

remis®

۳۵

نشریه داخلی شرکت رمیس
۱۴۰۰

ویژه بیست سالگی رمیس

رمیس ۲۰ ساله شد



ارزش‌های شرکت را
برای دستیابی به موقعیت‌ها
زیر پا نمی‌گذاریم

احسان پورمند، مدیرعامل رمیس درباره ادامه
راه این شرکت می‌گوید

گزارش جشن
۲۰ سالگی

شرکت و بنیان‌گذارانش
با هم رشد کردند

مازیار نوربخش، رئیس هیات مدیره رمیس
در آستانه ۲۰ سالگی این شرکت می‌گوید

رودخانه‌ای که جریان دارد

برای تعریف هر شرکت بزرگ و کوچک می‌توان یک جمله کوتاه یا چند کلمه نوشت. ما رمیس را شرکتی تعریف می‌کنیم که تلاش می‌کند نیازهای مشتریان خود در زمینه ارتباطات و فناوری اطلاعات را با استفاده از بهترین راهکارهای روز دنیا برطرف سازد. اما این تنها بعد مکانیکی موضوع است که نمی‌تواند آنچه در واقعیت رخ می‌دهد را نشان دهد.

رمیس شاید مجموعه‌ای است از نیروهای متخصص و کارآمد که تلاش می‌کند همگام با فناوری‌های روز دنیا حرکت کرده و با پیاده‌سازی راهکارهای بهینه در شرکت‌های مشتری، ایجاد ارزش کند. اما این جمله نیز نمی‌تواند همه چیز را توضیح دهد و کاری که «ما» انجام می‌دهیم را به خوبی مشخص کند. اصل داستان در همین کلمه دو حرفی «ما» نهفته است. کلمه‌ای که از جمع «من»ها تشکیل می‌شود و اگر صفحات این ویژه‌نامه را بخوانید یا حتی ببینید، به سادگی آن را تشخیص می‌دهید. رمیس مجموعه‌ای است که در آن هر فرد می‌خواهد بهترین خودش باشد. شاید بگویید این جمله‌ای کلیشه‌ای است و این روزها از زبان بسیاری از کسب‌وکارها شنیده می‌شود. اما برای آنکه ببینیم آیا واقعا رمیس به آنچه می‌گوید اعتقاد دارد و آن را در عمل پیاده می‌کند، تنها کافی است به سابقه شرکتی نگاه کنید که حالا در پایان دومین دهه عمر خود ایستاده.

اگر کسی امروز به رمیس نگاه کند، رودخانه‌ای خروشان می‌بیند که در مسیر خود پیش می‌رود؛ اما همیشه این‌طور نبوده است. در بازگشت به سرچشمه‌ها، نهرهای کوچکی را می‌بینیم که آرام و بی‌صدا جاری شده‌اند، به هم پیوسته‌اند و حالا رودی شده‌اند. این رودخانه از تپه‌ها و دره‌ها گذشته، از میان سنگ‌ها راهش را باز کرده و حالا به اینجا رسیده است. رمیس با نگاه به آینده، سعی می‌کند بهترین مسیر را انتخاب کند؛ اما هر جا احساس کند در انتخاب خود دچار اشتباه شده، بدون تعصب، راهش را اصلاح می‌کند.

می‌دانیم که قرار نیست همیشه همه چیز برایمان آماده باشد. قرار نیست فرش‌های قرمز بر سر راهمان پهن کنند. قرار نیست همه راهکارها بدون نقص باشند؛ اما در عین حال مطمئنیم که باید هر روز بهتر شویم. نه از دیگران، از خودمان.

این شرکتی است که ما از درون می‌بینیم و دوست داریم این‌طور دیده شویم. با ارزش‌ها و معیارهایمان، با دوستی‌هایمان، با تلاش‌ها و موفقیت‌هایمان.

احسان پورمند

فهرست مطالب

شرکت و بنیان‌گذارانش با هم رشد کردند	۴
ارزش‌های شرکت را برای دستیابی به	
موقعیت‌ها زیر پا نمی‌گذاریم	۷
گام به گام با رمیس از تولد تا ۲۰ سالگی	۱۰
معرفی واحدهای مختلف رمیس	۱۲
روزی روزگاری رمیس	۲۰
سرمایه انسانی رمیس از نگاه آمار و ارقام	۲۴
گزارش جشن ۲۰ سالگی	۲۸
مسئولیت اجتماعی در جشن ۲۰ سالگی	۳۰
افتخارات و دستاوردها	۳۲
خانواده رمیس	۳۵

نشریه داخلی شرکت رمیس، شماره ۳۵، 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

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 ارسال کنند.





remis®

برفراز دنیای داده‌ها



محمدرضا نیکوئی
مدیر زنجیره تأمین



سیاوش احمدی
مدیر توسعه کسب و کار



محمد هزاره سلطانی
مدیر فنی



محراب بدری
مدیر مالی



امین آشوری
مدیر فروش همکار



رسول نوری
مدیر منابع انسانی و توسعه سازمانی



حسن ثابت قدم
رئیس خرید داخلی



حسن کورومی
رئیس انبار



بهرام علی آفی
رئیس عملیات فنی

مازیار نوربخش، رئیس هیات مدیره رمیس در آستانه ۲۰ سالگی این شرکت می گوید شرکت و بنیانگذارانش با هم رشد کردند



برنامه‌ریزی تاکید داشتیم. واقعیت این است که فکر نمی‌کردیم روزی شرکت اینقدر بزرگ شود و توسعه پیدا کند. تقسیم کار و همدلی و همفکری و البته تلاش و ناامید نشدن باعث شد تا شرکت به جایگاه امروزش برسد.

رمیس در آغاز کار، چه می‌کرد؟

طبیعتاً از کارهایی که بلد بودیم مثل فروش PC شروع کردیم. بعد در سال ۸۲ یا ۸۳ با احسان پورمند آشنا شدیم و به فکر تاسیس واحد آموزش افتادیم. در همان ساختمان که داشتیم، دو کلاس راه انداختیم و بعد به تقویت واحد شبکه و استقلال واحد رسیدیم که منشاء تغییرات بزرگی در شرکت و تغییر مسیرش شد. ما قبل از این، شبکه‌هایی مبتنی بر سیسکو طراحی، راه‌اندازی و اجرا می‌کردیم. از پروژه‌های زیرساختی شروع کردیم و بعد به

داستان کسب‌وکارها و مدیرانی که آنها را به وجود می‌آوردند و اداره می‌کنند، چیزی فراتر از سوددهی و کسب درآمد است. این موضوع شاید در ابتدای راه و زمانی که شرکت‌ها در حال بزرگ شدن و فتح قله‌های جدید هستند به چشم نیاید اما زمانی که دومین دهه عمر یک شرکت موفق به پایان می‌رسد، بنیانگذاران آن به چیزی بیش از درآمد فکر می‌کنند. برای آنها کاشتن دانه، تماشای بزرگ شدن نهال نوپا و به بارنشستنش اهمیت دارد. اینها را می‌توان از خلال گفت‌وگو با مازیار نوربخش به خوبی فهمید. کسی که از نسل اول رمیس است و حالا ریاست هیات مدیره این شرکت را برعهده دارد و در عین حال همچنان به فکر ساختن روزهای پیش رو است.

رمیس چطور تاسیس شد؟

شخصاً دوست داشتم بعد از ۴-۵ سال تجربه، برای خودم کار کنم. این بود که با پیشنهاد آقای غیاث‌الدین به این تیم پیوستم و مهرماه سال ۸۰ کارمان را شروع کردیم. از اول، بیزینس پلن مشخصی طراحی کردیم و با توجه به تجربه‌های قبلی خودمان بر روی

ابتدای سال ۸۰ بود که پیشنهادی از سمت بهراد غیاث‌الدین مطرح شد. او می‌خواست تیمی را برای تاسیس شرکت جمع کند. قبل از آن در شرکت «پدیسار» با هم همکاری بودیم و به نوعی دوست داشتیم کار بزرگتری انجام بدهیم.

پروژه‌های بزرگتر رسیدیم. بعد از چند سال از تاسیس واحد شبکه یک پروژه بزرگ یعنی فاز صفر KT را برای شرکت مخابرات ایران انجام دادیم. از آن طرف هم در ساخت‌افزار تمرکزمان را از PC برداشتیم و روی سرور و استوریج متمرکز شدیم که همه اینها در مجموع باعث تغییر فضای کاری شرکت و رشد و توسعه کارهایش شد.

در شرکت واحدهای مستقلی داشتیم مثل واحد فروش سخت‌افزار، آموزش، شبکه، نرم‌افزار، پشتیبانی و تعمیر و نگهداری و... در نهایت توانستیم چندین پروژه در حوزه نفت بگیریم که باعث افزایش سرمایه انسانی شرکت و حوزه فعالیتمان شد؛ مثلاً پروژه نگهداری و پشتیبانی از شرکت نفت کش ایران را گرفتیم و همین پروژه به بزرگ شدن واحد پشتیبانی و نگهداری شرکت کمک بزرگی کرد. بعد از کمتر از ۳ سال وارد پروژه پشتیبانی شعب بانک‌ها شدیم و در بانک‌های سپه و تجارت شروع به کار کردیم و این اواخر هم به بانک‌های ملت و کارآفرین و رفاه رسیدیم و مسئولیت نگهداری و پشتیبانی ساخت‌افزاری و توسعه شبکه سراسری آنها را برعهده داشتیم.

از نظر شما، نقطه عطف دوران کاری رمیس کجا بوده است؟

نقاط عطف و استراتژیکی در شرکت اتفاق افتاده‌اند که از عوامل موفقیت شرکت بودند. یکی اینکه ما در کارمان پله‌پله جلو رفتیم و مثلاً از PC و پسیو شبکه به پروژه‌های اکتیو رسیدیم. یک عامل دیگر تمرکزمان روی حوزه پشتیبانی و نگهداری بود به طوری که در سال‌های ۹۴ و ۹۵ تعدادمان به بیش از ۵۴۰ نفر رسید و در تمام استان‌ها و شهرهای بزرگ نیروهای داشتیم که به شعب بانک‌ها خدمات و سرویس ارائه می‌کردند. این کار قبلاً خیلی ارزشمند بود و ورود به این حوزه هم، خیلی سخت بود؛ اما کم‌کم ارائه سرویس‌های بانکداری الکترونیکی رونق گرفت و تمرکز بر تجهیزات سخت‌افزاری داخل شعب، کمتر شد و اولویت توسعه سخت‌افزار در بانک‌ها کمتر شد. ما هم دیدیم صرف این همه انرژی و زمان، بازدهی خوبی برآیمان ندارد؛ پس به کوچک کردن این واحد و تمرکز بر پشتیبانی فنی و

تخصصی‌تر رو آوردیم.

یکی دیگر از نقاط عطف برای شرکت رمیس زمانی بود که با پروژه‌های ساخت دیتاسنتر «بیمه ایران» وارد این حوزه کاری شدیم. تا پیش از آن در حوزه دیتاسنتر با تامین کالا و نصب و راه‌اندازی فعالیت می‌کردیم اما هیچ‌وقت یک پروژه کامل را خودمان انجام نداده بودیم. در این پروژه که بین سال ۸۸ تا ۹۰ انجام شد، ما از صفر تا صد پروژه دیتاسنتر شامل زیرساخت، تامین کالا و نصب و راه‌اندازی تجهیزات و سرویس‌ها و... را انجام دادیم که تجربه و دانش بزرگی برای شرکت به ارمغان آورد. در ادامه راه کمتر به زیرساخت پرداختیم و بیشتر روی همین پروژه‌های اکتیو تمرکز کردیم.

وقتی به این ۲۰ سال نگاه می‌کنیم، به نظر می‌رسد رمیس با جریان رودخانه جلو آمده است. خودتان نسبت به مسیری که طی می‌کردید، آگاهی داشتید و آن را انتخاب می‌کردید یا منتظر بودید رودخانه مسیر شما را تعیین کند؟

صادقانه‌اش این است که در ابتدای کار با رودخانه هم‌مسیر شدیم. اکثر کسانی که شرکت را تاسیس کردند، چندان نسبت به شرکت‌داری و مسائلی تسلط نداشتند و بیشتر خودمان را به جریان بازار می‌سپردیم و اتفاقاً خیلی هم افراطی کار می‌کردیم و در همان حال، کسب‌وکار را توسعه می‌دادیم. ما از زاهدان تا کرمانشاه و تهران و اهواز و... کار پسیو می‌کردیم و حتی پیش می‌آمد که تا مدت‌ها همدیگر را نمی‌دیدیم چون هر کدام در یک نقطه از کشور بودیم. اما در ادامه مسیر و برای اقدامات بعدی؛ حساب‌شده‌تر و با برنامه‌ریزی قبلی با زمان‌بندی مناسب‌تر، پیش رفتیم. دانش پیشرفته مدیریت به صورت کلی وارد شرکت شد و استراتژی‌ها و برنامه‌ها شکل جدی‌تری به خود گرفت.

کارنامه ما در حوزه پشتیبانی شعب بانک‌ها نسبت به پیمانکارهای دیگر متفاوت بود. خیلی زود فهمیدیم این حوزه دیگر جذابیت ندارد و باید از آن خارج شویم. از اولین شرکت‌هایی بودیم که اعلام کردیم از این حوزه خارج می‌شویم. این اتفاق بسیار نرم و بدون حاشیه

و در اوج کیفیت کاری ما در بانک‌ها اتفاق افتاد و حتی در برخی از پروژه‌ها با بانک‌ها نهایت همکاری را کردیم و به آنها نیروی متخصص و آموزش دیده دادیم. اینجا بود که نیروی انسانی ما در مجموع از بیش از ۵۰۰ نفر آرام آرام به حدود ۲۰۰ نفر کاهش پیدا کرد. بسیاری از رقبای ما سال‌ها درگیر این حوزه بودند و نمی‌توانستند به راحتی و بی‌دردسر از آن بیرون بیایند.

برآیند مسیری که آمده‌ایم نشان می‌دهد هر چند در اول راه، سوار بر امواج پیش‌آمدیم اما در ادامه مسیر با هوشمندی و پله به پله جلو رفتیم. شرکت و بنیان‌گذارانش با هم رشد کردند و بزرگ شدند.

رمیس خیلی سُر و صدا ندارد. کمتر در رسانه‌ها دیده می‌شود و مدیرانش چندان اهل مصاحبه نیستند. این یک استراتژی از پیش تعیین شده است یا به روحیات فردی شما برمی‌گردد؟

این یک انتخاب آگاهانه است. مشتریان ما B2B (شرکتی و سازمان) هستند. فعالیت در این فضا به شناخت و آگاهی سازمان‌ها از هم نیاز دارد و طبعاً به عرصه عمومی راه پیدا نمی‌کند. ما با رسانه‌های شدن ارزش جدیدی به دست نمی‌آوردیم؛ ضمن اینکه ترجیح هیات مدیره پرداختن به رشد و توسعه کسب‌وکار است تا سروصدای رسانه‌ای. سعی می‌کنیم با شرایط خاص و مطابق با مخاطبی که داریم در عرصه‌های مختلف و تخصصی‌تر مثل همایش بانکداری الکترونیک و نظام‌های پرداخت حضور پیدا کنیم.

این دیده نشدن در رسانه‌ها حتی در مورد موسسه ارزشنگ که خدمات B2C دارد، هم به چشم می‌آید. آیا این هم برنامه‌ریزی شده است؟

به نظرم به اندازه‌اش انجام می‌شود و خوب است. ارزشنگ هم بیشتر از طریق فضای مجازی بازاریابی می‌کند که شاید بهتر باشد بیشتر از توانایی‌های شرکت، کار رسانه‌ای و مارکتینگ نکنیم.

رمیس الان چند نفر پرسنل دارد؟

چندین مدل نیروی کار داریم. ما حدود ۱۶۵ نفر نیروی تمام‌وقت داریم. بین ۳۰ تا ۴۰ نفر نیروی پاره‌وقت و قرارداد موقت داریم که روی

هم رفته ۲۰۰ نفر می‌شود.

و فروش سالانه چقدر است؟

آمار و وضعیت فروش ما هرساله در گزارش IMI-۱۰۰ ارائه و افشا می‌شود و بالای ۱۰۰۰ میلیارد تومان در سال است. طبیعتاً جریان درآمدی ما در قسمت فروش تجهیزات بسیار بیشتر از ارائه خدمات است. دلیلش هم این است که قیمت خدمات در ایران بسیار کم است و در مقابل قیمت تجهیزات با وجود شرایط و نرخ ارز، بالاست.

وقتی پروژه‌های را انجام می‌دهیم، درآمد بخش تجهیزاتش بالا و بخش خدماتش پایین است؛ اما ما در بخش خدمات است که دانش و تجربه خودمان را نشان می‌دهیم و نقطه تمایز ما همین خدمات تخصصی است که مثلاً در پروژه ثبت احوال ما چندین سال مجموعه‌ای از خدمات یکپارچه‌سازی، پیاده‌سازی و پشتیبانی را به این سازمان ارائه می‌کردیم از شبکه و دیتاسنتر تا سیستم‌های عامل و دیتابیس. وقتی موضوع کارت هوشمند الکترونیکی به میان آمد، مدیران این سازمان با یکسری سئوال مواجه بودند که ما تلاش کردیم این مسائل را به صورت تخصصی طراحی و اجرا کنیم.

تخصص ما طراحی و ارائه راهکارهای تخصصی است. اگر سازمانی اطلاعات دقیق و مناسب به ما بدهد و نیازش را بگوید ما هم یک راهکار تخصصی خوب و کارآمد به او ارائه می‌دهیم که نیازهایش را به خوبی برطرف کند؛ بنابراین اگر به آمار و دفاتر مراجعه کنید بخش فروش تجهیزات ما بالاتر از خدمات است اما ما هنر خودمان را بیشتر در ارائه خدمات می‌دانیم تا حوزه تجاری و بازرگانی و تامین تجهیزات.

۲۰ سال گذشته و افراد زیادی در این مسیر با شما بوده‌اند و بعدها جدا شده‌اند. در ادامه مسیر به کدام سمت می‌روید؟

درباره آینده شرکت ما به صورت مرتب با حضور مشاوران و مدیران، مطالعه و برنامه‌ریزی داریم و بر اساس یک الگوی بین‌المللی، استراتژی‌های شرکت را تعیین کرده و پیش می‌رویم. چیزی که مشخص است این است که رمیس در آینده به یک هلدینگ تبدیل می‌شود که بخشی از کارش، ادامه فعالیت‌های فعلی

در آستانه ۲۰ سالگی احساس غرور می‌کنم چون به هیچ‌وجه تصورمان رسیدن به این نقطه نبود. این خوشحالی و غرور نه از بابت درآمدزایی بلکه بابت گستره بزرگی از نیروهای متخصص و کاربلد، توانمندی ارتباطات سراسری و ارائه سرویس‌های خوب و با کیفیت است

است و بخش دیگرش سرویس‌محور خواهد بود. دلیلش هم این است که شرکتی که صرفاً براساس پروژه‌ها پیش برود با نوسانات احتمالی زیاد اعم از تغییر دولت‌ها، تغییر استراتژی‌ها و برنامه‌ها، نوسانات قیمت و ارز و... مواجه خواهد بود و هر آن ممکن است این پروژه‌ها به دلایل مختلفی قفل شوند و جریان ثابت درآمدی را دستخوش تغییر کنند.

ما دوست داریم جریان درآمدی باثباتی داشته باشیم که نوسان کمتری داشته باشد. کارهای سرویس‌محور و تخصصی کمتر کپی می‌شوند و بازار آن بکرتر است. ما به این روی آورده‌ایم که تنوع زیادی در خدمات و محصولات و... داشته باشیم. این موضوع هم چیزی نیست که تازه به آن رسیده باشیم.

در همین حال برنامه جدی داریم که بدون شعارزدگی به جذب و نگهداشت نیروهای تخصصی در کشور کمک کنیم. خیلی از نیروهای متخصص به دلایل اقتصادی مهاجرت می‌کنند؛ ما اگر بتوانیم فضای جذابی را براساس فناوری‌های جدید و اقتصادی ایجاد کنیم می‌توانیم بخشی از این نیروها را در کشور نگه داریم.

چه زمانی شاهد هلدینگ رمیس خواهیم بود؟

ساختار هلدینگ شکل گرفته و معطل موضوع خاصی نیستیم. به محض به بلوغ رسیدن هر حوزه‌ای کارمان را شروع می‌کنیم. در نهایت به یک اکوسیستم از شرکت‌های مختلف فکر می‌کنیم که بتوانیم در کنار هم ایجاد ارزش

کنیم. به نظرم تا پایان سال میلادی فعلی بتوانیم این موضوع را نهایی کنیم.

به ورود به بورس فکر نمی‌کنید؟

به بورس فکر می‌کنیم و برای آن برنامه داریم. به دلیل اعتبار و جذب منابع جدید، علاقه زیادی داریم وارد بورس بشویم؛ یک بار هم اقدام کردیم اما به دلیل ساختار فعلی شرکت و صورت‌های مالی، فعلاً نتوانسته‌ایم وارد شویم. احتمالاً در آینده و با تشکیل هلدینگ و افزودن شدن حوزه‌های سرویس‌محور بتوانیم راحت‌تر IPO شویم.

در این ۲۰ سال، زمانی بوده زبان‌ده شوید؟

شده که سودمان کم شده باشد؛ اما کل شرکت هیچ‌وقت زبان‌ده نبوده و همیشه درصدی از رشد را داشته است. گاهی این رشد کمتر و گاهی زیاد بوده است.

به عنوان کسی که از ابتدا تا کنون در رمیس بوده و تمام این راه را آمده، احساس شخصی‌تان نسبت به این شرکت و کسب‌وکارش چیست؟

احساسم در این سال‌ها ثابت نبوده و در زمان‌های مختلف، متفاوت بوده است. در آستانه ۲۰ سالگی احساس غرور می‌کنم چون به هیچ‌وجه تصورمان رسیدن به این نقطه نبود. این خوشحالی و غرور نه از بابت درآمدزایی بلکه بابت گستره بزرگی از نیروهای متخصص و کاربلد، توانمندی ارتباطات سراسری و ارائه سرویس‌های خوب و با کیفیت است. ما الان در بسیاری از کشورها همکاران موفق داریم که سابقه کاری با رمیس را داشته‌اند.

سیستم‌ها، زیرساخت فرآیندی و فضای موجود رمیس را نقطه قوت و مزیت رقابتی آن می‌دانم و این چیزی است که حتی رقبای ما هم به آن معترفند. ساختار داده‌محور و شفاف شرکت و توجه به زیرساخت‌ها موجب شده کارها به صورت سیستماتیک پیش بروند و هر کسی در راس شرکت قرار بگیرد با کمترین مشکل شرکت را اداره می‌کند. به همه فعالیت‌هایی که در منابع انسانی شرکت انجام شده از حوزه جذب، ارزیابی عملکرد و... افتخار می‌کنم و معتقدم انگیزه‌های ما الان از بحث درآمد صرف گذشته و به تولید ارزش برای جامعه و کشور رسیده است.

احسان پورمند، مدیرعامل رمیس در آستانه ۲۰ سالگی این شرکت درباره ادامه راه می‌گوید

ارزش‌های شرکت را برای دستیابی به موقعیت‌ها زیر پا نمی‌گذاریم



به عنوان مدیرعامل رمیس، فعالیت این شرکت را چطور توضیح می‌دهید؟ ما در رمیس ماموریتی برای خودمان تعریف کرده‌ایم که بنا بر آن فرآیندهای کسب‌وکارهای مشتریانمان را از طریق راهکارهای مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات، بهینه‌سازی و پویاتر می‌کنیم. برای اینکه به سه شرکت برتر فناوری زیرساخت دیجیتالی در کشور تبدیل شویم و به مقصد و افق ترسیم شده شرکت برسیم، ارزش‌های کسب‌وکار رمیس را هم تعریف کرده‌ایم که در این مسیر ما را همراهی

احسان پورمند مدیرعامل کنونی رمیس از بنیانگذاران این شرکت به شمار نمی‌رود؛ اما این موضوع را از خلال صحبت با او نمی‌توان فهمید. پورمند آنچنان از رمیس، ارزش‌ها و معیارهای آن سخن می‌گوید که انگار پدری درباره فرزندش حرف می‌زند. او با تمام وجود به ارزش‌های بنیادی رمیس اعتقاد دارد و از هر فرصتی برای تاکید بر آنها استفاده می‌کند. در عین حال به عنوان یک مدیر عملگرا، می‌داند کجا باید تغییر مسیر داده و با حفظ همان معیارها راه درست را برای ادامه موفقیت شرکت انتخاب کند. این دو وجهه به ظاهر جدا از هم، تکمیل‌کننده شخصیت مدیری هستند که در پایان دومین دهه عمر رمیس، مدیرعامل آن است و به نظر می‌رسد آرزوهای بزرگ‌تری برای این شرکت در سر دارد. هرچند درباره آنها با احتیاط و بدون شتاب‌زدگی سخن می‌گوید. در یک روز پاییزی پای صحبت‌های او نشستیم تا درباره آینده رمیس بشنویم.

می‌کنند.

منظورتان از ماموریت چیست؟

منظور این است که ما بر اساس توانمندی‌ها و دانش و تکنولوژی روز فناوری اطلاعات و ارتباطات، نسبت به کسب‌وکار مشتریانمان راهکار موثر و کارآمد ارائه می‌دهیم. در بیانیه ماموریت رمیس اینها را توضیح داده‌ایم و تاکید کرده‌ایم که قائل به اختراع چرخ نیستیم. به این ترتیب که با تعدادی از راهبران فناوری اطلاعات در دنیا ارتباط داریم. از آن طرف نیروی انسانی کارآمد و توانمندی را هم در اختیار داریم که آموزش‌های بین‌المللی را گذرانده‌اند. از طریق این داشته‌ها به مشتریانمان در رفع مشکلاتشان و پویایی هر چه بیشتر سازمانشان راهکار عملیاتی ارائه می‌کنیم.

ما راهکارهای دیجیتالی شدن زیرساخت سازمان‌ها را می‌شناسیم و معتقدیم اگر سازمانی این راهکارها را پیاده‌سازی کند، حتما در هزینه‌های تمام شده سرویس‌هایش کاهش مشاهده می‌کند. ضمن اینکه در این

ارزش‌های شرکت طبیعتا در راستای ارزش‌های انسانی تعریف می‌شوند، اما تفاوت رمیس میزان تعهد و پایبندی ما به این ارزش‌هاست. اگر موقعیتی پیش بیاید که ما احساس کنیم باید ارزش‌های شرکت را برای دستیابی به آن موقعیت زیر پا بگذاریم این کار را نخواهیم کرد

مسیر، ارزش‌های کلیدی و معیارهایی داریم که دوست داریم خودمان و همکارانمان در شرکت به آنها پایبند باشیم. ارزش‌های ده‌گانه‌ای که عبارتند از مشتری‌مداری، توانمندسازی، احترام، تعهد و مسئولیت‌پذیری، رازداری، صداقت و... ممکن است این لغات در نگاه اول انتزاعی به نظر برسند، اما در چندین جمله هر

یک از این ارزش‌ها را تبیین کرده‌ایم؛ مثلا ما راجع به احترام گفته‌ایم که فارغ از هر سطح سازمانی، سن، دین، قوم، نژاد و... به یکدیگر احترام می‌گذاریم. همه از نظر انسانی به اندازه هم دارای ارزش و احترام هستند و به صرف جایگاهشان نسبت به دیگری برتری ندارند. ما در سازمان‌مان از اقوام و ادیان مختلف همکار داریم.

ما در رمیس این ارزش‌ها را به ارزیابی عملکرد همکاران‌مان وصل کرده‌ایم و همه آنها هر شش ماه یکبار از طرف مدیران مربوطه‌شان در این ارزش‌ها ارزیابی می‌شوند و نتیجه این ارزیابی ارتباط مستقیم با پاداش‌ها و تشویق‌های مالی شرکت برای افراد دارد؛ یعنی همکاران ما در رمیس کارنامه‌های شش ماهه در حوزه‌های فنی و ارزش‌های شرکت دریافت می‌کنند که دارای اهمیت است.

موضوع مهم این است که چند تا از این ارزش‌ها اتفاقا ارتباط مستقیمی با آینده رمیس پیدا می‌کنند. یکی از آنها «چابکی» است. چابکی نه به مفهوم سرعت انجام کار بلکه به معنای انعطاف‌پذیری. ما به نیازهای مشتری در آینده نگاه می‌کنیم و تلاش می‌کنیم به سمت ارائه راهکار برای آنها حرکت کنیم و تکنولوژی‌های جدید و آموزش همکاران و ارتباط با راهبران جهانی را برای فراهم کردن آن سرویس‌ها در دستور کار می‌گذاریم؛ بنابراین بر اساس ارزش «چابکی» در ۵ تا ۱۰ سال آینده شرکت رمیس با امروز بسیار متفاوت خواهد بود.

تقریبا همه شرکت‌ها چنین دستورات عملیاتی و اهدافی را دارند. فکر می‌کنید در این ارزش‌ها چه چیزی رمیس را از سایر شرکت‌ها و حتی رقبایش متمایز می‌کند؟ ارزش‌ها طبیعتا در راستای ارزش‌های انسانی تعریف می‌شوند، اما تفاوت رمیس میزان تعهد و پایبندی ما به این ارزش‌هاست. اگر موقعیتی پیش بیاید که ما احساس کنیم باید ارزش‌های شرکت را برای دستیابی به آن موقعیت زیر پا بگذاریم این کار را نخواهیم کرد. حداقل تلاش ما این است که این کارها را نکنیم.

ما سعی کرده‌ایم یکپارچه و جامع به مسائل نگاه کنیم و ارزش‌هایی را خلق کنیم که یکدیگر را متعادل و تکمیل کنند. نگاهی انسانی با زاویه



می‌کنیم وقت آن است که از آن خارج شویم، چون ماموریت‌مان در آنجا به پایان رسیده است. ما مرتباً کسب‌وکارها را مانیتور می‌کنیم و این چابکی و انعطاف‌پذیری را داریم که بنا به شرایط بیزینس‌ها از آنها خارج شویم و از این کار هراس نداریم. درباره کیف پول، بهترین انتخاب را کردیم. با مجموعه‌ای درجه یک در دنیا وارد همکاری شدیم. پلتفرمی را آوردیم که فکر می‌کردیم بانک مرکزی نسبت به آن سریع‌ترین واکنش را نشان می‌دهد و نسبت به اصلاح شیوه‌نامه کارمزدها اقدام می‌کند که ظاهراً اشتباه می‌کردیم. دو-سه سال تلاش کردیم آن را حفظ کنیم؛ اما شاهد تحولی در این زمینه نبودیم. ایده ما این بود که یک نفر ممکن است کیف پول خود را فراموش کند؛ اما کمتر محتمل است موبایل را جا بگذارد؛ بنابراین خوب است اپ یکپارچه‌ای را متصل به کیف پول ارائه کنیم. این در پلتفرم ما انجام شدنی بود، اما شاید یک مقدار زودتر از زمان نیاز وارد آن شدیم.

بنابراین با رصد شرایط و اقدامات و سیاست‌های بانک مرکزی به این نتیجه رسیدیم که از دستور کار خارجش کنیم. بنابراین پروژه متوقف شد. در این بین اما پروژه‌های موفق‌تری را هم اجرا کرده و به اتمام رسانده‌ایم؛ مثلاً سی‌جی‌نت همراه اول که یک پروژه بسیار پیچیده فنی برای رفع کمبود IPها بود که در کیفیت اینترنت همراه اول به ویژه در دوران کرونا خیلی خوب جواب داده است. اینترنت همراه، افزایش ظرفیت و کیفیت خوبی پیدا کرده، به طوریکه به درخواست مشتری پروژه فاز دوم را کلید زده‌ایم.

برای حفظ چابکی شرکت، در ساختارهای درونی تجدید نظر می‌کنید؟
ما هر سال برای تک‌تک واحدها اهداف راهبردی داشته و خواهیم داشت. بعضی واحدها را تعطیل و بعضی را ایجاد کرده‌ایم. به طور مشخص واحد اوراکل را برای ارائه سرویس‌های دیتابیس به مشتریان راه‌اندازی کرده‌ایم که امیدوارم به یکی از بیزینس‌های اصلی رمیس تبدیل شود. واحد بیزینس دولوپمنت را توسعه داده‌ایم و مدیر مستقلی برای آن گذاشته‌ایم. ساختار سازمانی شرکت به طور مرتب در تغییر و تحول است.

سرمایه‌گذاری مستقیم چه حمایت در حوزه حکمرانی شرکتی یا ارائه تجربیات فنی داریم.

در زمینه حمایت از استارت‌آپ‌ها، دغدغه‌های رمیس چیست؟

برای حمایت از استارت‌آپ‌ها سه دغدغه عمده داریم. اول اینکه تکنولوژی‌محور و آی‌تی‌محور باشند. دوم اینکه تیمی متشکل از نیروی انسانی متخصص و متعهد داشته باشند؛ و سومین دغدغه این است که استارت‌آپ باید به لحاظ مالی و صرفه اقتصادی، توجیه‌پذیر باشد و آورده داشته باشد.

می‌خواهیم یک فضای کاری حرفه‌ای ایجاد کنیم تا به جوانانی که دوست دارند در کشور بمانند و کار کنند، فضایی جذاب و پویا بدهیم. **رمیس در این سال‌ها وارد حوزه‌هایی شده و گاهی آنها را ادامه نداده است؛ مثلاً در زمینه کیف پول الکترونیکی برنامه‌ای داشتید یا «داروگ» را تاسیس کردید. براساس چه برنامه‌ای وارد یک حوزه می‌شوید؟**

داروگ که تبدیل به ابرآمد شد. چون فکر می‌کردیم آینده از آن بحث فضای ابری است، وارد این حوزه شدیم و مجموعه‌ای را ایجاد کردیم و گسترش دادیم که امروز مشتریان زیادی دارد و سرویس‌های متنوعی را هم به افراد می‌دهد و اتفاقاً به جایگاهی رسیده که فکر

حالت ایده‌آل من این است که ما در سال ۲۰۲۵ به جایی برسیم که مشتری دغدغه زیرساخت نداشته باشد؛ مانند کسی که ماشین می‌خرد و فقط به استفاده فکر می‌کند نه به جزییات موتور و بخش فنی و... ما در رمیس به رسیدن به نقطه تأمین کامل زیرساخت آی‌تی به ویژه در بخش ابری فکر می‌کنیم. دوست داریم وارد فضای سرویس‌دهی هم بشویم که جزو برنامه‌های ماست

دید جامع نسبت به مختصات و شرایط کاری در کشور، در خلق این ارزش‌ها تعیین کننده بوده‌اند. ما هر سال نظرسنجی رضایتمندی کارکنان را با یک گروه خارج از شرکت انجام می‌دهیم. نتایج نظرسنجی‌ها نشان می‌دهد ارزش‌های شرکت در ساختار و اتفاقاً در رفتار همکارانمان نهادینه شده است.

رمیس ۲۰ سال راه آمده و حالا دیگر نمی‌توان گفت جوان است. این شرکت در آینده چه شکلی خواهد بود؟

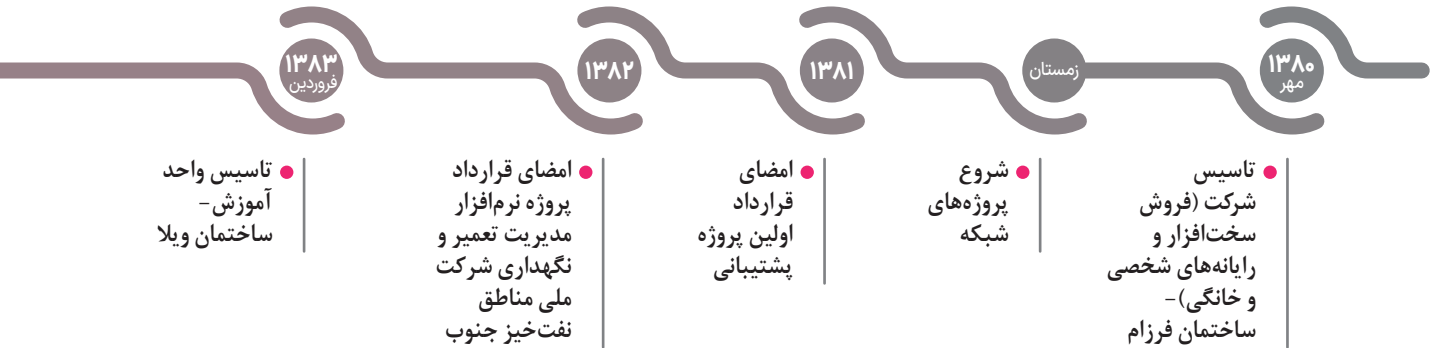
رمیس به طرف فضای ابری پیش می‌رود. از آنجا که ما تولیدکننده و ارائه‌دهنده فضای ابری هستیم، در دو وجه این مسیر را ادامه می‌دهیم. یکی اینکه سرویس ابری را به مشتریان ارائه می‌کنیم و دوم اینکه برای مشتریانی که تمایل دارند سرویس ابری را برای خودشان بسازند، سفارشی‌سازی می‌کنیم.

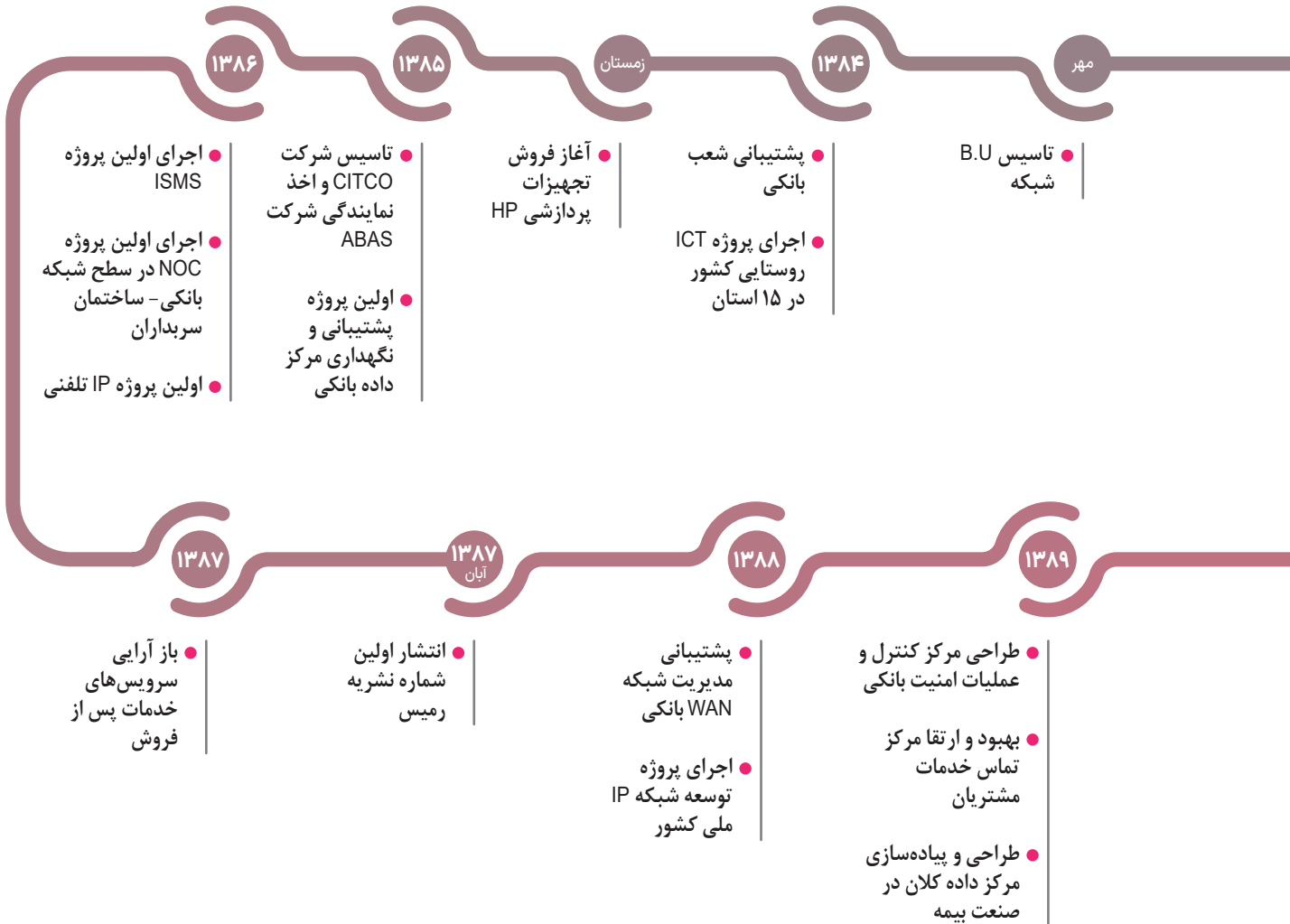
ما به تدریج در زمینه اپلیکیشن و دیتابیس هم وارد می‌شویم و به ارائه سرویس یکپارچه و Holistic فکر می‌کنیم. ما سال‌هاست که از دیتابیس ثبت احوال و کارت ملی هوشمند نگهداری می‌کنیم و این تجربه را به جاهای دیگر گسترش می‌دهیم.

از پروژه‌محور بودن به کلید در دست بودن حرکت می‌کنیم؛ یعنی کل نیازهای یک مشتری را لیست می‌کنیم و پس از انجام تمام آنها، پروژه را به او تحویل می‌دهیم و در ادامه باز هم برای ارائه سرویس‌های پشتیبانی در کنارش خواهیم ماند.

حالت ایده‌آل من این است که ما در سال ۲۰۲۵ به جایی برسیم که مشتری دغدغه زیرساخت نداشته باشد؛ مانند کسی که ماشین می‌خرد و فقط به استفاده فکر می‌کند، نه به جزییات موتور و بخش فنی و... ما در رمیس به رسیدن به نقطه تأمین کامل زیرساخت آی‌تی به ویژه در بخش ابری فکر می‌کنیم. دوست داریم در عین حال وارد فضای سرویس‌دهی هم بشویم که البته جزو برنامه‌های ماست. رمیس در جایگاهی است که می‌تواند از شرکت‌های نوپا و استارت‌آپی حمایت کند که البته تا به حال با مورد مناسبی که با ارزش‌هایمان تطابق داشته باشد برخورد نداشته‌ایم. برنامه حمایت از کسب‌وکارهای نوپا را چه به صورت

گام به گام بارمیس از تولد تا ۲۰ سالگی





remis®




فروش



۱۳۸۰ | 

۲۰ نفر | 


بازارسازی، بازاریابی و فروش محصولات و خدمات شرکت 
برنامه‌ریزی و نظارت بر پروژه‌های فروش
شرکت در مناقصات و انجام تعهدات قراردادی

فروش همکار



۱۳۸۶ | 

۷ نفر | 

فروش محصولات به شرکت‌های همکار 
گسترش سهم بازار و افزایش حجم فروش محصولات

شرح وظایف 

تعداد نیروها 

سال ایجاد واحد 

راهنما:

مالی و حسابرسی



۱۳۸۰



۹ نفر



مدیریت امور مالیاتی، بیمه و انطباق با قوانین و مقررات
برنامه‌ریزی و تجزیه و تحلیل مالی
خزانه‌داری و مدیریت سرمایه در گردش
بودجه‌بندی و کنترل بودجه
پیاپی‌سازی فرایندهای مالی در سرتاسر سازمان
گزارشگری مالی و کنترل گزارشگری و کنترل‌های داخلی و
ارتباط با حسابرسان مطابق با استانداردها



زنجیره تامین

۱۳۹۵



۱۳ نفر



تامین کالاهای موردنیاز پروژه‌ها و انبار در زمان مناسب با
کیفیت و قیمت مناسب
برنامه‌ریزی خرید منظم کالاهای مورد نیاز انبار
اجرای پروسه لجستیک حمل و ترخیص کالا
اجرای عملیات RMA (عودت و دریافت جایگزین کالای معیوب)
به منظور ایفای تعهدات خدمات پس از فروش



شرح وظایف

تعداد نیروها

سال ایجاد واحد



راهنما:

منابع انسانی



۱۳۸۰



۱۲ نفر



جذب، توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی
طراحی، توسعه و مراقبت از ارزش‌های سازمان به منظور
اطمینان از وجود فرهنگ سازمانی مطلوب در شرکت
طراحی، تدوین، اجرا و کنترل برنامه‌های مدیریت دانش،
آموزش و یادگیری و مدیریت عملکرد
اندازه‌گیری و تحلیل برداشت‌ها و نگرش‌های کارکنان از
سازمان به منظور برنامه‌ریزی و اجرای پروژه‌های بهبود در
جهت افزایش سطح رضایت‌مندی و تعهد کارکنان



مارکتینگ و امور مشتریان

۱۳۸۵



۴ نفر



اجرای فرآیندهای مدیریت ارتباط با مشتری و ارزیابی
رضایت مشتریان
تدوین برنامه‌های تبلیغاتی
مراقبت از استانداردهای تعریف شده برندینگ و توسعه برند
به‌روزرسانی، تامین و تولید محتوا و مراقبت از کانال‌های
ارتباطی رمیس
برنامه‌ریزی و اجرای بازاریابی محصولات و خدمات جدید
شرکت

شرح وظایف تعداد نیروها 

سال ایجاد واحد



راهنما:

توسعه کسب و کار



۱۳۹۹ |



۲ نفر |



شناسایی فرصت‌های کسب و کاری جدید
امکان‌سنجی و تحلیل کسب و کارهای جدید
شناسایی فرصت‌ها برای بهبود سرویس‌های
جاری، ایجاد روابط همکاری با سازمان‌ها و سایر
شرکت‌ها و انعقاد تفاهم‌نامه‌ها و قراردادهای
همکاری



فنی

۱۳۸۰ |



۲۳ نفر |



بررسی لیست اقلام مناقصات، تهیه پروپزال
فنی برای شرکت در مناقصات، ارائه مشاوره
به کارفرمایان در خصوص اجرای پروژه‌های
جدید، اجرای بخش فنی پروژه‌ها شامل طراحی
معماری، طراحی تفصیلی، پیاده‌سازی، تست و
تحویل و...، مدیریت پروژه‌های پیچیده و بزرگ،
ارائه خدمات پس از فروش به مشتریان، ارائه
خدمات IT به شرکت



شرح وظایف

تعداد نیروها

سال ایجاد واحد

راهنما:

نرم افزار



۱۳۸۰ | 

۳ نفر | 

توسعه و پشتیبانی نرم افزارهای مورد استفاده در فرآیندهای اصلی کسب و کار شرکت
تعریف پروژه های بهبود و مکانیزاسیون فعالیت ها و فرآیندهای درون سازمانی به منظور تسریع در انجام امور و بهبود کیفیت آن ها
مشاوره و تاییدیه به کاربران سیستم ها به منظور انتخاب بهترین راه کار نرم افزاری




امنیت اطلاعات

۱۴۰۰ | 

۲ نفر | 

انجام اقدامات و هماهنگی های لازم به منظور دریافت گواهی های مرتبط با امنیت مانند ایزو ۲۷۰۰۱، افتا و...
بررسی و شناسایی محصولات و سرویس های جدید قابل ارائه توسط رمیس در حوزه امنیت به منظور توسعه بازار
مدیریت پروژه های شرکت در حوزه امنیت به منظور اطمینان از ارائه خدمات متناسب با درخواست مشتری با بالاترین کیفیت



شرح وظایف 

تعداد نیروها 

سال ایجاد واحد 

راهنما:

مهندسی پشتیبانی



۱۳۸۱ |



۳۹ نفر



راهبری و نگهداری زیرساخت‌های فناوری اطلاعات سازمان‌هایی که تصمیم به برون‌سپاری سرویس‌های حوزه فناوری اطلاعات خود دارند.



خرید داخلی



۱۴۰۰ |



۲ نفر



خرید محصولات و کالاهای موردنیاز از بازار داخلی و شرکت‌های همکار به منظور پشتیبانی عملیاتی تیم‌های فروش و فنی



شرح وظایف

تعداد نیروها

سال ایجاد واحد

راهنما:

انبار



۱۳۸۱ |



۹ نفر



انبارش محصولات و تجهیزات قابل فروش و مورد نیاز شرکت
کنترل کیفیت اقلام خریداری شده
برنامه‌ریزی ارسال محصولات موجود در انبار با توجه به
اسناد صادر شده واحد فروش و همراهی و تحویل بار به
مشتری به منظور ارائه بهترین خدمات به مشتری



دفتر برنامه‌ریزی راهبردی

۱۳۸۹ |



۲ نفر



تسهیل و نظام‌مند کردن فرایندهای برنامه‌ریزی استراتژیک،
مشارکت در تجزیه و تحلیل حوزه‌های مختلف کسب‌وکار،
مشارکت در تدوین و به‌روزرسانی سند استراتژی و لیست
اهداف و اقدامات عملیاتی استراتژیک سالانه شرکت،
ارزیابی و پایش اهداف و برنامه‌های عملیاتی استراتژی‌های
تعیین شده به صورت دوره‌ای
پایش، کنترل و گزارش‌دهی پیشرفت پروژه‌های شرکت



شرح وظایف

تعداد نیروها

سال ایجاد واحد



راهنما:

خدمات پس از فروش



۱۳۸۰



۱۰ نفر



مدیریت فعالیتهای بخش خدمات پس از فروش ارائه خدمات مناسب و سریع به مشتریان در دوره زمانی تعهدات گارانتی و دوره خدمات پس از فروش قراردادهای همکاری با تیم فنی پروژهها جهت نصب و راهاندازی پاسخگویی به مشتریان به صورت ۷*۲۴ به منظور دریافت مشکلات احتمالی



آی تی

۱۳۸۱



۳ نفر



پشتیبانی و راهبری سرویسهای مختلف زیرساخت IT شرکت به منظور سرویس دهی به کاربران شرکت شامل زیرساخت فیزیکی و محیطی سرور فارم، منابع پردازشی و زیرساخت مجازی سازی، شبکه داخلی، خطوط ارتباطی بیرونی شرکت شامل ارتباطات بین ساختمانی، اینترنت و VPN، سرویسهای پایه ای شامل Email، DNS، AD و...، منابع ذخیره سازی و سیستمهای پشتیبان گیری، سرورهای خارج از شرکت، تجهیزات و نرم افزارهای امنیتی



شرح وظایف

تعداد نیروها

سال ایجاد واحد


راهنما:

ارژنگ



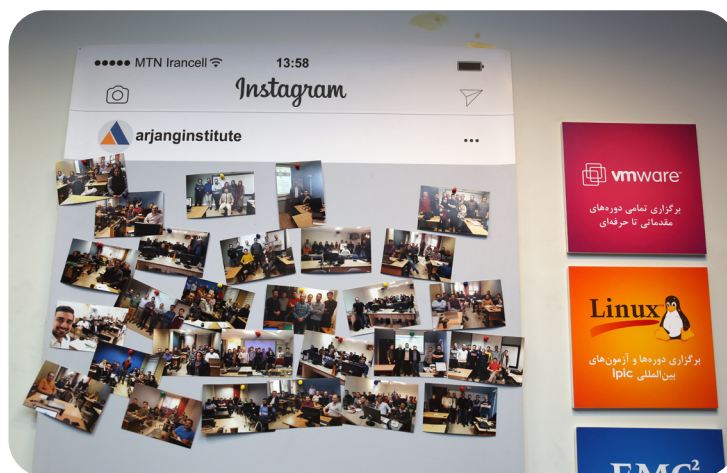
۱۳۹۱ | 

۱۹ نفر | 


موسسه آموزش عالی آزاد | 

ارژنگ کلاس‌های مختلفی برگزار می‌کند و در همین حال یک لائبراتور بزرگ در زمینه دیتاستر و شبکه دارد. بخش دیگر در ارژنگ GotoClass است که از سال ۱۳۹۶ آغاز به کار کرد و در زمینه آموزش مجازی و به طور جداگانه با واحدهای مشابه فعالیت می‌کند.

ارژنگ، موسسه آموزش عالی آزاد با محوریت حوزه آی تی است که به عنوان بازوی آموزشی، نقش انتقال دانش به مشتریان رمیس را نیز برعهده دارد. پایه ارژنگ در سال ۸۳ با نام مرکز آموزش پیشرفته رمیس بنا نهاده شد و پس از چند سال به صورت یک مجموعه مستقل کار خود را ادامه داد.



شرح وظایف 

تعداد نیروها 

سال ایجاد واحد 

راهنما:



پای صحبت‌های همکاری که در سال‌های دور و نزدیک مهاجرت کرده‌اند

روزی روزگاری رمیس

به مناسبت ۲۰ سالگی رمیس از بعضی از این نیروها خواستیم با مرور خاطرات گذشته، تفاوت‌هایی که میان دو فضای کاری وجود دارد را برای ما تشریح کنند. در ادامه پیام‌هایی که ۱۰ نفر از همکاران قدیمی رمیس فرستاده‌اند را می‌خوانید.

در ۲۰ سالگی که از عمر رمیس می‌گذرد، نیروهای بسیاری از این شرکت به خارج از کشور مهاجرت کرده‌اند. هر چند از زمان مهاجرت برخی از آنها سال‌ها می‌گذرد؛ اما رمیس همچنان آنها را جزو خانواده خود می‌داند و جالب آنکه از سمت مقابل نیز این افراد همچنان خاطرات خوبی از دوران کاری در رمیس به یاد دارند.

بهرام ملکی

من در اردیبهشت سال ۸۶ با عنوان نیروی پشتیبانی پروژه اکتشاف نفت زیر نظر آقای رضا اقبالی، مشغول به کار شدم و در دی ۹۲ درست ۳ روز قبل از مهاجرت به کشور کانادا با سمت مدیر شبکه سازمان بنادر و دریانوردی همکاری خود با شرکت رمیس را خاتمه دادم. بعد از مهاجرت توانستم با تجربه فنی و اعتماد به نفس بالایی که در دوران کار در رمیس کسب کرده بودم، بلافاصله در شرکت Morgan Stanley با عنوان Windows System Admin مشغول به کار شده و بعد از حدود ۸ سال در حال حاضر به عنوان Infra and Cloud Architect



امیدوارم روزی بتوانم دوباره با دوستان خود در رمیس دیداری تازه کنم.

Peoples Bank Canada همکاری می‌کنم. در دوران مهاجرت، هر وقت به گذشته کاری در ایران فکر می‌کنم، نام رمیس برای من تداعی کننده یک دانشگاه به معنای واقعی کلمه است. دانشگاهی که تحت مکتب سیامک مسروری و با مدیریت مازیار نوربخش افراد بسیاری را که هم‌اکنون در بزرگترین شرکت‌ها و در بالاترین سطوح کاری مشغول به کار هستند، پرورش داد. نام رمیس برای من همراه است با خاطرات شیرین و دوستان بسیار عزیز. به شخصه موفقیت کاری خودم را مدیون رمیس و مدیرانی که در آن مدت به پیشرفت من کمک کردند هستم.

مریم چتر بحر

من از طرف شرکت ماموریت داشتم به عنوان کارشناس سیستم‌ها و روش‌ها در شرکت گاز برای بهتر شدن پروسه‌ها و روال‌های جاری کار کنم. سال ۲۰۱۱ به ونکوور کانادا مهاجرت کردم. در ایران هم که بودم در حوزه آی تی فعالیت می‌کردم و بیشتر سابقه پشتیبانی سیستم‌ها را داشتم. الان هم همچنان در همین حوزه و برای بهبود فرآیندها با روش‌های تحلیل سیستم در یک شرکت کار می‌کنم. تقریباً شبیه همان کاری است که از طرف شرکت رمیس برای شرکت ملی گاز انجام می‌دادم. من اینجا Business Process Analyst هستم. تفاوت شرکت رمیس و شرکت فعلی این است که در یک پروژه کاری وقتی تعریف می‌شود «انعطاف‌پذیری زمانی» داریم. به این معنی که معمولاً برای یک پروژه یک ساعت کار مشخص

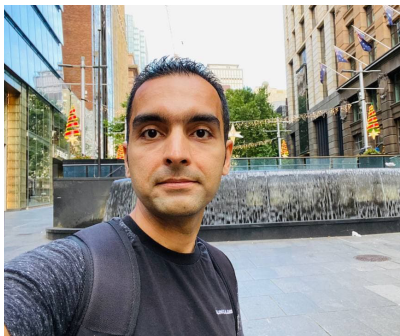


می‌شود مثلاً روزانه ۷ ساعت که در طول روزها می‌تواند متغیر باشد؛ اما در نهایت مجموع آن باید به همان ساعات تعیین شده و موعد مقرر برسد.

اینجا کلایموت کار کردن جزو فرهنگ کاری است و ما می‌توانیم دور کاری کنیم حتی قبل از شیوع کووید ۱۹. همچنین حدود حقوق و جایگاه کاری و حرفه‌ای آینده هر فرد معلوم است و فرد می‌داند ۵ سال آینده در کجا ایستاده است.

بین رمیس و شرکت‌های خارجی که کار کرده‌ام بیشتر شباهت دیده‌ام تا تفاوت و واقعا پاسخ دادن به تفاوت‌ها خیلی سخت است؛ مثلاً در رمیس همکاری تیمی و گروهی خیلی زیاد بود. فضا بسیار دوستانه و صمیمانه بود و افراد به راحتی می‌توانستند سؤال‌هایشان را بپرسند. وقتی به رمیس فکر می‌کنم دو خاطره خوب

به ذهنم می‌آید. یکی جشن‌های رمیس بود که هیجان قبل و بعد آن خیلی زیاد بود. دیدن عکس‌های دسته‌جمعی آن جشن‌ها همیشه برایم لذتبخش است. دوم اینکه با افتخار همیشه از اینکه برای رمیس کار کرده‌ام حرف می‌زنم و خوشحالم که با رمیس که یکی از پیشروهای آی تی بوده کار کرده‌ام.



کنند و علاوه بر پیاده‌سازی در پشتیبانی نیز به ارائه خدمات بپردازند. همکاری با بهترین دوستانم در رمیس همیشه یادآور خاطرات خوب دوران حرفه‌ای است. تلاش تیمی و حس رقابت مثبت میان کارشناسان و کارشناسان ارشد همراه با راهنمایی‌های موثر مدیریت شرکت در تمامی لایه‌ها باعث رشد و درک بهتر از دنیای فناوری برایم شد. تجربه کار با موسسه ارژنگ نیز چه در دورانی که مشغول کار در رمیس بودم و چه قبل از آن بسیار برایم ارزنده است و اگر اختلاف ساعت اجازه می‌داد، هنوز مایل بودم به این همکاری ادامه دهم.



مناسب‌ترین راه‌کارهای قابل دسترس تکنولوژی و کمک به سازمان‌ها در جهت تحقق اهداف فناوری خود با بهره‌گیری از نیروهای متخصص قوی و با تجربه. از این زاویه تفاوت معناداری میان رویکردها به صورت کلی نیست اما در جزئیات و نحوه اجرا طبیعتاً اختلافاتی دیده می‌شود. اما به غیر از تفاوت میان ساختار شرکت‌های دانش‌محور (Solution Integrator) حوزه فناوری در ایران و سایر کشورها، تفاوت چشم‌گیر در اهمیت کلیدی در دسترس بودن غول‌های فناوری است. پشتیبانی مستقیم و غیر مستقیم صاحبان تکنولوژی مانند Cisco VMware، DELL EMC، NetApp و... به شرکای کاری خود در جهت پیاده‌سازی موفق غیر قابل اندازه‌گیری است در مقایسه با شرایطی که از این امکانات نتوانیم (متأسفانه به دلیل تحریم و...) بهره ببریم. از این رو باید دست‌مزد گفت به شرکت رمیس و البته تمامی نیروی‌های متخصص فناوری اطلاعات در ایران که با سختی‌های بسیار زیاد مجبور هستند یک تنه همه این جای خالی‌ها را پر

و خوب و به روزی بود و به نوعی تلاش می‌کرد به صورت نوین کار کند. شرایط و نگاه کاری اروپا با ایران قابل مقایسه نیست پس طبیعتاً مجموعه‌های مرتبط با آن هم قابل قیاس نیستند اما در کنار حجم زیاد کار همیشه اتفاقات خوبی در رمیس وجود داشت.



بسیار دوستانه و با احترامی داشتند. نکته منفی از رمیس به ذهنم نمی‌رسد. به هر حال کم و کاستی در همه شرکت‌ها وجود دارد اما من نکته منفی و بدی از رمیس در ذهنم باقی نمانده است. چیزی که از رمیس به یادمانده فضای دوستانه، دوستی‌های موثر و صمیمانه است. کماکان افتخار می‌کنم که برای رمیس کار کردم و خوشحالم که از من یاد کردید.

حیدر افجه‌ای

به مدت دو سال افتخار همکاری با تیم قوی و حرفه‌ای رمیس را داشتم و از تجربیات این مدت با ارزش ولی نسبتاً کوتاه در ادامه مسیر حرفه‌ای بهره‌های زیاد برده‌ام. در سال ۲۰۱۷ به صورت دائمی به استرالیا مهاجرت کردم و الان در سیدنی ساکن هستیم. من به عنوان کارشناس ارشد مرکز داده به تیم اضافه شدم. این همکاری البته از سال‌های دورتر در زمینه آموزش با موسسه ارژنگ وجود داشت.

پس از مهاجرت با عنوان شغلی کما بیش مشابه با ایران مشغول به کار شدم. مقایسه میان شرایط قبلی و کنونی دشوار است. زیرا سخت است که بدون در نظر گرفتن سازوکارها، نظام اقتصادی کشور، چرخش نیروی انسانی و پشتیبانی شرکت‌های بزرگ فناوری از پیشبرد و پیاده‌سازی موفق راهکارها و... تنها شرکت‌ها را با یکدیگر مقایسه نمود؛ اما اگر عوامل موثر بیرونی را در نظر بگیریم، اهداف شرکت رمیس با شرکت فعلی که در آن مشغول هستیم را در یک راستا می‌شود ارزیابی کرد: ارائه بهترین خدمات و پیاده‌سازی

مسعود استاد

من به صورت نیمه‌وقت بیش از ۱۰ سال با رمیس همکاری داشتم؛ اما به صورت تمام وقت دو سال مدیر دپارتمان امنیت بودم. از سال ۹۴ به لهستان آمدم و همچنان در همان شاخه IT کار می‌کنم. رمیس در زمان و شرایط خودش مجموعه منظم

نریمان احمدی

من ۸ سال در رمیس با سمت مهندس ارشد کار کردم و سال ۲۰۱۳ به آمریکا آمدم. در سانفرانسیسکو ساکن هستم و کماکان در همان رشته مشغول به فعالیت هستم. فضای کاری در دو کشور متفاوت است اما شرکتی که الان در آن هستم فضایی شبیه رمیس دارد. چیزی که من در رمیس خیلی دوست داشتم، این بود که مدیران ارشد با کارکنان روابط



داوود فطره سامانی

و به افراد فرصت تجربه زیادی می‌دهد. در شرکت‌های آمریکایی هم که کار کرده‌ام این فضا وجود دارد و فرد می‌تواند فرصت‌های مختلف را تجربه کند و از یک کار به کار دیگری سویچ کند. این فضا در فناوری اطلاعات موجب خلق توانایی و تجربه می‌شود. از نظر من فضای رمیس دوستانه است. دورهمی کارکنان با یکدیگر خیلی خوب بود و موجب کارهای گروهی موفق و پویایی می‌شد. فضا طوری بود که من با روحیه و انگیزه هر روز برای کار آماده می‌شدم و از فضای دوستانه کافی و مناسب سایر همکارانم لذت می‌بردم. چیزی که از رمیس در ذهنم مانده این است که به من پرو بال داد و من را در یک پروژه یا کار سرور محدود نکرد. از من پرسیدند که دوست داری روی چه چیزی کار کنی؟ این بود که من حوزه‌ای را انتخاب کردم که به آن علاقه داشتم اما تجربه‌ای در آن نداشتم. در رمیس توانستم استعدادم را نشان دهم و به خودم و شرکت نشان دادم که می‌توانم در حوزه‌ای که تجربه‌ای در آن ندارم موفق باشم. این موضوع مسیر زندگی من را عوض کرد و به من یاد داد که فرصت تجربه کردن را هیچ‌وقت از دست ندهم. رمیس جایی بود که من به خودم ثابت کردم اگر بخواهم می‌توانم هر کاری را انجام دهم. دومین چیزی که از رمیس در ذهنم باقی مانده

همان جو و فضای صمیمانه و حرفه‌ای است. من با آقای سلطانی از قبل ارتباط داشتم اما کار من بیشتر با عشق بود تا وظیفه؛ چون همه چیز در رمیس خوب بود و این باعث می‌شد که من همین روحیه همکاری و صمیمانه را داشته باشم.

شرکت رمیس حاشیه کاری کمی نسبت به سایر شرکت‌ها داشت. حاشیه‌ها قابل تحمل و بدون آزار و دلزدگی بود. رمیس تمرکز عجیبی داشت. همه با هم در هماهنگی نانوشته‌ای بودند که جالب بود. مدیران رمیس انسجام و همکاری متقابلی دارند که در کارکرد کلی شرکت بسیار تاثیر داشت. همه برای یک هدف و رسیدن به یک نتیجه مشترک کار می‌کردند. این روحیه جمعی مدیران شرکت به کارکنان لایه‌های پایین‌تر هم تزریق می‌شد و همه در جهت یک هدف و با هماهنگی کامل حرکت می‌کردند.



فهیم بزدان پناه

سیاسی، اقتصادی و سیاستگذاری همراه بود و تقریباً هر روز منتظر شگفتی‌های جدید بودیم. در شغل فعلی چنین استرس‌هایی طبیعتاً وجود ندارد اما در عین حال دلبستگی سازمانی، میانگین استعداد و توانمندی کارکنان، سرعت کار، و به زعم من بهره‌وری روش‌های کاری خیلی کمتر از رمیس است. رمیس به من فرصت رشد و تجربه و یادگیری داد. در طول دوره کاری‌ام در ایران چند شرکت بزرگ و از جمله دو شرکت خارجی را تجربه کردم و رمیس تنها شرکتی بود که به آن برگشتم. سالم‌ترین و کم‌حاشیه‌ترین محیط حرفه‌ای است که می‌شناسم و همواره خودم را با افتخار عضوی از خانواده رمیس می‌دانم. رمیس

مجموعاً شش و نیم سال با رمیس همکاری داشتم. یک دوره سه و نیم ساله و یک دوره سه ساله. در این دوره‌ها مدیر خرید خارجی و مدیر زنجیره تامین رمیس بودم و در سال ۹۸ برای ادامه تحصیل مهاجرت کردم و الان در کانادا ساکن هستم. پس از مهاجرت حدود یک سال و نیم در حوزه Managed Services کار کردم اما به دلایلی ترجیح دادم به زنجیره تامین برگردم و کار کردن در یک سازمان بزرگ کانادایی را تجربه کنم. شغل فعلی‌ام در حوزه تامین است اما تجهیزات فناوری اطلاعات نیست. کار من در رمیس به دلایل مختلف به میزان بسیار زیادی با استرس ناشی از تلاطمات



کاوه خضر

من به مدت ۹ سال با سمت‌های دستکاپ سایپورت، سرپرست پروژه، نتورک ادمن و سیستم ادمن در رمیس کار کردم و بهمن ۹۴ به کانادا آمدم. الان هم در یک شرکت مرتبط با فناوری اطلاعات کار می‌کنم. یکی از تفاوت‌ها فضای کاری کانادا با ایران این است که اینجا به افزایش مهارت‌های کارمندان برای کمک کردن به شرکت در رسیدن به اهداف کوتاه و بلند مدت اهمیت زیادی می‌دهند. مانند برگزاری دوره‌های آموزشی در طول سال، استفاده از نرم‌افزارها و ابزارهای

مختلف برای همه؛ مثلاً مهارت‌های مدیریت زمان، مدیریت پروژه، مدیریت هزینه‌ها، روش‌های جدید بازاریابی و غیره. یکی دیگر از تفاوت‌ها برگزاری فعالیت‌های تفریحی تیمی خارج از محیط کار برای اعضای تیم‌های مختلف به صورت جداگانه است که برای افزایش روابط اجتماعی، تعریف نقش‌های مختلف و افزایش کار تیمی انجام می‌شود. من وقتی نام رمیس رو می‌شنوم یاد دوستان و همکاران خوبم می‌افتم و خاطرات خوبی که با آنها داشتم.



نیلوفر درودگر

اما از نظر احترام و ارزش و آموزش برای منابع انسانی می‌توانم بگویم در رمیس هم همین حس را داشتم. وقتی به رمیس فکر می‌کنم بیش از همه به یاد مازیار نوربخش هستم که برای من نشانه مدیری است که رهبر شد. در کنار آن دوستان خوبی در دوره همکاری با رمیس پیدا کردم که با برخی از آنها هنوز در ارتباط هستم.

من به مدت ۲ سال به عنوان مدیر پروژه نرم‌افزار در پروژه شرکت ملی گاز از طرف رمیس فعالیت داشتم و در سال ۹۰ به کانادا آمدم. الان هم program manager Citi Bank هستم. تفاوت فضای کاری میان دو کشور واقعاً زیاد است به خصوص اینکه من مستقیم در رمیس کار نمی‌کردم و در فضای شرکت ملی گاز بودم؛



پوریا استکی

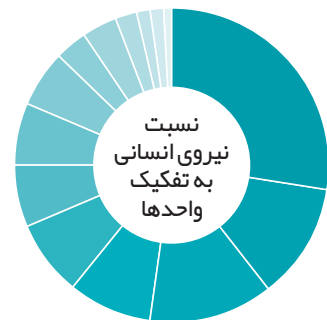
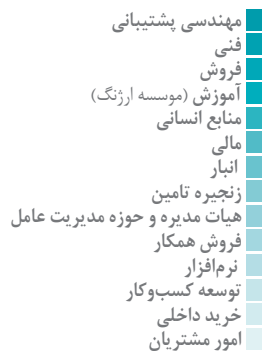
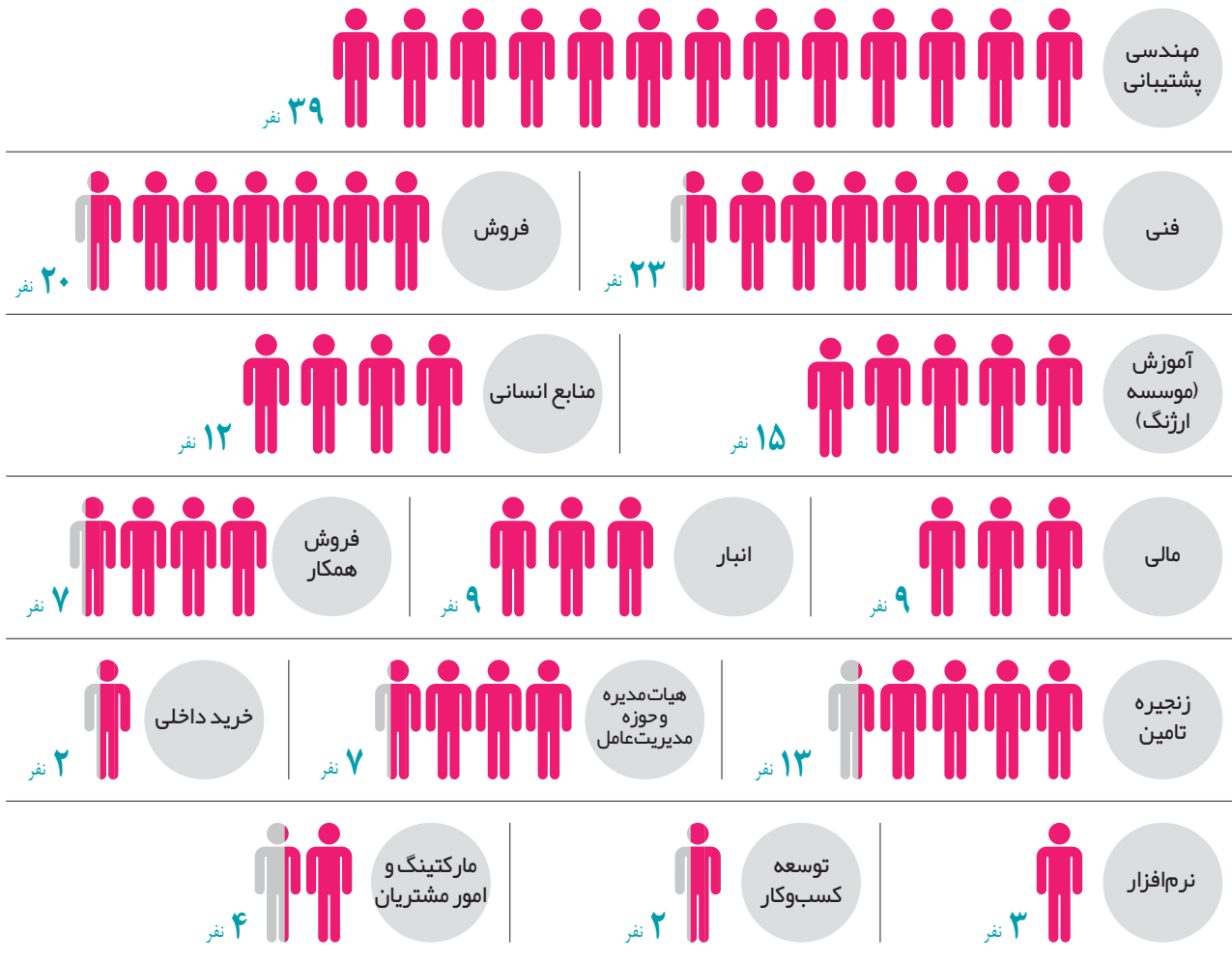
دارد. در محیط‌های کاری بزرگ در کانادا، روی خدماتی که HR می‌تواند ارائه کند بسیار تاکید می‌شود تا مطمئن شوند زندگی افراد با سلامت و تعادل مناسبی همراه است. تفاوت دیگری که ارزش بیان دارد این است که شرکت‌های ایرانی خیلی مواقع با الگوبرداری غلط از شرکت‌های بزرگ، فرهنگ سازمانی ناقصی را ایجاد می‌کنند. مثال واضح این موضوع، الگوبرداری از گوگل و ایجاد فضاهای بازی و استراحت و محیط‌های با رنگ‌بندی متفاوت است. این فقط ظاهر فرهنگ گوگل است. در واقع من فکر می‌کنم اول باید اصل و شالوده آن فرهنگ را پیاده‌سازی کنیم و بعد به سراغ این موضوعات ظاهری برویم تا بتوانیم نتیجه درستی بگیریم.

به مدت دو سال در رمیس و شرکت‌های زیرمجموعه‌اش فعالیت داشتم. در این دوره مدیر فروش و بازاریابی داروگ، مدیر توسعه کسب‌وکار ابرآمد و مدرس موسسه ارژنگ بودم. در نهایت ۸ ماه پیش به ونکوور کانادا مهاجرت کردم و در زمینه مرتبط با فناوری اطلاعات کار می‌کنم. اصلی‌ترین تفاوتی که در کار جدید با رمیس به چشم می‌آید، میزان همدلی و صمیمیتی است که در رمیس وجود داشت که البته بخش عمده‌ای از این تفاوت به دلیل وجود تنوع فرهنگ‌ها در کشورهای مهاجرپذیر است. تفاوت دیگری که می‌بینم، میزان اهمیت به سلامت و زندگی شخصی افراد است. این موضوع نه فقط در رمیس بلکه در تمام کسب‌وکارهای ایرانی بسیار کمتر از کشورهای پیشرفته وجود

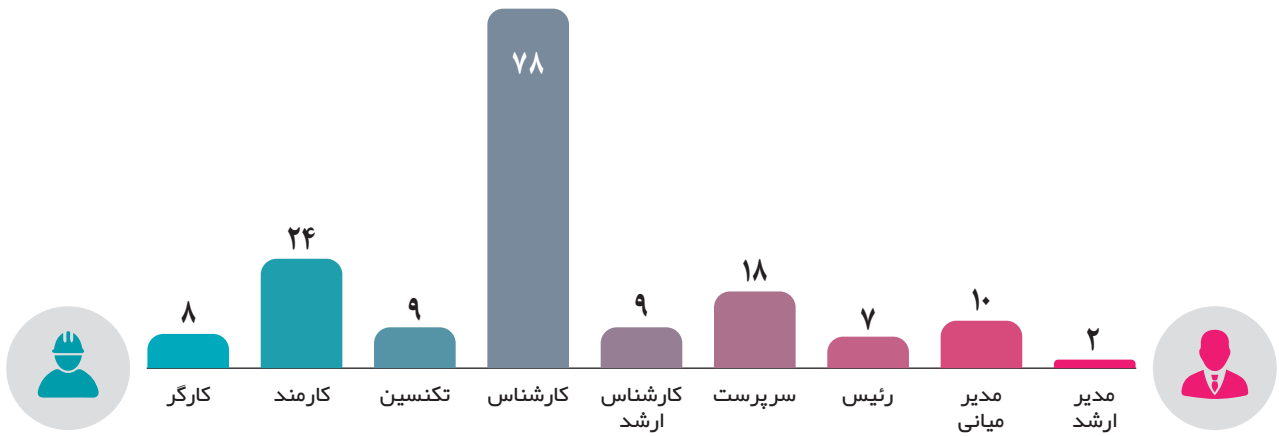
وقتی نام رمیس را می‌شنوم اول از همه یاد صمیمیت و در نتیجه یاد دوستان خیلی خوبم در رمیس می‌افتم. یاد تلاشی که همه افراد با جان و دل انجام می‌دادند و احساس نمی‌کردند برای سود یک نفر دیگر کار می‌کنند. همچنین یاد محیط شاد و مراسم و بازی‌های باحال رمیس هم می‌افتم.

سرمایه انسانی رمیس از نگاه آمار و ارقام

اطلاعات منابع انسانی شهریور ماه ۱۴۰۰



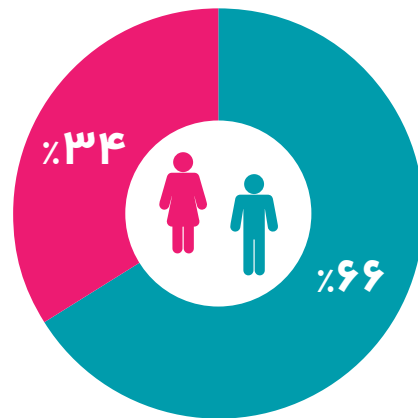
تعداد کارکنان بر اساس سطح سازمانی



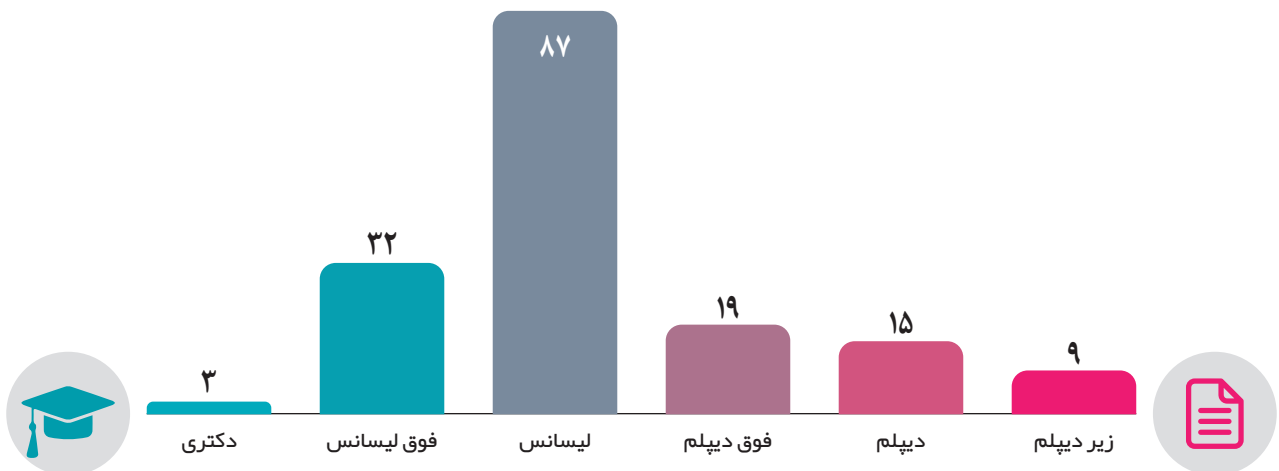
نسبت سنی کارکنان



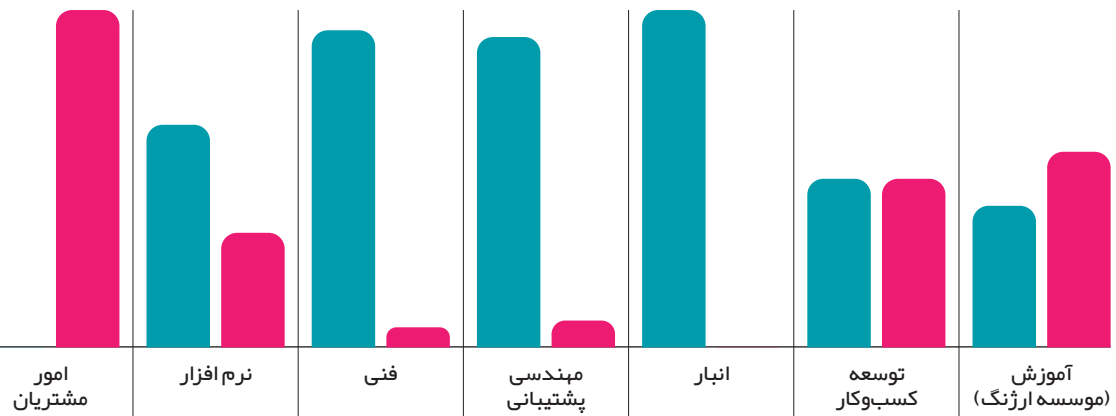
نسبت جنسیت کارکنان



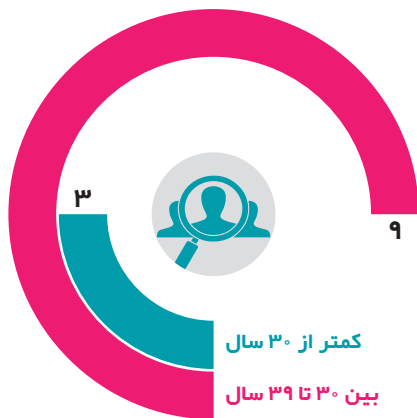
تعداد کارکنان به تفکیک مدرک تحصیلی



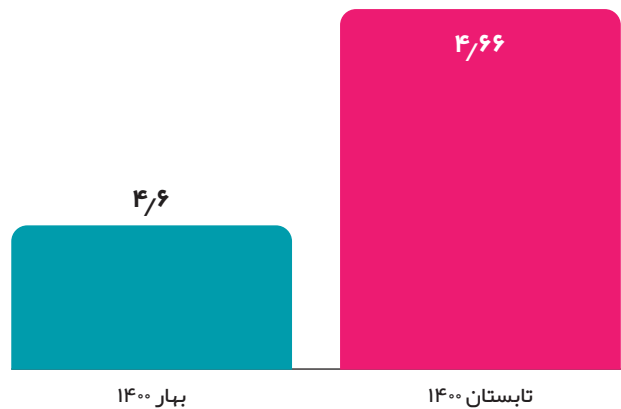
نسبت جنسیتی کارکنان به تفکیک واحدها



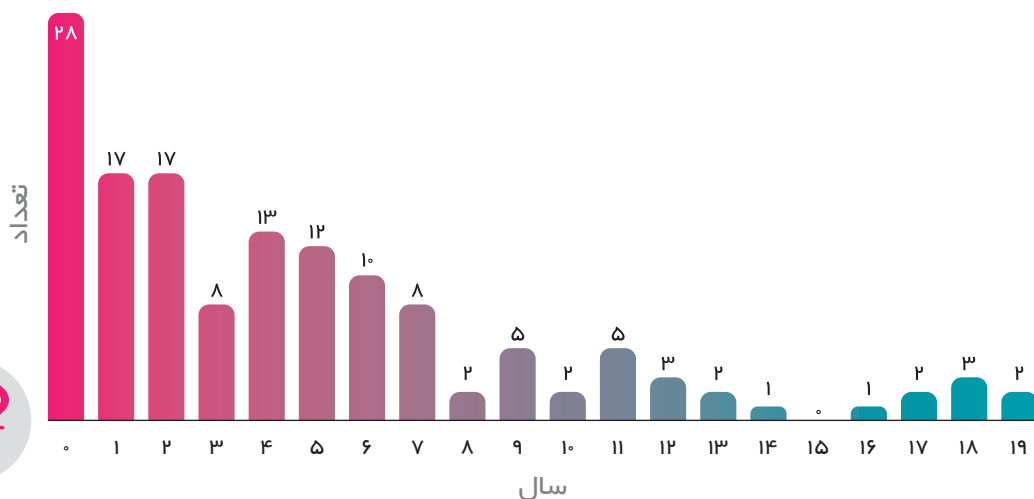
گزارش استخدام براساس بازه سنی / نفر

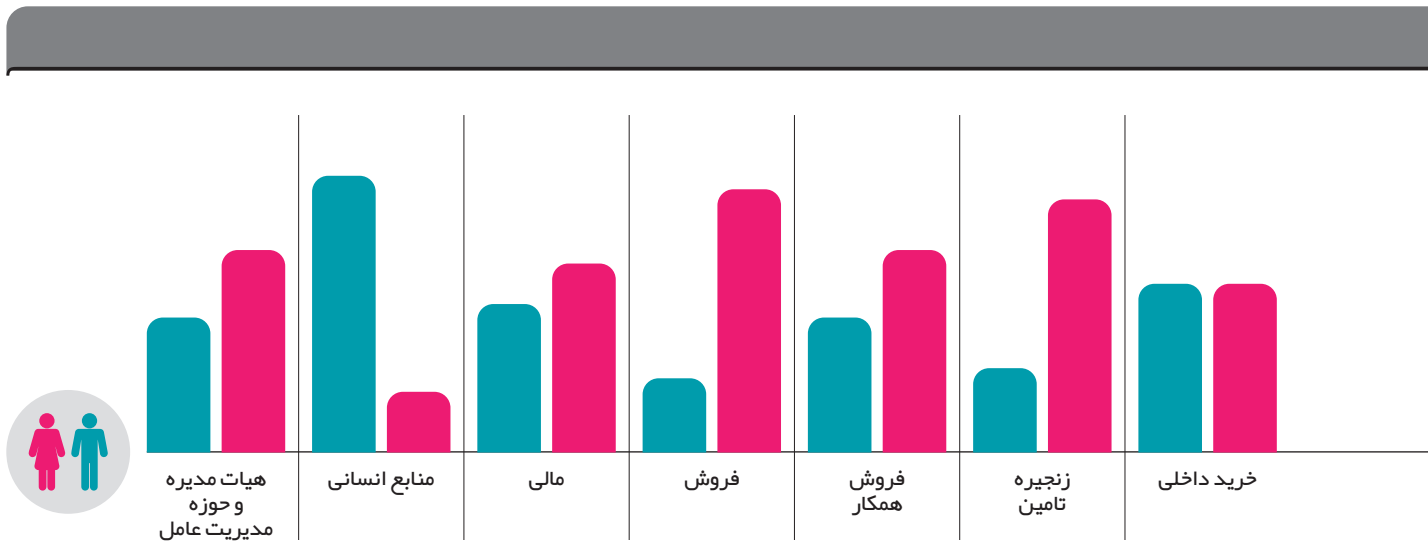


میانگین ماندگاری / سال

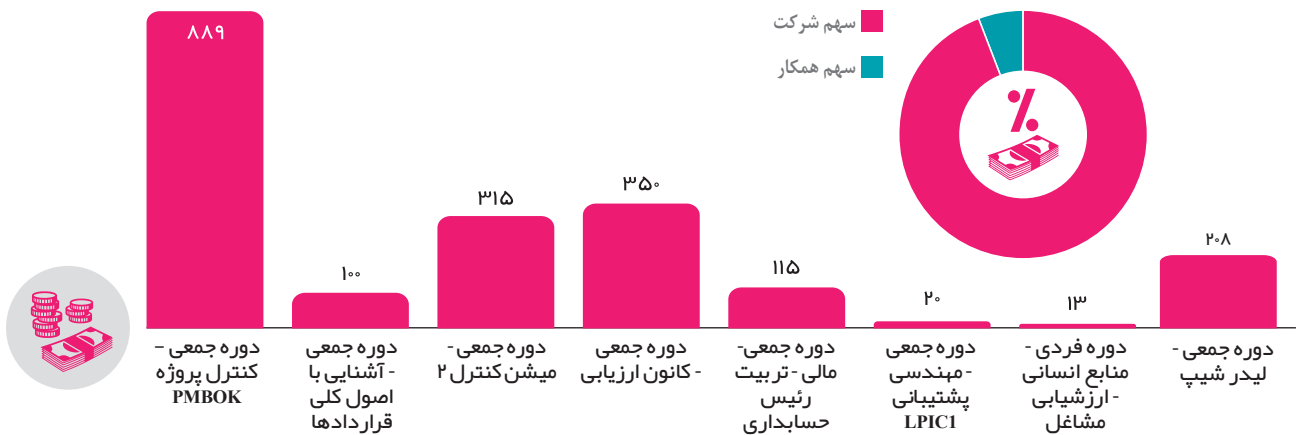


میزان ماندگاری کارکنان (KPI 62) / سال

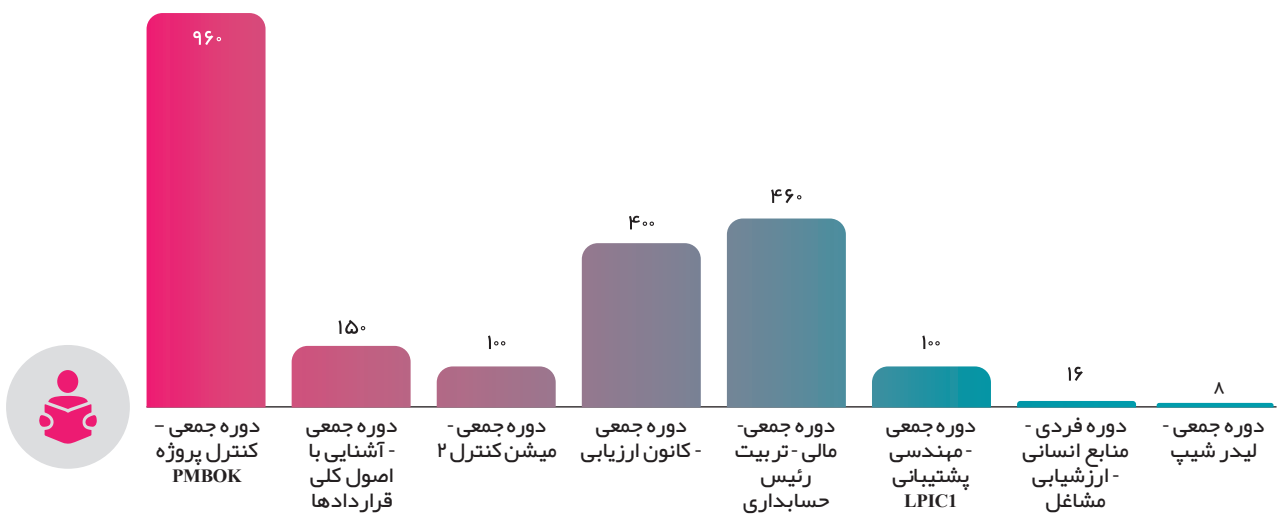




گزارش میزان هزینه‌های آموزشی به تفکیک دوره‌ها / میلیون ریال



گزارش دوره‌های آموزشی برگزار شده / نفر ساعت



گزارش جشن ۲۰ سالگی

آن روز از همان ابتدای صبح پیام‌های تبریک و اطلاع‌رسانی‌ها را در کانال واتس‌آپی همکاران رمیسی منتشر کردیم و هر لحظه شاهد بازخوردها و عکس‌عمل‌های دوستانمان بودیم. بعد از مدت‌ها یک خوشحالی شیرین و با هم بودن دلنشین را تجربه کردیم و اگر چه برخی از دوستانمان در سایت‌های مشتری بودند اما با به اشتراک‌گذاری حال خوبشان با ما، همه با هم در این همراهی و جشن سهیم شدیم.

همچنین فرصتی خیلی کوتاه پیدا کردیم که با احتیاط بیشتری برای چند لحظه در سالن انتظار دفتر مرکزی کنار هم بایستیم و با ذوق عکس بگیریم و به یاد بیاوریم که چه روزهایی با خیال آسوده و فراغ بال دور هم جمع می‌شدیم و از آن لحظات لذت می‌بردیم.

حالا ما با ورود به بیست سالگی‌مان با اطمینان بیشتر و با امید به روزهای روشن به فضای کاری بازگشته‌ایم تا یکبار دیگر دوشادوش هم برای رسیدن به اهدافمان تلاش کنیم، از لحظه لحظه زندگی‌مان لذت ببریم و شکرگزار روزهایی باشیم که به سلامت از آن عبور کردیم.

در این فکر بودیم امسال که نمی‌توانیم مانند سال‌های گذشته دور هم جمع شویم و تولد رمیس را جشن بگیریم، چطور می‌توانیم کار متفاوتی انجام بدهیم که هم از جنس ما رمیسی‌ها باشد و هم حال دل همکارانمان را خوب کند.

و از آنجایی که ۲۰ سالگی‌مان با بازگشت همکاران به شرکت پس از یک دوره طولانی دورکاری همزمان شد، بهتر دیدیم که آن روز را به یک روز پرنشاط تبدیل کنیم و این بازگشت را به فال نیک بگیریم؛ چرا که همه همکارانمان واکسینه شده بودند و فضای امن‌تری را فراهم کرده بودیم.

در روز موعود، هدایایی که آماده شده بود را پیش از ورود همکاران به شرکت، بر روی میزهای کاری آنها قرار دادیم تا یک صبح‌شنبه هیجان‌انگیز را رقم بزنیم. این هدایا هر کدام با هدفی خاص انتخاب شده بودند تا اثرگذاری خود را داشته باشند. از میان آنها، اهدای درخت به زمین با نام هر یک از همکاران رمیسی از ارزشمندترین کارهایی بود که در راستای پاسخ به مسئولیت اجتماعی انجام شد.





مسئولیت اجتماعی رمیس در جشن ۲۰ سالگی



کاشت ۲۰ درخت به نیابت از مشتریان رمیس و کاشت ۱۶۰ درخت در کشور به نام تک تک همکاران



کمک به آزادی زندانیان جرایم غیر عمد



پرداخت هزینه تحصیل و زندگی ۲۰ دانش آموز مدرسه صبح رویش (مدرسه کودکان کار)



هدایای ۲۰ بخاری به نیازمندان استان خراسان جنوبی



تهیه ۲۰ لپتاپ و ۲۰ تبلت برای دانش آموزان و دانشجویان مناطق محروم



کمک به خیریه خانه عماد و پرداخت هزینه درمان ۲۰ کودک در فرآیند پیوند مغز استخوان

دستاوردها

remis®
بر فراز دنیای داده ها

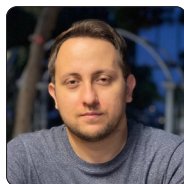


- ارتقا مداوم رتبه رمیس در رتبه‌بندی سالانه ۱۰۰ شرکت برتر
- دریافت ایزوهای متعدد به صورت دوره‌ای و ارتقا آنها

خانواده رمیس



آزاده دودانگه



آرش نیکخو



آرزو رخشانی



آرزو خواجهوند



آرتین آراکیل الله
بیکیان



آترین تاقبفر



اشکان شاملو



اشکان راستگار



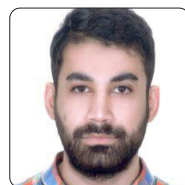
احمد قره چمنی



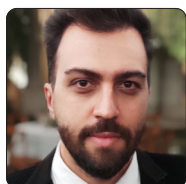
احسان پورمند



احسان عروه



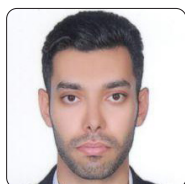
ابوالفضل زمانی



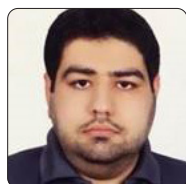
امیر حمزه



امیرحسین صادقیان



امیر جاهدپژوه



امید مهدی



الهام طبیبزاده



اشکان صداقت
خراسانی



بابک باقری



ایمان لحنی



اکبر اسکندری



امین آشوری



امیرعباس عناصری



امیر رضایی



حامد اصلانی



جواد نوروزی نسب



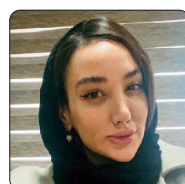
جواد اقبالی



بهرام علی اف



بهراد غیاث الدین



بنفشه بیات



حسین شاهینی



حسین ذوالفقاری



حسن یوسفی



حسن ثروتی



حسن ثابت قدم



حامد رضانیا



داود احمدی



خدایار دوستار



حمیده عنبری
خسروشاهی



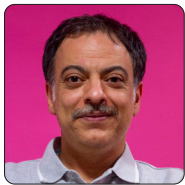
حمیدرضا اولادزاد



حمید شاهین بحری



حسینعلی قلی پور



رضا اقبالی



رشید حبیبی



رسول نوری



رسول مرادی



رامین وزیر



دلارا احمدزاده



زهره احمدی مهر



زهره محمدی



زهره محمدپور



زهره رضایی



روزبه صاحبکار



رضا نیکو بذل



سجاد دهقانی



ساناز شهرایی



سارا ولی زاده



ساحل زاهدی



زهره رفعتی



زهره حشمتی



سمیه تقدسی



سمیرا غیانوند



نیلوفر ربیعی



سعید شجاعی
شاه آباد



سحر گل دوز



سحر طحانی ساز



سیدمحرابالدین
بدری



سید بهرام ارفعی



سیاوش سعیدی



سیاوش احمدی



سپیده فلی پور



سپیدا خادمی



شبنم خسروی



شایان رستمی



سیمین کریمی



سیدمهدی قشمی



سیدمحمدرضا صفوی



سیدمحسن سعیدی



عاطفه بیانی



صالح پرهیزکاری



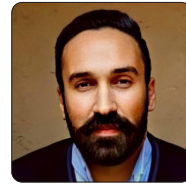
محسن قادری



شیمما محمدی



شیمما حسینی



شفیق شیرین فر



علی ذوالفقاری



علی بیگزاده



علی اصغر صادقی



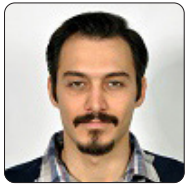
عزیز میرداده



عباس ناصری



عاطفه رجبی



علیرضا زاهدی نیا



علی گنجی



علی نوری



علی ملکزاده



علی معروفی



علی رحیم دباغ



فاطمه رضایی کیبوی



غلامرضا مرادی



علیرضا پویانراد



علیرضا هادی پور



علیرضا ناصح خرم



علیرضا علی محمد



مازیار نوربخش



قاسم شمس



فروغ منوچهری



فرزانه رحمانی‌مهر



فاطمه یزدانی



فاطمه محباقدم



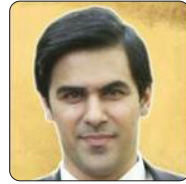
محسن نوروزی



محسن جلالی



محدثه میکانیکی



مجید پهلوان



مجید نیکرو



مجید ذاکری



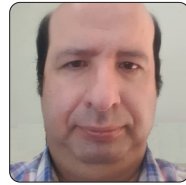
محمد رضا عباسی



محمد رضا سیفی



محمد رضا ذاکری



محمد حسن تیموری



محمد تقی شہسوی



محمد احمدوند



محمد مهدی خسروچردی



محمد مهدی باقری



محمد مقصود



محمد مرتضوی



محمد سرلک



محمد رضا عبدلی



محمود علی زاده لداری



محمد خسروی
آذر مهربانی



محمد ولیخانی



محمد هزاره سلطانی



محمد هادی عماری



محمد مهدی محبوبی



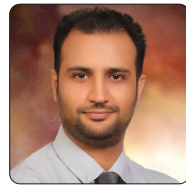
مسعود مباحثی



مسعود عالی فرد



مریم اعتمادی



مرتضی کوچکی



مرتضی فرگام
جمشیدی



محمود کاظمی



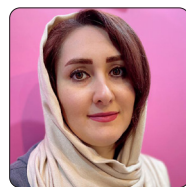
مهدی حیدری



مهدی جفاکش



مهدی اسماعیلی



معصومه داداشی



میسعود نصیبیان



میسعود مقیمی



مهسا جسوری



مهدی نعمتی



مهدی ملک



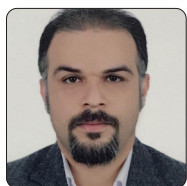
مهدی علیزاده‌نیا



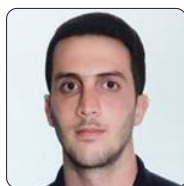
مهدی صادقی‌نسب



مهدی سعیدی



میلاد کرد مصطفی‌پور



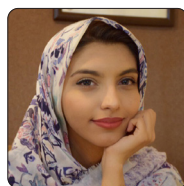
میلاد حسینی



میرو شیروانیان



میترا رجبی



مهسا شهبسواری



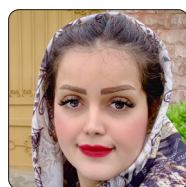
مهسا حسینی



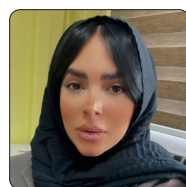
هومن زرغامی



هدیه رزازان



نینا دیصی



نیلوفر مرادی



پژمان نعمت‌الاهی



مینو ابراهیمی



پریسا کریمی



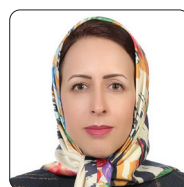
پریسا علویانی



پریسا بدری



پروانه عیسی‌پور



ویدا اسماعیل‌زادگان



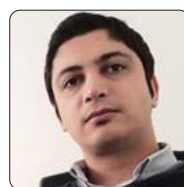
هومن فروانی



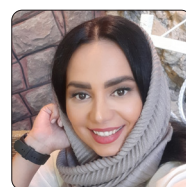
یاشار رجایی



یاسمن عسکری



کاوه وطن‌خواه



پگاه اصلانی



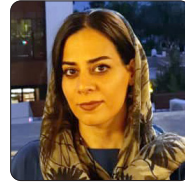
سروش ابراهیمی



سارا والی



تینا تائبی



الهام جامعی



آرش دهقان



فرزاد کافی



عباس ملک محمدی



شادی خرمشاهی



سیدعلی حامدی



سیدحامد بنی فاطمی



سپیده زاهدی



یگانه کفایی پور



پیمان هوشمندی راد



میلاد ابراهیم
نظر مرکیه



مژگان طالع ماسوله



محمد صمیمی



محمدرضا ناصح خرم



شهرام انصاری



سمیرا تیموری





remis®

برفرار دنیای داده‌ها

تهران، خیابان ولیعصر، خیابان مطهری
خیابان سرداران، شماره‌ی ۲۸
تلفن مرکز تماس و مشاوره: ۴۲۰۸ ۴۰۰۰
فکس: ۴۲۰۸ ۴۲۰۸

www.remisco.com
contact@remisco.com



مفتخریم که امروز، سابقه ۲۰ سال اعتماد شما را جشن می‌گیریم

- تخصصی‌ترین شرکت ارائه‌کننده راهکارهای بستر فن آوری اطلاعات (IT Infrastructure Solution Provider) در کشور
- کسب رتبه ۱۸۷ در میان ۵۰۰ شرکت برتر کشور در آخرین ارزیابی سالیانه IMI100
- ۲۰ سال ثبات مستمر بر اساس شاخص رشد درآمدی سالیانه
- کسب رضایت بیش از ۹۵ درصد مشتریان بر اساس استانداردهای سری 10k
- برترین تامین‌کننده تجهیزات زیرساخت فن آوری اطلاعات در کشور
- همکاری تمام وقت با بیش از ۲۰۰ متخصص مجرب فنی دارای گواهینامه‌های متعدد بین‌المللی و بهره‌جویی از بیش از ۱۰۰ مشاور ارشد فنی در ارائه، پیاده‌سازی و راهبری راهکارهای پیچیده فن آوری اطلاعات
- دستیابی به سطح کیفی بالا در زمینه خدمات پس از فروش