



Editorial

سعید اسماعیلی
مدیر مجتمع شرکت پلیمر آریاساسول



اورهال ۱۴۰۳ فرصتی برای یک کار تیمی موفق

بسم الله الرحمن الرحيم

تولید مستمر حداکثری، ایمن و با منظور ایجاد شرایط رقابتی در بازارها، همواره جز اولویت‌های راهبردی هر مجتمع تولیدی است. به‌طور بدیهی در پتروشیمی، به‌عنوان دومین صنعت ارزش‌آور کشور، حفظ تولید و سودآوری موضوعی اجتناب‌ناپذیر است. از این‌رو، شرکت پلیمر آریاساسول نیز که سالیانه بیش از ۵۰ درصد سهم ارزش پتروشیمی‌ها برای کشور را تأمین می‌کند، در تلاش است که رسالت خود در حفظ جریان نقدینگی در اقتصاد این مرز و بوم را به‌شایستگی به جای آورد. بر این اساس، شرکت پلیمر آریاساسول با پیاده‌سازی ساختارهایی راهبردی و منسجم در پایش مستمر دارایی‌های فیزیکی خود، توانسته است در بحبوحه تحریم‌های گسترده بین‌المللی، شرایط عملیاتی واحدهای فرایندی خود را در وضعیت بهینه‌ای حفظ کند. تداوم تولید واحدهای عملیاتی و افزایش هر ساله میزان تولید مجتمع، با وجود بالارفتن سن تجهیزات در محیطی ایمن، گواه این موضوع است؛ این دستاورد نتیجه انجام رشته‌اقداماتی به‌هم پیوسته، از جمله انجام موفقیت‌آمیز ۸ دوره تعمیرات اساسی در واحدهای تولیدی از ابتدای راه‌اندازی تاکنون بوده است. واژه مصطلح تعمیرات اساسی به سلسله‌اقداماتی اشاره دارد که به‌منظور احیای تجهیزات و دارایی‌ها، در قالب بازرسی، تعمیر و یا تعویض انجام می‌شود. دوره‌های انجام تعمیرات اساسی در شرایط نرمال براساس دو فاکتور اصلی وضعیت تجهیزات ثابت و دوار تعیین می‌شود؛ براساس وضعیت فعلی تجهیزات و با لحاظ شرایط و هدف‌گذاری‌های تولیدی سال‌های گذشته، زمان سررسید تعمیرات اساسی واحدهای الفین و پلی‌اتیلن سبک در سال ۱۴۰۳ تعیین شده است. پس از مشخص شدن زمان انجام تعمیرات اساسی، به‌منظور ایجاد حصول اطمینان از اجرای موفقیت‌آمیز و باکیفیت آن، فعالیت‌های مرتبط در چارچوب رویه‌ای مشخص در کلاس جهانی با عنوان Turnaround Management Process Procedure برنامه‌ریزی، مدیریت و اجرا می‌شود. به‌طور مشخص، این فرایند از حدود دو سال پیش از زمان سررسید، آغاز شده و تا پس از اتمام دوره تعمیرات با در سرویس قرار گرفتن مجدد واحد عملیاتی و دستیابی به تولید پایدار و در نهایت با ثبت داده‌ها و درس‌آموخته‌ها برای دوره‌های آتی، ادامه خواهد داشت.

تعمیرات اساسی دو واحد الفین و پلی‌اتیلن سبک در سال جاری نیز پس از کسب رکورد بی‌سابقه تولید در سال گذشته، نه تنها از اهمیت بیشتری برخوردار است، بلکه از الزامات اساسی حفظ شرایط تولید مستمر و ایمن در سال‌های آینده محسوب می‌شود. این تعمیرات اساسی که برنامه‌ریزی‌های آن از حدود دو سال پیش آغاز شده است، به زمان اصلی خود در آبان سال جاری نزدیک می‌شود.

در این زمینه، اقدامات مهم و تأثیرگذاری در تداوم تولید، حفظ کیفیت محصول و به‌طور کلی بهینه‌سازی فرایندهای تولیدی برنامه‌ریزی شده و مقدمات آن‌ها نیز آغاز شده است؛ اقداماتی نظیر بازرسی و تعمیرات پیشگیرانه تجهیزات اصلی ثابت و دوار، انجام برخی پروژه‌های بهبود، اجرای انشعاب برخی پروژه‌های مهم کلیدی و توسعه‌ای و رفع خرابی‌ها و ایرادات موجود، که تماماً نیازمند از سرویس خارج شدن واحد و توقف تولید است. اهمیت این دوره تعمیرات اساسی و برنامه‌ریزی حدوداً دوساله، زمانی بیشتر نمود می‌یابد که بدانیم تمامی این اقدامات باید در مدت زمان محدود ۲۰ روزه انجام شود و استمرار تولید ایمن و باکیفیت سازمان تا دوره تعمیرات اساسی آتی را تضمین کند. بی‌شک دستیابی به اهداف تعیین‌شده فقط با تلاش، همت، اتحاد و انسجام تمامی واحدهای عملیاتی، پشتیبانی و ستادی سازمان میسر می‌شود و موفقیت آن منوط به ایفای نقش تمامی کارکنان در چارچوب وظایف تعیین‌شده خواهد بود.

با آرزوی انجام اورهالی ایمن، باکیفیت و مؤثر در چارچوب زمان‌بندی تعیین‌شده.



خانواده

زندگی یک عاشق
رباتیک
در شهرکی با
گل های قرمز

۳۴

بومی سازی

افزایش
تأمین کنندگان:
مانعی برای ریسک
کاهش تولید

۱۶

اشتغالزایی

همدلی و قرابت
نابوشته در میان
آتش نشانان
آریاساسول

۱۳

نویسنده

۲

سال دوم / شماره ۱۱ / تیر ۱۴۰۳
www.aryasasol.com



آریاساسول
در عزای سیدالشهدا

۴۴



نویسنده



سال دوم / شماره ۱۱ / تیر ۱۴۰۳
www.aryasasol.com



11

نشریه کارکنان شرکت پلیمر آریاساسول

نویسنده

www.aryasasol.com

سال دوم / شماره ۹-۸ / فروردین و اردیبهشت ۱۴۰۳

صاحب امتیاز:

روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول

زیر نظر شورای سردبیری

فنی و هنری:

امیرحسین ضیا سیستانی

زینب صادقی نژاد

نشانی: استان بوشهر، عسلویه، منطقه ویژه اقتصادی

انرژی پارس

تلفن: +۹۸۲۱۸۵۹۲۰۰۰ - نمابر: +۹۸۷۷۳۷۳۶۶۰۰۸

کد پستی: ۷۵۱۱۸۱۱۳۶۵

سلامت

خانواده سالم
فرزندان سالم
برای آینده‌ای
بهتر

۴۰

کارکنان

هرکجا غنچه‌ای
بشکفتد
امید هم
جوانه می‌زند

۳۸





مروری بر عملکرد یکی از مهم ترین بخش های تولید محصول در آریاساسول

رکورد شکنی به سبک واحد الفین



۴

سال دوم / شماره ۱۱ / تیر ۱۴۰۳

فروردین امسال، خبرهای بسیاری از تحقق رکورد بی سابقه در شرکت پلیمر آریاساسول در سال ۱۴۰۲ منتشر شد: تمامی خبرها حکایت از این داشتند که این شرکت موفق شد با همکاری تمامی بخش ها و کارکنان به رکوردهای مقدار تولید و فروش دست پیدا کند و با ثبت رکورد تولید یک میلیون و ۹۶۱ هزار تن محصول در پایان سال ۱۴۰۲، رکورد تولید تمامی ادوار فعالیت خود را بشکند. شرکت در سال های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۰ به ترتیب یک میلیون و ۷۸۴ و یک میلیون و ۹۰۸ هزار تن محصول تولید کرده بود که رکورد سال ۱۴۰۲ به ترتیب ۱۷۷ و ۵۳ هزار تن بالاتر از سال های ذکر شده است. در کنار این رکورد ارزشمند، نکته دیگری هم قابل توجه است که باید آن را هم در کنار افزایش تولید، افتخاری برای آریاساسول در نظر بگیریم. این شرکت در کنار موضوع تولید، رکورد بی سابقه تولید ایمن در طول یک سال فعالیت را هم ثبت کرده است، به نحوی که شاخص جهانی حوادث قابل ثبت در این دوره به صفر یا RCR=۰ رسید که در نوع خود در صنعت پتروشیمی کم نظیر به شمار می آید.



بزرگ آریاساسول ملحق شدن، واحد الفین در حال ساخت و آماده سازی برای تولید بود. پس از آن، از سال ۱۳۸۶ این واحد به طور رسمی تولید اتیلن را آغاز کرد. براساس طراحی اولیه واحد الفین، ظرفیت اسمی این واحد یک میلیون تن تولید اتیلن بوده است که در سال ۱۳۹۹، پس از پروژه افزایش ظرفیت، ظرفیت اسمی این واحد یک میلیون و ۱۰۰ هزار تن تولید اتیلن تعریف شد که تا سال ۱۴۰۲ این ظرفیت اسمی هیچ وقت محقق نشده بود تا اینکه پایان سال گذشته توانستیم حتی به

ثبت رکورد برای کل مجموعه شد. الفین موفق شد با تولید یک میلیون و ۱۰۱ هزار و ۵۳۳ تن، در مقایسه با رکورد قبلی خود، ۷۲ هزار و ۹۱۵ تن بیشتر محصول تولید کند. ضمن آنکه رکورد نرخ تولید یک ساله ۱۱۳،۸ تن در ساعت برای سال ۱۴۰۱ شکسته شد و به ۱۲۸،۷ تن رسید. سعید آموزگاری، مدیر واحد الفین، در گفت و گو با «نویدا آریا» درباره جزئیات این رکورد تازه و بی سابقه و روند تولیدات آریاساسول توضیح می دهد: از سال ۱۳۸۲-۱۳۸۳ که به مجموعه

هر چند که آریاساسول این افتخار را مدیون تمامی واحدها، کارکنان، پیمانکاران و به طور کلی تمامی اعضای مجموعه بزرگش است، اما یکی از مهم ترین بخش ها در موضوع تولید مجتمع به شمار می رود که محور اصلی تولید محصول را به عهده دارد. اگر بخواهیم نگاه جزئی تر به این بخش داشته باشیم، واحد الفین در سال ۱۴۰۲ یکی از مهم ترین واحدهای عملیاتی در به ثمر رسیدن این رکورد بی سابقه است. در واقع، واحد الفین خود با یک رکورد شکنی بی سابقه، عاملی برای



تولیدی بالاتر از این ظرفیت برسیم. درواقع نه تنها به تولید یک میلیون و ۱۰۰ هزار تن تولید اتیلن دست یافتیم، بلکه توانستیم از آن فراتر رویم و در پایان سال، به یک هزار و ۵۳۳ تن بیشتر از ظرفیت پیش‌بینی شده برسیم و رقم تولید را به یک میلیون و ۱۰۱ هزار و ۵۳۳ تن افزایش دهیم. از طرفی، علاوه بر ثبت رکورد تولید سالانه، توانستیم رکورد تولید بر ساعت خود را نیز بشکنیم و در سال ۱۴۰۲ به نرخ تولید ۱۲۸،۷ تن بر ساعت برسیم. با اضافه کردن کمپرسور جدید برای کاهش فشار، میزان مصرف انرژی را نیز نسبت به سال قبل کاهش دادیم که تمامی موارد فوق در کنار افزایش تولید، افتخار زرینی برای مجموعه و خانواده بزرگ آریاساسول به همراه داشته است.

رکورد تولید، حاصل تلاش جمعی بود

به گفته مدیر واحد الفین، سال ۱۴۰۲ در میان تمام ادوار آریاساسول سال درخشش برای شرکت بود؛ چراکه با وجود تحریم‌ها، معضلاتی که در مسیر فروش محصول وجود داشت و رقابت بالا در تولید اتیلن، و از طرفی نیز افزایش تولید این محصول در پتروشیمی‌های دیگر و... باز هم این واحد در کنار سایر ارکان شرکت توانست فروش را بالا ببرد و به تبع آن ظرفیت تولید را هم افزایش دهد تا همکاران واحد الفین بتوانند چنین رکورد ارزشمندی را ثبت کنند. او درباره چالش‌های پیش روی تولید، توضیح می‌دهد: تمامی واحدها دست‌به‌دست هم دادند تا ما به این تولید برسیم؛ مثلاً اگر ظرفیت ذخایر ما پر بود، نمی‌توانستیم تولید بیشتری داشته باشیم، بنابراین ضرورت داشت واحد بازرگانی برای فروش و خارج کردن محصول با ما همکاری کند که به‌خوبی این اتفاق رقم خورد. یا اینکه نیروهای پشتیبانی، تعمیرات، ایمنی، تأسیسات و... همکاری و همفکری ارزشمندی با واحد الفین داشتند که در نهایت ما را به چنین دستاوردی رساند. از طرفی، طراحی برخی از تجهیزات ما آن‌قدر منحصر به فرد است که اگر با مشکلی مواجه شود، حتماً باید شرکت اصلی سازنده برای تعمیر و رفع خرابی آن اقدام کند و از آنجاکه این اقدام یا نشدنی بود یا زمان‌بر، نیروهای داخل شرکت با مهارت بالای خودشان اقداماتی برای رفع مشکلات و جلوگیری از توقفات طولانی تولید انجام دادند.

آموزگاری اهل خوزستان بوده و بیش از ۲۰ سال است که در آریاساسول اشتغال دارد. او از همان ابتدای ورودش در همین واحد بود و به‌مرور و با کسب تجربه در

جدید برای تأمین رفاهیات کارکنان هم بسیار تأثیرگذار بود؛ درواقع همراهی مدیرعامل و بعد از آن، مدیران دیگر، برای رفع نیازهای نیروها بسیار ارزشمند بود و باعث شد دغدغه‌های اولیه و گاهی شخصی آن‌ها برطرف شود. به علاوه اینکه وقتی نیروها همدلی و همراهی مدیران خود را می‌دیدند، انگیزه و دلگرمی‌شان برای ادامه کار دوچندان می‌شد.

تحقق «خواستن، توانستن» است، در واحد الفین

او درباره کار تیمی و همراهی گروهی در مجموعه آریاساسول توضیح می‌دهد: تولید واحد الفین در سال ۱۴۰۲ بسیار قابل توجه بود و وقتی به ماه‌های پایانی سال نزدیک می‌شدیم، به این نتیجه رسیدیم که توانمندی و ظرفیت تولید بیشتر را داریم. بنابراین همکارانم در مجموعه الفین تمامی همت و تلاش خود را به کار گرفتند. جا دارد از مدیریت مجتمع و سایر مدیران که ما را در این موضوع مهم یاری کردند قدردانی کنم. تمام این هماهنگی‌ها و همکاری‌ها بین نیروهای واحد الفین و سایر واحدهای مجموعه، دست‌به‌دست هم دادند تا بتوانیم دستاورد ارزشمندی را برای آریاساسول داشته باشیم. درواقع

میان سایر همکاران، امروز مدیر واحد شده است؛ بنابراین به‌خوبی از سختی‌ها و چالش‌هایی که نیروهای واحد الفین با آن روبرو هستند آگاه است. او با اشاره به اینکه تعداد نیروها و ساعت کاری آن‌ها هیچ تفاوتی با سال‌های قبل ندارد، توضیح می‌دهد: در واحد الفین، ۴ شیفت ۲۸ نفره داریم، به‌علاوه سرپرست‌های قسمت‌های سرد، گرم و مخازن، به همراه معاون واحد و مدیرها فعالیت می‌کنند. همکاری این تیم به‌صورتی بود که در شرایط وقوع مشکل، حتی نیروهایی که دوره استراحتشان بود، دوباره به واحد برمی‌گشتند تا در سریع‌ترین زمان ممکن کار انجام شود. در این شرایط، آنچه باعث چنین دستاورد درخشانی در این واحد شد، فقط همت، انگیزه و تلاش بیشتر نیروها و حمایت مدیران ارشد و ایجاد اعتماد به نفس و باور به توانمندی‌شان برای رسیدن به چنین افتخاری بود. البته در حال حاضر خوشبختانه با موافقت مدیریت ارشد و با اضافه شدن نیروهای کارآموز که خوشبختانه با حمایت‌های مدیریت از میان نیروهای بومی برگزیده شدند، حتماً مشکل کمبود نیروها در این واحد برطرف خواهد شد. همچنین، سیاست‌گذاری‌های

ظرفیت اسمی این واحد یک میلیون و ۱۰۰ هزار تن تولید اتیلن تعریف شد که تا سال ۱۴۰۲ ظرفیت اسمی هیچ‌وقت محقق نشده بود تا اینکه پایان سال گذشته توانستیم حتی به تولیدی بالاتر از این ظرفیت برسیم

به مصرف کننده‌های منطقه‌ای ارسال شده است که جا دارد از حمایت‌ها و تدابیر مدیریت سازمان در محقق شدن فروش ۱۸ درصد تولید مازاد اتیلن قدردانی کنم. وی به اتفاقات ناخواسته برای واحد الفین در سال ۱۴۰۲ از جمله از دست رفتن خط سی‌واتر مبین در تیرماه برای ۸۳ ساعت، و توقف کمپرسور ۳۰۱ به میزان ۷۷ ساعت اشاره و تصریح کرد: مسلماً در مسیر رسیدن به هر موفقیتی، سختی و مشکلاتی نیز در مسیر وجود دارد، ولی با توجه به هدف‌گذاری انجام‌شده و همراهی تیم الفین، موفق به غلبه بر این مشکلات و گذر از این سختی‌ها شدیم. برای رسیدن به هدف و جبران نوسانات تولید احتمالی در مسیر پیشرو، همیشه تولید ساعتی بیش از نرخ بودجه را مدنظر داشته و از روز اول سال، تولید حداکثری را سرلوحه برنامه تولید قرار دادیم. از کاظمی درباره دلایل دستیابی به این موفقیت پرسیدیم که پاسخ داد: هدف‌گذاری و داشتن ایمان به تولید یک‌میلیون تن در سال، همراهی و همکاری تیم بهره‌برداری الفین، تعمیرات و دیگر بخش‌های سازمان، انجام بموقع تعمیرات پیشگیرانه و reliable بودن تجهیزات، به کاهش توقفات و نوسانات تولید منجر شد. همچنین، پیش از سال ۱۴۰۲، مشکل فروش، ما را مجبور به کاهش تکلیفی تولید می‌کرد، اما با مدیریت مدیرعامل شرکت و مدیریت مجتمع و همیت تیم بازرگانی، فروش منظم‌تر شد و با فروش اسپات و عرضه اتیلن به پایین‌دست از جمله پتروشیمی‌های منطقه، دچار کاهش تکلیفی تولید به دلیل پرشدن تانک نشدیم و در نهایت نتیجه این کار تیمی، رکورد تولید یک‌میلیون و ۱۰۱ هزار تن اتیلن در سال ۱۴۰۲ را رقم زد. او در پایان گفت: از تمامی دوستان و همکاران خدوم در واحد الفین به دلیل زحمات و همراهی‌شان در چند سال گذشته و نیز همت و تلاش مضاعفشان در سال گذشته برای دستیابی به ظرفیت اسمی قدردانی می‌کنم و آرزوی موفقیت‌های روزافزون برای دوستان در تیم واحد الفین و واحدهای پلیمری را دارم.

تمام اعضای آریاساسول به حضور در اینجا افتخار می‌کنند

غلامرضا عزیزی، از نیروهای دیگر واحد الفین، ۵۰ سال دارد و اهل شیراز است. او بیش از ۲۰ سال است که به آریاساسول پیوسته و از شروع ساخت این واحد تاکنون، تجربه کار در مجموعه را دارد. عزیزی سرپرست ارشد اتاق کنترل است و نزدیک‌ترین ارتباط را با نیروهای عملیاتی واحد الفین دارد و با افتخار از



هدف‌گذاری و داشتن ایمان به تولید یک‌میلیون تن در سال، همراهی و همکاری تیم بهره‌برداری الفین، تعمیرات و دیگر بخش‌های سازمان، انجام بموقع تعمیرات پیشگیرانه و reliable بودن تجهیزات، به کاهش توقفات و نوسانات تولید منجر شد

می‌شود. ضمن اینکه کمتر واحد الفینی در منطقه موفق به رسیدن به ظرفیت طراحی شده است. او با بیان اینکه از چند سال پیش سودای رکورد یک‌میلیون ۱۰۰ هزار تن در سال را برای واحد الفین در سر داشته است، گفت: این واحد به‌طور بالقوه قابلیت دستیابی به این رکورد را داشت، اما عوامل مختلف، به‌ویژه عوامل بیرونی، دستیابی به آن را مختل کرده بود. سه مصرف‌کننده واحد الفین یعنی واحدهای LDPE، HDPE و EBSM پتروشیمی پارس، اکثر اوقات با تمام توان در سرویس هستند و قابلیت مصرف حدود ۸۴ درصد یعنی ۹۲۵ هزار تن در سال را دارند و فروش مازاد تولید باید از طریق کشتی و یا خط‌گازی به مشتری‌های بالقوه انجام شود. در سال گذشته، میزان مصرف واحدهای مصرف‌کننده اتیلن در مجموع ۹۰۳ هزار تن بوده و ۱۹۸ هزار تن اتیلن مازاد به‌صورت گازی و مایع ارسال شده است. حدود ۹ درصد از تولید سال ۱۴۰۲ به‌صورت اتیلن مایع فروخته شده است و فروش ۹ درصد باقی‌مانده تولید نیز براساس راینزی و ایجاد بستر مناسب در منطقه به‌صورت گازی به شرکت‌های مصرف‌کننده ارسال شد. یعنی حدود ۹۵ هزار تن اتیلن

باید بگوییم همکاران در واحد الفین که ضرب‌المثل «خواستن، توانستن است» را تحقق بخشیدند، واقعاً خواستند به چنین موفقیتی دست پیدا کنند و در نهایت آن را به دست آوردند. آموزگاری درباره چشم‌انداز و برنامه آینده واحد الفین می‌گوید: این واحد معمولاً هر ۵ سال یک بار تعمیرات اساسی (اورهال) دارد. هدف اصلی امسال ما این است که تعمیرات اساسی با شرایط عالی و ایمن انجام شود تا بتوانیم تأسیسات و تجهیزات را حفظ کنیم و به رکوردهای بیشتری در آینده دست یابیم.

مدیریت به کار تیمی منجر شد

محمد کاظمی، معاون دپارتمان بهره‌برداری، با تأکید بر اینکه در واحدهای الفینی دستیابی به ظرفیت اسمی با دشواری‌های بسیاری مواجه است، گفت: وابستگی به واحدهای بالادستی تأمین خوراک و مصرف‌کننده‌های پایین‌دستی و همچنین کمبود مصرف‌کننده برای اتیلن مازاد و از طرفی سختی و پیچیدگی فرایند واحدهای الفینی که بستر اتفاقات ناخواسته و توقف تولید را فراهم می‌کند، به دست‌نیافتن به ظرفیت اسمی منجر



رکورد تولید واحد الفین می گوید: بدون تعارف باید اقرار کنم که ما در یک شرکت برند و شناخته شده کار می کنیم. این را زمانی متوجه می شویم که در سراسر ایران، آریاساسول را به خوبی می شناسند و برای همین تمام اعضای مجموعه به حضور در اینجا افتخار می کنند. مسئله بعدی این است که چون این شرکت از ابتدا تعامل بسیاری با شرکت های برتر داخلی و خارجی داشت، تجهیزات و دستورالعمل ها به لحاظ زیرساخت های ایمنی، قوانین و دستورالعمل های اجرایی، یکپارچگی سیستم ها و... براساس اصول و استانداردهای تأیید شده است که در نهایت باعث می شود آمار خرابی یا از رده خارج شدن تجهیزات پایین بیاید. همچنین، در سازمان تأکید بسیاری بر استفاده از تجربیات دیگران است؛ حتی همه ملزم هستیم تجربیات خود را به صورت سیستمی نوشته و در اختیار سایر نیروها قرار دهیم تا بدانند چه فرایندهایی ممکن است مشکلزا باشد و برای کنترل و کاهش آن ها چه راهکارهایی وجود دارد. از همه مهم تر اینکه در تمام امور عملیاتی و اجرایی، از ابتدا یک تیم کامل شامل ایمنی، آتش نشانی، تأسیسات و... در کنار این واحد حضور دارند و اگر هر واحد مرتبطی به مشکل برخورد، تمامی بخش ها برای حل آن اقدام می کنند تا در تولید، زمان و انرژی را از دست ندهیم. بنابراین اگر بخواهم درباره دستاورد نهایی که به نام واحد الفین ثبت شده توضیح بدهم، باید بگویم ثمره یک کار گروهی بسیار قوی در شرکت آریاساسول است؛ مدیران ارشد، مدیران میانی، سرپرستان و کارکنان عملیاتی و غیرعملیاتی و پشتیبانی، همگی در این موفقیت سهیم هستیم.

مدیران، شانه به شانه در کنار نیروها

به باور عزیزی، که پیش از این تجربه حضور در برخی پروژه های شناخته شده در پتروشیمی های دیگر را هم داشته است، شرکت آریاساسول مدیریت بسیار جدی و قوی ای دارد که در نهایت با نظارت دقیق، به یکپارچگی، دقت و سرعت بسیار بالایی در روند تولید شرکت منجر شده است. به گفته او، حتی برای تعمیر یکی از تجهیزات، تمام واحدهای مرتبط حضور دارند و بررسی و تأییدهای بسیار جدی و دقیقی انجام می شود که در نهایت ایمنی کار بالا می رود و از حوادث ناخواسته جلوگیری می شود. ضمن اینکه ریشه خرابی ها به دقت بررسی می شود تا از دوباره کاری ها، اتلاف سرمایه و وقت و زمان در سازمان جلوگیری شود. این موارد فقط با مدیریت یکپارچه امکان

شرکت آریاساسول مدیریت بسیار جدی و قوی ای دارد که در نهایت با نظارت دقیق، به یکپارچگی، دقت و سرعت بسیار بالایی در روند تولید شرکت منجر شده است

۴۶ سال دارد و نزدیک به ۲۰ سال است که به مجموعه آریاساسول پیوسته. او تقریباً بخش قابل توجهی از زندگی اش را تاکنون در این مجموعه گذرانده و امروز، آریاساسول برای او بیشتر شبیه به یک خانواده است تا محل کار. رسا نیز به واسطه سمتش با نیروهای عملیاتی ارتباط مستقیم دارد و از نزدیک با مسائل و دشواری های کار آن ها مواجه است، حتی در مواردی خودش هم پایه پای نیروها کار می کند تا دلگرمی و اطمینان خاطر برای آن ها ایجاد کند. او درباره وضعیت حضور نیروها توضیح می دهد: برخی نیروها در این شرکت اقماری هستند و برخی دیگر در همین شهر و در کنار خانواده زندگی می کنند. آن ها که با خانواده هستند، باید شرایط آب و هوایی، کمبود امکانات به ویژه برای تحصیل فرزندانشان در مقاطع تحصیلی بالا و... را تحمل کنند و برای نیروهای اقماری نیز همیشه سختی دوری از خانواده وجود دارد. درواقع با این توضیح خواستم بگویم نیروهای آریاساسول با این چالش ها و گاهی اینجاکار می کنند، بنابراین باید علاوه بر رسیدگی های مالی و رفاهی، توجه ویژه ای

عملیاتی شدن دارد که در آریاساسول شاهد آن هستیم. سرپرست ارشد اتاق کنترل واحد الفین، درباره انگیزه و اشتیاق نیروها برای ثبت چنین رکوردی توضیح می دهد: وقتی که فردی در یک شرکت برند مشغول به فعالیت باشد و از تمام جنبه های مالی و رفاهی تأمین باشد، با علاقه و رضایت کار خود را انجام می دهد. از طرفی، وقتی می بیند که مدیرانشان هم پایه پای آن ها مشغول به کار هستند و اگر مشکلی پیش بیاید، نیروها را تنها نمی گذارند، انگیزه دوجندانی پیدا می کنند که کار را به بهترین نحو به نتیجه برسانند. البته ممکن است برای بهبود شرایط و فضای محیط کاری کاستی هایی وجود داشته باشد، اما در مجموع، با توجه به رسیدگی و شرایطی که در این مجموعه وجود دارد و برنامه های توسعه ای که در دستور کار سازمان است، رضایت مطلوب در سازمان وجود دارد.

پل ارتباطی میان مدیران و نیروهای عملیاتی

مجتبی رسا از دیگر همکاران واحد الفین است که سرپرستی شیفت واحد را در قسمت گرم و کوره ها به عهده دارد. رسا

باغنده، هر سایت و تجهیزاتی توان و ظرفیت مشخصی دارد و اگر بیشتر از توانی که دارد از آن‌ها کار کشیده شود، با مشکل مواجه خواهند شد. او درباره شیوه برنامه‌ریزی در این واحد می‌گوید: مدیران مجموعه فرایند تولید را به صورت اصولی برنامه‌ریزی کردند که نه به کارکنان فشاری بیش از توانشان وارد شود و نه به تجهیزات سایت، درواقع آهسته و پیوسته حرکت کردند که همین هم عامل مهمی در جلوگیری از خرابی یا از کارافتادگی‌های احتمالی شد و در نتیجه ما را به چنین دستاورد ارزشمندی رساند. از طرفی، برنامه‌های تشویقی از طرف مدیرعامل و مدیران ارشد، انگیزه مضاعفی برای نیروها ایجاد کرد.

وقتی مدیرعامل دغدغه کارکنان را کم می‌کند

یونس نوری، رئیس قسمت گرم و کوره‌های واحد الفین، در این گفت‌وگو همراه ما بود. در توضیح بخش تحت سرپرستی او باید گفت که آغاز فعالیت واحد الفین با کوره‌هاست و بخشی از جداسازی و تولید بخار در قسمت گرم اتفاق می‌افتد. نوری با اشاره به اینکه نیروها همان نیروها بودند و تجهیزات هم همان تجهیزات سال‌های قبل، درمورد عوامل تأثیرگذار که به ثبت رکورد تولید در واحد الفین منجر شد، توضیح می‌دهد: وقتی می‌خواهیم سال ۱۴۰۲ را با سال قبل از آن مقایسه کنیم، می‌بینیم که نه تعداد کارکنان تغییر کرده و نه تجهیزات، آب‌وهوا و شرایط و سختی کار. پس تغییری در داشته‌ها و شرایط نداشتیم که بخوابیم دستاوردمان را به آن مربوط بدانیم. تنها تغییر در مدیریت بود که در سطح کلان انجام شد. در دوران مدیرعامل جدید متوجه شدیم که مهم‌ترین تصمیم این است که دغدغه‌های نیروها به حداقل برسد تا تمام تمرکزشان را بر کار بگذارند. این توجه به دغدغه نیروها، فقط در مسائل مادی نبود. مدیریت جدید بر مسائل رفاهی و شرایط روحی و نیازهای روانی و معنوی نیروها تمرکز داشتند؛ به‌طوری که استرس و فشار از آن‌ها برداشته شده و نیروها با جان و دل کار می‌کردند، نه اینکه پایبند به شرح وظایف چارت باشند. درواقع نیروها به مدیریت سازمان باور دارند و می‌دانند تأمین آسایش و آرامش کارکنان جزو برنامه‌های مدیریت کلان سازمان است و همین اطمینان، بخش قابل توجهی از دغدغه‌ها و نگرانی‌های آن‌ها را کاهش داده است. از طرفی، برنامه‌ریزی ما نیز دقیق‌تر شد و در نهایت لُز فشار بر تجهیزات و نیروها کاست. به نظر من با همین روال و برنامه‌ریزی‌ها، دست‌یافتن به رکورد جدید دور از دسترس نیست.



مجموعه فعالیت دارد دیده می‌شود که به باور من، عامل مهمی در پیشرفت و تعالی سازمان است.

تمهیدات مدیریت کلان و مدیران واحد

پیام باغنده همکار دیگری در بخش الفین است که در این گفت‌وگو همراه «نویسار» بوده است. او ارشد سایت کوره‌ها و قسمت گرم این واحد است و درباره مسیر رسیدن واحد الفین به رکورد بی‌سابقه تولید، توضیح می‌دهد: مهم‌ترین عامل در پیشرفت هر واحد، تمهیداتی است که مدیریت کلان و مدیران واحد برای نیروها و بخش‌های مختلف در نظر می‌گیرند. مثلاً همین تشویق‌ها و رسیدگی‌های رفاهی و مالی که مدیرعامل مجموعه برای نیروها در نظر گرفته است، باعث ایجاد دلگرمی آن‌ها می‌شود. به‌خصوص اینکه علاوه بر شرایط آب‌وهوایی این منطقه، در واحد الفین گرما و فشار بیشتری روی همکاران هست که اگر همراهی و پشتیبانی مدیران نباشد، شاید خستگی برای اعضای این واحد کمی طاقت‌فرساتر از دیگران باشد. بنابراین، باید علاوه بر اصول کار، به پشتیبانی روحی و روانی نیروها هم توجه داشته باشیم. به گفته

به شرایط روحی و شخصی آن‌ها داشته باشیم تا خدایی نکرده فشار مسائل شخصی، باعث اختلال در کار نشود. سرپرست شیفت به‌نوعی پل ارتباطی میان مدیران و نیروهای عملیاتی است و باید هر طور که هست برای حفظ آرامش و بهبود شرایط نیروها تلاش کند. گاهی خستگی از کار، بیماری، نگرانی و دلوایی برای خانواده و... بر همکاران غلبه می‌کند و ناچار می‌شویم با هر شیوه‌ای که در آن لحظه مناسب است، با آن‌ها همدلی داشته باشیم و شرایط را مدیریت کرده و فشار را کم کنیم. حتی اگر لازم باشد، در ساعاتی جای آن‌ها کار کنیم. درواقع، تلاش ما این است که قبل و بیش از نگاه کارفرمایی و سرپرستی، نگاه همدلانه داشته و به‌عنوان عضوی از یک خانواده در کنار نیروها باشیم.

به گفته سرپرست شیفت واحد الفین، آنچه شرکت و این واحد را به ثبت رکورد تولید رساند، مهارت و درایت مدیریت ارشد سازمان بود که دید و اهداف سازمان را پله‌پله به تمام مدیران، نیروها و کارکنان عملیاتی منتقل کرده است. از طرفی، همدلی و تعامل بسیاری میان تمامی نیروها و مدیران و هرکسی که در این

مدیران مجموعه فرایند تولید را به صورت اصولی برنامه‌ریزی کردند که نه به کارکنان فشاری بیش از توانشان وارد شود و نه به تجهیزات سایت. درواقع آهسته و پیوسته حرکت کردند که همین هم عامل مهمی در جلوگیری از خرابی یا از کارافتادگی‌های احتمالی شد



سیدمجتبی حسینی، مسئول کنترل داخلی بازرگانی، بیان کرد:

گاورننس، تسهیلگری و یاری رسان



سال دوم / شماره ۱۱ / تیر ۱۴۰۳

ایجاد سازگاری در بین اجزای یک سازمان و خلق ارزش از منظر مدیریت بهینه منابع و ایجاد هم‌افزایی و پشتیبانی در بین واحدهای مختلف سازمانی و فرایندهای کسب‌وکار، از طریق فرایندهای کنترل، نظارت و برنامه‌ریزی محقق می‌شود. بر همین اساس، به‌منظور تحقق چشم‌انداز شرکت آریاساسول و رسیدن به اهداف کلان سازمان، همچنین استقرار نظام جامع برنامه‌ریزی و بهره‌گیری از مشارکت تمامی واحدهای سازمانی برای مدیریت اثربخش و کارایی برنامه‌ها و ارتباط دقیق تر بین واحد بازرگانی و سایر بخش‌های مجموعه و البته به‌منظور پشتیبانی بین واحدهای مختلف سازمان، این شرکت واحد گاورننس و کنترل داخلی بازرگانی را تشکیل داد.

سیدمجتبی حسینی، مسئول کنترل داخلی بازرگانی، در گفت‌وگو با نوید آریا درباره سازوکار این واحد بیان کرد: تمامی برنامه‌های تدوین شده پس از استانداردهاسازی و تعیین مسئولیت واحدهای مختلف، در برنامه‌های واحدی و میان‌واحدی تعیین می‌شود. دامنه فعالیت این واحد، دربرگیرنده نظارت و کنترل تمامی اقدامات قابل برنامه‌ریزی شرکت، از جمله برنامه‌های اجرایی تعریف‌شده در قالب نظام جامع برنامه‌ریزی در حوزه استراتژی، Critical Issues، فرایندها و شاخص‌های سنجش عملکرد فرایندها، طرح‌های رفع ریسک‌ها، اقدامات و پروژه‌های اصلاحی و بهبود، اقدامات تکلیفی، فعالیت‌های ارجاعی و دستورات ابلاغی شرکت است.

حسینی با اشاره به اینکه عملکرد گاورننس در هر سازمانی براساس استانداردهای حسابرسی و کنترل داخلی و به‌منظور رعایت حقوق ذی‌نفعان و منافع سازمان است، گفت: از آنجاکه بخش بازرگانی یکی از ارکان مهم سازمان بوده و حجم ورودی در خواست‌های خرید، سفارش‌های فروش و سایر پرداخت‌ها که مرتبط با کسب‌کارها و زنجیره تأمین مانند عملیات حمل، بارگیری، لجستیک و... است بالاست، انجام کنترل دقیق ضرورت دارد. به همین دلیل، براساس ساختاری که سازمان ایجاد کرد و حسب توجه و اهمیت نقش گاورننس از جانب شخص مدیرعامل و مدیر بازرگانی، این واحد به‌طور جدی‌تری فعالیت‌های خود را دنبال کرده و گسترش پیدا کرد. ضمن اینکه تمامی اسناد، و آنچه در ارتباط با فرایندها و دستورالعمل‌هایی که در سازمان، و به‌ویژه در بخش بازرگانی و... باعث یکپارچگی در سازمان می‌شود، از منظر کنترل کیفیت و گاورننس بازرگانی بررسی می‌شود تا بتواند موجب بهبود در چرخه کار شود.

به‌گفته وی، اهمیت نقش گاورننس در نظارت و کنترل داخلی، شامل مواردی مانند حفظ شهرت و اعتبار سازمانی، حصول اطمینان از رعایت قوانین و مقررات ارائه‌شده و استانداردهای تعیین‌شده سازمان، و افزایش شفافیت در تمامی

فرایندهای سازمان می‌شود.

حسینی درباره موارد انحراف و سازوکار حل آن‌ها نیز توضیح داد: زمانی که کنترل و بررسی داخلی اسناد و مستندات در حال انجام است و یافته‌ها از منظر اهمیت صفر یا یک‌درصد تا ۱۰۰ درصد برای ما قابل کنترل است، یافته‌ها می‌توانند در قالب گفت‌وگو و هم‌اندیشی رفع شوند. بعضی مواقع هم که ممکن است آن انحرافات، سازمان را دچار مخاطراتی بکند، باید جلسات مختلف مدیریتی برگزار شده و با گزارش‌های مختلف رفع‌ورجوع شود.

ارتباط واحد کنترل داخلی با زنجیره تأمین

همان‌طور که گفته شد، گاورننس شبیه به حلقه اتصالی میان بدنه اصلی شرکت و واحدهای مختلف عمل می‌کند و اگر این حلقه اتصال دچار بحران شود، چالش‌هایی برای تمامی مجموعه به‌همراه خواهد داشت. گاورننس بازرگانی درباره اهمیت این حلقه اتصال گفت: مدیریت سازمان، برحسب مشغله‌ها و جلسات امکان کنترل جزءبه‌جزء موارد را ندارد. بنابراین، چنانچه حلقه گاورننس یا کنترل داخلی وجود نداشته باشد، امکان رخ‌دادن عدم انطباق بین اسناد بالادستی و سیستم وجود خواهد داشت که چنین موضوعاتی باعث می‌شود شهرت سازمان به خطر بیفتد. اگر واحد کنترل داخلی کار خود را به‌درستی انجام ندهد، حتی زنجیره تأمین هم به مشکل برمی‌خورد و فرایند آن، از چک کردن و بررسی گرفته تا اظهارنظر و تأیید یا رد، اصولی طی نمی‌شود. در نبود حلقه گاورننس ممکن است بررسی و اظهارنظر از طرف سیستم در رفت‌وبرگشت‌های طولانی‌تر انجام شود که به اطلاع وقت و صرف انرژی و هزینه برای مجموعه منجر شده و درنهایت تولید را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

وقتی برای نخستین بار واحدی در یک مجموعه بزرگ راه‌اندازی می‌شود، شاید مقاومت‌های بسیاری برای همکاری و پذیرش آن واحد از طرف نیروها وجود داشته باشد. واحد گاورننس بازرگانی هم از این قاعده مستثنا نبود و به گفته مسئول کنترل داخلی بازرگانی، در سال‌های اول هنوز ضرورت و اهمیت این واحد برای سایر

اهمیت نقش گاورننس در نظارت و کنترل داخلی، شامل مواردی مانند حفظ شهرت و اعتبار سازمانی، حصول اطمینان از رعایت قوانین و مقررات ارائه‌شده و استانداردهای تعیین‌شده سازمان، و افزایش شفافیت در تمامی فرایندهای سازمان می‌شود

همکاران روشن نشده بود و حتی شاید تصور می‌کردند که قرار است روند کارشان طولانی‌تر شود. او با اشاره به اینکه این واحد نسبت به سال‌های ابتدایی شکل‌گیری، تغییرات و بهبود چشمگیری داشته است، توضیح داد: ما در این سال‌ها تلاش بسیاری کردیم که به همکاران بگوییم حضور ما به این دلیل نیست که بخواهیم مدام از شما ایراد بگیریم و بیان نظرها و ایرادها از طرف ما، به‌منظور بهبود فرایند است. درواقع باید تأکید کرد که گاورننس در واحد بازرگانی، کمک‌کننده و تسهیلگر است، نه فردی که دنبال عیب‌جویی و ایرادگرفتن باشد. زمان بسیاری صرف شد و گزارش‌های مفصلی به مدیر ارشد سازمان و مدیر واحد بازرگانی ارائه شد تا سرانجام اهمیت و روند این واحد مشخص شد و همه در جریان قوت‌ها، کاستی‌ها و راهکارها قرار گرفتند. امروز به جایی رسیدیم که برای تمامی همکاران این موضوع تبیین شده که نتیجه همکاری با گاورننس، تسریع و بهبود فرایندها و البته نتیجه‌گرفتن از اقدامات براساس اسناد بالادستی است. این واحد همچنان به‌عنوان ناظر، بررسی‌های دقیقی را برحسب شرح شغل و وظایف محوله انجام می‌دهد. همچنین، با کمک سیستم‌های نوین در ماژول BPMS رشد قابل توجهی در انجام فرایند مشاهده می‌شود که رعایت و اجرای فرایندها در سیستم‌ها براساس مفاد اسناد بالادستی است.

گاورننس یاور واحد بازرگانی است. همیاری و کمک به تهیه گزارش‌های پایداری، جلسات مدیریت تداوم کسب‌وکار یا تاب‌آوری، مدیریت دانش و... از طریق هماهنگی مدیریت گاورننس انجام می‌شود. حسینی، به‌عنوان گاورننس بازرگانی، بر این باور است که در این واحد، پیشرفت‌های قابل توجهی دیده شده و امروز این واحد در انتظار روزی است که همکاران، خودشان به‌صورت خودکار، فرایندها را بدون هیچ خطایی انجام دهند. او با اشاره به اینکه آموزش نقش قابل توجهی در این فرایند دارد، توضیح می‌دهد: با آموزش‌ها و اقداماتی که خود همکاران برای آن تلاش می‌کنند، امیدواریم این چشم‌انداز محقق شود، هرچند که همیشه ضرورت کنترل نهایی از جنبه بررسی ریسک و خطاها وجود دارد.

مسئول کنترل داخلی بازرگانی آریاساسول از سال ۱۳۸۶ به این مجموعه پیوسته و سال‌های زیادی از زندگی خود را در خانواده آریاساسول گذرانده است. او امروز پس از گذشت نزدیک به بیست سال حضور در این مجموعه، بر این باور است که هر فردی در هر سازمانی، فارغ از اینکه سازمان چه رفتاری با او دارد، باید به این فکر کند که عضوی از یک خانواده است و باید حافظ اموال، اسرار و شئون سازمان باشد. به گفته او، تعلق به سازمان بسیار مهم است، حتی اگر در مواردی نامهربانی‌هایی از آن ببینیم؛ درست مثل خانواده که با هر چالشی که باشد، مدافع و حافظ منافعش هستیم و بر رشد آن تمرکز داریم.





(بخش دوم)

نویید آریا فرایند آزمون جذب کارآموز و شرایط آموزش آن‌ها را بررسی می‌کند

همدلی و قرابت نانوشته در میان آتش‌نشانان آریاساسول

کارآموزان آریاساسول که پس از طی مراحل آزمون کتبی، مصاحبه و بعضاً آزمون عملی به صورت کارآموز جذب شرکت پلیمر آریاساسول شده بودند، حالا چند ماهی است که در این شرکت فعالیت می‌کنند و آرام آرام با شرایط کاری و تحولی که در زندگی‌شان رخ داده است آشنا می‌شوند. در شماره گذشته، نویید آریا سراغ کارآموزان واحد الفین رفته بود و این شماره با مدیران و کارآموزان واحد آتش‌نشانی به گفت‌وگو نشستیم تا با آن‌ها درباره روند آموزش این افراد گفت‌وگو کند.



جان تازه‌ای بگیرند. به گفته قره‌داغی، هر چند ممکن است نیروهای جوان جذب‌شده، سابقه کار در مجموعه‌های دیگر را داشته باشند، اما ضرورت دارد که زبان و فرهنگ سازمانی ویژه مجموعه آتش‌نشانی آریاساسول را بیاموزند. این رویکرد، از ضرورت‌های برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی است تا به فهمی مشترک از فرایندها، تاکتیکها و تکنیکها دست یابیم.

البته دوره‌های کارآموزی HSE کمی متفاوت‌تر است و پس از یک ماه، به لحاظ تئوری و آمادگی بدنی ارزیابی می‌شوند و اگر شرایط ورود به شیفت‌ها را داشته باشند، برای آن‌ها برنامه‌ریزی می‌شود.

آریاساسول در ایمنی و آتش‌نشانی سرآمد است

محمدجواد عباسی یکی از کارآموزانی است که جذب HSE و واحد آتش‌نشانی شده. او ۲۵ سال دارد و فارغ‌التحصیل دانشگاه آزاد لامرد است. پیش از این هم ۳ سال به‌عنوان آتش‌نشان و افسر

اساس، این ضرورت احساس می‌شد که کارآموزان جوانی را جذب کنیم که بتوانند در آینده نزدیک، مسئولیت‌های عملیاتی و ستادی را به عهده بگیرند. ما خود را متعهد میدانیم که ضمن آموزش و توسعه مهارت‌های این عزیزان، آن‌ها را برای ایفای نقش خود در واحد آتش‌نشانی به‌منظور حفاظت از همه سرمایه‌های سازمان آماده کنیم و امیدوارم با ورود این جوانان باهوش و باانگیزه، شیفت‌های ما

اسماعیل قره‌داغی، مدیر واحد آتش‌نشانی آریاساسول است؛ واحدی که از همان ابتدای ورود به آن، همدلی و قرابت نانوشته‌ای بین نیروهایش دیده می‌شود. انگار از ضرورت‌های واحدشان است که اتحاد داشته باشند و در تمام لحظات خود را نه فردی تنها، بلکه عضوی از یک بخش بزرگ‌تر ببینند که فقط در صورت همدلی و همراهی با یکدیگر رشد می‌کنند. قره‌داغی هم نه به‌عنوان مدیر، بلکه انگار پدر و بزرگ‌تر نیروهای تازه‌وارد است و می‌خواهد علاوه بر کار، راه و رسم زندگی را هم به آن‌ها بیاموزد. او در ابتدا با توضیح فرایند آزمون و جذب کارآموزان و درباره ضرورت ورود نیروهای جوان، می‌گوید: از اولین استخدام در این واحد، چیزی حدود بیست سال می‌گذرد. به علاوه اینکه بسیاری از مشاغل در چنین مجموعه‌هایی، در رده شغل‌های سخت و زیان‌آور تعریف شده‌اند. بنابراین، بعضی همکاران درخواست بازنشستگی داشتند و مایل به ترک محیط کار پس از بیست سال هستند. بر همین

هر چند ممکن است نیروهای جوان جذب‌شده، سابقه کار در مجموعه‌های دیگر را نداشته باشند، اما ضرورت دارد که زبان و فرهنگ سازمانی ویژه مجموعه آتش‌نشانی آریاساسول را بیاموزند



ایمنی در مجموعه‌ای دیگر مشغول بوده است. عباسی درباره انگیزه و علاقه‌اش برای ورود به آریاساسول می‌گوید: پیش از این در یک پتروشیمی دیگر کار می‌کردم و تعریف آریاساسول را خیلی شنیده بودم. به محض اینکه فراخوان جذب را دیدم، در آزمون شرکت کردم و خیلی مشتاق بودم که بتوانم در آزمون پذیرفته شوم. یکی از دلایل علاقه‌مندی من به این شرکت این بود که آریاساسول در ایمنی و آتش‌نشانی سرآمد است.

عباسی، با اشاره به نظم و انضباط حاکم بر این شرکت، باور دارد که آنچه پس از ورود به آریاساسول دیده و تجربه کرده، بسیار بهتر از تصوراتش است. او با اشاره به اینکه اخلاق حرفه‌ای در اینجا بسیار اهمیت دارد، توضیح می‌دهد: کار کردن در چنین مجموعه بزرگی سختی‌های خودش را دارد؛ از آنجاکه آریاساسول جایگاه ویژه‌ای در میان سایر مجموعه‌ها دارد، به نظر می‌رسد قوانین دقیق‌تر و منسجم‌تری دارد و تمامی افرادی که در اینجا فعالیت می‌کنند، باید شخصیت و توانمندی خودشان را طوری رشد بدهند که در شأن جایگاه شرکت باشد. رضا فارابی، اهل بوشهر و فارغ‌التحصیل رشته مهندسی بهداشت حرفه‌ای از دانشگاه علوم پزشکی ایران-تهران است. او از دیگر کارآموزانی است که جذب واحد HSE شده و آزمون آریاساسول را اتفاقی بسیار ارزشمند و خوشحال‌کننده می‌داند؛ زیرا شرط بومی بودن در این آزمون در نظر گرفته شده و باعث ایجاد انگیزه و شوق بیشتر در میان جوانان منطقه شده است. او درباره شرایط کارآموزی در آریاساسول می‌گوید: آن چیزی که آریاساسول را از سایر مجموعه‌ها متمایز می‌کند، برنامه‌ریزی هدفمند برای نیروهاست؛ موضوعی که شاید در بقیه شرکت‌ها دیده نشود.

یعنی وقتی ما روز اول به‌عنوان کارآموز وارد مجموعه شدیم، تمام روالی که باید طی می‌کردیم مدون و برنامه‌ریزی شده بود. اینکه تا زمان ورود به واحد آتش‌نشانی، چه دوره‌هایی را باید طی کنیم، بازدهی‌ها و آموزش‌های ما چه باید باشد و... وقتی هم که به این واحد وارد شدیم، آموزش‌ها-چه به‌صورت تئوری و چه به‌صورت عملی- به‌شکل کامل‌تر و دقیق‌تری آغاز شد. این آموزش‌ها هم به‌گونه‌ای بود که تمام ما، چه آن‌هایی



که سابقه کار داشتند و چه افراد بدون سابقه کار، هم‌زمان و برابر با یکدیگر رشد کردیم.

هیچ تبعیضی در کار و اسکان وجود ندارد

به گفته تمام کارآموزانی که در این واحد حضور دارند، شرایط اسکان و اقامت آن‌ها با سایر نیروهای مجموعه تفاوتی ندارد و این موضوع، از نگاه بدون تبعیض مجموعه نشئت می‌گیرد. فاریابی هم این برابری را تأیید می‌کند و می‌گوید: برخورد تمامی همکاران قدیمی و حتی مدیران طوری است که انگار همکاران و دوستان قدیمی آن‌ها هستیم و سال‌هاست که ما را می‌شناسند و هیچ تبعیضی در کار و اسکان وجود ندارد. زمان پرداخت حقوق هم هیچ تفاوتی با نیروهای استخدام‌شده شرکت ندارد. مبلغ هم دقیقاً همان چیزی است که در قرارداد ما ذکر شده بود. هببت‌اله غفاری، جانشین سرپرست شیفت در واحد آتش‌نشانی آریاساسول، ۱۸ سال است که در این مجموعه مشغول به کار است و امروز مسئولیت آموزش کارآموزان را به عهده دارد. غفاری بر این باور است که آینده شرکت در دست کارآموزان جوان و تازه‌وارد است و وظیفه دارد هر آنچه می‌داند و آموخته، در اختیار کارآموزان بگذارد. او می‌گوید: هرچند که من مسئولیت آموزش این کارآموزان را بر عهده دارم، اما نگاهم به این دوره، هم‌افزایی است؛ زیرا ممکن است کارآموزی در اینجا باشد که قبلاً دوره دیده، تحصیلات دانشگاهی داشته و اطلاعاتش از من بیشتر باشد. بنابراین باید هر آنچه می‌دانیم با هم به اشتراک بگذاریم. ما باید خود را شبیه به تجهیزات در نظر بگیریم؛ همان‌طور که تجهیزات مدام به‌روزرسانی می‌شوند، تک‌تک ما با تمام مهارت و اطلاعاتی که داریم باید مدام به‌روزرسانی شویم و باور داشته باشیم که فرد مقابل ما، حتی اگر کارآموز و تازه‌وارد باشد، ممکن است اطلاعاتش از ما بیشتر باشد. پس باید از او یاد بگیریم و خود را رشد دهیم.

برخورد تمامی همکاران قدیمی و حتی مدیران طوری است که انگار همکاران و دوستان قدیمی آن‌ها هستیم و سال‌هاست که ما را می‌شناسند و هیچ تبعیضی در کار و اسکان وجود ندارد

تجهیزات حرف اول را در آتش‌نشانی می‌زند

محمدجواد اسماعیلی متأهل و پدر یک فرزند است. او که ۸ سال سابقه کار در ۳ مجموعه دیگر را داشته و امروز به آریاساسول پیوسته، تفاوت‌های ارزشمندی در این مجموعه دیده و می‌گوید: آنچه برای من در آریاساسول قابل توجه بود، حمایت و توجه مدیر واحد و آقای غفاری در طول دوره آموزشی است. ایشان مواردی را به ما آموختند که برای تمامی ابعاد کاری و شخصیتی ما اهمیت داشت. درواقع می‌توانم بگویم که شاید بعد از ۸ سال، تازه پیشرفت را در زندگی کاری و حتی شخصی حس می‌کنم. موضوع دیگر هم این است که آریاساسول نکاتی را درباره سیستم و شخصیت کاری به ما یاد داد که تا پیش از این با آن‌ها آشنا نبودیم. نکته مهم دیگر هم تجهیزات این مجموعه است. من در شرکت‌هایی کار کردم که تجهیزات کامل داشتند، اما آن چیزی که در اینجا مشاهده کردم، تاکنون ندیده بودم.

داوود داوودی هم این تفاوت تجهیزات را تأیید می‌کند. او اهل گناوه است و سابقه کار در شرکت دیگری را هم داشته است. داوودی درباره اهمیت تجهیزات آتش‌نشانی می‌گوید: ما در اینجا با تجهیزاتی آشنا شدیم که واقعاً پیش از این در هیچ مجموعه‌ای ندیده بودیم. همین موضوع باعث می‌شود که آریاساسول واحد آتش‌نشانی قوی‌ای داشته باشد. موضوع این جهت اهمیت دارد که یک آتش‌نشان هرچقدر هم آمادگی جسمانی و توانایی بالایی داشته باشد، اگر تجهیزات به‌روز و مناسبی در اختیار نداشته نباشد، کارایی خوبی نخواهد داشت. به‌نظر من تجهیزات حرف اول را در کار ما می‌زند. موضوع مهم بعدی که در اینجا قابل توجه است، نظم و برنامه‌ریزی حاکم بر کار است و همین باعث شده که وظایف هر فرد مشخص باشد و همه‌چیز اصولی و دقیق پیش برود. آمادگی جسمانی و توانایی بدنی بالا برای نیروهای واحد آتش‌نشانی، از ضرورت‌های مهم یک آتش‌نشان است که تمرین هرروزه را ایجاب می‌کند. بنابراین، استفاده از باشگاه و امکانات ورزشی برای آن‌ها در اولویت است. به گفته کارآموزان این واحد، در حال حاضر کارکنان با دریافت یک معرفی‌نامه از امور ورزش سازمان، از خدمات ورزشی یکی از باشگاه‌های معتبر عسلویه استفاده می‌کنند، اما قرار است که فرایند معرفی‌نامه حذف شده و هزینه شهریه باشگاه، به حقوق تمامی کارکنان اضافه شود.



۱۵

سال دوم / شماره ۱۱ / تیر ۱۴۰۲





مدیر واحد مهندسی فرایند از توان و تجربه همکاران در تست کاتالیست جدید می‌گوید

افزایش تأمین کنندگان؛ مانعی برای ریسک کاهش تولید



با یک بررسی مختصر درباره هریک از صنایع بزرگ و شرکت‌های تولیدی، رد پای تحریم قابل رصد است. اما جای نگرانی نیست؛ زیرا توان پژوهش و ظرفیت تولید فناوریانه مهندسان و طراحان ایرانی نه تنها توانسته است اثر تحریم‌ها را کاهش دهد و مانع توقف تولید شود، بلکه در بسیاری موارد باعث پیشرفت مجموعه و حتی کاهش هزینه‌های تولید شده است. یکی از مواردی که در پی تحریم‌ها برای ما دستاوردهای ارزشمندی به همراه داشته، تولید و بومی‌سازی کاتالیست‌هاست که به اذعان مسئولان پژوهشگاه صنعت نفت، تحریم‌ها موجب رشد تولیدکنندگان کاتالیست در داخل کشور شده است.

کاتالیست‌ها نقش مهمی در صنایع پالایشگاهی و پتروشیمی دارند، لذا مسائل مربوط به تولید کاتالیست به جرئت یکی از مهم‌ترین، کلیدی‌ترین و اساسی‌ترین مباحث علم شیمی در جهان امروز است. با توجه به طرح‌های توسعه فراوان پالایشگاه‌ها و صنایع پتروشیمی کشور ایران (به عنوان یکی از کشورهای دارای ذخایر غنی نفت و گاز)، مبحث تولید کاتالیست برای کشور از اهمیت بیشتری برخوردار است.

آن‌طور که آمارهای پژوهش‌گده کاتالیست و نانوفناوری پژوهشگاه صنعت نفت نشان می‌دهد، تقریباً بیش از ۹۸ درصد کاتالیست‌های مصرفی کشور که نبود آن‌ها صنایع را با مشکلات جدی تولید مواجه می‌کند، با اتکا به توان علمی مهندسان و دانشمندان داخلی تولید می‌شوند. این آمارها و نیاز به این کالای استراتژیک در شرایطی است که تولید کاتالیست در انحصار برخی کشورهای خارجی قرار دارد. همین موضوع می‌توانست احتمال اعمال تحریم و نگرانی‌های تأمین این ماده استراتژیک را در پی داشته باشد، که با آینده‌نگری و دانش مهندسان و طراحان ایرانی، محدودیت‌ها به فرصت تبدیل شده‌اند.

شرکت پلیمر آریاساسول به عنوان یک مجموعه بزرگ تولید پلیمر از این قاعده مستثنی نیست و بارها درخواست تأمین مواد اولیه از سوی شرکت‌های خارجی رد شده است. با وجود این، پس از افزایش تحریم‌ها علیه ایران، خبرهای زیادی از رکوردشکنی تولید و تولید محصولات جدید از سوی شرکت پلیمر آریاساسول منتشر شده است؛ تولیداتی که بی‌شک بدون تأمین کاتالیست‌ها امکان‌پذیر نبود. اما این مجموعه بزرگ توانست به خوبی نیاز خود به این ماده استراتژیک را برطرف کند، تا جایی که امروز دو محصول کلیدی و مهم به لیست

محصولات تولیدی این شرکت اضافه شده است. یکی از راهکارهایی که در نهایت باعث شد تولید این شرکت بدون کاهش یا توقف ادامه داشته باشد، تدبیر و استراتژی مدیران مجموعه بود که تصمیم گرفتند به جای وابستگی به یک تأمین‌کننده، با تأمین‌کنندگان متعدد مذاکره کنند.

با افزایش تأمین‌کنندگان دچار بحران نمی‌شویم

نادر اکبری مدیر واحد مهندسی فرایند در شرکت آریاساسول است. او در گفت‌وگو با نوید آریا درباره راهکار تأمین کاتالیست در شرایط تحریم می‌گوید: وقتی برای تأمین مواد اولیه و مورد نیاز خود تک‌منبع باشیم، همواره احتمال بروز بازی‌های اقتصادی و سیاسی از طرف تأمین‌کننده وجود دارد که می‌تواند به افزایش قیمت تمام‌شده، کاهش کیفیت یا طولانی‌تر شدن زمان تحویل منجر شود. اما وقتی با بیشتر از یک تأمین‌کننده مذاکره و تعامل داشته و تأمین ماده مورد نیاز به صورت رقابتی و با برگزاری مناقصه تعیین قیمت شود، دیگر در زمان نیاز، دچار بحران نمی‌شویم.

بنابراین، ما هم در آریاساسول به این سمت حرکت کردیم و با تأمین‌کنندگان جدید و بیشتری مذاکرات انجام شد و در نهایت علاوه بر تأمین مواد اولیه با کیفیت مورد نیاز در زمان معین و با قیمت رقابتی، با افزایش تعداد تأمین‌کنندگان، ریسک کاهش تولید به حداقل ممکن رسید. درواقع این موضوع کمک می‌کند که اگر به هر دلیلی یک شرکت تأمین‌کننده، همکاری مناسبی با ما نداشت یا اصلاً قطع همکاری کرد، انتخاب دیگری داشته باشیم.

تجاری‌سازی دو محصول با تست کاتالیست جدید

به گفته مدیر واحد مهندسی فرایند، تولیدات این شرکت در تناژ بالا و گردش اقتصادی آن هم بسیار بزرگ است؛ بنابراین پذیرش ریسک توقف کار و تأمین نبودن مواد اولیه موضوعی محال است. در نتیجه باید بتوانیم با افزودن منابع تأمین‌کننده، ریسک‌های کاهش یا توقف تولید را کم کنیم. او با اشاره به این مهم، درباره تست کاتالیست جدید می‌گوید: پروژه استفاده از این کاتالیست به منظور تحقق دو هدف عمده در دستور کار قرار گرفت: نخست افزایش سبد محصول و دوم افزایش تأمین‌کنندگان برای کاهش ریسک توقف تولید.

طراحی اصلی واحد بر مبنای تولید ۸ گرید انجام شده است، ولی با توجه به محدودیت تأمین کاتالیست، فقط ۶

محصول را در سبد تولید خود داشتیم. امروز با تست این کاتالیست جدید، دو محصول به سبد محصول ما اضافه شده است. درواقع در فروردین امسال، با تست کاتالیست جدید توانستیم دو محصول جدید را تولید و تجاری‌سازی کنیم که جزو پرفروش‌ترین گریدهای بازار داخلی و خارجی به‌ویژه کشور چین هستند.

موضوع دیگری که اکبری به آن اشاره می‌کند، روال تحویل کاتالیست جدید است. او در این باره توضیح می‌دهد: درباره کاتالیست‌هایی که تحویل می‌گیریم، باید مراحل را با تأمین‌کننده آن طی کنیم؛ به این شکل که معمولاً سازنده کاتالیست مدارک فنی (مدرک Recipe شامل گریدهای تولیدی و کاربرد آن‌ها و همچنین شرایط عملیاتی راکتور) را ارائه می‌دهد. پس از بررسی‌های اولیه، ما باید کاتالیست پیشنهادی را در مقیاس آزمایشگاهی تست کنیم. در این مرحله، تست‌های مقایسه‌ای تولید و آنالیز رفتار محصول تولیدشده از سوی کاتالیست جدید با کاتالیست مرجع را بررسی می‌کنیم. پس از انجام این تست، وارد فاز تولید صنعتی و درواقع تست میدانی می‌شویم. از آنجاکه ماده کاتالیست مستقیماً به راکتور تزریق می‌شود، باید براساس دستورالعمل‌های خاص آن حرکت کنیم.

موفقیت تست کاتالیست جدید، حاصل تجربه و دانش همکاران بود

به گفته مدیر واحد مهندسی فرایند، درمورد کاتالیست جدید، ماجرا کمی متفاوت بود و شرکت تأمین‌کننده هیچ توضیح و دستورالعملی درخصوص کاتالیست ارائه نکرده بود. او درباره تست‌های موفقیت‌آمیز این کاتالیست توضیح می‌دهد: درمورد کاتالیست تست‌شده، سازنده کاتالیست هیچ توضیحی درخصوص استفاده از آن نداده بود، جز یک برگه که فقط نام و خواص عمومی کاتالیست روی آن درج شده بود. درواقع به نتیجه رسیدن تست این کاتالیست جدید، حاصل زحمات، دانش و تجربیات همکاران و متخصصان واحد مهندسی فرایند و بهره‌برداری بود که توانستند با تخمین مناسب شرایط اولیه عملیاتی، کاهش عواقب ناشی از روش آزمون و خطا و انجام بهینه‌سازی‌های لازم، بدون هیچ‌گونه توقف تولید، تست کاتالیست را با موفقیت انجام دهند و به نتایج کاربردی و صحیح دست پیدا کنند که ضرورت دارد در همین جا تشکر و قدردانی ویژه‌ای از تمامی آن‌ها داشته باشیم.



۱۷



نوید آریا ضرورت و چگونگی شکل‌گیری پروژه مدیریت دانش را در آریاساسول بررسی می‌کند

میان‌بری برای توسعه

تاریخ بشر از آغاز تاکنون به واسطه اکتشافات، نوآوری‌ها و اختراعات تعریف شده است. حدود ۸ هزار و ۵۰۰ سال پیش از میلاد، در بخشی از خاور میانه، انسان‌ها بر اساس روشی سیستماتیک، پرورش گیاهان و حیوانات را شروع کردند و این شیوه، نقطه به نقطه منتقل شده و گسترش یافت. سپس به دنبال یکجانشینی، راه‌های ارتباط جمعی و مفهوم تجارت شکل گرفت. پس از آن، تمدن‌های مختلفی ایجاد شد که مهم‌ترین آن‌ها تمدن سومر در نزدیکی بین‌النهرین است. آن‌طور که متون کشف شده نشان می‌دهد، در سومر باستان نشانه‌ای از دستیابی به قوانین، دستورات مذهبی و علوم مختلف مانند ریاضیات، نجوم و... دیده شده است. بنابراین می‌توانیم بگوییم که اولین تمدنی که به علوم مهم و اساسی دست یافت، سومری‌ها بودند. اما آنچه باعث شد این علوم پس از سومری‌ها با قدرت ادامه پیدا نکند، زبان این اقوام بود؛ فهم متون سومری حتی برای کارشناسان هم مشکل است. پیچیده‌ترین متون از این نوع مربوط به متون اولیه سومر است که در اغلب اوقات تمام ساختار دستوری را مشخص نمی‌سازد. زبان سومری هرگز فراتر از مرزهای اصلی خود در جنوب میان‌رودان نرفت. هر چند که به گفته بسیاری از مورخان، سومریان باستان تأثیرات قابل توجهی در پیشرفت چشمگیر علوم مختلف داشتند، اما اگر این علوم را به سادگی و در متونی که به رمزگشایی نیاز نداشت به نسل بعد خود منتقل می‌کردند، شاید پیشرفت علوم مختلف، با سرعت بسیار بیشتری انجام می‌شد.



حمایت و همراهی؛ اصلی مهم در مدیریت دانش

حامد جعفرزنجانی، مدیر طرح و برنامه آریاساسول، در گفت‌وگویی با نوید آریا درباره شکل‌گیری و چالش‌های پروژه دانش در این شرکت، توضیح می‌دهد: مدیریت دانش، موضوعی ناملموس است؛ زیرا دانش چیزی نیست که به‌تنهایی قابل مشاهده و لمس باشد. بنابراین، اجرای چنین پروژه‌هایی بسیار دشوار است. مثلاً پیش از این شاهد بودیم که پروژه استقرار یک استاندارد، بسیار راحت‌تر از پروژه دانش اجرا می‌شود. آمار و ارقام نشان داده‌اند که در بیشتر مواقع چنین پروژه‌هایی شکست می‌خورند. آن چیزی که برای طرح‌هایی مانند پروژه دانش اهمیت دارد و به نتیجه‌بخشی منجر

بازدهی بیشتری انجام دهند. درواقع، این فرایند نه‌تنها باعث می‌شود که نیروها در مجموعه‌ای از آزمون و خطاها از تجارب افراد قبلی استفاده کرده و پیشرفت کنند، بلکه سرعت رشد، شکوفایی و بهره‌وری آن‌ها را هم بالا می‌برد. همچنین، آینده کسب‌وکارها امروز به خلاقیت، نوآوری و استفاده از تجربیات کسب‌شده در یک سازمان بستگی دارد. آریاساسول یکی از مجموعه‌هایی است که همواره با پیشرفت‌های جهانی حرکت می‌کند و در میان رقبای خود، جایگاه قابل توجهی دارد. بنابراین، در این بخش نیز مدیریت سازمان از آنچه در مدیریت روز جهانی هست دور نمانده و نظام جامع و یکپارچه مدیریت دانش را در آریاساسول مستقر کرده است.

در بخش مدیریت دانش از آنچه در مدیریت روز جهانی هست دور نمانده و نظام جامع و یکپارچه مدیریت دانش را در آریاساسول مستقر کرده است

شاید همین رویدادها بود که امروز دانشمندان، صنعتگران و متخصصان علوم را به فکر اشتراک‌گذاری یا انتشار دانش انداخت و تا جایی رساند که امروز مدیریت و انتقال دانش به یکی از رویکردهای مهم در سازمان‌ها، کسب‌وکارها و مجموعه‌های بزرگی تبدیل شده که به دنبال رشد و توسعه هستند و حتی جزئی از الزامات استانداردها و مدل‌های بین‌المللی شده است.

مدیریت دانش، مدیریت دانایی یا مدیریت اندوخته‌های علمی، به‌معنی در دسترس قرار دادن نظام‌مند اطلاعات و اندوخته‌ها و تجربه‌های یک مجموعه است، به‌گونه‌ای که در هنگام نیاز و ضرورت، در اختیار افراد حاضر در آن مجموعه قرار بگیرد تا بتوانند کار خود را مؤثرتر و با



معمولاً شرکت‌های ایرانی به‌سختی آن را می‌پذیرند و از طرفی، هنوز فرهنگ حفظ دانش و اصرار بر منتقل نکردن آن، در بین ما وجود دارد. بنابراین، اگر در این میان شرکتی به‌سمت مدیریت دانش و انتقال تجربیات و دانسته‌ها حرکت کند، می‌تواند دستاوردهای ارزشمندی برای خود محقق سازد. او در این باره توضیح می‌دهد: یکی از موهبت‌های آریاساسول این بود که کار خود را با مدیران آفریقای جنوبی آغاز کرد و این موضوع باعث شد که با فایندها و رفتارهای جهانی، پایه‌گذاری شده و رشد کند. درواقع، در زمان آغاز به کار شرکت، مدیران وقت به‌راحتی دانش و اطلاعات خود را منتقل می‌کردند. پس از آن هم این

مهم‌ترین نکته در موضوع ضرورت مدیریت دانش، جلوگیری از دوباره‌کاری و کاهش خطاها با استفاده از تجربیات دیگران است

ندارد. از آنجاکه در مقاطع ضروری سرمایه‌گذاری انجام شده است، بنابراین آریاساسول باید برای توسعه، بر افزایش بهره‌وری خود تمرکز کند که این موضوع، ابزارهای مدیریتی متعددی دارد. یکی از مهم‌ترین ابعادی که هر سازمانی را به بهره‌وری بیشتر می‌رساند، مدیریت دانش است. مهم‌ترین نکته در موضوع ضرورت مدیریت دانش، جلوگیری از دوباره‌کاری و کاهش خطاها با استفاده از تجربیات دیگران است که در نهایت باعث سرعت و بهبود تصمیم‌گیری در شرایط حساس و موقعیت‌های مهم می‌شود. به گفته زنجانی، هرچند که این رویکرد در جهان شناخته‌شده است، اما

می‌شود، استمرار آن و حمایت مدیران و در نهایت همراهی و مشارکت تمامی مجموعه است؛ یعنی باید این همراهی و حمایت از طرف تمامی ارکان مجموعه، به‌ویژه مدیریت، به‌صورت متوالی انجام شود تا پروژه مدیریت دانش بتواند مرحله به مرحله حرکت کرده و برنامه‌های خود را در یک سازمان نهادینه کند. مدیر طرح و برنامه آریاساسول، درباره ضرورت پروژه مدیریت دانش و اینکه چرا یک مجموعه به سراغ چنین فرایندی می‌رود، می‌گوید: تمام تمرکز و اولویت هر سازمان بر افزایش بهره‌وری گذاشته شده است و درواقع برای رشد و بقا، چاره‌ای جز رشد سرمایه‌گذاری و افزایش بهره‌وری

در این باره می‌گوید: این موضوع که دانش، قدرت کارکنان یک مجموعه به حساب می‌آید، به قدری حائز اهمیت است که مقالات و مطالعات متعددی در سطح جهانی درباره آن انجام شده است. ما در این مجموعه هم در دو بخش به این چالش پرداخته‌ایم: بخش اول، رشد شخصی افراد است؛ یعنی وقتی که برای نیروهای حاضر در یک مجموعه، فضای یادگیری فراهم کنیم، به راحتی می‌توانیم این آموزش را دوطرفه پیش ببریم. در واقع علاوه بر اینکه در مدیریت دانش می‌خواهیم افراد آموخته‌ها و تجربیات خود را با دیگران در میان بگذارند، برای رشد و آموزش بیشتر و به‌روز تر خود آن‌ها هم اقدام می‌کنیم.

است. امیدواریم با تعهد و حمایت مدیریت ارشد سازمان، آریاساسول بتواند در کنار جایگاه مناسبی که در سایر حوزه‌ها دارد، در مدیریت دانش نیز رشد قابل توجهی داشته باشد.

یکی از مواردی که همواره ممکن است مانع کارکنان یک مجموعه برای انتقال دانش و تجربیاتشان باشد، نگرانی آن‌ها از حذف شدنشان پس از انتقال آموخته‌ها به نیروهای جدید است. این موضوع در بسیاری از موارد باعث می‌شود که افراد آموخته‌های علمی و تجربی خود را به دیگران منتقل نکنند.

حامد کوچک‌پور، مدیر پروژه پیاده‌سازی مدیریت دانش در مجموعه آریاساسول،

**برای اینکه
نیروها از
این پروژه
استقبال کنند،
مکانیزمهای
انگیزشی
برای آن‌ها
در نظر گرفته
می‌شود. در
آریاساسول
هم این اتفاق
افتاده است**

رفتار بین مدیران نسل بعدی ادامه پیدا کرد و همین موضوع باعث تغییر فرهنگ سازمانی در آریاساسول شد.

تلاش برای ارتقا در مدیریت دانش

مدیر طرح و برنامه آریاساسول با تأکید بر اینکه فرهنگ‌سازی از مهم‌ترین عوامل جاریسازی و توسعه مدیریت دانش در بین کارکنان یک مجموعه است، می‌گوید: برای اینکه نیروها از این پروژه استقبال کنند، مکانیزمهای انگیزشی برای آن‌ها در نظر گرفته می‌شود. در آریاساسول هم این اتفاق افتاده و به این منظور مستنداتی تهیه شده و به تأیید مدیرعامل رسیده





توجه قرار میدهد.

فرهنگ‌سازی؛ دشوارترین بخش در انتقال دانش

مehسا اسماعیل‌نژاد، مدیر سیستم و فرایندهای کسب‌وکار، در گفت‌وگو با نوید آریا می‌گوید: این پروژه سه بعد فناوری اطلاعات (برای تدوین نرم‌افزار مدیریت دانش)، ساختاری (شامل تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها) و فرهنگ‌سازی دارد و درواقع سخت‌ترین بخش پروژه مدیریت دانش، فرهنگ‌سازی است.

او درباره ابعاد مطرح‌شده در توسعه این پروژه، توضیح می‌دهد: در بحث فناوری اطلاعات، نرم‌افزاری برای مدیریت دانش در سامانه BPMS طراحی شده است که تقریباً تمامی کارکنان نام آن را شنیده‌اند و به‌راحتی می‌توانند با ورود به آن، از برنامه استفاده کنند. بخش دیگر، یعنی بخش ساختار که در آن شناسنامه فرایند، آیین‌نامه، دستورالعمل و... تدوین می‌شود، درباره ضرورت آن نیز باید گفت که نبود

بنابراین، این فضای یادگیری دوطرفه باعث می‌شود افراد دانش خود را با دیگران به اشتراک گذاشته و از تجربیات آن‌ها استفاده کنند. موضوع دیگر این است که به افراد خبره‌تر و صاحب دانش و تجربه، این باور را منتقل می‌کنیم که انتقال دانش از طریق آن‌ها به نسل جوان‌تر، نه تنها به حذف آن‌ها منجر نمی‌شود، بلکه مسئولیت نظارت و همراهی نسل جدید را هم در انجام کارها به عهده آن‌ها می‌گذارد و به‌نوعی باید تا راه‌افتادن و کسب تجربه نیروهای جوان‌تر، همراه آن‌ها باشند. بخش دوم، درنظر گرفتن شرایط مالی و ایجاد انگیزه‌های مادی و غیرمادی است که بتواند افراد را به انتقال تجربیاتشان ترغیب کند و باید به‌طور ملموس و واقعی و به‌دور از وعده و قول‌های دور از دسترس باشد. به همین منظور، یک آیین‌نامه انگیزشی تدوین کردیم که تصویب شده و براساس فعالیتهای دانشی کارکنان و امتیازهای عملکردی دریافت‌شده آنها، در قالب پرداخت‌های مالی و توجه به افزایش شرایط رفاهی، بعد انگیزه کارکنان را مورد

در بحث فناوری اطلاعات، نرم‌افزاری برای مدیریت دانش در سامانه BPMS طراحی شده است که تقریباً تمامی کارکنان نام آن را شنیده‌اند و به‌راحتی می‌توانند با ورود به آن، از برنامه استفاده کنند

چنین ساختاری باعث چندگانگی و اعمال نظرات سلیقه‌ای می‌شود، بنابراین وجود این بخش باعث وحدت رویه در سازمان خواهد شد و در گذر زمان، موارد اساسی و مهم را پایه‌گذاری و نهادینه می‌کند، و بخش سوم و سخت آن هم فرهنگ‌سازی است. در این مورد، چهارشنبه‌های دانشی راه انداختیم که محتوای آموزشی، اینفوگرافی یا اطلاع‌رسانی درباره نرم‌افزار مدیریت دانش از طریق ایمیل روابط عمومی منتشر می‌شود و در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد.

مشاوران سازمان در یک بازه ۸ تا ۱۲ ماه در کنار مجموعه حضور دارند و دوره‌های آموزشی را برنامه‌ریزی می‌کنند. به این منظور، کارکنان واحدهای مختلف را در گروه‌های ۲۰ تا ۳۰ نفره شناسایی کرده و برای هر کدام به‌صورت مجزا دوره‌های آموزشی برگزار می‌کنیم. افرادی نیز تحت عنوان تسهیلگران دانش، در واحدهای مختلف حاضر هستند که مسئولیت ارائه مشاوره به دیگر دانشکاران و مشارکت با متولی مدیریت دانش را به عهده دارند. این



آموزش‌ها در کنار تبلیغات و توسعه رشد فردی، ما را به تغییر فرهنگ سازمانی و انتقال دانش امیدوار می‌کند.

به گفته کوچک‌پور، براساس تحقیقات انجام‌شده، برای نهاده‌شدن مدیریت دانش بین ۴ تا ۸ سال زمان لازم است؛ بنابراین باید این زمان، همراه با کار و تلاش مستمر طی شود تا بتوانیم نظر دقیق و قابل استنادی درباره تأثیر اقدامات پروژه مدیریت دانش داشته باشیم.

«کارها رو آسون‌تر انجام بده»

مدیر پروژه پیاده‌سازی مدیریت دانش در مجموعه آریاساسول، درباره نقش افراد در پروژه مدیریت دانش، توضیح می‌دهد: در بحث مدیریت دانش، هر فردی در هر سازمانی، از بالاترین سمت تا پایین‌ترین، به‌عنوان دانش‌کار شناخته می‌شود. این فرد دانش‌کار در فرایند کاری خودش و در هر سمتی، اگر به مسئله یا مانعی برمی‌خورد، آن را به‌روشی حل می‌کند. در تعریف مدیریت دانش گفته شده که مسئولیت هر فردی در هر سازمانی این

است که تجربه حل و رفع مشکل و مانع خود را به‌صورت مکتوب، با ذکر عنوان و تشریح مشکل و راه‌حل برطرف کردن آن، چالش‌ها و در نهایت نتایج اثربخشی روند کار، در اختیار افراد دیگر قرار دهد تا سایر نیروها بتوانند در صورت تکرار مشکل، از این تجربیات استفاده کرده و زمان و انرژی خود و سازمان را حفظ کنند. علاوه‌براین، بانک اطلاعاتی دقیق و جامعی نیز برای هر سازمانی تشکیل می‌دهد. آنچه درباره ضرورت مدیریت دانش می‌توانیم بگوییم، توسعه پلکانی است. درواقع با داشتن این نگاه که پیش از این در مجموعه چه اقداماتی انجام شده و برای رشد و پیشرفت چگونه می‌توانیم در ادامه آن اقدامات حرکت کنیم، به‌خوبی با ضرورت مدیریت دانش آشنا می‌شویم. در سازمان‌هایی که چنین نظامی وجود ندارد، با توسعه‌ای به نام توسعه آشوبناک مواجه هستیم؛ یک روز مدیران کارآمدی در آن سیستم هستند و باعث پیشرفت و رشد قابل توجهی می‌شوند، اما به‌محض خروج آن مدیران، افراد جایگزین بدون دانستن سابقه فعالیت مدیران قبلی، فعالیت خود را شروع می‌کنند. هرچند که در این شرایط نیز رشد اتفاق می‌افتد، اما به این شکل است که بارها و بارها به سطح عالی مثلاً به ۱۰۰ رسیده و با تغییر مدیریت، افت می‌کند و مثلاً به سطح ۳۰ می‌رسد و دوباره برای حرکت از سطح ۳۰ به ۱۰۰، ناچار است تمام مسیر پیموده‌شده را مجدداً طی کند. در نهایت شاید سازمان در یک شیب توسعه قرار بگیرد، اما سیر صعود آن محدود است، آن‌هم در شرایطی که می‌توانست سرعت رشد بیشتری را در بازار رقابتی امروز تجربه کند.

به گفته کوچک‌پور، پایه و اساس مدیریت دانش براساس شعار جهانی آن است که می‌گوید «Make Work Easier» به معنی اینکه «کارها رو آسون‌تر انجام بده».

به دنبال سطح بالاتری از انتقال دانش هستیم

مهسا اسماعیل‌نژاد در توضیح شکل‌گیری پروژه مدیریت دانش می‌گوید: از سال ۲۰۱۵ که بحث مدیریت دانش در بدنه ساختار استاندارد و در سطح چارچوبها و مدل‌های جهانی به‌صورت ویژه مورد توجه قرار گرفت، شرکت‌ها به‌سمت این رویکرد حرکت کردند. اینکه در چه سطح کیفی و بلوغی به‌سمت مدیریت دانش حرکت کردند، نکته‌ای است که مورد توجه آریاساسول قرار گرفته و در تلاش است که در این زمینه سرآمد باشد. در همین راستا، در

سال‌های مختلف بحث مدیریت دانش شکل گرفت و به‌صورت گسسته در حوزه‌های مختلف، محتوای دانش‌های استخراج‌شده شناسایی و به کار گرفته می‌شد که نقطه عطف آن، اورهال‌ها و درس‌آموخته‌های عملیاتی بود. نگاه ما در آریاساسول به بحث مدیریت دانش این است که صرفاً از یک پروژه خارج شده و به فعالیت اصلی، فرایند جاری، مستمر و روتین مجموعه تبدیل شود.

به گفته اسماعیل‌نژاد، در دوره‌های مختلف مدیریتی آریاساسول، سطح مستندسازی بسیار بالا بوده است. او در این باره توضیح می‌دهد: در این مجموعه، تمامی نقاط قابل بهبود، دستاوردها و یافته‌ها در دوره‌های مختلف، به‌صورت مستند در هر حوزه ثبت و ضبط شده و با هر تغییر، بازنگری شده است. بنابراین امروز ما در پروژه مدیریت دانش، در حال تفهیم موارد اولیه نیستیم، بلکه می‌خواهیم سطح بالاتری از ثبت و انتقال دانش را تجربه کنیم.

آن‌طور که در توضیح پیاده‌سازی مدیریت دانش در آریاساسول گفته شده، این فرایند بر پایه ۸ گام اجرایی انجام شده است:

- ۱ ایجاد تیم اجرایی، بسترسازی و طرح‌ریزی فرایند مدیریت دانش؛
- ۲ سنجش سطح بلوغ مدیریت دانش و استخراج حوزه‌های دانشی؛
- ۳ تدوین درخت دانش، مستندات و دستورالعمل‌های مرتبط؛
- ۴ آموزش و توانمندسازی کارکنان و نمایندگان دانشی برای ایجاد چرخه مدیریت دانش؛
- ۵ به‌کارگیری تکنیک‌های مدیریت دانش مناسب در حوزه‌های کلیدی؛
- ۶ نصب و پیاده‌سازی سامانه نرم‌افزاری مدیریت دانش؛
- ۷ پایش و ارزیابی برنامه‌های عملیاتی پیاده‌سازی‌شده با هدف بهبود مستمر؛
- ۸ تدوین نقشه راه تعالی دانش.

این ۸ گام در بحث مدیریت دانش آریاساسول به‌خوبی طی شده و به گفته دست‌اندرکاران و مدیر این پروژه و متولی مدیریت دانش، با صبوری، حرکت حساب‌شده، همراهی، همدلی و مشارکت کارکنان و مدیران مجموعه، بی‌شک نتایج درخشان و ارزشمندی را برای آینده این شرکت به همراه خواهد داشت که نه‌فقط سازمان بلکه تمامی کارکنان از این دستاورد بهره‌مند خواهند شد.



خلاصه‌ای از خدمات رفاهی برای کارکنان و خانو

بخش قابل‌توجهی 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



۲۵۶ نفر
مشتری ماهانه آرایشگاه

خدمات آرایشگاه

آرایشگاه در ۴ روز هفته (یکشنبه تا چهارشنبه) به صورت روزانه امکان ارائه خدمات به ۱۶ نفر، هفتگی ۹۴ نفر و ماهانه ۲۵۶ نفر از همکاران را دارد





شرکت پلیمر آریا ساسول

ARYA SASOL POLYMER COMPANY

ادها در آریا ساسول

سهام عام

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.

۵۹
قرارداد

با اماکن ورزشی که استانداردهای لازم را داشتند

فوتبال، فوتسال، والیبال، بسکتبال، هندبال، کشتی، دو و میدانی، بدمیتون، تنیس روی میز، شطرنج، طناب‌کشی، تنیس خاکی، دوچرخه سواری، مچ‌اندازی، پرس سینه، ددلیفت، آمادگی جسمانی، کوهنوردی، تیراندازی، دارت، شتا، فوتبال دستی، بیلیارد و یوگا

۳۹
رشته

در بخش آقایان، بانوان و فرزندان (پسران و دختران)



رفاهی و ورزشی

سات
های



استفاده از باشگاه‌های ورزشی در محدوده ۱۰۰ کیلومتری شرکت



حضور در رقابت‌های منطقه‌ای و کشوری از ابتدای سال ۱۴۰۳ و با شروع مسابقات منطقه‌ای تاکنون ۵ مقام تیمی، شامل ۲ مقام قهرمانی ۱ مقام نایب‌قهرمانی ۲ مقام سوم



برگزاری همایش پیاده روی خانوادگی در محدوده ۱۰۰ کیلومتری شرکت کلانشهرهای مختلف کشور

سفرها



ندایی



۸۱
نفر

تسهیلات سفرسیاحتی به همراه خانواده به بندرانزلی در فصل بهار ۱۴۰۳



۱۸۲
نفر

از همکاران به همراه خانواده در فصل بهار ۱۴۰۳



۱۳۰
نفر

سفر زیارتی به مشهد مقدس به همراه خانواده در فصل بهار ۱۴۰۳



خدمات خشکشویی

استفاده کارکنان شرکت از خشکشویی هفتگی ۲ بار می‌باشد

۱۰۹
دست

لباس‌کار شستشو و اتوکشی در روز

۷۰
دست

پیراهن و شلووار اداری شستشو و اتوکشی در روز





(بخش دوم)

نگاهی به خدمات ارائه شده به کارکنان آریاساسول

خدماتی برای رفاه کارکنان و خانواده‌ها

امور مسافرت و حمل و نقل، فرایند جابه جایی روزانه تمام کارکنان شرکت و شرکت‌های همکار را در شیفت‌های مختلف و در مسیرهای متنوع در محدوده صد کیلومتری شرکت مدیریت می‌کند. همچنین، مدیریت ایاب و ذهاب و پرواز کارکنان پس از اتمام دوره کاری‌شان به تمامی شهرهای

تلاش برای ایاب و ذهاب ایمن و به موقع

از آنجاکه تعداد قابل توجهی از کارکنان از شهرهای دیگر آمده‌اند و در اقامتگاه‌های مجردي ساکن هستند و باز شهرهای شعاع صد کیلومتری سازمان به صورت روزانه به شرکت می‌آیند، واحد

در شماره قبل ماهنامه نوید آریا به بخش نخست خدمات، فعالیت‌ها و اقدام‌ها برای کارکنان آریاساسول و خانواده‌های آن‌ها پرداختیم. در این شماره نظر شما خوانندگان عزیز را به بخش دوم و پایانی این گزارش جلب می‌کنیم



اتوکشی می‌کند.

تعمیرات واحدهای مسکونی بدون توقف ادامه دارد

اداره امور تعمیرات و نگهداری از منازل و مستغلات شرکت با واحد تعمیرات غیرصنعتی است و تمامی منازل تحت مالکیت شرکت در شهرک پردیس جم، منازل استیجاری در شهر جم، مجتمع اقامتی کنار (نواحی مسکن) و مجتمع مسکونی آتین‌سازه را که محل اقامت کارکنان به‌صورت مجرّدی است، شامل می‌شود. برخی از اقدامات مؤثری که اخیراً از سوی این واحد انجام شده، شامل تعمیر اساسی ژنراتور ۵۰۰ KW مجتمع مسکونی کنار (نواحی مسکن)، تجهیز و تحویل مجتمع ۲۰ واحدی و ۱۰ واحدی در شهر جم به‌منظور جابه‌جایی و سکونت کارکنان و خانواده‌ها، تعمیر و نوسازی کابینت و کمد دیواری واحدهای شهرک پردیس و شهر جم به تعداد ۱۵ واحد می‌شود.

اداری، همچنین حصول اطمینان از ارائه خدمات مطلوب به کارکنان است.

۳۵۶ نفر مشتری ماهانه آرایشگاه هستند

پس از بررسی بخش خدمات دفاتر اداری، موضوع تجهیز و راه‌اندازی آرایشگاه در مجتمع به‌منظور حفظ آراستگی، تسهیل و رفاه حال کارکنان در دستور کار قرار گرفت. این آرایشگاه در ۴ روز هفته (یکشنبه تا چهارشنبه) فعال است و امکان ارائه خدمات به ۱۶ نفر از همکاران در روز، ۶۴ نفر در هفته و ۲۵۶ نفر در ماه را دارد. استفاده کارکنان شرکت از خشکشویی مجتمع به‌منظور حفظ برندینگ سازمان، یکی دیگر از خدمات قابل ارائه در این واحد است. کارکنان ۲ بار در هفته می‌توانند از خدمات این مجموعه استفاده کنند. خشکشویی، طبق گزارش عملکرد خود، روزانه تقریباً ۱۰۹ دست لباس کار و ۷۰ دست شلوار را شست‌وشو و

محل اقامت اصلی آن‌ها در اقصی نقاط کشور، و نیز پشتیبانی از تمام نیازمندی‌های کارکنان برای اجرای مأموریت‌های سازمان، بر عهده این واحد است. کنترل و نظارت بر دو پیمان کلان شرکت شامل قرارداد تأمین پرواز و حمل‌ونقل کارکنان آریاساسول و شرکت‌های همکار نیز از وظایف این واحد است. براساس این گزارش، روزانه تقریباً بیش از ۹۹۲ نفر از کارکنان از خدمات سرویس ایاب‌وذهاب استفاده می‌کنند. کارکنان شرکت‌های همکار مانند شرکت‌های قادر نصب، پایانه‌ها و مخازن، ایمن سفر ایرانیان، پارس حساس، پترو توربین و آبادراهان کوثر که به‌تازگی شرکت هفت شیر جم جایگزین آن شده، از این خدمات بهره می‌برند.

ایجاد محیط کار مناسب به‌منظور بهبود و زیباسازی و تأثیر بالا در روحیه کارکنان با رعایت الزامات بهداشتی شغلی و ارگونومیکی محیط‌های اداری، ارائه خدمات پذیرایی و مدیریت دفاتر



از سوی معاون علمی و فناوری رئیس‌جمهور انجام شد اعطای جایزه حوزه فناوری به شرکت پلیمر آریاساسول



سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه محقق می‌شود مدیرعامل آریاساسول به سرمایه‌گذاری کشورهای پیشرفته در این حوزه اشاره کرد و گفت: آمریکا ۲۸ درصد، ژاپن ۳۲ درصد و آلمان ۳۱ درصد تولید ناخالص ملی خود را به تحقیق و توسعه اختصاص می‌دهند و در مقابل، متأسفانه این رقم برای ایران ۰۳ درصد است.

پتروشیمی، صنعت مورد توجه جهانی
حیدرزاده با بیان اینکه جهان بر صنعت پتروشیمی متمرکز شده است، افزود: اتحادیه

شایستگی ۲ ستاره» از سوی معاون علمی و فناوری رئیس‌جمهور به انتخاب کمیته ارزیابی شد و مورد تقدیر قرار گرفت.
محمد رضا حیدرزاده در این مراسم، نوآوری را لازمه رشد اقتصادی و رقابت‌پذیری در بازارهای جهانی برشمرد و گفت: نوآوری به شرکت‌ها امکان توسعه محصولات جدید و بهبود یافته و بهینه‌سازی و بهره‌وری در محصولات را می‌دهد. وی از وابستگی صنعت پتروشیمی به مواد اولیه و فناوری پیشرفته یاد کرد و گفت: صنعت پتروشیمی نیازمند نوآوری است که با

مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول در مراسم اختتامیه جایزه ملی مدیریت فناوری و نوآوری ایران با بیان اینکه این شرکت برای توسعه نوآوری و فناوری برنامه بلندمدت دارد، ابراز امیدواری کرد بتوان این تجربه را به دیگر بخش‌های کشور تسری داد.
به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، در مراسم اختتامیه هشتمین دوره جایزه ملی مدیریت فناوری و نوآوری ایران که در اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران برگزار شد، آریاساسول حائز دریافت «نشان



ثبت رکورد بی‌سابقه آریاساسول در فصل بهار



فروش بهار ۱۴۰۳ آریا نسبت به بهار ۱۴۰۲ و ۱۴۰۱ به ترتیب ۲۷ و ۴۲ درصد رشد داشته است.
رقم عالی فروش آریا در فصل بهار ۱۴۰۳ حاکی از آن است که این شرکت توانسته رشد فروش خود را به خوبی حفظ و از تمام ظرفیت‌های موجود به‌منظور افزایش میزان فروش خود استفاده کند.

آریاساسول موفق به ثبت رکوردی دیگر در مبلغ فروش خود شده که نشان می‌دهد این شرکت توانسته روند رو به رشد فروش خود را حفظ کند.

به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، آریا در ماه خرداد ۱۶۶ هزار تن انواع محصولات را تولید کرده و ۱۰۹ هزار تن محصول به فروش رسانده است که نسبت به ماه گذشته ۲ درصد رشد داشت.

مبلغ عالی فروش آریا در طی ماه خرداد حدود ۴۰ هزار میلیارد ریال بوده و بر این اساس در ماه خرداد، آریا نسبت به دوره مشابه سال گذشته ۴۰ درصد رشد در مبلغ فروش داشته است.

در مجموع آریا طی فصل بهار موفق به ثبت فروش ۱۰۹ هزار میلیارد ریال شد که تاکنون در تاریخ آریاساسول بی‌سابقه بوده است؛ مبلغ

اروپا در مجموع ۱۱ میلیارد دلار و آمریکا ۳ میلیارد دلار برای تحقیق و توسعه صنعت پتروشیمی خود در یک سال سرمایه‌گذاری کردند.

وی دلیل این موضوع را سرمایه‌گذاری سنگین چین در حوزه تحقیق و توسعه به‌ویژه در صنعت پتروشیمی برشمرد و تصریح کرد: با سرمایه‌گذاری چین اکنون ۴۵ درصد بازار پتروشیمی در اختیار این کشور است و سهم ۱۶ درصدی آمریکا از بازار جهانی به ۱۲ درصد تقلیل پیدا کرده است که این موضوع مؤید اهمیت سرمایه‌گذاری در صنعت پتروشیمی به‌ویژه در حوزه فناوری و نوآوری است.

هیدروژن سبز؛ مثالی برای فناوری‌های روز

مدیرعامل پلیمر آریاساسول به موضوع توسعه هیدروژن سبز به‌عنوان جایگزین سوخت‌های فسیلی اشاره کرد و گفت: این حوزه بیشترین سرمایه‌گذاری‌ها را در جهان به خود اختصاص داده است و می‌تواند از هدررفت سوخت‌های فسیلی برای تأمین انرژی جلوگیری کند. از طرفی نیز سوخت پاک است که از فرایند الکترولیز آب به دست می‌آید و تنها سایانوپک چین ۴۵۰ میلیون دلار در این حوزه سرمایه‌گذاری کرده است.

حیدرزاده با بیان اینکه مواد جدید و فناوری پیشرفته، اقتصاد چرخه‌ای و بازیافتی دیجیتال‌سازی و هوشمندسازی برای بهبود فرایندهای تولید، کاهش هزینه‌ها و بالا بردن بهره‌وری تولید، افزایش راندمان و رضایت مشتری در حوزه کسب‌وکار را به‌دنبال دارد، گفت: مواد شیمیایی مثل کاتالیست‌ها و افزودنی‌ها در حوزه پتروشیمی بسیار حائز اهمیت هستند و برای

رفع وابستگی آن باید بتوانیم در تحقیق و توسعه سرمایه‌گذاری کنیم.

آریاساسول؛ دانشگاه نوآوری و فناوری

وی به تجربه شرکت آریاساسول در این حوزه اشاره کرد و افزود: ما می‌توانیم با استفاده از پتانسیل نخبگان و سرمایه انسانی در شرکت، از خروج ارز جلوگیری کنیم و از طرفی با رفع وابستگی، مواد مورد نیاز خودمان را تأمین کنیم. مدیرعامل آریاساسول بیان کرد: صنعت پتروشیمی بخش بزرگی از صادرات غیرنفتی کشور را تشکیل می‌دهد که نشان‌دهنده نقش پررنگ آن در اقتصاد کشور است. حیدرزاده افزود: حدود ۵۰ درصد از ارز سهم پتروشیمی کشور را در آریاساسول تأمین می‌کنیم که با استفاده از نوآوری می‌توانیم این سهم را افزایش دهیم و پیگیر این موضوع هستیم. وی تصریح کرد: آریاساسول به‌عنوان یک شرکت پیشرو به دنبال ایفای نقش خود در صنعت است و به‌عنوان یک بنگاه صادرات‌محور، در تحقیق و نوآوری یک شرکت پیشرو جهانی شناخته شده است و ما برای رسیدن به اهدافمان، اقدام‌های اساسی انجام داده‌ایم. مدیرعامل آریاساسول با برشمردن دستاوردهای این حوزه گفت: یکی از اقدامات اساسی ما تأسیس مرکز نوآوری و دانش‌بنیان در سال ۱۴۰۱ بود، دیگری کسب جایزه نوآوری ۶ ستاره در جایزه بین‌المللی تجارب برتر جهانی است و پس از آن، اخذ مجوز رسمی شرکت دانش‌بنیان از معاونت علمی و فناوری ریاست‌جمهوری را در کارنامه داریم.

دستاوردهای نوآوری آریاساسول

حیدرزاده در ادامه برخی از نتایج این اقدامات

را برشمرد و گفت: پایه‌ریزی و گسترش فعالیت‌ها در حوزه نوآوری در کمتر از یک سال به توسعه سبد محصولات منجر شد و پس از تشکیل مرکز دانش‌بنیان توانستیم سه گرید بسیار حیاتی در کشور که بسیار مورد نیاز بود، در مجموعه دانش‌بنیان خود بومی‌سازی کنیم. وی در تشریح یکی از این گریدها گفت: گرید LEC۱۹۶۹ با کاربری اکستروژن کوتینگ می‌تواند از خروج سالانه ۲۰ میلیون دلار ارز از کشور جلوگیری کند. این محصول در بسته‌بندی‌های مواد غذایی و حوزه درمان از جمله کیسه‌های خون و مواد بهداشتی کاربرد دارد و پیش از این فقط آمریکا و آلمان توان تولید این محصول را داشتند. این ظرفیت از سوی بخش دانش‌بنیان و متخصصان آریاساسول، به‌واسطه اختیارات هیئت‌مدیره محترم برای بهره‌گیری از ساختار دانش‌بنیان‌ها، محقق شد. مدیرعامل آریاساسول یادآور شد: در حال تدوین یک برنامه استراتژیک جامع هستیم که در آینده صندوق خطرپذیر برای استفاده از خلاقیت‌ها در مسیر توسعه و استفاده از ظرفیت‌ها در مقیاس بزرگ‌تر ایجاد کنیم.

حیدرزاده افزود: همکاری‌های بین‌المللی از دیگر اهداف ماست و سال گذشته در بیش از ۱۲ رویداد بین‌المللی حضور پیدا کردیم که تجارب بسیاری برای توسعه زیرساخت‌های پژوهشی کسب شد. وی در پایان با بیان اینکه نوآوری نه‌تنها در مسیر رشد و توسعه شرکت، بلکه برای بهبود کیفیت زندگی کمک می‌کند، تصریح کرد: ما اعتقاد داریم باید از خودمان شروع کنیم و این گام را در آریاساسول برداشتیم و امیدواریم این دستاوردها را به دیگر شرکت‌ها و کل کشور تسری دهیم و نگاه تحقیق و توسعه را در کشور نهادینه کنیم.



حضور مقامات عالی قضایی استان بوشهر در موکب شرکت پلیمر آریاساسول



مقامات قضایی استان بوشهر و شهرستان عسلویه با حضور در موکب مصباح‌الهدی شرکت، از روند ارائه خدمات به مردم شهرستان بازدید کردند.

به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، مهدی مهرانگیز، رئیس کل دادگستری استان بوشهر، مهران زاهدیان، رئیس دادگستری و پویا بخشی، دادستان شهرستان عسلویه، در محل موکب مصباح‌الهدی شرکت پلیمر آریاساسول حاضر شدند و از روند ارائه خدمات به عزاداران حسینی در موکب شرکت بازدید کردند.

موکب مصباح‌الهدی شرکت پلیمر آریاساسول هر ساله از روز اول ماه محرم، تا سیزدهم این ماه در شهرستان عسلویه برپا و با پخش نذورات و غذای گرم، پذیرای عزاداران حسینی است. این موکب که امسال سومین سال برپایی خود

خوبی از این موکب از سوی کارکنان و جوامع محلی شده است و کارکنان شرکت با وجود گرمای شدید، با دل و جان برای عزاداری سید و سالار شهیدان، امام حسین علیه‌السلام، خدمت‌رسانی می‌کنند.

را طی می‌کند، همسو با مسئولیت‌های اجتماعی شرکت پلیمر آریاساسول نسبت به جوامع پیرامونی و به‌منظور ترویج شاعران اسلامی برقرار شده است. در طول سال‌های برگزاری، استقبال بسیار



تندیس طلایی جایزه ملی دارایی‌های فیزیکی به آریاساسول اعطا شد



صورت‌های مالی آریا و تداوم سودآوری برای سهام‌داران



به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، مقایسه فعالیت شرکت آریاساسول با نماد آریا در دوره سه‌ماهه ابتدایی سال ۱۴۰۳ با مدت مشابه سال گذشته، از تداوم فروش خوب و سودآوری این شرکت حکایت دارد.

درآمد فروش

درآمد فروش آریا در بهار ۱۴۰۳ معادل ۱۰۸ هزار میلیارد ریال بود که این مبلغ فروش نسبت به بهار ۱۴۰۲ و بهار ۱۴۰۱ به‌ترتیب دارای ۲۷ و ۴۱ درصد رشد بوده است. فروش بهار آریا بالاترین میزان فروش فصل بهار در مقایسه با همه ادوار فعالیت این شرکت بود و رکوردی جدید برای آریا محسوب می‌شود.

سود ناخالص

سود ناخالص آریا در سه ماه اول ۱۴۰۳ معادل ۴۵ هزار میلیارد ریال بود؛ سود ناخالص در این دوره نسبت به دوره‌های مشابه سال ۱۴۰۲ و ۱۴۰۱

به‌ترتیب ۵۰ درصد و ۵۷ درصد رشد داشته است. **سود خالص و EPS**

آریاساسول سود خالص دوره سه ماهه منتهی به ۳۱ خرداد ۱۴۰۳ را ۳۷ هزار میلیارد ریال گزارش کرده است. گفتنی است که هر سهم آریا در دوره سه ماهه اول سال ۱۴۰۳ معادل ۲۷۰ تومان سود

ساخته است.

مقدار فروش

آریاساسول در بهار سال ۱۴۰۳ موفق به فروش ۳۰۸ هزار تن انواع محصول شد. این شرکت توانسته است در سه ماه اول سال رکورد بالاترین مقدار فروش را نیز در ادوار مختلف به ثبت برساند.

از سوی رؤسای ایمنی و آتش‌نشانی مجموعه وزارت نفت انجام شد

الگو برداری از روند استقرار نظام مدیریت ایمنی فرایند در آریاساسول

هدف مشاهده تجارب آریاساسول، الگو برداری از این شرکت و شاید استفاده از آن در دیگر شرکت‌هاست. سعید اسماعیلی، مدیر مجتمع شرکت پلیمر آریاساسول، با اشاره به اینکه شرکت در حوزه HSE نه‌تنها در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس بلکه در کشور، خاورمیانه و حتی حوزه بین‌الملل سرآمد است، گفت: این جایگاه مدیون تفکر مدیران شرکت در دوره‌های مختلف، تلاش همکاران HSE و همکاری تمامی کارکنان آریاساسول است که در حال حاضر بالاترین رکورد تولید ایمن، پایدار و عملکرد حداکثری واحدهای

پلیمر آریاساسول در زمینه استقرار نظام مدیریت ایمنی فرایند، از تأسیسات شرکت و فناوری‌های ایمنی و آتش‌نشانی مورد استفاده بازدید کردند. تجارب آریاساسول الگوی دیگر شرکت‌هاست. شهرام احمدی، معاون ایمنی و آتش‌نشانی وزارت نفت نیز در این مراسم با بیان اینکه آریاساسول در حوزه ایمنی و آتش‌نشانی سرآمد است، گفت: این موضوع بر کسی پوشیده نیست و باید برای استفاده از این دانش و تجربه، چنین دیدارها و بازدیدهایی به‌طور مستمر انجام شود. وی در تشریح هدف از این بازدید، تصریح کرد:

در جریان تشریح سازوکار سیستم مدیریت ایمنی فرایند شرکت پلیمر آریاساسول از سوی مدیریت HSE برای رؤسای ایمنی و آتش‌نشانی جمعی از شرکت‌های زیرمجموعه وزارت نفت، بر ضرورت استفاده از دانش روز دنیا و آخرین فناوری‌ها تأکید شد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، جمعی از رؤسای ستادی، چهار شرکت اصلی و شرکت‌های فرعی و تابعه وزارت نفت روز گذشته (سه‌شنبه، دوم مرداد ۱۴۰۳)، با حضور در شرکت پلیمر آریاساسول، ضمن بهره‌گیری از تجارب شرکت



سرمایه بسیار حائز اهمیت است. رضا نظری، رئیس برنامه‌ریزی و کنترل یکپارچگی تجهیزات شرکت پلیمر آریاساسول، با اشاره به فرایند ممیزی این جایزه تصریح کرد: کمیته ارزیابی با نمایندگانی از صنایع مختلف طی ارزیابی دوروزه از شرکت پلیمر آریاساسول، بالاترین نمرات را برای این شرکت قائل شدند تا بتواند به‌عنوان یک شرکت مرجع، الگویی برای دیگر شرکت‌های صنایع کشور به‌منظور ارتقای مدیریت دارایی‌های فیزیکی باشد. این جایزه هر ساله در سه حوزه اصلی نفت، گاز، نیرو و صنعت برگزار می‌شود که آریاساسول در ارزیابی‌ای که در تاریخ ۲۴ و ۲۵ دی‌ماه ۱۴۰۲ انجام شد، صلاحیت لازم برای دریافت تندیس طلایی ۱۱ ستاره (بالاترین امتیاز این دوره و ادوار گذشته در صنایع ایران) را به دست آورد.

کارکنان آریاساسول، آن را حاصل دستاورد کار تیمی تمامی کارکنان برشمرد و افزود: در عرض ۹ سال فعالیت در حوزه مدیریت دارایی‌های فیزیکی در آریاساسول، حدود ۲۴۳ میلیون دلار برای شرکت، حفظ ارزش و دارایی محقق شده است که این مقدار به اندازه تأسیس یک واحد پلیمری ارزش دارد. علی زواشکیانی، متخصص مدیریت دارایی فیزیکی ایران و دبیر علمی جایزه ملی مدیریت دارایی‌های فیزیکی نیز در گفت‌وگو با خبرنگار شرکت پلیمر آریاساسول، درباره جایزه مدیریت دارایی‌های فیزیکی که ۸ سال قدمت دارد و در کنار آن، کنفرانس مدیریت دارایی‌های فیزیکی که امسال سال نوزدهم خود را سپری می‌کند، گفت: هدف از این دو رویداد، ترویج دانش مدیریت دارایی‌های فیزیکی است که این موضوع در کشور ما به‌ویژه در شرایط کمبود

شرکت پلیمر آریاساسول که پیش‌تر حائز بالاترین امتیاز صنایع ایران در هشتمین دوره جایزه ملی مدیریت دارایی‌های فیزیکی (PAMAWARD ۲۰۲۴) شده بود، تندیس طلایی ۱۱ ستاره را دریافت کرد. به گزارش روابط عمومی، شرکت پلیمر آریاساسول که پیش‌تر در ارزیابی دی‌ماه هشتمین دوره جایزه ملی مدیریت دارایی‌های فیزیکی (PAMAWARD ۲۰۲۴) حائز بالاترین امتیاز این مسابقات و مستحق دریافت جایزه مدیریت دارایی‌های فیزیکی با مجوز سازمان ملی بهره‌وری ایران (یکی از ۶ جایزه معتبر این سازمان) شده بود، طی مراسمی در کانون اسلامی انصار، این جایزه را دریافت کرد وحید حکمت‌شعار، مدیر واحد برنامه‌ریزی تعمیرات شرکت پلیمر آریاساسول، در حاشیه این مراسم ضمن تبریک این دستاورد به تمامی

ممیزی عملکرد بدون حادثه آریاساسول به تایید شرکت TUV اتریش رسید



فعالیت خود شده است.

آریاساسول به‌عنوان یک شرکت پیشگام در حوزه HSE الزامات کلیدی به‌منظور دستیابی به عملکرد بدون حادثه و تولید ایمن را هم‌تراز با استانداردهای بین‌المللی به‌کار گرفته است.

شرکت پلیمر آریاساسول با تأیید ممیزان مستقل موفق به ثبت ۵۳۱ روز کارکرد بدون حادثه شد.

به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، نمایندگانی شرکت TUV-AUSTRIA در تیرماه سال جاری (۱۴۰۳)، پس از بررسی و انجام ممیزی عملکرد بدون حادثه شرکت پلیمر آریاساسول، مهر تأیید بر آن گذاشتند.

آریاساسول به‌منظور تحقق اهداف کلان و دستیابی به عملکرد بدون حادثه (ZERO HARM) و بر مبنای حرکت در مسیر نقشه راهبردی سازمان از سال ۲۰۰۸ تاکنون، در بهمن‌ماه ۱۴۰۲، برای نخستین‌بار موفق به دستیابی به رکورد $RCR=0$ شد.

در آخرین روزرسانی این دستاورد تا تیرماه ۱۴۰۳، با حمایت‌های مدیریت ارشد شرکت و تلاش همه همکاران همچنان حفظ شده است.

این شاخص در تیرماه سال جاری در ممیزی شخص ثالث از سوی نمایندگان شرکت TUV-AUSTRIA مورد ارزیابی قرار گرفت و موفقیت مذکور تأیید شد.

براساس تأیید این شرکت، آریاساسول با ثبت ۱۱ میلیون و ۱۲ هزار و ۳۰۵ نفر ساعت در طول ۵۳۱ روز موفق به ثبت رکورد بی‌سابقه در طول دوران

شرکت پلیمر آریاساسول نیز در این دیدار، ضمن تشریح اقدام‌های اثربخش انجام‌شده برای دستیابی به نظام مدیریت ایمنی فرایند در شرکت، گفت: تأکید ویژه مدیریت ارشد سازمان و ثبات در اقدام و عزم و اراده قوی، مسیر را برای دسترسی به چنین اهدافی هموار می‌کند.

وی با اشاره به استانداردهای مورد استفاده در این نظام، افزود: بهره‌گیری از مازول‌های متعدد و تعریف فرایندهای مختلف در سطوح متعدد، سبب شد که با وجود تولید فرایندی ظرفیت در تمامی واحدها، یک سال بدون حادثه را پشت سر بگذاریم و به شاخص RCR صفر دست پیدا کنیم. مدیر HSE شرکت پلیمر آریاساسول با بیان اینکه تولید مستمر و بدون حادثه هدف ما از اجرای سیستم مدیریت ایمنی فرایند در آریاساسول بوده است، گفت: در این راستا پیاده‌سازی استانداردهای مهم در شرکت، مسیر دستیابی به هدف تولید مستمر ایمن بود.

پلیمر آریاساسول با تأکید بر اینکه در آریاساسول «Stop, think safety» شعار نیست، گفت: در آریاساسول این موضوع به فرهنگ تبدیل شده و به آن باور داریم.

استمرار و ثبات در اقدام، به دستیابی به اهداف منجر می‌شود اردوان فرزین‌پور، مدیر HSE

فرایندی را شاهد هستیم. وی با اشاره به اجرای نظام ایمنی فرایند از سال ۲۰۱۰ در شرکت پلیمر آریاساسول، بیان کرد: معتقدم برای اجرای هر نظامی ابتدا باید فرهنگ آن ایجاد شود که در آریاساسول برای این منظور اقدام‌های گسترده‌ای تاکنون انجام شده است. مدیر مجتمع شرکت





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





گپ‌وگفتی با خانواده موفق یکی از کارکنان آریاساسول

زندگی یک عاشق رباتیک در شهرکی با گل‌های قرمز

یک ساعت دورتر از عسلویه، پس از عبور از جاده‌ای که کوه پردیس در کنار آن خودنمایی می‌کند، با گذر از مشعل‌هایی که به ترتیب در اطراف جاده صف کشیده‌اند، به جم می‌رسیم و پس از آن شهرکی را می‌بینیم که شبیه یک لکه قرمز رنگ بر صفحه خاکستری است؛ شهرک پردیس جم که انگار خانه‌های سفید و یک‌شکل آن میان گل‌های کاغذی قرمز گم شده‌اند. در همان بدو ورود، سکوت و آرامش عجیبی در این شهرک توجه را جلب می‌کند و از همه مهم‌تر اینکه در ورودی اکثر خانه‌ها باز است که بی‌شک نشان از امنیت زیاد آنجا دارد. این قدر این شهرک آرام است که شاید در لحظه اول تصور کنیم هیچ سکنه‌ای ندارد، اما در تمام این خانه‌ها، در انتهای این کوچه‌های ساکت و آرام، زندگی گرم و پویایی در جریان است. اینجا بخشی از محل زندگی کارکنان شرکت‌های پتروشیمی عسلویه است که خانواده‌هایشان هم آن‌ها را در این شهرستان همراهی می‌کنند.

به یکی از خیابان‌های اصلی شهرک پردیس که می‌رسیم، در انتهای یک کوچه، خانه‌ای آرام و دنج قرار دارد. وعده دیدار ما، در طبقه سوم این خانه با خانواده‌ای چهارنفره است که از حدود ۹ سال پیش ساکن شهرک جم هستند؛ خانواده آقای رهام نرگسی که از ۱۷ سال پیش به مجموعه آریاساسول پیوسته. همسرش تهرانی است و خودش هم اهل کرمانشاه و تقریباً یکی دو سال پس از ازدواجشان، به دلیل شرایط کاری آقای نرگسی، به شهرک جم نقل مکان کردند. این زوج دو فرزند دارند: دینا و دیاکو. به گفته خانم نرگسی، اولین اقامت آن‌ها در شهرک پردیس، به زمان تولد دینا برمی‌گردد؛ یعنی حدود سال ۱۳۸۸. در آن موقع، یکی دو سال در اینجا بودند و دوباره، با منتقل شدن آقای نرگسی به دفتر تهران، آن‌ها هم به تهران نقل مکان کردند و در نهایت، از سال ۱۳۹۵ تاکنون به‌طور پیوسته ساکن جم هستند. هر چند که دینای ۱۵ ساله، متولد تهران است و دوره‌هایی را هم در تهران زندگی کرده، اما جم را شهر خودش می‌داند؛ جایی که در آن بزرگ شده، مدرسه رفته، دوست و آشنا پیدا کرده، دوره‌های مختلف آموزشی را گذرانده و امروز توانسته در همین همسایگی محل کار پدرش، مقام اول رباتیک کشوری را از آن خودش کند. دینا درباره جم می‌گوید: اینجا خانه من است. جایی که سواد آموختم همین‌جا بوده. در همین جم من با رباتیک آشنا شدم، در همین شهرک اولین دوستانم را پیدا کردم... تمام اولین‌های من در جم بوده، بنابراین همین‌جا شهر و خانه من است. شاید برای تحصیل در مقاطع بالاتر امکانات محدود شود، اما برای دوره‌های تخصصی مثل همین رباتیک، آموزشگاهی که در آن آموزش دیدم بسیار خوب و حرفه‌ای است.

دینا و آرزوی ساخت جهانی برپایه تکنولوژی

وقتی که وارد خانه آقای نرگسی می‌شویم، در همان ابتدا چشممان به دار قالی گوشه خانه می‌افتد و آثار هنری چشم‌نوازی بر جای جای آن خودنمایی می‌کند؛ تابلو فرش‌های دست‌باف و گلیم‌های هنری که همگی کار دست خانم نرگسی است. شاید عجیب باشد که در این خانه، تلفیقی از هنر و صنعت را با هم ببینیم. خانم نرگسی فارغ‌التحصیل کامپیوتر است، اما در اوقات فراغت در جم، خود را با آموزش‌های هنری مشغول کرده و آثار ارزشمندی را خلق کرده است. آقای نرگسی هم در دانشگاه آی‌تی خوانده و دینا هم امروز در زمینه طراحی مدار، تخصص قابل توجهی به دست آورده است. شاید تصور شود که گرایش و اجبار خانم و آقای نرگسی به رشته‌های فنی و صنعتی باعث شده که دینا هم سمت همین رشته‌ها برود، اما تصورات ذهنی دینای ۱۵ ساله از زندگی ایدئال همیشه این بوده که تکنولوژی تا جایی پیشرفت کند که انسان‌ها جز مدیریت کردن پروژه‌ها، کار

دیگری نکنند. او با همین نگاه، وقتی که ۸ ساله بوده در کلاس‌های مکانیک ثبت‌نام کرده و درباره آشنایی‌اش با رباتیک، توضیح می‌دهد: ۸ ساله بودم که در تعطیلات تابستان، در کلاس‌های مکانیک ثبت‌نام کردم. کم‌کم به آن علاقه‌مند شدم. دوره مکانیک که تمام شد، خیلی تصادفی به دوره‌های رباتیک وارد شدم؛ در پایان دوره مکانیک، باید در مورد انتخاب دوره بعدی از مشاور مجموعه راهنمایی می‌گرفتم. در روز ثبت‌نام، مشاور نبود و من از فرد دیگری مشاوره گرفتم و با دوره الکترونیک و رباتیک آشنا شدم. درواقع کاملاً تصادفی به این دوره وارد شدم که فکر می‌کنم تصادف خوشایندی هم بود.

دینا که توانسته در مسابقات کشوری آریانا کاپ در شیراز، در میان ۴۵۰ تیم و در مجموع حدود ۳۸۵ نفر شرکت کننده، مقام اول کشوری را به دست آورد، درباره سازوکار این مسابقات و سازه‌ای که خودش ساخته می‌گوید: به‌طور کلی رباتیک تلفیقی از مکانیک، الکترونیک و مدارهاست. در بخش مکانیک، مکانیسم و طراحی بدنه را انجام می‌دهیم و در بخش الکترونیک و مدارها، به طراحی مدارها می‌پردازیم. بخش دیگری با عنوان برنامه‌نویسی داریم که باید بتوانیم در این قسمت ربات را هوشمند کنیم. الان هم نزدیک به ۷ سال شده که من تمام دوره‌های رباتیک را گذراندم و در آخرین مسابقه سالانه آریانا کاپ شرکت کردم. این مسابقه به‌نوعی المپیاد ربات‌های آموزشی است که بین دانش‌آموزان در مقاطع تحصیلی مختلف برگزار می‌شود. ۴۵۰ تیم در این مسابقات حضور داشتند که بعضی از تیم‌ها مثل خود من، تک‌نفره کار بودند. این مسابقات در شیراز برگزار شده بود که تقریباً از تمامی استان‌ها حدود ۱۳، ۱۴ نفر شرکت کرده بودند.

مسابقات آریانا کاپ، هر ساله در تابستان برگزار می‌شود و آخرین دوره برگزار شده این مسابقات، مرداد تا شهریور ۱۴۰۲، به‌عنوان دهمین جشنواره کشوری ربات‌های آموزشی برگزار شد. دینا یک آرزوی بزرگ دارد و آن هم ایجاد عصر جدیدی در تکنولوژی است که در آن تمام کارها توسط ربات‌ها انجام شده و انسان، فقط فرمان بدهد. شاید به همین دلیل باشد که در مسابقات آریانا کاپ، سازه‌ای به نام سانترفیوژ آزمایشگاهی ساخته و توانسته عنوان بهترین سازه کشوری را به خود اختصاص دهد. او درباره این سازه می‌گوید: آن‌طور که آموزشگاه بررسی کرده بود، این مدل سازه تقریباً در هیچ‌کجای جهان ساخته نشده است. همان‌طور که از اسمش هم مشخص است، در آزمایشگاه کاربرد دارد؛ چراکه حفظ بهداشت و حذف تماس دست با مواد و نمونه‌های آزمایشگاهی، ضروری است. این سازه با چنین کاربردی ساخته شد. با این سانترفیوژ، فرد فقط باید نمونه‌های خون را داخل سازه قرار دهد و باقی موارد توسط سنسورها انجام می‌شود. همچنین، ال‌ای‌دی‌های هشداردهنده هم در اطراف سازه قرار دادم که وقتی در آن باز است، هشدار دهد.

زندگی در اینجا، همراهی و صبوری می‌طلبد

اقوام خانم نرگسی در تهران ساکن هستند و او فاصله‌ای حدود ۱۲۰۰ کیلومتری با پدر و مادرش دارد، اما سال‌هاست در اینجا، در کنار همسر و دو فرزند خود زندگی می‌کند. او درباره شرایط جم می‌گوید: آرامش این شهر قطعاً قابل مقایسه با تهران نیست، اما کنار آمدن با شرایط آب‌وهوایی و گاهی امکانات اینجا، نیازمند همراهی و صبوری است. در اینجا اگر فردی سخت‌گیر باشد، نمی‌تواند دوام بیاورد. اولویت اول من در زمان ازدواج این بود که حتی در شرایط سخت، همیشه در کنار همسرم باشم و تلاش کردم بر این اولویت پابند باشم و در اینجا، با فرزندانم در کنار همسرم بمانیم تا شرایط زندگی و کار را برای او راحت‌تر کنیم. این باور، به دختر و پسر من هم منتقل شده و به‌نوعی طاقت دوری از هم را نداریم. هر جا که باشیم، باید هر چهار نفرمان با هم باشیم.

آقای نرگسی ۴۱ سال دارد و حدوداً سال ۱۳۸۶ در آریاساسول، در بخش برنامه‌نویسی واحد آی‌تی مشغول به کار شده است. او هم دیگر خود را متعلق به جم می‌داند و درباره امکانات آموزشی اینجا می‌گوید: تنها محدودیتی که در اینجا داریم، امکانات آموزشی در مقاطع بالای تحصیلی است؛ یعنی وقتی فرزندانمان به دوره دبیرستان و ورود به دانشگاه می‌رسند، شرایط جوری است که گاهی خانواده‌ها ناچار به ترک شهرک و نقل مکان به شهرهای دیگر می‌شوند. درواقع تنها دلیل نقل مکان خانواده‌ها، بزرگ‌شدن فرزندان و نیاز آن‌ها به امکانات آموزشی و تحصیلی بیشتر است. باین‌حال، همه خانواده‌های ساکن اینجا، تمام تلاشمان را می‌کنیم که برای فرزندانمان بهترین شرایط را فراهم کنیم.

زندگی در اینجا نوعی تجربه زیسته متفاوت است؛ به هر طرف که نگاه می‌کنی سکوت است و سکوت... اما در پس این سکوت که حتی صدای باد هم به‌ندرت شنیده می‌شود، در پشت دیوارهای سفید خانه‌ها و درهای همیشه‌نیمه‌باز، خانواده‌هایی زندگی می‌کنند که هر کدام یک داستان جدید هستند، رؤیاهایی بزرگ دارند و روایت‌های جدیدی از زندگی را تجربه کرده‌اند. درعین‌حال، در تلاش هستند که در گذران روزمرگی خود و مسیر موفقیت فرزندان‌شان هیچ کاستی‌ای وجود نداشته باشد و البته بسیاری از آن‌ها هم به‌خوبی از پس این هدف برآمده‌اند.



سال دوم / شماره ۱۱ / تیر ۱۴۰۳





گفت‌وگو با همکار آریاساسول
که دستی بر فیلم‌سازی دارد

برای موفقیت باید بنویسی حتی به اشتباه

«عالم هنر می‌تواند سختی‌های کاری از جنس اقماری و ماهیت فعالیت صنعتی را کمی هموارتر و آسان‌تر کند»: این حرف، تجربه یکی از کارکنان شاغل در شرکت پلیمر آریاساسول است. سیدحسین حسینی اژدری متولد ۱۳۶۱ است و عشق و علاقه‌اش به دنیای هنر، به‌ویژه فیلم‌سازی، باعث شده به‌موازات کار در این شرکت، ساعات فراغت خود را به هنر اختصاص دهد، تا جایی که امروز ساخت فیلمی در سطح حرفه‌ای با مشارکت آریاساسول را در دست دارد. دنیای هنر برای او ترکیبی از بازیگری، فیلم‌سازی، عکاسی و حتی نویسندگی است و در تمامی آن‌ها دستی بر آتش دارد. وقتی ساعات کاری‌اش به پایان می‌رسد، به دلیل عشق فیلم‌سازی، سوت آغاز فعالیت هنری برای او به صدا درمی‌آید.

همکاری از جنس خانواده

سابقه فعالیت حسنی اژدری در شرکت پلیمر آریاساسول به سال ۱۳۹۷ بازمی‌گردد؛ با این حال، تجربه حضور در شرکت‌های دیگر منطقه را نیز دارد و در کارنامه او فعالیت در فازهای ۴ و ۵، ال‌ان‌جی کنگان و الفین ۱۱ به چشم می‌خورد.

روز کاری او از طلوع آفتاب شروع شده و تا هفت شب ادامه دارد و یک ساعتی هم زمان می‌برد تا به منزل برسد؛ هرچند باید گفت منزل را به محل کار هنری خود بدل کرده و همسر او دستیار اول و آخرش است، به‌طوری که معتقد است بدون وجود همسرش، دستیابی به هیچ‌یک از این فعالیت‌ها ممکن نبود.

مقدمه ورود به فیلم‌سازی

از او می‌پرسم چه شد که به دنیای پرهیاهوی سینما ورود کردی که مشخص می‌شود این تجربه برای او ابتدا با ورود به عرصه بازیگری آغاز شده و با فعالیت در حوزه استانی (کهگیلویه و بویراحمد) همراه بوده و در چند فیلم بلند، کوتاه و مستند حضور داشته است. همین مقدمه ورودش به عرصه سینما و فیلم‌سازی باعث شده است که با وجود تمام سختی‌ها، مشقت‌ها و به‌ویژه محدودیت‌ها، دست از کار نکشیده و بگوید: دست از تلاش بر نخواهم داشت و در این مسیر شعار من این است: آن قدر فیلم می‌سازم تا به ایدئالم برسم.

او که در رستوران شرکت پلیمر آریاساسول فعالیت دارد، می‌گوید: نوع کار ما خدماتی و سخت است. از زمان ورود تا زمان خروج لحظه‌ای استراحت وجود ندارد، با این حال این سختی را با حال و هوای فعالیت هنری برای خود آسان کردم. حسنی اژدری می‌گوید: وقتی می‌نویسم یا تصویربرداری انجام می‌دهم، انرژی‌ام دو برابر می‌شود. همین باعث شده شب‌ها تا دیروقت مشغول فعالیت در زمینه کاری باشم که به آن علاقه دارم و همین برایم لذت‌بخش است. او سبک زندگی‌اش را نوعی زیست و ترکیب شدن با هنر دانسته و می‌گوید: فکر می‌کنم به یک تعامل بی‌سابقه با هنر رسیدم و زیست منحصری با هم داریم. راهی که خانواده‌ام را نیز با من همراه کرده است. حسنی اژدری که دو فرزند به نام‌های نیکان و نهال دارد و علاوه بر همسرش، دخترش نیز در فیلم‌هایش نقش آفرینی کرده است، درباره دخترش گفت: دخترم نهال در دوسالگی در یک فیلم بازی کرد و رتبه اول را در یک مسابقه کسب کرد. جالب است بدانید همسر او هم با آنکه کارشناس ارشد کشاورزی است، علاقه زیادی به انیمیشن‌سازی دارد که آن را در فضای مجازی آموخته و در حال حاضر دانشجوی طراحی دکوراسیون داخلی است. با این رزومه، فعالیت مشترکی را با همسر خود دنبال می‌کند و بخش زیادی از فعالیت را با هم پیش می‌برند. حسنی اژدری تأکید می‌کند: بدون حضور و همکاری همسر امکان پیش‌بردن فعالیت‌های هنری وجود نداشت و بسیار به من کمک کرده است.

کارنامه هنری از ابتدا تا امروز

از او درباره کارنامه هنری‌اش در زمینه فیلم‌سازی

می‌پرسم که اشاره می‌کند: کار در این حوزه برای من از دو سال پیش با ساخت یک مستند با عنوان «دور دست نزدیک» با محتوای محیط زیست آغاز شد که خوشبختانه با استقبال خوبی همراه بود. این فیلم موفق شد با برند آریاساسول عنوان فیلم برتر جشنواره پردیس را از آن خود کند. او کسب این رتبه را اتفاقی خوب و موفقیتی ارزشمند برای خود دانست و گفت: همین انگیزه‌ای شد تا فعالیت خود را به شکل جدی‌تر و با انگیزه بهتر ادامه دهم. انگیزه‌ای که او را به سمت محتوا و فرم متفاوت‌تری سوق داده است تا این بار قلم و دوربین خود را به سمت موضوعی خاص با محوریت «کودکان کار» سوق دهد. حسنی اژدری این‌طور توضیح می‌دهد: این کار در واقع یک فیلم بلند به نام «تله‌فیلم کاری» درباره بچه‌های کار و در واقع اولین تجربه فیلم بلند در حوزه استانی و بومی بود که صفر تا صد آن را خودم عهده‌دار بودم. از نظر مالی توانایی تأمین هزینه بخش‌های مختلف را در قالب یک تهیه‌کننده ندارم. شاید باورتان نشود از ۵۶ دقیقه فیلم حدوداً ۴۰ دقیقه آن با برقراری سکوت در صدای محیط، به دلیل اینکه میکروفون نداشتم ساخته شد؛ ساخت تمامی بخش‌های فیلم با سختی‌هایی از این جنس همراه بود.

کارنامه کاری سال گذشته حسنی اژدری هم بسیار پر بار بوده است. او مستندی ۵۳ دقیقه‌ای به اسم «بوشیگان، دیار من» ساخته که موضوع آن درباره یکی از روستاهای شهرستان کازرون است؛ محتوایی که می‌توان آن را اقلیمی توریستی دانست که شامل آشنایی با سه مجموعه روستایی با اقلیم خاص و قدمت بالاست که این مستند درباره آن‌ها توضیح می‌دهد. او ساخت مستند بوشیگان را یکی از تجارب خوب خود می‌داند و می‌گوید: این مستند را در اختیار سایت آپارات قرار دادم و ادامه راه فیلم‌سازی برایم با ساخت چند فیلم کوتاه همراه بود

«حبیب»: هدف مهم پیش رو

راهی که حسنی اژدری تا امروز طی کرده، اگر چه آسان نبوده اما به نظر می‌رسد به نقطه مهمی رسیده است. او مدتی است فیلم قابل توجهی به اسم «حبیب» را در دست ساخت دارد که موضوع آن زندگی‌نامه یک شهید مفقودالاثر است. به نظر می‌رسد فیلم حبیب می‌تواند مسیر او در عرصه هنر

را متحول کند؛ فیلمی که معتقد است با دلگرمی و پشتیبانی بخش‌های مختلف در حال ساخت است. اعتقاد او این است که در راه هنر و فیلم‌سازی همه چیز صرفاً مسائل مالی نیست و حمایت و ایجاد انگیزه نیز می‌تواند به شما در این راه کمک زیادی کند. فیلم «حبیب» روایتی است از مادر و پدر شهیدی مفقودالاثر به نام حبیب که ساخت این فیلم برایشان بسیار مهم و جذاب است. مادر «حبیب» اکنون مبتلا به آلزایمر است، با این حال دختران خود را می‌شناسد، هر چند اسمی آن‌ها را جابه‌جا می‌گوید. به گفته حسنی اژدری، تنها فردی که مادر، او را دقیق به خاطر دارد، پسرش حبیب است.

قالب ویژه‌ای از مادر «حبیب»

این فیلم‌ساز شرکت پلیمر آریاساسول اشاره می‌کند: جالب‌ترین تصویر فیلم‌برداری‌شده برایم وقتی است که عکس پسر را از روی دیوار به دست مادر دادیم و مادر موقع دست کشیدن روی قالب، دستش را عقب کشید و گفت ممکن است دستم تمیز نباشد. این لحظه بسیار تحت تأثیر قرار گرفتیم. او با تأکید بر اینکه آدمی شعار زده نیست، اما با هر عقیده و فکری «شهید» برایش جایگاه خاصی دارند و به همین دلیل فیلم «حبیب» برایش بسیار جذاب است، گفت: برای ساخت این فیلم، با تمام توانم وقت و انرژی می‌گذارم. وقتی از حسنی اژدری درباره برنامه آینده‌اش سؤال می‌کنم، توضیح می‌دهد: دغدغه اصلی من اکنون ساخت مستند «حبیب» است که آن را به سرانجام خوبی برسانیم و چشم‌اندازی که برای آن در نظر گرفتم، رسیدن به جشنواره فیلم کوتاه تهران در سال آینده است.

انتقد اشتباه بنویس تا راه درست را

بیانی

او دیدگاه خود را این‌طور بیان می‌کند: برای پیشرفت و موفقیت خود باید تلاش کنی؛ برای هنر باید بنویسی، حتی به اشتباه. باید تصویر بگیری، حتی اگر اشتباه باشد. همه این موارد مقدمه پیروزی‌های آینده است و بالاخره مسیر و راه درست پیدا می‌شود. این فرایند باعث شد بسیاری از مسیرها را خودم پیدا کنم. او به سال پیش رو بسیار امیدوار و خوش‌بین است و گفت وگور با این جمله به پایان می‌برد که «می‌دانم حرکت بزرگی خواهیم زد، حتی اگر سخت باشد».





گفت‌وگو با یکی از باغبان‌های شرکت پلیمر آریاساسول

هرکجا غنچه‌ای بشکفتد، امید هم جوانه می‌زند

آریاساسول برای رفاه کارکنانشان عیان است. همسو با همین نگاه، این شرکت یک واحد شهرداری و فضای سبز در واحد خدمات عمومی/مدیریت امور اداری دارد که اگر چه در ظاهر مسئولیت فضای سبز داخلی و بیرون مجتمع را بر عهده دارد، اما در اصل برای حفظ روحیه کارکنان و افزایش نشاط و طراوت در آن‌ها از همان ورودی مجتمع تا سالن‌ها، کارگاه‌ها و ساختمان‌های اداری و رستوران و... تلاش می‌کنند.

فضای دلنشین برای همکاران با گل‌های تر و تازه

چند باری که به آریاساسول آماده بودم، هر دفعه آقایی را می‌دیدم که با لباس سبز باغبانی، آبپاشه‌دست وارد اتاق‌ها می‌شود، با سلامی زیر لب و بی‌آنکه تلاش کند از موضوع صحبت‌ها سری درآورد، دستی به خاک گلدان‌ها می‌کشد، گل‌ها را آب می‌دهد و آرام از اتاق خارج می‌شود. بیشتر که دقت کردم دیدم برخی کارکنان حتی متوجه آمد و رفت او نمی‌شوند. این تلاش وی در آبدادن منظم و با برنامه به گل‌ها برای جلب و انگیزه‌بخش بود و وقتی درباره او سؤال کردم، همه به اتفاق گفتند که وی را به عنوان یکی از منظم‌ترین و بااخلاق‌ترین افراد مجموعه در انجام وظایف می‌شناسند. عبدالله سقایی یکی از باغبان‌های مجموعه است که مسئولیت گل‌ها و گلدان‌های ساختمان‌های اداری و باغچه‌ها را بر عهده دارد. او یکی از کارکنان شهرداری و فضای سبز است که در روزهایی مشخص، در ساختمان‌های اداری حاضر می‌شود و حواشش به همه گل و گلدان‌های کارکنان است تا در زمان مرخصی و نبود آن‌ها، تنها نمانند. سقایی ۳۷ ساله و اهل گله‌دار است و با خانواده در همین شهر زندگی می‌کند. او جزو کارکنانی است که از سال ۱۳۸۶ و تقریباً از ابتدای شروع به کار

چه استقبالی بهتر از دیدن گل‌های رنگارنگ می‌تواند برای میهمانان و کارکنانی که هر روز با محیط اداری و صنعتی در ارتباط هستند، مناسب باشد؟ اولین مواجهه‌ام با میهمان‌نوازی شرکت پلیمر آریاساسول، یک گلدان گل در ورودی ساختمان اداری شماره ۲ بود. چندین شاخه لیلیوم صورتی با گل‌های متنوع تزیین و در گلدانی بزرگ روی یک میز گرد وسط سالن گذاشته شده بود. اول فکر کردم به روال بسیاری از محیط‌های اداری گل‌ها مصنوعی است، اما وقتی چند بار از کنارشان عبور کردم و بوی لیلیوم‌ها به مشامم رسید، تعجب کردم. انتظار نداشتم در یک شرکت پتروشیمی و در ورودی یک ساختمان اداری گلدانی از گل طبیعی بگذارند. سابقه گذاشتن این گلدان‌های گل طبیعی بیشتر به اتاق مدیران می‌رسید و این اهمیت‌دادن به حال و هوای کارکنان و میهمانان، قابل توجه بود. از طرف دیگر، فکر می‌کردم به عنوان مهمان، دالان پوشیده از شاخه‌های درختان در ورودی پارکینگ یا دالان چوبی و پوشیده از گل و گیاهی که منتهی به رستوران می‌شود، برای من تازگی دارد و در آفتاب داغ عسلویه تا این اندازه دلچسب است، اما پس از چند بار حضور متوجه شدم بسیاری از کارمندان نیز این قسمت‌های سبز و سایه‌دار مجتمع را بیشتر دوست دارند. کارکنان شرکت پلیمر آریاساسول در یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های فعال در عسلویه روزهای زیادی از سال را با آلودگی صنعتی مواجه هستند و مدیریت این مجموعه تلاش می‌کند فضای عمومی و اختصاصی کارکنان خود در داخل مجتمع را با ایجاد فضای سبز طبیعی و گذاشتن انواع گیاهان و گل‌های تزیینی تا حد زیادی تلطیف کند. درواقع، این نگاه و رویکرد که «هرکجا غنچه‌ای بشکفتد، امید هم جوانه می‌زند» در برنامه‌ریزی مدیران



آریاساسول با روند رشد آن همراه بوده. اگر کارکنان فنی با تجهیزات و ماشین آلات سروکار داشته‌اند، دغدغه آقای سقایی و همکارانش به وجود آوردن فضایی دلنشین و روحیه‌بخش با ایجاد فضای سبز زیباتر و گل‌ها و گلدان‌هایی تر و تازه در همه‌جای مجتمع بوده است. سقایی در گفت‌وگویی کوتاه که با او داشتیم، روند کار روزانه خود را این طور توضیح داد: از صبح برنامه آبیاری شروع می‌شود و همه گل‌ها و گلدان‌های داخل اتاق کارکنان، طبق زمان‌بندی روزهای هفته آبیاری می‌شوند و برای هر ساختمان یک روز مشخص داریم. معمولاً از اداره مرکزی شروع می‌کنیم و به همه بخش‌ها از جمله آتش‌نشانی و کارگاه‌های مختلف می‌رویم.

کارشناس فضای سبز روی عملکردمان نظارت دارد

وی با بیان اینکه مسئولیت اصلی او نگهداری و آبیاری گلدان‌ها و فضای داخلی ساختمان‌هاست، گفت: البته دادن سم و کود باغچه‌ها را هم انجام می‌دهیم. کار مربوط به فضای سبز بیرونی، متناسب با فصل و برنامه کاشت گیاهان فرق دارد و گاهی زیاد و گاهی کمتر است. مثلاً قبل از سال نو خاک همه باغچه‌ها دوباره زیرورو می‌شود و گل‌های فصل بهار به‌ویژه در ورودی مجتمع و محل‌هایی که کارکنان تردد بیشتری دارند، کاشته می‌شود. باغبان شرکت پلیمر آریاساسول با اشاره به اینکه قبل از آمدن به این شرکت با گل و گیاه آشنایی نداشته، اما پس از شروع به کار، آموزش‌هایی برای آشنایی با گل‌ها و نیازهای آن‌ها و الزامات باغبانی دیده است، افزود: تقریباً همه گونه‌هایی را که در مجتمع داریم می‌شناسم و نحوه مراقبت از آن‌ها از سوی کارشناس فضای سبز به ما اعلام شده است. کارشناس فضای سبز شهرداری شرایط همه گونه‌های گیاهی را رصد می‌کند و اگر موردی نیاز به پیگیری و بررسی داشته باشد، با او در میان می‌گذاریم. سقایی گفت: در بخش ما حدود ۲۵ نیرو مشغول هستند که کارهای مربوط به فضای سبز داخلی و بیرونی بین همه افراد در شیفت‌های مختلف تقسیم شده است و از برنامه کاری هم خبر داریم. وی درباره پرورش گونه‌های مختلف گیاهی

که در فضاهای اداری و عمومی شرکت وجود دارد هم این‌طور توضیح داد: برخی گونه‌های گل در گلخانه داخل مجتمع تولید و کاشته یا قلمه زده می‌شود و در موارد دیگر، گل‌هایی از بیرون خریداری شده و در گلدان یا باغچه کاشته می‌شود.

سانسوریا، پتوس و آگلونما بیشترین گیاهان هستند

وی افزود: در ساختمان‌های اداری گونه‌های سانسوریا، پتوس، آگلونما یا برگ هندوانه‌ای بیشتر است، اما کارکنان گلدان‌هایی از گونه‌های دیگر هم نگهداری می‌کنند. اگرچه کاکتوس گونه مناطق جنوبی است، اما به این دلیل که در داخل ساختمان‌ها نور کم است، کاکتوس کمتر نگهداری می‌شود. سقایی در ادامه گفت: بسیاری از کارکنان علاقه بسیاری به گل و گیاه دارند و از گل‌ها در مدت حضورشان به خوبی مراقبت می‌کنند و گونه‌های مختلف را قلمه می‌زنند و تکثیر می‌کنند. تقریباً در همه اتاق‌ها گل در آب یا گلدان وجود دارد، اما متناسب با نور اتاق و برنامه حضور کارکنان، میزان آن تغییر می‌کند. در زمان مرخصی‌ها ما از گل‌ها مراقبت می‌کنیم، اما زمانی که کارمندان حضور دارند، خودشان هم در رسیدگی به گل‌ها کمک می‌کنند و حواسشان به گل‌ها و گیاهان اطرافشان هست.

تأثیر گل و گیاه بر خلق‌وخو و روحیه کارکنان

باغبان شرکت آریاساسول از علاقه کارکنان به گل‌ها و دغدغه آن‌ها برای افزایش کیفیت مراقبت هم صحبت کرد: بعضی اوقات کارکنان درباره گل یا گلدانی که در خانه دارند سؤال می‌کنند و در صورتی که نتوانیم پاسخ بدهیم، سؤال‌شان را از کارشناس فضای سبز می‌پرسیم و جواب را به آن‌ها منتقل می‌کنیم. او درباره رسیدگی به گل‌ها و گیاهانی که در خانه خود دارد این‌طور توضیح می‌دهد: در خانه همسر و فرزندانم (دو دختر و یک پسر) با گل و گیاه‌ها سروکاری ندارند و مسئولیت رسیدگی به گل و گیاهان در خانه هم با من است و من با علاقه و عشق این کار را انجام می‌دهم. در خانه خودمان علاوه بر پتوس، زاموفیلیا هم داریم. آنجا هم فامیل و همسایه‌ها درباره نحوه رسیدگی به گل‌ها و گیاهانشان از من سؤال می‌کنند. سقایی با اشاره به تأثیر مثبت گل‌ها و گیاهان در روحیه کارکنان، صحبت‌های خود را به پایان برد: گل‌ها و گیاهان و رسیدگی به آن‌ها مستقیماً روی روحیه و خلق‌وخوی روزانه کارکنان و کم‌کردن فشار کار روزانه تأثیر دارد. بیشتر کارکنان علاقه بسیاری به گل‌ها و گیاهان دارند و در رسیدگی به آن‌ها از خودشان ذوق نشان می‌دهند.

گل‌ها و گیاهان و رسیدگی به آن‌ها مستقیماً روی روحیه و خلق‌وخوی روزانه کارکنان و کم‌کردن فشار کار روزانه تأثیر دارد. بیشتر کارکنان علاقه بسیاری به گل‌ها و گیاهان دارند و در رسیدگی به آن‌ها از خودشان ذوق نشان می‌دهند



گزارشی از مؤسسه خدمات مشاوره گل مریم شهرستان جم

خانواده سالم فرزندان سالم برای آینده‌ای بهتر

خانواده‌های آریاساسول
مهمان دورهمی‌ها هستند

وی با اعلام اینکه از پانزده سال گذشته فعالیت خود را شروع کرده‌اند و از حدود پنج سال قبل با شرکت‌های بزرگ پتروشیمی و نفت و گاز در عسلویه و جم از جمله آریاساسول همکاری دارند، بیان کرد: بیشترین فعالیت ما مرتبط با نشاط و شادابی، پیشگیری و آموزش گروه‌های مختلف سنی و خانواده است و برنامه کار درمانی نداریم.

معصومی با تأکید بر اینکه هرچه خانواده سالم‌تر باشد، فرزندان سالم‌تری را به جامعه معرفی می‌کند، افزود: برای خانواده‌ها بیشترین مجموعه خدمات در نظر گرفته شده است و در دورهمی‌ها و برنامه‌های ما حضور دارند.

مدیر مؤسسه با تأکید بر اینکه در برنامه‌های آموزشی و تربیتی، نشاط و شادابی و آگاه‌سازی در اولویت گروه‌های نوجوان قرار دارد، گفت: مؤسسه دورهمی‌هایی را در فضاهای مختلف مثل باغ یا پارک برگزار می‌کند و خانواده‌ها دور هم جمع می‌شوند و دکتر متخصص درباره موضوعات مربوطه صحبت می‌کند. علاوه بر آن، یک‌سری جشن و مسابقه کتابخوانی در خانه کتاب داریم که خانواده‌ها و گروه‌های مختلف سنی فرزندان در

راه‌اندازی مؤسسه مشاوره و روان‌شناسی برای همراهی با خانواده‌ها به منظور افزایش شادی و نشاط فرزندان و رفع نگرانی آن‌ها درباره مسائل اجتماعی و الزامات سن رشد و گاه اختلافات خانوادگی و... یکی از اقدامات خوبی است که طی چند سال اخیر در شهر جم انجام شده است. مؤسسه خدمات مشاوره گل مریم به محلی برای مراجعه امن و پایدار خانواده‌های کارکنان شرکت‌های مختلف از جمله شرکت پلیمر آریاساسول و رفع نگرانی آن‌ها درباره فرزندان و چالش‌های معمول خانوادگی تبدیل شده است. مسئولان مؤسسه تازه‌ترین متدهای روز حوزه‌های روان‌شناسی و مشاوره در مراکز مشاوره شهرهای بزرگ را به کار می‌گیرند و برایشان کیفیت یعنی لبخند رضایت و شادی والدین و فرزندان‌شان! مؤسسه خدمات مشاوره گل مریم در مرکز شهر قرار گرفته است و متخصصان و کارکنان آن جوانانی کاربرد و دلسوز هستند که برایشان مهم‌ترین خط قرمز، حریم شخصی مراجعه‌کنندگان است. به همین دلیل بود که مدیر مؤسسه، با حساسیت زیاد، زمان دیدار و گفت‌وگو را طوری تنظیم کرد که هیچ‌کدام از مراجعان حضور نداشته باشند و تداخلی در برنامه‌ها ایجاد نشده و به اصل رازداری و حریم پزشک و بیمار خدش‌های وارد نشود. خانم مریم معصومی در گفت‌وگو با نوید آریا درباره عملکرد این مجموعه و رویکردهایی که برای آموزش و ایجاد نشاط و شادی در گروه‌های مختلف سنی در نظر گرفته‌اند، گفت: مؤسسه شامل چندین کلینیک از جمله مرکز روان‌شناسی و مشاوره اندیشه، مؤسسه آسیب‌شناسی گل مریم و مجتمع خدمات بهزیستی رویان سبز است که هر کدام فعالیت‌های مجزایی دارند.



آن شرکت کرده و درباره موضوع‌های خاصی صحبت می‌کنند.

معصومی در ادامه افزود: افراد در این جلسات کتاب می‌خوانند، فیلم می‌بینند و ضمن صحبت درباره آن‌ها، درباره تحلیل‌های انجام‌شده و محتوای کتاب‌ها مسابقه هم برگزار می‌شود؛ کسی که بهترین تحلیل را داشته باشد جایزه می‌گیرد.

مهارت‌های ده‌گانه در دستور کار ارتباط با نوجوانان

وی با تأکید بر اینکه موضوعات برای گروه‌های هدف مشخصی انتخاب و با متخصص مربوطه مشورت می‌شود، گفت: علاوه بر این موارد، جشن تولد و یا جشن‌هایی برای تشویق کودکان گروه‌های سنی مختلف گرفته می‌شود. در مواردی لازم است از پیشرفت کاری و رفتاری بچه‌ها یا هدیه یا جشن قدردانی شود. در این جشن‌ها علاوه بر والدین، دوستانشان هم حضور دارند.

مدیر مؤسسه با تأکید بر اینکه در جلسات و برنامه‌های خصوصی یا گروهی، بیش از همه دغدغه‌های اجتماعی افراد را پیگیری می‌کنند، گفت: مهارت‌های ده‌گانه مثل اعتماد به نفس، قدرت نه گفتن و موضوع بلوغ در دختران و پسران و... در دستور کار است و این موارد را در هر سه

گروه کودک و نوجوان، جوانان و والدین آموزش می‌دهیم.

وی بیان کرد: خانواده‌ها معمولاً با موضوعات روز جامعه درگیر هستند و ما هم همین موضوع‌ها مثل پرخشگری و یا ارتباط با گروه همسالان را در دستور کار داریم و دوره‌های آموزشی و توصیه‌های متخصصان هم در همین زمینه‌ها هستند. متخصصان مجموعه مطالعاتی به‌روز دارند و با آخرین شیوه‌های تعامل با نوجوانان و گروه‌های مختلف آشنا شده و آن‌ها را به کار می‌گیرند.

معصومی در ادامه گفت: تمام نیازهای مربوط به کودکان در آینده و در سنین بالاتر را ارزیابی و در برنامه قرار می‌دهیم و درباره این مسائل، در زمان درست با آن‌ها و والدینشان صحبت می‌کنیم. ممکن است کودکانی که در شهرهای بزرگ‌تر زندگی می‌کنند، با مسائل و چالش‌های مختلف به‌طور مستقیم مواجه شوند، اما اینجا و در شهرهای کوچک شرایط فرق دارد و ما تلاش می‌کنیم ذهن آن‌ها را با مسائلی که ممکن است در سنین بالاتر به آن‌ها برخورد کنند، آشنا کنیم. به این ترتیب بچه‌ها برای روبه‌رو شدن با موضوعات و مسائل مختلف مربوط به آینده آمادگی و آگاهی لازم را پیدا می‌کنند.

استقبال از برنامه‌های مؤسسه زیاد است

مدیر مؤسسه با اعلام اینکه برای بهبود عملکرد از خانواده‌ها نظرسنجی انجام می‌شود، گفت: علاوه بر فرم نظرسنجی، فرمی با موضوع پیشگیری و نظرسنجی وجود دارد. همچنین نظرهای نوجوانان و والدین و متخصصان، به حین برگزاری کارگاه گرفته می‌شود.

معصومی با بیان اینکه در پنج سال گذشته خانواده‌های آریاساسول نسبت به عملکرد مؤسسه شناخت پیدا کرده و با انتخاب خودشان از خدمات مؤسسه استفاده می‌کنند، گفت: استقبال زیادی برای برنامه‌ها از سوی خانواده آریاساسول داشته‌ایم، اما متناسب با این تعداد، توان ارائه خدمات را نداریم و تصمیم داریم برنامه‌های متنوع‌تر و بیشتری را برای خانواده‌ها اجرا کنیم.

اولویت ما آگاهی‌بخشی به فرزندان و والدین است

مدیر مؤسسه با اعلام اینکه بیشترین برنامه‌های مؤسسه برای گروه سنی نوجوان است، گفت: فرزندان خانواده‌های آریاساسول عموماً در آستانه سنین نوجوانی و در رده سنی ۱۰ تا ۱۵ سال

هستند. این سنین مربوط به دوره بلوغ است و نیازها و آسیب‌های خاص خودش را دارد و لازم است روی موضوعات مختص این دوره کار شود.

معصومی با تأکید بر اینکه مادر و پدر شاد و با روحیه، خانواده و در ادامه محیط کار شادابی را نیز به همراه دارد، بیان کرد: لازم است بچه‌ها و خانواده‌ها از آسیب‌ها، مشکلات و نیازها آگاهی پیدا کنند و والدین نیز باید نحوه برخورد و پاسخ‌دادن به نیازها، خواسته‌ها و رفتارهای نوجوانان را بدانند و بیاموزند.

وی با اعلام اینکه در مجموع ۳۰ نفر دکترای تخصصی بالینی و خانواده و تربیت کودک و نوجوان با این مؤسسه همکاری دارند، یادآور شد: بیشترین مسئله خانواده‌ها فرزندان هستند و به همین دلیل تمرکز روی مسائل فرزندان، مشکلات خانواده را هم حل می‌کند.

کارگاه‌های اختصاصی برای زوجین

در ادامه، یکی از متخصصان بالینی این مؤسسه با اعلام اینکه در کنار فعالیت‌های اشاره‌شده کارگاه‌های جداگانه‌ای مختص زوجین نیز برگزار می‌کنند، گفت: در این کارگاه‌ها روی بهبود و تقویت روابط زوجین و مهارت‌های ارتباطی آن‌ها کار می‌شود. نقش همسر خوب، ارتباط درست و نیازهای متقابل همسر به هر دو طرف آموزش داده می‌شود. برخی کارگاه‌ها هم فقط برای خانم‌هاست و به شکل بالینی روی مسائل مرتبط با زناشویی و کاهش تنش و ایجاد ارتباط بهتر تمرکز می‌شود.

وی با بیان اینکه بعد از نیازسنجی اولیه و ارزیابی زوجین، جلسات اختصاصی با خانم و آقا و یا جلسات مشترک با حضور هر دو طرف برگزار می‌کنند، افزود: متناسب با ارزیابی صورت گرفته، یک‌سری آزمون‌ها را می‌گیریم تا مشخص شود در چه حوزه‌هایی به مشاوره نیاز دارند. گاهی نیاز است که جلسات انفرادی یا گروهی داشته باشند و موضوعات مهارتی برای این افراد گفته می‌شود.

این متخصص بالینی مؤسسه گفت: مهارت‌هایی مثل جرئت‌مندی، ارتباط با خانواده و همسر، کنترل خشم، کارگاه‌های فرزندپروری و... برگزار می‌شود که هر کدام با توجه به مسائل جاری در هر خانواده پیش می‌رود. درعین حال، تصمیم درباره نوع کارگاه و تعداد جلسات هر زوج و خانواده با توجه به همان ارزیابی‌ها گرفته می‌شود.



۴۱

سال دوم / شماره ۱۱ / تیر ۱۴۰۳



خدا حافظی با کسی که آریاساسول را چند گام جلوتر از بقیه می داند

وقتی به ما گفتند با کسی مصاحبه کنیم که قصد دارد از شرکت برود، تصورم پیرمردی با موهای سفید و تنی خمیده بود، کسی که سال‌های زیاد کار در عسلویه و گرمای طاقت‌فرسای هوا تنش را آزرده کرده و آماده است که سال‌های بازنشستگی‌اش را کنار خانواده به آسودگی بگذراند. کمی از ساعت مصاحبه‌مان رد شده بود و دم در انتظار می‌کشیدم که جوانی با چهره جنوبی دوست‌داشتنی و صورت تراشیده و قامتی بلند پرسید: «شما برای مصاحبه آمده‌اید؟» متوجه شدم که تصورم اشتباه بود و آن کسی که از شرکت می‌رود، یک نیروی جوان و بانگیزه است، کسی که برای آینده‌اش برنامه‌های دیگری دارد و هنوز تا بازنشستگی باید راهی طولانی را بییماید. داود قاسمی، کارشناس مکانیک و سرپرست بازرسی کوره واحد یکپارچگی تجهیزات، که به گفته مدیرانش، همچون دیگر جوانان شاغل در مجموعه یکی از آینده‌داران و نیروهای مستعدی است که مسیر پیشرفت شغلی‌اش را در شرکت پلیمر آریاساسول گذرانده است



آریاساسول اولین جایی بود که رزومه فرستادم و همواره از این اتفاق خرسند بودم، اما اکنون به دلیل الزامات خانواده و نیاز به حضور کنار آن‌ها مجبور به جدایی از آریاساسول شدم که خیلی به این کار تمایل ندارم

از قاسمی درباره آشنایی اش با شرکت پیش از همکاری پرسیدیم که در پاسخ گفت: قبل از اینکه به شرکت بیایم، تعریفش را شنیده بودم، یک شرکت سرمایه‌گذاری مشترک با شریک خارجی و انضباط خاص. انضباطی که به گفته او در جاهای دیگر نبود و از همین رو برای شرکت دیگری رزومه نفرستاده بود. او ادامه می‌دهد: آریاساسول اولین جایی بود که رزومه فرستادم و همواره از این اتفاق خرسند بودم، اما اکنون به دلیل الزامات خانواده و نیاز به حضور کنار آن‌ها مجبور به جدایی از آریاساسول شدم که خیلی به این کار تمایل ندارم.

خودم را جزئی از خانواده آریاساسول می‌دانم

از قاسمی درباره دلیل این ناراحتی پرسیدیم که در پاسخ گفت: وقتی ۱۳ سال در جایی فعالیت داشته باشی، روابط و دوستی‌هایی شکل می‌گیرد که خود را از آن‌ها جدایی‌ناپذیر می‌بینی و من خودم را جزئی از این خانواده و به لحاظ فنی و مالی خودم را مدیون آریاساسول می‌دانم و این دوره فعالیت برای من باعث خوشحالی و افتخار است. او به سوابق کاری خود به‌صورت پروژه‌ای در دیگر شرکت‌ها اشاره می‌کند و می‌گوید: گاهی برای بعضی پروژه‌ها با شرکت‌های دیگر در کشورهای همسایه به مأموریت می‌رفتم و تجربه‌ام در این سال‌ها به من ثابت کرد که نظم سازمانی‌ای که در آریاساسول وجود دارد در هیچ کجا یافت نمی‌شود. هر زمان که ما در شرکت مسئله‌ای داشتیم که برای رفع آن به شرکت‌های هم‌تراز در کشورهای همسایه مراجعه می‌کردیم، متوجه می‌شدیم که آریاساسول همواره چند قدم از دیگران جلوتر است و این موضوع مایه افتخار ما بود.

درباره دلیل این برتری از قاسمی سؤال کردیم که گفت: دلیل آن از نظر من نیروی انسانی متخصص و پیشرو، و ساختاری است که از روز اول در اینجا بنا نهاده شده و تمایز آن با سایر شرکت‌ها مشخص است و البته در یکی دو سال اخیر فضای کاری، شرایط رفاهی و توجه به

قاسمی ۴۳ سال دارد و بچه روستای بولخیر از بخش ساحلی دلواری شهرستان تنگستان استان بوشهر است. حالا بعد از ۱۳ و نیم سال کار در آریاساسول، به دلایل خانوادگی مجبور به جابه‌جایی است و دیگر امکان همکاری با آریاساسول را ندارد. نوشتن همین یک جمله برای کسی که آریاساسول و یک‌دلی و صمیمیت بین کارکنان را می‌شناسد، سخت است، چه برسد به خودش که همچنان دل به آریاساسول داده و حالا بنا به ضرورت باید برود و این جمله را با بغض به ما می‌گوید.

قاسمی یازده سال ساکن جم بوده و از بهمن ۱۳۸۹ که وارد شرکت شده، در همین واحد یکپارچگی تجهیزات در بخش RBI کار می‌کرده و همچنان خاطرات خوب همکاری با علیرضا شیرازی را که آن زمان سرپرست واحد بوده و بعد مدیر شده و حالا هم معاون طرح‌های توسعه‌ای شرکت است، به یاد می‌آورد.

از پسرش می‌گوید که حالا کیلومترها از او دور و دلش برایش تنگ است و همین، یکی از دلایلی است که او را مجبور به رفتن می‌کند.

روزهای ابتدایی آمدنش به آریاساسول را یادآوری می‌کند و می‌گوید: از سال ۱۳۸۶ در شرکت گاز استان کار می‌کردم. دو سال بعد در کنکور شرکت کردم و در دانشگاه خواجه نصیر

تهران پذیرفته و مشغول به تحصیل شدم. نزدیک فارغ‌التحصیلی بودم که با آگهی آزمون استخدامی آریاساسول در روزنامه همشهری مواجه شدم؛ رزومه‌ام را فرستادم و بعد از موفقیت در آزمون کتبی و مصاحبه شفاهی، در شرکت مشغول به کار شدم.

سرمایه‌های انسانی بیش از پیش پررنگ شده است.

از او درباره چیزهایی که شرکت به شخصیت وی افزوده است پرسیدیم و پاسخ داد: روزی که من به این شرکت آمدم، انسانی کم‌رو بودم و نمی‌توانستم به‌راحتی با کسی ارتباط بگیرم و در این مدت شرکت روی من تأثیر خوبی گذاشته است. از لحاظ علمی و فنی هم شرکت خیلی تأثیرگذار بود و می‌توانم هرچا رفتم با افتخار بگویم در یک شرکت و برند معروف جهانی کار کردم، شرکتی که تاریخچه‌اش در جهان مشخص است و این افتخار، به من اعتمادبه‌نفس می‌دهد. وقتی از او می‌پرسیم که اگر برای بازگشت به شرکت آریاساسول یا دیگر شرکت‌های مطرح قدرت انتخاب داشته باشید، کدام گزینه را انتخاب می‌کنید، گفت: اگر روزی بتوانم انتخاب کنم، با توجه به اینکه کارها و ساختارهای دیگر شرکت‌ها را دیده‌ام، رفتن به شرکت دیگر برای من جذابیتی ندارد و اگر قصد برگشت داشته باشم، حتماً آریاساسول را انتخاب خواهم کرد.

وزنه روزهای تلخ و شیرین قاسمی در آریاساسول به‌سمت روزهای شیرین است. او از هر روزش که کنار همکاران، راه تولید و توسعه شرکت را هموار می‌کند، به‌عنوان روزهای شیرین یاد کرده و تلخی‌های دوران کاری‌اش را فقط ماهیت سخت کار در صنعت و شرایط سخت آب‌وهوایی می‌داند. از همکارانش برای رابطه دوستانه‌ای که با هم داشته‌اند قدردانی می‌کند و شرکت را نیز بسیار قدردان کارکنانش می‌داند.

از قاسمی خواستیم که برای نیروهای جدید در شرکت سخنی به یادگار بگذارد، که در جواب گفت: به‌عنوان فردی که آریاساسول و دیگر شرکت‌ها را دیده، به نیروهای جدید توصیه می‌کنم از این فرصت که بیشتر فرصت یادگیری است و ساختار نیروی انسانی و آموزشی که جای دیگر ندیدم، استفاده کنند؛ حتی اگر زمان کوتاهی در این شرکت هستند، بنا را بر یادگیری مؤثر بگذارند. ضمن اینکه در سال‌های اخیر شرایط برای توجه به نیروها و پیشرفت آن‌ها فراهم شده است.

امیدوارم شرکت پلیمر آریاساسول با تیم مدیریتی و نیروی انسانی خیلی خوبی که دارد، همیشه در موضوعات مختلف از جمله تولید، سرمایه‌های انسانی و دیگر فرایندها موفق باشد. از مدیرعامل، رئیس مجتمع و همه مدیرانی که در طول ادوار، به‌ویژه در سال‌های اخیر، به پیشرفت من کمک کردند، قدردانی می‌کنم.



۴۳

سال دوم / شماره ۱۱ / تیر ۱۴۰۳





روایتی از عزاداری سیدالشهدا در عسلویه

خیمه‌ای میان نخل‌های جم که وعده‌گاه عاشقان حسین (ع) است



اشک‌های ریخته روی گونه‌شان به پایان برسد و دوباره به راه خود ادامه می‌دهند. نه فقط تمام ساکنان شهرک پردیس، که تمام اهالی جم و حتی عسلویه به این خیمه می‌آیند و انگار وعده‌گاهی برای تمام عاشقان حسین است. دورهم بودن این مردمان، مصداق بارز نوشته پرچم روی دیوار است: «آزادگان عالم در خیمه حسین‌اند».

این همه‌اما، به محض شروع سخنرانی و منبررفتن روحانی حاضر در جمع، به یکباره به سکوتی مطلق تبدیل می‌شود. انگار تمام نفس‌ها در سینه حبس می‌شود تا پای منبر سیدالشهدا، از رشادت‌های حضرتشان بشنوند و بیاموزند. پس از پایان سخنرانی و عزاداری‌ها، غذای نذری بین حاضران پخش می‌شود و همه به خانه‌هایشان روانه می‌شوند، اما نه همان‌طور که آمده بودند؛ با دلی پُر، قلبی غمگین و روحی خسته آمده بودند و انگار، موقع برگشتن پاکیزه و سبک و آرام به خانه برمی‌گردند.

از آغاز ایام
سوگواری
محرم، شهرک
پردیس
شهرستان جم،
میزبان خیمه
سیدالشهدا و
مردمانی است
که از هر رنگ و
نژاد و قومیتی،
در این خیمه
مشغول به
کاری هستند

پیر و جوان و حتی نوزادان چندروزه را در گوشه و کنار این خیمه می‌بینی؛ مردی با دشداشه مشکی شربت پخش می‌کند، مرد دیگری فرزندش را بر شانه سوار کرده و او را به نزدیکی پرچم‌های سبز یا حسین می‌رساند. در طرفی دیگر، چند پسر بچه مشغول پخش کردن کیک هستند و مردی آن طرف‌تر، از مشک آویخته به گردنش آب خنک برای حاضران می‌ریزد. در گوشه‌ای دیگر، زنانی دور یک دیگ جمع شده‌اند و نذر شله‌زرد خود را پخش می‌کنند. در آن سوتر، جوانانی گرد هم حلقه زده و سینه‌زنی می‌کنند. پسران خردسالی هم در گوشه‌ای پشت یک میز ایستاده‌اند و با هیجان، به حاضران چای و دمنوش تعارف می‌کنند. دورتر از این خیمه هم، در هر گوشه که چشم بیندازی، مردان و زنان پیر و جوان را می‌بینی که در خلوت خود مشغول دعا و سینه‌زدن و اشک‌ریختن برای سالار شهیدان هستند. حتی گاهی خودروهایی را می‌بینی که اندکی در کنار این خیمه توقف می‌کنند و می‌گذارند قطره

پسرک ۱۴-۱۵ ساله آن چنان با سوز در سرنای خود می‌دمد که گویی در صحرای کربلا، در میان خاک و خون پرسه می‌زنی. از هر طرف صدای دمام و سنج و طبل به گوش می‌رسد و همه‌مردمی که یا حسین‌گویان در رفت‌وآمدند. این صدای محرم است که در خیمه‌گاه سیدالشهدا می‌پیچد. خیمه‌ای که میان نخل‌ها و نورهای سبز و قرمز برپا شده و پرچم سرخ یا ابا عبدالله الحسین، بر بالای گنبدی طلایی می‌چرخد. در حوالی این خیمه، مشام هر عابری از بوی اسفند و شربت و چای تازه‌دم پر می‌شود. فقط کافی است کمی از روزمرگی و دنیای واقعی دور شوی تا با نگاه‌انداختن به هر گوشه این خیمه و شنیدن آوای ساز و نوحه‌ها، خود را در میان خیمه‌های واقعی کربلا تصور کنی. از آغاز ایام سوگواری محرم، شهرک پردیس شهرستان جم، میزبان خیمه سیدالشهدا و مردمانی است که از هر رنگ و نژاد و قومیتی، در این خیمه مشغول به کاری هستند. تمام زنان و مردان و کودکان،



عشق حسین بن علی، همه را در یک موکب جمع کرده است

دل از خیمه سیدالشهدای شهرک پردیس جم برمی گیریم و راهی عسلویه می شویم. در میدان محمد رسول الله عسلویه، موکب هیئت مصباح الهدی برقرار است. این هیئت سه سال است با حمایت و تأکیده‌های محمدرضا حیدرزاده، مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول، به ثبت رسمی رسیده و تمامی مسئولیت آن از امور فنی و تأسیسات تا پخت و پز و پذیرایی، به صورت داوطلبانه برعهده کارکنان شرکت است. موکب آن هم با دعوت از تمام ساکنان شهرستان برای حضور، به مدت ۱۳ شب و از ساعت ۱۸:۳۰ تا ۲۱ برپا شده و پذیرای اهالی و نذورات آن‌هاست. در روزهای تاسوعا و عاشورا و سه روز بعد از عاشورا هم غذای گرم طبخ و میان مردم عسلویه پخش می شود. البته قبل از اینکه چشممان به موکب بیفتد، جمعیتی که سینی به دست در میان عابران شربت پخش می کنند، دیده می شوند.

در این موکب، از کودک خردسال ۱۰- ۱۲ ساله تا مرد میانسال حضور دارند و نماد واضح و روشنی از همدلی و همراهی هستند. پسر جوانی شربت می ریزد و مرد میانسالی، تسبیح به دست، شربت را در پیاده‌رو و در میان عابران پخش می کند. شاید در ظاهر آن‌ها هیچ شباهتی دیده نشود و تنها وجه اشتراکشان نام آریاساسول روی لباس‌های مشکی‌شان باشد، اما عشق به حسین بن علی است که آن‌ها را به کنار این موکب رسانده و باعث شده دست یکدیگر را به مهر و دوستی بگیرند. اعضای مقاومت بسیج حضرت رسول اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) نیز پایه‌های کارکنان و مردم در برپایی موکب کمک کرده و به طور ویژه در تجمع هیئت‌های مذهبی که هر ساله در عسلویه در مناسبات مختلف برگزار می شود، پای ثابت همکاری‌ها هستند.

اینجا، محرم با اندیشه نسل جدید همسوست

صبح که به سمت آریاساسول حرکت می کنیم، پرچم سیاه برافراشته بر آسمان شرکت انگار باقی مانده‌ای از عزا و خیمه شب گذشته است؛ اما نکته قابل توجه این است که این پرچم، شبیه پرچم‌های دیگر نیست که صرفاً یک شعار یا علامت عزاداری بر آن نقش بسته شده باشد. روی این پرچم سیاه، نام و لوگوی آریاساسول دیده می شود. درواقع متوجه می شویم که یک طراحی ویژه برای آریاساسول در ایام سوگواری در نظر گرفته شده است، نه اینکه فقط برای رفع تکلیف، پرچم را به رنگ سیاه تغییر داده باشند.

وقتی هم که وارد مجموعه می شویم، در گوشه و کنار، تابلوهای نصب شده‌ای را می بینیم که مزین به روایت و حدیثی از امام حسین (ع) هستند و در کنار آن‌ها، کیوآر کدی نصب شده که به راحتی با ورود به آن می توانیم تماشاگر برنامه‌های محرم و عاشورایی مجموعه باشیم. شاید عجیب باشد که مراسم سوگواری که پیش از این فقط در تکیه‌ها و دسته‌های عزاداری می دیدیم، امروز با یک کد و با گوشی‌های همراه می بینیم، اما این خلأ، نتیجه فکر و درایت بخش فرهنگی روابط عمومی آریاساسول بوده که بتواند هم‌زبان و همسو با نسل جدید حرکت کند.

باورهای دینی و مذهبی، در ذات و فرهنگ هر ایرانی ریشه دوانده و بخشی جدایی ناپذیر از عرف کشور شده است. از طرفی، در کشور با نسل جوانی روبه‌رو هستیم که نسبت به نسل‌های گذشته، تفاوت‌های چشمگیری دارند و گویی به زبان و احوالاتی متفاوت از پدران و مادران

خود زندگی می کنند. بنابراین نمی توانیم با ادبیات قدیمی و شکل و شمایل‌هایی که مربوط به نسل‌های گذشته است، باورها و ارزش‌های دینی را به آن‌ها منتقل کنیم و ضرورت دارد زبان آن‌ها را بشناسیم، خود را هم‌سن و هم‌روحیه با آن‌ها ببینیم و با نگاه و رویکرد این نسل صحبت کنیم. یکی از مهم‌ترین راهکارها، تنوع بخشی به برنامه‌های مذهبی و مهم‌تر از همه، به زبان حال در آوردن رویدادهای دینی و روایت‌ها و شیوه ارائه آن‌هاست که باید برای جذب و حضور بیشتر نسل جوان در نظر گرفت، که در آریاساسول به خوبی شاهد تحقق این رویکرد هستیم.

نشان بارز آن هم همان رول آپ‌ها و بنرهایی است که در سراسر شرکت نصب شده و علاوه بر ترویج سلام بر امام حسین، کیوآر کدهایی که پیش‌تر به آن پرداختیم بر آن‌ها نقش بسته است.

از طرفی هر روز ظهر، هم‌زمان با دهه محرم، پس از نماز ظهر و عصر در سخنرانی‌های مذهبی که برای نمازگزاران انجام می شود، رویکرد جدیدی اتخاذ شده و محتوای سخنرانی‌ها نیز رنگ‌بوی دیگری دارد.

سخنرانی‌های دیجیتالی بر بستر شبکه‌های اجتماعی نیز به صورت کوتاه با تصویرسازی متفاوت و سخنان سخنران‌های کشور در این دهه هر روز رأس ساعت ۲۰ در اختیار مخاطبان که کارکنان شرکت هستند قرار می گیرد.

امروز که ظهر تاسوعاست و گرمای هوا هوش از سر انسان می برد، حریف شوق عزاداران حسینی آریاساسول نمی شود و هیئت محبان اهل بیت علیه السلام شهرستان کاکي وارد محوطه شرکت می شود و با سنج و دمام با همراهی کارکنان برای حسین (ع) عزاداری می کنند.

هر کسی یک گوشه ایستاده و آرام برای حسین سینه می زند و برخی اشک گوشه چشم خود را برای مظلومیتش پاک می کنند. آرام آرام کارکنان جلو می آیند و دایره‌های عزاداری شکل می گیرد و مراسم نوحه‌خوانی و سینه‌زنی سنتی بوشهری در مسجد رسول اکرم برپا می شود.

اینجا، پیام محرم فراتر از مشکی پوش کردن شهر است؛ انگار ۱۰ روز از هر گوشه صدایی می شنوی یا نشانه‌ای می بینی که درسی پشت آن پنهان شده است. از همدلی و همراهی تمامی افراد با هر باور و آیین و اعتقادی که دارند، تا مراسم و سخنرانی‌هایی که در مدح و ثنای سالار شهیدان برگزار می شود، همه و همه برافراشتن پرچم ارادت و سرسپردگی به ابا عبدالله است، به زبانی که با اندیشه نسل جدید همسوست و آن‌ها را به خود جذب می کند.



۴۵

سال دوم / شماره ۱۱ / تیر ۱۴۰۳



آریا ساسول در عزای سیدالشهدا



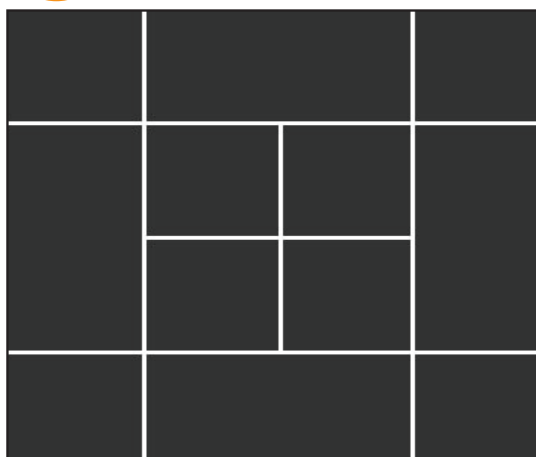




رابطه منطقی و یکسانی را بین اشکال بدست آورید و سپس با توجه به رابطه منطقی که یافته اید پاسخ تست هوش را بدست آورید.

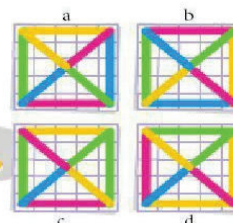
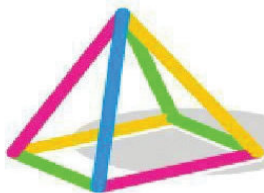


در تصویر زیر چند مربع می بینید؟

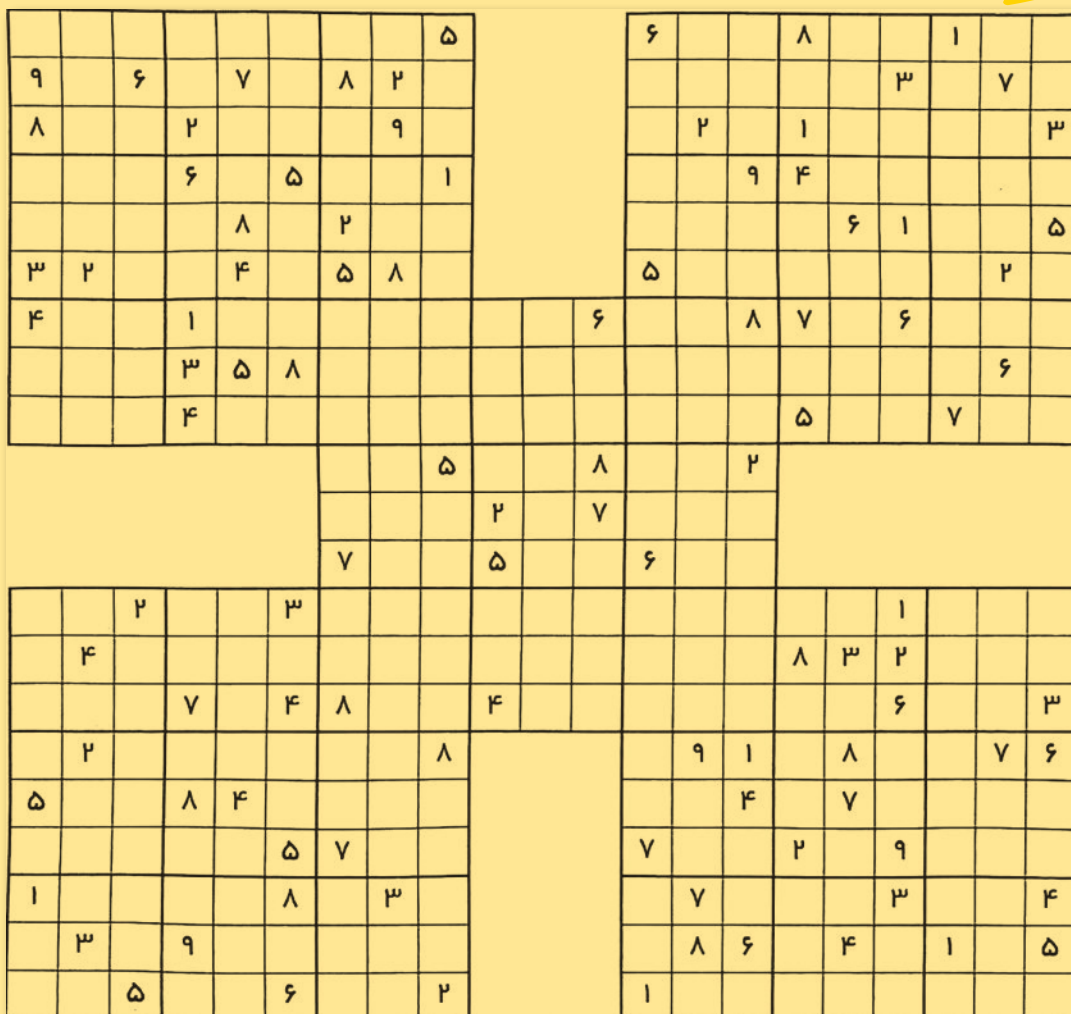


به جای علامت سوال در شکل زیر عدد مناسب را قرار دهید؟

1
11
21
1211
111221
312211
?



تصور کنید این هرم را از بالا نگاه می کنید، کدام یک از این چهار عکس را خواهید دید؟



سودوکوی سامورایی

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.