



Editorial

سامان قدوسی

مدیر روابط عمومی و امور بین‌الملل

شرکت پلیمر آریاساسول



کنارتان بودیم، همراهمان باشیم

بسم الله الرحمن الرحيم

خبرنگاران به واسطه کار خبر بارها و بارها فرصت حضور در مجتمع‌های صنعتی بزرگ و کوچک در نقاط مختلف کشور را داشته‌اند. برخی مجموعه‌ها محدود و سخت‌پذیرای آنها و ارتباطشان با رسانه و کارکنانشان اندک بود و به عکس، شرکت‌ها و مجتمع‌هایی هم بوده‌اند که راه را برای ارتباط با کارکنان و رسانه‌ها باز گذاشته و در تلاش بوده‌اند در اتفاقی شیشه‌ای عملکرد خود و مجموعه تحت مدیریتشان را عرضه کنند. در میان شرکت‌های پتروشیمی، شرکت پلیمر آریاساسول به ارتباط خوب با کارکنان و رسانه‌ها در منطقه معروف است و علاوه بر این، در یک سال اخیر نشریه‌ای به نام نوید آریا را با محوریت توجه به نیازهای کارکنان و معرفی آن‌ها در همه سطوح، در نظر گرفته است.

ماهانمه نوید آریا که حالا به یک‌سالگی رسیده، با تلاش روابط عمومی آریاساسول و سرک‌کشیدن به دل پروژه‌ها و گفت‌وگو با کارکنان در بخش‌های مختلف این شرکت، از کارگاه پروژه‌های در حال ساخت گرفته تا آشپزخانه و رستوران و خانه و اقامتگاه‌ها و... تهیه می‌شود. نشریه‌ای که روز اول بسیاری از مدیران و کارکنان گمان می‌کردند یکی دو شماره بیشتر دوام نمی‌آورد و همه آن را فراموش می‌کنند، اما امروز روی میز بیشترشان آن را می‌بینیم و کارکنان از اینکه در یکی از شماره‌های نوید آریا حضور داشته باشند و به نحوی معرفی شوند، خوشحال هستند.

اتفاق خوب نشریه نوید آریا این است که مطابق با نظر مدیرعامل و مدیر روابط عمومی، سهم پروژه‌ها و صحبت‌های مدیران از تعداد صفحات مربوط به کارکنان و موضوعات مرتبط با آن‌ها بیشتر نباشد و همین‌طور هم شد. حتی همان صحبت‌های مدیران هم محدود به مدیران ارشد نشد و در روند پروژه‌ها تعداد بیشتری از افراد دخیل در پروژه معرفی و صحبت‌هایشان ارائه شد تا افراد بیشتری در این نشریه معرفی شوند.

شاید به نظر نیاید، اما حدود ۲۵۰۰ نفر از کارکنان زن و مرد هر روز از یک در با هم تردد می‌کنند و هر کدام پشت میز کار و مسئولیت تعیین شده خودشان قرار می‌گیرند، اما شاید در طول سالیان سال هیچ‌کدام از آن‌ها مطلع نشوند که کار در ادارات و بخش‌های دیگر به چه شکل پیش می‌رود و هر یک از کارکنان چه فداکاری‌ها و سختی‌هایی را متحمل می‌شود.

نقطه امید ما این بود که از طریق نوید آریا تمام نیروهای آریاساسول با شرکت‌های همکار از شرایط کاری یکدیگر مطلع شدند؛ مثلاً فهمیدند کدام همکارشان خوب پیانو می‌نوازد و در میان نیروهای حراست یک گروه موسیقی قوی وجود دارد، یا کدام همکار یا خانواده‌هایشان قهرمان جهان است و فرزند کدام همکار در مسابقات جهانی رتبه آورده است. شاید این اطلاعات در فضاهای عادی و معمول روزمره چندان جذاب نباشد، اما برای کسانی که از خانواده‌هایشان دور هستند یا در محیطی صنعتی و سخت کار و زندگی می‌کنند، کوچک‌ترین اتفاقات و خبرهای مثبت، اثر بخش و امیدوارکننده هستند و نیروها را به شکلی به بدنه سازمان متصل می‌کنند.

خبرنگاران نوید آریا و همکاران روابط عمومی تلاش کرده‌اند در مدت‌زمان فشرده و محدودی که برای تهیه گزارش و خبر در کنار کارکنان و مدیران بخش‌های مختلف دارند، با حفظ صمیمیت و اعتماد این آشنایی و معرفی را انجام دهند. از معرفی امور حساس و کم‌ترانجام‌شده در پروژه‌های الفین و کوره دهم و هماهنگی بودجه‌ها و برنامه‌ها گرفته تا معرفی امور روزانه باغبان‌ها و رستوران و خشک‌شویی و پسماند زباله و... با بیشتر کارکنان صحبت کردیم و از سختی کار و شرایط کار و خواسته‌هایشان گفتیم. ما امیدوار هستیم که تلاشمان به‌عنوان چشم و زبان این ۲۵۰۰ نفر مؤثر باشد و روزبه‌روز فضای کار برای آن‌ها بهتر از قبل باشد. سعی کردیم در این یک سال همه ابعاد و بخش‌های آریاساسول را به اندازه کافی و خوب دیده و به‌درستی معرفی کنیم و امیدواریم که شما هم ما را خوب ببینید و همراهان باشید.

گفت‌وگوی خواندنی با نوید آریا

امیدوارم تلاش کارکنان را به خوبی منعکس کرده باشیم



کارکنان

چشم سوم
برای دستیابی
به تولید پایدار و
ایمن



شرکت پلیمر آریاساسول
ARYA SASOL POLYMER COMPANY

بسمه تعالی

حمایت کردن از خدگستاران در کشور، وظیفه‌ای است که هم من دارم، هم همه دارند.
مقام معظم رهبری



جناب آقای مهندس محسن پاک نژاد
وزیر محترم نفت

سلام علیکم
آغاز هفته دولت با روی کارآمدن دولت وفاق ملی در کنار ظرفیت های
عظیم مردان مؤمن، متخصص و انقلابی چون جنابعالی در کسوت وزیر
محترم نفت که با رای اعتماد بالای مجلس محترم شورای اسلامی محقق شد
نشان از حرکتی نو و مبتنی بر گامی استوار است.
حضور شما که از بدنه صنعت نفت هستید و در این میان کوله باری از
تجارب ارزشمند گذشته، اندوخته گرانیهای امروز شماست را در راهبری
صنعت عظیم نفت جمهوری اسلامی ایران تیریک عرض نموده از خداوند
منان توفیق همه جانبه الهی خویش را برایتان مسئلت دارم.

مهندس حیات

مدیرعامل و نایب رئیس هیئت مدیره
شرکت پلیمر آریاساسول



شرکت پلیمر آریاساسول
ARYA SASOL POLYMER COMPANY

بسمه تعالی

حمایت کردن از خدگستاران در کشور، وظیفه‌ای است که هم من دارم، هم همه دارند.
مقام معظم رهبری



جناب امیر سرتیپ خلیان عزیز نمیرزاده
وزیر محترم دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

سلام علیکم
آغاز هفته دولت با روی کارآمدن دولت وفاق ملی در کنار ظرفیت های
عظیم مردان مؤمن، مقتدر و انقلابی چون جنابعالی در کسوت وزیر محترم
دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران که با بالاترین رای
اعتماد مجلس محترم شورای اسلامی محقق شد نشان از حسن اعتماد
نمایندگان مردم به شخصیتی وفادار به نظام، رهبری عزیز و میهن سربلند
ایران اسلامی است.
حضور شما را در سکان داری مرکز دفاعی و پشتیبانی نیروهای مسلح
جمهوری اسلامی ایران تیریک عرض نموده از خداوند منان توفیق همه
جانبه الهی خویش را برایتان مسئلت دارم.

مهندس حیات

مدیرعامل و نایب رئیس هیئت مدیره
شرکت پلیمر آریاساسول

نوید آریا

۲

سال دوم/شماره ۱۲/مرداد ۱۴۰۳
www.aryasasol.com



12

نشریه کارکنان شرکت پلیمر آریاسول

نویدا آریا

www.aryasol.com

سال دوم / شماره ۱۲ / مرداد ۱۴۰۳

صاحب امتیاز:

روابط عمومی شرکت پلیمر آریاسول

زیر نظر شورای سردبیری

فنی و هنری:

امیرحسین ضیا سیستانی

زینب صادقی نژاد

نشانی: استان بوشهر، عسلویه، منطقه ویژه اقتصادی

انرژی پارس

تلفن: +۹۸ ۲۱ ۸۵۹۲۰۰۰۰ - نمابر: +۹۸ ۷۷

۳۷۲۶۶۰۰۸

کد پستی: ۷۵۱۱۸۱۱۳۶۵

نویدا آریا



سال دوم / شماره ۱۲ / مرداد ۱۴۰۳
www.aryasol.com



سلامت

در گفت و گو با پزشک کلینیک
آریاسول بررسی شد

**زیرو بوم بیماری
آبله میمونی**

۴۶

ورزش

**قهرمان
تکواندویی که
باید بیشتر او را
بشناسیم**

۴۰

بازنشستگان

خدا حافظی با یکی از
مدیران جدی و دلسوز
**دلمان برایت
تنگ می شود**

۳۰



محمدرضا حیدرزاده، مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول:

ماهنامه «نوید آریا» فرصتی است برای دیدن شدن کارکنان



۴

سال دوم / شماره ۱۲ / مرداد ۱۴۰۳



رسانه‌ها در دنیای امروز این قابلیت را دارند که بسیاری از اقدامات انجام‌شده و یا برنامه‌ریزی‌های آینده دور و نزدیک را برای مخاطبانی عام یا خاص در سطوح مختلف معرفی و ارائه کنند و نتیجه دلخواه را هم به دست بیاورند. نشریه‌های تخصصی در حوزه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی می‌توانند به خوبی عملکردها و خواسته‌های تخصصی و متنوعی را در میان گروه‌های مختلف اجرایی مطرح کنند و در گام بعدی پیشنهادهایی را برای بهبود عملکردها ارائه دهند و مجموعه را به سمت عملکرد مطلوب و همراه با رضایت سوق دهند. نشریه کارکنان نوید آریا از تابستان سال گذشته با رویکرد توجه و اولویت‌گذاری به نیازها و خواسته کارکنان توسط روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول منتشر شد و حالا پس از گذشت یک سال از انتشار آن، در گفت‌وگو با محمدرضا حیدرزاده، مدیرعامل این شرکت، درباره اثرگذاری این نشریه و میزان رضایت از آن سؤال کردیم.

معمولاً
نشریات داخلی شکلی عمومی و مدیریتی دارند و ما قصد داشتیم در این نشریه، کارکنان همه بخش‌ها معرفی و فعالیت‌های آن‌ها دیده شود

رویکرد اولیه شما در موافقت برای انتشار نشریه نوید آریا چه بود؟

روابط عمومی شرکت آریاساسول در دوره‌های مختلف فعال بوده و در این دوره هم پوشش و نگاه رسانه‌ای همه‌جانبه‌ای نسبت به پروژه‌ها و عملکرد بخش‌های مختلف داشته است و نشریاتی هم تاکنون به شکل ماهانه یا سالنامه منتشر شده‌اند. با این حال، پیشنهاد روابط عمومی برای شروع به کار این ماهنامه این بود که نشریه‌ای مجزا با اولویت دیده‌شدن کارکنان و نیازهای آن‌ها منتشر شود؛ نشریه‌ای که کارکنان آن را برای خودشان بدانند و هر ماه آن را دنبال کنند و در آنجا از آخرین تحولات باخبر شوند. معمولاً نشریات داخلی شکلی عمومی و مدیریتی دارند و ما قصد داشتیم در این نشریه، کارکنان همه بخش‌ها معرفی و فعالیت‌های آن‌ها دیده شود.

حالا و یک سال پس از انتشار این نشریه، تا چه اندازه این خواسته و نگاه شما محقق شده است؟

به نظر من انتشار این نشریه اتفاق مهمی بوده و به رویدادی ماهانه تبدیل شده که کارکنان در انتظار آن هستند؛ چون هر ماه یا خودشان یا تعدادی از همکارانشان در این نشریه حضور دارند. هر بار یک بخش یا مجتمع معرفی می‌شود و همکاران بخش‌های دیگر می‌توانند با آن‌ها بیشتر آشنا شوند. حتی برای خود من هم فرصت مناسبی به منظور شناخت کارکنان و بخش‌های جزئی‌تر مجتمع‌ها و ادارات

فراهم شده است. از طرفی، در این نشریه همه‌چیز فقط کار نیست و به موفقیت‌های همکاران در زندگی شخصی و ورزشی و هنری و... هم اشاره می‌شود و به نظر من این فضا کارکنان را به هم نزدیک‌تر می‌کند و برای روحیه آن‌ها مفیدتر خواهد بود.

موضوع یا خواسته‌ای بوده که از طریق نشریه مطلع شوید یا برعکس، بخواهید به کارکنان منتقل کنید؟

درباره شرایط حمل و نقل یا امکانات رفاهی مواردی مطرح می‌شود که همه آن‌ها به بخش‌های مربوطه منتقل می‌شود. از همکارانم خواسته‌ام که نسبت به موارد مطرح‌شده حساس باشند و همه آن‌ها را تا جایی که امکان دارد پیگیری کنند. من همین‌جا می‌خواهم بر این موضوع تأکید کنم که برای ما همه کارکنان جایگاه و ارزش یکسانی دارند و تلاش می‌کنیم امکانات برای همه آن‌ها فراهم باشد.

پیشنهاد یا موضوعی برای پیگیری از سوی خبرنگار نشریه دارید؟

کماکان به کار خودتان و انتشار تلاش کارکنان در بخش‌های مختلف به‌ویژه سطوح میانی و پایین‌تر ادامه دهید. ضمن اینکه انتظار دارم درباره توانمندی خانواده‌های همکاران نیز مطالب بیشتری تهیه شود. شاید اگر بخش‌های برای ارائه پیشنهاد و خواسته‌های کارکنان در روابط عمومی ایجاد شود تا راه ارتباطی کارکنان باز بماند، این موضوع را تسهیل کند.

انتظار دارم درباره توانمندی خانواده‌های همکاران نیز مطالب بیشتری تهیه شود. شاید اگر بخشی برای ارائه پیشنهاد و خواسته‌های کارکنان در روابط عمومی ایجاد شود تا راه ارتباطی کارکنان باز بماند، این موضوع را تسهیل کند



به بهانه انتشار دوازدهمین شماره نوید آریا

فرزند نوپای روابط عمومی آریاساسول در کنار شما یک ساله شد

می شود. همچنین موفقیت‌ها، دستاوردها، علاقه‌مندی‌های شخصی همکاران دیگر را هم می‌خوانند و می‌شناسند.

امروز نیروهای آریاساسول از موفقیت فرزندان همکارانشان آگاه‌اند، مشقت کار همدیگر را می‌شناسند و می‌دانند که کدام همکار عاشق کوهنوردی است و کدام یک نوازنده چیره‌دستی است که در دنیای موسیقی‌اش زندگی می‌کند. می‌دانند که اگر قرار است در رشته خاصی آموزش ببینند، باید به سراغ کدام یک از همکارانشان بروند. همسران و فرزندان نیروها هم با یکدیگر آشناتر شده‌اند. انگار نوید آریا شبیه بزرگتر یک فامیل شده است که همه را دور هم جمع کرده و اخبار خوب یک عضو را به دیگر اعضای خانواده می‌رساند. موضوع مهم دیگر، اطلاع‌رسانی درباره رویدادهای فرهنگی، هنری و ورزشی در آریاساسول است که شاید پیش از این، بعضی از خانواده‌ها که کمتر پیگیر فضای مجازی بودند، از آن‌ها باخبر نمی‌شدند. مثلاً می‌دانند که برای ثبت‌نام سفرهای زیارتی، در چه تاریخی باید اقدام کنند یا برای مسابقات فرهنگی، هنری یا ورزشی، در چه زمانی و با چه شرایطی باید مراحل ثبت‌نام را انجام دهند.

امروز نیروهای آریاساسول از موفقیت فرزندان همکارانشان آگاه‌اند، مشقت کار همدیگر را می‌شناسند و می‌دانند که کدام همکار عاشق کوهنوردی است و کدام یک نوازنده چیره‌دستی است که در دنیای موسیقی‌اش زندگی می‌کند

رسانه‌ای که چایی باشد و به راحتی و سهولت در اختیار همکاران قرار بگیرد و بتواند علاوه بر ارتباط مجموعه مدیریت و سایر نیروها، فضای برای شنیده شدن حرف‌های کارکنان ایجاد کند. ضمن اینکه تا آنجایی که می‌دانیم، انتشار چنین نشریه‌ای در میان شرکت‌های نفتی، به‌ویژه شرکت‌های پتروشیمی بی‌سابقه است و به نظر می‌رسد آریاساسول در این بخش نیز همانند خیلی از موارد دیگر، پیشگام است.

با توجه به ماهانه بودن این نشریه و کمبودن زمان، دست‌اندرکاران نوید آریا و تیم روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول برای تهیه محتوای مناسب، به‌روز و ارزشمند همواره در تلاش هستند و در هر گفت‌وگویی از کارکنان می‌خواهند حرف‌هایشان را بی‌پرده بزنند و نگران هیچ قضاوت و اشکالی نباشند. همین موضوع باعث می‌شود که از طرفی مدیران ارشد، از چالش‌های کارکنان آگاه شوند و از طرف دیگر، خانواده‌ها هم با آنچه در آریاساسول می‌گذرد آشنا شوند و بهتر بتوانند سختی کار و زندگی نیروهای اقماری را درک کرده و تاب بیاورند. درواقع، اهمیت کار نیروها، از خدمات گرفته تا مدیران ارشد، برای خانواده‌هایشان روشن

امروز در آریاساسول همه همدیگر را به خوبی می‌شناسند و از زادگاه، خانواده، خصوصیات اخلاقی و علایق و سلیقه هم باخبرند. گذشته از این موارد، از جزئیات و اهمیت کار یکدیگر هم آگاه شده‌اند. مهم‌ترین دلیل این آشنایی‌ها و قربت‌ها هم همین نشریه‌ای است که اکنون در دستان شماس و روایت کار و زندگی همکاران را در آن می‌خوانید. یک سال از اولین روزی که همکاران روابط عمومی به دیدار همکاران در واحدهای دیگر رفتند و خواستند راوی روزگار نیروهای آریاساسول باشند و نوید آریا متولد شد، گذشته است. امروز این نشریه فرزندی است که تمامی همکاران آن را می‌شناسند و دوستش دارند.

آریاساسول پیش از این در رسانه‌های دیگری مانند شبکه اجتماعی لینکدین، اینستاگرام و تلگرام فعالیت داشت و بیشتر هدفشان ارتباط شرکت با جامعه بیرونی بود و درواقع رسانه‌ای برای کارکنان داخل مجموعه نداشتیم. در میان ایده‌های متعددی که برای ایجاد یک پل ارتباطی میان همکاران مطرح شد، و براساس نیازسنجی‌هایی که از سوی تیم روابط عمومی انجام شد، جای خالی یک رسانه مکتوب داخلی، مشهود بود؛

نوید آریا

ع

سال دوم / شماره ۱۲ / مرداد ۱۴۰۳





سال دوم / شماره ۱۲ / مرداد ۱۴۰۳



تمامی کارکنان. تمامی گفت و گوها پس از نگارش، به تأیید همکاران می‌رسد تا با رضایت کامل خودشان منتشر شود. تمامی مصاحبه‌ها هم با هماهنگی و میل و استقبال خود واحدها انجام می‌شود. درواقع هرآنچه در نوید آریا می‌خوانید، معاشرت و درد دل‌های کارکنان است با مدیران، همکاران و خانواده‌هایشان که بی‌پرده و صریح، بدون ترس از قضاوت و توبیخ، می‌گویند.

درخواستی از کارکنان

از آنجاکه همواره کرامت نیروی انسانی از اولویت‌های مدیریت شرکت پلیمر آریاساسول است و از هیچ تلاشی برای این کار دریغ نمی‌شود، تهیه و انتشار نوید آریا نیز با وجود هزینه، همچنان مورد تأکید مدیرعامل است؛ چراکه این نشریه با هدف ایجاد انگیزه بیشتر برای کارکنان و دیده شدن زحمات و تلاش‌های آن‌ها شکل گرفته است. همان‌طور که اشاره شد، تهیه محتوای مناسب و ارزشمند برای نشریه، که همکاران روابط عمومی برای آن زمان و انرژی زیادی می‌گذارند، کار بسیار سخت و وقت‌گیری است؛ از این رو برای کمک به همکاران روابط عمومی و همچنین افزایش کیفیت مطالب، از کارکنان عزیز آریاساسول و خوانندگان محترم نوید آریا درخواست همکاری بیشتری داریم. کارکنان می‌توانند با ارائه مطالب ارزشمند و سوژه‌های مناسب، سهم بیشتری در این نشریه داشته باشند و روزبه‌روز به بهتر شدن آن کمک کنند.

از وقتی این نشریه چاپ می‌شود، من همکارانم را بیشتر می‌شناسم. اگر کسی خدایی نکرده، مشکلی دارد، آگاه می‌شوم و می‌توانم یا به او کمک کنم، یا حواسم هست بیشتر درکش کنم

پشت میز می‌نشینم و عصر به منزل برمی‌گردم، از خستگی من گله داشتند. اما از وقتی که از جزئیات کارم آگاه شدند، بهتر شرایط مرا درک می‌کنند و وقتی به خانه می‌روم، همه چیز برای آرامش من فراهم شده است. در این شرایط که با خواندن و بیان سختی‌های کارم، درک بیشتری ایجاد شده، من هم سعی می‌کنم بیشتر از قبل بر خستگی خودم غلبه کنم. انگار حرف‌هایمان در این مجله، شبیه جلسات مشاوره عمل کرده است.

در کنار هر مطلبی، عکسی از همکاران در فضای کارشان منتشر می‌شود. در همین یک سال گذشته، آریاساسول همکارانی را از دست داده است؛ یا به واسطه بازنشستگی یا تغییر شغل و یا متأسفانه با درگذشت آن‌ها. انتشار عکس همکاران جدا شده از مجموعه و در گذشته، مروری بر خاطرات ساخته است. به گفته یکی دیگر از همکاران: وقتی که مجله‌های شماره‌های قبل را باز می‌کنیم، عکس بعضی از همکاران را می‌بینیم که دیگر در بین ما نیستند. بعضی‌ها بازنشسته شده‌اند و بعضی‌ها فوت کردند. با دیدن عکس‌های آن‌ها خاطراتمان زنده می‌شود. گاهی هم مثلاً عکس یک سازه را می‌بینیم و وقتی با امروز مقایسه می‌کنیم، تازه می‌فهمیم که چه پیشرفت چشمگیری داشته‌ایم. انگار آلبوم عکس خانوادگی را ورق می‌زنیم.

همان‌قدر ارزشمند و دلچسپ است. نوید آریا فرزند تازه متولد شده روابط عمومی آریاساسول است و متعلق به

اقبال همکاران به نوید آریا

نوید آریا به خوبی جای خودش را در میان تمامی واحدهای آریاساسول باز کرده است؛ نشریه‌ای که شاید در روزهای اول، همکاران با تردید و وسواس برای مصاحبه با آن و روایت کردن زندگی و کارشان آماده می‌شدند یا شاید به سختی به گفت‌وگو تن می‌دادند، امروز به جایی رسیده است که خودشان پیگیر آن هستند. عکاسان و خبرنگاران نوید آریا را می‌شناسند و از آن‌ها سراغ نشریه را می‌گیرند می‌خواهند که حتماً نشریه چاپ شده را برای واحد آن‌ها هم بفرستند. گاهی با هیجان از مصاحبه چاپ شده خود می‌گویند و لبخندی که روی لبشان است، حکایت از رضایتشان دارد.

یکی از آن‌ها از ایجاد اتحاد و همدلی بیشتر میان همکاران می‌گوید و آن را نتیجه روایت‌گری نوید آریا می‌داند: از وقتی این نشریه چاپ می‌شود، من همکارانم را بیشتر می‌شناسم. اگر کسی خدایی نکرده مشکلی دارد، آگاه می‌شوم و می‌توانم یا به او کمک کنم، یا حواسم هست بیشتر درکش کنم. فهمیدم که بیشتر فشار تولید بر دوش کدام واحدهاست یا از همه مهم‌تر، متوجه شدم که ما در کار شبیه یک زنجیر هستیم که با توقف هر کدامان، کل مجموعه از کار می‌افتد.

دیگری می‌گوید: همیشه وقتی به خانه می‌رفتم، همسر و فرزندانم با تصور یک شغل کارمندی ساده که صبح می‌روم



گفت و گوی خواندنی با نوید آریا

امیدوارم تلاش کارکنان را به خوبی منعکس کرده باشیم

ماهنامه نوید آریا
یک ساله شد. آیا
می دانید چگونه متولد
شد؟ در پشت صحنه تولید
آن چه کسانی هستند؟
مطالب چگونه تهیه می شود و
چه چالش هایی در تهیه و انتشار
وجود دارد؟ اگر می خواهید جواب
این سؤالات را بدانید، گفت و گوی
کوتاه و خیالی با خود این مجله را در
ادامه بخوانید.





مواجه شد، به طوری که هم اکنون ۱۲ شماره از آن بدون وقفه منتشر شده است.

✳️ محور مطالب بیشتر چه چیزهایی است؟

محور اصلی، کارکنان و خانواده‌های آن‌ها هستند. معمولاً در هر شماره فعالیت و سختی کار یک یا دو واحد در گفت‌وگو با تمام کارکنان بررسی می‌شود. همچنین گفت‌وگوهای جداگانه با کارکنان و مدیران و خانواده‌های آن‌ها در خصوص موضوعات کاری و یا موفقیت‌های آن‌ها در بحث‌های علمی، هنری، ورزشی و... انجام می‌شود. ضمن اینکه اگر موفقیتی از سوی همسر یا فرزندان کارکنان نیز کسب شود، حتماً در نوید آریا به آن پرداخته می‌شود. همچنین، صفحه ثابتی با عنوان نوستالژی طراحی شده است که در هر شماره عکس‌های قدیمی کارکنان را منتشر می‌کند. در یکی از جلد‌های هر شماره نیز معمولاً عکسی دسته‌جمعی از کارکنان یکی از واحدها انتخاب و چاپ می‌شود.

✳️ می‌دانی نوید آریا تا کجاها می‌رود و به دست چه کسانی می‌رسد؟

تا آنجا که می‌دانم، علاوه بر مدیران، کارمندان و کارکنان عملیاتی شرکت و حتی کارکنان شرکت‌های همکار، خانواده‌های این عزیزان نیز مخاطب ما هستند و نوید آریا به دستشان می‌رسد.

✳️ در پایان حرف ناگفته‌ای داری؟

همان‌طور که پیش‌تر اشاره کردم، تهیه محتوا برای نوید آریا و رساندن بموقع آن کار بسیار دشواری است و اختلال در هر کدام از بخش‌های یادشده مشکلاتی را به وجود می‌آورد. گهگاهی با وجود انجام هماهنگی‌های قبلی، شاهد همکاری نکردن برخی نیروها و واحدها برای انجام گفت‌وگو یا تهیه گزارش در زمان در نظر گرفته شده هستیم که این موضوع چالش‌هایی را برای ما ایجاد می‌کند. ضمن اینکه همان‌طور که اشاره کردم، اگر بخواهیم نوید آریا به‌موقع و در زمان مقرر به دست خوانندگان برسد، باید حتماً زمان‌بندی تعیین‌شده برای هر بخشی رعایت شود. بعضاً تأخیرهای نسبتاً طولانی نیز در تأیید مطالب از سوی صاحب‌هوندگان و یا مدیران و مسئولان واحد داریم که امیدواریم این چالش‌ها با همکاری مدیران و کارکنان عزیز آریاساسول برطرف شود تا ما شرمندۀ شما نشویم. حتماً به ما نیز مشکلاتی وارد است که از کارکنان عزیز درخواست داریم با ارائه پیشنهاد، مطلب و یا سوژه‌های جذاب، ما را در ادامه انتشار نوید آریا یاری کنند.

در پایان از حسین اژدری، همکار هنرمند شرکت پلیمر آریاساسول بابت ایده انجام این مصاحبه قدر دانی می‌کنیم.

✳️ از تحریریه و پشت پرده کار در نوید آریا بگوید.

همان‌طور که می‌دانید، تهیه و انتشار مجلاتی با تعداد صفحات نسبتاً زیاد و زمان‌بندی کوتاه مثل هفته‌نامه و ماهنامه کاری بسیار پیچیده و فرسایشی است؛ به‌ویژه که تقریباً تمام مطالب آن تولیدی و در قالب گفت‌وگو بوده و گزارش محور است. از این‌رو، حفظ کیفیت کار و جلوگیری از کلیشه و تکرار در محتوا، و ارائه مطالب جذاب و خواندنی برای مخاطب در این نوع کارها بسیار دشوار و وقت‌گیر است. بنابراین، پشت نوید آریا تیمی متشکل از همکاران روابط عمومی و تیمی متخصص خارج از مجموعه شامل سردبیر، چهار خبرنگار، یک عکاس، یک حروف‌چین، یک ویراستار و یک گرافیکست پیوسته در حال فعالیت‌اند تا نوید آریا در زمان مقرر و با کیفیت مطلوب در اختیار خوانندگان قرار گیرد.

✳️ کمی به روند کار هم اشاره کن.

معمولاً بلافاصله پس از چاپ آخرین شماره نوید آریا، ابتدا سوژه‌های مورد نظر برای شماره جدید با همکاری روابط عمومی آریاساسول و تیم رسانه‌ای نوید آریا بررسی و سپس یک یا دو خبرنگار به همراه یک عکاس برای تهیه مطالب و انجام مصاحبه‌ها و گرفتن عکس، چند روزی را در مجتمع حاضر می‌شوند. ضمن اینکه برخی گفت‌وگوها به‌صورت تلفنی و یا در دفتر تهران تهیه می‌شود. خبرنگاران پس از حضور در مجتمع به همراه یکی از همکاران روابط عمومی به سراغ واحدها و نیروهای که از قبل با آن‌ها هماهنگ شده است می‌روند و فرایند مصاحبه و گرفتن عکس‌ها را طی چند روز حضورشان در مجتمع انجام می‌دهند. پس از نگارش و تنظیم، مطالب به تأیید مصاحبه‌شوندگان، مدیران واحدها و روابط عمومی می‌رسد و در نهایت با پشت‌سر گذاشتن مراحل حروف‌چینی، ویرایش، صفحه‌بندی و چاپ، نوید آریا برای توزیع به مجتمع ارسال می‌شود. باید تأکید کنم که برای هر کدام از مراحل که توضیح دادم زمان‌بندی دقیقی مشخص شده است تا مجله سر موعده مقرر به دست خوانندگان برسد. ضمن اینکه این فرایندها هر کدام تخصصی بوده و ظرافت‌های خاص خود را دارد که با توجه به اینکه تحریریه ما واقعاً با تجربه است، کارها در سریع‌ترین حالت ممکن انجام می‌شود.

✳️ بازخوردها نسبت به شما چگونه بود؟

فکر می‌کنم با توجه به اینکه سابقه انتشار چنین نشریه‌ای نه تنها در آریاساسول، بلکه در شرکت‌های نفتی و پتروشیمی منطقه هم وجود ندارد، از همان یکی‌دو شماره نخست با استقبال خوبی از سوی کارکنان و مدیران

✳️ در ابتدا لطفاً خودت را برای خوانندگان بیشتر معرفی کن.

نوید آریا هستم، نشریه کارکنان شرکت پلیمر آریاساسول.

✳️ چند سال داری؟

همین تازگی‌ها یک‌ساله شدم.

✳️ کمی از روند شکل‌گیری و به‌وجود آمدن بگو.

تقریباً اوایل سال گذشته، روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول به این فکر افتاد که بد نیست در کنار سایر رسانه‌های موجود، یک رسانه اختصاصی برای کارکنان هم داشته باشیم. بعد از بررسی‌های فراوان و موافقت مدیرعامل، یک تیم تخصصی متشکل از بچه‌های روابط عمومی آریاساسول و متخصصان این حوزه برای راه‌اندازی این نشریه دورهم جمع شدند و پس از برگزاری چندین جلسه، نام، شکل، نوع، محتوا و قالب این نشریه تعیین و قرار شد که این مجله با عنوان نوید آریا در قالب ۴۸ صفحه و به‌صورت ماهانه برای کارکنان تهیه و منتشر شود. پس از طراحی لوگو، تیوت و مطالب، نخستین شماره آن سال گذشته در همین روزها به‌صورت نسخه الکترونیکی منتشر شد.

✳️ ممکن است برای برخی این سؤال پیش بیاید که چرا ۴۸ صفحه، نه کمتر و نه بیشتر؟

این سؤال کمی تخصصی است. ابتدا باید تأکید کنم که اولویت روابط عمومی آریاساسول انتشار نشریه‌ای در قطع یک مجله با ابعاد A۴ بود؛ چراکه این قطع نسبت به قطع‌های دیگر (مثلاً روزنامه‌ای) مزیت‌های بیشتری دارد؛ از جمله تورق و خوانش راحت‌تر و حمل آسان‌تر. ضمناً این تأکید وجود داشت که حتماً نوید آریا به‌صورت فیزیکی چاپ و به دست مخاطب برسد. همان‌طور که می‌دانید، تعداد صفحات در نشریات دیجیتالی و الکترونیکی مهم نیست، اما در نسخه چاپی حتماً باید در فرم و تعداد صفحات مشخصی باشد. معمولاً متوسط تعداد صفحات یک مجله به‌صورت هفته‌نامه یا ماهنامه ۴۸ صفحه است. البته امکان بیشتر یا کمتر شدن آن وجود دارد. بدین صورت که برای مجله‌ای با قطع نوید آریا حتماً باید ۴ صفحه از آن کم یا به آن زیاد شود، مثلاً بشود ۴۴ یا ۵۲. برای اضافه یا کم شدن، همین روند تکرار می‌شود؛ مثلاً فرم بعد از ۵۲ می‌شود ۵۶ و... بنابراین با توجه به حجم مطالبی که برای نوید آریا در طول یک ماه در نظر گرفته شد، تعداد ۴۸ صفحه منطقی و قابل اجرا بود. البته یادآوری می‌کنم ۴ شماره نوید آریا با توجه به محدودیت‌های زمانی مثل تعطیلات عید نوروز در قالب ۲ شماره با تعداد صفحات بیشتر یعنی ۶۴ صفحه منتشر شد.





در گفت‌وگوی واحد مدیریت یکپارچگی تجهیزات با نوید آریا مطرح شد

چشم‌سومی برای دستیابی به تولید پایدار و ایمن

پشت‌صحنه هر تولید و دستاوردی در صنایع بزرگ، تجهیزاتی هستند که لحظه‌به‌لحظه پایش می‌شوند و نباید از کار بیفتند. این پایش را متخصصان واحدی انجام می‌دهند که باید همیشه گوش‌به‌زنگ و هوشیار باشند تا وقفه‌ای در کار مجموعه نیفتد؛ واحد مدیریت یکپارچگی تجهیزات که مجموعه‌ای از فرایندها و استراتژی‌های تعمیرات و نگهداری را شامل می‌شود که عموماً از سوی افراد متخصص انجام می‌شود و زیرساختی را برای بهره‌برداری امن و قابل اطمینان از تجهیز فراهم می‌آورد که این مهم خود به کاهش خطرها در محیط کار، جامعه و محیط‌زیست منجر خواهد شد. در عمده مجموعه‌ها، دپارتمان مستقل و مجزایی که به‌صورت جامع و تخصصی به انجام این فعالیت‌ها پردازد وجود نداشته و انجام این فعالیت‌ها به فعالیت‌های واحد بازرسی فنی در دپارتمان خدمات فنی و واحد پایش وضعیت در دپارتمان تعمیرات، محدود است. اما در آریاسول، واحد مدیریت یکپارچگی تجهیزات، به‌طور تخصصی، فقط به پایش، بررسی و کنترل عملکرد تجهیزات، پیش‌بینی بحران‌ها و از کار افتادگی احتمالی تجهیزات، نظارت دوره‌ای و به‌طور کلی مراقبت از ابزاری می‌پردازد که به‌نوعی شبیه قلب مجموعه هستند و اگر از کار بیفتند، تولید متوقف می‌شود.





**هر سازمانی،
دارایی‌های ارزشمندی مانند
منابع انسانی و سرمایه‌های فیزیکی
دارد که اهم این دارایی‌های فیزیکی
شامل انواع تجهیزات ثابت، سیستم
پایپینگ، تجهیزات برقی و ابزاری
دقیقی می‌شود. بهره‌بردار در واحدهای
چهارگانه آریاساسول، به‌عنوان
مالک سایت شناخته می‌شود**

پویایی بیشتر این واحد، سالانه ارائه می‌شود و همین موضوع، تصدیقی بر حرکت و رشد ماست. تمامی فرایندها در این واحد، شاخص محور است و ما برای آن‌ها کیفیت تعریف کردیم که بدانیم خروجی فرایندهای تعریف شده ما چیست. این بررسی به‌صورت ماهانه هم پایش می‌شود. این اقدام به ما کمک می‌کند بدانیم کجای کار مشکل داریم و باید برطرف کنیم یا اینکه می‌فهمیم چگونه باید خود را ارتقا دهیم.

به گفته معاون واحد یکپارچگی تجهیزات، در چند وقت اخیر شرکت‌هایی بودند که درخواست داشتند به‌صورت کارگروه با این واحد در آریاساسول همکاری کنند. او در این باره توضیح می‌دهد: تشکیل این کارگروه‌ها، هم به نفع شرکت‌هاست و هم می‌تواند نقص‌های احتمالی ما را برطرف کند و فعالیت‌مان را ارتقا دهد. آخرین مورد آن هم مذاکراتی بود که با شرکت ملی پالایش و پخش

۱۳۸۶ گذاشته شد که البته به‌صورت ایستا نبود؛ مجموعه آریاساسول با گذشت زمان و با تجاری که به دست آورد، همچنین با نگاه به شرکت‌های شناخته شده در جهان، در صدد این بوده که واحد یکپارچگی تجهیزات را به‌روزرسانی کرده و هر روز اطلاعات و داشته‌های جدیدی کسب کند. در واقع نباید تصور کنیم که این واحد یک روتین مشخص و چهارچوب تکراری دارد که هر روز براساس آن حرکت می‌کند. واحد یکپارچگی تجهیزات، هر روز همراه با تغییرات روز جهان و تجهیزات مورد استفاده در شرکت، اطلاعات خود را به‌روز می‌کند. برنامه‌های اجرایی با هدف

سیدعلی رضوی، معاون واحد یکپارچگی تجهیزات، در گفت‌وگو با نوید آریا درباره مأموریت این واحد توضیح می‌دهد: هر سازمانی، دارایی‌های ارزشمندی مانند منابع انسانی و سرمایه‌های فیزیکی دارد که اهم این دارایی‌های فیزیکی شامل انواع تجهیزات ثابت، سیستم پایپینگ، تجهیزات برقی و ابزار دقیقی می‌شود. بهره‌بردار در واحدهای چهارگانه آریاساسول، به‌عنوان مالک سایت شناخته می‌شود که به‌منظور تولید محصول، از تجهیزات استفاده می‌کند. مسئله مهم، اطمینان از صحت تجهیزات است که هر واحدی بداند آیا ابزار و تجهیزات مورد استفاده‌اش، قابلیت این را دارند که واحد را به تولید پایدار و ایمن برسانند یا نه. دپارتمان متولی این اطمینان‌بخشی در آریاساسول، واحد یکپارچگی تجهیزات است. در سایر شرکت‌های پتروشیمی کشور، این واحد به‌عنوان بازرسی فنی شناخته می‌شود که ساختار آن ساده‌تر از این واحد و شرح مسئولیت‌ها هم نسبت به این واحد در آریاساسول، تکامل پیدا نکرده است. شاهد ادعای ما هم تمایل بسیاری از شرکت‌ها برای حضور در جلسات ماست تا از جزئیات برنامه‌های این واحد باخبر شوند. سنگ‌بنای این واحد از سال





فرآورده‌های نفتی داشتیم که طی آن کارگروهی تدوین شد که واحد بازرسی بر مبنای ریسک هم جزو آن کارگروه است و قرار است هرازچندگاهی به صورت فصلی یا ماهانه جلسات حضوری یا آنلاین برگزار شود تا با هم‌افزایی و مشورت، پیشرفت و ارتقای دوطرفه به دست آید.

تلاش بیشتر برای حفظ دارایی‌های فیزیکی

رضوی بر این باور است که امروز محدودیت‌هایی بر کشور ما حاکم است و ما باید برای رسیدن به تولید پایدار و ایمن، بیش‌ازپیش برای حفظ و نگهداری دارایی‌های فیزیکی مان تلاش کنیم؛ زیرا می‌دانیم اگر تجهیزاتی دچار مشکل شود، برای تهیه مجدد و اتخاذ اقدامات جبرانی، با چالش روبه‌رو خواهیم بود. او درباره محقق شدن تولید پایدار و ایمن، می‌گوید: در همین مسیر، همکاری‌های تنگاتنگی با دپارتمان‌های داخل مجتمع، مانند خدمات فنی، مهندسی فرایند، بهره‌برداری، تعمیرات، تدارکات، مهندسی ساخت و... داریم و با همفکری و اجماع نظر، می‌خواهیم درنهایت به قابلیت استفاده حداکثری از دارایی‌های فیزیکی برسیم.

او که سابقاً مدیر واحد بازرسی بر مبنای ریسک بوده است، درباره جزئیات این واحد می‌گوید: در این بخش یکی از اهداف ما این بوده که هزینه‌های تعمیر و نگهداشت را براساس استراتژی‌هایی که تعیین می‌کنیم، تا حد ممکن کاهش داده و کنترل کنیم. همچنین در تلاش هستیم فاصله بین تعمیرات اساسی (اورهال‌ها) را افزایش دهیم و از وقوع توقف‌های ناخواسته تولید جلوگیری کنیم. تمام این اهداف، با بهینه‌تر کردن فرایندهای بازرسی حاصل می‌شود. از طرفی، در شرایطی که خرابی‌های پیش‌بینی نشده بروز کند، این واحد باید در قدم اول به فکر برطرف کردن مشکل موجود باشد و در قدم بعدی، شرایط غیرطبیعی را در سیستم مجتمع ثبت کند. پس از ثبت این شرایط غیرطبیعی، جلسات کارشناسی با هدایت واحد مهندسی اطمینان واحد یکپارچگی تجهیزات برگزار می‌شود و در آن، شرایط غیرطبیعی بررسی می‌شود که هم راهکار برای بازگشت سیستم به شرایط نرمال ارائه می‌شود و هم بررسی‌های ریشه‌ای انجام می‌شود تا بدانیم این مشکل چرا به وجود آمده و به این شیوه از تکرار آن جلوگیری می‌کنیم. این فرایندی منحصر به فرد و ضروری است، چراکه اگر مشکلی تکرار شود، ما را از هدف اصلی که





۱۲

سال دوم/شماره ۱۲/مرداد ۱۴۰۲

ریسک تجهیزات، مدیریت مناطق خطرناک، پایش تجهیزات برقی و ابزار دقیق، و در کل تدوین سیاست‌های نگهداری تعمیرات تجهیزات و دارایی‌های فیزیکی در واحد یکپارچگی تجهیزات انجام می‌شود که واحد برنامه‌ریزی و کنترل، گاورننس و راهبری پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دارایی‌های فیزیکی و کنترل و پایش فرایندهای داخلی واحد همراه با برنامه‌ریزی دستور کارهای بازرسی و تعمیرات و مدیریت کارهای اورهال را بر عهده دارد. این واحد، در کنار این وظایف، کنترل بودجه و پایش مستمر شاخص‌های عملکردی واحد را هم عهده‌دار است. همچنین، به‌جز بررسی تجهیزات، نظارت بر سیستم‌های خطوط لوله فرایندی و غیرفرایندی و به‌طور کلی بازرسی هرآنچه در یک سایت عملیاتی به تولید مستمر و ایمن و پایدار کمک می‌کند، در این واحد انجام می‌شود. درواقع در این واحد استراتژی و روش‌های نگهداری و تعمیر تجهیزات تعیین می‌شود. بنابراین ضرورت دارد که هر لحظه خودمان را درخصوص استانداردهای مرتبط با عملکرد تجهیزات، و شیوه‌های تعمیر با دستاوردها و دانش نوین به‌روز کنیم، چراکه استراتژی نگهداشت تجهیزات از سمت ما برای واحدهای تعمیراتی ارسال می‌شود. به بیان دیگر، واحد تعمیرات، مجری پیاده‌سازی استراتژی‌های واحد یکپارچگی تجهیزات است.

در شرکت پلیمر آریاساسول برای نیازسنجی، سفارش و ورود کالا و تجهیزات در هر واحدی، بازرسی‌های مخصوصی از سمت همان واحد انجام می‌شود. اما یک نظارت جامع‌تر هم از طرف واحد یکپارچگی تجهیزات انجام می‌شود که برهه‌ای درباره آن توضیح می‌دهد: انجام خدمات بازرسی از کالاهای صنعتی، محموله‌های شیمیایی، بسته‌بندی و بارگیری محصولات در واحد بازرسی کالا و متریا ل انجام می‌شود تا کنترل و تضمین کیفیت کالا، مواد و قطعات ساخت داخل و همچنین پروژه‌های مهندسی در طول فرایند خرید و ساخت و به‌طور کلی تأمین متریا ل به‌نحو مطلوب و مؤثر نظارت شود تا مطابق با الزامات و استانداردهای ساخت و تهیه در مقصد باشد

چشم مدیریت در فرایند بهره‌برداری هستیم

اصغر کهنمی، مدیر واحد برق یکپارچگی تجهیزات هم عضو دیگری از این تیم است که از نگاه دیگری واحد یکپارچگی تجهیزات را روایت می‌کند: «اگر بخواهیم مجموعه فعالیت‌های این واحد را براساس روش انجام کار تقسیم‌بندی کنیم، شامل موارد زیر است: بخش اول، مربوط به ورودی‌های شرکت است. بخش دوم،

تولید پایدار و ایمن است، دور می‌کند. من فکر نمی‌کنم شرکت دیگری داخل کشور داشته باشیم که این فرایند را طی کند.

همراهی هرم مدیریت سازمان

همان‌طور که رضوی در ابتدای صحبت خود اشاره کرد، واحد یکپارچگی تجهیزات فقط در آریاساسول با این چشم‌انداز، چارت و گستردگی وجود دارد و در سایر شرکت‌ها، به‌عنوان واحد بازرسی فنی و با مسئولیت‌های جزئی‌تر تعریف شده است. او درباره شکل‌گیری این واحد در آریاساسول توضیح می‌دهد: این موضوع به ابتدای شکل‌گیری شرکت برمی‌گردد که براساس مراودات با سایر شرکت‌های بزرگ جهانی، به این سمت حرکت کردیم که از سیستم معمولی و روتینی که داخل کشور وجود دارد خارج شده و به‌سمت حفظ دارایی‌های فیزیکی، به‌شکلی که امروز وجود دارد، حرکت کنیم. درواقع همراهی هرم مدیریتی سازمان با این واحد، همواره یکی از دلایل ایجاد و رشد واحد یکپارچگی تجهیزات در آریاساسول است.

ثریا برهه‌ئی، کارشناس ارشد برنامه‌ریزی و کنترل، یکی دیگر از اعضای کلیدی و قدیمی واحد یکپارچگی تجهیزات است. او هم با تأکید بر اینکه این واحد با چنین رویکردی، فقط در آریاساسول ایجاد شده، به نوید آریا می‌گوید: برخلاف دیگر پتروشیمی‌ها که در حوزه مدیریت دارایی‌های فیزیکی تحت عنوان واحد بازرسی فنی فعالیت می‌کنند، در شرکت پلیمر آریاساسول با عنوان واحد یکپارچگی تجهیزات، چارت گسترده کنونی مستقر شده است و بازرسی و مدیریت تجهیزات فرایندی در پتروشیمی‌های دیگر، به این شکل نیست. درواقع در این شرکت، دامنه فعالیت این واحد از بازرسی فنی فراتر رفته و در چرخه مدیریت دارایی‌های فیزیکی مجموعه، تمامی فرایندها به‌منظور صحت و سلامت تجهیزات واحدهای عملیاتی را در بر می‌گیرد. مدیریت تست‌های غیرمخرب، مدیریت خوردگی، اجرای برنامه‌های بازرسی بر مبنای ریسک، کنترل و تضمین کیفیت فعالیت‌های تعمیراتی در حوزه تجهیزات ثابت، تدوین استراتژی‌های نگهداری-تعمیرات، پایش مستمر وضعیت

انجام خدمات بازرسی از کالاهای صنعتی، محموله‌های شیمیایی، بسته‌بندی و بارگیری محصولات در واحد بازرسی کالا و متریا ل انجام می‌شود





تجهیزات در حال بهره‌برداری و بخش سوم، مربوط به تجهیزاتی است که در آستانه از رده خارج شدن هستند. در بخش اول ممکن است ورودی شرکت، به عنوان تجهیزات و کالا باشد یا مجموعه‌هایی از تجهیزات به عنوان پروژه‌های جدید؛ پروژه‌های مهندسی است، بنا به ضرورت و با هماهنگی بین واحدی با مهندسی و تعمیرات بازرسی و تست انجام می‌شود. در بخش دوم نیز که تجهیزات در حال بهره‌برداری است، عملکردهای متنوعی انجام می‌شود که شامل تهیه (PM) Preventive Maintenance

برای تجهیزات برقی متنوعی است که در مجتمع در حال بهره‌برداری است، پایش مداوم تجهیزات با رویکرد اجرای تعمیرات پیشگویانه مانند پایش مدام موتورها به روش آنالیز جریان، و یا پایش ترانسفورماتورها با استفاده از آخرین ویرایش استانداردهای مربوطه. در نتیجه زمانی که لازم است تصمیمی درباره تجهیزات گرفته شود، از قبل به واحدها اطلاع‌رسانی می‌شود. درواقع به نوعی چشم مدیریت در فرایند بهره‌برداری هستیم. او درباره دستورالعمل نظارت و هماهنگی میان واحدهای دیگر و واحد برق یکپارچگی تجهیزات، توضیح می‌دهد: ما درباره تمامی واحدها تقسیم‌بندی مشخص داریم. در بعضی واحدها تمامی بررسی تجهیزات تا تحویل شدن به بهره‌بردار، برعهده واحد برق یکپارچگی تجهیزات است. براساس اهمیت تجهیزات، بازرسی از مبدأ یعنی کارخانه سازنده تحت پایش و بازرسی آغاز می‌شود، تا زمانی که وارد بخش عملیاتی شود. در برخی موارد، واحد برق یکپارچگی تجهیزات، خود نیز تجهیزات لازم را برای پایش و بررسی وضعیت تجهیزات مهم برای این کار، مهیا کرده است.

همچنین، ما سه دسته‌بندی برای بازرسی و نظارت داریم. روتین A که شامل بازرسی‌های ظاهری است و به طور کامل ثبت می‌شود. در این بخش، همکاران تعمیرات برق وظیفه بررسی ظاهری تجهیزات مهم را بر عهده دارند، اما اگر مشکلی دیده شود، بازرسی مجدد انجام شده و پس از آن، در قالب روتین‌های B و C ارائه و به واحدهای تخصصی واحد تعمیرات ارجاع داده می‌شود. روتین B براساس دوره‌های تعریف شده و به صورت روتین مشخص انجام شده و براساس پیشنهادها یا سازنده یا استانداردهای به روز دنیا و نیز تجارب قبلی، تهیه و برای انجام در سیستم برنامه‌ریزی می‌شود. روتین C نیز مربوط به اورهال کامل تجهیزات است؛



۱۵

سال دوم/شماره ۱۲/مرداد ۱۴۰۲

پیشگیرانه است و در کنار سایر همکاران، در واحد یکپارچگی تجهیزات مشغول به کار است. او با بیان مثالی ساده، کلیات فعالیت واحد یکپارچگی تجهیزات را توضیح می‌دهد: اگر تجهیزات واحدهای عملیاتی را مثل یک خودرو فرض کنیم، واحد بهره‌برداری نقش راننده این خودرو و واحد تعمیرات نقش تعمیرکار آن را دارد. وظیفه نظارت بر کار راننده این خودرو بر عهده واحد مهندسی فرایند و وظیفه نظارت بر نحوه تعمیرات آن، بر عهده واحد یکپارچگی تجهیزات است. درواقع واحد یکپارچگی تجهیزات با پایش و تحلیل داده‌ها و اطلاعات مربوط به تجهیزات و خرابی‌های آن تعیین می‌کند که چه نوع تعمیراتی برای کدام تجهیزات و در چه فواصلی از زمان انجام شود و در چه مواردی بازرسان واحد به‌صورت مستقیم بر روند کار نظارت داشته باشند.

به گفته فرهود، این نظارت در تمامی فازها و مراحل چرخه عمر تجهیزات وجود دارد؛ از ابتدا که تجهیز قرار است خریداری و یا ساخته شود، تا فاز بهره‌برداری و استفاده از تجهیز و درنهایت از رده‌خارج شدن آن. در انجام فعالیت‌های تعمیراتی، براساس نوع کار و اهمیت تجهیز، تشخیص داده می‌شود که بازرسان واحد یکپارچگی تجهیزات نیز مستقیماً در انجام کار نظارت داشته باشند یا خیر. او در این باره می‌گوید: اگر تجهیز حساس و حیاتی نباشد، به‌طور مستقیم به نظارت این واحد نیاز ندارد، ما در این شرایط فقط گزارش و سوابق را بررسی می‌کنیم و اگر مشکلی پیش بیاید، بررسی انجام می‌دهیم. اما در مواردی تجهیزات بااهمیت‌تر هستند و ضرورت دارد حین تعمیرات، همکاران واحد ما هم حضور داشته باشند. درواقع، در این واحد ضرورت، زمان و چگونگی تعمیرات را تعیین می‌کنیم. مدیریت یکپارچگی تجهیزات، اقدامی موقت نیست و باید لحظه‌به‌لحظه و در تمامی فرایندهای یک مجموعه، از طراحی و ساخت تجهیز تا بهره‌برداری و از رده‌خارج کردن آن حضور داشته باشد؛ چراکه این واحد مسئول و متولی نگهداری و حفظ دارایی‌هاست.

اگرچه با گذشت زمان، تجهیزات دچار استهلاک و فرسودگی می‌شوند و بالاخره عمر مفید آن‌ها به پایان می‌رسد، اما اینکه یک مجموعه بتواند از تجهیزات خود بیشترین بهره‌برداری و ارزش‌آفرینی را در طول چرخه عمر آن‌ها داشته باشد و در عین حال ریسک‌ها و هزینه‌ها را به حداقل برساند، دقیقاً همان برگ برنده‌ای است که مدیریت یکپارچگی تجهیزات در اختیار سازمان قرار می‌دهد.

به این معنا که تجهیز به‌طور کامل باز و برای تعمیرات اساسی به کارگاه ارسال می‌شود و یا در محل خود تعمیر و جایگزینی قطعات به‌طور کامل انجام می‌شود. درباره چگونگی تشخیص این روتین‌ها هم دستورالعمل مشخص و تعیین‌شده‌ای وجود دارد. فعالیت مهمی که واحد برق یکپارچگی تجهیزات مدنظر دارد، ثبت اطلاعات مهم و وضعیت تجهیزات در سیستم برای مقایسه با اطلاعات بعدی است؛ به این معنا که عمر تجهیزات قابل پیشگویی می‌شود. رویکرد ما در فعالیت‌های روزانه این‌گونه است و هر دوره‌ای با استفاده از ابزار دیجیتال، در حال گسترش این روش در مجتمع هستیم.

ما بر فرایند عملکرد بازرسی نظارت داریم

به گفته مدیر واحد برق یکپارچگی تجهیزات، درواقع این واحد وظیفه حفاظت از دارایی‌های ارزشمند مجموعه را دارد. شاید هر دارایی خودش ناظر و متخصص داشته باشد، اما ما شبیه چشم سومی هستیم که بر نظارت روند فعالیت بازرسی سایر واحدها نیز نظارت داریم. او توضیح می‌دهد: ما می‌توانیم خرابی‌ها را پیش‌بینی کرده و از وقوع آن‌ها، تا حد ممکن پیشگیری کنیم. آنچه در شرکت‌های دیگر رواج دارد این است که بعد از وقوع مشکل در تجهیزات، اطلاع‌رسانی شده و واحد بازرسی فنی، پس از مطلع شدن، آن سیستم یا ابزار و تجهیزات را بررسی می‌کند. چیزی که در این واحد برنامه‌ریزی شده و شاید گزینه شاخص این واحد در آریاسول است، توانایی پیش‌بینی زمان خرابی و مشکل تجهیزات و جلوگیری از آن است. مثلاً پیش‌بینی می‌کنیم که یک دستگاه یا ابزار، ۶ ماه آینده از رده خارج می‌شود یا اینکه مثلاً یک تانکر، چند وقت دیگر دچار خوردگی می‌شود. با این برنامه‌ریزی، تمام واحدها متوجه می‌شوند که تجهیزات آن‌ها تا چه زمانی قابل استفاده است و می‌توانند پیش از مشکل، به فکر راه‌حل باشند. همچنین می‌دانند برای افزایش بهره‌برداری و استفاده از تجهیزات، چه اقداماتی باید بکنند.

سهند فرهود مهندس ارشد تعمیرات

ما می‌توانیم خرابی‌ها را پیش‌بینی کرده و از وقوع آن‌ها، تا حد ممکن پیشگیری کنیم. آنچه در شرکت‌های دیگر رواج دارد این است که بعد از وقوع مشکل در تجهیزات، اطلاع‌رسانی شده و واحد بازرسی فنی، پس از مطلع شدن، آن سیستم یا ابزار و تجهیزات را بررسی می‌کند





Arya Sasol Polymer Company proudly achieved the highest rank, world model award and **seven- stars** from the 10th round of the international experience competition.



جایزه مدل جهانی و هفت ستاره در دستان آریایی‌ها

آریا ساسول شگفتی ساز شد

افتخارات شرکت پلیمر آریا ساسول دنباله دار است و در رویداد مهمی دیگر، این شرکت بالاترین جایگاه، جایزه مدل جهانی و هفت ستاره از دهمین دوره مسابقات بین المللی تجارب را پس از رقابت با ۱۱۰ پروژه پیشرو جهانی دیگر کسب کرد. این موفقیت برای ارائه طرح «مدل پویا و یکپارچه مدیریت ریسک‌های ایمنی فرایند» بوده و بالاترین امتیاز را به دست آورده است. این مسابقات در سه مرحله از اردیبهشت سال جاری آغاز و در نهایت در تاریخ ۱۰ مرداد در مرحله نهایی به پایان رسید و از مجموع ۱۱۰ طرح ارسالی از کشورهای مختلف به دبیرخانه مسابقات، ۶۰ طرح از کشورهای همچون ایران، سوئیس، کانادا، عربستان سعودی، امارات متحده عربی، نیوزلند، سنگاپور، هند و پاکستان به عنوان طرح‌های برتر انتخاب شدند. رقابت در چند مرحله ادامه داشت و در نهایت در مرحله نهایی، طرح «مدل پویا و یکپارچه مدیریت ریسک‌های ایمنی فرایند» پلیمر آریا ساسول بالاترین جایگاه، جایزه مدل جهانی و هفت ستاره این مسابقات را کسب کرد.

تحلیل دقیق، پیش‌بینی و کنترل ریسک‌ها بود. یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت این طرح، رویکرد جامع و یکپارچه‌ای بود که در مدیریت ریسک‌های ایمنی فرایند اتخاذ شد. این مدل نه تنها به شناسایی و ارزیابی دقیق ریسک‌ها پرداخته، بلکه راهکارهای مؤثری برای کاهش این ریسک‌ها نیز ارائه کرده است. افزون بر آن، رویکرد طرح به گونه‌ای است که توانسته همکاری نزدیک میان واحدهای مختلف سازمان را بهبود ببخشد و از تجربیات و دانش فنی هریک از واحدها به

HSE تصمیم گرفت سیستم‌های ایمنی فرایند را با بالاترین استانداردها پیاده‌سازی کند. این تصمیم‌گیری به عنوان بخشی از استراتژی کلان شرکت به منظور دستیابی به تعالی در حوزه ایمنی اتخاذ شد. طی این سال‌ها، آریا ساسول نه تنها در اجرای این سیستم‌ها متمرکز بوده، بلکه به طور مداوم آن‌ها را بهبود داده تا با آخرین استانداردها و بهترین روش‌ها همگام شود. در این مسیر هم طرح «مدل پویا و یکپارچه مدیریت ریسک‌های ایمنی فرایند» را ارائه کرده که شامل

تلاش همه‌جانبه و مشترک برای رسیدن به یک موفقیت

نکته مهم درباره کسب این جایزه و موفقیت‌های مشابه این است که چنین نتایجی فقط با همکاری و همدلی تمامی واحدهای سازمان شامل تعمیرات، یکپارچگی تجهیزات، بهره‌برداری، HSE، خدمات فنی، تدارکات، انبار و واحدهای پشتیبانی ممکن شده است. این موفقیت نتیجه تلاش جمعی و برنامه‌ریزی دقیقی است که از سال ۲۰۱۰ آغاز شد. در آن زمان، مدیریت واحد





سال دوم/شماره ۱۲/مرداد ۱۴۰۳

افزون بر این موفقیت، با توجه به اینکه در مسابقات بین‌المللی تجارب موفق، شرکت‌کنندگان علاوه بر شرکت در مسابقه تجربه‌های برتر، این امکان را داشتند تا طرح‌های خود را در ۲۱ دسته‌بندی شامل رهبری، مسئولیت‌های اجتماعی، پایداری محیط‌زیست، مدیریت ریسک، نوآوری، تحول دیجیتال و مدیریت دارایی‌ها، برنامه‌ریزی استراتژیک و... به رقابت بگذارند، شرکت پلیمر آریاساسول هم توانست با ارائه طرح «مدیریت ریسک پویای ایمنی فرایند»، از سوی هیئت داوران به‌عنوان برترین طرح در دسته‌بندی و گروه مدیریت ریسک، معرفی شده و جایزه مربوطه را از آن خود کند.

جایزه‌ای که انگیزه ادامه راه می‌شود

کسب این جایزه فقط آغاز راه است و هنوز برنامه‌های بلندمدت زیادی برای حفظ و ارتقای این دستاوردها وجود دارد و یکی از برنامه‌های اصلی ادامه بهبود و به‌روزرسانی سیستم‌های ایمنی فرایند است. این موضوعات شامل بازنگری‌های منظم در مدل مدیریت ریسک و همچنین آموزش‌های مستمر برای کارکنان خواهد بود.

بی‌شک شرکت در رویدادها و مسابقات بین‌المللی، فرصت مطلوبی را برای اشتراک تجربیات بین آریاساسول و سایر شرکت‌ها فراهم می‌کند. آریاساسول چه در داخل کشور، منطقه و همسایگان و چه در سطح بین‌المللی و جهانی خود را به‌عنوان یک رهبر در زمینه ایمنی فرایند

البته همه این‌ها بخش‌های مربوط به اجرای پروژه در سازمان است، اما برای ارائه طرح و رقابت با طرح‌های دیگر هم چالش‌هایی وجود داشته است. مسئولان شرکت برای ارائه و دفاع از طرح خود باید در برابر داوران بین‌المللی قرار می‌گرفتند. این رویداد بین‌المللی از سوی کشور نیوزلند پایه‌گذاری شده و از سال ۲۰۱۲ تاکنون در ۱۰ دوره میزبان بسیاری از شرکت‌های پیشروی جهانی بوده و هر سال در کلاس جهانی به همت شبکه جهانی بهینه‌کاوی (GBN) کشور آلمان و مرکز مطالعه برترین‌های سازمانی در نیوزلند (COER)، در قالبی بین‌المللی برگزار می‌شود.

در این جایزه، داوران بین‌المللی طرح‌های معرفی شده از سوی شرکت‌ها را از جنبه‌های مختلف بررسی و در هفت سطح طبقه‌بندی می‌کنند. شرکت پلیمر آریاساسول هم با توجه به تجربیات قبلی خود در مرحله اول، طرح را برای شرکت در این رقابت آماده و به دبیرخانه مسابقات ارسال کرد. در مرحله دوم، طرح آریاساسول به همراه ۵۹ طرح دیگر از کشورهای مختلف مانند سوئیس، کانادا، عربستان سعودی و امارات متحده عربی انتخاب و برای داوری به پنل‌های مختلف ارائه شد که در این مرحله باید ارائه‌ای دقیق و دفاعی قوی از طرح انجام می‌شد. تیم آریاساسول در این مرحله توانست داوران را تحت‌تأثیر قرار دهد و در نهایت پس از عبور از ۱۴ طرح برتر، طرح «مدل پویا و یکپارچه مدیریت ریسک‌های ایمنی فرایند» موفق به کسب جایزه هفت‌ستاره و جایگاه برتر شد.

یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت این طرح، رویکرد جامع و یکپارچه‌ای بود که در مدیریت ریسک‌های ایمنی فرایند اتخاذ شد. این مدل نه تنها به شناسایی و ارزیابی دقیق ریسک‌ها پرداخته، بلکه راهکارهای مؤثری برای کاهش این ریسک‌ها نیز ارائه کرده است

بهترین شکل بهره‌برداری کند. کسب این جایزه بین‌المللی برای شرکت پلیمر آریاساسول نه تنها افتخار بزرگی محسوب می‌شود، بلکه تأییدی بر تعهد و تلاش‌های این مجموعه به‌منظور تحقق استانداردهای بالای ایمنی است. این جایزه، آریاساسول را در سطح بین‌المللی به‌عنوان یک سازمان پیشرو در پیاده‌سازی سیستم‌های ایمنی فرایند معرفی کرده است. درعین حال، این موفقیت و تأییدی که در سطح بین‌المللی به همراه دارد، باعث انگیزه بیشتر کارکنان و متخصصان می‌شود تا در مسیر تعالی سازمانی گام بردارند. از سوی دیگر هم به تقویت روحیه کارکنان و افزایش تعهد آن‌ها به ایمنی و عملکرد برتر کمک می‌کند. تأثیرات این دستاورد نه تنها در داخل شرکت، بلکه در سطح صنعت نیز محسوس است و می‌تواند به بهبود استانداردهای ایمنی در سطح ملی و بین‌المللی کمک کند.

چالش‌هایی که با هماهنگی واحدها حل شدند

بی‌شک فرایند آماده‌سازی و پیاده‌سازی این طرح با چالش‌های مختلفی همراه بوده است. یکی از بزرگ‌ترین چالش‌ها، تغییر فرهنگ سازمانی و ایجاد نگرشی مشترک نسبت به اهمیت ایمنی بود. به عبارتی، نیاز بوده است که افزون بر پیاده‌سازی قوانین و استانداردهایی جدید در سازمان، این تغییرات را به‌عنوان بخشی از فرهنگ روزمره کارمندان نهادینه کرد. همچنین نیاز به هماهنگی و همکاری میان واحدهای مختلف سازمان وجود دارد و برای موفقیت در این پروژه، لازم است تمامی واحدها با هم به‌طور هماهنگ کار کنند و تجربیات و دانش خود را به اشتراک بگذارند. درواقع هر واحد، با توجه به تخصص و تجربیات خود، نقش مهمی در تدوین و اجرای طرح ایفا کرده است. برای مثال، واحد تعمیرات و یکپارچگی تجهیزات، تجربیات خود را در زمینه نگهداری و تعمیرات به اشتراک گذاشت که به شناسایی نقاط ضعف و ریسک‌های پنهان در تجهیزات کمک کرد. واحد بهره‌برداری نیز با توجه به تجربیات عملیاتی، راهکارهایی برای کاهش ریسک‌های عملیاتی ارائه داد. واحد HSE نیز با ایجاد استانداردهای ایمنی و نظارت بر اجرای آن‌ها، نقش کلیدی در تضمین اینکه تمامی فعالیت‌ها با استانداردهای بالای ایمنی هماهنگ هستند، ایفا کرد. همکاری مؤثر میان این واحدها، به ایجاد سیستمی یکپارچه و پویا منجر شد که توانست تمامی جوانب ایمنی را پوشش دهد.





موفقیتی دیگر برای واحد HSE آریاساسول

داستان رسیدن به RCR=۰ از کجا شروع شد؟

آریاساسول از سال ۲۰۰۸ هدف کلان دستیابی به عملکرد بدون حادثه (ZERO HARM) را در مسیر نقشه راهبردی خود قرار داده بود و اولین بار در بهمن ۱۴۰۲، موفق به دستیابی به رکورد RCR=۰ شد. حالا در آخرین بهروزرسانی، این دستاورد تا تیر ۱۴۰۳ با حمایت‌های مدیریت ارشد شرکت و تلاش همه همکاران دوباره تکرار و همچنان حفظ شده است. این تأیید و گواهی‌نامه از سوی شرکت معتبر اتریشی یک معیار مهم بین‌المللی است که بهبود عملکرد ایمنی را در سازمان تأیید می‌کند. درعین حال، این گواهی‌نامه کمک می‌کند تا اعتماد مشتریان، شرکای تجاری و سهام‌داران را جلب کند و نشان می‌دهد که ایمنی کارکنان و رعایت استانداردهای بین‌المللی در صدر اولویت‌های آریاساسول قرار دارد.

باید تأکید داشت که این مسیر و رسیدن به نقطه صفر حادثه ZERO HARM مقصد نیست، بلکه مسیر سفر به سمت هدف است. رسیدن به RCR=۰ فقط

۵۳۱ روز بدون حادثه و مهر تأیید شرکت اتریشی

یکی از مهم‌ترین اولویت‌های شرکت پلیمر آریاساسول به عنوان مجموعه‌ای مطرح و بین‌المللی، توجه به ایمنی در فرایند و محیط کار برای کارکنان است. بر همین اساس، اقدامات و تلاش‌های زیادی انجام شده است که در نهایت امسال به نتیجه رسیده است و آریاساسول ۱۱ میلیون و ۱۲ هزار و ۳۰۵ نفر-ساعت کار بدون حادثه را در طول ۵۳۱ روز ثبت کرده است.

این عدد رکوردی بی‌سابقه در طول دوران فعالیت آریاساسول است و نشان می‌دهد این شرکت همچنان در حوزه HSE پیشگام است و به منظور دستیابی به عملکرد بدون حادثه و تولید ایمن، هم‌تراز با استانداردهای بین‌المللی فعالیت می‌کند. این رکورد بی‌سابقه تیر ۱۴۰۳ از سوی نمایندگان شرکت اتریشی TUV-AUSTRIA مورد توجه قرار گرفت و پس از بررسی و انجام ممیزی عملکرد بدون حادثه شرکت پلیمر آریاساسول، مهر تأیید بر آن گذاشتند.

معرفی کرده است. این شرکت در عین حال به دنبال ایجاد فرهنگی سازمانی است که در آن ایمنی به عنوان یک ارزش بنیادین و غیرقابل مذاکره شناخته شود. این فرهنگ کمک خواهد کرد تا تمامی کارکنان در هر سطحی از سازمان، خود را به رعایت و ارتقای استانداردهای ایمنی متعهد بدانند.

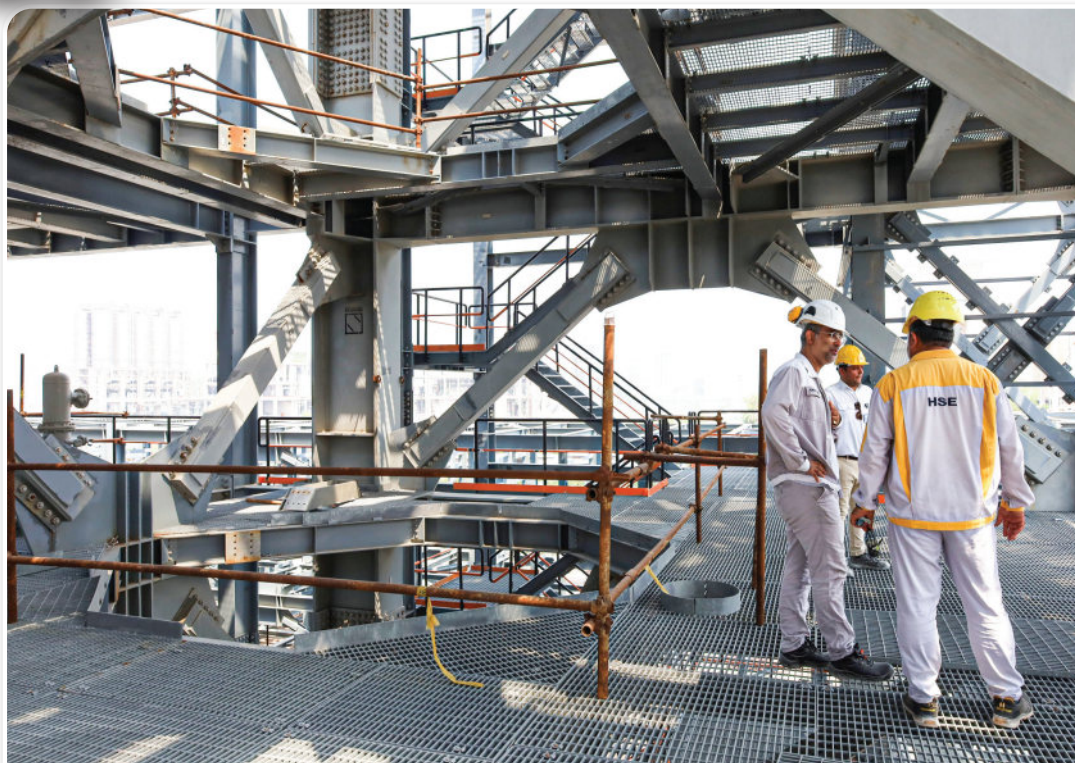
از سوی دیگر، موفقیت شرکت پلیمر آریاساسول می‌تواند الهام‌بخش سایر سازمان‌ها باشد. مدل پویا و یکپارچه این شرکت براساس بهترین روش‌ها و تجربیات جهانی طراحی شده و توانسته استانداردهای بالای ایمنی را در یک محیط پیچیده صنعتی پیاده‌سازی کند. این مدل نشان می‌دهد که چگونه همکاری میان واحدهای مختلف یک سازمان، بهره‌برداری از دانش و تجربیات مشترک و تمرکز بر بهبود مستمر، می‌تواند به دستاوردهای بزرگی منجر شود. لازم است که همه شرکت‌ها و سازمان‌های صنعتی بهبود و پیاده‌سازی سیستم‌های ایمنی فرایند را به عنوان یک اولویت استراتژیک در نظر بگیرند. ایمنی نه تنها در هر سازمانی نیازی اساسی است، بلکه می‌تواند به عنوان عاملی کلیدی در بهبود عملکرد و بهره‌وری نیز عمل کند.

باید تأکید داشت که این مسیر و رسیدن به نقطه صفر حادثه ZERO HARM مقصد نیست، بلکه مسیر سفر به سمت هدف است

TUV AUSTRIA

Certified RCR=0

RCR=0
RC Free Man Hours / Days
11,012,305 MH/ 531 Days
Until June 2024



بهبود فرایندها و رویه‌های خود ادامه خواهد داد و برنامه‌های جدیدی را برای بهبود سیستم‌های ایمنی طراحی کرده است که شامل آموزش‌های پیشرفته‌تر، ارزیابی‌های منظم‌تر و ارتقای ابزارها و فناوری‌های مورد استفاده است.

چالش‌های رسیدن به RCR صفر

یکی از چالش‌های بزرگ مجموعه پلیمر آریاساسول در فرایند بهبود RCR، نیاز به هماهنگی دقیق بین تمامی واحدهای سازمان بوده است. باید این اطمینان حاصل شود که همه کارکنان از اهمیت ایمنی و نقش خود در این زمینه آگاه هستند. این چالش به‌ویژه در یک سازمان بزرگ مانند پلیمر آریاساسول، که تعداد زیادی کارکنان و پیمانکاران (بالغ بر ۲۵۰۰ نفر) و پروژه‌های مختلف را مدیریت می‌کند، اهمیت ویژه‌ای دارد. از دیگر چالش‌ها، اختلاف سطح فرهنگ ایمنی در جامعه و پیمانکاران شاغل در صنعت و سطح مورد نظر است که این چالش‌ها با پیگیری نقشه راه و تعهد مدیریت، مدیریت جامع ایمنی پیمانکاران و مشارکت تمامی کارکنان در برنامه‌ها و پروژه‌های بهبود، آموزش‌های جامع HSE و... با موفقیت پشت سر گذاشته شده است.

از سال ۲۰۰۸ اقدام کرد. در آن سال شاخص $RCR=4.87$ با بیش از ۲۰۰ حادثه قابل ثبت بود که اصلاً وضعیت مطلوبی برای یک شرکت با چشم‌انداز «سرمادبودن در حوزه ایمنی در سطح بین‌المللی» نبود. به‌تدریج با پیاده‌سازی برنامه‌های بهبود در حوزه‌های شش‌گانه، نقشه راه تعهد مدیریت و رهبری مشهود، ارتقای (Visible Leadership)، فرهنگ ایمنی، پیاده‌سازی استانداردهای بین‌المللی، ایمنی مبتنی بر رفتار BSL، ایمنی فرایند PSM، دیدگاه ریسک‌محور و مدیریت ریسک و پیگیری اقدامات و پروژه‌های منتج از برنامه‌ها، شاخص‌گذاری و پایش شاخص‌ها در برنامه اجرایی و سایر ارکان استراتژیک سازمان این شاخص تغییر کرد و در سال ۲۰۲۴ برای اولین بار به نرخ شاخص حوادث قابل ثبت RCR صفر رسید. فرایند دستیابی به این گواهی‌نامه با انجام یک ممیزی جامع توسط TUV Austria آغاز شد. این ممیزی شامل ارزیابی دقیق تمامی سوابق ایمنی، تحلیل عملکرد سازمان در مدیریت حوادث و ریسک‌ها و همچنین بررسی ساعات و روزهای بدون حادثه بود. این نتایج نشان‌دهنده تعهد عمیق شرکت به ایمنی و مدیریت ریسک است. باید توجه داشت که پس از دریافت گواهی‌نامه، شرکت پلیمر آریاساسول به بازنگری و

نشان‌دهنده درستی مسیری است که یک مجموعه بزرگ مثل آریاساسول در آن گام نهاده و باید با رویکرد «بهبود مستمر و پایدار» به مسیر ادامه دهد.

در یافت گواهی‌نامه RCR از TUV Austria، یکی از مهم‌ترین دستاوردهای شرکت پلیمر آریاساسول در حوزه ایمنی است که مهر تأییدی بر عملکرد ایمنی شرکت پلیمر آریاساسول است. گواهی‌نامه RCR که توسط TUV Austria صادر شده، نه تنها نشان‌دهنده رعایت استانداردهای بالای ایمنی در شرکت پلیمر آریاساسول است، بلکه به‌عنوان یک معیار مهم بین‌المللی، بهبود عملکرد ایمنی را در سازمان تأیید می‌کند. همچنین دستیابی به این گواهی‌نامه در دستیابی به مشتریان بزرگ‌تر در عرصه جهانی تأثیرگذار است؛ زیرا بسیاری از مشتریان و شرکای بین‌المللی به دنبال همکاری با شرکت‌هایی هستند که ایمنی و سلامت کارکنان را جدی می‌گیرند.

در مسیر تحقق $RCR=0$ چه گذشت

مدیریت HSE در شرکت پلیمر آریاساسول به‌منظور دستیابی $RCR=0$ برای تدوین نقشه راه بهبود یا Safety Improvement Plan (SIP)

گواهی‌نامه RCR توسط TUV Austria صادر شده، نه تنها نشان‌دهنده رعایت استانداردهای بالای ایمنی در شرکت پلیمر آریاساسول است، بلکه به‌عنوان یک معیار مهم بین‌المللی، بهبود عملکرد ایمنی را در سازمان تأیید می‌کند



نوید آریا از سازوکار واحد عملیات فناوری اطلاعات و مرکز تماس این واحد گزارش می‌دهد

شماره تماس ۲۰۰۰، سپر استرس کاربران آریاساسول

فکر کنید صبح که از خواب بیدار می‌شوید، به یکباره لب‌تاپ یا کامپیوتر شما روشن نشود یا برنامه و اپلیکیشنی که قصد استفاده از آن را دارید بالا نیاید؛ بی‌شک همه ما دچار استرس و نگرانی و حتی شاید خشم شویم. حالا تصور کنید این اتفاق در سبست زمانی بیفتد که درگیر انجام یک پروژه هستید یا باید کاری را تا مهلت مقرر تحویل دهید؛ در آن زمان احتمالاً فقط دوست دارید که یک دست جادویی، در یک آن سیستم شما را درست کند و همه چیز به حالت اول برگردد و کارتان را ادامه دهید. آریاساسول این دست جادویی را برای همکارانش فراهم کرده است؛ واحد عملیات فناوری اطلاعات شرکت آریاساسول، دقیقاً همان دست جادویی است که در بحرانی‌ترین شرایط به داد کامپیوتر، لب‌تاپ و به‌طور کلی هر سیستم رایانه‌ای و پایگاه داده و شبکه‌ای می‌رسد. کارکنان از طریق همکاران کال سنتر با این واحد ارتباط برقرار می‌کنند

نقطه تماس کاربران در جهت ثبت، پیگیری و انجام درخواست‌ها، تعمیرات یا تحویل ابزار به شمار می‌رود. هدف این واحد، ارائه خدمات بهنگام و کارآمد به کاربران سازمان، در هر زمان و طبق توافق‌نامه‌ها و تفاهم‌نامه‌های تعیین‌شده است. وقتی که مشکلی از طرف همکاران در

آن‌ها، عملیات فناوری اطلاعات یا همان پشتیبانی آی‌تی است. بخش دیگر مربوط به اپلیکیشن و ساخت نرم‌افزار است. واحد دیگر در بخش زیرساخت‌های شبکه و سرور فعالیت می‌کند و بخش چهارم، مربوط به امنیت شبکه است. در اینجا ما مرکز تماس و پشتیبانی داریم که تنها

عابد شریفی از سال ۱۳۹۴ به آریاساسول پیوسته و رئیس واحد عملیات فناوری اطلاعات است. او درباره آنچه در این واحد می‌گذرد، می‌گوید: واحد مدیریت اطلاعات در آریاساسول، نسبت به شرکت‌های همکار کمی متفاوت‌تر و گسترده‌تر است و چهار زیرمجموعه دارد. یکی از



اینجا ما مرکز تماس و پشتیبانی داریم که تنها نقطه تماس کاربران در جهت ثبت، پیگیری و انجام درخواست‌ها، تعمیرات یا تحویل ابزار به شمار می‌رود

موضوع نشان می‌دهد که زمان و آماده‌به‌کار بودن برای این واحد بسیار مهم است. شریفی در این خصوص توضیح می‌دهد: زمان در این واحد بسیار اهمیت دارد، اما آن چیزی که اولویت کار ما را تعیین می‌کند، درجه اهمیت سیستم مورد استفاده است. مثلاً گاهی در یک واحد، سیستم با مشکل روبه‌رو می‌شود که بنا به اهمیت کار آن واحد یا همکار، باید در کمترین زمان تعمیر شود. اما گاهی اگر یکی دو روز هم به تعویق بیفتد، مشکل خاصی برای کار مجموعه ایجاد نمی‌شود. بر همین اساس، یکی از اقداماتی که امسال انجام دادیم، مذاکره با بخش مجتمعه بوده و درخواست داشتیم بخش‌های کریتیکال و بحرانی را برای ما اولویت‌بندی کنند که بدانیم در صورت آسیب دیدن سیستم یا تجهیزات کامپیوتری، باید کدام را در چه زمانی اصلاح و تعمیر کنیم. درواقع، اولویت‌ها با آن سیستم، تجهیز و دستگاه‌هایی است که اگر به مشکل برخوردند، اختلال در فرایند تولید ما ایجاد

را واحد خرید تدارکات بر عهده دارد. به گفته سرپرست واحد عملیات فناوری اطلاعات، یکی دیگر از اقدامات این واحد، پشتیبانی و برطرف کردن نیازهای نیروهای جدیدی است که وارد مجموعه می‌شوند. او می‌گوید: وقتی قرار است نیروی جدیدی به آریاساسول اضافه شود، از یکی دو هفته قبل به ما اطلاع داده می‌شود تا تجهیزات مورد نیاز او را با هماهنگی رئیس واحد آماده کنیم. ما در این زمان برای او دسترسی به شبکه‌ها و پایگاه داده‌های مورد نیازش را ایجاد می‌کنیم. سیستم و تلفن در اختیار او قرار می‌دهیم و به‌طور کلی قطعات و وسایل و تجهیزات مورد نیاز او را برای آغاز به کار، آماده می‌کنیم.

اولویت واحد عملیات فناوری اطلاعات

آن چیزی که در هنگام ورود به این واحد می‌بینیم، سرعت بالا و فعالیت همکاران است. هیچ‌وقت سیستم هیچ‌کدام از همکاران خالی نمی‌ماند یا اگر فردی برای دقایقی کار خود را ترک کند، همکار او مسئولیتش را پوشش می‌دهد. این

حوزه سخت‌افزاری یا نرم‌افزاری پیش بیاید، مثلاً کامپیوترش روشن نشود یا مانیتور و کیبوردش به مشکل بخورد، از طریق مرکز تماس به واحد پشتیبانی اطلاع می‌دهد و ما براساس اولویت‌ها و دستورالعمل‌های تعیین‌شده، برای حل مشکل اقدام می‌کنیم.

این اقدامات در حالی انجام می‌شود که سیستم امکان تعمیر، ارتقا و سرویس را داشته باشد، اما گاهی ممکن است به تعویض یا خرید قطعه و سخت‌افزار جدید نیاز باشد. بنابراین بخش دیگری از وظایف واحد عملیات فناوری اطلاعات، تشخیص نیاز و سفارش خرید تدارکات است. شریفی در این باره توضیح می‌دهد: برای خرید این تجهیزات، سفارش خود را به واحد خرید تدارکات که زیرمجموعه واحد بازرگانی است، ارسال می‌کنیم. معمولاً هم خریدها شامل قطعاتی مانند مانیتور، کابل، لپ‌تاپ، پرینتر، کابل شبکه و... می‌شوند. درواقع، سفارش و تأیید نهایی قطعه خریداری‌شده از طرف ما انجام می‌شود و انتخاب مرکز مورد نظر برای خرید، برآورد قیمت و خرید



می‌شود و سیستمی شدن کارها، استرس را کاهش داده است. او در این باره می‌گوید: من سال‌هاست که در این مجموعه فعالیت دارم و به‌نوعی شاهد به‌روزشدن سیستم‌ها بودم. هرچند که با به‌روزشدن سیستم‌ها، کارها بیشتر شده است، اما اصولی و دقیق‌تر هم پیش می‌رود. یوسف سلیمی متولد ۱۳۷۱ است و چهار سال شده که به‌واحد عملیات فناوری اطلاعات پیوسته. او هم دیگر کارشناس مدیریت پیکره‌بندی و همکار ارشاد است و هر دو هم مسئولیت مشابه دارند. سلیمی به نوید آریا می‌گوید: اگر بخوایم به توضیحات همکار اضافه کنیم، لازم است به موضوع بودجه‌ریزی و بودجه‌بندی واحد عملیات فناوری اطلاعات و مدیریت و مانیتورینگ بودجه‌ها اشاره کنیم که بر عهده این مدیریت است. یعنی بررسی می‌کنیم کارها و خریدها براساس بودجه پیش‌بینی‌شده باشد و تا حد ممکن، اقدامی بیشتر از برنامه‌ریزی و بودجه در نظر گرفته‌شده، انجام نشود.

به گفته سلیمی، یکی از پراسترس‌ترین بخش‌های کار، تأیید خریدهاست. او در این باره توضیح می‌دهد: وقتی همکاری در یکی از واحدها درخواست خریدهایی مربوط به آی‌تی را می‌دهد، تأیید و بررسی اینکه آیا کالای خریداری‌شده، با سفارش ثبت‌شده مطابقت فنی دارد، بر عهده مدیریت پیکره‌بندی است. یعنی وقتی خرید کالا یا قطعه‌ای انجام می‌شود، تأیید اینکه آن کالای وارده به مجموعه دقیقاً همان است که ما می‌خواستیم، بر عهده این بخش است. وقتی که ما سند کالای خریداری‌شده را برای پرداخت

می‌شود. تا امروز نزدیک ۳۰ سیستم اولویت‌دار را به ما معرفی کردند که نباید از کار بیفتند یا در صورت ایجاد مشکل، باید زیر ۶ ساعت برطرف شود. جز این، برای تمام کارهایمان برنامه‌ریزی زمانی داریم، مثلاً برای خرابی تلفن حداکثر دو روز زمان تعمیر داریم، برای تهیه سیستم سه روز و... ما این موارد را، چه آن کارهایی که به پایان بردیم و چه آن‌هایی که به نتیجه نرسیدند، در گزارش‌های هفتگی به مدیر IIM ارائه می‌دهیم.

به گفته شریفی، همکاران در صورت نیاز، علاوه بر تلفن‌های ۲۰۰۰، که شماره مرکز تماس واحد عملیات فناوری اطلاعات است، با خط‌های شخصی نیروهای این واحد هم تماس می‌گیرند. در این واحد، علاوه بر عابد شریفی که سرپرست واحد عملیات فناوری اطلاعات است، محبوبه مرادی، کارشناس ارشد این بخش، ۴ نفر تکنسین فنی، ۲ نفر کال سنتر، ۲ نفر مسئول خرید و بررسی دارایی‌ها، قراردادهای و پرداخت هزینه با پشتیبانی آی‌تی همکاری می‌کنند که در مجتمع آریاساسول و در عسلویه مشغول به کارند. جز این همکاران، از آنجاکه شاید بعضی کالاها و قطعات به استفاده از گارانتی و یا انجام امور مربوط به پشتیبانی شبکه و سیستم‌ها نیاز داشته باشند، علی پورنهادی در دفتر تهران و به‌عنوان همکار این واحد حضور دارد.

سیستمی‌شدن کارها، استرس را کاهش داده است

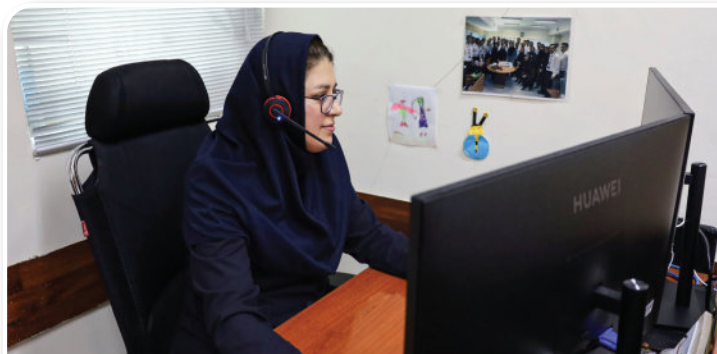
ابوالقاسم ارشاد از دیگر همکاران واحد عملیات فناوری اطلاعات است که به‌عنوان کارشناس مدیریت پیکره‌بندی فعالیت دارد. او هم در این گفت‌وگو همراه نوید آریا بود. ارشاد ۳۹ سال دارد و از سال ۱۳۸۵ به آریاساسول پیوسته است. او درباره واحد عملیات اطلاعات می‌گوید: کارهایی که در مدیریت پیکره‌بندی انجام می‌شود، شامل خرید واحد، انجام امور قراردادهای، رسیدگی به پرداخت‌های اکسپرس و قراردادی، مدیریت سیم‌کارت‌های سازمانی از قبیل خرید و شارژ و... می‌شود. درواقع تمام اقلام مورد نیاز آی‌تی، از سمت ما برای واحد خرید تدارکات ارسال می‌شود به گفته ارشاد، در مدیریت پیکره‌بندی، از آنجاکه موضوع مالی مطرح است، تمامی فعالیت‌ها با استرس بالایی همراه است. اما امروز کارها روتین و در قالب مشخصی انجام

امضا می‌کنیم، اگر خدایی نکرده اشتباهی در تأیید فنی و مالی آن کالا کرده باشید، ما پاسخگو می‌شویم. گاهی ممکن است سندهای پرداختی، مبالغ بالایی باشد. درواقع با هر امضای سند، یک تعهد سنگین به ما اضافه می‌شود.

سلیمی درباره بودجه‌ریزی هم توضیح می‌دهد: واحد مدیریت اطلاعات خریدهای بسیاری دارد؛ از خرید لپ‌تاپ گرفته تا تجهیزات مراکز داده و... تمام این موارد مستلزم پیش‌بینی و تجمیع هزینه‌هاست که هر سال، در ماه‌های پایانی، ما این پیش‌بینی و بودجه را برای واحد خودمان انجام می‌دهیم. درباره بقیه واحدهای مدیریت اطلاعات هم، فقط تجمیع و نظارت و کنترل به عهده ماست

واحدی که تمام استرس‌ها را می‌شنود

پس از صحبت با بعضی بخش‌های واحد عملیات فناوری اطلاعات، به پویاترین همکاران این مجموعه می‌رسیم؛ نیروهای مرکز تماس که لحظه‌به‌لحظه، هوشیارانه پاسخ‌گوی سایر همکاران آریاساسول هستند. باید به‌دقت صحبت‌های آن‌ها را بشنوند و از طرفی باید مهارت و دانش کافی داشته باشند که در صورت امکان، خودشان مشکل همکار را به‌صورت تلفنی برطرف کنند و اگر نمی‌شود، موضوع را به متخصصان دیگر ارجاع دهند؛ در کوتاه‌ترین زمان و با ذکر کامل جزئیات. مریم شجاعی یکی از همکاران کال سنتر است. او ۳۹ سال دارد و حدود یازده سال است که به آریاساسول پیوسته و هفت سال شده که تمام همکاران، پس از مواجهه با هر چالش و بحران مربوط به سیستم‌های کامپیوتری و شبکه‌ای، با شماره ۲۰۰۰ تماس می‌گیرند و صدای او را می‌شنوند. او درباره سازوکار فعالیت در این واحد توضیح می‌دهد: اینجا لایه اول ارتباط همکاران با واحد مدیریت اطلاعات است. برای اینکه سایر واحدها مشکل خود را گزارش نکنند، چند راه وجود دارد. یکی همین تماس‌ها با شماره ۲۰۰۰ است، دیگری از طریق ارسال ایمیل و درنهایت ثبت درخواست در service desk. اما معمولاً همکاران ترجیح می‌دهند که تلفنی مشکل خود را اعلام کنند. در بسیاری موارد هم با همان تماس اول آن‌ها را راهنمایی می‌کنیم و مشکل حل می‌شود. بنابراین، ضرورت دارد ما هم اطلاعات





هم به همین صورت برطرف می‌شود که یا از طریق سیستم خودمان اقدام می‌کنیم یا اینکه گاهی لازم می‌شود حضوری به محل قرارگیری سیستم برویم.

به گفته حاجیان، پرتکرارترین مشکل قطعی شبکه است که کاربران دسترسی خود را به شبکه از دست می‌دهند. البته امروز سیستم‌ها در حال نوسازی هستند و به تبع مشکلات بسیار کمتر خواهد شد. او در این باره توضیح می‌دهد: شبکه هنوز مشکلات قطعی را دارد، اما با پیگیری همکاران ما، به سرعت برطرف می‌شود. شبکه نیاز اصلی کاربران شرکت است؛ زیرا اگر شبکه یک کاربر قطع باشد، عملاً هیچ کاری نمی‌تواند بکند. برای همین معمولاً قطعی شبکه در اولویت کارهای ماست.

سینا جعفری تکنسین دیگر عملیات فناوری اطلاعات است. یک سوال است که به آریاساسول پیوسته و شش سال تجربه کار در دیگر پتروشیمی‌ها را داشته است. او بیش از هر توضیحی، درباره تفاوت آریاساسول با مجموعه‌های دیگر می‌گوید: «آریاساسول با تمام مجموعه‌هایی که بودم فرق دارد. سیستم‌ها و زیرساخت‌های آی تی به‌روزتر و متنوع‌تر است. همین موضوع شاید در قدم اول کار را پیچیده‌تر و تخصصی‌تر کرده باشد، اما کار برای کاربرها و End user ها راحت‌تر شده است. از طرفی، باعث نظم‌دهی و سرعت بیشتر به کارها شده است. یک سری نامه‌نگاری‌ها حذف شده و مثلاً مواردی که در شرکت‌های دیگر بدون برنامه و شیوه خاصی انجام می‌شود، در اینجا با اصول و برنامه‌ریزی پیش می‌رود؛ مانند کدگذاری پالت‌ها و ثبت و...»

به گفته جعفری، پراسترس‌ترین بخش کار، آنکال بودن آن‌هاست: در کنار روزهای کاری که در شرکت حضور داریم، بعد از ساعت اداری و شب‌ها، از ساعت ۵:۳۰ عصر تا ۷ صبح به‌صورت شیفتی آنکال هستیم و هر مشکلی پیش بیاید، باید یا خودمان برای رفع آن اقدام کنیم یا به همکاران دیگر ارجاع دهیم.

اینجا، در این واحد، همکاران تمامی نگرانی‌ها را از کاربران می‌گیرند تا آن‌ها بتوانند با خیالی آسوده، بر کار خود تمرکز کنند و لحظه‌ای حرکت مجموعه بزرگ آریاساسول متوقف نشود.



همکاری داشتیم فرق دارد. مهم‌ترین تفاوت آن هم مدیریت خاص و برپایه شایسته‌سالاری است. اینجا در عملیات فناوری اطلاعات و IM، به دلیل تسلط کامل نیروها بر کار و مهارتی که دارند، آرامش وجود دارد؛ یعنی در کنار تمام استرس‌هایی که درباره تماس‌ها گفته شد، ما اضطراب انجام کار را نداریم. از طرفی، احترامی که از سمت مدیران به سایر همکاران دیده می‌شود، بسیار ارزشمند است و این رفتار مدیران شامل نیروهای تازه‌وارد هم می‌شود. اینجا ما مدیران را صرفاً مدیر نمی‌بینیم، شبیه بزرگ‌ترهایی هستند که همیشه ما را همراهی می‌کنند.

معمولاً قطعی شبکه در اولویت کارهاست

محمدشفیع حاجیان، تکنسین پشتیبانی آی تی، از دیگر همکاران واحد عملیات فناوری اطلاعات است. او یک‌سال و نیم است که به آریاساسول پیوسته و درباره کاری که در این واحد انجام می‌دهد، توضیح می‌دهد: اینجا به‌نوعی ویتترین IM حساب می‌شود؛ چراکه با کاربران نهایی یا همان End user ها سروکار داریم؛ از مشکلات سیستم و شبکه گرفته تا پیش‌بینی و جلوگیری از ایجاد مشکلات احتمالی. اگر مشکلات همکاران نرم‌افزاری باشد، می‌توانیم از همین جا و از طریق سیستم خودمان به سیستم آن‌ها دسترسی پیدا کرده و مشکل را حل کنیم. اما گاهی مشکل متفاوت‌تر است که ضرورت دارد یا حضوری به واحد آن‌ها برویم یا سیستم را بیاورند که بررسی شود. مشکلات شبکه‌ای

کافی و به‌روز داشته باشیم. گاهی در همین لایه مشکل حل می‌شود، اما اگر به بررسی‌های بیشتر نیاز باشد، درخواست را خودمان ثبت کرده و به همکاران ارجاع می‌دهیم.

شجاعی روزهای اول تمام تماس‌ها را یادداشت می‌کرده، اما امروز، به گفته خودش، به قدری تسلطش زیاد شده که با همان اولین کلماتی که کاربران یا همکاران پشت تلفن می‌گویند، متوجه می‌شود که مشکل چیست و به چه شکلی حل خواهد شد. او درباره استرس‌ها و چالش‌های کارش توضیح می‌دهد: وقتی یکی از همکاران باید در مهلت تعیین‌شده کار خود را تحویل دهد، احتمالاً استرس دارد و وقتی سیستم و دسترسی او قطع شده و در کارش اختلال ایجاد شود، این استرس چندین برابر خواهد شد. اولین سپر در مقابل استرس و نگرانی همکاران در زمان خرابی سیستم، همین مرکز تماس است. گاهی اوقات کاربران با اضطراب و حتی خشم با ما تماس می‌گیرند. ما باید در مرحله اول خشم و استرس آن‌ها را درک کنیم و بتوانیم آرامشان کنیم. از طرف دیگر، باید مراقب باشیم که در مقابل عصبانیتشان از اتفاق پیش‌آمده، خود را کنترل کنیم و واکنشی نشان ندهیم.

مدیریت آریاساسول بر پایه احترام و شایسته‌سالاری است

سیدمحمد سجادی هم سه ماه است که به‌عنوان کال سنتر، همکار مریم شجاعی شده است. او ۲۸ سال دارد و حدود هفت سال تجربه کار در حوزه آی تی، سجادی می‌گوید قشنگ‌ترین و سخت‌ترین قسمت کار، همان هماهنگی زمان و سرعت کار است و توضیح می‌دهد: وقتی در سیستمی اختلال ایجاد شود، هر همکاری دچار استرس می‌شود و ما اولین دریافت‌کننده این اضطراب و نگرانی هستیم. جدا از این، بعضی تماس‌های اولویت‌دار و حساس هم استرس بیشتری ایجاد می‌کنند که باید بتوانیم در کمترین زمان و با دقت کامل، مشکل را برطرف کرده یا به فرد دیگری ارجاع دهیم.

سجادی بیشتر از اینکه بخواهد از کارش در اینجا بگوید، مدیریت خاص آریاساسول توجهش را جلب کرده است: من در شرکت‌های دیگر کار کردم، اما اینجا با تمام جاهایی که با آن‌ها





این عکس ها متعلق به او رها ل سال های گذشته است



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.



نوید آریا

۲۴

سال دوم / شماره ۱۲ / مرداد ۱۴۰۳



عکس‌های
خاطره‌انگیزتان
را برای نوید آریا
بفرستید





نویدآریا جزئیات تعمیرات اساسی ۱۴۰۳ آریاساسول را بررسی می‌کند؛

تعمیرات اساسی، سرمایه‌گذاری بلندمدت بهره‌وری بیشتر، تولید پایدار و ایمن

صرفاً برخی موارد اضطراری پیش‌بینی نشده به برنامه‌های تعمیرات اساسی این واحد افزوده شود، اما به‌طور کلی حدود ۹۸ درصد برنامه‌ریزی‌ها انجام شده و به پایان رسیده است.

یکی از موارد مهم در تعمیرات اساسی، تهیه و خرید برخی سرویس‌ها (خدمات) در حین انجام کار است. در این راستا هم برنامه‌ریزی‌هایی انجام شده و با شرکت‌های مورد نظر برای تأمین این سرویس‌ها (خدمات) در طول تعمیرات اساسی مذاکره و قراردادهایی منعقد شده است. همچنین، دریافت خدمات و سرویس‌های دیگری هم مورد نیاز است که تخصصی‌تر بوده و باید برای آن‌ها با شرکت‌های دیگری وارد مذاکره شد که از شش ماه قبل، لیست این شرکت‌ها آماده و پیش‌فاکتورها هم برای آریاساسول صادر شده است. درباره ماشین‌های حساس نیز با شرکت‌های تخصصی در همان زمینه قرارداد همکاری منعقد شده است.

در توضیح کلی تعمیرات اساسی واحد الفین، می‌توان گفت که این واحد به‌صورت کامل از سرویس خارج می‌شود و مبدل‌ها، ماشین‌آلات حساس و... باز می‌شوند. یکی از فعالیت‌های مهم در فرایند برنامه‌ریزی، زمان‌بندی دقیق از سرویس خارج شدن تجهیزات است. طی جلسات پی‌درپی با واحد بهره‌برداری، مشخص می‌شود که

نگاهی به سابقه و برنامه‌های تعمیرات اساسی

آخرین تعمیرات اساسی واحد الفین مربوط به سال ۱۳۹۷ بود و پس از آن در سال ۱۳۹۸ ریومپ- افزایش ظرفیت و تغییر و اصلاح قطعات داخلی تجهیزات انجام شد. البته پیش از این هم در سال‌های ۱۳۸۸ و ۱۳۹۴ تعمیرات اساسی انجام شده بود. در نهایت و پس از این اقدامات، با توجه به نتایج بازرسی‌های مبتنی بر ریسک (RBI) که از سوی واحد یکپارچگی تجهیزات مشخص می‌شود، تعمیرات اساسی ۱۴۰۳ در نظر گرفته شد. در ابتدا قرار بود که این تعمیرات اساسی در شهریور امسال انجام شود، اما نهایتاً تصمیم گرفته شد که به ابتدای آبان موکول شود. جلسات مربوط به این اقدام از حدود یک‌سال و نیم پیش به‌صورت ماهانه و سپس دو هفته یک بار برگزار شد و امروز هم که به زمان تعمیرات نزدیک شده، این جلسات و مذاکرات به‌صورت هفتگی دنبال می‌شود. از همان ابتدا تمامی درخواست‌کارها در سیستم ایجاد و متریل مورد استفاده مشخص شده است. همکاران تدارکات هم پیگیری‌های لازم را برای خرید تجهیزات و قطعات مورد نیاز انجام می‌دهند که در تمام جلسات، گزارش این اقدامات ارائه می‌شود.

۹۸ درصد از برنامه‌ریزی‌های تعمیرات اساسی انجام شده است

همچنین، از آغاز جلسات تاکنون، لیست فعالیت‌ها نهایی و بسته شده است. البته از آنجاکه سایت همچنان در حال استفاده و بهره‌برداری است، شاید تا زمان شروع تعمیرات اساسی،

سرمایه و مزیت رقابتی صنایع بزرگ و توان تولید و درآمدزایی آن‌ها، علاوه بر حضور نیروهای انسانی، با کارایی، قدرت و سلامت تجهیزات، قطعات و ابزار مورد استفاده آن و به‌طور کلی مدیریت دارایی‌های فیزیکی آن مجموعه ارتباط دارد. از طرفی، از آنجاکه این تجهیزات به مرور زمان، به دلیل شرایط آب‌وهوایی و میزان کارکردشان دچار فرسودگی یا گاهی از کارافتادگی می‌شوند و تهیه دوباره آن‌ها یا مقدر نیست یا بسیار پرهزینه خواهد بود، ضرورت دارد که با استفاده از توان کارشناسان و مهندسان متخصص، این تجهیزات از کارافتاده یا فرسوده دوباره به چرخه تولید برگردند؛ این کار هم فقط در سایه تعمیر، بازسازی و نوسازی که تحت عنوان تعمیرات اساسی می‌شناسیم، انجام می‌شود. بنابراین، تعمیرات اساسی در صنایع، به‌ویژه پالایشگاه‌ها و پتروشیمی‌ها، اهمیت بسیاری دارد. درواقع، تعمیرات اساسی در پالایشگاه‌ها و پتروشیمی‌ها به معنی تعمیر، بازسازی و نوسازی تجهیزات آن واحدها و انجام تست‌های مورد نیاز برای اطمینان از سلامت تجهیزات بوده که انجام دوره‌ای آن ضروری و اجتناب‌ناپذیر است؛ زیرا موجب بهبود راندمان و افزایش اطمینان از عملکرد صحیح و به‌روز تجهیزات می‌شود. براساس این تصمیم، از آبان ۱۴۰۳ تعمیرات اساسی واحدهای الفین، افسایت و پلی‌اتیلن سبک آغاز خواهد شد. در این متن که بخش اول گزارش‌های مربوط به تعمیرات اساسی آریاساسول است، اقدامات اولیه تعمیر و بازسازی و نوسازی در واحدهای الفین، افسایت و پلی‌اتیلن سبک بررسی می‌شود.



۲۶

سال دوم / شماره ۱۲ / مرداد ۱۴۰۲

تعمیرات اساسی در پالایشگاه‌ها و پتروشیمی‌ها به معنی تعمیر، بازسازی و نوسازی تجهیزات آن واحدها و انجام تست‌های مورد نیاز برای اطمینان از سلامت تجهیزات بوده که انجام دوره‌ای آن ضروری و اجتناب‌ناپذیر است



**در توضیح کلی تعمیرات
اساسی واحد الفین، می توان
گفت که این واحد به صورت کامل از
سرویس خارج می شود و مبدل ها،
ماشین آلات حساس و...
باز می شوند**

باید به این نکته اشاره کرد که این نیروها صرفاً برای این عملیات وسیع بوده و فعال برنامه‌ای برای جذب دائم و استخدام آن‌ها وجود ندارد. البته نیروهایی از اول مرداد برای انجام فعالیت‌های آماده‌سازی مانند داربست‌بندی کل سطح سایت الفین، آفسایت و پلی اتیلن سبک، به آریاساسول اضافه شده‌اند و قرار بر این است که نیروهای عایق کار هم از اول مهر به مجموعه بپیوندند. به طور کلی، برآورد آریاساسول این است که در طول فرایند تعمیرات اساسی، حدود ۹۰۰ نیرو جذب شوند. اقامت و اسکان تمامی نیروهایی که با هدف تعمیرات اساسی به مجموعه اضافه می‌شوند، به عهده پیمانکار تعمیرات آریاساسول بوده و اقدامات اولیه برای هماهنگی اسکان آن‌ها در حال پیگیری است. موضوع مهم دیگر این است که در آریاساسول همواره آموزش و انتقال تجربه در اولویت برنامه‌ریزی‌ها قرار دارد. در خصوص تعمیرات اساسی هم این مهم مدنظر قرار دارد. آن‌طور که گفته شده، قرار است با همکاری واحد آموزش، دوربین‌هایی ۲۴ ساعته برای تعمیرات اساسی نصب شود تا امکانی باشد برای نیروهای جدید و حتی افرادی که در آینده قرار است به مجموعه کارکنان سازمان اضافه شوند تا با نحوه تعمیرات اساسی تجهیزات حساس آشنا شده و آموزش‌های لازم را ببینند.

در ضرورت تعمیرات اساسی در صنایع بزرگ باید گفت که این تعمیرات اساسی اگر به موقع و دقیق انجام شوند، نوعی سرمایه‌گذاری بلندمدت در آن مجموعه است؛ زیرا عامل مؤثری در کاهش هزینه‌های عملیاتی و بهبود بهره‌وری خواهد بود که نه تنها از خرابی‌های ناگهانی و خسارت‌های ناشی از آن جلوگیری می‌کند، بلکه عمر مفید تجهیزات را هم افزایش می‌دهد. تمام این عوامل، در نهایت به تولید پایدار، ایمن و باکیفیت منجر می‌شود که علاوه بر کاهش مصرف انرژی، به بهینه‌سازی فرایندهای صنعتی و کاهش هزینه‌های عملیاتی هم کمک می‌کند.

برق را که در حال برق‌رسانی هستند نمی‌توان از سرویس خارج کرد. فقط می‌توان بخشی از واحدهای آفسایت را به ترتیب از سرویس خارج کرده و تعمیرات اساسی را انجام داد. به طور کلی، برای انجام فعالیت‌های تعمیراتی و بازرسی ۱۷ روز و برای کل بازه تعمیرات اساسی ۲۰ روز زمان در نظر گرفته شده است. درواقع، در روز ۱۸ پایان رسیده و پس از آن، تجهیزات در اختیار واحد بهره‌برداری گذاشته می‌شود و به ترتیب به سرویس برمی‌گردند و آماده‌به‌کار می‌شوند. در نهایت و براساس برنامه‌ریزی‌ها، در روز ۲۱ آبان تولید اتیلن آغاز می‌شود.

گزینه‌ش و جذب حدود ۹۰۰ نیروی موقت در فرایند تعمیرات اساسی

انجام مجموع این فعالیت‌ها، به نیروهای اجرایی بیشتر نیاز دارد. بنابراین پس از اینکه تمامی روال این فعالیت‌ها مشخص و تعداد نیروهای مورد نیاز برآورد شد، قرار بر این است که از یک هفته قبل از شروع تعمیرات اساسی، نیروها پس از بررسی مجموعه و برای تعمیرات اساسی وارد سایت شوند. براساس برنامه‌ریزی‌های انجام‌شده، از ۲۰ مهر نیروهای ارشد پس از مصاحبه به مجموعه می‌پیوندند و از شش روز قبل از آغاز تعمیرات اساسی، نیروهای استادکار، کارگر ماهر یا تکنسین‌ها به تدریج به سایت اضافه می‌شوند و آن‌ها هم توسط همان نیروهای ارشد یا کارشناسان مجموعه، گزینه‌ش فنی و مهندسی شده و سپس جذب می‌شوند. البته پس از گزینه‌ش، دوره‌های آموزشی هم می‌بینند. فرایند گزینه‌ش، جذب و آموزش برنامه‌ریزی شده و شرح کارشان به ترتیب و حین کار به آن‌ها منتقل می‌شود. البته

تجهیزات مهمی که بر این واحد تأثیر گذارند، چه روزی از سرویس خارج و چه زمانی باید تعمیرات به پایان برسد. گذشته از تجهیزات، درباره دریافت یا قطع ورود آب دریا، نیتروژن، بخار و دیگر سرویس‌های جانبی و همچنین اتان و اتیلن مورد نیاز در این بازه، به طور دقیق برنامه‌ریزی می‌شود؛ زیرا اگر این برنامه‌ریزی‌ها انجام نشده یا به دقت پیگیری نشود، ممکن است در روزی که بخار قطع شده، از تجهیزاتی استفاده شود که به طور مستقیم به سیستم بخار نیاز دارند. از طرفی، از آنجاکه واحدها در بازه‌های زمانی متفاوت از سرویس خارج می‌شوند، برنامه‌ریزی‌های دقیقی انجام شده که اتیلن مورد نیاز، از مخزن، یا اگر لازم شود، از بیرون مجتمع تهیه شود؛ اما اینکه عمده نیاز از مخزن ذخیره خود مجتمع تأمین شود، در اولویت برنامه‌ریزی‌هاست. براساس برنامه‌ریزی‌های انجام‌شده، از ۲۸ مهر، یعنی دو روز قبل از انجام تعمیرات اساسی، یکی از ۹ کوره الفین برای دی‌کک - قطع شدن خوراک و تمیز کردن داخل کوره - از سرویس خارج می‌شود. بعد از آن، کوره‌های دیگر به ترتیب برای دی‌کک از سرویس خارج می‌شوند. همچنین، براساس برنامه‌ای که از واحد بهره‌برداری دریافت شده، روز دوم آب دریا قطع می‌شود و سپس کمپرسور ۳۰۱ از سرویس خارج شده و پس از سرد شدن، برای سرویس تحویل همکاران تعمیرات می‌شود. همچنین ویبر واحد الفین از روز دوم و فلر بیرون مجتمع هم از روز دهم برای تعمیرات در اختیار مجموعه قرار داده می‌شود.

موضوع مهم این است که درواقع تعمیرات اساسی در بخش‌هایی که همیشه در حال سرویس‌دادن به واحدها هستند، به صورت بخش‌بخش و به ترتیب انجام می‌شود تا واحد به تدریج و بدون آسیب به تجهیزات، از سرویس خارج شود. مثلاً درخصوص واحد آفسایت باید گفت که بخشی از آن از سرویس خارج می‌شود؛ زیرا زمان در سرویس بودن واحد پلی اتیلن متوسط/سنگین، مبدل‌های آفسایت را که در جنوب مجتمع هستند، یا بسیاری از ترانس‌های



۲۷





مسئول حسابرس ارشد طرح‌های توسعه از ورودش به آریاساسول می‌گوید

استخدام یک بومی از میان ۵ هزار نفر

از حسابرس داخلی در بخش‌های تخصصی شرکت.

جذب یک بومی متخصص

عین‌اله علی‌پور مسئولیت حسابرسی طرح‌های توسعه آریاساسول را بر عهده دارد. او اهل بوشهر است و به‌عنوان ناظر پروژه‌های عمرانی، سرپرست دفتر فنی، جانشین معاونت فنی، کارشناس امور پیمان‌ها و...

هفده سال در شرکت‌های نفتی

مشغول به کار بوده و اکنون،

دانشجوی دکترای مهندسی

عمران است. فوق‌لیسانس

خود را هم در همین رشته

اخذ کرده و از طریق آزمون

عمومی و تخصصی شرکت

به این جایگاه شغلی رسیده

است. او درباره سازوکار

فراخوان و برگزاری آزمون

و جذب، می‌گوید: ابتدا

از طریق فضای مجازی

و در کانال‌های تلگرامی،

فراخوان آزمون

استخدام می

حتماً در بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها، توضیحاتی درباره حسابرسی شنیده‌اید یا شاهد حضور حسابرسان مستقل در مجموعه بوده‌اید. در تعریف ساده حسابرسی، می‌توانیم بگوییم که نهاد بالادست حسابداری محسوب می‌شود. درواقع اسناد، صورت‌ها و فعالیت‌های مالی یک مجموعه، توسط حسابرس ارزیابی می‌شود و درنهایت نتایج صحت‌سنجی، به‌صورت گزارش‌های استاندارد ارائه می‌شود. اما تفاوت آن با حسابرسی داخلی چیست؟ حسابرس مستقل یک شخص یا شرکت خارجی است که به‌منظور بررسی و تأیید صورت‌های مالی یک سازمان استخدام می‌شود. این حسابرسان، مستقل از سازمان عمل می‌کنند و هدف اصلی آن‌ها ارائه نظر حرفه‌ای درباره صحت و اعتبار صورت‌های مالی است. حسابرس داخلی تیم داخلی سازمان است که مسئول ارزیابی و بهبود فرایندهای راهبری شرکتی، مدیریت ریسک، کنترل داخلی و رعایت قوانین و مقررات است. این حسابرسان به‌صورت مستمر روی عملیات شرکت نظارت دارند و هدف آن‌ها بهبود کارایی و اثربخشی سازمان است. از آنجاکه آریاساسول در تمامی جوانب فعالیتش در تلاش است که شفاف‌ترین و دقیق‌ترین اصول و چهارچوب را پیش بگیرد، درباره حسابرسی داخلی هم ابتکاری داشته که شاید در شرکت‌های مشابه دیگر دیده نشود: استخدام و استفاده





این نگاه و رویکرد مدیریت آریاساسول در جذب نیروی انسانی، به‌ویژه استفاده از نیروهای بومی، براساس اجرای صحیح یک پروتکل قانونی یعنی فراخوان، برگزاری آزمون عادلانه و جذب با توجه به توانمندی افراد و امتیازات کسب‌شده ستودنی است

مالی با پیشرفت فیزیکی پروژه و... کنترل کند. نکته مهم قابل ذکر هم این است که تمام این ارزیابی‌ها حین پروژه انجام می‌شود و چنانچه مغایرتی وجود داشته باشد، سریعاً شفاف‌سازی و برطرف می‌شود که در نهایت مانع هدررفت زمان، انرژی و هزینه خواهد بود.

به گفته حسابرس ارشد طرح‌های توسعه، علاوه بر نظارت و ارزیابی بر امور مربوط به پروژه‌ها، در موارد دیگر هم با هدف اصلاح و بهبود فرایند، مشاوره‌های تخصصی به سایر واحدها ارائه می‌شود. او در این باره توضیح می‌دهد: در این مورد معمولاً گزارش‌ها و پیشنهادهای خود را از طریق مدیر واحد، به مدیرعامل و هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی منتقل کرده و بررسی می‌شود که کدام بندهای ارائه‌شده ضرورت اصلاح دارند و انجام کدام موارد با توجه به شرایط کلی شرکت، صلاح نیست. وظیفه من صرفاً کنترل و تداوم کنترل روند امور پروژه براساس دستورالعمل‌ها و الزامات شرکت و قوانین بالادستی و گزارش‌دهی آن‌هاست و تصمیم‌گیری درخصوص اصلاح و تأیید نهایی آن به‌منظور بهبود فرایندها بر عهده مدیریت ارشد سازمان است. درواقع، رسالت حسابرسی داخلی و کنترل یکپارچه شرکت، کمک به مدیریت ارشد سازمان برای اطمینان از رعایت قوانین، مقررات و سایر الزامات درون و برون سازمانی، سیاست‌ها و دستورالعمل‌های مدیریت است.

در آریاساسول قوانین و دستورالعمل‌ها مکتوب و شفاف است

علی‌پور بر این باور است که آریاساسول مستندسازی دقیق و سیستم‌های اطلاع‌رسانی به‌روزی دارد و همین موضوع باعث شده است ارتباط میان واحدها و مدیران مختلف تسهیل شده و به‌راحتی اطلاعات لازم و ضروری استخراج و استفاده شود. از طرفی، براساس اخلاق و روال جاری در این شرکت، همکاری بین مدیران بسیار دقیق پیش می‌رود و معمولاً در مواردی که مغایرتی در فرایندها و امور جاری وجود داشته باشد، ابتدا با مدیران واحد جلساتی برگزار شده و پس از دریافت توضیحات و نظرات تخصصی آن‌ها، گزارش نهایی برای مدیران ارشد ارائه می‌شود. او درباره آنچه آریاساسول را از دیگر شرکت‌ها متمایز کرده است، می‌گوید: جدا از بحث‌های تخصصی و فنی در این شرکت، که مهم‌ترین وجه تمایز آریاساسول با سایر مجموعه‌هاست، آنچه در اینجا برای من بسیار ارزشمند بوده، همراهی و همکاری سایر نیروها با فرد تازه‌وارد است. من وقتی به آریاساسول وارد شدم، اصلاً این حس را نداشتم که با مجموعه غریبه هستم. از آنجاکه در اینجا دستورالعمل‌ها کاملاً شفاف و مشخص است، به‌عنوان یک نیروی تازه‌وارد اصلاً نگران نبودم که از قوانین اداری آگاه نباشم یا حتی از من ضایع شود. همه چیز مکتوب و واضح است و همین موضوع، در کنار موارد دیگر، آریاساسول را جزو شرکت‌های برتر قرار داده است.

دیگر نیز ورود کرده و برای نخستین بار فضای مهندسی در واحد حسابرسی داخلی به‌کارگیری شده است و می‌تواند به‌نوعی بازوی مدیریت در کنترل‌های لازم براساس دستورالعمل‌ها و مقررات باشد.

علی‌پور درباره جزئیات عملکرد و مسئولیت حسابرسی طرح‌های توسعه در واحد حسابرسی داخلی آریاساسول می‌گوید: در پروژه‌هایی که در سطح شرکت آریاساسول در قالب طرح‌های توسعه اجرا می‌شود، از زمان برگزاری مناقصه باید شرایط مناقصه، مفاد قرارداد منعقدشده، اجراشدن آن‌ها، بررسی ارائه صورت‌وضعیت‌ها توسط پیمانکارها و همکاران پروژه، تحویل موقت پروژه و در نهایت تحویل قطعی پروژه براساس یک‌سری الزامات، قوانین و دستورالعمل‌های درون و برون سازمانی، پایش، بررسی و رعایت شود. بنابراین ضرورت دارد یک فرد متخصص که از تمامی این مراحل شناخت دارد، کنترل و ارزیابی آن‌ها را انجام دهد. در بسیاری از شرکت‌ها، نیروهایی که این موارد را کنترل می‌کنند، اغلب کارشناسان مسائل مالی هستند که بیشتر هم بر موارد و تعاملات مالی تمرکز دارند، درحالی‌که در اینجا مناقصات و طرح‌های توسعه و پروژه‌ها در شرکت‌ها، موارد مهم‌تری مانند شرایط عمومی و خصوصی پیمان، تعیین ردیف‌های پرداخت مطابق قرارداد و فهرس بها، مبانی تعیین بهای واحد هر ردیف پرداختی در صورت‌وضعیت‌ها، کنترل نقشه‌ها، شرح کار، صورت‌جلسات انجام کار، آیین‌نامه معاملات شرکت و... وجود دارد که همگی باید توسط افراد متخصص کنترل شود.

حسابرسی داخلی مانع هدررفت انرژی و هزینه می‌شود

علی‌پور حدود شش ماه است که پس از پذیرفته‌شدن در آزمون تخصصی آریاساسول، به مجموعه پیوسته و می‌گوید: در این مدت اگر در ارزیابی‌ها مغایرت یا کاستی‌هایی وجود داشته، در قالب خدمات مشاوره‌ای و ارزش‌افزایی برای سازمان ارائه دادم و همکاران پس از بررسی داخلی، این مشاوره‌ها و پیشنهادهای را در روند کار خود لحاظ کردند. درواقع حسابرسی داخلی آریاساسول فراتر از امور مالی است و باید تمامی روند قرارداد در پروژه‌های طرح‌های توسعه را مانند امور فنی، نوع قرارداد، الزامات مربوط به صورت‌وضعیت‌نویسی، رعایت الزامات برآورد هزینه‌های پروژه، مقایسه صورت‌وضعیت‌های

آریاساسول را دیدم و بعد از بررسی، متوجه شدم که مربوط به حسابرسی داخلی و کنترل یکپارچه شرکت و جذب نیروهای متخصص در حوزه‌های فنی پروژه‌ها، آیتی و منابع انسانی است. پس از این فراخوان رزومه‌ها را ارسال کردم و متوجه شدم که نزدیک به ۵ هزار رزومه برای شرکت ارسال شده و پس از بررسی این رزومه‌ها از سوی کمیته مرتبط، حدود ۳۰۰ نفر را برای آزمون کتبی دعوت کردند. این آزمون کتبی در تهران و بوشهر انجام می‌شد که من در دانشگاه بوشهر در این آزمون شرکت کردم.

نکته جالب در این مرحله برای شرکت‌کنندگان آزمون، طراحی سؤالات بود؛ مجموعه‌سؤالاتی که بسیار کاربردی و براساس ماهیت شغل مورد نیاز در فراخوان، تدوین شده بود. این آزمون حدود ۳۰ سؤال تستی و تعدادی سؤال تشریحی داشت و در مهر ۱۴۰۱ برگزار شد. پس از چند وقت، به من اطلاع دادند که در آزمون کتبی پذیرفته شده‌ام و بعد برای مصاحبه به دفتر تهران شرکت آریاساسول دعوت شدم. این مصاحبه از سوی مدیر واحد حسابرسی داخلی و نماینده واحد سرمایه انسانی انجام، و موارد تخصصی و اداری مطرح شد. پس از پذیرش در این مصاحبه، برای آزمون زبان انگلیسی و مصاحبه روان‌شناسی دعوت شدم. در نهایت و پس از پذیرفته‌شدن، به خانواده بزرگ آریاساسول پیوستم.

این نگاه و رویکرد مدیریت آریاساسول در جذب نیروی انسانی، به‌ویژه استفاده از نیروهای بومی، براساس اجرای صحیح یک پروتکل قانونی یعنی فراخوان، برگزاری آزمون عادلانه و جذب با توجه به توانمندی افراد و امتیازات کسب‌شده ستودنی است. در اینجا لازم می‌دانم از مدیرعامل شرکت پلیمیر آریاساسول و تمامی کسانی که در این فرایند نقش دارند، تشکر کنم.

بازوی مدیریت برای کنترل‌های لازم براساس دستورالعمل‌ها

حسابرس ارشد طرح‌های توسعه، در مقایسه حسابرسی داخلی این شرکت با سایر مجموعه‌ها، توضیح می‌دهد: فکر می‌کنم آریاساسول در تمام کشور اولین شرکتی باشد که به‌صورت تخصصی از کارشناسان مربوط به رشته‌های تخصصی فنی و مهندسی از قبیل طرح‌های توسعه، مجتمع، بازرگانی، فناوری اطلاعات و... در حسابرسی داخلی و کنترل یکپارچه شرکت استفاده می‌کند. تا آنجایی که من در جریان هستم، در شرکت‌های دیگر، حسابرسان داخلی اغلب در زمینه مسائل مالی ورود می‌کنند. در اینجا برای اولین بار است که می‌بینم حسابرس داخلی به‌صورت تخصصی در امور سایر رشته‌های





خداحافظی با یکی از مدیران جدی و دلسوز

دل‌مان برای تنگ می‌شود

خداحافظی از خانواده برای مدت کوتاه با بلند را بسیاری از ما تجربه کرده‌ایم. سخت و دلگیر کننده است و گاهی دلتنگی تا مدت‌ها به سراغمان می‌آید. اما اینکه بعد از بیست سال وقت رفتن و خداحافظی از مجموعه و همکاری برسد که سال‌های سال بیشتر از خانواده در کنار آن‌ها بوده‌ای و رشد کرده‌ای، حس و حال دیگری دارد؛ مثل خانواده هستند، اما چیزی کمتر از خانواده ندارند. بازنشستگی باید حس و حال عجیبی داشته باشد؛ در حالی که هنوز حس پیری نداری، از کاری که سال‌ها با روح و جسمت عجین بوده خداحافظی می‌کنی و دنیای جدیدی در دوران بزرگسالی شروع می‌شود. هر چقدر این وابستگی‌ها به کار و محیط کار و همکاران بیشتر باشد، خداحافظی‌ها متفاوت‌تر و سخت‌تر می‌شوند. شرکت پلیمر آریاساسول، دو دهه پس از شروع به کارش، این روزها با تعدادی از نیروهای قدیمی خود خداحافظی می‌کند تا همچنان بدنه‌ای چابک و جوان داشته باشد. جواد سلطانیان یکی از مدیران قدیمی این شرکت است که انتهای مرداد بازنشست شده و حالا قرار است زندگی جدیدی را شروع کند. او از استخدامی‌های سال ۱۳۸۲ است که کار خود را در واحد پایبیت آغاز کرده و در ادامه، مسئولیت پروژه پلی‌اتیلن متوسط و سنگین، مدیریت مهندسی و خدمات فنی را بر عهده داشته و در آخرین مسئولیت هم به عنوان مدیر نوآوری و دانش بنیان شرکت مشغول به کار بود. تعدادی از همکاران او در حرکتی خودجوش و قبل از موعد بازنشستگی دور هم جمع شدند و با شوخی و خنده و حرف‌هایی از جنس قدردانی، جواد را بدرقه کردند. آنچه در ادامه می‌آید، بخش‌هایی از این دورهمی خداحافظی است. خداحافظی با همکاری که پیشتر می‌گویند اگر چه کمی تندم‌زاج است، اما دلش مثل گنجشک است و همه حداقل یک بار تجربه دعوا با او را تجربه کرده‌اند، اما دوستی‌ها با او قوت گرفته‌اند.

همکاران از جواد سلطانیان می‌گویند

علیرضا شیر، معاون طرح‌های توسعه: تصویر اولیه من از جواد یک پسر قدبلند، رودار و تحمل‌ناپذیر بود، اما بعد رابطه ما به یک دوستی عمیق تبدیل شد. مخصوصاً که هم‌رشته بودیم و این ما را به هم نزدیک‌تر می‌کرد. شاخصه منحصربه‌فردش، اعتماد به نفس بالای اوست که در جریان کار تأثیر زیادی داشت.

اردوان فرزین پور، مدیر واحد HSE: ظاهر جدی داشت که در قدم اول تصور نمی‌کردیم بتوانیم با او کار کنیم، اما بعد متوجه می‌شدیم که این فقط در



فرم استخدام جواد سلطانیان در زمان ورد به آریاساسول



بالاترین رتبه اعتباری ایران همچنان برای آریاساسول

آریاساسول با کسب رتبه اعتباری AA در چهارمین سال پیاپی، توانست نام خود را به عنوان صاحب بالاترین رتبه اعتباری در پنج سال گذشته ایران ثبت کند.

به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، کمیته رتبه بندی اعتباری شرکت رتبه بندی پایا در سه سال گذشته رتبه اعتباری بلندمدت AA را به شرکت آریاساسول تخصیص داده بود که براساس بازنگری انجام شده، رتبه اعتباری بلندمدت AA مجدداً تأیید شد و این شرکت همچنان بالاترین رتبه اعتباری

شرکت های ایرانی را در اختیار دارد. این شرکت توانسته برای پنجمین سال پیاپی به عنوان اولین شرکت، بالاترین رتبه اعتباری را کسب کند.

تضمین خیال سهام داران با عملکرد مطمئن شرکت رتبه بندی اعتباری «پایا» براساس بررسی داده های کمی شامل صورت های مالی حسابرسی شده، نسبت های مالی مستخرج از آن، همچنین ویژگی های کیفی شامل ارزیابی های مربوط به فعالیت های شرکت، وضعیت حاکمیت شرکتی، محیط عملیاتی، تأمین مالی، وضعیت طرح ها و تحلیل فضای

کسب مقام قهرمانی سنگ نوردی فرزند کارکنان



فرزند یکی از همکاران واحد پلی اتیلن سبک موفق به کسب دو عنوان قهرمانی در رشته سنگ نوردی در سطح استان آذربایجان غربی شد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، فاطیما عزیزی، فرزند مهدی عزیزی، اپراتور اتاق کنترل واحد LDPE، در جریان اولین دوره از مسابقات سنگ نوردی نونهالان و نوجوانان استان آذربایجان غربی که به میزبانی شهرستان نقده برگزار شده بود موفق به کسب ۲ مقام قهرمانی و افتخار آفرینی برای خانواده بزرگ آریاساسول شد.

وی در این دوره از مسابقات در دو رشته بولدرینگ و لید (صعود بلند) توانست با شکست حریفان خود جایگاه قهرمانی هر دو رشته را از آن خود کند. فاطیما عزیزی همچنین در تاریخ ۲۶ تا ۲۸ شهریور ماه که مسابقات انتخابی تیم ملی نوجوانان برگزار می شود، حاضر خواهد شد که آرزوی موفقیت وی را داریم.

اعطای گواهی نامه انطباق سامانه مدیریت امنیت اطلاعات به آریاساسول



شرکت پلیمر آریاساسول، با انجام ممیزی انطباق سامانه مدیریت امنیت اطلاعات براساس الزامات مرکز مدیریت راهبردی افتای ریاست جمهوری که در سال ۱۴۰۲ انجام شده بود، پس از تأیید نهایی این نهاد، گواهی نامه مرتبط را دریافت کرد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، آیین اعطای گواهی نامه انطباق سامانه مدیریت امنیت اطلاعات براساس الزامات افتای ریاست جمهوری به مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول، با حضور ممیز رسمی و نماینده آن مرکز، ۲۷ مرداد ۱۴۰۳ برگزار شد. شرکت پلیمر آریاساسول که از سال ۱۴۰۱ برای دریافت این گواهی نامه اقدام کرده بود، پس از انجام دو دوره ممیزی، در سال ۱۴۰۲ این گواهی نامه را دریافت کرد. این گواهی نامه پس از طی فرایند دریافت تأییدیه گزارش ها، تأیید اعتبار نامه و صدور گواهی نامه از سوی سازمان فناوری اطلاعات، در سال ۱۴۰۳ به صورت رسمی صادر شد. گواهی نامه انطباق سامانه مدیریت امنیت اطلاعات سه سال اعتبار دارد و لازم است هرساله با انجام ممیزی مراقبتی، اعتبار آن تمدید شود.

شرکت پیشگامان توسعه تعالی و بهبود که مورد تأیید مرکز مدیریت راهبردی افتای ریاست جمهوری است، انجام ممیزی شرکت پلیمر آریاساسول را بر عهده داشت. با توجه به اعتبار گواهی نامه، اعطای آن با حضور مدیران ارشد سازمان، از سوی نماینده مرکز افتای ریاست جمهوری انجام شد. پیش از این نیز شرکت پلیمر آریاساسول موفق به دریافت گواهی نامه سیستم مدیریت امنیت اطلاعات از سوی TUV اتریش شده بود، اما براساس الزامات حاکمیتی امنیتی، از سال ۱۴۰۱ دریافت این گواهی نامه را با نظارت مرکز مدیریت افتای ریاست جمهوری و ممیز مورد تأیید، در برنامه قرار داده است.

همسو با مسئولیت های اجتماعی آریاساسول در استان بوشهر رقم خورد

اختصاص ۲۰ میلیارد ریال برای آزادی زندانیان جرایم غیر عمد

فرماندار شهرستان دیر ضمن تشریح اقدام های آریاساسول در حوزه مسئولیت های اجتماعی این شهرستان، به ویژه اختصاص ۲۰ میلیارد ریال برای آزادی زندانیان جرایم غیر عمد، این شرکت را پیشستاز حوزه تعهدات به جوامع محلی برشمرد به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، یونس باربرز، فرماندار شهرستان دیر، با اشاره به فعالیت های ماه های اخیر در حوزه مسئولیت اجتماعی شرکت پلیمر آریاساسول، توضیح داد: در مراسمی که اخیراً برای آزادی زندانیان استان برگزار شد، آریاساسول به منظور

آزادی زندانیان ۴ شهرستان جنوبی استان ۲۰ میلیارد ریال تخصیص داد که سهم بزرگی از مبلغ تأمین شده از سوی خیرین استان را شامل می شد. به گفته وی، زندانیان جرایم غیر عمد شامل تمامی افرادی می شود که بدون سوء قصد و اطلاع از نتیجه عمل، مرتکب جرمی شده اند؛ از جمله قصور پزشکی، تصادفات رانندگی و... که عواقب مالی آن متوجه فرد شده است. براساس اعلام فرماندار دیر، به محض پرداخت این مبلغ، زندانیان پس از طی مراحل قانونی آزاد شده و به آغوش خانواده های خود بازمی گردند.



سایر اطلاعات ارائه شده از سوی شرکت پلیمر آریاساسول (سهامی عام) انجام شده است.

گزارش ۱۴۰۳ رتبه‌بندی پایا

گزارش‌های رتبه‌بندی منتشر شده از سوی پایا نشان می‌دهد پیش از این هیچ شرکتی موفق به کسب این درجه اعتباری نشده است. طبق گزارش‌های منتشر شده از سوی شرکت رتبه‌بندی اعتباری پایا در سال ۱۴۰۳، گروه توسعه مالی مهر آیندگان رتبه AA- و بین‌المللی توسعه صنایع و معادن غدیر رتبه A+ را به خود اختصاص داده‌اند.

در این طبقه از رتبه اعتباری بلندمدت، ظرفیت ایفای تعهدات مالی در سطح بسیار بالاست. همچنین دورنمای رتبه اعتباری «پایا»، اظهار نظر درباره مسیر احتمالی رتبه اعتباری در میان مدت است. دورنمای باثبات بدین معناست که احتمالاً رتبه اعتباری در آینده قابل پیش‌بینی تغییر نخواهد کرد که از ثبات سرمایه‌گذاری و به تصویر کشیدن دورنمای مثبت برای سهام‌داران آریا حکایت دارد. همچنین، در این روند، تمامی تحلیل‌های کمی براساس صورت‌های مالی حسابرسی شده و یادداشت‌های همراه آن و

کلان اقتصادی، کسب‌وکار و صنعت مربوطه، رتبه اعتباری بلندمدت AA با دورنمای باثبات و رتبه اعتباری کوتاه‌مدت A1+ را به شرکت پلیمر آریا ساسول (سهامی عام) تخصیص داد. کمیته رتبه‌بندی اعتباری شرکت رتبه‌بندی اعتباری پایا در سال ۱۳۹۹ رتبه اعتباری بلندمدت AA- را به شرکت پلیمر آریا ساسول (سهامی عام) تخصیص داده بود. براساس بازنگری انجام شده، رتبه بلندمدت شرکت در سال ۱۴۰۰ به AA ارتقا یافت و در سال‌های ۱۴۰۱، ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ نیز این رتبه مجدداً تأیید شد.

برگزاری نشست هم‌اندیشی ستاد هوش مصنوعی معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و آریاساسول



نمایندگان معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری ضمن بررسی توانمندی‌های آریاساسول در حوزه فناوری، نوآوری و استفاده از هوش مصنوعی، راهکارهای استفاده از آن در دیگر بخش‌های کشور را بررسی کردند. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، نشست هم‌اندیشی نمایندگان ستاد هوش مصنوعی معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری با مدیریت‌های نوآوری و فناوری و مدیریت اطلاعات با حضور بهروز مینایی، دبیر ستاد فناوری‌های هوش مصنوعی و رباتیک، داوود زارع، رئیس کارگروه کاربرد هوش مصنوعی در انرژی، جواد سلطانیان، مدیر نوآوری و فناوری، و امید بهروز، سرپرست واحد مدیریت اطلاعات، و جمعی از فعالان حوزه هوش مصنوعی و مدیریت فناوری دوشنبه (۸ مرداد ۱۴۰۳) در شرکت پلیمر آریاساسول برگزار شد. بهروز مینایی، دبیر ستاد فناوری‌های هوش مصنوعی و رباتیک، با اشاره به تدوین و ابلاغ سند ملی هوش مصنوعی از سوی ستاد زیرمجموعه معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری به شرکت‌های دانش‌بنیان، دانشگاه‌ها و صنایع، تصریح کرد: در این سند، صنایع و موضوع انرژی به‌عنوان پیشگامان ملزم به استفاده از هوش مصنوعی از جهت تولید، توزیع و مصرف انرژی معرفی شدند. وی با اشاره به منویات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) مبنی بر لزوم قرارگیری کشور در بین ۱۰ فعال برتر حوزه هوش مصنوعی جهان، بیان کرد: کشورهای آسیایی بسیاری از جمله چین، سنگاپور، کره و ژاپن در بین ۱۰ کشور برتر این حوزه هستند و برای کشورهایی همچون ایران، عربستان، ترکیه و امارات نیز به دلیل داشتن زیرساخت‌های مناسب، این هدف دور از دسترس نیست.

حضور مدیر عامل آریاساسول در روابط عمومی شرکت به مناسبت روز خبرنگار



مدیر عامل شرکت پلیمر آریاساسول همزمان با روز خبرنگار، با حضور در روابط عمومی شرکت، از همکاران و خبرنگاران شرکت تجلیل کرد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، همزمان با روز خبرنگار (۱۷ مرداد ماه)، محمدرضا حیدرزاده، مدیر عامل شرکت، با حضور در روابط عمومی شرکت، ضمن تجلیل از زحمات همکاران این واحد و تبریک روز خبرنگار، گفت: زحمات شما و انتشار اخبار شرکت، در واقع جلوه دادن به زحمات و ایثار همکاران و انگیزه بخش است.

وی با بیان اینکه روابط عمومی قوی می‌تواند سرمنشا اتفاقات خوب در هر سازمانی باشد، تصریح کرد: تیم حرفه‌ای روابط عمومی آریاساسول ثابت کرده که با حضور خود اسباب انگیزه و تعالی سازمان را فراهم آورده است.

سامان قدوسی، رئیس روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، نیز ضمن قدردانی از توجه مدیر عامل به روابط عمومی تصریح کرد: بیشتر همکاران این واحد سبقه‌ای خبری و روابط عمومی دارند و همگی برای اعتلای سازمان تلاش خود را به کار می‌گیرند و موفقیت آن‌ها جز در سایه حمایت مدیریت ارشد سازمان تجلی ندارد.

از تجهیز سالن ورزشی تا تامین نیازهای عمرانی

بارباز تصریح کرد: علاوه بر این، آریاساسول ۶ میلیارد ریال نیز برای توسعه سالن ورزشی شهرستان دیر برای روشنایی و کفپوش اعطا کرده است. فرماندار شهرستان دیر از دیگر اقدام‌های مسئولیت اجتماعی آریاساسول یاد کرد و افزود: روستای سروستان شهرستان دیر با توجه به نیازهای عمرانی خود درخواست‌هایی از شرکت آریاساسول داشت که با هماهنگی فرمانداری ۲ میلیارد و ۵۰۰ میلیون ریال برای این منظور از

سوی شرکت تخصیص داده شد.

تامین سرمایش بیمارستان امام هادی علیه‌السلام شهرستان دیر

به گفته باربرز، تأمین ۱۲ دستگاه کولر برای سرمایش بیمارستان امام هادی علیه‌السلام شهرستان دیر، از دیگر فعالیت‌های شرکت پلیمر آریاساسول بوده است. وی با تأکید بر اینکه این اقدام صرفاً در ماه‌های اخیر از سوی آریاساسول انجام شده است، تصریح کرد: در سال‌های گذشته نیز

اقدام‌های زیادی از سوی آریاساسول برای جامعه محلی و محیط پیرامون در حوزه کمیتة امداد و بهزیستی انجام شده بود. فرماندار شهرستان دیر با اشاره به هم‌افزایی و تعامل دوسویه آریاساسول و مقامات این شهرستان، گفت: هرچا درخواست یا نیازی برای شهروندان احساس شود، از جمله کمک به نیازمندان، آزادی زندانیان یا توسعه زیرساخت‌های شهری، با آریاساسول مطرح می‌کنیم و آن‌ها نیز خود پیگیر تعهدات و مسئولیت‌های اجتماعی هستند و با علاقه دنبال می‌کنند.



نویید آریا چگونگی ورود و انبارش کالاها در انبارهای داخلی را بررسی می‌کند

محافظان گنجینه گران بهای آریاساسول



وقتی صحبت از انبار می‌شود، ناخودآگاه تصویر یک مکان دورافتاده، تاریک و پر از وسیله که روی هم افتاده‌اند در ذهنمان نقش می‌بندد. اما اینجا، در مجموعه انبارهای داخلی آریاساسول، هر آنچه می‌بینیم فقط نظم است و چیدمان دقیق؛ آن قدر که بین ۵۰ هزار کالایی که در انبار است، فقط چند دقیقه برای پیدا کردن کالای مورد نظر، زمان لازم است. انبارهای بخش مهمی از هر مجموعه بزرگ هستند؛ زیرا بخش مهم و بزرگی از دارایی‌های شرکت، در قفسه‌های همین انبارها نگهداری می‌شود. بنابراین، ضرورت دارد کالاها در محل‌های امن و منظم قرار بگیرند تا هم از گزند آسیب‌های احتمالی در امان باشند و هم دسترسی سریع به آن‌ها ممکن شود. از طرفی، این نظم باعث می‌شود کار مسئولان انبار برای بررسی ظرفیت و ذخیره کالاهای مصرفی، راحت‌تر شود و بتوانند به‌طور دقیق حداقل و حداکثر موجودی، زمان و ضرورت خرید و میزان مصرف را بررسی و پایش کنند. محمدرضا فروتن حقیقی، مدیر انبارهای داخلی، ۴۵ سال دارد و از ۲۴ سالگی عضوی از خانواده بزرگ آریاساسول شده است. به گفته خودش، صبح روز شنبه، دوم اسفند ۱۳۸۲، به‌عنوان همکار واحد انبارهای داخلی وارد مجموعه شده و هنوز در همین واحد مشغول به کار است. فارغ‌التحصیل مدیریت بازرگانی و دانشجوی ممتاز دانشگاه دولتی بوده و همین موضوع، دلیلی برای جذب او بدون آزمون استخدامی شرکت بوده است. او درباره روزهای ابتدایی آریاساسول می‌گوید: هر چند در ابتدا که به این مجموعه وارد شدم، به این گسترده‌گی نبود، اما از روز اولی که فعالیت هر پروژه آغاز می‌شود، به انبار و کنترل خرید و ورود کالا به شرکت نیاز است. درواقع، انبارهای مجموعه آریاساسول با همان شروع به کار اولین پروژه، فعالیت خود را آغاز کردند، اما به این گستردگی و منظمی نبودند

هر کالای خریداری‌شده، حتماً باید وارد انبار شود

فروتن درباره سازوکار انبارهای داخلی توضیح می‌دهد: در آریاساسول و مجتمع‌های مشابه، دو نوع انبار وجود دارد: انبار داخلی که همان انبار ورودی کالا است، دیگری هم انبار لجستیک یا خروجی، که انبار محصول نهایی است. درواقع هر کالای پروژه‌ای یا غیرپروژه‌ای که توسط آریاساسول خریداری شده باشد، حتماً باید وارد انبارهای داخلی یا انبارهای ورودی مجتمع بشود؛ زیرا از ابتدا دستور خرید آن کالا، از مجموعه انبارهای داخلی صادر شده است. به این شکل که پس از ارسال درخواست خرید از طرف انبار به واحد تدارکات، کالای مورد نظر خریداری و وارد

دارد تمام جعبه‌ها را بازگشایی اولیه کند و مقدار کالای رسیده را با آنچه فروشنده ادعای ارسال آن را داشته، تطبیق دهد. بعد از این مرحله، ایمیلی به واحد تعمیرات یا آزمایشگاه و یا هر واحدی که متقاضی کالا بوده، ارسال می‌شود و کارشناسان این واحدها برای بررسی کالا، به انبار مراجعه می‌کنند. منظور از کالا هم فقط کالاهای فیزیکی و قطعات یدکی نیست؛ تمام مواد اولیه، پالت‌ها، شیرینگ‌ها و به‌طور کلی هر چیزی که به‌عنوان خوراک مجتمع استفاده می‌شود، در انبارهای داخلی انبارش می‌شود. پس از تأیید اولیه کالاها، مجوز پرداخت هزینه برای واحد مالی صادر می‌شود. فروتن در این باره توضیح می‌دهد: اگر واحد تعمیرات، آزمایشگاه،

انبار می‌شود. در مرحله اول که کالایی وارد انبار می‌شود، همکاران من در حراست مجتمع، بارنامه را چک کرده و ورود کالا را اعلام می‌کنند. کالا در زمان ورود به مجتمع به واحدی به نام R&D منتقل می‌شود؛ واحد دریافت و صدور کالا. پس از اینکه وارد این بخش شد، در مرحله اول وظیفه همکاران انبار این است که کالا را تخلیه کرده و آن را با پیش‌فاکتور یا فاکتور اولیه که فروشنده ارسال کرده، مطابقت بدهند. پس از آن جعبه‌ها باز می‌شود و OPI اولیه یا همان بازگشایی اقلام، انجام می‌شود. اگر کالا خارجی باشد، یک لیست به نام پکینگ لیست از آنچه داخل بسته وجود دارد، همراه محصول است. اگر هم داخلی باشد، فاکتور فروش ارسال می‌شود. واحد انبار سه روز فرصت



۲۵

سال دوم/شماره ۱۲/مرداد ۱۴۰۳



به گفته مدیر انبارهای داخلی
این واحد شامل سه بخش است:
اول واحد دریافت و صدور کالا
دوم، واحد عملیات انبارها
سوم هم واحد برنامه ریزی انبارهای
داخلی

به صورت Paperless انجام می شود و برای ۵۰ درصد باقیمانده در حال تعامل با همکاران واحد فناوری اطلاعات به منظور رسیدن به هدف ۱۰۰ درصد هستیم.

فروتن درباره پیشرفت های فنی و گسترش انبارهای داخلی می گوید: از ابتدا و توسط آفریقای ها برای انبارهای آریاساسول سیستم IFS به کار گرفته شد، هر چند سیستم بسیار کارآمدی بود، اما به دلایلی نتوانستیم نسخه به روز شده آن را بگیریم و یکی از مشکلاتی که داشتیم این بود که در هنگام تحویل کالا به واحد متقاضی، فقط مراحل درخواست و ثبت سفارش به صورت سیستمی انجام می شد و گزینه ای برای

متقاضی از انبار دریافت شده و از موجودی انبار کسر می شود.

به گفته مدیر انبارهای داخلی، این واحد شامل سه بخش است: اول واحد دریافت و صدور کالا که وظیفه آن دریافت کالا و متریال از بیرون مجتمع است. دوم، واحد عملیات انبارها که وظیفه آن دریافت، انبارش و تحویل کالا به متقاضیان است. سوم هم واحد برنامه ریزی انبارهای داخلی که خودش به دو قسمت تقسیم می شود: ۱. طبقه بندی کالا که ضمن شناسایی و تعریف کالا در سیستم، به هر کالایی یک کد اختصاص می یابد؛ ۲. کنترل موجودی که به صورت روزانه و مداوم برای کالاها سفارش خرید صادر می کنند. وی تأکید می کند که بیش از ۹۵ درصد کارها

یکپارچگی تجهیزات یا کارشناسان مربوطه، کیفیت کالای دریافت شده را تأیید کردند، اسناد در واحد دریافت و صدور کالا، کلوز شده و به انبار مربوطه تحویل داده می شود (کلوز کردن از طریق واحد دریافت و صدور کالا، به نوعی بستن سفارش خرید یا صدور مجوز برای امور مالی به منظور پرداخت هزینه است). این انبارها به ۵ دسته تقسیم می شوند: ۱. انبار جنرال و اقلام عمومی؛ ۲. انبار قطعات یدکی؛ ۳. انبار پروژه های مهندسی؛ ۴. انبار مواد اولیه و کالاهای شیمیایی؛ ۵. انبار بیرون مجتمع و پشتیبان. پس از اینکه کالاهای دریافتی در انبارهای مربوطه انبارش می شوند، هر زمان که واحدها به آن ها نیاز داشته باشند، با ثبت درخواست کالا در سیستم، توسط واحدهای



**در صورت عدم
توان خرید به دلیل تحریم‌ها
در خواستمان را برای همکاران
مهندسی معکوس ارسال می‌کنیم. به
این شکل که یا قطعه مورد نیاز را ارسال
می‌کنیم، یا مشخصات فنی آن را ارائه
می‌دهیم و آن‌ها هم سفارش ساخت
را به کارخانه‌های تولید داخلی و یا
خارجی می‌دهند**

دوم، تعریف نقطه سفارش است؛ یعنی مصرف قطعه را در طول سال بررسی کرده و با توجه به سن تجهیزات و میانگین مصرف، پیش‌بینی می‌کنیم که چه زمانی به قطعات یدکی نیاز خواهد داشت. با توجه به این شرایط، برای آن‌ها نقطه سفارش تعریف می‌کنیم. در این مورد، اگر ذخیره قطعه به زیر نقطه سفارش برسد، برای خرید آن اقدام می‌کنیم. مورد سوم بسته سفارش است که برای هر کالا در سیستم تعریف شده و مشخص می‌کند برای هر مرتبه صدور درخواست خرید بهینه چه تعداد کالا خریداری شود. به‌طور ساده، باید گفت که واحد کنترل موجودی مسئول صدور درخواست خرید است؛ یعنی بررسی می‌کند که چه قطعه‌ای در چه زمانی به تمدید خرید نیاز دارد یا در اولویت خرید است. پس از آن، وقتی که خرید انجام شد، کالای خریداری شده وارد انبار مربوطه از جمله اقلام مصرفی و جنرال می‌شود.

پس از تحریم‌ها، تامین قطعه سخت‌تر شد

در سال‌های اخیر، تحریم‌های گسترده‌ای علیه ایران اعمال شد که صنایع بزرگ، بیشتر از سایرین با آسیب‌های این محدودیت‌ها مواجه بودند. نیاکان درباره تأمین قطعات در زمان تحریم می‌گوید: از زمانی که تحریم‌ها شدت یافت، تأمین قطعه سخت‌تر شد؛ گاهی پیش آمده که واحد تدارکات، مراحل خرید یک قطعه را تا انتهای طی کرده و در آنجا متوجه می‌شود که امکان خرید آن را نداریم و مجبور می‌شود روش‌های متعددی را امتحان کند. اگر در این شرایط، در نهایت به دلیل محدودیت‌ها نتوانیم به نتیجه برسیم، درخواستمان را برای همکاران مهندسی معکوس ارسال می‌کنیم. به این شکل که یا قطعه مورد نیاز را ارسال می‌کنیم، یا مشخصات فنی آن را ارائه می‌دهیم و آن‌ها هم یا سفارش ساخت را به کارخانه‌های تولید داخلی می‌دهند، یا در مواردی به کارخانه‌های خارجی می‌فرستند تا آن قطعه را برای ما بسازند. از مزایای تحریم، فعال شدن صنایع داخلی در زمینه ساخت قطعات و بومی‌سازی است. مهدی کشاورزی، سرپرست انبار اقلام مصرفی و جنرال، ۲۲ سال است که به واحد انبارهای داخلی وارد شده و هنوز هم، با دقت و

اخذ رسید از آن واحد نداشتیم و ناچار بودیم رسید کاغذی دریافت کنیم. یکی از اقدامات بسیار قابل توجهی که در اینجا انجام شد، افزودن امضای الکترونیک برای رسیدهای صادر شده بود. همچنین، امروز ما تأییدیه‌های کالا را در بستر IFS انجام می‌دهیم. تقریباً می‌توانم بگویم تمام امور به‌طور کامل Paperless انجام می‌شود. فروتن اهل استان فارس، شهرستان آباد و ترک قشقای است و تقریباً تمام جوانی خود را در آریاساسول و در همین انبارهای داخلی گذرانده و درباره دلیل ماندگاری‌اش در مجموعه می‌گوید: من به کارم علاقه دارم و مهم‌تر از همه اینکه این واحد، در مقابل چشمان من بزرگ شد و به‌نوعی تمام عمرم صرف رشد و توسعه آن شد. عباس نیاکان، دیگر همکار واحد انبارهای داخلی، امروز ۲۰ سال شده است که به مجموعه آریاساسول پیوسته. او در دانشگاه مهندسی شیمی، گرایش صنایع گاز خوانده و در این مجموعه، در واحد برنامه‌ریزی انبارهای داخلی، به‌عنوان کارشناس ارشد کنترل موجودی واحد الفین و افسایت و مواد شیمیایی، مشغول به کار است. به گفته خودش، ۱۶ فروردین ۱۳۸۳، از طریق آزمون سراسری استخدامی، جذب آریاساسول شده. او هم اهل استان فارس و شهرستان کازرون است و از ۲۲ سالگی عضوی از خانواده آریاساسول شده. نیاکان درباره سازوکار مسئولیتی که به عهده‌اش هست، می‌گوید: کار عمده و روتینی که در این واحد انجام می‌شود، تقاضا و درخواست‌هایی است که از طرف کاربران نهایی به دست ما می‌رسد. این درخواست‌ها از طریق ایمیل یا نرم‌افزار BPMS یا فرم‌های مخصوص ثبت شده و به دست ما می‌رسد و شامل قطعات یدکی و سایر کالاهای مورد نیاز است و ما باید به‌طور دائم و روزانه، هفتگی و ماهانه موجودی آن‌ها را پایش کنیم که به اتمام نرسند؛ زیرا اگر نباشند، در مسیر تولید اختلال ایجاد می‌شود. این کار مستلزم دقت، توجه و بررسی مستمر است. ما چند نمونه روش برنامه‌ریزی داریم که عمده کارها از طریق روش برنامه‌ریزی A و B انجام می‌شود. روش A، مربوط به کالاهایی هستند که مصرف دائمی ندارند و هر زمان مصرف‌کننده نیاز داشته باشد، درخواست خرید ارسال کرده و پس از انجام بررسی‌های لازم، از طرف ما وارد چرخه خرید می‌شوند. روش برنامه‌ریزی B برای کالاهایی است که باید به‌طور دائم خریداری و انبارش شوند. در این روش، سه تفکیک وجود دارد: نقطه اول که همان ذخیره احتیاطی است. مورد





عشق، در این واحد مشغول به کار است. اصالت او به استان فارس، شهرستان نورآباد می‌رسد و از سال ۱۳۸۲، میهمان عسلویه شده و از سال ۱۳۸۶، به‌طور کامل در شهرک پردیس شهرستان جم ساکن است. او درباره آنچه به عهده دارد، می‌گوید: ما مسئول انبارش، نگهداری و تحویل کالاها به متقاضی هستیم. قطعات یدکی و کالاهایی که وارد سایت می‌شود، ابتدا از طریق R&D تحویل گرفته و شمارش و تخلیه می‌شوند. پس از آن به انبار وارد می‌شوند. در انبار هم براساس تأییدیه‌های فنی که از طرف R&D ارسال می‌شود، کالاها و قطعات تحویل گرفته شده، بسته‌بندی، شمارش و انبارش می‌شوند. درواقع تا زمانی که واحد متقاضی به مصرف آن کالا و قطعه نیاز داشته باشد، لوکیشن‌بندی می‌شوند.

خانواده‌ها: نیروهای ناشناس آریاساسول

به گفته کشاورزی، انبارهای داخلی بیشترین مراجعات را دارند و شلوغ‌ترین واحدها هستند؛ از تعداد قطعات و کالاهای وارد شده تا تعاملشان با متقاضیان کالا. درواقع، تمامی کالاهای مورد نیاز مصرفی در آریاساسول، ابتدا به انبار جنرال و قطعات یدکی وارد می‌شود. بنابراین اگر هوشیاری و دقت این واحد نباشد، تولید به‌سرعت دچار اختلال شده یا حتی متوقف می‌شود؛ زیرا قطعاتی مهم و حیاتی در این واحد حفظ و نگهداری می‌شود. از طرفی، باید مدام ذخیره کالاها در این انبار بررسی و پایش شود تا در صورت نیاز، وقفه‌ای در کار تولید و واحد متقاضی نیفتد. به باور کشاورزی، کار اصلی را خانواده نیروهای آریاساسول انجام می‌دهند؛ زیرا آن‌ها تحمل دوری از شهرشان، شرایط آب‌وهوایی و زندگی در اینجا را به جان خریدند تا همسرانشان بتوانند بدون نگرانی شخصی، به کارشان بپردازند. درواقع آن‌ها نیروهای ناشناسی هستند که پایه‌پای کارکنان آریاساسول، سختی‌ها را تاب می‌آورند تا به بهترین شکل، کار تولید به سرانجام برسد.

به گفته همکاران واحد انبارهای داخلی، در اینجا تمام امور از طریق سیستم‌های به‌روز و دقیق انجام می‌شود. همچنین، در میان تمامی شرکت‌های پتروشیمی در ایران، آریاساسول اولین و شاید تنها مجموعه‌ای است که فروش ضایعات را به‌صورت سیستمی انجام می‌دهد. به‌علاوه، به‌تازگی پنج هکتار انبار در بیرون مجتمع خریداری شده که حتماً برای آنجا نیز برنامه‌های جامعی در نظر گرفته شده است.



۳۷

سال دوم/شماره ۱۲/مرداد ۱۴۰۳



گفت‌وگو با یکی از کارکنان دفتر تهران

انتخابم همیشه آریاساسول خواهد بود

آدرست است که عمده فعالیت شرکت پلیمر آریاساسول در عسلویه و مجتمع این شرکت انجام می‌شود، اما نباید از دفتر تهران نیز غافل شویم. بر همین اساس، نوید آریا هرازگاهی به سراغ کارکنان این دفتر می‌رود و از زحمات و تلاش آن‌ها نیز می‌گوید؛ در این شماره هم قرعه به نام «اعظم فتوکیان» افتاد اگر بنا به انتخاب و معرفی فعال‌ترین و با سابقه‌ترین کارکنان شرکت پلیمر آریاساسول باشد، قطعاً نام «اعظم فتوکیان» در بالای این فهرست قرار دارد. فتوکیان از نظر سابقه و نوع فعالیت کاری یکی از نیروهای قدیمی شرکت به حساب می‌آید که اکنون بیش از دو دهه از فعالیت او در دفتر تهران شرکت آریاساسول می‌گذرد. نخستین صورت مالی و اولین بودجه شرکت با نام او همراه است که در طراحی و آماده‌سازی آن نقش پررنگی داشته است. سابقه حضور فتوکیان در این شرکت به سال ۱۳۸۲ می‌رسد؛ دورانی که چند ماه از تأسیس شرکت گذشته بود و در میان ۱۲ شاغل واحد مالی، تنها زن شاغل در این واحد بوده و از آن زمان تاکنون در همین بخش اشتغال دارد. این کارمند قدیمی لیسانس حسابداری دارد و پس از آن در رشته مدیریت مالی ادامه تحصیل داده است.

و در میان شرکت‌های پتروشیمی یک برند است. او با اشاره به انگیزه بالای کارکنان، این موضوع را ناشی از مدیریت قوی آن دانسته و معتقد است: مدیریت فعلی به قدری پر تلاش و علاقه‌مند است که این عشق و انگیزه مثل ویروس به بدنه منتقل شده است. با وجود حجم بالای کار، از لحظه به لحظه کار لذت می‌بریم.

پایه‌گذاری صحیح، عامل موفقیت

این همکار بخش مالی، تمامی پیشرفت‌های شرکت پلیمر آریاساسول را ناشی از پایه‌گذاری صحیح آن، مدیریت‌های مناسب و همچنین نیروی انسانی متخصص، با علاقه و پرانگیزه دانسته و اشاره می‌کند: در تمام سال‌های فعالیت در آریاساسول با این رویکرد که یک روز بازنشست شوم، کار نکردم؛ بلکه هر روز با علاقه سرکار حاضر شدم و خوشبختانه در رشته مورد علاقه‌ام مشغول فعالیت هستم و باید بگویم شرکت آریاساسول در حال حاضر در بهترین موقعیت خود قرار دارد.

زیادی با دو نیرو ادامه داشته و پس از آن شش نفر اضافه شدند و با تغییرات و رفت‌وآمدها، امروز نیز بخش مالی تهران با سه نیرو فعالیت می‌کند. آن زمان شرکت یک سرمایه‌گذار خارجی از آفریقای جنوبی داشت و به همین خاطر تعدادی از کارکنان خارجی و بخشی هم از پتروشیمی‌های پارس، تبریز و... مأمور به خدمت بودند. با توجه به سیستم مناسبی که از همان ابتدا براساس استانداردهای بین‌المللی پایه‌گذاری شده بود، مشخص بود شرکت خاصی است و قطعاً با هدایت و رهبری درست، موفقیت‌های زیادی کسب خواهد کرد. وی در ادامه می‌گوید: بدین ترتیب دوره قبل بهره‌برداری را در زمان پیش‌بینی‌شده با موفقیت پشت سر گذاشتیم و پس از بهره‌برداری، روزبه‌روز شرایط بهتر شد و اکنون هم همه آریاساسول را می‌شناسند و آوازه آن همه جا رفته است. باید گفت که به‌عنوان یکی از پیشروترین شرکت‌های پتروشیمی، در هر زمینه‌ای درجه یک

شروع به کار در آریاساسول

فتوکیان چگونگی استخدام خود در شرکت آریاساسول را این‌گونه روایت می‌کند: پس از فارغ‌التحصیلی از دانشگاه، برای مصاحبه کاری به پتروشیمی پارس رفتم و با وجود معدل بالا، به دلیل نداشتن سابقه کار پذیرفته نشدم. پس از آن در شرکت دیگری در سمت مدیر مالی مشغول فعالیت شدم و بعد از گذشت چهار سال، پتروشیمی پارس برای شرکت آریاساسول در حال جذب نیرو بود که وقتی این بار درخواست کار دادم، از من دعوت به همکاری شد و درواقع تجربه کاری‌ام باعث شد پیگیر همکاری با من باشند. وقتی فرایند کاری او و همکارانش در آریاساسول را می‌شنویم، مشخص می‌شود فرازونشیب‌های زیادی در این مسیر وجود داشته است. فتوکیان می‌گوید: پس از سال ۱۳۸۶ و با برخی تغییرات چارتی و انتقال برخی نیروها به سایت، فعالیت بخش مالی در دفتر تهران آریاساسول سال‌های



را هم دارد.

عملکرد موفق بخش مالی

آنچه را فتوکیان از علاقه و عشق به کار نیروی انسانی در آریاساسول می گوید، می توان در کارنامه کاری بخش مالی این شرکت مشاهده کرد که به عنوان یکی از شاخص های این شرکت هم محسوب می شود. از جمله آنکه تنها شرکت در ایران است که صورت های مالی خود را در فروردین ارائه می کند. فتوکیان با اشاره به این مسئله می گوید: اینکه آریاساسول با وجود بورسی بودن، صورت های مالی خود را در فروردین هر سال ارائه می کند، کار بزرگی است. به همین خاطر فعالیت ما از دی ماه هر سال تا زمان آماده شدن صورت های مالی، بسیار زیاد است.

با وجود فشار کاری، وقتی به این فکر می کنیم کار خاصی در ایران انجام می دهیم و یک برند هستیم، خستگی برایمان قابل تحمل می شود. ما در قسمت مالی شرکت، کار را تا زمانی ادامه می دهیم که به سرانجام برسیم، نه تا زمانی که خسته شویم؛ یعنی عملاً خستگی در کار ما تعریف نشده است.

او می گوید: افزون بر خستگی و فشار کاری، تهیه صورت های مالی ما، برخلاف رویه مرسوم در کشور، با ایام نوروز همراه است و خانواده مان از تعطیلات و سفر و دید و بازدید محروم است، باین حال همسر و دو پسر این مسئله را قبول کردند. او با اشاره به حال و هوا و فضای کارکنان مالی می گوید: مالی چی ها صدایشان با کردارشان بلند است و اهل اظهار وجود نیستند؛ از این رو یکباره می بینید در فروردین، صورت مالی ارائه می کنند. فتوکیان در پایان با اشاره به اینکه از لحظه به لحظه کارش لذت می برد، می گوید: موفقیت های امروز شرکت برای من بسیار لذت بخش است.

خدا را شاکرم که به این شرکت آمدم، ماندم و این روزها را هم می بینم و بی شک اگر به عقب برگردم، انتخابم باز شرکت پلیمر آریاساسول خواهد بود.



گذشته و امروز بخش مالی

وقتی از او می خواهیم مقایسه ای با فعالیت در زمان شروع به کار در شرکت و امروز آن داشته باشد، توضیح می دهد: زمانی که در بخش مالی آریاساسول فعالیت خود را آغاز کردم، هر ۱۲ نفر این بخش فقط با یک کامپیوتر کار می کردیم؛ باین حال تلاش شبانه روزی در جریان بود. در حالی که امروز تمامی امکانات ممکن برای کار کارکنان فراهم است.

او اشاره می کند: زمانی که من استخدام شدم، صورت های مالی از طریق یک کامپیوتر تهیه می شد و هر کسی سندی داشت، به آن مراجعه می کرد. اما به دلیل آشنایی ام با نرم افزار اکسل (آن زمان تازه به بازار آمده بود) یک کامپیوتر اختصاصی برایم تهیه شد و ارائه همه گزارش ها بر عهده من بود.

بد نیست بدانیم او از جمله نیروهایی است که اولین صورت های مالی و بودجه را برای شرکت آریاساسول تهیه کرده است و در این زمینه می گوید: سال ۱۳۸۲ که ۸۰ نفر کارآموز استخدام کردیم، آریا لیست حقوق دستمزد نداشت. اولین بار من در فضای اکسل لیست حقوق و دستمزد را طراحی کردم. خاطرم هست آن زمان بیمه تحت فضای داس بود و چون مرکز فعالیت ما عسقلویه بود، باید این اطلاعات را به سازمان تأمین اجتماعی کنگان تحویل می دادم. پس از چند ماه فعالیت که تعداد کارآموزان در حال افزایش بود، سیستم همکاران سیستم را برای حقوق و دستمزد استفاده کرده و پس از آن سیستم جهانی جایگزین شد که در آن هیچ خطایی جایز نیست و قابلیت به روزرسانی و اضافه شدن آیتم های جدید

**در آغاز کار
در بخش مالی
آریاساسول،
هر ۱۲ نفر این
بخش فقط با
یک کامپیوتر
کار می کردیم؛
با تلاش
شبانه روزی
امروز تمامی
امکانات ممکن
برای کار
کارکنان فراهم
است**

در انجام این گفت و گو متوجه شدیم که خانم فتوکیان به تازگی مادر گرامی خود را از دست داده اند و در غم فراق ایشان به سوگ نشسته اند. نشریه نوید آریا به نمایندگی از شرکت پلیمر آریاساسول ضمن عرض تسلیت، از درگاه خداوند متعال برای آن مرحومه رحمت و مغفرت واسعه و برای بازماندگان صبوری و شکیبایی مسئلت دارد. روحشان قرین آرامش و رحمت الهی.



۳۹

سال دوم/شماره ۱۲/مرداد ۱۴۰۳



گپ وگفتی با خانواده یکی از کارکنان آریاساسول

قهرمان تگواندوی که باید بیشتر او را بشناسیم



حالا که موضوع افتخار آفرینی های جهانی در ورزش داغ است، بد نیست از همین حالا چهره هایی را بشناسیم که شاید در آینده یکی از قهرمانان جهانی باشند. یکی از آن چهره ها که امید داریم در آینده شاهد افتخار آفرینی او باشیم امیررضا شهابی، پسر نوجوان یکی از اعضای خانواده بزرگ آریاساسول است. امیررضا در مسابقات استانی تکواندو مقام آورده و در انتظار برگزاری مسابقات کشوری است که بتواند به تیم ملی بپیوندد. در انتهای یکی از کوچه های شهرک پردیس شهرستان جم، در مقابل خانه ای با دیوارهای سفید می ایستیم که گل های کاغذی از هر طرف دیوار بیرون زده اند. از ماشین که پیاده می شویم، آقای شهابی با روی خوش و خنده ای بر لب، به استقبالمان می آید. پس از سلام و احوالپرسی، از همان ابتدای راه پله ها با افتخار و هیجان از موفقیت های پسرش می گوید: امیررضای پانزده ساله که تمام دغدغه اش ورزش است. او شیراز به دنیا آمده، اما چند روز پس از تولدش به جم برگشته و در همین جا بزرگ شده است. خانم و آقای شهابی هم اصالتاً اهل گناوه هستند، اما سال ۱۳۵۷، برای زندگی به شیراز مهاجرت کردند و پس از ازدواج، از سال ۱۳۸۶ زندگی شان را در جم ادامه دادند. آقای شهابی هم از سال ۱۳۸۳ در واحد بهره برداری آریاساسول مشغول به کار شده است.



۴۱

سال دوم/شماره ۱۲/مرداد ۱۴۰۳

حرفه‌ای انجام می‌دهد. البته فقط ورزش نیست، گیتار هم می‌نوازد. هرچند که سه‌چهار رشته مختلف را با هم آغاز کرد، اما تمرکزش در تکواندو بیشتر بود. در مسابقات استانی هم مقام اول را کسب کرد و قرار است در مسابقات انتخابی تیم ملی هم شرکت کند.

آن چیزی که در این خانه و بین این خانواده چهارنفری به‌خوبی دیده می‌شود، همدلی و عشق است. خانم و آقای شهایی، دو همراه جدانشدنی برای هم هستند و نه‌تنها در تمام سختی‌ها و مشکلات کار و زندگی در کنار هم بودند، برای روزهای بازنشتگی‌شان هم برنامه مشترک می‌چینند. از طرفی، مانند یک استاد راهنما، اصلی‌ترین همراه و مشوق پسر بزرگشان هستند که درگیر دفاع پایان‌نامه ارشد است. برای امیررضا هم درست مانند یک تماشاچی حرفه‌ای ورزش هستند. با هیجان از فعالیت‌های او می‌گویند و به تمام مدال‌ها و لوح‌های تقدیر او افتخار می‌کنند. این خانواده چهارنفره، اینجا در سکوت و آرامش شهرک پردیس، به‌معنای واقعی مکمل یکدیگر هستند و همین، رمز تمام آرامش و موفقیت آن‌هاست. شایان توجه است که چندی پس از انجام این مصاحبه متوجه شدیم که امیررضا در مسابقات تیراندازی با کمان استان موفق به کسب رتبه دوم شده است که کسب این موفقیت را به او تبریک می‌گوییم.

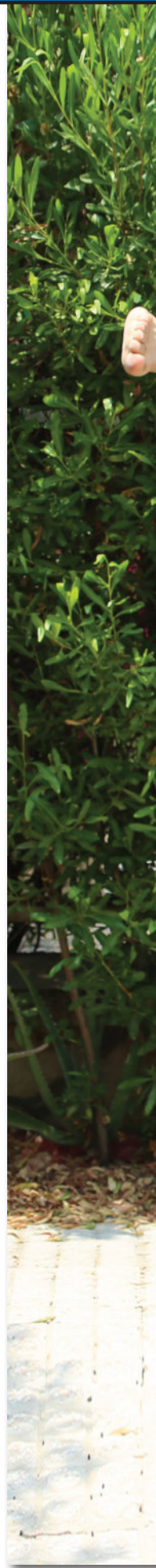
من تکواندو را حدوداً از سال ۱۳۹۵ آغاز کردم. هم‌زمان ژیمناستیک هم کار می‌کردم. بعد از مدتی، ژیمناستیک را کنار گذاشتم و والیبال را شروع کردم. در کنار تمام این‌ها تکواندو را هرگز رها نکردم

یک خانواده بزرگ هستیم که از تمام نقاط ایران دور هم جمع شدیم. خانم شهایی شاغل است و در سازمان تأمین اجتماعی عسویه کار می‌کند. او طی سال‌های کاری‌اش، دو سال به بوشهر منتقل شده و همراه پسرانش در آنجا اقامت داشته. همین موضوع هم سرآغاز تکواندوی امیررضا شده است. خانم شهایی می‌گوید: وقتی در بوشهر زندگی می‌کردیم، خانه تکواندو دقیقاً روبه‌روی محل زندگی ما بود. امیررضا که هفت‌ساله بود، در همان‌جا تکواندو را آغاز کرد. پس از آن هم که به جم برگشتیم، هم‌زمان تکواندو و ژیمناستیک را با هم ادامه داد، اما از پارسال ژیمناستیک را کنار گذاشت و در کنار تکواندو، والیبال را شروع کرد.

آقای شهایی در میان صحبت‌های همسرش، اضافه می‌کند: «تیراندازی با کمان را هم

وقتی در خانه آقای شهایی وارد اتاق امیررضا می‌شویم، در هر طرف یک وسیله یا لباس ورزشی به چشم می‌خورد؛ لباس تکواندو، عینک و دماغ‌گیر شنا، کتانی‌های ورزشی و... به همراه انبوهی از مدال‌ها و لوح‌های تقدیر. پانزده‌ساله است و کلاس نهم. پسری بسیار آرام، مؤدب و سربه‌زیر. هرچند که عاشقانه ورزش را دوست دارد، اما برای درس و مدرسه‌اش هم چیزی کم نمی‌گذارد. علاقه بسیاری به رشته ریاضی دارد و می‌خواهد در آینده در حوزه مکانیک و تعمیرات کار کند. به گفته خانم شهایی، پس از مدرسه، هر روز و هر ساعت، در یک کلاس و آموزشگاه است. امروز هم که ما به منزل آن‌ها رسیدیم، لباس پوشیده و آماده رفتن به استخر است، اما قبل از رفتن، از علائقش به ما می‌گوید: من تکواندو را حدوداً از سال ۱۳۹۵ آغاز کردم. هم‌زمان ژیمناستیک هم کار می‌کردم. بعد از مدتی، ژیمناستیک را کنار گذاشتم و والیبال را شروع کردم. در کنار تمام این‌ها تکواندو را هرگز رها نکردم. البته بارها در مسابقات تیراندازی با کمان هم شرکت کردم و مقام آوردم. اگر از من بپرسید کدام رشته ورزشی را برای ادامه‌دادن حرفه‌ای انتخاب می‌کنم، می‌گویم همه رشته‌هایی که کار کردم را دوست دارم، اما تمرکز بر تکواندوست و قرار است به‌زودی در مسابقات کشوری هم شرکت کنم. امیدوارم بتوانم مقام بیاورم و به تیم ملی راه پیدا کنم. ورزشکار محبوبم بین خارجی‌ها، بریدی الیسون، قهرمان تیراندازی با کمان است و در بین ورزشکاران ایرانی هم هادی ساعی را دوست دارم؛ قهرمان رشته تخصصی خودم و شاید به‌نوعی الگوی من باشد.

خانم شهایی مانند بسیاری از ساکنان این شهرک، دوری از خانواده را سخت‌ترین معضل زندگی در جم می‌داند اما می‌گوید: به‌واسطه شاغل‌بودنم، راحت‌تر توانستم با تنهایی و نبودن خانواده کنار بیایم و از همه مهم‌تر، بودن کنار همسر و حفظ این خانواده چهارنفره، یعنی من، آقای شهایی، امیررضا و پسر بزرگم، هدف بزرگ‌تری بوده که باعث شده با تمام چالش‌ها کنار بیایم. من به‌خوبی می‌دانم تنهایی و دوری از خانواده چقدر سخت است، برای همین اصلاً دوست نداشتم بچه‌هایم از پدرشان دور باشند یا اینکه دلم نمی‌خواست آقای شهایی در این شهر، علاوه بر سختی کار، سختی تنهایی را هم تحمل کند. این موضوع باعث شد که تمام شرایط زندگی در اینجا را بپذیرم و بخواهم که همه‌مان کنار هم زندگی کنیم. از طرفی، در شهرک هم سرگرمی‌هایی برای خودم فراهم کردم. مثلاً خودم در اینجا عضو هیئت شهرک هستم. چهارشنبه‌ها روضه خانگی داریم یا مثلاً در محرم هر روز در منزل یکی از ساکنان مراسم دعا و روضه برگزار می‌شود. کارهای خیریه جمعی هم انجام می‌دهیم. درواقع اینجا شبیه





خدا حافظی با یکی از کارکنان پرتلاش آریاساسول

یک روز قبل از آخرین روز



این سال‌ها در شرکت گذرانده‌ام و روزها و شب‌های بسیاری را اینجا بودم و شاید بیشتر از خانواده‌ام، همکارانم را ملاقات کرده‌ام و رفتن و دل‌کندن از آریاساسول برایم واقعاً سخت است. اما بعد از پانزده سال کار با استرس بالا مجبورم برای کاهش استرس و مدیریت شرایط، شغلم را کنار بگذارم. شاید شنیده باشید که ما در آریاساسول نمی‌گوییم شرکت، می‌گوییم «خانواده آریاساسول»؛ بعد از پانزده سال کار کردن در اینجا این عبارت را با تمام وجود احساس می‌کنم و وقت‌هایی بوده که با همکارم آقای دشتی تا ساعت سه صبح در سایت مانده‌ایم و صبح روز بعد برای تکمیل یک کار، ساعت هفت صبح دوباره به شرکت بازگشتیم.

با رفتن محمودی به‌طور قطع جای خالی‌اش در آریاساسول احساس می‌شود و از دست دادن این کوله‌بار تجربه، جدای از تجربه سختی که به‌لحاظ احساسی دارد، می‌تواند تبعاتی هم برای کار شرکت داشته باشد. در این باره از او پرسیدیم که در پاسخ

خدمات شبکه توضیح می‌دهد و می‌گوید: کار در بخش زیرساخت یک کار ۲۴ ساعته و در هفت روز هفته است و اگر حتی یک ساعت مغفول بماند، حتماً یک جای کار می‌لنگد و همین، استرس کار را بیشتر می‌کند.

آریاساسول خانواده من است

او درباره تاریخچه حضور خود در آریاساسول این‌گونه توضیح می‌دهد: پانزده سال پیش به‌عنوان راهبر شبکه وارد آریاساسول شدم و چند سال بعد ارشد این بخش بودم و با تجربه‌ای که به دست آوردم، به‌عنوان مهندس شبکه ارتقا پیدا کردم و اکنون به‌عنوان رئیس شبکه و تلکام، آخرین روزهای خودم را در آریاساسول سپری می‌کنم.

از محمودی می‌پرسیم اگر مشکل شخصی‌اش رفع شود، باز هم تمایل به حضور در آریاساسول دارد یا خیر که در پاسخ با اطمینان می‌گوید: آریاساسول خانه من است و بیشتر عمر خودم را در

برای مصاحبه با کارکنان زیرساخت زیرمجموعه مدیریت اطلاعات وارد این واحد شدیم. گفتند که باید با چند تن از کارکنان از جمله آقای مجتبی محمودی، مصاحبه کنیم. سراغ آقای محمودی رفتیم که متوجه شدیم مشغول جمع کردن وسایل است، او می‌خواست از آریاساسول برود. این مسئله حتی برای ما که ماهی یک بار به این شرکت می‌آییم هم سنگین بود؛ ما که خبرنگار هستیم و شاید عضوی از خانواده آریاساسول نباشیم نیز با تمام کارکنان احساس هم‌خانواده بودن داریم. این شد که به فکر مصاحبه‌ای با ایشان درباره خاطراتشان از آریاساسول و دلیل رفتنشان افتادیم.

محمودی پانزده سال در آریاساسول فعالیت کرده است و از یک سال پیش به دلیل موضوعی شخصی به وقت بیشتری برای استراحت نیاز دارد و حالا فکر می‌کند که باید دیگر بازنشسته شود و بیشتر وقتش را برای خود و خانواده‌اش بگذارد. درباره جایگاه خود به‌عنوان رئیس

آریاساسول
خانه من است
و بیشتر عمر
خودم را در
این سال‌ها
در شرکت
گذرانده‌ام
ورفتن و
دل‌کندن از
آریاساسول
برایم واقعاً
سخت است



سال دوم/شماره ۱۲/مرداد ۱۴۰۳

استفاده می‌شود. ۲۵ کیلومتر کابل‌کشی در یک اتاق ۱۵ متری

محمودی از خاطره حضور میزبان افتای ریاست‌جمهوری در آریاسول یاد کرده و تعریف می‌کند: یک اتاق ۱۵ متری بود که پر از فیبر نوری بود، از من پرسیدند اینجا چقدر فیبر نوری دارد که پاسخ دادم ۲۵ کیلومتر. آن‌ها این عدد را باور نمی‌کردند، اینکه چقدر منظم موفق به این کار شده بودیم، و این برای خودم لذت‌بخش بود. ماهیت کار آری تی کار با تجهیزات و اتصال آن‌ها به یکدیگر است، محمودی این جمله را می‌گوید و اضافه می‌کند: البته هدف ما اتصال تجهیزات به یکدیگر نیست، بلکه آن‌ها را وصل می‌کنیم تا بتوانیم آدم‌ها را به هم متصل کنیم و افراد بتوانند با یکدیگر و خانواده‌هایشان در تماس باشند و از طرفی هم هزینه‌های شرکت را با مدیریت تکنولوژی کاهش دهیم.

روزی که خیلی سخت است

از او درباره سخن پایانی پرسیدیم که گفت: سعی کردم در این دوسه روز به همه دوستانی که در آریاسول می‌شناسم سر بزنم؛ کسانی که از آن‌ها یاد گرفتم، با آن‌ها زندگی کردم و ضمن خداحافظی به همه دوستان گفتم اگر کوتاهی بوده، اگر نتوانستم در شأن و منزلت همکاران سرویسی ارائه دهم، عذرخواهی می‌کنم و این حد و توان من بوده است. بعد از این گفت‌وگو بود که محمدرضا حیدرزاده، مدیرعامل شرکت، که همواره برای حفظ شأن و جایگاه سرمایه‌های انسانی تمام تلاش خود را در این چند ساله به کار گرفته است، با محسن عمرانی‌خو، مدیر سرمایه‌های انسانی، و دیگر مدیران آمدند تا خداحافظی به او بگویند. بعد از این دیدار، مدیران با آقای محمودی عکس یادگاری انداختند و مدیرعامل تأکید کرد که این عکس منتشر شود و زیرش بنویسیم: «یک روز قبل از آخرین روز».



یک Big Picture (شمای کلی) نشست گرفته بود و با تکه‌تکه کردن آن در قالب پروژه‌های کوچک‌تر، هر سال باید بخشی از آن اجرا می‌شد.

وی ادامه می‌دهد: پهنای باند، آن زمان ۱۰ مگابایت بر ثانیه بود و الان مصرف‌کننده نهایی، پهنای باند گیگابیتی در اختیار دارد. توسعه شبکه فیبر نوری، تغییر شبکه ارتباطی سوئیچینگ و لایه‌های مختلف آرام‌آرام ایجاد شد و هم‌زمان گسترش شبکه در بخش‌های مختلف سایت نیز دنبال می‌شد و این اقدام‌ها در حالی محقق شد که شبکه زیر بار فعالیت بود و نمی‌توانستیم بگوییم امروز شبکه نداریم و هم‌زمان باید امنیتش را هم تأمین می‌کردیم. به گفته محمودی، نتیجه این شد که امروز شما بدون شناسایی نمی‌توانید به شبکه متصل شوید. اگر آنتی‌ویروس یا یک سری نرم‌افزارهای ویژه نداشته باشید، نمی‌توانید وارد شبکه شوید که همه این‌ها از گذشته در طراحی دیده شده بود و محقق شد. محمودی درباره آینده نیز فکری دارد و می‌گوید: برای نسل بعدی نیز خط‌مشی را تعریف کردیم تا آنچه آینده آری تی هست دنبال کنند و به چیزی برسند که نیاز ۱۰ سال آینده شرکت است.

کار تیمی از دید محمودی لازمه تحقق تمام اهداف است و می‌گوید که باید به معنای واقعی یک‌صدا، یک‌جهت و همراه بود و همچون مسابقات دو «چهار در صد متر امدادی»، این چوب اهداف را به نفر بعدی داد تا همه در یک مسیر، اهداف را دنبال کنند. او می‌افزاید: اینکه فکر کنیم در این شرکت یکی جایگاه بالاتری دارد و یکی پایین‌تر است، اصلاً موضوع محسوسی نیست و همه در کنار هم برای هدفمان به یک میزان تلاش می‌کنند و حاصل آن این شده است که من و همکارانم ۱۵ سال پیش انبار محصول را شبکه کشیدیم و همچنان آن شبکه



کار تیمی از دید
محمودی لازمه
تحقق تمام
اهداف است
و می‌گوید که
باید به معنای
واقعی یک‌صدا،
یک‌جهت
و همراه بود
و همچون
مسابقات دو
«چهار در صد
متر امدادی»،
این چوب اهداف
را به نفر بعدی
داد تا همه در
یک مسیر،
اهداف را دنبال
کنند

با خیالی راحت می‌گوید: در طول سال‌های گذشته دوستان زیادی اینجا آمدند و ما در کنار هم آموزش دیدیم و از تجارب هم آموختیم، از طرفی افراد جدیدی نیز جذب شده‌اند که علاوه بر جوان بودن، تخصص خوبی دارند و می‌توانند مسیر را ادامه دهند و از این بابت خیالم راحت است.

آینده آریاسول را دیدیم

از محمودی درباره خاطراتش در آریاسول می‌پرسیم که با توجه به شخصیت مهندسی‌اش، خاطراتش هم از همین جنس هستند و تعریف می‌کند که وقتی وارد آریاسول شد، در بخش شبکه دو تیم ایرانی و آفریقایی جنوبی با مدیریت مشترک در کنار هم فعالیت می‌کردند: وقتی من وارد شدم، براساس علاقه خودم تحلیلی سه‌ماهه از شرایط و آینده شرکت ترسیم کردم و تصمیم گرفتم شبکه‌ای در اینجا پیاده کنم که قابلیت‌های آینده را نیز پوشش دهد. برای اجرای آن به تعریف پروژه‌های بسیاری نیاز بود که درواقع از



درخشش خانواده آریاساسول در مسابقات قرآن صنعت پتروشیمی



مسابقات، حاصل لطف خداوند و کمک پدر و مادر از کودکی، و راهنمایی و کمک‌های اساتیدم بوده است.

او در ارزیابی خود از سطح این دوره از مسابقات توضیح می‌دهد: مسابقات سطح متوسطی داشت و به نظر یکی از نقاط ضعف این مسابقات، تقسیم‌بندی سن بچه‌ها بود.

البته نقاط مثبت هشتمین دوره مسابقات قرآن، اذان و نهج البلاغه ویژه کارکنان، همسران و فرزندان صنعت پتروشیمی هم از نظر او دور نمانده و اشاره می‌کند که یکی از نقاط مثبت این مسابقات، استفاده از بهترین داوران حتی تا سطح بین‌المللی بوده است.

پیشنهاد محمدحسین پور کاویان این است که گروه‌های سنی بچه‌ها درست تنظیم شود؛ یعنی افرادی که در سن بلوغ هستند جدا از افراد دیگر باشند و در این باره می‌گوید: چون افرادی مثل من نمی‌توانند اوج‌ها را درست بخوانند.

ممنون از تمام افرادی که این مسابقات را برگزار کردند تا زمینه‌ای برای پیشرفت نوجوانان و جوانان این مملکت قرآنی باشد

سطح مسابقات خوب بود

حسن کعبه، یکی از کارکنان شرکت آریاساسول، که اهل تبریز است و با مدرک کارشناسی ارشد شیمی در آزمایشگاه

می‌کنند.

از میان شرکت‌کنندگان آریاساسول، محمدحسین پور کاویان در رشته تحقیق تقلیدی، وجیهه درویشی در حفظ بیست جزء، معصومه میمدی در رشته حفظ پنج جزء، حسن کعبه در رشته حفظ سه جزء و فاطمه حیدری در رشته مفاهیم، شرکت‌کنندگان برتر شناخته شدند. همچنین، صدیقه بحرینی در رشته حفظ سه جزء رتبه دوم را کسب کرد و مهدی شهابی در رشته حفظ سه جزء و محمدرسول ارجمند در رشته ترتیل سوم شدند و از هر رشته نفرات اول به مرحله نهایی راه پیدا کردند.

نفرات برتر آریاساسول در گفت‌وگو با نوید آریا از کیفیت مسابقات ابراز رضایت کرده و البته پیشنهادهایی هم برای ارتقای سطح کمی و کیفی این دوره از مسابقات دارند.

مسابقات بسیار عالی بود

محمدحسین پور کاویان، فرزند روح‌الله پور کاویان، مدیر بازرگانی شرکت پلیمر آریاساسول، در دوره دبیرستان و در پایه نهم مشغول به تحصیل است که در هشتمین دوره مسابقات قرآن، اذان و نهج البلاغه ویژه کارکنان، همسران و فرزندان صنعت پتروشیمی در رشته قرائت تقلیدی شرکت کرده است. او می‌گوید: کسب موفقیت و رتبه برتر در این دوره از

خانواده آریاساسول در هشتمین دوره «مسابقات قرآن، اذان و نهج البلاغه ویژه کارکنان، همسران و فرزندان صنعت پتروشیمی» خوش درخشیدند و شاهد راهیابی ۵ نفر از اعضای تیم شرکت پلیمر آریاساسول به مرحله نهایی بودیم.

هشتمین دوره مسابقات قرآن، اذان و نهج البلاغه ویژه کارکنان، همسران و فرزندان صنعت پتروشیمی از تاریخ ۷ تا ۹ مرداد در جوار حرم مطهر علی‌بن موسی‌الرضا علیه‌السلام در شهر مشهد مقدس برگزار شد و از بین مشارکت‌کنندگان شرکت‌های پتروشیمی سراسر کشور، شرکت پلیمر آریاساسول با هشت مقام برتر، برگ افتخار دیگری را به کارنامه خود اضافه کرد.

در این مسابقات که از مهر سال گذشته (۱۴۰۲) تاکنون، در سه مرحله مقدماتی، نیمه‌نهایی و نهایی برگزار شده، ابتدا از بین ۷۰۰ نفر از شرکت‌کنندگان منطقه پارس، ۲۰۰ نفر به مرحله نیمه‌نهایی و سپس ۲۶ نفر از افراد برتر هر رشته به مرحله نهایی راه یافتند و با دیگر رقبای راه‌یافته از سراسر کشور، در جوار حرم حضرت علی‌بن موسی‌الرضا علیه‌السلام، به میزبانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی، رقابت کردند. در مرحله نهایی، منتخبان با مقام اول هر گروه، از چهار شرکت اصلی نفت، گاز، پالایش و پتروشیمی، در مهر ۱۴۰۳ با یکدیگر رقابت

از میان شرکت‌کنندگان آریاساسول، محمدحسین پور کاویان در رشته تحقیق تقلیدی، وجیهه درویشی در حفظ بیست جزء، معصومه میمدی در رشته حفظ پنج جزء، حسن کعبه در رشته حفظ سه جزء و فاطمه حیدری در رشته مفاهیم، شرکت‌کنندگان برتر شناخته شدند



۴۵

سال دوم/شماره ۱۲/مرداد ۱۴۰۳



در دستور کارش بوده، اما با این همه، موفق شد رتبه مناسب کسب کند. او می گوید: با توجه به درپیش داشتن آزمون دانشگاه، برایم شرکت در بخش حفظ سه جزء قرآن مناسب تر بود.

وقتی از او درباره سطح مسابقات می پرسیم، به این موضوع اشاره می کند که داوران مسابقات نسبت به شرکت کنندگانی که حفظ قرآن ارائه می دهند، رفتار بهتری داشته باشند و باعث استرس نشوند. او اظهار امیدواری می کند که این پیشنهاد او در دوره های بعدی مسابقات مورد توجه قرار گیرد.

در مرحله نهایی، منتخبان، با مقام اول هر گروه، در مهر ۱۴۰۳ با یکدیگر رقابت می کنند و به نظر می رسد باید همچنان شاهد درخشش خانواده آریاساسول باشیم در پایان این گفت و گو تمامی برگزیدگان بابت امکانی که شرکت پلیمر آریاساسول برای آن ها فراهم کرد تا خانواده هایشان نیز در سفر معنوی مشهد مقدس و حضور در مسابقات کشوری آن ها را همراهی کنند، از مدیرعامل قدردانی کردند.

شایان توجه است که با دستور مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول، علاوه بر اعطای تسهیلات ویژه برای خانواده برگزیدگان، جوایز و هدایایی دیگری نیز تقدیم این عزیزان شد.

استقبال کرده و فعالیت در بخش معنویات را ارزنده می داند. او از سطح مسابقات رضایت داشته و می گوید: مرحله بعدی مسابقات در سطح وزارت نفت، همراه برگزار می شود.

پیشنهاد او، که همسرش در بخش لجستیک شرکت پلیمر آریاساسول فعالیت می کند، این است که سال آینده صحیفه سجاده هم به بخش مسابقه افزوده شود.

درخشش در مسابقات با وجود مشغله کنکور

مهدی شهبایی، ۱۸ ساله، از فرزندان کارکنان آریاساسول، فارغ التحصیل رشته ریاضی است که در هشتمین دوره مسابقات قرآن، اذان و نهج البلاغه ویژه کارکنان، همسران و فرزندان صنعت پتروشیمی در رشته حفظ سه جزء شرکت و رتبه سوم را کسب کرده است. او از برگزاری مسابقات رضایت دارد و سطح آن را مناسب ارزیابی می کند. پدر شهبایی، که از فرزندان خانواده آریاساسول است، در بخش روابط عمومی شاغل است. خانواده اش اهل شیراز هستند و اکنون در شهرک پردیس شهر جم ساکن اند. مهدی سال گذشته نیز در رشته ترتیل رتبه اول را کسب کرده است. مسابقات امسال برای او با مشغله زیادی همراه بود و باید به آزمون دانشگاه و کنکور هم فکر می کرد و برنامه ریزی آن

مشغول فعالیت است، در رشته حفظ سه جزء در فهرست برترین های هشتمین دوره مسابقات قرآن، اذان و نهج البلاغه ویژه کارکنان، همسران و فرزندان صنعت پتروشیمی قرار گرفته و رتبه برتر را کسب کرده است. او درباره سابقه خود در بخش حفظ قرآن می گوید که از دوران دبیرستان به ترتیل و حفظ قرآن علاقه داشته و از همان زمان در این مسیر حرکت کرده است. او که سابقه شرکت در این مسابقات در سال های گذشته را هم دارد، از سطح برگزاری این دوره از مسابقات ابراز رضایت کرده و برای برگزاری هر چه بهتر این مسابقات، به ضرورت ایجاد نظم در آن تأکید کرد.

صحیفه سجاده هم اضافه شود

فاطمه حیدری که نامش در رشته مفاهیم، در میان نفرات برتر قرار دارد، از همسران کارکنان شرکت آریاساسول است. او ۲۹ سال دارد و تحصیلاتش حوزوی است و در حال حاضر خانه دار است. وی می گوید: دومین سالی است که در این دوره از مسابقات شرکت کرده ام و سال گذشته نیز در بخش مفاهیم نهج البلاغه رتبه اول را کسب کرده ام.

حیدری که امسال در بخش مفاهیم قرآنی شرکت کرده، از برگزاری مسابقات قرآنی

در مرحله نهایی،
منتخبان، با
مقام اول هر
گروه، در مهر
۱۴۰۳ با یکدیگر
رقابت می کنند
و به نظر
می رسد باید
همچنان شاهد
درخشش
خانواده
آریاساسول
باشیم



در گفت‌وگو با پزشک کلینیک
آریاساسول بررسی شد

زیر و بم بیماری آبله میمونی

بیماری آبله میمونی یا بیماری مانکی پاکس (monkeypox) نوعی بیماری ویروسی از خانواده آبله و هم خانواده ویروس آبله، واکسینا و آبله گاوی است. این بیماری بین انسان و حیوان مشترک است و به دلیل جلوگیری از انگ‌زدن به حیوانات و مناطق جغرافیایی خاص، نام آن در سال ۲۰۲۲ توسط سازمان جهانی بهداشت از مانکی پاکس (آبله میمون) به امپاکس تغییر یافت. دکتر نیاز بخش، پزشک کلینیک آریاساسول، در گفت‌وگو با نوید آریا با بیان اینکه دلیل دیگر تغییر نام بیماری مانکی پاکس این بود که علاوه بر میمون‌ها، سایر حیوانات نیز می‌توانند با ویروس آبله میمون آلوده شوند و آن را به انسان سرایت دهند، گفت: در میان انسان‌ها، نخستین مورد ابتلا به آبله میمون در سال ۱۹۷۰ گزارش شد. در سال ۲۰۰۳ نیز مقام‌های بهداشتی آمریکا یک مورد از ابتلا به این ویروس را در این کشور گزارش دادند. او تب، سردرد، دردهای عضلانی و خستگی را از علائم اولیه ابتلا به آبله میمونی برشمرد و گفت: آبله میمونی باعث تورم گره‌های لنفاوی می‌شود و دوره بین آلودگی به عفونت تا بروز علائم ۷ تا ۱۴ روز بوده و باید بیمار در قرنطینه باشد و استراحت کامل کند. البته یکی از علائم دیگر بیماری، ضایعه پوستی است که ابتدا در قسمت صورت بروز و بعد در قسمت‌های دیگر بدن خودنمایی می‌کند.



روش تشخیص آبله میمون

وی گفت: علاوه بر تشخیص از روی علائم، یکی دیگر از راه‌های تشخیص آن، تست PCR و الایزای اختصاصی این بیماری است.

درمان

به گفته وی، درمان این بیماری به دلیل شباهت به آنفولانزا استفاده از مسکن و داروهای طیف این بیماری است، اما استاندارد کنونی برای درمان، تکویریمات است؛ آنتی‌ویروسی که به‌طور خاص برای درمان عفونت‌های ارتوپاکس‌ویروس، و ویروس‌هایی مانند آبله و آبله میمون در نظر گرفته شده است. این دارو در اتحادیه اروپا و ایالات متحده برای درمان آبله میمون تأیید شده است. سیدوفویر یا برین‌سیدوفویر نیز ممکن است مفید باشد. درمان بیماری آبله میمونی با روش‌های مصرف مایعات، مصرف داروی ضد ویروس تکویریمات، مصرف داروهای تب‌بر و استفاده از پمادهای ضدخارش هنگام بروز خارش روی بثورات ممکن است.

اقدامات آریاساسول

نیازبخش با تأکید بر اینکه افزایش اطلاعات کارکنان، مهم‌ترین روش برای جلوگیری از شیوع این بیماری است، به تجربه موفق آریاساسول در مبارزه و عدم شیوع بیماری کووید ۱۹ اشاره کرد و گفت: در اولین گام برای افزایش اطلاعات کارکنان و خانواده‌های آن‌ها و جلوگیری از اضطراب و استرس، با استفاده از تلویزیون‌ها و بردها و پمفلت هرآنچه درباره این بیماری بود اطلاع‌رسانی شد و در گام بعدی بر اقدامات پیشگیرانه‌ای از جمله استفاده از ماسک، شست‌وشوی دست‌ها و پرهیز از مصرف گوشت‌هایی که به‌خوبی پخته نشده‌اند، توصیه کردیم. به گفته وی، همچنین به‌منظور رفاه حال کارکنان و خانواده‌ها شرایطی را فراهم کردیم تا اگر موضوع یا مورد قابل توجهی مشاهده کردند، از طریق تماس تلفنی یا تله‌مدیسین پاسخ‌گوی آن‌ها باشیم. خوشبختانه تاکنون موردی در کشور ثبت نشده، اما به پیشگیری نیاز است و در صورت شیوع در کل کشور، همانند ویروس کووید ۱۹، این مجموعه هم برای تهیه psr و اقدامات پیشگیرانه جدی و قرنطینه برنامه‌ریزی خواهد کرد.

راه‌های انتقال آبله میمون

به گفته نیازبخش، آبله میمون دو مرحله اولیه و ثانویه دارد. وقتی این ویروس وارد بدن می‌شود، ممکن است بین یک تا دو هفته هیچ علامتی نداشته باشد. حتی گفته می‌شود علامت‌نداشتن ممکن است بین ۵ تا ۲۱ روز طول بکشد. اما وقتی دوره کمون و پنهان آن خاتمه یابد، با علائم عمومی نظیر تب، سردرد شدید، درد عضلانی، کاهش انرژی بدن، کمردرد و تورم غدد لنفاوی شروع می‌شود. در کل ابتلا به ویروس آبله میمونی ابتدا با این علائم عمومی خواهد بود.

روش انتقال بیماری آبله میمون

وی ادامه داد: تماس نزدیک و طولانی با فرد بیمار، تماس نزدیک با حیوان بیمار، لمس زخم یا مایعات بدن فرد بیمار، استفاده یا دست‌زدن به وسایل شخصی بیمار، خوردن گوشت آلوده، گاز گرفته شدن توسط حیوان بیمار و آمیزش جنسی و رابطه جنسی محافظت‌نشده از راه‌های انتقال آبله میمون است.

آیا آبله میمون کشنده است؟

پزشک آریاساسول افزود: سازمان جهانی بهداشت درباره میزان خطر بیماری آبله میمون بیان کرده که خطر فعلی ابتلا به این بیماری برای عموم مردم کم است. متخصصان معتقدند اگر آبله میمون در میان گروه‌های آسیب‌پذیرتر شیوع پیدا کند، ممکن است تأثیر بیشتری بر سلامت آن‌ها داشته باشد؛ زیرا خطر ابتلا به نوع شدید بیماری و مرگ‌ومیر در میان افراد دارای نقص ایمنی، مانند افراد مبتلا به HIV که تحت درمان هستند، بیشتر است.

پیشگیری از آبله میمون

نیازبخش تأکید کرد: راه‌هایی از جمله پخت کامل تمامی غذاهای حاوی گوشت، استفاده از ماسک، پرهیز از تماس یا لمس حیوان آلوده، رابطه جنسی ایمن، رعایت بهداشت فردی پس از تماس با افراد، حیوانات و لوازم آلوده به پیشگیری از ابتلا به این ویروس کمک خواهد کرد.

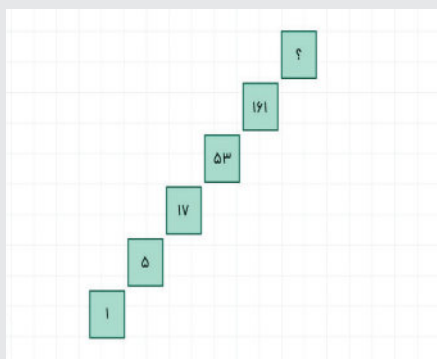


علامت های جمع، تفریق، ضرب و تقسیم را چگونه باید در هر یک از تساوی های زیر قرار دهیم که نتیجه به دست آمده هر ردیف از اعداد صحیح باشد؟

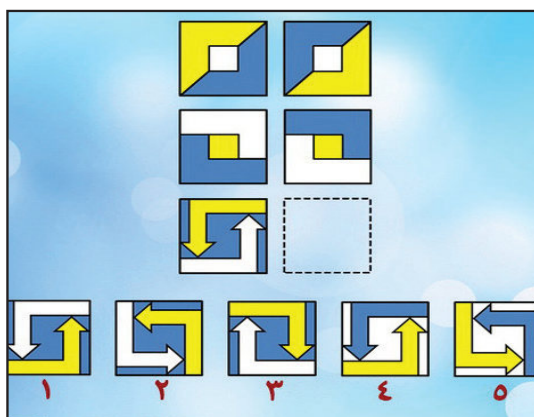
		-	÷	×	+		
A.	5	2	4	2	1	=	6
B.	8	2	3	4	1	=	9
C.	9	3	4	8	7	=	11



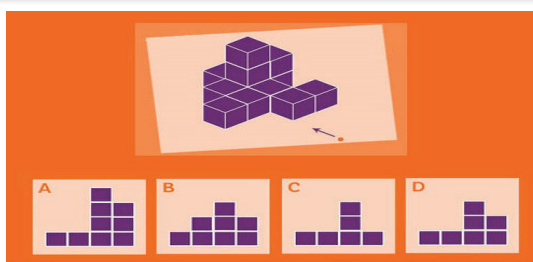
به جای علامت سوال چه عددی باید قرار دهیم؟



آیا می‌توانید بگویید در جای خالی کدام تابلو باید نصب شود؟



از نقطه و جهت
مشخص شده به
شکل نگاه کنید
، کدام حالت را
می بینید ؟



سودو کو

در جداول سودوکو
زیر خانه های خالی
را با اعداد مناسب
پر کنید اما نه با هر
عددی؛ این کار باید بر
اساس قاعده و قانون
مشخص انجام شود.
قانون سودوکو: در هر
ردیف افقی، در هر
ردیف عمودی و در
هر جعبه ۹ تایی باید
حتماً از همه اعداد ۱ تا
۹ فقط یکبار استفاده
شود.

	۷				۶	۲		۴
		۹	۵					۶
	۶			۱	۷			
		۱	۴	۵				۷
	۸	۷		۲		۵	۶	
۳				۶	۸	۴		
			۸	۴			۹	
۱					۳	۷		
۹		۸	۱				۵	

			၇	၁				၈
			၃		၂	၇		၆
၇	၈	၂				၃		၁
		၇		၃	၈			
၁	၂			၇			၃	၇
			၂	၇		၆		
၇		၁				၂	၂	၃
၆		၃	၇		၇			
၂				၂	၃			

۴			۱			۹	۲	۶
۵	۳		۲			۸		
	۲			۴			۳	
۹		۵	۴					
	۴	۲		۳		۶	۹	
					۶	۵		۴
	۸			۷			۵	
		۶			۴		۱	۸
۷	۹	۴			۵			۳

5	6			1			9
		3			9	4	5
					3	1	6
		5			1	9	7
2			9	4	6		8
	9	4	8			1	
8	7		6				
9	5		1			6	
4				7			1