

توسعه شرکت یک کار تیمی است و حول یک نفر نمی چرخد

عکس العمل چابک و به موقع، تهدیدها را به فرصت تبدیل می کند

خانواده بزرگ رمیس یازده سالگی این شرکت را جشن گرفت

HP Intelligent Power Distribution Unit

عوامل مؤثر در موفقیت پروژه های VoIP

ریمیس

نشریه داخلی شرکت رمیس
بهار ۱۳۹۲، شماره ۱۰



REMISSCO

افزارپرداز **رمیس** سهامی خاص
Information Technology P.J.S. Co.



Hewlett Packard

- ✓ مشاوره و فروش سرورهای Proliant با تحویل فوری
- ✓ مشاوره و فروش انواع تجهیزات ذخیره سازی اطلاعات (EVA , SAN)
- ✓ ارائه راهکارهای آرشیو اطلاعات
- ✓ ارائه خدمات پس از فروش توسط کارشناسان رسمی HP
- ✓ گارانتی تعویض بی قید و شرط کلیه قطعات



- ✓ اصل بودن محصولات HP عرضه شده توسط شرکت رمیس
- ✓ تحت نظارت دقیق کارشناسان رسمی HP تضمین شده است.

CISCO

- ✓ مجری پروژه های ملی فناوری اطلاعات و ارتباطات
- ✓ کامل ترین تیم پشتیبانی فنی
- ✓ ارائه خدمات پس از فروش در مراکز استانها
- ✓ ارائه تجهیزات اصلی هولوگرام دار سیسکو
- ✓ تحویل در کوتاه ترین زمان ممکن
- ✓ گارانتی تعویض



نشانی: خیابان ولیعصر، خیابان مطهری، خیابان سربداران، شماره ۲۸
تلفن: ۸۸۹۲۵۸۰۸ فکس: ۸۸۹۳۶۰۶۸ www.remisco.com

فهرست

R E M I S	
توسعه شرکت یک کار تیمی است و حول یک نفر نمی چرخد	۲
عکس العمل چابک و به موقع، تهدیدها را به فرصت تبدیل می کند	۴
با استقرار نظام پیشنهادها از فکر و اندیشه همه کارکنان رمیس بهره می گیریم	۶
ویژگی های مؤثر فنی رمیس دلیل برنده شدن در مناقصات است	۸
خوشنامی رمیس بین مشتریان دلیل اصلی انتخاب شرکت است	۸
خانواده بزرگ رمیس بازده سالگی این شرکت را جشن گرفت	۹
آموزش دوره های مجازی به صورت زنده از برنامه های اصلی ما در آینده نزدیک است	۱۲
عوامل مؤثر در موفقیت پروژه های VoIP	۱۳
HP Intelligent Power Distribution Unit	۱۴
چیستان	۱۷
سودو کو	۱۷
شاهین های همیشه در پرواز باشیم	۱۷
فشار خون را جدی بگیرد!	۱۸
۱۵ اصل برای تغذیه مناسب در محیط کار	۲۰
صاحب امتیاز: شرکت افزار پرداز رمیس مدیرمسئول: امیرعباس تقی پور سردبیر: امیرعلی عکس: مانی لطفی زاده نشانی: تهران، خیابان مطهری، خیابان سریداران، پلاک ۲۸ تلفن: ۸۸۹۲۵۸۰۸ دورنگار: ۸۸۹۳۶۰۶۸ نشریه داخلی شرکت افزار پرداز رمیس از خوانندگان و علاقمندان دعوت می شود در صورت تمایل، مطالب خود را برای چاپ در نشریه به پست الکترونیک info@remisco.com ارسال کنند. تقدیر و تشکر: آقایان هادی خانی، رامین وزیری، هومن فروزان، علیرضا ساده صیقلان و بهرام علی اف برای مجله رمیس مقاله ارسال کردند که از ایشان سپاسگزاریم.	

سرمقاله

سال سخت گذشت؛ امید داریم به آغاز گشایش ها

یک سال دیگر هم گذشت، سالی که سرشار از شادی ها و موفقیت ها و البته در برهه هایی از زمان با طعم تلخی و ناکامی همراه بود. سال گذشته به اعتراف تمامی کسانی که دستی بر آتش فعالیت های اقتصادی دارند، سالی سخت برای تمامی فعالان این عرصه بود. تحریم های بین المللی که حلقه ها را برای ارتباط با شرکای خارجی و ورود و خروج کالاها و محصولات سخت تر می کرد، نوسانات شدید نرخ ارز و گران شدن دائمی آن که موجب گران شدن قریب به اتفاق کالاها و خدمات شد و تغییر قوانینی از جمله لزوم استخدام نیروهای پیمانکاری در دستگاه های دولتی که همه دست به دست هم دادند تا فضای کسب و کار در ایران به خصوص برای فعالان بخش خصوصی سخت و طاقت فرسا باشد.

با این همه باید اذعان کرد آنچه شرکت های موفق را در میان همتایان خود متمایز می کند، عبور از همین بزنگاه هاست. رمیس در سالی که گذشت به لطف تلاش مضاعف همکاران و با تغییراتی که در بدنه خود به منظور چابکی و چالاکی بیشتر ایجاد کرد، توانست با کمترین هزینه از این مقطع حساس عبور کند و امروز هم امید می رود که با توجه به تغییراتی که در سازمان شرکت ایجاد شده است، بتواند گام های بلندتر و چابک تری را برای ادامه راه بردارد.

رمیس در یازده سالی که از فعالیت آن می گذرد ثابت کرده است که می توان با اتکا بر نیروهای انسانی بر هر مشکلی فائق شد. این ادعا نیست، امری است که امروز و پس از عبور سربلند از دوره های سخت به نام سال ۱۳۹۱ به اثبات رسیده است. اما این پایان کار نیست. باید باور کنیم که هر سال را مانند سال گذشته ببینیم و از این رو همواره با بیشترین تلاش و انرژی، در راه تحقق اهدافی که برای خود ترسیم کرده ایم، بکوشیم. این موضوع به خصوص در روزهای پیش رویمان که برندسازی و مطرح کردن برند خوش نام رمیس در سرلوحه کارهایمان قرار دارد، بیش از گذشته از اهمیت برخوردار است. امید است تمامی دوستان و همکاران در سال پیش رو، تمام تلاش خود را برای مطرح کردن هر چه بیشتر برند رمیس به کار گیرند.

در پایان سالی سرشار از موفقیت و شادکامی را برای تمامی همکاران و دوستان خود در کنار خانواده های عزیزشان خواستاریم و امید داریم در سال جاری، چه در شرکت و چه در زندگی شخصی تمامی همکاران، موفقیت ها و کامیابی ها جاری و ساری باشند.

◀ شما از مؤسسان شرکت رمیس بودید و تا همین چند وقت گذشته هم به عنوان مدیرعامل فعالیت می کردید. در این مدت رمیس از یک شرکتی کوچک به شرکتی با فعالیت های گسترده تبدیل شده است. عامل اصلی موفقیت رمیس را چه چیزی می دانید؟

موفقیت تنها به یک عامل بستگی ندارد و عوامل بسیار زیادی دخیل می شوند تا یک مجموعه به موفقیت برسد. هرچند برای شکست گاهی یک عامل کافیسست و یک تصمیم اشتباه شرکت را تا حد ورشکستگی پیش می برد ولی برای موفقیت تلاش و اقدامات زیادی باید صورت گیرد. با این وجود اگر بخواهم یک عامل خیلی مهم را مطرح کنم، باید به این نکته اشاره کنم که همدلی و اعتماد بین رؤسای شرکت باعث شد مشکلات یکی پس از دیگری از سر راه برداشته شده و مسیر رشد شرکت هموار شود. در شرکت خوشبختانه مدیران و همکاران خوش فکری کار می کنند که کمک بسیاری به پیش برد اهداف و تدوین استراتژی شرکت می کنند. از دیگر دلایل مهم موفقیت رمیس این است که شرکت به شدت به تعهدات خود پایبند است. این پایبندی شامل حال تمامی ذی نفعان شرکت اعم از کارکنان، مشتریان، تأمین کنندگان، پیمانکاران و سایر ذی نفعان می شود. این امر در توسعه پایدار شرکت بسیار مؤثر بوده است. همچنین باید توجه داشت که رشد یک اتفاق لحظه ای و ناگهانی نیست بلکه یک فرایند آهسته و مستمر است که به مرور زمان شکل می گیرد و بدون برخورداری از کارکنان کوشا، مدیران لایق و نیز پیمانکاران و مشتریان وفادار حاصل نمی شود. یکی دیگر از عوامل رشد شرکت، استفاده از ابزارهای تخصصی و به روز دنیا برای سرعت بخشیدن به کارها بوده است. طی این سال ها سعی کردیم دانش روز دنیا را به رمیس منتقل کرده و فرایندهای شرکت را به فناوری های روز مجهز کنیم. کارکنان رمیس به طور مرتب در حال آموزش و گذراندن دوره های مختلفی در داخل و خارج از کشور هستند و این دانش و اطلاعات را به لایه های دیگر اعم از سایر کارکنان و حتی مشتریان منتقل می کنند.

◀ به عوامل رشد رمیس اشاره کردید. حال سؤال این است که رسیدن به این جایگاه را در همان بدو شروع متصور بودید؟

از همان ابتدای تأسیس شرکت بنا را بر توسعه گذاشته بودیم و تصور ما این بود که شرکتی تأسیس کنیم که یکی از بازیگران اصلی در عرصه فناوری اطلاعات کشور باشد ولی این که بگوییم وضعیت فعلی شرکت را کاملاً از ۱۱ سال پیش می دیدم، نه؛ چنین چیزی درست نیست چرا که دورنمای شرکت برای ۱۱ سال آتی در حد یک چشم انداز مه آلود تصور

بهراد غیاث الدین از روز اول تأسیس شرکت رمیس به عنوان مدیرعامل این شرکت انتخاب شد و بیش از یک دهه عهده دار این مسؤولیت سنگین بود. لزوم جابک تر شدن شرکت، تقسیم وظایف و نیز تعدد وظایف محوله به وی باعث شد تا نهایتاً پس از ده سال، مدیرعاملی شرکت رمیس تغییر کند. او اینک به عنوان رئیس اجرایی هیئت مدیره رمیس فعالیت می کند. دلایل این تغییر مدیریتی و نگاهی اجمالی به یک دهه فعالیت رمیس انگیزه های شدت تا با وی به گفت و گو بنشینیم.

رئیس اجرایی هیئت مدیره رمیس از دلایل تغییر در تیم مدیریتی شرکت می گوید:

توسعه شرکت یک کار تیمی است و حول یک نفر نمی چرخد



شرکت‌های زیادی هستند که بر پایه یک فرد رشد می‌کنند و بسیار هم موفق هستند. ولی از یک سو امکان رشد وسیع را نخواهند داشت و از سوی دیگر وابستگی شدیدی به یک فرد خواهند داشت که بقای آنها را برای درآمدت دچار مخاطره می‌کند. برای ایجاد توسعه پایدار باید به صورت تیمی کار کرد تا هم بتوان چابک‌تر عمل کرده و هم ریسک وابستگی سیستم به یک فرد را کاهش داد.

از ابتدای تأسیس رمیس من نقش‌های زیادی در شرکت داشتم. تا چند سال گذشته ضمن اینکه مدیرعامل و عضو هیئت مدیره بودم، به طور همزمان مدیر خرید خارجی، مدیر مالی، مدیر مارکتینگ و مدیر واحد تریدینگ شرکت هم بودم. بنابراین بار کاری خیلی زیادی را با خودم حمل می‌کردم که برای حجم فعالیت شرکت تا آن مقطع قابل تحمل بود. با رشد سریع شرکت طی سال‌های ۸۷ و ۸۸ و مهم‌تر از آن چشم‌انداز توسعه برای سال‌های پیش رو، واضح بود من نمی‌توانم همه این مسؤولیت‌ها را در آینده‌ای نزدیک انجام دهم. لذا ادامه روند فوق سبب می‌شد تا من از موتور محرک شرکت به نقطه‌ای برای کند شدن فعالیت‌های شرکت تبدیل شوم. در نتیجه با تأیید هیئت مدیره تصمیم گرفتم تا به تدریج مدیریت‌های گوناگون را به اشخاص دیگری منتقل کنم تا بتوانم کماکان نقش مؤثری در فعالیت‌های شرکت داشته باشم.

از این رو طی سه سال اخیر ابتدا مدیر مالی جذب شد و حدود یک سال و نیم بعد مدیر خرید خارجی به جمع ما اضافه شد و خوشبختانه توانستم تا کنون بخش زیادی از فعالیت‌های این دو حوزه را به مدیران جدید منتقل کنم. همچنین از ابتدای سال ۹۱ مدیرعاملی شرکت به آقای نوربخش که طی شش سال گذشته قائم مقام مدیرعامل بودند منتقل شد و فکر می‌کنم در یک فرآیند دو ساله همه وظایف مدیرعامل به طور کامل به ایشان منتقل شود. در نهایت در اواخر نیمه اول سال ۹۱ مدیر مارکتینگ فعالیت خود را در شرکت آغاز کرد و بخش قابل توجهی از وظایف مارکتینگ به ایشان منتقل شد. با تغییرات صورت گرفته در حال حاضر من دو سمت در رمیس دارم: یکی ریاست اجرایی هیئت مدیره و دیگری مدیریت واحد تریدینگ. امیدوارم در سال ۹۲ بتوانم وقت بیشتری را برای کمک کردن به مدیران شرکت و نیز تدوین استراتژی‌های مؤثر برای رمیس صرف کنم.

آیا صحبت پایانی دارید؟

در پایان از همه همکارانم برای تلاش زیادی که طی سال‌های اخیر انجام دادند تشکر می‌کنم و سالی پر بار را همراه با سلامتی برای همه همکارانم آرزو دارم.

دیدگاه ما در شرکت در یک سال گذشته با توجه به تغییرات شدیدی که در قیمت ارز رخ داد، این بود که میزان فروش ریالی شرکت را افزایش بدهیم و با راهکارهایی مانند تأمین سریع‌تر ارز مورد نیاز و نیز خریدن پیش از موعد تجهیزات برای پروژه‌هایی که فکر می‌کردیم در آنها برنده می‌شویم، اثرات مخرب تغییرات نرخ ارز را کاهش بدهیم. با اقدامات صورت گرفته تقریباً توانستیم در سال مالی گذشته به جز یک پروژه، بقیه پروژه‌ها را به موقع یا حتی زودتر از موعد تحویل بدهیم.

دستاوردهای سال مالی گذشته شما - سال ۲۰۱۲ - به نظر تان چه چیزهایی بود؟

از نگاه من بزرگ‌ترین دستاورد رمیس این بود که توانست سیاست‌های خود را خیلی سریع تغییر دهد تا آمادگی کار در شرایط بحران را داشته باشد. استراتژی رمیس در سال گذشته به گونه‌ای تغییر کرد که شرکت توانست در شرایط پر تلاطم بازار به سادگی در مناقصات شرکت کرده و یک روز هم فروش شرکت متوقف نشود. حتی در بعضی روزها که هیچ شرکتی حاضر به فروش اجناس خود نبود یا اینکه کالا در بازار به صورت دلاری به فروش می‌رسید، رمیس به فروش خود به صورت ریالی ادامه می‌داد و همین امر هم باعث افزایش اعتماد مشتریان شد. به هر حال حفظ روند فروش و حتی افزایش آن در سال ۲۰۱۲ از نظر من بزرگ‌ترین دستاورد رمیس در سال گذشته بود.

چشم‌انداز رمیس در سال جاری از نگاه شما به عنوان رئیس هیئت مدیره شرکت چگونه است؟

درصدیدم امسال سهم بازار خود را تا ۲۰ درصد بهبود بخشیم. برای تحقق این موضوع تغییراتی در فرمول توسعه خود به وجود خواهیم آورد؛ به صورت واضح‌تر بخشی از توسعه شرکت در قالب تأسیس یا مشارکت در دیگر شرکت‌ها صورت خواهد گرفت. احتمالاً طی دو سال آینده، پنج زیرمجموعه در شرکت رمیس وجود خواهند داشت که بخش زیادی از توسعه از طریق این شرکت‌ها انجام خواهد شد. البته به هیچ عنوان رمیس کوچک نخواهد شد و توسعه خواهد داشت ولی با کمک این زیرمجموعه‌ها سهم بازار بیشتری خواهیم داشت. سیستم‌های CRM و ERP به شدت در شرکت توسعه خواهند یافت و سیستم نظام مشارکت پیاده‌سازی خواهد شد. همچنین برند رمیس مورد بازنگری کامل قرار خواهد گرفت و دو استاندارد ISO برای شرکت اخذ خواهد شد. تصور می‌کنم هم‌اکنون رمیس یک شرکت خوش‌نام و معتبر در بازار IT به شمار می‌آید ولی تا یکی دو سال آینده فاصله رمیس از رقبا به شدت بیشتر خواهد شد و مشتریان با تصویر جدیدی از رمیس روبه‌رو می‌شوند.

دلیل تغییر مدیریتی در رمیس بعد از ۱۰ سال چه بود؟

می‌شود که هرچقدر نزدیک‌تر شویم، وضوح آن بیشتر خواهد شد و حتی چشم‌اندازها تغییر خواهند کرد. دیدگاه‌ها و انتظارات یک سازمان زنده به مرور زمان تغییر می‌کند و رمیس هم به مرور زمان با اضافه شدن نیروهای خوش‌فکر توانست مسیر خود را به درستی تغییر داده و در جهت صحیحی توسعه پیدا کند.

حسن اصلی رمیس را در چه می‌بینید؟

حسن رمیس در این است که شرکتی چابک بوده و همین چابکی کمک می‌کند تا بتوانیم در شرایط محیطی متلاطم، خودمان را به سرعت با شرایط تطبیق بدهیم. این امر باعث شد طی سال‌های اخیر با وجود وضعیت اقتصادی پرچالش کشور، به سرعت ساختار شرکت را تغییر دهیم و بتوانیم از رقبای خود سبقت بگیریم.

آیا از ابتدای تأسیس هدفی وجود داشته که اکنون به آن نرسیده باشید؟

بینید ما در رمیس هدف بلندمدت ۱۰ ساله تعریف نمی‌کنیم که حالا بگوییم به آن رسیدیم یا نرسیدیم. اهداف شرکت حداکثر سه ساله هستند. ما برای یک سال آینده اهدافی دقیق با جزئیات کامل تعریف کرده، برای دو و سه سال آتی اهدافی کلی مشخص می‌کنیم و برای سال‌های دورتر صرفاً یک چشم‌انداز وجود دارد. در خصوص اهداف تعریف شده طی سالیان اخیر می‌توان ادعا کرد که عمده آنها محقق شده و البته موارد اندکی هم وجود داشته که به اهداف تعیین شده نرسیده‌ایم.

شرایط محیطی مانند نوسانات نرخ ارز، تغییر قوانین صادرات و واردات، تعرفه‌های گمرکی و خیلی موارد دیگر در چند سال اخیر باعث ایجاد مشکلاتی برای برخی شرکت‌های همکار رمیس شده است. چقدر این شرایط بر رمیس تأثیر گذاشته و شما برای مقابله با این موارد چه راهکارهایی داشتید؟

نقش ارز را در شرکت‌هایی مانند رمیس به هیچ عنوان نمی‌توان انکار کرد ولی دیدگاه ما این است که می‌توان با یک سری پیش‌بینی‌ها، جلوی اثرات مخرب تغییرات نرخ ارز را به گونه‌ای گرفت که باعث ایجاد چالش‌های جدی برای شرکت نشود؛ یعنی در رمیس تلاش شده است تا اثرات منفی و ضربه‌ها کاهش یابد. ما حتی در سال ۱۳۹۰ مجبور شدیم برای اولین بار در طول فعالیت شرکت، یک تعدیل سه درصدی در نیروها داشته باشیم که یکی از سیاست‌های هیئت مدیره شرکت برای پیشگیری از ورود به بحران بود. البته سیاست تعدیل مختصر، صرفاً یک راهکار فرعی بود و تاکتیک اصلی ما برای مواجه شدن با شرایط بحران، توسعه منطقی فروش شرکت بود که این برخلاف رویه اکثر شرکت‌های دیگر در چنین شرایطی است. بسیاری از شرکت‌ها تعدیل‌های بسیار بزرگی داشتند و مجبور شدند نیروهای زیادی را اخراج کنند.

◀ هدف از تأسیس واحد مارکتینگ در رمیس چه بود و این موضوع چه زمانی محقق شد؟

در واقع قدمت واحد مارکتینگ به زمان تأسیس شرکت رمیس برمی گردد. وقتی شرکت تأسیس شد، واحد بازاریابی هم متولد شد. اتفاقی که افتاد به این ترتیب بود که شرکت در ابتدای تأسیس واحدی با عنوان فروش و بازاریابی داشت که کار فروش و مارکتینگ به صورت توأمان در همین واحد انجام می شد. این شرایط ادامه داشت تا این که در سال ۸۵ بنا به نیاز بازار و در جهت توسعه فعالیتها واحد فروش، مستقل و مسئولیت بازاریابی نیز به واحد تازه تأسیس مارکتینگ واگذار شد. عمده فعالیت‌های مارکتینگ در سال ۸۵ و سال‌های بعد برمی گشت به مسایل روابط عمومی و تبلیغات در مورد شرکت، محصولات و خدمات. البته فعالیت‌های دیگر هم شکل می گرفت ولی عمده کارهای بخش مارکتینگ، بحث روابط عمومی و تبلیغات بود.

در سال ۹۱ با توجه به روند رو به رشد شرکت و این واقعیت که همزمان با رشد کمی رمیس، می‌بایست اقدامات کیفی هم برای توسعه شرکت در نظر گرفته شود، تصمیم گرفته شد یک‌سری زیرساخت‌های توسعه‌ای اضافه شود. یکی از اقداماتی که در همین راستا صورت گرفت، تقویت واحد مارکتینگ بود. با این رویکرد جدید، علاوه بر مسایلی چون روابط عمومی و تبلیغات، پروژه‌ها و اهداف جدیدی نیز برای این واحد تعریف شد.

هدف کلی واحد مارکتینگ، افزایش سهم شرکت در بازار از طریق جذب مشتری جدید است. همچنین افزایش سهم مشتریان در رویکرد مدرن مارکتینگ بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در این هدف‌گذاری و به عنوان گام دوم سعی می‌کنیم مشتریانی را که پیش از این با آنها کار می‌کردیم برای پروژه‌های بعدی هم جذب کنیم. هدف بعدی ما ماندگار کردن مشتریان است که در امتداد هدف قبلی است، ولی این موضوع عمیق‌تر و طولانی‌مدت‌تر است. راه رسیدن به این هدف نیز این است که اعتماد مشتریان و مخاطبان امروز رمیس، به حدی جلب شود تا ماندگار شوند. این هم به استراتژی‌های ما در خصوص کیفیت، قیمت، خدمات، رفتار و... برمی‌گردد.

این سه هدف، اهداف اصلی و کلی ما در تشکیل واحد مارکتینگ با ساختار جدید بود. برای آنکه این واحد در حد اعلائی خود به منصفه ظهور برسد چندین سرفصل برای خود تعریف کردیم که یکی از آنها بحث برندسازی یا برندینگ رمیس بود.

با توجه به این که هر چه زمان می‌گذرد، رقابت بین شرکت‌ها فشرده‌تر و سخت‌تر شده و فرصت تصمیم‌گیری مشتریان برای انتخاب کالا و خدمات خوب کمتر می‌شود، نقش برندینگ پر رنگ‌تر می‌گردد. مطرح کردن برند باعث می‌شود که مشتری در زمان کم و در اسرع وقت، شرکت مورد نظر خود را برای

ایرج شفیع، مدیر مارکتینگ شرکت رمیس:

عکس العمل چابک و به موقع، تهدیدها را به فرصت تبدیل می‌کند

در سالی که گذشت، شرکت رمیس همگام با تحولات بازار و برای حفظ سهم خود از بازار و فتح بازارهای جدید، تغییر و تحولات گسترده‌ای در درون شرکت اعمال کرد که از جمله آنها تأسیس واحد مستقل مارکتینگ بود. با ایرج شفیع، مدیر مارکتینگ شرکت رمیس در خصوص دلایل استقلال این واحد و اهداف و چشم‌اندازهای پیش روی این بخش به گفت‌وگو نشستیم.



دریافت خدمات بهتر انتخاب کند.

فعالیت‌ها و کارهایی که ما در زمینه برندینگ انجام دادیم از زمستان سال ۹۰ و با تهیه گزارشی از وضعیت برندینگ شرکت و چگونگی شناخت مشتریان از رمیس شروع شد که این گزارش بر این پایه بنا شده بود که مشتریان، برند رمیس را چگونه می‌بینند.

مرحله دوم در واقع تحلیل موقعیت برند شرکت بود. به این ترتیب که بعد از تهیه گزارش از وضعیت برندینگ، تحلیل کردیم که برند رمیس چه نقاط قوت و ضعفی دارد. با این گام، برنامه‌ریزی‌ها برای از بین بردن نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت آغاز شد. این امر در حال حاضر هم در جریان است و جلسات زیادی در داخل شرکت در این رابطه برگزار می‌شود. همچنین ما جلساتی هم با مشتریان داشته و داریم تا برند رمیس را هم در داخل شرکت و هم برای مشتریان، تقویت کنیم. یکی دیگر از اهداف ما، تقویت برند شرکت در بین کارکنان خود شرکت بود؛ چون مخاطب یک برند تنها مشتریان نیستند بلکه باید برند برای کارکنان هم مهم باشد تا بتوانند با شرکت ارتباط خوبی برقرار کنند، خود را به شرکت وفادار دیده، انعطاف‌پذیر باشند و از محیطی که در آن کار می‌کنند لذت ببرند.

سومین کاری که انجام دادیم، تهیه راهنمای هویت برند است که یکی دیگر از مراحل برندینگ را تشکیل می‌دهد. البته باید در نظر داشت که در بحث برندینگ دو حالت وجود دارد؛ یکی برندینگ برای شرکت‌هایی که تازه می‌خواهند برندسازی کنند و دوم برای شرکت‌هایی که برند دارند ولی یا برند آنها در بین مخاطبان خوب جا نیافتاده است و یا مسائل منفی وجود داشته که آن برند رشد نداشته است که باید در این مورد ذهنیت منفی از بین رفته و برند تقویت شود.

برند رمیس از قبل وجود داشت و خوشبختانه دیدگاه مثبتی نیز در بین مشتریان ایجاد شده ولی باید برند تقویت شده و بیشتر در بین مشتریان و سازمان‌های هدف جا می‌افتاد.

از دیگر فعالیت‌های جدید ما در این واحد، سنجش رضایت مشتریان است. در واقع سیستمی ایجاد شده است که به طور کاملاً علمی از مشتریان در مورد نحوه فعالیت شرکت نظرسنجی می‌کند و براساس نظریات استخراج شده، نرم‌افزاری را به خدمت گرفته‌ایم که آمار به دست آمده را تحلیل می‌کند. ما از این طریق صدای مشتری را شنیده و به ارتقای شرکت کمک می‌کنیم.

البته بحث صدای مشتری در همه دنیا مطرح است و گفته می‌شود که در ۷۰ درصد موارد صدای مشتری شنیده می‌شود ولی در ۳۰ درصد از موارد به آن اهمیت می‌دهند. ما می‌خواهیم در شرکت رمیس به طور جدی به صدای مشتریان اهمیت دهیم.

از فعالیت‌های دیگر در واحد مارکتینگ ارتقاء و به‌روزرسانی وب سایت شرکت، توسعه سیستم CRM، انتشار به موقع نشریه داخلی و طراحی و برگزاری

کمپین‌های تبلیغاتی است.

در اکثر شرکت‌ها، مارکتینگ واحد نظارتی شرکت هم محسوب می‌شود. آیا در رمیس هم وضع به این منوال است؟

ما نمی‌خواهیم نقش نظارتی در شرکت داشته باشیم بلکه می‌خواهیم واحدی یاری‌دهنده به واحدهای عملیاتی شرکت باشیم تا به اهداف مارکتینگ که به کمک واحدهای عملیاتی محقق می‌شود، دست پیدا کنیم. البته طبیعی است که در این مسیر از میزان رضایت مشتری باخبر می‌شویم و از عملکرد واحدها گزارش خواهیم گرفت ولی به این معنا نیست که نظارتی باشد و بدون اطلاع مدیران واحدها، با مشتریان ارتباط برقرار کنیم.

در بسیاری از جلساتی که با مشتریان برگزار می‌شود، مدیران و سرپرستان واحدهای فروش هم حضور می‌یابند چون همه این کارها در جهت کمک است. می‌خواهیم شاخصی از میزان رضایت مشتریان به دست بیاوریم؛ اینکه مثلاً در سال ۹۲ میزان این رضایت چقدر بوده و چند درصد با سال پیش تفاوت داشته است. در نهایت این گزارش‌ها به هیئت مدیره ارایه می‌شود و هر تصمیمی که گرفته شود با نظر هیئت مدیره است.

در سالی که گذشت، واحد مارکتینگ رمیس چه میزان در بحث برگزاری سمینارها و همایش‌ها فعال بود؟

ما در بحث کمپین‌های تبلیغاتی و برگزاری نمایشگاه و سمینارها فعالیت زیادی داشتیم. در این کمپین‌ها، تبلیغات، نشریه، وب‌سایت، جذب چهره به چهره مشتری و برگزاری سمینار مطرح بود. البته در ماه‌های اخیر برگزاری و شرکت در سمینارها را در دستور کار نداشتیم ولی واحد آموزش ما که به عنوان مرکز آموزش عالی ارتزنگ فعال شده است، در نمایشگاه الکامپ امسال حضور بسیار موفقی داشت.

اگر بخواهید اهداف خود را به صورت جزئی‌تر بیان کنید، کدام اهداف در اولویت شماست؟

توسعه استفاده از سیستم CRM در شرکت از فعالیت‌هایی است که واحد مارکتینگ به آن توجه دارد. این سیستم قبلاً هم وجود داشت ولی می‌خواهیم ورژن‌های جدید و دیدگاه‌های جدید این سیستم را در شرکت نهادینه کنیم.

یکی دیگر از کارهای ما بحث ارتباط تنگاتنگ واحدهای فروش با مشتریان است که جزو برنامه‌های ما قرار گرفته است. این مهم با کمک واحدهای فروش و سرپرستان آن انجام خواهد شد که در جهت اهداف ماندگارسازی و حفظ مشتری است. یک سری فعالیت‌های موردی هم هست؛ مثل برگزاری سمینارها و همایش‌ها، تهیه بروشورها و پروفایل شرکت و تهیه هدایای نوروزی.

یکی دیگر از کارهایی که انجام می‌دهیم، رسیدگی به شکایات مشتریان است که این کار جدا از سنجش

میزان رضایت مشتریان صورت می‌گیرد. ممکن است مواردی وجود داشته باشد که قبل از این که ما سراغ مشتری برویم، مشتری خودش از ما اعلام نارضایتی کند. واحد مارکتینگ این موارد را بررسی می‌کند و با کمک واحد عملیاتی مربوطه، آن شکایت پیگیری می‌شود و تا زمانی که به حالت عادی و میزان رضایت مدنظر ما نرسیده باشد، این پیگیری ادامه خواهد داشت. در این موارد در ابتدا جلسه‌ای بین واحد مارکتینگ و واحد عملیاتی مربوطه برگزار شده و به آن واحد اطلاع‌رسانی می‌شود. بعد از شنیدن حرف‌های واحد مربوطه نتیجه‌گیری می‌کنیم که اشتباه از ما بوده یا سوءتفاهم پیش آمده که برحسب آن، اقدام لازم از سوی واحد مربوطه انجام می‌شود و درصد رفع نارضایتی برمی‌آید.

بعد از به وجود آمدن واحد مستقل مارکتینگ، بازخوردهای داخل و خارج از شرکت چه بوده است؟

در خارج از شرکت مشکلی وجود نداشت و برعکس خیلی هم استقبال داشتیم. در هر تماس با مشتری توضیح می‌دادیم که در حال انجام چه کاری هستیم و خیلی از مشتریان ابراز رضایت کردند و در فرم‌های نظرسنجی نیز این ابراز رضایت مشهود بود. اوایل کار شاید می‌گفتند که ما از این فرم‌ها زیاد دیده‌ایم ولی در مراحل بعدی که مشکلی به وجود می‌آمد و ما به سرعت درصد رفع مشکل برمی‌آمدیم، یک نوع اعتمادسازی به وجود آورد.

در داخل شرکت هم با وجودی که مشغله واحدها زیاد است و ممکن است درخواست‌های ما از آنها باعث بروز مشکلاتی شود ولی با همکاری خوب و مناسب آنها توانستیم کار را پیش ببریم.

به عبارتی می‌توان گفت واحد مارکتینگ شرکت، یک واحد جدا از واحدهای عملیاتی و ستادی نیست. هیچ فعالیتی در ارتباط با مشتریان شرکت، بدون اطلاع واحدها نبوده و همه با همکاری متقابل جلو رفته است. در انتها باید بگویم چه در داخل و چه در خارج از شرکت، استقبال خوبی از مارکتینگ شده است.

چشم‌انداز شما از فعالیت این واحد در سال ۱۳۹۲ چگونه است؟

برای سال ۹۲ اهداف و برنامه‌های کلانی در این واحد تدوین شده است و در آینده جزئیات آن هم نهایی خواهد شد. برنامه‌هایی هم داریم تا در مقابل تغییرات محیطی و تهدیدها بتوانیم عکس‌العمل چابک و به موقع داشته باشیم و به عبارتی تهدیدها را به فرصت تبدیل کنیم.

و کلام پایانی؟

واحد مارکتینگ واحدی است که اگر عملکرد مثبتی داشته باشد باعث رشد روزافزون شرکت شده و اگر عملکرد بدی داشته باشد باعث افت شدید برند شرکت خواهد شد.

محسوب می‌شود. هر مدیر که مسائل کشف شده بیشتری داشته باشد از شهرت بهتری برخوردار می‌شود و هر کارمندی که مسائل جدیدی کشف کند، معززتر است.

سرنه پیشنهادها میزان مشارکت، انگیزه، خلاقیت و نوآوری را در هر سازمانی مشخص می‌کند.

◀ فلسفه استفاده از نظام پیشنهادها چیست؟

به طور کلی فلسفه به کارگیری نظام پیشنهادها، ارج نهادن به فضایل و توانایی انسان در محیط کار و برخورد با مشکلات کاری، افزایش حس تعلق سازمانی در کارکنان، هم‌سو کردن اهداف کارکنان با اهداف سازمان، اشاعه فرهنگ مشارکتی و همکاری در حل مشکلات و بهبود روابط کاری و رفتار سازمانی است.

◀ رمیس از پیاده‌سازی و اجرای این نظام چه هدفی را دنبال می‌کند؟

رمیس برای این کار به دنبال اشاعه فرهنگ همکاری داوطلبانه و خودجوش، افزایش میزان خلاقیت، نوآوری و ابتکار، تقویت مسؤلیت‌پذیری و تعلق سازمانی، بهبود بهره‌وری، کیفیت و ارایه بهتر خدمات پس از فروش، کاهش مقاومت در مقابل تغییر، افزایش توانمندسازی مدیران و کارکنان، افزایش پویایی و انعطاف‌پذیری، افزایش بهره‌وری و دقت در انجام کارها، ارج نهادن به شخصیت وجودی انسان‌ها از طریق ایجاد فضای مناسب برای بروز خلاقیت‌ها، حذف موانع در مشارکت فراگیر کارکنان، تقویت و بهبود ارتباطات کارکنان و مدیریت و ایجاد اعتماد متقابل، ایجاد شرایط مناسب برای کار و فعالیت (عجین کردن و درگیر شدن کارکنان با کار) و آگاهی مدیریت از میزان توانمندی‌های بالفعل و بالقوه کارکنان سازمان است.

از همین روه، قرارداد «طراحی و استقرار نظام پیشنهادها» بین شرکت رمیس و مشاور پروژه منعقد شد و مقرر شد که در مدت یک ماه این سیستم در شرکت پیاده‌سازی و شروع به کار کند.

◀ مراحل اجرای این پروژه چگونه است؟

فاز اول شناخت وضعیت عوامل مؤثر بر کارکرد نظام پیشنهاد در شرکت و ارایه گزارش شناخت بود.

فاز بعدی، فاز طراحی نظام پیشنهادها و تدوین آیین‌نامه اجرایی آن و فاز سوم ارایه آموزش‌های لازم به تمام ذی‌نفعان و متولیان نظام پیشنهادها و آغاز به کار نظام پیشنهاد می‌باشد.

واضح است استقرار مؤثر مناسب این نظام در مدت زمان کوتاه یک ماهه و همچنین فعالیت مستمر و مؤثر آن در آینده، وابستگی مستقیمی به همکاری و همراهی کلیه همکاران رمیس دارد.

امیدواریم که در آینده نزدیک، با استقرار مؤثر این نظام، این مجموعه بیش از پیش به سمت پیشرفت و موفقیت حرکت کند.

◀ سؤال بعدی ما در مورد کارگاه و دوره‌های مطالعه و مهارت است. لطفاً درباره این دوره‌ها کمی بیشتر توضیح دهید.

امروزه عامل ایجاد تمایز نسبت به شرکت‌های دیگر افزایش عملکرد و راندمان منابع انسانی می‌باشد.

یکی از روش‌های افزایش راندمان منابع انسانی، افزایش مهارت‌های مطالعه و تقویت حافظه و دقت افراد است.

چنین مهارت‌هایی سرعت لازم جهت مطالعه متون و گزارش‌ها را از یک سو و کیفیت مطالعه را از سوی دیگر در فرد افزایش داده و در نهایت منجر به افزایش راندمان فرد می‌شود.

گروه تخصصی مطالعه شریف وابسته به جهاد دانشگاهی دانشگاه شریف، متشکل از تیم حرفه‌ای و قدرتمند، در همین راستا اقدام به برگزاری «کلاس مهارت مطالعه» می‌کند که هدف از این کارگاه‌ها، آموزش روش‌های نوین مطالعه، استفاده از متدهای Super Learning و تندخوانی حرفه‌ای، تقویت

فاطمه کاشفی، کارشناس منابع انسانی شرکت رمیس از راه‌اندازی نظام پیشنهادها در شرکت رمیس خبر داده و می‌گوید این طرح برای انعکاس انتقادات کارمندان نیست بلکه روشی است تا با بهره‌گیری از خردجمعی کارکنان شرکت، بهترین راهکارها برای بهبود روش انجام کارها در شرکت مستقر شود.

◀ در ابتدا سیستم نظام پیشنهادها را تشریح کرده و تاریخچه‌ای از دلایل و نیازهای مطرح شدن استفاده از این سیستم را در رمیس بیان کنید.

قرارداد پروژه طراحی و استقرار «نظام پیشنهادها» در ابتدای آذرماه منعقد گردید و تاریخ آغاز به کار این پروژه، دوازدهم آذرماه سال ۹۱ بوده است. نظام پیشنهادها از مجموعه زیرسیستم‌های منابع انسانی بوده و ابزاری است برای بهره‌جویی از فکر و اندیشه‌های کارکنان در جهت مسأله‌یابی، چاره‌جویی و حل مسائل و مشکلات سازمانی.

براساس نظام پیشنهادها، کلیه کارکنان از عالی‌ترین رده سازمانی تا پایین‌ترین

کارشناس منابع انسانی شرکت رمیس:

با استقرار نظام پیشنهادها از فکر و اندیشه همه کارکنان رمیس بهره‌می‌گیریم

سطح آن می‌توانند پیشنهادها، ایده‌ها، ابتکارات و نظرات خود را برای رفع نارسایی‌های موجود در روند کاری یا بهبود روش‌های انجام کار و افزایش کیفیت تولید ارایه دهند.

البته نظام پیشنهادها فقط به منظور طرح ایده نیست، بلکه در آن راه چاره نیز ارایه می‌شود. در این نظام، فقط به بیان مشکلات پرداخته نمی‌شود بلکه راه‌حل‌های رفع مشکلات نیز ارایه می‌شود.

هدف از راه‌اندازی نظام پیشنهادها آن است که افراد در حیطه کاری خود، بهبودهای کوچک (کاینزی) ایجاد نمایند و از پاداش آن نیز بهره‌مند گردند. از این طریق کارکنان می‌توانند به همه امور و فعالیت‌های سازمان بپردازند و پیشنهادهای اصلاحی خود را براساس فرآیندی مشخص تدوین و ارایه کنند. استقرار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در یک سازمان توجه و حساسیت کارکنان را به فرآیندهای کار بیشتر کرده و باعث مشارکت بیشتر کارکنان در سازمان می‌شود. با افزایش مشارکت، خلاقیت و روحیه کارکنان، راهکارهای عملی برای حل مسائل و مشکلات سازمان افزایش پیدا می‌کند.

◀ آیا مدل خارجی در این زمینه به عنوان الگویی برای رمیس وجود داشته است؟

بله. در ژاپن میزان پیشنهادهای هر سازمان به عنوان افتخارات سازمانی



حافظه، پرورش دقت و تمرکز است. این مهارت‌ها علاوه بر افزایش راندمان فعالیت‌های کاری افراد، در مطالعه‌های شخصی نیز می‌تواند مدت زمان مطالعه را به نحو مؤثری کاهش دهد، به ویژه برای افرادی که به علت سرعت کم مطالعه، از اتمام کتاب‌ها یا جزوات خودداری می‌ورزند.

◀ سرفصل‌های این دوره‌ها چگونه بود؟

سرفصل‌های مربوط به کلاس تندخوانی و تقویت حافظه شامل تمرینات مربوط به افزایش سرعت حرکت چشم، تمرینات مربوط به افزایش سرعت دید و تشخیص کلمات، تمرینات مربوط به افزایش حوزه دید (دیدن حداقل پنج کلمه با یک بار مکت در هر سطر، کاهش توقف چشم از ۱۵ بار در هر سطر به ۳ بار و تمرینات مربوط به افزایش سرعت جست‌وجوی چشم (سرعت در یافتن کلمات و نکات) بود.

◀ آیا تمرین هم داشت؟

بله. تمرینات مربوط به افزایش حافظه است که آموزش روش HOOK، آموزش روش حفظ کردن لغات، آموزش روش حفظ کردن فرمول‌های ریاضی و آموزش روش حفظ کردن اعداد است.

شرکت ریمیس هم با همکاری گروه تخصصی مطالعه شریف، اقدام به برگزاری کارگاه فوق‌الذکر کرد. این کارگاه در هشت جلسه به مدت دو ساعت از تاریخ دوازدهم دی‌ماه سال گذشته در محل مرکز آموزش برگزار شد.

ظرفیت این کارگاه آموزشی ۱۸ نفر بود و ۵۰ درصد هزینه آن توسط شرکت پرداخت شد و مابقی برعهده شرکت‌کننده بود.

◀ در آخر لطفاً در مورد تورهای تابستانی ریمیس توضیح دهید. این تورها چگونه بود؟

در سال گذشته ریمیس دو تور یکروزه برگزار نمود که یکی از آنها تور پیاده‌روی روستای لزور و دشت بیلاقی لاسک بود. روستای لزور و تنگه لاسک که در نزدیکی این روستا قرار دارد، در جاده فیروزکوه قرار داشته و حدود دو ساعت از تهران فاصله دارد.

با همراهی یک تور لیدر از گروه طبیعت‌گردی ژبوار، با حدود ۳۰ نفر از همکاران ریمیس روز جمعه بیست و سوم تیرماه، ساعت شش صبح از میدان آرژانتین حرکت کردیم. پس از صرف صبحانه در رستوران صدف در بین راه، حدود ساعت ۹ به روستای لزور رسیدیم. با عبور از میان روستا، پا در جاده‌ای خاکی و شیب‌دار در دشت لزور گذاشته و به سمت تنگه لاسک حرکت کردیم. برای رسیدن به یک مکان خلوت و در کنار رودخانه، از میان دشت عبور کردیم و در کنار رودخانه، مکانی را برای استراحت و صرف نهار انتخاب کردیم. بعد از کمی استراحت و هم‌صحبتی و بازی‌های دسته‌جمعی، با همکاری تعدادی از همراهان ناهار آماده شد.

پس از صرف ناهار، گروه جهت مشاهده آبشار تنگه لزور، از میان درختان حرکت خود را آغاز کرد.

با ورود به تنگه و عبور از یک رودخانه عمیق با کمک لیدر تور، به سمت بالا تنگه و آبشار حرکت کردیم. پس از عکاسی در طول مسیر و پیاده‌روی یک ساعته، به محل اولیه بازگشته و جهت حرکت به سمت تهران به سمت روستای لزور راه افتادیم.

تور دیگری که در خردادماه برگزار گردید، بازدید از روستای هرانده و غار بونریک بود که با حضور حدود ۴۰ نفر از همکاران صورت گرفت. همچنین واحد اداری و منابع انسانی ریمیس در نظر دارد در سال ۹۲ میزان و تنوع برنامه‌های رفاهی را ارتقاء بخشد.

◀ هدف از برگزاری این تورها چیست؟

ریمیس سعی دارد با برگزاری این نوع تورها هم تفریحاتی برای کارکنان شرکت ایجاد کند تا کارمندان ضمن لذت بردن از این تفریحات، مشغله‌های ذهنی دیگر خود را کاهش دهند و هم فرصتی فراهم نماید تا همکاران در محیطی خارج از محیط کاری، روابط دوستانه خود را تقویت کنند که امیدوارم تا حدودی موفق به این کار شده باشیم.

«در سالی که گذشت شاهد تغییر و تحولاتی در بخش فروش سخت‌افزار و شبکه شرکت رمیس بودیم. دلایل این تغییرات و اهداف مدنظر مدیران چه بود و تا چه اندازه این تغییرات، اهداف مورد نظر را محقق کرد؟»

در سال ۹۱ یکی از موضوعات مطرح در شرکت بحث برندینگ بود. خوب می‌دانید که بحث برندینگ برای شرکت‌ها تا چه اندازه مهم است. بخش فروش سخت‌افزار و شبکه نیز همگام با شرکت تصمیم گرفت تغییر و تحولاتی داشته باشد که هدف از این تغییرات، افزایش چابکی در این بخش بود.

این بخش با کمک واحد مارکتینگ و سایر واحدها، یک سری شاخص‌ها و المان‌ها را بررسی کرد تا در شرایط بحرانی محیطی مانند نوسانات ارزی یا تغییر قوانین واردات بتواند بهترین عکس‌العمل را داشته باشد. به عبارتی ما خواستیم با کمک این تحولات ضمن استفاده از فرصت‌ها، تهدیدها را نیز تبدیل به فرصت کنیم. البته باید بگویم تغییرات جزئی دیگری مانند جابه‌جایی نیروها نیز در این بخش رخ داد. به نظرم مجموع تغییر و تحولات روی داده نتایج خوبی به همراه داشته و خواهد داشت.

«در بحث افزایش چابکی واحد، از چه امکانات و ابزارهای بهره‌گرفتید؟ ما برای افزایش چابکی در فرایندهای این بخش، به کمک واحد نرم‌افزار تلاش کردیم تا سفرهای سازی‌هایی در بخش فروش سیستم ERP شرکت انجام دهیم تا سرعت و دقت انجام کارها افزایش یابد. همچنین فرایندهای این بخش مورد بازنگری قرار گرفت و اصلاحاتی در آن صورت پذیرفت.

«لطفاً در مورد پروژه‌های انجام شده و در دست اجرا همچون پروژه بانک ملت و دیگر پروژه‌ها توضیحاتی ارائه دهید.»

در حال حاضر قراردادهای متعددی با سازمان‌های بزرگی مانند بانک ملت، بانک رفاه، کیسون، پارس تله‌پرومو، بیمه سلامت و چندین سازمان دیگر به ارزش تقریبی یکصد میلیارد ریال بسته شده است که تا کنون حدود ۵۰ درصد پیشرفت داشته و مابقی آن نیز طی سه ماه آتی و مطابق برنامه اولیه در حال انجام است.

«به نظر شما دلیل موفقیت شرکت در مناقصات چیست؟ از نظر من بیشترین، مؤثرترین و اصلی‌ترین دلیل برنده شدن در این مناقصات امتیاز فنی بالایی بوده که رمیس دارد. حتی در مواردی شاید قیمت ما از دیگران اندکی بالاتر بوده ولی به دلیل ویژگی‌های مؤثر فنی توانسته‌ایم در مناقصات برنده شویم.

«لطفاً درباره قراردادهای جدیدی که در دست مطالعه دارید نیز برایمان بگویید. ما قراردادهای متعدد جدیدی هم به زودی منعقد خواهیم کرد؛ از جمله قرارداد تأمین تجهیزات مورد نیاز سازمان هوا و فضای ایران، شرکت پارس تأمین، شرکت ارتباطات دیتا و چند قرارداد دیگر که در همه آنها برنده مناقصه اعلام شده‌ایم و به زودی قرارداد آنها منعقد خواهد شد.»



سرپرست واحد فروش سخت‌افزار و شبکه رمیس:

ویژگی‌های مؤثر فنی رمیس دلیل برنده شدن در مناقصات است

مهرداد امامی، سرپرست بخش فروش سخت‌افزار و شبکه شرکت رمیس از تغییر و تحولاتی در این بخش سخن می‌گوید که با هدف افزایش چابکی و انجام سریع‌تر پروژه‌ها روی داده است. وی مشخصه‌های فنی بالایی رمیس را اصلی‌ترین دلیل انتخاب این شرکت از سوی مشتریان و نیز برنده شدن در مناقصات می‌بیند.

یکی از پروژه‌های مهمی که شرکت رمیس موفق شد در سال ۹۱ منعقد کند، پروژه بانک رفاه بود. مهندس مریم شیرازی، کارشناس فروش پروژه بانک رفاه از دلایل انعقاد این قرارداد و تمهیدات رمیس برای اجرای هر چه بهتر این پروژه سخن می‌گوید.



کارشناس فروش پروژه بانک رفاه:

خوشنامی رمیس بین مشتریان دلیل اصلی انتخاب شرکت است

تعداد هفت نفر از پرسنل متخصص شرکت درگیر این پروژه هستند تا کلیه تجهیزات به سرعت و با بهترین کیفیت تحویل مشتری شود.

«به نظر شما چه چیزی باعث شده تا شرکت رمیس در اینگونه مناقصات برنده شود؟»

طبیعی است تمامی سازمان‌ها، بانک‌ها و مراکز بزرگ که قصد تأمین تجهیزات شبکه خود را دارند به دنبال شرکت‌های قدرتمند و خوشنامی مثل رمیس هستند تا در قبال هزینه‌ای که برای انجام چنین پروژه‌هایی متقبل شده‌اند، تجهیزات باکیفیت و خدمات خوب دریافت کنند. رمیس هم با توجه به مدیران باتجربه و نیروهای متخصصی که دارد، تاکنون توانسته در کلیه پروژه‌ها، خدمات خوب و تجهیزات با کیفیت ارائه کند که این مهم دلیل اصلی انتخاب این شرکت به عنوان مجری پروژه‌های بزرگ است.

«سرکارخانم شیرازی! یکی از پروژه‌های مهم شرکت رمیس در سال ۹۱ پروژه بانک رفاه بود. بنابراین خواهش می‌کنم به عنوان مسؤؤل این پروژه، جزئیات بیشتری از فعالیت‌هایی که برای انجام هر چه بهتر آن انجام شده است را برای ما شرح دهید.»

اوایل زمستان سال ۹۱ اجرای قرارداد تأمین ۱۳۷ دستگاه سرور HP بانک رفاه کلید خورد. مبلغ این قرارداد بالغ بر ۳۰ میلیارد ریال بوده که مربوط به خرید سرورهای برخی از شعب استان‌های بانک رفاه است. تاکنون ۹۰ درصد پروژه انجام شده است و مابقی آن طبق قرارداد در اواخر اردیبهشت‌ماه به اتمام خواهد رسید که البته اگر اجرای پروژه با تعطیلات نوروز تلاقی نداشت، یک ماه پیش از موعد مقرر، پروژه به طور کامل به اتمام می‌رسید.

«چند کارشناس رمیس در این پروژه مشغول کار هستند؟»

برنخور داریم، بلکه سال گذشته میلادی یکی از بهترین سال‌های رمیس بود و حتی ما هم انتظار نداشتیم که با وجود این حجم از مشکلات محیطی، این سال را با چنین موفقیتی سپری کنیم. غیاث‌الدین ادامه داد: مهمتر از پشت سر گذاشتن سال ۲۰۱۲، ساختار رمیس است که معتقدم با توجه به تغییرات ایجاد شده، اینک آماده هستیم تا گام بعدی را برداریم و تهدیدها را به فرصت‌هایی طلایی برای شرکت بدل کنیم. وی در پایان گفت: از تمامی شما که در موفقیت‌های شرکت نقش مؤثری داشتید و همیشه در کنارمان بودید، تشکر می‌کنم و آرزوی موفقیت برای همه شما دارم.

مدیر عامل رمیس در جشن یازده سالگی:

برای موفقیت‌های بیشتر به کمک تک تک همکاران نیازمندیم

مازیار نوربخش در جشن یازده سالگی رمیس ضمن عرض سلام و تبریک به همکاران خود گفت: در طول عمر شرکت‌ها به نظر می‌رسد که اگر تغییری در مشی و استراتژی‌های شرکت‌ها ایجاد نشود، ادامه موفقیت‌ها و حتی حیات این سازمان‌ها به مخاطره خواهد افتاد. مدیر عامل شرکت رمیس ادامه داد: شرکت رمیس در عمر یازده ساله خود مراحل و نقاط مختلفی را با موفقیت پشت سر گذاشته است، ولی یکی از حساس‌ترین گردها و نقاط در این حیات یازده ساله، به شرایط امروز جامعه برمی‌گردد که اتفاقات مختلفی را در جامعه شاهدیم. تغییر قوانین از جمله استخدام نیروهای پیمانکاری توسط سازمان‌های دولتی، افزایش و نوسانات نرخ ارز، افزایش تورم و... از جمله این موارد است.

وی ادامه داد: نکته اینجاست که شرکت‌های موفق می‌توانند این نقاط عطف را پشت سر بگذرانند و حتی بیش از گذشته موفقیت کسب کنند. این مهم نیز فقط با انتخاب راه، استراتژی و مشی درست و مناسب امکان‌پذیر است. در یک محیط غیرقابل پیش‌بینی و با تغییرات زیاد، می‌بایست خود را با شرایط وفق دهیم که این امر جز با تغییر و تحول در فرآیندها، محصولات و خدمات شرکت امکان‌پذیر نخواهد بود.

مهندس نوربخش در ادامه افزود: موضوعی که در این شرایط از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد این است که هر کسی که در شرکت مشغول کار است باید با توجه به تغییر شرایط، تحولی در نحوه عملکرد خود ایجاد کند. یک راه‌حل اینست که فکر کنیم و بیاندیشیم که شرکت‌های موفق ایران و جهان، در شرایط مشابه چگونه رفتار کرده‌اند و با الگوبرداری از آنها، ما نیز از این موقعیت کمال استفاده را ببریم.

مدیر عامل رمیس اظهار داشت: درخواست من از دوستان و همکارانم این است که همه تلاش کنند و به این فکر کنند که چه تغییراتی می‌توان ایجاد کرد که از این شرایط دشوار با کمترین هزینه و آسیب عبور کرد. مطمئناً با چنین رویکردی در میان تک تک همکاران می‌توان این بار هم با موفقیت این دوره را پشت سر گذاشت.

نوربخش گفت: البته اقدامات متعددی در حال انجام است. در بخش تعمیر و نگهداری با کمک مدیران این بخش، یک‌سری پروژه‌های بهبود تعریف شده که خوشبختانه بخش عمده‌ای از آن هم پیش رفته است. همچنین یک نظام مشارکت و پیشنهادات با تصویب هیئت مدیره نهایی شده است که امیدواریم با کمک دوستان و مدیران، و با راه‌اندازی این نظام، نوعی تغییر فرهنگ کار و نحوه انجام کارها در شرکت عملیاتی شود.

وی در پایان گفت: از زحمات یکایک دوستان و همکارانم، چه در سایت‌ها و اقصی نقاط کشور و چه در ستاد شرکت کمال تشکر را دارم و برای همه دوستان آرزوی موفقیت دارم.

در این مراسم زیبا و خاطره‌انگیز که با چند قرعه‌کشی و نیز مسابقات مهیج همراه بود، لحظات شاد و مفرحی برای همکاران و خانواده‌های آنها رقم خورد.

گفتنی است مجری این برنامه سید مرتضی حسینی بود که توانست فضای شادی را برای مهمانان فراهم آورد. همچنین میهمان هنرمند مراسم حسن ریوندی بود که توانست با تقلید صدا و اجرای برنامه‌های شاد، فضای بانشاطی در این مراسم به وجود آورد.

در این مراسم ۱۸ کارت هدیه در میالغ مختلف از ۱۰۰ تا ۴۰۰ هزار تومان به کارمندان اهداء شد. همچنین دو نفر از همکاران در قرعه‌کشی برنده سفر به جزیره زیبای کیش با یک نفر همراه شدند. این مراسم به صرف شیرینی و شام بود که توانست لحظات خوبی را برای میهمانان فراهم آورد.

یازدهمین سالگرد تأسیس شرکت رمیس، مهر ماه سال ۱۳۹۱ طی مراسمی در باشگاه دیپلماتیک واقع در شمال شرق تهران جشن گرفته شد. در این مراسم که با حضور همکاران شرکت رمیس در دفتر تهران به همراه خانواده‌های آنها برگزار شد، مازیار نوربخش، مدیر عامل و بهراد غیاث‌الدین، رئیس هیئت مدیره شرکت رمیس، طی سخنانی به تجلیل از نقش پرسنل رمیس در کسب موفقیت‌ها و گذار از مشکلات پرداختند و از تمامی همکاران خود واقع در مرکز و دیگر نقاط کشور، قدر دانی و تشکر کردند.

خانواده بزرگ رمیس یازده سالگی این شرکت را جشن گرفت

رئیس هیئت مدیره شرکت رمیس:

ساختار رمیس برای برداشتن گام‌های موفق بعدی آمادگی کامل دارد

بهراد غیاث‌الدین، مدیر عامل سابق شرکت رمیس با تبریک یازده سالگی رمیس به همکاران خود گفت: خوشحالم که یک سال دیگر و با کمک هم توانستیم سال خوب و موفق را برای شرکت رقم بزنیم.

وی افزود: بعد از ده سال فعالیت به عنوان مدیر عامل، امروز با سمت رئیس هیئت مدیره در خدمت شما دوستان هستیم. جا دارد همین جا از مهندس نوربخش تشکر کنم بابت پذیرش این مسؤولیت سنگین و برای ایشان آرزوی موفقیت کنم. امیدوارم وی با موفقیت تمام این پرچم را به نفر بعدی تحویل دهد. امیدوارم اگر عمری باقی باشد، ۳۰ سال بعد اینجا بنشینم و جوانی را به عنوان مدیر عامل شرکت ببینم که از موفقیت‌های رمیس و چشم‌اندازهای پیش روی آن سخن می‌گوید.

رئیس هیئت مدیره شرکت رمیس ادامه داد: کمابیش همه شما در جریان هستید که از دی ماه سال گذشته و با آغاز سال ۲۰۱۲ میلادی، کشور از لحاظ اقتصادی وارد فضای جدیدی شد که بخش عمده‌ای از این فضای جدید به دلیل اتفاقاتی بود که در حوزه نرخ ارز روی داد و همچنان این موضوع نقل محافل است.

وی در ادامه تصریح کرد: برای این که شرکت در این فضای سخت و جدید، همچنان پایدار باقی بماند ناگزیر شدیم تغییرات مختصری در ساختار شرکت ایجاد کنیم و در همین زمینه برخی جابه‌جایی‌ها در بخش‌های مختلف شرکت اعمال شد. ساعت‌ها در جلسات متعدد و فشرده بحث و گفت‌وگو داشتیم تا به هر نحوی شده نیروهای انسانی ارزشمند شرکت را حفظ کنیم.

غیاث‌الدین اظهار داشت: با جرأت می‌گویم که مجموع تغییرات اعمال شده به بهترین شکل و با کمترین هزینه برای شرکت صورت گرفت و ماحصل آن این بود که رمیس در سال ۲۰۱۲ میلادی زیر بار مشکلات متعدد اقتصادی، به مشکل خاصی برخورد.

رئیس هیئت مدیره شرکت رمیس افزود: می‌توانم مدعی شوم که نه تنها به مشکل خاصی







مدیر مؤسسه آموزش عالی آزاد ارژنگ:

آموزش دوره‌های مجازی به صورت زنده از بر نامه‌های اصلی مادر آینده نزدیک است

مرکز آموزش‌های پیشرفته رمیس پس از طی مراحل قانونی و اخذ مجوزهای لازم، به مؤسسه آموزش عالی آزاد ارژنگ تغییر نام داده و فعالیت‌های جدیدی را آغاز کرده است. آرش دهقان، مدیر این مؤسسه می‌گوید در صدد است برای نخستین بار در کشور، دوره‌های تخصصی در سطح IT و ITIL را با اعطای مدارک معتبر بین‌المللی در این مرکز برگزار کند.

خارجی خود را نیز قوی‌تر دنبال کردیم. ما ارتباط خود را با پارتنر خارجی قوی کردیم و توانستیم مدرک ITIL از هلند بگیریم. همچنین توانستیم دوره‌های رسمی و امتحانات رسمی ITIL را برگزار کنیم و همچنین مدرک رسمی نیز به دانشجویان خود بدهیم.

از مهم‌ترین کارهایی که انجام دادیم این بود که توانستیم مدرک Cloud Computing یا پردازش ابری را نیز که یک مبحث جدید در IT است، دریافت کنیم. این مدرک به تازگی در دنیا روی کار آمده است و همه مباحث دنیا را تغییر و تحت‌الشعاع قرار داده و باعث شده است که رویکرد بسیاری از سازمان‌ها عوض شود.

ما سال گذشته دوره‌های رسمی فوکس را برگزار کردیم. همچنین اولین دوره رسمی VMware توسط رمیس در ایران برگزار شد. این در حالیکه به دلیل تحریم ایران هرگاه یک ایرانی در خارج بخواهد در این دوره‌ها ثبت‌نام کند از این کار ممانعت می‌کند و اجازه نمی‌دهند این دوره‌ها را طی کند ولی ما توانستیم این دوره را برای اولین بار در ایران برگزار کنیم. برخی از اساتید و کسانی که این دوره‌ها را گذرانده بودند نیز برای امتحان به دبی رفتند و ۱۰ نفر از آنها مدرک VCP را گرفتند که مدرک بسیار بالارزشی در دنیای مجازی است.

در ادامه کارها، دوره رسمی ITIL Expert را برگزار کردیم که شامل پنج دوره بود و ۱۲ نفر هم فارغ‌التحصیل شدند که ما مدرکشان را در مراسمی در ساختمان سازمان مدیریت صنعتی به آنها اهداء کردیم.

مؤسسه آموزش عالی ارژنگ در کجا واقع شده است؟
از مهم‌ترین کارهای ما بعد از دریافت مجوز وزارت علوم، تغییر ساختمان از خیابان زرتشت به خیابان فاطمی است. الان پنج طبقه ساختمان با شش کلاس داریم و برای این ساختمان هم خیلی هزینه کردیم تا طبق استانداردهای آموزشی، دانشجویان در آن احساس راحتی کنند.

چه برنامه‌هایی را در دستور کار دارید و چه چشم‌اندازی برای مؤسسه آموزش عالی آزاد ارژنگ متصورید؟

چشم‌انداز آینده ما در ابتدا بحث بهینه‌سازی کلاس‌ها و افزایش کیفیت است. برنامه دوم ما کار کردن بر روی دوره‌های مجازی آموزش به صورت استاندارد و حرفه‌ای است و از بهترین استادان شبکه و آموزش در این دوره‌های مجازی استفاده خواهیم کرد.

ما یک پارتنر خارجی پیدا کرده‌ایم تا آموزش دوره‌های مجازی را به صورت زنده برگزار کنیم. اساتید ما سطح علمی بسیار بالایی دارند و می‌توانند با کمک این شرکت آمریکایی، دوره‌های حرفه‌ای و پرمخاطب برگزار کنند.

یکی دیگر از اهداف ما طبق مجوزی که داریم برگزاری دوره‌های مدیریت IT، MBA و خدمات IT است که به زودی عملیاتی خواهد شد.

از حدود یک سال و نیم پیش هم ما در صدد گرفتن مجوز آموزش عالی برآمدیم.

بعد از بررسی‌های زیاد متوجه شدیم که سه نوع مجوز آموزشی در کشور وجود دارد که شامل مجوز فنی و حرفه‌ای، مجوز فرهنگی و مجوز آموزش عالی آزاد است. بعد از تحقیقات مفصل ما مشخص شد مجوز فنی و حرفه‌ای دارای اعتبار کمتری از سطوح دانشگاهی است. مجوز فرهنگی هم بیشتر برای دوره‌های هنری و فرهنگی مرتبط با IT برگزار می‌شود ولی مجوز آموزش عالی آزاد که زیرمجموعه وزارت علوم است در سطح بالاتر و هم‌سطح دانشگاه و مدارک کارشناسی است که بسیار با ارزش است.

نمونه قبلی از چنین مؤسسات آموزش عالی در ایران وجود داشت؟

بسیاری از مؤسسات مجوز آموزش آزاد را دارند ولی بیشتر آنها دولتی و وابسته به دانشگاه‌ها هستند.

نهایتاً ما توانستیم این مجوز را از وزارت علوم دریافت کنیم. از نظر ارزش مدارک ارایه شده می‌توان گفت ما بهترین و با ارزش‌ترین مدارک را به دانشجویان ارایه می‌دهیم. همچنین ما می‌توانیم با کمک این مجوز دوره‌های فوق‌دیپلم (کاردانی) و لیسانس (کارشناسی) را در همه شاخه‌ها برگزار کنیم.

در مؤسسه آموزش عالی ارژنگ (متعلق به شرکت رمیس) چه دوره‌هایی برگزار می‌شود؟

ما الان می‌توانیم رشته‌های سیکور را در قالب پودمان ارایه کنیم که چند پودمان به عنوان مدرک دانشگاهی معتبر محسوب می‌شود. در همین زمان دوره‌های

لطفاً در ابتدا در مورد تغییرات رخ داده در این واحد در سال گذشته و تبدیل مرکز آموزش‌های پیشرفته رمیس به مؤسسه آموزش عالی آزاد ارژنگ توضیح دهید.

رمیس در گذشته دارای چهار واحد عملیاتی بود: یکی واحد تعمیر و نگهداری که از نظر تعداد بیشترین پرسنل را دارد، دومی واحد سخت‌افزار و تردینگ که وظیفه فروش تجهیزات و سرور را دارد و سومی واحد ICT که موظف به اجرای پروژه‌هاست.

چهارمین واحد شرکت، واحد آموزش بود که از سال ۸۳ به عنوان مرکز آموزش‌های پیشرفته شرکت رمیس شکل گرفت. در آن زمان سیاست شرکت تنها رفع نیاز مشتریان داخلی رمیس بود و در آن برهه با نگاه تجاری به این واحد نگریسته نمی‌شد.

از حدود سه سال پیش که به این مجموعه پیوستم، در ابتدا بر اساس نیاز مشتریان قراردادهایی با آنها منعقد کردیم تا نیازهای آموزشی آنها را برطرف کنیم. باید گفت در همان بدو ورود به این واحد متوجه شدم که آموزش مشتریان در سطح بالایی قرار دارد.

عملیاتی شدن و برگزاری مناسب و سطح بالای کلاس‌ها برای مشتریان باعث شد که واحد آموزش به عبارتی جان تازه‌ای بگیرد. همین حرکت قدرتمند واحد آموزش سبب شد تا مدیران شرکت رمیس تصمیم بگیرند با یک دید اقتصادی به این واحد نگاه کنند.

از این رو مرکز آموزش‌های پیشرفته رمیس به وجود آمد و این واحد از شرکت رمیس مستقل شد.

عوامل مؤثر در موفقیت پروژه‌های VoIP

◀ فرهاد بوساری



نزدیک به یک دهه است که از ورود فن آوری VoIP به کشور می‌گذرد. اوایل مردم Voice Over IP را با کارت‌های تلفنی که از طریق ISPها ارایه می‌شد و هم اکنون نیز موجود است می‌شناختند البته بعدها تلفن هوشمند نیز به لیست سرویس‌های ISPها اضافه شد. این خدمات همان طور که می‌دانیم موجب کاهش هزینه زیادی در مکالمات بین‌المللی می‌شود و از این رو هنوز هم مورد استقبال مردم قرار می‌گیرد. اما وجه دیگری از فن آوری VoIP که نسل بعدی سیستم‌های PBX و سانترال را شامل می‌شود و از آن با نام‌های Soft Switch، IP PBX، Hard Switch و Call manager یاد می‌شود، متأسفانه هنوز نتوانسته است موفقیت کارت‌های تلفن را کسب کند. اگر چه در بعضی از سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی راه‌اندازی شده، ولی به نظر می‌رسد در زمینه به دست آوردن سهم بزرگی از بازار در رقابت با سیستم‌های آنالوگ و دیجیتال سانترال و PBX سنتی یا Traditional، پیش‌روی کنده دارد. آن چه امروزه حائز اهمیت است این نکته است که آیا می‌شد در این راه رفته بهتر از این گام نهاد یا خیر؟ آیا در تمامی پروژه‌های اجرا شده بهترین نتیجه ممکن حاصل شده یا با کاستی‌ها و نارسایی‌هایی همراه بوده است؟ قطعا در تمامی محصولات و خدماتی که در دنیا عرضه می‌شود نوع خوب، متوسط و ضعیف وجود دارد و این فن آوری هم از این قاعده مستثنی نیست، اما در مقوله مورد بررسی، علاوه بر کیفیت تجهیزات و خوش‌نامی برند، عامل مهم دیگری هم دخیل است و آن چیزی نیست جز طراحی و پیاده‌سازی صحیح و منطبق بر استانداردها. در ادامه به دو نمونه از مهم‌ترین نقاط ضعفی که می‌تواند تهدید بزرگی برای هر پروژه VoIP محسوب شود، اشاره می‌گردد. در درجه اول توان فنی فرد و یا تیمی که مسؤول پیاده‌سازی چنین پروژه‌هایی می‌شود، حائز اهمیت است. واضح است که فن آوری VoIP یک تخصص میان‌رشته‌ای است؛ یعنی هم علوم شبکه‌های کامپیوتری در آن وجود دارد و هم مقولات مرتبط با سیستم‌های مخابراتی. اما آیا یک کارشناس شبکه اساساً صلاحیت اجرای چنین پروژه‌هایی را به تنهایی دارد؟ جواب هم بله است و هم خیر! بله به این دلیل که وقتی می‌گوییم VoIP یعنی Voice over IP و یعنی

شبکه‌های مبتنی بر پروتکل TCP/IP، بدیهی است که اگر کسی از الفبای شبکه‌سازی یعنی Switching، Routing و حتی Firewalling بی‌اطلاع باشد، حتماً در پیاده‌سازی VoIP دچار مشکل خواهد شد. دوره‌های آموزشی VoIP هم‌بدر نظر گرفتن این پیش‌نیازها برای چنین فردی طراحی شده است اما خیر به چه دلیل؟ مگر غیر از این است که یک کارشناس شبکه در طی آموزش‌های مذکور با علوم و اصطلاحات مخابراتی لازم آشنا می‌شود و با ترکیب آنها با دانش شبکه‌ای که از قبل در ذهن داشت به یک کارشناس VoIP تمام و کمال بدل می‌شود؟ باید گفت که بسیاری از مسائل، قوانین و ضوابط حاکم بر مراکز مخابرات شهری در هیچ دوره آموزشی وجود ندارد. به علاوه به علت هم‌زیستی PBX و سانترال تا زمان استقرار کامل سیستم VoIP، لازم است که یک مشاور و یا کارشناس سیستم‌های مخابرات سنتی در مواقع لازم در کنار کارشناس VoIP حضور و همکاری داشته باشد.

دوم این که در مخابرات سنتی، ما شاهد میزان در دسترس بودن سرویس بصورت ۹۹،۹۹۹ درصد هستیم؛ یعنی چیزی حدود ۵ دقیقه قطعی در سال، حال آن که در شبکه‌های کامپیوتری در دسترس بودن سرویس اینترنت حداکثر ۹۹ درصد (۳ روز و ۸ ساعت قطعی در سال) و سرویس‌های شبکه حداکثر ۹۹،۹۹ درصد (حدود ۸ ساعت و ۴۵ دقیقه قطعی در سال) است. شما به عنوان خواننده این مطلب احتمالاً تأیید می‌کنید که میزان در دسترس نبودن سرویس‌های مذکور را حتی به مدت طولانی‌تر تجربه کرده‌اید. اما برای یک سیستم VoIP هر چقدر هم که خوب راه‌اندازی شده باشد چون بر روی بستر همین شبکه‌ای که در بهترین حالت ۹۹،۹۹ درصد در دسترس است و از آن تأثیر می‌پذیرد، این میزان Availability قابل‌پذیرش نیست و دستیابی به میزان ۹۹،۹۹ درصد قابل قبول و ۹۹،۹۹۹ درصد مطلوب است.

چرا؟ به دلیل زیر: معمولاً کاربران در مواجهه با قطعی اینترنت و یا یک سرویس، ظرفیت تحمل بیشتری را از خود بروز می‌دهند. ایمیل خود را می‌توانند یک ساعت دیگر چک کنند. گزارش‌های مدیر از آنان خواسته را می‌توانند یک ساعت دیگر آماده کنند. اما وقتی تلفن قطع است چطور؟ چگونه گزارش این خرابی را به واحد IT اعلام کنند؟ چطور با مدیر، منشی و سایر همکاران ارتباط برقرار کنند؟ چطور با مشتریان شرکت در بیرون تماس بگیرند؟ در مواقع ضروری مثل تماس با آتش‌نشانی، اورژانس و پلیس چطور؟ بسیار خوب، خوشبختانه موبایل اختراع شده است اما افرادی که از بیرون قصد تماس با شرکت را دارند چه کار باید بکنند؟ بنابراین می‌بینیم که موارد مذکور می‌تواند ظرفیت تحمل همان کاربر را به شدت کاهش دهد و بدتر از آن در صورت تکرار ممکن است مدیران آن شرکت عطای بهره‌مندی از این تکنولوژی جدید را به لقایش ببخشند و تصمیم به راه‌اندازی مجدد همان سیستم تلفن قدیمی خود گیرند و به آن بسنده کنند. مسلماً وقوع سناریوی بالا می‌تواند ضربه مهلکی به اعتبار این صنعت وارد کرده و موجب تبلیغات منفی شود. اما راه‌حل چیست؟ کلید حل این مشکل مسأله پیچیده‌ای نیست که کارشناسان این رشته از آن بی‌خبر باشند، بلکه ممکن است به دلیل برخی ملاحظات در کاهش هزینه‌های تمام شده کارفرما، باعث شود تا مجری پروژه از اجرای استاندارد و بدون نقص سیستم VoIP باز بماند. بنابراین توصیه می‌شود که متخصصین این رشته همواره با توضیحات کافی و توجیهات لازم کارفرما را از عواقب عدم اجرای کامل و بدون نقص این سیستم مطلع کنند. هدف اصلی رسیدن به میزان Availability معادل مراکز تلفن سنتی یعنی همان ۹۹،۹۹۹ درصد است. در یک پروژه نباید فقط نصب و تنظیم تجهیزات VoIP در کانون توجه قرار گیرد، بلکه بستر و زیرساخت شبکه‌ای که قرار است آن تجهیزات و سرویس‌ها بر روی آن کار کنند هم مهم است. مثلاً اگر زیرساخت شبکه، به خصوص در WAN از پهنای باند کافی برخوردار نباشد، یا فاقد Redundancy در لینک و Device باشد، هر چقدر هم که VoIP خوب اجرا شده باشد و تجهیزات آن هم از برندهای معتبر تهیه شده باشد، باز هم شاهد قطعی و افت کیفیت صدا در مکالمات خواهیم بود. موارد دیگری از قبیل Cluster بودن، Call Manager و Redundant بودن، Voice Gateway ها و خطوط تلفن و E1 در کنار تأمین UPS برای سوئیچ‌های Access که IP Phoneها برق مورد نیاز خود را از آنها تأمین می‌کنند از عوامل تعیین‌کننده در رسیدن به میزان در دسترس بودن ۹۹،۹۹۹ درصد است.

بنابراین قابلیت‌های پیشرفته‌ای که VoIP ارایه می‌کند مانند مکالمه تصویری، Audio Conference، Extention، Mobility و... که در سیستم‌های تلفن معمولی وجود ندارد، زمانی می‌تواند برگ برنده این سیستم باشد که سرویس VoIP به خوبی اجرا شده و پایداری آن به ثبوت رسیده باشد.

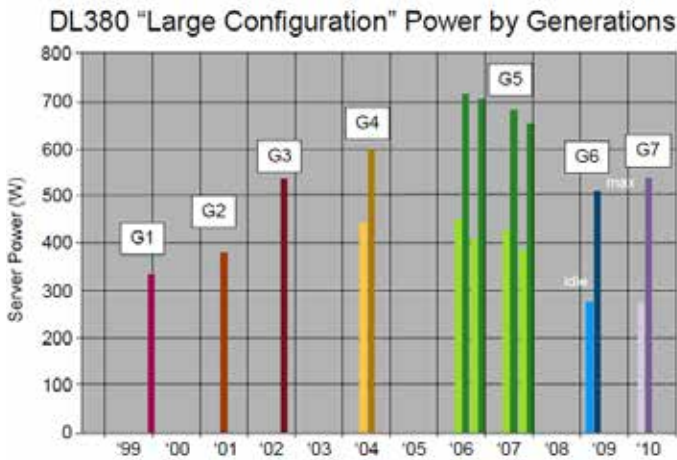




◀ البرز محمودی

امروزه با توجه به نقل و انتقال داده‌ها و اطلاعات در مقادیر بالا و نیاز به داشتن یک سرویس مطمئن با سرعت مناسب و وجود کمترین Down Time جهت ارایه سرویس ۲۴ ساعته به مشتریان، کارشناسان را به

این مهم سوق می‌دهد که زیرساخت‌های قوی‌تر و پایدارتر را مورد استفاده قرار دهند. سرویس مناسب و وجود رضایت در مشتریان باعث درخواست‌های بیشتر و مشتریان بیشتر خواهد بود و شما مجبور به افزایش زیرساخت‌های خود جهت ارایه سرویس به تعداد بیشتری مشتری خواهید بود. از آن سو افزایش زیرساخت‌ها که می‌تواند شامل سرورها، رک‌ها، دستگاه‌های ذخیره‌ساز و... باشد، باعث این خواهد شد که مقادیر مصرف انرژی در داخل Data Center افزایش یابد و اگر این مصرف به حال خود رها شود و کنترل نشود، در سال‌های آینده شاهد پرداخت هزینه‌های بالا جهت مصرف انرژی خواهید بود. چنانچه می‌دانیم تمام سرویس‌های ما به صورت ۲۴ ساعته مورد استفاده قرار خواهند گرفت و ساعاتی را در طول روز با کمترین مقدار سرویس‌دهی کار می‌کنند، حال آن که انرژی مصرفی نیز در این میان تلف می‌شود. در این خصوص شرکت hp راهکارهایی را جهت حل این مشکل به وجود آورد که در نسل‌های ۵ به بعد قابل بررسی است.



الی G7 به ما می‌دهد.

در شکل فوق نمودارهای پیرنگ مصرف در زمان بارداری و نمودارهای کم‌رنگ مصرف سرور در زمان بدون بار را نشان می‌دهد.

همان گونه که مشاهده می‌کنید در بین سال‌های ۱۹۹۹ الی ۲۰۰۰ که اولین نسل سرورهای hp پا به میان گذاشت مقدار مصرف انرژی در حالت بارداری و بی‌باری در یک نرخ است؛ یعنی وقتی سرور در مدار قرار می‌گرفت با بالاترین توان خود به کار می‌پرداخت. این اشکال تا رده G3 نیز ادامه داشت و به علت قوی‌تر شدن سرورها این نرخ به مقدار قابل توجهی افزایش یافت.

در سال ۲۰۰۴ شرکت hp به بررسی این مشکل پرداخت و توانست در نسل چهارم مقدار مصرف انرژی را در حالت‌های بارداری و بی‌باری جدا کند تا مقدار مصرف سالانه هر سرور به کمترین مقدار خود برسد و همچنین تنظیماتی را در RBSU سرور یا همان Bios قرار داد تا مصرف‌کننده بتواند مقدار مصرف انرژی خود را تنظیم کند. از همه مهمتر بحث Power Regulator for proliant در بستر ILO که به شکل GUI مصرف‌کننده را قادر به انتخاب دو حالت جهت مصرف انرژی می‌نماید.



لذا در اینجا به بررسی مصرف انرژی در رده‌های ۵ تا ۸ پرداخته و در خصوص منبع تغذیه جدید hp با نام Intelligent Power Distribution Unit یا همان iPDU به بحث خواهیم پرداخت.

با توجه به مقدمه بالا در سرورهای نسل G5 تا G8 شاهد آن هستیم که شرکت hp به صورت کاملاً متفاوت به بررسی مقدار مصرف انرژی در محصولات خود پرداخته است و خود را هر چه بیشتر به سطح استانداردهای بهره مفید (*80Plus) رسانده است.

نمودار ذیل اطلاعات مفیدی را در خصوص مصرف انرژی در سرورهای نسل G1



80Plus* در خصوص کیفیت و مقدار بازدهی منابع تغذیه صحبت کرده و مقدارهای خروجی را بدین صورت بیان می‌کند:
 کلیه منابع تغذیه تحت این استاندارد نباید کمتر از ۸۰ درصد بهره‌وری (Efficiency) داشته باشد.
 با توجه به این تعریف جدول ذیل در خصوص بهره‌وری منابع تغذیه نسل‌های G6 و G7 است.

Table 1. Operating efficiencies of HP common-slot power supplies

Power supply type	Percent of efficiency			80 PLUS Certification
	@ 20% load	@ 50% load	@ 100% load	
460-watt	90.70%	93.20%	92.81%	Gold
750-watt	91.33%	94.58%	92.57%	Gold
1200-watt (AC)	86.84%	91.75%	91.19%	Silver

NOTES:

■ Most common load point

80 PLUS Certification	230V Internal		
	20%	50%	100%
% of Rated Load			
80 PLUS Bronze	81%	85%	81%
80 PLUS Silver	85%	89%	85%
80 PLUS Gold	88%	92%	88%
80 PLUS Platinum	90%	94%	91%

با به وجود آمدن سرورهای نسل هشتم و تغییرات بسیار در این نسل نسبت به نسل قبلی این تغییرات در زمینه انرژی مصرفی نیز دنبال شد. پاورهای CS و یا همان Common Slotها این امکان را فراهم آورد تا پاورها روی رنج وسیعی از سرورها نصب شوند. همان گونه که پاورهای سری G6 قابلیت نصب بر روی G7 را داراست و یا به عبارت دیگر از لحاظ فیزیکی شاهد تغییری نخواهید بود و فقط مقدار وات آنها با هم متفاوت است. شکل ذیل شمای پاورها با استانداردهای 80Plus* را نمایش می‌دهد.



در میان این رده‌بندی پاورهای مدل Platinum دارای بیشترین مقدار بهره‌وری بوده و عددی معادل ۹۴ درصد efficiently را دارا هستند.
 بهترین مورد استفاده از پاورهای Platinum زمانی است که قابلیت HP's Intelligent Power Discovery (IPD) solution مدنظر باشد.
 IPD اولین تکنولوژی کنترل انرژی نسبت به میزان تراکنش در سیستم به صورت خودکار بوده و این مهم باعث کاهش پرداخت‌های سنگین در قبال مصرف انرژی است.

همان گونه که در بالا ذکر شد IPD اولین تکنولوژی خودکار در خصوص مقدار مصرف انرژی در سرورها و در کل Data Centerهاست و میزان پرداخت مبالغ بالا جهت مصرف انرژی را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد. در ذیل به بررسی



Enable HP Dynamic Power Savings Mode

پردازنده نسبت به مقدار پردازش و یا بار داری سرور مقدار انرژی مورد نیاز را محاسبه و به Power Regulator اعلام می‌کند.

Enable HP Static Low Power Mode

پردازنده کمترین مقدار انرژی را در نظر می‌گیرد.
 Disabled

پردازنده بیشترین مقدار انرژی را مصرف خواهد کرد.

در رده‌های G6، G5 و G7 ما شاهد افزایش مقدار کنترل در سطح مصرف انرژی بوده و امکانات جدید از جمله:

Dynamic Power Capping

Dynamically modify processor frequency

Enable HP Dynamic Power Savings Mode

Enable HP Static Low Power Mode

HP Static High Performance Mode

Enable OS Control Mode

تمام موارد ذکر شده در ilo Console در دسترس هستند.

پاورهای hp از نوع CS (Common Slot)ها بوده و توسط EPRI تست و از طریق 80PLUS گواهینامه خود را دریافت می‌کند.



با توجه به کم شدن مقدار مصرف انرژی در طی رشد نسل‌ها و تلاش برای هر چه کمتر کردن توان مصرفی سرور بدون کم شدن میزان توانایی سرور، استاندارد 80Plus* پا به میدان گذارده و رده‌های خاصی را جهت بررسی کیفیت یک منبع تغذیه ارایه کرده که در ذیل به آن می‌پردازیم.



این ماژول در روی درب پشتی رک متصل شده و در صورت وجود هر گونه خطا در Core و یا متعلقات دیگر اعلام خرابی می‌کند. به وسیله دکمه‌های تنظیم شما می‌توانید به Extension Bar یا Outlet مورد نظر رفته و مقدار آمپر مصرفی را بررسی کنید.

با قرار گرفتن بر روی هر قسمت UID مربوطه روشن شده و از لحاظ تصویری نیز به اپراتور کمک کرده تا مقدار صحیح آمپراژ Outlet را به دست آورد.



تعدادی از قابلیت‌های iPD می‌پردازیم:

ثبت دقیق اطلاعات مربوط به انرژی در بین رک‌ها و حتی سرورها و یا ذخیره‌سازها جهت بررسی و کشف قسمتی که باعث اتلاف انرژی می‌شود. افزایش عمر DataCenter با رفع کردن مقدار ۳۰ درصد انرژی تلف شده. جلوگیری از Downtime‌هایی که علت اصلی آن اشتباهات فردی است؛ نظیر رعایت نکردن بحث Redundant Power در سرورها می‌باشد.

iPD شامل سه قسمت است:

۱- HP Intelligent Power Distribution Unit (iPDU)

۲- HP Platinum power supplies

۳- HP Insight Control

سری جدید PDUهای شرکت hp که با توجه به نیازمندی‌های مربوط به مشتریان در خصوص داشتن یک Central Management جهت مانیتور مصرف انرژی و مقدار برق مصرفی در رک‌ها و سرورها جهت جلوگیری از اتلاف منابع انرژی برای دیتاسنترهای در حال رشد ایجاد و ساخته شده است. iPD شامل اجزای ذیل است:

Core PDU



قسمت اصلی یا هسته اصلی محسوب شده و دارای ۶ خروجی C-19 بوده که هر کدام شامل یک Load Segment است. رنج آمپر این محصول از ۲۴ آمپر تا ۴۸ آمپر است.

یک عدد پورت شبکه جهت SNMP Remote Monitoring

پورت سریال بالایی جهت اتصال به iPD دو

پورت سریال پایینی جهت اتصال به Status Display Modular

Intelligent Extension Bar

به صورت Rack Mount در پشت رک نصب شده و آرایش رک را آسان‌تر کرده و دارای ۵ عدد خروجی C-13 و دارای یک Unit Identifier یا UID جهت Trace آسان‌تر و سریع Power Cord.

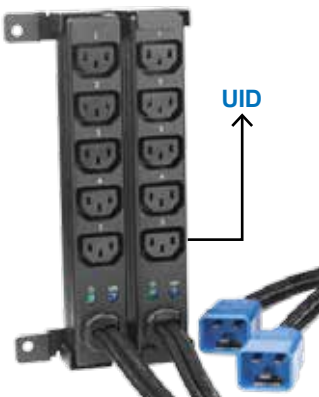
Status Display Modular

این ماژول توسط کابل به Core اصلی از طریق پورت‌های DB-9 نر و مادگی اتصال یافته و جریان خروجی کل PDU و Extension Bar و هر کدام از Segment Outlet را نشان می‌دهد.



Standard Extension Bar

خروجی‌های استاندارد هستند که دارای ۵ خروجی C-13 و در مجموع ۱۰ خروجی بوده که توسط UID جهت Trace توسط Status Display Modular قابل شناسایی می‌باشند.



Jumper Power Cord

جهت ارتباط بین سرور و Ext Bar



طریقه کار iPdu

هنگامی که سرورها به Intelligent Extension Barها متصل می‌شوند، قبل از روشن شدن سرور، iPD سرورها را شناسایی کرده و Management Modular داخل Core اصلی درخواست گرفتن UID سرورهای متصل شده را ارسال می‌کند و سپس این اطلاعات از ILO گرفته شده و برای iPD ارسال شده و در جدول مربوط به Ipdu ثبت می‌شود. این اطلاعات شامل ۱- نام سرور ۲- مدل سرور ۳- سریال

۴- پارت نامبر ۵- ip Address ILO

۶- Mac Address ILO است، لذا اگر پاور دوم همین سرور به اشتباه به همین Core وصل شود iPD اعلام خطای مربوط به وصل شدن دو عدد پاور به یک منبع را اعلام می‌کند. مکان قرار گرفته شده سرورها نیز به وسیله LDS (Location Discovery Service) نیز قابل ثبت است.

Insight Control

به وسیله System insight Manager و نصب Insight Control قادر خواهید بود به شکل متمرکز به کنترل انرژی مصرفی در Data Center خود نمایید و یا با پورت تنظیم شده بر روی Core اصلی با نام SNMP Remote Monitoring به مانیتور مقدار انرژی مصرفی در سرورها و رک‌های خود کنید. همان گونه که قبلاً گفته شد iPD Solution فقط با پاورهای سری Platinum میسر است و با رده‌های دیگر نظیر Gold و یا Silver قابل اجرا نیست.

خاتمه:

دیتاسنترهای بزرگ احتیاج به هر چه متمرکز کردن سیستم‌های مانیتورینگ خود دارند و این مهم در رده انرژی مصرفی در سرورها و رک‌ها با iPD Solution میسر شده است.

چستان



سه نفر برای خرید ساعتی به یک ساعت فروشی مراجعه می‌کنند. قیمت ساعت ۳۰ هزار تومان بوده و هر کدام نفری ۱۰ هزار تومان پرداخت می‌کنند تا آن ساعت را خریداری کنند... بعد از رفتن آنها، صاحب مغازه به شاگردش می‌گوید: قیمت ساعت ۲۵ هزار تومان بوده. این ۵ هزار تومان را بگیر و به آنها برگردان.

شاگرد ۲ هزار تومان را برای خود برمی‌دارد و ۳ هزار تومان باقیمانده را به آنها برمی‌گرداند. (نفری هزار تومان) حال هر کدام از آنها نفری ۹ هزار تومان پرداخت کرده‌اند که 9×3 برابر ۲۷ می‌شود. این مبلغ به علاوه آن ۲ هزار تومان که پیش شاگرد است می‌شود ۲۹ هزار تومان. هزار تومان باقیمانده کجاست؟

طراح سؤال: پروفسور حسابی

شاهین‌های همیشه در پرواز باشیم

پادشاهی دو شاهین کوچک به عنوان هدیه دریافت کرد. آنها را به مربی پرندگان دربار سپرد تا برای استفاده در مراسم شکار تربیت کند. یک ماه بعد، مربی نزد پادشاه آمد و گفت که یکی از شاهین‌ها تربیت شده و آماده شکار است اما نمی‌داند چه اتفاقی برای آن یکی افتاده و از همان روز اول که آن را روی شاخه‌ای قرار داده تکان نخورده است. این موضوع کنجکاو پادشاه را برانگیخت و دستور داد تا پزشکان و مشاوران دربار، کاری کنند که شاهین پرواز کند. اما هیچکدام نتوانستند. روز بعد پادشاه دستور داد تا به همه مردم اعلام کنند که هر کس بتواند شاهین را به پرواز درآورد پادشاه خوبی از پادشاه دریافت خواهد کرد. صبح روز بعد پادشاه دید که شاهین دوم نیز با چالاکی تمام در باغ در حال پرواز است. پادشاه دستور داد تا معجزه‌گر شاهین را نزد او بیاورند. درباریان کشاورزی متواضع را نزد شاه آوردند و گفتند اوست که شاهین را به پرواز درآورد.

پادشاه پرسید: «تو شاهین را به پرواز درآوردی؟ چگونه این کار را کردی؟ شاید جادوگر هستی؟» کشاورز گفت: سرورم، کار ساده‌ای بود، من فقط شاخه‌ای را که شاهین روی آن نشسته بود بردم. شاهین فهمید که بال دارد و شروع به پرواز کرد. گاهی لازم است برای بالا رفتن، شاخه‌های زیر پیمان را ببریم تا متوجه شویم، چقدر به شاخه‌های زیر پیمان وابسته هستیم؟ اینکه آیا توانایی‌ها و استعدادها پیمان را می‌شناسیم و اینکه آیا ریسک می‌کنیم؟



S U D U K O

شما باید اعداد ۱ تا ۹ را در هر یک از جدول‌های کوچک‌تر بدون تکرار بنویسید به صورتی که در هر ستون بزرگ‌تر افقی یا عمودی هیچ عددی تکرار نشود. در واقع هم باید از تمام اعداد ۱ تا ۹ در همه ستون‌های عمودی و افقی استفاده کنید و هم باید مراقب باشید هیچ عددی تکرار نشود و در همه مربع‌های ۳ ستونی کوچک‌تر نیز به همین ترتیب همه اعداد ۱ تا ۹ را بدون تکرار پیدا کنید.

۴	۷		۹		۱	۶		۵
	۲		۳				۸	۴
								۱
	۱	۴	۷		۸		۵	
۶			۲		۳			۹
	۳		۶		۵	۸	۱	
۸								
	۵	۹			۴		۲	
۷		۱	۵		۲		۹	۸

عوامل قابل کنترل

خوشبختانه با پیشرفت‌های صورت گرفته پزشکی ما می‌توانیم بسیاری از عوامل خطر را کنترل کنیم. می‌توانیم رژیم غذاییمان را تنظیم کنیم و میزان فعالیتیمان را افزایش دهیم. کنترل وزنمان در دست خودمان است. اگر سیگاری هستیم، می‌توانیم آن را ترک کنیم و در نهایت می‌توانیم میزان فشار و اضطراب را در زندگیمان کاهش دهیم.

تغذیه سالم

وقتی که از یک رژیم غذایی سالم صحبت می‌کنیم منظورمان یک تغییر کوتاه مدت نیست. ما می‌خواهیم که رفتارمان را برای باقی عمرمان تغییر دهیم. انتخاب غذای سالم به ما کمک می‌کند تا علاوه بر رسیدن به وزن مناسب فشار خونمان را نیز کاهش دهیم.

کاهش مصرف مواد مضر

کاهش مصرف نمک، چربی‌ها و میزان کالری دریافتی راه‌های بسیار مناسبی برای کنترل فشار خون هستند و با چند روش ساده می‌توانیم از بروز مشکلات احتمالی جلوگیری کنیم.

- ۱- نمکدان را سر سفره نیاوریم.
 - ۲- در طول روز حداقل ۵ فنجان میوه و سبزیجات تازه مصرف کنیم.
 - ۳- از غذاهای سرخ کرده دوری کنیم.
 - ۴- برای تهیه سالاد به سراغ مایونزهای رژیمی کم چرب برویم.
 - ۵- به جای استفاده از لبنیات پرچرب از شیرهای بدون چربی و یا با میزان چربی بسیار پایین (یک درصد) استفاده کنیم.
- توجه کنیم که تغییرات باید آرام آرام اتفاق بیافتد. اگر ما به گوشت و سبزی مینی علاقه‌مندیم نباید به یک باره به سراغ مصرف سالادها برویم. کافی است کمی از میزان مصرف مواد دوست داشتیمان را کاهش دهیم. گاهی اوقات ممکن است ما از مسیر کنترل تغذیه‌مان خارج شویم، اما نباید خودمان را مجازات کنیم، هیچ چیز از دست نرفته است و ما می‌توانیم دوباره به راه اصلی برگردیم.

توصیه به مصرف غذاهای کم چرب و کم کالری

در فروشگاه باید بسیار دقیق باشیم. مواد غذایی را انتخاب کنیم که برای سلامتی ما مفید باشد. این مواد غذایی آنهایی هستند که از میزان چربی، سدیم و کالری کمتری برخوردارند. ما در طول روز باید کمتر از ۳۳۰۰ میلی گرم سدیم مصرف کنیم و اگر مبتلا به فشار خون باشیم ممکن است پزشکمان حتی میزان کمتری را برای ما تجویز کند. غذاهایی

روز هفتم آوریل (۱۸ فروردین) مصادف با سالروز تأسیس سازمان جهانی بهداشت و بزرگداشت روز جهانی سلامت است و امسال «فشار خون بالا» به عنوان موضوع این روز تعیین شده است. بر همین اساس نیز تلاش کردیم تا با توجه به اهمیت موضوع فشار خون راه کارهای افزایش و یا کاهش آن را در قالب بحثی علمی در اختیار همکاران عزیز قرار دهیم.

فشار خون چیست؟

قدرت ضربان قلب باعث جاری شدن خون در رگ‌ها می‌شود. فشار خون نشان می‌دهد که چه اندازه نیرو توسط خون به دیواره عروق وارد می‌شود. یک فشار خون بالا بیانگر آن است که قلب برای به حرکت درآوردن خون در رگ‌ها نیروی زیادی را مصرف می‌کند. این نیروی بالا باعث می‌شود که قلب، عروق، کلیه‌ها، چشم‌ها و سایر اندام‌هایمان آسیب ببینند. کنترل فشار خون به جلوگیری از این آسیب‌ها کمک می‌کند.

اندازه‌گیری فشار خون بسیار ساده و بدون درد است. برای این کار یک کاف به دور بازوی ما بسته شده و آن قدر باد می‌شود تا جریان خون در رگ‌های بازو را قطع کند. در همین زمان و با کاهش میزان باد موجود در کاف، پزشک با استفاده از یک گوشی فشار خون ما را اندازه می‌گیرد.

اندازه فشار خون همواره با دو عدد مانند ۱۲۰ روی ۸۰ یا همان ۱۲ روی ۸ بیان می‌شود. عدد اول نشانگر قدرت قلب در زمان انقباض است و عدد دوم فشار را در زمان بین دو انقباض بیان می‌کند. فشار خون نرمال ۱۲ بر روی ۸ و یا کمتر از آن است. فشار خون بین ۱۲۰ روی ۸۰ تا ۱۳۹ بر روی ۸۹ پیش فشار خون و فشار خون ۱۴۰ روی ۹۰ و یا بالاتر به عنوان یک فشار خون بالا در نظر گرفته می‌شود.

عوامل خطر کدامند؟

عوامل خطر در واقع همان مواردی هستند که باعث افزایش احتمال ابتلای یک فرد به فشار خون بالا می‌شود. ما بعضی از این عوامل را نمی‌توانیم تغییر دهیم اما تغییر بعضی از آنها در دستمان خود ما است.

عوامل غیر قابل کنترل

همان طور که گفته شد بعضی از موارد کنترل فشار خون در دستمان قرار دارند و برخی دیگر از کنترل ما خارج هستند. به عنوان مثال اگر یک یا هر دوی والدین ما مبتلا به فشار خون بالا یا سایر مشکلات قلبی - عروقی باشند و یا این که یکی از خویشاوندان مرد درجه اول ما در سن قبل از ۵۵ سالگی یک بیماری و یا حمله قلبی را تجربه کرده باشد و یا همین اتفاق در سن قبل از ۶۵ سالگی برای یک خویشاوند نزدیک زن اتفاق بیافتد، شانس ابتلای ما به بیماری فشار خون بالاتر می‌رود. اگر شما مرد باشید و ستن بالای ۵۵ سال، در معرض خطر بیشتری قرار دارید. در رابطه با خانم‌ها نیز میزان خطر پس از سن یائسگی افزایش می‌یابد.

فشار خون را جدی بگیریم!



را انتخاب کنیم که به ازای هر ۱۰۰ کالری کمتر از ۳ گرم چربی داشته باشد. هر قدر که میزان چربی‌های اشباع کمتر باشد بهتر است. فیبرها کمک می‌کنند علاوه بر احساس سیری بیشتر، کالری کمتری دریافت کنیم. کالری کمتر مساوی با وزن مناسب‌تر برای ما خواهد بود.

توصیه به پیاده‌روی و انجام ورزش‌های منظم

ورزش منظم کلید طلایی صندوقچه سلامتی است. ورزش منظم فشار خون ما را کاهش داده، وزن را متناسب نگاه می‌دارد و در کل موجب سلامت و شادابی ما می‌شود. نیازی نیست که به سراغ نوبی ماراتون برویم. یک ورزش منظم و متعادل تمام آن چیزی است که ما به آن نیاز داریم. برای کمک به قلبمان باید به‌طور میانگین ۳۰ دقیقه در روز ورزش کنیم. از بین ورزش‌هایی مانند پیاده‌روی، ایروبیک، شنا، دوچرخه‌سواری، بسکتبال، والیبال، تنیس و یا کوهنوردی می‌توانیم هر کدام را که دوست داریم انتخاب کنیم. در کنار ورزش سعی کنیم تا به طور کلی سبک زندگی پرتحرکی را برای خود ایجاد کنیم. از نشستن روی صندلی جدا بپرهیزیم. اگر بیرون از منزل کار داریم به جای استفاده از مترو یا اتوبوس فاصله‌های کوتاه را با پیاده‌روی طی کنیم. گاهی اوقات بهتر است سوئیچ ماشین خود را دور از چشمان قرار دهیم. ماشین برای سلامتی‌مان مناسب نیست. به جای استفاده از آسانسور از پله‌ها استفاده کنیم. کفش‌های مناسبی برای خود تهیه کنیم؛ یک کفش مناسب که ذوق ما را برای پیاده‌روی زیادتر از قبل کند.

دوری از سیگار

آیا سیگار می‌کشید و یا از قلیان و پیپ استفاده می‌کنید؟ اگر جواب مثبت است در واقع بزرگ‌ترین خطر را برای سلامتی‌مان ایجاد کرده‌ایم. سیگار کشیدن علاوه بر آن که فشار خونمان را بالا می‌برد کنترل آن را نیز سخت‌تر می‌کند. سیگار به شش‌ها و عروق ما آسیب جدی می‌رساند و خطر ابتلا به حمله قلبی، سکته و یا سرطان را افزایش می‌دهد. سیگار به دندان‌ها و پوست ما آسیب رسانده و نفسمان را بدبو می‌کند. در کنار همه اینها پول گزافی را از حقوق ماهانه ما می‌دزد.

روش‌های ترک سیگار

یک روز مشخص را برای ترک سیگار انتخاب کنیم و آن را بر روی تقویم علامت بزنیم. می‌توانیم با یکی از دوستان سیگاریمان ترک کردن را آغاز کنیم. این عمل کار را برای ما ساده‌تر خواهد کرد. به دوستان و خانواده‌مان بگوییم که در حال ترک سیگار هستیم و از آنها کمک بخواهیم. با پزشکمان صحبت کنیم. او در صورت نیاز می‌تواند به ما داروهایی را پیشنهاد کند تا کمی از سختی کار کاسته شود. از یاد نبریم که کار سختی را آغاز کرده‌ایم اما بدانیم که به تمام سختی‌هایش می‌ارزد.

بی‌اعتنایی به اضطراب

افراد با افزایش فشار خون، عصبی‌تر و یا حساس‌تر از دیگر مردم نیستند اما فشار عصبی می‌تواند در کوتاه‌مدت باعث افزایش فشار خون شود. یک فشار عصبی مداوم، کار ما را برای کنترل فشار خونمان سخت‌تر و سخت‌تر می‌کند. با آموختن راه‌های واکنش در برابر شرایط تنش‌زا به قلبمان کمک کنیم.

دوری از تنش

فشار عصبی می‌تواند بر روی بدن ما تأثیر گذاشته و باعث ایجاد علائم ناخوشایندی شود که به بعضی از آنها اشاره می‌کنیم.

« سردرد

« خستگی

« مشکلات گوارشی
« خواب آشفته

« بیماری‌های پوستی

« فراموشی

« کاهش و یا افزایش اشتها

« درد گردن و شانه

« تمرکز پایین

« تحریک‌پذیری

اگر این علائم را زیاد تجربه می‌کنیم باید راهی برای کنترل اضطراب‌ها و تنش‌های زندگی‌مان یاد بگیریم.

نکاتی برای کنترل اضطراب

حقیقت این است که یادگیری کنترل شرایط تنش‌زا و انتخاب عکس‌العمل مناسب، خود نیاز به مطلب دیگری دارد اما با روش‌هایی ساده می‌توان از بروز آنها جلوگیری کرد.

« به میزان کافی بخوابیم. یک استراحت مناسب احتمال موفقیت ما را در برخورد با مشکلات

کوچکمان افزایش می‌دهد.

« به‌طور منظم ورزش کنیم. اگر این را هزار بار بگوییم باز

هم کم گفته‌ایم.

« با خودمان مهربان باشیم. به خاطر داشته باشیم که هر کس می‌تواند اشتباه کند.

« بعضی موارد در زندگی از دستمان خارج هستند. این موارد را بشناسیم و برای تغییرشان بیهوده انرژی‌مان را به هدر ندهیم.

مصرف داروهای کنترل فشار خون

گاهی اوقات تغییر رفتارها به تنهایی برای پایین آوردن فشار خون کافی نیستند. ممکن است ما به مصرف داروهای برای حفظ فشار خون در سطح سلامت نیاز داشته باشیم که پزشکمان با توجه به شرایط، داروهای لازم را تجویز خواهد کرد. در مورد داروهایی که مصرف می‌کنیم مانند مکمل‌ها و یا داروهای گیاهی نیز باید به پزشکمان اطلاعات کافی بدهیم. برای بهترین نتیجه، مصرف داروها را با تغییرهای رفتاری همراه کنیم.

انواع داروهای کنترل فشار خون

این داروها به چند دسته تقسیم می‌شوند:

« دسته اول به اصطلاح دیورتیک‌ها هستند که باعث می‌شوند تا آب اضافی و بعضی از مواد معدنی نامناسب از بدن ما خارج شوند. این داروها حجم خونمان را کاهش می‌دهند و موجب کنترل فشار خون می‌شوند.

« دسته دوم بتابلاکرها هستند که باعث می‌شوند میزان نیرویی که قلب ما در هر ضربه به خون وارد می‌کند کاهش یافته و در نتیجه فشار خون ما کاهش یابد.

« دسته سوم گشادکننده‌های عروقی هستند که با افزایش قطر رگ‌ها میزان فشار وارد از خون به دیواره رگ‌ها، یا همان فشار خون را کاهش می‌دهند.

عوارض داروها

عوارض داروها همان علائمی هستند که در نتیجه مصرف داروها به وجود می‌آیند. معمولاً این علائم در اولین بار مصرف داروها اتفاق می‌افتد. سرگیجه، سردرد و تاری دید، نمونه‌هایی از این عوارض هستند. این عوارض می‌توانند ناامیدکننده باشند به ویژه آن که ما پیش از این احساس بیماری نداشته‌ایم، اما باید بدانیم که این علائم با گذشت چند هفته کمتر شده یا به طور کلی از بین می‌روند. به هیچ وجه با بروز عوارض دارویمان را قطع نکنیم و در اولین فرصت به پزشکمان مراجعه کنیم. به این نکته توجه کنیم که داروها جزئی از زندگی ما هستند و معمولاً باید تا انتهای عمر مورد استفاده قرار گیرند. ممکن است با افزایش سن تعداد داروهای مورد نیاز افزایش یابند در این صورت ما باید برای خوردن داروهایمان یک برنامه منظم روزانه تنظیم کنیم. برای دستیابی به نتیجه بهتر برنامه‌مان را روی کاغذ بنویسیم و در معرض دیدمان قرار دهیم تا آنها را فراموش نکنیم.





«غذاهای چرب و سنگین و

پرادویه که سبب خواب آلودگی و کاهش

کارایی می شود، مصرف نکنند.

«در غذای خود گوشت کم چربی (بویژه ماهی و مرغ) به شکل کبابی و یا آب پز، سبزی های تازه و سالاد، نان های سبوس دار، حبوبات و ماست کم چرب مصرف کنند. «از انواع مواد پروتئینی مانند گوشت (بویژه ماهی و مرغ)، حبوبات، تخم مرغ (آب پز) استفاده کنند. شیر و مواد لبنی کم چرب از جمله ماست، پنیر و کشک نیز علاوه بر تامین املاحی مانند کلسیم و فسفر، از منابع خوب پروتئین به شمار می روند. غذاهای پروتئینی با افزایش ناقل های شیمیایی مانند «نوراپی نفرین» سبب افزایش هوشیاری و رفع خواب آلودگی می شود.

«مصرف یک لیوان شیر کم چرب همراه با دو عدد خرما قبل از خواب در بهبود خواب کارکنان موثر است.

«در بین دو وعده غذایی میوه مصرف کنند تا ویتامین های مورد نیاز به ویژه ویتامین های B و C که در کاهش فشارهای کاری و استرس سودمندند را به مقدار کافی دریافت کنند. برای داشتن تغذیه مناسب در محل کار لازم است:

«با توجه به اینکه تداوم کار نشسته و بدون تحرک می تواند موجب اختلال در کارکرد دستگاه گوارش و ایجاد یبوست شود، بهتر است از نان و غلات کامل (سبوس دار) استفاده شود. به عنوان مثال به جای مصرف نان های تهیه شده از آرد سفید (مانند نان لواش و باگت) نان سنگک و یا نان جو مصرف شود.

«در صورتی که امکان انتخاب غذا در رستوران محل کار وجود دارد، از غذاهای بخارپز، آب پز و یا کبابی به جای غذاهای چرب و سرخ شده استفاده شود.

«بجای گوشت قرمز، غذاهایی که با ماهی و یا مرغ تهیه شده اند مصرف شود و در صورتی که امکان انتخاب نیست، تمام چربی های گوشت قرمز را قبل از مصرف باید جدا کرد.

«به جای نوشابه های گازدار که مقدار زیادی مواد قندی و کافئین وارد بدن کرده و منجر به چاقی می شوند از نوشیدنی های سالم تر مانند آب و دوغ کم نمک و بدون گاز استفاده شود.

«اگر در محیط کار غذاهایی مانند عدسی و یا خوراک لوبیا سرو می شود، به خورشدهای چرب و غذاهای سرخ شده ترجیح داده شود. غذاهایی که با حبوبات تهیه شده اند مانند عدسی و خوراک لوبیا، وقتی همراه با نان مصرف شود نه تنها منبع خوب پروتئین هستند بلکه به علت دارا بودن فیبر به سلامت بدن کمک می کنند. فیبر علاوه بر تنظیم حرکات دستگاه گوارش، جذب چربی ها و مواد قندی را نیز کاهش می دهد.

«در میان وعده ها، بجای مصرف مواد قندی، شیرینی و یا بیسکویت بهتر است انواع سبزی و صیفی جات مانند خیار، گوجه فرنگی، کاهو، هویج، میوه ها و یا لقمه هایی که در منزل تهیه شده اند مانند نان و پنیر و سبزی مصرف شود. به خاطر داشته باشید که با پیروی از یک الگوی غذایی سالم در محیط کار نه تنها از اضافه وزن و چاقی، ابتلا به بیماری های قلبی عروقی، دیابت و سایر بیماری ها پیشگیری کرده اید، بلکه با بهبود عملکرد و افزایش بازده کاری موجبات ارتقاء خود را در محیط کار نیز فراهم می کنید.

افراد شاغل که بخش قابل

توجهی از جمعیت فعال را تشکیل می دهند

حداقل یک سوم روز و یا حتی نصف روز خود محیط کار می گذرانند و بطور معمول یک وعده غذایی و یک میان وعده خود را در محیط کار مصرف می کنند. نقش تغذیه مناسب در سلامت عمومی و بازده کاری به اثبات رسیده است. تامین غذای مغذی و سالم سبب ارتقا سلامت و افزایش بازده کاری کارکنان می شود. کارکنان برای حفظ سلامت خود به تغذیه مناسب نیاز دارند. اضافه وزن و چاقی از عواقب بیشتر میز نشینی و کم تحرکی در محیط های کار است. تغذیه در محیط های کار باید متناسب با میزان تحرک بوده و از تعادل و تنوع برخوردار باشد.

اصول کلی تغذیه در محیط کار

«مصرف قندها و کربوهیدرات های ساده مانند قند و شکر، نان های سفید و برنج سفید در محیط کار اگر چه در کوتاه مدت به بالا رفتن قند خون کمک می کند اما با تحریک ترشح انسولین، ورود گلوکز به سلول را تسریع کرده و در نهایت کاهش قند خون و عوارض ناشی از آن مانند خستگی، خواب آلودگی و کاهش بازده کاری را به دنبال دارد.

«چگونگی تغذیه در محیط کار می تواند در ایجاد استرس نیز موثر باشد. استرس همراه با تغذیه نامناسب و بی تحرکی زمینه را برای ابتلا به بیماری های مزمن فراهم می کند. «سطح هورمون های مولد استرس مانند کورتیزول با مصرف غذاهای چرب و هورمون آدرنالین در اثر مصرف زیاد قند و شکر و کافئین (در قهوه و نوشابه های کولا) در خون بالا می رود.

«مصرف مادلوم کربوهیدرات ها و غلات همچون انواع کیک، کلوچه و بیسکویت با توجه به کالری بالایی که دارند می تواند سبب اضافه وزن و چاقی به ویژه در افرادی که فعالیت بدنی کمی در محل کار دارند، شود. با تغییرات جزئی از جمله کاهش مصرف قند و کافئین (موجود در نوشابه ها) در محیط کار و رعایت اصل تنوع در برنامه غذایی روزانه می توان به حفظ تعادل قند خون و افزایش دریافت مواد مغذی کمک کرد که نتیجه آن علاوه بر حفظ سلامت و کاهش عوامل خطر بیماری های مزمن، افزایش کارایی و بازده کاری کارکنان در محیط های کار است.

تغذیه کارکنان نوبت کار (شیفتی)

بنابر اعلام دفتر بهبود تغذیه جامعه وزارت بهداشت، در مراکزی که چند نوبت شیفت کاری دارند مانند کارخانه ها، بیمارستان ها، ادارات پلیس و فرودگاه ها رعایت نظم در برنامه غذایی روزانه، توزیع مناسب انرژی در وعده های غذایی، مصرف غذاهای متنوع با گنجایش گروه های غذایی اصلی (نان و غلات، شیر و مواد لبنی، میوه ها، سبزی ها و گروه گوشت، حبوبات و تخم مرغ) و توجه به زمان مصرف غذا در کاهش خستگی و بهبود عملکرد کارکنان موثر است.

افرادی که نوبت های شب کاری دارند بهتر است:

«وعده اصلی غذای خود را در بعد از ظهر و یک وعده غذایی در نیمه زمان شیفت میل کنند.

۱۵ اصل برای تعدیه مناسب در محیط کار

REMIIS

افزارپرداز رمیس سهامی خاص

Information Technology P.J.S. Co.



- ✓ مشاوره و فروش سرورهای Proliant با تحویل فوری
- ✓ مشاوره و فروش انواع تجهیزات ذخیره سازی اطلاعات (EVA, SAN, NAS)
- ✓ ارائه راهکارهای آرشیو اطلاعات
- ✓ ارائه خدمات پس از فروش توسط کارشناسان رسمی HP
- ✓ گارانتی تعویض بی قید و شرط کلیه قطعات

اصل بودن محصولات HP عرضه شده توسط شرکت رمیس تحت نظارت دقیق کارشناسان رسمی HP تضمین شده است.



- ✓ مجری پروژه های ملی فناوری اطلاعات و ارتباطات
- ✓ کامل ترین تیم پشتیبانی فنی
- ✓ ارائه خدمات پس از فروش در مراکز استانها
- ✓ ارائه تجهیزات اصلی هولوگرام دار سیسکو
- ✓ تحویل در کوتاه ترین زمان ممکن
- ✓ گارانتی تعویض

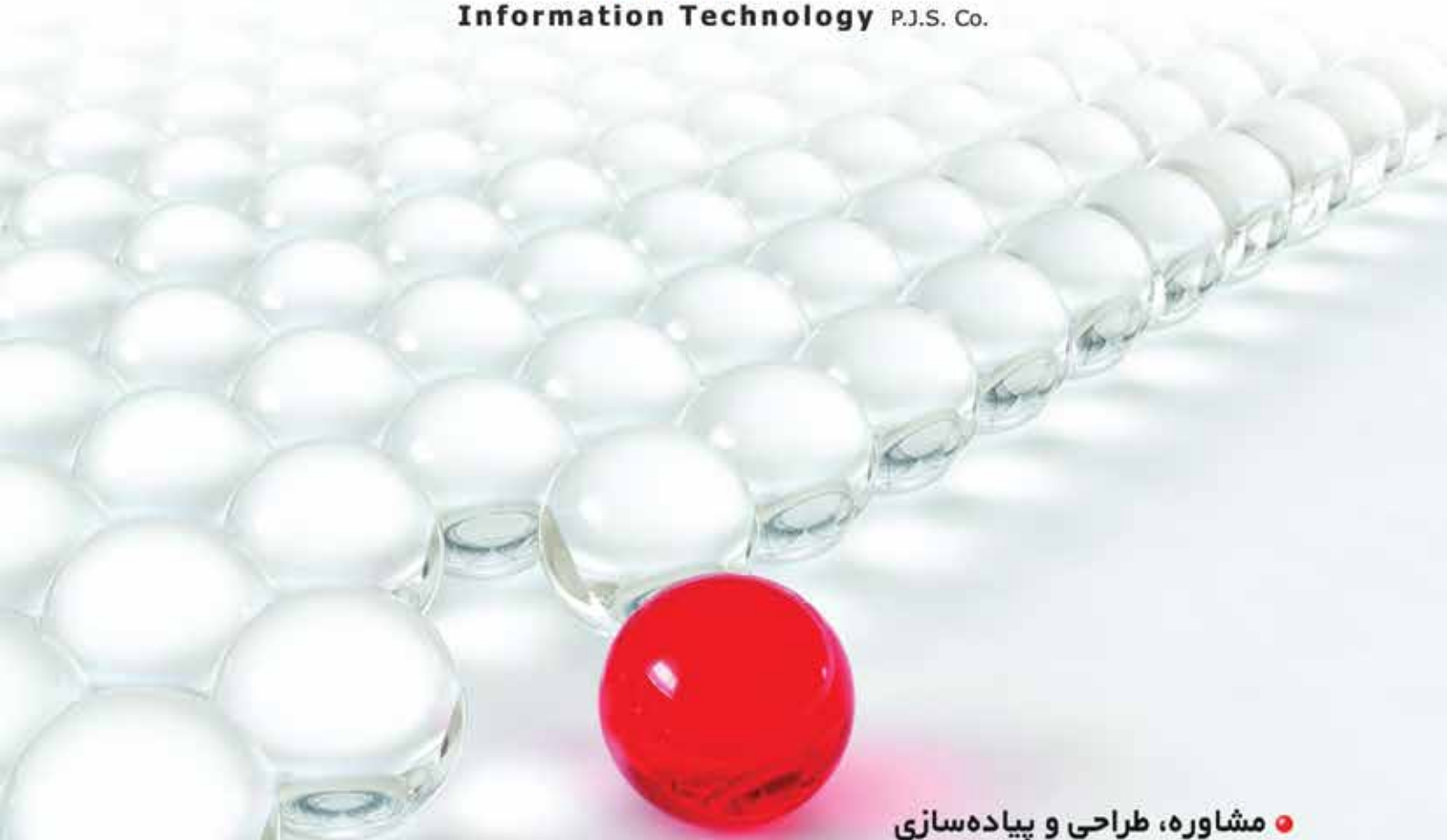
آدرس: خیابان ولیعصر، خیابان مطهری، خیابان سربداران، پلاک ۲۸

تلفن: ۸۸۹۲۵۸۰۸ فاکس: ۸۸۹۳۶۰۶۸ www.remisco.com



افزارپرداز **رمیس** سهامی خاص

Information Technology P.J.S. Co.



● مشاوره، طراحی و پیاده‌سازی

- مراکز داده (Data Center)
- مراکز عملیات امنیت (SOC)
- مراکز عملیات شبکه (NOC)
- راهکارهای مجازی سازی (Virtualization)
- مشاوره و ارائه راهکارها و خدمات امنیت اطلاعات
- مشاوره، طراحی و پیاده‌سازی ابرهای پردازشی (Cloud Computing)
- مشاوره، طراحی و پیاده سازی Desktop های مجازی
- راهکارهای ذخیره‌سازی (Storage)

● ارائه سرور و تجهیزات شبکه

- تعمیر و نگهداری زیرساخت های فناوری اطلاعات (براساس بهروش هایی نظیر ITIL)
- برگزاری دوره‌های آموزش پیشرفته