

نسخه نوز ایران

در این شماره می خوانیم :

مهدویت در غدیر

تئوری و طراحی سیکلون (بخش دوم)

بررسی اثر افزودن اکسید کروم بر جرم های ریختنی آلومینا-منیزیا

مصاحبه با مدیر امور پشتیبانی فنی

تحقق اقتصاد مقاومتی از طریق طراحی محصولات ویژه صنعت نفت، گاز و پتروشیمی

مدیریت استعداد ها و جانشین پروری

توسعه پایدار صنعتی با نگرش زیست محیطی

اجرای دو پروژه در راستای تحقق اهداف ایمنی و زیست محیطی ایرفکو

فواید و مضرات ویتامین دی کدام است؟

نحوه رفتار با همکاران در محیط کار

راه های استحکام بنیان خانواده از منظر اهل بیت علیهم السلام

Iran Refractories Co

اول ایمنی
بعد کار



کار شما همانقدر

ایمنی

است که خود بخواهید



Your job is as
Safe,
as you want



SAFETY
FIRST

نسخه ایران

شماره ششم - تابستان ۹۶

۳

فصل نامه شرکت فرآورده های نسوز ایران

شماره صفحه

عنوان

۴	پیام مدیر عامل
۵	مهدویت در عید غدیر
۶	دانستنی های نسوز
۱۲	اخبار و رویدادها
۱۶	همراه با همکاران
۱۸	مدیریت بازار
۲۰	آموزش های مدیریتی
۲۴	ایمنی و بهداشت
۲۹	فن آوری اطلاعات
۳۰	فرهنگ سازمانی
۳۲	مطالب خانوادگی
۳۴	اسامی دانش آموزان و دانشجویان ممتاز

فصل نامه داخلی ، خبری ، آموزشی
شرکت فرآورده های نسوز ایران

شماره ششم / تابستان ۹۶

را های ارتباطی با شرکت فرآورده های نسوز ایران:
پست الکترونیک: irefco@yahoo.com
پست الکترونیک مدیر عامل: sloghmani@yahoo.com
آدرس: اصفهان، کیلومتر ۵۲ جاده مبارکه، شرکت
فرآورده های نسوز ایران/تلفن: ۰۳۱۵۲۵۴۳۷۴۰
آدرس دفتر: تهران، خیابان هفت تیر، خیابان
بهار شیراز، خیابان سلیمان خاطر پلاک ۵۱
تلفن: ۰۲۱۸۸۳۴۳۴۰۸ - ۹

مدیر مسئول: سعید لقمانی

سر دبیر: ایمان کفعمی

اعضای هیئت تحریریه: زهرا باقری

محمد رضا نصیریان، علی ندیمی، مسلم صداقتی

همکاران این شماره: سعید لقمانی، هیراد عباسزاده

ندا غائبی پناه، علیرضا خادم الفقرا، سید محمد کاظمینی

عبدالکریم دهقانی، جلال پور فخمی، عاطفه نیازمند

علی یزدانی

فصل نامه نسوز ایران آماده دریافت مقاله همکاران و علاقه مندان به عرصه تولید و پیکار گیری
انواع فرآورده های نسوز می باشد .

"ای نام تو بهترین سر آغاز"

السلام علیک یا ابا عبدالله الحسین (ع)

"گر خواست قیامت دنیا بعد نیست این رختخیز عام که نهش محرم است"
"کعبه یا هوش غایت شد و هنوز شور غمت به سینه پر شور زرم است"



مدیر عامل : سعید لقمانی

فرا رسیدن ماه محرم یادآور سالروز هجرت پیامبر اکرم و نیز عاشورای حسینی و پیروزی خون بر شمشیر است. ضمن گرامیداشت یاد و خاطره کلیه شهیدان راه حق و راستی بخصوص سرور و سالار شهیدان حضرت امام حسین علیه السلام، گفتار این دفتر را با این کلام ارزشمند ایشان آغاز می نمایم که فرموده اند: "هر که اندوه مومنی را بر طرف نماید، خداوند سختیهای دنیا و آخرت را از او خواهدزدود".

همچنین فرموده اند: "نیاز مردم به شما از نعمتهای خداوند بر شماست". امید است همه ما با انجام دقیق کلیه وظایف کاری و اجتماعی محوله به تعهداتی که در قبال خانواده و جامعه خود داریم عمل پوشانده و این تعهدات و نیازها را به چشم یک نعمت بزرگ که خداوند تبارک و تعالی به ما ارزانی داشته بنگریم.

تحولات بازار جهانی فولاد از ابتدای سال جاری میلادی و گرایش درصد قابل توجهی از تولید کنندگان چینی به استفاده از کوره های قوس الکتریک بجای کنورتورهای دماش اکسیژن در تولید فولاد (بدلیل قوانین سخت گیرانه حفظ محیط زیست در کشور چین) موجب شد تا به یک باره تقاضای جهانی برای انواع منیزیت ها و گرافیت و الکترودهای گرافیتی به شدت افزایش یافته و بدلیل محدودیت منابع تامین، این امر منجر به افزایش بیش از ۴ برابری قیمت برخی از این مواد در طول هشت ماه گذشته گردید! این افزایش قیمت با کمبود و کاهش تولید شدید این مواد اولیه در بازار نیز در دوره مورد نظر توأم بوده است. بدیهی است که تمامی اتفاقات اشاره شده موجب شده تا قیمت تمام شده محصولات شرکت با افزایش بی سابقه ای مواجه گردد که متأسفانه بدلیل رکود اقتصادی حاکم بر صنایع و مشتریان ما عملاً امکان افزایش قیمت فروش متناسب با این روند وجود ندارد. فلذا در چنین شرایطی، همانگونه که در پیام فصلنامه قبلی نیز اشاره نمودم، همه ما باید با اطمینان از اثربخش بودن و راندمان بالای فعالیتهای محول شده به خود، شرکت را در راستای نیل به اهداف و برنامه های عالی اش یاری نمائیم که قطعاً موفقیت شرکت، به یاری خدا، بهروزی و برکت را برای تک تک ما نیز به دنبال خواهدداشت.

اقدامات انجام شده در راستای تحقق اهداف، چشم انداز و مأموریت ایرفکو

الف - اقدامات در بخش عملیاتی

- ۱- برگزاری نشست با مشتریان عمده در مورد اصلاح قیمت های فروش سفارشات اخذ شده قبلی با توجه به تغییرات قیمت خرید مواد اولیه
- ۲- بازنگری در قیمت فروش محصولات جهت کنترل ریسک های بازار
- ۳- مدیریت در قیمت دهی به سفارشات مشتریان
- ۴- شناسایی پیمانکار و عقد قرارداد جهت طراحی سایت پروژه توسعه جمبره
- ۵- تحقق ۷۸ درصدی اجرای سیستم اطلاعات مدیریت
- ۶- شناسایی پیمانکار و عقد قرارداد جهت استقرار استاندارد سیستم مدیریت آزمایشگاه ایزو ۱۷۰۲۵

ب- اقدامات در بخش مالی

- ۱- تحقق پیش بینی سود هر سهم
- ۲- پرداخت سود سهام سنواتی به سهامدار اصلی
- ۳- کاهش متوسط نرخ هزینه تامین مالی
- ۴- پیگیری وصول مطالبات جهت کنترل ریسک نقدینگی و اعتباری
- ۵- پیگیری جهت بهره گیری از صرفه جویی مالیاتی ماده ۳۸ (مالیات ارزش افزوده) هزینه های ورزشی و آموزشی

به این شکل یعنی با نصب «القائم المهدی» می خواهد فخر و مباهات کند که آن وجود مبارک از خاندان ایشان است. اما در مورد عبارت بیان شده توسط پیامبر (ص) در روز غدیر باید گفت که در آن روز گویی پیامبر (ص) می خواست بفرماید: آگاه باشید ای مردم! من امروز اتمام حجت کردم و ائمه ی راستین و حقیقی شما را که علی و اهل بیتش علیهم السلام هستند، به شما معرفی کردم و نام آن ها را برای شما بردم. حال اگر بنابر هر دلیلی از صراط اهل بیت من علیهم السلام منحرف شدید و تن به ولایت کس دیگری دادید و مسیر اسلام را منحرف کردید، بدانید که در نهایت مردی از اهل بیت من علیهم السلام خواهد آمد که از جانب خدای تعالی هدایت شده است و هیچ اشکال و نقصی در او نیست و قیام می کند تا دین و سنت حقیقی اسلام را زنده نماید.

پس آن گاه با بر شماری ویژگیهای اساسی و مهم از مختصات عمده آن امام، به گونه ای گوشه هایی از حرکت و کار و تلاش و برنامه ها و دستاوردهای نظام الهی حضرتش را ترسیم می نمایم، به طوری که با اندک دقت و ریزبینی در این مختصات، می توان ابعاد مختلف از مسائل مربوط به آن حضرت را دریافت. پیامبر صلی اله علیه و آله فرمودند:

۱- آگاه باشید همانا آخرین امام، قائم مهدی از ماست ۲- هان! او بر تمامی ادیان چیره خواهد بود ۳- هشدار! اوست انتقام گیرنده ی از ستمکاران ۴- هشدار! اوست فتح کننده ی دژها و منهدم کننده ی آن ها ۵- هشدار! اوست چیره بر تمامی قبایل مشرکان و رهنمای آنان ۶- هشدار! اوست خون خواه تمامی اولیای خدا ۷- هان! همانا او یاور دین خداست ۸- هان! او از دریای ژرف پیمانه هایی افزون گیرد ۱۰- هشدار! او به هر ارزشمندی به اندازه ی ارزش او و به هر نادان و بی ارزشی به اندازه ی نادانی اش نیکی کند ۱۱- هان! او نیکو و برگزیده ی خداست ۱۲- هشدار! اوست میراث دار دانش ها و احاطه دار بر ادراک ها ۱۳- هان! او از پروردگارش خبر دهد و نشانه های او را برپا کند و استحکام بخشد ۱۴- هشدار! اوست بالیده و استوار ۱۵- آگاه باشید! هم اوست که اختیار امور جهانیان به او سپرده شده است. ۱۶- هان! پیشینیان از قرن ها ظهور او را پیشگویی کرده اند ۱۷- هشدار! اوست حجت پایدار و پس از او حجتی نخواهد بود (این تعبیر به عنوان حجت، امامت و مسئولیت است و نظری به رجعت دیگر اهلان ندارد زیرا آنان حجت های پیشین اند که دوباره رجعت خواهند کرد) راستی و درستی و روشنایی جز با او نیست ۱۸- هان! کسی بر او پیروز نخواهد شد و ستیزنده او یاری نخواهد گشت. ۱۹- هشدار! او ولی خدا در زمین، داور او در میان مردم و امانت دار امور آشکار و نهان است. بار دیگر به دقت بر این توصیف ها بنگریم، و دریابیم که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله سالیانی دراز قبل از تولد، و قرن ها پیش از ظهور آن حضرت با چه انگیزه ای چنین شخصیتی از ایشان به دست می دهد؟ و بدان گونه خطوط اصلی آن نظام الهی به رهبری حضرتش را ترسیم می نماید.

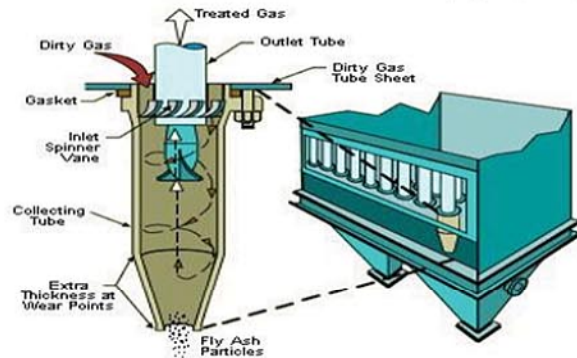
ایامی توان هفتی جز ندیدن روح امید و انتظار، و آگاه نمودن نسلها و آمله سازی آنان برای تحمل دوران سخت غیبت و تلاش پیگیر در تحقق و برپایی آن آینده نورانی در این کار تصور کرد؟ و اوست تحقق بخش نویدهای تملی پیام آوران قبلی که ملوریتش به ثمر و هدف رسانیدن تلاش های آنان خواهد بود اللهم عجل لولیک الفرج

نیم روز هجدهم ذی الحجه بود که سال دهم هجرت بود و پیامبر از آخرین سفر حج خود باز می گشت، گروه انبوهی که تعدادشان را تا صد و بیست هزار رقم زده اند او را بدرقه می کردند تا این که به پهنه بی آبی به نام غدیر خم رسیدند. ناگهان پیک وحی بر رسول خدا صلی الله علیه و آله نازل شد و از جانب خدا پیام آورده که: (ای رسول آنچه از جانب پروردگارت بر تو نازل شده به گوش مردم برسان و اگر چنین نکنی رسالت او را ابلاغ نکرده ای و خداوند تو را از گزند مردمان حفظ خواهد کرد) پیامبر دستور توقف دادند و همگان در آن بیابان بی آب و در زیر آفتاب سوزان صحرا فرود آمدند و منبری از جهاز شتران برای پیامبر ساختند و رسول خدا بر فراز آن رفته و روی به مردم کردند. ابتدا خدای را سپاس فرموده و از بدیهای نفس اماره به او پناه جست و فرمود: ای مردم به زودی من از میان شما رخت بر می بندم، آنگاه می افزاید چه کسی بر مومنین در ارزیابی مصلحت ها و شناخت و تصرف در امور سزاوارتر است همه یک سخن می گویند خدا و پیامبر دانانترند رسول گرمی می فرماید: آیا من به شما از خودتان اولی و سزاوارتر نیستم و همگان یک صدا جواب می دهند که چرا چنین است. آنگاه فرمود: من دو چیز گرانبها در میان شما می گذارم یکی ثقل اکبر که کتاب خداست و دیگری ثقل اصغر که اهل بیت من هستند. مردم، بر آنان پیشی نگیرید و از آنان عقب ننمایید. آنگاه دست علی (ع) را در دست گرفت و آن قدر بالا برد که همگان او را در کنار رسول خدا دیدند و شناختند. سپس فرمود: خداوند مولای من و من مولای مؤمنان هستم و بر آنها از خودشان سزاوارترم. ای مردم هر کس که من مولا و رهبر اویم این علی هم مولا و رهبر اوست و این جمله را سه بار تکرار کرد و چنین ادامه داد: پروردگارا، دوستان علی را دوست بدار و دشمنان او را خوار. خدایا علی را محور حق قرار ده و سپس فرمود: لازم است حاضران این خبر را به غایبان برسانند. در آن صحرا، جحفه، و بر کنار آن غدیر، خم، و در حضور آن جمع، پیامبر صلی الله علیه و آله در ادامه کلام الهی خویش، دامنه سخن را به مسائل مربوط به امام عصر عجل الله تعالی فرجه کشانیده، زبان به توصیف آن امام همام گشودند، و گوشه هایی از شخصیت همه جانبه آن بزرگوار را به مردم نمایندند. حساسیت این قسمت از سخن را، از آنجایی توان دریافت که حضرتش هجده بار مردم را با تکرار یک لغت هشدار دهنده، به دقت در کلام خود فرا می خواند. حضرتش در این بخش به دفعات، کلمه آلا به معنی هان! آگاه باشید را به کار می برند تا همگان دریابند که موضوع از اعتبار، ارزش، حساسیت و اهمیت ویژه برخوردار است. پیامبر صلی الله علیه و آله در آغاز این بخش، بار دیگر - برای چندین مرتبه در طول سخنرانی - روند پیوسته نبوت و امامت را مطرح نموده و یاد آور می شوند که سر رشته این نظم، در دست علی علیه السلام است و پایان بخش این روند، حضرت مهدی عجل الله تعالی فرجه می باشند، بدین صورت که: مَعَاشِرَ النَّاسِ إِنِّي نَبِيٌّ وَ عَلِيٌّ وَصِيٌّ إِلَيَّ وَأَنْ خَاتَمَ الْأَيِّمَةِ مِنَّا الْقَائِمُ الْمَهْدِيُّ أَصْلَوَاتُ اللَّهِ عَلَيْهِ

عبارت فوق، بار معنایی دقیقی دارد و آن این که پیامبر (ص) بابیان جمله

تئوری و طراحی سیکلون

بخش دوم



طراحی سیکلون

دورترین فاصله ای که ذره حرکت می کند برابر است با عرض ورودی کانال (W) و سرعت رانش که در زمان Δt ، ذره به دیواره سیکلون برسد واز گاز جدا شود برابر است با (C).

$$V_i = W / \Delta t$$

where V_i = particle drift velocity in the radial direction (m/s or ft/s).

سرعت رانش تابع اندازه ذره می باشد .

با فرض رژیم جریان استوکس نیروی دراگ برابر است با:

$$\text{drag force} = 3\pi\mu d_p V_i$$

و با فرض کروی بودن ذرات نیروی سانتیفریوژ برابر است با :

$$F_{\text{centrifugal}} = \frac{m_{\text{ass}} V^2_{\text{circular}}}{r_{\text{radius}}}$$

با توجه به اینکه $r = D/2$ و $V =$ و معادله استوکس معادله زیر بدست می آید (D)

$$V_i = \frac{(\rho_p - \rho_a) d_p^2 V_t^2}{9\mu D}$$

where

V_t = terminal velocity (m/s or ft/s)
 d_p = diameter of the particle (m or ft)
 ρ_p = density of the particle (kg/m³)
 ρ_a = air density (kg/m³)
 μ = gas viscosity (kg/m.s).

یک مدل بسیار ساده برای تعیین راندمان سیکلون وجود دارد که به شرح زیر است . برای تعیین تعداد از رابطه (N) چرخش های برآوردی حلقه بیرونی زیر استفاده می شود که در سیکلون های معمولی این پارامتر برابر ۴ می باشد. (A)

$$N = \frac{1}{H} \left(L_b + \frac{L_c}{2} \right)$$

where

N = number of turns inside the device (no units)
 H = height of inlet duct (m or ft)
 L_b = length of cyclone body (m or ft)
 L_c = length (vertical) of cyclone cone (m or ft).

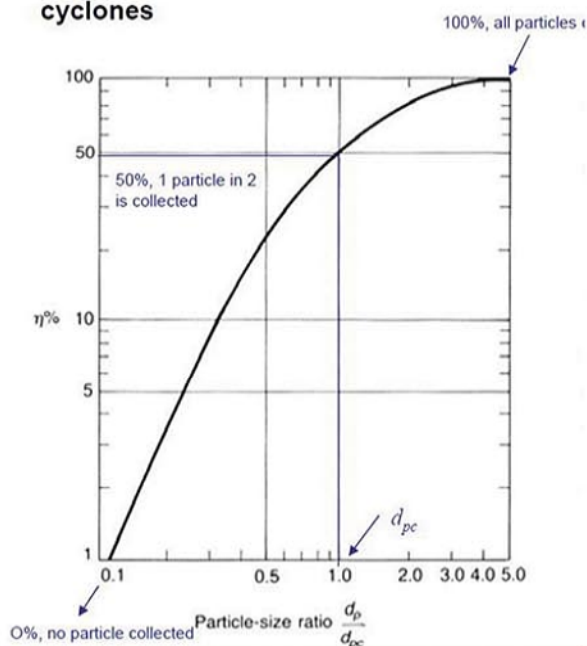
برای جمع آوری ذرات در مدت زمانی که گاز در حلقه بیرونی حرکت می کند باید به دیواره برخورد کنند. این مدت زمان گاز در حلقه بیرونی از رابطه زیر استفاده می شود. (B)

$$\Delta t = \text{path length} / \text{speed} = \pi D N / V_i$$

where

Δt = time spent by gas during spiraling descent (sec)
 D = cyclone body diameter (m or ft)
 V_i = gas inlet velocity (m/s or ft/s) = Q/WH
 Q = volumetric inflow (m³/s or ft³/s)
 W = width of inlet (m or ft).

cyclones



در سال ۱۹۸۰ تئودور و دی پائولا برای منحنی لاپل یک معادله جبری نوشتند که بسیار راحت و کاربردی تر می باشد.

$$\eta_j = \frac{1}{1 + (d_{pc} / d_{pj})^2}$$

η_j = collection efficiency of particles in the j th size range ($0 < \eta_j < 1$)
 d_{pj} = characteristic diameter of the j th particle size range (in μm).

راندمان کلی دستگاه که بعنوان عملکرد آن نیز شناخته می شود میانگین وزنی راندمانهای جمع آوری شده برای ذرات با اندازه های مختلف می باشد.

$$\eta = \frac{\sum \eta_j m_j}{M}$$

where

η = overall collection efficiency ($0 < \eta < 1$)
 m_j = mass of particles in the j th size range
 M = total mass of particles.

با جایگزین کردن رابطه B در C و حذف Δt و سپس قرار دادن رابطه C و D معادله زیر بدست می آید.

$$d_p = \left[\frac{9 \mu W}{\pi N V_i (\rho_p - \rho_a)} \right]^{1/2}$$

در واقع d_p قطر کوچکترین ذره ای است که در مدت t از مسیر گاز خارج شده و به دیواره سیکلون می رسد. از نظر تئوری همه ذرات بزرگتر از d_p با راندمان باید جمع آوری شوند.

با توجه به معادله فوق قطر کوچکترین ذره که با راندمان ۱۰۰٪ جداسازی می شود با ویسکوزیته گاز و عرض کانال رابطه مستقیم و با تعداد چرخش های موثر، سرعت گاز ورودی و اختلاف دانسیته بین ذرات و گاز رابطه عکس دارد.

البته این مدل دارای نقص می باشد چرا که در عمل همه ی ذرات بزرگتر از قطر مورد نظر با راندمان ۱۰۰٪ جدا نمی شوند و این به این دلیل است که تمام داده ها تخمین زده شده است.

لاپل در سال ۱۹۵۱ با استفاده از آزمایشات نیمه تجربی قطر ذراتی با بازدهی ۵۰٪ را به دست آورد.

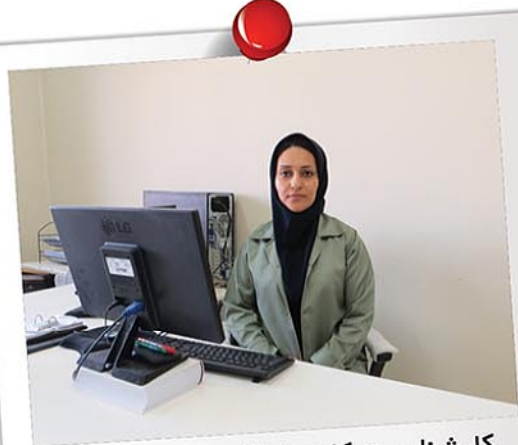
$$d_{pc} = \left[\frac{9 \mu W}{2 \pi N V_i (\rho_p - \rho_a)} \right]^{1/2}$$

where d_{pc} = diameter of particle collected with 50% efficiency.

d_{pc} قطر ذره ای است که با راندمان ۱۰۰٪ جداسازی می شود تنها تفاوتی که با معادله قبلی وجود عدد ۲ در مخرج است.

لاپل یک منحنی عمومی برای سیکلون استاندارد رسم کرد که راندمان جمع آوری ذرات برای هر اندازه ذره را نشان می دهد.

بررسی اثر افزودن اکسید کروم بر جرم های ریختنی آلومینا-منیزیا



کارشناس مرکز تحقیقات: ندا غائبی پنا



مدیر مرکز تحقیقات: هیراد عباس زاده

۱- چکیده

افزایش تقاضای صنایع سیمان، آهن و فولاد به دیرگذاهای با کارایی مطلوب در شرایط دشوار سبب گسترش تحقیقات پیرامون بهبود خواص دیرگذاها گردید. آلومینا یکی از مواد مهم و پرکاربرد در صنعت دیرگذاز است که به دلیل داشتن خواص فیزیکی و ترمومکانیکی بسیار خوب مورد توجه می باشد. افزودن مقادیر محدودی منیزیا به آلومینا ضمن تشکیل اسپینل غنی از آلومینا، شوک پذیری و مقاومت به خوردگی را افزایش می دهد. از طرفی، اکسید کروم به عنوان یکی از مواد مورد استفاده جهت بهبود خواص فیزیکی شیمیایی آلومینا شناخته شده است. در این پژوهش، اثر افزودن مقادیر مختلف اکسید کروم بر جرم های ریختنی آلومینا-منیزیا از نظر خواص مکانیکی، فیزیکی و ریزساختاری بررسی شد. پس از آماده سازی نمونه ها، خواص مکانیکی و فیزیکی آن ها اندازه گیری شد و سپس فرآیند زینترینگ نمونه ها در دماهای مختلف انجام شد. نمونه ها با استفاده از آنالیزهای میکروسکوپ الکترونی روبشی (SEM)، آنالیز شیمیایی نقطه ای (EDS) و استحکام فشاری سرد (CCS) مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که افزودن اکسید کروم به جرم ریختنی آلومینا منیزیا کم سیمان سبب افزایش تدریجی وزن حجمی نمونه ها، کاهش تدریجی درصد تخلخل ظاهری و افزایش استحکام فشاری سرد شد. بر اساس مطالعات ریزساختاری نمونه ها، به نظر می رسد افزودن اکسید کروم به جرم ریختنی آلومینا منیزیا کم سیمان سبب جانشینی Cr^{3+} با Al^{3+} در شبکه اسپینل و تشکیل محلول جامد شده باشد.

واژه های کلیدی: اسپینل، جرم های ریختنی آلومینا منیزیا، کمک زینتر، محلول جامد.

۲- مروری بر منابع اطلاعاتی

جرم ریختنی دسته ای از دیرگذاهای بی شکل هستند که می توانند حاوی درصدهای مختلف اکسید کلسیم باشند. جرم های ریختنی دیرگذاز آلومینایی و آلومینا-سیلیکاتی مرسوم دارای اکسید کلسیم بیش از ۲/۵٪ هستند. از آن جایی که میزان زیاد سیمان سبب کاهش دیرگذازی می گردد، امروزه استفاده از جرم های ریختنی کم سیمان با میزان اکسید کلسیم کم تر از ۲/۵٪ و بیش تر از ۱٪ به طور گسترده در کاربردهای مختلفی مانند صنایع آهن و فولاد، صنایع غیر آهنی و صنایع سیمان اهمیت بیشتری یافته است [۱].

اسپینل آلومینا منیزیا در دسته ساختار کریستالی اسپینل با فرمول کلی AB_2O_4 قرار دارد. در این فرمول کلی، A نشان دهنده مکان یون های فلزی دو ظرفیتی مانند منیزیم، آهن، نیکل، منگنز و روی و نمایانگر مکان یون های فلزی سه ظرفیتی مانند آلومینیوم، آهن، کروم و منگنز است [۲، ۳]. ویژگی بارز این گروه از مینرال ها، تمایل به تشکیل محلول جامد جانشین است. این خصوصیت امکان تشکیل چندین ترکیب اسپینل از طریق جانشینی بدون تغییر ساختار کریستالی یا به عبارت دیگر، بدون اعمال کرنش به شبکه کریستالی را فراهم می سازد. در حقیقت، کاتیون های آلومینا و منیزیا می توانند با حفظ تعادل الکتروشیمیایی با کاتیون هایی با اندازه مشابه در ساختار اسپینل جایگزین شوند. بنابراین، دسته گسترده ای از محلول جامدها می توانند عضو گروه اسپینل باشند [۴].

یکی از خصوصیات مهم اسپینل غنی از آلومینا، مقاومت به خوردگی است که سبب شده به طور قابل توجهی در دیرگدازهای صنعت فولادسازی مورد استفاده قرار گیرد. مطالعات زیادی راجع به اثر سایز دانه و ترکیب شیمیایی اسپینل بر خواص جرم های ریختنی دیرگداز مانند وزن حجمی، مقاومت به پوسته شدن و استحکام گرم شده است. به تازگی، جرم های ریختنی آلومینا-اسپینل مصرفی در دیواره پاتیل فولاد سازی ثانویه به تدریج با جرم های ریختنی آلومینا-منیزیا جایگزین شده اند. دلیل این امر تشکیل اسپینل در جا در اثر واکنش آلومینا و منیزیای موجود در جرم های ریختنی دیرگداز است که سبب افزایش مقاومت به خوردگی و نفوذ سرباره در مقایسه با جرم های ریختنی آلومینا-اسپینل می شود. اگرچه استفاده از منیزیا در ترکیب معایبی مانند هیدراته شدن و کارپذیری پایین به همراه دارد [۴، ۵].

اکسید کروم یکی از اکسیدهایی است که از گذشته برای بهبود خواص فیزیکی، شیمیایی و ریزساختار آلومینا مصرف داشته است. این اکسید می تواند با آلومینا تشکیل محلول جامد دهد. افزودن اکسید کروم به آلومینا سبب بهبود سختی، استحکام کششی و مقاومت به شوک حرارتی می شود [۶]. از طرفی اکسید کروم به عنوان مینرالایزر می تواند به فرآیند تشکیل اسپینل درجا در ترکیب آلومینا و منیزیا سرعت ببخشد. افزایش سرعت تشکیل اسپینل در جا نه تنها می تواند انبساط ناشی از تشکیل این فاز را کنترل کند بلکه می تواند اثر قابل توجهی بر تکامل فاز و ریزساختار جرم های ریختنی داشته باشد. علاوه بر Cr_2O_3 ، اکسیدهایی مانند B_2O_3 ، TiO_2 ، V_2O_5 و SnO_2 نیز می توانند در بهبود خواص جرم های ریختنی آلومینا منیزیا موثر باشند [۷].

در این پژوهش، اثر افزودن درصدهای مختلف اکسید کروم (۲-۰ درصد وزنی) بر خواص فیزیکی، مکانیکی و ریزساختار جرم های ریختنی آلومینا منیزیا بررسی شد.

۳- شرح فعالیت های تجربی

در این پژوهش از تبلور آلومینا و راکتیو آلومینا ($Al_2O_3 > 99.5\%$)، کلسایند آلومینا ($Al_2O_3 > 99.6\%$)، منیزیا زینتری ($MgO > 97.3\%$)، سیمان CA-25 Casting grade (Almatis) و اکسید کروم به عنوان مواد اولیه استفاده شد. سه ترکیب شیمیایی پایه یکسان با درصدهای مختلف اکسید کروم شامل ۱٪، ۲٪ و ۴٪ تهیه شد و به ترتیب با کدهای Cr_0 ، Cr_1 و Cr_2 نامگذاری گردید. هر نمونه در مخلوط کن آزمایشگاهی (Hobart) به مدت ۳ دقیقه مخلوط شد و سپس در قالب های با ابعاد $160 \times 40 \times 40$ mm ریخته و به مدت ۱ دقیقه ویبره شدند. پس از آن که نمونه ها به مدت ۲۴ ساعت در قالب بودند، نمونه ها از قالب خارج شده و به مدت ۲۴ ساعت در دمای محیط قرار داده شدند. در مرحله بعد، نمونه ها به مدت ۲۴ ساعت در دمای $110^\circ C$ خشک شدند و وزن حجمی و استحکام فشاری سرد آن ها اندازه گیری شد. پس از آن، نمونه ها در دمای $1620^\circ C$ با زمان ماندگاری ۲ ساعت در پیک دمایی زینتر شدند. پس از اندازه گیری وزن حجمی، درصد تخلخل ظاهری و استحکام فشاری سرد نمونه های زینتر شده، آنالیز SEM روی نمونه ها انجام شد. تست استحکام فشاری سرد با استفاده از دستگاه (Germany) Toni Technik GmbH انجام شد. تصاویر میکروسکوپ الکترونی روبشی با استفاده از دستگاه VEGA\TESCAN-XMU ساخت کشور چک بررسی شدند.

۴- نتایج و بحث

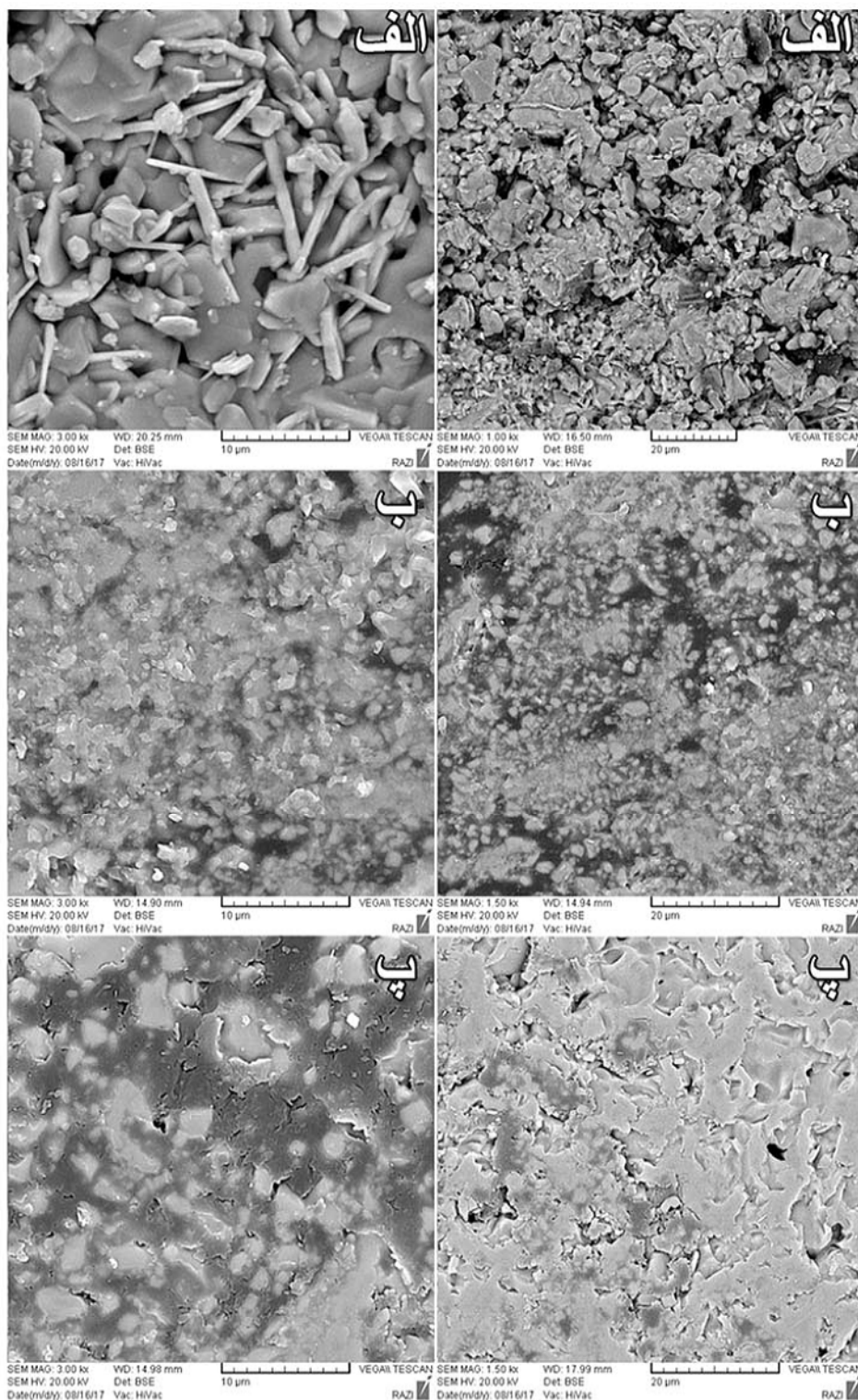
وزن حجمی، درصد تخلخل ظاهری و استحکام فشاری سرد نمونه ها پس از زینتر شدن در دمای $1620^\circ C$ اندازه گیری شد. این نتایج در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- وزن حجمی و استحکام فشاری سرد نمونه ها پس از زینتر شدن.

کد نمونه	وزن حجمی (g/cm^3)	تخلخل ظاهری (%)	استحکام فشاری سرد (kg/cm^2)
Cr_0	۲/۹۲	۱۵/۱	۹۷۵
Cr_1	۲/۹۸	۱۴/۸	۱۰۴۰
Cr_2	۳/۰۱	۱۴/۵	۱۰۵۲

نتایج نشان داد که با افزایش درصد اکسید کروم از ۰٪ تا ۲٪، وزن حجمی نمونه ها افزایش تدریجی و درصد تخلخل ظاهری آن ها کاهش تدریجی می یابد. این امر می تواند ناشی از حضور Cr_2O_3 و سرعت بخشیدن به فرآیند زینترینگ و در نتیجه چگال شدن بهتر نمونه ها باشد. هم چنین استحکام فشاری سرد نمونه ها با افزایش درصد اکسید کروم بیشتر شد که می تواند به ورود اکسید کروم در ساختار اسپینل و تشکیل محلول جامد نسبت داده شود.

شکل ۱ تصاویر SEM و جدول ۲ نتایج آنالیز EDS صفحه ای نمونه ها پس از زینتر شدن در دمای ۱۶۲۰°C را نشان می دهد. بر اساس مطالعات ریزساختاری نمونه ها، به نظر می رسد افزودن اکسید کروم به جرم ریختنی آلومینا منیزیا کم سیمان سبب جانشینی Cr^{3+} با Al^{3+} در شبکه اسپینل و تشکیل محلول جامد شده باشد.



شکل ۱- تصاویر SEM نمونه ها پس از زینتر شدن در دمای ۱۶۲۰°C. (الف) Cr_2O_3 . (ب) Cr . (پ) Cr_2

جدول ۲- درصد وزنی اتمها بر اساس آنالیز EDS

کد نمونه	درصد وزنی اتم O	درصد وزنی اتم Mg	درصد وزنی اتم Al	درصد وزنی اتم Cr
Cr۰	۵۳/۹۲	۵/۱۸	۴۰/۸۹	۰
Cr۱	۵۸/۳۳	۱۰/۰۲	۳۰/۷۱	۰/۹۵
Cr۲	۵۹/۱۱	۷/۶۵	۳۱/۲۵	۱/۹۸

۵- نتیجه گیری

نتایج به دست آمده از این پژوهش عبارتند از:

- با افزودن اکسید کروم از ۰٪ تا ۲٪ به جرم ریختنی آلومینا منیزیا کم سیمان، وزن حجمی نمونه ها افزایش تدریجی و درصد تخلخل ظاهری آن ها کاهش تدریجی یافت.
- استحکام فشاری سرد نمونه بدون کروم از نمونه های حاوی اکسید کروم کم تر بود. این درحالی است که تفاوت استحکام فشاری سرد نمونه های حاوی ۱٪ و ۲٪ اکسید کروم تفاوت قابل توجهی با یکدیگر نداشت.
- بر اساس مطالعات ریزساختاری نمونه ها، به نظر می رسد افزودن اکسید کروم به جرم ریختنی آلومینا منیزیا کم سیمان سبب جانشینی Cr^{3+} با Al^{3+} در شبکه اسپینل و تشکیل محلول جامد شده باشد.

۵- مراجع و منابع

- [1] H. Sarpoolaky, S. Zhang, B. B. Argent, and W. E. Lee, "Influence of Grain Phase on Slag Corrosion of Low-Cement Castable Refractories," Journal of the American Ceramic Society, vol. 84, no. 2, pp. 426-34, 2001.
- [2] T. M. Souza, A. P. Luz, and V. C. Pandolfelli, "Magnesium fluoride role on alumina-magnesia cement-bonded castables," Ceramics International, vol. 40, no. 9, pp. 14947-14956, 2014 .
- [3] M. A. L. Brulio, M. Rigaud, A. Buhr, C. Parr, and V. C. Pandolfelli, "Spinel-containing alumina-based refractory castables," Ceramics International, vol. 37, no. 6, pp. 1705-1724, 2011.
- [4] D. Schmidtmeier, G. Buchel, and A. Buhr, "Magnesium aluminate spinel raw materials for high performance refractories for steel ladles," Materialy Ceramiczne, vol. 61, no. 4, pp. 223-227, 2009.
- [5] L. A. Díaz, R. Torrecillas, A. H. De Aza, and P. Pena, "Effect of spinel content on slag attack resistance of high alumina refractory castables," Journal of the European Ceramic Society, vol. 27, no. 16, pp. 4623-4631, 2007.
- [6] D.-H. Riu, Y.-M. Kong, and H.-E. Kim, "Effect of Cr_2O_3 addition on microstructural evolution and mechanical properties of Al_2O_3 ," Journal of the European Ceramic Society, vol. 20, no. 10, pp. 1475-1481, 2000.
- [7] W. Yuan, Q. Zhu, C. Deng, and H. Zhu, "Effects of rare earth oxides additions on microstructure and properties of alumina-magnesia refractory castables," Ceramics International, vol. 43, no. 9, pp. 6746-6750 ,2017.

بازدید نماینده محترم مجلس و فرماندار شهرستان دهقان از طرح توسعه



شرکت فرآورده های نسوز ایران در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی و در مسیر توسعه کمی و کیفی فعالیت های تولیدی، طرح توسعه خود را در ناحیه صنعتی علی آباد جمبزه در شهرستان دهقان مورد توجه و اهتمام ویژه قرار داده است. لذا در تاریخ ۹۶/۴/۷ سرکار خانم مهندس محمودی نماینده محترم مردم شهرستانهای شهرضا و دهقان در مجلس شورای اسلامی و جناب آقای مهندس قاسمیان فرماندار محترم شهرستان دهقان ضمن بازدید از محل طرح توسعه در جریان برنامه ها و اقدامات انجام شده قرار گرفتند. همچنین به منظور آشنایی بیشتر با فرآیند تولید و محصولات شرکت فرآورده های نسوز ایران، نامبردگان در ادامه بازدیدی از خط تولید بعمل آوردند.

بدون شک به ثمر نشستن تلاشهای مجموعه مدیریتی شرکت نیازمند حمایت مسئولان محترم و ارگانهای ذیربط دولتی می باشد که در این خصوص قول مساعد حمایت و همکاری همه جانبه توسط بازدید کنندگان به مدیریت شرکت داده شد.

موفقیت ایرفکو در تجدید گواهینامه سیستم مدیریت کیفیت جامع



ممیزی مراقبتی سیستم مدیریت کیفیت جامع شرکت در تاریخهای سیزدهم و چهاردهم تیرماه توسط ممیزین شرکت DQS به انجام رسید و گواهینامه شرکت بدون ثبت هیچگونه عدم انطباق برای یک دوره تمدید شد. بدنبال این موفقیت که حاصل تلاش و ممارست کلیه همکاران شرکت می باشد، مدیریت محترم عامل در پیامی به پرسنل، از همکاری و تلاش مستمر کارکنان در راستای بهبود نظام مدیریت کیفیت قدردانی نمودند.

بازدید مدیر فولادسازی و مدیر مرکز نسوز شرکت فولاد مبارکه از ایرفکو



در روز چهارشنبه مورخ یکم شهریور سال جاری جناب آقای مهندس بنائیان (مدیر فولادسازی) به همراه آقای مهندس ایرج مختارپور (مدیر مرکز نسوز) شرکت فولاد مبارکه ضمن بازدید از خطوط تولید و آشنایی با فرآیندها و محصولات تولیدی با مسئولین شرکت فرآورده های نسوز ایران جلسه هم اندیشی برگزار کردند.

در این بازدید جناب آقای مهندس بنائیان ضمن تقدیر از مدیریت محترم عامل جناب آقای مهندس لقمانی و اظهار رضایتمندی از محصولات، امکانات و تجهیزات تولیدی و تحقیقاتی شرکت فرآورده های نسوز بر ادامه و توسعه همکاری های مشترک بین دو شرکت در زمینه تامین انواع محصولات نسوز و

همچنین تدوین پروژه های پژوهشی مشترک به بحث و تبادل نظر پرداختند.

شایان ذکر است شرکت فرآورده های نسوز ایران از ابتدای راه اندازی شرکت فولاد مبارکه تاکنون در زنجیره تامین کنندگان اصلی محصولات نسوز شرکت فولاد مبارکه بوده است و در این مدت با بهره گیری از مهندسين و نیروهای مجرب و با دانش فنی روز، سعی در ارتقای جایگاه خود در این زمینه را نیز داشته است. شاهد مثال این ادعا نیز روند کاهش مصرف محصولات نسوز در شرکت فولاد مبارکه (۸ کیلوگرم مصرف نسوز بر هر تن فولاد تولیدی) می باشد.

در پایان امید است با تلاش و جدیت مضاعف در راستای اهداف مشترک دو شرکت قدم برداشته و در عمل به شعار اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل هرچه بیشتر موفق بوده و کشوری سر بلند تر از قبل داشته باشیم.

بازدید هیئت آلمانی از شرکت فرآورده های نسوز ایران

به دنبال هماهنگی صورت گرفته توسط اتاق بازرگانی ایران و اتاق اصفهان، در تاریخ ۹۶/۰۶/۲۲ یک هیئت ۱۶ نفره از مدیران عامل و مدیران ارشد شرکتهای صنعتی ایالت براندنبورگ آلمان از ایرفکو بازدید نموده و ضمن مذاکره با مدیرعامل، از خط تولید و مرکز تحقیقات شرکت نیز بازدید نموده و برای توسعه همکاری های آتی هماهنگی های لازم صورت گرفت.



حضور ایرفکو در سومین نمایشگاه بین المللی سیمان



سومین نمایشگاه بین المللی سیمان تحت عنوان بازار صادرات تجهیزات و ماشین آلات و محیط زیست در محل دائمی نمایشگاههای اصفهان واقع در (پل شهرستان) از تاریخ ۸ الی ۱۱ شهریور ماه سال جاری برگزار گردید.

در این نمایشگاه بسیاری از شرکتهای سیمان و فولاد سراسر کشور حضور یافتند. این نمایشگاه هر ساله در همین ایام در شهرهای مختلف برگزار می گردد ولی به جهت مرکزیت صنعت سیمان و فولاد و تمرکز تأمین کنندگان خدمات و تجهیزات بطور معمول در شهر اصفهان برگزار شده است.

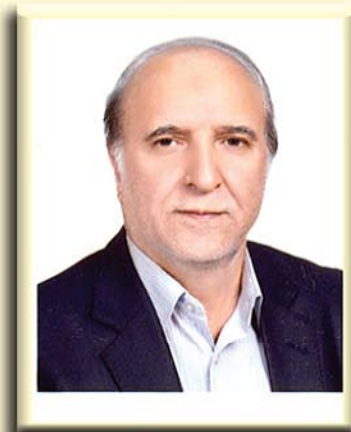
در این نمایشگاه از شرکتهای بزرگ تولید کننده نسوز تنها شرکت فرآورده های نسوز ایران حضور داشت و دو شرکت نسوز آذر شهاب تبریز و نسوز آذربایجان که عمدتاً تولید کننده محصولات شاموت و آلومینی با ظرفیتهای پایین تری هستند بصورت فعال شرکت نمودند.

حضور در این گونه نمایشگاهها فرصت مغتنمی است برای مذاکرات بازاریابی و پیگیری مطالبات بصورت متمرکز و با صرف انرژی کمتر و ارائه توانایی های شرکت و فرآورده های نسوز ایران به مشتریان جدید.

ضمناً با توجه به بازدید کارشناسان نسوز و مدیران سایر صنایع غیر سیمانی تعاملات و مذاکرات مفیدی نیز با سایر مشتریان و تأمین کنندگان مواد اولیه در طول برگزاری نمایشگاه صورت گرفت.

انتخاب مدیرعامل محترم ایرفکو بعنوان رئیس انجمن صنفی نسوز کشور

انتخاب جناب آقای مهندس سعید لقمانی مدیرعامل محترم شرکت فرآورده های نسوز ایران باتفاق آراء اعضاء به عنوان رئیس انجمن صنفی نسوز کشور را خدمت ایشان و کلیه همکاران محترم تبریک گفته و امیدواریم این انتخاب شایسته منشاء اتخاذ تصمیمات راهبردی برای صنعت نسوز کشور باشد.



انتصاب مهندس فضل الله سبحانی به معاونت بازرگانی

انتصاب شایسته آقای فضل الله سبحانی به عنوان " معاون بازرگانی " را تبریک عرض نموده و برای ایشان موفقیت روزافزون و توفیق خدمتگذاری مستمر را از درگاه ایزد منان مسئلت می نماییم.

تسلیت به همکاران

جناب آقای مهندس عباس زاده

با نهایت تأسف درگذشت فرزند گرامیتان آرتادخت عزیز را به شما و خانواده محترم تسلیت عرض می نمایم و آرزوی صبر و سلامتی برایتان داریم و از درگاه خداوند متعال برای شما و سایر بازماندگان صبر جمیل و اجر جزیل خواهانیم.

با نهایت تأسف در ماه های گذشته همکاران گرامی آقایان رضا محمدی (شاغل در قسمت انبارها) بنا بر مشیت الهی از نعمت پر خیر و برکت پدر و مادر و داوود عزیزی (شاغل در قسمت مالی) از نعمت مادر و محمد باقری (شاغل در قسمت انتظامات) از نعمت همسر و غلامرضا عرب (شاغل در قسمت خدمات تولید) از نعمت پدر محروم گردیدند. و همکار بازنشسته مان آقای سید کریم خلیلی دار فانی را وداع و به دیار حق شتافتند. بدین وسیله این غم جانکاه و ضایعه جبران ناپذیر را به محضر همکاران گرامی و خانواده ی مرحومین تسلیت عرض می نمایم و برای آنان علو درجات را از درگاه حق تعالی مسئلت می نمایم.

تبریک بابت فرزند همکاران

طی ماه های گذشته همکاران گرامی آقایان نظرعلی طاهری، علی حسامی، سیدروح الله مرتضوی و کریم اسدی (شاغل در قسمت تولید) و همینطور آقای محمد باقری (شاغل در قسمت بازرگانی) صاحب نعمت فرزند شدند. شگفتن نوگل های زیبای زندگی تان در دشتی از یاسهای مهربانی تهنیت باد. آرزو داریم این فرزندان عزیز زیر سایه پدر و مادرشان زندگی خوش و پربراری داشته باشند.

مصاحبه مدیر امور پشتیبانی فنی با فصلنامه نسوز ایران

مقدمه:

شرکت فرآورده های نسوز ایران (ایرفکو) با هدف تأمین نیاز صنایع کشور به انواع دیرگدازها در بهمن ماه سال ۱۳۵۱ تأسیس و فعالیت های تولیدی خود را با انتقال دانش فنی از شرکت هارپیسون والکرز از فروردین ماه سال ۱۳۵۶ با ظرفیت اسمی ۴۸ هزار تن آغاز کرد. پس از پیروزی انقلاب اسلامی با توجه به نیاز روز افزون صنایع داخلی به نسوز های با کیفیت بالاتر، با اجرای طرح های توسعه ۲۲ هزار تنی آجرهای قلیایی در سال ۱۳۷۰ و ۲۰ هزار تنی آجرهای کربن منیزی در سال ۱۳۸۰ ضمن افزایش ظرفیت، طیف گسترده ای از انواع دیرگدازها را به مشتریان متنوع خود عرضه نموده است.



گروه پشتیبانی فنی

منیزی در سال ۱۳۸۰ ضمن افزایش ظرفیت، طیف گسترده ای از انواع دیرگدازها را به مشتریان متنوع خود عرضه نموده است.

این شرکت در حال حاضر با اتکا به سه دهه تولید، اکثریت قریب به اتفاق نسوز های مورد مصرف در صنایع اعم از دیرگداز های شکل دار (آجرها) و بی شکل (مونولیتیک) را در سبد محصولات خود عرضه نموده و نیاز صنایع بسیار مهم و استراتژیک بویژه فولاد و سیمان را تأمین می نماید. این امر مهم حاصل نمی شد مگر با همدلی و تلاش صادقانه تمامی قسمت ها و بخش ها در راستای پیشبرد اهداف والای شرکت فرآورده های نسوز ایران. یکی از قسمت های مهم این شرکت، قسمت امور پشتیبانی و فنی می باشد. در این راستا بر آن شدیم تا جهت آشنایی با این قسمت مصاحبه کوتاهی با مدیر این قسمت آقای مهندس سیدمحمد کاظمینی داشته باشیم. ضمن اینکه در شماره های بعدی فصل نامه به معرفی سایر بخش های شرکت می پردازیم.

لطفاً به عنوان اولین سوال قسمت امور پشتیبانی و فنی را معرفی بفرمایید.

امور پشتیبانی فنی زیرمجموعه معاونت بهره برداری است و شامل قسمت های دفتر فنی، کارگاه نوسازی و قالب بندی و کارگاه موتوری و حمل و نقل صنعتی می باشد و همانگونه که از نام این واحد مشخص است از وظایف عمده ما پشتیبانی واحد فنی در راستای نگهداری و تعمیرات تجهیزات کارخانه است که این مهم با ارائه اطلاعات فنی، تهیه نقشه های صنعتی، ساخت قطعات و تنظیم برنامه سرویسهای پیشگیرانه تجهیزات انجام می گردد.

چه تعداد پرسنل در این قسمت مشغول خدمت هستند؟

در مجموع هفده نفر کارشناس، تکنسین، تراشکار، مکانیک، راننده صنعتی و کارگر عادی در این امور مشغول به کار هستند. که از این تعداد هفت نفر تکنسین در قسمت قالب بندی، چهار نفر تراشکار در قسمت ماشین افزار و دو نفر راننده صنعتی و یک مکانیک و یک کارگر فنی در قسمت کارگاه موتوری به صورت روزکار و شیفت، مشغول به کار هستند.

لطفاً وظایف و نحوه عملکرد واحد دفتر فنی را شرح دهید.

دفتر فنی وظیفه برنامه ریزی و کنترل فرآیند نگهداری و تعمیرات، توسعه سیستم ها و روش های نت و مدیریت قطعات یدکی مشترک در نواحی و بومی سازی قطعات و تجهیزات را به عهده دارد دارد.

اهم وظایف این واحد به شرح زیر است:

- ۱- طراحی و مهندسی معکوس و نقشه کشی صنعتی ۲- بایگانی فیزیکی و الکترونیکی مدارک فنی تجهیزات کارخانه اعم از کاتالوگ ها، نقشه ها و نرم افزارها ۳- تهیه دستور کار روزانه سرویس های پیشگیرانه تجهیزات تولید ۴- ارائه خدمات اینترنت به واحد های بهره بردار ۵- ثبت اطلاعات پایه ماژول قالب در نرم افزار یکپارچه ۶- ثبت الکترونیکی مکاتبات و درخواستهای امور پشتیبانی فنی ۷- طراحی و تهیه نقشه و پیگیری ساخت قالبهای جدید

شایان ذکر است تا سال ۹۳ غیر از نقشه هایی که خودمان ترسیم می کردیم کلیه بایگانی بصورت کاغذی بود، در آن سال با استفاده از خدمات پیمانکاری کلیه مدارک کاغذی اسکن و تبدیل به یک بایگانی الکترونیکی گردیده و با طراحی نرم افزاری جامع، دسترسی به این مدارک به صورت طبقه بندی و خیلی سریع امکان پذیر گردید.

کارگاه نوسازی شامل چه قسمت هایی شده و وظیفه هر کدام را بفرمایید.

کارگاه نوسازی شامل دو بخش قالب بندی و ماشین افزار است.

بخش قالب بندی: این بخش وظیفه آماده سازی قالب های آجر مورد نیاز بخش شکل دهی را به عهده دارد. همچنین طبقه بندی و نگهداری اجزای قالب های آجر در این قسمت انجام می شود.

بخش ماشین افزار: در این قسمت با در اختیار داشتن دو دستگاه تراش ۴ و ۲ متری، یک دستگاه فرز، دو دستگاه صفحه تراش، یک دستگاه بورینگ، یک دستگاه دریل رادیال و یک دستگاه دریل ستونی بیش از ۸۰ درصد عملیات های ساخت قطعات یدکی و یا ترمیم قطعات مورد نیاز امور فنی جهت تعمیر تجهیزات و یا ساخت و تعمیر اجزای قالب ها بوسیله پرسنل تراشکار انجام می گیرد.

نحوه عملکرد قسمت قالب بندی به چه صورت است؟

برنامه های مورد نیاز قالب واحد شکل دهی از امور تولید به صورت ماهیانه و هفتگی و روزانه برای مدیر پشتیبانی و ارشد کارگاه ارسال میگردد و بر اساس این درخواست ها، کارگاه به ترتیب اقدام به آماده سازی اجزای قالب ها و بستن آنها روی جعبه های مربوطه و نهایتاً تحویل به تولید می نماید. فرایند آماده کردن قالب، شامل اندازه کردن اجزای آهنی و فولادی قطعات به وسیله سنگ زنی با دستگاه سنگ مغناطیسی، جوشکاری، قرار دادن قطعات طبق نقشه در جعبه های مخصوص با رعایت نکات فنی و محکم کردن آنها است.

نقطه قوت و بارزترین مشخصه این قسمت را در چه چیزی می بینید؟

به جرات میتوانم بگویم که شرکت فرآورده های نسوز ایران از لحاظ تنوع شکل و اندازه آجرهای تولیدی در ایران بی نظیر است و ما با قالب های موجود توانایی تولید بیش از ۲۵۰۰ نوع آجر از لحاظ ابعادی را دارا هستیم در صورتی که تنوع جنس را نیز در نظر بگیریم این تنوع چند برابر خواهد شد.

کارگاه موتوری و حمل و نقل صنعتی شامل چه قسمت هایی می باشد؟

این قسمت شامل ۳ بخش می باشد: ۱- واحد حمل و نقل صنعتی توسط لیفتراک، لودر و بیل مکانیکی. ۲- واحد مکانیک خودروهای صنعتی. ۳- واحد تأمین هوای فشرده.

لطفاً درباره واحد حمل و نقل صنعتی توضیح داده و بفرمایید آیا تمامی حمل و نقل های شرکت توسط این واحد انجام می گیرد؟

ابتدا کلیه خدمات حمل و نقل صنعتی در کارخانه توسط واحد موتوری ارائه می گردید، اما با تغییر سیاست های اداره شرکت و استفاده از پیمان سپاری، قسمت عمده خدمات لیفتراک و خدمات لودر مواد اولیه به پیمانکار سپرده شده و فعلاً فقط خدمات لیفتراک مربوط به تخلیه آجر کوره ها و نیز خدمات مربوط به تخلیه مواد اولیه بوسیله بیل مکانیکی و لودر و همچنین خدمات متفرقه لیفتراک و لودر در امور فنی و دیگر بخشهای کارخانه را ارائه می دهیم.

وظیفه بخش مکانیک خودرو های صنعتی چیست؟

بخش مکانیکی وظیفه سرویس، نگهداری و تعمیر خودروهای صنعتی تحت پوشش کارگاه موتوری و دیزل ژنراتورها را به عهده دارد.

از آنجاییکه در واحد های صنعتی هوای فشرده نقش مهمی دارد، این مهم چگونه تامین می گردد؟

یکی از حاملهای مهم انرژی در کارخانه های صنعتی، هوای فشرده است که در کارخانه، توسط سه دستگاه کمپرسور اسکرو برقی و یک کمپرسور اسکرو دیزلی تأمین می گردد. بهره برداری، سرویس، نگهداری و تعمیرات این کمپرسورها نیز بعهده کارگاه موتوری است.

به طور خلاصه بفرمایید که قسمت امور پشتیبانی فنی با چه قسمت هایی مستقیم و غیر مستقیم در ارتباط می باشد؟

امور پشتیبانی فنی ارتباط مستقیم با بخش شکل دهی از واحد تولید به دلیل ارائه خدمات قالب و بخش کوره ها برای ارائه خدمات لیفتراک دارد. با بخش انبار مواد اولیه نیز به جهت ارائه خدمات بیل مکانیکی و لودر و لیفتراک ارتباط مستقیم داریم همچنین بدلیل اینکه برای امکان سنجی تولید پیشنهادات خرید مشتریان نیاز به بررسی مواد مرتبط با قالب است، ارتباط مستقیم با برنامه ریزی تولید و به طور غیر مستقیم با واحد فروش داریم. همچنین برای دریافت خدمات حمل و نقل صنعتی و اطلاعات فنی، دیگر واحد های شرکت به صورت مستقیم و غیر مستقیم با ما در تماس می باشند. امور پشتیبانی فنی برای انجام وظایف خود نیازمند گرفتن خدمات از واحدهای بازرگانی و انبار قطعات نیز می باشد. البته به طور عمومی و کلی تر از واحد های اداری و مالی نیز خدمات دریافت می نمایم.

در پایان ضمن تشکر از شما بخاطر شرکت در این مصاحبه برای شما آرزوی توفیق و موفقیت روز افزون در شرکت فرآورده های نسوز ایران را داریم.

● تحقق اقتصاد مقاومتی ●

از طریق طراحی محصولات ویژه صنعت نفت، گاز و پتروشیمی

تالیف و تدوین: فرشته مرادی
(سرپرست فروش صنایع شیمیایی حرارتی)

در شرکت فراورده های نسوز ایران

مهم ترین عامل تحقق اقتصاد مقاومتی بومی سازی اقتصاد است. تقویت و حمایت از تولید داخل مهمترین رکن اقتصاد مقاومتی است که بدون برنامه ریزی مشخص اقتصاد مقاومتی شکل نخواهد گرفت. استفاده از محصولات تولیدی داخلی راهی برای رونق کسب و کار و ایجاد اشتغال پایدار می باشد.



لذا با توجه به سیاست اقتصاد مقاومتی و لزوم بومی سازی صنایع و عدم وابستگی به نسوزهای وارداتی شرکت فراورده های نسوز ایران در واحدهای سولفور اقدام به بومی سازی در بخش نسوزها نمود و در تجهیزات این واحدها اقدام به جایگزینی محصولات داخلی با محصولات خارجی نموده است که در زیر مروری بر کارکرد تجهیزات این واحدها و معرفی محصولات جایگزین و همچنین گزارشی از فعالیتهای شرکت در جهت تحقق اهداف و دستیابی به بازارهای هدف خواهیم داشت. اگرچه در حال حاضر سهم بازار ایرفکو در صنایع نفت، گاز و پتروشیمی قابل ملاحظه نمی باشد و لیکن حضور در این بازار منجر به افزایش اعتبار شرکت می گردد.

واحد سولفور

در واحدهای سولفور زدایی عملیات بازیابی گوگرد (SRU) از سولفید هیدروژن گازی انجام میگردد سولفید هیدروژن که در گاز طبیعی وجود دارد توسط فرایند کلاوس به گوگرد عنصری تبدیل می گردد.

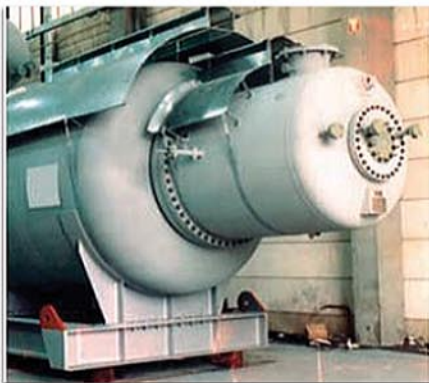
ایران به عنوان دارنده دومین جایگاه منابع طبیعی و جایگاه چهارم نفت خام در جهان تنها ۴ درصد بازار گوگرد را در اختیار دارد. گوگرد عنصری حیاتی است که در بخشهای کشاورزی و صنعت در تمامی کشورهای جهان مصارف گوناگون دارد. هم اکنون کشورهای صنعتی قوانینی وضع نموده اند که بر طبق آنها حداکثر مقدار مجاز محتوای گوگرد انواع سوخت و یا حداکثر مقدار گوگرد مجاز برای ورود به هوا تعیین شده است. در واقع استفاده از سوخت حاوی مقادیر زیاد گوگرد از نظر قانونی منع شده است و سوخت در پالایشگاه بایستی مطابق استاندارد تعیین شده سولفورزدایی شود. واحد بازیابی گوگرد (SRU) از نوع کلاوس را می توان به دو بخش کلی تقسیم کرد:

الف - بخش حرارتی (Thermal Section): در این بخش بدون کمک کاتالیست و در دماهای بالا گاز H₂S به گوگرد عنصری تبدیل می گردد.

ب - بخش کاتالیستی (Catalytic Section): در این بخش با استفاده از کاتالیست آلومینا در دماهای بسیار پایین تر گوگرد تولید می شود.

به طور کلی تجهیزات مورد استفاده در فرایند بازیابی گوگرد شامل کوره واکنش، بویلر و چندین راکتور می باشد.

۱- کوره واکنش



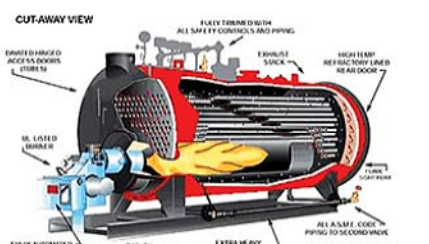
بخش حرارتی واحد سولفور زدایی شامل کوره واکنش می باشد. نسوزهای مورد استفاده در کوره واکنش به دلیل حرارت بسیار بالا باید دارای قابلیت تحمل حرارتی بالا و همچنین خاصیت CO RESISTANCE (مقاوم در برابر نفوذ گازهای خورنده باشند. در این راستا شرکت فراورده های نسوز ایران موفق به جایگزینی محصولات خود با محصولات وارداتی در لایه های مختلف نسوز این کوره ها گردید محصولات مورد استفاده شامل آجر ۹۰ K ALMA، CORACAST F، CORACAST G، IRECAST HLI، CORACAST و ۲۳ ESLI می باشد.

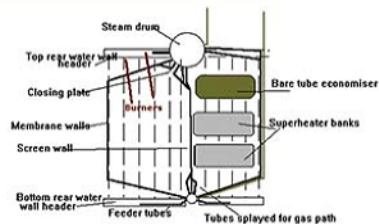
۲- بویلر

در واکنش بازیابی گوگرد، بخار آب از طریق بویلر تولید می گردد.

بویلر یک مخزن بسته تحت فشار است که آب یا دیگر سیالات در آن گرم می شوند.

بویلرها با توجه به محل تولید شدن بخار (درون لوله های بویلر یا خارج از لوله ها) به دو دسته water tube و fire tube تقسیم می شوند.





بویلر واتر تیوب

در نوع فایر تیوب، بخار در بیرون لوله ها تشکیل می شود و گازهای داغ درون لوله ها حرکت می کنند اما در بویلرهای واتر تیوب بخار درون لوله های بویلر تشکیل شده و گازهای داغ در خارج از لوله ها حرکت می کنند. بیشترین مورد مصرف بویلرها از نوع water tube بوده و در واحدهای قدیمی عمدتاً از بویلرهای فایر تیوب که دارای ظرفیت پایین تری می باشند استفاده می گردد.

سوخت مصرفی بویلرها: امروزه گاز از همه سوختها مطلوب تر می باشد زیرا خوردگی آن در داخل کوره حداقل است و نیاز به انبار کردن ندارد، محیط زیست را آلوده نمیکند و کنترل شعله آن آسان است. در واحدهایی که گازوئیل و مازوت را به عنوان سوخت بکار می برند در ابتدای راه اندازی بایستی با مشعل گازوئیل واحد را گرم نموده و سپس مبادرت به روشن کردن مشعل مازوتی می نمایند. مازوت به دلیل داشتن فلزات سنگین نظیر وانادیم و سدیم که نقطه ذوبشان از درجه حرارت کوره پایین تر است و در روی لوله ها بصورت مذاب حرکت کرده با جسم لوله ترکیب و باعث خوردگی در درجه حرارت بالا می گردند.

یک بویلر water tube شامل یک اتاق احتراق همراه با لوله های آب هدر ها و درام های بخار و آب می باشد. علاوه بر این اجزاء دارای سوپرهیترها، گرمکنهای هوا، اکونومایزر و نگه دارنده ها نیز می باشد که همه اینها بویلر را تشکیل می دهد. وظیفه درام بخار (Steam drum) جداسازی آب و بخار از یکدیگر و عمل نمودن به عنوان یک مخزن و ذخیره ای برای بویلر است. عمل احتراق در کوره هنگامی می تواند ادامه یابد که جریان هوا وجود داشته باشد و محصولات احتراق از بویلر تخلیه گردد. این عمل از طریق دودکش (Stack) انجام می گیرد.

طبق استاندارد نفت ۱۸۰-ME-G-IPS مواد نسوز در بویلرها، در جاهایی که ضرورت دارند باید استفاده شوند و این مواد باید دارای طراحی تایید شده و کیفیت آن ها مرتبط با کاربرد مورد نظر آن باشد. کیفیت مواد نسوز نباید پایین تر از ۴۲ درصد اکسید آلومینیوم باشد.

نسوز دیواره و قسمت تحتانی بویلر باید متناسب با حرارتهای مربوطه باشد که حداقل دمای ۱۴۵۰ درجه سانتیگراد (۲۶۴۰ درجه فارنهایت) خواهد بود.

عایق بندی باید با ضخامت کافی به منظور جلوگیری از دفرمگی جداره، کاهش اتلاف حرارت تابشی به حداقل مقدار اقتصادی و اطمینان از محافظت کارکنان صورت گیرد.

محصولات نسوز مورد استفاده در بویلرهای گاز سوز باید دارای مقاومت حرارتی بالا، قابلیت نگهداری حرارت و مقاومت بالا در مقابل شوک حرارتی باشند از این رو محصولات نسوز مورد استفاده در این واحدها شامل IRECAST ۲۲، SEMIROM، CORAST G، IRECAST H، IREFGUN ۲۰، IRECAST ۲۳ ES و IRECAST ۲۳ به جای سوخت گاز طبیعی به دلیل خوردگی شیمیایی بالای نسوز باید از محصولات با آهن پائین (LI) استفاده گردد. محصولات جایگزین در این بخش شامل IRECAST ۲۲ LI، IRECAST ۲۳ ES LI، IRECAST ۲۰ LI، IRECAST H LI، IREFGUN ۲۰ LI و SEMIROM LI می باشد.

۳- راکتور بخش کاتالیستی واحدهای سولفور زدایی شامل چندین راکتور می باشد. در این راکتورها واکنش شیمیایی در بستری از کاتالیستها در دمای ۲۰۰ تا ۳۰۰ درجه سانتیگراد به صورت زیر انجام می گیرد.

$$2 \rightarrow S_2 + H_2O$$

معمولاً بسته به نوع واکنش شیمیایی انجام شده در راکتورها از نسوزهای مختلف استفاده می گردد. در راکتورها به دلیل سرعت بالای گازها، فشار زیاد و مواد خورنده شیمیایی، نسوزها باید دارای خاصیت ضد سایش، تخلخل پائین و مقاوم در برابر خوردگی شیمیایی باشند. محصولات نسوز پر کاربرد در راکتورها شامل آجر ۹۰ K، CORAST G، ALMA، IRECAST ۲۳ ES LI و SEMIROM LI می باشد.

بطور کلی محصولات نسوز مورد مصرف در این صنعت علاوه بر خصوصیات عمومی دیگر گازها از قبیل تحمل حرارتی و مکانیکی، باید دارای ویژگی های شیمیایی خاصی بوده که مهمترین آنها مقاومت در برابر عوامل کاهنده و یا اکسنده قوی، تحمل شرایط اسیدی و یا بازی و شرایط اتمسفریک خاص می باشد. هرگونه طراحی محصول برای این صنعت باید با در نظر گرفتن شرایط فوق باشد.

شرکت فراورده های نسوز ایران در تلاش جهت بومی سازی در صنایع نفت، گاز و پتروشیمی اقداماتی به شرح ذیل را انجام داده است:

- ۱- طراحی لایه های مختلف نسوز با توجه به واکنشهای شیمیایی انجام شده شرایط حاکم بر کوره ها، مقاومت مکانیکی، عوامل سایشی و فرسایشی و محیطهای اسیدی یا بازی به صورت شماتیک و جزئی (پروژه عظیم نفت ستاره خلیج فارس) ۲- تهیه کاتالوگ تخصصی صنایع نفت، گاز و پتروشیمی ۳- تهیه CD در قالب مالتی مدیا از تجهیزات، محصولات و مشخصات فنی کامل محصولات و ارسال به اکثر صنایع پالایشگاهی و پتروشیمی ۴- تماس مستمر با شرکتهای پتروشیمی و گاهی ارائه خدمات فنی و مهندسی و مشاوره ای جهت جلب اعتماد به شرکت فراورده های نسوز ایران (صنایع شیمیایی اصفهان، پتروشیمی اصفهان، پالایشگاه اصفهان، مجتمع های پتروشیمی پارس جنوبی)
- ۵- عضویت در وندور لیست صنایع مربوطه

در پایان با تمامی تلاشهای انجام شده با توجه به اینکه در این صنایع اکثر طبق دستورات لایسنسور سازنده عمل می کنند و تمامی سازنده ها محصولات خود را تایید می نمایند لازم به حمایت و همکاری بیشتر مسئولان در زمینه تحقق هرچه موثر تر هم افزایی می باشیم.

مدیریت استعدادها و جانشین پروری

مقدمه

در گذشته ای نه چندان دور، امور مربوط به کارکنان سازمان ها در واحدی به نام امور پرسنلی انجام می شد. پس از مدتی، تغییر پارادایم از امور پرسنلی به مدیریت منابع انسانی صورت گرفت. و در اثر این تغییر، انسان ها به عنوان یکی از مهم ترین منابع راهبردی سازمان ها در نظر گرفته شدند. اکنون نیز به نظر می رسد با ظهور واژگانی مانند نظام مدیریت استعدادها شاهد تغییر پارادایم دیگری هستیم.

مدیریت استعداد نشان دهنده تغییر مدیریت منابع

انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوینی است که در برگیرنده توجه به نخبگان سازمانی است. امروزه، مدیریت استعداد را نوعی سلاح پنهان، در جنگ کسب استعدادها به شمار می آورند [۱].

در چنین فضایی که نخبه گرایی و استعدادیابی در سازمان ها حرف نخست را می زند، کارکنان و مدیران هر سازمان اگر به دنبال توانمندسازی خود نباشند و ذهن و توانمندی خود اعتمادکنند نمی توانند منتظر موفقیت باشند. متأسفانه اغلب افراد به توانایی خود برای تغییر اهمیت نمی دهند. اما واقعیت این است که همه می توانند تغییر کنند و به رشد و بالندگی برسند. بسیاری به اشتباه گمان می کنند که آنچه دیروز وجود داشته لزوماً فردا نیز می تواند وجود داشته باشد، این افراد اغلب متوجه نیستند که می توانند زندگی خود را به دست گیرند و در قبال آن مسئولیتی عهده دار شوند. اندیشمندان مدیریت مهم ترین وظیفه مدیران را توانمندسازی کارکنان می دانند، ولی به نظر می رسد مدیری می تواند به توانمندسازی افراد خود همت گمارد که نخست به توانمندسازی خود پرداخته باشد. بنابراین هر مدیری قبل از توانمندسازی افراد باید به توانمندسازی خویش مشغول شود.

عصر حاضر، عصر سازمان هاست و متولیان این سازمان ها، انسان ها هستند. انسان هایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم ترین منبع قدرت، یعنی تفکر، می توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان ها را پدید آورند. در سال های اخیر و در سازمان های ایرانی، در کنار مدیریت استعداد، مبحث پرورش و توسعه نیروی انسانی در قالب های گوناگونی نظیر شناسایی و پرورش استعدادها، جانشین پروری، توانمندسازی و... مورد توجه قرار گرفته است [۲].

در این مقاله، ابتدا تعاریفی از توانمندسازی و مدیریت استعداد، سپس ویژگی های مشترک توانمندسازی و مدیریت استعداد بیان می شود و در ادامه این مقاله که ادبیات جانشین پروری و مدیریت استعداد در سازمان ها را مطرح می کند، در شماره های بعدی مدل بومی تدوین یافته جانشین پروری و اقدامات انجام شده در راستای پیاده سازی این مدل در شرکت ایرفکوبیان می گردد.

خودتوانمندسازی و توانمندسازی

احتمال اینکه افراد توانمند در برابر مشکلات بایستند در قیاس با دیگران بیشتر است. این افراد برای برخورد با مشکلاتی که در زندگی فردی و سازمانی شان بروز میکند آمادگی بیشتری دارند و سریع تر می توانند در پیس هر شکست روی پای خود بایستند. هر انسانی وظیفه دارد به توانمندسازی خود بپردازد و در عین حال، به توانمندی خود باور داشته باشد. باور خودتوانمندسازی به معنای داشتن اطمینان به عملکرد ذهن، توانایی فکر کردن، درک کردن، آموختن، انتخاب کردن و تصمیم گیری است. موثر و توانمند بودن، توانایی رسیدن به نتیجه مطلوب و اطمینان به توانمند بودن در برخورد با مسائل به معنای اطمینان داشتن به توانایی خود برای آموختن همه آموختنی های مورد نیاز و انجام دادن همه اقدامات لازم برای رسیدن به هدف های مطلوب است. باور خودتوانمندسازی بدان معنا نیست که هرگز اشتباه نکنیم بلکه بدین معناست که می توانیم فکر کنیم، دست به اقدام بزنیم و اشتباهات خود را اصلاح کنیم. همچنین خودتوانمندسازی بدین معناست که می توانیم بر همه چالش های زندگی شخصی و کاری فائق آییم بلکه بدین معناست بدانیم و باور داشته باشیم که می توانیم آنچه را لازم داریم بیاموزیم و با چالش های زندگی فردی و سازمانی برخورد عقلایی داشته باشیم.

بلاچارد می نویسد بسیاری از مدیران به توانمندسازی از این دیدگاه می نگرند که به افراد قدرت تصمیم گیری می دهد. بسیاری از کارکنان نیز توانمندسازی را کسب آزادی بی قید و شرط برای اجرای هر کاری می دانند. همچنین توانمندسازی آزاد کردن نیروی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت انگیز است. توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند بر ناتوانی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت به وجود آوریم و انگیزه های درونی آن ها را برای انجام دادن وظیفه بسیج کنیم. همچنین توانمندسازی به معنای تزریق نیرو در کارکنان است و سازمان باید احساس نیروی شخصی کارمند را تقویت کند.



کارشناس آموزش و توسعه منابع انسانی: زهرا باقری

کارشناسان و نظریه پردازان واژه استعداد در سازمان ها را از جنبه های متفاوتی تعریف کرده اند. استعداد از مفاهیم اصلی در مدیریت استعداد است. بخشی از سیستم مدیریت استعداد روشن کردن توانمندی های محوری است. مشخص کردن اینکه کدامیک از ظرفیت های انسانی بزرگترین تفاوت را در موفقیت راهبردی سازمان دارد [۴].

همچنین مدیریت استعداد عبارت است از مدیریت راهبردی جریانی از استعدادهای سازمان و هدف آن است که یک منبع در دسترس از استعداد برای تطبیق افراد مناسب با شغل های مناسب در زمانی مناسب براساس اهداف راهبردی کسب و کار ایجاد شود. مدیریت استعداد دربرگیرنده همه فرایندها، محورهای فناوری های منابع انسانی است که معمولا شامل منبع یابی، انتخاب و گزینش، حفظ و توسعه و نوسازی نیروی کار با استعداد با تحلیل و برنامه ریزی و ترکیب عناصر مختلف بایکدیگر است. به عبارت دیگر، مدیریت استعداد آنچه در مراحل جذب، توسعه و فرایند مدیریت نیروی کار رخ می دهد می تواند به صورت بهینه تر برای استعدادهای به کار برد، زیرا افراد مستعد نقش اصلی را در موفقیت شرکت بازی می کنند و در نهایت، فیلیپس و راپر معتقدند شخص با استعداد کسی است که دارای تعهد بالا و سطح بالایی از سودآوری باشد، به موقع سرکار حضور یابد و با سطح بالایی از اطمینان در سازمان بماند و بتواند بر سطح رضایت مشتری تاثیر مثبت بگذارد [۵].

دلایل توجه ویژه به مدیریت استعداد

ارتباط مستقیم بین استعدادهای و عملکرد در سازمان: مطالعات نشان می دهد هنگامی که سازمانی بر روی استعدادهایش سرمایه گذاری کند، افزایش درآمد چشم گیری خواهد داشت. در نتیجه، استعدادهای می توانند بر روی عملکرد کسب و کار تاثیر داشته باشند. ارزش آفرینی استعدادهای: ارزش مالی سازمان ها به کیفیت استعدادهای آن بستگی دارد. استعدادهای به سرعت ارزش سازمان را افزایش می دهند.

کسب و کار در محیط پیچیده تر: کسب و کار در چنین محیطی که با رقابت شدید همراه است، حفظ بلندمدت مزیت رقابتی را بسیار دشوار ساخته است. محصولات جدید و مدل های جدید کسب و کار چرخه کوتاه تری دارند و خواهان نوآوری مستمر هستند. چه کسانی باید برای رویارویی سازمان با این چالش ها پیشرو باشند؟ چه افرادی به غیر از آن ها که به توانمندی رسیده اند می توانند رهبری سازمان ها را در این محیط پیچیده و پویای کسب و کار به عهده داشته باشند؟

تغییر انتظار کارکنان: انتظار کارکنان در حال تغییر است و به طور فزاینده ای علاقه مند به انجام کارهای چالش برانگیز هستند. آن ها خواهان تغییر مسیر شغلی خود هستند و پاسخگویی به این چالش های بیشمار، تسخیر قلب ها و مغزهای کارکنان امروزی را بسیار دشوار کرده است. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی در جذب و نگهداشت استعدادهای کلیدی بسیار تعیین کننده است و به وسیله آن، کارکنان نسبت به سازمان و مدیران علاقه مند خواهند شد.

ابعاد مدیریت استعداد

مدیریت استعداد مجموعه کاملی از فرایندها برای شناسایی، به کارگیری و مدیریت افرادی که منظور اجرای موفقیت آمیز استراتژی کسب و کار مورد نیاز سازمان است. این فرایندها که در چرخه حیات کارکنان موثرند به ابعاد زیر تقسیم می شوند:

جذب استعدادهای

این مرحله شامل تمام موضوع های مرتبط با شناخت افراد با مجموعه مهارت های سطح بالا برای مشاغل مورد نیاز سازمان است و به این گونه این سوال پیش می آید که سازمان باید بر روی چه افرادی سرمایه گذاری کند؟ نیروی انسانی چگونه باید سازماندهی شود؟ چگونه باید برای کارمندیابی و استخدام در پست های تعیین شده برنامه ریزی کرد؟ برای توسعه سازمانی چه نوع استعدادهایی مورد نیاز است؟ طرح اصلی سازمان برای توسعه چگونه طراحی می شود؟ این پرسش ها تنها بخشی از سوالاتی است که در یک سازمان و هنگام ترسیم مسیر جذب و توسعه کارکنان به عنوان باارزش ترین سرمایه سازمانی باید در نظر گرفته شود.

همسوسازی و نگهداشت استعدادها

هنگامی که یک سازمان در تکمیل فرایند کارمندیابی و استخدام در پست های مورد نظر موفق شد، باید بداند که گام بعدی چیست؟ در این مرحله لازم است مجموعه مهارت های مناسب افراد با وظایف شغلی آن ها در یک راستا قرار گرفته و همسو شوند. به عبارت دیگر، عملکرد نیروی کار باید طوری مدیریت شود تا سازمان اطمینان یابد در مسیری قرار دارد که نیروی انسانی، آن بیشترین بهره وری را دارد. بحث دیگری که در فرایند نگهداشت استعدادهای مورد توجه قرار گیرد سیستم جبران خدمات است. علاوه بر اینکه در سازمان لازم است خط مشی جبران خدمت عادلانه گسترش یابد، ضروری است که خروجی گزارش ها و تحلیل هایی از سنجش استعدادهای و عملکرد افراد در سیستم محاسبه و در جبران خدمت کارکنان لحاظ شود.

راهبرد های مدیریت مسیر توسعه شغلی

مدیریت مسیر ترقی شغلی الگویی از تجربیات کاری است که افراد در طول زندگی کاری خود به آن دست می یابند. در ترقی شغلی دو عنصر کلیدی وجود دارد: عنصر عینی و عنصر ذهنی. عنصر عینی مسیر ترقی قابل مشاهده و مربوط به محیط های واقعی است، ولی عنصر ذهنی شامل آمادگی فرد برای موقعیت به وجود آمده می شود.

به عنوان نمونه، فرد با آموزش دیدن می تواند مهارت های کاری خود را بهبود ببخشد و به توانمندی برسد و این میسر نخواهد بود مگر آنکه فرد برای این کار آمادگی ذهنی داشته باشد. بنابراین وجود هر دو عنصر در مسیر ترقی حیاتی است [۶].

توسعه استعدادها و توانمندی ها

گام نهایی این فرایند، شامل مباحث مربوط به یادگیری و توسعه استعدادها است. در این مرحله، کارکنان به یک مسیر توسعه شغلی قابل لمس و شفاف نیاز دارند. در همین مورد، سازمان به سرمایه گذاری بیشتر بر روی کارکنان با هدف ایجاد فرصت های یادگیری و توسعه نیاز دارد تا از این راه بتواند مهارت های آنان را در جهت پاسخگویی به انتظارات و نیازهای آینده سازمان به روز نگه دارد [۷].

ضرورت و اهمیت توانمندسازی نیروی انسانی

کانگرو و کانانگو دلایل زیر را برای شدت توجه و ضرورت توانمندسازی کارکنان بر می شمرد: مطالعات در خصوص مهارت های مدیریت نشان می دهد که توانمندسازی زیردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است تجزیه و تحلیل قدرت و کنترل، در سازمان ها حاکی از آن است که سهم کردن کارکنان در قدرت و کنترل اثربخشی سازمان را افزایش می دهد تجربیات تشکیل گروه در سازمان، دلالت بر این دارد که راهبردهای توانمندسازی کارکنان نقش مهم در ایجاد و بقای گروه دارد [۸].

مزایای توانمندسازی نیروی انسانی

توانمندسازی کارکنان را بعد از ایجاد تحول در آن ها شامل مزایایی چون توانایی به جای ناتوانی، اقدام به جای انتظار برای دستور گرفتن انجام کارهای درست به جای انجام دادن درست کارها، خلاقیت و ابتکار عمل به جای انفعالی بودن، توجه به کمیت و کیفیت امور به جای انفعالی بودن، توجه به کمیت و کیفیت امور به جای توجه صرف به کیفیت، حل کردن مشکل به جای تقصیر را برگردن دیگری انداختن و این نگرش می داند که همه مسئول هستند به جای اینکه تنها مدیر، مسئول باشد.

ایجاد این گونه ویژگی های مثبت در تک تک افراد، علاوه بر داشتن مزیت هایی برای سازمان باعث افزایش مهارت ها و توانمندی های کارکنان شده و آثار مثبتی بر رضایت آن ها خواهد داشت بخشی از مزایای توانمندسازی کارکنان برای سازمان بدین شرح است:

- نیروی انسانی توانا با دیگر کارکنان و مشتریان به گرمی و با آغوش باز ارتباط برقرار می کنند.
- نیروی انسانی توانمند در حین خدمات به مشتریان، پاسخ های سریع و به موقع می دهند.
- نیروی انسانی توانمند احساس بهتری نسبت به خود و شغلشان دارند.
- نیروی انسانی توانمند نسبت به تغییرات سازمانی (تغییر در ساختار یا برنامه ریزی ها) که در جهت بهبود بهره وری صورت می گیرد انعطاف پذیرتر بوده و سازگاری بیشتری با شرایط جدید دارند [۹].

ویژگی های مشترک در افراد خود توانمند ساز و افراد کلیدی سازمان با استفاده از مدیریت استعداد

بی شک، مدیریت استعداد را باید یکی از مهم ترین موضوعات در مدیریت منابع انسانی فعلی و آتی دانست. شرکت ها و سازمان های بزرگ و کوچک دریافته اند اگر خواهان کسب برتری در مقابل رقبا هستند، به طور قطع، به طراحی سیستم جامعی از مدیریت استعدادها مبتنی بر فرایندهایی نیاز دارند که استعدادها را شناسایی و جذب کنند و در مدار عملیات سازمان قرار دهند. ویژگی های مشترک و اصلی کارکنان توانمند و کلیدی هر سازمان عبارتند از: شخصیت، هوش هیجانی، خصوصیات و ویژگی های خاص شغلی ویژگی های رفتاری، مهارت های اجرایی و مدیریتی نوجویی آرمان خواهی، یادگیرندگی، قانون شناسی و تخصص. در ادامه، به توضیح برخی از این ویژگی ها می پردازیم [۱۰].

شخصیت: یکی از ویژگی های اصلی کارکنان کلیدی هر سازمانی، شخصیت است که یک متغیر پیش بینی کننده برای برخی رفتارهاست شخصیت می تواند این تفکر را که استعداد امری ذاتی است، توجیه کند. گروهی از دانشمندان معتقدند نقش عوامل وراثتی از عوامل محیطی در شکل گیری شخصیت پررنگ تر است. **هوش هیجانی:** مهارت های کلامی و هوش هیجانی از ویژگی های مهمی است که در زمان مصاحبه اهمیت خود را نشان می دهد این ویژگی نشان دهنده مهارت های ارتباطی، قدرت متقاعد کردن، شبکه سازی، گوش شنوا و مهارت های شنود موثر و قدرت بیان است [۱۱].

خصوصیات شغلی: منظور از خصوصیات شغلی در این تحقیق ویژگی هایی است که کارکنان در ارتباط با کار و شغل خود بروز می دهند. این ویژگی طیف وسیعی از خصوصیات فرعی از توانایی کار در شرایط سخت و بحرانی تا ویژگی موفق بودن را در بر می گیرد.

نوجویی: منظور از نوجویی، ابتکار، خلاقیت، نوآوری، متفاوت فکر کردن و تحول خواهی است این ویژگی مشابه ویژگی کارکنان کارآفرین است.

آرمان خواهی: ویژگی بعدی آرمان خواهی است. کارکنان کلیدی و توانمند هر سازمان پیوسته به دنبال تحقق آرمان ها، چشم اندازهای

بلندمدت و نتایج هستند. آرمان خواهی شامل کمال گرا بودن، زیاده خواه بودن و موفقیت طلب بودن در بستری از ارزش هاست. **تخصص:** یکی دیگر از مولفه های کارکنان کلیدی و از منابع مهم قدرت در سازمان، تخصص است. تحصیلات، تجربه، آموزش، دانش و مهارت های تخصصی مرتبط با کار و شغل از شاخص های مهم افراد توانمند و کلیدی هر سازمان است درجه اهمیت این ویژگی در مشاغل، متفاوت است. برای مثال، اهمیت تخصص در مشاغل فنی بسیار بالاست (۱۲).

جانشین پروری فصل مشترک توانمندسازی کارکنان سازمان و مدیریت استعداد

مدیران سازمان ها باید استعدادیابی و جانشین پروری را از وظایف اصلی خود بدانند. چنین مدیرانی برای حل بحران استعداد و توانمندسازی افراد جهت تفویض اختیار، نگاه خود را معطوف به درون سازمان می کند و استراتژی های جانشین پروری را اتخاذ می نمایند. اما اجرای طرح های استعدادیابی و جانشین پروری که هدف اصلی آن، یافتن استعداد های مدیریتی سازمان هاست نباید مانع سرمایه گذاری آموزشی کارکنانی شود که علی رغم فقدان استعداد برای تصدی مناسب مدیریتی در مشاغل خود ارزش آفرین هستند. طبق پژوهش های صورت گرفته، موفق ترین سازمان ها در اجرا، آن هایی هستند که سرمایه گذاری بلندمدت بر روی کارکنانشان انجام داده اند بنابراین با سرمایه گذاری در وقت و هزینه برای توسعه استعداد های داخلی، این سازمان ها قادر خواهند بود دهنگامی که کارکنان مستعد آنها بازنشسته می شوند یا به هر دلیلی از سازمان خارج می شوند، بدون هیچ مشکلی از این مرحله عبور کنند (۱۳).

اتخاذ استراتژی مدیریت جانشین پروری به سازمان ها اجازه می دهد که مشاغل کلیدی، جانشین های بالقوه و شکاف های مهارتی را شناسایی کرده و به کارکنان، گزینه های شغلی موجود و ابزارهایی برای برنامه ریزی و دستیابی به اهداف شغلی شان ارائه کنند. ثابت شده است برنامه های جانشین های بالقوه و شکاف های مهارتی را شناسایی کرده و به کارکنان، گزینه های شغلی موجود و ابزارهایی برای برنامه ریزی و دستیابی به اهداف شغلی شان ارائه کنند. ثابت شده است برنامه های جانشین پروری که با مسیر شغلی افراد گره خورده است، روحیه کارکنان و بهره وری آن ها را افزایش می دهد. همچنین سازمان هایی که توسعه شغلی را پشتیبانی می کنند، با اجازه دادن به کارکنان برای یافتن فرصت های جدید در درون سازمان و تشویق به تحرک شغلی به احتمال بسیار قوی آن ها را در توسعه شغلی خود سهیم می کنند (۱۴).

نتیجه گیری: امروزه توجه به مدیریت استعداد به منظور افزایش بهره وری کارکنان و حفظ توان رقابتی در محیط های پیچیده و پویا حیاتی است. مدیریت استعداد را باید به عنوان یک سیستم در جریان هریک از فرایندهای توسعه منابع انسانی نهادینه کرد. در حقیقت، مدیریت استعداد متعلق به همه فرایندهای توسعه منابع انسانی است و ارزیابی و درک استعداد های کارکنان، مدیران، در بسیاری از بخش های درون سازمان نیز امکان پذیر است. بنابراین در رقابت شدیدی که میان کارکنان درون سازمان برای احراز پست های بالاتر و همچنین در بازار استخدام وجود دارد، پایه و اساس لازم برای جذب استعدادها، تدوین یک طرح است. طرح پیش رو در شرکت ایرفکو که در شماره های بعدی به آن اشاره می گردد، می تواند موجبات خود توانمند سازی مدیران و کارکنان را فراهم کند. نیروی عظیم تحول و تغییر را در بدنه سازمان جاری کند و نشاط و پویایی سازمان را برقرار سازد. در شرایط کنونی شرکت ها و سازمان هایی موفق ترند که با پرورش استعداد و توانمندسازی کارکنان و مدیران بتوانند سطح عملکرد آنان را پیوسته بالا ببرند و با سرمایه گذاری در وقت و هزینه برای توسعه استعداد های داخلی جانشین پروری این سازمان ها قادر خواهند بود، هم انگیزه و روحیه نشاط سازمانی را در موسسه خود تقویت کنند و هم هنگامی که استعداد های اصلی آن ها بازنشسته می شوند یا به هر دلیلی از سازمان خارج می شوند، با بحران و کمبود نیرو مواجه نشوند.

منابع:

- Collings, D.; Mellahi, K. (۲۰۰۹) "Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda", Human Resource Management Review, ۱۹, ۳۰۴-۳۱۳
- صیادی، سعید و محمدی، مرضیه و نیک پور، امین (۱۳۹۰) مدیریت استعداد مفهوم کلیدی در حوزه سازمانی "ماهنامه اجتماعی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۳۵، شهریور ماه، ۸۶-۸۱
- Geisler, David (۲۰۰۵) "The Next Level in Employee Empowerment Quality Progress" Research Library Core, Vol. ۳۸, No. ۶, pp. ۵۲-۴۸
- Ensley, M.D., James, W., Carland R.L., Ensley J.C. (۲۰۱۰), Carland the Theoretical Basis and Dimensionality, Academy of Strategic Management Journal ۹, ۱۸-۳۲
- Phillips, D.R., Roper, K.O. (۲۰۰۹), A Framework for Talent Management in Real Estate, Journal of Corporate Real Estate, ۱۱ (۱), pp. ۱۶-۷
- مقیمی، سید محمد (۱۳۹۰)، سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی، تهران: انتشارات ترمه
- Dyehtwald, K., Erickson, T.J. and Morison, R. (۲۰۰۶). Workforce Crisis: How to Beat the Coming Shortage of Skills and Talent, Harvard
- Conger, J. Kanungo, R. (۱۹۸۸), The Empowerment Process: Integrating Theory & Practice, Academy of Management Review, Vol. ۱۳, No. ۳, pp. ۴۷۱-۴۸۲
- ابطحی، سید حسین و عباسی، سعید (۱۳۹۳)، توانمندسازی و آکادری کار و تفویض اختیار، نشر فوژان، چاپ دوم
- Robbins, S., P. Judge, T.A. (۲۰۰۸), Organizational Behavior. ۱۳th ed. New Jersey, Prentice Hall
- Zopitis, A. (۲۰۱۰), Is it art of science? Chefs Competencies for Success, International Journal of Hospitality Management, ۲۹, ۴۵۹-۴۶۷
- Gagne, F. (۲۰۰۷), Ten Commandments for Academic Talent development, Gifted Child Quarterly ۵۱, pp. ۹۳-۱۱۸
- سیدی، امیر (۱۳۹۱) مدیریت استعداد در فرایندهای توسعه منابع انسانی ماهنامه اجتماعی، علمی و فرهنگی کار و جامعه شماره ۱۴۹، آبان ماه ۱۳۹۱، پایگاه مقالات علمی نور.
- تاج الدین، محمد و معالی، تقی مرجان (۱۳۸۷)، مدیریت استعداد در فرایندهای توسعه منابع انسانی ماهنامه تدبیر، سال بیستم شماره ۲۰ از ۷۳-۷۴، پایگاه مقالات مدیریت.

توسعه پایدار صنعتی با نگرش زیست محیطی در شرکت فرآورده های نسوز ایران

تالیف و تدوین: سعید لقمانی (مهرماه ۱۳۹۶)



مقدمه

توسعه پایدار و یا پایا (Sustainable Development) به معنی تلفیق اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی برای به حداکثر رسانیدن رفاه حال حاضر انسانها بدون آسیب به توانایی های نسلهای آتی برای برآورده سازی نیازهایشان می باشد.



موضوع توسعه پایدار در کنفرانس سازمان ملل متحد در زمینه محیط زیست و توسعه در شهر ریودوژانیرو در سال ۱۹۹۲ (بعنوان اجلاس زمین) بطور گستردهای مورد توجه قرار گرفت و بر اساس نتایج این اجلاس، اهداف اساسی مبتنی بر مفهوم توسعه پایدار بدین شرح اعلام شد:

- ۱- تجدید حیات رشد اقتصادی
 - ۲- تغییر کیفیت رشد اقتصادی
 - ۳- برآورده ساختن نیازهای ضروری اولیه
 - ۴- اطمینان از سطح پایداری جمعیت
 - ۵- حفاظت از منابع طبیعی و ارتقاء منابع
 - ۶- جهت گیری مجدد دانش فنی (دانش بومی)
 - ۷- محیط زیست و تصمیم گیری اقتصادی
 - ۸- جهت گیری مجدد روابط اقتصادی و بین المللی
 - ۹- اقدام در جهت مشارکتی ساختن توسعه
- شاخصه های توسعه پایدار را می توان در سه گروه: اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی مطرح و بررسی نمود. توسعه پایدار فرایندی است برای بدست آوردن پایداری در هر فعالیتی که نیاز به منابع و جایگزینی سریع و یکپارچه آن وجود دارد. توسعه پایدار در کنار رشد اقتصادی و توسعه بشری در یک جامعه یا یک اقتصاد توسعه یافته سعی در تحصیل توسعه مستمر، و رای توسعه اقتصادی دارد.

توسعه پایدار عنصر سازمان دهنده ای است که موجب، پایداری منابع تجدیدناپذیر می شود، منابع محدودی که برای زندگی نسل آینده بر روی کره زمین ضروری است. توسعه پایدار فرایندی است که آینده ای مطلوب را برای جوامع بشری متصور می شود که در آن شرایط زندگی و استفاده از منابع، بدون آسیب رساندن به یکپارچگی، زیبایی و ثبات نظام های حیاتی، نیازهای انسان را برطرف می سازد در واقع توسعه پایدار را نوعی نگرش به آینده می توان دانست که نقشه مسیری می باشد که بر روی مجموعه ای از ارزشها و اصول اخلاقی و معنوی متمرکز است و بنابراین بعد چهارم آنرا میتوان اخلاق دانست.

تکنولوژی و تجهیزات سرمایه ای محرک اصلی در رشد صنعتی و تقویت اقتصادی اجتماعی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه می باشد. ظرفیتهای تکنولوژیکی از طریق سرمایه گذاری در منابع انسانی، بهبود سیستم های نوآور، ایجاد خوشه های صنعتی و تقویت زنجیره های ارزش در مقیاس جهانی افزایش می یابد. ظرفیت های تکنولوژیکی در کشورهای توسعه یافته از طریق پیوند با مرزهای علم و دانش ارتقاء می یابد و در کشورهای در حال توسعه از راه دستیابی و انطباق با فن آوری های شکل گرفته در مناطق دیگر توسعه پیدا می کند. ارتقاء پایداری زیست محیطی صنایع نیازمند بکارگیری تکنولوژی های تولیدی است که از لحاظ اقتصادی مقرون به صرفه نیستند، گرچه سودآوری این روشها در دراز مدت و در طول زمان افزایش می یابد. صنایع با فن آوری بالا به دلیل آنکه نسبت به سایر صنایع آلودگی زیست محیطی کمتری ایجاد میکنند دارای مزیت زیست محیطی برای نسل حاضر و نسلهای آینده هستند.

آرامان های توسعه پایدار



صنعت تولید فرآورده های نسوز جزو دسته صنایع با تکنولوژی متوسط ارزیابی می شود که بکارگیری تجهیزات مدرن و بروز شده در این صنعت و بکارگیری روشهای مدرن بازیافت مواد و محصولات می تواند با مدیریت کاهش مصرف انرژی و حذف آلاینده های زیست محیطی در روند توسعه پایدار صنعت کشور و حفظ منابع طبیعی برای نسلهای آینده نقش به سزایی را ایفا نماید و این دقیقاً کاری است که شرکت فرآورده های نسوز ایران با اجرای برنامه های توسعه ای خود در طی سالیان اخیر دنبال نموده است که از آن جمله میتوان به نصب و راه اندازی کوره تونلی جدید و حذف کوره های پخت شاتل و نیز بروز رسانی سیستمهای کنترل و اتوماسیون در واحدهای شکل دهی و آماده سازی مواد اشاره نمود. تمام اینها وظیفه ای است که ما قبال توسعه صنعتی حال حاضر و حفظ منابع در راستای تقویت توانایی های نسل های آتی کشور عزیزمان ایران داریم و در این راه چشم به یاری خداوند منان داشته و داریم.

محمد رضا نصیریان (مدیر طرح و توسعه)



ابعاد مقطع و طول یک کوره پخت آجرهای نسوز رابطه مستقیمی با بسیاری از مشخصه های مهم آن دارد. در واقع این ابعاد برای تحقق خواسته هایی از قبیل ظرفیت کوره، رژیم پخت و حداکثر دمای قابل حصول، مصارف انرژی و ... مورد محاسبه و طراحی قرار می گیرند. با نگاهی به چند نسل از کوره های تونلی پخت آجرهای نسوز، چنین بنظر می رسد که سازندگان معتبر این نوع کوره ها در دنیا، در مسیر کاهش ابعاد مقطع کوره ها در راستای اعمال کنترلهای بهتر بر فرآیند پخت، یکنواختی بیشتر در توزیع گرما و کاهش مصارف انرژی گام برداشته اند.

شرکت فرآورده های نسوز ایران در محدوده ی سالهای ۱۳۹۳ و ۱۳۹۴ نسبت به خرید یک دستگاه کوره تونلی از شرکت معتبر آلمان اقدام نمود این کوره براساس نیازها و خواسته های ما که عمدتاً در حوزه کاهش مصارف انرژی، استانداردسازی آلاینده های کوره و بهبود کیفیت پخت تعریف شده بود توسط کمپانی یاد شده پیشنهاد گردید و همانطور که قبلاً اشاره شد مقطع این کوره و بدنبال آن ابعاد مقطع واگنهای مورد استفاده در آن نسبت به واگنها یا که متعلق به کوره های قدیمی شرکت می باشد کوچکتر و فشرده تر انتخاب شده بود از آنجا که موقعیت پرسهای شرکت بر مبنای ارتفاع واگنهای قبلی جانمایی شده است اختلاف ارتفاع واگنهای جدید باسکوی پرسها به عنوان یک چالش مطرح گردید.



در برخورد با این موضوع چندین گزینه مورد ارزیابی قرار گرفت و در نهایت سیستمی با عنوان تنظیم موقعیت واگن مورد تصویب، طراحی و اجرا قرار گرفت این سیستم واگن مستقر شده در مجاورت پرس را تا ارتفاع لازم بالا می برد و علیرغم تردد مکرر پرسکاران بر روی آن و نیز توزیع نامتقارن وزن ناشی از نحوه آجرچینی بر روی آن، موقعیت واگن را به دقت حفظ می نماید که با پایان آجرچینی بر روی آن، مجدداً در موقعیت اولیه قرار می گیرد وزن واگن خالی حدود تن و وزن آن در حالت آجر چینی شده تا ۱۲ تن می باشد اما این سیستم با در نظر گرفتن حساسیت بسیار زیاد آجرهای خام به هرگونه ضربه و شوک، به گونه ای عمل می نماید که واگن بدون کوچکترین آسیبی به آجرها بر روی ریلهای مجاور پرس قرار می گیرد، طراحی سیستم گونه ای است که ایمنی نیروی کار در تمامی مدت تردد بر روی واگن و نیز حین تنظیم ارتفاع آن بطور کامل تأمین می گردد این سیستم به صورت آزمایشی توسط پرسنل شرکت برای یکی از پرسهای شرکت به اجرا درآمده و نتایج بهره برداری سه ماهه از آن رضایت بخش بوده است.

اجرای پروژه بازسازی سیستم غبارگیر کوره دوار در راستای تحقق اهداف زیست محیطی ایرفکو

محمد رضا نصیریان (مدیر طرح و توسعه)

مقدمه:

تمرکز بر جنبه های زیست محیطی و ایمنی بهداشت فعالیتها و فرآیندها را میتوان از اولویتهای شرکت فرآورده های نسوز ایران در ده سال اخیر معرفی کرد نقطه عطف این رویکرد را می توان اخذ گواهینامه سیستم مدیریت کیفیت جامع در سال ۱۳۷۸ نامید اما اخذ این گواهینامه و استمرار آن در شرکت ماکول به انجام اقدامات اثربخش در حوزه های زیست محیطی و ایمنی بهداشتی است که در قالب چندین پروژه به مرحله اجرا درآمده است.

یکی از این پروژه ها اجرای سیستم غبارگیر از نوع روتوکلون در کوره دوار شرکت در سال ۱۳۸۸ می باشد.

روتوکلون را می توان یک تجهیز ساده اما اثربخش و تکنیکال در حوزه غبارگیری آن هم در شرایطی که درجه حرارت هوای آلوده بر غبار ۴۰۰-۲۵۰ درجه است نامید این تجهیز که برای اولین بار در ایران و در سال ۱۳۸۷ با همکاری مشاورین مجرب در این شرکت طراحی و اجرا گردید خروجی اگزاست کوره دوار شرکت را به مقادیر مجاز کاهش داد که این امر بارها در کنترلهای ادواری که توسط مراجع مستقل و مورد اعتماد سازمان حفاظت محیط زیست به انجام می رسد به تأیید رسیده است. تجارب چند سال بهره برداری از این سیستم و ارزیابی عملکرد آن منجر به طرح ایده هایی برای بهبود عملکرد آن گردید و این ایده ها توسط مشاورین واجد شرایط مورد بررسی قرار گرفت و طرح بهینه سازی دستگاه تهیه گردید لازم به ذکر است در طرح بهینه سازی از آخرین اطلاعات مراجع خارجی در زمینه طراحی انواع روتوکلونها نیز استفاده گردید طرح یاد شده ضمن بهبود عملکرد دستگاه در زمینه جذب غبار انطباق دستگاه با شرایط فرآیندی کوره را افزایش می دهد و بهره برداری و سرویس و



نگهداری آن را برای نیروهای بهره بردار تسهیل می نماید پروژه بهینه سازی این دستگاه از نیمه مرداد ماه سال جاری آغاز شده و طبق برنامه زمان بندی تا پایان مهرماه و عملیاتی می گردد.



ویتامین دی (Vitamin D)، در بسیاری از خوراکیها از جمله ماهی ها، تخم مرغ، شیرهای فرآوری شده و روغن کبد ماهی کاد یافت میشود. همچنین نور خورشید تولید روزانه ویتامین دی Vitamin D در بدن را افزایش می دهد. تحقیقات نشان میدهد روزانه ده دقیقه قرار گرفتن در برابر آفتاب میتواند از کمبود ویتامین D جلوگیری نماید.

واژه ویتامین D به چندین شکل مختلف این ویتامین اشاره می نماید. دو فرم مهم برای انسان ها

ویتامین D₂ که توسط گیاهان و ویتامین D₃ که توسط پوست بدن انسان (زمانیکه در برابر آفتاب هستیم) ساخته می شوند، هستند. خوراکیها معمولاً با ویتامین D₂ یا D₃ غنی می شوند.

نقش اصلی ویتامین D حفظ تعادل سطح کلسیم و فسفر خون میباشد. ویتامین D به بدن برای جذب کلسیم، که برای شکل دادن استخوان ها و حفظ استحکامشان مفید است، کمک میکند. ویتامین D به تنهایی و یا همراه با کلسیم برای بهبود سلامت استخوانها و کاهش شکستگی آنها استفاده میشود. همچنین ویتامین D ممکن است بتواند در برابر آرتروز، فشارخون بالا، سرطان و سایر بیماری ها از بدن محافظت نماید.

نرمی استخوان و osteomalacia دو تا از بیماری های قدیمی مرتبط با کمبود ویتامین D هستند. در کودکان کمبود ویتامین دی باعث نرمی استخوان (نرم شدن و ضعیف شدن استخوان) میشود. در بزرگسالان کمبود ویتامین D باعث (استخوان ها و ماهیچه های ضعیف) میشود. افراد در خطر کمبود ویتامین دی افراد مسن، افراد چاق، افرادی که کم در برابر نور آفتاب قرار دارند و کودکانیکه فقط با شیر مادر تغذیه میشوند، می باشند. افرادی که دچار بیماری هایی همچون فیروز کیستیک (ساخته شدن بلغم و مخاط در ریه) یا بیماری التهابی روده می باشند، در خطر کمبود ویتامین دی می باشد.

چرا افراد ویتامین D مصرف میکنند؟

ویتامین D برای افراد مبتلا به آرتروز بسیار مهم می باشد. تحقیقات نشان می دهند که ویتامین D و کلسیم به همراه هم می توانند تراکم استخوان را در زنان پس از یائسگی افزایش دهد. همچنین ویتامین D برای درمان بیماری های مرتبط با ضعف استخوان همچون نرمی استخوان مفید است.

افرادی که سطح ویتامین D بدنشان پایین است، برای جبران آن ممکن است به مکمل ها احتیاج داشته باشند. کمبود ویتامین D در افراد زیر متداولتر است:

- افرادی که بالای ۵۰ سال هستند.
- افرادی که خیلی کم در برابر خورشید هستند.
- افرادی که مشکلات کلیه و یا سایر بیماری ها جذب مواد معدنی را برای آنها سخت کرده است.
- افرادی که پوست تیره ای دارند.
- افرادی که با مصرف لاکتوز مشکل دارند.
- افرادی که گیاهخوار هستند.
- کودکانی که فقط شیر مادر دریافت می کنند.



ویتامین D برای بیماریهای قلبی و عروقی، شامل فشارخون بالا و کلسترول خون بالا استفاده میشود. همچنین این ویتامین برای سایر بیماری ها همچون آرتریت روماتوئید، ضعف عضلانی، بیماری ام اس، آسم، برونشیت و بیماریهای دهان و دندان مورد استفاده قرار می گیرد. همچنین ویتامین دی برای تقویت سیستم ایمنی بدن و پیشگیری از بیماری های خودایمنی و پیشگیری از سرطان استفاده می شود، هرچند که مدارک کافی برای تاثیر ویتامین دی در این بیماری ها وجود ندارد.

کمبود ویتامین دی ممکن است بتواند باعث مشکلات هورمونی، ضعف و درد ماهیچه ها و سایر مشکلات شود. تحقیقات نشان می دهند که لوسيون های تجویز شده ویتامین D برای درمان پسونیازیس مفید می باشند.

چقدر ویتامین D باید دریافت کنید؟

انستیتوی پزشکی (IOM) میزانی برای مصرف ویتامین D پیشنهاد داده است. دریافت این میزان ویتامین D از طریق رژیم غذایی (به همراه یا بدون مکملها) باید برای حفظ سلامتی شما کافی باشد. این میزان:

۶۰۰ IU در روز برای افراد بین ۱ تا ۷۰ سال

۸۰۰ IU در روز برای افراد بالای ۷۰ سال

بعضی از متخصصان معتقدند این مقدار بخصوص برای افرادی که در خطر آرتروز هستند، بسیار کم است. برای تخمین ویتامین D مورد نیازتان با پزشک مشورت نمایید. بیاد داشته باشید جدیداً (IOM) بیشتر از ۱۰۰۰ تحقیق راجع به ویتامین D را بررسی کرده و به این نتیجه رسیده که مصرف زیاد ویتامین D لازم نبوده و حتی می تواند مضر باشد. (IOM) اخطار می دهد که مصرف بیشتر از ۴۰۰۰ IU در روز می تواند بصورت بالقوه خطرناک بوده میزان بیشتر از ۱۰۰۰۰ IU در روز با آسیب های کلیه و بافت ها همراه است.

منابع طبیعی ویتامین D کدام اند؟

بهترین منبع طبیعی ویتامین D نور خورشید می باشد. فقط روزانه ۱۰ تا ۱۵ دقیقه قرار گرفتن در برابر نور آفتاب بدون ضدآفتاب می تواند ویتامین D مورد نیاز شما را تامین نماید. ویتامین D همچنین در کره، تخم مرغ، ماهی ها از جمله سالمون و تن یافت می شود. بعضی از غذاهای غنی شده همچون شیر و سایر غذاها نیز حاوی ویتامین D می باشند.

خطرات، عوارض جانبی و تداخلات دارویی ویتامین D چه هستند؟

عوارض جانبی . در مقادیر نرمال بنظر می رسد ویتامین D عوارض جانبی کمی داشته باشد. مصرف روزانه بیشتر از ۴۰۰۰ IU ویتامین D می تواند خطراتی را به همراه داشته باشد.

تداخلات دارویی. ویتامین D می تواند با خیلی از داروها از جمله داروهایی که برای فشارخون بالا و مشکلات قلبی تجویز می شوند، تداخل داشته باشد. اگر روزانه دارو مصرف می کنید، قبل از دریافت مکمل های ویتامین D با پزشکتان مشورت نمایید.

خطرات. مصرف زیاد ویتامین D می تواند باعث از دست دادن اشتها، ادرار پی در پی و کاهش وزن شود. همچنین میزان زیاد ویتامین D می تواند باعث ایجاد مشکلات کلیوی و قلبی شود.

شایان ذکر است باتصمیم کمیته ایمنی و بهداشت و تایید مدیریت محترم عامل، قرص ویتامین دی بصورت ماهیانه در اختیار کارمندان قرار گرفته است.

منبع

سایت پزشکی ومجله سلامتی راستینه

گزارشی نظام پیشنهادها سیمین خواجه دهی (دبیر کمیته نظام پیشنهادها)

در سالهای اخیر، تئوری های نوینی در علم مدیریت مطرح شده است. یکی از این نظریه ها مدیریت مشارکت جو است. این نظریه بطور خلاصه بیان میکند که باید فضا و نظامی در سازمان ایجاد شود که تمام کارکنان، پیمانکاران و مشتریان در روند تصمیم سازی، تصمیم گیری و حل مسائل و مشکلات سازمان با مدیریت همکاری و مشارکت نمایند و یکی از راههای ایجاد این فضای مشارکت در سازمان و بهره جویی از نظرات کارکنان و سایر ذینفعان، اجرا نظام پیشنهادها (پذیرش و بررسی پیشنهاد و در صورت پذیرفته شدن اجرای پیشنهاد) است.

از ابتدای سال جاری تا کنون:

- تعداد ۱۵ پیشنهاد دریافت شده که ۵ پیشنهاد در سه ماه گذشته بوده است.

- تعداد ۶ مورد از پیشنهادها در جلسه نظام با نظر آراء اعضاء رد شده و مابقی منتظر نظر کارشناسی، کارشناسان مربوطه می باشد.

ردیف	تاریخ ارائه پیشنهاد	نام و نام خانوادگی
۱	۱۳۹۴/۰۴/۱۴	وحید باقر فراش
۲	۱۳۹۶/۰۴/۲۵	قاسمعلی باقری
۳	۱۳۹۶/۵/۱۶	نظر علی طاهری
۴	۱۳۹۶/۵/۳۰	وحید باقر فراش
۵	۱۳۹۶/۰۶/۱۹	قاسمعلی باقری

در صورتی که شما مجبور به باز نمودن یک فایل ضمیمه قبل از بررسی منبع ارسال کننده آن می باشید، پیشنهاد می گردد، مراحل زیر دنبال شود:

- از به روز بودن نرم افزار آنتی ویروس خود مطمئن شوید.
- فایل ضمیمه ارسال شده را بر روی کامپیوتر خود ذخیره نمایید.
- با استفاده از نرم افزار آنتی ویروس، بررسی لازم در خصوص آلودگی فایل ذخیره شده را انجام دهید.
- پس از انجام مراحل فوق و اطمینان از عدم آلودگی فایل ضمیمه، می توان آن را فعال نمود.
- لینک های ناشناس و مشکوک را باز نکنید و عضو کانال های اجتماعی ناشناخته نشوید و در صورت امکان فایل های مهم شخصی را بر روی گوشی خود نگهداری نکنید.
- از دانلود کردن فایل های ناشناخته از سایت های نامعتبر جدا خودداری فرمایید.

مواردی جهت ایمنی بیشتر در هنگام کار با کامپیوتر به قرار زیر است:

قفل نمودن کامپیوتر زمانی که از آن دور هستیم: حتی اگر صرفاً برای چند دقیقه کامپیوتر خود را ترک می کنید، زمان کافی برای افراد دیگر به منظور آسیب رساندن به اطلاعات شما وجود خواهد داشت. شما با قفل نمودن کامپیوتر خود، عرصه را برای افرادی که با نشستن پشت کامپیوتر شما قصد دستیابی بدون محدودیت به تمامی اطلاعات شما را دارند، تنگ خواهید کرد.

قطع ارتباط با اینترنت زمانی که از آن استفاده نمی گردد. پیاده سازی فن آوری هائی نظیر DSL و مودم های کابلی این امکان را برای کاربران فراهم نموده است که همواره به اینترنت متصل و اصطلاحاً "online" باشند. این مزیت دارای چالش های امنیتی خاص خود نیز می باشد. باتوجه به این که شما بطور دائم به شبکه متصل می باشید، مهاجمان و ویروس های کامپیوترهای فرصت بیشتری برای یافتن قربانیان خود خواهند داشت. در صورتی که کامپیوتر شما همواره به اینترنت متصل است. می بایست در زمانی که قصد استفاده از اینترنت را ندارید، اتصال خود را غیر فعال نمایید. فرآیند غیرفعال نمودن اتصال به اینترنت به نوع ارتباط ایجاد شده، بستگی دارد. مثلاً "قطع خط تلفن ارتباطی، خاموش نمودن کامپیوتر و یا مودم.

بررسی تنظیمات امنیتی: اکثر نرم افزارها نظیر برنامه های مرورگر و یا پست الکترونیکی، امکانات متنوعی را به منظور پیکربندی سفارشی متناسب با شرایط و خواسته استفاده کنندگان، ارائه می نمایند. در برخی موارد همزمان با فعال نمودن برخی از گزینه ها از یک طرف امکان استفاده از سیستم راحت تر شده و از طرف دیگر ممکن است احتمال آسیب پذیری شما در مقابل حملات، افزایش یابد. در این رابطه لازم است تنظیمات امنیتی موجود در نرم افزار را بررسی نموده و گزینه هائی را انتخاب نمایید که علاوه بر تامین نیاز شما، آسیب پذیری سیستم شما در مقابل حملات را افزایش ندهد. در صورتی که یک Patch و یا نسخه جدیدی از یک نرم افزار را بر روی سیستم خود نصب می نمایید که ممکن است تغییراتی را در تنظیمات انجام شده، اعمال نماید، می بایست بررسی مجدد در خصوص تنظیمات امنیتی را انجام تا این اطمینان حاصل گردد که سیستم دارای شرایط مناسب و مقاوم در مقابل تهدیدات است.

به منظور افزایش مقاومت سیستم در مقابل خرابی و از دست دادن اطلاعات، می بایست به ابعاد دیگری نیز توجه داشت. برخی مواقع تهدید اطلاعات و در معرض آسیب قرار گرفتن آنان از جانب افراد نبوده و این موضوع به عوامل طبیعی و فنی دیگری بستگی دارد. با اینکه روشی برای کنترل و یا پیشگیری قطعی این نوع از حوادث وجود ندارد ولی می توان با رعایت برخی نکات میزان خرابی را کاهش داد:

backup گرفتن از داده ها: صرف نظر از این که شما خود را در مقابل مسائل ایمنی محافظت نموده باشید، همواره احتمال بروز حوادثی وجود خواهد داشت که باعث از دست دادن اطلاعات می گردد. شما ممکن است حداقل دارای یک مورد تجربه باشید که در آن یک و یا چندین فایل خود را در اثر بروز حادثه ای از دست داده باشید (مثلاً توسط عملکرد یک کرم و یا ویروس، یک حادثه طبیعی و یا یک مشکل خاص که در سخت افزار سیستم ایجاد شده باشد). تهیه منظم فایل backup بر روی یک CD و یا شبکه، نگرانی های احتمالی را کاهش خواهد داد. تشخیص این که در چه مقاطع زمانی و به چه صورت از اطلاعات backup گرفته شود یک تصمیم شخصی است. در صورتی که شما بطور دائم در حال افزودن و یا تغییر داده های موجود بر روی کامپیوتر می باشید، می توان عملیات backup را با فرکانس بیشتر و در محدوده زمانی کوتاهتری، تکرار نمود.

نحوه رفتار با همکاران در محیط کار

مقدمه :

از آنجا که افراد شاغل بیشتر وقتشان را در خارج از منزل و در محیط کار سپری می کنند، دانستن نحوه رفتار با همکاران در محیط کار و نحوه برخورد با مشکلات و مسائلی که در محیط کار به وجود می آید، یکی از الزامات دانستنی برای هر فرد شاغل به شمار می آید.

نحوه رفتار با همکاران در محیط کار، نحوه برخورد با شوخی همکاران در محیط کار، نحوه لباس پوشیدن در محیط کار و یا نحوه برخورد با مسائل و مشکلاتی که در محیط کار به وجود می آید، از

کارشناس ایمنی : عاطفه نیازمند

جمله مواردی هستند که هر شخص حرفه ای باید از آنها اطلاع داشته باشد و این موارد را در محیط کار خود به کار بگیرد. در این مقاله سعی داریم شما را با مواردی آشنا کنیم تا با بکار گیری آنها، موفقیت در محیط کار خود را تضمین کنید.

نحوه لباس پوشیدن در محیط کار

تفاوتی ندارد که چه سمتی داشته باشیم، بهترین نوع پوشش در محیط کار، پوشیدن لباس های رسمی است. البته انتخاب نوع پوشش ما می تواند به موارد دیگر هم بستگی داشته باشد، اما غالب پوششی که بهتر است ما استفاده کنیم استفاده از لباس های رسمی است.

خیلی مهم است که ما در محل کار و یا حتی خارج از آن بتوانیم لباس های مرتبی به تن داشته باشیم، چرا که در وهله اول این نوع پوشش ما هست که حرفه ای بودن ما را مشخص می کند، و این موضوع زمانی بیشتر اهمیت پیدا می کند که ما با مشتری یا ارباب رجوع در ارتباط مستقیم باشیم و یا نوع کارمان طوری باشد که با افراد جدیدی در ارتباط باشیم. بنابراین بهترین ظاهر برای داشتن وجهه حرفه ای، ظاهر و پوششی رسمی است.

شایعه پراکنی در محیط کار

اصلاً خوب نیست در مجموعه ای که کار می کنیم شایعه ای درست کنیم و یا ما هم جزء شایعه پراکن ها باشیم. برای یک شخص حرفه ای پخش کردن شایعه و دامن زدن به شایعات اصلاً وجهه خوبی ندارد. شاید در کوتاه مدت این مدل رفتار ها زیاد به چشم نیاید، اما در دراز مدت و در تصمیماتی که مدیران قرار است برای ترفیع رتبه، پاداش و یا هر چیز دیگر که باعث پیشرفت ما می شود حتماً تأثیر گذار خواهد بود.

بیان رازهای خودمان به همکاران

یکی از مهم ترین مواردی که باید در محیط کار رعایت کنیم، این است که اسرار خودمان را به همکاران نگوئیم. باز هم تأکید می کنیم: بازگو کردن اسرار به همکاران یک اشتباه محض هست. شاید پیش خودتان فکر کنید که من طرف مقابل را می شناسم، و فلان همکارم آدم خوبی هست اما هر چقدر هم که ما با آن همکار دوست و رفیق باشیم، گفتن خیلی از موارد گاهی می تواند به ضرر ما تمام شود. در طی روز نیز حرف ها و رازهای مختلفی ممکن است به گوش شما برسند بهتر است در این چنین مواردی رازدار باشید.

شوخی های بی مورد و زننده در محیط کار

از آنجا که بیشتر افراد شاغل وقت خودشان را در محل کار سپری می کنند، خیلی سخت است که مثل یک چوب خشک برونند سرکار و به منزل بازگردند. خیلی وقت ها افراد برای اینکه وقت خودشان را در محیط کار به شادی سپری کنند، با همکارانشان شوخی های بی مورد و زننده ای می کنند که بعضی وقت ها ممکن است باعث ناراحتی همکارانشان شود. البته خیلی خوب است که ما در محیط کار شاد باشیم اما بهتر است که این شوخی ها در حد تعادل باشد. بهتر است که در محیط کار خط قرمز های رفتاری، جنسی، شخصیتی و مذهبی را در بین همکاران و مدیران خود رعایت کنیم، شاید رعایت نکردن این موارد باعث شود که ما از چشم همکاران خود بیافتیم و از آن بدتر، باعث اخراج شدن ما از شرکت فقط به خاطر رد کردن یک خط قرمز باشد. پس به گونه ای ساده و راحت برخورد کنید. حد و حدود خود را بشناسید و آن را رعایت کنید.

نحوه برخورد با شوخی همکاران در محیط کار

شاید برای شما هم مواقعی پیش آمده باشد که همکاری با شما شوخی های بی موردی انجام دهد که باعث اذیت شدن شما بشود! نحوه برخورد با شوخی همکاران در محیط کار و مخصوصاً با همکار جنس مخالفمان باید چطوری باشد که هم طرفی که شوخی می کند متوجه شود که چه اشتباهی کرده است و در عین حال ما

هم آدم بدی به نظر نیایم که در بین همکاران دیگر به عنوان یک آدم بی روح و بی جنبه شناخته شویم و از طرفی هم به آن شخص برخورد و یا با عکس العملی که نسبت به شوخی اش انجام می دهیم به صورتی نباشد که لج کند و بخواهد بعداً این کار ما رو تلافی کند. ما چه واکنش ها و عکس العملی هایی می توانیم در مقابل این شوخی همکاران داشته باشیم؟ بهترین روش برای برخورد با شوخی همکاران در محیط کار این است که در آن لحظه به شوخی همکاران بخندیم و بعد خارج از جمع از او بخواهیم که اینگونه شوخی ها را با ما انجام ندهد.

دانستن روحیات همکار خود برای داشتن ارتباط موثر

دانستن چگونگی رفتار با مردم به اندازه شایستگی های فنی و مدیریتی اهمیت دارد. برای اینکه بتوانیم ارتباط موثری با همکار خودمان برقرار کنیم بهتر است که از روحیات همکاران خود اطلاع داشته باشیم، مواردی مثل:

- چه چیزی باعث ناراحتی می شود
- چه باعث می شود که از همه بیشتر خوشحال بشود
- چه موقعی برای صحبت کردن با ایشان بهتر هست و...

تعریف کردن از همکاران یکی از مهارت های ارتباط موثر

تعریف کردن از کسی واقعاً حس خیلی خوبی را به طرف مقابل منتقل می کند، خیلی خوب است که از همکارانمان در جمع و یا در تنهایی تعریف کنیم، البته این تعریف کردنها نباید جنبه چاپلوسی داشته باشد تا آن تعریف ما خیلی کمرنگ و بی اثر جلوه کند.

رعایت کردن فاصله رفتاری و شوخی ها در محیط کار

تجربه نشان داده، افرادی که در محل کارشان زیاد شوخی می کنند و یا اینکه فاصله های بین خودشان و دیگران را از لحاظ رفتاری و اجتماعی رعایت نمی کنند احتمال اینکه در کارشان بخواهند پیشرفت کنند خیلی کم است.

بنابراین پیشنهاد می کنم خیلی از مواردی که به ظاهر ممکن است کوچک باشد را رعایت کنید تا باعث پیشرفت شخصی و همچنین پیشرفت در محل کاریتان بشود.

تمرکز بر رفع مشکل به جای پیدا کردن مقصر در محیط کار

خیلی مواقع پیش آمده که همکاران جایی از کار را اشتباه انجام داده و باعث بروز مشکلی هم در کار ما شده باشد، در این مواقع بهتر است بجای پیدا کردن مقصر با آن همکاران سعی کنیم که مشکل را بر طرف کنیم.

البته این موضوع بیشتر مرتبط با مدیران است که بخواهند این رفتار را با کارکنانشان انجام دهند، یعنی وقتی مشکل یا مسئله ای در کار پیدا میشود، به جای اینکه روی آن مشکل تمرکز کنند و برای پیدا کردن مقصر بسیج شوند، بهتر است که روی حل آن مسئله وقت بگذارند تا حلش کنند.

توصیه آخر:

همواره در محیط کاری این قانون طلایی را رعایت کنید: "با دیگران طوری رفتار کنید که دوست دارید با شما رفتار شود. امیدواریم با رعایت نکات فوق، بتوانید در محیطی سالم، آرام و زیر سایه ی احترام، کار کنید و بازدهی بیشتری داشته باشید.



راه های استحکام بنیان خانواده از منظر اهل بیت علیهم السلام

تالیف و تدوین: زهرا باقری
کارشناس آموزش و توسعه منابع انسانی

۲- اگر می خواهید در کنار او بنشینید برایش جا باز کنید.

۳- به بهترین نامی که دوست دارد او را صدا بزنند.

سلام کردن به همدیگر

طبق آموزه های اسلام، سلام کردن با صدای رسا و واضح و با آهنگی عاطفی و جذاب موجب تقویت روابط بین زن و شوهر خواهد شد. سلام با لحنی عاطفی، کینه ها را از بین برده، روحیه ها را تقویت کرده و دل ها را به هم نزدیک می نماید. سلام دادن به جمع خانواده و به ویژه زن و شوهر به یکدیگر، نشاط آور و فرح بخش است. امام صادق علیه السلام فرمود: وقتی شوهر به خانه وارد می شود باید به اعضای خانواده به ویژه همسرش سلام کند.

اظهار علاقه و ابراز محبت

زوج جوانی که با هم پیمان زناشویی می بندند، معمولاً بر مبنای علاقه درونی و عشق پاکی است که به یکدیگر دارند. اما آنچه که در اسلام تأکید شده و بنیان خانواده را تقویت می کند و محبت و الفت را میان زوج جوان افزایش می دهد اظهار و ابراز آن است. امام صادق علیه السلام می فرماید: هرگاه شخصی را دوست داشتی، دوستی خود را به او اعام کن، زیرا این عمل انس و الفت را بین شما پایدارتر می کند. البته ابراز محبت از طرف خانم ها نسبت به شوهرشان از ویژگی خاصی برخوردار است. امام صادق علیه السلام در روایتی به خانم های مسلمان توصیه می کند که نه تنها به شوهران خود اظهار محبت نمایند، بلکه اظهار علاقه آنان، همراه با دلربایی باشد.

دلجویی، استقبال، بدرقه

خانواده کانون آرامش و راحتی بخش انسان است. مردی که در بیرون منزل با انواع مشکلات درگیر است و با ناملایمات فراوانی برخورد می کند و گاهی در راه کسب حال و تهیه معیشت خانواده خود سخنان ناروا شنیده و لطمه های روحی را متحمل می شود؛ دوست دارد هنگام برگشت به خانه کسی از او دلجویی کند، حرف دلش را بشنود و با سخنان آرام بخش خود مرهم دردهای انباشته دل او باشد.

همدلی در انتخاب نوع غذا

رسول اکرم (ص) فرمود: انسان با ایمان، مطابق میل و خواسته عیالش غذا می خورد و خانواده انسان منافق، مطابق میل و خواسته وی غذا می خورند. آنچه در این مورد لازم است مورد توجه بانوان مسلمان قرار گیرد این است که تهیه خوراک لذیذ و پختن غذاهای خوشمزه در جلب رضایت شوهر و تمایل قلبی وی به سوی همسرش تأثیر بسزایی دارد. کدبانوی شایسته با هنرنمایی خویش، در آفریدن دست پخته های لذیذ و نشاط آور، بذل محبت را در قلب شوهر خویش کاشته، و صفا و صمیمیت را به کانون پر مهر خانواده به ارمغان می آورد.

خداوند متعال برای تربیت افراد بشر کانون پر مهر خانواده را بهترین محیط تربیتی انسان قرار داده و خانواده را آیه ای از آیات خود دانسته و می فرماید: از نشانه های او این است که برای شما از (جنس) خودتان همسرانی آفرید تا به وسیله آنان آرام گیرید و میان شما دوستی و مهربانی قرار داد، البته در این امر برای کسانی که بیاندیشند نشانه ها و عبرت هایی وجود دارد. بر اساس این آیه، خانواده آیتی الهی و جلوه ای از عظمت خداوند متعال می باشد. پیروی از فرهنگ غنی اسلام و معارف حیات بخش اهل بیت علیهم السلام بهترین راه برای تقویت و استحکام خانواده است. ارتباط قلبی بین زن و شوهر که اساسی ترین ارکان یک خانواده هستند، براساس رهنمودهای معصومین علیهم السلام تداوم می یابد. در این نوشتار به بررسی راه های تقویت عواطف اعضای خانواده در پرتو سیره و سخن اهل بیت علیهم السلام می پردازیم.

راه های تقویت عواطف در خانواده

گفت و گوهای محبت آمیز

یکی از راه های استحکام بنیان خانواده توجه به ارتباط کلامی است. سخنان عاطفی و بهره گیری از کلمات دلنشین و خطاب های شایسته و محبت آمیز مخاطب را جذب می کند. خواسته یا ناخواسته از گوینده راضی شده و در دلش نوعی احساس محبت نسبت به او ایجاد می شود. اگر در خانواده ای مرد یا زن با عبارات زیبا و دلپذیر همسرش را صدا کند، علاوه بر اینکه به فرزندان چگونه سخن گفتن را می آموزد، در قلب او جایگاه ویژه ای خواهد یافت. امیرمؤمنان علیهم السلام می فرماید: زیبا سخن بگوئید تا سخن زیبا بشنوید. البته سخن گفتن محبت آمیز به ویژه در میان زن و شوهر باید با ادب خاصی همراه باشد. چرا که به زبان آوردن کلمات مهرانگیز و عاطفه آمیز که محترمانه در محیط خانواده ادا می شود با عبارات سبک و شخصیت شکن کاملاً متفاوت است. از سوی دیگر از گفتار زشت در روایات نهی شده است.

صدا کردن با بهترین نام

صدا کردن همسر با نامی که بیشتر دوست دارد، در ایجاد انس و الفت در میان زوجین تأثیر به سزایی خواهد داشت. پیامبر گرامی اسلام توصیه فرموده است که برای افزایش مهر و صفا در میان مسلمانان، همدیگر را با نام زیبا و محترمانه صدا بزنند. سه چیز دوستی و محبت بین دو مسلمان را افزایش داده و صفا و صمیمیت را در میان آن ها تقویت می کند. ۱- هنگام ملاقات، با خوشرویی و چهره ای گشاده برخورد کند.

پیامبر عظیم الشان اسلام در این مورد می فرماید: مردی که وارد بازار شود و تحفه ای برای خانواده اش بخرد، اجر و پاداش او برابر با کسی است که نیازهای نیازمندان را برآورد. هدیه، دل ها را پر از صفا و صمیمیت کرده و غبار کدورت را از دل ها پاک می کند. به ویژه آن که اهدای تحفه در مناسبت های خاصی باشد که خاطرات خوش آن روز با شادمانی اهدای تحفه عجین گردیده و تأثیر نشاط آور آن را چندین برابر نموده و در خاطره ها، ماندگار و همیشگی می سازد. به همین خاطر برای روزهای نشاط و سرور و عیدها، دستورات مخصوصی از طرف پیشوایان دینی در مورد رفاه و آسایش و توسعه اقتصادی خانواده به ما رسیده است.

امام صادق علیه السلام در ضمن شمارش وظایف مرد نسبت به همسرش در خانه می فرماید: هر میوه ای که همه مردم از آن می خورند، باید به خانواده اش بخوراند و خوراکی هایی که مخصوص ایام عید است و در غیر ایام عید به آن ها نمی رسانند، در روزهای شادی و عید به آنان برساند.

حکایت آموزنده

زود قضاوت نکنیم

به محض شروع حرکت قطار پسر ۲۵ ساله که کنار پنجره نشسته بود پر از شور و هیجان شد. دستش را از پنجره بیرون برد و در حالی که هوای در حال حرکت را با لذت لمس می کرد فریاد زد: پدر نگاه کن درختها حرکت می کنن. مرد مسن با لبخندی هیجان پسرش را تحسین کرد. کنار مرد جوان، زوج جوانی نشسته بودند که حرفهای پدر و پسر را می شنیدند و از حرکات پسر جوان که مانند یک کودک ۵ ساله رفتار می کرد، متعجب شده بودند...

ناگهان جوان دوباره با هیجان فریاد زد: پدر نگاه کن دریاچه، حیوانات و ابرها با قطار حرکت می کنند. زوج جوان پسر را با دلسوزی نگاه می کردند. باران شروع شد چند قطره روی دست مرد جوان چکید. او با لذت آن را لمس کرد و چشمهایش را بست و دوباره فریاد زد: پدر نگاه کن باران می بارد، آب روی من چکید.

زوج جوان دیگر طاقت نیاورند و از مرد مسن پرسیدند: چرا شما برای مداوای پسران به پزشک مراجعه نمی کنید؟

مرد مسن گفت: ما همین الان از بیمارستان بر می گردیم. امروز پسر من برای اولین بار در زندگی می تواند ببیند.

امام صادق علیه السلام هنگامی که می خواهد زن خوب و شایسته را معرفی نماید، به دو ویژگی مهم که از هنرمندی و شایستگی های زنان پسندیده نشأت می گیرد اشاره کرده و می فرماید: بهترین زنان شما زنی است که خوشبو بوده و در آشپزی، خوش دست پخت باشد.

فراهم نمودن مخارج خانواده

مهم تر از فراهم نمودن سفره های پاکیزه و غذاهای لذت بخش که از هنرهای اساسی بانوان مسلمان بوده و به پاکیزگی و آرایش ظاهری مربوط می شود، تهیه آذوقه و خوراک حلال از سوی مرد است که به عنوان مدیر خانواده، مسئولیت فراهم کردن خوراک اعضای خانواده به عهده اوست. امام باقر علیه السلام می فرماید: هر کس در دنیا به دنبال روزی حلال برود به قصد اینکه نیازمند و محتاج دیگران نباشد و مخارج زن و فرزندش را تأمین نماید و به همسایه ها و هم نوعان مستمند خود یاری رساند، چنین فردی در روز قیامت با سیمایی نورانی مانند ماه شب چهارده با خداوند ملاقات خواهد کرد.

تقویت محبت

به تجربه ثابت شده است کسانی که با دین و شعائر دینی و محبت اهل بیت بزرگ می شوند معمولاً انسان هایی با کمال و منضبط بوده و سعی می کنند در معاشرت خود با دیگران حقوق آنان را مراعات کرده و از ظلم و بی عدالتی بپرهیزند. آنان در اثر علاقه ای که به کامل ترین انسان ها دارند، خواسته یا ناخواسته به سوی کمال قدم بر می دارند و می خواهند اهل بیت علیهم السلام را اسوه و الگوی خویش در زندگی قرار دهند. در مورد نقش سازنده و الفت آفرین عشق اهل بیت علیهم السلام در میان انسان ها، در زیارت جامعه کبیره چنین می خوانیم: "بموالاتکم علمنا الله معالم دیننا و اصلح ما کان فسد من دینانا و بموالاتکم اتلفت الفرقه"؛ خداوند به سبب دوستی شما نشانه های دین مان را به ما آموخت و آنچه از دنیای مان تباه شده بود اصلاح کرد و به سبب موالات و دوستی شما تفرقه ها به همدلی گرائید.

هدیه دادن به همسر

احترام به شخصیت افراد، در وجود آنان عشق و محبت می آفریند. هدیه دادن نوعی احترام به طرف مقابل محسوب می شود و انسانی که هدیه را می گیرد بی اختیار و از روی فطرت خدادادی خویش، مهر و محبت هدیه دهنده را در دل خود جای می دهد. این نکته در روابط زناشویی از اهمیت خاصی برخوردار است و عامل مهمی در ایجاد انس و الفت و همگرایی نسبت به زن و مرد به شمار می رود تا آن جا که پاداش هدیه دادن مرد به همسر خویش مانند نیکی به نیازمندان است.

اسامی دانش آموزان و دانشجویان ممتاز سال ۱۳۹۶

خداوند بزرگ را شاکر هستیم که فرزندان کارکنان این شرکت همچون پدران و مادران سخت کوش و تلاشگر خود، در عرصه علم و دانش موفقیت های بیشمار را رقم زده و قدردان والدین خود می باشند. مدیریت محترم عامل ضمن تقدیر از این عزیزان، هدایای ویژه ای به رسم یادبود به ایشان تقدیم می نماید.



سویل غنغهور
فرزند عباس، اول ابتدایی



علیرضا باقری
فرزند مهدی، اول ابتدایی



عرشیا فارم الفجر
فرزند علیرضا، اول ابتدایی



ستایش پشیمان
فرزند امیر، دوم ابتدایی



علیرضا کرمی
فرزند ایمان، دوم ابتدایی



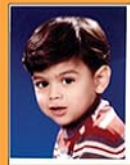
ریحانه کرمی
فرزند محمد حسین، دوم ابتدایی



هستی توری
فرزند مهدی، دوم ابتدایی



یاسر سیزدشت
فرزند مصطفی، دوم ابتدایی



آرادر دهقانی
فرزند محمد، دوم ابتدایی



نیکون صالحیان
فرزند محبتی، دوم ابتدایی



کسری صفری
فرزند علی، دوم ابتدایی



پورییا مرادی
فرزند کریم، دوم ابتدایی



هلنا تری
فرزند نازنین، سوم ابتدایی



محمدرضا باقری شولنهانی
فرزند سیف الله، سوم ابتدایی



شیدا رده شیخ
فرزند محمد، سوم ابتدایی



علی مرادی
فرزند مرتضی، سوم ابتدایی



مانیره سام فاتیانی
فرزند سحر، سوم ابتدایی



مانیره سام فاتیانی
فرزند سحر، سوم ابتدایی



سما عسکری
فرزند علی اکبر، سوم ابتدایی



محمدرضا جواد مرادی
فرزند عباس، سوم ابتدایی



زهرا صدراقتی
فرزند مسلم، چهارم ابتدایی



یسا غفاری
فرزند محسن، چهارم ابتدایی



حامد صارقی
فرزند علیرضا، چهارم ابتدایی



بهروز مفاهری
فرزند خواجه دهی، چهارم ابتدایی



سویل روح اللهی
فرزند یاسر، چهارم ابتدایی



ایلیا پور فطیمی
فرزند دلال، چهارم ابتدایی



پرنیا پورامی
فرزند اعظم خیری، چهارم ابتدایی



ملیکا باقر فراش
فرزند لایح، چهارم ابتدایی



میتن ممردی
فرزند مهدی، چهارم ابتدایی



موسا مسامی
فرزند علی، چهارم ابتدایی



عرفان مومن زاده
فرزند یاسر، پنجم ابتدایی



سویل باقری
فرزند مهدی، پنجم ابتدایی



مهدی غنغهور
فرزند عباس، پنجم ابتدایی



محمدرضا شفیق زاده
فرزند امیر، پنجم ابتدایی



آوین تاج بخش
فرزند امیر، ششم ابتدایی



مهریه شفیقی
فرزند مهدی، ششم ابتدایی



نازیلا ذوق
فرزند شهرام، ششم ابتدایی



مهریس توری
فرزند مهدی، ششم ابتدایی



علی مومن زاده
فرزند امیر، ششم ابتدایی



صبا پورامی
فرزند اعظم خیری، ششم ابتدایی



پارسا علیزاده
فرزند رسول، هفتم ابتدایی



مهریه گلشاورز
فرزند علی، هفتم ابتدایی



زینب باقر نسب
فرزند علی، هفتم ابتدایی



مریم طالبی
فرزند محبت الله، هفتم ابتدایی



طاها قدیریان
فرزند علیرضا، هفتم ابتدایی



امیر حسین باقری
فرزند مهدی، هفتم ابتدایی



کوثر مرادی
فرزند عباس، هفتم ابتدایی



علی غفاری
فرزند محسن، هشتم ابتدایی



امیر حسین شفیق زاده
فرزند عباس، هشتم ابتدایی

اسامی دانش آموزان و دانشجویان ممتاز سال ۱۳۹۶

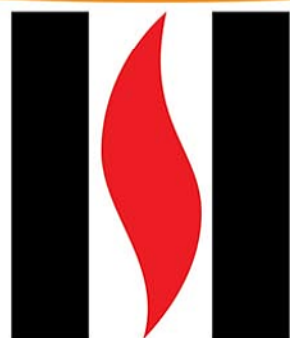
فصل نامه شرکت فرآورده های نسوز ایران

۳۵

نسخه ایران
شماره ششم . تابستان ۹۶

						
مریم رشایی فرزند اصغر، هشتم ابتدایی	کوتر اکبری فرزند محبتی، هشتم ابتدایی	مهدی حسین ناصری پور فرزند مهدی، هشتم ابتدایی	نرگس ناصری پور فرزند مهدی، هشتم ابتدایی	زهرا واعظین فرزند محمد باقر، نهم ابتدایی	هاشم فتاحی فرزند تورج، نهم ابتدایی	ماتره باقری هولنائی فرزند سیف الله، نهم ابتدایی
						
ماتره حسامی فرزند علی، نهم ابتدایی	علی زمانی فرزند محمد، نهم ابتدایی	رسول شیرانی فرزند پرویز، نهم ابتدایی	علی هیدری فرزند محمد، نهم ابتدایی	مهسا باقر خراش فرزند ایرج، نهم ابتدایی	رسول شیرانی فرزند پرویز، نهم ابتدایی	نکین نصیریان فرزند محمد رضا، دهم ابتدایی
						
شقایق ده شیخ فرزند مهدی، سوم دبیرستان	عارفه سادات کاظمینی فرزند سید محمد، سوم دبیرستان	آریا هیدری فرزند سید رضا، پیش دانشگاهی	صادق باقر نسب فرزند علی، پیش دانشگاهی	فاطمه سادات کاظمینی فرزند سید محمد، پیش دانشگاهی	علی کریمی فرزند ابراهیم، کارشناسی	عاطفه نیازمند کارشناسی ارشد
		طاها اکبری فرزند محمد اول ابتدایی	سپهر اسماعیلی فرزند سعید اول ابتدایی	فاطمه زهرا باقری فرزند عباس اول ابتدایی	ابوالفضل مرادی فرزند عباس اول ابتدایی	ماهان طهموری فرزند هومن اول ابتدایی
سیدمیر خواهردهی کارشناسی ارشد	مسلم صدراقتی کنکرا	امیرحسام فتاحی فرزند تورج دوم ابتدایی	نرگس معفری فرزند مهتاب الله دوم ابتدایی	محمد جواد صالحی مبارکه فرزند مسعود دوم ابتدایی	فاطمه لولایی فرزند محمود سوم ابتدایی	عزیزه قاسمی فرزند صادق سوم ابتدایی
مهرنگار میری احمدی فرزند بهار چهارم ابتدایی	ریحانه موسوی فرزند سید سعید چهارم ابتدایی	امیر حسین فراشیان فرزند مصطفی چهارم ابتدایی	شایان طهموری فرزند هومن چهارم ابتدایی	رضا کاظم زاده فرزند حسین چهارم ابتدایی	صدرا ملهمی فرزند قریب چهارم ابتدایی	مهری باقری فرزند جمشید پنجم ابتدایی
مهریت رحیمی فرزند علیرضا پنجم ابتدایی	عزیزه علی فرزند علی پنجم ابتدایی	بیتا اکبری فرزند محمد ششم ابتدایی	مبینا آشوری فرزند مجید ششم ابتدایی	علیرضا باقری فرزند عباس ششم ابتدایی	مهتا آذر فرزند رضا هفتم ابتدایی	عزیزه نور فرزند مصطفی هفتم ابتدایی
بیتا مرادی فرزند علی اکبر هشتم ابتدایی	فرزند علی اکبر هشتم ابتدایی	یاسمن تاج الدین فرزند حمید ششم ابتدایی	عباس علی بهرامی فرزند هیدری ششم ابتدایی	مرضیه صریح فرزند پیمان دهم ابتدایی	فاطمه تاج الدین فرزند حمید دهم ابتدایی	مریم عباس زاده فرزند هیدر دهم ابتدایی
لیلا ناصری پور فرزند علیرضا دهم ابتدایی	لیلا ناصری پور فرزند علیرضا دهم ابتدایی	ایوب مرادی فرزند عبدالله نهم ابتدایی	مهریه مرادی فرزند عباس نهم ابتدایی	ریحانه قاسمی فرزند صادق دهم ابتدایی	لیلا ناصری پور فرزند علیرضا دهم ابتدایی	لیلا ناصری پور فرزند علیرضا دهم ابتدایی
امیرضا قیاسی فرزند فتح الله کارشناسی	امیرضا قیاسی فرزند فتح الله کارشناسی	زهرا ناصری پور فرزند جمشید کارشناسی	مهدیه ابوطالبی فرزند محمد علی کارشناسی	لیلا صریح فرزند پیمان کارشناسی	آرمان رحیمی فرزند منصور کارشناسی	سپیده خراشیان فرزند مصطفی کارشناسی
عاطفه رضایی فرزند مصطفی کارشناسی	عاطفه رضایی فرزند مصطفی کارشناسی	افسانه مومن زاده فرزند محمدرضا کارشناسی	افسانه مومن زاده فرزند محمدرضا کارشناسی	افسانه مومن زاده فرزند محمدرضا کارشناسی	افسانه مومن زاده فرزند محمدرضا کارشناسی	افسانه مومن زاده فرزند محمدرضا کارشناسی
فریماه سادات لقماتی فرزند سید محمد کارشناسی ارشد	فریماه سادات لقماتی فرزند سید محمد کارشناسی ارشد	فریماه سادات لقماتی فرزند سید محمد کارشناسی ارشد	فریماه سادات لقماتی فرزند سید محمد کارشناسی ارشد	فریماه سادات لقماتی فرزند سید محمد کارشناسی ارشد	فریماه سادات لقماتی فرزند سید محمد کارشناسی ارشد	فریماه سادات لقماتی فرزند سید محمد کارشناسی ارشد

تعداد نفرات	
۱۰۴	دانش آموزان
۱۴	دانشجویان
۱۱۸	جمع



IREFCO

www.irefco.ir

شرکت فرآورده‌های نسوز ایران

اصفهان، کیلومتر ۵۲ جاده اصفهان - مبارکه

تلفن کارخانه: ۰۳۱ - ۵۲۵۴۳۷۴۰ - ۶

فاکس کارخانه: ۰۳۱ - ۵۲۵۴۴۷۱۸

صندوق پستی: ۸۱۴۶۵ - ۴۳۸۱