

# remis®

۳۴

نشریه داخلی شرکت رمیس  
۱۴۰۰

پرسنل رمیس که در سایت‌ها مستقر هستند، از شرایط کاری می‌گویند

## مهندسان در دیگر سو



قدرت از آن همه

نگاهی به سبک رهبری  
سوزان ووجیتسکی

DELLEMC ECS

پاسخ به نیازهای جدید  
در حوزه ذخیره‌سازی  
داده‌ها

گام‌های کوچک بزرگ

مرکز داده شما قدیمی شده است  
چه باید کرد؟

## واحدی برای روزهای سخت

واحد مهندسی پشتیبانی رمیس یکی از واحدهای بسیار قدیمی شرکت است که تا سال‌ها، بزرگترین بخش رمیس از نظر تعداد نیروی انسانی بود؛ اما در طول زمان و با تغییر روند فناوری، این واحد فزاد و نشیب‌های زیادی را پشت سر گذاشته و در سال‌های اخیر با تغییر رویکرد رمیس از پشتیبانی عمومی و گسترده به پشتیبانی تخصصی، این واحد نیز با کاهش تعداد نیروی انسانی و در مقابل افزایش توان فنی و تخصصی روبرو شده است.

رویکرد کلی رمیس همواره توجه به ترندهای آینده بازار فناوری و حرکت به سمت آینده است. از این رو در مقاطع مختلف تغییراتی در سیاست‌های اجرایی ایجاد شده که تغییرات در بخش پشتیبانی نیز از اینجا سرچشمه می‌گیرند؛ اما در هر حال توجه به استانداردهای روز، هیچ‌گاه از نظر دور نبوده و رمیس تا آخرین روزی که در زمینه فعالیت می‌کند، سطح کیفی خود را کاهش نخواهد داد.

موضوع دیگری که درباره نیروی انسانی واحد مهندسی پشتیبانی وجود دارد، حضور این افراد در شرکت‌های مختلف است. برخلاف نیروهای ستادی رمیس که با فرهنگ سازمانی شرکت سر و کار دارند، ما در واحد پشتیبانی با تنوع در فرهنگ سازمانی مواجه هستیم که توجه به این نکته از بخش‌های مهم پشتیبانی است. در حقیقت موضوعات فنی کار پشتیبانی تنها بخش از کار هستند و مسائل نیروی انسانی و فرهنگی سازمانی بخش دیگری هستند که به همان اندازه اهمیت دارند و رمیس در این زمینه تا سرحد توان می‌کوشد رضایت کارکنان خود را فراهم سازد و در عمل نشان دهد تفاوتی میان کسانی که در ساختمان ستاد مستقر هستند با آنهایی که در پروژه‌ها فعالیت می‌کنند، وجود ندارد.

در نهایت تمایل دارم به عنوان مدیری که بیش از دو دهه است در بخش‌های مختلف مرتبط با صنعت IT فعالیت می‌کند به دوستان و همکاران خود در سازمان‌ها و نهادها توصیه کنم برای انتخاب پیمانکار بخش‌های مختلف شرکت خود دقت بسیاری به خرج دهند چرا که در گذشته شرکت‌های بزرگ و شناخته‌شده‌ای خدمات پشتیبانی را ارائه می‌دادند؛ اما در حال حاضر شرکت‌های کم‌تجربه و غیر تخصصی زیادی وارد این کار شده‌اند که ممکن است حاضر باشند با قیمت‌های کمتری قرارداد خود را ثبت کنند؛ اما احتمالاً نمی‌توانند کیفیت لازم را تامین کنند. باید توجه داشت که در زمینه پشتیبانی معمولاً خدماتی که ارائه می‌شود دیده نمی‌شوند و تا زمانی که مشکل یا مسأله‌ای پیش نیاید، اهمیت و کیفیت سرویس ارائه شده مشهود نیست و یک سازمان ممکن است سال‌ها از سرویس بدون مشکل استفاده کند و متوجه کیفیت بالای خدمات ارائه شده نشود؛ اما در لحظات حساس، خدماتی که دریافت می‌کند، اهمیت خود را نشان می‌دهند.

### مازیار نوربخش

#### فهرست مطالب

##### رویداد

۲	دیدارهای دوستانه مدیریت با همکاران
۴	شروع یک پروژه جدید در واحد منابع انسانی رمیس

##### مصاحبه و راهکار

۵	مهندسان در دیگر سو
۱۴	از نیروهایمان پشتیبانی می‌کنیم

##### سوال

۱۶	DELEMC ECS: پاسخ به نیازهای جدید در حوزه ذخیره‌سازی داده‌ها
----	---

##### جهان

۱۹	مروری بر مزیت‌های خدمات مرکز داده
۲۰	مرکز داده شما قدیمی شده است، چه باید کرد؟

##### مدیریت

۲۲	نگاهی به سبک رهبری سوزان ووجیتسکی
----	-----------------------------------

##### سرگرمی

۲۴	اول تو قطع کن
----	---------------

نشریه داخلی شرکت رمیس، شماره ۳۴، ۱۴۰۰

صاحب امتیاز: شرکت افزارپرداز رمیس

مدیرمسئول: مازیار نوربخش

تهیه و تولید: موسسه پرسش (پویندگان راز ستاره شمال)

همکاران این شماره: زهره رفعتی، آزاده دودانگه، محمدرضا ذاکری، سیامک روحانی

صفحه آرا: سیدسبحان‌علی ثابت

ویراستار: نگار استادآقا

نشانی: تهران، خیابان ولیعصر (عج)، خیابان مطهری، خیابان سرداران، پلاک ۲۸

تلفن: ۴۲۰۸۴۰۰۰ دورنگار: ۴۲۰۸۴۲۰۸

از خوانندگان و علاقمندان دعوت می‌شود در صورت تمایل مطالب خود را برای چاپ در نشریه به ایمیل [info@remisco.com](mailto:info@remisco.com) ارسال کنند.



## دیدارهای دوستانه مدیریت با همکاران

### آزاده دودانگه

این نام یکی از پروژه‌هایی است که از آذرماه سال هزار و سیصد و نود و شش توسط واحد منابع انسانی شرکت رمیس طراحی و اجرایی شده است. دیدارهای دوستانه از دل پروژه دیگری به نام «طرح سنجش نگرش همکاران» متولد شده است. وقتی برای اولین بار در سال ۹۶ طرح سنجش نگرش همکاران براساس مدل استاندارد «Hay Group» را در رمیس برگزار کردیم، از نتایج حاصل مشخص شد که یکی از مولفه‌های مربوط به بُعد تعلق و تعهد کارکنان، با عنوان «جهت‌گیری روشن و نویدبخش» از نظر همکاران شفاف نبوده و آنها از مسیر حرکت شرکت به سوی آینده اطلاعی ندارند. این موضوع برای ما تلنگری بود تا اطلاعاتی در رابطه با جهت‌گیری‌های شرکت در زمینه کسب‌وکار را

در اختیار همکارانمان قرار داده و چشم‌اندازهای آینده سازمان را برای آنها روشن کنیم. بنابراین پروژه‌هایی را تعریف و طراحی کردیم که این فرصت را برای همکاران فراهم نماید تا آنها بتوانند در فضایی کاملاً صمیمی و غیررسمی با مدیریت ارشد شرکت از نزدیک دیداری داشته باشند و گفت‌وگوهایی پیرامون این موضوعات انجام شود. دیدارهای دوستانه، یک فنجان قهوه با مدیرعامل و... از جمله برنامه‌هایی بودند که با هدف ایجاد فرصتی برای گفت‌وگوی اثربخش و تعاملی دوسویه در رمیس اجرایی شده و به قوت خود باقی هستند. باور ما این است که این گفت‌وگوها و تعاملات می‌توانند سبب انتقال تجربیات، تعریف چشم‌اندازهای مشترک و همچنین تقویت حال خوب در شرکت شود. در دیدارهای دوستانه ما که حضور هر یک از

همکاران در آن داوطلبانه است، اقداماتی انجام می‌شود که می‌توان به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره نمود:

■ اعلام جهت‌گیری‌های شرکت در زمینه کسب‌وکار و چشم‌اندازهای کوتاه‌مدت و بلندمدت شرکت در آینده

■ اطلاع‌رسانی در رابطه با موضوعاتی همچون تغییرات ساختار سازمانی، کسب‌وکار جدید، ارتقا یک همکار و غیره

■ اطمینان بخشی به همکاران در رابطه با تمامی جوانب در نظر گرفته شده در تصمیمات ■ قدردانی و تشکر از یک شخص یا یک تیم جهت انجام یک پروژه موفق، گذشتن از یک چالش و غیره

دیدارهای دوستانه رمیسی همچنین یکی از مهم‌ترین مسیرهایی است که امکان دریافت





بازخورد از همکاران را برای ما فراهم نموده است. به طوریکه پس از پایان هر جلسه و بررسی موارد یادداشت شده به این فکر می‌کنیم که امروز چه بازخوردی از همکاران دریافت کرده‌ایم (خواسته‌ها، پیشنهادهای و انتقادات) و چه اقداماتی را باید در رابطه با آنها انجام دهیم؟ این دیدارها که بیش از سه سال از اجرایی شدن آن می‌گذرد، به صورت دوره‌ای و متوالی در هریک از ماه‌های سال (هر ماه یک دیدار دوستانه با یک واحد سازمانی) در حال برگزاری است و تا به امروز حدود ۲۲ دیدار برگزار شده است. این دیدارها اگرچه با آغاز کرونا و نگرانی‌های موجود در رابطه با سلامتی همکارانمان، برای مدتی کوتاه متوقف شد اما با تغییر سبک زندگی و کاری همه ما، شیوه برگزاری این جلسات را از حضوری به آنلاین تغییر داده‌ایم و در اردیبهشت ماه سال جاری وارد سومین دوره برگزاری این دیدارها دوستانه شده‌ایم.

# شروع یک پروژه جدید در واحد منابع انسانی رمیس

برند کارفرمایی یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که بایستی شرکت‌ها و خصوصا واحدهای منابع انسانی آن را در الویت فرایندهای کاری خود قرار دهند. ما نیز در آستانه ۲۰ ساله شدنمان به این مهم پرداخته‌ایم و تصمیم گرفته‌ایم آن کوله‌بار بیست ساله از تجارب و دستاوردهای ارزشمند رمیسی که هر کدام از آنها با زحمت و تلاش بسیار به دست آمده‌اند را با آغاز یک پروژه جدید در واحد منابع انسانی با نام «رمیس خوانی» با دیگران و بازار کار به اشتراک بگذاریم.

برخی از اهداف ما در تعریف و طراحی این پروژه، ارتقا برند کارفرمایی و معرفی رمیس به بازار کار است. این پروژه که از تیرماه سال جاری آغاز شده است در لینکدین رسمی رمیسی منعکس می‌شود تا ضمن به اشتراک گذاری، امکان دریافت بازخورد از مخاطبان را نیز داشته باشیم و تمامی تلاش ما این است که بتوانیم یک محیط کاری ایده‌آل را در رمیسی خلق نماییم.

باور ما این است که پرداختن به این مهم، علاوه بر ایجاد افزایش جذابیت سازمان، می‌تواند باعث افزایش توان رقابت پذیری شرکت در بازار کار نسبت به رقبا شود.

اما در رمیسی خوانی قرار بر این است تا به فعالیت‌های زیر بپردازیم:

- از حس و حال همکاران فعلی خود در رابطه با رمیسی بشنویم و آن را به اشتراک بگذاریم.
- بررسی کنیم آیا همه همکارانمان در انتخاب بعدی، باز هم رمیسی را برای همکاری انتخاب خواهند کرد.
- کشف کنیم که برای افراد با استعداد و نیروی کار ماهر چه معیارهایی در رابطه با محیط کار جذاب است.
- از شما نیز دعوت می‌کنیم تا در صورت تمایل از طریق صفحه لینکدین رمیسی به آدرس زیر ما را دنبال کنید:

<https://www.linkedin.com/company/remis/>



Remis  
3,540 followers  
3w • Edited •

همراهان عزیز رمیسی

سلام  
خبر خوب اینکه:  
کم کم به 20 سالگی مون نزدیک میشیم.  
20 سالگی که با طی کردنش کوله باری از تجربه و دستاورد رو به همراه داریم. حالا این کوله بار ما رو تشویق کرده تا تجربه هامون رو با آغاز یک پروژه جدید با نام "رمیس خوانی" با شما به اشتراک بگذاریم...

در رمیسی خوانی قراره چندتا کار انجام بشه:  
- از حس و حال همکارانمون در رابطه با رمیسی بشنویم و اون رو با شما به اشتراک بگذاریم  
- بررسی کنیم که آیا همکارانمون در انتخاب بعدی، باز هم رمیسی رو انتخاب می کنند؟  
- کشف کنیم که برای افراد بااستعداد و نیروی کار ماهر چه معیارهایی در رابطه با محیط کار جذاب است؟  
- و...

اما در کنار این اقدامات، بدون شک بازخوردهای شما به ما کمک می‌کنه تا بتونیم یک محیط کاری ایده آل رمیسی خلق کنیم

برند کارفرمایی در واقع منش کلی شرکت، فرهنگ سازمانی حاکم بر آن و ارزشی است که کارکنان برای آن شرکت و کیفیت محیط کاری آن قائل هستند.

داشتن برند کارفرمایی قدرتمند که برای هر شرکت منحصر به فرد و مختص خودشان است، سبب می‌شود تا:

■ درخواست استخدام بیشتری از سوی متقاضیان کار به سمت شرکت بیاید و همیشه افراد زیادی مشتاق همکاری در این شرکت هستند.

■ استعدادها و نیروی تلنت جذب این شرکت می‌شوند، زیرا که برند کارفرمایی موفق برای آنها جذاب و با اهمیت است.

■ کارکنان فعلی به شرکت وفادار می‌مانند و احتمال معرفی افراد ماهر به شرکت توسط آنان نیز افزایش می‌یابد.

البته آن‌طور که واضح است این مورد را تنها نباید به فرآیند جذب و استخدام نیروهای تازه کار مرتبط نمود، چرا که موضوع «برند کارفرمایی» برای همکاران فعلی شرکت نیز به عنوان یک معیار مهم و قابل توجه در نظر گرفته می‌شود و می‌تواند سبب ایجاد هویت سازمانی مطلوب برای آنان شود.

از این گفته‌ها و شنیده‌ها می‌توان این‌طور استنباط کرد که توجه و پرداختن به موضوع

«دیگر مانند گذشته نمی‌توان به راحتی نیروهای توانمند و با استعداد را جذب نمود»؛ این گفته را وقتی پای صحبت یک کارفرما یا متخصص حوزه جذب و استخدام می‌نشینیم به کرات می‌شنوی.

موضوعی که اگرچه بسیاری از شرکت‌ها، کماکان آن را یک چالش بزرگ می‌دانند، اما هستند شرکت‌هایی که با درخواست‌های بسیار زیادی از سوی استعدادهای برتر روبرو می‌شوند. فکر می‌کنید علت آن چیست؟ و دلیل اصلی این تفاوت‌ها چه می‌تواند باشد؟

البته که حقوق و مزایا، گاهی می‌تواند این تفاوت‌ها را ایجاد کند اما دلیل اصلی آن موضوع دیگری است. موضوعی که وقتی از نیروی تازه‌نفس در بازار کار پرس‌وجو می‌کنی، به آن پی می‌بری و آن برندی است که شرکت‌های موفق، به آن توجه دارند. برندی که این روزها با نام «برند کارفرمایی» از آن یاد می‌شود و نباید آن را با موضوع «برند تجاری» اشتباه گرفت. در واقع «برند کارفرمایی» به معنی شهرت یک شرکت در زمینه استخدام کارکنان و محیط کار است اما «برند تجاری» به معنی شهرت کلی کسب‌وکار اطلاق می‌شود.

شاید لازم باشد پیش از معرفی این پروژه در رمیسی، به تعریف برند کارفرمایی بپردازیم:

پرسنل رمیس که در سایت‌ها مستقر هستند، از شرایط کاری می‌گویند

## مهندسان در دیگر سو

آنها بی‌واسطه شنیده شود و برای این کار، بهترین جا، نشریه اختصاصی رمیس است. نیروی‌های رمیس در ده‌ها پروژه بزرگ و متوسط مستقر هستند. برخی از این پروژه‌ها امکان حضور تیم روابط عمومی برای مصاحبه را داشتند و برخی دیگر به دلیل حساسیت‌هایی که دارند، چنین امکانی فراهم نبود و در دفتر اصلی رمیس، میزبان آنها بودیم. صفحات پیش رو، به گفت‌وگوهای بی‌واسطه با این نیروها اختصاص یافته و در انتها، پاسخ‌های رضا اقبالی، مدیر واحد مهندسی پشتیبانی رمیس به دغدغه‌های مطرح شده را می‌خوانید. به امید روزهایی که با پشت سر گذاشتن شرایط فعلی بتوانیم دوباره یکدیگر را از نزدیک ببینیم.

نگهداری و پشتیبانی در تمام سال‌های گذشته تا کنون، یکی از کارهایی بوده است که رمیس با افتخار و قدرت انجام داده و توانسته نامی خوش از خود در این زمینه به جا بگذارد. پروژه‌های بزرگی که بیش از یک دهه است نگهداری و پشتیبانی از آنها به رمیس واگذار شده، نشان‌دهنده موفقیت در این راه است. برای انجام این پروژه‌ها، بخشی از نیروی انسانی رمیس به صورت کامل در سایت‌های مختلف مستقر است. نیرویی که به واسطه شرایط کاری، کمتر در ساختمان اصلی شرکت حاضر می‌شود. این نیروها در هنگام کار، مشکلاتی دارند که برطرف کردن آنها گاهی از عهده رمیس خارج است؛ اما مدیران شرکت تمام توان خود را برای این موضوع به کار می‌گیرند. با این حال لازم است تا صدای





نمی شویم. با معاونت فناوری اطلاعات ثبت احوال همکاری می کنیم.

### محل استقرار شما کجاست؟

**صادقی نسب:** دیتاسنتر در مساحتی حدود ۵۰۰ متر است که ما به فاصله یک دیوار چوبی در بخش کناری آن هستیم. ۱۱۰ رک و ۸ کولینگ داریم و از نظر دیتابیس به نظرم بزرگترین مجموعه در کشور است و طرح توسعه هم دارد.

### در دوره کرونا و دور کاری شرایط کاری شما چگونه است؟

**صادقی نسب:** قوانین اینجا کمی پیچیده است. سازمان ثبت احوال مدعی است که تابع قوانین وزارت کشور است؛ اما شرایط برای ما متغیر است و نمی توانیم بگوییم از قانون دولت یا وزارت کار پیروی می کنند. اگر شیفت یا هر نوع دور کاری هم تعیین کنند ما هم تابع آن هستیم. سیستم رمیس این است که با خواست پیمانکار باید همراهی کنیم و ما هم در شرایطی که نسبت به سایر کارمندان سخت گیری هایی به ما اعمال می کنند، ناچارا می پذیریم. در این دوره هیچ چیزی به عنوان ریموت یا دور کاری نداشته ایم چون اصلا روی اینترنت نیستیم و همه چیز روی دیتاسنتر اتفاق می افتد. هیچ دسترسی بیرونی برای کسی وجود ندارد.

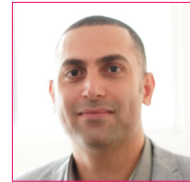
**شما که در بیرون شرکت رمیس کار می کنید، احساس تبعیض در شرایط کاری ندارید؟**

**صادقی نسب:** من از سال ۷۶ تا به حال کار می کنم. در موقعیت های مختلفی در سازمان های دولتی اعم از بانک و نهادهای مالی و... کار کرده ام. به شخصه با این موضوع خیلی مشکلی ندارم. سیستم رمیس این گونه است که مسائل را دوستانه و با همکاری پیش می برد تا زمینه همراهی بیشتر با کارفرما ایجاد شود.

**با توجه به طولانی بودن زمان اجرای پروژه ثبت احوال، تجربه شما می گوید تغییر آدم ها، تاثیری در وضعیت دارد؟**

### مهدی صادقی نسب

سرپرست پروژه ثبت احوال



### سعید شجاعی

کارشناس دیتابیس در پروژه ثبت احوال



### چه مدت است در این پروژه مشغول هستید؟

**صادقی نسب:** ۹ سال است که در شرکت رمیس فعالیت می کنم و به عنوان کارشناس ارشد با سایر پروژه های دیگر همکاری می کنم. **شجاعی:** ۶ سال است که در رمیس کار می کنم و از ابتدا در همین پروژه بوده ام.

### رمیس در پروژه ثبت احوال چه وظایفی برعهده دارد؟

**صادقی نسب:** ما پشتیبانی کل تجهیزات دیتاسنتر را تا سطح Administration برعهده داریم که شامل حوزه های مختلف مانند امنیت و شبکه و دیتابیس و... می شود. نوع قراردادمان هم این است که بابت هر حوزه دو نفر را در اینجا داریم. پروژه بزرگی است که از ۹۱ شروع شده و تا پایان سال فعلا ادامه دارد. در حال حاضر ۱۰ نفر روی این پروژه کار می کنند (قبلا ۱۲ نفر بودیم). بزرگترین پروژه شرکت است. ما فقط دیتاسنتر ثبت احوال را برعهده داریم و وارد سرویس دهی به کاربران و...



دارند با این مسائل کنار می‌آیند.

### امکان آموزش و به‌روزرسانی دانش تا چه اندازه فراهم است؟

**شجاعی:** نیرویی که در بخش پشتیبانی خدمت آموزشی نگیرد کاملاً در روند کارش تأثیرگذار است. شاید این مفاهیم را در بعضی بخش‌ها نداشته باشیم چون ساختار مشخص و متفاوتی دارند؛ اما نیرویی که در سایت‌ها و پروژه‌های بزرگ و حساس کشوری کار می‌کند، باید دائماً به روز باشد. این اتفاق افتاد و هم خودمان و هم شرکت هزینه زیادی برای آموزش کردیم و نتیجه خوبی هم داشت. حس مفید و مهم بودن نیروی کار برای شرکت مهم‌ترین نتیجه از این دوره‌های آموزشی بود.

**صادقی نسب:** بحث آموزش وجود دارد؛ اما دو مساله دارد. اول اینکه چقدر در توان شرکت است و دوم اینکه آیا شرکت خودش آینده‌ای برای این کار می‌بیند یا نه؟ اینکه من بگویم فلان تجهیزات آمده و یونیک است و مرا بفرست تا دوره‌اش را ببینم، شرکت می‌گوید اجازه بده بررسی کنم ببینم اصلاً این تجهیزات به بازار ایران می‌آید و بیزنس من به آن سمت می‌رود یا نه؛ بعد نسبت به آموزش آن فکر کنیم.

**صادقی نسب:** بله دارد. مخصوصاً مجموعه‌های دولتی که شخص‌محورند و طرح‌ها و برنامه‌هایشان با رفتن اشخاص تغییر می‌کند.

### دور بودن از بدنه شرکت، حس خاصی در شما ایجاد می‌کند؟

**شجاعی:** من اولین بار است که در دیتاسنتر مستقر هستم و قبل از آن در بدنه سازمان بوده‌ام. محیط دیتاسنتر محیط کارشناس نیست و محیط ناک است. بودن در محیط دیتاسنتر از نظر حجم دیتا، اهمیت آنها و حجم کار قابل پیش‌بینی است. از نظر جنس کار اما این پروژه بسیار بزرگ و مهیج و بی‌سابقه است و به ویژه اینکه تیمی که از شرکت در اینجا مستقر شده پس از مدت‌ها جابجایی و تغییر امروز به یکدستی و هماهنگی فوق‌العاده‌ای رسیده است. دوری از شرکت تقریباً همه ما را از بدنه جدا کرده. فکر می‌کنم حدود یک سال و نیم است که روال‌ها تغییر کرده است.

مشابه تیمی که در ثبت احوال جمع شده‌اند از نظر تجربه و مدرک بی‌نظیر است. توانمندی خاصی در این تیم هست که برخی از آنها به محض خروج از این پروژه به عنوان مدیر پروژه دیگری انتخاب شده‌اند. بی‌مهری‌های زیادی را از سمت کارفرما تحمل کرده‌اند اما به خاطر رمیس و تعهدی که

### چيست؟

تیم رمیس در کنار روابط دوستانه، مسئولیت و سطح اختیارشان کاملاً مشخص است و همه در راستای نیل و اهداف سازمانی که در آن مستقر هستند می‌کوشند بنابراین تفویض اختیار ساختاریافته مهم‌ترین ویژگی تیم است.

### اگر قبلاً در سازمان یا سایت دیگری کار می‌کردید تفاوت‌هایی را که الان در رمیس مشاهده می‌کنید، بفرمایید.

مهم‌ترین تفاوتی که به وضوح دیده می‌شود، حس رفاقت در بین خانواده رمیس است. من دلیل این رفاقت را در سیاست مدیران ارشد رمیس می‌بینم. برنامه‌های ورزشی، برنامه‌های مناسبتی و بازی‌های سرگرم‌کننده با حضور مدیران شرکت این صمیمیت را دو چندان می‌کند که باعث احساس رضایت پرسنل شرکت می‌شود و وفاداری آنها را به رمیس تضمین می‌کند. در ۱۱ سال گذشته از طرف رمیس در سایت‌های توسعه مهندسی گاز، بانک ملت، سازمان ثبت احوال، سازمان هواشناسی، بانک سرمایه و سازمان بنادر و دریانوردی حضور داشته‌ام و همیشه از حمایت کامل شرکت برخوردار بوده‌ام و افتخار می‌کنم عضو کوچکی از خانواده رمیس هستم.



رامین وزیری

سرپرست پروژه مهندسی توسعه گاز ایران

### فکر می‌کنید چرا مشتریان بین بقیه شرکت‌ها رمیس را انتخاب می‌کنند؟

شرکت رمیس با اتکا به نیروی انسانی توانمند توانسته اعتماد تمامی کارفرمایان خود را جلب کند و از دید کارفرمایان شرکت است که به اصطلاح کار را به سرانجام می‌رساند. حتی با وجود تحریم‌ها. از دیگر مزیت‌هایی که باعث اطمینان خاطر و ایجاد وفاداری شده می‌توان به دریافت بهترین سرویس در کمترین زمان، دردسترس بودن مدیریت رمیس برای کارشناسان شرکت و مشتریان، هماهنگی کامل کارشناسان دپارتمان‌های مختلف رمیس، حس همبستگی و یک پارچگی با مشتریان و ثابت نگه‌داشتن کیفیت خدمات اشاره کرد.

### تفاوت‌های محسوسه که به عنوان نیروی رمیس در ارائه سرویس مشاهده می‌کنید یا باز خورد می‌گیرید چیست؟

بزرگ‌ترین تفاوت در نگرش و دیدگاه است. به دلیل ساختار طبقه‌بندی اختیارات در شرکت رمیس، سرعت و کیفیت کار در سازمان‌ها قابل توجه است. کارشناسان درک کاملی از دغدغه‌های کارفرما دارند و بهترین خدمات را ارائه می‌دهند. شناسایی نیاز کارفرما و بررسی راهکارهای قابل ارائه حتی قبل از درخواست کارفرما، حس آرامش از انتخاب نیروهای خلاق رمیس را به مشتری می‌دهد. تعداد بی‌شمار مشتریان وفادار به رمیس بیانگر تفاوت محسوس این شرکت است.

مهم‌ترین ویژگی تیم همکاران رمیس مستقر در سایت از نظر شما





مجید نیکرو

سرپرست پروژه بیمه مرکزی

## قبل از سازمان یا سایت دیگری کار می‌کردید؟ چه تفاوت‌هایی با رمیس داشت؟

بله؛ بنده در شرکت دیگری هم مشغول به فعالیت بودم و مهم‌ترین تفاوتی را که می‌توانم عرض کنم این است که شرکت رمیس حاضر به انجام پروژه یا کار به هر قیمتی نخواهد بود و سطح کیفیت سرویس و نام تجاری خود را حفظ می‌کند و این باعث افتخار است.

### ابعاد پروژه چگونه است؟

ما دیتاسنتر ساختمان اصلی بیمه را مدیریت می‌کنیم که حدود ۳۰ تا ۳۵ رک دارد؛ اما در حال بررسی برای توسعه هستند؛ چون سرویس‌های بیمه در حال افزایش است. در واقع آگه بخواهیم در مورد بیزینس سازمانی صحبت کنیم هر شعبه یا نمایندگی که بخواهد بیمه‌نامه‌ای صادر کند باید از طریق سازمان مرکزی کد یکتا برای صدور دریافت کند.

### در دوره کرونا، دور کاری به شما تعلق گرفت؟

ما دسترسی و ارتباط ریموت داریم. اگر نیاز یا مشکلی بود که نمی‌شد از طریق ریموت آن را حل کنیم، مجبور به حضور بودیم. به هر حال با دور کاری پرسنل بیمه، بار سنگینی برای ارائه سرویس مناسب و بدون خطا بر دوش ما است. طبق قرارداد و با تعامل بیمه و شرکت رمیس عمل کردیم و طی همین دوره ما هم دور کاری و شیفت‌بندی را برای خودمان تعریف کردیم.

### پیشنهادی برای افزایش تعامل بین نیروهای شرکتی با سایر همکاران دارید؟

باید بپذیریم قراردادی داریم که ما را پایبند به اصول شرکت کارفرما می‌کند. طبعاً او دیدی نسبت به روابط بین همکاران شرکت و نیروهای مستقر در پروژه‌ها ندارد و باید بتوان توازن و تعادلی بین این‌ها به وجود آورد که نیروهای مستقر هم بتوانند با شرکت ارتباط نزدیکی داشته باشند. به نظر من این روند ارتباطی نسبت به سال‌های قبل با توجه به اطلاع‌رسانی‌هایی که به‌صورت منظم‌تر نسبت به قبل انجام می‌شود، اصلاح شده و بهتر در جریان تغییرات داخل سازمانی و شرکت قرار می‌گیریم و حرکت خوبی از سوی شرکت رمیس رخ داده که قابل تقدیر است.



## از چه سالی در این پروژه مشغول به کار شده‌اید و وظیفه شما چیست؟

کار ما پشتیبانی از زیرساخت دیتاسنتر بیمه مرکزی شامل شبکه، امنیت، مجازی‌سازی، استوریج و... است. این پروژه از آبان سال ۹۷ شروع شده و الان حدود ۳ سال از قرارداد گذاشته و به پایانش نزدیک شده‌ایم. ادامه همکاری با بیمه مرکزی هم منوط به این است که مناقصه‌ای برگزار شود و ما بخواهیم مجدداً در آن شرکت کنیم.

### تامین تجهیزات شبکه برعهده رمیس نبوده؟

بله بخشی از تجهیزات را رمیس تامین کرده؛ اما اصولاً برای تامین تجهیزات این بخش هم مناقصه جداگانه برگزار می‌کنند. معمولاً خریدها به این ترتیب است که راه‌اندازی و ضمانت برعهده فروشنده است؛ ولی همیشه به این صورت نبوده و مواردی هم بعد از تهیه سخت‌افزار، نصب و راه‌اندازی توسط تیم پشتیبان انجام شده است. در حوزه پشتیبانی و نگهداری هیچگونه مسوولیتی در امور شعب و نمایندگی‌های سازمان بیمه متوجه شرکت رمیس نیست و فقط دیتا سنتر مرکزی تحت پوشش است.

## فکر می‌کنید چرا مشتریان بین بقیه شرکت‌ها رمیس را انتخاب می‌کنند؟

به اعتقاد من وقتی یک پروژه یا کار از سوی کارفرما تعریف می‌شود و برای انجام آن اعلام نیاز می‌کند، جوابش را فقط می‌تواند از شرکتی بگیرد که تجربه کافی برای انجام آن داشته باشد و باید به جرات گفت شرکت رمیس درک درستی از این مسأله دارد و این اطمینان خاطر را از رده بالا که مدیریت قرار گرفته تا بخش اجرا که فنی باشد را در کارفرما ایجاد می‌کند. در واقع اگر بخواهیم به‌طور خلاصه مزیت شرکت رمیس را نسبت به رقبا بگوییم، درک درست از کاری‌ست که برعهده می‌گیرد.

## تفاوت‌های محسوسی که به عنوان نیروی رمیس در ارائه سرویس مشاهده می‌کنید یا باز خورد می‌گیرید چیست؟

مهم‌ترین تفاوت، تعهد و ارائه سرویس با یک ضرب‌آهنگ مشخص و قابل قبول و نوسانات کم است و می‌توان گفت مقطعی سرویس با کیفیت و بی‌کیفیت انجام نمی‌شود و از نظر من کار بسیار بزرگی‌ست که همیشه بتوانید کیفیت را مثل ابتدای کار، حفظ کنید.

## مهم‌ترین ویژگی تیم همکاران رمیس مستقر در سایت از نظر شما چیست؟

مهم‌ترین ویژگی همکاران فنی، تعهد به انجام کار به بهترین شکل ممکن است. البته این شعار نیست دلیل هم دارد و دلیل آن فضای رقابتی سالمی است که وجود دارد و همکاران و دوستان عزیز در این فضا ترغیب می‌شوند بهترین نحوه عملکرد خود را داشته باشد که این موضوع هم رشد آنها را به‌دنبال دارد و هم رضایت کارفرما جلب خواهد شد.

سرویس‌دهی‌ها تاخیر داشته باشد.

### بزرگ‌ترین اتفاق یا تجربه‌ای که در این پروژه داشتید چه بوده؟

دو سال پیش قرار بود مینا توسعه ۲ از توسعه ۱ جدا شود که شرکت توسعه ۲ به تنهایی بیش از ۵۰۰ نفر پرسنل دارد. جداسازی در کلیه موارد سرورهای فیزیکی و مجازی و انواع سرویس‌ها و... بود که اتفاق افتاد و فکر می‌کنم کسانی که در زمینه IT فعالیت دارند می‌دانند این تجربه چقدر با ارزش است که شما جایی باشید که شبکه از پایه دوباره متولد شود. فکر می‌کنم خیلی کم این اتفاق می‌افتد. تجربه ارزشمندی است چون در بیشتر موارد سرویس وجود دارد و نیازمند بهبود یا حتی فقط نگهداری است. اما اینکه همه را از اول ببینید و تجربه کنید، می‌تواند شما را در مدت محدودی، با تجربه کند. درست است که بعضی وقت‌ها بیش از ۱۰۰ ساعت در ماه کار می‌کردیم که بتوانیم سرویس‌ها را بالا بیاوریم، اما تجربه خوشایند و مهمی بود.

### قبلا در سازمان یا سایت دیگری کار می‌کردید؟ چه

#### تفاوت‌هایی با رمیس داشت؟

من قبلا ۴ سال در یک شرکت کارگزاری بورس بودم. تا جایی که خودم و اطرافیانم در شرکت‌های مختلف کار کردم و مشکلاتی که آنها داشتند یا خودم داشتم، خیلی‌هايش را در رمیس نمی‌بینم. از همکاری نکردن در کارهای جزئی تا به تعویق افتادن حقوق و... از همان اول که وارد رمیس می‌شوید محیط دوستانه است و تیم‌ها منسجم هستند.

### در کار با چه مشکلاتی روبرو هستید؟

یکی از موارد، تفاوت بین افراد پیمانکار و نیروهای اصلی شرکت است. این موضوع هم شامل مسائل مالی می‌شود و هم بحث رفتار و نگاه به نیروی پیمانکار. فکر می‌کنم شاید بتوان این موضوع تفاوت نیروی پیمانکاری و کارفرما را در قراردادهای رسمی شرکت گنجانده. شاید بخشی از این تفاوت‌ها را حل کند.



### یاشار رجایی

سرپرست زیرساخت در پروژه مینا ۲



### چه مدت است که در این پروژه فعال هستید؟

رمیس سال‌هاست که در پروژه مینا حضور دارد؛ اما من حدود یک سال است که در این پروژه‌ام. من در این پروژه، مسئولیت زیرساخت شبکه را برعهده دارم.

### چند نفر از رمیس در این پروژه هستند؟

نیروها متغیر هستند. سال گذشته نیروهای مختلفی داشتیم که رفتند و به تازگی ۳ نیروی جدید به ما اضافه شده‌اند و الان ۵ نفر هستیم.

### در دوران کرونا وضعیت دور کاری چطور بوده؟

من خیلی وقت‌ها از راه دور کار می‌کنم و اگر لازم باشد در سایت حضور پیدا می‌کنم. من بیشتر در پشت صحنه هستم و آقای شیروانیان بیشتر در حضور پیدا می‌کنند. به طور کلی خارج از ساعت کاری، کار زیادی وجود ندارد؛ با این وجود ما یک سیستم مانیتورینگ داریم که خودم آن را طراحی کرده‌ام تا شبکه را به طور شبانه‌روزی کنترل کنیم.

متأسفانه در ایران به ما گفته‌اند که دائم در دسترس باشید و تلفن‌تان را جواب بدهید در حالیکه این موضوع در دنیا قرارداد مختص خود را دارد. در این دوره از لحاظ لوازم مثل ماسک و الکل و... مینا ما را تامین کرده است.

### میرو شیروانیان

کارشناس پشتیبانی در پروژه مینا ۲



### از چه زمانی در این پروژه هستید؟

من از دی‌ماه ۹۸ در این پروژه هستم. پشتیبانی در شرکت ما ابعادش وسیع است. ما مسئول پشتیبانی سایت‌ها و مشکلات سخت‌افزاری و سرورها هستیم. قطعی ارتباط و رفع مشکل را گاهی با حضور در سایت برطرف می‌کنیم. فکر می‌کنید چرا مشتریان بین بقیه شرکت‌ها رمیس را انتخاب می‌کنند؟

با توجه به اینکه می‌دانم چند سال است مینا و شرکت‌های دیگری با رمیس همکاری دارند و این همکاری به صورت پیوسته جلو آمده، فکر می‌کنم شاید یکی از دلایلی که رمیس را انتخاب کرده‌اند، رنگیگ شرکت رمیس باشد که تا جایی که من می‌دانم، رنگیگ بالایی دارد.

تفاوت‌های محسوسی که به عنوان نیروی رمیس در ارائه سرویس مشاهده می‌کنید یا باز خورد می‌گیرید چیست؟

در این دو سال تفاوت‌های محسوسی که می‌شد دید، نظم و انضباطی است که در این شرکت وجود دارد و سرویس‌دهی منظم است و نشده برای



سیدبهرام ارفعی  
مدیر پروژه بانک تجارت



شما چه مدت است که در این پروژه حضور دارید؟  
این پروژه از بهمن ۹۹ شروع شده و من ۵ سال است که در رمیس هستم و قبلا هم در سایت ثبت احوال و پروژه کارت ملی هوشمند بودم.  
احساس دورافتادگی از بدنه شرکت و مشکل ارتباط با آنها دارید؟  
بنده هم در ستاد کار کرده‌ام و هم در پروژه بوده‌ام. به هیچ‌وجه چنین احساسی ندارم که از بدنه شرکت دور افتاده‌ام و جزیره جدایی هستم. معمولا اطلاع‌رسانی خوبی از شرکت درباره کارهای رفاهی و برنامه‌های جمعی انجام می‌شود. به نظر من این یک موضوع دو طرفه است و کارکنان سایت‌ها هم باید به دنبال این ارتباط باشند و خودشان را معرفی کنند.  
نیروهای سایت‌ها مشکلاتی دارند و احساس می‌کنند دیده نمی‌شوند. چطور می‌توان این حس را برطرف کرد؟  
مدیران ما باید بتوانند با وجود همه دغدغه‌هایشان ارتباط خود را با سایت‌ها بیشتر کنند. بعضی از مدیران حتی یکبار هم در اینجا حضور نیافته‌اند. شاید لازم است مدیر از نزدیک با کارفرما حرف بزند. برخی از مسائل هست که به هیچ‌وجه نباید دغدغه‌اش به سمت کارکنان بیاید و از آنها انرژی بگیرد اما متأسفانه ما درگیر مسایلی هستیم که فقط انرژی تیم را می‌گیرد.

فکر می‌کنید چرا مشتریان بین بقیه شرکت‌ها رمیس را انتخاب می‌کنند؟

قدمت شرکت مهم است. وقتی سن شرکت بالا می‌رود، تجربه افزایش پیدا می‌کند. در همه شرکت‌ها ممکن است شکست‌ها و پیروزی‌هایی باشد که در سال‌های مختلف اینها جمع می‌شود و باعث می‌شود شرکت پخته‌تر شود و بتواند پویاتر عمل کند. این مهم‌ترین نقطه اتکای رمیس است. از آن گذشته من فکر می‌کنم انبار رمیس را می‌توان به عنوان یک مزیت رقابتی مطرح کرد. برای شرکت‌ها و سازمان‌ها مهم است و به عنوان یک فاکتور اساسی لحاظ می‌شود که شرکتی که دارد سرویس می‌دهد به عنوان پیمانکار چقدر پشتوانه جنس دارد و رمیس از این بابت جزو برترین‌ها است. در مناقصات و زمانی که به مرحله ارزیابی شرکت‌ها می‌رسد، رمیس امتیاز بالایی کسب می‌کند. نکته بعدی دانش مدیرانی است که در این شرکت کار می‌کنند. اکثر مدیران تمام سطوح تحصیلکرده هستند که این در عملکرد نهایی شرکت تاثیر می‌گذارد.

تفاوت‌های محسوسی که به عنوان نیروی رمیس در ارائه سرویس مشاهده می‌کنید یا باز خورد می‌گیرید چیست؟

چه داخل شرکت به عنوان یک نیروی مقیم باشی و چه در خارج شرکت، برای رمیس مهم هستی. هر اتفاقی که برای بچه‌های شرکت می‌افتد طبیعتا برای نیروهای بیرونی هم هست.

بزرگ‌ترین اتفاق یا تجربه‌ای که در این پروژه داشتید چه بوده؟

یکی از اتفاقات مهم، تحویل پروژه از یک شرکت دیگر به رمیس بود که در فاصله کمتر از یک ماه انجام شد. شاید خیلی‌ها منتظر بودند که این اتفاق نیفتد یا دچار مشکل شود اما تیم رمیس این کار را انجام داد و پروژه به سلامت منتقل شد و این یکی از تجربه‌های مهم بود. چون به صورت فوری قرار شد ما پروژه را تحویل بگیریم. انتقال پروژه‌ای با این ابعاد گاهی ۳ تا ۶ ماه طول می‌کشد.

مهم‌ترین ویژگی تیم همکاران رمیس مستقر در سایت از نظر شما چیست؟

کار تیمی‌ای که بچه‌های رمیس دارند در کمتر شرکتی می‌توان دید. در رمیس این دومین پروژه است که حضور دارم و در شرکت‌های دیگر هم با تیم‌های مختلف کار کرده‌ام؛ ولی واقعا در رمیس یکی از نقاط کلیدی، کار تیمی و انتقال دانش است.

قبلا در سازمان یا سایت دیگری کار می‌کردید؟ چه تفاوت‌هایی با رمیس داشت؟

فارغ از موضوعاتی که اشاره کردم، رمیس چاپکی خوبی در بخش اداری دارد و موضوعات رفاهی برایش مهم است. به نسبت جاهای دیگری که کار کرده‌ام اگر نگوییم رمیس بهترین است؛ حتما جزو بهترین‌ها است و همه بخش‌ها مثل زنجیر به همه پیوسته هستند. شرکت‌ها گاهی نکات ریز که از بیرون کم اهمیت است را رعایت نمی‌کنند اما رمیس اتفاقا به همین نکات توجه می‌کند تا رضایت برای کارمندان ایجاد شود

من و مهندس ارفعی از رمیس و ۲ نفر هم از پرسنل زفتا (زیرساخت فناوری تجارت ایرانیان وابسته به بانک تجارت) در طول روز در سایت حضور داریم. هر شب یک نفر هم به ما اضافه می‌شود که از ۷ شب تا ۷ صبح در سایت مستقر است.

### احساس امنیت شغلی می‌کنید؟

قطعا در رمیس این فضا وجود دارد؛ اما من و رای رمیس به این مساله فکر می‌کنم. تلاشم این است در جایی باشم که اگر روزی به هر دلیلی ادامه همکاری با رمیس میسر نشود، بتوانم جای دیگری مشغول به کار شوم. دغدغه خاصی در این زمینه ندارم.

### رمیس تا چه اندازه می‌تواند مشکلات شما در رفع کند؟

به نظرم این هم باز به همان موضوع ارتباط کارکنان سایت‌ها با شرکت باز می‌گردد. طبعاً گفت‌وگو و ارتباط رودرروی کارکنان با یکدیگر دلگرم کننده و راهگشاست. هر چند ماه یکبار می‌شود برنامه‌ای ترتیب داد که کارکنان شرکت و مدیران با نیروهای سایت‌ها دیدار داشته باشند و از نزدیک کار آنها را ببینند. ارتباط ما با کارفرما در بهترین حالت است و خیلی خوب است.



داود احمدی

نیروی مقیم پروژه بانک تجارت (کارشناس مجازی‌سازی)

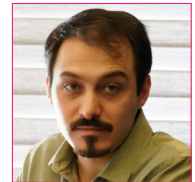
### چه مدت است که با رمیس همکاری دارید و در این پروژه چه مسئولیتی دارید؟

حدود ۴ ماه است با تیم رمیس در این پروژه همکاری می‌کنم. یکسری از بخش‌ها امنیتی است که نمی‌توانم اشاره کنم؛ اما به صورت کلی نگهداری از زیرساخت ذخیره‌سازی و مجازی‌سازی بانک تجارت برعهده رمیس است. پروژه بزرگی است که ساختار مهندسی بسیار زیبایی دارد. در عین حال که استرس و مسئولیت زیادی نسبت به نگهداری آن داریم اما در مجموع پروژه بسیار لذت‌بخش و پرهیجانی است. چند نفر از رمیس در این پروژه حضور دارند؟



علیرضا زاهدی‌نیا

کارشناس شبکه در سایت بانک کشاورزی



### چه مدت است که در این پروژه فعالیت دارید؟

بیش از ۳ سال است که در شرکت گسترش فناوری‌های نوین بانک کشاورزی در شعبه شهرآرا، مستقر هستم. در این ساختمان تمام تیم‌ها اعم از شبکه، امنیت شبکه، مجازی‌سازی، ذخیره‌سازی و... مستقر هستند. وظیفه من نگهداری و پشتیبانی از شبکه، دیتاسنتر و تامین امنیت آن است. دو نفر دیگر از همکاران رمیس هم در دو بخش مجازی‌سازی و لینوکس حضور دارند.

### فکر می‌کنید چرا مشتریان بین بقیه شرکت‌ها رمیس را انتخاب می‌کنند؟

به نظرم علت اصلی اینکه مشتریان همیشه رمیس را انتخاب می‌کنند این است که رمیس همیشه اهداف مشخصی در ارائه خدمات به مشتریان دارد و همیشه در این مسیر با هنر مدیریت مدیران سازمان و سخت‌کوشی پرسنل متعهد و وفادار توانسته به این اهداف پایبند باشد و این موضوع را به مشتریان ثابت کرده؛ بنابراین مشتری‌ها که تعهد و همکاری با ارزش رمیس را می‌بینند قطعا همیشه رمیس را انتخاب می‌کنند و به شرکت‌های دیگر هم رمیس را توصیه می‌کنند.

### تفاوت‌های محسوسی که به عنوان نیروی رمیس در ارائه سرویس مشاهده می‌کنید یا باز خورد می‌گیرید چیست؟

به عنوان یکی از نیروهای فنی رمیس در سایت گسترش فناوری‌های نوین باز خوردی که گرفته‌ام این بوده که همیشه کارفرما از رفتار حرفه‌ای، دانش

فنی و قدرت حل مسئله تیم رمیس رضایت کافی را داشته بنابراین نام رمیس در ذهن کارفرما همیشه نامی آشنا و حرفه‌ای بوده است.

### بزرگترین اتفاق یا تجربه‌ای که در این پروژه داشتید چه بوده؟

بزرگ‌ترین اتفاقات برای من موفقیت در اجرای پروژه‌های محول شده بوده که این موارد باعث تشویق از طرف کارفرما شد. تعویض حساس‌ترین سوئیچ شبکه بانکی در Zone مین فریم، اصلاح ساختار روترهای Edge شبکه و پروتکل BGP، طراحی و پیاده‌سازی ISE 2.7 Cisco با Certificate Authentication برای گروه‌های LAN و امنیت و طراحی و پیاده‌سازی Cisco Prime Infrastructure 3.6 برای مونی‌تورینگ حرفه‌ای شبکه از این جمله هستند.

### رمیس چه تفاوتی با دیگر شرکت‌ها دارد؟

از جمله تفاوت‌های مهم رمیس نسبت به شرکت‌های دیگر می‌توان به اخلاق حرفه‌ای پرسنل، امنیت شغلی بسیار بالا و در نظر گرفتن موارد رفاهی/آموزشی اشاره کرد.

### نگران ادامه همکاری با رمیس بعد از این پروژه هستید؟

نسبت به امنیت شغلی در رمیس احساس خوبی دارم و مطمئنم بعد از اتمام کار در اینجا از طرف شرکت در پروژه دیگری مشغول به کار می‌شوم.



علی صادقی  
سرپرست پروژه بیمه ایران

### ساعت کاری و شیفت بندی چطور است؟

کار ما در سازمان از ۷ تا ۵ عصر است در حالی که کار رسمی از ۸ صبح تا ۳ عصر است. در مواردی هم که لازم باشد خارج از ساعت اداری حضور پیدا می‌کنیم که البته خیلی کم است.

### در دوران کرونا وضعیت دور کاری چطور بوده؟

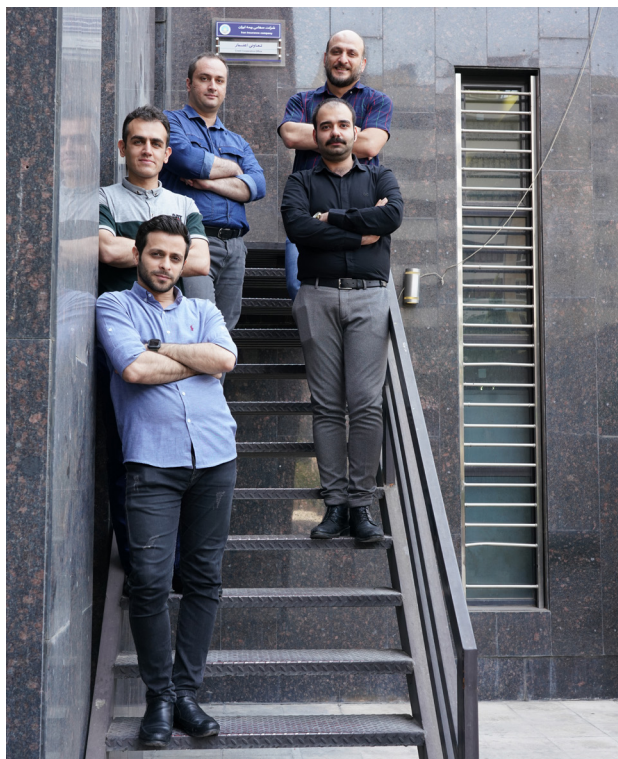
ما تابع قوانین اینجا هستیم. اغلب افراد اینجا در همان دوره‌های اول مبتلا شدند و همین باعث شد تا علاوه بر تاکید بر رعایت پروتکل‌های بهداشتی و تامین لوازم آن، امکان دور کاری هم فراهم باشد. این امکان شامل حال نیروهای رمیس هم هست. در این ساختمان ۹۰۰ کارمند حضور دارند که کمتر از ۴۰ نفر نیاز به دسترسی‌های خاص دارند که با مجوز مدیران آنها را دریافت می‌کنند.

### رابطه مالی با کارفرما دارید؟

مراودات مالی ما با رمیس است؛ اما از طرف بیمه مزایایی به کارمندان داده می‌شود که به کارکنان رمیس هم می‌دهند.

### برای فاصله‌ای که میان نیروهای شرکت با پرسنل سایت‌ها وجود دارد، چه می‌توان کرد؟

فاصله چیزی نیست که شرکت بتواند برای آن کاری بکند و متأسفانه دورکاری آن را هم تشدید کرد. به نظر کم کردن این فاصله به افراد هم بستگی دارد و دوستان سایت باید خودشان هم از ارتباط و نزدیکی به سایر همکارانشان در بدنه شرکت استقبال کنند. ضمن اینکه وظیفه شرکت است که رابطه بین نیروهای سایت‌ها با بدنه شرکت را با خلاقیت و برنامه‌ریزی کم کند.



### از چه سالی در این پروژه هستید؟

از سال ۹۳ در شرکت رمیس هستم و از اردیبهشت ۹۴ این پروژه را استارت زده‌ایم.

### رمیس در بیمه ایران چه وظیفه‌ای برعهده دارد؟

پروژه بیمه ایران را می‌توان تجربه‌ای جدید در شرکت رمیس دانست؛ چرا که ترکیبی از پروژه‌های قدیمی و جدید است. در پروژه‌های دیگر شما کالا یا خدماتی به مشتری می‌فروشید؛ اما این پروژه چنین ساختاری ندارد و در واقع یک تشریک مساعی بین کارفرما و پیمانکار برای ارائه یکسری تجهیزات اجاره شده به سازمان است.

شکل اجرا و نوع آن با پروژه‌های دیگر خیلی متفاوت است. سازمانی که در آن کار می‌کنیم سازمانی به شدت سنتی و با مقاومت زیاد در برابر هرگونه تغییر است. مراجعین زیادی از طیف‌های مختلف مشاغل را پوشش می‌دهد و به همین نسبت هم می‌توان نوع را در میان کارمندان آن مشاهده کرد. به هر حال ما در قراردادن برای مدل‌سازی این روال‌ها و ارائه راهکارهای نرم‌افزاری و سخت‌افزاری و خارج کردن سازمان از مدل سنتی، تعهداتی داشتیم که یکسال اول پروژه صرف این کارها شد. پشتیبانی همه تجهیزات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری ساختمان از رادیویی که در بالای ساختمان نصب است تا موسی که در دست کارمندان است، برعهده ماست. پروژه‌های ساختمان و تجهیزات محور است و کلیه ساختمان‌های ستادی بیمه را شامل می‌شود. این پروژه تا به حال چند دوره تمدید شده است؛ چون خوشبختانه نظر کارفرما هم بسیار مثبت است. پروژه‌ها ۳ ساله بود. در شکل جدید قرارداد امسال، این تجهیزات اجاره‌ای را به همراه خدمات به کارفرما فروخته‌ایم و در حال حاضر فقط بابت سرویس پشتیبانی، قرارداد همکاری داریم. در بخش نرم‌افزار غیر از موارد متعارفی که استفاده می‌کنند، سامانه‌های متعددی به دلیل تنوع کاری بیمه وجود دارد که طیف وسیعی از سرویس‌ها را ارائه می‌کنند که هر کدام از آنها پیمانکارهای زیادی دارند. شرکت رمیس در واقع به عنوان حلقه واسط بین آن پیمانکارها و کارفرما عمل می‌کند و انواع خدمات سامانه‌ها اعم از فایل سرور، اکانتینگ اینترنت و اکانت سازمانی و... را پشتیبانی می‌کند.

### از طرف رمیس در این پروژه چند نفر هستید؟

در حال حاضر ۵ نفر.

### گفتید این قرارداد، کلیه ساختمان‌های ستادی بیمه را شامل می‌شود. در کل چند ساختمان است؟

ابتدای پروژه شکل آن فرق داشت و ۸ تا ۹ ساختمان را شامل می‌شد و شرط پشتیبانی آنها بر اساس «ستادی» بود. بعد از خرید محل جدید، این ساختمان‌ها به ۳ تا ۴ ساختمان منحصر شده و ساختمان اصلی و امور نمایندگان و ساختمان دپو را شامل می‌شود.

موضوعات مرتبط دارد. از نظر فنی هم رمیس از وقتی وارد کار فنی شده، بهترین نیروها را داشته است.

### نگرانی بابت امنیت شغلی و ادامه همکاری با رمیس ندارید؟

موضوع امنیت شغلی برای ما مهم است. ما که در شرکت کار می‌کنیم به مرور زمان که سنمان بالا می‌رود این نگرانی را داریم که در سال‌های آتی وضعیت کارمان چه می‌شود؟ در صورت نبود پروژه جدید ما چه باید بکنیم؟ همکاران شیفی در این باره کمتر دغدغه دارند چون به دلیل سنگینی کار، تغییر شغل می‌دهند؛ اما برای نیروی اداری این دغدغه وجود دارد.



محمود علیزاده  
کارشناس منیتورینگ

### از چه زمانی در این پروژه شروع به کار کردید و روند کار چگونه است؟

این پروژه از یکم تیر ۹۸ شروع شده است و ما دوفتر صبح هستیم و ۶ نفر هم نیروی شیفی داریم. پروژه نگهداری دیپاسنتر بانک دی را برعهده داریم. خیلی سایت بزرگی نیست؛ اما چون تنها دیتا سرور بانک است، اهمیت زیادی دارد. ما خودمان هم در سایت مستقر هستیم. با رمیس در سال‌های زیادی همکاری کرده‌ام. پروژه‌ها به گونه‌ای هستند که اصلا قابل دورکاری نیستند و حتما باید در سایت حضور داشت. از زمان ورود کرونا تا به حال ما اصلا به دورکاری نرفته‌ایم و نهایتا توانسته‌ایم شیفی‌بندی کنیم.

### رمیس تا چه اندازه می‌تواند این مشکلات را برطرف کند؟

فکر نمی‌کنم رمیس بتواند کار خاصی انجام دهد چون پروژه به صورت مناقصه‌ای است. ما ارتباطمان با شرکت کاملا مجازی است و هماهنگی‌های تجهیز انبار و... را آنلاین انجام می‌دهیم.



پهلوان  
سرپرست بانک دی

### چند سال است با رمیس کار می‌کنید؟

تقریبا دو سال است.

این که ارتباط رودررو با پرسنل و مدیران ندارید، مشکلی ایجاد نمی‌کند؟ به نظر من ما کلا دو تیم جداگانه هستیم. حس می‌کنم از لحاظ امکانات هم همکاران مستقر در شرکت، وضعیت بهتری دارند. حتی برای شرکت در برنامه‌هایی که بخش رفاهی شرکت ترتیب می‌دهد هم نمی‌توانیم مرخصی بگیریم. چون در کار ما مرخصی ساعتی وجود ندارد و حتما باید یکی از دوستان شیفی به جای ما بیاید تا بتوانیم یک ساعت مرخصی بگیریم.

### مهم‌ترین ویژگی تیم همکاران رمیس مستقر در سایت از نظر شما چیست؟

نکته مثبتی که رمیس دارد این است که محیط دوستانه و صمیمی است و مدیران شرکت هم با صمیمیت و سعه‌صدر برخورد می‌کنند.

### چرا مشتریان رمیس را انتخاب می‌کنند؟

پروژه‌ها معمولا مناقصه‌ای هستند. در مناقصه هم قیمت مهم است و هم موضوعات فنی. چون رمیس عملکرد مثبتی در پروژه‌های قبلی داشته، طبیعتا این موضوع در تصمیم‌گیری مشتری تاثیر می‌گذارد. نیروها حرفه‌ای و خوب هستند و این هم تاثیر دارد. خوش‌قول بودن هم موثر است. در سمت ما همیشه در پرداخت حقوق و مزایا خوش‌قول و منظم بوده و این مطمئنا در سمت مشتریان هم هست. پایبند بودن به تعهد مهم است.

### تفاوت‌های محسوسی که به عنوان نیروی رمیس در ارائه

سرویس مشاهده می‌کنید یا باز خورد می‌گیرید چیست؟ صمیمیت وجود دارد. نگاه بالا به پایین نیست. حتی وقتی نیرویی از رمیس می‌رود هم همچنان برخوردها خوب است. منابع انسانی پیگیری خوبی در



رضا اقبالی، واحد مهندسی پشتیبانی

## از نیروهایمان پشتیبانی می‌کنیم

انسانی و آموزش برای هر فرد تعریف می‌کند. در انتهای هر ۶ ماه نتایج این ارزیابی‌ها بررسی و برای هر فرد امتیازی در نظر گرفته می‌شود که هم در پاداش او و هم برای برنامه رشد فنی و تخصصی‌اش تاثیرگذار است.

در بحث آموزش هم ذکر این نکته ضروری است وجود آموزشگاه ارژنگ در بدنه شرکت رمیس فرصتی کم‌نظیر برای همکاران شاغل در این واحد فراهم کرده که به‌منظور رشد فنی و تخصصی خود از این امکانات استفاده کنند. همچنین بودجه آموزشی همراه با تخفیف‌های همکاری به منظور حضور در دوره‌های مختلف برای همکاران اختصاص داده‌ایم.

همانطور که قبلاً اشاره شد به دلیل پروژه‌محور بودن واحد مهندسی و پشتیبانی، جذب همکاران در این بخش از شرکت براساس نیازهای اعلامی پروژه‌هاست. اگر همکاران به منظور رشد و اتقاء برنامه فردی داشته باشند یا از نمودار رشدی که شرکت ترسیم کرده، پیروی کنند، قطعاً می‌توانند مسیر رشد و ارتقاء در شرکت را طی کنند چون بستر آن آماده است.

در بحث امنیت شغلی هم دغدغه‌هایی وجود دارد. چون نیرویی که برای یک پروژه استخدام شده دائماً نگران پایان کار و سرنوشت خودش در شرکت است. برای رفع این نگرانی چه می‌کنید؟

موضوع امنیت شغلی در حاضر تقریباً در تمام شرکت‌های خصوصی وجود دارد. در رمیس معمولاً پس از اتمام یک قرارداد، پروژه دیگری آغاز شده که همکاران با توافق طرفین به پروژه جدید یا در پروژه‌های جاری که به تخصص‌شان نیاز است منقل می‌شوند.

تجربه نشان داده اکثر این نفرات در پروژه‌های جدید یا حتی در ستاد به کار گرفته می‌شوند و حداقل در این ۲۰ سال چندان سابقه‌ای از این مشکل نداریم.

این حمایت یعنی چه؟

همانطور که اشاره شد برای کاهش این نگرانی‌ها،

مشکلاتی که نیروهای مستقر در سایت‌ها دارند را در صفحات گذشته به صورت اجمالی خواندید. گرچه پرسنل ترجیح دادند همچنان برخی از مشکلات را ناگفته بگذارند، اما در نهایت، واحدهای مهندسی پشتیبانی و منابع انسانی این مشکلات را به خوبی می‌دانند و تلاش دارند دغدغه‌ها را کمتر کنند. برای اینکه بدانیم چه اقداماتی در زمینه پرسنل مستقر در سایت‌ها انجام شده و برنامه‌های آتی چیست، گفت‌وگویی با رضا اقبالی مدیر واحد مهندسی پشتیبانی ترتیب دادیم. اقبالی در این گفت‌وگو به نگرانی‌هایی مانند امکانات رفاهی، امنیت شغلی و ادامه همکاری پس از پایان پروژه‌ها، ارتقا شغلی، آموزش و افزایش دانش و تعامل با مشتریان پرداخت. متن این گفت‌وگو را در ادامه می‌خوانید.

می‌بایست مستقر شوند، براساس درخواست مشتری که در RFP مناقصه اعلام شده تعیین می‌شود. به‌طور خلاصه تعداد نفرات را در واقع حجم کار و تعداد نفرات قید شده در مناقصات مشخص می‌کند.

**وقتی با نیروهای مستقر در سایت‌ها صحبت می‌کردیم، بعضی از آنها افراد دغدغه ارتقای شغلی داشتند. روند ارتقای جایگاه برای این نیروها چگونه است؟ شرکت در دوره‌های آموزشی چه تاثیری در این روند دارد؟**

سیستمی به اسم ارزیابی عملکرد داریم که مکانیزه است. مدیر پروژه هر سایت، وظایفی ۶ ماهه شامل کار اجرایی، برنامه رشد نیروی

**در برخی از سایت‌ها مشکلاتی وجود دارد که در جلسات با مشتریان و حتی به‌صورت مکتوب پیگیری کرده‌ایم. تهیه امکاناتی اعم از فضا و وسایل رفاهی و... برعهده مشتری است. با این وجود در خصوص اقلام رفاهی مورد نیاز سایت‌ها، موارد درخواستی تامین شده است**

**رمیس چند نیرو در بیرون از شرکت اصلی دارد و در چند سایت؟**

حدود ۸۵ نفر در واحد مهندسی پشتیبانی مشغول همکاری بوده که به عنوان نیروی مقیم در پروژه‌های مختلفی مستقر هستند. علاوه به نفرات مقیم، مشاوران لایه دو هم در اکثر پروژه‌های این واحد به‌صورت پاره‌وقت همکاری می‌کنند.

**فرایند انتخابشان چگونه است؟**

در ابتدای هر پروژه به منظور شروع به کار، با توجه به تخصص مورد نیاز پروژه، کارشناسان با تخصص‌های مورد نظر را انتخاب می‌کنیم.

فرآیند جذب همکاران در این واحد بدین گونه است که ابتدا رزومه‌های نفرات علاقه‌مند به همکاری از طریق منابع انسانی در اختیار این واحد قرار گرفته و پس از انجام توافقات اولیه، مصاحبه‌های فنی انجام می‌شود. در ادامه بر اساس فرآیندی که واحد HR رمیس دارد گزینه‌ها در کمیته جذب و استخدام، بررسی شده و در انتها نفرات نهایی جذب و شروع به کار می‌کنند. تفاوت مهم استخدام در این واحد نسبت به سایر واحدهای ستادی شرکت در این است که صلاحیت‌های فنی، تخصصی و فردی کارشناس مستقر باید به تایید مشتری هم برسد.

**تعداد نیروهای هر سایت را شما تعیین می‌کنید یا مشتری؟**

اینکه در هر سایت چند نفر و با چه تخصصی



برخی موارد به منظور بهبود شرایط جلساتی با مشتریان در سطح مدیر عامل شرکت برگزار شده است. متأسفانه به دلیل اینکه فضای اداری از طرف مشتری اختصاص داده می‌شود در برخی از موارد مشتریان در ساختمان‌های اداری محدودیت فضا دارند. در کل تهیه امکاناتی اعم از فضا و وسایل رفاهی و... برعهده مشتری است. با این وجود در خصوص اقلام رفاهی مورد نیاز سایت‌ها، علیرغم تحمیل هزینه‌های دیده نشده به شرکت، موارد درخواستی تأمین شده است.

**متوسط ماندگاری نیروها در این بخش از شرکت، چقدر است؟**

پاسخ این سوال را بخش منابع انسانی و اداری دقیق‌تر دارند؛ تقریباً حدوداً ۲۰ درصد همکارانمان سابقه بالای ۱۰ سال همکاری با شرکت را دارند.

باشند به تبع آن امکان حضور در ستاد را کمتر خواهند داشت. تا قبل از پاندمی کووید یکسری برنامه‌های رفاهی، جشن‌ها به مناسبت‌های مختلف و جلسات مدیریتی با همکاران برگزار می‌شد که به کم شدن این فاصله کمک می‌کرد. در حال حاضر و با شرایط فعلی و به دلیل رعایت مصوبات بهداشتی ابلاغ شده قطعاً برای برگزاری جلسات حضوری محدودیت‌هایی وجود دارد؛ ولی اگر درخواستی از سوی همکاران برای برگزاری جلسه با مدیران واحدها وصول شود قطعاً قابل اجرا است.

**آیا رمیس می‌تواند درباره شرایط نیروهای مستقرش در پروژه‌ها اعم از امکانت و فضا و... رایزنی کند؟**

در برخی از سایت‌ها مشکلاتی از این جنس وجود دارد که در جلسات با مشتریان و حتی به صورت مکتوب پیگیری کرده‌ایم. حتی در

شرکت از همکاران پشتیبانی کرده و در انتهای هر پروژه با جابجایی نفرات چه انتقالشان به سایت‌های دیگر و حتی در صورت نیاز به ستاد این حمایت صورت می‌گیرد. پرداخت حقوق و بیمه به مدت یک یا دو ماه بیشتر از زمان قرارداد و تلاش برای پیدا کردن موقعیت شغلی مناسب در این مدت از دیگر جنبه‌های حمایتی شرکت در این خصوص است.

**اغلب افرادی که با ما گفت‌وگو کردند می‌گویند با بدنه اصلی شرکت ارتباط مستمری ندارند و بعضاً سال‌ها پیش و در زمان استخدام به شرکت اصلی آمده‌اند. به نظر می‌رسد ارتباط شرکت و نیروهای غیر مقیمش اندک است. برای رفع این مشکل چه می‌کنید؟**

با توجه به اینکه در ساعات اداری همکاران این واحد می‌بایست در سایت مشتری حاضر

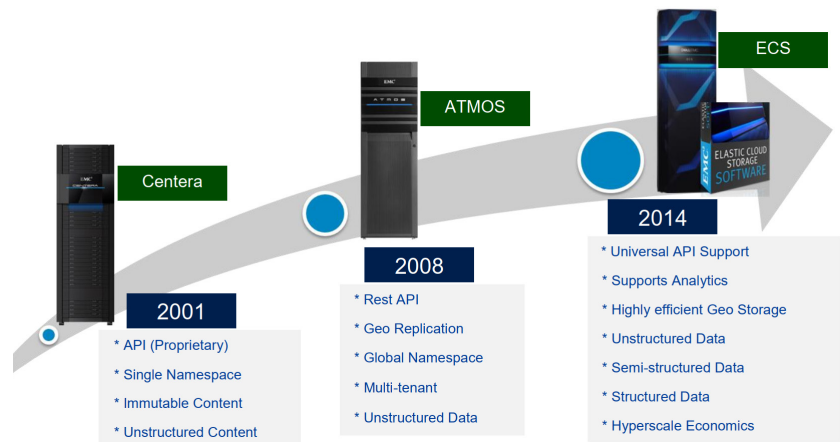


# DELL EMC ECS: پاسخ به نیازهای جدید در حوزه ذخیره سازی داده ها

استانداردها و اسناد بالادستی حکم می کنند داده ها مدت زمان طولانی گاهی تا ۱۰ سال و بیشتر نگهداری شوند. معنای این موارد، عدم حذف داده های تولید شده و نگهداری آنها در زمان های طولانی است که فضاهای ذخیره سازی را به شدت افزایش می دهد.

**انقلاب در طراحی و توسعه نرم افزارهای کاربردی:** بر اساس پیش بینی موسسه IDC، در سال ۲۰۲۲ نود درصد نرم افزارهای جدید به صورت Cloud-Native طراحی و توسعه می یابند. این رویکرد جدید، نیازمندی های خاص خود را در حوزه داده ها به همراه دارد که با شیوه های سنتی متفاوت است.

به منظور پاسخ به این تغییرات و نیازمندی ها، از سیستم های ذخیره سازی آجکت (Object-based Storage Devices (OSD)) استفاده می شود. داده ها در این تجهیزات، در فرم آجکت و بر روی یک فضای آدرس دهی flat شامل محتوا و attribute های آن (به جای اسم و محل) ذخیره می شوند. هر آجکت داده اصلی کاربر، متادیتاهای مرتبط با آن و تعدادی attribute قابل تعریف (مانند اضافه کردن نام بیمار به یک عکس اسکن MRI) را شامل می شود. تجهیزات OSD دارای تعدادی API به منظور یکپارچه سازی با نرم افزارهای ابری و سایر لایه های مراکز داده Software-Defined یا SDDC هستند. اغلب تجهیزات OSD دارای معماری توسعه پذیر (Scale-Out) بوده و از



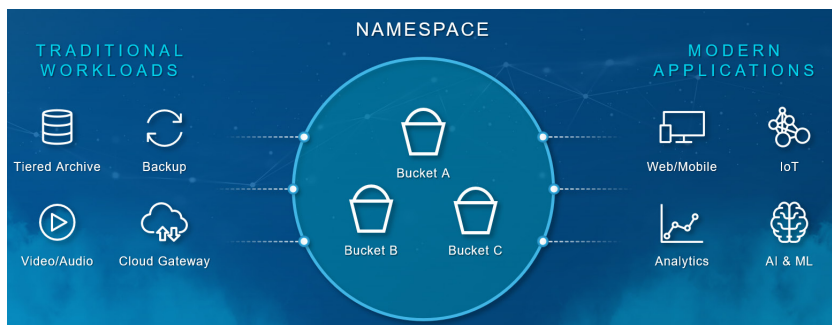
**دسترسی سراسری:** داده ها می بایست در هر زمان از هر جایی و از طریق طیف متنوعی از دیوایس ها قابل دسترسی باشند.

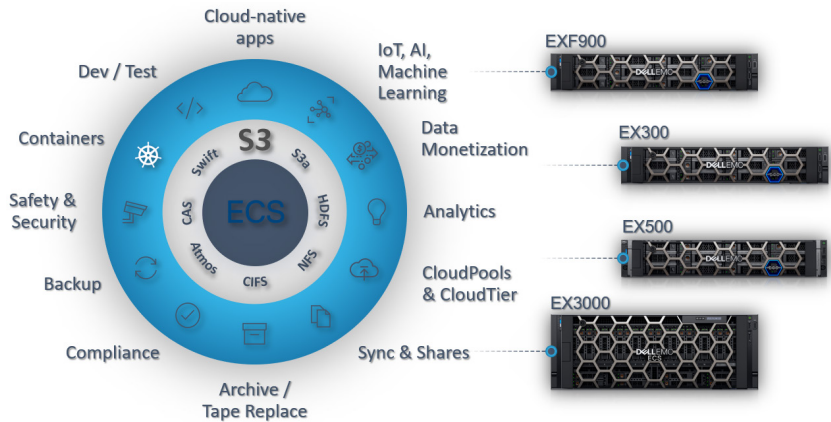
**کاربردهای جدید:** امروزه کاربردهای جدید مانند IoT، AI/ML، Block Chain، آرشیو طولانی مدت، Data Analytics و غیره در صنایع مختلف مانند انرژی، مالی، پزشکی و سلامت، تولید، سرگرمی و... ایجاد شده اند که نیازهای جدیدی در حوزه ذخیره سازی و دسترسی به داده ها دارند.

**زمان طولانی نگهداری داده ها:** داده های تولید شده بسیار ارزشمند است و از بررسی آنها در دوره های طولانی زمانی توسط الگوریتم های داده کاوی می توان به اطلاعات ارزشمندی دست یافت. از سوی دیگر الزامات

دنیای مدرن در حوزه ذخیره سازی داده ها با چالش هایی روبروست و نیازمندی هایی دارد که شیوه های سنتی ذخیره سازی نمی توانند به آنها پاسخ دهند.

**رشد سریع داده ها:** بر اساس پیش بینی موسسه IDC، حجم داده ها در سراسر جهان تا سال ۲۰۲۵ به ۱۷۵ زتابایت می رسد. بر اساس همین مطالعات ۸۰ درصد از این داده ها از نوع ساختار نیافته (Unstructured) خواهند بود. انفجار عکس ها، ویدیوها، ترافیک اینترنت و شبکه های اجتماعی، موجب می شوند به منظور ذخیره سازی داده ها، راهکارهای تازه ای مورد نیاز باشند.



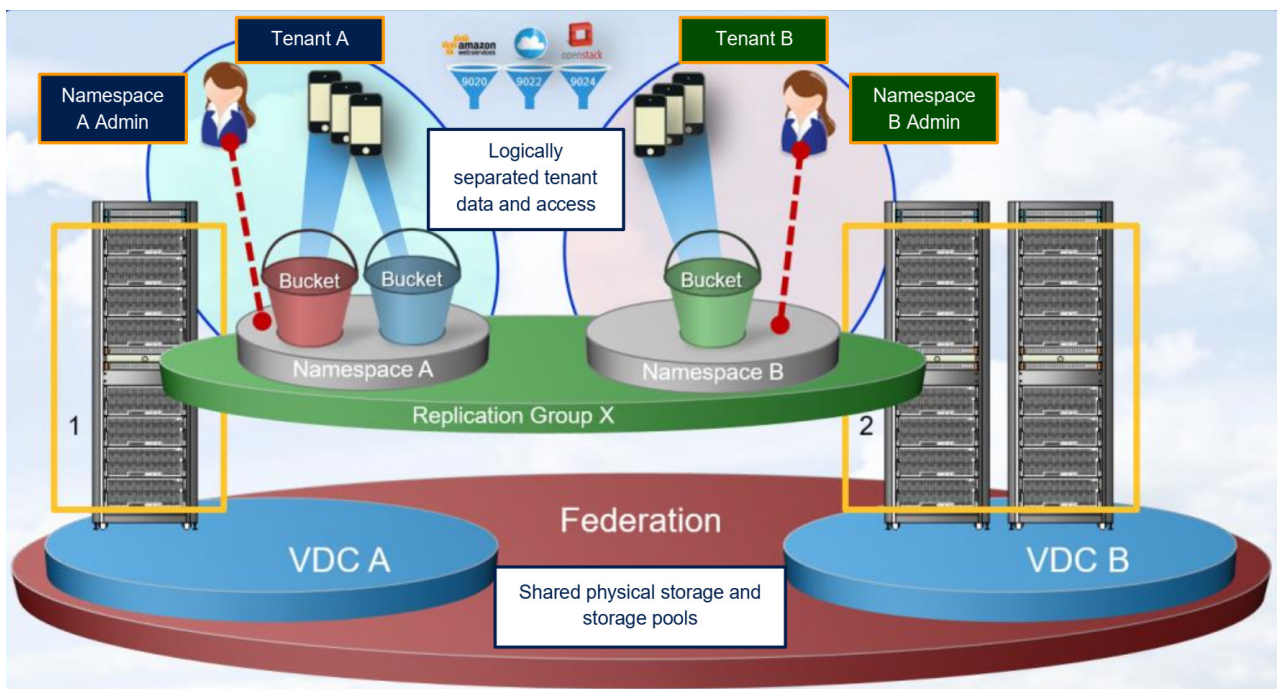


شیوه‌های مدرنی به منظور محافظت از داده‌ها (Data Protection) نسبت به روش‌های سنتی مانند RAID استفاده می‌کنند. همچنین این تجهیزات اغلب دارای قابلیت چند اجاره‌ای (Multi-Tenancy) هستند.

شرکت DELL که چندسالی است شرکت EMC را خریداری کرده است، به عنوان یکی از وندوره‌های اصلی در حوزه ذخیره‌سازی داده‌ها، محصول OSD خود تحت عنوان Elastic Cloud Storage (ECS) به بازار عرضه نموده و نسل‌های مختلفی از آن را تاکنون ارائه کرده است. در واقع ECS در ادامه سیر تکاملی تجهیزات OSD و بعد از محصولات Centra و Atmos تولید شده است. این محصول در یک فرآیند بیش از ۲۰ سال تجربه، تکامل و بلوغ یافته است.



بر اساس گزارش‌های MQ موسسه گارتنر، شرکت DELL در حوزه سیستم‌های ذخیره‌سازی آبجکت و فایل سیستم‌های توزیع شده با محصولات ECS و PowerScale بالاترین امتیاز را داشته و لیدر بازار محسوب می‌شود. از محصول ECS می‌توان در زمینه‌های کاربردی مختلف از جمله کاربردهای سنتی‌تر مانند پشتیبان‌گیری، آرشیو، نظارت تصویری،



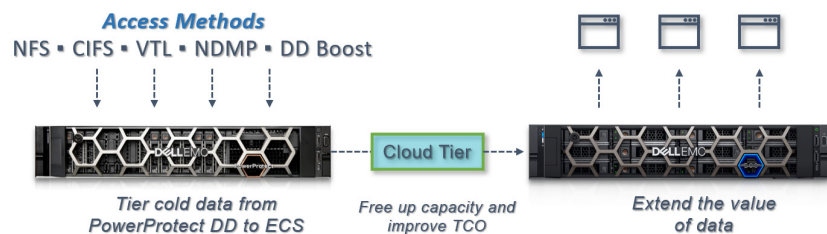
Broadcasting (به منظور ذخیره فایل‌های ویدیویی و صوتی) و کاربردهای مدرن (مانند نرم‌افزارهای مبتنی بر موبایل، IoT، Analytics و AI/ML) استفاده نمود. برخی از مزایای استفاده از تجهیزات ECS عبارتند از:

- یک پلتفرم واحد global مشترک برای ذخیره‌سازی داده‌ها در چند منطقه جغرافیایی
- پلتفرم چندمنظوره با توجه به پشتیبانی از پروتکل‌های فایل، آبجکت و HDFS
- ذخیره‌سازی هوشمند داده‌ها با توجه به قابلیت‌هایی مانند جستجوی متادیتا، HDFS Analysis و معماری اکتیو-اکتیو در خواندن و نوشتن داده‌ها
- قرار داشتن در کلاس سازمانی با توجه به دارا بودن قابلیت‌هایی مانند قابلیت اطمینان بالا، پایایی بالای داده‌ها (Data Durability)، چندجمله‌ای، رمزنگاری داده‌ها
- به صرفه بودن (پایین بودن سرشار نگهداری تجهیز، اشغال فضای محدود در مرکز داده و utilization بالا)
- تجهیزات ECS مجموعه‌ای از پروتکل‌های مختلف دسترسی همزمان به داده‌ها شامل موارد زیر پشتیبانی می‌کنند:
- پروتکل‌های فایل شامل CIFS و NFS
- پروتکل‌های آبجکت شامل S3، SWIFT،

به نام Chunk (128MB) ذخیره می‌شوند. داده‌ها هم در سطح آبجکت و هم در سطح فایل در این چانک‌ها ذخیره می‌شوند. محافظت از داده‌ها (Data Protection) در ECS نیز در سطح چانک صورت می‌پذیرد و در واقع در سطح فایل یا سخت‌افزار (راهکارهایی مانند RAID) انجام نمی‌شود. متادیتاها به صورت triple mirror و دیتاها با استفاده از Erasure Coding در مقابل خرابی دیسک‌ها و نودها محافظت می‌شوند. همچنین سیستم سعی می‌کند با مانیتور کردن مداوم وضعیت سلامت دیسک‌ها به صورت proactive، ضمن بازسازی دیتاها (re-protect کردن آنها)، از نوشتن داده بر روی دیسک‌های مشکوک جلوگیری کند. علاوه بر امکان محافظت از داده‌ها در سطح یک کلاستر ECS، امکان محافظت از داده‌ها در سطح چند سایت با استفاده از قابلیت Geo-Replication نیز وجود دارد. در پایین‌ترین سطح در یک کلاستر ECS، نودها و رک (یا رک‌های به هم متصل) قرار دارند. یک رک یا تعدادی رک به هم متصل VDC را تشکیل داده و هر VDC می‌تواند از ترکیب تعدادی نود، تعدادی Storage Pool را شامل شود. بر روی این لایه، Replication Group تعریف شده و بر روی آن Namespace ها که خود از تعدادی باکت تشکیل شده‌اند قرار می‌گیرد. آبجکت‌ها در باکت‌ها ذخیره می‌شوند. قابلیت چندجمله‌ای با تعریف Namespace‌های متفاوت و admin برای هر یک از آنها ایجاد می‌شود. تجهیزات ECS با تعداد زیادی از نرم‌افزارها در حوزه‌های مختلف مانند پشتیبان‌گیری و آرشیو، Big Data، مدیریت محتوای سازمانی (ECM)، تحویل محتوا، آرشیو مستندات، نظارت تصویری (PACS، MAM، VMS)، ایمیل، SIEM و غیره یکپارچه‌سازی شده‌اند. تجهیزات ECS در کنار دو محصول دیگر شرکت DELL؛ در حوزه پشتیبان‌گیری، تجهیز PowerProtect یا دیتادامین سابق و در حوزه SONAS، تجهیز PowerScale یا Isilon سابق، می‌تواند از طریق دو متد CloudTier و CloudPool به عنوان فضای اضافی نگهداری طولانی مدت داده‌ها عمل کند.

Atmos و Centera پروتکل HDFS با توجه به قابلیت multi-protocol و دارا بودن نودهای متنوعی با کارایی و یا ظرفیت بالا، این تجهیزات برای طیف متنوعی از کاربردهای مختلف، مناسب هستند. معماری ECS نیز مانند بسیاری از سیستم‌های ذخیره‌سازی آبجکت، مبتنی بر نودهای مختلف است که به صورت Scale-out قابلیت توسعه دارند. این نودها از طریق سویچ‌های Back-End و Front-End با یکدیگر و با دنیای بیرون ارتباط برقرار می‌کنند. نودهای تجهیزات ECS عبارتند از:

- نودهای EXF900 مبتنی بر دیسک‌های SSD NVMe و مناسب برای کاربردهایی مانند Real-time Analytics و AI، ML
- نودهای EX300 مناسب برای نرم‌افزارهای کاربردی مدرن مبتنی بر موبایل و وب
- نودهای EX500 دارای ظرفیت حداکثر حدود ۶ پتابایت در هر رک و مناسب برای کاربردهایی مانند آرشیو
- نودهای EX3000 دارای ظرفیت حداکثر حدود ۱۱ پتابایت در هر رک و مناسب برای کاربردهای مختلف ذخیره‌سازی آبجکت داده‌ها و متادیتاها در ECS در containerهای منطقی با اندازه برابر



## فرصتی برای همه

زیرساخت‌های فناوری اطلاعات On-premise از داده‌های شرکت‌های بزرگ و مقتضیات و ملزومات رایانش پشتیبانی می‌کنند، اما چنین ساختاری اغلب فراتر از دسترس استارت‌آپ‌ها و کسب‌وکارهای کوچک امروز است. این کسب‌وکارها می‌توانند در عوض سراغ مرکز داده به عنوان خدمات بروند تا نیازهای زیرساخت IT خود را پشتیبانی کنند.

ابر می‌تواند باعث کاهش هزینه‌ها و افزایش مقیاس‌پذیری شرکت‌های کوچکی باشد که در حال رشد هستند. با این حال دسترسی به داده و مشکلات امنیتی معمولاً برای کسب‌وکارهای ابری و زیرساخت‌های ابری هیبریدی افزایش می‌یابد. مراکز داده متعدد پایگاه داده به عنوان سرویس (DCaaS) را برای سازمان‌هایی فراهم می‌آورد که نیاز به سرعت و تطابق در زیرساخت‌های فناوری اطلاعاتشان دارند، اما نمی‌توانند از پس هزینه‌های گزاف ساخت و میزبانی بیایند.

### پایگاه داده به عنوان سرویس چیست؟

DCaaS خدمات میزبانی است که ارائه‌دهنده زیرساخت و امکانات مرکز داده فیزیکی را در اختیار مشتریان می‌گذارد. مشتریان بدون خرید یا نگهداری سخت‌افزار و امکانات می‌توانند به مرکز داده ارائه‌دهنده دسترسی داشته باشند یا آن را اجاره کنند و در مقابل از طریق شبکه گسترده (WAN) دسترسی بیشتری به منابع شبکه، سرور و سامانه‌های ذخیره‌سازی داشته باشند. DCaaS امکانات و خدماتی مثل برق، سیستم خنک‌سازی، قفسه‌ها، تجهیزات سرمایه‌ای، پهنای باند و کارکنان مجرب IT را برای مشتریان فراهم می‌سازد. ارائه‌دهندگان می‌توانند این خدمات را با توجه به نیازهای هر مشتری تنظیم کنند. بسیاری از سازمان‌ها می‌توانند بار میزبانی و مدیریت برنامه‌ها و خدمات غیرضروری را به DCaaS منتقل کنند تا محدودیت‌های فیزیکی زیرساخت‌های داخلی

خود را کاهش دهند. با این حال اختلالات WAN برای سازمان‌هایی که از DCaaS استفاده می‌کنند، گاه منجر به عدم دسترسی به برنامه‌ها می‌شود. توافق‌نامه‌های مربوط به خدمات که به طور شفاف تعریف شده‌اند، مشخص می‌کنند چه اتفاقی در زمان قطع برق رخ می‌دهد، اما سازمان‌هایی که DCaaS را در نظر دارند، باید به پیامدهای غیرمنتظره چنین وقفه‌هایی در کسب‌وکارهایشان بیندیشند.

یکی دیگر از عواملی که باید هنگام انتخاب DCaaS مدنظر داشت، وضعیت سازمان ارائه‌دهنده است. ارائه‌دهندگان DCaaS درست مثل هر کسب‌وکار دیگری که مبتنی بر فناوری است، در معرض فشارها و مشکلات مشابه هستند، همانطور که کل جهان فناوری اطلاعات با این مسائل دست‌وپنجه نرم می‌کند. ممکن است این کسب‌وکارها بخواهند با شرکت‌های دیگر ادغام شوند و بعد مشتریان مجبور شوند خودشان برنامه‌های تغییر یافته و تحت تأثیر این فرایند را مدیریت کنند و بهبود بخشند.

### سهولت تنظیم چندابری

برخی سازمان‌ها از خدمات چندابری (multi-cloud) استفاده می‌کنند تا نیازهای متفاوت کسب‌وکارشان را رفع کنند. بسیاری از این کسب‌وکارها به دنبال ترکیب ابرهای متعدد خود در یک شبکه واحد هستند، اما این مساله می‌تواند بدل به کاری دشوار شود. ارائه‌دهندگان DCaaS شبکه‌های پیچیده‌ای را طراحی کرده‌اند تا نیازهای مختلف مشتریان را برطرف کنند و به راحتی شبکه‌ای منسجم از چند وندور ابر را به هم متصل کنند.

استفاده از ابرهای متعدد در DCaaS، مقیاس‌پذیری ابر عمومی را با افزایش امنیت و کنترل ابر خصوصی ترکیب می‌کند. این امر باعث می‌شود نسبت به دسترس‌پذیری سیستم‌ها و محدود کردن ریسک آسیب‌پذیری داده‌ها و برنامه‌ها اطمینان حاصل کرد.

### هزینه کمتر ورود داده

سازمان‌های کوچک‌تر اغلب در تنظیم و نگهداری ابر خصوصی با مشکل مواجهند، زیرا بودجه یا منابع مناسب را ندارند. DCaaS به چنین کسب‌وکارهایی امکان می‌دهد مثل سازمان‌های بزرگ اما با پرداخت هزینه کمتر یا اختصاص منابع محدودتر از زیرساخت فناوری اطلاعات بهره‌مند شوند. در نتیجه آنها می‌توانند تا زمانی که سرمایه‌گذاری‌هایشان به سطح سازمان‌های بزرگ برسد، منابعشان را به حوزه‌های دیگری اختصاص دهند.

### خدمات همیشه آماده

مراکز داده به طور مداوم کار می‌کنند و این مداومت برای سازمان‌های مبتنی بر فناوری اهمیت حیاتی دارد. چنین کسب‌وکارهایی نیاز به شبکه‌هایی قابل اتکا دارند تا بتوانند محصولات و خدماتشان را به مشتریان ارائه دهند. وقفه‌های غیرمنتظره باعث صدمات مالی هنگفت می‌شود و اعتبار سازمان را زیر سوال می‌برد.

ترکیب DCaaS با معماری چندابری یا هیبریدی از سازمان‌ها پشتیبانی می‌کند تا بتوانند در مواقع بحران، انعطاف لازم را داشته باشند. علاوه بر این، منابع از راه دور DCaaS می‌توانند به شرکت‌ها کمک کنند که مشکلات بالقوه را شناسایی کنند و زودتر آنها را پوشش دهند تا از اختلالات پرهزینه جلوگیری شود.

### مقیاس‌پذیری ساده

مقیاس‌پذیری زیرساخت IT صرف‌نظر از اندازه سازمان، معمولاً برای متخصصان مشکل ایجاد کرده است. مراکز داده همیشه نیاز به ظرفیت، امکانات و بودجه بیشتر دارند تا بتوانند هم‌گام با رشد کسب‌وکار باشند، اما ابر خصوصی سازمان یا زیرساخت on-premise می‌تواند این رشد را محدود کنند. همکاری با DCaaS برای سازمان‌ها این اطمینان را به ارمغان می‌آورد که همیشه منابع IT را دقیقاً در لحظه‌ای که نیاز است، در اختیار دارند و برای افزایش و کاهش مقیاس‌ها فقط لازم است صورتحساب یا اشتراک ماهانه تغییر کند.

منبع: سرچ دیتاستر

مرکز داده شما قدیمی شده است، چه باید کرد؟

## گام‌های کوچک بزرگ

رهبران زیرساخت و عملیات (I&O) معمولاً بر ایده‌ها، فناوری‌ها و روش‌های جدیدی تمرکز دارند که بتوانند برای کسب‌وکارشان ارزش بسازند. با این حال سرمایه‌گذاری روی فناوری‌های موروثی مثل زیرساخت مرکز داده اغلب می‌تواند با افزایش ظرفیت و کاهش هزینه‌های مالی، منجر به سود شود.

دیوید کاپوچیو، تحلیلگر برجسته گارتنر می‌گوید: «بیشتر رهبران I&O توجه خود را بر مهاجرت ابری، استراتژی‌های edge (فناوری لبه) و نزدیک کردن بار کاری (workload) به مشتریان تمرکز می‌کنند، اما مهم است به یاد داشته باشیم که مجموعه اصلی بار داده احتمالاً on-premise باشند... هر چند ادامه سرمایه‌گذاری روی مرکز داده قدیمی‌تر و سنتی‌تر ممکن است به نظر متناقض بیاید، اما مزایای مهمی در برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت و بلندمدت به همراه دارد».

در ادامه به سه راهی می‌پردازیم که رهبران I&O می‌توانند مراکز داده موجودشان را بهینه‌سازی کنند تا از خدمات جدید و نوظهور برای کسب‌وکارها پشتیبانی کنند.

### بهبود ارائه

معمولاً توان مراکز داده‌ای که به ظرفیت عملیاتی نزدیک می‌شوند، به دلیل کمبود فضای فیزیکی، پشتیبانی از تجهیزات اضافی یا زیرساخت‌های خنک‌کننده مناسب محدود می‌شود. این امر منجر به این می‌شود که یا شرکت‌ها تصمیم به ساخت مرکز داده جدید و نسل بعدی بگیرند یا از خدمات میزبانی فضا یا اشتراک فضا (colocation)، ابر و هاستینگ استفاده کنند. هر چند اینها گزینه‌های مناسبی هستند، هرکدامشان نیاز به راه‌حلی برای جابه‌جایی بار کاری از عملیات سنتی on-premise دارند. یکی از راه‌حل‌های جایگزین برای به‌روزرسانی‌های طولانی‌مدت مراکز داده موجود، استفاده از

راه‌حل‌های متکی به خود (self-contained) رک (RACK) است.

رک‌های متکی به خود محفظه‌هایی تولیدشده هستند که گروهی از رک‌ها را شامل می‌شوند و برای پشتیبانی از چگالی‌های رایانشی متوسط تا زیاد طراحی شده‌اند. آنها مثل بسیاری از راه‌حل‌هایی که برای محیط‌های رایانشی با چگالی بالا طراحی شده‌اند، خودشان را با مکانیسم‌های خنک‌کننده یا سرمایشی ادغام می‌سازند. این گزینه‌های رتروفیت یا نوسازی (retrofit) راه‌حلی ساده و موثر برای بهبود فضای مرکز داده به حساب می‌آیند.

### حداکثری‌سازی فضا

تکنیک رتروفیتی که کمترین سطح از تهاجمی بودن را داشته باشد، پاکسازی بخش کوچکی از فضای کف را برای این واحدهای متکی به خود در بر می‌گیرد. واحد رک متکی به خود با توجه به وندور، نیاز به توان کافی از واحد مرکز توزیع نیرو یا توان دارد یا در برخی موارد ممکن است نیاز به واحد توزیع سرمایشی یا سردکن مطرح شود.

از آنجایی که راه‌حل‌های خنک‌کننده در رک‌ها متکی به خود هستند، نیاز به راهرو سرد و گرم مطرح نیست. هنگامی که این واحد راه‌اندازی

**هر محیطی متفاوت است، بنابراین اهمیت زیادی دارد که رهبران I&O از معیارهای دقیق مثل بهره‌وری توان مصرفی موثر (PUE) یا فضای موثر مرکز داده استفاده کنند تا مزایا و کاهش هزینه‌های منحصربه‌فرد با چنین سرمایه‌گذاری‌هایی را تخمین بزنند**

شد، انتقال بار کاری از دیگر بخش‌ها آغاز می‌شود و این انتقال یک‌به‌یک نیست، زیرا این واحدهای رک چگالی‌های سرمایه‌گذاری بالاتری را پشتیبانی می‌کنند. عموماً مرکز داده موجود فقط از ۵۰ تا ۶۰ درصد ظرفیت رک استفاده می‌کند، چون رک‌هایی که چگالی بالاتری دارند، باعث ایجاد گرما و نقاط داغ روی زمین می‌شوند. با رک‌های جدید، حجم بار کاری منتقل شده ۴۰ تا ۵۰ درصد بیشتر می‌شود. مثلاً یک واحد با چهار رک جدید که به‌خود متکی است، احتمالاً بار کاری بین ۶ تا ۸ رک را در طبقه موجود عهده‌دار شود. به این ترتیب، بعید است بار کاری منتقل شده به محفظه جدید از همان رک‌ها باشد و بخش قدیمی‌تر سرور تکه‌تکه خواهد شد. در نتیجه، مرحله بعدی پروژه مستلزم حذف این گسست‌ها و انتقال بار کاری رک‌هایی است که استفاده از آنها کمتر از سطح متوسط است تا فضای اضافی در اختیار قرار بگیرد.

بعد از انتقال این بارهای کاری، نوبت فرایند جابه‌جایی فیزیکی تجهیزات و پاکسازی بخش بعدی فضای زمین می‌شود تا جا برای نصب رک متکی به خود باز شود. با نصب هر یک از واحدهای بعدی، چگالی کلی رایانش به ازای هر رک، افزایش می‌یابد و منجر به نسبت بالاتر «رایانش به ازای هر فوت مربع» می‌شود و همچنین ردپای کلی مرکز داده، کوچک‌تر می‌شود.

این مرحله از انتقال با توجه به اینکه سرورهای موجود در کدام مرحله از چرخه عمر اقتصادی خود قرار دارند، زمانی فوق‌العاده برای تازه‌سازی سرور است. پیاده‌سازی سرور کوچک‌تر عواملی را شکل می‌دهد که باعث افزایش تراکم رک می‌شود، در حالی که قدرت کلی و ملزومات خنک‌کننده کاهش می‌یابند. کلید همه اینها، توان ورودی به مرکز داده است که باید برای رک‌های با چگالی بالا، مناسب باشد. یکی از مزیت‌ها این است که



(PUE) یا فضای موثر مرکز داده استفاده کنند تا مزایا و کاهش هزینه‌های منحصربه‌فرد با چنین سرمایه‌گذاری‌هایی را تخمین بزنند. رهبران I&O احتمالاً در عین کاهش نیازهای خنک‌کنندگی و آزاد کردن توان برای بار کاری اضافی IT، به رشد قابل توجهی دست یابند. این امر خالی از ریسک نیست، چون هر تجهیزات فیزیکی‌ای که وارد مرکز داده زنده شود، خطرناک است. اما اگر همه این‌ها به عنوان پروژه‌ای طولانی‌مدت اجرا شود و به گام‌های کوچک و قابل مدیریت تقسیم شود، مزیت‌های گسترده‌ای خواهد داشت.

**منبع: گارتنر**

اتاق‌های کامپیوتر فراهم سازند. آنهایی که به دنبال بازسازی مراکز داده برای افزایش فوق‌العاده تراکم - احتمالاً برای کاربردهای رایانش کوانتوم و هوش مصنوعی - هستند، گزینه‌های مناسب سیستم‌های سرمایشی مایع یا immersive را در اختیار دارند. بر اساس پیش‌بینی گارتنر، مراکز داده تا سال ۲۰۲۵ تکنیک‌های خنک‌کننده و چگالی ویژه‌ای را اجرا و پیاده خواهند کرد و شاهد ۲۰ الی ۳۰ درصد کاهش در هزینه‌های عملیاتی‌شان خواهند بود. هر محیطی متفاوت است، بنابراین اهمیت زیادی دارد که رهبران I&O از معیارهای دقیق مثل بهره‌وری توان مصرفی موثر

عمل خنک کردن واقعاً می‌تواند با انتقال بار کاری به رک‌های با تراکم بالا کاهش یابد، چون بیشتر جریان هوای خنک‌کننده در داخل رک صورت می‌گیرد و میزان جریان مورد نیاز در کل فضای مرکز داده را کاهش می‌دهد.

### بازسازی زیرساخت

گرچه در طراحی چیپ‌های جدید، سعی می‌شود ردپای گرمایی پردازنده‌ها کاهش یابد، اما نیازهای قدرت رایانشی افزایش یافته، باعث بیشتر شدن تراکم تجهیزات می‌شود و در نتیجه نیاز به سرمایش افزایش می‌یابد. رهبران I&O با افزایش تعداد سرورها با تراکم بالا باید میزان خنک‌کنندگی کافی را برای



## نگاهی به سبک رهبری سوزان ووچیتسکی

## قدرت از آن همه

اگر نام سوزان ووچیتسکی (Susan Wojcicki) که سابق بر این معاون ارشد بخش تبلیغات گوگل بوده را جست‌وجو کنید، می‌بینید که یکی از تاثیرگذارترین رهبران فناوری در آن سال‌ها آنقدرها پروفایل پررنگی در اینترنت نداشته و بیشتر تمرکزش بر درآمدزایی این موتور جست‌وجو بوده، نه نامش در فضای اینترنت.

فوربس، سوزان ووچیتسکی را در سال ۲۰۱۳ جزء سی زن قدرتمند جهان رتبه‌بندی کرد. شاید نامش برای برخی از ما آشنا نباشد، اما او اولین مدیر بازاریابی این شرکت در سال ۱۹۹۹ بود و شانزدهمین کارمند گوگل بود. شرکت گوگل در واقع از گاراژ خانه او پا به دنیا گذاشت که به لری پیج و سرگی برین اجازه داده بود.

بعدتر تبلیغات آنلاین این کسب‌وکار را عهده‌دار شد و در سال ۲۰۰۶ با توجه به موفقیت یوتیوب، پیشنهاد خرید این شرکت را مطرح کرد و از سال ۲۰۱۴ در سمت مدیر اجرایی یوتیوب مشغول به کار شد. او در این سمت بود که شرکت اعلام کرد به ۲ میلیارد کاربر ماهانه دست یافته که به سامانه وارد شده‌اند. مجله تایم در سال ۲۰۱۵ او را جزء صد فرد تاثیرگذار اعلام کرد و بعدها «قدرتمندترین زن اینترنت» خواند.

از سوی دیگر، با حضور او در نقش مدیریت یوتیوب میزان کارمندان زن این بخش از ۲۴ درصد به ۳۰ درصد رسید. علاوه بر این، گوگل با مدیریت او توانست انواع درآمدزایی از یوتیوب را تجربه کند، از جمله عضویت‌ها، سوپر چت و غیره. ووچیتسکی همچنین بر محتوای آموزشی در یوتیوب تاکید داشت و آن را اولویت شرکت می‌دانست. او در ۲۰ جولای ۲۰۱۸ طرحی آموزش در یوتیوب را اعلام کرد که باعث می‌شد محتوای متمرکز بر آموزش ارتقا یابد و پشتیبانی شود.

اما آنچه در بالا اشاره شد، تنها فعالیت‌های ووچیتسکی نیست. او در سال ۲۰۱۴ به هیات مدیره سیلزفوس ملحق شد؛ و در عین حال از اعضای هیئت‌مدیره Room to Read است،

سازمانی که بر سوادآموزی و برابری جنسیتی در حوزه آموزش تمرکز دارد. او همچنین عضو هیات علمی دانشکده مدیریت UCLA است.

## سبک رهبری

شهرت اولیه او در رهبری به دلیل مفاهیم نوآورانه‌ای بود که با خود به گوگل آورد. این امر به رهبری نوآورانه برمی‌گردد که در واقع ترکیب سبک‌های متنوع رهبری است تا بر کارمندان تاثیر لازم گذاشته شود و خدمات و محصولات خلاق روانه بازار شوند.

رهبری نوآورانه ماموریت و بینش شرکت را پشتیبانی می‌کند. برای شرکت‌هایی مثل گوگل اهمیت زیادی دارد که ایده‌های نوآورانه داشته باشند تا رقابت کنند و در مسیر موفقیت خود، به کار ادامه دهند.

رهبری نوآورانه سه مرحله پویا را در بر می‌گیرد: تولید ایده، ارزیابی آن و اجرا. در اینجا نوآوری به دو نوع مختلف تقسیم می‌شود؛ نوآوری که ارزش اضافی ایجاد می‌کند و مربوط به توسعه ایده‌های موجود است و نوآوری اکتشافی که مرتبط با ایده‌های جدید در سازمان است. در نوآوری اکتشافی، رهبران تحول‌آفرین ایده‌ها و استراتژی‌های جدید ارائه می‌دهند. آنها به دنبال ایده‌های جدید می‌گردند، دست به آزمایش می‌زنند و ریسک می‌کنند. این شکل از نوآوری مقابل نوآوری است که به ایده‌های موجود می‌پردازد. رهبران تحول‌آفرین ایده‌های نوآورانه بیشتری دارند و این ایده‌ها را با بقیه در میان می‌گذارند. سبک رهبری نوآورانه ووچیتسکی همچنین در ایجاد محیط کار دوستانه در سازمان نقش داشته است. مطالعات متعددی نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی نوآور مثل میانجی عمل می‌کند و ارتباطی مستحکم بین نوآوری سازمانی و عملکرد کارمندان و رهبری تحول‌آفرین ایجاد می‌کند. رهبری که سبک تحول‌آفرین را دنبال می‌کند، به بقیه کارکنان الهام می‌بخشد و آنها را به چالش می‌کشد.

از سوی دیگر، تشویق خلاقیت در سبک رهبری تحول‌آفرین مشهود است. کارمندان می‌توانند در فضایی بدون تنش کار کنند، در تولید ایده‌ها نقش داشته باشند و در اجرای آنها دست به ریسک بزنند. ووچیتسکی در مقام رهبر معتقد است که کارمندان باید آنقدر آزاد، خلاق و نوآور باشند که بتوانند مفاهیم جدید را به واقعیت بدل کنند. او به کارمندانش فضای کافی می‌دهد که اوج بگیرند. ووچیتسکی همچنین بخشی از زمان کاری مهندسان را آزاد می‌گذارد تا هرکاری دوست دارند انجام دهند.

بر اساس گفته‌های خود ووچیتسکی، او پذیرای ایده از همه کارمندان و همچنین شرکا است. او در گفت‌وگوها شرکت می‌کند و صرفاً تصمیم‌گیرنده نهایی است.

این سبک مدیریت ووچیتسکی، رهبری دموکراتیک نیز هست: سبکی که در میان گذاشتن ایده‌ها را اولویت می‌بخشد و اعضای تیم را توانمند می‌سازد تا تصمیم بگیرند. در سبک دموکراتیک همه اعضای تیم ایده‌های خود را مطرح می‌کنند و نقشی بر جسته در فرایند تصمیم‌گیری‌ها دارند. این سبک رهبری نیازمند کنترل نیرومند و راهنمایی از سوی رهبر است که آشکارا نقطه قوت رهبری سوزان ووچیتسکی است. این سبک همچنین مستلزم این است که رهبر صادق، الهام‌بخش، رقابتی، آزاداندیش، شجاع و خلاق باشد تا اطمینان یابد ایده‌ها به درستی درک و اجرا می‌شوند.

ووچیتسکی همچنین همان قدر که به روباها بزرگ اهمیت می‌دهد، به خردترین‌ها هم توجه می‌کند. به نظر او هر برنامه‌ای باید در مقیاس کوچک آغاز شود. او می‌داند که نباید پروژه را فدای جاه طلبی کرد و باید زمان گذاشت تا جان بگیرد و رشد کند.

## سبک رهبری خدمتگزار

عبارت «رهبری خدمتگزار» (Servant Leadership) را اولین بار رابرت کی. گرینلیف در مقاله خود در سال ۱۹۷۰ به کار برد. عنوان این مقاله «خدمتگزار در مقام رهبر» بود که ارکان اصلی نظریه رهبری خدمتگزار را پیکربندی کرد. بر اساس تعریف او این سبک از رهبری «با این حس طبیعی شروع می‌شود که فرد می‌خواهد



خدماتش را ارائه دهد. سپس انتخاب آگاهانه فرد باعث می‌شود او رهبری کند. رهبر خدمتگزار بسیار متفاوت است...». به نظر گرینلیف رهبر خدمتگزار کسی است که نیازها، خواسته‌ها و آرزوهای خود را در درجه دوم قرار می‌دهد و مردمی اولویتش هستند که رهبرشان است. تعریف دیگر این است که رهبر خدمتگزار بر قدرت نرم تکیه دارد، او می‌تواند با جذابیت به جای اجبار تاثیر بگذارد. رهبران خدمتگزار می‌توانند با الهام بخشیدن به دیگران باعث شوند آنها بهترین عملکرد خود را داشته باشند، نه با تحمیل عقاید خودشان به صورت مستقیم.

سوزان ووجیتسکی را می‌توان رهبری خدمتگزار خواند. حضور او آنقدرها مشهود نیست، اما اقدامات نرمش شگفت‌انگیزند. خودش می‌گوید موفقیت از آن کسانی است که «قدرت را به بقیه می‌دهند و در نهایت مزیت این کار از آن همه می‌شود».

### ویژگی‌های اصلی ووجیتسکی در رهبری

در راس بزرگ‌ترین و ناپایدارترین پلتفرم ویدئویی جهان، یوتیوب، شخصی آرام و سرسخت قرار دارد. آنهایی که سال‌ها با ووجیتسکی کار کرده‌اند، هم بر عزم سفت‌وسخت او تاکید می‌کنند و هم بر بزرگواری و محبتش. جانن دوئر، سرمایه‌گذار کارآفرین می‌گوید «او تعادلی باور نکردنی دارد. او تنهاجمی است. او آرام است». اسکات سیلور معاون بخش مهندسی یوتیوب می‌گوید «همانقدر که به نظر می‌رسد خوش‌برخورد است، اما هیچ‌وقت تسلیم نمی‌شود». ساندار پیچای مدیر گوگل تاکید می‌کند که او «همیشه آن کسی است که تقریباً از پس هر کاری برمی‌آید».

**انگیزه:** یکی از ویژگی‌های کلیدی رهبران موفق، توانایی ترغیب دیگران است. الهام بخشیدن به بقیه درست در مقابل دستور دادن قرار دارد.

**تعهد:** رهبر تاثیرگذار به دستیابی به اهداف متعهد است. ووجیتسکی برای تیم‌ها و خودش استانداردهای بالایی دارد و نمی‌ترسد استانداردها را فراتر برد. رهبر خوب همچنین به برند و نقشی که در آن مشغول به کار است، تعهد دارد.

**بینش:** رهبران با بینش صحیح می‌توانند تصویر

بزرگ‌تری را ببینند که سازمان باید در پی‌اش باشد. آنها با اتکا به همین بینش می‌توانند آینده را پیش‌بینی کنند و سازمان را آماده سازند.

**صداقت:** یکی دیگر از خصیصه‌های کلیدی که رهبران موفق را تعریف می‌کند، صداقت است که از چالش‌برانگیزترین ویژگی‌هاست، زیرا رهبر باید آشکارا نقص‌های خود را تایید کند. درست همان کاری که ووجیتسکی در سال ۲۰۱۷ در همان کاری که ووجیتسکی در سال ۲۰۱۷ در Jacob Javits Convention Center نیویورک انجام داد: به‌تنهایی روی صحنه آمد، در برابر دو هزاروهشتصد نفر از اعضای مطبوعات، تولیدکنندگان ویدئو و متخصصان تبلیغات ایستاد و به دلیل انتشار ویدئوهایی با محتوای تروریستی در پلتفرم یوتیوب، عذر خواست.

**اقتناع:** رهبران موثر می‌توانند متقاعدکننده باشند. آنها توانایی این را دارند که پیامشان را به‌خوبی به گوش مخاطب برسانند. آنها در عین حال که از مسائل پیچیده و تخصصی صحبت می‌کنند، می‌توانند ساده حرف بزنند. احتمالاً همین ویژگی بود که باعث شد گوگل، یوتیوب را خریداری کند. ووجیتسکی همچنین به راه‌اندازی خدمات موتور جست‌وجوی گوگل کمک زیادی کرد، آن هم با هیچ بودجه‌ای. او بود که سراغ دانشگاه‌های مختلف رفت و از آنها خواست نوار سرچ گوگل را در وب‌سایت‌هایشان به کار بگیرند.

**مداومت:** رهبران تاثیرگذار تسلیم نمی‌شوند. آنها تحت فشارها و گرفتاری‌ها دست از کار نمی‌کشند و مشکلات را مرحله‌ای از فرایند کار می‌دانند و سعی می‌کنند راه‌حل‌هایی بیابند، انگار که مشکلات فرصتی پنهان برایشان هستند.

**خلاقیت:** رهبر خلاق پتانسیل این را دارد که موقعیت‌ها را از منظرهای مختلف ببیند و در عین حال بتواند مشکلات را به‌طور موثر حل کند. خلاقیت در دوره مدرن و فضای تجاری امروز، اهمیت زیادی دارد. علاوه بر این، خلاقیت به رهبران کمک می‌کند افراد مناسب را استخدام کنند، افرادی که نوازند و می‌توانند منبع خلاقیت باشند.

دنیای تجارت پر از رهبران خوب است، اما تنها تعداد انگشت‌شماری تاثیرمندی ماندگار دارند. سوزان ووجیتسکی را می‌توان جزء این دسته قرار داد. صمیمیت و احترامی که ووجیتسکی برای کارمندان قائل است، دستاوردی است استثنایی.

ووجیتسکی همچنین در مصاحبه‌ای عامل موفقیتش را مداومت و اشتیاق می‌داند؛ اما در عین حال می‌داند که کار همه چیز نیست و تعادل بین کار و زندگی برای او اهمیت زیادی دارد. او تاکید دارد «اگر در هفت روز هفته بیست‌وچهار ساعت کار کنید، به هیچ ایده جالبی نمی‌رسید».



## اول تو قطع کن

مسافر جهنم باشید، چه بر شما خواهد گذشت. پس برای تسکین این آلام، به حمام رفته و آب سرد را بریزید اونجایی که... ببخشید، با آب سرد استحمام کنید و if آب قطع بود goto ۱

۳- بازی با کودکان: برای سرگرم نمودن کودکان سایه‌بازی را به شما پیشنهاد می‌کنیم. شمعی روشن کنید. سپس چهار انگشت را در یک راستا قرارداده و انگشت شست را بر آن عمود کنید. حالا انگشت کوچک را از آن جدا کنید و صدای سگ در بیاورید. هم باعث شادی کودکان خواهید شد هم به صورت زیرپوستی سگ را نثار روح اموات بند ۱ نمایید.

۴- محفل انس خانوادگی: حالا که نه از سریال زهرماری ترکی خبری هست نه از باتری موبایل و نه وای‌فای، دور همان شمع جمع شوید و از خاطره‌گویی شروع کرده و اگر موضوع کم آوردید به خوردن گوشت برادر خود یا همان غیبت کردن اقدام نمایید.

۵- ذکر بگویید: هم‌زمان با وصل برق صلوات بفرستید. در نظر داشته باشید اجرای هم‌زمان این بند با بند ۱، باعث پاره شدن تسمه تایم ارواح مردگان مسئولین خواهد شد.

**بادمجون میرزا**

این روزها قطع مکرر برق و مشکلات بیماران نیازمند مراقبت دائمی و گرفتاری کسب‌وکارها و مشکلات مردم جنوب کشور یک تراژدی واقعی است. اینجاست که طنز شکل می‌گیرد. می‌گویند با مصیبت شوخی نکنید چون قبح مصیبت و سختی را از بین می‌برد و به اصطلاح آن را نرمالیزه می‌کند. طنز یعنی «بیان هنرمندانه و نقادانه کژی‌ها و نادرستی‌ها به قصد اصلاح و نه تخریب». پس اگر شوخی نکنیم، تلخی این زهر روحمان را نابود خواهد کرد.

\*\*\*

پرفسور سمیعی می‌گوید: اگر در ژاپن هم مثل ایران اینهمه برق قطع می‌شد، حتماً تا الان از آن برق تولید می‌کردند (منبع: تنها پیچ رسمی پرفسور سمیعی در اینستاگرام). ما هم برای اینکه بیکار ننشینیم، چند راهکار برای سپری کردن اوقات قطع برق برایتان پیشنهاد می‌کنیم:

۱- ذکر اموات: هر چه می‌توانید ذکر اموات نمایید. اذکار خود را نثار رفتگان مدیران مربوطه و قبر ایشان نمایید. تا همان روی قبر کافیس.

۲- یاد جهنم: گرمای بی‌سابقه هوا یادآور این نکته است که اگر شما

