

شرکت رینگ خودرو پارس (RKP)

دو ماهنامه داخلی

خرداد و تیر ماه ۹۲ — شماره ۹

خانواده RKP نماد تلاش ،

پویایی ، تخصص و بهره وری

مجموعه این مطالب این ماه

- پیام تبریک ریاست محترم هیات مدیره
- پیام تبریک مدیر عامل محترم
- اخبار تولید
- تقدیر از واحدها
- اخبار سمینارها

و همچنین بین :

- 1 کمیته آموزش
- 2 آزمایشگاه
- 3 آخرین اخبار کارکنان
- 4 آموزش 5S
- 5 آموزش مدل تعالی پایدار
- 6 آموزش حل مساله به روش 8D
- 7 داستانهای کوتاه
- 8 ریل قطار
- 9 بیوگرافی برایان تریسی
- 10 آیا میدانید

پیام تبریک مدیر محترم عامل

خانواده بزرگ رینگ خودرو پارس

با سلام

در ابتدا عملکرد موفق در مطابقت با الزامات خاص ساپکو (بر اساس SSR3 و مدل موفقیت پایدار سازمان)، ارتقاء گواهینامه سیستم مدیریت کیفیت به گرید A به عنوان اولین شرکت گروه موتور ساپکو را به خانواده بزرگ RKP، هیئت محترم مدیره و تمامی مشتریان گرامی، تبریک عرض می نمایم.

همچنین در کسب این موفقیت از زحمات بی شائبه جناب آقای مهندس مرادی، جناب آقای مهندس صالحی و دیگر مدیران و کارکنان پر تلاش رینگ خودرو پارس تشکر و قدردانی می نمایم.

این دستاورد نقطه عطفی برای سازمان پویای RKP می باشد. از طرفی به نقطه اوج الزامات کنونی مشتری محترم، شرکت ساپکو رسیده ایم، و از طرفی با معرفی خود در سطح اهتمام به کیفیت، در ابتدای مسیر کیفیت قرار داریم.

همگی آگاهیم که حرکت در این راه تنها از طریق فرهنگ سازی کیفیت و تعالی و رسوخ این فرهنگ در تمامی سطوح کالبد RKP و توجه بیش از پیش به انجام امور بصورت تیمی و سیستمی میسر است.

باشد که کیفیت و تعالی که کلید موفقیت پایدار سازمان می باشد، دغدغه هر روزمان بوده و تیم کیفیت به تمام کارکنان سازمان گسترش یابد. و به امید روزی که تندیس زرین کیفیت ایران نیز زینت بخش ویرانه افتخارات رینگ خودرو پارس باشد.

با سپاس

صادق احمدی خلیلی

پیام تبریک ریاست محترم هیات مدیره

عزیزان خانواده رینگ خودرو پارس (RKP)

با درود

موفقیت غرورانگیز شما عزیزان در خصوص دریافت گواهینامه گرید A ساپکو و همچنین معرفی سازمان در سطح اهتمام به کیفیت را به یکایک اعضای خانواده بزرگ RKP، از پرسنل بخش خدمات گرفته تا مدیران سازمان، از کارخانه تا دفتر مرکزی، تبریک عرض می نمایم. و امیدوارم که شاهد درخشش هر چه بیشتر نام RKP در جمع بزرگان صنعت این مرز و بوم باشیم.

توفیق روز افزون شما عزیزان را از درگاه ایزد یکتا آرزو مندیم.

باسپاس

علی اصغر احمدی خلیلی

رئیس هیئت مدیره

مگا موتور

شروع تحویل سری جدید محصولاتمان را به شرکت محترم مگا موتور را به فال نیک می گیریم.

این امر می تواند سهمی شایسته برای ما در بازار بزرگ محصولات سایبا ایجاد نماید. البته در صورت مساعدت مناسب از سوی شرکت مگا موتور، ما قادر خواهیم بود، صد در صد نیاز آن شرکت محترم را تامین نمایم. مساعدتی که، نیاز ما را در توسعه ماشین آلات، یاری نماید.

واحد تولید ۲

ارتقاء ظرفیت تولید با منابع موجود یکی از مهمترین دستاوردهای واحد تولید ۲ به شمار می آید.

از نکات برجسته بهبودهای حاصله می توان به افزایش بهره وری فرایند پوششکاری و ذوب ریزی اشاره نمود.

علی رغم مشکلات بسیاری که در سر راه همکارانمان در این واحد قرار داشت، این عزیزان توانستند با همدلی و تلاش مضاعف به هدف تعیین شده دست یابند.

حاصل کلیه این تلاشها، ایجاد رضایت در مشتریان بوده، که به حق، سرمایه های اصلی سازمان ما می باشند.

واحد تولید ۱

واحد تولید ۱ با تلاشهای شبانه روزی خود، سهمی شایسته در ارتقاء عملکرد تولید ایفا نموده است.

بهبود عملکرد تولید در شرایط کنونی، تنها راه پیش روی سازمان است که بوسیله آن می تواند امید به بقا داشته باشد.

همکاران شاغل در این واحد که به وسیله سایر واحدها به طور مناسبی پوشش داده شدند، توانستند کاری را که سابقاً رویا می نمود، عملی نمایند.

در این خصوص از کلیه همکاران مرتبط با بهبودهای حاصله در فرایندهای سنگ زنی، برش، بیضی تراشی و وایپلر تقدیر و تشکر می نمایم.

سخنی از بزرگان

آنتونی رابینز: همیشه به خود اعتماد داشته باشید، اگر یکبار

کاری را با موفقیت انجام داده باشید، باز هم می توانید.

شکسپیر: فصیح ترین زبان، عمل است.

هنری فورد: اشتباه، فرصتی است که هوشمندتر باشیم.



واحد مالی

دقت، سرعت و صحت سه ویژگی اصلی فرایندهای مالی را تشکیل می دهد، که واحد مالی شرکت رینگ خودرو پارس، نماد عینی این مصداق می باشد.

به روز بودن فعالیتهای این واحد و مطابقت آن با استانداردهای حسابرسی یکی از نقاط قوت سازمان ما است.

در این جا می بایست از تلاشهای کلیه همکارانمان در این بخش به طور ویژه تقدیر نماییم بالاخص از تلاشهای صورت گرفته برای عملیاتی کردن هدف محاسبه بهای تمام شده محصولات سازمان و بروز نمودن آن، که واقعا کاری ستودنی است.

همچنین اداره اثربخش صندوق سپردار را که به حق یکی از زیباترین تصمیمات موثر در افزایش میزان رضایتمندی کارکنان می باشد را به همکارانمان در این واحد تبریک عرض می نمایم.

واحد فنی

واحد های تولید بدون حمایت و تلاشهای همکارانمان در این بخش (واحد فنی) هرگز موفق به دستیابی به اهداف تعیین شده نمی شوند.

نیروهای فنی، چه آنها که زیر نظر واحدهای تولید فعالیت می کنند و چه آنهايي که در واحد فنی مشغول فعالیتند، همواره با جان و دل در تلاشند تا بهترین خدمات را به بخش تولید عرضه نمایند.

در این میان بسیار شاهد بوده ایم که از زمانهای مربوط به خانواده هایشان نیز، در راه ارائه خدمات مورد نیاز دروغ نموده اند. این دوستان همواره در سایه تلاشهای همکاران تولیدی قرار داشته و کمتر از آنها نامی به میان می آید.

در این جا دست تک تک آنها را به گرمی می فشاریم.

واحد کیفیت

ارتقاء کیفیت بدون تلاشهای همکاران شاغل در این بخش هرگز محقق نمی گردد.

از طرفی افزایش رضایتمندی مشتریان در گرو تلاش صادقانه این دوستان می باشد. همچنین نام و اعتبار فعلی ما علاوه بر تلاش همکاران تولیدی در سایه تعهدات این همکاران بدست آمده است.

لذا می بایست با ذکر این مطلب از زحمات کلیه همکارانمان در این واحد قدردانی نمایم.

برنامه ریزی و انبار

جدیت و تلاش برای استفاده بهینه از ظرفیتهای منابع، همچنین حصول اطمینان از تامین به هنگام نیازمندیهای تولید، برنامه ریزی کابیان و مراقبت از اجرای صحیح آن هم اکنون از واحد برنامه ریزی تصویر روشنی را ارائه نموده است.

البته این مهم به لطف تغییرات هوشمندانه در این واحد توسط مدیریت محترم کارخانه، جناب آقای مهندس جعفرزاده میسر شده است.

با توجه به حجم ارسال ها، می بایست از زحمات همکاران شاغل در قسمت انبار و آدیت ارسال به طور ویژه تقدیر نمایم. ارسال بی نقص سفارشات یکی از موارد مهم در جلب رضایت مشتریان می باشد.

واحد تامین

نقشی که واحد تامین در حمایت از واحد تولید به عمل می آورد بر کسی پوشیده نیست.

واحدی که بی هیچ چشمداشتی تمام تلاش خود را جهت تامین به موقع اقلام به کار میگیرد و همواره کمتر از آن یاد می شود.

شناسایی سورههای معتبر، ارزیابی آنها و همچنین اعلام صریح انتظارات به تامین کنندگان پیوسته به شکل صحیح از جانب این واحد انجام می گیرد.

سمینار جهت بازدیدکنندگان محترم شهر تهران

میهنمانان با شور و شوق خاصی از این بازدید استقبال کرده و سوالات مختلف خود را در حین بازدید از مدیران RKP پرسیده و جواب خود را دریافت می کردند.

اکثر بازدیدکنندگان به این نکته اذعان داشتند که کارخانه رینگ خودرو پارس یکی از بهترین کارخانه هایی است که تا کنون دیده اند.



یکی از میهمانان محترم در خلال جلسه

پرسش و پاسخ

مدیریت محترم سازمان، جناب آقای خلیلی صورت پذیرفت.

طبق هماهنگی های صورت گرفته و جلسات برگزار شده ما بین شرکت رینگ خودرو پارس و شرکت پارت توان تعداد ۴۵ نفر از فعالترین و بهترین فروشندگان قطعات یدکی که شرکت پارت توان با ایشان مراد کرده داشته انتخاب و برای ایشان دعوت نامه ارسال گردید.

پس از عرض خیر مقدم و پذیرایی از میهمانان، این عزیزان به سه گروه تقسیم شده و هر گروه به همراه یکی از مدیران ارشد کارخانه برنامه بازدید از خط را شروع نمودند.

توضیحات بازدید از خط توسط آقایان مهندس صالحی، مهندس زهرایی و مهندس هادیلو به این عزیزان داده شد.

پس از عرض خیر مقدم و پذیرایی از میهمانان، این عزیزان به سه گروه تقسیم شده و هر گروه به همراه یکی از مدیران ارشد کارخانه برنامه بازدید از خط را شروع نمودند.

توضیحات بازدید از خط توسط آقایان مهندس صالحی، مهندس زهرایی و مهندس هادیلو به این عزیزان داده شد.

شرکت رینگ خودرو پارس و تائید

میهنمانان تهران حدود ساعت ۱۵/۱۰ دقیقه روز یکشنبه (۹۲/۰۳/۰۵) از تهران به سمت تاکستان حرکت نموده و حدود ساعت ۱۲/۳۰ به تاکستان رسیدند.

میهنمانان به محض ورود به کارخانه مورد استقبال قرار گرفته و از آنان دعوت گردید که به رستوران کارخانه تشریف بیاورند.

پس از پذیرایی و همزمان با آن، عرض خیر مقدم توسط جناب آقای مهندس ریاضی و آقای مهندس جعفرزاده صورت پذیرفت.

این بازدید با توجه به درخواست شرکت پارت توان آژوران (نماینده انحصاری فروش محصولات RKP در بخش سبک) مبنی بر نیاز بازار تهران (فروشندگان قطعات یدکی بخش سبک) به بازدید از کارخانه شرکت رینگ خودرو پارس و تائید

سمینار جهت بازدیدکنندگان محترم شهر قزوین

به درخواست نماینده فروش محصولات سنگین شرکت رینگ خودرو پارس (شرکت APA- آقای منصور) و تائید مدیریت ارشد سازمان مقرر گردید جهت تعمیرکاران و فروشندگان قطعات یدکی تراکتور استان قزوین در روز یکشنبه مورخ ۹۲/۰۳/۱۹ سمیناری در کارخانه شرکت RKP برگزار گردد که این مهم با هماهنگی های انجام گرفته به نحو شایسته ای برگزار شد.

بازدید کنندگان حدود ۲۵ نفر از تعمیرکاران خیره و باسابقه تراکتور استان قزوین بوده که همراه با فروشنده بنام قطعات یدکی تراکتور شهر قزوین، جناب آقای صالحی، به همراه جناب آقای منصور و آقای زمانی (از شرکت APA) در این سمینار و بازدید حضور یافتند.



آزمایشگاه روش کار با دستگاه کنترل ارتفاع

۱- از کالیبره بودن ساعت اندازه گیری دستگاه اطمینان حاصل نمایید.



۲- با استفاده از گیره تنظیم ساعت، فاصله مورد نظر را با گذاشتن گیج بلاک مخصوص تنظیم کنید به طوری که عقربه ساعت ارتفاع سنج در حدود صفر قرار گیرد، گیره را سفت کرده و از طریق پیچ قابل تنظیم زیر ساعت می توانید صفر ساعت را به منظور دقیق تنظیم نمایید.



۳- بوسیله گیره های جانبی کفه زیرین، می توانید فاصله مرکز بودن رینگ را تنظیم کنید. (پراب ساعت اندازه گیر باید وسط رینگ هنگام آزمایش قرار گیرد).



۴- رنج مورد نظر از رینگ را روی ساعت (بوسیله شاخک های موجود روی ساعت اندازه گیری) می توانید تنظیم کنید.



۵- حال با توجه به تنظیمات فوق، باحرکت چرخشی رینگ زیر پراب ساعت اندازه گیری می توانید ارتفاع رینگ را مورد آزمایش قرار دهید.

کمیته آموزش

کمیته آموزش با ترکیب جدید، فعالیت خود را از خرداد ماه امسال آغاز کرد.

این کمیته پس از اخذ نیازهای آموزشی از مدیران واحدها و همچنین در نظر گرفتن سطوح پرسنل و میزان سابقه حضور آنها در شرکت، لیست نهایی نیازهای آموزشی را تدوین نمود.

سپس با تخصیص اولویت به نیازهای تدوین شده، برنامه های آموزشی را برای دوره های مربوطه تصویب نمود. همچنین با شناسایی اساتید درون سازمانی، برنامه های آموزشی را به کارکنان اطلاع رسانی نمود.

پیرو برنامه تدوین شده تا پایان شهریور کلیه نیازهای اولویت داره ارائه خواهد شد.

این امر برای اولین بار در سازمان با این رویکرد اجرا می گردد.

با در نظر گرفتن حجم تولید و همچنین سایر وظایف محوله به کارکنان، تحقق این امر واقعای جای تقدیر دارد.

آخرین اخبار کارکنان

ابتدا ورود همکاران جدید، جناب آقایان **داوود قربانی**، **بابک پیر فلک ملومه**، **علی رحمانی زاده**، **صابر رحمانی**، **محسن میرزایی**، **ابوالفتح احمدی**، **رضا رحمانی**، **عبدالله یوسفی**، **جواد غلامی کوندی**، **حسین خدادادی تختی**، **محمد رضایی پور**، **حسین حاجی زاده**، **بهمن علم بیگی**، **سعید بیگدلی**، **فرشاد حسین زاده مقدم**، **مهرداد مقدمی**، **میثم آقایی**، **حمید الله یاری**، **محمد دهاز**، **محسن رستمی** و سرکار خانم **ها سمانه رحمانی**، **سمانه طاهرخانی**، **محدثه ذکریایی**، **ندا آسوده**، را به جمع خانواده بزرگ رینگ خودرو پارس تبریک عرض نموده و امیدواریم بتوانند در سایه تلاش و پشتکارشان منشاء خیر برای این خانواده بزرگ باشند.

سرکار خانم **شعله رحمانی** شروع زندگی مشترکشان را به شما و همسر محترمتان تبریک میگویم.

سرکار خانم **زهرا برین** شروع زندگی مشترکشان را به شما و همسر محترمتان تبریک میگویم.

جناب آقای **جلال جعفری** شروع زندگی مشترکشان را به شما و

همسر محترمتان تبریک میگویم.

جناب آقای **ابراهیم علی نجفی** شروع زندگی مشترکشان را به شما و همسر محترمتان تبریک میگویم.

جناب آقای **علی درهبانی** درگذشت پدر بزرگوارتان را حضور شما و خانواده محترمتان تسلیت عرض نموده و از خداوند منان، برای شما صبر مسئلت می نمایم.

جناب آقای **ابراهیم زاده**، مدیر محترم واحد تامین خارج، درگذشت عموی بزرگوارتان را حضور شما و خانواده محترمتان تسلیت عرض نموده و از خداوند منان، برای شما صبر مسئلت می نمایم.

سرکار خانم **فاطمه رحمانی** درگذشت عموی بزرگوارتان را حضور شما و خانواده محترمتان تسلیت عرض نموده و از خداوند منان، برای شما صبر مسئلت می نمایم.

جناب آقای **حمید رضا نجفی** درگذشت مادر بزرگ گرامیتان را حضور شما و خانواده محترمتان تسلیت عرض نموده و از خداوند منان، برای شما صبر مسئلت می نمایم.

5S

آقای حسینی مهدیلو

5S زیربنای استقرار کلیه نظامهای سیستم مدیریت کیفیت می باشد و بدون آن امکان پیاده سازی هیچ کدام از سیستمها میسر نمی باشد.

5S ریشه در فرهنگ کار ژاپنی داشته و برگرفته از اول پنج کلمه بوده که با حرف **S** شروع می شوند.

۱- **ساماندهی SEIRI**: در این گام اقلام ضروری شناسایی و اقلام غیر ضروری از محیط کار خارج می شوند.

۲- **نظم و ترتیب SEITON**: در این گام اقلام ضروری به نحوی مرتب می شوند که بتوان به آسانی به آنها دسترسی داشت.

۳- **نظافت SEISO**: در این گام محیط کاری که آن را مرتب نموده ایم را به نحو شایسته ای تمیز می نمایم.

۴- **استاندارد سازی SEIKETSU**: در این گام استانداردهای پاکیزگی تدوین می گردند تا از پایدار بودن نتایج مراحل قبلی اطمینان حاصل گردد.

۵- **فرهنگ سازی SHITSUKE**: در این گام به افراد آموزشهای مورد نیاز ارائه می گردد تا این فرهنگ در بین آنها نهادینه شود.

مدل تعالی پایدار سازمان

توصیف مدل:

مدل به شکل چرخ و بعنوان نمادی از حرکت



طراحی شده و دارای هفت معیار است که چهار معیار آن توانمندسازها و سه معیار دیگر نتایج هستند. اولین معیار توانمند ساز، رهبری و مدیریت است که در وسط مدل قرار دارد. سه معیار دیگر گروه توانمند سازها عبارتند از: فرآیندها- منابع- کارکنان. معیارهای نتایج نیز مشتمل بر: نتایج مشتریان و مصرف کنندگان به عنوان محوری ترین ذینفعان سازمان و معیار نتایج محیط زیست و جامعه و نهایتا نتایج عملکردی که شامل نتایج مالی؛ غیر مالی و همچنین نتایج کارکنان به عنوان مهمترین بخش از سرمایه های سازمان است.

نیروی چرخشی چرخ از حرکت عامل نوآوری و خلاقیت در کنار توانمند سازها بسوی عامل یادگیری در کنار نتایج شروع شده و در سیکل بعدی با تاثیر یادگیری تداوم می یابد. حرکتی که در صورت استحکام عامل رهبری هرگز از حرکت نمی ایستد.

معیارهای آن به ۲۵ زیر معیار و ۲۰۶ نکته راهنما تقسیم شده اند. این مدل نیز دارای دارای چهار

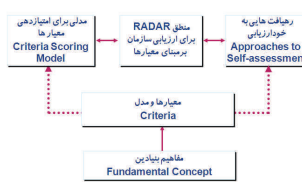
استاد مسعود ابراهیمی جمارانی

روش خود ارزیابی (پرسشنامه - کارگاه- پروفرما- شبیه سازی جایزه) است و ارزیابی آن با منطق RADAR انجام می شود.

نوع معیار	معیار	زیرمعیار	امتیاز
رهبری و مدیریت	فرآیندها	توانمند سازها	۵
		منابع	۴
		کارکنان	۵
نتایج مشتریان و مصرف کنندگان	نتایج محیط زیست و جامعه	نتایج عملکردی	۳
		نتایج مشتریان و مصرف کنندگان	۴
		نتایج محیط زیست و جامعه	۲
نتایج عملکردی	نتایج عملکردی	نتایج عملکردی	۴
		نتایج عملکردی	۲
جمع			۲۵

تشریح ساختار مدل:

جهت تسهیل در درک ساده ساختار مدل به شکل زیر توجه نمایید.



مفاهیم بنیادین:

۱- مشتری مداری و تمرکز بر مشتری: سازمان ها وابسته به مشتریان خود بوده و باید نیازمندی های حال و آینده آنها را درک کرده و الزامات آنها را برآورده ساخته و در تلاش به منظور برآوردن نیاز مشتری بیش از انتظاراتش باشند. میزان اهمیت و توجه به این موضوع تعیین کننده ماهیت برخوردها و جهت گیری های سازمان نسبت به کیفیت محصول است.

ادامه در شماره بعدی ...

حل مساله به روش 8D

مساله چیست؟

به فاصله بین شرایط موجود و هدف، مساله میگویند به عبارتی دیگر به مقدار اختلافی که نتیجه کار یا فعالیت از هدف دارد، مساله می گویند.

یکی از بهترین متدهای حل مساله، استفاده از روش (8 DISCIPLINE) 8D می باشد.

در این روش پس از اطمینان از وجود مساله در ۸ گام اساسی به حل مساله مبادرت می شود.

گام صفر: آماده سازی فرایند 8D (تشکیل تیم)

این مرحله از اهمیت بسزایی در دستیابی به نتیجه کار برخوردار است، نکات کلیدی این فرایند عبارتند از:

- ۱- آیا بکار بردن روش 8D برای مساله مورد نظر مناسب است یا خیر؟
- ۲- آیا نیازی به یک واکنش اضطراری قبل از فرایند 8D می باشد؟

گام اول: تشکیل و استقرار تیم حل مساله

در این گام بایستی یک تیم کاری کوچک که دارای اطلاعات مناسب و کافی از فرایندها باشد تشکیل گردد. این اعضاء بایستی دارای وقت کافی و اختیارات لازم بوده و مهارت کافی جهت بکار بردن فنون و ابزارهای مورد نیاز در حل مساله و اجرای اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه را دارا باشند. همچنین وجود یک مسئول برای این تیم الزامی است.

گام دوم: تعریف مساله

اگر تعریف مساله به درستی صورت نگیرد، هیچ ضمانتی برای حل آن وجود ندارد. از ویژگیهای مهم یک تعریف مساله خوب SMART بودن آنست به

آقای حسینی مهدیلو

این معنا که ساده، قابل اندازه گیری، قابل حصول، واقعی و همچنین دارای محدوده زمانی باشد.

گام سوم: اقدامات محدود کننده موقتی

اقداماتی است در جهت حفاظت از مشتریان درونی و بیرونی در برابر اثرات سوء مشکل تا زمان دستیابی به یک راه حل بلند مدت و دائمی.

این اقدامات می بایست قبل از اجرا صحه گذاری گردند تا باعث بروز نتایج سوء نگردند.

فرق بین واکنش اضطراری و اقدام محدود کننده موقتی در مقدار حد بودن مساله است.

اگر مساله به حدى وخیم باشد که هیچ گونه تعللی جایز نباشد، می بایست برای آن، قبل از شروع پروسه حل مساله، یک واکنش اضطراری در نظر گرفت. ولی اگر وخامت مساله زیاد حاد نباشد، میتوان یک اقدام محدود کننده موقتی پس از شروع فرایند حل مساله در نظر گرفت.

گام چهارم: شناسایی و تصدیق علل ریشه ای

در این مرحله می بایست کلیه علل ریشه ای و عواملی که به احتمال زیاد عامل اصلی هستند، شناسایی گردند.

همچنین می بایست علل تعیین شده به عنوان علل ریشه ای با استفاده از آزمون، صحه گذاری گردند. برای این منظور می توان از هفت ابزار کیفیت استفاده نمود.

در این جا می توان به اهمیت آشنایی و تسلط به فنون و ابزارهای مورد نیاز در حل مساله پی برد. چرا که بدون آنها، هیچ توفیقی در این مرحله حاصل نشده و عملا تلاشها برای حل اثربخش مساله ناکام می ماند.

ادامه در شماره بعدی...

داستانهای کوتاه

آقای اسماعیل رحمانی

ریل قطار

سرکار خانم اکرم طاهرخانی

زنان همیشه آینده نگرند

پیرمردی در بستر مرگ بود. در لحظات دردناک مرگ، ناگهان بوی عطر شکلات محبوبش از طبقه پایین به مشامش رسید. او تمام قدرت باقیمانده اش را جمع کرد و از جایش بلند شد. همانطور که به دیوار تکیه داده بود آهسته آهسته از اتاقش خارج شد و با هزار مکافات خود را به پایین پله ها رساند و نفس نفس زنان به در آشپزخانه رسید و به درون آن خیره شد.

او روی میز ظرفی حاوی صدها تکه شکلات محبوب خود را دید و با خود فکر کرد یا در بهشت است و یا اینکه همسر وفادارش آخرین کاری که ثابت کند چقدر شیفته و شیدای اوست را انجام داده است و بدین ترتیب او این جهان را چون مردی سعادتمند ترک می کند.

او آخرین تلاش خود را نیز به کار بست و خودش را به روی میز انداخت و یک تکه از شکلات ها را به دهانش گذاشت و با طعم خوش آن احساس کرد جانی دوباره گرفته است. سپس مجدداً دست لرزان خود را به سمت ظرف برد که ناگهان همسرش با قاشق روی دست او زد و گفت: دست نزن، آنها را برای مراسم عزاداری درست کرده ام!

تفاوت فرهنگی

در مهد کودک های ایران ۹ صندلی میذارن و به ۱۰ بچه میگن هر کی نتونه سریع برای خودش یه جا بگیره باخته و بعد ۹ بچه ۸

صندلی و ادامه بازی تا یک بچه باقی بمانه. بچه ها هم همدیگر رو هل میدن تا خودشون بتونن روی صندلی بشینن. در مهد کودک های ژاپن ۹ صندلی میذارن و به ۱۰ بچه میگن اگه یکی روی صندلی جا نشه همه باختین. لذا بچه ها نهایت سعی خودشونو میکنن و همدیگر رو طوری بغل میکنند که کل تیم ۱۰ نفره روی ۹ تا صندلی جا بشن و کسی بی صندلی نمونه. بعد ۱۰ نفر روی ۸ صندلی، بعد ۱۰ نفر روی ۷ صندلی و همینطور تا آخر.

با این بازی ما از بچگی به کودکان خود آموزش میدیم که هر کی باید به فکر خودش باشه. اما در سرزمین آفتاب، چشم بادامی ها یا این بازی به بچه ها شون فرهنگ همدلی و کمک به همدیگر و کار تیمی رو یاد میدن...

پودر مرغ کنتاکی

سرهنگ ساندرس یک روز در منزل نشسته بود که در این میان نوه اش آمد و گفت: بابابزرگ این ماه برایم یک دوچرخه می خری؟ او نوه اش را خیلی دوست داشت. گفت: حتماً عزیزم. حساب کرد ماهی ۵۰۰ دلار حقوق بازنشستگی میگیرد و حتی در مخارج خانه هم می ماند. شروع کرد به خواندن کتاب های موفقیت. در یکی از بندهای یک کتاب نوشته بود: قایلیت هایتان را روی کاغذ بنویسید. او شروع کرد به نوشتن تا اینکه دوباره نوه اش آمد و گفت: بابا بزرگ داری چه کار می کنی؟

پدر بزرگ گفت: دارم کارهایی که بدم را مینویسم. پسرک گفت: بابا بزرگ بنویس مرغ های خوشمزه هم درست می کنی. درست بود؛ پیرمرد پودرهایی را درست می کرد که وقتی به مرغ ها میزد مزه ی مرغ ها شگفت انگیز می شد. او راهش را پیدا کرد. پودر مرغ را برای فروش نزد اولین رستوران برد اما صاحب آنجا قبول نکرد! دومین رستوران نه! سومین رستوران نه! او به ۶۲۳ رستوران مراجعه کرد و ششصدویست و چهارمین رستوران، حاضر شد از پودر مرغ سرهنگ ساندرس استفاده کند. امروزه کارخانه پودر مرغ کنتاکی (KFC) در ۱۲۴ کشور دنیا نمایندگی دارد. اگر در آمریکا کسی بخوهد تصویر سرهنگ ساندرس و پودر مرغ کنتاکی را بالای درب رستورانش نصب کند باید ۵۰ هزار دلار به این شرکت پرداخت کند.

تهیه کنندگان دو ماهنامه :

حسنعلی مهدیلو

علی مدحجی (ویراستار ادبی)

اسماعیل رحمانی

اکرم طاهرخانی

سودابه معصومی

گروهی از بچه ها در نزدیکی دو ریل راه آهن، مشغول به بازی کردن بودند.

یکی از این دو ریل قابل استفاده بود ولی آن دیگری غیرقابل استفاده. تنها یکی از بچه ها روی ریل خراب شروع به بازی کرد و پس از مدتی روی همان ریل غیرقابل استفاده خوابش برد. سه بچه دیگر هم پس از کمی بازی روی ریل سالم، همان جا خوابشان برد.

قطار در حال آمدن بود و سوزنبان تنها می بایست تصمیم صحیحی بگیرد سوزنبان می تواند مسیر قطار را تغییر داده و آن را به سمت ریل غیرقابل استفاده هدایت کند و از این طریق جان ۳ فرزند را نجات دهد و تنها یک کودک قربانی این تصمیم گردد و یا می تواند مسیر قطار را تغییر نداده و اجازه دهد که قطار به راه خود ادامه دهد.

سوال: اگر شما به جای سوزنبان بودید در این زمان کوتاه و حساس چه نوع تصمیمی می گرفتید؟

بیشتر مردم ممکن است منحرف کردن مسیر قطار را برای نجات ۳ کودک انتخاب کنند و ۱ کودک را قربانی ماجرا بدانند که البته از نظر اخلاقی و عاطفی شاید تصمیم صحیح به نظر برسد اما از دیدگاه منطقی چطور؟ در این تصمیم، آن یک کودک عاقل به خاطر دوستان نادان خود که تصمیم گرفته بودند در آن مسیر خطرناک بازی کنند، قربانی میشود. این نوع تصمیم گیری معضلی است که هر روز در اطراف ما، اتفاق می افتد، داناتان قربانی نادانات تصمیم گیرنده می شوند.

کودکی که ریل از کار افتاده را برای بازی انتخاب کرده بود هرگز فکر نمی کرد که روزی مرگش اینگونه رقم بخورد.

اگرچه هر ۴ کودک مکان نامناسی را برای بازی انتخاب کرده بودند ولی آن کودک تنها قربانی تصمیم اشتباه آن ۳ کودک دیگر که آگاهانه تصمیم به آن کار اشتباه گرفته بودند شد. اما با این تصمیم عجولانه نه تنها آن کودک بی گناه و عاقل جاننش را از دست داد بلکه زندگی همه مسافران را نیز به خطر انداخت زیرا ریل از کار افتاده منجر به واژگون شدن قطار گردید و همه مسافران نیز قربانی این تصمیم شدند و نتیجه این تصمیم چیزی جز زنده ماندن ۳ کودک نادان نبود.

به یاد داشته باشید آنچه که درست است همیشه محبوب نیست... و آنچه که محبوب است همیشه درست نیست

بیوگرافی برایان تریسی (انسانهای موفق)

سرکار خانم سودابه معصومی

آیا میدانید... سرکار خانم حدادی

در شروع زندگی، به جز ذهنی کنجکاو و مشتاق، مزیت تحفه نی نداشتم. در تحصیل ضعیف بودم و مدرسه را نیمه کاره رها کردم. چندین سال کارهای سخت پدی کردم. به نظر نمی آمد انگیزه و آینده درخشانی داشته باشم، ... جوان که بوم کاری در یک کشتی باربری پیدا کردم و دنیا را گشتم. هشت سال مدام سفر کردم و کار کردم و کار کردم، باز سفر کردم، در نتیجه بیش از هشتاد کشور را در پنج قاره دیدم. هرگاه کاری گیر نمی آمد، دست فروشی میکردم، در خانه ها را می زدم، کار روز مزدی میکردم. همین طور ادامه داشت تا اینکه به خودم آمدم و دور برم را نگاه کردم و از خودم پرسیدم، چطوروری است که آدم های دیگر روزگارشان بهتر از من است؟ بعد کاری کردم که زندگی مرا دگرگون کرد. به سراغ کسانی رفتم که در امر فروش موفق بودند و از آنها پرسیدم که چه کار میکنند. آنها هم به من گفتند. توصیه های آنها را به کار بستم و میزان فروشم بالا رفت. در نتیجه آن قدر پیش رفتم که شدم مدیر فروش. در این سمت هم همان راهکار را به کار

بستم. یعنی دریافتم که مدیرفروش های موفق چه میکنند و همان کارها را کردم. این روند یاد گرفتن و به کار بستن آموخته هایم، زندگی مرا دگرگون کرد. هنوز هم در تعجبم که چه کار ساده ای و بدیهی ای است. فقط بین آدم های موفق چه کار میکنند، بعد همان کارها را بکن تا تو هم به همان نتایج برسی. وای عجب ایده ای! به بیان ساده، بعضی ها به این دلیل بهتر از دیگران میشوند که برخی کارها را طور دیگر انجام میدهند. علی الخصوص از وقت شان بسیاربسیار بهتر از آدم های معمولی استفاده می کنند. من چون پیشه ی اولیه نا موفق داشتم، سخت احساس حقارت و نا توانی پیدا کرده بودم. افتاده بودم در دام این تصورذهنی که آدم هائی که بهتر از من عمل می کردند عملاً و واقعا بهتر از من هستند. چیزیکه من یاد گرفتم این بود که ضرورتاً این طوری ها هم نیست. آنها فقط به نحوه دیگری عمل می کردند، و چیزی که آنها به مدد عقل سلیم یاد گرفته اند، من هم میتوانم یادبگیرم. دیدم رازش را پیدا کردم، از این کشف خود، هم خوشحال

بودم، هم هیجان زده. هنوز هم هستم. فهمیدم که میتوانم زندگی را عوض کنم و تقریباً به هر هدفی که در نظر بگیرم میتوانم دست یابم به شرطی که بفهمم دیگران در آن زمینه چه کرده اند و من هم همان کار را بکنم تا به همان دستاوردهای آنان دست یابم. یک سال از شروع کار فروشم که گذشت، یک فروشنده درجه یک شدم. یک سال بعد از مدیر فروش بودن، شدم معاون رئیس ونود و پنج عامل فروش در شش کشور زیر نظر من کار می کردند، آن زمان بیست و پنج سالم بود. طی سالها در بیست و دو شغل گوناگون کار کردم. چندین شرکت را بنیان گذاشته ام، و از یک دانشگاه معتبر در رشته تجارت فارغ التحصیل شدم. مکالمه ی فرانسه، آلمانی و اسپانیایی را آموختم و ... در کل این سالهای کاری به یک حقیقت ساده پی بردم. کلید همه ی موفقیت های بزرگ، آن است که بتوانی بر روی مهم ترین وظیفه ات تمرکز کنی و فقط بدان بیندیشی و آن را خوب انجام دهی و تا کاملاً تمام نشده است، دست برنداری.

مقاوم ترین ماهیچه در بدن، زبان است. پلک زدن زنان، تقریباً دو برابر مردان است. خوک ها به لحاظ فیزیک بدنی، قادر به دیدن آسمان نیستند. وقتی که به شدت عطسه می کنی، ممکن است یک دنده شما بشکند و اگر عطسه خود را حبس کنی، ممکن است یک رگ خونی در سر و یا گردن شما پاره شود و بمیرید. جلیقه ضد گلوله، ضد آتش، برف پاک کن های شیشه جلوی اتومبیل و چاپگرهای لیزری توسط زنان اختراع شدند. تنها غذائی که فاسد نمی شود، عسل است. کروکودیل نمی تواند زبانش را به بیرون دراز کند. حلزون می تواند سه سال بخوابد. تمامی خرس های قطبی چپ دست هستند. در سال ۱۹۸۷ خطوط هوائی "امریکن ایرلاینز" توانست با حذف یک دانه زیتون از هر سالاد سرو شده در پروازهای درجه یک خود، چهل هزار دلار صرفه جویی کند. پروانه ها با پاهایشان می چسبند.