



شرکت فرآورده‌های نسوز ایران

نسوز ایران

فصل نامه داخلی، خبری، آموزشی
شرکت فرآورده‌های نسوز ایران
تولید کننده انواع فرآورده‌های نسوز
سال پنجم • شماره هفدهم • بهار ۱۳۹۹
واحد برگزیده صنعت سبز استان اصفهان



آنچه در این شماره میخوانید:

- مصاحبه با جناب آقای دکتر غلامرضا سلیمانی، مدیر عامل شرکت سرمایه گذاری صدر تأمین
- گفتگو با پیشکسوت عرصه صنعت، جناب آقای مهندس شیري راهکار جهش تولید، بهره‌وری یا بهره‌برداری؟
- باز یافت نسوز و فولاد به روش ReStoRe
- آینده صنعت تولید و کاربرد دیرگدازها
- گزارش مجمع عمومی عادی سالیانه و فوق العاده شرکت
- هفت گام سلامت اجتماعی در دوره شیوع ویروس کرونا
- بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر دید استراتژیک مدیران
- و...

برای ما در شرکت فرآورده‌های نسوز ایران ارزش‌های محوری زیر، اصول اعتقادی ارزشمند مشترکی است که همگی به آنها با جدیت پایبند هستیم.





فصل نامه داخلی، خبری، آموزشی
شرکت فرآورده های نسوز ایران
تولید کننده انواع فرآورده های نسوز
سال پنجم • شماره هفدهم • بهار ۱۳۹۹
واحد برگزیده صنعت سبز استان اصفهان

مدیر مسئول: سیدلقمانی

سر دبیر: ایمان کفعمی

اعضای هیئت تحریریه:

بهزاد امین پور، زهرا باقری، محمدرضانصیریان،
مسلم صدقاتی، مریم کیانی

همکاران این شماره:

سیمین خواجه دهی، آزاده محمدی، حمید تاج الدین

طراحی و چاپ:

کانون آگهی و تبلیغات ایده ساز نوین

راه های ارتباطی با شرکت فرآورده های نسوز ایران:

پست الکترونیک: irefco@yahoo.com

پست الکترونیک مدیر عامل: sloghmani@yahoo.com

آدرس کارخانه:

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

فهرست مطالب



واژه نامه تخصصی
صنعت نسوز ۳۴



معرفی کتاب ۳۱



راهکار جهش تولید،
پرهوری یا بهره برداری؟ ۱۰
باز یافت نسوز و فولاد ۱۲
آینده صنعت تولید و
کاربرد دیرگذاها ۱۵
مسئله راه شگفت انگیز
برای اعتلای مهارت
های بازار باسی ۲۴
هفت گام سلامت
اجتماعی در دوره
شیوع ویروس کرونا ۲۶
بررسی تأثیر سبک
رهبری اصیل بردید
استراتژیک مدیران ۲۸
سه استراتژی برای
هدایت تیم ۳۲
بخشی از زندگی نامه
شهید حسین عابدی ۳۳



اخبار و رویدادها ۱۶



مصاحبه با دکتر
غلامرضا سلیمانی ۶
مصاحبه با جناب آقای
مهندس شییری ۸
با همکاران ۲۲



چشم انداز، مأموریت،
اهداف و راهبردها ۵



پیام مدیر عامل ۴

به نام خداوند جان و خرد کزین برتر اندیشه بر نگذرد



سعید لقمانی / مدیر عامل

شیوع جهانی بیماری فراگیر کرونا (Covid-19) تأثیرات شگرفی بر روابط اجتماعی در جوامع بشری و همچنین اقتصاد دنیا داشته به گونه ای که بسیاری از تحلیل گران سرشناس جهان اعتقاد دارند که جهان دیگر به وضعیت قبل از کرونا باز نخواهد گشت و کسب مهارت های تازه برای تداوم فعالیت در این دنیای جدید برای افراد و سازمانها به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است.

در آخرین ویرایش استاندارد مدیریت کیفیت ISO9001 که مربوط به سال 2015 میلادی می باشد تغییراتی چند ر مقایسه با ویرایش قبلی این استاندارد رخ داد که عمده ترین آنها مربوط به توجه به محیط داخل و خارج از سازمانها و تفکر مبتنی بر تحلیل مدیریت ریسک بود که در صورتی که سازمانها این دستورالعمل ها و روش های اجرایی را درست و اصولی بکار گرفته باشند تا حدودی برای شرایط جدید اقتصادی و بازار کار فعلی تاثیر گرفته از این بیماری نیز خود را تجهیز و آماده نموده اند. ما در شرکت فرآورده های نسوز ایران با تحلیل علمی ریسکهای درون و برون سازمانی تاثیرگذار بر فعالیت های خود و همچنین رعایت دقیق پروتکل های بهداشتی و ایمنی به یاری خداوند متعال موفق به مدیریت درست شرایط حاضر بازار کار و وضعیت اجتماعی حاکم بر نیروی کار در ایام بسیار متفاوت سه ماهه اول سال 99 شدیم به گونه ای که به تمامی اهداف بودجه ای خود در این بازه زمانی دست یافتیم. از نکات دیگری که در این گفتار مایل به طرح

آن می باشم موضوع توسعه سریع فن آوری ها در بخشهای مختلف کسب و کارهاست. به تعبیر دیگر وقوع چهارمین انقلاب صنعتی در دنیا و افزایش سطح اتوماسیون تمام سازمانها را موظف به ایجاد تحول در روابط خود با مشتریان و تامین کنندگان و بطور کلی ذینفعان شرکتها نموده است به گونه ای که در یکی از مقالات همین شماره فصلنامه خبری از شرکت بزرگ بین المللی RHI-Magnesita چاپ شده که با پیش بینی آینده صنعت تولید و کاربرد دیرگذاها بر لزوم تحلیل آنلاین داده های مشتریان با استفاده از سامانه های پردازش دیجیتال به منظور بهبود عملکرد نسوزها در کوره های مصرف کننده و کاهش زمانهای توقف ناشی از تعمیرات نسوز کوره ها و نهایتاً کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری مشتریان اشاره شده است و این راهی است که ما نیز دیر یا زود بایستی با هوشمندی آن را شناخته و با برنامه ریزی اصولی به اجرا درآوریم.

درخاتمه این کلام زیبا و ارزشمند مولای متقیان علی (ع) را که بسیار مناسب برای این ایام است یادآور می شوم که می فرمایند: «پیش از آنکه فرصت از دست رود و مایه اندوهت گردد آن را غنیمت شمار» (خطبه 16 نهج البلاغه)

هر بحران و سختی از دیدگاه دیگر میتواند فرصتی برای تغییر و بهبود باشد و امیدوارم که همه ما با هوشمندی بتوانیم از این سختی ها و بحران های جدید با موفقیت و سلامتی گذر نماییم و این تهدیدها را با هوشمندی به فرصتهایی برای خود تبدیل نمائیم. تندرستی، شادکامی و توفیق همه شما دوستان و همکاران عزیز و ارجمند را از درگاه ایزد یکتا آرزو می نمایم.

گرامیداشت روز کارگر



رسول گرامی اسلام دست کاری را که بر اثر کار و فعالیت ورم کرده بود بلند کرد و فرمود:
این دستی است که هیچ گاه آتش جهنم آن را نمی سوزاند،
این دستی است که خدا و رسولش آن را دوست می دارد،
کسی که از دسترنج خود روزی اش را فراهم کند خداوند با نظر رحمت به او می نگرد.

ضمن تقدیر از زحمات همه تلاشگران عرصه جهاد اقتصادی کشور بخصوص کارگران زحمتکش این مجموعه، تلاش های شبانه روزی این عزیزان را ارج نهاده و سلامتی، سعادت و بهروزی همه آنان را از خداوند متعال مسئلت می نماید.





چشم انداز مأموریت اهداف

و راهبردهای سال ۱۳۹۹ ایرفکو

مأموریت شرکت فرآورده های نسوز ایران	
تامین ، تولید و فروش انواع محصولات نسوز مورد نیاز صنایع همراه با نوآوری و ارائه خدمات مرتبط به منظور سودآوری و تامین منافع کلیه ذی نفعان	
چشم انداز شرکت فرآورده های نسوز ایران	ارزشهای شرکت فرآورده های نسوز ایران
شرکت فرآورده های نسوز ایران بر آن است تا با تکیه بر فن آوری های نوین از نظر کیفیت محصولات ،تنوع تولید و ارزش فروش در بین تولید کنندگان داخلی ،کشور های همسایه و منطقه خاورمیانه پیشتاز باشد.	➤ پیشرو بودن و برتری چشمگیر در فعالیت های شرکت ➤ مشتری مداری و توجه به منافع ذینفعان ➤ کار ایمن و با کیفیت ، با نگرش زیست محیطی ➤ تقویت شایسته سالاری و تشویق ابتکارات فردی ➤ پایبندی به ارزش های اسلامی و اخلاقی
اهداف کلان	
➤ انتخاب اول مشتریان از نظر کیفیت محصولات ➤ تامین سبد کامل از نیازهای مشتریان	➤ افزایش میزان فروش (تناژ* متوسط قیمت فروش) محصولات ➤ روزآمد سازی فن آوری محصولات ، تجهیزات ، اطلاعات
راهبردها	
سیاست اول : حفظ شرایط فعلی ➤ تحقیق و توسعه محصول با تمرکز بر داخلی سازی مواد اولیه ➤ تمرکز بر تامین مواد اولیه همگن ➤ حفظ سهم بازار داخلی (محصولات و خدمات) ➤ تمرکز بر نوسازی تجهیزات تولید ➤ تمرکز بر بهبود نحوه انجام مسئولیت های اجتماعی	سیاست دوم : توسعه و ارتقاء شرایط فعلی ➤ توسعه تولید ➤ توسعه تامین مالی ➤ توسعه بازاریابی و فروش صادراتی (محصولات و خدمات) ➤ بازاریابی و توسعه ارائه خدمات (نصب و خدمات آزمایشگاهی) ➤ توسعه حضور فعال در مجامع علمی و آکادمیک خارجی ➤ توسعه همکاری های شرکت با دانشگاه های برتر داخلی و خارجی ➤ توسعه و اجرای فاز دوم طرح فرآوری مواد اولیه نسوز ➤ جنبه و فرآوری مواد دولومیتی نهانند ➤ توسعه روش های مدیریت ریسک با تمرکز بر اقدامات پیشگیرانه ➤ توسعه سیستم جبران خدمت نیروهای متخصص ، توسعه جانشین پروری ، تقویت سازمان روابط عمومی ، مدیریت عملکرد کارکنان و آموزش های کاربردی همسو با نیاز بازار نسوز ➤ توسعه سیستم اطلاعات مدیریت و هوش تجاری
تهیه و تنظیم: مسلم صداقتی (مدیر سیستم ها و روش ها)	



مصاحبه با جناب آقای دکتر غلامرضا سلیمانی

مدیرعامل شرکت سرمایه گذاری صدر تأمین

مدیرعامل شرکت سرمایه گذاری صدر تأمین:

سهام نسوز ایران نیز جزو سهام های بنیادین بورس محسوب می شود فرآورده های نسوز ایران با صدر فردا همراه و هم گام باشد



غلام رضا سلیمانی، مدیرعامل شرکت سرمایه گذاری صدر تأمین وابسته به شستا در گفتگو با نشریه نسوز ایران ضمن اشاره به جایگاه ویژه این شرکت در کشور، بیان داشت: شرکت فرآورده های نسوز ایران از شرکت های سودآور با جایگاه رقابتی ممتاز در صنعت نسوز کشور به شمار می آید. سهام نسوز ایران نیز جزو سهام های بنیادین بورس محسوب می شود و همواره سهامداران این شرکت منتفع شده اند.



وی اظهار داشت: تولیدات صنایع مادر همانند فولاد، سیمان و پتروشیمی بدون محصولات نسوز غیر ممکن است و نسوز ایران همواره جزو برندهای معتبر نزد این مشتریان شناخته می شود. حضور در زنجیره بالادستی و سرمایه گذاری در حوزه معدن و تکمیل زنجیره ارزش نیز جز راهبردهای صدر تأمین است و نسوز ایران در این زمینه تصاحب معدن دولومیت نهانوند و فرآوری مواد تولید نسوز اقدام و طرح های توسعه ای را در این حوزه ها در دست اقدام دارد.

با این تعریف برای رشد پویایی در شرکت ها باید ابتدا این مفهوم و تعاریف آن را در سازمان نهادینه کرد و از طریق راهبردها سیاست گذاری در سطح کلان کسب و کار را انجام داد. سپس نیروی انسانی و فناوری از مهمترین عامل های رشد این مقوله در سازمان خواهد بود.

اجرای سیاست های دولت در دستور کار صدر تأمین قرار دارد

وی ادامه داد: شرکت سرمایه گذاری صدر تأمین براساس سیاست های دولت، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و شرکت سرمایه گذاری تأمین اجتماعی اقدام به تدوین برنامه های راهبردی و استراتژی های متناسب برای عملیاتی کردن آنها نموده و شرکت های تابعه همانند فرآورده های نسوز ایران نیز در این راستا اقدامات لازم را در دستور کار دارند.

سلیمانی خاطر نشان کرد: خانواده بزرگ صدر تأمین بالغ بر ۲۰ هزار پرسنل را در دل خود جای داده است و نباید سیاست ها در شرکت ها به گونه ای باشد که لطمه ای به این خانواده بزرگ وارد شود براین اساس فرآورده های نسوز ایران نیز به عنوان فرزندی از این خانواده تا به امروز گام های خوبی را برداشته است اما باید تلاش های خود را با توجه به نیاز کشور به تولید مواد نسوز و فرآورده های این صنعت در سال جهش تولید مضاعف کنیم.

آموزش و توسعه نیروی انسانی سرلوحه کار شرکت ها قرار گیرد

بنا به گفته سلیمانی، براساس سیاست های هلدینگ تاسیکو، توسعه سرمایه های انسانی سرلوحه کار تمام شرکت ها قرار گرفته است و شرکت فرآورده های نسوز ایران نیز از این مهم باید پیروی کند. براساس اعلام هیات مدیره و گزارش های دریافتی در زمینه آموزش و توسعه نیروی انسانی اقداماتی در برنامه های اجرایی این شرکت قرار گرفته است.

مدیرعامل شرکت سرمایه گذاری صدر تأمین به پویایی در شرکت های تابعه اشاره کرد و گفت: پویایی و چابکی سازمانی را می توان در ترکیب بندی سریع راهبرد، ساختار، فرآیندها، نیروی انسانی و فناوری سازمان در راستای موقعیت های خلق ارزش و محافظت از ارزش تعریف کرد.

تکمیل و به بهره برداری رساندن
بخش عمده‌ای از پروژه های نیمه
تمام هلدینگ در سال ۱۳۹۹

بنا به گفته سلیمانی، هلدینگ صدرتأمین و شرکت های تابعه تمام تلاش خود را در سال جهش تولید به کار خواهند گرفت که اکثر پروژه های سرمایه گذاری هلدینگ و شرکت های تابعه را تا پایان سال ۱۳۹۹ به بهره برداری برسانند تا بتوان از این محل به ایجاد اشتغال برای جوانان و هم به تولید ثروت برای سهامداران و ذینفعان پرداخت.

وی لزوم توجه به کارگران را یکی دیگر از مهمترین برنامه های مدیران عامل اعلام کرد و بیان داشت: براساس ابلاغ به روابط عمومی شرکت سرمایه گذاری صدرتأمین هر سه ماه یکبار نشست فصلی با نمایندگان کارگران در جهت آگاهی از مشکلات و دریافت پیشنهادات آنان خواهیم داشت براین اساس تمامی ۲۰ هزار کارگر زحمتکش، خانواده بزرگ صدرتأمین با برقراری ارتباط با مدیر روابط عمومی هلدینگ می توانند نظرات خود را مطرح کنند.

وی گفت: شرکت فرآورده های نسوز ایران و دیگر شرکت های تابعه و وابسته باید در زمینه فعال سازی تعاونی مصرف و مسکن که در تاریخ ۱۱ اردیبهشت ماه ۱۳۹۹ اعلام کردیم گزارش های خود را به معاونت پشتیبانی هلدینگ تا پایان خرداد ماه اعلام کنند و کارگران عزیز بدانند که بنده در این خصوص شخصا نظارت خواهم داشت تا بتوانیم در راستای کمک به حل مشکلات همه کارگران و کارکنان شرکت ها گامی برداریم زیرا زحمت اصلی ایجاد ثروت در مجموعه به کمک تلاش های شبانه روزی آنها محقق می شود.

مدیرعامل تاسیکو اظهار داشت: صدرتأمین با درک تغییر پارادایم های جهانی نگرشی جدیدی به معدن و صنایع معدنی دارد و از این رو نخستین شتابدهنده حوزه معدن و صنایع معدنی با عنوان صدرفردا تاسیس شد.

وی گفت: رسالت این شتابدهنده حمایت از استارت آپ ها و ایده های نو در بخش معدن و صنایع معدنی است. صدرتأمین نگاه ویژه ای به هوشمندسازی معادن، معدنکاری نوین، توجه به عناصر استراتژیک ملی و ... دارد و شرکت فرآورده های نسوز نیز در این مسیر اقدامات لازم و همکاری قابل توجهی خواهد داشت.

سلیمانی حرکت به روز در مسیر توسعه و پیشرفت را کلید بقا در صنعت برشمرد و گفت: در دنیای امروز، رابطه ای مستقیم بین توسعه تکنولوژی و پیشرفت در ابعاد مختلف اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر کشور برقرار است. به طوری که می توان گفت تکنولوژی عامل اساسی برای ایجاد ثروت، دانایی و توانایی کشورها بوده و ابزاری قدرتمند در توسعه ملی به شمار می آید.

فرآورده های نسوز در ارتباط صنعت و دانشگاه پیشگام باشد

وی ادامه داد: تکنولوژی طبق تعریف اسکاپ، چهار رکن اساسی دارد: انسان، ماشین، سازمان و اطلاعات که تعامل این ها با یکدیگر موجب رشد و توسعه اقتصادی می شوند. از میان چهار رکن تکنولوژی، انسان نقش محوری و بنیادی دارد. استفاده از بهترین و مدرن ترین ماشین آلات بدون نیروی انسانی متخصص و ماهر ممکن نیست. اینجاست که اهمیت ارتباط بین صنعت و دانشگاه بیش از پیش روشن می شود.

وی تصریح کرد: در این راستا چندین قرارداد و تفاهم نامه میان صدرتأمین، شرکت های تابعه با دانشگاه های مطرح کشور نظیر دانشگاه تهران، شهید بهشتی، آزاد اسلامی و... در حوزه آموزش پرسنل، عارضه یابی، حمایت از استارت آپ ها و... منعقد شده است و همه شرکت های هلدینگ از جمله فرآورده های نسوز ایران باید تلاش کنند که در این زمینه پیشگام باشند.

تاریخ صنعت همواره به نام کسانی آراسته است که وجودشان همچون شهابی درخشان پهنه سیاه آسمان را برای مدتی روشن می سازد و از پس آن؛ پرتو روشنی بر جای می ماند که آیندگان را هدایت می کند. مهندس محمود شیری از اینگونه است. سال های حضور ایشان در شرکت همزمان با راه اندازی خط تولید و روز های آغازین فعالیت شرکت بود. وظیفه شناسی و مدیریت زمان؛ ویژگی هائی بود که همکار او بودن را آموزنده و لذتبخش می نمود. این شماره از فصلنامه را به گفتگو با ایشان اختصاص داده ایم تا سرمشقی گردد برای آنان که دل در گرو اعتلای صنعت نسوز دارند.

برق، مهندسی مکانیک، مهندسی شیمی و مهندسی متالورژی شروع کرد. در تیرماه ۴۹ موفق به اخذ لیسانس مهندسی در رشته متالورژی گردیدم. از اول شهریور ۴۵ در شرکت ملی ذوب آهن ایران استخدام شدم که با گذراندن دوره آموزش زبان روسی ۱۴ فروردین ۱۳۵۰ با درجه ستواندومی باقیمانده خدمت سربازی را در ذوب آهن اصفهان سپری کردم. ضمن اینکه سرپرست کوره های نورد (شامل نورد ۶۵۰ و نورد ۳۵۰/۲۵۰) بودم با حفظ سمت مهندس ارشد نورد ۳۵۰/۲۵۰ شدم.

از ابتدای سال ۱۳۵۴ در شرکت فرآورده های نسوز ایران (ایرفکو) بعنوان مدیر تولید بااستخدام درآمد و اردیبهشت ماه همان سال برای آشنائی با واحدهای تولیدی متعلق به شرکت هاربیسون واکر (HARBISON WALKER) به امریکا اعزام شدم. چهارماه در ایالات پنسیلوانیا، مریلند و میسوری و یک هفته در کبک کانادا و دو هفته در کشور شیلی. عجله برای برگشت به ایران داشتم چون کارخانه در مرحله ساختمانی و مونتاژ بود و این بهترین مقطع برای یادگیری است. در سال ۵۵ کارخانه به تولید رسید. بعد از انقلاب و با رفتن آمریکائی ها و ملی شدن صنایع برای این شرکت نیز مدیرانی گمارده شدند از سوی وزارت صنایع و معادن جمهوری اسلامی و با این حکم؛ در ترکیب جدید من رئیس هیئت مدیره و مدیر کارخانه بودم.

در سال ۶۰ به همکاری با وزارت دفاع دعوت شدم ولی چون شرکت به سود دهی نرسیده بود نپذیرفتم تا اینکه در سال مالی منتهی به ۶۱/۶/۳۱ از نقطه سربسر عبور کرد. پس از آن از ابتدای آذر ۶۱ به وزارت دفاع مامور شدم. ابتدا با سمت معاون مدیرعامل سازمان صنایع دفاع و رئیس گروه اجرایی صنایع تسلیحاتی (که شامل مهمات سازی پارچین، جنگ افزارسازی و صنایع دفاع آن زمان بود) و از تیرماه ۶۲ مسئولیت مدیرعاملی سازمان صنایع دفاع به من محول شد (شامل گروه صنایع تسلیحاتی، گروه صنایع هوائی، گروه صنایع مخابرات و الکترونیک و گروه صنایع مکانیک). از بهمن ماه ۶۲ از آنجا معاف شدم.

از اردیبهشت ۶۳ با مصوبه هیئت دولت برای ۵ سال به مدیر عاملی شرکت ملی صنایع مس ایران منصوب شدم. (این بار به درخواست وزارت معادن و فلزات از ایرفکو مامور شدم). از بهمن ۶۸ علیرغم مصوبه هیئت دولت که مرا بعنوان رئیس هیئت مدیره تعیین کرده بود؛ بدلیل اینکه با من هماهنگ نشده بود، نپذیرفتم و به شرکت ایرفکو برگشتم.

از مرداد ۶۹ به دعوت وزارت صنایع به آنجا مامور شدم در قالب مشاور وزیر و عضو شورای سازمان صنایع ملی ایران که مسئولیت معاونت مدیرعامل سازمان و اجرای طرح ها را نیز به من سپردند که در ۱۹ استان از ۲۴ استان (در آن مقطع) تعداد ۴۸ طرح بزرگ و کوچک متناسب با آمایش سرزمین به اجرا درآمدند که برخی از آن ها امروزه در زمره موفق ترین واحدهای تولیدی هستند، مثل لاستیک بارز، لاستیک یزد، چوب و کاغذ مازندران، داروسازی فارابی، داروسازی زهراوی، داروسازی دانا، داروسازی شهید قاضی، داروسازی ثامن، سیمان قائن، سیمان سفید ساوه، الوان ثابت، محصولات غذائی لطیف و ...

با مصوبه دولت قرار شد باقیمانده شرکت های سازمان صنایع ملی ایران به سازمان تامین اجتماعی، صندوق بازنشستگی کشوری و آستان قدس رضوی



ضمن تشکر صمیمانه از جنابعالی جهت پذیرش دعوت ما به این گفتگو؛ می خواستیم در ابتدا در باره خودتان مطالبی را برای خوانندگان ما بیان فرمائید:

در واپسین روزهای اسفند ماه سال ۱۳۲۵ در خانواده ای متوسط در شهر قزوین بدنیا آمدم. تحصیلات ابتدائی را در دبستان ۱۵ بهمن و تحصیلات متوسطه را در دبیرستان محمد قزوینی طی کردم و در خرداد ۱۳۴۴ با معدل ۱۸/۴۸ در رشته ریاضی شاگرد اول شهرستان شدم. در تیرماه بعنوان دانشجوی رتبه ۵ وارد دانشگاه پلیس شدم؛ با این نیت که بتوانم با کمک هزینه تحصیلی در دانشکده فنی همزمان به تحصیل پردازم، که چون نشد ناگزیر شدم از دانشگاه پلیس بیرون بیایم.

تا کنکور سال ۱۳۴۵ راه درازی بود و روزهای سختی بر من گذشت، چون نگاه آشنایان در شهر قابل تحمل نبود و در دل خود می گفتم چرا شاگرد اول ما بیکار است. به همین جهت ماه های پایانی سال ۴۴ را به نزد همشیره به گنبد کاووس رفتم. وی همسرش رئیس آموزش و پرورش آن شهر بود. در اسفندماه ۴۴ اعلام شد که دانشگاه صنعتی آریامهر شروع به کار می کند. در اردیبهشت ۴۵ آگهی تاسیس چاپ شد و در تیرماه ۴۵ طی دو هفته امتحان ورودی (کنکور) برگزار شد و من جزو قبول شدگان آن بودم؛ که از مهر ۴۵ فعالیت خود را با چهار دانشکده مهندسی

به نسبت ۶/۴۷/۴۷ درصد واگذار شود (یعنی برچیده شدن سازمان صنایع ملی ایران).

در سال ۱۳۸۰ بدعوت وزارت نفت به آنجا مامور شدم. این بار بعنوان مشاور معاون وزیر و مدیر عامل شرکت ملی صنایع پتروشیمی و در جایگاه قائم مقام مدیریت طرح ها در منطقه اقتصادی ویژه پتروشیمی در ماهشهر با اختیارات تام انجام وظیفه کردم که حاصل تلاش خستگی ناپذیر زحمتکشان عزیز؛ طرح های بزرگی مثل: پتروشیمی فجر، پتروشیمی امیرکبیر، پتروشیمی بوعلی سینا، پتروشیمی تندگویان ۱، پتروشیمی تندگویان ۲، پتروشیمی خوزستان، پتروشیمی خاوران، پتروشیمی مارون، پتروشیمی کلویان و ... از نیمه سال ۸۹ مدیرعامل موسسه بنیاد شریف شدم که متعلق به دانشگاه صنعتی شریف بود. از آبان ۹۲ مدیرعامل هلدینگ نفت و گاز پتروشیمی تامین (تایپکو)؛ زیر مجموعه شستا و در سال ۹۳ با حفظ سمت به ریاست هیئت مدیره نفت ستاره خلیج فارس، بزرگ ترین پالایشگاه میعانات گازی منصوب شدم. از ۹۴/۱۲/۱ مدیرعامل شرکت مایع سازی گاز طبیعی ایران (ایران LNG) که پروژه بزرگ ۱۰ میلیارد دلاری بود و با اینکه بیش از دو میلیارد یورو هزینه شده بود با شروع به کار دولت تدبیر و امید کلاً متوقف شده بود. به موازات این در سال ۹۲ دبیرکل انجمن فارغ التحصیلان دانشگاه صنعتی شریف تا مرداد ۹۸ و در حال حاضر عضو هیئت امنای انجمن مواد، و نیز عضو هیئت امنای و عضو هیئت اجرایی بنیاد علمی و فرهنگی زنده یاد دکتر محمد علی مجتهدی گیلانی هستم.

اهمیت و نقش صنعت نسوز در کشور را چگونه ارزیابی می فرمائید:

در اهمیت نسوزها یا دیرگذاها همین بس که هیچ صنعتی را که به نحوی از انحاء با حرارت سر و کار داشته باشد نمی توان یافت که به مواد نسوز محتاج نباشد. مثلاً صنایع ذوب فلزات نظیر آهن و فولاد، مس، آلومینیوم، سرب و روی و ... صنایع سیمان، صنایع کاشی و سرامیک، صنایع قند، صنایع پالایشگاهی و پتروشیمی دیگرهای بخار، کوره های زباله سوز.

در بدو تاسیس ایرفکو وضعیت صنعت نسوز در ایران چگونه بود؛ بعبارت دیگر پایه گذاری این صنعت از چه زمانی آغاز شد؟

در دهه اول قرن سیزدهم شمسی وقتی که رضا شاه ذوب مس غنی آباد و قورخانه را احداث کرد همزمان نسوز امین آباد را دایر نمود. درست است که سرمایه گذاری در این صنعت کوچک ولی استراتژیک در قیاس با سرمایه گذاری های سنگین در صنایع فولاد، نفت و مشتقات آن، نیروگاه و ... بسیار ناچیز است لیکن بدون نسوز امکان بهره برداری از هیچ یک از آنان میسر نیست. علاوه بر این نقش کلیدی نسوزها به هنگام اعتصابات و انقلاب ها برجسته می شود؛ به این معنا که در آن دوران اساساً برای به زانو درآوردن حاکمیت، واحدهای تولیدی را تعطیل میکنند.

علی القاعده آخرین واحدی که متوقف می شود واحد تولید نسوز است. برعکس برای راه اندازی مجدد واحدهای

تولیدی ابتدا باید از سلامت نسوزچینی در کوره ها اطمینان حاصل شود. به عبارتی اول از همه باید واحد تولید نسوز فعال گردد؛ کما اینکه در سال

مهندس شیری:
در اهمیت نسوزها یا دیرگذاها همین بس که هیچ صنعتی را که به نحوی از انحاء با حرارت سر و کار داشته باشد نمی توان یافت که به مواد نسوز محتاج نباشد.

۵۷ برای فلج کردن دولت، کارکنان صنایع عمده مثل نفت و ذوب آهن و ... دست به اعتصاب زدند و در همین ذوب آهن اصفهان، کوره بلند عملاً آخرین واحدی بود که با برنامه باید متوقف می شد. طبیعی است مادام

که کوره بلند در مدار بود، واحد نسوز باید فعال می بود. بمحض پیروزی انقلاب و تصمیم به از سرگیری فعالیتهای صنعتی و اقتصادی، واحد نسوز در ذوب آهن زودتر از بقیه کار تولید را شروع کرد تا بقیه واحدها به ترتیب وارد مدار تولید شوند.

ذکر تاریخچه شرکت فرآورده های نسوز ایران (ایرفکو) از زبان شما که جزو اولین ها بوده اید شنیدنی خواهد بود.

ابتدا لازم است از بنیانگذاران این واحد بالنده یاد شود. زنده یاد دکتر علینقی عالیخانی در دهه چهل شمسی حدود شش سال وزیر اقتصاد بود. وزارتخانه هایی که شامل صنایع، صنایع سنگین، معادن و فلزات، بازرگانی و گمرکات میشد ولی عملاً تجار به کار واردات مشغول بودند. این وزیر جوان به همراه معاونین کاردان و پاکدست خود نظیر زنده یاد دکتر رضا نیازمند (با اینکه ۸ سال از وزیر بزرگتر بود ولی افتخار میکرد که معاون اوست) و زنده یاد دکتر احمد ضیایی و ... توانست پایه های صنعتی شدن کشور را بگذارد و پس از شش ماه تلاش خستگی ناپذیر، نحوه تفکر تجار را از واردات اقلامی مثل یخچال، تلویزیون و ... به تولید همان اقلام در داخل کشور تغییر دهد و صنایع مادر و سنگین مثل ذوب آهن اصفهان، آلومینیوم سازی اراک، ماشین سازی اراک و تراکتور سازی تبریز را بنا نهد و با تدوین قوانین و ضوابط و مقررات، بستر سرمایه گذاری را برای علاقمندان در تمام شاخه ها فراهم نماید.

به گواه تاریخ دکتر علینقی عالیخانی (وزیر اقتصاد) به همراه دو شخصیت برجسته و نامدار؛ آقای مهندس صفی اصفیا (رئیس سازمان برنامه و بودجه) و آقای مهدی سمیعی (رئیس کل بانک مرکزی) به عنوان تیم اقتصادی دولت، کارنامه های را در آن دهه رقم زدند که دیگر تکرار نشده است: رشد اقتصادی حدود ۱۲ درصد و تورم حدود ۵ درصد!

زنده یاد دکتر عالیخانی پس از وزارت اقتصاد قریب دو سال هم ریاست دانشگاه تهران را عهده دار بود که بعد از آن وارد بخش خصوصی شد. به پشتوانه دانش و تجربه غنی و اشراف کامل به مسائل کلیدی اقتصاد و صنعت و درک صحیح از اوضاع، به کمک یار دیرینش آقای دکتر احمد ضیایی، ایجاد شرکت فرآورده های نسوز ایران را در اولویت کار خود قرار داد؛ آن هم با مشارکت یکی از معتبرترین شرکت های آمریکایی دارای تکنولوژی بنام شرکت «درسر» (DRESSER) که در آن مقطع در لیست ۵۰ شرکت برتر قرار داشت و در ۸ شاخه مختلف فعالیت میکرد؛ از جمله نسوز، در قالب شرکت پر آوازه «هاربیسون واکر» (HARBISON WALKER) با پراکندگی جغرافیایی بسیار وسیع؛ بطوری که در تعدادی از ایالت های آمریکا کارخانه های فعال داشت و در کشورهایی نظیر کانادا، مکزیک، ونزوئلا، شیلی، آلمان، یونان، ایران، هندوستان، تایلند و استرالیا از ۳۰ درصد تا ۷۰ درصد مشارکت حقوقی داشت.

تمامی این مجتمع ها از یک مرکز تحقیقات عظیم که در پیتسبورگ پنسیلوانیا مستقر بود معروف به GRC (Garber Reaserch Centre) تغذیه فنی می شدند. باین ترتیب بود که «ایرفکو» بعنوان رقیبی جدی برای شرکتهای صاحب نام اروپایی مانند «دیدیر» آلمان (DIDIER)، «فایچر» اتریش (VEITCHER) و ... شکل گرفت.

در پایان از اینکه وقت خود را برای این فصلنامه اختصاص دادید صمیمانه تشکر می نمایم.



راهکار جهش تولید، بهره‌وری یا بهره‌برداری؟

تهیه و تنظیم: مسلم صداقتی / مدیر سیستم‌ها و روش‌ها



باوجود تحریم‌ها و شیوع ویروس کرونا در کشور به نظر می‌رسد سال ۹۹ سال سختی برای مردم ایران خواهد بود. اگرچه سلامت مردم اولویت اول است. ولی چرخ اقتصاد کشور هم باید بگردد. و اشتغال، تولید و کسب و کار در سالی که به نام «جهش تولید» نام‌گذاری شده نیز باید مد نظر قرار گیرد. سوالی که اینجا مطرح می‌شود این است که چه راهکارهای عملی برای جهش تولید با شرایط موجود کشور وجود دارد؟



نکته دیگری که باید مورد توجه قرارداد این است که وقتی صحبت از تولید در سطح ملی می‌شود منظور تولید ناخالص داخلی است و مبنای محاسبه این شاخص میزان ارزش افزوده‌ای است که در یک بنگاه اقتصادی تولید می‌شود. ارزش افزوده تولید شده عبارتست از مجموع پرداختی به ذینفعان سازمان که عبارتند از کارکنان (بصورت جبران خدمت)، بانک‌ها (بصورت هزینه مالی)، دولت (بصورت مالیات و سهامداران) (بصورت سود سهام). از آنجا که نرخ مالیات و نرخ هزینه تسهیلات (هزینه مالی) معمولاً عدد مشخصی است؛

در صنعت نسوز یکی از چالش‌های اصلی جهش تولید، تامین مواد اولیه به موقع و همگن متناسب با ظرفیت‌های تولیدی و سرمایه‌های انسانی آماده به کار می‌باشد. اگرچه با جایگزین کردن برخی از مواد اولیه داخلی بخشی از محدودیت‌های موجود برای تامین و تخصیص ارز برای تامین مواد اولیه اصلی نسوز از جمله بوکسیت‌ها و منیزیت‌ها کاهش می‌یابد؛ ولی نمی‌توان از این موضوع که بخش نسبتاً قابل توجهی از مواد اولیه اصلی صنعت نسوز وارداتی است به سادگی گذشت و باید همواره دنبال انجام اقدامات اثربخش جهت فایز آمدن بر این محدودیت‌ها باشیم. از جمله برقراری تراز واردات و صادرات، استفاده از ارزهای محصولات نسوز صادراتی و ..



همواره مناقشه بین نماینده کارفرما و نماینده کارگر بر سر افزایش سهم هر کدام از آنها از ارزش افزوده تولیدی است.

از طرفی بنابر تعریفی که از بهره‌وری بنگاه اقتصادی داریم بهره‌وری عبارتست از میزان ستانده‌ها که همان ارزش افزوده‌ای است که در بنگاه تولید می‌شود به نهاده‌های بنگاه که این نهاده‌های می‌تواند بصورت جبران خدمت کارکنان، سرمایه و یا هر دو باشد.

یکی از راه‌های افزایش تولید ناخالص داخلی، گرایش به سمت تولید محصولات است که ایجاد ارزش افزوده بالاتر برای مشتریان و به طبع آن ارزش مالی بیشتر برای بنگاه می‌کند.

بر خلاف دیدگاه سنتی که تمام تلاش بر تولید بیشتر و

بهره‌برداری بیشتر

از ظرفیت اسمی بود

در دیدگاه جدید گرایش

از «بهره‌برداری»

به سمت «بهره‌وری»

تغییر پیدا

کرده است. به

عبارت دیگر

افزایش تناژ تولید

محصولات (خدمات)

اگر به موضوع

ارزش افزوده

توجه نشود

چندان ارزشی

ندارد.

با توجه به فرمول

محاسبه بهره‌وری

نیروی کار که

عبارتست از نسبت

ارزش افزوده تولیدی به جبران

خدمت کارکنان و همچنین

فرمول محاسبه بهره‌وری سرمایه

که عبارتست از نسبت ارزش افزوده

تولیدی به استهلاک سرمایه؛ و از آنجا که معمولاً

صنایع ما فرسوده شده و هزینه استهلاک ناچیزی

دارند لذا سهم بهره‌وری سرمایه به دلیل کاهش

هزینه استهلاک (مخرج کسر بهره‌وری سرمایه)

افزایش یافته و این مورد اعتراض نماینده کارگر

است چرا که تجهیزات فرسوده با سعی و تلاش

کارکنان سر پا نگه داشته می‌شود و سهم بهره

وری آن نصیب کارفرما می‌گردد. بدون اینکه در

زمینه نوسازی و ارتقاء تکنولوژی تجهیزات سرمایه

گذاری جدیدی کرده باشد. حال آنکه برای جبران

این موضوع و راضی نگه داشتن نیروی کار تنها راه، افزایش ارزش افزوده است. هرچند این موضوع با مدیریت سبد محصول و فروش محصولات با کلاس قیمتی بالاتر جبران می‌شود ولی از آنجا که نگرش سنتی حاکم بر تعیین فرمول‌های تعیین پاداش براساس **بهره‌برداری از ظرفیت اسمی** است (کارایی) و نه **بهره‌وری سازمانی** که حاصل تصمیمات درست (اثربخشی) و اجرای تصمیمات درست (کارایی) است عملاً نیروی کار سهمی از بهره‌وری سازمانی نبرده و همچنان سهم او همان سهم از میزان **بهره‌برداری از ظرفیت خالی** است که آن‌هم به دلیل موانع تولیدی (از جمله نرسیدن مواد اولیه و...) ناشی از تحریم‌ها ناخواسته از آن محروم می‌شود. این موضوع منجر به تضاد منافع کارفرما و کارگر می‌شود که موجب تقویت سازمان‌های غیر رسمی و تبعات سوء ناشی از آن شده و به افت بهره‌وری منجر می‌شود حال آنکه اگرچه تحریم‌ها می‌تواند منجر به افت بهره‌برداری از امکانات شود ولی با

تصمیم‌گیری صحیح می‌توان مانع از افت بهره‌وری سازمانی شد.

شکی نیست که تحریم‌ها

در جهش تولید

تأثیر منفی دارد

ولی با برنامه‌ریزی‌ها

و استفاده از فرصت‌های

پنهان شده در

دل تهدیدها

می‌توان به

جهش تولید نائل

شد. همواره طی

سال‌های گذشته شاهد

بوده ایم که وجود تحریم‌ها

و عدم حضور رقبای

خارجی فرصت خوبی

برای تولیدکنندگان

داخلی از نظر وجود بازار فروش

مناسب فراهم کرده است.

در این میان در عرصه نسوز

یکی از چالش‌های اصلی جهش

تولید، تامین مواد اولیه نسوز می‌باشد که این

مهم می‌تواند با خلاقیت و نوآوری در تکنولوژی محصولات و

داخلی سازی بخشی از مواد اولیه نسوز بیش از گذشته مورد

توجه قرار گیرد. همچنین با مدیریت بهینه مصرف منابع و

ناب سازی فرآیندهای تولید و پشتیبانی، یعنی حذف اتلاف‌ها،

ضایعات و برگشتی‌ها به ارتقاء کمیت و کیفیت مطلوب

محصولات مطابق با نیازها و انتظارات مشتریان دست یافت.

و همه این موارد در گرو ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی

و فراهم آوردن شرایط رشد و بالندگی آنها در سازمان‌ها

می‌باشد.



بازیافت نسوز و فولاد (به روش ReStoRe) توسط شرکت ایتالیائی Deref

ترجمه: مرکز تحقیقات شرکت فرآورده های نسوز ایران

بازیافت مواد نسوز در شرکت فرآورده های نسوز ایران اجرایی شده است. فاز اول اجرایی طرح تدوین شده جهت فرآوری مواد اولیه، به فرآوری آجرهای قابل بازیافت اختصاص دارد. آجرهای آلومین بالا، اسپینلی، منیزیت کرومیتی و منیزیت گرافیتی پس از بازیافت می توانند به عنوان یک کالای واسطه به صورت درصدی در کارت تکنولوژی محصولات هم خانواده استفاده شوند. آجرهای قابل بازیافت نسوز از صنایع مصرف کننده نسوز یعنی عمدتاً صنایع فولاد و سیمان تشکیل می شود. معمولاً در این صنایع پس از نصب محصولات نسوز و بهره برداری از آن به محض این که ضخامت لایه های نسوز کاهش یافت، نسبت به تخریب لایه نسوز اقدام می شود به طوری که حدود ۳۰ درصد وزنی لایه های نسوز به عنوان آجرهای قابل بازیافت باقی می ماند این آجرها نیاز به یک مرحله پاک سازی دارند که در این مرحله هم حدود ۲۰ درصد به عنوان ضایعات در نظر گرفته می شود.

چکیده

شرکت Deref در شهر جنوای ایتالیا یکی از نقش آفرینان مهم در بازارهای اروپایی بازیافت نسوز و محصولات صنعت فولاد مانند افزودنی های متالورژیکی و پودرهای گرانوله است. به علت تجربه طولانی افزون بر پنجاه ساله این شرکت در زمینه تخریب نسوز و مدیریت پسماند و همچنین تولید افزودنی های متالورژیکی، **Deref** اولین کارخانه را برای مدیریت و عملیات روی بازیافت نسوزها برای مصرف مجدد در چرخه تولید فولاد توسعه داده است.

گرچه صنعت فولاد یک بخش تولیدی راهبردی است، اما به علت ماهیت و کیفیت مواد مورد استفاده، انتشار گازهای مخرب

محیط زیست و پسماند بالا، فشار زیادی را بر محیط زیست وارد می کند. به طور خاص، برای تولید هر تن فولاد حدود ۸ تا ۱۲ کیلوگرم مواد نسوز مصرف می شود. این در حالی است که تنها سالانه ۳۳ درصد مواد نسوز مصرفی تولید شده در اروپا بازیافت می شود و باقیمانده آن انباشت و یا دفن می گردد و بنابراین هزینه های عملیاتی زیاد و اثرات زیست محیطی منفی ایجاد می کند.

تاکنون، هیچ گونه فناوری در صنعت فولاد برای دستیابی به نرخ بازیافت بالاتر از ۵۰ درصد توسعه نیافته است. فناوری **ReStoRe**، جدیدترین ابداع شرکت **Deref**، راه حل اقتصاد چرخشی در زمینه نسوزهای فولادسازی است که نرخ بازیافت حداکثر ۹۴ درصد را ایجاد می کند، که ۸۰ درصد آن در همان محل کارخانه فولاد مصرف می شود. **ReStoRe** شامل تبدیل پسماند نسوز مصرف شده کم ارزش به محصولات ارزشمند برای فولادسازی است به گونه ای که نسوزهای مصرف شده به جای مواد خام اولیه مانند آهک، دولومیت، بوکسیت و قراضه فلزی در فرایند فولادسازی مجدداً استفاده می شوند. این فرایند با تخریب مواد نسوز مصرف شده حاصل از عملیات فولاد سازی در کوره ها



الف

شکل ۱. الف) تا ج). راه اندازی اولین کارخانه ReStoRe



ب

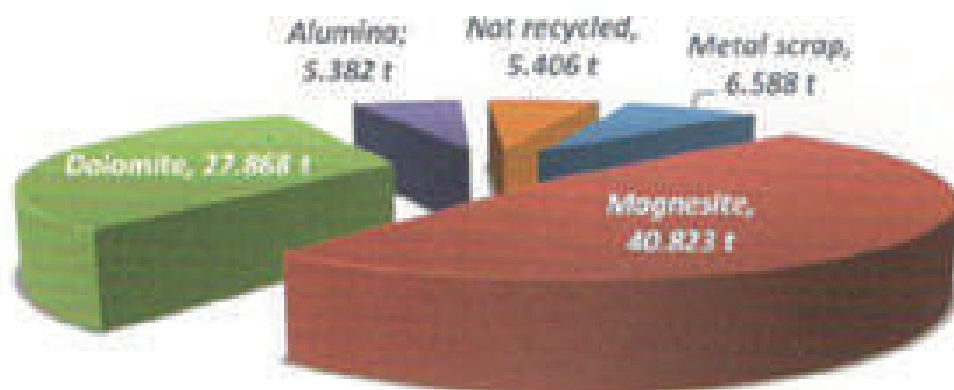


ج

زیست‌محیطی دارد، فناوری ReStoRe کاهش چشمگیر انتشار گاز CO₂ در اتمسفر را موجب خواهد شد. با کمک این فناوری که به عنوان اختراع ثبت شده است، متخصصین Deref قادر به راه‌اندازی یک کارخانه بازیافت برای هر مشتری هستند. بنابراین، هر مرحله بازیابی (از تخریب تا استفاده مجدد از مواد) بهینه‌سازی می‌شود. اولین کارخانه ReStoRe در سال ۲۰۱۴ راه‌اندازی شد جایی که تولیدکننده فولاد، ۳۰۰۰ تن نسوزهای جدید را مصرف کرد و ۱۵۰۰۰ تا ۲۰۰۰۰ تن ضایعات نسوز خروجی در سال تولید کرد. طی ۵ سال عملکرد (از سال ۲۰۱۴ الی ۲۰۱۸)، نتایجی عالی و فراتر از پیش‌بینی‌ها به دست آمد. نمودار ارائه‌شده در شکل ۲ (الف و ب) مقادیر و انواع مواد تولید و بازیافت شده را نشان می‌دهد. به ویژه، مقدار قابل‌توجهی مواد قلیایی (منیزیا و دولوما) به عنوان جایگزین آهک در فرایند تولید فولاد با نسبت جایگزینی ۱:۱ استفاده شد و درصد بالایی از فلز آهن (حدود ۸۰ درصد) نیز بازیابی شد و در واقع تنها ۶ درصد مواد قابلیت بازیافت نداشت.

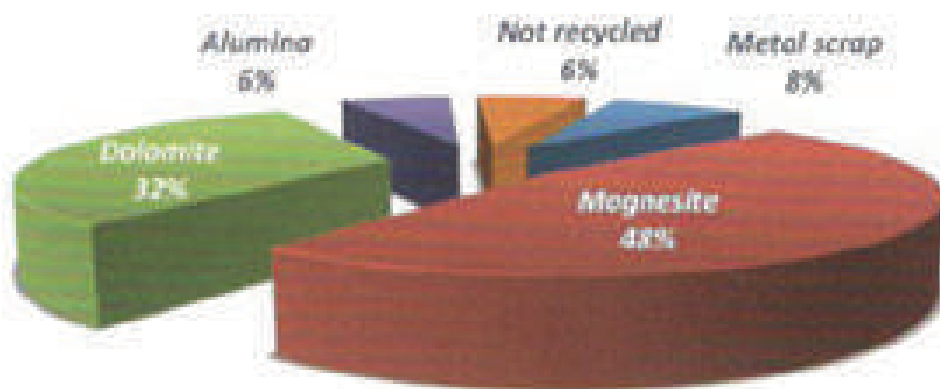
و پاتیل‌ها شروع شده و سپس مواد حاصل برای استفاده مجدد در کوره قوس الکتریکی و چرخه‌های کوره بلند، بازیافت می‌شود. ابتدا مقدار زیادی از ذرات آهن باقی‌مانده در آجر، به وسیله جداکننده‌های مغناطیسی بازیابی و جدا می‌شوند و سپس آجرهای انتخاب‌شده، به منظور دستیابی به قطعات مناسب خردایش و سرند می‌شوند.

بازدهی، کلیه‌دواژه ReStoRe است. با اتخاذ این روش، شرکت‌های فولاد به طور چشمگیری جریان مواد ورودی و خروجی را کاهش خواهند داد. برای تولید مقادیر قابل‌توجهی از مواد مصرفی به جای خرید آن‌ها از محلی دیگر، تا ۹۴ درصد از ماده نسوز مصرف‌شده می‌تواند در محل بازیافت گردد. از آن جایی که تولید اولیه مواد مصرفی (آهک و آلومینا) به دلیل نیاز به فرآیند کلسیناسیون با دمای بالا اثرات مخرب



Graphic 1. Output material mix [t]

الف



Graphic 2. Output material mix [%]

ب

شکل ۲. (الف) و (ب). مخلوط مواد خروجی

در حال حاضر، فناوری ReStoRe به وسیله همکاری با تولیدکنندگان مهم فولاد، در حال توسعه برای تمامی انواع فرایندهای تولید فولاد است و یک برنامه توسعه متمرکز محسوب می‌شود. به طور خلاصه، مزایای استفاده از فناوری ReStoRe به شرح زیر است:

- قطعات آجرهای نسوزهای قلیایی ضایعاتی مربوط به فرایند ذوب در کوره قوس الکتریکی یا در کنورتور میتوانند بازیافت شده و جایگزین آهک یا دولوما برای استفاده در فرایند تولید شوند.
- مواد آلومینایی می‌توانند به عنوان فلاکس (کمک ذوب) در متالورژی ثانویه بازیافت و استفاده شوند.
- ذرات آهن موجود در ضایعات نسوز مجدداً بازیابی شده و بعنوان قراضه مورد استفاده قرار گیرد.
- کاهش چشمگیر ایجاد ضایعات و دفن زباله
- کاهش قابل توجه انتشار گاز CO_2 و استفاده مجدد از منابع و مواد اولیه بازیافت شده

آینده صنعت تولید و کاربرد دیر گدازها

که در سیستم چه زمان نگهداری و تعمیر و چک کردن باید اعمال شود و با مشخص شدن پارامترهایی مانند زمانبندی نگهداری و تعمیر به کمک APO می‌توانند محاسبه کنند که چگونه فرآیند باید تطبیق داده شود تا سیستم تولید به مناسبترین بهره‌وری‌های خواسته شده برسد. از دیگر خروجی‌های APO این است که بر پایه‌ی «داده‌ها»، می‌تواند ضریب اطمینان را برای کارآئی هرچه بهتر سبد محصولات تولیدی RHI-Magnesita در کوره‌های دوار صنعت سیمان را به حداکثر برساند و کارکرد مناسب محصولات را ضمانت کند.

یکی از داده‌های مهم ورودی برای سیستم فوق استفاده از QCK است. این سیستم بر اساس تکنولوژی پردازش تصویر کار می‌کند. این سیستم قابلیت اسکن سه بعدی دقیق تجهیزات و کوره در دمای عملیاتی (حتی در دماهای بالاتر از ۱۲۰۰ درجه سانتیگراد) در کمتر از چند ثانیه را دارد. این زمان بیش از گرفتن یک عکس طول نمی‌کشد، تا به حال از تکنولوژی لیزر برای این هدف استفاده می‌شد اما تکنولوژی قبلی زمان زیادتر و وضوحی به مراتب کمتر دارد. فرایند QCK با استفاده از تکنولوژی BTS و با کاربرد ترمومترهای طیفی پهن باند قابلیت اندازه‌گیری پیوسته دما را دارد.

این در حالی است که روش‌های معمول به صورت ناپیوسته دما را اندازه‌گیری و گزارش می‌کنند. بنابراین BTS قابلیت جایگزین شدن به جای روش‌های قبلی را دارد و همچنین سیستم BTS می‌تواند دمای دقیق‌تر و درست‌تری را نشان می‌دهد که همین عامل با جلوگیری از هرگونه گرمایش غیرضروری می‌تواند موجب کاهش هزینه‌های نگهداری و بهره‌برداری و بهبود عملکرد کوره‌های مصرف‌کننده نسوز شود. موفقیت اندازه‌گیری‌های یاد شده به صورت گسترده بر همکاری صادقانه بین تولیدکننده نسوز و مشتریان مصرف‌کننده وابسته است، به طوری که تمام اطلاعات مربوطه باید در دسترس هر دو طرف باشد.

منبع:

Refractories Worldforum (May ۲۰۲۰، ۲)

دانشمندان و متفکرین مطرح علم تولید قرن بیستم را دوره همکاری ماشین، مواد اولیه و انسان در تولید تعریف کرده بودند، لیکن «داده‌ها» در قرن حاضر چنان مهم و تاثیر گذارند که به عنوان بخشی از الزامات تولید صنعتی تلقی می‌شوند. تئوریسین رسانه‌ها پیترو ویبل گفته است: «معادله قرن ۲۱ شامل ماشین، مواد اولیه، داده‌ها و انسان‌ها است. البته که ما نمی‌توانیم بدون استفاده از ماشین‌ها و مواد اولیه فرآیندهای تولیدی را مدیریت کنیم، اما فاکتور برجسته و تاثیرگذار برای پیشرفت امروزه قطعاً داده‌ها هستند.» در همین راستا در فوریه ۲۰۲۰ شرکت بین‌المللی RHI-Magnesita یک سامانه پردازش دیجیتال نسل چهارم به منظور تحلیل داده‌های مشتریان خود راه اندازی کرد. این پروژه با کارکردن بر روی بهبود فرآیند اتوماتیک^۱ (APO) از طریق بکارگیری روش‌های اندازه‌گیری دمای سریع (QCK) با استفاده از ترمومترهای طیفی پهن باند^۲ (BTS) برای کوره‌های دوار صنعت سیمان تعریف و مورد استفاده قرار گرفته است.

در پروژه APO هدف پیش‌بینی آینده با کمک «داده‌ها» است. سامانه دیجیتال مزبور تمام اطلاعات فرآیند تولید در کوره‌های مصرف‌کننده نسوز همانند تغییرات دمایی، فرآیند شیمیایی، اندازه‌گیری‌های نوری، سیکل‌های عملیاتی و برنامه زمانبندی نگهداری و تعمیر را دریافت می‌کند. این سیستم با بهره‌گیری از هوش مصنوعی داده‌های بنیادی، مقادیر تجربی و نتایج اندازه‌گیری‌های حاصله را به صورت ورودی هائی به هوش مصنوعی داده‌تأطی فرآیندی پیش‌بینی کند که دیرگدازها در محل مصرف چگونه باید نگهداری شوند و در چه زمان باید تعمیر و یا جایگزین گردد. همچنین به صورت معکوس، اپراتورهای تجهیزات بر اساس داده‌های حاصله می‌توانند تعیین کنند



¹data

²Automated Process Optimization

³Broadband Spectral Thermometer

درخشش شرکت فرآورده های نسوز ایران با تقسیم ۹۰ درصد سود خالص به مبلغ ۱,۸۷۳ ریال برای هر سهم

۵- حق حضور اعضای غیرموظف هیات مدیره به مبلغ ۱۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال ناخالص به ازای یک جلسه در ماه و تا دو جلسه در ماه قابل پرداخت می باشد.

۶- حق حضور اعضای کمیته حسابرسی به مبلغ ۱۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال ناخالص ماهیانه به ازای یک جلسه در ماه.

۷- اشخاص حقوقی ذیل به عنوان اعضای هیات مدیره برای مدت دو سال انتخاب گردیدند:

شرکت سرمایه گذاری صدرتأمین ، شرکت سرمایه گذاری صبا تأمین، شرکت صنعتی معدنی املاح ایران ، شرکت صنایع مس شهید باهنر ، شرکت صنایع خاک چینی ایران

۸- تنفیذ معاملات ماده ۱۲۹ قانون تجارت



مجمع عمومی عادی سالانه شرکت فرآورده های نسوز ایران (سهامی عام) با حضور ۶۹/۷۰ درصد سهامداران، در ساعت ۱۰:۰۰ صبح روز سه شنبه مورخ ۹۹/۰۲/۳۰ در محل مجموعه فرهنگی ورزشی تلاش برگزار شد. هیات رئیسه مجمع با حضور آقای محمدرضا درخشنده به عنوان رئیس مجمع و نظارت آقایان عباس حسینی و هوشنگ فرجی و همچنین دبیری جناب آقای مهندس سعید لقمانی (مدیرعامل شرکت فرآورده های نسوز ایران) تشکیل گردید و همچنین سرکار خانم رسولی (به صورت آنلاین) بعنوان نماینده سازمان بورس و آقایان اعظم نیا و یزدانیان بعنوان نماینده موسسه حسابرسی کاربرد تحقیق و جناب آقای اسدی نماینده شرکت سرمایه گذاری تأمین اجتماعی نیز در جلسه حضور داشتند.

جلسه مجمع با قرائت کلام الله مجید و پخش سرود جمهوری اسلامی ایران آغاز و در ادامه با قرائت گزارش فعالیت های هیأت مدیره توسط آقای مهندس لقمانی مدیرعامل شرکت و استماع گزارش حسابرس و بازرس قانونی، تصمیمات ذیل را اتخاذ کرد :

۱- صورتهای مالی شامل صورت وضعیت مالی در تاریخ ۱۳۹۸/۱۲/۲۹، صورت سود و زیان، صورت تغییرات در حقوق مالکانه و صورت جریان وجوه نقد برای دوره یاد شده مورد تصویب قرار گرفت.

۲- مقرر گردید مبلغ ۱,۸۷۳ ریال به ازای هر سهم به صورت خالص از محل سود قابل تخصیص به عنوان سود نقدی به سهامداران پرداخت گردد.

۳- موسسه حسابرسی کاربرد تحقیق به عنوان بازرس قانونی و حسابرس مستقل و موسسه حسابرسی ارقام نگر آریا به عنوان بازرس علی البدل برای سال مالی منتهی به اسفند ۱۳۹۹ انتخاب گردید.

۴- روزنامه اطلاعات به عنوان روزنامه های کثیرالانتشار شرکت برای سال مالی منتهی به اسفند ۱۳۹۹ انتخاب گردید.

قیمت سهام

تعداد سهام معامله شده (میلیون)	قیمت سهام (ریال)	تاریخ
۱,۴۹	۲۳,۴۰۷	۱۳۹۸/۰۶/۳۱
۱,۱۳	۲۳,۸۶۶	۱۳۹۸/۰۹/۳۰
۲,۰۵	۴۶,۲۶۷	۱۳۹۸/۱۲/۲۹
۱,۸۰	۶۹,۳۴۳	۱۳۹۹/۰۱/۳۱
۲,۷۷	۸۱,۶۵۲	۱۳۹۹/۰۲/۲۸

گزارش سود و زیان شرکت طی دو سال :

سال ۱۳۹۷	سال ۱۳۹۸	
میلیون ریال	میلیون ریال	
۲,۱۳۷,۷۱۲	۳,۱۷۹,۲۶۸	درآمدهای عملیاتی
(۱,۱۶۷,۷۱۹)	(۲,۰۳۶,۶۶۰)	بهای تمام شده درآمدهای عملیاتی
۹۶۹,۹۹۳	۱,۱۴۲,۶۰۸	سود ناخالص
(۱۴۹,۶۶۳)	(۱۸۱,۶۹۲)	هزینه‌های فروش، اداری و عمومی
۲۶,۸۵۵	۳۵,۷۱۴	سایر درآمدها
(۳,۲۶۴)	(۱۶,۹۹۱)	سایر هزینه
۸۴۳,۹۲۱	۹۷۹,۶۳۹	سود عملیاتی
(۱۶,۶۰۷)	(۲۶,۶۳۱)	هزینه‌های مالی
۴۱,۶۷۷	۱۹,۰۱۱	سایر درآمدهای غیرعملیاتی
۸۶۸,۹۹۱	۹۷۲,۰۱۹	سود قبل از مالیات
(۱۱۸,۴۵۴)	(۱۸۵,۹۲۵)	هزینه مالیات بر درآمد - سال جاری
-	(۱۰,۰۰۰)	هزینه مالیات بر درآمد - سال قبل
۷۵۰,۵۳۷	۷۷۶,۰۹۴	سود خالص
۲,۰۱۳	۲,۰۸۱	سود پایه هر سهم

اهم دستاوردهای سال ۱۳۹۸:

- اجرای فاز اول طرح فرآوری مواد اولیه جمبزه
- تعمیر نسوز کوره مندهایم
- کاهش ۲۵ روزه دوره وصول مطالبات نسبت به سال قبل
- افزایش ۵ درصدی تولید آجر نسبت به سال قبل

گزارش مجمع عمومی عادی فوق العاده

افزایش سرمایه ۱۱۴ درصدی

مجمع عمومی عادی فوق العاده شرکت فرآورده های نسوز ایران (سهامی عام) با حضور ۶۹/۷۰ درصد سهامداران، در ساعت ۱۲:۰۰ صبح روز سه شنبه مورخ ۹۹/۰۲/۳۰ در محل مجموعه فرهنگی ورزشی تلاش برگزار شد.

هیات رئیسه مجمع با حضور آقای محمدرضا درخشنده به عنوان رئیس مجمع و نظارت آقایان عباس حسینی و هوشنگ فرجی و همچنین دبیری جناب آقای مهندس سعید لقمانی (مدیرعامل شرکت فرآورده های نسوز ایران) تشکیل گردید و همچنین سرکار خانم رسولی (به صورت آنلاین) بعنوان نماینده سازمان بورس و آقایان اعظم نیا و یزدانیان بعنوان نماینده موسسه حسابرسی کاربرد تحقیق و جناب آقای اسدی نماینده شرکت سرمایه گذاری تامین اجتماعی نیز در جلسه حضور داشتند.

جلسه مجمع با قرائت کلام الله مجید و احراز حدنصاب قانونی آغاز و در ادامه با استماع گزارش توجیهی هیات مدیره و گزارش حسابر و

بازرس قانونی در خصوص افزایش سرمایه پیشنهادی و مجوز سازمان بورس اوراق بهادار تصمیمات ذیل را اتخاذ کرد:

- ۱- افزایش سرمایه شرکت از مبلغ ۳۷۲,۸۸۶ میلیون ریال به مبلغ ۸۰۰,۰۰۰ میلیون ریال معادل (۱۱۴/۵ درصد) در یک مرحله از محل سود انباشته (به مبلغ ۲۰۸,۲۸۸ میلیون ریال)، مطالبات و آورده نقدی سهامداران (به مبلغ ۲۱۸,۸۲۶ میلیون ریال) به منظور اجرای طرح فرآوری مواد اولیه جمبزه
- ۲- فروش حق تقدم های استفاده نشده در مهلت قانونی و همچنین پاره سهم حاصل از افزایش سرمایه مطابق ضوابط قانونی در بازار بورس اوراق بهادار و واریز به حساب سهامداران.
- ۳- اصلاح ماده ۵ اساسنامه پس از افزایش سرمایه و رعایت تشریفات قانونی

مدیرعامل شرکت سرمایه گذاری صدر تامین:

دغدغه های کارگران را کاهش می دهیم

تعاونی های مسکن و مصرف اولویت صدر تامین است

نماینده کارگران باید صحبت های تمامی کارگران مجموعه را در این جلسات پیگیری کند و هر سه ماه یکبار در جلساتی که بنده به صورت ویدیو کنفرانس برگزار می کنم به ما در صدر تامین منتقل کند.

بنا به گفته وی باید مدیران عامل و معاونین شرکت های تابعه در میان کارگران و پرسنل شرکت خود حاضر شوند و ضمن شنیدن نظرات و چالش های موجود در زندگی آنان اقدام به حل و برطرف کردن آن کنند.

وی در ادامه صحبت های خود به مقابله جانانه شرکت های تابعه و وابسته صدر تامین با ویروس کرونا اشاره کرد و بیان داشت: مجموعه اقدامات ارزشمندی در این زمینه در دستور کار قرار گرفت و شرکت ها در راستای مسئولیت های اجتماعی نیز فعالیت های قابل قبولی انجام داده اند اما این مهم نباید متوقف شود و تا زمان وجود کرونا باید ادامه پیدا کند.

وی توجه به خانواده کارگران را یکی دیگر از برنامه های مدیران عامل شرکت های تابعه عنوان کرد و گفت: برنامه های خود در راستای حمایت از کارگران را گسترده تر بدانید چراکه شما وظیفه حمایت از خانواده های آنان را نیز برعهده دارید. به مدیران عامل می گویم که نشست ها، مراسم ها و جشن های مختلفی با حضور خانواده های کارگران برگزار کنید، ارتباط با خانواده ها را در دستور کار قرار دهید و توصیه اصلی ما به شما این است که دغدغه روانی خانواده کارگران را کاهش دهید.

وی به راه اندازی و جدیت پیگیری تعاونی مصرف و تعاونی مسکن در تمامی شرکت ها اشاره کرد و گفت: همه شرکت ها تعاونی مسکن و تعاونی مصرف را فعال کنند. انتخابات انجام دهند و نماینده را به صدر تامین معرفی کنند تا گزارش ها و نظارت ها به طور دقیق در دستور کار قرار گیرد، تمرکز ما روی مسکن است بنابراین در این خصوص از یکدیگر الگو برداری کنید تا انشاالله مشکل مسکن در میان پرسنل صدر تامین برطرف شود.

وی به وضعیت سلامت و بیمه تکمیلی کارگران اشاره کرد و بیان داشت: سلامت جسم و روح کارگران بالاترین میزان اهمیت را دارد. در این راستا به مدیر منابع انسانی صدر تامین و مدیرمنابع انسانی تمامی شرکت ها گفته ایم که در کمترین زمان ممکن گزارشی از آخرین وضعیت تهیه و بهبود شرایط را کلید زنند. وی حضور بانوان را ارزشمند دانست و گفت: در حال حاضر ۵۸۲ تن

به گزارش شستا رسانه و به نقل از روابط عمومی شرکت سرمایه گذاری صدر تامین، غلام رضا سلیمانی، مدیرعامل شرکت سرمایه گذاری صدر تامین وابسته به شستا در نخستین جلسه ویدیو کنفرانس با نمایندگان کارگران شرکت های تابعه و وابسته صدر تامین، گفت: اینجانب با عمده مشکلات و چالش های موجود آشنا هستم و سالیان سال در مناطق محروم کشور زندگی کرده ام. براین اساس جایگاه شما برای بنده بسیار ارزشمند است و تلاش ما در ستاد صدر تامین این است که بتوانیم گره ای از مشکلات پیش روی تمامی کارگران را حل و فصل کنیم.

وی ادامه داد: مشکلات کشور و جهان امروز با وجود ویروس منحوس کرونا و تحریم های ظالمانه غرب علیه نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران شرایط اقتصادی کشور را تحت تاثیر قرار داده است اما تلاش بی وقفه شما عزیزان موجب شده است که چرخ صنعت همچنان در گردش باشد و دولت، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مدیریت شستا و ما در صدر تامین در تلاش هستیم تا شرایط معیشتی شما عزیزان را بهبود بخشیم.

سلیمانی تصریح کرد: عمده صحبت های همکاران محترم در شرکت های تابعه پیرامون حقوق و دستمزد بوده است بنده شهادت می دهم که وزیر کار دلسوز کارگران است. وزیر کار در جلسات به معاونین و مدیران اعلام کرده اند که دغدغه زندگی کارگران را در شرایط کنونی دارند و بیان داشته اند که تمامی تلاش مجموعه ها باید در راستای فراهم کردن شرایط قابل قبول برای کارگران و خانواده های آنان باشد.

وی خاطر نشان کرد: در راستای بهبود وضعیت معیشتی و رفاهی کارکنان و کارگران تمامی شرکت های تابعه و وابسته صدر تامین از این پس باید جلساتی با حضور نماینده کارگران، مدیران منابع انسانی، مشاوران و مدیران روابط عمومی تشکیل شود و مشکلات را برطرف کنند. البته اینجانب تاکید دارم



تامین برگزار می‌شود و مصوبات جلسه امروز در اوایل تیر ماه بررسی می‌شود تا متوجه مجموعه اقدامات ذکر شده در این جلسه و جلسات دیگر قرار گیریم. همچنین توجه به بازنشستگان نیز باید از دیگر برنامه‌های کاری ما باشد چراکه اهمیت به آنان و کسب تجربه‌های آنان به تولید کشور کمک خواهد کرد.

گفتنی است این جلسه بیش از ۲ ساعت و ۱۵ دقیقه به طول انجامید و در ابتدای امر نمایندگان کارگران شرکت‌های تابعه و وابسته به شرکت سرمایه‌گذاری صدرتامین پیشنهاد و ده‌ده‌های خود را مطرح کردند.

از بانوان در بخش‌های مختلف شرکت‌های تابعه و وابسته صدرتامین مشغول به فعالیت هستند. همانطور که نمایندگان بانوان در این جلسه مطرح کردند اینجانب بیان می‌کنم که با توجه به سطح علمی و توانایی بالای این عزیزان انشالله در تمامی سطوح و هیات مدیره شرکت‌ها از خدمات بانوان بهره‌گیریم.

وی در پایان اظهار داشت: جلسه ویدیو کنفرانس با نماینده کارگران هر سه ماه یکبار از سوی روابط عمومی و منابع انسانی صدر

بازدید مدیران هلدینگ فارس - خوزستان از شرکت فراورده‌های نسوز ایران و امضای تفاهم‌نامه



دکتر شهریاری؛ عضو هیئت مدیره و معاون بهره‌برداری سیمان فارس‌خوزستان در تاریخ ۶ خرداد ماه از بخش‌های مختلف شرکت فراورده‌های نسوز ایران بازدید به عمل آوردند و از نزدیک با فرآیند تولید آشنا شدند.

در جریان این بازدید نشستی با حضور مهندس سعید لقمانی؛ مدیر عامل، دکتر تدین؛ رییس هیئت مدیره و دکتر شهریاری؛ عضو هیئت مدیره سیمان فارس‌خوزستان برگزار شد و بر این اساس، تفاهم‌نامه خرید آجرهای مورد استفاده در صنایع سیمان مجموعه هلدینگ فارس‌خوزستان و سیمان تامین به امضای طرفین رسید.



تقدیر بانک صادرات از شرکت فرآورده های نسوز ایران

مدیر عامل بانک صادرات ایران جناب آقای حجت‌الله صیدی با اهدای لوح تقدیری به مهندس سعید لقمانی مدیر عامل شرکت فرآورده های نسوز ایران از این شرکت به عنوان مشتری برتر یاد کرد و با اشاره به شرایط اقتصادی نامناسب کشور با توجه به شیوع ویروس کرونا از تلاش مجموعه و همراهی مثال زدنی این شرکت با بانک صادرات قدردانی به عمل آورد.



اخبار و رویدادها



اختصاص ۳۰۰ بسته معیشتی برای خانواده های نیازمند در راستای مسئولیت اجتماعی



شرکت فرآورده های نسوز ایران در ادامه حمایت های خود از اقشار ضعیف و کم بضاعت جامعه، اقدام به توزیع ۳۰۰ بسته معیشتی بین خانواده های نیازمند کرد. با توجه به شیوع ویروس کرونا و ضرورت حمایت از این اقشار، شرکت فرآورده های نسوز ایران در جهت انجام مسئولیتهای اجتماعی خود این اقدامات را مثل گذشته در دستور کار خود قرار داد.

انتخابات اعضای شورای اسلامی کار



پس از برگزاری انتخابات شورای اسلامی کار شرکت فرآورده های نسوز ایران افراد زیر با کسب حداکثر آرا به عنوان نمایندگان کارگری انتخاب و پس از معرفی به اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی مورد تایید قرار گرفتند.

۱. مصطفی نوری (مسئول نت پرسها)
۲. تورج باقر فراش (کاردان فرز کاری، تراشکاری و قالب بندی)
۳. مسعود بخشایی (کاردان نت برق و الکترونیک)
۴. نادر باقری (کاردان کوره های تونلی)

مدیریت و کارکنان شرکت نسوز ایران ضمن تبریک به این افراد برای ایشان آرزوی موفقیت و پیروزی در انجام مسئولیت های محوله می نمایند.





جناب آقای اکبر
مظفری فرد
(سرپرست
کنترل پروژه‌ها)



جناب آقای علی
صفری
(سرپرست
کارگزینی)



جناب آقای
حامد فتوحی
(سرپرست آماده
سازی مواد)



جناب آقای
محمد قنبریان
(مدیر امور
فنی پروژه‌ها)



جناب آقای
یاسر روح الهی
(مدیر تولید)



سرکار خانم زهره
وفادار
(سرپرست
حسابداری مالی)



جناب آقای
میثم اسماعیلی
(سرپرست
حسابداری
صنعتی)

انتصاب به جا و شایسته شما که بیانگر تعهد و کارآمدیتان هست را تبریک عرض نموده و امیدواریم که در سایه تلاش دلسوزانه تان شاهد دستیابی هر چه بیشتر این مجموعه به پیشرفت و توسعه باشیم. موفقیت و سربلندی شما عزیزان را از درگاه خداوند منان مسئلت داریم.



قدم نورسیده مبارک



آقای ابراهیم شهریار پور
(امور تولید)

آقای سیدمجید مرتضوی
(طرح و توسعه)

آقای احمد بخشیان
(مالی)

صمیمانه ترین شادباش مجموعه شرکت فرآورده های نسوز ایران را برای شکفتن نو گل زیبای زندگی تان پذیرا باشید. آرزو داریم که این فرزندان عزیز زیر سایه ی پدر و مادر زندگی خوش و پرباری داشته باشند .

تسلیت



شرکت فرآورده های نسوز ایران

همکاران ارجمند آقایان نادر باقری (پخت و کوره ها)
اصغر مرادی (مرکز تحقیقات) حمید مرادی (کارگاه موتوری)

بدینوسیله مصیبت وارده به شما و خانواده محترمتان را تسلیت عرض نموده و از درگاه ایزد منان برای آن عزیزان از دست رفته رحمت و غفران الهی مسئلت می نمائید.

روحشان شاد و یادشان گرامی

با کمال تأسف با خبر شدیم پدر گرامی سرکار خانم دکتر باقری؛ از اعضای هیئت تحریریه فصلنامه نسوز به دیار باقی شتافته اند. ضمن تسلیت به ایشان، برای آن مرحوم؛ که سالیان درازی از همکاران کوشای شرکت فرآورده های نسوز ایران بوده است، علو درجات و مغفرت الهی آرزو می نمائیم. هیئت تحریریه فصلنامه نسوز ایران

است
بازگشت سوختنی



ناب سازی فرآیند اداری و منابع انسانی، تمرکز بر اقدامات پیشگیرانه (متناسب با نتایج ارزیابی ریسک فرآیندها) تعیین شده است. همچنین بر اساس مدل SRP که بر مبنای رویکرد نقاط مرجع استراتژیک و از جمله استراتژی های طبیعی منابع انسانی به شمار می رود (مدل ارائه شده توسط بامبرگر و مشولام) مشاغل شرکت تفکیک شده و در گروه های متعدده، پدانه، ثانویه و پیمانکاری طبقه بندی شده اند.

لذا با این اوصاف به نظر بنده در سال مزین بنام جهش تولید مهمترین کار، ایجاد هماهنگی و همکاری همه امور سازمان در راستای اجرای استراتژی های وظیفه ای و سازمانی و در نهایت تحقق اهداف پیش بینی شده می باشد.

با توجه به ارتباط کلیه کارکنان با امور اداری و منابع انسانی، نقش واحدتان را در تامین رضایت کارکنان، افزایش انگیزه و حس عدالت سازمانی چگونه می دانید و چه اقداماتی در این زمینه انجام می دهید؟

ابزارها و فنون مدیریتی همگی برای اثر بخش بودن، یک شرط لازم را دارند، اینکه سازمان کارکنانی مشتاق، با انگیزه و دلبسته داشته باشد تا اهداف و منافع شخصی خودشان را با اهداف سازمانی گره بزنند و همیشه آماده باشند تا فراتر از انتظارات عمل کنند، ایده های خلاقانه خودشان را در اختیار سازمان قرار دهند و بعبارت دیگر با دل و جان سازمان را دوست داشته و برای موفقیتش تلاش کنند. لذا وظیفه امور اداری و منابع سازمانی شرکتها در این زمینه بسیار مهم و تاثیر گذار بوده و باید بتوانند با دریافت نقطه نظرات و شناسایی عوامل انگیزشی پرسنل، راهکارهای مناسب را با استفاده از مدل های علمی و الگوگیری از سازمانهای موفق جهت تصمیم گیری به مدیران ارشد سازمان ارائه نمایند.

برنامه و استراتژی امور اداری و منابع انسانی در تربیت و جانشین پروری مدیران آینده سازمان چیست؟

استقرار مدیریت استعدادها در سازمان این اطمینان را بوجود می آورد که هر یک از کارکنان با استعدادها و مهارت های ویژه در شغل مناسب قرار گرفته اند،

در ابتدا خودتان، فعالیتها و فرآیندهای کاری امور اداری و منابع انسانی را معرفی بفرمایید؟

بنده ایمان کفعمی دارای مدرک کارشناسی ارشد مدیریت بوده، از سال ۱۳۸۴ افتخار همکاری با شرکت فرآورده های نسوز ایران را دارم و از سال ۱۳۹۱ در پست مدیریت امور اداری و منابع انسانی مشغول بکار هستم. مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور نیل به اهداف سازمان تعریف می کنند. فرآیند های زیرمجموعه این مدیریت در شرکت فرآورده های نسوز ایران عبارتند از: تدوین و جاری سازی استراتژی منابع انسانی، برنامه ریزی منابع انسانی، تجزیه تحلیل شغل و طبقه بندی مشاغل، جذب و استخدام و جامعه پذیری، آموزش و توانمندسازی، جبران خدمات (حقوق و مزایا)، طراحی کارراهه شغلی و ارتقاء، مدیریت استعدادها و جانشین پروری، مدیریت عملکرد کارکنان، روابط عمومی، خدمات (خدمات عمومی و فضای سبز، نقلیه، رستوران)، افکارسنجی پرسنل و جامعه، امور بیمه و رفاهی، ارتباط با دانشگاهها و مراکز علمی و آموزشی و پیگیری امور بازنشستگی همکاران.

استراتژی امور اداری و منابع انسانی در سال ۱۳۹۹ چیست؟ نقش منابع انسانی در تحقق نام سال «جهش تولید» را چگونه می دانید؟

راهبرد امور اداری و منابع انسانی ایرکو در سال ۱۳۹۹ توسعه سیستم جبران خدمت نیروهای متخصص، توسعه جانشین پروری، تقویت سازمان روابط عمومی، مدیریت عملکرد کارکنان و آموزش های کاربردی همسو با نیاز بازار نسوز،

همچنین مزایای جبران خدمت عادلانه و متناسب و تعیین مسیر شغلی شفاف به عنوان یک عامل محرک و فزاینده موجب بهبود روابط کاری و ارتقاء بهره‌وری آنان می‌شود. لذا از سال ۱۳۹۴ و بویژه تحت تأثیر بازنشستگی برخی سرپرستان و مدیران با سابقه شرکت، با کلید خوردن پروژه استعدادیابی و جانشین‌پروری در امور اداری و منابع انسانی، کارگروه مربوطه با مشارکت بین‌بخشی معاونت بهره‌برداری و امور اداری و منابع انسانی و راهبری مدیریت محترم عامل، فعالیت خود را آغاز نمود و پس از اخذ مشاوره‌های لازم از اساتید و خبرگان دانشگاه و استفاده از تجارب موفق در صنعت نسوز، مدل مفهومی توسعه مدیران آینده شرکت فرآورده‌های نسوز ایران و پس از آن مدل اجرایی استعدادیابی و جانشین‌پروری طراحی گردید.

با توجه به اینکه فرایند آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی جز زیرساخت‌های امور اداری و منابع انسانی می‌باشد، نظر شما در این مورد چیست و نقش آن در توسعه حرفه‌ای کلیه کارکنان در رده‌های مختلف و رشد سودآوری سازمان را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

بدون شک قدم نهادن در مسیر توسعه پایدار بدون توسعه فردی در تمام سطوح سازمانی و افزایش توانایی و در نهایت هم راستا نمودن ارزش‌ها و نگرش پرسنل ناممکن است و سازمان‌هایی در شرایط رقابتی امروز موفق هستند که با اعتقاد و باور به آموزش، توسعه، بالندگی و ارتقای مهارت‌های کارکنان، زمینه افزایش اثربخشی، بهره‌وری و مشارکت حداکثری آنان را در فرایند ایجاد ارزش افزوده برای سازمان فراهم سازند. به همین منظور و در راستای عملیاتی نمودن استراتژی شرکت فرآورده‌های نسوز ایران در حوزه منابع انسانی مبنی بر «توسعه تحقیق، پژوهش و آموزش‌های کاربردی» و رشد و ارتقاء سرمایه‌های نامشهود شرکت، از سال ۱۳۹۴ برنامه جامعی تحت عنوان تحول در سیستم آموزش و توسعه منابع انسانی، تدوین و با رعایت اولویت به انجام رسیده است. از جمله پروژه‌های تعریف شده در این حوزه، **پروژه تدوین استاندارد آموزش مشاغل به روش دیکوم** بود که ابتدا با حضور مجریان طرح (مدیر امور اداری و منابع انسانی و کارشناس آموزش و توسعه منابع انسانی) در دوره آموزشی مربوطه در سال ۱۳۹۵ آغاز و سپس با صرف حدود ۱۰۰۰ نفر ساعت فعالیت کارشناسی در تیر ماه ۱۳۹۷ به یاری خداوند متعال و با اتکاء به توانمندی داخلی شرکت پایان پذیرفت و خوشبختانه و به لطف الهی در ششمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران بعنوان تجربه برتر صنعت کشور شناخته و مورد تقدیر قرار گرفت.

با توجه به اینکه فرایند مدیریت عملکرد زیرمجموعه امور اداری و منابع انسانی می‌باشد، اهمیت این حوزه در پیشبرد اهداف و سیاست‌های سازمان از دیدگاه جنابعالی چیست؟ و برنامه‌های واحد برای تحقق آن را توضیح دهید؟

سازمانها برای حفظ و بقاء و پیشرفت در دنیای رقابتی به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند. منابع انسانی سازمان، سرمایه‌های بنیادی شرکت و منشاء هرگونه تحول و نوآوری تلقی می‌شوند که می‌تواند پیش‌رو بودن سازمان را همچون گذشته حفظ کند. امروزه مدیریت عملکرد ضرورتی انکارناپذیر در زمینه دستیابی شرکتها به اهداف و مأموریت‌های تعیین شده است با عنایت به اهمیت استقرار یک سیستم مدیریت عملکرد که بتواند پاسخگوی نیازهای مورد انتظار در شرکت فرآورده‌های نسوز ایران باشد و با استفاده از نتایج حاصل از آن و انجام تحلیل کارشناسی آنها بتوان در توسعه افراد، واحدها و سازمان قدمهای موثری برداشت، پروژه استقرار مدیریت عملکرد از نیمه دوم سال ۱۳۹۷ در برنامه کار امور اداری و منابع انسانی قرار گرفت. در همین راستا پس از برگزاری جلسه مشترک با مدیران محترم و با حضور مدیریت محترم عامل و با در نظر گرفتن مأموریت، چشم‌انداز، استراتژی و اهداف تعیین شده در شرکت فرآورده‌های نسوز ایران، شناسایی و انتخاب شاخص‌های ارزیابی انجام گرفته است.

نکته بسیار حائز اهمیت در اجرای این پروژه که در کمتر سازمانی تا کنون به اجرا در آمده است، شناسایی و انتخاب شاخص‌های ارزیابی تخصصی مرتبط با شغل در شرکت فرآورده‌های نسوز ایران می‌باشد به نحوی که برای تمامی پست‌های سازمانی مصوب، شاخص‌های تخصصی مرتبط با شغل تدوین شده است.

در مرحله بعد غربالگری شاخصها با استفاده از تکنیکهای آماری (تحلیل عاملی اکتشافی) و تعیین ضریب وزنهای شاخصها با استفاده از فرمول انتگرال تابع چگالی در سال ۱۳۹۸ به انجام رسید و با توجه به شرایط ناشی از بیماری کرونا سایر مراحل شامل تدوین و تصویب دستور العمل اجرایی با مشارکت مدیران، برگزاری جلسات آموزشی برای ارزیابی کنندگان و ارزیابی شوندگان به منظور اجرای صحیح و جلوگیری از خطاهای ارزیابی و نیز تعیین اهمیت موضوع مدیریت عملکرد در توسعه فردی و سازمانی، اجرای پروژه و جمع‌آوری اطلاعات، پردازش تحلیل و انجام اقدامات اصلاحی به یاری خداوند در سال ۱۳۹۹ اجرایی خواهد شد.

در انتها هر نکته‌ای برای خوانندگان فصلنامه مدنظرتان هست اضافه نمایید و چنانچه در سال جاری پروژه‌ای در دست اقدام برای واحد اداری و منابع انسانی دارید، توضیح دهید؟

امیدوارم در سال پیش‌رو بتوانیم براساس برنامه ریزی صورت گرفته در راستای تحقق جهش تولید عمل کرده و در نهایت در رشد و اعتلای کشور عزیزمان گام برداریم.

در پایان باید ذکر کنیم از آنجایی که کلیه مراحل نشر و توزیع این فصلنامه در واحد اداری و منابع انسانی انجام می‌شود، از زحمات جنابعالی به عنوان سردبیر فصلنامه تشکر و قدردانی می‌نمایم. امید است در آینده نزدیک شاهد پیشرفت و اعتلای بیشتر نام این فصلنامه در داخل و خارج از سازمان باشیم.



پنج راه شگفت انگیز برای اعتلای مهارت های بازاریابی

تهیه و تنظیم: بهزاد امین پور / مشاور بازاریابی و خدمات مهندسی فروش

دستیابی به عنوان شغلی مدیر ارشد بازاریابی و فروش (CMO, Chief Marketing Officer) در یک سازمان، بدون شک موفقیت شغلی مهمی است، اما بهترین مدیران فروش هم می دانند که موضوع اصلی؛ ماندن در این جایگاه شغلی برتر است. دلیلش این است که مهارت هائی که به یک بازاریاب کمک کرده تا خود را به سطح مدیر ارتقا دهد؛ ممکن است دیگر برای رفع برخی از چالش هایی که در سال های آینده با آن روبرو خواهند بود، کافی نباشد. بعنوان مثال، تنوع و ماهیت منحصر به فرد شیوه های مختلف بازاریابی، ممکن است به گونه ای خارج از تصور ما دستخوش تغییر و تکامل شده باشند. نحوه بیان مطالب؛ لحن و احساسی که مخاطب را درگیر خود می کند، ممکن است بسیار متفاوت از روش های سنتی تبلیغات یا حال و هوای بازار، به نظر برسد. لذا ایجاد یک برند قدرتمند؛ وظایف خطیری را طلب می کند، بدین معنی که نه تنها توانایی هدایت یک تیم دارای انگیزه، بلکه ارتباط نزدیک با نیازها، علایق و سازوکارهای اجتماعی مرتبط با مشتریان ضروری است.

غالباً ترجیح می دهیم
بجای حضور در صحنه، در
جایگاه مخاطب بنشینیم؛
خاصه زمانی که راهکار
مفیدی برای بهبود اوضاع

نداشته باشیم. ای کاش کسی پیدا شود تا راه حل صحیح را به من بیاموزد! اما افراد با تجربه تر به ما می آموزند که هیچکس بهتر از خودمان برای گشودن گره ها و خلق راه های نو به ما کمک نخواهد کرد.

حضور در یک دوره آموزشی از یک بازیگر مبتدی یک بازیگر حرفه ای یا یک استندآپ کمدی نمی سازد. بلکه این کلاس برای بازاریابان می تواند راهی برای گشودن گره ها و نیل به ایده های جدید باشد. کسانی که ملاک عملکردشان صرفاً تئوری نیست؛ به هر راه حل مفیدی از سوی همکاران در جهت حل معضلات پاسخ مثبت می دهند. اگر به آن ها بگوئید که شما مثل شیر قوی و درنده هستید، آنگاه مثل شیر درنده می شوند و اگر از آن ها بخواهید که طی الارض کنند گوئی توان انجام آن را دارند. گفتن «من می توانم» نیروئی است که در بروز حداکثری خلاقیت ها موثر است. با چنین راهبردی یک مدیر فروش می تواند از تجارب گذشته بهره مند و از تمسک به تئوری هائی که صحت آن ها آزموده نشده دوری جوید. رهبری؛ از بسیاری جهات شبیه هنر بداهه نوازی است. چرا نباید از کسانی که با تجربه ترند بیاموزیم؟

بنظر می رسد که اکثر مدیران فروش:

- به اهمیت آموزش واقفند،
- غالباً با کارمندان و سایر اعضای تیم رهبری جلساتی برگزار و گاهی به مذاکره مستقیم با مشتریان می پردازند،
- برخی ممکن است در اوقات فراغت به کلاس های آموزشی بروند، دوره MBA یا هر دوره آنلاین دیگری را بگذرانند.
- همچنین در مطالعه بسیار حریص بوده و به گردآوری موضوعات مرتبط با کارشان علاقه وافر نشان می دهند. لیکن اینها همه آن نکاتی نیستند که بتوانند به روز بودن مهارت های بازاریابی ایشان را تضمین کنند.
- در این نوشتار چند ایده برای کسب این مهارت ها بیان می شود.

۱- تعریف یک نقشه راه برای رسیدن به استراتژی جدید بازاریابی
ابتدا بیاید نگاهی به طرح کلاسیک نقشه راه بیندازیم:



۳. ایفای نقشی حرفه‌ای در برنامه نویسی



اگر متولد اواخر دهه ۹۰ میلادی یا بعد از آن باشید، احتمالاً با برنامه نویسی در مراکز آموزشی آشنا شده‌اید. بسیاری از پیشاهنگان موفق بازاریابی با درک صحیح از کاربرد وبسایت‌ها و یا سایر فناوری‌های پیشرفته موفق به کنترل و هدایت پروژه‌های بزرگ دیجیتال شده‌اند. از آنجا که ارزش برنامه نویسی رایانه در سراسر جهان آشکارتر از قبل شده است؛ فرایند یادگیری کدنویسی بسیار توسعه یافته است، تا جایی که

طی برخی از دوره‌ها و ابزارهای آنلاین توسط کودکان نیز امکان پذیر است. CMO ها ممکن است هرگز به طور مستقیم درگیر توسعه برنامه‌های کاربردی برای شرکت خود نشوند، اما حتی برای طراحی بازی‌های موبایل یا برنامه‌های نرم افزاری ساده نیز باید روشهای نوین درک مسئله و تفکر دیجیتال را آموخت.



۲- گسترش افق‌های دید

سفر همیشه بخشی از کار بازاریابی است، اما برخی از مدیران خود را در روزمرگی غرق می‌کنند تا بتوانند در حد توان به کارهای روزمره خود بپردازند.

بیائید در سفر بعدی خود، چه برای شغل و چه برای تفریح؛ به مثابه تجربه‌ای برای یادگیری و همچنین فرایند عزیمت از نقطه A به B، با آن رفتار کنید. سرخ‌های اصلی برای پی بردن به اطلاعاتی درباره تاریخ و فرهنگ محل عزیمت، از کدام روش بدست می‌آیند؟ چگونه به همین روش مشتریان برند شما را شناخته و به آن علاقمند می‌شوند؟ غریبه‌ها چگونه از شما استقبال می‌کنند و باعث خشنودی شما می‌شوند: نحوه برخورد مودبانه شما و یا معرفی برندگان از طریق ارائه چشم‌اندازهای جدید؟ هنگامی که از سفر برگشتید، درباره خاطرات برجسته در سفر و علت آنها تفکر کنید. به سفرها و مشتریانی که برای بازاریابی نزد آنها رفته‌اید فکر کنید: آیا آنها را آن گونه که می‌خواستید یافتید و یا به گونه‌ای متفاوت از انتظارات تان با ایشان وداع کردید؟

۵. تاملی بر لحظه‌های شاعرانه

تقریباً همه در دوران تحصیل در دوره ابتدایی، سرودهای کودکانه خوانده‌اند، لیکن آن را در بزرگسالی رها کرده‌اند. بدون مراجعه به کتاب شعر و یا جستجو در نت، سعی کنید هم اکنون در بزرگسالی شعر بنویسید. شما می‌توانید قافیه‌ها را رعایت و یا فقط در قالب آزاد بنویسید؛ فرقی نمی‌کند خوب باشد یا نه. فقط بنویسید، امتحان کنید و ببینید چه اتفاقی می‌افتد.

نتیجه نهایی مهم نیست، نوشتن شعر شما را وادار می‌کند که به چیزی توجه داشته باشید، از تشبیه یا استعاره برای توصیف وضعیت استفاده کنید و آن را موجز اما به یادماندنی کنید. نکته درخور توجه این است که شاید این سروده، فریادی باشد که ارشد تیم بازاریابی برای پیشرفت کارها سر می‌دهد. نوشتن شعر، انتقال پیام‌ها به مشتریان تان را به شیوه یک شاعر، به شما می‌آموزد.

شاید یادگیری یکی از این پنج ایده باعث ایجاد انگیزه در شما شود. شاید شما نیز به گزینه‌های دیگری فکر کنید که بهتر باشد. مهم این است که بیاموزید و مهارت یابید و سپس آنها را به گونه‌ای بکار بگیرید که نتیجه کارتان به عنوان یک بازاریاب موفق‌تر جلوه کند.

۴- انجام بازی‌های جدید ورزشی

ممکن است برخی از بازاریاب‌ها همواره درگیر یک ورزش ساده مثل بیس بال یا فوتبال بصورت آماتور باشند، که البته از منظر تناسب اندام بسیار عالی است. با این وجود بسته به فصل، ورزشی را که هرگز بازی نکرده‌اید، امتحان کنید. ورزش‌های کلاسیک مانند بسکتبال، هاکی یا فوتبال همیشه وجود دارند، اما از ورزش‌هایی مانند لاکروس^۱، راگبی یا حتی Ultimate Frisbee غافل نشوید.

تشابه بین ورزش تیمی و کار تیمی در اداره آشکار است، بازاریابان نتایج شگفت‌انگیزی از مقایسه کارشان با انجام یک ورزش ناآشنا به دست می‌آورند؛ نکات جدیدی درباره پویایی رقابت، رویکردهای جدید برای تدوین استراتژی و چگونگی به حداقل رساندن نقاط ضعف و به حداکثر رساندن نقاط قوت در یک بازه زمانی کوتاه. حتی اگر هر بازی را ببازید، نتیجه می‌تواند منجر به یافتن ایده‌های موفق برای غلبه بر چالش ارتباط با مشتریان را به ارمغان آورد.

منبع:

BY SALESFORCE CANADA AUGUST 13, 2018
MARKETING MAGAZINE DEC. 2019

پانوش‌ها:

۱ - lacrosse نام یک ورزش گروهی است. این ورزش سطح برخورد بالایی دارد. در این بازی از یک توپ کوچک لاستیکی و چوب‌های بلندی که بر سر آنها تور قرار دارد استفاده می‌شود. به این چوب‌ها کراس یا لاکراس گفته می‌شود.

۲ - Ultimate Frisbee نوعی بازی ورزشی با بشقاب پرنده است که در اصل از ایالات متحده آمریکا سرچشمه گرفت است. امتیازگیری در این بازی با پاس دادن به هم گروه خود که در سوی مخالف زمین قرار گرفته‌است، صورت می‌گیرد. این رشته ورزشی هم‌اکنون توسط کمیته بین‌المللی المپیک به رسمیت شناخته شده است و در المپیک ۲۰۲۴ به ورزش‌های المپیک اضافه خواهد شد.



گام سوم: کنترل اضطراب

- قبل از هر چیز اطلاعات و دانش خود را در مورد این ویروس و آنچه ذهن شما را درگیر کرده است را کامل کنید.

- اطلاعات صحیح را از منابع معتبر از قبیل کانالها و سایت های مرتبط و رسمی با وزارت بهداشت و دانشگاه های علوم پزشکی و سامانه های معتبر بدست آورید.

- از چک کردن مداوم اخبار و اطلاعات پرهیز کنید.

- از انتشار اخبار غیر موثق و کانال های نامعتبر در فضای مجازی خودداری کنید.

- از دیدن افرادی که سرفه میکنند نترسید، کافی است نکات بهداشتی را رعایت کنید و از آنها هم بخواهید نکات بهداشتی را رعایت کنند.

- از محیط هایی که برای شما استرس و تنش ایجاد می کند خارج شوید.

در نهایت اگر که علایم بی قراری، اضطراب، دلشوره، ترس و ... در شما ادامه دارد با یکی از نزدیکان صحبت کنید و و یا با شماره تلفن ۱۴۸۰ صدای مشاور سازمان بهزیستی (۸ صبح تا ۲۳) تماس گرفته و از روانشناس یا مشاور کمک بگیرید.

البته باید اشاره نمود آن قسم از استرس ناشی از بیماری کرونا ویروس که موجب شود تا افراد بهداشت فردی، دوری از اجتماعات و افراد دیگر، قرنطینه را با دقت رعایت نمایم عاقلانه، مفید و سازنده است فقط بشرط آنکه از رفتار منطقی تجاوز نکنند و حالت بیمار گونه به خود نگیرند.

گام چهارم: زاویه دید خود را عوض کنیم

همه ما از درصد وخامت این بیماری آگاه هستیم و میدانیم که این ویروس تا کنون تلفات جانی، مالی و غیر قابل جبرانی را ایجاد کرده است اما با تمام این اتفاقات بد و دردناک میتوانیم نیمه پر لیوان را نگاه کنیم تا بتوانیم جنبه های مثبت را از دل شرایط منفی بیرون بکشیم تا قبل از آنکه اوضاع از کنترل مان خارج شود و غیر قابل تحمل شود بتوانیم به اوضاع مسلط شویم.

گام پنجم: ایجاد امیدواری

بالا بردن امیدواری در زمان شیوع ویروس کرونا می تواند پویایی و سرزندگی را به اجتماع هدیه دهد. هنگامی که مردم نسبت به آینده امیدوار باشند و شاهد تغییرات و تحولات مثبت در کنترل ویروس کرونا در جامعه باشند سلامت اجتماعی رشد خواهد کرد و باعث ارتقاء انگیزه افراد جامعه در مشارکت های اجتماعی نظیر فاصله گذاری اجتماعی و ... خواهد شد.

در ژانویه ۲۰۲۰ سازمان جهانی بهداشت (WHO)، شیوع ویروس کرونا، ویروس جدید به نام کووید-۱۹ را بعنوان یک سلامت عمومی بین المللی مطرح نمود و بعد از گذشت چندماه از انتشار این ویروس در جهان، متاسفانه کماکان کرونا ویروس در کشورها جولان میدهد و علاوه بر آن هنوز هم درمان قطعی برای مقابله با آن پیدا نشده است. در راستای پیشگیری از ابتلا به این بیماری در محیط های کسب و کار، کارخانه ها، صنایع و دیگر مشاغل و حفاظت و جلوگیری مردم در پیشگیری از این ویروس شایسته و بایسته است که کماکان توصیه های وزارت بهداشت را جدی گرفت و اقدامات توصیه شده را بکار بست. متاسفانه آمار مبتلایان و فوتی ها هنوز زیاد بوده و اخبار ناگوار در این زمینه از طرفی دیگر، شایعات فضاهای مجازی موجب ترس و وحشت گشته و سلامت اجتماعی - روانی افراد جامعه را تحت الشعاع قرار داده و می دهد. توصیه های پیشگیری و مقابله با ویروس کرونا انسان را به یک واقعیت خود تحریمی، عزلت نشینی خانگی پیش برده است. فاصله گذاری اجتماعی (فاصله گذاری فیزیکی) و مراقبت های خانه نشینی نه تنها موجودیت اجتماعی انسان را با خطر مواجه نموده بلکه بر سایر جنبه های زندگی انسان نیز تاثیر گذاشته است و در کل همانطور که اشاره شد، سلامت اجتماعی را تحت تاثیر قرار داده است. برای سلامت اجتماعی چه باید کرد و یا وظیفه ما در این کارزار پیشگیری و مقابله چیست؟

گام اول: درک خطر و مشارکت اجتماعی

درک خطر در جامعه یک مفهوم اجتماعی و یک عامل قابل اهمیت در پیشگیری، مقابله و پاسخ مناسب به بحران است. مفهوم خطر به معنای آگاهی از احتمال وقوع فاجعه و پیامدهای شخصی آن برای فرد و جامعه است بطور مثال در بحران ویروس کرونا با وجود هشدارهای وزارت بهداشت و درمان و دیگر نهادهای مرتبط متاسفانه شاهد کم توجهی و سهل انگاری افرادی از جامعه به این هشدارها بوده و هستیم که همین موضوع سلامت اجتماعی را با خطر روبه رو می کند.

گام دوم: تشخیص عامل مهم ایجاد ترس و اضطراب ناشی از بیماری کرونا ویروس

چند عامل احتمالی مهم که می تواند در ابتلای اشخاص به ترس از بیماری منجر شود:

ممکن است یکی از عزیزان، همکاران و یا دوستان یا آشنایان شما به این ویروس مبتلا شده و یا حتی وضعیت خوبی نداشته باشد، در چنین شرایطی ترس ما از ابتلا به همین بیماری می تواند علت دچار شدن ما به اضطراب باشد به ویژه اگر خودمان از عزیزی که در بستر بیماری است یا قرنطینه شده مراقبت می کنیم.

شنیدن اخبار و آمار مرتبط با بیماری (از منابع خبری، دوستان، همکاران، شبکه های اجتماعی) می تواند به نگرانی و اضطراب دامن بزند.

دسترسی ساده، آسان و بی دردسر اینترنتی به شبکه های اجتماعی و حجم زیادی از اطلاعات راجع به بیماری های مختلف از جمله همین بیماری کرونا ویروس می تواند به اضطراب افراد بیفزاید. داشتن زمینه هایی از اختلالات اضطراب نیز می تواند عامل دیگری بر تشدید اضطراب و زمینه های آن باشد.

گام ششم: مهارت حل مسئله را بیاموزیم

افرادی که قادر به یافتن راه حل مشکلات مقابله با ویروس کرونا هستند سطح کیفی زندگی شان بهتر است از کسانی که نمی‌توانند با این مشکل مقابله کنند هر زمان که با چالش جدیدی رو به رو شدید، لیستی از راه حل‌ها را که می‌تواند مشکل را حل کند تهیه کنید با تمرین مهارت‌های حل مسئله خود به طور بهتر است آمادگی خود را برای مقابله با چالش جدی داشته باشید.

گام هفتم: سبک زندگی کرونایی را تجربه کنیم

در زمان حال با توجه به شرایط، امکانات و وقایع باید سبک زندگی را تغییر داده و سبک زندگی کرونایی را تجربه کنیم. سبک زندگی کرونایی یعنی در خانه و با اعضای خانواده وقت خود را به نحو مفیدی بگذرانیم. تاب آوری خود را تقویت کنیم و با وجود ویروس کرونا تمام فعالیت‌های شخصی، خانوادگی و اجتماعی خود را با رعایت پروتکل‌های بهداشتی حفظ کنیم و آسیب جسمی، روحی-روانی نینیم (سازگاری اجتماعی). با مشارکت، انسجام و همبستگی در رعایت اصول بهداشتی، زندگی با کرونا را تجربه کنیم.

تنها گزینه مقابله با کرونا، با توجه به آخرین دستورالعمل‌ها و راهنمای گام دوم مبارزه با کرونا ویروس (کووید-۱۹) فاصله گذاری اجتماعی و الزامات سلامت محیط و کار از وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی یکی از راههای کاهش مواجهه و قطع زنجیره تماس همان رعایت فاصله گذاری اجتماعی است و انشالله در ادامه همکاری با رعایت دستورالعمل‌ها شاهد روند نزولی و شکست کرونا باشیم.

اقدامات در شرکت در گام دوم مبارزه با بیماری کووید-۱۹ (فاصله گذاری اجتماعی و الزامات سلامت محیط و کار):

در کنار اقداماتی که از ابتدای شیوع ویروس کرونا در کشور در شرکت فرآورده های نسوز ایران بکار گرفته شده و کماکان به قوت خود باقی است، اقدامات اجراء شده در برنامه گام دوم به شرح زیر انجام و در دستور کار قرار گرفته است:

ثبت نام در سامانه بیماریابی ویروس کرونا - کووید ۱۹ و اطلاع رسانی به کارکنان جهت ثبت نام و تکمیل پرسشنامه بازگشت بکار پس از تعطیلات نوروز ۱۳۹۹ همچنین ارجاع موارد به مرکز جامع سلامت و طب کار جهت بررسی نهایی، اظهار نظر و بازگشت بکار شاغلین. ابلاغ بخشنامه های راهنمایی گام دوم مبارزه با بیماری کرونا ویروس - کووید ۱۹ - فاصله گذاری اجتماعی به کلیه مدیران، رؤس سازمانی و بخش‌ها در جهت اجرای هر چه بهتر دستورالعمل‌ها و پروتکل‌ها.

بازگشایی رستوران از تاریخ ۱۳۹۹/۰۳/۰۶ با رعایت پروتکل‌های بهداشتی به شرح زیر:

۱-۳- تعیین فاصله اجتماعی بین کارکنان برای بهره گیری با شرایط بهداشتی از خدمات رستوران، تغییر چیدمان میزهای رستوران، پرهیز از تماس چهره به

چهره کارکنان، پیش بینی ایجاد فاصله ۱ تا ۲ متر بین کارکنان از ورود تا صرف غذا و برعکس.

۲-۳- به منظور پیشگیری از تجمع کارکنان و رعایت فاصله اجتماعی ۱/۴ کارکنان از رستوران استفاده نموده و صرف غذا در دفاتر کار با رعایت شرایط بهداشتی برای دیگر کارکنان پیش بینی شد.

۳-۳- توزیع غذا در ظروف یکبار مصرف گیاهی و حذف ظروف قابل شستشو در شرایط فعلی

۳-۴- عرضه تمام اقلام مواد غذایی در بسته بندی های مناسب بهداشتی یک نفره و توزیع آن با رعایت شرایط بهداشتی

۳-۵- تنظیم برنامه ضد عفونی نمودن تجهیزات، ابزار، ظروف، میزها، پیشخوانها، کمد ها، صندلی ها و رعایت بهداشت عمومی ساختمان رستوران

۳-۶- استفاده دقیق کارکنان رستوران از ماسک، دستکش مناسب و شیلد حفاظتی

۳-۷- ممنوعیت ورود اکید افراد متفرقه به رستوران و ممنوعیت استفاده از موبایل در ساعات کار

۳-۸- ممنوعیت استفاده از سبزیجات و سالاد تا رفع شیوع ویروس کرونا، جایگزینی با ماست تک نفره بسته بندی و ممنوعیت تامین اقلام فله ای

۳-۹- جمع آوری کلیه اقلام نظیر فلفل پاش، سماق، آب آشامیدنی، نان از روی میزهای غذا خوری و تامین اقلام جانبی بصورت بسته بندی

۳-۱۰- نصب دستگاه ضد عفونی کننده دست برای ورود کارکنان به رستوران

۳-۱۱- نصب کفپوش ضد عفونی کننده کف کفش برای ورود کارکنان به رستوران

۳-۱۲- تهیه دستورالعمل رستوران برای پیشگیری از ویروس کرونا و ابلاغ این دستورالعمل به چیمانکار و کارکنان رستوران.

۳-۱۴- تب سنجی کارکنان رستوران در بدو ورود و یک تا دو مرتبه در حین فعالیت در رستوران

۳-۱۵- استفاده از سفره یکبار مصرف برای میزهای غذا و تعویض پس از هر بار استفاده

۳-۱۶- پیش بینی ضد عفونی نمودن انواع بسته بندی های مواد غذایی نظیر دوغ، آب آشامیدنی و از این قبیل

راه اندازی مسجد برای استفاده نماز گزاران و پیش بینی شرایط بهداشتی برای استفاده از جمله:

۴-۱- استفاده نماز گزاران از ماسک

۴-۲- استفاده از مهر و جانماز شخصی

۴-۳- استفاده از مفاتیح و قرآن شخصی

۴-۴- ایجاد فاصله اجتماعی مورد نیاز در حین اقامه نماز

۴-۵- اکتفاء به اقامه نماز و حداقل تعقیبات

امید است که کارکنان و خانواده های فهیم شرکت فرآورده های نسوز ایران با رعایت هر چه بهتر دستورالعمل‌ها و پروتکل‌های بهداشتی، رعایت فاصله اجتماعی و استفاده از ماسک حفاظتی و جدی گرفتن شرایط، شرکت، جامعه و کشور را در کنترل، کاهش و شکست ویروس کرونا همانطور که از ابتدا تا کنون همراهی نموده اند، یاری نمایند.

شکست کرونا نیازمند عزم جمعی است.

منابع:

- ملاحظات سلامت اجتماعی در دوره شیوع کووید-۱۹ (کرونا ویروس) حمزه علی آبادی-سرپرست مددکاری اجتماعی فولاد مبارکه

- سازمان بهداشت جهانی ۲۰۲۰. سند سلامت و ملاحظات روانی اجتماعی در دوره شیوع کووید-۱۹

- وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی (۱۳۹۸) با اضطراب ویروس کرونا چه کنیم؟



بیان مساله

تحقیقات الگوت، ارکوت، فلاتاوالباز^۱، (2017) همچنین از نظریه رهبری اصیل حمایت می کنند در این نظریات رهبر واقعی روابط قابل اعتماد با کارکنان خود برقرار می کند، و کارکنان از رفتار و عملکرد رهبری راضی هستند و سازمان به عنوان یک محل کار عالی شناخته می شود، در رهبری اصیل بر کیفیت رابطه بین کارکنان با رهبر تأکید می شود. این رهبری معتبر در قالب رهبری رفتاری است که توانایی های مثبت روحی و اخلاقی را در خود تقویت می کند تا به افزایش خودآگاهی، پردازش متوازن اطلاعات، شفافیت رابطه و وجدان درونی منجر شود.

براساس این نظریات رهبران ابر مردانی هستند که به علت ویژگی هایی که موهبت الهی است شایسته رهبر شدن گردیده اند. بنابراین، در این رویکرد رهبری یک امر ذاتی است و گفته می شود که رهبران در واقع رهبر زاده می شوند (رویکرد صفات). گروه بعدی نظریه های رهبر به تئوریهای رفتاری معروف هستند. در این گروه از تئوری ها در پی آن هستیم که دریابیم سبک و روش رهبری چگونه است و رهبران در برخورد با مرئوسان به چه شیوه هایی توسل می جویند. در این تئوری چنین نتیجه گرفته می شود که می توان به افراد آموزش داد، رفتارهای مناسب رهبری را به آنان آموخت و از آنان رهبران موفق ساخت (رویکرد مهارتها). دسته سوم تئوری های رهبری با این پیش فرض مطرح شد که فرد برای این که بتواند رهبری موثری داشته باشد نیازمند است که خود را با شیوه رهبری مورد نیاز همان موقعیت تطبیق دهد (رویکرد اقتضایی).

سوالات تحقیق:

سوال اصلی: آیا رهبری اصیل بر دید استراتژیک مدیران تاثیر دارد؟

سوالات فرعی:

آیا شفافیت در روابط بر دید استراتژیک مدیران تاثیر دارد؟

آیا وجدان درونی بر دید استراتژیک تاثیر دارد؟

آیا خودآگاهی بر دید استراتژیک تاثیر دارد؟

آیا پردازش متعادل اطلاعات بر دید استراتژیک مدیران تاثیر دارد؟



چکیده

رهبر اصیل آگاهی عمیقی نسبت به طرز تفکر و رفتار خود دارد و از ارزش ها دیدگاه های اخلاقی، دانش و نقاط قوت خود و دیگران آگاه است؛ از بافتی که در آن فعالیت می کنند آگاه است؛ و اعتماد به نفس دارد، امیدوار، خوش بین و انعطاف پذیر است و خصوصیات اخلاقی بسیار خوبی دارد. این نظریه بر ابعاد روانشناختی رهبر و پیروان و بافتی که در آن فعالیت دارند، تمرکز دارد. اساس این نظریه بر دو بعد روانشناختی خودآگاهی و خود تنظیمی رهبر است که با نام فرآیند توسعه فردی رهبر معرفی شده است. بنابر نظر پژوهشگران این حوزه، خودآگاهی پایه رهبری اصیل است و دربرگیرنده مولفه های ۱- ارزشها ۲- شناخت در مورد هویت ۳- عواطف ۴- اهداف (انگیزه ها) است. همچنین خودتنظیمی فرآیندی است که از طریق آن رهبران اصیل ارزشهای خود را با اهداف و عملکردهایشان تنظیم می کنند و به منظور هدایت کارکنانشان، استانداردها و اهداف خود را به آنها ارائه می کنند. تفکر استراتژیک، یک رویکرد سیستماتیک و منظم برای شناسایی فرصت های بازار و همچنین نقاط ضعف مجموعه ارزش شرکت است تا بتوان با استفاده از آنها، ارزش بیشتری را برای مشتریان شرکت ایجاد کرد. تفکر استراتژیک، به عنوان یک ورودی برای مدیریت استراتژیک عمل می کند. نتایج این تحقیق نشان داد: شفافیت در روابط، وجدان درونی، خودآگاهی و پردازش متعادل اطلاعات بر دید استراتژیک مدیران تاثیر دارد.

کلید واژگان: شفافیت در روابط، وجدان درونی، خودآگاهی، پردازش متعادل اطلاعات و دید استراتژیک.

نظریه رهبری اصیل

نظریه رهبری اصیل برای نخستین بار در سال ۲۰۰۴ میلادی از سوی مؤسسه رهبری گالوپ^۱ از دانشگاه نبراسکا - لینکولن مطرح شد. تئوری رهبری اصیل، بر خود کنترلی (خود نظمی) و خودآگاهی رهبر و پیروان، سرمایه مثبت روان‌شناسی و نقش تعدیلگر مثبت سازمانی تمرکز دارد.

(آوولیو و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۲۹؛ فرای^۲ و همکاران، ۲۰۰۸: ۴۵۹؛ اسپارو^۳، ۲۰۰۵: ۴۲۱)

رهبری اصیل الزاماً تحول‌آفرین نیست. برای مثال، به دنبال تبدیل پیروان به رهبر نیست. رهبری اصیل در بیشتر موارد منظور خود را با عمل، نه با حرف و در قالب اصول، ارزش‌ها و اخلاقیات به دیگران منتقل می‌کند، (فرای و همکاران، ۲۰۰۸: ۴۶۰) درحالی‌که به‌طور مثال رهبری کاریزماتیک، با سخنوری و لفاظی به دنبال تأثیرگذاری و متقاعد کردن دیگران است. (آوولیو و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۲۹؛ براون و تروینو، ۲۰۰۶: ۴۶۰)

رهبری به ویژه رهبری اصیل نقش مهمی در تأثیر آموزش کارمندان و عملکرد کارکنان داشته است. رهبری اصیل همپوشانی در سبک‌های مدرن رهبری مانند تحول و رهبری معنوی دارد. علاوه بر این، رهبری معتبر بر روی چیزهای مهم مانند شفافیت، مثبت، استانداردهای اخلاقی بالا تمرکز می‌کند در تحقیق دیگری، رهبری اصیل، فرایندی را که از هر دو ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت و یک زمینه سازمانی بسیار توسعه یافته است، منجر می‌شود که منجر به افزایش خودآگاهی و رفتارهای مثبت خود رهبران و همکاران می‌شود و باعث رشد خود مثبت می‌شود (پورتر و همکاران، ۲۰۱۸).

دید استراتژیک

تفکر استراتژیک، یک رویکرد سیستماتیک و منظم برای شناسایی فرصت‌های بازار و همچنین نقاط ضعف مجموعه ارزش شرکت است تا بتوان با استفاده از آنها، ارزش بیشتری را برای مشتریان شرکت ایجاد کرد. تفکر استراتژیک، به‌عنوان یک ورودی برای مدیریت استراتژیک عمل می‌کند و می‌تواند باعث مدیریت تغییر استراتژیک شود. یکی از فروض اساسی در زمینه تغییر استراتژیک این است که تغییر استراتژیک موضوعی از بالا به پایین است.



شکل ۱- دید استراتژیک

انواع تغییر استراتژیک

در مدیریت استراتژیک پیشرفته نیز نباید چنین تصور کرد که همواره یک بهترین راه برای تغییر وجود دارد. این‌گونه نیست. «بالوگان» و «هوپ هیلی» چهار گونه تغییر استراتژیک را شناسایی کرده‌اند و در مورد اینکه چگونه می‌توان این تغییرات را مدیریت کرد پیشنهادهایی را ارائه داده‌اند. در جدول زیر این چهار گونه تغییر نشان داده شده است.

	دامنه تغییر	
	تدریجی	بزرگ
ماهیت تغییر	تدریجی	بزرگ
تغییر	تدریجی	بزرگ

شکل ۲- انواع تغییر استراتژیک

مسئله است برای اینکه تغییر در یک سازمان مفید باشد، باید به‌صورت «تدریجی» رخ دهد. از طریق روش تدریجی مهارت‌ها، روال‌ها و اعتقادات افراد در سازمان شکل می‌گیرد. در این صورت است که تغییر، اثربخش است و موفق خواهد بود. یک «رویکرد بزرگ» برای تغییر ممکن است در برخی مواقع موردنیاز باشد. برای مثال، زمانی که سازمان با یک بحران مواجه است یا نیاز به تغییر خیلی سریع دارد، این‌گونه تغییر باید رخ دهد.

از نظر دامنه فرآیند تغییر، تغییر ممکن است درون پارادایم‌های فعلی قرار بگیرد (مانند اعتقادات و فرضیات فعلی سازمان) و اینکه به‌عنوان «هم‌ترازی مجدد» به استراتژی نگاه شود. یا اینکه ممکن است نیاز به تغییر استراتژیک پارادایم‌ها باشد و تغییر به‌صورت «تحولی» اتفاق بیفتد. ترکیب این دو یعنی ماهیت و دامنه تغییر، چهار گونه تغییر را به وجود آورده است:

انطباق: نوعی از تغییر است که درون پارادایم فعلی و به‌صورت تدریجی رخ می‌دهد. این نوع تغییر، رایج‌ترین شکل تغییر در سازمان‌ها است.

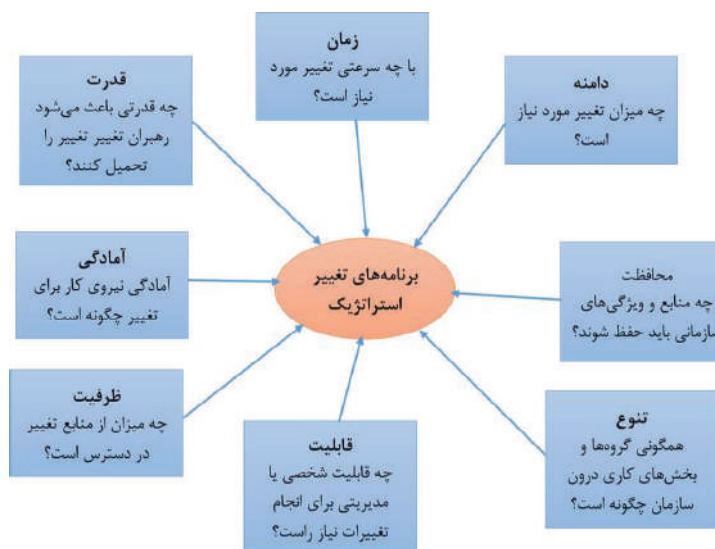
بازسازی: نوعی از تغییر است که ممکن است سریع اتفاق بیفتد و با تغییرات بزرگی در سازمان همراه باشد اما اساساً پارادایم‌های فعلی سازمان را تغییر نمی‌دهد. این تغییر می‌تواند یک وضعیت تحولی باشد که نیاز به تغییرات ساختاری بزرگ و یا برنامه‌های کاهش هزینه برای مقابله با کاهش عملکرد مالی یا تغییر شرایط بازار باشد. **تکامل:** نوعی از تغییر است که مستلزم تغییر پارادایم در طی زمان است. ممکن است مدیران نیاز به تغییر تحولی را در سازمان احساس کنند. آن‌ها ممکن است در موقعیت تغییرات تکاملی برنامه‌ریزی شده قرار بگیرند. روش دیگری برای تغییر تکاملی از طریق «سیستم‌های یادگیری» است که سازمان‌ها به‌صورت مداوم و متناسب با تغییرات محیطی، استراتژی‌های خود را تعدیل می‌کنند. این امر باعث شکل‌گیری یک «سازمان یادگیرنده» می‌شود.

انقلاب: تغییری است که مستلزم تغییرات پارادایمی و استراتژیک سریع و بزرگ است. این تغییر ممکن است در شرایطی رخ دهد که استراتژی درون پارادایم فعلی بسیار محدود شده باشد و روش‌های انجام کار در سازمان در هنگام مواجهه با فشارهای رقابتی یا محیطی مستلزم تغییرات اساسی باشد و سازمان‌ها نتوانند به‌خوبی به این فشارها پاسخ دهند.

این تغییر ممکن است در طی سال‌های متمادی رخ دهد و در نتیجه شرایطی باشد که فشار برای تغییر را زیاد می‌کند. برای مثال تصاحب، حیات یک سازمان را مورد تهدید قرار می‌دهد.

این چهار دیدگاه در مورد تغییر استراتژیک مفید هستند. سوآلی که ممکن است در اینجا پیش بیاید این است که آیا تغییر می‌تواند درون هر فرهنگ سازمانی رخ دهد یا اینکه هر فرهنگ سازمانی، تغییر استراتژیک خاصی در سازمان می‌طلبد. در ادامه به این پرسش‌ها، پاسخ داده می‌شود:

شکل زیر این ویژگی‌ها را نشان می‌دهد؛ بنابراین پیش از شروع برنامه‌های تغییر نیاز است که این ویژگی‌های زمینه‌ای درک فرهنگ در همه سطوح سازمانی کاملاً مشخص است اما دقیق و سر راست نیست. مفهوم «شبکه فرهنگی» نمودی از فروض بدون چون و چرا یا پارادایم‌های یک سازمان و جلوه‌های رفتاری فرهنگ سازمانی است. در شکل زیر این شبکه فرهنگی نشان داده شده است. شبکه فرهنگی را می‌توان برای درک فرهنگ در سطوح سازمانی، وظیفه‌ای و بخشی به کار گرفت.



شکل ۳- برنامه‌های تغییر استراتژیک

نتیجه‌گیری:

نتایج این تحقیق نشان داد: شفافیت در روابط، وجدان درونی، خودآگاهی و پردازش متعادل اطلاعات بر دید استراتژیک مدیران تاثیر دارد. همان‌طور که پیش از این گفته شد، یکی از چالش‌های اساسی در مسیر تغییر استراتژیک نیاز به تغییر الگوهای ذهنی افراد و یا فروض بدون چرا (پارادایم) است. دیدگاه‌های مختلفی در مورد غلبه بر این چالش‌ها در مدیریت استراتژیک پیشرفته وجود دارد. برخی افراد اعتقاد دارند که می‌توانند پارادایم‌های فعلی را طراحی و تفسیر مجدد نمایند و از این طریق بر موانع تغییر غلبه کنند. برخی دیگر استدلال می‌کنند که مدیران پیش از اینکه بر روش‌های انجام کار فعلی غلبه کنند باید خود را با واقعیت حاکم بر شرایط تغییر نزدیک کنند. برای مثال، برنامه‌ریزی سناریو در مدیریت استراتژیک پیشرفته روشی مناسب برای غلبه بر سوگیری‌های شخصی افراد و فرضیات فرهنگی است.

روتین‌ها، روش‌های خاص سازمانی برای انجام کارها هستند که در طی زمان ثابت مانده‌اند و رفتار افراد را هدایت می‌کنند. این روتین‌ها باعث می‌شود که عملیات سازمان به روشی مناسب انجام شود و منجر به دستیابی به مزیت رقابتی گردد. با این حال، روتین‌های مشخص شده می‌تواند به عنوان مانعی جدی در مقابل تغییر باشد. مدیران ممکن است در مورد فرضیات اشتباه کنند زیرا آن‌ها استراتژی را شناسایی می‌کنند که مستلزم تغییرات عملیاتی در رویه‌های کاری است و تغییرات لزوماً اتفاق می‌افتد. آن‌ها ممکن است دلیلی که چرا تغییر به تأخیر افتاده است و یا اینکه اتفاق نیفتاده است را پیدا کنند. در صورتی که یک رویکرد بالا به پایین برنامه‌ریزی برای تغییر اتخاذ شود، شناسایی عوامل و شایستگی‌های کلیدی موفقیت ضروری است. برای انجام این کار، برنامه‌ریزی برای اجرای استراتژی سنجیده و عمدی به سطوح عملیاتی ابلاغ می‌شود و این امر ممکن است نیازمند تغییر در روتین‌های سازمان شود. در این سطح، تغییر در استراتژی برای بیشتر افراد در زندگی سازمانی معنا دار است. علاوه بر این، همان‌طور که گفته شد تغییر روتین‌ها ممکن است اعتقادات و فرضیات بسیار قوی را در سازمان به چالش بکشد.

منابع فارسی:

۱. بهرامی، شهاب؛ علی جانی، حسن؛ غیبی، یگانه: (۱۳۹۶) تبیین الگوی رهبری اصیل، رفتار شهروندی سازمانی و اعتیاد به کار (مطالعه موردی: دبیران ورزش استان لرستان و کرمانشاه). مجله: تحقیقات جدید در علوم انسانی. شماره ۳۹ (۱۴) صفحه - از ۶۵ تا ۷۸

۲. درخشان؛ مژگان. قنبری؛ خلیل زندی، سیروس و سیف پناهی؛ حامد. رابطه رهبری اصیل و شفافیت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان). نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۵، شماره ۴، صفحه ۷۶۷-۷۸۸

منابع لاتین:

3. CHAD A. HARTNELL. (2019). AKING STOCK OF MORAL APPROACHES TO LEADERSHIP: AN INTEGRATIVE REVIEW OF ETHICAL, AUTHENTIC, AND SERVANT LEADERSHIP, Academy of Management Annals 2019, Vol. 13, No. 1, 18-148

4. Fallatah, F., Laschinger, H. K. S., & Read, E. A) 2017(The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. Nursing Outlook, 183 - 172 (2): 65.



مواد دیرگداز

نویسنده:
جرالد روتشکا

مترجم:

دکتر بهزاد میرهادی

استاد بورد اسکولایم و صنعت ایران
ناهندگاری شرکت فراورده‌های نسوز ایران
سپاهان، خام

این کتاب، نگاهی خلاصه به مواد دیرگداز، خواص و کاربرد آن است. در این کتاب، گروه‌های مختلف مواد دیرگداز، معرفی و بررسی شده‌اند. همچنین ضمایم شامل خواص مواد دیرگداز، آزمایش‌های مربوط به این مواد و ارقام مربوط به خواص آن‌ها است که به وسیله جداول و اشکال مقایسه‌ای، ارائه شده است. این کتاب، منبع اطلاعاتی جامعی از مواد دیرگداز و همچنین مرجع مطمئنی برای پاسخ سریع سئوالات مرتبط با این مواد است. بخش‌های مختلف کتاب که کوتاه و کاربردی انتخاب شده‌اند تا نیاز خواننده را در زمینه‌های عملی برآورده سازند، توسط کسانی نوشته شده است که سال‌ها تجربه علمی در این زمینه داشته‌اند.

مطالب ارائه‌شده در فصول مختلف این کتاب به شرح زیر است:

- مقدمه
- فرآیند تولید مواد دیرگداز
- مواد اولیه، چسب‌ها و افزودنی‌های ویژه
- محصولات دیرگداز شکل‌دار متراکم
- مواد دیرگداز بی‌شکل (مونولیتیک‌ها)
- محصولات دیرگداز عملگر
- مواد عایق حرارتی
- معیار انتخاب مواد دیرگداز، آزمایش محصولات، روش‌های اندازه‌گیری و کنترل کیفی
- ایمنی محیط کار و حفاظت محیطی
- کتاب‌ها، مقالات (موضوعات ویژه)، خلاصه مراجع، مجلات لغت‌نامه و بانک‌های اطلاعاتی



سه استراتژی برای هدایت تیم



این که نام مدیر و رهبر تیم بر شما باشد به معنای مسئولیتی است که پای شما نوشته شده است این مسئولیت در اولین مرحله پیش از هر چیز متوجه توانایی شما در خصوص فهم و درک هدایت تیم شما است؛ تیم یعنی تک تک افراد. شما در قبال تک تک آنها مسئولیت دارید. ما در این مطلب برای بهبود در انجام این مسئولیت سه استراتژی را پیشنهاد می‌دهیم. فارغ از این که مقیاس صنعتی که در آن فعالیت دارید یا تیم کاری تان چه اندازه بزرگ و کوچک است، رهبری کردن کار ساده ای نیست. شما باید مشاور باشید، ناظم باشید و منبعی برای تشریح و همه اینها را باید با هم داشته باشید.

پیدا کردن تعادل میان این نقش‌ها که (که برخی شان به نظر حتی با هم تضاد دارند) مستلزم یک نگرش استراتژیک کاملاً روشن، اشتیاق به تیم کاری و تعهد به رشد دادن هوش احساسی خودتان است. جایگزین کردن کارمندان امکان پذیر است اما هیچ وقت نمی توانید دقیقاً توانایی های خاص

هر فرد را دوباره تکرار کنید. در دانش اقتصادی امروز، آن نقل قدیمی که کارمندان، بزرگترین دارایی شما هستند به اثبات رسیده است. یکی از مهم ترین چیزهایی که می توانید به عنوان یک رهبر به کارمندان تان نشان دهید درک همین موضوع است، هم ارزش آنها و هم آورده هایی که برای شرکت دارند.

به کارمندان تان کمک کنید یک نقشه حرفه ای برای خودشان ترسیم کنند

به ندرت کارمندانی پیدا می شوند که تنها با ساعت ورود و خروج زدن و گرفتن حقوق آخر ماه راضی باشند. معمولاً آدم ها می خواهند بدانند که در یک حرفه یاد می گیرند و رشد می کنند، که واقعاً دارند در مسیر رسیدن به هدفی تلاش می کنند. در واقع بر اساس پژوهش موسسه کار، رشد حرفه ای (یا شاید بهتر است بگویم نبود آن) دلیل اصلی جابجایی های کارمندان در آمریکا است.

با گفت و گو کردن در مورد مسائل کاری کارمندان تان به آنها نشان دهید که به رشد حرفه ای آنها اهمیت می دهید نه اینکه تنها به هنگام ارزشیابی سالیانه به سراغشان بروید. یک مطالعه توسط مرکز کوانتوم ورک پلیس نشان داده است که وقتی کارمندان بیشتر از یک بار در سال چنین بحث هایی می کنند، میزان مشارکت شان در کار بیشتر می شود. برنامه ریزی شده به سراغ این پروسه بروید تا اطمینان پیدا کنید که به صورت مرتب در مورد اهداف حرفه ای با هر یک از کارمندان تان صحبت می کنید، چه این کار از طریق جلسات سه ماهه رسمی باشد، چه صحبت دوستانه به هنگام صرف ناهار یا شاید هم در موقعیتی بینابین.

باید کرد. می تواند این موقعیت های آموزشی را در همان لحظه ایجاد کنید و یا این که بخواهید به صورت مستقیم در گزارش های هفتگی یا ماهانه به آنها پاسخ داده شود.

پرورش دوستی

کارکنان علاقه دارند که با همکاران شان روابط دوستانه داشته باشند و پژوهش موسسه گالوپ نشان می دهد که دوستی در محل کار به ارائه نتایج بهتر می انجامد. وقتی کارکنان تا اندازه ای احساس رفاقت واقعی میان خودشان و همکاران شان حس می کنند، خودشان را بیشتر مسئول انجام کارهای مثبتی می بینند که نهایتاً به نفع کسب و کار تمام می شود. برای کمک به شکل گیری این روابط به تیم تان فضا و زمان بدهید تا در کنار انجام دادن امور با یکدیگر وارد تعامل شوند. این یعنی می تواند ۱۵ دقیقه به زمان استراحت و صرف نوشیدنی و خوراکی پیش از جلسات رسمی اضافه کنید. به علاوه می توانید محلی را مشخص کنید تا افراد برای دورهمی های کمتر رسمی و زمانی که نیاز به همفکری دارند در آن گرد هم جمع شوند. چنین فراغت های کوچکی به نفع خلاقیت و شکل گیری موقعیت های بیشتر برای ارتباطات شخصی تمام می شود.

موقعیت آموختن را دریابید

کارمندان تان را برای یاد گرفتن از تجربه های کاری تشویق کنید، خواه تجربه های بد باشد و خواه خوب. برای این کار شاید بخشی از کارمندانی که رهبری آنها را برعهده دارید نیازمند راهنمایی شما برای تشخیص موقعیت های آموختن باشند. مایکی باتلر، رئیس شرکت پاربودا سولوشنز می گوید: «کارمندان اغلب به لحاظ کاری تحت فشار هستند و نمی توانند به موضوع آموختن خودشان اولویت بدهند. به عنوان مدیر می توانید به تیمتان کمک کنید که از تجربه های کاری شان درس های کلیدی بگیرند.»

پیشنهاد باتلر این است که به کارمندان تان یادآوری کنید که در مورد این که کجای کار خوب پیش رفته و کجا نه، واکنش نشان دهند و نظر بدهند و بگویند به نظرشان برای بحث بهتر شدن نتیجه در آینده چه

بخشی از زندگینامه شهید حسین عابدی پرسنل شرکت فرآورده های نسوز ایران

داد و اصرار افراد هم مبنی بر حضور در بیمارستان فایده ای نکرد و تا اینکه بر اثر ترکش خمپاره و موج انفجار حاصله شربت شهادت را در کام نوشید. حسین اولین شهید محله سیدآباد لنج بود و پیکر مبارکش را با ۱۱ شهید دیگر در شهرستان تشییع و در گلستان شهداء روستا به خاک سپرده شد.



شهید حسین عابدی در سال ۱۳۳۷ در روستای لنج از توابع شهرستان مبارکه دیده به جهان گشود. حسین به سرورش امام حسین(ع) اقتدا کرد و حسین گونه زیست و حسین گونه رفتار کرد. او پس از ورود به عرصه تعلیم و تربیت و سنگر علم و دانش تحصیلات خویش را تا سال پنجم ابتدایی در دبستان دکتر حمیدی لنج ادامه داد ولی بعد از آن به دلیل مشکلات فراوان و کمبود امکانات تحصیلی و ... از تحصیلات صرف نظر کرد و به کار کشاورزی و کارگری روی آورد. همزمان با شروع انقلاب حسین عمر خود را وقف اسلام کرد. ایشان در توزیع اعلامیه های حضرت امام (ره) در شعار نویسی و تظاهرات و راهپیمایی ها خیلی کوشا بود. بعد از پیروزی انقلاب ایشان همزمان با تشکیل بسیج مردمی در بسیج به فعالیت پرداخت و نیز در شرکت فرآورده های نسوز ایران مشغول به کار بود و در آنجا نیز فعالیت های مذهبی داشت. همزمان با شروع جنگ تحمیلی ایشان در سال ۱۳۶۱ به جبهه نبرد شتافت چون حضور خویش را در آنجا ضروری می دانست. ایشان ۵۰ روز در جبهه مشغول به فعالیت بود و در عملیات بیت المقدس (فتح خرمشهر) در شلمچه در کنار همزمزم خویش شهید محسن مهدوی شرکت و در حین عملیات از ناحیه پا زخمی شد ولی همچنان به رزم خویش ادامه

اکنون که با عزمی راسخ به ندای رهبر انقلاب این حسین زمان در جبهه جنگ هستم وصیتم به ملت ایران این است که امروز موقع امتحان است و خداوند شما را امتحان می کند.

شهیدان که خون پاکشان را در راه اسلام می دهند برای این است که احکام اسلام دقیق اجرا شود این وظیفه مردم است که پاسداری کنند از خون شهیدان و گرنه فردای قیامت باید جوابگوی خون شهیدان باشند پس بنابراین هرچه شهید بدهیم وظیفه ما سنگین تر می شود و وظیفه ما نسبت به اسلام مهمتر می شود. این وظیفه هر مسلمانی است که از اسلام و قرآن دفاع کند (کلکم راع و کلکم مسئول عن رعیتة) همه ما در برابر اسلام و قرآن و خون شهدا مسئولیم.

وصیتم به مادرم این است که برای من ناراحت نباش و بدان که خداوند به شما توفیق عنایت کرده است تا بتوانی چنین فرزندی را تربیت کنی و در راه اسلام بدهی. پس ای ملت حواستان جمع باشد که خدا برای ما رهبر فرستاده باید از او پیروی کنیم و اوامر را اطاعت کنیم و قدر این رهبر را بدانیم و گرنه مورد غضب و خشم خداوند قرار گرفته ایم.

مشخصات فردی

نام پدر: اسماعیل

تاریخ تولد: ۱۳۳۷/۱۰/۰۶

محل تولد: لنج

شماره شناسنامه: ۳۶

سمت: کارگر شرکت فرآورده های

نسوز ایران

محل شهادت: خرمشهر

عملیات: بیت المقدس

تاریخ شهادت: ۱۳۶۱/۲/۱۷

علت شهادت: ترکش خمپاره

مسئولیت: تک تیرانداز

بخشی از وصیت نامه

شهید حسین عابدی



Significance Test

تست اهمیت

روش آماری است که براساس آن می توان در خصوص یک فرضیه درباره جمعیت تصمیم گیری نمود. بعنوان مثال طبق نتایج نمونه برداری با یک سطح اطمینان قابلیت پذیرش با پارامترهای μ یا σ ارزیابی می شوند.

Service Temperature Limit

حداکثر دمای کاربرد

در صورتی که دما از حد مجاز فراتر رود به کارآیی مواد نسوز آسیب وارد می شود. فضای کوره، سوخت ها و فشارهای مکانیکی می توانند براین دما اثر بگذارند. لذا توصیه می شود همیشه دما را زیر حداکثر دمای کارآیی نگه داشته و نباید این دما را با دمای تعریف شده تئوری یک ماده نسوز اشتباه گرفت.

Sintering

هم جوشی

هم جوشی به دو صورت متمایز زیر ممکن است انجام شود:

- همجوشی به همراه تشکیل فاز مذاب که اثر متراکم کنندگی دارد و به علت کریستال سازی مجدد در زمان سرد شدن، فازهای کریستال موجود یا جدید رسوب می نمایند.
- همجوشی بدون تشکیل فاز مذاب که در مرحله نخست سرعت فرایند توسط انرژی سطحی مواد نسوز تعیین می شود. ذوب سطحی دانه ها باعث ایجاد پل بین دانه ها شده و گسترش این روند منجر به یکپارچگی می شود. در خلال مرحله اصلی، انرژی اتصال میزان سرعت فرایند را هدایت می کند با گسترش ذوب بین دانه ای تخلخل ها و فواصل بین ذرات پر شده و در نتیجه این فرایند انقباض حاصل از پخت رخ می دهد. در مرحله نهایی، به دلیل کریستال سازی درشت، رشد دانه های بزرگ می تواند اتفاق بیفتد. معمولاً این عمل مد نظر تولید کنندگان نیست زیرا بر خواص مکانیکی مواد سرامیکی تاثیر می گذارد.

فرایند همجوشی در تعریف «سرامیک ها» بصورت زیر بیان شده است:

«سرامیک ها مواد غیر فلزی معدنی هستند که استحکام نهایی آنها پس از فرایند شکل دهی از طریق هم جوشی بدست می آید.»
واژه «کریستال سازی درشت» متفاوت است.

Slagging Resistance

مقاومت در برابر سرباره

خاصیتی از مواد نسوز جهت مقاومت کردن در برابر حملات شیمیایی مخرب ناشی از عوامل خارجی مثل گاز، گرد و غبار یا سرباره در دماهای بالا می باشد، که به ترکیب و تخلخل محصول بستگی دارد. سرباره ها یکی از الزامات واحدهای تولیدی است که با مذاب سروکار دارند. سرباره ها گاهی باعث حفاظت مذاب در برابر اکسیداسیون و حفظ دمای آن دارند. در مواردی که سرباره ها دارای ماهیتی شیمیائی مغایر با جنس دیرگذاها داشته باشند، فرایند خوردگی دیرگذاز تسریع و در نهایت به نابودی آن منجر می شود.

خوردگی مستقیم دیرگذاها از طریق نفوذ سرباره؛ از تخلخل های باز شروع می شود. میزان نفوذ سرباره بستگی به عوامل مختلفی نظیر نفوذ پذیری ریزساختار نسوز، ویسکوزیته سرباره و درجه حرارت دارد. این آزمایش مطابق استاندارد ASTM C874 انجام می شود.

واژه نامه تخصصی صنعت نسوز

بخش دهم

Az

Service Range

محدوده دمای کاربرد

محدوده دمایی است که می توان مواد نسوز و مواد عایق حرارت را بیش از یک دوره زمانی طولانی در معرض تنش و دمای مشخص قرار داد. در این بازه دمایی دیرگذاز بایستی حالت فیزیکی و شیمیائی خود را حفظ نماید.

Segregation

جدایش دانه بندی

چنانچه مخلوطی از مواد دانه بندی شده تحت نیروهای ارتعاشی مداوم قرار گیرند دچار جدایش دانه بندی می گردد. این جدایش براساس اندازه، شکل و وزن دانه ها انجام می گیرد بدین معنی که دانه های درشت تر در سطوح بالاتر تجمع می نمایند. وقوع این پدیده در مخلوط کننده های مواد نسوز بی شکل حائز اهمیت بوده و چنانچه زمان مخلوط کردن بیش از اندازه لازم باشد جدایش دانه بندی رخ می دهد. همچنین در هنگام نقل و انتقال بسته های حاوی مخلوط مواد بی شکل ممکن است جدایش دانه بندی، یکنواختی مخلوط را تحت تاثیر قرار دهد لذا به مصرف کنندگان توصیه می شود قبل از استفاده، محتوی بسته ها را بصورت خشک مجدداً مخلوط نمایند.

Service Temperature

دمای کاربرد

دمایی که فرآورده های نسوز در شرایط بهره برداری تحمل می نمایند. در این دما دیرگذاز بایستی حالت فیزیکی و شیمیائی خود را حفظ نموده و آسیبی به آن وارد نگردد. این دما پائین تر از حداکثر دمای کاربرد دیرگذاز است.

Silica

سیلیکا

یک واژه کلی است که برای تمام شکل های ترکیب SiO_2 به کار می رود.



نمونه انجام تست نفوذ سرباره

تفسیر و تجزیه و تحلیل نمونه ها پس از آزمایش بسیار حائز اهمیت است.

دستور العمل های بهداشتی، حفاظتی برای ورود به کارخانه جهت پیشگیری از ویروس کرونا



شرکت فرآورده های نوذر ایران



**هشدارهای
زیر را جدی بگیرید:**

در صورت داشتن علائم همچون، تب، لرز، سرفه خشک، گلودرد یا خشکی گلو، تنگی نفس، بدن درد گرفتگی بینی، عطسه، ضعف و بی حالی از ورود به کارخانه / حضور در محل کار خودداری کنید.



هنگام عطسه و سرفه با دستمال یا قسمت بالای آستین، آرنج دهان و بینی خود را بپوشانید.



حتی المقدور از ملاقات های حضوری در محل کار خودداری کنید و موارد را بصورت تلفنی و یا به صورت مجازی انجام دهید.



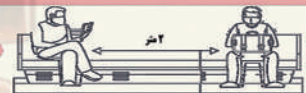
رعایت فاصله اجتماعی حداقل دو متر در هنگام حضور در محل کار، رختکن، سرویس های ایاب و ذهاب، رفت و آمد و ... الزامی است.



از هر گونه تجمع در اتاقها و دفاتر کار، آبدارخانه، نگهبانی و مکانهایی از این قبیل اجتناب نمایید.



محیط کار خود را بگونه ای تغییر دهید، که برای انجام کار فاصله اجتماعی حداقل ۲ متر بین افراد در هنگام کار وجود داشته باشد.



فرم خود اظهاری عدم وجود علائم تنفسی را تکمیل نمایید و در سامانه Salamat.gov.ir ثبت نام کنید و در صورت نیاز به قرنطینه خانگی ضمن اطلاع به مدیر مربوطه از حضور در محل کار خودداری نمایید.



هنگام حضور در محل کار، کلیه اقدامات کنترل سلامت محیط کار، بهداشت و حفاظت فردی را رعایت نمایید.
* بهداشت و روش صحیح شستشوی دست ها را رعایت کنید. دستها را با آب و صابون به مدت ۲۰ تا ۳۰ ثانیه به روش صحیح بشویید یا برای تمیز کردن دست ها از مایع ضدعفونی کننده با پایه الکل استفاده نمایید و از تماس دستها با صورت (چشم، بینی و دهان) قبل از شستشو و ضدعفونی خودداری نمایید.
* سطوح که در تماس مکرر با آن هستید نظیر میزهای کار، صندلی، دستگیره درب ها، نرده ها، کلیدها و پریزها را در محل کار خود بطور مستمر گندزدایی کنید.
* وسایل محل کار مانند کیس، موس، کی برد، کار تابل اداری، تلفن ثابت، تلفن همراه را بطور مستمر ضدعفونی کنید.



سیستم ایمنی خود را با تغذیه مناسب، مصرف میوه و سبزیجات تازه تقویت کنید.



سامانه ۱۹۰ و سامانه ۴۰۳۰ آماده پاسخگویی به سوالات شما در خصوص موارد مرتبط با بیماری کرونا و ویروس می باشد.



باتشکر - امور HSEE





شرکت فرآورده های نسوز ایران
www.irefco.ir



آدرس: اصفهان کیلومتر ۵۲ جاده مبارکه
شرکت فرآورده های نسوز ایران
تلفن: ۰۳۱۵۲۵۴۳۷۴۰-۶
دفتر تهران: میدان هفت تیر
خیابان بهار شیراز خیابان
سلیمان خاطر پلاک ۵۱ واحد ۳
تلفن: ۰۲۱۸۸۳۴۳۴۰۸-۹