

ماهنامه داخلی - روابط عمومی شرکت فنی و مهندسی فولاد پایا - شماره ۱ / اردیبهشت ۱۳۹۵

ماهنامه

فولاد پایا
شرکت فنی و مهندسی



ما می توانیم

FOOLAD PAYA ENG . CO.



خط مشی کیفیت و بهداشت شغلی و زیست محیطی

ما متعهد به اجرای سیستمی هستیم که در آن با حفظ

کیفیت ، بهبود مستمر ، ایمنی ، سلامت

امنیت انسانها و محیط زیست تاکید شده است .



در این شماره می خوانید

- سخن نخست ۴
- پیام مدیر عامل ۴
- بزرگ بیندیشید ۵
- پژوهش و توسعه R&D ۶
- گفتگو ۷
- ایمنی ۹
- ایمن کار نمونه ۱۰
- فرهنگ کار ۱۱
- کامپیوتر ۱۲
- چگونه می توان در کارکنان خلاق ،
- انگیزه ایجاد کرد ۱۳
- دوربین تلاش ۱۴



شناسنامه

صاحب امتیاز و مدیر مسئول: روابط عمومی شرکت فنی و مهندسی فولاد پایا

سر دبیران: سرکار خانم نسرین صالحی پور و جناب آقای علی احمدی مقدم

همکار این شماره: مهندس کوروش خواجه لندی

پیام مدیر عامل

همکاران عزیز و گرامی

رکود تورمی بی سابقه موجب کسادى بازار مقاطع فولادى در کشور شده و عبور از این مشکلات صرفاً با همکاری و همدلى در تمامی امور میسر می باشد.

لذا از کلیه پرسنل عزیز و سخت کوش تقاضا دارم :

نظم و انضباط سازمانى بهترین ابزار جهت گذر از مرحله حساس کنونى است .
لذا برنامه محورى سرلوحه اقدامات ما باید باشد.

جهت استفاده بهتر از منابع مالی درخواست هاى خرید تجهیزات نهایت دقت را به عمل آوریم.

صرفه جویی را در تمامی مراحل زندگى سرلوحه کار خود قرار دهیم.

تا بتوانیم با همکاری همدیگر در پرتو عنايات حضرت حق در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی ، اقدام و عمل نقش موثرى در افزایش تولیدات و بهره وری بیشتر جهت پیشرفت کشور عزیزمان ایران داشته باشیم.

در پایان یاد آور می شوم که کسب تمامی افتخارات حاصل تلاش و جدیت همه شما عزیزان در رعایت استانداردها و نکات ایمنى است.

رحیم قصر لقمانی

مدیر عامل



سخن اول



دیدگاه های اقتصادی مقام معظم رهبری

اگر ملت ایران با همت خود با عزم خود با آگاهی و هوشمندی خود باهمراهی و کمک مسئولان با برنامه ریزی درست بتواند مشکل تولید داخلی را حل کند و در این میدان پیش برود بدون تردید بر چالش هایی که دشمن آن را فراهم کرده است ، غلبه کامل و جدی پیدا خواهد کرد .بنابراین مسئله تولید ملی مسئله مهمی است.

اگر ما توانستیم تولید داخلی را رونق بخشیم ،مسئله تورم حل خواهد شد ، مسئله اشتغال حل خواهد شد ،اقتصاد داخلی به معنای حقیقی کلمه استحکام پیدا خواهد کرد.اینجاست که دشمن با مشاهده این وضعیت مأیوس و ناامید خواهد شد.وقتی دشمن مأیوس شد ،تلاش دشمن،توطئه دشمن هم تمام خواهد شد.

(کن بلائپارد)
(در نوشتار)

بزرگ بیندیشید، بزرگ عمل کنید، بزرگ باشید

یکی از نیازهای زندگی در دنیای امروز، توانایی موفقیت در کار گروهی است. از تحقیق های گروهی در مدرسه و دانشگاه گرفته تا محل کار و حتی ارتباط با دوستان و خانواده. موفقیت برای کسانی است که می توانند ارتباط موثر داشته باشند. می توانند در یک گروه عضوی کار آمد باشند و به ارتقای تیم کمک کنند. مقاله ذیل می تواند به شما کمک کند تا در گروه عضوی موثر باشید. کسی که حضورش برای دیگر

اعضا مفید باشد.

جایی که گروه مطرح باشد من بودن در کار نیست. ما مطرح است.



هیچ تیمی توفیق نمی یابد مگر اینکه هر کس دیگری را بر خود مقدم بدارد. از خود گذشتگی آسان نیست. اما لازم است. بذر از خود گذشتگی را چگونه در بستر ذهن خود می پاشید؟ این کار را با گام های زیر بردارید: بزرگی گفته است: «دست بگیر شما را از دیگران جدا می کند. دست بده اتحاد ایجاد می نماید.» از خود گذشتگی، بخشندگی و گشاده دستی است. گشاده دستی نه فقط گروه را متحد می سازد که موجب پیشرفت آن می شود. اگر اعضای گروه از مال خود مایه بگذارند، در کامیابی بر روی تیم گشوده می شود.

از اینکه من کاشتم و دیگران برداشتند گله ای ندارم. پشیمانی فقط وقتی معنی دارد که بکاریم اما کسی درو نکند. یکی از بدترین شکل های خودخواهی را در کسانی می بینیم که در درون تیم سیاست بازی می کنند. این کار غالباً بدان معناست که در صدد کسب منافع شخصی خویش هستند، بی آنکه به آثار زیانبار آن بر روابط تیم اهمیت بدهند. اما کسی که اهل کار تیمی باشد

قبل از آنکه نگران منافع خود باشد در اندیشه تامین منافع دیگران است. این نوع عدم خودخواهی به یاران کمک می کند و به خود شخص نفع می رساند. دانشمند بزرگ آلبرت اینشتین گفته است: «انسان وقتی زندگی را آغاز می کند که از خود تهی شود و در برون خویش زندگی نماید. اگر به یاران تیمی وفاداری نشان دهید، آنها هم مقابله به مثل خواهند کرد. این همان کاری است که فرماندهان می کنند. بارها و بارها سپر بلای سربازان خود می شوند و در نتیجه آنها هم بی شائبه کار می کنند و کمر به خدمتش می بندند و ماموریت خود را حتی در شرایط دشوار انجام می دهند. وفاداری اتحاد می آورد و اتحاد تیم را به کامیابی می رساند. انسان های موفق به استقلال ارجی وافر می نهند زیرا غالباً با نوآوری، کوشایی، و جانبداری از حق همراه است. اما اگر استقلال هم به افراط کشیده شود به مرز خودخواهی می رسد، به خصوص اگر آسیبی به دیگران برساند یا مانعی در کارشان ایجاد کند. کسی که خود را تنها می داند و هر نفعی را برای خود می خواهد زندگی شادی ندارد. باید برای دیگران زندگی کرد تا زندگی خود، معنی پیدا کند. وقتی که دیگران از شما جلو می افتند چه احساسی پیدا می کنید؟ آیا اگر کسی دیگر به خاطر درخشش کار خود مورد تقدیر قرار گیرد دیگر حسادتتان به جوش می آید؟ آیا اگر راه را بر پیوستن به صف اعضای تیم بسته ببینید، فریادتان بلند می شود، ناراحت می شوید، یا قرص و محکم سر جای خود می ایستید؟ همه اینها نشانه از خود گذشتگی هستند.

برای بالا رفتن از نردبان از خود گذشتگی...

- به جای خود دیگری را (معرفی) کنید.

اگر عادت دارید که از دستاوردهای خود صحبت کنید و خود را به دیگران معرفی کنید، زبان از تعریف خود در کشید و دو هفته ای از دیگران تعریف کنید. صفات مثبت دیگران را پیدا کنید و پیش این و آن، به ویژه نزد بالادستان، دوستان و اعضای خانواده شان بیان نمایید.

- خود را در نقش زیردستان بگذارید.

میل طبیعی اکثر مردم این است که دیگران را به حال خود رها کنند و خود، بالا بالا بنشینند. شما همین امروز از بام تا شام، کمر به خدمت ببندید، دیگران را جلو بیندازید، یا نقش زیردستان را ایفا کنید. یک هفته این کار را ادامه دهید و اثر آن را بر نگرش و طرز فکر خویش مشاهده کنید.

- پنهانی و بی سرو صدا کمک کنید.

این جمله را بخاطر داشته باشید که: اگر امروز، بدون هیچ انتظاری، کاری برای کسی نکرده باشید، روزی از عمر خویش را بر باد داده‌اید.

پژوهش

سیری در مفهوم و نقش

پژوهش و توسعه (R&D)

قسمت اول

مقدمه:

کسب تکنولوژی که منجر به دسترسی به تحقیقات دانشی و توسعه‌ای می‌گردد، بررسی شاخص‌های تاثیرپذیر از (R&D)، لزوم ممیزی (R&D) و نوآوری در سازمان‌ها، معرفی برخی از فاکتورهای مرتبط با (R&D) نظیر هزینه، بازار، تکنولوژی، مزیت رقابتی و چالش‌ها و فرصت‌های حاصل از فرآیند جهانی شدن بر فعالیت‌های (R&D) در کشورهای در حال توسعه، پرداخته شده است. "ممکن است که فکر کنید شرکتی مانند نوکیا به راحتی می‌تواند بر روی هر پروژه‌ای که بخواهد سرمایه‌گذاری کند. اما هم‌اکنون می‌بینیم که برای تخصیص یک بودجه ۶۲۳,۹ میلیون دلاری، نوکیا قرارداد وامی به مبلغ ۵۰۰ میلیون یورو را با بانک سرمایه‌گذاری اروپا (EIB) به امضا می‌رساند. جریان چیست که نوکیا به یک باره به چنین مبلغ بالایی نیاز پیدا کرده است؟ طبق گزارش روتترز، قرار است این وام پنج ساله برای سرمایه‌گذاری در بخش تحقیقات و توسعه نرم‌افزاری نوکیا، طی سالهای ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۱ هزینه شود، تا قابلیت‌ها و قدرت رقابت موبایل‌های هوشمند با سیستم عامل سیمبیان را به شکل قابل توجهی افزایش دهد. به شکل دقیق‌تر، قرار است این فعالیت‌های تحقیق و توسعه باعث بهبود جایگاه بنیاد سیمبیان و توسعه نرم‌افزارهای متن _ باز برای تلفن‌های همراه شود".

ایستایی به منزله مرگ تدریجی یک شرکت خواهد بود و این الزام به دلیل تغییرات و توسعه مداوم تکنولوژی، وجود رقبا و همچنین تعیین اولویت نیاز مشتریان پدید آمده است. (R&D) جدا از وابستگی مشخص‌اش با توسعه تکنیکی و علمی دارای معنای اقتصادی ویژه نیز است. امروزه در بسیاری از کشورهای دنیا، سرمایه‌گذاری برای (R&D) بازتاب یک حرکت سازمانی یا دولتی در جهت فراتر رفتن از سود و بازدهی فعلی و بهبود عملکرد و بازدهی در آینده است.

افزایش رقابت و انگیزه بقاء بسیاری از سازمان‌ها را برآن داشته که فعالیت‌های خود را بر تولیدات اساسی و توانمندی‌های محوری متمرکز کنند که این امر مستلزم سرمایه‌گذاری در تحقیقات و ایجاد نوآوری‌های تکنولوژیک می‌باشد. انجام تحقیقات در سازمان‌ها با هدف حمایت از نوآوری صورت می‌گیرد و فعالیت‌های (R&D) باید فرصت‌های کسب‌وکار جدیدی خلق کرده و یا کسب‌وکار فعلی سازمان را متحول نماید. همچنین شدت یافتن رقابت موجب افزایش حمایت کشورها و سازمان‌ها از فعالیت‌های (R&D) شده است. پیچیدگی‌های تحقیقات مبتنی بر دانش، تکنولوژی و نوآوری و نیز پویایی کسب‌وکار و بازار، سازمان‌ها را مجبور کرده تا در حجم، مقیاس، موقعیت مکانی و جهت‌گیری فعالیت‌هایشان تجدیدنظر کنند. امروزه (R&D) تاثیر مستقیمی بر نوآوری، بهره‌وری، کیفیت، سطح استاندارد زندگی، سهم بازار و نیز دیگر عواملی که در افزایش توان رقابتی سازمان‌ها موثر هستند، دارد. با ظهور پدیده جهانی شدن روش‌های کسب تکنولوژی نیز تغییر کرده و روش‌های جدیدی خلق گردیده که به کشورها و سازمان‌ها امکان دستیابی به تحقیقات در سطوح مختلف را می‌دهد. در این مقاله سعی شده تا ضمن ارائه تعریفی از (R&D)، به بررسی تاثیرات (R&D) شامل ظهور روش‌های جدید

تحقیق و توسعه (R&D) چیست ؟

اصطلاح (R&D) (Research and Development) یا همان تحقیق و توسعه طبق نظر موسسه (Organization For Economic Co-operation and Development) OECD پیشرفته دنیا است، به معنای فعالیت‌های سازنده برخاسته از یک بنیاد سیستماتیک است که با هدف افزایش دانش انسانی و فرهنگ اجتماعی و بهره‌گیری از این دانش در کاربردهای جدید است. امروزه گسترش و طراحی محصولات جدید بیش از پیش به عنوان عامل اصلی و نهایی شرکت‌ها مطرح است. در صنعت امروزه که با سرعت سرسام‌آوری در حال تغییر است، توقف و

سازمان یا
شرکت ها و
دانشگاه ها با
سرمایه
گذارى دولت
هدایت شود .
در زمینه
تجارت نیز
تحقیق و
توسعه به
معنى حرکت
به سمت



بر اساس
گزارش آماری
در سال
۲۰۰۶، چهار
سرمایه گذار
بزرگ دنیا
برای بخش
(R&D)، به
ترتیب ایالات
متحده آمریکا
با ۳۴۳
میلیارد،

آینده روشن و فعالیت های بلند مدت در دانش و تکنولوژی با استفاده از
تحقیقات علمی است .ادامه دارد.....

اتحادیه اروپا با ۲۳۱ میلیارد، ژاپن با ۱۳۰ میلیارد و چین با ۱۱۵ میلیارد دلار
بوده اند. آن چه مسلم است این است که فعالیت های (R&D) باید از مسیر

گفتگوی کوتاه با:

مهندس کوروش خواجه لندی

سرپرست واحد نگهداری و تعمیرات

۱- واحد آماده سازی : یکی از واحدهای مهم و استراتژیک واحد آماده سازی
است . در واقع این واحد تامین کننده و تغذیه قطعات جهت مونتاژ پروژه
ها می باشد که با داشتن دستگاه ها و تجهیزات مشروحه ذیل شامل :
دستگاه برش CNC ، برش های ریلی ، رول ۳ و ۴ غلطک ، پرس برک ،
دستگاه های بند لوله و انواع قیچی و دستگاه برش با کامپیوتر ، دستگاه
پرس ، خم کن ، گیوتین و کار آماده سازی قطعات با عملیاتهای
برشکاری و انواع فرمینگ را به عهده دارد.

۲- واحد جوش و مونتاژ: این کارگاه با داشتن دستگاه های مجهز مثل
دستگاه جوش زیر پودری، دستگاه جوشکاری با گاز ، قادر به ساخت انواع
سازه های فلزی ، مخازن تحت فشار ، مخازن ذخیره ، مبدل ها و برج
های تقطیر و ... غیره می باشد.

● آقای مهندس ، با تشکر از فرصتی که در اختیار ماهنامه قرار
داده اید لطفاً در ابتدا ضمن معرفی خودتان از تحصیلات و سوابق
اجرائی تان بگوئید:

اینجانب کوروش خواجه لندی متولد سال ۱۳۴۹ در شهرستان ایذه به دنیا
آمدم و کارشناس متالورژی گرایش مهندسی فن آوری جوش می باشم . از
سال ۱۳۸۵ به استخدام فولاد پایا در آمده ام و در واحد نگهداری و تعمیرات
مشغول به خدمت می باشم.

● شرکت فولاد پایا از چه سالی و در چه زمینه هایی مشغول به
فعالیت نموده است؟

شرکت فولاد پایا در سال ۱۳۷۳ در زمینی به مساحت ۵ هکتار ساخته شده
که با داشتن بیش از ۳۶۵ دستگاه ماشین ابزار شامل واحد های زیر می باشد:

این کوره در سالهای گذشته صورت گرفته است در حال انجام می باشد و به امید خداوند و همت و تلاش پرسنل زحمتکش این کوره تا خرداد ماه به منظور تنش زدایی تجهیزاتی مانند پانلهای آب گرد ،سبد های حمل قراضه ، پاتیل های ذوب و ... فعالیت خود را شروع خواهد کرد که پیش از این در خارج از کارگاه و با صرف مبالغ بالایی انجام می گرفت مورد بهره برداری قرار می گیرد .

● نظرتان در مورد ماهنامه داخلی فولاد پایا چیست و چگونه می تواند نقش موثرتری در مجموعه ایفا کند؟

ارتباط بین مدیر عامل و پرسنل رسالتی است که بر عهده ماهنامه فولاد پایا می باشد . این ماهنامه همانند پلی ارتباطی بین پرسنل و مدیریت ارشد سازمان است که نقطه نظرات مسئولین را به یقین اعلام می کند و با ابتکارات جدید از جمله دوربین تلاش سبب دلگرمی پرسنل و افزایش روحیه آنها می شود . همچنین این ماهنامه با ایجاد جریان آزاد رسانه ای می تواند نقش مفیدی و مثبتی در روند انعکاس مسایل مورد بحث در فولاد پایا داشته باشد .

● حرف ناگفته ...



حرف آخر اینکه یکی از بزرگترین مزیت های فولاد پایا دارا بودن نیروهای توانمند و با انگیزه و پرشور و نشاط آن بوده است زیرا همین همت و تلاش و کوشش پرسنل باعث شده تا این شرکت مسیرهای پرپیچ و خم مشکلات را پشت سر گذاشته و همواره به شکل پویا و هدفمند بسوی آینده بهتر حرکت نماید. امیدوارم هم اکنون نیز نیروهای جوان و فعالی که کم کم جاگزین نیروهای ی پرتلاش قدیمی شده می شوند با همان شور و نشاط این مجموعه را زنده و شاداب نگه دارند.

● با توجه به پیشرفت روز افزون تکنولوژی و نقش آن در صنعت ، ماشین ابزارهای این بخش به چه میزان پاسخگوی نیازهای داخلی می باشد؟ و برای به روز رسانی آنها چگونه اقدام می نمائید؟

پیشرفت تکنولوژی در صنعت و خصوصاً در ماشین آلات صنعتی بسیار با سرعت بالا در حال تغییرات می باشد و نیاز ما به ماشین آلات پیشرفته در تکنولوژی مزین غیر قابل انکار است . هرچه سهم شرکت ها از استفاده و بهره برداری از ماشین آلات پیشرفته بیشتر باشد سرعت ، دقت و کیفیت تولید به همان میزان نیز بالاتر می رود.

با توجه به اینکه واحد نگهداری و تعمیرات متولی آماده به کار بودن ماشین آلات و تجهیزات را بر عهده دارد ، در این راستا دو هدف را سرلوحه کار خود داده است :

الف : بهینه کردن و تغییرات اصلاحی در ساختار تجهیزات و ماشین آلات موجود به دلیل اینکه به لحاظ اقتصادی خرید تجهیزات جدید بار مالی زیادی دارد اما می توان با بررسی های فنی و تغییرات لازم قابلیت اطمینان و استفاده از این دستگاه ها را اعتلاء بخشید. اقدامات قابل توجهی در این زمینه انجام شده است.

ب : سرمایه گذاری در بخش R&D جهت بکارگیری از تجهیزات و دستگاه هایی که امکان ساخت و تولید آنها در داخل شرکت وجود دارد . با توجه به نیاز های متعدد در تولید قطعات در بخش های آماده سازی و مونتاژ استفاده از دانش و تجربه نیروهای داخلی می تواند هدفهای لازم را در این بخش برآورده سازد.

● لطفاً خوانندگان را از آخرین دستاوردها و نوآوری های بخش تعمیرات مطلع فرمائید؟ این

مجموعه طی سالهای گذشته دستاوردهای بزرگی داشته که علاوه بر افزایش توان علمی پرسنل توانسته خدمت بزرگی به بخش های تولیدی داشته باشد. از جمله ساخت :طراحی و ساخت یک مجموعه یونیت جمع آوری دود و غبار جهت دستگاه های CNC ،ساخت دو مجموعه گرداننده ۱۰۰ تن با قابلیت قرار گرفتن مخازن به قطر ۸۰۰۰ میلی متر و زن ۱۰۰ تن ، نصب و راه اندازی دستگاه های رول ۴ غلتک و سنگین تراش ، نصب استراکچر دو دستگاه جرثقیل ۶،۳ تنی و ۱۰ تن مربوط به سالن آماده سازی

● و اما فعالیت های در دست اقدام ؟

از فعالیت هایی که جزء اهداف سال ۹۵ می باشد ، راه اندازی کوره تنش زدایی است که از اوایل سال جاری کلید خورده است و ادامه فعالیت هایی که روی

طراحی ، ساخت ، نصب و راه اندازی کوره تنش زدایی

پرسنل واحد نگهداری و تعمیرات

ایمنی

آسیب ها و بیماری های چشمی در صنعت

(بهداشت و راه های پیشگیری از بروز آنها)

(قسمت)

چشم یکی از اندام های بسیار حساس بدن است. داشتن چشم سالم و بینایی خوب در محیط کار، با ارزش می باشد. اگر بخواهیم که چشم های ما برای تمام مدت عمر به ما

خدمت کنند، باید بیشترین دقت در مراقبت از آنها، به عمل آید. رعایت نکات

بهداشتی و ایمنی در سلامت چشم بسیار اهمیت دارد. برای حفظ و بهداشت چشم در محیط کار بایستی آنها را از پیش آمدها و آسیب های ناشی از کار، عفونت و بیماری



(اول)

است. به عنوان مثال : مکانیک های اتومبیل، تراشکاران یا چکش کاران بیشتر در معرض اجسام خارجی قرنیه هستند. افرادی که در نزدیکی اشعه مادون قرمز می باشند، مانند: کارگران شیشه سازی، معادن، ذوب فلزات و غیره، دچار بیماری آب مروارید (کاتاراکت) می شوند. مواد شیمیایی بیشتر موجب سوختگی صلبیه، ملتحمه و گاهی زخم قرنیه می گردند. چشم نه تنها از بیرون در معرض تهاجم قرار دارد، بلکه از راه های داخلی (آسیب دیدن رگ ها، یا عصاب، به ویژه ناشی از سموم) نیز هدف خطرهای گوناگون می باشد.

های چشمی که واگیردار هستند، در امان نگه داشت. حدود ۷ تا ۶ درصد پیش آمدهای ناشی از کار را حوادث چشمی مانند:

کوفتگی، زخمی شدن، جسم خارجی، سوختگی ها، ضربه ها و غیره تشکیل می دهند. حوادث چشمی تقریباً ۱/۳ علت کوری ها را در بر می گیرد. در کارهای خاص، برخی از آسیب های چشمی، آشکارتر



عوامل خطرناک برای چشم:

عوامل مهمی که می توانند سلامت چشم ها را در محیط کار به خطر بیندازند، عبارتند از: سوختگی ها، انفجار، تصادف، آتش سوزی، پرتوها، مواد شیمیایی، ضربه ها، جوشکاری غیر

استاندارد و بدون ماسک، ورود اجسام خارجی و گرد و خاک به درون چشم، عفونت ها و غیره.

هنگامی که جسم خارجی وارد چشم شده، هرگونه مالیدن پلک و دستکاری آن زیان آور است، به ویژه اینکه جسم خارجی در قسمت رنگی چشم (مردمک، عنبیه و در حدقه) فرو رفته باشد. در این گونه موارد فرد آسیب دیده را زود به نزدیک ترین مرکز درمانی یا چشم پزشک برسانید .

ب - زخم های چشم:

تمام زخم های چشم خطرناک هستند، حتی یک خراش سطحی، می تواند موجب ایجاد زخم روی چشم و عفونت آن و نیز حتی کوری بشود. زخم قرنیه، یکی از فوریت های پزشکی است که ممکن است به علت خراش یا ضربه های جسم خارجی داخل چشم، عفونت های میکروبی و ویروسی و قارچی، یا نارسایی های حساسیت زا بروز نماید. بیشتر زخم های قرنیه در مراکز صنعتی هنگام انجام برخی از کارها، مانند چکش کاری قطعه ها و غیره اتفاق می افتد. فرد آسیب دیده را باید زود به نزد چشم پزشک فرستاد. اثر زخم قرنیه درمان نشده می تواند روی قرنیه بماند و موجب کاهش بینایی شود. چشم بر اثر ضربه، شکستن عینک، براده فلزها، خرده شیشه یا ذراتی که در چشم فرو می روند خراش برداشته یا دچار ضرب دیدگی می شود.

یادآوری:

- هرگونه زخم در چشم، هر اندازه کوچک هم باشد، باید به وسیله چشم پزشک معاینه شود تا از تشدید آسیب هایی که در ابتدا کم اهمیت است، جلوگیری شود.

ادامه دارد.....

الف - اجسام خارجی در چشم:

ذراتی که وارد چشم می شوند ممکن است حدقه چشم را سوراخ کرده، باعث آسیب به بافت های داخل چشم شده و احتمالاً ایجاد عفونت نمایند. جسم خارجی ممکن است با چشم عادی دیده نشود، اما با کمک یک چراغ دستی با نور مایل و یک ذره بین به خوبی قابل دیدن است. اجسام خارجی در داخل چشم مانند حشره، گرد و خاک، سنگ ریزه، یا مژه های جدا شده، معمولی ترین اجسام خارجی هستند که وارد چشم می شوند و بیشتر اوقات هم به آسانی قابل بیرون آمدن می باشند، ولی گاهی لازم است با کمک وسایل خاص چشم پزشکی بیرون آورده شوند. جسم خارجی معمولاً به دنبال چکش کاری، تراشکاری، استفاده از اسکنه و قلم درز خراب (به ویژه اگر سر آنها خراب باشد)، سوهان کاری، ریخته گری، کار با سنگ های سمباده و ... روی سفیده چشم یا قرنیه پایدار بماند و یا متحرک باشد. همچنین ممکن است پس از آسیب رساندن به چشم، دیواره چشم را سوراخ نموده، داخل کره آن گردد.

یادآوری:

اگر جسم خارجی ساده ای در چشم بماند و به آسانی قابل دسترس باشد، می توان آن را با گوشه دستمال پاکیزه یا کمپرس آب، بیرون آورد. از به کار بردن پنبه خودداری نمایید، زیرا ممکن است الیاف آن در افزایش ناراحتی موثر باشد. چنانچه جسم خارجی به آسانی از چشم خارج نشد، نباید زیاد پافشاری نمود؛ زیرا ممکن است وارد بافت چشم شود، در این حالت بایستی از چشم پزشک یاری گرفت .

ایمن کار نمونه

فروردین ماه ۱۳۹۵

جناب آقای علی مددی کاهکش

به دلایل زیر به عنوان نفر برتر ایمنی در فروردین ماه ۱۳۹۵ معرفی می گردد.

- رعایت اصول ایمنی

- رعایت نظم، انضباط و پاکیزه سازی کارگاه

- همکاری با واحد HSE

از ایشان بابت همکاری صادقانه ، قدردانی می شود و امید است در مسیر زندگی و کار پیروز و سربلند باشند.

نفر برتر اردیبهشت ۱۳۹۵

جناب آقای خلیل ممادی

به دلایل زیر به عنوان فرد نمونه در اردیبهشت ماه ۱۳۹۵ معرفی می گردد.

- وهدان کاری و کارکرد عالی

- نظم و انضباط کارگاهی

- رعایت اصول و قوانین شرکت

امید است این پشت کار مستمر بوده و در تمامی مراحل زندگی موفق باشید.



عوامل تعیین کننده فرهنگ کار

سوال اساسی این است که چه عواملی یا مولفه‌هایی فرهنگ کار را تشکیل می‌دهد؟ بطور کلی عوامل بسیاری در شکل دادن به فرهنگ کار موثر هستند نظیر عوامل جغرافیایی، محیطی، اقتصادی و اجتماعی. در ادبیات موضوع به مواردی نظیر میزان آمادگی و توان کاری نیروی انسانی، تسلط کارکنان بر ماهیت شغل، میزان حمایت سازمان از کارکنان، میزان انگیزه و تعهد کارکنان به کارفرما، سازمان و مدیران، کیفیت ارایه بازخوردها، میزان اعتبار و تطابق تصمیمات با قوانین سازمانی، نگرش‌ها و روحیه کار جمعی، اخلاق کاری و غیره اشاره شده است. در کل نه عامل را می‌توان برشمرد. این عوامل خود معلول شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم، نظم شخصیت، نظام مدیریت و سازمان کاری است. این نه عامل عبارتند از:

نقش

آموزش سازمانی و توانمندی نیروی انسانی در افزایش بهره وری و تولید ملی

امروز به اعتقاد همه صاحب نظران و متخصصان آموزش ، فراگیری مهارت های لازم در زمینه های تخصصی به عنوان یک ضرورت اجتناب ناپذیر اجتماعی از اهمیت و جایگاه ویژه ای در امر توسعه کلان برخوردار است. این اهمیت به ویژه در شکل خاص آن از این مسأله نشات می گیرد که انسان ها نسبت به مدد آموزش توام با



کامپیوتر

«حریم خصوصی». «تعریف حقوقی این عبارت ساده و سردستی است؛ «حریم شخصی» یا «حریم خصوصی» یعنی یک فرد یا گروه بتواند خود یا

اطلاعات مربوط به خودش را مجزا کند و در نتیجه بتواند خود یا اطلاعاتش را با انتخاب خویش در برابر دیگران آشکار کند. تقریباً تا همین چند سال پیش که هنوز اینترنت پرسرعت و دستگاه‌های هوشمند به اندازه‌ی الان باب نشده بودند، همه‌ی ما معنی و مفهوم این عبارت و تعریف‌اش را می‌دانستیم. مهم‌تر از آن می‌توانستیم موارد نقض حریم خصوصی‌مان را تشخیص بدهیم و اگر نیاز بود در برابر شرایط مختلف از خودمان واکنش نشان بدهیم. اما حالا چند سالی می‌شود که همه چیز به‌جز آن تعریفی که در ابتدا طرح شد، تغییر کرده است. اکثر ما هر روز از نیم دو جین اپلیکیشن و سرویس اینترنتی استفاده می‌کنیم که موقع ثبت‌نام انواع و اقسام تضمین‌ها را می‌دهند که اطلاعاتمان به هیچ‌کجا درز نمی‌کند و طراحان و سازنده‌های این ابزارها حفظ حریم خصوصی کاربران را مقدم بر هر سیاست دیگری می‌دانند. اما مدتهاست به این فکر می‌کنم که آیا این تضمین‌های خشک و خالی برای راحت شدن خیال کاربران کافی است و تا ابد هیچ شخص یا سازمانی به این اطلاعات که مستقیماً با حریم خصوصی در ارتباط هستند، دسترسی پیدا نمی‌کند؟

بگذارید چالش ذهنی‌ام را روشن‌تر بیان کنم. در سخن مختصری که با دوستان و همکارانم در باب حفظ حریم خصوصی داشتم، تعریف این عبارت برایشان ثابت نبود و شامل تبصره‌ی جالبی می‌شد. عده‌ای بر این باور بودند که حریم خصوصی یعنی این که «اطلاعات شخصی من دست نا اهلان و نامحرمات نیافتد» و اگر در این بین گروه، سازمان یا مرجع بالا دستی آمد و دید مختصری به آنچه فقط به من مربوط می‌شود زد، آنقدر ها هم ایرادی ندارد. اما گروه دوم معتقد بودند رصد کردن اطلاعات، می‌خواهد کار هر نهاد یا سازمانی، چه داخلی و چه خارجی باشد، نفس مفهوم حریم خصوصی را زیر سوال می‌برد و به هیچ عنوان قابل قبول نیست. تمام این‌ها زمانی به ذهنم رسید که در ماجراهای حملات تروریستی پاریس، در یکی از خانه‌های سازمانی تروریست‌ها یک دستگاه پلی‌استیشن ۴ پیدا شد. در آن زمان مسئولان ادعا کرده بودند تروریست‌ها از کنسول‌هایشان برای برنامه‌ریزی و هماهنگی برای حمله‌ها استفاده کرده بودند. توجیه این ادعا هم ساده بود: «شبکه‌ی پلی‌استیشن که به واسطه‌ی آن بازی‌کننده‌ها می‌توانند با هم گپ و گفتگو کنند، از ابزار نظارتی حداقلی بهره‌مند است» و همین موضوع هم بهانه‌ای شد تا پلیس ادعا کند از پلی‌استیشن ۴ زبان بسته در این حملات استفاده شده. بعد هم عده‌ای از مسوولان دولتی کشورهای اروپایی به سونی و بخش تفریحات و سرگرمی‌اش

فشار آوردند که باید این امکان را به ما بدهی تا حسابی روی شبکه‌ی پلی‌استیشن نظارت داشته باشیم. این درخواست خیلی ترسناک به نظر می‌رسید! اول به این خاطر که این درخواست عملاً نشان می‌داد سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی روی اکثر قریب به اتفاق همان آپ‌هایی که به کاربرانشان قول داده بودند، اطلاعاتشان دست هیچ‌کس نمی‌افتد، نظارت مستقیم دارند و تنها پلی‌استیشن و شبکه‌اش از قلم افتاده که بدشان نمی‌آید آن را هم زیر نظر بگیرند. مورد بعدی هم این که جایی مثل شبکه‌ی پلی‌استیشن که صرفاً مکانی برای سرگرمی و تفریح است، حال و هوایی امنیتی به خود می‌گرفت؛ موضوعی که ابداً باب میل بازی‌کننده‌هایی که ممکن است در جریان بازی هر سخنی را به زبانشان بیآورند، نیست.

گروه دوم معتقد بودند رصد کردن اطلاعات، می‌خواهد کار هر نهاد یا سازمانی، چه داخلی و چه خارجی باشد، نفس مفهوم حریم خصوصی را زیر سوال می‌برد و به هیچ عنوان قابل قبول نیست. در اوایل دی ماه هم دولت چین تیر خلاص را زد. دولت این کشور قانون جدیدی وضع کرد که بر اساس آن تمامی شرکت‌های فعال در حوزه‌های تکنولوژیک موظف شده‌اند کلیدهای کدگذاری اطلاعاتشان را در اختیار دولتی‌ها قرار بدهند. مفهوم این قانون جدید خیلی ساده است: «حریم خصوصی، بی حریم خصوصی». شاید پیش خودتان بگویید این قوانین مربوط به کشور چین است و دخلی به سایر مناطق جهان ندارد. اما وقتی بدانید چین بزرگ‌ترین تولیدکننده و صادرکننده‌ی دستگاه‌ها و سیستم‌های مخابراتی در سطح جهان است، همه چیز سر و شکل جدیدی به خودش می‌گیرد و مفهوم حریم خصوصی، به آن شکلی که قانون تعریف کرده، کم رنگ‌تر از هر زمان دیگری می‌شود. حالا به نظر شما کدام تعریف از حریم خصوصی درست است و مورد قبول شماست؟ همان تعریف کلاسیکی که می‌گوید فقط کاربر است که تعیین می‌کند اطلاعاتش را چه کسی و تحت چه شرایطی ببیند؟ یا از نظر شما ایرادی ندارد مراجع ذیصلاح برای اقداماتی که مطمئناً بخش زیادی از آن‌ها مستقیماً به حفظ امنیت و آرامش مربوط می‌شود، نگاهی هرچند جزئی به اطلاعات کاربران بیاندازند؟ آیا زمان آن رسیده تا تعریف "حریم خصوصی" عوض بشود؟



☒ چگونه

☐ می‌توان در

☐ کارکنان خلاق،

☐ انگیزه ایجاد کرد؟

مجموعه های بزرگ صنعتی مملو از کارکنان خلاق اند. تشخیص بعضی از آنها ساده است و بسیاری دیگر پر از توانایی های شکوفا نشده هستند که می توانند به تجارت ما کمک کنند تا در بازارهای متغیر امروز پابرجا بمانیم. بسیاری از شرکت ها ناخواسته باعث مهار خلاقیت می شوند. بنابراین یادگیری نحوه ایجاد انگیزه در کارکنان خلاق می تواند در این رقابت به ما کمک کند.

نحوه برخورد مدیران و تصمیم سازان با کارکنان خلاق بر سازمان تاثیرات مهمی دارد. یکی از کار آفرینان دنیا می گوید: شرکت ها فراموش می کنند که کارکنانشان با یکدیگر صحبت می کنند. اثرات منفی و مثبت پاسخ های داده شده از سوی مجموعه مدیران شرکت به خلاقیت، معمولاً در شرکت می پیچید و بنابراین کارکنان نیز سعی می کنند خود را در جهت مثبت این جریان قرار دهند.

به واسطه ایجاد کردن فرهنگی که خلاقیت را تشویق می کند، می توان کارکنان را در تمام زمینه ها تشویق نمود تا ایده های بیشتری ارائه کنند. تنوع باعث بهبود مجموعه ی ایده ها شده و شانس موفقیت سازمان را افزایش می دهند.

توجه به این نکات برای ایجاد انگیزه در کارکنان خلاق و ارتقای نوآوری بسیار مهم است:

۱- واکنش در مورد ایده های جدید

رسیدن به ایده های جدید، تلاش و زمان نیاز دارد، بنابراین کارکنان باید بدانند که به خلاقیت آنها ارزش داده می شود. از نظر محققان مدیران از کارکنان می خواهند تا به آنها پیشنهاداتی ارائه کنند. این کار به مسیری دو طرفه نیاز دارد. مدیران که پاسخ می دهند، ایشان پیشرفت می کنند. مدیران وقتی ایده های خلاقانه وسوسه کننده دارند، از افرادی خاص بخواهند تا در مورد آنها نظر دهند. حتی از طریق سامانه پیام کوتاه و یا ماهنامه داخلی شرکت سعی کنند تا یک طوفان فکری ایجاد کرده و همه را در این سیستم دخیل نمایند.

۲- پاسخ به همکاری ها و خلاقیت ها با تقدیر و پاداش

خلاقیت معمولاً فرآیندی چند باره که در آن فرد ایده ای اولیه را بیان کرده و دیگران آن را بهبود می بخشند. بهترین گروه ها همدیگر را تکمیل کرده و بنابراین باید برای همکاری با یکدیگر انگیزه داشته

باشند. اختصاص پاداش برای بهترین ایده، معمولاً باعث ارتقای رقابت به جای همکاری در راستای موفقیت سازمانی می شود. این مسئله باعث مهار خلاقیت شده و افرادی که در خلاقیت سهم داشته و ستایش نشده اند را ناراحت می کنند. به جای این کار باید از تمام افراد درگیر تشکر کرد. بدین روش می توان کار گروهی و تیمی را در آینده تشویق کرده و خلاقیت را ارتقا بخشید.

۳- قرار دادن خلاقیت در متن کارها

وقتی یک مدیر اجرایی ارشد در مورد نوآوری فکر می کند، در واقع به فرآیندی ۵ تا ۱۰ ساله اعتماد دارد، در حالی که کارکنان در بیشتر مواقع بر بهبود های آنی تمرکز می کنند. این ناسازگاری می تواند باعث شود تا کارکنان ایده هایی پیشنهاد کنند که به علت ناهمسو بودن با هدف نادیده گرفته شوند و فرصتی از دست رفته باعث از بین بردن انگیزه شود.

مدیران وقتی ایده های خلاقانه مطلوبی در نظر دارند، باید آن را به همکارانشان اطلاع دهند و بگویند که امید به تکمیل آن ها دارند. مدیران باید سعی کنند تصویری از بازار به ایشان بدهند و از آنها بخواهند که چشم انداز ۴ یا ۵ ساله آینده را برایشان بازگو کنند. این کار باعث می شود خلاقیت کارکنان به موفقیت تبدیل شود.

۴- تقدیر از شکست های مبتنی بر تلاش های خوب

ایده های هوشمندانه معمولاً شکست می خورند، حتی وقتی که ایده قبل از بیان شدن به خوبی بررسی شده باشد.

"خلاقیت داشتن خطرناک است"

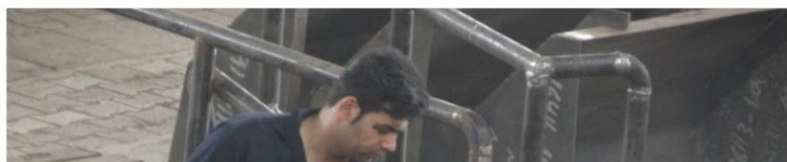
برای ایجاد انگیزه خلاقیت، باید به ایده های خوب پاداش داد حتی اگر به شکست منتهی شوند.

باید از تلاش و شجاعت برای نوآوری تقدیر نمود. این کار پیامی به کارکنان مخابره می کند که به کوشش های رو به پیشرفت، پاداش داده و از آنان قدردانی می شود.

به علاوه در مجموعه صنعتی و تولیدی به این شکست ها نیاز دارد. این شکست ها معمولاً درس هایی ارزشمند دارند که به مدیران و تصمیم سازان مجموعه در موفق شدن کمک می کنند.

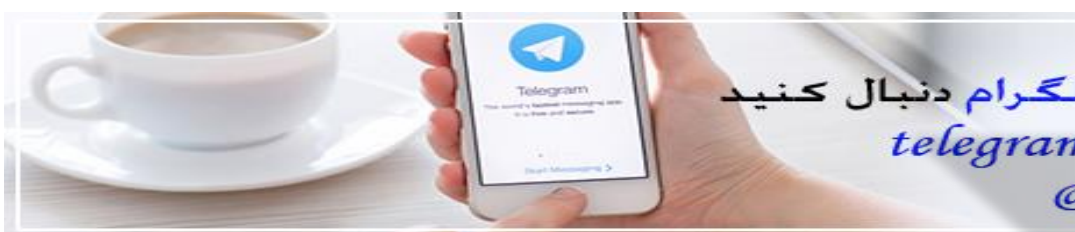
دوربین تلاش

تلاش تان را پاس می داریم. تلاش شما شاید از لنز دوربین ماهنامه ما دور بماند اما قطعاً کسی از آن بالا تلاش شما را خواهد دید و به شما خواهد بالید. دست مریزاد... دوستان سعی می کنیم گاه گاهی در هر فرصتی در محل کار شما حضور یابیم و تصویر تلاش شما را از دریچه لنز دوربین ماهنامه جاودانه سازیم. در این شماره همکاران زیر میهمان لنز دوربین تلاش شدند.



محمد مهدی پور (گروه مونتاژ)

فریدون عالیپور (گروه مونتاژ)



نمونه ای از تجهیزات ساخته شده در کارگاه اهواز

ترانسفر کار



پانل های آبگرد



اختاپوسی



کوره قوس الکتریکی



بازوهای الکتروود گیر



محیط زیست امانتی است از آینده نزد ما ...

شرکت فولاد پایا

- طراح و سازنده رکوپراتورها و سیستم های بازیافت انرژی با همکاری شرکت آلستوم
- طراح و سازنده تجهیزات مکانیکی و سازه ای و آبگرد سیستمهای جمع آوری غبار
- طراح و سازنده تجهیزات مکانیکی و سازه ای خطوط ریخته گری و اسلب
- طراح و سازنده تجهیزات مکانیکی و سازه ای واحد های احیا مستقیم
- طراح و سازنده تجهیزات مکانیکی و سازه ای سیستم های حمل مواد
- طراح و سازنده اسکلت فلزی سنگین صنعتی
- طراح و سازنده مخازن ذخیره و تحت فشار
- طراح و سازنده انواع مبدل های حرارتی
- سازنده استکر و ریـکلیمر



www.paya.ir

نشانی: اهواز - جاده اختصاصی صنایع فولاد، ابتدای جاده آبادان، شهرک صنعتی شماره ۳ خیابان ابتکار ۶ شرکت فنی و مهندسی فولاد پایا

تلفن: ۰۶۱-۳۲۲۷۹۱۵۰-۶۱ دورنگار: ۰۲۱-۸۸۶۱۴۳۸۵