

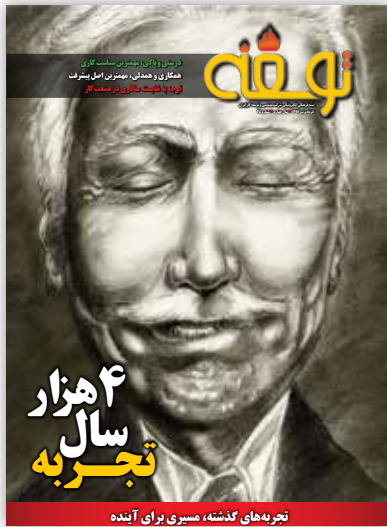
نوفته

درستی و باکی، مهمترین سیاست کاری
همکاری و همدلی، مهمترین اصل پیشرفت
توجه به شایسته سالاری در صنعت گاز

بسته فرهنگی الکترونیکی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران
خرداد و تیر ۱۳۹۷ • سال چهارم • شماره ۲۸۵

۴ هزار
سال
تجربه

تجربه‌های گذشته، مسیری برای آینده



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نهاره

بسته فرهنگی

فهرست

یادداشت

تجربه‌های گذشته، مسیری برای آینده



در زندگی، لحظه‌هایی هست که در عین شیرینی، تلخ و ناگوار هم هست، درست مثل لحظه فرا رسیدن ایام باننشستگی که شیرین است برای همکاران گرانقدری که از پس سال‌ها تلاش و کوشش صادقانه و در خور تحسین، مجال آسودن می‌یابند و می‌توانند در سایه لطف بی‌انتهای پروردگار، سالیان سال در کنار خانواده روزگار بگذرانند و لحظه‌هایی را که به‌سبب احساس مسئولیت در برابر وظیفه‌ای که برعهده داشتند، ناگزیر از آنها دریغ کردند، جبران کنند و فارغ از دغدغه‌های سنگین و دشوار شغلی، در آرامش، به دیگر کارهای مورد علاقه خود بپردازند، به دیدار دوستان و آشنایان بروند و با سفر به گوشه و کنار ایران عزیز، گهرهایی ارزشمند و به‌یاد ماندنی بر گنجینه خاطرات خود بیفزایند و تلخ و ناگوار است برای همکاران جوان‌تر که سال‌ها آنها را در کنار داشتند و از درخت دانش و تجربه‌شان، میوه‌های شیرین می‌چیدند و حالا دست‌کم تا مدت‌ها باید روزها را با ذکر خیر و یادآوری خاطرات شیرین آنان سپری کنند.

در فرهنگ عرب، ضرب‌المثلی هست که می‌گوید: «التجربه فوق العلم» و این تجربه، همان گوهر تابناکی است که طی سال‌ها تلاش و کوشش، اندوخته می‌شود و در موارد بسیاری، بیش از علم و دانش، گره‌از کارهای فرو بسته می‌گشاید و باننشستگان عزیز ما، هر یک صندوقچه‌های عظیمی از این گهرهای گرانبها را در سینه خود محفوظ دارند. با توجه به آنکه زمان باننشستگی، سرانجام روزی برای یکایک کارکنان هر سازمان و نهادی فرا می‌رسد، دو راهکار سودمند می‌تواند در مقام جبران کمبود این ذخایر ارزشمند برآید که یکی برعهده همکاران گرانقدری است که سال‌های جوانی خود را در راه اعتلای میهن اسلامی ما مصروف داشته‌اند و دیگری، وظیفه نهاد مربوطه است که ملزم به استمرار پیشرفت و تعالی سازمان است و باید با دوراندیشی و آینده‌نگری، تمهیداتی ببندد که روند کارها، همچنان به سامان بماند و فرصت هرگونه آسیب و گزند احتمالی را از میان ببرد.

از آنجا که بی‌تردید، تمامی همکاران باننشسته تا واپسین دم حیات، عشق و دلبستگی به نهاد و سازمانی را که سال‌ها برای پیشرفت آن کوشیده‌اند، در دل محفوظ می‌دارند، چه نیکوست که با درج و نگاشتن تجربه‌های کاری خود در قالب خاطرات کتبی و حتی ضبط شفاهی آنها، امکان بهره‌مندی نیروهای جوان از گنجینه دانش و تجربه خود را فراهم آورند، چراکه خاطر نشان ساختن و اشاره به هر نکته‌ای از آموزه‌های آنان، می‌تواند در لحظات سخت، بحرانی و حساس از بروز فاجعه‌های انسانی یا وارد آمدن زیان مالی گسترده‌ای ممانعت به‌عمل آورد که این خود، اجر مادی و معنوی فراوان دارد.

از سوی دیگر، سازمان‌ها نیز باید ضمن ارج نهادن و گرامیداشت عزیزان باننشسته و فراهم آوردن امکانات و شرایط حضور مستمر یا گهگاه آنها برای تجدید دیدار که بدون شک اقدامی اخلاقی و روحیه‌ساز است به آنان یادآور شود که تلاش چندین و چند ساله‌شان، در یادها باقی خواهد ماند.

نکته دیگری که شایسته است مدیران و مسئولان ما همواره آن را مطمح نظر قرار دهند این است که پیش از آنکه زمان باننشستگی همکاران فرا برسد، در اندیشه جایگزین ساختن نیروهای جوان، خلاق و متخصص باشند و به‌عبارتی «علاج واقعه قبل از وقوع کنند» تا در زمان باننشستگی جمعی از همکاران، سازمان و نهاد تابعه آنها به شکلی ناگهانی، دستخوش فطور و از حرکت ماندن روند کارها نشود و چرخ‌های صنعت و در پی آن اقتصاد کشور، گرفتار رکود و ایستایی نگردد. شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران با استعانت از آستان پر مهر احدیته، برای یکایک همکاران عزیزی که به افتخار باننشستگی نائل آمده‌اند، سال‌ها، روزها و لحظه‌هایی سرشار از تندرستی، موفقیت و شادکامی آرزو دارد و ضمن عرض تبریک به این عزیزان یادآوری می‌شود که باننشستگی، به‌معنای وداع دائمی و مطلق با وظیفه‌ای که سال‌ها آن را با عشق و علاقه عهده‌دار بودند، نیست و ما همواره، شوق دیدار آنها و بهره‌مندی از تجربیات گرانقدرشان را در دل داریم.

سردبیر

۳	۴ هزار سال تجربه در شرکت مهندسی و توسعه
۴	توجه به شایسته سالاری در صنعت گاز
۵	آموزش، قلب شرکت مهندسی و توسعه
۶	تجربیات باننشستگان از بین رفت
۷	همکاری و همدلی، مهم‌ترین اصل پیشرفت
۸ و ۹	گزارش تصویری مراسم قدردانی از باننشستگان
۱۰	برنامه ریزی صحیح، راهی برای آینده
۱۱	واگذاری شرکت به بخش خصوصی
۱۲ و ۱۳	مهندسی در مسیر تعالی
۱۴ و ۱۵	خوشنام در خانواده، شوخ طبع در اداره
۱۶	راه اندازی پیچیده‌ترین طرح تولید گاز جهان

شناختنامه

صاحب امتیاز: شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران

مدیر مسئول: حسن منتظر تربتی

سردبیر: محمد عسگری

مدیر اجرایی: فاطمه هلیسایی



۴ هزار سال تجربه در شرکت مهندسی و توسعه



مرد خردمند هنر پیشه را / عمر دو بایست در این روزگار / تا به یکی تجربه آموختن / با دگری تجربه بردن به کار ترتیبی ادامه داد: بازنشستگان دوره نخست عمر خود را برای تجربه آموختن پشت سر گذاشتند و امروز نیز مشغول به کار بردن تجربه‌های به‌دست آمده هستند. اگر نیروی جوان نخواهد از نو تجربه کسب و گرفتار دیدگاه کنفسیوس نشود شاید بهترین راه این است که ارتباط خود را با بازنشستگان این صنعت حفظ کند زیرا می‌تواند از تجربیات آن‌ها به نحو احسن استفاده کند.

او تأکید کرد: از همکاران خود در بخش روابط عمومی و منابع انسانی می‌خواهیم فرصتی را ایجاد کنند تا بتوانیم در قبال انجمن‌های فصلی که برگزار می‌شود از بازنشستگان دعوت به عمل آید و تجربه آن‌ها که در سال‌های خدمت خود به‌دست آورده‌اند را به نسل جوان منتقل کنیم زیرا تجربه آن‌ها می‌تواند در پیشبرد اهداف سازمان بسیار موثر باشد.

مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران اظهار کرد: تمام فعالیت‌هایی که بازنشستگان در دوران کاری خود انجام دادند، خدمت‌رسانی به مردم بوده و شک ندارم خیر و برکت این خدمت‌رسانی را در زندگی خود خواهند دید. با زحمات و تلاش‌های مکرر این عزیزان هموطنان ما از نعمت گاز برخوردار شدند.

او در پایان از زحمات بازنشستگان در طول دوران خدمت‌شان تشکر ویژه کرد و گفت: از خانواده بازنشستگان می‌خواهم که قدران زحمات شبانه‌روزی این عزیزان باشند زیرا آرامش و آسایش را برای هموطنان کشورمان ایران فراهم کردند.

بازنشستگی نباید با کهنسالی همراه شود زیرا افراد، تا زمانی که از سلامت جسمی و روانی برخوردار هستند همچنان باید به فعالیت خود ادامه دهند.

مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، در مراسم قدرانی از بازنشستگان این شرکت گفت: بسیاری از همکاران ما پس از بازنشستگی در پروژه‌های مختلف با تجربه‌های کارآمدی که در دوران خدمت خود به‌دست آوردند مشغول به کار شدند و همچنان با عشق و علاقه به‌فعالیت خود ادامه می‌دهند که این موضوع برای ما باعث افتخار است.

حسن منتظر تربتی افزود: ۱۱۵ نفر از همکاران بازنشسته ما در این مراسم حضور دارند. به‌طور متوسط اگر بخواهیم ۳۰ تا ۴۰ سال تجربه همکاران خود را محاسبه کنیم، بیش از چهار هزار سال تجربه کاری در مجموعه ما نهفته شده که این تجربیات برای ما بسیار باارزش و کارآمد است.

او ادامه داد: زمانی که صحبت از تجربه می‌شود دو دیدگاه از خاطر می‌گذرد. کنفسیوس می‌گوید سه راه در زندگی انسان وجود دارد. راه نخست مربوط به اندیشه بوده که بالاترین و کاربردی‌ترین راه است. راه دوم، تقلید است که از جمله ساده‌ترین راه‌هاست زیرا افراد از تجربه دیگران استفاده می‌کنند، اما راه سوم که از تجربه می‌گذرد از نظر کنفسیوس این راه شاید تلخ‌ترین راه باشد اما گران‌ترین و باارزش‌ترین راه محسوب می‌شود زیرا از تجربه و اندیشه به دست می‌آید.

مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران در این باره به قطع‌های از «سعدی» نیز اشاره کرد:

داشتن اطلاعات به روز



اکبر کاتبی، مسئول اجرای خطوط لوله و پروژه‌های طرح توسعه پالایشگاه، متولد سال ۱۳۳۶ است. او سال ۱۳۶۸ استخدام و سال ۱۳۹۶ بازنشسته شده است.

او درباره اینکه در طول سال‌های خدمت در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران چه کارهایی باید انجام می‌شود، می‌گوید: به نظر من اگر خصوصی سازی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، به صورت واقعی انجام می‌شود،

راندمان کار بسیار بالا می‌رود و اجرای پروژه‌ها با سرعت و کیفیت بهتری انجام می‌شود. همچنین با خصوصی سازی، شرکت می‌توانست عملکرد بهتری را از خود ارائه دهد، زیرا بخش دولتی با توجه به مسائل امنیتی سازمان، باعث کاسته شدن زمان در اجرای پروژه‌ها می‌شود. او ادامه می‌دهد: اگر به دوران خدمت خود بازگردم قطعاً کارهای شرکت را با حساسیت و آگاهی بیشتری انجام می‌دهیم زیرا بحث گاز بسیار حساس و خطرناک است و باید با جدیت بیشتری به آن توجه کرد.

کاتبی در پایان به همکاری که امروزه در بستر کار هستند پیشنهاد می‌کند که اگر از کلاس‌های آموزشی که شرکت برای آن‌ها فراهم می‌کند استفاده کنند قطعاً در واحدی که در آن مشغول هستند موفق خواهند شد. همچنین سعی کنند اطلاعات خود را در زمینه تخصصی به روز کنند.

توجه به شایسته‌سالاری در صنعت گاز



حسین ابراهیمی، متولد ۱۳۳۳ و دارای مدرک کارشناسی مهندسی مکانیک است. او سال ۱۳۶۰ استخدام و سال ۱۳۹۳ بازنشسته شده است. او درباره آغاز فعالیتش می‌گوید: ابتدا در گازرسانی به صنایع، فعالیت را آغاز کردم. در آن زمان مسئول اجرا، ناظر طرح، رئیس امور اجرایی گازرسانی به صنایع بودم و پس از آن به شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران منتقل و در آنجا رئیس امور گازرسانی به

صنایع شدم و زمانی که این بخش منحل شد، در قسمت اجرای خطوط لوله به فعالیت ادامه دادم. ابراهیمی درباره اینکه در طول سال‌های خدمت‌تان چه کاری باید انجام می‌شود ولی این اتفاق رخ نداده است، می‌گوید: به نظر من مهم‌ترین نکته‌ای که می‌توان به آن اشاره کرد این است که تدبیری بیندیشند تا ضوابط جایگزین روابط شود و قابلیت افراد به‌طور کامل مشخص شود. این موضوع در زمان خدمت من، شرکت را بسیار تهدید می‌کرد.

او ادامه می‌دهد: پس از مدت‌ها متوجه شدم کسانی که به‌عنوان کارآموز، نزد من آمده بودند از حقوق و مزایای بیشتری نسبت به من بهره‌مند شده‌اند. این تفاوت میان کسانی که واقعا با جان و دل کار می‌کردند به چشم می‌آمد و در کل می‌توان گفت عدالت به‌درستی در آن زمان برقرار نبود.

او تأکید می‌کند: مسئولان سازمان باید به شایسته‌سالاری توجه بیشتری داشته باشند و از نیروهای متخصص و باسواد استفاده کنند تا بتوانند سازمان را به سمت ارگان موفق هدایت کنند زیرا موضوع گاز بسیار خطرناک و حساس است و به توجه و ظرافت بیشتری احتیاج دارد.

ابراهیمی درباره بهبود و پیشرفت شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران اظهار می‌کند: مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل، برای پیشرفت شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران داشتن مدیریت متخصص و آشنا به این حوزه است به‌دلیل اینکه مدیران هر بخش در این صورت متوجه خواهند شد که کارمندان خود در کار چگونه عمل می‌کنند. اگر مدیریت بتواند هوشمندانه کار کند خود به‌خود تمام کارهای شرکت رو به روال است. ابراهیمی در پایان به افرادی که امروزه در بستر کار هستند پیشنهاد می‌کند که اگر کارمندان شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، همه استانداردهای موجود در کار را رعایت کنند به بهترین شکل می‌توانند استعداد خود را در این حوزه به نمایش بگذارند.

انتخاب افراد لایق



اعظم صفی شلمزاری، رئیس دفتر پایگاه بسیج شهید مفتاح، متولد سال ۱۳۳۸ است. او سال ۱۳۶۸ استخدام و سال ۱۳۹۳ بازنشسته شده است. او درباره اینکه شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران چه کارهایی را باید انجام می‌داد، می‌گوید: اگر به سال‌ها قبل بازگردم قطعاً به اضافه شایستگی اعتراض خواهم کرد، زیرا اضافه شایستگی با عدالت به کارمندان شرکت اعطا نمی‌شود. مسئولان باید در این

زمینه کارمندان شرکت را از لحاظ کار اجرایی مورد ارزیابی قرار دهند نه اینکه به سمت کارمندان توجه کنند و آن فردی که در سمت پایین‌تری فعالیت می‌کند گرید کمتری به آن اختصاص دهند. همچنین مسئولان باید روابط را در شرکت کم‌رنگ و ضوابط را جایگزین آن کنند و سعی داشته باشند افراد لایق، متخصص و تحصیلکرده را برای سازمان انتخاب کنند تا این افراد بتوانند به صورت تخصصی به شرکت کمک کنند. او درباره اینکه اگر به دوران خدمت خود بازگردم برای بهبود شرکت چه کارهایی را انجام می‌دهم، اظهار می‌کند: اگر این امکان وجود داشت کلاس‌های آموزشی را برای کسانی که تازه وارد سازمان می‌شوند برگزار می‌کردم تا از تجربیات من و امثال من برای پیشرفت و توسعه شرکت استفاده کنند. او ادامه می‌دهد: کلاس‌های آموزشی باید به صورت گفت‌وگو و دوستانه برگزار شود، نه اینکه در آخر همه به فکر آزمون نهایی باشند. اگر کلاس‌ها دوستانه برگزار شود قطعاً تأثیرگذار خواهد بود. اعظم صفی شلمزاری در پایان به کسانی که در بستر کار هستند تأکید می‌کند: اگر شرکت کلاس‌های آموزشی و تخصصی را برگزار کرد کارمندان ثبت‌نام کنند تا به دانش و تخصص آن‌ها افزوده شود.

آشنایی کارمندان با تمام واحدها



جمال کامالی، مسئول تحصیل اراضی حسابداری طرح‌های عمرانی، متولد سال ۱۳۳۴ است. او سال ۱۳۶۶ استخدام و سال ۱۳۹۴ بازنشسته شده است. او درباره این سوال ما که اگر از شما بپرسند در طول خدمت‌تان چه کارهایی باید صورت می‌پذیرفت، می‌گوید: به نظر من اگر کارمندان شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، هر چند سال یکبار، به صورت تصادفی در واحدهای مختلف سازمان قرار

گیرند شاهد اتفاق‌های خوبی خواهیم بود زیرا کارمندان با تمام واحدهای سازمان آشنا می‌شوند و تجربیات زیادی کسب می‌کنند و این تجربیات می‌تواند کمک بسیاری به توسعه و پیشرفت سازمان کند. او می‌افزاید: در زمان خدمت خود این پیشنهاد را به مدیرعامل سابق شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران داده و مورد استقبال نیز قرار گرفت ولی متأسفانه تا زمانی که اطلاع دارم این اتفاق رخ نداده است. او تأکید می‌کند: برنامه‌ریزی‌های شرکت، باید با حساسیت و دقت بیشتری صورت گیرد. به‌طور مثال در حوزه حسابداری، تمام بدهی‌های اشخاص در سال‌های مختلف در یک فایل متمرکز بود. این مورد به‌طور خاص، بدهی هر شخص را مشخص نمی‌کرد. در این خصوص پیشنهاد کردیم هر سالی که بدهی ایجاد می‌شود تفکیک کنیم تا بازپرداخت آن راحت‌تر انجام شود. این روند تا سال ۹۹ قابل اجرا خواهد بود و بعد از آن باید برنامه‌ریزی جدیدی صورت گیرد.

به گفته کامالی، سال‌های گذشته این قانون وجود داشت اگر کارمندی بازنشسته شد می‌توانست یکی از فرزندان خود را جایگزین کند. امروزه این قانون لغو شده است. قرار بود آزمون برگزار شود تا افرادی که دارای استعداد هستند وارد سازمان شوند. قطعاً استفاده از افراد با استعداد، تأثیر بسیاری روی پیشرفت شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران دارد. کامالی، به افرادی که امروزه در بستر کار هستند پیشنهاد می‌کند که اگر بیشتر به دنبال ضوابط در کار باشند تا روابط، قطعاً در مسیری که در حال حرکت هستند موفق خواهند شد. همچنین کارمندان باید اطلاعات خود را در حوزه‌های که فعالیت می‌کنند به‌روز کنند.

آموزش، قلب شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران است



سعید اسلامی شعار، مسئول برنامه‌ریزی آمار امور بازرسی و کنترل فنی، در سال ۱۳۹۳ بازنشسته شده است.

او درباره اینکه چه کارهایی باید در زمان خدمت‌شان صورت می‌گرفت، می‌گوید: به نظر من اگر دوره‌های آموزشی بیشتر و به صورت تخصصی برگزار می‌شد

شاهد شرایط بهتری بودیم زیرا به روز کردن اطلاعات و استفاده از فناوری‌های روز دنیا می‌توانست تاثیر بسیاری در پیشرفت و توسعه شرکت داشته باشد.

او ادامه می‌دهد: در دوران خدمت خود در بسیاری از مواقع پیگیر کلاس‌های آموزشی و تخصصی بودم و این دوره‌ها را در اولویت قرار می‌دادم. سعی داشتم تمام اطلاعات لازم را برای برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی جمع‌آوری کنم ولی متأسفانه رییس واحد یا امور اداری با برگزاری چنین دوره‌هایی موافقت نمی‌کردند؛ در نتیجه همکاران از دانش و علم در آن زمان محروم بودند. اگر کلاس‌ها برقرار بود در بهبود، ترقی و پیشرفت شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران کمک بسزایی صورت می‌پذیرفت.

اسلامی شعار، درباره این سوال ما که اگر به دوران خدمت بازگردد چه فعالیت‌هایی را انجام می‌دهد، می‌افزاید: در حوزه‌ای که مشغول به کار بودم سعی می‌کردم با مسئولان و همکاران بالادست خود، وارد مذاکره شوم و بودجه مناسبی را برای بحث آموزش‌های تخصصی دریافت کنم تا بتوانم برای آموزش در شرکت قدم مثبتی بردارم زیرا در توسعه شرکت بسیار تاثیرگذار خواهد بود.

او در پایان به کارمندان شرکت که امروزه در بستر کار هستند پیشنهاد می‌کند که قبل از اینکه وارد بخش تخصصی شوند مطالعه لازم را برای کسب اطلاعات انجام دهند تا با آگاهی کامل وارد کار شوند و صرفاً به اخذ مدرک دانشگاهی قانع نباشند تا بتوانند وظیفه خود را به نحو احسن انجام دهند و از لحاظ استعداد، سواد و کار اجرایی در شرکت مورد توجه قرار گیرند.

انگیزه بخشیدن به کارمندان



سیدمنصور فلاح تفتی، کارشناس ارشد ساختمان نصب، متولد سال ۱۳۳۷ است. او سال ۱۳۶۶ استخدام و سال ۱۳۹۵ بازنشسته شده است. او درباره اینکه چه کارهایی را شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران برای پیشرفت شرکت می‌توانست انجام دهد، می‌گوید: مهم‌ترین کاری که شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران می‌توانست در قبال پرسنل انجام دهد، ایجاد انگیزه بود.

زمانی که کارمندان شرکت انگیزه داشته باشند، تمام مسئولیت‌های خود را به نحو احسن انجام می‌دهند. متأسفانه تبعیض‌هایی که در سیستم اداری به وجود می‌آید کارمندان را دل‌سرد می‌کند و بحث شایسته‌سالاری در شرکت نادیده گرفته شده است. فلاح تفتی، در خصوص اینکه اگر به دوران خدمت خود بازگردد چه کارهایی را انجام می‌دهد، اظهار می‌کند: اگر مسئولیتی داشته باشم قطعاً اعلام می‌کنم که در اجرای پروژه‌ها مشاور نمی‌خواهم و خودم دلسوزانه تمام کارهای مربوط به پروژه را انجام می‌دهم.

گاز بسیار خطرناک است و باید کار کاملاً دقیق و درست انجام شود. متأسفانه اگر مشکلی پیش بیاید مشاور پاسخگو نیست.

او در پایان به کارمندان پیشنهاد می‌کند که اگر می‌خواهند به موفقیت دست یابند ابتدا باید کار را از صفر شروع و در تمام دوره‌های آموزشی شرکت کنند و به صورت کارآموز در کنار متخصصان کار را یاد بگیرند و پس از آن مسئولیت کاری را قبول کنند. اگر تمام استانداردهای موجود در کار اجرایی را رعایت کنند قطعاً در حرفه‌ای که پیش گرفته‌اند موفق خواهند شد.

احساس مسئولیت در قبال پروژه‌ها



حسین صفافرو، کارشناس ارشد مکانیک در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، متولد سال ۱۳۳۴ بوده و در سال ۱۳۶۶ استخدام و سال ۱۳۹۴ بازنشسته شده است.

درباره اینکه شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران چه فعالیت‌هایی می‌توانست رابرای توسعه شرکت در طول خدمت‌شان انجام دهد، می‌گوید: اگر سازمان اقدامات لازم در زمینه انتخاب پیمانکار مناسب و متخصص،

برنامه‌ریزی درست و دقیق و پرداخت به‌موقع بودجه، انجام می‌داد همه فعالیت‌های اداری و اجرایی شرکت با کیفیت و سرعت بیشتری از سوی مدیران و کارمندان انجام می‌شد و سازمان زودتر به توسعه دست پیدا می‌کرد.

صفافرو درباره اینکه اگر خود به دوران خدمت‌ش در شرکت بازگردد چه فعالیت‌هایی را انجام می‌دهد، اعلام می‌کند: در درجه نخست، پیمانکاری را انتخاب می‌کردم که توان مالی بالا و دارای تخصص باشد. اگر پیمانکار تخصص لازم را داشته باشد ولی نتواند از لحاظ مالی پروژه را حمایت کند از سرعت و کیفیت پروژه‌ها کاسته می‌شود.

به گفته او، پروژه‌های شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، بسیار سنگین است. به‌طور مثال اگر برای پروژه‌ای ۲۰۰ میلیارد تومان بودجه در نظر گرفته شود، پیمانکار حداقل باید ۵۰ میلیارد تومان بودجه داشته باشد تا پروژه با کیفیت و سرعت مطلوب به پایان برسد.

صفافرو، در پایان به کارمندان شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران پیشنهاد می‌کند که عاشق کار و هموطنان‌شان باشند زیرا همه طرح‌های این شرکت، مربوط به پروژه‌های ملی می‌شود و تمام بودجه آن متعلق به بیت‌المال است پس کارمندان باید در قبال چنین کاری احساس مسئولیت کنند.

عدالت؛ در تبدیل وضعیت کارمندان رعایت نمی‌شود



سید حبیب‌الله مجتهد موسوی، متولد سال ۱۳۳۴ بوده و در سال ۱۳۶۲ استخدام و سال ۱۳۹۴ بازنشسته شده است.

او درباره آغاز فعالیت خود می‌گوید: ۱۸ سال در مناطق نفتخیز فعالیت کردم و پس از آن در سال ۱۳۷۸ به تهران منتقل و وارد شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران شدم. در آنجا رییس ساختمان نصب بودم. مجتهد موسوی درباره اینکه چه کارهایی باید در دوران فعالیت

او انجام می‌شد ولی صورت نگرفته است، می‌گوید: سعی کنند عدالت را در میان کارمندان شرکت رواج دهند. اگر مدیران ارشد شرکت، از نیروهای متخصص و آموزش‌دیده در واحد خود استفاده کنند شرایط بهتری را خواهیم داشت. متأسفانه کارمندان با توجه به تخصص و استعدادی که دارند در شرکت استخدام نمی‌شوند.

در کل می‌توان گفت شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، سازمان خوبی است. اگر این مسائل رعایت شود شاهد اتفاق‌های بهتری نیز خواهیم بود. او ادامه می‌دهد: اگر به دوران خدمت خود بازگردم و بخواهم به فعالیت خود ادامه دهم قطعاً در مرحله نخست سعی می‌کنم عدالت را در میان کارمندان خود رعایت کنم.

همچنین کارمندان را نسبت به تخصصی که دارند رتبه بندی می‌کنم. مجتهد موسوی در پایان می‌گوید: شرکت گاز به دلیل سختی‌های کاری که دارد باید نیروهایی را جذب کند که از جان مایه بگذرانند.

کار کردن با گاز بسیار خطرناک است و نیازمند علاقه کارمندان خواهد بود و افرادی که وارد این عرصه می‌شوند کمتر باید به مسائل مادی فکر کنند.

درستی و پاکی، مهم‌ترین سیاست کاری



سید محمود طباطبایی، کارشناس ارشد اجرای پروژه‌های ابزار دقیق، متولد سال ۱۳۳۸ است. او سال ۱۳۶۴ استخدام و سال ۱۳۹۴ بازنشسته شده است. او درباره اینکه در طول دوران خدمت‌شان چه کارهایی را شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران باید انجام می‌داد، می‌گوید: به‌نظر من باید صفر تا صد پروژه‌ها توسط افراد مورد اعتماد مدیریت عامل قرار می‌گرفت تا این افراد نسبت به اینکه آیا پیمانکاران، مشاوران و مستولان پروژه وظایف خود را به نحو احسن انجام می‌دهند یا خیر مورد بررسی قرار می‌دادند. او ادامه می‌دهد: همچنین باید اختیاراتی را به افرادی که مورد اعتماد مدیریت عامل هستند اعطا کرد تا کارمندانی که کارهایشان را با نظم و دقت انجام می‌دهند مورد تشویق و افرادی که در کارشان کوتاهی می‌کنند مورد تنبیه قرار گیرند. طباطبایی می‌افزاید: اگر به دوران خدمت خود بازگردم مجدد به سیاست کاری‌ای که پیش گرفته بودم، ادامه خواهم داد زیرا درستی و پاکی کار را جزو انجام وظیفه خود می‌دانستم و خدا را شاکرم که بعد از بازنشستگی مزه پاکدست بودن را در اجرای پروژه‌های میلیاردری چشیدم. او در پایان پیشنهاد می‌کند که مدیران اگر می‌خواهند کنترل کنند که پروژه‌های در مسیر درست و پاک قرار دارد یا خیر باید از افراد غریبه نسبت به سازمان استفاده کنند.

تخصص زدایی در شرکت مهندسی



عبدالمجید ابراهام، مهندس ارشد اجرای پروژه در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران متولد سال ۱۳۳۳ بوده و سال ۱۳۹۳ بازنشسته شده است. او درباره اینکه در طول سال‌های خدمت در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران چه کارهایی باید انجام می‌شد، می‌گوید: یکسان‌سازی مدیریت بخش‌های مختلف پروژه، مهم‌ترین موردی بود که باید از طرف شرکت انجام می‌شد. یکسان‌سازی به این لحاظ که در هر اقلیمی مطابق با منطقه‌ای

که قرار است پروژه در آن اجرا شود نسبت به طراحی ساختمان‌های آن، انتقال گاز صورت گیرد. به‌طور مثال در شمال کشور به‌دلیل بارش زیاد باران از سقف‌های شیب‌دار استفاده کرده ولی در منطقه‌های همانند یزد، از سقف مسطح استفاده کنیم. متأسفانه شرایط اقلیمی در شرکت نادیده گرفته شده است و همه پروژه‌ها در همه مناطق به‌صورت یکسان اجرا می‌شود. ابراهام ادامه می‌دهد: برخی پروژه‌ها در مناطق مختلف کشور با توجه به شرایط آب و هوایی با تاخیر روبه‌رو می‌شوند. مدیران پروژه باید اطلاعات کافی را در اختیار مشاوران پروژه قرار دهند تا آنها بتوانند طرح را با برنامه‌ریزی‌های دقیق و کارآمد به‌موقع به پایان برسانند. متأسفانه بزرگ‌ترین ضربه‌ای که وزارت نفت در بهره‌برداری پروژه‌ها می‌خورد، لحاظ نکردن زمان دقیق اجرای پروژه است. زمان تاخیر پروژه، لطمه‌ای است جبران‌ناپذیر زیرا زمانی که پروژه به بهره‌برداری نرسد، سودآور هم نخواهد بود.

او تأکید می‌کند: شرکت باید نسبت به آموزش جدیدت بیشتری داشته باشد. همچنین در استخدام با حساسیت بسیار نیرو را جذب کند. به‌نظر من هر فردی که قرار است فعالیت خود را در شرکت آغاز کند ابتدا باید مورد مصاحبه قرار گیرد که آیا اطلاعات و تجربیات لازم را در زمینه تخصصی دارد یا خیر؟ ابراهام در پایان به کارمندان شرکت پیشنهاد می‌کند که سعی کنند در یک سمت به‌طور حرفه‌ای و تخصصی کار کنند. متأسفانه به‌دلیل کمبود نیرو، یک کارمند در چند بخش مختلف استفاده می‌کنند. اگر شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران فعالیت خود را با این رویه پیش گیرد دچار تخصص زدایی خواهد شد. پیشنهاد من به مهندس ترتبی، مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران این است که برای بازنشستگان کمیته‌ای را تشکیل دهد و نسبت به کارمندان مجرب بازنشسته، اقدامات لازم را برای معرفی بازنشسته‌ها به عنوان معتمد در پروژه‌ها انجام دهد زیرا کسانی که امروز بازنشسته شدند می‌توانند با تجربه‌های به‌دست آورده طی سال‌های خدمت در شرکت، برای صنعت سودآور باشند.

تجربیات بازنشستگان از بین رفت



اسماعیل هداوندخانی، رییس خریدهای خارجی، متولد سال ۱۳۳۶ است. سال ۱۳۶۵ استخدام و سال ۱۳۹۶ بازنشسته شده است.

او درباره اینکه در دوران خدمت شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران چه کارهایی را باید انجام می‌داد، می‌گوید: سازمان باید طی برنامه‌ریزی‌هایی، از تجربیات افرادی که سالیان سال در شرکت خدمت کردند و بازنشسته

شدند، برای انتقال تجربیات‌شان به نسل بعدی استفاده کند. متأسفانه در این زمینه مکانیزمی در نظر گرفته نشد. به‌همین خاطر بازنشستگان همیشه نگران این هستند که تجربیات آن‌ها به نوعی از دست برود و مورد استفاده قرار نگیرد.

هداوندخانی می‌افزاید: نکته دیگری که می‌توان به آن اشاره کرد، نظرسنجی در خصوص مسائل اداری، به‌خصوص مباحث رفاهی کارکنان است. این نظرسنجی باید به نحوی اجرا شود که بتوان از آن در برنامه‌ریزی‌های شرکت استفاده کرد. متأسفانه در سازمان این دو موضوع به‌چشم نمی‌خورد.

او در خصوص اینکه اگر به دوران خدمت خود بازگردد چه کارهایی را برای بهبود شرکت انجام می‌دهد، اظهار می‌کند: از عملکرد خود در وزارت نفت و صنعت گاز راضی بودم ولی اگر قرار بر این بود که به دوران فعالیت در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران بازگردم، قطعاً با مدرک تحصیلی مرتبط تری نسبت به فعالیت خود ادامه می‌دادم. به‌شدت به این موضوع اعتقاد دارم که افراد باید در جایگاه خودشان نسبت به تخصصی که دارند به‌خصوص در حوزه‌های مهم و حساس از جمله نفت، گاز و پتروشیمی قرار بگیرند.

اسماعیل هداوندخانی در پایان پیشنهاد می‌کند که مدیران برای استفاده از نیروهای جوان، که مطمئناً دارای هوش و استعداد بسیاری هستند کلاس آموزشی و کاربردی فراهم کنند. در محیط کاری، آموزش، نقشی اساسی دارد به‌همین منظور واحد آموزش شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، باید وظایف سنگین تری را تقبل کند. کارمندان نیز باید به‌درستی از آموزش‌ها بهره بگیرند تا بتوانند در واحدی که فعالیت می‌کنند کارها را به‌صورت تخصصی و حرفه‌ای پیش ببرند.

ضوابط، جایگزین روابط شود



شاکر عرب‌زاده، رییس خدمات اداری و اجتماعی، متولد سال ۱۳۳۷ است. او سال ۱۳۵۸ استخدام و سال ۱۳۹۵ بازنشسته شده است.

او درباره این سوال ما که به‌نظر شما در طول سال‌های خدمت‌تان چه کارهایی باید انجام می‌شد، می‌گوید: شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، باید بررسی‌هایی را در قبال کارمندان شرکت انجام می‌داد. متأسفانه در شرکت شاهد

این بودیم که برخی کارمندان شرکت در جایگاه و تخصص خود قرار نگرفته‌اند. می‌توان گفت در شرکت رابطه جایگزین ضوابط شده است. برخی کارمندان در شرکت، لایق و شایسته مسئولیت بالاتری هستند ولی متأسفانه به آن‌ها بها داده نمی‌شود و در حاشیه قرار گرفته‌اند. این موضوع می‌تواند ضربه سنگینی به شرکت وارد کند.

عرب‌زاده، درباره اینکه اگر به‌دوران خدمت خود بازگردد در واحدی که فعالیت داشته چه کارهایی را انجام می‌دهد، می‌افزاید: اگر به دوران خدمت بازگردم، تنها در بخش کارگزینی و اداری، مشغول به‌کار می‌شوم و در بخش خدمات اداری و اجتماعی وارد نمی‌شدم زیرا این واحد بسیار پرتنش است.

شاکر عرب‌زاده، در پایان پیشنهاد می‌کند که کارمندان باید مسئولیت‌هایی که طی یک چارچوب به آنها محول می‌شود را به نحو احسن انجام دهند و با همکاری و همدلی کارمندان، شرکت را پویاتر و به سمت پیشرفت و توسعه هدایت کنند.

استفاده از کالاهای ایرانی و داخلی



علی اصغر جوادی، رئیس ساختمان نصب، متولد سال ۱۳۳۴ است. او سال ۱۳۶۲ استخدام و سال ۱۳۹۴ بازنشسته شده است.

او درباره اینکه شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران چه کارهایی را باید انجام می‌دهد، می‌گوید: یکی از مهم‌ترین کارهایی که باید صورت می‌گیرد استفاده از کالاهای ایرانی و داخلی است. در انبار شرکت

مهندسی و توسعه گاز ایران، کالاهای داخلی بسیاری وجود دارد که باید مسئولان دستور دهند از این کالاها در انجام امور پروژه‌ها و کارهای شرکت استفاده شود تا در هزینه‌های شرکت کمی صرفه‌جویی کرده باشیم.

جوادی ادامه می‌دهد: یکی دیگر از کارهایی که شرکت باید به‌موقع انجام دهد، تسویه حساب پیمانکاران است.

به‌طور مثال پیمانکاری را می‌شناسم که ۱۳ سال از کار آن می‌گذرد ولی هنوز با آن تسویه حساب نشده است.

جوادی درباره اینکه اگر به دوران خدمت خود بازگردد چه کاری را انجام می‌دهد، اظهار می‌کند: استفاده از کالاهای ایرانی داخل انبار یکی از کارهایی که قطعاً به آن می‌پردازم زیرا پس از مدتی این کالاها از بین خواهند رفت.

او در پایان به کسانی که امروزه در بستر کار هستند پیشنهاد می‌کند که دوره‌های آموزشی مرتبط با زمینه فعالیت خود را در شرکت ببینند تا بتوانند به‌طور تخصصی کار خود را به‌صورت حرفه‌ای و بی‌نقص پیش ببرند تا بتوان از شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران به‌عنوان یک برند یاد کرد.

اطلاعات باید به‌روز شوند



علی امینی‌نیا، رئیس بازرسی کنترل کیفی، متولد سال ۱۳۳۴ بوده و در سال ۱۳۶۳ استخدام و سال ۱۳۹۴ بازنشسته شده است.

او درباره اینکه چه فعالیت‌هایی باید در دوران خدمتش انجام می‌شد ولی هیچ‌وقت امکانش پیش نیامد، می‌گوید: به‌نظرم سازمان باید شرایطی را ایجاد می‌کرد تا همه کارمندان شرکت، به‌نوبت با توجه به تخصص و استعدادی که داشتند در جایگاه بالاتری قرار بگیرند تا اندیشه‌های خود را برای بهبود و توسعه در شرکت به‌کار گیرند. در کل می‌توان گفت در هر واحد چهار نفر هستند که ثابت باقی می‌مانند.

اگر پست‌های مدیریتی به صورت چرخشی میان کارمندان تقسیم می‌شد شاید با شیوه و اجرای مدیریت جدید اتفاق بهتری رخ می‌داد. اگر ساختار سازمانی شرکت با برنامه‌ریزی صحیح و دقیق صورت می‌گرفت امروز شاهد شرایط بهتری در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران بودیم.

او ادامه داد: اگر من به دوران خدمت خود در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران بازگردم، سعی می‌کنم اطلاعات و آموزه‌های خود را به‌روز کنم؛ همچنین در دوره‌های تخصصی مربوط به حوزه خود شرکت می‌کردم تا خدماتی که ارائه می‌دادم به بهترین شکل ممکن اجرا شود.

امینی‌نیا، در پایان به کارمندانی که امروزه در شرکت حضور دارند پیشنهاد می‌کند برای اینکه بتوانند خدمات بهتری را عرضه کنند باید خود را با اطلاعات و فناوری‌های روز دنیا به‌روز کنند و حوزه فعالیت خود را کاملاً جدی بگیرند تا به موفقیت دست پیدا کنند.

همکاری و همدلی مهم‌ترین اصل پیشرفت



عظیم عظیمی اولیایی، متولد سال ۱۳۳۳ بوده و سال ۱۳۶۲ استخدام و سال ۱۳۹۳ بازنشسته شده است.

او در خصوص اینکه در سال‌های گذشته شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران چه کارهایی برای پیشرفت شرکت باید انجام می‌داد، می‌گوید: اگر شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، شرایطی را برای کارمندان فراهم می‌کرد تا با همدلی برای بهبود اجرای

پروژه‌ها قدم بردارند و کارمندان با انگیزه بیشتری به‌دنبال کار بودند، وضعیت بهتری را در شرکت داشتیم. او ادامه می‌دهد: اگر به دوران خدمت خود بازگردم، سعی می‌کنم تا حد توان و اختیاراتی که داشتم در اجرای پروژه‌ها از نیروهای متخصص و توانمندتری استفاده کنم. همچنین با برنامه‌ریزی‌های صحیح و دقیق برای به‌موقع اجرا شدن پروژه‌ها اقدامات لازم را انجام می‌دادم. عظیمی اولیایی در پایان به افرادی که قصد دارند وارد عرصه کار شوند پیشنهاد می‌کند که پیش از ورود به بخش تخصصی در همان بخش به‌عنوان کارآموز فعالیت خود را آغاز کنند تا به‌طور کامل با اهداف شرکت آشنا شوند. پس از شناخت اهداف شرکت باید دوره‌های آموزشی لازم را سپری کنند تا کاملاً با ساختار سازمان کار خود را پیش ببرند.

نبود نیروی متخصص



مصطفی خضری، متولد سال ۱۳۳۴ بوده و سال ۱۳۶۲ استخدام و سال ۱۳۹۴ بازنشسته شده است.

او درباره این سوال که به نظر تان چه فعالیت‌هایی باید در دوران خدمت شما صورت می‌پذیرفت ولی انجام نشده، می‌گوید: خوشبختانه کار من به‌صورت اداره‌نشده نبود و بیشتر زمان خود را در مسیر پروژه‌ها و ماموریت‌ها می‌گذراندم. همیشه در طول خدمت آرزو داشتم که از سیستم‌ها و فناوری‌های جدید روز دنیا استفاده کنیم.

به‌طور مثال اگر قرار است از ابزار متر، در کار خود استفاده کنیم ابتدا بباییم بررسی کنیم در دنیا از چه ابزاری استفاده می‌شود و خود را با فناوری روز دنیا به‌روز کنیم.

او تأکید می‌کند: اگر در کار نفر - ساعت را کاهش دهیم، زمان و هزینه پروژه قابل دفاع و قطعاً برای شرکت به صرفه‌تر خواهد بود. به‌نظرم اگر سیستم‌های شرکت به سیستم‌های روز دنیا مجهز شود شاهد عملکرد بهتر شرکت مهندسی خواهیم بود. یکی دیگر از موارد مهمی که می‌توان به آن اشاره کرد، این است که نیروهای متخصص در جایگاه خود قرار گیرند و در بخش‌هایی که در آن تخصص ندارند به کار گرفته نشوند. امیدوارم که مدیران و مسئولان مربوطه در این خصوص تدبیری بیندیشند.

خضری در خصوص اینکه اگر به دوران خدمت خود بازگردد چه فعالیت‌هایی انجام می‌دهد، اظهار می‌کند: برای صرفه‌جویی در زمان، به‌جای نقشه‌برداری‌های زمینی، از نقشه‌برداری‌های هوایی، پهپاد و نرم‌افزارهای جدیدی که سرعت و دقت را بیشتر می‌کند، استفاده می‌کردم همچنین از کارشناسان متخصص روز دنیا دعوت کرده و از تجربیات آن‌ها بهره می‌گرفتم و دانش خود را در زمینه‌ای که فعالیت می‌کردم افزایش می‌دادم.

او در پایان به کارمندان شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران پیشنهاد می‌کند که اگر در حوزه‌های تخصص دارند تمرکز و وقت بیشتری را صرف کنند همچنین آموزش‌های لازم را ببینند که این موضوع به پیشرفت و بهبود شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران کمک شایانی خواهد کرد.



گزارش تصویری مراسم قدردانی از بازنشستگان





استفاده از کالاهای انبار



علی اکبر عادلخانی، مسئول کالای طرح‌ها، متولد سال ۱۳۳۹ است. او سال ۱۳۶۳ استخدام و سال ۱۳۹۶ بازنشسته شده است.

او درباره این سوال که به نظر شما در طول سال‌های خدمت‌تان چه کارهایی باید انجام می‌شود، می‌گوید: به‌نظرم اگر از تجهیزاتی که داخل انبار بود لیست کاملی تهیه می‌شد تا پیمانکاران متوجه شوند چه کالاهایی در انبار موجود است و در صورت نیاز از اجناس انبار استفاده کنند، خیلی بهتر بود. متأسفانه اجناسی در انبار است که سال‌ها از خرید آن‌ها می‌گذرد ولی به دلیل نظم نداشتن انبار از آن‌ها استفاده نشده است. او در پایان به کارمندان شرکت پیشنهاد می‌کند که اگر با عشق و علاقه به کار خود ادامه دهند قطعاً در حرفه و تخصص خود موفق خواهند شد.

انگیزه بخشیدن به کارمندان مهم‌ترین عامل برای پیشرفت سازمان



محمد جواد ابوالحلم، متولد سال ۱۳۳۴ بوده و در سال ۱۳۶۱ استخدام و اواخر سال ۱۳۹۴ بازنشسته شده است. سمت او در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، رییس کنترل خوردگی در بازرسی فنی بوده است. او درباره این سوال ما که به نظر شما در طول سال‌های خدمت‌تان چه کارهایی باید انجام می‌شد، می‌گوید: به‌نظرم یکی از کارهایی که باید صورت می‌گرفت اهمیت کاری کارمندان، از لحاظ تخصصی و شرح

وظایفی که برای سازمان تعریف شده بود، مورد بررسی قرار می‌گرفت. متأسفانه در این سال‌ها، بحث شرح وظایف مغفول مانده است یعنی این شرح وظایف فقط روی کاغذ نوشته شده بود تا عده‌ای پست و مقام کسب کنند.

او ادامه می‌دهد: مورد دیگری که می‌توان به آن اشاره کرد این است که باید یک برنامه‌ریزی دقیق برای عقب‌ماندگی کارمندان برای گرفتن رتبه آن‌ها صورت می‌گرفت که متأسفانه به این موضوع نیز بهای کمتری داده شده است زیرا کارمندیانی را داشتیم که دارای استعداد و تخصص بودند ولی رتبه بالاتری به آنها تعلق نگرفت.

ابوالحلم تأکید می‌کند: مدیران و مجری‌ها، باید سازمان را به نحو احسن حفظ کنند، نه اینکه با عملکرد نادرست، ارزش سازمان را پایین بیاورند زیرا هر سازمانی دارای اعتبار است.

این اعتبار با قرار گرفتن افراد متخصص در جایگاه مشخص به دست می‌آید. امور اداری باید اطلاعات کامل و دقیقی از کارمندان شرکت داشته باشد تا در مواقع لازم به کارمندان شرکت گریز دهد. همچنین مدیران ارشد باید یکسری اختیارات را به روسای هر واحد بدهند تا بتوانند کنترل بیشتر و بهتری را روی کارمندان خود داشته باشند.

او درخصوص اینکه اگر به‌دوران خدمت خود بازگردد چه کارهایی را انجام می‌دهد، اظهار می‌کند: اگر مدیران ارشد اختیاراتی را به من واگذار می‌کردند در نخستین مرحله به امور کارمندان از جمله تخصص، آموزش و گریز رسیدگی می‌کردم زیرا اگر کارمندان شرکت به دور از انگیزه باشند به پیشرفت و توسعه دست پیدا نخواهیم کرد.

ابوالحلم در پایان به کارمندان شرکت پیشنهاد می‌کند که به‌طور کامل به شرح وظایف خود واقف باشند. همچنین حد و حدود خود را در خصوص کار بشناسند و در همان حد و حدودها وظایف خود را به بهترین شکل ممکن انجام دهند.

ارجحیت روابط انسانی بر روابط کاری



علی محسنی کبیر، رییس خدمات مالی طرح خطوط انتقال، متولد سال ۱۳۳۵ است. او سال ۱۳۶۳ استخدام و سال ۱۳۶۵ بازنشسته شده است.

او درباره اینکه چه کارهایی را شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران برای پیشرفت شرکت می‌توانست انجام دهد، می‌گوید: به نظرم اگر شرکت در بخش آموزش، انگیزه‌هایی را برای کارمندان ایجاد می‌کرد، کلاس‌های آموزشی، بسیار تاثیر گذارتر از قبل بود. به‌طور مثال کلاس‌ها را می‌توانستند در شهرهای دیگری از ایران به تناسب آب و هوا برگزار کنند. با این روش کارمندان انگیزه بیشتری برای یادگیری در تخصص مربوطه خواهند داشت.

محسنی کبیر، درباره اینکه اگر به دوران خدمت خود بازگردد، در واحدی که فعالیت داشته چه کارهایی را انجام می‌دهد، اظهار می‌کند: در دوران فعالیتیم در شرکت معمولاً به درد دل و مشکلات کارمندان توجه می‌کردم ولی اگر امروزه به دوران خدمتیم بازگردم قطعاً برای این موضوع، اهمیت بیشتری قائل می‌شوم و روابط انسانی را ارجح‌تر از روابط کاری می‌دانستم، زیرا اگر روابط انسانی در شرکت، به‌درستی شکل می‌گرفت، در پی آن روابط کاری ناخودآگاه بهتر می‌شد.

او در پایان تأکید می‌کند: اگر خدمات رفاهی کارمندان بیشتر در نظر گرفته شود، کارمندان متوجه ارزش قائل شدن شرکت به آن‌ها خواهند شد، به‌همین خاطر گرایش و علاقه آن‌ها به کار افزایش می‌یابد.

کارمندان، با اطلاعات کافی وارد سازمان شوند



غلام‌حسین موری شیرینی، کارشناس ارشد بازرسی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، متولد سال ۱۳۳۶ است. او سال ۱۳۶۴ استخدام و سال ۱۳۹۶ بازنشسته شده است.

او درخصوص اینکه سال‌های گذشته، چه کارهایی برای پیشرفت شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران باید انجام می‌شد، می‌گوید: خوشبختانه تمام اجزای شرکت در حدتوان خود با بازرسی هماهنگ بود و سعی داشتند مسائل فنی و مشکلات کار را با هم رفع و برای پیشرفت و توسعه شرکت، حرکت کنند.

او ادامه می‌دهد: برخی شرکت‌ها از جمله، نفت، حفاری، لوله‌سازی و ... برنامه‌ای را برای افراد بازنشسته دارند و پیش از اینکه پرسنل شرکت، بازنشسته شوند، می‌توانند یکی از فرزندان خود را که دارای مدرک تحصیلی است جایگزین خود کنند ولی متأسفانه این اتفاق در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران رخ نداد.

به نظرم اگر کارکنان شرکت، قبل از بازنشستگی به فرزندان خود آموزش دهند و بتوانند آن‌ها را جایگزین خود کنند قطعاً با آموزش‌های انجام شده می‌توانند به توسعه و پیشرفت شرکت کمک کنند.

شیرینی در پایان پیشنهاد می‌کند که کارمندان باید پیش از آغاز کار، آموزش‌های لازم را درخصوص واحدی که قرار است در آن فعالیت کنند، ببینند. اگر کارمندان با آگاهی و اطلاعات کافی وارد عرصه کار شوند، قطعاً موفق خواهند شد.

واگذاری شرکت به بخش خصوصی



مسعود نیکی ملکی، رییس مالی خط لوله هفتم شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، متولد سال ۱۳۳۴ بوده که سال ۱۳۶۱ استخدام و سال ۱۳۹۴ بازنشسته شد. او درباره این سوال ما که به نظر شما در طول سال‌های خدمت‌تان چه فعالیت‌هایی باید انجام می‌شود، می‌گوید: شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران در اصل، فرزند شرکت مهندسی ساختمان است. شرکت مهندسی و توسعه گاز

ایران با شرط وزیر نفت وقت مبنی بر عدم دریافت بودجه‌های دولتی تاسیس و به همین دلیل به شرکت پیمانکاری تبدیل شد. به‌نظرم اگر شرکت از ابتدا خصوصی سازی می‌شد قطعاً شرایط بهتری داشتیم.

نیکی ملکی ادامه می‌دهد: شاید به‌نفع کارمندان باشد که در بخش دولتی مشغول به کار باشند تا بخش خصوصی ولی از لحاظ مسائل کشوری قطعاً خصوصی سازی به‌نفع شرکت خواهد بود زیرا هزینه‌ها کمتر و سرعت اجرایی کارها افزایش می‌یابد. بخش دولتی به دلیل سیستم‌های نظارتی و امنیتی، به‌گونه‌ای عمل می‌کند که فعالیت کارها کند می‌شود. عمدتاً مدیران به خصوص مسئولان شرکت، دغدغه زیادی در پاسخگویی به سیستم‌ها و قوانین دارند که همه این موارد سرعت و کیفیت کار را کاهش می‌دهد.

او درباره اینکه اگر به‌دوران خدمت خود بازگردد چه فعالیتی را برای بهبود شرکت به‌کار می‌گیرد، اظهار می‌کند: اگر به آن سال‌ها بازگردم، همان کارهای سابق را با نظم و سرعت بیشتری انجام می‌دهم زیرا بخش مالی می‌تواند در پیشبرد پروژه‌ها بسیار موثر باشد. هم اکنون سرعت بخشیدن به کارهای اجرایی، مهم‌ترین و اصلی‌ترین بحث در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران محسوب می‌شود. مسعود نیکی ملکی در پایان پیشنهاد می‌کند که مسئولان و مدیران از نیروهای جوان استفاده بیشتری کنند زیرا جوانان ایده‌های خوب و کاربردی زیادی را به همراه خود دارند. به کارمندان قدیمی نیز پیشنهاد می‌کنم از نوآوری و پیشرفت هراس نداشته باشند.

برنامه‌ریزی صحیح، راهی برای آینده



علیرضا خان بیلوردی، کارشناس ارشد پروژه‌های ساختمانی، متولد سال ۱۳۳۳ است. او سال ۱۳۶۱ استخدام و سال ۱۳۹۳ بازنشسته شده است. او درباره اینکه شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران در دوران خدمتش چه کارهایی را باید انجام می‌داد، می‌گوید: اگر شرکت کارمندان را برحسب تحصیلات و تخصص آنها دسته‌بندی کند و هر کارمندی با توجه به حرفه‌ای که دارد در واحد مشخص،

مشغول به فعالیت شود از لحاظ کیفیت کمک بسیاری می‌شود. همچنین کسانی که در راس کار هستند باید به شکلی برای شرکت برنامه‌ریزی کنند که آینده را نیز ببینند نه اینکه فقط برای زمان حال تصمیم بگیرند. بارها پیش آمده که با تغییر مدیریت، تمام برنامه‌های پروژه‌ها تغییر کرده است.

خان بیلوردی، درباره اینکه اگر به شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران بازگردد چه کارهایی را انجام می‌دهد، اظهار می‌کند: امروزه شرایط کار در شرکت نسبت به گذشته سخت‌تر شده است.

اگر باز هم به‌گذشته بازگردم قطعاً همان روالی که پیش گرفته بودم را با برنامه‌ریزی صحیح و دقیق‌تر ادامه می‌دادم.

او در پایان پیشنهاد می‌کند که شرکت باید کارمندان را براساس مهارت‌هایی که دارند دسته‌بندی کرده و از آن‌ها در کارهای مرتبط استفاده کند.

حاکمیت روابط در شرکت



محمدقلی امینی‌راد، کارشناس ارشد مهندسی طرح خطوط لوله، متولد سال ۱۳۳۶ است. او سال ۱۳۶۵ استخدام و سال ۱۳۹۶ بازنشسته شده است.

او درباره اینکه اگر از شما بپرسند در دوران خدمت‌تان، در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران چه کارهایی را باید انجام می‌دادید، می‌گوید: متأسفانه بحث شایسته‌سالاری در شرکت مطرح نبود.

زحمات برخی کارمندان شرکت که با جان و دل کار می‌کردند نادیده گرفته می‌شد.

به‌نظرم مدیریت شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، باید به کارمندان دلسوز خود بها دهد تا کارمندان با انگیزه بیشتری به کار خود ادامه دهند.

به گفته امینی‌راد، اگر سازمان، کارمندان را در جلساتی که برگزار می‌شد، شرکت می‌داد و برای سخنان آن‌ها ارزش قائل بود شاهد شرایط بهتری برای شرکت بودیم.

او در پایان تأکید می‌کند: اگر مدیران هر واحد، کارهای خود را با برنامه‌ریزی دقیق و صحیح انجام دهند، کارمندان زیرمجموعه، قطعاً از آن‌ها تقلید خواهند کرد و به‌مراتب در امور اداری و وظیفه خود را به نحو احسن انجام خواهند داد. در نتیجه رفتار مدیران الگویی برای کارمندان شرکت است.

موج عدالت در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران



مهدی میرزا حسینی، سال ۱۳۹۴ بازنشسته شده است.

او درباره اینکه چه کارهایی باید در طول خدمت شما انجام می‌شده ولی صورت نگرفته است، می‌گوید: به نظر سازمان باید در خصوص رتبه‌بندی کارمندان شرکت، حساسیت بیشتری به خرج می‌داد. ما شاهد کارمندی بودیم که از تخصص و تحصیلات عالی برخوردار بودند ولی نسبت به کارمندی که متخصص نبودند رتبه کمتری را از طرف سازمان دریافت کردند. در همین خصوص تبعیض شامل حال برخی کارمندان شرکت شده بود.

میرزا حسینی ادامه می‌دهد: زمانی که عدالت به درستی برقرار نباشد، انگیزه کارمندان شرکت از بین خواهد رفت. پیشنهاد می‌کنم مدیران ارشد سازمان اهمیت زیادی به رتبه‌بندی کارمندان شرکت دهند تا افراد متخصص در جایگاه خود قرار گیرند و شرکت را به‌سوی پیشرفت و توسعه هدایت کنند.

او در پایان می‌گوید: بسیاری از کارمندان هستند که علاوه بر تحصیلات عالی، دوره‌های مرتبط با حوزه کاری خود را سپری کرده‌اند، از این افراد باید هوشمندانه و به‌درستی استفاده شود.

رئیس تحلیل سیستم‌ها از چشم‌اندازهای روشن در آینده سازمان می‌گوید

مهندسی در مسیر تعالی



سازمان‌ها برای بقا و تداوم حیات در شرایط رقابتی و متغیر امروز، نیازمند بهبود مستمر و حرکت لاینقطع در مسیر تعالی هستند. از آنجا که همه فعالیت‌های یک سازمان در بستر فرآیندها انجام می‌شود اصلاح و بهبود به‌نگام فرآیندها و خلق فرآیندهای جدید اهمیت بسزایی در حرکت روبه‌جلوی سیستم دارد. شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران که تاکنون عملکرد بسیار موفقی در توسعه صنعت گاز کشور داشته اخیراً در این زمینه گام‌های مثبتی برداشته و برنامه‌های متعددی را به اجرا در آورده است. مجتبی ترکی‌نژاد، رئیس تحلیل سیستم‌های شرکت که علاوه بر این مسئولیت، دبیری کمیته بخش نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، نظام مشارکت و کمیته بهره‌وری را بر عهده دارد در این مصاحبه ضمن برشمردن دستاوردهای اخیر در مسیر تعالی ستاد و صف، از افزایش انگیزه پرسنل در نظام مشارکت صحبت کرده است.



مکانیزه کردن فرآیندها از راه‌های اصلی در تسریع و تسهیل روندهای سازمان است. در این زمینه چه فعالیت‌هایی به ثمر نشست است؟

در زمینه مکانیزاسیون در حال استقرار سامانه‌ای با نام BPMS هستیم.

این نرم‌افزار را در سال ۹۵ خریداری و فرآیند تامین کالا از انبار به عنوان پایلوت در آن پیاده‌سازی شده است.

این فرآیند هم اکنون به‌طور واقعی تحت BPMS در حال اجراست.

برای سال آتی هم در نظر داریم کمیته فنی-بازرگانی را با استفاده از این سامانه و همکاری امور ICT به‌طور کامل مکانیزه کنیم.

افزون بر این موارد، چند فرآیند دیگر هم در برنامه مکانیزه شدن در سامانه BPMS قرار دارند.

تنها در سایه پایش و کنترل فرآیندهاست که ما می‌توانیم بگوییم شرکت تحت کنترل است. اولین اقدام جدی واحد ما بحث IMS بود. در این زمینه پس از استقرار ۵ سیستم مدیریتی اصلی، تمام فرآیند احصا و در نهایت به اخذ گواهینامه‌های ۹۰۰۱-۱۴۰۰۱-۱۸۰۰۱-۲۹۰۰۰ و HSEMS منجر شد. احصای فرآیندهای شرکت با کمک همکاران در واحدهای مختلف، با جزئیات بسیار دقیق استخراج شد. برای این کار ۹ کارگروه برای احصای فرآیندهای اصلی شرکت شکل گرفت و فرآیندهای اصلی با استفاده از نظرات زبده‌ترین مدیران پروژه و در قالب ۱۸ فرآیند (۲۷۶ صفحه) مستند شد. برای سایر فرآیندهای پشتیبانی و مدیریتی نیز روند مشابهی طی شد که در مجموع ۴۴ فرآیند (۵۶۲ صفحه) احصا شد که از این بین ۷ فرآیند مدیریتی (۵۶ صفحه) و ۱۹ فرآیند پشتیبانی (۲۳۵ صفحه) است.

واحد تحلیل سیستم‌ها چه وظایفی را بر عهده دارد؟

هدف از ایجاد واحد تحلیل سیستم‌ها انجام نظارت و تحلیل روی فعالیت‌های شرکت است. این واحد اگرچه مسئولیت مستقیم در صف و ستاد ندارد اما همه قلمروهای شرکت را در معرض تحلیل خود قرار می‌دهد. در شرح وظایف ما از تدوین دستورالعمل برای یک موضوع عملیاتی تا پیشنهاد اصلاح و تغییر در ساختار سازمانی به چشم می‌خورد. در واقع ما در مقام کمک به سیستم‌های مدیریتی شرکت، سعی در ارائه تحلیل‌های دقیق بر اساس مبانی علمی داریم.

از آنجا که همه فعالیت‌های سازمان در بستر فرآیندها انجام می‌شود و تحلیل سیستم‌ها مستلزم برخورداری از اطلاعات دقیق از فرآیندهاست بگویید برای استخراج فرآیندها چه اقداماتی انجام شد؟

نظام پیشنهادات به عنوان یکی از مهم ترین عناصر در افزایش مشارکت کارکنان در امور سازمان از اهمیتی خاص برخوردار است. در این زمینه چه دستاوردهایی داشته‌اید؟

سابقاً روال کار به این صورت بود که کمیته‌های فرعی پیشنهادات را بررسی می‌کردند اما اکنون هر واحد پیشنهاد مرتبط با وظایفش را بررسی می‌کند و به این ترتیب مشارکت کارکنان در واحدهای سازمان افزایش می‌یابد.

یکی دیگر از اقدامات در زمینه پیشنهادات، برپایی غرفه نظام پیشنهادات در رویدادهای مهم سازمان است.

از آنجا که مراسم‌های بزرگ با حضور جمع کثیری از کارکنان برگزار می‌شود فرصتی مناسب است تا همکاران بتوانند با مشارکت و پیشنهادات سازنده خود در تعالی سازمان سهیم باشند.

افزون بر این، برای اینکه امکان مشارکت را برای کارکنان شرکت‌های مشاور و پیمانکار هم فراهم کنیم برای حضور در پروژه‌ها هم برنامه‌ریزی کرده‌ایم که گام‌های عملی در تیرماه برداشته می‌شود.

رشد و ارتقای میزان مشارکت همکاران، مستلزم استفاده از اهرم‌های انگیزشی کارآمد است. چه تدابیری برای کیفی سازی پیشنهادات کارکنان اندیشیده‌اید؟

با موافقت و نظر مساعد مدیرعامل، مقرر شد کارکنان صاحب ایده که پیشنهادات موثر در راستای کاهش زمان پروژه‌ها و افزایش کیفیت و سرعت اجرا ارائه می‌کنند، پاداشی معادل ۱۰ میلیون تومان دریافت کنند.

این مبلغ به همه همکارانی که ایده‌های موثر و عملیاتی کارآمد دارند، تعلق می‌گیرد و سقفی برای اعطای پاداش به تعداد نفرات پیشنهاد دهنده نیز در نظر گرفته نشده است.

ما با این اقدامات به دنبال ایجاد انگیزه و افزایش مشارکت هستیم.

به عنوان سوال آخر بگویید که چشم‌انداز مشارکت کارکنان در بهبود و تعالی سازمان را چگونه ارزیابی می‌کنید.

بسیار خرسندم که یک مشارکت نسبی در لایه‌های گوناگون سازمان شکل گرفته و کار تعالی و بهبود سازمان موضوعی جدی تلقی می‌شود.

خوشبختانه همکاران به اهمیت چنین موضوعاتی واقف هستند و مدیران، مجریان و روسا به ضرورت اصلاح فرآیندها حساس بوده و آن را با جدیت دنبال و مطالبه می‌کنند.

با توجه به احساس مسئولیتی که در همه کارکنان نسبت به تعالی سازمان به چشم می‌خورد، می‌توان چشم‌اندازی امیدوارکننده و روشن را برای مدیریت فرآیندها ترسیم کرد.

باتوجه به تاکیدات وزارت نفت بر ترویج بحث «تعالی» در شرکت‌های زیرمجموعه و انتخاب شما به عنوان مدیر تعالی در شرکت مهندسی و توسعه گاز از اقداماتی که در این زمینه انجام شده است، بگویید.

رویکردی که برای تعالی در نظر گرفته‌ایم استفاده از مدل بومی شده EFQM است. برای رشد در زمینه ۳ EFQM پروژه بهبود مهم مدنظر قرار گرفته که یکی از این پروژه‌ها اجرای IMS با رویکرد جدید است. پروژه دوم اجرای برنامه استراتژیک است و پروژه سوم نیز تعمیق بحث تعالی در شرکت را دنبال می‌کند. هم اکنون هر ۳ پروژه در قالب یک قرارداد در کمیته فنی-بازرگانی در دست اقدام است.

دبیری کمیته بخش نامه‌ها و دستورالعمل‌ها یکی دیگر از مسئولیت‌های شماست. درباره اهمیت این کمیته توضیح دهید.

بخش نامه‌ها دو نوع هستند، یک دسته که در درون شرکت تدوین و ابلاغ می‌شوند و مدل دیگر که از بیرون سازمان به ما ابلاغ می‌شود و معمولاً نیازمند بومی‌سازی است که همه این موارد در چارچوب کمیته بخش نامه‌ها مدیریت می‌شود. اهمیت این کمیته از ترکیب اعضای آن مشخص است. مدیر برنامه‌ریزی و کنترل طرح‌ها، رییس کمیته است و تنی چند از مجریان، مدیران و روسا هم در آن عضویت دارند. تصمیم‌ها و خروجی‌های این جلسه می‌تواند هزینه‌های شرکت را به شدت کاهش دهد. لازم است عنوان کنم اخیراً وزارت نفت خواستار تشکیل کمیته بهره‌وری در شرکت‌های تابعه شده که دبیری آن برعهده رییس تحلیل سیستم‌های هر سازمان قرار گرفته است. در این زمینه هم پروژه‌های بهبود متعددی را تعریف کرده‌ایم و با اخذ مصوبه‌های اولیه از مدیرعامل محترم، در حال اولویت‌بندی و انتخاب متولیان مختلف برای اجرای پروژه‌ها هستیم.

کمی بیشتر در زمینه موفقیت‌های حاصل شده در ستاد و طرح‌ها توضیح دهید.

نمونه‌های متعددی در این خصوص وجود دارد. به عنوان مثال با کمک امور HSE، سیستم‌های محیط‌زیستی و ایمنی و بهداشت پیاده‌سازی شد که به تایید همکاران امور HSE، استقرار این سیستم‌ها در تعمیق و تقویت فرهنگ HSE در سازمان تأثیرات خوبی داشته است. جمع‌آوری و دسته‌بندی اسناد اعم از HSE و سایر اسناد شرکت در سامانه سیستم مدیریت یکپارچه، برگزاری دوره‌های آموزشی و تخصصی استانداردها از جمله استانداردهای HSE برای پرسنل شرکت با به‌کارگیری مشاوران و اساتید خبره از دیگر برنامه‌ها بوده است.

به عنوان یک نمونه دیگر می‌توان به اجرای استاندارد ۲۱۵۰۰ به صورت پایلوت در طرح تالیسات زیربنایی اشاره کرد که در دو پروژه این طرح استقرار یافت.

پایش عملیات ژئوتکنیک نیز یکی از پروژه‌های پایلوت تحلیل سیستم‌ها بود که توسط طرح چهارم و هشتم اجرا شد. عملیات ژئوتکنیک که توسط مشاور در طراحی خطوط لوله انجام می‌گیرد دارای روش راستی‌آزمایی مشخصی توسط کارفرما نیست. از طریق عقد یک قرارداد، نرم‌افزاری طراحی شد که روی تلفن همراه مشاور نصب می‌شود.

این نرم‌افزار از این قابلیت برخوردار است که از مکان‌های سونداژ عکس انداخته و مختصات موقعیت جغرافیایی را به سرور کارفرما ارسال کند. با برخورداری از این اطلاعات ارزشمند کارفرما اطمینان حاصل می‌کند که اطلاعات کسب شده تا چه اندازه درست و واقعی است. بررسی‌ها نشان داد که بین گزارش‌های خروجی این نرم‌افزار و مستندات مشاور مغایرت‌هایی وجود دارد البته اقدامات لازم برای رفع مغایرت‌ها در زمان اجرای پروژه صورت پذیرفت.



سعید بابالو، بازیکن سال‌های دور مستطیل سبز

خوشنام در خانواده، شوخ طبع در اداره



دنیا آمدم. یکی از برادرانم سال ۱۳۵۷ در شهرستان خوی به شهادت رسید. دوران دبیرستان از شاگردان ممتاز مدرسه لقمان بودم و سال ۱۳۶۴ در دانشگاه علامه طباطبایی، رشته اقتصاد بازرگانی قبول شدم و به تهران آمدم. سال ۱۳۶۸ مدرک لیسانس را دریافت کردم و پس از آن به خدمت اعزام و اوایل سال ۱۳۷۱ از خدمت ترخیص شدم.

ویژه‌های را به خود اختصاص داده و آرامگاه بسیاری از بزرگان تاریخ ایران زمین است. پهلوان نامی ایرانی، پوریای ولی از پهلوانان این دیار بوده و آرامگاه او نیز در این شهر قرار دارد. مقبره شمس تبریزی، شاعر بزرگ و نامی ایران نیز در این شهر قرار دارد. بابالو ابتدا درباره خانواده خود می‌گوید: در خانواده پرجمعیت ۱۰ نفره به

سعید بابالو، متولد ۱۳۴۳ در خانواده‌ای پرجمعیت و مذهبی در شهرستان خوی متولد شده است. شهرستان خوی بزرگ‌ترین و پرجمعیت‌ترین شهرستان استان آذربایجان غربی پس از مرکز استان بوده و دومین شهر مهم استان آذربایجان غربی به شمار می‌آید. خوی، پیشینه تاریخی و فرهنگی

او ادامه می‌دهد: پس از اینکه از خدمت ترخیص شدم و به خوی بازگشتم از سازمان‌های مختلفی از جمله وزارت دارایی، وزارت بازرگانی، سازمان گسترش و ... نامه استخدام به منزل ما می‌آمد اما به اصرار مادرم از وزیر نفت وقت که نسبت دوری با هم داشتیم وقت گرفتم و ایشان را ملاقات کردم و پس از دیدار، شرایط برای حضور در صنعت نفت فراهم شد.

در آن زمان آزمون استخدامی وجود نداشت و شرکت‌ها به شدت به نیروی انسانی نیاز داشتند. با توجه به این شرایط، در سال ۱۳۷۱ در مدیریت مالی حسابداری طرح‌های عمرانی شرکت ملی گاز ایران استخدام شدم و تا امروز ۲۷ سال است که در این حوزه فعالیت می‌کنم. کارم را ابتدا با گرید ۸ شروع کردم و امروز به گرید B17 شناور رسیده‌ام و اوایل مرداد امسال باید گرید C را دریافت کنم.

او ادامه می‌دهد: پس از اینکه از خدمت ترخیص شدم و به خوی بازگشتم از سازمان‌های مختلفی از جمله وزارت دارایی، وزارت بازرگانی، سازمان گسترش و ... نامه استخدام به منزل ما می‌آمد اما به اصرار مادرم از وزیر نفت وقت که نسبت دوری با هم داشتیم وقت گرفتم و ایشان را ملاقات کردم و پس از دیدار، شرایط برای حضور در صنعت نفت فراهم شد.

در کل من و همسر، زمانی که در خانه هستیم بیشتر وقت‌مان را صرف خانواده می‌کنیم.

پدر همانند یک دوست است

عرفان بابالو، فرزند سعید بابالو، متولد ۱۳۷۳ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی حقوق است. او درباره خود می‌گوید: پس از اینکه مدرک لیسانس را دریافت کردم، کارشناسی ارشد قبول شدم ولی به صلاح دید پدرم برای سربازی اقدام کردم. در حال حاضر ۱۶ ماه است که در قرارگاه خاتم‌الانبیا خدمت می‌کنم.

او درباره انتخاب رشته حقوق برای ادامه تحصیلش می‌گوید: به دلیل علاقه زیادی که به این حوزه داشتم رشته حقوق را انتخاب کردم. پدرم از دوران دبیرستان من را تشویق می‌کرد.

او درباره پدر و مادرش می‌گوید: همیشه به زبان آورده‌ام پدر و مادرم برایم یک دوست بوده‌اند و رفتارشان با ما به گونه‌ای بوده که هیچ‌وقت احساس غریبه بودن را نداشتیم و هر مشکلی که داشتیم به آسانی مطرح کردیم.

او درباره علاقه خود به ورزش می‌گوید: در رشته کشتی و شنا فعالیت دارم که در بخش شنا در قرارگاه خاتم‌الانبیا مقام سوم را کسب کردم.

عرفان بابالو درباره محل کار پدرش می‌گوید: من تا حدودی با محل کار پدرم و همکارانش آشنا هستم.

گاهی از امکاناتی که شرکت در اختیار کارمندان می‌گذارد با پدرم استفاده می‌کنیم. محل کار پدر بسیار محیط صمیمی و دوستانه‌ای است.

با همسرم احساس غربت نمی‌کردم

فریده محمد یاری، همسر سعید بابالو، دبیر ادبیات، اهل خوی و دارای مدرک کارشناسی ادبیات است.

او درباره نحوه آشنایی با همسرش می‌گوید: آشنایی ما به پیشنهاد خانواده‌هایمان صورت گرفت و سال ۱۳۷۱ ازدواج کردیم و ثمره این ازدواج دو فرزند پسر بوده است.

خوشبختانه به دلیل اینکه همشهری بودیم از لحاظ فرهنگی شباهت بسیاری با هم داشتیم.

اوایل ازدواج در کرج زندگی می‌کردیم و پس از مدتی ساکن تهران شدیم. به دلیل اینکه فرزند آخر خانواده بودم دوری از آنها برایم دشوار بود ولی همسرم آنقدر مهربان و باوفا بودند که من احساس غربت نمی‌کردم و حمایت‌های ایشان برایم قوت قلب و دلگرمی بود.

او ادامه می‌دهد: همسرم بسیار باایمان، متدین و در میان اقوام و دوستان خوش‌نام هستند.

رابطه او با فرزندانش بسیار صمیمی است و همیشه سعی کرده محیط خانه را آرام حفظ کند.

برای من حق همسری و برای فرزندانم حق پدری را کاملاً به‌جا آورده.

همسر سعید بابالو در پایان تأکید می‌کند: با محیط کاری همسرم آشنا نیستم و تا به حال محل کارش را ندیده‌ام ولی زمانی که مراسمی با حضور خانواده‌ها برگزار می‌شود و در این مراسم با همکارانشان آشنا می‌شوم متوجه سالم بودن محل کارشان می‌شوم.

به گفته او، در خصوص کارمندان قراردادی که در واحد ما مشغول به کار هستند باید بگویم، با وجود اینکه از مدرک تحصیلی و سابقه کاری بالایی برخوردارند اما از مزایا و حقوق پایین‌تری نسبت به رسمی‌ها بهره می‌گیرند. بارها در جلسات، این موضوع را مطرح کرده‌ام و از مدیریت محترم عامل تقاضا دارم که به این موضوع رسیدگی کنند؛ زیرا در بسیاری از مواقع کارکنان قراردادی دلسوتر از کارکنان رسمی کار می‌کنند. در سازمان ما سختی کار بسیاری وجود دارد به‌همین دلیل باید برای انگیزه دادن به کارمندان تلاش کرد. البته ناگفته نماند که صنعت نفت نیز نسبت به سایر ارگان‌ها به کارمندان خود رسیدگی بیشتری می‌کند که من از این بابت سپاسگزارم. تنها انتظار و درخواستم این است که در یک سال آینده با بازنشستگی زودتر از موعد من موافقت کنند تا جایی برای جوانان باز شود.

بابالو بیان می‌کند: سالی یک‌بار قرآن مجید را به زبان فارسی ختم می‌کنم و از کلام الله مجید سه موضوع اساسی را یاد گرفته‌ام. نخست اینکه نماز را اول وقت بخوانم و بسیار به آن معتقد هستم؛ دومین مورد، احترام به پدر و مادر است. با وجود اینکه پدر و مادرم به رحمت خدا رفته‌اند، هر روز به یادشان هستم و برای آنها دو رکعت نماز می‌خوانم و مورد آخر انفاق آنچه خداوند به من عطا کرده است.

سعی می‌کنم در حد توانم به افراد نیازمند کمک کنم.

پدرم به ما وصیت کرده بود که نه به کسی ظلم کنید نه اجازه دهید به شما ظلم شود.

بابالو در ادامه، همسر خود را با ایمان، مومن و قانع توصیف می‌کند و می‌گوید: همسرم در خانواده‌ای مرفه زندگی می‌کرد و زمانی که تصمیم گرفتیم زندگی خود را در کرج آغاز کنیم، نگران این بودم که خانه‌ای که برای شروع زندگی فراهم کرده‌ام نپسندد ولی همسرم بسیار قانع رفتار کرد.

من از همسر و فرزندانم رضایت کامل دارم و خدارا شکر می‌کنم که خداوند کمک کرد که چنین خانواده‌ای را کنار داشته باشم که باعث آرامش و دلگرمی امروزم است.

او که در دوران جوانی به فوتسال علاقه زیادی داشته است، ادامه می‌دهد: در جوانی تنها ورزشی را که دنبال کردم فوتسال بود. در باشگاه‌ها تیم داشتیم و به صورت جدی کار می‌کردم. زمانی که وارد عرصه کار شدم به دلیل مشغله کاری فوتسال را کنار گذاشتم.



راه اندازی پیچیده ترین طرح تولید گاز جهان

خط لوله

یکی از طولانی ترین خطوط لوله صادرات گاز دریایی در جهان (۸۹۰ کیلومتر) در این طرح گاز طبیعی و مقادیری از مایعات گازی را از CPF واقع در فراساحل غربی استرالیا به تاسیسات خشکی برای فرآورش در نزدیکی داروین در قلمروی شمالی استرالیا حمل می کند. این انتقال به منظور آماده سازی گاز برای صادرات صورت می گیرد. طول این خط لوله در حدود فاصله بین شهرهای سیدنی و ملبورن استرالیاست.

خشکی

تاسیسات فرآوری خشکی در Bladin Point در نزدیکی داروین، گازی را که از طریق خط لوله به آنجا منتقل شده است خشک و سپس آن را به مایع تبدیل می کند تا حجم آن را برای حمل و نقل کاهش دهد. این تاسیسات که فقط به همین منظور ساخته شده با آخرین فناوری های روز راه اندازی شده و شامل ترین های ال ان جی، ال بی جی، تاسیسات میعانات گازی و مخازن ذخیره سازی محصول جدای از تاسیسات اداری، تاسیسات خدماتی و بار انداز و بندر است.

در آخرین اظهارنظرهای مقام های اینپکس قرار بود تولید گاز مایع این طرح از اواخر ماه مه سال ۲۰۱۸ آغاز شود. البته این پروژه در ابتدا قرار بود که در سال ۲۰۱۶ به تولید برسد که به دلایل مختلف از جمله اختلاف با پیمانکاران و مسائل مالی احداث آن به تعویق افتاد.

با راه اندازی کامل این طرح، سالانه ۸،۹۴ میلیون تن ال ان جی، ۱،۶۶ میلیون تن ال پی جی و روزانه ۱۰۴ هزار بشکه میعانات تولید خواهد شد. ذخایر گازی میدان ایکسیز در سال ۲۰۰۰ کشف شد و تخمین زده می شود که حدود ۱۲ تریلیون متر مکعب گاز و حدود ۵۰۰ میلیون بشکه میعانات در خود داشته باشد. این اکتشاف بزرگ ترین اکتشاف گازی استرالیا در ۴۰ سال گذشته است.

هدف ارسال شود. در نتیجه این طرح ها در چندین فاز همزمان اجرا می شود که هر کدام از این بخش ها چالش های فراوانی را در پی دارد.

یکی از این طرح های چند فازی طرح ال ان جی ایکسیز (Ichthys) استرالیاست که کنسرسیومی متشکل از اینپکس ژاپن (۶۲ درصد)، توتال فرانسه (۳۰ درصد)، شرکت تابوانی CPC و شرکت های خدماتی ژاپنی از جمله ژاپن توکیو گاز، گاز اوزاکا، کانزای الکتریک، JERA و Toho Gas به عنوان پیمانکاران طرح آن را اجرا می کنند.

این پروژه که هدف از آن تولید هشت میلیون و ۴۰۰ هزار تن ال ان جی در سال بوده است در ابتدا با ۲۴ میلیارد دلار سرمایه و در سال ۲۰۱۲ شروع شد و در نهایت با ۳۷ میلیارد دلار سرمایه گذاری به سرانجام رسید.

فراساحل

در بخش فراساحلی این طرح گاز از میدان ایکسیز استرالیا واقع در ۲۰۰ کیلومتری ساحل شمال غربی استرالیا تولید می شود. در این بخش، تاسیسات فراساحلی فرآورش به نام اختصاری (CPF) ساخته شده که در نوع خود در جهان بی نظیر است. این تاسیسات که بزرگ ترین پلت فرم نیمه شناور جهان نیز به شمار می رود، از سیستم های فرآورش هیدروکربنی، آب و برق و محوطه زندگی برای کارگران پشتیبانی می کند. پس از فرآورش اولیه، بیشتر میعانات تولیدی برای فرآورش دریایی به تاسیسات تولید، ذخیره سازی و تخلیه شناور (FPSO) در همان نزدیکی منتقل می شود.

FPSO این طرح به منظور جداسازی آب از گاز، ثابت سازی، ذخیره و صادرات محصولات مورد استفاده قرار می گیرد. این تاسیسات شناور ۳۳۶ متری را شرکت کره ای دوو ساخته و ظرفیت ذخیره سازی یک میلیون بشکه میعانات را داراست.

پیشرفت علم و فناوری موجب شده تا انسان ها آرزوهای خود را راحت تر برآورده سازند.

زمانی حفاری چاه های نفت و گاز در خشکی و دسترسی به اعماق زمین یکی از آرزوهای بشر بود تا نفت و گاز را به راحتی از سطح زمین یا با حفاری چند متری برداشت می کرد، اما حالا، حفاری های چندین کیلومتری فراساحلی به امری عادی تبدیل شده و شرکت های بسیاری در این زمینه فعالیت دارند؛ اما این پایان ماجرا نیست.

انتقال گاز همیشه یکی از چالش های تولیدکنندگان این سوخت پاک بوده و راه های متنوعی برای آن در نظر گرفته می شود؛ از جمله احداث خطوط لوله که چالش های خاص خود را به همراه دارد.

شاید یکی از بهترین راه هایی که می توان برای انتقال گاز در نظر گرفت مایع سازی آن است زیرا با این کار حجم بیشتری از گاز را می توان در فضایی کمتر جابه جا کرد و دیگر نیازی به احداث خطوط لوله و توافق با کشورهای مختلف و حتی پایش های زجرآور شرکت ها یا کشورهای تولیدکننده گاز وجود ندارد. طرح های بسیاری در این زمینه در حال اجراست ولی از میان آنها طرح هایی موفق ترند که با هزینه کمتر بتوانند گاز را مایع سازی کرده و ال ان جی تولید شده را به بازارهای هدف حمل کنند.

امروزه به لطف پیشرفت های زیادی که در تولید گاز مایع صورت گرفته، شرکت هایی مانند توتال و شل تنها تولید و حفاری برای تولید گاز را مدنظر ندارند بلکه به دنبال اجرای طرح هایی هستند که بتواند گاز را بلافاصله در دریا به مایع تبدیل کند تا به بازارهای هدف برسد.

در واقع در این طرح ها باید در فاز نخست گاز از عمق زمین خارج و پس از فرآورش به مایع تبدیل شده یا با خط لوله به ساحل منتقل شود. همچنین مقادیر مایع شده نیز باید به بازار





www.nigceng.ir