

نوفته

مهرماه ۱۳۹۶ | سال سوم | شماره بیستم

پستنه فرهنگي الكترونيكي شركت مهندسي و توسعه گاز ايران

خط لوله ششم سراسري به بهره برداري مي رسد



خط لوله ششم سراسری به بهره برداری می رسد



خط لوله ششم از پایداری انتقال گاز تا افزایش حجم صادرات



قطعه دوم خط لوله ششم سراسری که عملیات اجرایی آن با هدف افزایش پایداری انتقال گاز غرب کشور و افزایش حجم صادرات گاز به عراق از سوی کارکنان شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران در دستور کار قرار گرفته بود به زودی افتتاح می شود.

این خط لوله انتقال گاز تاثیر قابل توجهی در افزایش پایداری انتقال گاز غرب کشور دارد و از این پس شاهد افت فشار در استان های غربی کشور نخواهیم بود و اهالی این مناطق با آرامش بیشتری در زمستان از نعمت گاز برخوردار خواهند شد.

خط لوله ششم سراسری با ظرفیت انتقال روزانه ۱۰۰ میلیون مترمکعب گاز در حالی به عنوان یکی از زیرساخت های اساسی صادرات گاز به عراق مطرح است که تحقق این قرارداد باعث ایجاد درآمدزایی و ارزآوری برای کشور می شود.

این پروژه براساس برنامه تعریف شده برای توسعه شبکه گازرسانی کشور، ایجاد زیرساخت های صادرات گاز، انتقال افزایش تولید فازهای پارس جنوبی در سال ۹۶ و همسو با برنامه ها ابلاغ شده از سوی وزارت نفت و شرکت ملی گاز ایران اجرا شده و باعث افزایش پایداری انتقال گاز کشور می شود.

بار دیگر دوراندیشی، خرد جمعی، اراده و تلاش خانواده بزرگ صنعت گاز تجلی یافت تا با بهره گیری از توان کارکنان شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، شاهد بهره برداری از پروژه دیگری برای رفاه مردم ایران زمین باشیم.

بهره برداری از پروژه های توسعه ای صنعت گاز با توان شبانه روزی مجموعه شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران ادامه دارد تا شاهد آبادانی مناطق بیشتری از کشور باشیم.

سردبیر

- ۳ خط لوله ششم سراسری به بهره برداری می رسد
- ۴ و ۵ استقبال کارکنان باعث پیشرفت و ارتقای کیفیت برنامه های می شود
- ۶ و ۷ بازدید مدیران ارشد صنعت گاز از پروژه های توسعه شرکت مهندسی از نگاه دوربین
- ۸ و ۹ پیشرفت های شرکت مهندسی در حد اعجاز بوده است
- ۱۰ کبودنیرو داریم
- ۱۱ از پرکارترین واحدها هستیم
- ۱۲ راه های جلوگیری از ابتلا به سرماخوردگی در پاییز

صاحب امتیاز: شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران

مدیر مسئول: حسن منتظر تربتی

سردبیر: محمد عسگری

مدیر اجرایی: مسعود علی گل

مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران:

خط لوله ششم سراسری به بهره برداری می رسد

بوده و حجم عظیمی از آن بر روی پایه ها و شمع ها قرار دارد.

ترتبی توضیح داد: در ابتدا قرار بود مسیر لوله به صورت H.B.D ازبستر کارون عبور کند که به دلیل سنگی بودن بستر کارون این برنامه میسر نشد و تصمیم گرفتیم خط را به صورت هوایی از روی پل عبور دهیم که این اقدام با وجود حجم عظیم آب در کارون عملیاتی شد به گونه ای که دو خط لوله ۵۶ اینچ (خطوط ششم و در آینده نهم) از روی عرشه عبور می کنند که این دستاورد در دنیا کم نظیر است.

وی در ادامه از لوله گذاری روی عرشه در آینده نزدیک خبر داد و گفت: تا کیلومتر ۱۰۷ خط ششم آماده سازی شده و آماده تزریق گاز است و پیش بینی می شود ۹۵ کیلومتر باقی مانده نیز با اتمام مسیر سازی و پیشرفت چشمگیر در زمینه های حفاری کانال، جوشکاری و لوله گذاری ظرف ۲ ماه آینده به بهره برداری می رسد.



شمع و ستون قرار گرفته است، ضمن آنکه تناژ کل عرشه فلزی حدود ۵۴۰ تن

متر طول دارد که ۱۰۰ متر آن به صورت عرشه فلزی اجرا شده و مابقی آن روی

خط ششم سراسری یکی از استراتژیک ترین خطوط انتقال کشور است که وظیفه انتقال گازهای تولیدی در عسلویه به ظرفیت ۱۰۰ میلیون متر مکعب در روز را به استان های غرب و شمال غرب بر عهده دارد؛ ضمن آنکه از مسیر های شلمچه و نفت شهر هم امکان صادرات گاز به عراق را مهیا می کند.

حسن منتظر تربتی، مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران از راه اندازی خط لوله ششم سراسری در آینده نزدیک خبر داد و گفت: طول خط ششم سراسری از اهواز تا دهگلان ۶۰۰ کیلومتر است که در مسیر خود به تقاطع رودخانه پرآب کارون می رسد.

وی درباره ویژگی های پل که برای عبور خط از رودخانه احداث شده است، گفت: برای این منظور، ترانشه ای به طول ۲۲۰ و ارتفاع ۸۰ متر ایجاد شده که حجم ترانشه برداشته شده به یک میلیون متر مکعب می رسد و هم اکنون نیز تجهیزات و ماشین آلات در مرحله لوله گذاری اند.

مدیرعامل شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران عرشه فلزی پل را بی نظیر توصیف کرد و افزود: این عرشه ۱۸۰





رئیس خدمات اداری و اجتماعی با تاکید بر گسترش برنامه‌های ورزشی، تفریحی و فرهنگی:

استقبال کارکنان باعث پیشرفت و ارتقای کیفیت برنامه‌ها می‌شود

ما باور داریم که بخش عمده‌ای از ساعات زندگی همکاران در محل کار سپری می‌شود و ایجاد محیط با نشاط، آرام و عاری از دغدغه، مسیر را برای نقش آفرینی همکاران در تحقق مأموریت‌های اصلی و عملیاتی سازمان هموار می‌کند. از سوی دیگر سازمان‌ها به این درک رسیده‌اند که ارتقای روحیه خانواده‌های پرسنل از طریق فعالیت‌های رفاهی، ورزشی تأثیر مستقیم بر افزایش بهره‌وری کارمند دارد. رحیم نظرزاده، رئیس خدمات اداری و اجتماعی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران که بیشترین مسئولیت‌های شغلی‌اش را در بخش امور ورزش و خدمات رفاهی، اجتماعی پالایشگاه خانگیران و مجموعه بزرگ شهرک گاز شهید مهاجر سرخس گذرانده، تا قبل از ورود به بازوی توسعه‌ای شرکت گاز در سمت‌های مسئول امور ورزش و رئیس خدمات اجتماعی، رفاهی شرکت انتقال گاز نقش آفرین بوده است. او که همچون دیگر اهالی خونگرم زادگاهش آبادان تعلق خاطر خاصی به صنعت نفت دارد و هم‌اکنون ترم آخر ارشد رشته مدیریت صنعتی را در دانشگاه تهران می‌گذرانند، بخش خدمات را جزء لاینفک بدنه عملیات می‌داند چرا که مستقیم با نیروی انسانی به عنوان بزرگ‌ترین سرمایه سازمان سروکار دارد و کیفیت سرویس‌های ارائه شده، بدنه کارشناسی سیستم‌ها را متأثر می‌کند. نظرزاده در این مصاحبه ضمن برشمردن برنامه‌های جاری و آتی واحد تحت مسئولیتش در حوزه‌های ورزشی، تفریحی و سرگرمی که از خواسته‌های همیشگی کارکنان و خانواده‌هایشان است از استقبال کارکنان به عنوان عامل انگیزه بخش در تداوم و گسترش آرایه خدمات بهتر نام برده است.

جمعه زیبا و سرشار از انرژی را به وجود آورد. البته تمام این برنامه‌ها در چارچوب نگرش ارزشمند و کلان شرکت در آرایه خدمات به خانواده‌های پرسنل صورت گرفته است.

■ به نظر می‌رسد یکی از چالش‌های عمده واحد خدمات در نگهداشت ساختمان‌ها، پراکندگی، فرسودگی و استیجاری بودن‌شان باشد. در این خصوص توضیح دهید.

شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران هم‌اکنون ۶ ساختمان دارد که نگهداشت سیستم‌های سرمایه‌اش، گرمایش، موتورخانه و... وقت و انرژی بسیاری را به خود اختصاص می‌دهد. علاوه بر زحمت و چالش‌های تردد دائمی کارکنان بین ساختمان‌ها، خدمات و فرآیندهایی که به ناچار باید برای هر ساختمان به صورت جداگانه انجام شود هم باعث اتلاف منابع می‌شود. با همه مشکلات ناشی از عدم تمرکز ساختمان‌ها، سعی کرده‌ایم که با استقرار همکاران‌مان در کاخرداری ساختمان‌ها از دور بر آرایه خدمات نظارت داشته باشیم و تمایزی در سرویس دهی بین

از بهمن ماه سال گذشته تاکنون ۵ برنامه تفریحی برگزار کردیم. برنامه توچال که حدود ۱۶۰ نفر از همکاران و خانواده‌هایشان در آن شرکت داشتند و تا ایستگاه دوم صعود کردیم یک برنامه زمستانی بود که یک روز خاطره‌انگیز و به یادماندنی برفی را برای خانواده‌ها فراهم کرد. در تعطیلات نوروز هم دو برنامه تهران گردی برگزار کردیم تا آن دسته از همکارانی که به هر دلیلی نتوانستند به مسافرت بروند در اردوی تهران گردی حضور بهم برسانند و ضمن زیارت حضرت عبدالعظیم حسنی (ع) از کاخ موزه نیواران، صاحب قرآنیه، کوشک احمد شاهی، برج طغرل، بزرگ‌ترین باغ پرندگان خاورمیانه، هنرنمایی دلفین‌ها، بازدید گنبد آسمان نمایی برج میلاد و موزه مفاخر و بزرگان ادب و هنر بازدید داشته باشند. شرکت در مراسم گلاب‌گیری قصر کاشان، تجربه خوبی با سنت و هنر گلاب‌گیری ایجاد کرد و آخرین برنامه راهپیمایی در دره زیبای روستای شهرستانک در جاده چالوس و بازدید از قصر ناصرالدین شاه، یک

خور فراهم کنیم. در راهاندازی اخیر خط لوله دامغان-ساری-کیاسر - نکا همه دیدیم که چطور همکاران با تلاش شبانه‌روزی اقتدار ملی کشورمان را حفظ کردند. به اعتقاد ما چنین کارکنانی که دستاوردهای شایسته‌ای را در راه عزت کشور و رفاه مردم رقم زده‌اند، خود لایق بهترین و بهترین خدمات رفاهی‌اند و هرگونه خدمتی به آنان مایه افتخار و سربلندی است. از طرفی ما اعتقاد داریم که بازدهی کارکنان در فرآیندها و عملیات‌های شرکت موهون صبر، حمایت و پشتیبانی خانواده‌هاست و افزایش گلایه‌های خانواده‌ها باعث دغدغه ذهنی کارمند، برهم خوردن تمرکز، کاهش اثربخشی و چه بسا افزایش آمار تقاضاهای خروج از مناطق عملیاتی می‌شود.

■ قصد داریم در این گفت‌وگو بیشتر روی اقدامات اخیر مجموعه اداری، اجتماعی برای پرسنل و خانواده‌هایشان متمرکز شویم. از ابتدای سال تاکنون چند برنامه اجرا شده است؟

■ آقای نظرزاده مجموعه اداری، اجتماعی به لحاظ ارتباط تنگاتنگ با پرسنل و خانواده‌هایشان از اهمیت بسیاری در ستاد و صف برخوردار بوده و اقداماتش بر لایه‌های گوناگون شرکت تأثیر می‌گذارد. در ابتدا درباره نگرش مجموعه و رویکردهای نو در آرایه خدمات توضیح دهید.

لازم است در ابتدا عنوان کنم که حدود ۲۲ سال در منطقه محروم سرخس مسئولیت‌های ورزش، خدمات رفاهی، اجتماعی را برعهده داشتم و از نزدیک لمس کردم که آرایه تسهیلات رفاهی تنها عاملی است که می‌تواند زندگی را برای کارکنان آسان‌تر و تزریق شادابی، نشاط و تقویت روحیه پرسنل، ثمره‌اش در عملیات بازتاب موثری ایجاد کند.

در شرکت پروژه محور مهندسی و توسعه گاز هم به اقتضای مسئولیت خطیر همکاران در راهاندازی به موقع پروژه‌های متعدد که خود با عبور از ده‌ها چالش عملیاتی میسر می‌شود باید به‌رغم محدودیت‌های بسیار، تسهیلاتی در

ساختمان مرکزی و دیگر ساختمان‌ها به وجود نیاید. فرسودگی و استیجاری بودن ساختمان‌ها یکی از چالش‌های اساسی فراروی سازمان است و توان بسیاری برای ساماندهی و هماهنگی بین ساختمان‌ها صرف می‌شود.

■ منابع انسانی کافی و کارآمد شاکله اصلی موفقیت در واحدهای خدمت‌رسان به شمار می‌آید. در این زمینه با چه چالش‌هایی مواجهید؟

ارایه خدمات با کیفیت در قلمروی طیف وسیعی از فعالیت‌ها همچون نقلیه، ساختمان، ورزش، پیمان‌ها، آبدارخانه، نظیفات و خدمات اقامتی، رفاهی، رستوران، تامین و تجهیز مایحتاج روزانه و ملزومات اداری مستلزم برخورداری از منابع انسانی کافی است. اما عدم مجوز جذب نیروی انسانی از چالش‌های اساسی است که همانند سایر واحدها گریبانگیر ما نیز شده است. در حال حاضر اگر فردی به هر دلیلی از بدنه خدمات جدا شود امکان به کارگیری نیروی جایگزین میسر نیست.

■ برخی همکاران گلابه‌هایی در خصوص تعطیلی امکانات و تجهیزات ورزشی در ساختمان ششم مطرح کرده‌اند. به چه دلایلی تصمیم به تعطیلی این مجموعه گرفتید؟

امکانات ورزشی ساختمان ششم با فکر استفاده حداکثری از حداقل امکانات موجود ایجاد شد. اما به مرور زمان و با برجسته‌تر شدن مباحث، دوستان در این واحد نظارتی و همچنین تاسیسات زیربنایی اعلام کردند که ساختمان فاقد حداقل استانداردهای لازم برای فعالیت‌های ورزشی بوده و غیرایمن است. با وجود همه مواردی که عنوان شد قرار نیست ما پشت هیچ مانعی متوقف شویم لذا فعالیت‌های ورزشی را در مجموعه‌های استیجاری دنبال می‌کنیم.

برای مثال ما در سال گذشته یک سالن بدنسازی را در مجموعه شهدای دانش آموز (روبه‌روی مجموعه شهید شیری) اجاره کردیم تا همکاران علاقه مند بتوانند ورزش بدنسازی را در آنجا دنبال کنند. اما عدم استقبال همکاران ما را ناچار به توقف این خدمت کرد.

■ با توجه به افزایش چشمگیر نقش خانم‌ها در برنامه‌های توسعه‌ای کشور، فراهم کردن زمینه برای مشارکت بانوان در فعالیت‌های ورزشی و اتخاذ رویکردهای نو در این عرصه، از سیاست‌های کلان ورزشی محسوب می‌شود. در این خصوص چه اقداماتی کرده‌اید؟

از سال ۹۵ تاکنون توانسته‌ایم ۳ رشته جدید برای خانم‌ها فعال کنیم. سعی کردیم فعالیت‌های ورزشی بانوان منحصر به ورزش‌های شنه، تیراندازی، تنیس روی میز و تنیس خاکی و پینگ پونگ نشود و از این رو رشته پیلاتس را احیا کردیم؛ حرکات این رشته ورزشی که هماهنگی عصب و عضله را ارتقا می‌بخشد از یوگا و ژیمناستیک تقلید شده و الهام گرفته شده از شیوه زندگی و حتی سنت‌هاست که کنترل و ایجاد مقاومت در ماهیچه، کنترل تنفس، دقت، توانایی و تمرکز را بهبود می‌بخشد و چون حرکات‌های بسیار مفرح و انرژی‌بخش دارد مورد اقبال بانوان قرار گرفته است. مضافاً اینکه پیلاتس راه حل مناسبی برای درمان دردهای مزمن بالاحص

کمری است.

هیدروتراپی یا آب درمانی یکی دیگر از فعالیت‌های جدید است که در بخش ورزش بانوان اجرایی شده است. پزشکان آب درمانی را یک فیزیوتراپی کامل و موثر در دردهای مزمن می‌دانند. با اختصاص بخشی از استخر مجموعه فدراسیون جانبازان برای انجام حرکات ایروبیک در آب با کمک تجهیزات مخصوص مانند کش‌های تراباند و نودل و حرکات موسوم به آجی، تایچی، تاتسو و شیاتسو، ضمن افزایش قدرت عضلات، افراد را در درمان دردهای کمری آموزش می‌دهیم. لازم به توضیح است که هیدروتراپی در بخش برادران نیز توانسته است جمع کثیری از کارکنان به‌ویژه پیشکسوتان را علاقه‌مند کند که این علاقه به گونه‌ای شدت دارد که همکاران حاضر نیستند حتی یک جلسه تمرینی را از دست بدهند. لذا این استقبال همکاران و خانواده‌ها و مشارکت چشمگیر آنها، حاکی از موفقیت این خدمت جدید و جلب رضایت آنهاست.

کلاس‌های آموزش شطرنج برای بانوان یکی دیگر از خدمات ورزشی رایج شده است این رشته جهت افزایش قدرت ذهن، تفکر و تصمیم‌گیری در شرایط مختلف موثر است و به دلیل اینکه در کلیه شرایط می‌توان آن را انجام داد، برای افراد دارای بیماری‌های مختلف (به‌ویژه قلبی) که نمی‌توانند به فعالیت‌های ورزشی سنگین بپردازند مناسب است. این رشته کم هزینه بوده و بعد از وقت اداری در سالن رستوران انجام می‌شود.

■ عدم تحرک بدنی کافی و پشت‌میز نشینی طولانی مدت از مشکلات اکثر کارمندان است که ناراحتی‌های اسکلتی را سبب می‌شود و در بلند مدت به سلامتی آنان آسیب می‌رساند. برای رفع این مشکل چه اقدامی کرده‌اید؟

راهاندازی کلینیک مشاوره ورزشی با هدف پایش سطح فعالیت‌های بدنی کارکنان و غربالگری وضعیت اسکلتی بدن (افتادگی شانه، پشت گرد، اسکولیوز، زانوی پرانتری، ضربه‌دردی) و همچنین آزمون‌های جسمانی شامل (تعادل، قدرت، عضلات شکم، انعطاف بدنی و...) آزمون‌های بدنی شامل (درصد چربی بدن، متابولیسم پایه و...) فشارخون و قند خون، غربالگری افراد در معرض خطر و کنترل عوامل خطر تغذیه‌ای، از اسفند ۹۵ در قالب پروژه پژوهشی، نگاه جدیدی در ورزش کارکنان شرکت مهندسی و توسعه گزایجاد کرده‌است.

هم اکنون همکاران روزانه به این کلینیک مراجعه می‌کنند و فرم‌های مربوطه را تکمیل و با دستگاه‌های پیشرفته و مدرن مانند بادی کامپوزیشن تست‌های لازم از آنها گرفته می‌شود تا مشاوران تغذیه، حرکت‌های اصلاحی متناسب با فعالیت‌های بدنی‌شان و دستورات اصلاحی را تجویز کنند

همکاران می‌توانند برای مشاوره و آزمون‌های تخصصی به طبقه منهای یک جنب بانک و نمازخانه مراجعه کنند و تشکیل پرونده دهند و پس از انجام تست‌ها، فعالیت‌های ورزشی هفتگی و تغذیه‌ای را دریافت کنند.

این خدمات تخصصی در راستای سلامت کارکنان در فرآیند معاینات دوره‌ای هم تاثیر گذار است.

■ آیا مشاوران ورزشی روی فعالیت‌های ورزشی جاری که در سال‌ها انجام می‌شود هم نظارت دارند؟

یکی از اقدامات موثر صورت گرفته شده، حضور کارشناسان در جلسات تمرینات رشته‌های مختلف است. مشاوران در سالن‌های ورزشی از نزدیک با ورزشکاران در ارتباطند و آنها را زیر نظر دارند. در صورت لزوم دستورات و مشاوره‌های لازم ارایه می‌شود و علاوه بر این همانند مربیان بدنسازی تیم‌های حرفه‌ای، فرآیند گرم و سرد کردن بدن قبل و بعد از تمرینات، مسابقات و فعالیت‌ها را در دستور کار دارند. این اقدام توانسته است از بروز آسیب‌های احتمالی ناحیه زانو و مفاصل جلوگیری کند.

■ برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های ورزشی در گروهی برخوردار از اطلاعات جامع و بانک اطلاعاتی مدون است. چه اقداماتی برای تدوین شناسنامه ورزشی همکاران و خانواده‌ها کرده‌اید؟

تدوین بانک اطلاعاتی و شناسنامه ورزشی استعدادهای فعالان رشته‌های مختلف ورزشی از اهداف اساسی ما به شمار می‌آید که با همکاری دبیران هیات‌ها در حال انجام است. البته یکی از دستاوردهای کلینیک پزشکی ورزشی ایجاد بانک اطلاعاتی است که با مراجعه هر فرد اطلاعات ورزشی او در فایل سیستمی ثبت و نگهداری می‌شود.

■ با توجه به اینکه در المپیادهای ورزشی وزارت نفت و شرکت گاز فقط کارکنان رسمی اجازه شرکت دارند، برای کارکنان غیررسمی که بخش قابل توجهی از نیروی انسانی شرکت را تشکیل می‌دهند، چه برنامه‌هایی در نظر گرفته‌اید؟

به نظر می‌رسد در مسابقات داخلی نه تنها محدودیتی برای شرکت همکاران غیررسمی نداریم بلکه از سال گذشته سعی کرده‌ایم جشنواره فرهنگی، ورزشی ایام الله دهه فجر را پایه‌گذاری کنیم که جامعه آماری بالایی از نیروهای قراردادی و پیمانکاری را پوشش می‌دهد. این تورنمنت همسو با نگاه مدیریت عالی شرکت و منابع انسانی که تاکید بر مشارکت و بهره‌مندی حداکثری گروه‌های مختلف کارکنان از امکانات شرکت را دارند، اجرا می‌شود.

■ برخی همکاران معتقدند جای خالی گروه کوهنوردی در فعالیت‌های ورزشی شرکت احساس می‌شود، در حالی که پتانسیل‌ها و علاقه‌مندی‌ها در همکاران وجود دارد و می‌تواند ارتقا یابد. در این زمینه برنامه‌ای دارید؟

خوشبختانه پیشنهاد فعال شدن مجدد گروه کوهنوردی در کمیته ورزش شرکت مورد موافقت قرار گرفت و به تصویب رسید و مقدمات تشکیل آن فراهم شده است. البته کلیه کسانی که قصد صعودهای تخصصی (نه پیاده روی تفریحی) را دارند باید دارای گواهی سلامت از لحاظ بیماری‌های قلبی، عروقی و صرع باشند. هماهنگی‌های لازم با سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت جهت انجام تست‌های تخصصی از افراد، به عمل آمده است، تا آن شاء الله اولین صعود کوهنوردان شرکت طبق برنامه تدوین شده سالانه و ۲ برنامه در هر ماه انجام شود.

■ برگزاری برنامه‌های خانوادگی از جذاب‌ترین و پرمخاطب‌ترین رویدادهای سازمان است که همواره در راس مطالبات همکاران قرار دارد. چه برنامه‌هایی برای نیمه دوم سال در نظر دارید؟

برنامه‌های خانوادگی در نیمه دوم سال هم مورد تصویب کمیته فرهنگی قرار گرفته و به انجام خواهد رسید. همچنین تلاش همکارانم در بخش رفاهی فرصت استفاده از سیرک، پارک های آبی، دریاچه چیتگر، پارک دایناسورها و تئاترهای مختلف در قالب بلیت‌های تخفیف دار را فراهم کرده است. این حرکت استقبال خوبی را به همراه داشته که توزیع بلیت‌ها در آینده هم تداوم خواهد داشت.

■ در پایان چه صحبتی با همکاران دارید. فلسفه وجودی واحد خدمات ذیل نیاز مخاطبانش تعریف می‌شود و تا استفاده کننده نباشد، وجود خدمات معنایی ندارد. البته ما جدا از همکاران نیستیم و خود و خانواده‌هایمان هم از تسهیلات و خدمات شرکت بهره‌مند می‌شویم. خدمات همانند پلی است که امکانات سازمان را به کارکنان و خانواده‌هایشان می‌رساند. همکاران با استفاده از امکانات، ما را به خدمات دهی بهتر ترغیب و تشویق می‌کنند. استقبال همکاران باعث رشد و ارتقای خدمات بوده و همراهی و کمک آنان بهترین انگیزه است.

همه همکارانم در واحد خدمات، از خدمت‌رسانی لذت می‌برند و حس رضایتی که در چهره مخاطبان جاری می‌شود خود با ارزش ترین پاداش برای ماست.

نتایج فعالیت‌های ما بازخوردهای آنی در سیستم دارد و هرگونه نقضی در رستوران، پذیرایی، ورزش، نقلیه و ... به سرعت نور در سازمان بازتاب می‌یابد و دیده می‌شود و این یعنی ما حق اشتباه نداریم. همکاران شایسته ما با نقش‌آفرینی ممتاز و ملی در توسعه کشور لایق بیشترین تکریم، ارزش‌گذاری و احترام هستند

در خاتمه به عنوان کسی که ۲۰ سال سابقه فعالیت تصدی‌گری ورزش‌های همگانی و قهرمانی را دارد توصیه می‌کنم همکاران برای شناسایی عرضه‌های اسکلتی بدن خود به کلینیک مشاوره ورزشی مراجعه کنند و از مشاوره کارشناسان حرکات اصلاحی و تغذیه بهره ببرند و حتی المقدور در جلسات آب‌درمانی که در هر دو بخش برادران و خواهران با استقبال چشمگیری مواجه شده است، مشارکت داشته باشند. یقیناً روزی خواهد رسید که استخر فعلی برای این کار ظرفیت نداشته و ما ناچار به افزایش ظرفیت هستیم

آنچه مسلم است در حال حاضر فعالیت‌های ورزشی ما از قالب یکسری برنامه‌های سنتی که به جز صرف هزینه‌های سنگین، شاید سود دیگری ندارد، خارج شده و در حوزه سلامت، تندرستی، بهبود قابلیت‌های جسمانی و عملکردی و فراتر از آن درمانی، معطوف شده‌ایم البته این امر دقیقاً منطبق با مجموعه سیاست‌های اجرایی و راهبردی صنعت نفت در ورزش یعنی حلقه سلامت که اواخر سال گذشته از طرف اداره کل ورزش وزارت نفت ابلاغ شده است.

بازدید مدیران ارشد صنعت گاز از پروژه های توسعه ای شرکت مهندسی در جنوب کشور







مهندس مجری با تاکید بر ضرورت برپایی سلسله نشست‌های دانشی:

پیشرفت‌های شرکت مهندسی در حد اعجاز بوده است

نگاهی اجمالی به هرم سنی کارکنان شرکت مهندسی و توسعه گاز نشان می‌دهد که در سال‌های آتی جمع زیادی از همکاران باتجربه به سنین بازنشستگی می‌رسند و از سازمان جدا می‌شوند. جدایی افرادی که طی سال‌های متمادی در روند اجرای پروژه‌ها در صف و ستاد کار آزموده شده و طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها، اطلاعات و ریزه کاری‌های فرآیندی و عملیاتی در گنجینه ذهن‌شان انباشته شده به معنای از دست رفتن بخشی از حافظه و دارایی نامرئی سازمان است و این همان موضوعی است که چندی است سازمان‌ها را به فکر انداخته تا با راه‌اندازی سلسله نشست‌های دانشی، فضایی فراهم کنند که باتجربه‌ترها معلومات تجربی که در حین اجرای پروژه‌ها، طرح‌ها و فرآیندها اندوخته‌اند را به جوان‌ترها منتقل کنند. محمد باقر مجری که پس از ۳۰ سال فعالیت در شرکت، به تازگی در سمت رییس گروه خرید شیرآلات و اتصالات در تدارکات کالا بازنشسته شده است نسل جوان را به سختکوشی، تفکر و شکیبایی توصیه می‌کند و تفکر «وه صد ساله را یک شبه پیمودن» نادرست و آفتی در راه پیشرفت و توسعه می‌داند. الزامات انتقال تجربه به نسل آینده شرکت و رموز موفقیت در محیط کار، نکاتی است که مجری در این گفت‌وگو آن را تشریح کرده است.

لازم است عنوان کنم که قبل از استخدام در شرکت گاز در مقطعی به تدریس پاره وقت زبان تخصصی در دبیرستان‌ها اشتغال داشتم. در واقع پس از فارغ التحصیلی در رشته برق و الکترونیک در کشور آمریکا در زمان جنگ به ایران بازگشتم و تا هنگام استخدام در سال ۶۸ سعی کردم از توانایی و تسلط ام در زبان انگلیسی بهره برداری کنم.

حس دلتنگی برای این جدایی دارم ولی در عین حال می‌دانم که مرحله جدیدی از زندگی ام آغاز شده که نیازمند برنامه ریزی برای استفاده از تجربیات و خدمات گذاری در عرصه‌های نو است. **■ با توجه به اینکه جناب‌عالی طی ۳۰ سال سابقه کاری در امور مرتبط به کالا مشغول بوده‌اید، کمی درباره دستاوردهای حضورتان در عرصه‌های حرفه‌ای شغلی‌تان توضیح دهید.**

دل‌کندن از مجموعه‌ای که ۳۰ سال از طلوع خورشید تا غروب آفتاب را در آن سپری کرده‌ام کار آسانی نیست. مکرراً به همکاران گفته‌ام که خانواده اول ما شرکت و دوم همسر و فرزندان هستند چرا که بخش اعظم ساعات زندگی ما در مجاورت همکاران می‌گذرد. در تمام این سال‌ها سعی کرده‌ام با وجود جدیت در کار، ارتباطی صمیمی با تمام همکاران برقرار کنم و از اکنون

■ قبل از شروع مصاحبه اجازه دهید از احساس‌تان در آستانه بازنشستگی و ترک شرکت سوال کنم چرا که از شرایط اتان‌تان کاملاً پیداست که وسایل و لوازم‌تان را جمع‌آوری و بسته‌بندی کرده‌اید و آماده‌خداحافظی‌بامحل‌کاره‌ستید. بگویید بعد از ۳۰ سال کار در شرکت در این روزهای آخر چه حال و هوایی دارید.

در سال های اول خدمت در بخش انبارداری کوشیدیم تا انبارداری را از حالت سنتی به حالت مکانیزه تبدیل کنیم به طوری که دسترسی متقاضیان به کالاهای مورد نظر تسهیل شد و عرضه کالاها شتاب خوبی گرفت. در همین زمان در ساعات فراغت منابع انگلیسی مرتبط با کالا را برای همکاران تدریس می کردم تا آنها با اشراف بهتری بتوانند نیازهای متقاضیان را بر آورده سازند.

در بخش کنترل کالا هم اوایل دهه ۷۰ کوشیدیم تا سیستم مکانیزه ای برپا کنیم که شرح کالاها در کامپیوتر وارد و سهولت در دسترسی با ثبت موجودی انبار و مصارف میسر شود. هم اکنون نیز این برنامه در بخش انبار فعال است و با ورود رمز کالا، کل جزئیات شناسنامه کالا در دسترس قرار می گیرد.

در زمانی که ریاست گروه شیرآلات و اتصالات را بر عهده داشتم نیز سعی کردیم با بررسی و شناسایی نیاز متقاضیان در طرح ها، از موجودی انبار حداکثر استفاده بهینه را ببریم و اگر کالایی موارد مشابه دارد به متقاضی معرفی شود تا از خرید مجدد و نالازم جلوگیری شده و سرمایه ها در راه درست هزینه شود.

با اینکه امکان زندگی و کار در خارج از کشور برای شما فراهم بود ولی تصمیم گرفتید در اوج جنگ به میهن خود بازگردید. آیا اکنون و در آخرین روزهای کاری از این انتخاب راضی هستید و اگر زمان به عقب برگردد چه اقدامی می کنید؟

خاطرم هست در هنگام استخدام برای دوستان گزینش جالب بود که چرا باوجود داشتن شغل در کشور آمریکا در گرمای گرم جنگ به ایران بازگشته ام. من هم برایشان توضیح دادم که اولاً خون من رنگین تر از خون برادرانم نیست و ثانیاً بیل زدن در کشور خودم می آرزد به کار و زندگی در کشور بیگانه. اکنون بعد ۳۰ سال می بینم که تصمیم درستی گرفته ام و به اهدافم رسیده ام و سهمی هرچند ناچیز در خدمت به مملکت و همکارانم داشته ام. طی این مدت هر آنچه در توان داشتم ابتدا در بخش خصوصی و سپس شرکت گاز انجام دادم. شاید در خارج از کشور زندگی بهتری داشتم اما همیشه در ذهنم بود که در خارج به افرادی خدمت می کنم که تضاد فرهنگی و میهنی با من دارند و من باید پیشرفت هایم را در خدمت به آب و خاک و زادگاهم نشان دهم و دینم را به ایران ادا کنم.

کارگروهی و مشارکت پذیری یکی از عوامل اساسی موفقیت در کشورهای توسعه یافته به شمار می آید و ما به عنوان کشوری در حال توسعه برای جهش در توسعه کشور نیازمند تقویت و ارتقای روحیه و فرهنگ گروهی و دوری از فردگرایی هستیم. شما در این زمینه چه تجربیاتی و توصیه هایی دارید.

دوری جستن از سلاقی شخصی و در خدمت اهداف جمع بودن، عامل کلیدی در موفقیت کشورهای پیشرفته در پیاده سازی کار گروهی است. طی سال هایی که در شرکت های مغرب زمین کار می کردم هیچگاه ندیدم که حس انفرادی و دخالت سلاقی و منافع شخصی در فعالیت های گروهی و جمعی دیده شود. آنها و حتی ژاپنی ها تنها به هدف و پیشرفت فکر می کنند و منافع شخصی را بر منفعت جامعه و کشور مقدم نمی دارند. حتی اگر هدف و قانون را قبول نداشته باشند و در تضاد با دیدگاه شان باشد باز هم، همگرا می شوند و از کار کم نمی گذارند. دخیل کردن اغراض شخصی در امری که منافعتش به جامعه، مملکت و مردم می رسد، سمی مهلک است. ما باید باور کنیم که پیشرفت کشور در گروی گذشتن از خود و نگرستن به هدف واحد است.

کمی درباره تاثیر برنامه های درازمدت در پیشرفت سازمان و جامعه صحبت کنید. در این زمینه چه تجربیاتی دارید که به کار نسل نو بیاید.

با تجربه ای که از فعالیت در بخش خصوصی کشور آمریکا دارم، فرآیند ها و برنامه ها قائم به شخص نیست که با کوچکترین تغییر و جا به جایی، روند کارها دچار تغییر و اشکال شود. در صورتی که در جهان سوم کارها به افراد وابسته است و این سدی بزرگ در برابر پیشرفت به شمار می آید. برنامه های درازمدت و کلان نگر، سازمان را از آفت برخوردهای سلیقه ای، تصمیمات خلق الساعه و غیر کارشناسی در هنگامه تغییرات در امان نگه می دارند و کمک می کنند تا سازمان در شدیدترین تکانه های محیطی با قدرت در مسیر ترسیم شده به پیش برود. نباید با تغییر یک مدیر کارها از صفر شروع شود و برنامه های پیشین کنار گذاشته شود. ما باید تمرین کنیم که در عین اختلاف سلیقه، بر نقاط قوت یکدیگر صحنه بگذاریم و موضوعات فرعی و بی اهمیت سد راه هدفی واحد نشوند.

به نظر شما برای انتقال تجربیات افراد در شرف بازنشستگی چه راهکارهای عملیاتی ای وجود دارد؟

تدوین سلسله گزارش هایی که ایده ها، تجربیات و اندوخته های دانشی افراد مجرب و باسابقه در آن گردآوری، تجمیع و ارزیابی می شود در این مسیر راهگشاست. برگزاری جلسات و نشست هایی برای انتقال دانش و تجربه نیز مفید است به این صورت که همکاران قدیمی و کارکشته به عنوان سخنران دعوت شوند و به افرادی که جدیداً به سیستم وارد می شوند ارایه طریق کنند. مستندسازی تجربیات فقط به ریزه کاری ها و دانش های ضمنی حین اجرای پروژه ها و فرآیندهای کاری محدود نمی شود بلکه منتقل کردن جنبه های معنوی کار همچون جدیدت و نظم و انضباط کاری از زبان نسل قدیم هم مهم است. نسل جدید باید بدانند که یک کارمند منفعلی هیچ وقت به جایی نمی رسد. کارمندی که فقط پشت میز بنشیند، به امکانات فکر کند و در سایه و حاشیه پنهان شود به جایی نمی رسد. مطمئناً مدیران می بینند که چه کسی کار می کند و چه کسی باری به هرجهت و سربار سازمان است. همین تفاوت هاست که برخی ها مدیر، برخی متوسط و برخی نیز منفعلانه وقت تلف می کنند. تعهد، جدیدت و دلسوزی است که فرد را ارتقا می دهد. به نظر من باید سالی چند بار نشست هایی برای انتقال تجربه برپا شود تا دانش و اطلاعات به نسل های بعد منتقل شود. البته انتقال دانش به نسل بعد یک شرط مهم دارد.

به نظر می رسد که در انتقال تجربه به نسل جوان کمی تردید دارید. در چه شرایطی این انتقال تجربه موفقیت آمیز است؟

اولین شرط این است که نسل جدید عمیقاً احساس نیاز به برخورداری از تجربیات گذشتگان داشته باشد. نه اینکه فقط در یک جلسه بدون هدف شرکت کند و پذیرایی و وقت گذرانی هدف باشد. آیا جوان امروزی می نشیند تا بولتن چند صد صفحه ای تجربیات پروژه ها را مطالعه کند؟ بگذارید بی پرده بگویم که نسل جوان ماصبر و تحمل کم دارند و می خواهند ره صد ساله را یک شبه طی کنند. در حالی که برای طی شدن مسیر و رسیدن به هدف و مقصد و پیشرفت باید پله های ترقی را در یک بازه زمانی طولانی مدت طی کنند تا بعدها به امکانات مادی خوبی هم برسند. من از جوان ها می خواهم که با دیدی

امیدوارانه به مسائل نگاه کنند و مدام نگویند که نمی شود و نمی گذارند، نباید انتظارات واهی از جامعه داشته باشند چرا که دستیابی به مدال طلا نیاز به عرق ریختن و تمرین و ممارست دارد.

انتقادات زیادی از کم تحرکی نسل جوان داشتید. آیا نسل قبل پر تلاش تر و با انگیزه تر بود؟

در همین ۶ ماه اخیر از سوی چند شرکت معتبر دعوت به همکاری شده ام بدون اینکه حتی کوچکترین ابراز تمایلی در این رابطه نشان بدهم. من هم به محض بازنشستگی قصد دارم در بخش خصوصی از تجربیاتم استفاده کنم. بنابراین جدیدت در کار و مردم داری اثرش را بر مخاطب می گذارد و شرکت ها خواهان جذب نفرات پر تلاش هستند. چطور برای من با ۶۰ سال سن کار پیدا می شود اما برای جوان ۳۰ ساله کاری وجود ندارد. از طرفی تکنولوژی های جدید جوانان را تبیل کرده و قدرت تحلیل و تفکر را به حاشیه رانده است. کارآفرینی نیازمند به کار انداختن فکر، نوآوری و خلاقیت است و ذهن مسکوت منجمد می شود.

اگر حرفی با همکاران دارید، بگویید.

از همکارانم بابت سالیان طولانی همکاری قدرانی می کنم و دست شان را می بوسم. کار همیشه توام با استرس است و اگر روزی استرس نداشتی بدان که کار نکرده ای. شرکت مهندسی و توسعه گاز در ۲ دهه گذشته خیلی فعال بوده و ما در سال های اخیر به موفقیت های بزرگی رسیده ایم. اجرای پروژه های برون شهری چه در دوره کارفرمایی و چه در دوره برون سپاری پیشرفت های قابل ملاحظه ای داشته و انشعابات و خطوط جدید در توزیع، فروش و صادرات موثر بوده اند. باید بگویم که با توجه به تحریم های ۲ دهه اخیر پیشرفت ها و اقدامات سازمان ما در حد اعجاز بوده است. اینکه تولید کنندگان داخلی را تشویق و پشتیبانی کردیم و میزان خرید داخلی را به ۸۰ درصد رساندیم موفقیت کمی نیست. از تولید شیرآلات ۴۸ اینچ تا توربو کمپرسور داخلی شده و واسطه ها برای دور زدن تحریم ها حذف شده اند. امیدوارم روزی این وابستگی به صفر برسد.

در پایان از خانواده ام تشکر شیرین و خاص می کنم که بدون آنها هیچ وقت به این جایگاه نمی رسیدیم. از همسر که ۲۵ سال همسفر زندگی ام بوده و پسر که دانشجوی رشته پزشکی است و همیشه حامی ام بوده اند.

از تپه های داوودیه تا دعوت به تیم ملی



محمد حسین زارع، کارشناس امور ورزش که از سال ۸۱ به شرکت مهندسی پیوسته است درباره پیشینه و سوابق ورزشی اش می گوید: در محله نظام آباد که از قطبهای فوتبال خیز پایتخت به شمار می آید متولد شدم. از کودکی عاشق توپ گرد و جدای فوتبال شدم و سپس با عضویت در باشگاههای فوتبال کارون، نظام آباد و شهید چمران، علاقه ام به محبوب ترین ورزش جهان را به پیش بردم تا اینکه پس از درخشش در رقابت های مختلف، در سال ۷۲ از منطقه شمال شرق تهران به تیم ملی فوتبال جوانان دعوت شدم. جالب است عنوان کتم که من و حامد کلویانپور (فوتبالیست اسبق پرسپولیس و تیم ملی) به صورت همزمان از باشگاه نظام آباد به تیم ملی راه یافتیم؛ من و حامد هم مدرسه ای بودیم و مراحل رشد و ترقی را در کنار هم سپری می کردیم. در برهه ای از دهه ۷۰ نیز هر روز به تپه های داوودیه در شمال تهران می رفتیم و به تماشای تمرینات تیم پرسپولیس می نشستیم. تماشای تعصب علی پروین و سرسختی و تلاش بازیکنانی مانند عابدزاده و علی دایی در تپه های داوودیه همیشه برایم الهام بخش بود و وی رویداد و بدنسازی در این تپه های سرسبز مهم ترین سرگرمی دوران نوجوانی ام را رقم زد. وی و روحش به امور ورزش شرکت را مرهون فوتبالیست بودنش می داند و می افزاید: تازه به بخش خدمات شرکت آمده بودم که در مسابقات گل کوچک موفق به شکست تمامی تیم ها شدیم و جام قهرمانی را بالای سر بردیم. درخشش در این مسابقات باعث دیده شدن و اثبات توانایی ام شد و این شانس را پیدا کردم تا مسئولیت شغلی ام را با علاقه و تخصص ام همسو کنم. کارشناس امور ورزش استعدادهای را یکی از اهداف اساسی امور ورزش توصیف می کند و می گوید: در زمینه ورزش فرزندان بر روی استعدادهای سرمایه گذاری خوبی صورت گرفته به نحوی که اکنون ۳ نفر در رشته های کاراته، بدمینتون و تنیس با درخشش در المپیک گاز به مجموعه نفت راه یافته اند. البته باید توجه کنیم که قسمت اعظم بودجه ورزشی شرکت صرف هزینه اجاره اماکن ورزشی می شود در حالیکه تیم های شهرستانی سوله های بزرگ برای تمرین دارند و می توانند بودجه را صرف تجهیزات و لوازم کنند و شانس موفقیت و مقام آوری را به میزان بالایی افزایش دهند. توقع داریم که همکاران از امکاناتی که با هدف افزایش نشاط و روحیه و ارتقاء سلامتی شان فراهم شده است استفاده کنند و دبیران نیز با ایجاد انگیزه کارکنان را به سمت ورزش سوق دهند در حال حاضر تسهیلات ارزشمندی نظیر مربیان و پزشکان کارکنان را برای ارتقاء کارکنان و مشاوره های ورزشی و تغذیه فراهم شده است و امکاناتی نظیر آب درمانی و پیلاتس که دوره هایی فوق العاده مفید بوده و استقبال و تحسین همکاران را برانگیخته اند.

کمبود نیرو داریم



مجید خاضعی، کاخدار ساختمان پنجم ۱۴ سال است که در شرکت سابقه کار دارد. همسرش بازنشسته شرکت نفت بوده و ۲ فرزندش در رشته های هنر و محیط زیست فارغ التحصیل شده اند.

قبیل از کاخداری مسئولیت انبارهای

ساختمان های شرکت را عهده دار بوده و اکنون یکی از مشکلات واحد تحت مسئولیتش را کمبود نیرو می داند. به گفته خاضعی نیروهایی که در سال های گذشته جذب شده اند دیگر توانایی و بازدهی سال های جوانی را ندارند و با توجه به عدم جذب نیروی انسانی جدید، عملاً بچه های خدمات از جان مایه می گذارند تا به هر شکلی که شده کارها را به پیش ببرند که باید قدران زحمات شان بود. وی می گوید: فقط بیا بیا یک لحظه در ذهن مان تصور کنیم که اگر یک روز نیروهای خدمات نباشند محیط کار ما چه وضعیت اسفناکی پیدا خواهد کرد.

همکاران باید به لحاظ روحی، روانی شرایط دشوار و سختی های کار پرسنل خدمات را درک کنند و خود را به جای آنان بگذارند.

همکاران ما با طیف گسترده ای از گروه های هدف سر و کار دارند و تمام تلاش خود را به کار می بندند تا رضایت همه را به دست آورده و خدای ناکرده سوء تفاهمی به وجود نیاید.

کاخدار ساختمان پنجم با اشاره به فرهنگ سازمانی ادارات می گوید: در تعامل با صنف خدماتی باید بیشتر به دنبال اقدامات ایجابی و اقلناعی باشیم روش های مبتنی بر تعامل معمولاً پرتیرند کما اینکه باید گاهی اوقات درد دل های این قشر هم شنیده شود تا انگیزه ای در دل شان روشن شود.

از مدیران محترم هم تقاضا می کنم همانگونه که در طول سال جلسات مهمی برای رسیدگی به مسائل اساسی سازمان برپا می کنند هر چند ماه یک بار هم جلسه ای برای رسیدگی به مشکلات این گروه از همکاران تشکیل دهند و باعث دلگرمی و امید در این قشر زحمتکش شوند.

هدف گذاری برای کاهش مصرف برق



محمد رضا محبوب، مسئول واحد خدمات تخصصی ساختمان ها پس از استخدام در سال ۷۹، به مدت ۲ سال آموزش های تخصصی نفت و گاز را زیر نظر شرکت توتال فرانسه گذراند و سپس در راه اندازی فازهای ۲ و ۳ و ۴ در پالایشگاه های عسلویه مشارکت داشت. وی پس از ورود به شرکت مهندسی دریافت که با ساختمان هایی فرسوده مواجه است که بسیاری از ملاحظات در آنها لحاظ نشده و قابلیت چندانی برای ارتقاء ندارند. به همین دلیل کوشید با تدوین استراتژی در زمینه های مدیریت انرژی، کاهش هزینه ها و ارتقاء سطح ایمنی ساختمان ها و تجهیزات گام های موثری برای بهبود وضعیت موجود بردارد. وی توضیح می دهد: در بخش مدیریت انرژی با نصب بانک های خازنی در ساختمان ها، کاهش مصرف برق را هدف گذاری کردیم و با نصب شیرهای اتوماتیک در ساختمان هاو عایق بندی روی مخازن، لوله های آب گرم و وسل ها، گامی به سوی کاهش تلفات برداشتیم. جایگزینی لامپ های کم مصرف و نصب سیستم های تایمرینگ برای لامپ ها و سامانه های هوشمند تنظیم دما باز خورد خوبی بر روی قبض ها رقم زده اند. از سوی دیگر در زمینه ارتقاء سطح ایمنی ساختمان ها هم اقداماتی نظیر بازسازی کامل و استاندارد سازی آسانسورهای کل ساختمان ها و اخذ گواهی استاندارد به انجام رسانده ایم. محبوب در ادامه به بازسازی سیستم های ارت ساختمان ها اشاره می کند و می گوید: این اقدام از لحاظ حفظ ایمنی برای افراد و تجهیزات بسیار مهم است. ضمن آنکه سیستم اعلان حریق را در ساختمان ها راه اندازی کرده ایم و پله های فرار را در ساختمان مرتفع تر ساخته ایم. مسئول واحد خدمات تخصصی ساختمان ها در ادامه نوآوری های انجام شده در واحد خدمات را ثمره حمایت های مدیریت منابع انسانی می داند و می گوید: خوشبختانه پرسنل خدمات برای آرایه و پیاده سازی طرح و برنامه های نو از آزادی عمل برخوردارند و مورد پشتیبانی قرار می گیرند. ضمن آنکه علاقه و انگیزه هم همواره به عنوان عامل محرک بوده و از سکون و در جازدن جلوگیری می کنند. در پایان باید بگوییم علیرغم همه محدودیت ها و موانعی که فراروی ما به عنوان شرکتی دولتی قرار دارد اما تلاش می کنیم بهترین خدمات را آرایه کنیم تا همکاران از حضور در محیطی مطلوب و بدون دغدغه لذت ببرند.

۲۴ ساعته پای کار هستیم



نوروز علی قاسمی، مسئول حمل و نقل شرکت با اشاره به فرآیند علم مدیریت در به کارگیری منابع مادی و انسانی و هدایت و کنترل آنها برای رسیدن به اهداف سازمان می گوید: از فوق لیسانس تا زیر دیپلم در مجموعه حمل و نقل مشغول به کارند که راهبری و هماهنگی این افراد با همه سختی های ماهیت

شغل، نیازمند برخورداری از نوع خاصی از رفتار، متقاعد سازی و نفوذ در بین آنهاست. با توجه به ماهیت گروهی شغل نقلیه، هم اکنون در حمل و نقل روحیه ای به وجود آمده که افراد با یکدیگر همکاری خوبی دارند و هر کجا مشکلی پیش آمده این افراد دوشادوش یکدیگر در مسیر خدمت رسانی و ایفای وظیفه تمام تلاش خود را به کار گرفتند که مایه مسرت است.

وی مدیریت بر قلب ها و رفتار صادقانه و اخلاق مدار را از دیگر رموز موفقیت واحد حمل و نقل در خدمت رسانی توصیف می کند و می افزاید: فلسفه وجودی نقلیه ایجاب می کند که با تمامی واحدهای سازمان ارتباطی تنگاتنگ و پر حجم داشته باشیم و در عین حال رضایت همه را نیز به دست آوریم که امری بسیار دشوار است. ولی ما حسن نیت خود را با تلاش شبانه روزی و رعایت اخلاق ثابت کرده ایم و اگر هم در موردی جواب «نه» به متقاضیان داده ایم همکاران به راحتی پذیرفته اند. مسئول حمل و نقل می افزاید: نیروهای حمل و نقل پذیرفته اند که وظیفه خدمت رسانی کار بالارزشی است و درک این موضوع کمک می کند تا در شرایط کاری دشوار و شبانه روزی احساس خستگی نکنند؛ هر چند که ماهیت کار دوستان ما نامحسوس بوده و دیده نمی شود. ضمن آنکه برای ما تعطیلی و پنجشنبه و جمعه معنا و مفهومی ندارد و هر لحظه از شبانه روز که مدیران، مجریان و روسا به حمل و نقل نیاز داشته باشند همکاران ما بلافاصله برای خدمت حاضر می شوند و ۲۴ ساعته پای کار هستیم.

قاسمی یکی از امتیازات شرکت مهندسی رافضی صمیمانه حاکم بر آن می داند و می گوید: حضور در چنین شرکتی به راستی مایه افتخار و مباهات است. غنی بودن فرهنگ سازمانی ما به حدی است که حتی عزیزی که از خارج شرکت به مجموعه ما می پیوندند همانند یک عضو جدید خانواده از سوی همکاران مورد استقبال قرار گرفته و سریعاً تطبیق پیدا می کنند که این موضوع از مزیت های منحصر به فرد و دارایی های غیر ملموس مجموعه به شمار می آید. جلب رضایت چنین همکارانی حتی به قیمت تحمل دشواری ها، ارزشمند و لذتبخش است.

شرکت مهندسی، برندی با ارزش برای وزارت نفت



حسن داندننده، کارشناس خدمات اداری، اجتماعی با ۱۷ سال سابقه کار هم اکنون مسئولیت پیمان های دفتری، ماشین نویسی، تنظیمات، آبدارخانه، انبارداری و همه پیمان هایی که به نوعی زیرمجموعه مدیریت منابع انسانی قرار دارند همانند حمل و نقل و غذا را عهده دار است. وی نظارت دقیق بر پرداخت به موقع حقوق و مزایا و همچنین بیمه پرسنل را از

اهم مسئولیت هایش می داند و می گوید: نظارت بر نحوه عملکرد پیمانکاران در خصوص نظافت ساختمان ها، ارتباط مستقیم با نمایندگان آنها، تامین غذای پرسنل و نظارت بر طبخ غذا به همراه نماینده از دیگر وظایف بنده است.

داندننده تلاش برای رعایت حق و حقوق پرسنل زحمت کش خدمات را از دستاوردهای مجموعه اش توصیف می کند و می گوید: وقتی که این عزیزان به خواسته های بحق شان می رسند ما نیز احساس خوشحالی می کنیم اگر چه خود ما با توجه به حجم و ماهیت دشوار کار، عملاً از از حقوق و مزایای چندانی بهره مند نمی شویم. در جریان مساعدت های اخیر در بهبود وضعیت حقوق و مزایای پرسنل خدمات، نگاه مثبت مدیرعامل و هیئت مدیره که با نیت خیر سعی در گره گشایی

از زندگی این عزیزان دارند واقعا قابل تقدیر و تحسین است. هم اکنون ۹۱ نفر در پیمان تنظیمات، ۳۸ نفر در پیمان دفتری و ماشین نویسی، ۱۳ نفر تاسیسات و ۳۵ نفر راننده در حال همکاری با شرکت اند که رسیدگی به این حجم

فعالیت با همکاری مستمر با مدیریت های مالی و پیمان ها به انجام می رسد. وی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران را شرکتی با ارزش برای وزارت نفت توصیف می کند و می افزاید: با تجربه ای که بنده در ارتباط با سایر شرکت ها دارم به جرات می گویم که سازمان ما مجموعه ای متفاوت است. از نظر اخلاق و عملکرد حرفه ای پرسنل، تاکنون مجموعه متخصصان متین و با دانش ما اقداماتی اساسی در راه توسعه کشور به انجام رسانده اند که بی همتا بوده و لایق والاترین تقدیرهاست.

از پرکارترین واحدها هستیم



امیرعلی عابدی، کاخدار ساختمان پنجم که از سال ۷۴ در شرکت مشغول به کار است، می گوید: فعالیتیم در شرکت را از نگهداری فضای سبز و کاشت چمن در باشگاهی که زیرمجموعه شرکت گاز اداره می شد آغاز کردم و پس از طی چندسال همکاری و تجربه اندوزی در جوار دوستان رسمی، به عنوان کاخدار در ساختمان های یازدهم،

بخارست، هشتم، هفتم و ششم مشغول به کار شدم و هم اکنون نیز کاخداری ساختمان پنجم را بر عهده دارم و ان شاء الله در همین سمت بازنشسته خواهم شد.

وی می افزاید: ما مسئولیت نگهداشت ساختمان را بر عهده داریم که مشتمل بر برگزاری جلسات، سرویس دهی آبدارخانه، امور تاسیسات و خدمات و نظافت است. در ساختمان پنجم ۱۴ نفر در آبدارخانه ها، ۹ نفر در خدمات، ۶ نفر در دبیرخانه و ۴ نفر در تاسیسات مشغول خدمت رسانی به همکاران اند. ما اعتقاد داریم افراد مراجعه کننده به ساختمان های شرکت در هر موقعیت، رتبه و مقام تا لحظه خروج در معرض سرویس دهی خدمات قرار دارند و ما همواره در تعاملی نزدیک و تنگاتنگ با ارباب رجوع، ذی نفعان و کارمندان قرار داریم.

هر کدام از ما وقتی به سازمانی مراجعه می کنیم توقع سرویس دهی مطلوب داریم و کوچکترین قصوری بر نگرش ما نسبت به آن سازمان تاثیر منفی می گذارد و این همان چیزی است که وظیفه دوستان خدماتی را سنگین تر می کند.

عبدی در پایان خدمات را یکی از پرکارترین واحدها توصیف می کند و می افزاید: نیروهای خدمات، باید همیشه با روحیه ای مناسب به خدمت رسانی و انجام وظیفه مشغول هستند و ما توقع داریم همکاران نیز متقابلاً احترام بچه ها را نگه دارند و مدارا کنند چرا که صنف خدمات از جمله اقشار زحمتکش، کم توقع و صبور به شمار می آیند. خوشبختانه شرکت مهندسی از سازمان های است که از نفرت خبره و تحصیل کرده تشکیل شده و از نظر رفتار و احترام در درجه بالایی قرار دارد.

رضایت همکاران باعث دلگرمی ماست



محمد مشکوری، کارمند خدمات اجتماعی رفاهی با سابقه ۱۷ ساله در شرکت هم اکنون مسئولیت بخش مالی، تنخواه گردان، خرید ملزومات اداری، هزینه های جاری شرکت و تامین مایحتاج جاری خدمات را بر عهده دارد.

وی در توصیف ماهیت فعالیت هایش چنین می گوید: به طور کلی افرادی که با حساب و کتاب

سر و کار دارند دائماً نگرانند که مبدا حساب ها با هم جور در نیاید و کار ما نیاز به تمرکز بالایی در هنگام محاسبات و پرداختها دارد. عموماً همکاران ساعت ۴ محل کار را ترک می کنند و این در حالیست که بعد از اتمام ساعات کاری تازه فضای خوبی برای بستن حساب های مالی ایجاد می شود چرا که اداره ساکت است و می توان با تمرکز بیشتری مسائل مالی را حل و فصل کرد.

مشکوری با بیان اینکه بنابر اقتضات کار ناچاریم تا ساعت ۸ و ۷ در شرکت بمانیم، می گوید: ارتباطات چهره به چهره با همه همکاران در سطوح مختلف از ویژگی های منحصر به فرد کار ماست که رضایت شغلی فوق العاده ای می آفریند. روزانه سرویس های متنوعی برای رفاه همکاران ارائه می دهیم که باز خورد احساس مثبت آنها مستقیماً به ما منتقل می شود و رضایت همکاران بر دلگرمی ما می افزاید. از طرفی ما با شرکت های خصوصی بیرون سازمان هم مستمراً در ارتباطیم که این ها همه نشان از پویایی کار ما دارد.

کارمند خدمات اجتماعی رفاهی در پایان شرکت مهندسی را سازمانی توصیف می کند که خود ماهیتی خدمت رسان دارد و می گوید: سازمان ارزشمند ما با هر پروژه ای که احداث می کند خدمتی ارزنده و ماندگار به مردم هدیه می دهد و خدمت در این مجموعه با کلاس کاری بالا به راستی مایه سربلندی و افتخار است.

ضرورت حفظ انگیزه پرسنل خدمات



محمد احمدی کارشناس خدمات اداری، اجتماعی از سال ۷۶ وارد خانواده صنعت نفت شد و پس از فعالیت در واحدهای اداری پالایشگاه تهران و خطوط مخابرات از سال ۸۲ وارد مهندسی و توسعه شد. وی در مقطعی ۲ ساله (۹۳-۹۵) با روابط عمومی همکاری داشت و سپس به واحد سابقش خدمات برگشت. احمدی هم اکنون مسئولیت های

متعددی در کمیته اسقاط اموال مازاد، ثبت نام اماکن اقامتی، ثبت و صدور قبوض ساختمان ها، صورت حساب های هزینه مرسولات پستی، تدوین گزارش های ۳ ماهه واحد، تورهای گردشگری و تفریحی شرکت، نظام پیشنهادات، نظام سلامت اداری و طرح تکریم ارباب رجوع را بر عهده دارد. وی واحد خدمات را مجموعه ای توصیف می کند که همیشه در حال پیاده سازی روال های روتین است و می گوید: اگر چه کار خدمات از نوع چندانی برخوردار نیست اما ارائه خدمات به همکاران و جلب رضایت آنان امری مثبت و با ارزش است. باید توجه کنیم که با توجه به فشار کاری که بر پرسنل خدمات وارد می شود رسیدگی به حقوق و مزایای این قشر یقیناً در حفظ انگیزه و کیفیت خدمت گذاری موثر است و بی توجهی به خواسته های آنان فرسودگی شغلی و بی حوصلگی را در پی دارد.

احمدی در توصیف فعالیت های خدمات می افزاید: مادامیکه کارها درست پیش برود و کیفیت سرویس ها مطلوب باشد صدايي شنیده نمی شود، اما به محض بروز کوچکترین نقصانی در ارائه خدمات، بلافاصله انتقادهای و اعتراضات متوجه واحد ما می شود. بنابراین از همکاران تقاضا می کنم پس از ارجاع کارها به خدمات، صبر و حوصله داشته باشند، چون تقاضاهای کل پرسنل به واحد ما راجع می شود و اگر احیاناً وقفه ای در روند رسیدگی پیش می آید به دلیل کثرت تقاضاهاست که در اسرع وقت و بر طبق اولویت ها انجام خواهد شد.

راههای جلوگیری از ابتلا به سرماخوردگی، آنفولانزا و زکام در پاییز

با شروع فصل سرما، بیشتر مردم با استفاده از واکسن آنفولانزا، سعی می کنند از بروز سرما خوردگی و آنفولانزا جلوگیری کنند. اما زدن واکسن تنها راه ایمن کردن بدن نیست، با اجرای توصیه های این مقاله، نه تنها با افزایش مقاومت سیستم ایمنی، مانع ابتلا به سرما خوردگی و آنفولانزا می شوید، بلکه همواره از بدنی سالم و قوی برخوردار خواهید بود.

سیستم ایمنی، بدن را در مقابل باکتریها، ویروس و محافظت می کند، هر چه مقاومت آن بالاتر باشد، درصد ابتلا به امراض کمتر است، بهداشت خانواده، برنامه غذایی، مکمل های غذایی، خواب کافی، کاهش استرس و اضطراب پنج نکته جهت افزایش سیستم ایمنی بدن است.

گام اول: بهداشت خانواده

ویروس آنفولانزا مثل سرماخوردگی نه تنها از راه تنفس منتقل می شود، بلکه از طریق تماس دست و صورت با هر فرد یا جایی که آلوده باشد، ما را تهدید می کند. دستهای خود را حتما قبل از تماس آن با چشم، بینی، دهان، بشویید. از صابونهای ضد باکتری مصرف نکنید، چرا که چربی طبیعی موجود در پوست را که خود نوعی محافظ محسوب می شود از بین می برد.

از آنجاییکه صابون به تنهایی، تمام میکروبها را از بین نمی برد، برای بالابردن سطح بهداشت خانواده، بهتر است از مراکز درمانی و داروخانه، صابون های بهداشتی مخصوص ضد عفونی کننده تأیید شده را تهیه کنید. این مواد بهداشتی، علاوه بر از بین بردن تمام ویروسها و میکروبها، سیستم ایمنی پوست را نیز به مخاطره نمی اندازد. باید بدانید که این میکروبها با تماس دست با سوراخ گوش و نواحی آن، دهان، سوراخ های بینی و گوشه ی چشم به داخل بدن سرایت می کنند، بنابراین ابتدا کف صابون را به نوک انگشتان و ناخن ها بزنید، این نواحی مرکز تجمع بیشتر ویروس ها و میکروبها هستند. در صورت تمیزی کامل ناخن و نوک انگشتان و تمام دست، خود به خود از انتقال یا میزبان بودن بیماری آنفولانزا جلوگیری میکنیم.

گام دوم: برنامه غذایی

با یک برنامه ی غذایی شامل انواع گروههای غذایی (پروتئین، ویتامین، املاح معدنی،...) مثل گوشت قرمز، گوشت سفید(مرغ، ماهی)، میوه ها، سبزیجات، می توانید سیستم ایمنی خود را تقویت کرده و سلامتی خود را کنترل کنید.

با کنترل قند خون، می توانید از بروز بسیاری از امراض جلوگیری کنید، با کاهش مصرف شکر و قند، همچنین مواد غذایی حاوی قند طبیعی زیاد، مثل، ماکارانی، برنج، سبب زمینی، نان، در صد قند خون خود را در حد نرمال نگاه دارید. متأسفانه، امروزه مواد غذایی فوق، حجم زیادی از برنامه غذایی مردم را شامل می شود. می توانید با راهنمایی کتابها و منابع، رژیم مناسبی را انتخاب و سلامتی خود را کنترل کنید. (کتابهایی چون، "بهترین رژیم ها" اثر جردن روبین، "رژیم عاری از غلات و نان" اثر دکتر جوزف مرکولا، "روش تغذیه" اثر سالی فالون)



گام سوم: مکمل های غذایی

از آنجاییکه سیستم گوارشی و باکتری های مفید داخل روده، نقشی اساسی در سیستم ایمنی بدن را ایفاء می کند، با استفاده از مکمل های غذایی موثر بر این سیستم، می توانید سیستم دفاعی بدن را افزایش دهید.

مصرف قارچ: قارچ موجب افزایش فعالیت سلولهای عامل ایمنی بدن می شوند. ترکیب قارچ با خاصیت ایمن سازی بدن به همراه پروبیوتیک ها، تأثیر بسزایی در تقویت سیستم دفاعی بدن خواهد داشت.

روغن ماهی: مطالعات نشان داده است که وجود اسیدهای آمینه امگا ۳ موجود در روغن ماهی، با احیای سلولهای دفاعی بدن، سیستم دفاعی بدن را تقویت می کند. روغن ماهی سرشار از ویتامین د و آ می باشد و از آنجاییکه کمبود ویتامین آ (کنترل کننده عدم نفوذ ویروس در بدن) یکی از دلایل عمده ی ابتلا به آنفولانزا محسوب می شود، مصرف آن موجب مقاومت بدن در برابر این بیماری خواهد شد. با مشورت پزشک می توانید در مدت کوتاهی از نوعی ویتامین آ پادتن، استفاده کنید. لازم به ذکر است که مصرف خارج از توصیه پزشک از این پادتن، اثرات سمی در بدن خواهد داشت. روغن نارگیل، روغن نارگیل به دلیل دارا بودن مقدار زیادی اسید لاریک، ضد میکروب، ضد ویروس، ضد انگل، ضد سموم می باشد. بنابراین به نوعی مصرف آن مانعی بزرگی در مقابل آنفولانزا خواهد بود.

دیگر مکملات: گیاهان سنتی و ادویه ها، مثل سیر، زنجبیل، پونه ی کوهی، نیز می تواند در افزایش سیستم ایمنی بدن مفید باشد.

ویتامین سی: مصرف روزانه ۳ تا ۴ گرم ویتامین سی (معادل ۳۰۰۰ تا ۴۰۰۰ میلی گرم)، طی سه وعده در روز، (به خصوص در ۲۴ ساعت اولین روز سرماخوردگی)، بدن را در برابر ویروس آنفولانزا محفوظ می دارد. با شروع فصل سرما با محاسبه میزان ویتامین موجود در برنامه غذایی خود، می توانید مقدار ویتامین سی لازم را کنترل کنید. در صورت تمایل به استفاده ی بیشتر با پزشک مشورت کنید.

گام چهارم: خواب کافی

عدم خواب کافی همواره یکی از عوامل مهم در کاهش ایمنی بدن و ابتلا به امراض می باشد. طبق مطالعات جدید، عواملی چون، مقدار ترشح هورمون ها، سوخت و ساز بدن و کورتیزل، در کیفیت و داشتن یک خواب راحت، مؤثرند. عدم ترشح مناسب هورمون ها و اختلال در متابولیسم بدن، یکی از دلایل اختلال در سیستم ایمنی بدن و حتی ایجاد سرطان محسوب می شود. ساعت خواب در شب بسیار مهم است، چرا که در ساعاتی خاصی از شب در خواب، غدد مربوطه ترشحات لازم را انجام می دهند، طبق تحقیقات انجام شده، خواب قبل از نیمه شب، مؤثرتر از خواب بعد از آن است. بهترین ساعات خواب، در تابستان و بهار، از ۹ تا ۱۰ و در پاییز و زمستان، ۸ تا ۹ است. در واقع، خواب و استراحت کافی، ارزانتترین راه حفظ سلامتی است.

گام پنجم: کاهش استرس

طبق آخرین آمار، استرس و اضطراب، عامل اصلی شش بیماری مرگ آور، شامل، سکته قلبی، سرطان، بیماری های ریوی، اختلال و تورم کبد، تصادفات و خودکشی، اعلام شده است. علاوه بر موارد فوق، استرس مستقیماً سیستم دفاعی بدن را تضعیف و منجر به بیماری عفونی و بروز حساسیتها می شود. بیشتر استرس ها منشاء روانی و روحی دارند، بنابراین با متعادل کردن فعالیتهای جسمانی، کاری و حتی ورزش، می توانید آرامش بیشتری را کسب کنید. در صورتی که در هر کدام از موارد فوق، بیش از حد پیش بروید، ناخودآگاه سیستم ایمنی خود را تضعیف و در نتیجه سلامتی خود را تحت خطر قرار می دهیم. سعی کنید با مروری بر برنامه های خود، اشتباهات را پیدا و اصلاح کنید. هیچ چیزی جای سلامتی را نمی گیرد.





www.nigceng.ir