



# چشم‌آرا باید است چون دیگر باید دید

گزارشی از برگزاری نهمین میزگرد تخصصی صنایع نساجی و پوشاک ماهنامه نساجی امروز

اشاره:  
«هم‌اندیشی فعالان صنعت رنگرزی، چاپ و تکمیل» موضوع نهمین میزگرد تخصصی صنایع نساجی و پوشاک ماهنامه نساجی امروز بود که همچون روال گذشته در سالن کنفرانس دانشکده مهندسی نساجی دانشگاه صنعتی امیرکبیر برگزار شد. در این میزگرد نقش متخصصین در ارتقای کیفیت تولیدات کارخانه‌های نساجی، تکنولوژی و کیفیت خدمات رنگرزی و نحوه پاسخگویی به بازار و همچنین حجم تولید اقتصادی و قیمت خدمات رنگرزی توسط میهمانان که عمدتاً مدیران باتجربه و متخصصین توانمند رنگرزی و تکمیل کشور بودند، مورد ارزیابی قرار گرفت.

- حاضران نشست تخصصی فعالان صنعت رنگرزی، چاپ و تکمیل (به ترتیب الفبا) آقایان و خانم‌ها:
- \* مهیار ابراهیمی - مهندس کارخانه رنگرزی و تکمیل فاماتکس
  - \* امیر استاد - مدیرعامل شرکت بازرگانی رز فام تجارت
  - \* مهسا اکبرپور - کارشناس ارشد نساجی
  - \* سید شجاع‌الدین امامی رئوف - مدیرمسئول ماهنامه نساجی امروز
  - \* امیر امینیان - دانشجوی کارشناسی رشته مهندسی نساجی دانشگاه صنعتی امیرکبیر
  - \* علیرضا بنددار - مسئول تحقیق و توسعه شرکت بازرگانی دیبا
  - \* آرمان پاک‌ضمیر - مدیر کارخانه شرکت نیلباف سپاهان (فعال در حوزه تولید، بافت و رنگرزی پارچه‌های گردبافت)
  - \* علیرضا پور ناصرانی - کارشناس صنعت نساجی
  - \* شهلا تلیکانی - مدیرعامل شرکت روین شیمی ( نماینده شرکت دای‌استار در ایران)
  - \* ناصر دهقان - رئیس هیئت مدیره شرکت روین شیمی
  - \* رسولی - نماینده شرکت ایران متراژ (فعال در زمینه رنگرزی، چاپ و تکمیل)
  - \* بهنام رفیعی - قائم‌مقام مدیرعامل شرکت رنگرزی و تکمیل بهشوران
  - \* رکسانا رضانی - کارشناس آزمایشگاه شرکت روین شیمی
  - \* سیدجمال‌الدین رهبر بهاران - قائم‌مقام مدیرعامل شرکت بازرگانی بهاران (ارائه‌کننده مواد شیمیایی نساجی و رنگ‌های راکتیو و دیسپرس)
  - \* علی سجادیان - مدیرعامل شرکت بافت و تکمیل پرسپولیس (فعال در زمینه بافت پارچه‌های گردبافت و تکمیل غیر شیمیایی)



علیرضا پورنقصرانی



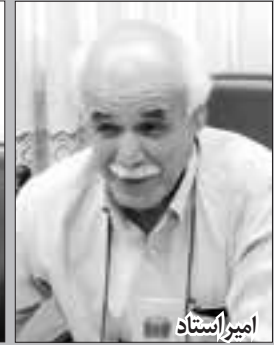
آرمان پاک ضمیر



امیر امینیان



سید شجاع الدین امامی رفوف



امیر استاد

و نظرات متخصصین و مدیران هر یک از بخش‌های نساجی بهره‌مند شویم. برخی از دوستان تمایل داشتند علاوه بر آشنایی مجازی با سایر همکاران و متخصصین، شرایطی به وجود آید تا در قالب برگزاری جلسات مختلف، از نزدیک با همدیگر ملاقات نمایند. به همین دلیل هفته‌های گذشته میزگردهایی با حضور اعضای گروه‌های «تولیدکنندگان پوشاک» و «تولیدکنندگان نخ فیلامنت و تکسچر ایزینگ» برگزار شد که مورد استقبال چشمگیر دوستان قرار گرفت.

موضوع جلسه امروز، یافتن راهکارهای موثر برای تداوم ارتباطات میان متخصصین نساجی، بررسی مسائل و چالش‌های صنعت رنگرزی، چاپ و تکمیل و ارائه پیشنهاد برای رفع آنها، تهیه مواد اولیه، مباحث مربوط به آموزش متخصصین در جهت ارتقای دانش فنی استفاده از مواد تعاونی و رنگ مصرفی در واحدهای نساجی، معضل کم‌آبی و آلودگی پساب‌های صنعتی است. از دوستان می‌خواهیم دیدگاه خود را در مورد این مسائل عنوان نمایند؛ هم‌چنین ارائه مواردی که منجر به انتقال عملی تجارب صنعتگران به دانشگاه خواهد شد.

«فقیدنو» مدیرعامل شرکت‌های «رنگرزی و تکمیل پوشان» و «کهن تاج کیمیا» - پیشنهاد می‌کنم در ابتدای بحث به موضوع مهم تهیه مواد اولیه پردازیم و سپس در مورد ماشین‌آلات به بیان دیدگاه‌های خود پردازیم.

وی ادامه داد: مجموعه ما (رنگرزی و تکمیل پوشان)

\*امین مقدم- مدیرعامل کارخانجات نساجی زرباف امین

\* پیمان نخلستانی- مدیر سابق بخش تکمیل شرکت پوشان

\*امیر نیلی- مدیر شرکت نیل باف سپاهان  
\* محسن هاشم‌زاده- مسئول چاپ و ایندیگو شرکت تکمیل بافت

\*الهام سادات هاشمی- مدیر تولید شرکت رنگرزی و تکمیل فاماتکس

\* بهنوش یراقی- کارشناس فنی شرکت روین شیمی

\* مهتاب یزدانی- مدیر فروش شرکت عسل شیمی (فعال در زمینه واردات مواد شیمیایی نساجی)

\*حمید یوسف‌پور- مدیر کارخانه رنگرزی و تکمیل پارچه ارکید

\*سیدشجاع‌الدین امامی رفوف: هدف از برگزاری میزگردهای تخصصی نساجی امروز، برقراری ارتباط بیشتر متخصصین حوزه‌های مختلف صنایع نساجی با همدیگر است. سال گذشته شاهد برگزاری میزگردهای تخصصی تولیدکنندگان پوشاک (در بخش پوشاک زنانه، مردانه و بچه‌گانه)، نمایندگان فروش ماشین‌آلات نساجی، نمایندگان فروش رنگ و مواد تعاونی نساجی، تولیدکنندگان الیاف پلی‌استر و ... بودیم و با توجه به گسترش ارتباطات افراد در فضاهای مجازی مانند وایبر و ... تصمیم گرفتیم گروه‌های تخصصی نساجی را در وایبر تشکیل دهیم تا از دیدگاه‌ها

\* فرزانه صالحی- کارشناس آزمایشگاه شرکت اناکل

\* حسین عسگری- مدیرعامل شرکت رنگرزی و تکمیل فاماتکس

\*فهمیه علی‌دادی- کارشناس آزمایشگاه شرکت بازرگانی دیبا

\*محمدرضا غروی- مدیرعامل شرکت خوش‌رنگ (فعال در زمینه بافت، رنگرزی و تکمیل پارچه‌های گردباف)

\*یونس فقیدنو- مدیرعامل شرکت رنگرزی و تکمیل پوشان

\*امید گودرزی- کارشناس فروش شرکت روین شیمی

\* علی ماشین‌چی- مدیر داخلی شرکت پاندا بافت (فعال در زمینه تولید و تکمیل پارچه‌های تریکو)

\*مهران مختاری- مدیرعامل شرکت شیمی بخش

\*محسن مزروعی- دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی نساجی دانشگاه صنعتی امیرکبیر و عضو هیئت مدیره مجتمع نساجی نور پایتخت

\*ثمین مشعوف- مدیرعامل شرکت پارس تکنوتکس (فعال در زمینه بازرگانی رنگ و مواد تعاونی نساجی)

\*ابوالفضل مشهدی- مدیرعامل شرکت تکسوفین (فعال در زمینه واردات ماشین‌آلات تکمیل، رنگ و مواد نساجی)

\*حسن معصومی- مدیرعامل شرکت رنگرزی و تکمیل پوشاک جین صدف



علی سجادیان



سیدجمال الدین رهبر بهاران



بهنام رفیجی



ناصر دهقان



شهرملا تالیکانی

مهندس فقیدنو: مدتی پیش آمادگی خود را برای جذب کارآموز به همین دانشکده اعلام کردیم و شرایط کار را توضیح دادیم که باید رأس ساعت هفت در سالن کارخانه حضور پیدا کنند و برای رفت و آمد از سرویس کارگران استفاده کنند اما متأسفانه دیدگاه غالب این است که فارغ التحصیلان دانشگاه نباید وارد سالن تولید شوند بلکه باید از همان روز اول پشت میز مدیریت قرار بگیرند!

رنگ و مواد شیمیایی نساجی مانند هوست، BASF و ... به واحدهای مختلف نساجی مراجعه می کردند و به تبادل اطلاعات با متخصصین و مدیران کارخانه می پرداختند بنابراین هم صنعتگران باید خواهان دریافت تازه ترین اطلاعات از مواد شیمیایی و رنگ نساجی باشند و هم نمایندگان فروش این محصولات به صرف فروش کالا بسنده نکنند. استاد سپس پیشنهاد تشکیل کمیته آموزش رنگرزی، چاپ و تکمیل را مطرح کرد و گفت: از آقایان مهندس امامی رئوف و مهندس قدیری- مدیران ماهنامه نساجی امروز- در زمینه راه اندازی گروه های مختلف صنایع نساجی و پوشاک در فضای مجازی (وایبر) بسیار سپاسگزارم که این امکان را به وجود آوردند تا متخصصین، مدیران و فعالان صنایع نساجی در یک فضای صمیمانه، بسیاری از مسائل فنی و تخصصی این صنعت را مطرح نمایند و از اعضای گروه های مذکور درخواست می کنم که مشارکت بیشتری در بحث ها داشته باشند زیرا از نزدیک در جریان شور و اشتیاق جوانانی هستم که مسائل صنعت را پیگیری می کنند. این پیشکسوت صنعت نساجی خطاب به مدیران حاضر در میزگرد عنوان داشت: ارتباط بیشتری با دانشگاه ها برقرار نمایید و از توانمندی

خود کنترل کنند.

این صنعتگر نساجی اذعان داشت: مدتی پیش مصاحبه ای با مجله نساجی امروز انجام دادم که تیتر آن «ایران؛ بهشت رنگرزی دنیاست» بود بسیاری از همکاران با مشاهده این تیتر معترض شدند که چنین نیست در حالی که هنگام بازدید از کارخانه های مختلف نساجی زمانی که ماشین آلات بسیار قدیمی موجود در کارخانه را در کنار اتومبیل لوکس و آخرین مدل صاحب کارخانه قرار می دهیم؛ به این نتیجه می رسیم که اگر با این آهن پاره ها، توان خرید چنین اتومبیل گرانیقی وجود دارد به این معناست که صنعت نساجی در ایران بسیار سودآور و درآمدزاست البته تا زمانی که به دلیل تحریم ها، مرزهای کشور بسته است و خارجی ها کمتر بازار ایران را می شناسند در صورت ورود ایران به بازارهای رقابت بین المللی، مدیران باید مسائل بسیاری را بیاموزند.

**\* استاد- مدیرعامل شرکت بازرگانی رز فام تجارت-** ضعف عمده ما این است که سوال و جوابی از ما نمی شود! هر کدام یک کیف به دست می گیریم و برای فروش محصولات خود به کارخانه های مختلف مراجعه می کنیم و به هر ترتیبی آن محصول را به فروش می رسانیم و از کارخانه خارج می شویم هیچ کسی هم از فروشنده تقاضای کاتالوگ، بروشور و منبع اصلی محصول را تقاضا نمی کند! در حالی که باید کارخانه های تولیدی از فروشندگان بخواهند اطلاعات کامل و شفاف کالاها در اختیارشان قرار گیرد.

وی تصریح کرد: به یاد دارم یکی از کارخانه های نساجی پس از شش سال خرید رنگ راکتیو تازه به فکر تهیه نسخه رنگ راکتیو افتاده بود! در سال های گذشته، نمایندگان شرکت های معتبر و شناخته شده

هم مصرف کننده و هم فروشنده مواد اولیه نساجی محسوب می شود اما تصمیم داریم از نقطه نظر یک مصرف کننده به بیان موضوعات پردازم. در زمینه مواد اولیه باید گفت اغلب واحدهای فعال در کشور، رویکرد چندان علمی برای مصرف مواد شیمیایی ندارند زیرا تعداد متخصصین و مهندسیین توانمند و مجرب این بخش در کارخانه های نساجی اندک است. مطلب بعد این که حدود یک سال از اهدای یک دستگاه جت رنگرزی توسط شرکت کهن تاج کیمیا به دانشکده مهندسی نساجی دانشگاه صنعتی امیرکبیر سپری می شود اما همچنان دست نخورده باقی مانده است زیرا اگر ماشین به فعالیت می پرداخت سوالاتی در ذهن دانشجویان و اساتید شکل می گرفت و برای رفع آن با ما تماس می گرفتند که عدم تماس به معنای عدم استفاده از این ماشین است. فقیدنو تصریح کرد: مدتی پیش آمادگی خود را برای جذب کارآموز به همین دانشکده اعلام کردیم و شرایط کار را توضیح دادیم که باید رأس ساعت هفت در سالن کارخانه حضور پیدا کنند و برای رفت و آمد از سرویس کارگران استفاده کنند اما متأسفانه دیدگاه غالب این است که فارغ التحصیلان دانشگاه نباید وارد سالن تولید شوند بلکه باید از همان روز اول پشت میز مدیریت قرار بگیرند! به گفته وی، زمانی که از جایگاه یک فروشنده به معرفی ماده کنستانتیره می پردازید برخی از مدیران واحدهای نساجی تمایلی به استفاده از آن نشان نمی دهند و اعلام می کنند که خریدار ماده رقیق شده آن هستند زیرا قادر به کنترل مصرف مواد کنستانتیره نیستند! چنین طرز تفکری در دنیا امروز، جایگاهی ندارد و باید تفکر مدیران نساجی ارتقا پیدا کند و به صورت علمی تر مصرف مواد را در کارخانه



یونس فقیدنو



محمد رضا ضاغر وی



فهمیه جلیلیدوی



حسین عسگری



فرزانه صالحی

بازرگانان چینی و اروپایی به رفت و آمد می پرداختند و در این میان، ایران نیز به بازرگانی می پرداخت؛ اذعان داشت: هنوز در کشور ما، پول های سرگردان نفت در دست مردم قرار دارد؛ مگر امکان دارد کارگری حدود پنج ماه از کار خود معلق شود اما امورات خود و خانواده اش سپری شود؟ این در حالی است که در ترکیه، کارگران پس از دریافت حقوق هفتگی خود، پس از گذراندن تعطیلات آخر هفته، دغدغه و نگرانی بسیاری دارند که آیا کارفرما آنان را جهت ادامه کار می پذیرد یا خیر! ترکیه، بدون داشتن کوچک ترین و کمترین منابع طبیعی به رشد تقریباً ۶/۷ درصدی دست یافته است و در زمره ۲۰ کشور صنعتی دنیا قرار گرفته اما جایگاه ما کجاست؟!

پاک ضمیر ادامه داد: در سیستم های کارگری، جهت گیری ها و حمایت های اداره کار و متولیان امر از کارگر به مراتب بیشتر از کارفرماست. در این مملکت فرق یک کارفرما با قاچاقچی در این است که یک کارفرما باید از هزار و یک ارگان مانند اداره برق، گاز، دارایی، ارزش افزوده، محیط زیست، بهداشت و ... بترسد اما قاچاقچی فقط از پلیس می ترسد! مگر انرژی یک کارفرما چقدر است که باید تمرکز و دقت خود را میان مسائل مختلف تقسیم کند؟ مدیر کارخانه نیل باف سپاهان گفت: در ایران، به جز تعداد اندک کارخانه که نوسازی و بازسازی انجام داده اند، سیستم بهره روری وجود ندارد و به همین دلیل نباید انتظار داشت که با ماشین آلات مستهلک و قدیمی، شاهد ارتقای بهره روری در کارخانه ها باشیم. مشکل هم فقط از جانب دولت و دستگاه های دولتی نیست بلکه باید مشکل را در خودمان جست و جو کنیم.

وی خطاب به فقیدنو عنوان داشت: به اعتقاد شما،

و گفت: ارتباط صنعت و دانشگاه باید دوجانبه باشد و به عنوان یک صنعتگر، تمایل داشتم که اساتید دانشگاه نیز در جلسه امروز حضور داشتند تا در جریان مشکلات و چالش های آنها نیز قرار می گرفتیم.

مدیرعامل فاماتکس افزود: پیشنهاد می کنم در زمینه آموزش مسائل فنی، مانور بیشتری داده شود، دوره های آموزشی و کارگاه های تخصصی نساجی برگزار شود، مدیران و صنعتگران علاقه مند به ارتباط با دانشگاه، آمادگی خود را اعلام نمایند، از دانشگاه بخواهیم دانشجویان و فارغ التحصیلان علاقه مند به حضور در صنعت را به واحدهای نساجی معرفی کنند. \* **کارشناس آزمایشگاه شرکت بازرگانی دیبا** - کشور ما در زمینه تحقیق و مطالعه بسیار ضعیف عمل می کند که در صورت ایجاد گروه هایی متشکل از اساتید دانشگاه و صنعتگران فعال و انجام تحقیقات و پژوهش های کاربردی در مورد مسائل مختلف صنعت این ضعف برطرف خواهد شد.

\* **پاک ضمیر - مدیر کارخانه شرکت نیل باف سپاهان** - : در مورد کارآموزی دانشجویان باید اشاره کنم که شرکت نیل باف سپاهان، برای تشویق کارآموزان کمک هزینه هایی را برای آنان مدنظر قرار داد اما متأسفانه استقبالی از سوی دانشگاه صورت نگرفت! به عبارت بهتر مجموعه ما دارای ماشین آلات مدرن و به روز است، در فضایی حدود ۴ هزار متر به فعالیت می پردازد و سیستم کاری کاملاً مشخص و شفاف دارد اما متأسفانه برای اعزام کارآموز مورد استقبال دانشگاه قرار نگرفت.

وی با بیان این مطلب که تاریخ نشان داده ایرانیان تولیدکنندگان خوبی نیستند، از طریق جاده ابریشم،

مهندس پاک ضمیر: در سیستم های کارگری، جهت گیری ها و حمایت های اداره کار و متولیان امر از کارگر به مراتب بیشتر از کارفرماست. در این مملکت فرق یک کارفرما با قاچاقچی در این است که یک کارفرما باید از هزار و یک ارگان مانند اداره برق، گاز، دارایی، ارزش افزوده، محیط زیست، بهداشت و ... بترسد اما قاچاقچی فقط از پلیس می ترسد!

جوانان تازه نفس و با انگیزه، بهره مند شوید.

\* **عسگری - مدیرعامل شرکت رنگرزی و تکمیل فاماتکس** - آقای فقیدنو به اهدای دستگاه جت رنگرزی به دانشگاه اشاره کردند و این که هم چنان بدون استفاده باقی مانده است؛ اما باید دید متخصصین یا اساتید دانشگاه، تجربه کار با این دستگاه را دارند؟! با احترام به تمام اساتید دانشگاه ها، اما تصور می کنم بسیاری از آنان، صرفاً مطالب تئوری را به دانشجویان انتقال می دهند. وی بیان داشت: کارآموزان بسیاری به ما مراجعه می کنند و از آنان می خوایم زمانی که به عنوان کارآموز وارد سالن تولید می شوند، باید کار کنند البته نه مانند کارگر بلکه به عنوان متخصصی که قرار است فعالیت در صنعت را بیاموزد. بعضی از کارآموزان از این موضوع استقبال می کنند، برای کسب تجربه و آشنایی با عملکرد ماشین آلات و ... وارد بطن صنعت می شوند و چه بسا همان افراد بعدها جذب کارخانه های نساجی می شوند اما برخی هم فقط یک روز در سالن تولید، آزمایشگاه و ... حضور پیدا می کنند و از فردا دیگر نشانی از آنها در کارخانه دیده نمی شود!!

عسگری سپس آمادگی شرکت تحت مدیریت خود را برای پذیرش کارآموزان دانشگاهی اعلام نمود



ثمین مشعوف



محسن مزروعی



مهران مختاری



علی ماشین چی



امید کوردروی

مهندس استاد: حاضر تمام وقت خود را به آموزش دانشجویان و متخصصین جوان اختصاص دهم تا بدانند رنگرزی چیست و سفیدگری به چه معناست... متأسفانه بسیاری از فارغ التحصیلان دانشگاه‌های مختلف کشور در شرایطی به فروش رنگ و مواد شیمیایی نساجی می‌پردازند که هنوز رنگ آب اکسیژنه را ندیده‌اند!

بورت (وسیله‌ای که به شکل استوانه‌ای عمودی مدرج با شیر در انتها ساخته می‌شود و برای ریختن حجم دقیقی از واکنشگرهای مایع در آزمایش‌های شیمی مثل سنجش حجمی (تیتراسیون) مورد استفاده قرار می‌گیرد) نیستند!

❖ فقیدنو: یک بار ندیده‌ام که اساتید دانشگاه یا حتی دانشجویان در این میزگردها شرکت کنند و در جریان موضوعات مختلف صنعت قرار گیرد زیرا تمایل دارند پس از اتمام ساعت درس و دانشگاه به منزل بروند! برخی از آنان حاضر نیستند صدای دستگاه‌های ریسندگی و بافندگی را هم بشنوند چه برسد به کارآموزی و اشتغال در کارخانه و سالن تولید!

به گفته وی، دانشجویان، نخبگان کشور هستند که ضریب هوشی بسیار بالایی دارند اما پس از فارغ التحصیلی، مناسب فعالیت در صنعت نیستند. متأسفانه دانشگاه‌ها، زمان و انرژی آنان را می‌گیرد اما در مقابل، چیزی به آنها نمی‌دهد. یک فارغ التحصیل پس از اتمام تحصیلات دانشگاه، تازه باید نحوه کار و فعالیت را بیاموزد و تغییر این فرایند، از توان یک یا چند تولیدکننده بخش خصوصی خارج است.

فقیدنو تصریح کرد: مطلب بعد این که برخی تصور می‌کنند انجام فعالیت‌هایی مانند چرخکاری پوشاک در شأن دانشجو نیست و دانشجو با این دیدگاه

کردید که دانشگاه، پیشنهاد مجموعه شما جهت اختصاص کمک هزینه کارآموزی را نپذیرفت؛ بهتر است این موضوع را از یک زاویه دیگر نگاه کنیم یعنی فهرستی از دانشجویان علاقه‌مند به کارآموزی و فعالیت در محیط صنعتی تهیه شود. باور کنید ثبت نام ۱۰ نفر برای شروع این حرکت، کافی است و حتی اگر در پایان دوره کارآموزی، دو نفر باقی بمانند باز هم جای خوشحالی است.

وی اذعان داشت: با ۶۲ سال سن، حاضر تمام وقت خود را به آموزش دانشجویان و متخصصین جوان اختصاص دهم تا بدانند رنگرزی چیست و سفیدگری به چه معناست... متأسفانه بسیاری از فارغ التحصیلان دانشگاه‌های مختلف کشور در شرایطی به فروش رنگ و مواد شیمیایی نساجی می‌پردازند که هنوز رنگ آب اکسیژنه را ندیده‌اند!

❖ پاک ضمیر: آقای استاد! ما تمام تلاش خود را به عمل آوردیم تا دانشجویان را جذب محیط صنعتی نماییم اگرچه همان‌طور که می‌دانید اغلب واحدهای صنعتی در ایران میانه چندان خوبی با دانشگاه ندارند. ضمن این که به محض بازگشت به اصفهان، بار دیگر این موضوع را مورد پیگیری قرار خواهم داد.

وی ادامه داد: در زمینه مواد شیمیایی نساجی، کارخانه‌های متعددی وجود دارند که مهندسين آن اطلاعاتی از چگالی، رنگ، شکل ظاهری و حتی بوی مواد شیمیایی ندارند پس می‌توان این سوال را مطرح کرد که آیا دانشگاه، امکانات ولو بسیار ابتدایی در اختیار دانشجویان یا فارغ التحصیلان قرار می‌دهد که با بدیهی‌ترین مسائل مربوط به رنگ و مواد شیمیایی آشنا شوند؟ به جرئت عنوان می‌کنم که بعضی از تازه فارغ التحصیلان دانشگاه، قادر به کار با

تفاوت یک جت تیس سال ۱۹۹۲ و ۱۹۹۳ (که بسیاری از صنعتگران به کار با آن علاقه دارند) با یک ماشین متعلق به سال ۲۰۱۵ ساخت ترکیه در چیست؟ غیر از این که ظرفیت حفظ انرژی ماشین ۲۰۱۵، به مراتب بیشتر و بهتر از ماشین سال ۱۹۹۳ است؟! ❖ فقیدنو: همان‌طور که می‌دانید تکنولوژی

ماشین‌آلات به سرعت در حال تغییر و تحول است اما اختلاف تکنولوژیکی میان ماشین‌آلات تولید اروپا و سایر کشورها مانند سی سال گذشته نیست. یک دستگاه جت رنگرزی تولید چین یا تایوان، در مقایسه با جت تیس سال ۱۹۹۰ انرژی کمتری مصرف می‌کند و کیفیت بهتری دارد که این امر دلیلی برای زیرسوال بردن تیس نیست اما به اعتقاد من، به جز در یکسری مسائل خاص، دلیلی وجود ندارد صنعتگران نساجی، هزینه‌های سنگین برای خرید ماشین‌آلات اروپایی تقبل کنند کما این که در ایتالیا، شرکتی که تولیدات لویی ویتون را انجام می‌دهد، استنترهای مورد نیاز خود را از ترکیه تهیه می‌کند. به گفته وی، در ایران، ماشین‌آلاتی وجود دارد که متعلق به سال ۱۹۵۵ (تولید آلمان) است و هم‌چنان به فعالیت خود ادامه می‌دهد! این موضوع که به کارگیری جت رنگرزی سال ۱۹۹۲ در ایران همچنان توجیه‌پذیر می‌باشد به دلیل حاشیه سود بالای تولید در ایران است و این موضوع باعث می‌شود تولیدکننده و کارخانه‌دار به خود اجازه دهد که ماشین‌آلات سال ۱۹۷۰ را خریداری کند. اما در کشوری مانند آلمان در صورتی که هزینه‌های تولید یک کارخانه ۱۰ درصد افزایش پیدا کند به دلیل حاشیه سود پائین، چاره‌ای جز تعطیلی کارخانه باقی نمی‌ماند.

❖ استاد: آقای پاک ضمیر! به این موضوع اشاره



امیرژیایی



یهمن نخلستانی



امیرچ مشگدم



حسن معصومی



آرژو الفضل مشهدی

مهندس هاشم‌زاده: این که صاحبان صنعت، بستر لازم برای رشد و بالندگی علمی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان در محیط کارخانه فراهم نمایند بسیار ارزشمند است کمالین که تعداد چنین افرادی در صنایع نساجی ایران اندک نیست.

نادرست تربیت می‌شوند که پس از فارغ‌التحصیلی باید پشت میز مدیریت بنشینند و هیچ‌گونه کمبودی در زمینه مسائل فنی و تخصصی ندارند، بعضی هم انتظار دارند در آستانه ورود به کارخانه، برایشان فرش قرمز پهن شود!

✽ **پاک ضمیر:** آقای فقیدنو! این موضوع ریشه در فرهنگ خانواده‌های ایرانی دارد. کمتر خانواده‌ای تمایل دارد فرزندشان با رنگ و روغن و مواد شیمیایی کارخانه سروکار داشته باشد و ترجیح می‌دهند تمیز و مرتب به سر کار بروند و بازگردند و حقوق بالا دریافت کنند! وی یادآور شد: بسیاری از فارغ‌التحصیلان نساجی وارد مشاغل بسیار متفاوت با رشته تحصیلی خود شده‌اند و این به معنای تحلیل زمان، انرژی و جوانی آنان است. آیا به تعداد این افراد در ایران کارخانه نساجی وجود ندارد؟ خوشبختانه ایران به سمت صنعتی شدن پیش می‌رود و در این مسیر کارخانه‌هایی که به معنای واقعی کلمه توان رقابت، استانداردسازی و ارائه محصولات باکیفیت ندارند از گردونه تولید خارج خواهند شد.

✽ **امامی رنوف:** در فهرست مشکلات صنعت نساجی مواردی مانند مالیات بر ارزش افزوده، تأمین اجتماعی، قانون کار، تعرفه‌های گمرکی و ... وجود دارد اما کمتر به مسائل تخصصی توجه می‌شود و هر زمان که بحث متخصصین و دانش

فنی به میان می‌آید، این مثال زده می‌شود که صنعت نساجی مانند یک بیمار در حال احتضار است و پرداختن به مسائل فنی و آموزشی مانند این است که در بخش سی‌سی‌یو، عمل زیبایی بینی به روی بیمار انجام شود! مطلب دیگر این که در حال حاضر کارآموز از سوی دانشگاه برای کار در صنعت معرفی نمی‌شود تا روحیه کار در صنعت در وجود وی شکل گیرد. دانشگاه انتظار دارد صنعت دانشجویان را بورسیه کنند تا دانشجوی اطمینان داشته باشد پس از اتمام کار، کسی حاضر است برای وی سرمایه‌گذاری کند اما در عمل کاری پیش نمی‌رود.

✽ **محسن هاشم‌زاده - مسئول چاپ و ایندیگو شرکت تکمیل بافت -:** زمانی که وارد کارخانه تکمیل بافت شدم تا سه ماه در جریان مسائلی قرار می‌گرفتم که در هنگام تحصیل، تصور نمی‌کردم ارتباطی با صنعت نساجی داشته باشند! برای مثال در مدت چهار سال تحصیلات دوره کارشناسی هیچ‌گاه کلمه «لکه نرم‌کن» را نشنیده بودم و پس از ورود به صنعت توانستم با بسیاری از جزئیات و مسائلی آشنا شوم که در دروس دانشگاهی وجود نداشت. وی ادامه داد: پس از سه ماه که از نزدیک در جریان عملکرد ماشین‌آلات و فضای صنعت قرار گرفتم؛ توانستم دروس دانشگاه را با اتفاقاتی که در صنعت رخ می‌دهد؛ هماهنگ نمایم و دانش فنی و تخصصی خود را افزایش دهم.

هاشم‌زاده بیان داشت: این که صاحبان صنعت، بستر لازم برای رشد و بالندگی علمی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان در محیط کارخانه‌ها فراهم نمایند بسیار ارزشمند است کمالین که تعداد چنین افرادی در

صنایع نساجی ایران اندک نیست. به اعتقاد وی، فارغ‌التحصیلان باید حس کنند که در آینده نزدیک، صاحبان صنعت و مدیران واحدهای نساجی به کار آنان اعتماد خواهند کرد و قرار است مشکلات این صنعت را به سهم خود رفع نمایند. هاشم‌زاده افزود: چهار سال پیش طبق سیاست‌گذاری‌های مدیران تکمیل بافت، خط رنگریزی ایندیگو راه‌اندازی شد برای رسیدن به این هدف، تمام متخصصین کارخانه دور یکدیگر جمع می‌شدند و اطلاعات روز دنیا را در این زمینه جمع‌آوری کرده و مورد بحث و تبادل نظر قرار می‌دادند در نهایت پس از سه ماه تحقیق و مطالعه مستمر، توانستیم خط رنگریزی ایندیگو را راه‌اندازی نماییم؛ با تکیه بر نیروی متخصصین و اعتماد مدیران مجموعه، در بسیاری از بخش‌های نساجی، حرف‌های زیادی برای گفتن داریم. اغلب متخصصین مجموعه احساس می‌کنند در روند تولید، مفید و اثربخش هستند و با علاقه و اشتیاق خاصی به فعالیت خود ادامه می‌دهند.

به اعتقاد مسئول چاپ و ایندیگو شرکت تکمیل بافت، دانشگاه و کارخانه دو دنیای کاملاً متفاوت از یکدیگر هستند و دانشجوی برخی از اسامی ماشین‌آلات و مواد شیمیایی را در دانشگاه فرا می‌گیرد اما در کارخانه از نزدیک با این مقوله‌ها برخورد می‌کند و در صورتی که مدیران و صنعتگران نساجی به توانمندی آنان اعتماد کنند، پس از مدت کوتاهی شاهد رشد و توسعه فنی متخصصین و به تبع توسعه واحد تولیدی خود خواهند شد. البته فراموش نکنیم که متأسفانه نگرش برخی از کارفرمایان این‌گونه است که اگر مهندسین و متخصصین مجموعه با نحوه کار آشنا شوند پس از مدتی برای کسب درآمد بیشتر از آن کارخانه خارج



حمید یوسفپور



مهتاب یوسفپور



بهروز یوسفپور



الهام سادات هاشمی



محسن هاشمی زاده

مهندس غروی: آیا مواد اولیه مصرفی در واحدهای صنعتی دارای کیفیت مناسب هستند و از فیلتر مشخص و خاصی عبور کرده‌اند تا در اختیار تولیدکنندگان قرار گیرند؟ اکثر کارخانه‌های نساجی از مواد اولیه چینی استفاده می‌کنند اما سوال اینجاست که سطح کیفی این محصولات در یک راستا قرار دارند؟ یا واردکنندگان و تجار ایرانی برای کسب سود و منافع مالی بیشتر، دخل و تصرفی در این بخش انجام می‌دهند؟!

واقعیت در بسیاری از کارخانه‌های نساجی وجود دارد. کارفرما علاوه بر این که درگیر مسائل روزمره تولید است؛ دغدغه افزایش کیفیت را دارد بنابراین تصمیم می‌گیرد این موضوع را با سرمایه‌گذاری بر نیروهای تحصیلکرده و متخصص برطرف نماید اما عملاً به دلیلی که اشاره شد، باز خورد مناسبی دریافت نمی‌کند پس به دنبال جذب افرادی می‌گردد که صرفاً تجربه کار در صنعت را دارند.

غروی یادآور شد: آیا مواد اولیه مصرفی در واحدهای صنعتی دارای کیفیت مناسب هستند و از فیلتر مشخص و خاصی عبور کرده‌اند تا در اختیار تولیدکنندگان قرار گیرند؟ اکثر کارخانه‌های نساجی از مواد اولیه چینی استفاده می‌کنند اما سوال اینجاست که سطح کیفی این محصولات در یک راستا قرار دارند؟ یا واردکنندگان و تجار ایرانی برای کسب سود و منافع مالی بیشتر، دخل و تصرفی در این بخش انجام می‌دهند؟!

به گفته مدیرعامل شرکت خوشرنگ، شاید یکی از دلایلی که کارشناسان تولید بعضی از کارخانه‌ها اجازه ورود به جلسات با کارشناسان خارجی را ندارند، عدم تجربه کافی در کار و آشنایی با قواعد تخصصی و

پیگیری کنند. به گفته یوسفپور، در صورت عدم توجه به بحران کم‌آبی در واحدهای صنعتی شاهد تعطیلی و توقف یکی پس از دیگری واحدهای رنگری خواهدیم بود. \*سیدجمال‌الدین رهبر بهاران- قائم مقام مدیرعامل شرکت بازرگانی بهاران- زمینه فعالیت شرکت بازرگانی بهاران، فروش رنگ و مواد شیمیایی نساجی است که این فروش همراه با ارائه اطلاعات فنی به واحدهای نساجی می‌باشد و در جلسات مختلفی که با حضور کارشناسان خارجی در کارخانه‌های رنگری برگزار می‌شود شاهد استقبال مدیران کارخانه از مسائل فنی و تخصصی هستیم اما متأسفانه پس از اتمام جلسات و گذشت زمان، مسائل مورد پیگیری قرار نمی‌گیرد و حتی در بسیاری از موارد اجازه ورود ما به کارخانه جهت انجام آزمایشات تخصصی خطوط تولید را نمی‌دهند!

بهاران افزود: در اغلب جلسات، با صاحب کارخانه صحبت می‌کنیم که اطلاعات فنی کامل و گسترده‌ای در اختیار ندارد و متأسفانه مسئول تولید اجازه ورود به این جلسات را ندارند شاید به اصطلاح نمی‌خواهند به آنان پر و بال بدهند! یا اعتماد کامل به قشر جوان ندارند.

\*محمد رضا غروی- مدیرعامل شرکت خوشرنگ: دوستان در زمینه کارشناسان و متخصصین واحدهای نساجی، مطالبی را مطرح کردند و در این زمینه معتقدم صاحب صنعت و کارفرما به امید بهبود خط تولید و ارتقای کیفیت محصولات، متخصص نساجی استخدام می‌کند اما تجربه نشان داده بسیاری از متخصصین جوان پس از مدت کوتاهی که با روند تولید آشنا می‌شوند، کارخانه را ترک می‌کنند و این

می‌شود و در این میان کارگران، نیروهای ماندگار هستند لذا به کارگران بهای بیشتری می‌دهند که این موضوع در طولانی‌مدت، سرخوردگی و یأس مهندس نساج را به همراه دارد. وی پیشنهاد داد در این میزگرد سخنان امیدوارکننده مطرح شود و از امکانات موجود و در دسترس برای دستیابی به توسعه، نهایت استفاده را به عمل آوریم.

\*حمید یوسفپور- مدیر کارخانه رنگری و تکمیل پارچه ارکید: چالشی که مدیران واحدهای تولیدی در آینده نه‌چندان دور با آن مواجه خواهند شد و دست و پنجه نرم خواهند کرد؛ بحران آب است که این که چاه بسیاری از کارخانه‌های تولیدی خشک شده و برای رفع این مشکل به خرید آب روی آورده‌اند. وی، نخستین و مهم‌ترین مشکل کارخانه‌های رنگری را کمبود منابع آبی عنوان کرد و گفت: قدیمی بودن ماشین‌آلات و مشکلات نیروی کار، بیمه، مالیات و .. در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

یوسفپور پیشنهاد کرد برای رفع بحران کم‌آبی واحدهای صنعتی، فاضلاب‌های شهر تهران را تصفیه کرد و پس از استقرار واحدهای رنگری در یک شهرک صنعتی، این امکان به وجود آید که تمام کارخانه‌های رنگری تهران در شرایط مساوی، آب مورد نیاز خود را از طریق فاضلاب تصفیه شده تهیه نمایند. در ادامه تولیدکنندگان و فروشندگان رنگ و مواد شیمیایی نساجی نیز تمایل پیدا می‌کنند که انبارهای خود در این شهرک صنعتی مستقر نمایند. به این ترتیب واحدهای رنگری قدرت و توان بیشتری پیدا می‌کنند تا مشکلات خود را در مورد مسائل محیط زیست، بهداشت، بیمه، مالیات، دارایی و .. به متولیان امر منعکس نمایند و مطالبات خود را از آنان



مهندس مختاری: در سال‌های گذشته، کارخانه‌های نساجی از دانش فنی تکنسین‌ها و مهندسين خارجي جهت آموزش نیروهای انسانی خود نهایت استفاده را به عمل می‌آوردند و فرصت بسیار ارزشمندی برای نیروهای جوان محسوب می‌شد اما در مقطعی از زمان دچار خلأ شدیم و به این ترتیب برخی از نیروهای متخصص از این صنعت خارج شدند، بعضی هم از کشور مهاجرت کردند و صنعت نساجی تا حدود زیادی از وجود متخصصین توانمند و حرفه‌ای خالی شده است.

فنی تولید باشد به همین دلیل کارفرما ترجیح می‌دهد شخصاً در جلسه حضور یابد و به نتیجه‌گیری بپردازد تا این که فردی وارد جلسه شود که اطلاعات کافی در زمینه‌های مورد بحث ندارد.

**\* علی ماشین‌چی - مدیر داخلی شرکت پاندا بافت:** فکر می‌کنم بیش از ۵۰ درصد واحدهای رنگرزی، شناختی از همکاران خود ندارند و چه بسا در میزگرد امروز، برای اولین بار همدیگر را ملاقات می‌کنند!

وی ضمن اشاره به عدم اعتماد بعضی از مدیران و صنعتگران نساجی به نیروهای متخصص گفت: علل این عدم اعتماد باید به دقت از دید کارفرما و متخصصین مورد بررسی قرار گیرد.

ماشین‌چی تصریح کرد: این که نیروی تازه‌کار وارد سیستم تولید می‌شود و پس از کسب تجربه و آشنایی با مراحل کار، محیط کارخانه را ترک می‌کند یک واقعیت است اما نمی‌توان به اصطلاح نیروی صفرکیلومتر را استخدام کرد و انتظار داشته باشیم موجب بهبود خط تولید شود قطعاً باید در کنار

نیروهای مجرب و حرفه‌ای به کسب تجربه بپردازد و در مرحله بعدی باید این نکته مورد توجه مدیران قرار گیرد که چگونه می‌توان وی را به حضور در کارخانه ترغیب کرد. اصولاً بسیاری از نیروهای انسانی برای دریافت حقوق بیشتر یا شرایط بهتر، محیط کاری خود را ترک می‌کنند که کارفرما با توجه بیشتر به این مسائل، می‌تواند نیروهای متخصص خود را حفظ نماید.

**\* امامی‌رئوف: زمانی که مدیران واحدهای تولیدی فارغ‌التحصیل صفرکیلومتر با حقوق کارگری استخدام می‌کند؛ نباید توقع داشته باشد وی پس از تسلط به کار همان میزان حقوق را دریافت کند! مدیران باید بیشتر با مباحث مدیریتی و رفتار با متخصصین و مهندسين آشنا شوند. از سوی دیگر برخی از متخصصین هم بحث اخلاق حرفه‌ای را چندان رعایت نمی‌کنند و بخشی از بدبینی کارفرما به نوع رفتار متخصصین ارتباط دارد. طبیعی است حضور در چنین جلساتی و بیان نقطه‌نظرات کارفرمایان و مهندسين به افزایش ارتباطات آنان با یکدیگر منتهی می‌شود که دستاوردهای بسیاری در بخش تولید خواهد داشت.**

**\* مهران مختاری - مدیرعامل شرکت شیمی پخش - :** فارغ‌التحصیل رشته مهندسی نساجی از دانشگاه صنعتی اصفهان هستم و حدود ۳۰ سال سابقه فعالیت در صنعت نساجی را دارم. بسیاری از دوستان معتقدند سطح دانش فنی و علمی فارغ‌التحصیلان امروز دانشگاه‌ها در مقایسه با فارغ‌التحصیلان سال‌های گذشته، افت محسوسی پیدا کرده است؛ شاید به این دلیل که بسیاری از

اساتید آن زمان، تجربه فعالیت در صنعت را داشتند و می‌توانستند مطالب درسی را به مراتب عینی‌تر و ملموس‌تر به دانشجویان انتقال دهند. ضمن این که سازمان فنی و حرفه‌ای نیز نقش موثری در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کرد و ماشین‌آلات مدرن و پیشرفته‌ای در اختیار داشت که فرصت خوبی برای آشنایی متخصصین جوان با صنعت بود.

وی با طرح این پرسش که چگونه می‌توان صنعت نساجی را زنده نگه داشت؛ یادآور شد: صنعتگران نساجی می‌توانند در کنار کارخانه‌های تولیدی خود، فضایی را متشکل از ماشین‌آلات قدیمی و از رده خارج شده اختصاص دهند که دانشجویان با حضور در این فضا با اساس کار ماشین‌آلات نساجی آشنا شوند و تصور نکنند چون دانشجوی دانشگاه‌های طراز اول کشور محسوب می‌شوند باید بلافاصله پس از ورود به کارخانه، پشت میز مدیریت بنشینند و یا آنهایی که به هر دلیلی در سایر رشته‌های فنی و مهندسی قبول نشده‌اند و چاره‌ای جز انتخاب رشته مهندسی نساجی نشده‌اند؛ به فعالیت در سایر مشاغل متمرکز شوند.

مختاری بیان داشت: از یک دانشجو یا تازه فارغ‌التحصیل انتظار نمی‌رود مثلاً لکه نرم‌کن را بشناسد بلکه باید در حین آموزش در کارخانه با مفاهیم و اصول تولید آشنا شود. در سال‌های گذشته، کارخانه‌های نساجی از دانش فنی تکنسین‌ها و مهندسين خارجي جهت آموزش نیروهای انسانی خود نهایت استفاده را به عمل می‌آوردند و فرصت بسیار ارزشمندی برای نیروهای جوان محسوب می‌شد اما در مقطعی از زمان دچار خلأ شدیم و به این ترتیب برخی از نیروهای متخصص از این صنعت خارج





مهندس دهقان: بسیاری از کارخانه‌ها مخالفتی با حضور کارآموزان دانشگاه ندارند و درب کارخانه (به معنای واقعی کلمه) به روی آنها باز است اما دانشجویان انگیزه‌ای برای کار در صنعت و حضور در فضای کارخانه ندارند شاید خواهان افزایش درآمد یا امکان سفر به سایر کشورها هستند در این صورت باید عنوان کنم تمام مجموعه‌هایی که به عنوان عضو هیئت مدیره در آنها مشغول فعالیت هستیم؛ آماده ارائه چنین خدماتی به متخصصین می‌باشد؛ آیا داوطلبی وجود دارد؟

دارد که اطلاعات و تجارب عملی خود را به آنان انتقال دهند تا با اصول کار در صنعت آشنا شوند و حالت افسرده به خود نگیرند.

وی با اعلام این مطلب که در حال حاضر، تمام واحدهای نساجی در ایران نیازمند مهندسين نساج فعال و با انگیزه هستند؛ گفت: بارها برای جذب متخصص نساج در روزنامه‌های کثیرالانتشار، آگهی استخدام چاپ کردیم اما هیچ راه‌وردی برایمان نداشت! بسیاری از کارخانه‌ها مخالفتی با حضور کارآموزان دانشگاه ندارند و درب کارخانه (به معنای واقعی کلمه) به روی آنها باز است اما دانشجویان انگیزه‌ای برای کار در صنعت و حضور در فضای کارخانه ندارند شاید خواهان افزایش درآمد یا امکان سفر به سایر کشورها هستند در این صورت باید عنوان کنم تمام مجموعه‌هایی که به عنوان عضو هیئت مدیره در آنها مشغول فعالیت هستیم؛ آماده ارائه چنین خدماتی به متخصصین می‌باشد؛ آیا داوطلبی وجود دارد؟

وی ضمن بیان این مطلب که با ذره‌بین به دنبال

ضعیف هستیم و شاهد واردات بی‌رویه پوشاک از کشوری مانند ترکیه هستیم که هزینه‌های انرژی، نیروی کار و ... آن به مراتب بالاتر از هزینه‌های تولید ایران است.

این صنعتگر نساجی در بخش دیگر سخنان خود به سطح علمی و تخصصی اساتید دانشگاه پرداخت و گفت: چگونه انتظار داریم اساتیدی که تمام مدت فعالیت حرفه‌ای خود در دانشگاه به سر برده‌اند و سابقه حضور در فضای کارخانه را ندارند، دانشجویان را با مسائل عینی موجود در صنعت آشنا کنند؟! اجازه دهیم صنعت و پژوهش‌های دانشگاهی، فرسنگ‌ها دورتر از نیاز واحدهای تولیدی باشد.

وی ضمن اشاره به این موضوع که اغلب کارآموزی‌ها به صورت فرمایشی انجام می‌شود؛ اذعان داشت: کارخانه برای این که به اصطلاح دانشجویان را از سر خود باز کند، مهر تأیید اتمام دوران کارآموزی را بر برگه دانشجوی می‌زند و از طرف دیگر کارآموز نیز علاقه‌ای به حضور در صنعت ندارد و بیشتر به دنبال گرفتن همان مهر تأیید است! در این میان تعداد انگشت‌شماری هم وجود دارند که به راستی شیفته حضور در فضای کارخانه و تولید هستند و مایلند که پس از اتمام تحصیلات وارد صنعت شوند.

«ناصر دهقان - رئیس هیئت مدیره شرکت روبین شیمی -»: در کشورهایی مانند آلمان، انگلیس و ... مهندسين پس از اتمام تحصیلات دانشگاهی، هیچ اطلاعی از مباحث عملی صنعت ندارند، صرفاً مبانی تئوری را در سطح عالی فرا گرفته‌اند و صنعت وظیفه

شدند، بعضی هم از کشور مهاجرت کردند و صنعت نساجی تا حدود زیادی از وجود متخصصین توانمند و حرفه‌ای خالی شده است البته این مشکل فقط به صنعت نساجی محدود نمی‌شود و سایر صنایع کشور نیز با چالش کمبود نیروی متخصص توانمند و مجرب مواجهند.

مدیرعامل شرکت شیمی پخش ایران، پیشنهاد تشکیل سازمان نظام مهندسی نساجی را مطرح نمود و گفت برای زنده ماندن نساجی و آموزش مستمر متخصصین، مهندسين و نیروهای انسانی، نیازمند شکل‌گیری این سازمان هستیم.

به اعتقاد مختاری، «مدیریت مشارکتی» در صنایع نساجی وجود ندارد و به همین دلیل کارفرما و متخصص کمتر به همدیگر اعتماد می‌کنند. وی، حضور کارشناسان تولید در بازدید از کارخانه‌های خارجی یا جلسات مدیران مجموعه با تکنسین‌های خارجی را ضروری دانست و گفت: بهتر است دوستان در کنار بیان مشکلات خود به ارائه راهکار نیز بپردازند در این میان لازم نیست ده‌ها مشکل عنوان شود بلکه می‌توان یک مشکل را مطرح کنیم و در مورد آن به بحث و بررسی و ارائه راهکار بپردازیم سپس در قالب بیانیه در اختیار متولیان امر و سیاست‌گذاران کشور قرار دهیم.

وی با بیان این مطلب که حمایت‌های غیرمنطقی از صنایع نساجی، صدمات بسیاری بر پیکر این صنعت کهن وارد کرد؛ اذعان داشت: پس از قطع این حمایت‌ها، صنایع نساجی توانست روی پاهای خود بایستد و به پیشرفت‌های خوبی در بخش خصوصی دست یابد اگرچه همچنان در بخش تولید پوشاک،



**مهندس سجادیان: ضعف مدیریت را عامل اصلی بسیاری از مشکلات واحدهای تولیدی می‌دانم کما این که مالکان بسیاری از واحدهای نساجی، به عنوان مدیر فعالیت می‌کنند و بسیاری از مشکلات فقط به دلیل عدم اطلاع از دانش مدیریت لاینحل باقی می‌مانند. راه حل این مشکل هم افزایش دانش مدیریت مدیران مجموعه‌های صنعتی و تولیدی در قالب حضور در دوره‌های آموزشی سازمان‌هایی مانند سازمان مدیریت صنعتی و ... می‌باشد.**

مهندسین جوان هستیم! افزود: بیا بید همفکری کنیم که اولاً مهندسین جوان چه نیازهایی دارند، ثانیاً چگونه می‌توان این نیازها را برطرف نمود؟ آیا دلیل افسردگی نیروهای جوان و تحصیلکرده را می‌دانیم؟ شاید اساتید در این زمینه نقش دارند؛ همیشه که اساتید قابل تقدیر نیستند شاید آنان با رفتار و گفتار خود موجب افسردگی جوانان می‌شوند.

**\* بهنام رفیعی - قائم مقام مدیرعامل شرکت رنگرزی و تکمیل پوشاک بهشوران -:** تحصیلات دانشگاهی خود را در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته مهندسی نساجی و مدیریت MBA انجام داده‌ام. نکته جالب توجه به خصوص در مقطع کارشناسی این بود که بسیاری از اساتید در بدو ورود به کلاس خطاب به دانشجویان عنوان می‌کردند آیا کاری برای شما وجود دارد؟! اصلاً به چه دلیل رشته نساجی را برای تحصیل انتخاب کرده‌اید؟! مگر نساجی یک صنعت ورشکسته نیست چرا در این رشته تحصیل می‌کنید؟! دانشجویان با شنیدن این جملات به اندازه‌ای مأیوس می‌شدند که اگر هم رویایی برای آینده شغلی خود در ذهن داشتند، آن را محکوم به نابودی می‌دانستند و تصمیم می‌گرفتند در آینده شغل

دیگری را برای گذران زندگی انتخاب کنند. رفیعی ادامه داد: متأسفانه بسیاری از اساتید دانشگاه، سابقه فعالیت در صنعت را ندارند و همان زمانی که از نساجی به عنوان یک صنعت ورشکسته و بحران زده یاد می‌کردند، اوج دوران رشد و شکوفایی این صنعت بود و بازار بسیار خوبی در نساجی وجود داشت آیا اساتید از این شرایط مطلوب، اطلاعی نداشتند؟ همگی می‌دانیم که برخی از کارخانه‌های بزرگ دولتی به دلیل سوء مدیریت با مشکلات کارگری و ... دست و پنجه نرم می‌کردند و پس از مدتی نیز چاره‌ای جز توقف نداشتند اما کارخانه‌های بخش خصوصی که با تمام قدرت و توان به تولید محصولات با کیفیت ادامه دادند پس چرا این توانمندی هیچ‌گاه مورد اشاره اساتید قرار نگرفت؟

وی در مورد مهندسین تازه کار نیز گفت: تمام مجموعه‌های تولیدی هم به مهندسین باتجربه و حرفه‌ای و هم متخصصین تازه کار و به اصطلاح صفر کیلومتر نیاز دارد. برای بسیاری از مدیران کار با نیروهای جوان آسان است زیرا در روند آموزش، مقاومتی از خود نشان نمی‌دهند و نقاط ضعف خود را با کمال میل قبول کرده و اصلاح می‌کنند این در حالی است که انتقال مباحث جدید و تکنولوژی‌های پیشرفته به متخصصین حرفه‌ای، به دلیل مقاومت منفی آنها با دشواری انجام می‌شود زیرا تصور می‌کنند ۳۰-۲۵ سال سابقه کار در صنعت، آنان را نسبت به یادگیری علم روز دنیا بی‌نیاز ساخته است!

**\* علی سجادیان - مدیرعامل شرکت بافت و تکمیل پرسپولیس -:** ضعف مدیریت را عامل اصلی بسیاری از مشکلات واحدهای تولیدی می‌دانم کما

این که مالکان بسیاری از واحدهای نساجی، به عنوان مدیر فعالیت می‌کنند و بسیاری از مشکلات فقط به دلیل عدم اطلاع از دانش مدیریت لاینحل باقی می‌مانند. راه حل این مشکل هم افزایش دانش مدیریت مدیران مجموعه‌های صنعتی و تولیدی در قالب حضور در دوره‌های آموزشی سازمان‌هایی مانند سازمان مدیریت صنعتی و ... می‌باشد همان‌طور که شرکت در این دوره‌های آموزشی موجب شد که در مورد مسائل مالی، منابع انسانی و ... تصمیم‌گیری منطقی داشته باشم و بیاموزم که در مجموعه خود نیازمند حضور مهندس صنایع و مشاور حقوقی نیز هستم

**\* بهنوش یراقی - کارشناس فنی شرکت روین شیمی -:** حدود بیست سال پیش که در دانشگاه به تحصیل می‌پرداختم، در دوران کارآموزی برای کسب کوچک‌ترین اطلاعات باید تلاش‌های بسیاری انجام می‌دادیم زیرا مدیران کارخانه مقاومت بسیاری در مقابل انتقال دانش و اطلاعات خود به نیروهای جوان به عمل می‌آوردند و به آسانی اجازه حضور ما را در سالن تولید نمی‌دادند از سوی دیگر اساتید به نحوی مطالب درسی را آموزش می‌دادند که به خوبی قابلیت اجرا در صنعت را داشت. در حال حاضر اغلب دانشجویان فقط به دنبال ارائه مقاله و سفر به خارج از کشور هستند دغدغه‌ای برای ورود به صنعت ندارند زیرا تصور نمی‌کنند که صنعت نقش موثری در افزایش دانش فنی و تخصصی آنها ایفا می‌نماید. یراقی به تدوین نظام مهندسی و بهبود مستمر دانش و اطلاعات مهندسین نساج اشاره کرد و گفت: دوستان به مطالب مهمی در زمینه بحران منابع آب اشاره



مهندس یزدانی: در رسانه‌های مختلف مرتب به مشکلات صنعت نساجی اشاره می‌شود اما آیا تاکنون دولت این مشکلات را حل کرده است؟ متأسفانه گلابه و شکایت از زندگی به عادت ما ایرانیان تبدیل شده است و به جای بیان موفقیت‌ها و دستاوردهای خود مرتب از مشکلات می‌نالیم و در نتیجه طرح مستمر مشکلات و چالش‌های این صنعت فقط به تبلیغات منفی و بر علیه آن منتهی شده است.

به من گفت: «شما آمده‌ای رشته خیاطی بخوانی؟!» این جمله تلخ تا پایان تحصیلات دانشگاهی موجب رنج من بود!

وی اضافه کرد: صنعت نساجی کشور همچنان سنتی است؛ علاوه بر این که مدیر و مالک اکثر کارخانه‌ها و واحدهای نساجی یک نفر است؛ زمانی که صاحب سرمایه، مدیر مجموعه نیز می‌باشد؛ قدرت ریسک‌پذیری، تمایل به تغییر و تحول در وی بسیار کاهش می‌یابد. البته این نگرش مختص صنعت نساجی نیست و در تمام صنایع کشور مشاهده می‌شود.

به اعتقاد تلیکانی، تفکر اکثر مدیران صنایع نساجی، سنتی است و توجه چندانی به تغییر و تحولات این صنعت ندارند، صرفاً به تولید همیشگی خود مشغولند و برنامه‌ای برای ارتقای سطح مدیریت خود ندارند به همین دلیل تمام تصمیم‌گیری‌های این صنعت، لحظه‌ای و بدون برنامه‌ریزی قبلی است.

مدیرعامل شرکت روین شیمی گفت: زمانی که برای کار وارد یک مجموعه دولتی شدم، فرد بسیار موفق بودم زیرا توان ریسک‌دوستانم و مدیر دولتی، صاحب سرمایه نبود و اجازه می‌داد استعدادها و توانمندی‌های خود را به منصفه ظهور برسانم؛ اما در حال حاضر یک

به گفته وی، مدیران بیشتر واحدهای نساجی سود این صنعت را صرف رونق و ارتقای کارخانه نکرده‌اند تا ببینند باعث پیشرفت کار شده است یا خیر! در این زمینه پیشنهاد می‌کنم با مدیران موفق واحدهای نساجی، مصاحبه‌هایی انجام شود و دلایل کسب موفقیت آنان را جویا شویم تا انگیزه خوبی برای فعالیت دیگران در صنعت نساجی شود.

یزدانی اذعان داشت: در چرخه صنایع نساجی، بخش رنگرزی و تکمیل به‌عنوان حلقه میانی محسوب می‌شود ولی آنقدر صنعتگران این بخش درگیر مسائل جانبی تولید هستند که نگاه رو به جلو ندارند و صرفاً مسائل روزمره تولید را دنبال می‌کنند.

**\*امین مقدم- مدیرعامل کارخانجات نساجی زرباف امین-** : در این مجموعه، بخش بافندگی دابی و ژاکارد رنگرزی و تکمیل وجود دارد و به تولید پارچه‌های پرده‌ای و فاستونی می‌پردازد. وی عنوان داشت: امیدوارم بتوانیم نگاه مثبت‌تری به صنعت نساجی داشته باشیم.

**\*شهلا تلیکانی- مدیرعامل شرکت روین شیمی-** : در مورد بی‌انگیزگی فارغ‌التحصیلان جوان باید عنوان کنم که کودکان برای این که در زندگی خود هدفی داشته باشند باید در بدو ورود به مدرسه، آموزش‌های لازم را فرا بگیرند اما مشکل اینجاست که اصولاً نسل جدید آموزشی نمی‌بینند و فقط تحصیل می‌کنند تا سرانجام وارد دانشگاه شوند. از سوی دیگر، متأسفانه رشته نساجی هم رشته‌ای نیست که علاقه‌مندان بسیاری در جامعه داشته باشد و حتی نگرش منفی نسبت به آن وجود دارد به طوری که هنگام ثبت نام در دانشگاه، مادر یکی از دوستان

کردند و معتقدم که باید تدابیر موثری برای استفاده بهینه از مصرف انرژی در کارخانه‌های نساجی اتخاذ شود.

**\* مهتاب یزدانی- مدیر فروش شرکت عسل شیمی-** : یکی از مسائل مهم در زمینه صنعت و دانشگاه، تبلیغات بسیار منفی در مورد صنعت نساجی است که خودمان نیز خواسته یا ناخواسته به آن دامن می‌زنیم. سال ۱۳۷۷ که وارد دانشگاه شدیم، صنعت نساجی را به‌عنوان یک صنعت توانمند و رو به رشد به ما معرفی کردند اما پس از فارغ‌التحصیلی اعلام شد که وارد صنعت و رشک‌سته صنعت نساجی شده‌اید! نکته جالب این که از میان ورودی‌های سال ۷۷ رشته مهندسی نساجی، فقط سه نفر در رشته نساجی به فعالیت می‌پردازند، ۶-۷ نفر به عنوان استاد دانشگاه مشغول کار هستند و مابقی، انسان‌های بسیار موفق شده‌اند اما در سایر صنایع!

یزدانی افزود: در رسانه‌های مختلف مرتب به مشکلات صنعت نساجی اشاره می‌شود اما آیا تاکنون دولت این مشکلات را حل کرده است؟ متأسفانه گلابه و شکایت از زندگی به عادت ما ایرانیان تبدیل شده است و به جای بیان موفقیت‌ها و دستاوردهای خود مرتب از مشکلات می‌نالیم و در نتیجه طرح مستمر مشکلات و چالش‌های این صنعت فقط به تبلیغات منفی و بر علیه آن منتهی شده است.

مدیر فروش شرکت عسل شیمی یادآور شد: با این شرایط بعید می‌دانم رشته مهندسی نساجی انتخاب نخست داوطلبان کنکور باشد و فرزندان مدیران واحدهای نساجی یا سودای فعالیت در سایر صنایع را دارند و یا می‌خواهند به خارج از کشور مهاجرت نمایند.



مهندس تلیکانی: تفکر اکثر مدیران صنایع نساجی، سنتی است و توجه چندانی به تغییر و تحولات این صنعت ندارند، صرفاً به تولید همیشگی خود مشغولند و برنامه‌ای برای ارتقای سطح مدیریت خود ندارند به همین دلیل تمام تصمیم‌گیری‌های این صنعت، لحظه‌ای و بدون برنامه‌ریزی قبلی است.

مدیر صاحب سرمایه محسوب می‌شوم که تحصیلات دانشگاهی دارد و با دانش مدیریت آشناست اما تمایلی ندارم مدیر بخشی باشم که در آن به فعالیت می‌پردازم زیرا مانع ریسک‌پذیری و تحقق ایده‌های پرسنل خود خواهم شد و مدیری هم که قدرت ریسک‌پذیری نداشته باشد هیچ‌گاه به موفقیت دست نخواهد یافت. تلیکانی تصریح کرد: برخوردی که در کارخانه‌های نساجی با فارغ‌التحصیلان جدید می‌شود و این که به دلیل تجربه اندک، مجالی برای ارائه نظر و پیشنهاد ندارند بسیار آزردهنده است؛ صاحبان صنعت تصور می‌کنند درک بیشتر و بهتری از اقتصاد، مدیریت و نساجی دارند و به همین دلیل وضعیت صنعت نساجی همین است که می‌بینیم!!!

دهقان: چه کسی می‌گوید وضعیت صنعت نساجی، بد است؟! مرتب گفته می‌شود وضعیت این صنعت وخیم است تا کسی وارد آن نشود! وضعیت این صنعت بسیار خوب است و پس از صنعت نفت، از نظر کارآفرینی و اشتغال‌زایی بیشترین درصد را به خود اختصاص می‌دهد در نتیجه نساجی، صنعتی درآمدزا، سودآور و رو به رشد است فقط مشکل اینجاست که آقایان! برحسب جبر صاحب سرمایه شده‌اند به این معنی که یا کارخانه، میراث پدری آنهاست و یا به

دلایل متعدد، سرمایه‌ای به دست آورده‌اند، تفکر سنتی دارند و نباید انتظار مدیریت علمی از آنها را داشته باشیم!

وی با بیان این مطلب که فعالان صنعت نساجی در واقع اعضای یک خانواده بزرگ هستند؛ اذعان داشت: با کمک همدیگر، نوآوری را در صنعت نساجی محقق نماییم. نساج بخش رنگرزی، یک هنرمند است زیرا رنگ‌ها را به خوبی تشخیص می‌دهد و درک درستی از رنگ‌ها دارد اما کمتر مجالی به وی داده می‌شود تا از نمایشگاه‌های خارجی بازدید کند.

به اعتقاد دهقان، علم صنعت نساجی در ایران چندان پیچیده و دشوار نیست و فقط باید بدانیم دنیا، تغییر کرده، چشم‌ها را باید شست... جور دیگر باید دید... هر فعال نساجی برای کسب موفقیت باید به زبان انگلیسی مسلط باشد، اقتصاد و مسائل مالی را به خوبی بشناسد و توان تجزیه و تحلیل داشته باشد.

محسن مزروعی - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مهندسی نساجی دانشگاه صنعتی امیرکبیر و عضو هیئت مدیره مجتمع نساجی نور پایتخت -

جلسات متعددی با موضوع ارتباط صاحبان صنایع نساجی و دانشجویان رشته نساجی برگزار می‌شود اما اکثر جلسات در سطح حرف و شعار باقی می‌ماند و هیچ راهکار عملی برای برقراری ارتباط میان صنعت و دانشگاه مطرح و اجرایی نمی‌شود.

وی اذعان داشت: اکثر پروژه‌های مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد، دردی از صنعت درمان نمی‌کند و صرفاً متکی به مباحث تئوریک است.

مزروعی با بیان این مطلب که بهتر است در میزگرد امروز راهکارهای عملی ارتباط صنعت و دانشگاه

مطرح شود؛ افزود: مجتمع نساجی نور پایتخت آمادگی خود را برای تحقق این ارتباط اعلام می‌کند.

امیر امینیان - دانشجوی رشته مهندسی نساجی دانشگاه صنعتی امیرکبیر - فکر می‌کنم صنعتگران نساجی، دچار سوءتفاهمی در مورد دوران کارآموزی شده‌اند زیرا تصور می‌کنند دانشجویان علاقه‌ای به حضور در صنعت ندارند و اساتید دانشگاه نیز معتقدند صنعت، به دانشجویان فرصت حضور در محیط کارخانه را نمی‌دهد که البته این موضوع را به دلیل تجربه‌ای که کسب کرده‌ام؛ مورد تأیید قرار می‌دهم! وی ادامه داد: به دلیل آشنایی با شرکت پوشان در کنفرانس ملی مهندسی نساجی، تصمیم گرفتیم برای دوران کارآموزی به این واحد تولیدی بروم اما طی تماس با کارخانه، فردی که پاسخ تلفن را داد گفت که کارآموز قبول نمی‌کنیم...

فقیدنوی: به مسئولان دانشگاه عنوان کردم افرادی که برای دوران کارآموزی به مجموعه ما می‌آیند باید لباس کار بر تن کنند، رأس ساعت هفت صبح در سالن تولید حضور داشته باشند، با کارگران نشست و برخاست کند و حتی اگر لازم شد باید پای دستگاه کار کنند؛ اما مسئول مرتبط پاسخ داد که دانشجویان ما شخصیت دارند و قرار نیست به‌عنوان کارگر مشغول کار شوند!

وی ضمن اشاره به حضور مهندسی‌ن نساج در کارخانه تحت مدیریت خود، اضافه کرد: هنوز نیازمند جذب و استخدام مهندسی‌ن بیشتری هستیم اما مهندسی که انگیزه کار در صنعت داشته باشد و بداند که به اصطلاح خوش‌رنگی‌تر از سایرین نیست؛ کسی هم که با این نگرش بخواهد وارد مجموعه ما شود باید



**مهندس امینیان:** در کارخانه‌های نساجی اگرچه مهندسی و متخصصین خط تولید، دانش آموخته دانشگاه‌های معتبر کشور هستند اما سوالات متعدد نپرسید زیرا از دوران فارغ التحصیلی آنان، سال‌های متمادی می‌گذرد و شاید نتوانند پاسخگوی تمام سوالات باشند و شما را قانع کنند؛ اگر زیاد سوال پرسید و قادر به پاسخگویی نباشند نزد مدیر کارخانه خواهند رفت و ادعا می‌کنند حضور شما و سوالات مکرر، بهره‌وری کارخانه را کاهش می‌دهد و وقت آنها را می‌گیرد!

کارخانه شدم. زمانی که مدیر کارخانه ظاهر آراسته مرا دید با حالت ناخوشایندی به همکار خود نگاه کرد و مرا مورد تمسخر قرار داد! سپس لباس کار سه شماره بزرگ‌تر از سایز، یک جفت کفش آهنی و سنگین و یک کلاه به من دادند و دوهفته مدیر کارخانه کوچک‌ترین حرفی به من نزد، صبح‌ها سالن کارخانه را جارو می‌کردم اما تصمیم گرفته بودم یک مهندس حرفه‌ای و توانمند شوم و در نهایت به بالاترین رتبه مدیریتی آن مجموعه رسیدم. به هر حال برای رسیدن به یک هدف باید چیزی را از دست بدهید، کسب تجربه و تخصص، جوانی و انرژی مهندس را طلب می‌کند و قرار نیست فعالیت صنعتی و تولیدی را حاضر و آماده و بدون کوچک‌ترین زحمت و تلاش به دست آورید. به اعتقاد دهقان، بسیاری از مهندسی جوانی که وارد کارخانه می‌شوند، به دنبال کسب اطلاع از میزان درآمد مدیران مجموعه هستند که طبعاً این موضوع باب میل هیچ مدیری نیست! چه دلیلی دارد یک متخصص تحصیل کرده دنبال چنین موضوعات پیش پا افتاده‌ای باشد؟! وی افزود: آقای مهندس امامی‌رئوف باید از اساتید دانشگاه جهت حضور در

**امینیان:** یکی از اساتید دانشکده مهندسی نساجی دانشگاه صنعتی امیرکبیر، فارغ‌التحصیل دانشگاه MIT هستند و علی‌رغم این موضوع، یکی از معتبرترین تولیدکنندگان رنگ و مواد شیمیایی نساجی جهان برای واگذاری نمایندگی فروش خود در ایران به ایشان اعلام کرد که باید دو سال در سوئیس تحت آموزش قرار گیرد تا بتواند به‌عنوان نماینده این شرکت در ایران مشغول کار شود. آیا صاحبان صنعت ما چنین نگرشی دارند و حاضرند برای مدت کوتاهی، کارآموزان را در محیط کارخانه بپذیرند و کار را به آنها یاد دهند؟

وی ادامه داد: در جلسه توجیهی کارآموزی به ما عنوان شد در کارخانه‌های نساجی اگرچه مهندسی و متخصصین خط تولید، دانش آموخته دانشگاه‌های معتبر کشور هستند اما سوالات متعدد نپرسید زیرا از دوران فارغ‌التحصیلی آنان، سال‌های متمادی می‌گذرد و شاید نتوانند پاسخگوی تمام سوالات باشند و شما را قانع کنند؛ اگر زیاد سوال پرسید و قادر به پاسخگویی نباشند نزد مدیر کارخانه خواهند رفت و ادعا می‌کنند حضور شما و سوالات مکرر، بهره‌وری کارخانه را کاهش می‌دهد و وقت آنها را می‌گیرد!

**فقیدنو:** ممکن است عده‌ای از کارگران یا حتی متخصصین در کارخانه در مقابل ورود کارگر یا متخصص جدید، جبهه‌گیری کنند زیرا تصور می‌کنند پس از شش ماه، رقیب جدی برای آنها خواهد شد اما این موضوع را به تمام کارخانه‌ها و واحدهای تولیدی نساجی (به خصوص در بخش فنی و مهندسی) تعمیم ندهید.

**دهقان:** ۳۰ سال پیش به‌عنوان مهندس، وارد یک

دیدگاه خود را در مورد کار در صنعت تغییر دهد. فقیدنو افزود: برای حضور در صنعت باید انگیزه داشت و عاشق تولید بود و اگر کسی برای کسب درآمدهای آن‌چنانی وارد صنعت می‌شود، راه را اشتباه آمده است و باید وارد فعالیت‌های تجاری و بازرگانی و ... شود نه تولید!

**دهقان:** پیشنهاد می‌کنم در مجله نساجی امروز، صفحه‌ای برای متقاضیان کار و کارفرمایان مدنظر قرار گیرد تا ارتباط میان مهندسی جوانی کار و مدیران جویای نیروی متخصص برقرار شود.

**اسناد:** چندین سال پیش یکی از همکاران عنوان کرد که از فروش رنگ و مواد تعاونی نساجی خسته شده‌است و پیشنهاد داد که در یک کارخانه مشغول کار شود. پس از چند روز با من تماس گرفت و گفت: صاحب کارخانه از من خواسته که کف سالن تولید را جارو کنم! به وی گفتم مدیر کارخانه با این اقدام خواسته به تدریج با مراحل کار در کارخانه آشنا شوی.. مدتی بعد باز هم تماس گرفت و این بار گفت: صاحب کارخانه گفته کنار درب انبار بایستم و تعداد پارچه‌های وارد شده و خارج شده را یادداشت کنم! مگر من انباردار هستم؟ من مهندسم... به وی گفتم: این کارها نیز زمینه‌آشنایی با کار در صنعت است و یک متخصص باید توان تجزیه و تحلیل ضایعات خط تولید را داشته باشد. وی پیشنهاد داد فهرستی از دانشجویان علاقه‌مند به کارآموزی و حضور در سالن تولید تهیه شود و در اختیار صنعتگران و کارفرمایان قرار گیرد تا هر کدام تعدادی از این مهندسی جوان را جذب کارخانه خود نمایند و در کنار متخصصین باتجربه و حرفه‌ای، اصول کار در صنعت را بیاموزند.



تخصصی رنگری برای واحدهای نساجی را مطرح نمود و افزود: بحران آب بسیار جدی است و باید این بحران با اتخاذ موثرترین تدابیر، مدیریت شود. مشعوف اذعان داشت: مدیریت مالی و مدیریت تولید بسیار مهم است اغلب مدیران واحدهای نساجی توان محاسبه قیمت رنگ و مواد شیمیایی نساجی را دارند اما چند نفر از آنان می‌توانند قیمت انرژی، زمان، نیروی کار و ... را محاسبه کنند؟ واقعیت این است که همچنان به صورت سنتی به تولید ادامه می‌دهیم و با مشکلات اساسی و بنیادی در حوزه تولید مواجهیم.

وی اذعان داشت: با افتخار عنوان می‌کنم که از شست‌وشوی سطل رنگ چاپ در کارخانه، فعالیت حرفه‌ای خود را آغاز کردم در حالی که قشر جوان و تحصیلکرده امروز، چنین کارهای را انجام نمی‌دهند و می‌خواهند یک شبه ره صد ساله را طی کنند. متخصصی که پس از ده سال تلاش مستمر و فعالیت شبانه‌روزی در کارخانه به سطحی قابل توجهی از دانش فنی رسیده به چه دلیل باید اطلاعات خود را به دانشجویانی انتقال دهد که کوچک‌ترین علاقه‌ای به فعالیت در سالن کارخانه ندارند؟! تمام افرادی که به دنبال کار رفته‌اند، بالاخره کار مناسب خود را پیدا کرده‌اند. از یک‌سو افراد بیکار در جامعه فراوانند اما از طرف دیگر، افراد کاری و علاقه‌مند به حضور در صنعت، کمیاب هستند!

مشعوف تصریح کرد: ۹۰ درصد پروژه‌های مراکز تحقیقاتی و دانشگاه‌ها، کاملاً با نیازهای صنعت و بازار بیگانه هستند.

**\* امید گودرزی - کارشناس فروش شرکت روین شیمی -** دانشجوی ترم هشت رشته مهندسی نساجی

از اساتید به ما می‌گفتند تا زمانی که دانشجو هستیید به سوالات شما پاسخ می‌دهیم و پس از اتمام تحصیل و ورود به صنعت، رقیب ما تلقی می‌شوید پس به سوالات تخصصی شما پاسخ نخواهیم داد!!

وی ضمن بیان این مطلب که برای بقای صنعت، انتقال دانش پیشکسوتان صنعت الزامی است، به لزوم تدوین نظام مهندسی نساجی پرداخت و گفت: دانش نساجی همواره رو به رشد و پیشرفت است و به همین دلیل ساختارهای جدید مواد شیمیایی، رنگ و ... وارد چرخه تولید می‌شوند که بهره‌گیری از آنها، نیازمند به‌روزرسانی اطلاعات فنی و تخصصی مهندسی و متخصصین کارخانه‌های نساجی است.

**\* نمین مشعوف - مدیرعامل شرکت پارس تکنوتکس -** دوستان به مسائل کاملاً منطقی و صحیح در مورد تولید، متخصص نساج، کمبود آب و منابع زیر زمینی اشاره کردند. واقعیت این است که در بسیاری از شهرک‌های صنعتی، یا سیستم تصفیه پساب وجود ندارد و یا فرمایشی است! ضمن این که مسئولین صدور مجوز بهره‌برداری وزارت صنعت نمی‌دانند کارخانه‌ای که برای مثال روزانه به رنگری سه تن پنبه می‌پردازند به چه میزان آب نیاز دارد!

به اعتقاد وی، شهرک صنعتی البرز، تنها شهرک صنعتی کشور است که دارای سیستم تصفیه پساب می‌باشد. مدیرعامل شرکت پارس تکنوتکس ادامه داد: هزینه‌های احداث و راه‌اندازی سیستم تصفیه پساب‌های صنعتی بسیار بالاست و پرداخت آن خارج از توان مالی کارخانه‌های نساجی می‌باشد به همین دلیل برای رفع این مشکل، نیازمند حمایت مسئولین ذی‌ربط هستند. وی پیشنهاد راه‌اندازی شهرک

**مهندس مشعوف: مدیریت مالی و مدیریت تولید بسیار مهم است اغلب مدیران واحدهای نساجی توان محاسبه قیمت رنگ و مواد شیمیایی نساجی را دارند اما چند نفر از آنان می‌توانند قیمت انرژی، زمان، نیروی کار و ... را محاسبه کنند؟ واقعیت این است که همچنان به صورت سنتی به تولید ادامه می‌دهیم و با مشکلات اساسی و بنیادی در حوزه تولید مواجهیم.**

میزگردهای تخصصی دعوت به عمل آورد تا فرصتی فراهم شود که صنعت و دانشگاه به بیان نقطه‌نظرات و دیدگاه‌های خود بپردازند.

**\* امامی رؤف: جلسه مشترکی با اساتید دانشگاه، دانشجویان و صنعتگران نساجی برگزار خواهیم کرد تا مسائل مربوط به کارآموزی، حضور متخصصین در کارخانه و ... مورد تجزیه و تحلیل دوستان قرار گیرد.**

**\* الهام سادات هاشمی - مدیر تولید شرکت رنگری و تکمیل فاماتکس:** هدف برگزاری جلسه امروز پایداری، ثبات و بقای صنعت نساجی است و با توجه به پیشرفت روزافزون تکنولوژی، کارخانه‌ها باید تولید به شیوه سنتی را کنار بگذارند و به سمت بهره‌گیری بیشتر از تکنولوژی حرکت نمایند.

وی گفت: پیشنهاد می‌کنم دوران کارآموزی در ترم‌های نخست تحصیل به دانشجویان ارائه شود تا بتوانند میان دروس دانشگاه و نیاز صنعت، رابطه منطقی برقرار کنند. به گفته هاشمی، پیشکسوتان صنعت و دانشگاه باید اطلاعات و دانش خود را همواره در اختیار متخصصین جوان قرار دهند و آنان را رقیب خود تلقی نکنند. کما این که در هنگام تحصیل برخی



مهندس گودرزی: برخی از سرپرستان تولید که تحصیلات آکادمیک ندارند و صرفاً از طریق تجربه، به تخصص مورد نیاز دست یافته‌اند؛ علاقه‌ای به حضور مهندسین جوان در کارخانه ندارند زیرا آنها را رقیب جدی خود می‌دانند. بهتر است بهای بیشتری به وجود دانشجویان و مهندسین جوان بدهیم، درب‌های کارخانه را به روی جوانان علاقه‌مند باز بگذاریم و اجازه دهیم کار در فضای صنعت را تجربه کنند.

مخفیانه پیچ یک دستگاه را باز کنند و از مهندس بخواهند آن دستگاه را تعمیر کنند!

• **تلیکانی:** مهندس نساج شما باید نحوه شست‌وشوی بشکه رنگ را بدانند، از باز شدن احتمالی پیچ دستگاه‌ها توسط کارگران مطلع باشد و ... در حالی که یک مهندس نساج باید اصول رنگرزی و تکمیل را بدانند. تجربه کار در سیستم دولتی را دارم در این سیستم سرپرست، سرشیفت و سرکارگر حضور داشتند و به‌همین دلیل مسائل ریز کارگری و جزئیات کار که ارتباطی با وظایف من نداشت! سرکارگر یا سرشیفت از مرحله کارگری فعالیت خود را آغاز کرده و به تدریج مراحل رشد و ترقی را پیموده است.

• **مختاری:** موضوع کارگر و مهندس را از زاویه دیگری نگاه کنیم. وظیفه یک مهندس، «بهبود وضعیت کارخانه» است اما اگر جزئیات کار را نداند می‌تواند بهبودی در روند کار ایجاد کند؟ مهندس نساج باید آموزش‌های اولیه کار را در دوران کارآموزی فراگیرد اگر چه هیچ مدیری انتظار ندارد یک مهندس تازه‌کار، اطلاعات دقیق و کاملی نسبت به عملکرد ماشین‌آلات و دستگاه‌ها داشته باشد.

وی افزود: من هم موافقم که مهندس باید تجربه شست‌وشوی بشکه رنگ را داشته باشد اما می‌تواند

سطل رنگ بشویم و دقیقاً کارهای یک کارگر را انجام دهیم. زمانی که فلسفه انجام این کار را از پدرم سوال کردم، ایشان پاسخ دادند که به‌عنوان مدیر یک مجموعه باید جزئیات بسیاری از مسائل را بدانم تا کارگران از عدم اطلاعات مدیر در جریان کار، سوء استفاده نکنند. به‌اعتقاد من مهندسی که قرار است در خط تولید به فعالیت بپردازد باید تمام جزئیات و ریزه‌کاری‌های کارخانه را انجام دهد تا هم از دشواری انجام آن کارها مطلع شود و هم مانع سوءاستفاده برخی کارگران گردد.

• **تلیکانی:** این شیوه مدیریت سنتی است که مثلاً باید بشکه رنگ شسته شود تا کارگر سوء استفاده نکند!  
• **فقیدنو:** در کشوری مانند آلمان، با مهندس جوان در بدو ورود به کارخانه مانند کارگر رفتار می‌شود و حتی حقوق وی نیز به‌اندازه حقوق کارگر است.

• **تلیکانی:** ببینید موضوع این است که برای استخدام آبدارچی باید حتماً آبدارچی باشم که بدانم وظایف وی در شرکت چیست؟!  
• **فقیدنو:** اگر هم مهندس نحوه شست‌وشوی بشکه را بدانند که چیزی از ارزش‌های وی کم نمی‌شود!

• **تلیکانی:** منظورم این است که نمی‌توان شخصیت یک مهندس را در سطح کارگر پایین آورد. اگر قرار است یک مهندس، شرایط کارگری را تجربه کند پس چرا در دانشگاه تحصیل کرده‌است!!!  
• **فقیدنو:** اگر یک مهندس جوان بخواهد در جریان فعالیت‌های یک کارخانه تولیدی قرار گیرد، چه اشکالی دارد که شستن بشکه رنگ را هم تجربه کند؟! مهندس جوانی که وارد خط تولید می‌شود با جبهه‌گیری کارگران روبروست و حتی ممکن است

هستم و از ترم اول برای کسب تجربه و آشنایی با فعالیت در کارخانه به کارخانه‌های مختلف مراجعه کردم. در بسیاری از موارد حتی نگهبان کارخانه اجازه ورود به سالن تولید را نمی‌دادند و برخی از مدیران هم به بهانه‌های مختلف حاضر نشدند پذیرای من باشند. پس از تلاش فراوان، توانستم در بخش رنگرزی یکی از کارخانه‌های نساجی مشغول فعالیت شوم و به تدریج مراحل بعدی را طی کنم؛ بنابراین دانشجویان می‌توانند با پیگیری مستمر وارد محیط صنعت شوند اما مشکل اینجاست که برخی از سرپرستان تولید که تحصیلات آکادمیک ندارند و صرفاً از طریق تجربه، به تخصص مورد نیاز دست یافته‌اند؛ علاقه‌ای به حضور مهندسین جوان در کارخانه ندارند زیرا آنها را رقیب جدی خود می‌دانند. بهتر است بهای بیشتری به وجود دانشجویان و مهندسین جوان بدهیم، درب‌های کارخانه را به روی جوانان علاقه‌مند باز بگذاریم و اجازه دهیم کار در فضای صنعت را تجربه کنند.

• **تلیکانی:** آیا ضروری است که مهندس جوان در بدو ورود به کارخانه نساجی، پای دستگاه بایستد یا بشکه رنگ بشوید؟! وی تحصیلات دانشگاهی خود را در رشته نساجی انجام داده و قرار نیست که در آینده به‌عنوان کارگر کم‌سواد مشغول کار شود! نمی‌توان شخصیت و اعتماد به نفس یک مهندس را به اندازه‌ای پایین آورد که مجبور به شست‌وشوی بشکه رنگ شود اما انتظار معجزه از وی داشته باشیم! دانشجو در آینده وظیفه مدیریت کارگران را برعهده دارد نه این که خودش بشکه بشوید!

• **رفیعی:** پس از اتمام تحصیل و ورود به کارخانه، اگرچه کارخانه متعلق به پدرم بود اما مجبور شدم

مهندس مقدم: دانشجویان بسیاری از دانشگاه‌های معتبری مانند صنعتی امیرکبیر جهت استخدام به کارخانه زرباف امین مراجعه می‌کنند اما کوچک‌ترین اطلاعاتی در مورد مسائل جزئی و ساده تولید ندارند. همان‌طور که می‌دانیم دانشجویان، امکان گذراندن دوره‌های عملی در صنعت را ندارند و بسیار تأسف‌آور است فارغ‌التحصیل یکی از بهترین دانشگاه‌های مهندسی کشور، تفاوت میان جت رنگرزی و ژیگر را نمی‌داند!

راهی پیدا کند که این کار زمان کمتری را به خود اختصاص دهد و یا نیاز به آب کمتری داشته باشد \*تلیکانی: این کار وظیفه مهندس صنایع است نه مهندس نساج!

\*مختاری: در هر صنعتی که فکر کنید وظیفه یک مهندس بهبود وضعیت است. کارخانه‌های نساجی به دلیل مشکلات متعدد، انتظار دارند با استخدام یک مهندس، تمام وظایف مهندس صنایع، مهندس مکانیک و... را به وی ارجاع دهند.

\*ابوالفضل مشهدی - مدیرعامل شرکت تکسوفین-: مهندس جوان، دارای دانش است اما مهارت چندانی ندارد و باید این مهارت را طی فعالیت در کارخانه کسب کند.

وی ادامه داد: همان‌طور که می‌دانیم انجمن صنایع نساجی برای تمام بخش‌های این صنعت، دارای کمیته‌های تخصصی است اما متأسفانه فاقد «کمیته آموزش» می‌باشد در صورتی که یکی از کمیته‌های مهم و فعال تمام تشکلهای نساجی دنیا مانند ACIMIT ایتالیا، VDMA آلمان و... کمیته آموزش است. پیشنهاد می‌کنم کمیته آموزش در انجمن صنایع نساجی ایران راه‌اندازی شود و «ارتقای دانش متخصصین و مهندسیین نساج» را در اولویت نخست برنامه‌های خود قرار دهد.

مشهدی تصریح کرد: در میزگرد تخصصی نمایندگان فروش ماشین‌آلات نساجی، طبق آمار و اطلاعاتی که آقای مهندس نامی ارائه کردند، آلمان، بزرگترین سازنده و صادرکننده ماشین‌آلات نساجی و چین و هند، بزرگ‌ترین خریدار ماشین‌آلات نساجی به شمار می‌آیند و علی‌رغم این مسأله که صنایع

نساجی از کشورهای اروپایی به سمت کشورهای آسیایی حرکت کرده و تکنولوژی تولید ماشین‌آلات نساجی به چین، هند و... منتقل شده اما هنوز هم کشوری مانند آلمان صاحب تکنولوژی‌های مدرن در صنایع نساجی است پس ساده‌نگاری نکنیم که ماشین‌آلات تولید چین به دلیل شباهت ظاهری با ماشین‌آلات آلمانی، همان کارکرد مطلوب را دارند. \*علیرضا پور ناصرانی- کارشناس صنعت

نساجی-: بسیاری از دانشجویان چندان دنبال مطالعه کتاب و مقالات تخصصی نساجی نیستند و به همین دلیل آمار فروش کتاب‌های نساجی بسیار پایین است.

وی سپس گفت: برخی از واحدهای نساجی از حضور مهندسین جوان و کارآموزان استقبال می‌کنند اما بعضی کارخانه‌ها به مهندسین حرفه‌ای نیز اجازه ورود و بازدید نمی‌دهند چه برسد به دانشجویی که می‌خواهد به کسب تجربه بپردازد!

پورناصرانی افزود: تعدادی از کارخانه‌های نساجی، جذب کارگر باتجربه را به مهندس نساج ترجیح می‌دهند و معتقدند کارگری که ۱۰ سال در یک مجموعه به فعالیت بپردازد؛ توانمندی و ارزش به‌مراتب بیشتری از یک مهندس با دو سال سابقه دارد.

\*فرزانه صالحی- کارشناس آزمایشگاه شرکت اناکل-: دلیل بی‌انگیزی دانشجویان و مهندسین، عدم ارتباط صنعت و دانشگاه است و دانشجو نمی‌داند دروس دانشگاهی در آینده شغلی وی کاربردی دارد یا خیر. در صورتی که دانشجویان بتوانند دو روز در هفته در کارخانه نساجی حاضر شوند و از نزدیک در جریان روند تولید قرار گیرند، به تدریج انگیزه فعالیت و کار در صنعت را پیدا خواهند کرد.

به گفته وی، صنعت نساجی بسیار گسترده و متنوع است و سرفصل‌های دانشگاهی این رشته، چندان عمیق و جامع نیست به همین دلیل فارغ‌التحصیل پس از ورود به کارخانه، تازه در جریان بسیاری از مسائل قرار می‌گیرد که در هنگام تحصیل با آن آشنایی نداشتند.

\*مقدم: اگر راه‌اندازی کمیته آموزش در سطح شعار

باشد طبعاً به نتیجه‌ای نخواهیم رسید اما اگر دست در دست هم دهیم و کمیته آموزش را با حضور متخصصین توانمند مانند آقای مهندس استاد و... تقویت نماییم، گام موثری در بهبود وضعیت نساجی برداشته‌ایم. بهتر است در این کمیته از وجود افرادی بهره‌مند شویم که اهل شعار نیستند و قادرند انگیزه دانشجویان را برای فعالیت در صنعت نساجی احیا نمایند.

وی یادآور شد: دانشجویان بسیاری از دانشگاه‌های معتبری مانند صنعتی امیرکبیر جهت استخدام به کارخانه زرباف امین مراجعه می‌کنند اما کوچک‌ترین اطلاعاتی در مورد مسائل جزئی و ساده تولید ندارند. همان‌طور که می‌دانیم دانشجویان، امکان گذراندن دوره‌های عملی در صنعت را ندارند و بسیار تأسف‌آور است فارغ‌التحصیل یکی از بهترین دانشگاه‌های مهندسی کشور، تفاوت میان جت رنگرزی و ژیگر را نمی‌داند!

مدیرعامل زرباف امین به استانداردهای منسوجات هم اشاره کرد و گفت: در صورتی که صنعتگران نساجی به سمت استانداردسازی محصولات خود حرکت کنند، بازار صادرات ما از بازار داخلی محدود و تکراری رهایی خواهد یافت.

\*امامی رؤف: خانم تلیکانی! مدتی پیش شرکت روین شیمی، سمینار تخصصی و آموزشی رنگرزی جین را برگزار نمود. ممکن است در مورد اهداف برگزاری این سمینار توضیحات بیشتری ارائه دهید. سمینار مذکور بیشتر جنبه تبلیغاتی داشت یا مفاهیم آموزشی نیز مطرح شد؟

\*تلیکانی: این سمینار آموزشی مخصوص صنعتگران پوشاک و حوزه جین بود اما با استقبال فعالان این حوزه مواجه نشدیم. صنعت پوشاک و مد نیاز بسیاری به آموزش مستمر دارد زیرا عرضه‌کننده کالای نهایی مورد نیاز و سلیقه مصرف‌کننده است اما به دلیل وجود مدیریت سنتی در بخش جین، متأسفانه این سمینار تخصصی چندان مورد توجه قرار نگرفت. شاید هم تجربه نخست برگزاری یک سمینار تخصصی بود و در دوره‌های بعدی شاهد برگزاری سمینارهای پربار و موثر باشیم.