



کلام رهبری:
اگر مدیران کشور اهمیت این مسئله را درک نکنند و پدافند غیرعامل به طور شایسته توسعه پیدا نکند، کشور در معرض تهدیدهای بعضاً غیرقابل جبران قرار خواهد گرفت.
مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)
۱۳۹۷/۰۸/۰۶

جهان فولاد

شماره ۴ / آبان ماه ۱۴۰۳

خبرنامه داخلی شرکت جهان فولاد سیرجان



در بازدید مدیران قضایی استان و شهرستان از جهان فولاد مطرح شد:
افزایش تولید در جهان فولاد نشانگر مدیریت جهادی است

صفحه ۵

گفتگو با پرستار درمانگاه جهان فولاد بمناسبت روز پرستار؛

پرستاران را خدا انتخاب می کند

صفحه ۴

مروزی بر عملکرد واحد آموزش طی سالیان گذشته

صفحه ۲

حضور فعال شرکت جهان فولاد در نمایشگاه سیمکس

صفحه ۳

پدافند غیرعامل؛ نمایش قدرت کشور در دنیاست

صفحه ۵

در گفتگو با معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی عنوان شد:

نیروی انسانی، مهمترین عامل فعالی سازمان است

صفحه ۲

پای صحبت های رییس ریختهگری جهان فولاد؛

کاری می کنیم که جهان فولاد اولین انتخاب خریدار باشد

صفحه ۶

پدافند غیرعامل، تدبیر امروز، امنیت فردا



مروری بر عملکرد واحد آموزش طی سالیان گذشته



با عنایت به اینکه رسالت و هدف اصلی و محوری آموزش در صنعت، ارتقاء سطح دانش و مهارت کارکنان در راستای افزایش بهره‌وری می‌باشد، حوزه آموزش یکی از حوزه‌هایی است که در هر سازمان و مجموعه‌ای می‌تواند به عنوان یک عنصر حیاتی عمل کند. در این راستا، واحد آموزش و توسعه منابع انسانی شرکت جهان فولاد سیرجان برای دستیابی به اهداف اشاره شده، اقدامات لازم را با برگزاری دوره‌های آموزشی مختلف اعم از تخصصی، کاربردی و عمومی (متناسب با نیاز سازمان) و همچنین از طریق اعزام کارکنان شرکت به مراکز مهم صنعتی و مشابه انجام داده است.



از مسیر پر پیچ و خم کاری تا ورود به شرکت جهان فولاد رضا منتظری فر دانش کارشناسی ارشد مهندسی صنایع است که قبل از ورود به شرکت جهان فولاد حدود ۱۰ سال در سایر شرکت‌ها و کارخانجات و عمدتاً در جایگاه سازمانی سرپرستی کنترل کیفیت و سرپرستی تولید و بهره‌برداری مشغول به فعالیت بوده‌است. در سال ۱۳۹۲ و پس از انتشار آگهی‌های استخدامی سراسری و کشوری از شرکت‌های جهان فولاد و توسعه آهن و فولاد، و همچنین شرکت فولاد هرمزگان مبنی بر درخواست جذب کارشناس ارشد مهندسی صنایع و پس از شرکت در آزمون‌های فوق، موفق به کسب نمره قبولی در هر سه شرکت شده است. اما شرکت جهان فولاد انتخاب اول او برای ادامه مسیر شغلی بوده و سرانجام در سال ۱۳۹۲ پس از گذراندن سال‌های پر فراز و نشیب کاری، فعالیت خود را در شرکت جهان فولاد آغاز می‌کند. وی مدتی در پروژه احیا مشغول به فعالیت بوده، اما در ابتدای سال ۱۳۹۳ مسئولیت واحد آموزش مجموعه به او واگذار می‌شود. به منظور ایجاد بستری مناسب در سازمان و با هدف کمک به ارتقاء سطح دانش و مهارت‌های کارکنان، سنگ بنای اولیه واحد آموزش در سال ۱۳۹۳ توسط وی گذاشته می‌شود. منتظری در خصوص عملکرد واحد آموزش می‌گوید «فعالیت‌های انجام شده با توجه به چرخه عمر واحد آموزش که متأثر از چرخه عمر شرکت جهان فولاد است، بایستی در مقاطع زمانی مختلف و در دو برهه اصلی زمانی یعنی سال‌های قبل از سال ۱۴۰۰ و بعد از آن مورد بررسی قرار گیرد. در طول این سال‌ها علاوه بر فعالیت‌های آموزشی، اقداماتی نیز در حوزه سیستم‌ها و استانداردهای کیفی و تحقیق و توسعه صورت پذیرفته است.»

وی در خصوص فعالیت‌های انجام شده در حوزه آموزش طی سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۰ عنوان کرد: «در این بازه زمانی از رویدادهای تاثیرگذار بر ماهیت فعالیت‌های واحد آموزش، می‌توان به اتمام پروژه کارخانه احیا و بهره‌برداری از آن، اتمام پروژه کارخانه میلگرد و بهره‌برداری از آن، شروع پروژه فولادسازی و بهره‌برداری از آن و... اشاره نمود». منتظری همچنین می‌گوید «به منظور ارتقاء سطح دانش فنی و مهارت کارکنان علاوه بر برگزاری دوره‌های آموزشی مورد نیاز، اقدام به اعزام افراد به مراکز مهم صنعتی مشابه به ویژه در زمان قبل از بهره‌برداری از کارخانه‌های احیا، فولادسازی و تولید میلگرد کرده ایم.»

شرکت‌های مهم صنعتی که در امر آموزش کارکنان شرکت جهان فولاد سیرجان از طریق اعزام کارکنان به آن مجموعه‌ها همکاری داشته‌اند:



شرکت فولاد خراسان (نیشابور): اعزام کارکنان به این شرکت به منظور کسب دانش و مهارت در حوزه تولید شمش فولادی با هدف بهره‌برداری از کارخانه فولاد سازی بوده است.

کارخانه میلگرد ابرکوه: اعزام کارکنان به این شرکت به منظور کسب دانش و مهارت در حوزه تولید میلگرد با هدف بهره‌برداری از کارخانه نورد بردسیر بوده است.

مرکز آموزش مس سرچشمه: اعزام کارکنان به این شرکت به منظور کسب دانش و مهارت در حوزه‌های مختلف شغلی بوده است.

شرکت فولاد اردکان: اعزام کارکنان به این شرکت به منظور کسب دانش فنی در حوزه کنترل کیفیت بوده است.

شرکت فولاد مبارکه: اعزام کارکنان به این شرکت به منظور کسب دانش فنی و مهارت در حوزه کنترل کیفیت بوده است.

شرکت فولاد هرمزگان: اعزام کارکنان به این شرکت به منظور کسب دانش و مهارت در حوزه‌های مختلف شغلی بوده است.

رییس آموزش، اتمام پروژه کارخانه احیا و بهره‌برداری از آن را امر مهمی می‌داند و عنوان می‌کند «در مورد اقدامات انجام شده در زمینه آموزش، علاوه بر دعوت از مدرسین و مشاورین: از توانمندی سایر مؤسسات و مراکز آموزشی داخل استان و خارج از آن از طریق اعزام همکاران استفاده شده است. فراهم کردن زمینه لازم با همکاری مرکز آموزش مس سرچشمه برای حضور همکاران در دوره‌های آموزشی به میزان ۴۴۲ نفر و دوره گواهی‌ست بر این ادعا. در آن برهه زمانی اقدامات انجام شده در مورد آموزش نیروهای استخدامی سال ۱۳۹۴ از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است»



شرکت فولاد هرمزگان
پیشرفته ترین کارخانه فولادی کشور



شرکت مجتمع فولاد خراسان (نیشابور)



مجمع فولاد مبارکه
Mobarakeh Steel Company



شرکت ملی صنایع مس ایران

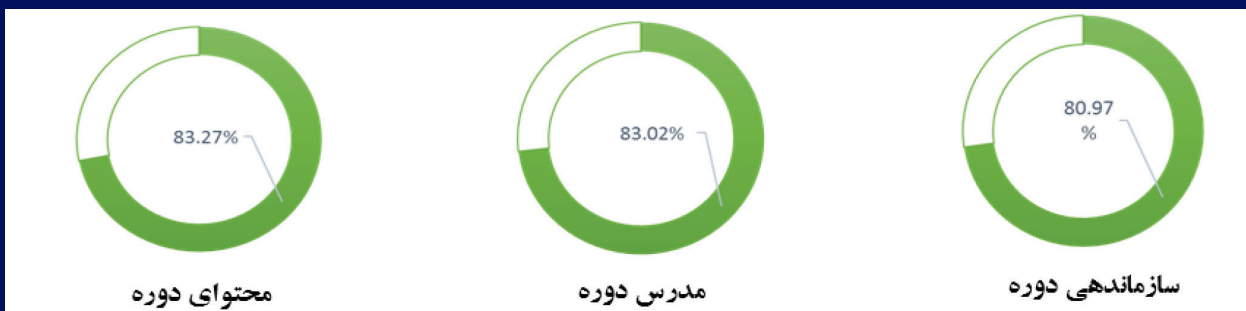


شرکت مجتمع فولاد اردکان
Ardakan Steel Complex Co



شرکت صنایع آهن و فولاد سرمد ابرکوه

آموزش‌های برگزار شده از دیدگاه فراگیران:
میانگین میزان رضایت مندی از کلاس‌های آموزشی برگزار شده از دیدگاه فراگیران:
محتوای دوره: ۸۳.۲۷ درصد
مدرس دوره: ۸۳.۰۲ درصد
سازماندهی دوره: ۸۰.۹ درصد
فعالیت‌های حوزه آموزش شرکت جهان فولاد گستره‌ای به وسعت سال‌های طی شده در مسیر رشد و تعالی شرکت دارد و پرداختن به کلیه این فعالیت‌های انجام شده در یک گزارش نمی‌گنجد. به همین دلیل، ادامه فعالیت‌های انجام شده در واحد آموزش در شماره‌های بعد منتشر خواهد شد.



حضور فعال شرکت جهان فولاد در نمایشگاه سیمکس

و کاهش هزینه‌ها بتواند به مزیت رقابتی قابل توجهی در بازارهای داخلی و خارجی دست یابد. این نمایشگاه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین رویدادهای صنعتی ایران، فرصتی فراهم آورد تا شرکت‌های پیشرو در حوزه معدن و صنایع معدنی به نمایش دستاوردها و نوآوری‌های خود بپردازند. عموم علاقمندان و فعالان حوزه معدن و صنایع وابسته از این نمایشگاه بازدید کرده و با آخرین روندهای این عرصه آشنا شدند.

تولید در صنایع فولاد می‌باشد. حضور در این نمایشگاه این امکان را به شرکت کنندگان داد تا ضمن معرفی محصولات جدید و فناوری‌های پیشرفته، با دیگر فعالان این عرصه به تبادل تجربیات پرداخته و شبکه‌های همکاری خود را گسترش دهند. هدف اصلی این همکاری‌ها، استفاده از توانمندی‌های داخلی و بهره‌گیری از دانش و تکنولوژی بومی برای تولید محصولاتی است که تاکنون از خارج وارد می‌شدند. با این اقدامات، شرکت جهان فولاد امیدوار است نه تنها نیازهای داخلی را به شکل مطلوب‌تری تامین کند، بلکه با افزایش کیفیت

شرکت جهان فولاد سیرجان در دومین نمایشگاه نهضت تولید در معدن، صنایع معدنی کشور و زنجیره فولاد و مس سیرجان حضوری شایسته داشت. دومین نمایشگاه نهضت تولید در معدن، صنایع معدنی و زنجیره فولاد و مس (سیمکس) - که ۱۹ تا ۲۳ آبان ماه ۱۴۰۳ در گهر پارک برگزار شد و شرکت جهان فولاد آخرین دستاوردهای خود را در این نمایشگاه به نمایش گذاشت و استقبالی در خور از بازدیدکنندگان را در این نمایشگاه به هدف اصلی این نمایشگاه حمایت از توسعه پایدار در معدن، صنایع معدنی و ایجاد هم‌افزایی بین زنجیره‌های مختلف تولید فولاد و مس بود

مؤثری در پیشبرد این اهداف ایفا کرد. در حاشیه این نمایشگاه در یک حرکت مهم به سوی خودکفایی صنعتی و کاهش وابستگی به واردات قطعات و تجهیزات دارای تکنولوژی روز دنیا، شرکت جهان فولاد سیرجان تفاهم‌نامه‌های همکاری جدیدی با چندین شرکت دانش‌بنیان به امضا رساند. این تفاهم‌نامه‌ها که در راستای بی‌نیازی از واردات و صرفه‌جویی در هزینه‌های ارزی تنظیم شده‌اند، شامل انتقال دانش ساخت تجهیزات و همچنین بهینه‌سازی و افزایش بهره‌وری





در گفتگو با معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی عنوان شد:

نیروی انسانی، مهمترین عامل تعالی سازمان است

اشاره کرد. تدوین سند ارزیابی ریسک کلیه کارخانجات بهره‌بردار و پروژه‌ها، راه‌اندازی و بهره‌برداری از سیستم‌های اعلان و اطفاء حریق کارخانه شماره ۱ پس از چندین سال، تأمین، نصب و راه‌اندازی سیستم پایش آنلاین دودکش‌های غبارگیر کارخانه فولادساز و کارخانه نورد بدسترس، تدوین پرسشنامه در امور HSE، بهبود شاخص‌های امور HSE، کسب رتبه سوم آتش نشانی برتر در منطقه صنعتی و معدنی گل‌گهر، اضافه شدن خودرو ولو FM مجهز به جرقه‌پیش‌گیر هیدرولیکی مفصلی و فایبرگیر و فالی جیب، تجهیزات کامل امداد و نجات لوکاس آلمان به تارک‌های آتش نشانی جهان فولاد و راه‌اندازی اولین پهباد اطفاء حریق... از دیگر اقدامات انجام شده در حوزه این معاونت است. همچنین در شرکت جهان فولاد فرهنگ سازی HSE در جایگاه ویژه و راهبردی برخورداری از منظور تحقق این امر، آموزش‌های HSE مدون برنامه‌ریزی و برگزار شده، که از ابتدای سال ۱۴۰۲ تاکنون به میزان ۲۲۳۳ نفر ساعت می‌باشد. تألیف دو جلد کتاب در حوزه HSE با عنوان «ارزیابی ریسک ایمنی، بهداشتی و محیط زیست در کارخانه فولاد سبز» و «کتاب جامع ایمنی، بهداشتی و محیط زیست در صنعت فولاد سازی» توسط این امور، به نوبه خود در این صنعت بی نظیر بوده است.

■ **گواهی برای یکپارچگی فعالیت‌های حوزه مدیریت ارتباطات و فناوری اطلاعات نیز برنامه‌های مولتی در این حوزه شکل گرفته؟**
بله، یکی از بخش‌های این حوزه که مربوط به فعالیت‌های نرم‌افزاری، سخت‌افزاری، شبکه و موارد داخلی بوده تاکنون به خوبی پیش رفته ولی مهمترین کاری که این حوزه طی دو سال گذشته انجام داده، ارتباط گرفتن با واحد سیستم‌ها و فرایندهای شرکت بود که به کمک‌های کردن راه‌اندازی منجر شد. شرکت جهان فولاد در سال ۱۴۰۰ تصمیم به استقرار راه اندازی نرم‌افزار یکپارچه ایرسا به عنوان ERP، اتخاذ نمود. این سیستم خریداری شد و در سال ۱۴۰۲ با حضور اینجاب در حوزه معاونت، پس از یک تحلیل و پایش مشخص شد پیاده سازی بسیاری از ماژول‌های این نرم‌افزار هنوز بصورت عملیاتی و اثربخش انجام نشده است. یعنی حوزه‌های مالی، منابع انسانی و حتی ابزارها همچنان با نرم‌افزار جزیره‌ای در حال فعالیت بودند. یک مقاومت خاصی هم از سوی بخشی از واحدها ایجاد شده بود که نرم‌افزار ایرسا را مناسب نمی‌دانستند و ترس از ایجاد تغییر، بدلیل پشتیبانی نه چندان مطلوب در بین مدیران و کارکنان واحد وجود داشت. لذا با همکاری مدیر واحد نسبت به پیاده‌سازی اقدامات لازم برنامه‌ریزی شد. سال گذشته طی جلساتی که با مدیرعاملان در شرکت برگزار شد و اقدامات اصلاحی اجرا پیاده سازی و پشتیبانی تعریف و اجرا شد، جلسات متعددی نیز با مدیران حوزه‌های مختلف برگزار گردید تا مسائل، مشکلات و فاصله‌های فرایند و نرم‌افزاری کارشناسی شده و پس از شناسایی دقیق، نسبت به رفع اینها اقدامات لازم صورت گیرد. در حال فناوری اطلاعات سازمان و شرکت ایرسا اقدامات لازم صورت گیرد. خوشبختانه از سال گذشته تاکنون بیش از ۹۰ درصد از ماژول‌های ایرسا پیاده سازی شده و تقریباً تمام حوزه‌های تولید، ایمنی، ابزارها، سفارشات، بازاریابی و منابع انسانی در این نرم‌افزار اجرا می‌شود و به جز بخش‌هایی از تولید مثل نگهداری و تعمیرات که به عنوان یک پروژه از سوی پرسنل مربوطه در حال اجرا است؛ تقریباً تمام ماژول‌های شرکت در ایرسا فعال است و به کار خود ادامه می‌دهد. با توجه اهمیت بالای مسائل ایمنی، اطلاعات و وجود تهدیدات مداوم سایبری، مورد مهم دیگری که در این حوزه کاری فناوری اطلاعات انجام شده، پیاده سازی سیستم مدیریت امنیت اطلاعات (ISMS) و اخذ ISO ۲۷۰۰۱ توسط شرکت جهان فولاد است.

■ **این یکپارچگی ایجاد شده چه تأثیری به دنبال داشته است؟**
این سیستم یکپارچه همیشه کمک می‌کند که ما به صورت جزیره‌ای مجبور نمیشویم. در نرم‌افزارهای سیستم‌های مختلف که وقتی این اتفاق می‌افتد، بسیاری از هزینه‌ها کاهش پیدا می‌کند، دسترسی به اطلاعات و اطلاعات‌های بهبود می‌یابد، مدیران می‌توانند بر اساس یک سری دیتا و گزارشات تصمیم‌گیری کنند و همه مجموعه با هم در راستای تحقق اهداف سازمان پیش خواهد رفت. وجود توانایی در تمام امور و از تولید موجب کاهش نقش نظارتی واحدها بر یکدیگر شده و جریان ثبت، تحلیل و بهره‌برداری از اطلاعات بصورت کاملاً سیستماتیک صورت می‌پذیرد و در مجموع از ثبت داده به صورت خودمحرور و مستقل پیشگیری می‌کند. فکر می‌کنم در منطقه گل‌گهر تاکنون در این حوزه، شرکت جهان فولاد موفق‌ترین شرکت بوده که توانسته تمام ماژول‌های شرکت را در یک سیستم یکپارچه پیاده سازی کند. ایرسا یک سیستم است که تقریباً برای شرکت‌های فولادی تولید شده و متعلق به شرکت مبارکت است که شرکت مبارکت تاکنون خیلی از خطاهای، چالش‌ها و مشکلات این نرم‌افزار را برطرف کرده. خوشبختانه استفاده از نرم‌افزار ایرسا توانسته بسیاری از مسائل ما را حل کند و فکر می‌کنم با پایان سال پیش از ۹۵ درصد فرایند‌های شرکت که بیشتر از این سیستم استفاده می‌شود، در این محیط پیاده سازی خواهند شد. برخی از فرایند‌های شرکت هم اصلاً هم ایرسا وجود ندارند و از طریق یک پلتفرم جدید شرکت ایرسا به نام APEX می‌شوند. APEX به سیستم ایرسا متصل می‌شود و ماژول فرایند‌های جاری روی آن اجرایی خواهند شد و آن یکپارچگی مد نظر ما تقریباً در تمام فرایندها محقق خواهد شد.

■ **مدیریت سیستم‌ها و مهندسی صنایع در حوزه استانداردها چه اقدامات انجام داده است؟**
این حوزه در بحث سیستم‌ها و استانداردها و استاندارد سازی که به جواز کیفیت ایزو ۹۰۰۱ می‌باشد، پیروزی مهم دیگر که از سال گذشته به دستور مدیرعامل مأمور شدیم سازمان را در مسیر آن قرار دهیم. میحت تعالی است، مدل تعالی به عنوان مدل سارمادی سازمان‌ها حاصل است که در دنیا تعریف شده و شرکت‌ها به سراغ آن می‌روند. شرکت گل‌گهر هم چند سالی است که بر اساس مدل EFQM در دنیا تبدیل استانداردهای مورد نظر بوده و سال ۱۴۰۱ موفق به دریافت اعتبار شد. ادامه در صفحه ۵



ما اینجا باید سنسجی را بر اساس تولید اسفنجی، شمش و میلگرد قرار دهیم. به همین دلیل یک سری تغییرات در این گونه موضوعات اجرا شد. وگرنه بقیه موضوعات رفاهی دقیقاً طبق همان شیوه نامه گل‌گهر اجرایی می‌شود. در کنار آن یک سری پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی در قالب برنامه‌های مناسبتی مثل روز کارگر، عید غدیر، عید قربان... به پرسنل پرداخت می‌شود و یک سری بسته‌های حمایتی هم برای خانواده‌های پرسنل در نظر گرفته شده از جمله حمایت از تحصیلات فرزندان پرسنل، کسب رتبه برتر تکنور و معدل بالا توسط این فرزندان که از سوی شرکت گل‌گهر مطرح شده و ما هم مجری آن هستیم. علاوه بر آن، هر یک از پرسنل می‌توانند در طول دوره خدمت خود یک بار از کمک هزینه سفرهای زیارتی مثل کربلا، مکه و پیاده‌روی اربعین استفاده کنند و به نمایندگی از این مدیرعامل پرتلاش از روی سلامتی شهر و استان طی سال‌های اخیر بسیار کمک کرده است؛ مجموعه گردشگری گل‌گهرپارک است که با تدبیر و تلاش مدیرعامل شرکت گل‌گهر راه اندازی و به بهره‌برداری رسیده است و جا دارد از این فرصت استفاده کنیم و به نمایندگی از همه همکاران و همسفریان از تلاش وی تقدیر و تشکر کنیم. برای این مدیرعامل پرتلاش از روی سلامتی و سربلندی داریم. گل‌گهرپارک بخش زیادی از خلأ موضوعات خانواده همکاران را برطرف نموده است.

■ **با توجه به اهمیت حوزه HSE: از اقدامات شاخص این حوزه بگویید؟**
طی دو سال گذشته در این حوزه زحمات زیادی کشفیده شده و بالغ بر ۵۰۰ اقدامات جدید تدوین شده است. HSE یک حوزه مهم است که باید برای تمام بخش‌های این حتی جزئی‌ترین کارها دستورالعمل وجود داشته باشد که این امر طی این دو سال محقق شد. از ابتدای سال جاری حوزه آتش‌نشانی و حوزه سلامت شرکت جهان فولاد را در شرکت گهر امداد برنوسپاری کردیم. گهر امداد یکی از شرکت‌های منطقه است که بخشی از مهمانان آن را جهان فولاد خریداری کرده، این شرکت تقریباً به نوعی راهبری آتش نشانی و سلامت را از جمله خود در زمان، درماتنگ و ایملاس‌ها و پایه ماشین‌های آتش نشانی را بر عهده دارد. فلسفه وجودی این شرکت بر پایه یکپارچگی و سبزی بین تمام منابع و امکانات موجود در شرکت شکل گرفته تا شرکت‌های مختلف بتوانند از امکانات یکدیگر استفاده کنند و هم اینکه استانداردهای تمام شرکت‌ها یکپارچه و یکسان شود و به روشنی با ضوابط خود مسیر را طی نمایند. در حال حاضر شرکت گهر امداد که یک شرکت نوپا است، از حمایت شرکت جهان فولاد برخوردار می‌شود تا بتواند روال طبیعی خود را در پیش گیرد. در حوزه سلامت نیز معاینات دورهای به صورت منظم اجرا می‌شود و در صورت بروز مشکل، اقدامات اصلاحی صورت می‌گیرد. به طور مثال در آزمایشگاه دورهای سال قبل گردید کربد چرب همکاران افزایش یافته بود که تصمیم گرفته شد نوبیه و مغذات دارای شکر و چربی از فلسفه غذای بدن حذف شود و با پیگیری ریسک‌های همکاران با کمک مشاور تغذیه و به لطف خاندان اسامیل شاخص کربد چرب همکاران در وضعیت خوبی قرار گرفت. در سال جدید با حمایت مدیرعامل پایش سلامت همسر کارکنان و پرسنل بازمانده در دستور کار قرار گرفته است که به نوبه خود یک تقدیر و تشکر دارد. همچنین در حوزه بهداشت روان، نظیر ارائه خدمات روانشناسی به پرسنل شاغل در دفتر تهران، پرسنل بدسترس و موسسه‌های طرف قرارداد شدیم تا بتوانیم به نحوه احسن پرسنل خود را از این خدمات بهره‌مند سازیم، واحد اورژانس و بهداشت حرفه‌ای با ایجاد بستری مناسب و هماهنگی‌های لازم با پایگاه انتقال خون سیرجان در پایان هر ماه با حضور کادر این پایگاه، اقدام به دریافت خون بر پرسنلی که تمایل به اهدا دارند نموده است. در میزان اهدا خون این واحد صنعتی از ابتدای سال ۱۴۰۲ تاکنون ۲۹۹۲۵ سی‌سی می‌باشد. از جمله افتخارات این امور به مواردی همچون خروج از لیست صنایع آلاینده، اخذ لوح تقدیر و رضایتنامه از ادارات تعاون، ران و نشان انعامی سبز از انجمن مدیریت صنایع ایران و مشارکت در اهدا خون کارکنان و دریافت لوح تقدیر، نشان سفیر سخاوت و نوا دوستی از سازمان انتقال خون کشور و نامه اخذ لوح تقدیر به عنوان شرکت برتر سلامت محور کشور و رتبه بهداشت برتر استان کرمان می‌توان

یک مجموعه اثرگذار باشد؟ اگر بخواهیم به اجزای یک سازمان یا یک کارخانه صنعتی نگاه کنیم، شامل برخی ماشین آلات، مجموعه‌ای از سیستم‌ها و تعدادی نیروی انسانی می‌شود. ماشین آلات باید توسط اپراتور کار کنند. سیستم یک زیرساخت و برنامه است که باز هم باید توسط انسان و کاربر مورد پیاده‌سازی و استفاده قرار گیرد. بنابراین مهمترین رکن سازمان که باعث بهره‌وری، رشد و توسعه آن می‌شود، نیروی انسانی است. هم از لحاظ عملکردی که می‌تواند داشته باشد و فرایند‌ها و دستورالعمل‌ها و ضوابط را رعایت کند و هم از نظر اینکه با خلاقیت‌هایی که از خود در سازمان بروز می‌دهد می‌تواند مجموعه را به پیش ببرد. واضح است که مهمترین رکن سازمان و شاید مهمترین مزیت رقابتی در اکثر سازمان‌های پیشرو، نیروی انسانی است.

■ **برای ارتقاء سطح مهارت میانی و سطح دانش علمی نیروهای انسانی در مجموعه جهان فولاد چه اقداماتی انجام می‌دهید؟**

در زمان ورود اینجاب، اجرای طرح طبقه بندی مشاغل اجرا شده بود و ویرو آن یک شرح وظیفه به صورت حداقلی نوشته شده بود که در قالب یک پروژه با کمک پرسنل منابع انسانی، این شرح مشاغل تکمیل شد و طی جلساتی که با تمام افراد در دست‌های سازمانی مختلف و حمله معاونان و کارشناسان برگزار شد، مشاغل مختلف تحلیل شد و بر اساس تحلیل انجام شده، شرح شغل برای هر یک از آن‌ها نوشته شد که صرفاً یک شرح وظیفه نبود، بلکه شرح شغل بود. بر اساس این شرح شغل، شایستگی‌های مورد نیاز آن شغل استخراج شد که به این مسئله می‌پرداخت که افراد برای قرار گرفتن در یک پست شغلی دقیقاً باید چه شایستگی‌هایی داشته باشند. به شایستگی علمی، هم مهارتی و دانشی را لحاظ کردیم. پس از آنکه شایستگی‌ها استخراج شد از انجایی که خیلی از مشاغل و پست‌ها می‌تواند در داخل سازمان تعریف شده‌اند و شغل نیرو با بیرون برای آن امکان نبود و افرادی هستند که داخل این پست‌ها مشغول به کار هستند و امکان جابجایی این‌ها وجود ندارد، به همین دلیل تصمیم گرفته شد افرادی که این پست‌ها مشغول به کار هستند و تعدادی از شایستگی‌های شغلی برای این افراد محرز شده است، بر اساس شایستگی‌های مد نظر دوره‌های آموزشی مورد نیاز برای آنان تعریف شود. به طور خلاصه، مشخص شد افرادی که می‌خواهند به شایستگی‌های مدنظر هر پست برسند دقیقاً باید چه دوره‌های آموزشی را پشت سر بگذارند و بر اساس دوره‌های آموزشی که از این تحلیل استخراج شد، برای تمام مشاغل و پست‌ها پروفایل آموزشی تدوین شد و بر اساس آن، تقویم آموزشی سالانه و ماهانه شرکت تعریف شد تا تمام افرادی که باید در دوره‌های مذکور شرکت کنند بتوانند از طریق رسانه داخلی شرکت در جریان زمان و مکان برگزاری این دوره‌ها قرار بگیرند. به این واسطه، افراد خود را آماده می‌کنند تا در تمام شایستگی‌هایی که مورد نیاز شایستگی‌ها است، در درجه اعزاز برسد و این شایستگی‌ها را ارتقاء ببندند. قبل از این بیشتر تمرکز بر پروژه‌ها معلقوف شده بود و بخش موضوعات سیستمی و توسعه‌ای کمی مغفول مانده بود که خوشبختانه با حمایت مدیرعامل این تغییراتی ایجاد شد و بر اساس استاندارد ۱۰۰۱۵ تمام دستورالعمل‌ها تدوین شد، نیازسنجی‌ها انجام شد و گواهی ۱۰۰۱۵ از سوی ممیزی‌ها برای شرکت صادر شد.

■ **در حوزه رفاهی چه برنامه‌هایی برای پرسنل در نظر گرفته‌اید؟**
پیشتر تأکید مدیرعامل بر یکپارچگی، اکتیو در یکپارچگی واحد رفاهی شرکت جهان فولاد با منطقه گل‌گهر است، چرا که این شرکت هم بخشی از مجموعه شرکت‌های هدلیک گل‌گهر است و هم اجازه را به خودمان ندیم. هم به بیشتر از گل‌گهر و جلوتر از سایر شرکت‌های منطقه در این راستا کام برادریم. به همین دلیل دستورالعمل‌ها در سوز مدیرعامل صادر شد. مدتی بر این بود که دقیقاً شیوه‌نامه گل‌گهر در حوزه رفاهی جهان فولاد نیز اجرایی شود اما در یک بخش کوچک از موضوعات شرکت مثل شیوه‌نامه‌های بهداشتی یاداشت و از انجایی که این شیوه‌نامه‌ها به محصولات تولیدی وابسته است، اجباراً تغییراتی در آن‌ها ایجاد کردیم. در شرکت گل‌گهر یاداشت رکورد و بهره‌وری را بر اساس کندله، کنسانتره، شام آهن... می‌سنجند و

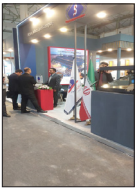
یکی از مهم‌ترین حوزه‌های هر شرکت و سازمان را می‌توان معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی دانست که به طور مستقیم هم با بخش مدیریت و هم با نیروهای انسانی در ارتباط است. نیروی انسانی اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان و نهاد است که با درایت و تدبیر صحیح معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی می‌تواند به رشد، ارتقا و تعالی سازمان کمک نموده و سازمان را در تحقق اهدافش یاری نماید. این حوزه معاونت با توجه به رسالت مهمی که دارد، وظایف مهمی نیز برای آن در نظر گرفته شده است. بررسی و شناخت تارمایی‌ها و مشکلات دستگاه‌های مختلف سازمان، راهبری و نظارت بر اجرای برنامه‌ها و طرح‌ها، نظارت بر عملکرد برنامه‌های توسعه منابع انسانی، تدوین و به روز رسانی چشم انداز و اهداف سازمان، راهبری و مدیریت سامانه‌های مدیریت اطلاعات و یکپارچگی آن‌ها، ساماندهی و گسترش جذب منابع پایدار... از جمله مهم‌ترین اهدافی هستند که می‌توان برای این حوزه معاونت تعریف کرد. فاسد حاج ابراهیمی دکترای مهندسی صنایع دارد و از سال ۱۴۰۲ با دستور مدیرعامل به شرکت جهان فولاد پیوسته است. وی از همان ابتدا در حوزه معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی مشغول به کار بوده اما با نام معاونت سرمایه انسانی و پشتیبانی مدیریت ابزارها را نیز تحت پوشش قرار می‌داده است، وی سابق اجرایی متعددی قبل از ورود به جهان فولاد و در شرکت‌های گل‌گهر و توسعه آهن و فولاد نیز داشته و توانمند‌های او موجب شده تا بتواند با حضور در معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی شرکت جهان فولاد، نقش مهم این حوزه را در خوبی نمایان سازد. در گفتگوی که پیش رو دارید، حاج‌ابراهیمی از روند فعالیت‌های حوزه معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی می‌گوید:

■ **حوزه معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی شرکت جهان فولاد چه بخش‌ها و ابعادی را تحت پوشش خود دارد؟**
اولین بخش این معاونت، مدیریت منابع انسانی است که هم مدیریت توسعه منابع انسانی را بر می‌گیرد که خود به بخش‌های کارگزینی، تسکینات و آموزش تقسیم بندی می‌شود و هم دبیرخانه به اقتضای ساختار در این مجموعه قرار گرفته است. بخش دیگر، مدیریت رفاه امور اجتماعی است که مباحث رفاهی را برای همکاران مدیریت می‌کند و در کنار آن خدمات عمومی سازمان را نیز مدیریت می‌کند. سومین بخشی که حوزه معاونت پوشش می‌دهد، مدیریت HSE است که در سلامت کارکنان، ایمنی، آتش نشانی و محیط زیست کارکنان فعالیت دارد. مدیریت مهندسی صنایع و سیستم‌ها بخش دیگر این مجموعه است که به امور برنامه‌ریزی، بودجه و سیستم‌ها و فرایندها و استانداردها می‌پردازد و مدیریت تعالی سازمانی یکی از مهمترین فعالیت‌های این مدیریت تعریف شده است. آخرین حوزه فعالیت این معاونت نیز حوزه مدیریت ارتباطات و فناوری اطلاعات است که تمام فعالیت‌های مربوط به نرم‌افزار، سخت‌افزار، شبکه و نرم‌افزار سیستم یکپارچه سازمانی ERP در خود جای داده است. آخرین حوزه این معاونت حوزه نظارت و پشتیبانی دفتر تهران است که در مهمترین وظایف آن نظارت و هماهنگی بر امور دفتر تهران می‌باشد.

■ **بر اساس چه پروتکلی تشخیص داده می‌شود که نیروی جدید به مجموعه اضافه شود؟**
مجموعه در سازمان‌ها ساختار سازمانی بر اساس استراتژی‌ها تدوین می‌شود و تکلیف سازمان در این بخش از سوی مدیریت مشخص خواهد شد، بر اساس اینکه اگر است ما کجا باشیم، به کجا برسیم... در ساختار سازمانی نوشته می‌شود و معمولاً سالانه با هر دو سال یک بار تغییراتی در آن ایجاد خواهد شد. در بدو ورود اینجاب به حوزه معاونت با دستور مدیرعامل و با توجه به استراتژی‌ها و پرسش‌هایی که در نظر کلان سازمان توسط مدیریت ایجاد شده بود، ساختار سازمانی تغییرات زیادی کرد. این تغییرات باعث جابجایی بخشی از همکاران شد. شاید بتوان گفت در سال ۱۴۰۲ بیشترین حکم نقلی در شرکت جهان فولاد زده شد، در پرسنل در جاهای مرتبط با خود مستقر شدند، چارت سازمانی و سامان پایش، بسیاری از پرسنل بودند که تاکنون ارتقا پیدا نکرده بودند و طی این همکارها ارتقا یافتند. در واقع افراد بر اساس سابق و شایستگی‌هایی که داشتند در نقش‌های مرتبط با خود استقرار یافتند و این موضوع، افزایش رضایت بخش رسدای از همکاران را به دنبال داشت. با توجه به اینکه پروژه‌های احیا ۲ و ۳ در سال جاری در مجموعه جهان فولاد به بهره‌برداری می‌رسد، لازم بود که از سال قبل به فکر تأمین نیروی مورد نیاز آن هم در قسمت کارفرما و هم در قسمت پیمانکار باشیم. به همین منظور، برخی ازموهن‌ها را برگزار کرده و برخی نیروها را جذب نمودیم. برنامه جذب هم بر اساس ساختار و کسری نیرویی که از سوی واحدها اعلام می‌شود و همچنین حجم فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند، ما به اطلاع می‌رسانیم. در صورت نیاز، تغییراتی در ساختار انجام داده می‌شود. اگر هم نیاز به تغییر ساختار وجود داشته باشد، بر اساس کسری موجود و زمان پروژه‌هایی که قرار است راه‌اندازی شوند و مدت زمانی که لازم است برای آمادگی نیروهای جدید ازموهن‌ها و آموزش‌های مورد نظر برگزار شده و نیروهای جدید جذب می‌شوند. در سال جاری تقریباً نیروهای مورد نیاز کارفرما جذب شد و در حال حاضر مهمترین ازموهنی که بیش از دو داریم، ازموهن نظم اوران است که نیروهای مورد نیاز پیمانکار بهره‌برداری ازموهن قطع احیا و خط ۳ گامدول را جذب خواهد کرد. فعلاً ۵۰۰ نفر نیروی کسری دارد که طی این ازموهن که مفاد آن روی سایت hrms.ir قرار گرفته است؛ تقریباً ۲۵۰ نفر نیز جذب خواهند شد. از طرفی که فرصت هم برای نیروهایی در نظر گرفته شده است که در پروژه‌ها مشغول به کار هستند. از انجایی که پس از اتمام پروژه‌های بهره‌برداری، بخش زیادی از پرسنل این بکار می‌شوند، شرایط فراهم اوردیم که این نیروها نیز فرصت حضور در ازموهن داشته باشند تا بتوانند از توان افرادی که تجربه نصب تجهیزات کارخانه و تسلط نسبی بر کارخانه دارند نیز استفاده نمایند و این افراد جذب سازمان شوند تا هم یکبار ببینند و هم از توان و تجربه این‌ها به بهترین شکل استفاده شود.

■ **چندتر باور دارد که نیروی انسانی می‌تواند در رشد و توسعه**

حضور شرکت جهان فولاد در نمایشگاه سمپوزیوم فولاد کیش



بیست و ششمین همایش پژوهشگران صنعت فولاد کشور و نمایشگاه عرضه محصولات فولادی با عنوان سمپوزیوم فولاد ۴۰۳ توسط انجمن آهن و فولاد ایران در مرکز همایش‌های بین‌المللی کیش در روزهای ابتدایی این ماه برگزار شد. جهان فولاد در این زمینه عنوان کرد: این شرکت به عنوان بزرگترین تولید کننده شمش فولادی و میلگرد در جنوب شرق کشور با حضور در این نمایشگاه آخرین دستاوردهای تولیدی خود را در معرض دید عموم علاقمندان قرار داد. محل استقرار شرکت جهان فولاد در سالن B غرفه A۴۷ در نمایشگاه بین‌المللی سمپوزیوم فولاد بود که با استقبال بسیار خوبی از سوی فعالان حوزه فولاد روبرو شد. وی در ادامه افزود: شرکت فولاد در کنار سایر شرکت‌های فولادی در این نمایشگاه و همایشی که برگزار شد آخرین دستاوردهای تحقیقاتی و تجربیات علمی و فنی خود را برای حضار ارائه داد. ارجمند هدف از برگزاری سمپوزیوم فولاد به صورت سالانه را ایجاد زمینه‌ای مساعد برای برقراری ارتباط میان دست‌اندرکاران صنعت فولاد کشور با پژوهشگران این حوزه و رفع مشکلات موجود در توسعه هرچه بیشتر صنعت فولاد در کشور است و عنوان کرد: شرکت جهان فولاد با حضور در این سمپوزیوم توانست رازبینی‌های خود در عرصه فروش و بازاریابی محصول و ارتباط موثر با تامین کنندگان و سایر متقاضیان که در این نمایشگاه حضور داشتند؛ انجام دهد و محصولات تولیدی خود را به علاقه‌مندان عرضه نماید.

خانواده‌های جهان فولاد، مهمان شرکت

یکی از اهداف شرکت جهان فولاد، ضمن ثبت رکوردهای متعدد و مختلف در حوزه فولادسازی، تکریم و توجه به خانواده‌های کارکنان شرکت است.

از این رویش تا ۴۰ نفر از کارکنان بخش‌های مختلف شرکت و خانواده‌هایشان در یکی از روزهای این ماه مهمان سبک‌پز و پویند و نزدیک به یونف فعالیت کارخانه‌های فولادساز آستان‌آباد شده و در جریان فعالیت‌هایی که سرپرست خانواده‌های شرکت فولادی انجام می‌دهد قرار گرفتند. در این بازدید یک روز و صمیمی؛ خانواده‌های کارکنان از کارخانه آستان‌آباد و کارخانه فولادساز بابدین و لطفانی متغولات در کنار یکدیگر سپری نمودند. این گرده‌هایی که به منظور توجه ویژه به خانواده‌های کارکنان شرکت جهان فولاد لحاظ شده است در فرصت‌های مقتضی اجرایی خواهند شد.



ثبت دو رکورد جدید تولید در شرکت جهان فولاد

شرکت جهان فولاد همواره به دنبال آن است تا با استفاده از توان و تخصص نیروهای متعهد و به کارگیری به روزترین تجهیزات دنیا در عرصه فولادسازی، ضمن ارائه محصول با کیفیت به بازارهای ملی و جهانی، در حوزه‌های مختلف به ثبت رکوردهایی نیز بقلل شود. به همین منظور، در بهرامه سال جاری با برنامه ریزی دقیق و کاربردی و با پشتیبانی تخصص و تلاش‌های بی‌وقفه مدیران و کارکنان این مجموعه دو رکورد جدید در تولید ماحاله آهن اسفنجی و میلگرد به نام شرکت جهان فولاد ثبت شد. بر این اساس؛ کارخانه احیای شماره ۲ با تولید ۷۲۳۱۱ تن آهن اسفنجی و کارخانه نورد با تولید ۴۰۷۶۴ تن میلگرد رکوردهای جدیدی را به ثبت رساند. ثبت این رکوردها نشان دهنده تعهد و پشتکار کارکنان شرکت و همدلی و هم‌فکری شکل گرفته بین آنان است که در راستای شرکت شاعر جیش تولید با مشارکت مردم و همزمان افزایش استانداردهای کمی و کیفی تولیدی شرکت به وقوع می‌پیوندد تا قدرت و اسامع شرکت جهان فولاد در مسیر رشد و توسعه صنعت فولاد کشور را به سایر فعالان این عرصه نشان دهد و در جهت تحقق اهداف و آرمان‌های تعیین شده در این مجموعه؛ گامی بلند و موثر برداشته شود.

آزمایشگاه جهان فولاد، دومین آزمایشگاه برتر

در آزمون‌های تخصصی فولاد

شرکت جهان فولاد تخصصی فولاد از آن دست آزمون‌هایی هستند که به صورت دورهای برگزار می‌شوند تا میزان آشنایی و توانمندی آزمایشگاه‌های فولادی شرکت‌های صنعتی و معدنی در سراسر کشور را به این واسطه مورد ارزیابی قرار دهند. در همین راستا، آزمایشگاه شرکت جهان فولاد به منظور ارتقاء دقت و صحت آزمون‌های خود و افزایش رضایت مشتریان موفق شد در آزمون مهارت ۲۶ عصری در متدهای low alloy steel و carbon steel به رتبه دوم و امتیاز ۹۷۷ از ۱۰۰۰ را از شرکت پیشگامان کیفیت پاس‌دارد. در بین ۱۵ آزمایشگاه معتبر فولادی در سراسر کشور کسب کند. این آزمایشگاه همچنین توانست در آزمون‌های ۱۱ گانه سنگ معدن آهن اسفنجی، موفق به کسب رتبه ممتاز ۸۰ بین ۱۹ آزمایشگاه برتر از شرکت شیمی‌دانان ویرا شود. کسب این دستاوردها در سال «چشم تولید همراه با مشارکت مردم» نشان دهنده جدیت شرکت این شرکت در عمل به منویات مقام معظم رهبری و تعهد شرکت جهان فولاد به ارتقاء کیفیت و استانداردهای صنعتی است تا بتواند همواره به عنوان نمای آشنا و ماندگار در بین سایر شرکت‌های فعال در عرصه فولاد برافشد.

۶۳ نفر به جمع خانواده جهان فولاد اضافه شد

پس از برگزاری آزمون استخدامی مشترک شرکت‌های جهان فولاد و توسعه آهن و فولاد سیرجان و دعوت به کار از برگزیدگان این آزمون؛ صبح سیزدهم آبان ماه، در مراسمی ۶۳ نفر از پذیرفته شدگان به عنوان نیروهای جدید به مجموعه جهان فولاد معرفی شدند. در این مراسم، نیروهای جدید که در آملی تاتار گلخانه گهریارک با حضور مدیرعامل، معاونین، جمعی از پرسنل و نیروهای جدید شرکت برگزار شد.



دوباره تجربی که شرکت‌های دیگر کسب کرده‌اند را مجدد تجربه کنیم و بابت آن هزینه بپردازیم. یک مسیری به نام مسیر تعالی وجود دارد که می‌تواند سرعت پیشرفت شرکت را ارتقاء دهد.

اینجا در شرکت جهان فولاد دقیقاً همین عزم و اراده در مدیرعامل و سایر پرسنل وجود دارد تا بتوانند با استفاده از مدل تعالی سازمانی، سرعت دستور اهداف و بهبود فرایندهای شرکت را افزایش دهند و می‌توانم با جدیت بگویم که شرکت جهان فولاد طی چند سال آینده جزو برترین شرکت‌ها در رتبه بندی ملی و جهانی خواهد بود.

در حوزه نظارت و پشتیبانی دفتر تهران

چه اقداماتی صورت پذیرفته است؟ با عنایت به تاکید مدیریت محترم عامل در خصوص ایجاد رویه و ساماندهی و نظم به صورت یکپارچه در همه بخش‌های شرکت، مدیریت نظارت و پشتیبانی دفتر تهران به منظور ساماندهی و نظارت بر امور جاری دفتر تهران از جمله برگزاری جلسات هیات مدیره، برگزاری مجمع عمومی و فوق العاده، ایجاد و نگهداشت فضای سبز، نظارت بر خرید و انبارش اقلام مصرفی و تامین غذای پرسنل و ایاب و دهباب، یکسان‌سازی آتیه‌های آموزشی و رفاهی مشابه با سایر سیرجان و... می‌باشد.

می‌شود. این گزارش‌ها تهیه شده و در سایت کدال و سایت‌های سازمان بورس ارائه می‌شود که در واحد مهندسی و حسابداری تهیه می‌شود.

■ به اهمیت حوزه تعالی اشاره کردید، افق دید شرکت جهان فولاد در این حوزه چگونه است؟

سال جاری با توجه به دستور مدیرعامل، مهم‌ترین مأموریت ما در حوزه تعالی رقم خورد و مدیرعامل بر این مسئله تاکید بسیاری داشته و از پاری رانند. معمولاً موضوعات سیستمی و زیرساختی تا زمانی که عنوان یک مسیر مهم سازمان نباشد، پیاده و اجرایی نمی‌شود. جای بسیار خرسندی است که مدیرعامل به شدت پیگیری این مسئله است تا این همراهی محقق شود. لذا از کلیه همکاران تقاضا دارم به موضوع تعالی با جدیت بیشتری بپردازند و به عنوان یک مسیر مهم می‌تواند مسیر دستیابی به اهداف را برای ما کوتاه‌تر کند، به آن نگاه کنند. مدل تعالی یک راه مایب است که بر اساس تجربه شرکت‌های موفق تدوین شده و به عنوان مثال نشان می‌دهد این ۵۰۰۰ شرکتی که در دنیا طی ۳۰ سال گذشته موفق شده‌اند، چه کاری انجام داده‌اند و از اختراع دوباره چرخ جلوگیری می‌شود. قرار نیست ما

کیفیت بسیار متنوع است و ما نتوانستیم سازمان را درگیر همه این ابزارها کنیم و مواردی را که لازمه کار شرکت بوده و مسئله و چالش امروز شرکت را حل می‌کند انتخاب نمودیم و با نگاه بهینه‌سازی به سراغ آن‌ها رفتیم. بخش دیگر حوزه برنامه و بودجه است. بودجه سال ۱۴۰۳ تدوین شده است و به صورت رسمی در حال پایش آن هستیم و با دستور مدیرعامل مقرر شد که بودجه ریزی عملیاتی از سال ۱۴۰۴ پیاده‌سازی شود. تا یکی دو ماه آینده سند بودجه ۱۴۰۴ برای تصویب هیئت مدیره و تقدیم مدیرعامل خواهد شد که مبنای تمام مصارف و تخصیص بودجه‌های سازمان قرار می‌گیرد. یک بخش که در حوزه برنامه‌ریزی وجود دارد، تدوین و به روز رسانی اسناد استراتژیک شرکت است که تا این بخش به کمک مشاور در حال تکمیل و پیشروی است. اسناد بالادستی با جلساتی که با حضور هیئت مدیره و مدیرعامل برگزار کردیم، نامه تدوین برای هر پیشنهاد، امتیاز و جوایزی که یک سری الزامات استاندارد و ابزار هم وجود دارد که هر ساله انجام می‌شود. از جمله ابزار ۱۰۰۰۲، ۱۰۰۰۴، ۵۰۰۰۱، ۵۰۰۰۱، ۱۴۰۱، ۱۴۰۱، ۱۰۰۰۱ و ۱۰۰۰۱۵ که در حال جمع‌بندی هستند. در کنار آن یک سری استانداردها از جمله استاندارد ۱۷۰۲۵ برای آزمایشگاه با استانداردهای مربوط به حوزه انرژی و سایر حوزه‌ها نیز تعریف شده‌اند. جوایز

پدافند غیرعامل؛ نمایش قدرت کشور در دنیاست

محسن بوریا ریزی: پدافند غیرعامل را شاید بتوان یکی از شاهکارهای حیاتی هر کشور دانست. این اقدام به معنای کاهش آسیب پذیری در هنگام بحران، بدون استفاده از اقدامات نظامی و صرفاً با استفاده از فعالیت‌های غیرنظامی، فنی و مدیریتی است. پوشش برکنندگی، جابجایی، فریب، مکان یابی، اعلام خطر، قابلیت بقا، استحکامات، استتار، ماکت فریبنده و سازدهای امن از جمله اقدامات بسیار مهمی است که در حوزه پدافند غیرعامل مورد استفاده قرار می‌گیرد. پدافند غیرعامل یک اقدام غیر مسلحانه است که در دفاع از شریان‌های حیاتی کشور صورت می‌پذیرد. این عمل نوعی دفاع در برابر تهاجم دشمن محسوب می‌شود که بایستی بسیار ریز گانه و هوشمندانه انجام شود؛ چرا که در آن از سلاح استفاده نمی‌شود و بایستی برنامه‌های مبتنی بر هوش و داکوت در آن پیاده شود تا منجر به نتیجه گردد.

پدافند غیرعامل یکی از مسئله‌های بسیار مهم است و کشورها می‌توانند با تقویت این حوزه، ضمن حفظ امنیت خود و جلوگیری از حملات احتمالی دشمن؛ پاسداری خویشت را در منطقه نیز به نمایش بگذارند. پدافند غیرعامل از آنجایی که یک مسئله بسیار مهم و ضروری برای هر کشور از جمله میهن عزیزان به شمار می‌آید، مقام معظم رهبری در بسیاری از بیانات خود به این امر مهم اشاره کرده‌اند. به طوری که در جایی می‌فرمایند «پدافند غیرعامل مثل مصونیت سازی بدن انسان است، از درون ما را مصون می‌کند، معنایش این است که ولو دشمن تهاجمی و زحمتی بکشد و ضرب و زوری هم بزند، اثری نخواهد کرد. این پدافند غیرعامل نتیجه این است.» و به واقع هم که چنین است و پدافند غیرعامل به عنوان یک عامل مصونیت‌ساز عمل کرده و همچون دوباره دفاعی محکم، کشور را در حرم خود حفظ می‌نماید. اهمیت این مسئله زمانی بیشتر مشخص می‌شود که بنا به دستور مقام معظم رهبری هشتم آبان ماه هر سال به عنوان روز پدافند غیرعامل نامگذاری شده است و با تشکیل کمیته دائمی پدافند غیرعامل و با تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی، این روز در تقویم رسمی کشور نیز به نام روز پدافند غیرعامل نامگذاری شده و بر همین اساس، هر ساله نیمه اول آبان ماه به عنوان هفته پدافند غیرعامل نامگذاری می‌شود و در این هفته اقتدار و ظرفیت‌های لشکری و کشوری در چهار سطح ملی، دستگاهی، استانی و شهری به نمایش در می‌آید تا مبادا دشمن فکر حمله یا هجومی را می‌تواند در سر بیوراند.

نمونه توانمندی و قدرت‌نمایی پدافند غیرعامل میهن عزیزان را در حمله اخیر رژیم غاصب صهیونیست به استان‌های تهران؛ ایلام و خوزستان شاهد بودیم که نیروهای بر توان پدافند ایران توانستند به درایت و زیرکی خود حمله دشمن را خنثی نموده و از بروز آسیب‌های احتمالی جلوگیری به عمل آورند. به همین دلیل پدافند غیرعامل باید یکی از برنامه‌های اصلی مراجع ذی‌ربط در نظر گرفته شود و نیروهای غیرور میهن عزیزان با توانمندسازی خود در این حوزه همواره آماده برخورد با هرگونه تهاجم و حمله‌ای از سوی دشمنان بوده و بتوانند با قدرت هرچه تمام‌تر، در برابر این حملات ایستادگی نموده و امنیت کشور را تامین نمایند.

افزایش تولید در جهان فولاد نشانگر مدیریت جهادی است



مدیر کل دادگستری استان کرمان حجت‌الاسلام والمسلمین حمیدی در بازدید جمعی از مسئولان عالی قضایی استان و شهرستان از شرکت جهان فولاد سیرجان ضمن تقدیر از تلاش کارکنان این شرکت گفت: موجب خوشحالی‌ست که علیرغم شرایط دشوار و بسیار سخت، شاهد رشد و شکوفایی تولید در این مجموعه هستیم.

حجت الاسلام حمیدی با اشاره به اهمیت نیروی انسانی افزود: با وجود تلاش‌های دشمنان برای زمین زدن تولید و اشتغال از طریق ایجاد تحریم و موانع گوناگون، شاهدیم در مجموعه جهان فولاد، جوانان نخبه و کوشا و باتقوا، اجازه ندادند نبض تولید خاموش شود. شما مصداق بارز شعار «ما می‌توانیم» و اثبات عملی نظر مقام معظم رهبری در بحث اعتقاد به توانمندی جوانان ایرانی در دستیابی به خودکفایی هستید.

پیشرفت‌ها و دستاوردهای تولیدی و توسعه‌ای که در شرکت جهان فولاد بدست آمده، باینکه آن است که با مدیریت و کار جهادی اجازه ندادند مشکلات تاثیر بگذارند و حتی آمارهای تولیدی را هر ساله افزایش داده‌اند.

حجت‌الاسلام حمیدی در پایان سخنان خود با تاکید بر همراهی دستگاه قضایی با صنایع و معادن افزود: ما تلاش کرده‌ایم با برگزاری جلسات متعدد و بازدید از صنایع و معادن، مطابق فرمایش مقام معظم رهبری تلاش کنیم تا با استفاده از ظرفیت‌های موجود، راه و اشتغال را هموار کنیم.



کاری می‌کنیم که جهان فولاد اولین انتخاب خریدار باشد

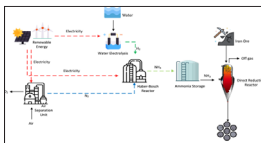
و سرعت آن بسته به مقدار غذایی که توسط نازل به داخل آب ریخته می شود متغیر است. شمش‌ها از داخل قالب تا کشندهند به صورت مربع یا دایره ای با ضخامت ۹ متر ایجاد می شوند. ششلی که در حوض توسط نازل کشیده افتاده باشد و پس از آن به سمت ماشین برش می رود، وظیفه ماشین برش این است که شمش را به قطعات مساوی تقسیم کند. این دستگاه شامل یک کندیک که پیچیده به شکل یک لول کوچک دور دارد که وظیفه شارش طول شمش تولید شده به همراه دارد و ماشین برش از آن فرمان می گیرد زمانی که اندازه شمش به ۱۶ متر می رسد، عبور ششلی انجام شود و سپس معمولاً ششلی ها در قطعات ۱۲ و ۸ متری عریض تر می پزند که عمده فشارهای ناشی از این ششلی ها همان ۸ متر است.

مرد شدن شمش ها در واحد خنک سازی

از محمودیادی در صورت مرحله بعدی می‌رسد که همه می‌کند آتش
 پشاییان مرحله ششم به شصت کیلومتر متقل می‌شود و در آنجا
 ششایان و میز به سمت جوت کورت حده و در آنجا به سوی هواپی
 سالان خود در آنجا حرکت می‌شوند و به آتش کنترل جانی و با هم می‌جوشان
 می‌شود که می‌شود دوم از هر جوت ۲۰۰۰ تن شمش در مجموع می‌جوشان تولید
 می‌شود؛ با همه دقت نظری که در فرایند از سوی محمودیادی توضیح داده
 شد اما ممکن است شرایطی برای پیاده کردن در امر حلال و ریخته‌گری و هیچ
 شمش از دست بر می‌آید و برای هر آتش در این خصوص می‌شود هیچ
 اطلاعاتی در دست ندارد که تولید هزاره به صورت یکپارچه و بدون وقفه را
 کند. خصوصاً در جهت که همیشه حادثه و اتفاق خود دارد اما خودخواسته
 تاکنون اتفاقی که مرتب به حادثه انسانی باشد؛ نامشاهانه؛ اما حادثه تجهراتی
 می‌شود. همه تلاش ما این است که در کتاب خلاصه نبرسی انجیزاتی
 خود به حفظ کنبد و طوری عمل کنیم که از کلیت معترفات به معوقع به
 تجهراتی افزایش پیدا کند و هم این افزایش مع تجهراتی باعث شود از بروز
 حادثه خیلی سخت جلوگیری در عمل آید و خطای دستگاه‌ها به کاهش
 بیاید»

ژی، مهمترین دغدغه کارخانه فولادسازی

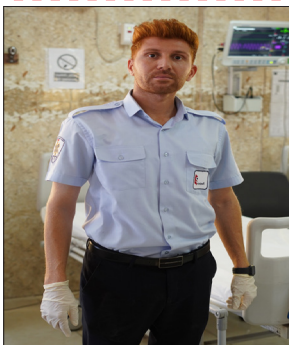
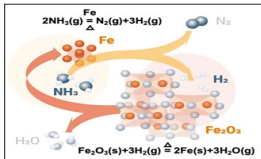
اما هر شرکت فولادی یک افق آینده‌ریزنماری برای خود در نظر گرفته است. مسئول واحد ریخته‌گری شرکت جهان فولاد به این اشاره می‌کند: «ما ایندهای متفاوتی داریم. هر شرکتی مجموعه‌ای است که هر زمان مشتری نیاز به شمش داشت، قبل از هر چیز نام شرکت جهان فولاد به ذهنش می‌آید و مقصد نهایی برای خرید شمش، شرکت جهان فولاد باشد. امیدواریم که بتوانیم این هدف نیز برای مشتریان «پاییم». وی به یک دفعه در حوزه تولید شمش، فولاد جهان به این اشاره می‌کند که متأسفانه به دلیل نداشتن با مشکل بزرگ و در رستمان‌ها با مشکل کار روبرو هستیم. هم‌اکنون انرژی را می‌حل شود، می‌توانیم تولید را بدون وقفه انجام دهیم و مشاهدات مهمی درباره هر یک که ساله با محوریت تولید و توزیع داخلی می‌تواند به ما سهم مهمی بدهد.»



کار با آن را آسان‌تر می‌کند. فاز نیتريد را می‌توان به طور کامل در طی فرآيند بعدی که برای پردازش پايين دست مورد نیاز است، حل و حذف کرد. علاوه بر این، محصول ديگر تجزیه آمونیاک يعنی نيتروژن، می‌تواند به عنوان یک حامل گرما در کوره شافت برای حفظ دمای واکنش و افزایش راندمان، در کاهش سنگ آهن، عمل کند.

چشم انداز: سنتز آمونیاک سبز و احیا اکسید آهن

احیا مستقیم مبتنی بر آمونیاک، صنایع فشرده سازی گاز، فولادسازی و تولید آمونیاک را به هم متصل می کند و راه را برای انتقال پایدار نیز هموار می کند. علاوه بر این، با استفاده از آمونیاک تکنولوژی های زنجیره ی تولید فولاد می تواند حفظ و فناوری های موجود در کوره های شافت و قوس الکتریک، تنها با تغییرات جزئی، قابل استفاده هستند.



نموداری کنند، ما بدون تردید قدم پیش می‌گذاریم. این تفاوت بزرگی است که
ماه ناپایده می‌فته می‌شود.»



این برج گردان قرار می‌دهد تا از طریق سالن ذوب وارد سالن ریخته‌گری شود.

■ نگاهی به فعالیت بخش ریخته‌گری

در دقیقه ۲۲ و ۱۴ میلیمتر مع از چسبیدن پوسته اسفند اولیه به قالب شده این حرکت به قدری اساسی است که اگر کوچکترین خطایی توسط قالب زود پویا شده، در اسفند حرکت تعریف شده خارج شود. اصطلاحاً قالب پاری می شود و در آن کوشنرند دیگر امکان آزاداندازی محدود توسط تعزادهای نمود. وی ادامه می دهد: «پوسته اسفند سه الی پسته ای که اسفند اولیه شمش به سمت خارج از قالب هدایت شده به ضخامت حدود ۱۴ تا ۱۶ میلیمتر می رسد پس از آن، شمش وارد ناحیه کولینگ چمبر یا ناحیه خنک سازی می شود».

رئیس واحد شمش و فولاد سازی و فولاد سازی این منطقه نیز می برد: «این ناحیه خنک سازی شامل سه اجزای A + B + C است که شمش نیز پس از ناحیه A به واسطه افتش از سطح شمش پاشیده می شود هر یک از افشانکها با آب مقطرانی عمیق به داخل پاشش را دارند. همدند شدن در ناحیه خنک سازی توسط این افشانکها کنک سازی شده و پس از آن به ناحیه میانی وارد می شود» وی در پاسخ به این سوال که وظیفه کدام اجزای میانی چیست می گوید: «در عمل میانی در کوشنرند شمش توسط تجهیزات آبی به نام کاشنده عمل کنند در این ناحیه شمش انجام می شود» هموادی در خصوص شمش عمل، شمش افشان می گوید: «عملیات تکمیل کاشنده انجام می شود

فولاد سبز تولید شده با آمونیاک

آمونیاک سنتز شده در کشورهای سرشار از نور خورشید می تواند تولید آهن و فولاد پایدار را تسهیل کند

آن، باید یا در دماهای بسیار پایین یا در فشارهای بسیار بالا

درصد ۱۸ تا ۲۰ درصد کاهش دیده می‌باشد. این کاهش در نتیجه افزایش تولید شده در این مصرف می‌باشد. در مقابل، آمونیاکی که در صنعت هیپرونت، است، در حال حاضر در سراسر جهان به صورت هیپرونت و نیز به صورت آب و ثابت استفاده می‌شود و به عنوان یک عامل هیپرونتی برای هیپرونتی‌های سبیل ساری بسیار پائین و ثابت شناخته شده است. هدف ما در این مطالعه، بررسی میزان مصرف هیپرونت در این آمونیاک به طور مستقیم است. این مطالعه یکسبک آسان و بدون نیاز به آزمایش در هیپرونت‌ها و هیپرونت‌های استفاده کرده‌اند. فواید این فرایند به دسترس آسان و هیپرونت‌های هزینه‌های کم در ۱۸ تا ۲۰ درصد کاهش دیده می‌باشد. این روش به ریسک‌های کم و بدون توجیه‌های کم، به گونه‌ای که آمونیاک به عنوان یک عامل هیپرونتی برای هیپرونت‌های سبیل ساری بسیار پائین و ثابت شناخته شده است. در این مطالعه، بررسی میزان مصرف هیپرونت در این آمونیاک به طور مستقیم است. این مطالعه یکسبک آسان و بدون نیاز به آزمایش در هیپرونت‌ها و هیپرونت‌های استفاده کرده‌اند. فواید این فرایند به دسترس آسان و هیپرونت‌های هزینه‌های کم در ۱۸ تا ۲۰ درصد کاهش دیده می‌باشد. این روش به ریسک‌های کم و بدون توجیه‌های کم، به گونه‌ای که آمونیاک به عنوان یک عامل هیپرونتی برای هیپرونت‌های سبیل ساری بسیار پائین و ثابت شناخته شده است.



به نظر اقتصادی برهزینه‌اند. محققان این موسسه با استفاده از آمونیاک به عنوان یک حامل هیدروژن و به عنوان یک کاشی دهنده اکسید آهن با این چالش مقابله کردند. آن‌ها آهن و فولاد تولید شده با احیای مستقیم بر پایه آمونیاک را با احیای مستقیم مبتنی بر هیدروژن مقایسه و ویژگی‌های این فرایند، هزینه‌ها، تجزیه و تحلیل و نتایج خود را در مجله *Advanced Science* منتشر کردند.

گفتگو با پرستار درمانگاه جهان فولاد بمناسبت روز پرستار؛

پرستاری یک انتخاب شیرین است

[illegible]

شرکت جهان فولاد هائیکونه که از اسس پیادست، یکی از شرکتهای مهم و فعال در حوزه فولادسازی به شمار می‌رود و باطابق وادج ریخته‌گری و فولادی این مجموعه نیز به فاکور وظیفه مهمی که به آن محول شده، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. سجاد محمودآبادی رئیس ریخته‌گری فولادساز شرکت جهان فولاد است که از سال ۹۴ به عضویت مجموعه شرکت، در بنو ورود به کارخانه احیاء و در قسمت سوز کارخانه احیاء فولاد خود را ادامه داده است. سال ۹۸ کارخانه فولادساز آمده و در قسمت دفتر فنی مشغول و در سال ۱۴۰۲ به عنوان رئیس ریخته‌گری در فولادساز فعالیت خود را ادامه داده است.

■ در کارخانه فولادسازی چه می‌گذرد

[illegible]

وقتی صحبت از پایپاری و فولاد سبز می شود، هر مرد دیرویزون صحبت می کند. اما ذخیره و انتقال مزایای خود را به تجهیزات برای گسترش آن در فشارهای و ماههای پایانی است که هم از نظر انرژی و هم از اقتصادی برهزینه ها، آمونیاک به عنوان یک حامل دیرویز بسیار خوب شناخته شده است. توسعه تحقیقاتی برای شکلاک نشان می دهد که آمونیاک که می تواند حمل دیرویزون استفاده شود، بلکه برای کاهش مستقیم نیز قابل استفاده است. آمونیاک را به عنوان یک ماده اساسی برای غلبه بر کاستی های آمونیاک به عنوان یک کپی که نمی توان آن را به صورت مستقیم در فرایند احیا ذخیره کرد، تبدیل می کند.

تولید فولاد در حال حاضر بزرگترین عامل گرمایش جهانی است که حدود هفت درصد از انتشار CO₂ برای مربوط به آن است. برای کاهش این انتشار، دانشمندان و صنعت شدت در حال بررسی روش‌های آهن‌سازی مبتنی بر فولاد مبتنی بر عنوان مسیریهای پایدار برای جایگزینی برای یک‌سندهای کربنی هستند. در حالی که تحقیقات مربوط به کاهش مستقیم کربن آهن مبتنی بر فیروزه‌ن (FeO) انجام داده است، محققان با چالش ترکیب آهن و هیدروژن برای ساختاری با فرآیند اولاوسازی انرژی پست استفاده شده بودند. به روش آهن پایدار تولید می‌شد. اما بازه‌ها فاقد فیروزه‌ن پایدار تولید شده به روش فیروزه‌ن هستند و نیازمند تغییراتی فیزیکی و شیمیایی فیروزه‌ن در آهن فرایند پست هستند که با استفاده از لایه‌های و لامه‌های

بای صحبت پرستارها که بنشینید همگی به اتفاق از سختی آن می‌گویند. یک سختی که با شیرینی همراه است. سختی کار را بی‌سختی‌های شیب یک طرفه، اما نجات جان بیمار و شادی همراهانش کم‌تر می‌کند. یک طرفه این شادی موجب می‌شود که سختی نهفته در کار پرستاری نشود. شنیده‌ام سعید مددی کارشناس فوریت‌های پزشکی است و از سال ۱۳۹۴ در شرکت جدید فولاد شده و سال‌های قبل از آن تجربه کار پرورژانس ۱۱۵ را داشته است. وی در آوروزانس ۱۱۵ هم کارهای مربوط به حوزه پرستاری را انجام می‌دهد.

خاطره تلخ، که ماندگار شد

از نظر مددی، پرستار اورژانس همان پرستاری است که همراه مریض در آمبولانس از خانه تا بیمارستان می آید و مراقبت های پرستاری را انجام می دهد؛ این تفاوت که بیمارستان در شرایط آرام قرار دارد و مریض روی تخت و ساکن است اما آمبولانس متحرک بوده و با شرایط پر از استرس همراه است.

شركت جهان سیران
واحد آموزش و توسعه منابع انسانی

شركت جهان سیران
واحد آموزش و توسعه منابع انسانی

شركت جهان سیران
واحد آموزش و توسعه منابع انسانی

گزارش فعالیت‌های انجام شده در حوزه آموزش
به منظور افتتاح و بهره‌برداری از کارخانه فولادسازی در سال ۱۳۹۸

گزارش فعالیت‌های انجام شده در حوزه آموزش
به منظور افتتاح و بهره‌برداری از کارخانه فولادسازی در سال ۱۳۹۸

گزارش فعالیت‌های انجام شده در حوزه آموزش
به منظور افتتاح و بهره‌برداری از کارخانه فولادسازی در سال ۱۳۹۸

انقاصات
برگزاری دوره‌های آموزشی فنی و تخصصی با هدف ارتقاء سطح دانش و مهارت کارکنان شرکت جهان فولاد سیران به منظور بهره‌برداری از کارخانه فولادسازی

انقاصات
برگزاری دوره‌های آموزشی فنی و تخصصی با هدف ارتقاء سطح دانش و مهارت کارکنان شرکت جهان فولاد سیران به منظور بهره‌برداری از کارخانه فولادسازی

انقاصات
برگزاری دوره‌های آموزشی فنی و تخصصی با هدف ارتقاء سطح دانش و مهارت کارکنان شرکت جهان فولاد سیران به منظور بهره‌برداری از کارخانه فولادسازی

اطلاعات آماری
تاریخ اجرا: ۱۳۹۶ - ۱۳۹۷
محل اجرا: شرکت جهان فولاد سیران
تعداد شرکت‌کنندگان: ۲۲ نفر
مجموع نظرسنجی‌ها: ۱۳۲۱ نظرسنجی

اطلاعات آماری
تاریخ اجرا: ۱۳۹۶ - ۱۳۹۷
محل اجرا: شرکت جهان فولاد سیران
تعداد شرکت‌کنندگان: ۲۲ نفر
مجموع نظرسنجی‌ها: ۱۳۲۱ نظرسنجی

اطلاعات آماری
تاریخ اجرا: ۱۳۹۶ - ۱۳۹۷
محل اجرا: شرکت جهان فولاد سیران
تعداد شرکت‌کنندگان: ۲۲ نفر
مجموع نظرسنجی‌ها: ۱۳۲۱ نظرسنجی

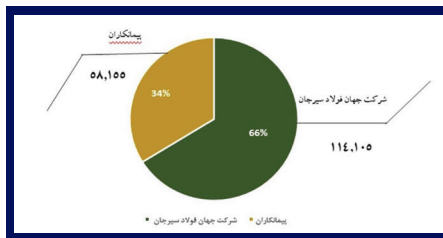
عناوین دوره‌های آموزشی فنی و تخصصی اجرا شده

عناوین دوره‌های آموزشی فنی و تخصصی اجرا شده

عناوین دوره‌های آموزشی فنی و تخصصی اجرا شده

مسئول واحد آموزش شرکت جهان فولاد به اعلام پروژه کارخانه میلگرد و بهره‌برداری از آن نیز اشاره می‌کند «به منظور ارتقاء سطح توانمندی کارکنان علاوه بر برگزاری دوره‌های آموزشی در محل؛ از ظرفیت‌های آموزشی و موسسات آموزشی نیز استفاده گردید. از این موارد می‌توان به آموزش بیش از ۲۰ نفر از کارکنان مستعد استخدام شده از طریق اعزام به کارخانه میلگرد ابرکوه و همچنین برگزاری دوره‌های آموزشی با همکاری سازمان فنی‌حرفه‌ای شهرستان بدریس اشاره نمود».

از جمله رویدادهای مهم دیگر طی سالیان اخیر در شرکت جهان فولاد، شروع پروژه فولادسازی و اعلام و بهره‌برداری از آن بوده است. منتظری با اشاره به این پروژه خاطرنشان می‌کند «به منظور بهره‌برداری از کارخانه فولادسازی، نفراست جذب شده به همراه سایر همکاران به تعداد حدود ۲۰۶ نفر و به مدت حدود ۶ ماه در محل شرکت فولاد خراسان با تأمین هزینه‌ای که توسط شرکت جهان فولاد انجام شد، آموزش‌های لازم را فرا گرفتند. البته بهره‌برداری از کارخانه فولادسازی با نظارت کارفرما به پیمانکار واگذار شد و بعد از پایان، به قراردادش کل. از فعالیت‌های انجام شده توسط واحد آموزش طی سال ۱۴۰۰ تا ۱۳۹۹ به شرح ذیل می‌باشد».

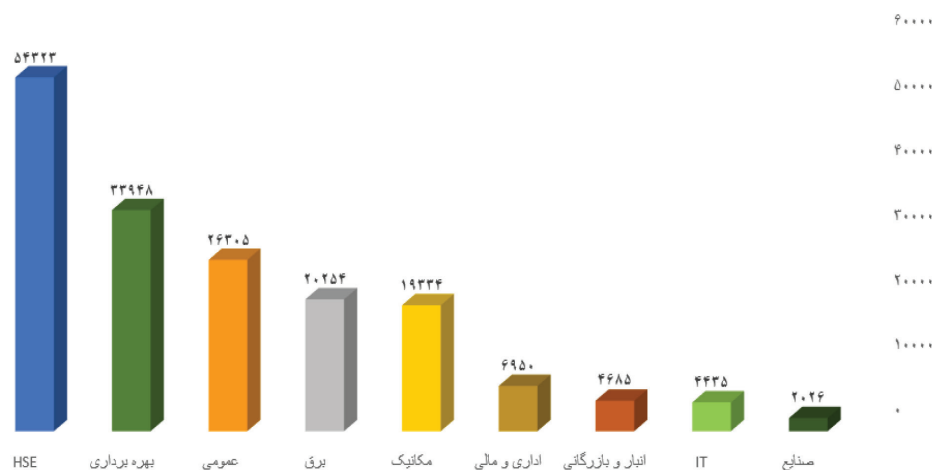


گزارش خدمات آموزشی ارائه شده به کارکنان:

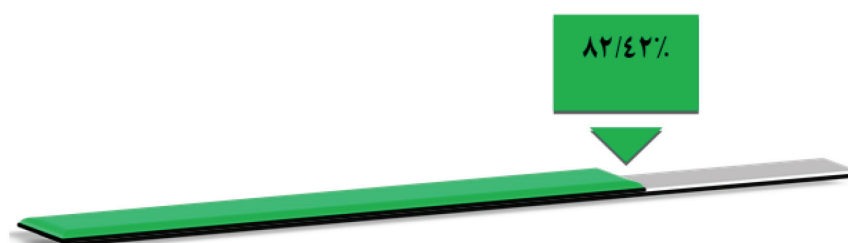
نفر ساعت آموزش ارائه شده به کارکنان شرکت جهان فولاد و شرکت‌های همکار (پیمانکار) از سال ۱۳۹۳ تا پایان سال ۱۴۰۰ در مجموع ۱۷۲,۲۶۰ نفر-ساعت بوده است. از این مقدار ۱۱۴,۰۱۵ نفر-ساعت مربوط به خدمات آموزشی ارائه شده به کارکنان شرکت جهان فولاد و ۵۸,۱۴۵ نفر-ساعت مربوط به کارکنان شرکت‌های پیمانکار و همکار (نظم آوران و پیمان‌شمار) می‌باشد.

عناوین عملکردی	نتایج
مجموع نفر ساعت دوره های آموزشی اجرا شده	۱۷۲,۳۹۰
سرايه آموزش های ارائه شده (نفر ساعت)	۹۸

نمودار مقایسه ای میزان خدمات ارائه شده به تفکیک ماهیت دوره ها:



میانگین کلی رضایتمندی کارکنان از عملکرد آموزش های ارائه شده: ۸۲,۴۲ درصد



جهاز فولاد

یادداشت

فاطمه، فاطمه است...

آفرینش از روز ازل شکوه خود را وامدار وجود بابویی است که مادر پدر است، لنگر زمین و آسمان است و فرشته‌ایست که از دامن او ۱۴ سلاطه پاک و نورانی به معراج می‌رسند. آن داس که برای در کردن لیچند خدا آمده بود، از متعلق روبین نور بی‌خبر بود و نمی‌دانست نور وجود او اگر چه بین در و دیوار قرار گرفته، اما تا بد نکشیر خواهد شد.

اگر تاهالی مدینه می‌دانستند که در خانه علی (ع) چه نور درخشانی وجود دارد؛ بی‌شک برای بهره بردن از این نور الهی سر و دست می‌گسختند، نه آنکه با دل‌های سیاه و دخیل‌های فراموشگراشان، گریه به قتل این نور الهی بسته و بین در و دیوار، پهلوی او را نشانه روند. کوهچهای مدینه شاهد غربت این بالوس‌تر، در و دیوار شهر گواهی می‌دهد. لحظه‌های غربت یگانه یگانه پدر (ص) را که چه بی‌صدا و خاموش بین در و دیوار قرار گرفت و چه صابر بر کشید و بی‌صدا تر از آن، در دل خاک (رمی‌دانست) که مادر پدر است و پایمهر (ص) به نام نیازمند سوختن یاد می‌کند. اوست که نور چشمان علی (ع) است و قوت قلب زینب (س) و حسین (ع) اوست که چادر خاک‌پاش زینت کوهچهای مدینه است و نگاه مهرآورش گرمابخش دل‌های پشیمان و سیوه زنان این شهر سرد و بی‌روح و غم گرفته او فاطمه (س) است، بهانه خلقت، رمز آفرینش، گرم‌ترین زنان و ریشه درخت نبوت، آنکه که حرامیان به خانه علی (ع) حمل‌آور شدند، اگر می‌دانستند درانه پایمهر (ص) شیع (آخرتشان می‌شود) یا در داستان پرتوآتش گرم‌های روزگراشان را بی‌شک هرگز نگد به در نمی‌زدند و هرگز غربت این مادر را بین در و دیوار و در فاضل شمله‌های آتش به تصویر نمی‌کشیدند.

از کیم حله‌های آتش (بین در و دیوار قرار نمی‌گرفت، دستان علی (ع) با ریسمن بسته نمی‌شد و زینب (س) از کودکی غلغ غل نمی‌زد. حسین (ع) اشک حسرت بر گونه‌هایشان جاری نمی‌شد و مدینه در ظلمتی ابدی فرو نمی‌فت. او زهرا (س) است؛ در خشنده و نورانی او فاطمه (س) است؛ بزرگ و ابدی و به پنهین زنان عالم است که وصف کارآشتن از این مقال نمی‌تجد. آنان که کمر به قتل او بستند، هرگز فاطمه (س) را نشناخته بودند، غلظت زهر (ص) را در کمر نکرده بودند. از معنای مدینه و زکیه و غلظت مهریزنی نمی‌توانست چشمان آنان در سیاهی غلظت کمر شده بود و دستشان کاش می‌گسخت و پهلوی نمی‌گسختند! او مادر زمین و زمان ترق و روژی عالمیان در خاک چادرش نهفته است و عصمت دنیا و آخرت بسته به دهن ثامن اوست. در وصف یگانه دختر رسول (ص)، زبان قاصر است و واژگان کم می‌آورند.

هرگز تاکنون کسی نتوانست شان و عظمت زینت خانه علی (ع) را در کمر نماید و در وصف فاطمه (س) سخن بگوید. در وصف فاطمه (س) شاید تنها آنکه که ذکر علی (ع) شریعتی اشاره کرده است، می‌توان گفت فاطمه، فاطمه است؛ و فرامیسان ایم فاطمه، ایم جاگسار شهادت یگانه بابوی ابی که از فاطمه حضرت فاطمه (س) زهرا (س) است) کوثر از علی (ع) و مادر سلاله نور و یابی نسبت یافت.

به یهانه هفنه کتاب و کتابخوانی؛ مرازورق نیندین من زقصه سیرشام...

اگر چشمانتان را ببندید و کمی به سال‌های دور برگردید، آن زمان که دانش آموز بودید و پشت نیمکت‌های مدرسه می‌نشیندید و درس می‌خواندید؛ اولین شعری که به خاطر شما می‌آید و در کتاب ادبیات شما جلوه نمایی می‌کرد چه شعری است؟ احتمال زیاد همه ما و شما به اتفاق به یک شعر اشاره می‌کنیم «من بار مهریابم»؛ فاکو خوش‌بلیط» این شعر از همان دوران دبستان در ذهن تک‌تک ما نقش بسته تا همیشه حضور بار مهریاب چون کتاب بار زندگی ما گوش زد نماید. شاید حالا که بزرگتر شده‌ایم به دلیل فراوانی مشغله‌های زندگی، کمی از کتاب فاصله گرفته باشیم؛ اما نباید فراموش کنیم که انس گرفتن با این بار مهریاب، همان سبزی از مراحل زندگی ما را راهنمایی نموده و عبور از بحران‌ها را هدف‌گذاری زندگی را آسان‌تر نماید. ترقی مصححات کتاب‌ها و انتشارات معتدل گل‌گزینی که لایه‌ای صفحات کتابها به مشام می‌خورد، زندگی زنده را در ما جاری می‌سازد و در پهنای از دنیاها متواتر را به روی ما می‌گشاید.

حضور کتاب در جامعه می‌تواند به گسترش فرهنگ کمک شایانی نموده و پیشرفت روزافزون جلیع بشر را سرعت ببخشد. در واقع جامعه‌ای که کتابخوان باشد، هرگز از عقب‌ماندگی هراسی به دل نراند؛ خواهد داد و به یک ساحل بسیار قوی می‌چیز خواهد شد که به واسطه آن می‌تواند خطرات احتمالی را پشت سر بگذارد. شاید با پیدایش نرم‌افزارهای الکترونیکی به ویژه گوشی موبایل و رایانه، بسیاری از افراد میل به خواندن کتابهای فیزیکی را از دست داده باشند، اما توجه به کتاب و امر کتابخانه یکی از ضروریات زندگی است. این افراد هم می‌توانند با کتاب انس بگیرند یا کتاب‌های الکترونیکی که به صورت کتاب صوتی و فایل pdf کتابی در فضای مجازی موجود می‌باشد، آنچه مهم است حفظ ارتباط با نوشته‌ها و مطالعه‌ای است که در کتاب موجود است و می‌تواند در پهنای از دانش، درک و فهم عمیق را به روی ما بگشاید. جایی‌سی تلفات است که طبق امار اعلام شده سرانه مطالعه برای هر ایرانی دو دقیقه در نظر گرفته شده است که امار بسیار بابویی است.

آن هم برای کشوری که از یک ادبیات غنی و سرشار بهره‌مند است و امبا و شعاری بسیاری دارد که کتابهای می‌شمارد از خود بر جای گذاشته‌اند. انس با کتاب یکی از ضروریات زندگی است که باید از کودکی در نهاد پرورش خود نهاد داد و کودک با کتاب‌پرور شود تا در بزرگسالی نیز این باور را حفظ نموده و از آن بار مهریاب جدا نشود. به نظر همیشه که کتاب در زندگی تک‌تک ما دارد، هر ساله ۱۴ آبان ماه به عنوان روز کتاب و کتابخوانی نامگذاری شده است و به همین منظور، یک هفته با این عنوان در تقویم ما جای گرفته است. هفته کتاب و کتابخوانی فرصتی است برای آشنی دوباره با این بار مهریاب و دراز کردن دست برای به سوی این دوست صمیمی و دلسوزی که در دسترس ما است، اما شاید مشغله‌های زندگی به ما این اجازه را ندهد که به سمت او برویم.

مجری طرح: روابط عمومی و امور بین الملل

نشانی: کیلومتر ۵۰ جاده شیراز - سمت چپ جاده جنب شرکت معدنی و صنعتی گل گهر

صندوق پستی: ۴۴۵-۷۸۱۸۵

تلفکس ۰۴۴۱۲۵۷۶۰۰

مقاله

۹ مقاله، حاصل توجه علمی به حوزه بازرسی فنی در شرکت جهان فولاد سیرجان



شرکت‌های صنعتی و معدنی به دلیل گستره وسیع فعالیتنی که دارند، از بخش‌های متعددی تشکیل شده‌اند که اگر نظارت و بازرسی دقیقنی بر هر یک از این بخش‌ها وجود نداشته باشد، می‌تواند تبعات جبران ناپذیری برای کل مجموعه به بار آورد. یکی از بخش‌های مهم هر شرکت صنعتی و معدنی به ویژه شرکت‌های فولادی، تجهیزات و قطعاتی است که برای شرکت خریداری می‌شود و تست این قطعات نیازمند بازرسی و بررسی مداوم هستند تا در صورت خرابی یا بروز نقص در آن‌ها، به سرعت اقدام به رفع نقص شود و از بروز خرابات و خسارت‌های جبران ناپذیر برای شرکت جلوگیری به عمل آید.

از خسارت ۱۴ میلیارد تومانی جلوگیری کردیم

سجاد گنبدکناری، سرپرست بخش شرکت‌های معدنی و بازرسی فنی شرکت جهان فولاد سیرجان است که از سال ۱۳۹۵ فعالیت خود را در این شرکت آغاز کرد. است. در ابتدای ورود به بخش تولید رفته و سپس اتاق کنترل و در سال ۱۳۹۸ اداره حیلته بازرسی فنی شده و به عنوان کارشناس بازرسی الکترومکانیک مشغول به کار شده است.

سال ۱۳۹۹ کارشناس ارشد این حوزه بوده و سال ۱۴۰۲ به عنوان سرپرست بازرسی الکترومکانیک شرکت انتخاب شده تا بتواند شرکت جهان فولاد را در امر مهم بازرسی فنی قطعات پاری رساند. وی در خصوص فعالیت‌هایی که در حوزه بازرسی الکترومکانیک انجام می‌شود می‌گوید: «در واقع بازرسی‌های الکترومکانیک بازرسی فنی شرکت جهان فولاد، که بازرسی تجهیزات مجموعه را در عهده دارد، به دو بخش تقسیم می‌شود؛ یکی بخش CM است که بیشترین تمرکز بر مسئله تکنیکی مانند یورینگ تجهیزات دوار که شامل آنالیز ارتعاشات، آنالیز استاتیکی، آنالیز روغن و ترموگرافی است. و دیگری بخش برق که آنالیز جریان، آنالیز روغن ترانسفورماتورها، ترموگرافی تابلو، به ترانسفورماتورها و در آن انجام می‌شود».

در کنفرانس‌های علمی نام جهان فولاد می‌روخشد

گنبدکناری از مزایای این طرح جدید هم می‌گوید «حدود ۵۸ درصد

خرابی‌های پیرینک‌ها مربوط به روانکاری آن‌ها است و اگر روانکاری به موقع انجام شود و درست و صحیح باشد، به شدت از خرابی الکتروموتورها جلوگیری می‌کند و مزایای بسیاری برای شرکت خواهد داشت.» وی به دوره‌های این بازرسی‌ها نیز اشاره می‌نماید.

بهره‌گیری از همدلی سازمانی؛ رمز موفقیت و کاهش تعارض

علی سالاری: یکی از مسائلی که در هر سازمان می‌تواند به هم‌افزایی مجموعه کمک نماید، وجود همدلی در سازمان است. این همدلی به کارکنان کمک می‌کند تا بتوانند با یکدیگر همکاری بیشتر، بهتر و موثرتری داشته باشند. محیط کاری همدلانه این احساس را به کارکنان منتقل می‌کند که برای یکدیگر اهمیت داشته، ارزشمند بوده و مورد اعتماد یکدیگر هستند. در نتیجه برآیند همه این ارزش‌گذاری‌ها منجر به تحقق اهداف سازمانی خواهد شد. در واقع همدلی سازمانی نتیجه‌ای از بهبود مدیریت سازمان نخواهد داشت و به بیانی ساده‌تر می‌توان گفت همدلی سازمانی به این معناست که بتوانیم در یک سازمان که در آن مشغول به فعالیت هستیم، احساسات سایر همکاران را به خوبی درک نموده، با تجربیات آن‌ها ارتباط گرفته و جهان کاری خود را از دید آن‌ها ببینیم. معنای لغوی همدلی یعنی توانایی تجسم خود در موقعیت دیگران و تجربه جهان از دریچه احساسات، افکار و دیدگاه‌های آنان. بنابراین ایجاد همدلی سازمانی بین مدیران و کارکنان می‌تواند نقش مهمی در بهبود ارتباطات، ایجاد همفکری و همکاری، کاهش تعارضات و افزایش رضایت شغلی کارکنان داشته باشد. کارکنانی که بتوانند با مدیران خود یک ارتباط مبتنی بر همدلی برقرار کنند، می‌توانند به خوبی مشارکت بیشتری در کارهای سازمانی نیز داشته باشند.

بنابراین بهبود ارتباطات بین کارکنانی یکی از مهم‌ترین نتایج شکل‌گیری همدلی در سازمان است؛ چرا که شنیده شدن و درک شدن می‌تواند انگیزه و انرژی بالایی را به کارکنان منتقل نماید و به دنبال آن، کارکنان در تلاش خواهند بود تا همکاری موثرتری با یکدیگر داشته باشند.

یکی دیگر از نتایج مهم بروز همدلی در یک سازمان، کاهش تعارض بین کارکنان است. افرادی که مجبز به سلاح همدلی باشند اختلاف نظرهای موجود را می‌بینند و درک می‌کنند و به دنبال تفاهم و سازش در کنار این اختلافات خواهند بود. کارکنانی که مجبز به همدلی باشند، به جای پرداختن به تعارض به سراغ توافق می‌روند. در این محیط همدلانه، کارکنان در تلاشتند تا دیدگاه‌های یکدیگر را بهتر درک کرده و راحت‌تر اختلاف نظرات خود را مدیریت کرده و بدون بروز تعارض به توافق برسند.

وقتی وقتی اتفاقی در یک محیط کاری پیش بیاید و کارکنان به خوبی از سویی یکدیگر درک شوند، در نهایت آمار رضایت شغلی کارکنان نیز صعود چشمگیری خواهد داشت. فردی که می‌داند از سوی مدیر و سایر کارکنان درک و شنیده می‌شود، با افسوس و اضطراب کمتری در محیط کار حاضر شده و از آنجایی که درگیر اضطراب نخواهد بود، خلاقیت و نوآوری در او نیز ارتقا پیدا می‌کند. بروز خلاقیت و نوآوری در کارکنان یک سازمان، نتیجه‌ای جز بهبود و افزایش بهره‌وری آن سازمان نخواهد داشت. برای اینکه همدلی سازمانی در یک مجموعه اتفاق بیفتد، در گام اول باید این همدلی به کارکنان آموزش داده شود. کارکنان یک مجموعه باید از احساسات خود و دیگران آگاه شوند. دیدگاه‌های یکدیگر را درک کرده و بتوانند با سایر کارکنان ارتباط موثر برقرار نمایند. به همین منظور، باید به سراغ ایجاد فرهنگ همدلی در سازمان رفت که لازمه آن ایجاد ارزش‌ها و باورهای است که بتواند همدلی را در تک‌تک کارکنان نهادینه سازد.

ارزش‌هایی بر احترام به تفاوت‌های فردی، پذیرش دیگران همانطور که هستند و کمک به دیگران می‌تواند این فرهنگ همدلی را در سازمان ایجاد و نهادینه نماید. همدلی در سازمان می‌تواند در سه سطح فردی، تیمی و سازمانی به وقوع بپیوندد. در سطح فردی کارکنان می‌توانند با یکدیگر ارتباط موثرتری برقرار کنند، در سطح تیمی اعضای تیم می‌تواند یکدیگر را داشته و به هم‌افزایی می‌رسند و در سطح سازمانی ارتباط موثری بین کارکنان و مدیران ایجاد می‌شود تا بتوانند در کنار یکدیگر و به صورت همدلانه سازمان موفق‌تری را اداره نمایند. مدیران یک مجموعه اگر کارکنان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دهند و منافع آنان را تأمین نمایند، می‌توانند همدلی بیشتری در سازمان ایجاد کنند. همدلی سازمانی مسئله بسیار مهمی است که بسیاری از سازمان‌های موفق آن را سرلوحه کاری خود قرار داده‌اند و نتایج درخشان آن را نیز دریافت کرده‌اند. برای رسیدن به همدلی سازمانی همه کارکنان باید با هم اقدام نمایند؛ چرا که همدلی یک امر جمعی است و نمی‌توان از یک فرد به تنهایی انتظار داشت که این همدلی را در سازمان پیاده‌سازی کند. به همین منظور، برای آنکه یک سازمان همدل داشته باشیم باید تک‌تک افراد، همدلی سازمانی را باور داشته و برای پیاده سازی آن در سازمان انگیزه کافی داشته باشند. آن زمان است که شاهد بهبود مدیریت سازمان و رسیدن به دروازه‌های موفقیت سازمانی خواهیم بود.

info@sjesco.ir
@sjscoir
www. sjesco.ir

دارد «بازرسی ارتعاشات و صدای ال‌تراسونیک را برای تجهیزات به صورت ماهانه انجام می‌دهیم؛ بازرسی روغن دو ماهه، آنالیز گرافتی سه ماهه، آنالیز جریان ۶ ماهه و آنالیز روغن ترانسفورماتورها هم تقریباً یک ساله انجام می‌شود».

سرپرست الکترومکانیک بازرسی فنی شرکت جهان فولاد ارتقاء سطح علمی در این حوزه را امر مهمی می‌داند و می‌گوید: «در این حوزه باید همواره دانش و اطلاعات ما به روز باشد. در این راستا دوره‌های بسیاری همچون آنالیز ارتعاشات سطح ۱، ۲، آنالیز صدای ال‌تراسونیک، آنالیز روغن سطح ۱ و ۲ را گذرانده‌ایم».

وی به ثبت چندین مقاله از سوی این واحد نیز اشاره می‌کند: «خوشبختانه بحث علمی مسئله‌ای است که برای واحد بازرسی فنی شرکت بسیار حائز اهمیت است و تاکنون ۹ مورد مقاله و مطالعه موردی در کارگاه‌ها و انجمن‌های مختلف داخلی و خارجی به ثبت رسانده‌ایم. مقالات ما در کنفرانس بین‌المللی مهندسی فناوری اطلاعات، مکاتیک برق و علوم مهندسی که به صورت مجازی در شهر بیرجند انگلیس برگزار شد و کنفرانس‌های حضوری چون کنفرانس پایش

۱- از مواد افزودنی فولاد سازی جهت تصفیه مواد مذاب.
۲- عمل اکسیداسیون آهن به معنای کاهش
۳- از محصولات شرکت جهان فولاد
۴- عنصر اصلی سنگ آهک
۵- نارس
۶- مخفف من را
۷- از حروف یونانی
۸- از هنرهای دستانی شهر سیرجان
۹- روال
۱۰- از محصولات جد واسط در فولاد سازی
۱۱- آتشدان
۱۲- حرف اول
۱۳- ولخرجی
۱۴- زوج نیست
۱۵- از سوره‌های قرآن کریم به معنای شافعه
۱۶- محصول
۱۷- قنات
۱۸- جوهر مرد
۱۹- شش
۲۰- ضرر و خسارت
۲۱- محل ذخیره نیرو
۲۲- از درندگان جنگل
۲۴- موی نرم
۲۳- خالی و تهی
۲۵- خالی و تهی
۲۶- سر بیش