



Editorial

احمد وکیل زاده

مدیر امور اداری شرکت پلیمر آریاساسول



تلاش برای رفاه کارکنان

شرکت پلیمر آریاساسول از ابتدای آغاز به کار خود تاکنون همواره یکی از مهم ترین شرکت های تأثیرگذار و برندهای مطرح صنعت پتروشیمی بوده که نقش بسزایی در تولید، صادرات و ارزآوری برای کشور داشته است. اما طی یکی دو سال گذشته شاهد اتفاق های بزرگ تر و خلق رکوردهای بی سابقه ای در این شرکت بوده ایم که نام آریاساسول را در کشور، منطقه و جهان بیش از پیش مطرح کرده است. بدون تردید یکی از اصلی ترین دلایل این موفقیت ها کارکنان سخت کوش و متخصص آریاساسول هستند که به عنوان مهم ترین سرمایه های این شرکت، با تلاش شبانه روزی خود دست به کارهای بزرگی زده اند. در این میان، حفظ، نگهداشت و تکریم چنین سرمایه ارزشمندی از اصلی ترین وظایف شرکت پلیمر آریاساسول به شمار می رود که با راهبری مدیرعامل محترم و برنامه ریزی و اجرای مدیریت امور اداری در حال انجام است. مدیریت امور اداری آریاساسول همواره در تلاش است تا با برنامه ریزی مناسب و پیاده سازی اقدام های ارزشمند، شرایط رفاهی بهتری را برای کارکنان و خانواده های آن ها فراهم کند که در ادامه به صورت خلاصه وار به برخی از آن ها اشاره می کنم:

- تأمین زیرساخت های مورد نیاز برای اسکان و اقامت کارکنان و خانواده های آن ها؛
- تأمین امکانات و خدمات رفاهی و ورزشی؛
- برگزاری مسابقات ورزشی داخلی، شرکت در مسابقات منطقه ای و حمایت از ورزشکاران آریاساسول؛
- ارائه تسهیلات مناسب برای سفرهای تفریحی و زیارتی؛
- ارائه خدمات داخلی؛ از آرایشگاه تا درمانگاه و خشکشویی؛
- تعمیرات واحدهای مسکونی؛
- فعالیت های زیست محیطی از جمله حمایت از آهوی جبیر و ماهی شانک زردباله؛
- ایاب و ذهاب ایمن و به موقع.

رفاه و ایجاد شرایط زندگی مناسب و باکیفیت یکی از اصلی ترین دغدغه های مدیریت ارشد آریاساسول و مدیرعامل محترم به شمار می رود که همیشه مورد تأکید قرار گرفته است. موارد یادشده بخشی از خدمات ارائه شده به کارکنان و خانواده های آن ها است که امیدواریم تا به اینجای کار رضایت این عزیزان را فراهم کرده باشد. تلاش می کنیم در آینده بتوانیم با استفاده از نظرها و پیشنهادهای شما کارکنان عزیز، خدمات بیشتر و متنوع تری ارائه کنیم.

بسم الله الرحمن الرحيم

حضور پرشور کارکنان آریاساسول در دور اول و دوم چهاردهمین دوره انتخابات ریاست جمهوری

۴۶



نویسنده

۲

سال دوم/شماره ۱۰/خرداد ۱۴۰۳

www.aryasasol.com

کارکنان

**۴ نفری که
زندگی را
برای ۴۰۰ نفر
تسهیل کرده‌اند**



۲۰

گفت و گو

گفت‌وگو با مریم عشیری مدیر
واحد تدارکات طرح‌های توسعه
تأمین کالا:
قلب تپنده توسعه



۱۳

کارکنان

همکاران واحد آفسایت از کار در
این واحد و سختی‌های شیفت شب
می‌گویند

**پشتیبانی
برای همه**



۱۰



10

نشریه کارکنان شرکت پلیمر آریاسول

نویسنده

www.aryasol.com

سال دوم / شماره ۱۰ / خرداد ۱۴۰۳

صاحب امتیاز:

روابط عمومی شرکت پلیمر آریاسول

زیر نظر شورای سردبیری

فنی و هنری:

امیرحسین ضیا سیستانی

زینب صادقی نژاد

نشانی: استان بوشهر، عسلویه، منطقه ویژه اقتصادی

انرژی پارس

تلفن: +۹۸ ۲۱ ۸۵۹۲۰۰۰ - نمابر: +۹۸ ۷۷ ۳۷۲۶۶۰۰۸

کد پستی: ۷۵۱۱۸۱۳۶۵

نویسنده



سال دوم / شماره ۱۰ / خرداد ۱۴۰۳

www.aryasol.com

گپ و گفت

دفتر تهران
آریاساسول
از زوایه نزدیک تر



۴۲

کارکنان

آشپزی با چاشنی
عشق: از حرم
امام رضا (ع)
تا آشپزخانه
آریاساسول

۳۴



اشتغالزایی

تحقق رؤیای
جوانان تحصیل کرده
در همسایگی
آریاساسول



۳۰



در طرح‌های توسعه جدید
آریاساسول چه می‌گذرد؟

اینجا توسعه بی‌وقفه در جریان است

هرچقدر یک صنعت بزرگ و پیشرو باشد، باز هم برای ماندگاری در چرخه رقابت، رشد و جذب بازارهای جدید، به طرح‌های توسعه‌ای مناسب نیاز دارد. درواقع، توسعه همیشه پیشگام حرکت و رشد در یک سازمان است. تمرکز و سرمایه‌گذاری بر طرح‌ها و پروژه‌های توسعه‌ای، علاوه بر ایجاد ظرفیت‌های جدید و افزایش درآمدزایی و ارزش‌آوری، باعث ماندگاری در چرخه رقابت و حفظ و توسعه سهم بازار می‌شود. آریاساسول همواره در تمام عمر فعالیت خود به دنبال رشد و حرکت مجموعه بوده و مصداق این رویکرد هم، طرح‌های توسعه‌ای است که در حال اجرا دارد. یکی از تازه‌ترین طرح‌های توسعه مربوط به خلق ارزش افزوده و ارزش‌آوری از طریق توسعه زنجیره ارزش است. آن‌طور که در مجمع عمومی پتروشیمی آریاساسول اشاره شد، ایران سهمی ۸،۱ درصدی از ظرفیت تولید محصولات پلیمری جهان و سهمی ۲۱ درصدی از ظرفیت تولید محصولات پلیمری در خاورمیانه دارد. در حال حاضر، ۳۰ مجتمع تولیدی پلیمری در کشور وجود دارد و ۳۱ طرح پلیمری در حال ساخت است که یکی از این واحدها، پلنت جدید ۳۰۰ هزار تنی در حال ساخت آریاساسول است.



تصمیم بر این شد که واحد پلی اتیلن جدیدی ساخته شود و به جای فروش اتیلن، به پلی اتیلن تبدیل شود تا امکان فروش آن با قیمتی بالاتر میسر شود

تحقق ارزآوری بیشتر در واحد پلی اتیلن جدید

یاشار نژادسلیم، رئیس بازرسی مکانیک و پایپینگ پروژه‌ها، درباره ضرورت و اهمیت پروژه نیو پلنت و طرح توسعه توضیح می‌دهد: آریاساسول یک واحد الفین دارد که محصول نهایی آن اتیلن است. قسمتی از این اتیلن برای تولید پلی اتیلن سنگین و متوسط به واحد MDHD انتقال پیدا می‌کند. قسمت دیگر هم به واحد ال دی می‌رود که پلی اتیلن سبک تولید می‌کند. بخش دیگری از اتیلن تولیدی هم خوراک واحد EB/SM پارس را تأمین می‌کند. مازاد تولید نیز صادر می‌شود یا به خط اتیلن غرب تزریق می‌شود. با توجه به ارزش افزوده پلی اتیلن متوسط و سنگین، تصمیم بر این شد که واحد پلی اتیلن جدیدی ساخته شود و به جای فروش اتیلن، به پلی اتیلن تبدیل شود تا امکان فروش آن با قیمتی بالاتر میسر شود. از طرفی، سبد محصولات شرکت نیز کامل‌تر خواهد شد و هم‌زمان گریدهای بیشتر MDHD را تولید می‌کنیم. این اقدام از فروش اتیلن با قیمت پایین جلوگیری می‌کند و در نهایت از آنجا که عمده محصول ما صادراتی است، به ارزآوری بیشتر برای کشور منجر می‌شود. به گفته نژادسلیم، آنچه امروز به عنوان نیو پلنت در طرح توسعه مشاهده می‌شود، بخش پلیمراسیون واحد MDHD است که پلیمر را به حالت پودری تولید و به واحد اکستروژن ارسال می‌کند. البته سازه اکستروژن هنوز آغاز به کار نکرده است، اما پس از آغاز به کار و انجام فرایندهایی روی پلیمر پودری، در نهایت محصول نهایی گرانول تولید می‌شود و از طریق خطوط به واحد بسته‌بندی منتقل خواهد شد. او درباره درصد پیشرفت‌ها برای کل پروژه توضیح می‌دهد: در بخش مهندسی ۶۰ درصد توسعه داشتیم که این درصد پیشرفت، در بخش کالا ۵۲ درصد و در بخش اجرا ۴۶٫۴ درصد بوده است. درصد پیشرفت کل پروژه هم ۴۳٫۱ درصد برآورد شده





است که در تلاش هستیم تا پایان سال جاری، آن را به ۷۵ درصد برسانیم که نقطه مدنظر مدیریت ارشد است.

پروژه نیو پلنت آریاساسول از بزرگترین طرح‌های توسعه در منطقه است

نژادسلیم درباره جزئیات پیشرفت این پروژه توضیح می‌دهد: خبر خوب این است که عملیات پایپینگ را هم آغاز کردیم. از آنجاکه موضوع کولینگ برای مجموعه بسیار مهم است، این عملیات در واحد کولینگ و انبار شیمیایی با نیروهایی که پیمانکار در اختیار داشته است آغاز شده و در آینده تعداد نیروها افزایش خواهد یافت. موضوع لاینینگ هم نهایی شده و آزمایش‌های مربوط به آن نیز انجام و تأیید شده است. با نهایی شدن آزمایش‌ها، کار لاینینگ به‌زودی آغاز می‌شود تا اجرای این بخش از پروژه در زمان مورد انتظار تکمیل و بخش بزرگی از آن انجام شود. همچنین، حدود ۶۵ درصد از مترتال انبار شیمیایی پایپینگ هم خریداری شده و باقی هم در حال خرید و انتقال به سایت است و شرایط برای آغاز عملیات ساخت و نصب پایپینگ انبار شیمیایی مهیا شده است. درواقع باید گفت که در پروژه نیو پلنت که یکی از بزرگ‌ترین طرح‌های توسعه آریاساسول و حتی منطقه است، ما در این مجتمع در چند نقطه مجزا به‌صورت موازی کار می‌کنیم و چند طرح را هم‌زمان راهبری می‌کنیم: انبار شیمیایی، مسیر کابل ۲۰ کیلوولت مجموعه، کولینگ، بگینگ، مخزن هگزن و... در قسمت پلی‌اکستنشن اکثر موارد ساختاری برطرف شده و با تأمین کسری مترتال جزئی موجود (که در قالب سفارش‌های جدید در حال خرید یا ساخت در شرکت‌های مربوطه است)، عملیات ساخت و نصب آن به‌زودی تکمیل خواهد شد.

همه‌چیز درباره تجهیزات نیو پلنت

سیدمحمد احمدپور، مدیر ساختمان نصب در مدیریت طرح پروژه NPEP هم در گفت‌وگو با نوید آریا درباره جزئیات ورود مترتال و کالا، این‌طور توضیح می‌دهد: به‌محض اطمینان از تطابق کامل کالا با سفارش‌گذاری انجام‌شده، مجوز آزادسازی مترتال (رلیز نوت) و نامه حمل کالا صادر می‌شود، سپس عملیات حمل آغاز و کالا در سایت دریافت می‌شود. پس از آن، در قالب پکیج‌های مدنظر ما مورد بازرسی OPI قرار می‌گیرد تا صحت کالا تأیید شود. درنهایت، دریافت کالا ثبت شده و مجوز نصب گرفته می‌شود. مجوز نصب هم مراحل دارد که باید محل قرارگرفتن تجهیزات آماده باشد. تا امروز حدود ۳۶ تجهیز به مجموعه وارد شده که مربوط به پلی‌اکستنشن است و یک

تجهیز هم مربوط به اینسترومنت ایربافر که در ورودی سایت قرار می‌گیرد. احمدپور درباره بازرسی و نظارت‌های ورود کالا به شرکت توضیح می‌دهد: شرکت سازنده وقتی یک تجهیز را کامل می‌کند، طبق مراحل مشخصی بازرسی‌ها انجام می‌شود؛ اینکه در مسیری که به سایت آمده سالم رسیده باشد، با نقشه مغایرت نداشته باشد و... اگر مغایرت نداشته باشد، اجازه نصب صادر می‌شود و اگر مغایرت داشته باشد به پیمانکار ابلاغ می‌شود تا اصلاح انجام شود. با توجه به تلاش‌هایی که پیمانکار در قالب تأمین تجهیزات و مترتال پروژه انجام داده است، حجم عمده‌ای از سازه‌های باقی‌مانده که در دوره‌های قبل سفارش‌گذاری شده اما به سایت منتقل نشده بود، در حال انتقال به سایت است. این اقلام که حدود ۴۰ تریلی و نزدیک به ۱۵۰ تن سازه است، تا زمان نصب دپو خواهد شد.

ارتقای استانداردها در بومی‌سازی

مدیر ساختمان نصب مدیریت طرح پروژه NPEP درباره اهمیت و ضرورت داخلی‌سازی تصریح کرد: اولویت مدیریت ارشد همواره بر بومی‌سازی بود که در این خصوص توانستیم به نتایجی هم دست پیدا کنیم، اما تمام تلاشمان را می‌کنیم که در راستای اهدافمان حرکت کنیم. درباره کیفیت هم باید گفت که چون پایه‌گذاری تجهیزات آریاساسول از شرکت‌های معتبر خارجی و با استانداردهای بالا بوده، همان حساسیت‌ها و دقت در ساخت کالا و تجهیزات بسط پیدا کرده و تا امروز تمام استانداردهای ما را هم تحت‌تأثیر قرار داده است. شاید در بعضی موارد کمی تغییر کند، اما سعی می‌کنیم از بازه مشخص استاندارد که تعیین کردیم، خارج نشویم. احمدپور درباره الزامات توسعه و ساخت نیز گفت: در هر سازه‌ای سه مؤلفه اصلی نیاز است: مدارک مهندسی، مترتال و بحث‌های مالی.



قرار دارد. به گفته مدیران و مسئولان مرتبط با پروژه نیو پلنت، این طرح توسعه نه گرمای نفس گیر تابستان را می شناسد و نه شرجی هوا؛ هیچ روزی تعطیلی ندارد و تمامی عوامل آن پیوسته در حال کارند تا از زمان بندی و هدف گذاری طرح عقب نمانند و همان طور که آریاساسول در زمان تشدید تحریم ها، برای تأمین نیازمندی های کشور نجات بخش بود، همچنان در جایی باشد که علاوه بر رفع نیازهای داخلی، در بازارهای جهانی و در میان رقبا حضور پررنگ و تأثیر گذاری داشته باشد. در پایان این مصاحبه به سراغ علیرضا شیری، معاون بخش طرح های توسعه ای شرکت پلیمر آریاساسول، رفتیم تا کمی از آخرین وضعیت دیگر طرح های توسعه ای با خبر شویم وی با بیان اینکه پیشرفت طرح های توسعه ای دیگر نیز مطلوب است، تأکید می کند که محدودیت ها به تأخیر در این پروژه ها منجر نشده است و همه آن ها در حال پیگیری هستند او با اشاره به اینکه سال گذشته بخش اعظم مسائل پیش روی این طرح ها برطرف شده، اضافه کرد که روند اجرایی طرح های توسعه ای در سال ۱۴۰۳ سرعت گرفته است پروژه کوره دهم به عنوان یکی از پروژه های مهم در مجموع پیشرفت ۵۰،۲۳ درصدی دارد و اقدامات زیربنایی و نصب بخشی از سازه کوره و Piperack مربوطه کامل شده است او همچنین با اشاره به پروژه احداث خطوط فلزی آب دریا می گوید: فاز طراحی پایه این خطوط کامل شده است و با عزم و اراده مدیریت شرکت، اقلام اصلی مورد نیاز در مرحله سفارش گذاری قرار دارد. به علاوه، اسناد مناقصه انتخاب پیمانکار به منظور شروع هرچه سریع تر فاز اجرایی تکمیل شده و فرایند مناقصه به زودی آغاز خواهد شد شیری درباره دو پروژه جاده شرقی و ورزشگاه هاله نیز توضیح داد و گفت: جاده شرقی بیش از ۵۵ درصد و ورزشگاه هاله بیش از ۴۵ درصد پیشرفت داشته اند او تصریح کرد که علاوه بر پروژه های یاد شده، دو پروژه احداث واحد جداسازی C3+ و توسعه کارگاه خارج از مجتمع نیز به عنوان طرح های توسعه ای فعال هستند. فاز طراحی پایه و تفصیلی پروژه احداث واحد جداسازی C3+ پیشرفتی بیش از ۷۰ درصد داشته و در حال حاضر اخذ مجوز موافقت اصولی در جریان است و بلافاصله بعد از گرفتن آن، مناقصه انتخاب پیمانکار EPC آغاز خواهد شد. پروژه توسعه کارگاه خارج از مجتمع نیز از اواخر سال ۱۴۰۲ آغاز شده و در حال حاضر فاز طراحی مفهومی و پایه ای تکمیل شده و طراحی تفصیلی آغاز شده است.

در اینجا ما با کارفرما مشکلات مالی نداریم. درواقع کارفرما در سریع ترین زمان ممکن هرآنچه در راستای پیشبرد پروژه نیاز بوده است تأمین کرده و اجازه نداده که لحظه ای چرخ پروژه از حرکت بایستد. اگر هم کاری براساس زمان بندی پیش نرود، به دلیل قصور یا کاستی نیست و فقط در اولویت بندی آن ها تغییراتی ایجاد می شود.

به گفته احمدپور، روزانه در چند نوبت از مرحله نصب پکیج تجهیزات در سایت، به همراه کارفرما و همکاران HSE بازدید انجام می شود و تمامی موارد پایش شده و به پیمانکار ابلاغ می شود. گزارش های مربوطه هم در جلسات بررسی شده و اگر موردی باشد، از طرف پیمانکار برطرف شده و به تأیید می رسد. او در این باره می گوید: تمام تلاش بر این است که هیچ کدام از این مراحل بازدید و بررسی فراموش نشود تا کار به بهترین شکل انجام شده و مورد تأیید باشد. درواقع، در تمامی مراحل طراحی، سفارش ساخت و ساخت و تحویل، بازرسی های گسترده ای انجام می شود، حتی درباره تجهیزاتی که در مرحله ساخت قرار دارد و هنوز به دست ما نرسیده است.

پایش های روزانه و مستمر در دستور کار است

حامد شیخ نیای جهرمی، کارشناس ارشد HSE پروژه های آریاساسول نیز همسو با صحبت های مدیر ساختمان نصب مدیریت طرح پروژه، درباره نظارت و بازرسی های این واحد توضیح می دهد: تمامی فعالیت ها در پروژه، چه از طریق سیستم مشارکت و چه از طریق همکاران مشاور بر مبنای دستورالعمل های آریاساسول و دستورالعمل های ایمنی منطقه ای، ایرانی و ملی انجام می شود. همچنین تمامی فعالیت ها در زمان نصب، برپایی سازه، نصب قطعات و تجهیزات و... با رعایت تمامی موارد ایمنی و در قالب سیستم های مجوز کار، جلسات پیش از شروع نصب و برنامه های لیفتینگ پلن های اجرایی در سایت انجام می شود. پایش های روزانه و مستمر هم در دستور کار

درواقع کارفرما در سریع ترین زمان ممکن هرآنچه در راستای پیشبرد پروژه نیاز بوده است تأمین کرده و اجازه نداده که لحظه ای چرخ پروژه از حرکت بایستد. اگر هم کاری براساس زمان بندی پیش نرود، به دلیل قصور یا کاستی نیست و فقط در اولویت بندی آن ها تغییراتی ایجاد می شود



همکاران واحد آفسایت از کار در این واحد و سختی‌های شیفت شب می‌گویند

پشتیبانی برای همه

هر یک از مجتمع‌های پتروشیمی در درون خود یک واحد یوتیلیتی و آفسایت دارند که بخش‌هایی نظیر پست‌های برق، شبکه‌های توزیع سرویس‌های جانبی، تأسیسات آب آتش‌نشانی، مخازن مواد شیمیایی و خطوط ارتباطی را درون خود جای داده‌اند یا به‌نحوی با این بخش‌ها در ارتباط مستقیم هستند. بخش بیشتر بازدید و گفت‌وگوی ما در واحد آفسایت مجتمع پلیمر آریاساسول در اتاق کنترل و با اعضای شیفت شب و در حال و هوای تغییر شیفت انجام شد. هنوز لباس‌هایشان را عوض نکرده بودند و با علاقه برای گفت‌وگو با ما کمی بیشتر صبر کردند. اگر چه اتاق کنترل شکل و شمایل متفاوت و خاصی نداشت، اما نیروهای شیفت روحیه و حال و هوای گرم و دوستانه‌ای را ایجاد کرده بودند. این واحد که همانند دیگر واحدها و بخش‌های آریاساسول نقش بسزا و مؤثری در کسب رکورد ادوار تولید و فروش این شرکت در سال گذشته داشته است، در هر شیفت کاری خود نه نفر را مشغول به کار دارد که حالا پس از حدود دو دهه زندگی و کار کنار هم، به یک خانواده تبدیل شده‌اند.



تولیدی را بر عهده دارد. بخش دیگر، بخش کولینگ است که مسئولیت بهره‌برداری از پمپ‌ها و مبدل‌های آب و پمپ‌های آتش‌نشانی بر عهده آن است. قسمت دیگر هم اینترکانکشن است که خطوط ارتباطی محصول و خوراک و یوتیلیتی‌ها را به هم وصل می‌کند. علاوه بر این‌ها، تعدادی از همکاران ما در اتاق کنترل آفسایت وظیفه کنترل و ثبت تغییرات ورودی و خروجی سیستم را بر عهده دارند.

رشیدی در ادامه گفت: واحد آفسایت بخش دیگری هم دارد که بیرون مجتمع قرار گرفته و آن هم ناحیه فلرهاست. در این محدوده دو فلر داریم که اتاق کنترل آن‌ها را مدیریت و کنترل می‌کند. درواقع نیروهای واحد آفسایت در همه‌جای مجتمع حضور دارند و همه امور بخش‌های مختلف مجتمع به‌نحو به ما مربوط می‌شود. حتی در برخی موارد با روابط عمومی هم کارهای مشترک داریم؛ مثلاً بخش پیچینگ کل مجتمع در اختیار واحد آفسایت است و در مناسبت‌های مختلف، همکاران اتاق کنترل فایل‌های تهیه‌شده از سوسی روابط عمومی را پخش سراسری می‌کنند.

مدیر واحد آفسایت با اشاره به مخاطراتی که کارکنان در واحد آفسایت با آن مواجه هستند، افزود: در این واحد با مسائل مختلف مربوط به تولید و انواع مواد شیمیایی سروکار داریم. کار با مخازن که خطر مواد شیمیایی و انفجار را به همراه دارد، یکی از این مخاطرات است. درواقع شرایط کاری محیطی و ارتباط مستقیم با جریان تولید حساسیت‌های خودش را دارد و اقدام نیروها مستقیماً روی روند تولید اثرگذار است؛ به همین دلیل هر اشتباهی مستقیماً ایمنی مجتمع و تولید را متأثر می‌کند و درنتیجه دقت و حساسیت کار نیروها باید خیلی زیاد باشد.

رشیدی ضمن تقدیر از حمایت‌های مدیریت شرکت از این واحد افزود: هر بار که کار تعمیراتی در مجتمع انجام می‌شود که مرتبط با چند واحد مجتمع است، باید هماهنگی زیادی با واحدها انجام و کار با نهایت دقت انجام شود.

حساسیت کار بالاست و باید هوشیار باشیم

مجتبی زمانی، اپراتور اتاق کنترل واحد آفسایت و از کارکنان قدیمی است که در هر شیفت، به دلیل حضور خانواده در اصفهان، بین این شهر و

داود رشیدی یکی از نیروهای قدیمی آریاساسول است که در بیست سال گذشته در این مجموعه مشغول به کار بوده و به‌عنوان مدیر واحد آفسایت با نوید آریا گفت‌وگو کرد. او با اشاره به حساسیت و اهمیت این واحد در عملکرد کلی مجموعه تولید آریاساسول، گفت: واحد آفسایت زیرمجموعه واحد بهره‌برداری است. مسئولیت این واحد، تقسیم یوتیلیتی و کنترل ارسال و دریافت‌های خوراک و اتیلن در اصلی‌ترین ورودی خطوط لوله است، به‌طوری که این واحد وسیع‌ترین حوزه فعالیتی را دارد. غیر از فعالیت‌های عادی بهره‌برداری، واحد آفسایت با پروژه‌های در حال اجرا نیز سروکار دارد و باید پرمیت‌های لازم را صادر کند. خوشحال هستیم که واحد آفسایت در رکوردها و افتخارات کسب‌شده نقش مؤثری دارد.

او با اشاره به فعالیت واحد آفسایت در چهار شیفت کاری، گفت: ۴۲ نفر برای بهره‌برداری در این واحد حضور دارند که در هر شیفت ۹ نفر به‌شکل دائم فعال هستند. گروه سنی نیروها بین ۴۰ تا ۴۵ سال است، اما تعدادی از نیروهای جوان و تازه‌کار روز کار هستند و ما برنامه‌های جانشین‌پروری و انتقال دانش را در واحد دنبال می‌کنیم.

اقدام نیروها، مستقیماً روی روند تولید اثر دارد

رشیدی با بیان اینکه واحد آفسایت یک واحد ارتباطی و شبکه‌ای بین سایر واحدهاست که وظیفه ارتباطات فرایندی بین واحدهای تولیدی در داخل و بیرون مجتمع را برعهده دارد، افزود: یکی از بخش‌های کاری واحد آفسایت، بخش مخازن است که مسئولیت ذخیره و نگهداری و ارسال مواد شیمیایی به واحدهای

۴۲ نفر برای بهره‌برداری در این واحد حضور دارند که در هر شیفت ۹ نفر به‌شکل دائم فعال هستند. گروه سنی نیروها بین ۴۰ تا ۴۵ سال است، اما تعدادی از نیروهای جوان و تازه‌کار روز کار هستند و ما برنامه‌های جانشین‌پروری و انتقال دانش را در واحد دنبال می‌کنیم



کارهای شیفت مهم و حساس است

مهدی انوری زاد، سرپرست شیفت شب واحد آفسایت، از سال ۱۳۸۳ در این مجموعه مشغول به کار است. او هم درباره سختی کار در شیفت شب صحبت کرد و گفت: ۹ نفر به صورت ثابت در این شیفت مشغول به کار هستیم و همه امور در حالت نگهداری است. هم‌زمان یوتیلیتی دریافتی پتروشیمی مبین و مجتمع خودمان و همه ورودی و خروجی‌ها را کنترل می‌کنیم. وی افزود: البته موارد خاص و ناخواسته که معمولاً تعمیراتی است هم پیش می‌آید. گاهی هم موادی مثل پروپیلن یا ایزوتانک هگزان به مجموعه منتقل می‌شود که باید کار تخلیه آن‌ها را نیز انجام دهیم.

ما و نه خانواده هیچ‌وقت با آن کنار نیامده‌ایم و عادی نمی‌شود. اپراتور اتاق کنترل آفسایت با تأکید بر اینکه حضور در آریاساسول به‌عنوان یک برند خوب و جهانی، اتفاق خوبی برای وی بوده است، گفت: شاید کار در شرکتی با این خصوصیات و ثبت رکوردهایی در هر ماه و هر سال سخت باشد، اما این همراهی و تلاش، حس خوب و افتخارآمیزی دارد. وی با تأکید بر اینکه مدیریت آریاساسول نیز برای بهبود کیفیت شرایط کار و زندگی و رضایت کارکنان همواره در تلاش است، افزود: هماهنگی بین مدیریت و کارکنان به نحو مطلوب در جریان است، کارکنان با رضایت کار می‌کنند و به مدیریت ایمان دارند.

عسویه در تردد است. او با اشاره به اینکه کار کردن در شیفت شب مشکلات خاص خودش را دارد، گفت: در هر صورت بعد از این همه سال تا حدی به این شرایط عادت کرده‌ایم، اما باز هم تأثیرات خود را دارد. در شیفت شب حساسیت کار زیاد است و باید خیلی هوشیار باشیم. زمانی با بیان اینکه خانواده‌اش مدتی در جم ساکن بودند اما نتوانستند با آب‌وهوای اینجا کنار بیایند و به اصفهان بازگشتند، گفت: سختی زندگی اقماری همین نبودن خانواده در کنارمان است، اما باید تحمل کنیم. همین که در اعیاد و مراسم‌ها و اتفاقات مهم زندگی در کنار عزیزانمان حضور نداریم، اتفاق بدی است که نه

نیروهای جدید را آموزش می‌دهیم

سید غلامرضا موسوی، اپراتور واحد آفسایت در بخش مخازن، از سال ۱۳۸۳ وارد مجموعه آریاساسول شده است. این مرد کازرونی و خانواده‌اش هم در همین شهر زندگی می‌کنند. موسوی هم به سختی‌های کار شیفت شب از جمله بی‌خوابی، استرس، ارتباط با مواد شیمیایی و احتمال هر نوع حادثه اشاره کرد و گفت: ما هر لحظه با الزامات جریان تولید و خطرهای احتمالی مواد شیمیایی روبه‌رو هستیم و باید هوشیاری زیادی داشته باشیم. موسوی افزود: در طول شیفت شب، بازدید از سایت به‌طور مرتب تا صبح انجام می‌شود تا عملکرد تجهیزات ثبت و کنترل شود. وی با بیان اینکه موافق حضور خانواده در منطقه عسلویه نبوده است، افزود: وقتی خانواده حضور دارد، نیازها و خواسته‌هایی دارند که نمی‌توانم هم‌زمان با کار، آن‌ها را تأمین کنم. حالا بعد از سال‌ها شرایط برای من و خانواده‌ام تا حدی عادی شده، ولی باز هم حضورنداشتن در زمان مشکلات و مناسبت‌ها و نیازهای مختلف، اذیت‌کننده است. همین تردد و رفت و برگشت‌ها در مسیر خانه تا عسلویه هم نگران‌کننده است و من چون یک بار برایم حادثه‌ای رخ داده، بیشتر این نگرانی را دارم و خانواده هم همیشه نگران هستند. این عضو خانواده آریاساسول در ادامه گفت: همسر من سختی و استرس زیادی را تحمل می‌کند؛ مخصوصاً بعد از حادثه تصادف این استرس و نگرانی بیشتر هم شده و من از این بابت از او سپاسگزارم که با من همراهی می‌کند. باین حال، شرایط کارم همین است و آن را پذیرفته‌ایم.

امکانات منطقه به اندازه این تعداد شرکت و منابع نیست

مهدی قاسمی، سرپرست اتاق کنترل واحد آفسایت، از سال ۱۳۸۶ در این مجموعه مشغول به کار شده است. او هم با اشاره به استرس کاری و روانی که شیفت شب به‌همراه دارد و باعث فرسودگی بیشتر می‌شود، گفت: خانواده‌ام در چم ساکن هستند، اما زندگی در این شهر با وجود صنایع و پول در چرخش، به دلیل امکانات محدود آن سختی‌های خاص خودش را دارد. او با اشاره به شرایط فصلی و سختی کار آن گفت: عسلویه باران‌های کوتاه اما سنگین و سیل‌آسا دارد و ظرف چند دقیقه یکباره همه سایت پر از آب می‌شود. چندی قبل یک باران کوتاه و شدید داشتیم که تعدادی خودرو و تجهیزات را خراب و فلر مجتمع را خاموش کرد و تا چند روز درگیر همان باران بودیم. البته در داخل مجتمع تمهیدات لازم برای این شرایط دیده شده است.



و گفت: خانواده‌ام قبلاً در شهرک پردیس ساکن بودند، اما دو سالی می‌شود که به تبریز بازگشتند؛ نبود آن‌ها یک جور سخت است و نبود من به‌عنوان یک مرد و پدر در کنارشان مسئله و خللی بزرگ‌تر.

انوری‌زاد ادامه داد: همسر من تلاش زیادی می‌کند که تا حد امکان مشکلات را حل کند. البته در این سال‌ها او و دو دخترم با موضوع کنار آمده‌اند و این سختی را پذیرفته‌اند، اما این خلأ به‌راحتی پر نمی‌شود. او تأکید دارد که از کار در مجموعه آریاساسول راضی است و افزود: این همکاری باعث افتخار است، چراکه آریاساسول از ابتدا جزو شرکت‌های مطرح و برند در منطقه بوده است.

انوری‌زاد با بیان اینکه کار در بخش بهره‌برداری سختی و استرس زیادی دارد و شیفت شب آن نیز سختی‌های خودش را دارد، گفت: در شیفت شب، با وجود کم‌خوابی و بی‌خوابی باید کنترل ذهنی و هوشیاری خود را حفظ کنیم تا احتمال خطا به حداقل برسد. علاوه بر همه کنترل‌ها، در طول شیفت سرکشی و بازدید از بخش‌های مختلف و اتاق کنترل را انجام می‌دهیم و با افراد حاضر در شیفت حرف می‌زنیم و به روش‌های مختلفی این هوشیاری را حفظ می‌کنیم. وی که از کارکنان قدیمی آریاساسول است، حضورنداشتن خانواده و دوری از آن‌ها را یکی از مهم‌ترین موارد سختی کار خود بیان کرد.



نیوز

۱۱

سال دوم / شماره ۱۰ / خرداد ۱۴۰۲





گفت و گو با مریم عشیری
مدیر واحد تدارکات طرح‌های توسعه

تأمین کالا: قلب تپنده توسعه



مانند پروژه کوره دهم، C۳+، احداث خط لوله آب دریای مبین و... در پروژه خط لوله انتقال آب دریای مبین، اصلی ترین بخش پروژه یعنی تأمین لوله ها، بر عهده واحد ماست که در مرحله نهایی هستیم و به امید خدا در ماه آینده به مرحله سفارش گذاری خواهد رسید.

ما در تمام پروژه ها پیشرفت کالا را به صورت هفتگی کنترل، پایش و پیگیری می کنیم تا تأمین مطابق با برنامه کلان پروژه محقق شود.

درواقع باید گفت تأمین کالای تمامی پروژه هایی که در سایت تعریف شده و ماهیت TSR (فرایند تحقیق و توسعه) دارند نیز بر عهده واحد تدارکات طرح های توسعه است که بیشتر ماهیت طراحی و مهندسی و ساخت دارد و نیازمند تدوین برنامه تأمین با پوشش تأمین تا راه اندازی و ارائه خدمات پس از فروش است.

این بخش از سوی همکاران بنده در بخش خرید مهندسی انجام می شود و به دانش حرفه ای و دقت نظر ویژه نیاز دارد. با توجه به فرصت تعمیراتی پیش رو، ما نیز در کنار سایر ارکان سازمان تمام همت و تلاش خود را بر تحقق تأمین های مرتبط با اورهال متمرکز کرده ایم و شبانه روز در تلاش هستیم تا خرید های مهندسی پروژه هایی را که مقرر است در زمان اورهال اجرا شوند، با کیفیت مطلوب و طبق برنامه تحویل دهیم.

ما به عنوان یک عضو از جامعه بزرگ آریاساسول و به عنوان بازوی تأمین پروژه ها، با برنامه ریزی دقیق و کنترل و پایش مستمر هفتگی و ماهیانه درصد تحقق اهداف تدوین شده و بهبود شرایط تأمین هستیم. نگاه بهبود مستمر سرلوحه کار بنده و همکارانم در تدارکات طرح های توسعه است.

❶ به نظر می رسد فعالیت این واحد، شباهت هایی با واحد تدارکات و تأمین کالای بازرگانی دارد. چه تفاوت و تمایزی بین این دو واحد وجود دارد؟

البته کار ما هم تدارکات هست و به لحاظ ماهیت، تفاوتی بین این واحد و واحد تدارکات نیست و هر دو بازوان تأمین سازمان هستیم؛ اما ماهیت تأمین در این واحد، پروژه محور است؛ یعنی خرید های مربوط به پروژه های توسعه ای و با پروژه های بهبودی که در مجتمع تعریف شده، به واحد تأمین تدارکات طرح های توسعه ارجاع می شود. درواقع مسئولیتی که به واحد ما محول شده، هم شامل طرح های توسعه و هم پروژه های بهبود است.

❷ کمی از فعالیت و ضرورت واحد تدارکات طرح های توسعه بگویید و اینکه چه تعهداتی بر عهده این واحد است.

واحد تدارکات طرح های توسعه، با آغاز به کار پروژه NPEP (ساخت تأسیسات مربوط به طرح توسعه) و به واسطه نیازمندی های این پروژه تشکیل شد. در آن زمان، تأمین کالا بر عهده کارفرما نبود، بلکه تنها در این موضوع مشارکت داشت. در ادامه اصلی ترین بسته های خرید از شرح کار پیمانکار خارج و خود کارفرما تأمین آن ها را بر عهده گرفت و این مسئولیت به واحد تدارکات طرح های توسعه سپرده شد. خوشبختانه در یک سال گذشته سه بسته مهم از پنج بسته سفارش گذاری شده و در فرایند ساخت قرار گرفته است و روند پیشرفت آن مطابق برنامه در حال انجام است و دو بسته دیگر نیز مراحل بررسی و نهایی شدن را طی می کند.

وظیفه تدارکات طرح های توسعه به دو بخش مجزا تقسیم می شود: بخش نخست کالاهایی است که تأمین آن ها مستقیم بر عهده کارفرماست و بخش دوم نظارت بر تأمین اقلام در تعهد پیمانکار و کنترل و پایش و هماهنگی و پیگیری و ایجاد ارتباط مؤثر بین ارکان پروژه اعم از کارفرما، مشارکت و مشاور است، که خوشبختانه در هر دو بخش، تدارکات شانه به شانه سایر ارکان پروژه حرکت کرده و گام های مؤثر و مهمی در تحقق مأموریت محوله برداشته و همواره در تلاش است که مؤثرتر و کارآمدتر از قبل ظاهر شود. در واحد تدارکات طرح های توسعه، نگاه کار گروهی، تیمی، فراوظیفه ای و البته متعهدانه حاکم است. کار تیمی و دانش حرفه ای در لوای تعهد، موجب هم افزایی در این واحد شده است. ما فعالیت هایمان را به نقش ها و وظیفه های تعریف شده سازمانی محدود نکرده ایم و در راستای تحقق اهداف پروژه، هر کجا ضرورتی باشد، در کنار همکاران وارد عمل می شویم که این البته همواره به نقش ذاتی تدارکات که در بخش قبل به آن پرداخته شده است برمی گردد؛ تعامل سازنده با همه ارکان تأمین و نیز عملکرد اثربخش که نتیجه این نگاه و باور، تحقق ۵۲ درصد پیشرفت در بخش تأمین کالا بوده است.

❸ غیر از پروژه نیو پلنت چه مسئولیت ها و پروژه های دیگری در دستور کار واحد شما قرار دارد؟

غیر از پروژه NPEP، پروژه های دیگری نیز در طرح های توسعه تعریف شده است؛

تأمین تجهیزات و کالای مورد نیاز یک پروژه، از مهم ترین و حیاتی ترین بخش های هر پروژه آن هم در صنایع بزرگ، به ویژه نفت و گاز و پتروشیمی به شمار می رود. بیش از ۷۰ درصد از ارزش یک پروژه را کالاهای و تجهیزات مورد نیاز آن پروژه تشکیل می دهند و این نشان دهنده اهمیت واحد تأمین و نقش تدارکات در این قبیل پروژه ها است.

تأمین مؤثر اطمینان می دهد که منابع مورد نیاز، طبق برنامه، با بهترین قیمت ممکن و کیفیتی مطلوب و پایدار در اختیار پروژه قرار گیرد.

یک واحد تأمین چابک و خلاق می تواند نقشی کلیدی در اجرای بموقع پروژه ها ایفا کند. با توجه به اینکه تأمین کالا و خدمات در تعامل با سایر واحدها و ارکان پروژه، سازمان و ساختار داخلی آن و متأثر از عوامل برون سازمانی داخلی و بین المللی است، تفکر خلاق، پیشرو و با رویکرد حل مسئله به تعامل سازنده بین عوامل گوناگونی منجر می شود که فرایند تأمین را تحت تأثیر قرار می دهند و خروجی آن، تأمین بهینه کالاها و خدمات است.

یکی از مهم ترین دلایل اهمیت واحد تدارکات طرح های توسعه ای در هر سازمانی، نقش و مأموریت اصلی این واحد در تأمین کالاها و خدمات مورد نیاز پروژه، منطبق با نیازمندی ها، در زمان مقرر است، به گونه ای که در روند پیشرفت پروژه خللی ایجاد نشود و این یعنی اثربخشی و ارزش آفرینی. در غیر این صورت، هزینه هایی ناشی از عوامل مختلف نظیر تطویل مدت زمان پروژه، توقف کار اجرا به دلیل تأمین نشدن بموقع و نیز عدم النفع ناشی از تأخیر در راه اندازی و عملیاتی شدن پروژه را به دنبال خواهد داشت. بنابراین، برنامه ریزی تأمین، سازمان دهی ارکان تأمین، کنترل، پایش و هماهنگی و نیز خلاقیت در دستیابی به راه حل در فرایند تأمین پروژه ها بسیار حائز اهمیت است؛ چرا که پروژه و به خصوص فرایند تأمین، آن هم در دوره کنونی که با تحریم های ناعادلانه ای مواجه هستیم، مدام درگیر چالش های جدید است و به تفکر خلاق و راهگشا و عملگرا نیاز دارد؛ تفکری که از تنگنا نهراسد و در تله های فرایندی و بروکراسی های درون سازمانی و چالش های برون سازی در جانزد.

در یک کلام، اثربخشی فرایند خرید و تدارکات، سهم بزرگی در موفقیت طرح های سرمایه گذاری و پروژه ها دارد.

سازمان دهی، تفکر خلاق، دانش شغلی و مهارت های ارتباطی از اولویت ها و ضرورت های واحد تدارکات طرح های توسعه است. نتایج و خروجی پروژه های انجام شده در آریاساسول نشان می دهد که مدیران و همکاران این واحد در این مجموعه بزرگ، به خوبی از عهده نقش کلیدی و مأموریت محول شده بر آمده اند.

با توجه به نقش کلیدی تأمین در طرح های توسعه و چالش های فراروی همکاران تدارکات طرح های توسعه، نوید آریا گفت وگویی با مریم عشیری، مدیر واحد تدارکات طرح های توسعه، انجام داده است که در ادامه می خوانید.



نگاه توسعه گرایی در ساختار آریاساسول

تنها نکته باقی مانده این است که از زحمات تمامی همکارانی که در این مدت در تأمین پروژه‌ها و مهندسی در کنار بنده بودند، تشکر کنم. بسیار پر تلاش و نتیجه‌گرا ظاهر شدند. به باور بنده، مدیریت طرح‌های توسعه آریاساسول، به دلیل حجم بالای پروژه‌ها و حجم کار، بسیار سخت و ارزشمند است. همچنین نگاه توسعه‌گرایی در ساختار وجود دارد که قطعاً از سیاست‌های کلان مدیریت ارشد منتج می‌شود. بنابراین لازم است از این مدیریت بهینه، راهگشا و حمایت‌گرانه در سطح مدیریت ارشد و میانی تشکر کنم. بدیهی است بنده و همکارانم در واحد تدارکات طرح‌های توسعه از تمام ظرفیت‌های دانشی و تعهدی خود برای تحقق اهداف و وظایف محوله بهره خواهیم برد و حداکثر توان خود را به کار خواهیم گرفت تا پاسخ‌گوی نیازهای سازمان و اعتمادی که در سپردن این وظایف به تیم ما شده است باشیم.



یکی از سیاست‌های اصلی شرکت آریاساسول و خط‌مشی مدیریت ارشد، توسعه داخلی‌سازی و استفاده از ظرفیت‌های ساخت داخل است که این رویکرد هم سبب کاهش هزینه و زمان تأمین، و کمک به چرخه تولید و اقتصاد می‌شود و هم وابستگی به واردات را کاهش می‌دهد و در نهایت جلوگیری از خروج ارز را به دنبال دارد.

بر ساخت، کنترل کیفیت و بازرسی وجود دارد، بنابراین قطعاتی که ساخته و وارد سایت می‌شوند، با کمترین مغایرت تحویل و استفاده می‌شوند. این داخلی‌سازی در شرایطی است که بسیاری از تجهیزات در ابتدا از برندهای خارجی بودند، اما سیاست شرکت بر این است که تا حد ممکن، برای تعمیر، بهبود و توسعه از تجهیزات داخلی استفاده کنیم. تلاش ما هم براساس همین سیاست این است که آنچه را می‌توانیم، از بازار داخلی تأمین کنیم. در این میان، لازم است به این موضوع نیز اشاره کنم که در طول یک سال گذشته، در هیچ کدام از اقلیمی که وارد سایت شده‌اند برگشت کالا به دلیل مغایرت نداشته‌ایم که لازم است از پیگیری و دقت نظر همکاران خودم تشکر کنم. این بدان معناست که فرایند تأمین و بازرسی به گونه‌ای انجام می‌شود که اگر مغایرتی وجود دارد، در مبدأ شناسایی شود و قبل از اینکه هزینه‌ای برای سازمان

و استفاده از ظرفیت‌های ساخت داخل است که این رویکرد هم سبب کاهش هزینه و زمان تأمین، و کمک به چرخه تولید و اقتصاد می‌شود و هم وابستگی به واردات را کاهش می‌دهد و در نهایت جلوگیری از خروج ارز را به دنبال دارد. البته این سیاست با احداث واحد ساخت داخل اجرایی شده است. اگر امکان ساخت تجهیز و قطعه مورد نیاز ما در داخل کشور وجود داشته باشد، قطعاً ترجیح این است که از ظرفیت‌های داخلی استفاده شود. البته در ساخت قطعات و تجهیزات از سوی سازندگان داخلی هم فرایندی کارآمد شامل نظارت

تا جایی که اطلاع داریم، بخش قابل توجهی از کالاهای ساخته و خریداری شده ایرانی هستند و شما به عنوان مسئول این مجموعه، بسیار تأکید دارید که این قطعات هم در مبدأ و هم در مقصد و در زمان تحویل، بررسی شوند. به نظر شما چه تفاوت‌هایی بین اقلام ایرانی و نمونه خارجی آن‌ها وجود دارد؟ یکی از سیاست‌های اصلی شرکت آریاساسول و خط‌مشی مدیریت ارشد، توسعه داخلی‌سازی



برای ارتباط مؤثر با خریداران و برقراری ارتباط با تأمین کنندگان و سازندگان بین المللی به منظور توسعه منابع تأمین و نیز مذاکره با تأمین کنندگانی که مجال مذاکره رودررو با آن‌ها در شرایط تحریم ممکن نیست، فرصت به شمار می‌رود. این فرصت‌ها و ارتباطات موجب می‌شود با مذاکره و رفع دغدغه‌های این قبیل تأمین کنندگان، امکان خرید مستقیم محقق شود. البته موضوع برندینگ نیز در نمایشگاه‌ها بسیار حایز اهمیت است. ما در موضوع تأمین کالا، گاهی با شرایطی مواجه می‌شویم که تأمین کننده قدیمی کالا به هر دلیلی نمی‌خواهد آن کالا را تأمین کند یا اینکه تولید آن متوقف شده است. زمانی که ما در نمایشگاه‌ها حاضر می‌شویم، می‌توانیم سازندگانی را شناسایی کنیم که کالا را با همان کیفیت قبلی یا مشخصات فنی مشابهی که می‌شود به‌عنوان جایگزین استفاده کنیم، تولید کنند. حضور در نمایشگاه از هر دو منظر خرید و فروش، می‌تواند بسیار مفید و اثربخش باشد.

توانمندتر کرد. در جاهایی که امکان تأمین کالا را نداشتیم، ساخت داخل را تقویت کردیم، همچنین راهکارهای مناسبی برای تأمین کالاهای مورد نیاز مجتمع و پروژه‌های جدید که امکان ساخت داخل را نداشتند، پیدا کرده‌ایم. درواقع راهکارهای مناسب بر این اساس بوده است که با کمترین هزینه و در بهینه‌ترین زمان، کالاها را وارد سایت پروژه یا مجتمع کنیم.

در ادامه این صحبت، لازم است به این نکته هم اشاره شود که شرکت آریاساسول و به‌خصوص واحد تدارکات و تأمین خدمات طرح‌های توسعه، حضور مستمری در نمایشگاه‌های بین‌المللی دارد. از نگاه شما ضرورت و اهمیت این حضور چیست؟

حضور در نمایشگاه‌های داخلی و بین‌المللی برای شرکتی مانند آریاساسول، نگین صنعت پتروشیمی، نوعی ضرورت است. حضور در بازارهای هدف

چه به‌لحاظ زمانی و چه به‌لحاظ مالی - داشته باشد، برطرف شود.

در حال حاضر، تحریم‌ها محدودیت‌هایی در بسیاری از بخش‌های تولیدی و صنایع ایجاد کرده و به نظر می‌رسد بخش تأمین کالا هم چالش‌های قابل توجهی در زمان تحریم داشته است. شما این محدودیت را چگونه گذرانده‌اید؟

طبیعتاً تمامی افرادی که در کشور در بخش تأمین کالا فعالیت دارند، نمی‌توانند منکر نقش بازدارندگی تحریم‌ها شوند؛ متأسفانه تحریم‌ها برای تأمین کالای جدید، هم در تأمین قطعات یدکی تجهیزات موجود، هم دریافت خدمات مورد نیاز برای در سرویس قرار گرفتن یا به‌روزرسانی بسیاری از سیستم‌ها و تجهیزات و دسترسی به تنوع منابع تأمین مشکل‌ساز است و نتیجه آن تحمیل هزینه بیشتر و زمان تأمین طولانی‌تر است. اما تمام این موارد، در طول این سال‌ها به‌نوعی ما را



بیژن مقیمی در گفت‌وگو با نوید آریا سازوکار کمیسیون معاملات و مناقصات را تشریح کرد:

پایش سلامت مناقصه و نظارت بر انتخاب بهترین معامله

در شرکت‌های بزرگ به‌قدری فرایندها پیچیده و تخصصی است که اگر وظایف و مسئولیت‌ها به‌درستی تفکیک نشود، شاید اقدامات و تصمیم‌گیری‌ها، با اختلالات قابل توجهی مواجه شود. شرکت پلیمر آریاساسول، با استفاده از افراد متخصص و کارآمد، وظایف و مسئولیت‌ها را به‌درستی تقسیم و شرایطی ایجاد کرده که میزان خطا یا هدررفت زمان و انرژی هر واحدی، با ارتباط مستمر با واحدهای دیگر و کل مجموعه تقریباً به صفر رسیده است. یکی از واحدهای ضروری و راهبردی، کمیسیون معاملات و مناقصات است که به‌طور خلاصه، وظیفه پایش سلامت مناقصات و نظارت بر انتخاب بهترین گزینه معامله را بر عهده دارد. بیژن مقیمی از سال ۱۳۸۷ عضو خانواده آریاساسول شده است. مدرک کارشناسی مهندسی صنایع دارد و کارشناسی ارشدش را در رشته تجارت الکترونیک گرفته است. او که پیش از این، از مشاوران تأمین نیرو در واحد قراردادهای آریاساسول بوده، از سال ۱۳۹۵ به‌عنوان سرپرست دبیرخانه کمیسیون معاملات و عضو از حوزه مدیریت، مستقیماً زیر نظر مدیرعامل سازمان فعالیت می‌کند. مقیمی، در گفت‌وگو با نوید آریا درباره سازوکار فعالیت واحد معاملات و مناقصات در شرکت آریاساسول این‌طور توضیح می‌دهد: وظیفه کمیسیون معاملات، نظارت و تصویب تمامی معاملات خرد، متوسط و کلان شرکت، به‌ویژه در حوزه قراردادهای خرید خدمات و کالا است. هرچند که آیین‌نامه معاملات که ناظر بر روش انجام کار این کمیسیون است، چهارچوب کلی تمامی معاملات شرکت مربوط به خرید کالاها و خدمات، اعم از مواد اولیه شامل مواد خام شیمیایی و بسته‌بندی، قطعات یدکی، تجهیزات مهندسی و اقلام مورد نیاز طرح‌های توسعه، مناقصات و قراردادهای مربوط به خدمات پروژه‌های مهندسی و طرح‌های توسعه، مناقصات و قراردادهای مربوط به خدمات مستمر مورد نیاز در مجتمع و همچنین فروش ضایعات و اقلام مازاد، مستقیم یا غیرمستقیم را مشخص کرده، اما کمیسیون معاملات، روی قراردادهای خرید تمرکز دارد.

بر تمامی فرایندها نظارت کامل و دقیق داریم

اگر بخواهیم وظایف واحد معاملات و مناقصات را به طور کلی تشریح کنیم، باید به مواردی از جمله بهبود مدیریت منابع، بهره‌وری و کیفیت معاملات، کنترل هزینه‌ها، تضمین کیفیت، حداکثر سودآوری، تنوع در تأمین، شفافیت و اختلافات کمتر، انعقاد قراردادهای معقول و... اشاره کنیم.

دبیر کمیته معاملات و مناقصات درباره جزئیات عملکرد این واحد، می‌گوید: کمیسیون معاملات از طریق دبیرخانه بر معاملات خرد و متوسط نظارت دارد؛ درواقع بر تمام پیشنهادهای مربوط به قیمت که در آریاساسول ارائه و به واسطه دبیرخانه کمیسیون معاملات دریافت می‌شود و همچنین بر تمام فرایند خرید کالا و خدمات نظارت کامل و دقیق دارد. هرچند این دبیرخانه به طور مستقیم زیر نظر مدیرعامل فعالیت می‌کند، اما بخشی از ساختار حاکمیت شرکتی است؛ یعنی ما به صورت ماتریسی با مدیر حسابداری داخلی و کنترل یکپارچه همکاری می‌کنیم. همچنین عضوی از کارگروه گاورننس سازمان هستیم که درواقع بر الزامات مدیریت ارشد هم از نظر آیین‌نامه معاملات و هم سند حدود اختیارات در معاملات آریاساسول (خرد، متوسط و کلان) نظارت داریم تا به درستی پیاده‌سازی و اجرا شود. او با اشاره به اینکه معاملات کلانی که در سطح هیئت‌مدیره هستند، پس از تأیید کمیسیون معاملات، به تصویب هیئت‌مدیره نیاز دارند، توضیح می‌دهد: در آنجا نیز دبیرخانه هم نقش نظارتی و هم نقش اجرایی دارد. روال کار به این شکل است که آن بخش از گزارش‌های رسیده که مربوط به کمیسیون معاملات است، وارد روند بررسی می‌شود و البته بر تمام بخش‌های گزارش نیز از نظر محتوا و ساختار در کمیسیون معاملات نظارت می‌شود و سپس برای دبیر هیئت‌مدیره ارسال می‌شود. در نهایت وقتی مصوبه هیئت‌مدیره را دریافت کردیم، آن را به واحدهای متقاضی ارسال می‌کنیم. بنابراین معاملات کلانی که در سطح هیئت‌مدیره هستند، علاوه بر مصوبه کمیسیون معاملات، به مصوبه هیئت‌مدیره هم نیاز دارند که بر تمام این فرایندها، کمیته معاملات و مناقصات نظارت دارد.

سرپرست دبیرخانه کمیسیون معاملات، درباره تمایز کمیسیون معاملات با امور حقوقی و قراردادهای بازرگانی، می‌گوید: کمیته معاملات و مناقصات درخواست‌های ورودی خود را از سه واحد دریافت می‌کند. یکی از آن واحدها، بخش بازرگانی و عمدتاً

اگر بخواهیم وظایف واحد معاملات و مناقصات را به طور کلی تشریح کنیم، باید به مواردی از جمله بهبود بهره‌وری و کیفیت معاملات، کنترل هزینه‌ها، تضمین کیفیت، حداکثر سودآوری، تنوع در تأمین، شفافیت و اختلافات کمتر، انعقاد قراردادهای معقول و... اشاره کنیم

واحد تدارکات است که درخواست‌هایش در حیطه خرید کالا است. واحد دیگر، مدیریت حقوقی و قراردادهاست که مربوط به خدمات و کالاهایی است که به صورت قراردادی خریداری می‌شوند. سومین ورودی هم مربوط به طرح‌های توسعه است. در توضیح این روند باید گفت که وقتی قرار است قرارداد یک معامله کلان در سازمان منعقد شود، ابتدا کمیسیون معاملات پیشنهاد قیمت‌هایی را که واحد قراردادهای بازرگانی، مناقصه آن را برگزار کرده است، دریافت می‌کند. سپس بر سلامت فرایند دریافت پیشنهاد قیمت نظارت کرده و قیمت‌های دریافت‌شده را با برآورد مناقصه، مقایسه می‌کند. پس از بررسی الزامات گاورننس، پیشنهادها توسط کمیسیون گشایش می‌شود و به واحد مربوطه (تدارکات یا قراردادهای طرح‌های توسعه) برگردانده می‌شود تا آن‌ها گزارش خود را آماده کنند که اصطلاحاً به آن گزارش CBE یا ارزیابی مالی یا بازرگانی مناقصات گفته می‌شود؛ مقایسه قیمت‌ها، مقایسه با برآورد مناقصه، سابقه خرید کالا یا خدمت و... در این گزارش ارائه می‌شود.

معمولاً پیشنهادها فقط به صورت یک قیمت تنها ارائه نمی‌شود، بلکه پروپزالی شامل مجموعه‌ای از بهترین شرایط از لحاظ قیمت، شرایط پرداخت، شرایط تحویل و... تهیه می‌شود. پس از آماده‌شدن گزارش CBE، از طرف واحد مربوطه به دبیرخانه کمیسیون ارسال می‌شود. دبیرخانه هم بررسی می‌کند که تمام مدارک آماده بوده و نقص و اشتباه محاسباتی نداشته باشد، ارزیابی فنی ضمیمه آن باشد و... پس از این بررسی، اگر مدارک نقص و اشتباهی نداشته باشد، جلسه کمیسیون برای انتخاب برنده برگزار می‌شود. اگر برنده انتخاب‌شده در سطح کمیسیون باشد، مصوبه برای برنده ارسال می‌شود و اگر در سطح هیئت‌مدیره باشد، مصوبه به هیئت‌مدیره ارسال شده و منتظر گزارش هیئت‌مدیره به طرف برنده می‌شویم که باید همراه مصوبه کمیسیون باشد. پس از آن مجدداً ارزیابی‌ها انجام شده و از طریق کمیسیون معاملات، برای دبیر هیئت‌مدیره ارسال می‌شود.

اولویت با حفظ منافع شرکت و واحد متقاضی است

به گفته مقيمي، مهم‌ترین وظیفه کمیسیون، پایش سلامت مناقصات است. او در این باره می‌گوید: وظیفه دیگر این واحد که آن هم اهمیت قابل توجهی دارد، کنترل تمامی الزامات سازمانی از نظر فنی، حقوقی، مالی و بازرگانی است. چون وقتی

یک واحد متقاضی درخواست کالایی را دارد، ترجیحش این است که در سریع‌ترین زمان ممکن کالا یا خدمات به دستش برسد. اما در اینجا ما وظیفه داریم که تمامی الزامات آن را بررسی کنیم که مثلاً پیش‌پرداخت کمتری پرداخت شود، تضامین معتبری دریافت شود، شرایط پرداخت و تحویل خدمات یا کالا مطمئن باشد و... که در نهایت هم منافع واحد متقاضی و هم منافع کل شرکت در آن دیده شده باشد.

آریاساسول سال‌هاست بدون وقفه در مسیر توسعه قرار گرفته و این رشد و پیشرفت، نتیجه اقدامات و تصمیمات مدیریتی درست، اصلاح و بازنگری مدام دستورالعمل‌ها و البته همراهی و همدلی سایر کارکنان آن است. دبیر کمیته معاملات و مناقصات درباره روالی که آریاساسول را از دیگر شرکت‌ها متمایز کرده است، چنین می‌گوید: در آریاساسول سندی به نام سند حدود اختیارات وجود دارد که این سند، مبنای تفویض اختیار در تمامی حوزه‌ها از جمله حوزه‌های بازرگانی و قراردادهاست. یکی از تفاوت‌های ما با دیگر شرکت‌ها، همین نظام تفویض اختیار است. در بسیاری از شرکت‌های فعال در حوزه‌های مشترک با آریاساسول، شاهد هستیم که صفر تا صد فرایند تصمیم‌گیری‌ها در سازمان توسط مدیرعامل انجام می‌شود که این موضوع، کندی و انفعال سازمان را به دنبال دارد. اما در آریاساسول سند حدود اختیارات توسط هیئت‌مدیره تصویب شده و درواقع سنگ‌بنای اداره این شرکت است؛ سندی که در آن گفته شده هر مدیر واحدی و در هر حوزه‌ای تا چه میزانی می‌تواند تصمیم‌گیرنده باشد. البته باید توجه داشت که در آریاساسول کمیسیون معاملات بازوی نظارتی مدیرعامل است. مدیرعامل علاوه بر اینکه عضو کمیسیون است، رئیس کمیسیون نیز هست. به نوعی این واحد در تصمیم‌گیری مدیرعامل برای معاملات کلان، به او کمک می‌کند.

به گفته مقيمي، آریاساسول به معنای واقعی در حوزه‌های متعدد از جمله صلاحیت و توانمندی کارکنان سازمان و مدیریت ارشد، کیفیت، سرعت و شفافیت فرایندهای اصلی و پشتیبانی، چابکی در تغییرات مورد نیاز فضای کسب و کار و همچنین کیفیت محصول نهایی و فرایندهای فروش داخلی و خارجی، سرآمد سازمان‌های مشابه در ایران و خاورمیانه است و در بسیاری از حوزه‌ها، قابلیت رقابت با رقبای مشابه خارجی را دارد. جواز متعدد داخلی و خارجی سالیان اخیر، خود مبین این ادعاست.



حضور هیئت اعزامی آریاساسول به قزاقستان پای صندوق رأی

حضور آریاساسول در نمایشگاه روسی پلاست



چهاردهمین نمایشگاه بین المللی ماشین آلات و مواد پلاستیک روسیه با حضور شرکت های ایرانی تولید کننده محصولات پتروشیمی روز سه شنبه ۲۴ خرداد ۱۴۰۳، در محل نمایشگاه بین المللی کروکوس مسکو گشایش یافت. چهاردهمین نمایشگاه بین المللی ماشین آلات و مواد پلاستیک روسیه، از بزرگ ترین نمایشگاه های صنعت پلاستیک است که همه ساله در کشور روسیه با توجه به اهمیت بالای توسعه بازار حوزه CIS و روسیه برگزار می شود. آریاساسول در این نمایشگاه، فضای حاکم بر بازار داخلی و خارجی، گسترش بازار فروش، کسب اطلاع از آخرین متدها و تکنولوژی های این صنعت، و شناسایی روش های جدید صادرات محصولات خود را دنبال می کند.

برگزاری نخستین جلسه کمیته سلامت HSE منطقه پارس در سال ۱۴۰۳



کمیته سلامت HSE منطقه پارس در نخستین جلسه خود در سال ۱۴۰۳، ضمن مرور مصوبات و دستور کارهای سال گذشته، برنامه های سال جاری را بررسی کرد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، نخستین جلسه سال ۱۴۰۳ کمیته سلامت HSE منطقه پارس با حضور رؤسای بهداشت شرکت ملی صنایع پتروشیمی، شرکت صنایع پتروشیمی خلیج فارس و تمامی شرکت های بهداشت منطقه چهارشنبه ۳۰ خرداد ۱۴۰۳، به میزبانی شرکت پلیمر آریاساسول برگزار شد. در این جلسه، پس از بررسی اقدام های جامع شرکت پلیمر آریاساسول در حوزه سلامت، درباره مصوبات و دستور کارهای سال گذشته کمیته گفت و گو شد. در این جلسه بر همکاری و یکپارچگی، پیگیری مصوبات و جلسات و برنامه ها و جمع آوری نظرها و پیشنهادات برای ارتقای بهداشت حرفه ای از مسیر شرکت بهداشت، ایمنی و محیط زیست شرکت های عسلویه، تأکید شد. براساس ارزیابی شرکت ملی صنایع پتروشیمی و شرکت HSE پتروشیمی های منطقه عسلویه، شرکت پلیمر آریاساسول به عنوان یکی از شرکت های برتر منطقه پارس جنوبی در حوزه بهداشت و سلامت معرفی شد و در مراسم امروز، تندیس شرکت پتروشیمی برتر منطقه پارس در حوزه بهداشت و سلامت به این شرکت اعطا شد.

به کوشش کارکنان آریاساسول

کتاب حقوق تجارت بین الملل به چاپ اول رسید

اول رسید. کتاب حقوق تجارت بین الملل با دو موضوع حقوق تجارت و بازرگانی بین المللی با همکاری انتشارات آداد در

کتاب حقوق تجارت بین الملل با تلاش فرید بقائی نظری و عسگر فتح پور، از کارکنان شرکت پلیمر آریاساسول، تألیف و به چاپ



شهر آلمانی قزاقستان، در کنار هموطنان خود در این شهر آرائشان را به صندوق رأی ریختند. شانزدهمین نمایشگاه پلاست ورد آلمانی ۲۶ تا ۲۸ ژوئن (ششم تا هشتم تیر) در کشور قزاقستان برگزار شد و بیش از ۱۰۰ شرکت از کشورهای مختلف از جمله ایران، روسیه، چین و هند در آن حضور داشتند. شرکت پلیمر آریاساسول نیز با هدف ارتباط مستقیم با مشتریان، توسعه بازار، گفت‌وگو با مشتریان حاضر در نمایشگاه و همچنین آشنایی با آخرین دستاوردها و تجهیزات روز دنیا، در این نمایشگاه حاضر شد. غرفه شرکت پلیمر آریاساسول در سالن B، ۱۰ در طول این نمایشگاه پاسخ‌گوی مشتریان و مشارکت‌کنندگان در نمایشگاه بود.

درباره فرصت‌های بازار پلیمر قزاقستان و راهکارهای افزایش فروش محصولات به‌منظور افزایش صادرات و ارزآوری برای کشور، با فغانی رایزنی کردند. سرکنسول ایران نیز با ارائه پیشنهادها برای تقویت روابط تجاری، از حضور پررنگ شرکت‌های ایرانی در این نمایشگاه و به‌ویژه مشارکت در انتخابات ریاست‌جمهوری قدردانی کرد. در ادامه، نمایندگان آریاساسول درخواست‌های خود را که بیشتر در حوزه‌های بازرگانی و مالی بود، با سرکنسول کشورمان در این کشور در میان گذاشتند و فغانی نیز ضمن قول پیگیری، راهکارهایی را ارائه کرد. پس از این گفت‌وگو، نمایندگان آریاساسول با حضور در صف رأی‌دهندگان حاضر در سرکنسولگری ایران در

به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، تعدادی از کارکنان این شرکت که برای حضور در شانزدهمین دوره نمایشگاه پلیمر قزاقستان موسوم به پلاست ورد در این کشور حضور داشتند، برای مشارکت در انتخابات ریاست‌جمهوری، پای صندوق رأی در سرکنسولگری ایران در شهر آلمانی حاضر شدند. محسن فغانی، سرکنسول ایران، که پیش‌تر به‌منظور بازدید در غرفه شرکت پلیمر آریاساسول در نمایشگاه پلاست ورد حاضر شده بود، پذیرای نمایندگان آریاساسول در سرکنسولگری بود. در جریان این دیدار، نمایندگان آریاساسول

ششمین نشست مدیران فرهنگی شرکت‌های اقتصادی ساتا در «پارس و لامرد»



ششمین نشست مدیران فرهنگی شرکت‌های اقتصادی ساتا در منطقه پارس و لامرد به میزبانی شرکت پلیمر آریاساسول برگزار شد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، روز دوشنبه ۲۱ خرداد ۱۴۰۳، آریاساسول میزبان مدیران فرهنگی شرکت‌های اقتصادی ساتا در منطقه بود. در این نشست، حجت‌الاسلام والمسلمین حسین رضایی، مدیر فرهنگی شرکت‌های اقتصادی ساتا، ضمن تبیین برنامه‌های فرهنگی سال ۱۴۰۳، از عملکرد و تلاش مسئولان فرهنگی در سال گذشته قدردانی کرد و افزود: رویکرد شرکت‌های تولیدی و صنعتی در قطب صنعتی جنوب کشور، انگیزه‌افزایی در کنار رشد معنوی خانواده‌هاست که باید با ایجاد فضایی جدید بتوان شادی همراه با معنویت را به خانواده بزرگ صنعت توسعه داد. همسو با این هدف، یکی از اقداماتی که زودتر نتیجه خواهد داد، اردوی اوقات فراغت است. همچنین در این نشست، مسئولان فرهنگی شرکت‌های حاضر ضمن ارائه گزارش سال ۱۴۰۲ در حوزه‌های مختلف روابط عمومی و فرهنگی، برنامه‌های آتی خود را تبیین کردند. نشست دوره‌ای فرهنگی شرکت‌های اقتصادی ساتا به‌صورت فصلی در یکی از شرکت‌های زیرمجموعه برگزار می‌شود.

توزیع اطعام علوی در روستاهای نایبند



شرکت پلیمر آریاساسول در قالب آیین اطعام روز عید غدیرخم، میان مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) در روستاهای منطقه نایبند غذای نذری توزیع کرد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، این شرکت روز سه‌شنبه ۵ تیر ۱۴۰۳ هم‌زمان با برگزاری جشن عید غدیرخم، در راستای ایفای بخشی از مسئولیت‌های اجتماعی خود در جامعه پیرامونی، در قالب کمک‌های مؤمنانه، بیش از هزار و صد پرس غذای نذری در میان مددجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) در روستاهای منطقه نایبند شهرستان عسلویه توزیع کرد. بنابر این گزارش، با حضور نمایندگان شرکت پلیمر آریاساسول و دبیر ستاد غدیر شهرستان عسلویه، مددجویان روستاهای عسکری، اخند، خیارو، بستانو، کلات و بساتین غذای نذری دریافت کردند.

شده است که در این فصل‌ها مباحث نظری و عملی حقوق تجارت بین‌الملل تشریح شده و مکانیسم‌های مربوط به حقوق تجارت و مسائل حقوقی آن بیان شده است. نویسندگان این کتاب در مقدمه آن از تمامی کسانی که در نگارش و چاپ این اثر یاری‌شان کردند قدردانی کرده و ضمن پوزش برای خطاها و لغزش‌های احتمالی، اعلام کرده‌اند که آماده پذیرش هرگونه نقد و نظر علمی یا پیشنهاد به‌منظور تکمیل این اثر هستند.

جمعیت، به این فکر افتاد که به امور بازرگانی و تجارت گسترده‌تری نیاز دارد و شهر به شهر کالاها را مبادله کرد. با گذشت زمان و افزایش ارتباطات و وجود منابع محدود کشورها، تجارت شکل جهانی پیدا کرد. امروزه اهمیت این موضوع نیز به‌قدری افزایش یافته که به تأسیس سازمان‌ها و نهادهای متفاوت برای سروسامان دادن و تصویب قوانین در جهت بهبود و توسعه تجارت جهانی منجر شده است. کتاب حقوق تجارت بین‌الملل در ده فصل تهیه

سال ۱۴۰۲ به چاپ اول رسید. در مقدمه این کتاب که با همکاری فرید بقائی نظری و عسگر فتح‌پور تهیه و تألیف شده آمده است: «از آنجاکه بشر به‌صورت ذاتی یک موجود اجتماعی است، برای رفع برخی نیازهای خود مجبور است از کالا یا خدماتی که دیگران ارائه می‌دهند استفاده کند. در جوامع نخستین، بشر برای تأمین کالاهای مورد نیاز خود از مبادله کالا به کالا استفاده می‌کرد که به‌نوعی ابتدایی‌ترین نوع تجارت محسوب می‌شد، اما با توسعه جوامع و افزایش



گزارشی از فعالیت همکاران دفتر «پیمان خدمات و تأمین نیروی انسانی» آریاساسول

۴ نفری که زندگی را برای ۴۰۰ نفر تسهیل کرده‌اند

نوع و سازوکار قراردادهای کاری، همیشه دغدغه کارکنان شرکت‌ها یا مجموعه‌های بزرگ است، به خصوص اگر قرارداد آن‌ها با شرکت‌های پیمانکاری باشد. اما وقتی حلقه اتصالی برای هماهنگی امور و مطرح کردن دغدغه‌های نیروهای پیمانکاری با بدنه اصلی شرکت وجود داشته باشد، دیگر نگرانی برای نیروهای کار وجود ندارد و به راحتی می‌توانند تمام تمرکز و توان خود را برای پیشرفت کار بگذارند. این اتفاقی است که در آریاساسول رخ داده و نیروهای پیمانکاری، نگرانی کمتری نسبت به پیمان و قرارداد خود دارند. در آریاساسول، گروهی شش نفره مجری «پیمان خدمات و تأمین نیروی انسانی» یکی از شرکت‌های پیمانکاری هستند که بخش عمده تأمین نیروی آریاساسول را انجام می‌دهد و به نوعی پل ارتباطی شرکت پیمانکاری و شرکت اصلی است. این پیمان، دومین پیمان بزرگ شرکت آریاساسول است و بخش عمده آن را کارکنان خدمات، تعمیرات غیرصنعتی، کارگران ماهر و نیمه‌ماهر، رانندگان، اداری و... تشکیل می‌دهند که در حال حاضر تعداد آن‌ها ۵۳۴ نفر است؛ ۵۳۴ نفر نیروی پیمانکاری که یک خانواده شش نفره در آریاساسول، فرایندهای صنفی-رفاهی آن‌ها را دنبال می‌کنند. البته در زمان انجام این گفت‌وگو سه نفر از کارکنان این دفتر با نام‌های مجید جان‌زاده، احمد حاجی‌پور و مژگان منصوریان در زمان تعطیلی خود به سر می‌بردند و انجام مصاحبه با آن‌ها میسر نشد.



۲۱

سال دوم / شماره ۱۰ / خرداد ۱۴۰۲

نیروهای جایگزین است که با برنامه‌ریزی، این چالش‌ها را رفع می‌کنیم. بهبود حقوق و دستمزدها، افزایش خدمات رفاهی کارکنان پیمانکاری و نزدیک شدن به کارکنان قرارداد مستقیم، همچنین تقویت خدمات بیمه تکمیلی و استقرار دفتر بیمه تکمیلی در شرکت و پیگیری برای پرداخت تمام و کمال بیمه تکمیلی، برقراری سفرهای زیارتی و سیاحتی برای کارکنان پیمانکاری، توسعه خدمات ورزشی و امکان استفاده از باشگاه‌های ورزشی شهر با نامه معرفی برای تمامی پیمانکاران و بسیاری خدمات دیگر، از جمله مواردی است که در زمان مدیریت جدید برای کارکنان پیمانکاری انجام شد.

باید بلد باشیم با هر کدام از نیروها چگونه رفتار کنیم

شمسی‌نیا نه سالی می‌شود که عضو خانواده بزرگ آریاساسول شده و به

است که نیروهای انسانی تحت قرارداد پیمان‌ها دارند و شاید خودشان به راحتی نتوانند پیگیر آن مسائل باشند؛ مانند پیگیری تسهیلات خدمات اجتماعی از قبیل سفرهای زیارتی، امور تفریحی و سرگرمی و... که اطلاع‌رسانی‌ها، صدور معرفی‌نامه‌ها و پیگیری دریافت آن تسهیلات، همگی تحت‌نظر نیروهای این دفتر است.

او اصلی‌ترین اتفاق برای بهبود شرایط نیروهای پیمانی را تغییر روزهای کاری با تصمیم مدیرعامل در دوره جدید می‌داند که مدت‌های مدیدی درخواست این نیروهای پیمانکاری بود و مدیرعامل با بررسی شرایط، این خواسته را عملی کرد و خیلی‌زود هم در سازمان جاری شد. شمسی‌نیا توضیح می‌دهد: با اضافه شدن نیروهای جدید، زمان کاری از ۲۱ روز کار و ۷ روز تعطیلی به ۱۴ روز کار و ۷ روز تعطیلی تغییر کرد. موضوع چالش برانگیز، مرخصی کارکنان و هماهنگی برای

این تیم شش نفره، تمام امور اداری و مسائل کارکنان پیمانکاری را پوشش می‌دهند: قراردادهای، مرخصی‌ها، امور مربوط به بیمه، امور حقوقی، رسیدگی به مشکلات خوابگاه‌ها و...

ابوالفضل شمسی‌نیا سرپرست اداری این شرکت پیمانکاری است. او ۳۴ سال دارد، اهل لامرد است و به تازگی ازدواج کرده. بعد از ازدواج، مسئولیت‌های زندگی شخصی‌اش بیشتر شده، اما این موضوع باعث نشده فعالیتش در آریاساسول کم‌رنگ شود. او در کنار همکاران دیگرش، مسائل و مطالبات نیروهای پیمانکاری شرکت را پیگیری می‌کند.

شمسی‌نیا درباره جزئیات کارشان به نوید آریا می‌گوید: در دفتر «پیمان خدمات و تأمین نیروی انسانی» در آریاساسول، شش نفر مشغول به کار هستیم: سرپرست کارگاه، سرپرست اداری، سرپرست مالی و کارکنان این دفتر. این تیم شش نفره، تمام امور اداری و مسائل کارکنان پیمانکاری را پوشش می‌دهند: قراردادهای، مرخصی‌ها، امور مربوط به بیمه، امور حقوقی، رسیدگی به مشکلات خوابگاه‌ها و... در واقع کار اصلی ما، مواجهه با تمامی مسائل و دغدغه‌هایی



به اندازه کافی سختی دارد و ما باید تلاش بکنیم که خارج از ساعت کاری، سختی و مشکلی نداشته باشند و فقط استراحت کنند.

همزیستی مسالمت‌آمیز در خوابگاه‌ها

از موارد قابل توجه و ارزشمند در مجموعه آریاسول، شرایط یکسان و برابر برای تمامی نیروها و در تمام رده‌های شغلی است که این موضوع به‌ویژه در دوره مدیرعامل جدید محسوس است. یکی از این شرایط برابر، امکان اسکان یکسان برای آن‌هاست. درواقع، در خوابگاه‌های نیروهای پیمانکاری همه از کارمند اداری گرفته تا خدماتی کنار یکدیگر زندگی می‌کنند و به این موضوع اعتراضی ندارند که به گفته نیروهای اداری این دفتر، نمونه بارز همزیستی مسالمت‌آمیز و دموکراسی است.

محمد دهقان از دیگر نیروهای اداری دفتر «پیمان خدمات و تأمین نیروی انسانی» است. او درباره شرایط خوابگاه‌های نیروهای پیمانکاری می‌گوید: حدود ۱۶۰-۱۷۰ نفر از نیروهای پیمانی، در خوابگاهی در عسلویه اقامت دارند. در میان این نیروها کارمند اداری، منشی و

در اینجا باید خیلی صبور باشیم، چراکه عمده کار ما رسیدگی به درخواست‌ها و مسائل نیروها در واحدهای مختلف است که این نیروها هر کدام شخصیت، موقعیت، شرایط و دیدگاه‌های متفاوتی دارند

آن‌ها توضیح می‌دهد: تعداد بالای نیروها و مسائل مربوط به آن‌ها، باعث گستردگی ارتباطات با واحدهای مختلف می‌شود که قطعاً مشکلاتی هم دارد، اما با هماهنگی‌ها و تعامل همکاران ما در این دفتر با واحدهای مختلف مانند سرمایه انسانی، حقوق و دستمزد و... مشکلات برطرف شده است. البته باید بگویم که بخش عمده این مشکلات را آریاسول با نگاه ویژه مدیرعامل رفع و رجوع کرده است. به‌خصوص در دوره مدیرعامل جدید، فرایندهای صنفی-رفاهی برای پیمانکاران بسیار تقویت شده است؛ چراکه معمولاً پیمانکارها وقتی یک پیمانی را بر عهده می‌گیرند، خیلی به بررسی مشکلات و جزئیات نمی‌پردازند و بیشتر پیگیری‌ها از طرف همین دفتر و با همراهی آریاسول انجام می‌شود.

در مواردی حتی همکاران من در دفتر «پیمان خدمات و تأمین نیروی انسانی» از اعتبار خودشان برای حل کردن مشکل نیروها استفاده کرده‌اند. حتی گاهی تلاش کرده‌ایم تسهیلاتی بیشتر از آنچه در چارت پیمان‌هاست، برای نیروها بگیریم. باور ما این است که کارهای سنگین و صنعتی و در این شرایط آب‌وهوایی

آچارفرانسه نیروهای پیمانی معروف است. او درباره شرایط کار در آریاسول می‌گوید: در اینجا باید خیلی صبور باشیم، چراکه عمده کار ما رسیدگی به درخواست‌ها و مسائل نیروها در واحدهای مختلف است که این نیروها هر کدام شخصیت، موقعیت، شرایط، اخلاق و دیدگاه‌های متفاوتی دارند.

باید بلد باشیم با هر کدام چگونه رفتار کنیم تا هیچ ناراحتی و چالشی پیش نیاید. مهم‌تر از همه اینکه باید بتوانیم تمامی این افراد را راضی نگه داریم. با توجه به اینکه در یک محیط صنعتی و شاید خسته‌کننده فعالیت می‌کنند، اگر نتوانیم شرایط روحی و کاری مناسبی برای آن‌ها فراهم کنیم، ممکن است شرایط کاری برای آن‌ها بسیار دشوار شود و در نتیجه واکنش‌های نامطلوبی در کار و زندگی شخصی خود داشته باشند.

همان‌طور که گفته شد، نیروهای پیمانی بیش از ۵۰۰ نفر هستند. این تعداد بالا و هماهنگی میان پیمانکار و آریاسول، کار دشوار و مهمی است که نیروهای دفتر «پیمان خدمات و تأمین نیروی انسانی» انجام می‌دهند. شمسی‌نیا درباره چالش‌های موجود و نحوه برطرف کردن



روال می‌اندازد. شاید هم در مواقعی شبیه سپر باشیم که ترکش تمامی مشکلات، اول به ما می‌خورد. اگر پیمانکار در انجام وظایف خود کوتاهی کند، نیروهای تحت پیمان این کوتاهی را از چشم ما می‌بینند.

اقبال نیروهای پیمانی به نوید آریا

نوید آریا در بسیاری از شماره‌های خود به نیروهای خدماتی‌ای پرداخته است که شاید حتی مهارت خواندن نداشته باشند. این موضوع ممکن است در نگاه اول اقدام بیهوده‌ای باشد، اما شمس‌نی‌ا از اقبال نیروها و توجه‌شان به این مجله می‌گوید: برخی از افرادی که در شماره‌های قبلی با آن‌ها مصاحبه شده بود، سواد خواندن نداشتند، اما با توجه به عکس همکاران و واحدهای مختلف، بارها از ما پرسیدند که موضوع گزارش چیست و خواستند که مطلب را برایشان توضیح دهیم یا حتی بخوانیم. به‌قدری استقبال‌شان خوب و قابل توجه است که ما هم با کمال میل برای این کار وقت می‌گذاریم. درواقع باید بگوییم این مجله بین نیروها بسیار تأثیرگذار است و مشتاق‌اند از مطالب و جزئیات آن آگاه شوند.

اگر با مدیران ارشد جلسه‌ای باشد، من شرکت می‌کنم و نتیجه را به همکارانم انتقال می‌دهم. درواقع در این دفتر تمام کارها با همراهی و همکاری کامل بین این تیم شش نفره انجام می‌شود.

می‌فوق درباره شرکت‌های پیمانکاری که در این سال‌ها با آریاساسول همکاری کرده‌اند، توضیح می‌دهد: شرکت‌های پیمانکاری وظیفه دارند تمام آن چیزی را که در دفترچه پیمان قید شده، به‌طور کامل انجام دهند. اما نکته‌ای که وجود دارد این است که شاید پیمانکار کمتر از آن وظایف مصوب‌شده را انجام دهد، اما هیچ‌وقت پیش نیامده است که کاری بیشتر از آن قوانین انجام دهد.

بنابراین، یکی از تلاش‌های دفتر ما این است که در رابطنی با پیمانکار و شرکت، بیشترین تسهیلات را از پیمانکاران برای نیروهای تحت قرارداد پیمانی بگیریم و البته آریاساسول هم بسیار تلاش می‌کند که پیمانکار، تسهیلاتی را که برای نیروهای رسمی دارند، برای نیروهای پیمانی نیز اجرا کند. این موضوع در دوره مدیرعامل جدید بارز است. درواقع این دفتر شبیه یک فیلتر بین دستگاه‌های نظارتی و پیمانکار است که کار را روی

مسئول دفترها، تکنیسین‌های تعمیرات غیرصنعتی، کارگران فضای سبز، آشپز، بچه‌های ایمنی و... حضور دارند. این نیروها در خوابگاه‌ها همزیستی مسالمت‌آمیز دارند؛ درواقع با هر تفاوت فرهنگی، قومی، باوری و رفتاری، سطح و موقعیت شغلی و تحصیلی و... کنار هم و حتی در اتاق‌های مشترک در این خوابگاه‌ها زندگی می‌کنند.

اگر هم چالشی بین آن‌ها ایجاد شود یا اینکه به‌لحاظ فنی و تعمیراتی، مشکلاتی در خوابگاه ایجاد شود، همین تیم شش نفره ما آن مسائل را برطرف می‌کنند. درواقع، علاوه بر امور اداری، باید حواسمان به تمامی شرایط و مسائل آن‌ها حتی در ساعات غیراداری نیز باشد. ایمان می‌فوق اهل اهواز است و ۲۳ سال از فعالیت او در عسلویه می‌گذرد که ۱۰ سال از آن را در آریاساسول حضور داشته است. او در این مدت مدیر دفتر «پیمان خدمات و تأمین نیروی انسانی» بوده و با پیمانکاران مختلفی کار کرده. می‌فوق درباره فعالیت این دفتر می‌گوید: تمامی زحمات و پیگیری‌ها بر عهده همکاران اداری و مالی این دفتر است و من فقط بررسی و تأیید نهایی را انجام می‌دهم. همچنین،

شاید در
مواقعی شبیه
سپر باشیم
که ترکش
تمامی
مشکلات،
اول به ما
می‌خورد. اگر
پیمانکار در
انجام
وظایف خود
کوتاهی کند،
نیروهای تحت
پیمان این
کوتاهی را
از چشم ما
می‌بینند



نگاهی به اقدامات آریاساسول در حوزه رفاهی

خدماتی برای رفاه سرمایه انسانی و خانواده‌ها

بخش قابل توجهی از عملکرد شرکت بزرگ پلیمر آریاساسول در اقدامات اجرایی و ارائه خدمات به کارکنان و خانواده آن‌ها خلاصه شده است که همانند بخش تولید مجتمع باید بدون توقف ادامه داشته باشد. از خدمات مربوط به رستوران و نیازهای روزانه کارکنان در واحدهای عملیاتی گرفته تا خدمات عمومی مربوط به ورزش و مسافرت، در دایره عملکرد مدیریت امور اداری قرار می‌گیرد. این مجموعه در سال ۱۴۰۲ و سه ماه اول سال ۱۴۰۳ به منظور تحقق و دستیابی به اهداف کلان شرکت و براساس استراتژی امور اداری، به تفکیک واحدهای خدمات اجتماعی (امور اسکان، رفاه و ورزش)، خدمات غذایی، خدمات عمومی (فضای سبز، دفاتر اداری، شهرداری صنعتی)، امور مسافرت و حمل و نقل، تعمیرات غیرصنعتی، پرنامهریزی و بودجه اداری و دفتر تهران خدماتی را ارائه کرده است. نکته قابل توجه در پیاده‌سازی و ارائه این خدمات به کارکنان و خانواده‌های آن‌ها، سهم و تلاش شرکت‌های همکار است. مهم‌ترین اقدام‌ها و فعالیت‌های امور اداری آریاساسول طی دو بخش، در این شماره و شماره بعدی ماهنامه نوید آریا به نظر خوانندگان می‌رسد. در ادامه بخش نخست این گزارش را می‌خوانید

شرکتی ۹۳ واحد است و ۲۷۲ نفر نیز از تسهیلات اجاره مسکن استفاده می‌کنند در بخش مجردی نیز حدود ۴۰۰ نفر در مجتمع‌های مسکونی کنار (نواحی مسکن) و آتین‌سازه در حال استفاده از این تسهیلات اقامتی هستند. همچنین، از ابتدای سال ۱۴۰۳ تاکنون با توجه به ورود کارآموزان و استقرار بخشی از کارکنان شرکت‌های همکار (شاغل در واحد طرح و توسعه)، قرارداد جدیدی به‌منظور تسهیل و بهره‌وری کارکنان با مجموعه هتل آپارتمان ریمرام واقع در عسلویه منعقد شده است. مهمانان داخلی و خارجی شرکت نیز از تسهیلات خدمات اسکان در هتل شیرینو استفاده

در بخش مجردی نیز حدود ۴۰۰ نفر در مجتمع‌های مسکونی کنار (نواحی مسکن) و آتین‌سازه در حال استفاده از این تسهیلات اقامتی هستند

در هتل شیرینو و بخشی از کارکنان شرکت‌های همکار در هتل ریمرام، بر عهده این بخش است. همسو با سیاست کلی شرکت پلیمر آریاساسول که هدف آن ایجاد امکانات و عرضه تسهیلات و خدمات در حد مطلوب، اصولی و منظم برای اسکان کارکنان در محیطی مناسب است و با توجه به امکانات موجود، خدماتی در محدوده ۱۰۰ کیلومتری شرکت به‌منظور افزایش بهره‌وری بیشتر کارکنان در دو بخش مجردی و متأهلی ارائه می‌شود. در بخش متأهلی، منازل تحت مالکیت شرکت در شهرک پردیس جم ۲۱۳ واحد و منازل استیجاری

یکی از مهم‌ترین بخش‌های فعال در امور اداری، امور اسکان واحد خدمات اجتماعی برای تأمین محل اقامت کارکنان شاغل در مجتمع و مدعوین برون سازمانی است. این اقامتگاه‌ها شامل تأمین محل‌های اسکان مجردی در مجتمع‌های مسکونی کنار (نواحی مسکن) و آتین‌سازه و محل‌های اسکان کارکنان با خانواده در منازل متأهلی در شهرک پردیس و منازل استیجاری شهر جم و پاسخ‌گویی به نیازهای خانواده کارکنان در ارائه خدمات رفاهی، تفریحی، آموزشی و ورزشی می‌شود. همچنین، ارائه تسهیلات اقامتی مربوط به مهمانان داخلی و خارجی شرکت



می کنند.

علاوه بر موارد فوق، در ایام نوروز ۱۴۰۳ نیز تسهیلات نوروزی و خدمات اقامتی با توجه به کارکنان ارائه شد.

خدمات رفاهی و ورزشی

حفظ روحیه کارکنان و خانواده آن‌ها در کنار حفظ سلامتی یکی از اصلی ترین اهداف شرکت پلیمر آریاساسول است و از آنجاکه امکانات و زیرساخت‌های خدمات رفاهی و ورزشی در منطقه ویژه اقتصادی پارس جنوبی محدود است، تلاش شده از فضاهای ورزشی در مناطق دیگر نیز بهره گرفته شود. همچنین امور رفاهی و ورزش، دوره‌های آموزشی - مهارتی، مسابقات ورزشی، همایش‌ها و ... را مطابق با تقویم سالیانه برنامه‌ریزی و در طول سال به اجرا می گذارد.

مسابقات ورزشی بین پتروشیمی‌های منطقه پارس جنوبی یکی از این موارد مسابقات است که در تقویم ورزشی

مسابقات ورزشی بین پتروشیمی‌های منطقه پارس جنوبی یکی از این موارد مسابقات است که در تقویم ورزشی شرکت گنجانده شده است

شرکت گنجانده شده و ابتدای هر سال در شورای ورزش بازارگاد با حضور مسئولان ورزش پتروشیمی‌ها تصویب می‌شود. در همین رابطه، شرکت پلیمر آریاساسول در ۳۹ رشته ورزشی در بخش آقایان، بانوان و فرزندان (پسران و دختران) فعالیت خود را به صورت مستمر اجرا می کند. رشته‌های فعال نیز شامل فوتبال، فوتسال، والیبال، بسکتبال، هندبال، کشتی، دو و میدانی، بدمینتون، تنیس روی میز، شطرنج، طناب‌کشی، تنیس خاکی، دوچرخه‌سواری، مچ‌اندازی، پرس سینه، ددلیفت، آمادگی جسمانی، کوهنوردی، تیراندازی، دارت، شتا، فوتبال دستی، بیلیارد و یوگا می‌شود.

ترکیب تیم‌های ورزشی شامل کارکنان شرکت پلیمر آریاساسول و شرکت‌های همکار به همراه اعضای خانواده (همسر و فرزندان) است که این موضوع نشان می‌دهد دیدگاه سازمان به موضوع ورزش

برای تمامی کارکنان و خانواده‌ها یکسان است. مجموعه این اقدامات برای توسعه و ترویج ورزش و ارتقای سلامت آن‌ها بسیار مؤثر خواهد بود.

این ورزشکاران با استفاده از روش‌های مختلف نظیر اطلاع‌رسانی، استعدادیابی، ایمیل و ... شناسایی می‌شوند، سپس از سوی سرپرستان تیم‌های مختلف ورزشی در رشته موردنظر فعالیت کرده و پس از شرکت در جلسات تمرینی منظم، آماده حضور در مسابقات ورزشی می‌شوند.

مطابق با تقویم و خط‌مشی ورزشی در سال ۱۴۰۳، برگزاری همایش پیاده‌روی خانوادگی در شعاع ۱۰۰ کیلومتری شرکت و کلان‌شهرهای مختلف کشور نیز از دیگر فعالیت‌های این بخش است که در دو همایش اخیر در شهرهای جم و تبریز شاهد استقبال بی‌نظیر کارکنان و خانواده‌های آن‌ها به تعداد ۴۰۰ نفر بوده‌ایم.



مسابقات هلدینگ خلیج فارس

از ابتدای سال ۱۴۰۳ و با شروع مسابقات منطقه‌ای تاکنون ۵ مقام تیمی، شامل ۲ مقام قهرمانی، ۱ مقام نایب‌قهرمانی و ۲ مقام سومی در مسابقات منطقه‌ای پتروشیمی‌های منطقه پارس جنوبی در خرداد سال جاری کسب شده است. در سال گذشته (۱۴۰۲) مسابقات ورزشی «هلدینگ خلیج فارس» در رده‌های کارکنان، بانوان، فرزندان (دختر-پسر) برگزار و ورزشکاران آریاساسول هم در آن شرکت کردند. با این حال، به دلیل نبود پشتیبانی مناسب هلدینگ خلیج فارس برای ایاب‌وذهاب ورزشکاران، با توجه به بعد مسافت محل برگزاری مسابقات با چالش‌هایی نظیر ریسک‌های جاده‌ای در اعزام فرزندان ۱۰ تا ۱۳ سال و عدم صدور مجوز از سوی هلدینگ برای حضور هم‌زمان والدین به‌همراه فرزندان مواجه شدیم. همچنین،

به دلیل محدودیت در ورزشکاران اعزامی، از حدود ۳۵۰ ورزشکار فعال در خانواده‌ها فقط مجوز حضور حدود ۱۲۰ نفر صادر شد و این نیروها هم از سوی سرپرستان تیم‌ها در رشته‌های مختلف ورزشی گزینش و انتخاب شدند که در نهایت باعث نارضایتی ورزشکارانی شد که در فهرست منتخب حضور نداشتند. بر این اساس، با توجه به ارائه خدمات نامناسب در برنامه‌ریزی و اجرای مسابقات از سوی مجری، به منظور صیانت از تمامی ورزشکاران و توزیع یکسان تسهیلات ورزشی به کارکنان و خانواده‌ها، حضور در مسابقات ورزشی هلدینگ خلیج فارس برای سال ۱۴۰۳ به صلاح سازمان نبود. البته بودجه مربوط به این تسهیلات نیز در قالب کمک‌هزینه باشگاه ورزشی به تمامی کارکنان و اعضا خانواده (همسر و فرزندان) تخصیص و پرداخت شد. به‌منظور ارائه خدمات به کارکنان و خانواده‌های شرکت‌های همکار،

۵۹ تفاهم‌نامه با اماکن ورزشی (باشگاه‌های بدن‌سازی، آمادگی جسمانی، یوگا، تی‌آر ایکس، ایروبیک، پیلاتس، مدارس فوتبال و فوتسال، ژیمناستیک، اسکیت و استخر) منعقد شد

بعد از پایش و دریافت بازخورد از طرف کارکنان و خانواده آن‌ها، برای رضایتمندی، یکسان‌سازی و به‌منظور تأمین رفاه و افزایش شور و نشاط بین این عزیزان، امور ورزش قرار دادی با اماکن ورزشی منطقه در شعاع ۱۰۰ کیلومتری شرکت که استانداردهای لازم را داشتند، امضا کرد.

در همین رابطه، ۵۹ تفاهم‌نامه با اماکن ورزشی (باشگاه‌های بدن‌سازی، آمادگی جسمانی، یوگا، تی‌آر ایکس، ایروبیک، پیلاتس، مدارس فوتبال و فوتسال، ژیمناستیک، اسکیت و استخر) منعقد شد. همچنین، ارائه خدمات ورزشی و کلاس‌های آموزشی ورزشی برای ساکنان شهرک پردیس جم که مطابق با تقویم سالیانه شرکت عملیات غیرصنعتی در شهرک در رشته‌های مختلف برگزار می‌شود، یکی دیگر از خدمات امور ورزش در راستای تأمین سلامت و نشاط کارکنان و خانواده آن‌هاست. طبق آمار



واحد خدمات غذایی؛ ۱۵۰ هزار پرس غذا در هر ماه

یکی از بخش‌های مهم خدمات امور اداری شرکت، موضوع خدمات غذایی است که باید سلامت کارکنان، افزایش رضایتمندی و حصول اطمینان از طبخ و توزیع غذای سالم و تأمین کالری روزانه برای گروه‌های مختلف شغلی را در دستور کار داشته باشد.

بر این اساس، تهیه و طبخ غذای کارکنان شرکت، شرکت‌های همکار و مهمانان (شامل صبحانه، ناهار، ناهار، سلامت، شام، نیمه‌شب) به تعداد تقریبی ۱۵۰ هزار پرس ماهیانه، در دستور کار اصلی قرار دارد.

علاوه بر این، بهسازی فضای رستوران‌ها برای افزایش شادابی و نشاط کارکنان، اصلاح ساختار و فرایندهای خرید عمده در بخش مواد و اقلام مصرفی، افزایش بهبود کیفیت خدمات ارائه‌شده در دستور کار قرار دارد.

علاوه بر موارد فوق، ارائه تسهیلات سفر به جزیره کیش به کارکنان شرکت و خانواده آن‌ها به قید قرعه، و ارائه تسهیلات تور میمند به کارکنان شهرک پردیس جم و شهر جم، از دیگر اقدامات واحد مذکور در سال ۱۴۰۲ بوده است. در کنار این موارد، تسهیلات سفر زیارتی به مشهد مقدس برای کارکنانی که به‌تازگی ازدواج کرده‌اند نیز در نظر گرفته شده است.

در این میان، مواردی همچون پرداخت هدیه روز دختر به فرزندان دختر کارکنان، مصادف با ولادت حضرت معصومه و گرامیداشت روز دختر، پاداش تحصیلی دانش‌آموزان ممتاز، کمک هزینه لوازم التحریر، هدیه تولد نوزاد و ایجاد تفاهم‌نامه با مؤسسات آموزشی، فرهنگی و هنری برای استفاده کارکنان و خانواده آنها در منطقه و شعاع ۱۰۰ کیلومتری شرکت، از اقدامات رفاهی این مجموعه بوده است.

ارائه تسهیلات سفر به جزیره کیش به کارکنان شرکت و خانواده آن‌ها به قید قرعه، و ارائه تسهیلات تور میمند به کارکنان شهرک پردیس جم و شهر جم، از دیگر اقدامات واحد مذکور در سال ۱۴۰۲ بوده است

سیستمی ثبت‌شده، بالغ بر ۳۰۸ نفر - ساعت از خدمات ورزشی شهرک پردیس جم در سه ماه اول سال ۱۴۰۳ استفاده کرده‌اند.

تنوع در سفرهای تفریحی، زیارتی و سیاحتی

بخش مهمی از تسهیلات قابل ارائه در واحد خدمات اجتماعی مربوط به ارائه تسهیلات سفرهای تفریحی، زیارتی و سیاحتی است. برنامه‌ریزی برای سفر زیارتی به مشهد مقدس با اعزام ۱۳۰ نفر از کارکنان آریاساسول به همراه خانواده و ۱۸۲ نفر از کارکنان شرکت‌های همکار به همراه خانواده در فصل بهار ۱۴۰۳، از جمله این خدمات بوده است. همچنین، ایجاد تسهیلات سفرهای سیاحتی - تفریحی و اعزام ۸۱ خانواده از کارکنان آریاساسول و شرکت‌های همکار به بندرانزلی در فصل بهار ۱۴۰۳، با استقبال روبه‌رو شد.



چند قاب از کارکنان آریاساسول

آنچه می ماند فقط خاطره ها است

خوانندگان محترم و کارکنان عزیز شرکت پلیمر آریاساسول ماهنامه نوید آریا در نظر دارد طی شماره های آتی نیز با انتشار عکس های قدیمی در صفحه نوستالژی به مرور خاطرات بپردازد، لذا خواهشمند است در صورت داشتن عکس های قدیمی و خاطره انگیز، آن ها را به امانت در اختیار واحد روابط عمومی قرار دهید تا در نوبت چاپ قرار گیرد.



**عکس‌های
خاطره‌انگیزتان
را برای نوید آریا
بفرستید**





نوید آریا فرایند جذب و استخدام کارآموزان و شرایط آموزش آن‌ها را بررسی می‌کند

تحقق رؤیای جوانان تحصیل کرده در همسایگی آریاساسول

همه ما احتمالاً بارها شنیده‌ایم که برای کار در یک مجموعه بزرگ، حتماً باید معرف سرشناس داشته باشیم. این جمله آشنا، بزرگ‌ترین نقطه ناامیدی جوانان توانمند و تحصیل کرده است که در رؤیای ساختن آینده‌ای روشن، تلاش کرده‌اند؛ به خصوص اگر اهل شهرهایی دورتر از پایتخت باشند و نتوانند در نزدیکی محل سکونت خود، شغل مناسبی پیدا کنند. اما آریاساسول این باور اشتباه را شکسته و در فرایندی بی‌سابقه، با رعایت اصل بی‌طرفی و رویکرد جذب نیروی بومی به صورت ۱۰۰ درصدی، برای جذب و استخدام جوانان توانمند، تحصیل کرده و بومی اقدام کرده است. در این شماره، ضمن اشاره به فرایند جذب و استخدام کارآموزان در مجتمع، گفت‌وگوهای کوتاهی نیز با چند نفر از کارآموزان واحد الفین داشتیم و در شماره‌های آینده با کارآموزان واحدهای آتش‌نشانی و ایمنی هم‌صحبت می‌شویم.

کارآموزان به تهیه و ارائه گزارش‌های روزانه از محتوای آموزش‌های اجرا شده مبادرت می‌کنند و مربیان وضعیت حضور کارآموزان و سرفصل‌های آموزشی ارائه‌شده را برای ثبت در سوابق آموزشی کارآموزان و مربیان، به آموزش مجتمع ارائه می‌دهند. مربیان کارآموزی با مشورت مدیران محترم واحدها از همکاران مجرب و علاقه‌مند به آموزش در محل خدمت انتخاب شده و با اشتیاق فراوان به آموزش نیروها مشغول هستند. مطابق با مقررات سرمایه‌های انسانی، حداکثر زمان

مجتمع، از مهم‌ترین سرفصل‌های آموزشی در دوران آموزش‌های میان‌مدت و بلندمدت است. ارزیابی و پایش‌های منظم و مستمر از روند برگزاری دوره‌های آموزشی کارآموزان، بازدیدهای روزانه از محل برگزاری دوره‌های آموزشی و ارائه گزارش‌های منظم و مستمر به مدیران، به‌ویژه مدیر و معاون مجتمع، به‌منظور اطمینان از کارآمدی و اثربخشی آموزش‌ها، از مهم‌ترین وظایف واحد آموزش مجتمع است. منطبق با برنامه‌ریزی‌های مدون صورت‌گرفته، تمامی

آقای ابراهیم زارع، کارشناس ارشد آموزش بخش مجتمع، درباره فرایند آزمون و جذب کارآموز گفت: با توجه به سن سازمان، همچنین به دلیل مواجهه شرکت با تعداد قابل توجه کارکنان واجد شرایط باننشستگی، پروژه‌ای برای جذب کارآموز در آریاساسول تعریف شد.

با اعلام نیاز و پیگیری‌های مدیر مجتمع و معاون وی، نیازسنجی نیروی انسانی کارآموز در واحد برنامه‌ریزی سرمایه‌های انسانی انجام شد و با تدابیر و حمایت‌های مدیرعامل و نایب‌رئیس محترم هیئت‌مدیره، درخواست جذب و استخدام کارآموزان، در آبان ۱۴۰۲ به تصویب هیئت‌مدیره رسید. واحد برنامه‌ریزی توسعه سرمایه‌های انسانی به‌منظور تعهد به مسئولیت‌های اجتماعی و ایجاد فرصت‌های شغلی برابر، برای جذب و استخدام افراد واجد شرایط بومی استان بوشهر، پیرو فراخوانی عمومی و با همکاری دانشگاه امیرکبیر، آزمون استخدامی کارآموزان را با مشارکت بیش از ۱۵۳۰ متقاضی واجد شرایط سنی، تحصیلی و مهم‌تر از آن بومی (متولدین استان بوشهر و شهرهای تا شعاع ۱۰۰ کیلومتر از شرکت) در دی‌ماه ۱۴۰۲ برگزار کرد.

پس از اعلام نتایج آزمون و انجام مصاحبه‌های استخدامی در بهمن سال گذشته، ۴۵ نفر برای استخدام در شرکت پلیمر آریاساسول با عنوان کارآموز انتخاب شدند. با انجام تشریفات استخدامی و تکمیل پرونده‌های پرسنلی، اول اردیبهشت سال جاری، نخستین روز حضور کارآموزان منتخب در شرکت رقم خورد. از این تعداد و منطبق با نیازسنجی‌های انجام‌شده، ۳۵ نفر در بخش مجتمع مشتمل بر واحدهای الفین، پلیمری، آفسایت، بهینه‌سازی فرایند، تعمیرات و بازرسی و ۱۰ نفر در مدیریت HSE مشغول به کارآموزی شدند. طرح جذب نیروهای بومی در شرکت پلیمر آریاساسول با این میزان از کیفیت، در میان شرکت‌های منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس بی‌نظیر بوده است.

تزریق نیروی جوان در هر شرکتی ضرورت دارد

به گفته زارع، جامعه‌پذیری در سازمان و آموزش و توسعه کارآموزان در مجتمع از مهم‌ترین مؤثرترین اقدامات در فرایند جذب، استخدام و نگهداشت کارآموزان است. تمامی کارآموزان پس از گذراندن دوره‌های بدو استخدام در واحد آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی، آموزش‌های میان‌مدت و بلندمدت خود را مطابق با برنامه‌های جامع آموزشی ویژه کارآموزان، از تاریخ دهم اردیبهشت در واحدهای محل خدمت آغاز کرده‌اند. این آموزش‌ها با راهبری مدیران محترم واحدها، آموزش مجتمع و مربیان آموزشی، واحد آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی با جدیت و به‌صورت منظم در جریان است. معرفی کامل واحدها، آشنایی با فرایندهای واحدهای عملیاتی، تجهیزات، مقررات و دستورالعمل‌های





رفتار سازمانی، باورمندی به ارزش‌های شرکت پلیمر آریاساسول و آشنایی با کدهای اخلاقی و رفتاری و آیین‌نامه‌های انضباط کارکنان این شرکت نیز مورد توجه و پایش قرار می‌گیرد.

کارشناس ارشد آموزش مجتمع با تشکر دوباره از حمایت‌های مدیران ارشد سازمان، سرمایه‌های انسانی، امور اداری و همکاری‌های بسیار ارزشمند مربیان، این حمایت‌ها و پشتیبانی‌ها را محرکه اصلی پیشبرد فرایند آموزش کارآموزان می‌داند.

کارآموزان چه می‌گویند؟

جواد عاشوری یکی از کارآموزانی است که با تصور آینده‌ای روشن و با اشتیاق در آزمون آریاساسول شرکت کرده و در مصاحبه و گزینش پذیرفته شده است. امروز بیش از دو ماه از حضور او در آریاساسول می‌گذرد و طبق گفته خودش هیچ تفاوتی بین این شرکت و تصوراتش نمی‌بیند و شاید حتی با شرایطی بهتر از تصورش مواجه شده است: ابتدا باید از مجموعه آریاساسول برای این اقدام ارزشمند، به‌ویژه جذب نیروهای بومی تشکر کنم. در بدو ورودمان اتفاق بسیار مثبتی افتاد که شبیه آن را در هیچ مجموعه دیگری ندیده بودم؛ اینکه در همان ابتدا مدیران داخلی شرکت به استقبال کارآموزان آمدند و مراسم معارفه و آشنایی برگزار کردند. پس از آن، باقی موارد از جمله طب کار، تکمیل فرم‌ها و قراردادهای، معرفی به حراست و... را با منابع انسانی پیش بردیم. درنهایت، از ابتدای اردیبهشت به‌طور رسمی کار خود را با آریاساسول آغاز کردیم. از آن زمان، به‌مدت یک هفته مرحله آشنایی دقیق با واحدهای

شرط شایسته‌بودن را ضمیمه انتخاب خود کرد؛ یعنی نیروهای بومی شایسته را انتخاب کرد که همین موضوع شاید در آینده رقابت سازنده و انگیزه بیشتری برای جوانان منطقه ایجاد کند.

اقدام بی‌سابقه در جذب

نیروی بومی

زارع سازوکار برگزاری آزمون و شرایط پس از جذب کارآموزان را این‌طور توضیح می‌دهد: اقدام آریاساسول برای جذب نیروهای بومی، در این حجم و کیفیت بی‌سابقه بود و می‌توان گفت برای نخستین بار بود که چنین فراخوانی از طرف یک مجموعه بزرگ منتشر شد. از طرفی با توجه به جوان بودن پذیرفته‌شدگان و اشتیاقی که برای حضور در آریاساسول دارند، انگیزه آن‌ها برای آموزش بسیار بالاست. نکته درخور توجه در انتخاب و پذیرش این کارآموزان، موضوع آموزش آنان است؛ همان‌طور که فرایند جذب و انتخاب سرمایه‌های انسانی یا به تعبیری انتخاب بهترین نهال‌ها، اهمیت بسیاری دارد، مراقبت‌های بعدی و فراهم‌سازی بسترها و شرایط مساعد برای رشد این نهال‌ها نیز دارای اهمیت فراوانی است. بنابراین، درست است که از میان متقاضیان، بهترین افراد را انتخاب کردیم، اما باید توجه کنیم که دوره‌های آموزشی و آشنایی آن‌ها با شرکت و واحدهای مختلف نیز به‌طور دقیق انجام شود که هم به‌درستی در حیطه کار تربیت شوند و هم انگیزه بیشتری پیدا کنند.

به گفته زارع، در ارزیابی آموزش‌های کارآموزان، علاوه بر سنجش و پایش کیفیت آموزش‌های تخصصی و عمومی برگزارشده، عوامل مهم دیگری از جمله

کارآموزی هجده ماهه مشتمل بر سه دوره شش‌ماهه تنظیم شده است که در پایان هر دوره و پس از ارزیابی و تأیید عملکرد آن‌ها، تمدید قرارداد انجام می‌شود.

کارشناس ارشد آموزش مجتمع، با اشاره به اینکه نیروهای پیشکسوت مجموعه در حال بازنشستگی هستند، بیان کرد: تزریق نیروی جوان و جدید در هر شرکتی ضرورت دارد. به‌خصوص اینکه در اینجا نیروهای جوان، توسط افراد باتجربه و پیشکسوت آموزش می‌بینند و این فرصتی است برای ما تا تجربه نیروهای قبلی را به نیروهای جدید انتقال دهیم. تأثیرات مثبت این اقدام بموقع، در آینده مشخص خواهد شد.

همان‌طور که گفته شد، شرط بومی‌بودن، از اولویت‌های آریاساسول برای جذب کارآموز بود. آقای زارع در این باره گفت: با توجه به اخلاق‌مداری که در تمامی ارکان آریاساسول در جریان بوده و مسئولیت اجتماعی که این شرکت همیشه به آن پایبند است، در جلسات مدیریتی تصمیم گرفته شد که فرایند جذب کارآموزان کاملاً بی‌طرفانه باشد و افراد براساس توانمندی و شایستگی خودشان در مجموعه حضور داشته باشند. از طرفی، بومی‌بودن برای ما اهمیت قابل توجهی داشته است؛ چراکه وقتی صنایع بزرگ در منطقه‌ای شروع به فعالیت می‌کنند، مردم منطقه خواستار برخورداری از فرصت‌های شغلی ایجادشده در زیستگاهشان هستند و سال‌ها از مسئولان درخواست داشتند که سهمی در این فعالیت‌ها داشته باشند. آریاساسول هم با توجهی که به این موضوع داشت، بومی‌بودن را از شروط اصلی پذیرش کارآموزان قرار داد، اما

اقدام
آریاساسول
برای جذب
نیروهای
بومی، در این
حجم و کیفیت
بی‌سابقه بود
و می‌توان
گفت برای
نخستین بار
بود که چنین
فراخوانی از
طرف یک
مجموعه بزرگ
منتشر شد



شاید حتی پیش‌بینی کردند که پس از ورود، با شرایط خوشایندی روبه‌رو نشوند، اما تنها شرایط ناخوشایند نبود، بلکه از حالت ایدئال ذهنی‌شان بهتر هم بود. این را از گفته‌های تمامی کارآموزان می‌توان فهمید.

فرزاد خواجوی کارآموز دیگر بخش الفین است که این موضوع را تأیید می‌کند و می‌گوید: شاید شرایط با آنچه فکر می‌کردیم متفاوت باشد، اما این تفاوت در جهت بهتر بودن و در جزئیات است. در کلیت موضوع، همه چیز به‌خوبی پیش می‌رود. موضوع آموزش و آشنایی با فرایند کار هم که براساس برنامه‌ریزی‌های مدون و حساب‌شده پیش می‌رود. بعضی از ما پیش از این تجربه کار در مجموعه دیگر را داشتیم و بعضی اولین تجربه کاری خود را می‌گذرانیم، اما آموزش‌ها طوری پیش می‌رود که برای همه ما مفید و لازم است.

مهم‌ترین نکته آموزش در اینجا، بحث‌های تخصصی در هر واحدی است که توسط افراد باتجربه اینجا به ما منتقل می‌شود و هم‌زمان در سایت، آموزش‌های تئوری را در کار عملی استفاده می‌کنیم. به‌طور کلی از شرایط اینجا راضی هستیم. یکی از آرزوهای دوره تحصیل و دانشگاه خواجوی این بود که در مجموعه‌ای معتبر و مرتبط با رشته تحصیلی‌اش مشغول به کار شود. او می‌گوید: آریاساسول شرکتی معتبر و ثابت‌شده در زمینه تولید و نظم کاری است و به نظر من تمام بچه‌هایی که به این مجموعه وارد شده‌اند، به خودشان افتخار می‌کنند و می‌دانند که از پس چه کار بزرگی برآمده‌اند. من خودم وقتی به قبل و بعد از ورودم به آریاساسول نگاه می‌کنم، تفاوت در جایگاه اجتماعی و اعتماد به‌نفسم را متوجه می‌شوم.

همکاران آموزش مجتمع انجام داده‌اند، به‌خوبی در حال حرکت هستیم.

همکاری در شرایطی بدون تبعیض

شاید یکی از رویکردهای اساسی آریاساسول، نگاه بدون تبعیض بین کارکنان، از مدیران ارشد گرفته تا کارگران ساده است. این موضوع را به‌راحتی از شرایط اسکان نیروهای مجموعه و حتی کارآموزان می‌توان فهمید. آن‌ها در همان اقامتگاه‌ها و خوابگاه‌هایی اسکان دارند که نیروهای قراردادی و استخدامی شرکت هستند. کارآموزان واحد الفین هم این شرایط و نگاه را تأیید می‌کنند. به گفته عاشوری، آن‌ها در یکی از هتل‌های طرف قرارداد با شرکت اقامت دارند و در کنار سایر نیروهای آریاساسول، از امکانات اسکان، غذا، رفت‌وآمد و... بهره‌مند می‌شوند.

علی‌بینا کارآموز دیگری است که به بخش الفین وارد شده است. به نظر او هم دوره‌های آموزشی آریاساسول کامل و کاربردی است. بینا در این باره می‌گوید: دوره کارآموزی ما به‌نحو احسن طی می‌شود. یعنی بهترین حالت آموزش همان چیزی است که اینجا شاهد آن هستیم. بسیاری از ما پیش از این در جاهای دیگر هم مشغول به کار بودیم و دوره‌های آموزشی دیگری هم شرکت کرده بودیم، اما الان یادگیری بسیار متفاوت و کامل و البته فراتر از تصور تمام بچه‌هاست.

مجموعه آریاساسول در بین کسانی که آن‌را می‌شناسند خوش‌نام و محلی برای رشد و ارتقا و پیشرفت است. کارآموزان هم با همین تصور و ساختن آینده‌ای روشن، جذب این فراخوان شدند و در این آزمون شرکت کردند.

شرکت بود. سپس، دوره دوروزه‌ای به نام «آموزش‌های بدو استخدام» با بخش‌های صنعتی و تخصصی شرکت داشتیم که این دوره از سوی واحد آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی برگزار شد. پس از آن وارد بخشی شدیم که از ابتدا برای ورود به آن، در آزمون شرکت کرده بودیم. در این بخش هم قرار است براساس یک برنامه‌ریزی مدون، آشنایی دقیقی با واحد پیدا کنیم و جزئیات را به‌شکلی بیاموزیم که بتوانیم به‌خوبی از پس انجام کارها و مسئولیت‌های آن بربیاییم. درواقع، یکی از برنامه‌های ارزشمند مجموعه این است که در ابتدا مهارت‌ها و توانمندی‌های ما به‌درستی افزایش پیدا کند و پس از آن وارد شیفت‌های کاری شویم.

عاشوری با اشاره به تجربه هم‌کلاسی‌ها و دوستانش که برای حضور در مجموعه‌های دیگر اقدام کرده و حتی در دوره آموزشی آن مجموعه‌ها هم شرکت کرده بوده‌اند، آموزش‌های آریاساسول را بسیار متفاوت و کاربردی ارزیابی می‌کند. او درباره آنچه در دوره‌های آموزشی آریاساسول پیش‌بینی شده است، گفت: من دوستانی داشتم که در مجموعه‌های دیگر، مثلاً ۶ ماه در کلاس‌های آموزشی برای ورود به کار حضور داشتند، اما فقط یک‌سری مباحث تئوری مطرح شده بود که در نهایت حتی نمی‌دانستند چگونه باید از آن‌ها در کارشان استفاده کنند. اما در آریاساسول ما بحث تئوری و آموزش صنعتی را هم‌زمان پیش می‌بریم. درواقع، به‌طور هم‌زمان بحث‌های تئوری را که در اینجا و البته پیش از این در دانشگاه آموخته بودیم، در بخش عملی هم تجربه می‌کنیم. خوشبختانه براساس برنامه‌ریزی که

در مجموعه‌های دیگر، مثلاً ۶ ماه در کلاس‌های آموزشی برای ورود به کار حضور داشتند، اما فقط یک‌سری مباحث تئوری مطرح شده بود که در نهایت حتی نمی‌دانستند چگونه باید از آن‌ها در کارشان استفاده کنند



گفت‌وگو با سرآشپز آریاساسول

آشپزی با چاشنی عشق:

از حرم امام رضا (ع)

تا آشپزخانه آریاساسول

وقتی بعد از یک روز کاری سخت و در گرمای طاقت‌فرسا، به سالن غذاخوری آریاساسول می‌رسیم، در یک لحظه تصور می‌کنیم که انگار به خانه رفته‌ایم و بوی غذای خانگی در مشاممان می‌پیچد. اینجا به خوبی درک می‌کنیم که غذا خوردن فقط یک نیاز بدنی نیست، بلکه روشی برای ابراز احساسات، احترام و هم‌زبانی در میان کارکنان است. درواقع یکی از اصلی‌ترین نیازهای جسمی و روحی انسان هاست. به خصوص وقتی افرادی را در نظر بگیریم که روزهای طولانی از خانواده خود دورند، غذا خوردن نه فقط به عنوان راهکاری برای رهایی از گرسنگی، بلکه به عنوان آدابی برای معاشرت و هم‌زبانی، اهمیت فراوانی پیدا می‌کند. روزهای عسلویه گرم و طاقت‌فرساست. کار هم که پر مسئولیت و حساس. همین روزهایی که گاهی دما به ۶۰ درجه می‌رسد و بار مسئولیتی که نیروها بر عهده دارند و البته دوری از خانواده، شاید خستگی و کم‌طاقتی را برای آن‌ها دوچندان کند. شاید هر کدام از ما، در پایان یک روز کاری، با فراغ خاطر به سوی خانه برویم و با تصور خوردن یک وعده غذای گرم در کنار خانواده، تمام خستگی را از یاد ببریم، اما اکثر نیروهای آریاساسول باید دوری از خانواده را تحمل کنند و بعد از کار، پشت میزهای ناهارخوری شرکت بنشینند و در معاشرت با همکاران خود غذا بخورند. در آریاساسول ناهارخوری فقط مکانی برای رفع گرسنگی نیست، به گفته هر کسی که حتی یک بار طعم غذاهای این مجموعه را چشیده، ناهارخوری اینجا دقیقاً همان آشپزخانه خانه مادری است که بوی غذای آن هر خسته‌ای را سر حال می‌کند. اینجا، غذا پختن فقط ترکیب مواد و حرارت دادن نیست. در پس هر دیگی از مواد غذایی که روی شعله قرار می‌گیرد، سال‌ها تجربه، دانش، مهارت و از همه مهم‌تر، دنیایی از عشق نهفته است؛ حالا این عشق هم از دستان مردی به غذاها منتقل می‌شود که سال‌ها در حرم امام رضا (ع) میزبان مسافرائی بوده که با شوق تبرک غذای حضرت، خود را به مهمانسرای حرم امام رضا می‌رسانند.

مهدی زهانی متولد ۱۳۶۰ است و در همسایگی امام هشتم زندگی می‌کند و نزدیک دو سال است که به جمع خانواده آریاساسول پیوسته است. او به عنوان سرآشپز در واحد خدمات غذایی/مدیریت امور اداری فعالیت می‌کند. از سال ۱۳۸۱ در رستوران‌های مختلف و معروف مشهد و در نهایت در خود آستان قدس و در داخل حرم مشغول به کار بوده است و پس از مدتی، به واسطه معرفی یکی از آشنایان، به عنوان سرآشپز در شرکتی نفتی در سرخس کار خود را شروع می‌کند و در نهایت به خاطر کار خوب و مهارتش، پس از طی تشریفات اداری و قانونی به عنوان سرآشپز به آشپزخانه آریاساسول پیوسته است. زهانی در تعریف شغل سرآشپز می‌گوید: آن‌طور که در تمام شرکت‌ها تعریف شده، سرآشپز به طور مستقیم در پخت‌وپز ورود نمی‌کند و فقط بر روند آشپزی نظارت دارد، اما در اینجا، به دلیل کیفیت مورد نظر، من خودم علاوه بر نظارت، پخت‌وپز هم می‌کنم. البته مسئولیت سرآشپز فقط نظارت بر پخت غذا نیست و بررسی تمامی موارد از جمله آنالیز مواد غذایی، طبخ، توزیع و بسته‌بندی غذا، نوشیدنی، سالاد، دسر، انواع نان‌ها و شیرینی‌ها و... را شامل می‌شود.

برکت خادمی در حرم امام رضا(ع) هیچ قیمتی ندارد

زهانی دوره کاردانی هتلداری را پشت سر گذاشته و اکنون در مقطع کارشناسی و در رشته آشپزی در حال تحصیل است. از طرفی، بسیاری از مدارک فنی و حرفه‌ای مانند آشپزی سنتی، آشپزی درجه یک و آشپز ملل را دریافت کرده و علاوه بر آن‌ها، دوره‌های سرآشپزی را هم گذرانده و بیش از بیست سال است که با سرآشپزان حرفه‌ای همکاری کرده و تجربه آن‌ها را هم آموخته است. در آشپزخانه حرم هم ناظر کیفی بوده و همچنان هم خادم افتخاری امام رضا(ع) است. او ۱۴ روز را در آشپزخانه آریاساسول می‌گذراند و ۷ روز استراحت خود را در مشهد سپری می‌کند و از این روزهای استراحت، ۲ روز را به حضور افتخاری در حرم اختصاص می‌دهد. خود او درباره حضورش در حرم می‌گوید: کارکردن و حضور در حرم امام رضا، فقط از عشق و علاقه سرچشمه می‌گیرد و هر بار که در روزهای استراحت به آنجا می‌روم، با کوله‌باری از انرژی مثبت و حال خوب برمی‌گردم. این تجربه را هر کسی که در حرم امام رضا حضور دارد لمس کرده است و انرژی مثبت آن را بسیار متفاوت‌تر از هر مکان دیگری می‌داند. هر کسی راهی برای تفریح و استراحت دارد و برای من، بهترین تفریح حضور حرم امام رضا و خادمی آنجاست. با اینکه در این ۷ روز استراحت باید به خانواده و تفریح و وقت‌گذراندن به آن‌ها هم بپردازم، اما با برنامه‌ریزی بسیار فشرده‌ای که دارم، هم به کلاس‌های دانشگاه می‌روم، هم با خانواده وقت می‌گذرانم و هم در حرم امام رضا، در کشیک شب‌ها خدمت می‌کنم. این حضور هم تأثیرات چشمگیری در زندگی‌ام داشته است که نمی‌توانم آن را با عدد و رقم محاسبه کنم. در واقع، بخش عمده این تأثیرات، حسی و درونی است که به باور من با هیچ هزینه‌ای قابل خریداری نیست. من هر روز برکت حضور و کار افتخاری در حرم را در زندگی‌ام می‌بینم. این برکت، هیچ قیمتی ندارد.

آشپزی عشق است و تزریق حس خوب در غذا

همان‌طور که گفته شد، غذاخوری آریاساسول حس یک خانه امن و پر عشق را می‌دهد که نه تنها نیاز بدنی کارکنان به غذا در آن برطرف می‌شود، بلکه حتی به عنوان مکانی برای استراحت و آرامش یافتن از درگیری‌های روزمره به آن نگاه می‌شود. وقتی به چهره کسانی که سر میزهای غذا نشسته‌اند نگاه کنیم، متوجه می‌شویم که کسی ناراضی نیست و از سر اجبار غذا نمی‌خورد. انگار عشق و حال خوب را با هر قاشق غذا به روحشان منتقل می‌کنند و از آنجاکه همیشه بیش از یک نوع غذا، سالاد، مخلفات و نوشیدنی در رستوران حاضر است، حتی اگر غذایی در سلیقه کسی نباشد، دستش برای انتخاب غذاهای دیگر باز است. زهانی درباره تجربه حضورش در آشپزخانه آریاساسول و تزریق حس خوب غذاهای خانگی



به کارکنان اینجا، این‌طور توضیح می‌دهد: به باور من، آشپزی عشق است و اگر با عشق انجام شود، غذا حتماً خوشمزه خواهد شد. مواد اولیه تهیه غذا در تمام آشپزخانه‌ها وجود دارد، ولی آن چیزی که غذا را متفاوت می‌کند، حس و حال خوب افراد است. اصلاً فرق غذای حرم امام رضا با باقی غذاها همین انرژی و حال خوب و عشقی است که به غذاها تزریق می‌شود. برای همین هم از روزی که من وارد آشپزخانه شدم، سعی کردم حس خوب آشپزی را به تمام غذاها و در نهایت به کارکنانی که آن غذا را مصرف می‌کنند، انتقال دهم. حتی در جاهایی که امکان تصمیم‌گیری درباره نیروها را داشتم، اگر می‌دیدم نیرویی اول صبح خسته و بی‌انرژی است، آن روز به او مرخصی می‌دادم تا فرایند پخت‌وپز با کیفیت‌تری انجام شود. نیروهای آشپزخانه باید با انرژی و حال خوب مشغول آشپزی شوند. من باور دارم که هر کسی در جهان مأموریتی دارد که به او سپرده می‌شود. من خودم را خادم امام رضا معرفی می‌کنم، پس باید بپذیرم که حضورم در اینجا، شاید به نوعی مأموریتی باشد که برای من تعیین شده، پس باید به بهترین شکل آن را انجام دهم. او در خصوص تأثیر مواد غذایی خامی که برای طبخ غذا تهیه می‌شود هم صحبت می‌کند: در میان تمام صحبت‌هایی که از غذا و آشپزی می‌کنیم، نباید تفاوت کیفیت مواد غذایی خریداری‌شده را فراموش کنیم. هر کدام از مواد غذایی که به صورت عمده خریداری می‌شود، با خرید قبلی متفاوت است و اینجا ما باید بدانیم که هر ماده غذایی را به چه شیوه‌ای طعم‌دار، ترکیب و در نهایت طبخ کنیم تا از مواد اولیه متفاوت، طعمی یگانه به دست آوریم. در آشپزخانه‌های بزرگ و صنعتی، مهم‌ترین

نکته و اولویت، بررسی و محاسبه مواد غذایی برای پخت هر وعده است که کمترین میزان دورریز را داشته باشد و از طرفی به اندازه تمامی کارکنان حاضر باشد. این موضوع به محاسبه دقیق، مشاهده و تجربه نیازمند است. سرآشپز آریاساسول در این باره توضیح می‌دهد: کارشناسان ذی‌ربط نوعی آنالیز مشخص و استاندارد ارائه کردند که مشخص می‌شود میانگین برنج یا گوشت و سایر مواد غذایی لازم برای بدن هر فرد در هر وعده غذایی و در روز چقدر است؛ البته بخش اصلی این آنالیز براساس تجربه و بعد از مشاهده و دقت در غذاهای تمام‌شده یا باقی‌مانده در ظرف‌ها انجام می‌شود و با همین بررسی‌ها، تقریباً به یک استاندارد مشخص رسیده‌ایم. مثلاً من متوجه شده‌ام که روز اول بعد از تعطیلات، اشتیهای کارکنان بیشتر است. یا مثلاً متوجه شده‌ام که گوشت گردن با پخت جدید و ماهی شیر غذای محبوب کارکنان اینجاست و زودتر از باقی غذاها تمام می‌شود.

پیتزا؛ مرهمی بر غروب دلگیر جمعه‌ها

یکی از لذت‌های روزهای جمعه برای کارکنان اقماری، پیتزایی است که برای شام به خوابگاه‌ها فرستاده می‌شود. به نظر اتفاق ساده‌ای است، اما همین پیتزا که گاهی دیرتر سرو می‌شود، جمعه متفاوتی را برای آنان که دور از شهر و خانه خود هستند رقم می‌زند. زهانی درباره انتخاب پیتزا برای غذای جمعه کارکنان به ما گفت: «نیروهای روز کار، جمعه‌ها تعطیل هستند و به راحتی می‌توانند با خانواده خود شام را بیرون از خانه صرف کنند. اما نیروهای اقماری که جمعه در محل کار هستند، باید این غروب دلگیر را به تنهایی و در خوابگاه‌ها بگذرانند. به همین دلیل، تصمیم گرفته شده است که غذای روز جمعه متفاوت از منوی غذایی هفته باشد تا به نوعی حس متفاوت یا شاید انجام یک تفریح برای آن‌ها ایجاد کند. زهانی علاوه بر نظارت بر پخت‌وپز و توزیع و بسته‌بندی، از لحظه‌ای که کارکنان به رستوران وارد شده و سر میز غذاها می‌روند، به آن‌ها توجه می‌کند. دقت می‌کند تا بفهمد از چه غذاهایی استقبال می‌کنند و نسبت به چه غذاهایی اقبال کمتری دارند. لذت در چهره کارکنان و ظرف‌های خالی غذا که به آشپزخانه برمی‌گردد، تمام خستگی روز را از تن او دور می‌کند. از او می‌پرسم زمانی که می‌دانی عده بسیاری در این شرکت، انتظار برنده شدن در قرعه‌کشی و رفتن به حرم امام رضا(ع) را دارند، اما شما هر دو هفته حداقل دو شب را در جوار آقا سر می‌کنی، چه احساسی داری، و او در جواب می‌گوید: همه چیز تقدیر است، حضور من خادم رضا به عنوان سرآشپز در این رستوران نیز تقدیر است و من خود را یک مأمور الهی می‌دانم که باید انرژی‌ای را که از حرم کسب کرده‌ام به کارکنان انتقال دهم و در شأن خادم آقا رفتار کنم تا کارکنان نیز از این انرژی معنوی برخوردار شوند.



گفت‌وگو با کارکنان هنرمند در شرکت پلیمر آریاساسول

داستان گروه موسیقی در دل تاسیسات آهنی

بسیاری از کارکنان در محیط‌های صنعتی برای کاهش استرس و فشار کاری و کمرنگ شدن جای خالی خانواده به سراغ ورزش، مطالعه و نوشتن و حوزه‌های متنوع هنر از جمله موسیقی می‌روند. ویژگی منحصر به فرد هنر برای افراد این است که علاوه بر تأثیری که مستقیماً و در کوتاه و بلند مدت روی روحیه آن‌ها دارد، روی محیط پیرامون و اشخاص مرتبط با آن‌ها هم تأثیر خود را می‌گذارد. در این شماره نوید آریاساسول رفتیم که طبع موسیقی خود را طی سالیان زیاد حفظ کرده و در اثر هم‌نشینی با هم آن را تقویت کرده‌اند. جابر اسدالهی و داوود ترابی که اگر چه شیفت‌های کاری‌شان همیشه با هم نبوده، اما از هم تأقی بودن و طبع موسیقی همدیگر بهره‌برده‌اند و حالا یک گروه دوفره حرفه‌ای سنتور و تنبک را تشکیل داده‌اند.

جابر اسدالهی:

با نواختن ساز دیگر قرص سردرد نمی‌خورم

جابر اسدالهی ۵۵ ساله است. کار وی به صورت اقماری (۱۴ روز کار، ۷ روز استراحت) است. او از سال ۱۳۸۵ به شرکت پلیمر آریاساسول آمده و در واحد حراست و بازرسی با سمت کارشناس حفاظت پرسنلی مشغول به کار است.

این نیروی آریاساسول به عنوان یکی از نیروهای قدیمی شرکت که دوره‌های کاری و مدیریت‌های مختلفی را تجربه کرده است، درباره شرایط امروز آریاساسول گفت: فضای کاری شرکت تغییرات بسیاری داشته و امکانات و بخش‌های زیادی اضافه یا اصلاح شده‌اند. من از زمان ساخت پروژه حضور داشتم و می‌توانم بگویم محیط عمومی و صنعتی، فضای سبز و امکانات رفاهی خیلی بهتر شده و تصمیمات مدیریت به نفع کارکنان است. او که در زمان انجام مصاحبه در محل طرح‌های توسعه در حال خدمت بود، درباره شرایط و سختی کار خود این‌طور توضیح داد: بیشترین سختی کار همین دوری از خانواده است، و گرنه موارد دیگر جزو شرایط کاری است که پذیرفته‌ایم و برای پیشبرد اهداف و موفقیت شرکت از هیچ کوششی دریغ نمی‌کنیم.

اسدالهی مدتی نیز در پروژه‌های پتروشیمی تبریز کار کرده و بعد به شرکت آریاساسول معرفی شده است.

او درباره علاقه و گرایش خود به موسیقی و ساز سنتور به نوید آریا گفت: قصه از آنجا شروع شد که در سال ۱۳۶۸ در شهر تبریز برای مراسمی دعوت شده بودم. در این مراسم تحت تأثیر اجرای تکنوازی سنتور یک هنرمند قرار گرفتم. توصیف آن حال‌وهوا واقعا ممکن نیست و من شیفته این ساز شدم و تصمیم گرفتم برای یادگیری آستین بالا بزنم. با خرید ساز، افتخار شاگردی استاد مجید آقلاز را داشتم و پس از سه سال کلاس‌های آموزشی و تمرین‌های مکرر و علاقه و پشتکار فراوان، رفته‌رفته به این ساز مسلط شدم و در بهمن ۱۳۷۵ موفق به اخذ مجوز از وزارت ارشاد شدم. بنده پروانه آموزش سنتور از مبتدی

ما برای اجرای افتخاری برای همکاران و خانواده‌ها استقبال و امکانات لازم برای تکمیل نیازها و شرایط اجرا فراهم شد و تمرین با همکاران هنرمند را آغاز کردیم. اولین اجرا نیز در سال ۱۳۹۰ انجام شد و مورد لطف مدیران و همکاران قرار گرفتیم. در چند برنامه دیگر نیز از جمله روز ایمنی و جشن بادبادک‌ها و برنامه‌ای در آمفی‌تئاتر منطقه ویژه پارس جنوبی و... اجرا کردیم، اما رفته‌رفته این اجراها کمرنگ شد. این برنامه‌ها با توجه به محیط صنعتی و اجتماعی ۲۵۰۰ نفره‌ای که داریم می‌توانست ادامه پیدا کند، به‌ویژه اینکه بین این افراد، تعداد قابل توجهی از اهالی موسیقی حضور دارند و می‌توانستیم در میان آن‌ها استعدادیابی کنیم.

تمرین با همکاران بهترین اتفاق است

این نیروی حراست، تمرین با همکار و هم‌اتاقی خود را یکی از بهترین اتفاقات دانست و گفت: با همکاران آقای ترابی که هم‌اتاقی من است و به سازهای تنبک، دف و دایره تسلط دارد تمرین می‌کنیم و اوقات فراغت را این‌طور می‌گذرانیم. اگر هفته‌های کاری با هم باشیم، هفته‌ای سه روز حداقل دو ساعت تمرین و اجرا می‌کنیم و این اجرا با ما انرژی مضاعفی می‌دهد.

وی افزود: در این سال‌ها بارها از سایر شرکت‌های منطقه برای اجرا درخواست داشتیم، اما قبول نکردم و دوست دارم فقط برای همکارانم اجرا کنم. گاهی همکاران و دوستان در خوابگاه می‌آیند و کمی اجرا می‌کنیم. حتی اگر این هم‌نشینی ده دقیقه هم طول بکشد، همین که حال و هوای همکاران برای لحظاتی خوب شود برایم بسیار ارزشمند است.

او درباره اینکه در خوابگاه شرکت دو سنتور و در خانه هم یک سنتور دارد، گفت: بیشترین زمان را برای تمرین در خوابگاه شرکت دارم و به همین دلیل دو سنتور اینجا دارم و می‌توانم در اوقات فراغت، وقت و انرژی بیشتری برای تمرین بگذارم. نزدیک به یازده سال است که همراه با همکار عزیزم آقای ترابی تمرین‌های مشترک داریم و در این تمرین علاوه بر حفظ دانش قبلی، آموزه‌های جدیدی را تجربه می‌کنیم، باور شخصی من

تا حرفه‌ای برای هنرجویان را دارم. از سال ۱۳۷۶ گروه موسیقی شاهد را راه‌اندازی کردیم. در این گروه هم موسیقی سنتی و تلفیقی و هم پاپ را هم‌زمان اجرا می‌کردیم و در آن زمان بیشترین اجرا را داشتیم.

وی افزود: در سال ۱۳۸۵ که به آریاساسول آمدم، فاصله و شرایط کاری، ادامه کار موسیقی و پیگیری گروه را غیرممکن کرد؛ باین‌حال خود به شکل انفرادی سنتور را تمرین می‌کردم.

تشکیل گروه موسیقی در آریاساسول

اسدالهی به فرصتی که چند سال قبل برای اجرای موسیقی گروهی در شرکت فراهم شده بود اشاره کرد و گفت: در سال ۱۳۸۹ فرصتی پیش آمد و من پیشنهاد دادم از هنرمندان و استعدادهای هنری حاضر در شرکت برای جشن‌ها و مراسم‌ها استفاده شود. این موضوع با استقبال روبه‌رو شد و با خرید سیستم صوتی و برخی اقلام مورد نیاز، گروه موسیقی آریاساسول با محوریت هنر در صنعت، برای نخستین بار در منطقه، از میان کارکنانی که دستی بر موسیقی داشتند تشکیل شد و من سرپرستی آن را به عهده گرفتم. وی تأکید کرد: همکارانی که در شرکت اهل موسیقی بودند و ساز می‌نواختند تقریباً می‌شناختم و برای تشکیل گروه از همه دعوت به همکاری کردم که برخی به دلیل شرایط کاری موفق به همراهی نشدند؛ مخصوصاً همکار عزیزمان مرحوم زنده‌یاد ریحانی (نوازنده سه‌تار) این عضو خانواده آریاساسول گفت: از پیشنهاد

با خرید سیستم صوتی و برخی اقلام مورد نیاز، گروه موسیقی آریاساسول با محوریت هنر در صنعت، برای نخستین بار در منطقه، از میان کارکنانی که دستی بر موسیقی داشتند تشکیل شد و من سرپرستی آن را به عهده گرفتم





با اسکن QR کد می توانید یکی از هم نوازی های همکاران هنرمند آریاساسول را تماشا کنید



این است که در هنر موسیقی هیچ کس کامل نیست، چون موسیقی بی انتهاست. او درباره خانواده دوست داشتنی و دلخوشی ای که به آن ها دارد هم برای ما می گوید: دو فرزند دارم که دخترم به تازگی ازدواج کرده است. پسرم شرایط خاصی دارد و در تمام مدتی که من کنار آن ها نیستم، همسر من به امور و مشکلات پسرمان رسیدگی می کند.

ژلوفن و استامینوفنی که با سنتور محو شد

اسدالهی گفت: نواختن یا گوش دادن به سازهای زهی روح آدمی را جلا می دهد، استرس و فشارهای فکری را محو می کند و آرامش خاصی به انسان می دهد. به طور قطع هیچ دارویی قادر نیست چنین حسی به ما بدهد. افراد زیادی مثل من هستند که بعد از شنیدن صدای ساز سنتور علاقه مند شده اند و به دنبال این هنر رفته اند و یا فرزندان شان را به یادگیری این ساز تشویق کرده اند. از اینکه می بینم آموزش سنتور و سنتورنوازی در کشور رواج پیدا کرده و نسل جوان به این موسیقی اصیل سنتی ایرانی روی آورده است خیلی خوشحالم. این نیروی حراست به تأثیری که نواختن و گوش دادن ساز سنتور و به طور کلی موسیقی بر آرامش و روح و روان افراد دارد نیز اشاره کرد: کمترین اثر موسیقی و نواختن سنتور این است که قرص سردرد و ژلوفن نمی خورم. هر زمانی سردرد داشته باشم یا خسته باشم، با کمی بداهه نوازی حالم بهتر می شود و آرامش پیدا می کنم. او افزود: به نظر من موسیقی آرام در محیط صنعتی می تواند تأثیر مثبتی در روحیه همکاران داشته باشد. خیلی دوست دارم که همکارانم در آریاساسول دنبال انواع فعالیت های هنری از جمله موسیقی سنتی ایرانی بروند و از هم نشینی با موسیقی لذت ببرند و فرزندان خود را نیز به این هنر اصیل ترغیب کنند. اسدالهی درباره محل تمرین و اجرا افزود: تمرین های ما در خوابگاه است. متأسفانه ساختار دیوارهای مجتمع نواحی مسکن به گونه ای است که وقتی تمرین یا اجرای دونوازی داریم، صدا انعکاس بیشتری دارد. شاید برخی همکاران از شنیدن این صدا آرامش بگیرند و خوشحال شوند، اما ممکن است برای برخی هم ناخوشایند باشد؛ چرا که پس از یک روز کاری سنگین، دوست دارند در سکوت مطلق باشند و استراحت بکنند. همین جا از فرصت استفاده می کنم و اگر موجب مزاحمت و سلب آرامش همکاران همسایه دیوار به دیوار در مجتمع نواحی مسکن می شویم، از آن ها صمیمانه عذرخواهی می کنم. در زمان نهایی سازی مطلب متوجه شدیم که پدرخانم آقای اسدالهی به تازگی به رحمت خدا رفته اند و ایشان رخت سیاه برای عزای مرحوم بر تن دارند. از همین رسانه خدمت آقای اسدالهی و خانواده محترم تسلیت می گوئیم.

هر کسی با هر شرایط کاری پس از مدتی خسته می شود و درست در همان زمان موسیقی می تواند انرژی مجددی به او بدهد. اجرای موسیقی خوب و فاخر و نواختن ساز، روح ما را نوازش می دهد

داود ترابی:

موسیقی فاخر روح را نوازش می دهد

داوود ترابی یکی از نیروهای قدیمی شرکت پلیمر آریاساسول است که از سال ۱۳۸۲ و از زمان اجرا و ساخت پروژه با آن همراه بوده است. او با شیفت های ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت در آریاساسول فعالیت می کند. ترابی از یک خانواده نفتی است؛ پدر بزرگش در پالایشگاه آبادان و پدرش در پالایشگاه اصفهان فعالیت داشته اند و پای او هم به طور اتفاقی به صنعت پتروشیمی کشیده می شود. ترابی همکار و هم اتاقی جابر اسدالهی است و با هم یک گروه موسیقی را تشکیل داده اند. او در نوجوانی و سال ها قبل از آمدن به آریاساسول نواختن سازهای کوبه ای را یاد گرفته، اما به گفته خودش در دوران سربازی و تحصیل و بعد هم شروع به کار در شرکت، این یادگیری و نواختن محدود شده است.

ترابی درباره همنوازی با هم اتاقی خود گفت: پس از هم اتاق شدن با آقای اسدالهی و همراهی با سنتور، علاقه ام به سازهای کوبه ای دوباره شعله ور شد. چند باری سازم را آوردم و تمرین کردیم و آقای اسدالهی همنوازی و برخی آموزش های مرتبط را به من یاد داد و چون هم اتاق بودیم، فرصت برای تمرین و اجرای هم زمان داشتیم. همین تمرین ها هم باعث شد که هماهنگی فوق العاده ای با هم داشته باشیم. وی با اشاره به گروهی که سال ها قبل در آریاساسول تشکیل شده است، افزود: من هم در آن گروه حضور داشتم و علاوه بر سالن آمفی تئاتر شرکت، در چند برنامه دیگر هم اجرا داشتیم و امکانات خوبی هم فراهم شد. گروهی که آن زمان تشکیل شد یک گروه کامل از کارکنان اهل موسیقی و هنرمند بود که قطعه های سنتی و پاپ را با هم اجرا می کردند. در گروه هم علاوه بر من و آقای اسدالهی، خواننده، نوازنده کیبورد، گیتار و درام هم حضور داشتند.

علاقه ای که کار و استراحت نمی شناسد

او با اشاره به اینکه در این سال ها نواختن

سازهای کوبه ای را ادامه داده است و علاوه بر تمرین در خوابگاه، در خانه هم یک استودیوی خصوصی دارد، گفت: مدتی که در استراحت هستم، روزانه سه تا چهار ساعت تمرین می کنم.

این نیروی آریاساسول با بیان اینکه موسیقی دوازده روح است و تأثیر زیادی در زندگی روزانه ما دارد، تأکید کرد: هر کسی با هر شرایط کاری پس از مدتی خسته می شود و درست در همان زمان موسیقی می تواند انرژی مجددی به او بدهد. اجرای موسیقی خوب و فاخر و نواختن ساز، روح ما را نوازش می دهد.

ترابی با اشاره به کار سخت در محیط صنعتی و ساعات کار طولانی که برای همه همکاران وجود دارد، افزود: برای ما هم نوازی بعد از ساعت کار حتی به شکل کوتاه اثری جادویی دارد. موسیقی خاصیتی دارد که در زمان نواختن و دقت به نت ها همه توجه را به خود جلب می کند و به این ترتیب در آن زمان به هیچ چیز دیگری فکر نمی کنیم و ذهنمان آرام و پاک می شود. می توانم بگویم هر زمان که فشار کار و زندگی زیاد می شود سراغ ساز می روم و خیلی زود از آن حال و هوای منفی بیرون می آیم.

پسر با نشان پدر...

ترابی به علاقه همسر و فرزندش به موسیقی و اجراهای خود نیز اشاره می کند: در برخی مهمانی ها و مراسم های خصوصی اجرا می کنم. گاهی هم برخی دوستان برای یادگیری سراغ آمده اند، اما مشغله کاری نمی گذارد زمانی را برای آموزش بگذارم.

وی درباره علاقه پسر هفت ساله خود به یادگیری سازهای کوبه ای گفت: به نظر خودم استعداد خوبی در نواختن دارد و هر قطعه ای را می گویم فوراً اجرا می کند. تلاش من این است که متناسب با علاقه ای که نشان می دهد، ریتم و اصول و پایه نت خوانی را یاد بگیرد و امیدوارم او هم در جریان زندگی، یادگیری موسیقی را انتخاب کند.



۳۹

سال دوم / شماره ۱۰ / خرداد ۱۴۰۳





اقتدار برافراشته در آسمان آریاساسول

همکاران واحد خدمات پشتیبانی
در گفت‌وگو با نوید آریا از فرایند
تعویض پرچم می‌گویند

تعویض آن کار بسیار دشواری است؛ به‌ویژه در زمان‌هایی که باد شدید می‌وزد. اما با تمام این سختی‌ها، زحمت این واحد، متفاوت‌تر از دیگران دیده می‌شود و انگار به‌محض بالا رفتن پرچم و لذت تماشای آن، تمام خستگی از نشان رخت می‌بندد.

چالش‌های باد و ارتفاع پرچم

میرشکاری درباره ابعاد پرچم و سختی کار می‌گوید: این پرچم ۲۸ متر طول و ۱۴ متر عرض دارد و حداقل باید ۴-۵ نفر آن را در زمان پایین آوردن هدایت کنند که همین کار، حدود دو ساعت زمان می‌برد. اگر بخواهیم پرچم را تعویض

با توجه به اهمیت پرچم، همواره پرچم‌داران از بین شجاع‌ترین و قوی‌ترین مردان سپاه یا قبیله انتخاب می‌شدند.

در پس پرچم آریاساسول هم چنین نگاهی نهفته است. نیروهایی هم که در بالا و پایین بردن و تعویض پرچم فعالیت می‌کنند، همان پرچم‌دارانی هستند که بی‌وقفه برای نشان دادن اقتدار مجموعه تلاش می‌کنند. این نیروها همکاران تأسیسات هستند و به‌قدری اهمیت کارشان زیاد است که آن‌ها را به‌عنوان نیروهای تعویض پرچم می‌شناسیم.

با توجه به ارتفاع و اندازه پرچم، پایین آوردن و

وقتی در نزدیکی منطقه ویژه اقتصادی عسلویه سرمان را بالا بگیریم، پرچم بلندی در آسمان وسیع خودنمایی می‌کند؛ این همان پرچمی است که در محوطه آریاساسول به اهتزاز درآمده و نشانه‌ای از اقتدار و شکوه مجموعه است.

پرچم اختراع مردم باستان است و نشانی از قدرت، رهبری و شکوه. در هر کشور گشایی و نبردی، برافراشته شدن پرچم و حرکت آن در اوج آسمان و تاب‌خوردنش در باد، نشانه‌ای از پیروزی و سربلندی بود. همچنین، به‌اهتزاز درآمدن آن، مایه دلگرمی و تقویت روحیه مردمی بود که برای سربلندی سرزمینشان تلاش می‌کردند.

این پرچم فقط چند

متر پارچه و یک میله بلند

نیست، بلکه یک اقتدار است؛ چراکه آریاساسول در کشور و حتی دنیا حرف برای گفتن دارد. به نظر من پرچمی با این ارتفاع، نمادی از جایگاه این شرکت است. شاید سختی هایی هم داشته باشد، اما من این مسئولیت را پذیرفته‌ام

بکنیم، به زمان بیشتری هم نیاز است. به‌علاوه، زمان‌هایی که باد شدید بوزد ممکن است تا نصف روز هم طول بکشد، چون در دوسوم بالایی میله پرچم، باد فشار شدیدی به پارچه آن می‌آورد. محمود جوادی، اهل استان فارس و استادکار تأسیسات، از دیگر نیروهایی است که در طول این یک سال، مسئولیت تعویض پرچم را بر عهده داشته. او که از سال ۱۳۹۲ به آریاساسول پیوسته، درباره حضورش در آریاساسول توضیح می‌دهد: کار کردن در این مجموعه افتخار بزرگی است، به علاوه اینکه حضور در بین این همکاران و دوستان که شبیه اعضای خانواده هستند، بسیار لذت‌بخش است. من به‌عنوان شخصی که مهارت فنی دارم، می‌توانم بیرون و مستقل از این مجموعه هم کار کنم و حتی درآمد بیشتری داشته باشم. اما بیرون از اینجا، جایگاه و اعتبار اجتماعی‌ای که در این مجموعه به دست آورده‌ام، نخواهم داشت. پیداکردن ارتباط اجتماعی و دوستان و همکارانی که اینجا دارم، شاید بیرون از مجموعه غیرممکن باشد. جوادی درباره مسئولیت تعویض پرچم که بر عهده این واحد گذاشته شده است، می‌گوید: شاید هرکسی پرچم را ببیند، فکر کند نصب پرچمی با طول ۸۰ متر، با این همه دشواری تعویض و صرف هزینه، کار بیهوده‌ای است، اما من بر این باورم که این پرچم فقط چند متر پارچه و یک میله بلند نیست، بلکه یک اقتدار است؛ چراکه آریاساسول در کشور و حتی دنیا حرف برای گفتن دارد. به نظر من پرچمی با این ارتفاع، نمادی از جایگاه این شرکت است. شاید سختی‌هایی هم داشته باشد، اما من این مسئولیت را پذیرفته‌ام. امروز بالا و پایین بردن و تعویض پرچم برای ما کمی عادی‌تر شده و سریع‌تر کارش را انجام می‌دهیم، اما به این معنا نیست که سختی‌هایش کم شده است؛ سختی‌هایی که جدا از مسئولیت به جان می‌خریم تا اقتدار شرکت همواره برافراشته باشد.

برافراشتن این پرچم، حاصل تلاش تمامی همکاران است

به گفته جوادی، فقط پایه این پرچم توسط یک پیمانکار ساخته شده است و بعد از نصب، باقی موارد تأسیسات و سازوکار فنی، مکانیکی و برقی آن را همکاران همین واحد بررسی کرده و طی کار، راهکارهایی برای انجام بهتر

نصب پرچم بازخورد

جالبی در منطقه داشت

محسن شفیعی مدیر واحد خدمات پشتیبانی است که از ابتدای نصب پرچم، مسئولیت نظارت و تعویض آن برعهده همکاران او در این واحد قرار گرفته است. او از طرفداران نوید آریا است و بازتاب گزارش‌های این نشریه را میان همکاران و نیروهای آریاساسول، مثبت ارزیابی می‌کند. شفیعی درباره فرایندهایی که درباره پرچم بر عهده این واحد است، توضیح می‌دهد: پس از نصب، بخش عمده‌ای از مسئولیت تعویض و خدمات آن بر عهده همکاران خدمات پشتیبانی گذاشته شد. البته بخش محیطی پرچم به اصلاح نیاز دارد که در تدارک انجام آن هستیم. مجموع این کار بسیار ارزشمند بود و بازخورد بسیار جالبی در منطقه داشته است. حتی در بعضی مناسبت‌ها می‌بینم که عکس پروفایل همکاران در فضای مجازی، تصویری از همین پرچم است. شفیعی درباره اهمیت فرایند تعویض یا اقدام‌های خدماتی پرچم می‌گوید: هر زمان به تعویض پرچم نیاز باشد، همکاران به سرعت اعزام می‌شوند و خود آن‌ها نیز با توجه به تعلق خاطر سازمانی و اقتداری که پرچم برای سازمان می‌آورد، با ذوق و شوق پای پرچم می‌روند. گاهی نیز به دلیل ورزش باد ناگهانی و خطرهای احتمالی نیاز است پرچم پایین کشیده شود که این موضوع نیز با تشخیص واحد HSE به ما اعلام می‌شود و فوراً برای آن اقدام می‌کنیم. غلامحسین میرشکاری، تکنیسین تأسیسات واحد خدمات پشتیبانی، اهل کازرون بوده و حدوداً ۱۷ سالی می‌شود که به خانواده بزرگ آریاساسول پیوسته است. وظیفه اصلی واحد خدمات پشتیبانی، شامل دو قسمت می‌شود: NIM که خدمات ساختمانی بیرون از سایت را انجام می‌دهد و واحد NIB که خدمات و سرویس‌دهی تمام تعمیرات غیرصنعتی و ساختمان‌های داخل سایت را بر عهده دارد و شامل هر تغییری در تأسیسات بناها مانند لوله‌کشی آب و فاضلاب، تعمیرات در و پنجره، روشنایی‌ها، سرویس بهداشتی، حمام و... همچنین تمامی خدمات تأسیسات برقی است. میرشکاری درباره مسئولیت تعویض و نگهداری از پرچم این‌طور توضیح می‌دهد: بعد از احداث پرچم، تصمیم گرفته شد که تعویض آن بر عهده این واحد قرار بگیرد. درواقع کارهای برقی، نظارت بر امور فنی و همچنین پایین آوردن، تعویض و بالا بردن پرچم را همکاران ما در این واحد انجام می‌دهند. به گفته میرشکاری، برای تعویض پرچم، حداقل ۵ تا ۶ نفر نیرو لازم است که پایین آوردن و بالا بردن آن، با پیشنهاد روابط عمومی در مناسبت‌های خاص و گاهی هم با تشخیص HSE. با توجه به اوضاع جوی انجام می‌شود.



۴۱

سال دوم / شماره ۱۰ / خرداد ۱۴۰۲





گفت و گو با فائزه تهرانی مسئول دفتری که تسلیم «تقدیر» است

دفتر تهران آریا ساسول از زوایای نزدیک تر



سربالایی خیابان ولیعصر را پیاده طی می‌کنم. گرمای هوا کمی آزارم می‌دهد. بلافاصله ناخودآگاه یاد سفرم به عسلویه و شرکت پلیمر آریاساسول می‌افتم و گرما و شرجی طاقت‌فرسای آنجا را در فکرم احساس می‌کنم. یاد کارکنانی می‌افتم که در آن گرما بین ساختمان‌ها و تأسیسات جابه‌جا می‌شدند و گویی گرما و شرجی، حریف تقلا و تلاش آن‌ها برای پیشبرد تولید و فروش نبود. در همین افکار هستم که درب آسانسور باز می‌شود و انگار به‌ناگاه خود را در شرکت آریاساسول در عسلویه می‌بینم. دکوراسیون مشابه دفتر تهران، موکت‌های سرمه‌ای آرامش‌بخش، نظم و انضباط چینش وسایل، مانیتورهای که دستاوردهای شرکت را دقیقاً مشابه با مانیتورهای عسلویه نمایش می‌دهند، کارکنانی که لباس فرم تروتمیز و مرتب همچون کارکنان عسلویه به تن دارند و البته همان جنب‌وجوش و تلاش بی‌وقفه که یادآور کار و تلاش کارکنان در عسلویه بود. همه این‌ها یعنی که اینجا در آریاساسول، کار کردن نه یک وظیفه و تلاش برای نان شب، بلکه یک تعلق خاطر و یک غیرت و جنب‌وجوش برای تحقق آرمان‌های سازمان است.

راهروهای دفتر شرکت پلیمر آریاساسول در تهران را که به‌سمت دفتر مدیرعامل می‌پیمایم، صدای جلسات مختلف به زبان‌های مختلف از اتاق‌ها می‌آید و این موضوع به من اثبات می‌شود که این شرکت با ماهیت صادرات‌محوری، کارش را خوب انجام می‌دهد. وارد اتاقی می‌شویم که دفتر مدیرعامل خوانده می‌شود و پیش از ورود به اتاق مدیرعامل، دو خانم به‌عنوان مسئولان دفتر مشغول مکالمه با تلفن هستند، مکالمات در عین رعایت احترام و ادب، کاملاً با هیجان است و مشخص می‌کند که کارها باید با سرعت پیگیری شود و این کار ما را سخت می‌کند. به‌طور قطع وقت مصاحبه ما با فائزه تهرانی، هماهنگ‌کننده ارشد مدیرعامل در دفتر تهران، به تأخیر می‌افتد و اگر هم تأخیر نداشته باشد، حتماً کوتاه خواهد بود.

مکالمه خانم تهرانی تمام می‌شود و با وجود عجله‌ای که ناچار است برای رسیدگی به تمام امور به خرج دهد، با روی خوش و احترام از من استقبال می‌کند و خواهش می‌کند زمانی را در اتاق دیگری منتظر بمانم تا کارهای دفتر مدیرعامل که قطعاً اولویت بسیاری دارد، تمام شود و پس از کسب اجازه بتواند با نوبد آریا مصاحبه کند. همچنان که با من صحبت می‌کند، هم‌زمان موارد دیگری را یادداشت می‌کند و به همکارش می‌سپارد

تا مکاتباتی برای مدیرعامل تدوین شود و در همین حین باید پاسخ‌گوی مهمان حضوری دیگری باشد که قصد دیدار با مدیرعامل را دارد.

این مصاحبه بنا بود در چند شماره گذشته نوید آریا انجام شود، اما مشغله کاری بسیار زیاد و درنهایت ضایعه تلخ از دست‌دادن برادر جوان وی سبب شد که به تأخیر بیفتد و هرچند که انتظار نداشتیم به این زودی او را در دفتر ببینیم، اما خیلی زود با وجود غم بزرگ برادر به کار خود بازگشت تا اختلالی در کارش ایجاد نشود.

به اتاق دیگری هدایت شدم و ساعت کمی از ۷:۳۰ شب گذشته بود که خانم تهرانی با روی گشاده وارد اتاق شد و برای تأخیرش عذرخواهی کرد. البته که هنوز کار دفتر تمام نشده بود و با عنایت مدیرعامل به انتظار من، اجازه این مصاحبه داده شد که شرح آن را در ادامه می‌خوانید.

در ابتدا باید اشاره کنیم که او به‌عنوان هماهنگ‌کننده ارشد وظایف بسیار خطیری دارد که نقش و تأثیر وی را به چیزی فراتر از یک مسئول دفتر تبدیل می‌کند. تعامل با تمامی ارکان سازمان، نقش برجسته وی در جلسات هیئت‌مدیره در کنار دبیر جلسات، همواره در تمامی ساعات شبانه‌روز و حتی روزهای تعطیل و عید نوروز و مسئولیت‌های بسیار بیشتر و بزرگ‌تر، نکاتی است که خود او خاضعانه ترجیح می‌دهد در مصاحبه چندان به آن‌ها نپردازد تا به گفته خودش ایثار و فداکاری تمامی کارکنان، از صدر تا ذیل، در پیشبرد اهداف آریاساسول ناخواسته کمرنگ جلوه نکند.

«حفظ امانت‌داری کلام»، محور فعالیت دفتر مدیرعامل است

برای من به‌عنوان خبرنگار، درک جایگاه یک مسئول دفتر قدری مبهم بود و دوست داشتم بدانم یک مسئول دفتر چه کارهایی انجام می‌دهد که همواره سرش شلوغ است؟ همین سؤال را از وی پرسیدم که در صورتش حسی حاکی از اینکه کسی نمی‌داند روزانه بر یک مسئول دفتر چه می‌گذرد هویدا شد و بعد این‌گونه توضیح داد:

کار کردن در جایگاه مسئول دفتر مدیرعامل واقعاً حدودمرز ندارد. تمامی افرادی که در دفاتر مدیران عامل کار می‌کنند، عمدتاً افرادی بسیار توانمند هستند و شرح وظایف گسترده‌ای دارند؛ از پاسخ‌گویی به تماس‌ها و مکاتبات گرفته تا تعامل با تک‌تک افراد سازمان و انتقال امن پیام از مدیرعامل به افراد و برعکس، که

متأسفانه عمدتاً این جایگاه و اهمیت آن درک نمی‌شود و دید درستی به آن وجود ندارد. وظیفه اصلی یک مسئول دفتر «حفظ امانت‌داری کلام» است که دقیقاً مانند تیغی دو لبه بوده و بسیار حساس است. به تعبیر دقیق‌تر، شما باید دقیقاً آنچه از یک کارمند یا مدیر می‌شنوید با همان لحن و همان تأکید به مدیرعامل و برعکس انتقال دهید و هرگونه تحریفی، حتی کوچک، می‌تواند در سازمان اثرگذار باشد.

از طرفی، یک مسئول دفتر باید یک یا دو ماه قبل و بعد برنامه‌های مدیر خود را در ذهن داشته باشد و عمده‌ترین وظیفه را باید تمرکز و تسلط بر تمامی امور دانست. سرعت‌عمل و استخراج کلیدواژه‌ها از دل صحبت‌ها و مکاتبات و به قول مدیرعامل، «پیگیری تا حصول نتیجه» وظیفه مسئول دفتر است و این مدیرعامل نیست که باید پیگیر امور باشد و اصلاً نباید ذهنش درگیر پیگیری شود. مدیرعامل و دیگر مدیران پس از استحصال سیاست‌ها در دل جلسات و گفت‌وگوها آن‌ها را ابلاغ می‌کنند و بعد از آن، این مسئول دفتر است که باید پیگیر امور و جزئیات و پیشرفت آن‌ها باشد.

همه این موارد، ورای مسئولیت‌های روزانه پاسخ‌گویی تلفن‌ها و مکاتبات، تنظیم کردن جلسات، پذیرش مهمان‌ها و بدرقه و پیگیری جابه‌جایی‌ها و حتی هزینه‌ها و هزاران مسئله ریز و درشت دیگر است که در گفتار نمی‌گنجد. درباره تعداد تماس‌ها و مکاتبات دفتری از تهرانی سؤال کردم که در پاسخ گفت: آن قدر زیاد است که واقعاً نمی‌توانم عددی بدهم، گاهی مکاتبات دفتر در یک روز به بیش از ۸۰ نامه می‌رسد. اما در دفتر چیزی که اهمیت دارد، تشخیص مهم و مهم‌تر است. به‌طور قطع در دفتر موضوع غیرمهمی وجود ندارد، اما تشخیص مهم‌تر برای اینکه وقت مدیرعامل گرفته نشود، اهمیت زیادی دارد.

ورود، به امید تسهیل اوضاع زندگی

از تهرانی درباره نحوه ورودش به شرکت پرسیدم تا کمی بیشتر از گذشته وی بدانم، که اینجا ماجرای پرپیچ‌وخم حضورش در آریاساسول را برای من توضیح داد:

مهم‌ترین دلیل آمدنم به آریاساسول، ساعت کاری طولانی محل کار قبلی بود. بعد درباره جذب نیرو در آریاساسول شنیدم و پس از دو مصاحبه با فاصله دو ماه، وارد آریاساسول شده و با عنوان «کارشناس برنامه‌ریزی امور اداری»



۲۳

سال دوم / شماره ۱۰ / خرداد ۱۴۰۳





۴۴

سال دوم / شماره ۱۰ / خرداد ۱۴۰۳

را انجام دهم و این چیزی بود که اصلاً سر رشته‌ای از آن نداشتم؛ باین حال به توانمندی خود اطمینان داشتم.

کار درخشانی که به چشم آمد

در بازه زمانی بلاست بودن به این فکر کردم که چه کمک ارزشمندی می‌توانم در حد و اندازه خود به هیئت‌مدیره بکنم و این ایده به ذهنم رسید که یک آرشيو غنی از تمامی آنچه در جلسات هیئت‌مدیره از ابتدای تأسیس شرکت گذشته و تمامی پکیج‌ها جمع‌آوری کنم. از آنجاکه این اسناد مکان مشخصی نداشت، گردآوری آن‌ها از دفاتر و افراد مختلف کار بسیار پیچیده و گسترده‌ای بود، اما تماشاها را با ممارست و پیگیری پیدا کردم. کسی از

همیشه معتقدم تمام اتفاقاتی که در زندگی کاری و فردی می‌افتد از قبل مشخص شده و در واقع به تقدیر اعتقاد دارم. در باره خودم کاملاً محقق است

و به آریاساسول آمدم تا اندکی فارغ‌تر باشم و به زندگی شخصی‌ام بیشتر بپردازم، اما تقدیر این‌گونه رقم خورد که درست در زمانی که تازه مادر شده بودم و انتظارم این بود که بعد از ده سال حضور و فعالیت به یک ثبات و آرامش نسبی دست پیدا کنم، ناگهان با این تصمیم مواجه شوم و بعد به من گفتند که می‌توانی همین پوزیشن را در عسلویه ادامه دهی، که به دلیل شرایط خانوادگی قبول نکردم. این دوره بلاستمی سخت‌ترین روزهای کاری من بود، چراکه خودم را فرزند آریاساسول می‌دانستم و حالا یک نیروی بلاست بودم.

همان روزها بود که از من خواسته شد مسئول دفتر دو مدیر بازرگانی و مالی شرکت شوم و به‌طور هم‌زمان کار هر دو

مشغول کار شدم. ده سال در این پوزیشن بودم و در این حین به من پیشنهاد کار در سایت را دادند که موقعیت شغلی و مالی بهتری برای من بود، اما حضور در تهران برای حفظ بنیاد خانواده را ترجیح می‌دادم. وقتی فرزندم به دنیا آمد، مدتی را در مرخصی به سر بردم. بعد از بازگشت به من گفتند که پوزیشن من حذف شده و درواقع من بلاست شدم، درحالی‌که برای آن پوزیشن خیلی زحمت کشیده بودم.

البته همیشه معتقدم تمام اتفاقاتی که در زندگی کاری و فردی می‌افتد از قبل مشخص شده و درواقع به تقدیر اعتقاد دارم. این موضوع درباره خودم کاملاً محقق است. من شغل قبلی‌ام را رها کردم



من این کار را نخواست به بود، اما از آنجاکه از بیکاری و اتلاف وقت بدم می آمد، دست به این اقدام زدم و دیتابیس های سال ۱۳۹۵ به بعد را برای هیئت مدیره تهیه کردم. در نهایت این موارد به گوش مدیرعامل رسید و ناگهان تشخیص دادند که می توانم فرد مفیدی باشم. به من گفتند باید در دفتر مدیرعامل مشغول شوم، درحالی که با وجود فرزند کوچک و مسائل مختلف و دیسک گردن شدید، اصلاً دلم نمی خواست به دفتر مدیرعامل بروم و می دانستم مشغول شدن در آنجا به معنای درگیر شدن همیشگی بود و دیگر وقتی برای خودم نداشتیم. اما این دلایل راه به جایی نبرد و با اصرار و به صورت دستوری خواستند که به دفتر بیایم.

چنین جایگاهی کار می طلبد، اما نوع برخورد، احساسی که انتقال پیدا می کند و درک متقابل است که کار با مدیران عامل را متفاوت می کند

این سؤال برایم پیش آمد که چرا با تغییر مدیرعامل، تهرانی این سمت را ترک نکرده است، که خودش ادامه داد: با آمدن مدیرعامل جدید، به دلیل سختی های زیاد و مشکلات کودک اصرار داشتم که از این بخش بروم. اما رفته رفته متوجه شدم که شرایط تغییر کرده و با وجود دشواری ها، تعلق خاطری در من و تمامی کارکنان شرکت ایجاد شد و حسن نیت مدیریت جدید، منش و حس خوب و تلاش شبانه روزی وی، سبب شد که با خودم عهد ببندم با تقدیر نجنگم و گفتم هر زمان تقدیر بخواهد، جای من عوض می شود.

احترام، روحیه کار تیمی را تقویت می کند

پرسیدم اینکه عنوان می کنید مدیرعامل شبانه روز وقت خود را وقف شرکت و کارکنان کرده، آیا صرفاً درباره مدیرعامل کنونی صدق می کند و درخصوص دیگر مدیران عامل صادق نیست؟ پاسخ داد: البته که چنین جایگاهی کار شبانه روزی می طلبد، اما نوع برخورد، احساسی که انتقال پیدا می کند و درک متقابل است که کار با مدیران عامل را متفاوت می کند. برای درک بهتر این موضوع باید این نکته را درباره کلمه **Team Work** مرور کنیم. خود کلمه **Team** از عبارت **Together everyone achieves more** می آید. به این معنا که «در کنار همدیگر می توانیم به موفقیت بیشتری دست پیدا کنیم» و کار گروهی دقیقاً همین است. این کار گروهی در آریاساسول در دوران مدیرعامل کنونی را می توان در ارتباط با مدیران مجموعه احساس کرد که چقدر راحت و تسهیل شده است و با این نوع کار، به سمت تحقق اهداف سازمان قدم برمی داریم.

روزمگی هایی که در کار غرق می شوند برادر جوان تهرانی به تازگی به رحمت خدا رفته است، اما وی با تمام غمی که متحمل بود، خیلی زود در محل کار خود حاضر شد؛ از او در این باره سؤال کردیم که در پاسخ گفت:

از دست دادن یک برادر جوان ۴۲-۴۳ ساله صدمه روحی شدیدی به من وارد کرد، اما به جرئت می توانم بگویم چیزی جز حجم زیاد کار و اطلاعاتی که در شرکت باید حواسم به آن باشد، من را در این مسیر و گذراندن این اتفاق یاری نکرد و به مدیریت احساساتم کمک کرد و من فرصت کمتری برای فکر کردن به موضوعات زندگی که من را از پا درمی آورد پیدا کردم و این همان تقدیر است. او درباره زمان فراغت از پاسخ گویی به

مدیرعامل نیز گفت:

قانونی نانوشتی در همان کار تیمی وجود دارد که اجازه نمی دهد شما پاسخ گو نباشید و من وظیفه خودم می دانم در هر ساعتی از شبانه روز پاسخ گو باشم و هیچ وقت به دلیل مسائل شخصی، از پاسخ گویی تماس ها سر باز نزده ام. پرسیدم این موضوع در زندگی شخصی شما بی تأثیر نبوده است، که پاسخ داد: قطعاً تأثیرگذار بوده و دلخوری و ناراحتی به وجود آورده و گاهی زندگی ام تحت تأثیر قرار گرفته است؛ اما همواره با گفتمان و تعامل و تذکر اهداف کاری و شخصی و بالا بردن درک متقابل، از همه آن ها عبور کردیم.

همواره در اوج...

از وی یک سؤال چالشی پرسیدم: آیا جایگاه دیگری جز مسئول دفتری در آریاساسول را برای خود متصور بوده اید؟ پاسخ او قابل توجه بود:

اگر این سؤال را پنج سال پیش از من می پرسیدید، پاسخ آن بله بود. آدمیزاد ذاتاً پیشرفت را دوست دارد. اما در زمان کنونی، در جایگاه خودم احساس رضایت کامل دارم. بعد از این دوره، احساس می کنم دیگر اهداف سازمانی که داشتم تیک خورده و حالا باید به فکر اهداف و برنامه های کاری شخصی خودم باشم.

وقتی این واقعیت را در ذهنم مرور می کنم که زندگی انسان به مویی بسته است و سن نمی شناسد، با حقیقت زندگی کردن در لحظه کنار می آیم و برنامه های زندگی ام را خیلی بلندمدت در نظر نمی گیرم. عقیده دارم که اتفاقات خوبی در انتظارم است، اما در زمان درست و برحسب تقدیر.

سؤال آخر و سخت ترین سؤال من از تهرانی: اگر روزی با برقراری همین شرایط کنونی که از آن رضایت دارید، از شما خواسته شود به عسلویه بروید، این موضوع را می پذیرید؟ اندکی مکث کرد و در ذهنش انبوهی از مسائل را مرور کرد و گفت:

سؤال سختی است؛ قطعاً در چنین شرایطی باید وضعیت زندگی ام با خانواده را مرور کنم و بعد تصمیم بگیرم.

نکته یا صحبتی دارید که ناگفته مانده باشد؟

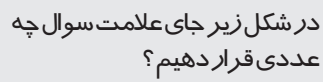
اگر روزی قرار شد در این مجموعه نباشم، امیدوارم امانت داران خوبی به این شرکت ببایند. نمی گویم که خودم امانت دار خوبی بوده ام، اما به قدری احساس تعلق به آریاساسول دارم که دلم می خواهد همواره در اوج بماند.



حضور پر شور کارکنان آریا ساسول در دور اول و دوم چهاردهمین دوره انتخابات ریاست جمهوری



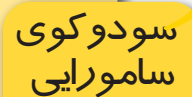




کدام گزینه جواب صحیح برای معادله است؟



کدام ساعت دارای اشتباه است؟



روش حل سودوکوی
سامورایی همانند
سودوکوهای عادی
است. اعداد ۱ تا ۹ را
طوری در خانه های
خالی هر ۵ جدول قرار
دهید که در هر سطر،
ستون و هر بلوک ۳
در ۳ فقط یکبار تکرار
شود. تنها یک جواب
وجود دارد و شما بدون
حدس زدن می توانید
آن را پیدا کنید.