

راز صنعت

نشریه داخلی هلدینگ رایزکو

شماره ۱۵ - تابستان ۱۴۰۴

نشریه
همراه برای



چهاردهمین سالروز تاسیس
هلدینگ رایزکو

RISE FOR TOMORROW



ارزش‌های سازمانی

Organizational Values

ما در خانواده بزرگ رایزکو خود را متعهد می‌دانیم تا در کلیه تعاملات با ذینفعان به اصول و مبانی ارزشی خود که در قالب "چرخه ارزشمدار" تعریف نموده‌ایم، پایبند باشیم.



رشد پایدار، الگوی فاخر

RISE FOR TOMORROW

تابستان ۱۴۰۴ با خاطره‌ای سنگین در تاریخ ایران و منطقه گره خورد؛ جنگ ۱۲ روزه با رژیم صهیونیستی که نه تنها مرزهای جغرافیایی، که روان و جان ملت‌ها را لرزاند. همزمان، اقتصاد کشور را با موجی تازه از تورم و دشواری‌های معیشتی مواجه کرد؛ روزهایی که ترس از آینده و سایه تورم، امید بسیاری از خانواده‌ها را به چالش کشید. در چنین هنگامه‌ای، بسیاری از صنایع و شرکت‌ها متأسفانه، ناگزیر به توقف پروژه‌ها یا حتی تعدیل نیرو شدند. اما رایزکو راهی دیگر برگزید.

ما باور داشتیم که چراغ امید، در تاریک‌ترین شب‌ها باید فروزان‌تر بماند. به همین دلیل، در روزهایی که بسیاری از خانواده‌ها نگران سفره و فرمای خود بودند، خانواده بزرگ رایزکو نه تنها هیچ‌یک از فرزندان را تنها نگذاشت، بلکه دامن خود را گشوده‌تر کرد.

این تصمیم آسان نبود. فشار هزینه‌ها، محدودیت‌های ناشی از شرایط جنگی و سنگینی رکود، هر یک می‌توانست بهانه‌ای برای عقب‌نشینی باشد. اما رایزکو نشان داد که در مسیر توسعه، نه به شرایط بیرونی که به عزم درونی وابسته است.

چرخ تولید از حرکت نایستاد. پروژه‌های صنعتی و نوآورانه ادامه یافت و گام‌های تازه‌ای برای ساختن فردایی روشن‌تر برداشته شد. رایزکو خواست پیامی روشن را به جامعه برساند: «حتی در سخت‌ترین بحران‌ها، این سازمان در کنار کارکنانش می‌ایستد و در مسیر اعتلای ایران گام برمی‌دارد.» امروز که به روزهای پراشتاب تابستان می‌نگریم، یک حقیقت بیش از هر زمان نمایان است: قدرت حقیقی یک سازمان در دستان زحمتکش و استوار کارگران و در دل‌های امیدوار کارکنانش نهفته است. رایزکو با اتکا بر این سرمایه انسانی، ثابت کرد که می‌توان در دل طوفان نیز چراغی را فروزان نگه داشت و آینده‌ای نو آفرید.

امید آن است که در سایه همدلی و به لطف یزدان پاک، روزهایی پر از روشنایی و معجزه برای ایران عزیز رقم خورد.

میلاد شیران

مدیر تبلیغات و روابط عمومی

شماره ۱۵
تابستان ۱۴۰۴
نشریه داخلی هلدینگ رایزکو



- صاحب امتیاز: شرکت سرمایه گذاری و توسعه راهبردی راز (رایزکو)
- مدیر مسئول: میلاد شیران
- سردبیر: بابک راک‌خواه
- مدیر پروژه: مجتبی کمیلی
- گروه تحریریه: هما رحمتی، امید کرمی، زهرا اشرف‌زاده
- ویراستار: حسن حبیبی
- گروه عکس: احسان زنبلی، محمد حسین بختیاری، سهیل تقی‌منش، یاسمن بهرامی
- مدیر هنری: محمدرضا محمدی تاش
- گرافیک و صفحه‌آرایی: رضا محبی، آمنه شیرزاد، پرستو درویش
- توزیع: عسل باقریان
- ناظر چاپ: واحد تبلیغات و روابط عمومی رایزکو
- نشانی: تهران - کیلومتر ۱۵ بزرگراه شهید لشگری - ساختمان مرکزی هلدینگ رایزکو
- تلفن: ۰۲۱-۲۷۶۰۷۰۰۰ تا ۰۲۱-۹۶۴۵-۹۶۴۵
- داخلی: ۹۶۴۵-۹۶۴۵

فهرست

- ۲..... زندگی نه منتظرمان می‌ماند و نه با خستگی‌هایمان کوتاه می‌آید.....
- ۳..... درست‌ایش (تأمینات).....
- ۴..... کوتاه‌ازتابستان.....
- ۷..... نشست فصلی روابط عمومی با جمعی از نمایندگان.....
- ۸..... ایران پلاست ۱۴۰۴ و حضور پررنگ رایزکو.....
- ۱۰..... نظم، دانش و آینده‌نگری؛ سه کلیدواژه در مسیر برنامه‌ریزی تولید.....
- ۱۲..... قلب تپنده‌ای برای هوای پاک.....
- ۱۴..... توسعه ناوگان و هوشمندسازی کسب و کار.....
- ۱۵..... گامی تازه در مسیر آراستگی محیط کار.....
- ۱۶..... روایتی از رقابت، شور و همبستگی همکاران.....
- ۱۸..... مدارس غیردولتی (راز): الگویی نوین در آموزش با رویکرد مهارت‌محور.....
- ۲۰..... سخت‌کوشی؛ کلید موفقیت.....
- ۲۲..... ارزش سرمایه انسانی و ضرورت تعامل با کارکنان.....
- ۲۴..... سخت‌کوشان IT.....
- ۲۶..... پیشرانان رایزکو را بشناسید.....
- ۲۸..... در سایه سار بالندگی.....
- ۲۹..... با عشق آمدیم با علاقه ماندیم.....
- ۳۰..... بازطراحی لوله‌های ترمز کاپرا B و U؛ ابتکاری برای کاهش هزینه و افزایش رانندمان.....
- ۳۲..... شوقی که جای خود را به دلتنگی داد.....
- ۳۳..... تعهدی ماندگار.....
- ۳۴..... بومی‌سازی یک محصول کلیدی.....
- ۳۵..... ایده‌ای برای سلامت همکاران و بهبود فرآیند تولید.....
- ۳۶..... جوانه شو.....
- ۳۷..... نگاهی به کتاب (افزایش توان تاب‌آوری).....
- ۳۸..... ارکان عمومی قراردادها.....
- ۳۹..... هنر انتقاد سازنده؛ چگونه بازخوردی بدهیم که تغییر ایجاد کند؟.....
- ۴۰..... (اهدای خون، اهدای فرصت زیستن).....
- ۴۱..... پایش سلامت برای آینده‌ای مطمئن‌تر.....
- ۴۲..... هم‌قدم در مسیر عشق.....
- ۴۴..... سرگرمی.....

زندگی نه منتظر مان می ماند و نه با خستگی هایمان کوتاه می آید

زندگی، همچون رودخانه ای است که پیوسته می جوشد و مسیر خود را می سازد؛ چه ما توان شنا کردن داشته باشیم و چه نداشته باشیم. در این راه بارها دیده ایم که سکوت، سنگین تر از فریاد بوده و انسان هایی جنگیده اند که شاید فردای خود را هرگز ندیده اند. ما ادامه دادیم؛ نه از سر قدرت، بلکه چون هیچ انتخابی جز تلاش برای خلق فردایی بهتر نداشتیم.

هر زخم بر تنمان، مَهری است بر برگ های کتاب زندگی؛ گواهی بر اینکه شکست خوردیم اما شکستگی را تاب آوردیم و هر کبودی بر وجودمان، نشانی است از اینکه هنوز در میدان ایستاده ایم.

شجاعت همیشه با صدای بلند نیست؛ گاهی شجاعت یعنی در دل تاریکی، بی آنکه کسی ببیند، برخیزی و قدمی دیگر برداری. ما برای تسلیم شدن آفریده نشده ایم. آن نیروی خاموش اما زنده، هنوز در رگ هایمان جریان دارد؛ همان اراده ای که ما را دوباره بلند می کند. جهان، آرامش و شادی را به رایگان به کسی نمی دهد. باید آتش را لمس کنیم تا گرما را بفهمیم، باید در طوفان بایستیم تا معنای آرامش را دریابیم.

راه رسیدن به آرامش، از دل جهنم می گذرد؛ و در آن سو، روشنایی در انتظار کسی است که تسلیم نشود. پس سرمان را بالا بگیریم، حتی اگر شانه هایمان سنگین باشد. زخم هایمان را نه دلیلی برای عقب نشینی، که پرچمی برای ادامه دادن کنیم.

و حقیقت این است: **زیباترین فصل های زندگی ما هنوز نوشته نشده اند.**

هنوز کارمان تمام نشده...

این فقط یک جمله نیست؛ حقیقتی است که باید در عمق جانمان حک کنیم. اگر امروز نفس می کشیم، یعنی هنوز نقشی در این دنیا داریم که هیچ کس جز ما نمی تواند ایفا کند.

هنوز داستانی هست که باید نوشته شود، راهی هست که باید پیموده شود، انسانی هست که باید از ما نوری بگیرد و رؤیایی هست که باید با دستان ما به حقیقت برسد. کارمان تمام نشده:

- چون شکست های دیروز قرار نیست آخرین فصل زندگی ما باشند. آنچه ما را بر زمین انداخت، تنها مقدمه ای بود برای با اقتدار بیشتر برخاستن.
- چون هنوز لحظه هایی مانده که باید بخندیم و روزهایی هست که باید به شجاعتمان افتخار کنیم.
- چون جهان همچنان به حضورمان نیاز دارد. بودنمان امیدی است برای کسی، چراغی است در مسیر دیگری و الهامی است برای قلبی خسته.

پس ایمان داشته باشیم: ادامه ای راه ما ارزشمند است. پایان هنوز نرسیده؛ درست همان جا که فکر می کنیم آخر خط است، آغاز تازه ای در انتظار ماست.

ما هنوز در مسیر هستیم و بهترین بخش سفر تازه آغاز شده. تا وقتی نفس می کشیم، ادامه دادن بزرگترین پیروزی ماست و در فصل تازه ای بازی رنگ ها، خانواده ریز کو با هم و در کنار هم، نقش های زیبا بر تصویر خاطرات روزگاران حک خواهند کرد؛ نقشی که به اندازه توانمان، سهمی خواهد بود در شادی و آرامش مام وطن. دنیا منتظر نسخه ای تازه از ماست...

ایدون باد
ارسلان، احمد رضا و حمید رضا صمدی
تابستان ۱۴۰۴

درست‌آیش «تمامیت»

خانواده‌ی عزیزم

یکی از ناب‌ترین واژه‌ها و مفاهیمی که در زندگی بسیار نظرم را جلب کرده و وقت زیادی برای مطالعه و فهم آن گذاشته‌ام، مفهوم «تمامیت» است. در تئوری خوانده‌ایم که تمامیت به معنای یگانگی فکر و هدف است؛ یعنی برآیند رفتاری انسان در راستای هدف خود، یا نوعی تعهد اخلاقی صحیح در عملکرد و رفتار. در واقع، تمامیت نقطه‌ای قابل اتکا برای دیگرانی است که در کنار ما وجود دارند، زندگی می‌کنند، کار و تلاش می‌کنند و جریان دارند.

جایگاه تمامیت در اصول حرفه‌ای، ریشه در «کلام» ما دارد. کلام ما به‌مانند پایه‌های یک صندلی است. همان‌طور که یک صندلی برای کاربرد درستش به «تمام پایه‌هایش» نیاز دارد و بدون حتی یکی از آن‌ها دیگر نمی‌توان نام صندلی بر آن نهاد، اهداف ما نیز برای «رسیدن» به برآورده شدن آثار کلام ما می‌نگرند. اگر انتظار داریم که به اهدافی که در نظر داریم نزدیک شویم، نباید اجازه دهیم حتی یکی از پایه‌های این صندلی ناقص بماند. بی‌تردید، هر اقدام، آرزو یا عملی که به مرتبه‌ی کلام ما رسیده است، در حکم یکی از این پایه‌هاست.

در روزگار کنونی و در زمان نگارش این متن، کشور ما دستخوش مسائل و مشکلات بسیاری است و همه می‌دانیم که بخش عمده‌ی این مشکلات به تحریم و آثار اجتماعی و اقتصادی آن برمی‌گردد. ناگفته پیداست که اخیراً و در جریان جنگ ۱۲ روزه، شرایطی بسیار سخت و طاقت‌فرسا برای کسب‌وکارها و مدیران آن‌ها ایجاد شد. عدم قطعیت بالا، کمبود نقدینگی، تصمیم‌گیری‌های دشوار و مشکلات اقتصادی، سازمان‌های بزرگ را با چالش‌های فراوانی روبه‌رو کرده و بسیاری را در اجرای تعهداتشان و در نتیجه گردش مالی مطلوب، دچار تردید نموده است. در این وضعیت، شاید یکی از تأثیرپذیرترین نقاط، وضعیت اقتصادی کارکنان آن مجموعه باشد. دیده و شنیده‌ایم که تأخیر در پرداخت‌ها، حذف مزایای سازمانی، توقف ساختارهای انگیزشی و ارتقا و در نهایت تعدیل نیرو، چگونه وضعیت معیشت بسیاری از هم‌وطنانمان را به چالشی بزرگ بدل کرده است.

اما آنچه خانواده‌ی بزرگ رایزکو را در جایگاهی متمایز قرار می‌دهد، همین تفاوت‌های اثرگذار است. نگاه ما در رایزکو بر حفظ «تمامیت» آنچه به کلام تبدیل شده، متمرکز است. ما کوشیده‌ایم تنها بر آثار اقتصادی فعالیت‌مان متمرکز نباشیم، بلکه برای نگهداشتن پایه‌های دیگر این مفهوم نیز تلاش کنیم. به همین دلیل است که در همین دوره‌ی زمانی و در همین شرایط سخت، ما نسبت به هیچ‌کدام از تعهداتمان بی‌تفاوت نبوده‌ایم. مرور وقایع دو ماه گذشته، سندی بر این مدعاست. پرداخت‌های به‌موقع، چه در بحث حقوق و چه سایر مزایای سازمانی، حمایت‌های معنوی و برنامه‌ریزی در جهت ادامه یافتن فعالیت‌های سازمان، از مهم‌ترین و البته پرچالش‌ترین اقداماتی بوده که بی‌وقفه برای تحقق آن‌ها تلاش کرده‌ایم. شخصاً رنج زیادی را در این راه متحمل شده‌ام اما هرگز متوقف نشده و نخواهم شد، زیرا باور دارم که فردیه‌فرد اعضای خانواده‌ی بزرگ رایزکو نیز به تمامیت خود اندیشیده و همین رنج را در جای دیگری به جان خریده‌اند.

و اما کلام آخر... چند شب پیش، به دلیل حجم کار زیاد، تا نیمه‌شب در دفترم مشغول کار بودم. در میان کار تابل‌ها و نامه‌هایی که رسیده بود، یک یادداشت کوچک از پدر معنوی سازمان، جناب آقای دکتر صمدی، توجهم را جلب کرد. یادداشتی که تنها یک سؤال در آن بود: «عقب‌افتادگی این شش ماه و برنامه‌ی سرمایه‌گذاری و توسعه جهت جبران؟!». این یادداشت را بارها و بارها خواندم، لبخندی زدم و در دفتر برنامه‌های جدیدم نوشتم: «تمامیت».

با تمام وجود
عضوی از خانواده‌ی رایزکو
احمد رضا صمدی

کوته‌آه از تابستان

پاکسازی دماوند، بلندترین میراث ایران زمین

همزمان با روز ملی دماوند، برنامه پاکسازی دامنه جنوبی قله دماوند توسط شرکت «هزار و یک گشت پاسارگاد» در قالب پویش «هزار و یک ایران‌بان» برگزار شد. این رویداد با حضور علاقه‌مندان طبیعت و فعالان محیط زیست، با هدف ترویج فرهنگ مسئولیت‌پذیری اجتماعی و حفظ محیط زیست اجرا شد. طی این برنامه، مسیر پاکسازی از بارگاه دوم تا سوم در ارتفاعات قله دماوند انجام گرفت. شرکت‌کنندگان با همراهی تیم‌های اجرایی، موفق شدند حجم قابل توجهی از زباله‌های رها شده در منطقه را جمع‌آوری کنند. این اقدام در راستای شعار پویش «سفر پاک، زمین پاک» انجام شد و گامی مؤثر در جهت ارتقاء آگاهی عمومی نسبت به اهمیت حفاظت از طبیعت ایران بود.

پاکسازی دماوند، بلندترین میراث زمین

RISE FOR TOMORROW

risecoholding

اخذ گواهینامه بین‌المللی ISO 17025 توسط آزمایشگاه اورند پیشرو

آزمایشگاه شرکت اورند پیشرو موفق به دریافت گواهینامه بین‌المللی ISO 17025 در حوزه کالیبراسیون ابعاد، دما و فشار از سوی مرکز ملی تأیید صلاحیت ایران (NACI) شد. این گواهینامه نشان‌دهنده صلاحیت فنی، انطباق با الزامات مدیریتی و توانمندی در ارائه خدمات دقیق و معتبر کالیبراسیون است. استاندارد ISO 17025 یکی از معتبرترین استانداردهای جهانی در حوزه آزمون و کالیبراسیون است و دریافت آن برای اولین بار در این حوزه، گامی مهم در توسعه فنی، افزایش کیفیت خدمات و ارتقای جایگاه آزمایشگاه اورند پیشرو به‌شمار می‌رود. با استقرار کامل این استاندارد، اورند پیشرو قادر است خدمات کالیبراسیون را با استانداردهای جهانی تطبیق داده و زمینه ورود به بازارهای جدید و همکاری‌های بین‌المللی را فراهم کند.



دریافت گواهینامه بین‌المللی
در حوزه کالیبراسیون ابعاد
دما و فشار ISO 17025

رشد پایدار، الگوی فخر
RISE FOR TOMORROW



توزیع پک لوازم التحریر ویژه فرزندان کارکنان رازکو

همزمان با فرارسیدن ماه شهریور و نزدیک شدن به فصل بازگشایی مدارس، هلدینگ رازکو مطابق سنت هر ساله خود، توزیع پک‌های لوازم‌التحریر ویژه فرزندان کارکنان را در تمامی مقاطع تحصیلی اجرا کرد. این طرح با هدف حمایت از خانواده‌ها و تقویت انگیزه دانش‌آموزان و دانشجویان برای آغاز سال تحصیلی جدید طراحی شد. امسال نیز توزیع پک‌ها با برنامه‌ریزی دقیق و در قالب گروه‌بندی‌های تحصیلی انجام شد؛ به‌گونه‌ای که بسته‌های متناسب با نیاز هر مقطع از پیش‌دبستانی و دوره ابتدایی گرفته تا متوسطه اول و دوم و حتی مقطع دانشگاهی تهیه و در اختیار فرزندان کارکنان قرار گرفت. این اقدام در روزهای پایانی شهریورماه و در آستانه بازگشایی مدارس صورت گرفت.

برگزاری نخستین نشست هم‌اندیشی مدیران منابع انسانی با کارکنان

نخستین جلسه هم‌اندیشی مدیران منابع انسانی هلدینگ رازکو با جمعی از نمایندگان کارکنان روز یکشنبه ۱۶ شهریورماه در سالن آمفی‌تئاتر دفتر مرکزی برگزار شد. این نشست با هدف ایجاد بستری برای گفت‌وگوی رودررو میان مدیران و کارکنان، شنیدن نقطه‌نظرات، پیشنهادها و انتقادات و همچنین بررسی راهکارها در حوزه منابع انسانی برگزار شد. در این جلسه نمایندگان از کارکنان باسابقه بخش‌های مختلف سازمان حضور داشتند و مسائل و دغدغه‌های خود را مطرح کردند. مدیران منابع انسانی نیز ضمن شنیدن دیدگاه‌ها، به ارائه توضیحات و راهکارهای اجرایی در حوزه‌های مرتبط پرداختند. برگزاری چنین جلساتی، بخشی از رویکرد تعاملی هلدینگ رازکو در توجه به سرمایه انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین دارایی سازمان عنوان شده است.



راه اندازی آزمایشی سامانه درخواست خودرو در رایزکو



مدیران مربوطه تایید می شود تا فرآیند درخواستها شفاف تر و منظم تر انجام شود. هدف از راه اندازی این سامانه، بهبود دسترسی و تسهیل در فرآیند درخواست خودرو برای کارکنان است. با بهره برداری از این سیستم، ثبت درخواستها سریع تر انجام خواهد شد و روند تایید آنها نیز به طور کاملاً سیستمی و شفاف مدیریت می شود. همچنین در صورت موفقیت این مرحله، پلتفرم به طور دائمی در سطح سازمان مورد استفاده قرار خواهد گرفت.»

پلتفرم درخواست خودرو سازمانی با هدف تسهیل فرآیند ثبت و تایید درخواست خودرو برای کارکنان و دسترسی سریع تر به خودروهای سازمانی از روز شنبه، ۸ شهریور ۱۴۰۴ به طور آزمایشی آغاز به کار کرد. این پلتفرم به درخواست شرکت همراه حمل و نقل راز و به همت تیم فناوری اطلاعات هلدینگ رایزکو توسعه یافته است. در این طرح، درخواستهای خودرو به صورت سیستمی ثبت و توسط

بازدید مدیران گروه صنعتی ماموت از هلدینگ رایزکو

مدیران گروه صنعتی ماموت در این بازدید، ضمن آشنایی با توانمندی ها و دستاوردهای فنی رایزکو، در جریان روند فعالیتهای جاری و ظرفیتهای توسعه ای این هلدینگ قرار گرفتند.

جمعی از مدیران ارشد گروه صنعتی ماموت با حضور در مجتمع صنعتی رایزکو، از خطوط تولید، فرآیندهای کاری و محصولات متنوع این مجموعه بازدید کردند.



برگزاری نخستین جلسه دوره آموزشی مدل تعالی سازمانی در هلدینگ رایزکو

و اجرا است و در بخش غیرخودرویی نیز توسط ستاد مرکزی و مدیریت استراتژی و تحول سازمانی آغاز شده است. مدیریت استراتژی و تحول سازمانی رایزکو در ماههای اخیر جلسات متعددی را برای هدف گذاری و تدوین استراتژی های کلان برگزار کرده و مجموعه ای از برنامه ها و اهداف برای هر یک از حوزه های کسب و کار تعریف و به مدیران ارشد ابلاغ کرده است. یکی از محورهای کلیدی این برنامه ها، حرکت شرکت های زیرمجموعه به سوی تعالی سازمانی از طریق استقرار مدل های تعالی معتبر جهانی همچون EFQM و مالکوم بالدريج است.

نخستین دوره از جلسات آموزشی مدل تعالی سازمانی به همت مدیریت استراتژی و تحول سازمانی هلدینگ رایزکو برگزار شد. فاز نخست این دوره آموزشی ویژه شرکت های زیرمجموعه مدیریت ارشد توسعه غیرخودرویی روز چهارشنبه ۱۲ شهریور در سالن آمفی تئاتر دفتر مرکزی هلدینگ رایزکو برگزار شد. پروژه استقرار تعالی سازمانی در دو حوزه اجرایی کسب و کار هلدینگ یعنی قطعه سازی خودرو و کسب و کارهای غیرخودرویی در دستور کار قرار گرفته است. این پروژه در حوزه قطعه سازی خودرو در حال پیگیری



ثبت رکورد تولید و فروش دی‌دی واتر در مردادماه

شرکت مهرآب بهشت در مردادماه ۱۴۰۴ موفق شد، بالاترین رکورد ماهیانه خود را از زمان تأسیس تاکنون به ثبت برساند. در این دستاورد ارزشمند که به عنوان نقطه عطفی در کارنامه تولیدی این شرکت محسوب می‌شود، شرکت مهرآب بهشت موفق شد با تولید و فروش ۷,۶۸۶,۹۴۴ بطری، بالاترین رکورد ماهیانه خود را ثبت کند. پیش از این، مهرآب بهشت در فروردین و اردیبهشت سال جاری نیز موفق به ثبت رکوردهای متوالی در تولید ماهیانه شده بود؛ به گونه‌ای که در اردیبهشت‌ماه، با تولید بیش از ۷ میلیون بطری، بالاترین میزان تولید ماهانه خود تا آن زمان را رقم زد. اکنون، با ثبت رکورد تاریخی مردادماه، مسیر رشد و توسعه این شرکت بار دیگر تثبیت شده است.



گرامیداشت تولد همکاران رازکویی در تابستان

بهشت رسید. در شهریورماه هم قرعه به نام محمد مهری‌نیا از سایت قطعات سوخت‌رسانی افتاد تا هلدینگ رازکو بار دیگر شاهد لحظاتی شاد و به یادماندنی در کنار همکاران خود باشد. این طرح که از سال گذشته آغاز شده، همچنان با استقبال گسترده کارکنان همراه است و توانسته فضای کاری را صمیمی‌تر و دلنشین‌تر کند.

طرح ماهانه گرامیداشت تولد همکاران در تابستان نیز ادامه یافت. این برنامه که با هدف تقویت روحیه، افزایش صمیمیت و ایجاد لحظاتی متفاوت در محیط کار اجرا می‌شود، هر ماه به قید قرعه یکی از متولدین همان ماه را غافلگیر می‌کند. در تیرماه، بهنام خوش‌نشین از شرکت پارت پلاستیک خراسان نفر منتخب این طرح بود. مردادماه نیز نوبت به محمدهادی حیدری‌مجد از شرکت مهرآب

اهدا محموله آب معدنی به موسسه خیریه محک

مؤسسه خیریه نیکوکاران راز، به عنوان یکی از شرکت‌های زیرمجموعه هلدینگ رازکو، محموله‌ای از آب معدنی دی‌دی‌واتر را به مؤسسه محک اهدا کرد. این اقدام طی سال‌های گذشته به صورت مستمر انجام می‌شود و بخشی از تعهد رازکو به مسئولیت اجتماعی و همراهی با کودکان سرزمین مان است.





نشست فصلی روابط عمومی با جمعی از نمایندگان

مروری بر جزئیات آخرین نشست روابط عمومی
با نمایندگان این واحد در شرکت های زیرمجموعه هلدینگ رایزکو

و یکپارچه از نمایندگان ممکن می شود. در ادامه، موضوعاتی چون نقش روابط عمومی در فرهنگ سازی سازمانی، چگونگی تقویت تعامل با کارکنان، ضرورت انسجام در پوشش فعالیت ها و همچنین استحکام بیشتر هویت برند رایزکو، به عنوان سرفصل های اصلی مورد توجه قرار گرفت.

نمایندگان حاضر نیز از فرصت استفاده کردند تا دغدغه ها و مشاهدات روزمره خود را مطرح کنند؛ مسائلی که از نیاز به امکانات بیشتر برای پشتیبانی کارها آغاز می شد و تا اهمیت هماهنگی های گسترده تر در حوزه تبلیغات و اطلاع رسانی ادامه پیدا می کرد. در سوی دیگر، مدیریت روابط عمومی بر این نکته تاکید داشت که تداوم موفقیت در گرو آن است که همه فعالیت ها ذیل یک چارچوب واحد پیش برود؛ چارچوبی که تضمین کند پیام سازمانی در همه سطوح، یکپارچه و اثرگذار باقی بماند.

این نشست در نهایت با جمع بندی پیشنهادات و ترسیم مسیرهای کوتاه مدت و بلندمدت به پایان رسید؛ اما بیش از هر چیز، تصویری روشن از اهمیت این هم نشینی ها به جا گذاشت. آنچه در آخرین نشست با نمایندگان روابط عمومی شکل گرفت، تنها یک گفت و گو نبود، بلکه نمونه ای از هم افزایی در عمل بود. تلاشی جمعی برای اینکه روابط عمومی در هلدینگ رایزکو نه فقط یک واحد سازمانی، که صدایی هماهنگ و زنده باشد، صدایی که از دل تمامی شرکت ها و بخش ها برمی خیزد و روایت مشترک یک سازمان پویا را منتقل می کند.

■ در سازمانی به گستردگی هلدینگ رایزکو، روابط عمومی تنها یک واحد اجرایی نیست، بلکه چشم و گوش مجموعه و روایتگر تلاش های آن است. همین ضرورت بود که بار دیگر نمایندگان روابط عمومی را گرد هم آورد تا از دغدغه ها، پیشنهادات و مسیرهای تازه برای تقویت تعامل و هم صدایی سخن بگویند. ■

در سازمان های بزرگ، روابط عمومی به عنوان ستون فقرات ارتباطات سازمانی عمل می کند. این روابط عمومی است که تصویر بیرونی برند را می سازد، روایت درونی سازمان را مدیریت می کند و میان مدیران، کارکنان و جامعه، حلقه اتصال مطمئنی برقرار می سازد. در چنین جایگاهی، روابط عمومی نه یک نهاد حاشیه ای، بلکه بازوی استراتژیک مدیریت است؛ بازویی که موفقیت یا ناکامی آن مستقیماً بر هویت و اعتبار مجموعه اثرگذار خواهد بود.

این اهمیت وقتی بیشتر نمایان می شود که پای مجموعه ای بزرگ همچون هلدینگ رایزکو به میان می آید؛ سازمانی متشکل از چندین شرکت زیرمجموعه و سایت تولیدی که هر کدام با ساختار، کارکنان و مأموریت های خاص خود فعالیت می کنند. طبیعی است که در چنین گستره ای، روابط عمومی مرکزی بدون ارتباط مستقیم و مستمر با نمایندگان خود در واحدهای مختلف، نمی تواند رسالت اصلی اش را به انجام برساند. نمایندگان روابط عمومی در شرکت ها و سایت های تولیدی، چشم و گوش روابط عمومی هلدینگ رایزکو محسوب می شوند؛ افرادی که هر روز در بطن فعالیت ها حضور دارند و می توانند واقعیت های جاری سازمان را به شکلی دقیق منتقل کنند.

با درک همین ضرورت، مدیریت روابط عمومی و تبلیغات رایزکو برگزاری سلسله نشست های فصلی خود را در دستور کار قرار داده است، نشست هایی که هدف اصلی آن ها، تعامل دوسویه، شنیدن دغدغه ها و دریافت پیشنهادات از نمایندگان است. در همین چارچوب، روز چهارشنبه ۱۱ تیرماه یکی دیگر از این جلسات در مجتمع صنعتی هلدینگ رایزکو برگزار شد.

از محورهای کلیدی نشست، تاکید بر جایگاه روابط عمومی در هم راستا سازی فعالیت ها با اهداف کلان هلدینگ بود. این باور وجود داشت که روابط عمومی باید بازتاب دهنده ای دقیق از عملکرد سازمان باشد، بازتابی که تنها در پرتو شبکه ای هماهنگ



نمایندگان روابط
عمومی در شرکت ها
و سایت های تولیدی،
چشم و گوش روابط
عمومی هلدینگ رایزکو
محسوب می شوند،
افرادی که هر روز در
بطن فعالیت ها حضور
دارند و می توانند
واقعیت های جاری
سازمان را به شکلی
دقیق منتقل کنند

ایران پلاست ۱۴۰۴ و حضور پررنگ رایزکو

مروری بر نوزدهمین نمایشگاه بین‌المللی ایران پلاست
و حضور شرکت‌های آرسام پلاست رازو پارت پلاستیک خراسان



■ نوزدهمین دوره از نمایشگاه بین‌المللی ایران پلاست، بزرگ‌ترین رویداد صنعت پلاستیک و پتروشیمی در منطقه، از هفدهم تا بیستم شهریور ۱۴۰۴ در محل دائمی نمایشگاه‌های بین‌المللی تهران برگزار شد. این نمایشگاه با مشارکت بیش از ۷۰۰ شرکت داخلی و ۶۷ شرکت خارجی برگزار شده است که از این تعداد ۴۹ شرکت به صورت مستقیم از چین و هند و ۱۸ شرکت به صورت نمایندگان کشورهای چین، هند، کره جنوبی، تایوان، آلمان، اتریش، ایتالیا و ترکیه حضور پیدا کردند تا ضمن معرفی محصولات و فناوری‌های نوین، به تبادل تجاری و برپایی نشست‌های تخصصی بپردازند.

نمایشگاه ایران پلاست از سال ۱۳۸۱ به عنوان مهم‌ترین رویداد بین‌المللی در عرصه پلاستیک، لاستیک و پلیمر در کشور آغاز به کار کرده و سال‌هاست به یکی از معتبرترین نمایشگاه‌های منطقه تبدیل شده است. هر ساله فعالان داخلی و خارجی از تولیدکنندگان مواد اولیه و ماشین‌آلات گرفته تا فعالان حوزه بسته‌بندی و فناوریانه در فضایی گسترده گرد هم می‌آیند تا ضمن معرفی محصولات خود بتوانند سهم بیشتری از این بازار را کسب کنند، با هم‌قطاران‌شان شبکه‌سازی کنند و با روندهای جهانی همگام شوند. این نمایشگاه فرصتیست برای تبادل دانش، گسترش بازار صادراتی و جذب سرمایه‌های مشترک در حوزه صنایع پلیمری.

توسعه سبد محصولات بسته‌بندی: استراتژی پارت پلاستیک خراسان در ایران پلاست ۱۴۰۴

■ **تحقیق و توسعه؛ نقطه قوت پارت پلاستیک خراسان**

به باور مدیرعامل پارت پلاستیک خراسان، وجه تمایز این مجموعه نسبت به رقبای، تیم تحقیق و توسعه قوی آن است: «دانشی که در تولید قطعات پلیمری خودرویی به دست آوردیم، به‌طور مستقیم در محصولات بسته‌بندی هم به کار گرفته شد. کمتر از ۱۰ سال است وارد این حوزه شدیم، اما توانستیم جزو بزرگ‌ترین تولیدکنندگان بشکه در کشور شویم. رعایت همان استانداردهای سخت‌گیرانه خودرویی در محصولات غیرخودرویی، رشد ما را سرعت بخشید.» قائمی تأکید می‌کند که همین پشتوانه فنی و مهندسی، مسیر توسعه در حوزه بسته‌بندی را هموار کرده و زمینه حضور پررنگ‌تر در بازارهای داخلی و خارجی را فراهم می‌سازد.

■ **افق صادراتی پالت‌های پلاستیکی**

یکی از موضوعات کلیدی برای پارت پلاستیک خراسان، ورود جدی‌تر به بازارهای صادراتی است. قائمی می‌گوید: «با توجه به دغدغه‌های زیست‌محیطی، استفاده از پالت‌های چوبی در دنیا منسوخ شده و کشورهای منطقه هم به سمت پالت‌های پلاستیکی حرکت کرده‌اند. این فرصتی بزرگ است. ما نمونه‌هایی هم به خارج ارسال کرده‌ایم و واحد صادرات شرکت فعلاً به دنبال جذب مشتری است.»

او اضافه می‌کند: «برای تقویت این حوزه، باید بتوانیم پالت‌هایی سبک‌تر با گنجایش بار بیشتر تولید کنیم. این موضوع نیازمند سرمایه‌گذاری در زیرساخت و خرید ماشین‌آلات و قالب‌های جدید است.»

■ **جایگاه پارت پلاستیک خراسان در صنعت شرق کشور**

قائمی در پایان یادآور می‌شود: «ما امروز به‌عنوان بزرگ‌ترین تولیدکننده شرق کشور شناخته می‌شویم. در حوزه محصولات بادی، به دلیل تجربه بالای تولید قطعات پلیمری، جزو بهترین‌های کشور هستیم. در بخش تزریق هم اگرچه در حال حاضر ظرفیت محدودی داریم، اما با توسعه خطوط، می‌توانیم در زمره شرکت‌های بزرگ این حوزه قرار بگیریم.» او ضمن قدردانی از تلاش همکاران واحد روابط عمومی و صادرات، بر این نکته تأکید می‌کند که نمایشگاه ایران پلاست فرصت مغتنمی است تا مسیر توسعه شرکت در حوزه بسته‌بندی، به‌ویژه پالت، شتاب بیشتری بگیرد.

محمدرسول قائمی، مدیرعامل پارت پلاستیک خراسان، حضور در نوزدهمین نمایشگاه بین‌المللی ایران پلاست را فرصتی ارزشمند برای معرفی محصولات و یافتن مشتریان تازه می‌داند. او معتقد است که این نمایشگاه معتبرترین رویداد صنعت پلاستیک کشور است و فضای رقابتی و صادراتی مناسبی برای توسعه صنایع بسته‌بندی فراهم می‌کند.

قائمی در حاشیه برگزاری این نمایشگاه و در گفتگو با نشریه راز صنعت می‌گوید: «ایران پلاست، معتبرترین نمایشگاه حوزه پلاستیک در کشور است. در سال‌های گذشته شاید حضور شرکت‌های خارجی پررنگ‌تر بود، اما امسال هم با وجود شرایط خاص، نزدیک به ۷۰ شرکت خارجی در نمایشگاه شرکت کرده‌اند. این استقبال، جایگاه نمایشگاه را به‌عنوان رویدادی اثرگذار تثبیت می‌کند.»

به گفته او، حضور طیف گسترده‌ای از تولیدکنندگان مواد اولیه، صنایع شیمیایی و شرکت‌های پلاستیکی، فضایی فراهم می‌کند که پارت پلاستیک خراسان بتواند مشتریان جدیدی به سبد خود اضافه کند: «ما علاوه بر قطعات خودرویی، در صنایع بسته‌بندی نیز فعال هستیم. مهم‌ترین مشتریان ما شرکت‌های پتروشیمی‌اند و بخش بزرگی از فروش‌مان به این حوزه اختصاص دارد. این نمایشگاه فرصتی است برای گسترش این همکاری‌ها، به‌ویژه در حوزه پالت که یکی از استراتژی‌های اصلی ماست.»

قائمی توضیح می‌دهد که این شرکت در حال حاضر پالت‌هایی با یک سایز مشخص تولید می‌کند که عمدتاً در صنایع پتروشیمی مصرف می‌شود. اما هدف آن‌ها، توسعه سبد محصولات در ابعاد و وزن‌های متنوع‌تر است: «به‌خصوص در صنایع غذایی و خدماتی، تقاضای بالایی برای پالت در سایزهای دیگر وجود دارد. بازار رقابتی این حوزه گسترده است و حتی ظرفیت صادراتی بالایی دارد.»



توسعه بازار با تکیه بر دانش فنی آرسام پلاست راز

استفاده می‌کنیم. در حوزه پلاستیک هم نگاه ویژه‌ای به صنایع لوازم خانگی و همچنین توسعه همکاری با قطعه‌سازان کشور داریم.»

حضور در نمایشگاه ایران پلاست

به گفته مدیر عامل آرسام، نمایشگاه ایران پلاست یک رویداد کلیدی برای صنعت کامپاندینگ است: «این نمایشگاه، هم فرصت و ابزار برندسازی است و هم بستری برای بازاریابی. ما در این دوره علاوه بر معرفی توانمندی‌ها به مشتریان داخلی، فرصت پیدا کردیم مشتریان صادراتی هلدینگ راز کو را هم با ظرفیت‌های آرسام آشنا کنیم. امیدواریم مذاکراتی که آغاز شده به قراردادهای پایدار تجاری منجر شود.»

محصولات شاخص و مزیت‌های رقابتی

امیریان صدر از محصولات جدید آرسام هم سخن می‌گوید: «یکی از بخش‌های مهم، محصولات دانش‌بنیانی است که توسعه آن‌ها باعث شد آرسام به‌عنوان یک شرکت دانش‌بنیان شناخته شود. کامپاندهای تایر هم دسته جدیدی از محصولات ماست که از دل همین همکاری‌ها بیرون آمده. اما نکته اصلی در استراتژی ما این است که توسعه محصولات را از نیاز واقعی بازار و تکیه بر توانمندی‌ها آغاز می‌کنیم، نه بر اساس پیش‌فرض‌های خودمان. چه در صنعت خودرو، چه لوازم خانگی یا صنایع ساختمانی یا هر صنعت دیگر، ما تلاش می‌کنیم دقیقاً متناسب با نیاز مشتری، محصول (کامپاند) مورد نظر را طراحی و تولید کنیم.» او در پایان تأکید می‌کند: «مسیر آینده آرسام بر افزایش سهم بازار در داخل و منطقه متمرکز است. ما باور داریم که با اتکا به دانش فنی بومی، توسعه سبب محصولات و حضور فعال در رویدادهایی مانند ایران پلاست، می‌توانیم جایگاه آرسام را در بازار مواد پلیمری کشور و منطقه بیش از پیش تقویت کنیم. قطعاً با همت و همراهی کارکنان و تمامی ارکان هلدینگ راز کو، قادر خواهیم بود که خالق تفاوت‌های خلاقانه و ماندگار باشیم.»

سروش امیریان صدر، مدیر عامل شرکت آرسام پلاست راز، حضور در نوزدهمین نمایشگاه ایران پلاست را فرصتی برای تثبیت برند، معرفی توانمندی‌ها و توسعه بازارهای داخلی و خارجی می‌داند که بر افزایش سهم بازار و تمرکز بر محصولات دانش‌بنیان طراحی شده است. او درباره استراتژی‌های کلان شرکت توضیح می‌دهد: «مطابق اهدافی که از سوی مجمع، سهامداران و هیئت مدیره تدوین شده، مهم‌ترین جهت‌گیری ما توسعه صادرات و افزایش بهره‌وری است. ایران ظرفیت‌های بالایی در حوزه مواد پتروشیمی دارد، ما توانستیم این بخش قابل توجهی از دانش فنی را در داخل بومی‌سازی کنیم. این ترکیب امکان این را می‌دهد تا کامپاندهای مهندسی با دانش فنی پیشرفته را به کشورهای همسایه نیز صادر کنیم.» او ادامه می‌دهد: «در عین حال تلاش کرده‌ایم دامنه فعالیت‌مان را فراتر از گروه راز کو توسعه دهیم. فلسفه وجودی ما، نقش‌آفرینی در زنجیره تأمین هلدینگ راز کو است، اما اگر می‌خواهیم سهم بیشتری از بازار بگیریم باید حضورمان را در خارج از هلدینگ پررنگ کنیم. نمونه‌اش همکاری با شرکت بارز در سال گذشته بود که تجربه خوبی در زمینه کامپاندهای تایر ایجاد کرد. امسال هم قراردادی با یزدتایر داریم و از ظرفیت‌های خالی آرسام در بخش کامپاندهای لاستیک، در این مسیر



صادرات: پیش‌شان توسعه در راز کو

ما تلاش می‌کنیم ساختاری هدفمند ایجاد کنیم تا همه شرکت‌ها بتوانند در حوزه صادرات فعال باشند. این دقیقاً همان چیزی است که مدیر عامل هلدینگ هم بر آن تأکید دارد؛ هر شرکت مکلف است در بخش صادرات ورود جدی داشته باشد. معاونت صادرات هم در این مسیر نقش حمایتی ایفا می‌کند.»

اولویت با کشورهای همسایه

درباره بازارهای هدف، منتظرالمهدی می‌گوید: «به دلیل محدودیت منابع، اولویت ما کشورهای همسایه است. هم در بخش محصولات هلدینگ کار می‌کنیم و هم در بخش بازرگانی صادرات. به‌طور مثال، آرسام پلاست راز در تولید کامپاند فعال است اما خیلی از مشتریان خارجی مواد اولیه باکیفیت می‌خواهند. ما از طریق شرکای خارجی در ترکیه، امارات و چین، این نیازها را پوشش می‌دهیم. همین چندی پیش هم جلسه خوبی با دفتر چین داشتیم و به توافقات امیدوارکننده‌ای رسیدیم.»

داستارود حضور در ایران پلاست

حضور در نمایشگاه ایران پلاست تنها به معنای داشتن غرفه نیست: «ما در دو سطح فعالیت می‌کنیم. نخست، حضور در غرفه شرکت‌های آرسام پلاست راز و پارت پلاستیک خراسان که ویرترین محصولات ماست. دوم، تیمی از نیروهایمان در نمایشگاه مشغول مذاکره با مشتریان جدید هستند؛ چه صادرکنندگان داخلی و چه خریداران خارجی. هدف ما این است که این ارتباط‌ها را به همکاری‌های بلندمدت تبدیل کنیم.» منتظرالمهدی در پایان تأکید می‌کند: «با وجود تغییرات و چالش‌های اخیر، تلاش ما این است که صادرات به پیش‌شان اصلی توسعه راز کو تبدیل شود. مسیر سختی پیش رو داریم، اما اطمینان دارم با همراهی شرکای خارجی و شرکت‌های زیرمجموعه، می‌توانیم اتفاقات بزرگی را رقم بزنیم.»

مصطفی منتظرالمهدی، معاون صادرات هلدینگ راز کو، حضور در نوزدهمین نمایشگاه ایران پلاست را فرصتی جدی برای گسترش بازارهای خارجی و معرفی محصولات پلیمری شرکت‌های زیرمجموعه می‌داند. او تأکید می‌کند که صادرات نه‌تنها یک انتخاب، بلکه مأموریتی کلیدی برای سازمان است؛ مأموریتی که با همراهی شرکای خارجی و تمرکز بر کشورهای همسایه دنبال می‌شود. مصطفی منتظرالمهدی نیز با اشاره به برنامه‌های معاونت صادرات هلدینگ راز کو افزود: «یکی از اصلی‌ترین برنامه‌های ما در حوزه صادرات، تولید ارز برای هلدینگ است. به همین دلیل بخش قابل توجهی از تمرکز فعالیت‌هایمان را به این حوزه اختصاص داده‌ایم. امروز جزو معدود شرکت‌های تولیدکننده کامپاند هستیم که محصولاتمان را با بهترین قیمت در حوزه کامپاند و مستریج عرضه می‌کنیم و صادرات‌شان را هم به‌طور جدی پیش می‌بریم. استقبال مشتریان در این بخش چشمگیر بوده است.» او توضیح می‌دهد که شرکت آرسام پلاست راز روی افزایش سهمیه‌های بورسی تمرکز دارد؛ موضوعی که در صورت تحقق، می‌تواند به رشد صادرات نیز منجر شود. در کنار آن، پارت پلاستیک خراسان برای نخستین بار نمونه محصولات خود را به کشورهای حوزه خلیج فارس ارسال کرده است: «هر کشوری استانداردهای خاص خود را دارد. ما نمونه‌ها را ارسال کرده‌ایم و منتظر بازخورد مشتریان هستیم. اگر نتایج مثبت باشد، مسیر صادرات پالت و بشکه می‌تواند به شکلی مستمر ادامه پیدا کند.»

تعامل ساختاریافته با شرکت‌ها

به گفته معاون صادرات هلدینگ، موضوع صادرات تنها به یک یا دو شرکت محدود نیست: «در خیلی از شرکت‌های هلدینگ، مثل مهر آب بهشت یا مادپارت، این رویکرد پررنگ شده است.



نظم، دانش و آینده‌نگری: سه کلید واژه در مسیر برنامه‌ریزی تولید

گفت‌وگو با کوروش کوپال،
معاون برنامه‌ریزی و تولید هلدینگ رایزکو

■ کوروش کوپال، نامی آشنا در حوزه صنعت کشور، از جمله مدیرانی است که مسیر کاری خود را از ابتدا با پشتکار، تعهد و دانش آغاز کرده تا به امروز که به جایگاه مدیریتی رسیده است. روایت زندگی حرفه‌ای او نشان می‌دهد که چگونه تلاش فردی و اعتماد سازمانی می‌تواند در کنار هم مسیری موفقیت‌آمیز را رقم بزند.

یکی از ارکان اساسی هلدینگ رایزکو مانند هر صنایع دیگری واحد برنامه‌ریزی و تولید است. این فرآیند شامل افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها، تعیین نوع، تعداد، زمان و مکان تولید محصولات بر اساس سفارشات مشتریان، ظرفیت تولید، موجودی مواد اولیه و قطعات، نیروی انسانی و دستگاه‌های تولید است. «کوروش کوپال» معاون برنامه‌ریزی و تولید هلدینگ رایزکو است که از سال ۸۱ وارد حوزه قطعه‌سازی شده است و پس از سال‌ها تجربه در این حوزه و کار کردن با شرکت‌های بزرگی چون سایپا و خودروسازهای فرانسوی و چینی سال ۱۴۰۰ به هلدینگ رایزکو پیوسته تا تجربیات خود را برای پیشرفت این مجموعه منتقل کند. با کوروش کوپال در رابطه با اهمیت و برنامه‌های پیش روی این واحد گفتگویی داشتیم که در ادامه می‌خوانید. ■

■ واحد برنامه‌ریزی و تولید چه جایگاه و نقشی در هلدینگ رایزکو دارد؟

از مهم‌ترین وظایف واحد برنامه‌ریزی می‌توان به کنترل و مدیریت منابع اشاره کرد که سه بخش بودجه‌بندی، کنترل مصرف و در نهایت بهینه‌سازی سفارشات را شامل می‌شود. خوشبختانه با همکاری واحد فروش در بخش اول تا حدود زیادی موفق بودیم، به طوری که بودجه تعریف شده انطباق قابل قبولی با نیازمندی مشتری و ظرفیت و پتانسیل تولید مجموعه داشت.

در بخش دوم یعنی کنترل مصرف، با همکاری تیم‌های اجرایی و فنی در مقوله‌هایی مانند اقلام راکد، فاقد گردش سه ماهه، فاقد گردش یک ماهه، انحراف مصرف و کنترل ضایعات اقدامات موثری انجام شد که ماحصل آن تعیین تکلیف ۹۰ درصد اقلام بلامصرف و مصرف صحیح بیش از ۵۰ درصد این اقلام بوده است. در نهایت بخش سوم یعنی بهینه‌سازی سفارشات با تدبیر مدیریت عامل، کارگروهی متشکل از تیم‌های تامین، مالی، فروش و اجرایی تشکیل و این موضوع در دستور کار قرار گرفت.



❏ **درخصوص فرآیند تامین منابع کمی توضیح دهید. آیا از سامانه‌های پیش‌بینی تقاضا مانند MRP یا APS بهره می‌برید؟**

بودجه‌بندی و برنامه‌ریزی سالانه به کمک همکاران فروش انجام شد که این موضوع خود منتج به صدور MRP سالانه و ماهانه خواهد شد که سرلوحه کار همکاران در واحد برنامه‌ریزی مواد قرار می‌گیرد و آن‌ها این برنامه را به همکاران تامین داخلی و خارجی ابلاغ می‌کنند. مهم‌ترین ویژگی MRP این است که می‌توانیم سطح موجودی مواد را به صورت بالانس نگه‌داریم تا نگرانی از جهت متوقف شدن خطوط تولید وجود نداشته باشد. هرچند در شرایط کنونی کمی با مشکل مواجه هستیم اما این جز طرح‌های بهبود ماست که بتوانیم موجودی قطعات را در سطح بهینه نگه داریم. در کنار تمام این فعالیت‌ها یک لیست بحرانی نیز برای همکاران واحد تامین اعلام می‌شود که اولویت دارند تا بتوانیم پاسخگوی نیاز مشتریان باشیم.

❏ **به بحران اشاره کردید، در جنگ ۱۲ روزه چه سازوکاری برای ادامه کار داشتید که خط تولید از کار نیفتد؟**

ما هم به اقتضای آن شرایط و متاثر از خودروسازان با ۵۰ درصد ظرفیت به فعالیت خود ادامه دادیم و در این راستا مدیریت سرمایه‌های انسانی، تولید محصولات کلیدی و تک سورت و از همه مهم‌تر مدیریت انرژی با عنایت به استمرار قطعی برق در اولویت کاری ایام موصوف قرار گرفت، به طوری که پوشش نیازمندی مشتری به درستی انجام شد.

❏ **با توجه به وسعت سازمان، تیم‌های تولید، خرید، فروش و انبار چطور با یکدیگر هماهنگ می‌شوند و چه ابزارهای لجستیکی برای مدیریت محصولات استفاده می‌شود؟**

ما جلسات روزانه را در قالب ستاد کنترل تولید برگزار می‌کنیم که متشکل از تیم تامین، کیفیت، تولید و برنامه‌ریزی است. در این جلسه تولید روز قبل کنترل شده و نقاط ضعف و قوت آن بررسی می‌شود و در نهایت هماهنگی لازم بین واحدها برقرار می‌شود. اگر مشکلی در بخش تامین، کیفیت و حتی مهندسی وجود داشته باشد در این جلسات مطرح می‌شود تا بتوان در رابطه با آن تصمیم‌گیری کرد و اگر امکان حل مشکل وجود نداشت در قالب صورتجلسه به تیم‌های تخصصی ابلاغ می‌شود. در کنار این کارگروه‌هایی داریم که ارتباط تنگاتنگ با واحدهای مربوطه دارند، در این کارگروه‌ها موارد مختلف آسیب‌شناسی و اصلاح می‌شود. همچنین کارگروه‌های تخصصی در حوزه‌های سامانه حمل و ظروف بسته‌بندی تشکیل شده است که با آسیب‌شناسی شرایط جاری و اقدامات بهبودی، گام موثری در مدیریت هزینه‌های جاری سازمان برداشته است و شاخص‌های مربوطه نشانگر موفقیت و پیشرفت روزافزون در این حوزه‌ها است.

❏ **مهم‌ترین شاخص برای ارزیابی عملکرد در واحد برنامه‌ریزی چیست و فرآیندهای بهبود مستمر چطور برنامه‌ریزی می‌شود؟**

مهم‌ترین شاخص گردش موجودی داخل انبار است که در هر ماه و فصل تعریف می‌شود. قاعدتا در هر فصل باید دوبار چرخش موجودی انبار اتفاق بیفتد اما اوایل در سه ماه این شاخص حتی به یک بار هم نمی‌رسید و این مساله نشان می‌داد گردش موجودی داخل انبار موفق نبوده و در تعیین تکلیف اقلام ارزشمند، اقلام راکد، اقلام یدکی اقلام مشابه، شاخص ریالی انبارها و... کنترل بیشتری نیاز است. خوشبختانه در این مدت عملکرد خوبی داشتیم برای مثال ابتدای سال گذشته چهارصد میلیارد تومان اقلام راکد داشتیم که امسال توانستیم ۵۰ درصد آن را تعیین تکلیف کنیم و یا اقلام فاقد گردش ۳۰ روزه و ۹۰ روزه بیش از هزار ردیف بود که اکنون به زیر ۵۰۰ ردیف کاهش پیدا کرده است. بهبود این شاخص‌ها نتیجه همکاری تیم مهندسی، تولید، کیفیت، همکاران بخش تامین و فروش بوده که در این موفقیت سهیم بودند.

❏ **هلدینگ رایزکو برای افزایش ظرفیت تولید و کاهش هزینه‌ها چه برنامه‌ای دارد؟**

با توجه به ماهیت هلدینگ رایزکو مبنی بر ضرورت تعریف و ورود به پروژه‌های جدید و راهبری آن‌ها توسط همکاران فروش و مهندسی، این مهم کمک شایانی در افزایش بهره‌برداری مناسب از ظرفیت خالی تجهیزات خواهد کرد که نمونه بارز آن در سیستم سوخت‌رسانی بسیار مشهود است. همچنین با اقدامات مناسب همکاران فروش در ابتدای سال جاری و افزایش سهم‌ها در محصولات ایران خودرو تا حدود زیادی کاهش تقاضا در محصولات گروه سایپا پوشش داده شد که امید است با رفع مشکلات گروه سایپا مجدداً به پیک تراز تولید نزدیک شویم.

❏ **آیا برنامه‌ای برای استفاده از فناوری‌های نوین در برنامه‌های واحد برنامه‌ریزی و تولید وجود دارد که بخواهید در سازمان آن را اجرایی کنید؟**

بله، یکی از موضوعات مهمی که امسال باید با دقت عمل بیشتری روی آن کار کنیم بحث هوش مصنوعی است، البته می‌توان گفت پیش زمینه‌هایی از این کار انجام شده و در حال حاضر از برخی پلتفرم‌ها استفاده می‌کنیم اما این به منزله یک قطره از دریای بزرگ فناوری بوده و لازم است به صورت تخصصی در حوزه‌های مختلف از برنامه‌ریزی مواد تا تولید، انبار و لجستیک از این قابلیت بهره‌برداری کنیم.

❏ **کمی هم از جنبه‌های شخصی زندگی بگویید، با توجه به اینکه بیشتر وقت در شرکت هستید در اوقات فراغت چه می‌کنید؟**

به دلیل مشغله‌های کاری، زمان فراغت چندان زیاد نیست و بیشتر تلاش می‌کنم آن را در سه بخش خانواده، ورزش و موسیقی تقسیم کنم. جمعه‌ها را معمولاً کنار خانواده‌ام پدر، مادر، همسر و دخترم می‌گذرانم. در طول هفته هم بخشی از اوقاتم را به ورزش‌هایی مثل شنا، فوتبال و بدنسازی اختصاص می‌دهم. هر وقت هم فرصتی پیش بیاید، حتماً زمانی را برای موسیقی در نظر می‌گیرم.

❏ **برای آینده فرزندان چه دغدغه‌ای دارید؟ آیا دوست دارید او هم مسیر شما را طی کند؟**

نسل جدید به خوبی می‌تواند برای خود تصمیم بگیرد، یادم هست من در دوران نوجوانی به ورزش علاقه داشتم و دوست داشتم زندگی‌ام در مسیر ورزشی باشد اما با مخالفت پدرم به حوزه صنعت ورود کردم، اما نسل جدید این را نمی‌پذیرد و ترجیح می‌دهد خودش انتخاب کند، ما فقط می‌توانیم آن‌ها را راهنمایی کرده و بستر را برای رشد و پیشرفت در زمینه‌هایی که دوست دارند فراهم کنیم.

❏ **از مسیری که تا کنون آمدید رضایت دارید و اگر به گذشته بازگردید باز هم همین مسیر را طی می‌کنید؟**

با توجه به دانش و تجربه‌ای که به مرور زمان کسب کردم اگر بگویم همین مسیر را طی می‌کنم حرف درستی نزده‌ام چرا که نگرشی که الان دارم در ۲۰ سالگی و زمان انتخاب رشته نداشتم. متأسفانه تلاطم زندگی در کشور ما انقدر زیاد است که شما نمی‌توانید پیش‌بینی کنید سال آینده چه اتفاقی قرار است بیفتد. الان که فکر می‌کنم قابلیت‌ها و توانایی‌هایی بسیاری در خودم می‌بینم که شاید در گذشته به آن پی نبرده بودم مثلاً می‌توانستم کار آفرین باشم خودم کسب‌وکاری راه‌اندازی کنم هرچند وقتی دغدغه‌ها و چالش‌های دکتر صمدی را می‌بینم به کارمند بودن رضایت می‌دهم.

❏ **در پایان چه صحبتی دارید؟**

با توجه به اینکه هیچکس پیش‌بینی نمی‌کرد دچار چنین چالش‌هایی در صنایع مادر شویم خدا قوت می‌گویم به دکتر صمدی و خانواده محترم ایشان چرا که در شرایط کنونی فشار بسیاری تحمل می‌کنند امیدوارم با توکل بر خداوند و درایت ایشان این مسیر را به خوبی طی کرده و از چالش‌ها و مشکلات عبور کنیم.



ایجاد هماهنگی و ارتباط بین سایت‌های مختلف برای رسیدن به یک هدف مشترک، جلوگیری و کنترل هزینه‌های اضافی، برنامه‌زمان‌بندی و کنترل پروژه‌ها و مدیریت ریسک از دیگر نقش‌های واحد برنامه‌ریزی و تولید در سازمان است

قلب تپنده‌ای برای هوای پاک

پرتوفرازان آویژه کیمیا؛ پیشرو در تولید کاتالیست خودرو



■ کاتالیست یا مبدل کاتالیستی، قطعه‌ای است که خط مقدم حفاظت از سلامت جامعه و محیط زیست محسوب می‌شود. در همین مسیر، شرکت دانش بنیان پرتوفرازان آویژه کیمیا از سال ۱۳۹۵ تاکنون توانسته با بومی سازی فناوری های پیشرفته و تولید مبدل های کاتالیستی، جایگاهی تثبیت شده در صنعت خودرو کشور به دست آورد. ■

وقتی صحبت از صنعت خودرو به میان می‌آید، ذهن اغلب ما به سمت موتور، گیربکس یا سیستم های پیچیده الکترونیکی می‌رود. اما در دل سیستم اگزوز خودرو، قطعه‌ای نه چندان بزرگ اما بسیار حیاتی وجود دارد که بدون آن، حتی پیشرفته ترین خودروها هم نمی‌توانند با استانداردهای زیست محیطی امروز همگام شوند، کاتالیست یا مبدل کاتالیستی همان قطعه‌ای است که قابلیت اجرای این استانداردها را فراهم می‌کند.

این قطعه به ظاهر ساده، در حقیقت خط مقدم مقابله با آلاینده های ناشی از سوخت های فسیلی است. کاتالیست با واکنش های شیمیایی پیچیده، گاز های سمی و خطرناکی همچون منواکسید کربن، هیدروکربن های نسوخته و اکسید های نیتروژن را به ترکیبات بی ضرتری مانند دی اکسید کربن، بخار آب و نیتروژن تبدیل می‌کند. نقش آن در کاهش آلودگی هوا به قدری کلیدی است که بدون حضورش، عبور خودروها از آزمون های استاندارد آلاینده های تقریباً غیرممکن خواهد بود. در واقع، کاتالیست ها نه فقط بخشی از سیستم فنی خودرو، بلکه سپری برای سلامت جامعه و محیط زیست به شمار می‌روند.

آغاز به کار و مسیر رشد پرتوفرازان

شرکت دانش بنیان پرتوفرازان آویژه کیمیا در سال ۱۳۸۲ فعالیت خود را در حوزه پوشش دهی بسترهای سرمیکی آغاز کرد. هدف این شرکت از همان ابتدا روشن بود، کاهش وابستگی به خارج از کشور



این مرکز امکان انجام انواع تست های تخصصی براساس استانداردهای بین المللی را فراهم می‌کند و بدین ترتیب، تضمین می‌کند محصولات تولیدی نه تنها با نیازهای خردروسازان داخلی، بلکه با الزامات جهانی نیز هم سطح باشند

در یکی از حیاتی ترین بخش های زنجیره تأمین خودرو و توسعه فناوری های بومی در صنعت کاتالیست.

در سال ۱۳۹۵، این مجموعه با راه اندازی واحد کینینگ کاتالیست یا همان فرآیند قرار دادن کاتالیست در داخل مبدل، فصل تازه ای را آغاز کرد. از آن زمان تاکنون، بیش از ۱۵ مدل از مبدل های کاتالیستی خودرو در سبد محصولات این شرکت قرار گرفته که توسط خردروسازان بزرگ کشور از جمله ایران خودرو، سایپا و بهمن موتور به کار گرفته می‌شود. این توسعه، نشان دهنده ی رشد پیوسته و جایگاه تثبیت شده پرتوفرازان در صنعت خودرو کشور است.



خدیجه لک - بازرس کنترل ورودی

((خدیجه لک)) متولد ۱۳۴۹ است و بیش از ۲۰ سال است که در خانواده رایزکو حضور دارد. او کار خود را در روزهای آغاز کرد که تنها سایت اورندپیشرو فعال بود و مجموعه هنوز به گستردگی امروز نرسیده بود. وی درباره روزهای آغازین کارش می‌گوید: «کار برایم سخت بود، چون باید روزی ۱۲ ساعت از خانه دور می‌بودم. وقتی وارد شدم با نظم، تمیزی و اصولی رویه رو شدم که برایم لذت بخش بود. لک یادآور می‌شود که در آن زمان، کار بسیار زیاد و تعداد نیروها اندک بود: «گاهی تا ۲۰ ساعت در شرکت می‌ماندیم، هنوز اولین حقوقم را فراموش نکرده‌ام؛ ۱۸۶ هزار تومان که بیش از دو برابر حقوقم در محل کار قبلی محسوب می‌شد و برایم بسیار شیرین بود.» این همکار با سابقه در ادامه می‌گوید: «خدا را شاکرم که در محیطی همدل کار می‌کنم. همیشه سعی داشته‌ام وظایفم را درست انجام بدهم تا رزقی که به خانه می‌برم پاک و حلال باشد.»



مهدی دانش بیات - نیروی رفاه و پشتیبانی

((مهدی دانش بیات)) از سال ۱۳۹۹ به واحد رفاه و پشتیبانی سایت کاتالیست پیوسته است. او بیش از ۱۲ سال سابقه کار در حرفه نجاری داشته اما به دلیل نبود امنیت شغلی تصمیم گرفت مسیر کاری خود را تغییر دهد. او درباره شروع کار در رایزکو می‌گوید: «در ابتدا سخت بود، چون سال ها به شغل آزاد عادت کرده بودم. اما کم کم با محیط اداری سازگار شدم. بزرگترین تفاوت برایم نظم و پرداخت به موقع حقوق ها بود. همین موضوع، همراه با رضایت خانواده، باعث شد ماندگار شوم.» بیات به دغدغه اصلی همکارانش اشاره می‌کند: «همکاران من در کار سختی های زیادی را متحمل می‌شوند و هر روز با مواد شیمیایی سروکار دارند که برای سلامتی شان مضر است، امیدوارم مدیران توجه بیشتری به این موضوع داشته باشند.»

در ادامه گفتگو با مدیریت سایت کاتالیست گپ و گفت صمیمانه ای داشتیم با جمعی از کارکنان این سایت تا برایمان از فعالیت های خود در این سال ها و هر آنچه که در سایت کاتالیست سپری می‌شود بگویند.



داوود محمودوردی - کارشناس برنامه ریزی نت

((داوود محمودوردی)) ۳۵ سال دارد و از سال ۱۳۹۸ به رایزکو پیوسته است. او کارش را به عنوان اپراتور تولید آغاز کرد و بعدها با توجه به تحصیلاتش به بخش برنامه ریزی و نگهداری کاتالیست منتقل شد. به باور او، وجه تمایز رایزکو در شایسته سالاری، نظم و برند معتبر آن است. او با تأکید بر شعار ما یک خانواده بزرگیم می‌گوید: «اینجا همه در کنار هم و مثل یک خانواده برای رشد مجموعه تلاش می‌کنیم.»

محمودوردی اکنون پس از پنج سال فعالیت، از رده اپراتوری به کارشناسی رسیده و هدفش ادامه مسیر رشد در همین مجموعه است، او باور دارد رایزکو این فرصت را برای خود و همکارانش فراهم کرده و اگر تلاش و استمرار داشته باشند می‌توانند به مراتب بالاتر برسند.

محمودوردی در پایان به چشم انداز رایزکو اشاره می‌کند: «امیدوارم روزی به همان ده هزار نفری برسیم که دکتر صمدی وعده دادند. مشکلات اقتصادی هست، اما باید کمک کنیم چرخ صنعت کشور بچرخد.»



ظرفیت‌ها و امکانات تولیدی

این مجموعه امروز در فضایی بالغ بر ۹ هزار متر مربع فعالیت می‌کند و بیش از ۱۹۰ نفر پرسنل متخصص در واحدهای مختلف تولید، مهندسی، کنترل کیفیت، نگهداری و تعمیرات، انبار و پشتیبانی مشغول کار هستند. مهم‌ترین ویژگی این مجموعه، اتکای کامل به دانش بومی و توان نیروهای متخصص داخلی است. از فرآیند موادسازی گرفته تا پوشش‌دهی بسترهای سرامیکی، همه مراحل در داخل سازمان انجام می‌شود؛ موضوعی که این شرکت را در زمره‌ی مجموعه‌های کاملاً دانش‌بنیان و مستقل قرار می‌دهد.

ویژگی‌های متمایز و عوامل موفقیت

راز موفقیت پرتوفرازان تنها در تجهیزات پیشرفته خلاصه نمی‌شود، بلکه در ترکیب سه عنصر اساسی نهفته است:

- دانش فنی بومی
 - مدیریت علمی و دقیق
 - تعامل و هم‌افزایی بین اعضای تیم‌ها
- این رویکرد منجر به ایجاد فرهنگ داده‌محور در تولید شده است؛ فرهنگی که با اجرای پروژه‌های بهبود مستمر، خطاناپذیرسازی فرآیندها، اتوماسیون و رباتیک خطوط تولید و بهینه‌سازی ماشین‌آلات، کیفیت محصولات را تضمین می‌کند.

همگامی با تحولات صنعت خودرو

صنعت خودرو به سرعت در حال تغییر است؛ از حرکت جهانی به سمت خودروهای الکتریکی گرفته تا سخت‌گیرانه‌تر شدن استانداردهای

آلایندگی. چنین تحولاتی، تولیدکنندگان قطعات حساس مانند کاتالیست را با چالش‌های جدید روبه‌رو می‌کند. پرتوفرازان به عنوان یک شرکت دانش‌بنیان، با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، موادسازی داخلی و به‌روزرسانی مداوم فرآیندهای تولید، خود را با این تغییرات وفق داده است.

یکی از نقاط قوت مهم این مجموعه، برخورداری از یک مرکز آزمایشگاهی مجهز است. این مرکز امکان انجام انواع تست‌های تخصصی بر اساس استانداردهای بین‌المللی را فراهم می‌کند و بدین ترتیب، تضمین می‌کند محصولات تولیدی نه تنها با نیازهای خودروسازان داخلی، بلکه با الزامات جهانی نیز هم‌سطح باشند.

نقش پرسنل و فرهنگ سازمانی

در کنار تجهیزات و فناوری، عامل انسانی جایگاه ویژه‌ای در پرتوفرازان دارد. نزدیک به دویست نفر از پرسنل این مجموعه در واحدهای مختلف تلاش می‌کنند تا کیفیت، بهره‌وری و نوآوری در هر مرحله حفظ شود. فضای کاری پویا، تعامل سازنده بین واحدها و انگیزه بالای کارکنان، سبب شده این شرکت همواره در مسیر رشد و توسعه قرار داشته باشد.

شرکت پرتوفرازان آویژه کیمیا، امروز به عنوان یکی از بازیگران اصلی حوزه مبدل‌های کاتالیستی خودرو در کشور شناخته می‌شود. این مجموعه با تکیه بر دانش بومی، نیروی انسانی متخصص و رویکرد علمی در تولید، نه تنها توانسته نیاز صنعت خودرو کشور را پاسخ دهد، بلکه با توسعه مداوم و نگاه آینده‌نگر، آماده مواجهه با تحولات جهانی نیز است.



مهم‌ترین ویژگی این مجموعه، اتکای کامل به دانش بومی و توان نیروهای متخصص داخلی است، از فرآیند موادسازی گرفته تا پوشش‌دهی بسترهای سرامیکی، همه مراحل در داخل سازمان و با اتکاب به دانش بومی انجام می‌شود



فائزة صدیقی – کاردارن رفاه و پشتیبانی

«فائزة صدیقی» از نیروهای جوان رایزکو است که از سال ۱۳۹۸ به خانواده رایزکو و سایت پرتوفرازان پیوست. او کار خود را به عنوان مسئول دفتر آغاز کرد. صدیقی می‌گوید: «هرچند کار ما سختی‌های خودش را دارد اما در کارم روزهای شیرین و تجربه‌های ارزشمندی هم کسب کردم.»

او خود را فردی پرانرژی و مسئولیت‌پذیر معرفی می‌کند: «روحیه‌ای شاد دارم اما در کارها جدی و پیگیر هستم. دوست دارم توانایی‌هایم در جایی به کار گرفته شود که با روحیه‌ام همخوانی داشته باشد.» صدیقی بزرگ‌ترین تفاوت سایت پرتوفرازان با دیگر مجموعه‌ها را حس همدلی در میان کارکنان می‌داند: «اینجا مثل خانه دوم ماست. همه به مجموعه تعصب دارند و اگر مشکلی برای کسی پیش بیاید، همکاران بی‌درنگ برای کمک حاضر می‌شوند.»



پریسا قاسمی شیران – کارشناس برنامه‌ریزی تولید

«پریسا قاسمی شیران» ۳۹ سال دارد و از مرداد ۱۳۹۸ به خانواده رایزکو و سایت پرتوفرازان پیوسته است. او از روزهای آغاز فعالیت می‌گوید: «آن زمان مجموعه به گستردگی امروز نبود و من در بخش کوتینگ مشغول شدم.»

قاسمی شیران فضای همدلانه و کار تیمی قوی را ویژگی اصلی این سایت می‌داند: «اینجا همه مانند یک خانواده کنار هم هستیم. هدف مشترک ما حل مسائل و رسیدن به موفقیت است.» این کارشناس برنامه‌ریزی تولید ادامه می‌دهد: «دوست دارم سهم بیشتری در پیشرفت مجموعه داشته باشم.» او امیدوار است شرایط کشور نیز برای توسعه صنعت هموارتر شود: «اگر موانع موجود برطرف شود، صنعت ایران ظرفیت بالایی برای رشد خواهد داشت.»



حشمت صفیری – جوشکار

«حشمت صفیری» ۳۸ سال دارد و در سال ۱۳۹۹ از طریق اداره کاربایی به جمع خانواده رایزکو پیوست. او در ابتدای ورود، به عنوان اپراتور تولید فعالیت خود را آغاز کرد؛ اما خیلی زود با آموزش‌های همکاران و برنامه‌ریزی مدیران، مهارت جوشکاری را نیز فرا گرفت. این مسیر به او کمک کرد تا در مدت کوتاهی

مسیر پیشرفت شغلی را طی کند و اکنون به عنوان جوشکار در مجموعه مشغول به کار باشد. صفیری از این تغییر مسیر شغلی با رضایت یاد می‌کند: «رایزکو برای من فرصتی بود تا هم یاد بگیرم و هم رشد کنم. اینجا هرکس بخواهد، می‌تواند مسیر ترقی را طی کند.» او درباره محیط کاری خود نیز می‌گوید: «صمیمیت و همدلی در محیط کار باعث شده احساس کنم بخشی از یک خانواده بزرگ هستم. امیدوارم این روند ادامه داشته باشد و رایزکو هر روز موفق‌تر از روز قبل باشد.»



جمال وکیلی – سرپرست خط تولید

«جمال وکیلی» متولد ۱۳۶۳ است و از سال ۱۳۹۸ به خانواده رایزکو پیوسته است. او اکنون به عنوان سرپرست خط تولید کینگ فعالیت می‌کند و درباره تجربه کاری خود می‌گوید: «یکی از ویژگی‌های مثبت رایزکو ارزشی است که برای کارکنانش قائل می‌شود. در سخت‌ترین شرایط همواره کنار پرسنل بوده است.»

وکیلی معتقد است که نگاه سازمان به بهبود مستمر و توسعه، مهم‌ترین انگیزه برای تلاش کارکنان است. او ادامه می‌دهد: «این رویکرد باعث می‌شود همه ما برای پیشرفت در کار انرژی بیشتری بگذاریم و بدانیم که زحماتمان در رشد مجموعه تأثیر دارد.» او در کنار دغدغه‌های کاری، آرزوهای شخصی خود را هم با لبخند بیان می‌کند: «یک پسر هشت‌ساله به نام امیرعطا دارم و تمام آرزویم موفقیت او در آینده است.»



توسعه ناوگان و هوشمندسازی کسب و کار

مدیرعامل شرکت همراز از گسترش بازار
این مجموعه و تنوع مشتریان گفت

■ سومین مجمع عمومی سالیانه شرکت همراه حمل و نقل راز چهارم مردادماه در سالن آمفی تئاتر دفتر مرکزی هلدینگ رازکو برگزار شد. در این مجمع گزارش عملکرد سال ۱۴۰۳ ارائه و مهم‌ترین اقدامات و برنامه‌های پیش روی شرکت تشریح شد. سالن آمفی تئاتر دفتر مرکزی رازکو چهارم مردادماه میزبان سومین مجمع عمومی سالیانه شرکت همراه حمل و نقل راز بود؛ جلسه‌ای که طی آن علاوه بر ارائه گزارش عملکرد، فرصتی دست داد تا با محمدرضا اکبری، مدیرعامل این شرکت، درباره دستاوردها و مسیر پیش رو گفت‌وگویی داشته باشیم.

اکبری در ابتدای صحبت‌های خود به فضای مثبت و خروجی مطلوب مجمع اشاره کرد و گفت: «زحمات هیئت مدیره به‌ویژه در شش ماه دوم سال ۱۴۰۳ به ثمر نشست و توانستیم بیش از ۹۰ درصد اهداف تعیین‌شده را محقق کنیم. یکی از مهم‌ترین اقدامات، شفاف‌سازی اسناد مالی و ثبت یک رکورد تازه برای شرکت بود.»

او از اخذ پروانه فعالیت به‌عنوان نقطه عطف عملکرد این شرکت در سال گذشته یاد کرد و در این باره توضیح داد: «بعد از چهار ماه تلاش مداوم موفق شدیم پروانه فعالیت شرکت را دریافت کنیم؛ اقدامی که به‌تنهایی ۳۰ درصد به ارزش شرکت افزود و می‌توان آن را یکی از بزرگ‌ترین دستاوردهای سال دانست.»

اکبری با اشاره به حمایت‌های مدیرعامل هلدینگ رازکو، توضیح داد: «دو دستور کلیدی از سوی مدیریت هلدینگ داشتیم؛ نخست موضوع ایاب و ذهاب پرسنل و مدیران بود که به شرکت همراز منتقل شد و توانستیم بدون سرمایه‌گذاری مستقیم،

ارزش افزوده‌ای برای شرکت ایجاد کنیم. دوم، ورود به بازار خارج از هلدینگ بود که امروز نتایج آن را در قراردادهای همکاری با شرکت‌های غیرخودرویی هلدینگ رازکو همچون مهرآب بهشت، مادپارت، آرسام و همچنین همکاری با مجموعه‌هایی خارج از سازمان مانند ماهکس از شرکت‌های زیرمجموعه هواپیمایی ماهان مشاهده می‌کنیم.»

به گفته مدیرعامل شرکت همراه حمل و نقل راز، توسعه ناوگان از دیگر برنامه‌های محوری شرکت است: «برای سال ۱۴۰۵ هدف‌گذاری کرده‌ایم که به یک شرکت بزرگ‌مقیاس و هوشمند تبدیل شویم؛ به شکلی که امکان صدور بارنامه از تمام استان‌های کشور فراهم باشد. این امر نیازمند توسعه ناوگان تا ۵۰ دستگاه خودرو است و امیدواریم با استفاده از تسهیلات بانکی در آینده نزدیک به این هدف دست پیدا کنیم.»

او همچنین درباره سود سهامداران توضیح داد: «بر اساس تصمیم مجمع، ۲۵ درصد سود سال جاری میان سهامداران توزیع خواهد شد و ۷۵ درصد باقی‌مانده صرف سرمایه‌گذاری و توسعه خواهد شد. این نگاه سرمایه‌گذاری در کنار ارزش‌افزایی ناشی از پروانه فعالیت، قطعاً در قیمت‌گذاری سهام و سودآوری آتی نمود پیدا خواهد کرد.»

اکبری در پایان گفت: «قدران حمایت‌های مدیریت ارشد و همراهی اعضای هیئت مدیره هستیم. تمام تلاش ما معطوف به این است که علاوه بر تحقق افزایش سرمایه، سود بیشتری نصیب سهامداران شود و با تداوم این مسیر، شاهد ارتقای جایگاه شرکت همراه حمل و نقل راز در صنعت باشیم.»



برای سال ۱۴۰۵
هدف‌گذاری کرده‌ایم
که به یک شرکت
بزرگ‌مقیاس و
هوشمند تبدیل
شویم؛ به شکلی که
امکان صدور بارنامه از
تمام استان‌های کشور
فراهم باشد





گامی تازه در مسیر آراستگی محیط کار

گزارشی از روز 5S در تقویم سازمانی رایزکو

دنبال ارتقاء همه‌جانبه محیط کار، از بعد فیزیکی تا فرهنگی و انسانی است.

معرفی اصول هفت‌گانه 7S

۱ سازماندهی (Seiri):

جداسازی و حذف اقلام غیرضروری از محیط کار.

۲ نظم و ترتیب (Seiton):

قرار دادن اقلام ضروری در مکان‌های مناسب و با دسترسی آسان.

۳ پاکیزگی (Seiso):

تمیز کردن و مرتب‌سازی منظم محیط کار.

۴ استانداردسازی (Seiketsu):

ایجاد روش‌ها و استانداردها برای حفظ نظم و یادگیری مستمر.

۵ انضباط (Shitsuke):

پایبندی به قوانین و مقررات برای ایجاد فرهنگ نظم.

۶ ایمنی (Safety):

ایجاد محیط کاری ایمن و پیشگیری از حوادث.

۷ روحیه و تعهد (Spirit):

تقویت مشارکت و انگیزه کارکنان در انجام امور.

اجرای نظام آراستگی با هدف نهادینه‌سازی انضباط و بهره‌وری

در روز 5S، تیم تضمین کیفیت به همراه اعضای کارگروه نظام آراستگی با حضور در مجتمع صنعتی و دفاتر ستادی، ارزیابی‌های میدانی را انجام دادند. این ارزیابی‌ها شامل بررسی کامل محیط‌ها، شناسایی نقاط ضعف، ثبت موارد عدم انطباق و ارائه راهکارهای اصلاحی بود. اقدامات شاخص این روز شامل نظافت عمیق فضاهای پنهان و نیمه‌پنهان، جمع‌آوری اقلام مازاد، رنگ‌آمیزی مجدد و استانداردسازی محیط‌ها، و بازدیدهای میدانی توسط مدیران ارشد کیفیت و مدیران سایت‌ها بود. همچنین مسابقات خلاقانه‌ای در حوزه 5S برگزار شد و از برندگان، تقدیر به عمل آمد.

ایمنی و تعهد در هلدینگ رایزکو

افزودن «ایمنی» به عنوان ششمین اصل، تضمین می‌کند که فضای کاری نه تنها آراسته، بلکه عاری از خطرات احتمالی باشد. رعایت این اصل به کاهش حوادث کاری و افزایش اعتماد کارکنان به محیط کار می‌انجامد. اصل «روحیه و تعهد» نیز به جنبه انسانی و فرهنگی سازمان توجه دارد؛ عاملی که با ایجاد انگیزه و افزایش حس تعلق، کارکنان را به مشارکت فعال‌تر در اجرای این نظام ترغیب می‌کند.

نگاه راهبردی و آینده‌نگر

با توجه به گستردگی سازمان و لزوم تمرکز بیشتر بر هر یک از اصول، رایزکو تصمیم دارد این رویداد را از «روز 5S» به «هفته 7S» ارتقاء دهد. در این ترکیب، هر روز از هفته به یکی از اصول هفت‌گانه اختصاص می‌یابد و برنامه‌های آموزشی، عملی و فرهنگی ویژه‌ای پیرامون آن اجرا می‌شود. رویکردی که نه تنها باعث یادگیری عمیق‌تر اصول می‌شود، بلکه مشارکت کارکنان را نیز افزایش می‌دهد و فرهنگ آراستگی را به بخشی جدایی‌ناپذیر از هویت سازمانی تبدیل می‌کند. اجرای نظام آراستگی 7S در رایزکو، ادامه مسیری است که با 5S آغاز شد و امروز با نگاهی جامع‌تر به ابعاد ایمنی و انگیزش انسانی تکامل یافته است.

هم‌زمان با روز «5S» در تقویم سازمانی رایزکو، اجرای ارزیابی‌های نظام آراستگی امسال با رویکردی تازه همراه شد؛ رویکردی که با معرفی دو اصل جدید و گذار از 5S به 7S، دامنه ایمنی، روحیه و تعهد را در محیط‌های کاری این هلدینگ گسترش می‌دهد.



پیشینه و اهمیت نظام آراستگی

نظام آراستگی محیط کار یا همان 5S، ریشه در فرهنگ کاری ژاپن دارد و از دهه ۱۹۸۰ به عنوان یکی از ابزارهای اصلی «مدیریت کیفیت جامع» در صنایع مختلف جهان مطرح شد. این نظام با هدف ایجاد محیط کاری منظم، پاکیزه، استاندارد و با انضباط طراحی شد و به سرعت جایگاه ویژه‌ای در سازمان‌های پیشرو پیدا کرد.

روز 5S در رایزکو

در هلدینگ رایزکو، روزهای ۲۹ تیر و ۱ دی به عنوان «روز 5S» در تقویم سازمانی ثبت شده است. این روز فرصتی برای بازبینی دقیق محیط‌های کاری، ارزیابی میزان رعایت اصول آراستگی و اجرای اصلاحات لازم محسوب می‌شود. در این روزها، تمامی واحدها موظف‌اند به حذف اقلام غیرضروری، ساماندهی تجهیزات، استانداردسازی فرایندها و رعایت دقیق دستورالعمل‌های نظافت و انضباط بپردازند.

گذار از 5S به 7S

پس از سال‌ها اجرای موفق نظام 5S، واحد تضمین کیفیت رایزکو با هدف توسعه دامنه این نظام و پاسخ به نیازهای جدید سازمان، دو اصل تازه را به آن افزود. این دو اصل، «ایمنی» و «روحیه و تعهد»، ابعاد مهمی از کار سازمانی را پوشش می‌دهند که در نسخه پیشین 5S کمتر به آن‌ها پرداخته شده بود. با این تغییر، نظام آراستگی در رایزکو وارد مرحله‌ای نو شد و از این پس تحت عنوان 7S اجرا می‌شود؛ گامی که نشان می‌دهد رایزکو به



پس از سال‌ها اجرای موفق نظام 5S، واحد تضمین کیفیت رایزکو با هدف توسعه دامنه این نظام و پاسخ به نیازهای جدید سازمان، دو اصل «ایمنی» و «روحیه و تعهد» را به اصول نظام آراستگی خود افزود



روایتی از رقابت، شور و همبستگی همکاران

گزارشی از جشنواره ورزشی هلدینگ رایزکو

■ نشاط و همبستگی در کنار رقابت

آنچه این جشنواره را فراتر از یک رویداد ورزشی قرار داد، فضای پراترزی و صمیمانه‌ای بود که در سالن‌ها شکل گرفت. همکاری از بخش‌های مختلف تولیدی و ستادی در کنار هم رقابت کردند، اما فراتر از نتیجه، حضور فعال و ایجاد لحظاتی شاد و به‌یادماندنی برای همه اهمیت داشت.

جشنواره امسال با معرفی برترین‌ها در هر رشته ورزشی به پایان رسید. نفرات اول تا سوم هر رشته طی مراسمی تقدیر شدند تا تلاش، توانمندی و روحیه رقابتی سالم آن‌ها مورد قدردانی قرار گیرد. جشنواره ورزشی رایزکو تنها یک رقابت ساده نبود؛ بلکه رویدادی بود که بار دیگر اهمیت ورزش در زندگی کاری و شخصی را یادآور شد. مشارکت کارکنان در این برنامه، علاوه بر ایجاد فضایی سرشار از شور و دوستی، روحیه هم‌افزایی و تعلق سازمانی را نیز تقویت کرد. هلدینگ رایزکو با برگزاری چنین رویدادهایی، نشان می‌دهد که نگاهش به نیروی انسانی فراتر از وظایف کاری است و تلاش می‌کند با تقویت نشاط و سلامت همکاران، مسیر موفقیت سازمان را هموارتر سازد. بدون شک، این جشنواره ورزشی گامی مهم در جهت ارتقای فرهنگ سازمانی و افزایش بهره‌وری در محیط کار است.



■ در راستای ارتقاء فرهنگ سلامت و تقویت نشاط سازمانی، جشنواره ورزشی هلدینگ رایزکو، نیمه مردادماه ۱۴۰۴ در مجتمع صنعتی صفادشت برگزار شد.

صبح ۱۲ و ۱۳ مردادماه، مجتمع صنعتی رایزکو در صفادشت حال‌وهوایی متفاوت داشت. طبقه دوم سایت تولیدی جنرال کب پارس میزبان همکارانی بود که فارغ از روزمرگی کار، با روحیه‌ای پر نشاط گرد هم آمده بودند تا در جشنواره ورزشی هلدینگ رایزکو توانایی‌هایشان را به نمایش بگذارند. جشنواره‌ای که طی آن بیش از ۶۰۰ نفر از کارکنان در ۷ رشته ورزشی با یکدیگر به رقابت پرداختند. این جشنواره که هر ساله با هدف ارتقای نشاط سازمانی و تقویت همبستگی در خانواده بزرگ رایزکو برگزار می‌شود، در دو بخش ویژه بانوان و آقایان پیگیری شد. رقابت بانوان روز شنبه ۱۲ مرداد و رقابت آقایان روز یکشنبه ۱۳ مرداد به اجرا درآمد و طی آن برترین‌ها در هر رشته ورزشی معرفی و در پایان از آنان تقدیر شد.

■ تنوع رشته‌ها و شور رقابت

برنامه مسابقات شامل رشته‌های متنوع و جذاب بود که هم رشته‌های فردی و هم گروهی را در بر می‌گرفت. برنامه‌ای که با دقت زمان‌بندی شده بود. از ساعت ۸ صبح رقابت‌های شطرنج و فوتبال دستی آغاز شد؛ بازی‌هایی که نیازمند تمرکز، دقت و ذهنی هوشیار است و لحظاتی پرهیجان را برای تماشاچیان رقم زد.

در ادامه و از ساعت ۱۰ تا ۱۲ نوبت به مسابقات دارت و پینگ‌پنگ رسید؛ دو رشته‌ای که با استقبال بالای همکاران همراه بود و شور و هیجان سالن را دوچندان کرد.

پس از آن در ساعت ۱۲ رقابت‌های مجاندازی برگزار شد؛ رقابتی که قدرت و استقامت را به نمایش گذاشت و تشویق‌های ممتد همکاران فضا را پر کرده بود.

در پایان و از ساعت ۱۴ تا ۱۶، رقابت‌های تیمی آمادگی جسمانی و طناب‌کشی صحنه‌ای از همدلی و کار گروهی را رقم زد؛ جایی که تلاش فردی تنها کافی نبود و هماهنگی و اتحاد تیم‌ها سرنویشت مسابقه را مشخص می‌کرد.

تمامی مسابقات با حضور داوران رسمی استان تهران برگزار شد تا سطح مسابقات در تراز حرفه‌ای‌تر و عادلانه پیش برود. این موضوع دلیلی بود تا شرکت‌کنندگان در فضایی حرفه‌ای بتوانند به رقابت با یکدیگر بپردازند. اتفاقی که خود نقش مهمی در هرچه پرشورتر برگزار شدن مسابقات و رقابت تگاتنگ نفرات و تیم‌ها با یکدیگر موثر واقع شد.



نفرات برتر جشنواره ورزشی مرداد ۱۴۰۴

آقایان	خانم ها
۳۸۸ نفر در ۷ رشته	۲۱۵ نفر در ۷ رشته
۱ امیررضا فتحی ۲ مسلم رضایی ۳ احمد رافع	۱ عطیه مهرورز ۲ سکینه شورایی ۳ مرضیه علیزاده
شطرنج	

۱ مجید محمدیگی، آزاد زندی ۲ مصطفی سبزلین، محمد جمالی ۳ وحید محمدی، ایمان شاهسون	فوتبال دستی	۱ مبینا غلامحسینی، سمانه دارابی ۲ پرینسا موسی پور، مریم طولابی ۳ خدیجه لک، فاطمه صباغیان
---	-------------	--

۱ محمد جمالی ۲ بهزاد شفیق فر ۳ سعید معقولی	دارت	۱ شهلا اسماعیلی ۲ معصومه مرسلی ۳ طاهره اصلانی
--	------	---

۱ سهیل جلالی ۲ رضا طاهری ۳ سید شهرام ندایی	پینگ پونگ	۱ الهام مهرپور ۲ صدیقه امیری ۳ مریم کریمی
--	-----------	---

۱ اوختای الیاس زاده ۲ مهدی عابدی ۳ علی فرج زاده	مچ اندازی سبک وزن	۱ زهرا صفری ۲ ام البنین مشتاق ۳ ساحل احمدی
---	----------------------	--

۱ امیررضا کرمانشاهی ۲ ناصر عبد الهی ۳ اشکان میرزایی	مچ اندازی سنگین وزن	۱ مبینا غلامحسینی ۲ مهرانگیز قیطاسی ۳ طاهره اصلانی
---	------------------------	--

۱ بهمن مولا پناه ۲ عباس شعبانی ۳ محمد عسگرپور	آمادگی جسمانی	۱ تارا رحیمی ۲ الهام حسینی خواه ۳ مژده رباط جزی
---	---------------	---

۱ مهدی عابدی، کمال برقی، ناصر عبد الهی، صفر علی زمانی، حسین حسن زاده، شهرور مهدی پور ۲ مهدی عموقلی، علی اکبر کوچکی، علی سامانی، سید علی ذبیحی، اشکان میرزایی، حسین ایمانی ۳ حمیدرضا نوروزی، احسان قبادی، مهدی نجاتی، فردین دشتی، امید منصوری، محمود رضاپور	طناب کشی	۱ زیور پناهی، زهرا شریفی، مهرانگیز قیطاسی، صبا عبد الملکی، آمنه سهیلی، طاهره اصلانی ۲ عاطفه پروینی، زهرا صفری، سپیده مرادی، سمیرا صادق زاده، زهرا محمودی، رضوانه نورزایی ۳ سمانه دارابی، مبینا غلامحسینی، نرگس رهی، ساحل احمدی، مرگان پیوند، الهام حسینی خواه
--	----------	---



تمامی مسابقات با حضور داوران رسمی استان تهران برگزار شد تا سطح مسابقات در تراز حرفه ای ترو عادلانه پیش برود. این موضوع دلیلی بود تا شرکت کنندگان در فضایی حرفه ای بتوانند به رقابت با یکدیگر بپردازند

مدارس غیردولتی «راز»: الگویی نوین در آموزش با رویکرد مهارت محور

زهرا شریفی مدیر دبیرستان راز

سال گذشته، میانگین نمرات کتبی نهایی کشوری دانش آموزان راز حدود ۱۷ بود؛ فاصله‌ای معنادار با میانگین کشوری.

تمرکز بر مهارت‌های نرم و آینده شغلی

یکی از شاخص‌ترین نقاط قوت راز، توجه به آموزش مهارت‌های نرم است. در دپارتمان استعدادیابی، بیش از ۳۰۰ ساعت دوره تخصصی برای کلیه دانش آموزان راز جهت شناسایی علایق، شخصیت و استعداد برگزار شد؛ دوره‌هایی که با حمایت مالی هلدینگ رازکو و همکاری پلتفرم «اندازه» اجرا شدند. آزمون‌های شخصیت‌شناسی و علاقه‌سنجی توسط کادر آموزش دیده تحلیل می‌شوند و بر اساس آن، دانش آموزان به مسیرهای تحصیلی و شغلی هدایت می‌شوند.

این رویکرد تفاوت آشکاری با نظام آموزشی سنتی دارد. با وجود آنکه درصد کمی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی فرصت ورود به مسیرهای شغلی را پیدا می‌کنند، اما نزدیک به ۵۰ درصد دختران دبیرستان غیردولتی راز در همان سال نخست توانستند با کسب رتبه‌های برتر، کرسی دانشگاه‌های روزانه تهران و البرز را از آن خود کنند. به طوری که از میان ۴۳ دانش آموز، سه نفر موفق به کسب تراز بالای ۹۰۰۰ شدند.

راز در رویداد بین‌المللی «الف‌تا» که به اجرای عملی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش می‌پرداخت، توانست در همان سال‌های نخست رتبه ممتاز استان تهران را در حوزه مدیریت و راهبری کسب کند.

کیفیت بالاتر از کمیت

دبیرستان راز، برخلاف مدارس تک‌بعدی یا مدارس دولتی که عمدتاً خدماتی اداره می‌شوند، توانسته هم سطح علمی را ارتقا دهد و هم در حوزه مهارت‌های نرم تفاوت ایجاد کند. برای نمونه، در مسابقه «تیبین» که در ماه رمضان برگزار شد، دانش آموزان راز با تحلیل یک توییت بین‌المللی موفق به کسب رتبه‌های اول و دوم استان تهران شدند؛ نتیجه‌ای که حاصل آموزش تفکر طراحی، حل مسئله و تحلیل انتقادی در کارگاه‌های مدرسه است.

با وجود نبود تبلیغات گسترده، این مدرسه همچنان چند برابر ظرفیت خود متقاضی دارد. با این حال، از میان ظرفیت ۴۸۰ نفری تنها ۱۵۰ نفر پذیرش شده‌اند، چرا که فلسفه مدارس راز روشن است. «کیفیت همیشه بر کمیت مقدم است.»

در شرایطی که بسیاری از مدارس کشور همچنان با الگوهای سنتی اداره می‌شوند، «راز» با نگاهی نو و تکیه بر تجربه صنعتی هلدینگ رازکو، گام متفاوتی در مسیر آموزش برداشته است. تمرکز بر مهارت‌های نرم، استعدادیابی و ارتقای کیفیت آموزشی، این مدرسه را به یکی از انتخاب‌های نخست خانواده‌ها بدل کرده و با اجرای الگوی «مدرسه جوار کارخانه‌ای» و تمرکز بر کیفیت آموزشی، جایگاهی ویژه در میان مدارس استان تهران به دست آورد.

راه‌اندازی مدارس غیردولتی «راز» در شهریور ۱۴۰۱ با هدف ایجاد نوآوری و خلافت در آموزش ابتدایی و متوسطه آغاز شد. تیم راهبری این مجموعه از همان ابتدا با تمرکز بر ایده «مدرسه جوار کارخانه‌ای» تلاش کرد مدلی تازه را در استان تهران پیاده‌سازی کند؛ مدلی که نخستین‌بار در اصفهان اجرا شده بود و حالا در ملارد شکل تازه‌ای به خود گرفت.

اکنون و پس از سه سال، «راز» توانسته برند خود را تثبیت کند؛ موفقیتی که حاصل تدوین اسناد راهبردی دقیق و اجرای اصول سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و اسناد بالادستی است. در حالی که بسیاری از این اسناد در سطح ملی باقی مانده‌اند، مدارس راز توانستند آن‌ها را به‌طور واقعی و عملی در ساختار آموزشی خود پیاده کنند.

تثبیت جایگاه «راز» در میان مدارس شاخص استان

تیم مدیریتی راز با تکیه بر دو دهه تجربه آموزشی، اسناد راهبری و کنترلی لازم برای دپارتمان‌ها، مدیریت و فرآیندهای آموزشی را تدوین کرد. همچنین برای رفع چالش جذب نیروی متخصص، کارگاه‌های پیش‌نیاز توانمندسازی معلمان طراحی و اجرا شد. به این ترتیب، می‌توان گفت برند مدارس «راز» امروز به‌عنوان یک الگوی موفق آموزش نوین در استان تهران شناخته می‌شود. سال تحصیلی ۱۴۰۵-۱۴۰۴ نقطه عطفی برای این مجموعه بود؛ نخستین سالی که دبیرستان راز قرار است با شهریه مصوب فعالیت کند. با این وجود استقبال خانواده‌ها فراتر از انتظار بود. امروز حدود ۷۰ درصد دانش آموزان راز از مناطق مختلف شهرستان ملارد جذب می‌شوند و این دبیرستان پس از مدرسه تیزهوشان ملارد، به دومین انتخاب خانواده‌ها تبدیل شده است.

وجه تمایز راز تنها در مباحث علمی نیست؛



الهه شوقیان دانش آموز پایه یازدهم رشته ریاضی فیزیک



او درباره تجربه خود در مدرسه راز می‌گوید: به باور من، مهم‌ترین ویژگی این مدرسه توجه به «نظم» و «اخلاق»

است. از سوی دیگر، معلم‌ها و اساتید راز سطح علمی بسیار بالایی دارند و همین موضوع کیفیت آموزش را به شکل چشمگیری افزایش داده است. سال گذشته من در کلاس‌های کاشی‌کاری شرکت کردم و توانستم با اثری که ساختم، در جشنواره فرهنگی و هنری منطقه رتبه اول را به دست آورم. آموزش‌های مدرسه تنها در محیط آموزشی خلاصه نمی‌شود. بسیاری از دغدغه‌ها و مسائلی که برای من و هم‌سن‌وسال‌هایم پیش می‌آید، با مهارت‌هایی که در جلسات آموزشی و پرورشی یاد گرفته‌ایم، قابل مدیریت می‌شود. از نگاه من، موفقیت یعنی اینکه «بهترین نسخه از خودت باشی» و به این آگاهی برسی که امروز، از دیروزت بهتر شده‌ای.

زهرا بیگلرلو دانش آموز پایه یازدهم رشته علوم تجربی



وقتی وارد مدارس راز شدم، تفاوت را خیلی زود حس کردم. اینجا حتی ثانیه‌به‌ثانیه کلاس ارزشمند است و معلمان از

کوچک‌ترین فرصت برای یاد دادن استفاده می‌کنند. از کودکی رویای پزشک شدن را در سر داشتم و وقتی وارد راز شدم، بهتر از هر زمان دیگر می‌دانستم که این مسیر ساده نیست. مسیر پرپیچ‌وخمی بود که باید خودم آن را طی می‌کردم. یکی از ویژگی‌های مدارس راز این است که به مهارت‌آموزی و پرورش استعدادها هم اهمیت می‌دهند. به پیشنهاد یکی از اساتیدم، تصمیم گرفتم ساز دف را یاد بگیرم. با زیاد شدن حجم درس‌هایم، تصور می‌کردم شاید دیگر نتوانم تمرین موسیقی را ادامه دهم، اما با تشویق‌ها و حمایت مدیریت مدرسه توانستم مقام اول دف‌نوازی را در سطح استان کسب کنم و حالا به جایی رسیده‌ام که به زودی می‌توانم به‌عنوان مدرس این ساز فعالیت کنم.

نرگس قره شیخ بیات فارغ التحصیل مدرسه راز رشته ریاضی فیزیک



من جزو اولین ورودی‌های مدرسه راز هستم. یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های راز، نحوه تدریس معلمان و شیوه

زمان‌بندی دروس است. اینجا ما مهارت‌های زندگی را هم می‌آموزیم؛ مهارت‌هایی که شاید در کتاب‌های درسی وجود نداشته باشند اما برای آینده حیاتی‌اند. راز به ما یاد داده است که چگونه هدف‌گذاری کنیم، این در حالی است که بسیاری از هم‌سن‌وسال‌های من هنوز نمی‌دانند از آینده چه می‌خواهند یا چگونه باید مسیر زندگی خود را طراحی کنند. تأثیر مدرسه راز بر رشد شخصیتی دانش‌آموزان به قدری است که نگاه ما به دنیا تغییر کرده است. امیدوارم همه دانش‌آموزان شانس حضور در چنین مدرسه‌ای را داشته باشند. راز برای من تنها یک مدرسه نیست؛ جایی است که یاد گرفتم آینده را می‌توان ساخت، اگر ابزارهای درست برای آن در اختیارمان قرار گیرد.

برای ساختن آینده

فروغ افشاری، مدرس نمونه کشوری

تدریس تنها انتقال درس از کتاب به ذهن دانش آموز نیست؛ هنر واقعی معلم در این است که چگونه مفاهیم را منتقل کند و در کنار آموزش علمی، مهارت‌های زندگی را نیز بیاموزاند. «فروغ افشاری» یکی از همین معلمان است؛ معلمی که عشق به آموزش را با تجربه دانشگاهی و دغدغه‌های اجتماعی پیوند زده و در سال‌های اخیر در مدارس راز خوش درخشیده است. او ۳۶ سال دارد، دکترای شهرسازی گرفته و از سال ۱۳۹۲ در دانشگاه تدریس می‌کند. از سال ۱۴۰۱ نیز به جمع خانواده مدارس راز پیوست و به‌تازگی به‌عنوان «معلم نمونه» مورد تقدیر قرار گرفت.

افشاری ورود خود به مدرسه راز را حاصل تجربه‌های اجتماعی می‌داند. او در سال ۱۳۹۸ همراه دوستانش پروژه «محل‌های دوستدار کودک تهران» را آغاز کرد و در همین مسیر با خاتم مهندس سمیرا صمدی آشنا شد. این آشنایی ادامه یافت تا با افتتاح مدارس راز در صفادشت، به خانواده راز کو ملحق و فعالیتش را با تدریس «فکر طراحی» آغاز کرد. افشاری معتقد است که هر چه سن دانش آموز کمتر است، نقش معلم در شکل‌گیری شخصیت و جهان‌بینی او پررنگ‌تر می‌شود.

او انتخاب رشته شهرسازی را با دغدغه بهبود کیفیت زندگی شهری آغاز کرد، اما خیلی زود دریافت که تغییر واقعی از کودکی آغاز می‌شود. همین نگاه بود که او را به مدارس راز کشاند: «بهترین راه برای ساختن آینده بشر، مدرسه است؛ جایی که بتوان مهارت‌های نرم و زندگی را آموزش داد. مدرسه راز هم دقیقاً با همین فلسفه بنا شد، مهارت‌محور، مشارکتی و هوشمند.»

معلم نمونه در کشور

شعار مدرسه، «بهترین خود باش»، برای افشاری صرفاً یک جمله تبلیغاتی نیست، بلکه مسیری است که خودش هم در زندگی طی کرده. او می‌گوید این همراهی و تمرین مداوم بود که سبب شد بتواند عنوان معلم نمونه منطقه‌ای، استانی و در نهایت کشوری را به دست آورد؛ افتخاری که برای نخستین‌بار به یک دبیر مدرسه غیر دولتی رسید.

با وجود این موفقیت‌ها، افشاری انتخاب خود به‌عنوان معلم برتر را نتیجه کار گروهی می‌داند: «در مدرسه راز هیچ‌کس به تنهایی نماد موفقیت نیست. ما مثل چرخ‌دنده‌هایی هستیم که در کنار هم کار می‌کنیم و پیشرفت یک نفر بدون همکاری جمعی ممکن نیست. انتخاب من به‌عنوان معلم نمونه، درواقع انتخاب کل تیم مدرسه بود.»

او مدارس راز را امانتی ارزشمند می‌داند که توسط دکتر صمدی بنا نهاده شده و باور دارد رسالت همه معلمان این مجموعه حفظ و گسترش این مسیر است.



خلق تجربه‌ای متفاوت از رشد، آموزش و زندگی

ناهد اخیانی، مشاور تربیتی مدارس راز

هدف در مدارس «راز» تربیت نسلی توانمند و مؤثر برای خود و جامعه است؛ نسلی که تنها به نمره و شاگرد اولی محدود نمی‌شود. در این مدرسه، مقایسه میان دانش آموزان معنا ندارد، بلکه پیشرفت هر فرد نسبت به گذشته خودش معیار سنجش است. همین نگاه باعث می‌شود استعدادها فردی شناسایی شود و مسیر رشد هر دانش آموز متناسب با توانایی‌های او تعریف شود. ناهید اخیانی، مشاور تربیتی مدارس راز، می‌گوید: «یکی از مباحث محوری در راز، موضوعات فرادرسی یا همان مهارت‌های نرم است؛ چیزی که جای خالی آن در مدارس ما احساس می‌شود. دانش‌محتوایی بعد از مدتی فراموش می‌شود، اما مهارت زندگی تا همیشه همراه انسان باقی می‌ماند.»

رویکرد برنامه درسی روئیدنی

یکی از ویژگی‌های بارز مدارس راز بهره‌گیری از رویکرد «Emergent» یا برنامه درسی روئیدنی است؛ رویکردی که متمرکز بر علاقه‌مندی‌های کودکان و یادگیری در بستری زندگی است. در این الگو که مرتبط با دوره دبستان است، معلم تنها انتقال‌دهنده دانش نیست، بلکه نقش تسهیل‌گر و مشاهده‌گر را ایفا می‌کند. اخیانی توضیح می‌دهد: «روش تدریس در اینجا اهمیت ویژه‌ای دارد. انتخاب درست ابزار، زمان‌بندی و فعالیت‌ها متناسب با پایه تحصیلی و موضوع درس، تأثیر چشمگیری بر یادگیری دارد. به همین دلیل، دانش‌آموزان راز خروجی متفاوتی نسبت به دیگر مدارس دارند.»

مدرسه‌ای با نگاه مهندسی و فرآیندمحور

مدارس راز از همان روز نخست با نگاه مهندسی و فرآیندمحور بنا شدند. به گفته مشاور تربیتی این مجموعه: «برنامه آموزشی ما بر چهار رکن هدف، محتوا، فرآیند و ارزشیابی بنا شد.»

این چهار رکن مبنای خلق تجربه‌ای متفاوت در مدرسه شد. دانش‌آموزان در این فضا نه‌تنها مهارت‌های درسی، بلکه اهمیت زمان، کار تیمی و مسئولیت‌پذیری را نیز می‌آموزند.

راز؛ محور توسعه در صفادشت

اخیانی در پایان می‌گوید: «مدارس راز را می‌توان محور توسعه صفادشت دانست. این مدارس نه‌تنها به توانمندسازی دانش‌آموزان پرداخته‌اند، بلکه بر توسعه منطقه نیز اثر گذاشته‌اند.»

به باور او، امروز آوازه مدارس راز فراگیر شده و بسیاری از خانواده‌ها با اطمینان، فرزندان خود را برای ثبت‌نام در آن معرفی می‌کنند.

فاطمه بغدادی دانش آموز پایه دوازدهم رشته ریاضی فیزیک

یکی از معیارهای اصلی من برای انتخاب مدرسه توجه به رشد شخصیتی بود. این اتفاق برای من در مدارس راز افتاد و

با وجود آنکه در آزمون تیزهوشان قبول شدم، بازهم راز را انتخاب کردم؛ در راز دانش‌آموزان در همه زمینه‌ها حمایت می‌شوند. به طور نمونه من توانستم در حوزه موسیقی رتبه برتر استانی را به دست بیاورم. در کنار آن، در رشته‌های ورزشی مثل هندبال و والیبال هم همراه با تیم مدرسه مقام سوم کشوری را کسب کردیم. مدرسین ما تنها معلم نیستند؛ بلکه راهنماهایی هستند که ما را برای زندگی آماده می‌کنند. تجربه ارزشمند دیگری که در راز داشتم، بازدید از هلدینگ رایزکو بود. این برنامه باعث شد از نزدیک با محیط‌های کاری آشنا شوم؛ جایی که شاید در سال‌های آینده خودمان وارد آن شویم. امروز با اطمینان می‌توانم بگویم که راز برای من فقط یک مدرسه نیست، بلکه نقطه شروع یک مسیر است.



سارینا مریدی دانش آموز پایه یازدهم رشته علوم انسانی

راز تنها یک مدرسه معمولی نیست، جایی است که علاوه بر آموزش دروس، روی آگاهی و رشد شخصیت دانش‌آموزان

هم تمرکز دارد. از زمان حضورم در راز شناخت بهتری نسبت به توانایی‌ها و استعدادهایم پیدا کردم. مدرسه با آموزش مهارت‌های زندگی، به ما کمک می‌کند نه‌تنها در مسیر تحصیلی موفق‌تر باشیم، بلکه در زندگی شخصی هم تصمیم‌های درست‌تری بگیریم. یکی از تجربه‌های مثبت و به‌یادماندنی من در مدرسه، شرکت در مسابقات ویولون بود. هرچند پیش‌تر نواختن این ساز را آموخته بودم، اما در مدارس راز فرصتی پیدا کردم تا این علاقه‌ام را جدی‌تر دنبال کنم. حاصل این تلاش، کسب مقام اول در سطح شهرستان ملارد و سپس در استان تهران بود. ورود به مدارس راز نقطه عطفی در مسیر زندگی من بوده است. جایی که یاد می‌گیریم چگونه با جهان و با خودمان ارتباط بهتری برقرار کنیم.



مینا بوستانی دانش آموز پایه دوازدهم رشته علوم تجربی

در مدارس راز، درس تنها اولویت نیست؛ توجه به کشف استعدادها و نهفته دانش‌آموزان ویژگی دیگر راز

است. من در همین مسیر توانستم هنر قلم‌زنی را بیاموزم و با وجود آن‌که زمان زیادی از شروع یادگیری‌ام نگذشته بود، آثاری خلق کردم که در جشنواره استانی رتبه اول را برایم به همراه داشت. موفقیتی که باعث شد به شکلی جدی‌تر به استعدادهای هنری‌ام توجه کنم. از سوی دیگر، فضای یادگیری راز انگیزه‌های تازه‌ای در من ایجاد کرد. علاقه‌مند به یادگیری زبان انگلیسی شدم و توانستم مهارت خود را در این زمینه ارتقا دهم. به جرأت می‌توانم گفت راز، دیسپلینی متفاوت را وارد زندگی دانش‌آموزان کرده است؛ دیسپلینی که تنها به کلاس و کتاب محدود نمی‌شود، بلکه به ما می‌آموزد چگونه برای آینده خود، چه در عرصه فردی و چه در اجتماع، آماده‌تر و توانمندتر باشیم.



سخت‌کوشی: کلید موفقیت

گفتگو با فرید نصیرونند همکار پرتلاشمان در شرکت مهرآب بهشت

فرید نصیرونند اهل اردبیل است؛ متولد سال ۱۳۶۷ و پدر یک دختر خردسال. از سال ۱۳۹۵ به خانواده رایزکو پیوست و از همان ابتدا در مهرآب بهشت، در جایگاه کنترل کیفیت و آزمایشگاه مشغول به کار شد؛ جایی که امروز علاوه بر آن، بخشی از امور تضمین کیفیت، تحقیق و توسعه و حتی SS نیز بر عهده اوست. مسیری او پیش از ورود به رایزکو در شرکت‌های مختلفی رقم خورده بود؛ آخرین ایستگاهش آب معدنی و آتا بود. همان‌جا تجربه‌ای اندوخت که بعدها نقش کلیدی در جذب او در مهرآب بهشت ایفا کرد. خودش می‌گوید در آن سال‌ها حتی تصمیم داشت از صنعت فاصله بگیرد و کسب‌وکار شخصی‌اش را راه بیندازد، اما شرایط فراهم نشد و سرانجام پیشنهاد همکاری با مهرآب بهشت را پذیرفت.

از همان سال‌های نخست ورودش، روزهای سخت و پرمشغله‌ای را تجربه کرد؛ روزهایی که بعدها به خاطرات ماندگار او تبدیل شدند. یکی از آن‌ها مربوط به پروژه‌ای است که برای داخلی‌سازی خط تولید شیشه انجام دادند: «یادمه با یکی از همکارانم ۷۲ ساعت بی‌وقفه تلاش کردیم تا این خط راه بیفتد.» یا روزهایی که شکر در کشور سهمیه‌بندی شده بود و تامین آن دشوار: «چند شبانه‌روز در کارخانه ماندیم تا خط تولید شکر را راه‌اندازی کنیم. سخت بود، اما همین روزهای سخت، امروز جزو شیرین‌ترین خاطراتم هستند.» از دوران کرونا هم حکایتی دیگر دارد؛ روزهایی که همه همکارانش درگیر بیماری شدند و او تنها کسی بود که درگیر بیماری نشده بود. همان دو هفته، به تنهایی بارگیری و ارسال محصولات را بر عهده گرفت تا کار متوقف نشود. مسیر شغلی نصیرونند اما به سال‌های دورتر بازمی‌گردد؛ به دوران کودکی و نوجوانی‌اش. خانواده مخالف بودند که پیش از پایان تحصیلات کار کند، اما او کار را انتخاب کرد و دور از چشم خانواده سر کار می‌رفت و در این باره گفت: «وقتی

■ در این شماره، آغازگر مسیری تازه هستیم و به سراغ فرید نصیرونند، رئیس کنترل کیفیت و آزمایشگاه مهرآب بهشت رفته‌ایم؛ همکاری که سال‌هاست با دقت و سخت‌گیری علمی، کیفیت محصولات رایزکو را پاسداری می‌کند و نقش محوری او در اعتمادسازی نزد مشتریان بر کسی پوشیده نیست.

نشریه راز صنعت همواره کوشیده است روایتگر تلاش‌ها، موفقیت‌ها و دغدغه‌های خانواده بزرگ رایزکو باشد. تا امروز بیشتر این روایت‌ها از زبان کارکنان و پروژه‌های جاری بازتاب یافته است، اما حقیقت این است که تصویر کامل از یک سازمان، زمانی شکل می‌گیرد که صدای همه اجزای آن شنیده شود؛ به‌ویژه افرادی که در صف اول تصمیم‌گیری و هدایت واحدها قرار دارند.

این افراد نه تنها مسئولیت اداره حوزه‌های تخصصی خود را بر عهده دارند، بلکه پل ارتباطی میان استراتژی‌های کلان سازمان و عملکرد روزمره کارکنان هستند. از همین رو، گفت‌وگو با آنان فرصتی است برای بازتاب تجربه‌ها، شناخت چالش‌های واقعی و ترسیم افق‌هایی که پیش روی هلدینگ قرار دارد.

هدف ما از این بخش، تنها معرفی روسا نیست؛ بلکه می‌خواهیم فضایی فراهم شود که همکاران، از نزدیک با نگاه، دغدغه‌ها و شیوه عملکرد آنان آشنا شوند. این گفتگوها بستری برای شفاف‌تر شدن مسیرهای طی‌شده و آینده‌ای است که با هم می‌سازیم. گفتگوی ما با فرید نصیرونند رئیس کنترل کیفیت و آزمایشگاه مهرآب بهشت را در ادامه بخوانید. ■



ما هم باید حافظ نام و جایگاه برند باشیم و هم نماینده مشتری. مصرف‌کننده‌ای که با اعتماد محصول ما را می‌خرد، انتظار دارد بهترین کیفیت را دریافت کند



همکلاسی‌هایم فوتبال بازی می‌کردند، من کار می‌کردم. یادمه وقتی پدرم سر کار می‌رفت، من هم به سر کار می‌رفتم تا او برگردد. هیچ‌کس نمی‌دانست من کار می‌کنم.» همین تجربه‌های زود هنگام، عشق به کار و سخت‌کوشی را در وجودش نهادینه کرد. او بعدها در کنار کار، تحصیلاتش را هم ادامه داد. کارشناسی صنایع غذایی داشت، سربازی را گذراند و سپس وارد مهرآب بهشت شد. پس از چند سال، کارشناسی ارشد در گرایش تکنولوژی مواد گرفت و حتی آزمون دکتری را نیز در شیراز پذیرفته شد، اما به دلیل شرایط شغلی نتوانست ادامه دهد.

نصیروند سخت‌کوشی را ویژگی اصلی شخصیت خود می‌داند؛ ویژگی‌ای که به گفته او عامل موفقیتش بوده است: «شاید روزی فقط چهار ساعت بخوابم، اما تلاش برای رسیدن به هدف‌هایم برایم لذت‌بخش است و همیشه نتایج مثبت این سخت‌کوشی را دیده‌ام.» همین پشتکار، در کنار توجه ویژه مدیریت ارشد سازمان به رشد فردی کارکنان، سبب شد که او بتواند مسیر توسعه شخصی‌اش را هموار کند. امروز، علاوه بر مسئولیت‌های سازمانی، مدرس دانشگاه است و به عنوان کارشناس رسمی استاندارد نیز فعالیت می‌کند. او حتی موفق به تدوین استاندارد ملی در حوزه تخصصی خود شده و چهار بار به عنوان مدیر کنترل کیفیت نمونه معرفی شده است.

دستاوردهای نصیروند در مهرآب بهشت چشمگیر است: از دریافت گواهی آب حلال برای نخستین‌بار در آب‌های گازدار، تا کسب رتبه A+ آزمایشگاه از معاونت غذا و دارو. او و تیمش موفق شده‌اند چهار سال پیاپی کارخانه را به

عنوان واحد نمونه استاندارد معرفی کنند و استانداردهای ISO 9001، ISO 22000 و ISO 45001 را نیز دریافت نمایند. همه این‌ها، به باور او حاصل کار گروهی و تاکید

جدی مدیریت ارشد سازمان بر کیفیت بوده است. اما کیفیت برای او فقط یک الزام سازمانی نیست؛ یک باور است. او مسئولیت بخش کنترل کیفیت را مسئولیتی دوگانه می‌داند: «ما هم باید حافظ نام و جایگاه برند باشیم و هم نماینده مشتری. مصرف‌کننده‌ای که با اعتماد محصول ما را می‌خرد، انتظار دارد بهترین کیفیت را دریافت کند. این مسئولیت سنگین است، اما جذابیت کار هم همین است که هر روز تجربه تازه‌ای به همراه دارد.»

او معتقد است یکی از بزرگ‌ترین مزیت‌های رقابتی مهرآب بهشت، دسترسی به یکی از بهترین چشمه‌های کشور، یعنی «گرگر» در کوه سبلان است: «آب فوق‌العاده سبک و سالمی داریم. سیستم تصفیه‌ای در اختیار داریم که در شرکت‌های دیگر وجود ندارد و همین، به همراه تاکید مدیریت ارشد بر کیفیت، باعث شده محصولات ما مزیتی متمایز داشته باشند.»

نصیروند تاکید می‌کند که تمام مراحل تولید در مهرآب بهشت، با دقت و جزئیات کامل توسط تیم کنترل و تضمین کیفیت رصد می‌شود و هیچ موردی بدون بررسی باقی نمی‌ماند. او حتی به راه‌اندازی فرآیند خودکنترلی اپراتورها اشاره می‌کند که به گفته او، گامی مهم برای ارتقای کیفیت و مسئولیت‌پذیری کارکنان بوده است.

در پایان، توصیه‌ای روشن برای نیروهای تازه‌وارد دارد: «سخت‌کوش باشید، به کار تیمی باور داشته باشید و از شکست نترسید. بدون چالش، رشدی اتفاق نمی‌افتد.» او رایز کو و مهرآب بهشت را نه صرفاً یک محیط کاری، بلکه خانواده‌ای می‌داند که در آن رشد کرده، ازدواج کرده و زندگی‌اش را بنا نهاده است: «اینجا جایی است که توانستم آجر به آجر زندگی‌ام را بسازم. امروز بزرگ‌ترین آرزویم این است که نتایج تلاشم بیش از پیش دیده شود و در موفقیت سازمان و رضایت مشتریان تجلی پیدا کند.»



ارزش سرمایه انسانی و ضرورت تعامل با کارکنان

روایت دیدار فصلی مدیرعامل هلدینگ رایزکو
با نمایندگان پرسنل

■ هلدینگ رایزکو همواره نیروی انسانی را به عنوان یکی از اصلی‌ترین سرمایه‌های خود شناخته است، باوری که در قالب جلسات فصلی گفت‌وگو با کارکنان به‌روشنی اجرا می‌شود؛ جایی که مدیرعامل و مدیران ارشد، بی‌واسطه پای حرف نمایندگان پرسنل می‌نشینند و نشان می‌دهند شنیدن صدای کارکنان در رایزکو نه یک شعار، بلکه بخشی جدایی‌ناپذیر از مدیریت است. ■



در رایزکو، مدیرعامل نقش فعالی در این فرآیند ایفا می‌کند. او بانهگاه جرئی نگو، مسائل رادسته‌بندی کرده و پیگیری آن‌ها را به مسئولان مربوطه محول می‌کند



منتخب از بخش‌ها، سایت‌های تولیدی، شرکت‌های زیرمجموعه و واحدهای ستادی، گرد هم می‌آیند تا طی گفت‌وگویی مستقیم، مسائل و دغدغه‌های پرسنل را مطرح کنند.

این جلسات نه تنها یک فضای رسمی، بلکه محیطی صمیمی برای تبادل نظر و ارائه پیشنهاد است. ساختار آن به گونه‌ای طراحی شده که نمایندگان هر بخش فارغ از جایگاه و محل خدمت، فرصت حضور و بیان دیدگاه‌هایشان را داشته باشند.

سومین دوره این جلسات، روز یکشنبه ۲۹ تیرماه در سالن آمفی‌تئاتر دفتر مرکزی هلدینگ رایزکو برگزار شد. سالن نمایندگان بخش‌های گوناگون را در خود جای داده بود. ترکیبی از کارشناسان در همه واحدها و همکاران بخش‌های تولیدی کنار هم نشستند؛ همه با یک هدف مشترک؛ رساندن صدای همکاران‌شان به گوش مدیرعامل.

در ابتدای جلسه، فضای گرم و تعاملی شکل گرفت. احمدرضا صمدی مدیرعامل هلدینگ رایزکو، با رویی گشاده و بدون تشریفات اضافی، مستقیماً به میان جمع آمد و گفت‌وگو را آغاز کرد. او با دقت به صحبت‌های هر نفر گوش می‌داد و گاهی برای شفاف‌تر شدن موضوع، پرسش‌های تکمیلی مطرح می‌کرد.

در هر سازمانی، بزرگ‌ترین و ماندگارترین سرمایه نه تجهیزات پیشرفته است و نه ساختمان‌های مدرن؛ بلکه انسان‌هایی هستند که با دانش، تجربه و تعهد خود، چرخ‌های آن سازمان را به حرکت درمی‌آورند. سرمایه انسانی قلب تپنده هر مجموعه است و کیفیت ارتباط میان مدیران و کارکنان، می‌تواند تعیین‌کننده مسیر رشد و پایداری سازمان باشد.

در این میان، یکی از نیازهای بنیادی کارکنان، داشتن «گوش شنوا» در ساختار مدیریتی است؛ جایی که دغدغه‌ها، ایده‌ها و مشکلات‌شان شنیده شود، بی‌واسطه و شفاف. این نیاز وقتی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که عالی‌ترین مقام سازمان، خود شخصاً در این فرآیند حضور یابد و شنیدن صدای کارکنان را به بخشی از وظایف روزمره‌اش تبدیل کند، نه صرفاً به عنوان یک حرکت نمادین.

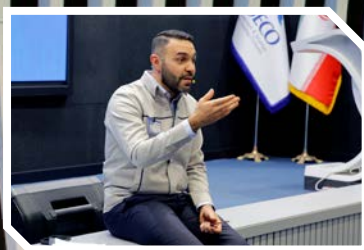
در هلدینگ رایزکو، این رویکرد به شکلی منسجم و هدفمند پیاده شده است؛ جلساتی که هر سه ماه یکبار برگزار می‌شود و مدیرعامل به همراه مدیران ارشد، پای صحبت نمایندگان کارکنان می‌نشیند و همان‌جا، با نگاه دقیق و مسئولانه، دستور پیگیری هر طرح و مسأله‌ای را صادر می‌کند.

■ جلسات فصلی؛ فرصتی برای گفت‌وگوی رو در رو

جلسات دیدار مدیرعامل با نمایندگان کارکنان، در رایزکو به عنوان یک سازوکار منظم و اثربخش نهادینه شده است. هر فصل، جمعی از نمایندگان

■ موضوعات مطرح‌شده؛ از ارتقا شغلی تا امور رفاهی

مسائلی که در این جلسه مطرح شد، گستره متنوعی داشت. برخی به



می‌کنند و تلاش می‌شود تا نوبت حضور برای همه فراهم شود. بسیاری از شرکت‌کنندگان اذعان کرده‌اند که احساس می‌کنند صدایشان شنیده می‌شود و این خود، انگیزه و تعلق سازمانی آن‌ها را افزایش داده است. برگزاری منظم این جلسات، فراتر از حل مسائل روزمره، به ایجاد یک فرهنگ سازمانی جدید کمک کرده است؛ فرهنگی که در آن ارتباطات شفاف، احترام متقابل و مسئولیت‌پذیری جایگاه ویژه‌ای دارد. نتیجه این روند، نه تنها بهبود شرایط کاری، بلکه افزایش بهره‌وری و همبستگی بین اعضای سازمان بوده است.

استمرار و گسترش ارتباطات

جلسات دیدار رودررو با کارکنان رویکردی ادامه‌دار خواهد بود و قرار است با استفاده از بازخوردهای دریافتی، کیفیت و اثربخشی آن‌ها به طور مستمر ارتقا پیدا کند. هدف نهایی، ایجاد یک بستر پایدار برای گفت‌وگو و هم‌اندیشی است که در آن همه کارکنان، بدون نگرانی از جایگاه یا سمت، بتوانند دیدگاه‌ها و پیشنهادات خود را آزادانه بیان کنند.

در پایان، باید گفت که چنین رویکردی، نه تنها به حل سریع‌تر مسائل کمک می‌کند، بلکه پلی مستحکم میان مدیریت و کارکنان می‌سازد. پلی که بر اعتماد، احترام و مشارکت دوطرفه بنا شده و می‌تواند ریزکو را در مسیر رشد و تعالی، بیش از پیش یاری دهد.

فرآیندهای ارتقا شغلی و مسیر پیشرفت در سازمان اشاره کردند، عده‌ای دغدغه‌های مربوط به حقوق و دستمزد را بیان کردند و گروهی به چالش‌های عملیاتی و نیاز به بهبود زیرساخت‌ها پرداختند. در این میان، پیشنهاداتی برای ارتقای امور رفاهی کارکنان نیز مطرح شد که از بهبود خدمات رفاهی تا توسعه فعالیت‌های فرهنگی و ورزشی را در بر می‌گرفت.

آنچه این جلسات را متمایز می‌کند، این است که مدیرعامل نه تنها شنونده‌ای فعال است، بلکه در همان لحظه و در حضور مدیران ارشد مرتبط، دستور پیگیری و کنترل را صادر می‌کند. این یعنی فاصله میان «شنیدن» و «اقدام» به حداقل رسیده و مسائل بدون معطلی وارد چرخه رسیدگی می‌شوند.

جایی برای شنیده شدن

در بسیاری از سازمان‌ها، جلسات مشابه به شکلی کلیشه‌ای برگزار می‌شوند و خروجی ملموسی ندارند. اما در ریزکو، مدیرعامل نقش فعالی در این فرآیند ایفا می‌کند. او با نگاه جزئی‌نگر، مسائل را دسته‌بندی کرده و پیگیری آن‌ها را به مسئولان مربوطه محول می‌کند. از سوی دیگر، بازخورد به کارکنان در مورد اقدامات انجام‌شده، بخشی از روند کار است که باعث افزایش اعتماد و اطمینان در بین پرسنل شده است. بر اساس آنچه از سه دوره گذشته این جلسات برمی‌آید، استقبال کارکنان چشمگیر بوده است. هر بار که این نشست‌ها برگزار می‌شود، تعداد زیادی از پرسنل مشتاقانه درخواست حضور

ما از آبادان تا قله فناوری رایزکو: روایت مسیر مهدی ناصری در دنیای سخت افزار

گاهی مسیر زندگی، آدم را از زادگاه و خاطره‌هایش جدا می‌کند، اما همان دوری هم فرصتی می‌شود برای کشف راه‌های تازه. مهدی ناصری، متولد آبادان و کارشناس سخت‌افزار واحد فناوری اطلاعات رایزکو، از همان کودکی شیفته دنیای فناوری بود. حالا پس از سال‌ها تلاش، او بخشی از تیمی است که در دفتر مرکزی رایزکو مسئولیت پشتیبانی و رفع نیازهای صدها همکار را بر عهده دارد؛ مسیری که با چالش‌ها، تجربه‌ها و البته عشق به یادگیری گره خورده است.

مهدی ناصری، فارغ‌التحصیل رشته برق قدرت است. اما اگر کمی پای صحبت‌هایش بنشینید، خیلی زود می‌فهمید که علاقه اصلی او از همان سال‌های کودکی، مربوط به دنیای کامپیوتر و فناوری اطلاعات بوده است. خودش با خنده به خاطره‌ای اشاره می‌کند: «اولین بار گوشی موبایلم را باز کردم تا ببینم داخلش چه خبر است؛ بعد از کلی کلنجار بالاخره گوشی خراب شد و مجبور شدم بدهم دست تعمیرکار!» همین کنجکاوی کودکانه بعدها شکل جدی‌تری به خود گرفت و امروز به بخشی از حرفه و زندگی کاری او تبدیل شده است. او اهل آبادان است و می‌گوید هیچ‌وقت نمی‌شود دل‌تنگی برای زادگاه را کنار گذاشت: «آبادان همیشه در دل من هست. اما به خاطر محدودیت فرصت‌های شغلی مجبور شدم به تهران بیایم.» این مهاجرت برای او نقطه آغازی تازه بود؛ مسیری که در نهایت او را به رایزکو رساند.

سخت‌کوشان IT

روایت همدلی و کار تیمی درواحد پر جنب و جوش فناوری اطلاعات

■ روز ملی فناوری اطلاعات و بزرگداشت خوارزمی، روزی برای یادآوری نقش بی‌بدیل دانش و فناوری است. در رایزکو، این مناسبت فرصتی شد تا به سراغ دو همکار واحد سخت‌افزار به عنوان نمایندگان واحد فناوری اطلاعات برویم؛ کسانی که شاید کمتر در معرض دید باشند، اما هر روز در پشت صحنه با تلاش و دقت، مسیر کار سازمان را هموار می‌کنند. ■

۲۲ تیرماه در تقویم رسمی کشور به نام روز ملی فناوری اطلاعات و بزرگداشت محمد بن موسی خوارزمی ثبت شده است؛ دانشمند برجسته‌ای که او را پدر علم الگوریتم و انفورماتیک می‌دانند. این نام‌گذاری یادآور جایگاه تاریخی خوارزمی است و در عین حال بر اهمیت روزافزون فناوری اطلاعات در دنیای امروز تأکید می‌کند؛ دنیایی که بدون سیستم‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری می‌تواند هر کاری با چالش‌ها و دشواری‌های زیادی همراه کند.

وقتی از فناوری اطلاعات سخن می‌گوییم، ذهن بیشتر افراد به سمت نرم‌افزار، اپلیکیشن‌ها و شبکه‌ها می‌رود، اما واقعیت این است که همه این‌ها روی شانه‌های بخش سخت‌افزار قرار دارد. از راه‌اندازی یک سیستم ساده تا رفع ایرادهای فنی و پشتیبانی از تجهیزات، همه نیازمند تخصص و سرعت عمل نیروهایی است که کمتر در معرض دید هستند اما حضورشان حیاتی است.

در هلدینگ رایزکو، همکاران بخش سخت‌افزار آ‌ی‌تی درست در همین نقطه ایستاده‌اند؛ همان‌هایی که وقتی سیستم‌ها از کار می‌افتند یا کوچک‌ترین اختلالی پیش می‌آید، مثل فرشته‌های نجات ظاهر می‌شوند. همیشه آماده‌اند، بی‌وقفه کار می‌کنند و تلاششان باعث می‌شود جریان کاری سازمان بدون توقف ادامه پیدا کند. شاید بسیاری از ما فقط لحظه‌ای که نیازمندشان هستیم به یادشان بیفتیم، اما واقعیت این است که نقش آن‌ها در تداوم فعالیت روزانه همه بخش‌ها پررنگ و انکارناپذیر است.

به همین مناسبت، در این شماره از راز صنعت به سراغ دو نفر از همکاران سخت‌کوش این بخش رفتیم؛ محمد شاهی و مهدی ناصری، که دوشادوش هم بار مسئولیت‌های سخت‌افزاری سازمان را به دوش می‌کشند. در ادامه، گفت‌وگوی ما با این دو همکار را خواهید خواند.



سال ۱۴۰۱، از طریق یکی از دوستانش با هلدینگ ریزکو آشنا شد و خیلی زود به واحد فناوری اطلاعات پیوست. ورود به ریزکو برای ناصری تجربه‌ای کاملاً متفاوت بود. او که پیش‌تر در یک شرکت دولتی کار کرده بود، درباره این تفاوت می‌گوید: «در محیط‌های دولتی خیلی از کارها معطل می‌ماند، مخصوصاً در کار ما که نیاز به چابکی دارد. ریزکو برایم یعنی سرعت، نظم و آزادی عمل برای یاد گرفتن و رشد کردن.»

البته سازگاری با نظم و ساختار سخت‌گیرانه ریزکو در ابتدا برایش ساده نبود و درباره آن می‌گوید: «حضور در ریزکو و تجربه من در کار قبلی، دو دنیای متفاوت بود. اما کم‌کم فهمیدم همین نظم است که کارها را ساده‌تر می‌کند و باعث می‌شود خدمات ما به بهترین شکل انجام شود.»

ناصری طی این سال‌ها پروژه‌های زیادی را تجربه کرده، اما یکی از آن‌ها را نقطه عطف زندگی کاری‌اش می‌داند: «انتقال سایت جنرال کب به مجتمع صنعتی ریزکو واقعاً یکی از سخت‌ترین پروژه‌ها بود. با همکارانم شبانه‌روز تلاش کردیم، اما همین سختی‌ها شیرین‌ترین تجربه‌ها را برایم رقم زد. قبل و بعد از آن پروژه، من متفاوتی وجود دارم.»

او حالا در دفتر مرکزی کار می‌کند؛ جایی که نزدیک به ۳۰۰ نفر از همکاران روزانه نیازهای سخت‌افزاری خود را به تیم آی‌تی می‌سپارند. ناصری تفاوت کار در کارخانه و دفتر مرکزی را این‌گونه توضیح می‌دهد: «در کارخانه، چالش ما دستگاه‌ها هستند؛ خط تولید حتی یک لحظه هم نباید متوقف شود. اما در دفتر مرکزی بیشتر با همکاران سروکار داریم. باید بتوانیم با روحیات و نیازهای متنوع آن‌ها کنار بیاییم. شاید همین وفق پیدا کردن با افراد مختلف، سخت‌ترین بخش کار ما باشد.»

با همه این سختی‌ها، او همچنان عاشق کارش است: «کار آی‌تی یعنی هر روز در حال یاد گرفتن باشی. هیچ روزی مثل روز قبل نیست. دائم باید مسئله حل کنی و همین، کار را برایم جذاب می‌کند.» وقتی از او می‌پرسیم که بیشتر تو را با چه چیز به یاد می‌آورند با خنده به موهایش اشاره می‌کند و می‌گوید: «بیشتر همکارانم من را با حالت موهای فرم می‌شناسند و خیلی از اوقات به جای صدا زدن اسمم از کلمه فرقری استفاده می‌کنند، که البته برای خودم هم جذاب است و دوستش دارم.»

ناصری در کنار علاقه‌اش به فناوری اطلاعات، همواره به یادگیری مداوم پایبند است: «اگر درجا بنزیم، خیلی زود از چرخه کار حذف می‌شویم. برای همین همیشه در حال آموزش هستم. امروز ابزارهایی مثل هوش مصنوعی کمک بزرگی برای ما هستند، اما اصل ماجرا این است که خودمان نباید یاد گرفتن را متوقف کنیم.»

وقتی از او می‌پرسیم اگر به عقب برگردد چه مسیری را انتخاب می‌کند، مکثی نمی‌کند و می‌گوید: «باز هم آی‌تی. همیشه عاشقش بودم. البته اگر روزی قرار باشد کاری غیر از این انجام بدهم، شاید بازرگانی را انتخاب کنم.»

در پایان صحبت‌هایش، ناصری از کسانی که در این مسیر کنارش بودند قدردانی می‌کند: «از همسر که بزرگ‌ترین پشتیبان من است و از همکارانی که همیشه حمایت کردند ممنونم. بخش زیادی از آنچه امروز هستم را مدیون همین همراهی‌ها می‌دانم خصوصاً مدیر، رییس و همکار دلسوز و همراه محمد شاهی که صبورانه در کنارم بوده و آموخته‌ها و تجارب زیادی را در کنارش کسب کردم.»

همدلی در خط مقدم فناوری اطلاعات

روایت یک مسئولیت پرچالش در قلب خانواده ریزکو

می‌گوید: «مدیرم گفت این کار باید تا پایان سال جمع شود. من هفت ماه تمام در آنجا مستقر بودم. هرچند سخت بود، اما یکی از شیرین‌ترین تجربه‌های کاری من شد.»

شاهی مسیر حرفه‌ای خود را از رشته نرم‌افزار آغاز کرده بود. در سال ۹۵ برای کار به تهران آمد و نخستین شغلی که پیدا کرد حسابداری بود. پنج سال در همان حوزه ماند، اما علاقه‌اش به فناوری اطلاعات باعث شد دوباره به سمت آی‌تی برود. به تدریج وارد پروژه‌های زیرساختی شد و همین تجربه‌ها زمینه ورودش به ریزکو را فراهم کرد.

شاهی معتقد است آنچه او را در این مسیر نگه داشته، بیش از هر چیز کار تیمی بوده است: «هیچ پروژه بزرگی به تنهایی پیش نمی‌رود. ما در آی‌تی همه پشتیبان هم هستیم و این همدلی انگیزه‌ای است تا مسیرمان را ادامه دهیم.»

محمد شاهی از ریزکو به عنوان محیطی پر جنب‌وجوش اما کاملاً نظام‌مند یاد می‌کند. به گفته او، نظم و انضباط سازمانی مهم‌ترین ویژگی ریزکو است: «هیچ کاری خارج از رویه و برنامه پیش نمی‌رود. همین نظم است که هم جذابیت دارد و هم باعث می‌شود کارها راحت‌تر جلو برود.»

در کنار کار، زندگی شخصی برایش جایگاه ویژه‌ای دارد. پنج سال است ازدواج کرده و در اوقات فراغت همراه همسرش تنیس بازی می‌کند، جدول حل می‌کند یا به مطالعه آثار پائولو کوئیلو می‌پردازد. با خنده می‌گوید: «در تنیس همیشه به همسر می‌بازم.»

شاهی باور دارد که ریزکو در شرایطی که بسیاری از شرکت‌ها توان حمایت از کارکنانشان را ندارند، تمام توان خود را برای رفاه پرسنل گذاشته است. همین نگاه او را متعهد می‌کند که هر روز با انرژی بیشتری کار کند و در این‌باره می‌گوید: «وقتی می‌بینی سازمانت تا این حد برای کارکنان ارزش قائل است، تو هم باید به همان اندازه توانت را برایش بگذاری.»

محمد شاهی، کارشناس واحد سخت‌افزار فناوری اطلاعات دفتر مرکزی ریزکو، از خرداد ۱۴۰۲ به این مجموعه پیوسته است. اهل بوکان و کوردزبان است و می‌گوید مسیری که او را به اینجا رسانده، پر از تجربه‌های گوناگون بوده؛ از روزی که اولین بار سیستم شخصی‌اش را باز کرد و ناخواسته Motherboard را سوزاند، تا امروز که اجرای پروژه‌های بزرگ سخت‌افزاری در ریزکو به نام او ثبت می‌شود.

وظیفه محمد شاهی و همکارانش چیزی فراتر از رفع چند مشکل جزئی روزمره است. او به همراه همکارش در بخش سخت‌افزار، مسئولیت پشتیبانی از تمام زیرساخت‌های فنی دفتر مرکزی را بر عهده دارند؛ از شبکه و اتاق سرور گرفته تا دوربین‌های مداربسته، تلفن‌ها، دستگاه‌های ژتون غذا، سیستم‌های سالن کنفرانس، پرینترها و کامپیوترها. شاهی توضیح می‌دهد: «خیلی از کارها ساده است و همان لحظه انجام می‌شود، اما کارهایی هم هست که باید بر اساس روال آی‌تی و با تأیید مدیر انجام شود.»

او درباره یکی از مشکلات رایج می‌گوید: «برای سالن‌های کنفرانس QR کدی طراحی کردیم تا همکاران راحت‌تر بتوانند تجهیزات را راه‌اندازی کنند، اما هنوز بسیاری ترجیح می‌دهند به ما زنگ بزنند تا خودمان سیستم‌ها را آماده کنیم. خیلی از اوقات و در شرایطی که فقط چند دقیقه به شروع جلسه باقی مانده از ما می‌خواهند برای آماده‌سازی اتاق کنفرانس حضور پیدا کنیم، در حالی که فرایند کار با تجهیزات هر اتاق به ساده‌ترین شکل ممکن از طریق همان QR کدها در دسترس است.»

یکی از شاخص‌ترین پروژه‌هایی که شاهی در همان سال اول حضورش در ریزکو تجربه کرد، راه‌اندازی ساختمان دفتر آیت‌الله کاشانی بود؛ پروژه‌ای بزرگ شامل کابل‌کشی، ارتقای سیستم‌ها و نصب کامل زیرساخت‌های شبکه و دوربین. خودش



در هلدینگ ریزکو،

همکاران بخش

سخت‌افزار آی‌تی

همان‌هایی هستند

که وقتی سیستم‌ها

از کار می‌افتند یا

کوچک‌ترین اختلالی

پیش می‌آید، مثل

فرشته‌های نجات‌ظاهر

می‌شوند، همیشه

آماده‌اند، بی‌وقفه کار

می‌کنند و تلاششان

باعث می‌شود جریان

کاری سازمان بدون

توقف ادامه پیدا کند

پیشرانان رایزکو را بشناسید

گفتگوی صمیمانه با برترین‌های هلدینگ رایزکو که در جشن روز کارگر مورد تقدیر قرار گرفتند



شهرام رستمی:
نفر برتر در حوزه 5S

شهرام رستمی، متولد ۱۳۶۳، از سال ۱۳۹۵ همکاری خود را با هلدینگ رایزکو آغاز کرده و اکنون در سایت آرسام مشغول به کار است. او از طریق کارایی به مجموعه معرفی شد و طی این سال‌ها نظم و انضباط کاری را به‌عنوان یکی از اصول جدی فعالیت خود دنبال کرده است.

رستمی درباره اهمیت نظم و انضباط در رایزکو می‌گوید: «موضوع 5S یکی از اصول اساسی در هلدینگ است. هر فردی که برای نخستین بار وارد مجموعه می‌شود، پیش از هر چیز نظم حاکم بر محیط به چشمش می‌آید. من هم قبل از ورود به سازمان در زندگی شخصی‌ام به نظم اهمیت زیادی می‌دادم و این موضوع برایم به یک عادت تبدیل شده بود. وقتی وارد رایزکو شدم، دیدم این اصل چقدر جدی گرفته می‌شود؛ از ایمنی گرفته تا بهره‌وری کار.»

او انتخاب خود را در جشن روز کارگر تجربه‌ای خاص توصیف می‌کند: «از روند انتخاب اطلاعی نداشتم و فقط روز مراسم بود که اسمم را صدا زدند. لحظه‌ای خاص بود و برایم ارزش زیادی داشت. این افتخار را نتیجه تلاش جمعی می‌دانم، نه صرفاً تلاش فردی.»

به باور او نظام آراستگی فقط یک برنامه کاری نیست، بلکه یک فرهنگ سازمانی است که باعث نظم، بهره‌وری و داشتن یک محیط کاری بهتر می‌شود.

رستمی به تجربه‌هایش در ارزیابی‌های دوره‌ای 5S اشاره می‌کند: «همیشه در این ارزیابی‌ها نمرات بالایی گرفته‌ام. دلیلش این است که هیچ‌وقت نظم را به‌عنوان وظیفه ندیده‌ام، بلکه مثل بخشی از شخصیت و زندگی‌ام بوده است. به همین خاطر در هر محیطی که کار کرده‌ام، سعی کرده‌ام بهترین عملکردم را ارائه دهم.»

او در پایان از حمایت‌های مدیریت ارشد قدردانی می‌کند: «از دکتر صمدی بابت حمایت‌ها و اعتمادی که به من داشتند تشکر می‌کنم. معتقدم هیچ موفقیتی بدون کار گروهی به دست نمی‌آید و این عنوان هم حاصل همراهی مدیران و همکارانم بوده است.»

تقدیر و قدردانی از تلاش کارکنان، تنها یک رسم اداری یا بخشی از آیین‌های سازمانی نیست؛ بلکه فرهنگی است که می‌تواند به تقویت انگیزه، افزایش تعلق سازمانی و شکل‌گیری فضایی پویا و خلاق در محیط کار بینجامد. در جهان امروز، سازمان‌های پیشرو، موفقیت خود را در گروهی توانایی در شناخت و پرورش سرمایه انسانی می‌دانند. از همین رو، توجه به دستاوردها و تلاش‌های کارکنان و برجسته کردن نمونه‌های موفق، بخشی جدایی‌ناپذیر از فرآیند رشد و توسعه به شمار می‌رود.

هلدینگ رایزکو نیز در این مسیر رویکردی روشن دارد. این مجموعه طی سال‌های اخیر همواره کوشیده است تا ضمن گسترش بسترهای آموزشی، بهبود فرآیندها و اجرای نظام‌های ارزیابی دقیق، زمینه را برای رشد فردی و حرفه‌ای همکاران فراهم آورد. یکی از نمودهای این رویکرد را میتوان در مراسم روز کارگر مشاهده کرد؛ رویدادی که در آن، از جمعی از همکاران برتر در حوزه‌های گوناگون همچون پروژه‌های بهبود، نظام آراستگی، ارائه پیشنهادهای نوآورانه، آموزش و دیگر عرصه‌ها تقدیر شد.

اما داستان این تقدیرها در همان روز جشن به پایان نرسید. از این شماره نشریه «راز صنعت» تصمیم داریم با نگاهی دقیق‌تر، پای صحبت برگزیدگان بنشینیم؛ کسانی که هر کدام به شکلی متفاوت، سهمی در اعتلای سازمان داشته‌اند. در این گفت‌وگوها تلاش کرده‌ایم نه تنها دلیل انتخاب این عزیزان را بازگو کنیم، بلکه به روایت شخصی آن‌ها از مسیر کاری‌شان، احساسات نسبت به این تقدیر و نگاهشان به آینده نیز بپردازیم.

این بخش در هر شماره با معرفی چند تن از منتخبین همراه خواهد بود؛ روایت‌هایی کوتاه اما الهام‌بخش که نشان می‌دهد پشت هر موفقیت سازمانی، تلاش‌های فردی و جمعی نهفته است. امید آنکه این پرونده بتواند تصویری زنده از فرهنگ «قدردانی و همدلی» در رایزکو ارائه دهد و الگویی باشد برای تقویت انگیزه و الهام‌بخشی به سایر همکاران.



مسعود اصلی بیگی: پیشنهاد برتر

مسعود اصلی بیگی، متولد ۱۳۶۶، کارشناسی ارشد مهندسی HSE دارد و از سال ۱۳۹۶ با ورود به سایت تزریق، عضوی از خانواده رایز کو شد. او که از طریق یک آگهی استخدام در گروه‌های تخصصی با مجموعه آشنا شد، می‌گوید اولین تصویری که از رایز کو در ذهنش شکل گرفت، «نظم» بود؛ نظمی که در دستورالعمل‌ها، قوانین و روندهای کاری به‌روشنی دیده می‌شود. به عنوان کارشناس HSE، اصلی بیگی بیش از هر چیز با حوزه سلامت و ایمنی کارکنان درگیر است. او معتقد است که توجه جدی رایز کو به این مقوله، نقطه تمایز مهمی برای سازمان به شمار می‌رود: «در حالی که می‌شد تنها با یک کارشناس HSE الزامات را اجرا کرد، رایز کو تیم بزرگی از پزشکان و متخصصان درمانی دارد که این نشان‌دهنده نگاه عمیق مجموعه به سلامت پرسنل است.»

روحیه صمیمیت و کار تیمی از دیگر ویژگی‌هایی است که به گفته او در واحد HSE پررنگ‌تر از هر چیز دیگری دیده می‌شود: «همدلی و مشارکت میان همکاران برای ما مثل مفهوم خانواده است و البته این حس در کل سازمان جاری است. همه با تمام وجود کار می‌کنند.»

پیشنهاد برتر او که در جشن روز کارگر ۱۴۰۴ معرفی شد، مربوط به طراحی «پالت‌های ارگونومیک جک‌دار» بود؛ راهکاری ساده و کم‌هزینه که مشکلات همکاران، به‌ویژه خانم‌ها را در فرایند چیدن محصولات برطرف کرد. این پالت‌ها با مکانیزمی ساده، امکان قرار دادن محصول در ارتفاع مناسب را فراهم می‌کنند و حالا قرار است در همه سایت‌های تولیدی استفاده شوند. اصلی بیگی این انتخاب را نتیجه پشتکار و همراهی تیم می‌داند: «همه ما در رایز کو مسئولیت‌هایی داریم که باید به بهترین شکل انجام شوند. اگر همراه مسیر نباشی، جا می‌مانی. من هم مثل سایر همکاران، همه پیشرفت‌هایم را مرهون حمایت مدیران و دکتر صمدی می‌دانم. باور دارم این حسی است که بین همه کارکنان مشترک است.»

او در سال ۱۴۰۳ هم عنوان نفر برتر را کسب کرده بود، رمز موفقیتش را در تلاش مستمر و نگاه مسئولانه به کار می‌بیند.



مصطفی ذکریایی: مدرس برتر

مصطفی ذکریایی، از سال ۱۳۹۹ وارد خانواده رایز کو شد و فعالیت کاری‌اش را در شرکت جنرال کب پارس آغاز کرد. او از همان سال‌های نخست ورود به مجموعه، انتقال دانش و تجربه به همکاران را رسالت شخصی خود می‌دانست. ذکریایی توضیح می‌دهد: «با توجه به شغلم در بخش تضمین کیفیت، یکی از وظایف ما آموزش الزاماتی است که قرار است در سازمان استقرار پیدا کند. به همین دلیل، از همان ابتدا در دوره‌های آموزشی حضور فعال داشتم و مسئولیت تدریس برخی از مباحث را به عهده گرفتم. همین مسیر بود که نهایتاً به انتخابم به عنوان مدرس برتر انجامید.»

از جمله فعالیت‌های شاخص او، برگزاری جلسات آموزشی پیاده‌سازی و حفظ الزامات گرید A ساپکو در شرکت‌های خودرویی از جمله اورند، اتحادیه نوین و جنرال کب پارس بود؛ فرآیندی که به گفته خودش نیازمند ۱۰ جلسه آموزشی برای نیروهای قدیمی و جدید بود.

با وجود حجم کاری بالا در حوزه تخصصی خود، ذکریایی آموزش را نه یک وظیفه مزاد بر کار اصلی‌اش، بلکه علاقه و رسالتی شخصی می‌داند: «خیلی‌ها آموزش را کاری اضافه می‌بینند، اما من همیشه آن را فرصتی برای انتقال دانسته‌هایم تلقی کرده‌ام. دوست دارم اگر روزی همکاران من را به یاد بیاورند، با چیزهایی که از من یاد گرفته‌اند به خاطر بسپارند.» او برای تقویت مهارت‌های آموزشی‌اش، دوره‌های مختلفی را در بیرون از سازمان گذرانده است؛ از آموزش الزامات و ممیزی داخلی استاندارد IATF گرفته تا الزامات سیستم مدیریت کیفیت حوزه مشتری CSR (ISSR, SSQR).

ذکریایی لحظه انتخابش به عنوان مدرس برتر را چنین توصیف می‌کند: «فقط گفته بودند در جایگاه ویژه بنشینم، در جشن همراه مادرم بودم و وقتی اسمم خوانده شد، واقعا غافلگیر شدم. خوشحالی مادرم برایم از هر چیز دیگری ارزشمندتر بود. البته دریافت هدیه از دست دکتر صمدی و مهندس صمدی افتخار بزرگی است، اما شادی مادرم لحظه‌ای ماندگار در ذهنم شد.»

میلاد گوی‌آبادی: پیشنهاددهنده برتر در تعداد

میلاد گوی‌آبادی، متولد ۱۳۶۷ و اصالتاً اهل اصفهان است. او در جشن روز کارگر امسال به عنوان پیشنهاددهنده برتر از نظر تعداد معرفی شد؛ تجربه‌ای که به گفته خودش با حضور خانواده‌اش در مراسم، برایش رنگ و بوی خاصی داشت: «اینکه در جمع همکاران و خانواده، نتیجه تلاش‌هایم دیده شود، حس بسیار خوبی دارد.»

گوی‌آبادی درباره انگیزه‌اش برای ارائه پیشنهادها می‌گوید: «در ابتدا بیشتر پیشنهادهایم در زمینه صرفه‌جویی بود، اما بعدها به حوزه بهبود فرآیندها هم کشیده شد. در اصل دغدغه من همیشه اصلاح و بهینه‌سازی محیط کار بوده است.»

او فرهنگ سازمانی رایز کو را یکی از دلایل اصلی این نگاه می‌داند: «در این مجموعه همه تشویق می‌شوند که برای بهتر شدن محیط کار اقدامی کنند. هلدینگ رایز کو به رفاه کارکنان اهمیت زیادی می‌دهد؛ چیزی که در بسیاری از شرکت‌های خصوصی مشابه کمتر دیده می‌شود. همین موضوع باعث می‌شود ما هم با انگیزه بیشتری برای رشد و موفقیت سازمان تلاش کنیم.»



پیشنهادهای او طیف گسترده‌ای داشته است؛ از ایجاد زیرساخت‌های لجستیکی مانند جرثقیل دستی برای جابه‌جایی کپسول‌ها، تا راهکارهایی برای کاهش مصرف منابعی همچون کاغذ، آب، گاز و برق. دغدغه اصلی‌اش کاهش اتلاف انرژی است: «مصرف درست انرژی وظیفه همه ماست. چه در محیط کار و چه در زندگی شخصی، سعی می‌کنم بهینه مصرف کنم و این فرهنگ را در اطرافم هم تقویت کنم.»

انتخاب به عنوان پیشنهاددهنده برتر برای گوی‌آبادی تنها یک انتخاب خوشحال‌کننده نیست، بلکه مسئولیت جدیدی را برایش به همراه داشته و درباره آن می‌گوید: «بعد از این انتخاب احساس می‌کنم باید بیشتر تلاش کنم تا بهترین عملکرد را داشته باشم. این عنوان برای من فقط افتخار نیست، بلکه تعهدی است که باعث می‌شود همواره در مسیر بهبود باقی بمانم.»

درسایه سار بالندگی

روایت عاطفه اسدی از تلاش، تعهد و انگیزه در کار



کاشته بودند افتاد و با خودم گفتم یعنی می شود من هم با همین ها اینجا قد بکشم و بزرگ شوم آن زمان فکر نمی کردم حضورم در رایزکو ادامه دار شود.

چرا فکر نمی کردید بتوانید ماندگار شوید؟ به خاطر سختی و پرچالش بودن کار در مجموعه این حس را داشتید؟

نه، خوشبختانه روحیه من خستگی ناپذیر است. شاید به خاطر اینکه خیلی با محیط کار قبلی ام تفاوت داشت و با یک مجموعه بزرگ با آدم های بیشتری سروکار داشتم، بالاخره آشنایی با محیط کار جدید کمی زمان بر است. اما خداروشکر بسیار به کارم علاقه مند هستم و نمی توانم از سایت چراغ جدا شوم.

از جالب ترین خاطره های که در مدت حضور در مجموعه دارید برای ما بگویید؟

از آنجایی ما مسئول دفترها خیلی در سایت های مختلف رفت و آمد نداریم و معمولاً تلفنی با همکاران صحبت می کنیم یکی از همکاران که اوایل من را دیده بود می گفت هر وقت تلفن را جواب می دادید احساس می کردم با مجری شبکه خبر صحبت می کنم اما وقتی شما را دیدم نظرم کلاً عوض شد و این خیلی جالب بود که صدا چه قدر می تواند روی ذهنیت آدم ها اثرگذار باشد. به همین دلیل همیشه حتی در شرایط بحرانی سعی می کنم با آرامش با همکاران صحبت کنم تا استرس را با کلامم منتقل نکنم.

با توجه به این که متاهل هستید چگونه می توانید حس تعادل بین زندگی متاهلی و شغلی خود ایجاد کنید؟

از ویژگی های یک مسئول دفتر نظم و برنامه ریزی دقیق کارهاست. من فکر می کنم وقتی نظم داشته باشی و در چهارچوب قاعده کار کنی می توانی به همه امورات زندگی و شغلی خود برسی. این نظم و برنامه ریزی دقیق در زندگی شخصی من هم وجود دارد و تاکنون پیش نیامده که کمبود وقت داشته باشم و مشکلی پیدا کنم.

برای کسانی که تازه وارد رایزکو شدند چه توصیه ای دارید؟

راز موفقیت در زندگی پشتکار است یعنی انقدر تلاش کنی که به هدفی که می خواهی برسی. من به همه کسانی که در حال تحصیل هستند، کار می کنند و یا وارد زندگی مشترک شده اند توصیه می کنم از هدف خود دست برندارند.

چه آرزو هدفی در زندگی دارید که برای آن تلاش می کنید؟

باور دارم موفقیت زمانی معنا پیدا می کند که بتوان هر مسئولیتی که به ما سپرده می شود را متعهدانه به انجام برسانیم. با اینکه مسئول دفتر هستم اما اگر لازم باشد به همکاران سایر بخش ها کمک می کنم یا در حوزه روابط عمومی به خاطر علاقه شخصی سعی کردم سهم کوچکی داشته باشم. همیشه تلاش کردم یاد بگیرم و مفید باشم. به همین دلیل بعد از ورود به رایزکو، ادامه تحصیل دادم و مدرک کارشناسی ارشد را در رشته بازرگانی بین الملل گرفتم. برای من مسیر رشد هیچ وقت به یک عنوان یا سمت محدود نشده، بلکه در یادگیری، همکاری و ایجاد ارزش واقعی برای تیم معنا پیدا کرده است.

کمی از هم از خودتان بگویید در اوقات فراغت چه کار می کنید؟

ورزش و موسیقی از اولویت های من در اوقات فراغت هستند. نواختن پیانو را بسیار دوست دارم و از کوهنوردی لذت می برم، به کار گوبندگی و دوبله علاقه دارم و فکر می کنم بتوانم در این کار موفق باشم.

آرزویتان برای مجموعه رایزکو چیست؟

امیدوارم مجموعه رایزکو هر روز بزرگ تر و موفق تر باشد، من هم بتوانم با تلاش و انگیزه، سهم کوچکی در رشد و پیشرفت این خانواده بزرگ داشته باشم.

عاطفه اسدی عضو جوان اما با سابقه خانواده رایزکو است که همه او را به سخت کوشی و همراهی و همدلی می شناسند کسی که از زمان حضورش در رایزکو عضو ثابت و همیشگی سایت اتحادیه نوین بوده است و دوست دارد شعار بهترین خود بودن را زندگی کند.

مسئول دفتری یکی از مهم ترین و حساس ترین مشاغل سازمان است. مسئولین دفاتر معمولاً وظایف زیادی بر عهده شان است و مدام در حال فعالیت، برنامه ریزی و پیگیری امور هستند. حفظ نظم در سازمان، بهبود ارتباطات داخلی و خارجی، مدیریت زمان و منابع، حفظ اطلاعات و کنترل دسترسی از دیگر وظایف اصلی یک مسئول دفتر موفق است. به همین بهانه با همکار پر تلاشمان عاطفه اسدی گفتگویی داشتیم که در ادامه می خوانید.

اولین روز کاریتان را به یاد دارید؟

بله خاطرم هست صبح خیلی زود آمدم و مصاحبه ای با مهندس یزدیانی که مدیرعامل سایت اتحادیه نوین بودند انجام داده و بعد از آن وارد کار شدم.

بزرگترین چالشی که که در ابتدای ورود به رایزکو با آن مواجه بودید چه بود؟

شاید بزرگترین چالش من تغییر کارم از یک محیط کوچک تر حضور در مجموعه بزرگی مثل رایزکو بود. در محل کار قبلی در قسمت خرید خارجی بودم اما رایزکو برای من محیط جدیدی بود یک محیط صنعتی شلوغ، آن زمان سایت اتحادیه نوین تازه به رایزکو اضافه شده بود و من به عنوان مسئول دفتر باید همزمان چند کار را پیش برده و هماهنگی ها را انجام می دادم و واقع ابتدای کارم با چالش شروع شد.

بزرگترین ویژگی رایزکو از نظر شما چیست؟

بزرگترین ویژگی رایزکو خانواده بودن آن است. با توجه به اینکه ما بیشتر ساعات روز را در محل کار هستیم خیلی مهم است که در آن احساس راحتی و امنیت داشته باشیم، خوشبختانه این مساله در رایزکو کاملاً احساس می شود.

بیش از ۷ سال از حضور شما در رایزکو می گذرد چه چیزی شما را در این مجموعه ماندگار کرده است؟

از آنجایی که خیلی اهل تغییر نیستم سعی کردم این ثبات را در کارم نیز حفظ کنم، من در رایزکو با اتحادیه نوین متولد شدم روزهای ابتدای ورودم مجموعه ۱۷ هکتاری به این صورت نبود، سایت مهندسی تازه شروع به ساخت شده بود و سایت نوار آب بندی هم نیمه کاره بود. یک روز از پنجره اتاق که بیرون را نگاه می کردم چشمم به نهال هایی که تازه در حیاط



از ویژگی های یک مسئول دفتر نظم و برنامه ریزی دقیق کارهاست. من فکر می کنم وقتی نظم داشته باشی و در چهارچوب قاعده کار کنی می توانی به همه امورات زندگی و شغلی خود برسی

با عشق آمدم با علاقه ماندم

عضو نام‌آشنای رایزکو از خانواده‌ی دومی می‌گوید که در محیط کارش یافته است

■ محمد قارلقی بیش از یک دهه است که همراه خانواده بزرگ رایزکوست. او امروز در واحد نقلیه فعالیت می‌کند. برای او، رایزکو تنها یک محیط کاری نیست، بلکه خانواده‌ای است که عشق، صمیمیت و تعلق را معنا می‌بخشد. ■

«محمد قارلقی» یکی از همکاران مجموعه رایزکو است که از سال ۹۱ وارد این مجموعه شده است. قارلقی پس از ۸ سال حضور در واحد حراست و بیش از دوسال کار در واحد HSE از اواخر سال ۱۴۰۱ در واحد نقلیه مشغول به کار شده است.

«محمد قارلقی» با اشاره به نحوه ورودش به مجموعه رایزکو می‌گوید: «قبل از اینکه وارد رایزکو شوم سابقه کار در یک شرکت قطعه‌سازی خودرو را داشتم اما به دلیل روابط نفرت به خصوص رابطه مدیرعامل با پرسنل که بسیار خشک و خیلی سرد بود از آن مجموعه جدا شدم. در ابتدا تصمیم داشتم به طور آزاد برای خودم کار کنم اما به طور اتفاقی مسیرم به شهرک صنعتی صادشت افتاد. یادم هست ابتدا توجهم به تعداد زیاد اتوبوس‌هایی که وارد مجموعه می‌شدند جلب شد و برایم جالب بود که یک مجموعه این تعداد پرسنل دارد وقتی از حراست استعلام گرفتم متوجه شدم شرکت جذب نیرو دارد، به دلیل اینکه گواهینامه پایه یک دارم دوست داشتم به عنوان راننده استخدام شوم اما پس از مصاحبه با دکتر نوری ایشان گفتند شما مناسب واحد حراست هستید و اینطور بود که من هم عضوی از خانواده رایزکو شدم.»

وی با یادآوری خاطره اولین روز کاری خود می‌افزاید: «اولین روز کاری من مصادف شد با ورود دکتر صمدی به شرکت و طبق وظیفه ما باید جلوی در می‌ایستادیم تا خودروی دکتر وارد شود، ذهنیتی که من از مدیرعامل محل کار سابقم داشتم چهره‌ای خشن بود که حتی جواب سلام هم نمی‌داد اما دکتر صمدی خیلی صمیمی سلام و احوالپرسی کردند و گفتند بفرمایید داخل نیازی نیست اینجا بایستید. همین مساله باعث علاقه من به مجموعه و شخص دکتر در ابتدای کارم شد.»

قارلقی با بیان اینکه یکی از ویژگی‌های مثبت مجموعه رایزکو وجود مفهومی به نام خانواده بودن آن است ادامه می‌دهد: «رایزکو سازمان بزرگی است اما همه ما احساس می‌کنیم در یک خانواده بزرگ حضور داریم، خانواده‌ای که با شادی هم خوشحال و با غم یک دیگر ناراحت می‌شویم. شاید در گذشته که سازمان کوچکتر بود این حس بیشتر به چشم می‌آمد. اما امروز هم این حس وجود

دارد به طوری که در مراسم روز کارگر، وقتی دکتر صمدی اشک ریختند ما هم همراه با ایشان گریه کردیم»

این همکار با اشاره به اهمیت محیط کار و اینکه باید افراد حس خوبی به شغل و فضای کاری خود داشته باشند می‌گوید: «اگر به شغل علاقه داشته باشی صدرد در زندگی شخصی هم تاثیر مثبت آن را خواهی دید. خوشبختانه من به کارم بسیار علاقه‌مندم، هر صبح که از خواب بیدار می‌شوم، همزمان با ورزش و آماده شدن به کارهایی که باید در طول روز انجام دهم فکر می‌کنم و همه این‌ها از عشقی است که به سازمان دارم و با وجود اینکه ساعت کاری زیادی داریم اما با عشق و شادابی به خانه برمی‌گردم.»

قارلقی در پاسخ به اینکه به کدام یک از واحدهایی که در آن مشغول به کار بودید بیشتر علاقه داشتید می‌گوید: «من مجموعه رایزکو را بسیار دوست دارم اما در ابتدا به عنوان نیروی حراست وارد آن شدم، ۸ سال در آن واحد بودم و همکاران بسیار خوبی داشتم اما واحد حراست مورد علاقه من نبود، آن زمان بنا به دلایلی امکان جابه جایی نداشتم اما با خواست خداوند شرایط طوری ورق خورد که به واحد مورد علاقه‌ام بروم چرا که من کار اجرایی را دوست دارم و آدم پشت میز نشستن نیستم.»

وی ادامه می‌دهد: «از روزی که جابه جا شدم کار برایم شیرین‌تر شد، در سال ۹۸ به تیم HSE پیوستم به عنوان سرپرست آتش‌نشانی انتخاب شدم، آن سال‌ها بهترین تجربه کاری‌ام را در سایت پرتوفرازان گذراندم و اکنون هم در واحد نقلیه از کارم راضی هستم.»

قارلقی با بیان توصیه‌هایی به نسل جوان که وارد رایزکو می‌شوند اضافه می‌کند: «رایزکو نسبت به روزهایی که ما وارد آن شدیم بسیار گسترده شده و اکنون هزاران نیرو دارد آن زمان تعداد کمتر بود و به راحتی می‌شد متوجه برتری این سازمان نسبت به دیگر شرکت‌های خصوصی شد چرا که به خاطر کم بودن نیروها امکانات رفاهی و انگیزشی بیشتر بود و بیشتر به چشم می‌آمد، اما توصیه من به نیروهایی که تازه وارد مجموعه می‌شوند این است که صبوری کنند، متأسفانه نفرت به راحتی می‌آیند و به راحتی می‌روند و عرقی به محل کار خود ندارند اما اگر کمی تحمل کنند قطعاً متوجه برتری سازمان و مفهوم خانواده خواهند شد.»

این همکار با اشاره به علاقه‌مندی‌هایش و اینکه اوقات فراغت را چطور سپری می‌کند می‌گوید: ورزش از الزامات زندگی من است و یک روز را هم بدون ورزش سپری نمی‌کنم، سعی می‌کنم آخر هفته‌ها هم به دل طبیعت بروم. به آشپزی علاقه بسیاری دارم و قرمه سبزی را بسیار خوب درست می‌کنم البته شاغل بودن همسر من در این علاقه بی‌تاثیر نیست.»

قارلقی در پایان می‌گوید: «امیدوارم شرایط کشور طوری شود که مردم مشکلات اقتصادی نداشته باشند، همه مردم شاد باشند و مسئولان هم قدم‌های مثبت برای مردم و کشور بردارند.»



رایزکو نسبت به روزهایی که ما وارد آن شدیم بسیار گسترده شده و اکنون هزاران نیرو دارد آن زمان تعداد کمتر بود و به راحتی می‌شد متوجه برتری این سازمان نسبت به دیگر شرکت‌های خصوصی شد

بازطراحی لوله‌های ترمز کاپرا B و U: ابتکاری برای کاهش هزینه و افزایش راندمان

تحولات صنعت خودرو همواره با تغییرات فنی و ساختاری در محصولات همراه است. این تغییرات، اگرچه فرصت‌های تازه‌ای ایجاد می‌کنند، اما چالش‌های جدیدی را نیز پیش روی خطوط تولید و واحدهای مهندسی قرار می‌دهند. یکی از نمونه‌های بارز این روند، تغییر پلتفرم و فیس لیفت خودروهای کاپرا B و U است که موجب شد شاسی و مسیر آگزوز خودرو دستخوش اصلاحات اساسی شود. همین موضوع، ضرورت بازطراحی کامل لوله‌های ترمز را به وجود آورد؛ پروژه‌ای که با همکاری تیم‌های فنی و مهندسی اورند و بهمن موتور تعریف شد و به‌عنوان یک پروژه بهبود نمونه، دستاوردهای قابل توجهی به همراه داشت.

مسئله: چالش اولیه؛ تغییر کامل لی‌اوت لوله‌های ترمز

تا پیش از این تغییرات، لوله‌های ترمز کاپرا با استفاده از ۱۳ جیگ خمکاری دستی تولید می‌شد. اما با معرفی نسخه‌های جدید B و U، نقشه‌های لوله‌ها به‌طور کامل دگرگون شد و امکان استفاده از جیگ‌های قبلی وجود نداشت. این تغییر، خط تولید را با بحران جدی مواجه ساخت؛ چرا که تولید خودرو بدون وجود لوله‌های ترمز امکان‌پذیر نبود و فشار بالایی به تیم‌های فنی برای طراحی و ارائه راهکار فوری وارد شد.

راه حل‌های اولیه و محدودیت‌ها

در ابتدا، تلاش شد تولید با دستگاه‌های CNC انجام شود. از میان ۱۵ شماره فنی تعریف‌شده برای کاپرا B و U، تنها ۸ شماره قابل تولید با این دستگاه‌ها بودند. برای بقیه، به دلیل محدودیت‌های تجهیزات و برخورد لوله با بدنه دستگاه، امکان خمکاری وجود نداشت. در چنین شرایطی، درخواست ساخت جیگ خمکاری دستی مطرح شد. اما زمان مورد نیاز برای طراحی و ساخت جیگ‌ها برای هر شماره فنی بیش از ده روز برآورد شده بود؛ در حالی که مشتری برای ادامه خط تولید به نمونه فوری نیاز داشت.



تشکیل تیم CFT و ارائه راهکار اجرایی

در واکنش به این وضعیت، یک تیم CFT (Cross Functional Team) متشکل از واحدهای مهندسی پروژه و تعمیرات اورند و بهمن موتور تشکیل شد. این تیم در محل خط تولید بهمن دیزل حاضر شد و با انجام تست‌های میدانی، راه‌حل‌های موقت برای تولید نمونه‌های دستی طراحی کرد تا خط تولید متوقف نشود. در ادامه، پیشنهاد کلیدی از سوی تیم تعمیرات و نگهداری اورند مطرح شد: دو تکه کردن لوله‌های ترمز زیر بدنه. این رویکرد امکان خمکاری بخش‌های مختلف با دستگاه CNC را فراهم می‌کرد و ریسک‌های تولید را به حداقل رساند.

بازطراحی و تأیید نهایی

پس از بررسی‌های فنی و امکان‌سنجی دقیق، نقشه‌های جدید توسط تیم مهندسی بازطراحی شد به صورتی که یک شماره فنی از وسط برش داده می‌شود و با استفاده از مهره واسط به یکدیگر متصل شدند. نقشه‌های جدید برای مشتری ارسال و پس از اخذ تأییدیه، تغییرات در سامانه رسمی ثبت شد. به این ترتیب، پروژه بهبود نه‌تنها بحران توقف خط تولید را رفع کرد، بلکه به یک طرح پایدار و استاندارد در تولید انبوه تبدیل شد.

دستاوردها و نتایج پروژه

اجرای این پروژه بهبود، دستاوردهای قابل توجهی به همراه داشت: کاهش هزینه تولید به ارزش ۲۲,۰۰۰ میلیون ریال. افزایش تعداد شماره فنی‌های قابل تولید با دستگاه CNC طول بلند. کاهش زمان نمونه‌سازی و اخذ تأییدیه از ۱۸۰ روز به تنها ۱۵ روز. اخذ تأییدیه رسمی مشتری و تولید مطابق نیازهای جدید شاسی. صرفه‌جویی در فضای تولیدی به میزان ۴۴ متر مربع. کاهش نیروی انسانی مورد نیاز از ۸ اپراتور خمکاری به ۲ نفر. افزایش راندمان تولید با استفاده از تجهیزات CNC اتوماتیک. ارتقاء کیفیت محصول نهایی به دلیل تولید توسط ربات. جلوگیری از توقف خط تولید مشتری و افزایش رضایت‌مندی آنان. کاظم داداشی، رئیس بخش نگهداری و تعمیرات سایت نوار آببندی و لوله‌های ترمز و مسئول این پروژه بهبود، درباره تجربه این همکاری می‌گوید: «فشار زمانی و محدودیت تجهیزات، شرایط بسیار سختی را ایجاد کرده بود. اما تشکیل تیم مشترک و همراهی همه واحدها باعث شد راه‌حل عملی پیدا کنیم. امروز خوشحالیم که این پروژه نه تنها مانع توقف تولید شد، بلکه به الگویی برای سایر پروژه‌های بهبود در سایت‌های تولیدی تبدیل شده است.»

پروژه بهبود لوله‌های ترمز کاپرا B و U نمونه‌ای روشن از کار تیمی، خلاقیت فنی و هم‌افزایی میان واحدهای مختلف است. این طرح، نشان داد که حتی در شرایط فشار و بحران، می‌توان با تکیه بر دانش و همکاری، راه‌حلهایی یافت که هم رضایت مشتری را جلب کند و هم منجر به کاهش هزینه و افزایش بهره‌وری شود. بدون شک، چنین پروژه‌هایی آینده‌ی صنعت و سازمان را تضمین می‌کنند.



شوقی که جای خود را به دلتنگی داد

گفتگویی صمیمانه با همکار قدیمی و تازه بازنشسته

🔹 مهم‌ترین ویژگی رایزکو که شمارا بیش از ۱۷ سال در این مجموعه ماندگار کرد چیست؟

محیط خوب، امنیت شغلی، همکاران صمیمی، درست است که من در شرکت قراردادی بودم اما کسی که کارش را بلد باشد و دلسوزانه کار کند قطعاً قراردادش تمدید می‌شود. من قبل از اینکه رئیس کاری را بگویم خودم آن را انجام می‌دادم، در سالن‌ها می‌چرخیدم و اگر همکاران می‌گفتند وسیله‌ای شکسته سریع جوش می‌دادم. به همین دلیل رئیس و مدیران همیشه از کارم راضی بودند و به کارم اطمینان داشتند.

🔹 فاصله گرفتن از کار روتین و روزانه برایتان سخت نبود؟ آیا دلتنگ روزهای کاری می‌شوید؟

روزهای اول بسیار سخت بود، خیلی ناراحت بودم، سال‌ها عادت کرده بودم قبل از صدای آلام گوشی از خواب بیدار شوم و ذوق رفتن به محل کار را داشتم الان هم در خانه بودن را دوست ندارم. در حال حاضر یک پسر دانشجو و یک دختر دارم و تا چند وقت دیگر هم پدربزرگ می‌شوم، می‌توانم بگویم این روزها درگیر خانه و خانواده هستم. گاهی هم به بهانه‌ای به شرکت سر می‌زنم تا همکاران را ببینم.

🔹 شغل شما طوری بود که گاهی حتی روزهای جمعه هم در شرکت حضور داشتید، آیا خانواده با این موضوع مشکلی نداشتند؟ سعی می‌کردم تعادل را بین کار و زندگی حفظ کنم. معمولاً وقتی غروب به خانه برمی‌گشتم وقتی هم برای اهالی خانه داشتم که با هم به تفریح و گردش برویم.

🔹 چه خاطره‌ای خوب و شیرینی از دوران کاری خود در مجموعه رایزکو دارید؟

حضور در این مجموعه همواره برای من شیرین و با روزهای به یادماندنی همراه بود. در کل مجموعه رایزکو را بسیار دوست دارم به ویژه دکتر صمدی که انسان بسیار با شخصیتی است.

🔹 به همکاران جوان چه توصیه‌ای دارید؟

توصیه من به فرزندان خودم و همه جوانان این است که تا جوان هستند کار کنند و خسته نشوند، اول اینکه به نظرم جوانان باید بتوانند خودشان کسب‌وکاری راه بیندازند ولی اگر این امکان را نداشتند در مجموعه‌هایی مانند رایزکو کار کنند که قدر منابع انسانی خود را می‌داند و به آن‌ها بها می‌دهند. هرچند جوانان الان صبر و حوصله قدیمی‌ها را ندارند اما اگر صبوری کرده و پشتکار داشته باشند قطعاً موفق خواهد شد.

■ مراسم روز کارگر امسال که در سالن ۱۲ هزار نفری آزادی و با حضور کارکنان رایزکو برگزار شد بهانه‌ای برای تقدیر از کسانی بود که حداقل ۳۰ سال از عمر و جوانی خود را در راه خدمت به صنعت صرف کردند. در بخشی از این مراسم که آیین تجلیل از پاس‌های سپید نام داشت از چند نفر از پرسنل شرکت که به مقام بازنشستگی نائل شدند تقدیر شد. یکی از این افراد «مهدی ملکی دیشابی» از همکاران واحد تعمیرات بود که در میان تشویق همکاران لوح خود را دریافت کرد. ملکی متولد اردیبهشت سال ۱۳۵۱ است و بیش از ۱۷ سال در هلدینگ رایزکو و مجموعه اورندپیشرو به عنوان جوشکار مشغول فعالیت بوده است. با این همکار پیشکسوت گفتگویی داشتیم که در ادامه می‌خوانید ■

🔹 از نحوه ورودتان به رایزکو بگویید چه خاطره‌ای از روزهای اول کاری دارید؟

من با معرفی یکی از همکاران به مجموعه پیوستم و از همان ابتدا نیز در واحد تعمیرات به عنوان جوشکار استخدام شدم، آن زمان سایت دو در حال راه‌اندازی بود و مجموعه به دنبال کسی بود که بتواند چنین کارهایی انجام دهد، اولین روز کاری من مصادف شده بود با عید قربان سال ۸۷ و همان موقع پس از پر کردن فرم استخدام مشغول به کار شدم. به دلیل اینکه روز عید بود و همه جا تعطیل روز اول کمی سخت گذشت اما به تدریج به کار عادت کردم حتی روزهای جمعه هم به شرکت می‌آمدم و نمی‌توانستم در خانه بمانم.

🔹 حضور در رایزکو چه قدر در پیشرفت شما تاثیرگذار بود و چه چیزهایی یاد گرفتید؟

من قبل از اینکه وارد رایزکو شوم تجربه کاری داشتم و کار بلد بودم اما می‌توانم بگویم حرفه‌ای نبودم، در شرکت‌های قبل کارهای مونتاژ کار را جوش می‌دادم در حقیقت یک جوشکار بودم اما در رایزکو ساخت‌وساز را یاد گرفتم مثلاً ساخت یک چهارپایه را بلد نبودم اما حالا حتی می‌توانم اسکلت ساختمان را هم بسازم. باید بگویم حضور در رایزکو بسیار در حرفه‌ام تاثیرگذار بود.



قبل از اینکه رئیس کاری را بگویم خودم آن را انجام می‌دادم، در سالن‌ها می‌چرخیدم و اگر همکاران می‌گفتند وسیله‌ای شکسته سریع جوش می‌دادم



تعهدی ماندگار

گفتگو با نفیسه عباسی به بهانه تقدیر از او
در مراسم یاس‌های سپید

■ «نفیسه عباسی» یکی از همکاران با سابقه در هلدینگ رایزکو است که اگر چه به عنوان همکار بازنشسته از وی تقدیر شد اما عشق به کار و مسئولیت پذیری باعث شده تا همچنان با عشق و علاقه در محل کار خود حضور پیدا کند. ■

بازنشستگی یکی از مراحل چرخه خدمت است و به معنای خروج از سازمان نیست. استفاده از تجربیات ارزشمند بازنشستگان فرصت ارزشمندی که به مدد کوله‌باری از تجربه، اندیشه و وسعت نظر و حاصل سال‌ها خدمت به دست می‌آید، آن‌ها در جایگاهی قرار دارند که می‌توانند دلسوزانه در پی رفع نقایص احتمالی برآیند. «نفیسه عباسی» از جمله این همکاران است که با وجود اینکه در مراسم یاس‌های سپید روز کارگر به افتخار نائل شدن به درجه بازنشستگی از وی تقدیر شد اما همچنان مانند روزهای اول کاری با عشق و علاقه در مجموعه رایزکو به کار خود ادامه می‌دهد.

«نفیسه عباسی» با اشاره به تجربه اولین روزهای کاری در رایزکو می‌گوید: «روزهای اول برای من کمی چالش برانگیز بود چرا که در شرکت قبلی مدیر داخلی بودم و به دلیل اینکه می‌خواستم تجربه جدیدی کسب کنم تغییر شغل داده و در رایزکو وارد واحد بازرگانی خارجی شدم. آن روزها برایم کمی سخت و استرس‌آور بود چرا که اطلاع زیادی از شغل جدیدم نداشتیم و همین مساله شرایط را برایم کمی سخت کرده بود البته تجربه‌های جدیدی هم به دست آوردم.»

وی ادامه می‌دهد: «زمانی که وارد شرکت شدم در بخش تامین، واحدی به نام صنایع بانک‌ها تشکیل نشده بود و تمام کارها با همکاری واحد مالی انجام می‌شد، با تشکیل این واحد من به عنوان اولین نفر وارد آن شدم. در ابتدا فعالیت‌هایی مانند تنظیم تنخواه ترخیص کاران و ارائه آن به امور مالی را انجام می‌دادم، با وجود اینکه تجربه نداشتیم اما توانستیم از هر همکار نکته‌ای آموخته و خودم را با شرایط وفق دهم و به این ترتیب کارهای بزرگتر به من محول شد به طوری که اکنون اخذ تخصیص ارز ثبت سفارش‌های هلدینگ، امور مربوط به ضمانت‌نامه‌ها و ... بر عهده من است.»

عباسی در پاسخ به اینکه در طول دوران کاری خود کدام روزها برایتان پر چالش و کدام روزها شیرین و خاطره‌انگیز بوده می‌گوید: «یکی از پر چالش‌ترین دوران کاری من دوران کرونا بود که هم استرس داشتیم و هم اینکه با رفتن همکاران به مرخصی با مشکل مواجه می‌شدیم، البته به طور کلی تجربه شاغل بودن برای من همیشه با خاطرات

شیرینی همراه بوده است خصوصا که همیشه محیط کار و همکارانم به مثابه خانواده دومی بودند که بیشترین اوقات روزم را در کنار آن‌ها سپری می‌کردم.»

وی ادامه اضافه می‌کند: «از به یادماندنی‌ترین روزهای کاری‌ام می‌توانم به روز کارگر امسال اشاره کنم که در سالن ۱۲ هزار نفری و در میان تشویق همکاران از من تقدیر شد، به من و تعدادی دیگر از همکاران گفته بودند در جایگاه دیگری بنشینیم و اصلا تصور شنیدن اسم خودم را از زبان مجری نداشتیم، اما لحظه‌ای که اسم من در میان جمع زیادی از همکاران و به عنوان نفرات یاس سپید خوانده شد، لحظه‌ای عجیب و غیر قابل وصفی بود فقط می‌توانم بگویم آن روز و آن لحظه جز ماندگارترین لحظات زندگیم شد، اینکه دکتر صمدی برای کارکنان ارزش قائل هستند برای من بسیار بارز است.»

این همکار در رابطه با اینکه چرا با وجود بازنشستگی همچنان شاغل هستید می‌گوید: «در ابتدا تصمیمی برای ادامه کار نداشتیم، اما درخواست من همزمان با روزهای پایانی سال و اوج شلوغی واحدی بودی که در آن حضور داشتم، احساس مسئولیت، نبود نیروی جایگزین و درخواست سازمان برای ادامه حضور و پیشبرد کارها، تصمیم را عوض کرد و قرار بر این شد تا زمان جایگزینی نیروی مناسب در شغلم باقی بمانم.»

وی با اشاره به اهمیت تعادل بین زندگی شخصی و کاری اضافه می‌کند: «با نظم و مدیریت زمان می‌توان در زندگی تعادل ایجاد کرد، کسی که نتواند این دو را مدیریت کند قطعا در زندگیش با مشکل مواجه خواهد شد توصیه من به کسانی که به تازگی وارد بازار کار شده‌اند این است که برای آرامش روانی خود و رشد و توسعه شخصی و کاری حتما این تعادل را ایجاد کنند. نه از کار برای زندگی بگذرند و نه از زندگی برای کار. اگر تعادل نباشد آرامش از بین خواهد رفت.»

عباسی در پاسخ به اینکه برای دوران فراغت از کار چه برنامه‌ای دارید می‌گوید: «من همیشه در طول زندگی کلاس‌های مختلف رفته و مدارک مختلف در رشته‌های مختلف گرفته‌ام اما قطعا ورزش را به طور مستمر دنبال خواهم کرد.»

وی با تاکید بر اینکه اگر به ابتدای روزهای کاری‌ام برگردم قطعا یک تخصص را دنبال خواهم کرد که طبق علاقه‌ام باشد می‌افزاید: «اعتقاد من این است که اگر از همان ابتدا یک تخصص را دنبال کنی و در آن پشتکار داشته باشی حتما موفق خواهی شد متأسفانه این موضوع در نسل ما روشن نبود و نتوانستیم به سراغ علایق خود رفته و خلاقیت‌هایمان را کشف کنیم. تجربه شخصی من می‌گوید اگر از همان ابتدا یک مسیر را طی کنی و از شاخه‌ای به شاخه‌ای دیگر نپری قطعا ارتقا و پیشرفت در انتظارت خواهد بود.»

عباسی در پایان با توصیف مجموعه رایزکو می‌گوید: «رایزکو از نظر من شبیه نهالی است که با تلاش‌های پدر معنوی خود تبدیل به یک درخت شده و اکنون یک خانواده بزرگ از ثمره آن استفاده می‌کنند.»



رایزکو از نظر من شبیه نهالی است که با تلاش‌های پدر معنوی خود تبدیل به یک درخت شده و اکنون یک خانواده بزرگ از ثمره آن استفاده می‌کنند



بومی سازی یک محصول کلیدی

روایت همکار جوان رایزکویی از تهدیدی که به فرصت تبدیل شد

تأیید و صحنه گذاری کیفیت

اما موفقیت تنها به فرمول سازی محدود نمی شد. تیم مهندسی موظف بود اطمینان یابد که ماده داخلی همیشه و در هر سری تولید، کیفیت لازم را دارد. بنابراین فرآیند صحنه گذاری دقیق آغاز شد؛ آزمون های فنی و تخصصی انجام گرفت و خواص محصول با نیازهای تولیدی مقایسه شد. در نهایت، نتیجه مثبت بود. ماده داخلی می توانست به طور کامل جایگزین نمونه وارداتی شود و خط تولید بدون نگرانی از توقف، به فعالیت ادامه دهد.

نگاه مسئولانه به محیط کار

امیرحسین درباره انگیزه اش برای ورود به این پروژه می گوید: «خیلی وقت ها افراد فقط وظایفشان را انجام می دهند. اما من معتقدم باید نگاه مسئولانه تری به محیط کار داشت. ما ساعت های زیادی از روز را در سازمان می گذرانیم و همان طور که در زندگی شخصی به دنبال پیشرفت هستیم، در محیط کار هم باید قدمی برای بهتر شدن شرایط برداریم.»

او تأکید می کند که چنین ابتکارهایی تنها به نفع سازمان نیست، بلکه می تواند در سطح کلان تر، برای کشور هم ارزش آفرین باشد؛ چرا که کاهش وابستگی به خارج، خود یک دستاورد استراتژیک است.

مسیر اجرایی و زمان بندی

این پروژه از انتهای سال گذشته استارت خورد. ابتدا مطالعات و آنالیز خواص انجام شد، سپس فرآیند شناسایی مواد جایگزین، تست های متعدد، و در نهایت فرمول سازی و تولید آزمایشی. امروز، این ماده داخلی سازی شده نه تنها به تولید پایدار کمک کرده، بلکه الگویی برای سایر تلاش های بومی سازی در رایزکو به شمار می رود.

بهبود مستمر در کار و زندگی

امیرحسین در پایان توصیه ای برای همکارانش دارد: «در سازمان ما همیشه واژه ای به نام بهبود مستمر مطرح است. این اصل فقط مخصوص کیفیت یا تولید نیست، بلکه باید در زندگی شخصی هم جاری باشد. بهبود مستمر به معنی برداشتن گام های کوچک اما پیوسته است که در طول زمان به نتایج بزرگ می انجامد. امیدوارم همه همکارانم با همین نگاه، به سمت بهترین بودن حرکت کنند.» ابتکار ارجمندفرد نشان می دهد که تغییرات بزرگ، گاهی از دل نگاه جزئی و پیگیری فردی شکل می گیرد. او با ایده ای ساده اما اثرگذار، نه تنها خط تولید را از خطر توقف نجات داد، بلکه الگویی الهام بخش برای سایر کارکنان شد. این همان روحیه ای است که در بخش «نگاه نو» نشریه راز صنعت به دنبال معرفی و پاسداشت آن هستیم؛ روحیه ای که آینده رایزکو را روشن تر می سازد.

■ در مسیر رشد سازمان ها، گاهی بزرگ ترین دستاوردها نه از دل پروژه های کلان، بلکه از دل ابتکارهای فردی و ایده های نو همکاران جوان شکل می گیرد. نگاهی تازه که به جای توقف در وظایف روزانه، به دنبال راه حل هایی برای کاهش وابستگی، افزایش بهره وری و خدمت به منافع کلان کشور است. نمونه روشن این نگاه، ابتکار امیرحسین ارجمندفرد است؛ مهندسی جوان از سایت آرسام پلاست راز که با ایده بومی سازی یک ماده وارداتی، مسیر تازه ای برای تولید قطعات در رایزکو گشود. ■

ورود به رایزکو

امیرحسین ارجمندفرد متولد سال ۱۳۷۰ است. او از اواخر سال ۱۳۹۸ به خانواده رایزکو پیوست و در بخش مهندسی تولید سایت آرسام پلاست راز مشغول به کار شد. تجربه و علاقه اش به حوزه مهندسی تولید سبب شد از همان ابتدا نگاهش فراتر از انجام وظایف روزمره باشد؛ او به دنبال ایجاد تغییر و یافتن راهکارهایی برای بهبود شرایط تولید بود.

چالش تأمین مواد اولیه

یکی از دغدغه های اصلی گروه رایزکو، تأمین یک ماده مصرفی خاص بود که تنها از خارج کشور تهیه می شد. محدودیت های ناشی از قوانین واردات و مشکلات تأمین، گاهی ورود این ماده را با تأخیرهای جدی مواجه می کرد و همین موضوع، خط تولید را با اختلال روبه رو می ساخت. برای ارجمندفرد و همکارانش، روشن بود که ادامه این وضعیت می تواند تهدیدی برای تداوم تولید باشد. راهکار روشن به نظر می رسید: «بومی سازی و داخلی سازی ماده وارداتی.»

ایده و آغاز کار

پیشنهادهای بومی سازی در ابتدا توسط امیرحسین و یکی از همکاران سابقش مطرح شد. آنها مسیر را با شناسایی ویژگی های ماده وارداتی آغاز کردند، بعد از بررسی تست ها و آزمون هایی که باید پاس شود، به مطالعه خواص مکانیکی و شیمیایی مورد نیاز و تحلیل کیفیت های لازم برای کاربرد صنعتی پرداختند. در نهایت با استفاده از مواد اولیه در دسترس و موجود در داخل کشور، فرآیند تحقیق، فرمول سازی و تست های متوالی آغاز شد. کاری زمان بر که نیازمند صبر و دقت فراوان بود، اما در نهایت به نتیجه ای ارزشمند ختم شد؛ «تولید یک ماده داخلی با کیفیتی هم سطح نمونه وارداتی.»

در سازمان ما همیشه واژه ای به نام بهبود مستمر مطرح است. این اصل فقط مخصوص کیفیت یا تولید نیست، بلکه باید در زندگی شخصی هم جاری باشد

ایده‌ای برای سلامت همکاران و بهبود فرآیند تولید

گفتگو با نسرين سعیدیان در خصوص ابتکاری خلاقانه برای بهبود تولید

چالش خط تولید چراغ

در خط تولید چراغ که عمدتاً با دستگاه‌ها و ربات‌ها انجام می‌شود، فرآیندی به نام چسب‌کاری وجود داشت. ربات‌ها در این مرحله، چسب را روی قطعات می‌زدند، اما گاهی بخش‌هایی به‌طور کامل چسب نمی‌خورد و اپراتورها مجبور بودند با استفاده از کش‌های پلاستیکی دو بخش را تحت فشار قرار دهند تا اتصال برقرار شود. این کار اگرچه در ظاهر ساده بود، اما پیامدهای سنگینی داشت، نشت چسب به بیرون و روی لنز چراغ، که باعث می‌شد محصول ظاهر مناسبی نداشته باشد.

از طرفی اپراتورها مجبور بودند ساعت‌ها با کاتر چسب‌های اضافه را پاک کنند؛ کاری که فشار زیادی به مچ دست وارد می‌کرد و ریسک مشکلات عضلانی و اسکلتی را افزایش می‌داد.

و همچنین در افت کیفیت محصول نیز تاثیرگذار بود؛ زیرا در دقایق اولیه که محصول هنوز خیس بود و به‌طور کامل خشک نشده بود، استفاده از کش‌ها موجب بروز مشکل برای لنز و ایجاد ایراد ظاهری می‌شد. او که خود در بخش چسب‌زنی ربات فعالیت داشت، از نزدیک شاهد این دشواری‌ها بود و به فکر اصلاح آن افتاد.

ایده‌ای ساده اما مؤثر

راه‌حلی که او پیشنهاد داد، ساده اما هوشمندانه بود: پوشش‌دادن دستی بخش‌هایی از چراغ که ربات به‌طور کامل چسب نمی‌زد. با این روش، دیگر نیازی به استفاده از کش نبود و در نتیجه:

- میزان نشت چسب به حداقل رسید.
- فرآیند پاک‌سازی طولانی و آسیب‌زا حذف شد.
- کیفیت محصول ارتقا یافت و ایرادات ظاهری ناشی از فشار کش برطرف شد.

سرعت تولید افزایش پیدا کرد؛ چرا که یک نفر از فرآیند خارج شد و نیروی انسانی کمتری برای این بخش موردنیاز بود. این ایده از دی‌ماه ۱۴۰۳ به‌صورت رسمی اجرایی شد و نتایج مثبت آن خیلی زود در عملکرد خط تولید نمایان شد.

از تجربه تا فرهنگ کاری

سعیدیان بیش از یک سال در این خط کار کرده و به‌خوبی با فرآیندها آشنا بود. همین شناخت عمیق به او کمک کرد تا نه‌تنها مشکل را ببیند، بلکه برای آن راه‌حل اجرایی و کاربردی پیدا کند. او می‌گوید: «برایم مهم بود فرآیند اصلاح شود، چون هم سلامت همکارانم در خطر بود و هم کیفیت محصول تحت‌تأثیر قرار می‌گرفت.»

چنین اقداماتی، بیش از آنکه یک تغییر فنی باشند، نشانه‌ای از روحیه مسئولیت‌پذیری کارکنان است؛ روحیه‌ای که باعث می‌شود سازمان از درون رشد کند و سرمایه انسانی‌اش بالنده‌تر شود.

آینده‌ای روشن برای یک نگاه نو

وقتی از او درباره آینده و اهدافش پرسیدیم، گفت: «کارم را خیلی دوست دارم و دلم می‌خواهد در آن پیشرفت کنم. نمی‌دانم در آینده چه پیش می‌آید، اما امیدوارم در جایگاهی باشم که هم از عهده وظایفم برآیم و هم فرصت رشد بیشتری داشته باشم.»

حرف‌های نسرين سعیدیان، یادآور این حقیقت است که خلاقیت و نوآوری الزاماً از جایگاه‌های مدیریتی نمی‌آید؛ بلکه می‌تواند از دل تجربه روزمره یک اپراتور خط تولید بیرون بیاید. نگاهی تازه که نه‌تنها فرآیندها را بهبود می‌بخشد، بلکه الگویی الهام‌بخش برای دیگران می‌شود.

■ گاهی خلاقیت در محیط کار، نه از دل ابزارهای پیچیده و فناوری‌های پیشرفته، بلکه از نگاه دقیق و مسئولانه‌ی یک همکار متعهد متولد می‌شود؛ نگاهی که به جای توقف در انجام وظایف روزمره، به بهبود شرایط و کاهش فشارهای فیزیکی و روانی بر همکارانش می‌اندیشد. در هلدینگ رایزکو، نمونه‌های زیادی از این دست ابتکارها وجود دارد که هر یک، مسیر تازه‌ای برای رشد سازمان و ارتقای فرهنگ کاری گشوده‌اند. یکی از این نمونه‌ها، ابتکار ارزشمند نسرين سعیدیان در خط تولید چراغ در سایت «اتحادیه نوین» است؛ اقدامی که نه تنها کیفیت محصول را افزایش داد، بلکه سلامت همکاران و سرعت انجام فرآیند را نیز بهبود بخشید. ■

از ورود به رایزکو تا یافتن مسیر تغییر

نسرين سعیدیان متولد سال ۱۳۷۷ است و از آبان ۱۴۰۱ با معرفی یک مرکز کارایی به خانواده بزرگ رایزکو پیوست. خودش می‌گوید روزی که وارد سازمان شد، قرار بود تنها پنج ماه همکاری کند؛ اما فضای دوستانه، حس همدلی میان همکاران و ارزش‌هایی که در محیط کاری لمس کرد، سبب شد ماندگار شود. «اینجا برای من فقط محل کار نیست؛ همکارانم حالا مثل دوستان نزدیکم هستند و همین باعث شد نتوانم از رایزکو دل بکنم.»

از همان ابتدا اما، نسرين تنها به انجام وظایف محوله بسنده نکرد. او علاقه داشت در جایی که می‌تواند، به بهبود فرآیند کمک کند، قدمی بردارد و پیشنهادی ارائه دهد. این ویژگی را از خانواده‌اش آموخته بود: «از کودکی پدر و مادرم به من یاد دادند وقتی چیزی اذیت می‌کند برای آن راهکاری پیدا کنم.» همین نگاه، زمینه‌ساز شکل‌گیری یک ایده نوآورانه شد.



برایم مهم بود فرآیند اصلاح شود، چون هم سلامت همکارانم در خطر بود و هم کیفیت محصول تحت‌تأثیر قرار می‌گرفت

جوانه شو

معرفی افتخارآفرینان خانواده بزرگ رایزکو

■ جوانه شو در این شماره هم به سراغ تعدادی از افتخارآفرینان خانواده بزرگ رایزکو رفته است تا گوشه‌ای از تلاش‌ها و موفقیت‌های آنان را از طریق نشریه راز صنعت انعکاس دهد. ما در این خانواده خوشحال و مفتخر به داشتن فرزندان هستیم که در کنار کسب علم از حضور در عرصه‌های دیگر اعم از ورزشی، هنر، علمی و ... غافل نشده‌اند و تلاش می‌کنند شعار بهترین خودت باش را به درستی جامه عمل بپوشانند. ■

دنیا مبارکه‌ئی درخشش در مسابقات جهانی



جهان ایستاد و مدال طلای کیک‌بوکسینگ را از آن خود کرد. این افتخار نه تنها برای خودش، که برای خانواده و دوستانش هم غرورآفرین بود. او می‌گوید: «از مبارزه کردن خوشم می‌آید، مخصوصاً وقتی از حرکات نمایشی استفاده می‌کنم. حس برتری در رینگ به من انرژی می‌دهد.» دنیا آرزو دارد روزی در جایگاه یک استاد ورزشی بایستد، باشگاه اختصاصی خودش را راه‌اندازی کند و شاگردانی داشته باشد که ادامه‌دهنده مسیرش باشند. برای او موفقیت فقط مدال و قهرمانی نیست؛ گاهی معنایش داشتن یک کسب‌وکار شخصی، خریدن ماشین یا حتی رفتن به سفرهای مشترک با پدر و مادرش است.

دنیا مبارکه‌ئی، دختر هفت‌ساله همکارمان حسن مبارکه‌ئی، از همان سال‌های ابتدایی کودکی علاقه‌اش به ورزش‌های رزمی را پیدا کرد. او هم‌زمان در دو رشته کیک‌بوکسینگ و کونگ‌فو فعالیت می‌کند؛ رشته‌هایی که شاید در نگاه اول برای سن و جنس او سخت و دشوار به نظر برسند، اما دنیا نشان داده که با پشتکار و علاقه می‌توان هر مانعی را پشت سر گذاشت. موفقیت‌های او هم مؤید همین موضوع است. سال ۱۴۰۱ در رقابت‌های استانی کونگ‌فو توانست عنوان نخست را به دست آورد. کمی بعد، در تورنمنت بین‌المللی اورآسیا در کشور ازمنستان، در رده خردسالان و وزن ۱۸ کیلوگرم روی سکوی قهرمانی



سپهر محمدی توپ‌گرد رویای سفید



علاقه‌اش یعنی پرتغال و استقلال را دنبال می‌کند، اما رویاهای بزرگش را در دنیای علم و پزشکی جست‌وجو می‌کند و می‌گوید: «فوتبال ورزش مورد علاقه من است، ولی گزینه‌ای نیست که آینده شغلی‌ام را در آن دنبال کنم. دوست دارم به ادامه تحصیل و تمرکز بر درس‌هایم بتوانم در رشته پزشکی ادامه تحصیل دهم.» سپهر در پایان صحبت‌هایش می‌گوید: «به نظرم هر کسی باید به دنبال یادگیری باشد. او ورزش را برای سرگرمی و هیجان دوست دارد، اما مسیر زندگی‌اش را در علمی می‌بیند که بتواند به مردم کمک کند.

سپهر محمدی، فرزند مرتضی محمدی، پسر بچه‌ای ده‌ساله است که درست مثل بسیاری از هم‌سن‌وسال‌هایش، توپ فوتبال را دوست و همبازی روزهای کودکی‌اش می‌داند. بیش از یک سال است که فوتبال را به‌طور جدی دنبال می‌کند و در نخستین مسابقه‌ای که شرکت داشت، توانست مقام سوم را به دست بیاورد. همان تجربه کوتاه برایش کافی بود تا طعم رقابت و هیجان ورزش گروهی را بچشد. اما نگاه سپهر به آینده کمی متفاوت است. برای او، اگر چه فوتبال فرصتی برای نشاط و سرگرمی است و بازی تیم‌های مورد

کارن شفیقی کوچک اما پرتلاش



می‌تواند کسب و کار شخصی خود را داشته باشد و مسیر شغلی‌اش را نیز در همان فضا دنبال کند. او برای آینده‌اش رویای بزرگی دارد و دوست دارد روزی باشگاه ورزشی خودش را داشته باشد. او باور دارد با تلاش می‌توان به موفقیت دست پیدا کرد و کلید رسیدن به هر دستاوردی را «پشتکار و دست نکشیدن از آرزوها» می‌داند و با همین نگاه، امیدوار است مسیر قهرمانی و موفقیت‌هایش ادامه پیدا کند. کارن باور دارد که حتی کوچک‌ترین قدم‌ها، اگر با پشتکار برداشته شوند، می‌توانند به قله‌های بزرگ ختم شوند.

کارن شفیقی، فرزند یکی از همکارانمان، شش ساله است و از چهار سالگی پا به دنیای کاراته گذاشته و از همان زمان با علاقه و پشتکار تمریناتش را دنبال می‌کند. او در همین سن کم، در مسابقات مختلف باشگاهی و تیمی شرکت کرده و توانسته مقام طلا در رقابت‌های باشگاهی و مقام سوم در مسابقات تیمی را به دست آورد. کارن می‌گوید همیشه تلاش می‌کند بهترین باشد و رضایتش تنها زمانی جلب می‌شود که روی سکوی نخست بایستد. برای او ورزش تنها یک فعالیت نیست، بلکه آینده‌ای است که در آن



نگاهی به کتاب «افزایش توان تاب‌آوری: تکنیک‌ها و ترفندهایی برای پیشرفت‌های بهتر»

نوشته نیکولا مارتین
ترجمه طبیبه شهرابی فراهانی

خلاصه‌ای از محتوای کتاب

این کتاب در چند بخش اصلی، مسیر پرورش تاب‌آوری را ترسیم می‌کند:

شناخت تاب‌آوری: مارتین ابتدا به تعریف دقیق تاب‌آوری و تفاوت آن با مفاهیمی مثل صبر یا استقامت می‌پردازد. او تأکید می‌کند تاب‌آوری یک مهارت آموزشی است و برخلاف تصور، ویژگی ذاتی یا صرفاً ارثی نیست.

ابزارهای فردی: تمرکز بر ذهن‌آگاهی، خودشناسی، مدیریت هیجان‌ها و تنظیم احساسات. نویسنده نشان می‌دهد که چگونه با تمرین‌های ساده می‌توان ذهن را برای مواجهه با بحران آماده کرد.

روابط و حمایت اجتماعی: بخشی از تاب‌آوری از طریق شبکه ارتباطی و حمایتی تقویت می‌شود. کتاب به نقش دوستان، خانواده و همکاران در بازیابی توان روحی پرداخته و روش‌های بهبود کیفیت روابط را شرح می‌دهد.

تکنیک‌های عملی: از برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیر گرفته تا تغییر زاویه نگاه به مسائل، تکنیک‌هایی معرفی می‌شوند که خواننده را قادر می‌سازد فشارها را به فرصت تبدیل کند.

رشد پس از بحران: مارتین تأکید می‌کند تاب‌آوری صرفاً به معنای بازگشت به حالت قبل نیست، بلکه فرصتی است برای ساختن «خود تازه و توانمندتر» پس از هر تجربه دشوار.

کتاب «افزایش توان تاب‌آوری» به‌ویژه برای کسانی مفید است که می‌خواهند در زندگی شخصی یا حرفه‌ای‌شان با آرامش بیشتری مسیر رشد را طی کنند. این اثر نشان می‌دهد که تاب‌آوری یک انتخاب روزانه است؛ انتخابی برای دیدن نور در دل تاریکی و یافتن امید در میانه بحران.



مقدمه‌ای بر موضوع کتاب

در دنیای امروز که تغییرات و بحران‌ها بخشی جدانشدنی از زندگی فردی و حرفه‌ای ما هستند، بیش از هر زمان دیگری به مهارتی نیاز داریم که بتواند ما را در مسیر پرچالش زندگی حفظ کند: «تاب‌آوری». تاب‌آوری به معنای توانایی بازگشت به شرایط عادی پس از تجربه سختی‌هاست، اما در معنای عمیق‌تر، مهارتی است برای رشد و شکوفایی در دل بحران‌ها. این مهارت، افراد را یاری می‌دهد تا نه تنها در برابر مشکلات دوام بیاورند، بلکه از دل سختی‌ها فرصت‌های تازه‌ای بسازند.

معرفی کتاب

در عین حال ساده، مجموعه‌ای از روش‌های عملی را ارائه می‌کند که خواننده می‌تواند به‌سرعت در زندگی روزمره خود به‌کار گیرد. ترجمه روان طبیبه شهرابی فراهانی نیز باعث شده تا مفاهیم کتاب به شکلی روشن و قابل استفاده در اختیار فارسی‌زبانان قرار گیرد.

کتاب «افزایش توان تاب‌آوری: تکنیک‌ها و ترفندهایی برای پیشرفت‌های بهتر» اثر نیکولا مارتین، راهنمایی کاربردی برای افرادی است که می‌خواهند ظرفیت روانی و ذهنی خود را در برابر فشارهای زندگی افزایش دهند. نویسنده با نگاهی علمی و

ارکان عمومی قراردادها

■ در حقوق، اصل بر این است که هر توافقی که میان اشخاص منعقد می‌شود، خواه به صورت شفاهی و خواه به شکل مکتوب از اعتبار برخوردار است. با این حال تجربه نشان داده است که بهترین و مطمئن‌ترین شیوه توافق، تنظیم آن به صورت مکتوب و در قالب قرارداد است. قرارداد، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اسناد حقوقی، نه تنها بیانگر اراده و توافق طرفین است، بلکه ابزار اصلی برای اثبات و اجرای حقوق و تعهدات محسوب می‌شود. هر قراردادی دارای ارکانی است که برخی از آن‌ها در تمام قراردادهای مشترک‌اند و برخی دیگر بسته به نوع قرارداد، ویژگی‌های خاصی دارند. شناخت این ارکان کمک می‌کند تا قراردادها با دقت و شفافیت بیشتری تنظیم شوند و از بروز اختلافات احتمالی در آینده پیشگیری شود. در ادامه، مهم‌ترین ارکان عمومی قراردادها معرفی می‌شود: ■



۱ طرفین قرارداد یکی از اصلی‌ترین ارکان قرارداد است که نمایانگر اشخاصی (اعم از حقیقی و حقوقی) است که می‌خواهند توافقی را حاصل نمایند و با امضای ایشان قرارداد معتبر و لازم‌الاجرا می‌شود. در خصوص طرفین قرارداد، لازم است مشخصات کامل هویتی و ارتباطی در قرارداد ذکر شود.

۲ موضوع، یکی از اصلی‌ترین ارکان قرارداد به شمار می‌رود. موضوع قرارداد نشان دهنده اثر حقوقی است که طرفین با قرارداد قصد ایجاد آن را دارند. به طور مثال در قرارداد فروش ملک، فروش یا تملیک ملک، موضوع قرارداد به شمار می‌رود. لازم است موضوع قرارداد به طور کامل، شفاف و خالی از هرگونه ابهام ذکر شود.

۳ مدت قرارداد اصولاً نشان‌دهنده بازه زمانی است که موضوع قرارداد باید در آن به انجام رسد. از آنجایی که عدم پایبندی به مدت قرارداد ممکن است تبعات حقوقی برای طرفین داشته باشد، لازم است این مدت به صورت شفاف و صریح در قرارداد ذکر شود.

۴ مبلغ قرارداد و نحوه پرداخت آن از مهم‌ترین ارکان قرارداد است که باید به صورت دقیق در قرارداد مشخص شود و تکلیف کسور قانونی و قراردادی نیز تعیین شود.

۵ در هر قرارداد شخص یا اشخاص دخیل تعهداتی برعهده دارند که برای رفع ابهام و امکان مطالبه از آن‌ها باید آن را در قرارداد ذکر کرد. این تعهدات به تفکیک و همراه با جزئیات و مواعد (در صورت وجود) ذیل این ماده ذکر می‌شود.

۶ در صورتی که در نظر گرفتن تضامین در قرارداد برای پیش‌پرداخت، اجرای تعهدات یا حسن اجرای تعهدات هر یک از طرفین ضروری باشد، نوع و میزان تضمین، نحوه عودت تضمین و مبالغ قابل برداشت از محل تضامین در ماده مستقلی تحت عنوان تضامین ذکر می‌شود.

۷ قوه قاهره یا فورس مازور ناظر به حوادث خارجی، غیر قابل پیش‌بینی، اجتناب‌ناپذیر است که اجرای قرارداد را برای هر یک از طرفین به تعویق انداخته یا غیر ممکن سازد. این موضوع و پیامدهای آن معمولاً یکی از مواد قرارداد را به خود اختصاص می‌دهد.

۸ گاه قرارداد با اراده یکی از طرفین قابل فسخ است. شرایط فسخ قرارداد، آثار فسخ، سلب حق فسخ هر یک از طرفین و موارد مشابه ذیل این ماده آورده می‌شود. در ماده مجزایی تحت عنوان فسخ قرارداد، مطرح می‌شود.

۹ گاهی تفسیر مفاد قرارداد یا نحوه اجرای آن موضوع اختلاف بین طرفین می‌شود. در ماده حل‌وفصل اختلافات به نحوه حل‌وفصل اختلافات و مرجع صالح برای رسیدگی به اختلافات، اعم از دادگاه یا داوری یا غیره پرداخته می‌شود.

۱۰ پیشنهاد می‌شود در قرارداد ماده‌ای جهت تعیین تکلیف نحوه انجام مکاتبات میان طرفین (اعم از به صورت الکترونیک یا فیزیکی) ذکر شود تا هرگونه ارتباط میان طرفین، از این طریق و از طریق نشانی‌های مندرج در آن صورت پذیرد.

۱۱ معمولاً برای پایان‌بندی قراردادهای ماده‌ای تحت عنوان تعداد مواد و نسخ قرارداد ذکر می‌شود تا مشخص شود توافق طرفین دقیقاً محدود و محصور در چند ماده بوده و قرارداد در چند نسخه اصلی تنظیم شده و در اختیار چه کسانی قرار گرفته است.

تنظیم قرارداد صحیح و دقیق، مهم‌ترین گام در هر توافق حقوقی است. قرارداد شفاف نه تنها روابط کاری و حقوقی را سامان می‌دهد، بلکه زمینه اعتماد و همکاری پایدار میان طرفین را فراهم می‌آورد. بی‌توجهی به ارکان قرارداد می‌تواند به بروز اختلافات جدی و حتی خسارت‌های جبران‌ناپذیر منجر شود. از این رو، آگاهی از ارکان عمومی قراردادها و توجه به جزئیات آن‌ها، ضامن موفقیت و سلامت هر رابطه حقوقی خواهد بود.



افروز صمدی،
سرپرست واحد
حقوقی رازکو

هنر انتقاد سازنده: چگونه بازخوردی بدهیم که تغییر ایجاد کند؟

«آموزش تکنیک‌های روانشناختی برای ارائه انتقاد مؤثر بدون تخریب رابطه کاری»



محمد حسن
احمدی
روانشناس
هلدینگ رایزکو

■ در محیط‌های کاری فشرده‌ای مانند صنعت خودروسازی یا سازمان‌های پروژه‌محور، ارائه بازخوردهای اصلاحی به همکاران، از اپراتورهای خط تولید تا مدیران میانی، نیازمند ظرافت روانشناختی خاصی است. یک انتقاد نابهنگام به مهندس کنترل کیفیت ممکن است باعث کاهش دقت بازرسی‌ها شود، یا بازخورد نامناسب به تکنسین‌ها می‌تواند اختلافات بین واحدی را تشدید کند. تحقیقات انجمن روانشناسی صنعتی نشان می‌دهد ۶۷٪ خطاهای کیفیت ریشه در ارتباطات نامؤثر بازخوردها دارد. اما سازمان‌های پیشرو با به‌کارگیری تکنیک‌هایی مانند «بازخورد ساندویچی» و «الگوی STAR» توانسته‌اند ۴۰٪ بهبود در پذیرش انتقادات ایجاد کنند. این نوشتار با بررسی چالش‌های خاص محیط‌های عملیاتی، راهکارهایی ارائه می‌دهد که هم برای سرپرستان خط تولید و هم برای مدیران ارشد قابل اجرا است. ■

تشخیص زمان مناسب و بسته‌بندی محتوا (تکنیک STAR)

راهکار: از مدل STAR (موقعیت، وظیفه، عمل، نتیجه) برای ساختاردهی انتقاد استفاده کنید. ابتدا موقعیت را عینی توصیف کنید، سپس تأثیر رفتار را بر کار تیمی یا کیفیت محصول نشان دهید. **مثال:** به جای گفتن «طرح تو اشتباه است»، بگویید: «در پروژه الف (Situation)، وقتی قطعات با تolerانس ۰.۱ میلی‌متر ساخته شدند (Task)، اندازه‌گیری‌ها نشان داد ۳۰٪ از استاندارد انحراف داریم. (Action) پیشنهاد می‌کنم محاسبات را با واحد کنترل کیفیت بازبینی کنیم (Result)». **تمرین:** در بازخوردهای این هفته، حتماً از یک داده کمی (مثل درصد خطا، زمان تأخیر) استفاده کنید.

ترکیب بازخورد منفی و مثبت (الگوی ساندویچی)

راهکار: انتقاد را بین دو نکته مثبت قرار دهید. ابتدا یک دستاورد را تأیید کنید، سپس مشکل را مطرح کرده، در پایان با پیشنهاد بهبود پایان دهید. **مثال:** «دقت تو در مونتاژ قطعات (مثبت ۱) قابل تقدیره. اما تست استقامت نشان داد اتصالات تحت فشار ۲۰۰ نیوتن مقاومت ندارند (منفی). پیشنهاد می‌کنم پارامترهای جوش را با مهندس مواد بررسی کنیم (مثبت ۲)». **تمرین:** برای هر بازخورد منفی، حداقل دو ویژگی مثبت واقعی از همکارتان یادداشت کنید.

انتقاد سازنده در صنایع حساس مانند خودروسازی، ابزار کنترل کیفیت انسانی است. با ترکیب تکنیک‌های ساختاریافته (STAR)، روانشناسی ارتباطات (ساندویچی) و پیگیری سیستماتیک، می‌توان بازخوردها را از تهدید به موتور محرکه بهبود مستمر تبدیل کرد. سازمان‌هایی که این فرهنگ را نهادینه می‌کنند، شاهد کاهش ۴۰٪ خطاهای مکرر و تقویت روحیه تیمی خواهند بود.

ایجاد فضای امن برای گفتگو (پرسش‌های باز)

راهکار: پس از بیان انتقاد، با پرسش‌هایی مثل «نظر تو چیه؟» یا «چطور می‌تونیم این رو بهبود بدیم؟» طرف مقابل را در حل مسئله شریک کنید. **مثال:** در اختلاف نظر مهندسان طراحی و تولید: «پیشنهاد تو برای کاهش هزینه قطعات جالبه، فکر می‌کنی چطور می‌تونیم بدون افت کیفیت اون رو اجرا کنیم؟» **تمرین:** در هر بازخورد، حداقل یک سؤال باز بپرسید و ۱۵ ثانیه سکوت کنید تا طرف مقابل فکر کند.

تمرکز بر رفتار نه شخصیت

تکنیک توصیف عینی (راهکار): از برچسب‌های کلی (بی‌دقت هستی) پرهیز کنید. به جای آن، رفتار خاص، تأثیر ملموس و راهکار جایگزین ارائه دهید. **مثال:** در خط تولید: «وقتی گزارش بازرسی روزانه با تأخیر ثبت می‌شود (رفتار)، تیم کنترل کیفیت ۱ ساعت معطل می‌ماند (تأثیر). می‌تونیم ساعت ۱۱ را برای ثبت هماهنگ کنیم؟ (راهکار)» **تمرین:** جملات خود را با «وقتی...» شروع کنید و از کلمات «همیشه/هرگز» پرهیزید.

پیگیری و تقویت تغییرات (سیستم پاداش کوچک)

راهکار: وقتی رفتار اصلاح شد، با تشکر عمومی یا امتیازات کوچک (مثل انتخاب شیفت موردعلاقه)، تغییر مثبت را تقویت کنید. **مثال:** پس از بهبود زمان تحویل گزارش‌ها: «تغییر سیستم ثبت گزارش تو واقعاً به برنامه‌ریزی خط کمک کرد. فردا می‌تونی اول شیفت انتخاب کنی.» **تمرین:** یک جدول پیگیری تغییرات برای هر تیم ایجاد کنید و پیشرفت‌های ماهانه را جشن بگیرید.

«اهدای خون، اهدای فرصت زیستن»

گزارشی از پویش اهدای خون
در هلدینگ رایزکو

📌 نگاهی به روز ملی اهدای خون

۹ مرداد در تقویم ملی کشورمان به نام روز اهدای خون ثبت شده است؛ روزی که یادآور ارزشی دیرینه در فرهنگ ایرانیان است: ایثار و همدلی. مردم ما در موقعیت‌های گوناگون، از بحران‌های طبیعی گرفته تا شرایط عادی، بارها نشان داده‌اند که آماده‌اند با اهدای خون، جان دیگری را نجات دهند. در چنین روزی، مجتمع صنعتی رایزکو نیز صحنه‌ای دیگر از این فرهنگ انسانی را رقم زد و یادآور شد که گاهی یک اقدام ساده می‌تواند حیاتی‌ترین نقش را در ادامه زندگی بیماران نیازمند ایفا کند.

📌 رایزکو؛ پیشگام در مسئولیت اجتماعی

برگزاری این پویش به ابتکار واحد HSE هلدینگ رایزکو و در راستای مسئولیت‌های اجتماعی مجموعه انجام شد و با همراهی سازمان انتقال خون کشور شکل گرفت. رایزکو سال‌هاست نشان داده مسئولیت اجتماعی برایش تنها یک شعار نیست، بلکه رویکردی عملی و همیشگی است. استقبال گسترده همکاران از این برنامه نیز گواهی بود بر جایگاه ریشه‌دار فرهنگ نوع‌دوستی در میان خانواده رایزکو.

📌 آماری فراتر از انتظار

بر اساس برنامه‌ریزی سازمان انتقال خون، ظرفیت پذیرش ۷۵ نفر اعلام شده بود. اما شور و اشتیاق کارکنان فراتر از این رقم رفت؛ بیش از ۲۰ درصد بیشتر از ظرفیت ثبت‌نام کردند و در نهایت ۸۶ نفر پذیرش شدند. پس از انجام بررسی‌های پزشکی، ۶۸ نفر موفق به شرکت در این پویش شدند؛ شامل ۶۴ نفر از آقایان و ۴ نفر از بانوان. آماری که نشان می‌دهد، انگیزه و علاقه به مشارکت اجتماعی در میان کارکنان رایزکو تا چه اندازه پررنگ است.

📌 تجربه‌ای متفاوت در یک روز کاری

در روز اجرای پویش، سالن مجتمع صنعتی رایزکو حال و هوایی صمیمی و پرشور داشت. همکاران از واحدها و بخش‌های مختلف، فارغ از جایگاه شغلی، در کنار هم قرار گرفتند تا سهمی در نجات جان بیماران ایفا کنند. صف‌های منظم، گفت‌وگوهای دوستانه و لبخند رضایتی که پس از اهدا روی چهره‌ها نقش بست، روزی متفاوت را برای خانواده رایزکو رقم زد؛ روزی که حس همدلی بر همه چیز غلبه داشت.

📌 چشم‌انداز ادامه مسیر

با توجه به استقبال گسترده، واحد HSE اعلام کرده است که نوبت دوم این پویش در آبان‌ماه ۱۴۰۴ برگزار خواهد شد. علاوه بر این، رایزنی‌ها برای اجرای طرح در دفتر مرکزی رایزکو نیز آغاز شده است. بر اساس اعلام سازمان انتقال خون، حضور تیم در دفتر مرکزی منوط به رسیدن ثبت‌نام‌کنندگان به حد نصاب ۷۵ نفر است. از همین رو، فرآیند پیش‌ثبت‌نام متقاضیان در دستور کار قرار گرفته تا در صورت تکمیل ظرفیت، کارکنان دفتر مرکزی نیز در این اقدام ارزشمند سهیم شوند.

📌 فراتر از یک پویش

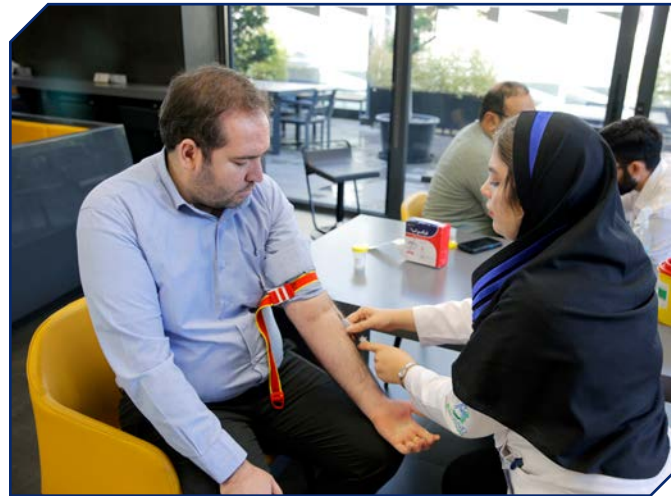
پویش اهدای خون در رایزکو نشان داد که این مجموعه، مسئولیت‌های اجتماعی را هم‌سنگ فعالیت‌های صنعتی خود می‌بیند. همان‌طور که تولیدات رایزکو به حرکت چرخ‌های صنعت کشور کمک می‌کنند، مشارکت کارکنانش در چنین طرح‌هایی نیز به جامعه جان تازه‌ای می‌بخشد و امید را در دل‌ها زنده می‌سازد.

■ گاهی ساده‌ترین تصمیم‌ها می‌توانند بزرگ‌ترین اثر را بر زندگی انسان‌ها بگذارد؛ تصمیمی مثل آستین بالا زدن و بخشیدن قطره‌ای از خون برای نجات جان دیگری. همین حس انسانی و مسئولانه بود که صبح یکی از روزهای مرداد، حال و هوای مجتمع صنعتی رایزکو را متفاوت کرد. این مجتمع در شهر صفادشت میزبان پویش «اهدای خون، اهدای فرصت زیستن» شد؛ رویدادی که فراتر از یک برنامه سازمانی، تصویری از همدلی و نوع‌دوستی خانواده بزرگ رایزکو را به نمایش گذاشت. ■



رایزکو سال‌هاست نشان داده مسئولیت اجتماعی برایش تنها یک شعار نیست، بلکه رویکردی عملی و همیشگی است





پایش سلامت برای آینده‌ای مطمئن‌تر

معاینات ادواری در ریزکو؛ خط مقدم مسئولیت‌پذیری سازمانی

■ معاینات ادواری سلامت کارکنان هلدینگ ریزکو امسال نیز با همکاری درمانگاه اورند سلامت برگزار شد؛ برنامه‌ای که به‌عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی ریزکو برای حفظ و ارتقای سلامت سرمایه انسانی اجرا می‌شود. ■

در جهان امروز، سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شود؛ دارایی‌ای که کیفیت آن نه تنها بر بهره‌وری و رشد اقتصادی، بلکه بر فرهنگ سازمانی و حتی جایگاه اجتماعی مجموعه نیز اثرگذار است. از همین رو، سازمان‌های پیشرو در سراسر دنیا سال‌هاست که توجه ویژه‌ای به سلامت جسمی و روانی کارکنان خود دارند. یکی از شاخص‌ترین ابزارهای تحقق این هدف، اجرای «معاینات ادواری طب کار» است؛ معایناتی که بر پایه قوانین ملی و بین‌المللی، وظیفه‌ای غیرقابل چشم‌پوشی برای هر کارفرما به شمار می‌رود.

در قانون کار ایران، به صراحت در ماده ۹۲ بر ضرورت معاینات دوره‌ای تأکید شده و سازمان تأمین اجتماعی نیز آن را بخشی از نظام مراقبت‌های بهداشتی کارکنان تعریف کرده است. فلسفه این الزام روشن است: پیشگیری همیشه کم‌هزینه‌تر و اثربخش‌تر از درمان است. معاینات ادواری فرصتی است برای شناسایی زودهنگام بیماری‌ها یا مشکلات جسمی ناشی از محیط کار، اصلاح سبک زندگی و ایجاد اطمینان برای کارکنان که سلامت‌شان دغدغه نخست سازمان است.

■ ریزکو؛ تعهدی فراتر از الزامات قانونی

هلدینگ ریزکو به عنوان یکی از مجموعه‌های پیشرو در صنعت قطعه‌سازی کشور، از سال‌ها پیش اجرای معاینات ادواری را نه صرفاً به‌عنوان یک تکلیف قانونی، بلکه به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی خود تعریف کرده است. این مجموعه باور دارد که توسعه صنعتی زمانی پایدار خواهد بود که نیروی انسانی سالم و توانمند پشتوانه آن باشد. بر همین اساس، واحد HSE همه ساله با همکاری درمانگاه اورند سلامت، برنامه معاینات دوره‌ای را برای تمامی کارکنان بدون استثناء اجرا می‌کند؛ اقدامی که نشان‌دهنده نگاه بلندمدت سازمان به مفهوم «ما یک خانواده‌ایم» است.

■ معاینات ادواری ۱۴۰۴؛ مشارکت همه سطوح سازمانی

در تابستان سال جاری، مطابق تقویم سالانه، معاینات ادواری کارکنان ریزکو برگزار شد. معاینات مدیران ارشد، مدیران عامل، معاونین و روسا نیز از اردیبهشت ماه آغاز و در تیر ماه به پایان رسید. در مردادماه نیز معاینات ادواری کارشناسان ستادی و همکاران خطوط تولید آغاز شد. این گستردگی پوشش، تأکید دوباره‌ای است بر اینکه سلامت، مرزی میان سطوح سازمانی نمی‌شناسد و همه اعضای خانواده ریزکو در این مسیر برابرند.

■ آمار و جزئیات برگزاری

بر اساس برنامه‌ریزی انجام شده، معاینات تا آذر ماه ادامه خواهد داشت. همکاری با درمانگاه «ورند سلامت» همچون سال‌های گذشته، پشتوانه تخصصی این طرح بود.

■ معاینات شامل دو مرحله اصلی بود:

آزمایش خون برای بررسی شاخص‌های اولیه سلامت و فراهم کردن مبنایی برای معاینات تخصصی. معاینات بالینی و تخصصی توسط پزشکان مجرب، که طی آن طیف گسترده‌ای از تست‌ها و آزمایش‌ها انجام شد؛ از جمله:

- شنوایی‌سنجی (آودیومتری)
- سنجش عملکرد ریه (اسپیرومتری)
- بینایی‌سنجی (اپتومتری)
- نوار قلب و اکوکاردیوگرافی
- سونوگرافی شکم، لگن و پستان
- ماموگرافی برای بانوان
- ویزیت دندانپزشکی
- ویزیت متخصص قلب
- ویزیت متخصص داخلی
- ویزیت متخصص طب کار

■ هدف‌گذاری فراتر از تشخیص بیماری

معاینات ادواری در ریزکو تنها با هدف تشخیص زودهنگام بیماری‌ها برگزار نمی‌شود، بلکه رویکردی پیشگیرانه و اصلاحی را دنبال می‌کند. کارکنانی که در معرض عوامل زیان‌آور محیط کار قرار دارند، با دقت بیشتری بررسی می‌شوند و در صورت لزوم به آزمایش‌ها یا مشاوره‌های تخصصی ارجاع داده می‌شوند. این نگاه، تضمین می‌کند که معاینات تنها یک رویداد سالانه نباشد، بلکه فرآیندی مستمر برای ارتقای سبک زندگی سالم باشد.

■ سلامت به مثابه مسئولیت اجتماعی

برگزاری این معاینات در سطح گسترده، تنها اقدامی داخلی برای حفظ بهره‌وری نیست؛ بلکه بخشی از مسئولیت اجتماعی ریزکو نیز محسوب می‌شود. یک نیروی انسانی سالم و پرانرژی، نه تنها کیفیت کار را ارتقاء می‌دهد، بلکه بر زندگی خانوادگی و اجتماعی کارکنان نیز اثر مستقیم دارد. در حقیقت، سلامت کارکنان ریزکو، به سلامت خانواده‌ها و به تبع آن به سلامت جامعه گره خورده است. برگزاری منظم و دقیق معاینات ادواری در ریزکو، بار دیگر نشان داد که این مجموعه سلامت کارکنان خود را هم‌پای توسعه صنعتی و اقتصادی می‌بیند. وقتی شعار «ما یک خانواده‌ایم» در عمل معنا پیدا کند، حاصل آن محیطی ایمن‌تر، کارآمدتر و انسانی‌تر خواهد بود. شاید در نگاه نخست معاینات سالانه تنها یک اقدام پزشکی به نظر برسد، اما در واقع پایه‌ریزی آینده‌ای مطمئن‌تر برای کارکنان و خانواده بزرگ ریزکو است.



واحد HSE همه ساله با همکاری درمانگاه اورند سلامت، برنامه معاینات دوره‌ای را برای تمامی کارکنان بدون استثناء اجرا می‌کند؛ اقدامی که نشان‌دهنده نگاه بلندمدت سازمان به مفهوم «ما یک خانواده‌ایم» است

هم قدم در مسیر عشق

نگاهی به بزرگ‌ترین اجتماع انسانی جهان از منظر همدلی، فرهنگ و پیام‌های امروز

■ هر سال با فرارسیدن اربعین حسینی، جاده‌های منتهی به کربلا شاهد بزرگ‌ترین اجتماع عاشقان جهان می‌شود. در این میان، خانواده بزرگ رایزکو نیز سنتی ارزشمند را پاس می‌دارد؛ سنتی که طی آن، ۱۱۰ نفر از همکاران به قید قرعه انتخاب می‌شوند تا در کنار میلیون‌ها زائر، گام در مسیر عشق و ایثار بگذارند. ■

پیامی برای امروز

اربیین در ظاهر یک آیین مذهبی است، اما در حقیقت پیامی اجتماعی و انسانی دارد. در جهانی که بحران‌های اقتصادی و اجتماعی فراوان است، اربیین یادآور صبر، پایداری و امید است. همان‌گونه که زائران خسته اما استوار گام به گام به مقصد می‌رسند، جامعه نیز می‌تواند با همبستگی، دشواری‌ها را پشت سر بگذارد. رایزکو نیز برگزاری این سنت را فرصتی برای بازآفرینی امید در دل خانواده خود می‌داند؛ تجربه‌ای که فراتر از سفر، الهام‌بخش استقامت در زندگی روزمره خواهد بود.

اربیین؛ فراتر از یک سفر

پیاده‌روی اربیین تنها یک حرکت آیینی نیست؛ تجربه‌ای است که مرزهای جغرافیایی و فرهنگی را درمی‌نوردد و میلیون‌ها نفر را با ملیت‌ها، زبان‌ها و باورهای گوناگون در یک مسیر مشترک گرد هم می‌آورد. در این راه، فردیت رنگ می‌بازد و همگان خود را عضوی از یک خانواده جهانی می‌دانند؛ خانواده‌ای که محورش عشق به ابا عبدالله (ع) است. در طول مسیر، صحنه‌هایی رقم می‌خورد که هیچ واژه‌ای توان بازگویی کامل آن را ندارد؛ کودکانی که با لیوانی آب زائران را بدرقه می‌کنند، خانواده‌هایی که در موبک‌ها ساده‌ترین غذاها را با عشق تقدیم می‌کنند، پزشکانی که بی‌هیچ چشمداشتی یاری می‌رسانند و جوانانی که با لبخند، خاک راه را می‌رویند. همین جلوه‌های بی‌ریا، پیاده‌روی اربیین را به بزرگ‌ترین همایش داوطلبانه جهان بدل ساخته است.

تجربه‌ای ماندگار

بازگشت از پیاده‌روی اربیین به معنای پایان راه نیست. همکاران اعزامی روایت می‌کنند که دستاوردهای تنها خاطره مسیر نبوده، بلکه درک عمیقی از همبستگی و نوع‌دوستی با خود آورده‌اند؛ تجربه‌ای که بر روابط فردی، خانوادگی و حتی کاری آن‌ها سایه می‌افکند. شاید راز ماندگاری اربیین در همین باشد؛ سفری که هر سال تکرار می‌شود، اما هیچ‌گاه رنگ تکرار به خود نمی‌گیرد.

پیوند معنویت با هویت سازمانی

برای رایزکو، پیاده‌روی اربیین بخشی از هویت سازمانی است. این حرکت نشان می‌دهد که هلدینگ تنها به توسعه صنعتی و اقتصادی نمی‌اندیشد، بلکه به رشد فرهنگی و معنوی کارکنان خود نیز اهمیت می‌دهد. استمرار این سنت و استقبال گسترده از آن، گواهی است بر اینکه چنین اقداماتی می‌تواند حس تعلق، همدلی و بهره‌وری را در سازمان تقویت کند.

رایزکو در قافله عاشقان

همگام با این حرکت جهانی، هلدینگ رایزکو نیز سال‌هاست که با برگزاری قرعه‌کشی میان کارکنان، ۱۱۰ نفر از همکاران را به این سفر معنوی اعزام می‌کند. این اقدام صرفاً یک برنامه رفاهی نیست، بلکه یادآور این حقیقت است که رایزکو تنها یک مجموعه صنعتی نیست؛ خانواده‌ای است که معنویت، همبستگی و امید را در تار و پود خود تنیده است. حتی آن دسته از همکارانی که به قرعه انتخاب نمی‌شوند، خود را در این قافله جا مانده نمی‌دانند، چرا که همراهان اعزامی نایب‌الزیاره آن‌ها هستند و یادشان را در مسیر زنده نگاه می‌دارند.

سخن آخر؛ راهی بی‌پایان

پیاده‌روی اربیین، بیش از یک رویداد مذهبی است؛ نمادی است از با هم بودن، دست در دست نهادن و حرکت در مسیر حقیقت. سنت اعزام ۱۱۰ نفر از کارکنان رایزکو یادآور این پیام است که این مجموعه نیز هم‌قدم با قافله عشق پیش می‌رود. امسال نیز همکاران منتخب در این مسیر گام نهادند و یاد آنانی که جا ماندند را در دل خود زنده نگه داشتند.

زائران وقتی باز می‌گردند، تنها خاطره‌ای از کربلا به همراه ندارند؛ آنان حامل تجربه‌ای عمیق از همبستگی انسانی‌اند. تجربه‌ای که یادآور این حقیقت است؛ اربیین تکرار نمی‌شود، چون هر بار تازه است. راه کربلا پایانی ندارد؛ هر قدم آن آغاز سفری دیگر است، سفری که در دل‌ها ادامه می‌یابد و چراغ امید را روشن نگه می‌دارد.

موبک‌ها؛ قلب‌های تپنده همدلی

در مسیر کربلا، موبک‌ها قلب‌های تپنده‌ای هستند که بی‌وقفه می‌تپند. هر موبک داستانی از ارادت دارد؛ غذایی ساده، جایی برای استراحت یا حتی یک لیخند صمیمانه. کسانی که این راه را پیموده‌اند، بارها گفته‌اند که در این موبک‌ها، حس کرده‌اند عضوی از خانواده‌ای بسیار بزرگ‌ترند؛ خانواده‌ای که هیچ مرزی نمی‌شناسد و همه را در عشق به امام حسین (ع) گرد هم می‌آورد.

سرگرمی

افقی

- ۱- سود حرام- اولین تولیدکننده چراغ خودرو در ایران
- ۲- امانت- مرکز استان البرز- از دغدغه‌های اصلی مدیران صنایع
- ۳- نماد کشور ارمنستان- از گویش‌های زبان کردی
- ۴- سلاح انفجاری- نوعی طعم غذا- محل بازگشت- شیشه آزمایشگاه
- ۵- قبیله حاتم- بخشی از مسیر یادگیری است
- ۶- نمایشگاهی که از ابزارهای پیوند دانشگاه و صنعت است- از بازیگران
- ۷- کلیدی صنعت قطعه‌سازی کشور
- ۷- خانه‌ای برای همه- چندی پیش در رایزکو به پرواز درآمد- شهر توت تهران
- ۸- گشوده- جایی برای پایش سلامت- اسم- بزرگراهی در تهران
- ۹- عملی در وضو- عکس پا- ناشنوا
- ۱۰- هنوز انگلیسی- مهد تمدن- خوراکی‌ای است ویژه کشورهای عربی
- ۱۱- یا رب- قدردانی- الان
- ۱۲- صدمتر مربع- کشوری در اروپا که به دلیل تاریخچه غنی در پرورش اسب معروف است- همسایه تهران
- ۱۳- آشوب- یار شیرازی- وسیله‌ای در ورزش باستانی
- ۱۴- جرقیل کوچک- نوعی لامپ
- ۱۵- این هم از دغدغه‌های اصلی مدیران صنایع است- اولین دریافتی کاسب در روز

عمودی

- ۱- به نیرویی استراتژیک در ساخت تصویر ذهنی سازمان‌ها بدل شده است- محافظ چشم
- ۲- همکار ماست- کشور قاره پنجم
- ۳- آمدن- بوی پشم سوخته- بازیگر فیلم پرتقال خونی و پر پرواز
- ۴- تکرارش نام درختی است- خدای هندو- خیال- از عناصر اربعه
- ۵- همراه ناله- کرگدن- مخفف هستم- راه میان‌بر
- ۶- از صادرات زیبای ایران زمین- دو پنجم نپتون- جهیزیه
- ۷- کنده‌کاری- بطن- امتداد- چه وقت
- ۸- زمین- حشره خونخوار- برای خلق تفاوت باید ... بود
- ۹- چسبناک- با ایمان- محور چرخ
- ۱۰- پسوند شباهت- ضماد- لخت- همراه ناله
- ۱۱- وزیدن باد- پارکی در تهران- دیکته
- ۱۲- رود- کشته عزا و عروسی- شهری توریستی در ترکیه
- ۱۳- دست شکسته بر گردن می‌شود- از ویتامین‌ها- مسابقات سراسری
- ۱۴- کشور فلاسفه- از تازه‌ترین محصولات مادیارت- وجه مشترک دشوار و دشمنی
- ۱۵- همنشین- هدف اصلی آن جلوگیری از تولید محصولات معیوب یا خدمات نامطلوب و حفظ و ارتقای نام تجاری است

۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
										۱				۱
														۲
							۳						۲	۳
	۵			۴										۴
													۶	۵
														۶
														۷
							۹			۸				۸
														۹
														۱۰
														۱۱
														۱۲
														۱۳
														۱۴
														۱۵

حروف رمز جدول به ترتیب اعداد داخل خانه‌های جدول به دست می‌آید

رمز جدول را به روش زیر به سامانه ۳۰۰۷۳۱۶۰ ارسال کنید
نشانه # [] رمز جدول [] کد پرسنلی [] نام و نام خانوادگی

برندگان جدول فصل نامه شماره ۱۴

رمز جدول: خالق، متفاوت، پیشرو

محمد زند..... ۲۶۶۰۳	مهدی حمیدی اقدم..... ۱۹۹۶
مژگان خانجانی..... ۸۴۶۱	رضا حمیدی..... ۶۵۴۷
محمد ایروانی..... ۲۲۹۹	عاطفه یعقوبی..... ۸۴۶۰
داود ضابط..... ۳۱۶۲	نیلوفر صمدی..... ۶۷۳۵
سیده الهام زمانی..... ۲۶۳۸۶	حسن لالی..... ۴۸۹۵

شرکت آرسام پلاست راز

تولیدکننده انواع کامپاندهای مهندسی بر پایه‌ی
پلاستیک و لاستیک مورد مصرف در صنایع گوناگون از جمله
خودرو، لوازم خانگی، برق و الکترونیک و...

- ♦ دارای خط تولید مجهز و مدرن و همچنین آزمایشگاه پیشرفته
- ♦ توانایی تولید کامپاندهای متنوع بر پایه‌ی:
PA, PP, PE, PC, ABS, PBT, NR, NBR, SBR, ...



RISECO



حال من و تو با هم خوبه

#حال-خوب-همکار-خوب