



Editorial

روح الله پور کاویان

مدیر بازرگانی شرکت پلیمر آریاساسول



سهم روشن آریاساسول از آینده پلیمر دنیا

بسم الله الرحمن الرحيم

نمایشگاه بین‌المللی ایران پلاست فرصتی بود تا ضمن توسعه بازار و ارتباط رودررو با مشتریان داخلی و بین‌المللی به مرور بازارهای پلیمر در دنیا پیردازیم و قدری در مورد عمق آن اندیشه کنیم. پلیمرها یکی از پرمصرف‌ترین محصولات شیمیایی در بخش‌های مختلف مانند پزشکی، فضایی، بسته‌بندی و خودروسازی هستند. درواقع، پلیمر را می‌توان چاقوی سوئیسی مواد اولیه دانست؛ یعنی ماده‌ای که در همه صنایع کاربرد دارد و به‌درخور است. در سال ۱۹۵۰ در جهان فقط ۲ میلیون تن پلاستیک تولید و مصرف شد، اما اکنون سالانه نزدیک به ۵۰۰ میلیون تن پلاستیک در جهان تولید و مصرف می‌شود. ارزش جهانی بازار پلیمرها تا سال ۲۰۲۱ نزدیک به ۵۸۹ میلیارد دلار بوده است. این رقم با نرخ رشد کنونی می‌تواند تا سال ۲۰۳۰ به بیش از ۹۴۶ میلیارد دلار برسد که رقم خیره‌کننده‌ای به شمار می‌رود و می‌توان این میزان را با نرخ تولید ناخالص ملی یک کشور کوچک برابر دانست. افزایش سهم خرده‌فروشی در اقتصاد جهانی و رونق بازار تجارت الکترونیکی باعث افزایش تقاضا برای مواد بسته‌بندی شده و در نتیجه بازار پلیمرها را به شدت تحت تأثیر قرار داده است. بازار پلیمر یکی از مهم‌ترین و جذاب‌ترین بخش‌های صنعت شیمی بوده و در سراسر جهان تأثیرگذار است. این بازار سرمایه‌گذاران را به سمت خود جذب کرده و از طرفی پای خرده‌فروشان و واسطه‌ها نیز به آن باز می‌شود که در نتیجه بخشی از سهم بازار به آن سو می‌رود. وضعیت تولید، مصرف در بازار چین در سال‌های آتی و مناسبات سیاسی، و در نتیجه معافیت‌های دیگر کشورها در زمان ورود به بازارهای همسایه و از بین رفتن فرصت‌های رقابتی، شرایط تحت تخریبی که در شرایط حمل اثرگذار بوده است در کنار شرایط فروش داخلی، به همراه کمبود خوراک در سال‌های آتی از جمله چالش‌های شرکت‌های تولیدکننده پلیمر هستند. در این میان، تولیدکننده پلیمر باید هوشمندانه عمل کند تا بتواند در بازار پرچالش امروز، سهم خود را حفظ کند و حتی افزایش دهد. برای موفقیت در بازار پلیمر، تأمین منابع مالی کافی برای تحقق طرح‌ها و توسعه فناوری‌ها بسیار اهمیت دارد. سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه، بهبود فرایندهای تولید و توجه ویژه به توسعه بازارهای هدف در کنار تولید گریدهای جدید و پراکارد، از جمله راهکارهای مهم در این زمینه است؛ زیرا صنعت پلیمر به سرعت در حال تغییر و تحول است. به‌روزر بودن با فناوری‌های جدید، توسعه محصولات نوآورانه و بهره‌گیری از مواد پایدار، از عوامل کلیدی موفقیت در این صنعت به شمار می‌رود.

در کنار این نکات، مطالعه و تحقیق درباره روندها و تحولات جاری در صنعت پلیمر نیز می‌تواند در ایجاد راهکارهای مؤثر کمک کند.

شرکت پلیمر آریاساسول، با در نظر گرفتن همه این عوامل، به عنوان شرکتی پویا توانسته است جایگاه خود را در بازار جهانی تثبیت کند. سهم نیم‌درصدی تولید آریاساسول از بیش از ۴۰۰ میلیون تن پلیمری که سالانه در کل دنیا تولید می‌شود، خود گویای جایگاه و اهمیت این شرکت است.

آریاساسول با به‌کارگیری سازوکارهای نوین کسب‌وکار و الزامات توسعه بازارها، در سال‌های اخیر توانسته است سهم خود را در بازار پلیمر جهانی افزایش دهد. به‌ویژه طی دو سال گذشته با حذف واسطه‌ها و افزایش سهم فروش مستقیم، این شرکت موفق شده است ضمن افزایش حاشیه سود حاصل از محصولات، مشتریان خود را به‌صورت مستقیم شناسایی کند و با ایجاد ارتباط مستقیم، ضمن دریافت بازخوردهای محصولات تولیدی شرکت، برای بهبود کیفیت آن‌ها و ارائه راهکارهای استفاده محصول به مشتریان اقدام کرده است. گفتنی است در حال حاضر اداره بازرگانی تأمین اقلام و نیازمندی‌های شرکت بسیار دشوار بوده و آریاساسول علاوه بر پیگیری خریدهای خارجی با وجود تحریم‌های موجود، با نگاه به استفاده از ظرفیت‌های تولید و ساخت داخل، این مسیر را هموار می‌کند.

نمایشگاه‌های بین‌المللی به‌ویژه نمایشگاه ایران پلاست فرصتی بی‌بدیل برای نگاه به بازارهای داخلی، منطقه‌ای و بین‌المللی با هدف توسعه بازار است و از این منظر آریاساسول با نگاه به فرصت پیش آمده تمامی پشتکار خود برای توسعه ارتباطات و افزایش سهم فروش مستقیم در این نمایشگاه‌ها به کار می‌برد. بی‌تردید این مهم جز با مدیریت راهبردی و همبستگی با بدنه کارکنان شرکت و همیت و غیرت متخصصان نسبت به اهداف و مسیر تعالی آن ممکن نبود. امید می‌رود مدیران و کارکنان فرهیخته و مستعد شرکت پلیمر آریاساسول با انسجام و تمرکز که برای توسعه دارند، ان‌شاءالله مسیر روشنی را برای آینده شرکت ترسیم کنند.



فناوری

هوش مصنوعی؛
ابزاری در خدمت
«آریاساسول»
دیجیتال

۲۶

گزارش ویژه

بستری امن،
ارتباطی پایدار
در دل
آریاساسول

۱۳

اورهال

پایداری سلامت
تجهیزات و تولید
مستمر
در سایه اورهال

۱۰



13

نشریه کارکنان شرکت پلیمر آریاساسول

نوبد آریا

www.aryasasol.com

سال دوم / شماره ۱۳ / شهریور ۱۴۰۳

صاحب امتیاز:

روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول

زیر نظر شورای سردبیری

فنی و هنری:

امیرحسین ضیا سیستانی

زینب صادقی نژاد

نشانی: استان بوشهر، عسلویه، منطقه ویژه اقتصادی

انرژی پارس

تلفن: +۹۸ ۲۱ ۸۵۹۲۰۰۰۰ - نمابر: +۹۸ ۷۷

۳۷۲۶۶۰۰۸

کد پستی: ۷۵۱۱۸۱۱۳۶۵

نوبد آریا

سال دوم / شماره ۱۳ / شهریور ۱۴۰۳
www.aryasasol.com

شرکت پلیمر آریاساسول

ARYA SASOL POLYMER COMPANY

سهام عام

سید حسن نصرالله

شهادت سید مقاومت، سید حسن نصرالله،

دبیر کل حزب الله لبنان

تسلیت باد

www.aryasasol.com

سلامت

توصیه‌هایی برای
پیشگیری
از آنفولانزادر
فصل پاییز

۴۰

نیکوکاری

روایت یکی از کارکنان آریاساسول
که پدر معنوی ۸ کودک بدسرپرست
شده استمردی بی‌نام
اما بزرگ

۳۸

سلامت

مسیر سبز
سلامت از
آریاساسول
می‌گذرد

۳۰



گذری بر حضور آریاساسول در هجدهمین نمایشگاه ایران پلاست

حضور ی هدمند با محور فناوری

هجدهمین نمایشگاه بین‌المللی ایران پلاست به عنوان بزرگ‌ترین رویداد صنعت پتروشیمی کشورمان، ۱۸ شهریور با حضور پرشور فعالان این صنعت و مهمانان و شرکت‌های خارجی برگزار شد. ایران پلاست در این سال‌ها در کنار شناساندن حوزه‌های مختلف و بزرگ و کوچک صنعت پتروشیمی به سایر صنایع و معرفی این بخش‌ها به شرکت‌های مختلف داخلی و خارجی، تلاش کرده است فضایی را برای رونق بازار صنایع پلاستیک داخلی و تسهیل روند بازاریابی فراهم کند.



را به شکلی ملموس به شرکت کنندگان نمایشگاه ارائه کند.

گرفته آریاساسول در هجدهمین نمایشگاه ایران پلاست ظاهری متفاوت داشت و روی دیوار آن تصاویری از کارکنان بخش‌های مختلف مجتمع و قسمت‌های دیگر به چشم می‌خورد؛ تصاویر کارکنانی که در ایام نمایشگاه سخت مشغول کار هستند و فرصتی برای حضور در این رویداد ندارند. این رویکرد روابط عمومی آریاساسول، درواقع برای همراهی همه کارکنان باهم است تا همدلی و دلگرمی آن‌ها را به باهم‌بودن بیشتر کند و می‌توان گفت با توجه به بازخوردهای خبری و استقبال بازدیدکنندگان، موفق هم بوده است.

حضور خلاقانه غایبان حاضر در غرفه

فضای عمومی غرفه آریاساسول مثل همیشه شلوغ و پرفت‌وآمد بود، اما یکی از دلایل این شلوغی میزهای مشترکی بودند که بدون توقف با مشتریان قدیمی و جدید پروخالی می‌شدند. مدیران و نیروهای بخش‌های مختلف، در فرصت

به دنبال گسترش همکاری‌های دو و چندجانبه بوده و هستند.

فضای غرفه‌های شرکت‌های مختلف پتروشیمی در چند روز برگزاری مملو از مهمانانی از شرکت‌های داخلی و خارجی متقاضی همکاری است و عموماً در مدت برگزاری نمایشگاه شاهد امضای توافق‌نامه‌ها و قراردادهایی هستیم. ایران پلاست هجدهم نیز با همین شور و حرارت و با حضور ۲۸۸ شرکت خارجی و ۵۲۵ شرکت داخلی برگزار شد و با موفقیت پایان یافت.

شرکت پلیمر آریاساسول، به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های پتروشیمی، حضوری هدفمند در هجدهمین نمایشگاه ایران پلاست داشت و در کنار دیدار و مذاکرات رودررو با شرکت‌های داخلی و خارجی و امضای قرارداد و تفاهم‌نامه‌ها، تلاش کرد عملکرد خود و کارکنانش

ایران پلاست پس از برگزاری در سال‌های متوالی و عبور از تجربیات دوره‌های مختلف، امروز به‌عنوان بزرگ‌ترین رویداد صنعت پلاستیک در خاورمیانه شناخته و معرفی می‌شود. از این رو، حضور در آن برای بسیاری از شرکت‌های داخلی و خارجی اهمیت فراوانی دارد. در این میان، باید یادآور شد که نمایشگاه ایران پلاست فرصتی بسیار مناسب برای به‌اشتراک گذاشتن تجارب فعالان صنعت پلیمر از جمله شرکت پلیمر آریاساسول است و شرکت‌های پتروشیمی با رایزنی و مذاکره با نمایندگان شرکت‌های خارجی حاضر در بزرگ‌ترین رویداد صنایع پلیمر و پلاستیک



سال اخیر مشارکت شرکت‌های پتروشیمی با این نهادهای دولتی یا نیمه‌دولتی اتفاقات درخور توجهی را رقم زده است. شرکت پلیمر آریاساسول در هجدهمین نمایشگاه ایران پلاست، همسو با برنامه‌های خود در حوزه فناوری و نوآوری، قرارداد همکاری را با «خانه نوآوری و فناوری ایران» (iHIT) امضا کرد تا از ظرفیت‌های موجود طرفین برای ارتباط با شرکت‌ها، کشورهای و هم‌افزایی بیشتر استفاده شود.

محمدرضا حیدرزاده، مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول، در مراسم امضای این قرارداد با اشاره به بلوغ سازمانی این شرکت، گفت: توانمندی آریاساسول سبب شد که در سال ۱۴۰۱ برای تأسیس مرکز دانش‌بنیان اقدام کند که با وجود سختی‌های ابتدای

با شرکت‌های نفتی و پتروشیمی ایران داشته‌اند. اولگی آنتونینا، مدیر اجرایی بخش فروش شرکت گاز پروم روسیه، در حاشیه بازدید از هجدهمین نمایشگاه ایران پلاست اعلام کرد که هدف اصلی آن‌ها این است که بتوانند پس از بازار اروپا، از ظرفیت‌های موجود در بازار پتروشیمی ایران بهره‌مند شوند.

امضای قرارداد برای یک همکاری برد - برد

یکی دیگر از اتفاقات مهم و تأثیرگذار ایران پلاست، حضور شرکت‌های پتروشیمی و تعامل نزدیک آن‌ها با سایر سازمان‌ها و مجموعه‌های صنعتی و اجرایی به‌ویژه در حوزه‌های فناوری و دانش‌بنیان است. در چند

محدود حضور در غرفه، دستاوردها و محصولات جدید را معرفی می‌کردند و این جنبه‌جوش فضایی را ایجاد می‌کرد که همه بخش‌ها به‌شکلی برنامه‌ریزی شده حاضر باشند و یک برنامه هدفمند کلی برای غرفه شرکت پیش‌بینی شده بود.

با برنامه‌ریزی انجام‌شده در مدت چهار روز نمایشگاه ایران پلاست، هر کدام از بخش‌های اجرایی و عملیاتی و مالی و سرمایه‌گذاری شرکت پلیمر آریاساسول، پاسخ‌گوی سؤالات و موضوعات مختلف بودند. همچنین بخش‌های مالی و منبع‌یابی و سرمایه‌گذاری، طی جلسات مشترک با تأمین‌کنندگان و خریداران مذاکراتی جداگانه داشتند که نتایج مطلوبی را هم در پی داشت.

گازپروم اعلام کرده است که مذاکراتی برای انعقاد قرارداد و همکاری‌های تجاری و صنعتی



فعالیت‌های بزرگ و یک اقدام برد - برد است. امیدواریم ظرفیت ایجادشده بتواند در حوزه صادرات محصولات نوآورمحور تأثیرگذار باشد. محمد مهدی رفیعی، مدیرعامل خانه فناوری و نوآوری ایران (iHit)، در این مراسم با اشاره به سابقه شکل‌گیری این مجموعه از سال ۱۴۰۰ زیر نظر معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، گفت: فعالیت‌های فناورانه و نوآورانه در حوزه صنعت پتروشیمی برای کشور لازم است و شرکت پلیمر آریاساسول، با قبول این زحمت در کنار iHit قرار گرفت تا در حوزه پتروشیمی گام‌های بزرگ‌تر و مؤثرتری برداریم. ظرفیت ایجادشده در این همکاری می‌تواند وضعیتی برد - برد برای دو طرف بوده و امیدواریم بتواند در حوزه صادرات محصولات نوآورمحور تأثیرگذار باشد.

به نیروهای متخصص و دلسوز آریاساسول، افزود: نیروهای شرکت در کنار تخصص، روحیه یادگیرنده دارند و همواره برای ارتقای خود تلاش می‌کنند. وی همکاری با خانه نوآوری و فناوری را افتخاری برای آریاساسول برشمرد و تصریح کرد: از اینکه به‌عنوان نماینده صنعت پتروشیمی می‌توانیم با استفاده از ظرفیت طرفین برای ارتباط با شرکت‌ها و کشورها در حوزه تبادل دانش، انتقال تجربیات و از همه مهم‌تر هم‌افزایی گام برداریم بسیار خرسندیم و انتظار داریم اتفاقات خوبی رقم بخورد. عبدالله ایرانی، مدیر نوآوری و فناوری آریاساسول نیز در این مراسم ظرفیت ایجادشده را مهم ارزیابی کرد و گفت: این همکاری‌ها زمینه‌ساز

مسیر، با همکاری شرکت‌های دانش‌بنیان و همراهی ویژه معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری موفق شدیم گرید جدید و پرکاربرد LEC۱۹۶۹ را تولید کنیم که فقط در سه شرکت و سه کشور تولید می‌شد و به‌واسطه آن، شرکت پلیمر آریاساسول به تنها شرکت پتروشیمی دانش‌بنیان کشور تبدیل شد. به یک شرکت دانش‌بنیان بدل شده است، گفت: در حوزه‌های دانش و نوآوری، در رویدادهای مختلف بین‌المللی در رقابت با شرکت‌های مطرح توانستیم جوایز برتر ۶ و ۷ ستاره را کسب کنیم و به‌عنوان برندی برتر در صنعت پتروشیمی دنیا شناخته شویم. مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول با اشاره



همکاری تیم آریاساسول با وحید امیری به نفع مؤسسه کلید بهشت

یک پاس گل زیبا

شب داخلی: چهارشنبه ۳۰ خرداد ۱۳۹۷، جام جهانی ۲۰۱۸ روسیه، دقیق پایانی بازی ایران و اسپانیا تویی به گوشه سمت چپ زمین برای «وحید امیری» ارسال می شود، او با مهارت تمام یک لای به «ژرارد پیکه» یکی از بهترین مدافعان وقت اسپانیا و تیم بارسلونا، می زند و با یک سانتر زیبا، «مهدی طارمی»، مهاجم تیم ملی را در موقعیت گل قرار می دهد، اما حیف که این توپ و همکاری تبدیل به گل نشد تا شاهکار وحید امیری کامل شود. بسیاری از فوتبال دوستان و هواداران، وحید امیری، بازیکن تیم ملی و پرسپولیس تهران را با لای زدن به پیکه می شناسند و این صحنه به یکی از ماندگارترین صحنه های جام جهانی ۲۰۱۸ تبدیل شد که در بسیاری از تیراژهای برنامه های ورزشی داخلی و خارجی بارها شاهد آن بودیم. حرفم این است که گاهی یک حرکت و تلاش ما در کل دوران کاری مان به تصویری تبدیل می شود که در ذهن دیگران باقی می ماند و هرچقدر این کارمان اثرگذاری بیشتری داشته باشد، تصویر زیباتر و بزرگ تری می سازیم



وحید امیری که در میان توانخواهان و کارکنان غرغه آریاساسول حاضر شده بود، بعد از عکس های سلفی و دوتایی و چندتایی که داشت، در عکس یادگاری و دسته جمعی با توانخواهان قرار گرفت

منافع معنوی این حمایت برای همه کارکنان است

برای کارکنان یک مجموعه صنعتی بزرگ که ۳۶۵ روز سالشان با آمار و ارقام بودجه و تولید و صادرات و خوراک و محصولات مختلف و ساعت های کاری سنگین و دوری از خانواده و امور روزمره دیگر می گذرد، چه چیزی زیباتر از این است که ساعتی را در کنار این توانخواهان بگذرانند و از دیدن شادی آن ها شاد باشند. در نمایشگاه ایران پلاست امسال تیم روابط عمومی و کارکنان با پیشتازی یک مهمان ویژه یعنی وحید امیری، بازیکن تیم ملی و تیم پرسپولیس، و حسن خان محمدی، بازیکن پیشکسوت پرسپولیس، یک گل تاریخی زدند و یک شادی جمعی به جمع خانواده آریاساسولی ها اضافه شد. در این بازی جمعی، تیم آریاساسول پیراهن تیم پرسپولیس وحید امیری را به نفع مؤسسه کلید بهشت خریداری کرد.

وحید امیری که در میان توانخواهان و کارکنان غرغه آریاساسول حاضر شده بود، بعد از عکس های سلفی و دوتایی و چندتایی که داشت، در عکس یادگاری و دسته جمعی با توانخواهان قرار گرفت و اظهار امیدواری کرد که «این حرکت اتفاق مثبت و قدم خیری برای توانخواهان مؤسسه کلید بهشت باشد». او گفت که این مجموعه در دو سال گذشته تحت حمایت آریاساسول بوده و

وحید امیری که امروز به عنوان بازیکن تیم ملی و تیم پرسپولیس بین مردم شناخته می شود، در پست وینگر چپ یا مهاجم بازی می کند و در کنار تکنیک بازی که دارد، خیلی ها او را به خوش اخلاقی اش می شناسند؛ بازیکنی که مثل بسیاری از بازیکنان معروف و هنرمندان سلبریتی ها وقتی وارد جمعی شود، مردم دورش جمع می شوند و می خواهند او را از نزدیک ببینند. او امسال به جای جمع های فوتبالی و معمول همیشگی خود، مهمان جمعی متفاوت اما دوست داشتنی بود تا اتفاقی خوب را رقم زند و به نوعی بانی یک خیر طولانی مدت باشد.

همراهی هدفمند آریاساسول با توانخواهان

شرکت پلیمر آریاساسول از حدود دو سال گذشته در مسیر اجرای تعهدات خود به موضوع مسئولیت اجتماعی و هدفمندتر کردن این برنامه ریزی ها، حمایت مستقیم از مؤسسه توانخواهان کلید بهشت را آغاز کرد. در نتیجه حمایت های آریاساسول از مؤسسه توانخواهان کلید بهشت کنگان در برهه های زمانی مختلف، حمایت های معنوی بیشتری از مددجویان این مرکز انجام شده است. آریاساسول در این مدت علاوه بر باز دیدهای مداوم مدیرعامل خود از مؤسسه کلید بهشت، اقدام به برگزاری نمایشگاهی از نقاشی ها و کارهای هنری مددجویان در داخل شرکت کرد و در ادامه عواید فروش این تابلوها از سوی کارکنان، به نفع مددجویان مؤسسه جمع آوری شد. در ادامه این برنامه های هدفمند، تعدادی از مددجویان در نمایشگاه هفدهم ایران پلاست مهمان غرغه آریاساسول بودند و نقاشی های هر روز آن ها از سوی شرکت های پتروشیمی به فروش رفت و در آنجا هم عواید فروش نقاشی های مددجویان برای مؤسسه و مددجویان جمع آوری شد.

این امور خیر و انسان دوستانه با پیشنهادی از سوی روابط عمومی پلیمر آریاساسول شروع شد، اما در ادامه با حمایت و همراهی همه کارکنان و مدیران این شرکت ادامه پیدا کرد و قوت گرفت و حالا مؤسسه توانخواهان کلید بهشت به جزئی از این شرکت تبدیل شده است. در نمایشگاه هجدهم ایران پلاست هم که ۱۸ تا ۲۱ شهریور برگزار شد، توانخواهان این مؤسسه جزئی از غرغه شلوغ آریاساسول بودند و با نقاشی هایشان حال و هوای سالن نمایشگاه را متفاوت کردند. توانخواهانی که بسیاری گمان می کنند با توجه به شرایطشان، توانایی و حق زندگی ندارند و باید در گوشه ای از آسایشگاه ها بمانند، اما اینجا و در کلید بهشت و با کمک آریاساسول توانمندی هایشان کشف شده و می توانند با کیفیت بیشتری زندگی کنند. نوجوانان و جوانانی که از بودن در کنار افراد دیگر و تجربه های جدید و به ویژه دیدن فوتبالیست هایی مثل وحید امیری حسایی ذوق زده شدند و دوست داشتند نقاشی هایشان را ببینند و با هم عکس بگیرند.

خوشبختانه اتفاقات خوبی برای توانخواهان آن رقم خورده است.

امیری از آریاساسول به دلیل این اقدام خیرخواهانه تشکر کرد و گفت: اتفاق خوب و دلگرم کننده ای است که این شرکت بزرگ در کنار دغدغه های کسب و کار خود، گام های بلندی را در مسیر مسئولیت های اجتماعی در منطقه خودش برمی دارد. این اقدام آریاساسول می تواند تلنگری برای سایر شرکت ها باشد؛ زیرا بیش از ۲۸۰۰ مؤسسه خیریه در کشور وجود دارد که به حمایت های این چنینی نیاز دارند.

محمدرضا حیدرزاده، مدیرعامل پلیمر آریاساسول نیز با اشاره به این برنامه ریزی از دو سال گذشته برای حمایت از توانخواهان مؤسسه کلید بهشت کنگان، گفت: سعی کردیم در استان بوشهر و شهرستان کنگان حمایت هایی را داشته باشیم و در نتیجه خدمات ویژه ای به مجموعه توانخواهان کلید بهشت در دو سال گذشته داشته ایم. در نمایشگاه امسال هم در کنار حضور جمعی از هنرمندان توانخواه مؤسسه کلید بهشت، از وحید امیری، بازیکن خوشنام تیم ملی و تیم پرسپولیس، و حسن خان محمدی به عنوان فوتبالیست پیشکسوت دعوت کردیم؛ زیرا حضورشان دلگرمی و کمک خوبی برای این عزیزان خواهد بود.

جان نثار احمدی، مدیر مؤسسه نگهداری از معلولین و توانخواهان کلید بهشت هم ضمن تشکر از حمایت های آریاساسول، گفت: آریاساسول با اقدام اخیر خود نشان داد که می توان در کنار سختی های صنعت، لطافت هایی از جنس مسئولیت اجتماعی را از محیط پیرامون خود دریغ نکرد. جنس اقداماتی مثل دعوت از وحید امیری ترکیبی از مسئولیت اجتماعی و اقدامات فرهنگی و کاری بدیع در صنعت است که کمتر نمونه های آن را می بینیم.





«نوید آریا» جزئیات تعمیرات اساسی ۱۴۰۳ واحد تولید پلی اتیلن سبک آریاسول را بررسی می‌کند

پایداری سلامت تجهیزات و تولید مستمر در سایه اورهال

بازرسی و بررسی‌های کارشناسانه که در قسمت‌های مختلف واحد انجام می‌شود، اولویت‌های اورهال مشخص و پس از آن اقدامات لازم برای انجام تعمیرات اساسی، شناسایی و برنامه‌ریزی می‌شود.

به گفته لقایی، با تصمیم مدیران ارشد سازمان، از چند ماه گذشته اقدامات اولیه برای اورهال ۱۴۰۳ آغاز و مرحله به مرحله انجام شده است و تمام نیازمندی‌هایی که اورهال دارد، از قبل پیش‌بینی شده است و امروز آمادگی کامل داریم که اورهال را بدون حادثه و مشکل انجام دهیم. به‌طور کلی، پس از توقف واحد در روز مشخص شده و پرج نیتروژن از مسیرهای فرایندی (به‌منظور ایمن‌سازی انجام کارهای با ریسک بالا مثل برش کاری، جوش کاری و...)، واحد در اختیار همکاران تعمیرات قرار خواهد گرفت. به‌طور خلاصه تعمیرات اساسی در قسمت‌های اصلی واحد شامل ۱. کمپرسورها، ۲. رآکتور، ۳. قسمت جداسازی، ۴. اکستروژن، ۵. سیلوهای ذخیره و بسته‌بندی محصول به‌موازات یکدیگر و با برنامه از پیش تعیین شده از سوی گروه‌های متخصص انجام خواهد شد.

درخصوص کارکنان فعال در زمان

با هدف کلی استفاده بهینه از تجهیزات، حفظ تولید ایمن و پایدار در واحد و تولید حداکثری و با بهترین کیفیت محصول انجام خواهد شد. بهنام لقایی، معاون واحد ال‌دی، در گفت‌وگو با «نوید آریا» درباره جزئیات این اورهال و آنچه در فرایند تعمیرات اساسی می‌گذرد، توضیح داد. لقایی ۱۹ سال است که با مدرک مهندسی شیمی، به آریاسول پیوسته و با توجه به سابقه حضورش در این شرکت، تجربه اورهال‌های پیشین را هم داشته است. او در توضیح کلی درباره آنچه در واحد ال‌دی می‌گذرد، می‌گوید: وظیفه سازمانی این واحد، تولید ایمن و پایدار انواع گریدهای پلی اتیلن سبک و با نرخ تولید حداکثری و کیفیت برتر براساس سفارش‌های دریافتی از مشتریان داخلی و خارجی با تکیه بر کار تیمی با تمامی ارکان سازمان است.

تجهیزات پس از مدتی کارکردن به بازرسی نیاز دارند

او با اشاره به اورهال پیش رو، درباره دلیل و ماهیت تعمیرات اساسی می‌گوید: هر تجهیزاتی که در سرویس است، پس از مدتی کارکردن به بازرسی نیاز دارد. با

آریاسول نیز مانند تمامی صنایع بزرگ و پتروشیمی‌های دیگر، اورهال و تعمیرات اساسی تجهیزات خود را در دوره‌های زمانی مشخص و از پیش تعیین شده انجام می‌دهد و همواره در تلاش است که در کوتاه‌ترین زمان و اثربخش‌ترین حالت ممکن، این اقدام انجام شود. به عبارت دیگر، شرکت با گنجانیدن برنامه تعمیرات اساسی منظم در استراتژی تعمیر و نگهداری خود، سعی دارد به افزایش ایمنی، بهبود بهره‌وری، افزایش طول عمر تجهیزات، کاهش زمان توقف و در نهایت افزایش تولید ایمن و بهبود کیفیت محصول دست پیدا کند.

واحد پلی اتیلن سبک، سالانه بیش از ۳۷۵ هزار تن محصول تولید می‌کند که این رقم از ظرفیت اسمی واحد بسیار بالاتر بوده و طی سال‌های اخیر نیز به رکوردهای قابل توجهی دست یافته است. به‌موازات سایر واحدها و به‌طور مشخص واحد الفین، در این دوره تعمیرات اساسی، واحد پلی اتیلن سبک نیز در نیمه دوم سال (در آبان ۱۴۰۳) تعمیرات اساسی را در دستور کار خود قرار داده و اقدامات اولیه و پیش‌نیاز آن را به‌طور کامل به انجام رسانده است. این فعالیت



از چند ماه گذشته
اقدامات اولیه برای اورهال ۱۴۰۳
آغاز و مرحله به مرحله انجام شده
است و تمام نیازمندی‌هایی که اورهال
دارد، از قبل پیش‌بینی شده است و
امروز آمادگی کامل داریم
که اورهال را بدون حادثه و مشکل
انجام دهیم

خواهیم داشت.

محقق‌نشدن سفارش مشتریان به
دلیل توقفات پی‌درپی واحد، به
اعتبار شرکت خدشه وارد می‌کند

شاید هر زمان که صحبت از تعمیرات می‌شود، ناخودآگاه ذهن به سمت معیوب‌شدن یا از کار افتادگی تجهیزات یا قطعات برود. اما درباره اورهال در صنایع بزرگ، این تصور نادرست است؛ زیرا تعمیرات اساسی واحدها در شرکت‌ها و صنایع، براساس برنامه‌ای مشخص و از پیش تعیین شده، برای جلوگیری از خرابی‌های احتمالی انجام می‌شود. در واقع، ضرورت اورهال از این جهت حائز اهمیت است که در زمان بهره‌برداری، به تجهیزات اطمینان داشته باشیم. اورهال‌ها خروجی اطلاعاتی هستند که واحدهای مختلف، به‌ویژه بازرسی و تعمیرات، به واحد بهره‌برداری ارائه می‌دهند. به‌طور کلی، هر تجهیز از دستورالعمل مشخصی برای تعمیرات اساسی دارد. به‌طور میانگین لازم است تجهیزات پس از هر چهار سال در سرویس بودن، بازبینی، تعمیر یا تعویض شوند. در حوزه مشتری‌مداری، توقف تولید ناخواسته باعث انجام‌نشدن تعهدات می‌شود و به اعتبار شرکت خدشه وارد می‌کند. بنابراین، هدف اصلی

اورهال واحد پلی‌اتیلن سبک نیز باید اشاره کنیم که نیروهایی که در طی تعمیرات اساسی این واحد مسئولیت خواهند داشت، عمدتاً مربوط به واحد تعمیرات و بازرسی هستند که با همکاری سایر تیم‌ها و حضور همکاران بنده در بخش بهره‌برداری، بحث انجام، ایمن‌سازی، نظارت و کنترل را دنبال می‌کنند.

اورهال به تولید ایمن و پایدار منجر می‌شود

به گفته معاون واحد ال‌دی، پیش از این، اورهال واحد در سال‌های ۱۳۹۲، ۱۳۹۴ و ۱۳۹۷ انجام شده است. او اشاره کرد که یکی از مهم‌ترین رویکردها برای اورهال‌های برنامه‌ریزی‌شده، افزایش تولید با خط‌مشی ایمنی و کاهش توقف‌های ناخواسته است. همچنین، تعمیرات اساسی مشکلات احتمالی مانند خوردگی، سایش و... را قبل از اینکه به چالش یا خطرات بزرگ منجر شود آشکار می‌کند؛ بنابراین هزینه‌های قابل توجهی را که ممکن است واحد متحمل شود، به حداقل می‌رساند. از طرفی، از خرابی زودرس تجهیزات جلوگیری می‌کند و به میزان محسوسی طول عمر آن‌ها را افزایش می‌دهد. در نهایت، با توجه به اهمیت تولیدات این واحد، اورهال به تولید ایمن و پایدار منجر می‌شود. درباره چشم‌انداز مدنظر آریاساسول و واحد ال‌دی نسبت به اورهال پیش رو می‌توان گفت که تجهیزات پس از انجام تعمیرات اساسی خرابی کمتری داشته و به تبع آن توقف‌های ناخواسته کمتری را نیز

ما از اورهال، سلامت تجهیزات و تولید مستمر است.

صد درصد برنامه‌ریزی‌ها برای
فعالیت‌های تعمیراتی در زمان
اورهال واحد پلی‌اتیلن سبک انجام
شده است

معمولاً در هر اورهالی، به تعویض قطعات نیاز است و با توجه به تحریم‌ها و موانع خرید و واردات تجهیزات، به نظر می‌رسد این اقدام با چالش همراه باشد. اما به گفته معاون واحد ال‌دی، در این شرکت برای چنین چالش‌هایی هم برنامه‌ریزی شده است. او در این مورد توضیح می‌دهد: واحدهای منبع‌یابی و مهندسی معکوس و بخش‌هایی دیگر در سازمان وجود دارند که این موضوع مهم با فعالیت‌های آن‌ها تسهیل می‌شود. همکاران واحد منبع‌یابی به‌طور مداوم منابع داخلی و خارجی را برای تأمین قطعات شناسایی می‌کنند تا در صورت نیاز، بدون از دست دادن وقت، تجهیز و قطعه مورد نیاز را تهیه کنند تا وقفه‌ای در تولید ایجاد نشود. از طرفی، همکاران مهندسی معکوس نیز به‌منظور بومی‌سازی و تولید داخلی قطعات مورد نیاز، در کنار مجموعه هستند و تا امروز مشکلی بابت تهیه تجهیزات برای هیچ‌یک از واحدهای شرکت پلیمر آریاساسول ایجاد نشده است. در نهایت باید اشاره کنم که با حمایت و رهنمودهای مدیران ارشد سازمان، برنامه‌ریزی‌های مرتبط با اورهال ۱۴۰۳ به‌طور کامل انجام شده است و مشکل و محدودیتی برای تعمیرات اساسی این واحد وجود ندارد و با یاری خدا این موضوع مهم در آبان‌ماه انجام می‌شود.



«نوید آریا» عملکرد واحد زیرساخت و شبکه را بررسی می‌کند

بستری امن، ارتباطی پایدار در دل آریاساسول

و درخصوص مشاهداتش در این مجموعه می‌گوید: نکته قابل توجه در آریاساسول، استفاده از تکنولوژی‌های به‌روز دنیا است و مهم‌تر از آن اینکه تمامی فرایندها با استفاده از تخصص کارشناسان مرتبط، در داخل شرکت انجام می‌شود و کمتر برون‌سپاری می‌شود.

در آریاساسول واحد زیرساخت و شبکه متشکل از چند قسمت است: مرکز داده و سرویس‌های ابری (Data Center & Cloud Services)، شبکه سازمانی (Unified Telecommunication)، ارتباطات یکپارچه مخابراتی (Enterprise Network Services) تکافویان، در توضیح عملکرد این واحد می‌گوید: واحد Enterprise Network مسئولیت ایجاد و حفظ ارتباطات LAN، WLAN، WAN، SSLVPN، Irancell-ASPC APN و Internet را به عهده دارد. به عبارتی، کارکنان این واحد تضمین‌کننده پایداری سرویس شبکه ارتباطی داخلی (بی‌سیم و باسیم)، اینترنت، انتشار نرم‌افزارهای سازمانی بر بستر اینترنت و دورکاری از طریق SSLVPN با حفظ قوانین امنیتی هستند.

امنیت این بستر توسط ابزارهای متعددی پایش و مدیریت و درنهایت ایمن‌سازی می‌شود؛ مانند، Firewall، Network Monitoring. این پایش‌ها با ثبت وقایع و تحلیل هوشمندانه توسط واحد دیگری به نام واحد امنیت اطلاعات به‌صورت جامع‌تر ارزیابی می‌شوند تا ریسک Cyber Attack به حداقل برسد. او درباره Unified Telecommunication توضیح می‌دهد: به‌طور کلی به‌معنای شبکه ارتباطات یکپارچه مخابراتی است که رویکرد آن برخط‌بودن و در دسترس بودن تمامی کارکنان حتی از راه دور و به‌دور از شبکه داخلی است؛ البته که این شبکه به شبکه PSTN یا شبکه تلفنی کشوری

می‌کند؛ مانند ارتباط‌های اداری، استفاده از اتوماسیون‌ها، اشتراک‌گذاری اسناد، تماس‌های تلفنی، جلسات برخط و... بنابراین، ضرورت دارد بستری برای استفاده از نرم‌افزارهای مرتبط با این فعالیت‌ها فراهم شده باشد. درواقع، رسالت واحد زیرساخت و شبکه، همان‌طور که از نامش مشخص است، فراهم‌آوردن بستری باکیفیت است که سایر واحدهای سازمانی از آن بستر استفاده کنند تا نرم‌افزارهای سازمان‌شمول را در راستای تسریع در تولید گسترش دهند. این نرم‌افزارها قادر خواهند بود تا با استفاده از این بستر باکیفیت و ارتباطات منسجم این امکان را فراهم آورند که کارکنان بدون هیچ تشویشی به انجام امور محوله بپردازند. ما باور داریم پیشروبودن باعث خواهد شد تا قدمی در راستای تحقق اهداف مقام محترم مدیریت عامل برداریم.

استفاده از تکنولوژی‌های به‌روز دنیا

تکافویان ۳۹ سال دارد و بیش از ۱۵ سال است که در حوزه فناوری اطلاعات کار می‌کند. او بیشتر به‌عنوان مشاور و طراح در فناوری‌هایی همچون راهکارهای شرکت Cisco در حوزه LAN، WAN، Security، Datacenter، راهکارهای شرکت VMware در حوزه مجازی سرورها، مجازی‌سازی میز کار کاربر (VDI)، طراحی و پیاده‌سازی ساختار ابر خصوصی (Private Cloud)، راهکارهای شرکت HPE، IBM، Dell، EMC در حوزه تجهیزات ذخیره‌سازی SAN Storage و تهیه نسخه پشتیبان (Backup) و نیز راهکارهای High-Availability در سطح مرکز داده در سازمانی‌هایی همچون مخابرات ایران، شرکت‌های توزیع برق، شرکت‌های بانکی، بسیاری از پالایشگاه‌ها و پتروشیمی‌ها و... مشغول به کار بوده است. او حدود ۴ سال است که به مجموعه آریاساسول پیوسته

تقریباً پیش از سال ۲۰۰۰ بود که در سراسر جهان خبرهایی از رشد عجیب تکنولوژی منتشر شده بود و در بسیاری موارد، مردم نگران آینده‌ای عجیب و ناشناخته بودند؛ مردمی که تعداد قابل توجهی از آن‌ها هنوز با کلمه اینترنت آشنایی نداشتند. اما امروز ما دقیقاً در بطن آن جهان تکنولوژیکی پیش‌بینی‌شده زندگی می‌کنیم و اینترنت، همراه جدایی‌ناپذیر تمام لحظه‌ها و امور ماست. درواقع، هرآنچه پیش از این از طریق ارتباط رودررو و سینه‌به‌سینه امکان‌پذیر بود، امروز با یک کلیک در جهان مجازی امکان‌پذیر است. فناوری اطلاعات در تاروپود زندگی قرن ۲۱ نفوذ کرده و به‌واسطه این فناوری و ابزارهای آن از جمله رسانه‌های اجتماعی است که همه ما به هم متصل شده‌ایم و به قدرت فناوری متکی هستیم.

اما این پیشرفت و مجازی‌شدن ارتباطات، به آنچه ما روزانه با آن‌ها سروکار داریم محدود نمی‌شود. بخش عمده رشد تکنولوژی در جهان امروز، به کمک صنایع و شرکت‌های بزرگ آمده و سرعت تولید و رشد آن‌ها را چند برابر کرده است.

در تمام شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگی که متشکل از بخش‌ها و واحدهای متعدد اداری و عملیاتی است، به ایجاد بسترهایی نیاز است تا کارکنان آن مجموعه بتوانند با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و فرایند همکاری خود را سرعت ببخشند. ایجاد این بستر ارتباطی در آریاساسول، در واحدی به نام واحد زیرساخت انجام می‌شود.

حامد تکافویان، مدیر واحد زیرساخت و شبکه، در گفت‌وگو با «نوید آریا» درباره سازوکار این واحد توضیح می‌دهد: یکی از ارکان اصلی واحد زیرساخت و شبکه، مربوط به بخش Network است که بستری را برای ارتباط میان سیستم‌ها، ابزارها و رایانه‌های مورد استفاده کارکنان، با سایر بخش‌های مختلف مجموعه فراهم

از ارکان اصلی واحد زیرساخت و شبکه، مربوط به بخش Network است که بستری را برای ارتباط میان سیستم‌ها، ابزارها و رایانه‌های مورد استفاده کارکنان، با سایر بخش‌های مختلف مجموعه فراهم می‌کند



به کار گرفته شود که Datacenter دیگری همان لحظه شروع به کار کند، بدون آنکه کاربران نهایی متوجه مشکلی در ارتباط بشوند.

زیرساخت، قلب تپنده هر سازمان است

مهدی انصاری، مهندس ارشد سیستم‌های عملیاتی زیرساخت، از همکاران Data Center & Cloud Services است. انصاری ۳۸ سال دارد و از سال ۱۳۹۷، عضوی از خانواده بزرگ آریاساسول شده است. او درباره سرویس‌های زیرساختی می‌گوید: سرویس‌های زیرساخت و شبکه به‌طور کلی شامل اینترنت، ایمیل، تلفن و هرگونه ارتباطی می‌شوند که کاربر با آن سروکار دارد؛ به علاوه تجهیزاتی که منتج به ارائه خدمت سیستم‌های نرم‌افزار می‌شود. درواقع، روش‌های مختلفی در زیرساخت وجود دارد که به کاربران نهایی کمک می‌کند تا کارکنان از نرم‌افزارهای سازمان‌شمار شمول استفاده بهتری داشته باشند؛ پست الکترونیک سازمانی یکپارچه، راهکارهای اختصاصی و یکپارچه تلفنی مانند سامانه هوشمند تلفنی سهام و یا امور مسافرت، همگی از دستاوردهای تیم زیرساخت و شبکه است به‌طور نمونه، یکی از خدمات واحد زیرساخت و شبکه، ابزارهایی با استفاده از تکنولوژی‌های VDI و VDA، نرم‌افزارها و یا میز کار مجازی است که باعث

در واقع ما باید تمام شرایط را فراهم کنیم که در هیچ زمانی، هیچ بخشی از دیتای مجموعه، به واسطه حوادثی مانند آتش‌سوزی، هک شدن، حملات سایبری و... از بین نرود

تجهیزات شبکه و انواع Storage است که تمامی اطلاعات، اسناد و داده‌های مجموعه در آن با استفاده از به‌روزترین تکنولوژی مجازی‌سازی پردازش و نگهداری می‌شود. اقدامی که تیم زیرساخت انجام داده، فراهم کردن بستری است که همکاران و واحدهای دیگر IM از جمله Data & Application، Information Security و IT Operation تمامی نرم‌افزارهای سازمان‌شمار شمول مورد استفاده کارکنان را با استفاده از ماشین‌های مجازی و دیگر خدماتی که این تیم در اختیارشان قرار داده است، راندازی و گسترش دهند. درواقع، نگهداری، راندازی، ارتقاء، تهیه Backup و... بر عهده این بخش از واحد زیرساخت و شبکه است.

از ارکان این بخش از واحد زیرساخت و شبکه تضمین دسترسی‌پذیری سرویس‌ها و داده‌های سازمان با استفاده از تمامی ابزارها برپایه استانداردهای به‌روز است، به‌صورتی که حتی اگر Datacenter شماره یک با مشکل مواجه شد، دیتاسنتر دیگر مسئولیت ادامه ارائه خدمت را عهده‌دار شود. درواقع ما باید تمام شرایط را فراهم کنیم که در هیچ زمانی، هیچ بخشی از دیتای مجموعه، به واسطه حوادثی مانند آتش‌سوزی، هک شدن، حملات سایبری و... از بین نرود. این موضوع یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های این واحد است که اگر Datacenter شماره یک به هر دلیلی از کار افتاد، تمهیداتی

نیز متصل است و خطوط شهری تهران و عسلویه را نیز در اختیار کارکنان قرار می‌دهد تا بتوانند تماس‌های تلفنی داخل کشوری و بین‌المللی داشته باشند. از مهم‌ترین سرویس‌های این شبکه VoIP، FoIP، و SFB Online Meeting است. سرویس VoIP این امکان را فراهم می‌آورد تا در هر کجا که امکان اتصال به شبکه و اینترنت باشد، امکان برقراری تماس تلفنی و شرکت در جلسات برخط فراهم باشد. از جمله قابلیت‌های فراهم‌شده در این شبکه تلفنی یکپارچه، ایجاد بستری است که کاربران در آن ضمن برقراری تماس تلفنی صوتی یا تصویری، قادر به ارسال فایل، پیام‌رسانی و در نهایت برگزاری جلسات برخط خواهند بود. IP Phone رومیزی که در اختیار کارکنان قرار گرفته است، ضمن به‌روزرودن، ویژگی‌های منحصر به فردی مانند ویژگی‌های Intercom و مدیرمنشی دارد. از دیگر خدمات این بخش، سامانه برگزاری جلسات برخط و سامانه ارسال و دریافت فکس الکترونیک است که منتج به صرفه‌جویی قابل توجه در هزینه و وقت کارکنان و در نهایت سازمان می‌شود.

ضرورت حفظ اطلاعات در Data Center

مدیر واحد زیرساخت و شبکه درباره بخش دیگر که Data Center & Cloud Services است، می‌گوید: Datacenter مجموعه‌ای از Server،



خطا پیش می‌آید که کار را دشوار می‌کند، اما به لطف دانش و ابزار کارآمد داریم در نگهداری، حفاظت و تضمین کیفیت خدمات پیشرو باشیم.

او درباره ابزارهای پایش می‌گوید: این ابزارها روش‌های مختلفی را شامل می‌شوند. از خواندن گزارش‌های ثبت وقایع گرفته تا بررسی و مشاهده برخط وضعیت سرویس‌ها. در روش سنتی، فقط برقراری ارتباط با سیستم‌عامل میزبان یک نرم‌افزار پایش می‌شد و شاخص عملکردی آن نرم‌افزار محسوب می‌شد، اما در شیوه پیشرفته‌تر در آریاساسول، ضرورت دارد تمامی سرویس‌های هر نرم‌افزاری به‌طور جدا پایش شود و شاخص عملکردی هر سرویس ملاک نهایی پایداری محسوب شود. به‌طور مثال، درباره یک سرویس تحت وب، فقط قابلیت نمایش سایت توسط مرورگرها ملاک نیست، بلکه بخش‌های مختلف مانند بررسی وضعیت فرم ورود صحت‌سنجی آن، پایش وضعیت پایگاه داده متصل به آن و... از دیگر اجزای مورد پایش این سرویس محسوب می‌شوند. به همین منظور، در واحد زیرساخت و شبکه تمامی سرویس‌های ارائه‌شده با جزئیات پایش می‌شوند. در آریاساسول ابزارهای پایش

درواقع، رویکرد ما ایجاد یکپارچگی میان ابزارها به‌منظور سهولت و تسریع خدمات مورد نیاز کاربران است. بدون حضور کلیه سرویس‌های زیرساخت و شبکه، امکان بهره‌برداری از نرم‌افزارهای سازمانی بی‌معناست، چون بستری برای فعالیت آن‌ها وجود ندارد

از جمله خدماتی که فراهم شده بود بهره‌گیری از SSVPN و APN اختصاصی از اپراتور ایرانسل است که باعث شد ارتباط با شبکه و زیرساخت آریاساسول از منزل و راه دور نیز امکان‌پذیر شود. زیرساخت و شبکه مانند قلب انسان که عضوی حیاتی است، برای یک سازمان می‌تبد تا سازمان زنده بماند.

به گفته وی، شبکه و زیرساخت پایه و اساس حوزه فناوری اطلاعات است. این واحد با ابزارها و تجهیزات فیزیکی سروکار دارد که قرار است به‌واسطه استفاده از تکنولوژی‌های روز، ظرفیت‌های بالای پردازشی و ذخیره‌سازی را به‌صورت یکپارچه، جمع‌شده و متمرکز در اختیار دیگر توسعه‌دهندگان نرم‌افزارهای سازمان قرار دهد. در یک جمله، زیرساخت بنیان همه‌چیز و قلب تپنده هر سازمان است.

انصاری درباره آسیب‌های احتمالی به زیرساخت و راه‌های نظارت و پیشگیری از آن، توضیح می‌دهد: بحث عیب‌یابی در این واحد بسیار گسترده است و بخش قابل توجهی از آن به‌وسیله ابزار پایش مناسب، به‌علاوه دانش و آگاهی امکان‌پذیر می‌شود. عیب‌یابی فرایندی به‌مراتب پیچیده‌تر از نصب و راه‌اندازی است؛ چراکه در عیب‌یابی گاهی تلفیقی از چند اتفاق و

می‌شوند ضمن کاهش استفاده از منابع ذخیره‌سازی و پردازشی با حفظ امنیت و تمرکز در داده‌ها، منابع محیطی کارآمدتر را برای ارائه خدمات به کارکنان فراهم آورند، به‌گونه‌ای که کاربر در هر کجا می‌تواند به میز کار خود و نرم‌افزارها دسترسی پیدا کند. در حوزه ارتباطات تلفنی، ما در اینجا فکس و تجهیزات مورد استفاده تلفنی را به‌صورت دیجیتال و به‌روزشده درآورده و استفاده کرده‌ایم.

درواقع، رویکرد ما ایجاد یکپارچگی میان ابزارها به‌منظور سهولت و تسریع خدمات مورد نیاز کاربران است. بدون حضور کلیه سرویس‌های زیرساخت و شبکه، امکان بهره‌برداری از نرم‌افزارهای سازمانی بی‌معناست، چون بستری برای فعالیت آن‌ها وجود ندارد.

سال‌ها پیش زمانی که بیماری کووید ۱۹ باعث شده بود اکثر سازمان‌ها با فقدان نیروی کار مواجه شوند، در آریاساسول تصمیم بر آن شد که از ظرفیت‌های موجود دورکاری بهره‌گیری شود و با کار مشترک و تیمی، در واحد زیرساخت و شبکه سامانه‌های متعددی ایجاد و یکپارچه شد تا کارکنان در زمان نیاز بتوانند بدون نیاز به حضور فیزیکی، امور مهم و حیاتی سازمان را انجام دهند.

به روزی استفاده می شود و تمام جوانب در آن ها دیده شده است.

انصاری درباره خلاقیت های به کار رفته در حوزه مرکز داده و خدمات ابری، توضیح می دهد: یکی از مهم ترین مواردی که سال هاست در آن پیشرو هستیم، ایجاد و توسعه سامانه های بومی و هوشمند است؛ مانند سامانه هوشمند سهام که در کمترین زمان ممکن شرایطی را فراهم کرده است تا سهام دار اطلاعات لازم را تلفنی کسب کند. یا اینکه به منظور خودکارسازی فرایندهای زیرساختی مرکز داده و خدمات ابری مانند فرایند آماده سازی و ارائه یک ماشین مجازی، سامانه ای با دانش بومی ایجاد شده است که در کمتر از یک دقیقه با تکمیل کردن یک فرم، ماشین مجازی را متناسب با نیاز آماده بهره برداری می کند. یکی از اهداف این نوع رویکردها حذف خطای انسانی، صرفه جویی در زمان و افزایش کیفیت ارائه خدمات در حوزه مرکز داده و خدمات ابری محسوب می شود.

اگر زیرساختی نباشد یا قطع شود، ارتباطی برقرار نمی شود

مجتبی محمودی حدود ۱۴ سال سرپرست شبکه سازمانی آریاسول بود که روز گفت و گوی «نوید آریا» با واحد زیرساخت و شبکه، آخرین روز حضور او در مجموعه بود. محمودی ۵۲ ساله است

و با نگاهی متفاوت تر از بیان سازوکار واحد زیرساخت و شبکه، درباره ماهیت استفاده از تکنولوژی می گوید: هدف از تکنولوژی این نیست که تجهیزات را به هم وصل کنیم، هدف این است که ارتباط انسان ها با هم برقرار شود؛ درواقع از طریق تجهیزات، ابزار و نوع ارتباطات به روز می شود. تا قبل از سال ۲۰۰۰، استفاده از موبایل مرسوم نبود، اما امروز ابزاری جدایی ناپذیر برای افراد شده و این نشان می دهد که ارتباطات چقدر اهمیت دارد. این موارد همگی نشان دهنده اهمیت زیرساخت ها برای برقراری این ارتباطات نوین هستند. درواقع ما در لایه دیگری با افراد دیگر ارتباط برقرار می کنیم که اگر زیرساخت آن به هر دلیلی نباشد یا قطع

شود، ارتباطی برقرار نمی شود. محمودی از سال ۱۳۸۹ به آریاسول پیوسته و تقریباً از ابتدای فعالیت مجموعه حضور داشته است. او درباره روند حرکت واحد ارتباطات و فناوری اطلاعات در آریاسول توضیح می دهد: از آنجاکه به دلیل فرایندهای مدیریتی، نیاز به وجود افرادی با تخصص های مختلف در این حوزه دیده شده بود، تقریباً از سال ۱۳۸۸ واحد زیرساخت و شبکه شکل گرفت. ابتدا واحد ICT را داشتیم که شامل زیرساخت و پشتیبانی می شد. سپس تقسیم وظایف انجام شد و واحد زیرساخت و شبکه از پشتیبانی تفکیک شد و به صورت تخصصی شروع به کار کرد. درنهایت به مدیریت مستقل IM تبدیل شد.

یکی از مهم ترین مواردی که سال هاست در آن پیشرو هستیم، ایجاد و توسعه سامانه های بومی و هوشمند است؛ مانند سامانه هوشمند سهام که در کمترین زمان ممکن شرایطی را فراهم کرده است تا سهام دار اطلاعات لازم را تلفنی کسب کند

LAN : Local Area Network
WLAN : Wireless Local Area Network
WAN : Wide Area Network
Irancell-ASPC APN: Access Point Name (GSM)
PSTN : Public Switched Telephone Network
VoIP : Voice Over IP
FoIP : Fax Over IP
SFB : Skype for Business
VDI : Virtual Desktop Infrastructure
VDA : Virtual Delivery Application
Virtual Desktop : میز کار مجازی



حفاظت از اطلاعات، حفاظت از آینده

با گسترش روزافزون استفاده از فناوری اطلاعات، حجم وسیعی از مبادلات تجاری و اداری از طریق انتقال اطلاعات در بستر اینترنت و سایر شبکه‌های کامپیوتری انجام می‌شود. افزایش ارزش داده‌ها و منابع اطلاعاتی سازمان‌ها و ادارات و به تبع آن افزایش حملات اینترنتی باعث شده است که مقوله امنیت در بستر شبکه اهمیت زیادی یابد؛ بنابراین به کارگیری راهکارهایی برای مدیریت و ایمن‌سازی شبکه اطلاعات به صورت هوشمند، از ضروریات هر سازمان است. شرکت پلیمر آریاساسول از تعریفی که در برخی شرکت‌های دیگر به عنوان IT یا فاوا و... شناخته می‌شود عبور کرده است و در واقع اقدامات بسیار گسترده‌تری در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات، نرم‌افزار و امنیت در واحد مدیریت اطلاعات در حال انجام است، که یکی از وجوه تمایز شرکت پلیمر آریاساسول با سایر شرکت‌های حوزه انرژی است.

مجاز به آن نیاز دارند، در دسترس باشند. درواقع، دسترسی‌پذیری تضمین می‌کند که خدمات و داده‌ها همواره و به موقع در دسترس کاربران قرار گیرند و سیستم‌ها به شکل پایدار و مداوم کار کنند.

4 ناسایی و مقابله با تهدیدات (Threat Detection and Response)

واحد امنیت اطلاعات وظیفه دارد تهدیدات امنیتی مانند بدافزارها، حملات سایبری و نشت اطلاعات را شناسایی کند و به سرعت به آن‌ها پاسخ دهد. این کار با استفاده از سیستم‌های نظارت، آنتی‌ویروس‌ها، فایروال‌ها و ابزارهای SIEM انجام می‌شود.

5 آموزش و آگاهی‌بخشی (Awareness and Training)

یکی از وظایف کلیدی واحد امنیت اطلاعات، آموزش کارکنان سازمان درباره امنیت اطلاعات و نحوه برخورد با تهدیدات است. برگزاری دوره‌های آموزشی، شبیه‌سازی حملات فیشینگ و تست‌های امنیتی برای ارتقای آگاهی کارمندان ضروری است.

حساس دسترسی دارند. این بخش از امنیت اطلاعات با اعمال سیاست‌ها و استفاده از ابزارهایی مانند رمزنگاری، کنترل دسترسی و تأیید هویت سعی در جلوگیری از دسترسی‌های غیرمجاز به داده‌ها دارد.

2 فظ یکپارچگی (Integrity)

به معنای تضمین این است که اطلاعات دقیق، کامل و بدون تغییر باقی بمانند و از دست‌کاری‌های غیرمجاز، خرابکاری یا خطاهای انسانی محافظت شوند. یکپارچگی اطلاعات به این منظور است که داده‌ها به‌شکلی که ذخیره شده‌اند، بدون تغییر باقی بمانند و هر گونه تغییر در آن‌ها فقط با مجوز و توسط افراد مجاز انجام شود. سیاست‌های مرتبط با رمزنگاری و هش اطلاعات در این دسته‌بندی قرار می‌گیرد.

3 سترس‌پذیری (Availability)

به معنای اطمینان از این است که اطلاعات، سیستم‌ها و منابع شبکه در هر زمان که کاربران

حسام حاجی‌نسب، سرپرست امنیت اطلاعات، در این باره توضیح می‌دهد: پایداری و دسترسی به اطلاعات نیازمند بستری امن با چارچوب مدون است. در دنیای امروز اطلاعات بهای بسیار دارد و حفظ و حراست از آن هزینه‌ای بیشتر، درواقع، تضمین امنیت اطلاعات امروزه هنری است که به دانش، تخصص و تجربه نیاز دارد. از مهم‌ترین وظایف واحد مدیریت اطلاعات، ایجاد ساختارهای سیستماتیک به منظور تسهیل فرایندهای مرتبط با تولید است. نگهداری، اتصال و دسترسی امن به این فرایندها در زیرمجموعه‌های مختلف واحد مدیریت اطلاعات انجام می‌شود. به گفته سرپرست امنیت اطلاعات، واحد امنیت اطلاعات (Information Security) یکی از مهم‌ترین بخش‌های هر سازمان یا شرکت است که وظیفه اصلی آن حفاظت از اطلاعات حیاتی و حساس سازمان در برابر تهدیدات مختلف است. نقش این واحد به‌طور کلی در چندین حوزه اصلی خلاصه می‌شود:

1 فظ محرمانگی (Confidentiality)

اطمینان از اینکه فقط افراد مجاز به اطلاعات





۶. ایبندی به قوانین و مقررات (Compliance)

واحد امنیت اطلاعات باید اطمینان حاصل کند که سازمان با استانداردها و قوانین امنیتی مانند ISO ۲۷۰۰۱ و قوانین حاکمیتی سازگار است. این موضوع شامل پیاده‌سازی سیاست‌های امنیتی و تهیه مستندات مربوط به امنیت نیز می‌شود. در مجموع، نقش واحد امنیت اطلاعات حفظ امنیت داده‌ها و سیستم‌های سازمانی از طریق شناسایی و مقابله با تهدیدات، مدیریت ریسک‌ها و آموزش کارکنان است که در نهایت به افزایش اعتماد و حفظ اعتبار سازمان منجر می‌شود. حاجی‌نسب در ادامه از مهم‌ترین وظایف این واحد می‌گوید: ما ابزارهایی داریم تا به‌طور مداوم و براساس توافقی که با واحدهای مختلف انجام شده، سیستم‌ها را بررسی کنیم و آسیب‌پذیری‌های امنیتی جدید را در زیرساخت‌های ارتباطی، سرورها و نرم‌افزارها شناسایی و اطلاع‌رسانی کنیم.

امنیت اطلاعات، پیش‌نیاز موفقیت دیجیتال

سینا دست‌مرد از دیگر همکاران واحد امنیت اطلاعات است. او درباره سازوکار این واحد می‌گوید: اصلی‌ترین فعالیتی که در این واحد انجام می‌شود، برقرار کردن امنیت اطلاعات در تمام سازمان و طی فرایندهای مختلف است. یک نمونه از آن، مانیتورینگ تمام سرویس‌ها و تجهیزاتی است که در شبکه ارتباطی استفاده می‌شود که اگر مورد مشکوکی در ترافیک شبکه مشاهده شد، به واحد زیرساخت برای رفع و مسدودسازی اعلام می‌کنیم. موضوع دیگر، انجام تست نفوذ سامانه‌هایی است که در بستر اینترنت منتشر می‌شوند و هدف آن شناسایی و ارزیابی آسیب‌پذیری آن‌هاست. این تست با شبیه‌سازی حملات سایبری واقعی انجام می‌شود تا نقاط ضعف موجود در سامانه‌ها را شناسایی کرده و به سازمان‌ها و مدیران سرویس کمک کند تا اقدامات لازم را برای تقویت سامانه خود به کار گیرند.

طاهره رنجبر کارشناس دیگری در واحد امنیت اطلاعات است. او از ۱۲ سال پیش عضو از خانواده آریاساسول شده و حدود یک سال است که به واحد امنیت اطلاعات پیوسته است. رنجبر برنامه‌ریزی واحد را بر عهده دارد، هشدارهای امنیتی را برای آگاهی‌رسانی و افزایش سطح بلوغ امنیت در دامنه کارکنان ارسال کرده و همچنین مقدمات ممیزی مراقبتی ISMS را هم در کنار همکاران دیگر فراهم می‌کند. او در توضیح فعالیت خود می‌گوید: ممیزی مراقبتی برای سیستم مدیریت امنیت اطلاعات (ISMS)، فرایندی است که به‌منظور ارزیابی و تأیید انطباق سیستم مذکور با استانداردها و سیاست‌های تعیین شده انجام می‌شود. این ممیزی به‌طور دوره‌ای انجام می‌شود تا اطمینان حاصل شود که سیستم مدیریت امنیت اطلاعات به‌طور مؤثر عمل کرده و قادر به شناسایی و مدیریت ریسک‌های امنیتی است. در

سال پیش رو علاوه بر دامنه سال گذشته، قسمتی از شبکه OT نیز به این ممیزی اضافه خواهد شد. تسهیل فعالیت‌های مدیریت اطلاعات با راهبری برنامه‌ریزی و مدیریت فرایندها محدثه قهاری از همکاران دیگر واحد مدیریت اطلاعات است که وظیفه برنامه‌ریزی و نظارت بر فرایندهای این واحد را بر عهده دارد. او بیش از ۱۵ سال است که به آریاساسول و به واحد مدیریت اطلاعات پیوسته. قهاری درباره مسئولیتش در این واحد می‌گوید: ماهیت کار این واحد، در یک جمله تدوین برنامه، نظارت و پایش اجرای آن براساس اصول مدون شده، در راستای استراتژی‌های سازمان است تا مدیریت ریسک راهبری شده و به دستاوردها و اهداف پیش‌بینی شده مدیریت اطلاعات در زمان‌بندی مشخص شده دست یابیم. در انتهای هر سال برای سال جدید، براساس نیازمندی و استراتژی کلی سازمان، برنامه‌ای یک‌ساله به تفکیک واحدهای مدیریت اطلاعات و تحت نظارت برنامه‌ریزی و ریسک ارزیابی و تدوین می‌شود. در این برنامه‌ریزی، درخواست‌هایی که از واحدهای مختلف در سیستم خدمات عملیات فناوری اطلاعات به‌منظور پیاده‌سازی ارجاع داده می‌شود، به‌همراه برنامه‌های پیش‌بینی شده مدیریت اطلاعات در اولویت قرار داده می‌شود. تعهدات پذیرفته شده نیز معمولاً براساس توانمندی مجموعه در حوزه نیروی انسانی، مدیریت زمان و هزینه تعریف می‌شود. به گفته کارشناس

برنامه‌ریزی و فرایندهای مدیریت اطلاعات، بعد از اینکه جلسات متعدد با درخواست‌کنندگان برگزار و نیازمندی‌ها شناسایی شد، برنامه‌های مورد نیاز طراحی و در دستور اجرا قرار می‌گیرد. او درباره نظارت‌ها توضیح می‌دهد: ما یک فرایند بازنگری عمده هم داریم تا هم برنامه‌ریزی زمانی و میزان پیشرفت کار را بررسی کنیم و هم اینکه اگر برنامه‌ای فوریت اجرا داشته باشد، در برنامه‌ریزی خود اضافه کنیم. بنابراین اگر برنامه‌ریزی اصولی نباشد و نتوانیم منابع انسانی و هزینه‌ای را که صرف کار می‌کنیم به‌خوبی مدیریت کنیم، نمی‌توانیم به دستاوردهای مناسبی برسیم و انتظارات سازمان را از مدیریت اطلاعات برآورده کنیم. پس، ضرورت دارد روی این برنامه‌ریزی صحیح تمرکز و دقت داشته باشیم. حسب وظیفه و نظارت سازمانی، ماهانه گزارش پیشرفت برنامه‌های واحدها بررسی شده و اگر جایی از زمان‌بندی برنامه‌ریزی شده عقب باشند، علت‌یابی کرده و درصد برطرف کردن یا کاهش تأثیرپذیری علت برمی‌آییم. تمامی این فرایندها باعث می‌شود که تمامی مجموعه سریع‌تر و اصولی‌تر به مقصد برسد.

به گفته قهاری، در کنار تمام مسئولیت‌های گفته شده، این واحد پیش‌بینی، شناسایی و مدیریت ریسک‌های مدیریت اطلاعات را هم به عهده دارد که در نهایت به کاهش احتمال و شدت ریسک‌ها می‌انجامد و فعالیت سایر واحدها را نظارت می‌کند.



موفقیت آریاساسول در پانزدهمین دوره ممیزی داخلی سیستم مدیریت یکپارچه

آریاساسول پانزدهمین دوره ممیزی داخلی سیستم‌های مدیریت یکپارچه را با موفقیت تکمیل کرد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، مدیریت طرح و برنامه شرکت با بهره‌گیری از رویکرد برون‌سپاری ممیزی داخلی از سوی متخصصان و خبرگان این حوزه، با انتخاب ممیزان برتر و واجد صلاحیت، به‌منظور شناسایی نواحی قابل بهبود در مسیر رشد و تعالی سازمان با نگاه افراد برون‌سازمانی (چشم سوم) و به‌صورت عمقی با تمرکز بر جزئیات اجرای فرایندها، پانزدهمین دوره ممیزی داخلی سیستم مدیریت یکپارچه را با موفقیت انجام داد به‌صورت کلی، هدف از انجام ممیزی‌های داخلی، حصول اطمینان از اثربخشی استقرار و نگهداری سیستم‌های مدیریتی و رعایت تمامی الزامات، استانداردهای سازمان، قوانین و مقررات مشتریان است.

در شرکت پلیمر آریاساسول، تفکر سیستمی، توسعه نظام‌های نوین مدیریتی و استقرار و نگهداری سیستم‌های مدیریتی در زمره اصول بنیادین سازمان نهادینه شده است.

در سال جاری، مطابق هر سال، با برنامه‌ریزی

انجام‌شده از سوی مدیریت طرح و برنامه و حمایت مدیرعامل، پانزدهمین دوره ممیزی داخلی سیستم‌های مدیریتی یکپارچه (IMS)، در دامنه ۱۱ استاندارد، طی ۵ روز کاری، با حضور تیم ۵ نفره ممیزان خبره و متخصص که به الزامات استانداردها و صنعت پتروشیمی مسلط بودند، به‌صورت یکپارچه و هم‌زمان، با موفقیت برگزار شد.

آریاساسول در سال جاری دو استاندارد سیستم مدیریت نوآوری و سیستم مدیریت کیفیت در مان و سلامت را به دامنه استانداردهای یکپارچه شرکت اضافه و در سازمان پیاده‌سازی کرده است. بر این اساس، ممیزی براساس دامنه‌های زیر انجام شد:

ISO 9001:2015 سیستم مدیریت کیفیت
ISO 14001:2015 سیستم مدیریت زیست‌محیطی
ISO 45001:2018 سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای
ISO 31000:2018 سیستم مدیریت ریسک
ISO 50001:2018 سیستم مدیریت انرژی

تجلیل از یاوران سرخ در آستانه روز آتش‌نشانی و ایمنی



در آستانه روز آتش‌نشانی و ایمنی، مدیرکل سازمان انتقال خون استان بوشهر، ضمن دیدار با معاون مجتمع و مدیران HSE آریاساسول، از خدمات آتش‌نشانان این شرکت در اهدای مستمر خون و همکاری با انتقال خون تقدیر کرد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، ۳ مهر ۱۴۰۳ علیرضا باستین، مدیرکل انتقال خون استان بوشهر، در آستانه روز آتش‌نشانی و ایمنی با حضور در مجتمع آریاساسول، با معاون مجتمع و مدیران واحد HSE این شرکت دیدار و گفت‌وگو کرد و با اهدای تندیس و لوح سپاس «یاوران سرخ»، از آتش‌نشانان آریاساسول تقدیر کرد.

در متن لوح سپاس «یاوران سرخ» آمده است: «یاوران سرخی که با ایثار و فداکاری، متعهدانه در مسیر خدمت به مردم ایفای نقش می‌کنند و با اهدای خون در مواقع بحرانی نشان دادند که نجات جان بیماران نیز برای آنان بسیار مهم و ارزشمند است.» گرمیادداشت روز آتش‌نشانی و ایمنی بهانه‌ای است برای تقدیر از شما خدمتگزاران قهرمانی که در میان شعله‌های آتش می‌آید و حادثه‌های دلشوره‌آور را به خاطره‌های شیرین با پایان خوش پیوند می‌زنید.

آریاساسول در بین ۵ شرکت برتر جایزه بهره‌وری انرژی برق



نخستین جایزه ملی بهره‌وری انرژی برق، شرکت پلیمر آریاساسول را به‌عنوان یکی از ۵ شرکت برتر در این حوزه انتخاب کرد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، در جریان برگزاری نخستین جایزه ملی بهره‌وری انرژی برق که با مشارکت سازمان مدیریت صنعتی و سازمان انرژی‌های تجدیدپذیر و بهره‌وری انرژی ایران (ساتبا) روز سه‌شنبه (۲۷ شهریور ۱۴۰۳) برگزار شده بود، آریاساسول به‌عنوان یکی از ۵ شرکت منتخب از بین بیش از ۱۰۰ شرکت حاضر در این رویداد معرفی شد. این رویداد با هدف توسعه فرهنگ و ایجاد انگیزه بیشتر برای مدیریت بهینه مصرف برق در کشور برگزار شد. در جریان این جایزه، بیش از ۱۰۰ شرکت فعال در زمینه بهینه‌سازی و بهره‌وری انرژی مشارکت داشتند و براساس ارزیابی‌های انجام‌شده، ۲۴ شرکت به‌عنوان منتخبان برگزیده شدند که ۱۴ شرکت حائز دریافت تندیس و ۱۰ شرکت نیز لوح تقدیر دریافت کردند. شرکت پلیمر آریاساسول نیز با دریافت تندیس برنزی ۳ ستاره، در بین ۵ شرکت منتخب این رویداد بود. انتخاب شرکت‌ها براساس ارزیابی شدت مصرف انرژی، پروژه‌های بهینه‌سازی مصرف انرژی و رویکرد شرکت‌ها در اجرای استاندارد ISO ۵۰۰۱-۱ است. دارا عظیمی، مدیر واحد کنترل تولید و انرژی شرکت پلیمر آریاساسول که در این رویداد به‌عنوان نماینده شرکت، دریافت‌کننده این تندیس بود، با بیان اینکه آریاساسول همواره یکی از پیشگامان حوزه بهره‌وری انرژی بوده است، گفت: آریاساسول در تمام سال‌های گذشته شدت مصرف انرژی خود را پایین‌تر از استاندارد نگه داشته است.

از جمله کاهش درگیری واحدهای سازمان در بازه‌های زمانی مختلف طی یک سال، بررسی متقابل الزامات استانداردها بر یکدیگر به صورت همه‌جانبه، کاهش زمان و منابع صرف‌شده داخل سازمان برای ممیزی، افزایش دقت و سخت‌گیری در خصوص ردیابی موضوعات مهم، ارائه بازخورد و گزارش ممیزی به صورت جامع و دقیق و شناسایی نقاط قابل بهبود در حوزه‌های مختلف بر مبنای شواهد و یافته‌ها را در پی دارد. یافته‌های شناسایی شده منتج از ممیزی هر روزه در آریاساسول، در جلسه اختتامیه با حضور تمامی مدیران ارشد و میانی مطرح شد و بیش از ۱۱۰ یافته در حوزه‌های مختلف ارائه شد. با توجه به آنکه نتایج حاصل از انجام ممیزی‌های داخلی و خارجی، به عنوان راهکارهای بهبود و توسعه سازمان پیگیری می‌شود، تمامی یافته‌ها از جمله نقاط قابل بهبود (OFI) و عدم انطباق‌های بالقوه و بالفعل (OBS, NC) به صورت دقیق از سوی متولیان مربوط بررسی می‌شود و اقدامات اصلاحی برای برطرف کردن ریشه‌ای موضوعات در دستور کار مدیریت طرح و برنامه قرار می‌گیرد و در برنامه اجرایی شش ماهه دوم واحدها لحاظ خواهند شد



ISO 7101:2023 سیستم مدیریت کیفیت درمان و سلامت
دو استاندارد ISO 56001:2024 و ISO 7101:2023 در سطح بین‌المللی نوین و در زمره استانداردهای تخصصی است و تاکنون در شرکت‌های مشابه در صنعت پتروشیمی پیاده‌سازی نشده است.
برون سپاری تیم ممیزی به صورت یکپارچه در شرکت پلیمر آریاساسول، مزایای بسیاری

ISO 10002:2018 سیستم مدیریت رسیدگی به شکایات
ISO 10004:2018 سیستم مدیریت سنجش شکایت مشتریان
ISO 10015:2019 راهنمای مدیریت شایستگی
ISO 39001:2012 سیستم مدیریت ایمنی ترافیک جاده‌ای
ISO 56001:2024 سیستم مدیریت نوآوری

تقدیر از مدیرعامل شرکت آریاساسول به پاس کمک برای آزادی ۳۰ زندانی نیازمند



رئیس کل دادگستری و رئیس هیات امناء ستاد دیه استان بوشهر در مراسم جشن آزادی زندانیان نیازمند از مدیرعامل شرکت پتروشیمی آریاساسول به پاس تقبل هزینه آزادی ۳۰ زندانی جرایم غیر عمد شهرستان دیر، تقدیر کرد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، (۲ مهر ۱۴۰۳) به مناسبت گرامیداشت هفته دفاع مقدس، آئین آزادسازی ۳۰ نفر زندانیان جرائم غیر در استان بوشهر با حضور نماینده ولی فقیه و نماینده مجلس خبرگان رهبری، رئیس کل دادگستری و رئیس هیات امناء ستاد دیه استان بوشهر و احمد وکیل زاده مدیر امور اداری و دبیر مسئولیت‌های اجتماعی به عنوان نماینده مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول، برگزار شد و حکم آزادی زندانیان قرائت و تحویل داده شد.

بر اساس این گزارش، با توجه به هدف‌گذاری‌های انجام شده در شورای راهبردی منطقه پارس جنوبی، شرکت آریاساسول به منظور آزادی زندانیان نیازمند برای اولین بار در این بخش، بیش از دومیلیارد تومان اعتبار به ستاد دیه استان بوشهر اختصاص داده است.

آریاساسول به عنوان عضو علی‌البدل شورای راهبردی منطقه پارس جنوبی یکی از اعضاء فعال این شورا است که در زمینه تحقق اهداف مسئولیت‌های اجتماعی در چهار شهرستان دیر، عسلویه، جم و کنگان، نقش موثری در اجرای تصمیمات این شورا بر عهده دارد.

جشنواره بین‌المللی عکس آریا برگزار می‌شود



نخستین دوره جشنواره بین‌المللی عکس آریا با حمایت شرکت پلیمر آریاساسول برگزار می‌شود. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، نخستین دوره جشنواره بین‌المللی عکس آریا با همکاری فدراسیون بین‌المللی هنر عکاسی (فیاپ) برگزار می‌شود. این رویداد برای نخستین بار در ایران به دنبال تلفیق هنر عکاسی و استفاده از محصولات پتروشیمی در زندگی روزمره برگزار شده است. روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول با نگاه حمایت از هنرمندان ایرانی و جامعه عکاسی ایران و همچنین با رویکرد تبیین جایگاه استفاده از محصولات این شرکت در زندگی روزمره، نخستین دوره جشنواره بین‌المللی عکس آریا را برگزار می‌کند. این رویداد در چهار بخش تأسیسات پتروشیمی، استفاده از محصولات پتروشیمی در زندگی روزمره، اسباب‌بازی و محیط زیست و طبیعت برگزار می‌شود و عکاسان و هنرمندان ایرانی و خارجی می‌توانند از چهارشنبه، ۲۱ شهریور، با مراجعه به سایت AryaAward.ir آثار خود را برای جشنواره ارسال کنند. آثار این جشنواره از سوی هیئت داوران مطرح ایرانی و بین‌المللی داوری می‌شود و عکس‌های برگزیده در یک کتاب ویژه منتشر خواهد شد و سپس در رویداد نمایشگاهی در شهرهای مختلف در معرض دید علاقه‌مندان قرار خواهد گرفت.



بخش پایانی

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

آریاساسول: محلی برای ورود نیروهای تحصیل کرده به بازار کار

به گفته مسجدی، یکی از طرح‌های کارآمد و اثربخش در آریاساسول، فرایند جذب نیروهای کارآموز بود، به خصوص اینکه روند جذب، بسیار حرفه‌ای، تخصصی و دقیق انجام شده است. او در این باره می‌گوید: ما با همکاری دانشگاه‌های معتبر و براساس اصول و متدهای پیشرفته توانستیم این جذب را انجام دهیم. همین موضوع

مسجدی، مدیر واحد ایمنی شرکت، درباره ضرورت جذب و فرایند آموزش این کارآموزان می‌گوید: با توجه به نیازمندی و پیش‌بینی خروج یا جابه‌جایی کارکنان به دلایل مختلف از جمله بازنشستگی یا ارتقای پست سازمانی، تصمیم بر این شد که در برگزاری آزمون، تعدادی را هم برای واحد ایمنی شرکت در نظر بگیریم.

در شماره‌های قبلی به کارآموزان جذب‌شده در واحد الفین و آتش‌نشانی پرداختیم. در این شماره به سراغ دو کارآموز مشغول در واحد ایمنی رفتیم تا ببینیم شرایط آموزش آن‌ها چگونه سپری می‌شود.

در فرایند جذب کارآموزان، دو نفر هم به واحد ایمنی شرکت آریاساسول اضافه شدند. احمد

هم باعث شد که علاوه بر جذب نیروهایی با الزامات بومی بودن، از تحصیل کردگان استان در دانشگاه‌های معتبر استفاده کنیم. ما پیش از این نیروهای خود را از طریق آگهی‌های محلی و یا درخواست از منطقه ویژه تأمین می‌کردیم، اما این آزمون راه ورود را برای نیروهای تحصیل کرده و نخبه باز کرد که شاید از فرایند جذب نیرو از طریق آگهی‌های محلی بی‌خبر بودند. از طرفی، با حضور متقاضیان در آزمون شرکت، علاوه بر جذب کارآموزان مورد نیاز، به بانک اطلاعاتی نیروهای متخصص دست پیدا کردیم که می‌تواند در آینده مفید و مؤثر باشد.

به گفته مدیر ایمنی شرکت آریاساسول، در همین زمان یک‌ماهه، از توانمندی و نیروی جوانی کارآموزان واحد ایمنی در چند پروژه کاری استفاده شده است. این نکته را کارآموزان این واحد هم تأیید می‌کنند و می‌گویند که حتی در جلسات مدیران ارشد هم از آن‌ها دعوت شده و حضور داشتند.

احمدرضا موجد یکی از کارآموزان واحد ایمنی آریاساسول است. اهل لامرد است و در دانشگاه، مهندسی شیمی گرایش HSE خوانده و پیش از این در پالایشگاه دیگری مشغول به کار بوده است. او درباره فضای آریاساسول می‌گوید: اینجا با فضایی خوب و همکاری‌توانمند و اخلاق‌مدار مواجه شدیم. نکته ارزشمند هم این بود که در همان بدو ورود، دوستان در واحد HSE ما را به‌عنوان همکاران خودشان پذیرفتند و رفتاری صمیمانه و دوستانه با ما داشتند.

در آریاساسول مانعی برای پیشرفت وجود ندارد

به گفته موجد، آریاساسول امکان پیشرفت و آموزش بیشتری نسبت به سایر مجموعه‌ها دارد. او در این باره می‌گوید: من پیش از این بسیار از آریاساسول شنیده بودم و تصور این بود که نسبت به شرکت‌های منطقه، به‌خصوص در موضوع ایمنی، یک سروگردن بالاتر است. برای همین هم مشتاق بودم به این مجموعه بپیوندم. بنابراین، به‌محض اینکه فراخوان جذب کارآموز را دیدم، در آزمون شرکت کردم و با پذیرفته‌شدنم، از مجموعه قبلی جدا شدم و به آریاساسول پیوستم. آنچه را هم که در اینجا و در این مدت دیدم، همان تصورات ایدئال از آریاساسول بود. محسن شهبازی کارآموز دیگر واحد ایمنی است و اهل گناوه، که در کنگان زندگی می‌کند. او درباره یکسان بودن شرایط در آریاساسول می‌گوید: از نظر شرایط کاری، هیچ تفاوتی بین ما و سایر

در همین زمان یک‌ماهه، از توانمندی و نیروی جوانی کارآموزان واحد ایمنی در چند پروژه کاری استفاده شده است. این نکته را کارآموزان این واحد هم تأیید می‌کنند و می‌گویند که حتی در جلسات مدیران ارشد هم از آن‌ها دعوت شده و حضور داشتند

نیروها در هر سطحی وجود ندارد. شاید امروز کاستی‌هایی در موضوع رفاهی خودمان به‌عنوان کارآموز احساس کنیم، اما نکته قابل توجهی که در اینجا وجود دارد، موضوع پیشرفت است؛ یعنی اینجا هیچ مانعی نیست که بخواهد جلوی پیشرفت فرد دیگر را بگیرد. مهم‌تر اینکه وقتی کسی در آریاساسول برای آموزش و پیشرفت تلاش می‌کند، باقی همکاران به او کمک هم می‌کنند، برخلاف بسیاری مجموعه‌های دیگر که شاید حتی سد هم مقابل فرد توانمند بسازند. نکته قابل توجه دیگر این است که مدیران اینجا براساس شایستگی علمی و اخلاقی ارتقا پیدا کردند؛ یعنی وقتی فردی به‌عنوان مدیر یک واحد معرفی می‌شود، می‌بینیم که واقعاً شایستگی و توانمندی حضور در آن سمت را دارد.

احترام؛ شرط و قانون نانوشته در آریاساسول

آنچه در گفته تمامی کارآموزان آریاساسول مشترک است، نبود تبعیض بین نیروهای قدیمی و تازه‌وارد است؛

حتی اگر آن تازه‌واردان به‌عنوان کارآموز و بدون هیچ سابقه کاری باشند. آن‌ها در یک اقامتگاه مشترک با نیروهای استخدامی اسکان دارند، از همان تسهیلاتی استفاده می‌کنند که در اختیار نیروهای قدیمی‌تر هم گذاشته می‌شود و مهم‌تر از همه، احترامی است که انگار شرط و قانون نانوشته آریاساسول است و در تمامی واحدها و بین تمام افراد، از مدیر ارشد تا کارگر ساده و کارآموز تازه‌وارد، وجود دارد. موضوع بعدی که باعث شده بسیاری از این جوانان، محل کار قبلی خود را ترک کرده و تلاش کنند که به آریاساسول بپیوندند، امکان پیشرفت و تعالی است؛ این‌ها رؤیای رشد و ساختن یک زندگی کاری و مالی خوب را داشتند و تا امروز، در آریاساسول، خود را در مسیر تحقق رؤیاهایشان دیده‌اند. کارآموزان در پایان از اقدام‌ها، تلاش‌ها و حمایت‌های محمدرضا حیدرزاده، مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول، برای فراهم کردن شرایط جذب و استخدام آن‌ها، به‌ویژه استفاده حداکثری از نیروهای بومی، قدردانی کردند.





گزارش «نوید آریا» از سازوکار واحد آرشیو منابع انسانی آریاساسول

اینجا هر مدرکی حفظ می‌شود؛ از اولین استخدای تا امروز



هر نیرویی برای ورود به محل کار باید روال اداری مشخصی را طی کند که به نظر می‌رسد یکی از زمان‌برترین و شاید مهم‌ترین مراحل، ارائه مدارک شخصی، تحصیلی و کاری است. جمع‌آوری این مدارک علاوه بر زمان‌بر بودن، شاید این نگرانی را برای نیروی تازه‌وارد ایجاد کند که چه افرادی قرار است به اطلاعات فردی و شخصی او دسترسی داشته باشند. شاید هر فردی در زندگی خود مسائلی داشته باشد که ترجیح بدهد از دیگران پنهان بماند. یا جدا از این موارد شخصی، شاید تمایل نداشته باشد که همکاران او درباره سابقه کاری، جایگاه شغلی، حقوق و مزایای او بدانند. از طرفی، گاهی اگر مدارکی مانند مدرک تحصیلی یا سابقه کاری گم شود، شاید اخذ دوباره آن با چالش‌های فراوانی همراه باشد. در اینجا، ضرورت وجود واحدی امن، برای حفظ و نگهداری مدارک کارکنان مشخص می‌شود: واحد بایگانی و آرشیو منابع انسانی

داشته باشد.

در این اتاق، مرد آرام و صبوری را می‌بینیم که لیخندش حس امنیت خاصی را به همکاران منتقل می‌کند؛ بهروز نظری که یک سال است به آریاساسول پیوسته، اما در همین مدت، امین مدارک و اسناد همکاران شده و کسی جز او، اجازه ورود به اتاقک‌های فلزی بایگانی را ندارد. نظری درباره روال دریافت مدارک نیروهای تازه‌وارد، می‌گوید: بعد از اینکه مجوز جذب برای نیروهای جدید صادر می‌شود، همکاران برنامه‌ریزی به واحد بایگانی و آرشیو اعلام می‌کنند. پس از آن، لازم است نیروی جدید اسناد

اتاقی با کمدهای فلزی غیر قابل

دسترسی

وقتی در ساختمان اداری آریاساسول به اتاق کارشناس آرشیو منابع انسانی وارد می‌شویم، با دیدن اتاقک‌های ریلی فلزی که کسی اجازه ورود به راهروهای آن را ندارد، شاید تصویر صندوق امانات بزرگ جهان، در مقیاسی کوچک‌تر در ذهنمان تداعی شود. اما این اتاق در آریاساسول، صندوق اسرار همکارانی است که با اطمینان کامل مدارک خود را به واحد بایگانی می‌سپارند، بدون نگرانی از اینکه مدارکشان گم شود یا اینکه فرد دیگری به مدارک و اطلاعاتشان دسترسی

و مدارک شخصی و تحصیلی خود را به مجموعه ارائه بدهد. یکی از این مدارک، آزمایش‌های پیش از شروع به کار است. پس از اینکه تازه‌واردان نتایج آزمایش را دریافت کردند، لازم است پس از دریافت مجوز جذب، تشکیل پرونده بدهند. دریافت سایر مدارک هم براساس یک لیست مشخص انجام می‌شود که پس از تشکیل پرونده، ضرورت دارد مواردی به واحد بیمه و حقوق و دستمزد اعلام شود. درواقع، با تعیین پایه‌ای که برای هر نیروی تازه‌وارد از طرف واحد برنامه‌ریزی انجام شده، حقوق و مزایا و جایگاه شغلی افراد مشخص می‌شود. درنهایت تمامی مدارک در واحد بایگانی جمع‌آوری و نگهداری می‌شود. پس از این، هر تغییری که قرار باشد در پرونده همکاران ایجاد شود، از طرف این واحد به نیرو اعلام و اطلاعات لازم دریافت می‌شود.

آن طور که در ضرورت وجود واحد بایگانی و آرشیو گفته شده، هر کسب و کاری به‌طور متوسط با هزاران سند و مدرک نیروهایش سروکار دارد که اگر بخواهد این اسناد را به‌صورت کاغذی نگهداری کند یا اگر واحد مجزایی برای تفکیک و حفظ آن‌ها وجود نداشته باشد، احتمالاً آشفتگی سراسر آن

سازمان را فرا می‌گیرد و چه‌بسا حق و حقوق افراد پایمال شود. بنابراین، دسته‌بندی و همچنین دیجیتالی کردن اسناد می‌تواند کمک بزرگی برای نظم‌بخشی به امور اداری سازمان‌ها باشد.

ما هم آرشیو فیزیکی مدارک را داریم و هم بایگانی الکترونیک

گفته کارشناس آرشیو منابع انسانی، قرار است به‌زودی مدارک افرادی که دیگر در مجموعه نیستند و سال‌ها از رفتنشان می‌گذرد، به بایگانی راکد منتقل شود. او با اشاره به دسته‌بندی مجزا و دقیقی که براساس سال، ماه و نوع قرارداد افراد انجام شده، از ثبت و حفظ دیجیتالی مدارک می‌گوید: پس از اینکه مدارک به‌صورت فیزیکی و کاغذی از نیروها دریافت شد، آن‌ها را اسکن کرده و پرونده دیجیتالی برای آن‌ها تشکیل می‌دهیم. درواقع ما هم آرشیو فیزیکی مدارک را داریم و هم

بایگانی الکترونیک.

بایگانی کردن اسناد و اطلاعات سازمانی، برای نظم‌دادن به حجم زیاد اسنادی که در سازمان‌ها استفاده می‌شوند ضروری است و به مدیران اجازه می‌دهد کنترل بهتری بر فرایند گردش اطلاعات سازمان داشته باشند. از سایر دلایل اهمیت بایگانی اسناد می‌توان به جلوگیری از گم‌شدن آن‌ها اشاره کرد. وقتی سازوکاری برای نظم‌دادن به اسناد و ذخیره‌سازی آن‌ها وجود نداشته باشد، احتمال گم‌شدن آن‌ها بسیار زیاد است؛ یعنی حتی اگر از بین نرفته باشند، پیدا کردن آن‌ها آسان نخواهد بود.

در واحد آرشیو منابع انسانی، دسته‌بندی اسناد به‌قدری دقیق است که حتی می‌توانیم قراردادهای مربوط به اولین نیروهای استخدامی در آریاساسول را هم به‌راحتی و در کمتر از یک دقیقه پیدا کنیم: اولین کارکنان خارجی و ایرانی آریاساسول که حدود ۲۱-۲۲ سال قبل در مجموعه مشغول به کار شده بودند، آن‌هایی که امروز دیگر در مجموعه نیستند، یا اینکه هنوز نیروی آریاساسول بوده و در آستانه بازنشستگی قرار دارند. به گفته نظری، اولین تاریخ قراردادهای مربوط به اسفند ۱۳۸۲ است که همچنان بدون هیچ آسیب و دست‌خوردگی‌ای، در آرشیو منابع انسانی قرار دارند و از آن‌ها محافظت می‌شود. به

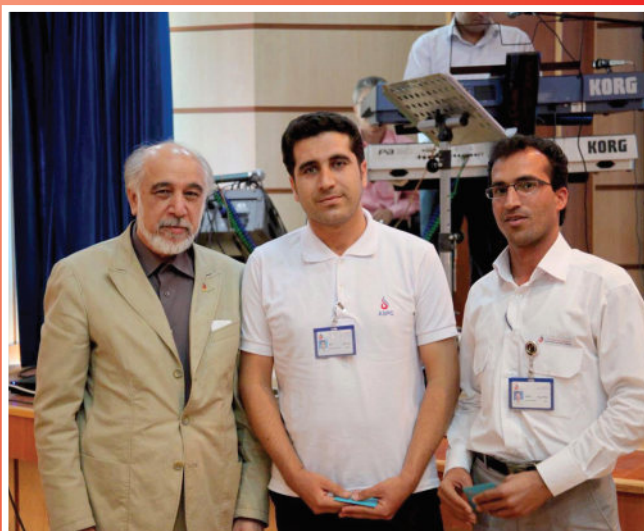
پس از اینکه مدارک به‌صورت فیزیکی و کاغذی از نیروها دریافت شد، آن‌ها را اسکن کرده و پرونده دیجیتالی برای آن‌ها تشکیل می‌دهیم. درواقع ما هم آرشیو فیزیکی مدارک را داریم و هم بایگانی الکترونیک



چند قاب از کارکنان آریاساسول

آنچه می ماند فقط خاطره ها است

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



عکس‌های
خاطره‌انگیزتان
را برای نوید آریا
بفرستید





هوش مصنوعی: ابزاری در خدمت «آریاساسول دیجیتال»



آریاساسول یکی از پیشگامان تحول دیجیتال شناخته می‌شود و در تلاش است با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، مانند هوش مصنوعی، در مسیر توسعه پایدار حرکت کند

تلاش برای تأسیس صندوق سرمایه‌گذاری خطرپذیر شرکتی

ایرانی در توضیح فعالیت مرکز نوآوری می‌گوید: در این مرکز یکی از موضوعات اصلی، بحث تحقیق و توسعه و ایجاد فناوری نوین است که به توسعه و بهبود فرایندهای سازمانی، فناوری‌های جدید و تحقیق در زمینه مواد جدید منجر بشود. موضوع دوم هم انتقال فناوری است که از طریق همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی پژوهشی داخلی و خارجی اتفاق می‌افتد. موضوع سوم در حوزه آموزش و توانمندسازی است که برای این موضوع، هماهنگی‌های لازم برای دوره‌های آموزشی بین‌المللی از سوی این مرکز انجام شده و برنامه‌ریزی برای حضور همکاران انجام شده است. موضوع چهارم، حمایت از نوآوری است که به واسطه تأمین مالی و سرمایه‌گذاری انجام می‌شود. این مرکز به‌تازگی برای تحقق این هدف، به دنبال تأسیس صندوق سرمایه‌گذاری خطرپذیر شرکتی (CVC) است. هدف دیگر هم ایجاد فضای کار مشترک با همکاری تیم‌های نوآور و استارت‌آپ‌هاست که برای آن هم برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام دادیم. موضوع پنجم مورد توجه این مرکز، بهبود بهره‌وری است که شامل بهینه‌سازی فرایندها، شناسایی و پیاده‌سازی روش‌های بهینه‌سازی در فرایند تولید و کاهش هدررفت منابع می‌شود. موضوع ششم، توسعه پایدار، یعنی همان توجه به مسائل زیست‌محیطی، فناوری‌های سبز و کاهش آلاینده‌هاست. موضوع هفتم هم تجزیه و تحلیل بازار و شناسایی روندها و نیازهای بازار پتروشیمی برای توسعه محصولات جدید است.

از آنجاکه داده‌های تولید پیچیدگی و حجم فراوانی دارند، بهره‌گیری از هوش مصنوعی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر رشد بهره‌وری داشته باشد و از طرف دیگر، هزینه‌ها را کاهش دهد. همچنین بر پایداری زیست‌محیطی هم تأثیر مثبتی خواهد داشت.

فرهنگ‌سازی سازمانی در راستای استفاده از فناوری‌های نوین

ایرانی با اشاره به میزبانی آریاساسول در همایش هوش مصنوعی در صنعت پتروشیمی، توضیح می‌دهد: برگزاری این همایش، بر ضرورت استفاده از هوش مصنوعی و ایجاد بستر مناسب برای نوآوری در سازمان تأکید دارد؛ زیرا یکی از اهداف و چشم‌اندازهای مهم آریاساسول، فرهنگ‌سازی و افزایش سطح بلوغ سازمانی در راستای استفاده از فناوری‌های نوین میان تمامی همکاران و بخش‌های سازمان است. بنابراین، ضرورت دارد که برای بهره‌گیری از فناوری‌های نوین جهان، در قدم اول شرایط و توانمندی‌های خود را بشناسیم و بسنجیم و پس از آن، بدون شتابزدگی و با برنامه‌ریزی دقیق راهکاری ارائه دهیم که تمام مجموعه به‌صورت یکپارچه از مزایای فناوری نوینی مانند هوش مصنوعی استفاده و بهره‌برداری کنند. به گفته سرپرست مرکز نوآوری و دانش‌بنیان، آریاساسول یکی از پیشگامان تحول دیجیتال شناخته می‌شود و در تلاش است با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، مانند هوش مصنوعی، در مسیر توسعه پایدار حرکت کند. درواقع، «آریاساسول دیجیتال» یک چشم‌انداز جامع است که تمامی ابعاد فناوری‌های نوین را در بر می‌گیرد و هوش مصنوعی یکی از زیرمجموعه‌های این تحول است که می‌تواند در نقش تسهیلگر، بسیاری از فرایندهای عملیاتی و تصمیم‌گیری‌ها را بهبود داده و سرعت ببخشد.

آریاساسول با هر پیشرفتی در تجهیزات و تکنولوژی همراه بوده و با جدیدترین دستاوردهای جهانی، دانش و ابزار خود را به‌روز می‌کند. این موضوع به‌قدری برای مجموعه اهمیت دارد که مرکزی تحت عنوان نوآوری و دانش‌بنیان در این شرکت به‌عنوان یک واحد مستقل تشکیل شده است که در راستای ایجاد فرصت‌های جدید، با ارائه مجموعه‌ای از راه‌حل‌های مبتنی بر فناوری‌ها و خدمات نوین جامع، همچنین برای تقویت دانش داخلی و ارائه محصولات به‌روز، فعالیت می‌کند. در چارچوب رسالت مرکز نوآوری و دانش‌بنیان گفته شده است: «این مرکز با استفاده از به‌روزترین فناوری‌های موجود و بهره‌گیری از استانداردها و به‌روشنی‌های بین‌المللی و با استفاده از جوانان متخصص و باتجربه در صنایع گوناگون مانند نفت، گاز و پتروشیمی، توانایی پیاده‌سازی طیف وسیعی از خدمات تحول دیجیتال را دارد. همچنین، در راستای ایجاد اکوسیستمی یکپارچه و دیجیتالی با کمک تحلیل و آنالیز داده‌ها، تولیدکنندگان را قادر می‌سازد تا در بازارهای مبتنی بر نوآوری که سرعت بالاتر و تداوم بیشتری دارند، چابک‌تر، کارآمدتر، پایدارتر و سودآورتر رقابت کنند.» بنابراین، در زمانی که دنیا در سیطره هوش مصنوعی قرار گرفته، بی‌شک آریاساسول هم از این رویداد نوآورانه استقبال کرده و جوانب مختلف آن را برای بهره‌برداری در راستای اهداف خود بررسی کرده است. تا جایی که قرار است به‌زودی همایش هوش مصنوعی در صنعت پتروشیمی به میزبانی آریاساسول برگزار شود.

عبدالله ایرانی، سرپرست مرکز نوآوری و دانش‌بنیان، در گفت‌وگو با «نوید آریا» در توضیح هوش مصنوعی و ضرورت استفاده از آن در صنایعی مانند پتروشیمی، می‌گوید: هوش مصنوعی یکی از ارکان اصلی تحول دیجیتال و نوآوری‌های سازمانی به شمار می‌رود که در صنعت پتروشیمی هم نقش قابل توجهی ایفا می‌کند. از مهم‌ترین آن‌ها می‌توانیم به بهینه‌سازی فرایندهای تولید و بهبود تصمیم‌گیری اشاره کنیم. درواقع،





می‌کند، چشم‌انداز و رویکرد آن در مواجهه با فناوری‌های روز دنیاست. ایرانی در این باره می‌گوید: چشم‌انداز آریاساسول در حوزه هوش مصنوعی، جاری‌سازی زیرساخت‌های تحول دیجیتال و در نهایت هوش مصنوعی در بدنه سازمان است که از جمله برنامه‌ریزی‌های انجام‌شده در این زمینه، برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان و استفاده از تجارب موفق شرکت‌های بزرگ نفتی جهانی مانند شل یا اگزوموبیل است که توانسته‌اند با استفاده از هوش مصنوعی، به موفقیت‌های چشمگیری دست یابند. در واقع ما به‌روش‌های جهانی را در افق دید خود گذاشتیم و از آن‌ها اقتباس می‌کنیم؛ همان روال مطلوب و روش و تکنیکی که به نتایج برجسته‌تری نسبت به روش‌های دیگر منجر شده و موفقیت‌آمیز بودنش را ثابت کرده است.

هوش مصنوعی سازمان را به‌سمتی می‌برد که نیروهای متخصص‌تری تربیت کند

اما با همه این توضیحات، آنچه معمولاً درباره هوش مصنوعی در میان نیروهای سازمان در هر سطح و جایگاهی نگرانی ایجاد می‌کند، جایگزین شدن این فناوری به جای نیروی انسانی و از دست دادن مشاغلشان است. هرچند این موضوع بارها در مقالات و بررسی‌های تخصصی رد شده و کارشناسان، فناوری‌های نوین و به‌خصوص هوش مصنوعی را ابزاری در دست نیروهای متخصص می‌دانند، با این حال همچنان چنین دغدغه‌ای در شرکت‌ها وجود دارد. ایرانی در خصوص این نگاه و نگرانی توضیح می‌دهد: بدون شک هوش مصنوعی یکی از مهم‌ترین فناوری‌هایی است که در حال ایجاد تغییر و تحول در بسیاری از صنایع و سازمان‌هاست. این فناوری به‌ویژه در انجام وظایف تکراری و استاندارد، کارآمدی فوق‌العاده‌ای از خود نشان داده و قادر است بسیاری از فرایندهای زمان‌بر و پرهزینه را به‌شکلی بهینه و دقیق‌تر انجام دهد. اما نکته‌ای که باید بر آن تأکید کنیم این است که هدف اصلی ما از به‌کارگیری هوش مصنوعی در سازمان، جایگزینی نیروی انسانی نیست، بلکه ما به دنبال ایجاد بستری هستیم که کارکنان بتوانند با استفاده از ابزارهای هوشمند، بهره‌وری بیشتری داشته باشند و از ظرفیت‌های خلاقانه خود در سطوح بالاتر بهره بگیرند. ما در این سازمان با درک درست ظرفیت‌های هوش مصنوعی، بر آن هستیم که این فناوری را در کنار نیروی انسانی و به‌عنوان یک ابزار تسهیل‌گر به کار گیریم. برای تحقق این هدف، ایجاد زیرساخت‌های مناسب و به‌ویژه ارائه آموزش‌های لازم به کارکنان، از اولویت‌های ماست. ما با تکیه بر آموزش‌های تخصصی در زمینه‌های مرتبط با هوش مصنوعی، مانند تحلیل داده‌ها، برنامه‌نویسی و مدیریت سیستم‌های هوشمند، سعی داریم نه تنها فرصت‌های شغلی جدیدی برای کارکنان ایجاد کنیم، بلکه نیروی انسانی را به سطحی از توانمندی برسانیم که بتواند به‌شکلی مؤثر با این فناوری‌ها تعامل کند و از آن‌ها در بهبود فرایندهای سازمانی بهره‌برداری کند. این نگاه

این مرکز، از ابتدا و به‌طور پیوسته به تحلیل دقیق و همه‌جانبه درباره فناوری پرداخته است تا بتواند ریسک‌ها و آسیب‌های استفاده از فناوری‌های نوین را شناسایی کرده و برای آن‌ها چاره‌ای پیدا کند

دارد که هم‌زمان با رشد سریع تغییرات، به تأمین زیرساخت‌های لازم برای حفظ امنیت اطلاعات هم توجه شود. در واقع یکی از دلایل برگزاری این همایش، بهره‌گیری از تجارب بین‌المللی خواهد بود تا بتوانیم به کمک آن در زمینه هوش مصنوعی و تحول دیجیتال، استراتژی‌های خود را ارتقا دهیم.

بهره‌وش‌های جهانی؛ الگوی آریاساسول در حوزه فناوری

همان‌طور که گفته شد، آریاساسول به‌عنوان یکی از پیشگامان تحول دیجیتال شناخته می‌شود. هرچند که شاید شرکت‌های دیگر هم در این زمینه اقدامات قابل توجهی کرده باشند، اما آنچه این سازمان را از دیگر مجموعه‌های مشابه، متمایز

امنیت سایبری یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی فناوری‌های نوین است

همواره در تمامی ادوار، رشد تکنولوژی و استفاده از فناوری‌های نوین جهان، علاوه بر اینکه راحتی و سرعت بالاتری را با خود همراه داشته، نگرانی‌هایی هم ایجاد می‌کند. این نگرانی‌ها ناشی از احتمال خطر و ریسک‌های ناشناخته‌ای است که اگر شناسایی نشوند، احتمالاً به چالش‌های بزرگ و حل‌ناشدنی منجر خواهند شد. ایرانی با در نظر گرفتن این مهم، توضیح می‌دهد: این مرکز، از ابتدا و به‌طور پیوسته به تحلیل دقیق و همه‌جانبه درباره فناوری پرداخته است تا بتواند ریسک‌ها و آسیب‌های استفاده از فناوری‌های نوین را شناسایی کرده و برای آن‌ها چاره‌ای پیدا کند. در خصوص به‌کارگیری هوش مصنوعی هم به همین شکل پیش رفته است. مرکز نوآوری با بررسی‌های لازم به این نتیجه رسید که برای موفقیت به‌کارگیری هوش مصنوعی و دور ماندن از ریسک‌های آن، ضرورت دارد که فرهنگ نوآوری در سازمان نهادینه شود. از طرفی، از آنجاکه امنیت سایبری یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی فناوری‌های نوین، به‌خصوص هوش مصنوعی است، ضرورت

به طور کلی مرکز نوآوری با هدف توسعه و بومی سازی دانش شکل گرفته است. در بعضی موارد هم، دانش شکل گرفته در سازمان و تجارب موفق، به خارج از آن منتقل می شود

کنیم؛ یعنی با استفاده از ظرفیت کلی کشور و حتی نهادهای بین المللی، از آن به عنوان ابزاری برای توسعه سازمان استفاده می کنیم. همچنین، علاوه بر کارکنان درون سازمان، از نهادهای بیرون سازمانی هم برای توسعه نیازمندی ها بهره می گیریم و حتی در مواردی یک گام جلوتر حرکت کرده و قبل از اینکه موضوعی به نیاز تبدیل شود، با مطالعات استراتژیک، به مباحث آینده پژوهی هم وارد می شویم. درواقع ما با ایجاد نوعی اکوسیستم، در تلاش برای بالا بردن دانش و تجربه سازمان هستیم. همیشه سعی داریم با ایجاد یک مزیت رقابتی به این موضوع نگاه کنیم تا پیش از اینکه نهادینه شدن دانش در سازمان به صورت الزام درآید، آن را خلق کنیم. بنابراین هدف اصلی مرکز، بحث های مرتبط با آینده نگری، شناسایی نیازمندی های سازمان و خلق مزیت رقابتی است. رئیس تجاری سازی و توسعه بازار مرکز نوآوری، در توضیحات جزئی تر درباره مسئولیتی که در این مرکز به عهده دارد، می گوید: در توسعه بازار، از طرفی بحث برندینگ و مارکتینگ در زنجیره ارزش را داریم و از طرف دیگر، موضوع صادرات دانش هایی است که از طریق فعالیت های مرکز نوآوری ایجاد می شود. تصور کنید که نیازمندی ای در سازمان ایجاد شده است؛ برای مثال یک تجهیز را در زمینه تکنولوژی های نوین و در راستای ارتقای فرایند تولید، آماده می کنیم. ممکن است بخواهیم تجربیات خود را درباره چنین محصولاتی به بیرون سازمان منتقل کنیم. بنابراین بحث تجاری سازی و توسعه بازار این گونه محصولات، در حوزه مسئولیت ها در این مرکز است.

سازمان پیشتاز باشیم. خوشبختانه حمایت و راهبرد مدیران ارشد به عنوان نقاط قوت سازمان ما، نقش کلیدی در این زمینه ایفا می کنند و می تواند روند پیاده سازی این فناوری ها را سرعت ببخشد.

در تلاش هستیم «نوآوری باز» را در سازمان نهادینه کنیم

عاطفه بهمن آبادی، رئیس تجاری سازی و توسعه بازار، از دیگر همکاران مرکز نوآوری و دانش بنیان است. او که مدرک دکتری خود را در رشته صنایع، تحلیل و برنامه ریزی سیستم ها اخذ کرده، حدود دو سال است که به آریاساسول پیوسته و اکنون در راستای اهداف شرکت در زمینه استفاده از فناوری های نوین جهان، در مرکز نوآوری مشغول به کار است. او درباره سازوکار فعالیت این مرکز می گوید: به طور کلی مرکز نوآوری با هدف توسعه و بومی سازی دانش شکل گرفته است. در بعضی موارد هم، دانش شکل گرفته در سازمان و تجارب موفق، به خارج از آن منتقل می شود و به این واسطه تجارب ما در اختیار افرادی که خواستار آن هستند، قرار می گیرد. اصلی ترین اقدامی که در این مرکز انجام می شود این است که ما به واسطه ارتباطات وسیع با مراکز دانشگاهی، دانش بنیان و مطالعاتی و پژوهشکده های داخلی و بین المللی، در تلاش هستیم «نوآوری باز» را در سازمان نهادینه

نه تنها به حفظ مشاغل موجود کمک خواهد کرد، بلکه موجب ارتقای سطح کیفی نیروی انسانی می شود و آن ها را قادر می سازد تا در حوزه هایی تخصصی تر و ارزشمندتر ایفای نقش کنند. بنابراین، هوش مصنوعی نه یک تهدید، بلکه فرصتی برای توسعه مهارت ها و ارتقای دانش نیروی انسانی و همچنین ایجاد فرصت های شغلی جدید به شمار می رود و به طور قطع در کنار کارمندان ما به بهبود و تسهیل فرایندهای سازمانی کمک خواهد کرد. در نهایت هم اینکه هوش مصنوعی به عنوان یک ابزار پشتیبان، بهبود و تسهیل گر در کنار کارکنان ما خواهد بود و نقش مکملی در انجام وظایف آن ها خواهد داشت.

دعوت از همکاران برای حضور در همایش هوش مصنوعی

همان طور که در ابتدای گزارش گفته شده، آریاساسول به زودی میزبان همایش هوش مصنوعی در صنعت پتروشیمی خواهد بود که البته لازم است به نقش واحدی ام در برگزاری این همایش اشاره کنم. ایرانی با تأکید بر اهمیت این همایش، می گوید: حضور در این همایش نه تنها فرصتی برای یادگیری و تعامل است، بلکه به تقویت همکاری های آینده و ایجاد شبکه های حرفه ای نیز کمک می کند. بر این اساس، از همه همکاران دعوت می کنیم در این همایش حضور یابند و از تجربیات و دانش ارائه شده بهره مند شوند. این رویداد بستری برای تقویت همکاری های درون سازمانی و بین المللی خواهد بود و ما امیدواریم که با مشارکت همگانی، بتوانیم در استقرار تکنولوژی های پیشرفته و توسعه پایدار



نهاد عالی پژوهش

۲۹

سال دوم / شماره ۱۳ / شهریور ۱۴۰۳





«نوید آریا» از سازوکار دریافت گواهی نامه درمانگاه سبز ایران گزارش می‌دهد

مسیر سبز سلامت از آریاساسول می‌گذرد



حضور مدیرعامل شرکت پایمیر آریاساسول در کلینیک مجتمع و تحویل از کادر درمان به مناسبت روز پزشک



۳۰

سال دوم / شماره ۱۳ / شهریور ۱۴۰۲

درمانگاه آریاساسول، با حضور ممیزان انجمن مدیریت سبز ایران، به عنوان نخستین دارنده درمانگاه سبز صنعت ایران معرفی شد. همین خبر یک خطی، نشان‌دهنده اقدامی گسترده در راستای هدف بزرگ حفاظت از محیط زیست بوده که آریاساسول برای آن پیشگام شده است. درمانگاه سبز فقط یک شعار نیست، بلکه مصداق بارز تغییر از جزء به کل است؛ از یک واحد مستقل در مجموعه بزرگ آریاساسول که قرار است قدم به قدم گسترده تر شود و به تمامی مجموعه تسری پیدا کند. شهریور ۱۴۰۳، با توجه به تأکید مدیریت ارشد آریاساسول بر لزوم توجه به توسعه پایدار در تمامی ابعاد فرایندهای سازمانی، پس از بررسی حضوری ممیزان و اجرای فرایندهای بهبود متأثر از بازدید میدانی در حوزه کیفیت سبز و تعمیم به نظام کنترل مدارک و مستندات در امتداد کیفیت، دو گواهی نامه کیفیت خدمات بالینی و غیر بالینی Green Accreditation Systems و گواهی نامه کلینیک سبز Green clinic به شرکت اعطا شد. بر همین اساس، «نوید آریا» در این شماره به جزئیات فعالیت درمانگاه و مرکز درمانی مستقر در آریاساسول پرداخته است. در این گفت و گو، محسن نیاز بخش، پزشک و رئیس درمانگاه، میترا پور عبدالله، سرپرستار، و علی زینبی، کارشناس ارشد تغذیه، به نمایندگی از سایر کارکنان این واحد، متشکل از علی دهقان، مسئول قسمت اداری، متین حسینی، گاورننس اداری اچ‌اس‌ای، سیامک عباس‌پور، رئیس بهداشت حرفه‌ای، اکبر رضایی، کارشناس ارشد بهداشت حرفه‌ای و سایر پزشکان عمومی و پرستاران، همراه «نوید آریا» بودند.





رویکرد محیط زیستی اما بیمار محور

محسن نیازبخش، پزشک و رئیس درمانگاه، درباره کلینیک سبز و اهمیت آن توضیح می‌دهد: آنچه در باور عمومی درباره کلینیک سبز جا افتاده، کاهش هزینه برای بیمار است، اما کلینیک سبز اهداف و شعارهای بزرگ‌تری دارد. اولین و مهم‌ترین هدف، ایمنی بیمار است که از سه مسیر به تحقق این چشم‌انداز می‌رسیم: کیفیت درمان با بهبود هزینه‌کرد در راستای اهداف زیست‌محیطی. درواقع قرار نیست در روند درمان بیماران کوتاهی انجام شود، بلکه می‌خواهیم کیفیت درمان را بهینه‌انجام دهیم و در این مسیر، اهداف زیست‌محیطی رعایت می‌شود. درواقع، کلینیک سبز رویکرد محیط زیستی دارد، اما بیمار محور است. وقتی ما در درمانگاه چک‌لیست داشته باشیم و به‌طور مرتب تمامی موارد را بررسی کنیم تا رویه انجام ضدعفونی و حجم مصرفی ماده ضدعفونی به‌درستی استفاده شود و به استریل کردن لوازمی که قابلیت مصرف چندباره دارد توجه داشته باشیم، میزان دورریز و هدررفت مواد و لوازم مصرفی کاهش پیدا می‌کند. از طرفی، با بررسی مدام دستورالعمل‌ها براساس چک‌لیست، کیفیت درمان بیمار هم بالاتر می‌رود و به مراجعه مجدد یا داروهای بیشتر نیازی نخواهد داشت؛ بنابراین مصرف دارو هم کاهش پیدا می‌کند. ما در راستای بهبود هزینه‌ها، ۷۰ قلم دارو را از داروخانه حذف کردیم؛ البته نه داروهای مورد نیاز و ضروری. این موارد شامل داروهایی بود که تقریباً یا بی‌استفاده بودند یا به‌ندرت استفاده می‌شدند. بنابراین، با نگهداشتن آن‌ها، فقط داروی تاریخ‌مصرف‌گذشته تولید می‌کردیم که باید امحا می‌شد. به‌جای آن‌ها تلاش کردیم که کیفیت داروهای ضروری و پرمصرف را افزایش دهیم تا به‌جای اینکه بیمار چند دوره دارو مصرف کند، یک دوره داروی باکیفیت استفاده کند تا روند درمان او هم تسریع شود. درواقع، ما در این مسیر با بهبود هزینه‌ها به کیفیت رسیدیم و کیفیت، به ایمنی بیمار منجر شد و این حرکت، در راستای اهداف کلینیک سبز بود. آن‌طور که در گزارش‌های مربوط به گواهی‌نامه سبز درمانگاه آریاساسول گفته شده، این شرکت در بخش منابع انرژی پاک، انرژی خورشیدی را برای تأمین نیازهای کلینیک در برنامه دارد (طرح توسعه). همچنین، کاهش انتشار کربن به‌عنوان دیگر برنامه آریاساسول با کاهش مصرف سوخت‌های فسیلی و تشویق کارکنان و بیماران به استفاده از

دوچرخه، دنبال می‌شود. استفاده بهینه از مواد شیمیایی در نظافت و ضدعفونی، بهینه‌سازی مصرف منابع مانند آب و برق و استفاده از محصولات بهداشتی با تأثیر کمتر بر محیط زیست نیز از دیگر برنامه‌های اجرایی آریاساسول است. نیازبخش درباره جزئیات این اقدامات، می‌گوید: مثلاً روی کلیدهای دوپل برق کلینیک، لوگوی درمانگاه سبز زدیم که نشان می‌دهد برحسب نیاز، کدام لامپ‌ها باید روشن باشد و اگر لازم نیست، حتماً لامپ‌های دیگر خاموش شود. درواقع، این اقدام باعث شده است که مصرف برق را برای داشتن روشنایی کاهش دهیم و درمقابل، از نور تابیده‌شده از پنجره‌ها استفاده می‌کنیم. یا مثلاً بویلر بزرگ آبدارخانه کلینیک را به یک کتری برقی کوچک و متناسب با نیاز کارکنان تبدیل کردیم. مورد دیگر، پدالی کردن شیرهای آب است که باعث شده موقع شست‌وشو دست، آب به میزان لازم استفاده شود. همچنین، دستورالعمل‌های ضدعفونی دست را ارائه دادیم که شاهد مصرف بهینه محلول‌های ضدعفونی باشیم.

مدیریت سبز درمان در افق ۱۴۰۷ آریاساسول

در گزارش‌هایی که درباره کلینیک سبز آماده شده، گفته شده که اجرای بهترین تجارب زیست‌محیطی و سبز، درواقع همسو با بهبود ایمنی، کیفیت و صرفه‌جویی در هزینه‌ها و بهبود حفاظت از سلامت کارکنان و بیماران حرکت می‌کند. همچنین، استقرار این کلینیک‌ها منافع بسیاری در ابعاد مختلف ایمنی، اقتصادی، زیست‌محیطی، بهداشتی و اجتماعی برای کارکنان و بیماران دارد. البته به گفته رئیس درمانگاه، گذشته از تمام اقدامات و فعالیت‌هایی که طی جلسات با مدیریت انجمن سبز انجام شد، پیش از این هم در افق ۱۴۰۷ شرکت آریاساسول، چنین اقداماتی در حوزه سلامت کارکنان با رویکردهای محیط زیستی دیده شده بود. او در توضیح چشم‌انداز شرکت در این زمینه، می‌گوید: یکی از برنامه‌های اصلی افق ۱۴۰۷ آریاساسول، تحقق درمانگاه سبز بود. درواقع این افق در آریاساسول ترسیم و باعث شد که نقشه استراتژیک در واحد HSE تدوین شود. بنابراین، ما در زمان حضور در جلسات مدیریت انجمن سبز، با این مقوله ناآشنا نبودیم و از قبل در چنین مسیری قرار داشتیم.

نیازبخش درباره مهم‌ترین موضوعاتی که پس از تدوین افق ۱۴۰۷ آریاساسول در مسیر درمانگاه سبز مشخص شد، می‌گوید: از مواردی که پیش از آغاز

دوره و جلسات مدیریت انجمن سبز در دستورکار قرار دادیم، کوچک کردن کاغذهای نسخه‌نویسی بود. از اتاق پزشک تا داروخانه فقط چند قدم فاصله است و گاهی داروهایی که تجویز می‌شدند، در چند خط به پایان می‌رسید؛ بنابراین ضرورتی نداشت که همچنان بخواهیم از کاغذهای A5 استفاده کنیم. با این اقدام، به‌مرور دورریز و هدررفت کاغذ کاهش پیدا می‌کند تا درنهایت با همکاری واحد آی تی، به‌سمت پیپرلس‌بودن (Paperless) و نسخه‌نویسی بدون کاغذ حرکت کنیم. هدف دیگری که تا یکی دو ماه دیگر محقق می‌شود، دریافت ISO ۷۱۰۱ است که این روزها درگیر انجام کارهای مربوط به آن هستیم. این استاندارد، به‌روزترین استاندارد حوزه سلامت در راستای بهبود ارائه خدمات سلامتی به کارکنان در دنیاست که قرار است برای اولین بار در خاورمیانه به یک درمانگاه اختصاص یابد؛ یعنی پس از دریافت آن، اولین در خاورمیانه خواهیم بود.

رئیس درمانگاه آریاساسول در راستای بهترشدن اقدامات سبز این درمانگاه، فرهنگ‌سازی و ترویج دستورالعمل‌ها را یکی از موارد مهمی می‌داند که ضرورت دارد به آن توجه شود.

بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها عرضه‌کننده انواع خدمات درمانی هستند، اما خروجی آن‌ها نامطلوب بوده و شامل پسماندهای عفونی، پساب‌های خطرناک و مواد سمی می‌شود. در این شرایط، مدیریت یکپارچه و سبز برای کنترل پسماندها و دفع آن‌ها اهمیت قابل توجهی دارد که کلینیک سبز، با همین رویکرد در تلاش است سلامت مردم را با کاهش پیامدهای زیست‌محیطی، ارتقا دهد.

دستورالعمل‌ها را از واحد خودمان آغاز کردیم

در دوره‌ای که مدیریت انجمن سبز ایران برگزار کرد، دو نفر از همکاران درمانگاه آریاساسول حضور داشتند: علی زینبی، کارشناس تغذیه و مسئول هماهنگی‌های درمانگاه، و میترا پورعبداله، سرپرستار. هردوی این همکاران پس از شرکت در این دوره حضوری، گواهی‌نامه انجمن را دریافت کردند. درواقع، از تمام جزئیات و ضروریات درمانگاه سبز آگاه هستند. پورعبداله با اشاره به اینکه پس از دریافت گواهی‌نامه کلینیک سبز، تمرکز بر تفکیک زباله‌ها بیشتر شده است، توضیح می‌دهد: در درمانگاه به‌طور معمول زباله‌های عفونی و کاغذی داشتیم، اما امروز این تفکیک

اولین و مهم‌ترین هدف، ایمنی بیمار است که از سه مسیر به تحقق این چشم‌انداز می‌رسیم: کیفیت درمان با بهبود هزینه‌کرد در راستای اهداف زیست‌محیطی

استقرار سیستم درمانگاه سبز

همکاران گرامی؛

در راستای پایبندی و هم‌سویی با استانداردهای محیط زیست و ترویج فرهنگ سبز در محیط کار، این مهم همواره از برنامه‌های کلان و اهداف اصلی شرکت پلیمر آریاساسول تعریف گردیده است و در این حین خرسندیم به اطلاع شما همکاران گرامی برسانیم، درمانگاه شرکت پلیمر آریاساسول برای اولین بار در صنعت کشور موفق به اخذ گواهینامه سبز از مدیریت انجمن سبز ایران شده است و این گواهینامه نشان از تعهد والای شرکت به رعایت اصول پایداری و توسعه مسئولیت‌پذیری محیط زیست دارد.

**ARYASASOL
CLINIC**

BEING A LEADER IS NOT
A DREAM, IT IS OUR BELIEF

مدیریت HSE



۳۳

سال دوم / شماره ۱۳ / شهریور ۱۴۰۳

حضور داشته باشند و از نزدیک در جریان اقدامات کلینیک قرار بگیرند. در راستای اهداف مدیریت سبز ایران، حدود ۸ جلسه داخلی و ۳ جلسه آنلاین با حضور مدیریت انجمن سبز ایران، تیم درمان و محیط‌زیست و بهداشت آریاساسول، برگزار شد. هم‌زمان با این جلسات، یک برنامه عملیاتی نوشتیم که در آن افراد و اقدامات مشخص شدند. درواقع ۹ خط‌مشی و دستورالعمل نوشتیم و شامل مواردی می‌شود که آقای نیازبخش توضیح دادند.

کلینیک‌ها و نظام سلامت از طریق سرمایه‌گذاری در ساختمان‌های سالم و اجرای عملیات پایدار و بر پایه حفظ محیط‌زیست، علاوه بر مقابله با تغییرات آب‌وهوایی، می‌توانند باعث حفظ محیط‌زیست باشند و در همین راستا موقعیت اقتصادی و جایگاه خود را در جامعه ارتقا دهند. در نتیجه، رعایت استانداردهای بیمارستان و درمانگاه‌های سبز در مدیریت پایدار و بهینه هزینه‌کرد درمانی اهمیت ویژه‌ای دارد که از نگاه و استراتژی آریاساسول پنهان نمانده است

از ماه‌های پایانی سال ۱۴۰۲، از طرف مدیریت اچ‌اس‌ای، یعنی آقای فرزین پور، و معاون HSE، آقای ساعتلو، ایده حرکت به سمت استقرار درمانگاه سبز مطرح و برنامه‌ریزی‌هایی برای اجرای آن انجام شد.

مجموعه اجرا کنیم. علی‌زینبی هم که در دوره انجمن مدیریت سبز ایران، نماینده شرکت آریاساسول بود، درباره آنچه این مجموعه را در مسیر سبز قرار داد، می‌گوید: از ماه‌های پایانی سال ۱۴۰۲، از طرف مدیریت اچ‌اس‌ای، یعنی آقای فرزین پور، و معاون HSE، آقای ساعتلو، ایده حرکت به سمت استقرار درمانگاه سبز مطرح و برنامه‌ریزی‌هایی برای اجرای آن انجام شد. پس از بیان این ایده، مدیران ارشد هم با آن موافقت کردند. تا اینکه در اردیبهشت سال جاری، در تهران دوره‌ای تحت عنوان بیمارستان سبز، از طرف مدیریت انجمن سبز برگزار شد و دعوتنامه‌ای هم برای سازمان ارسال شد. من به‌نماینده‌گی از آریاساسول در این دوره حضور داشتم. در آنجا به‌طور کامل با جزئیات اهداف بیمارستان/درمانگاه سبز آشنا شدم و تمام دانسته‌هایی را که کسب کرده بودم، در اختیار مدیران ارشد و همکاران درمانگاه قرار دادم. پس از آن، در خردادماه از مدیریت انجمن سبز ایران دعوت کردیم که در شرکت

به‌صورت بسیار جزئی‌تر و علمی‌تر و در چهار دسته عفونی، شیمیایی، عمومی و کاغذ انجام می‌شود. زباله‌های عفونی به‌طور کامل تفکیک شده و جمع‌آوری و امحای آن‌ها هم به شیوه بیمارستانی و از سوی یک شرکت مستقل انجام می‌شود و کیسه جمع‌آوری آن‌ها هم با سایر زباله‌ها تفاوت دارد. درواقع، روند دفع و امحای آن‌ها در مسیر قانونی کشوری قرار می‌گیرد.

به گفته سرپرستار درمانگاه، موارد دیگری در راستای اهداف درمانگاه سبز در حال اجراست. او در این مورد می‌گوید: موضوع دیگری که لازم است به آن اشاره شود، حذف کیسه‌های پلاستیکی و جایگزینی بسته‌های کاغذی برای تحویل دارو به بیماران است. همچنین، غذای کارکنان پیش از این در ظروف یک‌بارمصرف توزیع می‌شد، اما امروز با ظروف فلزی از رستوران تحویل گرفته می‌شود و سپس در بشقاب‌های سرمایی سرو می‌شود. ما تمام دستورالعمل‌ها را از واحد خودمان و از کارکنان خودمان آغاز کردیم تا بتوانیم به‌تدریج در تمام



نگاهی به جشنواره خلاقیت و نوآوری آریاساسول از ابتدا تاکنون

افزایش چشمگیر مشارکت کارکنان از ۱۳۹ به ۱۳۱۹ نفر



انگیزه‌های جشنواره اثربخشی و خلاقیت، با همکاری مدیریت اطلاعات به صورت سیستماتیک و در سامانه BPMS طراحی و اجرایی شده و تمامی مشارکت‌کنندگان می‌توانند با ثبت طرح خود در فرمت مشخص شده اظهارنامه در مازول اثربخشی و خلاقیت، وضعیت آن را ردیابی کنند

ایده‌های نو، طرح‌های خود را برنامه‌ریزی کرده و با توسعه و اجرای مفاهیم جدید و راه‌حل‌های نوآورانه، همسو با اهداف مورد انتظار حرکت می‌کنند. هدف مجموعه مدیریت آریاساسول از این رویکرد و اجرای جشنواره، ایجاد انگیزه‌های لازم به منظور تحرک، پویایی و ترغیب کارکنان به فعالیت‌ها و تلاش‌های فردی و گروهی، ارج نهادن به خلاقیت‌های ارزشمند کارکنان، ارتقای سهم سازمان در تولید دانش، ارتقای کیفیت و کمیت تولید محصولات و همچنین ارتقای کیفیت ارائه خدمات بوده است. ضمن اینکه کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، افزایش رقابت و کارایی، ایجاد انگیزه و رضایت شغلی در حوزه‌های مختلف، ایجاد حس وفاداری و تعلق به سازمان و ایجاد بانک اطلاعاتی بهبودهای سازمانی نیز از اهداف سازمان بوده است.

جشنواره اثربخشی و خلاقیت، با همکاری مدیریت اطلاعات به صورت سیستماتیک و در سامانه BPMS طراحی و اجرایی شده و تمامی مشارکت‌کنندگان می‌توانند با ثبت طرح خود در فرمت مشخص شده اظهارنامه در مازول اثربخشی و خلاقیت، وضعیت آن را ردیابی کنند. تمامی

و خدمات در این مجموعه‌ها هستند. خلاقیت منبع اصلی سازمان‌ها برای نوآوری و رشد است و می‌توان آن را از ویژگی‌های اساسی بسیاری از سازمان‌های موفق دانست. طبیعتاً هرچقدر ماهیت فعالیت یک سازمان به تولید خروجی‌های منحصر به فرد نزدیک‌تر باشد، اهمیت فرایند خلاقیت بیشتر خواهد بود. سرمایه‌های انسانی خلاق با بهبود عملکرد، تلاش برای کاهش هزینه‌ها و سرعت‌بخشی به فرایندها، بهره‌وری را افزایش می‌دهند.

شرکت پلیمر آریاساسول با درک عمیق این موضوع و اهمیت سرمایه‌های انسانی در محورهای خلاقیت و اثربخشی، از سال ۱۳۹۷ این رویکرد را در سازمان جاری و آن را در بستر نظام‌مند اجرا و هر ساله جشنواره‌ای را تحت عنوان «جشنواره اثربخشی و خلاقیت» برنامه‌ریزی و برگزار می‌کند. در این جشنواره، کارکنان با مشارکت شایسته خود، موتورهای محرک بهبود در سازمان را به حرکت درمی‌آورند و درواقع با به کارگیری

خلاقیت و نوآوری سازمانی، به عنوان کاتالیزورهای اصلی تحول و مزیت رقابتی پایدار، نقشی محوری در پویایی و تکامل سازمان‌های معاصر ایفا می‌کنند. این فرایندهای پیچیده و چندبعدی، با ترکیب دانش ضمنی و صریح، به خلق پارادایم‌های نوین و راهکارهای بدیع منجر می‌شوند. اثربخشی طرح‌های خلاقانه مستلزم همسویی استراتژیک با اهداف کلان سازمانی، دستیابی به نتایج ملموس کمی و کیفی و بهره‌گیری از رویکردهای نوین در اجرا، دارای زمان‌بندی مشخص و توسعه و بهبود در شاخص‌های کلیدی و مهم سازمان است. پیاده‌سازی موفق این رویکرد نیازمند ایجاد اکوسیستمی است که در آن خلاقیت فردی و جمعی تقویت و ریسک‌پذیری هوشمندانه تشویق می‌شود و مکانیزم‌های انتقال دانش و یادگیری سازمانی آن به صورت سیستماتیک عمل می‌کنند. می‌توان ادعا کرد که یکی از مهم‌ترین منابع سازمان‌های خلاق، توانایی‌های خلاقانه کارکنان آن‌هاست؛ زیرا موفقیت شرکت‌ها به خلاقیت، مهارت و دانش افرادی بستگی دارد که در حال ایده‌پردازی، طراحی و تولید محصولات



**پلیمر آریاساسول شش سال
تجربه برگزاری این جشنواره را
دارد و هر سال هم شاهد استقبال
گسترده همکاران از این جشنواره
بوده است و طرح‌های بسیار موفق
و اثربخشی در سازمان ارائه و
اجرایی شده است**

مشارکت در جشنواره از ۱۳۹۷ نفر در سال ۱۳۹۷ به ۱۳۱۹ نفر در سال ۱۴۰۲ رسیده است. این رشد قابل توجه نشان می‌دهد که جشنواره موفق به جذب مخاطبان بیشتر در سطح سازمان شده است. همچنین، از منظر تعداد کلی طرح‌های ارسال شده به دبیرخانه جشنواره اثربخشی و خلاقیت هم باید گفت که در سال ۱۳۹۷، ۶۳ نفر و در سال گذشته ۱۹۰ نفر در این جشنواره شرکت کرده‌اند. علاوه بر این، سرانه مشارکت در هر طرح هم از ۲.۲ نفر در سال ۱۳۹۷ به ۷ نفر برای هر طرح در سال ۱۴۰۲ رسیده است.

مدیریت طرح و برنامه شرکت پلیمر آریاساسول به‌عنوان دبیرخانه این جشنواره بر این عقیده استوار است که تمام تلاش خود را به‌منظور اجرای اثربخش و کارایی این فرایند در سطح سازمان به کار گرفته و در آینده نیز این رویکرد را حفظ خواهد کرد تا سازمان بتواند در سطح بین‌المللی در راستای توسعه عملکردهای فردی و سازمانی، بهبود و نوآوری مستمر در اجرای فرایندها و شناسایی بهترین پاسخ‌ها برای برطرف‌سازی تهدیدها و تغییر و تحولات محیطی، گام مهمی بردارد.

در اسفندماه نیز طرح‌های برتر جشنواره اثربخشی و خلاقیت معرفی و تعیین سطح برای جوایز انجام و در ادامه برندگان نهایی معرفی و جوایز اهدا خواهد شد.

در هر طرح، بسته به میزان مشارکت افراد دو نوع همکاری از نوع «راهبر» و «یاور» تعیین می‌شود. راهبر یا راهبران کسانی هستند که نقش‌های اصلی برخورداری از ایده‌های خلاقانه با ویژگی بارز هدایت طرح در مراحل برنامه‌ریزی و اجرا را بر عهده دارند؛ یاور یا یاوران کسانی هستند که نقشی کارآمد و پشتیبان در کسب نتیجه مورد انتظار و اثرگذاری ماندگار آن طرح به عهده دارند. پلیمر آریاساسول شش سال تجربه برگزاری این جشنواره را دارد و هر سال هم شاهد استقبال گسترده همکاران از این جشنواره بوده است و طرح‌های بسیار موفق و اثربخشی در سازمان ارائه و اجرایی شده است. بررسی روند مشارکت در جشنواره از سال ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۲ و تغییرات در دوره‌های مختلف نشان می‌دهد که تعداد کلی

طرح‌های ارسال شده به دبیرخانه جشنواره، پس از بررسی اولیه و طبقه‌بندی، طی سه مرحله در کمیته‌های اولیه، ثانویه و عالی ارزیابی می‌شوند و ارزیابان (مدیران میانی و مدیران ارشد) و کمیته عالی با استفاده از این سیستم می‌توانند به راحتی فرایند ارزیابی و امتیازدهی طرح‌ها را به اتمام برسانند. از طرف دیگر، این سیستم کمک بسیاری در گزارش‌گیری و ارائه نتایج به دبیرخانه جشنواره اثربخشی و خلاقیت کرده است.

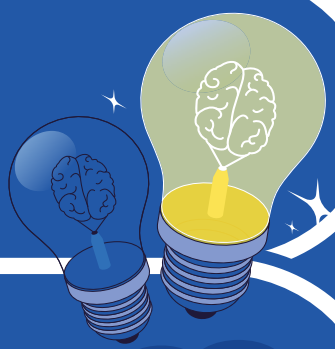
مراحل اجرایی این جشنواره: پس از اخذ تأییدیه از مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول، اطلاع‌رسانی آغاز جشنواره برای ثبت‌نام طرح‌ها در فرمت اظهارنامه (آبان‌ماه) شروع خواهد شد. پس از این، مرحله جمع‌بندی و بررسی طرح‌های ارسالی در دبیرخانه انجام می‌شود (آذرماه) و سپس ارزیابی اولیه (مدیران میانی) و ارزیابی ثانویه (مدیران ارشد) در دی‌ماه انجام خواهد گرفت. بعد از این، طرح‌های منتخب در بهمن‌ماه از سوی کمیته عالی ارزیابی شده و راهبران/یاوران در جلسات دفاع کمیته عالی طرح خود را مطرح می‌کنند و پرسش و پاسخ انجام می‌شود.

جشنواره اثربخشی و خلاقیت در شرکت

خلاقیت و نوآوری سازمانی به عنوان کاتالیزورهای اصلی تحول و مزیت رقابتی پایدار، نقشی محوری در پویایی و تکامل سازمان‌های معاصر ایفا می‌کنند. رویکرد اثربخشی و خلاقیت، همانطور که از اسمش پیداست علاوه بر مکانیزم خلاقیت و نوآوری در سازمان، مکانیزم اثربخشی یعنی میزان نیل به اهداف تعیین شده را نیز دنبال نموده و این دو مکانیزم در کنار همدیگر، موتور محرک بهبود در سازمان را می‌چرخانند.

خلاقیت به عنوان مزیت رقابتی سازمان‌ها

خلاقیت از جنبه کاهش و مدیریت هزینه‌ها و تأثیر بر سودآوری در بنگاه‌های تجاری، می‌تواند مزیت رقابتی ایجاد کند. نقش خلاقیت در کاهش هزینه‌ها از جنبه نوآوری در تولید، یک جنبه این اثرگذاری است و جنبه دیگر آن بهبود فرآیندها و رویه‌هایی است که به بهبود کاربرد منابع اقتصادی سازمان منجر می‌شود.



اهمیت خلاقیت در سازمان

- خلاقیت برای سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است زیرا:
- حفظ مزیت رقابتی کمک می‌کند.
- باعث افزایش بهره‌وری و کارایی می‌شود.
- منجر به نوآوری و توسعه محصولات / خدمات جدید می‌گردد.
- انگیزه و رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد.

اهداف کلی برنامه ریزی و اجرای این رویکرد در شرکت پلیمر آریاساسول

- ایجاد انگیزه‌های لازم به منظور تحرك، پویایی و ترغیب کارکنان به فعالیت‌ها و تلاش‌های فردی و گروهی
- ارج نهادن به خلاقیت‌های ارزشمند کارکنان
- ارتقاء سهم سازمان در تولید دانش
- ارتقاء کیفیت و کمیت تولید محصولات
- ارتقاء کیفیت ارائه خدمات
- کاهش هزینه‌ها
- جلوگیری از اتلاف منابع
- افزایش رقابت و کارایی
- ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در حوزه‌های مختلف
- ایجاد حس وفاداری و تعلق به سازمان
- ایجاد بانک اطلاعاتی بهبودهای سازمانی

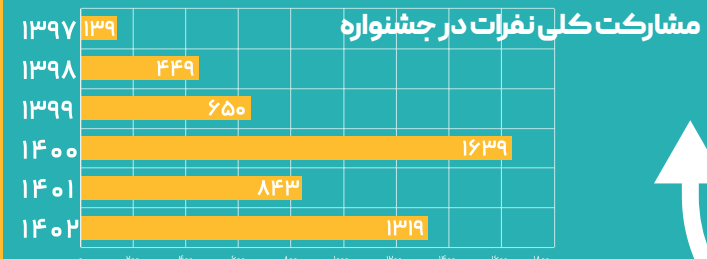
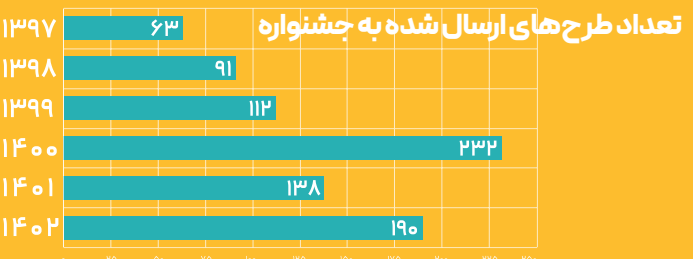
حوزه‌های ارائه طرح‌های اثربخشی و خلاقیت

- افزایش سودآوری / کاهش هزینه
- کاهش جدی ریسک‌های تولیدی و غیرتولیدی
- افزایش میزان تولید
- ارتقای عملکرد تجهیزات و ماشین آلات
- استقرار محیط ایمن
- کاهش Downtime های تولید
- بهبود چشمگیر عملکرد سیستم‌های مدیریتی و یا استقرار سیستم‌های اثربخش سازمانی
- بهبود در عملکرد فرآیندهای شرکت



نتایج و دستاوردها در ادوار گذشته برگزاری جشنواره اثربخشی و خلاقیت

باتوجه به گذشت شش سال از شکل‌گیری این فرآیند در شرکت پلیمر آریاساسول، هرساله شاهد حضور طرح‌های موفق و اثربخش بوده‌ایم. در سازمان ارائه و اجرایی شده است. بررسی روند مشارکت در جشنواره از سال ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۲ را با شاخص‌های زیر مورد بررسی قرار گرفته:





شرکت پلیمر آریاساسول
ARYA SASOL POLYMER COMPANY

سهام عام

آریاساسول



خلاقیت در انفجار
اندیشه‌های جدید است. «آلبرت انیشتین»

سیستم مکانیزه اثربخشی و خلاقیت

- تسهیل و تسریع در اجرای فرآیند جشنواره اثربخشی و خلاقیت، با همکاری مدیریت اطلاعات بصورت سیستماتیک در سامانه BPMS طراحی و اجرایی گردید.
- ثبت طرح، اظهارنامه در مازول اثربخشی و خلاقیت توسط مشارکت کنندگان، با امکان ردیابی وضعیت طرح‌ها در دبیرخانه جشنواره، پس از بررسی اولیه و

- طبقه‌بندی، طی سه مرحله در کمیته‌های اولیه، ثانویه و عالی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند.
- تسهیل در فرآیند ارزیابی (مدیران میانی و مدیران ارشد) و امتیازدهی در کمیته عالی با استفاده از این سیستم.
- گزارش‌گیری و ارائه نتایج توسط سیستم به دبیرخانه جشنواره.

فرآیند جشنواره اثربخشی و خلاقیت در شرکت پلیمر آریاساسول

- برنامه‌ریزی جشنواره اثربخشی و خلاقیت
- ۱- برنامه‌ریزی جشنواره (ابتدای سال)
- ۲- اخذ تاییدیه مدیر عامل محترم (انتهای مهر)
- ۳- اطلاع رسانی آغاز جشنواره برای ثبت طرح‌ها در فرمت اظهارنامه (آبان ماه)
- ۴- جمع‌بندی و بررسی طرح‌های ارسالی در دبیرخانه (آذرماه)

- ۵- ارزیابی طرح‌های اثربخشی و خلاقیت (دی ماه) [بررسی طرح‌ها در کمیته‌های اولیه و ثانویه]
- ۶- ارزیابی کمیته عالی جشنواره (بهمن ماه) [داوری نهایی طرح‌ها و برگزاری جلسات حضوری و انجام محاسبات]
- ۷- تصویب طرح‌ها در جشنواره اثربخشی و خلاقیت و تعیین سطوح جوایز (اسفند ماه) [اعلام برندگان نهایی و اهدا جوایز]

درس‌آموخته‌های اجرای جشنواره اثربخشی و خلاقیت

تجربه برگزاری شش دوره این جشنواره نشان داده است که ایجاد ساختارهای رسمی برای حمایت از خلاقیت و اجرای کارهای اثربخش، تأثیر قابل توجهی بر انگیزش کارکنان دارد.

- افزایش اعتماد کارکنان به فرآیند اثربخشی و خلاقیت
- پیگیری و اجرای طرح‌های اثربخش و خلاقانه، برای توسعه عملکرد سازمان

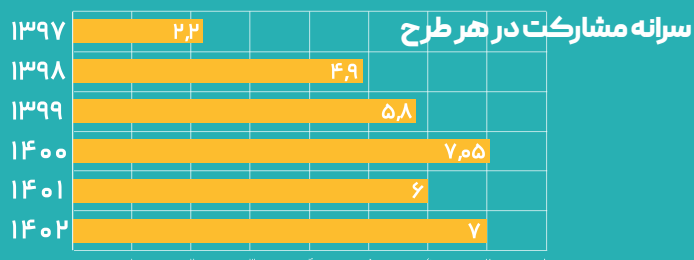
- ارتقا اعتبار و برند سازمان
- دستیابی رکوردهای تاریخ آریاساسول
- ارزیابی سیستماتیک و شفاف طرح‌ها

نوید برگزاری جشنواره اثربخشی و خلاقیت با قدرت بیشتر در سال ۱۴۰۳

با حمایت‌های مدیرعامل در سال ۱۴۰۳ نیز جشنواره اثربخشی و خلاقیت، آبان ماه برگزار خواهد شد. مدیریت طرح و برنامه به عنوان متولی این فرآیند گردید. شما در این رویداد دعوت هستید تا با ثبت و ارائه طرح‌های اجرا شده که همراه با ایده‌های خلاقانه و نوآورانه بوده و اثربخشی لازم در راستای بهره‌وری سازمان و مهندسی ارزش داشته است، را در جشنواره امسال ارائه نمایید.

طرح‌های برتر ششمین دوره جشنواره اثربخشی و خلاقیت

عنوان طرح	سطح طرح	رتبه
دستیابی به رکورد تولید ایمن و فروش مجموع ۹ ماهه ادوار شرکت پلیمر آریاساسول	زیرین	۱
افزایش سودآوری شرکت از طریق فروش ۳۳ درصد از سهم کلی صادرات با استفاده از استراتژی‌های جایگاه‌یابی و قیمت‌گذاری رقابتی	سیمین	۲
کسب تندیس بین المللی یونسکو در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی محیط زیستی برای نخستین بار در کشور	سیمین	۳
استفاده از مخلوط کاتالیست‌های CR-102 و CR-103 در تولید گریدهای HCH5110/5510 به منظور کاهش میزان مصرف ماده هگزن -۱۰ تسهیل در کنترل شرایط عملیاتی راکتور استراتژی در عمل، از کلان تا فرد	سیمین	۴





روایت یکی از کارکنان آریاساسول که پدر معنوی ۸ کودک بدسرپرست شده است

مردی بی نام اما بزرگ

با نمرات خوب، به مقاطع تحصیلی بالاتر رفتند. در این مورد هم با همکاری شرکت، به مناسبت‌های مختلف و به بهانه موفقیت‌های تحصیلی، تولد، ازدواج و... هدایایی برایشان تهیه می‌کنیم و به دستشان می‌رسانیم. یا مثلاً در تهیه جهیزیه دختران تحت پوشش، کمک‌هایی را جمع‌آوری می‌کنیم، چون دختران در هر سنی که باشند، تا قبل از

سرپرستی گرفتیم؛ درواقع سرپرستی معنوی که ماهانه مبلغی را برای آن‌ها واریز کنم. این پدر معنوی فرزندان تحت پوشش کمیته امداد، امروز سرپرستی هشت فرزند را بر عهده دارد؛ شش نفر از آن‌ها بی‌سرپرست و دو نفر بدسرپرست هستند که ماهانه مبلغی را به حساب آن‌ها واریز می‌کند. او با اشاره به اینکه علاوه بر سرپرستی کودکان، اقدامات دیگری هم برای حمایت از آن‌ها انجام می‌شود، توضیح می‌دهد: این کودکان شاید به لحاظ مالی کم‌توان باشند، اما واقعاً فرزندان مستعد و توانمندی هستند. بسیاری از آن‌ها در تحصیلشان پیشرفت قابل توجهی داشتند و

وقتی که صحبت از کار خیر می‌شود، تقریباً تمامی نیروهای آریاساسول از مردی حرف می‌زنند که هشت فرزند را به سرپرستی معنوی گرفته است. نامش را نمی‌گویند، چون خودش نمی‌خواهد شناخته شود. دوست ندارد که این کار خیرش نمایشی باشد. با تعهد به اینکه هیچ نامی از او برده نشود، به سراغ این مرد می‌رویم. این مرد جوان از چهارده سال پیش به مجموعه آریاساسول پیوسته است.

او درباره مسیری که تا امروز برای این کار خیر طی کرده، به نوبت آریا می‌گوید: این ماجرا به سال ۱۳۹۴ برمی‌گردد. در آن زمان به واسطه خواهرم که کارمند کمیته امداد بود، با فرزندان بی‌سرپرست یا بدسرپرست آشنا شدم که به کمک و حامی نیاز داشتند. وقتی خواهرم از شرایط زندگی این کودکان می‌گفت، آن قدر ناخوشایند و عجیب بود که ترغیب شدم یک روز با او به محل کارش بروم. در همان روز، خانواده‌ای را دیدم که شرایط بسیار نامساعدی داشتند و در آنجا خواهرم به من گفت که از این فرزندان و خانواده‌ها بدتر هم هست. همین موضوع من را بسیار تحت تأثیر قرار داد و باعث شد که بیشتر به آنجا سر بزنم. آنچه به چشم می‌دیدم، باورناپذیر و غم‌انگیز بود.

همواره یکی از چالش‌ها برای کمک به افراد بی‌بضاعت، نگرانی خیرین از رسیدن کمک‌ها به دست خانواده‌های کم‌توان است. این مرد جوان، با توضیح اینکه پس از آشنایی با خانواده‌های تحت حمایت کمیته امداد، پیگیری‌هایی را به‌طور شخصی انجام داده است، می‌گوید: پس از بررسی‌هایی که کردم، مطمئن شدم که نه تنها کمک‌ها به دست افراد بی‌بضاعت می‌رسد، بلکه کودکان تحت پوشش، کارتهای مخصوص به خود دارند که خود فرد حامی و خیر می‌تواند تمام امور را پیگیری کند. این موارد باعث شد که بخواهم با رئیس کمیته امداد شهری که در آن سکونت داشتم، ملاقات داشته باشم. وقتی که گفتم می‌خواهم به این بچه‌ها کمک کنم، بسیار استقبال کرد. از او مجوز دریافت کردم که در میان نیروهای آریاساسول، برای کودکان حامی پیدا کنم. در آن زمان، خودم پنج فرزند را به

این پدر معنوی فرزندان تحت پوشش کمیته امداد، امروز سرپرستی هشت فرزند را بر عهده دارد؛ شش نفر از آن‌ها بی‌سرپرست و دو نفر بدسرپرست هستند

ازدواج تحت تکفل کمیته امداد می‌مانند.

هیچ چیزی به اندازه کمک کردن، زندگی را برای آدم جذاب نمی‌کند

ما چرا در همین‌جا تمام نمی‌شود. وقتی که این مرد طعم کار خیر و فرزندپذیری معنوی را چشیده، دیگر نمی‌تواند آن را رها کند. او سرپرستی سه فرزند دیگر را هم که چهارده، دوازده و یازده ساله هستند بر عهده گرفته که تا قبل از ازدواج، با همدیگر در یک خانه زندگی می‌کردند و حالا پدر و مادرش مسئولیت مراقبت از آن‌ها را دارند. این سه فرزند، بنا به دلایلی که مایل به توضیح نبود، از پدر و مادر خود دور هستند و او قبول کرده که تمامی هزینه‌های آن‌ها را پرداخت

کند و در خانه پدری‌اش، در کنار هم زندگی کنند. البته تمام موارد قانونی و قیمومیت در این مورد، بررسی و رفع شده است که با توجه به تمایل این مرد برای ناشناخته‌ماندن و افشاندن شرایط این سه فرزند، به جزئیات پرداخته نمی‌شود.

او بر این باور است که هیچ چیزی در جهان، جز کمک کردن به او لذت نمی‌دهد؛ درواقع ذوق و لبخند کمک‌گیرنده برای او لحظات باشکوهی ایجاد می‌کند و هرگز به پاداش مالی کارش فکر نمی‌کند؛ نهایت اتفاقی که می‌افتد این است که این بچه‌ها، پس از اینکه بزرگ شدند ما را ترک کنند و به کلی این کمک‌ها را فراموش کنند. شاید شعارگونه باشد، اما واقعا برای من نگران‌کننده نیست.

حتی می‌توانم بگویم برای روزی که این‌ها مرا ترک کنند آماده هستم، اما رضایت امروزم برایم بیشترین اهمیت دارد. همین که بتوانم کمکی به آن‌ها بکنم، برایم کافی است. هیچ چیزی به اندازه کمک کردن زندگی را برای آدم جذاب نمی‌کند. من نمی‌گویم که خیلی آدم خاص و خوبی هستم، من به عشق لذتی که بعد از هر کمک می‌برم، این کار را می‌کنم. هرچند که هزار برابر هزینه‌هایی که برای این کودکان کرده‌ام، برکت به زندگی‌ام برگشته است.

من می‌گویم کمک کردن باریا، بدترین شکل کمک کردن است، اما همان کمک نمایی و ریاکارانه هم پاداش و برکت دارد. این مرد در این راه تنها نیست؛ تا قبل از ازدواج پدر و مادر و خواهرش کنارش بودند و امروز، همسرش با عشق و اشتیاق همراه اوست و با این آگاهی که همسرش پدر معنوی هشت کودک است و هزینه‌های سه فرزند دیگر را هم تقبل کرده، با او ازدواج کرده است. این خیر می‌گوید: «روز خواستگاری، اولین و مهم‌ترین صحبت‌های من پیرامون همین فرزندان بود که همسرم با روی خوش استقبال کرد و در آنجا متوجه شدم که

او بر این باور است که هیچ چیزی در جهان، جز کمک کردن به او لذت نمی‌دهد؛ درواقع ذوق و لبخند کمک‌گیرنده برای او لحظات باشکوهی ایجاد می‌کند و هرگز به پاداش مالی کارش فکر نمی‌کند

خودش هم در کار جمع‌آوری کمک هزینه برای جهیزیه دختران بی‌بضاعت است. بعد از ازدواج هم خیلی بیشتر از من به این سه بچه‌ای که در خانه پدرم هستند، محبت می‌کند. آریاساسول در تلاش است در همه چیز سرآمد باشد؛ این فقط یک شعار نیست. عملکرد این مجموعه در موضوع تولید، توان فنی، مهندسی، ساختار اداری و عملیاتی و از همه مهم‌تر، رویکرد اخلاقی و روابط انسانی تأییدکننده این نگرش است. این شرکت سال‌هاست در کنار تمامی فعالیت‌های صنعتی و تولیدی خود، مسئولیت اجتماعی را هم مدنظر داشته و از آن غافل نشده است، به قدری که این رویکرد در رفتار بین‌فردی نیروهای مجموعه هم مشهود است. آن‌ها هم به خوبی در تمام فعالیت‌های انسان‌دوستانه و خیرانه مشارکت دارند و دیگران را هم تشویق به این نگاه می‌کنند. در پایان باید یادآوری کنم که فعالیت‌های خیرخواهانه این چینی فقط مختص کارکنان نیست، بلکه شرکت پلیمر آریاساسول نیز همواره در قالب حوزه مسئولیت‌های اجتماعی خود اقدامات ارزشمند و خیرخواهانه‌ای را در سطح استان بوشهر انجام داده است که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به حمایت از مؤسسه توان‌خواهان کلید بهشت، یکی از مؤسسات حمایتی در شهرستان کنگان، اشاره کرد.

آریاساسول طی یکی دو سال گذشته علاوه بر تأمین اعتبار برای نیازهای روزمره این مؤسسه، در برنامه‌هایی مجزا نمایشگاه‌هایی از نقاشی‌های توان‌خواهان و فروش آثار آن‌ها به نفع این مؤسسه برگزار کرده است. همچنین، در نمایشگاه ایران پلاست سال قبل، تعدادی از توان‌خواهان، نقاشی‌هایی را در غرفه آریاساسول کشیدند که این نقاشی‌ها به نفع مؤسسه به فروش رسید. اما اقدام قابل توجه و ادامه‌دار این شرکت که در ایجاد روحیه توان‌خواهان تأثیر زیادی داشته، فرستادن این افراد به اردوی زیارتی مشهد بوده است. سفر زیارت مشهد برای نوجوانان و جوانان توان‌خواه و سالمندانی است که سال‌ها دور از خانواده و اجتماع بوده‌اند و بسیاری از مردم فکر می‌کنند که این افراد دیگر سهمی در اماکن عمومی ندارند.

آریاساسول برای حمایت بیشتر از این مؤسسه در اقدامی دو دروازه در فرودگاه امام خمینی (ره) و مرز مهران نصب کرده است که به ازای هر نفری که از این دروازه‌ها عبور می‌کنند، مبلغی را برای این مؤسسه در نظر می‌گیرد.



۲۹

سال دوم / شماره ۱۳ / شهریور ۱۴۰۳





توصیه‌هایی برای پیشگیری از آنفولانزا در فصل پاییز

آنفولانزا نوعی بیماری واگیردار است و مردم باید آن را بسیار جدی بگیرند؛ زیرا این بیماری ویروسی پیش‌بینی‌ناپذیر است. هم‌زمان با آغاز فصل پاییز و بازگشایی مدارس، بیماری‌های تنفسی از جمله سرماخوردگی و آنفولانزا در کل کشور شیوع پیدا می‌کنند. آنفولانزا بیماری واگیرداری است که اغلب افراد در طول زندگی به آن مبتلا می‌شوند؛ بیماری‌ای که پیر و جوان، و کوچک و بزرگ نمی‌شناسد. ویروس آنفولانزا از طریق قطرات ریز تنفسی منتقل می‌شود و روی سطوح تا ۲۴ ساعت و روی دستمال و پارچه ۸ تا ۱۲ ساعت زنده می‌ماند.

راه‌های پیشگیری از آنفولانزا

- از تماس نزدیک با افراد مختلف دوری کنید و اگر شغال هستید، به‌صورت روزانه سطوح اشیا را تمیز و ضد عفونی کنید.
- به اندازه کافی آب بنوشید، زیرا مصرف زیاد آب اعضای داخلی بدن را شست‌شو می‌دهد.
- زمانی که به این بیماری مبتلا شدید، در خانه بمانید.
- بهتر است برای پیشگیری از ابتلا به آنفولانزا، دست‌های خود را مرتب شسته و ازدست‌زدن به چشم، گوش و دهان خود جلوگیری کنید.
- در طول روز استراحت کافی داشته باشید تا درگیر این بیماری نشوید.

روش های پیشگیری از بیماری آنفلوانزا

پیشگیری آریاساسول

شرکت پلیمر آریاساسول به منظور ارتقای کیفیت خدمات سلامت محور و اهمیت به سلامت کارکنان، در کنار دیگر اقداماتی از جمله اجرای طرح غربالگری عمومی با انجام آزمایش هپاتیت برای تمامی کارکنان، پوشش ۱۰۰ درصدی معاینات طب صنعتی دوره‌ای کارکنان و طرح واکسیناسیون کزاز، با همکاری مرکز بهداشت عسلویه برای گروه‌های خاص، با شناسایی بیماران خاص و افراد گروه پرخطر (بیماران دیابتی، قلبی - عروقی و...) که در اولویت دریافت واکسن آنفلوانزا هستند، تعدادی واکسن را خریداری کرده است تا با تزریق این واکسن در زمان بندی مناسب، از میزان جدی بروز بیماری در کارکنان دارای شرایط خاص جلوگیری کند.

در بازه زمانی سه ماهه دوم امسال، تعداد کل مراجعان به کلینیک در تیر ۹۷۳ نفر، مرداد ۱۲۴۰ نفر و شهریور ۱۴۱۶ بوده است که از این بین ۶۴۷ نفر با علائم سرماخوردگی بودند و به طبع در سه ماه سوم سال و آغاز فصل پاییز این تعداد افزایش پیدا خواهد کرد، به طوری که از آغاز مهر تا ۸ مهر تعداد مراجعان با علائم سرماخوردگی ۹۱ نفر بوده است. از این رو، در تمام شرکت آریاساسول رعایت پروتکل‌های بهداشتی در دستور کار قرار گرفته و اطلاع‌رسانی گسترده برای رعایت نکات بهداشتی از جمله شست‌وشوی مداوم دست‌ها، استفاده از ماسک هنگام حضور در مکان‌های شلوغ توسط افراد در معرض خطر، جداسازی بیماران و حضوریافتن در محل کار و تمیز و گندزدایی کردن مداوم، که به عنوان مؤثرترین راه پیشگیری از آنفلوانزا شناخته می‌شود، در حال انجام است.



سرماخوردگی یا آنفلوانزا؟

شناخت تفاوت



سرماخوردگی بسیار شایع و تقریباً ۲۰۰ نوع ویروس مختلف عامل ایجاد آن است. هیچ واکسنی برای سرماخوردگی وجود ندارد.



آنفلوانزا عفونتی ویروسی است که بر بینی، گلو و گاهی اوقات ریه‌های شما اثر می‌گذارد. برای پیشگیری از ابتلا به آنفلوانزا واکسن وجود دارد.



رعایت بهداشت به خصوص پس از سرفه یا عطسه کردن موجب کاهش شیوع سرماخوردگی یا آنفلوانزا می‌شود.

شناخت علائم

تب	بدن درد
سرماخوردگی: به ندرت آنفلوانزا: رایج، ۳ تا ۴ روز طول می‌کشد	سرماخوردگی: خفیف آنفلوانزا: رایج، اغلب شدید
درد قفسه سینه / سرفه	گلو درد
سرماخوردگی: خفیف تا متوسط آنفلوانزا: رایج، می‌تواند شدید باشد	سرماخوردگی: متداول آنفلوانزا: گاهی اوقات
خستگی / ضعف	سردرد
سرماخوردگی: گاهی اوقات آنفلوانزا: رایج، می‌تواند ۲ تا ۳ هفته طول بکشد	سرماخوردگی: به ندرت آنفلوانزا: گاهی اوقات
خستگی شدید	عطسه
سرماخوردگی: هرگز آنفلوانزا: رایج، در ابتدای بیماری	سرماخوردگی: رایج آنفلوانزا: گاهی اوقات



روایتی از مجموعه پادکست های صدایاد آریاساسول

این قسمت: سرقت ترانسمیتر

برای خیلی از آدم ها طلوع خورشید و روشنایی روز به معنی شروع دوبارست. شروع به روز پر از کار و درگیری که با آغاز شب به پایان میرسه و تموم میشه..... اما برای من؛ تاریکی؛ آسمون پر از ستاره و سکوت شب یعنی آغاز به راه سخت و پر از دلهره.

بهر روز نامداری

شب های سخت و پرماجرا

من از اعضای حراست شرکت آریاساسول هستم. یکی از قدیمی ترین کارمندهای شرکت؛ حتی از زمانی آریاساسول؛ شرکتی به این عظمت نبود و تنها زمینی ۷۰۰۰ متری بود مملو از لوله های عظیم و پیچ در پیچ !!!

اون شب ها؛ ما شب های سخت و پرماجرایی داشتیم. از گرما و رطوبت هوای عسلویه بگیر؛ تا گشت های شبانه تو دل تاریکی محض محوطه و اتفاقی های سخت و پر از اضطرابی که تمام اوقات مارو پر کرده بود و نمیداشت حتی یک شب راحت و به صبح برسونیم. ما تو اون شب ها اتفاقات زیادی و از سر گذروندیم که یکی از این قصه هارو به خوبی به یاد دارم.

اون شب یکی از شب هایی بود که شرکت هنوز به مرحله بهره برداری نرسیده بود و تو مرحله ابزار

دقیق قرار داشت. ابزار دقیق یکی از پروسه های ساخت مجموعه های این چنینیه که بعد از مرحله فندانسیون و کارگزاری لوله های عظیم آغاز می شه. تو این مرحله تعداد زیادی ترانسمیتر برای سنجش سرعت فشار؛ رطوبت؛ جریان گاز و.... بر روی لوله ها نصب میشه و متاسفانه به دلیل اینکه کوچیک و قابل حمل هست به راحتی به سرقت میره. تو اون شب هم؛ از چهل - پنجاه ترانسمیتر حدود ۴ تا ۵ تا از اونا به سرقت رفته و خسارت زیادی به شرکت وارد شده بود. از فردای اون روز تیم های حراست گشت هاشون و افزایش دادن و تمرکز بیشتری کردن اما با این وجود این اتفاق فقط محدود به همون یک شب نشد و بارها تکرار شد و از اونجایی که حدود ۹۹ در صد کارگرا روز کار بودن و تنها اعضای حراست شب کاری میکردن آبروی ما کم داشت به خطر می افتاد.

جلسه اضطراری

ما از دو جهت فشار بودیم. از سویی کارآمدی ما

به عنوان حراست شرکت حسابی زیر سوال رفته بود و از طرف دیگه باقی کارمندا و کارگرا به خود اعضای حراست مشکوک شده بودن و تصور میکردن بچه ها تو به سرقت رفتن ترانسمیتر ها دست دارن.

اوضاع خیلی بدی بود و همین باعث شد تا رئیس حراست وقت؛ فراخوانی بده و همه اعضا رو برای یه جلسه اضطراری دور هم جمع کنه. تو اون جلسه حتی از بچه هایی که تو رست یا مرخصی بودن هم خواسته شده بود تا حضور پیدا کنند.

منم اونروز به جلسه رفتم. تو جلسه؛ همه بچه ها سعی داشتن با همفکری با هم به دنبال راه حلی منطقی برای مقابله با این سرقت ها باشن. جلسه حدودا سه الی چهار ساعت طول کشید و در نهایت قرار بر این شد که یک تیم زبده از بچه ها مامور بشن؛ که شب و روز تو سایت گشت زنی و کشیک داشته باشن و حتی برای یک روز هم مرخصی نرن؛ تا بلکه سارق ترانسمیتر ها پیدا بشه

و آبروی حراست شرکت از بین نره. این راه حل از همان روز اول عملی شد.

بچه ها در دو شیفت شب و روز شروع به کار کردن و شبانه روز نگهداری دادن؛ اما متأسفانه باز هم سرقت انجام می شد و واقعا هیچ کدوم از ما نمی دونستیم در حالی که تمامی ورودی ها و خروجی ها دائما چک می شه و کسی نمی تونه داخل و خارج بشه چرا باز ترانسمیتر ها به سرقت میره و ما نمی تونیم کنترلش کنیم.

این اتفاق باعث شده بود همه ی بچه ها به هم بریزن و اعتماد به نفس خودشون و از دست بدن. آقای رئیس هم که اوضاع و اینجوری دید همون روز درخواست داد که یا حدود ۳۰ الی ۴۰ نفر نیروی حراست در اختیار او بذارن و یا با وسایل روشنایی فضای اصلی رو روشن کنند تا هر کس که رفت و آمد می کنه مشخص باشه و محوطه از تاریکی محض خارج بشه.

مدیر عامل شرکت هم دستور داد تا از فردای اون روز لامپ های فوتوسل روی تجهیزات نصب بشه و قدری به روشن شدن فضا کمک کنه.

بعد از این اتفاق رئیس نیز اعلام کرد تا تمام محوطه ی داخلی خالی از نگهبان بشه و فقط تمرکز روی ورودی و خروجی های سایت باشد. ما خیلی متعجب شدیم که چرا همچنین تصمیمی گرفته شده و دلیل اصلی این کارو متوجه نشدیم.

از اون روز به بعد حدود دو الی سه شب همه چیز آرام بود و سرقتی صورت نگرفت. اما درست شب چهارم بود که به ناگاه متوجه شدیم که آقای رئیس با سرعت بسیار زیادی با اتومبیلش وارد محوطه شده و حتی بدون اینکه منتظر باز شدن زنجیر ورودی باشه؛ با ماشین زنجیر ورودی را پاره کرده و داخل شده. بعد از چند دقیقه هم صدای رئیس و در حالی که پشت بی سیم فریاد میزد و به همه مارو به دنبال خودش فرامی خوند شنیدیم و سراسیمه به راه افتادیم.

درست نمی دونستیم چه اتفاقی افتاده و تنها داشتیم کاری و که رئیس از ما خواست، انجام می دادیم.

بعد از چند دقیقه همه اعضا تو یک نقطه از منطقه جمع شدن.... منطقه ای که قرار بود در آینده تولید در اون اتفاق بیفته و بیشتر ترانسمیتر ها اونجا بودن.

همونجا بود که خیلی اتفاقی متوجه شدیم که از بالای تاورها که همون مخزن های استوانه ای عظیم الجثه هستند صداهایی میاد. خوب که دقت کردیم تازه فهمیدیم که دو سه نفر بالای تاورها حضور دارند و به مدت هفتاد و دو ساعت مشغول به کار بوده اند و پایین نیومدن.

یکی از این افسراد از اون بالا آدرس داد که ترانسمیتر ۴ تا ۱۲ از سمت شرق دستکاری شده و با بررسی دقیق معلوم شد؛ چون سارق فرصت نکرده فقط دو پیچ از اون باز شده و ترانسمیتر به سرقت نرفته. رئیس حراست که این و شنید همه نیروها رو اطراف پلنت یا همون منطقه چید و به

همه دستور داد تا تمام لوله ها رو خوب و با دقت بگردند زیرا به حتم سارق ها هنوز هم در محوطه بودند و امکان خروجشون نبود.

رد پای سارق در داخل لوله

ما شروع به گشتن لوله ها کردیم اما چیزی پیدا نکردیم تا اینکه یکی از بچه ها خبر داد که از داخل یکی از لوله ها یک رد پا پیدا کرده. همه به محل مورد نظر رفتیم و بعد از بررسی لوله متوجه شدیم که این لوله به یکی از شرکت های منطقه متصله و برای تامین خوراک بین دو شرکت نصب شده. سارق از طریق این لوله از شرکت دوم داخل شده و از همونجا نیز خارج شده بود و به این ترتیب بدون اینکه از ورودی های اصلی داخل یا خارج بشوند تجهیزات و به سرقت می برد. رئیس فردای اون روز به حراست شرکت مورد نظر نامه ای زد و قرار بر این شد که لوله بسته بشه و امکان ورود و خروج سارقین دیگه فراهم نباشه.

از طرفی چند روز بعد هم تو انبار ضایعات که زمینی به وسعت هزار متر و پر از ضایعات مختلف اعم از چوب و سیم و لوله های بریده بود؛ یک بشکه دویست و بیست لیتری کشف شد که بعد از دستگیری یکی از سارقین

مشخص شد که سارق این بشکه رو به صورت عمودی توی زمین کار گذاشته و روی در اون هم چند سوراخ ایجاد کرده تا هوا رد و بدل بشه.

خیلی برامون جالب بود که این سارق باهوش زمانی که همه کارگرا شیفت کاریشون به پایان می رسید وارد این بشکه می شد و باخارج شدن کارگران از محوطه از بشکه بیرون می ومد و ترانسمیترها رو به سرقت می برد و دوباره تمام شب تا شروع روز کاری تو همون بشکه می گذروند. ما حدود هشت ترانسمیتر و یه مقدار تجهیزات دیگه از اونجا پیدا کردیم و سارق هم دستگیر شد.

این دست اتفاق ها باعث می شد ما همیشه شب های سختی تو محل کار داشته باشیم و تا طلوع خورشید و شروع روز که باقی کارگرا به محل کار باز میگشتن هزار اتفاق پر از تلاطم و از بین این لوله های عظیم و پر از پیچ و خم محوطه از سر بگذرونیم.

برای همینم هست که آغاز شب برای یه مامور حراست نه تنها لحظه ی رسیدن آرامش و استراحت نیست بلکه لحظه شروع گذراز سختی هایی است که آرامش روز و برای بقیه به ارمغان میاره.

ARYA SASOL
POLYMER COMPANY

صدای یاد

بشنویم

مجموعه پادکست های تاریخ شفاهی آریا ساسول

سرقت ترانسمیتر

راوی: بهروز نامداری





نویداآریای بچه ها به زودی منتشر می شود و بچه های آریاساسولی را حسابی سرگرم می کنه.

مزرعه‌ی سبز

گفتم: «من که می‌ترسم دیگه سبزی بخورم. یادتون رفت اون دفعه چی شد؟»
مامان از صندلی جلو ماشین برگشت طرفم و گفت: «لیلی جان! مسموم شدنت برای سبزی نبود، به خاطر نشستن دست‌هات بود.»
بابا از توی آینه بهم نگاه کرد و گفت: «که دیگه حتما مواظبی.» و دنده را عوض کرد. قرار بود برویم به یک مزرعه و سبزیجات تازه بخریم.
وسط‌های راه بابا یکهو زد کنار جاده. رفت توی خاکی و پایش را گذاشت روی ترمز. داداش پرویز گفت: «برای چی وایسادیم؟ زود بریم برگردیم خونه. من تحقیق علوم دارم.»
بابا گفت: «نگران نباش. به تحقیقت هم می‌رسی. روز تعطیلی اومدیم یه کم خوش باشیم.»
بعد پیاده شد و رفت طرف صندوق عقب.



مهنا اسکندری



ریحانه جعفری



۴۴

سال دوم / شماره ۱۲ / شهریور ۱۴۰۲



بابا زیرانداز را پهن کرد. مامان سبد انگور و سیب را آورد. داد زدم: «جانمی جان، انگور». کفش‌هایم را درآوردم و نشستم کنارش. حمله کردم به سبد و تند و تند انگور خوردم. انگورها که تمام شد دستم حسابی نوچ شده بود. انگشت‌هایم به هم می‌چسبید. دور و برم را نگاه کردم؛ نه جوی آب بود و نه شیر آب. همه جا خشک بود و بی‌درخت. رفتم از صندوق عقب بطری آب را برداشتم که بریزم روی دستم. مامان دوید. بطری را گرفت و گفت: «لیلی جان، بذار من بریزم رو دستت که آب هدر نشه. یادته هفته‌ی پیش فقط روزی یک ساعت آب داشتیم؟!» مامان راست می‌گفت. هفته‌ی پیش خیلی سخت گذشت.

جمع کردیم و دوباره راه افتادیم. صورتم را گرفتم طرف پنجره. باد داغ می‌خورد به صورتم. چشم‌هایم را که می‌سوخت، بستم. نفهمیدم کی بود که صدای مامان از دور آمد: «لیلی، رسیدیم مامان. پاشو.» چشم‌هایم را باز کردم. جلوی یک در چوبی خیلی گنده بودیم. مامان گفت: «بمیرم برات، چه عرقی کردی.» و عرق صورتم را پاک کرد. «بیا یه کم آب بخور!» لیوان را گرفت زیر دهانم. تمامش را خوردم. بعد پریدم پایین و رفتم پیش پرویز که سبدها دستش بود.

بابا ماشین را کنار ماشین‌های دیگر پارک کرد و گفت: «هر چیزی می‌خواید بذارید تو سبد، آخر سر با مزرعه‌دار حساب می‌کنیم.» پرویز به هر کدام یک سبد داد. سبد من از همه کوچولوتر بود. مامان دستم را گرفت و گفت: «فقط مواظب باشید پاهاتون رو روی سبزی‌ها و بوته‌ها نذارید.»





همه چیز مزرعه ردیفی کاشته شده بود. توی یک ردیف خیار و ردیف دیگر پر از بوته‌های گوجه بود. آن‌ورتر کدو بود و هویج و یک عالمه سبزی. داد زد: «مامان، مامان، خیار و گوجه‌ها را ببین. چقدر خوشگل‌اند!» مامان گفت: «آره عزیزم، از همین جا شروع کنیم.» دو زانو کنار بوته‌ی خیار نشستیم. مامان نشانم داد چطوری خیار را بگنم. اولین خیار را که گندیم، یک بویی، یک بوی خیلی خوبی توی هوا پیچید که دلم را قلقلک داد. مامان گوجه کندن را یادم داد. بوی گوجه‌ها از مغازه‌ی شیرینی‌فروشی سر کوچه‌مان هم بهتر بود. سبدم زودی پر شد. دویدم کنار بابا. پرویز توی سبدمش هویج ریخته بود.

سبد بابا هم تربچه و پیازچه داشت.

یکهو گفتم: «چرا؟»

بابا گفت: «چی چرا؟»

گفتم: «چرا زمین اینجا مثل زمین توی راه خشک نیست؟ اینجا که شیر آب نداره. پس

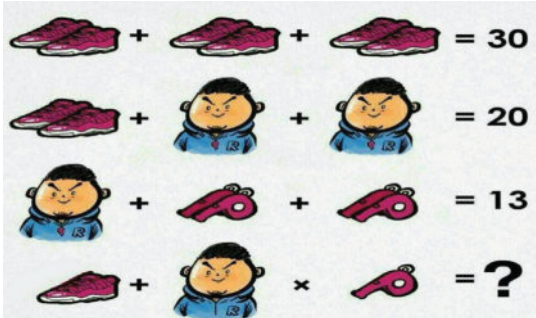
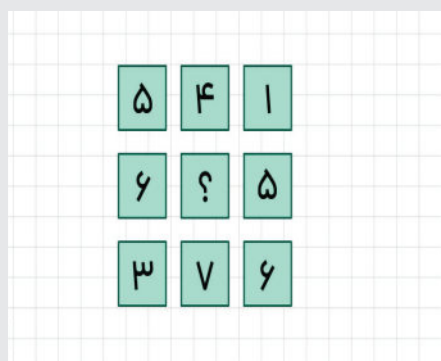
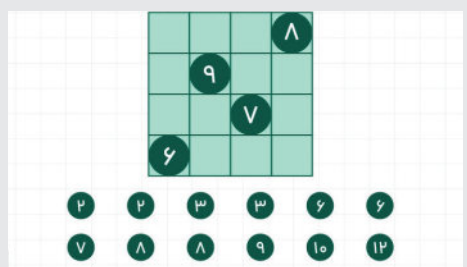
سبزی‌ها چطوری آب می‌خورند؟»

بابا لوله‌های باریک سیاهی را نشانم داد.



اون لوله‌ها، اونا بهشون آب می‌دهند.
 پرویز گفت: اونجا رو.» برگشتم طرفش. از یکی از لوله‌های سیاه کم کم آب بیرون می‌آمد.
 گفتم: «بابا، اینا هم فشار آبشون کمه؟»
 بابا دستش را کشید روی موهام و گفت: «این آبیاری قطره‌ایه، یعنی آب‌ها قطره قطره می‌یاد روی زمین.» گفتم: «چه جالب!»
 بابا لپ‌هایش را باد کرد و ادامه داد: «کار ماست. کارخونه‌ی ما.»
 پرویز گفت: «بابا شما که توی آریا ساسول کار می‌کنی، نه تو کارخونه‌ی لوله‌سازی!»
 بابا گفت: «درسته. خب، ما تو شرکت‌مون یه ماده‌ای تولید می‌کنیم که باهاش این لوله‌ها ساخته می‌شه.»
 بعد سبد من و پرویز را نشان داد: «مواد اولیه‌ی این سبدها، سطل و خاک‌انداز توی خونه، جعبه‌ی نوشابه و خیلی چیزهای دیگه هم مال شرکت ماست.»
 پرویز پرید توی حرف بابا: «اینایی که گفتی چقدر شبیه کتاب علوم ماست. می‌شه بازم بگی؟»
 می‌خوام برای تحقیقم همین‌ها را بنویسم.»
 بابا خندید و گفت: «بیا تا هویج می‌کنیم بگم برات!»





	A			V	F	I		
W		F					M	V
I		P	M			W	A	
			P			F		F
			Q	F	M			
A		Q			V			
	M	I			Q	F		A
F	P					V		Q
		A	F	W			F	

		W		F		I		
I			F			Q	M	
	M	F		Q	A			
F	P				W		A	M
			P	M	F			
W	V		F				P	I
			A	F		I	Q	
	F	V			I			W
	Q			V		M		

	A		Q	I		F	F	
P					W		I	
M					A		V	
		M	A			P	F	
I			W	M	Q			V
	W	F			F	Q		
	Q		F					M
	M		I					F
	P	W		A	F		Q	

	A		F		Q	P		M
	I	P						W
			P	I			A	F
	V	A	I		M			Q
				F				
W			V		A	I	M	
A	P			M	F			
M						V	F	
I		F	Q	V		P		

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.