

گفت‌وگو	۴
اخبار	۶
فناوری	۸
بهداشت و ایمنی شغلی	۱۰
سرمایه‌های انسانی	۱۴

/سرمقاله/

جهش تولید در گرو همکاری همه جانبه دولت و بخش خصوصی

— جهاندار شکری - مدیرعامل شرکت ذوب آهن بیستون



شعار سال ۱۳۹۹ به عنوان جهش تولید بی‌ارتباط با شعار سال‌های قبل نبوده است. تأکید رهبری به حمایت و توجه به بخش اقتصادی کشور در شعارهای سال‌های اخیر کاملاً مشهود و نمایان است. شعارهایی نظیر «رونق تولید»، «حمایت از کالای ایرانی» و «تولید ملی و حمایت از کالا و سرمایه ایرانی» که هرکدام به نحوی اشاره به افزایش هوشمندانه تولید داخلی دارد. طی دهه‌های گذشته استخراج و فروش نفت اصلی‌ترین فرایند تولیدی ایران بوده است و درصد بالایی از بودجه کشور از این محل تأمین شده است. این در حالی است که طی چند سال اخیر تحریم‌های اقتصادی ظالمانه شریان حیاتی کشور یعنی درآمد نفتی را هدف قرار داده و کشور را دچار مشکلات اساسی نموده است. ضرورت برون رفت از رکود اقتصادی حال حاضر و ایجاد تحول اساسی در تولید و اقتصاد سبب شد که رهبر انقلاب سال جدید را با شعار جهش تولید آغاز نماید.

توجه به این موضوع ضروری است که جهش به معنای افزایش در خور توجه در مدت زمان کوتاه معنی می‌شود. این بدین معنی است که تولید کشور ایران بایستی رشدی بیشتر از رشد متداول و مورد انتظار را در سال ۱۳۹۹ تجربه نماید که در این راستا بایستی به دو گزینه ایجاد و توسعه توجه نمود. متأسفانه در سنوات اخیر بسیاری از

صنایع با رکود مواجه شده یا تعطیل شده اند و با ظرفیتی پایین‌تر از ظرفیت رسمی مشغول به فعالیت هستند.

به نظر می‌رسد احیای واحدهای تعطیل و افزایش ظرفیت واحدهای مشغول به فعالیت بایستی در اولویت اول قرار گیرد. چرا که در این واحدها سرمایه‌گذاری صورت گرفته و منابع مالی صرف شده است. ایجاد واحدهای جدید جهت خروج از اقتصاد تک محصولی و ایجاد شبکه‌ای شریان اقتصادی از دیگر سیاست‌هایی است که انتظار می‌رود در سال جدید مورد توجه مسئولین محترم قرار گیرد. توجه به این نکته ضرورت دارد که جهت جهش قابل توجه در تولید کشور همکاری و اتحاد مسئولین، کارفرمایان و حتی کارگران محترم الزامی است. بلاشک در صورت عدم همکاری هریک از این اعضا تحقق هدف امکان‌پذیر نخواهد بود. بنابراین عزم و اراده ملی خصوصاً در قشر کارگر جامعه پیش نیاز افزایش تولید خواهد بود. در این راستا تسهیل امور اداری و حمایت مالی و معنوی از تولیدکنندگان توسط مسئولین نیز از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است.

ادامه در صفحه ۲

نکوداشت

کیست مادر؟ نقشه ایجاد ما
کیست مادر؟ بانی بنیاد ما
قلب او سر چشمه امیدهاست
سینه او مشرق خورشیدهاست
رمز عشق جاودانی مادر است
کیمیای زندگانی مادر است
هرچه دارم من همه از مادر است
بای تا سرشعله‌ام زین اخگر است

خبر ارتحال خانم کبری عبدلی غضنفری (شکری آذربایجانی) همسر مهربان، دلسوز و دغدغه مند جناب آقای عزیز شکری آذربایجانی، (بنیانگذار گروه صنعتی شکری) و مادر گرانقدر آقایان جهانبخش، جهانسوز، جهانگیر و جهانشاه و خانم سهیلا شکری موجب تألم و تأثر شدید گروه صنعتی شکری شد. امروز ما ماندیم و یادگاران ارزشمند آن شیرزن بزرگوار در اندوه حیران او.

امید بسیار بود ایشان در کنار خانواده محترم همواره حامی و پابرجا باشند درینا اکنون باید با اندوه بسیار، از فقدان تلخ و تأثیرگذارشان سخن بگوییم و شاهد جای خالی ایشان در کنار فرزندان بزرگوارشان باشیم.

درگذشت خانم غضنفری داغ بزرگی بر دل تک تک اعضای خانواده گروه صنعتی گذاشت. بدون تردید این گروه خود را وامدار و مرهون فداکاری‌های بانوی مقتدری می‌داند که با همراهی، حمایت و مقاومت در کنار دلیر مردان خانواده خود، خیر و برکت کثیری برای خانواده‌های کرمانشاهی به ارمغان آورده است. نقش بی‌بدیل ایشان در شکل‌گیری و احداث کارخانجات گروه صنعتی شکری بر کسی پوشیده نیست.

ادامه در صفحه ۲

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
اِنَّا لِلّٰهِ وَاِنَّا اِلَيْهِ رٰجِعُوْنَ

بسم الله الرحمن الرحيم
انا لله و انا اليه راجعون

درگذشت جانکاه مادر گرامیتان، موجب تأسف و تأثر عمیق خانواده بزرگ گروه صنعتی شکری شد.

روابط عمومی گروه صنعتی شکری فقدان آن شخصیت ارزنده را به خانواده محترم ایشان تسلیت عرض نموده و از خداوند منان، هم‌نشینی و حشر با اولیاءالله را برای آن مرحومه و صبر و اجر عظیم را برای بازماندگان معزز ایشان مسئلت می‌نماید.

روابط عمومی گروه صنعتی شکری

دیدنی‌ای دل که خزان با گل و گلزار چه کرد
تیغ طوفان بلا با گل بی خار چه کرد
شعله شمع به آرامی و مظلومی سوخت
داغ آن با دل پروانه بی یار چه کرد



دیدنی‌ای دل که خزان با گل و گلزار چه کرد
تیغ طوفان بلا با گل بی خار چه کرد
شعله شمع به آرامی و مظلومی سوخت
داغ آن با دل پروانه بی یار چه کرد

پیام تبریک مهندس جهانبخش شکری رییس هیأت مدیره گروه شکری به مناسبت روز ملی صنعت و معدن

بزرگداشت روز ملی صنعت و معدن مجال است تا سیاست‌های اقتصاد مقاومتی را چراغ راه خویش قرار داده و با همکاری و همراهی بخش دولتی و خصوصی با عزم ملی و مدیریت جهادی در راستای تحقق شعار «جهش تولید» گام برداریم و در این راه با برنامه‌ریزی، مکانیزم‌های مناسبی برای استفاده از ظرفیت‌ها در شرایط خاص کشور با وجود تحریم‌های ظالمانه آمریکا، طراحی و تدوین کنیم و فراموش نکنیم که راه مقاومت اقتصادی از معبر درایت، عقل و منطق می‌گذرد و در این مسیر باید حساب شده با تحریم‌های ظالمانه مقابله کرد.



۱۰ تیرماه روز صنعت و معدن، فرصت مناسبی است که به مهم‌ترین موتور محرکه اقتصاد یعنی بخش صنعت و معدن نگاهی اندیشمندانه شود این روز را به کلیه صنعتگران، مهندسان صنعتی و کارگران زحمتکش کشور تبریک می‌گوییم.



ادامه نکوداشت/

آقای عزیز شکری - همسر خانم کبری غضنفری - از مردان بزرگ روزگار، کارآفرین برتر و جزو اولین رنجل صنعتی استان هستند. ایشان برای اولین بار کارخانه سنگ و موزائیک را در بیش از نیم قرن پیش (از سال ۱۳۳۲) در کرمانشاه راه‌اندازی کرد و بنیانگذار گروه صنعتی هستند. خانم غضنفری و آقای شکری در سال ۱۳۳۶ ازدواج کردند.

شخصیت والای این بانو باعث شد که پس از ازدواج و تطبیق با طایفه بزرگ ترک زبان تبریز بتوانند در کنار همسر، محبوبیت بالایی در خانواده ایشان داشته باشند. اخلاق و الا، مهربانی، مهمان‌نوازی و احترام شایسته ایشان به خانواده همسر، صبر و تحمل و همراهی ایشان به عنوان همسر مهربان و به قول عامیانه دست راست همسر و ستون خانواده بودنشان باعث شد که ایشان به عنوان بزرگ‌تر خانواده همسری مورد احترام و تکریم باشند. شیر زنانی همچون این بانو در عرصه این دیار انگشت‌شمارند.

ایشان با درک شرایط، از ابتدای مسیر سبک زندگی سخت و پرتلاش را پذیرفته و با سعه صدر و خلوص بار تربیت پنج فرزند خود را به دوش کشیده است که در این زمینه بسیار موفق بوده و با کمک خداوند متعال توانسته‌اند فرزندان خود را به عنوان مهندس جهانبخش (رییس هیئت مدیره گروه صنعتی شکری)، مهندس جهانگیر (از تجار بنام در سطح بین‌الملل)، پروفیسور جهانسوز (فوق تخصص اورولوژی و استاد تمام بیمارستان هاروارد آمریکا)، دکتر جهانشاه (دکترای عمران - زلزله، فعال در حوزه صنعت و امور بین‌الملل گروه شکری) و خانم بزرگوار سهیلا شکری (مصدقات زن مدیر و مدیر با شخصیت شخیص) را تربیت نمایند.

به طور قطع جامعه ایرانی به دلیل تربیت فرزندان قدرتمند و فقید با آموزه‌های اصیل ایرانی مدیون این بانوی مجلله است و تا سال‌های طولانی آرزوی رحمت و مغفرت بر روح

پرفروش ایشان را خواهد داشت. اعتقاد کامل داریم جنت بر زیر پای ایشان است. پرونده اعمال خیر این بانو باز است و بعد از فوت ایشان تا مدت‌های مدید آثار اقدامات شایسته و ارزشمندشان در جامعه وجود خواهد داشت.

ایشان در امور خیریه نقش بسزایی داشته و پس از فوت همسر گرانقدرشان اقدامات ارزشمندی در این راستا به انجام رساندند که احداث همراه‌سرای بیمارستان محمد کرمانشاهی و حمایت از کودکان بی‌بضاعت و تلاش در جهت حل مشکلات زنان و جوانان از جمله این اقدامات است. در طول حیات احدی از ایشان جز خیر و خیرخواهی ندید.

به طور قطع ساده‌زیستی و روحیه مردمی ایشان باعث شده بود که خانواده‌های کثیری از کرمانشاه و تبریز از او به عنوان مرجع برای حل مشکلات خانوادگی طلب کمک نمایند. این بانو با تواضع و بی‌ادعایی قلب‌ها را تسخیر می‌کرد و عموم مردم با طیب خاطر به او اعتماد داشتند.

خانم کبری غضنفری عزتمند و سربلند زیست و عزیز رفت و همان‌گونه که خداوند وعده داده است «وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ».

در مراسم خاکسپاری ایشان تصویری از اخلاص عموم مردم به خاندان شکری به وضوح نمایان شد. شخصیت‌های مختلف علمی، اعم از حوزوی، دانشگاهی، فرهنگی سیاسی و صدها نفر از کارگران و فعالین عرصه صنعت حضور گسترده در مراسم داشتند.

مجدا ارتحال این بانوی بزرگوار را تسلیت عرض نموده و از خداوند متعال علو روح آن مرحومه را خواستاریم. خداوند روح آن فقید فهمیده را با همسر بزرگوارشان محشور نماید و جنت برین برای او و صبر جزیل برای بازماندگان عنایت نماید. شک نداریم که این عبد صالح خداوند در نزد پروردگار کریم و مهربانش متعین است.

ادامه سرمقاله/

بدون شک از بین بردن موانع تولید توسط مسئولین دولتی قبل از هر اقدامی باید صورت پذیرد. بخشی از مشکلات عمده تولیدکنندگان شامل موارد ذیل است:

۱- بروکراسی پیچیده اداری که هزینه بسیاری بر تولیدکنندگان متحمل می‌کند. توجه به «هزینه فرصت» تولیدکنندگان بایستی اولویت مسئولین محترم باشد. این موضوع در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مدنظر بوده و اقدامات اساسی در این زمینه انجام گرفته است. رتبه شاخص کسب و کار ایران در سال ۱۳۹۸، ۱۲۸ بوده است که حتی در مقایسه با بسیاری از کشورهای در حال توسعه غیر قابل قبول است. این شاخص شامل زیرشاخص‌های شروع کسب و کار (با رتبه ۱۷۳)، دریافت مجوزهای ساخت (با رتبه ۸۶)، دریافت برق (با رتبه ۱۰۸)، ثبت مالکیت (با رتبه ۹۰)، دریافت اعتبار (با رتبه ۹۹)، حمایت از سرمایه‌گذاران خرد (با رتبه ۱۷۳)، پرداخت مالیات (با رتبه ۱۴۹)، تجارت فرامرزی (با رتبه ۱۲۱)، اجرای قراردادهای (با رتبه ۸۹) و حل و فصل ورشکستگی (با رتبه ۱۳۱) که نسبت به رتبه سال ۲۰۱۸، ۴ رتبه تنزل داشته است، می‌باشد. با یک نگاه اجمالی به این زیرشاخص‌ها می‌توان نواقص بسیاری را در حوزه سهولت کسب و کار و اقتصاد کشور شناسایی کرد.

۲- موانع موجود بر صادرات: قوانین خلق الساعه یکی از مهم‌ترین مشکلات بازرگانان در سال‌های اخیر بوده است. مسلماً جهت رفع موانع صادرات بایستی بازرنگری جدی در بخشنامه‌ای اخیر خصوصاً در زمینه پیمان سپاری ارزی و رفع موانع گمرکی صورت پذیرد.

۳- عدم همکاری بانک‌ها با تولید: عدم تبعیت بانک‌ها از مصوبات وزارت صنعت، معدن و تجارت یکی از مهم‌ترین چالش‌های تولیدکنندگان است. بعضاً وام‌هایی جهت توسعه و یا ایجاد صنایع توسط مسئولین دولتی تصویب می‌شود که تحقق آن توسط بانک عامل بسیار زمانبر و گاهی غیر ممکن است. باید توجه داشت زمان در دنیای حاضر اهمیت بسیاری دارد و مزیت رقابتی مهمی محسوب می‌شود، بنابراین هماهنگی بین ادارات و بانک‌ها بایستی مدنظر باشد.

۴- عدم ثبات قوانین و صدور بخشنامه‌های خلق الساعه: ایران در میان کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه رتبه عجیبی در ایجاد قوانین و بخشنامه دارد طوری که گاهی کارمندان در یک سازمان جهت به‌روزر شدن و آگاهی از بخشنامه‌های جدید دچار مشکل هستند چه رسد به تولیدکنندگان و عاملین اقتصادی کشور. قوانین کسب و کار در شکل‌دهی به انگیزه عاملین اقتصادی نقش تعیین‌کننده دارند.

۵- عدم دسترسی به تکنولوژی روز به واسطه تحریم‌ها: رقابت اقتصادی در دنیای کنونی بسیار تنگاتنگ و حساس می‌باشد به گونه‌ای که کوچکترین خللی در تأمین منابع تولید و مواد اولیه باعث ایجاد اختلال در ایجاد مزیت نسبی می‌شود.

ماشین‌آلات و تجهیزات یکی از منابع مهم تولید در دنیای حاضر است که کیفیت و قیمت محصولات تولیدی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. متأسفانه در سال‌های اخیر به دلیل تحریم‌های خارجی و البته گاهی خود تحریمی، ورود دانش فنی و ماشین‌آلات به کشور دچار مشکل شده است.

امید است با همت و همکاری مسئولین، کارفرمایان و کارگران محترم تحقق شعار «جهش تولید» را در سال ۱۳۹۹ شاهد باشیم.

گروه صنعتی شُکری
SHOKRI INDUSTRIAL GROUP



جهان فولاد غرب

تولیدکننده انواع تیرآهن

شرکت جهان فولاد غرب با در اختیار داشتن پرسنل متخصص و کارآزموده توانمند ضمن تولید و ارائه محصولی باکیفیت و قابل رقابت مطابق با استانداردهای جهانی توانسته است ضمن کسب رضایت مشتریان عنوان صادرکننده نمونه را از آن خود نماید.

- تولیدکننده انواع مقاطع فولادی با ظرفیت تولیدی ۳۰۰۰۰۰ تن در سال
- اولین تولیدکننده تیرآهن فوق سبک در کشور



دفتر مرکزی: تهران، پاسداران، نگارستان هفتم، شماره ۲۵ تلفکس: ۰۲۱ ۲۲۸۴۱۴۶۰
کارخانه: کرمانشاه، کیلومتر ۳۵ جاده هرسین تلفن: ۰۶۰-۴۵۸۵۲۵۵۸-۰۸۳ فکس: ۰۸۳ ۴۵۸۵۲۵۵۵
دفتر فروش: ۰۸۳ ۴۵۸۵۲۵۴۸-۵۱
www.jahanfoulad-co.com

گفت‌وگو با دکتر جهانسوز شُکری متخصص بیماری‌های داخلی

پزشک خانواده، راه‌حلی برای جلوگیری از تحمیل هزینه‌های درمان به جامعه

از بین فارغ‌التحصیلان آمریکا انتخاب می‌شدند، لذا مجبور به شروع دوره تخصصی دیگری شدم، من دوره تخصصی ۳ ساله داخلی را در سال ۲۰۰۴ به اتمام رساندم و در سال آخر هم زمان رئیس رزیدنت‌ها (chief resident) بودم که معمولاً در سال چهارم انجام می‌شود. بعد از پایان تخصص داخلی به تحقیق روی آوردم و با تحقیق در کانال‌های داخل سلولی کلراید دوره فوق تخصص در بخش نفرولوژی تحصیلاتم را ادامه دادم.

بعد از دوره‌های تحصیلی مشغول به کار در پلی‌کلینیک وابسته به واشنگتن یونیورسیتی در St Louis شدم، هم‌زمان فعالیت آکادمیک داشتم و دانشیار بالینی بودم. با توجه به سوابق تحصیلی و فعالیت‌های آکادمیک، مورد تأیید و پذیرش در پلی‌کلینیک هاروارد ونگارد (Harvard Vanguard Medical Associates) وابسته به دانشگاه هاروارد شدم و از سال ۲۰۰۷ (۱۳ سال گذشته) مشغول فعالیت هستم.

از محیط کار خود در آمریکا و سیستمی که در آن کار می‌کردم راضی هستم. می‌شد وارد عرصه جراحی هم بشوم ولی دیگر دنبال جراحی نرفتم. در بیمارستانی که بودم جزو بهترین رزیدنت‌ها شناخته شدم و بعد رزیدنت ارشد شدم. در تهیه چند مقاله شرکت داشتم. جامعه ایرانیان به طور کلی به تدریس علاقمند هستند و در حال حاضر به رزیدنت‌ها و دانشجویان دوره بالینی را درس می‌دهم.

در آمریکا مسئله خیلی مهم در تدریس، تکیه بر شواهد و مدارک است. منظور این است که چیزی را که علم ثابت کرده و به روز شده را درس بدهیم. متأسفانه در ایران می‌بینم که به نظریات شخصی زیاد توجه می‌شود. البته بسیاری از نظریات شخصی هم ریشه در مسائل اثبات شده علمی دارد؛ البته نه به طور کامل. وقتی که تدریس بر اساس شواهد و مدارک باشد، پزشکی که درس را فرا گرفته، پزشک لایق‌تری خواهد شد.

برمی‌گردم به وضعیت خودم و این که من این شواهد و مدارک را تدریس می‌کنم و افتخار می‌کنم که دانشجویها و رزیدنت‌های من از بهترین و موفق‌ترین دانشجویان و رزیدنت‌ها بوده‌اند و اکثرشان رتبه‌های عالی را در کلینیک‌ها و در موارد بالینی داشته‌اند. این موفقیت را مدیون سیستمی می‌دانم که خودش به من راه درست را یاد داده است. باید طوری عمل کنیم که پیرو نظر علمی و روی مطالعات پزشکی و نتیجه‌های تحقیقات باشد و سعی کنیم نتیجه آنها را وارد کلینیک کنیم. فرهنگ این کار را به طور ریشه‌ای با چند تن از دوستان پایه‌گذاری کرده‌ایم و خیلی هم موفق بوده‌ایم.

تاکنون چندین بار در دانشگاه پزشکی هاروارد موفق به دریافت جایزه شده‌ام. از جمله «جایزه بهترین معلم سال»، این جایزه برای یک معلم افتخار خیلی بزرگی است که از میان هزاران پزشک برای «Teaching Award» معرفی شود. این موفقیت‌ها باعث می‌شود که یک انرژی مثبت در انسان ایجاد شود و همین انرژی کمک می‌کند تا بتوانیم سیستمی را که پایه‌گذاری کرده‌ایم بهتر از گذشته توسعه بدهیم.

من توصیه می‌کنم پزشکان و به ویژه پزشکان خانواده این مسیر را انتخاب کنند. خوب است که حتی دانشجوی و یا رزیدنت بگیرند و در دوره بالینی به آنها یاد بدهند که این مسئولیت را قبول کنند. فقط درمان کردن کافی نیست، انتقال علم و تجربه به نسل‌های بعد هم مهم است.

از وقتی که به آمریکا رفتم جایزه‌های دیگری هم گرفته‌ام. یکی از مهمترین آنها جایزه‌ای است که سالی یکبار در ماساچوست به پزشکی داده می‌شود که خیلی غمخوارانه و دلسوزانه با بیماران و همکاران خود رفتار می‌کند. این جایزه معمولاً از پایین به بالا داده می‌شود، یعنی مردم و همکاران پزشک، برنده جایزه را تعیین می‌کنند. این جایزه نشان می‌دهد که همکاران و مجموعه پزشکی شما را از نظر علمی در چه سطحی قرار می‌دهند. من از معدود پزشکانی هستم که این جایزه را دریافت کرده و این باعث افتخار من است.

• با توجه به تجربه درازمدت خود در جوامع پزشکی غربی، از تفاوت‌های درمان در ایران و آمریکا بگویید؟

فرق بزرگی که می‌بینم این است که در ایران سیستم پزشک خانواده جا نیفتاده است. به طور معمول ابتدا پزشک متخصص داخلی یا متخصص پزشک خانواده بیماران را ویزیت می‌کنند و در صورتی که ضرورت داشته

فرصتی پیش آمد تا با دکتر جهانسوز شُکری گفت‌وگویی کوتاه‌ای داشته باشیم. دکتر جهانسوز شُکری در شهر کرمانشاه و در خانواده‌ای صنعت‌گر متولد شد و دوره نوجوانی خود را در این شهر گذراند. وی فرزند چهارم مرحوم عزیز شُکری آذربایجانی پایه‌گذار گروه صنعتی شُکری و برادر کوچک‌تر مهندس جهانبخش شُکری است. علاقمندی ایشان به پزشکی سبب شد به تحصیل در این رشته بپردازد. دکتر جهانسوز فردی است که به پیشینه و اصالتش بسیار افتخار می‌کند.

وی در حال حاضر از متخصصین حاذق در زمینه بیماری‌های داخلی است و از سال‌ها پیش در بوستون آمریکا در یکی از پلی‌کلینیک‌های وابسته به دانشگاه پزشکی هاروارد به درمان بیماری‌های داخلی و تدریس به عنوان دانشیار در دانشگاه پزشکی هاروارد مشغول است.

• مختصری درباره خود بگویید و این که چه مسیری را طی کردید تا سرانجام به دانشگاه پزشکی هاروارد رسیدید؟

من پزشک متخصص داخلی هستم. رشته پزشکی را در اروپا به اتمام رساندم و در سال ۱۳۷۹، برای ادامه تحصیلات به آمریکا رفتم. ابتدا دوره تخصصی داخلی را و بعد در تحقیق و تجسس کانال‌های کلراید دوره فوق تخصص در بخش نفرولوژی تحصیلاتم را ادامه دادم در حال حاضر در بوستون در یک پلی‌کلینیک وابسته به دانشگاه پزشکی هاروارد مشغول به درمان بیماری‌های داخلی و دانشیار کلینیکی هستم و تدریس دوره بالینی را به دانشجویها و رزیدنت‌ها به عهده دارم.

قابل ذکر است که قبل از مهاجرت به

آمریکا دوره رزیدنتی در اورولوژی را

در اروپا گذرانده بودم. اما چون

در آمریکا تخصص‌های خارج

از آمریکا پذیرفته نمی‌شود،

باید برای دوره تخصص

اقدام می‌کردم، به همین

دلیل بعد از گذراندن

امتحانات مربوط به

ارزشیابی مدارک پزشکی

(USMLE) برای

تخصص اقدام کردم.

چون کاندیداهای

رشته اورولوژی از حدود

۳ سال قبل و بیشتر



گفتگو

هست که باید از طریق دولت حل شود. یک سری تعریف‌ها باید در مورد حق و حقوق بیمار انجام شود. باید تناسبی بین درآمد پزشک و حقوق بیمار وجود داشته باشد. در نهایت، برآیند این دو، می‌شود مسئولیت‌پذیری پزشک نسبت به کاری که انجام می‌دهد. اگر سیستم «چک و بالانس» وجود نداشته باشد مشخص نمی‌شود چه کسی مسئول است.

مسئله دیگر فرهنگ مردم است. مردم باید از طریق سمعی و بصری آموزش ببینند. از رادیو و تلویزیون و روزنامه‌ها و با درج مقالات پزشکی باید مردم را از جهت فرهنگی آماده کرد. باز هم می‌گویم بیمار این حق را دارد که همیشه از پزشک خود بپرسد چه فکر و برنامه‌ای برای او دارد. وقتی که از اتاق معاینه خارج می‌شود باید بداند با چه نوع بیماری‌ای دست به گریبان است و این که دکتر در این مورد چه فکری دارد.

بیمار باید از درمانی که برایش پیشنهاد شده با خبر باشد و بداند آزمایش‌ها را چرا انجام می‌دهد. عواقب درمان کردن و نکردن چیست؟ باید بداند اگر درمان نکند چه گزینه‌های دیگری دارد و مزیت‌ها و مضرات هر گزینه‌ای را بداند، خلاصه یعنی با اعتقاد کامل از مطب بیرون بیاید. وقتی که کار آگاهانه شروع شود بیمار می‌داند چطور آن را به اتمام برساند.

این، مثل هر کار دیگری است که ما در زندگی انجام می‌دهیم. هرچه آگاهی‌مان بیشتر باشد، میزان موفقیت بیشتر خواهد بود. ممکن است آگاهی آن قدر زیاد شود که بیمار بگوید نمی‌خواهم این کار را انجام بدهم؛ چون ریسک بالایی دارد، یا بگوید می‌خواهم این کار را انجام بدهم تا بتوانم زودتر خوب شوم؛ مثل هر تصمیم دیگری در زندگی.

ما باید در پزشکی فرهنگ آگاهی دادن به بیمار را گسترش دهیم. علاوه بر وسایل ارتباط جمعی خود دکترها هم در این مورد نقش دارند. اما در اینجا چالش دیگر، مسئله زمان است. چطور می‌شود پزشک برای یک بیمار زمان بیشتری اختصاص دهد؟ آیا اصلاً امکانش هست؟ آیا دکترها حاضرند این کار را بکنند و اگر بکنند چه از دست می‌دهند و یا چه به دست می‌آورند؟

دوباره تأکید می‌کنم سیستم «چک و بالانس» لازم است و باید وجود داشته باشد باید چیزی از یک مجموعه باشد، یعنی اگر ما فقط بخواهیم یک گوشه سیستم را درست کنیم مثل یک ماشین است که فقط تمرکز ما روی چرخ آن باشد، جای دیگرش اگر ایراد پیدا کند چه خواهد شد؟ نمی‌شود فقط با توجه به یک چرخ ماشین از آن انتظار ایمنی کامل داشت.

• آیا تمایل به انجام پروژه و فعالیت در ایران دارید؟

اگر یک زمانی بخواهم کاری انجام دهم و یا همکاران بخواهند کاری کنند، سبکی را توصیه می‌کنم به این ترتیب که کلینیک‌هایی در سطح شهر و استان تأسیس کنند که بتواند جوابگوی احتیاجات روحی و جسمی مردم باشد.

باید از پزشکانی که واقعا می‌توانند با یک فرهنگ والا خودشان را وقف کیفیت و زندگی مردم کنند تیمی درست کرد. اگر این سیستم حساب‌شده پیش برود و قانونگذاری درست داشته باشیم می‌شود کلینیک‌هایی داشت، برای مثال کلینیک داخلی که در آن بخش‌هایی مربوط به متخصص تغذیه، فیزیوتراپی و کلاس‌های آموزشی برای بیماران باشد. باید این امکان برای بیماران وجود داشته باشد تا بتوانند در این دوره‌ها شرکت کنند. که برای مثال در مورد ناراحتی قلبی باید چه رفتاری داشته باشند. این کلینیک‌ها می‌توانند نقش زیادی در پیشگیری داشته باشند.

در این کلینیک‌ها با برنامه‌ریزی سالانه یا هر دو سال یک بار، می‌شود چکاپ بیماران را انجام داد. این البته به فرهنگ مردم و پزشکان بستگی دارد. با فرهنگ «من بیمار نیستم پس نیازی به دکتر ندارم»، کار پیشگیری در عمل فلج می‌شود. پیشگیری برای آدم‌های سالم است و این چیزی است که هنوز در ایران جا نیفتاده است. هزینه این پیشگیری برای جامعه، به مراتب بسیار کمتر خواهد بود. در نظر بگیرید یک نفر مبتلا به بیماری قند است و چربی خون بالایی دارد و مسائل متابولیک باعث ناهنجاری‌های آینده و از جمله نارسایی کلیه او می‌شود. ممکن است حمله قلبی و سکتة مغزی داشته باشد.

اگر یک بیمار بیماری قند داشته باشد و متوجه نباشد به مدت ۱۵ تا ۲۰ سال به تمام این مشکلات دچار می‌شود. اگر در سن ۳۰ تا ۴۰ سالگی بیماری او شروع شده باشد در سن ۵۰ سالگی تقریباً تمام این مسائل را خواهد داشت. به این ترتیب شخصی که می‌تواند هنوز برای جامعه مفید و مؤثر باشد دیگر در خدمت جامعه نخواهد بود. این یعنی ضرر جامعه و شخص و اگر اینها را به عدد و آمار تبدیل کنیم می‌بینیم که میلیاردها دلار هزینه اجتماعی و اقتصادی برای جامعه خواهد داشت. این در حالی است که با مخارج بسیار کمتری می‌توان از این نوع بیماری‌ها جلوگیری کرد.

البته این محاسبات وقتی مفید است که جامعه واقعا از نیروی انسانی خود حداکثر استفاده را بکند. در آن صورت وقتی که نیروی انسانی به هدر می‌رود، جامعه ضرر می‌کند. کشورهای غربی این مسائل را حساب می‌کنند و یکی از عوامل موفقیت آنها همین است که تلاش می‌کنند جامعه خود را سالم نگه دارند. هر شخص برای کشورش یک سرمایه است و هر شخص بیمار می‌تواند یک ضرر باشد. پیشگیری می‌تواند شخص بیمار را به سالم، و در نهایت به منفعت جامعه تبدیل کند. از این دیدگاه، مراقبت پزشکی فقط مسأله شخص نیست بلکه مسئله جامعه است، مسئله اقتصاد مملکت است، از شخص شروع می‌شود ولی جامعه را در بر می‌گیرد.

باشد آنها را به متخصصان رشته‌های دیگر معرفی می‌کند. اما در ایران بیماران مستقیماً به فوق تخصص مراجعه می‌کنند که می‌تواند نتیجه مطلوب و دراز مدتی نداشته باشد، برای مثال فرض کنید شخصی با مریضی قند که اطلاعی از این مریضی ندارد با درد سینه به دکتر قلب مراجعه می‌کند، ایشان در بهترین حالت اگر ناراحتی قلبی داشته باشد تشخیص داده و شروع به بررسی و درمان بیماری قلبی می‌کند و کمتر یا اصلاً توجهی به بیماری قند ایشان که مطمئناً ریشه مریضی قلبی شخص است نمی‌کند. با توجه به آگاهی ناقص بیمار از مسائل پزشکی این وضعیت می‌تواند زبان‌ها و خطرهایی برای او داشته باشد.

این مشکل را می‌توان با داشتن پزشک خانواده حل کرد. به این ترتیب که بیمار ابتدا به دکتر خانواده رجوع می‌کند و ناراحتی خود را با او در میان می‌گذارد. پزشک خانواده که متخصص داخلی هم هست بیمار را راهنمایی می‌کند و در بسیاری از موارد کار درمان بیمار در همین مرحله با موفقیت انجام می‌شود. اگر پزشک خانواده تشخیص داد که بیمار نیاز به مداوای تخصصی دارد می‌تواند درمان را به صورت تیمی و با کمک متخصصان هر رشته ادامه دهد. این کار در ایران انجام نشده است.

دیگر این که پزشک داخلی مسئولیت پیشگیری بعضی از بیماری‌ها را دارد، که می‌تواند با هر ۱ یا ۲ سال چکاپ بررسی و پیشگیری شوند، به این صورت بعضی از بیماری‌ها که هنوز علائم‌شان شروع نشده را تشخیص داده و درمانشان را شروع می‌کند، قبل از اینکه باعث آسیب جدی به بدن شوند.

مشکل اساسی دیگر، مسئله ناآگاهی بیمار است. مسئولیت این وضعیت علاوه بر بیماران به پزشکان نیز مربوط می‌شود. ناآگاهی بیمار، سبب می‌شود که بیمار آن طور که لازم است درمان پایه‌ای نشود.

این یک سیستم پیچیده است که می‌توان با یک برنامه درازمدت، که شامل فرهنگ‌سازی با بوجود آوردن پزشک خانواده و همچنین قراردادهای بیمه و پرداخت‌های معقول که به فرایند مریضی و رضایت بیمار بستگی داشته باشند، انجام شوند. البته تمام اینها رابطه مستقیم با وضعیت اقتصادی کشور دارد. به عبارتی دیگر امکانات اقتصادی مناسب کشور در کنار مدیریت آگاه و کاردار با برنامه‌ریزی مناسب شامل بوجود آوردن پزشک خانواده و یک سیستم پرداختی معقول و صرف وقت مناسب با بیمار و مسئولیت‌پذیری پزشک نسبت به تشخیص و درمان می‌تواند به مرور فرهنگ‌سازی شده و باعث بوجود آمدن جامعه بیماران آگاه‌تر و سالم‌تری شود.

آگاهی ناکافی بیماران که گاهی به دلیل ضیق وقت، مخصوصاً در مورد بیماری‌های مزمن یا ناراحتی‌هایی که بیمار سال‌ها و یا تا آخر عمر خواهد داشت، می‌تواند باعث مریضی‌های ثانویه‌ای دیگری شوند که به مراتب درمانشان مشکل‌تر و یا حتی غیر قابل درمان می‌شود. بعد از مطالعات زیاد در دانشگاه‌های صاحب‌نظر به این نتیجه رسیدیم که وقتی بیمار آگاه و با دکتر به صورت تیمی کار کند امتیازهای زیادی خواهد داشت. مدت زمان درمان و عوارض جانبی بیماری و داروها به حداقل می‌رسد، پیچیدگی بیماری هم کاهش خواهد یافت. بیمار آگاهانه به دستوره‌های درمانی عمل می‌کند و می‌داند دارویی که استفاده می‌کند برای چیست و چه عوارض جانبی دارد و اگر عوارض جانبی رخ داد می‌داند که باید چه کار کند.

اخلاق پزشکی به پزشک می‌آموزد که بیمار چه حقوقی دارد. اخلاق پزشکی یعنی این که بدانیم چگونه رفتاری با بیمار شایسته است. بخش بزرگی از درمان بیمار، در همان برخورد پزشک با بیمار شکل می‌گیرد. رفتار صحیح باعث می‌شود بیمار اعتقاد بیشتری به تشخیص دکتر داشته باشد و در نهایت درمان تیمی و غلبه بر بیماری بهتر انجام شود. هر چه اعتقاد بیمار به پزشک بیشتر و آگاهی به بیماری‌اش بیشتر باشد نتیجه درمان بهتر خواهد بود.

داشتن پزشک خانواده زمینه «مراقبت‌های پیشگیرانه» (Preventive Care) را فراهم می‌سازد. بسیاری از بیماری‌ها و ریسک فاکتورها را می‌توان با چک آپ هر ۱ یا ۲ سال، قبلاً شناسایی و در فازهای نخستین درمان و پیشگیری کرد. این کار توسط پزشک خانواده که همان متخصص داخلی است، انجام می‌شود. یعنی بیمار معاینه می‌شود و یک سری آزمایش‌هایی که مربوط به سن و ریسک فاکتورهای هر بیمار است بررسی می‌شود و قبل از این که ریسک فاکتورها به بیماری تبدیل شوند شناسایی و پیشگیری می‌شود. این وقتی می‌تواند اتفاق بیفتد که یک مجموعه «بیمار و پزشک خانوادگی» وجود داشته باشد، البته این موضوع به فرهنگ مردم و پزشکان بستگی دارد.

در همین جا توصیه می‌کنم که سعی کنید یک پزشک متخصص داخلی را برای پزشک خانواده انتخاب کنید. تأکید می‌کنم و می‌خواهم فرق بگذارم بین پزشک عمومی و پزشک متخصص داخلی. متخصص داخلی پزشکی است که در مورد اکثر بیماری‌ها تخصص دارد و پس از دوره پزشکی عمومی دوره تخصصی را گذرانده است.

• با توجه به تخصص و تجربیاتی که دارید و مشکلات پیش رو در ایران آیا مایل هستید به ایران بیایید؟

من همیشه به فکر این بودم که بتوانم به نحوی به مملکتی که از آن ریشه گرفته‌ام خدمت کنم ولی همان طور که گفتید چالش‌ها و مشکلاتی در همه جای دنیا وجود دارد. در جایی که بوروکراسی بیشتر باشد، مشکلات هم بیشتر است. یک سری مسائل قانونی و وزارتخانه‌ای

مراسم روز کارگر و تجلیل از کارگران نمونه در سالن جلسات گروه شُکری برگزار شد

لوح و هدیه تقدیر به عمل آمد.



آرزوی موفقیت روز افزون نمود. در پایان مدیر عامل شرکت ذوب آهن بیستون آقای جهاندار شُکری ضمن تبریک این روز اظهار امیدواری کردند که با یاری خداوند و تلاش تمامی همکاران امسال شاهد افتتاح فاز جدید ذوب آهن بیستون باشیم. در پایان این مراسم از کارگران نمونه با اهداء

خطاب کردند و همچنین از همکاران خواستند در راستای سربلندی ایران در سالی که به نام جهش تولید نام گرفته است با تلاش و همدلی و همفکری گام‌های مؤثری را بردارند. همچنین در ادامه آقای دکتر جهاندار شُکری با تقدیر و تشکر از کارگران و نقش مؤثر آنها در چرخه اقتصادی کشور برای آنها

در این مراسم که با حضور مدیران و کارکنان مجموعه برگزار گردید، پس از قرائت قرآن و گرامیداشت نام و یاد بنیانگذار گروه شُکری مرحوم عزیز شُکری و همسر مکرمه ایشان؛ آقای جهانبخش شُکری رئیس هیأت مدیره گروه صنعتی شُکری ضمن تبریک این روز کارفرمایان را کارگرانی با مسئولیت‌های بیشتر

اخبار

در آیین نکوداشت روز جهانی ارتباطات و روابط عمومی از پرسنل واحد روابط عمومی تجلیل به عمل آمد



بین‌المللی داخلی و خارجی؛
۲- برپایی نمایشگاه کتاب با عنوان یار مهربان گرامیداشت شهیدسردار قاسم سلیمانی؛
۳- برگزاری مراسمات فرهنگی و مذهبی؛
۴- توسعه ارتباط با رسانه ها و مطبوعات؛
۵- توسعه ارتباطات با ایجاد کانال‌های ارتباطی در شبکه‌های اجتماعی ویژه مشتریان و کارکنان؛
۶- تقویت ارتباط صنعت و دانشگاه با برگزاری نشست‌های مشترک با اعضاء هیأت علمی و انجام اقدامات مربوط به اعلام نیازهای فناورانه به دانشگاه.

در این مراسم آقای جهانبخش شُکری ضمن تشکر از عملکرد واحد روابط عمومی و تبریک این روز به کارکنان تلاشگر این واحد به نقش مهم آنها در پیشبرد اهداف سازمان اشاره کرد و بر لزوم تقویت هرچه بیشتر این واحد تأکید داشتند. در پایان به مدیریت و پرسنل واحد روابط عمومی لوح تقدیر اهداء شد.
برخی از اقدامات واحد روابط عمومی و امور بین‌الملل در سال ۱۳۹۸
۱- حضور فعال و مستمر در نمایشگاه‌های

۲۷ اردیبهشت روز جهانی ارتباطات و روابط عمومی بی‌شک تداعی گر اهمیت و نقش روز افزون روابط عمومی در دنیای ارتباطات است که امروزه به قلب تپنده مجموعه‌های مختلف تبدیل شده است. طی مراسمی که به مناسبت این روز با حضور مدیران و پرسنل مجموعه در سالن آمفی تئاتر شرکت جهان فولاد غرب برگزار گردید، از پرسنل واحد روابط عمومی و امور بین‌الملل و مدیریت واحد، مهندس پیوند شفتی تجلیل به عمل آمد.

به مناسبت ۱۰ تیرماه؛ روز ملی صنعت و معدن

صنعتگران و کارآفرینان؛ سربازان خط مقدم عبور از بحران اقتصادی

سمانه درخشیده - مشاور حوزه اداری شرکت ذوب آهن بیستون

رونق و شکوفایی سرزمین بزرگ ایران در سایه مجاهدت‌ها و دلسوزی‌های خانواده بزرگ صنعتگران و مرهون مدیریت، خلاقیت و پشتکار بزرگ مردانی است که با کارآفرینی و تولید در شرایط سخت اقتصادی کشور و با وجود مسائل و مشکلات متعدد، همچنان در خط مقدم تولید پابرجا بوده و تعالی و پیشرفت را وجهه همت خود ساختند.

به یقین برای داشتن اقتصادی پویا و سالم، بهبود فضای کسب و کار، ایجاد اشتغال و حرکت مستمر به سمت توسعه پایدار باید توجه جدی و ویژه به بخش تولید گردد. ابلاغ شعارهایی با هدف افزایش و ارتقای تولید در سال‌های متممادی توسط رهبر جمهوری اسلامی ایران تأکید دوباره‌ای است به اهمیت این حوزه.

امروزه با عنایت به شرایط سیاسی و اقتصادی کشور بیشتر از هر زمانی ارتقای جایگاه اقتصادی ایران در منطقه اهمیت می‌یابد. توسعه و تعمیق ساخت داخل و فعال‌سازی ظرفیت‌های خالی واحدهای تولیدی به ویژه افزایش حجم و تنوع محصولات بدون شک تنها راهکار برون رفت از وضعیت رکود اقتصادی است.

فرصت‌های موجود در کشور عزیزمان ایران قابل انکار نیست. نسل جوان تحصیل کرده به عنوان نیروی کار و موتور محرک تولید ثروت انبوهی است؛ همچنین غنی بودن کشور به لحاظ طبیعی و موقعیت جغرافیایی ایران در منطقه همگی فرصت‌های مناسبی است که می‌توان از آن‌ها بهره جست. این مهم با تأکید بر توانمندی‌های صنعتی و همگرایی بخش دولتی و خصوصی و با تکیه بر توان نیروهای جوان، اساتید دانشگاه، مدیران و مهندسان محقق خواهد شد.

در حال حاضر در کشور نیازمند یک عزم جدی و حرکت جهادی هستیم تا به امید خدا با همت و تلاش بخش دولتی و خصوصی شاهد حرکت همه جانبه و روند رو به رشد جهت حفظ و ارتقای جایگاه ایران در تحولات شتابنده بین‌المللی بوده و آغازگر فصل نوینی برای اعتلا و شکوفایی کشور عزیزمان باشیم.

در طول چندین سال پیش صنعتگران به عنوان طلایه‌داران و پیشگامان اقتصاد کشور بوده و با اشراف و دید وسیع با وجود تمامی تنگناها چه به لحاظ تهدیدهای خارجی و چه به لحاظ نقاط ضعف داخلی



در سایه مشارکت و مقاومت توانسته‌اند در خط مقدم تولید پرچم ایران را در منطقه به اهتزاز درآورند. به حرکت درآوردن چرخ صنعت و تولید در این شرایط بحرانی مستلزم اهتمام، مساعی و مجاهدت سربازان این حوزه است. اینجانب به شخصه معتقد هستم که جنگ تنها با سلاح و توپ و تانک نیست در حال حاضر با شرایط بحرانی اقتصادی در جنگ بسیار سخت و سنگین اقتصادی هستیم و بلاشک صنعتگران محترم سربازان خط مقدم این حوزه هستند که در سال‌های اخیر در صیانت از پویندگی اقتصاد گام‌های استوار برداشته و اثرگذاری بسیار بالایی در اقتصاد کشور و جایگاه آن در منطقه داشته‌اند. آمارهای تولید و تجارت در سال‌های اخیر با وجود فشارهای نفس‌گیر شاهدهی بر این ادعا است. در حال حاضر حمایت‌های اساسی و مجاهدانه از این حوزه بسیار دارای اهمیت است زیرا بدون حمایت و همراهی قطعا تعطیلی و رکود بسیاری از صنایع در کشور را شاهد خواهیم بود.

تردید نیست از بین بردن چالش‌هایی که اکنون کارگزاران عرصه تولید با آن مواجه هستند تنها در سایه خرد جمعی و تعامل بخش خصوصی و دولتی محقق خواهد شد. در چنین روزهایی سیاست‌گذاران و رهبران بایستی تسهیل‌گر توسعه بوده و با توانمندسازی واحدهای تولیدی نقش مؤثری در عبور اقتصاد از شرایط بحرانی داشته باشند.

انتظار می‌رود اولویت جدی دولت بخصوص وزارت محترم صنعت، معدن و تجارت بر رفع موانع تولید و احیاء و نوسازی واحدهای تولیدی با جلب مشارکت سرمایه‌داران، نخبگان و دانشگاهیان باشد تا به امید خداوند دوشادوش هم با حرکت جهادگونه و در راستای تلاش برای رونق تولید شاهد ارتقای جایگاه میهن عزیزمان در حوزه اقتصاد باشیم.

اینجانب به عنوان محقق در حوزه صنعت کشور دهم تیر، روز صنعت و معدن، را به همه تلاشگران عرصه صنعت و تولید تبریک و تهنیت عرض نموده و از تلاش‌ها و خدمات ارزشمند این قشر زحمتکش و جهادگر قدرانی می‌کنم.

امیدوارم در سالی که به عنوان «جهش تولید» نامگذاری شده است با تکیه بر توان و تخصص صاحبان سرمایه و صنعت شاهد پیشرفت هر چه بیشتر این حوزه باشیم. انشاءالله.

گپی با کارگران نمونه گروه صنعتی شکر



علیرضا همت‌پور؛ کارگر نمونه شرکت جهان فولاد غرب

باشی و ما رستگار.

لطف خدا آن پروژه راه‌اندازی گردید و امروز در حال تولید می‌باشد.

بزرگترین آرزوی بنده افزایش هر چه بیشتر تولید تیرآهن به ظرفیت ۱۴۰ هزار تن طبق اهداف پیش‌بینی شده در سال ۱۳۹۹ می‌باشد و از این که امسال در مجتمع جهان فولاد غرب به عنوان کارگر نمونه انتخاب شده‌ام بسیار باعث مسرت اینجانب بوده و این انتخاب مسئولیتم را در ادامه بیشتر می‌کند و باعث انگیزه در روند فعالیت‌های آتی می‌گردد.

حرف آخر!

خدایا چنان کن سرانجام کار، تو خشنود

شکل‌گیری آن قدم‌های خوب و مثبتی در جهت افزایش راندمان تولید برداشته شده است و امروز با عنایت به کمک پروردگار و حمایت‌های بی‌دریغ مدیریت محترم مجتمع و درایت مدیریت خط تیرآهن و دیگر همکاران عزیز توانسته‌ایم عمده تجهیزات ماشین‌آلات را بهبود ببخشیم.

از زیباترین خاطرات که می‌شود از آن یاد کرد، زمان متنوع شدن سبد محصولات مجتمع جهان فولاد غرب بود که از تک محصولی خارج شدیم.

از مشقت‌های دوران کاری نیز انجام پروژه خط میلگرد سیما فولاد جهان بود که به

علیرضا همت‌پور هستیم، متولد ۳۰ بهمن ۱۳۵۷، متأهل و دارای یک فرزند دختر به نام آیناز و همچنین دارای مدرک مهندسی در رشته متالورژی می‌باشم. از یکم مهرماه ۱۳۹۲ در مجتمع جهان فولاد غرب به عنوان سرپرست واحد نگهداری و تعمیرات مشغول به کار هستم و در حقیقت باید گفت بهترین دوران کاری بنده در این مجتمع سپری شده است و در این مدت خدا را شاکرم تجربه‌های بسیاری از نظر علمی و فنی کسب نموده‌ام. از عمده فعالیت‌هایی که در این بازه زمانی صورت گرفته پیاده‌سازی واحد نگهداری و تعمیرات خط تیرآهن مجتمع بوده که با



جعفر غیثی؛ کارگر نمونه شرکت ذوب آهن بیستون

هم دهیم و به لطف خداوند شرکت ذوب آهن بیستون را بیش از پیش توسعه دهیم.

نسبت به مجموعه‌ای که در آن کار فعالیت دارد احساس تعلق داشته باشد، آن مجموعه پیشرفت خواهد کرد و وقتی مجموعه پیشرفت کند سبب می‌شود جوانان بیشتری که جویای کار هستند به کار گرفته شوند. آرزو می‌کنم مجتمع ذوب آهن بیستون آنقدر پیشرفت کند تا کسانی که جویای کار هستند و دنبال یک روزی حلال می‌باشند در این مجتمع مشغول به کار شوند.

دعای من عمر طولانی و با عزت برای خانواده شکر می‌باشد و از خدای بزرگ می‌خواهم همه همکارانم همیشه در صحت سلامت و خوشحال باشند.

سخن آخر هم با همکارانم است:

دوستان و همکاران عزیز بیایید دست به دست

می‌باشد و به نظر من هر کسی در هر جایی مشغول به کار می‌باشد می‌بایستی تعهد کاری نسبت به کارفرما و همکاران خود داشته باشد و آن کاری را که انجام می‌دهد و در هر سمتی که هست آن را متعلق به خود بداند، لذا اگر این تفکر و این عقیده را داشته باشیم هم خودمان پیشرفت می‌کنیم و هم باعث ارتقا و توسعه مجموعه‌ای می‌شویم که در آنجا مشغول فعالیت هستیم.

از این که به عنوان کارگر نمونه انتخاب شده‌ام بسیار خوشحالم زیرا فهمیدم دیده شده‌ام و اطمینان دارم با این کار باعث روحیه و شوق کاری من مضاعف شود.

یکی از مهمترین ویژگی‌های کارگر نمونه به نظر من دلسوز بودن است اگر کارگر

جعفر غیثی هستیم، متولد ۱۳۵۶ و متأهل و دارای دو فرزند به نام‌های حسین ۱۶ ساله و محمد میثاق ۵ ساله و مدت ۲ سال است که در شرکت ذوب آهن بیستون در قسمت نسوزکاری مشغول به کار می‌باشم.

به نظر بنده اگر علاقه به کار خود داشته باشیم تمام ساعات کاری شیرین هستند خدا را شاکرم که لحظات شیرینی در کنار همکاران و دوستان خود دارم و همین برایم کفایت می‌کند و تاکنون الحمدلله خاطره تلخی در این شرکت نداشته‌ام و امیدوارم به لطف خداوند متعال تا وقتی در این مجموعه کار می‌کنم همیشه همراه دوستان و همکاران دوران خوبی را سپری کنیم.

ذوب آهن یکی از مشاغل سخت در دنیا



مهرداد مظلومی؛ کارگر نمونه شرکت سیما فولاد جهان

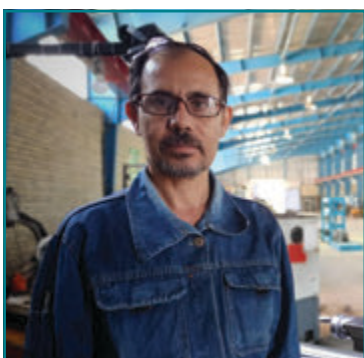
این کار تأثیر بسزایی در روحیه و فعالیت‌های کاری و زندگی ما داشته و اشتیاق کارگران در کار بالا و بالاتر خواهد برد.

آرزو دارم، کارخانجاتی که به بنا به دلایلی تعطیل شده‌اند هرچه زودتر فعالیت خود را آغاز کنند تا جوانان بیکار و جویای کار بتوانند مشغول به کار شوند و به نظر من یکی از دعا‌های زیبا این است که جوانان عزیز مشغول به کار شوند.

در هر کاری مشقت‌ها و سختی‌هایی وجود دارد که با توکل به خدا و تلاش و همت بسیار می‌توان از این سختی‌ها عبور کرد. از ویژگی‌های کارگر نمونه می‌توان به انضباط، اخلاق‌مداری، جدیت در کار، مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری و... اشاره کرد. از این که مدیران لطف کردند و من را لایق دانستند خیلی تشکر می‌کنم و خیلی حس خوبی دارم که می‌بینم مدیران کارهای ما رو رصد می‌کنند و برایمان ارزش قائل هستند.

مهرداد مظلومی هستیم، ۲۹ ساله متولد کرمانشاه. به مدت ۵ سال است که در شرکت سیما فولاد جهان در واحد برق مشغول به کار می‌باشم.

از خاطرات خوب من برمی‌گردد به زمان پروژه شرکت سیما فولاد جهان که با تلاش همکارانم شرکت به مرحله تولید رسید و توانستیم میلگرد تولید کنیم و الحمدلله تاکنون خاطرات تلخی برایمان پیش نیامده و ان شاء الله هم پیش نیاید.



جهانبخش دوستوندی؛ کارگر نمونه شرکت جهان صنعت کرمانشاه

اشتغال را برای ما فراهم کردند و از خدای بزرگ می‌خواهم کسانی که جویای کار هستند مشغول به کار شوند.

اولاً، از مدیران محترم تشکر می‌کنم که من را لایق دانستند و به عنوان کارگر نمونه انتخاب کردند و با این کار روحیه مضاعفی به من دادند و این انتخاب در ادامه مسئولیتم را بیشتر خواهد کرد.

دوماً، از کارگران و همکاران عزیز می‌خواهم مثل همیشه به کارشان خیلی اهمیت بدهند و برای شکوفایی این مجموعه تمام تلاش خودشان را انجام دهند.

باید ما کارگران با همدلی و همکاری بتوانیم تولیدات خود را مضاعف کنیم چون که با این کار دشمنان کشورمان را مأیوس می‌کنیم و در این راستا به جامعه خود خدمت می‌کنیم.

آرزوی سلامتی، موفقیت و طول عمر با عزت دارم برای آقای شکر و فرزندان‌شان که زمینه

شیرین‌ترین لحظات زندگی من بود. به نظر من کارگر نمونه باید دارای ویژگی‌هایی مثل به موقع سرکار آمدن، انجام کار به نحو احسن، داشتن رابطه خوب با همکاران، مشورت با افراد باتجربه و متخصص و از همه مهمتر این که نظم و انضباط را باید سرلوحه کار و زندگی خود قرار دهد.

خوب هر کاری سختی خودش دارد توکل بخدا...

همانطور که گفتم، من در قسمت تراشکاری قطعات مشغول به کار هستم و در تراشکاری باید دقت و تمرکز خود را افزایش داد و خیلی مواظب بود که قطعات سالم تولید شود و مورد استفاده قرار بگیرد.

جهانبخش دوستوندی هستیم، متولد ۱۳۵۱ ساکن کرمانشاه، متأهل و دارای دو فرزند یک دختر به نام غزل و یک پسر می‌باشم. از سال ۱۳۹۷ در شرکت جهان صنعت کرمانشاه در قسمت تراشکاری قطعات مشغول به فعالیت هستیم.

خدا را شکر خاطره بدی نداشته‌ام، اما از خاطرات خوب کاری می‌توانم به زمان‌هایی اشاره کنم که قطعه‌ای را تولید می‌کنیم و رضایت‌مندی مشتری را می‌بینیم. این برایم یک خاطره خوب تلقی می‌شود و یکی از خاطرات خوب شخصی‌ام این است که هفت ماه بعد از اشتغال در شرکت جهان صنعت کرمانشاه خداوند یک پسر به من هدیه داد به نام رهام که یکی از بهترین و

تشریح فرآیند تولید آهن اسفنجی به روش SL / RN

خداداد مطهری فر - مدیر پروژه شرکت ذوب آهن بیستون



آهن اسفنجی با استفاده از ذغال غیر کک شو از طریق فرآیند احیای سنگ آهن در کوره دوار تولید می‌شود. احیا در یک درجه حرارت از پیش تعیین شده و فشار اتمسفری کنترل شده صورت می‌پذیرد. مواد اولیه ورودی مانند سنگ آهن، ذغال کک نشو و مواد گدازنده مانند سنگ آهک یا دولومیت در اندازه‌های معین به کمک تغذیه‌کننده‌های وزنی و حجمی به داخل کوره دوار ریخته می‌شوند. به دلیل شیب و حرکت چرخشی کوره دوار، مواد اولیه به آهستگی از داخل کوره عبور کرده و طی واکنش‌های صورت گرفته به آهن اسفنجی تبدیل می‌شوند، سپس مواد به خنک‌کننده دوار وارد و در آنجا خنک می‌شوند.

درجه حرارت محصول خنک شده در حدود ۸۰ الی ۱۰۰ درجه سانتیگراد بوده که از خنک‌کننده تخلیه شده و سپس به سیستم جداسازی و جابجایی منتقل می‌شود.

محصول که شامل آهن اسفنجی با مواد مغناطیسی مانند ذغال و غیره است توسط غربال به اندازه‌های مختلف جداسازی شده و سپس توسط جداکننده مغناطیسی جدا می‌شود، سپس آهن اسفنجی به یک مخزن ریخته شده و بیرون فرستاده می‌شود.

بررسی فنی کوره

تمام واکنش‌های صورت گرفته در کوره استوانه‌ای دوار حول محور خود و دارای شیبی ملایم (زیر ۵ درجه) نسبت به زمین رخ می‌دهد، سنگ و یا گندله‌های هماتیته و مگنتیتی با محتوای ذغال و سنگ آهک و یا دولومیت به کوره گردان شده و ضمن حرکت در خلاف جهت جریان گاز، گرم شده و در دمایی حدود ۱۱۰۰ درجه سانتیگراد تا حدود ۹۲ درصد احیا و به آهن اسفنجی تبدیل می‌شوند.

از ویژگی‌های این روش، نصب لوله‌هایی در طول بدنه کوره دوار و نصب یک مشعل در محل خروجی آهن اسفنجی است. با این تجهیزات تنظیم دقیق درجه حرارت در طول کوره ممکن می‌گردد.

مزایای روش کوره دوار:

تولید آهن اسفنجی حاوی کربن که می‌تواند در فولادسازی مفید باشد، امکان استفاده از سنگ آهن‌های مختلف و به صورت‌های متفاوت نظیر نرمه سنگ، گندله‌ها و دانه‌های سنگ و کلوخه.

ویژگی‌های روش SL / RN:

- احیا در این روش توسط کوره دوار انجام می‌شود.
- می‌توان از ذغال سنگ کک نشو به عنوان عامل احیاکننده و سنگ آهن و دولومیت به عنوان کمک ذوب استفاده کرد.
- آهن اسفنجی سرد یا مذاب از بار گندله یا کلوخه سنگ آهن، ماسه ساحلی، ایلمینت، FeTiO_3 ، کربن و ذغال تولید می‌شود.
- یکی از طرح‌های موفق برای کاهش مصرف انرژی می‌باشد.
- حداکثر ظرفیت روش SL / RN ۵۰۰ تن در روز و حداقل ۱۵ هزار تن در ماه است و روش مناسبی برای بخش خصوص و معادن سنگ آهن کوچک هماتیته است. از مزیت‌های اصلی پروژه مذکور امکان استفاده از حرارت دود خروجی کوره و تولید ۱۲ مگاوات برق توسط واحد نیروگاه می‌باشد.

احیای مستقیم به هر فرآیندی که طی آن آهن از سنگ آهن در دمایی پایین‌تر از دمایی ذوب ماده مورد نظر استخراج شود، اطلاق می‌شود.

آهن کاهش یافته (DRI) نام خود را از تغییرات شیمیایی که سنگ آهن تحت حرارت در کوره در دماهای بالا در حضور گازهای غنی از هیدروکربن، مونوکسیدکربن و یا کربن عنصری به دست می‌آید گرفته است.

گاز احیاکننده معمولاً مخلوطی از گاز هیدروژن (H_2) و کربن مونوکسید (CO) بوده و فرآیند در بازدهی دمایی بین ۸۰۰ تا ۱۲۰۰ درجه سانتیگراد انجام می‌شود.

فرآیند کاهش مستقیم تقریباً به دو دسته گاز و ذغال سنگ تقسیم می‌شود. در هر دو مورد هدف از این فرآیند، حذف اکسیژن موجود در اشکال مختلف سنگ آهن (سنگ معدن، کنسانتره، گندله، پوسته اکسیدی، گرد و غبار و غیره) به منظور تبدیل ماده اولیه به آهن فلزی، بدون ذوب کردن (زیر ۱۲۰۰ درجه سانتیگراد) آن می‌باشد.

هم اکنون تولید به شیوه DRI با موفقیت در بخش‌های مختلف دنیا انجام می‌شود. زیرا سرمایه‌گذاری اولیه و هزینه‌های عملیاتی کارخانه‌های تولید آهن اسفنجی در مقایسه با کارخانه‌های فولاد یکپارچه کم و برای کشورهای در حال توسعه که در آن منابع ذغال سنگ محدود می‌باشند، مناسب است.

آهن اسفنجی درصد آهنی معادل با آهن قراضه (بین ۹۰ تا ۹۴ درصد دارد) بنابراین ماده اولیه مناسبی برای استفاده در کارگاه‌های تولیدی کوچک بوده و امکان تولید گریدهایی با خلوص بالاتر با استفاده از قراضه‌هایی با خلوص پایین‌تر بوجود می‌آورد.

آهن داغ بریکت شده (HBI) یک فرم فشرده از DRI بوده که قابلیت حمل و نقل، جابجایی و ذخیره‌سازی را دارد.

شایان ذکر است روش DRI دارای مشکلاتی هم می‌باشد که از جمله آن می‌توان اشاره کرد که آهن اسفنجی اگر در مقابل هوا و رطوبت محافظت نشود به دلیل حساسیت زیاد مجدداً اکسید می‌گردد.

بالک آهن احتمال احتراق داشته زیرا خاصیت اشتعال‌زایی دارد. برخلاف آهن قراضه که تقریباً

آهن خالص می‌باشد، آهن اسفنجی دارای ناخالصی سیلیسیومی بوده و باید در فرآیند آن جداسازی شود.

منبع حرارتی:

کک (در واقع کربن ناخالص) در کوره پخت با هوای داغ طی یک واکنش به شدت گرماده می‌سوزد که این واکنش سوختن منبع اصلی حرارت در کوره می‌باشد.



احیای سنگ آهن در دمای بالا و پایین کوره، کربن دی‌اکسید با کربن واکنش داده و کربن مونوکسید تولید می‌کند.

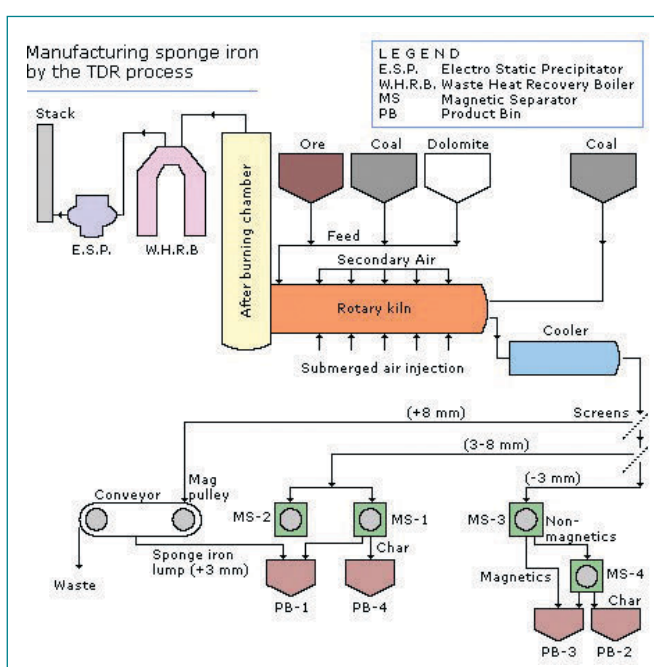


کربن مونوکسید جزء اصلی احیاکننده در کوره پخت می‌باشد.



در قسمت‌های داغ‌تر کوره، کربن به عنوان جزء احیاکننده عمل می‌کند.

توجه شود که در دماهای بالاتر، محصول جانبی به جای کربن دی‌اکسید، کربن مونوکسید می‌باشد.





سیما فولاد جهان

SIMA FOULAD JAHAN CO.
Bar & Rebar Producing



تولیدکننده انواع میلگرد

ظرفیت تولید سالانه
۲۰۰ هزار تن میلگرد
A2 و A3

گروه صنعتی شکری
SHOKRI INDUSTRIAL GROUP



شرکت سیما فولاد جهان با انتخاب پیشرفته ترین تجهیزات روز دنیا و استفاده از تجربیات کارشناسان داخلی و خارجی و ایجاد امکانات آزمایشگاهی و تحقیقاتی توانسته است به موازات افزایش استحکام محصول گام های مؤثری در صنعت فولاد کشور بردارد.

تلفن: ۰۲۱ - ۲۲۸۴۱۴۶۰
تلفکس: ۰۸۳ - ۴۵۸۵۲۵۶۳
www.sfjsteel.com

دفتر تهران: پاسداران، نگارستان هفتم، شماره ۲۵
کارخانه: کرمانشاه، کیلومتر ۳۵ جاده هرسین
دفتر فروش: ۰۸۳ - ۴۵۸۵۲۵۴۸-۵۱

ضرورت‌های مدیریت ارتباطات و فناوری اطلاعات در هلدینگ‌های صنعتی

بخش اول

فناوری

طراحی زیرساخت‌ها بر اساس دیدگاه‌های درازمدت

سامان سلطانیان - واحد ارتباطات و فناوری اطلاعات

بهترین کیفیت را با توجه به قیمت داشته باشند تا اطمینان از پایداری و عملکرد ساختاری که معمولاً در تمام ساعات شبانه روز در حال سرویس‌هی است ایجاد شود. در عین حال درست است که شبکه اولین و اساسی‌ترین نیاز ارتباط است ولی به همراه آن نرم‌افزارها و سخت‌افزارها مدام اعلام نیاز می‌کنند هر قدمی که در شبکه بر می‌دارید وابسته به سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای شبکه است، اینجاست که باید بنا و اساس یک دیتا سنتر (data center) پیش‌بینی و بنیان‌گذاری شود. با عنایت به ارتباط غیر قابل انکار شبکه و تجهیزات آن با سایر سخت‌افزارها و نرم‌افزارها، انتخاب و تهیه نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای مرتبط و با عملکرد بالا جهت اجرای فرآیندهای ساختاری لازم است.

حجم عظیم ارتباط بین شرکت‌های هلدینگ یعنی حجم بسیار بزرگی از اطلاعات و اینجاست که چالش‌های جدیدی به وجود می‌آید و لزوم تهیه سرورهای حرفه‌ای را مطرح می‌کنند. اهمیت عملکرد مطلوب سخت‌افزارها و نرم‌افزارها بسیار بالاست، طوری که اگر کوچک‌ترین خللی در کارکرد آن اتفاق بیافتد عملاً ارتباطات دچار چالش اساسی شده و کل شبکه ناکارآمد تلقی می‌شود.

اینجاست که سرورها و نرم‌افزارهای نصب شده بر روی آنها نهایت حساسیت را در نگهداری و پایداری نیاز دارند، کنترل منابع مالی، انرژی، فرآیندهای تولید و منابع انسانی در صورتی که سخت‌افزار و نرم‌افزارهای مورد استفاده برای آن‌ها پایداری لازم را نداشته باشند عملاً غیرممکن است.

یک محیط امن و پایدار که طراحی اصولی و استاندارد دارد در واقع گاو صندوق داده‌های دیجیتالی تولید داده شده در سازمان را به وجود می‌آورد و از این جهت دارای اهمیت حیاتی است. زیرا که هدف غایی و نهایی در به کارگیری سیستم‌ها، شبکه و نرم‌افزارهای موجود علاوه بر دسترسی سریع به اطلاعات برای تصمیم‌گیری، موضوع حذف مکاتبات کاغذی را نیز دنبال می‌کند در واقع تمام اسناد تبدیل به صفر و یک‌های دیجیتالی شده و می‌توان به جرأت گفت دیتا سنتر محلی است که اطلاعات در آن نگهداری، پردازش و محافظت می‌شود.

با گذر زمان و پیشرفت تکنولوژی لحظه به لحظه ضرورت طراحی استخوان‌بندی محکم، با کیفیت و پایدار بیشتر خودنمایی می‌کند. در واقع گاو صندوق هرچه محکم‌تر باشد، اطمینان بیشتری حاصل می‌شود، این استحکام در دیتا سنترها به پارامترهای بسیار زیادی بستگی دارد که هر کدام مقاله جداگانه‌ای در ادامه این مقاله می‌طلبند.

جمع‌بندی موارد ارائه شده را می‌توان به صورت خلاصه به شرح ذیل مطرح نمود:

- ۱- شناسایی موضوعات انحصاری و اختصاصی سازمان در حیطه ارتباطات و فناوری اطلاعات، ساختار یکپارچه تولید محتوا که شامل بخش‌های مختلف مانند مدیریت انرژی، مدیریت مالی، مدیریت فرآیندهای تولید، مدیریت منابع انسانی و روال‌های اداری و غیره است؛
- ۲- تعیین بازه‌های زمانی پنج تا ده ساله برای طراحی‌های حوزه فناوری ارتباطات و اطلاعات با دید مسابقتی زمان و تکنولوژی؛
- ۳- توجه به انحصارهای ساختارهای هلدینگ‌ها در حوزه ارتباطات و فناوری اطلاعات ارائه بهترین سیستم؛
- ۴- لزوم استخوان‌بندی شبکه‌های رایانه‌ای در شرکت‌های زیر مجموعه ساختارهای هلدینگ‌ها؛
- ۵- اهمیت محاسبه پهنای باند مورد نیاز شبکه‌ها برای سرویس‌دهی به صورت مستمر؛
- ۶- توجه به کیفیت تجهیزات اکتیو و پسیو و سخت‌افزارهای مورد نیاز؛
- ۷- ضرورت طراحی دیتا سنترها به عنوان مهمترین محل ذخیره اطلاعات حیاتی سازمان؛
- ۸- تدوین نرم‌افزارهای داخلی و یکپارچه سازمانی به عنوان ضرورت غیرقابل انکار.

با هر تعبیری موضوعات اشاره شده در بالا هر کدام مباحث پیچیده و مفصلی را شامل می‌شود که در مقاله‌ای جداگانه بررسی به آن پرداخته می‌شود و در نهایت این که: «آینده هر سازمان در گرو ساختار درست ارتباطات و فناوری اطلاعات است».

برجسته‌ترین موضوع در حوزه فناوری‌های ارتباطی و تکنولوژی‌های به روز انفورماتیک، شناسایی نیازهای اختصاصی آن سازمان بر اساس روال‌های جاری و دورنمای توسعه دراز مدت می‌باشد. با توجه به اهمیت ویژه مدیریت بهره‌وری منابع انرژی، منابع مالی و فرآیندهای تولید و ضرورت مدیریت بهره‌وری منابع انسانی، در بخش خصوصی نیاز مبرم به زیرساخت‌های مورد اعتماد در حوزه ارتباطات و فناوری اطلاعات به وفور حس می‌شود.

علاوه بر این یک ساختار یکپارچه و کارآمد که بتواند حجم عظیمی از اطلاعات تولید شده را پردازش و تحلیل کرده و به صورت گزارشات مفید و فیلتر شده در اختیار مدیران قرار دهد از اهمیت بالایی برخوردار است.

این دید نمی‌تواند بازه‌های زمانی کمتر از ۵ تا ۱۰ سال را شامل شود، و اینجاست که شما با اولین چالش در مدیریت این حوزه مواجه می‌شوید، چالشی که نمود برجسته‌ای در حوزه فناوری اطلاعات دارد: «مسابقه زمان و تکنولوژی‌هایی که هر لحظه به روز می‌شوند».

با استناد به مطالب یاد شده، افق نگرش بایستی حداقل ۵ سال باشد، این مطلب زمانی اهمیت پیدا می‌کند که شرکت مورد بحث در یکی از کشورهای در حال توسعه باشد، به این دلیل که روند توسعه ارتباطات و فناوری اطلاعات در این کشور به کندی صورت پذیرفته و مقاومت مشهودی در مقابل به روز شدن و صرف هزینه دارد.

ساختار فناوری اطلاعات در هلدینگ‌های صنعتی که مجموعه‌ای از شرکت‌های وابسته به هم را تشکیل می‌دهند و به طور معمول در بخش خصوصی از هیأت مدیره مشترک بهره می‌گیرند نیاز به یک تعریف و طراحی اولیه دارد که بنا بر موقعیت مکانی شرکت‌ها و قرار گرفتن آنها در موقعیت مکانی خاص به عنوان ارتباط یکپارچه تعریف می‌شود. این مفهوم به ظاهر ساده شامل تمام نیازهای هلدینگ‌ها از حوزه ارتباطات و فناوری اطلاعات بر اساس مفاهیم جهانی و استاندارد شبکه‌های رایانه‌ای می‌باشد.

شبکه‌هایی که بایستی فراتر از ارتباط بین رایانه‌های رومیزی باشد و توانایی ایجاد بستری برای تمامی ارتباطات سازمانی از قبیل دیتا (Data) صدا (Voice)، تصویر و هر بسته دیجیتالی هستند که قابل انتقال با پروتکل‌های رایج شبکه‌های رایانه‌ای است.

همچنین نیازمندی شرکت‌ها به داشتن پهنای باندی که می‌تواند نظارت تصویری، ارتباطات داخلی و خارجی تلفن، ویدئوکنفرانس‌ها، جلسات آنلاین مختلف، روال‌های اتوماسیون شده و نظارت مداوم بر روی تمامی اتفاقات داخل شبکه را پوشش دهد.

قطعاً محاسبه این پهنای باند بر اساس ارتباطاتی که هر روز با کیفیت‌تر و حجیم‌تر می‌شوند و آن هم با دید ۵ تا ۱۰ سال آینده مستلزم به کارگیری به روزترین و البته مقرون به صرفه‌ترین راه‌حل‌هاست.

زیر ساخت‌های شبکه‌ای تضمین شده و با کیفیت که عموماً در جهان مورد استفاده قرار می‌گیرد به لحاظ قدمت پیاده‌سازی شبکه‌ها و وجود شرکت سیسکو در بیشتر موارد نیازمند پیاده‌سازی‌هایی بر اساس استانداردهای سیسکو است، چالش پیش رو این است که خدمات این شرکت بسیار گران‌قیمت و گاهی به دلیل تحریم‌های اقتصادی دسترسی به آن سخت و عملاً غیر ممکن می‌شود که در این صورت راهی به جز استفاده از خدمات سایر شرکت‌های این حوزه نمی‌ماند. اینجاست که طراحی‌ها از پیش هم سخت‌تر می‌شوند خدمات و تجهیزات بی کیفیت یا با کیفیت کمتر خطرناک‌ترین عامل برای عدم کارایی شبکه است. ولی همیشه راه‌حل میانه‌ای وجود دارد. عموماً شرکت‌های پایین دست که سال‌هاست امتحان خود را پس داده‌اند و راهکارهای مقرون به صرفه‌ای دارند جایگزین راهکارهای گران قیمت سیسکو می‌شوند و با توجه به اینکه دسترسی بسیاری از شرکت‌ها، خصوصاً در کشورهای در حال توسعه که منابع مالی کمتری در مقایسه با کشورهای توسعه یافته دارند این راه‌حل قابل قبول می‌باشد.

البته این راهکارهای مقرون به صرفه دقت زیادی در انتخاب می‌طلبند تجهیزات پسیو (passive) و اکتیو (active) که عنوان استخوان‌بندی این شبکه‌ها را تشکیل می‌دهند باید



گروه صنعتی شُکری
SHOKRI INDUSTRIAL GROUP

جهان صنعت کرمانشاه Jahan Sanaat Kermanshah Co.

این شرکت دانش بنیان در حال حاضر به یکی از قطب‌های بومی سازی تولید ماشین‌آلات صنعتی با کیفیت و قابل رقابت با شرکت‌های خارجی و برندهای مطرح دنیا تبدیل گردیده است.

تولیدکننده قطعات و
ماشین‌آلات صنعتی
(نورد - ذوب)

کارخانه
کرمانشاه، کیلومتر ۳۵ جاده هرسین
تلفکس: ۰۸۳ ۴۵۸۵۲۵۴۴
دفتر فنی: ۰۸۳ ۴۵۸۵۲۵۴۲

دفتر تهران
خیابان پاسداران، نگارستان هفتم، شماره ۲۵
تلفن: ۰۲۱ ۲۲۸۴۱۴۶۰
فکس: ۰۲۱ ۲۲۸۴۱۵۹۶

www.jahansanat-co.com
info@jahansanat-co.com

راهکارهای ارتقای فرهنگ ایمنی در سازمان

نیازی شاهویسی، سرپرست HSE شرکت ذوب آهن بیستون
و حید خزائی، کارشناس HSE شرکت ذوب آهن بیستون



تبعیت کارکنان از سبک و شیوه مدیریت ایمنی بوده و بهداشت سازمان به واسطه آن مشخص می‌گردد. از جمله مسائلی که در فرهنگ هر سازمان جای گرفته است، دیدگاه افراد سازمان نسبت به ایمنی است که از آن به عنوان فرهنگ ایمنی یاد می‌کنند. فرهنگ ایمنی، تعریف کلی از جامعه‌ای است که اعضای آن ارزش‌های سازمانی مشترکی دارند. فرهنگ ایمنی درباره موضوعات رسمی ایمنی در یک سازمان صحبت می‌کند و عمیقاً در رابطه با مدیریت و نظارت سیستم‌هاست، اما محدود به آنها نیست.

جایگاه فرهنگ ایمنی در موسسات تولیدی

در مؤسسات تولیدی، رعایت مقررات ایمنی از انجام کلیه فعالیت‌ها مهم‌تر بوده و پیشگیری و تحت کنترل درآوردن حوادث قبل از هرگونه اقدام دیگری، خود نوعی ایجاد و ترویج فرهنگ ایمنی است. ایمن کار کردن یک نگرش انسانی و فرهنگی است، این بدین معناست که زمانی فرهنگ ایمنی در یک سازمان به نحوه مطلوب گسترش می‌یابد که نگرش پرسنل سازمان نسبت به لزوم رعایت اصول ایمنی به سمت ایده‌آل سوق یابد. ضعیف بودن فرهنگ ایمنی صنعتی در سازمان‌ها، هزینه و خسارات مالی و انسانی بسیار زیادی را به بار می‌آورد.

راهکارهای پیاده سازی موفق فرهنگ ایمنی

پیاده‌سازی موفق ایمنی می‌تواند توسط راهکارهای مختلفی در سازمان‌ها انجام پذیرد، که در زیر به چند مورد اشاره می‌کنیم:

۱- تهیه و توزیع دستورالعمل‌های ایمنی

تهیه دستورالعمل و استانداردهای کامل و اساسی، بخش اصلی یک سیستم ایمنی در یک صنعت یا سازمان را تشکیل می‌دهند، دستورالعمل‌ها مشخص می‌کنند که چگونه یک کار حساس باید از نقطه نظر ایمنی و بازدهی صورت پذیرد؛ یک سرپرست یا مسئول با استفاده از این دستورالعمل‌ها، درستی انجام کارها را تأیید می‌کند. دستورالعمل‌ها، برنامه آموزش را آسان و شناسایی روش‌های بهبود عملیات را ساده‌تر می‌سازند. ما در این مجموعه با توجه به پیگیری و تلاش برای پیاده‌سازی استاندارد ISO 45001 کلیه دستورالعمل‌ها را با نگرش به این استاندارد مورد بازبینی قرار داده‌ایم و همچنین ایجاد دستورالعمل‌های کنترل عملیات، برگه اطلاعات و ایمنی مواد و سایر مدارک مربوطه را سرلوحه کار قرار دادیم.

غیرعادی و در نهایت حادثه‌ها، تأثیرات نامطلوب اقتصادی اجتماعی بر جای گذارند. در نگرش سنتی، وظیفه توجه و مراقبت از شاخص‌های ایمنی بر عهده یک گروه یا واحد خاص در مجموعه نهاده شده (واحد ایمنی و بهداشت HSE) و سایر قسمت‌ها تنها نگرانی افزایش شاخص‌های تولید و هزینه را دارند. نمایش مطابقت با استانداردها و سازگاری با ضوابط و مقررات ایمنی از طرف مدیران، به عنوان عملکرد موفق ایمنی تلقی می‌گردد؛ در حالی که نگرش نوین انتظاری بیش از تطابق با استانداردها و ضوابط ایمنی را طلب می‌کند.

نگرش نوین به ایمنی

توجه به فرهنگ ایمنی جایگاه ویژه‌ای در نگرش نوین به ایمنی دارد. فراهم کردن انگیزه، روحیه مالکیت، مسئولیت و پاسخگو بودن در افراد، التزام عملی مدیران به اصل اولویت ایمنی بر سایر جنبه‌ها نظیر تولید، دارای اهمیت اساسی است. در این سازمان ریشه‌های وقوع رویدادهای کوچک که مولد حوادث هستند شناسایی و بی‌اثر می‌گردند. روحیه انتقاد و پرسش‌گری بر پرسنل حاکم است و یک محیط دور از سرزنش نسبت به خطاهای انسانی فراهم آورده شده است.

فرهنگ سازمانی و فرهنگ ایمنی

بر طبق تعاریف موجود فرهنگ سازمانی عبارتست از مجموعه ارزش‌ها، باورها و الگوهای رفتاری مشترک بین اعضای یک سازمان که در نهایت شخصیت و رویه آن سازمان را معرفی می‌کند. به بیان دیگر، رفتار و نگرش اعضای سازمان تابعی از فرهنگ حاکم بر آن است. هدف از ارائه این تعریف شناسایی مفهوم مشابه و وابسته‌ای به نام فرهنگ ایمنی است.

عبارت فرهنگ ایمنی پس از حادثه چرنوبیل در سال ۱۹۸۶ رواج یافت. حادثه‌ای که به علت وجود یک فرهنگ ایمنی ضعیف رخ داد که باعث اختلال در فرآیندهای عملیاتی و در نهایت فاجعه بزرگ گردید. از مجموعه تعاریف ارائه شده در این باب چنین بر می‌آید که فرهنگ ایمنی، بخشی از فرهنگ کلی حاکم بر سازمان است که بر رفتارها و نگرش‌های اعضا در مورد ایمنی تأثیر می‌گذارد و به آن جهت می‌دهد. کمیته نظارت بر مقوله ایمنی و تأسیسات هسته‌ای انگلستان ACSNI فرهنگ ایمنی را این‌گونه تعریف می‌کند:

فرهنگ ایمنی محصول ارزش‌ها، گرایش‌ها، ادراکات، صلاحیت‌ها و الگوهای رفتاری فردی و گروهی کارکنان است که میزان

نیروی کار هر کشور، به ویژه کشورهای در حال توسعه بخش پر اهمیتی از سرمایه ملی می‌باشند و از پایه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی به شمار می‌روند. بلاشک شکوفایی و خودکفایی اقتصاد و صنعت بدون داشتن نیروی کار سالم و سلامت امکان‌پذیر نخواهد بود. از این رو حفاظت از سلامت این نیروها و بهسازی محیط کار از اهمیتی قابل توجهی برخوردار است. آمار منتشر شده از سوی کشورهای و مجامع مختلف بین‌المللی نشان می‌دهد در مراکز بزرگ و کوچک صنعتی هر ساله میلیون‌ها نفر به علت حوادث ناشی از کار جانشان را از دست داده و یا دچار نقص عضو، بیماری یا از کارافتاده می‌گردند و این روند تلخ همچنان ادامه دارد.

پیدایش چنین معضلاتی، موجب تشدید نیاز به فراگیری و رعایت اصول ایمنی و بهداشت کار، گردیده است.

بر همین اساس مباحث ایمنی صنعتی، سیستم‌های ایمنی کار و همچنین تئوری‌های مختلف ایمنی مانند تئوری دومینو، تئوری چند دلیلی و... شکل گرفت. واحدهای ایمنی و بهداشت کار نقش بر طرف‌کننده معضلات و مشکلات ایمنی و بهداشتی محیط کار را در جوامع صنعتی بر عهده گرفته و درصد کاهش حوادث برآمده است.

نگرش سنتی به ایمنی

یکی از عوامل ناکامی روش سنتی مدیریت ایمنی در تأسیسات صنعتی را می‌توان ضعف دیدگاه مسئولین نسبت به ایمنی دانست. از جمله این مؤلفه‌ها، ایستادگی فرض کردن ایمنی توسط مدیران است. ویژگی دیدگاه سنتی، نادیده گرفتن تأثیر عوامل انسانی، سازمانی و فرهنگی بر ایمنی است. دیدگاه سنتی، ایمنی را مبتنی بر طراحی قوی و عملکرد قابل اطمینان تجهیزات ایمنی می‌داند و راه‌چاره معضل خطای انسانی را حذف انسان (اپراتور) از کنترل می‌داند. در حالی امروزه خلاقیت و یافتن روش‌های نوین مقابله با حوادث در شرایط پیش‌بینی نشده در طراحی، تنها در توان خلاقیت انسان است و امکان تخصیص این وظیفه به ماشین وجود ندارد.

نگرش سنتی به ایمنی، مبتنی بر عکس‌العمل است؛ یعنی تا زمانی که حادثه رخ ندهد، مدیران به فکر یافتن اشکالات و رفع آنها بر نمی‌آیند. هزینه بر بودن ارتقای ایمنی باعث می‌شود در شرایطی که شاخص‌های بهره‌برداری سیستم مطلوب هستند و اتفاق غیر عادی رخ نداده است، توجهی به ایمنی نشود. ارتقای ایمنی زمانی توجه مدیران را جلب می‌کند که وقوع رویدادهای

۲- آموزش اصول و مقررات ایمنی

نقش آموزش حفاظت و بهداشت کار در جهت بالا بردن سطح دانش ایمنی کارکنان، آگاهی از وضع سلامت جسمی و روحی با انجام معاینات بدو استخدام و دوره‌های طب کار، اطلاع از علایم بیماری و نحوه مقابله با آنها، جلوگیری از حوادث ناگوار و ایجاد و ترویج فرهنگ ایمنی امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. آموزش دادن می‌تواند فرد را قادر سازد که با استفاده از دستورالعمل‌های ایمنی، در مواقع ضروری عملکرد بهتری را از خود ارائه دهد.

۳- تشکیل کمیته‌های HSE (کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار) هدف تشکیل کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار نظارت بر کل سیستم HSE می‌باشد تا اطمینان حاصل شود که کارها به درستی در حال انجام بوده و آسیب‌ها و بیماری‌ها در حال کاهش می‌باشند. همچنین تمام فعالیت‌ها و پروژه‌های تأثیرگذار بر ارتقای ایمنی و بهداشت و محیط زیستی را هماهنگ می‌نماید. فعالیت‌های کلی کارگروه مذکور عبارتند از: فعالیت‌های ایمنی شامل شناسایی مشکلات بالقوه و بالفعل ایمنی و بهداشت، پیشنهاد برنامه‌ها، طرح‌ها و فعالیت‌هایی جهت بهبود ایمنی، افزایش نظارت برمیزان آگاهی کارکنان در زمینه ایمنی و بهداشت و نیز دریافت نقطه نظرات و پیشنهادات سرپرستان و کارکنان.

جلسات کمیته به صورت ماهانه برگزار شده و در هر بخش حداقل یک نماینده عضو دارد. هر عضو فعالیت‌ها و برنامه‌های ویژه و مشکلات مرتبط با بخش خود را ارائه می‌کند تا توسط کمیته مورد بررسی قرار گیرد و اقدامات لازم جهت مقابله با آن اتخاذ شود.

۴- تجهیزات حفاظت فردی

از نظر ارگونومی وسیله حفاظت فردی مناسب، وسیله‌ای است که ضمن کاهش یا حذف خطرات و عوامل زیان‌آور محیط کار، توانایی و کارایی فرد را کاهش ندهد. وسایل یا تجهیزات حفاظت فردی به منظور حفاظت قسمت‌های مختلف بدن افراد

از موه‌های سر گرفته تا کف پاها در برابر انواع خطرات احتمالی در محیط کار طراحی، ساخته و ارائه می‌شوند. ممکن است استفاده از این وسایل برای کنترل مواجهه کارگران با خطرات از دید کارفرمایان یک راه‌حل ساده و مناسب به نظر رسد، ولی در صورت عدم توجه به عوامل متعدد در یک برنامه پیشگیری ممکن است بسیار نامناسب و خطرناک باشند.

۵- سیستم نظارت بر عملکرد ایمنی واحدها

نظارت بر عملکرد همان‌گونه که در همه سطوح مدیریت به چشم می‌خورد، برای پیشرفت کار ضروری است. در سیستم نظارت بر ایمنی به دنبال این است که مشخص کند هر شخص یا هر واحدی از شرکت چقدر در مسیر هدف تعیین شده و استاندارد سازمان که از قبل مشخص شده قرار دارد و یا چقدر از آن انحراف دارد و نقاط قوت و ضعف آن کدامند همچنین جهت تقویت هر چه بیشتر، راهکارها و پیشنهادات خود را ارائه می‌دهد. بدین منظور بایستی جلسات هفتگی و ماهیانه HSE برگزار شده و عملکرد کلیه پرسنل نسبت به رعایت شاخص‌های ایمنی در دوره‌های زمانی مختلف سنجیده شود.

۶- مدیریت دیداری از طریق علایم و پوسترها

یکی دیگر از وسایلی که برای بهبود وضعیت ایمنی و بهداشت مورد استفاده قرار می‌گیرد استفاده از علایم و توزیع پوسترهایی با موضوع HSE می‌باشد. با رشد فرهنگ ایمنی در سازمان، علایم و پوسترها می‌توانند اهمیت ایمنی در کارخانه را به کارکنان یادآوری نمایند. همچنین می‌توانند به کارکنان یادآوری کنند که مدیریت ایمنی کارکنان درجه اهمیت بالای دارد.

۷- حمایت مدیریتی از مقوله ایمنی

چنانچه نظامات مدیریتی از شرایط ایجاد ایمنی حمایت کند، فرهنگ کار تقویت و در غیر این صورت تضعیف خواهد شد؛ بدیهی است در صورت تضعیف نگرش و فرهنگ کار، میزان گریز از کار، سیاه کاری، استعفاء و اخراج و ... افزایش خواهد یافت. در چنین شرایطی به جای کنترل درونی، سیستم‌های کنترل گر

پرهزینه بیرونی، مستقر خواهد شد. در ابتدا مدیریت ارشد یک سازمان یا شرکت، به وجود آورنده فرهنگ در آن سازمان یا شرکت می‌باشد. تا زمانی که مدیریت نخواهد یا نپذیرد که فرهنگی در سازمان طرح‌ریزی، اجرا و پایدار گردد، هیچ یک از عوامل دیگر سازمان نمی‌توانند باعث ایجاد و شکل‌گیری فرهنگ شوند.

نتیجه‌گیری

حدود ۸۰ درصد حوادث ریشه در فاکتورهای انسانی دارند و به اشتباهات انسانی باز می‌گردند. بنابراین جهت رسیدن به محیط امن و سالم، حفظ نیروی کار و در نتیجه رسیدن به یک صنعت پویا که فاکتوری اساسی در توسعه پایدار است، باید به صورت ریشه‌ای با حوادث مقابله و علل ریشه‌ای و بنیادی آنها را حذف نمود. عامل فوق‌العاده مهمی که می‌تواند در این راه به ما کمک کند فرهنگ ایمنی است.

با بررسی حوادث می‌توان یافت که ریشه اصلی اکثر آنها در فاکتورهای انسانی و فرهنگ ایمنی در سطوح مختلف پرسنلی می‌باشد، اینجاست که نقش فرهنگ ایمنی نمایان می‌گردد و به یک نتیجه می‌توان دست یافت که برای ایمن‌تر کردن محیط کار و کاهش تعداد حوادث و هزینه‌های ناشی از آنها بایستی به فرهنگ ایمنی توجه بیشتری شود تا بتوانیم به طور ریشه‌ای و اصولی با حوادث مقابله نماییم. فرهنگ ایمنی نیز که جزئی از فرهنگ سازمانی محسوب می‌شود بایستی در راستای ایجاد محیطی ایمن و بهداشتی تغییر نموده و رفتار ایمن و نوع نگرش به ایمنی در سطح سازمان را ارتقا بخشد. فرهنگ ایمنی قوی در سازمان می‌تواند عامل تعیین‌کننده‌ای جهت کاهش حوادث نیروی انسانی در شرکت باشد. عوامل مدیریتی و همچنین جایگاه بخش ایمنی از نظر ساختاری، نقش بسزایی را در حاکم کردن فرهنگ ایمنی قوی برعهده دارند که نتیجه آن کاهش حوادث و ایجاد محیطی ایمن برای پرسنل است.

HSE در محیط‌های صنعتی



در نگاه اول هر مبلغی که صرف HSE می‌شود به عنوان سرمایه‌گذاری است اما در نگاه دوم مبالغ صرف شده جهت ایمنی، بهداشت و محیط زیست به عنوان هزینه تلقی می‌شود. به منظور پیاده‌سازی فرهنگ HSE در یک سازمان باید برای آن ارزش خاصی را تعیین نمود. همچنین باید تعهد مدیران را تقویت و دوره‌های آموزشی مناسبی را برای کلیه سطوح سازمانی برگزار نمود.

از دید این مجموعه، سیستم مدیریت HSE در محیط‌های صنعتی زمانی می‌تواند به طور موثر به اهداف خود برسد که سبب جلوگیری از بروز حوادث، کاهش خسارات مالی و صدمات جانی، حفظ منابع و محیط زیست و افزایش بهره‌وری گردد. به همین دلیل لازم است که ریسک‌های تهدید کننده افراد، محیط زیست و اموال به طور سیستماتیک شناسایی و ارزیابی شده و اقدامات کاهش دهنده آن‌ها اجرا گردد. جهت تحقق این امر لازم است که هر گونه اقدامی در راستای حفظ بهداشت و سلامت جسمانی نیروی کار انجام شود، صلاحیت پرسنل به طور مرتب ارزشیابی شده و به دنبال آن برنامه‌های آموزشی مناسب تنظیم و اجرا شود. امیدواریم که امسال نیز با رعایت کامل اصول ایمنی، سالی بدون حادثه داشته باشیم.

گروه صنعتی شُکری از دهه ۳۰ تاکنون با هدف اشتغال‌زایی و کمک به رشد اقتصادی منطقه شروع به فعالیت نموده است.

تاکنون با وجود مسائل و مشکلات فراوان ملی و استانی، این گروه توانسته در سطح استان فعالیت‌های چشمگیری داشته باشد. حفظ سلامت جسمی و روحی پرسنل گروه در اولویت اول کلیه کارخانه‌های این مجموعه است.

بدون شک صنعت فولاد یکی از صنایع پرخطر در سطح جهان می‌باشد و با بررسی آمار و اطلاعات حوادث در کلیه صنایع، متأسفانه تفاوت چشمگیری در تنوع و تعداد حوادث این صنعت با صنایع دیگر وجود دارد. با عنایت به این موضوع رعایت اصول ایمنی توسط کلیه پرسنل مجموعه از اهمیت بالایی برخوردار است.

رعایت و حفظ ایمنی، بهداشت حرفه‌ای و محیط زیست (HSE) یکی از اصول توسعه پایدار کشور می‌باشد. هدف نهایی هر یک از سه مورد، حفظ سلامت و زندگی انسان است. بدیهی است در نظر گرفتن توأم این سه موضوع منجر به آرامش خاطر و در نتیجه بهره‌وری بیشتر نیروی کار مجموعه می‌باشد.

مدیریت HSE یک رویکرد به کاهش مخاطرات و به حداکثر رساندن فرصت‌ها را ارائه می‌دهد و کنترل صحیح آن یعنی بکارگیری نیروی سالم در فضای سالم.

گرچه بهداشت صنعتی سابقه طولانی در صنایع کشور دارد، ولی کمتر با دید مهندسی با آن نگاه شده است. رویکرد گروه صنعتی شُکری نگاه پیشگیرانه به این موضوع است. شناسایی، ارزیابی و کنترل موارد نا ایمن بارها و بارها به مدیران مربوطه توصیه شده است. متأسفانه دیدگاه برخی از صنایع به این مقوله نگاه درمانی یعنی علاج واقعه پس از وقوع می‌باشد.

توسعه اقتصادی کشور در گرو مشارکت زنان

دکتر سمیه حیدری - کارشناس اداری شرکت ذوب آهن بیستون



رشد جمعیت و در نهایت افزایش میزان بهره‌وری بخش‌های مختلف اقتصادی می‌شود. لذا با آماده کردن شرایط برای زنان به ویژه قشر تحصیل کرده و قدرت دادن به آن‌ها، شاهد رشد و توسعه جامعه به لحاظ اقتصادی، اجتماعی و سایر عرصه‌ها خواهیم بود که زمینه‌ساز توسعه پایدار است.

با عنایت به موارد ذکر شده به هیچ عنوان نمی‌توان نقش اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی زنان را در جامعه نادیده گرفت. پیشنهاد می‌شود در این حوزه برنامه‌ریزی‌های مناسب صورت پذیرد و از پتانسیل بانوان ایران خصوصاً در حوزه تصمیم‌گیری‌ها استفاده مکفی به عمل آید.

و نیز نوع سیاست‌گذاری در این کشورهاست که آزادی، برابری و عدالت اجتماعی را برایشان به ارمغان آورده است. زنان در برخی مسائل با مشکل عدم وجود قوانین مناسب و در برخی دیگر با قوانین نادرست مواجه‌اند. این که یک زن برای بیشتر مسائل نظیر کار کردن، رفتن به مأموریت کاری و ازدواج نیاز به اجازه سرپرست دارد و در حوزه مسائل حقوقی، مدیریت دارایی، حق ارث و ... با مشکلات جدی مواجه است، ریشه در نبود و یا نادرست بودن قانون دارد لذا اصلاح قوانین یک ضرورت می‌باشد، همچنین لازم است که اقدامات مقتضی برای رفع تبعیض علیه زنان در همه زمینه‌ها به ویژه در بخش اشتغال صورت گیرد. برای انجام این اصلاحات ابتدا باید مشکلات تاریخی، اجتماعی و فرهنگی ریشه‌یابی و سپس برطرف شوند.

برای بهبود شرایط اقتصادی و خروج از این رکود که ضرورت حال جامعه ماست در کنار اصلاحات قوانین، لازم است که قوانینی در حمایت از فعالیت اقتصادی زنان تصویب شود.

نخ مشارکت اقتصادی زنان و سطح تحصیلات آنان به عنوان عامل بالقوه رشد و توسعه اقتصادی ارزیابی می‌شود چرا که حضور آنان در بازار کار، تأثیر مثبتی بر تولید ناخالص داخلی کشور داشته و نیز باعث افزایش متوسط درآمد خانواده و بهبود سطح زندگی خانواده، کاهش

اجتماعی، علمی و ... تأثیرگذار است. لذا نقش زنان در توسعه و رشد اقتصادی را باید باور داشته و در جهت رفع موانع قانونی مشارکت آن‌ها و قوانین تبعیض آمیز در این زمینه گام برداریم. تنظیم قوانین عادلانه و شرایط برابر، مستلزم حضور زنان جهت دفاع از حقوق‌شان در تصویب قوانین است. از اینرو در سراسر دنیا تلاش بر این است که هنگام تصویب قوانین از دیدگاه‌های مختلف و نظرات هر دو جنسیت استفاده کنند.

اشاره به این مهم ضروری است که حضور زنان در جایگاه‌های عالی دولتی باید همراه با نقشی تأثیرگذار و سازنده باشد به نحوی که در تصمیم‌گیری‌های کلان نقش داشته باشند و صرفاً به عنوان مشاور در کنار دیگر مقامات بلند پایه قرار نگیرند، لذا حضور زنان در جایگاه تصمیم‌گیرنده یا قانون‌گذار می‌تواند به اصلاحات قانونی برای رفع تبعیض در عرصه‌های مختلف نظیر اشتغال، ازدواج و ... کمک نماید.

کما این که کشورهای نظیر فنلاند، آلمان و سوئد که حضور زنان به عنوان مقام تصمیم‌گیر کاملاً مشهود است، باعث بهبود اوضاع اجتماعی و فرهنگی شده و به این دلیل این کشورها از پیشرفته‌ترین کشورهای صنعتی جهان به شمار می‌آیند و شاخص‌های اقتصادی و رفاهی بالایی دارند. این رشد و توسعه مرهون مبارزات بلندمدت جنبش کارگری و سندیکایی

منابع انسانی به عنوان یکی از منابع تولید نقش بسیار مهمی در پیشبرد توسعه اقتصادی کشور دارد، لذا توجه به قشر زنان که نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند جهت توسعه اقتصادی امری اجتناب ناپذیر است. نقش زنان با توجه به جایگاه و مسئولیتی که دارند بسیار حائز اهمیت می‌باشد اما زنان همواره با محدودیت‌های قانونی در عرصه‌های گوناگون زندگی اجتماعی مواجه بوده‌اند.

قوانین موجود همواره خواسته یا ناخواسته مانع مشارکت زنان در زندگی اقتصادی کشور می‌شود. این تبعیض برخاسته از نوع نگاه به نقش زنان در جامعه می‌باشد که مهم‌ترین نقش را برای آنان، انجام امور منزل در نظر گرفته و ضرورتی برای مشارکت جدی وی در فعالیت‌های اقتصادی نمی‌داند، در حالی که اقتضای کنونی جامعه حضور مؤثر زنان در کلیه امور اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی را می‌طلبد.

در عصر حاضر در کشورهایی نظیر ایران که جمعیت زنان تحصیلکرده بالایی دارد و سرمایه‌های زیادی صرف تحصیلات و بالا بردن سطح آگاهی آنان شده است، باید از این سرمایه موجود بهره لازم برده شود. ضمن اینکه مشارکت نیمی از افراد جامعه در زمینه‌های اقتصادی کشور به بهبود شرایط اقتصادی و رفاه عمومی جامعه منجر می‌شود که خود بر مسائل فرهنگی،

سرمایه‌های انسانی

اهمیت آموزش و مدیریت دانش در ذوب آهن بیستون

— و حیدر رحیمی - سرپرست ایزو شرکت ذوب آهن بیستون

آموزش و پرورش دارای مفهوم و کاربرد گسترده و پیچیده‌ای است. در تعریف این مفهوم نه تنها میان مردم عادی، بلکه میان صاحب‌نظران تعلیم و تربیت هم اختلاف وجود دارد. مفاهیمی مانند تعلیم و تربیت، نظام آموزشی، تحصیل، سوادآموزی و... نیز بخشی از آموزش و پرورش محسوب می‌شود.

بنا بر تعریف دانشنامه بریتانیکا که قدیمی‌ترین و معتبرترین دانشنامه انگلیسی‌زبان محسوب می‌شود این طور بیان می‌دارد که از آن جایی که کودکان بی‌سواد، ناآگاه و غیر مطلع از فرهنگ جامعه‌شان به دنیا می‌آیند، برای درک فرهنگ‌شان به یادگیری مهارت‌ها، یافتن نقش خود در اجتماع و رسیدن به اهداف‌شان، به آموزش نیاز دارند. فرآیند آموزش و پرورش از پیدایش انسان در زمین آغاز شده و به عقیده برخی تعلیم و تربیت از نظر قدمت، دومین پیشه انسان‌ها بوده است. هیچ جامعه انسانی وجود نداشته که اهمیت و مرکزیت آموزش را رد کند. امروزه به اعتقاد همه صاحب‌نظران و متخصصان، آموزش و فراگیری علوم به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر اجتماعی اهمیت و جایگاه ویژه‌ای در امر توسعه کلان برخوردار است.

در گذشته چنین برداشت می‌شد که زمان آموختن از زمان کارکردن جدا است و بنابراین برای افراد، آموزشی در خور توجه

حصول نتیجه اطمینان پیدا شود.

هدف اصلی آموزش در این شرکت نه تنها برگزاری آن، بلکه حفظ دانش و انتقال این اندوخته در میان کلیه پرسنل و سایر صنایع می‌باشد. به همین دلیل استراتژی مدیریت دانش یکی از اهداف اصلی سازمان می‌باشد. مدیریت دانش فعالیتی سازمانی است که هدف از آن به وجود آوردن محیطی اجتماعی و فنی است که بتوان در آن تولید دانش نمود و آن را با دیگران تقسیم کرد.

در شرکت ذوب آهن بیستون، مدیریت دانش از طرق گوناگونی کنترل می‌گردد. به عنوان مثال در فواصل زمانی معین با کمک تمامی مدیران و سرپرستان شاغل در فرایندهای سازمان، لیستی تهیه می‌گردد که شامل دانش و علوم مدیران و سرپرستان است. واحد آموزش در بازه‌های زمانی مشخص با دعوت از این عزیزان شرایط انتقال آموزش به سایرین را در شرکت فراهم می‌سازد و این دانش به عنوان اندوخته سازمان حفظ می‌گردد تا در شرایط لازم در اختیار افراد قرار گیرد.

در همین راستا کلیه پرسنلی که در دوره آموزشی درون یا برون سازمانی شرکت می‌کنند، موظف هستند که دانش کسب شده را به داخل سازمان و سایر همکاران خود انتقال داده و از این راه پرسنل شرکت از آموزش برخوردار می‌گردند. همچنین سازمان با راه‌اندازی کانال آموزشی (bsc_ims) و مدیریت آن، آموزش فراوانی را در کلیه مشاغل شرکت به صورت جزوه، فایل صوتی و ویدیویی در اختیار پرسنل قرار می‌دهد. امید است که شرکت ذوب آهن بیستون ضمن اشتغالزایی جدید در صنعت، افراد آموزش دیده و متخصص فراوانی را در جامعه تربیت کرده و در اختیار تولید قرار دهد تا ضمن افزایش تولید و اشتغال در استان، به تحقق شعار سال «چشم تولید» کمک نماید.

بود که پیش از آغاز کار داده می‌شد.

امروزه در همه صنایع نیروی انسانی از مهم‌ترین مؤلفه‌های آن صنعت، محسوب می‌شود. در بسیاری از صنایع حوادث کاری به طور عمده به دلیل ناآگاهی و مهارت ناکافی کارکنان رخ می‌دهد، علاوه بر حوادث که به دلیل نبود مهارت و دانش افراد به وجود می‌آید، ضایعات کاری و افزایش هزینه‌های صنعت نیز از جمله نتایج کمبود دانش نیروی انسانی در صنایع است به همین دلیل وجود واحد آموزش در هر صنعتی جزء الزامات می‌باشد. اما آیا برگزاری آموزش به تنهایی کافی است؟ مسلماً جواب خیر می‌باشد. این آموزش بایستی مورد تجزیه تحلیل قرار گیرد و میزان اثربخشی آن در عمل نیز پدیدار شود.

در شرکت ذوب آهن بیستون با تأکید مدیریت ارشد بر امر آموزش و حفظ این گنجینه در سازمان، واحد آموزش تأسیس گردیده است و برنامه‌های متعددی برای ارتقاء سطح دانش روز افزون کلیه پرسنل در نظر گرفته است. واحد آموزش در هنگام استخدام فرد جدید در شرکت با هماهنگی واحدهای تضمین کیفیت و HSE، مراحل آموزش بدو خدمت را که شامل آشنایی قوانین و مقررات اداری و انضباطی، اصول ایمنی و بهداشت و شناخت فرآیند کاری است، در قالب جزوات آموزشی و نیز بازدید در محل اجرا می‌کند.

واحد آموزش بر اساس فرم نیازسنجی آموزشی با همکاری سرپرستان تمامی واحدها لیست آموزش‌های فنی و تخصصی را تهیه نموده و در بازه‌های زمانی مشخص در تقویم آموزشی ثبت و به صورت درون و برون سازمانی برگزار می‌نماید و در نهایت اثربخشی آموزش‌ها را در قالب فرم‌های تعیین شده می‌سنجد. اگر اثربخشی کافی برای فردی حاصل نشده بود، دوباره مراحل آموزش، برای افراد مشمول برگزار می‌شود تا از



شرکت حمل و نقل جهان بار فولاد



حمل کالاهای
تجاری و فولادی
به سراسر
کشور



شرکت حمل و نقل جهان بار فولاد تحت شماره ثبتی ۳۱۹ به عنوان یکی از شرکت‌های پویا و پیشرو در زمینه جابه‌جایی کالا و خدمات حمل و نقل جاده‌ای با کادری مجرب و پشتوانه‌ای از تجارب علمی و عملی و با استفاده از کامیون‌های مجهز و مدرن و بکارگیری رانندگان مجرب و مورد اعتماد، زمینه رضایت و اطمینان خاطر مشتریان گرانمایه را فراهم نموده است.



تولیدکننده شمش فولادی و آهن اسفنجی

مجتمع ذوب آهن بیستون شامل سه کارخانه اصلی تولید شمش فولادی با ظرفیت تولید ۲۰۰ هزار تن، تولید آهن اسفنجی با ظرفیت تولید ۱۵۰ هزار تن و نیروگاه تولید برق ۱۲ مگاوات و تأسیسات و تجهیزات وابسته به آن می باشد.

تولید کالای ایرانی با کیفیت **|||** مطابق با آخرین استانداردهای جهانی

دفتر تهران: پاسداران، نگارستان هفتم، شماره ۲۵
کارخانه: کرمانشاه، کیلومتر ۳۵ جاده هرسین
تلفن: ۰۲۱ - ۲۲۸۴۱۴۶۰
تلفکس: ۰۸۳ - ۴۵۸۵۲۵۴۴