

فهرست مطالب

۲-۳	سخنی به یاد دوست
۴	جلسات مودت به روایت تصویر
۵-۶	دومین مراسم سالگرد زنده یاد ایرج یزدان بخش
۷	ضرب المثل
۸-۹	افتتاح شصت و هشتمین پایگاه اورژانس
۱۰-۱۱	شادی مهربانی را به ما هدیه می دهد
۱۲-۱۴	مهارت حل مسئله چیست؟
۱۴-۱۵	اتوماسیون کامل دستگاه برش آنلاین خط F5
۱۶-۱۷	کار گروه نمونه کشوری در سی و سومین جشنواره ملی کارگران ۱۴۰۱
۱۸-۲۱	فرمول یک
۲۲-۲۴	چالش جدی مدیران منابع انسانی (HR) در سال ۲۰۲۲
۲۵-۲۶	واشر لاستیکی مقاوم به حرارت مبدل حرارتی صفحه ای
۲۷-۲۹	نگهداری خودرو
۳۰-۳۱	مواد غذایی در صد سال آینده
۳۲-۳۳	آشنایی با تسمه های انتقال قدرت و انواع آنها
۳۴	دو نسل در یک قاب در گروه صنعتی پارت لاستیک
۳۵	هفته کار و کارگر
۳۶-۳۷	مقدمه ای بر انقلاب صنعتی پنجم
۳۸-۳۹	میکرو اکشن
۴۰-۴۲	نقدی بر فیلم «مرد بازنده»
۴۳	لطیفه های کودکانه
۴۴-۴۵	سربازان افتخار شرکت پویاکستر
۴۶-۴۷	از زبان همکار بازنشسته در شرکت عایق خودرو توس
۴۸	مدرسه فوتبال و والیبال بابا ایرج

ستاره دانایی

نشریه ستاره دانایی / شماره ۵۲
نشریه گروه صنعتی پارت لاستیک
صاحب امتیاز و مدیر مسئول:

زنده یاد ایرج یزدان بخش

سر دبیر:

آتنا طوسیان

هیأت تحریریه:

مژگان ربانی، دکتر فرهود صدرالسادات، بهداد محمدی، مهدی وفاپی

امیر عبداللهی، وحید فرهمند صدر

چاپخانه: چاپ مافی

شماره تماس: ۰۳۷۶۵۵۱۷۴

نشانی دفتر نشریه: شهرک صنعتی توس، فاز ۲، بلوار اندیشه،

اندیشه ۵، دانش ۴، شرکت پویاکستر خراسان، ماهنامه ستاره دانایی

تلفن: ۰۵۱-۳۵۴۱۰۵۲۷ نمابر: ۰۵۱-۳۵۴۱۳۲۰۷



۰۹۱۵۰۴۹۲۶۴۷

پست الکترونیکی: DANAEE@PARTLASTIC.COM

بهای تک شماره: ۱۳۰۰۰ تومان

ستاره دانایی با افتخار منتظر دریافت مطالب و مقالات شما خوانندگان گرامی است.

خوانندگان عزیز می توانند از تمامی مطالب این نشریه با ذکر منبع استفاده نمایند.

دعا می کنیم زیر این سقف بلند

روی دامن زمین

هر کجا خسته شدید

یا پر از غصه شدید

دستی از غیب به دادت برسد

و چه زیباست که آن دست خدا باشد و بس.



روایت مودت

مودت، مطالعه گروهی، سه شنبه های سبز و باز هم مودت

بیش از اندازه دمیدست شقایق مشمار
پای بر خاک وطن از سر غفلت مگذار
خرمن ار می طلبی شخم بزن دانه بکار
ماه و خورشید و زمین سلسله لیل و نهار
کوزه ای را مشکن آب هم از چشمه میار
بیش از این عمر فرصت امروز به فردا مگذار
بازکن چین جبین دل به طبیعت بسپار
بس تقلائی تو کاری نکنند باد بهار
تندری کرد دل از درد که ای دیده بیار
گر کسی خواست ببندد تو مدد کن مگذار

بازکن پنجره آغوش گشودست بهار
لاله روئیده به هرکوی به سرمایه جان
تو چه کشتی به زمستان که بهارش دروی
جمله ارکان جهان بهر تو در کار خودند
نشکفی ار گل خار سر راه مشو
هر بهاری که رسد عمر رود از پی او
بازکن پنجره خورشید درخشیده به مهر
سنبل از ریشه بر آید گل آدم ز وجود
سبزه دیدم به سر تربت آن سرو روان
سالک این پنجره از خون شهیدان باز است

حدیث مودت روایت دلدادگی و دلشدگی بابا ایرج است.

بابا ایرج از سال های دور تلاش می کرد که فرهنگ دلبستگی سازمانی را در تمامی لایه های گروه اشاعه دهد تا مجموعه ما که برخوردار از سرمایه های انسانی فرهیخته می باشد راه تعالی را با شیب تندتر بپیماید. بزرگ ترین نیاز بشر امروزه نیاز به مهر و محبت است و هیچ انسانی بدون آن نمی تواند سر کند.

اگر انسان به زندگی خالی از عشق و مهر ادامه دهد می پوسد و تباه می شود محبت مهم ترین و عظیم ترین قدرت در روی زمین است.

جلسات مودت بابا ایرج از سال ۸۵ شروع شد که شخصاً خود ایشان گرداننده جلسات بودند و با محوریت موضوع چرا آن چه در توان داریم عرضه نمی کنیم شروع شد.

چه اتفاقی باید در درون ما بیفتد که وجود ما را تحت تأثیر قرار دهد تا دل را در هر عملی به کار گیریم و این کار را اول از خودمان شروع کنیم. خواهیم دید زمانی که با دل شروع می کنیم طیف مهمی در اطرافمان به حرکت در می آید. دل به جنب و جوش می افتد و حیات ماندگار پیدا می کند. مودت انقلابی است درونی که با تفکر ارتقاء فردی کار جمعی را بنیاد می نهد.

بعد از برگزاری جلسات مودت، جلسات مطالعه گروهی و سه شنبه های سبز با هدف همدلی در باغ محمد آباد با حضور زنده یاد ایرج یزدان بخش و همکاران گروه تشکیل می شد.

در این دوره می صمیمانه به معرفی کتاب، برنامه ناهار و گشت زنی در باغ پرداخته می شد. ما میراث دار بابا ایرج هستیم. او که با روش های مختلف از جمله تشکیل مودت فرهنگ سازی می کرد. از ابتدای سال ۱۴۰۱ کمیته ای به نام تولید محتوا تشکیل شده که در این کمیته مقرر شد بنای مودت دوباره از سر گرفته شود و روحیه مشارکت و جمع پذیری پرسنل تقویت شود.

تا نیمه خرداد ماه امسال تقریباً هفت جلسه با حضور مدیران و کارشناسان ممتاز و جمعی از پرسنل ستاد برگزار شده است. اگر نامی برای فصل آغازین این روایت زیبنده باشد نام توس و اگر الفبایی برای نگارش این دیباچه بر بها شایسته باشد الفبای شعر و شوری بود که تو آموزگارش بودی.

به قول هاتف اصفهانی:

چشم دل باز کن که جان بینی
گر به اقلیم عشق روی آری
بر همه اهل آن زمین به مراد
آنچه بینی، دلت همان خواهد
دل هر ذره را که بشکافی
هر چه داری اگر به عشق دهی

آنچه نادیدنیست آن بینی
همه آفاق گلستان بینی
گردش دور آسمان بینی
و آنچه خواهد دلت، همان بینی...
آفتابیش در میان بینی
کافر مگر جوی زیان بینی

روح شاد و یادت گرامی بابا ایرج

جلسات مودت به روایت تصویر



دومین مراسم سالگرد زنده یاد ایرج بزین بخش





ضرب المثل

در کار خیر حاجت هیچ استخاره نیست «حافظ»
امیدوار بود آدمی به خیر کسان
مرا به خیر تو امید نیست، شر مریسان «سعدی»
صوفی نشود صافی، تا در نکشد جامی
بسیار سفر باید، تا پخته شود خامی «سعدی»
در محفل خود راه مده همچو منی را
افسرده دل افسرده کند انجمنی را «منشآت قائم مقام
فراهانی»
عمرها در پی مقصود، به جان گردیدیم
دوست در خانه و ما گرد جهان گردیدیم «سعدی»
ترسم به کعبه نرسی ای اعرابی
کاین ره که میروی به ترکستان است «سعدی»
سر گرگ را هم اول میباید برید
نه چون گوسفندان مردم درید «سعدی»
من از مفصل این نکته مجملی گفتم
تو خود حدیث مفصل بخوان از این مجمل «عمان
سامانی»
ما بدین در نه پی حشمت و جاه آمده ایم
از بد حادثه اینجا به میان آمده ایم «حافظ»
پای مالنگ است و منزل بس دراز
دست ما کوتاه و بر خرما نخیل «حافظ»
زیره را من سوی کرمان آورم
گر به پیش تو دل و جان آورم «مولوی»
آنچه تو در آینه بینی عیان
پیر اندر خشت بیند پیش از آن «مولوی»
هم رنگ جماعت شو، تا لذت جان بینی
در کوی خرابات آ، تا درد کشان بینی «مولوی»
مرو به هند و بیا با خدای خویش بساز
به هر کجا که روی آسمان همین رنگ است «ناشناس»
به قلم: مژگان ربانی

شاید برای همه ما جذاب باشد؛ بدانیم پیش و پس
اشعاری که در قالب ضرب المثل درآمده اند و زبان به
زبان می چرخند چیست و شاعرش کیست. جالب است
بدانید خیلی از این ادبیات به ظاهر ساده و دم دستی،
مربوط به بزرگان شعر و ادب پارسی است که
کاربردهای خاصی در زمان خود داشته است.
برخی از آنها حکایت از اتفاق یا ماجرای دارند که به
ذکر تعدادی از این ادبیات می پردازیم.
مرا عقلی اگر می بود کی این کار می کردم
چرا عاقل کند کاری که باز آرد پشیمانی «محتشم
کاشانی»
آن قصر که جمشید در او جام گرفت
آهو بچه کرد و روبه آرام گرفت
بهرام که گور می گرفتی همه عمر
دیدی که چگونه گر بهرام گرفت «خیام»
تو مو می بینی و من پیچش مو
تو ابرو من اشارت های ابرو «حافظ»
پرتو نیکان نگیرد هر که بنیادش بد است
تربیت نااهل را چون گردکان بر گنبد است «سعدی»
لطفش به حق یاران محتاج بیان نیست
آن جا که عیان است چه حاجت به بیان است «ملک
الشعرا»
در تنگنای حیرتم از نخوت رقیب
یارب مباد آن که گدا معتبر شود «حافظ»
با خرابات نشینان زکرامات ملاف
هر سخن جایی و هر نکته مکانی (مقامی) دارد «حافظ»
حال متکلم از کلامش پیدا است
از کوزه همان برون تراود که در او است «شیخ بهایی»
با سیه دل چه سود گفتن و عطف
نرود میخ آهنین در سنگ «سعدی»
هر دم که دل به عشق دهی خوش دمی بود



افتتاح شصت و هشتمین پایگاه اورژانس

پیش بیمارستانی و مدیریت حوادث دانشگاه علوم پزشکی مشهد، اعضای هیأت مدیره و تعدادی از مدیران گروه صنعتی پارت لاستیک به دست مادر معنوی گروه سرکار خانم تنباکوچی بصورت رسمی افتتاح گردید.

در این مراسم دکتر توکلیان جانشین معاونت درمان دانشگاه گفت: افتتاح پایگاه اورژانس ۱۱۵ مشهد با مشارکت شرکت صنعتی رینگ سازی و گروه صنعتی پارت لاستیک در اهداء ساختمان و مشارکت خانواده زنده یاد ایرج یزدان در بازسازی و آمادگی پایگاه بسیار مهم و قابل تقدیر است و این پایگاه می تواند زمان رسیدن بر بالین بیمار و مصدومین که یکی از مهمترین شاخص ها اورژانس ۱۱۵ می باشد را در منطقه تحت پوشش و جاده کاهش دهد.

این پایگاه با زیر بنا و محوطه حدود ۱۶۰ متر مربع و با هزینه حدود ۲ میلیارد ریال توسط خانواده نیک اندیش

ای که می پرسی نشان عشق چیست
عشق چیزی جز ظهور مهر نیست
عشق یعنی مهر بی چون و چرا
عشق یعنی کوشش بی ادعا

رشد و توسعه ایران مدیون تلاش گسترده و عمق دانش افرادی است که عمر گرانبهای خود را سرمایه هایی برای سربلندی و سازندگی ایران اسلامی قرار داده اند.

همزمان در شب میلاد امام حسن مجتبی (ع) و در دومین سال فراق پدر معنوی گروه صنعتی در فروردین ماه سال ۱۴۰۱ شصت و هشتمین پایگاه اورژانس ۱۱۵ مشهد به نام زنده یاد ایرج یزدان بخش بنیان گذار گروه صنعتی پارت لاستیک و با همت فرزندان ایشان، جهت فعالیتهای اورژانس با حضور خانواده معظم زنده یاد یزدان بخش و جانشین معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی مشهد، رئیس اورژانس



سلامت و مدیران محترم به نام بنیان گذار گروه صنعتی پارت پلاستیک زنده یاد ایرج یزدان بخش در ابتدای خیابان پیامبر اعظم ۱۰۱ و در ورودی کارخانه رینگ سازی مشهد به بهره برداری رسید. دکتر یزدانی افزود: حضور خیران در توجه به توسعه اورژانس پیش بیمارستانی می تواند کمک بسیار بزرگی در ارائه خدمات استاندارد و به موقع به بیماران و مصدومان داشته باشد. ایشان در پایان از خانواده زنده یاد ایرج یزدان بخش و مدیران و پرسنل گروه صنعتی پارت پلاستیک و شرکت رینگ سازی که شرایط این مشارکت و محیط مناسب را مهیا کردند قدردانی کردند و ابراز امیدواری داشتند که این همکاری در سایر پایگاهها اورژانس ۱۱۵ نیز توسعه یابد.

به کوشش: محمد ظریفیان / شرکت رینگسازی مشهد

شادی مهربان را به ما هدیه دهید...

برگزاری مراسم زادروز مهندس شادی یزدان بخش توسط خیریه مهندس شادی

شاید آنجا یکی از لحظه هایی بود که من حس کردم بزرگ شدم.

ما بزرگ شده بودیم و کم کم رنگهای مدادهایمان، لباسها و کیفهایمان کم شد.

ما بزرگ شدیم و ناممان دیگر دانش آموز نبود، ما بزرگ شدیم و دلخوشی هایمان رنگ عوض کردند و بزرگتر شدند و همه ی اینها را گفتم که بگویم در همه ی این سالها، با وجود همه ی مدادهایی که خودکار شدند، با وجود همه ی رنگهایی که رفتند و عروسک هایی که از روی کیفها پرکشیدند، همیشه شادی همراه ما بود.

شادی، لای کتابهای قصه ای که دادند، در تارو پود لباس های نوی نزدیک عید، نشسته بود و به ما لبخند میزد و انعکاس لبخندش روی چهره هامان می افتاد.

ما بزرگ شدیم و حالا برادرم برای خودش مردی شده، من و خواهرم ازدواج کردیم و دیگر آن کودکانی که دفترهای زیبایشان را می شمردند و مقایسه می کردند نیستیم! ما بزرگ شدیم و تمام آن وسایلی که دلیل شغفمان بود به خاطره ها پیوستند، ما بزرگ شدیم ولی از همه ی آن سالهایی که برای خودمان کیفهای رنگی انتخاب می کردیم، یک یادگاری مانده و نگهش داشتیم! و آن شادی است.

و حالا خوب می دانیم سهم ما در این هستی بی پایان، فقط دریافت نیست.

خوب می دانیم که شادی، باید زنده بماند. در همه ی آدمها، با وجود همه ی دردها و سختیها، شادی باید زنده بماند.

و زنده می ماند اگر ما بلد باشیم، چشم های مشتاق آدمهای دیگر را ببینیم.

در خیریه مهندس شادی یزدان بخش که از آذر ماه ۸۷ بعد از آسمانی شدن دختر شادروان ایرج یزدان بخش تأسیس شد تصمیم گرفته شد آن چه انجام نشده به سرانجام برسد تا سهمی در پرورش استعداد های شایسته دختران و پسران ایران عزیز داشته باشد. محور فعالیت های این خیریه رسیدگی به وضعیت تحصیلی دانش آموزان مستعد است.

به بهانه سالروز تولد مهندس شادی در هفت خردادماه امسال جشنی با حضور دانش آموزان تحت پوشش و خانواده های آنان برگزار گردید:

دلمنوشته یکی از دانش آموزان خیریه:

بسم الله الرحمن الرحيم

ابتدایی بودیم، من و خواهر و برادرم...

بوی مهر که می آمد گوشه هایمان شنواتر می شد و حواسهایمان جمع تر، حواسمان به صدای در بود، به صدای ماشین آن مرد...

به صدای ماشین آن مردی که در خانه را می زد و بعد از سلام، صندوق عقب ماشینش را باز می کرد و میگفت انتخاب کنید؛

و ما انتخاب می کردیم و دل توی دلمان نبود که به خانه برسیم و تمام جیب ها و جامدای اش را بگردیم و با هر رنگ مداد رنگی اش با هر دفتر و تراش و پاک کن و هر چیز دیگریش پر بکشیم.

کوچک بودیم و دلمان در بند همین ها بود، دلمان در بند بوی وسایل و لباسهای نو مانده بود...

من خوب به خاطر دارم اولین باری که کیفم را باز کردم و دیدم از مدادها کم شده! از مدادها کم شده بود و به جایش خودکار آبی و سیاه و قرمز برایم گذاشته بودند.



مهارت حل مسئله چیست؟

خورده و حذف می شوند. در ادامه بقیه راه حلها را با تمام ویژگی های مثبت و منفی شان یادداشت کنید و سپس با مقایسه آنها، منطقی ترین و درست ترین گزینه را مشخص کنید.

ارزیابی اجزای راه حل انتخاب شده و اجرای آن

حال که توانستید با صبر و شکیبایی و استفاده از تفکر منطقی، راهکاری مناسب برای حل مشکل خود پیدا کنید، نوبت به اجرای آن راهکار می رسد. متأسفانه همیشه، همه راهکارها در زمان اجرا جوابگو نبوده و ممکن است با مسئله ای دیگر مواجه شوید. برخی مواقع فقط در مرحله اجرا متوجه می شوید که مراحل قبلی را درست انجام داده اید یا نه!

امروزه بسیاری از مردم برای رویارویی با مشکلات در زندگی شخصی و حرفه ای خود، از مهارتهای حل مسئله استفاده می کنند. استفاده مؤثر از این مهارت مهم در زندگی، نیازمند به کارگیری یک چهارچوب تعیین شده است که در ادامه بیشتر در این باره توضیح خواهیم داد.

انواع تکنیکهای حل مسئله را بشناسید.

در منابع مختلف، اسطاتیتهای مهارتهای زندگی و روانشناسان، انواع تکنیک های حل مسئله را معرفی کرده اند. هرکس می تواند بنا بر شخصیت خود تکنیک مناسبی را برگزیند و با استفاده از آن به حل مشکلات احتمالی بپردازد. در ادامه چند مورد از کارآمدترین این متدها را معرفی خواهیم کرد.

تحلیل ریشه ای علت (Root Cause Analysis)

یکی از تکنیکهای حل مسئله به روش خلاقانه، تجزیه و تحلیل ریشه ای علت به وجود آمدن مشکل است. این روش معمولاً زمانی استفاده می شود که روند کارها با مشکل روبرو شود. به طور کلی علل ایجاد مسائل متفاوت است که می تواند جسمی، انسانی و یا

منظور از مهارت حل مسئله یا Problem Solving، یک فرآیند شناختی رفتاری است که توسط خود فرد هدایت شده و با کمک آن، راه حل های مؤثر و سازگارانه ای برای مسائل زندگی می یابد. در واقع حل مسئله یک فرآیند آگاهانه، منطقی، نیازمند تلاش و هدفمند را شامل می شود. با تسلط بر این مهارت، در زندگی شخصی خود می توانید علل احتمالی یک مسئله را بیابید و برای حل آن موضوع، برنامه ای عملی را تهیه نمایید. این مهارت به توانایی ما برای حل مشکلات به صورت مؤثر و به موقع کمک می کند.

مراحل این مهارت شامل موارد زیر می شود:

تعریف مسأله

اولین گام در یادگیری مهارت حل مسأله، تعریف یا شناخت مسأله است. در عین حال باید از خود پرسید که چرا و چگونه با چنین مسأله ای مواجه شدید؟ در اینجا نیازمند بکارگیری تفکر منطقی هستید؛ تفرکی که به شما کمک می کند مسائل را از زاویه های دیگری ببینید و به ظاهر قضایا بسنده نکنید.

ایجاد راهکارها و گزینه ها

حال که به کشف و شناخت مسئله اصلی رسیدید، باید به جای تمرکز بر علت مسئله به راهکارها و گزینه های مختلف جهت حل آن مشکل، بپردازید. تمام گزینه ها را بنویسید، تک تک آنها را از ابعاد مختلف بررسی کنید تا به بهترین راه حل دست یابید.

البته، تصور نکنید بهترین و درست ترین گزینه، در همان دقایق اول به ذهن تان خطور می کند!

یافتن گزینه های ایده آل و صحیح نیازمند وجود تمرکز و آرامش روان در فرد است.

ارزیابی و انتخاب گزینه های موجود

پس از بررسی این لیست، متوجه می شوید برخی مناسب نیستند پس، تمام گزینه های نامناسب خط



سازمانی باشد.

علل جسمی: این علتها ملموس و عادی هستند.
 علل انسانی: زمانی که انسان خطایی را مرتکب شود و
 یا کاری ضروری را انجام ندهد.
 علل سازمانی: این دسته از علل در مورد سیستم، روند
 یا سیاستی است که مورد استفاده دیگران قرار میگیرد.

روش کتوو (CATWOE)

در این روش امکان شناسایی مشکل، اهداف شرکتها و ... وجود دارد. لازم به ذکر است که این تکنیک بیشتر مناسب سازمانها، شرکتها و ... است. با بررسی چک لیست زیر راحت تر می توان برای مشکلات پیش آمده، راه حل پیدا کرد:

- مشتریها
- بازیگران
- روند تحلیل
- جهان بینی
- مالکان

محدودیتهای محیطی

تمامی این عناصر چشم اندازهای نوینی را به وجود می آورند و به بررسی مسئله کمک می کنند. روش CATWOE پیش از مشارکت فعالانه سایر اعضای تیم، اطلاعات جامعی را برای حل مسائل فراهم می کند.

روش پنج چرا (Five Whys)

این روش به شما کمک می کند تا بتوانید با سرعت بیشتری ریشه های یک مسئله را بیابید.

سادگی استفاده از این تکنیک، انعطاف پذیری زیادی به وجود می آورد و به راحتی با سایر روشهای دیگر نیز ترکیب پذیر است. در متد پنج چرا باید به سرعت از پاسخ به سوال بعدی حرکت کنید؛ چرا که این کار سبب مشخص شدن یک تصویر کلی از مسئله خواهد شد.

نمودار استخوان ماهی (Fish bone Diagram)

خوب است بدانید در ایجاد بسیاری از مشکلات، چندین مسئله دست به دست یکدیگر می دهند و آشفتگی به بار می آورند! متد استخوان ماهی که به نام ایشیکواوا نیز شناخته می شود، راه حلی است که از آناتومی ماهی

الهام گرفته شده است. این نمودار یک ابزار فوق العاده است که با استفاده از آن، اعضای یک تیم می توانند برای ایجاد طوفان فکری در مورد بررسی علل ایجاد مشکل، دست به کار شوند.

دلایل ضعف در مهارت حل مسئله چیست؟

حال که به طور کامل دانستید مهارت حل مسئله چیست و با چند مورد از انواع تکنیکهای حل مسئله آشنا شدید، نوبت به آن می رسد که بگوئیم چرا برخی افراد در زمینه روبرویی با مشکلات ضعیف هستند؟

اشتباه گرفتن نشانه ها با دلایل واقعی مشکلات برخی از افراد بخش اعظم انرژی خود را برای سازگاری با نشانه های مشکل صرف می کنند، بدون اینکه دلیل آن را بدانند. برای شناخت دلایل مشکلات، باید نتیجه گیری ذهنمان را به چالش بکشیم تا در نهایت بتوانیم فراتر از مشکل را ببینیم و به رفع آن بپردازیم.

جست و جوی راه حل های سریع به جای راهکارهای مؤثر

بیشتر ما تمایل به یافتن راه حل های سریع و عجولانه برای مشکلاتمان داریم. این کار باعث می شود راه حل هایی که به ذهنمان می رسد را بدون توجه به رابطه علت و معلولی، باور کنیم. به همین دلیل است که افراد کمی به هسته مشکلات می رسند و مجبور به انتخاب راه کارهای غیرمؤثر می شوند. علاوه بر آنچه که بیان شد، تکیه بیش از حد به دانش خود نیز یکی دیگر از دلایل ضعف در رویارویی با مشکلات است که

سبب عدم استفاده افراد از اطلاعات در دست و در نهایت موفق نشدن در حل مسائل می شود.

تکیه ی بیش از حد به دانش خود

علاوه بر موارد گفته شده، ما به این دلیل دچار ضعف در مهارت حل مسئله هستیم که بیش از اندازه به دانش خود تکیه می کنیم، آن هم دانش ناقص بشوری! در حقیقت، همه ما علاوه بر افزایش دانش در زمینه های مختلف، نیازمند یادگیری مهارتهایی همچون تفکر منطقی، تفکر نقاد و تفکر خلاقانه هستیم. زیرا افزایش دانش به خودی خود، باعث توانمندی ما در حل مسائل نخواهد شد، بلکه بکار بردن همزمان دانش و انواع تفکر اشاره شده، می تواند ضعف های موجود در حل مسائل را مرتفع نماید.

چگونه مهارت حل مسئله را در خودمان افزایش دهیم؟

راه های زیادی وجود دارند که با استفاده از آنها درمی یابیم چگونه مهارت حل مسئله را در خودمان افزایش دهیم. نکاتی که با رعایت آنها قادر به تقویت مهارت حل مسئله خواهید بود، عبارتند از:

تعریف و بررسی علت مشکل

ایجاد گزینه های راه حل

ارزیابی و انتخاب گزینه ها

اجرای راهکار

در زمان مقابله با مشکلات می توانید تنها با پیاده سازی این ۴ گام اساسی، توانایی حل مسئله خود را تقویت کرده و بدون هیچ اضطراری به حل آنها بپردازید.

جمع بندی پایانی

در این مطلب دریافتید که مهارت حل مسئله چیست و چگونه مهارت حل مسئله را در خودمان افزایش دهیم. توانایی حل مسئله یکی از مهارتهای مهم در زندگی است که در تک تک بخشهای زندگی هر فردی کارآیی دارد. در صورت ارتقاء این مهارت و به کارگیری تکنیکهای آن، می توانید به راحتی مشکلاتی که در زندگی شخصی و یا شغلی شما پیش می آید را به بهترین شکل ممکن رفع کنید.

به کوشش: واحد منابع انسانی شرکت رینکسازي مشهد

اتوماسیون کامل دستگاه برش آنلاین خط F5

لذا از طرفی فرسودگی ماشین آلات حال حاضر و قدیمی شدن تکنولوژی آنها مشکلات قطعه سازان را صدچندان کرده است و شرکت پویاگستر خراسان که در تأمین نوارهای آب بندی خودروهای مختلف سالهاست که نقش بسزایی را در صنعت خودروسازی کشور ایفا می کند از مشکلات فوق مستثنا نبوده و این روند، تولیدات این شرکت را نیز تحت تأثیر خود قرار داده است.

لذا جهت رفع مشکلات فوق تدابیری می بایست اندیشید تا این زنجیره ارتباطی همچنان پایرجا باقی بماند. در زیر به یکی از این دستاوردهایی که با جدیدترین

صنعت خودروسازی ایران در سال های اخیر با محدودیت ها، تحریم ها و مشکلات اقتصادی گوناگونی مواجه بوده است.

از همین رو هر روزه شرکت های قطعه ساز وابسته به صنایع خودرو سازی جهت حفظ زنجیره تامین قطعات دشواری های بسیاری را متحمل شده اند.

البته در چند سال اخیر تحریم های گسترده خارجی سبب گردیده که شرکت های خودروساز خارجی یا سازندگان ماشین آلات اروپایی صادرات فناوری و دانش های جدید خود را به ایران متوقف کرده و عملاً قطع همکاری کنند.

Absolute بودن انکودر **Servo Motor** ها که این امکان، زمان راه اندازی دستگاه را نیز کاهش می دهد.

۴) به روز بودن سیستم کنترلی و حرکتی دستگاه (در زمان استارت پروژه تنها ۸ ماه از تولید **Servo Motor** های آن سپری شده بود).

۵) عیب یابی بسیار آسان برای تکنسین های برق (استفاده از شبکه **PROFINET IRT** برای ارتباط **Servo Drive** ها با کنترلر اصلی).

۶) تنظیم سرعت برش (**Sevo Drive Knife**) برای افزایش کیفیت محل برش

۷) رفع خطای تنظیم طول برش در حین تولید.

۸) ساده سازی عملکرد دستگاه

۹) دارا بودن **Safe Tourqe Off** به صورت **Built_in** بر روی **Servo Drive** ها و عدم نیاز به تجهیزات **Safety** برای اپراتور.

۱۰) نمایش تمامی خطاهای دستگاه بر روی کنترلر اصلی (**PLC**).

به قلم: سحر علیرضایی / شرکت پویاگستر خراسان



تکنولوژی تجهیزات **SIEMENS** انجام گردیده و نقش عمده ای در کاهش ضایعات و کیفیت تولید محصولات این شرکت داشته پرداخته می شود.

با توجه به تولید پیوسته پروفیل های لاستیکی **Rigid** (مثال دار) توسط دستگاه **Extruder**، و برش آن به صورت پیوسته با طول برش های مختلف همراه با سرعت و دقت بالا از اهمیت ویژه ای در این گونه خطوط تولید برخوردار بوده و تا کنون در بعضی از خطوط، دستگاه برش آنلاین پروفیل های لاستیکی ساخت کشور آلمان استفاده می گردید.

اما بزرگترین نگرانی که اخیراً می توان در رابطه با این دستگاه ها به آن اشاره کرد توقف تولید تجهیزات کنترلی آن از قبیل **PLC**،

و **Servo Drive**، **Servo Motor** و کارت های **Motion Control** بوده و در اثر بروز مشکل تنها در یکی از سیستم های فوق دستگاه دیگر قابلیت کارکرد ندارد و باعث توقف خط می گردد.

لذا اولین رویکرد با توجه به تحریم های موجود، **Overhaul** کردن دستگاه با سیستم جدید می باشد. اما به علت یکپارچگی تجهیزات کنترلی و غیر قابل جایگزین بودن این تجهیزات با دیگر برندها و در نهایت دانش فنی و تکنولوژی استفاده شده در این گونه دستگاهها، انجام این پروژه را بسیار دشوارتر می کند. خوشبختانه با انجام این پروژه به دست متخصصان داخلی و بومی سازی تکنولوژی و دانش فنی دستگاه علاوه بر رفع مشکلات ذکر شده مزایایی نیز ایجاد گردیده که در ادامه به برخی از آنها اشاره می شود.

۱) امکان افزایش سرعت خط به ازای طول برش های یکسان نسبت به حالت قبلی دستگاه (استفاده از مکانیزم سنکرون سازی پیشرفته در این نوع دستگاه)

۲) عیب یابی پیشرفته (ارائه خطاهای سیستم و توضیح جهت رفع خطا)

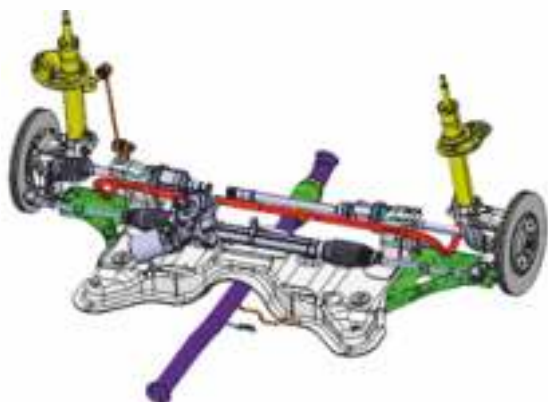
۳) افزایش سرعت رفرنس شدن دستگاه به خاطر



کارگروه نمونه کشوری در سه و سومین جشنواره ملی کارگران، گروه های کارواحد های نمونه ملی در سال ۱۴۰۱

دنا پلاس بر خورد آن با رام بود. بنابراین در مدت ۴ ماه طراحی و شبیه سازی رام جدید به سرانجام رسید که علاوه بر رفع این معضل، محاسن دیگری از قبیل اصلاح مسییر آگزوز خودرو، سبک سازی، افزایش استحکام در تست تصادف را نیز به همراه داشت. در مدت کمتر از سه ماه نمونه اولیه مجموعه رام و جعبه فرمان دنا اتومات تولید و تحویل ایران خودرو گردید و توانست تمامی تستهای روز دنیا را با موفقیت پشت سر بگذارد. در نهایت با تلاش های شبانه روزی، خط تولید انبوه این رام در دهه فجر سال ۹۸ با حضور مدیر عامل اسبق ایران خودرو به بهره برداری رسید.

کار گروه نمونه کشوری در سه و سومین جشنواره ملی کارگران، گروه های کار و واحد های نمونه ملی در سال ۱۴۰۱ برگ زرین دیگری از افتخارات در آلبوم گروه صنعتی پارت لاستیک رقم خورد. برای نخستین بار در صنعت قطعات خودرو، طراحی و ساخت اصلی ترین بخش از سیستم تعلیق خودروی دنا پلاس اتومات یعنی مجموعه رام (Cradle) توسط مهندسين شرکت پارت لاستیک در اسفند ماه سال ۹۷ کلید خورد و با حمایت مدیران ارشد گروه پارت لاستیک در قالب یک پروژه مشترک به سر منزل مقصود رسید. بزرگترین معضل شرکت ایران خودرو برای استفاده از گیربکس اتوماتیک شرکت DAE بر روی خودروی



مجموعه رام و سیستم تعلیق دنا پلاس اتومات



مجموعه رام و سیستم تعلیق دنا پلاس دنده ای



مراسم افتتاح خط تولید رام دنا پلاس اتومات تولید انبوه خودروی دنا پلاس اتومات از مهرماه ۱۳۹۹ در شرکت ایران خودرو آغاز گردید و با استقبال گسترده مشتریان رو به رو شد. در نهایت در بهمن سال ۱۳۹۹ این خودرو توانست به عنوان نخستین خودروی ملی، ۵ ستاره کیفیت را از سازمان استاندارد اخذ نماید. این برای نخستین بار است که محصولی تمام ایرانی و متعلق به برند ایران خودرو، موفق به کسب پنج ستاره کیفیت میشود.

در نهایت درخشش های متعدد این خودرو و طراحی بی نظیر سیستم تعلیق این خودرو مورد توجه واقع شد و سبب شد گروه پارت لاستیک به عنوان منتخب کار گروه نمونه کشوری در سی و سومین جشنواره ملی کارگران، گروه های کار و واحد های نمونه ملی در سال ۱۴۰۱ برگزیده شود.

جدول خلاصه وضعیت سطوح کیفی

*****	ایران خودرو	دنا پلاس توربو اتوماتیک	۱
*****	ایران خودرو	یزو ۴۰۷ اتوماتیک	۲
*****	ایران خودرو	یزو ۲۰۷	۳
*****	ایران خودرو	دنا پلاس	۴
*****	ایران خودرو	یزو ۲۰۶SD	۵
*****	ایران خودرو	یزو ۲۰۶	۶
*****	ایران خودرو کرمانشاه	یزو پارس اتوماتیک کرمانشاه	۷
*****	ایران خودرو	رانا	۸
*****	ایران خودرو	یزو پارس	۹

فرمول یک

Weekend گفته می شود.

پنجشنبه ها: روز رسانه ها و مصاحبه ها.

جمعه ها: مراحل تمرین اول و دوم هرکدام بمدت یک ساعت.

شنبه ها: مرحله سوم تمرین و مرحله تعیین خط.

یکشنبه ها: مسابقه اصلی.

بخش های مختلف هر گرندپری

نخست به این بپردازیم که در جلسات تمرین چه اتفاقی می افتد .

به جلسات تمرین اصطلاحاً "Free Practice Season" گفته می شود (جلسات تمرین آزاد).

یعنی تیم ها سه زمان یک ساعته آزاد در اختیار دارند تا ماشین ها را در پیست برانند و تیم، راننده و ماشین برای مسابقه آماده شوند.

از آنجاییکه هر پیست از لحاظ مشخصات فنی، طول، تعداد پیچ ها، سرعت پیچ ها، زاویه پیچ ها، نقاط ترمزگیری، محدوده DRS، منطقه آب و هوایی، نوع آسفالت، شیب مسیر و بیشمار پارامتر دیگر با سایر پیست ها تفاوت دارد؛ برای تیم ها و راننده ها بسیار مهم است که از این فرصت به بهترین شکل استفاده کنند تا در دور تعیین خط و مسابقه اصلی با اطلاعات کامل حاضر شوند.

Qualifying (دور تعیین خط یا تایم گیری): در این مرحله راننده ها بصورت مستقل یک دور سریع در طول پیست می زنند و زمان بدست آمده مشخص می کند که کدام یک از راننده ها مسابقه را از موقعیت جلوتری شروع خواهد کرد.

هر دور تعیین خط شامل سه مرحله است :

در Q1 همه ۲۰ راننده شرکت می کنند و ۱۸ دقیقه وقت دارند تا هر تعداد دور که می خواهند بزنند و زمان ثبت کنند، در نهایت ۵ راننده ای که کندترین زمان را داشته اند حذف می شوند (یعنی در روز مسابقه در رتبه های ۱۶ تا ۲۰ قرار خواهند داشت).

فرمول یک ، بالاترین سطح مسابقات اتومبیل رانی در پیست است که معمولاً هدف نهایی راننده های حرفه ای و برندها برای درخشیدن و دیده شدن در سطح جهان است. زمانی که فرانسویها در سال ۱۹۰۶ نخستین گرند پری (جایزه بزرگ) را برگزار کردند، هرگز فکرش را نمی کردند که به مسابقه ای به این بزرگی تبدیل شود. رؤیای تمام بچه های دنیا که با این ورزش آشنا هستند این است که رشته اتومبیلرانی و شاخه هایی مثل کارتینگ را دنبال کنند تا به اسطوره هایی مثل آیرتون سنا، مایکل شوماخر ، مانوئل فانجیو ، لوییس همیلتون و سایر اسامی بزرگ این رشته تبدیل شوند.

تقویم مسابقات

برنامه مسابقات فرمول یک از تقویم منظم پیروی می کند که مختص همان فصل است و الزاماً شبیه سایر فصول نیست. فصل افتتاحیه مسابقات سال ۱۹۵۰ متشکل از تنها هفت مسابقه بود؛ ولی با گذشت سالها این شماره تقریباً سه برابر شده است. هر فصل معمولاً از اواسط ماه مارچ (اوایل فروردین) شروع می شود و در اوایل دسامبر (اواسط آذر) پایان می یابد. بعنوان مثال فصل ۲۰۲۲ شامل ۲۳ مسابقه است که بطور معمول هر هفته یا دوهفته یک بار در یک پیست و یک کشور متفاوت برگزار خواهد شد؛ این یعنی هزاران کیلومتر سفر هوایی ، زمینی و دریایی بسیار فشرده تیم ها، راننده ها و تماشاچیان برای رسیدن به مسابقه بعدی.

به یک فصل کامل که شامل این ۲۳ راند می شود ، championship یا مسابقات قهرمانی گفته می شود. به یک مسابقه فرمول یک اصطلاحاً گرندپری (Grand Prix) گفته می شود.

هر گرند پری شامل چند بخش مختلف است: سه مرحله تمرین ، یک مرحله تعیین خط و یک مرحله مسابقه اصلی. از آنجایی که کل این مراحل در روزهای پایانی هفته از پنجشنبه تا یکشنبه انجام می شود به آن



یک دور ســـــر کردن خواهند زد و به "Pit Lane" باز خواهند گشت. سه راننده برتر روی سکو خواهند رفت و کاپ قهرمانی همان مسابقه طی مراسمی کوتاه اما باشکوه به آنها اهداء خواهد شد.

یک گرندپری حداکثر ۲ ساعت طول خواهد کشید. یعنی اگر به هر دلیلی (مانند تصادف یا تعلیق های متعدد) به زمان حداکثری ۲ ساعت برسد حتی اگر به دور ها و کیلومتر مورد نظر هم نرسیده باشد؛ مسابقه فقط یک دور دیگر ادامه خواهد داشت و سپس به اتمام می رسد. (البته قانون حداکثر ۴ ساعت هم وجود دارد که در خصوص مسابقاتی که با پرچم قرمز متوقف می شوند، اعمال می گردد)

ماشین

فرمول یک بعنوان (قله موتوراســـــپورت) همواره سریعترین، پیشرفته ترین و پیچیده ترین اتومبیل های مسابقه ای را به دنیا معرفی کرده است.

اینجا به عمده ترین مختصات این خودرو می پردازم: تک صندلی، چرخ باز، موتور عقب، دیفرانسیل عقب.

حداقل وزن مجاز با راننده ۷۵۲ کیلوگرم.

موتور ۴ زمانه 1600cc، هیبریدی، توربو، شش سیلندر V شکل.

توان ۸۷۵ تا ۱۱۶۰ اسب بخار با دور موتور ۱۵۰۰۰ دور بر دقیقه.

صفر تا صد 2.4 sec، صفر تا دویست 4.4 sec با حداکثر سرعت ۴۱۰ کیلومتر بر ساعت.

گیربکس سیکوئنشال نیمه اتومات ۸ دنده جلو و یک

در مرحله Q2 راننده های باقی مانده ۱۵ دقیقه وقت دارند که مجدداً زمان ثبت کنند و این بار هم ۵ راننده کندتر حذف شده و رده های ۱۱ تا ۱۵ را در اختیار خواهند گرفت.

در Q3 و آخرین و حساس ترین مرحله تعیین خط، ۱۰ راننده برتر زمان ثبت خواهند کرد و رده های اول تا دهم را از آن خود خواهند کرد.

به جایگاه اول در شروع مسابقه "Pole Position" گفته می شود که در اختیار "Pole Sitter" یا سریعترین راننده مرحله Q3 قرار خواهد داشت. مسابقه

یکشنبه روز برگزاری مسابقه اصلی هر گرندپری است. در هر مسابقه فرمول یک باید حداقل ۳۰۵ کیلومتر طی شود. به همین دلیل در برخی پیست ها که طولانی تر هستند (مانند اسپا بلژیک با طول ۷ کیلومتر) مسابقه در ۴۴ دور طی می شود و در پیست های کوتاه تر (مانند اینترلاگوس برزیل با طول ۴ کیلومتر) مسابقه در ۷۱ دور برگزار می شود.

هر گرندپری با "Formation Lap" شروع می شود. یعنی راننده یک دور کامل را در پیست با سرعت کم و احتیاط کامل طی می کند تا ضمن گرم کردن لاستیک ها و ترمز ها، بصورت منظم در خط مسابقه قرار گیرند. (دمای ترمز ها جهت رسیدن به عملکرد بهینه باید به حدود ۱۰۰۰ تا ۱۱۰۰ درجه سانتیگراد برسد). سپس ۳۰۵ کیلومتر مسابقه خواهند داد و در انتها نیز راننده ها پس از عبور از پرچم شطرنجی پایان مسابقه،

دنده عقب.

ظرفیت باک ۱۱۰ کیلوگرم. متوسط مصرف حدود ۳۰ لیتر در هر صد کیلومتر است.

ابعاد حدودی ۵.۵ متر در ۲ متر و ارتفاع ۱ متر.

فیبرکربن، عمده ترین ماده استفاده شده در ماشین است.

لاستیک های ۱۸ اینچی.

در هیچ جای یک آخر هفته فرمول یک، مجموع وزن ماشین و راننده و تجهیزاتش نمی تواند از ۷۵۲ کیلوگرم کمتر باشد و وقوع این تخلف در هر مرحله ای می تواند جریمه بسیار سنگینی را همراه داشته باشد.

پاور یونیت

یک ماشین فرمول یک دارای موتور بشکل متعارف نیست و در حقیقت دارای یک پاور یونیت است که از پنج بخش اصلی تشکیل می شود که شامل موتور، تولید کننده های انرژی، ذخیره کننده انرژی، کنترلر برق و ... می شود.

در حال حاضر فقط ۴ شرکت تولید کننده پاور یونیت وجود دارد: فراری، مرسدس، هوندا و رنو.

تیم های فراری، آلفا رومئو و هاس از (موتور فراری) استفاده می کنند.

تیم های آلفا تائوری و ردبول از (موتور هوندا) استفاده می کنند.

تیم های مرسدس، استون مارتین، ویلیامز و مک لارن از (موتور مرسدس) استفاده می کنند.

تیم رنو از موتور (رنو) استفاده می کند.

طبق قانون، تفاوتی بین موتورهای یک فروشنده نباید وجود داشته باشد اما توسعه و تنظیمات موتور به عهده خود مشتری و آزاد است.

تیم ها

فرمول یک، (مسابقات قهرمانی جهان) محسوب می شود. در حال حاضر ۱۰ تیم در آن شرکت می کنند که عملاً "Constructor" یا سازنده هستند. ما در محاوره به آنها تیم می گوئیم اما آنها در واقع کارخانه سازنده اتومبیل فرمول یک هستند. هر سازنده با دو

ماشین در مسابقه شرکت می کند.

اسامی تیم های شرکت کننده فصل ۲۰۲۲:

مرسدس (Mercedes AMG Petronas)

ردبول (Red Bull Racing)

مک لارن (McLaren)

استون مارتین (Aston Martin)

آلپین (Alpine)

فراری (Ferrari)

آلفا تائوری (Alpha Tauri)

آلفا رومئو (Alpha Romeo Racing)

هاس (Haas)

ویلیامز (Williams)

تعداد اعضای یک تیم در هر مسابقه به بیش از ۱۰۰ نفر می رسد که در مجموع از مدیر تیم، راننده ها و استراتژیست ها گرفته تا مهندسان، مکانیک ها، تکنیسین ها، خدمه و ... را شامل می شوند.

این تیم باید در هر هفته پس از انجام مسابقه، کلیه تجهیزات را بسته بندی کرده و از طریق هوا، دریا و خشکی به محل مسابقه بعدی برده و همه چیز را برای مسابقه هفته بعد در کشوری جدید و پیست جدید آماده نمایند.

راننده ها و امتیازها

هر تیم می تواند دو راننده اصلی و راننده هایی نیز بعنوان ذخیره داشته باشد. راننده ای که در پایان فصل بیشترین امتیاز را کسب کرده باشد قهرمان جهان شناخته خواهد شد. مایکل شوماخر و لوئیس همیلتون با ۷ قهرمانی، بیشتر از هر راننده دیگری در طول تاریخ، این عنوان را کسب کرده اند.

در هر گرندپری، ۱۰ راننده امتیاز خواهند گرفت که امتیاز شخصی راننده خواهند بود و مجموع امتیازهایی که دو راننده یک تیم خواهند گرفت، امتیاز آن تیم در آن مسابقه خواهد بود. در پایان هر فصل این امتیازها با هم جمع خواهند شد تا راننده قهرمان و تیم قهرمان مشخص شود.

امتیاز راننده ها بترتیب عبور از خط پایان بدین شکل

تقسیم خواهد شد: راننده اول ۲۵ امتیاز، دوم ۱۸، سوم ۱۵، چهارم ۱۲، پنجم ۱۰، ششم ۸، هفتم ۶، هشتم ۴، نهم ۲ و دهم ۱ امتیاز خواهد گرفت.

به راننده ای که "Fastest lap" یا سریعترین دور را زده باشد هم یک امتیاز تعلق خواهد گرفت مشروط بر اینکه جزو ۱۰ نفر اول باشد.

چرا فرمول؟

کل مسابقه اتومبیل رانی چیزی جز رعایت یکسری قوانین و فرمول نیست. به همین دلیل این مسابقات بعنوان فرمول یک، فرمول دو، فرمول E، فرمول W، فرمول رنو و ... شناخته می شوند. فرمول یک دارای ۳ کتابچه قوانین ورزشی، قوانین فنی و قوانین مالی برای تیم ها، راننده ها، برگزار کنندگان و ... است که در مجموع ۲۵۰ صفحه است بعلاوه کتابچه قوانین کلی فدراسیون جهانی. اما چند قانون اصلی و ساده وجود دارد:

- خودت تصادف نکن و سایر ماشین ها رو وادار نکن به تو یا دیگران بزنن.

- مسیر پیست رو کامل طی کن و از پیست خارج نشو.
- راه کسی رو سد نکن و دیگران را به بیرون پیست هل نده.

- با سایر راننده ها و تیم ها رفتار دوستانه و قانونمند داشته باش.

- اون ۲۵۰ صفحه قانون رو رعایت کن.

لاستیک ها

برای هر گرندپری، از سوی شرکت PIRELLI بعنوان تأمین کننده تایر فرمول یک، سه ترکیب مختلف معرفی می شود که بطور کلی بنام لاستیک های هارد، مدیوم و سافت شناخته می شوند.

در مجموع به تیم ها فقط ۱۳ ست از این لاستیک ها در هر گرندپری داده می شود که طبیعتاً بسته به پیست، دمای هوا، نوع آسفالت و ... متفاوت هستند و تیم ها می توانند به دلخواه از آنها استفاده کنند و حق استفاده از لاستیک دیگری را ندارند. در هر مسابقه باید از

حداقل دو ترکیب مختلف لاستیک استفاده کرد. تیم ها برای این تعویض لاستیک که در حین مسابقه و زمان معمول ۲.۵ ثانیه در پیت استاپ انجام می شود آزاد هستند و اینجاست که استراتژی معنی پیدا می کند. تیم هایی که در انتخاب نوع لاستیک، سرعت تعویض و انتخاب نوع ترکیب تصمیمات بهتری می گیرند، معمولاً به نتایج بهتری دست پیدا می کنند.

استراتژی بهتر در تعویض لاستیک باعث شد در آخرین دور آخرین مسابقه فصل ۲۰۲۱، قهرمان جهان (و نه قهرمان گرندپری) تغییر کند و لوییس همیلتون قهرمانی جهان را به مکس ورستپن واگذار نماید.

سقف بودجه

فرمول یک هر چند سال یکبار برای نزدیک شدن رقابت تیم ها با یکدیگر و جذاب شدن بیشتر مسابقات، تغییراتی اساسی به وجود می آورد و در همین راستا تیم ها مجبور می شوند تا نسل ماشین های خود را تغییر دهند و ماشین هایی طراحی کنند که با قوانین جدید منطبق باشند. فرمول یک برای اینکه رقابت میان تیم ها عادلانه تر باشد، سقف بودجه تعیین کرده تا تیم ها به یک اندازه خرج کنند و شرایط برای همه یکسان باشد. سقف بودجه در فصل ۲۰۲۲ کاهش پیدا کرده و به ۱۴۰ میلیون دلار رسیده است. یعنی یک تیم باید تمام خرج های خود را طوری مدیریت کند که از مرز ۱۴۰ میلیون دلار بیشتر نشود. عبور از این مرز جریمه های بسیار سنگینی در پی خواهد داشت.

رانندگی برای بقا

سریال مستند Drive to Survive محصول مشترک شبکه نتفلیکس و گروه فرمول یک است که ساخت آن از سال ۲۰۱۹ آغاز شده و تا کنون چهار فصل عرضه شده است. این مستند به رخدادهای پشت صحنه برگزاری مسابقات فرمول یک، تیم ها، زندگی راننده ها و ... در هر فصل می پردازد و برای عاشقان این رشته جزئیات بسیار جذابی را به تصویر می کشد.

به کوشش: مهدی وفائی / منبع: سایت فدراسیون جهانی اتومبیل رانی / صفحه رسمی حامد مجد (کارشناس و گزارشگر فرمول یک و راننده رالی)



چالش جدی مدیران منابع انسانی (HR) در سال ۲۰۲۲

بر کسی پوشیده نیست که محیط و شرایط کاری با سرعت نور در حال تغییر می باشد. در حالی که هدف بسیاری از این تغییرات، بهبود فرهنگ محیط کار و مهیا کردن تعادل بهتر بین زندگی و کار می باشد، وظایف و مسئولیت های بیشتری را برای مدیران منابع انسانی به وجود می آورد که چگونه این ابزارها و روش های جدید را پیاده سازی کنند.

این مقاله درباره مسائلی که در سال ۲۰۲۲ مدیران منابع انسانی احتمالاً با آن روبرو می شوند توضیح خواهد داد. ۱۰ چالش متنوع و پیچیده که بهترین مدیران HR با آن روبرو می شوند عبارتند از:

۱- تنوع، برابری و شمول (DEI) در کانون توجه منابع انسانی
تنوع، برابری و شمول (Diversity, equity and inclusion) مدتی است که در اکثر سازمانها و به درستی، واژه ای پر مخاطب بوده است. مبحث DEI بخشی از پرداختن به تعصب، تبعیض، آزار و اذیت، دستمزدهای ناعادلانه و سایر مسائل در محل کار است. نیاز به DEI نیز با مدل های کاری در حال تکامل افزایش یافته است، از حضوری تا محیط های مجازی و ترکیبی.

بر اساس گزارش Gartner، ۳۵ درصد از رهبران HR در سال ۲۰۲۲ این اصل را در اولویت کار خود قرار خواهند داد. در واقع سازمان ها در تلاش اند تا در رابطه با مسائل مربوط به حوزه DEA آگاهی و علم بیشتری کسب کنند. می توان گفت تحقق DEI نیاز به توسعه رهبران برای ایجاد تغییرات مثبت در رفتار و فرهنگ محل کار دارد.

۲- ارائه راهی برای دورکاری

در طول زمان همه گیری پاندمی کوید ۱۹، شرکت ها در سرتاسر جهان خودشان را با شرایط دورکاری وفق دادند. اگر چه بسیاری از شرکت ها کارکنانشان به اداره بازگشتند، بر اساس گزارش Gartner، انتظار می رود ۹۲٪ از شرکت ها درخواست کارکنانشان مبنی بر ادامه دورکاری را بپذیرند. این روندی است که باید مورد توجه قرار گیرد، دپارتمان های منابع انسانی باید با هدف دورکاری راه اندازی شوند. کارکنان و مدیران می خواهند از مزایای این نوع مدل کاری بهره ببرند که این قضیه نیاز دارد تا مدیران HR راه مدیریت نیروهای انسانی خود را با هدف حفظ کارایی و رساندن آن به نقطه بهینه روابط بین فردی تغییر دهند.

۳- بهبود مدیریت تغییر

اگرچه کارکنان از ایده فضای کاری انعطاف پذیر لذت می برند، اما تغییرات گسترده سازمانی می تواند منجر به خستگی و کلافگی کارکنان شود. بهبود مدیریت تغییر یکی از ۱۰ چالشی که مدیران در سال ۲۰۲۲ با آن روبرو هستند قلمداد می شود. سازمان هایی در بیش از ۵ مرتبه تغییرات بزرگ موفق بوده اند که مدیران و رهبران به عنوان الگوهای تغییر رفتار و تطبیق با شرایط جدید جهت رسیدن به نقطه بهینه در موضوعات مختلف بوده اند و کارکنانشان را در این مسیر هدایت کرده اند. رهبران HR باید بازنگری مدیریت تغییر را در اولویت قرار دهند چرا که بسیاری از کارکنان خستگی به علت تغییرات پایه گذاری شده در این مدت پاندمی کوید-۱۹ را تجربه کرده اند.

۴- آموزش مهارت های ضروری

McLean & Company گزارشی در رابطه با مسائل پرتنشی که مدیران HR در سال ۲۰۲۱ با آن درگیر بوده اند تهیه کرده است. نکته قابل توجه در این گزارش این است که خیلی از صنایع با خلا مهارت های ضروری روبرو هستند.

در پاسخ به این مسئله، رهبران HR باید از طریق ارزیابی عملکرد کارکنان خود مهارت های کلیدی مورد

نیاز را شناسایی کنند و بر این اساس به آنها مهارت های جدید را آموزش دهند. براساس این گزارش تعداد کمی از دپارتمان های منابع انسانی در شناسایی خلاها و آموزش مهارت های جدید به کارکنان شرکت کرده اند.

۵- آماده سازی رهبران آینده

براساس تحقیقات صورت گرفته توسط DDI بر روی ۳۶۸ CEO و ۲۱۰۲ مرکز منابع انسانی مشخص گردید که ۳۸٪ از مدیران میانی خیلی خوب یا عالی هستند. این روند نگران کننده به عنوان کمبود جهانی افراد مستعد، مشکلاتی را با توجه به چشم انداز شرکت ها در مسیر رسیدن به موفقیت ایجاد خواهد کرد. در سال ۲۰۲۲ مدیران باید استراتژی های در جهت آماده سازی مدیران آینده برای موقعیت های مختلف در نظر بگیرند. خصوصاً آموزش ها باید متمرکز بر پرورش مدیران درک کننده شرایط و احساسات افراد مختلف و آگاه به نیاز های کارکنان خود باشند.

۶- یافتن استعدادها در شرایط کمبود

کمبود جهانی استعدادها که با عنوان استخدام سخت نیز قلمداد می شود، مشکلاتی را برای شرکت ها در رابطه با یافتن کارکنان واجد شرایط برای نقش ها و جایگاه های خالی مورد نیاز در بخش های مختلف یک سازمان به وجود آورده است. در جهت کاهش اثرات این کمبود، رهبران HR باید روی استراتژی های کارآمدتر و بهره ور تر برای ارزیابی و شناسایی استعدادها فکر و کار کنند. این کار ممکن است شامل برگزاری تست های مهارتی و استفاده از ابزارهای مصاحبه از راه دور به عنوان تاکتیک هایی که احتمالاً فرآیند استخدام را بهبود خواهند بخشید.

۷- تلاش در جهت حفظ نیروی انسانی

نیروی کار امروزی به چیزی بیشتر از یک دستمزد خوب نیاز دارد. در حالیکه دستمزد بر تصمیم ماندن یک فرد در یک سازمان قطعاً به عنوان مولفه ای مهم تأثیر گذار خواهد بود، نیروی انسانی به همان اندازه



موجود خود را مورد بازنگری قرار دهند تا بتوانند مهارت های جدید را کارا تر به کارکنان آموزش دهند.

۱۰- حرکت به سوی محیط و فضای کاری سالم و پویا
آخرین چالش مهم مدیران منابع انسانی در سال ۲۰۲۲ بهبود اتمسفر و فضای کاری چه از جنبه روانی و چه از جنبه جسمانی می باشد. علاوه بر درآمد رقابتی و جو مثبت کاری برای تجربه بیشتر، کارکنان سطح بالایی از امنیت، سطح قابل تحمل و منطقی از استرس و بلوغ احساسی بین فردی را در محیط کاری خود انتظار دارند. مهم ترین اصل بالابردن فرهنگ سازمانی هر شرکت جهت ایجاد محیط کاری سالم و پویا می باشد. به عنوان مثال در دوره پاندمی محافظت جسمانی از کارکنان شامل رعایت پروتکل های بهداشتی در برابر کوید-۱۹ می باشد. در ادامه روند افزایش کارایی و بهره وری بیشتر، مدیران HR باید ریشه استرس نیروها در محل کار را شناسایی و در جهت رفع آن اقدام نمایند. در جهت تحقق سلامت روانی کارکنان، مدیران باید محیطی سرشار از همکاری و امنیت روانی ایجاد نمایند.

رهبران HR که به صورت مؤثر آمادگی های لازم برای رویارویی با این چالش ها را کسب کنند می توانند به شرکت در جهت پرورش نیروهای کارآمد، بهره ور کمک شایانی کنند. در نهایت هر فردی از اپراتور خط تولید تا مدیران ارشد از منافع این بهبود بهره خواهد برد.

به کوشش: زهرا حسان / شرکت رینکساز مشهد

نیاز به یک محیط و اتمسفر کاری سالم و پویا دارد. رهبران HR باید راه هایی را پیدا کنند تا علاوه بر ایجاد محیط و فضای کاری سالم و پویا، مقاومت کارکنان را در برابر شرایط سخت و مشکلات افزایش دهند.

۸- شناسایی مهارت هایی در کارکنان که در آینده موجب پیشرفت سازمان خواهد شد.

قبل از اینکه تیم HR بخواهند برنامه های آموزشی را طرح ریزی کنند، آنها باید ابتدا مهارت هایی را که کارکنان در آینده به آن نیاز پیدا خواهند کرد شناسایی کنند. متأسفانه پیش بینی نیازهای آموزشی کارکنان در کوتاه مدت هم کاری چالشی می باشد. برای مثال مهارتهایی که برای یک موقعیت خاص شغلی در سال ۲۰۱۸ مورد نیاز بوده است ممکن است در سال ۲۰۲۲ اهمیتی نداشته باشند.

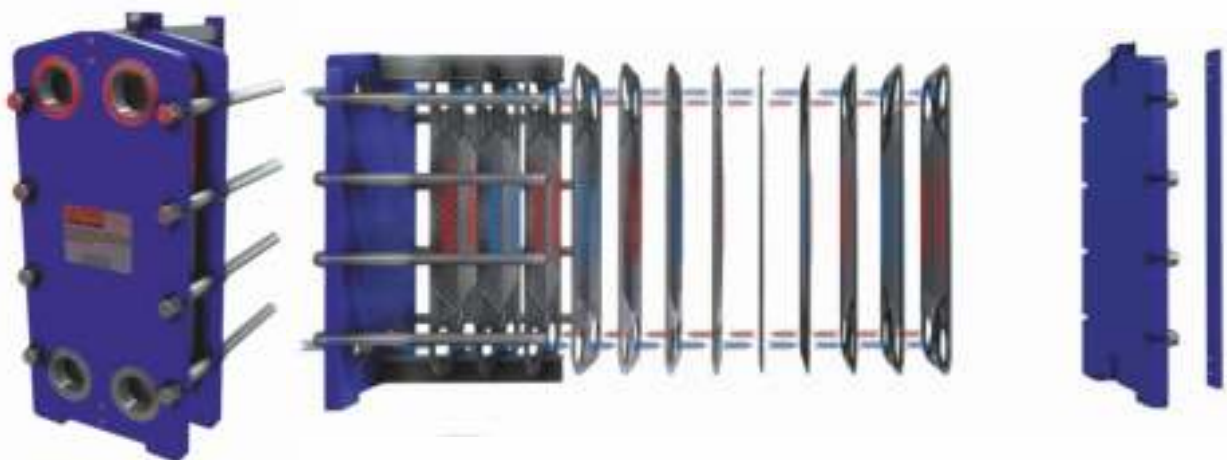
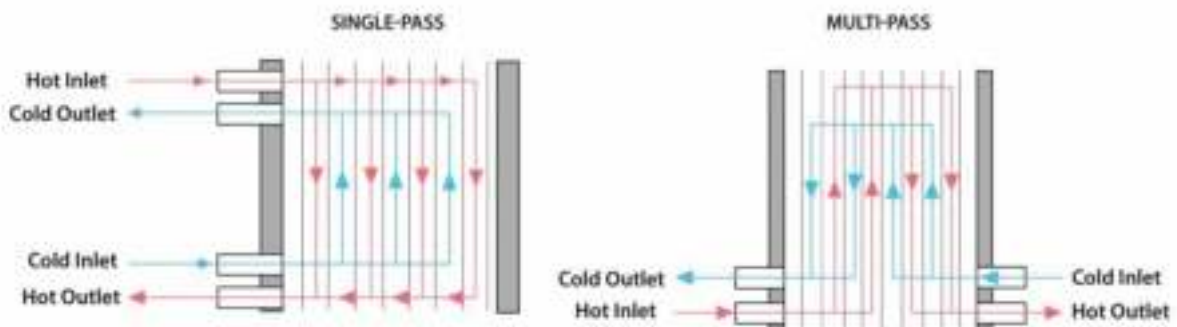
این عدم کاربردی بودن مهارت ها می تواند به علت پیشرفت های سریع در تکنولوژی مورد استفاده در بخش های مختلف کاری اتفاق بیفتد.

۹- بازنگری و به روزآوری روش ها و راه های آموزشی

رهبران HR باید مهارت ها و توانایی هایی که داری بیشترین اهمیت و بیشترین تأثیر را در موفقیت سازمان هستند در اولویت آموزش و توسعه قرار دهند. غافلگیرکننده نیست اینکه بدانیم شمار زیادی از رهبران HR گفته اند که دارای سرعت عمل کافی برای ارائه راه حل هایی جهت توسعه مهارت های کارا و بهینه که موجب رشد سازمان ها در آینده می شوند، نیستند. رهبران HR موظفند روش های آموزشی

واشر لاستیک مقاوم به حرارت مبدل حرارتی صفحه‌ای

یکی از انواع پرکاربرد مبدل‌های حرارتی، مبدل حرارتی صفحه‌ای می‌باشد. در این مبدل‌ها تبادل حرارت بین سیال سرد و گرم از طریق سطوح نازک فلزی صورت می‌پذیرد. یک مبدل حرارتی صفحه‌ای از مجموعه‌ای از صفحات موازی و اعوجاج‌دار تشکیل شده است که در کنار هم قرار گرفته و کانال‌های عبور سیال را شکل می‌دهند. الگوی خاص صفحات در مبدل‌های حرارتی صفحه‌ای منجر به ایجاد آشفتگی جریان و در نتیجه افزایش ضریب انتقال حرارت می‌گردد. این موضوع سبب گردیده است که سایز مبدل‌های حرارتی صفحه‌ای حدود ۳ تا ۵ برابر کوچکتر از مبدل‌های پوسته لوله باشد. صفحات که معمولاً از جنس فولاد زنگ‌نزن هستند توسط واشرهای لاستیکی مخصوص، کانال‌های آب بندی شده‌ای را به وجود می‌آورند. اعوجاج صفحات منجر به آشفتگی جریان حتی در سرعت‌های بسیار پایین می‌گردد. در نتیجه، ضریب انتقال حرارت نسبت به کانال صاف و همچنین لوله به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش خواهد یافت. در مقابل این افزایش انتقال حرارت، افت فشار نیز افزایش پیدا می‌نماید.



و تولید پری فرم با استفاده از فرایند اکس—تروژن و استفاده از فرایند قالب گیری فشـاری در شرکت بسپارتابان انجام شد.

سهم زیادی از بازار این واشرهای لاستیکی به دلیل خصوصیات ویژه این قطعات، در اختیار واردکننده‌ها از کشورهای اروپایی نظیر سوئد (شرکت ALFA LAVA و انگلستان) شرکت (Thornhill Gasket) است که با توجه تحریمها و عدم امکان دسترسی آسان و اقتصادی، امیدواریم بتوانیم با داخلی سازی این محصولات در پروژه‌های کاهش ارزشی سهم باشیم. این پروژه با طراحی کامپاند و انجام آزمونهای مورد نیاز بر روی آن آغاز و پس از تأیید فنی کامپاند، تولید آزمایشی واشرهای لاستیکی آغاز شد.

پس از نصب واشرهای لاستیکی بر روی مبدل‌های صفحه‌ای تولید شده و تأیید تست عملکردی آن در فشار ۱۰ و ۲۰ bar، تولید این واشرها در سایزهای مختلف مربوط به مبدل‌هایی با ابعاد متفاوت با همکاری شرکت بسپارسازه و بسپارتابان شروع شد. هدف شرکت بسپارسازه توس در گروه صنعتی پارت لاستیک این است که با استفاده از امکانات موجود، در راستای تولید قطعات لاستیکی خاص با توجه به تحریم‌ها و عدم امکان دسترسی آسان و اقتصادی، قدم بردارد.

در خصوص این پروژه لازم است از مدیریت محترم بخش غیر خودرویی شرکت بسپارتابان و همچنین کلیه همکاران تیم مهندسی و تولید و کیفیت‌پردانی شود که در کلیه مراحل پروژه‌های صنعتی همراه و کنار تیم ما بوده‌اند.

به قلم: احسان خوش بزم / شرکت بسپارسازه

مبدل‌های صفحه‌ای رایج‌ترین نوع مبدل‌های حرارتی فشرده هستند و از همین جهت در صنایع غذایی و سایر مصارف بهداشتی به طور گسترده مورد استفاده قرار می‌گیرند.

از جمله مزایای این مبدل‌های می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

۱- مبدل‌های حرارتی صفحه‌ای، وزن کمتری دارند و نیاز به فضای کمتری دارند. همچنین در مقایسه با دیگر طرح‌های مبدل حرارتی در همین اندازه، کارآمدتر هستند.

۲- جایگزینی و تمیزکردن صفحات یک کار ساده است، زیرا پیشته‌ی صفحه را می‌توان به راحتی باز کرد.

۳- برخلاف مبدل‌های حرارتی پوسته و لوله، مبدل‌های حرارتی صفحه‌ای فضای بسیار کمتری را با کارایی یکسان اشغال می‌کنند.

از آنجایی که این مبدل‌ها برای انتقال گرما به کار می‌روند، به دریچه‌های ورودی و خروجی نیاز دارند تا سیالات بتوانند به مبدل حرارتی وارد و یا از آن خارج شوند. واشرهای لاستیکی و صفحات برای جدا کردن مواد سیال و جلوگیری از مخلوط شدن آنها استفاده می‌شود. اهمیت واشرهای لاستیکی در این تجهیزات بسیار بالاست چون با نبود یا عدم طراحی مناسب آنها فعالیت این مبدل‌ها مختل می‌گردد.

مواد مورد استفاده برای ساخت واشرهای لاستیکی مبدل‌های حرارتی صفحه‌ای بسیار مهم است زیرا بر خواص کلی آن تأثیر می‌گذارد. پایه پلیمری، سیستم پخت و نوع فیلرهای مورد استفاده در طراحی این واشرها از مهمترین پارامترهای مد نظر مهندسیین طراح است. در پروژه تولید واشرهای لاستیکی مقاوم به حرارت برای مبدل‌های حرارتی صفحه‌ای با دمای کارکرد مداوم 125 C و پیک دمایی 150 C در شرکت بسپارسازه توس، پس از طراحی کامپاند با خواص ویژه (مقاومت به حرارت، استحکام بالا، ازدیاد طول و مانایی فشـاری مناسب در دمای 150 C و دمای محیط (در این شرکت، فرایند تولید با طراحی دای





نگهداری خودرو

سرسیلندر است. اگر دلایل سوختن و اشتر سرسیلندر را بدانیم و همچنین به خودرو رسیدگی کنیم و حتی مشکلات جزئی را حل کنیم می توانیم از سوختن و اشتر سرسیلندر و پرداخت هزینه های بالا جلوگیری کنیم. یکی دیگر از نکات مهم که بیشتر به آن باید توجه کرد روغن موتور است. روغن موتور نه تنها موتور را روانکاری می کند، بلکه آن را سرد، پاک و از آن محافظت می کند.

نکات مهم برای نگهداری خودرو

۱. حتماً دفترچه راهنمای استفاده و نگهداری خودروی خود را مطالعه کنید. چرا که هر خودرو دستورالعمل نگهداری و استفاده منحصر به فرد خود را دارد و با اطلاع از این موارد، شما تبدیل به مکانیک زبده اتومبیل خود خواهید شد.

هر وسیله الکترونیکی و مکانیکی نیاز به نگهداری و رسیدگی ویژه ای دارد تا با گذشت زمان از کیفیت و کارایی آن کم نشود. نگهداری خودرو به گونه ای مهم است که سهل انگاری در نگهداری خودرو می تواند به قیمت جان مالک و سر نشینان آن تمام شود و تنها با رعایت چندین نکته می توان از بروز خسارات جانی و مالی جلوگیری کرد.

خودرو های امروزی با تکنولوژی های جدید و مدرن هستند و همان اندازه که رانندگی را آسان و راحت تر کرده اند، به همان اندازه هم نیاز به دقت و مراقبت دارند. تعمیر و نگهداری پیشگیرانه خودرو می تواند هزینه تعمیر و حفظ و نگهداری خودرو را نیز کمتر کند و همچنین عمر مفید ماشین شما نیز طولانی تر می شود و خرج و هزینه ای برای شما ایجاد نمی کند. مثلاً یکی از هزینه های بالای ماشین تعمیر یا تعویض و اشتر

نموده با نمایندگی تماس بگیرید.

۱۱. با روشن شدن چراغ انژکتور، خودرو را خاموش نموده و بست باتری را چند ثانیه جدا نموده و سپس اتصال دهید اگر چراغ خاموش نشد به نمایندگی مراجعه نمایید.

۱۲. از روشن کردن کولر در حالت توقف خودداری نمایید.

۱۳. هیچ دستگاه عیب یابی قادر به تنظیم میزان سوخت مصـرفی نمی باشد. دستگاه عیب یاب فقط می تواند میزان مصرف سوخت بالا یا پایین را نشان دهد و رفع عیب به عهده مکانیک می باشد.

۱۴. هر ۲۰۰۰۰ کیلومتر شمع خودرو تعویض گردد.

۱۵. صافـی بنزین و لنت ترمز هر ۱۵۰۰۰ کیلومتر تعویض شود.

۱۶. تسـمه تایم خودرو هر ۶۰۰۰۰ کیلومتر تعویض گردد.

۱۷. روغن، فیلتر روغن و فیلتر هوا در هر ۵۰۰۰ کیلومتر تعویض شود.

۱۸. از تمیز کردن فیلتر هوا خودداری کنید زیرا ذرات موجود در آن سرطان زا می باشد.

۱۹. از هل دادن خودروهای انژکتوری جهت روشن نمودن خودرو خودداری کنید.

۲۰. نصب دزدگیر متفرقه سبب اشکال در سیستم برقی خودرو می شود.

۲۱. توصیه می گردد اولین تعویض روغن در ۲۵۰۰ کیلومتر انجام شود.

۲۲. اگر صدای کوچکی از ماشین می شنوید یا قطعه ی کوچکی را باید عوض کنید بهتر است همین امروز سراغش بروید و مشکل را حل کنید.

۲۳. تیغه های برف پاک کن مانند اکثر محصولات پلاستیکی یک عمر مفیدی دارند و غالباً بعد از یک زمستان درست و حسابی باید تعویض شوند.

۲۴. بررسی باتری اتومبیل کاری است که باید به طور مرتب انجام دهید تا از میزان شارژ آن خاطر جمعی حاصل کنید.

۲. فشار باد لاستیک ها را حداقل ماهی یک بار چک کنید. میزان فشار باد توصیه شده توسط کمپانی، اکثراً در پشت درپوش درب باک بنزین و یا داخل درب صندوق عقب و یا روی ستون وسط (B) سمت راننده نوشته شده است.

۳. روغن موتور خودرو را طبق توصیه سازنده و به موقع تعویض کنید. بهترین روش برای اطلاع از زمان تعویض روغن موتور، کیلومتر کارکرد خودرو و سنجیدن شرایط کارکرد موتور است.

۴. حداقل سالی یک مرتبه قطعات لاستیکی و پلاستیکی خودرو را بازدید کنید. شلنگ های آب، سوخت رسانی و ترمز حتماً باید بازدید شوند.

۵. به برق خودروی خود اهمیت دهید. از سیم هایی که روکش آن ها معیوب است به سادگی نگذیرید چراکه به راحتی می توانند یک فاجعه به بار بیاورند.

۶. میزان آب باطری خودرو را چک کنید. به هیچ وجه در هنگام روشن بودن خودرو سرباطری ها را جدا نکنید. این کار باعث صدمه دیدن آلترناتور (دینام) و ECU خودرو می شود.

۷. حتی در هوای سرد نیز هر ماه یک بار کولر خودرو را روشن کرده و اجازه دهید چند دقیقه کار کند. این کار مانع از ته نشین شدن گاز و مایع خنک کننده و رسوب کردن آن در داخل مجاری سیستم کولر خودرو می شود.

۸. به همان اندازه که موتور و سیستم فنی خودرو حائز اهمیت است، نگهداری از بدنه و کابین خودرو نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. توصیه می شود سالی یک مرتبه خودروی خود را پولیش کنید.

۹. در پایان فصل زمستان، حتماً خودروی خود را زیرشویی کنید. به خصوص زیر گلگیرها را. چراکه گل و لای با شن و ماسه و نمک پاشیده شده به روی جاده مخلوط شده و به قسمت های زیرین خودرو چسبیده و به سرعت باعث زنگ زدگی و سپس پوسیدگی کف اتومبیل می شود.

۱۰. با روشن شدن چراغ استپ، خودرو را متوقف



۲۵. ممکن است به نظر نرسد اما لاستیکها نقش مهمی در عملکرد و امنیت خودروی شما بازی می کند و به نوعی پاشنه آشیل ماشین به حساب می آیند.

۲۶. تغییرات دما و گرمای شدید می تواند روی کارکرد ترمزهای شما تأثیر بگذارد. بهتر است که قبل از آغاز گرما لنت ترمز خود را چک کنید.

۲۷. زمستان می تواند به هر قسمتی از ماشین نفوذ کند؛ از موتور گرفته تا لوازم ترمز. همه ی اجزای ماشین ممکن است در اثر سرما، باران و یا برف آلوده به شن، یخ، آب و نمک شده باشد.

۲۸. سیستم تهویه ماشین را قبل از آغاز گرما توسط یک متخصص بررسی کنید. ممکن است لازم باشد فیلتر هوای ماشین را تعویض کنید یا شاید گاز کولر نیاز به شارژ شدن داشته باشد.

جوش آوردن موتور

اگر آمپر آب تا خط چهارم بالا رفت موتور گرم است در این حالت اگر موتور را خاموش کنید فن به نشانه گرمای غیر معمول روشن می ماند اگر چراغ قرمز باطری روشن شده است به کناری بروید و قبل از گرمتر شدن موتور آن را خاموش کنید خواهید دید که تسمه پاره شده است. سعی کنید آن را تعویض کنید ولی اگر چراغ باطری روشن نیست موتور را خاموش نکرده و به حرکت خود ادامه دهید.

سایر نکات:

- درجه حرارت نرمال آب موتور در حدود ۸۰ تا ۹۳ درجه سانتیگراد است.

به کوشش: وحید فرهمند صدر / شرکت رینگ سازی مشهد



مواد غذایی در صد سال آینده

بوده است. به طوریکه پیش بینی می شود فروش آن ها در ۲۰۱۶ میلادی به ۱۱۰ میلیون دلار رسیده باشد.

قرص قهوه آماده

تصور کنید صبح ها به جای آنکه با کرختی و خواب آلودگی برای خود یک فنجان قهوه آماده کنید، کافی است که یک مکعب آدامس مانند که رویه شکر و طعم قهوه دارد را بخورید تا خواب از سرتان بپرد.

نوتروباکس یک استارت آپ تازه کار در سیلیکون ولی است که این مکعب ها یا قهوه جویدنی را ساخته است. این مکعب ها از قهوه دم شده تهیه می شوند و هدف از خوردن آن ایجاد هوشیاری و تمرکز است. به هر حال استفاده از آنها خیلی راحت تر از دم کردن قهوه خواهد بود. هرکدام از این مکعب ها دقیقاً یک لقمه هستند و معادل نیم فنجان قهوه به حساب می آیند.

کارشناسان صنعت غذایی معتقدند در آینده این روند هم جای خود را باز خواهد کرد و علاوه بر قهوه های جامد شاهد محصولات دیگری هم در بازار خواهیم بود که با استقبال مصرف کنندگان روبرو می شوند.

غذاهای چاپ شده با چاپگر سه بعدی

این گزینه به طور حتم طرفداران زیادی خواهد داشت. سهولت استفاده از چاپگرهای سه بعدی غذایی راهی

یکی از حوزه هایی که شاهد بیشترین میزان تغییر در آینده خواهد بود، صنعت مواد غذایی است، به طوری که اوج گیری روش های مختلف مانند مهندسی ژنتیک در این مسیر تأثیر خواهد گذاشت. دانشمندان و آینده پژوهان پیش بینی می کنند که با توجه به مشکلاتی که رشد بیش از حد جمعیت و منابع محدود پیش می آورد، باید هر روز به چیزهای که می خوریم فکر کنیم.

چند نمونه پیش بینی تغییرات مواد غذایی در آینده

مایعات جایگزین غذای جامد

در سال های آتی روند معکوس جامدسازی نوشیدنیها نیز رشد خواهد کرد. به عبارت دیگر در سال های آینده نوشیدنی هایی تولید می شوند که مواد مغذی یک غذای کامل را دارند. البته چنین نوشیدنی هایی به صورت محدود هنوز هم در بازار وجود دارند.

شرکت **Soylent** تولید کننده مایعات غنی شده است. این شرکت ادعا می کند محصولاتش قابلیت تأمین ۲۰ درصد ویتامین ها و مواد معدنی مورد نیاز بدن انسان را دارند. البته طعم محصولات آن نیز خوب است.

براساس آمارهای به دست آمده در سال ۲۰۱۵ استقبال مردم از مایعاتی که در حقیقت غذای کامل هستند، مانند **Soylent**, **Joylent** و غیره قابل توجه



این در حالی است که هم اکنون فقط در آمریکا حدود ۹۵ درصد از محصولات کشاورزی تولید شده به طور ژنتیکی مهندسی شده اند.

از سوی دیگر براساس آمار ۲۰۱۵ میلادی زمین زیر کشت محصولات تراریخته در سراسر جهان حدود ۱۷۹.۷ میلیون هکتار است. هرچند دانشمندان معتقدند که محصولات کشاورزی تراریخته خطری برای سلامت انسانان ندارند اما قبل از عرضه تجاری هر محصول کشاورزی تراریخته به بازار باید آن را آزمایش کرد.

بسته بندی تجزیه پذیر مواد غذایی

چندین سال طول می کشد که بسته بندیهای پلاستیکی به طور طبیعی تجزیه شوند.

یک شرکت سوئدی راه حلی برای این مشکل پیدا کرده است. آنها برای روغن، بسته بندی از جنس موم و شکر کاراملی شده، برای اسموتی بسته بندی از جنس جلبک و آب، و برای برنج، بسته بندی از موم زنبور عسل ارائه داده اند. عمر این بسته بندیها به اندازه مواد غذایی داخلشان است.

به کوشش: مریم ملکی / شرکت روناک چاشنی

ایده آل برای سالمندان و البته افراد پرمشغله است تا به طور ایمن و سریع وعده غذایی خود را آماده کنند.

غذاهای چاپی طیف وسیعی را شامل می شوند. از شکلات گرفته تا سوپ و غذاهای دیگر را می توان با این روش خیلی سریع تهیه کرد.

پژوهشگران معتقد هستند که در آینده افراد می توانند مواد غذایی را به صورت خام در کارتریج پرینترهای ۳بعدی ریخته و آنگاه به وسیله انتخاب از منوی صفحه نمایش لمسی پرینتر ۳بعدی پیتزای مورد علاقه خود حتی با سس ویژه را تولید کنند.

دانشمندان حتی در تلاش هستند که پرینتر ۳بعدی بتواند پیتزای گرم در درجه حرارت اصلی پیتزا برای مشتریان تولید نمایند.

مواد غذایی با تغییرات ژنتیکی

روش تغییر ژنتیک مواد به وسیله فناوری CRISPR به دانشمندان کمک کرد تا ژنوم گیاهان را تغییر دهند. از این فناوری تاکنون برای تولید سیب زمینی هایی که ضربه خوردگی ندارند، سیب هایی که سیاه نمی شوند و دامی که در مقابل ویروس ها مقاوم است، به کار می رود. در همین راستا پیش بینی می شود در آینده مواد غذایی بیشتری با این روش تولید شود.

آشنایی با تسمه‌های انتقال قدرت و انواع آنها

می باشند. جهت انتقال نیرو در سیستم‌های به هم پیوسته در فواصل طولانی استفاده از تسمه‌های تخت نیاز می باشد. در تسمه‌های تخت یکی از مهمترین نکات تنظیم کشش تسمه است. در این سیستم‌ها از قرقره هرزگرد به علت انحنای معکوس روی تسمه استفاده نمی کنند. معمولاً جنس قرقره‌های تسمه‌های تخت از جنس چدن یا فولاد بوده و از یک برآمدگی برای تثبیت تسمه بر روی قرقره استفاده می شود. همچنین به دلیل صاف بودن سطوح، امکان سرخوردن آن روی پولیهای ساده وجود دارد.



۲. تسمه گرد (Round Belts): این دسته شامل تسمه‌هایی با سطح مقطع دایره‌ای شکل هستند. این نوع از تسمه برای اجرا در پولیهای با شیارهای V شکل با زاویه 60 درجه طراحی شده‌اند. تسمه‌های گرد فقط در موقعیت‌هایی که گشتاور نسبتاً پایین است استفاده می گردد. این گروه از تسمه‌ها، در طول‌ها و اندازه‌های مختلف تولید می شوند.



۳. تسمه‌های V شکل دوزنقه‌ای (V-Belts): این تسمه که هم به عنوان تسمه V و هم به عنوان طناب گوه شناخته می شود، دارای سطح مقطع دوزنقه‌ای شکل می باشد. این گروه از تسمه‌ها، معایبی از جمله لغزش و هم تراز در تسمه‌های تخت را حل می کنند.

امروزه در صنایع مختلف جا به جایی و انتقال نیروی تولید شده توسط یک موتور به موتور یا تجهیز دیگر در اکثر صنایع تولیدی و خدماتی یک نیاز مهم و شاخص است که برای سادگی و کم هزینه بودن این کار از تسمه استفاده می شود. پس برای هر مهندس فعال در صنعتی لازم است که بداند تسمه چیست.

ما در این مقاله در ابتدا توضیح می دهیم که تسمه چیست و سپس انواع پرکاربرد آن در صنعت را با نمایش تصویری، توضیح خواهیم داد. به یک حلقه از ماده‌ای انعطاف پذیر که برای انتقال انرژی بین دو یا چند شفت استفاده می شود تسمه می گویند.

کار تسمه‌ها این است که به دور پولی یا قرقره‌ها حلقه بزنند و نیروی ایجاد شده در قرقره اول را به دومی منتقل کنند. از این روش برای انتقال نیرو بین دو مکان کمی دور از هم استفاده می شود زیرا نسبت به روش‌های پیچیده تر مثل استفاده از مکانیزم چرخ دنده هزینه کمتری دارد.

یکی از کاربردهای تسمه، تسمه نقاله است که برای حمل بار بین دو نقطه استفاده می شود. احتمالاً برای شما هم این سوال پیش آمده که جنس تسمه چیست؟ برای ساخت تسمه‌ها با توجه به کاربرد آن‌ها از چرم، لاستیک، پارچه، پلیمر و موادی منعطف‌تر مثل این‌ها استفاده می شود.

واحد اندازه گیری تسمه میلی متر یا اینچ است که ملاک اندازه گیری در تسمه‌های میلی متری قطر خارجی و در تسمه‌های اینچی قطر داخلی است.

حالا که متوجه شدیم تسمه چیست می خواهیم با انواع پرکاربرد آن آشنا شویم. تسمه‌ها با توجه به فاصله بین دو محور موتورها و میزان قدرت مورد نیازشان به ۶ دسته کلی تقسیم می شوند:

۱. تسمه‌های تخت (Flat Belts): از جمله قدیمی ترین تسمه‌های انتقال حرکت و توان، تسمه‌های تخت

ماشین لباسشویی، ماشین چمنزنی و ... استفاده می‌شود.



۶. تسمه های تایمینگ (Timing Belts): این تسمه با نامهای دیگری از جمله "تسمه دندانه‌دار"، "تسمه همزمان" و "تسمه تایم" نیز شناخته می‌شود. این تسمه دارای دندانه هایی با پروفیل (شکل) مشخص و دقیق بوده که آنرا با پولی دندانه‌دار (پولی تایمینگ) مناسب تطبیق می‌دهند تا هنگامی که به درستی رگلاژ گردید، بعد از آن هیچ لغزشی نداشته باشد و در سرعت ثابت عمل کند. این تسمه اغلب برای انتقال حرکت مستقیم با رعایت زمان بندی دقیق استفاده می‌گردد. وظیفه اصلی تسمه های تایمینگ زمان بندی تغییر حرکت محرک ها می باشد. هر زمانبندی با دو قست از پولی ها سر و کار دارد. بنابراین تسمه نمی لغزد و قسمت های مختلف با سرعت ثابتی حرکت می کند و یک تابع مشخص را زمانبندی می کند.

به عنوان مثال در خودرو تسمه های تایمینگ با زمان بندی مشخص حرکت کرده و اگر این زمانبندی جابجا گردد نتیجه برخورد سوپاپ با پیستون و صدمه می گردد. این زمان بندی نیروها، گشتاور، شتاب زیادی تولید می کند. دندانه های تسمه تایمینگ شبیه به نوزنقه می باشد.



به کوشش: نوید نبی زاده / شرکت پارسایاران

تسمه های V شکل بهترین ترکیب از کشش، سرعت حرکت، بار اعمالی به یاتاقانها و عمر طولانی را فراهم می‌کنند. این تسمه ها به خاطر ضخامت بیشترشان نسبت به تسمه های تخت، نیاز به پولیهای بزرگتری دارند و دارای طولهای قابل تنظیم با قابلیت جداسازی قطعات و متعلقات در هنگام لزوم می باشد. برای بدست آوردن قدرت بالای مورد نیاز، 2 یا چند تسمه نوزنقه ای را در آرایشگی به نام multi-V در کنار یکدیگر به هم متصل می‌کنند که در پولیهای چند شیار، قابل اجرا می باشند.



۴. تسمه های چند شیار (Multi-Groove Belts): این تسمه معمولاً از 5 یا 6 تسمه V شکل در کنار یکدیگر ساخته می‌شود به همین خاطر برای همان سطح دیسک، تسمه نازکتری نسبت به نوزنقه ای به ما می دهد که باعث انعطاف پذیری بیشتر تسمه می‌شود. در اینجا کاهش اثرات حرارت بر روی تسمه باعث افزایش و بهبود عملکرد آن می گردد. این امر موجب کاهش دمای کارکرد و افزایش طول عمر تسمه در حین بهره برداری می گردد.



۵. تسمه های آجدار (Ribbed Belts): تسمه آجدار، تسمه انتقال قدرتی است که شامل شیارهای طولانی می باشد. این تسمه، ترکیبی از تسمه مسطح و تسمه V شکل است. این تسمه در کمپرسور، دو چرخه تناسب اندام، ماشین آلات کشاورزی، میکسر مواد غذایی،

دونسل دریک قاب در گروه صنعتی پارت لاستیک

از گریوانی پدر تا گریوانی پسر



یادم هست همان سال ها به خاطر کسادی بازار، شرکت ما در وضعیت خوبی نبود آقای دکتر حق داشتند که چنین عکس العملی داشته باشند. خدا رو شکر این ماجرا به خیر و خوبی گذشت و سال های زیادی در شرکت ماندم و کار کردم.

آقای گریوانی دو فرزند پسر دارند پسر ارشد ایشان با مدرک مهندسی تکنولوژی تاسیسات حرارتی و برودتی به جای پدر در واحد انتظامات مشغول به کار هستند. به گفته پدر از بچگی پسرم آرش عنوان می کرد حتی اگر فوق لیسانس هم بگیرم باز هم دوست دارم مثل شما نگهبان شرکت شوم.

مایه افتخار است که در گروه صنعتی پارت لاستیک عشق به کار و فضای کاری از یک نسل به نسل بعد منتقل می شود. این نشانه این است که پرسنل به پاکی و قداست محیط کارشان ایمان دارند.

در مراسمی که برای تقدیر از زحمات آقای گریوانی گرفته شد از زحمات و خدمات صادقانه ایشان تقدیر بعمل آمد.

تحریریه ستاره دانایی از تلاش های صادقانه ایشان در طول مدت خدمت تشکر و برای فرزند ایشان آرزوی موفقیت در کار و زندگی را نیز دارد.

هم صحبت شدن با علی گریوانی بازنشسته واحد انتظامات پویا گستر این حسن بزرگ را دارد که خیلی سریع با مصداق این شعر مواجه می شویم:

نابرده رنج گنج میسر نمی شود

مزد آن گرفت جان برادر که کار کرد

آقای علی گریوانی متولد سال ۱۳۴۴ اهل گریوان بجنورد است که کارش را از اول شهریور ماه ۷۶ در واحد انتظامات پارت لاستیک شروع کرد.

او هر چه را آموخته مدیون پارت لاستیک می داند، عنوان می کند در کارش بسیار جدی بوده شاید به همین دلیل توانسته است این عشق و عرق به کار را به فرزندش منتقل کند.

وقتی از او سوال می شود که چه خاطراتی از آن روزهای پارت لاستیک به خاطر دارید می گوید؟

در یکی از روزهای سال ۷۷ یک نفر ارباب رجوع به انتظامات مراجعه کرد و گفتند که با آقای یزدان پناه کار دارند وقتی به شخص مزبور که اسم آقای یزدان بخش را اشتباه تلفظ نمود گفتم منظورتان آقای یزدان بخش هست گفتند بله و من ایشان را هدایت کردم به دفتر مدیریت. هنوز ۵ دقیقه نگذشته بود که یک دفعه دیدم شخص مراجعه کننده با اضطراب و دوان دوان از نگهبانی خارج شد و پشت سر ایشان دکتر عبدا... وارد نگهبانی شدند و گفتند هر دو نگهبان لباس بپوشند و بروند. به این دلیل که هماهنگ نکرده بودیم.

من به همکارم گفتم حالا چیکار کنیم، همکارم گفت دو ساعت دیگه به پایان شیفت مانده، صبر کنیم و پایان شیفت برویم.

اون شب از استرس و دلهره خوابم نبرد. استرس به خاطر اینکه فردا آقای دکتر عبدا... چه عکس العملی نشان می دهند. اول صبح ساعت ۷ دکتر عبدا... تشریف آوردند. من درب را برای ایشان باز کردم ایشان با ناراحتی نگاهی به من انداختند و رد شدند.

هفته کاروکارگر

میزبانی شرکت رینگ سازی در هفتم اردیبهشت ماه به مناسبت هفته کار و کارگر و به یاد سال ها همراهی و همدلی همکاران بازنشسته و افراد بالای ۲۰ سال سابقه ی کار در گروه صنعتی پارت لاستیک.



مقدمه‌ای بر انقلاب صنعتی پنجم

اولین انقلاب صنعتی در سال ۱۷۸۰ با معرفی تأسیسات تولید مکانیکی با استفاده از بخار و نیروی آب آغاز شد. در سال ۱۸۷۰، انقلاب دوم منجر به تولید انبوه برق برای حمایت از تقسیم کار شد. پیشرفت‌های تکنولوژیکی در تمام صنایع شامل استفاده از مواد جدید و منابع انرژی مانند زغال سنگ، موتور بخار، نفت و برق بود. انقلاب با تولید کارآمد و مکانیزه مشخص شد که مستلزم صرف کمتر انرژی انسانی بود. سومین انقلاب صنعتی در سال ۱۹۷۰ با ساخت اولین کنترلر لجستیک قابل برنامه ریزی آغاز شد. چهارمین انقلاب صنعتی منجر به تولید سیستم‌های فیزیکی - سایبری و توسعه فناوری‌هایی مانند IoT، BD، چاپ سه بعدی و هوش مصنوعی شد. در نهایت، یک کارخانه هوشمند از ترکیبی از سیستم‌های فیزیکی سایبری و انسان با پشتیبانی هوشمند و اتوماسیون استفاده می‌کند.

انقلاب صنعتی پنجم محور انسان - ماشین است.

انقلاب صنعتی پنجم

صنعت نسل پنجم در مفهوم «صنعت نسل چهارم» ریشه دارد که در آلمان در سال ۲۰۱۱ برای اولین بار به عنوان یک پروژه شاخص و بخشی از راهبرد فناوری پیشرفته کشور مطرح شد.

مقرر شد که به طور مشترک در حوزه کسب و کار، علم و تصمیم‌گیری اتخاذ شود. صنعت نسل چهارم طی دوره ده ساله خود کمتر بر اصول انصاف و پایداری اجتماعی متمرکز بوده و بیشتر بر دیجیتال سازی و فناوری‌های مبتنی بر هوش مصنوعی به منظور افزایش بازده و انعطاف پذیری تولید متمرکز بوده است. صنعت نسل پنجم بر موضوع متفاوتی متمرکز است و در واقع، اهمیت تحقیق و نوآوری جهت حمایت از صنعت در خدمات بلندمدت آن به بشریت در مرزهای سیاره ای مورد تأکید قرار دارد. صنعت نسل پنجم باید با توجه به اهداف گسترده ای تعریف شود که فراتر از تولید کالاها و خدمات سودآور هستند.

این اهداف گسترده تر شامل سه عنصر اصلی هستند: محوریت انسان، پایداری و تاب آوری.

بر اساس رویکرد انسان محور، به جای این که فناوری‌های نوظهور به عنوان نقطه مبدأ در نظر گرفته شوند و پتانسیل آنها برای افزایش بهره وری مورد بررسی قرار گیرد، نیازها و مزایای اصلی انسانها در فرآیند تولید باید مورد تأکید اصلی قرار گیرند.

بر اساس رویکرد بعدی، صنعت باید پایدار باشد تا بتواند برای مرزهای سیاره ای احترام قائل شود. صنعت باید فرآیندهای چرخشی را توسعه دهد که امکان استفاده مجدد، تغییر



همچنین با ایجاد ظرفیت تولید تطبیق پذیر و فرآیندهای کسب و کار انعطاف پذیر به ویژه در مواردی که زنجیره های ارزش نیازهای اساسی نظیر مراقبتهای بهداشتی یا امنیت را برطرف می سازند، می توان این مسأله را تعدیل کرد. در صنعت نسل پنجم، توانایی صنعت جهت تحقق اهداف اجتماعی فراتر از مشاغل و رشد به رسمیت شناخته می شود و در واقع، به این واقعیت اذعان می شود که صنعت می تواند به عنوان عاملی تاب آور جهت ایجاد رفاه عمل کند.

بدین منظور، تولید در صنعت نسل پنجم باید برای مرزهای سیاره ای ارزش قائل شود و رفاه کارگران صنعت در فرآیند تولید باید مورد تأکید اصلی قرار گیرد.

به کوشش: مرکز نوآوری و شتابدهی مانوپارت

کاربری و بازیافت منابع طبیعی و همچنین کاهش ضایعات و تأثیرات زیست محیطی را فراهم می آورند. پایداری به معنی کاهش مصرف انرژی و انتشارات گازهای گلخانه ای به منظور اجتناب از مصرف و فرسایش منابع طبیعی و تضمین نیازهای نسلهای امروزی بدون به خطر انداختن نیازهای نسلهای آتی است. فناوریهایی نظیر هوش مصنوعی و تولید افزایشی می توانند با بهینه سازی کارایی منابع و به حداقل رساندن ضایعات نقش مهمی در این زمینه ایفا کنند.

رویکرد تاب آوری تضمین می کند که تولید صنعتی قادر به تأمین و حمایت از زیرساخت کلیدی در دوران بحران است و تغییرات ژئوپلیتیکی و بحران های طبیعی مانند بیماری همه گیر کووید ۱۹ بر تضعیف رویکرد فعلی نسبت به تولید جهانی شده دلالت دارند.

Micro-action



میکرواکشن

اگر چه اصطلاح میکرواکشن (Micro-action) یا اقدامک چند سالی است که در زبان ما رایج شده و به ادبیات استراتژی، برنامه ریزی و توسعه فردی راه یافته است، اما مفهوم آن بسیار قدیمی است.

در فرهنگ کهن ما (و بسیاری از فرهنگ های قدیمی دنیا)، به کرات می توان این توصیه را دید که «برداشتن یک گام، هر چقدر هم کوچک، می تواند سرمنشاء تحولاتی جدی و بزرگ شود.

ژاپنی ها هم از کایزن (Kaizen) حرف می زنند.

کایزن را نمی توان در چند جمله خلاصه کرد و بخش مهمی از روح و روحیه ژاپنی است. اما می دانیم که یکی از پایه های آن، باور به اهمیت تغییرات کوچک تدریجی است؛ چیزی که بر خلاف روح رایج زمان ماست.

این روزها که بسیاری از کتابهای مدیریتی بر این نکته تأکید می کنند که باید به دنبال گامهایی بزرگ، تحولاتی عظیم و در هم ریختن صنایع و بازار بود، لازم است به خود

یادآوری کنیم که قرار نیست این روش، همیشه و همه جا به عنوان تنها رویکرد به تغییر و تحول مطرح شود. به این مثال ساده درباره نگرش کایزن توجه کنید:

با کنار هم قرار دادن تجربه های انسانی که در طول صدها و هزاران سال در فرهنگ های مختلف انباشته شده و گرد آمده اند، به نتیجه می رسیم که اقدامهای کوچک یا همان میکرواکشن ها همیشه مورد توجه بوده اند و انسانها کارکرد ارزشمند این اقدام های کوچک را قبول داشته اند. همان مفهومی که با ادبیات امروزی چنین بیان می شود: «دستیابی به اهداف بزرگ را باید با برداشتن گامهای کوچک آغاز کنیم»

تعریف میکرواکشن چیست؟

میکرو اکشن یعنی اقدامی بسیار کوچک در مسیر هدفی بزرگتر؛ با این ویژگی که این اقدام به زمان، کوشش و منابع بسیار کم نیاز دارد ..

میکرو اکشن یا اقدامک قرار است آنقدر ساده و کوچک باشد که شما نتوانید برای انجام ندادن آن بهانه بیاورید.

چند مثال از میکرو اکشن

تصمیم گرفته اید رژیم غذایی سالم تری داشته باشید. در ذهنتان است که دنبال مربی یا مشاور خوب بگردید و چند کتاب هم در این زمینه بخريد و بخوانید. اما فعلاً دنبال یک گام کوچکتر هستید.

می بینید که فنجان چای روبه روی شماست و معمولاً سه حبه قند با آن می خورید. یکی از حبه ها را که برداشته اید، به قندان برگردانید.

مدتهاست می خواهید با دوستان تماس بگیرید یا به او سر بزنید اما انرژی ندارید یا همت نمی کنید یا اولویتهای بالاتری وجود داشته است. می توانید یک پیامک کوتاه به او بدهید و بگویید: «مدتهاست دوست دارم یک فرصت مشترک پیدا شود تا آزادانه و طولانی، با هم گفتگو کنیم و لذت ببریم. اما علی الحساب این یک جمله را فرستادم تا فاصله میان گفتگوهایمان زیاد نشود»

علاقه دارید ورزش صبحگاهی انجام دهید اما هیچوقت

این کار را نکرده اید. هر روز بهانه تازه ای برای فرار از این کار وجود دارد. اکنون که یادتان افتاده، همانطور که روی صندلی نشسته یا در تخت خوابیده اید، چند بار دست خود را تکان دهید یا مشتم خود را باز و بسته کنید. در حدی که احساس کنید «طلسم بی تحرک بودن» شکسته شده است.

ماههاست قصد دارید درباره موضوعی که در آن تخصص دارید، کتابی بنویسید اما فرصت نوشتن فراهم نشده است. می توانید کاغذی بردارید یا فایلی را روی کامپیوتر خود باز کنید و در حد یک پاراگراف از آن کتاب را بنویسید. حتی اگر اینقدر وقت نیست، بنویسید که کتابتان با چه جمله ای آغاز می شود.

مثلاً مدت طولانی است که می خواهید به شکل منظم زبان بخوانید یا در یک کلاس ثبت نام کنید اما می بینید این کار دائماً عقب می افتد. با خودتان قرار می گذارید که «من فعلاً هر شب یک لغت انگلیسی را یاد می گیرم و به خاطر می سپارم، تا ببینم بالاخره چه زمانی همت کافی برای کلاس رفتن را پیدا می کنم»

اگر شما آدم ولخرجی هستید و می خواهید اینگونه نباشید سعی کنید روزانه مقدار کمی از درآمد خود را پس انداز کنید و کم کم به اصلاح سبک زندگی خود پردازید.

پس اصل ماجرا این است که میکرواکشن یعنی همین الان گامی بسیار کوچک در راستای هدف بزرگی که دارم بردارم. گامی که هیچ بهانه ای برای انجام ندادن آن وجود نداشته باشد.

جمع بندی پایانی

منظور از میکرواکشن شکستن کارها و اهداف بزرگ به قدم های کوچک و پیوسته است. با انجام این کار انرژی کمتری از شما گرفته خواهد شد و احتمال موفقیت نیز بالا می رود.

با استفاده از این تکنیک می توانید عاداتهای مثبتی را در زندگی خود ایجاد کنید و بدون نگرانی در مسیر آرزوهای خود گام بردارید.

به کوشش: واحد منابع انسانی شرکت رینگسازي مشهد

نقدی بر فیلم «مرد بازنده»

به نام او که پروانه حیران اوست
«جاه طلبانه و رادیکال»

مرد بازنده شبیه هیچ کدام از فیلم های مهدویان نیست. مهدویان در تمام آثارش نشان داده بود که بلد است فیلم هایی گرم با قهرمانان سلحشور بسازد. حتی وقتی از عناصر ملودراماتیک استفاده می کرد (مانند درخت گردو) قهرمانانش کُنشگر بودند و با اقداماتشان احساسات تماشاگر را در مشت می گرفتند. اما مرد بازنده فیلم دیگری است و احمد خسروی قهرمان دیگری. مردی بازنده که خودش هم می داند دوره اش گذشته است اما به سبک مردان قدیم نمی تواند آرام بنشیند و هیچ کاری نکند. مردان قدیم به هر حال شکست را به بی عملی ترجیح می دهند. آنها کُنشگر هستند. اما جنس این کنشگری در مرد بازنده متفاوت است. اگر در لاتاری اقدام موسی عملی قهرمانانه به حساب می آمد، اقدامات احمد خسروی پیشاپیش محکوم به شکست است. او یک شخصیت فرتوت و بازنده است که تلاش می کند علیرغم خستگی و خمودگی هایش کار درست را انجام دهد. داستان حکایت مرد بازنده ای است که تلاش می کند در انتهای کار، تن به بازنده بودن ندهد. تمام زندگی احمد (جواد عزتی) صرف کار شده و در این میان ارتباط به سامانی با خانواده و مشخصاً پسرش ندارد. کلیت فیلم حکایت بزنگاه هایی است که احمد با واقعیت هایی در مورد کار و زندگی اش آشنا می شود و این واقعیت ها در قالب موانعی پیش روی او باعث تغییر و دگرپسندی او می شود. او به شکلی نمادین بر ترسها و دردهای مُزمن اش غلبه می کند تا تصمیمی دیگر بگیرد. این مهمترین تفاوت مرد بازنده با سایر فیلم های مهدویان است.

نکته مهم فیلم، همکاری مجدد مهدویان و ابراهیم امینی در مرحله نگارش فیلمنامه است. اتفاقی که باعث شده تا



سر و شکل فیلمنامه معمایی و جنایی فیلم، نواقص اثر قبلی مهدویان یعنی «زخم کاری» را نداشته باشد. قصه فیلم تلفیقی است از سه خط و لایه داستانی؛ قصه تلاش یک کارآگاه برای کشف سرنخها و قاتل، داستان کشف یک شبکه فساد اقتصادی که به جریان قدرت وصل هستند و ماجراهای خانوادگی آقای کارآگاه و جایگاه و وظایف پدرانه اش.

فیلمنامه می تواند کار با این مایه های دراماتیک را به اوج برساند، می تواند یک درام پلیسی سرگرم کننده و جذاب باشد، می تواند کار با مایه های ملودرام قصه را رقیق تر و غیرکلیشه ای تر پیش ببرد، می تواند قصه ای با انتخاب های جسورانه باشد، می تواند راوی قصه شکستها و پیروزیها و ترسها و رنج های یک مرد شکست خورده و «مرد بازنده» را به نمونه ای موفق از فیلمی با الگوهای ژانرری و تلفیق آن با مایه های ملودراماتیک مرسوم فیلم های ایرانی بدل کند اما فیلمساز و فیلمنامه نویس هابه پرداخت و گره گشایی

در آثار محمدحسین مهدویان بوده است، در «مرد بازنده» با یک گریم سنگین و با تکیه بر تکیدگی و ویژگیهای بدنی و فیزیکی به کار بسته شده در اجرای نقش، توانسته تا حد خوبی شکست خوردگی و خمودگی ابتدایی شخصیت احمد و طغیان نهایی او را ترسیم کند. اینجاست که جواد عزتی، در قالب یک پلیس مصمم و پایه سن گذاشته، جلوه ای دیگر از تواناییها و استعداد خود را به رخ تماشاگر کشیده و با صداسازی غافلگیرکننده و شخصیت سازی تحسین برانگیزی که نحوه راه رفتن و اشاره دست و سر او را ویژه کرده است، شمایی را از خود به جا می گذارد که تا سالها در یاد سینما دوستان خواهد ماند.



مرد بازنده را می توان در ادامه ی سریال زخم کاری دانست. تشابه تیم بازیگری و تم داستان از مواردی است که باعث می شود این دو کار مهدویان بسیار به هم نزدیک باشند. گرچه مهدویان در «مرد بازنده» در زمینه صداسازی، قدرتمندتر عمل کرده است. البته ناگفته نماند که احمد، نسخه ی کنترل شده تر، سنگین تر و منطقی تر موسی در لاتاری است. فیلم قرار نیست به مذاق خیلی ها خوش بیاید. به هر حال ساختار فیلم برپایه ی قیام فرد علیه سیستم بنا

نسبتاً کلیشه ای راضی می شوند و نتیجه یکی از قصه گوترین فیلمنامه های کارنامه آقای فیلمساز تبدیل شده است، به فیلمی معمولی.

فیلمی که به حداقل ها رضایت داده است. به ارجاع های محافظه کارانه سیاسی و اجتماعی. به پیش بردن مکانیکی روایت و خرده قصه ها.

«مرد بازنده» رد کمرنگی از نبوغ و جسارت فیلمساز در بعضی فیلم های قبلی اش را دارد. در واقع آنچه کمی به کار مهدویان لطمه زده و صداسازی خوبش را با اختلال مواجه کرده چکش کاری کم صحنه هاست.

کاش او اینقدر علاقه به حضور در هر دوره ی جشنواره نداشت و این فیلم را در فرصت مناسب تری تولید می کرد.

در آن صورت قطعاً با اثر پخته تری که می توانست از بهترین ساخته هایش باشد روبه رو می شدیم.

می گویم از بهترین ساخته هایش چون لحن فیلم را بسیار دوست داشتند دیدم. لحنی بسیار جدی و سرد، متناسب با فضای فیلمنامه و تلخی و گزندگی روایت، که مخاطب را به یاد فضای سنگین فیلم های کارآگاهی اروپایی می اندازد.

در بحث کارگردانی و اجرا، مهدویان با الگو برداری از مولفه های ژانر پلیسی - جنایی که رگه هایی از فیلم نوآر را هم همراه خود دارد، کوشیده است عناصر همیشگی ژانر (نظیر قتل، کارآگاه یا پلیس مصمم، خیابانهای باران خورده، زن اغواگر، روابط مالی و عاطفی پیچیده) را در یک فضای ایرانی ترکیب کرده و داستان معماگونه خود را چنان پیش ببرد که با پیشرفت روایت، مظنون ای جدیدی هم به ذهن ما و کاراکتر اصلی اضافه می شود. این تحلیل، جدای از فیلمنامه اثر است و فقط در اجرای آن است که خیلی از ضعف های فیلمنامه پوشانده شده است. ویژگی برجسته دیگر فیلم اجرای قابل اعتنا و خوب «جواد عزتی» و ایفای نقش یک پیرمرد شصت و اندی ساله است. عزتی که در سالهای اخیر نقش های متنوع و تجربیات مهمی را پشت سر گذاشته و بخش عمده آنها



شده. گرچه همیشه ابهام درباره ی خود مهدویان وجود دارد، اما آنچه حال من را بعد از تماشای فیلم خوب کرد، این بود که این گونه فیلمسازی دوباره جرات انتقادهای صریح تر را به فیلمسازان ما می دهد البته اگر آنها نیز موفق به گرفتن مجوز ساخت شوند.

فیلم یک غافلگیری خوب دارد و آن هم اعتراف ناگهانی مجرم است و بعد از آن، تصمیمی که احمد می گیرد. احمدی که حالا دیگر به جای ایدئولوژی شکست خورده اش پسرش را در آغوش می کشد.

ایدئولوژی ای که چون دندانی لق کنده و دور انداخته شده است.

او دیگر از فضای بسته نمی ترسد.

از جدا افتادن از سیستم نمی ترسد و همین باعث می شود در پلان نهایی تنها واکنشش به بیرون انداخته شدن از مرکب قدرت، تلخندی باشد به هر آنچه که تا کنون جدی اش میگرفت و حالا دیگر از نظرش مضحکه ای بیش نیست.

قاب زیبایی پلان نهایی در آن چهار خانه ی سرخ نقاشی شده در خیابان، من را یاد خود مهدویان می اندازد. فیلمسازی که از جبهه ای مشخص وارد سینما شد، در میانه راه تغییر مسیر داد و حالا در جبهه ی مقابل ایستاده. اما شاید مخاطب آن پسری نباشد که احمد را در آغوش گرفت، حتی اگر دندان لقش را هم بکشد و دور بیندازد. قطعاً سینما حافظه خوبی دارد.

به قلم: امیر عبداللہی

عضو کانون منتقدان انجمن هنرهای نمایشی

لطیفه های کودکانه

سر جلسه امتحان به دختری که رو صندلی بغلیم نشسته بود
آروم گفتم سوال سه رو برسون، گفت دیوونه ای؟ گفتم چرا؟
گفت من مراقب ام

مغز انسان خیلی شگفت انگیزه
از روزی که به دنیا میایم، ۲۴ ساعت شبانه روز و هفت روز هفته
رو کار میکنه
و فقط وقتی از کار میفته که سر جلسه امتحان هستی

اون در سایی رو که با ۱۰ قبول شدم، حس شخصیت اون فیلمایی
رو دارم که دارن روی یه پل چوبی میدوان بعد پل خراب میشه
یهو تو لحظه آخر میپرن رو صخره خودشون نجات میدن

کی میگه امتحانات بده، امروز ما امتحان داشتیم تو خونه هر
کاری میگفتن میگفتم: مگه نمی بینید دارم درس میخونم.

به دو تا چیز تو زندگی اعتماد نکن
دیواری که تازه رنگ شده
رفیقی که قراره جزو تو سر موعد بهت بده



سربازان افتخار شرکت پویا گستر

به سنت بابا ایرج در چند سال گذشته در خصوص برگزاری مراسم کارگر نمونه هر فصل، شرکت پویا گستر هم با الگوهای 5S، مسئولیت پذیری، پیشنهاد سازنده، کاهش ضایعات، ایمنی و بهداشت، نگهداری و تعمیرات و بهینه سازی مصرف انرژی دور هم جمع شدند. به دلیل کرونا و محدودیت ها در خصوص جلسات سه نفر از همکاران بازنشسته این شرکت هم در همین مراسم لوح تقدیر و هدیه خود را دریافت نمودند. ضمن آرزوی موفقیت های بیشتر برای این دوستان که همچنان بتواند عنوان سرباز افتخار را برای خود حفظ کنند و در دیدارهای بعدی هم حضور داشته باشند.

