



Editorial

سامان قدوسی

مدیر روابط عمومی شرکت ملی نفت ایران

و یک آریاساسولی همیشگی



آریاساسول؛ شرکتی با دغدغه ایران سربلند

بسم الله الرحمن الرحيم

از دید یک کارمند آریاساسول که توفیق حضور، به جبر زمانه از او سلب شده، هر روز به غرور، افتخار و تجاری می‌اندیشم که در کنار تمام همکاران خوبم در مجموعه آریاساسول کسب کرده‌ام. از دید یک مدیر روابط عمومی، که همواره در زمان حضورش از تلاش برای انتقال ایثار و تلاش کارکنان و نشان دادن سراسر افتخار شرکت فرو نگذاشته است، امیدوارم خورشید افتخار آفرینی و پیشرو و پیشگام بودن این مجموعه معظم، همواره بر فراز قله‌های پیشرفت، تابان بماند. در این دوره کمتر از ۲ سال، در کنار شما عزیزان برای اعتلای نام آریاساسول و ارائه دستاوردهای شرکت به افکار عمومی، تلاش خود را به کار گرفتیم که البته همه همیت بنده و همکارانم در روابط عمومی، فقط گوشه‌ای از ایثار و تخصص شما گرانمایگان را به نمایش گذاشت. در این مدت، برای جلب نظر مخاطبان در رسانه‌های مجازی از جمله لینکدین، به‌ویژه رسانه‌های پرمخاطب همچون تلگرام و اینستاگرام، گام‌های بلندی برداشتیم. برای مثال، تعداد مخاطبان حساب اینستاگرامی شرکت در این دوره از ۹ هزار دنبال‌کننده به ۱۸ هزار نفر رسید. تولیدات رسانه‌ای، به‌طور خاص در حوزه تصویر، بخشی از اقدامات تیم روابط عمومی برای توسعه نفوذ شرکت در حوزه مخاطب در شبکه‌های مجازی و ترویج فرهنگ تلاش و پشتکار در جامعه با الگوبرداری از عملکرد کارکنان بود. برای ارتباط پدنه کارکنان با مدیران شرکت و ایجاد تریبونی به‌منظور رساندن صدای تمام کارکنان شرکت و شرکت‌های همکار، ماهنامه «نوید آریا» راه‌اندازی و منتشر شد که به لطف خداوند، چهاردهمین شماره آن اکنون پیش روی شماست. در همین زمینه، فصل‌نامه «نوید آریا» بچه‌ها نیز با محتوای جذاب برای فرزندان کارکنان، از ماه گذشته با شناسایی جامعه هدف منتشر و توزیع شد. درواقع نوید آریا رسانه‌ای برای کارکنان، به‌ویژه بخش عملیاتی شد و پس از آن بود که روابط عمومی توانست نقش کارکنان عملیاتی را برای مدیران و سایر بخش‌ها و رسانه‌ها تبیین کند. ترویج فرهنگ کتاب‌خوانی به‌عنوان یکی از ارکان توسعه در بین کارکنان و خانواده‌ها، با ایده خانواده کتاب‌خوان آغاز شد و اکنون دومین مرحله آن نیز در حال اجراست. در حوزه نمایشگاهی، با نگاه به هدف و مأموریت شرکت، روابط عمومی در این ۲ سال تلاش کرد با ایجاد غرفه‌های خلاقانه در بیش از ۲۰۰ دوره نمایشگاه داخلی و خارجی، ضمن جامه عمل پوشاندن به اهدافی از جمله توسعه بازار، ارتباط مستقیم با مشتریان، و معرفی شرکت و مأموریت آن به جامعه مخاطبان و ذی‌نفعان، برای بیان زحمات و تلاش کارکنان همت کند و در آخرین دوره برگزار شده در رویداد ایران پلاست توانستیم با نمایش تصاویری از تمامی کارکنان شرکت در غرفه، توجه بازدیدکنندگان را جلب کنیم. از طرفی، روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول با برگزاری ۳ همایش بزرگ در حوزه‌های مختلف، به‌ویژه همایش ایمنی فرایند، با دعوت از متخصصان، دست‌اندرکاران و مدیران و رؤسای ارشد وزارت نفت در زمینه تبادل دانش و فرهنگ‌سازی اقدام کرد. پرنسب‌ترکردن حضور آریاساسول در رسانه ملی، به‌ویژه مطرح‌شدن نام این شرکت در بخش‌های مختلف خبری، از دیگر تعاملات روابط عمومی در این دوره بود.

ابریچم آریاساسول به‌مثابه نماد اقتدار شرکت، به همت روابط عمومی و دیگر ارکان شرکت، به‌ویژه با حمایت آقای حیدرزاده، مدیرعامل محترم شرکت، به اهتزاز در آمد و با توجه به مناسبت‌های مختلف ملی، مذهبی و دستاوردهای آریاساسول عزیز، اسباب غرور و افتخار کارکنان را فراهم کرد.

در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی، روابط عمومی شرکت اهتمام خود را به کار بست تا با عمل به وظایف شرکت، به تعهدات مربوط به جامعه پیرامونی، جامه عمل بپوشاند. حمایت از معلولان و سالمندان مؤسسه کلید بهشت‌کنگان نمونه بارز و شایسته این اقدام‌ها بود و آریاساسول خاضعانه برای حمایت از این افراد، پیوسته و به اشکال متنوع گام برداشت. آخرین اقدام در این حوزه نیز ایجاد مدرسه انعطاف‌پذیر روستای لاورده بود که محیطی پویا را برای دانش‌آموزان محروم این منطقه ایجاد می‌کند. همچنین، در تعامل با شرکت ملی پست جمهوری اسلامی ایران، آریاساسول نخستین تمبر با نقش آهوی جیبی را به ثبت رساند. روابط عمومی آریاساسول به‌منظور حمایت از کارکنان و خانواده‌ها، با هدف دلجویی از خانواده بزرگ آریاساسول، در حوزه فرهنگی گام‌های بلندی برداشت و به‌طور مثال با برگزاری مراسم و آیین‌های مختلف، همچنین تولیدات رسانه‌ای از جمله ویدئو کلیپ محبوب روز پدر، در کنار خانواده‌ها بود. البته روابط عمومی طرح‌های خلاقانه دیگری از جمله ساخت نخستین مجسمه پلیمری را، با هدف تکریم کارکنان، به‌ویژه کارکنان عملیاتی، اجرا کرد. اصلاح ساختار روابط عمومی و ایجاد سازمانی هدفمند با نقش‌های کلیدی برای ارتقای جایگاه روابط عمومی به‌عنوان بازوی شرکت، از دیگر اقدام‌هایی بود که بستر را برای تبیین هرچه بیشتر جایگاه شرکت فراهم کرد. همچنین، روابط عمومی با رویکرد نگاه شایسته به کارکنان و شرکت در حوزه برندیگ نیز طرح‌هایی را آغاز کرد که نتایج آن هر روز ملموس‌تر می‌شود.

در پایان، برای همه شما خوبان آریاساسول آرزوی سرفرازی و سربلندی دارم و از فرصتی که در این ۲۰ ماه شما عزیزان، به‌ویژه برادر خوبم آقای حیدرزاده عزیز، که بدون تردید موارد فوق بدون حمایت و اعتمادهای ایشان حاصل نمی‌شد قدر دانی می‌کنم و امیدوارم کاستی‌های روابط عمومی در این دوره در نگاه بلندتان به چشم نیاید.

گزارشی از فرایند تحویل محصول به رانندگان تریلی

بارگیری چندساعته با سرعت و بدون نگرانی



نقد و
پرسش

۲

سال دوم/شماره ۱۴/مهر و آبان ۱۴۰۳
www.aryasol.com

روابط کار

**مشکلات رادر
صندوقچه
«روابط کار»
بگذار**

۱۶

آی تی

**از آغاز تا امروز:
همگام با تکنولوژی
وسیستم های
نرم افزاری**

۱۳

گزارش

**حجم و کیفیت
تولید پایدار محصول:
در گروی سلامت
کوره های الفین بزرگ**

۶



14

نشریه کارکنان شرکت پلیمر آریاسول

نوبد آریا

www.aryasol.com

سال دوم/شماره ۱۴/مهر و آبان ۱۴۰۳

صاحب امتیاز:

روابط عمومی شرکت پلیمر آریاسول

زیر نظر شورای سردبیری

فنی و هنری:

امیرحسین ضیا سیستانی

زینب صادقی نژاد

نشانی: استان بوشهر، عسلویه، منطقه ویژه اقتصادی

انرژی پارس

تلفن: ۰۲۱۸۵۹۲۰۰۰۰ - شماره: ۰۲۱۸۷۷

۳۷۲۶۶۰۰۸

کدپستی: ۷۵۱۱۸۱۱۳۶۵

نوبد آریا



سال دوم/شماره ۱۴/مهر و آبان ۱۴۰۳
www.aryasol.com



سلامت

**پوشش
۱۰۰ درصدی
غربالگری هیپاتیت
در آریاسول**

۴۶

پاتوق

دکه امید است و سهم قهوه هر روز ما
**«دکه» دوستان
همیشه بیدار
است**

۴۲

خانواده

**غذایی
با طعم
عشق و ادویه**

۳۰



بررسی ظرفیت اسمی و افزایش ظرفیت تولید ماهانه و سالانه واحد LDPE آریاساسول

تولید پلی اتیلن سبک: هر ماه بیشتر از قبل

در واحد ال دی آریاساسول، رکورد شکستن خبر تازه ای نیست؛ این قدر تکرار شده که انگار کاری عادی و روزمره است. اما با تمام تکرارها، هر بار افزایش تولید در واحد پلی اتیلن سبک آریاساسول، یک افتخار برای تمام مجموعه و نیروهایش محسوب می شود. آریاساسول سالانه بیش از ۳۷۵ هزار تن پلی اتیلن سبک (۹ گرید تحت لیسانس استنامی کربن هلند) در واحد LDPE تولید می کند. نکته قابل توجه این است که در ماه های اخیر، همواره با افزایش ظرفیت و شکستن رکورد ماه های مشابه سال قبل خود روبه رو بوده. حسن قنبری، مرد نام آشنای شرکت، که نقش مؤثری در این موفقیت داشته، ما را به همکاران خود معرفی می کند تا مصاحبه را با آن ها پیش ببریم. بهنام حامدی، اپراتور ارشد اتاق کنترل، درباره افزایش ظرفیت این واحد توضیح می دهد: این افزایش ظرفیت، قطعاً بدون برنامه ریزی محقق نمی شد. اولین اقدامی که برای دستیابی به این هدف انجام دادیم، برنامه ریزی دقیق بود، که با آن، مشکلات موجود در مسیر افزایش تولید را برطرف کردیم. همچنین، ظرفیت ها را شناسایی کردیم تا بتوانیم بهتر و بیشتر از آن ها استفاده کنیم. موضوع دیگر، تغییرات در دستورالعمل ها و بهینه کردن آن ها در راستای تولید پایدار بود. اقدام مهم دیگر، برنامه ریزی برای زمان و نوع تعمیرات بوده است تا با جلوگیری از توقف پی در پی تولید، هرگونه اتلافی را از بین ببریم. درواقع، با زمان بندی مناسب، برای تعمیرات برنامه ریزی می کردیم و از طرفی، با اقدامات پیشگیرانه، مانع از آسیب های احتمالی به تجهیزات و در نهایت توقف تولید می شویم. در کنار این اقدامات، تلاش کردیم که با آموزش نیروهای وارد شده به سیستم و مدیریت آن ها، درصد خطای کارکنان کاهش بیابد تا بتوانیم از تمام ظرفیت سیستم استفاده کنیم و به افزایش تولید دست یابیم.





تولیدی که ۱۶ ساله شد

حامدی ۴۲ سال دارد و تقریباً نیمی از زندگی‌اش را در آریاساسول گذرانده. او ۲۲ ساله بوده که از شیراز به عسلویه آمده و عضوی از خانواده بزرگ آریاساسول شده است. به گفته صادقی، پیش‌راه‌اندازی واحد ال‌دی سال ۱۳۸۶ آغاز شد و از هفت خرداد ۱۳۸۷ به تولید رسیده است. او در این باره توضیح می‌دهد: ظرفیت اسمی سالانه این واحد حدود ۳۰۰ هزار تن بوده است، ولی در آغاز، تولید واحد کمتر از ظرفیت پیش‌بینی شده بود که با تلاش جمعی در راستای بهبود شرایط در سال ۱۳۹۵، به تولید بیش از ۳۵۰ هزار تن رسیدیم و این رکورد، هر سال بهبود پیدا کرده است؛ مگر اینکه اورهال یا برنامه تعمیرات اساسی و طولانی‌مدت داشته باشیم که شاید بخشی از ظرفیت تولیدمان کاهش پیدا کند. نیمه اول امسال هم، نسبت به ۶ ماهه سال گذشته، تولید واحد ال‌دی افزایش داشته است. اپراتور ارشد اتاق کنترل با اشاره به اینکه حتی بدون اورهال هم می‌توانند به تولید ادامه دهند، می‌گوید: برخی از تجهیزات به‌صورت روتین بررسی می‌شوند. از طرفی، با توجه به پیش‌مدام تجهیزات، شاید بدون اورهال بتوانیم از آن ابزار و تجهیزات استفاده کنیم، اما باید به عمر مفید قطعات هم توجه داشته باشیم. مثلاً اگر عمر مفید یک قطعه به پایان برسد، شاید پس از آن هم کار کند، اما هر لحظه ممکن است به‌طور کامل تخریب شود و از بین برود. این موارد علاوه بر اتلاف انرژی و زمان، هزینه‌ها را نیز افزایش می‌دهد. حامدی درباره اینکه تا کجا می‌توان

ظرفیت تولید را افزایش داد، توضیح می‌دهد: برای افزایش ظرفیت، با برخی محدودیت‌ها و الزامات مواجه هستیم؛ مانند نوع مقدار درخواست مشتری، ظرفیت تجهیزات پایین‌دستی برای انتقال محصول و رعایت محدوده خطر. یعنی اینکه شاید بتوانیم در بعضی از گریدها، افزایش داشته باشیم؛ مثلاً دمای راکتور را بالا ببریم، اما از محدوده ایمن خارج می‌شویم؛ در این صورت هزینه‌های ناشی از آن آسیب، بسیار زیاد یا جبران‌ناپذیر خواهد بود. بنابراین، افزایش تولید، با حفظ ایمنی و در نظر گرفتن عمر تجهیزات و توجه به حفظ کیفیت محصول انجام می‌شود. حتماً اورهالی که پیش رو داریم، باعث کاهش تعداد تعمیرات کوچک می‌شود و بنابراین می‌توانیم روزهای بیشتری را به تولید پایدار اختصاص دهیم.

شفافیت: رمز همکاری موفق

محمدحسین صادقی، سرپرست شیفت واحد ال‌دی هم در این گفت‌وگو همراه «نوید آریا» بود. صادقی مهندسی شیمی خوانده و تیریزی است و نزدیک به ۲۰ سال است که به آریاساسول پیوسته. او هم از روز اول، لحظه‌به‌لحظه در جریان تولید پلی‌اتیلن سبک در این واحد بوده و بیشتر با نیروهای عملیاتی ارتباط دارد و از آنجاکه کار سختی انجام می‌دهند، خستگی و بی‌طاقتی آن‌ها بیشتر است. در این واحد، حدود ۷۰ نفر تیم بهره‌برداری مشغول به کار هستند و مدیریت چالش‌ها و دغدغه‌های آن‌ها، شاید به‌ظاهر جزئی باشد، اما در عمل، اهمیت بسیاری دارد؛ زیرا

تمرکز و آرامش ذهنی برای نیروهای عملیاتی حرف اول را می‌زند. صادقی درباره برطرف کردن چنین معضلاتی می‌گوید: در مواردی بوده که چالش‌هایی بین نیروها با هم، یا با مدیران و سرپرستان ایجاد شده است که در تمام موارد، با صحبت، توضیح و درک کردن شرایط آن‌ها، همچنین با توضیح حساسیت کار، سعی بر این بوده که تمامی ابهامات و گاهی کدورت‌ها برطرف شود. به گفته صادقی، به‌هر حال باید شفافیت و آگاهی‌سازی در گروه‌های مختلف کاری ایجاد شود؛ زیرا نیروهای عملیاتی سایت نسبت به نیروهای دیگر، با استرس‌های متفاوت‌تری روبه‌رو هستند؛ افراد حاضر در سایت چالش گرمای طاقت‌فرسا، صدا و خستگی زیاد را دارند و نیروهای اتاق کنترل با استرس بالایی دست‌وپنجه نرم می‌کنند. بنابراین، باید با توضیح شرایط نیروها و شفاف‌سازی چالش‌های کاری، درک متقابل و در نهایت همکاری را بیشتر کرد. آن‌طور که گفته شده، ظرفیت اسمی تولید ماهانه پلی‌اتیلن سبک، ۲۵ هزار تن است که به‌طور میانگین تولید ماهانه در این واحد به ۳۲ تا ۳۴ هزار تن رسیده است. با تمام توضیحات درباره مهارت نیروها، تجهیزات و برنامه‌ریزی‌های دقیق، نباید مدیریت واحد و مدیریت ارشد را نادیده گرفت؛ زیرا تمامی واحدها مانند زنجیر به هم متصل هستند تا به تولید نهایی برسند؛ بنابراین هماهنگی بین واحدها، اتصال و تأمین مواد اولیه، ماشین‌آلات، تجهیزات و... وظیفه‌ای مهم و خطیر است که مدیران آریاساسول، به‌خوبی از پس آن برآمده‌اند.



«نوید آریا» از پروژه Retube کوره سوم الفین گزارش می‌دهد:

حجم و کیفیت تولید پایدار محصول: در گروی سلامت کوره‌های الفین بزرگ

همسو با اجرای پروژه revamp واحد الفین آریاساسول، برای افزایش ظرفیت تولید، طرح جایگزینی کویل‌های SMK قدیمی کوره‌ها با کویل‌های جدید HTE در برنامه سازمان قرار گرفت. این عملیات، به‌طور کلی برای دستیابی به افزایش نرخ تولید، کاهش هزینه‌های تعمیرات و نگهداری، افزایش راندمان کوره‌ها، افزایش زمان در سرویس بودن کوره‌ها قبل از عملیات کک‌زدایی، افزایش درآمدزایی شرکت و ... انجام می‌شود.

یکی از اقدامات انجام شده در زمینه Retube کوره‌ها، اجرای طرح تکمیلی تعویض کویل‌های حرارتی داخل کوره F-103 از SMK به HTE است که با توجه به نتایج موفقیت‌آمیز در سایر کوره‌ها، و با ملاحظات تولیدی و تعمیراتی، در تابستان سال جاری (تیر و مرداد ماه ۱۴۰۳) انجام شد. سعیدرضا بالاپور، معاون واحد الفین، در گفت‌وگویی با «نوید آریا» در ابتدا از عملکرد کوره‌ها در واحد الفین می‌گوید: «کراکینگ اتان در واحد الفین در قسمت کوره‌ها توسط ۹ کوره انجام می‌شود. به این صورت که اتان وارد کوره‌ها شده و از طریق افزایش دما، شکست حرارتی ایجاد شده و به اتیلن تبدیل می‌شود. در واقع تبدیل اتان به اتیلن محصول تولید شده از کوره خارج و جداسازی روی آن در بخش‌های بعدی واحد انجام می‌شود که در نهایت به مصارف واحدهای پایین‌دستی، خط غرب و کشتی صادراتی اتیلن می‌رسد که در اسکله بارگیری

می‌کنیم.»
بالاپور با اشاره به اینکه در برنامه‌های جدید این واحد، پروژه Retube کوره F-103 تعریف شده بود، توضیح می‌دهد: «این پروژه یکی از بزرگ‌ترین، حساس‌ترین و یکی از high risk ترین فعالیت‌های تعمیراتی اخیر واحد الفین به‌شمار می‌رود که شامل تعویض کویل‌های حرارتی کوره F-103 می‌شود. دلیل تعریف این پروژه، افزایش ۷ درصدی ظرفیت واحد در پروژه Revamp بوده است. پیرو این افزایش ظرفیت، از آنجا که کویل‌های قدیمی پاسخگوی افزایش ظرفیت تعریف شده نبودند، لازم بود که نوع کویل‌ها را تغییر دهیم. در واقع یکی از اهداف این برنامه در راستای افزایش ظرفیت تولید واحد الفین بوده است.»

بر اساس پلن تولید، بهترین زمان Retube را انتخاب می‌کنیم
معاون واحد الفین، درباره سازوکار Retube کوره سوم، می‌گوید: «Retube کوره، بر اساس پلن کارکردی



سال دوم شماره ۱۴/ مهر و آبان ۱۴۰۳



صورت ضرورت، برای مصرف‌کننده‌های گازی، ذخیره‌سازی می‌کنیم. همچنین، برنامه‌های صادرات و ظرفیت بارگیری کشتی‌ها را هم در نظر می‌گیریم. اطلاعات و اسناد مورد نیاز از سوی تیم برنامه‌ریزی، ASSET، تعمیرات و... آماده‌سازی می‌شود. واحد تدارکات، خریدهای مورد نظر برای Retube کوره را انجام می‌دهد. پس از اینکه تمام این موارد آماده و محیا شد، برای زمان این تعمیرات برنامه‌ریزی می‌شود و پس از قطعی شدن آن، اعلام می‌کنیم که کاهش ظرفیت تولید واحد را چه زمانی خواهیم داشت.»

برنامه‌ریزی شود.» به گفته بالاپور، بر اساس برنامه تولید از طرف مدیریت ارشد سازمان و برنامه‌های اجرایی واحد که میزان تولید مشخصی در نظر گرفته می‌شود، برنامه‌ریزی می‌کنیم که بهترین زمان انجام پروژه و Retube چه زمانی باید باشد؛ چرا که تولید کوره را طی پروژه تعویض کویل متوقف خواهد کرد. همانند کوره مذکور که در زمان Retube از سرویس خارج و در مدار تولید قرار نداشت. او در این باره توضیح می‌دهد: «بر اساس محاسبات، اتیلن مورد نیاز را برای صادرات و در

است که همکاران تیم بازرسی در اختیار ما قرار می‌دهند؛ در واقع بر اساس دوره‌های کارکرد کویل‌ها، زمان‌بندی برای Retube انجام می‌شود. پیش از این، عملیات تعویض کویل، مربوط به ۸ کوره دیگر واحد الفین انجام شده بود و به تازگی زمان تعویض کویل‌های کوره ۳ با تشخیص و همکاری مدیران ارشد، برنامه‌ریزی، بازرسی و... و بر اساس اطلاعات پایه و کارکرد کوره، مشخص شد. در واقع باید دوره کارکرد این کوره‌ها به پایان برسد و بعد از آن بر اساس بررسی‌های تخصصی، برای این عملیات





شد از زمان بندی عقب بمانیم، گرمای شدید و طاقت فرسای هوا بود. از طرفی، در جذب نیرو در آن برهه از زمان هم محدودیت داشتیم. در واقع Retube کوره ۱۰۳-F در گرما و شرعی بسیار بالای تیر ماه و مرداد ماه، به صورت شبانه روزی و با بهره گیری از نیروی کار ماهر داخلی، انجام شد.

بنا به اظهارات آن ها درباره جزئیات Retube کوره سوم: Retube کوره شامل از سرویس خارج کردن کوره، آماده سازی کویل های جدید جهت نصب، باز کردن دیواره شمالی کوره، بیرون آوردن مجموعه ی کویل های ۶ زون کوره (جمعا ۹۶ کویل) و انجام اصلاحات روی کوره برای نصب کویل های جدید و انتقال کویل های جدید به داخل کوره و در نهایت نصب آن هاست. در این

» پس از انجام پروژه مذکور، شاهد شرایط عملیاتی بهینه این کوره با زمان کارکرد بالا (Run Time)، کاهش تعداد دفعات عملیات کک زدایی، دستیابی به ضریب تبدیل بالا (Conversion)، نرخ تولید محصول بالاتر و افزایش نرخ تولید بخار VHP (بخار فشار بالا) بوده ایم.

گرما و شرعی، مانع کار نشد

کارشناسان واحد برنامه ریزی الفین و آفسایت هم در این گفت و گو همراه «نوید آریا» بودند و با اشاره به جزئیات Retube کوره سوم، گفتند: «پلن کوره را ۲۵ روزه در نظر گرفته بودیم و بر اساس این پلن، برنامه ریزی های مورد نیاز هم انجام شد. البته این زمان پیش بینی شده به ۲۹ روز تغییر کرد که عمده مسواردی که باعث

یونس نوری رئیس قسمت گرم و کوره ها، درباره نتایج این Retube، توضیح می دهد: «ظرفیت کویل های قدیمی، ۳۰،۷ تن بر ساعت بود و با تغییر آن ها به کویل های جدید، امروز تا ۳۲،۵ تن بر ساعت نیز می توانیم خوراک به این کوره ها تزریق کنیم. از طرفی یکی از محدودیت های کویل های قدیمی، دوره کارکرد پایین آن ها (Run time) است که در بهترین شرایط، حدود ۵۰ روز بوده که بعد از جایگزینی کویل های قدیمی با کویل های جدید، کوره می تواند تا ۹۰ روز با ظرفیت بالاتر و شرایط بهتر در مدار تولید قرار گیرد که در نتیجه منجر به کاهش هزینه های تعمیراتی تحمیل شده نیز می شود.»

مهدی نیک بخش، اپراتور ارشد اتاق کنترل قسمت گرم و کوره ها در این باره می گوید:

اضطرابی، با همکاری نیروهای داخلی و پیمانکار به‌طور همزمان انجام شده است.»

سید نوراله حسینی، اپراتور ارشد سایت بخش گرم واحد هم، با اشاره به اینکه تولید اتیلن مجتمع در کوره‌های این واحد انجام می‌شود، می‌گوید: «کارایی، کارکرد و کیفیت کویل‌های کوره‌ها، در بازدهی و مقدار و کیفیت محصول، تأثیر مستقیم دارد. بنابراین، هرگونه اقدامات تعمیراتی روی کوره‌ها، به‌منظور اجرای طرح‌های تکمیلی و رفع خرابی‌ها با همکاری تمام گروه‌های بهره‌برداری و تعمیرات و ایمنی و بازرسی در جهت بهبود عملکرد سیستم است.»

سخن پایانی

«چنین سخن باز باید گفت: تأملی خردمند و اندیشمند در تمامی این دستاوردها، نیک می‌نمایاند که حاصل هم‌افزایی و مرمون نگرش مثبت مدیران و حمایت‌های بی‌دریغ و همه‌جانبه مدیریت ارشد و میانی سازمان در پویایی، تلاش و برنامه‌ریزی به‌منظور امکان‌سنجی و شناسایی فرصت‌های افزایش تولید و بهره‌وری، فرهنگ و باور تولید حداکثری، ایمن و پایدار بوده و به‌غایت شایسته است که سپاس و قدردانی خود، از تمامی پرسنل بهره‌برداری واحد، الفین، دپارتمان‌های فرایند واحد، تعمیرات و برنامه‌ریزی، خدمات فنی، بازرسی، بازرگانی و تدارکات، ایمنی، آتش‌نشانی، مهندسی، خدمات رفاهی، روابط عمومی و ... برای به‌انجام رسیدن موفق این پروژه با عملکرد بدون حادثه و رکورد جهانی تولید مجموعه‌ای این چنین هوشمند و قوی با افتخار و پر اشتیاق ابراز دارم.»



آفسایت در آریاساسول، بحث ایمنی در اولویت تمام فعالیت‌ها قرار دارد و بی‌حادثه بودن این Retube هم در راستای همین هدف و رویکرد اصلی مجموعه بوده است. «در عملیات Retube، اقدامات پر ریسکی مانند باربرداری‌های سنگین، دیواربرداری خود کوره، و... داشتیم که با دقت و نظارت همکاران محترم واحدهای ایمنی و آتش‌نشانی، به‌صورت شبانه‌روزی، به‌درستی و بدون حادثه انجام شده است. علاوه بر تعمیرات ایمن، مورد قابل افتخار دیگر انجام این عملیات، با استفاده از نیروهای داخلی بود. پیش از این، چنین اقداماتی برون‌سپاری می‌شد و پیمانکار آن را انجام می‌داد، اما با درایت مدیران ارشد سازمان و تلاش همکاران مجموعه، و بنا به قرارگیری این پروژه در اولویت دستورهای کار واحد، به‌صورت فوری و

میان موضوع قابل توجه دیگر هم این بود که با شروع کار و با بررسی‌های تخصصی، مشخص شد قسمت Refractory و عایق‌های کوره هم آسیب‌دیدگی دارند و همین موضوع، کار را بیشتر و طولانی‌تر کرد. البته اینکه در حین کار به برنامه‌ریزی‌های بیشتر یا تغییر در برنامه‌ریزی صورت گرفته، نیاز پیدا شود، در کارهای عملیاتی موضوعی عادی است. درنهایت با تلاش تمامی گروه‌ها، کار Retube کوره سوم، در کمترین زمان ممکن و در عرض ۲۲ روز با حفظ ایمنی کامل، به پایان رسید.»

انجام تمام مراحل عملیات با استفاده از نیروهای داخلی

به گفته کارشناسان واحد برنامه‌ریزی الفین و



سال دوم / شماره ۱۴ / مهر و آبان ۱۴۰۳





درس‌هایی از نمایشگاه جایتکس ۲۰۲۴ دبی برای شرکت پلیمر آریاساسول

با کوچک‌ترین تأخیر، سال‌ها عقب می‌افتیم



نمایشگاه «جایتکس گلوبال» (GITEX GLOBAL)، به‌عنوان بزرگ‌ترین رویداد فناوری و استارت‌آپی جهان، هر ساله میزبان رهبران و بزرگان صنعت فناوری سراسر دنیاست و فرصتی برای معرفی و نمایش تازه‌ترین نوآوری‌ها و دستاوردها در حوزه فناوری فراهم می‌کند. این نمایشگاه بر حوزه‌های متعددی از جمله هوش مصنوعی، فناوری‌های مالی، بلاک‌چین، امنیت سایبری، اینترنت اشیا (IoT)، فناوری‌های ارتباطی، حمل و نقل، زیرساخت‌های شبکه، نرم‌افزار و سخت‌افزار تمرکز دارد.

جایتکس که از سال ۱۹۸۱ هر سال برگزار می‌شود، قدمتی چنددهه‌ای دارد. این نمایشگاه ابتدا با عنوان «نمایشگاه کامپیوتر خلیج» (Gulf Computer Exhibition) یا GCE شناخته می‌شد، اما در سال‌های بعد به «نمایشگاه فناوری اطلاعات خلیج» (Gulf Information Technology Exhibition) یا GITEX تغییر نام یافت. در جایتکس ۲۰۲۴، بیش از ۶۵۰۰ شرکت‌کننده از ۱۸۰ کشور جهان حضور داشتند که این موضوع بر اهمیت و وسعت این رویداد بین‌المللی می‌افزاید.

چهل و چهارمین دوره نمایشگاه جایتکس امسال از ۲۳ تا ۲۷ مهر در شهر دبی، امارات متحده عربی، برگزار شد. در این رویداد، تعدادی از کارشناسان شرکت آریاساسول، مطابق روالی که در سال‌های اخیر شکل گرفته است، از نمایشگاه بازدید کردند تا از نزدیک با جدیدترین دستاوردها و تجربیات

که مجموعه‌ای از فناوری‌های هوش مصنوعی در نرم‌افزارها و سخت‌افزارها به کار گرفته شده است تا وظایفی که پیش‌تر به هوش انسانی نیاز داشتند، به‌صورت خودکار انجام شوند. یکی از حوزه‌های مهم گسترش هوش مصنوعی، شناسایی تهدیدات و حملات سایبری است. این فناوری توانسته تا حد زیادی این حملات را کاهش دهد و راه‌حل‌هایی مؤثر برای مقابله با تهدیدات ارائه کند. هوش مصنوعی امروز از مرزهای دانش فراتر رفته و به عرصه تجاری‌سازی نیز وارد شده است. در حالی که بخش‌های صنعتی و حوزه‌های نفت، گاز و پتروشیمی کشور به تمرکز و فعالیت بیشتر در این حوزه نیاز دارند، ضرورت توجه به این فناوری و به‌کارگیری آن در صنایع داخلی بیش از پیش احساس می‌شود.

شرکت‌های جهانی آشنا شوند. با توجه به توسعه فناوری‌های مرتبط با اطلاعات و هوش مصنوعی و گسترش این فناوری‌ها به تمامی بخش‌ها، به نظر می‌رسد که حضور کارشناسان از بخش‌های مختلف، از جمله مالی، آموزشی، خدماتی و سایر حوزه‌ها، ضروری است. این امر می‌تواند فرصت ارزشمندی برای آشنایی نزدیک با روند پیشرفت فناوری اطلاعات در جهان و بهره‌گیری از آن در بخش‌های گوناگون، فراهم کند.

به گفته کارشناسان شرکت آریاساسول که از این نمایشگاه بازدید کردند، بیش از ۹۰ درصد از شرکت‌های حاضر در جایتکس به‌طور واقعی و نه صرفاً تبلیغاتی، از هوش مصنوعی در فعالیت‌ها و محصولات خود بهره می‌برند. این بدان معناست



که مشتری‌های بزرگ شرکت انویدیا هستند، شرکت‌های حوزه خلیج فارس نیز قرار دارند که این خدمات برتر را دریافت می‌کنند.

در ارزیابی عملکردهای داخلی و بین‌شرکتی، می‌توان گفت که شرکت پلیمر آریاساسول از لحاظ فناوری اطلاعات، سرآمد است. آریاساسول در چند سال اخیر این موضوعات را در دستور کار خود قرار داده و امروز زیرساخت‌های مناسبی دارد. با این حال، نباید به این میزان اکتفا کرد و برای بهبود سطح و کیفیت کار و محصولات، لازم است که با تکنولوژی‌ها و تغییرات روز دنیا همسو و همراه شویم.

در دنیای امروز که تکنولوژی‌ها و فناوری‌های جدید هر روز به‌روزرسانی می‌شوند و کوچک‌ترین تأخیر می‌تواند شرکت‌های بزرگ و کوچک را از بازار جهانی و رقابت‌های آن حذف کند، عقب‌ماندگی شرکت‌های ایرانی به هر دلیلی، می‌تواند خسارت‌های جبران‌ناپذیری به همراه داشته باشد. باید توجه داشت که جبران عقب‌ماندگی در این حوزه، با توجه به سرعت توسعه و پیشرفت دانش جهانی فناوری اطلاعات، کار ساده‌ای نخواهد بود.

واقع‌بینانه باید گفت که دنیا به سمت استفاده از فضای ابری و هوش مصنوعی حرکت کرده است. اگرچه آریاساسول فاصله زیادی با محصولات فناوری و تکنولوژی روز دنیا ندارد، اما باید هشدار داد که اگر از این پس با رشد تصاعدی تکنولوژی همراه نشویم، به شدت عقب خواهیم افتاد. حضور کارشناسان و دست‌اندرکاران در نمایشگاه‌ها و رویدادهای بین‌المللی و ارتباط مستقیم و بی‌واسطه این افراد قطعاً کمک‌کننده خواهد بود. آریاساسول نیز در همین راستا کارکنان مرتبط و کارشناسان خود را به این نمایشگاه‌ها اعزام می‌کند.



کشورهای منطقه، از جمله امارات متحده عربی، قطر و عربستان سعودی، از سال‌ها پیش در مسیر هوشمندسازی حوزه‌های صنعتی خود گام برداشته‌اند و امروز جهش قابل توجهی در حوزه فناوری اطلاعات و هوش مصنوعی دارند. این کشورها زیرساخت‌هایی را در صنایع مختلف خود پایه‌ریزی کرده و آن را به مرحله تجاری‌سازی رسانده‌اند. می‌توان گفت که امروزه، پس از شرکت‌های بزرگی مانند گوگل، متا و تسلا،

بدون شک، بازدید از نمایشگاه‌هایی مانند جایتکس برای کارشناسان و متخصصان شرکت آریاساسول در بخش‌های مختلف می‌تواند به توسعه ایده‌ها، پیشنهادهای و طرح‌ها برای بهبود روند فعالیت و توسعه این شرکت کمک شایانی کند. یکی از مهم‌ترین نتایج این بازدید، آگاهی از روندهای نوین فناوری اطلاعات، به‌ویژه هوش مصنوعی، است که توسط شرکت‌های بزرگ صنعتی در سطح جهانی دنبال می‌شود. این آگاهی می‌تواند به شناسایی و تحلیل میزان عقب‌ماندگی صنایع داخلی کمک کند و زمینه‌ساز برنامه‌ریزی مؤثر برای پر کردن خلأهای موجود باشد.

در دنیای امروز، هوش مصنوعی نه تنها به عنوان یک ابزار، بلکه به عنوان یک عامل کلیدی در تحول کسب‌وکارها شناخته می‌شود. شرکت‌ها با استفاده از این فناوری توانسته‌اند به‌طور قابل توجهی کارایی و امنیت سیستم‌های خود را افزایش دهند. بنابراین، درک درست از این تحولات و به‌کارگیری آن‌ها در صنایع داخلی می‌تواند به پیشرفت چشمگیر در زمینه‌های مختلف منجر شود.

**بدون شک، بازدید از
نمایشگاه‌هایی مانند جایتکس
برای کارشناسان و متخصصان
شرکت آریاساسول در بخش‌های
مختلف می‌تواند به توسعه ایده‌ها،
پیشنهادهای و طرح‌ها برای بهبود روند
فعالیت و توسعه این شرکت
کمک شایانی کند**



«نوید آریا» عملکرد واحد برنامه‌های کاربردی و داده را بررسی می‌کند

از آغاز تا امروز: همگام با تکنولوژی وسیستم‌های نرم‌افزاری

آریاساسول در سال‌های فعالیت خود، در تمامی جوانب موازی با یکدیگر حرکت کرده و تلاش بر این بوده که نه تنها شرکت‌های موفق جهانی را سرلوحه کار خود قرار دهد، بلکه در میان سایر شرکت‌های پتروشیمی ایرانی هم پیشرو باشد. در همین راستا، در بحث خدمات فناوری اطلاعات هم از کارشناسان مجرب و متخصص بهره برده است تا بتواند این خدمات را تأمین و نگهداری کند و با رویکرد و تفکری جهانی و عملکردی منطقه‌ای، استانداردها، تجربیات بهینه و دستاوردهای روز جهانی را انتخاب و اجرا کند. یکی از بخش‌هایی که زیرشاخه واحد IM شرکت آریاساسول قرار دارد، واحد نرم‌افزار است که مسئولیت تحلیل، طراحی، توسعه، تست و نگهداری برنامه‌های کاربردی و سیستم‌های اطلاعاتی سازمان را به عهده دارد. «نوید آریا» در شماره جدید خود، گفت‌وگویی با مدیران و همکاران واحد اپلیکیشن (برنامه‌های کاربردی و داده) داشته است. رهام نرگسی که تا زمان انجام این گفت‌وگو مدیریت واحد برنامه‌های کاربردی و داده را به عهده داشت، درباره این واحد می‌گوید: واحد برنامه‌های کاربردی و داده، یکی از اصلی‌ترین قسمت‌های IM است. این شرکت، از نظر استفاده از فناوری‌های آی تی، نرم‌افزار و تکنولوژی، در حوزه پتروشیمی سرآمد است. از همان آغاز به کار آریاساسول، تکنولوژی و استفاده از سیستم‌های نرم‌افزاری در شرکت نهادینه شده که این موضوع نقطه قوت شرکت به شمار می‌رود؛ زیرا وقتی یک مجموعه از ابتدا خود را با این مهارت‌ها درگیر کند، در استفاده از این سیستم‌ها و شناسایی و رفع مشکلات آن‌ها زودتر از سایرین به بلوغ می‌رسد. تجربه نشان داده است بسیاری از شرکت‌هایی که سال‌ها از عمرشان گذشته و تازه می‌خواهند به دنیای تکنولوژی و نرم‌افزار بپیوندند، با درصد بالایی شکست می‌خورند یا بسیار کند پیش می‌روند، اما شرکتی مانند آریاساسول، از آنجاکه از ابتدا از سیستم‌های جامع نرم‌افزاری استفاده می‌کرده، بسیار پیشرو بوده و راحت‌تر حرکت و رشد می‌کند. بنابراین، ما سالانه جلسات متعددی با شرکت‌های مشابه پتروشیمی و حتی صنایع دیگر داریم تا بتوانیم دستاوردها و تجربیات خود را در اختیار آن‌ها قرار دهیم.

**آریاساسول به عنوان اولین
پتروشیمی ایران در حوزه
پیاده سازی سیستم برنامه ریزی
منابع سازمان (ERP) شناخته
می شود که از سال ۱۳۸۶ اقدام
به پیاده سازی این سیستم
کرده است**

**به ندرت شاهد فعالیتی
در آریاساسول هستیم
که به صورت دستی انجام
شود**

نرگسی تحصیلات خود را در رشته کامپیوتر، گرایش نرم افزار، به پایان رسانده و سابقه فعالیت او در این شرکت به ۱۷ سال می رسد. او درباره سیستم های مورد استفاده در این شرکت می گوید: آریاساسول به عنوان اولین پتروشیمی ایران در حوزه پیاده سازی سیستم برنامه ریزی منابع سازمان (ERP) شناخته می شود که از سال ۱۳۸۶ اقدام به پیاده سازی این سیستم کرده است. پشتیبانی و توسعه این سیستم از وظایف اصلی واحد برنامه های کاربردی و داده است. این وظیفه از ابتدای به کارگیری آن تعریف شده بود و امروز می توانیم بگوییم به ندرت شاهد فعالیتی در آریاساسول هستیم که به صورت سنتی، دستی و کاغذی انجام شود. در واقع، در تمام حوزه ها و واحدهای پایین دست، از نرم افزارها در قالب ERP و BPMS استفاده می شود. از طرفی، به دلیل نتایج استفاده از این سیستم ها، بسیاری از واحدها خودشان داوطلبانه پیشنهاد می دادند که فرایندهایشان را به صورت سیستمی انجام دهند.

به گفته نرگسی، آریاساسول علاوه بر بهره برداری از ERP، از سال ۱۳۹۲ BPMS را نیز به عنوان سیستم مکمل پیاده سازی کرده و تاکنون بیش از ۵۰ زیرسیستم، شامل ۲۰۰ فرایند کسب و کار شرکت را اتوماسیون و در بستر BPMS پیاده سازی و تحت پوشش خود قرار داده است. او درباره نگهداری و پشتیبانی این دو سیستم، می گوید: ما علاوه بر سیستم ERP، پلتفرم دیگری به نام BPMS داریم. پشتیبانی و نگهداری EPR به طور کامل توسط همکاران همین واحد انجام می شود. BPMS برای جبران کمبودهایی که در سیستم EPR داشتیم و همین طور فرایندهایی که نمی شود در سیستم EPR پیاده سازی کرد، استفاده شده است. نگهداری و پشتیبانی از این سیستم هم بر عهده همکاران همین واحد است که شامل تیم پشتیبانی، تحلیل و توسعه می شود. در واقع، ما از تمام دانش و تخصص مورد نیاز در این واحد استفاده کرده ایم. برخی از همکاران در این واحد، کارهای پشتیبانی نرم افزارها را انجام می دهند.

از همان آغاز به کار آریاساسول، تکنولوژی و استفاده از سیستم های نرم افزاری در شرکت نهادینه شده که این موضوع نقطه قوت شرکت به شمار می رود؛ زیرا وقتی یک مجموعه از ابتدا خود را با این مهارت ها درگیر کند، در استفاده از این سیستم ها و شناسایی و رفع مشکلات آن ها زودتر از سایرین به بلوغ می رسد

برخی از آن ها تحلیلگر هستند که با فرایندها، واحدها و یوزرها کاملاً آشنا هستند. همچنین، مستندات مورد نیاز تیم فنی را تهیه می کنند. تعدادی از همکاران هم در حوزه توسعه فعالیت دارند.

مدیر واحد برنامه های کاربردی و داده، درباره دامنه کاری این واحد توضیح می دهد: از مهم ترین اقدامات و فعالیت های این واحد، باید به سیستم مدیریت منابع انسانی، سیستم مدیریت فرایندهای کسب و کار، پرتال داخلی سازمان مبتنی بر راهکار، پایگاه داده های سازمانی و داشبورد مدیریتی اشاره کرد. همچنین، پیاده سازی، استقرار و نگهداری سیستم مدیریت منابع سازمانی، پیاده سازی، استقرار، توسعه و نگهداری سیستم مدیریت فرایندهای کسب و کار، پیاده سازی راهکار هوش تجاری، سیستم پایش آنلاینی مجتمع و... از مهم ترین دستاوردهای این واحد در آریاساسول شناخته می شود.

**در این واحد،
بست پرکتیس های روز
دنیا شناسایی و به کار
گرفته می شود**

میرمهدی موسوی، کارشناس ارشد تحلیل و توسعه نرم افزار، از دیگر همکاران واحد برنامه های کاربردی و داده است که در رشته مهندسی صنایع تحصیل کرده و از هفت سال پیش، به خانواده آریاساسول پیوسته است. او درباره سیستم های مورد استفاده در آریاساسول می گوید: این شرکت از سال ۱۳۸۸ با اجرای ۵ پودمان (ماژول)، بهره برداری از سیستم ERP را شروع کرده و تاکنون آن را به ۸ پودمان (ماژول) افزایش داده است. پودمان های مالی، منابع انسانی، خرید، فروش، مدیریت موجودی، مدیریت تولید و کیفیت، مدیریت نگهداری و تعمیرات و مدیریت پروژه، از جمله فرایندهایی است که شرکت پلیمر آریاساسول از آن ها بهره می برد.

به گفته موسوی، در کنار بحث های تخصصی درباره به کارگیری و نگهداری



۱۳



و کارآمدترین آن‌ها استفاده شود. او در این باره توضیح می‌دهد: در این واحد جلسات هفتگی برگزار می‌شود که در آن، مشکلات پیش آمده و نیازها و درخواست‌ها مورد بررسی، ریشه‌یابی و تحلیل قرار می‌گیرد؛ مشکلات و درخواست‌هایی که با توجه به اهمیت‌شان دسته‌بندی می‌شود. به علاوه این جلسات هفتگی، پایش ریسک سالانه هم انجام می‌شود تا مانع رخداد و تکرار آن‌ها شویم. از طرفی، به صورت آنلاین تمام عملکردها در تمامی سیستم‌ها مانیتور می‌شود. تمام این اقدامات در راستای شناسایی و پیش‌بینی مشکلات و اختلال‌های احتمالی، همچنین جلوگیری از تکرار مشکلات پیش آمده در گذشته است.

در هیچ شرکتی ندیدم که واحدهای نرم‌افزاری، از تحلیل استفاده کنند و در نهایت یک یا دو نفر توسعه نرم‌افزار دارند که هم تحلیل و هم توسعه واحد را به عهده دارند

بهترین فرایندهای مورد نیاز سازمان استخراج و پیاده‌سازی می‌شود. این یکی از مهم‌ترین شاخصه‌هایی است که آریاساسول را از دیگر شرکت‌ها متمایز می‌کند.

کارشناس ارشد تحلیل و توسعه نرم‌افزار واحد IM، درباره سایر دسته‌بندی‌ها در این واحد توضیح می‌دهد: ما ۴ تیم پروژه‌ای برای توسعه نرم‌افزار داریم که هر کدام از یک تحلیلگر، یک سرپرست پروژه، و یک تا دو توسعه‌دهنده تشکیل شده‌اند و در این واحد مشغول به کارند. هر تیم هم مسئولیت حوزه‌های مختلفی را به عهده دارد.

به گفته موسوی، در این واحد از ابزارهای متعددی استفاده می‌شود و تلاش بر این است که از به‌روزترین

سیستم‌های نرم‌افزاری مورد استفاده در شرکت، یکی از شاخصه‌های اصلی واحد نرم‌افزار آریاساسول این است که نیروهای این واحد از بهترین‌ها هستند که در حوزه فعالیت خودشان، تخصص، مهارت و دانش بسیاری دارند. او که پیش از این تجربه همکاری در پالایشگاه‌ها و پتروشیمی‌های دیگر را هم داشته، می‌گوید: به جرئت می‌توانم بگویم من تا امروز در هیچ شرکتی ندیدم که واحدهای نرم‌افزاری، از تحلیل استفاده کنند و آنچه من متوجه شدم این است که در نهایت یک یا دو نفر توسعه نرم‌افزار دارند که هم تحلیل و هم توسعه واحد را به عهده دارند. در واقع، در این شرکت و در این واحد، بست‌پرکنی‌های روز دنیا شناسایی شده و پس از بررسی،



هوشیاری و به‌روزی بودن، به بلوغ آریاساسول کمک کرده است

محمد بهلولی، کارشناس تحلیل و توسعه نرم‌افزار، مدرک کارشناسی ارشد خود را در رشته صنایع گرفته و از ۳ سال پیش به آریاساسول و به واحد برنامه‌های کاربردی و داده پیوسته است. او در تکمیل صحبت همکاران خود می‌گوید: مسئولیت من در محل کار قبلی، نوشتن ERP بود که در این شرکت استفاده می‌شود؛ نکته جالب برای من این است که آریاساسول زمانی سیستم ERP را به شرکت وارد کرد که تقریباً هیچ مجموعه دیگری نه تنها از آن استفاده نمی‌کرد، که شاید حتی نامش را هم نشنیده بودند. از آنجاکه من درگیر نوشتن ERP بودم، حضور در چنین

پیش از
۱۲۰ ارتباط
سیستمی به
کمک استفاده
از فناوری
API میان
دو سیستم
شکل گرفته
و بسیاری
از تبادلات
اطلاعات
به صورت
خودکار انجام
می‌شود

شرکتی برایم بسیار ارزشمند بود. به نظر من، این هوشیاری و به‌روزی بودن، به بلوغ آریاساسول کمک کرده است. بنابراین، نیازهای امروز ما در حوزه نرم‌افزار، فقط به آن مواردی مربوط می‌شود که به‌تازگی ایجاد شده و چند سال پیش مطرح نبوده است، برخلاف برخی شرکت‌ها که تازه می‌خواهند با مفاهیم ابتدایی نرم‌افزار آشنا شوند. به گفته بهلولی، از سال ۱۳۹۵، شرکت اقدام به تدوین معماری یکپارچگی دو سیستم کرد و طی سال‌های گذشته، به روش‌های مختلف مانند اتصال از طریق بانک‌های اطلاعاتی و توسعه وب سرویس، این معماری پیاده‌سازی و اجرا شده است. در حال حاضر، بیش از ۱۲۰ ارتباط سیستمی به کمک استفاده از فناوری API میان دو سیستم

شکل گرفته است و بسیاری از تبادلات اطلاعات میان دو سیستم، به صورت خودکار انجام می‌شود. شاید در کلام، یکپارچه‌سازی نرم‌افزار و ترکیب برنامه‌ها یا عناصر نرم‌افزارهای جداگانه در یک سیستم اصلی، اتفاقی ساده باشد، اما در عمل، ادغام این برنامه‌های متعدد، یک پایگاه داده مشترک ایجاد کرده است که خود کارسازی وظایف را آسان می‌کند. از طرفی، به همان وجه تمایز آریاساسول تبدیل شده است؛ در آریاساسول، هیچ عملکرد، تصمیم، درخواست، برنامه‌ریزی و به‌طور کلی هیچ اقدامی خارج از چهارچوب یکپارچه و هماهنگ انجام نمی‌شود که این موضوع، تحقق واقعی نظم و اصول برنامه‌ریزی در کار تیمی و مجموعه‌های بزرگ است.



«نوید آریا» سازوکار فعالیت واحد روابط کار و خدمات مربوط به حوزه بیمه را بررسی می‌کند

مشکلات را در صندوقچه «روابط کار» بگذار



برای انتخاب شغل، علاوه بر همخوانی آن شغل با تحصیلات و مهارت‌ها، مزایایی که از طرف محل کار به نیروها ارائه می‌شود هم از اولویت‌های انتخاب افراد است. بیمه یکی از آن مواردی است که در کنار حقوق، جزو ضروریات کار و رفاه نیروهاست. از طرفی، گاهی انجام امور مربوط به بیمه، پیچیده و زمان‌بر است. بنابراین به جای اینکه هر فردی به‌طور شخصی دنبال امور بیمه‌ای خود باشد، چه بهتر که این اقدامات از طرف یک واحد خاص برای تمامی پرسنل انجام شود. در شرکت پلیمر آریاساسول، با هدف رضایتمندی نیروهای خود و با توجه به خدمات قابل ارائه در بستر بیمه، با نوعی خلاقیت، امورات بیمه، با توجه به قرابت ماهیتی، با واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی ادغام شده است، که زیرمجموعه مدیریت سرمایه‌های انسانی محسوب می‌شود. در این واحد، کارشناسان بیمه، روابط کار و مددکاری اجتماعی تمامی امور مربوط به بیمه تأمین اجتماعی کارکنان، بیمه‌های تکمیلی، مددکاری اجتماعی، اولویت‌بندی کارکنان مشمول وام و اقدامات حمایتی و... را پیگیری می‌کنند.

صورت بروز حوادث ناگوار که به فوت یا نقص عضو منجر می‌شود، مبلغی به‌عنوان غرامت به خانواده افراد سانحه‌دیده تعلق می‌گیرد. کارشناس ارشد بیمه، درباره سایر بیمه‌های ارائه‌شده در آریاساسول می‌گوید: از دیگر بیمه‌های اجرایی در آریاساسول، می‌توانیم به بیمه مهندسی پروژه‌ها و همچنین بیمه اتومبیل‌های شرکت اشاره کنیم.

آریاساسول جای خالی برخی خدمات بیمه را پر می‌کند

بیمه‌های دولتی و معمول، برخی خدمات مانند روان‌شناسی را شامل نمی‌شوند و بالا بودن هزینه‌های مشاوره و روان‌شناسی، همچنین شرایط اقتصادی عمومی جامعه، باعث شده است که بسیاری از افراد که به دریافت چنین خدماتی نیاز دارند، با چالش‌های بسیاری مواجه شوند. اما از آنجا که آریاساسول، نیرو را نه فقط به‌عنوان پیش‌برنده هدف شرکت، که به‌عنوان عضو یک خانواده و سرمایه‌های انسانی می‌شناسد، همواره پیگیر احوالات آن‌ها، حتی در فضای خارج از

برخورد دارند که علاوه بر این موارد، سایر بیمه‌های سازمان، مانند بیمه‌های آتش‌سوزی، مسئولیت و مهندسی، چه به‌لحاظ پوشش اشخاص و چه به‌لحاظ اموال تحت‌نظر این واحد پیگیری می‌شود. به گفته زمان‌پور، بیمه‌های عمر و سرمایه‌گذاری از سال گذشته علاوه بر خدماتی از جمله پرداخت بدون سقف هزینه‌های پزشکی کارکنان و خانواده‌ها با بیماری‌های خاص، اعمال سقف غرامت فوت و نقص عضو بالاتر از عرف، حذف فرانشیز مراکز درمانی طرف قرارداد بیمه کوثر، یکسان‌سازی بیمه‌های عمر، تکمیلی درمان و حوادث کارکنان آریاساسول و شرکت‌های همکار و افزایش سقف تعهدات همه بیمه‌ها، با حمایت محمدرضا حیدرزاده، مدیرعامل شرکت، در آریاساسول اجرایی شد که پوشش‌های ویژه‌ای در زمینه سرمایه‌گذاری و پرداخت غرامت دارد. این بیمه‌نامه اندوختگی به‌شکل سرمایه‌گذاری بلندمدت برای آن‌ها ایجاد می‌کند که می‌توانند در آینده از آن استفاده کنند. همچنین، بیمه عمر و حوادث هم در این شرکت اجرایی شده است که در

اردلان زمان‌پور، کارشناس ارشد بیمه، در گفت‌وگو با «نوید آریا» درباره جزئیات فعالیت خود می‌گوید: من در شرکت پلیمر آریاساسول در حوزه بیمه و مددکاری اجتماعی فعالیت می‌کنم. صیانت از سلامت کارکنان و خانواده‌ها، همچنین تأمین آسایش و امنیت خاطر آن‌ها از مسیر ارائه خدمات بیمه‌ای مؤثر، از مهم‌ترین دغدغه‌ها و اولویت‌های شرکت پلیمر آریاساسول بوده و واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی، مسئولیت امور بیمه و رفاهیات همکاران را عهده‌دار است. یکی از رسالت‌های واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی، بحث بیمه و رفاهیات همکاران است. بیمه‌های تأمین اجتماعی همکاران، از سوی این واحد به‌صورت ماهانه به سازمان تأمین اجتماعی اعلام و در سوابق پرسنل درج می‌شود. همچنین، پیگیری بیمه‌های تکمیلی اعم از درمان، عمر و حوادث، و عمر و سرمایه‌گذاری هم از وظایف مهم این واحد است. همان‌طور که هر شاغلی می‌داند، بیمه‌های تکمیلی و به‌طور ویژه درمان، از اهمیت بسیاری برای پرسنل و خانواده‌های تحت پوشش

یکی دیگر از مسئولیت‌های این واحد، ارائه خدمات اجتماعی و روان‌شناسی به نیروهای شرکت و اعضای تحت تکفل آن‌هاست. مادر صورت تقاضا و نیاز، پرسنل را به مراکز مددکاری طرف قرارداد با شرکت ارجاع می‌دهیم تا خودشان و خانواده‌هایشان بتوانند از خدمات مشاوره روان‌شناسی و درمانی استفاده کنند.

اینجا اولویت، حال خوب همکاران است

موضوع دیگر مربوط به برخی نیروهاست که خود یا خانواده‌شان، درگیر بیماری‌های خاص یا صعب‌العلاج هستند، بیماری‌های مزمنی دارند که همواره باید تحت‌نظر باشند یا دارو مصرف کنند. نگرانی آن‌ها از پُرد شدن سقف پوشش بیمه‌های تکمیلی است. اکثر بیمه‌های تکمیلی برای خدمات تحت پوشش خود سقف مشخصی تعیین می‌کنند و بعد از پایان آن حدود مشخص‌شده، دیگر هزینه‌های بیماری را پرداخت نمی‌کنند. اما اینجا هم آریاساسول نیروهای خود را تنها نمی‌گذارد. این شرکت به‌واسطه همکاران واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی، شرایط ویژه‌ای را برای بیماران خاص و صعب‌العلاج در نظر گرفته و پوشش بیمه‌ای خاصی را به آن‌ها اختصاص می‌دهد؛ زیرا برخی محدودیت‌ها از طرف بیمه مرکزی برای بیمه پایه و تکمیلی وجود دارد و آریاساسول، محدودیت و کمبودها را برای نیروهای خود جبران می‌کند. در شرکت پلیمر آریاساسول، مفتخریم که اعلام کنیم یکی از ارزشمندترین دستورالعمل‌های حوزه کارکنان را در اختیار داریم که در این واحد تهیه شده است. دستورالعمل حمایت از کارکنان در شرایط خاص و بحرانی، به‌عنوان راهنمای عمل

کار هم هست. بنابراین، یکی دیگر از مسئولیت‌های واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی، ارائه خدمات اجتماعی و روان‌شناسی به نیروهای شرکت و اعضای تحت تکفل آن‌هاست. زمان‌پور درباره این بخش از مسئولیت واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی توضیح می‌دهد: ما در صورت تقاضا و نیاز، پرسنل را به مراکز مددکاری طرف قرارداد با شرکت ارجاع می‌دهیم تا خودشان و خانواده‌هایشان بتوانند از خدمات مشاوره روان‌شناسی و درمانی استفاده کنند. یعنی چه در زمانی که فرد به مشاوره نیاز داشته باشد و چه وقتی تشخیص اختلال داده شده و به مداخلات درمانی نیاز باشد، همکاران آریاساسول می‌توانند از خدمات شرکت در این بخش استفاده کنند. درواقع، این خدمات تحت پوشش بیمه نیستند، اما شرکت ارائه آن‌ها را از منابع مالی خودش تقبل می‌کند. بازخوردهای بسیار ارزشمند و مثبتی هم از این اقدام دریافت کردیم، به‌ویژه در میان خانواده‌هایی که فرزند نوجوان دارند و محل زندگی و کارشان از هم فاصله دارد. تلاش آریاساسول این بوده است که نه‌فقط شرایط پرسنل، که وضعیت خانواده‌هایشان را هم بررسی کرده و در راستای بهبود و هرچه بهتر شدن آن، اقدام کند. در زمان‌هایی هم که ناخواسته مشکلاتی ایجاد می‌شود، باز هم آریاساسول تلاش می‌کند که تمام مشکلات نیروها را، حتی آن‌هایی را که به خانواده‌شان مربوط است، رفع کند و تمامی دغدغه همکاران را از آن‌ها بگیرد. در این راستا و با هماهنگی مراکز مشاوره‌ای، در طول سال جلسات مشاوره‌ای به‌صورت گردهمایی خانواده‌ها برگزار و مشاوران متخصص نکات و موارد مشاوره‌ای را آموزش داده و کانون گرم و فضای صمیمانه‌ای برای همکاران و خانواده‌ها فراهم می‌سازند.

در این واحد استفاده می‌شود و در بسیاری از موارد و حتی در شرایط اضطراری و فوت همکاران نیز، این واحد دستور کار خود را از پیش تعیین کرده است و اقدامات خاص بیمه‌ای تا زمان برقراری مستمری از سوی تأمین اجتماعی را پوشش می‌دهد. کارشناس ارشد بیمه واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی، درباره این بخش توضیح می‌دهد: درباره همکارانی که بیماری صعب‌العلاج یا خاص دارند، تا جایی که از طرف بیمه تکمیلی خدمات ارائه شود، می‌توانند استفاده کنند و اگر بیمه‌شدگان به خدماتی بیشتر از تعهدات بیمه‌ها هم نیاز داشته باشند، واحد روابط کار و مددکاری اجتماعی به مدیریت سرمایه‌های انسانی پیشنهاد می‌دهد و در کمیته روابط کار و مددکاری شرکت، با حضور مدیرعامل شرکت، تک‌تک درخواست‌های کارکنان بررسی و با نظر مساعد ایشان، نهایت مساعدت انجام می‌شود. در سال گذشته به‌طور میانگین هر ده روز یک بار، کمیته روابط کار و مددکاری شرکت با حضور مدیرعامل بمنظور بررسی مشکلات کارکنان قرارداد مستقیم و شرکت‌های همکار برگزار و طیف وسیعی از مشکلات کارکنان بررسی و رفع شده است. به‌گفته زمان‌پور، یکی دیگر از اقدامات ارزشمند آریاساسول در حوزه بیمه‌های درمان، نگاه یکسان و بدون تبعیض به نیروهای کارفرما و شرکت‌های همکار است. هدف شرکت و همکاران روابط کار و مددکاری اجتماعی این است که نیروهای این شرکت، در زمان بروز مشکل، غیر از مشکل ایجادشده، هیچ دغدغه مالی و عاطفی نداشته باشند که از آنچه در این مجموعه مشاهده می‌شود، به نظر می‌رسد به‌خوبی به این چشم‌انداز نائل آمده‌اند.





سفیر ایران در ویتنام با حضور در غرفه آریاساسول تأکید کرد:

نمایشگاه ویتنام پلاس دروازه‌ای برای ورود به بازار بکر پتروشیمی این کشور

سفیر جمهوری اسلامی ایران در ویتنام از استقبال و علاقه‌مندی مسئولان این کشور برای دریافت محصولات صنعت پتروشیمی ایران و حضور شرکت‌های ایرانی در صنعت پلاستیک و پلیمر ویتنام خبر داد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، علی‌اکبر نظری با حضور در غرفه شرکت پلیمر آریاساسول در بیست‌ودومین نمایشگاه صنعت پلاستیک و لاستیک ویتنام، گفت: بازار پلیمر و پلاستیک ویتنام بسیار بکر است و آن‌ها به حضور شرکت‌های قدرتمند ایرانی از جمله آریاساسول در این کشور علاقه‌مند هستند. وی با اشاره به حضور پررنگ و پرفروغ شرکت‌های ایرانی از جمله آریاساسول در این نمایشگاه، تصریح کرد: تاکنون بازار پلاستیک و پلیمر کشور ویتنام در دست تجار یکی از کشورهای منطقه بوده است که این محصولات را با قیمت بالا در بازار عرضه کرده‌اند، این در حالی است که این محصولات در شرکت‌های ایرانی با کیفیت مشابه یا بهتر، و قیمت رقابتی تولید می‌شود؛ بنابراین با توجه به واردات ارزان قیمت‌تر، آریاساسول و شرکت‌های ایرانی می‌توانند با توجه به کیفیت محصولات، با ارائه

قیمت رقابتی، به راحتی به بازار ویتنام ورود کنند.

استقبال از غرفه آریاساسول

سفیر ایران در ویتنام با اشاره به استقبال بسیار زیاد بخش‌های مهم اقتصادی این کشور از غرفه آریاساسول، ادامه داد: مدیران انجمن پلاستیک ویتنام با سه هزار عضو، به‌عنوان مهم‌ترین بازدیدکنندگان نمایشگاه، مدیران عامل شرکت‌های معتبر، و تولیدکنندگان و توزیع‌کنندگان صاحب‌نام ویتنام، از جمله بازدیدکنندگان غرفه وزین شرکت پلیمر آریاساسول به‌عنوان یکی از نمایندگان ایران، بودند. بازدیدهای این بازدید نشان‌دهنده شرایط بسیار عالی و مثبت آریاساسول در مقایسه با ۶۰۰ غرفه حاضر دیگر کشورها در این نمایشگاه بوده است. حضور شرکت پترولیمکس، به‌عنوان بزرگ‌ترین واردکننده محصولات شیمیایی و پتروشیمی کشور ویتنام در این نمایشگاه و غرفه شرکت پلیمر آریاساسول، یکی از نقاط عطف در میان این بازدیدها بود.

متقاضیان تولیدات پتروشیمی ایران

نظری افزود: کشور ویتنام توانسته است به رشد ۱۵ تا ۲۰ درصدی در صنعت پلیمر و

تسری دانش، وظیفه شرکت‌های پیشگام برای توسعه کشور است



مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول با اشاره به دانش تجمیع‌شده در این شرکت، تسری دانش به سایر شرکت‌ها به‌منظور توسعه کشور و انتفاع سازمان‌ها، کشور و مردم را از وظایف شرکت‌های پیشگام برشمرد.

به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، محمدرضا حیدرزاده، مدیرعامل شرکت، در دومین همایش ایمنی فرایند که ۱۵ مهر در سالن همایش‌های تخصصی وزارت نفت، با حضور مدیران، رؤسا و متخصصان چهار شرکت اصلی وزارت نفت برگزار شد، تقویت فرهنگ ایمنی را در صنعت مهم ارزیابی کرد و گفت: با توجه به شرکت‌های زیرمجموعه وزارت نفت، شاهد عمر بالای تأسیسات هستیم و این در حالی است که بازدهی و بهره‌وری برخی شرکت‌ها، به‌ویژه پتروشیمی‌ها، در مقایسه با شرکت‌های هم‌تراز بین‌المللی بیشتر و بالاتر است. وی با اشاره به شکست رکورد تولید در آریاساسول در سال ۱۴۰۲، تصریح کرد: با وجود عمر بالای تجهیزات، موفق به ثبت این رکورد و تولید حداکثری ایمن در شرکت شدیم و این مهم جز با توجه ویژه به حوزه HSE در شرکت محقق نمی‌شد. مدیرعامل آریاساسول ابراز امیدواری کرد: با هم‌افزایی در بخش‌های مختلف صنعت نفت، که سرمنشأ آن برگزاری همایش‌های این‌چنینی است، می‌توان نتایج خوبی را به دست آورد و این موضوع را پس از برگزاری همایش ایمنی فرایند سال گذشته، شاهد بودیم. حیدرزاده از فرهنگ پیشگیری در حوزه ایمنی فرایند یاد کرد و گفت: تمرکز بر مدیریت ریسک و جلوگیری از بروز حوادث، نیازمند مدیریت منسجم و توجه بسیار است.

تجلیل از ورزشکاران آریاساسول در هفته تربیت بدنی



در مراسم تجلیل از ورزشکاران و مدال‌آوران شهرستان جم که به مناسبت هفته تربیت بدنی برگزار شد، از سه نماینده شرکت پلیمر آریاساسول نیز تقدیر شد.

در این مراسم که با حضور امام جمعه، فرماندار، رئیس شورای شهر، رئیس اداره ورزش و جوانان و دیگر مقامات ارشد شهرستان جم در سالن آمفی‌تئاتر شهرک توحید برگزار شد، از ورزشکاران و مدال‌آوران شهرستان جم تجلیل شد.

در میان این ورزشکاران، مهرداد اصغری (برترین امور ورزش حامی ورزش)، فاطیما عزیزی (ورزشکار برتر که در رشته سنگنوردی فعال است) و مهدی عزیزی (رئیس هیئت کوهنوردی شهرستان جم) به‌عنوان نمایندگان شرکت پلیمر آریاساسول با اهدای لوح و جوایز مورد تقدیر و تجلیل قرار گرفتند.

خاطر نشان می‌شود که شرکت پلیمر آریاساسول به‌عنوان یکی از مجموعه‌های پیشرو در توسعه ورزش همگانی و قهرمانی، اقدام‌های ارزشمندی برای کارکنان و خانواده‌های آن‌ها در این بخش انجام داده که از جمله می‌توان به حمایت از کارکنان ورزشکار خود در مسابقات قهرمانی کشوری و جهانی اشاره کرد.

ویتنام، توضیحات مبسوط مدیر عامل شرکت پلیمر آریاساسول را سبب ایجاد فرصتی ارزشمند برای ارائه توانمندی‌های کشور ایران در کشور روبهرشد ویتنام دانست و اذعان کرد: آریاساسول توانست تصویر بسیار درخشان و ماندگاری را از خود ایجاد کند که این موضوع سرآغاز فعالیت‌ها و توسعه بازار این شرکت خواهد شد. وی با اشاره به اهمیت حضور مدیر عامل شرکت پلیمر آریاساسول و حضور پررنگ مدیران ارشد آن شرکت در این نمایشگاه ادامه داد: حضور مدیران عامل و مدیران ارشد شرکت‌ها برای برگزار کنندگان نمایشگاه بسیار ارزشمند بوده و نشان‌دهنده اهمیت آن نمایشگاه است. شرکت آریاساسول با این حضور خود سبب تصمیم و هدف‌گذاری اتاق بازرگانی ویتنام برای بهره‌گیری از محصولات پتروشیمی ایرانی در صنعت پلاستیک و پلیمر این کشور شده است. رایزن بازرگانی ایران در ویتنام، با اشاره به اینکه نیاز کشور ۱۰۰ میلیون نفری ویتنام به نیروی کار، نشان‌دهنده صنعت رو به رشد آن است، گفت: ما در رویدادهای مختلف با تجار ویتنام در تماس هستیم که در این مناسبات، سعی ما ایجاد ارتباط هدفمند در حوزه صنعت پلیمر و پلاستیک خواهد بود.



و استقبال انجام‌شده از حضور ایران در این نمایشگاه بیان کرد: استقبال مسئولان اقتصادی کشور ویتنام از حضور تولیدکنندگان محصولات پتروشیمی ایران، نویدبخش دریافت سهم قابل توجهی از بازار این کشور از سوی تولیدکنندگان ایرانی از جمله آریاساسول است.

معرفی توانمندی‌های صنعت پتروشیمی ایران

محسن رضایی‌پور، رایزن بازرگانی ایران در

پلاستیک برسد که این موضوع نشان‌دهنده فرصت مناسب شرکت‌های پتروشیمی ایران برای حضور در این بازار است. وی با اشاره به فعالیت ۴۲۰۰ واحد مصرف‌کننده محصولات پلیمر و پلاستیک در کشور ویتنام گفت: بخش عمده این واحدها شامل ۲۸۰۰ واحد در شهر هوشی‌مین فعالیت می‌کنند؛ زیرا این شهر قطب صنعتی کشور محسوب می‌شود. سفیر ایران با اشاره به برگزاری نشست مشترک ایران و رئیس اتاق بازرگانی ویتنام

تقدیر مدیر عامل از رئیس سابق روابط عمومی آریاساسول



مدیر عامل شرکت پلیمر آریاساسول طی پیامی از سامان قدوسی، رئیس سابق روابط عمومی این شرکت که به تازگی به عنوان سرپرست روابط عمومی شرکت ملی نفت ایران منصوب شده است، تقدیر کرد. در بخشی از پیام محمدرضا حیدرزاده آمده است:



انتصاب شایسته و مدیرانه جنابعالی به عنوان سرپرست روابط عمومی شرکت ملی نفت ایران را صمیمانه تبریک و تهنیت عرض می‌نمایم. بی‌تردید، تجارب گرانبها و سوابق درخشان شما در حوزه ارتباطات و روابط عمومی، نویدبخش تحولی مثبت در این بخش حیاتی از صنعت نفت کشور خواهد بود. اعتماد به دانش، تخصص، و تعهدی که در طول سال‌ها از خود نشان داده‌اید، امیدها را به دستیابی به ارتباطات مؤثر، شفاف و سازنده بیشتر کرده است. در شرایطی که ارتباطات و اطلاع‌رسانی صحیح نقشی اساسی در توسعه و پیشرفت صنعت نفت ایفا می‌کند، حضور فردی با درایت و تدبیر شما در این سمت، نقطه عطفی در مسیر همگرایی، ایجاد اعتماد متقابل و تقویت تعاملات با مخاطبین درون و برون‌سازمانی خواهد بود. یقین داریم که مدیریت هوشمندانه شما موجب ارتقای سطح روابط عمومی شرکت ملی نفت ایران و هموار کردن مسیر برای تحقق اهداف بزرگ این صنعت کلیدی خواهد شد. برای جنابعالی در این مسئولیت خطیر و راهبردی، آرزوی توفیق و سربلندی دارم و امیدوارم در سایه عنایات الهی، شاهد شکوفایی و موفقیت‌های روزافزون شما و مجموعه ارزشمندتان باشیم.

آریاساسول شرکت برتر عملکرد کمیته ایمنی و بهداشت استان بوشهر



مانور سراسری اطفای حریق و امداد و نجات به مناسبت روز ایمنی و آتش‌نشانی آریاساسول برگزار و از کارکنان این بخش تقدیر شد. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، مانور سراسری اطفای حریق و امداد و نجات آریاساسول، به مناسبت روز ایمنی و آتش‌نشانی (۱۱ مهر)، با حضور محمدعلی تماری، مدیر روابط کار اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان بوشهر، جمعی از مدیران و کارکنان شرکت و استان و شهرستان در محل ساختمان HSE برگزار شد. تماری، مدیر روابط کار اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ضمن اشاره به انتخاب آریاساسول به عنوان شرکت برتر در عملکرد کمیته ایمنی و بهداشت در استان بوشهر، از اقدامات این شرکت تقدیر کرد. سعید اسماعیلی، مدیر مجتمع آریاساسول نیز با اشاره به اقدام‌های مهم و ارزشمند مدیریت HSE طی سال‌های اخیر، از عملکرد بدون حادثه و ایمن شرکت در سال گذشته یاد کرد و گفت: HSE آریاساسول، سازمانی به وسعت تمام کارکنان این شرکت است. اردوان فرزین‌پور، مدیر HSE شرکت پلیمر آریاساسول نیز در این مراسم با اشاره به اقدام‌های متعدد در زمینه ایمنی و آتش‌نشانی طی سال‌های گذشته در شرکت، گفت: در کنار اقدام‌های انجام‌شده، رویکرد ایمن کارکنان، تولید حداکثری بدون حادثه را در سال ۱۴۰۳ رقم زد.



صبح دل انگیز برای همکاران تازه نفس

و بعد از سلام و احوال پرسی، پشت میز نشست و بلافاصله همه مشغول صرف صبحانه شدند.

بعد از خوردن نان گرم، پنیر، گردو و خرما و جای خوش طعم رستوران آریاساسول، حالا نوبت به معرفی نیروهای جدید بود. سید هومن شریعت، کارشناس ارشد جذب استعدادها، به عنوان مسئول برگزاری این جلسه، با کسب اجازه از مدیر سرمایه های انسانی، پس از معرفی خود، ضمن خیر مقدم به نیروهای جدید این واحد و آرزوی موفقیت، از آن ها خواست که به ترتیب خودشان را معرفی کنند و دیگر همکاران هم آزاد بودند که اگر سخن یا نظری دارند، بی پرده با مدیر واحد در میان بگذارند.

بعد از معرفی سه همکار جدید سرمایه های انسانی، که همگی تجربیات بسیار داشتند و در کار خود متخصص بودند و همین موضوع منجر شد همه با دقت به آن ها گوش کنند و از انتخاب آن ها خرسند باشند، عمرانی خود به احترام همکاران از جای خود برخاست و چند دقیقه ای برای آن ها صحبت کرد.

اتاق مدیریت، مأمن همکاران است

عمرانی خود از همکاران خود خواست که تمام دغدغه آن ها کار و کار و کار باشد و در مسیر مأموریت شرکت، همه تلاش خود را به کار گیرند. او گفت که در اتاق همواره برای همکاران باز است و هر کدام از همکاران، هر زمان که احساس نیاز کردند، می توانند در اتاق وی حاضر شوند و بی دغدغه نظرات و مسائل خود را بازگو کنند. همچنین، همه پرسنل باید آماده ایفای نقش در مسیر جدید مأموریت های ابلاغی مدیرعامل به سرمایه های انسانی باشند.

مدیر سرمایه های انسانی سپس برنامه های واحد را برای همکاران خود تبیین کرد و این مدیریت را حامی و پشتیبان تمام کارکنان شرکت خواند و گفت که همکاران این واحد باید برای

وارد رستوران که شدیم، حال و هوای رستوران با همیشه متفاوت بود؛ خبری از صف همکاران برای تهیه غذا نبود و هیچ کس برای تهیه غذا، از دستگاه بیومتریک استفاده نمی کرد. استقبال گرم همکاران رستوران هم نشان می داد که قرار است امروز برای همه متفاوت باشد. برای ما که همیشه وقت نهار به رستوران مراجعه می کنیم، حضور در رستوران، در این ساعت صبح یک اتفاق متفاوت بود.

البته این تفاوت فقط برای ما معنا داشت و بچه های زحمتکش رستوران مثل همیشه مشغول تلاش و زحمت بودند. جعبه های مقوایی غذا روی میزها چیده شده بود و چند نفر مشغول چیدن ماست و نوشابه و میوه داخل این جعبه ها بودند و بعد قرار بود غذای گرم داخل ظروف تجزیه پذیر گذاشته شود و به گفته همکاران رستوران، برای کارکنان شیفت شب که ظهر در حال استراحت هستند، به خوابگاه ها فرستاده شود.

یک میز بلند هم برای ۳۰ نفر از قبل چیده شده و همه چیز برای یک مهمانی خودمانی صبحانه آماده بود.

کم کم همکاران مدیریت سرمایه انسانی وارد رستوران شدند و از روحیه شاد و بگوینده هایشان، می شد فهمید که این مهمانی یک صبحانه کاری سرد و بی روح نیست، بلکه قرار است اتفاق های جالبی رقم یزند.

در واقع، این مهمانی برای معرفی نیروهای جدید سرمایه انسانی به سایر همکاران ترتیب داده شده بود؛ همکارهایی که شادی و صمیمیت را به تیم سرمایه انسانی تزریق می کنند و قرار است با توان و تخصصشان، این حال خوب را به همه کارکنان شرکت پلیمر آریاساسول انتقال بدهند.

خوش ویش و صبحانه

همکاران که پشت میز نشستند، منتظر ورود محسن عمرانی خود، مدیر واحد سرمایه های انسانی، بودند. او هم بدون وقفه چند دقیقه بعد از همکاران وارد شد



تسهیل عملیات شرکت، تلاش خود را برای رفع دغدغه‌های سایر کارکنان به کار گیرند.

البته عمرانی‌خو تأکید کرد که این مهمانی نه یک جلسه کاری، بلکه زمانی برای ایجاد فضای دوستانه و صمیمانه و آشنایی نیروها با یکدیگر است و چنین جلساتی می‌تواند به تقویت روابط بین همکاران کمک کند.

صبحانه کاری، سنت دیرینه آریاساسول

این البته تنها صبحانه کاری آریاساسول نبود. این شرکت براساس سنتی دیرینه، همواره برای تقویت روحیه کارکنان خود و ایجاد انگیزه در کارکنان جدید، چنین مهمانی‌هایی را ترتیب می‌دهد. درواقع، چنین مراسمی حاکی از تبلور نبوغ، ارزش‌های انسانی و بلوغ سازمانی است؛ سازمانی که ارزش سرمایه‌های انسانی خود را به خوبی می‌داند و واقف است که سرمایه انسانی ارزشمندترین دارایی یک سازمان و شرکت به شمار می‌رود.

این تعاملات نقش بسیار زیادی در ارائه نظرها، انتقادهای و ایده‌های کارکنان، به‌ویژه نیروهای جدید و کم‌سابقه، بدون ترس و با آزادی کامل دارند. چنین جلساتی می‌تواند بسیاری ایده‌های جدید و راهکارهای جالب و مؤثر به دنبال داشته باشد. درواقع، همین محافل است که سبب می‌شود همکاران با علاقه و شور در مباحث شرکت کنند و هر فرد تلاش می‌کند از تجربیات و دانش خود برای بهبود فرایندهای شرکت استفاده کند.

جلسات صمیمانه و مزایای بسیار

این نوع برنامه‌ها برای همه نیروها هیجان‌انگیز است و حضار با شور و اشتیاق به توضیحات دیگران توجه می‌کنند. یکی از نکات جالب این جلسات در شرکت آریاساسول این است که به نیروهای جدید کمک می‌کند تا به راحتی با تیم موجود هماهنگ شوند و باعث تقویت روحیه و انگیزه در میان کارکنان نیز می‌شود.

همچنین، این نوع جلسات می‌تواند به بهبود کارایی و اثربخشی کارکنان منجر شود. وقتی همکاران با هم صمیمی و دوست باشند، ارتباطات بهتر و همکاری مؤثرتری بین آن‌ها شکل می‌گیرد. این موضوع باعث می‌شود محیط کاری پویاتر و مثبت‌تری ایجاد شود که درنهایت به بهبود عملکرد کلی سازمان کمک می‌کند.

این شرکت براساس سنتی دیرینه، همواره برای تقویت روحیه کارکنان خود و ایجاد انگیزه در کارکنان جدید، چنین مهمانی‌هایی را ترتیب می‌دهد.





سایه مهر آریا ساسول بر سر دانش آموزان لاورده

قرار است دکتر شود. او و همکلاسی هایش با کتاب فارسی کلاس اولی که روی میزهایشان باز کرده اند، منتظر معلمشان، آقای احمدی، هستند.

یک دنیا زحمت و یک رفع خستگی دلچسب

خانم بلوچی، مدیر مدرسه بهار، با ابراز خوشحالی بابت انتخاب مدرسه اش برای اجرای طرح مدرسه انعطاف پذیر گفت: این طرح، درس خواندن در مدرسه را برای دانش آموزان ما متحول کرده است. او با تشکر از متولی اجرای این طرح افزود: برای اینکه آماده سازی مدرسه به شروع مهر برسد، یک ماه آخر تابستان را از صبح زود تا ۹ شب در مدرسه حضور داشتیم و امروز که شاهد صورت های خندان و رضایت دانش آموزان از تغییرات مدرسه هستیم، امیدوارم از امسال یادگیری بهتری داشته باشند و در آینده خاطره دلچسبی از مدرسه ابتدایی در ذهنشان باقی بماند. بلوچی با اشاره به لباس های جدید دانش آموزان مدرسه اش ادامه داد: در بازسازی و تأمین تجهیزات مورد نیاز مدرسه از توان و ظرفیت همین منطقه استفاده شده، که این تصمیم کمک مالی خوبی نیز برای اهالی بوده است. برای مثال، لباس های دانش آموزان را خانم های سرپرست خانوار دوخته اند؛ این جزو بهترین انتخاب ها برای کمک به مردم کم برخوردار منطقه است. زنگ خورده و دانش آموزان در کلاس درس جمع هستند. نرجس دانش آموز کلاس سومی است؛ او می گوید: دیگر از پشت میز نشستن، پاهایم درد نمی گیرد؛ هر زمان هم که احساس خستگی کنم، می توانم روی زمین بنشینم و

یک مدرسه رنگی رنگی

فرشته کلاس پنجم است. او که مجذوب رنگ صورتی صندلی ها شده، می گوید: حالا که میزهای گرد مخصوص کلاس پنجمی ها داریم و جدا از مابقی دانش آموزان پشت همین میز می نشینم، بهتر می توانم درس معلم را متوجه شوم. او که فضای کلاس را بسیار دلچسب توصیف می کند، ادامه می دهد: هر سال بچه های کلاس پایین تر در کنار ما می نشستند و درس خواندن آن ها هم حواسمان را پرت می کرد و هم گوش دادن به درس های تکراری که ما سال های قبل آن را خوانده بودیم، برایمان کسل کننده بود. اما حالا اوضاع فرق کرده است؛ میز ما از آن ها جدا شده و معلممان نیز می تواند وقت بیشتری به ما اختصاص دهد. زمین کلاس ها موقت شده و دانش آموزان کفش های خود را بیرون کلاس و در جاکفشی های مخصوص می گذارند. قدم زدن روی بالکنی که با چمن مصنوعی پوشیده شده و سبز است، راه رفتن را لذت بخش تر می کند. محمد، دانش آموز کلاس اولی، که با لبخند روی چمن مصنوعی می دوید، بلافاصله پس از ورود به کلاس روی یک صندلی آبی رنگ نشست. از نظر محمد، که برای نخستین بار مدرسه آمدن را تجربه می کند، درس خواندن شیرین است. او و ۸ نفر دیگر، دانش آموزان کلاس اول هستند که ذوق حضور در مدرسه را می توان در چشمان درشت علی رنگش دید. اینجا اثری از گریه برای بازگشت به خانه و حضور مادران وجود ندارد. از او پرسیدم می خواهد در آینده چه شغلی داشته باشد؟ محمد با کمی خجالت و صدای آرام می گوید

یک روز آفتابی، هوای پاییزی جنوب و منطقه ای در ۳۰ کیلومتری عسلویه، درب های تنها مدرسه ابتدایی روستای لاورده به روی دانش آموزان باز است و صدای خنده های کودکان در محیط باز روستا می پیچد. سال تحصیلی امسال متفاوت آغاز شده؛ جای دیوارهای تیره، نیمکت های فرسوده و گرمای طاقت فرسا را کلاس هایی خنک با پرده ها و دیوارهای رنگارنگ، و صندلی های پشمالوی راحت و نرم گرفته است و البته حیاتی که دوییدن و حتی زمین خوردن در آن قرار نیست به پاره شدن لباس و زخم شدن زانو ها منجر شود. اینجا دومین مدرسه انعطاف پذیر چندپایه کشور، مدرسه بهار، در روستای لاورده، از توابع شهرستان گنگان است که ۶۸ دانش آموز آن در مقاطع مختلف ابتدایی در سه کلاس آموزش می بینند. مدرسه انعطاف پذیر با ایجاد فضایی مجزا برای دانش آموزان مقاطع مختلف در یک کلاس، امکان آموزش را برای معلم و دانش آموز تسهیل می کند.



درس‌هایم را بخوانم یا بنویسم.

آریاساسول و تعهداتی که همیشه اجرایی می‌شوند

تبدیل مدرسه بهار به دومین مدرسه انعطاف‌پذیر کشور، از طرح‌های اجرا شده از سوی شرکت پلیمر آریاساسول است؛ مجموعه‌ای که در راستای تحقق اهداف مسئولیت‌های اجتماعی سعی کرده با هدف‌گذاری و اجرای پروژه‌های مختلف، شرایط زندگی را برای هموطنان ساکن جنوب، به‌ویژه در عسلویه و شهرها و روستاهای اطرافش تسهیل کند. مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول راهاندازی این‌گونه مدارس را سبب شکوفایی استعداد دانش‌آموزان می‌داند و می‌گوید: شهر عسلویه با توجه به ماهیت کاری و شرایط صنعتی که دارد، نیازمند نیروی کار متخصص است که امیدوارم با راهاندازی و توسعه این نوع مدارس، این نیاز استان در آینده رفع شود. محمدرضا حیدرزاده با اشاره به تلاش شرکت پلیمر آریاساسول برای اجرای طرح‌های متعدد در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی، گفت: ما در چند سال اخیر سعی کردیم سبب طرح‌های اجرایی در زمینه مسئولیت‌های اجتماعی را متنوع کنیم. در این راستا طرح مدرسه انعطاف‌پذیر نیز با برنامه‌ریزی‌های واحد روابط عمومی و اداری شرکت پلیمر آریاساسول و همکاری آموزش پرورش استان و مسئولان مدرسه اجرا شد. وی مدارس انعطاف‌پذیر را یکی از طرح‌های

مهم کشورهای پیشرفته جهان در حوزه آموزش دانست و ادامه داد: در کشورهایی همچون ژاپن، اکثر مدارس با همین شیوه فعالیت می‌کنند؛ زیرا این روش تمامی قابلیت‌های دانش‌آموزان را شکوفا می‌کند. مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول افزود: طرح مدرسه انعطاف‌پذیر کار جدیدی بود که شرکت آریاساسول سعی کرد به‌صورت بسیار ویژه در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی انجام دهد و البته فعالیت به‌یادماندنی را رقم بزند. موحه، مدیرکل آموزش و پرورش استان بوشهر، با بیان اینکه در استان بوشهر یک‌هزار و ۷۵۰ کلاس فرسوده وجود داشت، گفت: در سه سال گذشته با همکاری صنعت نفت و گاز و به‌ویژه پتروشیمی استان، حدود ۹۷۰ کلاس درس جدید ساخته و جایگزین شده است.

یک کلاس برای همه

آقای احمدی، یکی از معلمان مدرسه لاورده، اجرای این طرح را راه‌حلی برای آموزش بهتر معلم و تقویت یادگیری دانش‌آموز می‌داند و می‌گوید: در کنار هم نشستن دانش‌آموزان مقاطع مختلف روی یک نیمکت و در کنار یکدیگر، امکان آموزش‌دهی مناسب را از بین می‌برد و البته توجه به توانمندی‌ها و ضعف‌های هر دانش‌آموز نیز ممکن نبود؛ اما در این روش، به دلیل تفکیک شدن دانش‌آموزان، رسیدگی به آن‌ها تسهیل و کیفیت آموزش بهتر می‌شود. زنگ کلاس مدرسه بهار خورده است و حالا

هر دانش‌آموز دقیق می‌داند باید چه صفحه‌ای از کتابش را باز و با کدام کلمه درس خواندن را آغاز کند. درحالی‌که بیرون از کلاس گرمای ۴۰ درجه محیط را در بر گرفته، خنکای ۲۰ درجه کولرها شرایط آرامی را در کلاس درس ایجاد کرده است. معلم هم با به نام خدا، سال تحصیلی جدید را برای دانش‌آموزانش شروع می‌کند. بتول محمدی، آموزگار نخبه استان بوشهر و مبدع «طرح مدرسه انعطاف‌پذیر»، درخصوص این طرح می‌گوید: در ایام همه‌گیری بیماری کرونا، با بهره‌گیری از ظرفیت‌های رشته تکنولوژی آموزشی، تلاش کردیم با دانش‌آموزان در منزل ارتباط مؤثر داشته باشیم. حاصل بهره‌بردن از ابزار سمعی و بصری و ترکیب آن با روش‌های تدریس، نه‌فقط تدریس بلکه روش‌های نوین آموزشی که روند یادگیری را تسهیل می‌کند، به ابداع مدرسه انعطاف‌پذیر منجر شد. مدرسه‌ای که مبتنی بر آموزش مهارت‌های مختلف به دانش‌آموزان است. خصوصاً در مدارس چندپایه روستایی نتیجه مطلوب‌تری حاصل شد. این طرح را برای اولین بار در روستای چهار برج شهرستان گناوه اجرا کردیم و چون نتیجه مورد قبولی داشتیم و سطح آموزشی و مهارت‌های رفتاری دانش‌آموزان ارتقا یافت، این طرح را برای اجرا در یکی از مدارس روستایی جنوب استان به شرکت آریاساسول پیشنهاد دادیم. خدا را شکر با حمایت خوب مدیرعامل و کارکنان این شرکت، امروز شاهد بهره‌برداری از این مدرسه مدرن هستیم.



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**





جزئیاتی درباره نظام برنامه‌ریزی اجرایی شرکت منطق بر چرخه بهبود دکتر دمینگ

تأکید بر نقش اثرگذار مدیران مستقل و بخش‌ها

نقش اثرگذار جلسات و گزارش‌های ماهانه و شش‌ماهه

از دوره‌های قبل، پروژه‌های بهبود حاصل از اجرای ارزیابی‌ها، تحلیل‌ها، عارضه‌یابی‌ها و خرد جمعی، اقدامات پوشش‌دهنده ریسک حاصل از مدیریت ریسک (Risk Mitigation Plan)، عدم انطباق‌های مصوب (Non-conformity) و ابلاغیه‌ها، دستورات، مصوبات و اقدامات ارجایی صادر شده در قالب این برنامه‌ریزی قرار می‌گیرند.

علاوه بر این موارد، باید گفت که عناوین برنامه‌های اجرایی با منشأ کلیه نقش‌های نظارتی و تطبیقی، رعایت کنترل‌های داخلی و حاکمیت شرکتی جهت ابلاغ به نقش‌های گاورننس (Governance) بخش‌ها و مدیریت‌های مستقل، پروژه‌ها و طرح‌های سرمایه‌ای یا بودجه سرمایه‌ای مصوب (Capex Budget)، لیست پروژه‌های و طرح‌های عملیاتی یا بودجه عملیاتی مصوب (Opex Budget)، شاخص‌های کلیدی عملکردی

برنامه‌های مرتبط با بهینه‌سازی ساختار هزینه‌ها (Cost Optimization) و مهندسی ارزش و نیز فرایند برنامه‌های اجرایی در قالب این برنامه‌ریزی طراحی و پیش‌بینی می‌شوند. برنامه‌ریزی اجرایی شرکت هر ساله به شکل نظام‌مند در ابتدای سال، تدوین و در شش‌ماه دوم، بازنگری و

در نظام جامع برنامه‌ریزی، ورودی‌های مختلفی برای تدوین برنامه‌های اجرایی، مدنظر قرار می‌گیرد. این نظام حالا دیگر در شرکت پلیمر آریاساسول به بلوغ خود رسیده و طی سال‌های گذشته در بدنه سازمان ریشه دوانده است. بر همین اساس، از ابتدا مدل و منطق جاری‌سازی این نظام، به نحوی در سازمان طراحی و اجرایی شد که ساده و قابل فهم باشد و در عین حال نیاز همه واحدها را برای برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت یک‌ساله پشتیبانی کند. مصادیق برنامه‌ریزی سازمانی در کلیه حوزه‌ها به عنوان ورودی در برنامه اجرایی قرار می‌گیرند. بر این اساس، مواردی مثل پروژه‌های استراتژی (Initiatives) حاصل توصیف نقشه‌های استراتژی در سطح کلان (Corporate) و بخشی/واحدی (Functional)، پروژه‌های کلیدی (Critical Issues)، برنامه‌های ناتمام

برنامه‌ریزی به عنوان مهم‌ترین وظیفه در مدیریت کسب‌وکار شناخته می‌شود. این فرایند به عنوان پایه‌ای برای دیگر ارکان مدیریت، از جمله سازمان‌دهی، کنترل، نظارت و بهبود مستمر عمل می‌کند. بنابراین، نقش برنامه‌ریزی در موفقیت یک کسب‌وکار بسیار حیاتی است و بدون آن، هیچ هدفی نمی‌تواند به نتیجه برسد و دستاوردی حاصل نخواهد شد. در شرکت پلیمر آریاساسول، هدایت و نظارت بر بهبود مستمر به عنوان بخشی از مأموریت تمام واحدها تعریف شده و این مفهوم تحت عنوان نظام پیش‌ران عملکرد Performance factory پوشش داده می‌شود و در واقع، اصل برنامه‌ریزی در تمامی سطوح سازمان نهادینه شده است.

در شرکت پلیمر آریاساسول، به واسطه پیاده‌سازی نظام جامع برنامه‌ریزی و وجود یک موتور متحرک بسیار کارا و مؤثر به نام «برنامه اجرایی» (Action Plan)، موضوع برنامه‌ریزی نامی آشنا در تمامی سطوح سازمان، به خصوص سطوح مدیریتی است. در واقع، نظام جامع برنامه‌ریزی شرکت بر اساس چرخه PDCA «برنامه‌ریزی - انجام - بررسی - اقدام» دکتر دمینگ طراحی و اجرا شده است. در شرکت پلیمر آریاساسول، برنامه‌ریزی اجرایی نقش کلیدی در مدیریت سازمان را بازی می‌کند و همانند چرخه دمینگ بر پایه رویکرد بهبود مستمر طرح‌ریزی شده است.



در شرکت پلیمر آریاساسول،
برنامه‌ریزی اجرایی نقش
کلیدی در مدیریت سازمان را
بازی می‌کند و همانند چرخه دمینگ
بر پایه رویکرد بهبود مستمر
طرح‌ریزی شده است

بازده‌های کنترل و نظارت خود، نیازمند خواهد بود. در این عرصه، واحدهای مبتنی بر مقتضیات و سازمان‌دهی‌ها، رویکردهای متفاوت و اختصاصی را برای دستیابی به سطح بالاتری از کنترل اتخاذ می‌کنند. حال می‌توان با توجه به نتایج حاصل‌شده درباره تدوین و بازنگری برنامه اجرایی در سال ۱۴۰۳ این‌طور گفت که ۱۴۰۱ سرفصل در ۱۰ بخش/مدیریت مختلف سازمان توزیع شده است. این تعداد سرفصل به‌وضوح اهمیت و تنوع فعالیت‌ها را در سازمان نمایان می‌کند و نشان‌دهنده تمرکز بالای سازمان بر فرایندها و پروژه‌های مختلف است، که می‌تواند به بهبود عملکرد کلی و تحقق اهداف استراتژیک کمک کند. مطابق با دستبندی تعریف‌شده در رابطه با هر سرفصل، گزارش مقایسه‌ای در این خصوص ارائه شده و تعداد سرفصل‌های مرتبط با ریسک، استراتژی و عدم انطباق (NC) در بخش‌های مختلف سازمان وجود دارد. این سرفصل‌ها به‌وضوح توزیع و تمرکز ریسک‌ها و استراتژی و عدم انطباق‌ها در سطح سازمان را نشان می‌دهد و بررسی هر بخش/مدیریت و تعداد سرفصل‌های مرتبط با دستبندی مربوطه پرداخته‌شده می‌تواند نقاط قوت و ضعف را نشان دهد. با توجه به گزارش آماری در رابطه با تدوین و بازنگری شش‌ماهه سال ۱۴۰۳، فعالیت‌های ثبت‌شده در هر سرفصل مطابق با ماهیت آن فعالیت، با دو نوع اقدام یا شاخص تعریف می‌شوند. در این سرفصل‌ها تعداد شاخص‌های عملکردی (KPI) و اقدامات در دو دوره زمانی مختلف (ابتدای سال و شش‌ماهه دوم) برای بخش/مدیریت‌های مختلف سازمان آشکار هستند.

به‌روزرسانی می‌شود. این برنامه‌ریزی به‌عنوان یکی از مراحل جاری‌سازی راهبردهای کلان، نقشی محوری در تحقق نتایج مورد انتظار سازمانی، توانمندسازی منابع سازمانی و بهبود مستمر ایفا می‌کند. در این راستا، همایش‌های شش‌ماهه نیز با حضور کلیه مدیران ارشد و میانی و برنامه‌ریزان سازمان، با هدف بررسی برنامه‌های تدوین‌شده و مرور عملکرد دوره گذشته برگزار می‌شود. به‌طور کلی، مأموریت‌های محوله به‌نظام برنامه‌ریزی اجرایی در دو فرایند اصلی «تدوین برنامه» و «کنترل و پایش» تعریف شده است. فرایند تدوین برنامه‌های اجرایی سالیانه در چارچوب سه زیرفرایند تحت عناوین «فرایند تدوین ابتدای سال»، «فرایند بازنگری شش‌ماهه» و «فرایند برنامه‌ریزی حین سال» پیاده‌سازی شده است. این فرایندها در قالب دستورالعمل تدوین برنامه اجرایی تشریح شده و از طریق مشارکت و همکاری‌های کمیته غیرمتمرکز برنامه‌ریزی با متولیان برنامه‌ریزی اجرایی عملیاتی شده است. بدیهی است بهبود مستمر در نظام برنامه‌ریزی اجرایی متأثر از اصلاح، توسعه و ارتقای فرایندهای یادشده است.

بالا بردن سطح حساسیت و مراقبت مستمر

اگرچه مدیریت طرح و برنامه تلاش می‌کند با اقداماتی همچون حضور مستقیم در واحدها در خلال اجرای برنامه‌ها، تخصص‌گرایی در سطح کارشناسی واحد، مشارکت در تمامی مراحل تدوین و نه‌ای‌ها حضور فعال در فرایند کنترل و پایش، از تحت کنترل بودن نظام برنامه‌ریزی



۲۷



جزئیات نظام برنامه ریزی اجرایی شرکت پلیمر منطبق بر چرخه بهبود دکترا (PDCA)

با پیاده سازی نظام جامع برنامه ریزی و وجود یک موتور متحرک بسیار کارا و موثر به نام «برنامه اجرایی» (Action Plan)، موضوع برنامه ریزی نامی آشنا در تمامی سطوح سازمان به خصوص سطوح مدیریتی است. نظام جامع برنامه ریزی شرکت بر اساس چرخه PDCA

برنامه ریزی مهم ترین وظیفه در مدیریت کسب و کار است. فرایند برنامه ریزی پایه ای برای دیگر ارکان مدیریت، از جمله سازماندهی، کنترل، نظارت و بهبود مستمر عمل است. در آریاساسول، هدایت و نظارت بر بهبود مستمر، ماموریت تمام واحدها می باشد.

۲- مصادیق برنامه های اجرایی نظارتی

رعایت کنترل های داخلی



برنامه های گاورنس مدیریت ها (Governance)



پروژه های طرح های سرمایه ای (Capex Budget)



پروژه های طرح های عملیاتی (Opex Budget)



برنامه های هزینه ها (Cost Optimization)



برنامه های مهندسی ارزش



۱- مصادیق برنامه ریزی سازمانی

پروژه های سطح کلان (Corporate)



پروژه های تحقق استراتژی (Initiatives)



پروژه های تحقق واحدی (Functional)



پروژه های کاهش ریسک (Risk Mitigation Plan)



پروژه های برطرف سازی عدم انطباق (Non-conformity)



موارد دستوری (Referral)



برنامه های بهینه سازی هزینه ها



نقش اثرگذار جلسات و گزارش های ماهانه و شش ماهه

در نظام جامع برنامه ریزی، ورودی های مختلفی برای تدوین برنامه اجرایی مد نظر قرار گرفته. این نظام حالا دیگر در شرکت پلیمر آریاساسول به بلوغ خود رسیده و طی سال های گذشته در بدنه سازمان ریشه دوانده است. بر همین اساس از ابتدا مدل و منطق جاری سازی این نظام، به نحوی در سازمان طراحی و اجرایی شد که ساده و قابل فهم باشد و در عین حال نیاز همه واحدها را برای برنامه ریزی کوتاه مدت یکساله پشتیبانی کند.



دکتر دمینگ طراحی و اجرا شده است. در شرکت پلیمر آریاساسول، برنامه ریزی اجرایی نقش کلیدی در مدیریت سازمان و دستیابی به اهداف کلان دارا می باشد.



۴- فرآیندهای تدوین برنامه های اجرایی

فرآیند تدوین
ابتدای سال



فرآیند بازنگری
شش ماهه



فرآیند برنامه ریزی
چین سال



۳- فرآیند اصلی نظام برنامه ریزی اجرایی



تدوین برنامه



کنترل و پایش



برنامه ریزی اجرایی شرکت هر ساله به شکل نظام مند در ابتدای سال، تدوین و در شش ماهه دوم، بازنگری و به روزرسانی می شود. این برنامه ریزی به عنوان یکی از مراحل جاری سازی راهبرد های کلان، نقشی محوری در تحقق نتایج سازمانی، توانمند سازی منابع سازمانی و بهبود مستمر ایفاء می کند.



غذایی با طعم عشق و ادویه

دوباره «نوید آریا» مهمان شهرک پردیس جم شد و این بار مهمان خانه مهدی زهادی فر بود؛ همان افسر ارشد حراست که احتمالاً بیشتر نیروها یا مهمانان، در هنگام ورود به آریاساسول حداقل یک بار او را در اتاق ورودی مجموعه دیده‌اند. اما اینجا، در این خانه، دیگر آن مرد جدی را نمی‌بینیم که پشت شیشه سکوریتی، به مانیتور چشم دوخته و اطلاعات واردشونده را با کارت شناسایی او تطبیق می‌دهد و شش‌دانگ حواسش به عبور و مرور و حفاظت و حراست از مجموعه است. در این خانه، که مبلتان آبی‌رنگش آنجا را دقیقاً به آرامش دریا شبیه کرده، با خانواده‌ای پنج‌نفره روبه‌رو می‌شویم و موج عظیمی از عشق و گاهی هم عطر دلپذیر ادویه‌ها که از آشپزخانه به مشام می‌رسد؛ همان چیزی که ما را به خانه این افسر ارشد حراست کشانده؛ آشپزی با ترکیب عشق، و ادویه‌هایی که رازشان را کشف کرده است. مهدی زهادی فر برازجانی است و مدرک کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دارد. بیش از ۲۰ سال است که به آریاساسول پیوسته و پس از ازدواجش، یعنی از سال ۱۳۸۷، به همراه همسرش در شهرک پردیس جم زندگی می‌کند. از همان ابتدا، در واحد حراست مشغول به کار شده و همه همکاران در آریاساسول او را در همین سمت می‌شناسند و البته، به عنوان مردی که عاشق آشپزی است و دست‌پخت خوبی هم دارد، نه تنها غذاهای او را چشیدند که سفارش غذا هم به او می‌دهند.

عاشقی با آشپزی آغاز شد

مهدی ۱۲-۱۳ ساله بود که به آشپزی علاقه‌مند شد و کم‌کم تلاش کرد که پختن هر چه را دوست دارد، بیاموزد. شاید به این دلیل که سلیقه خاصی در غذا خوردن داشت و هر غذایی را نمی‌پسندید. مهم‌تر از همه اینکه با طبخ بد غذا مشکل داشت. این حساسیت‌ها باعث شد که دست به ابتکار عمل در آشپزی بزند و با ترکیب کردن مواد غذایی به شیوه خودش، به دستور پخت دلخواه غذا برسد. او به ما می‌گوید: کلاً آشپزی را خیلی دوست داشتم و همیشه تلاش می‌کردم پخت غذاهای مختلف را امتحان کنم. به‌خصوص شیوه آماده کردن کباب‌های مختلف برایم بسیار جذاب بود. تا اینکه زمان خدمت سربازی رسید. در آنجا وقتی مهارت افراد را پرسیدند، من گفتم که آشپزی بلدم و اولین تجربه کارم، به‌عنوان کمک‌آشپز در زمان خدمت و در شلمچه آغاز شد. مدت ۱۰ ماه در آشپزخانه پادگان بودم و همان‌جا مهارت زیادی در آشپزی‌های سنگین و حجیم کسب کردم. بعد از آن هم هر چه را می‌آموختم، در یک دفتر یادداشت و در خانه امتحان می‌کردم. سال‌هاست که تمام دغدغه، تفریح و سرگرمی او آشپزی است. فیلم‌هایی که در فضای مجازی و شبکه‌های آنلاین جست‌وجو می‌کند، پیرامون آشپزی است. تقریباً تمامی سرآشپزان بین‌المللی را می‌شناسد و شیوه کارشان را می‌داند. چاقوهای روی دیوار آشپزخانه هم این موضوع را تأیید می‌کند. او حتی با لوازم مربوط به آشپزی و خریدشان هم عشق می‌کند و همین باعث شده است بیشتر وسایل آشپزی آشپزخانه حرفه‌ای و رستورانی باشد. برای همین، شاید کمی درباره آشپزی سخت‌گیر و سخت‌پسند شده و به‌راحتی دست‌پخت کسی را تأیید نمی‌کند؛ موضوعی که ممکن بود در زمان ازدواج به چالش بزرگی برای او تبدیل شود، اما همسرش نگرانی‌ای از این موضوع ندارد. او هم برآزجانی است و حدود پانزده سال است که زندگی مشترک را با آقای زهادی‌فر آغاز کرده و حاصل این ازدواج، محمدرهام، پریا و همتا هستند. او هم تأیید می‌کند که آقای زهادی‌فر هر دست‌پختی را نمی‌پسندد، ولی این زوج، راهی برای حل این چالش پیدا کردند: اوایل ازدواج، همسر غذاهایی را که دوست داشت و نوع طبخشان را به من می‌گفت. درواقع تا حدود زیادی آشپزی را به من یاد داد و دست‌پختم مطابق سلیقه او شده است. از این موضوع هم ناراحت نیستم، چون نکاتی که یاد گرفتم، برایم خوشایند بوده؛ مثلاً از چه نوع ادویه‌ای در چه غذایی استفاده کنم، یا در مواردی

که می‌شود، سرخ‌کردنی را حذف کنم و غذاها سالم‌تر طبخ شوند. البته هنوز غذاهایی هستند که من و بچه‌ها پخت آن‌ها را به همسر می‌سپاریم. ظاهراً در این خانه، وقتی مهمانی دعوت می‌شود یا در مراسم‌هایی با جمعیت بیشتر نیز مسئولیت آشپزی با آقای زهادی‌فر است و اصلاً گاهی مهمان‌ها قبل از آمدن، سفارش غذای مورد علاقه‌شان را می‌دهند یا می‌آیند که دست‌پخت او را بچشند.

آزمون و خطا، روش رسیدن به فرمول طلایی

همسر و دختران آقای زهادی‌فر عاشق کباب‌های او هستند. گاهی هم مثل ششی که ما مهمان منزلشان بودیم، هوس بلدرچین می‌کنند. او هم از روز قبل گوشت‌ها را به شیوه خودش مزه‌دار می‌کند و جوری آن‌ها را طبخ و سرو می‌کند که دخترها و پسرش، دیگر غذای هیچ رستورانی را نمی‌پسندند. حتی همین بوی ادویه‌ای که از بدو ورود در مشاممان پیچیده و خانه را آغشته کرده، ادویه‌ای است که خود آقای زهادی‌فر از ترکیب چند نوع دانه و گیاه و ادویه، تهیه کرده است. درباره روش فراگیری متدهای آشپزی از آقای زهادی سؤال کردیم که در پاسخ گفت: در این چند سال اخیر، روزانه شاید تا هفت‌هشت ساعت فیلم آشپزی ایرانی و بین‌المللی را تماشا کردم و نکات آن‌ها را یادداشت کردم. گاهی از آن فیلم‌ها آموختم و گاهی با آزمون و خطا به آن رسیدم. همین آزمون و خطاها باعث شده که حتی ادویه‌های استفاده‌شده در غذای دیگران را هم بشناسم. بعضی از چیزها را هم در مهمانی‌ها، وقتی متوجه خوشمزگی غذای میزبان می‌شدم، سؤال می‌کردم و دستور پخت را می‌پرسیدم و یاد می‌گرفتم؛ حتی در عروسی‌ها، اعیاد،

در این چند سال اخیر، روزانه شاید تا هفت‌هشت ساعت فیلم آشپزی ایرانی و بین‌المللی را تماشا و نکات آن‌ها را یادداشت کردم.

گاهی از آن فیلم‌ها آموختم و گاهی با آزمون و خطا به آن رسیدم. همین آزمون و خطاها باعث شده که حتی ادویه‌های استفاده‌شده در غذای دیگران را هم بشناسم

رستوران‌ها و حتی شرکت‌ها از آشپزها و سرآشپزها می‌آموختم. این قدر حرفه‌ای که خودم ادویه‌های هر غذا را با هم ترکیب و آماده می‌کنم. مثلاً یک بار که در رستوران یکی از دوستان همبرگر خوشمزه‌ای خوردیم، وقتی راز آب‌دار بودن و طعم آن را پرسیدم، چیزی نگفت. من هم با تجربه خودم از طعم غذا و با آزمون و خطا، البته تماشای کلیپ‌های آشپزی درمورد این مدل همبرگر آمریکایی، دقیقاً همان نوع طبخ همبرگر را پیدا کردم و از آن روز به‌بعد، تقریباً هر بار بچه‌ها سفارش همبرگر بدهند، خودم آماده می‌کنم. من تا امروز هر طعمی را که در غذاها موردپسندم بوده، به دست آوردم.

خانه خوراکی‌های خوش‌طعم

هر چند همسر آقای زهادی آشپزی را تا حد زیادی از او آموخته، اما در شیرینی‌پزی، حرفه‌ای است. این موضوع را لازم نیست خودش بیان کند؛ شیرینی‌های روی میز از لحظه اول توجه همه را جلب می‌کند و طعم وانیل و نارگیلش بعد از تست کردن، به‌قدری مطبوع است که دلمان می‌خواهد تمام ظرف را همراه خودمان بیاوریم. با این بسوی ادویه پیچیده در خانه، شربت موهبتوی خانگی و شیرینی‌های روی میز که بدون تست کردن از بافت و شکلیش می‌توان حدس زد که چه طعم دلپذیری دارند، باید این خانه را خانه خوراکی‌های خوش‌طعم بنامیم. آشپزی برای آقای زهادی‌فر عشق است و از او مردی دقیق و باحوصله ساخته؛ چه در خانه و آشپزی و چه در محل کار، نظم و دقت برای او حرف اول را می‌زند. برای او آشپزی سخت و زمان‌بر نیست و حتی شاید شبیه به نفس کشیدن به این کار وابسته شده است؛ شاید بتوان او را تنها آشپز حراستی با مدرک مدیریت بازرگانی جهان دانست.





گپ‌وگفتی با کارشناس ارشد توسعه منابع که دست از رؤیای پرواز برنداشته است

وقتی مادرم را از آسمان دیدم

علیرضا بهنیا، کارشناس ارشد توسعه منابع خرید آریاساسول، چهار سال پیش به خانواده بزرگ آریاساسول پیوسته است. او دانش آموخته رشته مهندسی مکانیک بوده و با علاقه بسیار آریاساسول را از بین دیگر شرکت‌ها و سازمان‌هایی که موقعیت کار در آن‌ها را داشته، انتخاب کرده است. اما دغدغه فعالیت در یک شرکت بزرگ پتروشیمی موجب نشسته علاقه و رؤیاهای کودکی و جوانی‌اش درباره پرواز را کنار بگذارد. حالا دیگر نزدیکان و همکارانش او را بیشترین به فعالیت‌های ورزشی و هیجانی‌اش می‌شناسند و خلاصه اگر در شرکت نباشد، باید دنبال او در آسمان‌ها بگردید. این جوان ۳۶ ساله اهل چابکسر است. از چهار سال قبل، مسیر زندگی‌اش به جنوب کشور رسیده و هم‌زمان با حوزه کاری کاملاً جدی خود، به رؤیای کودکی‌اش یعنی پرواز جامه عمل پوشانده است. البته او از نوجوانی تا به امروز در رشته‌هایی از جمله کونگ‌فو، دوچرخه‌سواری و کوهنوردی، در سطح کشوری و قهرمانی فعالیت داشته است. در این گپ‌وگفت، «نویدا آریا» درباره آن بخش هیجان‌انگیز تر زندگی علیرضا بهنیا، یعنی پرواز، با او صحبت کرده است که در ادامه می‌خوانید.

آموزش با خلبان F14

او می‌گوید که از بچگی بازیگوش و پرانرژی بوده و میل به پرواز داشته است و حتی یک بار در ۱۸ سالگی برای پرواز اقدام کرده، اما به دلیل هزینه‌های زیاد آموزش، آن را دنبال نکرده و به سراغ درس و دانشگاه رفته. باین حال، هیچ‌وقت رؤیای پرواز را رها نکرده است تا اینکه در فضای مجازی با یک خلبان بازنشسته نیروی هوایی ارتش، یعنی علیرضا حمزه‌ای، که در حال حاضر تست پایلوت جنگنده اف ۱۴ واف ۵ نیز هست، آشنا شده. در ادامه در کلاس آموزشی این خلبان قدیمی ثبت‌نام می‌کند و بعد از مدتی موفق به اخذ گواهی‌نامه پرواز هواپیماهای فوق سبک می‌شود.

به‌نیا می‌گوید که نگاهش به پرواز صرفاً جنبه سرگرمی دارد و بنا ندارد کار در آریاساسول و مسئولیتی را که دارد فدای آن کند؛ زیرا کار خود در این حوزه و حضور در آریاساسول را بسیار دوست دارد و آن را سازمانی دوست‌داشتنی و رو به رشد می‌بیند که تأثیر مثبتی در فرایند توسعه کشور دارد و هم‌زمان به توسعه فردی او هم کمک زیادی می‌کند.

آریاساسول؛ نماد پیشروبودن

او می‌گوید: کسانی که در صنعت پتروشیمی فعالیت می‌کنند، آریاساسول را نماد پیشروبودن می‌دانند و من هم از قبل این موضوع را شنیده بودم و در مأموریت‌هایی که به این شرکت داشتم، ورود به این شرکت را جزو اهدافم قرار دادم. تا اینکه بعد از طی مراحل و انجام مصاحبه، موفق به حضور در این مجموعه شدم. با توجه به سابقه کاری‌ام قبل از ورود به آریاساسول، شانس کار با شرکت‌های متنوعی را داشتم، اما پرستیژ آریاساسول بیشتر و جذاب‌تر بود و این ذهنیت را داشتم که کار در آن جذاب‌تر خواهد بود.

به‌نیا اکنون نزدیک به ۵۶ ساعت پرواز را در کارنامه خود دارد و خاطره اولین پرواز سولو (اولین پروازی که یک خلبان به تنهایی با هواپیما و بدون حضور استاد خلبان با موفقیت انجام می‌دهد را سولو می‌گویند) خود را یکی از بهترین خاطرات پروازش تا الان می‌داند و می‌گوید: من کارهای زیادی را در زندگی تجربه کردم که آدرنالین زیادی داشته است، اما پرواز سولو خاص‌ترین حسی بود که در زندگی

نگاهش به پرواز
صرفاً جنبه
سرگرمی دارد
و بنا ندارد کار
در آریاساسول
و مسئولیتی را
که دارد فدای
آن کند؛ زیرا
کار خود در این
حوزه و حضور
در آریاساسول
را بسیار دوست
دارد و آن
را سازمانی
دوست‌داشتنی
و رو به رشد
می‌بیند که تأثیر
مثبتی در فرایند
توسعه کشور
دارد

تجربه کردم. وقتی پرواز می‌کنید، رها هستید و این به معنای واقعی کلمه درست است. وقتی اولین بار در کابین نشستم و خودم را خودم در آسمان دیدم، حس‌های عجیب و متفاوتی داشتم. در آن شرایط، عملاً مختار هستید که هر کار می‌خواهید انجام دهید و اینجاست که باید به خودمان مسلط باشیم. وقتی پایین آمدم به استاد خلبانم گفتم که چنین حسی داشتم، چون خیلی برایم عجیب بود، اما او گفت که «من هم اولین بار چنین حس‌های عجیبی داشتم و این اتفاق، معمول است».

به‌جای لندکروز هواپیما می‌خرم

در ادامه این گفت‌وگو از به‌نیا درباره امکان خرید هواپیمای شخصی به‌عنوان یک آرزوی دیگر پرسیدیم و او گفت: خرید هواپیما به دلیل قیمت زیادش سخت است، اما اگر یک روز چند میلیارد تومان پول داشته باشم، حتماً به‌جای لندکروز هواپیما می‌خرم. یکی از آرزوهای دیگر من پرواز با هواپیماهای سبک (Light) است که آن را در برنامه‌های بعدی خود گذاشته‌ام و برنامه آینده‌ام پرواز با این هواپیماهاست.

به‌نیا درباره تأثیر یادگرفتن مهارت خلبانی در کارش، به «نویدا آریا» می‌گوید:



خلبانی مهارت و فعالیتی است که در یک لحظه باید چند کار را با هم انجام دهید و به نظرم تقویت این مهارت در کار و زندگی هم تأثیر مثبت دارد. در عین حال، حفظ آرامش و خونسردی و گرفتن بهترین تصمیم در یک لحظه، از دیگر ویژگی‌هایی است که پرواز به خلبانان اضافه می‌کند و می‌تواند در کارهای دیگر هم کمک‌کننده باشد.

آسمان از زمین بهتر است

او حالا دیگر آسمان را بیشتر از زمین دوست دارد و معتقد است که بهترین تجربه و هیجان زندگی‌اش را در پرواز تجربه کرده است و می‌گوید: به بسیاری از دوستان و همکارانم درباره این لذت و هیجان توضیح می‌دهم، اما تا زمانی که هر فرد چنین لحظه و حسی را تجربه نکند، متوجه آن نمی‌شود. این نیروی خوش‌ذوق آریاساسول می‌گوید: در این چند سال، با وجود روز کاربوندن، برای مدتی کوتاه آخر هفته‌ها برنامه‌ای هدفمند داشته‌ام و این برنامه‌ریزی برای رسیدن به آرزوها و حرکت در مسیر آن چیزی که همیشه دنبالش بودم، انگیزه زیادی برای من داشته است. همراهی و یکدلی همسر نیز در این مسیر باعث دلگرمی و انگیزه مضاعف در من شد. به نظرم هر کسی در زندگی باید چنین هدف و برنامه‌ای داشته باشد تا انگیزه زندگی بالاتر برود. من هم در کنار سختی کار در عسلویه و دوری از خانواده و محدودیت‌های دیگری که بالاخره در زندگی همه ما وجود دارد، نهایت تلاش خودم را می‌کنم.

به مادرم از آسمان سلام کردم

او به همراهی و تشویق خانواده‌اش در کنار ترس و نگرانی‌هایشان این‌طور



در این چند سال، با وجود روز کاربوندن، برای مدتی کوتاه آخر هفته‌ها برنامه‌ای هدفمند داشته‌ام و این برنامه‌ریزی برای رسیدن به آرزوها و حرکت در مسیر آن چیزی که همیشه دنبالش بودم

ارتفاع هستیم. به کاپیتان گفتم که موتور نداریم و بعد از چک کردن متوجه شدیم که واقعا موتور را از دست داده‌ایم. در آن زمان، کاپیتان حمزه‌ای کنترل پرواز را دست گرفت و بعد از اعلام وضعیت به برج مراقبت و انجام کلیه روش‌های ریکاوری هواپیما، که البته موفقیت‌آمیز هم نبود، پس از اعلام وضعیت، در ساحلی نزدیک نوشهر هواپیما را به آرامی روی شن‌ها به زمین نشانند و خوشبختانه ساحل هم خلوت بود. با وجود اینکه شرایط سخت بود و ما موتور نداشتیم و روی ساحل فرود آمدیم، اما این قدر خلبان با تبحر این کار را انجام داد که احساس خطر و ترس به حداقل رسیده بود. جالب‌تر این بود که مردم در اطراف ساحل اصلا متوجه نشدند که ما فرود اضطراری داشتیم و از ما درباره قیمت پرواز و قیمت هواپیما و سایر مسائل سؤال می‌کردند.

می‌گوید: خانواده مشتاق این هستند که با من پرواز کنند. البته همسر و مادرم می‌ترسند. در یکی از پروازهایم از نوشهر بلند شدم و به رامسر رسیدم و از فرودگاه اجازه گرفتم که ده مایل به سمت غرب پرواز کنم. همان زمان با مادرم تماس گرفتم؛ گفتم من دارم با هواپیما سمت خانه می‌آیم، به حیاط بیا و من را ببین. لحظه جالبی بود، چند دور بالای خانه زدم و آن‌قدر پایین آمده بودم که مادرم تماس گرفت که «بس است دیگه پسر، پیج‌های هواپیما پیدا است، برو بالا». به نیا درباره تجربه لحظات سخت در حین پرواز می‌گوید: در همان ابتدای تجربه پرواز و ساعت ۱۰ یا ۱۲ پروازم بود و همراه با کاپیتان حمزه‌ای در حال پرواز بودم که موتور هواپیما از دست رفت؛ نزدیک کوه و بالای دریاچه بودیم و متوجه شدم که سرعت در حال کم شدن و در حال کاهش





«نوید آریا» از زوج مدال آور «مسابقات جهانی شرکت‌های معتبر» در روسیه می‌گوید

دوندگان عاشق و صبور

حتماً بسیاری از مادر دورهایی از زندگی مان ورزش کرده‌ایم یا شاید ورزشکار حرفه‌ای باشیم. یا اینکه در اطرافیان خود دوستان ورزشکار یا زوج‌هایی را دیده باشیم که همراه هم و پایه‌پای یکدیگر به صورت حرفه‌ای ورزش می‌کنند و در مسابقات ملی و جهانی حضور دارند. اما تصویر یک زوج ورزشکار که همراه دو فرزند کوچکشان در باشگاه و زمین‌های ورزشی حضور دارند، کمی جذاب و متفاوت است؛ علی قاسمی و نازنین بهمنی که تقریباً تمامی زندگی مشترکشان به ورزش و به ویژه دوومیدانی گره خورده است. این زوج، در مسابقات روسیه، که به نام «مسابقات جهانی شرکت‌های معتبر» برگزار شد، به عنوان نمایندگان آریاساسول شرکت کرده و توانستند هر دو به رتبه دوم و سوم دست یابند. علی در این مسابقات در رشته پرش طول نفر دوم شد و نازنین هم در رشته دوی صد متر، رتبه سوم را کسب کرده است.



صبر؛ وجه اشتراک ورزش و

آتش‌نشانی

علی درباره وجه اشتراک کار و ورزش خود و تأثیرات آن بر یکدیگر می‌گوید: بزرگ‌ترین وجه اشتراک، صبر و شکیبایی است؛ زیرا اگر در زمان حادثه، با عجله تصمیم بگیریم یا اقدام کنیم، هم به خودمان و هم به فرد و تجهیزاتی که قرار است از آن محافظت کنیم، آسیب می‌رسانیم. از طرفی، وزن تجهیزات آتش‌نشانی به شدت زیاد است. تحمل این وزن در گرمای عسویه، به علاوه گرمای لباس‌های آتش‌نشانی، به ویژه در زمان قرار گرفتن در مقابل حریق، واقعا سخت است. یک فرد معمولی شاید

ورزشی‌اش انتخاب کند، آتش‌نشانی بهترین گزینه بود. به ویژه اینکه دوومیدانی و به طور کلی ورزش، برای او تمرین صبور و تاب‌آوری بوده و این صفات، در شغلش هم بسیار مفید است. آتش‌نشانی سراسر استرس و تنش است و ضرورت دارد هر کسی که به آن وارد می‌شود، بتواند بر ناآرامی خود غلبه کند. علی هم برای غلبه بر استرس خود، از آنچه در تمرینات ورزشی تیم ملی و اردوها از پزشکان و مربیان برجسته آموخته، در کارش استفاده می‌کند. بنابراین، شاید علی آتش‌نشانی را انتخاب نکرده، بلکه این حرفه، علی را برگزیده است.

علی از سال ۱۳۸۴ به صورت حرفه‌ای ورزش را آغاز کرده و در هر دوره نونهالان، نوجوانان و بزرگسالان، مدال‌های متفاوتی کسب کرده است. او امروز ۳۱ ساله است و از سال ۱۳۹۳، یکی از همکاران آتش‌نشانی واحد HSE آریاساسول شده است. اصلاً یکی از دلایل پیوستن او به آتش‌نشانی، توانایی و مهارت‌هایش در آمادگی جسمانی و مهارت‌های ورزشی‌اش بوده؛ زیرا یکی از فاکتورهای آتش‌نشانی همین توانایی جسمانی و سلامت قلبی و عروقی است. درواقع، برای علی که می‌خواست شغلش را در راستای مهارت‌های

چون هر دوی ما دغدغه و علاقه مشترک داریم، تمام زندگی مان بر پایه آن شکل گرفته است. شب‌ها قبل از خواب، برای تمرین فردا برنامه‌ریزی می‌کنیم. یعنی زندگی ما با نظمی بر پایه ورزش شکل گرفته است

خانوادگی و دوستانه، به چشم یک ورزشکار به من نگاه می‌شود، جایگاه خاصی برایم به وجود می‌آورد. بنابراین، لازم است همیشه در تلاش باشم این وجهه و شانی را که ایجاد شده حفظ کنم و به اعتماد و باور دیگران احترام بگذارم. موضوع دیگر این است که بسیاری افراد در میان دوستان و آشنایان، با دیدن من انگیزه پیدا می‌کنند و ترغیب می‌شوند ورزش را آغاز کنند.

فرزندی که والدینش را در صحنه رقابت‌های جهانی تشویق می‌کند

علی اصلتا اهل دیر است و نازنین، شیرازی. شاید اگر ورزش نبود، هرگز با یکدیگر روبه‌رو نمی‌شدند؛ اما اردوی تیم ملی در سال ۱۳۹۲، بهانه شیرین آشنایی علی و نازنین بود و تولد هاکان و آیهان، پسران ۲ و ۴ ساله‌شان، زندگی را برای این زوج شیرین‌تر کرد؛ دو فرزند نوپایی که البته نه فقط در خانه، که در تمرین و مسابقات هم پایه‌ای پدر و مادرشان حضور دارند. این قدر که آیهان در ابتدای سال، در مسابقات جهانی تماشایی پدر و مادرش بوده است.

نازنین، ۲۶ ساله و در رشته تربیت بدنی فارغ‌التحصیل شده و مربی بدن‌سازی و آمادگی جسمانی است. او در یکی از باشگاه‌های آریاساسول، علاقه‌مندان به دوومیدانی را آموزش و تمرین می‌دهد. نازنین درباره زندگی مشترک و زمان‌بندی‌اش برای تمرینات، می‌گوید: چون هر دوی ما دغدغه و علاقه مشترک داریم، تمام زندگی مان بر پایه آن شکل گرفته است. شب‌ها قبل از خواب، برای تمرین فردا برنامه‌ریزی می‌کنیم. یعنی زندگی ما با نظمی بر پایه ورزش شکل گرفته است. صبح که از خواب بیدار می‌شوم، اگر بچه‌ها در خانه صبحانه نخورند، وعده غذایی آن‌ها را آماده می‌کنم و سر تمرین می‌برم. در آنجا، آن‌ها مشغول بازی می‌شوند و من تمرین می‌کنم. گاهی کرنومتر می‌زنند و گاهی مرا تشویق می‌کنند. در مواقعی هم که مسافت تمرین کوتاه باشد، پسر بزرگم همراه من می‌آید. گاهی هم که بنا به شرایط، زمان تمرین من بیشتر شود، بعد از بازگشت همسرم از محل کار، تمرین و مراقبت از بچه‌ها را نوبتی انجام می‌دهیم. نازنین پس از تولد فرزندانش، نزدیک ۲ سال از مسابقات دور بود، اما توانست بعد از دوری، تنها زن مدال‌آور مسابقات جهانی شرکت‌های معتبر در روسیه بشود. پیش از این هم عضو تیم ملی، رکورددار نوجوانان و جوانان ایران، ستاره مسابقات، قهرمان قهرمانان و... در رشته دوومیدانی بوده و در مسابقات آسیایی ویتنام هم شرکت کرده است. علی پسری سرسره‌زیر، آرام و کمی ساکت است و نازنین به شدت خونگرم و پرانرژی؛ اما آنچه در صحبت با این زوج مشهود بود، صبوری، متانت و ادب و تواضع هر دویشان است و البته عشق زیبایی که بینشان موج می‌زند.

به‌زودی هم این زوج مدال‌آور قرار است در مسابقات انتخابی دوومیدانی شرکت کنند و در صورت برگزیده‌شدن، در مسابقات قهرمانی داخل سالن آسیا در ترکیه حضور خواهند یافت.



به‌عنوان مدیر HSE آریاساسول، برای من و همکاران دیگر، پدیده دلسوزی کردند. حتی در خیلی مواقع فکر می‌کنم اگر من رئیس بودم، این قدر با نیروهایم همراهی نداشتم، اما او نه تنها مانعی برای رشد ما ایجاد نمی‌کند، بلکه یکی از مشوق‌ها هم هست. البته این خصوصیت در بین تمامی همکاران و مدیران مجموعه، دیده می‌شود و ناشی از حمایت مدیریت ارشد و نگاه خوب آن‌ها به کارکنان است.

ورزشکار بودن او حتی در خانواده هم برایش مسئولیت ایجاد کرده است. علی درباره نگاه دیگران به یک ورزشکار، می‌گوید: وقتی در جمع‌های

پتانند حدود ۲۰ تا ۲۵ دقیقه این وزن را تحمل کند، اما وقتی که آمادگی جسمانی بیشتری داشته باشی، این زمان تحمل وزن تجهیزات، افزایش پیدا می‌کند. او در کنار کارش، هرگز از ورزش دست نکشیده و در تمام ساعت‌های فراغت از کار، در حال تمرینات ورزشی است. در ۱۴ روز حضورش در آریاساسول، بعد از پایان ساعت کاری، چند ساعت را به تمرینات ورزشی اختصاص می‌دهد. علی که یکی از ۴ ورزشکار ملی شاغل در آریاساسول است، می‌گوید: در اینجا، همکاران ارتباط دوستانه و پشتیبانی ارزشمندی از یکدیگر دارند. در همین واحدی که مشغول هستم، مهندس فرزین پور،



گزارشی از فرایند تحویل محصول به رانندگان تریلی

بارگیری چندساعته با سرعت و بدون نگرانی

یکی از بخش‌های مهم در روند فعالیت شرکت پلیمر آریاساسول، انتقال محصولات شرکت از طرق مختلف زمینی و دریایی به دست مشتریان است. در این میان، حمل و نقل زمینی محصول با انواع خودروهای سنگین، از جمله تریلی‌ها، اهمیت زیادی دارد و از این جهت یکی از بخش‌های اصلی و همیشه فعال آریاساسول، انبار و بخش بارگیری محصول و هماهنگی تردد تریلی‌هاست. انبار شرکت در محوطه‌ای نزدیک به اسکله و با دورنمایی از دریا و جرثقیل‌های بزرگ است. نیمه آبان است، اما هوای آفتابی و گرم ظهر ادامه دارد و انعکاس نور روی آب دریا بیشتر شده است و چشم را می‌زند. کانتینرهای آماده ارسال در ردیف‌های سه تا چهار تایی روی هم در محوطه روبه‌روی انبار قرار دارند و مطابق با سفارش شرکت‌ها برای بارگیری تریلی‌ها اقدام می‌شود. تریلی‌ها و کانتینربرها، مشتریان و پای ثابت مراجعان هرروزه آریاساسول هستند. تریلی‌ها از صبح زود مقابل درهای ورودی شرکت صف کشیده و به‌نوبت برای بارگیری وارد شرکت می‌شوند، اما این روند طولانی نیست و پس از چند ساعت، با انجام بارگیری، راهی مقصد از قبل تعیین شده خود می‌شوند.



۳۶

سال دوم / شماره ۱۴ / مهر و آبان ۱۴۰۳

نسبت به شرکت های دیگر در این منطقه، آریاساسول از سیستم بارگیری بهتر و به روز تری برخوردار است و در این مدت مشکل خاصی در بارگیری نداشته ایم. در هر بارگیری حدود ۲۲ تن، بار تریلی می شود و این روند طبق برنامه انجام می شود

روند بارگیری چگونه است؟

اگرچه این روند را کارکنان هر روز می بینند و در هر کدام از شرکت ها انجام می شود، اما آشنایی با روند بارگیری محصولات شرکت از عسلویه تا اقصی نقاط ایران، می تواند در نوع خود جالب توجه باشد. این خودروهای سنگین پیشاپیش و از طریق مشتریان آریاساسول برای حمل بار معرفی شده اند و با هماهنگی های قبلی و تأیید مجوزها وارد شرکت می شوند. این رانندگان و خودروهایشان هیچ ارتباط مستقیمی با شرکت پلیمر آریاساسول ندارند و شرکت هم مسئولیتی بابت چگونگی حمل بار و ضمانت آن تا مقصد و در طی مسیر ندارد و این مسئولیت به عهده شرکت هماهنگ کننده یا شرکت حمل بار است. روزانه حدود ۲۰ تریلی برای بارگیری وارد شرکت آریاساسول می شوند و عموماً طی چند ساعت بارگیری انجام می شود.

امید قائدی، راننده ۴۵ ساله تریلی، اهل فیروزآباد است و از دو سال پیش کار حمل بار از عسلویه به شهرهای مختلف را انجام می دهد. او می گوید که سهم عمده بار از این منطقه برای کالاهای پتروشیمی است و در این دو سال به دفعات تجربه انتقال بار از آریاساسول به شهرهای مختلف را داشته است، اما اکثر سفارش ها به سمت تهران است.

این راننده تریلی با اشاره به اینکه بارگیری از آریاساسول کاملاً سیستمی و راحت و بدون توقف است، می گوید: نسبت به شرکت های دیگر در این منطقه، آریاساسول از سیستم بارگیری بهتر و به روز تری برخوردار است و در این مدت مشکل خاصی در بارگیری نداشته ایم. در هر بارگیری حدود ۲۲ تن، بار تریلی می شود و این روند طبق برنامه انجام می شود.





بارگیری ۲۲ تن پلیمر برای هر تریلی

پلیمر صنعتی از جمله محصولات آریاساسول است که در هر بسته‌بندی با وزن حدودی ۱،۳۷۵ تن و در مجموع حدود ۲۲ تن برای هر تریلی بارگیری می‌شود و این بارگیری روی پالت‌های چوبی یا پلاستیکی با بسته‌بندی‌های استاندارد و با استفاده از ماشین‌های لیفتراک انجام می‌شود. انبار آریاساسول هم یکی از پیشرفته‌ترین انبارهای

پتروشیمی در ایران است و حدود ۶۰ هزار تن گنجایش دارد و برنامه‌ریزی برای بارگیری محصولات با نظم خاصی در آن انجام می‌شود، تا مانع انجام سایر کارها نشود.

حمل بار با تریلی از جنوب به شمال ایران بعضاً با قیمتی حدود ۲۰ میلیون تومان انجام می‌شود و رانندگان می‌گویند این مبلغ برای آن‌ها به صرفه نیست. با این حال، این موضوع به شرکت سفارش دهنده بار و شرکت‌های واسطه

باربری و تعرفه‌های تعریف‌شده مربوط است و آریاساسول سعی می‌کند در مقطع کوتاه بارگیری، رانندگان حداقل زمان را صرف کنند.

با این حال، وقتی پای درد و دل رانندگان کامیون بنشینیم، آن‌ها از ارزان بودن حمل بار در هر رفت و برگشت و گران شدن قطعات یدکی تریلی و لاستیک‌ها و... گله دارند و می‌گویند با وجود اینکه این مبلغ کفاف هزینه زندگی و ماشین را نمی‌دهد، اما مجبورند که به این کار ادامه دهند.



نیروی دیگری در این بخش نیست و از اینجا می توان فهمید که سیستم تا حد زیادی مکانیزه و سیستمی عمل می کند. مشخصات تمامی محصولات در حال بارگیری با جزئیات در سیستم و روی کالا ثبت می شود

روند بارگیری و سرعت کار، عالی است

محمد جهانگیر، راننده ۴۷ ساله شیرازی، که مقابل انبار برای بارگیری خودرو خود منتظر است، می گوید که کمتر گذرش به جنوب برای حمل بار افتاده است و برای دومین بار است که به عسلویه آمده و از آریاسول پلیمر برای تهران بارگیری می کند. از روند بارگیری و سرعت کار راضی است و مدت زمان بارگیری را کوتاه و نحوه کار را نسبت به شرکت های دیگر منظم و بهتر توصیف می کند.

در رمپ های بارگیری انبار آریاسول، تریلی ها یک به یک می آیند و بارگیری توسط لیفتراک ها انجام می شود. جز رانندگان لیفتراک و یکی دو نفر از مسئولان انبار، نیروی دیگری در این بخش نیست و از اینجا می توان فهمید که سیستم تا حد زیادی مکانیزه و سیستمی عمل می کند. مشخصات تمامی محصولات در حال بارگیری با جزئیات در سیستم و روی کالا ثبت می شود.

در هر روز مقدار مشخصی بارگیری نمی شود و این میزان می تواند متفاوت باشد. انبار آریاسول تا ۴ هزار تن بارگیری برای یک روز را هم به عنوان رکورد ثبت کرده است. مسئولان انبار معتقدند که یکی از به روزترین و سیستماتیک ترین انبارهای محصولات پتروشیمی در سطح منطقه و کشور را آریاسول دارد. با این حال، نباید به همین مقدار اکتفا کرد و به فکر بهینه کردن سیستم انبارداری و بارگیری محصولات، به ویژه توسط تریلی ها و بهسازی رمپ های بارگیری هستند.

شاید به نظر برسد که این بخش هیچ ارتباطی به آریاسول ندارد و این مجموعه پس از فروش و تحویل محصول، مسئولیتی در قبال رانندگان ندارد، در حالی که این رانندگان تریلی که از شهرها و قومیت های مختلفی به عسلویه می آیند، در ساعات بارگیری در تعامل با شرکت، تجربیات و خاطراتی را در ذهن و قلب خود حک می کنند و با خود به شهرشان می برند. این ارتباط، نسبتاً کوتاه و غیرمستقیم است، اما نحوه برخورد و انجام خدمت برای آن ها می تواند یکی از بهترین راه ها برای تثبیت کیفیت کار و جایگاه آریاسول در منطقه عسلویه و کل کشور باشد.



۳۹

سال دوم / شماره ۱۴ / مهر و آبان ۱۴۰۳





کارکنان جدید از حضورشان در آریاساسول می‌گویند

رؤیایی که به واقعیت تبدیل شد

ماهنامه «نوید آریا» در نظر دارد از این شماره به بعد بخشی را به کارکنان جدید شرکت پلیمر آریاساسول اختصاص دهد و در گپ‌وگفتی کوتاه، ضمن آشنایی با آن‌ها، نظرشان درباره کار در این شرکت را بداند. در ادامه گفت‌وگوی کوتاه ما با ۳ نفر از این کارکنان جدید را می‌خوانید.

شرکت پلیمر آریاساسول
ARYA SASOL POLYMER CO



سال دوم / شماره ۱۴ / مهر و آبان ۱۴۰۳

سعیده تشانی

سعیده تشانی، ۳۰ ساله و دارای مدرک کارشناسی ارشد مهندسی صنایع و اهل کنگان است و حالا یک ماه است که به عنوان کارشناس برنامه ریزی ریسک و اکشن پلن در شرکت آریاساسول مشغول به کار شده است. تشانی به نوید آریا گفت: برای ورود به آریاساسول خیلی تلاش کردم و فعالیت در این شرکت، از رؤیاهای من بود. از مهرماه در این بخش مشغول به کار شدم. کار در واحد ما در دو بخش خلاصه می شود: فرایندها، و استراتژی و ریسک که من در بخش استراتژی و ریسک مشغولم.

او افزود: آریاساسول شرکتی خیلی قوی است و بخشی که من در آن فعال هستم، اهمیت زیادی در کل فرایند دارد. من هم در این مدت با کل شرکت و فضای آن آشنا شده ام و اعضای بخش ما به خوبی با هم همکاری دارند.



زهرا قاسمی

زهرا قاسمی، ۲۹ ساله و دارای مدرک کارشناسی IT و مدیریت و اهل استان فارس است.

او که به تازگی به عنوان کارشناس اثربخشی آموزش در آریاساسول مشغول به کار شده است، به نوید آریا گفت: توفیق این را داشتم که وارد حوزه منابع انسانی شوم و به هدفی که می خواستم رسیدم. تلاش ما در این بخش این است که هوش مصنوعی را با منابع انسانی ترکیب کنیم و این یکی از مهم ترین دغدغه های کارشناسی و حرفه ای برای من است.

قاسمی افزود: همه آریاساسول را می شناسند؛ اگر کسی اسم نفت و گاز و پتروشیمی به گوشش خورده باشد، حتما نام آریاساسول را شنیده است و این حس خوبی در حوزه کاری برای من دارد. من قبلاً در پتروشیمی امیرکبیر فعالیت می کردم و در آنجا همه می گفتند که آریاساسول خیلی خوب است و حالا بعد از دو سال تلاش توانستم وارد این شرکت خوشنام شوم.



اردلان زمان پور

اردلان زمان پور، ۳۲ ساله و دارای مدرک مهندسی شیمی و اهل استان بوشهر بوده و حدود یک سال است که به عنوان کارشناس ارشد بیمه، در آریاساسول کار می کند.

او به نوید آریا گفت: در این مدت، در بخش مددکاری اجتماعی و بیمه فعال بوده ام. هرچند رشته کاری ام مهندسی شیمی است، اما با توجه به تجربیاتم در حوزه بیمه و مددکاری اجتماعی به این حوزه علاقه داشتم و از اینکه به همکاران و خانواده آن ها خدمات ارائه کنم، خوشحال می شوم.

زمان پور معتقد است آریاساسول شرکتی خوب و بین المللی است و افزود: از ویژگی های مهم شرکت، همدلی و دوستی نیروها با یکدیگر است. در این یک سال متوجه شدم امکان رشد برای هر فردی نیز در حیطه کاری اش فراهم است؛ این مسئله از سوی مدیریت به شکلی پیش بینی شده که افراد بتوانند به پیشرفت مدنظرشان دست یابند.





دکه امید است و سهم قهوه هر روز ما

«دکه، دوستان همیشه بیدار است»

به ظاهر کانکس و سن و سال فروشنده‌اش نمی‌آید، اما بیش از ۱۷ سال است که یک تنه بخشی از نیازهای کارکنان به خریدهای روزانه تنقلات و به‌ویژه قهوه صبح را تأمین می‌کند. دکه مستقر در ورودی شماره ۲ کارکنان و مراجعان شرکت پلیمر آریاساسول، به دکه امید کارکنان و کارگران تبدیل شده و تقریباً به‌طور شبانه‌روزی فعال است.



نمروز
دکه

۴۲

سال دوم / شماره ۱۴ / مهر و آبان ۱۴۰۳

«قهوه» بیشترین مشتری را در میان کارگران و کارکنان پتروشیمی‌های این محدوده در عسلویه دارد و به دلیل استقبال مشتریان پایه و همیشگی، دکه کوچک امید حالا دیگر به یک کانکس از تقا پیدا کرده است

اینجا صبح برای همه با قهوه شروع می‌شود؛ بیشتر کارگران و کارکنان آریاساسول اغلب صبح زود، قبل از شروع کار، سری به دکه امید که نامش را «دوستان» گذاشته است، می‌زنند. برخی از کارکنان در اتاقشان دستگاه قهوه‌ساز دارند، اما مابقی هم قدمی در محوطه می‌زنند و هم قهوه را آماده از امید می‌گیرند. هرچند باید توی صف منتظر بمانند، اما تا گپ و گفت و احوالپرسی صبحگاهی تمام شود، قهوه هم آماده است. قهوه‌ای که آماده می‌کند، هم کیفیت خوبی دارد، هم قیمت زیادی ندارد؛ یک شات اسپرسو ۲۰ هزار تومان و دو شات آن ۳۰ هزار تومان است.

«قهوه» بیشترین مشتری را در میان کارگران و کارکنان پتروشیمی‌های این محدوده در عسلویه دارد و به دلیل استقبال مشتریان پایه و همیشگی، دکه کوچک امید حالا دیگر به یک کانکس ارتقا پیدا کرده و دستگاه کوچک اسپرسوساز به دستگاه سه‌گروپه تبدیل شده است. لحظه‌ای نیست که امید در حال استراحت باشد و حتی موقع گفت‌وگوی کوتاه ما، در حال آماده کردن سفارش کارکنان است. دکه شبانه‌روزی «دوستان» صبح‌ها، قبل از ۷ صبح، شروع به کار می‌کند و کار آن تا بعد از ۱۲ شب ادامه دارد. اینجا به‌جز کارکنان و کارگران که صبح خود را با قهوه شروع می‌کنند، مدیران مجموعه‌های پتروشیمی دیگر نیز از مشتری‌های پروپاقرص دکه «دوستان» هستند و بساط املت برای صبحانه و عصرانه هم برقرار است.

وقتی در محیطی سخت و عملیاتی مثل عسلویه، آن هم با آب‌وهوایی سخت‌تر، روبه‌رو باشی، که دور از هر نوع سرگرمی و تفریح و فضای سبز و تعاملات انسانی است، فعال بودن یک دکه برای کارگران و کارکنان که تبدیل به پاتوقی موقت در طول روز شود، می‌تواند غنیمت باشد. فضایی موقت و کوچک برای لحظاتی دور شدن از کار سخت و خستگی روزانه. از حق نگذریم، قهوه‌ای که «امید» درست

می‌کند حرف ندارد و فراتر از سطح انتظار از یک دکه، بسیار خوش‌طعم و عطر است. به‌سختی چند جمله با امید حرف می‌زنیم. او می‌گوید: قبلاً زیر نظر بازارگاد بودیم، اما الان زیر نظر شرکت آریاساسول کار می‌کنیم. تقریباً هجده سال است که روی این دکه کار می‌کنم و گاهی برادرم در کارها کمک می‌کند؛ ولی اغلب دست‌تنها هستم و برای همین صف طولانی می‌شود و شرمند کارکنان می‌شوم که منتظر می‌مانند.

امید درباره قهوه و کیفیت آن و دستگاه‌ها هم گفت: قهوه‌ای که استفاده می‌کنم میکس روبوستا و عربیکاست و در سال‌های اولی که اینجا بودم، از دستگاه اسپرسوساز صنعتی تک‌گروپ استفاده می‌کردم، اما بعد که کافه رونق گرفت و مشتری زیاد شد، دستگاه دو گروپ گرفتم و الان هم دستگاه سه‌گروپ دارم. شلوغی و صف گاهی زیاد می‌شود، اما سعی می‌کنم همه را راه بیندازم و راضی باشند.

چند وقتی است که دکه‌ای دیگر در ابتدای خیابان منتهی به پتروشیمی‌ها برپا شده، اما کارکنان می‌گویند کیفیت خدمات و قهوه و اخلاق خوش و آرام امید باعث شده است که مشتری‌هایش را حفظ کند. در حال حاضر، علاوه بر کارکنان آریاساسول که مشتریان دائمی او هستند، از پتروشیمی‌های جم و نوری هم در طی روز حتماً سری به دکه امید می‌زنند.

شاید اگر نگاه مدیران پتروشیمی‌ها به این دکه کوچک، صرفاً یک شغل و امرار معاش برای یک فرد بود، دکه امید در این سال‌ها بارها تعطیل شده بود. اما حتماً مدیران این شرکت‌ها که خودشان هم در فضای سخت و طاقت‌فرسای عسلویه کار کرده‌اند، می‌دانند دلخوشی‌های کوچک در این شرایط سخت چقدر می‌تواند مؤثر باشد. به همین دلیل، می‌توان گفت که دکه امید، برعکس ظاهر کوچکش، سهم مهمی در روحیه کارکنان دارد و از سوی دیگر، نشان‌دهنده نگاه مسئولان شرکت‌های پتروشیمی به‌ویژه آریاساسول برای حفظ این روحیه بوده است. کارکنان سفیدپوش آریاساسول که طی روز در محیط کارشان فرصت و موقعیت صرف قهوه صبحگاهی و روزانه خود را ندارند، جایی را برای لحظاتی فارغ از کار و صرف قهوه دارند و همین یک گوشه امن و آرام، حس رضایتی پنهان را در خود جای داده است که شاید اگر یک روز امید نباشد، جای خالی‌اش مشخص می‌شود.



۴۴

سال دوم / شماره ۱۴ / مهر و آبان ۱۴۰۳



لذت پارک رفتن بدون سختی و دردسر

که فقط لباس بپوشیم و بدویم توی ماشین و توی یه چشم به هم زدن به پارک برسیم. همیشه یه سبد ظرف و استکان و لیوان دستمون بود با کتری و قوری. البته فقط ما اینجوری نبودیم، همه این طوری می رفتن تفریح.

مامان هم در ادامه حرف خاله زهرا گفت: حالا رفتن به طرف، دردسر برگشتن هم به طرف دیگه بود. وقتی توی پارک و باغ و طبیعت غذا می خوردیم، تازه باید می رفتیم و دنبال آب می گشتیم که بتونیم ظرف ها رو بشوریم و وسیله کثیف خونه نیاریم. اگر هم پیدا نمی کردیم، ناچار می شدیم ظرف های کثیف رو جمع کنیم و بیاریم خونه، خسته و کوفته و ایسیم توی حیاط و کنار حوض و

سخت می رفتن. یعنی قدیم بهشون اجازه نمی دادن برن پارک؟

زندایی سیمین صدای مارو شنید و با خنده گفت: نه، بحث اجازه نبود. اما شرایط مثل الان نبود. هر موقع که می خواستیم شام و ناهار بریم باغ و پارک و توی طبیعت، باید اندازه ۵۰ کیلو ظرف با خودمون می بردیم. کلی قابلمه، بشقاب، قاشق و چنگال و لیوان که یا چینی و شکستنی بود، یا ملامین که بازم سنگین بود. واسه همین، تمام اعضای خانواده یه بقچه دستشون بود که توش پر از ظرف بود.

خاله زهرا که کوچک ترین خاله سست، با صدای بلند خندید و گفت: باید قیافه ما رو اون موقع ها می دیدی. مثل الان شما نبود

جمعه رفته بودیم خونه مامان محبوب اینا. مادر بزرگم. سه تا دایی و دو تا خاله هم با بچه هاشون اومده بودن. هر هفته جمعه ها اونجا جمع می شیم. این بار وقتی رسیدیم، بوی کتلت تمام خونه مامان بزرگ رو پر کرده بود. واسه همین، یهو تصمیم گرفتیم شام که آماده شد، وسایل رو جمع کنیم و بریم پارک نزدیک خونه داییم. یهو مامانم رو کرد به زندایی و گفت: سیمین خانوم، یادته چقدر قدیم می رفتیم همین پارک دم خونه تون و بچه ها بازی می کردن. چقدر هم سخت می رفتیم.

من و نازنین که کنار در آشپز خونه ایستاده بودیم، یه لحظه به همدیگه نگاه کردیم و گفتیم: مگه چه مشکلی داشتن که



ظرف‌ها رو بشوریم. اصلاً تفریح اون روزمون یادمون می‌رفت.

سحر، دختر دایی‌رضا، که اومده بود پیش مامان و خاله و زندایی نشسته بود، یهو گفت: یعنی الان هم باید ظرف جمع کنیم ببریم؟ بعدش هم باید برگردیم ظرف بشوریم؟ خیلی سخته که، اصلاً من نمیام پارک شام بخورم.

مامان محبوب از توی آشپزخونه اومد بیرون و با خنده همیشگی‌اش گفت: نمی‌خواد نگران باشید. دیگه قرار نیست مثل قدیم سختی بکشیم. این همه می‌گید دنیا پیشرفت کرده، علم پیشرفت کرده، باید ما هم راحت‌تر شده باشیم دیگه. نه کسی قراره ظرف جمع کنه، نه قراره بعدش ظرف بشوریم. همه‌ش رو جمع کردم. اونجاست.

مامان بزرگ با دستش به په کیسه نایلونی اشاره کرد که توش یه سری وسیله بود. من و نازنین سرمون رو بردیم نزدیک کیسه و دیدیم توش پر از لیوان و پیش‌دستی و قاشق و چنگال یک‌بارمصرفه. نازنین اخم‌هاش رفت توی هم و گفت: اینا؟ قراره

اینا رو ببریم پارک و بعدش هم بریزیم دور؟ خانم معلمون گفته که پلاستیک و ظروف یک‌بارمصرف برای طبیعت ضرر داره.

عمومحمد، شوهر خاله مریم، از اون دور گفت: به، آقا سعید رو دست کم گرفتید. این ظرف‌ها زحمت آقا سعیده دیگه. اینا همه قابل بازیافته؛ یعنی چی؟ یعنی اینکه وقتی استفاده کردیم، دوباره برمی‌گرده به کارخونه‌ها و می‌تونن ازش استفاده کنن.

یهو سپهر، پسر دایی‌رضا، دوید و با صدای بلند گفت: نخیرم. این ظرف‌ها رو بابای من خریده. عمو سعید نخیده.

این حرف سپهر باعث شد بابا و عمومحمد و دایی‌رضا با صدای بلند بخندن و دایی‌رضا گفت: نه پسرم. یعنی دایی سعید برای ساختن این ظرف‌ها زحمت کشیده.

اونجا دیگه من مطمئن شدم که دایی‌رضا اشتباه می‌کنه. آخه بابای من توی شرکت آریاساسول کار می‌کنه و چیزهایی که از شرکتشون تعریف می‌کنه، اصلاً ربطی به ظرف پلاستیکی و یک‌بارمصرف نداره. با اطمینان از اینکه دایی‌رضا اشتباه می‌کنه، صدام رو صاف کردم و گفتم: ولی بابای من

توی شرکت آریاساسول کار می‌کنه. توی شرکتشون هم ظرف نمی‌سازن.

بابا سعید که دیگه بلند شده بود بره کمک کنه و سایل رو بذارن توی ماشین، اومد سمتم و بغلم کرد و گفت: قربون تو برم که این قدر حواست به بابات هست. دختر گلم، تو درست می‌گی، اما دایی‌رضا هم درست می‌گه. من توی شرکت آریاساسول کار می‌کنم و ظرف یک‌بارمصرف تولید نمی‌کنیم. اما ما چیزی رو توی شرکت تولید می‌کنیم که با استفاده از اون، این ظرف‌های پلاستیکی و بسته‌بندی‌های خوراکی‌ها و همه چیزهای این‌شکلی رو می‌سازن. به اون چیزی که ما تولید می‌کنیم، می‌گن مواد اولیه. درست مثل سیب‌زمینی و گوشت که ماده اولیه همین کتلت‌های خوشمزه‌ایه که مامان محبوب پخته... حالا دیگه بدون نگرانی از بردن ظرف‌های سنگین به پارک و شستن اون‌ها بعد از برگشتن، بلند شید بریم که دیر می‌شه. بعد هم رو کرد به نازنین و گفت: شما هم نگران نباش؛ حواسمون هست هیچ آسیبی به طبیعت نرسه.





پوشش ۱۰۰ درصدی غربالگری هپاتیت در آریاساسول

اول تا هفتم آبان هر سال، آغاز هفته ملی اطلاع رسانی هپاتیت است. هدف از اطلاع رسانی این بیماری، ارتقای دانش و آگاهی مردم و تقویت برنامه‌های پیشگیری، غربالگری و کنترل هپاتیت‌های ویروسی است. براساس آمار، ۹۵ درصد بیماران مبتلا به هپاتیت از بیماری خود اطلاع ندارند. هر ساله ۶ تا ۱۰ میلیون نفر به تعداد مبتلایان به هپاتیت در جهان افزوده می‌شود و حدود ۸۶ هزار نفر جان خود را در اثر ابتلا به هپاتیت B از دست می‌دهند. خوشبختانه، در حال حاضر برای بیماری هپاتیت B یک واکسن بسیار مؤثر در دسترس است که باعث کاهش شیوع بیماری در جامعه شده است.

هپاتیت چیست؟

هپاتیت بیماری التهاب سلول کبد است. این عارضه می‌تواند دارای خود محدود کنندگی باشد (یعنی به‌طور خود به‌خودی یا بدون درمان خاصی برطرف شود)، یا اینکه ممکن است به‌سمت فیبروز، سیروز یا سرطان کبد پیش برود. ویروس‌های هپاتیت رایج‌ترین علت هپاتیت در دنیا هستند؛ ولی عفونت‌های دیگر، مواد سمی (مثل الکل و برخی از داروها) و بیماری‌های خود ایمنی نیز می‌توانند موجب بروز هپاتیت شوند.

پنج ویروس اصلی هپاتیت وجود دارد که با حروف A, B, C, D و E نشان داده می‌شوند. این ویروس‌ها به‌علت بیماری و مرگ و میری که سبب می‌شوند و نیز پتانسیل همه‌گیری و شیوعی که دارند، بسیار نگران کننده هستند؛ به‌ویژه انواع B و C که موجب بروز بیماری مزمن در میلیون‌ها نفر شده و اصلی‌ترین علت سیروز و سرطان کبد هستند. هپاتیت مزمن B عمدتاً مردان را مبتلا می‌کند، در حالی که هپاتیت C مزمن در هر دو جنس به تعداد مساوی ایجاد می‌شود.

علائم ابتلا به هپاتیت در تمامی انواع آن مشابه است. به این صورت که اول علائم عمومی مثل بی‌اشتهایی، ضعف،

خستگی، تهوع، استفراغ و درد مبهم در قسمت فوقانی و راست شکم بروز می‌کند. گاهی در این مرحله تب هم وجود دارد. بعد از این مرحله زردی پیش‌رونده بروز می‌کند که ملتحمه (پرده داخلی چشم)، مخاط‌ها و پوست تمام بدن زرد می‌شود. تمام افراد آلوده‌شده با این ویروس، علائم بیماری حاد را نشان نمی‌دهند. حدود ۳۰ تا ۴۰ درصد افراد آلوده‌شده علامت خاصی ندارند. معمولاً علائم حدود ۴ تا ۶ هفته بعد از ورود ویروس بروز می‌کند. مانند هپاتیت A، افراد آلوده‌شده با ویروس هپاتیت B حاد احساس بیماری می‌کنند و قادر به انجام کاری نیستند. کمتر از یک درصد افراد آلوده این بیماری را به‌شکل خیلی شدید و سریع نشان می‌دهند که به از کار افتادن کبد و مرگ منجر می‌شود. اگر دستگاه ایمنی نتواند بیماری را تا ۶ ماه مراقبت کند، شخص علائم هپاتیت مزمن را نشان می‌دهد. نشانه‌های هپاتیت مزمن مشابه هپاتیت حاد است. معمولاً در افرادی که چندین سال است مبتلا به بیماری هستند، گروهی از علائم اضافی دیده می‌شوند. این علائم شامل کبیر، جوش‌های پوستی، آرتريت، سوزش یا مورمورشدن در بازوها و پاها (Polyneuropathy) است.

علائم هپاتیت B چیست؟

بسیاری از افراد آلوده به هپاتیت B هیچ علامتی ندارند. برخی از مبتلایان به هپاتیت B حاد ۲ تا ۵ ماه پس از تماس با ویروس، علامت دارند. این علائم ممکن است شامل موارد ادرار تیره، احساس خستگی، تب، مدفوع خاکستری یا کم‌رنگ، درد مفاصل، از دست دادن اشتها، حالت تهوع، درد شکم، استفراغ، و زردی چشم و پوست (یرقان) باشد.

نوزادان و کودکان کمتر از ۵ سال به‌طور معمول دچار علائم هپاتیت حاد نمی‌شوند. ایران در حال حاضر جزو کشورهای هپاتیت با شیوع نسبتاً کم هپاتیت B محسوب می‌شود. شیوع عفونت در جمعیت عمومی کمتر از یک درصد است و روند کاهشی هپاتیت B در کشور دیده می‌شود.

پیشگیری در آریاساسول

در هپاتیت مزمن B ممکن است تا زمان ایجاد عوارض، فرد علامتی نداشته باشد، که می‌تواند چندین دهه پس از آلوده شدن اتفاق بیفتد. به همین دلیل، حتی اگر هیچ علامتی نداشته باشیم، غربالگری هپاتیت B بسیار مهم است؛ از همین رو، شرکت پلیمر آریاساسول علاوه بر پایش و اجرای فرایند طب صنعتی و سلامت‌محور، طرح غربالگری عمومی با انجام آزمایش هپاتیت را برای تمامی کارکنان با پوشش شرکت‌های همکار ۹۹ درصد و برای پرسنل رسمی ۱۰۰ درصد اجرایی کرد. همچنین، تزریق

۶۰۰ دوز واکسن هپاتیت برای کارکنان داوطلب با همکاری مرکز بهداشت عسلویه انجام شد. در آبان ۱۴۰۲ نیز تزریق دوز یادآور واکسن هپاتیت، در درمانگاه مجتمع آریاساسول با مشارکت کارکنان انجام شد.

استمرار برنامه غربالگری

سرطان کبد یکی از کشنده‌ترین سرطان‌های گوارشی است و در حال حاضر نزدیک به ۶۰ درصد کل سرطان‌های جهان را تشکیل می‌دهد. اگرچه سرطان‌های گوارشی از جمله سرطان کبد سهم عمده‌ای از بار بیماری‌ها را در مطالعه سازمان بهداشت جهانی به خود اختصاص داده‌اند، داده‌های به‌روزی درباره بار حاصل از این سرطان در ایران در دسترس نیست؛ از همین رو، این مجموعه در نظر دارد در راستای بررسی وضعیت سلامت کارکنان شرکت پلیمر آریاساسول، طرح غربالگری و پایش بیماری‌های مرتبط با کبد و کلیه از طریق انجام آزمایش کامل سونوگرافی شکم و لگن با همکاری مراکز معتبر در شهرستان عسلویه را انجام دهد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، سرطان کبد در ایران در حال افزایش است و غربالگری این سرطان نیز در ایران اندک است؛ در نتیجه توصیه می‌شود که در افراد مبتلا به هپاتیت B، غربالگری به‌منظور شناسایی موارد ابتلا به سرطان کبد انجام شود.





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

	-	÷	×	+			
A-	۵	۲	۴	۲	۱	=	۶
B-	۸	۲	۳	۴	۱	=	۹
C-	۹	۳	۴	۸	۷	=	۱۱

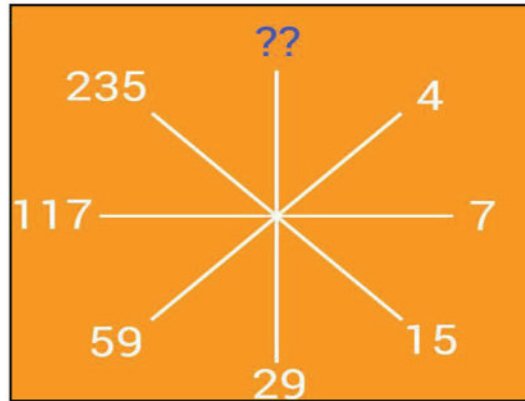


اعداد زیر را به چه صورت می توان در جدول جایگزین کرد که جمع هر ستون یا ردیف برابر ۲۵ شود

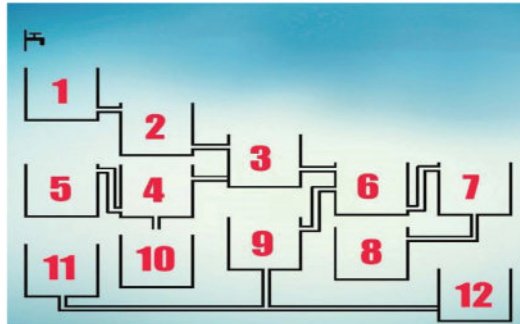
						۸
		۹				
			۷			
		۶				
۲	۲	۳	۳	۶	۶	
۷	۸	۸	۹	۱۰	۱۲	



به جای علامت سوال چه عددی قرار می گیرد



کدام ظرف زودتر پر می شود؟



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

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

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

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

سودوکو

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.