

مهرداد شکوهی مطرح کرد:

تأمین پایدار خوراک و انرژی؛ شرط تحقق ظرفیت کامل گندله‌سازی فولادسنگان

مدیر کارخانه گندله‌سازی شرکت فولاد سنگان با تشریح وضعیت تولید و مهم‌ترین چالش‌های پیش‌روی این مجموعه گفت: از نظر توانمندی فرآیندی و آمادگی تجهیزات، کارخانه ظرفیت تولید بیش از ۱۵ هزار تن گندله در روز دارد؛ با این حال، محدودیت در تأمین پایدار کنسانتره و انرژی، به‌ویژه گاز در فصل سرد سال، مهم‌ترین موانع استفاده کامل از این ظرفیت هستند.

مهرداد شکوهی، مدیر کارخانه گندله‌سازی شرکت فولاد سنگان، با اشاره به وضعیت تولید این کارخانه اظهار کرد: در حال حاضر از نظر توانمندی و آمادگی تجهیزات، کارخانه از ظرفیت تولید مناسبی برخوردار است. روزانه بیش از ۱۵ هزار تن گندله باکیفیت تولید می‌شود و در صورت تأمین خوراک، امکان تولید با حداکثر ظرفیت و حتی بالاتر از ظرفیت اسمی وجود دارد.

به گفته شکوهی، در پنج ماه نخست سال ۱۴۰۵ حدود ۱.۸ میلیون تن گندله تولید شده است. وی محدودیت اصلی تولید را نه در ظرفیت فرآیندی و تجهیزات، بلکه در تأمین پایدار مواد اولیه دانست و توضیح داد: محدودیت در عملیات انفجار و استخراج سنگ آهن، میزان سنگ ورودی از معدن را کاهش داده و این مسئله به‌صورت زنجیره‌ای، تولید کنسانتره و در نهایت خوراک ورودی کارخانه گندله‌سازی را تحت تأثیر قرار داده است.

مدیر کارخانه گندله‌سازی شرکت فولاد سنگان درباره تحقق برنامه تولید سال ۱۴۰۵ گفت: با توجه به عملکرد پنج‌ماهه نخست سال و شرایط موجود، تحقق برنامه تولید سال ۱۴۰۵ با چالش مواجه است.

او دو عامل اصلی را محدودیت تأمین کنسانتره و محدودیت احتمالی تأمین گاز در پاییز و زمستان عنوان کرد.

وی افزود: افزایش مصرف گاز در فصل سرد می‌تواند به اعمال محدودیت مصرف یا حتی قطع گاز صنایع منجر شود و در نتیجه، کاهش تولید یا توقف کامل خط راه‌دنبال داشته باشد.

شکوهی، مهم‌ترین موانع تولید را تأمین پایدار خوراک و انرژی دانست و درباره چالشش گاز گفت: در فصل سرد سال، به دلیل افزایش مصرف گاز، صنایع با محدودیت مصرف و احتمال قطع گاز مواجه می‌شوند که می‌تواند باعث کاهش تولید شود. وی اجرای طرح‌های صرفه‌جویی در مصرف گاز در سطح استان را یکی از راهکارهای مؤثر برای کمک به تأمین پایدار تر انرژی صنایع دانست و به طرح خرید و توزیع بخاری‌های کم‌مصرف اشاره کرد.



به گفته مدیر کارخانه گندله‌سازی، در صورت تحقق صرفه‌جویی حاصل از این طرح و اختصاص گاز صرفه‌جویی شده به فولاد، بخشی از محدودیت گاز صنایع فولادی قابل کاهش خواهد بود.

وی همچنین از اجرای پروژه‌های ذخیره‌سازی گاز فشرده CNG/ANG و نیز LNG یا LPG در آینده خبر داد و تأکید کرد که این طرح‌ها در زمره پروژه‌های معاونت توسعه و تکنولوژی شرکت قرار دارند.

شکوهی در عین حال تصریح کرد که این روش‌ها به تنهایی قادر به رفع کامل ناترازی انرژی در سطح ملی نیستند و سیاست‌گذاری کلان کشور باید به سمت روش‌های تأمین پایدار انرژی حرکت کند.

مدیر کارخانه گندله‌سازی فولاد سنگان درباره دومین گلوگاه تولید گفت: به دلیل محدودیت در عملیات استخراج معدن و کاهش دسترسی به سنگ آهن، تولید کنسانتره داخلی با مشکل مواجه شده و در نتیجه تأمین خوراک مورد نیاز کارخانه گندله‌سازی با نوسان مواجه است.

وی استفاده از ظرفیت سایر معادن و خرید کنسانتره از مبادی خارج از شرکت را از راهکارهای مؤثر دانست و افزود: با تأمین بخشی از کسری کنسانتره از منابع بیرونی، می‌توان از کاهش تولید کارخانه جلوگیری کرد و ظرفیت خط را تا حد امکان فعال نگه داشت. به گفته او، این اقدام در حال حاضر از سوی شرکت در حال انجام است.

مدیر کارخانه گندله‌سازی فولاد سنگان با بیان اینکه چالش‌های موجود مستقیماً بر روند تولید اثر می‌گذارند، اظهار کرد: مهم‌ترین پیامد کمبود کنسانتره، کاهش پایداری و استمرار تولید است؛ به‌گونه‌ای که کارخانه نمی‌تواند به‌صورت مستمر با ظرفیت کامل فعالیت کند و بخشی از ظرفیت تولیدی بلااستفاده می‌ماند.

وی ادامه داد که این شرایط علاوه بر کاهش تولید، موجب نوسان در برنامهریزی و بهربرداری خط شده و کاهش تولیدهای می‌تواند به افزایش بهای تمام‌شده محصول منجر شود. از سوی دیگر، محدودیت و قطع گاز در زمستان می‌تواند ظرفیت تولید را کاهش داده یا توقف‌های مقطعی ایجاد کند؛ موضوعی که امکان جبران عقب‌ماندگی تولید در ماه‌های پایانی سال را نیز محدود خواهد کرد.

به گفته مدیر کارخانه، پروژه ذخیره‌سازی گاز می‌تواند نقش مهمی در پایداری تولید داشته باشد؛ زیرا در زمان محدودیت یا افت فشار گاز، بخشی از نیاز کارخانه از محل ذخیره تأمین شده و از کاهش تولید یا توقف خط جلوگیری می‌شود.

شکوهی همچنین پروژه احداث کارخانه کنسانتره هماتیت را از دیگر طرح‌های مؤثر در تقویت زنجیره تأمین دانست و توضیح داد که این پروژه می‌تواند بخشی از خوراک مورد نیاز زنجیره تولید را تأمین و وابستگی به منابع محدود فعلی را کاهش دهد.

وی در عین حال تأکید کرد که با توجه به تفاوت مشخصات کنسانتره هماتیته با خوراک مگنتیتی فعلی، میزان مصرف آن در خط گندله‌سازی باید متناسب با مشخصات کنسانتره و شرایط فرآیندی تعیین شود.

سعید زرن‌دی، مدیرعامل گروه فولاد مبارکه، در بیست‌ویکمین کنفرانس بین‌المللی توسعه منابع انسانی در مرکز همایش‌های سازمان مدیریت صنعتی اظهار کرد: این کنفرانس سال‌هاست فرصت ارزشمندی برای مرور مباحث حوزه منابع انسانی فراهم کرده و حضور در این جمع فرصتی است تا ضمن تشکر از برگزارکنندگان، تجربه زیسته فولاد مبارکه اصفهان در مواجهه با یک بحران بزرگ را با فعالان این حوزه در میان بگذاریم.

وی با اشاره به اینکه تصمیمات حوزه منابع انسانی فولاد مبارکه اصفهان در این دوره حدود ۳۰ هزار نفر نیروی انسانی و نزدیک به ۱۰ هزار بازنشسته را تحت تأثیر قرار می‌داد، افزود: فولاد مبارکه یک صنعت مادر است و هزاران واحد صنعتی پایین‌دستی به فعالیت آن وابسته هستند؛ بنابراین ایجاد اختلال در فعالیت این مجموعه می‌تواند آثار گسترده‌ای در زنجیره صنعت کشور داشته باشد.

منابع انسانی و بازار؛ دو خط قرمز فولاد مبارکه

زرن‌دی با اشاره به روزهای پیش از آغاز جنگ گفت: از اواخر استفاده تقریباً برای مامسجل شده بود که حوزه صنعت و اقتصاد می‌تواند هدف حملات قرار گیرد و این سؤال جدی وجود داشت که آیا فولاد مبارکه اصفهان نیز هدف قرار خواهد گرفت؟

وی ادامه داد: در جلسات مدیریتی به این جمع‌بندی رسیدیم که با توجه به روند تحولات، احتمال حمله به فولاد مبارکه اصفهان چندان دور از ذهن نیست. بنابراین در کنار موضوعات مربوط به بازسازی و استمرار تولید، دو موضوع را به عنوان خط قرمز تعریف کردیم: منابع انسانی و بازار.

مدیرعامل گروه فولاد مبارکه اصفهان تصریح کرد: به همکارانم گفتیم اگر نتوانیم منابع انسانی را مدیریت کنیم، هیچ کار دیگری را نمی‌توانیم پیش ببریم؛ زیرا حدود ۳۰ هزار نفر سال‌ها در کنار یکدیگر در یک خانواده سازمانی زندگی کرده‌اند و در چنین شرایطی باید آرامش آنها حفظ شود تا این خانواده از هم نپاشد.

آمادگی پیش از بحران؛ تجربه‌ای که در میدان به کار آمد
زرن‌دی با بیان اینکه فولاد مبارکه اصفهان پیش از آغاز جنگ نیز جلسات و مطالعات مرتبط با مدیریت بحران را آغاز کرده بود، گفت: در سال ۱۴۰۴ و در جریان مطالعات آینده‌پژوهی، احتمال وقوع بحران‌های مختلف برای ما جدی شده بود؛ هر چند دقیقاً نمی‌دانستیم با چه نوع بحرانی مواجه خواهیم شد.

وی افزود: در آن مقطع موضوعاتی مانند فشارهای اقتصادی، تحولات فناوری، مطالبات نیروی انسانی، خروج نیروهای دانشی و نحوه مواجهه با بحران‌ها را در حوزه منابع انسانی بررسی می‌کردیم و همین مطالعات، بخشی از آمادگی ما را برای ورود به بحران ایجاد کرد.

مدیرعامل گروه فولاد مبارکه اصفهان ادامه داد: زمانی که حملات آغاز شد، این موضوعات را در دو محور اصلی دسته‌بندی کردیم: نخست انسان و دوم ساختار.

مدیران باید نخست خودشان را با زبایی می‌کردند

زرن‌دی با اشاره به نخستین جلسه شورای مدیران فولاد مبارکه اصفهان پس از حملات گفت: یکی از نخستین اقدامات ما این بود که مدیران را کنار یکدیگر جمع کنیم. شرایط بسیار خاص بود و حتی صدای جنگنده‌ها بالای سر فولاد مبارکه اصفهان شنیده می‌شد. اما در همان شرایط مدیران را دور هم جمع کردیم.

وی افزود: به مدیران گفتم شما مسئول حدود ۳۰ هزار نفر هستید و اگر خودتان تحت تأثیر ترس و اضطراب قرار بگیرید، کل سیستم از هم می‌پاشد. بنابراین ابتدا باید خودمان را برای یک کار سنگین آماده کنیم و بتوانیم آرامش سازمان را حفظ کنیم.

زرن‌دی تأکید کرد: در کنار مدیریت ارشد، با تیم منابع انسانی نیز بر این موضوع تمرکز کردیم که نباید از مدیران غافل شویم؛ زیرا اگر مدیران نتوانند خودشان را با زبایی کنند، نمی‌توانند سازمان را در شرایط بحرانی هدایت کنند.

با جنگ و دندان حقوق کارکنان را حفظ کردیم

مدیرعامل گروه فولاد مبارکه اصفهان، یکی از مهم‌ترین تصمیمات اتخاذشده در روزهای جنگ را جلوگیری از بیکاری کارکنان عنوان کرد و گفت: تصمیم گرفتیم با هر سختی ممکن حقوق کارکنان را پرداخت کنیم تا هیچ‌کس از آینده شغلی خود نگران نشود.

وی ادامه داد: به معاون مالی گفتم حتی اگر لازم است قرض بگیریم یا دارایی بفروشیم، نباید هیچ کدام از کارکنان را به بیمه بیکاری معرفی کنیم.

زرن‌دی با بیان اینکه فولاد مبارکه اصفهان، حدود ۳۰ هزار نیروی انسانی دارد، تصریح کرد: این تعداد نیروی انسانی، جمعیتی بزرگ را شامل می‌شود و اگر نگرانی و نارضایتی در میان کارکنان شکل می‌گرفت، می‌توانست به یک بحران بزرگ اجتماعی تبدیل شود.

«سعید زرن‌دی» تشریح کرد:

الگوی عبور فولاد مبارکه از بحران به بازسازی هوشمند



وی افزود: حتی در همان شب یکی از رسانه‌های معاند خبری درباره تعدیل ۲۵ هزار نفر در فولاد مبارکه اصفهان منتشر کرد. به سرعت تأکید کردیم که باید آرامش را به کارکنان منتقل کنیم و اعلام کنیم که هیچ تصمیمی برای تعدیل نیرو نداریم.

تخلیه ۲۷۰۰ نفر در کمتر از ۱۴ دقیقه

زرن‌دی با اشاره به حمله به فولاد مبارکه اصفهان اظهار کرد: در زمان حمله نخست، حدود ۲۷۰۰ نفر از کارکنان در مجموعه حضور داشتند، اما تدابیری که از قبل اندیشیده بودیم کمک کرد تا شرکت در کمتر از ۱۴ دقیقه تخلیه شود.

وی ادامه داد: یکی از مهم‌ترین تصمیمات مادر روزهای پیش از حمله این بود که اتوبوس‌های حمل کارکنان را از مجموعه خارج نکنیم. حدود ۴۰۰ دستگاه اتوبوس برای جابه‌جایی کارکنان مورد نیاز بود و تصمیم گرفتیم اتوبوس‌ها در زمان بحران در دسترس باشند. مدیرعامل گروه فولاد مبارکه توضیح داد: اتوبوس‌ها در سه سطح مستقر شدند؛ بخشی داخل کارخانه، بخشی در خروجی‌ها و بخشی نیز در مراکز مختلف پراکنده بودند تا در صورت وقوع حمله، کارکنان در کوتاه‌ترین زمان ممکن به نقاط امن منتقل شوند.

زرن‌دی افزود: شاید تا زمانی که حادثه رخ نداده باشد، هر میزان آمادگی نیز داشته باشیم، باز هم در ذهن خود می‌گویم امیدواریم چنین اتفاقی نیفتد؛ اما وقتی بحران واقعاً رخ می‌دهد، همین آمادگی‌هاست که جان انسان‌ها را حفظ می‌کند.

۴۵ بسته‌دانشی برای مشاغل بحرانی

وی با اشاره به آسیب‌های گسترده واردشده به بخش‌های مختلف فولاد مبارکه اصفهان گفت: در جریان حملات، برای نخستین بار با شرایطی مواجه شدیم که نمونه استاندارد و آماده‌ای برای آن وجود نداشت؛ برای مثال سقف فولادسازی در ارتفاع حدود ۸۰ متری آسیب دیده بود و کارکنان باید در شرایطی خاص برای بازسازی وارد این محدوده می‌شدند.

زرن‌دی افزود: چنین شرایطی حتی موضوع شدت‌یاد را در تفاع ۸۰ متری نیز اهمیت پدیمی کرد که باید بسته‌های ایمنی متناسب با این شرایط طراحی می‌شد.

وی اظهار کرد: در نهایت از دل این تجربه، ۴۵ بسته‌دانشی برای مشاغل بحرانی طراحی کردیم و ۱۲۰ نفر از کارکنان را به عنوان خبرگان کلیدی دوران بحران شناسایی کردیم.

مدیرعامل گروه فولاد مبارکه اصفهان، یکی دیگر از اقدامات مهم این مجموعه را تعیین جانشین برای مشاغل و سطوح مختلف سازمان دانست و گفت: یکی از موضوعاتی که پیش از جنگ درباره آن صحبت می‌کردیم، جانشین‌پروری بود؛ اما در شرایط جنگی این موضوع از یک برنامه توسعه‌ای به یک ضرورت تبدیل شد.

وی ادامه داد: وقتی صحبت از جنگ و احتمال از دست رفتن



وی افزود: از سوی دیگر، بخش قابل توجهی از صنایع کشور به فولاد مبارکه اصفهان وابسته هستند و توقف تولید این شرکت می‌تواند زنجیره بزرگی از صنایع پایین‌دستی را تحت تأثیر قرار دهد. به همین دلیل باید هم‌زمان با مدیریت بحران، استمرار فعالیت و بازگشت سریع به شرایط عادی را نیز دنبال می‌کردیم.

ساعت صفر برای مدیریت لحظه حمله طرحی شد

زرن‌دی با اشاره به تدابیر پیش‌بینی شده پیش از وقوع حملات گفت: پیش از جنگ، برای شرایط بحرانی مطالعات و جلسات متعددی داشتیم و یکی از اقدامات مهم، طراحی مفهوم «ساعت صفر» بود؛ یعنی دقیقاً مشخص کردیم در لحظه وقوع حادثه چه تیمی، در چه نقطه‌ای و با چه وظیفه‌ای باید وارد عمل شود.

وی ادامه داد: جایگاه تیم‌های ایمنی، اورژانس و سایر گروه‌های عملیاتی از قبل مشخص شده بود. حتی همکاران واحد ایمنی بررسی کرده بودند که اگر در نقاط مختلف کارخانه اصابت رخ دهد، دامنه آتش و خطر تا کجای می‌تواند گسترش پیدا کند و بر اساس آن، پوشش‌های ایمنی مورد نیاز را طراحی کرده بودند.

مدیرعامل گروه فولاد مبارکه اصفهان تأکید کرد: این آمادگی‌ها در زمان وقوع حادثه بسیار به ما کمک کرد و نشان داد مدیریت بحران، پیش از وقوع بحران شکل می‌گیرد، نه در لحظه‌ای که حادثه اتفاق افتاده است.

درمان مصدومان بدون وقفه دنبال شد

زرن‌دی با اشاره به دومین لایه اقدامات فولاد مبارکه اصفهان در زمان حملات گفت: پس از حفاظت از جان کارکنان، درمان مصدومان بدون وقفه در دستور کار قرار گرفت. برخی کارکنان به دلیل موج انفجار دچار آسیب شده بودند و لازم بود در کوتاه‌ترین زمان ممکن به مراکز درمانی منتقل شوند.

وی افزود: تلاش کردیم ظرفیت‌های درمانی را به گونه‌ای سازماندهی کنیم که کارکنان آسیب‌دیده بدون اتلاف وقت در بیمارستان‌های مختلف مستقر و روند درمان آنها آغاز شود.

ندای آرامش برای مدیریت استرس کارکنان

مدیرعامل گروه فولاد مبارکه اصفهان، یکی از مهم‌ترین ابعاد بحران را آثار روانی جنگ بر کارکنان و خانواده‌های آنان دانست و گفت: بعد از حمله، متوجه شدیم موضوع امنیت روانی به اندازه ایمنی فیزیکی اهمیت دارد. بسیاری از کارکنان ترسیده بودند و طبیعی هم بود؛ شرایطی که تجربه می‌کردیم، شرایط عادی نبود. زرن‌دی ادامه داد: تیم‌های مددکاری را تشکیل دادیم و آنها را به خطوط تولید فرستادیم تا با کارکنان گفت‌وگو کنند. همچنین کانالی با عنوان «ندای آرامش» ایجاد شد تا کارکنان بتوانند با مشاوران روان‌شناسی صحبت کنند و نگرانی‌ها و استرس‌های خود و خانواده‌هایشان را مطرح کنند.

وی افزود: در این دوره، برای کارکنان و خانواده‌های آنها دوره‌های مختلف مشاوره و حمایت روانی برگزار شد و در مجموع ۳۹ دوره آموزشی در این حوزه اجرا شد که حدود ۱۶۵ هزار نفر ساعت را شامل می‌شد.

حفظ معیشت کارکنان؛

حتی به قیمت تحمل هزینه‌های سنگین

زرن‌دی با اشاره به تصمیم فولاد مبارکه برای جلوگیری از تعدیل نیرو گفت: از ابتدا تأکید کردیم که اجازه نمی‌دهیم کارکنان مابه دلیل بحران اقتصادی و جنگ بیکار شوند. این تصمیم در شرایطی گرفته شد که بخش‌هایی از کارخانه آسیب دیده بود و طبیعتاً بخشی از نیروها امکان انجام کار قبلی خود را نداشتند.

وی افزود: علاوه بر کارکنان رسمی و امانی، تلاش کردیم وضعیت نیروهای پیمانکاری نیز مدیریت شود و حتی در مقطعی هزینه حقوق آنها را نیز پرداخت کردیم تا زنجیره انسانی سازمان حفظ شود.

مدیرعامل گروه فولاد مبارکه اصفهان ادامه داد: در حوزه بیمه نیز مذاکراتی انجام شد تا فشار مالی کمتری به شرکت وارد شود. البته پس از بازگشت شرایط به وضعیت عادی، سهم کارفرمایی و حتی جرائم تأخیر نیز محاسبه و دریافت شد، اما در دوران بحران مهم این بود که بتوانیم از کارکنان و خانواده‌های آنها حمایت کنیم.

بازگشت به کار؛ سخت‌تر از تعطیلی

زرن‌دی با بیان اینکه بازگشت کارکنان به محیط کار پس از یک دوره جنگ، خود یک چالش جدی بود، گفت: وقتی فردی حدود ۳۰ روز از محیط کار فاصله می‌گیرد، نمی‌توان انتظار داشت روز بعد بدون هیچ آمادگی دوباره وارد یک محیط صنعتی پیچیده و پرخطر شود.

وی افزود: حتی در بررسی‌های انجام‌شده مشخص شد برخی کارکنان پس‌رودهای کاری خود را فراموش کرده‌اند. بنابراین برنامه بازگشت به کار را طراحی کردیم و آموزش‌های لازم برای تثبیت دانش و مهارت کارکنان را در دستور کار قرار دادیم.

مدیرعامل گروه فولاد مبارکه اصفهان ادامه داد: حدود ۸۵۰۰ نفر از کارکنان در این دوره آموزش‌های ایمنی دریافت کردند و در مجموع ۴۱ اقدام مشخص قبل و بعد از بحران برای آماده‌سازی نیروی انسانی انجام شد.

زرن‌دی با اشاره به شرایط دشوار تصمیم‌گیری برای بازگشت فولاد مبارکه اصفهان به فعالیت عادی گفت: در آن مقطع تهدیدها همچنان ادامه داشت و هر روز اخبار و پیام‌هایی درباره حملات جدید منتشر می‌شد. در چنین شرایطی، تصمیم‌گیری برای بازگرداندن حدود ۲۰ تا ۲۰ هزار نفر به محیط کار بسیار دشوار بود. وی افزود: با وجود این، در حدود بیست‌ماه تصمیم گرفتیم کارخانه به‌روال عادی بازگردان، این تصمیم ساده‌ای نبود و نیازمند هماهنگی‌های فراوان بود. در این مرحله نیز همکاری دولت و وزارت صنعت، معدن و تجارت و شخص آقای دکتر اتابک کمک زیادی به ما کرد.

مدیرعامل گروه فولاد مبارکه اصفهان با اشاره به اقدامات انجام‌شده پس از بازگشت کارکنان گفت: ارزیابی روان‌شناختی یکی دیگر از برنامه‌های ما بود و در این چارچوب، ۲۷۴۵ نفر از کارکنان تحت ارزیابی قرار گرفتند.

زرن‌دی تصریح کرد: هدف ما این بود که صرفاً کارکنان را به کارخانه برنگردانیم، بلکه مطمئن شویم آمادگی جسمی، روانی و حرفه‌ای لازم برای بازگشت به محیط کار را دارند.

۶ هزار نیروی مازاد، پای بازسازی ایستادند

زرن‌دی یکی از مهم‌ترین تجربه‌های فولاد مبارکه اصفهان در این دوره را استفاده از ظرفیت نیروهای بدون محل کار مشخص برای بازسازی کارخانه عنوان کرد و گفت: پس از آسیب‌دیدگی بخش‌هایی از کارخانه، حدود ۶ هزار نفر از کارکنان عملاً در بخش‌های قبلی خود امکان ادامه کار نداشتند وی افزود: می‌توانستیم این افراد را به خانه بفرستیم، اما تصمیم دیگری گرفتیم. این نیروها را در فرآیند بازسازی وارد کردیم.

مدیرعامل گروه فولاد مبارکه اصفهان ادامه داد: البته انتقال ساده نیست فردی که در دوره و در دمی بسیار بالا کار کرده‌است، نمی‌تواند بدون آموزش و آمادگی در یک موقعیت متفاوت مشغول شود. بنابراین بازآموزی و آموزش مجدد این نیروها را در دستور کار قرار دادیم.

وی تأکید کرد: این مدل جدیدی از بازسازی بود؛ به جای اینکه نیروی انسانی آسیب‌دیده از چرخه کار خارج شود، از ظرفیت همین نیروها برای بازسازی استفاده کردیم. به اعتقاد من این تجربه می‌تواند به عنوان یک الگوی جدید برای آینده کشور مورد توجه قرار گیرد.

از بحران، یک الگوی جدید منابع انسانی متولد شد

مدیرعامل گروه فولاد مبارکه اصفهان خاطر نشان کرد: آنچه در فولاد مبارکه اصفهان شکل گرفت، یک الگوی متفاوت از همدلی میان کارکنان، مدیران، بازنشستگان و خانواده‌ها بود. ما توانستیم در شرایطی بسیار دشوار، ضمن حفظ نیروی انسانی، مسیر بازسازی را نیز پیش ببریم و این توفیق را مدیون همکاران خود هستیم.

زرن‌دی تأکید کرد: تجربه جنگ به ما نشان داد که تاب‌آوری سازمانی زمانی معنا پیدا می‌کند که انسان‌ها در مرکز تصمیمات قرار داشته باشند؛ اگر بتوانیم جان، معیشت، امنیت روانی و آینده شغلی کارکنان را حفظ کنیم، حتی یک بحران بزرگ نیز نمی‌تواند به فرصتی برای یادگیری، بازسازی و رشد تبدیل شود.