



گندله سازی بهاباد نماد بومی سازی، توسعه پایدار و شکست تحریم  
انتخاب طرح های شرکت به عنوان نمونه صنعتی استان  
حضور شرکت در سومین جشنواره و نمایشگاه ملی فولاد ایران  
رونمایی از کتاب تکنولوژی فولادسازی  
ثبت رکوردهای مختلف در شرکت







از همه سوی جهان جلوه او می بینم  
جلوه اوست جهان کز همه سو می بینم  
چون به نوروز کند پیرهن از سبزه و گل  
آن نگارین همه رنگ و همه بو می بینم

همکاران گرامی، خواهران و برادران ارجمند  
سلام علیکم

آغاز سال نو با شکوفائی طبیعت جوششی تازه و تحرکی سازنده در درون و برون را نوید می دهد، بهار نما و جلوه گاه الهی در باز آفرینش طبیعت و نوروز طلیعه این دگرگونی شگرف است. با رویش شکوفه های زیبا بر بوته ها و شاخساران، باید سردی زمستانی کدورتها را از دلها زدود و با گرمای خورشید مهر و محبت، شکفتن، شکوفه های لبخند و شادی را بر لبها و جانها نشانند. در آستانه فرا رسیدن سال جدید «طمطراق پیک بهاران» و آغاز سال ۱۴۰۱ تبریک و تهنیت صمیمانه خود را تقدیم شما و خانواده محترمتان داشته و در الطاف بیکران خداوندی، بهروزی، طراوت و شادکامی و عزت و کامیابی را برایتان آرزومندم.

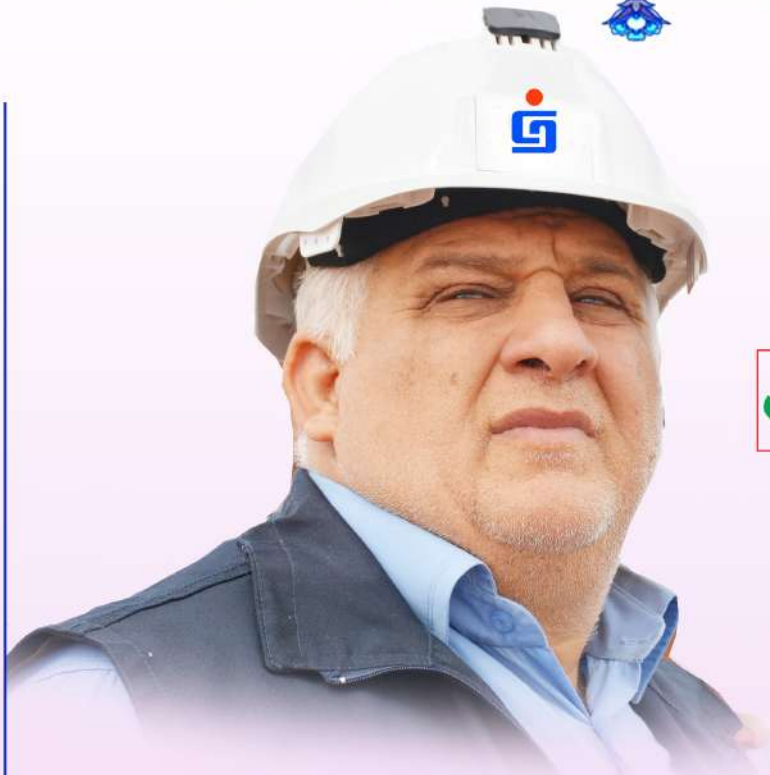
امیدوارم همانطور که در سال ۱۴۰۰ و در راستای تحقق اهداف «تولید، پشتیبانی و مانع زدایی ها» که به لطف اندیشه و همت بلند شما عزیزان منجر به افتخار و دستاوردهای ارزشمند گردید، سال پر بار و موفقیت آمیز را آغاز نموده و بتوانیم با درک درست و مشترک از واقعیت های اقتصاد کشور و جهان، به ویژه صنعت فولاد، در سایه افزایش بهره وری، کاهش هزینه ها و نهایتاً کاهش قیمت تمام شده محصول و همچنین حفظ و نگهداری از تجهیزات و بالا بردن روحیه همکاری، همدلی و نشاط، چالشهای پیش رو را پشت سر گذاشته و برگ زرین دیگری بر افتخارات شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان بیافزاییم. آنچه بوده ایم و حالا به آن رسیده ایم گرچه قابل تقدیر است، لیکن مستلزم نگاهمان به رقبا و نیز شناسایی و برطرف نمودن نقاط ضعفمان در چارچوب رقابت پذیری بین المللی (کیفیت، قیمت و زمان) می باشد، تا نه تنها بتوانیم به بقاء و رشد صنعتمان ادامه دهیم، بلکه با انجام طرح های توسعه، منافع سهامداران و سایر ذینفعان شرکت را نیز تأمین نماییم.

اسدا... فرشاد  
مدیر عامل





وَالْإِصْبَاحُ الْفُجُورُ وَالْإِصْبَاحُ الْفُجُورُ وَالْإِصْبَاحُ الْفُجُورُ



# نوروز باستانی مبارک

سلام خدمت تمام همکاران و غیور مردان شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان  
خدا رحمان نوید میلاد سال نو را بر دوش نسیم بهاری گذاشت تا این امانت سبز را به رسم آغاز به خالق  
بسیارد.

خدای سبحان را سپاسگزار و شاکریم که در سایه الطاف و عنایات بی کران علیرغم وجود فراز و نشیب های فراوان با لطف و همکاری شما دلاور مردان توانستیم با سعی و تلاش بی وقفه برای رسیدن به اهداف عالی خود در جهت اجرای پروژه های بهبود در سطح سازمان و ارتقاء خدمت رسانی قدم های موثری برداریم. امید است در سالی که پیش رو داریم این تلاش ها در راستای دستیابی به چشم انداز و حفظ و ارتقاء جایگاه برتر شرکت، افزایش کیفیت و بهبود وضعیت معیشتی کارکنان بیکران ادامه یابد.

ضمن آرزوی سالی سرشار از موفقیت، از خداوند رب جلیل عمر مدید و عزت سدید برای تمام همکاران و خانواده محترمشان را در سال دید خواستارم.

محمدرضا پاکسیما  
مدیر کارخانه احیاء مستقیم



- صاحب امتیاز: اسدالله فرشاد
- مدیر مسئول: محمد رضا پاکسیما
- سردبیر: محمد علی صادقیان
- همکاران این شماره: میثم علی آبادی، محمدعلی اقبال، احمد کریمی، جواد زارع، امین منوچهری، هادی خاکی اردکانی، علی اکبر احمدی، محمد علی رشیدی، اصغر کمال زاده،
- نشانی: کیلومتر ۲۵ جاده اردکان - نائین، مجتمع صنعتی چادر ملو
- ارتباط با دفتر مدیر: ۰۳۵-۳۱۵۷۷۳۰۱
- روابط عمومی: @pr-IranianGhadir
- نمابر: ۰۳۵-۲۱۵۷۷۳۲۳
- ارسال مطالب: @pr-IranianGhadir
- صفحه ما در فضای مجازی: @IranianGhadir



محمد علی صادقیان؛ مدیر روابط عمومی

### همکاران عزیز

شرکت را دنبال نماییم. نقد منصفانه مدیریت در هر واحد اجتماعی زمینه ساز توسعه ملی است و نقد منصفانه نیازمند آگاهی و موقعیت در مقام تشخیص و اخلاق و انصاف در مقام ابراز و بیان است، به میزانی که نقد در جامعه جاری گردد صداقت، صراحت و صمیمیت در محل از دیگر مقدمات توسعه می باشند.

امیدواریم که خداوند توفیق اقدام و عمل به وظایف را به ما عطا نماید و این رسانه نیز آنگونه که شایسته است ما را در رسیدن به اهداف یاری رساند. از خداوند بزرگ سلامتی و سربلندی برای همکاران عزیز و خانواده بزرگ آهن و فولاد غدیر ایرانیان را آرزو می نمایم.

در پایان ضمن آرزوی سالی سرشار از موفقیت و شادکامی، از خداوند برای تمام همکاران عزیز و خانواده محترمشان سالی سرشار از موفقیت و خبرهای خوش را خواستارم و امید است در سال پیش رو بتوانیم با همدلی و کمک به یکدیگر در حفظ و ارتقای جایگاه برتر شرکت بیش از پیش موفق باشیم.

اینک که نشریه شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان به همت واحد روابط عمومی در شرکت تمهید و تهیه گردیده، فضا و فرصت جدیدی ایجاد نموده تا بتوان ارتباط دوسویه بین کارکنان و مدیریت شرکت را تقویت نمود.

عنصر ارتباطات و نقش و ضرورت آن در اطلاع رسانی و تعالی سطح آگاهی هر جامعه بر کسی پوشیده نیست. بدون تردید فقدان جریان دو سویه اطلاع رسانی، چه بسا موجب تصمیم گیری های ناصواب و نتایج نامطلوب خواهد گردید.

امیدواریم که این رسانه داخلی که هر فصل یکبار منتشر می شود، بتواند نقش سازنده ای را در مسیر توسعه شرکت ایفا نماید و واسطه ای گردد تا مدیریت شرکت از نظرات کارکنان و بازخورد سیاست و تصمیمات بنحو مطلوب آگاهی یابد.

انتظار داریم که همکاران عزیز با مشارکت فعال در این رسانه داخلی زمینه شکوفائی هرچه بیشتر شرکت را فراهم نموده و در فضایی آکنده از محبت و دوستی اهداف خرد و کلان





## مناجات نامه

پروردگارا قلبم را چونان گندله در محیط احیایی قرار ده تا درصد دلدادگی اش به تو افزون گردد و کیفیت بندگی اش از ریمت خارج شود. بارالها نسیمی از رحمت خود را با فلوی کافی به اکسید درونم جاری فرما تا دلم از گرمای وجودت گداخته شود و مولکول های محبت در اعماق وجودم نفوذ کند.

خدایا خوشه های خشم و غرورم را در کلوخه شکن های جبروتت خرد کن تا از ارائه خدمت باز نمانم و مسیر عبور اعمالم به سوی تو بسته نشود. پروردگارا پس از آن که ما را احیاء کردی از حرارت گناه بینداز تا در مواجهه با هوای مادیات دوباره اکسید نشویم و بر خلوص خود ثابت قدم بمانیم. بارالها توفیقم ده کاتالیست های عقلم با گوگرد حب دنیا مسموم نگردد تا از ظرفیت بندگی ام کاسته نگردد و خوراک فکری ام همواره در رکوپراتور مغزم به کیفیت مناسب برسد.

رحیما ما را به رسوب زشتی ها و سیاهی ها در قلبمان امتحان نکن که همواره جلوگیری از گناه رسوب زشتی ها بهتر از توبه قلب دوده گرفته و سوزاندن زشتی هاست.

خدایا توفیقم ده از تلاش برای زندگی باز نمانم و با تزریق اکسیژن امدادهایت بر ظرفیت وجودیم بیفز تا با نوسانات کیفیت روزگار، از درصد توکلم چیزی کاسته نگردد.

بارالها توکلم را بر خودت افزون کن و وجودم را بر این امید آب بندی بفرما تا ناملایمات روزگار نتواند از بالا و پایین بر اراده ام وارد شود و وجودم را از داخل تخریب نماید.

پروردگارا جریان عبادت هایم را در اسکرابر اخلاص از هرگونه گرد و غبار ریا پاک و زلال بفرما و به توفیق استغفار، لجن های ته نشین شده را از سامپ های جهالت و غفلتم مکش کن و در کلاریفایر زندگی ام از دیده های مردم محو بفرما.

خدایا به عمل اندکم پاداشی وسیع عطا فرما و از خزانه های غیبت، بالاتر از ظرفیت اسمی ام، صدها تن بر ساعت روزی ام کن.

# گندله سازی بهاباد

## نماد بومی سازی، توسعه پایدار و شکست تحریم



میش علی آبادی؛ مدیر کنترل پروژه مجتمع گندله سازی بهاباد



بهره مندی از توانمندی های مهندسی و سازندگان داخل کشور است.

دانش بومی و توسعه پایدار را چگونه می توان خلاصه کرد که توسعه باید از لحاظ تولید، مواد اولیه، نیروی انسانی، تجهیزات و مسائل زیست محیطی، پایداری، تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح و از نظر اقتصادی کارا و با نقشه راه سازمان و نگرش و برنامه های بلند مدت سازمان، سازگار باشد.

**توجه به دانش بومی از ضروریات توسعه پایدار**



بر اساس اصول چهل گانه در منشور توسعه پایدار، توجه به مساله دانش بومی بطور مستقیم و غیرمستقیم بعنوان یکی از ضروریات توسعه پایدار مورد تاکید قرار گرفته است که در بستر رویکرد مشارکتی و کار تیمی شکل می گیرد و در نهایت تجهیزات و تولیدات با تکنولوژی های برتر را ایجاد می کنند.

صنعت آهن و فولاد هم چند سالی است با این رویکرد و نگرش پایدار اقدام به ایجاد توسعه نموده و فرهنگ بومی سازی را در ارکان این صنعت نهادینه کرده است. ایجاد توسعه و تمرکز بر توسعه بومی سازی در صنعت آهن و فولاد مستلزم موارد زیادی است و می بایست مواد اولیه و منابع مورد نیاز را برای تولید فراهم کند و در ادامه منابع مالی، تجهیزات و نیروی انسانی است که در این چرخه تا

توسعه پایدار و شکست تحریم های ظالمانه قلمداد کرد که از سوی شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان در دست اجراست.

پروژه گندله سازی بهاباد یکی از پروژه های توسعه ای در زنجیره تامین مواد اولیه در شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان محسوب می شود که اکنون در مرحله نصب تجهیزات قرار دارد.

برخی از تجهیزات این پروژه در داخل کشور بومی سازی، ساخت و تامین شده و برخی از آنها مانند «بالینگ دیسکها، رولر اسکرین ها، سیستم اتوماسیون، سیستم کنترل آلودگی مانند فیلترها و تابلو و ترانسها در این فهرست جای دارند.

همچنین افزایش ظرفیت تولید در تکنولوژی میدرکس، بومی سازی شده در آهن و فولاد غدیر ایرانیان به عنوان یکی دیگر از پروژه های توسعه پایدار به حساب می آید. واقعیت پیش رو اینکه، مقوله بومی سازی تنها با خرید سخت افزار آن شدنی نیست. در عین حال برخی از کشورها توانسته اند موانع توسعه یافتگی را از سر راه بردارند و به پیشرفت برسند و این مهم نشان از



توانمندی و بهره گیری از الگوی نهاد گرایی به ویژه نحوه نگاه این الگو به عملکرد اقتصادی سازمان و تولید و انتقال تکنولوژی و داشتن دانش ضمنی است.

امروز بومی سازی مبتنی بر شناسایی، کسب و به روز آوری دانش در ابعاد مختلف تکنولوژی، فرایند، تجهیزات و ساخت با

در راستای بومی سازی و اهمیت به توسعه پایدار با عنایت خداوند متعال پروژه مجتمع گندله سازی بهاباد؛ با ظرفیت ۴ میلیون تن در سال و با هدف تبدیل پودر کنسانتره سنگ آهن به گندله و تامین بخشی از گندله مورد نیاز واحدهای احیای مستقیم استان یزد و صنایع آهن و فولاد ایران برای تولید آهن اسفنجی توسط شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان در شهرستان بهاباد استان یزد به همت و پیگیری مستمر این شرکت در دست اجرا است. پیشرفت این پروژه تا پایان بهمن ماه ۷۱ در صد بوده که پیش بینی می شود تا پایان سال ۱۴۰۱ به ۷۳ در صد برسد. پیشرفت این پروژه در قسمت مهندسی و تامین تجهیزات ۸۱ در صد، و اجرا ۴۸ درصد می باشد.

طبق برنامه ریزی از قبل صورت گرفته پایان سال ۱۴۰۱، پایان کار این پروژه می باشد و به امید خداوند متعال بعد از آن شروع راه اندازی را خواهیم داشت. با توجه به اهمیت این پروژه با مهندس اسدآ... فرهاد؛ مدیر عامل شرکت به گفت و گون نشستیم که با هم می خوانیم:



صنعت فولاد کشور با رویکرد بومی سازی در حقیقت برای عینیت بخشیدن به توانمندی های مهندسی و عملیاتی در عرصه ملی است و در این چارچوب ایجاد و ساخت پروژه گندله سازی بهاباد (یزد) را می توان به عنوان نماد بومی سازی و



فروش محصول توسعه پایدار را ایجاد می نمایند. در این میان تجهیزات نقش بسیار مهمی را در این صنعت ایفا می کند.

### اعتقاد شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان بومی سازی

شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان از بدو تاسیس در راستای توانمندسازی پتانسیل ساخت داخل کشور با اعتقاد به بومی سازی، تلاش‌های مستمر و گسترده ای را برنامه‌ریزی و عملیاتی نموده است و در این راستا از کارگاه‌ها و کارخانجات صنعتی، شرکتهای دانش بنیان، نخبگان دانشگاهی و صنعتی و مراکز نوآوری در کشور بهره مند شده است.

### فاکتور اولیه در تامین تجهیزات استفاده از بهترین و در دسترس ترین



تکنولوژی مورد استفاده در این صنعت در ایران به عنوان فاکتور اولیه در تامین تجهیزات محسوب می‌شود. درعین حال در داخل کشور تامین کنندگان متعددی وجود دارند که با توجه به مسائل تحریم نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کنند.

بنابراین با توجه به مشخصه صنعت آهن و فولاد که تجهیزات محور هستند و می‌بایست در راستای پیشرفت‌های روز دنیا تجهیزات خود را بکار گیرند، با در نظر گرفتن انقلاب صنعتی نسل چهارم و دیجیتالی شدن لجستیک و زنجیره تامین و هوشمند سازی و در زنجیره تامین تجهیزات و مواد اولیه و پایداری مورد نیاز در این زمینه، الزام آور است که حرکت درون سازمانی نیز شکل بگیرد و اهداف سازمان در این راستا قرار بگیرد.

همچنین مدیریت سازمان برخلاف تفکر سنتی، ارتباطات و همکاری در طول این زنجیره ارزش و استفاده از تجارب و دانش بومی خود و استفاده از ظرفیت‌های موجود در داخل کشور در این هم افزایی و پایداری گام بردارند.

### فعالیت چشمگیر در مسیر بومی سازی شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان چند سالی است که در راستای توسعه پایدار



و انجام فعالیت‌های بومی سازی و ایجاد ظرفیت‌های بهینه در این صنعت بطور چشم گیری قدم برداشته است.

این شرکت یکی از زنجیره‌های تولید آهن و فولاد در کشور است و در زنجیره تامین فولاد هم مانند دیگر زنجیره‌های تولید، یک شرکت مواد اولیه برای دیگر شرکت‌ها محسوب می‌شود.

واقعیت اینکه از معدنکاری تا تولید شمش و... یک زنجیره تامین و یک ارزش را خلق می‌کنند.

همانطور که می‌دانیم گستردگی تجهیزات و استفاده از تکنولوژی‌های روز دنیا در واحد احیا مستقیم آهن و فولاد غدیر ایرانیان به چشم می‌خورد.

تجهیزات بارزشی که تامین و تدارک آن بسیار پرهزینه و گاهی اوقات به دلیل تامین از خارج کشور و باوجود تحریم‌ها بسیار زمانبر و پرهزینه هستند.

استفاده از ظرفیت‌های بومی استان، سازندگان و تامین کنندگان داخلی، برخورداری از دانش فنی قابل قبول نیروی



انسانی در بخش‌های بهره‌برداری و امور مهندسی و پشتیبانی فنی، خود گویای همه چیز است. همچنین با شناسایی تجهیزات بحرانی و گلوگاهی، تجهیزات سرمایه‌ای، پیش‌بینی زمان‌های تامین تجهیزات و قطعات یدکی، بسیاری از تجهیزاتی را که تامین آن با مشکل مواجه شده بود، در

قالب پروژه‌های بهبود مستمر، توسط دانش‌های فنی درون سازمان طراحی، ساخته و بومی سازی نموده است. ضمن اینکه برخی از تجهیزات مانند آنالایزر گاز در واحدهای احیا مستقیم که گاز در واحدهای احیای مستقیم آهن یکی از مهمترین مراحل فرایند محصول است و ارتباط مستقیمی با کیفیت و کمیت محصول دارد. این تجهیز سرمایه‌ای توسط دانش فنی داخلی طراحی و ساخته شده است. سنسورهای دمایی از نوع RTD، بومی سازی پنل گریس پمپ از جمله مواردی هستند که بومی سازی شده‌اند.

### تبدیل مدول ۸۰۰ هزار تنی به ۱.۲ میلیون تن شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان با



توجه به نیاز داخل، اعمال محدودیت‌ها و تحریم‌های خارجی در تامین قطعات و تجهیزات و همچنین توسعه صادرات، مسیر پیشرفت و بهینه سازی تولید را در پیش گرفت که بتواند بومی سازی تبدیل مدول ۸۰۰ هزار تنی را به مدول یک میلیون و ۲۰۰ هزار تنی عملیاتی نماید و گامی بزرگ در توسعه تولید آهن اسفنجی بردارد و در اولین فاز این پروژه با بروز آوری تجهیزات خط تولید، مقدار اسمی تولید را از ۸۰۰ هزار تن به یک میلیون تن در سال می‌رساند. همچنین فاز دوم آن نیز پس از تامین برخی تجهیزات در سال ۱۴۰۱ انجام خواهد شد و هدف اجرای این دو فاز این است که تولید از مقدار ۸۰۰ هزار تن به یک میلیون و ۲۰۰ هزار تن برسد.

بنابراین می‌توان گفت در زنجیره تامین فولاد در داخل کشور، مسئله بومی سازی و ایجاد توسعه پایدار به امر مهمی تبدیل شده است و همه این عوامل دست به دست هم می‌دهند که یک زنجیره ارزش را ایجاد نمایند و شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان نیز از این قاعده مستثنی نیست.

# حضور فعال شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان در سومین جشنواره و نمایشگاه ملی فولاد ایران



سومین جشنواره و نمایشگاه ملی فولاد ایران به عنوان بزرگترین گردهمایی تولیدکنندگان، تأمین‌کنندگان، بازرگانان و متخصصان زنجیره آهن و فولاد ایران، از ۱۹ لغایت ۲۱ بهمن‌ماه سال جاری با محوریت ارائه فرصت‌های بومی‌سازی و حمایت از تولید داخلی با استقبال و مشارکت بالغ بر ۲۰ هزار نفر از مدیران، متخصصان و کارشناسان صنعت فولاد در محل هتل المپیک تهران برگزار شد.



شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان نیز در این جشنواره و نمایشگاه به عنوان پیشران اقتصاد دانش‌بنیان کشور به ارائه فرصت‌های بومی‌سازی و حمایت از تولید داخلی می‌پردازد. این شرکت با ارائه دستاوردهای بومی‌سازی شده خود در صنعت فولاد در دو پروژه احیاء مستقیم در اردکان و گندله‌سازی در بهاباد در این نمایشگاه حضور چشمگیری داشت.



این رویداد با هدف کاهش نیاز ارزی در تأمین قطعات و تجهیزات، دانش فنی و مهندسی و مواد مصرفی مورد نیاز از طریق ارائه فرصت‌های بومی‌سازی و ساخت داخل برگزار شد که معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، وزارت صنعت، معدن و تجارت، ایمیدرو و شرکت‌های بزرگ فولادی و معدنی کشور در آن مشارکت ویژه داشتند.

سومین جشنواره و نمایشگاه ملی فولاد ایران شامل آیین افتتاحیه، نمایشگاه اختصاصی، پنل تخصصی و کارگاه‌های آموزشی و اختتامیه بود که بخشی از آن به تقدیر از برگزیدگان و اهدای جایزه ملی فولاد ایران و همچنین برگزاری میز تعمیق ساخت داخل در زنجیره فولاد با حضور مقامات و مدیران صنعتی و معدنی کشور اختصاص یافت.





در سومین نمایشگاه ملی فولاد ایران

## کتاب بومی سازی فولاد با رویکرد توسعه پایدار در صنعت آهن و فولاد توسط شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان رونمایی شد

در واحد احیاء، پنل گریس پمپ مرکزی، و همچنین نمونه گیر اتوماتیک اشاره کرد. یادآور می شود، پروژه های موجود همگی در راستای بهیود مستمر، حمایت از سازندگان داخلی، ایجاد خلاقیت و نوآوری بوده است. پروژه های دیگر نیز در دست بررسی، طراحی و اقدام ساخت می باشد. گفتنی است، این کتاب با استقبال بازدیدکنندگان نمایشگاه بومی سازی روبرو شد و این مجموعه به عنوان فعالیت های با ارزش در شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان محسوب گردید.

ایران را مورد بررسی قرار داده است. همچنین در این کتاب نقشه راه توسعه صنعت فولاد ایران مورد توجه قرار گرفته تا تولیدکنندگان فولاد در کشور بتوانند به آخرین تکنولوژی های تولید فولاد دست پیدا کنند. این کتاب مشتمل بر ۴۱ مورد بهینه سازی در قطعات و تجهیزات و همچنین ساخت نمونه تجهیزات در راستای بومی سازی این شرکت می باشد. از جمله پروژه های با اهمیت که اجرایی شده است می توان به ساخت آنالایزر گاز

در پایان سومین جشنواره و نمایشگاه ملی فولاد ایران از کتاب تکنولوژی فولادسازی تالیف مهندس اسدالله فرشاد عضو هیئت مدیره انجمن تولیدکنندگان فولاد ایران و مدیر عامل شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان رونمایی شد.

این اثر یکی از کتاب های علمی این نویسنده نامدار در حوزه صنعت فولاد کشور است، که در زمینه تکنولوژی های فولادسازی آخرین وضعیت صنعت فولاد

## انتخاب طرح های شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان به عنوان طرح های نمونه صنعتی استان یزد



مسئولان ارشد استان و بزرگان صنعت و معدن با رعایت اصول و پروتکل ها و مراقبت های بهداشتی در یزد برگزار شد.

طرح های احداث مجتمع گندله سازی بهاباد و افزایش ظرفیت احیاء مستقیم، شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان به عنوان طرح های نمونه صنعتی استان یزد انتخاب و معرفی شدند.

در آیین تجلیل از برگزیدگان صنعت و معدن استان یزد مجتمع گندله سازی بهاباد و طرح افزایش ظرفیت کارخانه احیاء مستقیم غدیر از ۸۰۰ هزارتن به یک میلیون و دویست هزار تن در سال به عنوان طرح های نمونه صنعتی سال ۱۴۰۰ در استان یزد معرفی و از زحمات مدیر عامل این مجموعه؛ مهندس اسدالله فرشاد تقدیر و تجلیل به عمل آمد.

گفتنی است آیین تجلیل از برگزیدگان صنعت و معدن استان پنجشنبه شب ۱۹ اسفندماه با حضور مقامات عالی رتبه کشور،





# ثبت دو رکورد ارزشمند در واحد احیاء شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان



امین منوچهری؛ مدیر واحد نگهداری و تعمیرات



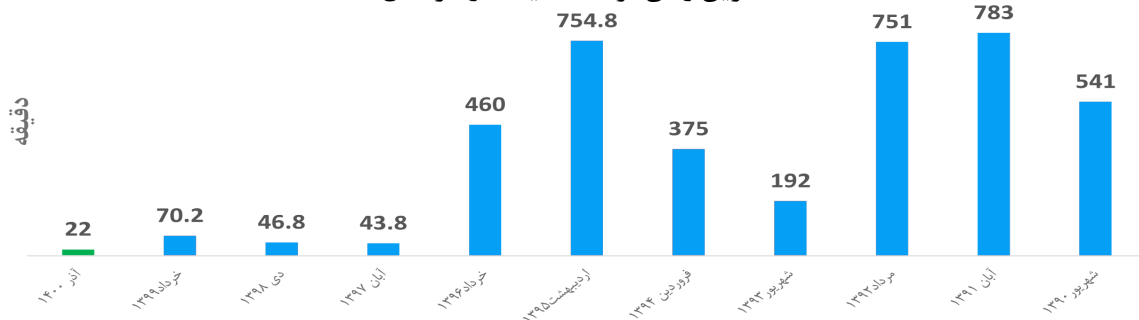
حفظ وضعیت آماده به کاری تجهیزات همراه با افزایش زمان بهره برداری پیوسته از آنها امری دشوار است. این دو عامل در کنار هم می تواند احتمال وقوع توقفات اضطراری واحد را افزایش دهد. اما با کنترل دقیق و پایش مداوم وضعیت تجهیزات در حین بهره برداری، به فضل الهی توانستیم رکورد کمترین زمان توقف ماهیانه را در آذرماه ۱۴۰۰ کسب نماییم.

ارزشمند را به ثبت رسانیم. ثبت رکورد کمترین زمان توقف ماهیانه به میزان مجموع ۲۲ دقیقه از ابتدای راه اندازی واحد تاکنون و ثبت زمان مجموع توقفات اضطراری غیر ماشینی ثبت شده در این ماه به میزان ۸ دقیقه (که این میزان پس از آذر ماه سال ۱۳۹۸ که ۲ دقیقه ثبت شده، کمترین میزان ثبت شده در واحد می باشد)، که دستیابی به این مهم جز با همدلی و تلاش کلیه همکاران قابل حصول نبود.

برنامه ریزی توقفات واحد بر مبنای نیاز واحد جایگزین شد، که این امر مستلزم کنترل دقیق و پایش وضعیت تجهیزات در طول زمان بهره برداری و برنامه ریزی و ارائه راهکارهای تعمیراتی جهت انجام حداکثر امور در حین بهره برداری، بدون توقف واحد است. خوشبختانه علی‌رغم گذشت حدود ده سال از بهره برداری واحد و فرسایش طبیعی تجهیزات و قطعات، با عنایت به برنامه ریزی دقیق و کیفیت مناسب فعالیتهای انجام گرفته در توقف فاز اول افزایش ظرفیت واحد، موفق شدیم در آذر ماه سال ۱۴۰۰ دو رکورد

مهندس منوچهری مدیر نگهداری و تعمیرات واحد احیاء شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان با اعلام این مطلب و قدردانی از تلاش همه جانبه کلیه همکاران و تشکر از حمایت ها و اعتماد مدیران ارشد واحد افزود: با توجه به اهداف از پیش تعیین شده واحد مبنی بر حفظ حداکثر زمان تولید واحد به همراه حداکثر زمان در دسترس بودن تجهیزات، برنامه ریزی واحد در راستای کاهش توقفات برنامه ای انجام و از ابتدای سال ۹۷ انجام توقفات به صورت ماهیانه با

کمترین زمان توقف ماهیانه در هر سال



کمترین میزان تعمیرات غیرماشینی در هر سال



## شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان؛ نگینی در دل کویر

همچنین کسب رکورد کمترین زمان توقف ماهیانه به میزان مجموع ۲۲ دقیقه در آذرماه ۱۴۰۰ و نیز مجموع توقفات اضطراری غیر ماشینی ثبت شده در این ماه نیز مجموعاً ۸ دقیقه به دست آمد که این میزان پس از آذر ماه سال ۱۳۹۸، کمترین میزان ثبت شده در واحد بود.

البته از جمله افتخارات برای اولین بار در تاریخ کشور با اجرای پروژه ارزشمند افزایش ظرفیت بود که در سال ۱۳۹۹ انجام و ظرفیت کارخانه از ۸۰۰ هزارتن به یک میلیون تن و در سال آینده انشالله به یک میلیون و دویست هزارتن خواهد رسید.

و نیز شاخص های مصرف برق، گاز و آب نسبت به استانداردهای جهانی میدرکس از مطلوبیت بسیار خوبی برخوردار و در مقایسه با عملکرد کارخانجات تولید آهن اسفنجی ایران از نظر شاخص بهره وری کل عوامل (TPF) رتبه اول را بر اساس رتبه بندی صد شرکت برتر سازمان مدیریت صنعتی (IMO۱۰۰) کسب نمودیم.

همچنین بر اساس ارزیابی سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران (ایمیدرو)، در میان برگزیدگان و دریافت کنندگان لوح "پیشروان بهره وری ۴ ستاره" قرار گرفتیم. همچنین سال گذشته در میان شرکتهای زیر مجموعه هلدینگ سرمایه گذاری غدیر بعنوان شرکت برتر انتخاب شدیم.

این بخشی از افتخارات بود که طی این ۱۱ سال فعالیت حاصل گردید و برآمده از تلاش های شبانه روزی مدیران، مهندسان و همکاران عزیزمان در این شرکت بود که در سایه مدیریت مدیران و عالمانه مدیرعامل محترم شرکت جناب مهندس اسداله فرشاد حاصل گردید و امیدواریم با توکل بر توجهات خداوند منان این مسیر همچون گذشته برای همه همکارانمان در پیشرو بودن عرصه صنعت فولاد کشور هموار و مهیا باشد.

ان شا...

و من یتوکل علی الله فهو حسبه

با توکل به عنایات ایزد باری تعالی مفتخریم در حالی امروز یازدهمین سال آغاز تولید در شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان را جشن می گیریم که در این سال ها با کسب افتخارات ارزشمند نام غدیر که ارزشمندترین نمادمان بوده است را به نام ولایت امیرالمؤمنین علی(ع) گره زده ایم. البته هرچند در این سال ها با سختی های بیشماری دست و پنجه نرم کرده اما توانستیم با ایمان به دانش بومی و متخصصان داخلی که امروز سرمایه های ما در شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان به شمار می روند در آغازین روزهای یازدهمین سال فعالیت در کارخانه احیاء مستقیم چندین رکورد دیگر را به روزمه پررنگ خود اضافه نماییم.

اما در این مسیر در تاریخ ۱۴۰۰.۱۰.۰۵ تولید کل آهن اسفنجی در سال ۱۳۹۹ را علیرغم محدودیت های انرژی (برق و گاز) با اجرای پروژه توقف سرد و افزایش ظرفیت پشت سر گذاشتیم و ضمناً با سی روز کارکرد ماهیانه، رکورد تولید ماهیانه سال های گذشته را نیز شکستیم.

محمدرضا پاکسیما

مدیر کارخانه احیاء مستقیم





# بررسی منابع و مصارف آب ایران و جهان



محمدعلی رشیدی؛ سرپرست آزمایشگاه



این کشورها وجود دارد که اغلب کشورهای آمریکای شمالی و جنوبی، قسمت هایی از اروپا، آفریقا و روسیه را شامل می شود.

دسته دوم کشورهای با سرانه آب تجدید پذیر ۱۷۰۰ تا ۵۰۰ مترمکعب در سال هستند که به صورت منطقه ای و در بعضی مناطق کشورها با تنش های آبی مواجه می شوند. کشورهای چین، افغانستان، قرقیزستان، تاجیکستان، ترکمنستان، ایران، عراق، ترکیه، سوریه و... در این دسته قرار می گیرند.

دسته سوم کشورهای با سرانه آب ۱۰۰۰ تا ۱۷۰۰ مترمکعب در سال هستند که اغلب با تنش آبی مواجه هستند. این کشورها اغلب در یافتن منابع آب شیرین برای استفاده دچار مشکل هستند که اغلب به علت آن تخلیه منابع آب و برداشت های نامناسب اتفاق افتاده است. کشورهای هند، پاکستان، اتیوپی، سومالی و... از جمله کشورهایی هستند که با تنش جدی آب مواجه هستند.

دسته چهارم کشورهای با سرانه آب تجدیدپذیر ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ مترمکعب آب در سال هستند که با بحران آب مزمن مواجه هستند. سودان، مصر، آفریقای جنوبی و مراکش از جمله کشورهایی هستند که با بحران مزمن آب مواجه هستند.

دسته پنجم کشورهایی هستند که با سرانه آب تجدید پذیر کمتر از ۵۰۰ مترمکعب در سال با بحران آب قطعی مواجه هستند. عربستان سعودی، عمان، یمن، لیبی، الجزایر، تونس از جمله کشورهایی هستند که در این دسته قرار می گیرند (فائو، اکونستات، ۲۰۱۵).

همانطور که در شکل ۱ مشاهده می شود کشورمان در منطقه با میزان سرانه آب تجدید پذیر ۱۷۰۰ تا ۵۰۰۰ متر مکعب در سال قرار دارد که وضعیت مناسب تری نسبت به بسیاری از کشورهای دیگر دارد، لذا در اولین برداشت این نکته به ذهن می رسد که بحران آبی در کشورمان ناشی از نوع مصرف و برداشت آب می باشد.

## برداشت سرانه آب (مترمکعب در سال)

(Total water withdrawal per capita)

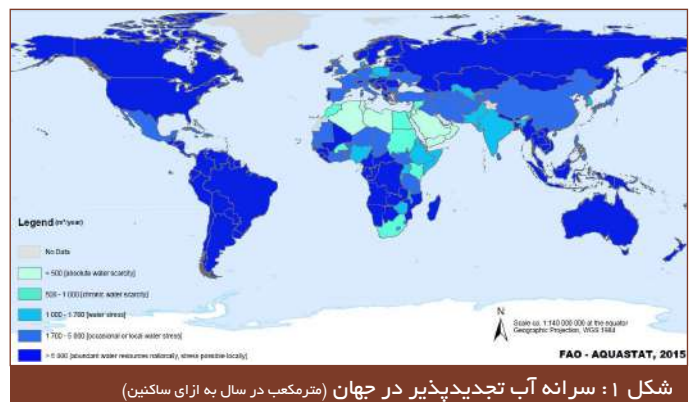
شکل ۲ میزان برداشت سرانه آب در کشورهای مختلف را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود کشورهای حوزه آمریکای شمالی، قرقیزستان، ازبکستان، ترکمنستان، افغانستان، ایران، سوریه، عراق، عربستان سعودی، مصر و... با برداشت سرانه بیش از ۸۱۲ مترمکعب در سال دارای بیشترین میزان برداشت از منابع آب هستند

رشد سریع جمعیت و توسعه شهرنشینی در هزاره سوم، به ویژه در کشورهای در حال توسعه، تقاضای آب را به منظور تامین نیازهای جمعیتی به طور قابل ملاحظه ای افزایش داده است. این موضوع در مناطقی از جهان که به صورت طبیعی همواره با کمبود آب دست و پنجه نرم می کنند، بیشتر حائز اهمیت است.

در کشور ما نیز اوضاع منابع آبی چندان مطلوب نیست؛ ایران با بارشی معادل یک سوم متوسط بارش دنیا و یک دوم متوسط بارش آسیا در منطقه ای خشک و کم آب قرار دارد. به همین دلیل مساله آب و منابع آبی در کشورمان، چنان مهم و استراتژیک است که ضرورت توجه بسیار جدی و راهبردی را دوجندان ساخته است.

## مجموع سرانه آب تجدید پذیر در جهان (مترمکعب در سال)

(Total renewable water resources per inhabitant)



شکل ۱: سرانه آب تجدیدپذیر در جهان (مترمکعب در سال به ازای ساکنین)

شکل ۱ نقشه سرانه آب تجدید پذیر در سطح جهان را نشان می دهد. در مقابل مجموعه آب تجدید پذیر که طی بارش های سالیانه مجدد به منابع آب سطحی و زیر زمینی باز میگردد، منابع آب غیر قابل تجدید قرار دارند که در سفره های آب زیرزمینی عمیق قرار داشته، در بازه های زمانی بسیار طولانی مدت تامین شده اند و به ندرت قابل بازگشت در طول مدت حیات انسان می باشند.

این نمودار کشورهای جهان را از لحاظ سرانه منابع آبی به پنج دسته تقسیم می کند.

دسته اول کشورهای با سرانه بیش از ۵۰۰۰ مترمکعب در سال که دارای منابع فراوان آب ملی بوده و تنش آبی در مناطق محدودی از



یک عاشق واقعی به گل و گیاه، مردی که از هر فرصتی برای آموزش نگهداری اصولی گل و گیاه استفاده کرد، کسی که قلمه زدن و گسترش گل و گیاه در شرکت را به تمام معنا و با عشق و علاقه تاکنون انجام داده است.

گلخانه ۷۵ متری شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان از یک طبقه به دوطبقه و اکنون به ۵۰۰ متر افزایش یافته است و این جز با همت و عشق موسی صالحی بهابادی امکان پذیر نبود. گلخانه ای که اکنون جای جای آن پر از گل و گلدان است و تکثیر این همه گل با دستان آقا موسی خودمان انجام شده است.

گفتگوی دوستانه ای با ایشان داشتیم که با هم می خوانیم:

\* آقا موسی کمی از خودتان بگویید؟ متولد شهریور سال ۱۳۴۱ هستم، آذرماه سال ۱۳۸۵ به استخدام شرکت پامیدکو در آمدم و از سال ۱۳۹۲ تاکنون در شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان مشغول به فعالیت هستم.

\* این همه گل و گیاه را خریدید یا خودتان از طریق قلمه زدن تکثیر داده اید؟ من عاشق گل و گیاه هستم و با تکثیر گل ها ذوق می کنم. تاکنون بسیار گل و گیاه از تیره های نژادی مختلف را قلمه زده ام و حتی برای سال جدید بیش از چهار هزار قلمه گل کاغذی، بیست هزار امین الدوله، فلفل، گل سفید، سنجد و... را قلمه و هم اکنون در گلخانه موجود است.

\* آقا موسی به نظر شما این درست است که می گویند فلانی دستش به گل می آید؟ واقعیت به نظر من بیشتر از اینکه کسی دست آن برای کاشت خوب باشد باید عاشق گل و گیاه باشد، باید با نگاه کردن به آنها ذوق کند، با آنها صحبت کند، برایشان آهنگ بخواند، نوازششان کند و در کل روحیه ملطوفی داشته باشد. من همیشه قبل از قلمه زدن گل ها آیت الکرسی می خوانم، اصولاً هنگام کار با وضو هستم و برای یک به یک گل های موجود در گلخانه وقت و عشق میگذارم.

\* حرف آخر. خیلی خوشحالم که در محلی کار می کنم که وقتی همکارانم از آنجا عبور می کنند حس خوبی به آن ها دست می دهد، بارها شنیده ام که هنگامی که همکاران خیلی خسته می شوند چند دقیقه ای به گلخانه می آیند و بعد با کلی انرژی به محیط کاریشان برمی گردند و این ها برای من بسیار بارز شمنند است. به همه همکاران توصیه می کنم در محل کار و حتی در منازل خود چند عدد گلدان نگهداری کنند و گاهی به مواقعی را برای گشت و کار اختصاص دهند که این کار واقعا تاثیر بسیار خوبی در روحیه و زندگی شان دارد.

که اغلب این کشورها به جز کشورهای حوزه آمریکای شمالی در زمره کشورهای دارای تنش آبی منطقه ای و در مواردی بحران مزمن آب مواجه هستند.

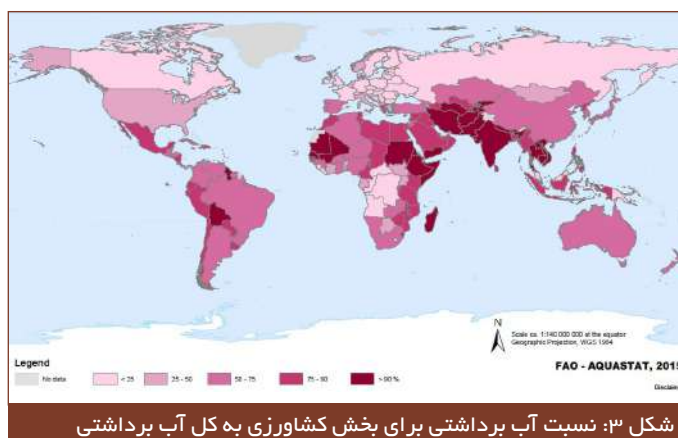
قابل ذکر است که میزان سرانه برداشت آب در کشورمان ۱۳۰۶ مترمکعب در سال است که بسیار بالاتر از حد معمول برداشت آب می باشد (فائو، اکوئستات، ۲۰۱۵). با نگاهی به این شکل مشخص می شود که مشکل کم آبی در کشورمان به دلیل منابع آبی و سوء مصرف می باشد نه کمبود آب منابع آب.



### با نگاهی به نسبت آب برداشتی برای بخش کشاورزی

(Proportion of total water withdrawal withdrawn for agriculture)

که در گزارش فائو در سال ۲۰۱۵ ارائه شده است این نکته مشخص می شود که حجم قابل توجه بالای ۹۰ درصدی مجموع آب برداشتی کشورمان ایران صرف امور کشاورزی می شود. کشورهای ترکمنستان، افغانستان، پاکستان، هند و تعدادی دیگر از کشورها که اغلب در زمره کشورهای مواجه با بحران آب هستند بیشترین میزان آب برداشتی را صرف امور کشاورزی می نمایند (فائو، اکوئستات، ۲۰۱۵).



در کشور ایران سهم مصرف آب در بخش کشاورزی در حدود ۹۰ درصد، شرب ۸ درصد و صنعت و معدن ۲ درصد است، در صورتی که در کشورهای توسعه یافته سهم بخش کشاورزی ۳۰ درصد، شرب و بهداشت ۱۱ درصد و سهم بخش صنعت و معدن ۵۹ درصد است. همانگونه که آمار نشان می دهد در بسیاری از کشورها که دارای منابع آبی بیشتری از ایران هستند و شرایط آب و هوایی مناسبی نیز دارند، سرانه مصرف آب از کشور ایران پایین تر است، لذا در کشور ایران ضروری است در راستای مدیریت بهینه منابع آب و دستیابی به وضع مطلوب در آینده و جلوگیری از بحران های احتمالی به دلیل کمبود منابع ارزشمند آبی، افزایش بهره وری آب از طریق اقداماتی همچون مدیریت تقاضا و مصرف آب و افزایش آگاهی های اجتماعی در اولویت مدیریت صنعت بزرگ آب و فاضلاب قرار گیرد.



**قانون هشتم: حمایت مداوم مدیریت سازمان و افراد کلیدی را به دست آورید.** لازم است مدیر پیش از آغاز کار، حمایت افراد مهم درگیر پروژه را به دست آورد. مهارت کلامی و قدرت چانه زنی بالا اینجاست که خودنمایی می کند.

**قانون نهم: منتظر و مترصد تغییرات باشید.**

تغییر، یک اصل در دنیای پرشتاب امروز است. مدیران باید بیاموزند که نسبت به تغییرات پیش دستی کنند. اگر منتظر تغییر بمانید و آنگاه عکس العمل نشان دهید، زمان زیادی را از دست خواهید داد. چشمان خود را برای مواجهه با تغییرات بیش از پیش باز بگذارید!

**قانون دهم: افراد را از آنچه تاکنون انجام داده اید مطلع کنید.**

مدیر باید کلیه افراد مهم درگیر در پروژه را از پیشرفت، مشکلات و تغییرات پروژه آگاه سازد. از مهم ترین قانون در دنیای کار، راست گویی و صداقت است. بهتر است در مواجهه با مشکلات حقیقت را با افراد کلیدی در میان گذارید و از آنان در حل مشکلات راهنمایی و حمایت بخواهید.

**قانون یازدهم: مبدع کارهای نو و روشهای نو باشید.**

پروژه یعنی کار نو! از آنجا که تقریباً تمام پروژه ها در نتیجه تیم پروژه، اهداف، انتظارات و زمان متفاوتند، باید مترصد استفاده از روش و ابزار نو، نرم افزارهای جدید، افراد و متخصصین جدید بود. روش هایی که در گذشته موجب رشد و پیشرفت شده اند ممکن است نتوانند راه گشای مشکلات حال شما باشند.

**قانون دوازدهم: رهبر پروژه باشید.**

رهبری تنها خواندن گزارش های نظارتی، تایید یا رد پیشنهادات یا صدور فرمانهای لازم در قبال تغییرات نیست. رهبری، فراتر از مدیریت پروژه و در همراه بودن با تیم پروژه و ایجاد انگیزه در آنها نهفته است. شاید تشکیل تیم آسان باشد، اما مهم، نگاهداری تیم تا پایان پروژه است.

در نگاه اول، عمل به این قوانین مشکل به نظر می رسد، اما موفقیت یا شکست پروژه در توجه به این موارد نهفته است. اساس دانش مدیریت پروژه بر مبنای همین دوازده قانون طلایی، بنا شده است. توجه به این قوانین نشان می دهد که مدیریت پروژه، همان مدیریت است که این بار بر مبنای پروژه، ظهور نموده است.



هادی خاکی؛ کارشناس برنامه ریزی نگهداری و تعمیرات

## قوانین طلایی مدیریت پروژه

**قانون چهارم: میزان منابع موردنیاز، انسان و تجهیزات را محاسبه کنید.**

بدون نفرات، تجهیزات، ابزار و سرمایه کافی، امکان انجام تعهدات در موعد مقرر وجود ندارد. مدیر باید توانایی تامین منابع انسانی موردنیاز پروژه خود را داشته باشد. تامین منابع کافی در زمان مورد نظر برای یک پروژه، یکی از سخت ترین وظایف مدیران پروژه ها در ایران است.

**قانون پنجم: زمانبندی واقع بینانه ای تهیه کنید.**

شاید مدیر بتواند با صرف هزینه بیشتر، منابع، انسان و ابزار بیشتری تامین کند؛ اما زمان را نمی تواند به هیچ شکلی تهیه کرد! تقریباً اغلب مدیران ناموفق پروژه، اعتبار خود را به دلیل رعایت نکردن زمان و تحویل ندادن به موقع نتایج از دست داده اند.

**قانون ششم: سعی نکنید بیش از آنچه قرار است انجام شود، انجام دهید.**

البته به معنای آن نیست که مدیر کمتر از آنچه انتظار می رود را تحویل دهد، بلکه باید دقیقاً چهارچوب های پروژه را در زمان، کیفیت و هزینه رعایت کند.

**قانون هفتم: نقش افراد را به خاطر بسپارید.**

برخی مدیران پروژه در طول اجرای پروژه فراموش می کنند که اساساً مشتریان پروژه چه کسانی هستند. موفقیت پروژه بستگی به رضایت ذینفعان دارد. پس برای آنکه مدیر پروژه موفق باشد، باید خود را مطابق نظر مشتریان و با اولویت های آنان هماهنگ سازد.

این قوانین، بر مبنای تجربه مدیران مختلف پروژه های بزرگ و کوچک طی سالیان متمادی، تهیه شده است. اصول مدیریت پروژه بر مبنای همین دوازده قانون بنا نهاده شده است. لذا توجه به این قوانین، از مرحله آغازین پروژه تا انتهای آن، لازمه حصول به نتایج است.

**قانون اول: باید به اجماعی بر روی اهداف و نتایج پروژه برسید.**

اولین قدم در راه موفقیت پروژه، تعریف و تعیین دقیق اهداف پروژه است؛ اهدافی که همه افراد مهم درگیر در پروژه از آن مطلع و روی آن اتفاق نظر داشته باشند.

**قانون دوم: باید بهترین تیم پروژه ای را که می توانید، بسازید.**

افراد باید توان کار کردن در تیم را داشته باشند و برای انجام درست کارشان آموزش ببینند. آن ها باید بتوانند در طول مدت زمان اجرای پروژه با علاقه، کار را دنبال کنند. از این روست که مدیر پروژه باید راهکارهای لازم برای افزایش انگیزه اعضای تیم پروژه اش را بداند و به کارگیرد.

**قانون سوم: برنامه ای فراگیر و مناسب رشد و ترقی، تهیه و آن را به روز نگاه دارید.**

برنامه، محل ارتباط و فرماندهی کل نیروها، منابع و زمان های پروژه است. بی شک ساخت یک برنامه به تنهایی کافی نیست، چرا که مدیر نمی تواند آینده را پیش بینی کند. از این رو که برنامه پروژه، ممکن است بارها و بارها تغییر یابد. دلیل آن، کشف حقایق جدید به مرور زمان و تغییر نیازهای ذینفعان است.

# آشنایی با پدافند غیر عامل

مقام معظم رهبری:

اگر محافظت غیر نظامی (پدافند غیر عامل) نباشد تمامی دستاوردهای فرهنگی، اقتصادی، علمی و سیاسی در یک نصف روز به هدر می رود.



## اصطلاحات پدافند غیر عامل

اختفاء، استتار، همسان سازی، استحکام سازی، پوشش، فریب، پراکندگی

## اهداف پدافند غیر عامل

- ۱- حفاظت از کارکنان و نیروی انسانی
- ۲- حفاظت از زیرساخت ها، تاسیسات و تجهیزات تولید
- ۳- حفاظت از تجهیزات مخابراتی و عملیات سایبری

## ۴- تکمیل کننده دفاع عامل

### تمهیدات

تمهیدات لازم در شرکت ها

### ۱- تمهیدات سایبری

ایمن سازی کلیه وسایل مخابراتی و شبکه های بی سیم و با سیم با نصب نرم افزارهای امنیتی بر روی دستگاه های مربوطه برای جلوگیری از هک سیستم و دسترسی به اطلاعات موجود

### ۲- تمهیدات فرهنگی

با بهره گیری از اساتید فن جهت افزایش دانش علمی و فرهنگی عوامل و نیز بهره گیری از عوامل ذی نفوذ محلی و اجرای طرح های معیشتی و تکریم کارکنان نسبت به کاهش اثرات ضد فرهنگی عوامل



اصغر کمال زاده؛ مدیر حفاظت فیزیکی



## مقدمه

کلیه سازمان ها و نهادهای نظامی و غیر نظامی، امنیتی و اقتصادی براساس نوع طبقه بندی حفاظتی تعیین شده توسط شورای امنیت کشور می بایست نسبت به مصون سازی ساختمان ها، تجهیزات و تاسیسات و نیروی انسانی خود در برابر تهدیدات دشمن خارجی و داخلی اقدامات موثر انجام دهند که شرکت های فولادی نیز علی رغم فاقد طبقه بندی حفاظتی و صرفاً به عنوان قطب صنعتی و اقتصادی از این امر مستثنی نبوده و می بایست اقدامات اجرایی برابر شرح وظایف معمول دارند.

## تعریف پدافند غیر عامل

به مجموعه اقداماتی اطلاق می گردد که مستلزم به کارگیری عامل انسانی و جنگ افزار نبوده و تنها با توانمندسازی می توان از بروز حادثه و خسارت به کارکنان و تجهیزات در برابر تهدیدات دشمن مصون بود.

## آغاز به کار شورای کارگری آبتین غدیر ایرانیان

اعضای شورای اسلامی کار شرکت همزمان با میلاد امام علی(ع) حضور جداگانه ای در دفتر مهندس فرشاد؛ مدیرعامل، مهندس پاکسیما؛ مدیر کارخانه، مهندس زارع؛ مدیرعامل بهره برداری و مهندس کریمی؛ مدیر پروژه فعالیت رسمی شورا را آغاز نمودند. ضمناً در اولین دوره انتخابات شورای اسلامی کار در شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان نتیجه نهایی انتخابات به شرح ذیل اعلام گردید:

۱- آقای پیرزاد با ۱۲۲ رای ۲- علی اکبر مصیبی با ۱۰۶ رای ۳- محمد مرادی با ۸۸ رای ۴- حسین کمالی با ۸۱ رای ۵- امیرحسین دهقان با ۸۰ رای ۶- عباس نوری با ۷۱ رای ۷- رضا شاکر با ۶۴ رای و نفرات ۵، ۶، ۷ علی البدل می باشند.

## شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان

## پیشرو در انجام مسئولیت های اجتماعی





علی اکبر احمدی؛ سرپرست آموزش و سیستم ها



در ادامه نشریه قبل می‌خواهیم یاد بگیریم با پیاده سازی پنج تکنیک ساده و کاربردی با عنوان (۵اس) در محیط کار و خانه زندگی منظم تر و کم استرس تری داشته باشیم.

### گام اول: جداسازی، تصفیه، تفکیک و تعمیر

\* تشخیص و جداسازی اقسام ضروری از غیر ضروری  
\* شناسایی اقسام مورد نیاز، زائد و تعمیری  
\* دور ریختن یا فروش اشیائی که به آن ها نیازی نیست.  
\* تعمیر وسایل خراب  
\* اقسام غیرضروری در محلی محفوظ با برچسب شناسایی نگهداری شود.

### گام دوم: چیدمان، نظم و ترتیب، آراستگی

\* هر چیز مورد نیاز در هر زمان مورد نیاز به سرعت و سهولت در دسترس باشد.  
\* نشانه گذاری و برچسب گذاری وسایل و اشیاء (هرچیز در جای مشخص و مخصوص خود)  
\* وسایل مورد استفاده زیاد نزدیک تر و آن هایی که کمتر استفاده می شود در جای دورتر قرار گیرد.

### گام سوم: نظافت، پاکیزگی، تمیزی، جلادادن

\* برطرف نمودن هرگونه کثیفی و آلودگی از محیط و وسایل  
\* اصل بر اینست که جایی کثیف نشود نه اینکه کثیف و بعد تمیز گردد.

\* عادت به تمیز نگه داشتن محیط (هرچیزی جایی دارد)

### گام چهارم: استاندارد سازی، تداوم و تثبیت

\* تهیه و استفاده از برچسب های مختلف، رنگهای هشداردهنده و علائم مشخص  
\* کنترل و اصلاح دائمی ۳ گام قبلی  
\* اجرای ۵اس باراول آسان است اما استمرار و تکرار آن بسیار دشوار است.

### گام پنجم: فرهنگ سازی، خود انضباطی، بهبود

\* عادت به انجام ۴ گام قبلی (فرهنگ سازی با تکرار و تمرین یک کار درست)  
\* نهادینه شدن قواعد و دستورات (ملکه ذهن شدن)

### عوامل موفقیت اجرای نظام ۵S

برخی از عوامل موثر در اجرا و پیاده سازی موفق نظام آراستگی ۵S عبارتند از:  
\* حمایت و پشتیبانی کامل و قاطع مدیریت ارشد و تاکید بر آگاهی کامل پرسنل از نظام آراستگی ۵S  
\* بستر سازی، زمینه سازی و فرهنگ سازی مناسب در این زمینه  
\* آموزش مستمر در کلیه سطوح (مدیران ارشد، میانی و کلیه کارکنان)

جهت توجیه اهداف، منافع و استاندارد ها و مکانیزم عملکرد در نظام ۵اس  
\* انتخاب افراد آگاه و دلسوز، علاقه مند و پیگیر برای مسئولیتهای اجرایی نظام ۵S  
\* مستمر بودن و تداوم اجرای نظام ۵S  
\* تهیه دستورالعمل های اجرایی، چک لیست های ارزیابی و ممیزی و انجام ارزیابی های دوره ای برای بهبود روش های پیاده سازی و افزایش اثر بخش نظام آراستگی ۵S  
\* تهیه و اجرای روش های تشویقی و تنبیهی مناسب در جهت اجرای موفق تر نظام آراستگی ۵S

### قبل از پیاده سازی پنج اس



### نمونه ای از پیاده سازی پنج اس



# اهدای نشان لیاقت مدیریت ایران به شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان



فجر مدیریت ایران با رویکرد تبیین نظام مدیریتی شایسته سالار در قرن جدید، در مرکز همایش های المللی صدا و سیما برگزار گردید تندیس نشان لیاقت مدیریت به شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان اهدا شد. این رویداد ملی فرصتی فراهم آورد تا اندیشمندان علم مدیریت در کنار سکانداران بنگاه های برتر اقتصادی کشور در دو بخش خصوصی و عمومی آخرین دستاوردهای جهان در توسعه و مدیریت را با تجارب به روز مختصات اقتصادی ایران به اشتراک گذارند و آمیزهای درخور از تجربیات ملی برای آگاهی نسل های آینده کسب و کار کشور پدید آورند.

نشان لیاقت مدیریت ایران در جشنواره فجر مدیریت ایران به مهندس اسدالله فرشاد مدیرعامل شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان اهدا گردید.

در نهمین آیین تجلیل از مدیران برگزیده ملی که با عنوان جشنواره فجر مدیریت ایران توسط معاونت آموزش، پژوهش و فناوری وزارت صمت و دانشگاه صنایع و معادن ایران و با همکاری موسسه مطالعات خلیج فارس و همراهی تشکل های علمی و دانشکده های مدیریت کشور و نیز با بهره گیری از تجربیات ارزشمند هشت گردهمایی بزرگ بنگاه های برتر اقتصاد ایران جشنواره

از مهمترین اهداف این جشنواره رونمایی و معرفی اولین جایزه ملی مدیریت ایران به عنوان محرکی ارزنده برای فعالان اقتصادی کشور است که تلاش نمایند با ارائه راهکارها و پیشنهادهای عملیاتی و راهبردی به مسئولین و فعالان اقتصادی و صنعتی در ترسیم نقشه راه توسعه پایدار ملی اهتمام ورزند.

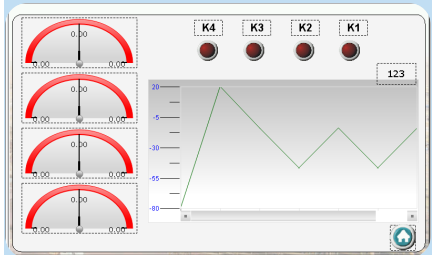
## بومی سازی پنل دیوپونیت



حمید احتشامی؛ کارشناس ابزار دقیق دفتر فنی - رضا شاکر؛ کارشناس برق دفتر فنی

### تاریخچه آلارم ها

این سیستم قابلیت ذخیره سازی و نمایش آلارم های فعال و غیر فعال را دارد.



### وضعیت عملکرد

در این بخش کاربر به وضعیت تایمر ها و وضعیت تمام ولو ها دسترسی دارد و امکان مشاهده میزان DEW POINT نمودار تاریخچه عملکرد DEW POINT در دسترس می باشد.



### تنظیمات

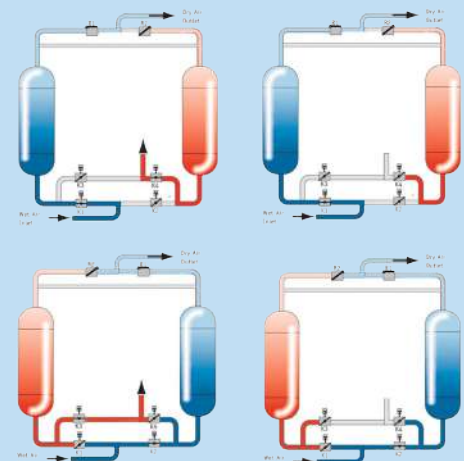
در این بخش کاربر امکان تنظیم میزان زمان عملکرد سسستم را مطابق با میزان DEW POINT در دسترس دارد.

### ساخت پنل خشک کن هوا

این سیستم توسط مهندسين این شرکت طراحی و ساخته شد.

### مراحل کارکرد این سیستم

عملکرد این سیستم شامل ۴ بخش بوده که تصاویر مربوط به عملکرد هر بخش و تغییر حالت ولو ها بر روی پنل قابل مشاهده می باشد.







محمد علی صادقیان؛ مدیر روابط عمومی

## تصمیم مدیریتی

گروهی از بچه ها در نزدیکی دو ریل راه آهن مشغول به بازی کردن بودند، یکی از این دو ریل قابل استفاده بود ولی آن دیگری غیر قابل استفاده، تنها یکی از بچه ها روی ریل خراب شروع به بازی کرد و پس از مدتی روی همان ریل غیر قابل استفاده خوابش برد، ۳ بچه دیگر هم پس از کمی بازی روی ریل سالم همان جا خوابشان برد قطار در حال آمدن بود و سوزنبان تنها می بایست تصمیم صحیحی بگیرد.

سوزنبان می تواند مسیر قطار را تغییر داده و آن را به سمت ریل غیر قابل استفاده هدایت کند و از این طریق جان ۳ بچه را نجات دهد و تنها یک کودک قربانی این تصمیم گردد و یا می تواند مسیر قطار را تغییر نداده و اجازه دهد که قطار به راه خود ادامه دهد.

سؤال: اگر شما به جای سوزنبان بودید در این زمان کوتاه و حساس چه نوع تصمیمی می گرفتید؟ بیشتر مردم ممکن است منحرف کردن مسیر قطار را برای نجات ۳ کودک انتخاب کنند و یک کودک را قربانی ماجرا بدانند که البته از نظر اخلاقی و عاطفی شاید تصمیم صحیح به نظر برسد اما از دیدگاه مدیریتی چطور...؟

در این تصمیم آن یک کودک عاقل به خاطر دوستان نادان خود (۳ کودک دیگر) که تصمیم گرفته بودند در آن مسیر اشتباه و خطرناک (ریلی سالم) بازی کنند قربانی می شود، این نوع تصمیم گیری معضلی است که هر روز در اطراف ما، در اداره، در جامعه، در سیاست و به خصوص در یک جامعه غیر دموکراتیک اتفاق می افتد. دانایان قربانی نادانان قدرتمند، زورمند و تصمیم گیرنده می شوند.

کودکی که موافق با انتخاب بقیه افراد برای مسیر بازی نبود طرد شد و در آخر هم او قربانی این اتفاق گردید و هیچ کس برای او اشک نریخت. کودکی که ریل از کار افتاده را برای بازی انتخاب کرده بود هرگز فکر نمی کرد که روزی مرگش اینگونه رقم بخورد. اگر چه هر ۴ کودک مکان مناسبی را برای بازی انتخاب نکرده بودند ولی آن کودک تنها قربانی تصمیم اشتباه آن سه کودک دیگر که آگاهانه تصمیم به آن کار اشتباه گرفته بودند شد. اما با این تصمیم عجولانه نه تنها آن کودک بی گناه و عاقل جانش را از دست داد بلکه زندگی همه مسافران را نیز به خطر انداخت زیرا ریل از کار افتاده منجر به واژگون شدن قطار گردید و همه مسافران نیز قربانی این تصمیم شدند و نتیجه این تصمیم چیزی جز زنده ماندن آن سه کودک نبود. مسافران قطار را می توان به عنوان تمامی کارمندان سازمان فرض کرد و گروه مدیران را همان کودکانی در نظر گرفت که می توانند سرنوشت سازمان (قطار) را تعیین کنند، گاهی در نظر گرفتن منافع چند تن از مدیران که به اشتباه تصمیمی گرفته اند منجر به از دست رفتن منافع کل سازمان خواهد شد، و این همان قربانی کردن صدها نفر برای نجات چند نفر است، زندگی کاری همه مدیران پر است از تصمیم گیری های دشوار که با عدم اتخاذ تصمیمات صحیح به سبک مدیریتی به پایان زندگی مدیریتی خود خواهند رسید.



### معرفی کتاب

نسیم طالب (نسیم نیکلاس طالب) نویسنده ایست که به تعاریف مضامین جدید مشهور است و مطالب ذکر شده توسط او نه تنها در سازمان ها تحولات قابل توجهی ایجاد نموده بلکه در بازارهای سرمایه نیز به شدت مورد توجه است و می توان از این مطالب به سادگی در زندگی روزمره شخصی نیز استفاده نمود. کتاب پادشکننده کتابی است که به تعریف مضمونی جدید می پردازد. مضمونی که در ابتدای شنیدن کاملاً غیر باور می رسد، اما پس از اندکی توضیح مثال های بارز آن را در زندگی روزمره مشاهده می کنیم. این کتاب با یک سوال ساده آغاز می شود آیا متضاد شکننده، نشکن است؟ پاسخ عجیبی برای این سوال وجود دارد. اگر پاسخ سوال (آیا متضاد منفی صفر است؟) آری باشد می توان گفت که متضاد شکننده، نشکن است.

اما متضاد منفی، مثبت است. اینکه جسمی به زمین بخورد و نشکند را تنها می توان معادل صفر در نظر گرفت. در حالی که برای مثبت بودن، جسم باید به زمین بخورد و قوی تر شود. چنین جسمی را می توان پادشکننده نامید. در اولین برخورد این مفهوم دور از ذهن به نظر می رسد اما....

# TEAMWORK

## نکاتی برای کار تیمی اثربخش

در کار تیمی از هرگونه  
خلاقیت، نوآوری و  
نقطه نظرات گوناگون  
استقبال می شود.

در تیم ارتباطات صمیمانه،  
صادقانه و توأم با احترام است.

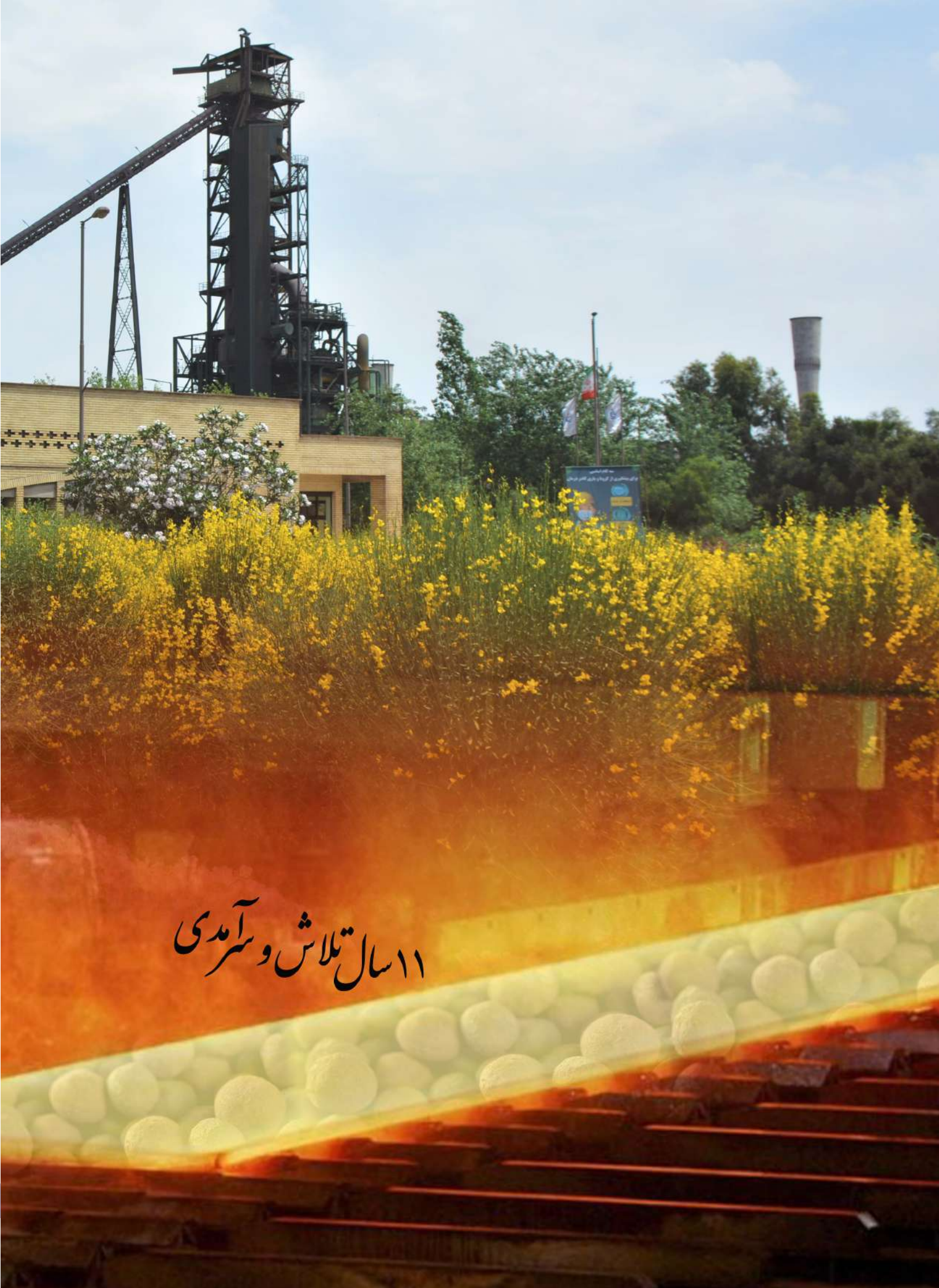
افراد تیم جرات کارهای  
با ریسک بالا را دارند.

همه اعضای تیم اهداف  
را درک می کنند و به آن  
وفادار هستند.

اعضای تیم  
تصمیمات مهم  
برای مجموعه را با  
هم می گیرند.

عالی ترین اقدامات در تجارت هرگز توسط یک نفر انجام نمی شود،  
بلکه توسط تیم و گروهی از افراد رقم می خورد





# ۱۱ سال تلاش و آسردی