

### بازدید مدیرعامل جدید برق منطقه‌ای اصفهان از نیروگاه شهید محمد منتظری



آقای مهندس فلاحتیان رئیس محترم مجمع عمومی و مدیرعامل شرکت برق منطقه‌ای اصفهان از نیروگاه شهید محمد منتظری بازدید نمودند در این بازدید ابتدا آقای مهندس عسکری مدیرعامل نیروگاه ضمن تبریک انتصاب وی، گزارشی از وضعیت کلی نیروگاه و تولید را به سمع و نظر ایشان رساندند سپس تعدادی از مدیران نیز مطالبی مطرح نمودند آقای مهندس فلاحتیان طی سخنانی پیرامون وضعیت صنعت برق و جایگاه تولید برق در این صنعت را برای حاضرین تشریح نمودند و با بیان رهنمودهای لازم اظهار امیدواری کردند که با همدلی و همکاری کارکنان صنعت برق بتوانیم خدمات مطلوبی را به مردم شریف میهنمان ارائه نمائیم.

### گرامیداشت سوم خرداد و همایش سیاسی بسیج

گرامیداشت یاد و خاطره و ایثار و از خودگذشتگی رزمندگان اسلام در فتح خرمشهر پیرامون مسائل سیاسی روز و همچنین انرژی هسته‌ای ایران این همایش آقای حسن لک جانشین فرماندهی پایگاه مقاومت بسیج نیروگاه عملکرد این پایگاه را در سال ۸۴ به سمع و نظر حاضرین رساندند.



به منظور گرامیداشت حماسه سوم خرداد، سالروز آزادسازی خرمشهر همایش سیاسی بسیج با حضور تعداد ۲۰۰ نفر از بسیجیان نیروگاه برگزار شد در این همایش جناب سرهنگ نجمی فرمانده سپاه پاسداران منطقه برخوردار و میمه ضمن

### تقدیر از کارگران نمونه

به مناسبت گرامیداشت روز صنعت برق و روز جهانی کار و کارگر، طی مراسمی از تعداد ۲۶ نفر از کارگران نمونه شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری و ۱۴ نفر از پرسنل شرکت تعمیرات نیروی برق اصفهان تقدیر شد. در این مراسم آقای مهندس عسکری مدیرعامل شرکت ضمن تبریک روز صنعت برق و روز کارگر عملکرد تولید در سال ۸۴ را بیان و اهداف شرکت را در سال ۸۵ ترسیم نمودند. ایشان در اظهارات خود دستیابی به انرژی هسته‌ای را مرهون تلاش و کوشش جوانان و ادامه در صفحه ۲

### مانور مقابله با آتش سوزی

به منظور حفظ آمادگی و آزمایش توان مقابله با بحران، مانور مقابله با آتش سوزی در یکی از واحدهای نیروگاه شهید محمدمنتظری انجام شد در این مانور که مدت ۴۵ دقیقه به طول انجامید کلیه یگانهای عملیاتی از جمله پرسنل آتش نشانی، اورژانس، بهره‌برداری، خدمات و اعضای ستاد بحران، توان خود را در موده آزمایش قرار دادند. به منظور تقویت نقاط قوت و از بین بردن نقاط ضعف از مانور فیلم برداری و پس از بررسی و تحلیل نقاط قوت و ضعف هر یگان به اطلاع واحد مربوطه رسانده شد.



تجلیل از بازنشستگان



تجلیل از بازنشستگان



تجلیل از بازنشستگان

### آرمان مشترک

مدتهاست فکر ترسیم یک آرمان مشترک در نیروگاه ذهنم را بخود مشغول کرده است. بارها از خود سؤال می‌کنم این آرمان مشترک در نیروگاه چیست که باید آن را خلق کرد تا پاسخگوی سؤالات بسیار همکاران باشد؟ چگونه تعریف شود که بعنوان یک نیروی محرکه در قلب همه ما بوده و همه را وادار به عمل کند؟ چطور باید باشد تا احساس مشترکی از آرزوهای مشترک بوجود آورده و تصویری از آنچه که مطلوب و منتهای آرزوها در روح تک تک ماست بشود به عبارتی آن را آرمان شخصی خود بدانیم. چه باید خلق کرد که توانهای بالقوه و بالفعل همکاران را به سمت مشخص که گروه تعیین نموده است هدایت کند و همه نسبت به آن تعهد احساس کنند و تعلق پیدا کنند؟ شاید اشتباه می‌کنم مهم این نیست که آرمان مشترک چه باشد و چه تعریفی داشته باشد و شاید آن را قاب گرفته روی میز خود بگذاریم و هر بار نگاهی به آن کنیم، مهم این است که این آرمان مشترک چه می‌کند؟ آیا آرمان مشترک می‌تواند سبب شادی و نشاط در بین پرسنل شود و از خمودی و روزمرگی سازمان را نجات دهد و باعث تغییر در شکل و محتوای روابط افراد با یکدیگر و با نیروگاه گردد؟ آیا آرمان مشترک می‌تواند تیمهای کارا و مؤثر در سطح نیروگاه ایجاد کند؟ البته آری ولی برای ساختن یک آرمان مشترک هیچ فرمول و قاعده خاصی به ذهنم نمی‌رسد. شاید فقط می‌توان دستورالعمل‌ها و قواعدی را بعنوان راهنما مشخص کرد. بعنوان مثال دستورالعمل‌هایی برای موارد زیر می‌توان معین نمود:

- ۱- آرمانهای مشخص افراد را بشناسیم و تقویت کنیم.
- ۲- مهارتهای فردی افراد را رشد دهیم.
- ۳- رهائی از تصورهای سنتی و سلسله مراتبی پدید کنیم.
- ۴- شنیدن ایده‌های مختلف افراد و گفتگوی بیشتر با افراد انجام شود.
- ۵- یافتن عوامل مشترک و فراگیر بین همه پرسنل را دنبال کنیم.
- ۶- تقویت صفات و ارزشهای والای انسانی داشته باشیم.
- ۷- تفکر سیستماتیک در سطح نیروگاه ایجاد شود.
- ۸- تفکیک‌سازی کلیه مسئولیت‌ها و شراکت‌ها انجام گیرد. این‌ها دستورالعمل‌هایی برای ترسیم آرمان مشترک است اما خلق آن بعهده شما خواننده گرامی باشد.

## شرکت در مراسم ارتحال حضرت امام خمینی (ره)

در هفدهمین سالگرد ارتحال ملکوتی حضرت امام خمینی (ره) تعداد ۴۰ نفر از پرسنل این شرکت در قالب کاروان زائران روح‌الله جهت شرکت در مراسم هفدهمین سالگرد معمار انقلاب اعزام شدند.

## رتبه اول و بسیجی نمونه

فرماندهی منطقه مقاومت بسیج سپاه اصفهان با ارسال لوح مراتب تقدیر خود را از جناب آقای حسن لک جانشین فرماندهی پایگاه مقاومت بسیج نیروگاه شهید محمد منتظری به لحاظ احراز رتبه اول و انتخاب ایشان بعنوان بسیجی نمونه در بین حوزه مقاومت اداری و اصناف برخوردار و میمه در سال ۸۴ اعلام نمودند در همین راستا آقای مهندس عسکری مدیرعامل شرکت نیز موفقیت ایشان را احراز رتبه اول و انتخاب وی به عنوان بسیجی نمونه سال ۸۴ تبریک گفتند.

## تشکیل کانون کارگری

### هلال احمر



در پی توافق‌نامه وزارت کار و امور اجتماعی و جمعیت هلال احمر ایران مبنی بر تشکیل کانون کارگری هلال احمر در ادارات و کارخانجات و صنایع به منظور آموزش و تربیت مربی و امدادگر جهت استفاده از خدمات آنان در مواقع بحران و بروز حوادث غیرمترقبه، این نیروگاه با فراخوان از همکاران و استقبال آنان تعداد ۶۵ نفر عضو این کانون شدند که انتخابات تشکیل شورای اجرایی و دبیر کانون با حضور نمایندگان اداره کار و امور اجتماعی اصفهان و برخوردار و میمه و همچنین نمایندگان جمعیت هلال احمر شهرستان برخوردار و میمه برگزار شد که از بین کاندیدا آقایان مرتضی سیاری، غلامحسین ماجد، حسن کیوانداریان، بیژن اکبری، عبدالکریم بیات بعنوان اعضای اصلی شورای اجرایی و آقایان ایرج شفیق و عبدالله حیدریان بعنوان اعضای علی‌البدل انتخاب شدند. کار آموزش امدادگری اعضای کانون انشاء... در مردامه و با همکاری جمعیت هلال احمر شهرستان برخوردار و میمه آغاز خواهد شد.

# اخبار کوتاه

## پنجمین همایش محیط زیست در نیروگاه شهید محمد منتظری

اقدامات و مسائل زیست‌محیطی هر سازمان توسط نماینده سازمان مربوطه ارائه و مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. در این همایش اقدامات زیست‌محیطی انجام شده در نیروگاه شامل احداث و نگهداری فضای سبز به میزان ۱۶۰ هکتار و گازسوز نمودن واحدها بیان شد.



پنجمین نشست زیست‌محیطی استان اصفهان در نیروگاه شهید محمد منتظری برگزار شد نشست زیست محیط اصفهان متشکل از نمایندگان و مسئولان زیست‌محیطی، ادارات، ارگانها، نهادهای سازمانها و صنایع اصفهان و تعدادی از معاونین محیط زیست می‌باشد که هر ماه یک بار برپا می‌گردد. در این نشستها

### از خداوند

از خداوند قدرت و توانایی خواستیم، به من سختی‌ها را ارزانی کرد تا بدین وسیله قوی شدم از او درایت خواستیم، مشکلات را داد تا با حل آنها درایت بیابم از او سعادت خواستیم، قدرت تفکر را داد از او شجاعت خواستیم، خطرات را داد تا با مواجهه با آنها قوی شدم از او یاری خواستیم، او فرصتها را به من ارزانی داشت همه آنچه را خواستیم بدست نیاوردم ولی هر چه نیاز داشتیم به من ارزانی داشت با اسرار از او چیزی خواستیم اما نداد و گفت بندهام من راه بهتری سراغ دارم.

## تقدیر از کارگران نمونه

۱۴- عبدالحمود سبحانی ۱۵- احمد رضوی  
۱۶- علی طالبی ۱۷- احمدرضا صفائیان  
۱۸- محمد مؤیدی ۱۹- عباس چکنانی ۲۰- مهندس محمد قانعی ۲۱- کوروش بهارلوئی  
۲۲- محمد پاک‌نژاد ۲۳- اصغر عادل ۲۴- اکبر جعفری ۲۵- مهدی اسحاقیان  
۲۶- علی باقری ۲۷- مهدی غفاری فرزند زمان ۲۸- محسن مرادمند ۲۹- مهندس اسماعیل نعمت‌بخش  
۳۰- علی جانقریان ۳۱- ناصر پرنیانی فر  
۳۲- علی نجارزادگان ۳۳- حجت وکیلی  
۳۴- مهرداد براتی ۳۵- جهانبخش مددیان  
۳۶- ایرج همتی‌ها ۳۷- مالک نجفی ۳۸- احمد نوروزی ۳۹- بهزاد کنگی‌زاده ۴۰- علی اکبر افتادگان.



ادامه از صفحه ۱  
دانشمندان ایرانی دانست و ابراز امیدواری کرد بتوانیم با تلاش همه عزیزان در همه عرصه‌ها مملکت خود را بسازیم و به خودکفایی کامل دست یابیم. در ادامه مهندس لطفی، پیرامون استقرار سیستم مدیریت کیفیت بیاناتی را به سمع و نظر حاضرین رساندند. ۱۰ س‌امی کارگران نمونه: ۱- مهندس علی سعیدی ۲- مصطفی رحیمی ۳- جمشید محمدنیا ۴- مهندس رحیم شیروی ۵- غلامرضا قسامی ۶- علی عسکری ۷- علیرضا حافظی ۸- حیدر رحیمی‌نیا ۹- اصغر ریحانی ۱۰- مسعود اکبری ۱۱- حسین شریف حسینی ۱۲- بهنام آقامختاری ۱۳- عباس مرتهب

## برگزاری دوره آموزش اصول ایمنی در بهره‌برداری

جهت کارکنان بهره‌برداری و شیمی فاز یک نمود. در این دوره‌ها نکات تخصصی در رابطه با ایمنی بهره‌برداری تجهیزات، امداد و کمکهای اولیه، محیط زیست و ایمنی حریق آموزش داده می‌شود. امید است با فراگیر نمودن آموزشهای لازم در کاهش حوادث موفق باشیم.



به منظور ارتقاء فرهنگ ایمنی و بهداشت و در راستای کاهش حوادث و حفظ محیط زیست واحد آموزش این شرکت با همکاری مجتمع عالی آموزش صنعت آب و برق اصفهان، اقدام به برگزاری دوره‌های تخصصی اصول ایمنی در بهره‌برداری از تجهیزات نیروگاه

## چطور سالم بمانیم

تهیه و تنظیم: اصغر خاشعی

طبق آمار، هر ایرانی در سال ۴۲ لیتر نوشابه مصرف می‌کند. در حالی که در سایر کشورها میانگین نوشابه ۶۱ تا ۱۲ لیتر برای هر نفر در سال است و هر ایرانی ۳ الی ۴ برابر استاندارد جهانی نوشابه مصرف می‌کند با این عوارضی که نوشابه دارد (بوکی استخوان، بروز چاقی، قندزیاد و به دلیل وجود فسفر مانع جذب کلسیم در بدن انسان می‌شود چه کنیم تا از مبتلا به عوارض فوق جلوگیری کنیم؟ ادامه در شماره بعدی

## انجام تعمیرات اساسی

تعمیرات اساسی واحد شماره ۶ این نیروگاه در تاریخ ۸۵/۲/۳۱ به پایان رسید و این واحد مجدداً به شبکه سراسری پیوست. مدت زمان انجام تعمیرات اساسی این واحد ۸۱ روز بوده در این تعمیرات کلیه قطعات، تجهیزات اصلی و کمکی مورد بازرسی، تعمیر و یا تعویض قرار گرفت.

## تعمیرات میان‌دوره‌ای

به منظور بهره‌برداری بهینه و مطمئن از واحدهای این نیروگاه در طول تابستان و پیک بار، تعداد ۷ واحد این شرکت مورد تعمیرات میان‌دوره‌ای قرار گرفت. مدت انجام تعمیرات میان‌دوره‌ای جمعاً ۶۲ روز و بطور میانگین برای هر واحد ۹ روز بوده است.

## خط‌مشی سیستم مدیریت یکپارچه

### شرکت مدیریت تولید

### نیروگاه شهید محمد منتظری

و مقررات حاکم بر سازمان

- توجه ویژه به نقطه نظرات مشتریان و طرفهای ذینفع و لحاظ کردن آن در سرویس و خدمات.
- بهبود مستمر کلیه فرآیندها و فعالیتهای جاری سازمان
- برنامه‌ریزی کلیه فعالیتها و فرآیندها جهت ارائه خدمات
- اجرا صحیح و نظام‌مند برنامه‌ها و طرح‌های ایجاد شده
- کنترل و نظارت بر فرآیندها و فعالیتهای اجرا شده و ارزیابی اثربخشی نظام مدیریت یکپارچه جهت بهبود مداوم آن
- پیشگیری از آلودگیها و ایجاد محیطی سالم با کنترل و کاهش اثرات مخرب زیست محیطی
- تلاش در جهت کاهش حوادث ایمنی و ایجاد محیطی ایمن برای کارکنان و طرفهای ذینفع
- تصویب اهداف سال آتی در پایان هر سال با توجه به نظرات سایر افراد ذینفع و بررسی میزان تحقق اهداف در هر جلسه بازنگری مدیریت
- از این رو خط‌مشی سیستم مدیریت یکپارچه شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری در کل سازمان ابلاغ و به جهت حصول اطمینان از سازگاری با شرایط روز، سالی یکبار مورد بازنگری قرار می‌گیرد. لذا اینجانب به عنوان مدیر عامل این سازمان به نمایندگی از کلیه پرسنل، تعهد خود را نسبت به اجرای مفاد آن اعلام می‌دارم.

ابراهیم علی‌عسکری (مدیرعامل)

شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری با وظیفه تحقق مأموریتها و چشم‌اندازهای تعیین شده در محدوده سازمان، خط‌مشی کیفی، ایمنی و زیست‌محیطی خود را در جهت وصول به اهداف ذیل بصورت صریح و روشن بیان می‌نماید تا همه مدیران، پرسنل و طرفهای ذینفع از مفاد آن آگاهی کامل داشته و کلیه همکاران نسبت به حفظ و اجرای آن خود را متعهد بدانند. اهداف سازمان عبارتند از: الف) جلب رضایت کامل مشتریان و سایر طرفهای ذینفع ب) افزایش کیفیت و ارائه خدمات مناسب به شهروندان و طرفهای ذینفع ج) کاهش اثرات و پیامدهای مخرب زیست‌محیطی ناشی از فرآیندهای سازمان د) ایجاد محیطی ایمن و بدون حادثه برای کارکنان. بر این اساس نظام مدیریت یکپارچه مطابق با الزامات استانداردهای ISO9001:2000 و ISO9001:2004 طراحی و استقرار یافته که با توجه به اصل بهبود مستمر، از طریق روشهای ذیل اهداف مذکور محقق می‌گردند:

- توجه ویژه به منابع انسانی به عنوان سرمایه اصلی سازمان
- بهره‌گیری از مشارکت پرسنل جهت بهبود مستمر و اثربخشی نظام مدیریت یکپارچه
- بکارگیری دانش و تکنولوژی پیشرفته در حد توان و امکان
- رعایت و اجرای کامل قوانین

اتصالات شلنگ گاز به مشعل بوده است و در حالی که مشعل روشن بوده بخشی از گاز در اثر کم بودن سطح اتصال شلنگ و لرزش بویلر به محیط نشت داشته و سبب آتش‌سوزی گردیده است. اقدامات انجام گرفته:- ۱- تست نشت‌یابی گاز بطور منظم و ماهیانه انجام می‌شود و اشکالات مشاهده شده از طریق صدور کارت تعمیرات برطرف می‌گردد. ۲- نگهدارنده‌های شلنگ گاز مشابه نوع بکار رفته در واحدهای فاز ۱ اصلاح گردید. ۳- جهت دور کردن شلنگ از بدنه بویلر و زیاد کردن سطح اتصال نسبت به کوتاه کردن طول آن و افزایش طول لوله گاز مشعل اقدام خواهد شد. ۴- به علت عدم دسترسی مناسب و راحت به محل نصب شلنگ‌های گاز، جهت بازدید و مانور در شرایط اضطراری نسبت به برقراری راهرو ارتباطی اقدام گردید. ۵- تعیین عمر مفید شلنگ‌های گاز در حال بررسی است.

## مدیریت انرژی

### ماتریس مدیریت انرژی چیست؟

تهیه کننده: سازمان مدیریت انرژی پایدار استرالیا

بدون حصول یک نظام ملاک‌گذاری ممکن است بسیاری از مؤسسات دچار این توهم شوند که آنچه درتوان داشته‌اند در زمینه کاهش مصرف انرژی خود انجام داده‌اند. در این زمینه ترسیم یک تصویر دقیق از رویکرد جاری مؤسسه نسبت به مسائل انرژی می‌تواند مفید باشد این تصویر دقیق را می‌توان توسط «ماتریس مدیریت انرژی» رسم نمود. ماتریس مدیریت انرژی با مقاصد زیر تدوین می‌گردد: ۱- کمک به شناسایی و تشریح سطح جاری تمرکز به مدیریت انرژی. ۲- کمک به سازماندهی یک راهبرد و مدیریت انرژی. خواندن ماتریس مذکور بسیار ساده است هر ستون به یکی از موضوعات حساس شش‌گانه مدیریت انرژی یعنی سیاست- سازمان- انگیزش- نظام اطلاعاتی- بازاریابی و سرمایه‌گذاری ارتباط دارد. هر سطر آن که

سیاست انرژی	سازمان	انگیزش	نظام اطلاعاتی	بازاریابی	سرمایه‌گذاری
۴					
۳					
۲					
۱					
۰					

این نمونه از یک ماتریس نامتوازن است که در شماره بعدی درجه‌بندی سطوح و موارد شش‌گانه توضیح داده می‌شود.

## مدل‌های کیفیت و بهینه‌سازی

### ISO چیست؟

محمدرضا شیرانی

یکی از الزامات مدیریتی ISO خط‌مشی کیفیت است که مدیریت عالی هر سازمانی باید اطمینان حاصل کند که خط‌مشی کیفیت در سازمان متبوع خود معرفی گردیده و توسط پرسنل درک شده است. اما این مورد چگونه حاصل می‌شود؟ اگر به پیرامون محل کار خود خوب دقت کنید تابلویی خواهید دید که در بالای آن نوشته شده است «خط‌مشی سیستم مدیریت یکپارچه» ابتدا آن را خوب بخوانید تا توضیح دهم. اول اینکه چرا یکپارچه؟ بخاطر اینکه همزمان سه استاندارد مدیریت کیفیت- مدیریت زیست‌محیطی و ایمنی را شامل می‌شود. بنابراین خط‌مشی هم در ارتباط با این سه قسمت می‌باشد و چهار عنوان را که اهداف نامگذاری شده است را مطرح می‌نماید. خیلی ساده است و زود بخاطر سپرده می‌شود آن هم ذهنهای خلاق و آماده شما اول رضایت مشتری یا عبارتی ذینفع‌ها، دوم بالا بردن کیفیت خدمات انجام شده، سوم کاهش خطرات زیست‌محیطی و چهارم که از همه مهمتر است ایجاد محیطی ایمن برای همه. دیدید که چقدر ساده بود پس این خط‌مشی نیروگاه را بخاطر بسپارید و هر کسی پرسید بگوئید خط‌مشی شرکت ما عبارتست از:

**افزایش رضایتمندی، افزایش کیفیت کار، کاهش آلودگی و افزایش ایمنی**

### بررسی حوادث

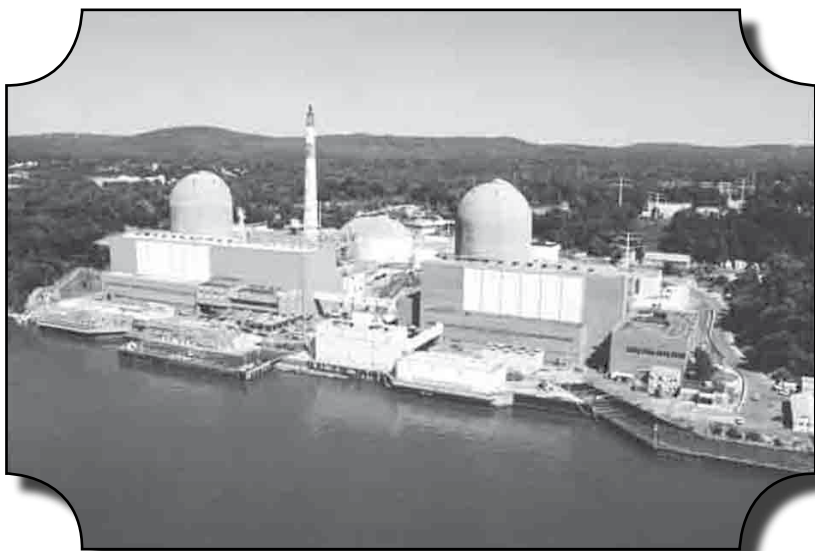
### نشت گاز در محوطه بویلر و ایجاد آتش‌سوزی

مهندس حسین طلائی (دبیر کمیته بررسی حوادث)

از این شماره سعی خواهد شد تا حوادث عمومی نیروگاه به اطلاع خوانندگان عزیز برسد تا این حوادث درسی برای پیشگیری و اقدامات کنترلی شود. شرح حادثه: در ساعت ۱۹/۴۰ مورخ ۸۳/۱/۲۳ صدای مهیبی از ناحیه بویلر واحد به گوش می‌رسد که در مراجعه به محل مشاهده می‌شود که از ناحیه اتصال شلنگ ارتباطی به گاز مشعل شماره ۱۱ آتش‌سوزی ایجاد شده و آتش بطرف بالا زبانه می‌کشد که بلافاصله واحد متوقف می‌گردد و آتش توسط پرسنل آتش‌نشانی و بهره‌برداری مهار می‌شود. **بررسی حادثه:** علت بروز حادثه، نشت گاز از محل

## آشنایی با نیروگاه هسته‌ای

گردآورنده: مهندس ناصر درویشی



عنوان یک منبع گرمایی در چرخه دومی از آب و بخار استفاده می‌کنند. بدین ترتیب آب و بخار رادیواکتیو هیچ تماسی با توربین نخواهند داشت.

### انواع راکتورهای گرمایی

در راکتورهای گرمایی علاوه بر کندکننده، سوخت هسته‌ای (ایزوتوپ قابل شکافت الفایبی)، مخزن بخار و لوله‌های منتقل کننده آن، دیواره‌های حفاظتی و تجهیزات کنترل و مشاهده سیستم راکتور نیز وجود دارند. البته بسته به این که این راکتورها از کانالهای سوخت فشرده شده، مخزن بزرگ بخار یا خنک کننده استفاده کنند، می‌توان آنها را به سردسته تقسیم کرد.

الف- کانالهای تحت فشار در راکتورهای RBMK و CANDU استفاده می‌شوند و می‌توان آنها را در حال کار کردن راکتور، سوخت‌رسانی کرد.

ب- مخزن پرفشار داغ، رایج‌ترین نوع راکتور است و در غالب نیروگاه‌های هسته‌ای و راکتورهای دریایی (کشتی، ناو هواپیما بر یا زیردریایی) از آن استفاده می‌شود. این مخزن می‌تواند به عنوان لایه حفاظتی نیز عمل کند.

ج- خنک‌سازی گازی: در این راکتورها به جای آب، از یک سیال گازی شکل برای خنک کردن راکتور استفاده می‌شود. این گاز در یک چرخه گرمایی با منبع حرارتی راکتور قرار می‌گیرد و معمولاً از هلیوم برای آن استفاده می‌شود، هر چند که نیتروژن و دی‌اکسیدکربن نیز کاربرد دارند. در برخی راکتورهای جدید، راکتور به قدرت گرما تولید می‌کند که گاز خنک‌کن می‌تواند مستقیماً یک توربین گازی را بچرخاند، در حالی که در طراحی‌های قدیمی‌تر گاز خنک‌کن را به یک مبدل حرارتی می‌فرستادند تا در یک چرخه دیگر، آب را به بخار تبدیل کند و بخار داغ، یک توربین بخار را بگرداند.

ادامه در شماره آینده

انفجار چرنوبیل یا آتش سوزی وازیدسکیل راکتورهای که از کندکننده‌ها استفاده نمی‌کنند، راکتورهای سریع خوانده می‌شوند.

در این نوع راکتورها فشار ذرات نوترون بسیار بالا است و از این رو می‌توان برخی واکنش‌های هسته‌ای را در آنها انجام داد که ترتیب دادن آنها در راکتور کند بسیار مشکل است. شرایط خاصی که در راکتورهای سریع وجود دارد، سبب می‌شود بتوان هسته اتم توریم و برخی ایزوتوپ‌های دیگر را به سوخت هسته‌ای قابل استفاده تبدیل کرد. چنین راکتوری می‌تواند سوختی بیش از حد نیاز خود را تولید کند و به همین دلیل به آن راکتور سوخت‌ساز هم گفته می‌شود.

در همه راکتورها، قلب راکتور که دمای بسیار زیادی دارد باید خنک شود. در یک نیروگاه هسته‌ای، سیستم خنک‌ساز به نوعی طراحی می‌شود که از گرمای آزاد شده به بهترین شکل ممکن استفاده می‌شود. در اغلب این سیستمها از آب استفاده می‌شود. اما آب نوعی کندکننده هم محسوب می‌شود و از این رو نمی‌تواند در راکتورهای سریع مورد استفاده قرار گیرد. در راکتورهای سریع از سدیم مذاب یا نمک‌های سدیم استفاده می‌شود و دمای عملیاتی خنک‌ساز بالاتر است. در راکتورهایی که برای تبدیل مورد طراحی شده‌اند، به راحتی گرمای آزاد شده را در محیط آزاد می‌کنند.

در یک نیروگاه هسته‌ای، راکتور کند منبع آب را گرم می‌کند و آن را به بخار تبدیل می‌کند. بخار آب توربین بخار را به حرکت در می‌آورد، توربین نیز ژنراتور را می‌چرخاند و به این ترتیب انرژی تولید می‌شود. این آب و بخار آن در تماس مستقیم با راکتور هسته‌ای است و از این رو در معرض تابش‌های شدید رادیواکتیو قرار می‌گیرند. برای پیشگیری از هر گونه خطر مرتبط با این آب رادیواکتیو، در برخی راکتورها بخار تولید شده را به یک مبدل حرارتی ثانویه وارد می‌کنند و از آن به

تعداد میله‌های کنترل درون راکتور صورت می‌گیرد. میله کنترل از مواد جذب‌کننده نوترون ساخته شده است و با افزایش یا کاهش جذب نوترون، می‌توان گسترش واکنش زنجیره‌ای را کاهش یا افزایش داد. البته با استفاده از کندکننده‌های نوترون یا تغییر دادن نحوه قرارگیری میله‌های سوخت هم می‌توان انرژی خروجی راکتور را کنترل کرد.

### طراحی یک راکتور

راکتورهای هسته‌ای برای انجام واکنش‌های هسته‌ای در مقیاس وسیع طراحی می‌شوند. گرما، اتمهای جدید و تابش بسیار شدید نوترون، محصولات واکنش انجام شده در راکتور هستند و بسته به استفاده‌ای که از راکتور می‌شود، از یکی از محصولات استفاده می‌شود. در یک نیروگاه هسته‌ای تولید برق از انرژی گرمایی تولید شده برای چرخاندن توربین و در نهایت تولید انرژی الکتریکی استفاده می‌شود. در برخی راکتورهای نظامی و آزمایشی بیشتر از باریکه نوترون پراکنشی استفاده می‌شود تا مواد ساده را به عناصر کمیاب و جدیدی تبدیل کنند. هدف از راکتور هر چه باشد، برا بدست آوردن این محصولات لازم است یک واکنش هسته‌ای زنجیره‌ای به طور پیوسته ادامه یابد. برای ادامه یک واکنش زنجیره‌ای هم راکتور باید در حالت بحرانی یا فوق بحرانی قرار داشته باشد، کندکننده و وسیله کنترل در فراهم آوردن چنین شرایطی نقش بسیار مهمی برعهده دارند. راکتوری که از کندکننده استفاده می‌کند، راکتور گرمایی

نیروگاه‌های هسته‌ای حدود ۱۷ درصد برق جهان را تأمین می‌کنند برخی کشورها برای تولید نیروی الکتریکی خود، وابستگی بیشتری به انرژی هسته‌ای دارند. بر اساس آمار آژانس انرژی اتمی، ۷۵ درصد برق کشور فرانسه در نیروگاه‌های هسته‌ای تولید می‌شود و در ایالات متحده، نیروگاه‌های هسته‌ای ۱۵ درصد برق را تأمین می‌کنند. بیش از چهارصد نیروگاه هسته‌ای در سراسر دنیا وجود دارد که بیش از یکصد عدد آنها در ایالات متحده واقع شده است. یک نیروگاه هسته‌ای بسیار شبیه به یک نیروگاه سوخت فسیلی تولید کننده انرژی الکتریکی است و تنها تفاوتی که دارد، منبع گرمایی تولید بخار است. این وظیفه در نیروگاه هسته‌ای برعهده راکتور هسته‌ای است.

### راکتور هسته‌ای

همه راکتورهای هسته‌ای تجاری از طریق شکافت هسته‌ای گرما تولید می‌کنند. همانطور که می‌دانید، شکافت اورانیوم نوترون‌های زیادی آزاد می‌کند، بیشتر از آنکه لازم باشد. اگر شرایط واکنش مساعد باشد فرآیند به طور خود به خودی انجام می‌شود و یک زنجیره از شکافت‌های هسته‌ای به وجود می‌آید. نوترونهایی که از فرآیند شکافت آزاد می‌شوند، بسیار سریعند و هسته‌های دیگر نمی‌توانند آنها را به راحتی جذب کنند. از این رو در اکثر راکتورها قسمتی به نام کندکننده نوترون وجود دارد که در آن از سرعت نوترونها کاسته می‌شود و در نتیجه نوترونهایی به راحتی جذب می‌شوند. چنین نوترونهایی



یا راکتور کند نامیده می‌شود. این راکتورها با توجه به نوع کندکننده‌ای که مورد استفاده قرار می‌گیرد طبقه‌بندی می‌شوند. آب معمولی (آب سبک)، آب سنگین و گرافیت، مواد رایج کندکننده هستند.

البته گرافیت مشکلات فراوانی را بوجود می‌آورد و بسیار خطرآفرین است، مانند حادثه

آن قدر کند می‌شوند تا با هسته راکتور به تعادل گرمایی برسند. نام‌گذاری این نوترونها به نوترونهای گرمایی یا نوترونهای کند هم از همین رواست.

مقدار انرژی گرمایی که در یک راکتور پارامتر بحرانی است و با کنترل آن می‌توان راکتور را در حالت عادی نگاه داشت. این کار با تنظیم

## تقدیر از بازنشستگان

تعداد سه نفر از همکاران عزیزمان به اسامی  
 ۱- علی اصغر قائدی - ۲- مصطفی رستگار - ۳- حسین شهبابی  
 بعد از ۳۰ سال تلاش و کوشش در صنعت برق، در اواخر سال ۸۴ به افتخار  
 بازنشستگی نایل آمدند در همین راستا طی مراسمی در روز دهم اردیبهشت  
 روز صنعت برق ایران از زحمات و خدمات این عزیزان تقدیر و تشکر شد.  
 روابط عمومی نیروگاه ضمن تبریک به آن عزیزان از درگاه خداوند سبحان  
 سعادت، سلامت، موفقیت و شادکامی را برای آنها آرزومند است.



## اهداء خون اهداء زندگي

با هماهنگی انجام شده با سازمان انتقال خون استان  
 اصفهان، پرسنل نیروگاه شهید محمد منتظری در یک  
 اقدام خدابسنده و نوع‌دوستانه و نوع‌دوستانه، طی دو روز متوالی  
 مقداری از خون خود را اهداء نمودند، زحمات و هماهنگی  
 این امر با بسیج نیروگاه بوده است که بدینوسیله از اهداء  
 کنندگان خون و همچنین زحمات بسیج تقدیر و تشکر  
 می‌گردد.

## چرا کارمندان مطالعه نمی‌کنند؟

نوشته بابک اسمعیلی

فوق‌لیسانس مدیریت آموزشی و مدرس دانشگاه

جغرافیایی زنان بسیار پایین‌تر از مردان است. (البته در این مورد  
 تحقیق معتبری صورت نپذیرفته است).

(ب) عوامل مربوط به کارکنان

۱- سازمان‌ها نمونه کوچکی از جوامع به شمار می‌روند. در  
 سازمان‌ها نیز همانند و منبعث از جامعه، فرهنگ مطالعه جا  
 نیفتاده است و مثلاً اگر همکاری دیگر را در کتابخانه و یا  
 پشت میز خود در حال مطالعه ببینند، فکر می‌کند که وی دارد  
 از کار فرار می‌کند و یا اتلاف وقت می‌کند و اصولاً صحنه  
 کتاب خواندن پرسنل در سازمان صحنه جالبی نیست و کمتر  
 مشاهده می‌شود که فرد کتابی را خوانده و به دیگر همکاران  
 توصیه کند.

۲- اصولاً کارکنان سازمان‌ها انگیزه‌ای برای مطالعه ندارند  
 چون نمی‌توانند ارتباط معناداری بین فعالیت‌های اداری و  
 مطالعه تخصصی بیابند. یعنی اینکه امور در سازمان به صورت  
 سنتی و عادت انجام می‌پذیرد نه به صورت علمی. روانشناسان  
 اعتقاد دارند برای اینکه رفتاری بروز کند باید حتماً نیازی در  
 فرد ایجاد شده باشد.

نیاز----- انگیزش----- رفتار

تا کارکنان نیاز به داشتن مطالعه علمی جدید را در خود حس  
 نکنند و با همین میزان دانش و اطلاعات فعلی بتوانند امور  
 اداری روزمره را انجام دهند دیگر فرهنگ مطالعه شکل  
 نمی‌گیرد.

۳- در برخی سازمان‌ها چنان امور اداری فراوان است و تعداد  
 پرسنل کم، که کارکنان فرصت مطالعه ندارند و تا پایان وقت  
 اداری زیر بار خروارها پروژه و نامه اداری، جلسات اداری، ارباب  
 رجوع خُرد می‌شوند و با تن و روح آزرده و خسته به خانه  
 می‌روند. در چنین فضایی بحث از مطالعه علمی معنا ندارد.

۴- اصولاً در سازمان‌های دولتی بین آنان که می‌دانند و آنان  
 که نمی‌دانند تفاوتی قائل نمی‌شوند و کارکنانی که اهل مطالعه  
 و تفکر و نگارش هستند مورد تشویق قرار نگرفته و معمولاً در  
 انزوای اداری قرار می‌گیرند.

۵- تفاوت فاحش حقوق و پاداش بین رؤسا و کارمندان و  
 کاشناسان باعث می‌شود که انگیزه مطالعه و علم‌یابی کم  
 شده و انگیزه پُست‌یابی تقویت شود زیرا تجربه اداری ثابت  
 کرده است که علم، پول و امکانات نمی‌آورد اما پُست هم  
 پول و هم امکانات می‌آورد و مشاهده می‌شود که بین احراز  
 پُست‌های مدیریتی و میزان علم و سواد پرسنل رابطه مستقیمی  
 وجود ندارد و در موقع دادن پُست‌های سازمانی معمولاً فاکتور  
 پژوهش و علم ودانش در رتبه‌های آخر قرار می‌گیرد و در  
 نتیجه نظام شایسته‌سالاری بی‌معنا می‌شود.

(ج) عوامل مربوط به رؤسا:

ادامه از شماره قبل

با این مقدمه وارد این بحث می‌شویم که «چرا کارکنان مطالعه  
 نمی‌کنند؟» کارکنان سازمان‌ها، همان انسان‌هایی هستند که در  
 اجتماع پرورش یافته و بعد وارد سازمان شده‌اند و عادت‌ها و تربیت  
 دوران کودکی و جوانی آنها در شکل‌گیری شخصیت امروزی  
 آنان بسیار تأثیرگذار بوده است. مسلماً سازمان‌ها نمی‌توانند با  
 برگزاری چند کلاس آموزشی یا پندو اندرز و صدور بخشنامه در  
 تغییر شخصیت آنان تأثیر چندانی داشته باشد. به نظر می‌رسد  
 می‌توان عدم مطالعه کارکنان را با عنوان زیر بررسی کرد:  
 (الف) عوامل فرهنگی (ب) عوامل مربوط به کارکنان (ج) عوامل  
 مربوط به مدیران رؤسا

### (الف) عوامل فرهنگی و اجتماعی:

همانطور که در مقدمه اشاره شد محیط غنی خانواده می‌تواند در  
 شکل‌گیری عادت مطالعه در کودکان تأثیر بسیار مهمی داشته  
 باشد و کودک با مشاهده منابع چاپی و غیرچاپی پیرامون خود  
 و مشاهده مطالعه منظم والدین به این امر تشویق می‌شود و  
 از همان ابتدای زندگی عادت می‌کند همانطور که در روز غذا  
 می‌خورد، بازی می‌کند، مدرسه می‌رود، تفریح می‌رود، مطالعه  
 هم داشته باشد. مدارس هم می‌توانند مشوق این امر باشند و  
 با در دسترس قراردادن کتاب‌های مفید و مناسب سن و سال  
 کودکان و برگزاری جلسات کتابخوانی و مسابقات و اهدای  
 جوایز، کودکان را به مطالعه تشویق کنند و محیطی فراهم کنند  
 که کودکان، معلمان و مدیران خود را در حال مطالعه مشاهده  
 کنند و از آنان الگو بگیرند.

متأسفانه موارد فوق در خانواده‌ها و مدارس کمتر مشاهده  
 می‌شود. در خانواده‌ها ممکن است که انواع اسباب‌بازی و  
 بازی‌های کامپیوتری به وفور وجود داشته باشد اما کتاب،  
 مقاله و روزنامه دیده نشود و یا کودکان، پدر و مادر خود را  
 اصلاً در حال مطالعه نبینند بلکه پدر و مادر بیشتر سرگرم  
 تماشای تلویزیون و میهمانی و... باشند. در مدرسه هم مطالعه  
 صرفاً به حفظ کردن مطالب کتاب‌ها و دادن امتحان منحصر  
 می‌شود و دانش‌آموزان، معلمان و مدیران خود را در حال  
 مطالعه ندیده و کتابخانه جای متروکه‌ای محسوب می‌شود.  
 معمولاً قسمت اعظم مطالعه مردان در منازل حول سیاست،  
 ورزش، حوادث و با استفاده از روزنامه‌ها و هفته‌نامه‌ها صورت  
 می‌گیرد که در شکل‌گیری هویت علمی و کاری آنان اثربخش  
 نیست و اصولاً کمتر مشاهده می‌شود کتاب‌های علمی و  
 تخصصی در منزل مطالعه شوند. البته بعضاً مشاهده می‌شود  
 که زنان خانه‌دار در مقابل مطالعه مردان در منزل حساسیت  
 و مقاومت نشان می‌دهند و به اصطلاح روزنامه یا کتاب را  
 «هوو» خود می‌پندارند و از مطالعه مردان در خانه ناراضی  
 هستند و خود نیز اصلاً مطالعه نمی‌کنند. شاید به همین  
 دلیل باشد که عده‌ای معتقدند اطلاعات عمومی، اجتماعی و

۱- ضرب‌المثل معروفی می‌گوید: «مردان مطالعه مناسب  
 قدرت نیستند و مردان قدرت وقت مطالعه ندارند.» معمولاً رؤسا  
 در ادارت باید همان نقش پدر و مادر در خانواده و مربیان در  
 مدارس را ایفا کنند یعنی الگوی باشند برای مطالعه همکاران،  
 ایشان می‌بایست بیشتر مطالعه کنند و در کتابخانه سازمان به  
 طور منظم دیده شوند و همکاران را به مطالعه تشویق کنند. اما  
 برعکس رؤسا معمولاً خود را بالاتر از آن می‌پندارند که نیاز به  
 مطالعه داشته باشند و اغلب خود را کامل می‌دانند و در مقامی  
 بالا که امور را سرپرستی می‌کنند. البته بعضی اوقات کمبود  
 وقت را بهانه می‌کنند و تعداد جلسات اداری بی‌نتیجه نیز روح  
 و جسم آنان را خسته می‌کند.

۲- عده‌ای از رؤسا مطالعه را اتلاف وقت اداری می‌دانند و  
 نه تنها خود مطالعه نمی‌کنند بلکه با مطالعه کارکنان نیز به  
 مخالفت می‌پردازند.

۳- تعدادی از رؤسا چون بین مطالعه و کیفیت انجام امور  
 اداری ارتباطی نمی‌بینند کارکنان زیرمجموعه خود را به مطالعه  
 تشویق نمی‌کنند و از انجام یک کار اداری ساده که به سرعت  
 توسط یک کارمند صورت پذیرد بیشتر خوشحال می‌شوند  
 تا پژوهش و یا نوشتن یک متن علمی توسط کارمند، یعنی  
 رؤسا به فکر انجام امور اداری روزمره هستند نه رشد و تعالی  
 کارکنان و انجام علمی امور اداری.

۴- معمولاً اغلب رؤسا فاقد پژوهش، مقاله، کار علمی، تدریس  
 و مشاوره و... هستند (اموری که صددرصد نیاز به مطالعه دارد).  
 اما امور اداری فراوانی از جمله جلسات اداری، بخشنامه‌خوانی،  
 تنظیم گزارش اداری و... دارند (اموری که ظاهراً نیازی به  
 مطالعه علمی ندارند). پس از چنین رؤسایی نمی‌توان انتظار  
 داشت که زیرمجموعه را تشویق به مطالعه کنند زیرا در خود  
 نیازی به مطالعه حس نمی‌کنند.

۵- تا موقعی که رئیس دستور بدهد و انتظار اطاعت مطلق داشته  
 باشد، دیگر نیازی به مطالعه کردن نمی‌بیند. زیرا نیازی به بحث  
 علمی و جانداختن روش علمی کار برای زیردست نمی‌بیند و تا  
 وقتی که مدل مدیریت آمرانه و دستوری حکم فرماست، رئیس  
 خود را در تهدید چالش علمی با پرسنل نمی‌بیند که بخواهد  
 اطلاعات علمی خود را افزایش دهد زیرا دستوراتش چه درست  
 باشد و چه غلط باید اطاعت شود، پس مطالعه جایی در کارش  
 ندارد. تنها در مدل مدیریت مشارکتی است که رئیس و کارمند  
 نیاز به مطالعه فراوان دارند زیرا تصمیم‌گیری جمعی و طی  
 جلسات گروهی اتخاذ می‌شوند و برای نظرات همه احترام قائل  
 بوده، از افکار جدید و نو استقبال می‌شود. در پایان خاطر نشان  
 می‌سازد که ابتدا باید نیاز به مطالعه در رؤسا و کارکنان ایجاد  
 شود سپس روش‌های مطالعه بررسی شده و برنامه‌های منظمی  
 برای اعضای سازمان تدوین شود و این امر مستلزم همکاری  
 نزدیک خانه، مدرسه، رسانه‌های جمعی سازمان‌هاست.

## زندگی نامه مشاهیر جهان

«سعیدرضا شیرانی»



### مرتضی قلی خان صنیع الدوله اولین ایرانی فارغ التحصیل مهندسی

پس از وقفه‌ای چندصد ساله که گویی ایرانیان به خواب خود خواسته‌ای فرو رفته بودند، فریاد خون‌آلود میرزا تقی‌خان امیرکبیر می‌رفت که در بزنگاهی تاریخی فضای رخوت‌آلود حیات ملت ایران را از سستی و گرفتاری در جهل و خرافه به سوی پیشرفت و دانشمندی رهنمون گردد. یکی از اقدامات آن شهید راه عزت ایران، اعزام تعدادی از جوانان مستعد ایرانی به دانشگاه‌های اروپا برای تحصیل علوم و فنون جدید بود، یکی از این جوانان مرتضی قلی فرزند مخبرالدوله هدایت بود که صاحب استعداد سرشار و جوانی غیرتمند بود که بعدها منشأ اثرات خیر فراوان گردید، که شرح اقدامات وسیع این مرد غیور در این مقال نمی‌گنجد اما به مناسبت یکصدمین سال قانونگذاری در ایران، شایسته است از او که ریاست نخستین مجلس ملی ایران را برعهده گرفت یاد کنیم. مرتضی قلی با پیگیری‌های پدرش و میرزا حسن خان سپهسالار به اروپا اعزام و در دانشگاه صنعتی برلین مشغول به تحصیل شد و در پایان با رتبه نخست از آن دانشگاه فارغ التحصیل و درجه مهندسی دریافت کرد. نکاو فرآوان وی سبب جذب سریع وی در صنایع آلمان شد و تا ۳۵ سالگی در آلمان و بلژیک به تجربه‌اندوزی پرداخت و مدال‌ها و تشویق‌نامه‌های فراوانی دریافت کرد، هنگامی که ناصرالدین‌شاه به فرنگ سفر کرد، او ایرانی بلندآوازه‌ای بود که از برلن تا بروکسل از او به نیکی یاد می‌شد و این چنین مورد توجه و اقبال خاص ملوکانه قرار گرفت و ملقب به صنیع‌الدوله گردید. او با اشتیاق فراوان برای بکارگیری تجربیات و دانش خود به ایران بازگشت، اولین اقدام او تأسیس کارخانه نساجی با سرمایه حاج محمد تقی شاهرودی - دومین مرد اقتصادی عهدناصری - بود و به نوعی باید او را

بنیانگذار صنعت نساجی جدید ایران دانست. اما ظرف کمتر از دو سال بنا به قراردادهای و تعهداتی که ایران به دول روس و انگلیس در زمینه‌های متعدد سپرده بود، از ادامه فعالیت کارخانه مزبور جلوگیری شد. دومین اقدام او که تا پایان عمر همچنان در پی آن بود و عاقبت جان بر سر آن نهاد تأسیس اولین کارخانه ذوب‌آهن ایران بود که در سال آخر عمر ناصرالدین‌شاه مقدمات آن فراهم شد و در دوران مظفردالدین‌شاه ادامه یافت ولی هرگز به سرانجام نرسید و شخصی بنام ایرالون گرجی که تابعیت روسی داشت و جزو نیروهای استخدام شده برای اجرای آن طرح بود به ضرب گلوله تپانچه سینه او را شکافت. برخی اقدامات و فعالیت‌های این مرد آزاده عبارتند از: پیگیری جهت تکمیل کارخانه کبریت‌سازی و کارخانه قند امین‌الضرب، اکتشاف معادن سرب و نقره پس‌قلعه، ریاست اولین مجلس ملی ایران، عزل شجاعانه حکام مقتدر دوران استبداد پس از مشروطیت نظیر ظل‌السلطان از اصفهان و جنوب، آصف‌الدوله از خراسان، قوام از فارس، سردار منصور از رشت و امام جمعه از تبریز. او که تأسیس راه‌آهن ملی ایران و ذوب‌آهن و دهها طرح دیگر را در سرداشت و آنها را «مایه نجات» ایران می‌نامید. سرنوشت این مرد بزرگ و مخالفت‌های عوامانه داخل و سنگ‌اندازی‌های دول غربی و خواب‌آلودگی فکری ملت ایران در آن زمان در مواجهه با طرح‌های وی تأکیدی دوباره بر ضرورت بیداری و هشیاری ملی ایرانیان است.

### تقدیر



فرمانده سپاه پاسداران ناحیه برخوردار و میمه با ارسال لوح تقدیر از همکاری صادقانه مدیرعامل و کارکنان نیروگاه شهید محمد منتظری در پشتیبانی از آزمایش پروان پیامبر اعظم محمد رسول... (ص) تقدیر و تشکر نمودند.

### تقدیر و تشکر

در راستای اجرای طرح افتتاح‌الجنه که از سوی ستاد اقامه نماز استان اصفهان در سال ۱۳۸۴ اعلام گردیده بود و مشارکت پرسنل نیروگاه در این طرح، شورای اقامه نماز استان اصفهان با ارسال لوح از مدیرعامل و کارکنان این شرکت که در ترویج فرهنگ نماز همکاری داشته‌اند تقدیر و تشکر نمودند.

### همکاران سوگوار جناب آقایان:

مهندس مهدی رئیسی - محمدحسین قاسمی  
 منصور نصر اصفهانی - حسن لک  
 سید مرتضی طباطبایی - حسین مهدوی  
 مصطفی هارونی

با کمال تأسف و تألم مصیبت وارده را تسلیت عرض نموده از درگاه ایزدمنان جهت درگذشتگان طلب مغفرت و آمرزش برای بازماندگان صبر و شکیبایی مسئلت داریم.

### درگذشت همکار



با کمال تأثر و تألم و قلبی آکنده به اطلاع می‌رساند همکار ارجمندمان مرحوم حاج محمد مؤیدی از کارکنان پُرتلاش و سختکوش شیمی فاز یک

نیروگاه در تاریخ ۸۵/۲/۱۳ بر اثر حادثه رانندگی جان به جان آفرین تسلیم نمود. شادروان مرحوم حاج محمد مؤیدی متولد ۱۳۳۷ و از سال ۱۳۶۴ به استخدام نیروگاه شهید محمد منتظری درآمد و مشغول به کار شدند. و تا آخرین لحظات عمر خویش با جدیت تمام به کار مشغول بودند. فقدان آن عزیز سفرکرده را به خانواده معزز و داغدارش و همکاران تسلیت عرض نموده از درگاه خداوند منان جهت آن روانشاد علو درجات و توسعه الهی و برای بازماندگان صبر جمیل و اجر جزیل خواستاریم.

### موفقیت فرزند همکار



آقای علیرضا صالحی فرزند امیدعلی صالحی از همکاران این نیروگاه که جزو رزمی‌کاران رشته‌های کونگ‌فو می‌باشند طی حکمی از سوی فدراسیون کونگ‌فو جمهوری اسلامی ایران به سمت رئیس سبک کونگ‌فو هنجوتوا استان اصفهان معرفی شدند.