

قلب فولاد ایران با همدلی می تپد؛

فولاد همدل؛ روایت یک خانواده صنعتی

در جهان صنعت، کارخانه‌ها معمولاً با ظرفیت تولید، قیمت جهانی و ترازنامه‌ها شناخته می‌شوند، اما گاهی آنچه یک بنگاه صنعتی را سراسر پانگه می‌دارد نه خطوط تولید، بلکه پیوندی انسانی است که در دل آن شکل می‌گیرد. در فولاد مبارک که این پیوند این روزها در قالب پوششی به نام «فولاد همدل» خود را نشان داده است، روایتی از همبستگی میان کارگران، مهندسان، بازنشستگان و ذی‌نفعانی که یک کارخانه را فراتر از یک واحد تولیدی، به یک «خانواده صنعتی» تبدیل کرده‌اند. در میانه صنعتی که اغلب با اعداد سرد تولید و سود سنجیده می‌شود، گاه مفهومی انسانی تر خود را نشان می‌دهد: «خانواده». در فولاد مبارک که، این واژه در هفته‌های اخیر در قالب پوشی با عنوان «فولاد همدل» معنا یافته است؛ حرکتی که بیش از آنکه یک کمیون رسانه‌ای باشد، بازتاب نوعی همبستگی اجتماعی در دل یکی از بزرگ‌ترین بنگاه‌های صنعتی ایران است.

پوشش «فولاد همدل» از دل شبکه گسترده‌ذی‌نفعان فولاد مبارک شکل گرفته است. کارکنان، پیمانکاران، بازنشستگان، سهامداران و حتی فعالان رسانه‌ای روایت‌های شخصی خود را از تجربه کار، همکاری و زیست حرفه‌ای در کنار این مجموعه منتشر کرده‌اند. آنچه در این روایت‌ها تکرار می‌شود، صرفاً اشاره به یک بنگاه اقتصادی نیست؛ بلکه توصیف سازمانی است که برای بسیاری از افراد، بخشی از هویت حرفه‌ای و حتی زندگی اجتماعی‌شان محسوب می‌شود.

سعید زرن‌دی، مدیرعامل گروه فولاد مبارک که، در سخنان خود بارها بر این پیوند انسانی تأکید کرده است، به باور او «برکت کار فولاد مبارک از حمایت و دعای کارگران حاصل می‌شود». این گزاره در نگاه نخست شاید شعاری به نظر برسد، اما در عمل به نوعی فلسفه مدیریتی تبدیل شده است. فلسفه‌ای که تلاش می‌کند نیروی انسانی را نه به عنوان هزینه‌ای قابل حذف، بلکه به‌عنوان سرمایه‌ای بنیادین تعریف کند.

در بسیاری از صنایع جهان، هنگام بروز بحران‌های اقتصادی

نخستین واکنش مدیران کاهش هزینه‌های نیروی کار است.

اما تجربه فولاد مبارک که در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که

این شرکت کوشیده مسیر متفاوتی را طی کند. حفظ نیروی

انسانی، حتی در دوره‌های دشوار اقتصادی، به نوعی قرارداد

نا نوشته میان کارکنان و سازمان تبدیل شده است.

این که پیوند تنهاد در سطح اشتغال باقی نمانده است. فولاد

مبارک در طول دهه‌های فعالیت خود به نوعی «مدیرسه

صنعتی» تبدیل شده است. هزاران مهندس و تکنسین در

این مجموعه آموزش دیده‌اند و سپس در واحدهای مختلف

صنعتی کشور به کار گرفته شده‌اند. سرمایه‌گذاری مداوم در

آموزش، پژوهش و توسعه فناوری، بخشی از راهبرد است

که تلاش می‌کند ارزش سازمان را نه صرفاً در تولید فولاد، بلکه

در پرورش نیروی متخصص تعریف کند.

در بسیاری از صنایع جهان، هنگام بروز بحران‌های اقتصادی

نخستین واکنش مدیران کاهش هزینه‌های نیروی کار است.

اما تجربه فولاد مبارک که در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که

این شرکت کوشیده مسیر متفاوتی را طی کند. حفظ نیروی

انسانی، حتی در دوره‌های دشوار اقتصادی، به نوعی قرارداد

نا نوشته میان کارکنان و سازمان تبدیل شده است.

این که پیوند تنهاد در سطح اشتغال باقی نمانده است. فولاد

مبارک در طول دهه‌های فعالیت خود به نوعی «مدیرسه

صنعتی» تبدیل شده است. هزاران مهندس و تکنسین در

این مجموعه آموزش دیده‌اند و سپس در واحدهای مختلف

صنعتی کشور به کار گرفته شده‌اند. سرمایه‌گذاری مداوم در

آموزش، پژوهش و توسعه فناوری، بخشی از راهبرد است

که تلاش می‌کند ارزش سازمان را نه صرفاً در تولید فولاد، بلکه

در پرورش نیروی متخصص تعریف کند.

در بسیاری از صنایع جهان، هنگام بروز بحران‌های اقتصادی

نخستین واکنش مدیران کاهش هزینه‌های نیروی کار است.

اما تجربه فولاد مبارک که در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که

این شرکت کوشیده مسیر متفاوتی را طی کند. حفظ نیروی

انسانی، حتی در دوره‌های دشوار اقتصادی، به نوعی قرارداد

نا نوشته میان کارکنان و سازمان تبدیل شده است.

این که پیوند تنهاد در سطح اشتغال باقی نمانده است. فولاد

مبارک در طول دهه‌های فعالیت خود به نوعی «مدیرسه

صنعتی» تبدیل شده است. هزاران مهندس و تکنسین در

این مجموعه آموزش دیده‌اند و سپس در واحدهای مختلف

صنعتی کشور به کار گرفته شده‌اند. سرمایه‌گذاری مداوم در

آموزش، پژوهش و توسعه فناوری، بخشی از راهبرد است

که تلاش می‌کند ارزش سازمان را نه صرفاً در تولید فولاد، بلکه

در پرورش نیروی متخصص تعریف کند.

در بسیاری از صنایع جهان، هنگام بروز بحران‌های اقتصادی

نخستین واکنش مدیران کاهش هزینه‌های نیروی کار است.

اما تجربه فولاد مبارک که در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که

این شرکت کوشیده مسیر متفاوتی را طی کند. حفظ نیروی

انسانی، حتی در دوره‌های دشوار اقتصادی، به نوعی قرارداد

نا نوشته میان کارکنان و سازمان تبدیل شده است.

این که پیوند تنهاد در سطح اشتغال باقی نمانده است. فولاد

مبارک در طول دهه‌های فعالیت خود به نوعی «مدیرسه

صنعتی» تبدیل شده است. هزاران مهندس و تکنسین در

این مجموعه آموزش دیده‌اند و سپس در واحدهای مختلف

صنعتی کشور به کار گرفته شده‌اند. سرمایه‌گذاری مداوم در

آموزش، پژوهش و توسعه فناوری، بخشی از راهبرد است

که تلاش می‌کند ارزش سازمان را نه صرفاً در تولید فولاد، بلکه

در پرورش نیروی متخصص تعریف کند.

در بسیاری از صنایع جهان، هنگام بروز بحران‌های اقتصادی

نخستین واکنش مدیران کاهش هزینه‌های نیروی کار است.

اما تجربه فولاد مبارک که در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که

این شرکت کوشیده مسیر متفاوتی را طی کند. حفظ نیروی

انسانی، حتی در دوره‌های دشوار اقتصادی، به نوعی قرارداد

نا نوشته میان کارکنان و سازمان تبدیل شده است.

این که پیوند تنهاد در سطح اشتغال باقی نمانده است. فولاد

مبارک در طول دهه‌های فعالیت خود به نوعی «مدیرسه

صنعتی» تبدیل شده است. هزاران مهندس و تکنسین در

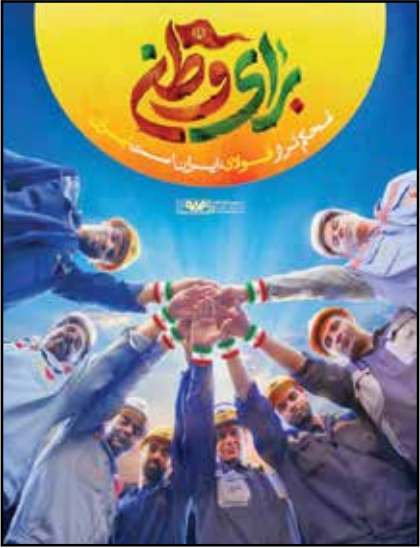
این مجموعه آموزش دیده‌اند و سپس در واحدهای مختلف

صنعتی کشور به کار گرفته شده‌اند. سرمایه‌گذاری مداوم در

آموزش، پژوهش و توسعه فناوری، بخشی از راهبرد است

که تلاش می‌کند ارزش سازمان را نه صرفاً در تولید فولاد، بلکه

در پرورش نیروی متخصص تعریف کند.



چنین تجربه‌ای در صنعت فولاد جهان نیز بی‌سابقه نیست. تاریخ این صنعت نشان می‌دهد که در بسیاری از بحران‌ها، شرکت‌هایی که بر سرمایه انسانی خود تکیه کرده‌اند توانسته‌اند مسیر بازگشت به رشد را سریع‌تر طی کنند. پس از بحران مالی ۲۰۰۸، اسلورمیتال با وجود سقوط شدید تقاضای جهانی فولاد، به جای تعدیل گسترده نیروی بر سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه تمرکز کرد و طی چندسال به سودآوری بازگشت.

پسکو در کره جنوبی پس از زلزله‌ای که بخشی از تأسیساتش را تخریب کرد، با الکتا به نیروی انسانی خود تکیه کرد. کمتر از دو سال تولید را احیا کرد.

نیپون استیل ژاپن نیز پس از سونامی ۲۰۱۱ با حفظ کارکنان و اجرای برنامه بازسازی بلندمدت توانست ظرفیت تولید خود را افزایش دهد.

بررسی این تجرب‌ها یک الگوی مشترک را نشان می‌دهد: نخست، نگاه به نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین دارایی سازمان؛ دوم، ادامه سرمایه‌گذاری در نوآوری حتی در دوران بحران؛ و سوم، همراهی جامعه و سیاست‌گذاران با صنایع راهبردی.

در مورد فولاد مبارک که، این سه مؤلفه تا حد زیادی قابل مشاهده است. این شرکت طی سال‌های گذشته علاوه بر توسعه ظرفیت‌های تولیدی، در حوزه‌های آموزشی، پژوهشی و مسئولیت اجتماعی نیز فعال بوده است. بسیاری از پروژه‌های زیربنایی در استان اصفهان و مناطق پیرامونی با مشارکت این مجموعه اجرا شده و همین امر پیوندی میان صنعت و جامعه محلی ایجاد کرده است.

از این منظر، پرسش مهم امروز تنها درباره آینده یک شرکت نیست؛ بلکه درباره رابطه میان جامعه و یکی از بزرگ‌ترین بنگاه‌های صنعتی کشور است. اگر صنایع بزرگ در دوره‌های رونق به توسعه اقتصادی و اجتماعی کمک می‌کنند، در دوره‌های دشوار نیز به نوعی همبستگی اجتماعی نیاز دارند.

هدلی: نیروی محرک کل آینده

این حمایت می‌تواند در اشکال مختلفی بروز پیدا کند: از تقویت روحیه کارکنان از طریق همدلی اجتماعی گرفته تا رفتار مسئولانه سهامداران در بازار سرمایه و همچنین سیاست‌گذاری‌های حمایتی در سطح کلان. تجربه‌های جهانی نشان می‌دهد که چنین همکاری‌هایی می‌توانند عبور صنایع از بحران را تسهیل کنند.

در نهایت، داستان فولاد مبارک که تنها روایت یک کارخانه یا یک شرکت نیست، این داستانی است درباره صنعتی که در دل اقتصاد ایران شکل گرفته و اکنون می‌کوشد در شرایط پیچیده امروز نیز با تکیه بر سرمایه انسانی و همبستگی اجتماعی مسیر خود را ادامه دهد. در صنعتی که از دل آتش و آهن زاده می‌شود، شاید مهم‌ترین عنصر نه فلز، بلکه اعتماد و همدلی باشد.

در شرایطی که زنجیره فولاد با چالش‌های تأمین و حفظ تولید روبه‌روست، نشست مشترک گروه فولاد مبارک سه و هیأت مدیره سسندیکای تولید کنندگان لوله و پروفیل با حضور سعید زرن‌دی برگزار شد. مدیرعامل فولاد مبارک در این نشست با تأکید بر نگاه واقع‌بینانه به ظرفیت‌های تولید، هدف اصلی این مجموعه را تنظیم بازار، حمایت از اشتغال و پایداری فعالیت واحدهای پایین دست فولاد در عبور از شرایط دشوار فعلی عنوان کرد.

سعید زرن‌دی در این نشست با تشریح وضعیت فعلی تأمین و تولید در زنجیره فولاد اظهار کرد: در شرایط کنونی باید واقع‌بینانه به ظرفیت‌های تولید نگاه کرد و از ظرفیت‌های موجود در جهت عبور از چالش‌های فعلی استفاده کرد؛ یکی از این چالش‌ها حفظ اشتغال در واحدهای تولیدی است که دغدغه جدی ماست.

وی هدف اصلی تلاش فعالانه فولاد مبارک را تنظیم بازار و حمایت از تداوم فعالیت واحدهای تولیدی در زنجیره پایین دست فولاد عنوان کرد.

مدیرعامل گروه فولاد مبارک در پایان تأکید کرد: رویکرد اصلی در این مقطع مدیریت بازار، حمایت از اشتغال و عبور از این دوره با کمترین آسیب ممکن است. در همین چارچوب تلاش می‌کنیم با همکاری فعالان صنعت و تصمیمات سیاست‌گذار، مسیر تأمین مواد اولیه برای واحدهای تولیدی پایدارتر شود.

نگاه به ظرفیت‌های داخل به جای واردات

همچنین در نشست مشترک گروه فولاد

«سعید زرن‌دی» در نشست با تولیدکنندگان لوله و پروفیل:

فولاد مبارک به دنبال تأمین مواد اولیه در صنایع پایین دست است



مبارک و اعضای مجمع کار آفرینان، سعید زرن‌دی با اشاره به شرایط فعلی صنعت فولاد تأکید کرد برای وضعیت پایدار بازار باید از تصمیمات برای مدیریت بازار محصولات فولادی در سه ماه آینده باید دغدغه داشته باشیم.

وی در ادامه اظهار داشت: تلاش کرده‌ایم از اتخاذ

تصمیمات شتاب‌زده در این حوزه جلوگیری کنیم

و سایر فعالین را هم به توجه به ظرفیت‌های داخل کشور توصیه کنیم.

ضرورت هم‌افزایی زنجیره فولاد برای مدیریت بازار

در شرایطی که صنعت فولاد با محدودیت‌های

انرژی و چالش‌های بازار روبه‌روست، نشست

عضو هیأت مدیره انجمن تولید کنندگان مطرح کرد؛

فولاد ایران؛ زیرساختی ۵۰ میلیون تنی در دل اقتصاد ملی

می‌یابد و شاهد پیشرفت رونق تولید در ایران سرافراز خواهیم بود. افرادی که می‌خواهند ملت ایران را به عقب برگردانند، بلندند مردم با آگاهی، عمل و فکر در دست راه خود را ادامه خواهند داد.

اعتماد به توان ملی، راه بروری ملت ایران

وی با اشاره به ضرورت اعتماد عمومی گفت: امروز روزی است که باید به متخصصان و توان داخلی اعتماد کرد. در زیر اعتماد به خودمان بهتر از تکیه بر بیگانگان است.

شکری افزود: تمام جهان امروز می‌داند خلیج فارس و منطقه چه جایگاهی دارد. دیگر کسی نمی‌تواند در این باره تردید کند. و ایران و ایرانی همیشه سرافراز بوده و خواهد ماند.

تأثیر حملات بر صنعت فولاد و اشتغال در ایران

حمیدرضا رستگار، رئیس اتاق اصناف و رئیس اتحادیه آهن و فولاد و فلزات تهران نیز در گفتگو با خبرنگار ایلتنا؛ در ارزیابی خود از سیاست دشمن امریکایی- صهیونی در خصوص حمله به زیرساخت‌ها و به ویژه صنایع فولادی ایران اظهار کرد: واقعیت امر این است که مادر بعضی از صنایع مهم، به عنوان کالای استراتژیک، هم خود گفاه هستیم و هم صادرات داریم. ضمن آنکه فولاد یکی از صنایعی است که ایران جزء ۱۰ کشور اصلی تولید کننده آن به شمار می‌رود. همچنین ایران از نظر جغرافیایی و منابع خدادادی دارای ظرفیت‌های بالایی است. بنابراین، برای بحث فولاد حرف‌های زیادی برای گفتن به کل دنیا داریم.

رستگار اضافه کرد: نخستین صنعتی که تحت تحریم قرار گرفت، صنعت فولاد بود. آمریکا به عنوان بخشی از استکبار جهانی، فولاد را به عنوان کالای اصلی هدف قرار داد تا توانیم از ناپاات جهانی پیدا کنیم؛ چشم‌انداز تولید کشور برای سال ۱۴۰۴ حدود ۵۴ میلیون تن پیش‌بینی شده بوده، چند به دلیل تحریم‌ها و مشکلات دیگر محقق نشد.

رئیس اتاق اصناف و رئیس اتحادیه آهن و فولاد و فلزات تهران بیان کرد: کالای فولادی جزء کالاهای حائز اهمیت است. در هر کشوری که توسعه یافته باشد این صنعت خود کف‌است و ایران نیز در این زمینه خود کف‌اشده است. البته بر برخی از فولادهای آلیاژی را وارد می‌کردیم. اما عمدتاً

سایه اندازد، تأکید کرد در ایران کشوری ضعیف نیست و امیدوارم به زودی پیروزی اعلام شود و مردم عزیز در شادی این پیروزی سهیم باشند.

یک نماینده مجلس خواستار پیگیری بین‌المللی حملات به صنایع ایران شد

عضو کمیسیون صنایع و معادن مجلس، حمله رژیم صهیونیستی به فولاد مبارک، فولاد خوزستان و پتروشیمی ماهشهر را محکوم کرد و آن را مغایر با اصول بین‌المللی و تهاجمی به اقتصاد کشور خواند. شهباز حسن پوریبگلی، عضو کمیسیون صنایع و معادن مجلس شورای اسلامی در گفتگو با خبرنگار ایلتنا، با اشاره به حمله اخیر رژیم صهیونیستی به مجتمع‌های بزرگ صنعتی و پتروشیمی کشور، این اقدام را فراتر از یک عمل نظامی و تهاجمی مستقیم به زیرساخت‌های اقتصاد و معیشت مردم ایران دانست.

وی با بیان اینکه این حملات منجر به آسیب جدی به خطوط تولید و حتی توقف فعالیت برخی واحدها شده است، افزود: صنعت فولاد و پتروشیمی به عنوان دو ستون اصلی اقتصاد کشور، نقشی کلیدی در زنجیره تولید، اشتغال و صادرات دارند و هدف قرار دادن آن‌ها نشان می‌دهد که دشمن به دنبال ایجاد اختلال در شریان حیاتی اقتصادی ملی و افزایش فشار بر مردم است.

این نماینده مجلس همچنین با اشاره به جنبه حقوقی این حملات، خاطر نشان کرد: از منظر حقوق بین‌الملل نیز، حمله به مراکز صنعتی غیر نظامی یک اقدام قابل محکومیت و در تعارض با اصول انسانی و قواعد بین‌المللی است.

حسن پوریبگلی در خصوص واکنش مجلس شورای اسلامی به

خود از موانع عبور کند و این سرمایه‌ارزشمند همچنان در این مجموعه وجود دارد.

در کنار این اولویت مهم، مسئله معیشت کارکنان نیز به‌عنوان دغدغه‌های جدی مورد توجه دارد. در سرمایه انسانی بزرگ‌ترین دارایی هر سازمان است و در مجموعه‌ای مانند فولاد مبارک، این سرمایه انسانی همان نیرویی است که چرخ‌های صنعت را به حرکت درمی‌آورد. توجه به شرایط معیشتی کارکنان و تلاش برای حفظ آرامش و ثبات در زندگی آنان، نه تنها یک مسئولیت انسانی و سازمانی است، بلکه شرط ضروری برای حفظ انگیزه و پویایی در مسیر بازسازی و ادامه فعالیت‌ها به شمار می‌رود.

ترکیب این دو اولویت، بازسازی زیرساخت‌های تولید و توجه به معیشت کارکنان، نشان می‌دهد که مسیر پیش‌رو با واقع‌بینی و در عین حال با نگاه به آینده طراحی شده است. عبور از چنین مرحله‌ای طبیعتاً نیازمند زمان، صبوری و همدلی سازمانی است. تجربه سازمان‌های بزرگ صنعتی در سراسر جهان نیز نشان می‌دهد که دوره‌های دشوار، زمانی با موفقیت پشت سر گذاشته

هم‌اندیشی شرکت فولاد مبارک و مدیران عامل شرکت‌های بزرگ نوردکار کشور با حضور سعید زرن‌دی، مدیرعامل گروه فولاد مبارک برگزار شد تا آخرین وضعیت تأمین مواد اولیه و راهکارهای مدیریت بازار فولاد بررسی شود. زرن‌دی در این نشست با اشاره به فشارهای اخیر بر زیرساخت‌های صنعتی کشور و حملات صورت گرفته علیه فولاد مبارک، بر ضرورت همفکری فعالان این حوزه برای عبور از چالش‌های موجود در تنظیم بازار تأکید کرد.

سعید زرن‌دی در این نشست با اشاره به شرایط خاص صنعت فولاد در ماه‌های اخیر، بر ضرورت همفکری و همکاری فعالان این حوزه برای عبور از چالش‌های موجود در تنظیم بازار تأکید کرد.

مدیرعامل گروه فولاد مبارک با اشاره به حملات صورت گرفته علیه برخی زیرساخت‌های صنعتی کشور تصریح کرد: در دو مقطع زمانی مجموعه فولاد مبارک که هدف حملات دشمنان قرار گرفت واز آنجا که صنعت فولاد از پایه‌های مهم اقتصاد ملی محسوب می‌شود، طبیعی است برای ضربه زدن به اقتصاد کشور، چنین صنعتی در کانون توجه قرار گیرد.

زرن‌دی در ادامه به عملکرد فولاد مبارک که در سال گذشته اشاره کرد و گفت: با وجود محدودیت‌های جدی در تأمین آب، برق و گاز، عملکرد تولیدی گروه فولاد مبارک که قابل توجه بوده و این مجموعه توانسته بالاترین میزان تولید در ۳۳ سال

و همچنین رکورد بالاترین میزان صادرات در همه ادوار گذشته را ثبت کند؛ موضوعی که نشان‌دهنده تلاش مستمر کارکنان و مدیریت به‌رور در شرایط دشوار کشور است.

گفت و گو

در بسیاری از صنایع جهان، هنگام بروز بحران‌های اقتصادی

نخستین واکنش مدیران کاهش هزینه‌های نیروی کار است.

اما تجربه فولاد مبارک که در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که

این شرکت کوشیده مسیر متفاوتی را طی کند. حفظ نیروی

انسانی، حتی در دوره‌های دشوار اقتصادی، به نوعی قرارداد

نا نوشته میان کارکنان و سازمان تبدیل شده است.

این که پیوند تنهاد در سطح اشتغال باقی نمانده است. فولاد

مبارک در طول دهه‌های فعالیت خود به نوعی «مدیرسه

صنعتی» تبدیل شده است. هزاران مهندس و تکنسین در

این مجموعه آموزش دیده‌اند و سپس در واحدهای مختلف

صنعتی کشور به کار گرفته شده‌اند. سرمایه‌گذاری مداوم در

آموزش، پژوهش و توسعه فناوری، بخشی از راهبرد است

که تلاش می‌کند ارزش سازمان را نه صرفاً در تولید فولاد، بلکه

در پرورش نیروی متخصص تعریف کند.

در بسیاری از صنایع جهان، هنگام بروز بحران‌های اقتصادی

نخستین واکنش مدیران کاهش هزینه‌های نیروی کار است.

اما تجربه فولاد مبارک که در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که

این شرکت کوشیده مسیر متفاوتی را طی کند. حفظ نیروی

انسانی، حتی در دوره‌های دشوار اقتصادی، به نوعی قرارداد

نا نوشته میان کارکنان و سازمان تبدیل شده است.

این که پیوند تنهاد در سطح اشتغال باقی نمانده است. فولاد

مبارک در طول دهه‌های فعالیت خود به نوعی «مدیرسه

صنعتی» تبدیل شده است. هزاران مهندس و تکنسین در

این مجموعه آموزش دیده‌اند و سپس در واحدهای مختلف

صنعتی کشور به کار گرفته شده‌اند. سرمایه‌گذاری مداوم در

آموزش، پژوهش و توسعه فناوری، بخشی از راهبرد است

که تلاش می‌کند ارزش سازمان را نه صرفاً در تولید فولاد، بلکه

در پرورش نیروی متخصص تعریف کند.

در بسیاری از صنایع جهان، هنگام بروز بحران‌های اقتصادی

نخستین واکنش مدیران کاهش هزینه‌های نیروی کار است.

اما تجربه فولاد مبارک که در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که

این شرکت کوشیده مسیر متفاوتی را طی کند. حفظ نیروی

انسانی، حتی در دوره‌های دشوار اقتصادی، به نوعی قرارداد

نا نوشته میان کارکنان و سازمان تبدیل شده است.

این که پیوند تنهاد در سطح اشتغال باقی نمانده است. فولاد

مبارک در طول دهه‌های فعالیت خود به نوعی «مدیرسه

صنعتی» تبدیل شده است. هزاران مهندس و تکنسین در

این مجموعه آموزش دیده‌اند و سپس در واحدهای مختلف

صنعتی کشور به کار گرفته شده‌اند. سرمایه‌گذاری مداوم در

آموزش، پژوهش و توسعه فناوری، بخشی از راهبرد است

که تلاش می‌کند ارزش سازمان را نه صرفاً در تولید فولاد، بلکه

در پرورش نیروی متخصص تعریف کند.

در بسیاری از صنایع جهان، هنگام بروز بحران‌های اقتصادی

نخستین واکنش مدیران کاهش هزینه‌های نیروی کار است.

اما تجربه فولاد مبارک که در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که

این شرکت کوشیده مسیر متفاوتی را طی کند. حفظ نیروی

انسانی، حتی در دوره‌های دشوار اقتصادی، به نوعی قرارداد

نا نوشته میان کارکنان و سازمان تبدیل شده است.

این که پیوند تنهاد در سطح اشتغال باقی نمانده است. فولاد

مبارک در طول دهه‌های فعالیت خود به نوعی «مدیرسه

صنعتی» تبدیل شده است. هزاران مهندس و تکنسین در

این مجموعه آموزش دیده‌اند و سپس در واحدهای مختلف

صنعتی کشور به کار گرفته شده‌اند. سرمایه‌گذاری مداوم در

آموزش، پژوهش و توسعه فناوری، بخشی از راهبرد است

که تلاش می‌کند ارزش سازمان را نه صرفاً در تولید فولاد، بلکه

در پرورش نیروی متخصص تعریف کند.

در بسیاری از صنایع جهان، هنگام بروز بحران‌های اقتصادی

نخستین واکنش مدیران کاهش هزینه‌های نیروی کار است.

اما تجربه فولاد مبارک که در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که

این شرکت کوشیده مسیر متفاوتی را طی کند. حفظ نیروی