



چشم انداز گروه نساجی نیکا؛ توسعه دانش و مهارت

گفت و گو با مهندس مجید رنجبر - مدیر عامل گروه نساجی نیکا

تهیه و تنظیم: مینا بیانی



اشاره:

گروه نساجی نیکا در زمینه بافت، ترموفیکس، چاپ، رنگرزی و تکمیل انواع پارچه گردبافت فعال است و به گارانتی محصولات خود می‌پردازد. مهندس رنجبر - مدیر عامل گروه نساجی نیکا - که خود دانش آموخته رشته مهندسی نساجی و دارای سابقه فعالیت در محیط کارخانه است، تصمیم دارد به همراه گروه خود نیکا آکادمی را راه اندازی نماید. وی در این مورد عنوان داشت: «در نیکا آکادمی، قرار است مهارت‌هایمان را از تولید نخ تا پوشاک توزیع نماییم و در کنار مهارت‌آموزی، دانش نیز توسط اساتید دانشگاه صنعتی امیر کبیر منتقل می‌شود.

در واقع تلفیقی از مهارت و دانش عملی در حوزه ریسندگی و نخ، بافندگی پارچه، رنگرزی، تکمیل و پوشاک در اختیار عموم یعنی فروشندگان پارچه، تولیدی‌ها، دانشجویان، فارغ‌التحصیلان و مهندسين قرار می‌گیرد.» مهندس رنجبر در طول این گفت‌وگو تأکید می‌کند: «اگر در کارخانه‌ای دانش و مهارت در کنار هم قرار گیرد و کارکنان از ریشه علمی کاری که انجام می‌دهند؛ مطلع باشند و به اصطلاح زیر و بم کار را بفهمند، خطای انسانی در خط تولید به حداقل می‌رسد.»

۴ بیوگرافی و فعالیت در صنعت نساجی

متولد سال ۱۳۶۲ در تهران و فارغ‌التحصیل مقطع کارشناسی ارشد مهندسی نساجی از دانشگاه صنعتی امیرکبیر هستم. رشته مهندسی نساجی را کاملاً اتفاقی انتخاب کردم و سال دوم دانشگاه تصمیم گرفتم تغییر رشته بدهم اما ابتدای سال سوم با حضور در کارخانه در قالب کارآموز و مشاهده تعداد قابل توجهی مهندس برق و مکانیک در کارخانجات نساجی و همچنین آشنایی با مبحث علوم الیاف به تدریج شیفته رشته نساجی شدم.

۴ هنگام تحصیل مشغول کار هم بودید یا تمام زمان شما صرف درس خواندن و دانشگاه می‌شد؟

به اعتقاد من هر فردی که تصمیم دارد از مقطع کارشناسی به کارشناسی ارشد ادامه تحصیل دهد باید ۵ سال کار کند تا بداند از تحصیل در مقاطع بالاتر چه اهدافی دارد؛ برخلاف دیدگاه برخی دانشگاهیان که معتقدند تحصیلات باید به صورت یکپارچه و بدون وقفه از کارشناسی تا دکترا دنبال شود. معتقدم که دانشگاه، «علم» و کار، «مهارت» را در اختیار افراد قرار می‌دهد و باید تلفیقی از دانش و مهارت صورت گیرد چون هیچ یک به تنهایی راه به جایی نخواهند برد به همین دلیل است که حدود ۹۰ درصد پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دکترا هدف مشخصی را دنبال نمی‌کنند. اگر برای مثال در پلی‌اکریل اصفهان به مدت ۵ سال مشغول کار می‌شدم و جزئیات تولید



۴ دیدگاه سایر همکاران شما در مورد راه اندازی نیکا آکادمی چیست؟ تا چه میزان با تشویق یا انتقاد آنان مواجه شدید؟

گروه زیادی از فعالان صنعت نساجی استقبال کرده اند و حمایت همه جانبه خود را جهت همکاری در این بخش اعلام نمودند، با توجه به حمایت همه جانبه واعتقاد راسخی که به انتقال تجربه در حوزه نساجی و گذار از وضعیت سنتی به سمت مدرن داریم راه اندازی نیکا آکادمی با جدیت تمام در دستور کار مجموعه قرار دارد.

ضمن این که سال های آینده شاهد بحران جدی منابع انسانی و کمبود نیروی متخصص در واحدهای تولیدی و صنعتی خواهیم بود در این راستا قرار است مجموعه ما از قالب اقتصادی صرف، به یک مجموعه اقتصادی- فرهنگی تبدیل شود و در حوزه توسعه فرهنگ آموزش و انتقال تجربه به نسل های بعد، شکل گیری نیکا آکادمی، نخستین و مهم ترین گام می باشد.

بی شک اگر رقبای تازه نفس، تحلیل گری را بیاموزند و به صورت آگاهانه و مطالعه شده یک واحد نساجی را راه اندازی کنند، پارچه های با کیفیت تحویل مشتری داده و به تبع درآمد خوبی هم کسب می کنند، بازار بسیار گسترده است و اگر ده ها واحد بافندگی، رنگرزی و تکمیل نساجی هم تأسیس شوند هیچ مشکل یا محدودیتی برای سایرین به وجود نمی آورند، انحصار و فقدان دانش فساد زو سم مهلک برای صنعت نساجی کشور است و در مقابل، توسعه دانش به کسب خرد و درایت منتهی می شود و به این ترتیب صاحبان صنایع به خوبی متوجه حرفه های همدیگر می شوند، حین خرید و فروش به درک مشترک می رسند به این ترتیب زمینه برای ارتقاء سطح نساجی کشور فراهم می شود. توسعه امید در صنعت نساجی، روحیه بخشیدن به تازه وارد های صنعت، تلاش برای ارتقاء مهارت های عملیاتی، تغییر در نگاه سنتی بازار نساجی و اصطلاح ساختار مدیریتی صنایع نساجی کشور، جزء وظایف اصلی نیکا آکادمی است.

۴ پیس از توصیه زنده یاد مهندس مظاهری مبنی بر ورود به عرصه صنعت، چه کردید؟

نساجی- که با روحیات و اخلاقیات من آشنایی داشت؛ به من توصیه کردند بهتر است وارد میدان صنعت و کار در مجموعه های نساجی شوم.

در نیکا آکادمی، قرار است مهارت هایمان را از تولید نخ تا پوشاک توزیع نماییم و در کنار مهارت آموزی، دانش نیز توسط اساتید دانشگاه صنعتی امیر کبیر منتقل می شود.

در واقع تلفیقی از مهارت و دانش عملی در حوزه ریسندگی و نخ، بافندگی پارچه، رنگرزی، تکمیل و پوشاک در اختیار عموم یعنی فروشندگان پارچه، تولیدی ها، دانشجویان، فارغ التحصیلان و مهندسیین قرار می گیرد.

چشم انداز ما در نیکا آکادمی توسعه دانش و مهارت است و در این راستا به برگزاری دوره های کوتاه مدت و ارائه جزوات، ویدئو، پک های آموزشی و... خواهیم پرداخت که هیچ کدام کپی برداری از کتاب یا جزوه دیگران نیست.

اقدام دیگری که در صنعت نساجی انجام داده ایم و به نوع خود یک تابوشکنی بزرگ محسوب می شود؛ برپایی یک رویداد آموزشی ترموفیکس (با حضور ۲۰۰ نفر) و ۴ دوره کارگاه انتقال تجربه (با حضور ۷۸ نفر از مدیران کارخانه، بافندگان، فعالان رنگرزی، دانشجویان، مدیران تولیدی و فروشندگان پارچه) داخل کارخانه بود و بر این باورم که تمام حضار با رضایت کامل از کارخانه خارج شدند کما این که تقاضا برای ادامه برگزاری کارگاه آموزشی همچنان وجود دارد.

الیاف را مدنظر قرار می دادم؛ موضوع پایان نامه خود را به نحوی انتخاب می کردم تا یکی از چالش های صنعتی این کارخانه را برطرف نماید نه پایان نامه ای که سالیان متمادی و بلا استفاده در قفسه کتابخانه در کنار سایر پایان نامه ها خاک بخورد!

ضمن این که اکثر تره های پایان نامه ها کپی کاری بوده و پیشرو و چالش برانگیز نمی باشند، کپی کاری هم که مشکلی از صنایع برطرف نمی کند. از سوی دیگر بعضی معتقدند دانشجو فقط باید درس بخواند و کار نکند. پس تکلیف امرار معاش وی چه می شود؟ چگونه و از کدام منبع مالی آزمایش های عملی مربوط به پایان نامه را انجام دهد؟

بارها مشاهده کرده ایم که دانشجو از عهده خرید یک قطعه کوچک برای انجام پایان نامه بر نمی آید. پس چه باید کند؟ در این شرایط دانشگاه حمایت می کند یا دولت؟! کدام امکانات و چه تسهیلاتی در این حوزه از سوی متولیان امر اندیشیده شده است؟

متأسفانه دانشجویان به طور هدفمند تربیت نمی شوند. دانشگاه باید مولد صنعت باشد اما در حال حاضر به مرکز پایان نامه نویسی و ادامه تحصیل تادکتر و سپس منبع بیکاری تبدیل شده اند!

این بزرگ ترین نقطه ضعف سیستم آموزشی ماست و به همین دلیل «نیکا آکادمی» را آبان ماه ۱۴۰۳ با هدف توزیع دانش و مهارت در کشور راه اندازی خواهیم کرد. پس از اتمام تحصیلات دانشگاهی، زنده یاد مهندس فیروز مهرمظاهری- از اساتید و صنعتگران مطرح



هنگام تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد حدوداً دو سال در شرکت سایپا آذین به عنوان بازرس خط تولید در حوزه کنترل کیفیت کار کردم.

در سایپا آذین تجربیات خوبی در حوزه کنترل کیفیت و استانداردهای رایج در صنایع خودروسازی را کسب نمودم. حین فعالیت در این شرکت از طریق یکی از دوستانم با کارخانه «پایاتکس» آشنا شدم و با حقوقی بسیار کمتر از سایپا آذین وارد این مجموعه شدم چون می‌خواستم بدانم هفت سالی که از عمرم برای تحصیل در رشته مهندسی نساجی صرف کرده‌ام، مفید بوده یا آن را به هدر داده‌ام.

با حضور در سالن رنگرزی پایاتکس چکمه‌هایم را پا کردم و روزانه بیش از ۱۶ ساعت به فعالیت در سالن تولید پرداختم، پس از ۴۵ روز متوجه شدم اشتباه نکرده‌ام و در مسیر درست قرار دارم.

در سالن رنگرزی پارچه کنار رنگرزه‌ها کار کردم تا بیشتر و بهتر بیاموزم آن قدر درگیر کار شدم که دیگر کولر گازی و اتاق خنک را از یاد بردم! به این ترتیب عرق ریختن در سالن تولید را تجربه کردم و همان زمان متوجه شدم کسانی که چندین سال پای دستگاه کار می‌کنند و در کار بسیار مسلط هستند دلایل علمی مرتبط با تجربیات گرانقدر خود را نمی‌دانند، همچنین باور دارم اگر در کارخانه‌ای دانش و مهارت در کنار هم قرار گیرد و کارکنان از ریشه علمی کاری که انجام می‌دهند، مطلع باشند و به اصطلاح زیر و بم کار را بفهمند، خطای انسانی در خط تولید به حداقل می‌رسد.

۴ و مقصد بعد از پایاتکس؟

۶-۷ ماه در پایاتکس بودم و سپس ۸ ماه هم در شرکت بهار ترنج کار کردم.

سپس با ۱۴ ماه سابقه کار، مدیریت کارخانه تکمیل و رنگرزی گلرنگ به مدیریت زنده‌یاد جوادزاده ابرعهده گرفتم و ۸ سال در کنار ایشان به فعالیت ادامه دادم. در این مجموعه یاد گرفتم که باید دانش و آموخته‌های خود را با دیگران در میان بگذارم.

در کنار زنده‌یاد جوادزاده رشد کردم، ایشان امور مالی و بازار و من نیز تولید را پیش می‌بردم. دوستان بسیار خوبی بودیم و خلق و خوی نزدیک به هم داشتیم. ایشان بسیار مقتدرانه بخش فروش و بازار را پیش

می‌بردند و بنده در حوزه تولید، عملکرد خوبی داشتم. سال ۱۳۹۸ از ایشان جدا شدم و یک واحد ترموفیکس در شهرک صنعتی صفادشت راه اندازی نمودم و کنار آن به تولید و فروش مواد شیمیایی نساجی مشغول شدم.

مجموعه نیکاتکس را در مرداد ۱۳۹۹ به همراه شرکای خود (آقایان مهری و تکلو) راه‌اندازی کردیم و یکسال بعد جهت فروش پارچه تکمیل شده و ارائه خدمات بهتر به مشتریان دفتری در خیابان فلسطین جنوبی تأسیس کردیم، پس از مدت کوتاهی متوجه کیفیت پایین بافت پارچه‌ها شدیم.

حجم فروش نیکا بالا رفته بود و بخش رنگرزی هم عملکرد خوبی داشت ولی در بخش بافت، کیفیت مدنظرمان تأمین نمی‌شد ضمن این که باتوجه به تناژ بالای مورد نیاز ما، بافنده‌ای با این اندازه از توانمندی پیدا نمی‌شد، همین موضوع باعث شد یک خط بافندگی در نیکا (نیکانیت) پا به عرصه وجود گذارد چون از همان ابتدا در فکر گارانتی کردن محصولات خود بودیم و استفاده از پارچه‌های نازل، چنین مجالی را از ما می‌گرفت.

«اولین کارخانه نساجی در کشور هستیم که پارچه‌های تولیدی را گارانتی می‌کنیم» چرا چنین کالای ارزشمندی نباید مشمول گارانتی شود؟ بر این اساس پارچه بافته و رنگرزی شده گروه نساجی نیکا را مشمول گارانتی پس از پوشاک هم کرده‌ایم و در صورت بروز کوچک‌ترین مشکل برای محصول

خریداری شده (پارچه یا پوشاک) مسئولیت آن را می‌پذیریم چون تولیدکننده باید در قبال محصولات خود متعهد و پاسخگو باشد و تاوان هرگونه نقص یا مشکل در کالای فروخته شده را به مشتری بپردازد تا فراهم آورنده خیالی آسوده برای خریدار باشیم.

در دوران پست مدرن زندگی می‌کنیم که هر مشتری یعنی یک درخواست و یک نیاز است و ما تولیدکنندگان باید پاسخگوی درخواست‌ها و نیازهای متفاوت مشتریان باشیم.

یک کارخانه تولیدی باید انعطاف‌پذیری خود را تحت هر شرایطی حفظ نماید و درک درست از شرایط بازار داشته باشد چون بازار، لیدر ماست و ما به دنبال آن می‌رویم، بازار که دنبال ما نمی‌آید!

هر قدر مشتریان خود را بیشتر درک کنیم آنان نیز بیشتر سمت ما می‌آیند. امروزه دیگر موضوع «شخص» نیست بلکه «منافع گروهی» در اولویت قرار دارند. صنعت نساجی بسیار عمومی، فراگیر و دارای جزئیاتی است که در صورت آموزش صحیح، توسعه خواهد یافت و به این ترتیب می‌توان واردات انبوه منسوجات از چین و ترکیه را مهار نمود.

متأسفانه در کشور ما «تولید ثروت شخصی» بر «توسعه دانش جمعی» ارجح است و این یعنی وجود سم در پیکر صنعت نساجی! همه بدنبال استخدام یک مهندس خوب برای کارخانه خود هستند در حالی که با یک گل، بهار نمی‌شود چون کارخانه تولیدی برای رشد و توسعه نیازمند یک دسته گل است.



جوانان گام برداریم؛ آنان نیازمند همدلی، محبت، آزادی عمل، چرخش شغلی و ... هستند.

❖ روحیات، دیدگاه‌ها و طرز تفکر نسل Z با نسل Y تفاوت‌های بسیاری دارد؟

بسیار! دقیقاً در دنیای جداگانه از هم زندگی می‌کنند. کارخانه‌داران نساجی کشور متعلق به نسل Y ولی مهندسين کارخانه نسل Z هستند و این دو نسل زبان همدیگر را نمی‌فهمند.

نسل Y دنبال خرید ملک و ماشین و ذخیره برای آینده است ولی نسل Z در لحظه زندگی می‌کند و نیازمند مرخصی، لذت و تعطیلات است. دوران مدیریت پشت درهای بسته و در اتاق‌های خنک به پایان رسیده است. باید از امروز همراه و همدل خانواده‌های کارکنان باشیم تا در ۵ سال آینده فاجعه کمبود نیروی انسانی گریبانگیرمان نشود. آیا مدیران واحدهای نساجی به این ضرورت پی برده‌اند؟ چه تعداد کارخانه نساجی دارای واحد (HR) HUMAN RESOURCE می‌شناسید؟ آیا زمان حضور روانشناسان در محیط کار فرا رسیده است؟

بی‌شک توجه به حل مشکلات روحی و روانی باعث افزایش کیفیت تولیدات و ارتقای بهره‌وری نیروهای شاغل می‌شود. در واقع کارآنتی محصولات ما ریشه در توجه به مسائل نیروی انسانی، دلسوزی و تعهد آنان نسبت به محصول تولیدی دارد.

در این مدل مدیریتی، ارزش منابع انسانی از ارزش ماشین‌آلات و ملک کارخانه بیشتر است چون ماشین‌آلات استهلاک پذیر هستند اما نیروهای متعهد و پرورش یافته، با گذر زمان با ارزش تر و گرانقدر تر می‌شوند.

❖ برخی مدیران معتقدند آن قدر با مشکلات و محدودیت‌های ناشی از تحریم‌های بانکی، نوسان نرخ ارز، گرانی و کمبود مواد اولیه، قطعی برق و گاز، چالش‌های قوانین و مقررات بیمه، مالیات، دارایی و قوانین خلق الساعه دست و پنجه نرم می‌کنند که دیگر زمانی برای ایده پردازی، توجه به فرهنگ سازمانی و ... باقی نمی‌ماند. دیدگاه شما در این مورد چیست؟



مهندسی نساجی برای آشنایی با صنعت و کارخانه استقبال به عمل می‌آورد.

❖ البته برخی مدیران نساجی اعتقادی به کارآمدی و تعهد نسل Z ندارند و بر این باورند اغلب آنان صرفاً به دنبال پشت میز نشینی، کار آسان و حقوق بالا هستند..

علی رغم تصور عمومی، نسل جدید بسیار پرتلاش، باهوش و خلاقیت محور است ولی روش تعامل و مدیریت این نسل بسیار متفاوت و پیچیده تر از نسل گذشته است.

گروه نساجی نیکا در حوزه منابع انسانی دارای سه بخش «جذب»، «نگهداشت» و «توسعه» می باشد. نیروهای انسانی پس از جذب، با اتخاذ تدابیری همچون اعطای تسهیلات، خدمات رفاهی و ... در کارخانه حفظ می‌شوند اما کمتر کارخانه‌ای به فکر توسعه نیروی جذب شده است، لذا رهایی (جدایی) شکل می‌گیرد چون فرد حس می‌کند در قفسی گیر افتاده و می‌خواهد خود را از این قفس رها کند.

در گروه نیکا تمام مهندسين و سرپرستان موظف به گذراندن کلاس آموزش زبان انگلیسی هستند، کلاس‌های آموزشی درون سازمانی برگزار می‌شود و حضور افراد در کارگاه‌های آموزشی خارج از مجموعه امکان پذیر است.

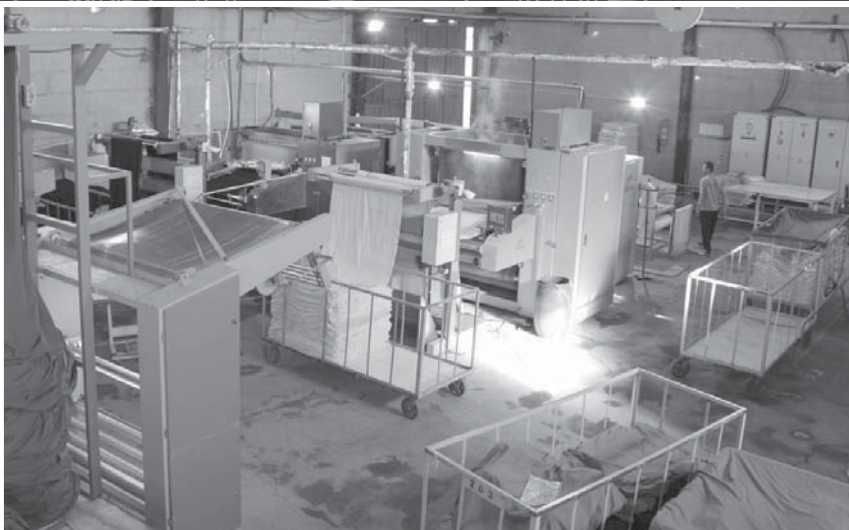
دوره استاد - شاگرد پایان یافته و فصل همراهی با جوانان فرا رسیده است. نمی‌توان مقابل نسل Z ایستاد یا پشت سر آنان حرکت کرد بلکه باید دوشادوش

در حوزه فرهنگ سازمانی و مدیریت حوزه نساجی به مراتب ضعیف‌تر از دانش فنی و تخصصی نساجی هستیم

برخی مدیران نساجی به شدت تفکرات سنت‌گرایانه دارند و عموماً از بازار (فروش) وارد صنعت شده‌اند، هدف اصلی‌شان فروش بیشتر است که با توجه به تحریم، عدم واردات و نرخ بالای ارز به این هدف دست می‌یابد و احساس موفقیت در حوزه نساجی را دارند ولی در سال‌های آتی به محض باز شدن درب‌های کشور به روی واردات، با بحران جدی فروش روبرو خواهند شد، پس باید از امروز به فکر رویه‌ها و محصولاتی باشند که در صورت رفع تحریم‌ها و احیای واردات رسمی، توان رقابتی خود را از دست ندهند. از سوی دیگر در زمینه نیروی انسانی متخصص در شرایط نامساعدی به سر می‌بریم.

تعداد ورودی‌های رشته مهندسی نساجی به حوزه صنعت نساجی به شدت کاهش یافته است. فارغ‌التحصیلان به دنبال کار در محیط صنعت و کارخانه نیستند، ترجیح می‌دهند بلاگر شوند یا در تشکلهای و مجلات تخصصی نساجی کار کنند. افزایش تعداد متخصصین کارآزموده و مهارت محور به نفع کارخانه‌داران و کل صنایع نساجی کشور است.

اگر دقت کنید اغلب متخصصین برجسته صنعت نساجی در کشور ما ۴۰ سالگی را پشت سر گذاشته‌اند و این یک تهدید بزرگ است که گروه نساجی نیکا برای رفع آن به سهم خود از فارغ‌التحصیلان جوان رشته



تمام مشکلات را ناشی از سوء مدیریت مدیران ارشد سازمان‌ها می‌دانم و در رأس آنها، مدیرعامل قرار دارد.

اجازه دهید در این بخش به واژه پستل (PESTEL) اشاره کنم که مخفف ۶ حوزه تأثیرگذار در محیط بیرونی سازمان‌هاست، این عوامل بر ما محاط هستند لذا نمی‌توانیم بر آنها اثرگذار باشیم و در آنها دخل و تصرف داشته باشیم:

۱- عوامل سیاسی (POLITICAL): مواردی همچون سیاست‌های دولت، ثبات سیاسی یا بی‌ثباتی، تحریم‌ها، سیاست تجارت خارجی و امثالهم را در برمی‌گیرد.

۲- عوامل اقتصادی (ECONOMIC): شامل مسائل اقتصادی مانند نرخ تورم، افزایش نرخ ارز، سطح اشتغال و بیکاری، نرخ بهره، تورم، سرمایه‌گذاری، مالیات، بازارهای مالی، سیاست‌های جهانی صندوق پول و ... می‌شود.

۳- عوامل اجتماعی (SOCIAL): عوامل اجتماعی حوزه‌های مختلفی مانند رشد جمعیت، بهداشت، آموزش، ایمنی، رشد جمعیت، توزیع سنی جمعیت، نرخ تولد و مرگ و میر، ازدواج، طلاق و زندگی مشترک، استانداردهای زندگی، انتخاب‌های شغلی و نگرش‌ها، الگوهای کاری، گرایش‌های فرهنگی، روند مد و ... مدنظر است.

۴- عوامل تکنولوژی (TECHNICAL): این بخش به مواردی مانند زیرساخت‌های ارتباطی، فناوری‌های دیجیتال، موبایل، اتوماسیون، فناوری‌های نوظهور و ... اشاره می‌کند.

۵- عوامل محیط زیستی (ENVIRONMENTAL): قطعی برق و گاز، آلودگی و انتشار گازهای گلخانه‌ای، بلایای طبیعی، انرژی‌های تجدیدپذیر، مدیریت زباله و بازیافت، قوانین زیست محیطی، افزایش دمای جهان، آب شدن یخ‌های قطب شمال و کمبود منابع آب در این بخش جایی گیرند.

۶- عوامل قانونی (LEGAL): مقررات ایمنی و بهداشت، قوانین استاندارد تبلیغات، حقوق و حمایت از مصرف‌کننده، قوانین حفظ حریم خصوصی و داده‌ها، الزامات برچسب‌گذاری محصول، الزامات ایمنی محصول، استانداردهای ایمنی، قوانین استخدام،

حق ثبت اختراع و قوانین فکری و ... در این جا می‌گیرند.

مسئله‌ای مانند قطعی برق واحدهای صنعتی و تولیدی جزء عوامل محیط زیستی و بعضاً سیاسی است کسانی که در اغلب جلسات از قطعی برق گلایه‌مند هستند می‌توانند با تهیه و نصب ژنراتورهای گازی بزرگ هم مشکل قطعی برق کارخانه خود را رفع کنند و هم برق اضافه تولید شده توسط ژنراتور را به شبکه‌های برق کشور بفروشند.

متأسفانه سیاه‌نمایی و وارونه جلوه دادن حقایق در صنعت ما رایج شده در حالی که مشکل اصلی سازمان‌ها سوء مدیریت است.

یاد گرفته‌ایم از دولت انتقاد کنیم ولی عملکرد خودمان را زیر سوال نمی‌بریم!

امکان ندارد در بازار ایران کسب و کاری سودآور نباشد اما فعالیت در آن ادامه پیدا کند. با ادعای عشق و علاقه به تولید هم نمی‌توان این موضوع را توجیه کرد! اولین هدف هر سازمان اقتصادی، کسب سود است این که سازمانی ثروت آفرین باشد و از روی علاقه توسط مدیر ارشد انتخاب شود؛ هیچ اشکالی ندارد اما چه کسی صنعت ورشکسته را فقط به‌خاطر عشق و علاقه انتخاب می‌کند و در آن مشغول کار می‌شود؟!

صنعت نساجی اتفاقاً یکی از پول‌سازترین صنایع کشور است و با داشتن نگرش تازه، درک بازار، توجه به رقبا و ایجاد محصولی متمایز و برجسته راه موفقیت به سرعت طی خواهد شد.

۴ با این اوصاف فعالیت در صنعت نساجی را به سرمایه‌گذاران و افرادی که خواهان فعالیت در صنایع کشور هستند توصیه می‌کنید؟

بله صد درصد توصیه می‌کنم و حتی حاضرم در راه‌اندازی کارخانه و تهیه ماشین‌آلات به وی کمک کنم اما در وهله نخست باید دانش و مهارت نساجی را کسب کند و هدفمند وارد این صنعت شود. کشور ما دیگر تحمل کارخانه‌های رنگرزی، تکمیل و بافت‌های ضعیف را ندارد و پذیرای محصولات بی‌کیفیت نیست چون با توجه به شرایط نامساعد اقتصادی مردم ترجیح می‌دهد کالای کمتری بخرد اما همان میزان اندک، باکیفیت باشد.

۴ نکته پایانی

هم اکنون با ۳۵۰ تن تولید ماهانه و ۱۹۰ نفر اشتغال مستقیم در حال فعالیت در صنعت نساجی هستیم. در سال‌های آتی با راه‌اندازی خط پارچه بغل باز و تکمیل انواع پارچه نساجی، تولیدی بیش از ۶۰۰ تن و توسعه خانواده نیکا را برنامه ریزی نموده ایم. امیدواریم بتوانیم در سال جاری با راه‌اندازی نیکا آکادمی و همراهی سایر فعالان این صنعت، یک آکادمی آموزش مهارت، شایسته صنعت نساجی کشور برای ایران عزیزمان راه‌اندازی کنیم.

مطلب آخر این که کاری کنیم جوانان و دانش‌آموختگان نساجی وارد صنعت نساجی شوند، نوبدی و یأس را در جامعه انتشار ندهیم و از سیاه‌نمایی صنعت نساجی به دیگران (خصوصاً نسل جوان) پرهیز نماییم.