

روایت مدیرعامل آریاساسول از روند داخلی سازی در این شرکت

شتاب برای بومی سازی دانش فنی در کشور





شرکت پلیمر
آریا ساسول
ARYA SASOL
POLYMER CO.



Editorial

مجتبی آزادی، مدیر واحد خودکفایی و ساخت داخل



در دنیای امروز، صنعت پتروشیمی به عنوان یکی از ارکان اصلی توسعه اقتصادی کشورها شناخته می شود و بدون شک، تلاش برای خودکفایی و بومی سازی این صنعت به موضوعی حیاتی تبدیل شده است. در این مسیر، شرکت پلیمر آریاساسول از همان روزهای ابتدایی تأسیس خود، همواره به عنوان یکی از پیشگامان این حرکت عظیم عمل کرده است.

ما در آریاساسول به این باور رسیده ایم که تنها از طریق همکاری و هم افزایی با شرکای تجاری داخلی و اتکا به توانمندی های متخصصان کشورمان می توانیم در برابر چالش های پیش رو ایستادگی کنیم و در جهت توسعه پایدار ایران عزیز گام برداریم. از همین رو، سال هاست که با هدف بومی سازی قطعات و تجهیزات کلیدی صنعت پتروشیمی، پروژه هایی را در دست اجرا داشته ایم که نتیجه آن نه تنها کاهش وابستگی به منابع خارجی، بلکه ایجاد ارزش افزوده برای کشور و ایجاد اشتغال پایدار در سطح ملی بوده است.

یکی از دستاوردهای مهم ما در این زمینه، همکاری نزدیک با شرکتهای توانمند ایرانی تولیدکننده قطعات صنعتی است که با بهره گیری از دانش فنی و ظرفیت های تولیدی آن ها توانسته ایم بخش بزرگی از نیازهای مجتمع را تأمین کنیم. این همکاری ها نه تنها موجب انتقال تکنولوژی و ارتقای توانمندی های داخلی شده، بلکه به رشد و شکوفایی اقتصادی ملی نیز کمک شایانی کرده است.

در کنار این دستاوردها، باید از تلاش های بی وقفه همکارانمان در واحدهای مختلف نیز یاد کنیم. آریاساسول با داشتن تیم هایی مجرب، متعهد و متخصص در همه سطوح، توانسته است پروژه های پیچیده بومی سازی را با موفقیت به پیش ببرد. این تلاش ها، به عنوان گامی مؤثر در مسیر تحقق اهداف کلان کشور، مورد توجه قرار گرفته و موجب افتخار ماست که همکارانمان در این مسیر همواره در خط مقدم بوده اند.

ما در آریاساسول مصمم هستیم که با تکیه بر این دستاوردها و ادامه همکاری های مستمر با سایر نهادها و شرکتهای داخلی، گام های بلندی به منظور تأمین نیازهای صنعت پتروشیمی کشور برداریم و در این مسیر، نقشی کلیدی ایفا کنیم.

در پایان، از تمامی همکاران عزیز که در این راه سخت و پرجالش همراه ما بوده اند، قدردانی می کنم و مطمئنم که با استمرار این روند، آینده ای روشن و پرامید برای صنعت پتروشیمی کشور رقم خواهیم زد.

حرکت به سوی خودکفایی در صنعت پتروشیمی

بسم الله الرحمن الرحيم

روایت مدیرعامل آریاساسول از روند
داخلی‌سازی در این شرکت

شتاب برای پومی‌سازی دانش فنی در کشور

۲



نویسنده



www.aryasasol.com

گزارش

**یک روز با واحد
ایمنی در
«بازدید مدیریتی
ایمنی»**

۱۶

گفت و گو

مدیر واحد مهندسی عمومی در گفت‌وگو با
نویسنده آریا تأکید کرد:

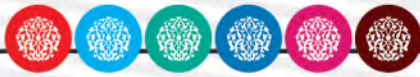
**مهندسی عمومی
بازوی نگهداشت و
توسعه
آریاساسول**

۱۰

خلاقیت

**اجرای طرحی
نوآورانه در
آریاساسول
با صرفه‌جویی
هدرصد انرژی**

۶



16

نشریه کارکنان شرکت پلیمر آریاساسول

نویدا آریا

www.aryasasol.com

سال دوم / شماره ۱۶ / دی ۱۴۰۳

صاحب امتیاز:

روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول

زیر نظر شورای سردبیری

فنی و هنری:

امیرحسین ضیا سیستانی

زینب صادقی نژاد

نشانی: استان بوشهر، عسلویه، منطقه ویژه اقتصادی

انرژی پارس

تلفن: +۹۸ ۲۱ ۸۵۹۲۰۰۰ - نمابر: +۹۸ ۷۷

۳۷۲۶۶۰۰۸

کدپستی: ۷۵۱۱۸۱۱۳۶۵

نویدا آریا



www.aryasasol.com



معرفت

گفت‌وگو با همسفران
کاروان حرم دوست آریاساسول

**خاطراتی از جنس
دلتنگی و نور**

۴۲

خانواده

**از علاقه‌ناگهانی
به ریاضی تا کسب
مدال برنز المپیاد
ساسمو**

۳۴

پویش

«نویدا آریا» از تلاش کارکنان آریاساسول
در اجرای پویشی خیرخواهانه می‌گوید

**آریاساسول
برای مردم**

۳۲



روایت مدیرعامل آریاساسول از روند داخلی‌سازی در این شرکت

شتاب برای بومی‌سازی دانش فنی در کشور

فعالیت شش‌ساله آریاساسول در حوزه ساخت داخل

وی با اشاره به سابقه شکل‌گیری واحد خودکفایی و ساخت داخل آریاساسول از سال ۱۳۹۷، گفت: از سال ۱۴۰۱ این واحد تکمیل و یک واحد نوآوری در ذیل آن قرار گرفت. در نتیجه اقدامات انجام‌شده در این مدت، آریاساسول از سال ۱۴۰۲ به‌عنوان شرکت دانش‌بنیان معرفی شد. این افتخار را داریم که در حدود دو سال گذشته ۱۳۰۰ قطعه را بومی‌سازی کرده و از خروج ۱،۲ همت ارز جلوگیری کرده‌ایم. علاوه‌براین، در سال جدید بسته‌های ویژه‌ای را در واحد خودکفایی و مهندسی معکوس در نظر گرفته‌ایم تا الگوی نوآوری در صنعت پتروشیمی و مهندسی معکوس باشیم. حیدرزاده با بیان اینکه مجموعه‌ای مثل آریاساسول پس از ۱۸ سال فعالیت، نیاز دارد که قطعانش را خودش پشتیبانی و داخلی‌سازی کند، افزود: قطعات مورد نیاز مجتمع طی پروسه‌ای از سوی واحد بازرگانی و مجتمع به واحد خودکفایی و نوآوری ارجاع می‌شود تا روی نقشه، تجهیز و مواد تشکیل‌دهنده آن بررسی شود. قطعه استیم چمبر که داخلی‌سازی شده، جزو تجهیزهای مهم برای واحدهای پلیمری است و ما به این نتیجه رسیدیم که اگر بتوانیم آن را داخلی‌سازی کنیم، بسیاری از نیازهای ما در آینده رفع خواهد شد. مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول با بیان

اینکه در دو سال گذشته به دنبال بومی‌سازی قطعات حیاتی واحدها از جمله ساخت استیم چمبر (Steam Chamber) رفتیم، بیان کرد: این قطعه پیش از این از سوی شرکت زیمنس آلمان و با مشکلات مختلف تحریمی خریداری و وارد کشور می‌شد. وارد کردن این قطعات حتی با وجود قیمت گزاف و سختی‌های خرید و انتقال، مسئله خدمات پس از فروش و محدودیت سرویس‌ها را هم به همراه دارد. خوشبختانه پس از حدود ۱،۵ سال مطالعات و بررسی درباره استانداردها به نتیجه رسیدیم و در حال حاضر تولیدکننده استیم چمبر شده‌ایم و یک قطعه حیاتی را برای کشور تولید می‌کنیم.

حیدرزاده با اشاره به اهتمام آریاساسول برای بومی‌سازی این قطعه، گفت: ابتدا واحد خودکفایی در جهت کاهش وابستگی، وندورها را بررسی و مشخص کرد که تنها یک وندور، آن هم با حدود ۸۰ درصد بیشتر از قیمت اصلی این تجهیز را در اختیار ما می‌گذارد. در نتیجه، پس از بررسی‌های مهندسی معکوس، داخلی‌سازی این قطعه شروع شد و توانستیم قطعه‌ای که قیمت خرید آن یک میلیون و ۲۰۰ هزار دلار بود با ۴۷ هزار دلار در داخل کشور بومی‌سازی کنیم.

وی در ادامه افزود: فارغ از موضوع استقلال در تأمین این تجهیز و صرفه‌جویی ارزی، مسئله ظرفیت و پایداری تولید و قدرت تعمیرات در تأمین تجهیزات شرکت هم

محمدرضا حیدرزاده، مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول، با اعلام اینکه طی دو سال گذشته ۱۳۰۰ قطعه در این شرکت بومی‌سازی شده است، گفت: ساخت دو قطعه استیم چمبر (Steam Chamber) و کراس کیت (Cross Kit) به‌عنوان قطعاتی حیاتی در تولید، علاوه‌بر منافع مالی و پایداری یک منفعت دیگر هم دارد و آن این است که با ساخت این قطعات برای نخستین بار در کشور، حالا دیگر جزو معدود شرکت‌های سازنده این قطعات در دنیا هستیم. حیدرزاده در پاسخ به اقدامات انجام‌شده از سوی واحد خودکفایی و ساخت داخل این مجموعه و بومی‌سازی قطعه حیاتی استیم چمبر (Steam Chamber) از سوی یک شرکت دانش‌بنیان، گفت: واحد خودکفایی و ساخت داخل آریاساسول از سال ۱۴۰۱ با ظرفیت مرکز نوآوری و دانش‌بنیان شرکت ادغام شد و با قدرت و شتاب بیشتری در راستای تأمین قطعات، تجهیزات و ملزومات شرکت شروع به کار کرد و در این مدت قطعات حیاتی را بومی‌سازی کردند.



بالا رفته است. ضمن اینکه در حال حاضر آریاساسول دانش فنی این قطعه را هم در اختیار دارد و این قطعه را برای نخستین بار در کشور ساخته است و امیدواریم در ساخت سایر قطعات مورد نیاز هم همین مسیر را طی کنیم.

بومی‌سازی ۴۵۷ بسته راهبردی تا پایان سال ۱۴۰۴

مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول با اشاره به بلوغ و استانداردهای بالایی که این مجموعه دارد، گفت: هدف‌گذاری ما این است که تا پایان سال آینده ۴۵۷ بسته راهبردی دیگر را بومی‌سازی کنیم و زمینه صرفه‌جویی برای کشور، جلوگیری از خروج ارز، اتلاف انرژی و سودآوری بیشتر برای شرکت را فراهم کنیم.

حیدرزاده با اشاره به اهمیت کلیدی قطعه استیم چمبر در توربین واحد الفین، گفت: این تجهیز اهمیت زیادی در فرایند تولید اتیلن و راندمان تولید مجتمع دارد. توربین بخار به‌کارگرفته‌شده در این تجهیز یک توربین دومرحله‌ای است که تکنولوژی بسیار خاصی دارد که خوشبختانه در کشور بومی‌سازی شده است. این تجهیز هر ۱۵ سال باید نوسازی (re new) شود؛ در نتیجه با داخلی‌سازی آن، قدرت تعمیر و نگهداری بیشتر و هزینه‌های آن برای مجتمع کاهش می‌یابد و در نهایت یکپارچگی و راندمان تولید افزایش خواهد یافت. وی با اعلام اینکه یکی دیگر از این قطعات مهم مرتبط با رآکتور واحد پلی‌اتیلن جدید اجرا شده است، افزود: برای واردات این تجهیز باید ۶ میلیون دلار می‌پرداختیم و

حالا همین تجهیز را ۳،۵ میلیون دلار و با کمک یک شرکت دانش‌بنیان داخلی‌سازی کرده‌ایم و هم‌زمان حدود ۳،۵ میلیون دلار صرفه‌جویی برای کشور به همراه داشته است.

مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول با تأکید بر اینکه موضوع پایداری و کاهش ریسک تولید از جمله مهم‌ترین موضوعات شرکت است، گفت: هر چقدر وابستگی‌های خارجی کم شود، روند کسب و کارمان بهبود پیدا می‌کند. شرایط کشور در دوران تحریم، شرایط خاصی است و ما به‌عنوان سربازان اقتصادی تلاش می‌کنیم این وابستگی را به حداقل برسانیم. تلاش ما این است که چنین توانی را ایجاد کنیم و در همین راستا داخلی‌سازی حدود ۱۳۰۰ قطعه دیگر طی یکی دو سال آینده در دستور کار قرار دارد. این قطعات‌های تک مصرف زیادی در صنعت پلیمر و پتروشیمی دارد.

ایران به ۱۰ کشور تولیدکننده کراس‌کیت پیوست

حیدرزاده به ساخت قطعه حیاتی کراس‌کیت در آریاساسول اشاره کرد و گفت: کراس‌کیت مجموعه‌ای از قطعات است که در اکسترودر واحد پلی‌اتیلن متوسط و سنگین و برای بهینه‌سازی فرایند اکستروژن به کار می‌رود. همچنین، قطعه‌ای بسیار مهم و تحریمی است و مستقیماً در افزایش بهره‌وری تولیدات شرکت اثرگذار است. این قطعه با حدود ۲۶۰ هزار یورو از زاین خریداری می‌شد که پس از بومی‌سازی، با حدود ۵۵ هزار یورو در داخل کشور ساخته می‌شود. این داخلی‌سازی زمینه صرفه‌جویی ۲۰۰ هزار یورویی را برای شرکت و کشور به همراه داشته است. مهم‌تر اینکه از

این پس جزو ده کشور تولیدکننده این قطعه شده‌ایم و می‌توانیم در حوزه‌های مختلفی از آن استفاده کنیم.

وی با بیان اینکه با ساخت قطعه کراس‌کیت در داخل کشور ریسک ما در پایداری تولید بالا رفته است، گفت: آریاساسول در هر ساعت ۴۵ تن تولید پلی‌اتیلن دارد و نبود این قطعه و توقف کار در این بخش، عدم‌النفعی معادل روزانه یک میلیون دلار به همراه داشت و تولیدمان به صفر می‌رسید.

حیدرزاده با بیان اینکه در واحد خودکفایی و ساخت داخل فقط به مهندسی معکوس فکر نکردیم، بلکه به دنبال ظرفیتی بودیم تا با کمک گرفتن از توان مهندسی و علمی شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی، مجموعه‌ای از نیازهای داخلی شرکت را تأمین کنیم، افزود: در همین مدت صندوق سرمایه‌گذاری خطرپذیر شرکتی (CVC)، را با توجه به الزامات معاونت فناوری ریاست‌جمهوری تأسیس کردیم. مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول با اعلام اینکه از مجموعه‌های فناوری و دانش‌بنیان برای برآورده کردن الزامات و نیازهای فنی و دانشی آریاساسول دعوت می‌کنیم، گفت: آریاساسول به دنبال این است که در حوزه خلق دانش و تأمین قطعات بومی جدید و گریدهای جدید محوریت علمی و فناوری خود را حفظ کند و جریانی را در کشور برای بومی‌کردن دانش فنی ایجاد کنیم تا در سال‌های آینده همتای شرکت‌های روز دنیا حرکت کنیم.



در دو سال گذشته به دنبال بومی‌سازی قطعات حیاتی واحدها از جمله ساخت استیم چمبر (Steam Chamber) رفتیم، بیان کرد: این قطعه پیش از این از سوی شرکت زیمنس آلمان و با مشکلات مختلف تحریمی خریداری و وارد کشور می‌شد





اجرای طرحی نوآورانه در آریاساسول با صرفه جویی ۵ درصد انرژی



سال دوم / شماره ۱۶ / دی ۱۴۰۲

انرژی در شرکت پلیمر آریاساسول است. ما در این شرکت ۱۱ تجهیز پرمصرف داریم که به صورت روزانه مصارف این تجهیزات را پایش و با خطوط مبنای انرژی مقایسه می‌کنیم. یکی از این تجهیزات پرمصرف شرکت، کمپرسور C۳۱۱ است که در زمان افزایش ظرفیت واحد برای کمک به کمپرسور C۳۰۱ خریداری و نصب شده است. این کمپرسور نزدیک به ۳٫۲ مگاوات مصرف برق دارد و جزو تجهیزات بسیار پرمصرف به شمار می‌آید که هزینه‌های بسیار زیادی را به هزینه‌های جانبی شرکت تحمیل می‌کند. واحد ما و سایر تیم‌ها همواره در این فکر بودیم که چگونه می‌توانیم مصرف بالای این تجهیز را که چیزی حدود ۵ درصد به برق مصرفی شرکت اضافه کرده، کاهش دهیم.

او ادامه داد: ایده ما همواره بررسی نیاز و

۷۰ میلیارد تومانی هزینه برق مصرفی و کاهش هزینه‌های تعمیر و نگهداشت کمپرسور C۳۱۱ منجر خواهد بود.

این طرح از سوی شرکت پلیمر آریاساسول به‌عنوان یکی از طرح‌های موفق در جشنواره خلاقیت و اثربخشی پذیرش شده است و در این

رویداد با سایر طرح‌ها به رقابت می‌پردازد. «نوید آریا» برای آشنایی بیشتر با جزئیات طرح اصلاحی کمپرسور C۳۱۱ به واحد الفین رفته و با مهندسان واحدهای مختلف که در این مسیر تأثیر گذار بودند، به گفت‌وگو نشست است.

واحد کنترل انرژی و رسالت پایش میزان مصرف انرژی

دارا عظیمی، مدیر واحد کنترل تولید و انرژی، گفت: رسالت این واحد، پایش میزان مصرف

اصلاح کمپرسور C۳۱۱ از سوی مهندسان حرفه‌ای و پرتلاش شرکت پلیمر آریاساسول، گام مؤثری برای بهبود شرایط تولید و ذخیره انرژی به شمار می‌رود. طرحی نوآورانه که به صرفه‌جویی ۵ درصدی انرژی یک تجهیز پرمصرف در واحد الفین منجر شده است.

در این طرح، علاوه بر ذخیره انرژی، آن هم در زمانی که کشور با بحران افزایش ناترازی و نیاز به صرفه‌جویی انرژی روبه‌روست، شاهد افزایش تولید نیز هستیم.

مهندسان کارآموده آریاساسول مصرف انرژی را در کمپرسور C۳۱۱ تا ۵ درصد، برابر با ۳٫۲ مگاوات بر ساعت کاهش داده‌اند و با وجود این ذخیره انرژی، تولید خوراک تزریقی را از ۲۴۶ تن بر ساعت به ۲۵۰ تن بر ساعت رسانده‌اند. اقدامی که سالانه به کاهش صرفه‌جویی حدود



دادیم و تمام شرایط فرایندی و مکانیکی سیستم را بررسی کردیم. در نهایت به این نتیجه رسیدیم که طبق تجربه‌های گذشته وضعیت فرایندی در واحد تولید و بهره‌برداری می‌توانیم در استفاده از یک میزان تزریق خوراک از به واحد، این تجهیز را استارت نکنیم. همچنین، با وجودی که پیش از این دستورالعمل این تجهیز ۲۴۶ تن خوراک واحد بود، آن را به ۲۵۰ تن و مشروط به پایش وضعیت فرایندی سیستم ارتقا دادیم.

او ادامه داد: تمام شرایط فرایند پایش شده و تاکنون نیازی به استارت این کمپرسور نداشتیم. البته برای استارت کمپرسور C۳۱۱ در آینده، بنا توجه به جلسات روزانه‌ای که تشکیل می‌شود، بنا به ضرورت تصمیم خواهیم گرفت که آیا نیاز است این تجهیز را استارت کنیم یا نه؟

معاون بهره‌برداری واحد الفین با بیان اینکه خوشبختانه ذخیره انرژی در آریاساسول تبدیل به یک فرهنگ شده و تمامی دوستان در بهره‌برداری و گروه‌های مختلف این فرهنگ را باور دارند و برای آن تلاش می‌کنند، گفت: ما تیمی برای کنترل مصرف انرژی داریم که به صورت روزانه مصارف را چک کرده و با گروه کنترل تولید در میان می‌گذارد. اگر جایی انحرافی در مصرف انرژی داشته باشیم، قطعاً به سرعت جلسه بررسی

استارت این فرایند را زد. با گذشت زمان، تشکیل واحد مدیریت انرژی به شکل نوعی الزام درآمد تا شرکت‌ها نه تنها واحد مدیریت انرژی داشته باشند، بلکه واحدی برای استاندارد مدیریت انرژی هم استقرار دهند. آریاساسول از همان زمان کار خود را در این زمینه شروع کرد. در واقع، ما منتظر نبودیم که در کشور نارتازی پیش بیاید و بعد به فکر راه چاره باشیم، بلکه از همان ابتدا نیاز را احساس کرده و پروژه‌هایی را که می‌توان برای بهینه‌سازی مصرف انرژی در شرکت انجام داد، بررسی کردیم.

کاهش مصرف انرژی و افزایش تولید

سعیدرضا بالاپور، معاون بهره‌برداری واحد الفین، نیز با معرفی همکاران همراه در این پروژه بیان کرد: با تیمی متشکل از آقایان صاحب جلالی‌پور (سرپرست روز کار تیم بهره‌برداری)، سیدحسین طباطبایی (سرپرست شیفت)، امیرحسین داوودی (مهندس ارشد فرایند الفین و افسایت)، مهدی دهقانی (مهندس ماشین‌الات حساس)، هادی خدای (سرپرست گروه مانیتورینگ سیستم) و محمد قره‌بیگللو (اپراتور ارشد اتاق کنترل) برای اصلاح کمپرسور C۳۱۱ کارگروهی تشکیل

ضرورت کاربری یک تجهیز در سرویس کار است. خوشبختانه با پایش کمپرسور C۳۱۱ و با همراهی تیم بهره‌برداری و بررسی آن‌ها به این نتیجه رسیدیم که این تجهیز می‌تواند در برخی ظرفیت‌ها در سرویس قرار نگیرد و به این ترتیب مصرف برق به ۵۵ درصد کاهش پیدا کند.

آریاساسول: دغدغه‌مند و پیشرو در مصرف بهینه انرژی

عظیمی بیان کرد: مسئله نارتازی انرژی اگر چه امسال رسانه‌ای شده است، اما از دهه ۸۰ پیش‌بینی شده بود و از همان زمان کارشناسان بر این باور بودند که ایران به سمتی می‌رود که ما از تولیدکننده انرژی به مصرف‌کننده آن تبدیل خواهیم شد؛ یعنی روزی خواهد رسید که تراز تولید و مصرف انرژی منفی خواهد شد و ما واردکننده انرژی می‌شویم.

به همین دلیل، هم در برنامه پنجم توسعه کشور و هم در قانون اصلاح الگوی مصرف انرژی قوانینی وضع شد تا نه تنها بخش‌های صنعتی بلکه بخش‌های خانگی، کشاورزی و کل کشور به سمت ذخیره انرژی حرکت کنند. آریاساسول نیز که همواره یک ایده پیشرو داشته است، از همان سال ۱۳۸۹ با ایجاد واحد مدیریت انرژی



بدون شک کمپرسور C۳۱۱ علاوه بر مزیت‌هایی که دارد، در مسیر تولید ریسک‌های زیادی نیز به همراه داشت و از آنجایی که اکنون خاموش شده است، این ریسک‌ها هم کاهش پیدا کرده‌اند. خوشبختانه با وجود استارت‌نشدن این کمپرسور توانستیم به ادامه روند فول ظرفیت واحد الفین بدون استفاده از این تجهیز ادامه دهیم.

بایدها و نبایدهای بازگشت کمپرسور C۳۱۱ به چرخه تولید

هادی خدای، سرپرست گروه مانیتورینگ سیستم مدیر واحد مانیتورینگ تجهیزات دوار، در پاسخ به بازگشت کمپرسور C۳۱۱ به چرخه تولید گفت: کمپرسور C۳۱۱ برای افزایش پتانسیل واحد الفین و کم کردن بار از روی دوش کمپرسور C۳۰۱ به این واحد اضافه شد. در حال حاضر با خاموش شدن این کمپرسور، فعالیت کمپرسور C۳۰۱ ادامه دارد، اما ما به این چالش هم فکر می‌کنیم که این عدم استفاده از کمپرسور C۳۱۱ ممکن است لود اضافه‌ای روی کمپرسور C۳۰۱ داشته باشد. بار اضافی روی کمپرسور C۳۱۱

ایجاد نمی‌کند، اما برای ۲۵۰ تن به بالا باید بررسی کرد که این کمپرسور در سرویس قرار بگیرد یا نه؟

واحد الفین همچنان در روند افزایش ظرفیت تولید

مهدی دهقانی، مهندس ماشین‌آلات حساس، نیز با بیان اینکه کمپرسور C۳۱۱ از نظر ماشین‌ری و تجهیزات دوار یک تجهیز پرهزینه بود، مطرح کرد:

کمپرسور C۳۱۱ برای افزایش پتانسیل واحد الفین و کم کردن بار از روی دوش کمپرسور C۳۰۱ به این واحد اضافه شد. در حال حاضر با خاموش شدن این کمپرسور، فعالیت کمپرسور C۳۰۱ ادامه دارد

برگزار می‌شود و اگر به اصلاح یا هر اتفاق دیگری نیاز باشد، سریعا برای بهبود شرایط تصمیم‌گیری خواهد شد. ما برای پایش انرژی، حتی قیمت مصارف را به صورت روزانه در نظر می‌گیریم و مرتب گزارش جامع دوستان واحد کنترل را چک و شناسایی می‌کنیم. همچنین، نشی‌های ظاهری بندها، فلنج‌ها، لاین‌ها و دریل‌هایی هم به صورت مداوم و روزانه پایش و رفع می‌شود.

اصلاح بر اساس پایش ظرفیت‌های مختلف در تیم فرایند

امیرحسین داووی از تیم فرایند نیز درباره عملکرد این واحد در مسیر اصلاح کمپرسور C۳۱۱ گفت: ما عملکرد این کمپرسور را در ظرفیت‌های مختلف بررسی کردیم و طبق پایش و بررسی‌ها به این نتیجه رسیدیم که واحد می‌تواند هم در میزان بالاتر تولید کند و هم بدون این کمپرسور به کار خود ادامه دهد و کمپرسور کرک دچار مشکل نشود. بر این اساس، دیتاها جمع‌آوری شد و به این نتیجه رسیدیم که عدم استارت کمپرسور تا ۲۵۰ تن برای ما مشکلی



فرایندی را در برداشت، اما این هنر تیم کنترل و بهره‌برداری است که با توجه به حرفه‌ای بودن خود بتوانند ظرفیت کمپرسور را به ظرفیت بالاتر ارتقا دهند. البته سیکل‌های ما اکنون در حالت‌های بهینه هستند؛ شاید اگر سیکل‌ها با تغییر مواجه شوند، دوباره نیاز به استفاده از کمپرسور به وجود بیاید.

محمد قره‌بیگللو، اپراتور ارشد اتاق کنترل واحد الفین، نیز درباره شرایط استارت کمپرسور C۳۱۱ گفت: با اصلاح کمپرسور C۳۱۱ ما توانستیم سرویس‌گذاری این تجهیز را تا ظرفیت‌های خیلی بالاتر از آنچه بود، به تعویق بیندازیم. طبیعتاً سرویس‌گذاری‌های کمتر باعث کاهش اتلاف منابع خواهد شد و همچنین فلرینگ کمتری خواهد داشت که به‌لحاظ مصرف انرژی و توجه به محیط‌زیست ارزشمند است.

مهندسان واحد الفین شرکت پلیمر آریاساسول همچنان در حال بررسی و پایش تجهیزات مختلف هستند تا بتوانند در صورت امکان، در راستای کاهش مصرف انرژی که از اولویت‌های این شرکت است، گام بردارند.

می‌تواند استارت نشود. به همین دلیل، در دستورالعمل‌های بهره‌برداری از این کمپرسور تصحیح کردیم که این تجهیز در ظرفیت ۲۵۰ تن و به شرط لزوم و پایش استارت شود. سیدحسین طباطبایی، سرپرست شیفت واحد الفین، دیگر بخش تأثیرگذار در مسیر اصلاح کمپرسور C۳۱۱، بیان کرد: کمپرسور C۳۱۱ نیاز افزایش ظرفیت واحد الفین بود که سه پوینت

با اصلاح کمپرسور C۳۱۱ ما توانستیم سرویس‌گذاری این تجهیز را تا ظرفیت‌های خیلی بالاتر از آنچه بود، به تعویق بیندازیم. طبیعتاً سرویس‌گذاری‌های کمتر باعث کاهش اتلاف منابع خواهد شد و همچنین فلرینگ کمتری خواهد داشت که به‌لحاظ مصرف انرژی و توجه به محیط‌زیست ارزشمند است

C۳۰۱ از نظر تحلیل عملکرد پایش شده است و تاکنون جوابگو بوده است؛ اما در صورت افزایش ظرفیت، ممکن است کمپرسور C۳۱۱ دوباره به چرخه فعالیت بازگردد. قطعاً برای ظرفیت بالاتر از کمپرسور C۳۱۱ استفاده خواهد شد و زمانی که نیازی به استفاده از این کمپرسور نیست، نباید استارت شود. ما کار خارج از عرف و استانداردی انجام نمی‌دهیم و طبق رویه درست واحد پیش می‌رویم و با پایش‌هایی که انجام می‌شود، امیدواریم در درازمدت مشکلی پیش نیاید. استارت‌نشدن این کمپرسور از نظر مصرف انرژی و استهلاک قطعات یدکی آن، که بسیار گرانقیمت هستند، برای ما کمک‌کننده است و می‌تواند تصمیم معقولی باشد.

صاحب جلالی‌پور، سرپرست روزکار تیم بهره‌برداری، با اشاره به رکوردزنی تولید واحد الفین گفت: مصرف کمپرسور C۳۱۱ بالاست و می‌تواند در ظرفیت بالای ۲۴۶ تن هم استارت نشود؛ ولی اگر نیاز باشد، حتماً از آن استفاده خواهیم کرد. طبق بررسی‌های ما این کمپرسور در فصول سرد سال که لود واحد پایین است،



مدیر واحد مهندسی عمومی در گفت‌وگو با نوید آریا تأکید کرد:

مهندسی عمومی بازوی نگهداشت و توسعه آریا ساسول



واحد مهندسی عمومی، یکی از واحدهای زیرمجموعه خدمات فنی در داخل مجتمع است که با داشتن مهندسانی زبده که صاحب دانش و تجربه هستند، به حل مشکلات فنی می‌پردازد. کارشناسان این حوزه سعی می‌کنند با همفکری و همکاری با دیگر واحدها، بر بهبود روند کمی و کیفی تولید بیفزایند؛ همچنین گلوگاه‌های تولید را به‌منظور بهره‌برداری هرچه بهتر و بیشتر و کاهش ریسک‌های جبران‌ناپذیر در این مسیر، مرتفع کنند. برای آشنایی بیشتر با تلاش‌های واحد مهندسی عمومی به دفتر کمال آسایش رفتیم؛ مهندسی که همانند نام و نام خانوادگی اش سعی می‌کند با همراهی همکارانش، آسایش را در مجموعه‌های مختلف مجتمع به حد کمال برسانند. او از تأثیر حضور واحد مهندسی عمومی و همکاری اش در آریاساسول می‌گوید. آسایش، مدیر واحد مهندسی عمومی، در گفت‌وگو با «نوید آریا» درباره مأموریت این واحد توضیح می‌دهد: واحد مهندسی عمومی از بخش‌های مهندسی مکانیک، مهندسی برق، مهندسی ابزار دقیق، مهندسی سیویل، واحد کنترل اسناد و مدارک و همچنین واحد برنامه‌ریزی که زیرمجموعه واحد خدمات فنی به شمار می‌رود، تشکیل شده است. در واقع، بخش مهندسی عمومی یکی از زیربخش‌های واحد خدمات فنی به شمار می‌آید که در کنار سایر بخش‌ها، وظیفه بهبود و توسعه داخل مجتمع را عهده‌دار است.

برنامه‌ریزی و اجرای بیش از ۱۰۰ پروژه در سال گذشته

او با اشاره به پروژه‌های گذشته و حال این واحد ادامه می‌دهد: سال گذشته یکی از پر حجم‌ترین سال‌های کاری مان را پشت‌سر گذاشتیم و بیش از ۱۰۰ پروژه بزرگ و کوچک را اجرا کردیم. اخیراً نیز به دلیل نیاز سازمان، در حال اجرای پروژه‌های متعدد به‌ویژه در بخش‌های فرایندی، زیست‌محیطی، عمرانی و ساختمانی هستیم تا رضایتمندی بیشتر همکاران را فراهم کنیم. یکی از پروژه‌های مهم مجتمع در بخش عمرانی، احداث ساختمان جدید رستوران پیمانکاران در ضلع غربی مجتمع است که به امید خدا در سال آینده به بهره‌برداری خواهد رسید. همچنین در بخش‌های کلینیک، آتش‌نشانی، حراست و واحدهای تولیدی نیز در حال فراهم‌سازی شرایطی برای ایجاد فضای مناسب برای همکاران هستیم.

در شرکت‌های پتروشیمی، همواره درخواست‌های خدمات مهندسی (TSR) از طرف واحدهای مختلف تولیدی و غیرتولیدی به واحد خدمات فنی ارجاع می‌شود. در واقع، همه همکاران در شرکت این فرصت را دارند تا هرگونه ایده و نظری که به ذهنشان رسید، در قالب TSR به واحد خدمات فنی منتقل کنند. این TSRها پس از طی مراحل به دست واحد مهندسی عمومی به‌عنوان مجری می‌رسد و ما با بررسی آن‌ها و اینکه چه اثربخشی و فوایدی برای سازمان دارد، آن‌ها را بررسی کرده و اگر به این نتیجه رسیدیم که اجرای این پروژه در نهایت به نفع سازمان است، مجوز اجرای آن را می‌گیریم.

فرایند تضمین کیفیت را دنبال می‌کنیم

او با اشاره به میزان موفقیت پروژه‌های این بخش در روند تولید بیان می‌کند: خوشبختانه تاکنون صددرصد پروژه‌هایی که دنبال کرده‌ایم به موفقیت رسیده است؛ چراکه ما فرایند تضمین کیفیت را دنبال می‌کنیم. ما در این فرایند نظرات تمامی ذی‌نفعان را قبل از شروع پروژه دریافت می‌کنیم و مطمئن می‌شویم که نتیجه کار ما بهبود در بحث تولید، کاهش ریسک و بالابردن ایمنی و رضایت همکاران خواهد بود.

خوشبختانه تاکنون

صددرصد پروژه‌هایی که دنبال کرده‌ایم به موفقیت رسیده است؛ چراکه ما فرایند تضمین کیفیت را دنبال می‌کنیم

به همین دلیل، همواره فرایند تضمین کیفیت از فاز طراحی شروع می‌شود و سپس در فاز تأمین یا ساخت و در نهایت در فاز اجرا یا راه‌اندازی دنبال می‌شود.

خوشبختانه در شرکت آریاساسول الگوهای مدیریت پروژه رعایت می‌شود و از همان فاز طراحی، هیچ طرحی بدون اخذ تأییدات نمی‌تواند به مرحله ساخت و تأمین برسد. در مرحله ساخت و تأمین هم این نگاه که یک شخص سوم کار را از لحاظ کمی و کیفی بازرسی کند، وجود دارد.

پس از آن به مرحله اجرا می‌رسد و ما باید کاری را شروع کنیم تا بتوانیم آن را به بهره‌بردار تحویل دهیم و اگر او تأیید نکند، نمی‌توانیم طرح را اجرایی کنیم. همچنین، در این الگو از تجربیات دیگر پروژه‌ها که در مجتمع انجام شده و نتیجه‌بخش بوده است نیز استفاده می‌کنیم.

آسایش بر این باور است که بحث خلاقیت با کار مهندسی عجین است؛ اگر یک طراح ذوق و خلاقیت نداشته باشد، قطعاً طرح خوبی ارائه نخواهد داد و قطعاً اگر طرح نامناسب باشد، در مراحل تأیید رد خواهد شد و نمی‌تواند به مرحله اجرا برسد.

پروژه‌هایی برای افزایش و تداوم تولید

مدیر واحد مهندسی عمومی می‌گوید: ما پروژه‌هایی برای افزایش و تداوم تولید داشته‌ایم تا بتوانیم گلوگاه‌های تولید را رفع کنیم.

هر توقف و گلوگاهی می‌تواند عدم‌النفع‌های زیادی را برای مجموعه به همراه داشته باشد که در آریاساسول با توجه به ظرفیت بالای تولید مجموعه، حتی توقف‌های یک‌روزه، جدای از اینکه گاهی می‌تواند به تجهیزات اتمان آسیب برساند، ضرر و زیان مالی قابل توجهی نیز برای سازمان به همراه خواهد داشت.

برای مثال، مبدل‌های حرارتی یکی

در شرکت آریاساسول الگوهای مدیریت پروژه رعایت می‌شود و از همان فاز طراحی، هیچ طرحی بدون اخذ تأییدات نمی‌تواند به مرحله ساخت و تأمین برسد. در مرحله ساخت و تأمین هم این نگاه که یک شخص سوم کار را از لحاظ کمی و کیفی بازرسی کند، وجود دارد





از تجهیزات اصلی بخش تولید است؛ به منظور بهبود شرایط عملکرد سیکل تبرید، به خصوص کمپرسور ۵۰۱، پروژه بهبود سیکل تبرید پروپیلن را تعریف کرده‌ایم که فعالیت‌های اجرایی آن در حال پیگیری است و چنانچه این مبدل خریداری شود، ظرف یک سال آینده می‌توانیم با اطمینان خاطر بیشتری تولید کنیم. همچنین، مبدل ۴۰۷ اخیراً سفارش گذاری شده و در آینده نزدیک به بهره‌برداری خواهد رسید. برخی از پروژه‌های ما برای کاهش ریسک و افزایش ایمنی است که نمونه‌های متعددی داریم. علاوه بر این، بخشی از پروژه‌ها از

جنس ارگونومی و برای بهتر شدن شرایط کار همکاران بخش تعمیرات یا تولید بوده است. تعدادی از پروژه‌ها در راستای افزایش ظرفیت است و بخش دیگری از پروژه‌ها نیز با توجه به سال ساخت تجهیزات و به منظور نوسازی و جایگزینی آن‌ها با تجهیزات جدید تعریف می‌شود.

به گفته مدیر واحد مهندسی عمومی، بعضی از پروژه‌های این واحد به تجهیزاتی مربوط می‌شود که قطعات یدکی آن‌ها یا دیگر تولید نمی‌شود، یا به دلیل شرایط تحریم قابل تهیه نیستند و باید برای آن‌ها چاره‌ای اندیشیده شود.

به منظور بهبود شرایط عملکرد سیکل تبرید، به خصوص کمپرسور ۵۰۱، پروژه بهبود سیکل تبرید پروپیلن را تعریف کرده‌ایم که فعالیت‌های اجرایی آن در حال پیگیری است

نگاه زیست‌محیطی و اقتصادی در پروژه‌های جدید واحد مهندسی

مدیر واحد مهندسی عمومی با اعلام یک پروژه ویژه برای آریاساسول ادامه می‌دهد: در یکی از نمایشگاه‌های سال گذشته، به تجهیزاتی رسیدیم که بتواند روغن را از آب جدا کند؛ پروژه‌های زیست‌محیطی که منافع مادی هم برای شرکت دارد، چراکه همین روغن جدا شده می‌تواند به‌عنوان یک محصول جداگانه در بازار فروخته شود و دوباره مورد بهره‌برداری قرار گیرد. در حالی که هم‌اکنون این روغن به‌عنوان یک پسماند، برای جداسازی به



**این باعث افتخار است
که می‌توانیم با همکاری با
شرکت‌های داخلی، تجهیزاتی
را ساخته و مورد استفاده قرار
دهیم که مزایای زیست‌محیطی
قابل توجهی را برای سازمان
به همراه دارد**

شدند تا در پروسه سه تا چهار ساله، جایگزین نیروهایی باشند که بازنشسته و از مجموعه جدا می‌شوند. ما نیز اکنون دو نفر نیروی کارآموز داریم و شاهد ترکیب نیروهای جوان و باتجربه در کنار هم هستیم؛ ترکیبی از تجربه و پویایی که برای هر محیط کاری لازم و ارزشمند است.

انسانی واحد مهندسی، بالغ بر ۳۰ نفر از نیروهای باتجربه مجموعه در حال فعالیت هستند. مجموعه مهندسی شرکت‌ها همواره باید زبده‌ترین نیروها با جدیدترین دانش‌ها را داشته باشند که خوشبختانه آریاساسول همواره نه تنها در این بخش، که در دیگر بخش‌ها به این موضوع توجه ویژه‌ای داشته است.

آسایش در پایان با تأکید بر لزوم جوان‌سازی نیرو در مجتمع آریاساسول می‌گوید: خوشبختانه چالش جوان‌سازی نیروها در بخش‌های مختلف شرکت با نگاه ویژه مدیریت از دو سال گذشته شناسایی شده است. بنا به تصمیم مدیریت، کارآموزانی به بخش‌ها اضافه

**بنا به تصمیم
مدیریت،
کارآموزانی
به بخش‌ها
اضافه شدند
تا در پروسه
سه تا چهار
ساله، جایگزین
نیروهایی باشند
که بازنشسته و
از مجموعه جدا
می‌شوند**

شرکت دیگری واگذار می‌شود و علاوه بر هزینه‌هایی که به شرکت تحمیل می‌کند، آثار زیان‌بار زیست‌محیطی را نیز به همراه دارد. این باعث افتخار است که می‌توانیم با همکاری با شرکت‌های داخلی، تجهیزاتی را ساخته و مورد استفاده قرار دهیم که مزایای زیست‌محیطی قابل توجهی را برای سازمان به همراه دارد و تلاش می‌کنیم تا بتوانیم ظرف سه ماه آینده، این پروژه را به مرحله اجرا برسانیم.

**زبده‌ترین نیروها در واحد
مهندسی**

به گفته آسایش، در بحث نیروی





روایت جذب و استخدام
نیروهای بومی در آریاساسول

بومی‌گزینی، با تمرکز بر شایستگی ودانش

سال‌هاست که بسیاری از صنایع و شرکت‌های بزرگ، مانند صنایع پتروشیمی، فولاد و...، بنا به ضرورت در مناطقی خاص از کشور احداث شده‌اند. در واقع آنچه امروز به درآمدزایی و ارزآوری کشور منجر شده، محصول شرکت‌ها و صنایعی است که مهمان برخی از استان‌های کشورند؛ مهمانانی که در ابتدای تأسیس، برای مردم بومی سختی‌ها و چالش‌هایی نیز به همراه داشته‌اند. بنابراین، ضرورت دارد که بومیان این مناطق از دستاوردهای ارزشمند این مهمانان بهره‌مند شوند. بر همین اساس، سال‌هاست که مطالبات بسیاری برای جذب نیروهای بومی در شرکت‌ها و صنایع بزرگ مطرح می‌شود. از طرفی، با گسترش دانشگاه‌ها و فراهم شدن امکان تحصیل برای همگان، در دهه‌های اخیر با رشد چشمگیر افراد تحصیلکرده و نخبه در سراسر کشور مواجهیم. بنابراین، برای استفاده از نیروهای بومی در صنایع و شرکت‌های بزرگ، هیچ دغدغه‌ای باقی نمانده است. آریاساسول، در استان بوشهر، سال‌هاست که حکایت همدلی صنعت و مردمان این دیار را روایت می‌کند. این مجتمع صنعتی، در کنار نقش آفرینی در توسعه کشور، همواره به تعهد خود در قبال مردمان این دیار پایبند بوده. یکی از مهم‌ترین رویکردهای آریاساسول، اعتماد به توانمندی‌های نیروهای بومی است که در این راستا، با انجام فراخوان‌های استخدامی و برگزاری آزمون‌های تخصصی، زمینه جذب متخصصان شایسته محلی را فراهم آورده است. این تعامل سازنده نه تنها به توسعه صنعتی منطقه کمک کرده، بلکه مسیر پیشرفت جامعه محلی را نیز هموار ساخته است.



شایسته‌سالاری در اولویت

بر همین اساس و در ارتباط با موضوع جذب و استخدام نیروهای بومی، هادی محرمی، مدیر برنامه‌ریزی و توسعه سازمانی، در گفت‌وگو با «نویسند آریا» می‌گوید: شناسایی و جذب افراد شایسته، اولویت اصلی شرکت پلیمر آریاساسول در فرایند استخدام است. در این میان، تمرکز ویژه‌ای بر جذب نیروهای متخصص بومی وجود دارد. برای تحقق این هدف، همکاری نزدیکی با مدیریت کار و خدمات اشتغال شکل گرفته است تا افراد واجد شرایط به‌درستی شناسایی و پس از ارزیابی‌های تخصصی، جذب شرکت شوند. فرایند استخدام به این صورت است که پس از تعیین ظرفیت‌های استخدامی، درخواست نیروهای مورد نیاز به اداره اشتغال منطقه ویژه ارسال می‌شود. این اداره با توجه به شرایط اعلام‌شده، افراد واجد شرایط را معرفی می‌کند. واحد برنامه‌ریزی، پس از بررسی رزومه‌ها، متقاضیان را برای شرکت در آزمون‌های تخصصی و مصاحبه‌های مورد نیاز با توجه به ماهیت و نوع شغل دعوت می‌کند.

مراحل گزینش به‌ترتیب شامل آزمون دانش عمومی، پایه شغلی، مصاحبه تخصصی و آزمون‌های رفتارشناسی است که از سوی واحد برنامه‌ریزی سرمایه‌های انسانی انجام می‌شود. پس از موفقیت فرد متقاضی استخدام در تمامی این مراحل، فرایند به‌کارگیری آغاز می‌شود.

**شناسایی
و جذب افراد
شایسته،
اولویت اصلی
شرکت پلیمر
آریاساسول
در فرایند
استخدام
است. در این
میان، تمرکز
ویژه‌ای بر
جذب نیروهای
متخصص بومی
وجود دارد**



آنچه در آریاساسول حکمفرماست، شایسته‌گزینی است

به‌منظور جذب نیروهای متخصص بومی، در آغاز سال جاری، آریاساسول طی آزمون‌های تخصصی و علمی، نزدیک به ۵۰ نیروی کارآموز را در حوزه‌های مختلف جذب کرده است که تمام این نیروها از فارغ‌التحصیلان و نخبه‌های بومی بوده‌اند.

به گفته محرمی، آریاساسول همگام با پیشرفت دانش جهانی، مهارت، دانش و توانمندی افراد را در اولویت انتخاب قرار داده است و درواقع، شایسته‌گزینی اصل بنیادین این مجموعه است. با وجود معرفی افراد آماده‌به‌کار از سوی اداره اشتغال منطقه ویژه، فرایند آزمون‌ها و گزینش‌های تخصصی با جدیت دنبال می‌شود. چنانچه در میان افراد معرفی‌شده، نیروی متناسب با نیازهای شغلی یافت نشود، مجدداً با مدیریت اداره اشتغال منطقه ویژه برای معرفی نیرو مکاتبه و گزارش دلایل عدم پذیرش نیز ارائه می‌شود. در صورتی که پس از این مرحله نیز نیروی شایسته در منطقه یافت نشود، به بانک رزومه‌ها با حفظ اولویت نیروهای بومی مراجعه می‌شود. به بیان دیگر، اولویت همواره جذب نیروهای بومی متخصص و شایسته است.

مدیر برنامه‌ریزی و توسعه سازمانی با تأکید بر اینکه جذب نیروهای بومی یکی از مهم‌ترین فاکتورهای مسئولیت اجتماعی شرکت‌های

جذب نیروهای متخصص بومی، علاوه بر پاسخ‌گویی به مسئولیت اجتماعی شرکت، مزایای متقابلی برای مجموعه و کارکنان به همراه دارد. به‌طور خاص، نزدیکی محل سکونت به محل کار، موجب افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان می‌شود

منطقه است، اشاره می‌کند: جذب نیروهای متخصص بومی، علاوه بر پاسخ‌گویی به مسئولیت اجتماعی شرکت، مزایای متقابلی برای مجموعه و کارکنان به همراه دارد. به‌طور خاص، نزدیکی محل سکونت به محل کار، موجب افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان می‌شود.

درصد جذب نیروهای بومی در آریاساسول بالاست

به گفته محرمی، فرایند تبدیل وضعیت در آریاساسول از حدود یک سال پیش آغاز شده و در این فرایند، ضریب مشخصی برای نیروهای بومی در نظر گرفته شده است. لذا درصد جذب نیروهای بومی در آریاساسول، روند خوبی را طی کرده است. موضوع دیگر، ارتقای سطح

علمی و دانش در سراسر کشور است. با توجه به گستره اطلاعات و رشد مراکز علمی در تمامی استان‌ها، نیروهای متخصص و توانمند در همه‌جا حضور دارند. این موضوع به حضور نیروهای خبره و کارآمد در تمامی استان‌ها منجر شده است. در نتیجه، بسیاری از نیازهای شرکت‌ها و صنایع بزرگ، در سطح همان استان پوشش داده می‌شود. بومی‌گرایی، به‌معنای استفاده بهینه از پتانسیل‌های انسانی منطقه است و بر همین اساس، حفظ و بهره‌گیری از توانمندی‌های مدیران و کارکنان متخصص بومی در مسیر توسعه، ضروری است.



۱۵

سال دوم / شماره ۱۶ / دی ۱۴۰۳





یک روز با واحد ایمنی در «بازدید مدیریتی ایمنی»





پیش بهسوی بازدید از پلنت

جلسه با ارائه عملکرد و شاخص‌های ایمنی یک واحد از مجتمع پلیمر آریاساسول که قرار است در آن جلسه مورد بازدید قرار گیرد، از سوی اردوان فرزین پور، مدیر HSE شرکت، ادامه می‌یابد. بعد از آن، دسته‌بندی‌ای که از پیش مشخص شده است به مدیران اعلام می‌شود و یک مدیر از هر بخش با یک کارشناس HSE و چند کارشناس یا مدیر دیگر همراه می‌شوند و به بازدید از هر یک از بخش‌های یک واحد می‌پردازند.

این بازدید به صورت حضوری و با یافتن ایراد و معایب احتمالی از سوی مدیران بازدیدکننده انجام می‌شود و گاهی مدیر یا مسئول همان بخش، توضیحاتی را درباره آن موضوع ارائه می‌کند.

در جریان بازدید از انبار جنرال با ابودر رستگار، رئیس ایمنی آریاساسول، همراه شدیم که ضمن تشکر از تعهد مدیریت و همراهی در جریان Safety Walkdown، درباره این بازدید برای ما توضیح داد: هدف از این فرایند، دنبال کردن اهداف تعیین‌شده HSE و مشارکت و تعهد تیم مدیریت در استقرار و استراتژی بهبود ایمنی سازمان است و برنامه این فرایند از ابتدای سال تهیه شده است.

او می‌افزاید: این بازدید مدیران از بخش‌های مختلف سبب می‌شود که از زوایای فکری مختلف به نواقص احتمالی نگاه شود و نتایج مطلوبی داشته باشد. به‌طور مثال، در بازدیدهایی که در این فرایند انجام شده، مسائلی از جمله موضوع نور انبار محصول، HVAC کارگاه مرکزی و مواردی که شاید بروکرسی بیشتری می‌طلبید، به سرعت رفع شدند.

یک روز پر تکاپوی دیگر در آریاساسول آغاز شده است و مدیران شرکت، مطابق برنامه‌ریزی قبلی، روز یکشنبه، اواخر ساعات اداری در سالن جلسات موسوم به بَرِد روم گردهم آمده‌اند. پیش از شروع جلسه هر فردی که وارد اتاق می‌شود، مشغول نهایی کردن دیگر کارهای روزانه خود و هماهنگی با دیگر همکاران خود است؛ برخی با تلفن و برخی با لپ‌تاپ. برخی از مدیران هم کنار هم نشستند و عمده صحبت‌ها درباره کارها و فعالیت‌های مشترک و یافتن راهکار برای موارد و مسائل روزمره است. به محض آنکه مدیر مجتمع وارد جلسه می‌شود، همه به احترام وی سکوت می‌کنند و جلسه بدون هیچ مقدمه‌ای آغاز می‌شود. هر کسی در اطراف میز اتاق، جایگاه تقریباً مخصوصی دارد و مدیر مجتمع، به‌عنوان رئیس جلسه، معمولاً از مدیر HSE به‌عنوان دبیر جلسه می‌خواهد که گزارش خود را درباره جلسه این هفته و دستور کار آن شرح دهد. در یکی از این جلسات به‌عنوان خبرنگار «نوید آریا» با اخذ مجوز و هماهنگی‌های قبلی حاضر شدیم تا درباره جلسه Management Safety Walkdown یا همان به‌اصطلاح «بازدید ایمنی مدیریت» پیش‌تر بدانیم. محمد آهوچهر، مدیر مجتمع، به‌عنوان رئیس جلسه درباره موارد ایمنی که طی یک هفته اتفاق افتاده یا مطرح شده است صحبت می‌کند و اگر نیاز باشد، مدیر مرتبط با هر موضوع توضیحات خود را ارائه می‌کند. پس از آن، فیلمی برای بازآموزی از حوادث جهان برای مدیران پخش می‌شود و یکی از همکاران HSE به تشریح اتفاق و درس‌هایی که از آن می‌توان آموخت می‌پردازد و مدیران در خصوص موضوع، بحث و تبادل نظر می‌کنند.





به گفته رئیس ایمنی، تمامی مستندات این جلسات همواره در شرکت موجود است که این اسناد در بسیاری از موارد از جمله ممیزی‌ها بسیار کاربردی بوده است.

از رستگار درباره روند یک جلسه **Safety Walkdown** سؤال کردیم که برایمان این‌گونه تشریح کرد: پس از ایمیل اول سال میلادی که به تمامی مدیران ارسال و برنامه مدون تمامی بازدیدها به آن‌ها اعلام می‌شود، روز برگزاری جلسه ایمیلی پس از جلسه صبحگاهی مجتمع به تمامی افرادی که قرار است در **Safety Walkdown** حضور داشته باشند، برای یادآوری ارسال می‌شود.

وی می‌افزاید: ساعت برگزاری جلسه هر یکشنبه ساعت ۱۵ و ۳۰ دقیقه است. مدیران سر وقت حاضر می‌شوند و فیلم درس‌آموزی از حوادث به نمایش درمی‌آید و مدیران در زمینه آن حادثه تبادل نظر می‌کنند. سپس مواردی که در جلسه قبل به‌عنوان موارد فنی مطرح شده‌اند، دنبال می‌شود و در صورت رفع نواقص، موضوع خاتمه می‌یابد، اما اگر رفع نشده باشد، علت و راهکارها بررسی شده و موضوع در صورت جلسه آتی قرار می‌گیرد تا مجدداً انجام آن بررسی شود.

حالا بازدید ما از بخش‌های مختلف انبار جنرال تمام شده و موارد فنی از سوی همکاران **HSE** بررسی و در صورت لزوم، عکس‌ها تهیه شده است. رأس ساعت اعلام شده باید تیم‌ها در بُرد روم جمع شوند. عکس‌ها ارائه می‌شوند و با دستور رئیس جلسه موارد فنی رؤیت‌شده از سوی تیم‌ها یک‌به‌یک بررسی می‌شود. عمده موارد، مسائلی جزئی هستند که با یک راهکار ساده و تعریف یک فرایند عادی به‌سرعت رفع می‌شوند؛ اما گاهی مواردی وجود دارد که به دقت و بررسی بیشتر نیاز دارد که در صورت جلسه‌ای جداگانه بین واحد دارای نقص فنی و مدیر مجتمع و عواملی که می‌توانند برای رفع آن اقدام کنند، تنظیم می‌شود.

بهبود فرهنگ ایمنی، رکن اصلی ایمنی است

بعد از جلسه سراغ احمد مسجدی، مدیر ایمنی، که در جریان بازدید فرصت مصاحبه با او فراهم نشده بود، می‌رویم. مسجدی که هر هفته پیگیر برگزاری این جلسات و برنامه‌ریزی آن است، درباره «بازدید مدیریتی ایمنی» یا همان **Management Safety Walkdown** می‌گوید: یکی از ارکان بهبود ایمنی در هر سازمانی، بهبود

یکی از ارکان بهبود ایمنی در هر سازمانی، بهبود فرهنگ ایمنی است. بهبود فرهنگی ایمنی نیز اتفاق نمی‌افتد، مگر آنکه افراد الگو و کسانی که نقش مدیریتی دارند، بتوانند به ارتقای این فرهنگ کمک کنند.

فرهنگ ایمنی است. بهبود فرهنگی ایمنی نیز اتفاق نمی‌افتد، مگر آنکه افراد الگو و کسانی که نقش مدیریتی دارند، بتوانند به ارتقای این فرهنگ کمک کنند. **Management Safety Walkdown** نیز یکی از فرایندهایی است که می‌تواند موضوع الگو بودن مدیران را در فرهنگ ایمنی تبیین کند. به گفته او، مدیران شرکت پلیمر آریاساسول هر هفته، با جدیت و بدون وقفه با لباس عملیاتی در بخش‌های مختلف مجتمع در جریان این بازدید حضور می‌یابند که این خود نشان می‌دهد موضوع ایمنی در نظر مدیران اهمیت دارد و به‌تبع، این اهمیت به لایه‌های زیرین سازمان تسری می‌یابد.

مسجدی می‌افزاید: برنامه بازدید مدیریتی ایمنی نشان‌دهنده مشارکت، قابل رؤیت بودن و تعهد مدیران است. بحث تصمیم‌گیری سریع و چابک، دیگر مقوله‌ای است که در این فرایند به‌عنوان هدف کلیدی دنبال می‌شود. وقتی در جلسه، خود مدیر در فرایند یافتن مسائل فنی کمک می‌کند و در جلسه پایانی عکس‌ها را مشاهده می‌کند، قطعاً به تصمیم‌گیری برای رفع نقیصه و چابک‌بودن فرایند کمک خواهد شد.

مدیر ایمنی درباره انتقال تجربه بین واحدی نیز می‌گوید: در برنامه ایمنی، انتقال تجربیات از یک واحد به واحد دیگر، یکی از دستاوردهای کلیدی است؛ چراکه مدیران از واحدهای مختلف تجربیات مختلفی را برای حل مسائل کسب کرده‌اند و در مواجهه با اتفاقات نیز رویکردها و نتایج مختلفی داشته‌اند که این دانش و تجربه به‌دست آمده می‌تواند در جریان فرایند **Management Safety Walkdown** بین مدیران منتقل شود و در فرایند **Plant Safety Walkdown** به تمام زیرمجموعه‌های هر واحد تسری یابد.

به گفته مسجدی، موضوع شرکت کردن مدیران غیر عملیاتی و آشنایی آن‌ها با مشکلاتی که در عملیات وجود دارد و کارکنان با آن‌ها مواجه هستند و بالعکس نیز، از دیگر نکات کلیدی این بازدیدها به شمار می‌رود.



پویایی، شاخصه اصلی فرایندهای HSE

ویژگی کلیدی و مشترک تمامی برنامه‌های واحد HSE پویابودن است؛ به این معنا که تمامی فرایندها قابل بهبود هستند و در طول زمان با انعطافی که دارند، براساس شرایط، دانش و تجربه کسب‌شده به‌روز می‌شوند. مسجدی در این رابطه می‌گوید: در فرایند **Management Safety** **Walkdown** نیز این موضوع صدق می‌کند و در طول سال‌های گذشته، از ابتدای آغاز این فرایند بارها بازبینی شده و بخش‌های مختلف آن نیز به‌روز شده‌اند. با توجه به اینکه این برنامه هر سال در ابتدای سال میلادی برنامه‌ریزی می‌شود، امسال نیز با آغاز سال ۲۰۲۵ برای بازبینی و به‌روزرسانی آن اقدام کردیم.

مسجدی می‌افزاید: برای سال ۲۰۲۵ موضوع و اهمیت **Knowledge Sharing** یا اشتراک دانش را در **Management Safety** **Walkdown** محور فعالیت قرار دادیم. به این ترتیب که وزن اشتراک دانش که قبلاً ۱۰ تا ۱۵ دقیقه در ابتدای جلسه بود، به یک جلسه کامل تعمیم دادیم؛ به این صورت که یک جلسه به اشتراک دانش اختصاص می‌یابد و یک جلسه به بازدید تا با فرصت بیشتر بتوانیم موضوعات و دانش کسب‌شده را به اشتراک بگذاریم.

وی در پایان با اشاره به موضوع تجارب کسب‌شده در شرکت، می‌گوید: از طرفی با وجود اینکه در رویه قبلی تجارب جهانی در حیطه ایمنی از سوی همکاران HSE به اشتراک گذاشته می‌شد، از دوره جدید قرار است تجارب کسب‌شده از سوی همکاران بخش‌های مختلف، به‌ویژه تجارب کسب‌شده در جریان حوادث گذشته خود شرکت به اشتراک گذاشته شود تا علاوه بر مرور حوادث براساس دانش و تجربه روز همکاران، به مرور حوادث و درس‌های آموخته‌شده در سال‌های گذشته بپردازیم. ضمن آنکه ثبت و ضبط این تجارب و اشتراک‌گذاری آن با تمامی همکاران شرکت می‌تواند به ارتقای فرهنگ ایمنی در کل شرکت و پیشبرد در مسیر تعالی منجر شود.

برنامه‌های واحد HSE

پویابودن است؛ به این معنا که تمامی فرایندها قابل بهبود هستند و در طول زمان با انعطافی که دارند، براساس شرایط، دانش و تجربه کسب‌شده به‌روز می‌شوند





«مرور ایمنی مدیران» به ایجاد فرهنگ ایمنی کمک می‌کند



محمد آهوچهر
مدیر مجتمع شرکت پلیمر آریاساسول

واضح است که الزامات ایمنی به‌طور ویژه در مجتمع‌های صنعتی، یک ضرورت محسوب می‌شود و صحبت کردن درباره الزام رعایت ایمنی نوعی کلیشه و سخنی تکراری است. اما صحبت کردن از نحوه اجرای الزامات، نگاه مدیریتی به این مقوله و میزان ارزش‌گذاری به این مهم در بین سایر فعالیت‌ها هیچ‌وقت سخنی به‌گزار و تکراری نیست.

در میان فرایندهای پراهمیت HSE موضوع Safety Walkdown یا به بیان بهتر «مرور ایمنی» یکی از عناصر مهم در این حوزه به‌شمار می‌رود. اهمیت اجرای آن چه به‌صورت روزانه و چه به‌صورت هفتگی یا ماهانه ملموس و البته قابل‌درک است. این فرایند یکی از ابزارهای کلیدی برای ایجاد و حفظ محیط‌های کاری ایمن است که نه‌تنها از سلامت و ایمنی کارکنان محافظت می‌کند، بلکه بهبود عملکرد و بهره‌وری کلی سازمان را نیز به‌همراه دارد.

«مرور ایمنی» به معنای بررسی و ارزیابی محیط کاری به‌منظور شناسایی خطرهای بالقوه و اتخاذ اقدامات اصلاحی برای پیشگیری از وقوع حوادث است. این فرایند به مدیران و مسئولان ایمنی این امکان را می‌دهد که به‌صورت مستقیم و عملی با مسائل ایمنی در محیط کار آشنا شوند و راهکارهای مناسبی برای حل آن‌ها ارائه دهند.

اهمیت ماجرا زمانی برای مجموعه‌های صنعتی تبیین و نهادینه می‌شود که توجه، پیگیری و حضور مدیریت ارشد سازمان در این فرایند برای تمامی کارکنان مبین و واضح باشد؛ این حضور را به‌اصطلاح Management Safety Walkdown یا «مرور ایمنی مدیران» می‌خوانند.

در فرایند «مرور ایمنی مدیران» چند نکته باید مورد توجه قرار گیرد. در مرحله نخست، مخاطرات موجود در محیط شرکت یا سازمان باید شناسایی و ارزیابی شوند. این مخاطرات صرفاً به محیط کار محدود نمی‌شود و البته شناسایی ابزارها، ماشین‌آلات، مواد شیمیایی و حتی رفتارهای نادرست کارکنان، اهمیت زیادی دارد و بی‌اهمیتی به کوچک‌ترین مورد، می‌تواند به وقوع حوادث ناگوار و در برخی مواقع جبران‌ناپذیر منجر شود.

کارکنان و کاهش بهره‌وری است که با مرور ایمنی، می‌توان از این هزینه‌ها جلوگیری کرد.

اما مهم‌ترین مقوله در حوزه «مرور ایمنی» را شاید بتوان ایجاد فرهنگ ایمنی بیان کرد؛ فرهنگی که علاوه بر بهبود شرایط ایمنی، افزایش احساس مسئولیت و همکاری میان کارکنان را نیز به دنبال دارد. افرادی که محیط کار ایمنی دارند، احساس امنیت و رضایت بیشتری نیز خواهند داشت و این مسئله در جای خود باعث افزایش بهره‌وری و انگیزش کارکنان می‌شود. در پایان، ذکر این موضوع ضرورت دارد که «مرور ایمنی مدیران» یک وظیفه است و از طرفی یک مسئولیت اخلاقی نیز به‌شمار می‌رود. ایمنی کارکنان به‌طور قطع باید در اولویت اول هر سازمان باشد و اجرای منظم و دقیق مرور ایمنی می‌تواند محیط کاری ایمن و سالمی برای کارکنان ایجاد کند و به حفظ سلامت و رفاه کارکنان منجر شود. از اینکه در شرکت پلیمر آریاساسول این موضوع به‌ویژه در حوزه مدیریت ارشد در مرکز توجه قرار گرفته است کمال تشکر را دارم و از تمامی کارکنان می‌خواهم که با تمرکز بر مسائل ایمنی، در کنار فرایندهای تعریف‌شده به‌تداوم عملکرد ایمن شرکت و تمرکز بر تولید بدون حادثه کمک کنند و مسیر را برای سایر همکاران نیز تبیین کنند.

در مرحله دوم، ارتقای سطح آگاهی ایمنی اهمیت دارد. «مرور ایمنی» افزایش آگاهی کارکنان درباره مسائل ایمنی را به دنبال دارد و این مهم زمانی دوچندان می‌شود که کارکنان متوجه حساسیت و دقت مدیران و مسئولان در این رابطه شوند، که در کنار درک لزوم توجه، به افزایش انگیزه برای رعایت دستورالعمل‌های ایمنی نیز منجر می‌شود. از طرف دیگر، «مرور ایمنی» در رده مدیران، به بهبود ارتباطات مدیریت با بدنه کارکنان در بستر ایمنی منجر می‌شود. در شرایطی که مدیران در کنار کارکنان به شناسایی مشکلات و ارائه راهکارهای بهبود می‌پردازند، به‌یقین توفان فکری بین مدیران و کارکنان و ارتباط تسهیل‌شده به نتایج بیشتر و مؤثرتری منتج می‌شود. ضمن آنکه احساسات و نگرانی‌های کارکنان راحت‌تر درک می‌شود و محیطی مشارکتی و حمایتی ایجاد می‌کند.

«مرور ایمنی» در ذات خود، چه در سطح کارکنان و چه در سطح مدیران، علاوه بر کاهش حوادث، کاهش هزینه‌ها را نیز به دنبال دارد. شناسایی و اصلاح خطرهای بالقوه به پیشگیری از وقوع حوادث کمک می‌کند. هر حادثه‌ای که در محیط کار رخ دهد، می‌تواند هزینه‌های زیادی برای سازمان به‌همراه داشته باشد؛ از جمله هزینه‌های پزشکی، غیبت

«مرور ایمنی» در رده مدیران، به بهبود ارتباطات مدیریت با بدنه کارکنان در بستر ایمنی منجر می‌شود. در شرایطی که مدیران در کنار کارکنان به شناسایی مشکلات و ارائه راهکارهای بهبود می‌پردازند



دستیابی به هدف حوادث صفر با درس آموزی از حوادث

اردوان فرزین پور
مدیر HSE شرکت پلیمر آریاساسول



رسیدن به هدف Zero Harm (حوادث صفر) در شرکت پلیمر آریاساسول همواره یکی از جنبه‌های تعالی و از اهداف استراتژیک به شمار می‌رفته است. تعریف این فرهنگ به عنوان یکی از اهداف استراتژیک، نشان‌دهنده بلوغ تفکر مدیریت در این شرکت است که برای این منظور ابزارهای مختلفی تعریف شده و **Management Safety** و **Walkdown** نیز یکی از این ابزارها و فرهنگ و تعهد مدیریت به مقوله ایمنی به شمار می‌رود. این موضوع نشان می‌دهد که مدیرعامل به عنوان مقام عالی سازمان تا سطوح پایین تر مدیریت، عزم راسخی برای رسیدن به هدف والای حوادث صفر دارند.

درواقع، این موضوع در آریاساسول نشان می‌دهد که مدیران با تفکر **VIP (Visible, Involve and Participant)** عمل می‌کنند؛ یعنی مدیران می‌خواهند که قابل رؤیت، مشمول در فرایندها و مشارکت‌کننده در آن‌ها باشند. در واقع مدیران با چنین عملکردی ابراز می‌کنند که ایمنی افراد و با مسائل ایمنی برای آن‌ها اهمیت دارد و با بازدید میدانی می‌توانند نواقصی را بیابند که ممکن است به افراد یا تأسیسات و تجهیزات آسیب بزند و با رفع آن جلوی خسارت را بگیرند.

فرایند **Management Safety** و **Walkdown** از طرفی یک فرایند آموزشی برای مدیران است؛ چه بسا مدیران بسیاری به دلیل ماهیت کار خود از عملیات به دور باشند و این موضوع به عدم آشنایی یا بازآموزی آن‌ها منجر می‌شود و با حضور در فرایند می‌توانند به نوعی این آموزش‌ها را تجربه یا بازآموزی کنند؛ چراکه این فرایند صرفاً به مدیران بهره‌بردار معطوف نمی‌شود و سایر مدیران در سایر بخش‌ها را ملزم به حضور می‌کند. در بیشتر موارد، شناسایی ریسک، موضوع محوری نیست، بلکه نواقصی در سلیقه‌های عملیاتی مطرح است که گاه پروکراسی‌های اداری یا اهم و غیر اهم کردن موارد، به ایجاد چالش در رفع آن نقص منجر شده است و **Management Safety** و **Walkdown** باعث می‌شود که با مواجهه مستقیم مدیران در جمعی

واحد‌های مختلف به‌طور معمول ۸ هفته برای گردش در بین واحدهای مختلف به طول می‌انجامد، **Plant Safety** و **Walkdown** می‌تواند به ارزیابی بهتر و مستمر از واحدها منجر شود. اکنون ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که این استمرار به یافته‌های فنی بیشتری منجر شده است. اکنون با آغاز سال ۲۰۲۵، همچنان که برنامه‌ریزی جلسات **Management Safety** و **Safety Walkdown** به صورت سالانه از ابتدای سال میلادی انجام می‌شود، با رویکردی نوین به این موضوع پرداختیم و قصد داریم علاوه بر اشتراک دانش و بازدید، رویکرد درس‌آموزی از حوادث سال‌های گذشته در داخل مجتمع را نیز در برنامه بگنجانیم؛ چراکه حوادث سال‌های گذشته درون مجتمع، به‌یقین با دانش روز آن زمان بررسی شده‌اند و مرور دوباره حوادث به‌طور حتم به درس‌ها و دانش جدیدی منجر می‌شود که می‌تواند مؤثر باشد. از آنجاکه این فرایند از سوی مدیریت ارشد سازمان دنبال می‌شود و مسئولیت آن نیز به مدیر محترم مجتمع تفویض شده و مدیر **HSE** نیز دبیر این جلسه است، تبیین اهمیت این موضوع برای سازمان بسیار حیاتی و ضروری است و باید در فرهنگ‌سازی ایمنی، تمامی تلاش به کار گرفته شود. امید که با همیاری همه بخش‌ها بتوانیم تعالی **Zero Harm** را در شرکت همیشگی کنیم.

مدیریتی، فرایند رفع آن چالش تسهیل شود و این جنبه از فرایند همواره در تعریف جلسات **Safety Walkdown** از سوی **HSE** آریاساسول مورد توجه بوده است. در واقع، حل مشکلات در کنار تعهد مدیران و حفظ ایمنی و تولید ایمن به عنوان بخشی از مأموریت، همواره در فرایند این بازدید لحاظ می‌شود.

در طی ۱۶ سالگی که **Safety Walkdown** در شرکت پلیمر آریاساسول دنبال می‌شود، همواره برای بهبود این فرایند تلاش شده است. در جلسات ابتدایی صرفاً بازدید و تذکر دنبال می‌شد، اما رفته‌رفته جای خالی جنبه آموزشی در این فرایند و درس‌آموزی از حوادث احساس می‌شد. بر این اساس، تلاش کردیم با گنجانیدن بخشی به عنوان درس‌آموزی از حوادث، این فرایند را هدفمندتر دنبال کنیم. اگر چه در فرایند بازدید نیز مدیران رفته‌رفته می‌آموزند که باید به دنبال چه خطاهایی باشند و خود این موضوع، نوعی آموزش به شمار می‌رود.

در سال‌های گذشته علاوه بر فرایند **Management Safety** و **Walkdown** موضوع **Plant Safety** و **Walkdown** نیز دنبال شده است و به صورت هفتگی انجام می‌شود؛ در واقع ایده دنبال کردن ایمنی به واحدها سرایت یافت. از آنجاکه بازدید مدیران از

مدیران
با چنین
عملکردی ابراز
می‌کنند که
ایمنی افراد و
مسائل ایمنی
برای آن‌ها
اهمیت دارد و با
بازدید میدانی
می‌توانند
نواقصی را
بیابند که
ممکن است
به افراد یا
تأسیسات
و تجهیزات
آسیب بزند و با
رفع آن جلوی
خسارت را
بگیرند



در بازدید مدیرعامل آریاساسول از نخستین نمایشگاه اکسیو تجاری رقم خورد

گسترش همکاری‌ها با شرکت سرمایه‌گذاری ششستان

مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول در اولین روز از برپایی نخستین نمایشگاه اکسیو تجاری، سرمایه‌گذاری و فرهنگی، در غرفه شرکت سرمایه‌گذاری تجاری ششستان حضور یافت. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، محمدرضا حیدرزاده با حضور در نخستین نمایشگاه بین‌المللی اکسیو (۲۰۲۵)، که در محل دائمی نمایشگاه‌های بین‌المللی جزیره کیش برگزار شد، در غرفه هلدینگ ششستان حاضر شد. وی در بازدید از این غرفه با مدیران شرکت‌های حاضر در خصوص برگزاری نمایشگاه،

ظرفیت‌های سرمایه‌گذاری و مشارکت‌های تولیدی و صنعتی گفت‌وگو کرد.

نشست با مدیران عامل شرکت‌های زیرمجموعه

در ادامه این بازدید، مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول در نشستی با افسار باز یار، مدیرعامل شرکت سرمایه‌گذاری تجاری ششستان، حضور یافت. در این نشست که با حضور مدیران عامل شرکت‌های پتروشیمی بوشهر، توسعه پتروشیمی نگین مکران و شرکت نوید ستاره کیش برگزار شد، درباره ضرورت و دلایل حضور

در نمایشگاه‌های بین‌المللی بحث و گفت‌وگو شد. از نکات مورد بحث، حضور در بازار روسیه به‌عنوان یکی از بازارهای هدف و مناسب به‌منظور عرضه محصولات پتروشیمی بود. مدیرعامل شرکت پلیمر آریاساسول در این نشست با اشاره به روابط دوستانه تجاری موجود با کشور روسیه، افزود: روسیه مصرف‌کننده برخی گریدهایی است که در شرکت آریاساسول تولید می‌شود. حیدرزاده ادامه داد: مبادلات مالی با روسیه آسان است که این موضوع از جمله مزایای توسعه روابط تجاری با این کشور است.

تقدیر از رئیس امنیت اطلاعات فاوا شرکت پلیمر آریاساسول



مدیرعامل منطقه ویژه اقتصادی پارس با اهدای لوح یادبود، از خدمات و تلاش‌های رئیس امنیت اطلاعات فاوا شرکت پلیمر آریاساسول تقدیر کرد. در متن پیام سخاوت اسدی به حاجی‌نسب آمده است: امروزه امن‌سازی سیستم‌ها و ارتقای سطح امنیت زیرساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی اهمیت بسیاری دارد؛ به‌طوری که اکثر کشورهای دنیا با اتخاذ راهکارهای متعدد سعی می‌کنند تهدیدات و آسیب‌های این حوزه را تا حد امکان به حداقل برسانند. کشور ما که اکنون با انواع تهدیدات سایبری مواجه است، برای جلوگیری از هرکدام و نفوذی‌ها بیش از هر زمانی به امن‌سازی سیستم‌ها در راستای ریسک‌های امنیتی نیاز دارد که نقش کارگروه‌های فناوری اطلاعات و امنیت سایبری بسیار برجسته و بی‌بدیل است. بدین وسیله از تلاش‌ها و زحمات شما عضو فعال در کارگروه فناوری اطلاعات و ارتباطات و امنیت سایبری منطقه ویژه پارس به‌خصوص در زمینه امن‌سازی اضطراری شبکه‌های صنعتی و ICT قدردانی کرده و توفیق روزافزون جنابعالی را از درگاه خداوند مسئلت دارم.

سخاوت اسدی، مدیرعامل و فرمانده ارشد پدافند غیرعامل و مدیریت بحران منطقه ویژه پارس

بهره‌داری از یک ورزشگاه چندمنظوره در روستای هاله



شرکت پلیمر آریاساسول به‌منظور تحقق اهداف مسئولیت‌های اجتماعی در منطقه پارس جنوبی، تا پایان سال جاری بهره‌برداری از سالن ورزشی چندمنظوره هاله را به‌عنوان یکی از به‌روزترین سالن‌های ورزشی کشور آغاز می‌کند. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، سالن ورزشی هاله با ظرفیت خدمات‌رسانی روزانه به ۵۰ نفر در روستای هاله و زمینی به مساحت ۲ هزار مترمربع احداث شده است. بهره‌گیری از مصالح با کیفیت بالا در ساختمان سالن و رعایت استانداردهای موجود به‌منظور احداث سالن‌های ورزشی، پروژه هاله را در رده یکی از بهترین و به‌روزترین سالن‌های ورزشی کشور قرار داده است. استفاده از اسکلت فلزی و سقف سازه فضاکار در ساختمان اصلی پروژه، ایجاد هوای خنک و مطبوع با نصب سیستم HVAC و پیاده‌سازی یک مسیر خشک، یک کابین و گاز CO₂ در بخش سیستم اطفای حریق، از جمله برنامه‌ریزی‌های انجام‌شده برای احداث این سالن ورزشی استاندارد است. با توجه به هدف‌گذاری انجام‌شده برای تکمیل هرچه سریع‌تر سالن ورزشی هاله تا پایان سال جاری، هم‌اکنون این پروژه در ۱۰ جبهه کاری و با حضور بیش از ۴۰ نیروی کار در دست اجراست. در فاز نخست اجرای سالن ورزشی هاله، رشته‌های ورزشی فوتبال، هندبال و بسکتبال و در فاز توسعه‌ای آن نیز ورزش‌های رزمی، تنیس روی میز، بدن‌سازی و بیلیارد قابل استفاده خواهد بود.

اجرای فاز نخست پروژه تصفیه پساب آریاساسول



شرکت پلیمر آریاساسول به منظور تحقق اهداف مسئولیت‌های اجتماعی، حفاظت از محیط‌زیست و به‌طور ویژه، کاهش هزینه‌های تولید، فاز اول پروژه تصفیه پساب تولیدشده در مجتمع را اجرایی می‌کند. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، روزانه بیش از ۱۵۰۰ متر مکعب پساب در مجتمع آریاساسول تولید می‌شود که در شرایط حاضر، پس از جمع‌آوری، به‌منظور تصفیه به شرکت مبین انرژی خلیج فارس ارسال می‌شود که شرکت برای دفع این پساب، فقط در بهار ۱۴۰۳، هزینه‌ای معادل ۱۴,۵ میلیارد تومان به‌صورت علی‌الحساب پرداخت کرده است. انباشت پساب در حوضچه جمع‌آوری، علاوه بر ایجاد اختلال در روند تولید که عدم‌النتفع ۳۰۰ دلاری به ازای تولیدنشدن هر تن اتیلن به همراه دارد، به دلیل انتشار گازهای آلاینده و تجمع لجن در حوضچه جمع‌آوری پساب، تبعات زیست‌محیطی قابل توجهی به همراه دارد که اجرای طرح تصفیه پساب مانع از بروز آن

خواهد شد. مطابق بررسی‌های انجام‌شده، طی سال‌های ۱۴۰۰، ۱۴۰۱، ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ تا انتهای آذر، میزان پساب ماهیانه تولیدی به‌طور متوسط به ترتیب برابر ۲۳۱۶۹، ۳۸۲۵۶، ۴۴۳۶۷ و ۴۲۱۴۰ متر مکعب در ماه بوده است که روندی صعودی را در سال‌های متوالی طی کرده و شرکت برای تصفیه این میزان پساب در سال‌های ۱۴۰۰، ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ به ترتیب به میزان ۱۲,۵، ۴۲ و ۶۶ میلیارد تومان هزینه پرداخت کرده است. این پروژه پس از انجام بررسی‌های مقدماتی، از سوی دیپارتمان بهینه‌سازی فرایند واحد الفین و آفسایت در دو فاز تعریف و در برنامه اجرایی این دیپارتمان قرار گرفت. فاز اول این پروژه، با عنوان دریافت خدمات مشاوره فنی (مطالعاتی، پژوهشی و تحقیقاتی) امکان‌سنجی تصفیه فاضلاب صنعتی شرکت پلیمر آریاساسول، از دی‌ماه سال جاری عملیاتی شده است. در این

فاز که بازه زمانی یک‌ساله برای آن در نظر گرفته شده است، بررسی‌های جامع کمی و کیفی پساب، بررسی تصفیه‌پذیری پساب به روش‌های مختلف و در نهایت ارائه سیستم تصفیه پیشنهادی انجام می‌شود. فاز دوم، شامل طراحی تفصیلی پروژه، خرید تجهیزات و ساختمان و نصب خواهد بود. این پروژه که با پیاده‌سازی جدیدترین و بهینه‌ترین روش‌های حذف آلاینده‌های موجود در پساب انجام خواهد شد، از جمله پروژه‌های مهم مجتمع آریاساسول است که علاوه بر کاهش ریسک تولید و عدم‌النتفع مرتبط با آن، کاهش هزینه‌های تولید را از طریق کاهش هزینه‌های جاری مربوط به تصفیه پساب و همچنین تولید آب با کیفیت‌های مختلف به‌منظور استفاده برای مصارف متنوعی همچون آب DM، آب DSW و آبیاری در پی خواهد داشت.

مشارکت ۶۵ کشور در جشنواره عکس آریا



داوری آثار راه‌یافته به نخستین جشنواره بین‌المللی عکس آریا که با مشارکت عکاسان ۶۵ کشور برگزار شده بود، به پایان رسید. به گزارش روابط عمومی جشنواره، در این رویداد که با مشارکت فدراسیون بین‌المللی هنر عکاسی (فیاپ) برگزار شد، ۷۹۱ عکاس از ۶۵ کشور آثار خود را در چهار بخش تأسیسات پتروشیمی، استفاده از محصولات پتروشیمی در زندگی روزمره، اسباب‌بازی و محیط‌زیست و طبیعت به جشنواره ارسال کردند. داوری این آثار در چند مرحله توسط تیم داوری متشکل از اریک کاوس از فرانسه و محمدابراهیم صافی و ابراهیم بهرامی از ایران برگزار شد و برگزیدگان در بخش‌های مختلف مشخص شدند. به‌زودی مراسم اختتامیه، افتتاح نمایشگاه و معرفی برگزیدگان برگزار خواهد شد. نخستین دوره جشنواره بین‌المللی عکس آریا به همت شرکت پلیمر آریاساسول و با همکاری فدراسیون بین‌المللی هنر عکاسی (فیاپ) برگزار می‌شود و این رویداد برای نخستین بار در ایران به دنبال تلفیق هنر عکاسی و استفاده از محصولات پتروشیمی در زندگی روزمره است.

امضای تفاهم‌نامه همکاری آریاساسول با پارک علم و فناوری استان خراسان



شرکت پلیمر آریاساسول به‌منظور نقش‌آفرینی مؤثر در توسعه پایدار ملی و در راستای حمایت از شرکت‌های فناوری و دانش‌بنیان، تفاهم‌نامه همکاری را با پارک علم و فناوری استان خراسان به امضا رساند. به گزارش روابط عمومی شرکت پلیمر آریاساسول، این تفاهم‌نامه در جهت سیاست‌های کلان ملی و با هدف گسترش تعاملات میان علم و صنعت تنظیم شده است و می‌تواند بستری برای تحقق اهداف فناوریانه و خودکفایی صنعتی فراهم آورد؛ همچنین ایجاد الگویی هدفمند برای هدایت نوآوری به‌سمت حل چالش‌های راهبردی در صنعت پتروشیمی، از دیگر دستاوردهای این تفاهم‌نامه خواهد بود. نقش‌آفرینی در توسعه ملی و بومی‌سازی فناوری‌های مورد نیاز در صنعت پتروشیمی از جمله فناوری‌های نوین، انرژی، خودکفایی و ساخت داخل از اولویت‌گذاری‌های شرکت پلیمر آریاساسول است که با امضای این تفاهم‌نامه عملیاتی خواهد شد. براساس مفاد این تفاهم‌نامه، بومی‌سازی فناوری‌های پیشرفته و توسعه ابزارهای نوآورانه در صنعت پتروشیمی با تکیه بر اقتصاد نوآوری، حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان و تقویت اکوسیستم نوآوری در کشور، ایجاد پیوند میان دستاوردهای علمی و نیازهای صنعتی برای تسریع تجاری‌سازی ایده‌ها، توسعه توان فنی و ارائه راهکارهای نوین برای ارتقای بهره‌وری و کیفیت تولیدات داخلی، تسهیل در انتقال دانش فنی و تحقق پروژه‌های فناورانه تقاضا محور، و ایجاد فرصت‌های آموزشی و پژوهشی برای نیروی انسانی متخصص از مهم‌ترین اهداف تعیین‌شده در تفاهم‌نامه دوجانبه شرکت پلیمر آریاساسول با پارک علم و فناوری استان خراسان است.



۲۳

سال دوم شماره ۱۶ / دی ۱۴۰۳



چند قاب از کارکنان آریا ساسول

آنچه می ماند فقط خاطره‌ها است

خوانندگان محترم و کارکنان عزیز شرکت پلیمر آریا ساسول ماهنامه نوید آریا در نظر دارد طی شماره‌های آتی نیز با انتشار عکس‌های قدیمی در صفحه نوستالژی به مرور خاطرات بپردازد، لذا خواهشمند است در صورت داشتن عکس‌های قدیمی و خاطره‌انگیز، آن‌ها را به امانت در اختیار واحد روابط عمومی قرار دهید تا در نوبت چاپ قرار گیرد.



عکس‌های
خاطره‌انگیزتان
را برای نوید آریا
بفرستید



۲۵

سال دوم / شماره ۱۶ / دی ۱۴۰۳



به بهانه تقارن روز زن و مرد در دی‌ماه

زنان و مردان نسل Z

که آینده آریاساسول را رقم می‌زنند

امسال در دی‌ماه تقارن دو اتفاق ویژه و مبارک را تجربه کردیم: ابتدا ولادت حضرت فاطمه (س) و روز زن و مادر و چند روز پس از آن ولادت حضرت علی (ع) و روز مرد و پدر. اما این ایام مبارک چه ارتباطی می‌تواند به گزارش پیش روی ما داشته باشد؟ به طور حتم تا به حال عنوان نسل Z به گوشتان خورده است؛ نسلی که بعد از دهه‌های ۶۰ و ۷۰ متولد شده‌اند، بسیار متفاوت از نسل‌های قبلی هستند و شاید به زعم ما ناز پرورده و عجول باشند، اما بسیار پویا، پرسش‌گر، به‌روز، پرنرژی و قابل اعتماد هستند. بیشتر افراد تا رفتاری می‌بینند که از نظر فردی و اجتماعی قابل تأیید نیست، بلافاصله آن را به نسل Z نسبت داده و تعمیم می‌بخشند و این نسل را نسلی غیر قابل اعتماد و غیر اجتماعی می‌شناسند. در حالی که ویژگی‌های بارز این نسل جوان دانش، آگاهی و همچنین توانایی‌هایی است که به واسطه دسترسی به اینترنت و فناوری دیجیتال کسب کرده‌اند. زنان و مردان جوانی که شاید مطابق با سلیقه عموم جامعه رفتار نکنند، اما قابل اعتماد و بلندپروازند و فقط باید به آن‌ها فرصت داد تا خود را ثابت کنند. این نسل رفته‌رفته قرار است این کشور را بسازند و به پدر و مادران آینده تبدیل شوند. در این میان، آریاساسول نیز از وجود این نسل بی‌بهره نیست. فرصتی که در شرکت پلیمر آریاساسول به واسطه توجه به جوان‌گرایی و بر پایه لزوم اعتماد به این نسل فراهم شده است و خوشبختانه نتیجه این اعتماد، ترکیب برنده پویایی و نشاط و انگیزه با تجربه، دقت و صبر در مسیر پیشرفت را به ارمغان آورده است. با این تفاسیر، دوست داریم هم‌زمان با ایام موسوم به روز زن و مرد، بیشتر درباره همکاران جوان آریاساسول بدانیم و این علاقه باعث می‌شود به گفت‌وگو با تعدادی از این جوانان معروف به نسل Z شرکت بپردازیم. کسانی که زنان و مردان آتیه‌ساز کشور هستند.

بانوی جوان، ورزشکار و بانگیزه واحد کارشناسی ورزشی

ابتدا به امور ورزش آریاساسول می‌روم تا با شادی رشیدیان، بانوی ۲۴ ساله و جوان شرکت که در سمت کارشناس ورزش فعالیت دارد، هم‌صحبت شوم.

رشیدیان ورزشکار است و تاکنون در تیم ملی رده نوجوانان و جوانان نیز حضور داشته و برای شرکت نیز در مسابقات ورزشی آمادگی جسمانی مقام آورده است. با اینکه از ۷ صبح تا حدود ۷ شب در شرکت فعالیت دارد و با وجود وضعیت خانه‌داری و تأهل، همچنان از تمرین و ورزش دست برنداشته است و تصمیم دارد تا یک تیم والیبال حرفه‌ای برای شرکت تشکیل دهد.

او با اشاره به نگاه ویژه آریاساسول به نسل جوان می‌گوید: شرکت پلیمر آریاساسول در مسیر جذب نسل جوان یا همان نسل Z قدم برداشته است؛ چراکه جامعه به همراهی با این نسل نیاز دارد.

این نسل به‌روز است، ارتباط راحتی با دیگران برقرار کرده و حرفش را به راحتی بیان می‌کند و باعث خوشحالی است که شرکت به این ویژگی‌های مثبت توجه دارد.

رشیدیان با اشاره به تعامل همکاران شرکت با خودش، ادامه می‌دهد: در آریاساسول همه همکاران سعی می‌کنند با دل و جان به یکدیگر کمک کنند.



امیدوارم که مدیران ارشد به ارتباط هر چه بیشتر نسل جدید و قدیم توجه کنند. زمان باعث تغییر دیدگاه و رویه کاری می‌شود و نباید از رویکرد و نگرش‌های نو غافل شد



رقابت هست، اما در چارچوب دوستی و رفاقت. تلاش تمام همکاران این است که شرکت ارتقا پیدا کند و در این مسیر سابقه و تجربه خود را سخاوتمندانه به من منتقل می‌کنند. به گفته او، برقراری ارتباط با نسل Z یا همان نسل جوان متولد اواخر دهه هفتاد و اوایل دهه هشتاد اصلاً کار سختی نیست و شاید سختی این ارتباط به واسطه عدم پذیرش تغییر از سوی برخی نسل‌های پیش‌تر باشد.

این کارشناس جوان واحد ورزش آریاساسول بیان می‌کند: باید پذیرفت که می‌توان موضوعات را به اشکال مختلف پردازش کرد. امیدوارم که مدیران ارشد به ارتباط هر چه بیشتر نسل جدید و قدیم توجه کنند. زمان باعث تغییر دیدگاه و رویه کاری می‌شود و نباید از رویکرد و نگرش‌های نو غافل شد.

به گفته او، نگاه مدیران ارشد شرکت پلیمر آریاساسول به نسل جوان قطعاً نشان از توجه آن‌ها به ارتقای کمی و کیفی تولید و روند کاری شرکت دارد.

رشیدیان با اشاره به حضور بانوان در آریاساسول و نگاهی که در امور ورزش برای توجه بیشتر به آن‌ها وجود دارد، توضیح می‌دهد: تعداد بانوان در این شرکت و تمامی شرکت‌های پتروشیمی نسبت به آقایان خیلی کمتر است و نگاه شرکت آریاساسول ایجاد فضایی مناسب به منظور تعامل و بهبود شرایط رفاهی و ورزشی برای آن‌هاست. به همین دلیل، ما در شرکت برای بانوان تیم شنا، دومیدانی، آمادگی جسمانی و والیبال داریم. البته برای تیم والیبال اکنون در حال جذب نفرات هستیم تا بتوانیم وارد پروسه‌های رقابتی و مسابقات شویم.

تفاوت دیدگاه‌ها به ایده‌های نو و پیشرفت منجر می‌شود

در ادامه از حامد صادقی، مدیر امور ورزش، درباره چگونگی تعامل و همکاری با این همکار جوان پرسیدیم. او حضور رشیدیان را یکی از شانس‌های این واحد دانسته و می‌گوید: خوشحالیم که یک نیروی خیلی خوب با آگاهی و معلومات بالا در این واحد با ما همراه شده است.

البته نسل جوان گاهی اوقات نسبت به برخی تصمیمات نگاه متفاوتی دارند یا بعضاً عجولانه برخورد می‌کنند. اما قطعاً این نگاه متفاوت در

برخی موارد به شکل‌گیری ایده‌های نوبی منجر می‌شود که ما از آن‌ها بهره می‌بریم. صادقی با اشاره به تعامل با این نیروی جوان شرکت می‌افزاید: خانم رشیدیان در زمان‌هایی که اختلاف دیدگاهی وجود داشته باشد، بسیار منطقی هستند و تاکنون در مسیر همکاری با یکدیگر به مشکل برخورد نکرده‌ایم. ما در تمامی واحدها همواره به این موضوع توجه داریم که بیشترین زمان و انرژی‌مان در شرکت سپری می‌شود، به همین دلیل تعاملاتمان مانند یک خانواده است.

دهه ۷۰؛ نسلی که بین غرور دهه ۶۰ و لجبازی دهه هشتاد گیر کرده است

پس از این گفت‌وگوی صمیمانه به واحد بهره‌برداری الفین شرکت می‌روم تا با دو نفر دیگر از همکاران نسل جوان گفت‌وگو کنم. تعدادی از کارمندان این بخش در حال استراحت کوتاه هستند و تعدادی تازه از سرکشی سایت بازگشته‌اند. به جز این دو نفر، دیگر همکاران این بخش متولدین دهه شصت هستند و در این گفت‌وگوی صمیمانه تأکید می‌کنند که نسل دهه هفتاد بین غرور دهه شصت و لجبازی دهه هشتاد گیر کرده‌اند.



برای رسیدن به برخی خواسته‌ها باید از یکسری داشته‌ها گذشت

در ابتدا با طاها ساجدی آشنا می‌شوم؛ جوانی آرام و کمی خجالتی که متولد سال ۱۳۷۹ و کارشناس مهندسی شیمی از دانشگاه اصفهان است. او یکی از دهه‌هفتادی‌های شرکت محسوب می‌شود که تعصب زیادی نسبت به تاریخ تولدش دارد و نمی‌شود با او سر تاریخ و مرز باریکی که بین دهه هفتاد و هشتمادی بودنش هست، شوخی کرد. به گفته خودش هیچ‌وقت با سختی کار مشکلی نداشته، چرا که فضای مرتبط کار با رشته تحصیلی برایش مهم بوده است. ساجدی بر این باور است که برای رسیدن به برخی خواسته‌ها باید از یکسری داشته‌ها گذشت. او با اشاره به تعاملش با دیگر همکارانش در آریاساسول می‌گوید: برای من جدای از بحث کاری، نگرش همکارانم به زندگی و تعاملات اجتماعی اهمیت ویژه‌ای دارد. همیشه تلاش کرده‌ام از افرادی که همراهم هستند، درس زندگی بیاموزم و از مدتی که در آریاساسول حضور دارم، از تجربه و دانش همکارانم بهره برده‌ام. باید به این موضوع توجه داشت که نگرش هر شخص با دیگری متفاوت است و بخشی از این نگرش متفاوت به تغییر نسل و نگاه آن‌ها به زندگی برمی‌گردد. به‌شخصه از زمانی که در آریاساسول مشغول به کار شدم با دنیای وسیع‌تری آشنا شدم و سعی کردم دانش و اطلاعات خودم را افزایش دهم. من همیشه دوست داشتم همه چیز را سریع بیاموزم، اما حالا به این نتیجه رسیده‌ام که کسب برخی اطلاعات به زمان نیاز دارد.

ساجدی با اشاره به جایگاهی که برای خودش و شرکت آریاساسول در چند سال آینده متصور است، می‌افزاید: همیشه سعی می‌کنم ایده‌ای برای پیشرفت داشته باشم؛ ایده‌ای که به حل مشکلات و پیشرفت کار منجر شود. خلاقیتی که بتواند کار را بهتر پیش ببرد. از الان نمی‌توانم بگویم که در آینده کجا خواهیم بود، اما قطعاً برای پیشرفت در مسیر زندگی فردی و کاری‌ام تلاش می‌کنم تا در جایگاه مناسب و کمک‌کننده‌ای حضور داشته باشم و امیدوارم شرکت آریاساسول نیز به‌واسطه حمایت و اعتمادش به جوانان، بیش از پیش در صدر باشد.

تسلنی که از دیوار راست بالا می‌رود

در ادامه قرار است با علی هوشیاری، دیگر همکار جوان واحد بهره‌برداری، صحبت کنیم. جوانی که به قول یکی از همکاران، از دیوار راست بالا می‌رود. اصلاً تمایلی به گفت‌وگو ندارد، اما با سماجت و اصرارمان برای مدت کوتاهی با ما هم‌کلام می‌شود.

بیش از هر چیز به ورزش علاقه‌مند است و در دورانی که برای استراحت از فضای کار دور می‌شود، به باشگاه و بدن‌سازی می‌رود و برخلاف طاها که به موسیقی علاقه دارد، اصلاً به کار هنری علاقه‌ای نشان نمی‌دهد. استقلال شخصی یکی از مهم‌ترین خواسته‌هایش است که به آن دست پیدا کرده است. برای آینده‌اش نقشه‌های زیادی دارد، اما درباره آن‌ها با کسی حرف نمی‌زند.

او نگاه شرکت به نسل جوان را ارزشمند دانسته و می‌گوید: قطعاً شرکت به‌واسطه جوان‌گرایی طی سال‌های آتی بیش از گذشته پیشرفت خواهد کرد.

جوان‌سازی پرسنل فضایی دوست‌داشتنی و پر نشاط ایجاد می‌کند

و اما به گفته دیگر همکارانشان، حضور این نسل، انرژی فضای کار را افزایش می‌دهد و این توجه به جوان‌سازی پرسنل از طرف شرکت نه تنها در بخش تولید، که در ایجاد فضایی دوست‌داشتنی و پر نشاط کمک کرده است.

حسین نصیری، اپراتور ارشد سایت B الفین، نیز در تکمیل سخنان همکارانش درباره نسل جدید با اشاره به چالش‌های همراهی با نسل جوان ادامه می‌دهد: این نسل در کار عجل هستند، اما زمانی که در کنار همکاران تجربه جدید به دست می‌آورند متوجه می‌شوند که با صبر و حوصله می‌توان پیشرفت کرد. از ویژگی‌های مثبت این نسل، به‌روز و انعطاف‌پذیر بودنشان است. خوشبختانه همکاران جوان ما از بچه‌های بسیار فعال شرکت هستند که در آینده یکی از بهترین‌های الفین خواهند شد. این بخشی از گفت‌وگوهای حضوری ما با تعدادی از همکاران نسل Z شرکت آریاساسول است. این شرکت جوانان دیگری را نیز در واحدهای مختلف دارد که فرصت دیدار و گپ‌وگفت حضوری با آنها برایم میسر نمی‌شود. تصمیم می‌گیرم با دیگران تماس تلفنی بگیرم و نتیجه این تماس، گفت‌وگو با آقای زارعی، از کارآموزان واحد آتش‌نشانی آریاساسول است.



علاقه و اشتیاق به آتش‌نشانی

محمد رضا زارعی به گفته خودش یکی از کوچک‌ترین کارآموزان واحد آتش‌نشانی محسوب می‌شود که از تاریخ یک اردیبهشت در این واحد دوره‌های کارآموزی‌اش را آغاز کرده است. او پیش از این برای دو سال مسئول ایمنی یک شرکت پتروشیمی بوده، اما عشق و علاقه‌اش به آتش‌نشانی شدن او را به واحد آتش‌نشانی آریاساسول روانه کرده است. علاقه و اشتیاقی که به حرفه‌اش دارد از صحبت‌هایش پیداست.

آتش‌نشانی را کار سختی می‌داند که جذابیت آن اجازه نمی‌دهد به سختی‌هایش فکر کند. بومی منطقه است و قدردان مدیران ارشد شرکت برای فرصتی که برای نشان دادن توانایی‌های او و هم‌نسلانش در اختیارشان قرار داده‌اند. زارعی می‌گوید: همان‌طور که نیروها کم‌کم بازنشسته می‌شوند، تجهیزات کار هم رو به پیری می‌روند و کار ما در

این شرایط سخت‌تر می‌شود؛ چراکه با ریسک بالاتر و خطرهای بیشتری روبه‌رو هستیم. با وجود این، من همیشه به دنبال پیشرفت هستم و امید دارم که در حوزه آتش‌نشانی و ایمنی جایگاه بالاتری داشته باشم؛ چراکه به کم‌قانع نمی‌شوم. با وجودی که زمان زیادی از حضور او در شرکت آریاساسول نمی‌گذرد، اما علاقه و تعصب شدیدی نسبت به این شرکت دارد و می‌گوید: افراد زیادی دوست دارند در آریاساسول مشغول به فعالیت شوند و خوشحالم که در روند مصاحبه این شرکت پذیرفته شدم و به‌عنوان یکی از اعضای این خانواده بزرگ شناخته می‌شوم.

در واحد ما اکثر همکاران با سابقه کمک می‌کنند تا جوانان با روند کار آشنا شوند. خوشبختانه مدیران فهمیده، روشنفکر و همراه هستند. به گفته زارعی، برای افرادی که از نزدیک با این شرکت آشنا نیستند، درک این میزان صمیمیت بین خانواده بزرگ آریاساسول سخت است.





«نوید آریا» الزامات یکپارچگی البسه سازمانی را در آریاساسول بررسی می‌کند

هویت سازمانی دوخته شده از جنس زیبایی و ایمنی

اهمیت لباس در تاریخ فرهنگی و اجتماعی جوامع، بر هیچ کس پوشیده نیست. لباس علاوه بر اینکه نشانه‌هایی از تمدن را در تمام تاریخ بشر به همراه داشته، همواره به عنوان محافظ و پوشاننده‌ای برای پوست و سلامت انسان نیز به کار می‌رفته است. بسیاری از ما، احتمالاً کارکنان نهادها، سازمان‌ها، شرکت‌ها و ارگان‌های مختلف را به شکل و رنگ لباس آن‌ها می‌شناسیم. این موضوع در شرکت‌های پتروشیمی، صنعتی و معادن، اهمیت دوچندان دارد.

یکی از الزامات برندینگ، البسه سازمانی است

واحد HSE آریاساسول فرایند تهیه لباس را، از جلسات با تأمین‌کننده گرفته تا دریافت تأییدیه تطابق با برندینگ از سوی روابط عمومی و باقی مسائل، پیش می‌برد. احمد مسجدی، مدیر ایمنی آریاساسول، در گفت‌وگو با «نوید آریا» درباره البسه سازمانی می‌گوید: یکی از الزامات هر شرکتی برای معرفی و ایجاد هویت بصری آن سازمان، البسه سازمانی است. در واقع، هر برندی مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی است که آن سازمان را از دیگر سازمان‌ها جدا می‌کند و لباس، یکی از آن ویژگی‌هاست. حدود ۲۵۰۰ نفر نیروی انسانی در شرکت تردد دارند؛ از واحدهای مختلف کارفرما گرفته تا شرکت‌های مختلف همکار. اگر قرار باشد که هر فردی با همان لباس بیرون از سازمان، درون شرکت هم تردد کند، چهره خوبی برای آن مجموعه نخواهد داشت. این موضوع، در ارتقای هویت بصری و ایجاد تصویر متحد و یکپارچه از سازمان تأثیر بسزایی دارد. در تمام این سال‌ها آریاساسول توانسته است این موضوع را ارتقا و برنامه جامعی را پیش روی خود قرار دهد که علاوه بر البسه کارفرما، طراحی و تأمین لباس‌های عملیاتی شرکت‌های همکار (پیمانکاران) هم در راستای یکپارچه‌سازی، به عهده مدیریت HSE قرار گرفته است. تأیید تطابق با برندینگ سازمانی نیز بر عهده روابط عمومی است و البته از سال آینده، تأمین البسه فرم اداری بر عهده همکاران ما در بخش مدیریت خدمات اداری خواهد بود.

به گفته احمد مسجدی، مدیر واحد ایمنی، یکی از چالش‌هایی که شرکت برای تأمین لباس نیروها در عملیاتی پیش رو دارد، علاوه بر تعداد بالای افراد، بحث گرمی و شرجی هوا در این منطقه است. او در این باره می‌گوید: با توجه به شرایط دمایی و رطوبت، یکی از مواردی که هر ساله بررسی می‌شود این موضوع است که چه جنس و متریالی را برای لباس‌ها استفاده کنیم که علاوه بر الزامات برندینگ و یکسان‌سازی، احساس راحتی را برای کارگر و کارفرما به همراه داشته باشد.

لباس‌های زمستانی هم در لباس‌های سازمانی پرسنل دیده شده است

موضوع دیگری که در آریاساسول مدنظر قرار می‌گیرد، کاربری‌های مختلف لباس‌هاست. در واقع به این شرایط هم توجه می‌کند که گاهی نیروی مستقر و مشغول به کار در مجموعه، لازم است در



یادداشت روابط عمومی

سفیران ارزش و تعلق در لباس آریاساسول

شرکت پلیمر آریاساسول در بین سایر شرکت‌های منطقه پارس و البته کشور، به‌عنوان یکی از برندهای مطرح و برجسته شناخته شده است. بی‌شک این اعتبار و شایستگی، در نتیجه سیاست‌گذاری درست مدیران و البته عملکرد بی‌بدیل کارکنان به دست آمده. مجموعه این عوامل سبب شده است که کارکنان آریاساسول، با افتخار این شرکت را به‌عنوان خانه خود تلقی کنند و در همه‌جا از این خانه به نیکی و افتخار یاد کنند و پرچم آن را برافراشته نگاه دارند.

لازمه تداوم این شرایط، و برجستگی و پیشروبودن این شرکت و خانه همه ما، مراقبت و توجه تمامی کارکنان در همه بخش‌ها و توجه به الزامات و پایش همیشگی موارد است.

وقتی فردی یا به آریاساسول می‌گذارد، باید خود را از دو جهت سفیر و پیام‌بر آریاساسول بدانند: در منظر اول، یک آریاساسولی سفیر این مجموعه در بیرون از سازمان است. وقتی یک آریاساسولی در فرودگاه قدم می‌گذارد و لباس و لوگو شرکت را بر تن دارد، خود می‌داند که همه افراد حاضر در فرودگاه به چشم دیگری او را نظاره می‌کنند و از این منظر نام و اعتبار آریاساسول را به دوش می‌کشد. این سفیر آریاساسول می‌داند که رفتار و منش او، و نظم و انضباط او در پوشش و در تعامل با سایرین و رعایت حق و حقوق دیگران، از سوی دیگر افراد نظاره می‌شود. این رفتار نه‌فقط در فرودگاه، بلکه در تمامی فضاهای عمومی بیرون از شرکت، در منظر همگان به آموزش و فرهنگ‌سازی آریاساسول نسبت داده می‌شود و سطح انتظار و چگونگی رویکرد آن‌ها به آریاساسول و کارکنان را شکل می‌دهد.

از منظر دوم، یک آریاساسولی سفیر منش و رفتار سازمان در درون سازمان است. زمانی که فردی در بدو استخدام وارد آریاساسول می‌شود، همکاران خود را به‌عنوان الگویی تلقی می‌کند که رفتار، عملکرد و تعاملات او در آینده را شکل می‌دهند. موضوع پوشش لباس فقط بخشی از این فرهنگ بی‌نظیر است که کارکنان آریاساسول با طبع بلند خود همواره به آن توجه دارند و بسا توجه ویژه، همواره تلاش می‌کنند که غنای این فرهنگ در صدر باقی بماند. توجه به پوشیدن لباس و کفش سازمانی نه‌فقط یک الزام، بلکه پیام‌آور بلوغ فردی در سازمان است و البته با زیرساخت‌های موجود، کارکنان در حفظ نظافت و نگهداشت لباس‌های خود نیز با چالشی مواجه نیستند.

کارکنان آریاساسول نه‌تنها با پوشیدن لباس‌های متحدالشکل منظم و مرتب، فرهنگ بالای سازمانی خود را به رخ می‌کشند، بلکه در عین حال با اخلاق و منش خود و رفتار نوع‌دوستانه و روحیه همکاری خود به‌عنوان الگویی در بین دیگر همکاران، همچنین سایر شرکت‌ها شناخته می‌شوند. همین موضوع به ترویج رفتار سازمانی تراز در سطح منطقه و کشور کمک می‌کند که در نهایت می‌تواند به اعتلای شرکت، منطقه و کشور منجر شود.

ردیف	دپارتمان	طرح و رنگ زمینه	رنگ مکمل	تصویر نمونه
۱	مدیریت ارشد	سورمه‌ای	سفید	
۲	مدیریت مجتمع (بهره برداری) / تعمیرات / خدمات فنی / یکپارچگی تجهیزات	طوسی	قرمز	
۳	مدیریت HSE	طوسی	زرد	
۴	بخش بازرگانی، امور اداری / طرح‌های توسعه و سایر واحدها	طوسی	آبی تیره	
۵	البسه عملیاتی شرکت‌های همکار (پیمان‌های مستقر: تعمیرات / خدمات / نقلیه / انبار محصول)	خاکستری	آبی	

می‌رسند، ملزم به پوشیدن لباس‌های شرکت هستند و به‌مثابه نماینده و مأمور شرکت محسوب می‌شوند.

هیچ تفاوتی بین کیفیت لباس نیروهای کار فرما یا پیمانکار وجود ندارد

مسجدی با اشاره به تفاوت‌ها در لباس‌های عملیاتی، می‌گوید: یکی از الزامات شرکت این است که براساس شغل افراد و نیازهای کاری آن‌ها، رنگ‌بندی (کالر کد) به لباس‌ها اختصاص یابد. در واقع، با توجه به اینکه نیروها کار فرما هستند یا پیمانکار، در بخش عملیاتی کار می‌کنند یا اداری و مواردی شبیه این، تفکیک رنگ و مدل انجام شده است. از طرفی، باید در طراحی و انتخاب لباس‌ها، به الزاماتی که در مورد نخ، جنس پارچه، میزان استفاده از پلاستیک در پارچه و نخ، و نوع دوخت وجود دارد، توجه کنیم؛ چرا که در تمامی این موارد، بحث ایمنی پرسنل نیز مطرح است.

استفاده از لباس‌های ایمنی استاندارد مانند لباس‌های آنتی‌استاتیک در محیط‌های با خطر حریق، یا لباس‌های ضد مواد شیمیایی در واحدهای عملیاتی خاص، می‌تواند جان کارکنان را در شرایط بحرانی حفظ کند. البته باید اشاره کنیم که در جنس انتخابی و کیفیت متریال مورد استفاده در تهیه لباس‌ها، هیچ تفاوتی بین نیروهای کار فرما یا پیمانکار وجود ندارد و فقط رنگ آن‌ها متفاوت است. در واقع لباس‌ها به‌عنوان یک کد شناسایی عمل می‌کنند.

جلسات با شرکت‌ها و مجموعه‌های دیگر حضور داشته باشد. بنابراین، او معرف آریاساسول خواهد بود. مسجدی با اشاره به اینکه کت‌وشلوار و لباس‌های رسمی پرسنل هم در البسه سازمانی دیده شده، توضیح می‌دهد: علاوه بر موارد ذکر شده، لباس‌های زمستانی مانند ژلیه و کاپشن هم در لباس‌های سازمانی که متعهد هستیم به پرسنل تحویل دهیم، دیده شده است. همچنین، کفش‌های اداری یکسان به‌طور سالانه بین پرسنل توزیع می‌شود که در مورد کفش‌ها هم فاکتورهای زیبایی، برندینگ و ایمنی در نظر گرفته شده. اگر در فرودگاه عسلویه کمی دقت کنیم، حتماً افراد بسیاری را با لباس‌های سفید و شلوارهای سرمه‌ای می‌بینیم که روی جیب پیراهن آن‌ها، لوگوی آریاساسول دیده می‌شود. مدیر ایمنی هم ضمن اشاره به این موضوع می‌گوید: ما لباس فرم اداری را بین تمامی پرسنل توزیع می‌کنیم و البته نیروهای عملیاتی، علاوه بر این لباس اداری، لباس کار عملیاتی می‌کنند.

نکته مهم این است که از آنجا که بخشی از پرسنل این شرکت اقماری هستند و در فرودگاه تردد می‌کنند، موضوع تردد هم برای پرسنل در نظر گرفته شده است تا لباسی برای آن‌ها آماده کنیم که مناسب باشد و بتوانند به راحتی در خارج از شرکت هم از آن استفاده کنند. البته کارکنان باید این موضوع را مدنظر قرار دهند که از لحظه عزیمت برای آمدن به شرکت تا لحظه‌ای که بعد از کار به منزل

هر ساله بررسی می‌شود این موضوع است که چه جنس و متریالی را برای لباس‌ها استفاده کنیم که علاوه بر الزامات برندینگ و یکسان‌سازی، احساس راحتی را برای کارگر و کار فرما به همراه داشته باشد





«نوید آریا» از تلاش کارکنان
آریاساسول در اجرای پویشی
خیرخواهانه می‌گوید

آریاساسول برای مردم

در یک دوره‌ای، پویش جمع‌آوری درب بطری برای ساختن ویلچر راه افتاده بود. پای این پویش به آریاساسول هم باز شده بود؛ مانند بسیاری از فعالیت‌های داوطلبانه و خیرخواهانه که این شرکت در آن‌ها پیشروست. حدود سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۹۵، ایده انجام این پویش از سوی یکی از همکاران مطرح شد و آریاساسول برای اجرای آن اقدام کرد و به تمام واحدهای خدمات گفته شد تا درب‌های بطری را جمع‌آوری کنند. این قدر در آن زمان حجم درب‌های بطری زیاد بود که ضرورت داشت محل دپوی جدید برای آن‌ها ترتیب دهند. اما بعد از مدتی، به دلیل شیوع کرونا، عملاً این پویش در آریاساسول متوقف شد، اما مسئولیت‌پذیری کارکنان این شرکت به آن جان دوباره داد.



۳۲

سال دوم / شماره ۱۶ / دی ۱۴۰۲

محیط زیست؛ چراکه اگر هر کدام از این درب‌های بطری در طبیعت رها می‌شود، علاوه بر زشتی محیط، سال‌ها طول می‌کشد تا تجزیه شود. تعداد درب‌های بطری‌ای هم که در آخرین دوره برای رابط تهران ارسال شد، حدود ۱۰ هزار تا بود. جبروتی که خازنه کارکنان خدمات را مجری اصلی این اقدام خیرخواهانه می‌داند و تأکید می‌کند که او صرفاً بطری‌ها را با پرواز به تهران می‌برده است، می‌گوید: همیشه دوست دارم اقدامی هرچند کوچک برای کار خیر انجام دهم و فکر نمی‌کنم کمک من به دوستان چندان بزرگ باشد، اما همین گام‌های کوچک برای داشتن جامعه بهتر و کمک به هم‌نوعان، برای من لذت‌بخش است.



شرکت، که حتی در منزل هم درب‌های بطری را جمع‌آوری کنند و تحویل دهند تا ما همه را یکجا به تهران ارسال کنیم. در نهایت، به‌طور شخصی و از طریق یکی از آشنایان، رابطی در تهران پیدا کردیم و درب‌های بطری را از تمام همکاران جمع کرده و با کمک آقای جبروتی برای او در تهران می‌فرستیم

چگونه می‌چرخد و دوباره به جایی برمی‌گردد که از آنجا آغاز شده بود.

به گفته ابکار، پس از آنکه دیگر پوشش جمع‌آوری درب بطری توسط آریاساسول انجام نمی‌شد، این محمدرضا جبروتی بود که دوباره او را به انجام این اقدام تشویق کرد. جبروتی هم که در این گفت‌وگو در کنار «نوید آریا» بود، می‌گوید: من خودم توسط یکی از همکاران همسرم به این پوشش دعوت شدم و ابتدا در حد جمع‌آوری درب‌های بطری در خانه و مهمانی‌ها بود. آرام‌آرام این موضوع را به همکاران، به‌ویژه همکاران واحد خدمات منتقل کردم. برای این کار هم دو دلیل داشتم: اول همان هدفی که در پوشش تهیه ویلچر مطرح شده بود و بعد هم محافظت از

رضا ابکار یکی از نیروهایی بود که نمی‌توانست به راحتی از کنار بطری‌های خالی آب معدنی بگذرد. او چهل‌مین سال زندگی خود را می‌گذراند و یکی از همکاران واحد خدمات است که از سال ۱۳۸۶ به آریاساسول پیوسته و بعد از اینکه پوشش جمع‌آوری درب‌های بطری در آریاساسول متوقف شد، از طریق محمدرضا جبروتی، همکار دیگر، با سازوکار این پوشش آشنا شد و آن را ادامه داد. ابکار که در این شماره مهمان «نوید آریا» بود، توضیح می‌دهد: به تمام همکاران اطلاع دادم که نه تنها در شرکت، که حتی در منزل هم درب‌های بطری را جمع‌آوری کنند و تحویل دهند تا ما همه را یکجا به تهران ارسال کنیم. در نهایت، به‌طور شخصی و از طریق یکی از آشنایان، رابطی در تهران پیدا کردیم و درب‌های بطری را از تمام همکاران جمع کرده و با کمک آقای جبروتی برای او در تهران می‌فرستیم.

کار خیر دوباره به جایی برمی‌گردد که از آنجا آغاز شده بود

ابکار بر این باور است که ذات کمک‌کردن اهمیت دارد و انجام کار خیر، به مبلغ و بزرگی آن نیست. او درباره دلیلش برای اجرای این پوشش می‌گوید: تنها انگیزه من کمک‌کردن به دیگران بود؛ بعضی آدم‌ها شرایطش را دارند و کمک‌های مالی به نیازمندان می‌کنند، اما گاهی بعضی افراد شرایط کمک‌مادی را ندارند، ولی می‌توانند با اقدامات دیگری، باری از دوش نیازمندان بردارند. به باور من، چندان فرقی ندارد که کمک، چه شکل و شیوه‌ای داشته باشد. من برای آغاز جمع‌آوری درب‌های بطری به این نتیجه رسیده بودم که همین کار ساده، می‌تواند به زندگی و شادی یک فرد دیگر کمک کند و حتماً نباید آن همراهی مالی و با پرداخت پول باشد. یکی از تجربیاتی که باعث شد به تصمیم خود مطمئن‌تر شوم، فردی در کنگان، یعنی زادگاه خودم بود که از همین ویلچرهایی دریافت کرده بود که در تهران، و با پوشش جمع‌آوری درب بطری ساخته شده بودند. یعنی به‌طور مستقیم دیدم که این کار خیر،





گفت‌وگو با یک خانواده موفق آریاساسولی

از علاقه ناگهانی به ریاضی تا کسب مدال برنز المپیاد ساسمو

مریم وفایی، دختر کوچک خانواده وفایی، یکی از اعضای خانواده بزرگ آریاساسول، موفق به کسب مدال برنز المپیاد ریاضی ساسمو شده است و قطعاً این اولین گام او برای رسیدن به اهداف بزرگی است که برای آینده دارد. برای تبریک موفقیت دختر خانواده بزرگ آریاساسول به شهرک پردیس شهرستان جم می‌رویم؛ جایی که بهتر بود به نام شهرک گل‌های کاغذی شهره می‌شد. بعد از ظهر است و آقای وفایی با روی گشاده جلوی در خانه به انتظارمان ایستاده.





حرفی نزنند. همکاران جدید مادرش از این موضوع زمانی آگاه می‌شوند که قرار است برای گرفتن کارنامه اقدام کنند.

خانم وفايي می‌گوید: مریم دوست دارد تا به واسطه تلاشش شناخته شود نه به واسطه فرزند دبیر علوم دبیرستان بودن. او دوست دارد به جای کنکور از طریق موفقیت در المپیاد ریاضی به دانشگاه وارد شود. به همین دلیل، به صورت آنلاین در کلاس‌های ریاضی شرکت می‌کند تا بتواند در دیگر المپیادهای ریاضی هم شرکت کرده و موفق شود.

در ادامه صحبت‌مان، آقای وفايي با افتخار درباره تفاوت و علاقه دخترانش ریحانه و مریم صحبت می‌کند. او می‌گوید: مریم کارهای هیجانی را دوست دارد و شدیداً به جزئی‌ترین مسائل دقت می‌کند. ورزش والیبال، هنر و دیدن فیلم به زبان اصلی علاقه‌مندی‌های مریم است.

ریحانه هم ورزش می‌کند، اما عاشق طراحی است. البته هر دو به آموختن چند زبان علاقه‌مند هستند. آن‌ها دوست دارند علاوه بر زبان انگلیسی، زبان‌های آلمانی و کره‌ای بیاموزند و برای رسیدن به این هدف، فیلم‌های زبان اصلی می‌بینند.

کلاس هفتم قرار بود برای شرکت در المپیاد زبان ثبت‌نام کنم، ولی از آنجا که زبان انگلیسی‌ام خیلی قوی نبود، تصمیم گرفتم سال بعد در این المپیاد شرکت کنم. اما سال بعد، به واسطه علاقه ناگهانی‌ام به ریاضی، ورق برگشت. من پیش از این اصلاً اشتیاقی برای درس ریاضی نداشتم و بخش عمده‌ای از این علاقه به این درس، آن هم در پایه هشتم، به دلیل رفتار خانم سیده فاطمه بهشتی، دبیر ریاضی‌ام بود. خانم بهشتی هم دروس را کامل تدریس می‌کردند و هم هر جا که سؤالی داشتیم، با صبر و حوصله پاسخ می‌دادند. البته من از خانم عبدی‌پور نیز که در این مسیر بسیار به من کمک کردند، ممنونم.

خانم وفايي در تکمیل حرف مریم بیان می‌کند: خانم بهشتی دبیر مقطع متوسطه اول دبیرستان پرتو دانش هستند که هم از لحاظ اخلاق و هم از نظر تدریس، ناخودآگاه بچه‌ها را جذب درس می‌کنند. مریم در دبیرستان پرتو دانش، همان دبیرستانی که مادرش در آن تدریس می‌کند، مشغول به تحصیل است؛ اما همیشه از مادرش می‌خواهد تا به هیچ‌کس از رابطه مادر و دختری‌شان

می‌گوید: کلاس هفتم قرار بود برای شرکت در المپیاد زبان ثبت‌نام کنم، ولی از آنجا که زبان انگلیسی‌ام خیلی قوی نبود، تصمیم گرفتم سال بعد در این المپیاد شرکت کنم. اما سال بعد، به واسطه علاقه ناگهانی‌ام به ریاضی، ورق برگشت. من پیش از این اصلاً اشتیاقی برای درس ریاضی نداشتم و بخش عمده‌ای از این علاقه به این درس، آن هم در پایه هشتم، به دلیل رفتار خانم سیده فاطمه بهشتی، دبیر ریاضی‌ام بود. خانم بهشتی هم دروس را کامل تدریس می‌کردند و هم هر جا که سؤالی داشتیم، با صبر و حوصله پاسخ می‌دادند. البته من از خانم عبدی‌پور نیز که در این مسیر بسیار به من کمک کردند، ممنونم.

خانم وفايي در تکمیل حرف مریم بیان می‌کند: خانم بهشتی دبیر مقطع متوسطه اول دبیرستان پرتو دانش هستند که هم از لحاظ اخلاق و هم از نظر تدریس، ناخودآگاه بچه‌ها را جذب درس می‌کنند. مریم در دبیرستان پرتو دانش، همان دبیرستانی که مادرش در آن تدریس می‌کند، مشغول به تحصیل است؛ اما همیشه از مادرش می‌خواهد تا به هیچ‌کس از رابطه مادر و دختری‌شان

آقای وفايي در واحد بهره‌برداری شرکت آریاساسول کار می‌کند. از زمانی که با همراه زندگی‌اش خانم حمیده بولجاجی که دبیر علوم دبیرستان پرتو دانش است آشنا شده و ازدواج کرده و به جم آمده‌اند، بیست سال و ده ماه می‌گذرد. حاصل زندگی آن‌ها دو دختر با نام‌های ریحانه و مریم است.

ریحانه عاشق رشته داروسازی است و برای کنکور آماده می‌شود. مریم هم تصمیم دارد تا با شرکت در المپیاد ریاضی، بدون کنکور رشته هوافضا بخواند. مریم چهارده‌ساله است و در مقطع نهم تحصیل می‌کند. آرام، متین و علاقه‌مند به دیدن فیلم، آن هم به زبان اصلی است. به گفته خانم وفايي، او با دروس نظری خیلی ارتباط برقرار نمی‌کند، اما برای ریاضی اشتیاق فراوانی دارد.

جالب قضیه اینجاست که مریم خانم وفايي تا کلاس هفتم نه‌تنها علاقه‌ای به ریاضی نداشته، که از آن بیزار هم بوده است.

اینجا معلم خوب، همه ماجراست

او درباره حضورش در المپیاد ریاضی



میراثی که از خانواده پدری و مادری بهجا مانده

اینجاست که خانم وفایی با لبخند از علاقه تحصیلی فرزندانش و آنچه از خانواده پدری و مادری به ارث برده‌اند، صحبت می‌کند. او می‌گوید: هوش ریاضی در خانواده همسرم بالاست و بخشی از هوش و علاقه مریم در این زمینه، میراث پدری است. همان طور که هوش تجربی در خانواده ما بالاست و این علاقه به رشته تجربی نیز از خانواده مادری به ریحانه رسیده است. این جمله آقای وفایی را به یاد پدر مرحومش می‌اندازد. آقای

به نظرم وقتی نمی‌توانی در چیزی عالی باشی، باید آن را رها کنی. به همین دلیل، با وجود اینکه هنر را دوست دارم، اما بیشتر به طراحی، آن هم در اوقات فراغت، می‌پردازم

مریم عاشق رشته تجربی است و قرار است داروساز شود. ریحانه خواهر کوچک خود را مایه افتخار خانواده می‌داند و می‌گوید: داشتن یک خواهر کوچک‌تر حس بسیار خوبی دارد، به‌ویژه خواهری مثل مریم که حضورش باعث دلگرمی و افتخار است.

مریم نیز خواهرش را معلم و مشوق خود می‌داند و می‌گوید: ریحانه خواهر، معلم و مشوق من است. من در کلاس‌هایی که برای شرکت در المپiad حضور داشتم با مباحث و مسائلی روبه‌رو می‌شدم که برای حل آن‌ها باید از کمک و دانش ریحانه بهره می‌بردم.

چیزی که در آن عالی نیستی، رها کن

مریم در ادامه با بیان اینکه بزرگ‌ترین تفریحش دیدن فیلم به زبان اصلی است، اضافه می‌کند: به نظرم وقتی نمی‌توانی در چیزی عالی باشی، باید آن را رها کنی. به همین دلیل، با وجود اینکه هنر را دوست دارم، اما بیشتر به طراحی، آن هم در اوقات فراغت، می‌پردازم و تصمیمی برای فعالیت جدی در حوزه هنر ندارم.

در حال گفت‌وگو هستیم که ریحانه، دیگر دختر باوقار و متین خانواده وفایی هم به جمع ما می‌پیوندد. او برخلاف



استان بوشهر
به نوعی
منطقه محروم
محسوب
می شود؛
با این حال
شهرک ما
معلمان را
با مصاحبه
و براساس
استاندارهای
مشخصی از
شهرهای دیگر
همراه می کند و
از نظر مدرس،
سطح آموزش
ما بزرگ ترین
مشکل شهرک،
فضای آموزشی
و امکانات است
که امیدوارم
مدیران نگاه
ویژه تری به این
بخش داشته
باشند

و مسیر زندگی دخترش را عوض کرده تا او بتواند علاقه اش را پیدا کند و اینکه خانم وفایی هم یکی از همان معلم های خوب است. او از صبر همسرش برای تدریس و آموختن صحبت می کند؛ از خانم وفایی یا همان خانم حمیده بولحاجی، دبیر علوم دبیرستان پروتو دانش، که گاهی برای درک بهتر دانش آموزانش آن قدر مباحث درسی را توضیح می دهد که وقتی به خانه می رسد، صدایش گرفته و خسته است. خانم وفایی در خانه هم همان معلم مهربان و دلسوزی است که مادرانه نه فقط برای شرایط درسی دخترش، که برای تمامی فرزندان شرکت آریاساسول نگران است و می گوید: اگر شرکت آریاساسول بتواند برای بچه ها در بخش آموزش شرایط بهتری فراهم کند، قطعاً آینده روشن تری برای آن ها رقم خواهد خورد. خوشبختانه شرکت در بخش ورزشی و رفاهی بسیار همراه است و امیدوارم این همراهی در بخش آموزشی نیز بیشتر شود. استان بوشهر به نوعی منطقه محروم محسوب می شود؛ با این حال شهرک ما معلمان را با مصاحبه و براساس استانداردهای مشخصی از شهرهای دیگر همراه می کند و از نظر مدرس، سطح آموزش ما خوب است. اما بزرگ ترین مشکل شهرک، فضای آموزشی و امکانات است که امیدوارم مدیران نگاه ویژه تری به این بخش داشته باشند؛ چراکه آینده دست این جوانان است و باید برای بهبود شرایط تحصیلی آن ها تلاش کرد. قطعاً توجه به موفقیت و تلاش نوجوانان و جوانان باعث تشویق و ترغیب آن ها برای رسیدن به جایگاه های بلند علمی، هنری و فرهنگی می شود.

به استناد ساعت، زمان زیادی است که در کنار خانواده وفایی هستیم، اما خونگرمی، مهربانی و مهمان نوازی آن ها گذشت زمان را از خاطرم مان برده است. تقریباً از همه چیز و همه جا حرف زده ایم و حالا دیگر وقت رفتن است. از خانواده وفایی خداحافظی می کنم و در تمام مسیر به لحظات خوبی که با آن ها گذشته فکر می کنم. امیدوارم که خیلی زود نام ریحانه وفایی را به عنوان نفر برتر کنکور در رشته داروسازی بشنوم و بار دیگر نام مریم را برای موفقیت در المپیادهای ریاضی ملی و بین المللی. برای این خانواده مهربان از صمیم قلبم آرزوی سلامتی دارم. به امید اینکه میراث گران بهای دانش، بیش از پیش در خانواده آن ها گسترده شود.

تصمیم می گیریم به اتاق مریم سری بزنیم. همیشه فکر می کردم در اتاق یک ریاضی دان باید با جداول ریاضی و اعداد و رقم هایی که به دیوار نصب شده مواجه شوم، اما اتاق مریم بیش از جدول، پر از کتاب است. البته علاقه به کتاب و کتابخوانی را می توان از همان بدو ورود و از کتابخانه دیواری و جذابی که در خانه آن هاست، شاهد بود. همکارم مشغول عکاسی از مریم در اتاقش می شود و در این بین آقای وفایی از اهمیت چگونگی تدریس و وقت گذاشتن برای دانش آموزان می گوید. از اینکه یک معلم خوب راه

وفایی حرف های همسرش را این گونه تکمیل می کند: پدرم با وجودی که سواد نداشت، اما دو بار کشاورز نمونه شده بود و همیشه به عنوان مشاور بسیاری از کشاورزان با آن ها همراه می شد تا بتواند برای محاسبات مربوط به آبیاری و کشاورزی شان از کمک او بهره ببرند. او حافظه ای قوی داشت و کاملاً درست است که علاقه به رشته ریاضی به صورت ژنتیک در خانواده ما وجود دارد. من خودم هم رشته ریاضی فیزیک خوانده ام و علاقه زیادی به رشته های فنی داشتم. در حین این گفت و گوی صمیمانه



انستیتو ملی
تحقیقات و
توسعه آموزشی

۳۷



تجارب انسان‌ساز هیچ‌هایک برای یک کارمند آریاساسول

تجربه با غریبه‌هایی در جاده

حاضر شد ما را به‌طور رایگان تا نقطه‌ای دیگر در مسیر سفرمان برساند. راننده ماشین بعدی، مهندس معمار جوانی به نام سینا بود که ما را به کاشان رساند و با تعجب به ما می‌گفت که دیوانه‌اید چنین شیوه سفر را انتخاب کرده‌اید. از کاشان به رفسنجان هم، یک مهندس برق راننده خودرو بود که هیچ‌هایک برایش عجیب بود و دوست داشت تجربه کند. راننده بعدی، یک کوهنورد حرفه‌ای بود که ما را از رفسنجان به کرمان رساند. روز بعد هم قرار بود از کرمان، به مقصد چابهار حرکت کنیم. به گفته صابر، در این مسیر، خطرها و سختی‌ها هم کم نبود. مثلاً در بخشی از خاطراتش می‌گوید: وقتی در رفسنجان منتظر ماشین بودیم، یک پیکان نه‌چندان سالم، با دو سر نشین (راننده و کنار او) جلوی پای ما ایستاد و بدون اینکه مقصدمان را بداند، اصرار داشت که سوار ماشینش شویم. در این مدل سفرها، چیزی که همیشه ما را از خطر نجات می‌داد، اتحادمان بود. در این مواقع قرار بر این بود که از کنار هم فاصله نگیریم و از همدیگر جدا نشویم.

به مقصد سیستان و بلوچستان. قرار اول آن‌ها هم برای آغاز سفر، جاده تهران-قم و عوارضی فرودگاه امام خمینی بود. صابر می‌گوید: از همان نقطه آغاز، با هم قرار گذاشته بودیم که در هیچ شرایطی، لحظه‌ای از هم جدا نشویم. در واقع این موضوع یکی از شرط‌های اولیه و مهم همسفری ما بود؛ به‌خصوص اینکه مسیرهای بسیاری از این سفر، برای تمام ما ناشناخته بود. اولین ماشین، بعد از عوارضی فرودگاه امام در اتوبان ایستاد و

همه چیز از یک تصمیم لحظه‌ای برای سفر آغاز شد؛ سفری که نه فقط شهر، که مسیر جدیدی هم برای زندگی پیش پای صابر گذاشت. صابر کیایی که امروز در آریاساسول کارشناس ارشد تحول دیجیتال است، سفر را نه فقط به چشم تفریح، که به عنوان کلاسی بزرگ در راستای آموختن راز و رمز زندگی می‌بیند. سال ۱۳۹۴ که صابر حدود ۲۵ سال داشت، برای اولین بار سفر به شیوه هیچ‌هایک را تجربه کرد. شیوه‌ای که به عنوان رایگان سواری هم شناخته می‌شود و سبک جذابی از مسافرت برای طبیعت گردان و عاشقان ماجراجویی در سفر است. البته پیش از این هم در سال‌هایی که در آریاساسول نبود، به خودش قول داده بود که حداقل یک بار در ماه از شهر و خانه‌اش به قصد سفر دور شود و این سفرها را معمولاً با اتوبوس و قطار به مقاصد جدید و ناشناخته انجام می‌داد، تا اینکه کاملاً اتفاقی، به واسطه آشنایی با چند دوست که شیوه سفرشان هیچ‌هایک بود، او هم با این تجربه خاص و منحصر به فرد آشنا شد. این سفر با شیوه جدید، چهار نفره آغاز شد و



سال ۱۳۹۴ که صابر حدود ۲۵ سال داشت، برای اولین بار سفر به شیوه هیچ‌هایک را تجربه کرد. شیوه‌ای که به‌عنوان رایگان سواری هم شناخته می‌شود و سبک جذابی از مسافرت برای طبیعت‌گردان و عاشقان ماجراجویی در سفر است

می‌دهد، به این صورت است که در ابتدا باید به راننده خودرویی که قبول می‌کند فرد یا گروه را به نقطه دیگر برساند، اطلاع داده شود که مبلغی برای این جابه‌جایی پرداخت نخواهد شد. درواقع جمله «ما می‌خوایم این مسیر را تا مقصد برویم و دنبال همسفر می‌گردیم. اگر می‌خواهید مسافر سوار کتین مزاحم شما نمی‌شیم»، جمله کلیدی ما برای هیچ‌هایک است. موضوع دیگر این است که در هر نوبت سوارشدن، یک نفر وظیفه هم‌کلامی با راننده را بر عهده دارد؛ یعنی فردی از افراد گروه باید روی صندلی جلو بنشیند و با راننده صحبت کند. نکته دیگر هم این است که در رفت‌وآمد درون شهری، به‌هیچ‌وجه هیچ‌هایک انجام نمی‌شود و همچنین، در خانه هیچ‌یک از اهالی، مهمان نمی‌شوند که این موضوع نشان از تعهدشان است که زحمتی برای کسی ایجاد نکنند. درواقع، در سراسر این سفر قوانینی وجود دارد که برای اجرای آن، هیچ ناظری وجود ندارد، جز تعهد، مسئولیت‌پذیری و اخلاق خود فرد. حتی در هیچ‌هایک‌های فردی هم، این قوانین پابرجاست.

آنچه از مجموع این سفرها برای صابر مانده، جسارت، ماجراجویی و پایبندی به قوانینی است که شاید فقط بین دو نفر نوشته شده باشد. تجربه این سفرها، از او مهندسی ساخته است که هر فضا، هر گروه همکاری و هر پروژه‌ای را به‌مثابه یک تجربه جدید می‌بیند که باید طی آن بیاموزد، قراقب خود و دیگران باشد و فقط مسیر برای او مهم باشد.

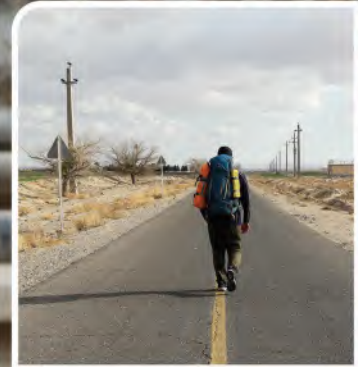
که همسر راننده کامیون کرمانی، برای آن‌ها تهیه کرده بود، زیر زبانش است. او از بیابان‌های بسیاری در این سفر گذشته و جاده‌هایی را دیده بود که شاید ساعت‌ها نور خودرویی در آن‌ها دیده نمی‌شد. او مهربانی‌های بسیاری از مردمانی دیده بود که غریبه بودند و قبل و بعد از آن همراهی جاده‌ای، نشانی از آن‌ها نبود.

صابر همیشه با یک کوله‌پشتی سفر می‌رود؛ انتخابی که شاید به‌طور نمادین، برای او تمرینی در راستای رهایی و سبک‌شدن در زندگی باشد؛ بدون وسایل اضافه و تشریفات، فقط به مسیر می‌اندیشد. موضوع دیگری که او به آن اشاره می‌کند، اتحاد و هماهنگی اعضای گروه و همسفران است؛ مثلاً اینکه اگر یکی از ما به هر دلیلی حس خوبی به راننده یا خودرو نداشت، با گفتن جمله رمز، همه از او تبعیت می‌کردیم و درواقع هر تصمیمی با موافقت و هماهنگی کامل همه افراد گرفته می‌شد. به باور من، در تمام زندگی باید همین‌طور باشد که تصمیم و خیر و صلاح دیگری باید به اندازه آرامش خودمان مهم باشد. آنچه صابر درباره شیوه هیچ‌هایک توضیح

در کنار تمام خوشی‌ها و ناخوشی‌ها در این سفرها، صابر تجربه مهم دیگری هم کسب کرده و آن شنیدن تجربه زندگی مردم در شهرها و فرهنگ‌های دیگر است. از غم و مصائب آن‌ها تا حضور بر سر سفره غذایشان. مانند روایت راننده کامیونی که صابر و همسفرانش را در سفر سیستان و بلوچستان، به بیم رسانده؛ این راننده بار پرتقال داشت و داستان زندگی‌اش بسیار غم‌انگیز بود. خانواده او در بیم در دو خانه کنار هم زندگی می‌کردند و در زلزله این شهر، ۱۱ نفر از اعضای خانواده‌اش زیر آوار ماندند و فوت کردند. پس از این حادثه، از آنجا که سرپناه و خانواده‌اش را از دست داده بود، کارگری می‌کرد و بعد از مدتی، قاچاق انسان. تا اینکه در یک درگیری با پلیس، یکی از افرادی که می‌خواست قاچاقی از کرمان رد کند، در صندوق ماشین وی به ضرب گلوله جاننش را از دست می‌دهد و همین اتفاق، عاملی می‌شود برای اینکه دیگر سمت هیچ خلاقی نرود.

تمرینی برای رهایی و سبک‌شدن در زندگی

صابر در این سفر، در دل زندگی و تجربه آدم‌هایی که نمی‌شناخت، زیسته بود؛ از سوگ راننده کامیونی که بار پرتقال داشت، تا قاچاقچی عتیقه‌ای که دختر جوانش را چند ماه قبل از دست داده بود و همچنان اشک‌ریختن بی‌صدایش با شنیدن آواز «آهای غمی که مثل یه بختک رو سینه من شده‌ای آوار...»، در یاد صابر مانده است. حتی هنوز طعم آش داغی





کارکنان جدید از حضورشان در آریاساسول می‌گویند

همانند یک خانواده بزرگ در کنار هم هستیم

ماهنامه «نوید آریا» در نظر دارد از این شماره به بعد بخشی را به کارکنان جدید شرکت پلیمر آریاساسول اختصاص دهد و در گپ‌وگفتی کوتاه، ضمن آشنایی با آن‌ها، نظرشان درباره کار در این شرکت را بداند. در ادامه گفت‌وگوی کوتاه ما با ۳ نفر از این کارکنان جدید را می‌خوانید.

شرکت پلیمر آریاساسول

ARYA SASOL POLYMER CO



انیس عبدلی

انیس عبدلی هستم اهل بوشهر. حدود چهارماه است که به‌عنوان کارشناس ممیزی کیفیت به خانواده گرم و صمیمی آریاساسول پیوسته‌ام و به‌زودی با دفاع از پایان‌نامه‌ام مدرک دکترا دریافت خواهم کرد. پیش از حضور در آریاساسول حدود هفت سال در دانشگاه دروس مهندسی شیمی تدریس می‌کردم و همچنین در آزمایشگاه نیروگستر هم فعالیت کرده‌ام و حالا پس از گذراندن فرایند یک مصاحبه دوساله و ۹ آزمون و مصاحبه، عضوی از خانواده آریاساسول به‌شمار می‌آیم. قبل از ورود به این شرکت از رفتار و اصول حرفه‌ای آن شنیده بودم و اکنون تمام شنیده‌ها را به چشم می‌بینم. کار ما به کارهای آزمایشگاهی مربوط است. در اینجا کنترل کیفیت محصولات و مواد خام را بررسی می‌کنیم و همچنین ممیزی‌های داخلی شرکت را که روی آزمایشگاه‌ها انجام می‌شود، بر عهده داریم.

واحد کارشناسی ممیزی کیفیت، تضمین کیفیت را انجام می‌دهد. آزادکردن محصول برای فروش و روانه‌شدن آن به بازار، با توجه به تضمین کیفیتی است که از سوی این واحد صادر می‌شود. تضمین کیفیت فقط یکی از کارهایی است که در این واحد به انجام آن مشغول هستیم. ما این روزها درگیر برگزاری آزمون PT هستیم که آزمایشگاه‌های مختلف در آن شرکت می‌کنند. به این صورت که برای آزمایشگاه‌های مختلف نمونه می‌فرستیم و شرکت‌های داخلی و خارجی می‌توانند در این آزمون شرکت کنند. همچنین، ممیزی‌های داخلی روی آزمایشگاه‌های مرکزی و پلی‌اتیلن مجتمع، از دیگر کارهای ما به‌شمار می‌آید. به گفته عبدلی، توجه به نیروی انسانی و رفتار براساس عدالت و طبق استاندارد با تمامی اعضا، وجه تمایز آریاساسول با دیگر شرکت‌هاست.



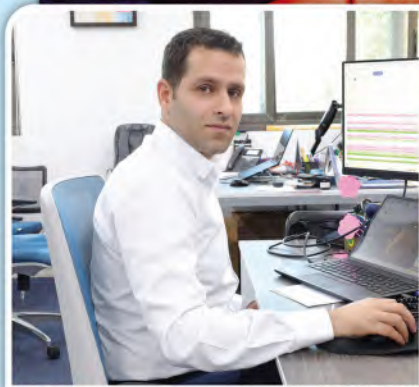
داود رزم‌آرا

داود رزم‌آرا هستم، اهل عسلویه. از یکم شهریور ۱۴۰۳ به جمع خانواده شرکت آریاساسول پیوسته‌ام. پنج سالی می‌شود که به حرفه آتش‌نشانی مشغولم، اما در حال حاضر با توجه به لزوم آشنایی با کار در یک شرکت صنعتی، به‌عنوان کارآموز در آریاساسول فعالیت می‌کنم. آتش‌نشان باید دل بزرگی داشته باشد و با وجود خطرها خودش را فدا کند. من از کودکی علاقه زیادی به ورزش و کمک به دیگران داشتم و آتش‌نشان شدن را راهی برای کمک به مردم می‌دانم. قطعاً کمک به دیگران برای فردی که ورزشکار است و توانایی جسمی بالایی دارد، با یک فرد معمولی متفاوت است. آتش‌نشان آریاساسول بودن با آتش‌نشان بودن در دیگر فضاها زمین تا آسمان متفاوت است. آتش‌نشانی صنعتی با آتش‌نشانی شهری تفاوت زیادی دارد. کار آتش‌نشان شهری بیشتر امداد و نجات و اطفای حریق است و البته دایره فعالیت گسترده‌ای دارد، اما دقت و آموزش در شرکت آریاساسول با توجه به ماهیت تولید و مواد فرق می‌کند. به همین دلیل هر شرکت در بخش آتش‌نشانی برنامه خاص خود را برای سازگاری با فضا ارائه می‌دهد.



علیرضا مشایخی

علیرضا مشایخی هستم، یکی دیگر از اعضای جدید آریاساسول که با ۱۷ سال سابقه کار، از اول مهر فعالیت خود را در شرکت پلیمر آریاساسول آغاز کرده‌ام. من در رشته مهندسی مکانیک تحصیل کرده‌ام و نزدیک به هفت سال به کار طراحی و ساخت قطعات تولید مشغول بودم و پس از آن وارد حوزه خرید شدم. عمده تجربه‌ام در صنعت برق است و دوست داشتم فعالیت در پتروشیمی را هم تجربه کنم. آریاساسول شهرت و پیشینه خوبی در عرصه پتروشیمی داشته و دارد، و خوشبختانه توانستم در این شرکت به فعالیت بپردازم. قیمت، کیفیت و زمان تحویل کالا سه پارامتر مهم بخش خرید است؛ کسی که قرار است به‌صورت حرفه‌ای مشغول به فعالیت شود، باید به سه پارامتر یادشده توجه داشته باشد. من نیز تمام تلاشم این است که آنچه در طول سال‌ها فعالیت آموخته و تجربه کرده‌ام، در این مسیر پیاده کنم و با توجه به اینکه عمر زیادی از حضورم در این شرکت نمی‌گذرد، سعی می‌کنم بهترین عملکرد را از خودم به نمایش بگذارم. وجه تمایز فعالیت در آریاساسول با دیگر شرکت‌ها، ارتباط بین افراد آن است و بر این باورم که در آریاساسول با وجود ارتباطات پارامتریک و اصولی، ارتباط بین همکاران بسیار خوب و دوستانه است و تعامل آن‌ها با یکدیگر بیشتر شبیه به یک خانواده است، تا همکاری که صرفاً برای کار در یک محل کنار هم قرار می‌گیرند.



۴۱

سال دوم / شماره ۱۶ / دی ۱۴۰۳



گفت‌وگو با همسفران کاروان حرم دوست آریاساسول خاطراتی از جنس دل‌تنگی و نور

امکان گشت‌وگذار هم وجود دارد، اما اینجا فضای گردش ندارد و همه زمان را به حرم و حضور در آن حال‌وهوای آرامبخش می‌گذرانیم. ما در ایام حضورمان شکلات و شیرینی بین زائران پخش می‌کردیم و دخترم به شوق حرم امام حسین (ع) و حضرت علی (ع) و پخش شیرینی به حرم می‌آمد و خاطرات خوبی برایش ساخته شده بود. طوری که وقتی برگشتیم، درباره این سفر و خاطرات و کارهایی که در سفر کرده بودیم برای مدیران، معلمان و دوستانش در مدرسه کلی تعریف کرده بود.

مدیریت کاروان و روحانی آن به بهتر شدن این حس‌وحال ما کمک زیادی کرد و اخلاق و رفتار خوبی داشتند، حتی همه حاضران در سفر با هم سفره‌ام‌البینین پهن کردیم که به ما حس‌وحال خوبی داد و بسیار اتفاق خوبی بود.

احساس تنهایی و غریبگی نداشتم

حسن اعتمادی‌زاده
به همراه همسر و پسر ۲،۵ ساله‌ام برای نخستین بار راهی این سفر شدیم. البته همسرم چند باری تجربه سفر به عتبات عالیات را داشته است. حضور در برخی اماکن و دیدن برخی از صحنه‌ها استثنایی است و به نظر من این تجربه‌ها ایمان افراد را کامل‌تر می‌کند. من تجربه‌ای متفاوت داشتم؛ در حرم حضرت علی (ع) و درست بالای نماد نورانی دست و خورشیدی که روی گنبد قرار دارد، خورشید را در زاویه‌ای استثنایی دیدم؛ لحظه عجیب و خاصی بود که نمی‌توانم توصیف کنم. نمی‌دانم این تلاقی حضور خورشید در این نقطه همیشه رخ می‌دهد یا نه، اما در آن لحظات

از مسافران این تور زبارتی که برای نخستین بار به این مکان‌های مقدس پا گذاشته‌اند، درباره حال‌وهوا و تجربه منحصر به فردشان گفت‌وگو کردیم و آن‌ها از لحظاتی گفتند که حتی اگر دوباره به آنجا بروند، متفاوت از بار اولشان خواهد بود.

اصلاً متوجه گذشت زمان نمی‌شدیم

آرزو فریدنی
در این سفر همراه با همسر و دختر ده‌ساله‌ام، همسفر این سفر معنوی بودم. البته این سفر، برای من بار اول نبود اما همسر و دخترم برای نخستین بار مشرف می‌شدند و حس‌وحال متفاوتی داشتند. من هم اگر چه دو بار دیگر تجربه رفتن و حضور در این فضای معنوی را داشتم، اما دوست داشتم باز هم بروم و جالب است که هر بار تجربه‌ای متفاوت دارم.

من و همسرم تصور می‌کردیم یک هفته برای این سفر زمان زیادی باشد و برنامه‌ریزی داشتیم که بعد از سه روز خودمان پرواز مجزا برای برگشت بگیریم. اما آن قدر فضا دلنشین بود و خوش می‌گذشت که اصلاً متوجه گذشت زمان نمی‌شدیم. همه سفر حس‌وحال خوبی دارد، اما وقتی در حرم امام حسین (ع) یا حضرت ابوالفضل یا امام علی (ع) بودیم حس‌وحال دوست‌داشتنی و متفاوتی داشتیم و انگار آدم اصلاً احساس غریب نمی‌کند.

در سفر به مشهد و یا سایر شهرهای زیارتی

بعضی از تجربه‌ها حسی متفاوت و دور از ذهن دارند؛ تجربه‌ای که معمولاً منحصر به فرد و به یادماندنی می‌شود. حضور در مکان‌هایی خاص همچون حرم مقدس امام علی (ع)، حرم امام حسین (ع) و برادر و یار باوفایشان حضرت ابوالفضل و حرمین شریف کاظمین، حرم امام هادی (ع) و حرم امام عسکری (ع) از این جنس تجربه‌های ناب و تکرارنشده‌نی هستند. نکته قابل توجه هم این است که هر کدام از زائران و میهمانان این سرزمین‌های گرامی از زاویه نگاه خودشان این زیبایی و عظمت را درک می‌کنند و به‌شکلی متفاوت در آغوش میزبانان جای می‌گیرند. شرکت پلیمر آریاساسول همواره تلاش کرده است برای تقویت روحیه کارکنان خود از برنامه‌های متنوع و مختلف استفاده کند که یکی از آن‌ها سفر کارکنان به همراه خانواده خود به عتبات عالیات از جمله نجف و کربلاست. بر همین اساس نیز تاکنون چندین نوبت تور زیارتی، با عنوان «کاروان زیارتی حرم دوست» به این اماکن مقدس برگزار کرده است. در این شماره با تعدادی



برای من بسیار خاص بود. با اینکه این سفر برای نخستین بار بود اما در حرم حضرت علی (ع) به هیچ وجه احساس تنهایی و غربیگی نداشتم. فکر می‌کنم چون خودشان طلبیده‌اند و مهمان نوازی می‌کنند، حس آشنایی قبلی داشتیم. من به مشهد و شاه چراغ و حرم حضرت معصومه (س) زیاد رفته‌ام. اما حس و حال حضور در این مکان‌ها کاملاً متفاوت بود و به نظر من برای هر فردی فرق دارد و تا در آن موقعیت قرار نگیریم، متوجه آن نمی‌شویم. درک حضور و فضای روحانی حرم امام حسین (ع) و حضرت ابوالفضل و امام علی (ع) و سایر بزرگان متفاوت بود، اما در حرم امام حسین (ع) و حضرت ابوالفضل، به دلیل وفاداری و جانیازی که برای حفظ خانواده و برادر و دین خدا داشته‌اند، یک نوع احترام و غم هم‌زمان داشتیم.

در حرم امام حسین (ع) حس بی‌قراری عجیبی داشتیم

پیمان پاغنده
همراه با همسر و برای نخستین بار به این سفر معنوی و متفاوت رفتیم. آنچه در این سفر دیدیم و درک کردم خیلی بالاتر و فراتر از همه فیلم‌ها و تصاویری بود که در این سال‌ها دیده‌ام. برای من و همسر جدای از زیارت و حس و حال معنوی که داشت، یک سفر زیارتی عالی بود که به دلیل حضور همکاران و خانواده‌ها و مسئولان کاروان، تبدیل به یک سفر بسیار رؤیایی و به یادماندنی شد. حرم حضرت علی (ع) برای ما متفاوت و پر از آرامش بود؛ حس و حالش شبیه خانه پدری بود. طوری که اصلاً دلمان نمی‌خواست بیرون برویم. در حرم امام حسین (ع) حس بی‌قراری عجیبی داشتیم که برایم تازگی داشت و وقتی در حرم امام حسین (ع) بودیم دلتنگ حرم حضرت ابوالفضل می‌شدم و در بین الحرمین بین این دو حرم می‌نشستیم و خلاصه حس و حالی وصف‌نشدنی

داشت. این مکان‌های خاص طوری هستند که همه مدل از آدم‌ها را با هر گرایش و مذهبی به سمت خودشان می‌کشاند و جذب می‌کنند.

از لحظه اول سفر حس و حال عجیبی داشتیم

شهربان کهن چاله
آقای کهن چاله خودش مسافر این سفر رؤیایی نبوده و در عوض در کنار پدرش که مشکل قلبی دارد مانده است و همسر و دختر و پسرش را راهی کرده است. همسر آقای کهن چاله، درباره این سفر گفت: سفر عالی و متفاوتی بود که امیدوارم دوباره تکرار شود. هیچ‌جا مثل آنجا برایمان نبود و در هیچ سفری مثل این سفر به من و فرزندانم خوش نگذشته است. از لحظه اولی که در هواپیما نشستیم تا وقتی که برگشتیم، این حس و حال عجیب با من بود. این مکان‌های مقدس گیرایی و انرژی خیلی بیشتری نسبت به چیزی که همیشه در تصاویر دیده و در موردشان شنیده‌ایم داشتند. پسر من و دختر کوچکم هم این حس و حال متفاوت را داشتند. دخترم چند روز قبل به من می‌گفت که «مامان دوباره می‌ریم پیش خدا». برایش درباره این بزرگان زیاد تعریف کرده‌ام، اما بیشتر به دلیل سن کمی که دارد (۴،۵ سال) به زیبایی محوطه حرم و حس و حالش توجه دارد و حساسی جذب آن شده است.

چیزی در دلم می‌گفت که انکار کسی این حرف‌ها را می‌شوند

کاظم لفتایی
به همراه همسر و ۲ دختر خود برای نخستین بار

عازم این سفر شدیم. برایمان قابل توصیف نبود و حس و حال متفاوت در مورد هر کدام از حرم‌ها و حضور ارزشمندشان داشتیم و ناخودآگاه یاد ظلسمی می‌افتادیم که به این بزرگان روا شده است. مظلومیتی داشته‌اند که بعد از قرن‌ها هنوز هم تازه است و دیده می‌شود. این فضای معنوی حس و حالی دارد که محال است وقتی وارد آن می‌شوی اشکت سرازیر نشود و یاد این مظلومیت و بزرگی این بزرگان نیفتیم. تقریباً از همان ابتدای سفر دو دختر من و برخی دیگر از بچه‌های همکاران مریض شدند و همراه بردنشان به حرم سخت بود، اما باز هم این موضوع جلوی رفتن و حضورمان در حرم را نگرفت. حرم این بزرگواران بسیار آرام‌بخش و دلنشین بود. طوری که زمانی طولانی انگار خیلی زود می‌گذشت. در حرم حضرت علی (ع) انگار در خانه پدرم بودم و دوست داشتیم در گوشه‌ای بنشینم و درد و دل کنم. انگار چیزی در دلم می‌گفت که این حرف‌ها را کسی می‌شنود. از آنجایی که ما برای نخستین بار عازم این سفر شده بودیم، خیلی‌ها به ما التماس دعا می‌گفتند و اینکه چون بار اول است، حتماً دعایمان مستجاب می‌شود.

لازم است از دست‌اندرکاران برگزاری این سفر و مدیر و روحانی کاروان، مدیرعامل شرکت و روابط عمومی تشکر کنم و بگویم که هر چقدر ما از این سفر بهره و ثوابی برده باشیم، بهره و ثواب بیشتر آن برای آن‌هاست که عامل این سفر بی‌تکرار شده‌اند.





چگونه با سرطان مبارزه کنیم؟

قبل از هر چیز بهتر است با مفهوم کلمه سرطان بیشتر آشنا شویم و راه‌های درمان سرطان را بشناسیم. رشد کنترل‌ناپذیر سلول‌های غیرطبیعی در هر نقطه از بدن را سرطان می‌نامیم. بیش از ۲۰۰ نوع سرطان وجود دارد. هر چیزی ممکن است باعث ایجاد یک سلول غیرطبیعی شود و سرطان را به وجود بیاورد؛ مهم تشخیص بموقع سرطان است که امید به اثربخشی درمان را به دنبال دارد. روش‌های درمان سرطان با استفاده از جراحی، پرتودرمانی، داروها و سایر روش‌های درمانی برای کوچک کردن سرطان یا متوقف کردن پیشرفت سرطان است. راه‌های درمان زیادی وجود دارد که بسته به وضعیت خاص بیمار، ممکن است یک روش درمانی در یافت کرده یا ترکیبی از دو روش را برای بهبودی خود دریافت کند. یکی از عوامل مهم که به نجات دادن زندگی بیمار کمک می‌کند، تشخیص زودهنگام و بموقع سرطان است. با مطالعه و آگاهی بیشتر نسبت به انواع سرطان و روش‌های پیشگیری خطر، ابتلا به آن را کاهش می‌دهیم و یا در صورت بروز مشکل به پزشک مربوطه مراجعه می‌کنیم.

پویش ملی «دست در دست هم برای پیشگیری و مبارزه با سرطان»

سرطان یکی از مهم‌ترین چالش‌های بهداشتی جهان است که هر ساله زندگی میلیون‌ها نفر را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. با توجه به اهمیت پیشگیری، تشخیص زودهنگام و درمان بموقع این بیماری، پویش ملی مبارزه با سرطان در بازه زمانی ۱ تا ۷ بهمن ۱۴۰۳ با هدف افزایش آگاهی عمومی و تشویق مردم به اقدامات پیشگیرانه برگزار می‌شود. همگام با دنیا که ۴ فوریه را روز جهانی سرطان نامیده و برای سال‌های ۲۰۲۵ تا ۲۰۲۷، پویش جدیدی تحت عنوان «متحد در یگانگی» (United by Unique) در سطح جهانی معرفی کرده است که بر اهمیت رویکرد فردمحور در مواجهه با این بیماری تأکید دارد. این هفته فرصتی برای تقویت آگاهی‌رسانی درباره سرطان، عوامل خطر، تشویق به پیشگیری و تشخیص زودهنگام و حمایت از بیماران مبتلاست. آگاهی مردم به همراه اجرای برنامه‌های غربالگری و تشخیص زودهنگام می‌تواند به کاهش ابتلا و افزایش تأثیرات درمانی کمک کند.

پویش ملی «دست در دست هم برای پیشگیری و مبارزه با سرطان» با هدف کلی هم‌پیمانی برای پیشگیری از سرطان در سطح فردی، خانوادگی و اجتماعی برگزار می‌شود و اهداف اختصاصی این پویش به شرح زیر است:

- افزایش آگاهی عمومی در خصوص قابل‌پیشگیری بودن سرطان با ترویج شیوه‌های زندگی سالم.
- افزایش آگاهی درباره علائم هشداردهنده سرطان و اهمیت تشخیص زودهنگام.
- بهبود باورهای نادرست مردم در خصوص سرطان از جمله درمان‌ناپذیر بودن آن.
- افزایش مراجعان به‌منظور انجام غربالگری سرطان‌های پستان و روده بزرگ.
- افزایش هماهنگی‌های بین‌بخشی برای پیشگیری و مقابله با سرطان.

اقدامات آریاساسول در پیشگیری سرطان‌های رایج

شرکت پلیمر آریاساسول در خصوص اهمیت غربالگری در مبارزه با سرطان، اقداماتی را در حوزه پیشگیری چهار سرطان رایج در بین

آقایان و بانوان انجام داده است. محسن نیازبخش، پزشک کلینیک این مجموعه، در این خصوص با تأکید بر اینکه طرح‌های عملیاتی پیشگیری و غربالگری، باعث افزایش سلامت و بهبود اقتصاد سلامت می‌شود، گفت: مقصود از غربالگری، شناسایی زودرس بیماری در یک فرد است، تا به این ترتیب با فراهم‌شدن امکان مداخله و مدیریت پیش‌هنگام، خطر ابتلا به بیماری کاهش یابد.



۱۴۰۳

سال دوم / شماره ۱۶ / ۱۴۰۳

وی افزود: هدف آزمایش‌های پیشگیری، کشف سرطان قبل از بروز هر گونه علائمی است. در این مجموعه غربالگری پروستات و روده بزرگ (برای آقایان)، سینه و دهانه رحم (برای بانوان) در دستور کار قرار گرفته است تا روند درمان سرعت بیشتری داشته باشد و همچنین از هزینه‌های بالای درمان جلوگیری می‌شود. این غربالگری‌ها در دوره‌های طب صنعتی به صورت دوره‌ای انجام می‌شود.

پزشک کلینیک تصریح کرد: سرطان پروستات یکی از شایع‌ترین سرطان‌ها بین مردان است که می‌تواند باروری آن‌ها را نیز تحت تأثیر قرار دهد. تشخیص سرطان پروستات با آزمایش خون (PSA) و غربالگری انجام می‌شود و نتایج از سوی پزشک مرکز کار و پزشک کلینیک آریاساسول بازنگری شده و گزارش به فرد داده می‌شود. همچنین، برای آقایان غربالگری سرطان روده بزرگ با بررسی خون مخفی در مدفوع انجام می‌شود؛ چراکه ممکن است در مراحل اولیه هیچ گونه علائمی به دنبال نداشته باشد یا علائم بیماری بسیار جزئی باشد.

پزشک کلینیک شرکت پلیمر آریاساسول با اشاره به دعوت از متخصصین زنان برای انجام غربالگری سرطان دهانه رحم و سرطان سینه و انجام ماموگرافی برای بانوان بالای ۴۰ سال گفت:

ارتقای سطح سلامت با افزایش سواد سلامت

یکی دیگر از اقدامات مهم که در شرکت پلیمر آریاساسول اولویت دارد، افزایش آموزش و سواد سلامت برای پرسنل است که این آگاهی باعث می‌شود تا غربالگری‌ها را جدی‌تر بگیرند. اهمیت سواد سلامت در تأثیر بر نتایج سلامتی بیماران به خوبی شناخته شده است و نقش مهمی در تصمیم‌گیری افراد درباره نیازهای حوزه سلامت خود ایفا می‌کند.

در این مجموعه غربالگری پروستات و روده بزرگ (برای آقایان)، سینه و دهانه رحم (برای بانوان) در دستور کار قرار گرفته است تا روند درمان سرعت بیشتری داشته باشد و همچنین از هزینه‌های بالای درمان جلوگیری می‌شود. این غربالگری‌ها در دوره‌های طب صنعتی به صورت دوره‌ای انجام می‌شود

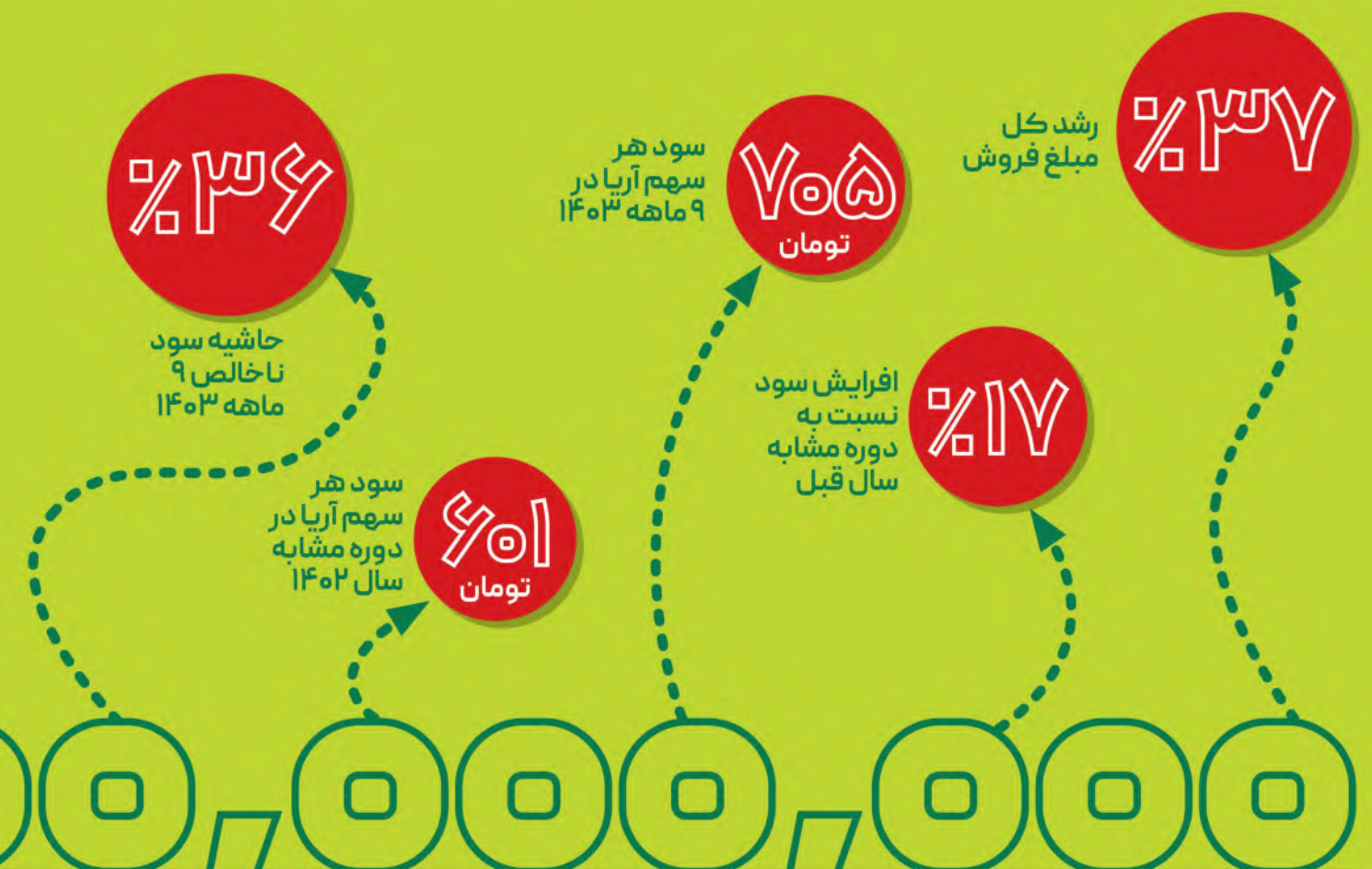


۴۵

سال دوم / شماره ۱۶ / دی ۱۴۰۳

ثبیت بالاترین مقدار و مبلغ

صورت‌های مالی میاندوره



سود خالص آریا در ۹ ماهه سال





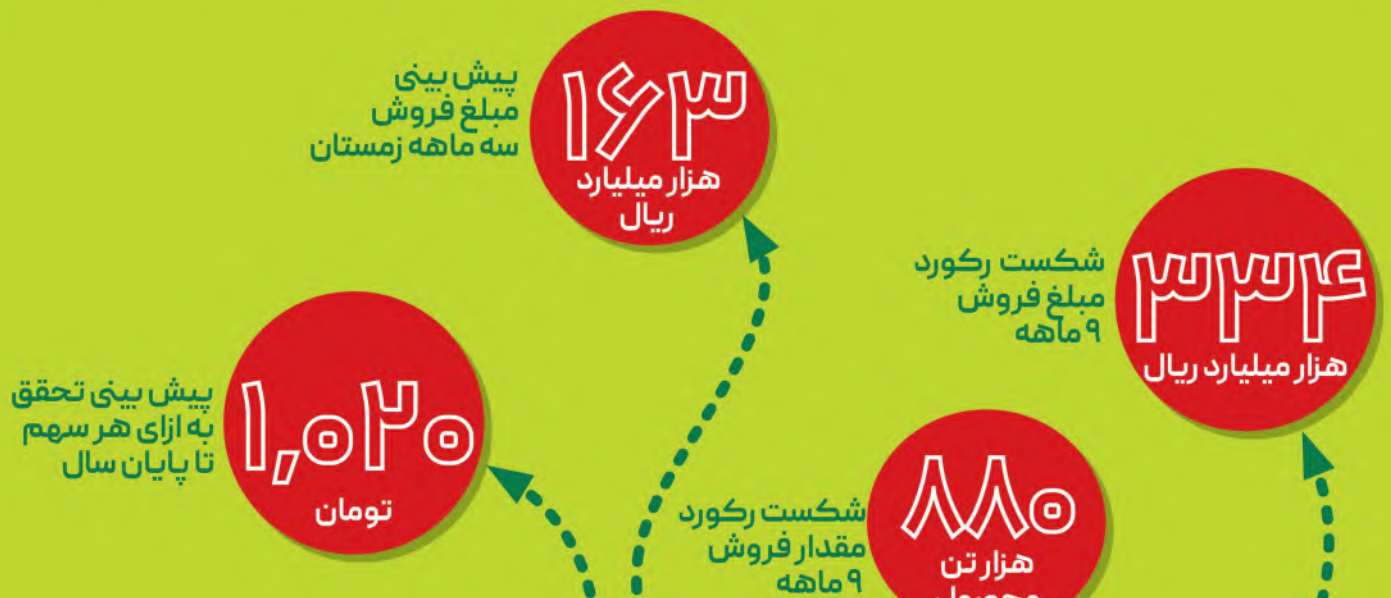
شرکت پلیمر آریاساسول

ARYA SASOL POLYMER COMPANY

سه ماهه سوم

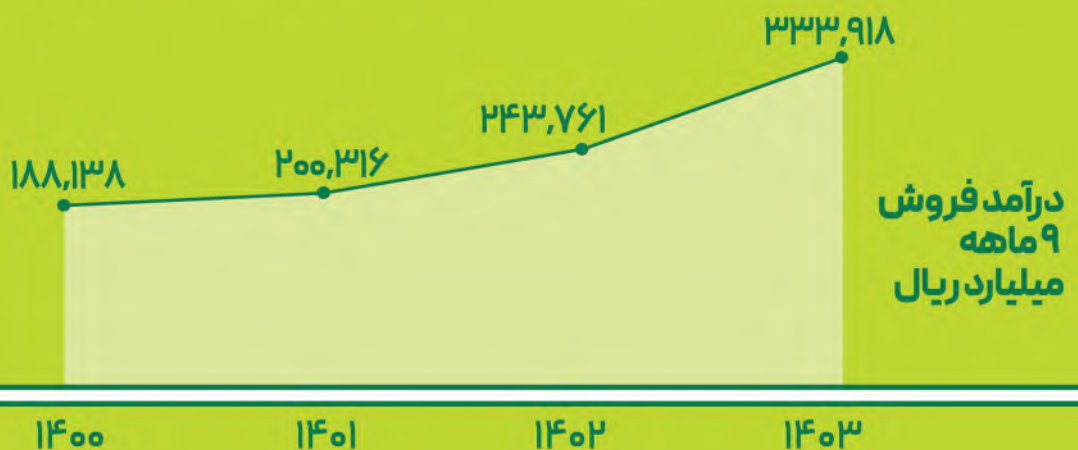
مبلغ فروش

های ۹ ماهه آریاساسول



۹۷,۰۰۰,۰۰۰

۹۷ جاری: هزار میلیارد ریال



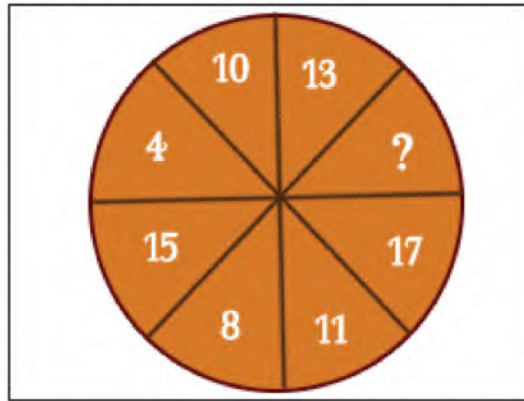


به جای علامت سوال چه عددی باید قرار داد؟

۷	۱۴	۳	۲
۹۱	۳۵	۱۹	۷
۶	۹	۸	۷
۲۳	۲۴	۹	۲۲



باتوجه به شکل مقابل، مشخص کنید بجای علامت سؤال، چه عددی باید قرار گیرد؟

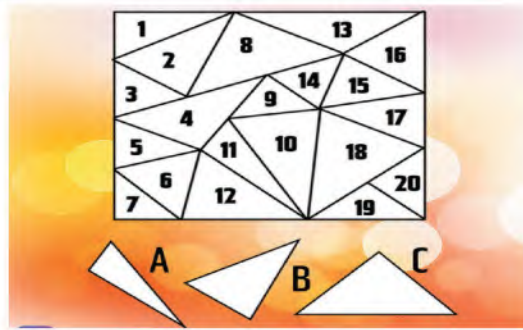


کدام یک از اعداد زیر اضافی است و نظم را به هم زده است؟

۲۴	۴۶	۳۸	۱۷
۱۵	۷۸	۶۱	۳۶



نقشه شهری را مشاهده می کنید که به بیست منطقه، تقسیم شده است. سه تا از این مناطق را در پایین تصویر مشاهده می کنید. آیا می توانید شماره منطقه آن ها را مشخص کنید؟



۱	۳	۹		۸	۷	۷	۹	۵							
۲	۸		۶												۵
				۳						۳				۲	۸
	۴		۶		۸	۴	۳		۵	۹					
۸		۳	۶			۵		۲							۴
		۱	۵						۱	۴					۳
						۵	۷					۱	۳		
		۸	۷	۵		۴		۶	۱						
۴	۹				۳	۸	۷				۶				۲

۹				۵	۴	۲	۱	۳	۴	۲	۹				
۱	۵			۴			۷	۴			۷		۲	۱	
				۶				۸			۶				۳
۸		۳	۶		۷									۳	۶
۵		۲				۹				۲				۱	
												۸			۷
۲	۶	۱	۴			۷		۴	۱	۹		۶			۵
۷			۲		۳	۵				۸	۵				۹
							۹	۴	۷			۱			

سودوکو

در جدول سودوکو زیر خانه های خالی را با اعداد مناسب پر کنید اما نه با هر عددی؛ این کار باید بر اساس قاعده و قانون مشخص انجام شود. قانون سودوکو: در هر ردیف افقی، در هر ردیف عمودی و در هر جعبه ۹ تایی باید حتما از همه اعداد ۱ تا ۹ فقط یکبار استفاده شود.



جمعی از همکاران تعمیرات

گزارش عملکرد پایدار و مسئولیت اجتماعی

دوسالانه ۱۴۰۱ - ۱۴۰۲



تازه‌های کتاب



لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را به ایمیل
واحد روابط عمومی به آدرس زیر ارسال کنید:

Publicrelations@aryasasol.com