به نام خدا

حکمت علوی – کثرت سکوت، سبب ابهت و بزرگی است و انصاف مایه فزونی دوستان است و با بذل و بخشش قدر انسان ها بالا می رود و با تواضع نعمت (الهی) کامل می شود و با پذیرش هزینه ها (و رنج ها و مشکلات) عظمت و سروری حاصل می شود، با روش عادلانه، دشمن، مقهور و مغلوب می شود و با حلم و بردباری در برابر سفیهان، یاوران انسان بر ضد آن ها فزونی می یابند.

نصب نیرو

MAPNA GROUP
NASB NIROO

● فصلنامه شرکت نصب نیرو
● دوره جدید، شماره ۵ ، تیر ۹۵

فهرست

سخن سردبیر	۱
مصاحبه با آقای مهندس ناصر عسگری	۳
مصاحبه با آقای مهندس فرهاد رهبری	۵
اخبار	۷
گزارش تصویری از حوضچه شستشوی تراک میکسر در کارگاه بهبهان	۱۸
اینفوگرافی	۲۰
گزارش وضعیت پروژه های جاری شرکت نصب نیرو در پایان سال ۹۴	۲۲
مدیریت ریسک و نقش آن در مدیریت عملکرد سازمان در دوران پساتحریم	۴۰
رهبران و جاری سازی ارزش ها	۴۱
آشنایی با مفاهیم کلی برندسازی به ویژه در حوزه خدمات	۴۲
Ransomware یا باج افزار چیست؟	۴۴
پزشکی و طب کار (۱)	۴۶
نوروز در کشورهای مختلف	۴۸
ضرب المثل (۴)	۶۰
بخشی از کتاب غلط ننویسیم (۳)	۶۱
زندگینامه ابوالحسن نجفی	۶۲
معرفی کتاب	۶۳
HSE درخانه (۳)	۶۴
معرفی دانش آموزان و کارکنان ممتاز	۶۶
مسابقه	۶۷

شرکت نصب نیرو به عنوان یکی از معتبرترین شرکت های پیمانکاری عمومی به خصوص در زمینه احداث و انرژی و از شرکت های تابعه شرکت گروه مپنا در سال ۱۳۷۰ و با شماره ثبت ۸۳۳۹۴ تاسیس شد. این شرکت با به کارگیری حدود ۲۶۰۰ نفر پرسنل، اعم از مهندسین مجرب و کارگران کارآزموده و پیمانکاران اجرایی در پروژه های داخلی و خارج از کشور فعالیت می کند. مهم ترین حوزه های فعالیت این شرکت عملیات ساختمانی، نصب و راه اندازی نیروگاه ها (گازی، سیکل ترکیبی و بخاری) ، مجتمع های پالایشگاهی، صنعتی، احداث خطوط و پست های انتقال نیرو، نیروگاه های بادی، ساخت مراکز تولید همزمان برق و آب شیرین و نیز ساخت اسکلت فلزی است.

استانداردها:

ISO 9001:2008	ISO 10015:1999
ISO 10002:2004	ISO 14001:2004
OHSAS 18001:2007	HSE-MS

ISO 9001 Registered Firm IMQ
OHSAS 18001 Registered Firm IMQ
ISO 14001 Registered Firm IMQ
ISO 10015 Confirmed Firm IMQ
ISO 10002 Confirmed Firm IMQ
HSE MS Registered Firm IMQ

فصل نامه داخلی شرکت نصب نیرو

زیر نظر شورای سیاستگذاری نشریه
مدیر مسئول: ابوطالب نیازی
سردبیر: رامین اشرفی
اعضای هیئت تحریریه: فرهاد رهبری، امیر حسین شمالی، مهدی زندی، ابوالفضل طاهرخانی، فرشید محمودی، رامین اشرفی، مجتبی جشنی، پژمان خلعتبری، عزیزاله شاهیان، محمد رضا صفاران، ارمغان دانش پور، قنبر قزلو
مسئول اجرایی نشریه: امیرحسین حیدری مقدم
طراح جلد و صفحه آرا: شکوفه شکیبا
نویسندگان و همکاران این شماره: ابوالفضل طاهرخانی، رامین اشرفی، ژینا کمانگر، پژمان خلعت بری، فرشید محمودی هریس ، سعید عزیزی بروجردی، مریم افضلی ، مهدی خوشدل، زکیه حسن زاده، علی رهبر
عکس: حمید رضا غفاری، مرضیه پیرهادی، امیرحسین حیدری مقدم

از همکاران صاحب ذوق، اندیشه، تخصص و هنر درخواست می کنیم، نشریه را پربارتر نمایند. نوآوری، دست نوشته، پژوهش، گردآوری، ترجمه، عکس، نقاشی، درس آموخته های خود و اعضای خانواده خود را با رعایت موارد زیر به نشانی نشریه ارسال کنید.

- اگر نوشته دریافتی بیش از دو برگ بود، در شماره های بعد و دنباله دار چاپ خواهد شد.
- پس از دریافت مطالب و برنامه ریزی لازم، مدیر مسئول و هیئت تحریریه در گزینش، ویرایش و چاپ آنها آزاد هستند.
- مسئولیت نوشته و آثار به عهده نویسنده و فرستنده است.
- مقاله های تالیفی یا تحقیقی، مستند به منابع علمی معتبر باشند.
- مقاله ها، عکس ها، منحنی ها و نمودارها کاملا خوانا و قابل چاپ باشند و مطالب در قالب فایل word ارسال شوند.
- مقاله هایی که منظم تایپ نشده باشند چاپ نمی شوند.
- توضیح ها و زیرنویس ها به ترتیب شماره گذاری شده و در پایان مقاله ذکر شوند.

نشانی: تهران، بزرگراه کردستان، خیابان بیست و هفتم غربی، شماره ۴۵
کدپستی: ۱۴۳۷۷-۴۷۵۸۱ صندوق پستی: ۱۴۱۵۵/۶۵۱۴
تلفن: ۱-۹۶۶۶۳۱۰۰ فاکس: ۸۸۳۵۰۱۶۴
پست الکترونیک: info@nasbniroo.com
نشانی اینترنتی: www.nasbniroo.com
پست الکترونیک نشریه: nashrieh@nasbniroo.com

Adress: No. 45, Western 27th Street, Kordestan High Way, Tehran, Iran
Postal code: 1437747581
P.O.Box: 14155/6514
Tel: +9821 96663100-1
Fax: +9821 88350164

سخن سردبیر

رامین اشرفی

در ۱۸ اردیبهشت سال ۱۳۷۰ شرکت نصب نیرو توسط سازمان گسترش و نوسازی منابع ایران و شرکت سهامی تولید و انتقال نیروی برق ایران (توانیر) تاسیس شد و اولین مدیر عامل آن آقای مهندس حسین مرسلوئی بود.

۲۵ سال از آن تاریخ می گذرد و امروزه جایگاهی بسیار ارزشمند دارد و این شرکت به عنوان پیمانکاری خوشنام و صاحب تکنیک شناخته می شود. هم اینک شرکت نصب نیرو از لحاظ تراز مالی در بین ۵۰۰ شرکت برتر ایرانی مقام ۲۵۷ام را بدست آورده و در گروه مپنا ششمین رتبه را دارد.

کارکنان مستقیم شرکت بیش از ۲۰۰۰ نفر و کارکنان پیمانکاری بالغ بر ۱۵۰۰ نفر در ۱۸ منطقه جغرافیایی و در ۲ موقعیت خارج از کشور به کار و تلاش مشغولند. طی این ربع قرن فعالیت بیش از ۳۰۰ قرارداد در حوزه های کاری: پروژه های ساختمانی،پروژه های نیروگاهی و صنعتی و پروژه های خط و پست منعقد شده که ۲۲۰ پروژه خاتمه یافته و حدود ۴۰ پروژه در حال اتمام و بیش از ۴۰ پروژه جاری است.

به تدریج شرکت نصب نیرو از شیوه اداره سنتی خارج شده است و با تدوین چشم انداز،مأموریت و بازنگری نقشه استراتژی به جرگه شرکت های استراتژی محور پیوسته است.

اطلاعات وضعیت مالی و سهام شرکت به عنوان زیرمجموعه شرکت گروه مپنا در سایت کدال قابل مشاهده است. با توجه به پیشینه قدرتمند، چشم انداز شرکت چنین به تصویب رسید: یکی از پنج پیمانکار عمومی برتر در حوزه های انرژی، صنعت و ساختمان در کشور و برند معتبر در منطقه MENA تا سال ۱۴۰۴ برای این چشم انداز مأموریت شرکت تدوین و براساس آن نقشه استراتژی شرکت بازنگری شد.

برای تشریح استراتژی شرکت که اهداف استراتژیک تمام واحدهای شرکت را پوشش می دهد،نقشه استراتژی شرکت با ۲۱ هدف و موضوع استراتژیک بازنگری شده و با ابزار کارت امتیازی متوازن، این اهداف و موضوع های استراتژیک را به مجموعه ای از معیارهای مرتبط با هم بدل کرده و توازن و ارتباط مناسب بین چهار جنبه را برقرار می کند. در پله اول ابزار BSC (کارت امتیازی متوازن) منابع و زیرساخت های شرکت به عنوان منظر رشد و یادگیری آمده است و سه هدف استراتژیک دارد که عبارتند از:

۱. ارتقاء فرهنگ سازمانی با تمرکز بر رویکرد استراتژی محور
۲. جذب،حفظ و توسعه کارکنان خبره
۳. توسعه زیرساخت ها

درپله دوم یعنی منظر فرآیندهای داخلی، اهداف استراتژیک در چهار عنوان کلی تدوین شده:

۱. سرآمدی عملیات
۲. مشتری مداری
۳. نوآوری
۴. اجتماعی و رفاهی

سرآمدی عملیات حاوی ۵ هدف استراتژیک است که به ترتیب عبارتند از:

۱. ارتقاء بهره وری نیروی انسانی
۲. بهبود کاربری ماشین آلات
۳. بهبود اثربخشی شرکاء
۴. بهبود اثربخشی و کارآیی فرآیندها
۵. بهینه سازی زمان و کاهش هزینه ها

مشتری مداری به منظور تقویت جایگاه برند حاوی ۵ هدف استراتژیک است که عبارتند از:

۱. افزایش توانایی لابی گری در بازارهای استراتژیک
۲. درک و پیش بینی نیازهای مشتری
۳. تطبیق سبد خدمات با نیاز مشتری
۴. بهبود فعالیت های تجاری در حوزه های جدید
۵. توسعه سهم از فروش،مشتریان بالفعل

در فرآیند داخلی نوآوری،هدف استراتژیک: افزایش اشتراک درون سازمانی برگزیده شده است. فرآیند داخلی اجتماعی و قانونی حاوی دو هدف استراتژیک و مستقل زیر است که عبارتند از:

۱. اهتمام به حفظ بهداشت،ایمنی و محیط زیست با تقویت رویکرد پیشگیرانه HSE

۲. توسعه مسئولیت های اجتماعی

در پله سوم یعنی منظر نتایج مشتری به منظور رسیدن به برندی قابل اطمینان با قابلیت تکنولوژیک در محیط رقابتی با قیمت مناسب حاوی ۲ هدف استراتژیک است که عبارتند از:

۱. حفظ مشتری به منظور رسیدن پوشش کامل پروژه های شرکت گروه مپنا
۲. جذب مشتری هایی خارج از شرکت گروه مپنا

در پله چهارم و بالاترین منظر نتایج مالی که ثمره سه منظر قبلی است و در رأس نقشه استراتژی قرار می گیرد دو متغیر در این منظر انتخاب شده و متغیر حاوی سه هدف استراتژیک است که عبارتند از:

۱. حفظ جایگاه فعلی در بازار داخلی
۲. افزایش فروش در حوزه های جدید کاری
۳. افزایش فروش در بازارهای بین المللی

و برای تداوم در بازگشت سرمایه شرکت،هدف استراتژیک: افزایش سودآوری انتخاب شده است.

اهداف و موضوع های استراتژیک فوق باید به شکلی شفاف و روشن با اقدام های عملیاتی،در کل شرکت اجرا شوند تا اثربخشی خود را در آینده نشان دهند.

موانع اجرای اثربخش استراتژی ها عبارتند از:

۱. عدم انتقال استراتژی، بطوری که کارکنان اطلاعی از آن ندارند و با کمی کردن و در اختیار قرار دادن آن می توان تسریع کرد.
۲. عدم همسویی کارکنان که با جاری سازی و توسعه اهداف فردی و گروهی و یکپارچگی سیستم ارزیابی عملکرد با نتایج شاخص های استراتژیک و استفاده از همکاران علاقمند در جاری سازی آن می توان اقدام کرد.
۳. عدم تعهد مسئولین شرکت که به دلیل مشغله زیاد نمی توانند در مورد استراتژی به اندازه کافی بحث کنند که با تشکیل جلسه های منظم بازنگری استراتژی می توان تعهد را بالا برد.
۴. عدم تخصیص منابع کافی به دلیل عدم اتصال بودجه به استراتژی که می توان با اتصال فرآیندهای بودجه ریزی و برنامه ریزی این بخش را هم اجرایی کرد.

به منظور تحقق اهداف استراتژیک شرکت نصب نیرو و خارج شدن ... سنتی به منابع انسانی استراتژی محور،همچون سایر واحدهای ستادی و پروژه های شرکت،از سال ۹۱ تاکنون در حوزه منابع انسانی در فرآیندهای زیر، برنامه ریزی و اقدام هایی انجام شده که امید است با رشد متوازن اقدام های منابع انسانی، بلوغ منابع انسانی در شرکت، توسعه بیشتری داشته باشید.

برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی – طراحی و مهندسی ساختار شرکت تجزیه و تحلیل شغل و گریدینگ شغلی با مدل G۲۰– برنامه ریزی جذب – حقوق و مزایا – جبران خدمت و خدمات رفاهی و روابط کار – سلامت، ایمنی، امنیت محیط کار و ارگونومی کارکنان – تحلیل و توسعه شایستگی ها و استفاده از خدمات کانون ارزیابی مپنا مدیریت عملکرد کارکنان – آموزش و یادگیری – سیستم پاداش و انگیزشی در پروژه ها(فعلا در زمان بتن ریزی و یا سنکرون و...) – توانمند سازی – تقویت روحی کار تیمی – مربی گری – جانشین پروری – مدیریت استعدادها – سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی(HRIS) – ارزش های سازمانی – نظام پیشنهادها.

در فاز اول استراتژی منابع انسانی همسو با استراتژی شرکت براساس مدل پیشنهادی اولریش با نگاهی به نقش های منابع انسانی در جهت خلق ارزش و خروجی که منابع انسانی دارند انتخاب شده است که در متن نشریه،طرح استراتژی منابع انسانی برای آگاهی بیشتر همکاران آمده است.

سهم واحد منابع انسانی در برآورده کردن این نقش ۲۰% و سهم مدیران صف ۶۰% و سهم کارکنان ۲۰% است.

با توجه به تشریح کل استراتژی شرکت و دخیل بودن تمام واحدهای ستاد و صف در اجرای این استراتژی واحد، از همکارانی که برای عضویت در کارگروه های جاری سازی اهداف استراتژیک شرکت تمایل دارند درخواست می شود اطلاع دهند تا برنامه ریزی لازم برای آموزش و مشارکت کارکنان علاقمند در جاری سازی اهداف و موضوع های استراتژیک شرکت انجام شود.لطفاً علاقمندان در پروژه های شرکت نیز اعلام آمادگی نمایند.

با تشکر از همیاری و مشارکت شما عزیزان

مصاحبه با آقای مهندس نادر علایی مدیر پروژه نصب تابان

مختصری از خودتان بفرمایید از اینکه از چه سالی وارد نصب نیرو شدید و مدیریت کدام پروژه ها را بر عهده داشته اید؟

بنده در سال ۱۳۶۸ در رشته الکترونیک دانشگاه شیراز فارغ التحصیل شدم و از اوایل سال ۱۳۷۰ یعنی از بدو تشکیل شرکت، افتخار همکاری با شرکت نصب نیرو را دارم و به ترتیب بمدت ۵ سال در نیروگاه سیکل ترکیبی گیلان - حدود یکسال نیروگاه بخار ایرانشهر - ۴ سال نیروگاه بخار شازند اراک - ۴ سال نیروگاه بخار سهند آذربایجان - ۴ سال در پالایشگاه گاز ایلام - ۴ سال در نیروگاه بخار طرح توازن ذوب آهن اصفهان- و به مدت ۳ سال هم در نیروگاه گازی هرمزگان جمعاً به مدت ۲۵ سال به عنوان مسئول اجرایی برق و ابزار دقیق - سرپرست دفتر فنی - سرپرست کارگاه - و مدیر پروژه در این شرکت مشغول بکار می باشم .

بهترین تجربه کاری خود را در کدام پروژه کسب کردید؟

با توجه به اینکه اکثر پروژه هایی که بنده مشغول بکار بوده ام از پروژه های نیروگاهی بوده اند لذا بنظرم دوره ۴ ساله مربوط به پروژه پالایشگاه گاز ایلام از شروع عملیات اجرایی نصب تا پایان راه اندازی را بعنوان بهترین تجربه کاریم می توانم نام ببرم .

بهترین و بدترین خاطره کاری خود را برای ما بازگو کنید.

در بدو ورود به شرکت در سال ۱۳۷۰ و پس از مصاحبه در حضور سرپرست برق و ابزار دقیق و چند کارشناس دیگر از من پرسیده شد معرف و آشنای شما کیست؟ بنده گفتم که هیچ آشنا و پارتی ندارم. ایشان هم گفتند چون پارتی ندارید بین چند نفر شما را انتخاب می نمائیم . البته انتخاب کارمند نمونه در سال ۸۲-۸۳ هم از خاطرات خوب بنده بوده است - و اما بدترین خاطره متاسفانه مربوط به حادثه منجر به فوت پروژه هرمزگان می باشد که باعث از دست دادن یکی از نیروهای جوان کشور شد و پیشرفت کار پروژه را در آن موقع تا حدودی با چالش روبرو ساخت

درباره فعالیتهای اجرایی و مسؤلیتهای اجرایی که تاکنون داشته اید برای خوانندگان ما بگویید؟

در این مورد فکر میکنم توضیحات کامل در سوال اول داده شده است.

کدام پروژه را علاقه‌مند بودید که مدیریتش را بر عهده داشته باشید اما این اتفاق نیافتاد؟

باتوجه به اینکه طی ۲۵سال حضور در نصب نیرو بنده عمدتاً در پروژه های نیروگاهی بخار و گاز و همچنین پالایشگاه مشغول بوده ام، دوست داشتم در پروژه های مربوط به انرژی نو و نیروگاههای بادی نیز فعالیت داشته باشم که تاکنون محقق نشده است .

اگر این امکان وجود داشته باشد که زمینه کاری خود را تغییر دهید چه تخصصی را دنبال میکردید؟

بنظرم زمینه کاری حال حاضرم صرف نظر از مشکلات خاص خود از قبیل جابجایی ها و دوریهای خانوادگی از نظر تخصصی مورد رضایت است اما رشته و زمینه کاری مخابرات را هم دوست دارم .

چه راهکارهایی برای انتقال تجربیات خود به دیگران در نظر دارید تا آنها شکست های احتمالی شما را تجربه نکنند؟

انتخاب پیمانکار با تجربه و کارامد - اهمیت دادن به مسایل بیمه و مفاصا حساب - اهمیت دادن به موارد تاثیر گذار همچون HSE و پیش بینی و اختصاص هزینه های جداگانه برای آنها - برگزاری جلسات ،آموزش و همایش های مشترک جهت تبادل اطلاعات.

نقش عوامل انسانی را در اجرای موفقیت آمیز پروژه تا چه اندازه مهم میبینید؟

خیلی زیاد، بارز ترین نقش در اجرای هرچه بهتر پروژه را عوامل انسانی ایفاء می نمایند داشتن امکانات و تجهیزات و ماشین آلات خوب در کنار نیروهای باتجربه و کارآمد معنی پیدا می کند .

کارکنان خود را چگونه ارزیابی (ارزیابی عملکرد) میکنید؟

ابتدا باید کارکنان را از وظایف خود اشنا ساخت - انتخاب صحیح ارزیاب از نظر شخصیتی - نظم و انظباط کاری کارمند - انتخاب تناسب معیارهای شغلی هر فرد - انجام ارزیابی توسط سرپرستان و مسئولین مستقیم - انتخاب زمان مناسب جهت ارزیابی و...

نظام های انگیزشی مورد نظر شما چیست؟

تنش زدایی و ایجاد محیط و رابطه کاری دوستانه - اعتماد سازی و اهمیت دادن به مسائل و مشکلات بیرونی و روحی روانی در حد ممکن - و تشویقها ، پاداشها و مسائل مالی می توانند انگیزه های کاری در نفرات را تقویت نماید .

برای حفظ کارکنان شایسته خود چه تمهیداتی را اندیشه اید؟

جهت نیروهای ستادی و کلیدی که تا حدودی امنیت شغلی احساس می کنند نکات اشاره شده همانند پاسخ قبل مهم است اما برای کارکنان و نیروهای اجرایی کارگاه

بدلیل بی ثباتی کاری و تعدیل اجباری پایان پروژه، معمولاً افراد در فرصت های شغلی دیگری که پیش میاید ممکن است حاضر به ادامه همکاری نباشند. با اینحال سعی می شود این نیروها نیز به پروژه های دیگر معرفی و مشغول بکار شوند .

انتظارتان را از کارفرما برای ما بگویید.

در این زمینه به نظرم دو رکن و بخش اساسی وجود دارد یکی بحث حمایت های مالی و تزریق به موقع نقدینگی به پروژه است و دیگر اینکه ایجاد رابطه خوب کاری از قبیل برخوردهای منطقی، اعتماد دوطرفه و ایجاد فضای بدور از تنش در محیط کار .

مهمترین دستاورد خود را چه میدانید؟

بنده افتخار می کنم که به عنوان عضو کوچکی از این گروه در تشکیل و ارتقاء شرکت نقش داشتم و برای ادعای حرفم همین بس که در فاصله بین سالهای ۷۰ الی ۷۶ بمدت ۵ سال به همراه شرکت نصب نیرو با وندور و سوپروایزرهای زیمنس همکاری داشتم و دستاوردهای همان عملیات باعث شده تا ۲۰ سال بعد شرکت زیمنس جهت پروژه اربیل عراق، شرکت نصب نیرو را بعنوان نیروی اجرایی عملیات برون مرزی تائید و انتخاب نمائید.

به نظر شما موفق ترین پروژه اجرایی نصب نیرو کدام بوده است؟ آیا شما نقشی در آن داشته اید؟

به نظرم انجام عملیات اجرایی نصب و راه اندازی پالایشگاه ایلام و نیروگاه بادی تاکستان جزو پروژه های موفق نصب نیرو بوده که بنده در مورد اول افتخار همکاری با دیگر همکاران شرکت را داشته ام. البته نصب و راه اندازی نیروگاه طرح توازن ذوب آهن نیز که دارای طراحی ناقص بود و کارفرما امیدی به راه اندازی ان نداشت از افتخارات شرکت است که بنده هم بعنوان عضو کوچکی از شرکت در آن سهم داشتم.

آینده نصب نیرو را چگونه میبینید؟

بنده فکر می کنم با توجه به روند رو به رشد انکارناپذیری که شرکت خصوصاً طی چند سال اخیر داشته است و با این روند انشاءالله طی چند سال آینده شرکت نصب نیرو از شرکت های برتر داخل و خارج از کشور خواهد بود وبه اهداف چشم انداز خود خواهد رسید.

بهترین مشاور شما ؟

بسیاری از مدیران و همکاران محترم شرکت و کارفرما در زمینه های مختلف نقش بسزایی در این مورد داشته اند در دوره های اخیر روش کاری و برنامه ریزی های نوین آقای مهندس نیازی مدیرعامل محترم پیام های مشاوره ای خوبی را در بر داشته است و از دوره های گذشته نیز میتوان از آقای مهندس فهام، مهندس رهبری، مهندس قاسمی و... نام برد.

> **فکر می کنم با توجه به روند رو به رشد انکارناپذیری که شرکت خصوصاً طی چند سال اخیر داشته است و با این روند انشاءالله طی چند سال آینده شرکت نصب نیرو از شرکت های برتر داخل و خارج از کشور خواهد بود وبه اهداف چشم انداز خود خواهد رسید.**

به نظر شما موفقیت در اجرای پروژه های نصب نیرو در گرو چه عواملی است؟

بنظرم جهت موفقیت در اجرای پروژه ها مواردی چون تعیین اهداف - تشکیل تیم مجرب وحتی الامکان ایجاد فضای کاری دوستانه و بدون تنش بین انها - تهیه برنامه فراگیر و بروز نگهداری آن - محاسبه میزان منابع انسانی و ماشین آلات - زمانبندی واقعی و تزریق به موقع نقدینگی به پروژه نقش بسزایی دارد .

نصب نیرو در اجرای پروژه هایش با چه چالش هایی روبرو است؟

کمبود نقدینگی شدید خصوصاً در پروژه های نیروگاهی که این امر در سالهای اخیر به خاطر مسائل ناشی از تحریم ها و شرایط مملکت شدت بیشتری داشته است . به عنوان نمونه همزمان با ثبت قرارداد هرمزگان افزایش سه برابری قیمت دلار و تورم و به تبع آن هزینه های پروژه اعم از ابزار - موارد مصرفی و دستمزد نیروهای انسانی و... نیز افزایش چشمگیر داشته و جوابگو نبود که انتظار می رود انشاءالله با برداشته شدن تحریمها و ثبات اقتصادی کشور این مشکل نیز در پروژه های بعدی رفع گردد .

همکاران ستاد چقدر در پیشبرد اهداف پروژه شما همسو هستند؟

آنچه مسلم است از نظر عوامل انسانی جهت اجرای پروژه سه رکن اساسی مدیریت - نیروهای اجرایی پروژه- و نیروهای ستادی و پشتیبانی نقش مهمی دارند که ضعف یا عدم ارتباط صحیح بین هرکدام ازآنها پروژه را با چالش مواجه می نماید . خوشبختانه این ارتباطات نسبت به قبل به مراتب بهتر شده و همکاریهای پروژه و ستاد روند روبه رشدی را داشته است . البته بنظرم هنوز هم جای بهتر شدن را دارد .

روند فعالیتهای شرکت نصب نیرو در سال ۹۴ را چگونه ارزیابی می کنید؟

خوشبختانه شرکت نصب نیرو از زمان انتصاب مدیرعامل جدید روند روبه رشد انکار ناپذیری را پیدا کرده و این روند در سال ۹۴ هم ادامه داشته است برگزاری همایش ها - کلاس های آموزشی مفید - کسب ۴ رتبه درجه یک پیمانکاری-کسب ایزو های مختلف- افزایش اخذ پروژه های برون مرزی و ... از این جمله اند .

و اما نصب نیرو در یک جمله ..... ؟

بیش از ۲۵ سال تجربه - تخصص و تلاش بی وقفه وموفق در زمینه های صنعتی نیروگاهی - پالایشگاهی پست وخط - و ساختمانی.

نظام پیشنهادها
ضرورت ایجاد و توسعه فرهنگ تفکر در راستای بهبود مستمر

نویسنده: فرخ رمدانی
(دبیر نظام پیشنهادها)

نظام پیشنهادها روش و فرصتی است که می توان با استفاده از آن، از فکر و اندیشه کارکنان برای شناسایی مسائل و حل آنها بهره جست و به لحاظ ویژگی خاص آن با تمامی کارکنان سازمان مرتبط است، به عبارتی همه مسئولین و کارکنان به نوعی متولی اجرای آن هستند.

استفاده مطلوب و درست از این ابزار، ارج نهادن به ارزش های انسانی و به یاری طلبیدن افراد برای رسیدن به اهداف مشخص و مشترک می‌باشد به عبارتی استفاده از هر فکر و ایده نو که بتواند منجر به ایجاد یک تغییر مثبت، بهبود روش، افزایش کیفیت، کاهش هزینه و نهایتا بالا بردن روحیه مشارکت کارکنان و تعالی سازمان می شود.

نقش نظام پیشنهادها و مشارکت همه جانبه فکری کارکنان برای محقق شدن اهداف سازمان ضرورتی انکار ناپذیر بوده و فضای مناسبی است برای شکوفا کردن و بهره گرفتن از اندیشه و تجربه کارکنان و افزایش دامنه تعلق و دلبستگی آنان به بهبود کیفیت خدمات.

نظارت و حضور مستقیم مدیر ارشد شرکت در رأس نظام پیشنهادها، سندی است که به فرایند بررسی، تصویب، اجرا و پاداش‌ها اعتبار می‌بخشد و زمانی که کارکنان احساس کنند که مدیر ارشد شرکت در رأس نظام پیشنهادهاست، با اشتیاق درونی و جدیت بیشتری به ارائه پیشنهادهاپرداخته و از اینکه می‌توانند به مدیر سازمان خود برای بهبود امور کمک نمایند بسیار راضی و خشنود خواهند بود که خوشبختانه این امر مهم در شرکت نصب نیرو محقق شده است.

در این رابطه پوستر تبلیغاتی و اطلاع رسانی تهیه و در سطح گسترده در پورتال شرکت نصب نیرو و تمامی پروژه های ذیربط توزیع و اطلاع رسانی شده است.

انتظار دارد همه همکاران عزیز در هر سطحی با فعالیت و مشارکت چشمگیر خود برای دستیابی به بهبود مستمر، حصول نتایج و رسیدن به اهداف اصلی شرکت، نظام پیشنهادها را یاری و تحقق آن را تضمین نمایند.

دوره های آموزشی سه ماهه چهارم سال ۹۴

در سه ماهه چهارم سال ۹۴، در مجموع ۳۹۵ ساعت دوره آموزشی تخصصی و عمومی که ۴۹۲ نفر در دوره ها حضور داشته و ۶۰۹۲ نفر ساعت آموزشی برگزار شده است.

ردیف	عنوان دوره	مرکز آموزش دهنده	مدت ساعت	تعداد فراگیران	تاریخ شروع	تاریخ پایان	نفر ساعت
۱	حسابرسی داخلی در عمل	مپنا	۱۶	۲	۱۳۹۴/۰۹/۲۵	۱۳۹۴/۱۰/۱۶	۳۲
۲	حسابرسی عملیاتی	مپنا	۱۸	۲	۱۳۹۴/۰۹/۲۵	۱۳۹۴/۱۱/۰۶	۳۶
۳	پنجمین همایش ICT گروه مپنا	مپنا	۸	۲	۱۳۹۴/۱۰/۰۳	۱۳۹۴/۱۰/۰۳	۱۶
۴	سمینار آموزشی آشنایی با انواع استانداردهای آموزشی(فرایندها و ویژگی‌ها)	فراپیام	۴	۲	۱۳۹۴/۱۰/۰۶	۱۳۹۴/۱۰/۰۶	۸
۵	آشنایی با تغییرات ISO9001:2015	نصب نیرو	۴	۲۰	۱۳۹۴/۱۰/۱۳	۱۳۹۴/۱۰/۱۳	۸۰
۶	تحلیل و آنالیز حوادث و رویدادها	نصب نیرو	۱۶	۲۹	۱۳۹۴/۱۰/۱۶	۱۳۹۴/۱۰/۱۷	۴۶۴
۷	هوش هیجانی	نصب نیرو	۲۰	۲۲	۱۳۹۴/۱۰/۲۱	۱۳۹۴/۱۰/۲۸	۴۴۰
۸	آشنایی با تغییرات ISO9001:2015	نصب نیرو	۲	۲۴	۱۳۹۴/۱۰/۲۷	۱۳۹۴/۱۰/۲۷	۴۸
۹	آشنایی با نحوه محاسبه بیمه و مالیات تعلقی به قراردادهای پیمانکاری	مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران	۱۶	۲۵	۱۳۹۴/۱۰/۳۰	۱۳۹۴/۱۱/۰۱	۴۰۰
۱۰	پیاده سازی برنامه تضمین کیفیت در آموزش سازمانی	موسسه ره آوران آفاق صنعت	۱۶	۲	۱۳۹۴/۱۰/۳۰	۱۳۹۴/۱۱/۰۱	۳۲
۱۱	آشنایی با نرم افزار منابع انسانی همکاران سیستم	همکاران سیستم	۲۰	۲	۱۳۹۴/۱۱/۰۴	۱۳۹۴/۱۱/۱۸	۴۰
۱۲	سمینار آموزشی مدیریت ریسک	خانه صنعت، معدن و تجارت جوانان ایران	۸	۶	۱۳۹۴/۱۱/۰۴	۱۳۹۴/۱۱/۰۴	۴۸
۱۳	کنفرانس بین المللی هلدینگ ایران	خانه صنعت، معدن و تجارت جوانان ایران	۸	۶	۱۳۹۴/۱۱/۰۵	۱۳۹۴/۱۱/۰۵	۴۸
۱۴	هوش هیجانی	نصب نیرو	۲۰	۱۸	۱۳۹۴/۱۱/۰۵	۱۳۹۴/۱۱/۱۴	۳۶۰
۱۵	قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی	موسسه ره آوران آفاق صنعت	۱۶	۱۹	۱۳۹۴/۱۱/۰۷	۱۳۹۴/۱۱/۰۸	۳۰۴
۱۶	معرفی FMEA به عنوان ابزاری جامع جهت تحلیل ریسک	نصب نیرو	۲	۲۳	۱۳۹۴/۱۱/۱۰	۱۳۹۴/۱۱/۱۰	۴۶
۱۷	معرفی FMEA به عنوان ابزاری جامع جهت تحلیل ریسک	نصب نیرو	۲	۱۹	۱۳۹۴/۱۱/۱۴	۱۳۹۴/۱۱/۱۴	۳۸
۱۸	دوره آموزشی تهیه و تدوین دستور العمل های جوشکاری WPS & PQR &WPQ (WQT)	شرکت فنی مهندسی نفتا کیفیت آزما	۲۴	۲۶	۱۳۹۴/۱۱/۱۷	۱۳۹۴/۱۱/۱۸	۶۲۴
۱۹	آشنایی با نظام آراستگی محیط کار	نصب نیرو	۴	۱۲	۱۳۹۴/۱۱/۱۹	۱۳۹۴/۱۱/۱۹	۴۸
۲۰	هوش هیجانی	نصب نیرو	۲۰	۲۰	۱۳۹۴/۱۱/۲۰	۱۳۹۴/۱۱/۲۷	۴۰۰
۲۱	یازدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت پروژه	موسسه مدیریت پروژه آریانا	۱۶	۵	۱۳۹۴/۱۱/۲۴	۱۳۹۴/۱۱/۲۵	۸۰
۲۲	سمینار ISMS	امن نگر سامان	۳	۲	۱۳۹۴/۱۱/۲۴	۱۳۹۴/۱۱/۲۴	۶
۲۳	آشنایی با نظام آراستگی محیط کار	نصب نیرو	۴	۲۱	۱۳۹۴/۱۱/۲۴	۱۳۹۴/۱۱/۲۴	۸۴
۲۴	شاخص های کلیدی عملکرد	موسسه مدیریت پروژه آریانا	۱۶	۴	۱۳۹۴/۱۱/۲۷	۱۳۹۴/۱۱/۲۸	۶۴
۲۵	اولین همایش مدیریت مسائل مالیاتی	مرکز آموزش تخصصی موسسه مشاوران مدیریت	۸	۵	۱۳۹۴/۱۱/۲۸	۱۳۹۴/۱۱/۲۸	۴۰
۲۶	مدیریت ریسک و آشنایی با نرم افزار HEMP	نصب نیرو	۱۶	۳۱	۱۳۹۴/۱۱/۲۸	۱۳۹۴/۱۱/۲۹	۴۹۶
۲۷	سومین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی	مجتمع فنی تهران	۱۶	۱	۱۳۹۴/۱۲/۰۲	۱۳۹۴/۱۲/۰۳	۱۶
۲۸	آشنایی با sharepoint و کاربری آن	مپنا	۲	۲	۱۳۹۴/۱۲/۰۵	۱۳۹۴/۱۲/۰۵	۴
۲۹	هوش هیجانی	نصب نیرو	۲۴	۱۹	۱۳۹۴/۱۲/۰۶	۱۳۹۴/۱۲/۱۱	۴۵۶
۳۰	سومین همایش ارزیابی عملکرد مدیران	شرکت همایش آزما پارسیان	۸	۲	۱۳۹۴/۱۲/۰۸	۱۳۹۴/۱۲/۰۸	۱۶
۳۱	آشنایی با نظام آراستگی محیط کار	نصب نیرو	۲	۲۶	۱۳۹۴/۱۲/۱۶	۱۳۹۴/۱۲/۱۶	۵۲
۳۲	آشنایی با نظام آراستگی محیط کار	نصب نیرو	۲	۲۹	۱۳۹۴/۱۲/۱۶	۱۳۹۴/۱۲/۱۶	۵۸
۳۳	آشنایی با نظام آراستگی محیط کار	نصب نیرو	۲	۲۸	۱۳۹۴/۱۲/۱۷	۱۳۹۴/۱۲/۱۷	۵۶
۳۴	آشنایی با PMP	راهبران سیستم رستاک	۳۲	۳۶	۱۳۹۴/۱۲/۱۸	۱۳۹۴/۱۲/۲۱	۱۱۵۲
	مجموع:		۳۹۵	۴۹۲			۶۰۹۲

چهارمین همایش برنامه ریزی و کنترل پروژه

چهارمین همایش برنامه ریزی و کنترل پروژه شرکت نصب نیرو با گردهمایی تیم های برنامه ریزی و کنترل پروژه ستاد و پروژه ها و تعدادی از مدیران محترم پروژه و سرپرستان محترم کارگاه در روزهای ۱۸ تا ۲۱ اسفند ماه سال ۱۳۹۴ به مدت ۴ روز در هتل آکادمی فوتبال تهران برگزار شد. هدف از این گردهمایی آشنایی تیم برنامه ریزی و کنترل پروژه ها با مفاهیم و کاربردهای PMBOK;5 بود که توسط آقای مهندس کتب زاده از موسسه راهبران سیستم رستاک برگزار شد.

با توجه به الزام قانون کار برای دریافت گواهی صلاحیت ایمنی پیمانکاران ، شرکت نصب نیرو اقدام به ثبت نام در سایت مربوطه کرده ومدارک مورد نیاز را ارسال نمود . بر اساس این الزام میبایست کارکنان پروژه پرند در بخش نصب و ساختمان ، آموزشهای عمومی مرتبط را زیر نظر مدرس مورد تائید اداره تعاون ، کار و امور اجتماعی بگذرانند لذا پس از برنامه ریزی مقرر شد در تاریخ ۸ لغایت ۱۰ تیر ماه ۱۳۹۵ این دوره در محل پروژه پرند برگزار شود .

در این دوره سه روزه حدود ۲۰۰ نفر از کارکنان پروژه پرند دوره آموزش عمومی ایمنی و بهداشت کار ویژه کارگران را خواهد گذرانید و در پایان پس از شرکت در آزمون مربوطه برای نفرات گواهینامه صادر خواهد شد .

در این خصوص آقای مهندس نیازی مدیرعامل محترم شرکت نیز در یک دوره ۴ روزه با عنوان آموزش عمومی ایمنی و بهداشت کار ویژه کارفرمایان شرکت نمودند که موفق به اخذ این گواهینامه با حداکثر نمره شدند .

با حمایت مدیریت ارشد شرکت برنامه ریزی لازم در خصوص برگزاری این دوره ها در پروژه های دیگر نیز انجام شده است .

جلسه آموزشی IMS

به منظور بهبود تعامل پروژه ها با بخش تضمین کیفیت ستاد و در راستای بهبود وضعیت استقرار سیستم های مدیریت یکپارچه ی مستقر در پروژه های شرکت نصب نیرو ، ضمن تعیین مجدد و بازنگری لیست کارشناسان متولی مدیریت سیستم های مدیریت یکپارچه در پروژه ها؛ از ایشان جهت حضور در دوره ای آموزشی - توجیهی در محل ستاد شرکت نصب نیرو دعوت بعمل آمد. در نهایت دوره ی آموزشی توجیهی با سرفصل های ذیل برنامه ریزی و با یاری همکاران بخش تضمین کیفیت و بخش توسعه کارکنان از واحدهای سیستم ها و کیفیت و منابع انسانی در تاریخ ۹۵/۰۲/۳۱ در محل ستاد شرکت نصب نیرو برگزار شد.

- تشریح اهداف سیستم های مدیریت کیفیت و تشریح کلی الزامات سیستم مدیریت یکپارچه (IMS)
- تشریح تغییرات استاندارد ایزو ۹۰۰۱ در سال ۲۰۱۵ و تعمیم به رویکردهای جاری شرکت و پروژه ها
- مراحل حل مسئله مطابق با مدل 8D (چرخه ی دمینگ)
- فرایند مدیریت ریسک با استفاده از مدل تحلیل ریسک FMEA
- اصول مستندسازی سیستم مدیریت کیفیت
- ارائه نقشه استراتژی شرکت و تغییرات آن در سال ۹۵ به همراه تشریح ساختار نقشه استراتژی طی مدل BSC
- تشریح وظایف و رویکرد طرح ریزی شده جهت تعامل با نمایندگان تضمین کیفیت در پروژه ها

لازم به توضیح است این اقدام نقطه ی عطفی است در راستای بهبود رویکردهای سیستمی در پروژه های شرکت نصب نیرو و در ادامه ی روند اجرا و تحقق اهداف مطلوب ، همکاری نمایندگان محترم و تلاشگر تضمین کیفیت پروژه ها با ستاد و نیز همکاری و تعامل مناسب سایر بخش های پروژه ها با این نمایندگان را طلب خواهد کرد.

مجمع عمومی عادی سالیانه صاحبان سهام شرکت نصب نیرو

مجمع عمومی عادی سالیانه صاحبان سهام شرکت نصب نیرو برای عملکرد سال مالی منتهی به ۲۹ اسفند ۱۳۹۴ با حضور اعضا به ریاست جناب آقای مهندس مصلی در ساختمان مرکزی مپنا در تاریخ ۱۳۹۵/۰۳/۱۹ برگزار شد. در ابتدای این جلسه مدیر عامل محترم شرکت در حضور اعضا ضمن قرائت گزارش فعالیت عملکرد در خصوص دستاوردهای شرکت نصب نیرو در سال ۱۳۹۴ در خصوص اهداف آتی شرکت نیز ایراد سخن فرمودند. پس از سخنان مدیر عامل محترم، گزارش حسابرسی برای عملکرد سال مزبور توسط جناب آقای شیرازی نماینده موسسه حسابرسی قرائت شد، در گزارش قرائت شده توسط حسابرس تشریح شد که وضعیت مالی شرکت نصب نیرو از تمام جنبه های با اهمیت مطابق با استانداردهای حسابداری می‌باشد که این موضوع در حذف تعدادی از بندهای گزارش حسابرس و تکالیف مجمع به نسبت سال قبل از جمله حذف بند مربوط به برآورد مخارج آتی پیمان اشاره کرد که این موضوع نیز مورد توجه سهامداران قرار گرفت.

توسعه
کارخانه اراک

شرکت نصب نیرو در راستای استراتژی توسعه محصول و توسعه زیر ساخت اقدام به گسترش مساحت فضای تولید کارخانه اسکلت فلزی اراک در حدود ۶۰۰۰ متر مربع نموده است که پیش بینی می شود ظرفیت تولید به میزان ماهیانه ۱۰۰۰ تن در سال ۱۳۹۵ افزایش یابد و همچنین زیر ساخت های جدید جهت تولید سازه‌های ACC ایجاد شود.

بازدید دانشجویان رشته کارشناسی فن آوری اطلاعات مرکز آموزش علمی کاربردی علوم و فنون علامه طبرسی

دانشجویان مرکز آموزش علمی کاربردی علوم و فنون علامه طبرسی، در روز دوشنبه ۱۷ خرداد ماه سال ۹۵ ، برای بازدید از فعالیت های این سازمان و گذراندن درس کاربینی ، جهت ارتباط پایدار بین صنعت و دانشگاه میهمان شرکت نصب نیرو بودند تا بتوانند هرچه بیشتر در معرفی مشاغل و نیازهای آنها شناخت کسب نمایند. ۲۵ نفر از دانشجویان کارشناسی فن آوری اطلاعات این دانشگاه ساعت ۹ صبح در سالن کنفرانس شرکت نصب نیرو گرد هم آمده و پس از استقبال و خیر مقدم و توضیحات مقدماتی توسط آقای علی رهبر به همراه آقایان مهرانیان و نکومنش در خصوص بخش IT و تجهیزات فن آوری اطلاعات شرکت، از زیرساخت های فن آوری اطلاعات بازدید کردند.

جشن روز زن

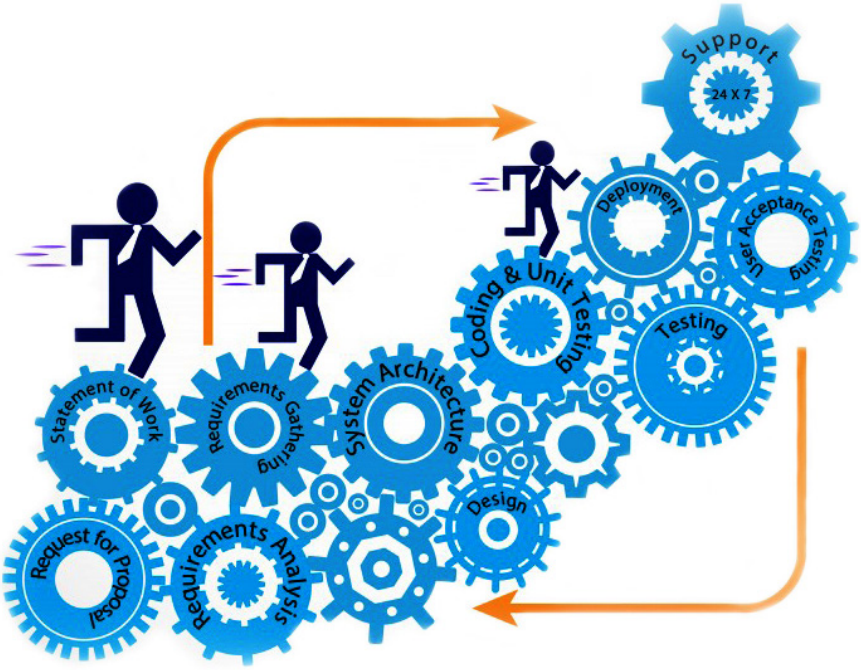
مراسم گرامیداشت روز زن و تجلیل از همکاران خانم شرکت همزمان با مراسم ربع قرن سالگرد تاسیس شرکت برگزار شد. در این مراسم با حضور اعضاء محترم هیئت مدیره از تلاش های همکاران خانم شرکت قدردانی و به رسم یادگار هدیه ایی به ایشان تقدیم شد.

جشن روز کارگر

در تاریخ ۱۲ اردیبهشت ماه ، جشن روز کارگر در محل پروژه توس برگزار شد . در این مراسم که از مدیران و کارکنان پروژه دعوت بعمل آمده بود از کارگران تجلیل شد. همچنین به کارگرانی که در طول ماه های گذشته نکات ایمنی را به خوبی رعایت کرده بودند به رسم یادبود هدایایی اهدا شد.

کلیدهای دستیابی به چابکی سازمانی

مترجم: سید ساجد متولیان



در یکی از جدیدترین مطالب قرار گرفته بر روی سایت شرکت مکینزی ، مونیکا موراركا (Monica Murarka) و لوک کالینز (Luke Collins) دو تن از کارشناسان این شرکت به ترتیب سراغ ووتر آگینا (Wouter Aghina) و آرون دی اسمت (Aaron De Smet) دو مدیر برجسته شرکت مکینزی رفته‌اند و با آنها مصاحبه‌ای در زمینه چابکی سازمانی (Organizational Agility) انجام داده‌اند. آگینا و دی اسمت در این مصاحبه به پرسش‌های مهمی در خصوص مفهوم چابکی سازمانی و راهکارهای عملیاتی برای افزایش چابکی در سازمان‌های کوچک تا بزرگ پاسخ داده‌اند. در ادامه متن پیاده شده مصاحبه ارائه شده است.

چابکی سازمانی به چه معنایی است؟

دی اسمت: چابکی به معنای توانایی یک سازمان برای نوسازی خودش، انطباق یافتن و سریع تغییر کردن و همچنین دستیابی به موفقیت در یک محیط به سرعت در حال تغییر، مبهم و آکنده از بی‌نظمی است. چابکی با پایداری در تضاد نیست، بلکه برعکس برای اکثر سازمان‌ها چابکی نیاز به پایداری دارد. چابکی سازمانی نیازمند دو چیز است. اول توانایی پویا که به معنای توانایی برای حرکت سریع، چابک و واکنشگر است و دوم پایداری که به معنای یک بستر یا پلت‌فرم پایدار از چیزهایی است که تغییر نمی‌کنند. این همان ستون فقرات ثابتی است که به سکوی پرشی برای شرکت تبدیل می‌شود و حکم نقطه اهرمی را پیدا می‌کند که وقتی همه چیزهای دیگر به طور مداوم در حال تغییر هستند، ثابت می‌ماند. در کسب‌وکارهای نوپا کوچک، پایداری به طور معمول در فرد بنیان‌گذار تجلی می‌یابد و افراد کمی پیرامون فرد بنیان‌گذار به فعالیت مشغول هستند. کسب‌وکارهایی که به کسب‌وکارهای گاراژی معروف شده‌اند می‌توانند بدون نیاز به سطح بالایی از پایداری به میزان زیادی چابک و سریع شوند. اما به محض اینکه مقیاس شرکت‌تان بزرگ‌تر می‌شود، بدون داشتن درجه‌ای از پایداری نمی‌توانید به سطح بالاتری از چابکی دست یابید.

آگینا: اگر از من بپرسید چابکی سازمانی چه معنایی دارد ترجیح می‌دهم آن را به صورت غیرمستقیم برایتان توضیح دهم. مثلا چیزهایی را در نظر بگیرید که شکننده هستند. می‌پرسید شکننده چیست؟ مثلا یک لیوان بلوری. وقتی آن را تحت فشار می‌گذاریم و به آن نیرو وارد می‌کنیم، مقاومتش به تدریج کم می‌شود تا جایی که بشکند. حال برعکس حالت شکنندگی چیست؟ فورا کلماتی مانند تاب‌آور، قوی، مقتدر و حتی انعطاف‌پذیر به ذهن‌مان می‌رسد. چیزی که در مقابل اعمال نیرو خم می‌شود، اما دوباره به حالت اولیه‌اش برمی‌گردد. اما آیا این مفهوم در تضاد با شکنندگی قرار می‌گیرد؟ یعنی چیزی که وقتی به آن نیرو وارد می‌کنیم همان شکل قبلی را حفظ می‌کند؟برخلاف تصور عموم، چیزی که در مقابل مفهوم شکنندگی قرار می‌گیرد، آن چیزی است که در مقابل اعمال نیرو و تنش به آن، قدرتمندتر می‌شود. در دنیای امروزی که تغییرات از درون و بیرون به یک سازمان اعمال می‌شوند این همان تصویر آرمانی است که به دنبالش هستیم و من آن را «چابکی» می‌نامم. پس چابکی سازمانی یعنی وقتی تلاش می‌کنید تغییر کنید و از این طریق قوی‌تر می‌شوید و همین ویژگی به یک مزیت رقابتی واقعی شما تبدیل می‌شود.

چالش اصلی در زمینه چابکی سازمانی چیست؟

آگینا: چابکی همواره برای سازمان‌ها مهم بوده است. مثلا بخش فناوری‌های پیشرفته (High-Tech) را در نظر بگیرید که خود من بخش اعظم کارهایم را در این حوزه انجام داده‌ام. در این بخش، شما اغلب به اندازه آخرین محصول‌تان خوب هستید. این به آن معنی است که شما مجبورید چابک باشید. حال ممکن است شما بگویید: «زمینه فعالیتی ما در حوزه فناوری‌های پیشرفته نیست، پس یعنی چابکی در مورد صنعت ما مصداق پیدا نمی‌کند؟» اما با سطح امروزی عدم قطعیت، ابهام و نوساناتی که در بازار وجود دارد و فرآیند جهانی‌سازی، بحث چابکی برای هر نوع سازمان و صنعتی مصداق پیدا می‌کند. امروزه مهم است که بتوانید چابک باشید و به سرعت به تغییرات پاسخ بدهید و از تغییرات نفع ببرید. اگر فکر می‌کنید در گوشه‌ای ایستاده‌اید که این قضیه در مورد کسب‌وکار شما موضوعیت پیدا نمی‌کند پس باید منتظر بحران‌هایی باشید که به سراغ‌تان می‌آید چون به همین زودی تغییرات سراغ شما هم می‌آیند.

اما در مورد شرکت‌های بزرگ و بسیار موفق - چه در زمان حال یا گذشته - چابک شدن بسیار دشوار است. این شرکت‌ها دارای میراث و اعتبار هستند. آنها رشد یافته‌اند و اکثرشان از طریق پایبندی به چیزی که ما آن را سلسله‌مراتب مدیریتی می‌دانیم و یک شیوه سنتی برای مدیریت بالا به پایین از طریق تعیین پست‌های شغلی، مرزها، ساختارها و فرآیندها به موفقیت دست یافته‌اند و حالا که آنها می‌خواهند تلاش کنند و چابک‌تر شوند، به افراد در سازمان فضای بیشتری بدهند تا بیشتر انعطاف‌پذیر باشند، در عمل چه اتفاقی می‌افتد؟ هنگامی که شما یک رهبر سازمانی هستید و برای ۲۰ سال از یک سلسله‌مراتب مدیریتی مشخص استفاده کرده باشید، وقتی دچار ترس و عدم اطمینان می‌شوید چه می‌کنید؟ بدیهی است به همان شیوه‌ای عمل می‌کنید که در گذشته نیز جواب می‌داد. شما کنترل را افزایش می‌دهید و به طور طبیعی فرآیندها، مولفه‌ها، قوانین و ساختارها را بیشتر

می‌کنید (که تماما در تضاد با چابکی است). کاری که بهتر است به عنوان یک رهبر برای افزایش چابکی سازمانی در یک سازمان بزرگ انجام بدهید این است که چیزهایی را کنار بگذارید. شما مجبورید که ساختارها را کوچک کنید و از تعداد فرآیندها بکاهید. قبول دارم که این واقعا کار سختی است. به طور طبیعی همواره اضافه کردن کار راحت‌تری است و به شما احساس کاذب در اختیار داشتن امور را می‌دهد.

دی اسمت: یک طیف را در نظر بگیرید که در یک سر آن سرعت، چالاکی و چابکی است و در سر دیگر سکون، آهستگی، کارآیی و تمرکز قرار دارد. اکثر شرکت‌ها در تقلا هستند که برای خودشان جایی بین این دو طیف پیدا کنند و این دقیقا روش اشتباه اندیشیدن به این موضوع است. شما نیاز دارید که هر دو وضعیت را داشته باشید. شما در آن واحد به پایداری و توانایی پویایی (چابکی) نیاز دارید. اگر شما صرفا سریع حرکت کنید و کاملا از وضعیت سکون فاصله بگیرید - و احساس تمرکز، کنترل کیفیت، مدیریت ریسک یا دستیابی به اقتصاد مقیاس را کنار بگذارید - شرکت‌هایی میلیارد دلاری را خواهید یافت که تقلا می‌کنند مانند کسب‌وکارهای نوپا رفتار کنند. این روش موثر نیست. این شرکت‌ها به انواع و اقسام مشکلات دچار می‌شوند. آنها نمی‌توانند از مقیاس شرکت‌شان بهره بگیرند. آنها ریسک‌های غیرضروری را می‌پذیرند. بیش از حد در حوزه تصمیم‌گیری تمرکززدایی می‌کنند. افراد سراغ اختراع دوباره چرخ می‌روند. شاید اگر بیست کارمند داشتید این نوع از چابکی جواب می‌داد اما بدون درجه‌ای از پایداری، این روش در مقیاس جهانی جواب نخواهد داد.از سوی دیگر، افرادی را می‌بینید که راه تفریط را در پیش می‌گیرند و به شدت کُند و صلب می‌شوند و سازمان‌شان را به میزان زیادی درگیر کاغذبازی اداری می‌کنند. نتیجه این می‌شود که به سرعت گیر می‌افتند چون نمی‌توانند همگام با سرعت تغییرات دنیای بیرون به حرکت‌شان ادامه دهند. نکته حیاتی در این زمینه آن است که سازمان و از آن مهم‌تر رهبری داشته باشید که بتواند راجع به آن ستون فقرات ثابت اصلی فکر کند یعنی همان چیزهایی که قرار نیست تغییر کنند یا تغییرات‌شان محسوس نیست و شرکت از آنها به عنوان سکوی پرش استفاده می‌کند؛ می‌توانید اسمش را یک سخت‌افزار و سیستم‌عامل بگذارید.

کلیدهای دستیابی به سطح بالاتری از چابکی سازمانی چه هستند؟

دی اسمت: شرکت‌های بزرگ، خلاق و پیشرویی در حوزه فناوری‌های پیشرفته وجود دارند که چابک هستند. اکثر شرکت‌های این حوزه چابک نیستند ولی چندتایی هستند که از این مزیت برخوردارند. برخی افراد می‌گویند: «خب، ما که نمی‌توانیم مثل شرکت اپل باشیم.» نیازی نیست مثل آنها باشید. تحقیقاتی که ما انجام داده‌ایم نشان می‌دهد که شرکت‌های چابک فراوانی در ابعاد بزرگ، متوسط و کوچک در تمامی صنایع وجود دارند و حتی برخی از آنها بسیار سنتی هستند. بنابراین اگر بخواهم نکاتی را در خصوص اینکه چگونه چابک باشیم جمع‌بندی کنم باید بگویم در درجه اول شرکت را به گونه‌ای سازمان‌دهی کنید که پذیرای هر دو وضعیت پایداری و توانایی پویا باشد و ممکن است نیاز به چیزهایی داشته باشیم که تا به حال در موردشان اطلاع نداشتیم و این دوگانگی یعنی پایداری و پویایی را در سه حوزه رعایت کنید: ساختار، فرآیندها و افراد سازمان. افراد زیادی وقتی به طراحی سازمانی فکر می‌کنند به سرعت به فکر این می‌افتند که به اجزای سلسله‌مراتب مدیریتی یعنی خطوط و جعبه‌ها (منظور روابط و پست‌های سازمانی است) اهمیت بیشتری بدهند. اما این صرفا یکی از شیوه‌هایی است که می‌توانید به سازمان‌دهی بپردازید. ساختار، حکمرانی را نیز در برمی‌گیرد و این شامل موارد مختلفی می‌شود. مثلا کدام کمیته‌ها باید کار تایید امور را به عهده بگیرند و تصمیم‌سازی کنند، به کدام حوزه‌ها تفویض اختیار صورت گیرد، چه چیزی در یک نقش سازمانی گنجانده شود و افراد باید راجع به چه چیزهایی تصمیم بگیرند. تمام اینها بخشی از ساختار است.

> **امروزه مهم است که بتوانید چابک باشید و به سرعت به تغییرات پاسخ بدهید و از تغییرات نفع ببرید. اگر فکر می‌کنید در گوشه‌ای ایستاده‌اید که این قضیه در مورد کسب‌وکار شما موضوعیت پیدا نمی‌کند پس باید منتظر بحران‌هایی باشید که به سراغ‌تان می‌آید چون به همین زودی تغییرات سراغ شما هم می‌آیند.**

فرآیندها بسیار حائز اهمیت هستند، مثلا: چگونه کار می‌کند؟ چه فعالیت‌هایی هستند که وقتی آنها را با هم انجام می‌دهید منجر به ایجاد ارزش می‌شود؟ چه تصمیماتی طی زنجیره فعالیت‌ها اتخاذ می‌شود؟ چه کسانی این تصمیمات را اتخاذ می‌کنند؟ چگونه مورد سنجش قرار می‌گیرند؟ بنابراین به فرآیندها توجه ویژه‌ای داشته باشید. وقتی معیارهای سنجشی برای یک سازمان ایجاد و اهداف و مقاصد را مشخص می‌کنیم، در می‌یابیم که اکثر سازمان‌ها کاری که می‌کنند این است که سلسله‌مراتب مدیریتی را به صورت تدریجی کوچک می‌کنند. این فی‌نفسه بد نیست، اما اگر تمام کاری که می‌کنید همین است، صرفا سیلوهای سازمانی (منظور گروه‌های درون سازمانی است) را تشدید می‌کنید. سیلوهای ساختاری شرایط بدتری پیدا می‌کنند زیرا در سطوح پایینی سازمان هر کسی دارد کار خودش را می‌کند و اهداف متفاوتی را دنبال می‌کند. راه بهتر این کار یا حداقل روشی که می‌توان در تکمیل روش بالا به‌کار گرفت این است که مطمئن شوید شاخصه‌های اصلی در یک فرآیند را شناسایی کرده‌اید و تمامی کارکردها، واحدهای کسب‌وکار و محدوده‌هایی که در آن تصمیم یا فعالیت دخیل هستند براساس شاخص‌ها و اهداف یکسانی مورد سنجش قرار می‌گیرند.

شاید گفتن آن ساده باشد اما انجام دادنش به این سادگی‌ها نیست. اکثر سیستم‌ها برای انجام این کار سازمان‌دهی نشده‌اند. اما اگر می‌توانید فعالیت‌ها و تصمیمات ارزش‌آفرین کلیدی را به طور زنجیروار تا زمانی که به مشتری ختم می‌شود، شناسایی کنید، در این‌صورت فرآیندهای تصمیم‌گیری را جدا از سلسله‌مراتب مدیریتی به خط کنید، مطمئن شوید به شیوه‌ای درست مورد سنجش قرار می‌گیرند و هر کسی که به نحوی در این فعالیت‌ها و تصمیمات دخیل است در اهداف و شاخص‌ها گنجانده می‌شود. این‌گونه است که حل مشکل سیلوهای سازمانی که اکثر سازمان‌ها با آن دست به گریبان هستند تا حد زیادی آسان‌تر می‌شود. و آخرین اصل به افراد سازمان مربوط می‌شود. باید راجع به اینکه چه چیزی راجع به افراد می‌تواند

ایستا و چه چیز پویا باشد، فکر کنید. یکی از چیزهایی که می‌تواند در این زمینه بسیار پویا باشد، تخصیص مجدد منابع با استفاده از نیروی کار انعطاف‌پذیر یا موقت است. کارهای زیادی می‌توانید انجام بدهید که واقعا سریع انجام می‌شوند اما در خصوص افراد تعداد چیزهایی که ثابت بمانند بسیار کم است. یکی از آنها فرهنگ سازمانی است. بسیار طول می‌کشد تا فرهنگ سازمانی تغییر کند. ساخت یک فرهنگ سازمانی سالم زمانبر است و نیاز به فکر زیادی دارد. بنابراین فرهنگ یک سازمان و برخی از شایستگی‌ها و ظرفیت‌هایی که منابع تمایز و مزایای رقابتی یک سازمان هستند چیزهایی می‌باشند که سریعا تغییری نمی‌کنند و وقتی سازمان‌هایی را می‌بینید که بسیار چابک هستند، آنها معمولا ویژگی بارزی راجع به افراد سازمان و فرهنگی دارند که آن را ایجادکرده‌اند.

آگینا: این سوال به ذهن افراد زیاد خطور می‌کند که چطور می‌توان چابک‌تر بود. به نظر من سه حوزه است که در این زمینه بسیار اهمیت می‌یابند: فرآیندها، ساختارها و حکمرانی.حکمرانی برای ما در تصمیم‌گیری خلاصه می‌شود. ما نیاز به سرعت در تصمیم‌گیری داریم، اما چرا به پایداری نیز نیاز داریم؟ خب ما نیاز به پایداری داریم تا تصمیمات خوبی بگیریم اما در عین حال باید تصمیم‌گیری‌مان شتاب بیشتری پیدا کند. چیزی که باید پایدار بماند این است که برای مثال شما به افرادی که در سازمان‌تان در سطوح پایین‌تری فعالیت می‌کنند با این الزام روشن قدرت بخشیده‌اید که آنها می‌توانند تصمیماتی که در ارتباط با مشتری است را خودشان اتخاذ کنند. این باید روشن باشد و به یک مولفه پایدار از مدل عملیاتی شما تبدیل شود. حال نگاهی به ساختار بیندازیم. چیزی که ما در سازمان‌های چابک می‌بینیم این است که آنها هنگام تغییر کل ساختار سازمان را تغییر نمی‌دهند. سازمان‌های چابک تمایل دارند که محور اصلی و فرعی ساختار سازمانی‌شان را تا حد زیادی ثابت نگه دارند تا به افراد حس تعلق به جایی داده شود که در آن تخصص‌شان را ایجاد کرده‌اند. در بالاترین سطح آن، آنها ساز و کارهایی فراهم می‌کنند تا تیم‌هایی با تخصص مناسب برای پرداختن به چالش‌ها و فرصت‌های پیش رو تشکیل و وارد عمل شوند. آنها راهی را یافته‌اند تا ضمن حفظ ساختار اصلی‌شان افراد را به سرعت جابایی مجدد کنند. بنابراین مجددا ما تلفیقی از یک مدل سریع، انعطاف‌پذیر و پویا را داریم که درون یک چارچوب ثابت عمل می‌کند و به شما حسی واقعی از چابکی را می‌دهد.

منبع: سایت McKinsey

طرح استراتژی منابع انسانی
شرکت نصب نیرو

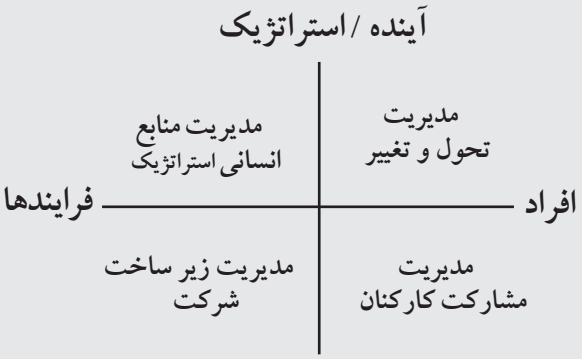
مقدمه:

از آنجایی که مهمترین رسالت واحد منابع انسانی ایجاد ارزش برای ذینفعانش است، از میان چارچوبهای متنوع تدوین طرح استراتژی منابع انسانی، الگوی خلق ارزش دیوید اولریش چراغ راهنمای عمل واحد منابع انسانی انتخاب شده است. طبق این الگو، متخصصین منابع انسانی طرح ارزش آفرینی به سازمان و ذینفعان پیشنهاد می دهند. در این مقاله به طور خلاصه طرح ارزش آفرینی معرفی شده و به طور خاص طرح استراتژی منابع انسانی ارائه می شود. طرح استراتژی منابع انسانی شامل دستور کاری روشن برای کارکردهای منابع انسانی و اولویت بندی فعالیتهای منابع انسانی است که اسناد آن به مدیریت ارشد و تیم مدیریت کسب و کار ارائه می شود.

معرفی مدل پیشنهادی اولریش- نگاهی به نقشهای منابع انسانی در جهت خلق ارزش

بعضی از اندیشمندان، گاهی اوقات فکر میکنند که باید مفهوم منابع انسانی را فراموش کرد یا آن را دور انداخت، چرا که این مفهوم قادر به ارزش افزایی یا نتیجه بخشی نبوده است. به نظر اولریش، باید رویکرد متفاوتی نسبت به بحث منابع انسانی اتخاذ شده و سوال جدیدی به این شکل که چگونه منابع انسانی می تواند ارزش افزایی کند، پرسیده شود. پاسخ به این سوال نیازمند روش تفکری جدید درباره منابع انسانی است. تفکر فعلی درباره HR این است که افراد مرتبط با HR چه کاری انجام می دهند؛ در حالی که باید دید چه خروجی ای تحویل می دهند.

به نظر اولریش، رویکرد تکاملی نسبت به نقشهای منابع انسانی (مثلا از عملیاتی به استراتژیک) ، دیدگاهی ساده انگارانه نسبت به فعالیتهای منابع انسانی دارد. زیرا متخصصان منابع انسانی باید هر دو نقWش (مثلا عملیاتی و استراتژیک) را به طور همزمان داشته باشند. برای اینکه متخصصان HR بتوانند در فضای پیچیده کسب و کار ارزش بیافرینند، باید بتوانند نقشهای پیچیده و حتی متناقض را بر عهده بگیرند.به بیان اولریش، اگر برنامه بعدی خلق ارزش قرار است که از جانب HR باشد، نقشهای جدیدی برای متخصصین HR باید تعریف گردد. این نقشها باید چندگانه باشد و نه خاص. به اعتقاد او برای خلق ارزش و تحویل نتیجه، باید دستاوردهای کار خود را تعریف کنند. او در خصوص نقشهای چندگانه کارشناسان و مدیران منابع انسانی الگوی زیر را پیشنهاد کرده است. چارچوب زیر ۴ نقش کلیدی متخصصین HR را در قالب نتایج قابل حصول ارائه می دهد. دو محور نشان دهنده تمرکز و فعالیتهای متخصصین HR است. این چارچوب حاصل همکاری اولریش با بسیاری از شرکتها و صدها حرفه ای منابع انسانی است. بسیاری از شرکتها از این چارچوب به عنوان روشی برای توصیف نتایج قابل حصول از فعالیتهای HR خودشان استفاده می کنند. دامنه تمرکز منابع انسانی از بلندمدت/ استراتژیک تا کوتاه مدت/ عملیاتی در تغییر است. حرفه ای های منابع انسانی باید یاد بگیرند که هم استراتژیک (بلندمدت) و هم عملیاتی(کوتاه مدت) عمل کنند. همچنین دامنه فعالیتهای آنها از مدیریت فرآیندها (ابزارها و سیستمهای منابع انسانی) به مدیریت افراد در تغییر است.

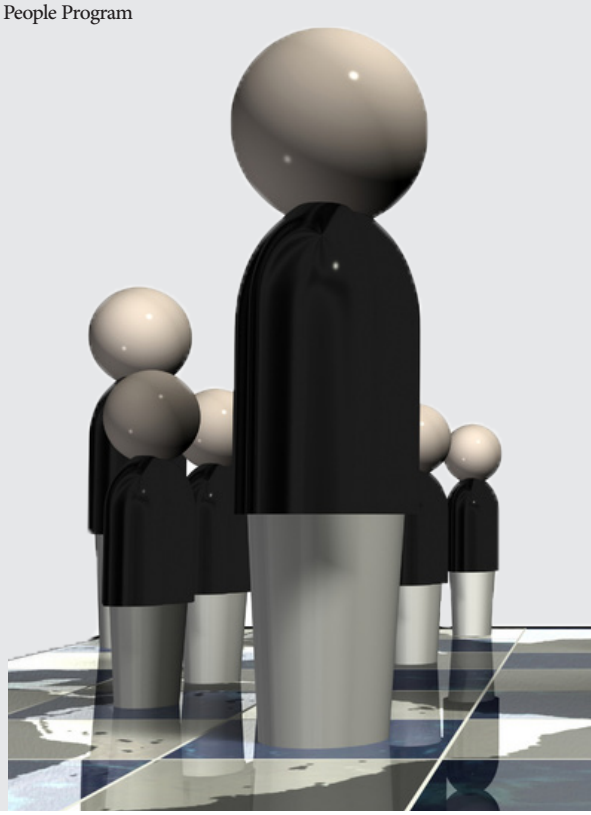


شکل ۱- نقشهای ۴گانه منابع انسانی در ایجاد یک سازمان رقابتی

استراتژی منابع انسانی

استراتژی منابع انسانی ارزش قابل ارائه توسط واحد منابع انسانی را مشخص می کند. استراتژی منابع انسانی واحد منابع انسانی را با تعیین دستاوردها، توجیه منابع مصرفی و کمک به تعیین اولویتهایش سامان می دهد. استراتژی منابع انسانی دیدگاهی داخلی درباره واحد منابع انسانی شرکت فراهم می کنند. این دیدگاه ها شامل مفاهیم چشم انداز، ماموریت، ارزشها، اولویتها (اهداف)، اقدامات و شاخصها هستند. جدول زیر برای شرکت نصب نیرو تهیه گردیده است. لازم به ذکر است در تمامی موارد اهداف کلان استراتژیک مربوط به برنامه منابع انسانی مپنا (MPP) که عبارتند از "ارتقاء فرهنگ سازمانی با تمرکز بر رویکرد استراتژی محور" و "جذب، حفظ و توسعه کارکنان خبره" مورد نظر قرار گرفتند.

۱. Mapna's People Program



چشم انداز	کارکنان و رهبران با اخلاق حرفه ای، همدل با یکدیگر و مشتاق و پشتیبان تغییر در جهت اهداف شرکت نصب نیرو
ماموریت	واحد منابع انسانی با برآورده کردن نیاز همه ذینفعان خود اهتمام به ایجاد جوی صمیمی و شایسته و پویا دارد و با ایجاد سیستمهای پاداش و مدیریت عملکرد منصفانه با کمک رهبران صفی و سیستمهای اطلاعاتی و ارتباطی به حفظ فرهنگ خود کمک خواهد کرد.
ارزشها	"من تا ما"
اهداف	● افزایش سطح دانش و شایستگی کارکنان ● کاهش درصد افراد کلیدی فاقد شرایط احراز شغل ● چابکی در جذب پست های کلیدی ● توسعه کارکنان کلیدی ● افزایش درصد تحقق برنامه ریزی آموزشی ● افزایش اثربخشی آموزشی کارکنان ● کاهش نرخ خروج کارکنان ● بهبود کیفیت جذب ● بهبود عملکرد کارکنان ● افزایش میانگین رضایتمندی کارکنان ● متناسب سازی جبران خدمت ● بهبود امکانات رفاهی ● توسعه برنامه های شخصی کارکنان ● بهبود عملکرد مدیریت منابع انسانی ● بهبود فرهنگ سازمانی
اولویتها (اقدامات)	● تعریف و اندازه گیری شاخصهای کلیدی عملکرد برای فرآیند جذب و به کارگماری ● شناسایی نقاط قوت و ضعف در حوزه های رهبری، فرهنگ، سازمان و شایستگی ● جاری سازی دستورالعمل مدیریت عملکرد، آموزشهای تخصصی و مداوم به مدیران جهت اجرای PM ● تعریف، استقرار و اندازه گیری شایستگی های کارکنان کلیدی
شاخصها	● متوسط انحراف از شایستگی مورد نیاز ● تطابق افراد جدیدالاستخدام/ارتقا یافته ستاد با شرایط احراز شغل ● تطابق افراد جدیدالاستخدام/ارتقا یافته پروژه‌ها با شرایط احراز شغل ● مدت زمان جذب برای پست های کلیدی (درخواست نیاز تا جذب) ● سرانه آموزشی کارکنان کلیدی ● درصد افراد ارتقا یافته/ افراد واجد شرایط ارتقا (بر اساس مسیر شغلی) ● درصد تحقق اهداف آموزشی(نسبت دوره های برگزار شده طبق تقویم به کل دوره های آموزشی تقویم) ● میانگین امتیاز اثربخشی آموزشی کارکنان ● "تعداد خروج کارکنان پروژه ناشی از استعفا و جابجایی به متوسط تعداد کارکنان پروژه در دوره ی مورد نظر ● "تعداد خروج کارکنان ستاد به ۲/(تعداد کارکنان ستاد در انتهای سال + تعداد کارکنان ستاد در ابتدای سال) " ● میانگین امتیاز کسب شده در دوره ازمایشی ● میانگین نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان ستاد ● میانگین نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان پروژه ها ● میانگین نتایج رضایتمندی کارکنان (بعد تعلق/تعهد) ● میانگین نتایج رضایتمندی کارکنان (توانمندی) ● میانگین فاصله جبران خدمت با استانداردهای بازار (Iran talent) ● سرانه رفاهی کارکنان ● درصد برنامه های توسعه ای اجرا شده ● درصد کارکنان کلیدی دارای طرح توسعه ● درصد کارکنانی که استراتژی را درک کرده اند ● سرانه نفر ساعت آموزش های فرهنگ سازمانی ● سرانه نفر ساعت آموزش های مرتبط با استراتژی ● امتیاز ممیزی فرهنگ (مدل دنیسون) ● میزان انطباق با کد های رفتاری مپنا

اینفوگرافی

ساختار شکست سازمانی پروژه های شرکت (EPS)

کل پروژه های جاری شرکت نصب نیرو — 45 — 48%

معاونت ساختمانی یک — 13 — 48%

ساختمانی دیسپاچینگ تهران (فاز یک و دو)	98%
ساخت انبار دیسپاچینگ تهران	97%
ساختمانی دیسپاچینگ زنجان (سازه)	99%
ساختمانی دیسپاچینگ زنجان (بخش تکمیلی)	65%
ساختمانی موادکاران مپنا(قرارداد اول)	95%
ساختمانی چند منظوره موادکاران(قرارداد دوم)	67%
باقی مانده ساختمانی نیروگاه یزد تابان	63%
نصب توربین بخار نیروگاه یزد تابان	0%
احداث سازه ساختمان اداری کیان	98%
سالن تعمیرات لکوموتیوسازی کرج	89%
ساختمانی تکمیلی مرکز آموزش مپنا	41%
ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی سبلان	12%
باقی مانده س. نیروگاه پره سر(قرارداد دوم)	56%

معاونت ساختمانی دو — 17 — 47%

س. فاز ۲ نیروگاه گازی هرمزگان (گنو)	93%
ساختمانی نیروگاه گازی بهمهان	65%
ساختمانی فاز ۱۴ (سیویل)	98%
ساختمانی فاز ۱۴ (استراکچر)	99%
ساختمانی فاز ۱۴ (آتش نشانی و پست)	58%
ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی کهنوج	90%
ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی پرند	47%
تامین و ساخت اسکلت فلزی پرند	68%
نصب اسکلت فلزی پرند	30%
ساختمانی نیروگاه مس کرمانیان (سمنگان)	56%
نصب نیروگاه گازی سمنگان	45%
س. نیروگاه گل گهر سیرجان (شهید کاظمی)	6%
ساختمانی بخش بخار سیکل ترکیبی توس	3%
عملیات تهیه و تامین اسکلت فلزی بخش بخار نیروگاه توس	0%
عملیات حمل و نصب اسکلت فلزی بخش بخار نیروگاه توس	0%
عملیات تهیه و تامین اسکلت فلزی سیستم خنک کن نیروگاه توس	0%
عملیات حمل و نصب اسکلت فلزی سیستم خنک کن نیروگاه توس	0%

معاونت نیروگاهی و صنعتی — 15 — 53%

ساختمانی پست نیروگاه کهک	74%
نصب دو واحد (۹و۱۰)توربین بادی کهک	100%
نصب تجهیزات فاز ۱۹ پارس جنوبی	91%
نصب بویلر و HVAC نیروگاه چادرملو	97%
نصب تجهیزات فاز ۱۴ پارس جنوبی	29%
نصب نیروگاه گازی سیرجان	68%
نصب بویلرهای نیروگاه کهنوج	64%
نصب STG نیروگاه کهنوج	91%
نصب باقی مانده بویلرهای نیروگاه شیروان	43%
نصب STG نیروگاه شیروان	18%
ساختمانی توربین بادی تاکستان (الحاقیه ۱)	93%
نصب نیروگاه گازی اربیل (خورمالا)	97%
نصب بویلرهای نیروگاه پرند	1%
س. ۱۲ واحد توربین بادی تاکستان کهک	43%
ن. ۱۲ واحد توربین بادی تاکستان کهک	8%

درصد پیشرفت واقعی	%

تعداد پروژه های انجام شـــده و در دست اجرا به تفکیک حوزه عملکرد سازمانی

پروژه های در حال اتمام	پروژه های خاتمه یافته	حوزه عملکرد سازمانی
۲۰	۴۹	پروژه های ساختمانی
۲۱	۵۰	پروژه های نیروگاهی و صنعتی
۲	۱۲۰	پروژه های پست و خط
۴۳	۲۱۹	تعداد کل

نمودار عملکرد ماهانه پروژه های جاری شرکت نصب نیرو

	عملکرد ماهانه پروژه های جاری شرکت نصب نیرو	مبلغ نهایی قرارداد	فاکتور وزنی	واقعی تا تاریخ ۹۴/۱۱/۱۲	واقعی تا تاریخ ۹۵/۰۲/۳۱
۴۵	پروژه‌های جاری شرکت نصب نیرو	۶,۵۶۴,۶۸۸	۱۰۰٪	۴۰٪	۴۸٪
۳۰	پروژه های ساختمانی	۵,۳۲۷,۰۲۱	۸۱٪	۴۰٪	۴۷٪
۱۳	پروژه های معاونت ساختمانی یک	۱,۵۳۵,۷۶۵	۲۹٪	۳۷٪	۴۸٪
	ساختمانی دیسپاچینگ تهران (فاز یک و دو)	۹۸,۱۵۸	۶٪	۹۸٪	۹۸٪
	ساخت انبار دیسپاچینگ تهران	۱۷,۲۸۰	۱٪	۹۷٪	۹۷٪
	ساختمانی دیسپاچینگ زنجان (سازه)	۲۱,۰۰۰	۱٪	۹۶٪	۹۹٪
	ساختمانی دیسپاچینگ زنجان (بخش تکمیلی)	۹۳,۳۱۱	۶٪	۶۴٪	۶۵٪
	ساختمانی موادکاران مپنا(قرارداد اول)	۳۲,۷۵۶	۲٪	۸۹٪	۹۵٪
	ساختمانی چند منظوره موادکاران(قرارداد دوم)	۲۰,۴۴۲	۱٪	۳۴٪	۶۷٪
	باقی مانده ساختمانی نیروگاه یزد تابان	۳۸۱,۹۰۰	۲۵٪	۴۷٪	۶۳٪
	نصب توربین بخار نیروگاه یزد تابان	۳۵,۱۰۰	۲٪	۰٪	۰٪
	احداث سازه ساختمان اداری کیان	۳۹,۳۶۲	۳٪	۸۱٪	۹۸٪
	سالن تعمیرات لکوموتیوسازی کرج	۲۵,۹۱۱	۲٪	۸۹٪	۸۹٪
	ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی سبلان	۵۴۵,۲۶۱	۳۶٪	۳٪	۱۲٪
	باقی مانده س. نیروگاه پره سر(قرارداد دوم)	۱۹۹,۵۸۴	۱۳٪	۴۲٪	۵۶٪
	ساختمانی تکمیلی مرکز آموزش مپنا	۲۵,۷۰۰	۲٪	۴٪	۴۱٪
۱۷	پروژه های معاونت ساختمانی دو	۳,۷۹۱,۲۵۶	۷۱٪	۴۱٪	۴۷٪
	س. فاز ۲ نیروگاه گازی هرمزگان (گنو)	۲۱۸,۷۷۸	۶٪	۸۸٪	۹۳٪
	ساختمانی نیروگاه گازی بهبهان	۳۴۷,۷۹۲	۹٪	۵۷٪	۶۵٪
	ساختمانی فاز ۱۴ (سیویل)	۲۶۹,۰۴۷	۷٪	۹۸٪	۹۸٪
	ساختمانی فاز ۱۴ (استراکچر)	۶۹,۰۰۰	۲٪	۹۹٪	۹۹٪
	ساختمانی فاز ۱۴ (آتش نشانی و پست)	۱۲۱,۳۷۱	۳٪	۵۸٪	۵۸٪
	ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی کهنوج	۲۲۳,۶۰۰	۶٪	۸۹٪	۹۰٪
	ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی پرند	۵۵۱,۵۴۴	۱۵٪	۴۰٪	۴۷٪
	تامین و ساخت اسکلت فلزی پرند	۱۵۰,۴۸۰	۴٪	۴۲٪	۶۸٪
	نصب اسکلت فلزی پرند	۱۱,۴۰۰	۰٪	۱۵٪	۳۰٪
	ساختمانی نیروگاه مس کرمانیان (سمنگان)	۶۰۴,۲۷۹	۱۶٪	۴۶٪	۵۶٪
	ساختمانی بخش بخار سیکل ترکیبی توس	۶۶۸,۷۵۲	۱۸٪	۰٪	۳٪
	عملیات تهیه و تامین اسکلت فلزی بخش بخار نیروگاه توس	۱۷۲,۲۰۰	۵٪	۰٪	۰٪
	عملیات حمل و نصب اسکلت فلزی بخش بخار نیروگاه توس	۴,۱۰۰	۰٪	۰٪	۰٪
	عملیات تهیه و تامین اسکلت فلزی سیستم خنک کن نیروگاه توس	۳۲۶,۲۰۰	۹٪	۰٪	۰٪
	عملیات حمل و نصب اسکلت فلزی سیستم خنک کن نیروگاه توس	۶,۸۱۲	۰٪	۰٪	۰٪
	س. نیروگاه گل گهر سیرجان (شهید کاظمی)	۰	۰٪	۰٪	۶٪
	نصب نیروگاه گازی سمنگان	۴۵,۹۰۰	۱٪	۱۲٪	۴۵٪
۱۵	پروژه های معاونت نیروگاهی و صنعتی	۱,۲۳۷,۶۶۷	۱۹٪	۴۱٪	۵۳٪
	ساختمانی پست نیروگاه کهک	۳۳,۵۰۰	۳٪	۴۹٪	۷۴٪
	نصب دو واحد (۹و۱۰)توربین بادی کهک	۱۳,۴۰۰	۱٪	۹۵٪	۱۰۰٪
	نصب تجهیزات فاز ۱۹ پارس جنوبی	۱۷۲,۳۴۶	۱۴٪	۸۷٪	۹۱٪
	نصب بویلر و HVAC نیروگاه چادرملو	۸۰,۲۷۶	۶٪	۷۷٪	۹۷٪
	نصب تجهیزات فاز ۱۴ پارس جنوبی	۱۲۴,۲۹۸	۱۰٪	۲۹٪	۲۹٪
	نصب نیروگاه گازی سیرجان	۳۸,۳۹۰	۳٪	۵۰٪	۶۸٪
	نصب بویلرهای نیروگاه کهنوج	۶۰,۰۰۰	۵٪	۳۷٪	۶۴٪
	نصب STG نیروگاه کهنوج	۳۸,۰۰۰	۳٪	۶۵٪	۹۱٪
	نصب باقی مانده بویلرهای نیروگاه شیروان	۱۷۰,۵۹۰	۱۴٪	۳۷٪	۴۳٪
	نصب STG نیروگاه شیروان	۸۴,۵۵۷	۷٪	۱۰٪	۱۸٪
	نصب نیروگاه گازی اربیل (خورمالا)	۱۱۲,۵۰۰	۹٪	۵۹٪	۹۷٪
	نصب بویلرهای نیروگاه پرند	۲۲۷,۸۰۰	۱۸٪	۰٪	۱٪
	س. ۱۲ واحد توربین بادی تاکستان کهک	۶۹,۸۴۷	۶٪	۲۸٪	۴۳٪
	ن. ۱۲ واحد توربین بادی تاکستان کهک	۰	۰٪	۰٪	۸٪
	ساختمانی توربین بادی تاکستان (الحاقیه ۱)	۱۲,۱۶۳	۱٪	۹۳٪	۹۳٪

مهمترین رویدادهای پروژه های جاری شرکت طی دوره گذشته

۱	ابلاغ افزایش ۲۵ درصد مبلغ قرارداد پروژه ساختمانی کیان در قالب قیمت جدید در تاریخ۹۵/۰۲/۲۷	۱۶	ابلاغ تحویل موقت واحد اول بخار ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی پره سر – قرارداد اول در تاریخ ۹۵/۰۱/۳۱
۲	ابلاغ قرارداد نصب و پیش راه اندازی تجهیزات اصلی بخش بخار نیروگاه سیکل ترکیبی یزد تابان در تاریخ ۹۵/۰۳/۰۴	۱۷	سنکرون واحد بخار نصب نیروگاه چادرملو در تاریخ ۹۵/۰۲/۲۸
۳	مبادله قرارداد نصب و پیش راه اندازی تجهیزات اصلی بخش بخار نیروگاه سیکل ترکیبی یزد تابان در تاریخ ۹۵/۰۳/۰۴	۱۸	ابلاغ تحویل قطعی ساختمانی نیروگاه خرم آباد در تاریخ ۹۵/۰۲/۰۱
۴	ابلاغ ۲۵ درصد مبلغ اولیه قرارداد ساختمان نیروگاه سمنگان در تاریخ ۹۵/۰۲/۰۸	۱۹	ابلاغ تحویل موقت کلیه عملیات ساختمانی توربین هال واحد ۴ ساختمانی نیروگاه گازی هرمزگان ۲ فاز یک در تاریخ ۹۵/۰۲/۱۳
۵	ابلاغ قرارداد ساختمانی بخش بخار نیروگاه سیکل ترکیبی توس در تاریخ ۹۵/۰۲/۱۰	۲۰	ابلاغ تحویل موقت عملیات ساختمانی غذاخوری ، نمازخانه ، چربی گیری ، ساختمان کنترل مرکزی و فونداسیون ترانس ها ، عملیات ساختمانی توربین هال واحد اول ، عملیات ساختمانی کنترل مرکزی ساختمانی نیروگاه گازی هرمزگان ۲ فاز یک در تاریخ ۹۵/۰۳/۰۴
۶	ابلاغ قرارداد تهیه و تامین اسکلت فلزی بخش بخار نیروگاه توس در تاریخ ۹۵/۰۲/۱۱	۲۱	ابلاغ تحویل موقت قرارداد ساختمانی تکمیلی و عملیات تاسیسات مکانیکی و برقی سالنهای تولید ساختمانهای جنبی و محوطه طرح و توسعه پرتو در تاریخ ۹۴/۱۲/۱۷
۷	ابلاغ قرارداد عملیات حمل و نصب اسکلت فلزی بخش بخار نیروگاه توس در تاریخ ۹۵/۰۲/۱۱	۲۲	تحویل دائم بخش نصب توربین های هشتگانه فاز اول نیروگاه بادی کهک تاکستان در تاریخ ۹۵/۰۱/۲۱
۸	ابلاغ قرارداد عملیات حمل و نصب اسکلت فلزی سیستم خنک کن نیروگاه توس در تاریخ ۹۵/۰۲/۱۱	۲۳	ابلاغ تحویل موقت قرارداد نصب و پیش راه اندازی مخازن سوخت نیروگاه حیدریه نجف در تاریخ ۹۳/۰۷/۰۱
۹	ابلاغ قرارداد عملیات تهیه و تامین اسکلت فلزی سیستم خنک کن نیروگاه توس در تاریخ ۹۵/۰۲/۱۱	۲۴	ابلاغ تحویل موقت پروژه نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه در تاریخ ۹۴/۱۲/۱۵
۱۰	مبادله قرارداد نصب و پیش راه اندازی تجهیزات سیستم BOP نیروگاه رومیله در تاریخ ۹۵/۰۲/۰۴	۲۵	ابلاغ تحویل دائم بخش نصب توربین واحدهای شماره یک الی هشت با کلیه متعلقات نیروگاه بادی تاکستان در تاریخ ۹۴/۱۲/۱۱
۱۱	مبادله قرارداد نصب و پیش راه اندازی تجهیزات اصلی GTG واحدهای گازی فاز اول نیروگاه رومیله در تاریخ ۹۵/۰۲/۱۱	۲۶	ابلاغ تحویل موقت قرارداد خرید و نصب و پیش راه اندازی یک واحد گازی و مشترکات نجف در تاریخ ۹۴/۱۲/۰۴
۱۲	ابلاغ تحویل موقت نصب و پیش راه اندازی نیروگاه گازی چادرملو واحد اول و دوم در تاریخ ۹۵/۰۲/۱۴	۲۷	ابلاغ الحاقیه یک اجرای عملیات نصب و پیش راه اندازی ۲ واحد گازی نیروگاه ایرانشهر در تاریخ ۹۴/۱۲/۰۴
۱۳	مبادله قرارداد خرید بالک متریال و نصب و پیش راه اندازی تجهیزات سیستم BOP فاز اول نیروگاه رومیله در تاریخ ۹۵/۰۲/۲۸	۲۸	انجام ترنینگیر واحد اول پروژه خورمالا اربیل در تاریخ ۵ خرداد ۹۵
۱۴	ابلاغ الحاقیه ۵ نصب ۶ دستگاه بویلر نیروگاه سیکل ترکیبی شیروان در تاریخ ۹۵/۰۲/۲۸	۲۹	ابلاغ تحویل قطعی پروژه احداث ساختمان چند منظوره قشم در تاریخ ۹۵/۰۳/۱۸
۱۵	ابلاغ تحویل موقت ساختمانی نیروگاه گازی حیدریه نجف در تاریخ ۹۵/۰۲/۳۱		

گزارش وضعیت احجام پروژه های جاری در فروردین و اردیبهشت ۹۵

نوع پروژه ها	احجام	برآورد کل	تجمعی انجام شده تا تاریخ ۹۴/۱۲/۰۱	تجمعی انجام شده تا تاریخ ۹۵/۰۲/۳۱	حجم انجام شده در فروردین و اردیبهشت ۹۵	درصد انجام شده درفروردین و اردیبهشت ۹۵	حجم باقی مانده در تاریخ ۹۵/۰۲/۳۱	درصد باقی مانده در تاریخ ۹۵/۰۲/۳۱
پروژه های ساختمانی	عملیات خاکی (متر مکعب)	۲,۲۲۰,۴۰۷	۱,۲۹۸,۳۰۲	۱,۴۸۱,۷۵۹	۱۸۳,۴۵۷	۸٪	۷۳۸,۶۴۸	۳۳٪
	آرماتوربندی (تن)	۳۵,۳۴۲	۱۹,۳۸۶	۲۲,۶۳۶	۳,۲۵۰	۹٪	۱۲,۷۰۶	۳۶٪
	قالب بندی (متر مربع)	۷۲۴,۱۲۸	۳۶۳,۴۸۹	۴۰۶,۸۷۹	۴۳,۳۹۰	۶٪	۳۱۷,۲۴۹	۴۴٪
	بتن ریزی اصلی (مترمکعب)	۳۴۲,۹۸۳	۱۸۱,۰۲۴	۲۰۵,۸۵۸	۲۴,۸۳۴	۷٪	۱۳۷,۱۲۵	۴۰٪
	نصب اسکلت فلزی (تن)	۶۲,۱۰۶	۱۱,۴۵۳	۱۲,۴۲۲	۹۶۹	۲٪	۴۹,۶۸۴	۸۰٪
پروژه های نیروگاهی و صنعتی	نصب پایپ رک (تن)	۲,۷۴۸	۲,۴۶۸	۲,۶۰۹	۱۴۰	۵٪	۱۳۹	۵٪
	نصب تجهیزات(تن)	۳۴,۱۶۰	۲۵,۵۷۷	۲۸,۳۷۲	۲,۷۹۵	۸٪	۵,۷۸۷	۱۷٪
	جوشکاری (متر طول)	۱۱۱,۹۳۹	۵۸,۵۹۵	۷۶,۹۷۶	۱۸,۳۸۱	۱۶٪	۳۴,۹۶۳	۳۱٪
	لوله کشی (اینچ قطر)	۱۴۸,۷۶۲	۷۹,۶۴۵	۱۰۸,۶۸۰	۲۹,۰۳۴	۲۰٪	۴۰,۰۸۳	۲۷٪
	کابل کشی (متر طول)	۹۳۵,۵۶۱	۱۶۲,۰۶۸	۴۳۹,۱۶۱	۲۷۷,۰۹۳	۳۰٪	۴۹۶,۴۰۰	۵۳٪

گزارش وضعیت پروژه های

نصب نیروگاه گازی اربیل (خورمالا)

درصد پیشرفت واقعی: ۹۷%

- راه اندازی Turning Gear توربین واحد ۳۱
- نصب Turning Gear توربین واحد ۳۱ و ۳۲
- فلاشینگ خطوط روغن و هیدرولیک و نرمال سازی خطوط بعد از فلاشینگ واحد ۳۱ و ۳۲
- نصب خطوط درین و عایقکاری وکلدینگ خطوط Anti-Icing ایرینتک و واحد ۳۱ و ۳۲
- نصب خطوط ونت و درین ژنراتور واحد ۳۱ و ۳۲
- اتمام عایقکاری و کلدینگ توربین واحد ۳۲
- نصب خطوط Blow off و GT Drainage و Pressure Measuring توربین واحد ۳۱ و ۳۲
- نصب Filter House و Droplet Separator و سایلنسر ها و Fine Filter ایرینتک واحد ۳۱ و ۳۲
- نصب خطوط Fogging Skid واحد ۳۱
- نصب خطوط آب (Evaporative Cooling) واحد ۳۱ و ۳۲
- نصب خطوط گاز و گازوییل توربین واحد ۳۱ و ۳۲
- Blow out خطوط روغن واحد ۳۱ و ۳۲
- نصب خطوط Fire Fighting CO2 و تست خطوط Fire Fighting CO2 واحد ۳۱ و ۳۲
- الایمنت پمپ های CCW واحد ۳۱ و ۳۲

پروژه عملیات ساختمانی آبگیر نیروگاه آب شیرکن قشم

درصد پیشرفت واقعی: ۹۹%

- تکمیل بکفیل و راکفیل خطوط لوله رفت و برگشت دریا
- تکمیل بتن ریزی اطراف منهول ارتباطی خطوط دریا و خشکی
- تکمیل خاکریزی، تسطیح و تراز مسیر خطوط لوله رفت و برگشت خشکی
- جمع آوری جتی بارگیری مصالح دریایی

جاری شرکت نصب نیرو

فروردین و اردیبهشت ۹۵

ساختمانی فاز ۱۴ پارس جنوبی

(سه قرارداد)

درصد پیشرفت واقعی: ۹۸%

- اجرای عملیات بتن ریزی فونداسیون و دیوار ساختمان UCB6 & UCB8
- اجرای عملیات ایزوگام سقف ساختمانهای UCB 1-2-3-5-7
- اجرای عملیات بتن ریزی سقف UCB4
- اجرای عملیات جوش خط لوله کربن استیل بین کمپرسورهای واحد یک الی چهار
- اجرای عملیات خاکبرداری و بتن ریزی Cable Trench یونیت ۱۰۸ (ترین ۱و۲ و۳ و۴)
- اجرای عملیات بتن ریزی دیچ و Trench یونیت ۱۳۱-۱۴۶
- اجرای عملیات آرماتوربندی و قالب بندی Paving محدوده شرق Sub1
- اجرای عملیات بتن ریزی Paving بویلرهای یونیت ۱۲۱
- اجرای عملیات خاکبرداری و آرماتوربندی Cable Trench ۱۲۱-۱۲۳-۱۲۴
- اجرای عملیات نصب استراکچرهای دمونتاژ شده یونیت ۱۰۸
- اجرای عملیات بتن ریزی Paving ایرکولرهای شمال پایپرک ۱۰۶
- اجرای عملیات بتن ریزی ترنچ های یونیت ۱۰۶
- اجرای عملیات خاکبرداری خط لوله Fire Water یونیت ۱۰۶
- اجرای عملیات رفع پانچ و تحویل موقت سازه های سیویل

پروژه ساختمانی دیسپاچینگ تهران

(فاز ۱و۲ و انبار)

درصد پیشرفت واقعی: ۹۷٫۵%

- تکمیل پیاده رو و لوله فاضلاب محوطه
- تکمیل لوله کشی فاضلاب و آب شرب ساختمان انبار
- اجرای فضای سبز محوطه
- اجرای آلاچیغ های محوطه

پروژه احداث سازه ساختمان اداری کیان

درصد پیشرفت واقعی: ۹۸%

- نصب پله فلزی

نصب توربین ژنراتور بخش بخار نیروگاه شیروان

درصد پیشرفت واقعی: ۱۸%

- ادامه عملیات پایپینگ خطوط MAW, MAV, MAL, MAM, MAN و MAX توربین و ژنراتور واحد اول
- ادامه فعالیت های نصب ترانس های Main, Unit, Auxiliary و Station واحد اول
- اجرای سینی کاری تراز ۰,۰ و ۴,۵ متر در ساختمان های STG (در حال انجام)
- نصب تابلو های LV &MV ساختمان سوئیچ گیر واحد اول
- نصب تابلو های JB واحد اول
- آماده سازی فونداسیون توربین وژنراتور واحد۳ جهت Heavy Lift
- اجرای باس داکت ترانس Main و ترانس واحد اول Station (در حال اتمام)
- بارگذاری خطوط HP و LP در سالن توربین واحد اول
- آماده سازی خطوط جهت فلاشینگ در واحد اول (MAV و MAW)

پروژه عملیات نصب بویلرهای نیروگاه پرند

درصد پیشرفت واقعی: ۱%

- نصب کیسینگ و هارپ بویلر یک و نصب کیسینگ بویلر دو

پروژه نصب نیروگاه گازی سمنگان

درصد پیشرفت واقعی: ۴۵%

- Level توربین واحد ۲
- نصب Filter House ایرینتک واحد ۱
- اجرای پایپینگ خط گاز واحد ۱
- اجرای پایپینگ خط روغن و فلاشینگ سیستم روغن واحد ۱
- اجرای پایپینگ خط CCW واحد۱
- اتمام نصب Fin Fan واحد ۱
- فلاشینگ سیستم CCW واحد ۱
- نصب استک اگزوز واحد ۱
- اتمام نصب ترانس واحد ۱ و ۲
- فاینال الایمنت توربین و ژنراتور واحد۱
- Turning Gear واحد ۱
- اتمام جوشکاری و تست باس داکت واحد ۱

پروژه نصب و پیش راه اندازی نیروگاه گازی سیرجان

درصد پیشرفت واقعی: ۶۸%

- عایق کاری توربین واحد ۲
- اتمام نصب ایرینتک واحد ۲
- فلاشینگ آب واحد ۲
- اجرای سیستم Pulse jet واحد ۲
- انمام جوشکاری باس داکت واحد ۲
- انجام فلاشینگ روغن واحد ۲
- کابل کشی واحد ۲
- جوشکاری استک اگزوز واحد ۲
- Turning Gear واحد۱
- آغاز اخذ ECC های واحد ۲

پروژه نصب بویلرهای HRSG نیروگاه کهنوج

درصد پیشرفت واقعی: ۶۴%

- اجرای استراکچر راه پله ، پلتفرم های جانبی و Roof Enclosure
- اتمام نصب Blow Down Tank و CBD Tank بویلرهای HRSG ۱و۲
- اتمام نصب Boiler Feed Pump بویلرهای HRSG ۱و۲
- اتمام نصب اسکیدهای Sampling & Dosing
- اجرای پایپینگ و نصب ساپورت سیستم HP Steam و LP Steam
- اجرای پایپینگ و نصب ساپورت سیستم HP Bypass و LP Bypass
- اجرای پایپینگ و نصب ساپورت سیستم Feed Water و Condensate
- اجرای پایپینگ و نصب ساپورت Sampling & Dosing
- اجرای سینی کاری ، کاندویت کاری و کابل کشی
- اجرای کامل روشنایی بویلرهای HRSG ۱و۲

نصب توربین ژنراتور بخش بخار نیروگاه کهنوج

درصد پیشرفت واقعی: ۹۱%

- اتمام پایپینگ سیستم های MAV, MAW, MAG, MAL, MAX, MAN, MAC, MAM
- اتمام پایپینگ خطوط QFB, Measuring
- اجرای سینی کاری و کاندویت کاری در Turbine Hall, DCS, Cable Gallery, Switchgear
- کابل کشی و کانکشن کابلهای MV,LV,I&C
- اتمام نصب تابلوهای MV, LV, LV Essential, Steam Turbine, Battery Charger, Protection
- ادامه نصب Bus Duct & IPBD
- اتمام نصب ترانس تحریک ، تابلوی تحریک و تابلوی NGR
- اتمام نصب باطریها به همراه اسید ریزی و شارژ آنها

پروژه ساختمانی ۱۲ واحد نیروگاه بادی کهک تاکستان

(قرارداد جدید)

درصد پیشرفت واقعی: ۴۳%

- خاکبرداری فونداسیون های ساختگاه ۲۰
- برش و خم آرماتورهای ساختگاه ۲۰ الی ۲۲
- اجرای کوتینگ فونداسیون و پدستال ساختگاه۱۳
- اجرای گروت ساختگاه ۱۳
- بکفیل و کمپکت فونداسیون ساختگاه ۱۳
- تسطیح و رگلاژ مسیر حرکت جرثقیل ۸۰۰ تن
- خاکبرداری مسیر کابل از ساختگاه ۱۱ به پست
- نصب پیلار ساختگاهها
- ادامه تجهیز کارگاه

پروژه ساختمانی موادکاران مپنا

درصد پیشرفت واقعی: ۹۵%

- اجرای گچ و خاک دیوار ها بخش اداری کلیه تراز ها
- اجرای سنگ کف بخش اداری کلیه ترازها
- اجرای سقف کاذب کناف بخش اداری
- اجرای رابیس کاری و گچ کاری
- اجرای کاشی و سرامیک سرویس ها ، موزائیک پشت بام، سنگ پلاک جانپناه، آجر نمای خرپشته، مخازن دفنی و درپوش ها
- اجرای سنگ کف راه پله، فونداسیون آسانسور باری، سیمانکاری دیوارهای آسانسور نفرو و باری و جدول پیاده روی محوطه
- اجرای هندریل های راه پله ، پوشش سقف پله گردان ، ساخت نرده روی جانپناه ، تهیه و نصب گرتینگ پله ها
- تهیه و نصب درب رول آپ، درب های فلزی و جمع آوری فوم بتن

پروژه ساختمانی فاز ۲ نیروگاه گازی هرمزگان

(گنو)

درصد پیشرفت واقعی: ۹۳%

- تکمیل عملیات اجرایی فضای سبز نیروگاه
- تکمیل فعالیت های سازه Sewage Package.
- تکمیل ریپ رپ شمال دیوار پیرامونی.
- تکمیل ریپ رپ اطراف مخازن سوخت
- تکمیل ریپ رپ جنوب ساختمان انبار و تعمیرگاه.
- تکمیل ریپ رپ شرق واحد های گازی.
- تکمیل محوطه سازی و تسطیح و رگلاژ محدوده شمال پست.
- تکمیل محوطه سازی و تسطیح و رگلاژ محدوده جنوب مخازن سوخت و شمال دفاتر مپنا و نظارت.
- تکمیل نصب استراکچر و ساندویچ پنل شلتر مخزن آب آتش نشانی.
- ادامه عملیات رفع دیفکت سازه ها.

پروژه باقی مانده عملیات ساختمانی نیروگاه یزد صدوق (تابان)

درصد پیشرفت واقعی: ۶۳%

- تکمیل سقف ساختمان سوئیچگیر بخار
- تکمیل فونداسیون تجهیزات و کفسازی طبقه همکف سالن بخار
- تکمیل نما چینی ساختمان Aux .Boiler بخش سوخت
- بتن ریزی دیوار سازه نت پیت
- ادامه اجرای خطوط Under Grand (سیستم فاضلاب Oily،Chemical،) نیروگاه
- تکمیل اجرای دو لایه ساب بیس Patrol Road و جاده های محوطه گازی
- بتن ریزی فونداسیون کندانسور سالن بخار
- تکمیل فونداسیون مخزن Demin و Permeat
- تکمیل مخزن Oily Separator بخار
- تکمیل کفسازی و نصب ساندویچ پانل سقفی و دیواری ساختمان های بویلر فید پمپ واحد ۱و۲
- تکمیل کفسازی ساختمان Chemical Dosing
- اجرای کانال جمع آوری آب های سطحی نیروگاه
- اجرای فونداسیون و ستون های ساختمان نگهبانی (Gate House)
- اجرای ۳۰% از سقف ساختمان اداری
- نما چینی ساختمان Work Shop & Store
- نما چینی ساختمان دو منظوره
- اجرای ساندویچ پانل دیواری و سقفی ساختمان های Aux. Boiler بخش سوخت و بخار ، شلتر محوطه تخلیه سوخت
- اجرای کف و دیواره سازه HRSG Clean Drain
- تکمیل بتن ریزی و کفسازی جاده سوخت رسانی از درب ورودی سوخت تا جایگاه تخلیه سوخت

پروژه ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی پرند

درصد پیشرفت واقعی: ۴۷%

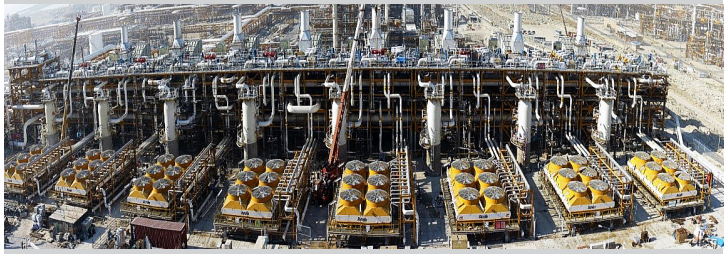
- اتمام عملیات بتن ریزی فونداسیون و پدستال تجهیزات پست
- اجرای کانالهای کابل پست و اجرای ارت پست
- تکمیل نصب استراکچر CCR پست و بتن ریزی سقف CCR
- اجرای عملیات کرسی چینی و ایزولاسیون CCR پست
- بتن ریزی فونداسیون و دیواره Oily Seperator
- ادامه نصب استراکچر بویلر فید پمپ واحد ۱و ۲
- نصب استراکچر و شروع مقدمات کفسازی کیمیکال واحد ۱
- ادامه بتن ریزی فونداسیون و پدستال پایپ رک واحد ۱و۲ و۳
- شروع کفسازی ، اجرای زیر سازی آبروها و نما چینی سوئیچگیر توربین هال واحد ۱
- نصب استراکچر توربین هال واحد ۱ و۲
- نصب استراکچر AUX.Service
- نصب استراکچر ، کفسازی ، نماچینی ساختمان WTP
- آرماتور بندی و قالب بندی و بتن ریزی فونداسیون NET.PIT
- اتمام نما چینی و کفسازی بام و تست بام سوئیچگیر خنک کننده واحد ۱
- آرماتور بندی و قالب بندی فونداسیون AUX.Trans شمال سوئیچگیر خنک کننده واحد ۱
- خاکبرداری و بتن مگر و آرماتور بندی فونداسیون AUX.Trans جنوب سوئیچگیر خنک کننده واحد ۱
- بتن ریزی سقف دوم و شروع عملیات نماچینی سوئیچگیر خنک کننده واحد ۲
- زیر سازی سقف و آرماتوربندی و قالب بندی سقف سوئیچگیر خنک کننده واحد ۳
- نصب استراکچر CEP
- تکمیل بتن ریزی دیواره و پدستال CRT ۳ واحد
- بتن ریزی فونداسیون های استارت آپ واحد گازی
- بتن ریزی فونداسیونهای برقگیر ترانس
- شروع کفسازی دیزل روم
- اجرای داکت بانک محوطه سایت
- اجرای کانالهای کابل واحد ها
- ورود ساندویچ پانل سقفی و دیواری توربین هال واحد ۱

پروژه ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی سبلان

درصد پیشرفت واقعی: ۱۲%

- ریزی مت فونداسیون سازه و آرماتوربندی ریشه های بخش SET UP, دیوار اتش مرحله ۱ سازه های, Main Trans# 2, Main Trans# 1 Main Trans# 3
- بتن ریزی فونداسیون سازه Aux. Boiler
- بتن ریزی اصلی فونداسیون و پدستال ودیواره سازه های FWPH # 1 ,FWPH # 2, FWPH # 3, FWPH # 4 , FWPH # 5
- بتن ریزی اصلی فونداسیون ,آرماتوربندی و قالب بندی و نصب قطعات مدفون در بتن پدستال ودیواره سازه FWPH # 6
- بتن ریزی اصلی فونداسیون سازه های HRSG# 1 , HRSG# 2, HRSG# 3, HRSG# 4, HRSG# 5, HRSG# 6
- آرماتوربندی و قالب بندی فونداسیون سازه WTP
- اتمام خاکبرداری فونداسیون سازه های STH # 1 ,STH # 2, STH # 3
- خاکبرداری و بتن مگر وآرماتوربندی و قالب بندی و بتن ریزی اصلی فونداسیون سازه TGC # 1, TGC # 2
- آرماتوربندی و قالب بندی فونداسیون سازه TGC # 3
- بتن ریزی اصلی نعل اسبی جنوب TG فونداسیون سازه STH # 1
- بتن ریزی بخش کیبل گالری فونداسیون سازه SWGR # 1
- ارماتور بندی بخش کیبل گالری فونداسیون سازه, SWGR # 2 SWGR # 3
- آرماتوربندی و قالب بندی فونداسیون سازه Chemical dosing # 3
- آرماتوربندی و قالب بندی و بتن ریزی فونداسیون موتورخانه سازه Camp
- اتمام عملیات معماری سازه Temporary Lab
- خاکبرداری و بتن ریزی مگر و آرماتوربندی و قالب بندی و بتن ریزی فونداسیون و اجرای آرماتوربندی ستونها ونصب انها و اجرای قالب بندی بخشی از ستونهای سازه Adminstration

پروژه نصب یونیت ۱۰۶ فاز ۱۹ پارس جنوبی



درصد پیشرفت واقعی: ۹۱%

- استارت مجدد واحد های ۴۰۱ الی ۶۰۱ با گاز شیرین شده مربوط به سایت فاز ۱۹
- انجام First Fire واحد ۶۰۱
- اتمام عملیات Free Run کولر هوایی (AGC) کلیه واحد ها
- انجام فلنج پارالل خطوط ساکشن و دیس شارژ کمپرسور واحد ۷۰۱ جهت انجام الاین نهایی کمپرسور
- الاین نهایی کمپرسور واحد ۷۰۱ و نصب کوپلینگ گارد آن
- الاین نهایی کوپلینگ بین توربین و گیربکس واحد های ۶۰۱ و ۷۰۱ و نصب کوپلینگ گارد آن
- جابجایی Gas Volute اینکلوژر توربین واحد ۳۰۱ و انجام تنظیم اولیه توربین با آن
- انجام رفع لقی محور توربین واحد ۳۰۱ جهت انجام الاین نهایی توربین
- انجام PreAlign توربین واحد های ۱۰۱ و ۲۰۱ و ۸۰۱
- نصب عایق های اگزوز و ایرانتک و عایق بین چمبر و ونتیلیشن خروجی اگزوز کلیه واحد ها
- نصب فلنج های سیستم FGMS اگزوز واحد های ۱۰۱ الی ۸۰۱
- تکمیل اکسترنال توربوکمپرسور واحد های ۱۰۱ و ۲۰۱ و ۸۰۱ (درحال انجام)
- انجام فعالیت های باقیمانده ایرانتک واحد ۱۰۱ و ۲۰۱ و ۸۰۱ تا مرحله فیلتر گذاری
- اتمام عملیات فلاشینگ توربین و کمپرسور واحد ۷۰۱
- انجام فلاشینگ کمپرسور و کولر توربین واحد ۸۰۱
- استارت عملیات فلاشینگ کمپرسور واحد ۲۰۱
- رفع پانچ های ابلاغی و تحویل دهی آن به کارفرما (۱۳۵ پانچ از ۳۴۰ پانچ تحویل شده است)
- ادامه عملیات تاچ آپ استراکچر کلیه واحد ها
- ورود گاز ترش به فاز ۱۹

پروژه نصب تجهیزات فاز ۱۴ پارس جنوبی

درصد پیشرفت واقعی: ۲۹%

- مونتاژ پلت فرم GTE واحد ۱۰۱ و ۲۰۱
- مونتاژ و جوشکاری فریم Oil Cooler واحد ۸۰۱
- گروت ریزی فرم Compressor Frame واحد ۴۰۱
- مونتاژ و جوش استراکچر Oil Cooler واحد ۷۰۱ و ۸۰۱
- جوشکاری استراکچر Run Down Tank واحد ۵۰۱ و ۶۰۱

پروژه ساختمانی پست نیروگاه بادی کهک

درصد پیشرفت واقعی: ۷۴%

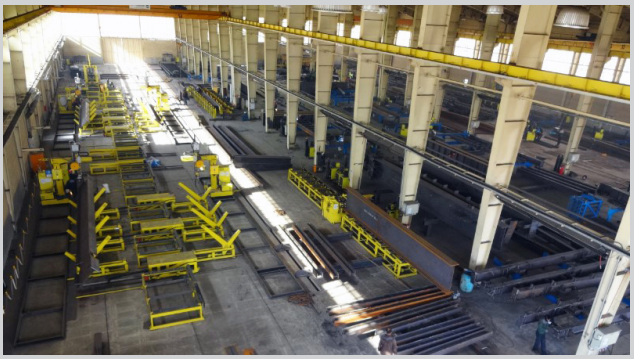
- اجرای شیب بندی (بتن سبک) و نرمه کشی پشت بام و بتن ریزی کف ساختمان اداری
- اجرای وال پست و بلوک چینی و اجرای پلاستر و نصب نعل درگاه و فریم پنجره داخل ساختمان اداری
- اجرای کاشی و رنگ ضد اسید باتری خانه
- نصب در و پنجره ها و اجرای نقاشی و نصب تابلو های داخل ساختمان کنترل
- نصب ساندویچ پانل سقف و دیوار و بتن ریزی سقف داخلی و اجرای پلاستر و نرمه کشی دیوار های ساختمان انبار
- شیب بندی سقف و اجرای ایزوگام سقف و اجرای موزائیک کاری پشت بام ساختمان نگهبانی
- نقاشی داخل و نصب لوازم الکتریکال (هواکش،کلید و پریز و چراغ) و تحویل ساختمان دیزل
- اجرای پیت های برق ، پایه چراغ ها و ارت محوطه پست
- اجرای آرماتوربندی ، قالب بندی و بتن ریزی دیوار پیرامونی
- خاکبرداری و کمپکت و اجرای بتن مگر محل فونداسیون ترانس طرح توسعه

پروژه نصب ۱۲ واحد توربین نیروگاه بادی کهک تاکستان ۲ (قرارداد جدید)

درصد پیشرفت واقعی: ۸%

- تحویل فونداسیون و شروع نصب Tower واحد ۱۱
- عملیات لیفت و نصب روتور واحد ۱۱

پروژه تامین و ساخت اسکلت فلزی نیروگاه سیکل ترکیبی پرند



درصد پیشرفت واقعی: ۶۸%

- اتمام ساخت قطعات Power House # 1
- اتمام ساخت قطعات Power House # 2
- اتمام ساخت قطعات Boiler Feed Pomp (۲ سازه) و CDP و CEP واحد اول
- اتمام ساخت قطعات Water Treatment Plant، Aux. Service Building و Aux. Boiler Building
- شروع ساخت BFP و CDP و CEP واحد های ۲ و ۳

پروژه ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی کهنوج

درصد پیشرفت واقعی: ۹۰%

- آغاز و اتمام عملیات فونداسیون ساختمان های موزه انرژی و کلتین
- شروع عملیات فونداسیون و دیوار سازه دیوار حائل
- اجرای عملیات خطوط HVAC محوطه (۹۴,۴% اجرایی گردیده است)
- تکمیل سقف کاذب کلیه ساختمان های-WTP - Main SWG ACC Steam TH
- اجرای سینی کاری داخل سالن توربین (در حال انجام)
- اجرای عملیات کاندوئیت کاری و کابل کشی ساختمان های WTP-Main SWG ACC-Steam TH –Aux.Boiler (در حال انجام)
- شروع عملیات سیویل ساختمان پمپخانه دریاچه
- آغاز و پایان عملیات سیویل و نصب ژئوتکستایل و ژئوممبران حوضچه تبخیری
- شروع عملیات سیویل و نصب ژئو تکستایل و ژئو ممبران دریاچه کانتین و موزه انرژی
- شروع عملیات راه سازی جاده های سایت و راه های دسترسی
- شروع عملیات اجرایی خطوط Clean Drain – Surface

پروژه عملیات ساختمانی گل گهر سیرجان

درصد پیشرفت واقعی: ۶%

- بتن ریزی فونداسیون HRSG واحد۱
- بتن ریزی فونداسیون سالن توربین بخار
- رنگ آمیزی و اجرای سقف کاذب ساختمان CCB
- بتن ریزی کفسازی فین فن واحد۲
- اجرای ادامه ترنچ ها و داکت بانک ها
- خاکبرداری، آرماتوربندی، قالب بندی و بتن ریزی فونداسیون های ACC

نصب اسکلت فلزی نیروگاه سیکل ترکیبی پرند

درصد پیشرفت واقعی: ۳۰%

- نصب استراکچر توربین هال واحد ۱
- نصب استراکچر توربین هال واحد ۲
- نصب استراکچر WTP (تصفیه خانه)
- نصب استراکچر بویلر فید پمپ واحد ۱ و۲
- نصب استراکچر CCR پست (ساختمان کنترل پست)
- نصب استراکچر AUX.Service
- نصب استراکچر CEP واحد ۱

پروژه عملیات ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی توس

درصد پیشرفت واقعی: ۶%

- اجرای عملیات تجهیز کارگاه بخش ساختمانی.
- اجرای انبار روباز مپنا .
- ادامه عملیات خاکبرداری فونداسیون سازه HRSG واحدهای ۱ الی ۴
- شروع عملیات آرماتوربندی فونداسیون سازه HRSG واحدهای ۱ الی ۴
- شروع عملیات قالب بندی فونداسیون سازه HRSG واحدهای ۱ الی ۲
- اجرای فونداسیون ساختمان سه منظوره موقت (بهداری ، آزمایشگاه، آتش نشانی).
- اجرای عملیات محوطه سازی ساختمان اداری مپنا.

نصب بویلرهای نیروگاه شیروان

درصد پیشرفت واقعی: ۴۳%

- اجرای عملیات اکسترنال پایپینگ بویلر ۳ و ۴ (در حال انجام)
- اجرای عملیات برق و ابزار دقیق بویلرهای ۱ الی۴ (تکمیل کلیه فعالیت های بویلر ۱ و ۲ و همچنین اجرای سینی و لدر، روشنایی و نصب پانل ها الکتریال و I & C و کابل کشی و کانکشن POWER و I &C در HRSG 3 , 4)
- ادامه عملیات نصب پایپرک های واحد۲ -(نصب کامل پارت ۳ و ۴ واحد ۲)
- نصب تجهیزات ساختمان بویلر فیدپمپ واحد ۳ (اجرای نصب ، انجام تنظیمات و گروت ریزی)
- نصب تجهیزات ساختمان Sampling واحد ۳ (اجرای نصب ،انجام تنظیمات و گروت ریزی)
- اجرای روف کاناپی بویلرهای ۳ و داربست بندی و آماده سازی متریال برای اجرای روف کاناپی واحد ۴
- شروع عملیات اکسترنال پایپینگ واحد ۳ - بویلر ۵ و ۶ (جوشکاری و فیتاپ خطوط Feed Water Storage ، Feed Water Sys. High pressure & Low Pressur Sys. ، Sampling Sys و Blow Down).

پروژه ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی سمنگان

درصد پیشرفت واقعی: ۵۶%

- اتمام معماری CCB
- اتمام بتن ریزی دیوار سالن توربین بخار
- آرماتور بندی Top Deck توربین بخار
- اجرای معماری Work Shop , Unloading, Deiseal, و ساختمان سه منظوره
- اجرای ادامه ترنچ ها و داکت بانک ها
- آرماتوربندی، قالب بندی و بتن ریزی پدستال های ACC
- اجرای جاده ورودی به نیروگاه
- اتمام سازه Aux.Cooling
- اجرای فونداسیون Valve Pit

پروژه نصب بویلر و HVAC نیروگاه سیکل ترکیبی چادرملو

درصد پیشرفت واقعی: ۹۷%

- انجام عملیات Blow Out بویلر ۱و۲ و سنکرون واحد بخار
- اتمام عملیات پایپینگ اکسترنال
- عایق کاری و کلدینگ خطوط روی دیواره بویلر ۱و۲
- اتمام عایق کاری و کلدینگ خطوط داخل سالن توربین بخار
- تکمیل نصب Roof Canopy سایلنسر بویلر ۲
- اتمام نصب استراکچر آسانسور بویلر ۱و۲
- ادامه نصب Heat Tracing بویلر ۱و۲
- نصب تجهیزات ابزار دقیق بویلر ها و داخل سالن توربین بخار
- عایق و کلدینگ خطوط HVAC مربوط به Yard
- راه اندازی سیستم سرمایش موتورخانه Admin
- اتمام نصب رادیاتورهای کلیه ساختمان ها
- ادامه عملیات پایپینگ داخل ساختمان Central HVAC Room
- ادامه نصب Fan های داخل ساختمان

ساختمان تکمیلی مرکز آموزش مپنا

درصد پیشرفت واقعی: ۴۱%

- اجرای ستون ها و دیوار برشی های باقیمانده ضلع جنوبی از تراز ۱۰،۰۹+ تا ۱۴،۸۱+ ساختمان آموزش
- اجرای سقف تیرچه بلوک ضلع جنوبی تراز ۱۴،۸۱+ ساختمان آموزش و آماده سازی جهت بتن ریزی از تاریخ ۹۵/۰۲/۱۴ (تعلیق از جانب کارفرما به علت مشکلات شهرداری)
- اجرای ستون ها و دیوار برشی های ضلع جنوبی از تراز ۱۴،۸۱+ تا ۱۹،۵۱+ ساختمان آموزش
- عملیات خاکبرداری، تسطیح، رگلاژ، بتن مگر و اجرای شناژ دیوار مابین ساختمان آموزش و کارخانه مپنا بویلر
- عملیات دیوار چینی و خاکریزی پشت دیوار مابین ساختمان آموزش و کارخانه مپنا بویلر
- عملیات خاکریزی و تسطیح چشمه فونداسیون های ساختمان موتورخانه
- اجرای ستون و دیوار محور (D/7-8) ساختمان موتورخانه

پروژه نیروگاه سیکل ترکیبی بهبهان

درصد پیشرفت واقعی: ۶۵%

- تکمیل نقاشی -سقف کاذب و اجرای پیاده رو ساختمان کانتین
- تکمیل سقف کاذب و نقاشی ساختمان آنلودینگ
- تکمیل فعالیت برقی و مکانیکی ساختمان فوروادینگ، ساختمان LV، CCR
- بتن ریزی فونداسیون و پدستال سازه HRSG 1
- خاکبرداری سازه CEP
- بتن ریزی فونداسیون و دیواره CDP
- بتن ریزی فونداسیون و دیوار سازه BFP 1
- تکمیل بتن ریزی سازه ACS
- آرماتور بندی فونداسیون NET PIT
- تکمیل بتن ریزی پدستال های سازه Compressor Room
- شروع کف سازی سالن توربین بخار(آرماتور بندی- قالب بندی-بتن ریزی)
- تکمیل اجر نما و نصب موزاییک ساختمان سه منظوره
- شروع آرماتور بندی و قالب بندی ستون های سازه ACC
- بتن ریزی پدستال Steam duct
- اجرای ارت محوطه
- خاکبرداری- بتن فونداسیون و آرماتور بندی دیوار سازه ACC SWITCHGEAR
- شروع نصب ساندویچ پانل سقفی سالن توربین بخار
- خاکبرداری- بتن ریزی فونداسیون - آرماتور بندی و قالب بندی ستون های ساختمان نگهبانی

پروژه تأسیسات برقی، مکانیکی و شبکه کامپیوتر ساختمان موادکاران

درصد پیشرفت واقعی: ۶۷%

- اجرای لوله گذاری روی پاپیرک
- اجرای لوله PVC و لوله گالوانیزه جهت کاندوئیت بانک های محوطه
- تست و تحویل لوله کشی گالوانیزه فایرباکس های کلیه ترازها
- ساخت شاسی ساپورت جهت دستگاههای ایرواشر و اگزاست فن ها روی پشت بام
- اجرای لوله کشی هوای فشرده از داخل موتورخانه به موادکاران
- اجرای کاندودئیت PVC و PG جهت سیستم روشنایی ، پریز ، تلفن و شبکه و UPS کلیه ترازها
- اجرای سیم و کابل کشی جهت سیستم روشنایی، پریز، تلفن ، پیجینگ ، فایرآلام و شبکه UPS کلیه ترازها
- نصب چراغ های صنعتی و مهتابی های کلیه ترازهای ساختمان
- کانکشن چراغهای سقفی و پریزهای دیواری همراه با باکس مربوطه
- ساخت ساپورت های تابلوهای روشنایی
- اجرای کابل کشی جهت تابلو ها
- اجرای ساپورت و لوله کشی موتورخانه موادکاران

پروژه باقی مانده ساختمانی نیروگاه سیکل ترکیبی پره سر

درصد پیشرفت واقعی : ۵۶%

- عملیات خاکی و تسطیح محوطه دپوی خاک مازاد غرب پست به مساحت ۸ هکتار
- عملیات خاکی و تسطیح در محوطه نیروگاه به مساحت ۱۲ هکتار
- تحویل موقت سیستم Sewage ، Oily ، واحد۲ بخار، کلرزنی، سیستم روشنایی و کلیه ساختمان های بخش بخار و مشترکات
- اجرای فاز یک طرح زهکش بین پست و نیروگاه
- اجرای کلیه پلتفرم های دسترسی
- اجرای فضای سبز نیروگاه
- اجرای آسفالت محوطه ورودی نیروگاه
- اجرای دیوار شمال و شمال شرقی نیروگاه
- اجرای عملیات سنگ دیوار ورودی
- شروع عملیات بتن ریزی جاده Patrol Road از Guard House تا Unloading
- تکمیل کانال زهکش ذوزنقه ای
- تکمیل کانال جدولی Patrol Road
- تکمیل پایه روشنایی محوطه داخلی نیروگاه
- تکمیل سیستم HVAC
- تکمیل پل دوم زیر لوله گاز
- تکمیل پیاده رو های محوطه نیروگاه
- تکمیل سیستم تلفن و پیجینگ

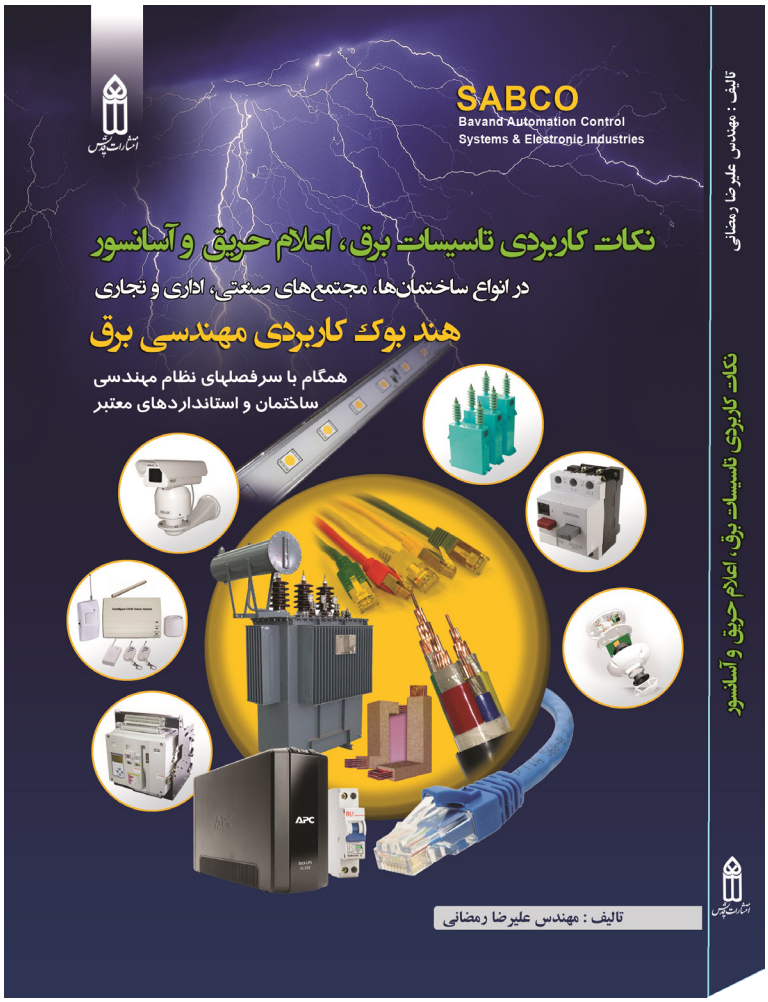
پروژه ساختمانی دیسپاچینگ زنجان

(بخش تکمیلی و سازه)

درصد پیشرفت واقعی : ۶۵%

- سربندی کابل،اجرای سقف کاذب،لکه گیری گچ،اجرای ویدئو وال کریدور میانی،نقاشی، در ساختمان کنترل
- اجرای عملیات نقاشی ساختمان کنترل.
- نصب دربهای چوبی ساختمان کنترل.
- سقف ساختمان کنترل.
- اجرای فونداسیون تجهیزات ساختمان HVAC
- تکمیل سقف بتنی مهمانسرا.
- اجرای تاسیسات الکتریکی (کاندوئیت گذاری) در پارت شرقی ساختمان مهمانسرا.
- تکمیل نمای بیرونی ساختمان گیت و گارد.
- نصب تاسیسات الکتریکی و مکانیکی ساختمان آموزش.
- سنگ کاری کف ساختمان آموزش .
- اجرای عملیات الکتریکال و مکانیکال در ساختمان آموزش.
- نصب تاسیسات الکتریکی و مکانیکی در ساختمان دیزل
- نصب درب و پنجره وگچکاری ساختمان کانتین .
- ایزوگام و کاشی کاری سرویسهای کانتین.
- تکمیل کاشی کاری ساختمان ترینینگ.
- اجرای تاسیسات برقی و مکانیکی و نصب فن کوئل در ساختمان ترینینگ.

نکاتی راجع به تاسیسات الکتریکال (۱)



نویسنده: علیرضا رمضانی

جناب آقای مهندس علیرضا رمضانی همکار تلاشگر و دانشی شرکت نصب نیرو کتاب نکات کاربردی تاسیسات برق، اعلام حریق و آسانسور را تالیف کرده اند و به چاپ رسیده است که از نامبرده تقدیر و تشکر می شود.

مقدمه:

همه ی مهندسین برق و دیگر رشته ها پس از ورود به دنیای کار و پروژه، متوجه عدم یا کمبود مطالب کاربردی و اختصاصی در واحدهای درسی دوران تحصیل شده و جای خالی مباحث اجرایی و نیاز مبرم به یادگیری آن را، بدرستی درک می کنند.

کتاب " نکات کاربردی تاسیسات برق " مجموعه ای از مطالب کاربردی و مقرراتی رشته مهندسی برق است که پس از سالها تحقیق، تفکر، اشتغال و استفاده از معلومات افراد با تجربه تدوین گردیده؛ تا بتواند گامی در جهت رشد سطح علمی مهندسین، تکنسین ها و علاقمندان به تاسیسات برق بردارد.

این کتاب شامل دوازده فصل شامل استانداردها و تعاریف، برآورد انرژی، سیستم های زمین، هادیهای الکتریکی و خصوصیات، خازن گذاری، سیستم های روشنایی، جریان ضعیف، اعلام حریق، آسانسور و ... می باشد که همگام با سرفصلهای نظام مهندسی ساختمان و استانداردهای معتبر، گردآوری و تالیف شده است.

مفهوم استاندارد و دلایل لزوم رعایت آن در تاسیسات:

استاندارد یعنی نظم و قانون و از آنجاکه هر کاری، بالاخص تامین و اجرای تاسیسات الکتریکال که عدم رعایت نظم و قوانین، توجه به حریم های دسترسی، خصوصیات و قابلیت های مواد در موقعیت ها متفاوت و ... موجب عدم پایداری و قابلیت اطمینان سیستم، تامین صحیح پارامترهای انرژی، سادگی و قابلیت تعمیر، سرویس و گسترش و همچنین گاهی بروز حوادثی می گردد که هزینه های مالی و جانی سنگینی در پی خواهد داشت؛ لذا لزوم رعایت استاندارد تاسیسات الکتریکال در سراسر دنیا، تبدیل به امری اجتناب ناپذیر شده است.

چند تعریف مهم:

استاندارد (Standard): مشخصات فنی و سایر قواعدی است که بر پایه اتفاق نظر عام و بوسیله مراجع شناخته شده(رسمی) و به جهت کابرد مکرر یا مستمر تصویب می شود. مانند استانداردهای BS ، DIN ، ANSI ، IEEE ، IEC ، و ... .

مقررات (Regulation): سند لازم الاجرایی است که حاوی قواعد حقوق، انتظامی و اداری بوده و بوسیله ی مرجع واجدالاختیار قانونی تصویب و انتشار می یابد . مانند مباحث ۲۲ گانه مقررات ملی ساختمان ایران (نظام مهندسی) که در این بین، مباحث ۱۳ (طرح و اجرای تاسیسات برقی ساختمان) و ۱۵ (آسانسور و پله برقی) مربوط به تاسیسات الکتریکال می باشد.

آیین نامه (Cod Of Practice)؛ مدارکی که قواعد قانونی را توضیح و تشریح می نماید و حاوی توصیه هایی برای طراحی، ساخت، احداث، نگهداری و یا بهره برداری از وسایل، تجهیزات، تاسیسات، سازه ها یا محصولات تولیدی می باشد. مانند نشریه ۱-۱۱۰ و ۲-۱۱۰، ۳۷۵، ۴۷۹، ۵۰۲ و ... سازمان مدیریت و برنامه ریزی .

معرفی چند استاندارد :

ISIRI	Iranian Standard & Industrial Research Institue	سازمان استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران
IEC	Internationصصل Electrotechnical Commission	کمیته بین المللی مهندسی برق (آمریکا)
VDE	Verband Deutscher Electrotechniker e.V.	از استانداردهای کشور آلمان
IEEE	Institution of Electrical & Electronic Engineers	سازمان مهندسی الکتریک و الکترونیک
BS	British Standard	استاندارد انگلیس
ANSI	American National Standards Institution	سازمان ملی استاندارد آمریکا(برق منطقه ای)
NEC	National Electrical Code	کد های ملی الکتریک
ESC	Nioc Equepment Standard & Code	استاندارد تجهیزات
NFPA	National Fire Protection Assosiation	انجمن ملی اعلام و اطفای حریق
NEMA	National Electrical Manufactures Association	انجمن ملی سازندگان تجهیزات الکتریکی
NFC	Nome Francaise	برقگیرهای الکترونیکی (فرانسوی)

منبع اصلی مبحث ۱۳مقررات ملی و لزوم توجه به استاندارد IEC :

سیزدهمین مبحث مقررات ملی ساختمان (نظام مهندسی)، مبتنی بر آیین نامه ۱۹۳۷مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران است که این آیین نامه برگرفته از استاندارد IEC گروه ۶۰۳۶۴ می باشد .

همزمان با رشد صنعت برق در ایران و جهان، هر یک از مهندسین مشاوری که از کشورهای مختلف در انواع پروژه های ایران حاضر می شدند، از استانداردها و روشهای خویش استفاده می کردند که این موضوع باعث بروز ناهنجاری هایی شده است؛ مثلاً استانداردهای VDE و DIN از کشور آلمان و استاندارد BS از انگلستان، نمونه استانداردهای وارده می باشند.

لذا برای از بین رفتن ناهنجاری ها و اجرای یک استاندارد بین المللی معتبر، لازم است از استاندارد IEC که دارای مدارک منتشر شده با کیفیت خوب، اعتبار روز افزون در دنیا و توسعه مدارک در تمام زمینه های برق است، تبعیت کنیم.

علل رشد چشگیر استفاده از انرژی الکتریکی:

در تمامی دنیا این اتفاق نظر وجود دارد که علاوه بر اینکه مصرف انرژی الکتریکی باعث آلودگی محیط زیست نمی گردد (یکی از تمیزترین انرژیها) و انتقال آن نسبت به دیگر انرژی ها آسان و کم‌هزینه تر است و همچنین تبدیل آن به انرژی‌های نورانی، مکانیکی و صوتی براحتی صورت می گیرد؛ لذا سعی بر آن است که انرژی های موجود طبیعی مانند سوخت های فسیلی(نفت، گاز، ازت و ...)، انرژی های ناشی از باد، ذخیره آب و هسته ای را به انرژی الکتریکی تبدیل نموده و پس از انتقال به نقاط مختلف مورد نیاز، مصرف نمایند.

لازم بذکر است که در سالهای اخیر احتمال و خطر به اتمام رسیدن انرژی های فسیلی، اندیشمندان سرتاسر دنیا را به مطالعه و تحقیق استفاده انرژی های خورشیدی، زمین گرمایی، جز و مد دریا، سوخت زباله ها و ... برای تولید انرژی الکتریکی وا داشته است.

سیکل تولید و مصرف انرژی الکتریکی:

تولید انرژی الکتریکی از سوخت های فسیلی و دیگر انرژی ها، توسط ژنراتورها صورت می پذیرد و از آنجاکه ژنراتورهای دیزلی(دیزل ژنراتورها) بدلیل رنج تولید و عمر کم، برای مصارف کوچک یا مناطقی که به شبکه سراسری متصل نیستند بکار میروند، لذا منابع اصلی تولید انرژی الکتریکی؛ ژنراتورهای نیروگاهی مختلف می باشند. معمولاً نیروگاه ها بر اساس سوخت مصرفی شان نامگذاری می شوند و بازده نیروگاه های مختلف بنا به نوع سوخت اولیه و پروسه تبدیل انرژی اولیه به انرژی الکتریکی متفاوت است بعنوان مثال بازده نیروگاه آبی حدود ۳۰%، نیروگاه های بخار ۴۰% و نیروگاه های گازی ۲۰% تا ۳۵% می باشد؛ بعبارتی در نیروگاه ها، همه ی سوخت مصرفی به انرژی الکتریکی تبدیل نمی شود و بخشی از انرژی بصورت گاز گرم، دود، بخار و ... تلف می شود.

از آنجا که در نیروگاه های گازی، ترکیب سوخت (گاز – نفت گاز– مازوت) با هوا منجر به تولید گازی با دمای بیش از ۱۲۰۰ درجه سانتیگراد، گردش توربین و تولید برق می شود، لذا تلفات این نیروگاه بصورت گازهای پرانرژی با دمایی حدود ۶۰۰–۵۰۰ درجه سانتیگراد است که از طریق دودکش از چرخه تولید خارج می شود و همین امر سبب کاهش راندمان این نیروگاه می گردد.

چون دمای مورد نیاز تولید بخار و به حرکت درآمدن توربین در نیروگاه های بخاری همین رنج دماست، تفکر استفاده از گاز خروجی تلف شده نیروگاه گازی برای تولید برق توسط توربین بخار، برای اولین بار در سال ۱۹۵۰ به مرحله اجرا درآمد. بدلیل افزایش راندمان(بیش از ۵۰%) این روش نسبت به هر دو نیروگاه گازی و بخاری؛ نیروگاه جدیدی بصورت استفاده همزمان از تکنولوژی سیکل گاز و بخار، بنام نیروگاه سیکل ترکیبی پا به عرصه ظهورگذاشت که بدلیل داشتن مزایا نسبت به دیگر نیروگاه ها، بسرعت توسعه و فراگیر شد.

انرژی تولیدی نیروگاه ها و انتقال آن :

بعلت مسائل زیست محیطی و دوری از منابع انرژی، عمدتاً فاصله ی نیروگاه ها از نقاط مصرف زیاد است و چون معمولاً ولتاژ تولیدی در نیروگاه ها ۱۱ و نهایتاً ۳۳ کیلو ولت می باشد، لذا باید انرژی الکتریکی تولیدی به محل مصرف منتقل شود. طبق روابط زیر انتقال توان بالا با تلفات زیاد همراه بوده و تولید، بهره برداری و نگهداری چنین هادی های برای انتقال غیر ممکن است، به همین دلیل باید با تجهیزاتی ولتاژ را افزایش و از میزان جریان بکاهیم:

توان مورد نظر انتقال $P=\sqrt{3}*V*I*COS\emptyset$

انرژی تلفات $P=R*I(_^{\wedge}2)$

چون رابطه ی توان خطی است، لذا برای انتقال توان بالا؛ اگر ولتاژ را افزایش و جریان را کاهش دهیم می توان با سطح مقطع کم و در نتیجه تلفات پایین، توان مورد نظر را به مصرف کننده رساند که این اساس کار پست های نیروگاهی و پستهای واسط بین نیروگاه تا مصرف کننده ها می باشد.

مسمومیت غذایی

گردآورنده: دکتر مهدی خوشدل

با توجه به اهمیت و شیوع بیشتر مسمومیت های غذایی به خصوص در فصول گرم سال بر آن شدیم در این مقاله از صفحه پزشکی و طب کار به توضیحاتی در این زمینه بپردازیم.

تعریف مسمومیت غذایی:

بیماریهای منتقله از غذا بیماریهایی هستند که از خوردن وآشامیدن غذا یا نوشیدنی آلوده ناشی می شود . عوامل این آلودگی باکتری ها، توکسینها (سموم)، ویروسها و انگلها هستند.

مسمومیت منتقله از غذا (Foodborne intoxication or food poison-ing) مسمومیت غذایی نوشیدنی که قبلاً با یک سم آلوده شده ناشی می‌شود منابع این سموم عبارتند از:

- باکتری‌های ویژه مانند استافیلوکوک ارئوس، باسیلوس‌سرئوس و کلستریدیوم بوتولینوم
- مواد شیمیایی سمی مانند حشره‌کش‌ها و هیدروکربن‌ها
- سموم با منشاء طبیعی مانند حیوانات دریایی، گیاهان و قارچ‌ها
- آلودگی با فلزات سنگین مانند مس، آهن و جیوه

مواردی نیز وجود دارند که به هر دو روش فوق ایجاد بیماری می‌کنند مانند بوتولیسم در نوزادان و کودکان از طریق خوردن عسل حاوی کلستریدیوم بوتولینوم. امروزه استفاده از سموم کشاورزی و آلودگی غذا در مراحل مختلف فرآوری محصولات غذایی به یک چالش بهداشتی تبدیل شده است.

مشخصات پاتوژن‌های منتقله از غذا:

باکتری: عوامل باکتریایی مختلفی ایجاد بیماری می‌کنند. آنها بطور طبیعی در محیط یافت می‌شوند در محیط زنده مانده و تکثیر می‌یابند. در بدن میزبان و در غذا تکثیر می‌یابند. بعضی از آنها اسپور تشکیل می‌دهند و می‌توانند توکسین تولید کنند.

به عنوان مثال سالمونلا موجب عفونت غذایی و استاف‌ارئوس موجب مسمومیت غذایی می‌شوند.

سموم: سمومی هستند که عمدتاً توسط باکتری‌ها تولید و آزاد می‌شوند گرچه سموم ناشی از گیاهان، حیوانات، قارچ‌ها و سموم شیمیایی می‌توانند مسمومیت غذایی بدهند اما در این راهنما تأکید ما بیشتر متوجه سموم باکتریایی است. استاف‌ارئوس، باسیلوس‌سرئوس و کلستریدیوم بوتولینوم عوامل ایجاد کننده سموم باکتریایی هستند اما استاف‌ارئوس از بقیه شایع‌تر است.

ویروس‌ها: ارگانیسم‌های کوچکی هستند که فقط در داخل سلول زنده تکثیر پیدا می‌کنند.

ویروس‌هایی که غذا را آلوده می‌کنند در انسان ایجاد عفونت منتقله از غذا می‌کنند ویروس‌ها در غذا نمی‌توانند تکثیر پیدا کنند و تنها در بدن میزبان تکثیر می‌یابند. نوروویروس و ویروس هپاتیت آ از مهمترین آنها می باشند.

انگل‌ها: ارگانیسم‌های تک‌سلولی یا چند سلولی هستند که در بدن میزبان تکثیر پیدا می‌کنند و در غذا نمی‌توانند تکثیر یابند. انگل‌ها می‌توانند تشکیل کیست بدهند و در محیط بمانند وقتی که کیست‌ها غذا یا آب را آلوده بکنند و خورده شوند در بدن میزبان تکثیر می‌یابند و ایجاد عفونت غذایی می‌کنند ژیاردیا لامبلیا شایع‌ترین تک‌یاخته گزارش شده مسبب عفونت گوارشی است.

علائم بالینی: علائم و نشانه‌های بالینی در اغلب بیماری‌های منتقله از غذا شامل اسهال، تهوع، استفراغ و کرامپ‌های شکمی (نوعی درد شکم) است این نشانه‌ها بطور متوسط در مدت ۲۴ تا ۴۸ ساعت بعد از عفونت ظاهر شده و برای یک تا دو روز ادامه می‌یابد.

دوره کمون کلید تشخیصی مهمی در تعیین علت بیماری می‌باشد دروه کمون کوتاه همراه با استفراغ به عنوان علامت اصلی با توکسین‌هایی رخ می‌دهد که سبب تحریک مستقیم معده می‌گردند مانند فلزات سنگین یا توکسین‌های از قبل تشکیل شده استاف‌اورئوس یا باسیلوس‌سرئوس. این موضوع اهمیت یک شرح حال دقیق را از طرف بیماران نشان می دهد تا به کمک آن و علایم بالینی، پزشک معالج شما بتواند تشخیص دقیقی داشته باشد.

روشهای جلوگیری از مسمومیت غذایی:

شما می توانید با راهکارهای ساده از اغلب موارد مسمومیت غذا جلوگیری کنید:

تمیز کنید: همیشه پیش از دست زدن به غذا دستان خود را بشوئید. کاردهای آشپزخانه، تخته ی گوشت و اپن آشپزخانه را تمیز نگه دارید.می توانید آنها را با آب گرم،اسپری آب پاش بشویید یا آنها را در ماشین ظرفشویی قرار بدهید و از ضد عفونی کننده برای تمیز کردن کابینت استفاده کنید.

جدا کنید: گوشت خام را از میوه ، سبزیجات و دیگر غذاها دور نگه دارید. گوشت پخته را در یک سینی تمیز بگذارید نه در ظرفی که در کنار آن گوشت خام وجود دارد.

بپزید: حتماً گوشت، مرغ، ماهی و تخم مرغ را کاملاً بپزید.

در جای خنک نگه دارید: باقیمانده ی غذا را داخل یخچال بگذارید.میوه ی برش زده و سبزیجات را در دمای اتاق به مدت طولانی نگه ندارید. اگر شک دارید،آن را دور بیاندازید. اگر مطمئن نیستید که غذا سالم است یا نه،آن را نخورید. حتما تمام غذاهای قابل جوشاندن و کنسرو ها را قبل از مصرف حداقل به مدت ۲۰ دقیقه بجوشانید.

ضرب المثل ها (بخش پنجم)

برگرفته از کتاب امثال و حکم دهخدا، جلد دوم

- خدا سیمی را بخیر بگذراند

یکی از عقاید خرافی عامه است که گمان کنند هرچیز یا هر کاری که دو بار شد بی شک سومی خواهد داشت. مرحوم شمس العلماء قریب گرکانی که یکی از ادبای فاضل این عصر بود همیشه بمزاح در این مورد میگفت هفتاد سال از عمر من میگذرد و گوشهای من که در گاه تولد دو بود هنوز سه نشده است. نظیر: هیچ دوئی نیست که سه نشود. لاتثنی الاوقد تثلت.

- خر سواری را حساب نمیکند

گویند ملانصرالدین را ده خر بوده. روزی بر یکی زا آنها سوار شد و خران خویشرا شمردن گرفت چون مرکوب را بحساب نمی آورد شمار نه برآمد. سپس پیاده شده شماره کرد شمار درست و تمام بود. چندین بار در سواری و پیادگی عمل تکرار یافت عاقبت پیاده شد و گفت سواری به گم شدن یک خر نیرزد.

- خرک سیاه بر در است

گویند روزی امیر خلف السجزی بشکار رفته بود و بر شکل ترکان کلاه کج نهاده و سلاح بربسته. ناگاه از حشم جدا افتاد. مردی را دید دراعه بسته و بر خری سیاه نشسته، امیر بر وی سلام کرد. آن مرد جواب داد. امیر پرسید از کجائی؟ گفت از بلخ. گفت کجا می روی؟ گفت به سیستان به نزد امیر خلف، که شنیده ام که او مردی کریم است، و من مردی شاعرم و نام معروفی است. شعری گفته ام، چون در بارگاه او خوانم از انعام او نصیب یابم. گفت آن قصیده برخوان تا بشنوم. چون برخواند گفت بدین شعر چه طمع میداری؟ گفت هزار دینار. گفت اگر ندهد؟ گفت پانصد دینار. گفت اگرندهد؟ گفت صد دینار. گفت اگر ندهد [آنگاه تخلص شعر بنام خرک سیاه خود کنم]. امیر بخندید و برفت. چون به سیستان آمد معروفی بخدمت او آمد و شعر ادا کرد. امیر را بدید و بشناخت اما هیچ نگفت و چون قصیده تمام بخواند امیر پرسید که از این قصیده چه طمع داری از من؟ گفت هزار دینار. گفت بسیار باشد. گفت پانصد دینار. امیر همچنین مدافعت میکرد تا بصد برسید. امیر گفت بسیار باشد. گفت یا امیر خرک سیاه بر در است. امیرخلف بخندید و او را انعامی نیکو داد. و این گفته مثل شد که خرک سیاه بر در است.

- خرم توئی گاوم توئی گوسفندم توئی

حسینقلیخان بختیاری را ظل السلطان پسر ناصرالدین شاه حکمران اصفهان بمهمانی بشهر آورده و بسیار تجلیل میکرد. روزی که حکمران و میهمان با جمعی از سران شهر در تالار حکومتی نشسته بودند لری سر و پا برهنه وارد شده سلام گفت. خان سر بر داشت و خشمگین گفت برای چه بشهر آمده ای؟ گفت آمده ام تو را زیارت کنم. خان گفت احمق، خر و گاو و گوسفند خود را رها کردن و چندین فرسخ پیاده بدیدن من آمدن چه ضرورت دارد. گفت ای خان خرم توئی گاوم توئی گوسفندم توئی...

بخشی از کتاب

غلط ننویسیم

(بخش چهارم)

- **لازم به ذکر است:** (و عبارات مشابه آن مانند لازم به ذکر است، لازم به یادآوری است، لازم به توضیح است و جز اینها) این عبارات که هر روز بارها در رادیو و تلویزیون، خاصه در تفسیر اخبار، تکرار می شود غلط مسلّم است، زیرا لازم بودن حرف اضافه «به» نمی گیرد، بلکه اساساً بی حرف اضافه به کار می رود، چنانکه کسی، مثلاً برای نشستن، هرگز نمی گوید: «لازم به صندلی است» بلکه می گوید: «صندلی لازم است». بنابراین به جای آن عبارت رایج در رادیو و تلویزیون نیز به سادگی می توان گفت: «این تذکّر لازم است...» (بگذریم از اینکه در اکثر موارد نیازی به استعمال این عبارت قالبی نیست و می توان آن را به کلّی از کلام حذف کرد بی آنکه معنی ناقص شود.)
- **مربوطه:** این کلمه در عربی صفت مؤنّث است،یعنی همراه اسمی که مؤنّث باشد به کار می رود. اما در فارسی به غلط آن را با کلمه هایی که در عربی مذکر است نیز به کار می برند، مانند «رئیس مربوطه»، «قانون مربوطه»، «حکم مربوطه» یا با کلمه هایی که در اصل فارسی است، مانند «پرونده مربوطه»، «گزارش مربوطه»، «دستگاه مربوطه». چون در فارسی مؤنث و مذکر وجود ندارد، بهتر است که در همه موارد مربوطه گفته شود، اعم از اینکه موصوف آن عربی یا فارسی باشد.
- **ممهور:** به معنای «مهر شده». کلمه مجعولی است که در دوره صفویه از روی واژه مُهر فارسی به شیوه اسم مفعول عربی ساخته اند. بهتر است که از استعمال آن خودداری شود.به جای آن می توان گفت: مُهر شده یا مُهر کرده یا مُهر خورده (در تعبیر عامیه پا به مهر می گویند :«سند پا به مهر»).
- **ناهار/نهار:** نهار کلمه عربی به معنای «روز» است و نباید آن را با واژه فارسی ناهار، یعنی «غذایی که در حدود ظهر خورده می شود»، اشتباه کرد. بعضی از فضلا استعمال نهار را به ناهار مطلقا مردود می شمارند و نویسندگان را از آن بر حذر می دارند. اما کلمه نهار لزوماً غلط نیست،زیرا می توان آن را مخفّف همان ناهار فارسی دانست. بزرگان ادب فارسی نیز آن را به کار برده اند:

گفتم دلا چه بود که گستاخ می روی
گفتا شراب داد مرا یار بر نهار
(مولوی،دیوان کبیر)

- **نقطه نظر:** این ترکیب که ترجمه لفظ به لفظ point de vue فرانسوی یا point of view انگلیسی است در فارسی بی معنی است و بهتر است که از استعمال آن پرهیز شود. در قدیم نظرگاه به همین معنی بوده است و امروزه دیدگاه نیز می گویند که درست است:

از نظرگاه است ای مغز وجود
اختلاف مسلم و گبر یهود
(مولوی،مثنوی)

به جای نصیحت مردم، سازمان ها را اخلاقی کنیم

هویت اخلاقی ایرانیان معاصر در گفت و گو با دکتر احد فرامرز قراملکی

[یاسر هدایتی (دبیر گروه اندیشه)]

قریب به ۲۵۰۰ سال پیش بزرگ ترین مورخ یونانی هرودوت در کتاب مشهور تاریخش در وصف ایرانیان نوشته است: «ایرانیان دروغ را بزرگ ترین گناه می دانند و وامداری را ننگ می شمارند و می گویند وامداری از این رو بد و ناپسند است که کسی که بدهکار باشد مجبور می شود دروغ بگوید؛ از این رو همواره از ننگ بدهکار شدن می پرهیزند.»

او در ذیل همان فرازها که به اوصاف ایرانیان می پردازد می گوید «ایرانیان به همسایگان احترام بسیار می گذارند،هرچه همسایه نزدیک تر باشد بیشتر مورد توجه است و همسایگان دور و دورتر در مراتب پایین تری از احترام متقابل قرار دارند...» با این همه اما بر هویت اخلاقی ایرانیان در گذر روزگار چه رفته است که وقتی جمالزاده از خلقیات ایرانیان می نویسد از باب نقد برخی رفتارهای ما از زبان کنت گوبینوی فرانسوی می نویسد: «فکر و ذکر ایرانی اینست که کاری را که وظیفه اوست انجام ندهد.» و یا کسی مثل جیمز موریه می گوید: «هرقدر به عمارتشان بکوشی به خرابی تو می کوشند!» فارغ از حقد و حقارت هایی که برخی در توصیف ایرانیان در طول تاریخ از خود بروز داده اند اما به نظر می رسد هویت اخلاقی ایرانیان از دیرباز به عنوان یکی از مهم ترین و تأثیر گذارترین ملت ها مورد توجه خودی و غیر خودی بوده است.

در روزگار کنونی ما نیز هویت اخلاقی ایرانیان معاصر آنگونه که باید باشد،از موضوعات و دغدغه های جدی ای است که به واسطه شناخت و مداقه در آن می توان نوعی رفتارشناسی و پیامد آن برنامه ریزی را در حوزه اجتماعی،اقتصادی و حتی سیاسی انتظار داشت.از این رو با دکتر احد فرامرز قراملکی درباره هویت اخلاقی ایرانیان معاصر به گفت وگو نشسته ایم.

دکتر قراملکی که با دکتری فلسفه وکلام اسلامی ۱۰ سالی می شود که استاد تمام دانشگاه تهران است.در ۳ حوزه پژوهشی نامبردار است؛تصحیح برخی آثار مهم منطقی،تدوین روش شناسی مطالعات دینی و تدوین آثار و طراحی دوره های آموزشی در اخلاق حرفه ای.فعالیت اخیر ایشان اما در این سال ها با عهده داری ریاست پژوهشکده اخلاق حرفه ای دانشگاه تهران به پژوهش و تالیف و آموزش اخلاق حرفه ای اختصاص یافته است.کتاب های اخلاق سازمانی و سازمان های اخلاقی در کسب و کار از جمله آثار ایشان در این زمینه است.

گفت و گو -- هویت اخلاقی ایرانیان معاصر چه مولفه هایی دارد و دستخوش چه تغییراتی شده است و به زعم شما چه افقی را پیشه روی خود دارد و چگونه باید باشد؟

ابتدای بحث در خود عنوان هویت اخلاقی ایرانیان معاصر یک ملاحظه ای دارم.بحث از هویت اخلاقی به لحاظ علمی بحث بسیار دشواری است.به همین دلیل کسانی که در این زمینه پژوهش کرده اند به جای عنوان هویت اخلاقی تعبیر به خلقیات اخلاقی کرده اند.علت آن نیز این است که سنجش برآیند خلقیات ما که چگونه نیمرخ هویتی ما را تشکیل می دهد کار بسیار دشواری است.من خود چنین ترسیمی ندارم.بنابراین ترجیح می دهم به جای هویت اخلاقی ایرانیان معاصر از خلقیات ایرانیان معاصر سخن بگویم و مراد از ایرانیان معاصر قاعدتا ایرانیان در سال ۱۳۹۴ نیست.بلکه ما باید حداقل یک قرن و یک سده و یا نیم سده اخیر را ملاک قرار دهیم به دلیل آن پیوستگی ای که خلقیات ما در نسل های مختلف با هم دارد.

البته اینجا منظور ما بیشتر ایران معاصر است تا ایرانیان معاصر.

بله اما آنچه هویت اخلاقی ایران معاصر را شکل می دهد در واقع خلقیات ایرانیان معاصر است.و این تعبیر «ایران معاصر» در گفتن آسان است اما در خط کشیدن و مرزبندی سخت است.مثل اینکه بگوییم منظور از ایرانیان معاصر ایرانیان سال ۱۳۹۴ است یا ایرانیان دهه های اخیر و یا ایرانیان سده اخیر مورد توجه هستند و در مداقه علمی این خط کشی بسیار دشوار است.

اما نخستین نکته ای که در خلقیات ایرانیان معاصر به آن توجه می شود، موضوع کم توجهی به حقوق دیگران است.این کم توجهی به حقوق دیگران را می توان در مصداق های عینی رفتاری به نظاره نشست.رانندگی ما یک نوع از بروز خلقیات ماست.این رانندگی از چند حیث قابل تامل است.ببینید که ما در این آب و هوای آلوده چقدر خودرو تک سرنشین در حال تردد داریم.درست است که ما بهانه و یا دلیلی داریم که به غرم تمام امکانات حمل و نقل عمومی برای استفاده از این وسایل حمل و نقل عمومی باز هم مشکلاتی داریم.اما قطعا این توجیهی برای این رفتار غیر اخلاقی نمی شود.اینکه در این شهر آلوده برای رفاه حال خودم تنها از خودروی خود و به صورت تک سرنشین استفاده کنم و در نتیجه به آلودگی این هوا دامن بزنم.

این مصداقی از از بی توجهی به حقوق یکدیگر است.همچنین در رانندگی می بینیم که گاه متأسفانه اگر پلیس به عنوان عامل بازدارنده نباشد افراد خیلی راحت با تضییع حقوق دیگران اعمال غیر قانونی انجام می دهند.مثل بی توجهی به چراغ راهنمایی و یا تردد در مسیر عبور ممنوع و عدم رعایت حق

تقدم.پس نخستین مورد بی توجهی به حقوق افراد است.

متأسفانه این خاص مردم عادی نیست،به عنوان مثال در میان فرهیختگان و همکاران ما که در مراکز آموزشی پژوهشی فعالیت می کنند،چقدر بر حقوق دانشجویان شان حساسیت وجود دارد.داستان گوشت قربانی کردن پایان نامه ها،داستان زمینه چینی های غیر اخلاقی برای جذب پایان نامه ها،داستان خط و نشان کشیدن برای دانشجویان برای پایان نامه ها،داستان غم انگیزی است که اگر به خوابگاه ها مراجعه کنید،مکررا موارد تلخی را از زبان دانشجویان شنیده و یامشاهده خواهید کرد.

از دیگر موارد اینکه من استاد چقدر مطالعه می کنم بعد می روم سر کلاس،چقدر دغدغه حقوق دانشجو را دارم،دانشجو از حیث طرح سؤال ۱۵ حق دارد.اصلا ما استادان این حقوق را چقدر می شناسیم و چقدر به آن پایبندیم. بنابراین نخستین خلق بارزی که به گونه ابری تیره بر هویت اخلاقی ما سایه افکنده است و نمی گویم هویت اخلاقی ماست بحث بی توجهی و کم توجهی به حقوق افراد است.

دومین مورد بحث درستکاری و عدم درستکاری است،در جامعه امروزی ما مواردی از عدم درستکاری متأسفانه بروز دارد،یعنی چه در جایی که تولید محصول می کنیم،چه در جایی که تولید خدمات می کنیم،چه در جایی که عرضه دانش می کنیم،متأسفانه این موارد رنج آور وجود دارد.

از حوزه فرهیختگان مثال می زنم اگر به جلوی دانشگاه های بزرگ کشور مراجعه کنید،می بینید که در این کشور مقاله و پایان نامه می فروشند.این یعنی تقلب می فروشند،یعنی تقلب فروشی در این کشور هیچ منع قانونی ندارد.خیلی واضح آگهی می زنند،تلفن و نشانی می گذارند و به در و دیوار می چسبانند بدون اینکه روح کسی آزرده بشود و گوشزد بشود که این درستکاری نیست.بحث تقلب علمی،کتابسازی،سرقت علمی و... اینها در میان عوام الناس نیست،اینها در میان فرهیختگان یا به اصطلاح نا استادان رواج دارد که این نا استادان متأسفانه در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی هستند. این عدم درستکاری متأسفانه در میان اقشار مختلف بروز پیدا کرده است و کسی که از دور داوری می کند،اگر نتواند لایه های درونی را ببیند،شاید بپندارد که اساسا هویت اخلاقی ایرانی ایناست،به همین دلیل غربی هایی که روی اخلاق ایرانی داوری کرده اند،روی همین مسائل متأسفانه انگشت گذاشته اند. سومین بحث در خلقیات بارز و آشکار در ما،بحث وارونگی ارزش هاست.

آیا این وارونگی ارزش ها را امری بنیانی می دانید و نه فرعی،شبیه خلق های جزئی که در هویت اخلاقی ما تیرگی ایجاد می کنند.

بله،من وارونگی ارزش ها را بزرگ تریم مصیبت جامعه فعلی خودمان می دانم.امروز هرم ارزش ها وارونه شده است نه نزد همه،اما متأسفانه من ملاکم بروز داشتن است و آنچه آشکار است این است.هر کسی یک هرم ارزشی دارد،که این هرم ارزشی،هرمی است که هرچه به راس برویم،ارزش های مهم تر و بنیانی تر وجود دارد،هرچه پایین تر بیاییم،ارزش ها عمومی تر و فرعی تر می شوند.هرچه بیرون از این هرم است،در واقع غیر ارزش و ضد ارزش محسوب می شود. مثل این هرم در حافظه جمعی یک ملت هم میتواند باشد.متأسفانه این هرم ارزشی وارونه شده است.درست مثل وارونگی هوا،چرا؟ وقتی ما کار گریزی را زرنگ انگاری می دانیم و در مهمانی ها و یا جمع دوستان و آشنایان با آب و تاب تعریف می کنیم و از کار گریزی خود قهرمانانه سخن می گوییم و اصطلاح «پیچاندن» را باب می کنیم بی آنکه به رکاکت و زشتی آن دل کسی آزرده شود،این نشان می دهد که ارزش ها وارونه شده است.یا وقتی دروغ و فریب را زیرکی بپنداریم و یا کسی را که دروغ نمی گوید، «دست پا چلفتی» تلقی کنیم،این بدین معناست که ارزش ها وارونه شده است.یا ارزش های بسیار مهم و اساسی را مانند رعایت حقوق همدیگر،مسئولیت پذیری و پاسخگویی را غیر مهم بدانیم و ارزش های غیر مهم را مهم بدانیم این بدین معناست که وارونگی ارزش ها رخ داده است.

تعبیر دقیق شما از پاسخگویی به عنوان یک ارزش اخلاقی چیست؟

پاسخگویی یک ارزش بسیار مبنایی است،در حدی که به تصریح آیه ۲۱ سوره انبیاء،مرز بین خدا و غیر خدا پاسخگویی است.ولی متأسفانه ما ناخواسته و ناهوشیار می خواهیم بر مسند ربوبی و الهی تکیه کنیم و خود را پاسخگو ندانیم،بی خبر از آنکه پاسخگویی ارزش مهم در زندگی انسان هاست.این وارونگی ارزش ها ابعاد بسیار مختلفی دارد که مجال موسعی می طلبد.

مورد دیگری که متأسفانه رواج هم دارد،بی توجهی و حساس نبودن به بیت المال و منابع است.ما یک قاعده طلایی در اخلاق داریم که هم در آثار کنفسیوس و هم در همه ادیان آمده است و هم اینکه در منابع اسلامی درباره آن روایت داریم؛و آن هم این است که،بر دیگران بپسند آنچه بر خود می پسندی و بر دیگران مپسند آنچه بر خود نمی پسندی.

من در بحث بیت المال این قاعده را غایب می دانم.در جاهایی اگر بحث جیب خودمان باشد،مطلقا هزینه نمی کنیم،اما اگر جیب کارفرما،دولت یا بیت المال باشد،دست گشاده و سخی می شویم.به نظر می رسد ما مقداری به بیت المال بی توجهیم.

بد نیست این موضوع را انضمامی تر و در گشتره اش تشریح کنید چرا که در بحث پیرامون بیت المال،بیشتر افراد به حوزه اقتصاد فکر می کنند.

چند مثال عرض می کنم؛روز طبیعت (۱۳فروردین) به طبیعت پناه می بریم،اینجا طبیعت مادر و مام ماست و ما به دامن این مادر پناه می بریم،اما در پایان روز طبیعت

ما اساسا در انتصابات باید سنجش صلاحیت های اخلاقی و حرفه ای داشته باشیم،در صلاحیت های اخلاقی و حرفه ای ۲ بحث پیش می آید،یکی بحث تخصص و دیگری بحث تعهد است.عدم تخصص گاهی موجب اختلاس می شود چرا که اگر مدیر متخصص و حرفه ای نباشد،ممکن است در سایه مدیریت او،اختلاس های زیادی شکل بگیرد.

چه چیزی پدید می آید جز بی توجهی به منابع طبیعی و خسارت زدن به منابع طبیعی و آلوده کردن محیط زیست.در حالی که ما اگر به باغچه خودمان پناه می بردیمیا اگر باغی داشتیم و به باغ خود پناه می بردیم،آیا هرجای این باغ آتش روشن می کردیم؟ آیا درختان را

می شکستیم؟ آیا محیط را کثیف کرده و زشت رها می کردیم؟ یا جارو زده و تمیز شده،می رفتیم.این نشان می دهد ما برآنچه برای خودمان است بیشتر حساسیت داریم ولی آنجا که برای بیت المال است کمتر حساسیت نشان می دهیم و گاه حتی بی توجهیم،بی توجه به اینکه این بیت المال دقیقا برای ماست،برای نسل آینده است.

مثال بعدی،همان بعد اقتصادی و بحث اختلاس است،چرا باید در این کشور اختلاس در گزنده و در حدی غیر قابل تصور باشد؟

تعریفی که ما از اختلاس داریم نشان می دهد که اختلاس دارای درجه ها و مراتب مختلفی است،و اگر همه درجات کم تا زیادش را در نظر بگیریم،ما یک بیماری بزرگی به نام اختلاس در جامعه داریم که این بیماری را باید جدی بگیریم و به ریشه های آن دقت کنیم.

در اختلاس ۲ بحث وجود دارد،یکی کسی که اختلاس می کند و در واقع نسبت به بیت المال بی توجه است و منافع خویش را بر منافع ملی ترجیح می دهد،دیگری کسی است که این افراد را در این فرصت ها جای می دهد. گویا در کشورمان ممیزی اخلاقی انتصابات وجود ندارد،متأسفانه ما وقتی می خواهیم کسی را در پستی منصوب کنیم،اصلا ممیزی اخلاق شخصیتی و اخلاق حرفه ای وجود ندارد.یعنی به این صورت نیست که کسی را ارزیابی کنیم که مثلا این شخص میزان امانتداری اش در چه حدی است.آیا اگر در شعبه یک بانک باشد،امانتدار است؟ممکن است کسی در حد یک شعبه بانک امانتدار باشد ولی در حد مدیر کل تسهیلات اعتباری امانتداری نداشته باشد.

آیا در اینجا بحث تخصص و تعهد که از همان آغاز انقلاب به ویژه محل چالش بود مطرح نمی شود؟

ما اساسا در انتصابات باید سنجش صلاحیت های اخلاقی و حرفه ای داشته باشیم، در صلاحیت های اخلاقی و حرفه ای ۲ بحث پیش می آید، یکی بحث تخصص و دیگری بحث تعهد است. در اختلاس هر دو وجود دارد. عدم تخصص گاهی موجب اختلاس می شود چرا که اگر مدیر متخصص و حرفه ای نباشد، ممکن است در سایه مدیریت او، اختلاس های زیادی شکل بگیرد. بنابراین بحث بروز اختلاس، تخصص مهم است اما از طرفی تعهد هم سنجیده می شود. امروز در دنیا میزان تعهد افراد نسبت به کارشان سنجیده می شود.

در لایه های مختلف مدیریت، مثلا در صنعت بانکداری اگر در نظر بگیریم، برای ریاست شعبه یک سطح از امانتداری لازم است و برای مدیریت اعتبارات و تسهیلات امانتداری افزون تر لازم است و برای مدیر عاملی امانتداری بسیار افزون تر.اینها امروزه قابل سنجش است، ما احساس نیاز کرده ایم که از این سنجش ها استفاده کنیم. امروز به وسیله سنجش های جدی اخلاقی، از اختلاس هاپیشگیری می شود.

پیشینه حرف زدن از خلق و خوی ایرانیان معاصر

از سال ۱۳۴۴ به این طرف گروهی از محققان در رشته های گوناگون به این پرسش از خلقیات ایرانیان در قالب پژوهش ها و آثاری پاسخ داده اند.شاید بشود گفت مقاله طولانی «سازگاری ایرانی» که در ضمیمه کتاب «روح ملت ها» به قلم مهندس بازرگان منتشر شد به نوعی آغاز این ادبیات بود.بلافاصله بعد از آن کتاب «خلقیات ما ایرانیان» از سید محمدعلی جمالزاده منتشر شد؛که در واقع آن هم مقاله مفصلی بود که بعدتر تفصیل داده و تبدیل به یک کتاب شد و ظاهراً تازه ترین کتابی که در این زمینه نشر یافته کتاب «دریغ است ایران که ویران شود» از دکتر فرامرز رفیع پور است که سال ۱۳۹۴ منتشر شده.بنابراین من اگر عرایضی داشته باشم قاعدتا باید در ادامه این ادبیات باشد.نکته کوتاه و البته مهم دیگر اینکه اظهار نظر درباره هویت اخلاقی یک ملت کاری اخلاقا دشوار و مسئولیت آور است.زیرا رعایت انصاف و دقت در این زمینه محتاج ابزارهای بسیار دقیق تری است.علت آن هم این است که خلقیات یک ملت لایه های مختلف دارد و به دیده ساده نگر لایه هایی که بارز است هویت اخلاقی ما را ترسیم خواهد کرد.اما این ساده انگاری است.لایه های پنهان تر در ترسیم نیم رخ هویت اخلاقی ما سهم بیشتری دارد.به عنوان مثال شما وضعیت اخلاقی ما را در قبل از دفاع مقدس در قبل از انقلاب ایران و در دوره حاضر با هم مقایسه کنید.آن وقت خواهید دید که پیروزی و شکل گیری انقلاب لایه های پنهان تری از خلقیات ما را عیان ساخت و هویتی را از ما نشان داد که مانند آفتابی در پس ابرهای تیره ظاهری مانده بود.نتیجه این بحث این است که از نظر من خلقیات ما ایرانیان حداقل ۲ لایه دارد.لایه های بارزی که متأسفانه چون ابر تیره ای بر هویت نورانی اخلاقی ما تیرگی انداخته است. اما لایه های درونی تری وجود دارد که در شرایط بسیار خاصی مثل دفاع مقدس این لایه ها از پس آن ابرها طلوع می کند.

بنابراین من در بحث از هویت اخلاقی ایرانیان معاصر به خلقیات در لایه های بارزتر و ظاهرتر می پردازم اما این بروز و ظهور به معنای اصالت داشتن در هویت اخلاقی ما نیست.

یعنی این مباحث اخلاقی و بالطبع کیفی را از نظر کمیتی هم می توان سنجید؟

بله،امروز مقیاس در دنیا وجود دارد،در ایران هم هست.این دانش در ایران وجود دارد و در بخش خصوصی هم استفاده می کنند،در بخش خصوصی برای انتصاب مدیر عامل،هلدینگ هایی هستند که برای انتصاب مدیر عامل شان به پژوهشکده های مربوط به این حوزه مراجعه می کنن،آنها نیز برای سنجش شیوه های تلفیقی و ترکیبی دارند.البته پایان این سنجش نمره نیست،چون متأسفانه در یکی از سازمان ها در ایران،یک فردی که تخصص این کار را نداشت،به مدیران نمره اخلاق داده،این غلط ترین و بدترین شیوه ای است که می توان تصور کرد.ما شیوه های علمی ای داریم که این ارزش های کیفی را به مترهای کمی تبدیل می کند و حاصل ارزیابی پیش بینی این است که اگر این شخص در این پست باشد چه اتفاق هایی رخ خواهد داد.به این صورت نتیجه ارزیابی باید گزارش شود و نه به صورت نمره دهی.به هر حال یک روی اختلاس این است که افراد را که انتصاب می کنیم و در موقعیت ها و فرصت ها قرار می دهیم،سنجش اخلاقی نمی کنیم،نظارت کم انجام می دهیم و خود آن افراد هم به لحاظ تربیت اخلاقی به بیت المال بی توجه هستند.

اگر بی توجهی به بیت المال با منطق فازی تحلیل شود هرگز صفر و یک نیست،اصلا اینطور نیست که یا بی توجهی هست یا نیست بلکه بی توجهی و توجه کردن به بیت المال درجه دارد.ممکن است کسی در بی توجهی

یک و دیگری صد یا هزار باشد.آن وقت اگر متأسفانه بگوییم که بی توجهی در درجه های حتی پایین تر رواج دارد،یک نتیجه بسیار ترس آور را می توان گرفت و آن این استکه افرادی که به بیت المال بی توجهند اگرچه بی توجهی شان بسیار پایین باشد اما اگر اینها در موقعیتی قرار بگیرند که بتوانند اخلاس های زیاد بکنند البته البته اختلاس خواهند کرد.

یعنی در ان شرایط بی توجهی کم شان به بی توجهی زیاد تبدیل می شود.به همین دلیل است است که سنجش وفاداری،امانتداری،تعهد و... در انتصابات بسیار مهم است.اگر از مدیران دلسوز و سیاستگذار درخواست کنیم که در انتصابات،سنجش اخلاقی را جدی بگیرند،شاید به فواید بسیار زیاد ملی برسیم.

با توجه به اینکه شما مفهوم بیت المال را مفهومی گسترده می دانید،تعریفی از اختلاس ذکر کنید،چرا که با این وصف شما به زعم من لازم نیست فردمدیر باشد بلکه شهروندان عادی نیز متداوماً دچار عدم رعایت منافع بیت المال و اختلاس می شوند.

من هرگونه تخصیص منابع اعم در مصارف اخص،بدون مجوز قانونی را اختلاس تعریف می کنم و براساس این تعریف هرگونه ناخنک زدن به هر شکلی به بیت المال،چه منابع طبیعی، چه منابع دولتی مالی باشد،بی توجهی به بیت المال تعریف می کنم.برای وضوح بحثم مثالی درشت و واضح از بی توجهی به بیت المال می گویم؛مثالی فرضی.اگر فرض کنید که بنده یک مدیر سیاستمدار باشم یا نماینده شهری یا وزیری باشم و دوست داشته باشم که در حوزه انتخابی من یا در شهری که من شهروند آن هستم،یک مرکز بزرگ تولید تاسیس کنم؛یا بی مطالعه یا با مطالعه که نشان می دهد در این منطقه چنین تاسیساتی مقرون به صرفهاز نظر ملی نیست،آن وقت آن منابع را به آنجا تخصیص بدهم،صرفا به دلیل اینکه شهر من است،یا حوزه انتخابی من است و نه به هیچ دلیل توجیه کننده دیگر-که اگر بخواهید در طول ۱۰۰ سال گذشته مثال های متعددی در این زمینه می توانم بزنم-این هم یک نوع اختلاس و بی توجهی به بیت المال است.مورد دیگری که شهروندان سخت از آن آزرده اند و اگر پای صحبت هر کسی بنشینیم،این را به ما می گویند،متأسفانه پدیده بسیار زشت و شوم رشوه است.تا جایی که اگر امروز مدیر یک سازمان بگوید که سازمان من مطلقا اهل رشوه گرفتن نیست،ما یا باید بگوییم نادان است یا بگوییم خود او با رشوه بگیرها در تعامل است.متأسفانه این پدیده بسیار زشت رواج دارد،امروز بحث این است که در بعضی سازمان ها،صندلی های خاصی ۱۰ برابر حقوق خود،درآمد رشوه ای دارند،این واقعیت بسیار تلخی است که دست روی دست گذاشتن و کاری نکردن در زمینه ریشه کنی آن البته سبب فرو رفتن در منجلاب اخلاقی خواهد بود.امروز حقیقتا پدیده ارتشا در حوزه ها و سازمان های مختلف،مردم ما را آزرده کرده است.مردم رشوه می دهند بسیار آزرده اند و این رشوه ای را که می دهند با هزار لعن و نفرین همراه می کنند.حال چرا رشوه می دهند؟دلایلش خیلی روشن است. نمونه ای برای شما می آورم،تا بگوییم چطور کسی رشوه می دهد، این نمونه ای که می آورم، مستقیم بحث رشوه نیست ولی به شما نشان خواهد داد که چطور می شود افراد به رشوه دادن روی می آورند.

ما به جای اینکه فرمان های اخلاقی به شهروندان بدهیم این فرمان های اخلاقی را به سازمان ها و دولت، بدهیم و بگوییم که سازمان ها و دولت، ممیزی اخلاقی آیین نامه ها، قوانین و مقررات و ممیزی اخلاقی فرآیندها را در دستور کارتان قرار دهید تا فرآیندها بازسازی اخلاقی نشوند، نه ارتشا، نه اختلاس، نه مسئله بی توجهی به بیت المال و... حل نمی شود.

نخستین بحث این است که سازمان های ما چقدر برای شهروندان پیش بینی پذیرند. یعنی اگر من بخواهم از یک مدیریتی،مجوز راهسازی بگیرم،چقدر برای من پیش بینی پذیر است؟از حیث محاسبه های قانونی،از حیث زمان اعلام کردن این موافقت،از حیث نحوه ای که توافق می کنند و.... اگر من شهروند به سازمان هایی برای گرفتن خدمات مراجعه می کنم اگر پیش بینی پذیر نباشند،من دچار اضطراب می شوم و احساس می کنم که حقوقم در حال از بین رفتن است.حالا اگر بوروکراسی هم به این اضافه بشود،یعنی فرآیند ارائه خدمات دولتی در معنای اعم کلمه،یک فرآیند بوروکراتیک،پیچیده و پیش بینی ناپذیر باشد و از طرفی هم همانطور که گفتیم در ارائه خدمات،خویشان خود را مقدم می داریم،شهروند در چه موقعیتی قرار می گیرد. در یک موقعیتی قرار می گیرد که حالا می خواهم ترسیمش کنم؛ببینید دولت ما به درستی به کارآفرینی اهمیت می دهد و از شرکت های دانش بنیان حمایت مالی می کند،حالا اگر وضعیت شرکت های دانش بنیان را در ایران با یک کشور صنعتی مقایسه کنیم،فرض کنید من یک شرکت دانش بنیان دارم،مراجعه می کنم به معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و می خواهم وام بگیرم،فرایند این موضوع را در مقابلتان تصور کنید،که از چه کوچه پسکوچه هایی باید بگذریم،ایده ها و اثبات کردن آن چقدر فرایند بوروکراتیک دشوار دارد یا ندارد؟حال فرض می کنم که این حمایت مالی را گرفتم،به من وام می دهند،حال باید مجوزها را بگیرم،باید از وزارت کار،وزارت صنایع،شهرداری و... مجوز بگیرم تا بتوانم ایده ام را عملیاتی کنم.به نظر شما چه چیزی پیش می آید،اینکه من کار آفرین،من که شرکت دانش بنیان دارم و وامی هم از دولت گرفتم،به جای اینکه به تولید برسم باید اول این مجوزها را بگیریم که البته کار درستی هم هست اما نکته این است،توان یک انسان برای گفتن «نه!» چقدر است،من چقدر به خودم می توانم بگویم «نه!»،حالا شما براساس این توان،شخصی که شرکت دانش بنیان دارد را در نظر بگیرد که جلو می رود و مدام می بیند که نمی شود و نمی شود.به خودش می گوید کاری که با یک رشوه حل می شود چرا باید برایش ای همه وقت بگذارم؛اما از طرفی هم به خودش می گوید که «رشوه نده!» اما این کلمه «نه!» را چقدر می تواند بگوید،به چند اداره و چند جا می تواند بگوید؟فرض کنید آن شخص طماع هم نیست،فقط انسانی اخلاقی است که می خواهد در این مملکت با شرکت دانش بنیان خود تعاملی ایجاد کن.این دائماً به خودش می گوید کاری که حق الزحمه یا با رشوه ای حل می شود چرا من باید این همه وقت بگذارم.اما چون انسانی اخلاقی است دائماً به خودش می گوید که «نه!»؛این گفتن کلمه «نه!» به لحاظ روانشناسی حد دارد،یعنی آدم تا بی نهایت نمی تواند «نه!» بگوید،انرژی اش تمام می شود.آن وقت است که باید از کارش دست بکشد،خیلی از شرکت های دانش بنیان ما در حال ورشکسته شدن هستند

و این به دلیل بوروکراسی زیاد،پیچیده بودن و پیش بینی ناپذیر بودن سازمان هایی است که شرکت های دانش بنیان با آنها در ارتباطند.

در واقع به نظر شما برای ریشه کنی برخی از بی اخلاقی های اجتماعی در اخلاق امروزی بیشتر از فرد باید متوجه سازمان ها و نهادها بود؟

در یک محیط پیش بینی ناپذیر و بوروکراتیک،شخص گاه مجبور می شود که کار غیر اخلاقی انجام بدهد.این جو،جو روانشناختی است نه جو اخلاقی.اینجا هرگز نباید به مردم بگوییم رشوه ندهید،این دستور،دستور نقض اخلاقی است.اینکه ما به مردم بگوییم که رشوه ندهید،این یک فرمان اخلاقی بیهوده است و هیچ وقت عملی نمی شود،چرا که از نظر روانشناختی مردم نمی توانند بیشتر از حدشان به خودشان بگویند «نه!» بلکه باید این معضل اخلاقی یعنی «ارتشا» را به طریقی بنیادی تر حل کرد،ما باید فرآیندهایمان را اصلاح کنیم.در کشورهای توسعه یافته،بحثی نهادینه شده به نام «بازسازی ساختاری»،یعنی ساختارها را بازسازی کردند و بازمهندسی اخلاقی کردند.

ببینید در کشور مالزی،فرآیندها را چقدر تغییر دادند.این بازسازی ساختاری و تغییر فرآیندها به گونه ای شده که در واقع امکان رشوه دادن و گرفتن کم بشود.این مدیریت شهری مجازی،که خوشبختانه جزو اولویت های شهردار تهران،یک بازمهندسیمهمی است که می تواند خیلی از مشکلات اخلاقی از جمله بحث ارتشا را حل کند،یعنی اگر شهروندان مستقیم با افراد سر و کار داشته باشند و با پرتال و دولت مجازی سر وکار داشته باشند،بی احترامی به شهروندان،رشوه خواستن،تبعیض و... منتفی می شود.اما باید حواسمان باشد از طرفی دیگر مدیریت مجازی ممکن است زمینه ای بشود برای رانت های اطلاعاتی بسیار مؤثر که آن را هم باید ممیزی اخلاقی کنیم.

پس پیشنهادی می کنم برای حل این مسائل و آن پیشنهاد این است که ما به جای اینکه فرمان های اخلاقی به شهروندان بدهیم این این فرمان های اخلاقی را به سازمان و دولت بدهیم و بگوییم که سازمان ها و دولت،ممیزی اخلاقی آیین نامه ها،قوانین و مقررات و ممیزی اخلاقی فرآیندها را در دستور کارتان قرار دهید.تا فرآیندها بازسازی اخلاقی نشوند،نه ارتشا،نه اختلاس،نه مسئله بی توجهی به بیت المال و... حل نمی شود،به بیان دیگر آنچه منشأ بداخلاقی اجتماعی می شودآدم ها نیستند بلکه ساختارها،زمینه ها،آیین نامه ها،مقررات بوروکراسی ماست.سازمانیکه بیش از اندازه سنگین و بوروکراتیک و پیش بینی ناپذیر باشد و عدالت توضیعی و رویه ای در خودش نهادینه نکند،چگونه می تواند کارمندان آن سازمان،شهروندان و کاربران آن سازمان را توجیه کند که رشوه نگیرید و رشوه ندهید،مگر شدنی است؟اگر شدنی بود که تا حالا حل شده بود.

بنابراین من معتقدم که ما در خلقیات بارزمان تیرگی های بسیار زیادی داریم که ۵ مورد را بیان کردم.اما چند نکته را می خواهم عرض کنم؛یکی اینکه این تیرگی ها،تیرگی های خلقیاتی است که بارز است و این سخن هرگز به این معنا نیست که همه ما اینگونه هستیم،حتی به این معنا نیست که اکثر ما اینگونه هستیم بلکه به معنای این است که این نکته بارز است و دیده می شود.

نکته دوم اینکه،همه اینها قابل درمان اند.ما به جای اینکه درباره خلقیات خودمان،روضه خوانی و گریه کنیم و نا امیدی و یأس را در جامعه زیاد کنیم و تیره بودن را زیاد کنیم،باید تهدید را به فرصت تبدیل کنیم و یک روی آورد علمی دقیق به اخلاق کاربردی و اخلاق حرفه ای کنیم،در حوزه هایی مثل اخلاق شهروندان،اخلاق خدمات دولتی،اخلاق کسب وکار،نیاز به کارهای بسیار جدی داریم و این کارها اصلا به این معنا نیست که صرفا شهروندان را نصیحت کنیم بلکه باید شناخت دقیق زمینه های غیر اخلاقی از جمله زمینه های ساختاری را در دستور کار خودمان قرار بدهیم.

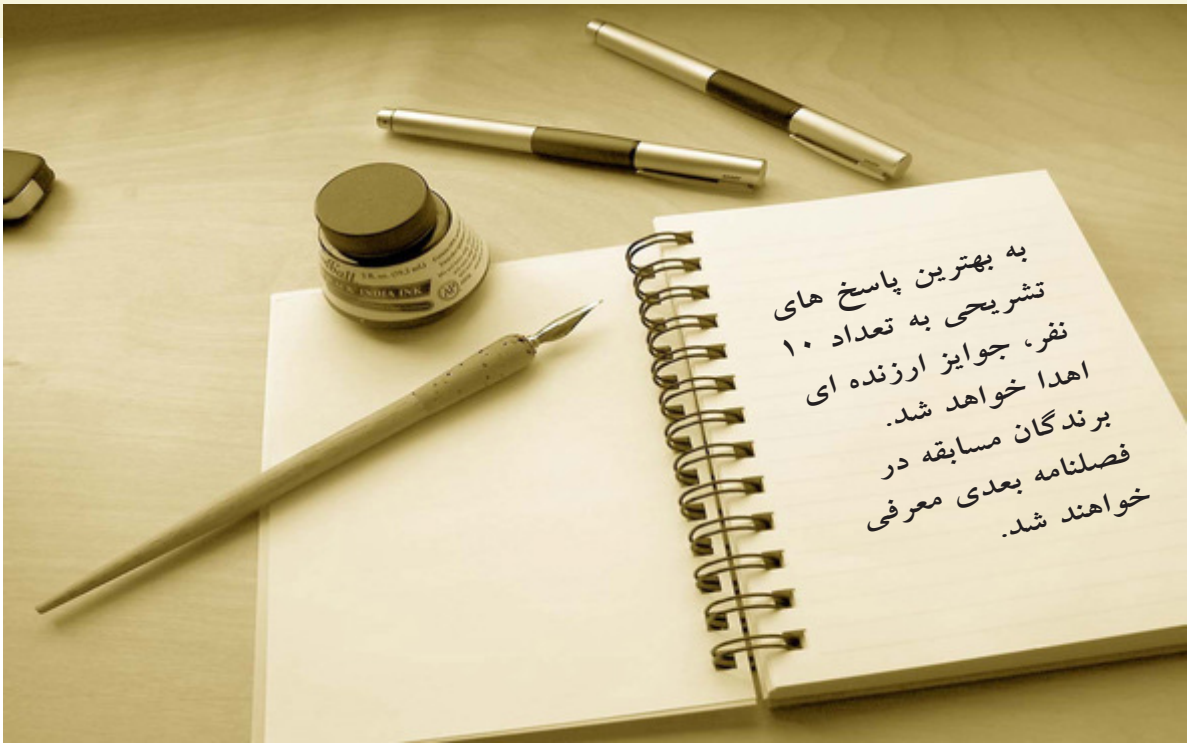
مسابقه

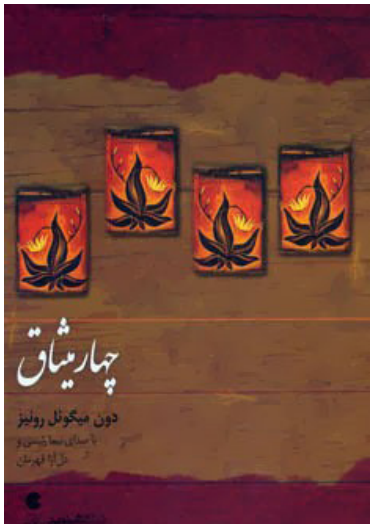
۱ یک پست کار که متناسب با اصول ارگونومی باشد، طراحی و تشریح نمایید

۲ روشی برای مدل سازی برند شرکت نصب نیرو ارائه نمایید.

۳ نقش رهبران در جاری سازی ارزش های سازمان را تشریح نمایید.

برندگان شماره قبل:





چهار میثاق

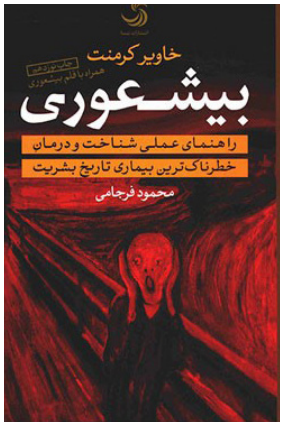
ناشر: نشرپیکان
نویسنده: دون میگوئل روئیز
مترجم: دل آرا قهرمان
تعداد صفحه: ۲۸۸
سال انتشار: ۱۳۸۶
موضوع: راه و رسم زندگی

خلاصه کتاب

این کتاب حاصل تجربیات و اندیشه های مردی است از تبار سرخپوستان آمریکای مرکزی. وی تحصیلات پزشکی خود را به پایان رسانید و در جراحی تخصص گرفت و کاملاً جذب زندگی متجدد شده بود که در اثر سانحه اتومبیل تجربه ای نزدیک به مرگ برایش پیش آمد و این تجربه زندگی او را متحول کرد او شروع به طرح پرسشهایی از خویشتن کرد و برای یافتن پاسخ ها به تمرینات شدیدی در جهت کسب مهارت در خرد باستانی اعقاب خویش پرداخت .

آنچه دون میگوئل روئیز می خواهد بگوید اینست که هریک از ما در قلمرو زندگی شخصی خویش قادریم باورهای منفی موروثی را بتدریج تغییردهیم و سهمی در تبدیل این «رویای دوزخی » به «رویای بهشتی» ایفا کنیم. وی معتقد است شما باید چهار میثاق را در زندگی خود اختیار کرده تا شاهد تحولات شگفت انگیزی باشید:

۱. «با کلام خود گناه نکنید» ، چون کلام شما می تواند کل باور یک نفر را در مورد خودش در جهت مثبت یا منفی تغییر دهد
۲. « هیچ چیز را به خود نگیرید » چون هیچکدام از کارهایی که دیگران می کنند به خاطر شما نیست وقتی که چیزی را به خود میگیرید خود را به رنج می اندازید و باور خود را تغییر می دهید بنابراین همواره به دنبال دل خود بروید
۳. «تصورات باطل نکنید » زیرا در اینصورت تعارض درونی بسیاری ایجاد می کنید
۴. « همیشه بیشترین تلاشتان را بکنید» در نتیجه زندگی پرشوری خواهید داشت و فعال و خلاق خواهید بود



بیشعوری

نویسنده: خاویر کرمنت
مترجم: محمود فرجامی
قیمت : ۱۵۰,۰۰۰ ریال

خلاصه کتاب

کتاب «بیشعوری» اثر خاویر کرمنت با ترجمه‌ی محمود فرجامی، شما را با خطرناک‌ترین بیماری تاریخ بشریت یعنی بی‌شعوری آشنا می‌کند. این کتاب با زبانی طنزگونه به بررسی پدیده‌ی بی‌شعوری در دنیای امروز می‌پردازد. اگر برای شناخت و درمان این معضل بزرگ تاریخ بشریت و نحوه‌ی رفتار با مبتلایان به این بیماری یک راهنمای عملی ارزشمند می‌خواهید، در خواندن این کتاب درنگ نکنید.

نویسنده معتقد است بی‌شعورها، افرادی نابغه و باهوش هستند. نابغه‌هایی خودخواه، مردم‌آزار و با اعتمادبه‌نفسی کاذب. این افراد با منفعت‌طلبی‌های خود در نهایت به خود و افراد جامعه ضرر می‌رسانند. بی‌شعوری یک بیماری است و بی‌شعور یک بیمار. خاویر کرمنت در این کتاب این موضوع را به‌خوبی مورد بحث قرار داده و با لحنی طنزگونه و ماجراهایی ساختگی اما نزدیک به واقعیت زندگی، یک‌چیز را به ما گوشزد می‌کند: دنیا را بیماری مسری و خطرناک بی‌شعوری تهدید می‌کند و اگر الان به فکر چاره نباشیم، بی‌شعورها دنیا را نابود می‌کنند.

در بخشی از کتاب می‌خوانیم: «بیشتر بیشعورها را می‌توان از روی رفتار تهاجمی و اخلاق قلدرمآبانه‌شان شناخت. اگر با گردن‌کلفتی و ترساندن دیگران نتوانند کارشان را به انجام رسانند، حقه سوار می‌کنند یا قانون و مقررات را طوری انگولک می‌کنند تا نتیجه‌اش به نفع‌شان شود. مثل تمام اعتیادها، مساله‌ی انکار در بی‌شعوری هم مساله‌ی مهمی است. آن‌ها قبول نمی‌کنند که باید مسئولیت‌پذیر باشند و یا دست‌کم زیر حرفشان نزنند و حاضر به پذیرش اشکال و اشتباه در کارشان باشند. بیشعورها کسانی‌اند که فکر می‌کنند قانون در رابطه با آن‌ها تعریف و معین می‌شود و آن‌ها تافته‌های جدابافته‌ای‌اند که حق انجام هر کاری را که اراده کنند، دارند. بیشعوری مرض وقاحت و سوءاستفاده از دیگران است. مشکل درمان بیشعوری آن است که آدم بیشعور معمولا قبول نمی‌کند، بیشعور است. اگر هم عاقبت قبول کند، باز هم تمایل دارد تقصیر آن را به گردن دیگران بیندازد.»

انتشارات تیسا کتاب «بیشعوری» نوشته‌ی خاویر کرمنت را با ترجمه‌ی محمود فرجامی و به همراه «قلم بیشعوری» منتشر کرده و در اختیار مخاطبان قرار داده است.

شاخص های کلیدی عملکرد:

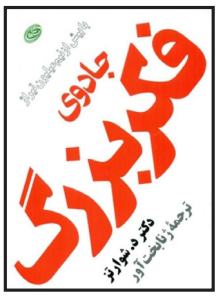
ناشر : نگاه دانش (بهمن، ۱۳۹۴)
نویسنده : برنارد مار
مترجم : عادل آذر
تعداد صفحه : ۴۳۲
شابک : ۹۷۸-۹۶۴-۱۵۷-۳۰۷-۴
تاریخ ثبت : ۱۳۸۴-۰۱-۲۳
قیمت : ۲۲۰,۰۰۰ ریال
قطع کتاب: وزیری
وزن: ۹۰۰ گرم

خلاصه کتاب

شاخص‌های کلیدی عملکرد (KPI) را می‌توان به عنوان ابزاری قدرتمند و حیاتی برای مدیران و رهبران سازمانی در راستای درک میزان موفقیت و نیز انطباق با مسیر برنامه راهبردی به شمار می‌رود. مجموعه مناسبی از شاخص‌ها و KPI افق‌های روشنی پیرامون عملکرد سازمان در برابر دیدگان مدیران ارشد روشن می‌نماید و مواردی از عملکرد سازمان را که باید مورد توجه بیشتر قرار گیرد، مشخص می‌کند. بودن وجود KPI دقیق و شفاف، مانند این است که مدیران ارشد در تاریکی حرکت می‌کنند.

مشکلی که بسیاری از مدیران با آن مواجه هستند در این است که در بسیاری از سازمان‌ها حجم وسیعی از داده‌ها که سنجش آن آسان است، جمع‌آوری می‌شود و مدیران بدون داشتن هیچ دیدی و در حالیکه تشنه اطلاعات مناسب می‌باشند، در آنها غرق می‌شوند. مدیران اثربخش به خوبی این نکته را درک کرده‌اند که با فهم دقیق ابعاد کلیدی عملکرد شرکت و تعیین KPI دقیق و حیاتی برای آنها می‌توان عملکرد شرکت را به طور کارا و مفید تحت کنترل درآورد. به عنوان مثال یک دکتر می‌داند که با سنجش ضربان قلب، فشار خون، کلسترول و ... می‌تواند وضعیت سلامت و حال عمومی بیمار خود را در گام اول تشخیص دهد.

همانگونه که در مقاله قبل اشاره شد، در راستای تعیین KPI مناسب و دقیق، مدیران ارشد سازمانی باید در گام اول استراتژی سازمان را به خوبی تعریف نمایند و سپس اهداف راهبردی سازمان را مشخص کنند. در گام بعد برای تحقق هر یک از اهداف راهبردی، شاخص‌های کلیدی مناسبی که میزان تحقق آن هدف را نمایان کند، تعریف کنند. این اقدام سبب می‌شود KPI همسو با اهداف راهبردی سازمان و اولویت‌های بحرانی کسب‌وکار باشد.



جادوی فکر بزرگ

ناشر : نشرفیروزه
نویسنده : دکتر د.شوارتز
مترجم : ژنا بخت آور
تعداد صفحه : ۴۳۲
نوع چاپ : سیاه و سفید
تاریخ چاپ : ۱۳۹۲
نوبت چاپ: سی پنجم
قطع کتاب: رقعی
وزن: ۳۵۰ گرم
موضوع: مهارت های زندگی

خلاصه کتاب

روش هایی که در این کتاب عرضه شده است به منظور عمل کردن است نه مطالعه صرف. - - - این روشها تکنیکها به قدری تازه و بدیع است که نویسنده ناگزیردست به ابداع اصطلاحات جدیدی زده است .دکتر شوارتز در این کتاب مراحلی را که باید برای نیل به قابلیتهای فکر بزرگ پیموده شود ، ترسیم کرده است ،او در این کتاب می آموزد که چگونه با تمرکز بر روی مسائل عمده از قید نکات جزئی ودست و پاگیر رهایی یابید . او ثابت می کند نوع خاصی از تفکر ، در حکم برگ برنده ای است که در اختیار شما قرار می دهد . او با عرضه یک برنامه پیشرفت سی روزه شما را هدایت می کند که بتوانید پیشرفت خود را به سوی اهداف مورد نظرتان ارزیابی کنید . به شما می آموزد که چگونه با یک سرمایه گذاری دراز مدت روی خودتان وضع مادی خود را برای آینده ،مستحکم و مطمئن سازید.