داستان مدرسه‌ای با یک دانش‌آموز در روستای «ازنی» ساری

زنگ این مدرسه برای طلا به صدا درمی‌آید

گزارش

مرجان قندی
گروه گزارش

عکس: ایسنا

سال‌هاست که حیاط مدرسه «شهید سلیمانی» در روستای «ازنی» ساری از هیاهوی دانش‌آموزان خالی شده، اما چراغش خاموش نیست. اینجا هر روز صبح، زنگ مدرسه فقط برای یک دانش‌آموز به‌صدا درمی‌آید؛ «طلا»، دخترک کلاس سومی که روی نیمکت‌های این مدرسه تنهاست. پشت برپایی این کلاس یک‌نفره، رد پای معلمی پیداست که هر روز برای یک لبخند و یک دفتر مشق، جاده ۲۰ کیلومتری کیاسر تا روستای ازنی را پشت سر می‌گذارد و عصرها دوباره به شهر برمی‌گردد. سمانه خادمی شهمیری، آموزگار ۳۲ ساله‌ای که خودش مادر سه فرزند است، با ۱۳ سال سابقه معلمی، اجازه نداده دغدغه‌های روزمره مثل دوری راه، ذره‌ای از شور و تعهد معلمی‌اش کم کند. این مدرسه تک‌نفره، حالا نمادی از ۳۰۰ مدرسه تک‌دانش‌آموزی ایران است که نشان می‌دهد حتی برای سرنوشت یک کودک ایرانی هم درهای مدرسه بسته نمی‌شود. وزارت آموزش‌وپرورش برای دانش‌آموزانی مانند طلا که در مناطق کم‌جمعیت زندگی می‌کنند، تمهیدات و هزینه‌های جداگانه‌ای در نظر گرفته تا دورافتادگی یا کاهش جمعیت، مانعی برای ادامه تحصیل آنها نباشد.

خادمی سال‌های گذشته در روستاهای دیگر و در کلاس‌های چندپایه درس داده و امسال اولین سالی است که به این روستا آمده است. او در این باره می‌گوید: «شاید امسال کلاس من از نظر تعداد دانش‌آموز مثل سال‌های قبل نباشد، اما مسلماً مسئولیتی که روی دوش من است، خیلی بیشتر است. من باور دارم که هیچ مدرسه‌ای به دلیل کم‌بودن تعداد دانش‌آموز نباید از اهمیت بیفتد و هیچ دانش‌آموزی هم نباید به دلیل محل زندگی‌اش از حق آموزش باکیفیت دور بماند. کلاس من امسال فقط یک دانش‌آموز دارد، اما در این کلاس، آینده یک انسان در حال شکل گرفتن است و مسئولیت ارزشمندی برای من معلم دارد و باید بدانم که تلاش امروز من می‌تواند چراغ راه فردای یک کودک باشد.»

مدرسه رفتن فقط درس‌خواندن نیست؛ بخش زیادی از آن به بازی‌ها و هم‌صحبتی با هم‌سن و سال‌ها برمی‌گردد. خادمی برای اینکه جای خالی همکلاسی‌ها برای طلا حس نشود، خودش دست‌به‌کار شده است: «از آنجایی که طلا در مدرسه هیچ دوست و همبازی ندارد، همیشه سعی می‌کنم کارهایی را انتخاب کنم که بتوانیم دونفره انجام دهیم. صبحانه‌ها با هم لقمه می‌خوریم، زنگ‌های تفریح را کنار هم می‌گذرانیم و زنگ ورزش هم خودم حریف او می‌شوم تا بتوانم کمی این جای خالی را برایش پر کنم.»

او درباره روحیات طلا تنها دانش‌آموزش می‌گوید: «طلا دانش‌آموزی باهوش، مستعد و با روابط اجتماعی بالاست. با اینکه دلش می‌خواست در مدرسه‌ای شلوغ کنار همکلاسی‌هایش باشد، اما خوشبختانه توانسته خودش را به‌خوبی با این تنهایی و خلوتی کلاس سازگار کند.» میان همه خاطره‌های این کلاس دونفره، یکی بیشتر از همه در ذهن این معلم حک شده است: «روز تدریس عدد هزار، تصمیم گرفتم یک جشن کوچک برای طلا بگیرم. کلاس را با بادکنک و عدد ۱۰۰۰ تزئین کردم و کیکی روی میز گذاشتم. طلا که وارد شد، یک‌باره از شوق پرید در آغوشم و گفت: «خانم معلم! اصلاً فکر نمی‌کردم چون فقط یک دانش‌آموز هستم، بشود توی مدرسه برایم چنین جشنی بگیرید.»

این معلم درباره وضعیت روستا و مدرسه «شهید ولی‌الله سلیمانی» توضیح می‌دهد: «روزگاری در این روستا و همین مدرسه، بچه‌ها با هم روی نیمکت‌ها می‌نشستند و حتی کلاس مقطع متوسطه هم دایر بود، اما حالا به دلیل مهاجرت مردم از روستا به شهر، جمعیت کم شده طوری که فقط یک دانش‌آموز در این مدرسه درس می‌خواند. البته یک دانش‌آموز مقطع متوسطه هم در روستا داریم که هر روز برای درس‌خواندن به کیاسر رفت‌وآمد می‌کند.»

حتی برای یک دانش‌آموز هم معلم اعزام می‌شود

خادمی درباره آینده تحصیل طلا و سرنوشت این مدرسه می‌گوید: «تا زمانی که طلا در مقطع ابتدایی باشد، قانون آموزش‌وپرورش این است که حتی برای یک دانش‌آموز هم معلم اعزام می‌شود؛ اما وقتی به مقطع متوسطه برسد، ناچار است مثل دیگر بچه‌های بزرگ‌تر روستا برای ادامه تحصیل هر روز به نزدیک‌ترین شهر یا روستایی که مدرسه متوسطه دارد رفت‌وآمد کند.»

خادمی درباره ارتباطش با اهالی روستا و خانواده طلا می‌گوید: «ارتباطم با خانواده طلا خیلی خوب است و تقریباً هر روز با آنها در ارتباط هستم. روستاییان هم از اینکه مدرسه چند سالی به دلیل کمبود دانش‌آموز بسته بود، اما حالا به لطف توجه آموزش‌وپرورش دوباره چراغش روشن شده و دایر است، بسیار خوشحالند.» مدیریت همزمان زندگی خانوادگی و معلمی در این شرایط، هنری است که خادمی هر روز آن را مشق می‌کند: «برای رسیدگی به خانه و بچه‌هایم، صبح‌ها زودتر از همه بیدار می‌شوم تا به کارهای ضروری برسم. با یک برنامه‌ریزی فشرده سعی می‌کنم زمان را مدیریت کنم. معمولاً در مسیر رفتن به مدرسه، تمام فکرم درگیر تدریس و چالش‌های کلاس است و در راه بازگشت، به این فکر می‌کنم که چطور آرامش را به خانه ببرم و به امور خانواده‌ام برسم.» او می‌گوید: «معلمی که فقط به تدریس فکر کند، کارش در محدوده درس دادن و پرسیدن تکلیف تمام می‌شود؛ اما وقتی حس مادری به کمک معلمی می‌آید، نگاهت به دانش‌آموز جور دیگری می‌شود؛ درست مثل باغبانی که می‌خواهد نهالش را پرورش دهد. همین حس مادرانه است که به من انگیزه می‌دهد تا در این کلاس تک‌نفره، چیزی بیشتر از کتاب‌های درسی، درس زندگی و خودباوری را هم به طلا بیاموزم و با همه سختی‌ها، هر صبح با لبخند راهی روستا شوم.»

> **طلا: در روستای ما بیشتر آدم‌ها پیر هستند. برای همین، وقتی دلم برای دوست و همبازی تنگ می‌شود، فقط منتظر آخر هفته‌ها می‌مانم؛ چون آخر هفته‌ها دخترعموها و پسرعموهایم به روستا می‌آیند و با هم بازی می‌کنیم**

تکرار سرنوشت این‌بار پشت میز معلمی

این دغدغه و جنس همدلی، بی‌دلیل نیست؛ ریشه در روزهای کودکی خود خانم معلم دارد: «من هم کودکی و درس‌خواندن را در اقلیم کوهستانی کیاسر تجربه کرده‌ام. سختی‌های درس‌خواندن در این شرایط آب‌وهوایی را تجربه کرده‌ام و خوب می‌دانم حتی یک قدم کوچک، چقدر می‌تواند در سرنوشت و آینده یک کودک روستایی نقش تعیین‌کننده داشته باشد.»

این معلم، با وجود اینکه نیروی پیمانی آموزش‌وپرورش است، با آرامش از دغدغه‌های مادی عبور می‌کند: «مبلغ خاصی بابت سختی کار یا حق ایاب‌وذهاب دریافت نمی‌کنم، اما گله‌ای هم ندارم؛ شاکرم که خداوند من را لایق دانست تا در مسیری خدمت کنم که از نوجوانی آرزویش را داشتم.»

رفت‌وآمد روزانه در پیچ‌وخم‌های یک جاده ۲۰ کیلومتری کوهستانی، بخش جدانشدنی روزمرگی این معلم است. صبح‌ها مسیر رفت را همراه همسرش به روستای ازنی می‌رود و برای برگشت هم سرویس دارد. او با یادآوری روزهای سخت زمستان می‌گوید: «امسال هنوز سوز و برف سنگینی نیامده که جاده بسته شود، اما زمستان‌های سال‌های قبل پر از خاطره است؛ روزهایی که برف سنگین راه را می‌بست و در جاده زمینگیر می‌شدیم. با این حال هیچ‌وقت دلم نیامد پا پس بکشم؛ چون می‌دانستم چشمان منتظری پشت نیمکت منتظر باز شدن در کلاس است و باید هر طور شده خودم را به مدرسه می‌رساندم.»

برش

در آرزوی یک همکلاسی

طلا اسدی؛ دختر ۹ ساله‌ای که تنها دانش‌آموز مدرسه «شهید سلیمانی» روستای ازنی است، درباره روز اول مدرسه می‌گوید دلش می‌خواسته دانش‌آموز دیگری هم روی نیمکت کناری‌اش بنشیند: «روز اولی که رفتم مدرسه دوست داشتم کسی کنارم نشسته باشد تا با هم درس بخوانیم و بازی کنیم؛ البته من دو سال گذشته هم تنها بودم و یک‌جورهایی عادت کرده‌ام. اما خیلی دوست داشتم همکلاسی همسن خودم داشتم تا زنگ‌های تفریح بدویم، بازی کنیم و کتاب‌هایمان را باهم ورق بزنیم.»

طلا درباره معلم کلاس سومش می‌گوید: «خانم خادمی خیلی مهربان است و فقط برایم معلم نیست؛ توی کلاس جدی است و به من درس یاد می‌دهد. اما زنگ تفریح خیلی‌خیلی مهربان می‌شود. مثلاً می‌آید با هم بازی می‌کنیم، نقاشی می‌کشیم، کاردستی درست می‌کنیم و با هم غذا می‌خوریم.»

با تمام شدن ساعت مدرسه، زندگی روزمره در روستای آرام و خلوت ازنی آغاز می‌شود؛ روستایی که بیشتر اهالی آن پا به سن گذاشته‌اند. طلا درباره ساعت‌های بعد از تعطیلی مدرسه می‌گوید: «بعد از اینکه مدرسه تعطیل می‌شود، به خانه می‌روم و تکالیفم را انجام می‌دهم. بعد هم با گربه‌هایم بازی می‌کنم. راستش بیشتر سرگرمی من گربه‌هایم هستند.»

او توضیح می‌دهد: «در روستای ما بیشتر آدم‌ها پیر هستند. برای همین، وقتی دلم برای دوست و همبازی تنگ می‌شود، فقط منتظر آخر هفته‌ها می‌مانم؛ چون آخر هفته‌ها دخترعموها و پسرعموهایم به روستا می‌آیند و با هم بازی می‌کنیم. خیلی دلم برای بازی‌های دسته‌جمعی تنگ می‌شود. دوست دارم با بچه‌ها بازی کنم.»

طلا دوست دارد وقتی بزرگ شد، پزشک شود تا حال همه مردم را خوب کند. آرزوی او برای مدرسه‌اش هم از جنس نیازهای ساده و روزمره یک مدرسه روستایی است؛ نه وسیله‌ای عجیب‌وغریب می‌خواهد و نه چیزی دور از دسترس. او می‌گوید: «آرزو دارم دیگر از سقف مدرسه‌مان آب چکه کند تا در روزهای بارانی مجبور نباشیم با خاک‌انداز، آب سالن مدرسه را جمع و آنجا را تمیز کنیم.»

روایت دو شرکت صنعتی برای عبور از بحران جنگ

وقتی تعدیل نیرو آخرین گزینه است

گزارش

ترانه بنی یعقوب
گروه گزارش

عکس: ایران

در دوران جنگ، فعالیت بسیاری از واحدهای صنعتی مختل شد و شرکت‌ها و کارخانه‌های تولیدی برای ادامه فعالیت با مشکلات زیادی روبه‌رو شدند. در میان همه این دشواری‌ها، حفظ نیروی انسانی به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های بنگاه‌های اقتصادی تبدیل شد. برخی شرکت‌ها برای عبور از بحران به تعدیل نیرو روی آوردند، برخی حقوق کارکنان را کاهش دادند و تغییرات عمده‌ای در ساختار نیروی انسانی خود ایجاد کردند. اما برخی دیگر کوشیدند با راهکارهایی متفاوت از این مرحله دشوار عبور کرده و کارکنانشان را حفظ کنند.

گاهی صرفه‌جویی‌های کوچک و بزرگ، بازنگری در هزینه‌ها و همراهی کارکنان بود که امکان ادامه فعالیت را فراهم کرد. در این گزارش، روایت دو شرکت صنعتی را می‌خوانیم که با مدیریت هزینه‌ها، تغییر شیوه فعالیت و تکیه بر همراهی نیروی انسانی، از تعدیل نیرو پرهیز کردند؛ شرکت‌هایی که مدیرانشان امیدوارند با بازگشت امنیت و آرامش به کشور، بار دیگر چرخ تولید پرقدرت‌تر بچرخد و آنها بتوانند در بازسازی کارخانه‌ها و مناطق آسیب‌دیده سهیم شوند.

حفظ نیروی انسانی در کنار ادامه تولید

مهندس علی داننده، مدیرعامل شرکت «ارتعاشات صنعتی ایران»، اولین چالش پس از آغاز جنگ را مدیریت نیروی انسانی با هدف حفظ جان کارکنان و در عین حال ادامه فعالیت تولیدی شرکت می‌داند: «با توجه به اینکه تهران و منطقه عباس‌آباد در حال بمباران بود، بنابراین اولین چالش، مدیریت نیروها تا قبل از پایان سال برای حفظ جان نیروها و از آن طرف مدیریت ادامه فعالیت تولید برای ارسال قطعات بود. چالش بعدی که مهم‌ترین چالش اکثر شرکت‌ها بعد از تعطیلات فروردین بود، بحران اقتصادی بود. با توجه به افزایش ۵۰ درصدی حقوق و دستمزدها (طبق مصوبه وزارت کار) و نبود نقدینگی، در واقع گذران روزمره هم سخت شده بود.»

به گفته داننده، شرکت ارتعاشات صنعتی ایران برای مواجهه با این شرایط، سه سناریو را در نظر داشت: تعدیل نیرو، کاهش ساعت کاری و بستن قرارداد ساعتی با کارکنان، یا حذف اضافه‌کاری و پرداخت حقوق و دستمزد قانونی بدون تعدیل نیرو.

او درباره تصمیم نهایی شرکت توضیح می‌دهد: «ما سناریوی سوم را انتخاب کردیم؛ یعنی کسی را تعدیل نکردیم. حقوق‌ها تقریباً طبق روال افزایش پیدا کرد و پرداخت شد، ولی اضافه‌کاری کل دفتر و کارخانه قطع شد تا بتوانیم با همان پروژه‌های اندکی که از سال قبل داخل شرکت مانده بودند، ادامه بدهیم.»

اما با این همه این شرکت که طبق روال هر هفته به همه کارکنان شرکت و کارگران کارخانه آذوقه هفتگی می‌داد، این چرخه را متوقف نکرد و در شرایط جنگ به قول تعدادی از کارکنان این مجموعه هیچ نیروی انسانی متضرر نشد و کارکنان این مجموعه هیچ‌گاه احساس نکردند شرایط ویژه کشور به آنها فشار وارد کرده است.

تغییر در حجم فعالیت‌ها نه کاهش نیروی انسانی

مدیرعامل شرکت ارتعاشات صنعتی ایران می‌گوید، تعداد کارکنان این شرکت پیش و پس از جنگ تغییر چشمگیری نداشته است. به گفته او، ممکن است در واحدهای مختلف چند نفر از شرکت خارج شده یا چند نفر به مجموعه اضافه شده باشند؛ اتفاقی که در یک شرکت پویا و در جریان رفت‌وآمدهای معمول نیروی کار رخ می‌دهد. با این حال، تعداد کارکنان شرکت نه‌تنها کاهش نیافته، بلکه در مجموع چند نفر نیز به آن اضافه شده‌اند.

این در حالی است که جنگ بر حجم فعالیت‌های شرکت اثر گذاشته بود. داننده توضیح می‌دهد که بیشتر پروژه‌های بزرگ متوقف شدند و فروش محصولات روتین شرکت در بازار نیز در عمل به دلیل جنگ از حرکت ایستاد. با این حال، ماهیت فعالیت این شرکت در تأمین قطعات حساس صنایع نفت، گاز، پتروشیمی و فولاد، زمینه دیگری برای ادامه کار فراهم کرد.

او می‌گوید: «با توجه به اینکه شرکت ما قطعات حساس نفت، گاز، پتروشیمی و فولاد را تأمین می‌کند، بلافاصله بعد از فروردین تعداد زیادی درخواست از این شرکت‌ها برای بازسازی سایت‌های آسیب‌دیده برای ما ارسال شد. بنابراین پروژه‌های بزرگمان متوقف شد، ولی تولید و ارسال قطعات پراکنده که در سایت‌های متفاوت فولادی یا پتروشیمی و نفت و گاز در جریان جنگ آسیب دیده بودند، آغاز شد و تعداد قابل توجهی کار برایمان آمد. ولی در کل حجم فروش و کار موجود شرکت به‌شدت کاهش پیدا کرد.»

اطمینان دادن به کارکنان برای عبور از بحران

اما حفظ نیروی انسانی در شرایطی که فعالیت و درآمد شرکت کاهش پیدا کرده بود، تنها به تصمیم مدیریتی برای حذف اضافه‌کاری محدود نمی‌شد. همراه کردن کارکنان و کاهش نگرانی آنها درباره آینده شغلی نیز بخشی از این فرآیند بود.

داننده درباره نحوه اجرای این تصمیم می‌گوید: «ما بعد از تعطیلات نوروز تصمیمی راجع به عدم تعدیل نیرو و از طریق حذف اضافه‌کاری گرفتیم و به اطلاع کل بچه‌ها رساندیم و به آنها این آرامش را دادیم که حداقل تا چند ماه و تا جایی که بتوانیم دوام بیاوریم، این وضعیت را حفظ می‌کنیم و از آنها هم خواستیم که در این مسیر ما را همراهی کنند.»

او تأکید می‌کند: «امیدوارم تکلیف جنگ هرچه زودتر مشخص شود و کشورمان به امنیت و آرامش برگردد تا ما هم در کنار سایر شرکت‌های تولیدی در بازسازی کشورمان سهیم باشیم و بتوانیم به سرعت مناطق و کارخانه‌های آسیب‌دیده را بازسازی کنیم تا شرکت ما و دیگر شرکت‌های صنعتی هم بتوانند در سایه این آرامش، چه از نظر اقتصادی و چه از نظر امنیتی، به دوران پیش از جنگ و حتی بهتر و قوی‌تر از آن دوران برگردند.»

> **امیدوارم تکلیف جنگ هرچه زودتر مشخص شود و کشورمان به امنیت و آرامش برگردد تا ما هم در کنار سایر شرکت‌های تولیدی در بازسازی کشورمان سهیم باشیم و بتوانیم به سرعت مناطق و کارخانه‌های آسیب‌دیده را بازسازی کنیم تا شرکت ما و دیگر شرکت‌های صنعتی هم بتوانند در سایه این آرامش، چه از نظر اقتصادی و چه از نظر امنیتی، به دوران پیش از جنگ و حتی بهتر و قوی‌تر از آن دوران برگردند**

حفظ نیروها با برنامه‌ریزی و مدیریت هزینه‌ها

شرکت «مهرگان اتصال» نیز در دوران جنگ با دشواری‌هایی در زنجیره تأمین و فعالیت مشتریان خود روبه‌رو شد، اما تلاش کرد تعدیل نیرو را به‌عنوان راهکار مدیریت بحران انتخاب نکند.

دکتر علی مقسومی، مدیرعامل شرکت مهرگان اتصال، با اشاره به پیوستگی فعالیت واحدهای صنعتی و تأثیر اختلال در هر بخش بر سایر بخش‌ها، می‌گوید:

«صنعت کشور زنجیره‌ای به‌هم پیوسته است و اختلال در فعالیت شرکت‌های اصلی هر بخش، سایر حلقه‌های زنجیره را نیز تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. تعطیلی واحدهای صنعتی، اختلال در تأمین مواد اولیه و آسیب‌دیدن صنایع بزرگی مانند پتروشیمی و فولاد، روند فعالیت کل زنجیره تولید را مختل کرد. از آنجا که این شرکت‌ها از مشتریان ما هستند، آسیب‌دیدن یا توقف فعالیت آنها نیز بر عملکرد شرکت ما اثر گذاشت. با این حال، مهم‌ترین چالش ما در دوران جنگ، تأمین مواد اولیه در شرایط اختلال بازار بود.»

در چنین شرایطی، کاهش فعالیت برخی مشتریان و دشواری تأمین مواد اولیه، ادامه تولید و فروش را با محدودیت روبه‌رو کرد. با این حال، مدیریت شرکت تصمیم گرفت تعدیل نیروی انسانی را آخرین گزینه برای مدیریت بحران بداند و با برنامه‌ریزی دقیق‌تر، اولویت‌بندی هزینه‌ها و حفظ ارتباط با کارکنان، فعالیت مجموعه را ادامه دهد.

مقسومی درباره رویکرد شرکت توضیح می‌دهد: «تلاش کردیم تعدیل نیروی انسانی را آخرین گزینه برای مدیریت شرایط بدانیم. با برنامه‌ریزی دقیق‌تر، اولویت‌بندی هزینه‌ها و حفظ ارتباط با کارکنان، توانستیم فعالیت شرکت را ادامه دهیم و از تعدیل نیرو جلوگیری کنیم. باور داشتیم حفظ نیروهای متخصص، علاوه بر مسئولیت اجتماعی در قبال کارکنان، برای بازگشت سریع‌تر شرکت به شرایط عادی ضروری است.»

به گفته او، نگرانی کارکنان درباره تداوم فعالیت شرکت و امنیت شغلی‌شان در روزهای جنگ، موضوعی بود که مدیریت تلاش کرد با ارتباط شفاف و مستمر آن را کاهش دهد. بدین ترتیب کارکنان در جریان شرایط شرکت و تصمیم‌های مدیریتی قرار می‌گرفتند تا بدانند مجموعه برای ادامه فعالیت چه برنامه‌ای دارد.

مقسومی در این باره می‌گوید: «به همکارانمان اطمینان دادیم که قرار نیست در این شرایط کسی را تنها بگذاریم؛ همه با هم برای حفظ شرکت تلاش می‌کنیم. تا وقتی شرکت فعال است، تعدیل نیرو در برنامه‌مان نیست. حتی با شوخی می‌گفتیم یا همه با هم شرکت را سرپا نگه می‌داریم، یا اگر روزی ناچار به تعدیل شویم، همه با هم تعدیل می‌شویم.»

جذب نیروی جدید در کنار حفظ کارکنان

در شرکت مهرگان اتصال، نه‌تنها تعدیل نیرو در دستور کار قرار نگرفت، بلکه در برخی بخش‌ها نیروی جدید نیز جذب شد. مقسومی درباره تغییرات نیروی انسانی شرکت در این دوره می‌گوید: «با توجه به اینکه بعضی از همکاران بخش دفتری، به دلیل شرایط جنگ مجبور به ترک شرکت شدند، جایگزین برای آنها در شرکت جذب شد. از طرفی در بخش تولید، بعد از جنگ، چند نیروی جدید جذب شد. یعنی حتی نیروی جدید هم جذب کردیم.»

افزایش تولید پس از آغاز برنامه‌های بازسازی

جنگ و اختلال در فعالیت صنایع بزرگ، تولید و فروش مهرگان اتصال را نیز تحت تأثیر قرار داد. دشواری تأمین مواد اولیه و کاهش فعالیت مشتریان، از جمله مشکلاتی بود که شرکت با آن روبه‌رو شد.

مقسومی درباره این وضعیت توضیح می‌دهد: «در دوران جنگ، اختلال در فعالیت صنایع بزرگ و دشواری تأمین مواد اولیه، بر روند تولید و فروش ما نیز اثر گذاشت. با این حال، پس از پایان جنگ و همزمان با آغاز برنامه‌های بازسازی در شرکت‌های بزرگ، تقاضا افزایش یافت و تولید و فروش شرکت نیز روندی صعودی پیدا کرد.»

با وجود این بهبود، تأمین مواد اولیه همچنان یکی از چالش‌های جدی شرکت باقی مانده است. به گفته مدیرعامل مهرگان اتصال، برای عبور از این شرایط، مجموعه در همکاری با مشتریان، بویژه با توجه به محدودیت‌های مالی آن‌ها، انعطاف بیشتری در شیوه و زمان‌بندی تسویه در نظر گرفت. همچنین با شناسایی منابع جدید و جایگزین برای تأمین مواد اولیه، تلاش کرد وابستگی به مسیرهای دشوارتر را کاهش دهد و فرآیند تأمین را آسان‌تر کند.

مقسومی درباره مهم‌ترین انتظار خود از دولت می‌گوید: «مهم‌ترین انتظار ما از دولت، تسهیل و تسریع فرآیند واردات مواد اولیه است. مشکلاتی مانند تأخیر در تخصیص ارز، موانع و پیچیدگی‌های اداری در فرآیندهای وزارت صمت و سایر محدودیت‌های وارداتی، تأمین به‌موقع مواد اولیه را دشوار می‌کند و در نهایت بر تداوم تولید و حفظ اشتغال اثر می‌گذارد. رفع این موانع می‌تواند مؤثرترین حمایت دولت از شرکت‌هایی باشد که برای ادامه فعالیت به مواد اولیه وارداتی وابسته‌اند.»

تجربه این دو شرکت صنعتی نشان می‌دهد که در شرایط بحران، حفظ اشتغال الزاماً به معنای نادیده‌گرفتن محدودیت‌های اقتصادی نیست؛ گاهی بازنگری در هزینه‌ها، تغییر اولویت‌ها، انعطاف در همکاری با مشتریان و همراه کردن کارکنان می‌تواند راهی برای ادامه فعالیت بدون تعدیل نیرو باشد؛ راهی که در کنار حفظ معیشت کارکنان و سرمایه انسانی، امکان بازگشت سریع‌تر شرکت‌ها به چرخه تولید و مشارکت در بازسازی کشور را نیز فراهم می‌کند.