

آرنامہ

BLUE&P
group

گپ وگفت با مهندس حامد صوفی پور
مدیرعامل شرکت آریاناسازه

آریاناسازه نتیجه یک
ایده خوب بود

گپ وگفت با محرم محمدنژاد
مدیر کارخانه شرکت آریاناسازه

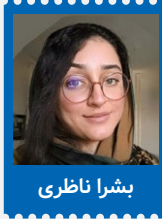
شغل فعلی ام، آرزوی
دوران نوجوانی ام بود

بازدید از خط تولید
شرکت آریاناسازه

به همراه معرفی پرسنل و
گزارش تصویری

سخن سردبیر

به مناسبت ۲۹ مهر روز ملی صادرات



بشرا ناظری



مهندس محمد پارسا

پیام مؤسس گروه بلواندپی به مناسبت روز ملی صادرات

چراکه صدور مواد اولیه و محصولات پایه‌ای نه تنها موجب تقویت بدنه بیمار اقتصاد ایران را در این سال‌ها فراهم نیارود بلکه با تشدید کاستی‌های موجود، باعث وارد آمدن آسیب‌های جدی به زیرساخت‌های تولیدی کشور گردید.

با این تفاسیر آنچه که در سال‌های اخیر باعث بروز نگرانی‌های عمده در بخش صادرات کشور شده، مجموعه‌ای از رخدادها، تصمیمات و سیاست‌گذاری‌هایی است که زمینه را برای کوچک‌تر شدن سهم تجارت خارجی ایران فراهم آورده‌است. بر اساس آمارهای در دسترس ارزش صادرات سرانه (نسبت سال ۱۳۹۹ به ۱۳۸۹) نزدیک به ۳۴ درصد رشد را نشان می‌دهند؛ در صورتی‌که ارزش صادرات نفتی در سال ۱۳۹۹ را برابر با ۲۰ میلیارد دلار فرض کنیم ارزش کل تجارت خارجی ایران در سال ۱۳۹۹ به ۹۳ میلیارد دلار می‌رسد. به این ترتیب ارزش کل تجارت خارجی ایران با در نظر گرفتن ارزش صادرات نفت، با سقوط ۴۸ درصدی مواجه و ارزش سرانه تجارت خارجی ایران در سال ۱۳۹۹ نسبت به سال ۱۳۸۹ نمایانگر کاهش پنجاه درصدی آن خواهد بود.

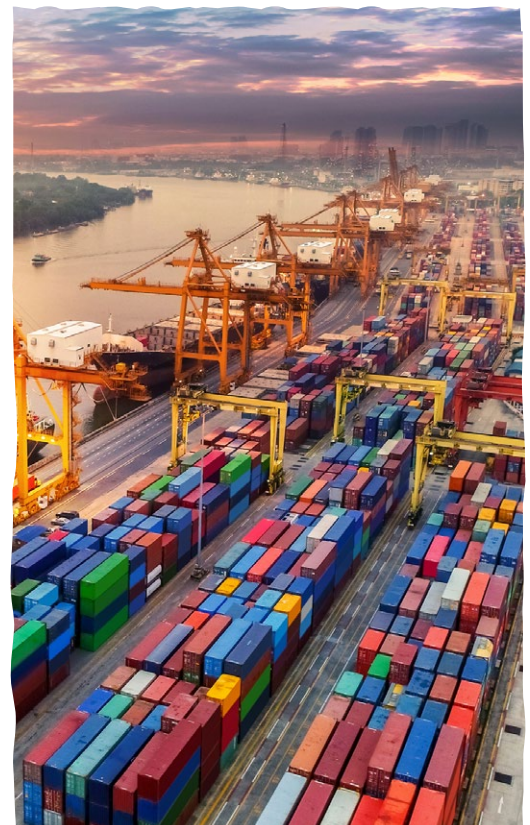
حال به نظر می‌رسد که تقویت بنیان‌های شرکت‌های فعال در حوزه صادرات خدمات فنی‌مهندسی و تخصیص بخشی از منابع حاصل از صادرات نفت به شرکت‌های بزرگ و کارتل‌های صادراتی در این حوزه، صنایع دارای مزیت صادراتی و نیز فعالان حوزه طرح‌های زیربنایی در کشورهای دیگر بعنوان گامی مهم در رسیدن به اهداف صادرات محور موثر واقع گردد. امید است بتوانیم در سال جاری با دستیابی به اهداف خود، گامی مهم در جهت ارتقای جایگاه صادراتی کشور عزیزمان ایران برداریم.

در سال ۱۳۷۶ و با تصویب شورای فرهنگ عمومی کشور، روز بیست و نهم مهر ماه به عنوان روز ملی صادرات تعیین گردید. نام‌گذاری یک روز به نام صادرات ضمن ترویج فرهنگ صادرات در میان فعالان اقتصادی کشور، شرکت‌ها، صنعتگران و تولیدکنندگان کشور، فرصتی جهت تبادل افکار، شناخت مسائل و تنگناهای حوزه صادرات و در نهایت تبیین راهکارهایی برای رسیدن به وضعیت بهبود و جهش صادرات فراهم آورده است.

پس از سال ۱۳۲۹ و ملی شدن صنعت نفت، توسعه صنعتی ایران شدت یافت و بخش‌های گوناگون کشورمان را متحول کرد. از اواسط دهه ۱۳۳۰ ایران تبدیل به تولیدکننده طیف گسترده‌ای از کالاها شد؛ مواردی از جمله خودرو، لوازم خانگی، تجهیزات مخابراتی، ماشین‌آلات صنعتی، کاغذ، کالاهای لاستیکی، فولاد، مواد خوراکی، محصولات چوبی و چرمی، منسوجات و دارو از مهمترین اقلام این لیست بشمار می‌رفتند.

ایران که روزگاری صادرکننده محصولات متفاوتی به کشورهای جهان بشمار می‌رفت و در رده کشورهای تولیدکننده طبقه‌بندی می‌شد، پس از چندی و با افزایش میزان استخراج و فروش نفت، سهم بیشتری از درآمدهای صادراتی آن از طریق فروش مواد اولیه و خام که فاقد ارزش افزوده بودند تشکیل شد. این موضوع از زمان ملی شدن صنعت نفت در ایران و به دنبال شروع صادرات محصولات و مشتقات نفتی و شیمیایی، اقتصاد ایران را با ضعف‌های شدیدی مواجه کرد که مهمترین آن بروز بیماری هلندی در سال‌های متمادی بود. اعداد و ارقام چشمگیر صادراتی خصوصاً در سال‌های دهه ۷۰ و ۸۰ شمسی بیش از هر چیز نشان‌دهنده رسوخ دلارهای نفتی در مجموع درآمد صادراتی کشور است؛

صادرات به عنوان تنها مسیر موثر به منظور دستیابی به رشد و توسعه اقتصادی متوازن در بازارهای جهانی و شاخصی برای سنجش توان و اقتدار تولید کشور در سطوح بین‌المللی است. به همین دلیل، ضرورت حضور در فضای اقتصاد جهانی به عنوان عامل نشان‌دهنده کیفیت بنیان‌های اقتصادی و فنی یک کشور، حائز اهمیت می‌باشد. گروه بلواندپی با سابقه ۵۰ ساله خود در تولید، طراحی و اجرای خطوط انتقال برق، پروژه‌های نیروگاهی، صنعت و زیرساخت همواره بدنبال یافتن راهی برای افزایش سهم صادرات خدمات فنی-مهندسی کشورمان در منطقه و سایر کشورهای جهان بوده‌است. ضمن تبریک این روز به تمامی همکاران عزیزمان که با تلاش خود در جای‌جای این مجموعه موجب شدند تا گروه بلواندپی در سال‌های متمادی به عنوان صادرکننده نمونه کشوری در جایگاهی حائز اهمیت بدرخشد، تشکر و قدردانی می‌نمایم. بی‌شک دستیابی به این جایگاه تنها با همت و استقامت شما فراهم گردیده است؛ امیدواریم بتوانیم در ادامه این مسیر با تلاشی دوچندان، نقش خود را در جهت پررنگ نمودن جایگاه‌مان در عرصه تجارت جهانی به‌خوبی ایفا نماییم.



به بهانه روز ملی صادرات

ضرورت شتاب در تدوین سیاست‌های توسعه صادرات



مهندس محمد پارسا

مؤسس گروه بلواندپی

مناسبی را بردارد و از دانش و تخصص پیمانکاران و بازرگانان و توانایی‌های پیدا و پنهان استفاده کرده و بازارهای تازه را شناسایی کرده است. پیشنهاد نگارنده این است در کمترین زمان ممکن شورای عالی صادرات که سالهاست بی تحرک و نیمه جان شده در نشست‌های تازه مسائل را مطرح کند. در این نشست می‌شود تصمیم گرفت که همکاری نهادهای بزرگ صادراتی بخش خصوصی با بخش‌های مرتبط با صادرات در دولت مناسبات نوینی برپا کرده و لباس رخوت و سستی از تن توسعه صادرات بیرون آورد.

توسعه صادرات را شتاب دهند. مدیران محترم دولت جدید که برخی از آنها سابقه وزارت دارند نیک می‌دانند دنیای امروز دنیای درنگ و ایستایی نیست و هر روزی که سپری می‌شود دنیایی از دگرگونی‌ها در توانایی و ناتوانی کشورها در تجارت خارجی رخ می‌دهد که پیش‌بینی آنها سخت و دشوار است. مدیران محترم توجه دارند در شرایطی که هزاران هزار شرکت از سراسر جهان حاضر، در رقابتی نفس‌گیر در تکاپوی به دست آوردن بازار صادرات کالا و خدمات هستند و ایران باید به صف کشورهای پرتلاش در این عرصه بپیوندد. نگارنده

برآیند دیدگاه‌های مدیران سیاسی ارشد اداره کننده کشور این است که روند حذف تحریم‌های ایران شاید به این زودی‌ها ممکن نباشد. به این ترتیب به‌نظر می‌رسد، دولت باید کسب درآمدهای ارزی از صادرات نفت را از دستور کار خارج کند. از سوی دیگر حتی اگر تحریم‌ها برداشته‌شود یا بنا بر آنچه برخی از مدیران دولت سیزدهم باور دارند، تحریم‌ها بی‌اثر شود باز هم برای رسیدن به رشد اقتصادی پرشتاب باید میزان و کیفیت صادرات را توسعه دهیم. بدون تردید مزیت اصلی ایران جهت توسعه صادرات، تمرکز بیش‌تر بر



نهادهای سازمان‌هایی که هرکدام به شکلی در گسترش و شتاب‌دهی به صادرات غیر از نفت موثرند باید از رخوت و سستی بیرون آیند و با تجدیدنظر در کارکردها و نیز چابک و چالاک و نیرومندتر کردن این گروه از نهادها راه را باز کرد.

هریک روز درنگ در تصمیم‌گیری در این وضعیت دشوار می‌تواند فرصت‌های موجود را کاهش داده و شانس ایران را برای گرفتن کار و بازار صادراتی در منگنه قرار دهد. به عنوانی یک صادرکننده و به نیابت از فدراسیون صادرات انرژی که نهادی بزرگ و از مجموعه‌های موثر صادراتی است از دولت سیزدهم می‌خواهم مقوله تدوین سیاست‌های صادراتی در کوتاه‌ترین زمان را جدی گرفته و اقتصاد را به راه اصلی که راه نجات است راهنمایی کنند. فدراسیون صادرات انرژی با تجربه ارزشمندی که اعضای آن دارند آمادگی کامل دارد که در فرایند توسعه صادرات با نهادهای مرتبط همکاری نماید و دانش و تجربه خود را با این نهادها به مشارکت بگذارد.

پیش از این یادآور شده بودم که در تقویت نهادهای مرتبط با توسعه صادرات مثل بانک توسعه صادرات، سازمان توسعه تجارت، صندوق ضمانت صادرات و سازگار کردن سیاست‌های پولی، ارزی، بانکی و تجاری باید گام‌های بیش‌تر و بلندتری برداشته‌شود. حالا و پس از سپری شدن یک ماه از زمان تاسیس دولت، به نظر می‌رسد درنگ در تدوین راهبرد توسعه صادرات و شناخت دشواری‌ها و الزام‌های این مقوله پیچیده روا نیست و باید در انجام این مهم تسریع شود. تجربه نشان داده‌است در سال‌های تازه سپری شده با وجود همه بی‌مهری‌های دولتی و سردرگمی و تداخل سیاست‌ها که هرکدام سد راه توسعه و شتاب‌بخشی به توسعه صادرات بوده‌اند باز هم بخش خصوصی توانسته است گام‌های

کالاهای حوزه انرژی و صادرات خدمات فنی-مهندسی است. با این همه اما به نظر می‌رسد یک ماه پس از آغاز فعالیت دولت جدید، هنوز سیاست تجارت خارجی و به ویژه سیاست توسعه صادرات در درون دولت به جمع‌بندی نرسیده است. شاید یکی از دلایل آن انتصاب افراد تازه به مناصب مشاور و معاون اقتصادی و مشخص نشدن رئیس بانک مرکزی و همچنین معاونان و مدیران در وزارتخانه‌ها باشد. این تاخیر اما نباید بیش از این طولانی شود و ستاد اقتصادی دولت و شخص رئیس دولت سیزدهم می‌توانند در نشست‌های کارشناسی درون مجموعه‌های دولت و برآوردهایی که از توانایی‌های صادرات غیر از نفت وجود دارد و شتاب بخشی به فرایند تدوین سیاست‌های تازه،

گپ و گفت

با مهندس حامد صوفی‌پور
مدیرعامل شرکت آریاناسازه

آریاناسازه نتیجه یک ایده خوب بود

توسعه بازار محصول، اولویت اصلی ما به‌شمار می‌رود علاوه بر سازه‌های فلزی و دکل‌های انتقال، تولید سینی‌کابل و نردبان پست را به دلیل وجود بازار مناسب، به موازات سایر تولیدات (پایه‌ها و دکل‌ها) در برنامه داریم. راه‌اندازی لاین تولید این محصولات و قراردادن آنها در سبد تولیدات کارخانه آریاناسازه‌یاشیل به‌عنوان اولین اقدام مهم به ما کمک می‌کند بتوانیم بخشی قابل توجهی از هزینه‌های کارخانه را پوشش داده و به رونق آن کمک کنیم. برای تولید این محصولات، نیازمند خرید یک‌سری تجهیزات بودیم که در حال تهیه بخشی از آنها هستیم.



کارخانه و تولید می‌باشد. زمینه فعالیتیم در هر دو شرکت دکل‌های فشار قوی برق و ساخت تجهیزات فلزی بوده است. اما بخش دوم و مهم‌ترین آن، مدیریت پروژه و انجام پروژه‌های داخلی و خارجی است. در طول این دوره درگیر پروژه خط سوم ارمنستان بودم و در پروژه‌های تانزانیا، پست تانزانیا و پست اتیوپی هم همکاری داشتم. همچنین در یک برهه زمانی به مدت یک سال و نیم در پروژه تصفیه‌خانه آب ازبکستان بودم. مدیریت پروژه‌هایی در اصفهان، جنوب کرمان و آذربایجان و انجام پروژه‌های برق‌رسانی روستایی با استفاده از صفحات خورشیدی در هلدینگ زیرساخت و شرکت مینا بهینه‌سازان نیرو نیز از جمله دیگر فعالیت‌های من در گروه بلواندپی است.

• از ابتدای شروع

فعالیتان در آریاناسازه

شاهد چه تغییراتی

بوده‌اید و آنها را

نتیجه چه اقداماتی

می‌دانید؟

فعالیت

آریاناسازه‌یاشیل

با یک ایده بسیار

خوب و امکانات

اولیه شروع

شد. تغییراتی

که از زمان

شروع مسئولیت

من در حال

انجام هستند

شامل چند بخش

می‌شوند.

• لطفا خودتان را برای خوانندگان ما

معرفی کنید.

متولد اردیبهشت ماه ۱۳۶۲ هستم، متاهلم و فرزند ندارم. در رشته مهندسی برق گرایش قدرت تحصیل کردم و برای مقطع فوق‌لیسانس نیز رشته MBA را انتخاب کردم اما به‌خاطر مشغله کاری و حضور در ماموریت‌های مختلف آن را به اتمام نرساندم.

• در چه سالی به هلدینگ بلواندپی

پیوستید و فعالیت خود را از کدام واحد

شروع کردید؟

حدود ۱۲ سال پیش بود که با مجموعه آشنا شدم؛ در واقع از سال ۸۹ به عنوان مدیر پروژه خط سوم ارمنستان وارد هلدینگ شده بودم. آن زمان در شرکت پارسان به‌عنوان مدیر پیمان پروژه مشغول به فعالیت بودم. انتقال من به شرکت مینا بهینه‌سازان نیرو همزمان شد با شروع فعالیتیم به‌عنوان معاون اجرایی و ارتباط نزدیکی که با پروژه‌های خورشیدی پیدا کردم. بعدها از همین طریق به شرکت صانیر رفتم؛ دو سال در سمت مدیر واحد آبفا و دو سال و نیم هم به‌عنوان مدیر واحد انتقال و توزیع در شرکت صانیر مشغول به کار بودم. سال ۹۹ مجدداً به بلواندپی پیوستم و در حال حاضر نیز مدیرعامل شرکت آریاناسازه‌یاشیل هستم.

• سابقه فعالیت در چه حوزه‌هایی

دارید؟

حوزه فعالیت من به دو بخش تقسیم می‌شود. بخش اول قبل از ورود من به هلدینگ بلواندپی صنعت است که در شرکت اهواز فانوس مشغول به‌کار بودم و فعالیتیم در آریاناسازه که بیش‌تر حول محور

آنجایی نشات میگیرد که بدلیل تخصصی بودن کارهای موجود، با کار در بسیاری از کارخانه‌ها تفاوت اساسی دارد.

تک‌تک پرسنل شاغل در آریانا‌سازه، فعالیت تخصصی دارند؛ از نیرویی که در حال کار با دستگاه پرس است تا کسی که با دستگاه کد کار میکند و کسی که با CNC کار می‌کند؛ تمامی این افراد حتی امکان یک میلیمتر اشتباه هم ندارند چون تولید این قطعات نیازمند دقت بالایی است.

دومین مزیت موجود نیز خط ارتباطی ما با هلدینگ بلواندپی است اینکه ما بتوانیم در پروژه‌هایی که هلدینگ دارد مثل پروژه ارمنستان یا پروژه جدید افغانستان و پروژه‌ای که در کامرون برنده شده با قیمت رقابتی حضور پیدا کنیم. از طرف دیگر ما این اطمینان را داریم که پروژه‌ها به ما سپرده می‌شود و همین امر باعث ایجاد مزیتی رقابتی برای ما شده است که رقبا ما از آن محرومند.

• از علایق خودتان برای ما بگویید.

یکی از مهم‌ترین وجوه زندگی من سرودن شعر به‌ویژه ترانه* است و با تعدادی از خوانندگان نام‌آشنا همچون بابک جهانبخش، مانی رهنما، محمدرضا عیوضی، علیرضا قرایی‌منش و مهدی یغمایی همکاری داشته‌ام. همین ارتباط با دنیای ترانه باعث شده به شدت به موسیقی و سینما علاقه‌مند باشم و وقت آزادم را با گوش کردن به موسیقی و دیدن فیلم و سریال پر کنم.

• اگر صحبتی با خوانندگان آبی‌نامه

دارید، بفرمایید.

امیدوارم روزی برسد که وقتی در ایران اسم دکل‌سازی مطرح می‌شود آریانا یکی از آن سه چهار اسمی باشد که در ذهن‌ها نقش می‌بندد. در انتها برای همه همکارانم در گروه بلواندپی سلامتی و شادکامی آرزومندم.

* توضیح آبی‌نامه:

در بخش پیشنهاد موسیقی همین شماره ترانه‌ای از آقای مهندس صوفی‌پور به خوانندگی علیرضا قرایی‌منش قرار داده شده است.

کاری و تغییراتی در سطح درون‌سازمان و مباحثی همچون تولید و برنامه‌ریزی و آنچه که تاکنون پایه‌گذاری کرده‌ایم. امیدواریم با برعهده گرفتن چند پروژه و نقدینگی حاصل از آن و همینطور با کمکی که به عنوان سرمایه در اختیار ما قرار می‌گیرد فعالیت‌مان را گسترش داده و احتمالاً بتوانیم در آینده سوله را بزرگ‌تر کرده و تجهیزات جدید و تکنولوژی‌های به‌روزتری را به سیستم اضافه کنیم. برای این منظور و با هدف رسیدن به جایگاه ایده‌آل خود در دکل‌سازی، حداقل به چهار دستگاه مدرن و منطبق بر تکنولوژی نوین نیاز داریم. این‌ها تغییراتی است که از نظر من باید ایجاد شوند.

• اگر بتوانید چیزی را در آریانا سازه

تغییر دهید، چیست؟

من الان در جایگاهی هستم که میتوانم تغییرات لازم را ایجاد کنم و با اعتمادی که هلدینگ و مجموعه به من داشته هر تغییری که لازم بوده ایجاد شود و ممکن بوده را ایجاد کرده‌ام؛ در عین حال برنامه‌هایی هم برای آینده دارم. بیش‌تر تغییرات ایجاد شده مربوط به تغییر ساختار از سیستم کارگاهی به سمت سیستم کارخانه‌ای بوده‌است. خیلی از این تغییرات مشهود بوده به خصوص برای کسانی که دو یا سه سال قبل شاهد شروع کار بوده‌اند و پس از بازدید مجدد از کارخانه به وضوح متوجه این تغییرات شده‌اند.

• مزیت رقابتی آریانا سازه را چگونه

تعریف می‌کنید؟

وقتی از مزیت‌های آریانا‌سازه صحبت می‌کنیم باید بگوییم که اولین و مهم‌ترین مزیت آن، نیروی انسانی شاغل در آن است. از پرسنل حاضر در دفتر تهران شامل بخش فروش، مالی و پروژه گرفته تا مدیر تولید، مدیر اجرایی، سرپرست واحد تولید، CNC و یکایک همکاران تلاشگرمان در کارخانه. اهمیت وجود پرسنل برای ما از

در دومین اقدام و با توسعه کار به دنبال آن هستیم که بتوانیم روند پیشبرد فعالیت‌های کارخانه را منطبق بر اصول کارخانه‌داری، انضباط و برنامه‌ریزی اصولی ادامه دهیم.

واقعیت این است که آریانا سازه فعلی همچون کودکی نوپا نیازمند توجه و حمایت هلدینگ است تا بتواند رشدی متوازن داشته باشد. به زعم من، این کودک نوپا علیرغم تمام سختی‌های موجود و بازار فعلی، تا حدودی توانسته است مستقل شود و روی پای خودش بایستد؛ اما تغییری که در مسیر آن قرار گرفته‌ایم و در حال حرکت به سمت آن هستیم این است که آریانا‌سازه‌یاشیل را کاملاً آماده کنیم تا بتواند مستقل از هلدینگ پروژه بگیرد و ایجاد درآمد نماید.

• مهم‌ترین دستاوردهای آریانا‌سازه به

نظر شما چه مواردی بوده‌اند؟

بدون شک تامین بخش اعظمی از هزینه‌های آریانا‌سازه تا به امروز جزو بزرگ‌ترین دستاوردهای ما بوده است. حمایت معنوی هلدینگ همواره وجود داشته و دارد که از این بابت همواره از هلدینگ سپاس‌گزاریم؛ اما برای تامین بخشی از هزینه‌ها نیاز است که حداقل تا یک الی دو سال آینده حمایت مالی دریافت کنیم. گاهی در چند مورد نیاز به حمایت‌هایی داریم که باعث شود فرآیند دستیابی به استقلال‌مان سرعت بگیرد نه اینکه بدون این حمایت‌ها نتوانیم به اهدافمان برسیم، اما می‌توانیم زمان رسیدن به آنها را کوتاه‌تر کنیم.

• اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت

آریانا‌سازه را چگونه ترسیم کرده‌اید؟

واقعیت این است که ترسیم هدف قرار گرفتن نام آریانا‌سازه‌یاشیل در لیست پنج دکل ساز ایران و کنار نام بزرگان و شرکت‌های باسابقه در این زمینه، نیازمند تغییرات بسیار زیادی است؛ تغییرات بنیادینی مانند گسترش تجهیزات و فضای

شغل فعلی‌ام، آرزوی دوران نوجوانی‌ام بود



• لطفا خودتان را برای خوانندگان ما معرفی کنید.

محرم محمد نژاد هریس هستم متولد سال ۱۳۴۵؛ در شهرستان مرند روستای هریس دنیا آمدم. از سال ۱۳۶۳ در تهران زندگی می‌کنم و دارای سه فرزند دختر هستم. تحصیلات سیکل دارم چرا که از ابتدا علاقه‌مند به انجام کارهای تولیدی بودم و تحصیلاتم را در مقاطع بالاتر ادامه ندادم.

• سابقه فعالیت در چه حوزه‌هایی دارید؟

پس از اتمام سربازی، در حدود سال ۶۶ به مدت سه ماه در کارگاه نواربافی لباس‌های نظامی مشغول به کار شدم. بعد از جداشدن از کارگاه مذکور با شراکت یکی از دوستانم یک دستگاه بافندگی نوار نخی و ملزومات لباس‌های نظامی خریدیم و مشغول به تولید لباس‌های نظامی شدیم. این کار تا سال ۱۳۶۸ ادامه داشت پس از اتمام جنگ تحمیلی میزان تولید محصولات کارگاه رو به افول گذاشت و ناچار به تعطیلی کارگاه و فروش دستگاه بافندگی شدیم. از سال ۶۸ تا ۷۳ به عنوان پیمانکار تولید آجر مشغول به کار شدم و چهار نفر تحت نظارت بنده کار می‌کردند. در سال ۱۳۷۴ به کارخانه اهواز فانوس تولیدکننده سازه‌های فلزی و دکل پیوسته و سال ۷۵ به‌عنوان سرپرست بخش تولید دکل‌های انتقال نیرو منصوب شدم. همکاری من با اهواز فانوس تا سال ۸۸ ادامه داشت. همان سال تصمیم گرفتم یک کارگاه تولیدی سازه‌های فلزی با همکاری یکی از اقوام نزدیک

تاسیس نمایم و رویای خودم را محقق کردم.

• در حال حاضر در چه سمتی مشغول به فعالیت هستید؟

در حال حاضر مسئول تولید و مدیر کارخانه آریاناسازه هستم و خوشحالم که با سابقه ۳۰ سال فعالیت در حوزه ساخت و تولید می‌توانم تجربیاتم را در اختیار همکاران جوان کارخانه قرار دهم.

• کارخانه آریاناسازه چه میزان تولید دارد؟

کار این کارخانه ساخت دکل‌های انتقال نیرو و کلا سازه‌های فلزی است. پس از افتتاح، مجموعه با ۲۳ نفر نیرو به تولید ماهیانه حدودا ۱۰۰ تن رسیده ولی با توجه به ظرفیت تولید بالای مجموعه، امیدواریم که طی دو سال آینده میزان تولید کارخانه پارس‌تابلو صنعت به ۳۰۰ تن برسد. در حال حاضر علاوه بر مدیریت کارگاه شخصی خودم افتخار همکاری با عنوان مدیر تولید شرکت آریانا سازه را دارم.

• از علایق خودتان برای ما بگویید.

تنها علاقه شخصی این‌جانب کار تولیدی است و از دوران نوجوانی همیشه این آرزو را داشتم که کارگاه تولیدی خودم را تاسیس کنم که به یاری خداوند این آرزو برآورده شده است.

• اگر صحبتی با خوانندگان آبی‌نامه دارید، بفرمایید.

امیدوارم روزی برسد که در ایران اسم دکل‌سازی آریاناسازه جزو اسامی بزرگ و به‌نام مطرح شود. برای تمام همکاران، زندگی همراه با سلامتی و عاقبت به‌خیری آرزو می‌کنم.

آشنایی با بخش‌های مختلف آریانا سازه



واحد تولید

واحد تولید به عنوان قلب تپنده کارخانه، انجام مراحل مختلف بر روی مواد اولیه را براساس تخصص افراد انجام می‌دهد. در انتهای این مرحله، محصول نهایی پالت‌بندی شده و برای ارسال به مشتری آماده می‌گردد.

واحد کنترل کیفیت

این واحد وظیفه انجام تست‌های کنترلی مواد اولیه به لحاظ سایز، ضخامت، ابعاد و کنترل ظاهری مواد اولیه را بر عهده دارد. همچنین سنجش و کنترل کیفی محصولات تولید شده را در تمامی مراحل انجام می‌دهد. این مراحل که تحت نظارت واحد کنترل کیفیت هستند به ترتیب شامل برش، خم‌کاری، سوراخ‌کاری، گوشه‌زنی، سنگ‌زنی، جوشکاری و... می‌باشد. در مرحله کنترل نهایی محصولات، جهت ارسال برای آبکاری، پالت‌بندی صورت می‌پذیرد.

واحد فنی و تعمیرات

کلید تعمیرات لازم و برنامه‌ریزی‌های مربوط به دستگاه‌ها، تاسیسات و تعمیرات ساختمانی در این واحد انجام می‌شود.

واحد اداری و کارگزینی

این واحد انجام کلیه موارد مربوط به حیطة منابع انسانی از جمله استخدام پرسنل فنی و اداری را بر عهده دارد. همچنین محاسبات مربوط به کارکرد پرسنل توسط واحداً اداری و کارگزینی انجام می‌شود.

معرفی همکاران ما در آریانا سازه

واحد	نام و نام خانوادگی
کارمند اداری	انسبه خادمیان
نگهبان	محمد مکرّم

واحد	نام و نام خانوادگی
تولید	امیرمحمد نظرخانی
تولید	مصطفی احمدی
تولید	سعید دارینی
تولید/اپراتور	منوچهر مظفربیگی
سرپرست تولید	محمد محمدنژاد
سرپرست تولید	میراسماعیل میرحبیبی
سرپرست تولید	رسول براتی
خدمات تولید	حجت‌اله فتاحی
فنی و تعمیرات	روح‌اله محمدی فرج
کنترل کیفیت	شبّام خلعتبری
کارشناس پروژه	مهناز جوانمرد
مدیر اجرایی	فهیمة خادم
خدمات اداری	مریم ملکی
کارشناس بهداشت	زهرا وفائی

واحد	نام و نام خانوادگی
تولید	کیومرث اله‌مرادی
تولید	هادی آزادی
تولید	ایرج چناری
تولید	داوود صولت
تولید	مجید صاحبی
تولید	خلیل خاصه‌تراش
تولید	امیر جمشیدی
تولید	حسن شاهوردی
تولید	سید ایوب وفائی
تولید	مرتضی بهزادی
تولید	شهرام کریمی
تولید	جهانگرد کریمی
تولید	سیدمرتضی ادريس پور
تولید	ثروت زارعی





مدیریت بحران بدون خسته‌کردن تیم خود | بخش اول



فرمانده‌ای که هرگز ریسک نمی‌کند، هرگز به پیروزی نمی‌رسد. از طرف دیگر فرمانده کسی است که نسبت به داشته‌های تحت نظر خود جسور است و فرمان او باعث می‌شود یک واحد را در حالی‌که با اثربخشی پایین، روحیه و نظم تحلیل رفته و خطر نافرمانی آشکار قرار دارد هدایت کند.

در این تحقیق درباره رهبری اثربخش با افسران ارشد ارتش ایالات متحده از جمله سرهنگ‌ها و ستوان‌های ارتش ایالات متحده که به‌طور متوسط بیش از ۲۰ سال تجربه رهبری داشتند مصاحبه و نظرسنجی شد. اکثر شرکت‌کنندگان به عنوان فرماندهان گردان در اعزام‌های رزمی یا اعزام‌های بین‌المللی در پشتیبانی از عملیات رزمی خدمت می‌کردند. مطالعه ما سه رفتار متقابل را که مشخصه رهبران موثر در ارتش است مشخص کرد.

اولین مورد، که ما آن را قابل دسترسی و باز می‌نامیم، نشانگر جنبه «مردمی» رهبری تیمی است. رفتار دوم، نحوه عملکرد فرآیندها و عملیات است که نشانگر جنبه «رسالت» رهبری یک تیم است. نهایتاً، رفتار سوم، که متعادل کردن خطرات برای ماموریت و افراد نامیده می‌شود، نشان‌دهنده ادغام دو رفتار قبلی است. ویژگی‌های این سه دسته از رهبران سازمانی که از نتایج این تحقیقات به دست آمده است عبارتند از:

هستند. توسعه‌دهندگان نرم‌افزار برای توصیف ساعات طولانی و پراسترس کار که اغلب در هفته‌های پایانی قبل از عرضه محصول جدید مورد نیاز است از واژه «crunch» به معنای خرد شدن استفاده می‌کنند. رهبران تاثیرگذار می‌دانند که در زمان بحران، دستیابی به برتری بدون تقاضای مضاعف از تیم کاری دشوار است.

بنابراین رهبران سازمانی چگونه می‌توانند موفقیت از طریق «بحران» را درحالی‌که از فرسودگی و خستگی کارکنان خود جلوگیری می‌کنند، مدیریت کنند؟

برای پی بردن به این موضوع، در مطالعه‌ای افسران ارشد ارتش ایالات متحده را که در محیط‌های بسیار استرس‌زا و پر از فشار خدمت می‌کردند، مورد بررسی قرار گرفتند. نتیجه این تحقیق توانایی متعادل کردن تنش بین انجام کار و مدیریت اثرگذار بر کارکنان را به عنوان شایستگی رهبری سازمانی و مرتبط با سازمان‌های با عملکرد بالا شناسایی کردند.

۱- متعادل کردن خطرات برای افراد و ماموریت در هیچ‌کجا این تنش به اندازه ارتش مشهود نیست، جایی که زمان‌های بحرانی می‌تواند مساله مرگ و زندگی باشد. در تلاش برای دستیابی به هدف در میدان نبرد، رهبران اغلب باید جان زنان و مردانی را که تحت فرمان آنها خدمت می‌کنند به خطر بیندازند. از یک سو،

منبع: HBR | شرکت‌ها و سازمان‌ها در هر اندازه‌های همواره با مواقع بحرانی، ساعات طولانی و پراسترس در محیط کار خود مواجه میشوند. این اوقات که اغلب در روزها یا ساعات پایانی قبل از ارائه گزارشات مهم، تصمیم‌گیری در مورد موضوعات پیچیده یا آماده شدن برای انجام پروژه یا ... است، می‌تواند تاثیر زیادی بر موفقیت کسب‌وکار داشته باشد و درعین حال بعنوان شکل‌دهنده‌هایی قدرتمند از فرهنگ سازمانی بشمار می‌روند. مدیران تاثیرگذار به‌خوبی می‌دانند که در این زمان‌ها، دستیابی به برتری بدون تحت‌فشار قراردادن نیروی کار دشوار است. با این حال، هر دستاوردی که به قیمت سلامت روحی و جسمی کارکنان به دست آید، موفقیتی است که به قیمت گزافی به دست می‌آید. در مطالعه افسران ارشد ارتش آمریکا، که در محیط‌های بسیار استرس‌زا و پرفشار خدمت می‌کردند، محققان توانایی متعادل کردن این تنش بین انجام کار و مدیریت اثرگذار بر افراد تیم خود را به عنوان شایستگی رهبری سازمانی خود با ارتباط ویژه با سازمان‌هایی با عملکرد بالا شناسایی کردند.

برای دستیابی و حفظ موفقیت، بسیاری از شرکت‌ها خواسته‌های زیاد و فوق‌العاده‌ای را برای تیم‌های خود مطرح می‌کنند. بانک‌های سرمایه‌گذاری مشهور جهان، شرکت‌های حقوقی و مشاوره به دلیل فشار کاری زیاد بر کارکنان در روزهای کاری طاقت‌فرسا بدنام

ماموریت و افراد را متعادل کردند.

آن‌ها این کار را به دو طریق مدیریت کردند. اول، آن‌ها وفاداری و اعتماد را قبل و بعد از دوره‌های بحرانی ایجاد کردند به طور مثال آن‌ها یک موجودی حساب اعتباری دارند که می‌توانند در طول دوره بحران از آن برداشت کنند. رهبرانی که سرمایه‌گذاری اولیه قوی را روی افراد انجام داده‌اند، در صورت لزوم می‌توانند ریسک را به‌طور موثرتری مدیریت کنند. رهبران سازمانی که از افراد تیم مراقبت می‌کنند، سطح بالایی از تعهد، وفاداری و مالکیت ایجاد می‌کنند که به نوبه خود انجام ماموریت را برای همه در اولویت قرار می‌دهد. در شماره بعدی به ادامه این مطلب و مواردی می‌پردازیم که با وجود آن‌ها می‌توانیم در زمانهای بحرانی، سازمان را به روشی متوازن رهبری کنیم.

در شماره بعدی به ادامه این مطلب و مواردی می‌پردازیم که با وجود آن‌ها می‌توانیم در زمان‌های بحرانی، سازمان را به روشی متوازن رهبری کنیم.



• آن‌ها به عنوان رهبران تیم در صحنه عملیات حضور دارند و می‌دانند کار چگونه انجام می‌شود.

• هزینه‌ها و عواقب تصمیمات عملیاتی را درک می‌کنند.

• نه تنها کسب و کار خود را می‌شناسند، بلکه ارتباطات بین منطقه یا حوزه خود و سایر مناطق سازمان را نیز در نظر می‌گیرند.

رهبران سازمانی که بیش‌تر مورد تحسین شرکت‌کنندگان مطالعه ما قرار گرفتند، رفتار سوم را مثال زدند: دسته سوم رهبران این تحقیق خطرات و ریسک‌های مربوط به

ویژگی‌های رهبران سازمانی که قابل دسترس و باز هستند:

• فرصت‌هایی را برای افراد فراهم می‌کنند تا با آن‌ها صحبت کنند، خود را در دسترس قرار داده و موانع بین رهبر و تیم را به حداقل می‌رسانند.

• اجازه می‌دهند افراد تیم (از طریق کلمات و اعمال) بدانند که نظر آنها اهمیت دارد.

• گوش دادن موثر را تمرین می‌کنند.

• آزاداندیشی و تمایل به بحث درباره دیدگاه‌های مختلف را حمایت می‌کنند.

• آن‌ها نه تنها به کار اعضای تیم اهمیت می‌دهند، بلکه به سلامت و رفاه آنها نیز اهمیت می‌دهند.

ویژگی‌های رهبرانی که نحوه عملکرد فرآیندها و عملیات را می‌دانند:

• عملیات مورد نیاز برای موفقیت ماموریت را درک می‌کنند.

• از نظر فنی دارای استانداردهای بالا هستند. (هیچ کس همه چیز را نمی‌داند، اما می‌داند که باید بداند.)



این مساله ای است که ارزش در نظر گرفته شدن دارد! با این تفاسیر پیاده روی از آن هم بدتر است زیرا افراد پیاده حتی همان دوچرخه را هم نمی‌خرند!

نمی‌خرد. برای نگهداری و تعمیرات دوچرخه هزینه‌ای پرداخت نمی‌کند، پولی صرف پارکینگ نمی‌کند و منجر به تصادفات شدید هم نمی‌شود. او به بزرگراه‌های چند لایه نیاز ندارد، همین‌طور به باشگاه ورزشی و داروهای لاغری، زیرا دچار افزایش وزن نمی‌شود. دوچرخه‌سواران هیچ‌چیز به تولید خالص ملی نخواهند افزود! در نقطه مقابل هر رستوران مک‌دونالد علاوه بر افرادی که به‌طور مستقیم در رستوران کار می‌کنند، حداقل ۳۰ شغل ایجاد می‌کند: ۱۰ متخصص قلب، ۱۰ دندانپزشک و ۱۰ متخصص تغذیه می‌باشد.

دوچرخه‌سواری و مرگ آرام اقتصاد جهانی



مدیرکل بانک Exim اقتصاددانان را به فکر فرو برد زمانی که این جملات را بر زبان آورد: یک دوچرخه‌سوار برای اقتصاد کشور فاجعه‌بار است. زیرا او ماشین نمی‌خرد و برای خرید ماشین وام نمی‌گیرد. پولی برای بیمه پرداخت نمی‌کند و سوخت هم



فرشاد غیبی
بشرا ناظری
اشکان استاجی
فرید کریمی
مصطفی یعقوبی
میعاد نوروزی

رها رادانی
مجید جمشیدی
حمید یزدی
مجید محمدرضائی
حمید باجلانی
مجید صاحبی
عباس شجاعی
جواد ایران‌پرست
حمیدرضا فردی

مریم ملکی
مهناز جوانمرد
کاظم نوری
علی فاتح
رضا شفیعی‌مقدم
سید غیاث‌الدین طاهری
جعفر امان‌دار
سید سعید موسوی
پوریا اقبالی‌فرد

همکاران متولد مهر

همکاران گرامی و متولدین عزیز ماه مهر، امیدواریم زندگی برای شما مفهوم سلامتی و زیبایی و موفقیت باشد. تبریک صمیمانه ما را برای زادروزتان پذیرا باشید.

معرفی و مرور کتاب "از خوب به عالی"

ایده اصلی کتاب این است که: چرا بعضی از شرکت‌ها موفق هستند و رشد می‌کنند اما برخی دیگر هیچ رشدی ندارند؟ در واقع سوالی که ذهن جیم کالینز را به خود درگیر کرد این بود که:

آیا شرکت‌هایی که بتوانند با خطرات مقابله کنند و متوسط بودن در دراز مدت یا وضعی بدتر از آن را به برتری در درازمدت تبدیل کنند وجود دارند؟ اگر چنین است، پس ویژگی‌های متمایز و جهانی فرآیند تبدیل شدن یک شرکت از مرحله خوب به عالی کدامند؟

در پی یافتن پاسخ این سوال، کالینز با گروهی از محققان و متخصصان در طول مدت ۵ سال به بررسی این موضوع پرداختند و مجموعه‌ای از شرکت‌های ممتاز را شناسایی کردند که از مرحله خوب به عالی جهش کرده و این نتایج را به مدت حداقل ۱۵ سال حفظ کرده بودند. لازم به ذکر است که گروه تحقیقاتی کالینز، شرکت‌های رهسپار تعالی را با مجموعه‌ای از شرکت‌های هم‌تراز آن‌ها مورد قیاس قرار دادند.

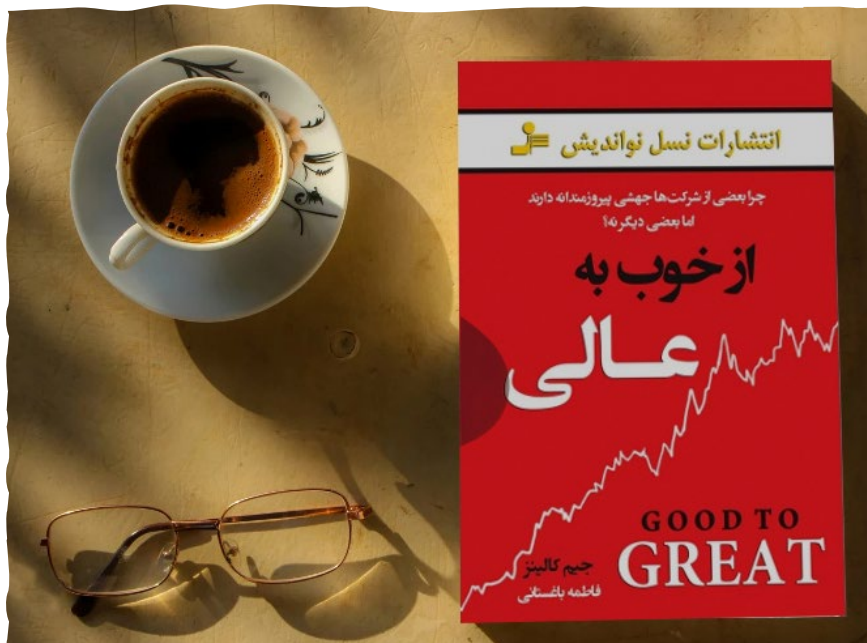
شرکت‌هایی که از جهش رهسپاری به سوی تعالی بازمانده بودند.

در کتاب از خوب به عالی جیم کالینز و گروه تحقیقاتی‌اش تلاش دارند به خواننده اثبات کنند که فرآیند تبدیل شدن به یک شرکت عالی برای همه امکان‌پذیر است و تنها باید اصول و قواعد بازی را رعایت کنید.

وقتی که کتاب را می‌خوانید به این فکر می‌کنید که چقدر اصول و راهکارها ساده هستند و تقریباً هر کسی که در زمینه کسب و کار مطالعات و کارهایی انجام داده باشد از این موارد آگاه است. اما در مقابل وقتی به این موضوع به شکل عمیق‌تر فکر می‌کنید که: پس چرا ما به عالی نمی‌رسیم؟ در واقع چرا در بسیاری از موارد به خوب هم نزدیک

نمی‌شویم؟ به نتایج جالب توجهی می‌رسیم. شاید تفاوت ما با دیگر شرکت‌های عالی در عمل کردن به دانسته‌هایمان باشد. شاید راه‌های پیچیده را بیش‌تر دوست داریم و یا شاید نمی‌خواهیم که عالی باشیم. دلایل مختلفی وجود دارد و هر شرکتی با توجه به موقعیتی که دارد می‌تواند خطاها را مورد بررسی قرار دهد. اما جیم کالینز و گروه تحقیقاتی‌اش مسیر روشنی به سوی تعالی پیش روی مخاطب قرار می‌دهد.

بخش‌هایی از این کتاب را با هم بخوانیم:



ساختن یک شرکت عالی می‌اندیشند. این بدان معنا نیست که این رهبران هیچ گونه غرور یا عزت نفسی ندارند. در واقع آنها به طرز باور نکردنی جاه‌طلب‌اند، اما جاه‌طلبی آنها در وهله اول و قبل از هر چیز برای سازمان است نه برای خودشان. (صفحه ۳۵)

• مدیرانی که تحولات خوب به عالی را پدید می‌آورند، این طور نبود که نخست، مبدا حرکت را انتخاب کنند و بعد افراد مناسب را بیابند. آنها ابتدا افراد مناسب را انتخاب می‌کردند (و افراد نامناسب

را حذف می‌کردند) و بعد هدف خود را تعیین می‌کردند. آنها در واقع می‌گفتند: «ببینید، من واقعا نمی‌دانم چه هدفی دارم. اما تا این حد می‌دانم: اگر افراد مناسب را انتخاب کنیم، آنها را در جایگاه‌های مناسب قرار دهیم و افراد نامناسب را حذف کنیم، آن گاه می‌توانیم هدفی عظیم و ارزشمند برای خود تعیین کنیم.» (صفحه ۶۴)

• شرکت‌های رهسپار تعالی رهبرانی سطح پنجم داشتند که فرهنگی ماندگار و مبتنی بر نظم را بنا می‌نهادند، حال آن

که شرکت‌های هم‌تراز و ناپایدار با مدیران سطح چهارمی اداره می‌شدند که شخصا و با اتکا به اهرم زور خواستار برقراری نظم بودند. (صفحه ۱۸۲)

• لحظه‌ای تامل کنید و به این موضوع بیندیشید. افراد شایسته بیش از هر چیز خواهان چه هستند؟ آنها می‌خواهند بخشی از تیم برنده باشند. آنها می‌خواهند در حصول دستاوردهای قابل رویت و ملموس نقش داشته باشند. آنها می‌خواهند هیجان موثر بودن را در چرخه‌ای که با سرعت تمام حرکت می‌کند احساس کنند. (صفحه ۲۴۸)

اگر علاقمند به خواندن این کتاب هستید می‌توانید درخواست خود را از طریق ایمیل برای ما ارسال کنید تا نسخه چاپی این کتاب را در سریع‌ترین زمان ممکن در اختیار شما قرار دهیم.

• خوب ماندن، سد راه تعالی است. و این یکی از مهم‌ترین دلایلی است که موجب می‌شود، سازمان‌ها یا افراد، به ندرت از خوب به عالی برسند. ما معمولا، مدارس خیلی خوب نداریم، زیرا به داشتن مدارس خوب اکتفا می‌کنیم. دولت خیلی خوب نداریم، چون فکر می‌کنیم داشتن دولت خوب، کافیتست. تعداد اندکی از مردم به زندگی‌های سطح عالی دست می‌یابند و علت آن تا حدود زیادی این است که داشتن یک زندگی صرفا خوب آسان‌تر است. بخش عظیمی از موسسات هرگز به درجه‌ی عالی نمی‌رسند، زیرا بسیاری از آنها به خوب بودن قانع‌اند و این مشکل اساسی آنهاست. (صفحه ۱۱)

• رهبران سطح پنجم نیازهای مبتنی بر خودخواهی و غرور را از خود دور کرده و به هدفی بزرگ‌تر یعنی

