



تجلیل از بانوان همکار در سالروز ولادت انسیه الحوراء



ناکرده ممکن است با وجود مقاومت بسیار بالای اعضای محترم هیئت مدیره و مدیر عامل منجر به تعدیل نیرو گردد.

خاقانی در همین راستا و با توجه به وضعیت فعلی سازمان گفت: در سال جدید باید با تلاش مضاعف وارد میدان کار شویم و با افزایش همدلی، همکاری و اتحاد بیشتر و با به کارگیری شعار صداقت، صراحت و صمیمیت در جهت رفع مشکلات فعلی شرکت همت مضاعفی را به کار گیریم تا بتوانیم توسط پروژه های بهبود مستمر و استفاده از تجربیات و ایده های تمامی همکاران عزیز سال ۱۴۰۰ را سال به یادماندنی برای شرکت تبدیل نماییم.

دکتر خاقانی ظرافت و مسئولیت پذیری در بانوان را به صورت فطرتی و خدادادی بهتر و بالاتر از مردان دانست و گفت: برای اینجانب به اثبات رسیده است که مسئولیت پذیری و دقت نظر بانوان نسبت به آقایان بسیار بهتر و بالاتر است و هر واحدی که به صورت ترکیبی از آقایان و بانوان در کنار هم به فعالیت مشغول بوده اند، قطعاً بهره وری بالاتری نسبت به دیگر واحدها داشته اند.

خاقانی در خاتمه گفت: امید است با همدلی، همکاری، اتحاد و نقش حمایت گرایی بیشتر ما بین بانوان شرکت بتوانیم از حضور و نقش آفرینی آنان در شرکت به صورت بیشتر و بهتر بهره مند گردیم.

در پایان و به رسم یادبود، هدیه ای به بانوان شرکت اهدا گردید.

به مناسبت میلاد با سعادت حضرت فاطمه زهرا(س) و گرامیداشت روز زن و مادر، مراسمی به همت روابط عمومی در روز چهارشنبه مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۱۵ در محل سالن کنفرانس مدیریت و با حضور مدیر کارخانه، روسا و سرپرستان و جمیع بانوان شاغل در شرکت برگزار و از مقام و منزلت زن و روز مادر تجلیل بعمل آمد.

در ابتدای جلسه دکتر حمیدرضا خاقانی؛ مدیر کارخانه با تبریک این روز به بانوان شرکت، بخشی از افتخارات این سازمان را مرهون تلاش و توانمندی بانوان فعال دانست و گفت: با توجه به دقت و ظرافت ویژه در بانوان حضورشان در واحدهای مختلف شرکت سبب افزایش دقت و بالا رفتن کیفیت خواهد شد و این حضور در بسیاری از مکانهای مختلف شرکت لازم و ضروری است.

مدیر کارخانه شرکت ذوب فولاد اردکان از سال ۹۹ بعنوان سال سخت و پر از چالش برای مجموعه نام برد و افزود: متأسفانه وجود وپروس منحوس کرونا سال ۹۹ را برای تمام فعالان و بنگاه های اقتصادی دشوار نمود و شرکت ذوب فولاد اردکان نیز مستثنی از این امر نبود. وی در همین خصوص افزود: اعمال قوانین دست و پاگیر برای مجموعه های صنعتی و مشکلات فعلی جامعه من جمله عدم صادرات محصولات، افزایش بی رویه قیمت مواد اولیه، عدم ثبات بازار و ... پایه های بنگاه های صنعتی را به مرور متزلزل خواهد نمود و خدایی

سفن نفست

هنرمندانه زندگی کنیم



آخرین باری که نقاشی کشیدید کی بود؟ آواز خواندید، با خانم و بچه هایتان منج و کلاغ پر بازی کردید، یک کتاب لطیفه خریدید و با خانواده گل گفتید و گل شنیدید؟ آخرین بار که قهقهه زدید و وقتی نگاه تان به سقف افتاد، بابت موفقیت، شادی و سلامتی که به آن دست یافته اید، از خدا از صمیم قلب تشکر کردید؟

آخرین باری که هنرمندانه و با احساس، نگاه کردید و فکر و حرف... آخرین بار که هنرمندانه کار کردن را تجربه کردید و از دستاوردهای شغلتان از ته دل راضی بودید؟

آخرین بار که به کارتان، نه به عنوان شغلی سخت و داغ و پر از آلودگی، بلکه به قصد تولید محصولی هنرمندانه نگرستید و لذت بردید، کی بود؟

کاش مثل دبستان حداقل در خانه ذهنمان یک تخته سیاه می داشتیم، با یک قطعه گچ سفید، هر روز سری به آن می زدیم و در یک سو خوبی ها و در سوی دیگر بدی ها را یادداشت می کردیم.

کاش می توانستیم اندازه های واقعی خودمان را برای بزرگ و بزرگتر شدن بشناسیم و از خودمان، اینقدر زود راضی نشویم.

آخرین بار که به خودمان، همکارمان، خانواده مان، کارخانه مان، کارمان و محصولاتمان، محصول عمرمان، هنرمندانه نگاه کردیم کی بود؟ آخرین بار که هنرمندانه زیستیم؟

سر دبیر

در گفتگو با مدیر عامل شرکت ذوب فولاد اردکان مطرح شد:

نقش آفرینی مدیر عامل بدون هماهنگی، همدلی و هم افزایی تمام واحدها میسر نیست و در عمل این واحد و مدیریت های مختلف مجموعه هستند که اهداف تعیین شده را در دسترس قرار می دهند/ پیش از این جای خالی نشریه در کل مجموعه فولاد یزد احساس می شد/ در حال طراحی و پیاده سازی کارانه تولید و بازرگاری سیستم حقوق و مزایای پرسنل هستیم که نتایج آن بزودی مشخص می گردد

امروزه حوزه مدیریت بیش از آنکه یک مهارت محسوب شود، نوعی دانش به حساب می آید و بدون تردید مدیریت مهمترین بخش هر شرکتی محسوب می شود. در همین راستا و با توجه به تعدد سوالات همکاران و روند شفاف سازی، بر آن شدیم در این شماره نشریه با مهندس سید بردیا احرامیان؛ مدیر عامل محترم کارخانه به گفتگو بنشینیم که از سمع و نظر شما می گذرد:

* با سلام، ضمن معرفی خودتان لطفاً بفرمایید کی و چگونه همکاریتان را با شرکت ذوب فولاد اردکان آغاز نمودید؟

با سلام خدمت همکاران و تمام پرسنل زحمت کش مجموعه ذوب فولاد اردکان، اینجانب سید بردیا احرامیان دارای ۴۰ سال سن و کارشناسی مدیریت بازرگانی از دانشگاه ریجنت انگلیس

حدود ۱۴ سال است در هلدینگ فولاد یزد مشغول هستم و در حدود یکسال است که افتخار مدیر عاملی مجموعه ذوب فولاد را داشته ام. همکاری بنده با شرکت ذوب فولاد اردکان از زمان ورود مجموعه فولاد یزد به شرکت ذوب فولاد اردکان آغاز شد بطوری که با مدیر عامل وقت جناب آقای دهقان دهنوی و مدیریت کارخانه جناب آقای هاشمی پیگیر امور و برنامه ریزی توسعه ای شرکت بودم در آن زمان فقط کوره ۴۰۰ موجود بود و شرکت با مشکلات نسبتاً زیادی روبرو بود. اتفاقاً در آن سال دقیقاً یاد دارم که کل بازار فولاد در دنیا و ایران وارد به اصطلاح دره مرگ شده بود و بسیاری از شرکتهای با مشکلات بسیاری روبرو بودند ولی با باری خداوند متعال و با پشتیبانی های شخص حاج آقا احرامیان و تمامی تیم فنی و پرسنل شرکت کوره ۶۰۰ هم راه اندازی شد.

* آیا از ایفای نقش خود در مسئولیتی که داشته اید راضی هستید؟

مسئولیت مدیریت عامل در هر بنگاهی، شامل تمام مسئولیت های قانونی متوجه آن بنگاه می باشد. ولی در خصوص نقش آفرینی درون سازمانی بنده در این پست اگر تصور درستی از آن برای خود ترسیم کرده باشم این است که



چهارچوب شخصیت کاری به یکدیگر بیان کنند و بعد از پایان جلسه کاری، در چهارچوب شخصیت فردی با یکدیگر ادامه بدهند.

* از دوران قدیم و مشکلات زمان شروع کار برایمان بگوئید؟

در برهه ای که مجموعه شرکت فولاد یزد وارد شرکت ذوب فولاد اردکان شد، صنعت فولاد روزهای بدی را سپری می کرد و رکود بسیار زیادی وجود داشت و به طبع مشکلات هم در این اوضاع زیاد بود. بعلاوه تکنولوژی کوره شافت برای گندله سازی هم برای اولین بار بود که در ایران احداث شده بود و برای بار اول در جهان بود که این کوره ها از سوخت گاز زغال سنگ به سوخت گاز طبیعی تبدیل شده بودند، لذا همین متغیرها مشکلات فنی و اقتصادی زیادی برای شرکت رقم زده بود. البته خوشبختانه در مجموعه فولاد یزد کارخانه کنسانتره سورک احداث شده بود و حداقل مشکل خوراک برای

* به نظر شما به عنوان مدیرعامل شرکت، آیا فضای نقد در شرکت وجود دارد و چنانچه وجود دارد نقش مدیر کارخانه در ایجاد و هدایت این فضا چه بوده است؟

نقد در هر کاری سازنده است، و این نقد حتماً باید دو طرفه باشد. ولی نقد طرف مقابل به معنی عدم مسئولیت پذیری خود ما نباید باشد. به همین دلیل بنده شخصاً مایلم فضای نقد مجموعه ترویج پیدا کند. یک نکته ای که حتماً باید بین پرسنل و واحدها در خصوص نقد فعالیت هایشان به آن توجه شود این است که وقتی کسی نقدی به کار ما وارد آورد، آن نقد را شخصی قلمداد نکنیم و بتوانیم بین «شخصیت فردی» و «شخصیت کاری» خود تفاوت قائل باشیم به نظرم این فرهنگ اشتباه یعنی عدم تمایز بین شخصیت کاری و شخصیت فردی در هر جامعه ای، فضای نقد را تنگ می کند. بهترین خروجی برای هر مساله کاری این است که طرفین تمام حرف ها و نقد های خود را بدون ملاحظه در



قسمت دوم
آشنایی با واحد تولید

همراه با بزرگ مردان صنعت



واحد تولید کارخانه ذوب فولاد اردکان شامل واحد فرآوری و خط تولید می باشد که ۱۵۵ نفر پرسنل شاغل در این واحد به صورت روز کار و نوبت کاری مشغول به فعالیت می باشند.

واحد فرآوری به مثابه یک کارخانه کوچک، شامل نواحی خردایش، سردن زمینی و آسیاب می باشد. هدف این واحد بازیافت ضایعات تولیدی و بهبود خواص فیزیکی کنسانتره مصرفی می باشد. در صورتی که گندله به صورت سردن نشده به یارد گندله ارسال شود و یا مشتری درخواست گندله با دانه بندی متفاوت داشته باشد، برای دانه بندی مجدد گندله تولیدی از سردن زمینی استفاده می شود.

در واحد خردایش، خوشه های تولید شده در فرآیند تولید خرد شده و مجدداً به سردن زمینی جهت دانه بندی ارسال می گردد. دو آسیاب گلوله ای در واحد فرآوری وظیفه افزایش بلین کنسانتره ورودی و بازیابی غبار ارسالی از غبارگیرها را به عهده دارند. مواد خروجی از آسیاب های گلوله ای جهت استفاده به واحد بچینگ ارسال می گردد.

سایر نواحی همانگونه که قبلاً به آن اشاره شد به طور مستقیم با فرآیند تولید گندله در ارتباط هستند و پرسنل شاغل در این نواحی تلاش می کنند تا با تکیه بر دانش و تجربه خود به بهبود شرایط کیفی و کمی تولید کمک کنند.

از وظایف پرسنل ناحیه بچینگ نظارت بر صحت عملیات پایل سازی، تخلیه کنسانتره های ورودی به کارخانه و ارسال ترکیب مورد نیاز به خط تولید می باشد. عملکرد پرسنل این قسمت به صورت دومینو وار عملکرد واحدهای بعدی را تحت تاثیر قرار خواهد داد.

پرسنل شاغل در ناحیه میکسر با بررسی وضعیت کنسانتره های خروجی از میکسر، نسبت به تغییر میزان رطوبت و محلول هیدروکسید سدیم اقدام می نمایند. هدف پرسنل در ناحیه گوی سازی ارسال گندله های خام با کیفیت و تناژ مورد نیاز به ناحیه کوره است. ناحیه گوی سازی به عنوان قلب واحد تولید تلقی می گردد و عملکرد نهایی واحد تولید به شکل معناداری با عملکرد پرسنل شاغل در این ناحیه مرتبط می باشد. پرسنل ناحیه کوره ضمن پایش خط تولید، تلاش می کنند تا تغییرات لازم در پارامترهای کنترل کوره را به نحوی انجام دهند تا ضمن تولید گندله با کیفیت، میزان ضایعات و غبار تولیدی را کاهش دهند.

پرسنل واحد تولید علیرغم فعالیت در شرایط سخت، با انگیزه و توان مضاعف آماده اند تا در سال پیش رو و در سایه حمایت های ویژه صاحبان سرمایه و مدیریت محترم کارخانه، رکوردهای جدیدی را به ثبت برسانند.

بال هایت را بگشا، پرواز کن. چیزی وجود ندارد که بتواند تو را متوقف کند. موفقیت برای کسانی است که شایسته آن هستند.

روز درختکاری
۵ اسفند
گرامی باد

با احداث پروژه های ساخت و ساز، با قطع درختان و نابودی آن ها، اکوسیستم های ارزشمند را از بین نبریم که هرگز جایگزینی نخواهند داشت. درختان منافع زیادی هم برای بشر هم برای زیستمدان دارند. حیات ما به پایداری آن ها گره خورده است.

در دیدار چهره به چهره مدیر کارخانه با کارکنان شرکت عنوان شد:

ایجاد سطح قابل توجهی از فضای سبز در کویر و استقرار سیستم مدیریت زیست محیطی

توسط شرکت ذوب فولاد اردکان



وی در همین رابطه افزود: تهیه پکیج آموزشی به صورت کاربردی یک از موضوعات است که اینجانب از طریق واحد منابع انسانی و امور اداری پیگیری خواهم نمود.

خاقانی در خطاب به مدیران و مسئولین واحد ادامه داد: برای کارکنان خود وقت بگذارید، آنان را توجیه و از انتقادات سازنده آنان استقبال نموده تا بتوانیم همدلی و هم افزایی را در بین کارکنان بیش از گذشته افزایش دهیم.

وی انحراف در مصارف حتی بودجه های کارخانه را امری غیر قابل توجهی خواند و برخی از آنان را مربوط به نوسانات قیمت و عمده آن را به نوع مصرف دانست و گفت: امیدوارم با انجام امور به صورت کارشناسی بتوانیم به کمک هم دیگر این مسائل را رفع و تغییرات را به صورت اساسی و توجیه شده ایجاد نماییم.

مدیر کارخانه شرکت یکی از مشکلات سازمان را گسستگی و به صورت پراکنده کارکردن هر کدام از واحدهای شرکت برشمرد و گفت: تمام واحدها باید به صورت زنجیروار با یکدیگر در ارتباط و از مسائل هم اطلاع داشته باشند. شایان ذکر است در این نشست صمیمی کارکنان تلاشگر به صورت چهره به چهره مسائل و مشکلات خود را با مدیر کارخانه در میان گذاشتند که از طرف ایشان به سوالات مطرح شده جواب داده شد.

در دیدار چهره به چهره مدیر کارخانه به همراه مدیران و سرپرستان از سایت شرکت، فرصتی حاصل شد تا پرسنل تولید که بی شک نقش بسیار مهمی را در شرکت ایفاء می کنند، بتوانند مشکلات و درد و دل خود را با مدیریت سازمان مطرح نمایند.

در ابتدای بازدید دکتر خاقانی با اشاره به اهمیت مقوله محیط زیست از کارکنان مجموعه خود خواست در راستای ارتقاء سطح استانداردهای زیست محیطی تلاش و همت ویژه ای انجام دهند.

وی در همین رابطه ادامه داد تلاش شرکت در جهت استقرار سیستم مدیریت زیست محیطی و بهره برداری مناسب از تجهیزات کنترلی زیست محیطی و ایجاد سطح قابل توجهی از فضای سبز در کویر از جمله اقداماتی بوده است که تاکنون انجام شده و باید به صورت ویژه پیگیری و دنبال گردد.

خاقانی همدلی کلیه کارکنان و بهره برداری صحیح و بهینه از کلیه تجهیزات محیط زیستی و برنامه ریزی دقیق جهت کاهش شرایط اضطراری آن ها در تمامی واحدها بویژه واحدهای تولیدی را از جمله گام های بلند و موثر شرکت ذوب فولاد اردکان در جهت پاسداشت زمین سبز و آسمان آبی دانست و گفت: ما باید همیشه به خاطر داشته باشیم که محیط زیست را از نیاکان خود به ارث نبرده ایم بلکه آن را از آیندگان به امانت گرفته و باید تا حد امکان از آن نگهداری و مراقبت ویژه به عمل آوریم.

دکتر خاقانی در راستای تقویت و بالا بردن سطح سازمان خطاب به حاضرین گفت: بر روی مسائل شرکت حساس باشید، جلوی اسراف و اتلاف ها را بگیرد و در برابر آن مقاومت نشان دهید. به سادگی از کنار افت ها و مشکلات نگذردید و این است رمز بقای یک سازمان و هر آن وقت که کارکنان یک سازمان به سادگی از کنار انحرافات، افت ها و مشکلات عبور کنند یعنی مرگ تدریجی آن سازمان.

مدیر کارخانه شرکت ضمن بیان نگاه مثبت برای آموزش کارکنان حتی آموزش خارج از کشور گفت: نقش آموزش برای کارکنان یک سازمان و استفاده از تجربیات دیگران بسیار مهم است به شرط آنکه آموزش هدفمند باشد و دقیقاً موضوع آن مشخص گردد.

افتخار آفرینی واحد فنی ذوب فولاد

اردکان در تعمیرات اساسی کوره ۶۰۰K



به صورت منطقی برنامه ریزی شده و مدیریت پروژه، هماهنگی بین گروههای کاری و تامین متریا، به خوبی صورت پذیرد، در کمترین زمان ممکن و با بهترین کیفیت، این امر به سرانجام می رسد.

واحد فنی ذوب فولاد اردکان با تجربه چندین ساله در صنایع و پروژه های فولادی و با بهره گیری از تیمی منسجم و هماهنگ توانست در زمستان سال جاری با وجود شرایط نامساعد جوی و خطرات ناشی از کار در ارتفاع، رکوردی به یادماندنی در زمینه اجرای پروژه اورهال کوره بر جای گذارد.

بسرآورد مدت زمان اجرای این پروژه به باور پیمانکارانی که که تاکنون چندین مرتبه سابقه اجرای آن را داشته اند، بازه زمانی ۳ الی ۴ ماه بوده است، ولی باور و اعتماد مدیریت سازمان به توانمندی نیروهای داخلی و تلاش و همت پرسنل فنی در قالب کار تیمی دقیق و برنامه ریزی شده، باعث شد این مهم طبق برنامه پیش بینی شده در یک بازه زمانی ۵۰ روزه به انجام رسد و به عنوان واحد پیشرو و مبتکر در مجموعه هلدینگ، به مدیریت این نوید را بدهد که سرمایه های داخلی بهترین ها هستند، اگر باورشوند و حمایت گردند.

اهم اقدامات انجام شده در این پروژه عبارتند از:

- * تعویض دیواره های عمودی میکس گاز
- * تعویض رابزرهای چمبر کوره
- * تعویض چمبرهای کوره
- * تعویض سقف میکس گاز کوره
- * تعویض دیواره عمودی دراینگ بد
- * تعویض شوت دوپاچه ای خروجی کوره
- * تغییر ارتفاع نوار اپرون و تعمیرات اساسی آن
- * افزایش ظرفیت میکسر

گزارش مفصل در خصوص این پروژه و زیرپروژه های دیگری که در این مدت انجام گرفته است در شماره های بعدی به اطلاع خوانندگان محترم رسانده خواهد شد.

اکنون که به لطف خداوند متعال و حمایت مدیریت محترم کارخانه، توفیق به تصویر کشیدن تلاش همکاران در پیشبرد تعمیرات اساسی در یک کار گروهی، میسر گردیده است، این فرصت را غنیمت شمرده و خلاصه گزارش قسمتی از این تعمیرات در این شماره نشریه ارائه می گردد.

تعمیرات سالیانه یکی از مهمترین ابزارهای سازمان جهت نیل به اهداف کمی و کیفی می باشد. واژه اورهال به زبان عامیانه به معنی پیاده و سوارکردن هر دستگاه و به زبان فنی مهندسی یعنی دمونتاز و مونتاژ هر نوع تجهیز در هر نوع مقیاسی و یا تعمیر اساسی آن می باشد.

در عصر حاضر اورهال کاری کاملاً تخصصی بوده و می بایست برای یک پروژه اورهال از نیروهای فنی متخصص (مکانیک، برق، تاسیسات و صنایع) به عنوان بدنه اصلی یک پروژه استفاده نمود.

اورهال برای یک کوره گندله سازی به معنای تخریب آجر نسوز و دمونتاز کلیه تجهیزات فنی و تعویض دیواره های فلزی سوخته شده و نصب تجهیزات جدید و یا تعمیر شده و سپس نسوز چینی مجدد می باشد.

همانند تمام پروژه های تعمیراتی، اورهال کامل در سیستم کوره های شفت (Shaft Furnace) نیازمند یک برنامه ریزی دقیق است تا در یک زمان پیش بینی شده، آجر نسوز کوره تخریب شده و دمونتاز تجهیزات آغاز گردد. همزمان با تخریب نسوز و دمونتاز تجهیزات، عملیات ساخت در کارگاههای داخل یا بیرون شرکت انجام گرفته و در موعد مقرر تحویل واحد اجرایی فنی می گردد.

در این زمان گروه اجرایی طبق برنامه زمان بندی و براساس توالی فعالیتها، نصب تجهیزات را آغاز می نماید. نصب در عملیات مهندسی به معنای قرار دادن یک قطعه یا تجهیز در موقعیت محوری خود (X و Y و Z) می باشد، انجام این مهم نیازمند نقشه های اجرایی دقیق، نقشه برداری صنعتی و یک گروه فنی مجهز و مجرب می باشد.

اورهال ها، اصولاً پروژه های زمان بری هستند ولی در صورتی که فعالیت ها

ادامه از صفحه ۱ مصاحبه اختصاصی با سید بردیا احرامیان

کوره (۴۰۰) حل شده بود ولی مسائل دیگر کیفی و فنی کماکان وجود داشت. در همین حین نصب کوره ۶۰۰ نیز شروع شده بود و چون ظرفیت شرکت در حال رشد بود، مسائل محیط زیستی و آب هم در حال نمود پیدا کردن بودند ولی خوشبختانه امروز اکثر این مسائل مرتفع گردیده و شرکت نسبتاً فعالیتهای خود را تثبیت کرده است.

*** شناخت افکار عمومی و نفوذ در آنان یکی از مهمترین وظایف مدیریت یک شرکت است آیا به نظر جنابعالی این سازمان تاکنون توانسته است، افکار عمومی کارکنان را بسنجد؟**

افکار عمومی لایه های مختلفی دارد و شناخت افکار عمومی واقعی نیازمند هوشمندی و قدرت تحلیل زیادی است. من معتقدم اگر ما بعنوان تک تک پرسنل شرکت ذوب فولاد اردکان با کار درست و داشتن صفات خوبی همانند درستی، صداقت، انصاف و خیرخواهی منافع شرکتمان را منفعتهای خودمان ببینیم، طبیعتاً در مدت کوتاه سود آن شامل تمام کارکنان شرکت خواهد شد. کارکنان عزیز این نکته را باید مد نظر داشته باشند که نگاه کلی مجموعه به تمام پرسنل همانند خانواده است و از این رو انتظار می رود همکاران بزرگوار رویدادها را از منظر خوشبینانه برداشت کنند البته با تغییر مدیریت کارخانه و حضور جناب آقای مهندس خاقانی ارتباط بین پرسنل و مدیریت مستحکم تر و سازنده شده و بنده از این موضوع بسیار خرسند هستم و فرصت را مغتنم شمرده و از ایشان در این خصوص تشکر می کنم.

*** آیا به نظر جنابعالی نشریه شرکت می تواند بعنوان یک پل ارتباطی مابین مدیریت عالی سازمان و کارکنان شرکت عمل کند؟**

پیش از این جای خالی نشریه در کل مجموعه فولاد یزد احساس می شد به نظر می رسد این اقدام در ذوب فولاد اردکان در خصوص تسریع و تسهیل انتقال پیام مدیریت و اخبار شرکت و پرسنل در جزء جزء شرکت بسیار مشمّرتر باشد و لازم می دانم از همین جا برای ایجاد اولین نشریه داخلی در مجموعه فولاد یزد از همکاران آن قسمت کمال تشکر را داشته باشم در ضمن حالا که این حرکت خوب شروع شده، پیشنهاد می گردد از سایر کانالهای ارتباطی همانند اینستاگرام و تلگرام هم برای گسترش این حرکت خوب بهره ببریم.

*** شما به عنوان مدیرعامل بزرگترین و بیشترین دغدغه پرسنل سازمان را در چه می بینید؟**

بعنوان مدیر عامل شرکت ترسیم اهداف میان مدت و بلند مدت و ارتقاء حرفه ای و پیشرفت و آموزش و در نهایت رضایت شغلی پرسنل برای دستیابی به آن اهداف را بزرگترین دغدغه احساس می کنم در عین حال پایداری فعالیت کارخانه در کوتاه مدت به همراه حفاظت از محیط زیست، دغدغه هر روز ما هست.

*** آیا در جهت بهبود وضعیت پرسنل، افزایش ضریب ربالی، مزایای گروه و رتبه برنامه ای دارید؟ لطفاً مختصر توضیحاتی ارائه فرمائید.**

قطعاً در حال طراحی و پیاده سازی کارانه تولید و بازنگری سیستم حقوق و مزایای پرسنل هستیم که نتایج آن بزودی مشخص می گردد و پرسنل بنا به فاکتورهای تأثیر گذار در ارتباط با اهداف شرکت طبقه بندی خواهند شد.

*** پیشنهاد شما به عنوان یکی از قدیمی های فولاد، به افراد جدید الاستخدام چیست؟**

صنعت فولاد صنعت گسترده ای است و تشنه افراد متخصص و متعهد، به نظر من تعهد حتی از تخصص نیز مهمتر است. همواره متعهد باشید و تخصص را کسب کنید. کار را صرفاً برای رزق و روزی انتخاب نکنید و به شغل خود علاقه داشته باشید، همیشه سعی کنید در انجام کار خود خلاقیت داشته باشید تا به نوعی همان کار را بهتر و راحتتر انجام دهید و بهره وری خود را افزایش دهید.

*** حرف و نکته آخر؟**

نکته آخر اینکه ما در زندگی خود همگی به نوعی مشکلاتی داریم که با آن دست و پنجه نرم می کنیم و چه خوب است که جهت رفع مشکلات مالی خود به ارتقاء سازمان و افزایش بهره وری آن بپردازیم و سعی کنیم در پست خود مشکلاتی را که سازمان با آن روبرو است را بشناسیم و به عنوان یک حلال مشکل (حتی کوچکترین مشکل) در سازمان نقش ایفا کنید تا اثر بخشی شما حس شود و در مقابل همین برای سازمان هم دلیلی می شود تا مشکلات شخصی شما را حل کند.

در آخر از همه پرسنل و کارکنان عزیز و زحمتمکش کارخانه و مدیریت محترم کارخانه جناب آقای مهندس خاقانی و نشریه پیام احرام تشکر و قدردانی می نمایم و امیدواریم بتوانیم با کار و تعهد امروز خود استمرار شغل و اشتغال را برای نسل های بعدی خود داشته باشیم.



می دادند. با توجه به نادر بودن فیل سفید، نگهداری و مراقبت از آنها به شکل ویژه و با صرف هزینه های زیادی انجام می شد. کسی که فیل سفید را به عنوان هدیه دریافت می کرد از یک سو برایش خوب بود که از پادشاه تحفه ای مقدس و بابرکت دریافت کرده است و جزو افتخارنش محسوب می شد و از سوی دیگر بد بود چون باید هزینه های زیادی صرف نگهداری آن می کرد و مجبور بود این هزینه ها را تا زمانی که فیل زنده بود خرج کند در حالی که هیچ استفاده دیگری هم نداشت. در مدیریت و کسب و کار، فیل سفید استعاره ای برای کار، اقدام، سرمایه گذاری یا پروژه ای است که به خاطر هزینه های زیاد برای بهره برداری و نگهداری غیرسودآور است و به احتمال زیاد غیرسودآور باقی خواهد ماند اما به دلایل مختلف، از جمله به خاطر هزینه های زیادی که صرف آن شده است، کنار گذاشته نمی شود.

چه فیل های سفیدی در جامعه، سازمان یا شرکتی که کار می کنید یا حتی در زندگی شخصی و خانوادگی خود می شناسید یا می توانید بیان کنید؟

نوع کمیابی از فیل ها وجود دارند که رنگ آنها قرمز-قهوه ای است و وقتی پوست آنها خیس باشد رنگ پوست، صورتی روشن خواهد بود. در زمان های دور در جنوب شرق آسیا، به این نوع فیل ها، فیل سفید می گفتند و آن را مقدس می شمردند و بر اساس قانون، کشتن فیل سفید یا کار کشیدن از آن ممنوع بود و این رسم هنوز در کشورهای برمه و تایلند وجود دارد.

در آن زمان ها، فیل سفید را سمبل قدرت و عدالت می دانستند و پادشاهان تلاش می کردند که از این فیل ها پیدا کنند و از آنها مراقبت کنند و با هدف بزرگ نشان دادن خود، معمولاً به عنوان تحفه به حاکمان و پادشاهان دیگر کشورها هدیه



شرکت ذوب فولاد اردکان

تولید کننده گندله سنگ آهن

اهداف آتی کارخانه

- وصول به ظرفیت اسمی تولید محصول به میزان ۱۰۰۰۰۰۰ (یک میلیون) تن در سال
- افزایش کیفیت مواد اولیه ورودی جهت بالا بردن کیفیت محصول نهایی از ۷۰ درصد کنونی به بالاترین درصد کیفی ممکن
- کاهش درصد ضایعات (کاهش نرمة و غبار) و رسیدن به نقطه آرمانی حداقل ضایعات ممکنه

معرفی محصول

در شرکت ذوب فولاد اردکان گندله سنگ آهن با مشخصات سایز و دانه بندی زیر یا منطبق با نیاز مشتری تولید می گردد:

Feo < 0.7%
Fe Tot > 65%
CCs > 250
سایز ۹ تا ۱۶ میلیمتر

معرفی مشتری

شرکت ذوب فولاد اردکان خوراک مورد نیاز کارخانه های احیاء مستقیم و کوره های بلند را تأمین می نماید.

معرفی شرکت

شرکت ذوب فولاد اردکان بعنوان اولین واحد با مالکیت خصوصی کشور در مقوله تولید گندله ی اکسیدی سنگ آهن از سال ۱۳۸۸ شروع به فعالیت نمود و در سال ۱۳۹۳ خط جدید خود را با ظرفیت ۴۰۰ هزار تن در سال با استفاده از تکنولوژی کوره های عمودی به بهره برداری رساند. در سال ۱۳۹۶ فاز کوره ۶۰۰ هزار تنی نیز به مجموعه اضافه گردید. این روش برای اولین بار جهت تولید گندله در کشور احداث گردیده است و شامل واحدهای اصلی:

- انبار کنستانتنر (۲) واحد بچینگ (۳) واحد میکسینگ (۴) واحد گوی سازی (۵) واحد پخت (۶) واحد انبارش محصول بوده که با کادر اپراتوری و فنی ۲۶۲ نفری و کادر اداری و پشتیبانی ۴۶ نفری فعالیت های خود را دنبال می نماید.

نشانی کارخانه:
یزد، کیلومتر ۲۰ جاده اردکان ناین، روبروی امام زاده سید نورالدین کد پستی: ۸۹۵۵۱۶۵۸۳۹
تلفن: ۰۳۵-۳۲۲۸۶۲۸۰ و ۰۳۵-۳۲۲۵۹۵۹۰-۳
دفتر مرکزی: تهران، خیابان آزادی، بین خوش و بهبودی، جنب خیابان قانعی، پلاک ۲۳۵، ساختمان فولاد
تلفن: ۰۲۱-۶۱۵۶

E-mail: asmpellet@yahoo.com

جوایز مسابقه نقاشی با موضوع تصویر شغلی محل کار والدین اهدا شد



رکن اساسی خانواده، تربیت فرزندان و هدایت و تقویت روحی شوهر است. در چنین خانواده ای ارزش زن به توانمندی او در تبدیل محیط زندگی برای خود و شوهر و فرزندانش، به یک بهشت، یک مدرسه و یک محیط امن است.

خاقانی در ادامه از تفریح و مسافرت های خانوادگی صحبت به میان آورد و گفت: تفریح خانوادگی یکی از لذت بخش ترین نوع تفریحات در زندگی است؛ چراکه این فرصت پیش می آید تا در کنار عزیزان خاطرات و لحظاتی به یاد ماندنی را رغم بزنید. در واقع سرگرمی و تفریح خانوادگی به قدری می تواند در عمیق شدن روابط خانواده ها تاثیر گذار باشد که فکرش را هم نکرد.

مدیر کارخانه ذوب فولاد اردکان در همین رابطه از برگزاری برنامه های ویژه و تمهیداتی در راستای تفریحات خانواده ی پرسنل از جمله ورزش، تورهای تفریحی و... خبر داد و گفت برنامه هایی در همین راستا در دستور کار قرار گرفته که ان شاءالله با ریشه کن شدن ویروس منحوس کرونا در دست اقدام قرار خواهد گرفت.

در ادامه این نشست دوستانه احمد نقی لوی؛ از همکاران واحد منابع انسانی دفتر تهران نیز بر اهمیت همدلی و همراهی بین اعضای خانواده اشاره نمود و گفت: خانواده، اولین و بادوام ترین عامل در تکوین شخصیت کودکان و نوجوانان و زمینه ساز رشد عقلانی، اخلاقی، اجتماعی و جسمانی، عاطفی و فراهم کننده شادی آنان است.

وی افزود: فرزندان ما در کانون خانواده، رشد می کنند و صفات مثبت و منفی را یاد می گیرند و راه و رسم زندگی را با تقلید از اعمال ما (والدین) می آموزند. پس چه خوب است که ما در خانواده محیطی فراهم کنیم که آکنده از صفا و صمیمیت، شادی و نشاط، مهر و عطوفت، تفریحات مناسب و گردش های به موقع باشد.

گرفتن عکس یادگاری و بیان مشکلات، پیشنهادات و انتقادات از طرف خانواده ها از نزدیک و در یک جمع صمیمی و پاسخ از طرف مدیر کارخانه پایان بخش این مراسم بود.

دنبال بهانه می گردیم برای با هم بودن
در پی فرصتیم برای در کنار هم بودن
باشد که ضربان قلب مان با هم همنا گردد
باشد که از زیانمان جز نیکویی و از رفتارمان جز نیک جویی
برای دیگران برنیاید.

با توجه به استقبال گسترده فرزندان کارکنان شرکت ذوب فولاد اردکان از مسابقه با موضوع تصویر شغلی محل کار والدین و از بین آثار متعدد رسیده، پس از بررسی های کارشناسانه و طی فرآیند داوری و با مساعدت مدیر محترم کارخانه مقرر شد به کلیه شرکت کنندگان با در نظر گرفتن رده سنی و به تفکیک دختر و پسر هدیه ای به رسم یادبود از طرف واحد روابط عمومی اهدا گردد.

بدین منظور با اولویت ارسال نقاشی های فرزندان عزیز کارکنان، علاوه بر چاپ نقاشی آنان در نشریه پیام احرام، هدیه ای به رسم یادبود به آنان تعلق خواهد گرفت.

روابط عمومی شرکت ذوب فولاد اردکان در اجرای مسابقات مختلف، جشن و برنامه های ویژه برای آینده سازان و برپایی این مهم که نه تنها هزینه بلکه سرمایه تلقی می شود بسیار مصرا نه پیگیر و نگاهی متفاوت به این مراسم داشته و هدف از برگزاری این مراسم را ایجاد روحیه نشاط، همدلی و ارتباط بیشتر با پرسنل و خانواده های محترم آنان می داند.

گزارشی کوتاه از مراسم

مراسم تقدیر و تجلیل از فرزندان پرسنلی که در مسابقه نقاشی شرکت کرده بودند روز سه شنبه مورخ ۹۹/۱۱/۰۷ با حضور بالغ بر ۲۵ نفر از خانواده کارکنان در محل دفتر مدیریت کارخانه برگزار شد.

از نکات قابل توجه و با اهمیت اینکه به ابتکار روابط عمومی و برای اولین بار دیدار با خانواده محترم پرسنل صورت گرفت که در نوع خود بسیار خاص بود و موجبات گفتمان بیشتر و توسعه ارتباطات دوسویه با خانواده های کارکنان گردید.

در ابتدای این نشست دوستانه دکتر حمید رضا خاقانی؛ مدیر کارخانه ضمن خوش آمد گویی به حاضرین و تشکر از شرکت در مسابقه نقاشی، در خصوص اهمیت خانواده و نقش پررنگ زنان جهت ارتباط و استحکام سازنده بین زوجین و فرزندان به ایراد سخنرانی پرداخت.

وی در همین خصوص خطاب به بانوان حاضر در جلسه گفت: تجربه نشان می دهد اگر زن از خانواده ای گرفته شود، مرد نمی تواند آن خانواده را حفظ کند. به همین خاطر است که اسلام تا این اندازه به نقش زن در داخل خانه اهمیت می دهد. در خانواده مسلمان، وظیفه زن، دستیابی به



به منظور معرفی بیشتر و سهولت مسیریابی کارخانه، تابلوی جدید شرکت ذوب فولاد اردکان طراحی، نصب و نورپردازی گردید.



به منظور زیبا سازی بیشتر کارخانه، سنگ جداول داخل شرکت توسط واحد خدمات و زیباسازی رنگ آمیزی شد.



تسطیح و جمع آوری آسفالت، بتن و سنگ جدول های میدان و مثلثی و روی کارخانه توسط واحد لجستیک



دیوار چینی نماز خانه شرکت توسط واحد ساختمان



با برنامه ریزی و هماهنگی واحد روابط عمومی و همکاری واحد خدمات و رفاه به مناسبت ولادت حضرت فاطمه زهرا (س) و روز مادر و زن از تمام پرسنل شرکت با کیک و آب میوه پذیرایی شد.



به اطلاع می رساند فرصت ارسال نقاشی شما فرزندان عزیز از شرکت ذوب فولاد اردکان و آینده سازان کشور هنوز باقیست.

روابط عمومی

منتظر ارسال نقاشی های شما هستیم.

قانون زندگی

"زندگی بدون روزهای بد نمی شود"

بدون روزهای اشک، درد، خشم و غم
اما روزهای بد، همچون برگ های پاییزی، باور کن که شتابان فرو
می ریزند و در زیر پاهای تو، اگر بخواهی، استخوان می شکنند! و درخت
استوار و مقاوم برجای می ماند.

عزیز من! برگ های پاییزی بی شک در تداوم بخشیدن به مفهوم
درخت و مفهوم بخشیدن به تداوم درخت، سهمی از یاد نرفتنی دارند...

نادر ابراهیمی

پیام انرژی

منتظر رخ دادن هیچ اتفاق بزرگی نباشید

خاموش کردن یک لامپ اضافه، بستن شیرآبی که چکه می کند، بوق
زدن در جایی که نیاز نیست، خاموش کردن کامپیوتر و تلویزیون وقتی کاری
نمی کنید، نریختن آشغال در طبیعت و کنار جاده ها و... هر کدام از اینها
گامی کوچک اما مؤثر است.

فقط تصور کنید هر روز هر ایرانی یک گام کوچک و هوشمندانه بردارد
آن وقت روزی ۸۶ میلیون کار خوب خواهیم داشت.

از آدمها بُت نسازید، این خیانت است! هم به خودتان، هم به خودشان
خدایی می‌شوند که، خدایی کردن نمی‌دانند
و شما در آخر می‌شوید، سر تا پا کافرِ خدای خود ساخته

(نیچه)



بهای مهندس به بهانه روز مهندس

در جهان چیزی گرانبه‌تر از انسان و در انسان چیزی گرانبه‌تر از اندیشه نیست. بعد از عظمت هستی و زیبایی های خالق، آنچه ساخته شده به دست بشر است، آنچه نظرها را به خود جلب می نماید حاصل اندیشه و فکر مهندس است و شکوه هر سرزمین مدیون دستان توانای اوست. پنجم اسفند ماه به یاد خواجه نصیرالدین طوسی بعنوان روز مهندس نام گرفت، مهندسانی که با گام برداشتن در مسیر این دانشمند بزرگ خدمات شایسته و ارزنده ای در جهت آسایش و پیشرفت سطح زندگی مردمان این کره خاکی ارائه کردند. با تمام وجود زحمات مهندسان عزیز شرکت ذوب فولاد اردکان را ارج نهاده و از خدمات آنان کمال تشکر و قدردانی را به عمل می آوریم. بی شک رشد و ارتقاء سازمان مروهون خدمات سریع و دقیق این عزیزان است و ما در شرکت ذوب فولاد اردکان همواره از این ظرفیت در راستای تحقق اهداف عالی سازمان بهره برده ایم. لذا این روز بزرگ را به مهندسین ساعی و پر تلاشی که به حوزه صنعت و تولید می پردازند تبریک عرض می نمایم. امید است با استعانت و توکل به خداوند متعال در انجام رسالت خود که همانا توسعه سیستم و صنعت است موفق و موید باشید.

میراث نجومی خواجه نصیر الدین طوسی



بهزاد بهرامی
کارشناس بازرگانی شرکت ذوب فولاد اردکان
پژوهشگر نجوم و فضا در سازمان فضایی ایران

ابوجعفر محمد طوسی مشهور به خواجه نصیرالدین؛ شاعر، علامه، فیلسوف، ستاره‌شناس، ریاضیدان، پزشک و معمار شهیر ایرانی است.

بزرگترین رصدخانه جهان

در کنار خدمات ارزشمند این دانشمند بزرگ در عرصه های مختلف علوم شاید بتوان بزرگترین خدمت او را تاسیس رصدخانه معروف مراغه دانست. رصدخانه ای که اولین رصدخانه رسمی ایران بود و در زمان خود بزرگترین رصدخانه جهان.

رصدخانه مراغه در دوره هلاکوخان مغول زیر نظر خواجه نصیرالدین طوسی در شهر مراغه ساخته شد. این رصدخانه روی تپه‌ای در غرب مراغه در نزدیکی دو روستا به نام‌های طالب‌خان و حاجی‌کرد قرار داشته‌است که دریاچه ارومیه را می‌توان از دور دست از آنجا دید. امروزه تنها چند ستون و پایه و بخشی از سدس سنگی آن باقی مانده‌است.

صورالکواکب

خواجه نصیرالدین طوسی، کتاب صورالکواکب عبدالرحمن صوفی رازی شیرازی را به فارسی ترجمه کرده است (در آن زمان زبان علمی رایج در خاورمیانه عربی بوده است). ترجمه این اثر در زمان این دانشمند، نشان از علاقه‌مندی مردم ایران به علم نجوم دارد.

زیج ایلخانی

خواجه نصیرالدین طوسی «زیج ایلخانی» را از روی رصدهای انجام‌شده در رصدخانه مراغه تدوین کرد. زیج ایلخانی سده‌ها از اعتبار خاصی در بسیاری از سرزمین‌ها از جمله در چین برخوردار و در سال ۱۳۵۶ میلادی ترجمه و در اروپا منتشر شد. قدیمی‌ترین نسخه این زیج در کتابخانه ملی پاریس نگهداری می‌شود.

نام خواجه نصیر بر کره ماه

منجمین برای هر یک از کوه های سطح کره ماه نام هایی از بزرگترین دانشمندان جهان را که خدمات شایسته ای به جهان علم کرده‌اند، انتخاب و از جمله یکی از کوه‌های کره ماه به نام خواجه نصیرالدین طوسی نامگذاری شده است. به باور بسیاری، مکتب مراغه در نجوم تأثیر زیادی بر «مکتب کپرنیک و نجوم مدرن» داشته است. خواجه نصیرالدین طوسی در رصدخانه مراغه کارهای بزرگی با معانی علمی انجام داده و مراغه جایگاه اساسی را در تاریخ نجوم به خود اختصاص داده است. سپس خدمات ارزشمند این بزرگمرد تاریخ علم سرزمین ایران ۵ اسفند؛ سالروز تولد خواجه نصیرالدین طوسی روز مهندسی نام‌گذاری شده‌است.

بیشتر بدانیم: زیج چیست

در ستاره‌شناسی گذشته، زیج یا زیگ مجموعه‌ای از جدول‌هاست که برای تعیین موضع سیاره‌ها، زمان طلوع و غروب خورشید، ماه و سیارات و ستاره‌های مشهور در روزهای مختلف سال و برای یک محل خاص به کار گرفته که در قالب جدول‌هایی تنظیم می‌شده‌است. در پارسی میانه زیج به معنای جدول اختری یا سالنامه است. این جداول برای دانستن موقعیت و رصد کردن اجرام سماوی، تعیین طول روز و شب، تهیه تقویم‌ها، جهت‌یابی و دیگر مقاصد اخترشناسی، پیش‌بینی و نیز در طالع‌بینی استفاده می‌شده است. در قدیم هر کدام از اخترشناسان برجسته یا هر رصدخانه، یک زیج ویژه به خود می‌نوشتند و زیج‌های پیشینیان را تصحیح می‌کردند که تعدادی از این زیج‌های قدیمی به نام شاهان و فرمانروایان نوشته شده‌است. در حال حاضر نسخه‌هایی از چنین زیج‌هایی در موزه‌ها موجود می‌باشد. امروزه، هنوز هم برای کاربردهای علمی و اخترشناسی، کتاب‌ها و جدول‌های مشابه با زیج‌های قدیمی تهیه می‌شود که البته از دقت بسیار بالاتری برخوردار هستند.

تولد ارمغان زیبای زندگیتان را تبریک گفته و آسمانی ترین آرزوها برای پر خیر و برکت بودن قدمهای کوچکشان و روح بخشیدن به زندگیتان را از خداوند متعال خواستاریم.

* محمد حسین صابری فرزند صادق (واحد مکانیک) متولد: ۹۹/۱۰/۱۰
* سروش شریفی فرزند مهدی (واحد تاسیسات) متولد: ۹۹/۱۱/۱۷



تبریک تولد



گذشته را نمی‌توان تغییر داد،
اما کنترل آینده هنوز در دست شماست.

ضمن خوش آمد گویی به کارمندان جدید الاستخدام و تبریک پیوستن به جمع خانواده ذوب فولاد اردکان، برایشان آرزوی موفقیت داشته و انتظار داریم با اخلاق‌مداری، صداقت، رازداری و امانتداری در جهت پیشبرد اهداف عالی شرکت از هیچ تلاش و کوششی مضایقه نکنند.

رضا نظری (واحد برق)، افسانه موفق (سرپرست واحد HSE)



سخت است حرفت را نفهمند، سخت تر این است که حرفت را اشتباهی بفهمند، حالا میفهمم، که خدا چه زجری میکشد. وقتی این همه آدم حرفش را که نفهمیده اند هیچ، اشتباهی هم فهمیده اند. "دکتر علی شریعتی"

شرکت ذوب فولاد اردکان
سال اول
شماره سوم
جمعه ۱ اسفند ۱۳۹۹
۲۰۲۱ فوریه
۷ رجب ۱۴۴۲



سال جشن توید

مدل تعالی سازمانی یا جایزه کیفیت اروپا

(European Foundation for Quality Management)

قسمت دوم



EFQM

ادامه از نشریه شماره ۲



مقاله

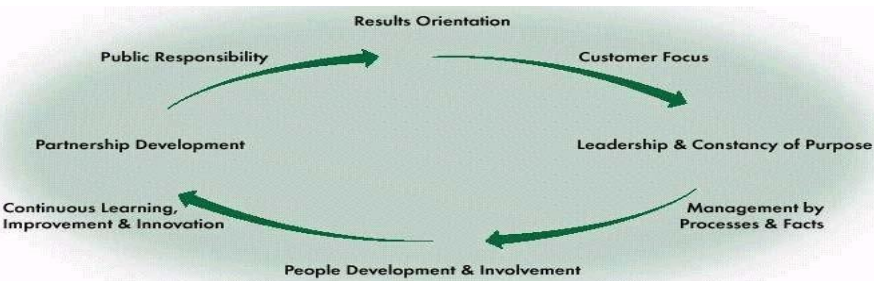
امین حسینی

سرپرست بازرگانی

بررسی اجمالی مفاهیم بنیادین سرآمدی در مدل EFQM:

مدل تعالی سازمانی چارچوبی روشمند برای ارزیابی عملکرد سازمان ها در دو حوزه فرآیندها و نتایج حاصل از این فرآیندها است. دستاوردهای حاصل از ارزیابی در این مدل عبارتست از نقاط قوت سازمان و زمینه های قابل بهبود آن که برای دستیابی به بهبودها فهرستی از برنامه های اولویت بندی شده را نیز پیشنهاد می کند. براساس آموخته های مدیریت کیفیت جامع، توجه به ارزشها و مفاهیم بنیادین هشت گانه، لازمه موفقیت و ایجاد بهبود مستمر سازمان ها است.

ارزش ها و مفاهیم بنیادین پایه های اصلی برنامه ریزی و استقرار سیستم ها را تشکیل می دهند و برای شناخت وضعیت عملکردی سازمانها باید از معیارهایی بهره گرفت که ارتباط تنگاتنگی با مفاهیم فوق الذکر داشته باشند، معیارهایی که توسط آنها، میزان تحقق هشت مفهوم بنیادین و میزان موفقیت سازمان در دستیابی به نتایج را بتوان اندازه گیری کرد.



۵- توسعه و مشارکت کارکنان

تعالی، حداکثر نمودن مشارکت کارکنان از طریق توسعه و دخالت دادن آنها در امور است.

سازمان های تعالی، شایستگی های لازم حال و آینده جهت به اجرا در آوردن خط مشی ها، استراتژی ها، اهداف و برنامه ها را شناسایی و درک می کنند. آنها با جذب و توسعه کارکنانشان، به شایستگی های مورد نظر دست یافته و آنان را فعالانه و مثبت، به گونه ای همه جانبه حمایت می نمایند، توسعه کارکنان را ترویج و حمایت کرده و آزادسازی کامل قابلیت هایشان را ممکن می سازند. این سازمان ها کارکنان را به منظور مواجهه و تطبیق با تغییرات مورد نیاز عملیاتی و قابلیت های فردی آماده می کنند. اهمیت فزاینده سرمایه های فکری شان را درک کرده و از دانش آنان در جهت منافع سازمان بهره می گیرند. در جستجوی روشهایی برای توجه، پاداش دهی و تقدیر از کارکنان هستند که به ایجاد و اجرای ایده های بهبود استفاده می کنند.

۶- یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر

تعالی، چالش طلبیدن وضع موجود و ایجاد تغییر به منظور نوآوری و خلق فرصت های بهبود با استفاده از یادگیری است.

سازمان های تعالی، همواره در حال یادگیری از فعالیت ها و عملکرد خود و دیگران هستند. بهینه کاوی داخلی و خارجی را جدی می گیرند. دانش کارکنانشان را به منظور حداکثر نمودن یادگیری در سراسر سازمان به کار گرفته و همگان را از آن بهره مند می کنند. ایده های کلیه ذینفعان، به خوبی مورد پذیرش و استقبال قرار می گیرد و نگاه کارکنان به ورای زمان حال و قابلیت های کنونی، سوق داده می شود. آنها به دقت سرمایه های فکری خود را حفظ کرده و از آن برای دستاوردهای تجاری سازمان به صورت مناسب استفاده می کنند.

۷- توسعه همکاری های تجاری

تعالی، توسعه و حفظ همکاری هایی است که برای سازمان ارزش افزوده ایجاد می کند.

سازمان های تعالی، تشخیص می دهند در دنیای کنونی که همواره همراه با تغییرات و افزایش تقاضاست، دستیابی به موفقیت، بستگی کامل به توسعه همکاری ها دارد و بر این اساس است که همواره در پی توسعه همکاری ها با دیگر سازمان ها هستند. این همکاری ها، آنها را به ایجاد ارزش افزونتر برای ذینفعانشان از طریق بهینه نمودن شایستگی ها و صلاحیت های محوری قادر می سازد. این همکاری ها می تواند با مشتریان، جامعه، تامین کنندگان و حتی رقبا بر مبنای بهره مندی دو جانبه ای که به روشنی، شناسایی و تعریف شده است، انجام پذیرد.

۸- مسئولیت اجتماعی سازمان

تعالی، فراتر رفتن از چارچوب حداقل الزامات قانونی است که سازمان در آن فعالیت می کند و تلاش برای درک و پاسخگویی به انتظارات ذینفعان سازمان در جامعه است. سازمان های تعالی، به عنوان سازمان هایی مسئول با ایجاد شفافیت و پاسخگویی مناسب به ذینفعانشان در قبال عملکرد خود، رویکردهایی اخلاقی اتخاذ می کنند، به مسئولیت اجتماعی و حفظ محیط زیست حال و آینده توجه نموده و فعالانه آن را ترویج می کنند. این سازمان ها انتظارات و الزامات قانونی، اجتماعی، محلی و حتی منطقه ای خود را از طریق مشارکت و فعالیتهای آزاد ذینفعان، برآورده می کنند. این سازمان ها، ضمن اینکه در مورد ریسک ها و مخاطرات، مدیریت صحیحی را اعمال می کنند، در تلاش برای اجرای پروژه هایی هستند که هم منافع سازمان و هم منافع جامعه را تامین نماید و اطمینان کامل کلیه ذینفعان را نیز در نظر دارند.

ادامه دارد ...

ارزش ها و مفاهیم بنیادین تعالی، که در ادامه تشریح خواهند شد، بدون توجه به نوع فعالیت و اندازه سازمانها، برای کلیه آنها قابل استفاده بوده و مدل تعالی سازمانی را پشتیبانی می کنند.

۱- نتیجه گرایی

تعالی دستیابی به نتایجی است که رضایت کلیه ذینفعان سازمان را در بر داشته باشد.

در محیط پر تغییر دنیای امروز، سازمان های تعالی همواره و به سرعت در برابر تغییر نیازها و انتظارات ذینفعان، چابک، منعطف و پاسخگو هستند. سازمان های تعالی نیازها و انتظارات ذینفعان خود را اندازه گیری و پیش بینی کرده، تجربیات و ادراکات آنها را نظاره و عملکرد سایر سازمان ها را بررسی می کنند. در این سازمان ها، اطلاعات مربوط به ذینفعان فعلی و آینده، جمع آوری شده و به منظور تعیین، به کارگیری و بازنگری خط مشی ها، استراتژی ها، اهداف، مقاصد، شاخص ها و برنامه های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت مورد استفاده قرار می گیرد. این اطلاعات می تواند در دستیابی به مجموعه متوازن از نتایج مورد انتظار ذینفعان کمک کند.

۲- مشتری مداری

تعالی، خلق ارزش های مطلوب مشتری است.

سازمان های تعالی، مشتریان خود را می شناسند و آنها را به خوبی درک می کنند، زیرا مشتریان قضاوت کنندگان نهایی کیفیت محصولات و خدمات هستند. همچنین درک می کنند که حصول به وفاداری، ماندگاری و سهم بازار، از طریق تمرکز بر خواسته ها و انتظارات فعلی و بالقوه مشتریان افزایش می یابد. این سازمان ها پاسخگویی خواسته ها و انتظارات فعلی مشتریان خود هستند. هر کجا که مناسب باشد، مشتریان خود را به منظور بهبود اثر بخشی پاسخگویی ها، تقسیم بندی و دسته بندی می کنند، فعالیت های رقبا را بررسی و نظاره کرده و مزیت رقابتی خود را درک می کنند، به گونه ای موثر خواسته ها و انتظارات آینده مشتریان را پیش بینی کرده و در جهت دستیابی و در صورت امکان ارتقاء و افزایش آنها اقدام می کنند.

۳- رهبری و ثبات در مقاصد

تعالی، رهبری دور اندیش و الهام بخش، همراه با ثبات در مقاصد است. سازمان ها تعالی، رهبرانی دارند که سمت و سوهای روشنی برای سازمان خود تعیین و ارائه می کنند. این رهبران، سایر رهبران سازمان را متحد کرده و آنها را برای به حرکت در آوردن مارکانشان ترغیب می کنند. ارزش ها، اصول اخلاقی، فرهنگ و ساختار اداری را به گونه ای در سازمان مستقر می کنند که هویت و جذابیت واحدی در ذهن ذینفعان ایجاد کند. در سازمان های تعالی، رهبران در سطوح مختلف، سایر کارکنان را بطور مداوم به سمت تعالی به حرکت در می آورند، بگونه ای که به عنوان الگویی شاخص برای رفتار و عملکرد شناخته می شوند. آنها با تقدیر از ذینفعان و همکاری با آنان در اجرای فعالیتهای بهبود مشترک، به رهبری سازمان می پردازند.

۴- مدیریت مبتنی بر فرآیندها و واقعیت ها

تعالی، مدیریت سازمان از طریق مجموعه ای از سیستم ها، فرآیندها و واقعیت های مرتبط و به هم پیوسته است.

سازمان های تعالی، دارای سیستم مدیریت مؤثری هستند که بر مبنای آن خواسته ها و انتظارات کلیه ذینفعان برآورده می شود. اطمینان از اجرای نظام مند خط مشی ها، استراتژی ها، اهداف و برنامه های سازمان، از طریق مجموعه ای شفاف و یکپارچه از فرآیندها تضمین می شود. این فرآیندها به گونه ای مؤثر جاری سازی و مدیریت شده و همواره بهبود می یابند. تصمیم گیری براساس اطلاعات واقعی و قابل اطمینان از عملکرد حال و مورد انتظار، توانمندی های فرآیندها و سیستم ها، خواسته ها، انتظارات و تجربیات ذینفعان و همچنین عملکرد سایر سازمان ها از جمله رقبا، انجام می شود. ریسک ها و مخاطرات، بر اساس شاخص های مناسب عملکردی، شناسایی شده و به شکلی مؤثر مدیریت می شوند. سازمان ها با روش های کاملاً حرفه ای اداره می شوند و تمامی الزامات بیرونی را ارضاء نموده و حتی از آن فراتر نیز می رود.



در مورد تاریخ و نحوه پیدایش شهر اردکان نظرات مختلفی وجود دارد، اغلب مورخین معتقدند که شهر اردکان از بناهای بعد از اسلام می باشد و مردم اردکان قبلاً در محلی که امروز «زردک» نامیده می شود زندگی می کردند و بعضی نیز پیدایش شهر اردکان را بعد از اسلام می دانند و بر این باورند که شهر اردکان از ابتدا در همین مکان فعلی تاسیس شده و «زردک» روستای جداگانه ای بوده است.

مطلب فوق بریده ای از مقدمه کتاب اردکان در کتب تاریخی نوشته استاد علی سپهری اردکانی بود. نویسنده که خود موسس و بنیانگذار موزه مردم شناسی اردکان است و سالها در حوزه شناخت و معرفی اردکان کار نموده در این کتاب سعی شده با ارائه اسناد و دلایل مکتوب اردکان را از نگاه کتب تاریخی و نویسندگان روزگاران دور معرفی نماید.

کتاب در شش فصل نگارش یافته که پس از معرفی اجمالی اردکان از منظر جغرافیایی و پیشینه تاریخی، از فصل دوم به بعد به بررسی اسناد تاریخی بخصوص در بازه تاریخی قرن هشتم به بعد می پردازد.

بررسی وقف نامه ها و اهمیت آن در سندیت تاریخی و معرفی کتب تاریخی فراوان، از خصوصیات مهم این کتاب است.

اردکان در کتب تاریخی علاوه بر معرفی تاریخ شهر اردکان به زبانی بی تکلف و قابل درک برای عامه می تواند بعنوان مرجعی برای مطالعات تاریخی شهرستان اردکان در نظر گرفته شود.



جناب آقای سید جواد خدایی (همکار محترم از واحد تاسیسات)

با نهایت تأسف و تأثر در گذشت پدر گرامیتان را به شما و کلیه بازماندگان تسلیت عرض نموده و برای آن عزیز از دست رفته غفران و علو درجات را مسئلت می نمائیم. خداوند قرین رحمتشان فرماید.

مدیریت و کارکنان شرکت ذوب فولاد اردکان

اطلاعیه

ضمن تشکر از استقبال شما همکاران گرامی در مسابقه پیام احرام به اطلاع می رساند برندگان مسابقه ویژه همسران با موضوع ده ضرب المثل در مورد «آموختن» و ده ضرب المثل در مورد «امید» مربوط به نشریه شماره دوم به شرح ذیل معرفی می گردد. نامبردگان می توانند جهت دریافت جوایز خود در ساعت اداری به روابط عمومی مراجعه نمایند.

برنده ضرب المثل در مورد «آموختن»

* خانم سکینه حمید همسر همکار علی حمیدی از واحد نت و فنی

برنده ضرب المثل در مورد «امید»

* خانم جمیلی همسر همکار علی بقال زاده از واحد HSE



به خاطر فرزندانم و آینده ای که شاید من نباشم در مصرف آب، برق و گاز نهایت صرفه جویی را می کنم. و این نه تنها وظیفه من، بلکه عبادت خداست.



هیچ کدام از ما به تنهایی نمی توانیم به اندازه وقتی همه ما در کنار هم هستیم قوی باشیم



شرکت ذوب فولاد اردکان
سال اول
شماره سوم
جمعه ۱ اسفند ۱۳۹۹
۱۹ فوریه ۲۰۲۱
۷ رجب ۱۴۴۲

پیام احرام

ماهانامه داخلی شرکت ذوب فولاد اردکان

سال هجرت تولید

بهبود کیفیت گندله خام ارسالی به کوره می تواند منجر به بهبود کیفیت گندله تولید و کاهش تلفات گردد. پارامترهایی که می توان از آنها جهت بهبود کیفیت گندله خام در واحد گوی سازی از آنها استفاده کرد به شرح ذیل می باشند:

۱- تناژ مواد ورودی به دیسک ها

به طور کلی هر چقدر ماند مواد داخل دیسک بیشتر باشد؛ به دلیل تراکم بهتر ذرات کنسانتره به یکدیگر، استحکام گندله خام تولیدی بیشتر خواهد شد. با کاهش تناژ مواد ورودی به دیسک، میزان ماند مواد در داخل دیسک ها افزایش و کیفیت گندله خام تولیدی بهبود پیدا می کند ولی این عامل منجر به کاهش تناژ تولید می گردد.

۲- سرعت دوران دیسک ها

با افزایش سرعت دوران دیسک - به دلیل غلبه نیروی گریز از مرکز بر نیروی گرانش - مواد از ارتفاع بالاتری بر روی هم می غلتند. لذا مواد مسیر طولانی تری را طی می خواهند کرد و متراکم تر خواهند شد. تراکم بیشتر ذرات به یکدیگر منجر به افزایش عدد افتان خواهد گردید.

۳- رطوبت

این امکان وجود دارد که با افزایش آب در نواحی مشخصی از دیسک، کیفیت گندله خام تولید را بهبود بخشید. در صورتی که رطوبت گندله خام تولیدی پایین باشد عدد افتان آن کاهش خواهد یافت.

۴- زاویه دیسک ها

تغییر در شیب دیسکهای گندله سازی موجب افزایش و یا کاهش میزان ماند مواد در این تجهیزات می گردد. قبل تر اشاره شد ماند مواد در دیسکهای گندله سازی تاثیر مستقیم بر روی کیفیت گندله خام تولیدی دارد. در واحد گوی سازی تلاش می شود با حفظ کیفیت مطلوب، تناژ تولید و سایز گندله های خام تولیدی نیز در حدود استاندارد های از پیش تعیین شده قرار گیرند. لذا اپراتورهای این واحد با مهارت بیشتر می توانند اثرات قابل توجهی بر بهبود وضعیت کمی و کیفی تولید داشته باشند.

در جدول زیر تغییرات سایز و عدد افتان گندله های خام خروجی از دیسک ها بر اساس افزایش پارامترهای کنترلی در دیسک آورده شده است.

سرعت دوران دیسک	تناژ مواد ورودی	پاشش آب		رطوبت کنسانتره	بنتونیت
		زیر محل ریزش	محل اسپری		
↑	↓	↑	↑↓	↑	↑↓
↓	↑	↓	↓	↓	↓↑
↑	↓	↑	↑	↑	↑

ادامه دارد ...



مقاله

هادی رضائی نسب
رئیس تولید کارخانه



ادامه از نشریه شماره ۲

کنسانتره، بنتونیت و آهک پس از ارسال به واحد میکسر با یکدیگر مخلوط شده و ترکیب همگن خروجی به واحد گوی سازی ارسال می گردد. در صورتی که رطوبت مواد ارسالی به واحد گوی سازی کمتر از میزان مورد نیاز باشد، بخشی از رطوبت مورد نیاز در واحد میکسر به مواد اضافه می شود.

اساس فرایند گوی سازی بر مبنای نیروی چسبندگی سطحی و غلتش مواد بر روی یکدیگر می باشد. مواد ورودی به دیسک با دوران دیسک حرکت کرده و از ارتفاع بالاتر بر روی هم می غلتند. نیروی چسبندگی ناشی از ترکیب بنتونیت و آب موجب چسبیدن ذرات مجاور به یکدیگر می گردد. گلوله های تشکیل شده از کنسانتره را گندله خام (Green Ball) می نامند. گندله خام پس از ارسال به واحد سرنرد رولری (Roller Screen) و جداسازی گندله های ریزدانه و درشت دانه، جهت پخت به کوره ارسال می گردد. بر اساس تنظیمات سرنرد میله ای سایز و تناژ گندله خام ارسالی به کوه تنظیم می گردد.

گندله های خام خروجی از واحد گوی سازی باید به طور سالم به واحد پخت برسند. با توجه به مسیر گندله از واحد گوی سازی تا کوره و تعدد سقوط گندله خام در این مسیر، لازم است استحکام گندله های خام مناسب باشد. در صورتی که عدد افتان (Drop Number) گندله خام خروجی از دیسک از تعداد دفعات سقوط گندله های خام کمتر باشد گندله خام به طور سالم تحویل واحد پخت نخواهد شد.



یونان کوچک

در ادامه بخش نخست و اشاراتی که به تاریخچه اردکان نمودیم، در این شماره قصد داریم از موقعیت جغرافیای شهرستان اردکان صحبت به میان آوریم.

موقعیت جغرافیایی

شهرستان اردکان یکی از پهناورترین شهرستان های استان یزد میباشد که در شمال این استان و در قلب کویر مرکزی ایران در مسیر بزرگراه تهران-بندر عباس قرار گرفته است.

این شهرستان از طرف شمال و شمال غربی به ناحیه کویر جندق و دشت طیس و نائین و از طرف مشرق و جنوب شرقی به کویر مرکزی ایران و شهرستان یزد و از طرف جنوب و مغرب به شهرستان میبد و بااتلاق گاوخونی محدود می شود.

مساحت کل شهرستان نزدیک به بیست و پنج هزار کیلومتر مربع میباشد که از این مقدار ۱۷ درصد کوهستانی و ۱۱ درصد نیمه کوهستانی و ۷۲ درصد جلگه ای است.

ارتفاع شهر اردکان از سطح دریا ۱۰۳۵ متر است. بلندترین نقطه آن از سطح دریا کوه خونزا در خزرانق است که ۳۱۸۵ متر ارتفاع دارد. وگودترین نقطه این شهرستان، منطقه چاه افضل و کویر سیه کوه میباشد که ارتفاع آن به ۷۵۰ متر می رسد.

شهرستان اردکان دارای سه شهر به نامهای اردکان، احمد آباد و عقدا و سه بخش به نام های مرکزی، خرائق و عقدا و پنج دهستان به نام های رباطات، محمدیه، عقدا، نارستان و زرین می باشد.

جمعیت شهرستان اردکان در حال حاضر بالغ بر ۷۲۰۰۰ نفر است که در حدود ۸۴ درصد آن شهری و بقیه روستایی می باشد. جمعیت نسبی اردکان در هر کیلومتر مربع ۲/۸ نفر می باشد.

آب و هوا

اردکان از نظر آب و هوا دارای کلیه ویژگی های آب و هوای مناطق بری، یعنی زمستان های کم باران و سرد و تابستان های گرم و خشک میباشد. دما در سردترین روز های زمستانی به منفی ۱۵ درجه سانتیگراد و در گرم ترین روز های تابستانی به ۴۵ درجه نیز میرسد. میزان متوسط بارندگی در حدود ۵۶ میلیمتر است که از متوسط بارندگی کشور حدود ۲۰۰ میلیمتر و از متوسط جهانی حدود ۳۰۰ میلیمتر کمتر است.

آب مصرفی

آب مصرفی منطقه اردکان در کوهپایه ها از چشمه و در مناطق شهری و روستایی از طریق قنات تامین می شده است ولی در سال های اخیر حفر چاه های عمیق و تیخیر بیش از حد آب های زیر زمینی باعث خشک شدن اغلب قنات ها گردیده و فعلا بیشترین آب مورد نیاز از طریق حفر چاه های عمیق و نیمه عمیق بدست می آید و آب آشامیدنی شهر اردکان نیز قبلاً از طریق قنات صدر آباد با ذخیره سازی در آب انبارها تامین میشده که در حال حاضر از طریق خط لوله از محل سر شاخه های کارون تامین میگردد.

ادامه دارد...

رعایت نکات ایمنی ضامن سلامتی شماست



شیوه نامه های بهداشتی به منظور جلوگیری از شیوع بیماری کرونا

همکاران گرامی:

با توجه به شیوع موج چهارم کرونا و قدرت سرایت بالاتر ویروس جهش یافته این دوره، عدم رعایت هر کدام از موارد پروتکل بهداشتی که شامل توصیه ها و موارد پیشگیری از بروز و شیوع بیماری کرونا ویروس در محیط کار می باشد تخلف بوده و افراد علاوه بر جریمه نقدی به جهت به مخاطره انداختن سلامت عمومی همکاران، به کمیته انضباط کار معرفی خواهند شد.

شیوه نامه بهداشتی به منظور پیشگیری از شیوع بیماری کرونا ویروس در کارکنان شرکت

«برای رسیدن به این مهم مجموعه شرکت ذوب فولاد اردکان ملزم به رعایت موارد ذیل می باشند:

* استفاده از ماسک تنفسی بهداشتی یا FFP۳ بدون سوپاپ به صورت مداوم در کلیه محیطهای کاری، سرویس های ایاب و ذهاب و محل های تجمع و تردد.

* اطمینان از برقراری تهویه هوایی مناسب در محیط های کاری، سرویس های ایاب و ذهاب، کلیه اماکن و محل های تجمع و تردد.

* استعمال دخانیات در محیط کار ممنوع بوده (به دلیل تضعیف سیستم ایمنی بدن) و با افراد خاطی برخورد لازم صورت می گیرد.

* کلیه پسماندها شامل دستمال کاغذی، ماسک تنفسی و دستکش به داخل سطل های زباله درب دار قرار گرفته و از ریختن و پاش و پراکندگی آنها جلوگیری گردد.

* ارائه گزارش موارد مشکوک به بیماری کرونا ویروس همکاران به مسئولین بهداشتی - درمانی شرکت در اسرع وقت.

* در صورت شناسایی مورد مشکوک به بیماری کرونا ویروس، فرد لازم است به مدت ۱۴ روز در قرنطینه قرار گرفته و در محیط کار حضور نداشته باشد.

* افراد مشکوک یا قطعی به بیماری کرونا ویروس که پس از طی قرنطینه ۱۴ روزه بهبود یافته اند، قبل از بازگشت به محیط کار شرکت ضمن مراجعه به پزشک متخصص عفونی معتمد شرکت، گواهی بازگشت به کار را اخذ و به واحد خدمات پزشکی شرکت ارائه نمایند.

* در صورت آگاهی و اطمینان فرد از بیماری و عدم رعایت قرنطینه ۱۴ روزه، فرد مرتکب تخلف شده و به کمیته انضباط کار معرفی خواهد شد.

* همکاری که به مأموریت اعزام شده اند در اولین روز برگشت پس از مأموریت، جهت کنترل علائم بیماری به واحد خدمات پزشکی و سلامت کارکنان مراجعه نمایند.

* تجمع و حضور افراد در اماکن و محل های نظیر آبدارخانه ها ممنوع می باشد.

* با توجه به پایش مداوم و مستمر نکات بهداشتی و درمانی پرسنل و تجهیزات رستوران توسط واحدهای خدمات رفاه، HSE و خدمات پزشکی توزیع غذا صرفاً در ظروف یکبار مصرف محافظت شده، لازم است همکاران در واحد ها پس از توزیع غذا به صورت انفرادی ناهار و شام و موارد خوراکی و آشامیدنی را میل نمایند و تجمع در غذاخوری های واحدها و صرف غذا به صورت همزمان ممنوع می باشد.

* عدم استفاده از رخت آویزهای عمومی و مشترک در رختکن ها برای خشک نمودن حوله و لباس

روز جمعه ۱۳ اسفند ۱۴۰۰

جشنواره نوروز ۱۴۰۰

ویژه خانواده های شرکت ذوب فولاد اردکان

در دو بخش

- کودکان و نوجوانان (نقاشی/شعر/اسفال و تخم مرغ های رنگی)
- خانواده (عکس چیدمان سفره هفت سین)

لطفا آثار خود را حداکثر تا تاریخ ۲۰ اسفندماه به دفتر روابط عمومی ارسال فرمایید



ارتباط با نشریه

E-mail: asmpellet@yahoo.com

WhatsApp & Telegram: 09933189224

Instagram: Payam.ehram



شرکت ذوب فولاد اردکان
سال اول
شماره سوم
جمعه ۱ اسفند ۱۳۹۹
۱۹ فوریه ۲۰۲۱
۷ رجب ۱۴۴۲



شمارگان: ۶۰۰ نسخه

پیام احرام: نشریه داخلی

صاحب امتیاز: شرکت ذوب فولاد اردکان

مدیر مسئول و سردبیر: حمیدرضا خاقانی

هیات تحریریه: صفیه مصدق، رویا وحید کلاته، بهزاد بهرامی، هادی رضائی نسب، امین حسینی، محمد علی احمدی، حسین خلیلی، سید صادق موسوی

می شایرانی بود



قال و مقالی داشته باشی و آوای خوش خوش برگ های فرو خشکیده را با خواندن مسمط خزانیه منوچهری به گوش جان بشنوی، سنگ نوشته های بیستون موی بر اندامت راست کند، گنجنامه دره عباس آباد همدان تپش قلبت را تندتر کند، نقش برجسته های تخت جمشید به نشاط آوردت و طعم شیرین غرور را در همه هستی ات جاری سازد، نوروز را گرمی بداری، سیزده بدر را در صحرا باشی و به گره زدن سبزه ای و یا سپردن سبزه ای به آب روان بگذرانی و سرانجام بیندیشی به زایش و پیدایش آدمی از طریق مشی و مشیانه.

برای ایرانی بودن بایدت که به زبان اندیشه و به زبان دل بگویی که به گونه عاشقانه های ایرانی نه نمونه ای در جهان هست و نه نمونه ای خواهد آمد.

مگر می توان بی غزل سعدی، بی ترانه حافظ، بی قصیده عنصری، بی حماسه فردوسی، بی ترنم کلام صائب عاشق شد؟

و بایدت نخست این کلام بابای عریان شده از هستی خویش و غرق شده در معشوق خویش را شنیده باشی که می گوید:

چو شو گیرم خیالت را در آغوش

سحر از بستر بوی گل آید

و آن وقت عاشق شوی، چرا که ایرانی بودن یعنی عاشق بودن و عاشق بودن یعنی ایرانی بودن و هر کجا که در این پهناور هستی عاشقی هست، او ایرانی ست و عشق با همه لطافتش، با همه مهرجویی اش و همه گرمی و داغی اش از آن ایرانیان است.

می شود ایرانی بود، اگر چشمان بادامی هم داشته باشی مانعی بر سر ایرانی بودن نیست که ترکمانان این چنین اند، هزاران راز سر به مهر را در پس نگاهشان پنهان داشته اند، می شود ایرانی بود بی آنکه لباس پایتخت نشینان را به تن داشته باشی، با دستار کردی و بلوچی و دشداشه خوزی و چوخای لری

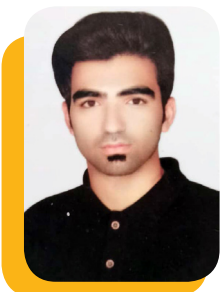
می شود ایرانی بود بی آنکه نام پدرت حسن و حسین و علی یا پرویز و بهمن و هومن باشد و نام مادرت زهره و فاطمه یا لیلی و پروانه

می شود ایرانی بود بی آنکه شناسنامه ایرانی داشته باشی ولی از پدر و مادری ایرانی در دباری دیگر زاده شده باشی

می شود ایرانی بود نه به شرطی که فقط در این خاک زاییده و بالیده شده باشی

می شود ایرانی بود بی آنکه در ایران زاده و پرورده شده باشی و یا از پدر و مادری ایرانی متولد شده باشی، به شرط آنکه فارسی را نیک دریایی، فرهنگ ایرانی را شیفته باشی و در آئین نجابت ایرانی را عاشق، یعنی حافظ را بشناسی، سعدی را دوست بداری، مولانا را در شبهای تنهایی ات تکرار کنی، با نظامی مانوس باشی، با رودکی هم آواز و با فردوسی همراز، یعنی رستم را دوست بداری، ضحاک را دشمن بدانی، با گودرز و کیخسرو و کیکاووس آشنا باشی، دلت برای بیژن در چاه افتاده بتپد و شنیدن داستان سیاوش اشک در گوشه چشمانت بنشانند و سودابه را در دل نفرین کنی، شعر مولانا را زمزمه کن و هزل عبید را زمزمه، با رودکی

موفقیت فرزندان همکار



رضا نظری



غزاله نظری

* سرکار خانم غزاله نظری فرزند همکار گرمی آقای یوسف نظری (واحد لجستیک) در سسی و هفت مین دوره از مسابقات فرهنگی و قرانی که از سوی آموزش و پرورش شهرستان برگزار شد، توانست رتبه اول شهرستان را از آن خود نماید.

* جناب آقای رضا نظری فرزند همکار گرمی آقای یوسف نظری (واحد لجستیک) در مسابقات فوتسال جام جایزه بزرگ بسیج که از سوی بسیج شهرستان میبد برگزار شده بود، توانست در رده سنی نوجوانان مقام دوم را از آن خود نماید.

کسب این موفقیت ارزنده را به آنان و خانواده محترمشان تبریک عرض نموده و آرزوی موفقیت روز افزون را برای تمام فرزندان شرکت ذوب فولاد اردکان داریم.

اطلاعیه

از همکاران گرمی درخواست می گردد اگر خود، همسر و فرزندان شما در شهرستان، استان و یا کشور کسب نموده اند تقدیر نامه یا حکم قهرمانی خود را جهت درج در ماهنامه به واحد روابط عمومی تحویل نمایند.

زبان بدن مهارتی که در مذاکره باید بیاموزید



با چشمانت حرف بزن انواع دست دادن و معنای آنها

شل دست دادن

این حالت نشان دهنده عدم آرامش طرف مقابل است. او دوست ندارد کف دستش لمس شود، زیرا از بر ملا شدن رازش هراس دارد.

دست دادن استخوان شکن

بر عکس حالت قبیل طرف مقابل شما می خواهد استخوان های دست شما را له کند.

این هم نشانه عدم امنیت است، ولی با این کار قصد دارد قدرت خود را به رخ شما بکشد تا با این حس برتری قدری از ضعف خود را بپوشاند.

دست دادن در حالت کف دست رو به پائین

طرف مقابل شما دستش را طوری به سمت شما دراز

می کند که کف دستش به سمت پائین است. در این حالت او قصد دارد برتری خود را به شما ثابت کند. بر عکس حالت قبل او در آرامش است و احساس ضعف نمی کند.

دست دادن همراه با لمس دست دیگر

این نوع دست دادن احساس صمیمیت و در عین حال بزرگی را منتقل می کند، شخصی که شانه طرف مقابل را در هنگام دست دادن لمس می کند به وی می گوید من آماده هستم که تو را بپذیرم.

هر چه از مچ دست به سمت شانه ها بالاتر رویم میزان صمیمیت منتقل شده بیشتر خواهد بود.

دست دادن موازی

در این نوع از دست دادن طرفین در حالت برابر قرار می گیرند و معنای آمادگی هر دو طرف برای شروع همکاری در شرایط مساوی است.



محمد طاهما کمالی فرزند خانم مریم هاتفی واحد خدمات اداری



مبینا زوبین فرزند حسین واحد انبار



یگانه صیادی فرزند خانم افسانه موفق واحد HSE



عباس الباجی فرزند رحیم واحد انبار



مبینا زوبین



محمد طاهما کمالی



یگانه صیادی



ثنا حمدی فرزند علی واحد فنی و نت



عباس الباجی



ثنا حمدی

ضمن تشکر از استقبال شما همکاران محترم، به اطلاع می رساند بعد از چاپ نقاشی فرزند دلبدتان در ماهنامه پیام احرام، لطفاً جهت دریافت جوایزشان به واحد روابط عمومی مراجعه فرمایند.

