

ماهنامه داخلی شرکت پتروشیمی امیرکبیر

# افزایش کیفیت

سال اول  
شماره ۴

بهمن ماه ۱۳۹۸

مهندس عادل نژادسلیم از دوران مدیریت خود می گوید

افزایش ظرفیت تولید با راه اندازی  
واحد LD



انتصاب مدیر عامل جدید بانک رفاه کارگران

دکتر اسماعیل لاله گانی به عنوان مدیر عامل  
جدید بانک رفاه کارگران معارفه شد



مسئولیت اجتماعی ریشه ای

عمیق در دین و فرهنگ  
ما دارد



پتروشیمی امیرکبیر از آغاز تا کنون

بیست سال

خدمت و مجاهدت

برگزاری آزمون استخدامی  
به منظور جذب جوانان بومی

• اقتصاد مقاومتی • خود کفایی و تکیه بردانش داخلی • اجرای تعهدات اجتماعی و زیست محیطی



در گفت و گو با

حجت الاسلام سید سلمان هاشمی مطرح شد  
بررسی مهم ترین مشکلات شهرک طالقانی

با میزبانی امیرکبیر در

سی و چهارمین دوره اجلاس روسای  
بهره برداری برگزار شد

درخشش شرکت پتروشیمی امیرکبیر در

المپیاد ورزشی کارکنان صنایع پتروشیمی کشور  
کسب مدال های رنگارنگ در سبد امیرکبیر



پیام رهبرانقلاب در پی شهادت سردار شهید قاسم سلیمانی:

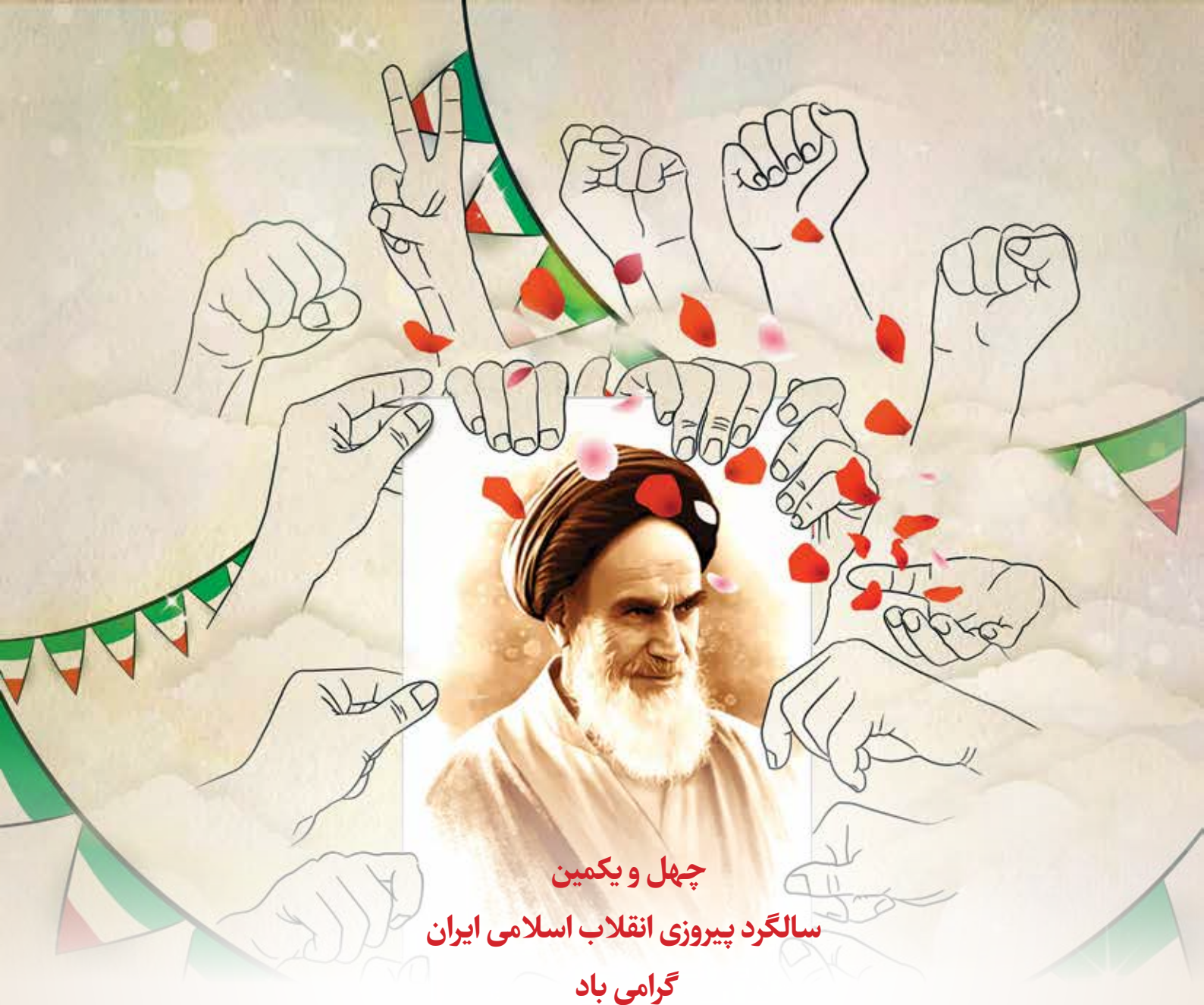
## انتقام سخت در انتظار جنایتکاران است

سردار شهید قاسم سلیمانی نمونه‌ی برجسته‌ای از تربیت‌شدگان اسلام و مکتب امام خمینی بود. او همه‌ی عمر خود را به جهاد در راه خدا گذراند. شهادت پاداش تلاش بی‌وقفه‌ی او در همه‌ی این سالیان بود.



مجتمع پتروشیمی امیرکبیر

ضایعه درگذشت تعدادی از هموطنان عزیزمان را در سانحه دلخراش و اندوهبار هواپیمای مسافربری را صمیمانه تسلیت عرض می‌نماییم.



چهل و یکمین  
سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی ایران  
گرامی باد

پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله فرموده اند:  
همانا فاطمه پاره تن من است و او روشنائی چشمانم و میوه قلب من است  
آنچه او را بیازارد مرا آزار می دهد و آنچه او را خوشحال کند مرا خوشحال می کند.  
(بحار الانوار، جلد ۴۳، صفحه ۲۴)

میلاد خجسته حضرت فاطمه زهرا (س)

سرور بانوان جهان

روز زن و روز مادر گرامی باد





ماهنامه داخلی شرکت پتروشیمی امیرکبیر

بهمن ۹۸

وب سایت: akpc.ir

پست الکترونیک: info@akpc.ir

شورای سیاست‌گذاری: دکتر محمدرضا کریمی علویچه، دکتر اسدالله غلام پور،

مهندس سید محسن تسلطی، مهندس سعید سلیمانی، مرجان توحیدی

تهیه کننده: واحد روابط عمومی پتروشیمی امیرکبیر

با سپاس ویژه از مهندس نژاد سلیم چهارمین مدیرعامل امیرکبیر و

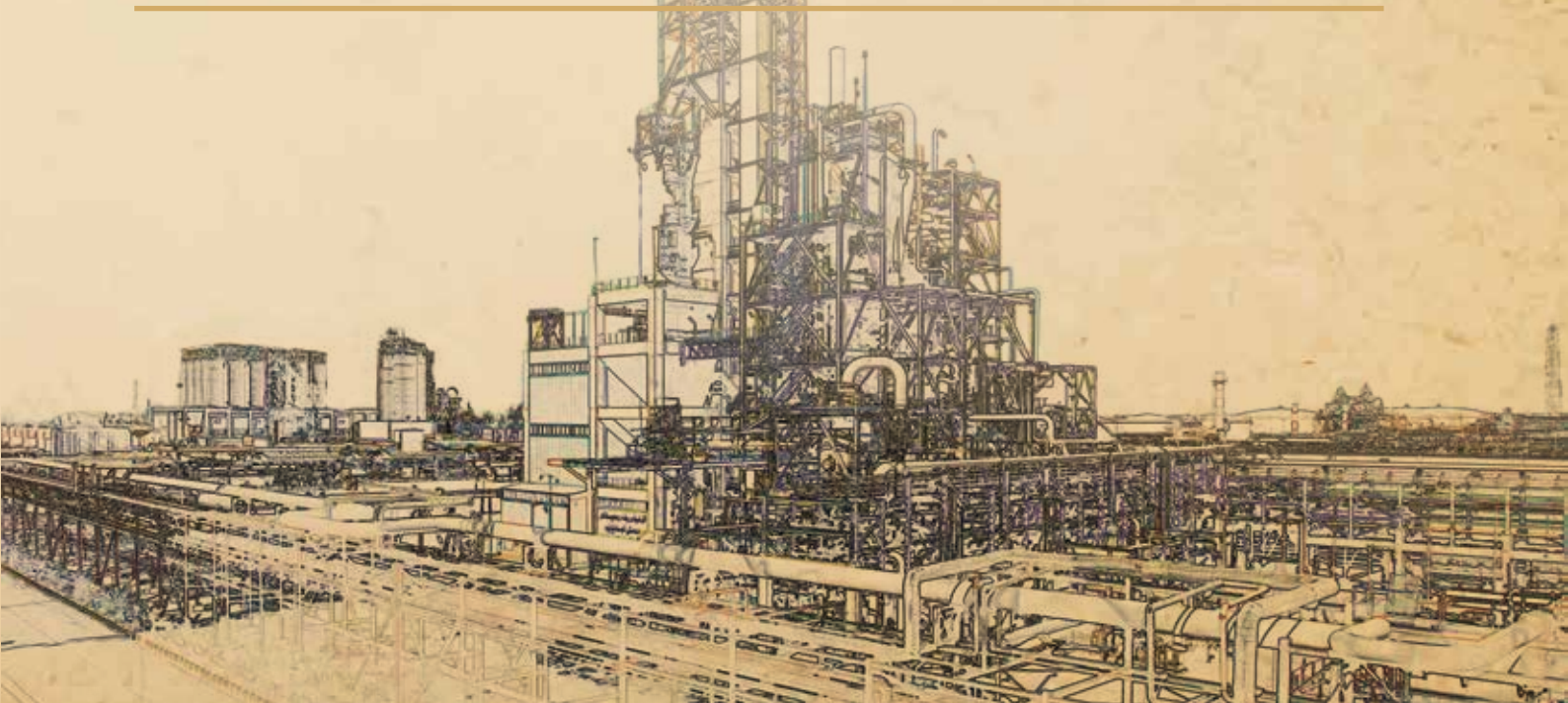
حجت الاسلام سید سلمان هاشمی امام جمعه محترم شهرک طالقانی بند ماهشهر

طراحی و چاپ: کلک مبا



## فهرست

|    |                                                |    |                                           |
|----|------------------------------------------------|----|-------------------------------------------|
| ۱۸ | بررسی مهم‌ترین مشکلات شهرک طالقانی             | ۳  | دریچه                                     |
| ۲۰ | افزایش ظرفیت تولید با راه اندازی واحد LD       | ۴  | پیام وزیر                                 |
| ۲۴ | اهمیت و لزوم استقرار نظام های مشارکتی          | ۵  | انتصاب                                    |
| ۲۸ | چرا باید با دیگران ارتباط برقرارکنیم           | ۶  | بیست سال خدمت و مجاهدت                    |
| ۳۲ | سرباز وطن                                      | ۱۰ | بررسی خدمات و تحولات اداره منابع انسانی   |
| ۳۶ | تشییع یک ملت                                   | ۱۴ | بهترین خاطره                              |
| ۳۸ | نقش آفرینی صنعت نفت در پیروزی انقلاب اسلامی    | ۱۵ | تلاش و همدلی نیروها                       |
| ۴۰ | کاروتولید همراه با درخشش درعرصه های مختلف ورزش | ۱۵ | آینده روشن و روبه رشد                     |
| ۴۲ | کسب مدال های رنگارنگ در سبد امیر کبیر          | ۱۶ | سی و چهارمین دوره اجلاس روسای بهره برداری |





## مجتمع پتروشیمی امیر کبیر در یک نگاه

### ■ گواهینامه‌های استاندارد بین‌المللی:

- سیستم مدیریت کیفیت مبتنی بر استاندارد ISO:9001 2015
- سیستم مدیریت کیفیت مبتنی بر استاندارد صنایع نفت و گاز و پتروشیمی ISO/TS:29001 2010
- سیستم مدیریت زیست محیطی مبتنی بر استاندارد ISO:14001 2015
- سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای مبتنی بر OHSAS:18001 2007
- سیستم مدیریت انرژی مبتنی بر استاندارد 2011 ISO:50001
- سیستم مدیریت یک پارچه ایمنی، بهداشت و محیط زیست HSE-MS
- گواهینامه PE100 جهت محصول پلی اتیلن سنگین از Bodycote
- گواهینامه‌های FOOD GRADE CONTACT برای محصولات LLDPE, HDPE
- گواهینامه‌های REACH مطابق استانداردهای اروپا جهت محصولات بوتن 1- و اتیلن از شرکت CHEMSERVICE

شرکت پتروشیمی امیرکبیر یکی از بزرگ‌ترین تولید کنندگان پلاستیک‌های رزین پلی اتیلن در ایران است، محصولات شرکت شامل گریدهای پلی اتیلنی چند منظوره از قبیل LDPE، HDPE، LLDPE است، این مواد خام، انواع کالاهایی را فراهم می‌کنند که جهت حل مشکلات در تمامی بخش‌های اقتصاد و صنایع از قبیل فیلم بسته‌بندی، کشاورزی و تجهیزات خودرو به کار می‌روند. همچنین علاوه بر پلیمرها، بوتادین، بوتن ۱ و DPG نیز در زمره محصولات قابل عرضه شرکت قرار دارند.

شرکت در این مسیر، تعهد به ارتقای سطح رضایت مندی مشتریان از طریق توسعه زنجیره ارزش، مدیریت بهینه منابع، توسعه سطح کیفی محصولات و خدمات را از وظایف خود می‌داند. همچنین رعایت مسئولیت‌های اجتماعی جهت بهبود کیفیت زندگی در سطح جامعه، رعایت الزامات ایمنی، بهداشت و محیط زیست از جمله الزامات فنی و معنوی مجتمع پتروشیمی امیر کبیر است.



## مسئولیت اجتماعی ریشه‌ای عمیق در دین و فرهنگ ما دارد

باید ایمنی کسانی که کار می‌کنند تامین و شرایطی ایجاد شود که در محیطی مناسب به فعالیت خود ادامه دهند، ضمن اینکه رعایت حقوق مرتبط با محیط زیست هم از مسئولیت‌های قانونی است، پرداخت مالیات، شهروندان را از مواهب این کار بهره‌مند می‌کند و نوعی مسئولیت اجتماعی محسوب می‌شود.

مشارکت اجتماعی بنگاه‌ها در اجرای این قانون می‌تواند بسیار راهگشا باشد، سازمان‌ها و شرکت‌ها به سمت رشد و تعالی پایدار در حوزه ایفای مسئولیت‌های اجتماعی حرکت کنند.

همگان در هر حوزه‌ای که فعالیت می‌کنند، به نوعی مسئولیت اجتماعی بر دوش دارند، مسئولیت اجتماعی ریشه‌ای عمیق در دین و فرهنگ ما دارد و از گذشته در کشور مورد توجه بوده است.

سودآور کردن بنگاه‌ها هم در واقع یک مسئولیت اجتماعی در قبال سهامداران است که سرمایه خود را در اختیار شرکت‌ها گذاشته‌اند تا با استفاده از تمام ظرفیت‌های موجود، سرمایه‌شان افزایش یابد، بنابراین با اینکه سودآوری یک کار اقتصادی است اما نوعی عمل به مسئولیت اجتماعی هم محسوب می‌شود.

**محمد شریعتمداری**

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی



## انتصاب مدیر عامل جدید بانک رفاه کارگران

### جناب آقای دکتر اسماعیل لاله گانی

### به عنوان مدیر عامل جدید بانک رفاه کارگران

### معارفه شد

مدیرعامل جدید بانک رفاه، دارای سوابق علمی و پژوهشی و نشان‌ها و گواهینامه‌های معتبر داخلی و بین‌المللی در حوزه‌های تحقیقاتی مالی و خدماتی است.

تألیفات علمی و پژوهشی پیرامون بررسی امکان بهینه‌سازی سبد سرمایه‌گذاری با حداقل ساختن ارز در معرض ریسک شرطی مبتنی بر مدل کاپولا و داده‌های شبیه‌سازی شده در بورس اوراق بهادار تهران، مدل بانکداری اسلامی با رویکرد مشارکت واقعی در سود و زیان و دریافت نشان ملی حمایت از صنایع ملی ایران در بانکداری در سال ۲۰۱۶، تقدیر به عنوان چهره ماندگار مدیریت ایران و چهره ماندگار صنعت، معدن و تجارت، مدیر کارآفرین و نیز دریافت گواهینامه نقش تکنولوژی در بانکداری مدرن از کشور اتریش، نمونه‌هایی از فعالیت‌های علمی و افتخارات مکتسبه جناب دکتر لاله‌گانی طی سال‌های اخیر به شمار می‌رود.

طی حکمی از سوی جناب آقای دکتر سالاری مدیرعامل سازمان تامین اجتماعی و تأیید جناب آقای دکتر شریعتمداری وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی جناب آقای دکتر اسماعیل لاله گانی به عنوان مدیرعامل بانک رفاه کارگران منصوب شد.

طی مراسمی با قدردانی از تلاش‌های محمدعلی سهرمانی در طول تصدی ایشان در سمت مدیریت عامل بانک، دکتر اسماعیل لاله‌گانی به عنوان مدیرعامل جدید بانک رفاه کارگران معرفی شد.

رئیس هیئت مدیره شرکت داده‌پردازی ایران، مدیرعامل و نایب رئیس هیئت مدیره بانک صادرات ایران، مدیرعامل و نایب رئیس هیئت مدیره بانک قرض الحسنه مهر ایران، رئیس هیئت مدیره بانک رفاه کارگران، عضو هیئت مدیره بانک رفاه کارگران و سایر مشاغل مدیریتی در این بانک برخی از سمت‌های اجرایی جناب دکتر لاله‌گانی پیش از این بوده است.



سعید سلیمانی

پتروشیمی امیرکبیر از آغاز تا کنون

## بیست سال خدمت و مجاهدت

به روایت سعید سلیمانی

به مناسبت بیستمین سالگرد تاسیس شرکت پتروشیمی امیرکبیر برآن شدیم طی گفت وگویی با مهندس سعید سلیمانی رئیس مجتمع مروری بر این مسیر پرفراز و نشیب ۲۰ ساله پتروشیمی امیرکبیر از آغاز تا کنون داشته باشیم، در این گفت وگو با محوریت قرار دادن نیروی انسانی، به ترتیب به تشریح نحوه راه اندازی واحدهای مختلف این مجتمع بزرگ تولیدی خواهیم پرداخت.

که ظرفیت این واحد طبق طراحی ۱۴۰ هزار تن محصول پلیمری HD در سال می باشد. به همین منظور شرکت پتروشیمی امیرکبیر از سال ۱۳۷۷ شروع به استخدام نیروهای کارشناس و تکنسین خود برای راه اندازی این واحد نمود و کسانی که استخدام شدند به صورت کارآموز به شرکت های پتروشیمی مستقر در سایر استان های ایران فرستاده شدند و این کارآموزان به مدت ۳-۴ سال در سایر شرکت های پتروشیمی مشغول کارآموزی بودند و پس از آن از سال ۱۳۷۹ الی ۱۳۸۰ به بعد وارد شرکت پتروشیمی امیرکبیر شدند و از سال ۸۲ با توجه به آموزش و تعلیماتی که دیده بودند کار راه اندازی واحد HD امیرکبیر را شروع کردند.

### راه اندازی واحد HD و ترکیب نیروی انسانی این واحد

درباره ترکیب نیروهای شرکت پتروشیمی امیرکبیر همان طور که بیان شد، استخدام این نیروها و کارشناسان از سال ۷۷ شروع شد که در واقع اولین نیروهای بودند که برای راه اندازی واحد HD آموزش و تربیت شدند. کل نیروهایی که سال ۷۷ استخدام کردیم از سال ۸۱ در واحد HD ما مشغول به کار شدند و واحد HD در سال ۸۲ به حول و قوه الهی به تولید رسید.

HD اولین واحد شرکت پتروشیمی امیرکبیر واحد یا همان واحد پلی اتیلن سنگین است که در اوایل سال ۱۳۸۲ یا دقیقاً فروردین ۱۳۸۲ راه اندازی شد

در ادامه، مسیر توسعه این شرکت بلند آوازه در صنعت پتروشیمی و موانعی که در این مسیر به دست مهندسان توانمند ایرانی پشت سر گذاشته شد، نیز بیان می شود.

۱۲ بهمن ماه سالگرد تاسیس شرکت پتروشیمی امیرکبیر است. شرکت پتروشیمی امیرکبیر ششمین الفین داخل کشور را تامین می کند که از تاریخ ۱۳۷۷ کارهای نصب و ساختمان این شرکت آغاز شد. شرکت پتروشیمی امیرکبیر به مساحت ۵۵ هکتار در منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر واقع شده است و اولین شرکت پتروشیمی است که در این منطقه ساخته شده و به تولید رسیده است.

### گامی بلند در راه اندازی واحد الفین

الفین امیرکبیر که ششمین واحد الفین در ایران است در اواخر سال ۱۳۸۴ به تولید رسید.

از اواخر سال ۱۳۸۴ تا اوایل سال ۱۳۸۵ شرکت پتروشیمی امیرکبیر با فروش سهام خود از طریق شرکت ملی صنایع پتروشیمی به بخش خصوصی واگذار شد. بنابراین از سال ۱۳۸۵ به بعد جذب نیرو توسط خود شرکت پتروشیمی امیرکبیر صورت گرفت که در قالب قراردادهای تامین اجتماعی شرکت پتروشیمی امیرکبیر در مواردی که نیاز بود اقدام به جذب نیروهای مورد نیاز خود کرد. به همین دلیل در حال حاضر نیروهای رسمی ما ترکیبی از نیروهای استخدامی وزارت نفت و تامین اجتماعی هستند.

پس از آن با توجه به اینکه شرکت پتروشیمی امیرکبیر در آن سال هنوز یک شرکت دولتی محسوب می شد از طریق شرکت ملی صنایع پتروشیمی یا همان NPC اقدام به جذب نیرو برای سایر واحدها از جمله واحد الفین خود کردیم که از طریق آزمون های ورودی که توسط شرکت ملی صنایع پتروشیمی انجام می شد، امیرکبیر نسبت به جذب نیروهای مورد نیاز اقدام کرد که نهایتاً در سال ۱۳۸۴ توانستیم با استفاده از نیروهایی که از طریق NPC جذب کرده بودیم واحد الفین را راه اندازی کنیم. به موازات سایر واحدهای پتروشیمی امیرکبیر نیز در مسیر ساختمان و نصب قرار داشتند و پس از آن واحد

### توسعه اشتغال زایی با تامین نیرو از شرکت های پیمانکاری

صورت کامل به پیمانکار واگذار شده است، نیروهای کارگری به وسیله بخش پیمانکاری تامین می شوند. همچنین نیروهای کارگری که در فضای سبز، رستوران، حمل و نقل، حراست، بارگیری و انبارها هستند توسط شرکت های پیمانکاری تامین می شود.

غیر از این هم شرکت پتروشیمی امیرکبیر از طریق شرکت های پیمانکاری و واگذاری کار به شرکت های پیمانکاری بخش کارگری خود را تامین می کند یعنی تامین نیروهای کارگری خود را از طریق شرکت های پیمانکاری در منطقه انجام داد. به عنوان مثال بخش تعمیرات ما به

### افزایش ظرفیت تولید، سودآوری و نوآوری با راه اندازی واحدهای LD, BD/B1 و LLD

با تاخیر در سال ۸۹ انجام شد. از سال ۸۹ به بعد شرکت پتروشیمی امیرکبیر با تمام واحدهایی که از قبل طراحی شده بود شروع به کار کرد. یکی از واحدهایی که از ابتدای ساختمان و نصب آن را به امیرکبیر واگذار کردند، شرکت پتروشیمی نوید زر شیمی یا واحد PP است. این شرکت طبق قراردادی از سال ۸۳ به بعد به بخش خصوصی واگذار شد و از مجموعه امیرکبیر جدا شد.

که شرکت هایی که اینجا حضور داشتند، در مرحله ساختمان و نصب و نیز لایسنسور، شرکت انگلیسی و کره ای بودند که حضور داشتند و با توجه به برنامه های تحریم هایی که از آن سال ها به مرور شروع شده بود، این شرکت ها اقدام به ترک ایران کردند. بنابراین ادامه ساختمان نصب و راه اندازی واحد LD به عهده خود کارشناسان امیرکبیر گذاشته شد. به این علت بود که راه اندازی واحد LD

پس از آن به موازات در سال بعد واحد LLD یا همان پلی اتیلن سبک خطی و پس از آن واحدهای بوتادین و بوتن یک، در سال های ۸۵ و ۸۶ توسط کارشناسان داخلی شرکت راه اندازی شد. آخرین واحدی که در پتروشیمی امیرکبیر راه اندازی شد واحد پلی اتیلن سبک ما به نام LD است که در سال ۱۳۸۹ راه اندازی شد. علت تاخیر در راه اندازی این واحد نسبت به واحدهای دیگر این بود

## مروری بر موانع تولید و مشکلات تامین خوراک

طبق طراحی که برای شرکت امیرکبیر در نظر گرفته شده، قرار است واحدهای پلیمری ما در سال ۷۰۰ هزار تن پلیمر تولید کنند که هم به صورت محصولات داخلی و هم صادراتی است. سه واحد پلیمری یعنی LD، HD و LLD است. خوراک این واحدها، اتیلن است که از آن ۷۰۰ هزار تن قرار بود ۵۲۰ هزار تن توسط واحد الفین خود ما تولید شود و بقیه یعنی ۱۸۰ هزار تن توسط شرکت های منطقه از جمله شرکت پتروشیمی مارون تامین شود.

با توجه به مسائلی که پیش آمد شرکت هایی که عرض کردم عمدتاً نتوانستند این اتیلن را برای ما تامین کنند و یکی از مشکلاتی که از ابتدای راه اندازی واحدها با آنها مواجه هستیم کمبود خوراک اتیلن است. همین مسئله باعث شده واحدهای پلیمری ما هیچ وقت نتوانند به ظرفیت اسمی خود یعنی ۷۰۰ هزار تن برسند. در این راستا مدیریت های وقت شرکت دنبال راه حل های مختلفی بودند تا خوراک اتیلن را از منابع مختلف تامین کنند که یکی از آنها اتیلنی است که از خط انتقال غرب صورت می گیرد و درصدی از آنها توسط پتروشیمی مارون تامین می شود. باز با توجه به کمبودی که در خوراک اتیلن برای واحدهای پلیمری داریم مدیریت وقت شرکت در دوره مدیریت جناب آقای دکتر غلامپور، طرح های مختلفی را در دست اجرا دارد که ان شاء الله بتوانیم یکسری خوراک های اولیه را برای تولید اتیلن برای شرکت تامین کنیم.

برای نمونه یکی از آنها تامین اتان از پالایشگاه بیدبلند دو است که ان شاء الله به زودی اگر اجرایی شود می توانیم این گاز را به داخل شرکت بکشانیم و به عنوان خوراک برای واحد الفین استفاده کنیم که نهایتاً منجر به تولید اتیلن خواهد شد. همچنین طرحی را در دست اجرا داریم که آن هم ان شاء الله تا یک ماه آینده اجرایی خواهد شد و آن تامین اتان به وسیله تانکرهای تحت فشار است که از عسلویه به امیرکبیر حمل خواهند شد و ایستگاه تقلیل فشار اینجا در حال تکمیل است و با تکمیل آن به وسیله تانکر می توانیم اتان را از عسلویه به امیرکبیر انتقال دهیم و خوراک واحد الفین را افزایش دهیم و اتیلن بیشتری تولید کنیم. نهایتاً با افزایش اتیلن تولیدی ظرفیت واحدهای پلیمری ما هم افزایش خواهد یافت.

یکی دو طرح دیگر هم در دست اجرا داریم که آنها هنوز در دست مطالعه هستند و اگر آنها به نتیجه برسند باعث افزایش خوراک مجتمع خواهد شد که مدیریت محترم شرکت در سال جاری به طور جدی پیگیری اجرای این طرح ها خواهند بود.

تدبیر مدیریتی در برگزاری آزمون استخدامی و جذب جوانان بومی در سال ۹۸ مهم ترین راهبرد پتروشیمی امیرکبیر برای رفع بحران بیکاری در منطقه

کوچکی از خواسته های جوانان منطقه را پوشش دهیم.

بنا به دستوری مدیر عامل تاریخ برگزاری آزمون به دی ماه سال جاری تغییر یافت و در همین راستا برای اینکه بتوانیم یک قسمتی از خواسته های جوانان منطقه ماهشهر را که شامل شهر ماهشهر، بندر امام خمینی، شهر چمران، شهرک طالقانی، شهرک شهید مدنی و شهرک شهید رجائی است، پوشش دهیم، قرار شد استخدام به صورت استانی

می دهند و یکی از مشکلاتی که این جوانان مطرح می کنند مشکل بیکاری است، سرلوحه شرکت پتروشیمی امیرکبیر این امر قرار گرفت و بعد از بررسی هایی که توسط مدیریت شرکت پتروشیمی امیرکبیر و هیئت مدیره انجام شد، مدیر عامل شرکت، دکتر غلامپور، دستور داد که تاریخ استخدامی را از سال ۹۹ به دی ماه سال ۹۸ منتقل کنند که بتوانیم با توجه به اتفاقاتی که در سطح منطقه در آبان ماه افتاد و جوی که حاکم بود، بخش

شرکت پتروشیمی امیرکبیر بنا به نیازی که در سال ۹۹ در رابطه با کمبود نیروی انسانی در بخش بهره برداری داشت قرار بود در سال ۹۹ آزمون استخدامی را برگزار کند. از بین افراد با لیسانس شیمی با تمام گرایشات و تعداد ۷۷ نفر قرار بود مهندس شیمی را از طریق آزمون کتبی و مصاحبه در دو مرحله استخدام کنیم. و لیکن با توجه به حوادثی که اخیراً در آبان ماه در منطقه روی داد با توجه به اینکه قشر جامعه منطقه را جوانان تشکیل

انجام شود و به دلیل همین مواردی که عنوان کردم بنا به دستور مدیرعامل شرکت تصمیم گرفته شد این استخدام صرفاً در شهرستان ماهشهر و بین بومی‌ها و تحصیل کرده‌های منطقه ماهشهر انجام شود. این باعث می‌شود رضایتمندی عمومی در سطح شهرستان ماهشهر به وجود آید.

بعد از این مواردی که عنوان کردم برنامه استخدام در دستورکار شرکت پتروشیمی امیرکبیر قرار گرفت و هماهنگی‌هایی را با اداره کار منطقه ویژه و همچنین فرمانداری ماهشهر انجام دادیم و اطلاع‌رسانی کردیم که قصد چنین استخدامی را در سطح شهرستان ماهشهر داشته باشیم. با توجه به جلسات متعددی که با اداره کار منطقه ویژه انجام شد نهایتاً تاریخ امتحان روز جمعه ۵ یا ۶ دی ماه تعیین

شد. اولین مرحله تاریخ استخدام که به صورت کتبی بود در شهرستان ماهشهر در دانشگاه صنعتی امیرکبیر برگزار شد. به خاطر اینکه شائبه‌هایی به وجود نیاید ما قراردادی را با دانشگاه صنعتی امیرکبیر شعبه ماهشهر منعقد کردیم که این امتحان که به صورت کتبی بود از طریق دانشگاه امیرکبیر انجام شود و سوالات هم از طریق دانشگاه طراحی شد و نظارت بر آن هم توسط خود دانشگاه و تیمی از مجتمع امیرکبیر و همچنین خود منطقه ویژه بود که نهایتاً این امتحان برگزار شد و در مرحله اول قرار شد دو برابر ظرفیتی که نیاز است یعنی دو برابر ۷۷ نفر که ۱۵۴ نفر می‌شود از طریق آزمون کتبی پذیرش کنیم و در مرحله بعدی آنها را دعوت به انجام مصاحبه فنی می‌کنیم که آن مصاحبه هم در قالب

تیمی مرکب از شرکت پتروشیمی امیرکبیر و دانشگاه صنعتی امیرکبیر و همچنین نماینده اداره کار منطقه ویژه صورت می‌گیرد. با هماهنگی‌هایی که انجام شد قرار است این مصاحبه در شنبه آینده به مدت سه روز برگزار شود.

ان شاء الله این تعداد بعد از اینکه مصاحبه انجام و ۵۰ درصد این تعداد یعنی ۷۷ نفر انتخاب شد، امتیازات آنها ترکیبی از امتیاز امتحان کتبی و مصاحبه آنها خواهد بود و کسانی که بالاترین نمره را کسب کرده باشند، می‌توانند به استخدام شرکت پتروشیمی امیرکبیر در بیایند. طبق قانون ۲۵ درصد سهمیه متعلق به ایثارگران و خانواده معظم شهدا است که این سهمیه هم برای آنها در نظر گرفته شده است.

### جهش بزرگ پتروشیمی امیرکبیر در تکریم نیروی انسانی در دوره مدیریت جدید

جذب آنها به حالت قرارداد مستقیم با شرکت طبق دستورالعملی که دولت داشت برای جذب خانواده‌های ایثارگر و پرسنل ایثارگر که این امر مهم توسط دستور مدیرعامل صوت گرفت و پرسنلی که چه پیمانکار بودند و چه به صورت روزمزد طولانی مدت در شرکت بودند و اینها جزو خانواده‌های ایثارگر بودند به صورت قرارداد مستقیم به شرکت آمدند که خود باعث شد انگیزه بسیار مضاعفی را جهت ادامه کار در پرسنل ایجاد کند.

با کارهایی که مخصوصاً امسال در جهت رضایتمندی پرسنل انجام شده ان شاء الله آینده روشنی را برای شرکت پتروشیمی امیرکبیر پیش بینی می‌کنم. با توجه به طرح‌هایی که درباره تامین خوراک بیان کردیم و با توجه به کارهایی که در جهت رفاه پرسنل انجام دادیم ان شاء الله شرکت پتروشیمی امیرکبیر در سال‌های آینده بتواند هر چه بهتر و هر چه قوی‌تر راه خود را ادامه دهد و جزو یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های پتروشیمی در زمینه تولید مواد پلیمری باشد. در قالب کارهایی که بیان کردم یکسری اقداماتی که در دوره مدیریت آقای غلامپور انجام شده را می‌توان اضافه کرد.

به عنوان حرف آخر از اوایل امسال که جناب دکتر غلامپور، به عنوان مدیرعامل شرکت منصوب شدند دیدگاه و نظر مثبت ایشان را درباره نیروی انسانی که در واقع مهم‌ترین سرمایه هر شرکت است، رضایتمندی خوبی در سطح شرکت بین نیروهای رسمی و نیروهای پیمانکار ایجاد کرده است. در این دوره در سال ۹۸ از طریق مدیریت جناب آقای دکتر غلامپور توانستیم امتیازاتی را در راستای رفاهیات پرسنل، چه در بخش رسمی و چه در بخش کارگری، هم از لحاظ جنبه حقوقی آنها و جنبه مادی و افزایش حقوق آنها و هم رفاهیات آنها برای خود و خانواده آنها، بتوانیم مهیا کنیم که اینها انگیزه‌هایی را در جهت رشد تعالی در بین پرسنل به وجود آورده است.

همچنین یکی از کارهای بسیار خوبی که در دوره آقای دکتر غلامپور انجام می‌شود تامین مسکن است، مجموعه ۲۰۰ واحدی است که در سطح ماهشهر برای نیروهای رسمی شرکت ساخته می‌شود که ۲۰ نفر از خانواده‌های شرکت خانه‌دار شوند و از اواخر امسال می‌توانند ساکن شوند و خیلی از مشکلات آنها در خصوص مسکن حل شود. همچنین تغییر نوع استخدام نیروهای پیمانکاری و



## پیام محبی

## در گفتگو با رئیس امور کارکنان مطرح شد بررسی خدمات و تحولات اداره منابع انسانی

رئیس امور کارکنان در گفت‌وگویی با نشریه اظهار داشت: واحد امور کارکنان یکی از واحدهای حساس و پر مسئولیت می‌باشد که همواره کوشش می‌نماید تا جهت کسب رضایت کارکنان و تأمین هدف‌های سازمانی گام برداشته و مسئولیت تأمین، جذب و نگهداشت نیروی انسانی مورد نیاز شرکت را به‌عهده دارد و از مهم‌ترین وظایف این واحد می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد.

### شرح وظایف

روزانه پرونده پرسنلی همکاران اعم از عائله‌مندی، ایجاد و ثبت اسناد حقوقی، اخذ مدارک تحصیلی بالاتر، ترفیعات، انتصابات، ازدواج، ایاب و ذهاب، استعفاء، اخراج و غیره در سیستم جامع نفت و مجدداً در سیستم رایا محاسب.

۱۰. بررسی و تأیید فرم‌های درخواستی استفاده‌کنندگان از مهمانسراها، امکانات ورزشی، خدمات فرهنگسراها به‌صورت روزانه.

۱۱. بررسی و کنترل دقیق محاسبات مربوط به صورت وضعیت پیمانکاران تأمین نیرو.

۱۲. بررسی شرایط کارمندان متقاضی وام‌های مسکن نفت، تبدیل به احسن، تعمیرات، اتومبیل، ازدواج، فوت، دو برابر حقوق و غیره.

۱۳. تنظیم قراردادهای کاری با پرسنل اعم از رسمی نفت، رسمی تأمین اجتماعی، قرارداد مدت معین، خدمات مشاوره‌ای، پیمانکاری و مشاوره‌ای و غیره.

۱۴. انجام اقدامات لازم در خصوص تغییر و جابه‌جایی افراد در واحدهای مختلف و محاسبه حقوق و مزایای ناشی از جابه‌جایی در جایگاه جدید.

۱۵. نظارت و کنترل بر رعایت کلیه قوانین و دستورالعمل‌های مرتبط با کار.

۱۶. ثبت و بایگانی کلیه مدارک پرسنلی در پرونده‌های آنان.

۱. اجرای دقیق عملیات اداری کارکنان شامل: امور جذب و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز شرکت.

۲. اجرای دقیق قوانین و دستورالعمل‌های نفت، تأمین اجتماعی، طرح طبقه‌بندی مشاغل و غیره.

۳. انجام اقدامات مربوط به انتصاب، ترفیع، انتقال، جابه‌جایی داخلی، باز خرید سنوات خدمت، ارزشیابی، استعفاء، مأموریت‌ها، تعدیل مدارک تحصیلی بالاتر، تعدیل سوابق، مرخصی‌ها، صدور احکام و ابلاغ‌های مربوطه کارکنان.

۴. کنترل و بررسی گزارش‌های حضور و غیاب کلیه کارکنان رسمی و پیمانکاری.

۵. تنظیم لیست کارکرد پرسنل، اضافه کاری، کارانه، حق آنکالی، غیبت، مأمورین، کارکرد مشاورین و غیره و اخذ گزارشات مربوطه از واحدهای مختلف به‌صورت ماهیانه و ارسال به مالی جهت پرداخت حقوق در موعد مقرر.

۶. صدور گواهی اشتغال به کار و مکاتبه با سایر نهادها، سازمان‌ها، شرکت‌ها، بانک‌ها و غیره به‌صورت روزانه.

۷. اجرای امور مربوط به فوق‌العاده‌ها و مزایای مربوط به حقوق پرسنل.

۸. انجام اقدام لازم جهت مرخصی‌های خارج از برنامه شامل: ارفاقی، بدون حقوق، قبل از بازنشستگی، زایمان، مرخصی تحصیلی با حقوق و غیره.

۹. تغذیه کلیه اطلاعات پرسنلی و به‌روزرسانی تغییرات

وی گفت: اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با هدف جلوگیری از بهره کشی از کار دیگران، استاندارد سازی مشاغل، استقرار مناسبات صحیح سازمان با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در سازمان و به طور کلی به صورت یکپارچه در سطح منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر توسط مشاورى واحد و به طور یکسان با حساسیت و دقت بالا و تلاش شبانه روزی در مجتمع اجرا شده است.

جوامع کارگری ما امروز صمیمانه و دلسوزانه تلاش می کنند و معتقدند کار نوعی ارزش و عبادت است و همواره می کوشند تا در جهت استقلال و خودکفایی اقتصادی صنعتی و کشاورزی و سایر خدمات مورد نیاز کشور عاملی موثر و کارساز و بازوی توانمند و قدرتمند برای کشور باشند.

لازم به ذکر است که دین مبین اسلام در خصوص حقوق کار و حق کارگر تأکیدات خاص داشته و از پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار نیز در این زمینه احادیث فراوانی نقل و در قرآن کریم نیز به این امر تأکید و توجه خاص شده است.

با بررسی تاریخ کشور عزیزمان ایران، مشخص شده است این کشور یکی از پیشگامان رعایت حقوق کار در جهان بوده است و اسناد و مدارکی وجود دارد که در هنگام ساخت بنای تاریخی تخت جمشید بیش از ۲۵۰۰ سال پیش که در آن دوران برده داری در جهان حاکم بوده، کاخ مذکور توسط کارگرانی ساخته شده که کلیه حقوق و مزایای قانونی خود را در آن زمان در چارچوب ضوابط دریافت نموده اند و سنگ نوشته هایی که دلالت بر رعایت این امر می باشد نیز موجود است. در

جهان امروز و در عصر جدید مدیریت، کارایی نگاه های اقتصادی و تولیدی نقش موثری دارد و در حقیقت مدیران هستند که عوامل مختلف در شرکت ها را به گونه ای با هم ترکیب و تلفیق می نمایند که در جهت نیل به اهداف، نزدیک ترین و سریع ترین و با صرفه ترین راه را طی نمایند و با عنایت به این موضوع عوامل انسانی در این رهگذر از همه عوامل در سازمان ها مهم تر و در درجه اول اهمیت قرار دارند و لذا مسئولیت نیروی انسانی حساس ترین نوع مسئولیت است زیرا این انسان ها هستند که ماشین آلات و ابزار کار را با بهترین تکنیک ها و روش های ممکن در جهت نیل به اهداف سازمان ها به کار انداخته و با کوشش های جمعی و فکری یا اطلاعات و مهارت های علمی و حرفه ای خود، اکثر بهره وری را میسر می سازند و می دانیم که انسان ها برخلاف ماشین آلات و ابزار دارای عواطف و احساسات انسانی بوده و با قدرت هوش و استعداد های فطری و اکتسابی تبعیض ها و بی عدالتی ها را به خصوص در مورد پرداخت های مزد یا حقوق در برابر کار تشخیص می دهند و در صورت بروز یا وجود هرگونه بی عدالتی و تبعیض از خود عکس العمل هایی نشان خواهند داد که بی شک نتیجه آن رکورد کار و سرانجام بالا رفتن هزینه ها و کم شدن کارایی سازمان خواهد بود و برعکس رعایت انصاف و عدالت در مورد مزد یا

حقوق و سایر پرداخت ها و سایر رفتارهای سازمانی موجب دلگرمی فعالیت و تفاهم متقابل و احساس همبستگی و علاقه به کار را در کارکنان فراهم می سازد.

شرایط امروز دنیای کسب و کار و وجود رقابت های شدید و روز افزون در عرصه های بین المللی ایجاب می نماید که سازمان ها از کارکنانی با انگیزه بهره مند بوده تا بتوانند پیروز این میدان باشند. شناخت نیازهای کارکنان، به مدیران کمک می نماید تا درک صحیحی از عوامل انگیزشی آنان به منظور بهبود عملکرد و افزایش بهره وری در سازمان داشته باشند. از آنجائی که ایجاد انگیزه برای کارکنان، از مهم ترین چالش های پیش روی مدیران است، لذا ضروری است که مدیران تلاش وافر برای فراگیری روش های ایجاد انگیزه و ارتقای آن مبذول نمایند.

در راستای این اهداف، طرح طبقه بندی مشاغل اجرا و با سمت گیری در جهت انطباق با وضعیت بهتر و نگرش های لازم بر توانمندی و توانایی و تجارب کارکنان تدوین گردیده و امید است با اجرای آن عدالت نسبی حاکم و حقوق قانونی کارکنان شاغل بخش پیمانکاری شرکت تحقق یابد.



## تبدیل وضعیت ایثارگران

در می آورند را با اتکال به خداوند منان توانستیم ۳۰ نفر از این عزیزان را از نیروی پیمانکار به کارکنان قرارداد مستقیم شرکت تبدیل وضعیت نماییم. همچنین در این خصوص تکریم از خانواده های رزمندگان را به فراموشی نسپردیم زیرا که قطعاً سهم ایثار خانواده های این عزیزان قابل چشم پوشی نیست از این رو نسبت به تبدیل وضعیت ۱۲ برادر شهید، ۲۱ فرزند جانباز و ۸۲ فرزند رزمنده ایثارگر دفاع مقدس اقدام گردید.

آنچه مسلم است هنوز جوانان برومند این آب و خاک رهرو شهدا هستند و اجازه نخواهند داد هیچ اندیشه پلیدی تصویری به حریم و اعتقاد این ملت داشته باشد. افتخار دیگر پتروشیمی امیرکبیر این است که این جوانان را در خود جا داده و تنی چند از این جوانان را برای دلگرمی هرچند اندک، تبدیل وضعیت به قرارداد مستقیم گرداند. شایان ذکر است ۲ تن از فرزندان معظم شهدا از نیروی پیمانکار به نیروی دائمی پتروشیمی امیرکبیر تبدیل وضعیت شدند تا توانسته باشیم ذره ای از فداکاری آن شهدای والامقام را قردردان باشیم.

بی شک شهدا و ایثارگران با فداکاری خود نظام مقدس جمهوری اسلامی و ملت شریف ایران را بیمه کردند و اگر مقاومت و جانفشانی این رادمردان نبود امروز دشمنان قسم خورده این سرزمین اینگونه مایوس از ضربه زدن به کیان این مرز و بوم نبودند و اینک این وظیفه بر ما واجب است که پاسدار ارزش ها و منزلت ایشان باشیم و بنا به فرمایش مقام معظم رهبری: هر چه داریم به برکت جانفشانی ها و فداکاری های و روحیه شهادت طلبانه این عزیزان است.

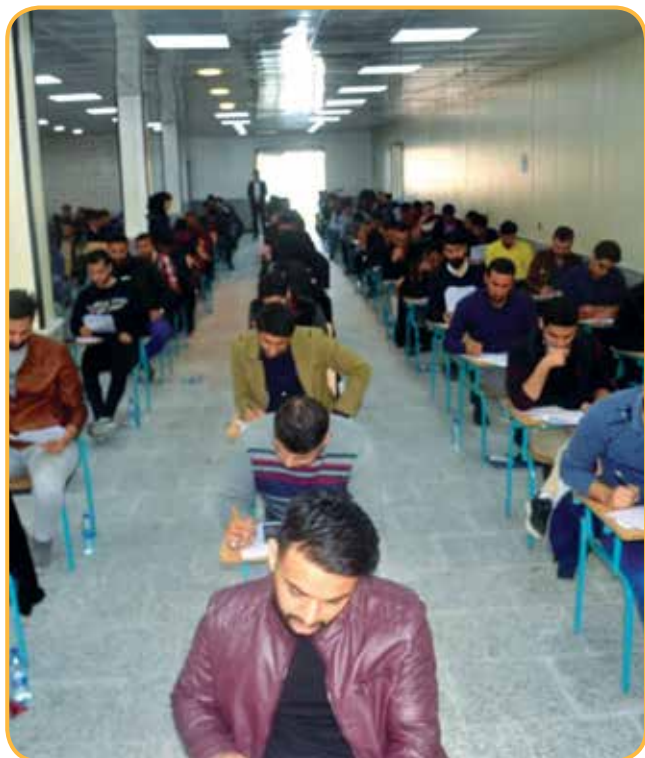
پتروشیمی امیرکبیر از بدو شروع به کار، همیشه با عناوین و برنامه های مختلف، سعی در ارج نهادن به مقام والای شهدا و ایثارگران و همچنین فرهنگ ایثار و مقاومت داشته است. خوشبختانه این موضوع در ابتدای سال ۱۳۹۸ همگام با راهبردهای شرکت و تلاش و جدیت مدیر محترم عامل، هیئت مدیره گرانقدر و همچنین همت مجموعه نیروی انسانی پتروشیمی امیرکبیر این موضوع روندی شایسته و چشمگیر را پیموده است به طوری که در اولین اقدام رزمندگان دیروز که اینک با عرق جبین چرخ های صنعت و اقتصاد را به گردش

## تعدیل مدرک

تعداد ۳۱ نفر از همکاران رسمی قبل از استخدام در آموزشگاه های صنعت نفت در سال های ۷۱ لغایت ۷۴ آموزش دیده بودند که تا کنون از مزایای مربوطه دریافت ننموده بودند.

سال ۱۳۸۰ تعداد ۱۷ نفر از همکاران موفق به گذراندن دوره معادل کارشناسی ارشد در دانشگاه صنعت نفت شدند که تاکنون تعدیل مدرک این عزیزان صورت نگرفته بود و در این دوره، تعدیل مدرک شدند.

تعداد ۲۰۸ نفر از همکارانی که طی سالیان اخیر موفق به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر شده بودند و تاکنون تعدیل نشده بودند با برنامه ریزی و هماهنگی های به عمل آمده همگی تعدیل مدرک شدند و از حقوق و مزایای مربوطه بهره مند شدند.



### تبدیل وضعیت نیروهای پیمانکاری حراست به مدت معین

تعداد ۷۵ نفر از نیروهای شاغل در بخش حراست که دارای حداقل ۱۵ سال سابقه کار بودند تبدیل وضعیت شدند.

### ■ برگزاری آزمون مهندسی شیمی

به منظور تأمین نیروی انسانی مورد نیاز واحد بهره‌برداری، جلسات مشترکی با اداره کار منطقه ویژه، دانشگاه صنعتی امیرکبیر و مدیران و روسای شرکت برگزار گردید و فرآیند جذب و تأمین نیروی مورد نیاز شرکت به دانشگاه صنعتی امیرکبیر برون سپاری شد که آزمون کتبی آن در روز جمعه ۹۸/۱۰/۰۶ برگزار گردید و هم اکنون در شرف انجام مقدمات مصاحبه علمی / تخصصی آن هستیم.

### ■ تبدیل وضعیت روسای دفاتر دارای ۱۵ سال سابقه کار

با پیگیری مدیر محترم عامل و اخذ مجوز از سوی هیئت مدیره محترم شرکت تعداد ۲۴ نفر از مسئولین دفاتر که دارای حداقل ۱۵ سال سابقه کار بودند از قرارداد پیمانکاری به قرارداد مدت معین و مستقیم با شرکت تبدیل وضعیت شدند.

### ■ تبدیل وضعیت لیسانس‌های بالای ده سال سابقه کار

با پیگیری مدیر محترم عامل و اخذ مجوز از سوی هیئت مدیره محترم شرکت تعداد ۲۰ نفر از همکارانی که دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند و حداقل دارای ۱۰ سال سابقه کار بودند از قرارداد پیمانکاری به قرارداد مدت معین و مستقیم با شرکت تبدیل وضعیت شدند.

### ■ تبدیل وضعیت نیروهای پیمانکاری در مقابل سمت سازمانی

تعداد ۲۴ نفر از همکارانی که در مقابل سمت‌های سازمانی شرکت انجام وظیفه می‌نمودند ولی قراردادشان پیمانکاری بود با پیگیری مدیر محترم عامل و اخذ مجوز از سوی هیئت مدیره محترم شرکت این افراد نیز تبدیل وضعیت شدند.

### ■ جذب نیروهای مورد نیاز HSE

تعداد ۱۴ نفر از متقاضیان بیکار یا پرسنل روزمزد درون مجتمع از طریق تست آمادگی جسمانی جهت تأمین نیروی مورد نیاز واحد HSE که حائز بالاترین رتبه شدند از طریق شرکت پیمانکاری رفاه پردیس جذب شدند.

### ■ جذب نیروهای بهره‌برداری

تعداد ۲۲ نفر از متقاضیان بیکار یا پرسنل روزمزد درون مجتمع از طریق تست آمادگی جسمانی جهت تأمین نیروی مورد نیاز واحد HSE که حائز بالاترین رتبه شدند از طریق شرکت پیمانکاری رفاه پردیس جذب شدند.

### ■ جذب نیروهای خدمات

بر اساس تغییر شیفت‌های کاری پرسنل از ۴-۴-۴ به ۴-۲-۲ و نیازسنجی به عمل آمده در خصوص برآورد نیروی مورد نیاز خدماتی شاغل در واحد بهره‌برداری و در راستای جذب و به‌کارگیری این نیروها، واحد امور کارکنان اقدام به انجام مصاحبه از بین ۱۰۰ نفر از متقاضیانی که از سوی اداره کار و سایر نهادها معرفی شده بودند و در سامانه اطلاعاتی شرکت به عنوان نیروی در اولویت جذب ثبت شده بودند، کرد و پس از هماهنگی‌های لازم و انجام جلسات مشترک با مدیران و مسئولان شرکت از طریق انجام مصاحبه حضوری ۲۳ نفر از کسانی که حائز رتبه بالاتری بودند، جذب شدند.



## بهترین خاطره

واحد HD

### منصور آلبوغیش

امیرکبیر را خانه خود می دانم و هرچه دارم را مرهون و مدیون لطف خداوند و اشتغال و فعالیت در این مجتمع بزرگ تولیدی که به نام بزرگ مرد تاریخ ایران، امیرکبیر است می دانم. بحمدالله شرکت توانسته است اهدافی را که در اذهان ما بود به خوبی پیاده کند.

بهترین خاطره اینجانب بر می گردد به راه اندازی واحد HD توسط متخصصان ایرانی و پرسنل متخصص واحد HD پتروشیمی امیرکبیر و دیدن اولین دانه های گرانول پلی اتیلن و انتقال به سمت بسته بندی و کیسه گیری و بعد هم خبر فروش اولین محصول واحد HD و در بین این همه خوشی های تولید و بالندگی، خاطرات بدی هم رقم می خورد که آن هم انتقال نیروهای با سابقه به بقیه شرکت های زیر مجموعه نفت می باشد که این عزیزان توانستند در زمان فشار و تحریم ها، این مجتمع بزرگ را راه اندازی کنند و خاطره بد دیگری از دست دادن دوست و همکار عزیزمان در واحد HD زنده یاد مهدی همتیان از پرسنل خوب واحد بود.

امید است با درایت مدیر عامل و هیئت مدیره محترم بحث خوراک واحدهای تولیدی این مجتمع مورد توجه قرارگیرد تا واحدهای تولیدی این مجتمع بتوانند با ظرفیت بالایی در مدار تولید قرار بگیرند، چون مشاهده تولید واحدها باعث می شود شور و شعف فراوانی در روحیه پرسنل ایجاد کند و همچنین این مجتمع را دوباره به بالاترین کیفیت تولید در ایران اسلامی تبدیل نماید.

در آخر ضمن تشکر از مدیر عامل محترم جناب آقای دکتر غلامپور و هیئت مدیره محترم و کلیه مدیران عاملی که در این برهه زمانی در کنار این مجتمع تولیدی بوده اند و هستند، به عرض می رسانم که نیروی انسانی هر سازمان نقطه قوت آن سازمان است، خواهشمندم توجه خود را به نیروی انسانی بیشترکنند چون پرسنل امیرکبیر، این مجتمع را خانه خود دانسته و موفقیت آن را موفقیت خود و خدای ناکرده شکست را شکست خود می دانند.

لازم است از همسر که طلبه هم می باشد و از فرزندانم تشکر کنم و توصیه کنم با تحصیل و تلاش، یک روز چرخ تولید این شرکت را به بالاترین حد برسانند و همیشه به دنبال موفقیت ها باشند.

اینجانب متاهل و دارای یک فرزند پسر به نام علیرضا ۱۳ ساله کلاس هفتم و دختری ۷ ساله به نام آتنا که محصل کلاس اول ابتدایی است.

۱۸ سال سابقه کاری در شرکت پتروشیمی امیرکبیر را دارم و از اوایل سال ۱۳۸۱ به عنوان کارگر فنی در واحد HD مشغول به فعالیت در این مجتمع شده ام و زمانی که واحد HD به عنوان اولین واحد تولیدی در منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی بندرماهشهر شروع به پیش راه اندازی کرده بود فعالیت خود را با گروه پیش راه انداز بسپاران بندرامام شروع نمودم و بعد از راه اندازی و شروع به کار این واحد با دستور جناب آقای مهندس بابادی رییس بهره برداری وقت و راه انداز مجتمع به عنوان کارمند فنی این واحد مشغول شدم. روزهای کاری سختی در این واحد داشته ام از مرحله پیش راه اندازی که مشغله خاص خود را داشت تا اینکه دولت با توجه به هزینه هایی که در منطقه بندرماهشهر جهت ایجاد قطب اقتصادی داشت، اولین واحد تولیدی در منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی بندرماهشهر راه اندازی شد و در این برهه زمانی کارها خیلی سخت و طاقت فرسا بود و الحمدلله با درایت مسئولین و مدیران وقت، اولین واحد تولیدی

منطقه بندرماهشهر راه اندازی شد و شعار ما می توانیم در سال ۱۳۸۲ با راه اندازی این واحد محقق شد و این امر به مدیریت وقت مجتمع قوت قلبی داد تا با پشتکار بیشتر خود و پرسنل زحمتکش این مجتمع بتوانند واحدهای دیگر را نصب و راه اندازی کنند. در واحد LLD به مدت ۹ ماه به عنوان کارمند فنی ناحیه پلیمری زیر نظر رئیس ناحیه آقای مهندس رئیسی کاج مشغول بودم و دوباره با نظر رئیس مجتمع و رئیس بهره برداری به واحد HD برگشتم و تاکنون در این واحد مشغول به کار هستم.

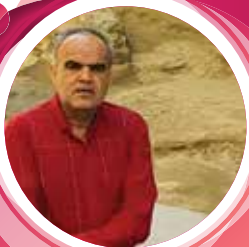
الحمدلله با مدیران زیادی که در این مجتمع آمده اند و رفتند کار کردم و تجربه های زیادی از ایشان کسب نمودم و از شرایط کاری خود در این مجتمع کمال رضایت را دارم، طوری که شرکت پتروشیمی



## تلاش و همدلی نیروها

### سیروس افتخارنسب

این رشد و بالندگی و تلاش همگانی را به همه همکارانم و خانواده‌های محترمشان و به‌ویژه مدیرعامل و هیئت مدیره شرکت تبریک عرض می‌نمایم و همین حرکت چرخ تولید است که امروزه خانواده‌های ما هم به موفقیت‌های خوبی دست پیدا می‌کنند.



از این فرصت استفاده می‌کنم و از خانواده‌ام که همیشه همراه من بوده و هستند تشکر می‌کنم و آرزوی موفقیت برای تک دخترم دارم که هم اینک دانشجوی رشته فیزیوتراپی در

دانشگاه فردوسی مشهد است و هم به او و هم به فرزندان ایران زمین توصیه می‌کنم که همیشه تلاش کنند تا به مدارج علمی بالا برسند و به خود و جامعه خدمت نمایند.

اینجانب سیروس افتخارنسب دارای یک فرزند دختر هستم. باحول و قوه الهی پس از آغاز کار شرکت پتروشیمی بندرامام، از سال ۱۳۷۸ در شرکت پتروشیمی امیرکبیر شروع به کار نمودم.

از ابتدای پی‌وژه در این شرکت حضور داشته و از بدو ورود به عنوان رئیس دفتر مدیر ساختمان طرح، سپس بعد از راه اندازی کلیه واحدهای مجتمع تاکنون به عنوان کارشناس کارگزینی و گزارشات منابع انسانی در واحد امور کارکنان انجام وظیفه می‌نمایم.

در این سال‌های حضور در شرکت با همه پیچ و خم‌هایش از شغلم رضایت کامل را داشته و دارم. شرکت پتروشیمی امیرکبیر تقریباً تلاش خود را نموده و توفیقات خوبی را داشته و این نام بلند شرکت مرهون تلاش‌ها و همدلی کلیه نیروها است.

تلاش مضاعف و تعهد نیروی انسانی شاغل در شرکت رشد تولید را در پی داشته و با تامین خوراک اقدامات انجام شده گام‌های خوبی برداشته شده است.

### بهروز بوعلی

## آینده روشن و روبه رشد

آینده‌ای روشن و رو به رشد را در انتظار مجموعه شرکت می‌بینم. در ابتدای کار و زمان پی‌وژه تاکنون با توجه به سختی‌های موجود، خانواده‌ام هم سهیم و دخیل در شرایط کاری بودند و با اینکه چندین سال در شرایط سخت از ساعت شش صبح الی ده شب بیشتر زمان خود را در شرکت به سر می‌بردم ولی باهمه سختی‌ها درکنار فعالیت‌های کاری رضایت خانواده برای من یک نعمت و افتخار بزرگ است.



با حول و قوه الهی همیشه همه سختی‌ها پشت سر گذاشته می‌شود و آرامش امروز را مرهون تلاش‌هایم می‌دانم.

در پایان از تمامی همکاران گرامی در مجموعه‌های مختلف خصوصاً مدیرعامل و هیئت مدیره شرکت تشکر و قدردانی می‌کنم.

اینجانب بهروز بوعلی از نیروهای رسمی شرکت دارای یک خانواده چهار نفره و دو فرزند به نام‌های رضا و شایان هستم. در ابتدای سال ۱۳۸۰ زمانی که پتروشیمی امیرکبیر در پی‌وژه به سر می‌برد برای ایجاد شغل مناسب به منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی مراجعه نمودم و طی یک مصاحبه با رئیس وقت اداره تدارکات جناب آقای عبدالله زاده و پیگیری‌های منظم موفق به همکاری با پتروشیمی امیرکبیر در واحد تدارکات شدم. در ابتدای ورود به شرکت امیرکبیر در اداره مکانیزه کالا در سمت کارشناس مکانیزه کالا مشغول به کار شدم و بعد از آن تاکنون در اداره کنترل موجودی و تنظیم تقاضا به عنوان کارشناس گروه مکانیک مشغول به کار هستم. شاغل بودن در شرکت، فراز و نشیب‌های خاص خودش را داشت ولی من خدا را شاکرم و از شغلم رضایت کامل دارم.

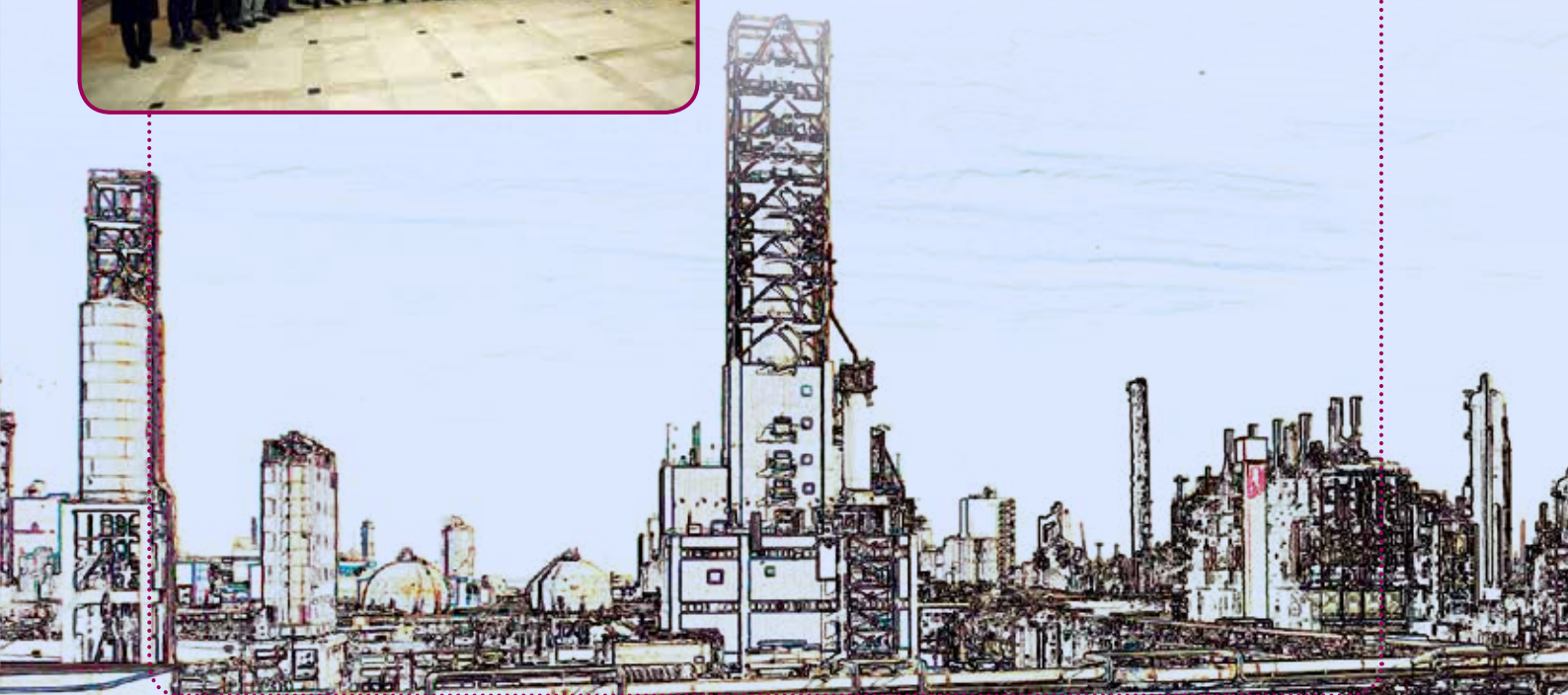
با توجه به اینکه بنده چندین سال در این شرکت شاغل بوده و همکاری و همدلی همکاران محترم را در راه پیشبرد اهداف شرکت می‌بینم به لطف و عنایت‌های ویژه مدیریت فعلی شرکت،

## سی و چهارمین دوره اجلاس روسای بهره‌برداری برگزار شد



سی و چهارمین دوره اجلاس روسای بهره‌برداری پتروشیمی‌های سراسر کشور با میزبانی شرکت پتروشیمی امیرکبیر و با حضور مسئولین شرکت صنایع ملی پتروشیمی و روسای بهره‌برداری مجتمع‌های پتروشیمی در جزیره کیش برگزار شد.

در این دوره از اجلاس، روسای بهره‌برداری به معرفی تجارب و برخی پروژه‌های خود پرداختند. از جمله روسای پتروشیمی‌های نوری، امیرکبیر، کاوه، پژوهش و فناوری، آریاساسول گزارش خود را ارائه کردند. همچنین بررسی وضعیت تامین خوراک منطقه بندر ماهشهر و نیز وضعیت محیط زیست این شهرستان از دیگر موضوعات مورد بحث در این اجلاس بود.





### برنامه افزایش دو میلیون تنی ظرفیت خالی صنعت پتروشیمی در سال ۹۹

مهندس میرهاشمی، مدیرکنترل تولید شرکت صنایع ملی پتروشیمی در آغاز این اجلاس با اشاره به ظرفیت خالی موجود در صنعت پتروشیمی از برنامه افزایش دو میلیون تنی مجتمع‌های تولیدی صنعت پتروشیمی در سال ۹۹ با مشارکت مجتمع‌ها خبر داد.

سخنران سی و چهارمین اجلاس روسای بهره برداری صنعت پتروشیمی، تأمین مستمر خوراک، رفع موانع تولید، هم‌افزایی و استفاده از کل زیرساخت‌های صنعت پتروشیمی و صنعت نفت و تأمین زیرساخت و لجستیک را به‌عنوان موارد تحقق برنامه افزایش تولید اعلام نمود. او همچنین از مشارکت و دریافت پیشنهادات کلیه مجتمع‌ها در راستای تحقق برنامه‌ها استقبال کرد.

### درخواست رییس بهره برداری امیرکبیر از NPS

مهندس داریوش معتمد، رییس بهره‌برداری پتروشیمی امیرکبیر هم در سخنان خود، به ثبت بالاترین رکورد تولید پلی‌اتیلن این شرکت در سال جاری طی ده سال گذشته در دوره مدیریت جدید اشاره کرد. او در بخش دیگر سخنانش مسئله تأمین خوراک و تلاش پتروشیمی امیرکبیر برای حل این موضوع را مورد اشاره قرار داد و در همین باره مکاتبات با شرکت صنایع ملی پتروشیمی را مورد توجه قرار داد و گفت: از این شرکت خواستاریم تا این مسئله به نحو احسن مدیریت شود.

مهندس معتمد همچنین در پایان سخنانش اجلاس روسای بهره‌برداری را فرصتی برای تقریب روسای بهره‌برداری‌های سراسر کشور در جهت گسترش همکاری‌ها برشمرد و از مهمانان خواست تا در جهت هم‌افزایی از این پس سطح ارتباطات فی‌مابین را گسترش دهند.





## در گفت‌وگو با حجت‌الاسلام سید سلمان هاشمی مطرح شد بررسی مهم‌ترین مشکلات شهرک طالقانی

در گفت‌وگویی صمیمانه پای درد دل‌های حجت‌الاسلام سید هاشمی امام جمعه معزز شهرک طالقانی بندر ماهشهر نشستیم و قرار ماگذری بی‌تعارف بر مشکلات و اقدامات انجام شده در این منطقه بود.

بد بهداشت شهری همه و همه جزئی لاینفک از مشکلات مردم شهرک طالقانی است.

وجود کانال‌های روباز با عرض سه متر و عمق پنج متر که دورتا دور شهرک طالقانی را احاطه کرده است، هر لحظه جان کودکان را در معرض خطر قرار داده است.

**حاج آقا اگر امکان دارد موقعیت جغرافیایی و جمعیتی این منطقه را شرح دهید؟**

شهرک طالقانی با جمعیتی بالغ بر ۴۰ هزار نفر در ۱۶۰ هکتار تاکنون با کمترین و ابتدایی‌ترین امکانات شهری دست و پنجه نرم می‌کند از زیباسازی فضای سبز و آلمان‌های شهری گرفته تا وضعیت

از دیگر مشکلات این منطقه بفرمایید؟

خانوارهای پرجمعیت حل خواهد شد.

بیکاری مهم‌ترین معضل جوانان شهرک طالقانی است، چرا که جوانان تحصیل کرده و با مهارت زیادی در سطح شهرک طالقانی وجود دارند که متأسفانه به خاطر عدم اشتغال ناچارند یا زندگی را به بطالت بگذرانند و یا به راه‌های ناهنجار کشیده شوند.

ساخت سوله و ایجاد اشتغال برای جوانان و توسعه صنایع پایین دستی می‌تواند کمک شایانی به چرخه اقتصاد و از طرفی به رفع معضل بیکاری کمک کند.

کمبود فضاهای ورزشی جوابگوی این میزان ورزشکار در سطح ملی نیست.

ورزشکاران شهرک طالقانی که در عرصه ورزشی خود نام‌آور هستند از نبود امکانات ورزشی گلایه‌مندند.

نبود یک درمانگاه تامین اجتماعی برای مردم تحت پوشش خدمات تامین اجتماعی یکی از ضروریات منطقه است.

معضل مسکن که در صورت حل مشکل زمین‌های شصت هکتاری، مشکل بسیاری از

نبود یک درمانگاه تامین اجتماعی برای مردم تحت پوشش خدمات تامین اجتماعی یکی از ضروریات منطقه است.

با این حجم مشکلات و معضلات چه اقداماتی در رفع و یا برطرف شدن آنها در طی این سال‌ها انجام گرفته است خصوصاً نقش شرکت‌های منطقه در مورد چه بوده است؟

سخن پایانی

در پایان ضمن تشکر و قدردانی از مدیر عامل شرکت امیرکبیر که این فرصت را به بنده داده‌اند، امیدوارم بقیه مدیران عامل توجه ویژه‌ای به این شهرک داشته باشند.

از سوی پتروشیمی‌های منطقه در سطح شهرک طالقانی اقداماتی انجام شده است، مانند: بهره‌برداری از مدارس که یکی از آنها توسط شرکت امیرکبیر، کلنگ‌زنی اداره برق توسط پتروشیمی نوید زر شیمی با همکاری پتروشیمی امیرکبیر، همچنین هنرستان در دست احداث با همت شرکت مارون و لاله، احداث استخر توسط شرکت نوید زر شیمی، تعمیر مدرسه دخترانه توسط اداره بنادر و کشتیرانی شهرستان.

مهندس نژادسلیم از دوران مدیریت خود می‌گوید

## افزایش ظرفیت تولید با راه‌اندازی واحد LD

در این شماره از نشریه به گفت‌وگویی صمیمی با مهندس نژاد سلیم چهارمین مدیرعامل شرکت پتروشیمی امیرکبیر نشستیم تا ضمن قدردانی از زحمات بی‌دریغشان برای تعالی این مجموعه تولیدی به زوایای مختلف استراتژی‌های مدیریتی وی بپردازیم که چگونه به سهم خود پتروشیمی امیرکبیر را در مسیر رشد قرار دادند تا امروز فرزندان ایران زمین با تلاش، نوآوری و خوداتکایی به این راه جهاد اقتصادی ادامه دهند، افزایش ظرفیت تولید به میزان ۹۰۰ هزار تن با راه‌اندازی واحد LD با پشت سر گذاشتن مسیر پرفراز و نشیب و پیاده‌سازی استراتژی مدیریت علمی برای اولین بار در تمامی ارکان سازمان دو عامل مهم در دستیابی به سود عملیاتی ۳۵۰ میلیارد تومانی و خروج شرکت از زیان دهی در زمان تصدی مدیریت پتروشیمی امیرکبیر توسط مهندس نژاد سلیم بود.



مهندس عادل نژاد سلیم

### در چه شرایطی شما مدیریت شرکت را برعهده گرفتید؟

از مجموعه امیرکبیر تشکر می‌کنم چون با آمدن مدیریت جدید آقای دکتر این هم‌اندیشی و نظرخواهی را جزو اهداف خود گذاشتند و این را به فال نیک می‌گیریم و می‌تواند خیلی مفید باشد، چون دانش‌های پنهانی در ذهن دارند و آن زمانی آشکار می‌شود که یک زمانی بیان شود. زمانی که مدیرعامل NPC بودم و تازه بیرون آمده بودم و قصد داشتم برنامه دیگری داشته باشم، مدیر وقت شرکت تاپکو که قبلاً آشنایی داشتیم و مسئولیتی داشت، من را دعوت کرد و گفت امیرکبیر با مشکل مواجه شده و تقریباً شرکت رو به ورشکستگی است و حسابرسی

هم گفت ماده ۱۴۱ است و سهامداران دنبال فروش سهام بودند و به کمک شما نیاز است. من هم از NPC آمده بودم و برای من مدیرعاملی کارخانه شخصاً جذاب نبود ولی همین که گفت: دارای مشکل شده، باور کنید نفهمیدم چه زمانی در امیرکبیر هستم چون برای ما قدیمی‌ها، مستقیم با غیرمستقیم این واحدها همانند فرزندان ما می‌مانند. اگر بشنویم تب کردند واقعاً خودمان بیمار می‌شویم و برای اینکه اقتصاد ملی و اشتغال‌زایی توسعه یابد، لازم است که واحدهای تولیدی رونق یابند و هر چه شرکت‌ها از نظر مالی و مدیریتی قوی باشند به نفع جامعه است و در نتیجه اشتغال‌زایی به وجود می‌آید. من سی سال در ماهشهر بودم و از قبل از جنگ و بعد جنگ، ماهشهر

جای خاصی نبود ولی الحمدلله توسعه این صنایع در ماهشهر نعمتی برای منطقه بود که منطقه توسعه پیدا کند. در نتیجه من رفتم امیرکبیر مدیرعامل شدم. آنجا مسائل را بررسی کردیم. ابتدا جلسه‌ای در سالن اجتماعات گذاشتیم و دیدم که هر چه گفته می‌شود حالت یاس و ناامیدی است و می‌گوییم این کار را می‌کنیم قبول نمی‌کنند. می‌گفتند از کجا معلوم است؟ قبلی‌ها هم گفتند فلان کار را می‌کنیم و نشده است؟ من دیدم کاملاً جو بی‌اعتمادی آنجا حاکم است و باید کاری کرد. من دو برنامه تدوین کردم که یکی تغییر مدل ذهنی کارکنان و تزریق امید به این شرکت و فاز دوم برنامه علمی کردن عملیات در شرکت بود. چون هر جا بروم حتماً باید مدیریت علمی انجام دهم

و اولین کار این است که استراتژی ۵ ساله شرکت باید تدوین و مشخص شود که تا ۵ سال دیگر ما کجا هستیم. ما تیم را تشکیل دادیم، به استراتژی هم معتقد بودم و گفتم مشاور بگیرد تا برای شما برنامه بنویسد. استراتژی علمی که بیان کردم یعنی باید استراتژیست‌های شرکت که مدیران شرکت هستند تدوین کنند. اینجا راه‌بلد کاروان نیاز داریم. وقتی شما از ماهشهر می‌خواهید بروید، نمی‌دانید چطور باید بروید. یک راه‌بلد می‌گوید از اینجا بروید. وقتی کار را خودتان انجام دهید تجربه از آن خودتان می‌شود. این مشاوره جدید است.

آقای دکتري که راه‌بلد و مشاور بود و در جاهای دیگر هم نشان داده بود راه را بلد است، او را آوردیم و تیم مدیریتی تشکیل دادیم. ابتدا جا انداختن این سخت است، چون ناامیدی و برخورد‌های غیر متعارف هم وجود داشت ولی اینها را صحبت کردیم و جدی گرفتیم و کار شروع شد. برنامه تدوین شد و برنامه را شروع کردیم و جلسات با پرسنل داشتیم. فعالیت شروع شد و مشکلات بهره‌برداری کارخانه را رفع کردیم.

باطن کار را درآوردیم. مثلاً یکی از معضل‌ها، تولید مداوم اتیلن بود و قادر به تولید اتیلن نبودیم.

مجمع‌های مشابه ما این مشکل را داشتند و آنها تیوپ‌ها را عوض می‌کردند و دوباره چند ماه بعد این از بین می‌رفت. ما تصمیم گرفتیم کامل عوض کنیم. یک دستگاه سفارش دادیم که تقریباً واحد را بیمه کرد. افزایش ظرفیت دادیم و اشکالات دیگری که در پروسه بود به ترتیب برطرف کردیم و یکی از این مشکلات اتیلن واحدهای پائین دستی بود. وقتی دستگاه بخوابد و اتیلن تولید نشود اینها هم می‌خوابد. برای اینکه این واحد را اصلاح کنیم، ایده جدیدی در پیش گرفتیم که اتیلن از عسلویه بیاوریم و در بندر مخازن را خالی کنیم و از آنجا به امیرکبیر انتقال بدهیم. بعد از ریزنی‌های مختلف و نقد و انتقادات زیادی که انجام می‌شد این راه‌اندازی کردیم و کار خیلی خوبی بود و این بعداً مورد استفاده قرار گرفت و اتیلن با کشتی می‌آوردیم و در بندر امام تخلیه می‌کردیم و با این روش ظرفیت واحدهای

پلی اتیلن‌های ما بالا رفت.

در فرهنگ‌سازی پرسنل، گفتمان، دیالوگ، تفکر سیستمی مدل کوه یخ را بعد از توجه همکاران راه انداختیم که حل مشکلات با این مدل باشد. این مدل سیستمی برخورد می‌کند و علت و معلول را درمی‌آورد. این مدل مورد استقبال قرار گرفت، به طوری که فضای دیگری به امیرکبیر حاکم شد.

وقتی در پروژه پلی اتیلن سبک رفتیم به خاطر تحریم، نمی‌توانستیم دستگاه مورد نیاز را وارد کنیم. بالاخره مجوزهایی از هیئت مدیره گرفتیم و در داخل کشور سفارش دادیم و همچنین با راهکارهایی توانستیم مواد مورد نیاز را وارد کنیم و ال دی راه‌اندازی شد که ۳۰۰ هزار تن تولید داشت که در اقتصاد امیرکبیر بسیار تاثیر داشت. بالاخره این کارها انجام شد تا آمدند و افتتاح کردند و اندک اندک سودآوری شروع شد. این شرکتی که زیان‌ده بود وضع بهتری پیدا کرد و وضع تولید خوب و اقدامات تکمیلی انجام شد و الحمدلله از این بحران خارج شدیم.

سوال بعدی من را هم جواب دادید که چه برنامه‌ای برای مدیریت خود در نظر داشتید که همان شاخه منابع انسانی بود...

می‌زدیم باور نمی‌کردند. قدری به نشاط محوطه و ساختمان‌ها رسیدگی کردیم و تا جایی که می‌توانستیم، روحیه را تقویت کردیم. من هر جایی می‌روم و بعد از آن هم پالایشگاه تبریز رفتم ماموریت من علمی کردن مدیریت و پیاده کردن ۵ اصل سازمان یادگیرنده است.

خانواده‌های آنها ارتباط داشته باشم و انگیزه لازم را در این پرسنل ایجاد کنم، مخصوصاً پتروشیمی همانند امیرکبیر بود که این انگیزه از بین رفته بود. وقتی وضعیت اقتصادی و تولید شرکت به هم بخورد، پرسنل آن هم احساس ناامیدی می‌کنند. به طوری که ابتدا وقتی حرف

من به این اعتقاد دارم و تعارف نیست، نیروی انسانی سرمایه واقعی شرکت است که متأسفانه برخی از ما اهمیت نمی‌دهیم یا کمتر اهمیت می‌دهیم. من اعتقاد این است که پرسنل اساس کار و بالاترین سرمایه شرکت است و من همیشه سعی دارم با پرسنل و

### تا چه اندازه در برنامه‌های خود موفق بودید؟

من فکر می‌کنم در مدتی که آنجا بودم یعنی حدود بیش از دو سال، با توجه به سیستم سهامداری و مسائل این چینی علاقه‌مند نبودم بمانم. استعفا می‌دادیم کسی نمی‌آمد و در نهایت تاریخ مشخص کردیم که تا این زمان اگر کسی نیاید

می‌روم. من فکر کنم برنامه‌های من حمایت شد. غیرمنتظره هم کار انجام شد. وضع واحد خوب بود. پرسنل دارای انگیزه شده بودند و سود عملیات هم آن زمان ۳۵۰ میلیارد تومان بود که واحد را تحویل دادیم. واحدی که مشکلات بسیاری داشت را سامان دادیم.



### چه خاطره‌ای از مدیریت خود در امیرکبیر دارید؟

اضافه شد. یکی از خاطرات مهم، راه‌اندازی ال دی بود که انجام دادیم به علاوه استراتژی بود که برای اولین بار سیستم علمی در آنجا پیاده کردیم و تفکر سیستمی و ابزار کوه یخ استارت زده شد. ساختار را عوض کردیم تا از ساختار سنتی خارج شود. متأسفانه بعد از من مدیری که آمد این را به هم ریخت و دوباره ساختار اول را ایجاد کرد. در هر صورت من راضی بودم و رضایت داشتم که در آن مدت فعالیت‌ها بی‌نتیجه نماند و افراد امیرکبیر بسیار زحماتش و کاری بودند. به بچه‌ها رسیدگی شود با جان و دل کار می‌کنند و هیچ مشکلی در تولید و غیره وجود ندارد، همه آهن آلات را همانند فرزندان خود دوست دارند.

وقتی هفته‌های اول رفتیم، آنقدر بی‌انگیزگی در شرکت حاکم بود که من هم قدری جا خوردم. گفتم این نیروی انسانی باید به نحوی احیا شود و وقتی نشاط را پرسنل در چهره من دیدند برخی آمدند و ۶ ماه بعد گفتند ما شما را قبول داریم و عذرخواهی می‌کنیم. فضای دوستانه ایجاد شد، تلاش و فعالیت زیاد شد. دست به دست هم دادند. مخصوصاً وقتی ال دی راه افتاد یک سال و اندی بی‌استفاده مانده بود و کسی تصور نمی‌کرد راه‌اندازی شود. بچه‌ها انگیزه گرفتند و ۹۰۰ هزار تن به تولید آنها

### روزهای سختی هم داشتید که پشت سر گذاشته باشید؟

اگر ۸۰ درصد ناراضی باشند و ۱۰۰ درصد هم از شما راضی شوند باز مدیر خوبی نبودید چون همه را یکسان دیدید. به هر حال نمی‌توانید همه را راضی نگه دارید، هر کاری کنید مشکلی هست. در کل من راضی بودم. از کارگران و کارمندان تشکر می‌کنم به این جهت که در دوران من بسیار همکاری کردند هر چند من در کار خود بسیار تند هستم، این تندی را پذیرفتند و اخلاق من را قبول کردند و من هم مدیون آنها هستم.

خاطرات بدی در امیرکبیر نداشتم. همه به خیر و خوشی تمام شد. اگر خاطره‌ای هم بود که تحت فشار بودیم، چون نتیجه داد، فراموش کردیم و در نهایت به شادی رسید. آن زمان رضایت نسبی بود البته برخی هستند که ناراحت می‌شوند. علم مدیریت می‌گوید اگر ۲۰ درصد مجموعه از شما راضی باشد شما مدیر خوبی نیستید، این عکس هم بشود مدیر خوبی نخواهید بود.

روزهای سخت بود، تحریم بود، خوراک و خرید خوراک بود. برخی از مصوبات بود. برای تعمیر دستگاه‌ها با مشکل مواجه می‌شدیم، خارجی‌ها نمی‌آمدند، باید در داخل تعمیر می‌کردیم؟ بالاخره با روش‌هایی توانستیم تعمیرات را انجام دهیم. اینها همه مشکلات و سختی‌ها بود. هر مقطعی سختی کار خود را دارد و این به صورت خودکار نیست. مشکلاتی می‌آید که نمی‌دانید باید جلو بروید یا نروید، تصمیم‌گیری سخت است.

شوند، حتی اگر فرزند شما باشند. پست‌ها را به کسی بدهید که توانمند است. باید انتصابات از روی چهارچوب و شایسته‌سالاری باشد. باید به سمت سیستم‌های علمی برویم والا دچار مشکل می‌شویم. توصیه من این است که به پرسنل توجه کنید، به انگیزه نیروی انسانی توجه کنید. برخورد و کرامت انسانی پرسنل و خانواده آنها مورد توجه قرار گیرد. نسبت به مشکلات پرسنل بی‌تفاوت نباشند. اگر می‌خواهند موفق باشند باید این چنین رفتار کنند و من این را تجربه کردم. مثلاً با طبقه کارگر بیشتر قاطی بودم و حتی منزل آنها می‌رفتم و با آنها غذا می‌خوردم. این تابو را شکستم، کرامت انسانی دو نوع است. یکی ذاتی است که همه انسان هستیم و کارمند، کارگر و وزیر و وکیل فرقی ندارند، پس حرمت انسانی باید حفظ شود. این کرامت ذاتی در سازمان است که بالا و پائین می‌شود. یعنی هرکسی با تفکر و عملکرد و نحوه حرکت خود ارزش کرامت را بالا می‌برد یا پائین می‌آورد. ما اجازه نداریم چون طرف کارمند است تحقیرش کنیم. حق چنین کاری را نداریم، او انسان است. این اعتقاد من است و شاید برخی مدیران ایراد بگیرند. دوست دارم با جمع و با مردم و کارکنان باشم. باور کنید اینها کمک می‌کند و به داد مدیر می‌رسد. با اینکه اخلاق من تند بود ولی بچه‌ها لطف داشتند چون از ته دل من آگاه بودند که این تندی به خاطر خودشان است. می‌دانستند من اینها را دوست دارم و دقت داشتم کسی از بیرون به کارمندان من فشار نیاورد. وقتی عصبانی هستید و سیلی به فرزند خود می‌زنید، با همسایه کاری ندارید. شما دوست دارید فرزند شما شکوفا بشود. من به کارمندان خود همین طور نگاه می‌کردم. این است که همیشه غر می‌زدم، داد می‌زدم و از سوی دیگر دقت داشتم مشکلات آنها حل شود تا رشد کنند. الحمدلله بازخورد بدی هم نگرفتم.

نه تنها پتروشیمی امیرکبیر بلکه به خودم توصیه‌ای که دارم این است که همواره در حال بالابردن دانش فنی خود باشیم. یکی از معضلات ما ضعف در دانش فنی است که به خارج هنوز محتاجیم و ضعف در این حوزه وجود دارد. من پیش‌بینی می‌کنم انقلاب صنعتی چهارم شروع شده، طبیعت این انقلاب صنعتی چهارم با سه انقلاب قبلی تماماً متفاوت است و خیلی از نیروی کار، اگر مهارت‌های مورد نیاز انقلاب صنعتی چهارم را نداشته باشد، بیکار خواهد بود. ده مهارت داریم که برای انقلاب صنعتی چهارم نیاز داریم. خلاقیت، ارتباط با مردم که نیازهای آینده صنعت و جامعه است. از موارد دیگر حل مشکلات و تصمیم‌سازی است. اینها مسائلی است که باید در مهارت‌ها ایجاد کنیم، برای اینکه ربات جای ما می‌آید. ربات جا می‌افتد و نمی‌توان گفت ۱۰۰ درصد است اما کسانی با آن ربات کار می‌کنند که باید خیلی با دانش باشند و کار فیزیکی انجام نمی‌دهند. مثلاً هوش مصنوعی را کنترل می‌کند. من به کلیه مجتمع‌ها و کلیه مراکز صنعتی پیشنهاد دارم با مراکز پژوهش و دانشگاه هماهنگ شوند و قدری ریسک کنند یعنی وظیفه ما است که جرات به مراکز پژوهشی بدهیم و اینها بتوانند مطالعه کنند و چیزی که کشف کردند ریسک کنیم و امتحان کنیم. الان ما چقدر در کاتالیز موفق بودیم، چقدر در مهندسی و برخی علوم موفق بودیم. ساخت داخل را ملاحظه کنید که حتی یک پیچ نمی‌توانستیم بسازیم. الان الحمدلله کارخانه‌های ما ۷۰ درصد ساخت داخل است. این خود مهم است و این را خواستیم و شد. بنابراین باید علمی‌تر شویم و مدیریت روزمره نداشته باشیم چون اگر به روزمره‌گی بیافتیم و درجا بزنی، قطعاً در دره خواهیم افتاد. باید هر روز ارتقا را در نظر بگیریم و مدیریت‌های ما علمی شود و مدیریت ما سیاسی نشود. من نسبت به این حساسیت دارم. انتخاب افراد عادلانه باشد و کسانی که توانمند هستند انتخاب

یک خاطره خوبی که به یاد دارم این است که من به دفتر امیرکبیر در تهران آمدم و دیدم اجاره است و در شان مشتری امیرکبیر نیست و دنبال این بودم دفتری بخرم و بالاخره در بهترین خیابان شهرک غرب ویلای دو طبقه یا سه طبقه را خریداری کردیم و بازسازی کردیم و دفتر زیبا و خوبی شد. دفاتر برای شرکت‌هایی همانند امیرکبیر پرستیژ است، چون مهمان خارجی می‌آید و الحمدلله این هم یکی از کارهایی بود که همیشه در ذهن دارم و هر زمانی از آنجا عبور می‌کردم خیلی خوشحال می‌شدم.

از اینکه وقت خود را در اختیار ما گذاشتید نهایت تشکر را داریم.  
تاریخچه فعالیت‌های شما برای همه روشن است.

تشکر می‌کنم. فی‌البداهه و در این فرصت کوتاه مختصر بیان کردم و خواهش دارم از آقای دکتر غلامپور و پرسنل امیرکبیر هم تشکر کنید و خدا قوت بگویید. توصیه دارم که با هم باشند، اتحاد و تفاهم داشته باشند و همفکری و گفت‌وگو با هم داشته باشند و ان‌شاءالله همیشه موفق و پیروز باشند. ما هم اینجا نشستیم وقتی خبرهای خوبی از مجتمع‌ها می‌رسد خوشحال می‌شویم و خدای ناکرده خبر بدی برسد واقعاً ناراحت می‌شویم.

## اهمیت و لزوم استقرار نظام‌های مشارکتی

نظام مدیریت مشارکتی، نظام همکاری فکری و عملی کلیه کارکنان یک سازمان با سطوح مختلف مدیریتی آن سازمان است. در این نظام کلیه افراد سازمان درباره روش‌های حل مسائل و مشکلات و ارتقای بهره‌وری سازمان فعالانه اندیشیده و حاصل تفکر، تأمل و تعمق فردی و تبادل نظرهای گروهی را در قالب طرح‌ها و پیشنهادات به سازمان ارائه می‌کنند. بدین طریق در سازمان یک نظام همفکری و هم اندیشی توأم با روح جمعی برای رسیدن به اهداف سازمان ایجاد شده و مدیریت امکان می‌یابد از گنجینه غنی اندیشه‌ها و نظرات و راه حل‌های مختلف در جهت نیل به اهداف سازمان بهره‌مند شوند و در فضایی صمیمی، ضمن شناخت استعدادها و قابلیت‌های فردی کارکنان و اهمیت دادن به آنان، روحیه همکاری و مشارکت را در سازمان تقویت کند.

محمود عبادی

سرپرست تعالی و تضمین کیفیت

است و طی سال‌های متمادی روند بهبود خود را طی و اهداف اجرایی مورد نظر خود را طرح‌ریزی و پیگیری می‌نماید. بر این اساس، اهداف اجرایی نظام پیشنهاداتی شرکت پتروشیمی امیرکبیر به این شرح می‌باشد:

- بهبود مستمر فرآیندهای سازمان و افزایش بهره‌وری
- کاهش هزینه‌های سازمانی
- بهبود کیفیت محصولات در جهت افزایش رضایت مشتریان
- افزایش رضایتمندی کلیه کارکنان
- اشاعه فرهنگ همکاری و مشورت جمعی در حل مشکلات سازمانی و ایجاد و تقویت روحیه کار گروهی در کارکنان
- نگهداری، توسعه و بهبود مستمر نظام پیشنهادات

نظام پیشنهادات از برنامه‌های انسان محور در ارتقاء بهره‌وری و بخشی از یک نظام مدیریت مشارکتی جهت ایجاد روحیه مشارکت فردی در انجام بهتر امور و احساس مسئولیت مشترک در حل چالش‌ها از طریق بهبود فرآیندهای سازمانی است.

در این سیستم اندیشه‌های سازنده و خلاق به‌طور یکسان و بدون توجه به موقعیت سازمانی پدید آورندگان آنها، با برنامه و فرآیندی مشخص مورد بررسی قرار می‌گیرد و تمهیدات لازم برای تشویق مادی و معنوی کارکنان در قبال ارائه اندیشه‌های سازنده فراهم می‌شود. در شرکت پتروشیمی امیرکبیر و از زمان راه‌اندازی واحدهای تولیدی (۱۳۸۱)، این نظام نیز فعالیت خود را با حمایت مدیریت ارشد و در زیرمجموعه واحد تعالی و تضمین کیفیت آغاز نموده

### نظام پیشنهادات در پتروشیمی امیرکبیر

کارکنان و بازنگری دوره ای و موردی آیین نامه نظام پیشنهادات را برعهده دارد. گروه‌های کارشناسی متشکل از رؤسا، کارشناسان، متخصصین و افراد علاقه‌مند فعالیت در نظام پیشنهادات بوده که به‌صورت سالانه توسط مدیران شرکت و دبیرخانه نظام پیشنهادات و همچنین خود کارکنان تعیین شده و جهت بررسی پیشنهاداتی پرسنل در بازه‌های زمانی مشخص نسبت به برگزاری جلسات اقدام می‌نمایند.

در این سیستم نرم افزاری که قابلیت دسترسی بر روی شبکه داخلی شرکت را داراست، ثبت می‌گردد. ساختار نظام پیشنهادات در شرکت پتروشیمی امیرکبیر متشکل از دبیرخانه نظام پیشنهادات، کمیته اجرایی و ۲۳ گروه کارشناسی پیشنهادات می‌باشد. اعضای کمیته اجرایی را مدیران ارشد، رؤسای امور و مدیر مجتمع تشکیل می‌دهند که وظیفه سیاست‌گذاری، بررسی و تصویب پیشنهادات ویژه و مهم، تصویب پاداش

همسو با استراتژی‌های سازمان، رویکرد نظام پیشنهادات از سال ۸۱ در قالب کمیته‌ای براساس مستندات دستورالعمل نظام مدیریت مشارکتی (نظام پیشنهادات) راه‌اندازی گردید. در سال ۸۷ ضمن انجام عارضه‌یابی و شناسایی و ریشه‌یابی مشکلات اقدامات بهبود سیستم نظام پیشنهادات مجدداً در دستور کار قرار گرفت و نهایتاً از سال ۸۹ این نظام بهبود یافته و از حالت کاغذی به‌صورت نرم افزار ارتقاء یافت. در حال حاضر کلیه پیشنهادات

### آمار پیشنهادات و عملکرد سیستم نظام پیشنهادات

اجرا شده، حق الزحمه دبیران و کارشناسان گروه‌های کارشناسی را بر اساس شاخص‌های ارزیابی گروه‌ها محاسبه و به‌صورت دوره‌ای پرداخت می‌نماید.

لازم به ذکر است که صرفه‌جویی ناشی از اجرای این پیشنهادات بالغ بر ۲۳۳ میلیارد ریال می‌باشد. این صرفه‌جویی بعد از برآورد و بررسی توسط گروه‌های کارشناسی و دبیرخانه و کمیته اجرایی نظام پیشنهادات، توسط گروه کارشناسی مالی نیز تایید شده است.

از سال ۸۹ تاکنون که ثبت و پذیرش پیشنهادات به‌صورت سیستمی امکان پذیر گردید، ۴۹۸۷ پیشنهاد توسط پرسنل شرکت در سیستم ثبت شده است. از این تعداد ۴۲۷۶ پیشنهاد در گروه‌های کارشناسی مربوطه بررسی و تعیین تکلیف شده است. از میان ۱۱۹۷ پیشنهاد پذیرفته شده ۶۹۵ پیشنهاد اجرا شده و مطابق با امتیازبندی آیین نامه نظام پیشنهادات پاداش مربوطه محاسبه و به پیشنهاد دهندگان و گروه‌های اجرایی پرداخت شده است. دبیرخانه علاوه بر پرداخت پاداش پیشنهاداتی

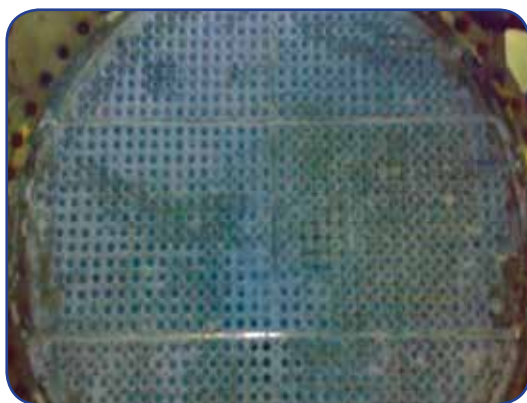
صرفه‌جویی مالی قطعی ایجاد شده ناشی از اجرای پیشنهاداتی کارکنان در طی چند سال گذشته به میزان ۲۳۳ میلیارد ریال بوده است.

### اهم اقدامات انگیزشی - فرهنگی دبیرخانه نظام پیشنهادات

- تعداد پیشنهاداتی پذیرفته شده هر پیشنهاد دهنده و تقدیم هدیه به ایشان
- اطلاع‌رسانی پیشنهاداتی اجرا شده و ثبت در بردهای مجتمع
- تهیه بروشورهای مختلف با مضامین مدیریت مشارکت و بهره‌وری و انتشار در سطح مجتمع
- تهیه و چاپ کتابچه‌های دستاوردهای نظام پیشنهادات و معرفی پیشنهاد دهندگان و پیشنهاداتی آنان در کتابچه

- برگزاری سمینار سالانه «تقدیر از برگزیدگان نظام پیشنهادات»
- معرفی همکارانی که برای اولین بار در سیستم نظام پیشنهادات اقدام به ثبت پیشنهاد می‌کنند و ارسال هدایا به ایشان
- انتخاب پیشنهاد دهندگان برتر به‌صورت ماهانه و ارسال هدایا برای ایشان
- معرفی برگزیدگان و برترین نظام پیشنهادات (بر اساس

### پیشنهاد حذف نقاط dead راکتور ۲۰۱ واحد بوتن ۱



بعد از اجرای پیشنهاد



قبل از اجرای پیشنهاد

### راهنمای ثبت پیشنهاد در سیستم نظام پیشنهادها

برای دسترسی به برنامه نظام پیشنهادها ابتدا باید در صفحه Internet explorer به آدرس زیر مراجعه کنید.

۱۹۲،۱۶۸،۱۲۸،۶۱



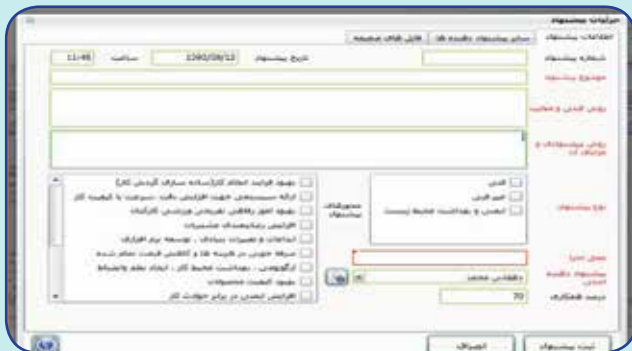
سپس در صفحه اصلی به ترتیب نام کاربری (شماره پرسنلی) کلمه عبور (شماره کارت ساعت) خود را وارد نمایید.

جهت ثبت پیشنهاد، زبانه پیشنهادهای من پیشنهاد جدید را انتخاب کنید سپس با انتخاب گزینه پیشنهاد جدید، صفحه‌ای جهت ثبت پیشنهاد باز می شود.



ضمن استفاده از اطلاعات صفحه پیشنهادهای من، می توانید روند بررسی پیشنهادات خود را دنبال کنید. اگر برای اولین بار وارد سیستم می شوید باید از زبانه عملیات کاربری گزینه پروفایل من، اطلاعات پروفایلتان را تکمیل نمایید.

با تکمیل اطلاعات خواسته شده گزینه ثبت پیشنهاد را انتخاب نمایید تا پیشنهاد شما به دبیرخانه ارسال گردد. جهت اضافه نمودن سایر همکاران گزینه سایر پیشنهاد دهنده ها را باز نمایید. همچنین جهت ضمیمه کردن عکس، نقشه و فایل های مربوطه از زبانه فایل های ضمیمه استفاده نمایید.

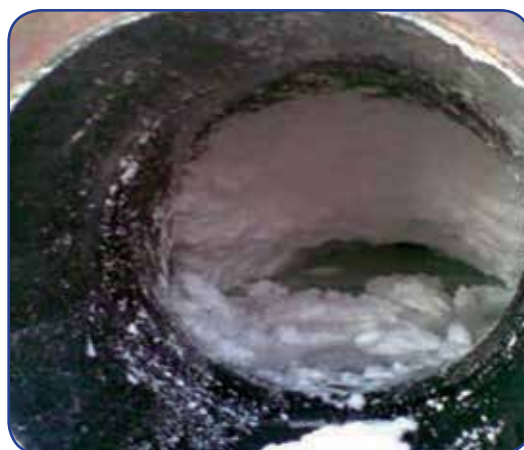


### اصلاح عملکرد کاذب لول سونیچ های جیوه ای کوره های واحد الفین



نمونه برد ساخته شده

### بازیافت و استفاده از هگزان ضایعاتی در واحد HD



وضعیت فولینگ بعد و قبل از استفاده از هگزان ضایعاتی در راکتور



لیست پیشنهادهای ویژه که در مجتمع اجرایی شده‌اند

| ردیف | عنوان پیشنهاد                                                                                                                                                    | پیشنهاد دهنده           |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| ۱    | اصلاح عملکرد کاذب لول سوئیچ‌های جیوه‌ای کوره‌های الفین                                                                                                           | احسان کرمی فر           |
| ۲    | جداسازی و کاهش COD از کانال آب‌های سطحی                                                                                                                          | شهداد همتیان            |
| ۳    | جایگزین کردن سنسورهای دمایی نوع S با k                                                                                                                           | احسان کرمی فر           |
| ۴    | بازیافت و استفاده از هگزان ضایعاتی در واحد HD                                                                                                                    | علی قنوازی              |
| ۵    | تزریق کندانس به بخار ورودی به مبدل ۳۱۱۱ واحد الفین                                                                                                               | حبیب اله نامداری قرقانی |
| ۶    | حذف نقاط dead راکتور ۲۰۱ واحد بوتن ۱                                                                                                                             | فرزاد وزیر قنات نوعی    |
| ۷    | حذف ذرات کک درسیکل PFO&PGO                                                                                                                                       | صادق شکاری              |
| ۸    | گرم کردن اتان ورودی به واحد الفین                                                                                                                                | صادق شکاری              |
| ۹    | افزایش ظرفیت دریافت خوراک C3+ در واحد الفین از طریق جداسازی و تعبیه مخزن مجزا                                                                                    | محمدجواد رجبی           |
| ۱۰   | بازیافت محصولات نامنطبق و تبدیل آنها به محصولات منطبق در واحد پلی اتیلن سبک خطی (بازیافت گرانول‌های Undersize)                                                   | خشایار رئیسی کاج        |
| ۱۱   | افزایش ظرفیت واحد بوتن ۱                                                                                                                                         | داریوش معتمد            |
| ۱۲   | اندازه‌گیری تیتانیوم موجود در پسماند لجن کاتالیستی واحد HD و تعیین تکلیف و دفع اصولی آن                                                                          | شهداد همتیان            |
| ۱۳   | استفاده از ادیتوهای فابناوکس در واحد LLD                                                                                                                         | خشایار رئیسی کاج        |
| ۱۴   | تعیین تکلیف پسماند ضایعات IPRA به روش خنثی سازی مطابق با مقررات HSE در واحد HD                                                                                   | علیرضا بابادی           |
| ۱۵   | خنثی سازی و دفع ایمن ماده پر اکسید واحد LD                                                                                                                       | شهداد همتیان            |
| ۱۶   | کاهش پتانسیل خطر تخلیه و بارگیری پسماند Spent catalyst واحد B1 و تعیین روش مناسب جهت دفع اصولی بر اساس الزام                                                     | شهداد همتیان            |
| ۱۷   | اصلاح ساختار فیلتر و جانمایی دود دلو ۲۰۰ اینچ جهت ایزوله کردن FT-470 در جهت کاهش کاهش زمان پرچ فیلتر و در نتیجه کاهش فلرینگ پنتان اتیلن بوتن و هیدروژن و نیتروژن | حسین ایگدر              |
| ۱۸   | کاهش ضخامت فیلم مربوط به رول کیسه مورد استفاده در واحدها                                                                                                         | خشایار رئیسی کاج        |
| ۱۹   | طراحی سیستم F&G جدید به جای سیستم از کار افتاده طبقه پایین کارگاه مرکزی و طبقه فوقانی به پانل داخل کارگاه مرکزی                                                  | فرهاد محبی              |
| ۲۰   | اضافه نمودن ظرفیت تابلو فایر آلارم مرکزی در ساختمان HSE                                                                                                          | فرهاد محبی              |

## چرا باید با دیگران ارتباط برقرار کنیم

### روح الله دهقانی کارشناس ارشد روانشناسی

ارتباط بین فردی، اساس و شالوده هویت و کمال انسان است همه ما با برقراری ارتباط هویت پیدا می‌کنیم و با دیگران پیوند برقرار کرده و نیاز به پیوند جویی خود را ارضا کنیم و بدون شک روابط بین فردی مصداق خون، حیات بخش جامعه انسانی است و یکی از ویژگی‌های انسان سالم و موفق، مهارت و توانایی برقراری ارتباط موثر و سازنده با دیگران است، بدین ترتیب باید گفت که یکی از شاخص‌های مهم زندگی سالم، ارتباط بین فردی است و مبنای اولیه پیوند انسان با دیگران را تشکیل می‌دهد. ارتباط موثر موجب شکوفایی توانایی و استعداد های افراد و بهبود کیفیت ارتباط آنها با یکدیگر می‌شود. ما سعی می‌کنیم با دیگران ارتباط برقرار کنیم و خواسته و نیازهای خودمان را با برقراری ارتباط تامین کنیم و این به این معناست که ما باید بتوانیم نیت و خواست درونی خودمان را به صورت کامل به دیگران برسانیم و از آنها برای رفع نیازهای خود کمک بگیریم.

#### ۱. چرا با دیگران ارتباط برقرار می‌کنیم؟

#### ۲. دلایل و لزوم برقراری ارتباط چیست؟

همه مردم فکر می‌کنند که داشتن یک ارتباط موثر به بهره هوش (IQ) بالا احتیاج دارد در صورتی که تحقیقات نشان داده‌اند که تنها ۲۰ درصد برقراری ارتباط به بهره هوشی مربوط می‌شود و ۸۰ درصد بقیه مربوط به هوش شناختی (EQ) افراد است. بر اساس تحقیقات انجام شده هر کدام از ما به طور متوسط در طول روز ۷۵ درصد اوقات روزانه خودمان را صرف برقراری ارتباط با دیگران می‌کنیم و ۷۵ درصد از موفقیت‌های شغلی و خانوادگی ما هم به کیفیت برقراری ارتباط‌های ما بستگی دارد و تحقیقات روانشناسان نشان داده است که هر کدام از ما فقط با ۵ دقیقه روابط ناسالم (مشاجره و درگیری) معادل ۸ ساعت انرژی مفید را از دست می‌دهیم و حتی خطر ابتلا به بیماری‌های قلبی و عروقی را تا ۳۰ درصد بالا می‌بریم.

در اصل این مهارت به افراد کمک می‌کند تا بتوانند نظرها، عقاید، خواسته‌ها، نیازها و هیجان‌های خود را به صورت کلامی و غیرکلامی و مناسب با فرهنگ جامعه و موقعیت خود ابراز و به هنگام نیاز از دیگران درخواست کمک و راهنمایی نمایند، مهارت تقاضای کمک و راهنمایی از دیگران در جهت برآورده نمودن نیازها، خواسته‌ها، حق و حقوق به شکل کارآمد و موثر به نحوی که به نیازها و خواسته‌ها، حق و حقوق دیگران صدمه‌ای وارد نشود و در عین حال که رابطه برای خود شخص مفید است، برای طرف مقابل هم سودمند باشد، نشان دهنده یک رابطه سالم در بین انسان‌ها می‌باشد.

هر رابطه و ارتباط موثری دارای ۳ مرحله و یا گام اساسی و مهم است که اگر در هر کدام از این ۳ مرحله اصول آن رعایت نشود باعث می شود ارتباطی موثر شکل نگیرد.

## ■ گام اول

شروع یک رابطه است که برای خیلی از ما شروع یک ارتباط به خاطر شرم و حیای ذاتی یا عدم اعتماد به نفس و اطمینان کافی به خود به سختی آغاز می‌شود، در صورتی که با یک سلام همراه با لبخند و یا پرسیدن یک سوال ساده و با توجه به اطراف و پی بردن به علاقه‌مندی شخص می‌توانیم ارتباط را شروع کنیم.

## ■ گام دوم

ادامه گفت‌وگو که در این مرحله ما نیاز به یادگیری و استفاده از هنر

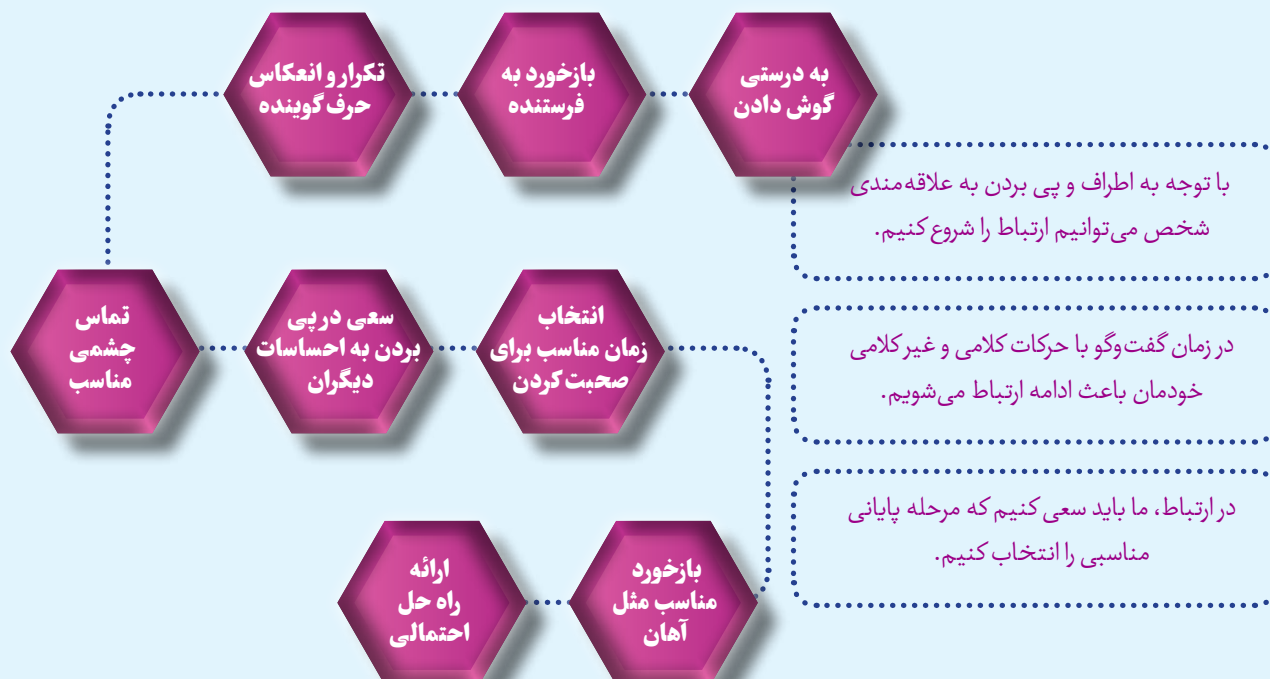
گوش دادن صحیح هستیم و در زمان گفت‌وگو با حرکات کلامی و غیر کلامی خودمان باعث ادامه ارتباط می‌شویم و از طرفی با مطرح کردن علایق مان در گفت‌وگو به طرف مقابل اطمینان خاطر می‌دهیم و می‌گذاریم که او هم از علایق و سلايق ما آگاه شود و حتی در مورد آنها صحبت کند.

## ■ گام سوم و مرحله پایانی گفت وگو

در ارتباط، ما باید سعی کنیم که مرحله پایانی مناسبی را انتخاب کنیم و یک حس خوشایند دو طرفه را به وجود بیاوریم و به رفتارهای غیر کلامی طرف مقابل توجه کنیم و سعی کنیم که نقش فعالی را در پایان دادن به ارتباط بر عهده بگیریم و زمانی که طرف مقابل رابطه، سعی در تمام نمودن گفت‌وگو دارد آن را درک کنیم و قبل از شروع یک موضوع جدید به

گفت وگو پایان دهیم.

از آنجایی که ما نمی‌توانیم رابطه نداشته باشیم و همان طور که گفتیم ما برای موفقیت نیاز به برقراری ارتباط هستیم و ارتباطات ما غیر قابل برگشت هستند و در آینده ما نیز تاثیر گذارند پس باید سعی کنیم موانع برقراری ارتباط که در وجود هر کدام از ما هستند و باعث غربال شدن اطلاعات و پیام‌ها و گزینش کردن دانسته‌ها و محدود کردن ارتباط ما می‌شوند را بشناسیم زیرا همه ما با الگوها یا قالب‌های ذهنی‌مان که حاصل تجربیات سال‌های زندگی اجتماعی ماست به دنیا می‌نگریم و وقایع را تفسیر می‌کنیم و هر چقدر باورها، فرضیات و اعتقاداتمان خشک‌تر و انعطاف ناپذیرتر باشند خطاهای ما بیشتر خواهد بود و باید برای اصلاح آن کوشش کنیم.



## چرا تلاش برای برقراری ارتباط اغلب با شکست همراه می‌شود؟

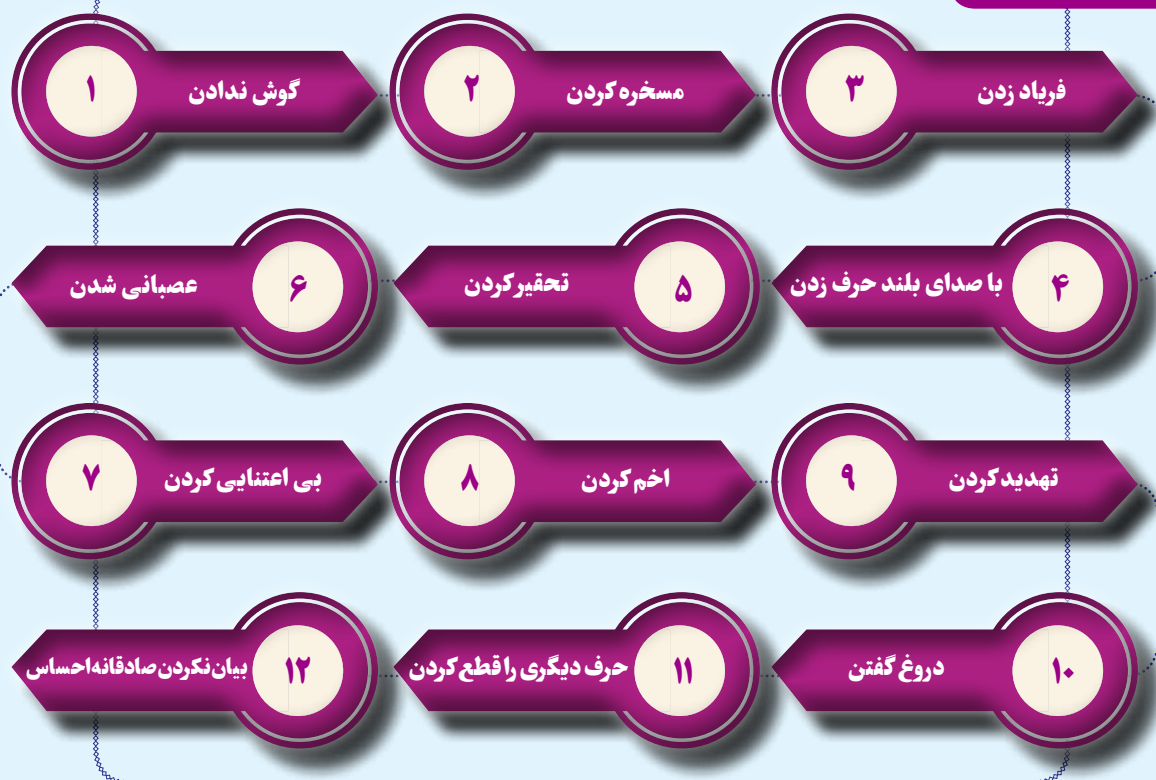
همه ما در برقراری ارتباط با دو نوع مانع (درونی و بیرونی) مواجه هستیم. در درون هر یک از ما موانعی وجود دارد که صافی‌ها یا فیلترهای ارتباطی نامیده می‌شوند که به منظور غربال کردن اطلاعات و پیام‌ها، گزینش کردن دانسته‌ها و در نتیجه محدود کردن تأثیر ارتباطات عمل می‌کنند. افراد با الگوها یا قالب‌های ذهنی‌شان که حاصل اندوخته‌ها و تجربیات سال‌ها زندگی‌شان است وقایع و اتفاقات را تفسیر می‌کنند.

**ساختارهای ذهنی هر یک از ما متشکل از باورها، فرضیات و اعتقادات مان است.**

عواملی مانند زمان نامناسب، مکان نامناسب، حضور افراد دیگر و ... جزو موانع بیرونی ارتباط هستند و پیش دوری (حرف زدن با این آدم فایده‌ای ندارد، این درست بشو نیست)، پندارهای قالبی (مردها

یا زن‌ها همه‌شون این طوریند، همه مردها... یا همه زن‌ها...) تفاوت‌های فرهنگی و افکار ناکارآمد و تعصبات و باورها و نگرش‌های ناکارآمد جزو موانع درونی برقراری ارتباط محسوب می‌شوند.

## موانع برقراری ارتباط



افکار و رفتارشان سرزنش و ملامت کنیم و بدون توجه به ظرافت‌های رفتاری به دیگران می‌خواهیم بفهمانیم که فکر و اعتقاداتش را قبول نداریم و با آن مخالف هستیم در ارتباط با دیگران می‌گیری کنیم به دیگران ثابت کنیم که آنها اشتباه می‌کنند و از این طریق وی را تحقیر کنیم و بهتر بودن خودمان را اثبات کنیم.

ناراحتی کسی نشود؛ ت: تواضع داشتن و هر رفتاری و گفتاری که باعث شود طرف رابطه شما را با خودش برابر بداند و درک کند که شما نمی‌خواهید برتری و بهتری خود را به او ثابت کنید. و از طرفی هم باید برای رسیدن به یک رابطه موفق از سه میم منفی دوری کنیم "ملامت، مخالفت و میچ‌گیری" که در آنها دیگران را به دلیل احساسات،

ما برای برقراری ارتباط موثر باید از قانون طلایی "صات" استفاده کنیم، صات در واقع مرکب از سه حرف "ص"، "ا"، "ت" است که "ص" صداقت است که در همه جای دنیا، صداقت باعث به وجود آمدن انس و الفت و اعتماد و نزدیکی بین افراد جامعه می‌گردد. الف: ادب و اینکه رفتار و گفتار و پندار شما حتی المقدور به کسی آزار و باعث



## روایت زندگی و کارنامه شهید سردار قاسم سلیمانی

### سرباز وطن

امروزه روایت زندگینامه و جانفشانی‌های سرداران سپاه اسلام و انقلاب اسلامی باید مدنظر قرار گیرد و به ابعاد زندگی آنها پرداخت تا در پیچ و خم‌ها به فراموشی سپرده نشوند. سردار سرافراز اسلام سپهبد شهید قاسم سلیمانی از چهره‌هایی است که محبوبیت خاص خود را دارد. از این رو به بخشی از زندگی پرافتخار این شهید بزرگوار خواهیم پرداخت.



لشکر ۴۱ ثارالله بود، به کرمان برمی‌گردد و با اشراری که از مرزهای شرقی، به خصوص افغانستان وارد می‌شدند، به مبارزه ادامه می‌دهد.

حدود ۱۰ سال بعد، در سال ۷۹، فرماندهی کل قوا، قاسم سلیمانی را به عنوان دومین فرمانده «نیروی قدس سپاه پاسداران انقلاب اسلامی» می‌گمارد. از این به بعد است که حضور قاسم سلیمانی در مجامع عمومی و اخبار کم رنگ می‌شود.

طالبان در افغانستان قدرت گرفته و حالا حضور سردار سلیمانی به عنوان فرمانده که آن مناطق را به خوبی می‌شناسد، غنیمتی است.

قاسم سلیمانی در چهارم بهمن ۱۳۸۹ درجه سرلشکری خود را از مقام معظم رهبری دریافت می‌کند و آیت الله خامنه‌ای در تقدیری از او،

انقلاب که پیروز شد، همزمان با کار، به عضویت مجموعه «سپاه افتخاری» کرمان درآمد. خودش گفته باید برای انقلاب فعالیت می‌کردیم، پس وارد سپاه شدم. سلیمانی به مرور فرمانده پادگان قدس سپاه در کرمان شد. شهریور ۵۹ که جنگ ایران و عراق شروع شد، چندگردان را در سپاه کرمان آموزش می‌دهد و به جبهه‌های جنوب می‌فرستد. خودش هم به همراه یک گروهان به سوسنگرد می‌رود تا جلوی پیشروی دشمن را در جبهه «مالکیه» بگیرد. همین آغاز راهی است که باعث می‌شود قاسم سلیمانی در اکثر عملیات نظامی هشت سال دفاع مقدس مانند «عملیات والفجر ۸» که منجر به فتح «فاو» شد، کربلای ۴، کربلای ۵ و تک شلمچه، حضور مؤثر داشته باشد. جنگ که تمام شد، او که فرمانده

حسن سلیمانی از روستاییان «قنات ملک» در شهرستان «رابر» استان کرمان در ۲۰ اسفند ۱۳۳۵ صاحب پسری شد و نام او را «قاسم» گذاشت. قاسم ۱۳ ساله بود که پس از پایان دبستان شهر را ترک کرد و در ۱۸ سالگی پیمانکار سازمان آب کرمان شد. ورزشکار بود و کاراته کار می‌کرد و جزو مربیان پرورش اندام نیز بود.

دو سال به انقلاب مانده بود که با حجت الاسلام رضا کامیاب از اهالی شهر مشهد که در ماه‌های رمضان برای تبلیغ به کرمان می‌آمد، آشنا شد و به انقلابیون پیوست. رفاقتشان اما در هفتم مرداد ۶۰ که سازمان مجاهدین خلق (منافقین) کامیاب را ترور کرد، ناتمام ماند. البته این دوستی کوتاه مدت باعث می‌شود که قاسم را با روحانی‌ای از مشهد به نام آیت الله سیدعلی خامنه‌ای آشنا کند که تا امروز ادامه دارد.

یگانگی از نیروهای ویژه به فرماندهی سردار سلیمانی و بنا به درخواست شخص بارزانی، در کنار پیشمرگان گُرد در حال نبرد با داعش بودند. به دنبال دفع خطر داعش، مسعود بارزانی شخصاً نامه تشکری برای ریاست جمهوری ایران با این مضمون فرستاد که ایران بار دیگر در سخت‌ترین شرایط به دفاع از اقلیم کردستان عراق برخاسته است.

## حاج قاسم در سوریه

چند روزی است که با حضور سردار سلیمانی، شهر «البوکمال» در نزدیکی مرزهای سوریه و عراق در حومه جنوب شرقی دیرالزور، از دست داعش آزاد شده است. اهمیت آزادسازی شهر البوکمال که از آن به عنوان آخرین دژ مستحکم داعش

در سوریه یاد می‌شد، برای جریان مقاومت آن چنان مهم و تعیین‌کننده بود که سردار نامی ایران تصمیم گرفت در راستای تحقق وعده‌اش برای پایان دادن به سیطره این شجره خبیثه ملعونه، ۷۲ ساعت فرماندهی

میدان مستقیم نبرد را بر عهده بگیرد تا خاطره شیرین نقش این فرمانده در آزادسازی مناطقی مانند موصل، تکریت، جرف الصخر، حفظ «سامرا» و «کربلا» از چنگ داعش، جلوگیری از سقوط اربیل و... در عملیات «ام المعمارک» بار دیگر در اذهان ملت‌های منطقه تداعی شود.

- سردار را فاتح جنگ حلب در سوریه می‌دانند و حضور او در سوریه باعث شده تا وزارت خزانه داری آمریکا نام او را در لیست تحریم قرار دهد.

- جان مگوایر افسر سابق سیا گفته است که در نبرد القصیر که چهار سال پیش در سوریه صورت گرفت

قاسم سلیمانی را «شهید زنده» نامیده است.

رسانه‌های غربی درباره سلیمانی

گفته‌اند که او نقش مهمی در عقب راندن اسرائیل از جنوب لبنان، جنگ افغانستان، شکل دهی به فضای سیاسی عراق پس از سرنگونی رژیم صدام و تغییر روند جنگ داخلی سوریه داشته است.

داعش که فعال شد، در خرداد ۹۳ به شمال عراق حمله می‌کند.

تصرفات شهرهای عراق که وسعت می‌گیرد، باعث

می‌شود نام سردار سلیمانی هم کم کم به صدر اخبار بیاید. او که سال‌ها پیش در رسانه‌های عراق به «ژنرال بی‌سایه» معروف بود، حالا چهره او با موهای سفید شده در جلد مجلات خارجی و داخلی عیان می‌شود.

همان روزها، روزنامه «ساندی

تایمز انگلیس»، «وال استریت ژورنال» و «نیویورک تایمز» مدعی شدند ایران فرماندهی ارتش اژه‌هم فروپاشیده عراق را بر عهده گرفته تا با داعش بجنگد. قاسم سلیمانی هم مقابله با داعش را در دفاع از بغداد بر عهده دارد.

با حمله داعش در مرداد ۱۳۹۵، مسعود بارزانی از آمریکا و ترکیه تقاضای کمک می‌کند. دو روز بعد، جنگنده‌های آمریکایی در اربیل به پرواز درمی‌آیند. این در حالی است که ۴۸ ساعت قبل از پیوستن جنگنده‌های آمریکایی به عملیات دفاع از اربیل،

**قاسم سلیمانی در چهارم بهمن ۱۳۸۹ درجه سرلشکری خود را از مقام معظم رهبری دریافت می‌کند و آیت الله خامنه‌ای در تقدیری از او، قاسم سلیمانی را «شهید زنده» نامیده است.**

و منجر به باز پس‌گیری شهر استراتژیک القصیر توسط ارتش سوریه شد و نقطه عطفی در جنگ بود، تحت نظارت و فرماندهی سردار سلیمانی بوده است و این نبرد را «یک پیروزی بزرگ» برای او خواند.

اینجا بود که پس از وقوع یک انفجار مهیب در دمشق، شایعه شهادت قاسم سلیمانی در رسانه‌های جهان پیچید اما چند روز بعد او در دیدار مسئولان نظام با مقام معظم رهبری حضور پیدا کرد.

### سردار از زبان دیگران

روحیه و شخصیت سردار سلیمانی همیشه جذاب بوده است تا آنجا که: رسانه‌های غربی هم در مورد شخصیت او مطالب جالبی گفته‌اند.

• **روزنامه انگلیسی گاردین** در مورد قاسم سلیمانی نوشته: «حتی کسانی که سلیمانی را دوست ندارند، او را فردی باهوش می‌دانند. بسیاری از مقامات آمریکا که این چندساله را صرف متوقف کردن کار افراد وفادار به سلیمانی کرده‌اند، می‌گویند مایل هستند او را ببینند و معتقدند مبهوت کارهای او شده‌اند. شاید از سر همین بهت است که یکی از مقامات بلندپایه ارتش آمریکا عاجزانه می‌گوید: «من اگر او را ببینم، خیلی ساده از او خواهم پرسید که از ما چه می‌خواهد؟!».

• **نشریه آمریکایی «نیویورکر»** در سال ۹۲، به فرمانده سپاه قدس از زبان مأموران سیا و مقامات عراقی پرداخت و با بیان اینکه سردار سلیمانی به ندرت صحبت می‌کند، وی را دارای یک کاریزمای نهفته دانست. در این گزارش «جان ماگوایر» افسر سابق سازمان اطلاعات مرکزی آمریکا (سیا) سردار سلیمانی را قدرتمندترین عامل در خاورمیانه که کمتر کسی چیزی درباره او شنیده، معرفی کرده است.

• **زلمای خلیل زاد**، سفیر سابق آمریکا در افغانستان نیز در مورد سردار سلیمانی گفته است: «همان قدر که مقامات آمریکایی سلیمانی را به جنگ افروزی متهم می‌کنند، او در ایجاد صلح نیز برای رسیدن به اهدافش فعال بوده است. او در پایان دادن به درگیری‌های نیروهای مقتدای صدور و نیروهای عراقی در بصره، نقشی حیاتی داشت، تهدیدی که می‌رفت ناآرامی‌های آن گسترش یافته و پیامدهای وخیمی به ویژه برای منابع نفتی عراق در پی داشته باشد».

### روابط شخصی قاسم سلیمانی

نقل شده است که قاسم سلیمانی علاقه خاصی به سربازان شهید دارد و با خانواده‌های آنها دیدار می‌کرد. خودش در جایی گفته: «زمانی که فرزندان شهیدان را می‌بینم، می‌خواهم آنها را ببویم

و از خودبی خود می‌شوم».

سردار سلیمانی از دوستان نزدیک و صمیمی شهید «عماد مغنیه» بود.

قاسم سلیمانی برادر کوچکی به نام سهراب دارد. او درخصوص روحيات قاسم گفته: «حاج قاسم خیلی وقت نمی‌کند به خانواده برسد اما آدمی بسیار عاطفی است و حتی تا زمانی که نسبت به مسائل زندگی من اطمینان پیدا نکرد، مرا رها نکرد، مدام من را کنترل می‌کرد چون من در سازمان زندان‌ها کار می‌کردم و با زندانیان در ارتباط بودم؛ حتی اگر یک موتور می‌خریدم تا اطمینان پیدا نمی‌کرد که چگونه آن را تهیه کرده‌ام راحت نمی‌شد، شاید به نوعی تمام زندگی اطرافیان ما را زیر نظر داشت تا خدای ناکرده به راه کج و آلوده کشیده نشویم».

### آری هموطنان

اواخر سال ۱۳۶۰، وقتی محسن رضایی، فرمانده کل سپاه، حکم فرماندهی تیپ ثارالله را به قاسم سلیمانی داد و محمود اشجع، فرمانده وقت سپاه منطقه ۶ کشوری، با این انتصاب مخالفت کرد، شاید هیچ کدام نمی‌دانستند این جوان ۲۳ ساله با نبوغ نظامی تحسین برانگیزش، سال‌ها بعد، شخصیتی فراملی خواهد شد و افسران CIA از وی به عنوان قوی‌ترین مأمور مخفی خاورمیانه یاد خواهند کرد.





## تشییع یک ملت

### به قلم محمد عساکره

کی؟ چی؟

و دیوارهای خانه فریاد زدند: سردار سلیمانی را شهید کردند ...

خدای من، امکان نداره، دروغه... سردار ما... مگه ممکنه ...

داخل هیچ لحظه‌ای از زندگی این طور بی‌اراده فریاد نزده بودم و بدون هیچ درنگی اشک از چشمانم جاری نشده بود.

سیلی که اصلا سدی نمی‌توانست مهارش کند.

در کسری از ثانیه تمام فضای خانه و خانواده را بهت و ماتم فرا گرفت. یکی پای تلویزیون دنبال خبر، یکی با اشک، گواشی در دست دنبال تکذیب خبر بود و... خدای من طنین صدای قرآن یعنی تمام شد. سردار دل‌ها در کمال ناباوری از میان ما پرکشید و آسمانی شد. احساس فشار قبر داشتیم، عجب صبح آدینه‌ای برای کشورم رقم خورد و خانه غرق ماتم و عزا شد. همسر، مادرم، خواهر و برادرهایمان و حتی کودک ۲ ساله‌ام که نمی‌دانست چه شده هم گریه می‌کردند ولی افسوس...

خدای مهربانم چرا؟ چه شب‌ها را با خیال امن حضورش سپری کردیم و به عشق بودنش بر خود بالیدیم...

الله اکبر که چند اربعین را به پشتوانه شیر بیشه ایران با اقتدار

پس از اینکه همه خبر دادند شهدا را از خوزستان تشییع می‌کنند و خیلی‌ها عاشقانه خود را به مراسم تشییع رساندند.

همکاران ما هم در پتروشیمی امیرکبیر جا مانده نبودند و همه به استقبال رفتند.

زیبا بود دل نوشته این برادر بسیجی‌مان از حال و هوای مراسم تشییع را به این قسمت نشریه بیاوریم.

آقای عساکره به همراه خانواده بخشی از این مراسم را شرح خواهند داد:

پنجشنبه‌ای دل‌انگیز بود و خانواده‌هایمان مهمان ما بودند و چه شب شاد و چه آرامش دل‌انگیزی داشتیم.

همه شاد و خندان به اتاق‌هایمان رفتیم، تا نیمه‌های شب با هم گفتیم و خندیدیم به امید فردایی زیباتر و در کنار هم خوابیدیم و بی‌خبر از فاجعه‌ای که قبل از به خواب رفتن ما در شرف وقوع بود...

ناگهان با فریادهای کسی، آسمان خانه تاریک و تار شد و یکی فریاد زد حاج قاسم... سردار سلیمانی...

روحم هنوز به کالبدم باز نگشته بود، با چشمان نیمه باز گفتم

پا به کشوری پر تنش نهادیم و مطمئن بودیم که او هر لحظه مراقب ماست. رفتی و ما چه؟ بدون تو؟

وای از دل آقا ... همه دردم از دل بی قرار آقا است... ذوالفقار رهبرم! مالک اشتر علی! کجا رفتی اسطوره نبرد؟

آغشته خوناب کردی قلب ما را

سردرگم و بی تاب کردی قلب ما را

عمری همه در خواب خوش با بودن تو

رفتی چرا؟ بی خواب کردی قلب ما را

و حالا چند روز است منتظریم تا پیکر اربای تو را به خاک پاک وطنی که همه آمال و آرزویت امنیتش بود بیاورند و قلب بی تاب ما، هر لحظه بی تاب تر می شود و چشمه جوشان چشمانمان را سدی نیست تا تو بیایی سردار زیبا روی خندان...

خودم را با اندوه آماده عزیمت به کرمان می کنم برای تشییع پیکر عاشورایی سردار، ولی خبری دیگر در راه است: خوزستانم، تبار مردان مرد که در دزفول و اندیمشک و بستان تکبیرگویان بودند و در خرمشهر و آبادان به خاک و خون خفتند، و در کنار همان اروندی که تو قسمش دادی به نمازهای خوانده شده در جوارش و جوانانی که در دل او خفتند و هرگز به خانه بازنگشتند، منتظر تو هست.

سردار دل ها! امروز تو به وطن باز می گردی و بیعتت با مردم خونفشان خوزستان در اهواز آغاز می شود و سیلی بی سابقه برای استقبال از بزرگ مرد عاشق از همه شهرهای استان خوزستان به سمت اهواز جاری می شود. و خانواده ما هم از این قاعده زیبا مستثنی نیست و دلی بی تاب داریم که به سویی روانه کردیم. ۶ صبح شد و ما از بندر ماهشهر به سمت اهواز راهی شدیم و تمام راه مداحی گوش دادیم گریه کردیم و هنوز این فاجعه را باور نداریم.

حالا اهوازیم و ... الله اکبر این همه مردم عاشق ... همه آمده اند همه حتی کودکان و خردسالان

چه کرده ای مرد با قلب های مردم؟ تو مگر که بودی با این همه عشق در دل های ۸۰ میلیون ایرانی؟

فقط می توانم بگویم روح شاد که تشییعت تاریخی شد و درود بر خوزستان و خوزستانی و هر جای ایرانم که حماسه آفرید.

صلابت و شکوه حضور و اینجا یک کلام، قیامتی برپا شده آن هم با عشق به سردار

نه فقط اهواز، همه شهرهای ایران بی قرارند... مردم در همه جا توان ماندن در خانه را ندارند ... همه به خیابان ها آمده اند. و ندای مرگ بر آمریکا شنیده می شود... و آمریکایی که همه مصیبت های جهان برگردن اوست و اینک داغی بزرگ تر و خاتمان سوزتر بر ملت ایران تحمیل نموده است. قلبم در سینه بی تاب می کند و بی اراده با سیل جمعیت بر فراز پل بزرگ اهواز راه می روم و واشک می ریزم... کجایی سردار دل ها؟ ساعت هاست که بی تاب و بی قرار داریم حرکت می کنیم که ناگهان شوری سراپای جمعیت را فرا گرفت.

آمدند... آمدند و چشمان خونبار من در شلوغی بی سابقه و انبوه مردمان عزادار به دنبال عقاب پرو بال شکسته آسمان وطن می گشت. دیدم... تو را دیدم که با یاران تن سوخته ات بر بلندای آسمان بر شانه یک ماشین عظیم الجثه در دریای بیکران مشتاقانت موج می زدی و به سوی قلب من که اکنون خارج از کالبدم می تپید در حرکتی.

بیای... بیای ای سیمرخ جانم... سردار بی سرم که آنگونه که سال ها حسرت و آرزویش را داشتی... چون سرورت حسین (ع) بی سرو و چون علمدار کربلا بی دست و چون اشیبه الناس به پیغمبر علی اکبر (ع) اربا اربا به سوی بهشت روانه ای، دلم زودتر از دهانم فریاد می زند سردارم، دلدارم نرو... نرو از دیده های ما... برخیز ذوالفقار علی... برخیز سردار

**ای ذوالفقار غرق خون، برخیز سردار**

**لبریز گشتیم از جنون، برخیز سردار**

**نام عزیزت تا ابد، خاری ست سمی**

**در چشم خونخوار زبون، برخیز سردار**

**بی تو چقدر سخت است در دنیای خاکی**

**درگیر با این چند و چون، برخیز سردار**

**بی دست، چون عباس رفتی سوی جنت**

**خورشید صبح نیلگون، برخیز سردار**

**آن نیمه شب ما خواب بودیم و تو رفتی**

**دنیای ما شد واژگون، برخیز سردار**

**ای مالک اشتر! چه خوش روزی که بودی**

**بر ما نمودی رهنمون، برخیز سردار**

**با سینه ای پر سوز می گویم، دوباره**

**در دشت سرخ لاله گون، برخیز سردار**

شاعر: ام البنین بهرامی (ام. خزان) همسر محمد عساکره



## نقش آفرینی صنعت نفت در پیروزی انقلاب اسلامی

خانواده صنعت نفت ایران در یک قرن گذشته توانست با ایفای نقش‌های برجسته‌ای در پیروزی انقلاب اسلامی و دوران جنگ تحمیلی، اصالت و پایداری خود را به ارزش‌های ایران اسلامی بیش از پیش ثابت کند.

بر آن شدیم تا به بهانه سالگرد پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی ایران نقش تلاشگران صنعت نفت را بررسی نماییم. حال به بخشی از این تلاش اشاره می‌کنیم:

### ■ حضور کارکنان شرکت نفت آبادان در جشن پیروزی انقلاب اسلامی در بهمن ۱۳۵۷

آن زمان که کارکنان صنعت نفت در اقدامی حساب شده و به دستور امام خمینی (ره) شیرهای نفت را

بستند، با قطع صادرات نفت به غرب، امید ماندن رژیم طاغوت را ناامید کردند تا بار دیگر صنعت نفت ایران بتواند شرافت ملت ایران را به رخ جهانیان بکشد.

با قطع صادرات نفت، حکومت شاه تنها ابزار قدرتی خود را از دست داد و سرانجام با ناتوانی در سرکوب خشم معترضان، تنها راه چاره شاه، فرار در ۲۶ دی ماه ۱۳۵۷ بود که ضربه مهلک را بر پیکر نحیف دربار

پهلوی وارد کرد.

اعتصاب کارکنان صنعت نفت در سال ۱۳۵۷ از دو سو رژیم رو به زوال پهلوی را تحت فشار قرار می‌داد. موضوع نخست، بستن گلوگاه‌های تولید نفت بود که در حکم قطع شریان اقتصادی حکومت به شمار می‌رفت و دیگری، حضور کارکنان صنعت نفت ایران در میان معترضان دولت شاه، سبب انسجام فکری

امروز در آستانه بزرگداشت پیروزی انقلاب اسلامی و گذشت بیش از یک قرن فعالیت صنعت نفت در ایران، این صنعت به مدد وجود نیروهای مؤمن، متخصص، انقلابی، ایثارگر و دلسوز خود در پی ایجاد زمینه‌ای است که براساس برنامه‌های چشم انداز توسعه در عرصه‌های فنی و علمی حرف اول را در منطقه و گستره جهان بزنند.

### ■ بیانات امام خمینی (ره) در یکی از سخنرانی‌های خود بعد از ۲۲ بهمن سال ۱۳۵۷

«نهضت ما گرچه مرهون همه اقشار ملت است، گرچه همه اقشار ملت نهضت را همراهی کردند، چه بانوان تمام ایران و چه مردان برومند ما، لکن بعضی اقشار یک ویژگی خاصی داشتند، و از آن جمله، کارکنان و کارمندان صنعت نفت، برای اینکه اینها در مقامی بودند که شریان حیات اجانب به دست آنها بود، شریان حیات رژیم منحوس در دست آنها بود. اعتصاب آنها یک ویژگی خاصی داشت و همراهی آنها با نهضت، یک خصوصیت بیشتری داشت. از این جهت، ما به آنها بیشتر از سایر اقشار شاید ارج بگذاریم و تشکر می‌کنیم. شما برادران بودید که در اعتصابات خودتان در مقابل رژیم طاغوتی ایستادید و نهضت را پیش بردید و اسلام را تقویت کردید. من باید از شما تشکر کنم، من دعا به شما می‌کردم و می‌کنم»



به ویژه کارکنان پالایشگاه آبادان به فرمان امام خمینی (ره) که موجب قطع تولید روزانه ۶۰۰ هزار بشکه نفت در آبادان و سپس در جزیره خارک شد.

### ■ ۲۱ بهمن پایان اعتصاب در صنعت نفت

سرانجام یک روز قبل از سقوط رژیم پهلوی و پیروزی انقلاب اسلامی در ۲۱ بهمن ماه سال ۱۳۵۷ رئیس دولت موقت در اجتماع کارکنان صنعت نفت حاضر، و با بیان فرمان امام خمینی (ره) پایان اعتصاب در صنعت نفت را اعلام کرد.

به این ترتیب با ورود امام خمینی (ره) در ۱۳ بهمن ماه به ایران، روز ۲۲ بهمن ۵۷ فجر انقلاب روزی نو را در تاریخ انقلاب اسلامی رقم زد و با کوتاه کردن دست بیگانگان، نفت ملی شد. و

اعتصاب شدگان می‌شد. جایگاه اقتصادی و کلیدی نفت در استمرار حیات حکومت پهلوی از یکسو و توجه حضرت امام خمینی (ره) به عنوان مقتدای دینی و رهبری انقلاب اسلامی به موضوع نفت، آن را صاحب منزلتی استراتژیک در اذهان عمومی کرد.

### ■ گاه شمار اعتصابات کارکنان صنعت نفت

کارکنان صنعت نفت، بارها ثابت کرده‌اند که در هر شرایطی دست از تلاش و فداکاری برنمی‌دارند و این فداکاری را در مقابله با رژیم طاغوت و پشتیبانی از رهبر انقلاب به منصفه ظهور رسانده‌اند.

### ■ سرآغاز اعتصابات ۱۸ شهریور سال ۱۳۵۷

۱۸ شهریور سال ۵۷ (یک روز بعد از جمعه سیاه) را می‌توان آغاز حرکت اصلی و اثرگذار شماری از کارگران و کارکنان صنعت نفت دانست؛ حرکتی که با اعتصاب از پالایشگاه تهران آغاز شد و در کوتاه زمانی به پالایشگاه‌های تبریز، آبادان، اصفهان، کرمانشاه و شیراز نیز سرایت کرد.

### ■ ۲۷ مهر ماه سال ۱۳۵۷

تصمیم به اعتصابی که سرانجام در ۲۷ مهرماه ۱۳۵۷ تمام کارکنان میدان‌های نفتی اهواز به جمع دیگر اعتصاب کنندگان می‌پیوندند. اعتصاب کارکنان صنعت نفت

در این بخش بر آن شده‌ایم تا نخبگان در عرصه‌های مختلف از جمله فرهنگی، مذهبی، هنری، ورزشی و در رشته‌های دیگر نام‌آوران پتروشیمی امیرکبیر را معرفی نماییم و ضمن آشنایی بیشتر، توان مضاعف پرسنل این شرکت را نشان دهیم.

## با نخبه‌های ورزشی

# کار و تولید همراه با درخشش در عرصه‌های مختلف ورزش

در این بخش به سراغ یکی از ورزشکاران رفته‌ایم و از زبان خودش به فعالیت‌هایش می‌پردازیم.

محمود رضا طیبی

تاریخ تولد: ۱۳۵۳

تاریخ استخدام در شرکت: ۱۳۷۷

با حول وقوه الهی همزمان با آغاز پروژه ساختمان و نصب مجتمع پتروشیمی امیرکبیر واقع در سایت ۴ منطقه ویژه اقتصادی و همچنین تا زمان راه اندازی نهایی مجتمع، در بخش‌های مختلف واحدهای بهره‌برداری به خصوص واحد الفین مشغول به کار بودم.

فعالیت‌های ورزشی خویش را از سال ۱۳۸۰ و از بدو تاسیس امور ورزش در سطح مجتمع شروع کرده و در تیم‌های مختلف داخلی دروازه‌بان فوتسال بوده‌ام و پس از شکل‌گیری کمیته ورزش مجتمع، فعالیت‌های خودجوش همکاران علاقه‌مند به ورزش، بستر و فضای مناسبی جهت انجام کلیه فعالیت‌های ورزشی به وجود آمد و شاهد رشد و شکوفایی رشته‌های مختلف ورزشی بودیم که با این تفصیل و با حمایت پیشکسوتان

گام به المپیاد ورزشی وزارت نفت گذاشتیم و خوشبختانه در این رویداد بزرگ و مهم و تحت عنوان تیم منتخب صنایع پتروشیمی با کسب عنوان نایب قهرمانی به موفقیت قابل توجهی نائل آمدیم و این روند رو به رشد تا سال‌های بعد هم ادامه داشت و این موفقیت‌ها به صورت مستمر، توسط نسل جدید ورزشکاران دوومیدانی و شرکت در مسابقات داخلی و خارج از مجتمع، با رفاقت و رقابت مثال زدنی در حال توسعه و پیشرفت می‌باشد.

**تشریح برخی از فعالیت‌های ورزشی (افتخارات کسب شده در رشته دوومیدانی) در مجتمع پتروشیمی امیرکبیر**

**سال ۱۳۸۴:** حضور در مسابقات دوومیدانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی و کسب مقام سوم تیمی/ انفرادی - شهرستان شیراز (کسب مقام سوم انفرادی در دو ۱۰۰ متر و دو ۲۰۰ متر)

**سال ۱۳۸۵:** حضور در مسابقات دوومیدانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی و کسب عنوان قهرمانی تیمی/انفرادی شهرستان شیراز (کسب

ورزشی آن مقطع در سال ۱۳۸۴ رسماً مسئولیت هیئت دوومیدانی مجتمع را به دست گرفتیم و با برنامه ریزی و برگزاری مسابقات مختلف دوومیدانی و آمادگی جسمانی در سطح مجتمع، طیف وسیعی از همکاران مستعد را شناسایی و مورد تشویق قرار داده و بر روی آنها سرمایه‌گذاری صورت گرفت و خوشبختانه با حمایت‌های کمیته محترم ورزش توانستیم در پنج دوره متوالی به عنوان قهرمانی مسابقات دوومیدانی صنایع پتروشیمی دست پیدا کنیم که این موضوع در نوع خود یک رکورد محسوب می‌شود و باعث ارتقاء قابل توجه جایگاه ورزش امیرکبیر در سطح شرکت ملی صنایع پتروشیمی گردید که این‌که در طی سال‌های مذکور تیم منتخب آمادگی جسمانی بانوان (همکاران خانم و همسران کارکنان) ضمن برگزاری مسابقات داخلی و با بهره‌گیری از مربیان باتجربه منطقه با آموزش دادن و تمرینات تخصصی، در اکثر المپیادهای ورزشی صنایع پتروشیمی مشارکت فعال داشتند.

پس از درخشش در سطح مسابقات صنایع پتروشیمی، در سال ۱۳۸۹ با اندوخته و تجربه بالای ورزشکاران

پتروشیمی و کسب عنوان قهرمانی تیمی/انفرادی - شهرستان شیراز (کسب مقام اول انفرادی در دو ۱۰۰ متر و پرش طول)  
**سال ۱۳۹۵:** حضور در المپیاد ورزشی کارکنان وزارت نفت کشور (رشته دوومیدانی) و کسب مقام سوم تیمی/انفرادی در شهرستان آبادان (کسب مقام اول انفرادی در دو ۱۰۰ متر و پرش طول)

### تشریح مسئولیت‌های ورزشی در سطح شرکت ملی صنایع پتروشیمی و هلدینگ خلیج فارس

**سال ۱۳۸۶:** شرکت در دوره مربیگری (تئوری و عملی دوومیدانی) توسط هیئت دوومیدانی استان فارس با حضور مدرسان فدراسیون دوومیدانی (اخذ مدرک درجه ۲)  
**سال ۱۳۹۶:** سرپرست تیم دوومیدانی فرزندان شرکت ملی صنایع پتروشیمی در المپیاد سراسری فرزندان وزارت نفت در شهرستان شیراز

**سال ۱۳۹۶:** سرپرست برگزاری مسابقات دوومیدانی پیشکسوتان شرکت ملی صنایع پتروشیمی در شهرستان شیراز

(بنا به پیشنهاد رئیس کل ورزش صنایع پتروشیمی به مدیریت امور ورزش هلدینگ خلیج فارس و پس از بررسی سوابق و فعالیت‌های ورزشی اینجانب، بنده به سمت سرپرستی مسابقات دوومیدانی در چارت تشکیلات ورزش هلدینگ تائید و انتصاب گردیدم.)

**وظایف:** برنامه ریزی و ابلاغ آیین نامه‌های مورد نیاز جهت برگزاری کلیه فعالیت‌های فرهنگی ورزشی رشته دوومیدانی در سطح هلدینگ خلیج فارس (فرزندان، کارکنان، پیشکسوتان) با همکاری شرکت عملیات غیرصنعتی پاراگاد

**سال ۱۳۹۷:** سرپرست برگزاری مسابقات دوومیدانی کارکنان شرکت صنایع پتروشیمی (هلدینگ خلیج فارس) در شهرستان شیراز

**سال ۱۳۹۸:** سرپرست برگزاری مسابقات دوومیدانی کارکنان شرکت صنایع پتروشیمی (هلدینگ خلیج فارس)  
 در پایان از همه دست اندرکاران امر ورزش که ما را یاری داده‌اند خصوصاً در این دوره شکوفایی تشکر نموده و از امور ورزش و مدیرعامل محترم تقدیر می‌نمایم.

مقام اول انفرادی در دو ۱۰۰ متر و پرش طول)  
**سال ۱۳۸۶:** حضور در مسابقات دوومیدانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی و کسب عنوان قهرمانی تیمی/انفرادی - شهرستان شیراز (کسب مقام اول انفرادی در دو ۱۰۰ متر و پرش طول)

**سال ۱۳۸۷:** حضور در مسابقات دوومیدانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی و کسب عنوان قهرمانی تیمی/انفرادی شهرستان شیراز (کسب مقام اول انفرادی در دو ۱۰۰ متر و پرش طول)

**سال ۱۳۸۹:** حضور در مسابقات دوومیدانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی و کسب مقام دوم تیمی/انفرادی

شهرستان شیراز (کسب مقام اول انفرادی در دو ۱۰۰ متر و پرش طول)

**سال ۱۳۸۹:** حضور در المپیاد ورزشی کارکنان وزارت نفت کشور (رشته دوومیدانی) و کسب مقام دوم تیمی/انفرادی در شهرستان محمود آباد (کسب مقام دوم انفرادی در دو ۶۰ متر و پرش طول)

**سال ۱۳۹۱:** حضور در مسابقات دوومیدانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی و کسب عنوان مقام دوم تیمی/انفرادی شهرستان شیراز (کسب مقام دوم انفرادی در دو ۱۰۰ متر و پرش طول)

**سال ۱۳۹۱:** حضور در المپیاد ورزشی کارکنان وزارت نفت کشور (رشته دوومیدانی) و کسب مقام دوم تیمی/انفرادی در شهرستان اهواز (کسب مقام دوم انفرادی در دو ۱۰۰ متر و پرش طول)

**سال ۱۳۹۳:** حضور در مسابقات دوومیدانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی و کسب عنوان قهرمانی تیمی/انفرادی - شهرستان آبادان (کسب مقام اول انفرادی در دو ۱۰۰ متر و پرش طول)

**سال ۱۳۹۳:** حضور در المپیاد ورزشی کارکنان وزارت نفت کشور (رشته دوومیدانی) و کسب مقام دوم تیمی/انفرادی در - شهرستان محمود آباد (کسب مقام دوم انفرادی در دو ۶۰ متر و پرش طول)

**سال ۱۳۹۵:** حضور در مسابقات دوومیدانی شرکت ملی صنایع

درخشش شرکت پتروشیمی امیرکبیر در المپیاد ورزشی کارکنان صنایع پتروشیمی کشور

## کسب مدال‌های رنگارنگ در سبد امیر کبیر



نصراالله خواجه‌گیری

از برگزاری دومین المپیاد ورزشی صنایع پتروشیمی کشور در شیراز خبر داد.

وی هدف از اجرای این المپیاد را توسعه و پیشرفت در برنامه‌های ورزشی و ایجاد روحیه شور و نشاط در بین کارکنان و خانواده بزرگ صنایع پتروشیمی دانست.

شرکت پتروشیمی امیرکبیر، در راستای برگزاری دومین المپیاد ورزشی کارکنان صنایع پتروشیمی کشور، تیم‌های اعزامی این شرکت عناوین مختلف قهرمانی را کسب نمودند.

نصراالله خواجه‌گیری مسئول امور ورزش این شرکت





خواجه گیری گفت: دراین دوره ۲۲ تیم در رشته ورزشی از جمله: فوتبال، والیبال، بسکتبال، تنیس روی میز، شنا، تیراندازی، دوومیدانی و شطرنج به رقابت پرداختند که ۱۰۰ ورزشکار از این شرکت در رشته های مذکور به شهر شیراز، محل برگزاری این المپیاد به میزبانی شرکت پازارگاد عسلویه از تاریخ ۹۸/۹/۲۲ الی ۹۸/۱۰/۱۲ اعزام گردیدند.

وی درخشش ورزشکاران را نسبت به سال های قبل چشمگیرتر دانست و اظهار داشت: دراین دوره با کسب عناوین مختلف شرکت پتروشیمی امیرکبیر برای اولین بار در تاریخ ورزش این شرکت با مجموع امتیازات به عنوان برتر این دوره معرفی گردید.

وی خاطرنشان کرد: با توجه به حضور ورزشکاران حرفه ای، ملی و استانی و کیفیت بالای سطح مسابقات و رقابت های تنگاتنگ این دوره، تمهیدات لازم انجام

شده بود و کلیه تیم های ورزشی شرکت از آمادگی جسمی و تاکتیکی خوبی برخوردار بودند و حسن توجه و عنایات مجموعه مدیران شرکت و در راس آن دکتر غلامپور مدیرعامل ورزشی و ورزش دوست شرکت پتروشیمی امیرکبیر و توجه خاص هیئت مدیره، موجب شد تا ورزشکاران با رضایت خوبی همراه با امکانات لازم به المپیاد این دوره اعزام گردند.

وی در ادامه گفت: وقتی نگاه ویژه و توجه خاص به امر ورزش می شود حاصلش رضایت ورزشکاران و درخشش در رشته های مختلف است و دراین دوره به تمام درخواست های امور ورزش شرکت توسط مدیرعامل پاسخ مثبت داده شد و همین نگاه ویژه بود که ورزش شرکت در جایگاه خوبی قرار گرفت. خواجه گیری با تقدیر از مدیران مختلف شرکت در خصوص همکاری تنگاتنگ و از تلاش ورزشکاران، مربیان، سرپرستان،

یاری دهندگان و خصوصاً مدیرعامل شرکت که شبانه روزی مباحث ورزشی را دنبال می کردند گفت: یقیناً توسعه و پیشرفت ورزش در شرکت از عنایات و توجه ویژه مدیرعامل و هیئت مدیره شرکت بود و علاوه بر المپیاد، بلکه سایر برنامه های ابلاغی ورزشی با نظم و پشتیبانی خوبی انجام می شود.

وی در پایان با تقدیر از دست اندر کاران این المپیاد، کسب عناوین مختلف را به خانواده بزرگ شرکت پتروشیمی امیرکبیر تبریک گفت و عنوان کرد: تلاش ما ورزشکاران و مجموعه مدیران شرکت، توسعه ورزش خصوصاً ورزش همگانی است و گام های خوبی در دوره مدیرعاملی دکتر غلامپور برداشته شده و به زودی شاهد تحول بیشتر دراین امر مهم خواهیم بود.



تیم فوتسال کارکنان شیراز

تیم دو میدانی کارکنان شیراز



تیم فوتسال پیشکسوتان همدان



تیم والیبال



تیم شطرنج کارکنان شیراز



تیم تنیس روی میز کارکنان شیراز



تیم دارت



تیم شنا



## راهنمای ثبت پیشنهاد در سیستم نظام پیشنهادات

برای دسترسی به برنامه نظام پیشنهادات ابتدا باید در صفحه Internet explorer به آدرس زیر مراجعه کنید.

۱۹۲,۱۶۸,۱۲۸,۶۱

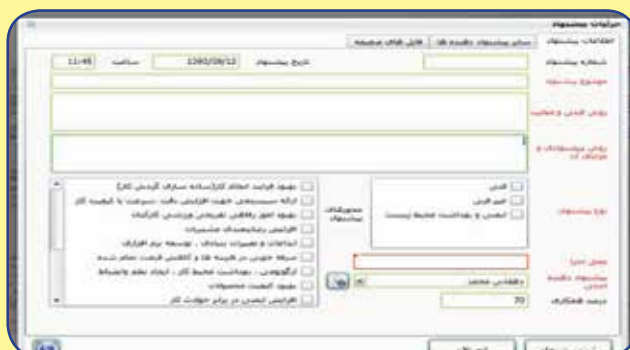


سپس در صفحه اصلی به ترتیب نام کاربری (شماره پرسنلی) کلمه عبور (شماره کارت ساعت) خود را وارد نمایید.



جهت ثبت پیشنهاد، زبانه پیشنهادهای من پیشنهاد جدید را انتخاب کنید سپس با انتخاب گزینه پیشنهاد جدید، صفحه ای جهت ثبت پیشنهاد باز می شود. در ضمن با استفاده از اطلاعات صفحه پیشنهادهای من، می توانید روند بررسی پیشنهادات خود را دنبال کنید. اگر برای اولین بار وارد سیستم می شوید باید از زبانه عملیات کاربری گزینه پروفایل من، اطلاعات پروفایلتان را تکمیل نمایید.

با تکمیل اطلاعات خواسته شده گزینه ثبت پیشنهاد را انتخاب نمایید تا پیشنهاد شما به دبیرخانه ارسال گردد. جهت اضافه نمودن سایر همکاران گزینه سایر پیشنهاد دهنده ها را باز نمایید. همچنین جهت ضمیمه کردن عکس، نقشه و فایل های مربوطه از زبانه فایل های ضمیمه استفاده نمایید.



### دفتر تهران:

سعادت آباد، بلوار دریا، خیابان صراف های جنوبی،  
خیابان نفیسی (۲۳ شرقی)، پلاک ۲۱  
تلفن: ۲۱۸۷۷۵۰ (+۹۸)

### مجتمع:

خوزستان، بندرماهشهر، منطقه ویژه اقتصادی  
پتروشیمی، سایت ۴  
تلفن: ۲۷۰۲۷ (۰۶۱۵۲۱)، فکس: ۷۴۱۱۴ (۰۶۱۵۲۱)

