

تولید ۹۳۴۶۴۰۰۰۰ کیلووات انرژی

بنابر اعلام معاونت مهندسی و برنامه ریزی نیروگاه شهید محمد منتظری و
مهرماه سال ۹۲ بیش از ۹۳۴۶۴۰۰۰۰ کیلووات
است که از این مقدار ۸۶۴۵۴۸۸۰۰ کیلووات ساعت
ساعت بصورت ناخالص تولید نموده بصورت خالص

منابع انسانی مهمترین سرمایه هر بنگاه اقتصادی است



هر بنگاه می باشد اهمیت لازم را بدهند و همواره آنان را مورد حمایت خود قرار دهند، چرا که کارکنان با توجه به شجاعت و ریسک بالا،خلاقیت و نوآوری، دلسوزی و تعصب، امکانات محدود و به کارگیری نیروهای قابل و شایسته در تولیدات کشور نقش مؤثری ایفا می نمایند.

وی ادامه داد: حمایت های مستمر و همه جانبه از طرف دولت نیز چه از طریق تصویب قوانین و مقررات و چه اعطای تسهیلات مالی به صنعتگران در نیل به اهداف از پیش تعیین

وقفه پرسنل شاغل در صنایع مختلف این شرکت، بهره گیری از نیروهای کارآمد، متعهد و دلسوز از جمله رموز موفقیت شرکت است. مدیر عامل پرشیان فولاد با اشاره به اینکه ما باید بدانیم کارآفرینی موتور محرک توسعه اقتصادی کشور است، تصریح کرد: در کشور ایران کارآفرینی نماد کوشش و موفقیت در امور تجاری است و کارآفرین ها نقش اساسی در توسعه اقتصادی کشور ایفا می کنند.

فلاحتیان اضافه کرد: بنگاه های اقتصادی مختلف اگر بخواهند به کیفیت مطلوب دست یابند باید به منابع انسانی که مهمترین سرمایه

آقای حاج محمد فلاحتیان مدیرعامل شرکت پرشیان فولاد در گفت و گو با دنیای اقتصاد گفت: شرکت پرشیان فولاد از سال ۱۳۸۱ تأسیس شده و کار خود را در زمینه فعالیت های بازرگانی با بیش از ۳۰ سال تجربه آغاز نموده است و با وارد شدن به صنعت برق در حوزه تولید و ساخت نیروگاه به فعالیت های خود ادامه داده است؛ این شرکت در برنامه کاری خود حفظ و توسعه این صنعت را با همکاری و برنامه ریزی متخصصان این امر، در دستور فعالیت های خود قرار داده است. ایشان با بیان اینکه یکی از اساسی ترین اقدامات مؤثر و آتی شرکت تلاش متخصصان و کارکنان متعهد برای بالا بردن راندمان نیروگاه شهید محمد منتظری است، افزود: این اقدام مورد حمایت و تأیید مسئولین محترم صنعت برق کشور بوده و این امر مهم و اساسی در بهینه سازی مصرف سوخت و استفاده صحیح از سرمایه های کشور مؤثر واقع شده که توضیحات فنی و اقتصادی آن توسط متخصصین اعلام خواهد شد.

وی رمز موفقیت شرکت را توکل و استعانت از خداوند متعال دانست و ادامه داد: همدلی، همکاری و همبستگی مؤسسان، تلاش بی

بررسی راهکارهای افزایش تولید و راندمان



طرح دعوت شده است تا پس از بررسی و ارزیابی توان اجرایی آنان مقدمات انجام این

نیروگاه را از طریق تغییر طرح و اجرای سیکل ترکیبی افزایش دهند که تاکنون از چند شرکت خارجی جهت اجرای این

از آنجا که کشور ایران از لحاظ جغرافیایی در منطقه ای نیمه خشک و کم آب واقع شده است به خصوص مرکز ایران و ایجاد صنایع سبک و سنگین از جمله فولاد سازی، ذوب آهن و نیروگاهها که جهت سیستم خنک کننده های خود نیاز زیادی به آب دارند و با توجه به خشکسالی های پی در پی در چند ساله اخیر و خطر از گردونه خارج شدن خیلی از صنایع به لحاظ کمبود یا نبود آب، مسئولین را بر آن داشته است که چاره اندیشی کنند تا در آینده صنایع دچار مشکلات حاد نگردند. در همین راستا مسئولین شرکت پرشیان فولاد و نیروگاه شهید محمد منتظری به دنبال راهکارهایی هستند تا با در نظر گرفتن منابع و مآخذ آبی موجود بتوانند میزان تولید انرژی و راندمان

اخبار کوتاه اخبار کوتاه

گرامیداشت هفته دفاع مقدس



بنابر اعلام فرمانده پایگاه مقاومت بسیج نیروگاه همزمان با آغاز هفته دفاع مقدس و در دومین روز از این هفته، طی مراسمی با حضور مدیران، معاونین، مسئولین و پرسنل نیروگاه شهید

شاهین شهر و میمه پیرامون هفته دفاع مقدس و شرایط کنونی کشور به ایراد سخن پرداختند در ادامه آقای یوسف کشفی آزاد یکی از سرداران ۸ سال دفاع مقدس ضمن گرامیداشت هفته دفاع



محمد منتظری گرامی داشته شد. در این مراسم ابتدا سرهنگ رجبی فرمانده سپاه پاسداران

مقدس خاطره های جالب و مورد توجه آن دوران را برای حاضرین باز نمودند.

همایش مدیریت دانش با عنوان فرهنگ سازمانی



این همایش شامل: اهمیت شناخت فرهنگ سازمانی و استفاده مؤثر از این ابزار مدیریتی مهم قالب کاربردی به عنوان یک بستر با اهمیت اجراء موفقیت آمیز طرح ها و پروژه ها و چگونگی پیاده سازی موفق الگوی فرهنگی مدیریت دانش (انتقال تجربیات، تولید و تقویت کانون های دانش) و آمیختگی با فرهنگ سازمانها، بررسی تئوریهای پیترز و واترمن و بررسی مشخصات سازمانهای نمونه و برجسته و نوع شخصیت سازمان پیشرو و رمز موفقیت مدیران، ارتقاء سازمانها و مزایای آن برای کارکنان سازمانها از یک طرف و چابک گردیدن سازمان در دنیای رقابتی امروز و در نهایت ارائه الگوی اثر بخشی و افزایش بهره وری سازمانها از دیگر مواردی بود که در این همایش بیان گردید.

چهارمین جلسه مدیریت دانش با عنوان فرهنگ سازمانی در نیروگاه شهید محمد منتظری اصفهان برگزار گردید. در این همایش مفاهیم، تعاریف فرهنگ از دیدگاههای علوم مردم شناسی، جامعه شناسی، روان شناسی اجتماعی، تعاریف مقوله فرهنگ سازمانی به عنوان ابزار مدیریت و عامل تعیین کننده عملکرد و مدیریت تغییر و همچنین تاریخچه کشف اهمیت سازمانی از زمان ویلیام اوچی و پیترز واترمن و ارتباط فرهنگ و بررسی تئوریهای فرهنگ سازمانی که توسط نظریه پردازان مدیریتی مطرح گردیده از جمله موضوعاتی بود که توسط آقای داریوش دانش کارشناس تدارکات و قراردادهای نیروگاه به صورت مبسوط ارائه گردید. دیگر موارد مطرح شده در

گرامیداشت روز آتش نشانی



در ایستگاه آتش نشانی، این روز را به کلیه همکاران آتش نشانی، ایمنی و اورژانس نیروگاه تبریک گفتند.

روز هفتم مهر ماه بنام روز گرامیداشت آتش نشانی و ایمنی نام گرفته است، از اینرو آقای مهندس افتخاری به همراه تعدادی از مدیران معاونین و رؤسای قسمتها با حضور

آموزش حلقه های صالحین

صالحین به منظور آشنایی هر چه بیشتر بسیجیان نیروگاه با مسائل روز در نیروگاه شهید محمد منتظری برگزار گردید.

بنابر اعلام فرمانده پایگاه مقاومت بسیج نیروگاه و در ادامه اجرای سلسله مراحل آموزشی صالحین، دوره جدید حلقه های

شکر و قدردانی

و خودروهای آتش نشانی نسبت به اطفاء حریق ایجاد شده اقدام نمودند. در همین راستا مدیر عامل شرکت مذکور با ارسال تقدیرنامه ای از حضور به موقع نیروهای آتش نشانی نیروگاه و کمک در اطفاء حریق قدردانی نمودند.

در پی دچار حریق شدن یکی از تانکرهای صنایع همجوار در حین بارگیری و سربایت و گسترش حریق به تانکرهای دیگر که به منظور بارگیری بودند، پس از اعلام کمک از طرف آن شرکت واحد آتش نشانی و ایمنی نیروگاه با اعزام اکیپ آتش نشانان

تفاوت های فاز یک و دو نیروگاه

در میان تجهیزات یک واحد تولیدی نیروگاه، به منظور اجتناب از توقف کل واحد برای یک دستگاه زیرگردد، از موضوع نصب تجهیزات موازی بهره گرفته اند. مثلاً برای پمپ آب تغذیه بجای استفاده از دو پمپ با ظرفیت ۱۰۰ درصد از سه پمپ با ظرفیت ۶۰ درصد استفاده گردیده تا هم در بار کمتر از مقدار Half Load (بار میانی) از یک پمپ استفاده شود و هم یک پمپ دزرو و ذخیره در بار کامل وجود داشته باشد تا در صورت نیاز به تعمیرات پمپ در حال کار علاوه بر جلوگیری از کاهش بار یا توقف واحد، بتوان پمپ رزرو را استارت کرده و پمپ مورد نظر را خارج نموده و اقدام به تعمیر نمایند.

عملیات در سرویس قرار گرفتن پمپ دزرو در حالت اتومات و خودکار نیز انجام می شود و اصطلاحاً به آن (آ. و. ا. ر) گفته می شود که اصطلاحی روسی است و سرواژه کلماتی به آن زبان است که به معنی وصل اتوماتیک

رزرو می باشد. در صورت در سرویس بودن کلید اینترلاک، با قطع دژنکتور موتور در حال کار یا با افت فشار آب در کلکتور خروجی پمپ ها تا حد ۱۶۰ بار (bar) پمپ رزرو استارت می شود.

در مورد شرط دوم بایستی گفت، موضوع افت فشار در واحدهای فاز یک استفاده می شود ولی در واحدهای فاز دو، این شرط بدینگونه تعریف شده است که هر گاه اختلاف فشار کلکتور خروجی فیدپمپ ها و درام به کمتر از ۵ بار (bar) رسید آنگاه پمپ دزرو روشن می شود. در حالت بار اختلاف فشار با توجه به اتومات بودن هیدروکوپلینگ فید پمپ ها در حدود ۲۰ بار (bar) می باشد حال اگر به هر دلیلی این مقدار فشار افت نمود و به عدد ۵ رسید، پمپ رزرو استارت می شود. البته این مدار حاشیه هایی دارد که ذکر آنها در این مجال ممکن نیست.

فتح اله لطفی

چگونگی چرخش آب و گردابه ها

۲- گردش پاد ساعتگرد بادهای نیمکره شمالی می شود و روی جریان بادهای دریایی و گلف استریم تاثیر می گذارد.

۳- حرکت آونگ فوکو نتیجه نیروی کوریولیس است.

بطور کلی یک جسم پرتاب شده در نیمکره شمالی به سمت راست و در نیمکره جنوبی برعکس منحرف خواهد شد. رودخانه های نیمکره شمالی هستند که تحت تاثیر این نیرو به سمت راست منحرف شده اند.

جریان آب در فروریختن به داخل یک گودال یا سوراخ آب به سمت گودال سرازیر می شود و در همین حال نیز ذرات آب تحت تاثیر نیروی کوریولیس به سمت راست منحرف می شوند. بنابراین از همه سمت یک نیرو به سمت داخل گودال و یک نیرو به سمت راست بر ذرات آب وارد می شود. بنا براین ذرات آب بصورت چرخشی وارد گودال خواهند شد

و جهت چرخش آن در نیمکره شمالی به صورت پاد ساعتگرد است و در نیمکره جنوبی برعکس است.

در بعضی مقالات، موضوع چرخش آب در گودال ناشی از این نیرو را منتفی دانسته اند اما همکار گرامی بازنشسته آقای مهندس رفیعی که چند سال پیش در قالب برنامه کامپینینگ نیروگاه آبی به کشور کنیا رفته بودند برای بنده تعریف کردند که خود معرکه گیرانی را دیده که در فاصله ای چند متری در دو طرف خط استوا با کاسه های ته سوراخ آب اقدام به نمایش این موضوع و کاسه چرخانی بعد از آن می نموده اند.

فتح اله لطفی

فرهنگ مهم تر از استراتژی

فرهنگ، یکی از اجزای کلیدی شهرت یک نام تجاری است. فرهنگ یک شرکت قدرتمند ترین سلاح آن است که از رفتار رهبران و مدیران نشأت می گیرد. این در حالی است که تاکید بیش از حد بر تمرکز روی استراتژی که اغلب سهواً انجام می شود، باعث کم اهمیت جلوه دادن قدرت فرهنگ می شود.

در حقیقت نقش فرهنگ مهم تر از استراتژی شرکت است. فرهنگ، تمام موارد مربوط به روانشناسی، رفتار و باورهای یک گروه از افراد را در بر می گیرد. برای آن نوع از فرهنگ که باعث ایجاد تحرک در هر کسب و کاری می شود، دو تعریف وجود دارد: تعریف اول می گوید فرهنگ یک شرکت آن چیزی است که در غیاب مدیرعامل اتفاق می افتد. طبق تعریف دوم فرهنگ یک شرکت برگرفته از روشی است که مایلیم همه کارها طبق آن انجام گیرند. مهم ترین فاکتور در مورد فرهنگ این است که تنها وجه تمایز پایدار برای هر سازمانی است. هر کسی می تواند سیاست شما را تقلید کند، اما کسی نمی تواند از فرهنگ شما نسخه برداری کند پس چرا از آن غافل می شوید؟

ارزش های هر کسب و کاری باید پرورش یابند تا برای تعریف و سپس اجرا و پیاده سازی فرهنگ یک شرکت به کار گرفته شوند. بهترین کسب و کارها آنهایی هستند که فرهنگ شان تا جایی رشد کرده که بزرگ تر و قدرتمندتر از تک تک افراد شده است (فرا تر از افراد قرار گرفته). اگر فرهنگ توانمندی دارید از آن حمایت کنید و با تشویق افراد به هماهنگی و پیروی از آن، به قدرتش بیفزایید. اینگونه فرهنگ تبدیل به چیزی می شود که همه افراد را- فارغ از اینکه از کدام بخش هستند- به هم می پیوند. اگر افراد جذب شرکت شما شوند و نسبت به آن احساس تعهد کنند، بیشتر احتمال دارد که استراتژی شرکت را متعلق به خود بدانند و روی آن تمرکز کنند.

فکر مهم تر از مهارت

فرهنگ بزرگ ترین سلاح یک کسب و کار است و انرژی ای است که کل کسب و کار را به پیش می راند. در جذب استعداد های جدید باید مشخص کنید که به دنبال چه چیزی هستید. پیشنهاد من این است که به رفتار و نگرش افراد بیشتر از مهارت هایشان توجه کنید. شما افراد را از روی نگرش شان استخدام می کنید و مهارت را به آنها آموزش می دهید. پس بهتر است کسی را استخدام کنید که دارای طرز فکری درست

و متناسب با فرهنگ شرکت شما باشد، تا کسی که مهارت های فراوان و تجربیات خوبی دارد، اما طرز فکرش نامناسب و ناهماهنگ با شما است.

اغلب بانک ها به اشتباه به جای تمرکز بر یک فرهنگ مبتنی بر گروه، بیش از حد روی موفقیت های فردی تمرکز می کردند و بیشتر سود محور بودند تا مشتری محور. آنها بر اهمیت فرهنگ واقف نبودند تا اینکه موقعیت و بحران در بانک اچ.اس.بی.سی. اهمیت آن را برای عموم آشکار کرد. رنه کارابول و مروین کینگ در یک گزارش ویژه، بر نیاز به یک تغییر فرهنگی عمده در صنعت بانکداری تاکید کردند. این شرکت ها باید عملکرد محور و ارزش محور می شدند، اما بسیاری از آنها صرفاً روی عملکردشان تمرکز داشتند.

مشتری مداری

هیچ صنعتی وجود ندارد که در آن فرهنگ به عنوان بخش مهمی از شهرت یک نام تجاری، اهمیت نداشته باشد.

ممکن است سال ها زمان ببرد تا یک کسب و کار بتواند بدنامی گذشته خود را از بین ببرد. بزرگ ترین تغییری که امروز در کسب و کارها شاهدش هستیم، تغییر از محصول محوری به سمت مشتری مداری است. شرکت هایی که صرفاً محصول تولید می کنند، دچار زوال خواهند شد، اما شرکت هایی که ارزش های روشنی دارند و به دنبال کشف نیاز و علاقه مشتری هستند و بر طبق آن محصولاتشان را تولید و عرضه می کنند، موفق خواهند شد.

بعضی شرکت ها تلاش کردند بین عملکرد محوری و ارزش محوری تعادل دقیقی برقرار کنند. گوگل یکی از آن شرکت ها است، آنها شدیداً عملکرد محور هستند، اما اگر با کارکنانشان صحبت کنید، کار کردن برای شرکت را دوست دارند. یکی از شعارهای گوگل این است: «خبث نباشید» و فکر می کنم که توانسته اند آن را با موفقیت در سازمان خود پیاده کنند. شاید تعجب آور باشد اما شرکت هایی چون مک دونالد نیز، موفق به پرورش و تقویت مجموعه ای از ارزش ها در سرتاسر سازمان خود شده اند.

یک فرهنگ کارآمد و مؤثر از طریق کسب اطلاعات خصوصی و منحصر به هریک از مشتریان، تقویت می شود. اما اگر بخواهید در همه بخش ها انتظارات همه را برآورده کنید، مسوولیتی سخت و مخاطره آمیز در پیش دارید، باید حوزه خود را انتخاب کنید و روی آن تمرکز کنید.

در ایجاد یک فرهنگ شهودی درخشان باید موفقیت ها را ارج نهاد. ما در آی.تی.جی

ادامه در صفحه ۷

اخبار کوتاه اخبار کوتاه

تقدیر و تشکر

مدیر عامل جمعیت هلال احمر استان اصفهان و همچنین معاونت داوطلبان آن جمعیت با لوح های جداگانه ای از همکاریها، حمایت و مساعدت های نیروگاه

شهید محمد منتظری با آن جمعیت از مدیر عامل و کارکنان این نیروگاه تقدیر و تشکر نمودند.

مسابقات تنیس روی میز



اصغر حجازی، محسن مجد روانبخش و رحمت اله نوری به ترتیب حائز کسب رتبه اول تا ششم و همچنین آقای رحمت اله قدیری به عنوان بازیکن اخلاق این دوره از مسابقات برگزیده شد.

بنابر اعلام کمیته ورزش نیروگاه شهید محمد منتظری مسابقات تنیس روی میز بین پرسنل نیروگاه و با انجام ۴۲ بازی به مناسبت هفته دفاع مقدس برگزار گردید که آقایان ابراهیم نصر، مجتبی میر جهانیان، سید

همکاران متولد مهر ماه

دیباجی، غلامرضا هارونی، امیرجعفر دائی تقی، محمدعلی اسکندری، رضا هاشمی مفرد، مجتبی قدیرزاده، مهدی غفاری (زمان)، بهرام علویچه، افشین براتیان، براتعلی جعفری، مصطفی جعفری، رضا نریمانی، منصور عباسی، سیدجمال طهماسبی، مجید رضائی آدریانی، مرتضی خانی، سعید رضائی میرقائد، یدالله لطفی، محمود حیدری و صالح شرافت

تبریکات صمیمانه ما را به خاطر یادداشتن به عالم هستی که یادآور بهار تولدتان است را پذیرا باشید.

همکاران گرامی جناب آقایان:

بیژن اکبری، اصغر سنگ کشها، یوسف اردشیری زاده، سید مصطفی رئوف فر، محمد رفیعیان، رضا لیموچی، مجید شفیعی، محمود جویبارنژاد، شیرزاد عزیزی، مهران حیدری، بهارانی، عبدالرضا فتوحی، حسین مهدوی، علیرضا صادقی، احمدرضا ولیخانی، حجت الله اسماعیلیان، محمدرضا چاوشی زاده، علی بابائی، حسن رحیم، فریدون فاضلی، محمدرضا بصیری، محمدعلی بشیری، عباس طاهریان، محمدصادق کاظمی، سیداحسان

بازدید



محمد منتظری بازدید و با فرآیند تولید برق آشنا شدند از آنجا که موضوع بازدید مرتبط با مفاهیم مدیریت مصرف بود توضیحات لازم توسط کارشناسان نیروگاه در خصوص میزان مصرف آب و مواد سوختی و همچنین قیمت تمام شده برای تولید هر کیلو وات برق برای بازدید کنندگان ارائه شد.

با توجه به ایجاد خانه فرهنگ مدیریت محترم برق اصفهان و لزوم آشنایی هر چه بیشتر مخاطبین با صنعت برق، طی یک برنامه تنظیمی و هماهنگی های انجام شده از سوی شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان تعداد ۳۰ نفر از کارشناسان تکنولوژی آموزشی اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان از نیروگاه شهید

فعالتهای کمیته نظام پیشنهادها



از آنجا که مشارکت در سیستمهای نوین نقش موثری در پیشبرد اهداف هر جامعه یا سازمان ایفا می نماید و نظام پیشنهادها تبلور عینی فرهنگ مشارکت در سازمانها می باشد از همین رو شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری در سال ۱۳۷۹ نسبت به استقرار این سیستم در نیروگاه همت گمارد. فعالتهای انجام شده در این کمیته را از زبان آقای مهندس سید اصغر حجازی دبیر کمیته نظام پیشنهادات به نظر خوانندگان محترم می رسانیم.

ایشان با ذکر اینکه از بدو راه اندازی کمیته نظام پیشنهادات (۱۳۷۹) تاکنون ۱۹۰۰ پیشنهاد در دفتر نظام پیشنهادها ثبت گردیده است روند افزایش مشارکت کارکنان را بدین شرح عنوان نمودند از سال ۷۹ تا ابتدای سال ۸۹، ۱۴۰۷ فقره پیشنهاد و سالیهای ۸۹، ۹۰ و ۹۱ و نیمه اول سال ۹۲ رابه ترتیب ۸۴، ۱۳۱، ۱۵۸ و ۱۲۰ پیشنهاد رسیده به این دفتر را اعلام نمودند. ایشان تعداد پیشنهادهای تصویب شده را ۳۹۰ مورد اعلام که ۶۰ مورد آن مربوط به سال ۹۱ و ۹۲ می باشد و اظهار نمودند از اواسط سال ۹۱ در راستای پویایی نظام پیشنهادها موارد ذیل به اجراء گذاشته شد.

– ایجاد بانک اطلاعات پیشنهادها و انتقال اطلاعات به آن

– تغییر روند تحویل و تحول پیشنهادها از طریق رسید ثبت و رسید نتیجه

– اصلاح فرم پیشنهادات

– صلاح روش اجرایی نظام پیشنهادها

– پروژه سازی پیشنهادها

– پیگیری تهیه نرم افزار سامانه الکترونیکی پیشنهادها

– پرداخت پاداش اولیه پیشنهادهای ثبت شده سال ۹۰ و ۹۱ و افزایش مبلغ آن

– اقدام به پرداخت پاداش اصلی پیشنهادهای مصوب سال ۹۱ و ۹۲

– پرداخت پاداش بررسی کنندگان

– تشکیل به موقع کمیته نظام پیشنهادها

– ایجاد بانک اطلاعات فرمهای اجرایی پیشنهادها (پهنه سازی)

– پیگیری پیشنهادهای ثبت شده،تجمیع نظرات کارشناسی، تصویب پیشنهادهای قابل اجرا و تهیه فرم اجرا

– ایشان نکات قابل بهبود برای نظام پیشنهادات را به شرح ذیل بر شمرند:

– آموزش کارکنان در خصوص نظام پیشنهادها و افزایش مشارکت و درصد پیشنهادهای قابل اجرا

– آموزش بررسی کنندگان و مجریان در راستای کاهش زمان و افزایش کیفیت

– نصب سامانه نظام پیشنهادها در سایت نیروگاه جهت مدیریت و ارائه نظام پیشنهادها تحت وب

– تعریف ساختار ثابت و متناسب در تشکیلات شرکت

– ایجاد تمهیدات لازم به منظور افزایش تعداد پیشنهادهای، درصد پیشنهادهای اجرایی و درصد اجرا شده

– معرفی و تشویق برترینها درنظام پیشنهادها.

دبیر کمیته نظام پیشنهادهای نیروگاه، محورها و زمینه های بهبود مورد توجه شرکت در نظام پیشنهادها را افزایش کارائی واحدها – افزایش بهره وری انسانی، حفظ محیط زیست، افزایش حفاظت فنی، ایمنی و بهداشت و مدیریت مصرف منابع، عنوان و اظهار امیدواری نمودند همانگونه از سال ۹۱ با حمایت های بیدریغ مدیر عامل شرکت و همکاری مجدانه مدیران و کارکنان شاهد ایجاد تحول در روند نظام پیشنهادها بوده ایم، انشاء اله بتوانیم با تلاش و جدیت بیشتر موجبات شکوفائی روح مشارکت و موفقیتهای فنی و اقتصادی را بیش از پیش فراهم سازیم.

اخبار کوتاه اخبار کوتاه بارکوتاه

ادامه از صفحه ۱

شده بسیار کارگشا خواهد بود. مدیر عامل شرکت پرشیا فولاد تأکید کرد: همه بنگاه های اقتصادی اعم از کوچک، متوسط و بزرگ نقش مهم و اساسی در اقتصاد کشور دارند و همه باید از این بنگاه ها حمایت کنند تا حماسه اقتصادی مورد نظر مقام معظم رهبری تحقق یابد. وی اظهار کرد: به یقین آینده این صنایع روشن و امید بخش است چرا که منابع اصلی این صنایع در کشور موجود بوده و لذا لازم است رویکردهای علمی و اقتصادی به طور جدی در این دو صنعت مورد توجه قرار گیرند و با داشتن آمارهای صحیح و دقیق در تمام مراحل واردات، تولید، توزیع، صادرات و کلیه مسائل مربوط به این صنایع به صورت صحیح و علمی و به دست افراد مطلع و آگاه

انجام گیرد.

فلاحیان با بیان اینکه شرکت پرشیا فولاد در صنعت برق به لطف الهی در زمینه ساخت و نگهداری نیروگاه ها به مراحل بسیار خوبی رسیده است، افزود: لازم است جهت پیشبرد اهداف صنعت برق سرمایه گذاریهای اساسی انجام گیرد و این جایگاه را پیوسته توسعه و ارتقاء دهیم به عنوان مثال هم اکنون در نیروگاه شهید محمد منتظری تقریباً ۱۰۰ تعمیرات و نگهداری نیروگاه به دست متخصصان داخلی انجام می گیرد. مدیر عامل پرشیا فولاد تصریح کرد: استان اصفهان از سال های قبل مرکز صنعت کشور بوده چه در زمینه صنایع دستی، گردشگری، فرش و از همه مهم تر صنعت فولاد و به خاطر همین ظرفیت های بسیار خوب و بزرگ در زمینه

صنایع مختلف که در این استان وجود دارد کارآفرینان زیادی با شناخت این پتانسیل ها اقدام به سرمایه گذاری و راه اندازی بنگاه های اقتصادی مختلف در این شهر نموده اند و کوشیده اند در تمام شرایط (چه شرایط سخت جنگ و چه شرایط سخت تحریم) این بنگاه ها را حفظ نموده و اجازه ندهند این سرمایه ها به خاطر مشکلات اقتصادی از بین برود؛

انتظار می رود که دولت جدید نیز در این زمینه اقدامات مدبرانه و اساسی انجام دهد. فلاحیان به مشکلات اصلی صنایع پرداخت و گفت: صنایع مختلف مشکلات مختلفی دارند و باید از اهالی آن صنایع سوال کرد، اما به نظر بنده یکی از مشکلات کلیدی بنگاه های اقتصادی مسئله نقدینگی است و این

موضوع حل نمی شود مگر اینکه بانک ها با یک رویکرد و نگاه تولیدی وارد میدان شوند و با شهادت و تدبیر این معضلات را برطرف نمایند و همچنان که می دانید رونق صنعت و تولید عامل اصلی بقاء بانکداری است؛ امیدواریم روزی بانک ها همان طور که برای سپرده گزاران فرش قرمز می اندازند از صنعتگران نیز حمایت های لازم را انجام دهند وی خاطر نشان کرد: بانک ها می بایست در حفظ کارخانه های فعال بکوشند و با مدارا و راهکارهای تشویقی مانند تسطی و تنفس، استمهال بدهی با عنایت به موقعیت کارخانه اقدامات لازم را انجام دهند تا کارخانه ها بتوانند از حداکثر ظرفیت های خود استفاده کنند؛ این موارد باعث تجدید حیات این بنگاه ها خواهد شد.

دومین جلسه مدیریت دانش با عنوان

علل ناکارآمدی ژئوگستروم



اصلی عبارتند از: سیل، دود، تمیزکاری، هوا، بسکتها و بدنه. پس از رسم نمودار اینطور مشخص شد که در حال حاضر دو عامل اصلی سیل و بسکتها بیشترین اثر را در عدم کارایی این تجهیز برای نیروگاه دارد. لذا با تمرکز بر بررسیها بر این دو حوزه اینگونه نتیجه گیری شد که بمیزان ۰,۲ درصد راندمان نیروگاه با اصلاح بهره برداری بر این تجهیز قابل افزایش است و در نتیجه فعالیتهای تیم مذکور به چهار مورد کلی زیر ختم شد:

- ۱- تهیه دستورالعملی برای بهره برداری موثرتر از ژئوگستروم.
- ۲- توصیه هایی به قسمتهای مختلف بهره برداری، تعمیرات و دفتر فنی نیروگاه در خصوص نحوه تمیزکاری، تنظیم سیل، کنترل پارامترهای مربوطه به دود و هوا.
- ۳- ارائه چند پیشنهاد به نظام پیشنهادات.
- ۴- تعریف عناوین موضوعات مهم جهت ادامه کار بر روی این تجهیز و افزایش راندمان نیروگاه.

مقاله مذکور توسط آقای مهندس مهربانی به نمایندگی از تیم بررسی کننده در مورخ ۹۲/۷/۷ با حضور بیش از ۱۰۰ نفر از پرسنل نیروگاه ارائه گردید.

امیدواریم با ادامه این فعالیتهای تیمهای درون نیروگاهی موجبات بهره وری بیشتر دانش افراد در نیروگاه فراهم گردد.

وظیفه ژئوگستروم در نیروگاه بخار جذب گرمای دود ورودی و انتقال حرارت از طریق بسکتها به هوای ورودی میباشد. در نتیجه ژئوگستروم تجهیزاتی است که وظیفه آن انجام پروسس بر روی آلاینده اصلی فرایند تولید انرژی میباشد. این تجهیز در میان دیگر اجزاء بویلر نقش نمایان و کلیدی در کارکرد موثرتر بویلر دارد. فراتر از بویلر، عملکرد ژئوگستروم اثرات کاملاً ملموسی بر راندمان کل نیروگاه دارد و هرگونه اختلال و عدم کارایی منجر به آسیب به تولید و راندمان کل نیروگاه خواهد شد. پیش از این در نیروگاه اقداماتی جهت اصلاح عملکرد ژئوگستروم توسط بهره برداری فاز ۲ انجام شده بود. در ادامه مطالعات مذکور، اقداماتی توسط تیمی سه نفره و متشکل از آقایان مهندسین مهربانی، زارعی و شجاعی شروع شد و این تیم با ملاحظه کارهای قبلی و در طی فعالیتهای تحسین برانگیز اقدام به علت یابی و تحلیل عدم کارایی ژئوگستروم نمودند. نتایج حاصل از فعالیتهای آنان در قالب یک همایش ۲ ساعته در دومین جلسه مدیریت دانش در نیروگاه ارائه گردید.

در مطالعات مذکور به تبیین و موشکافی زیانهای فنی اقتصادی مساله، پرداخته شد. علل اصلی مساله با ترسیم نمودار استخوان ماهی بررسی شد و شش علت اصلی در عدم کارایی این تجهیز شرح داده شد. این علل

همایش سالانه کوهنوردی



با صعود به ارتفاعات کوه کرکس از توابع شهرستان نطنز استان اصفهان برگزار شد. در این همایش که آقای مهندس افتخاری مدیر عامل نیروگاه شهید محمد منتظری، حضرت حجت الاسلام والمسلمین نریمانی امام جماعت نیروگاه و تعدادی از معاونین، مدیران و مسئولین نیروگاه نیز حضور داشتند. لوح حضور در همایش و موفقیت صعود کوهنوردان به قله کرکس به آنان اهداء شد. همچنین تندیس این همایش به دبیران کمیته های ورزش هر شرکت تقدیم گردید.

بنا بر اعلام کمیته ورزش نیروگاه، همایش سالانه کوهنوردی شرکت های صنعت آب و برق استان اصفهان متشکل از کوهنوردان شرکت های برق منطقه ای، توزیع برق شهرستان و استان اصفهان، شرکت های مدیریت تولید برق اصفهان و شهید محمد منتظری، شرکت های آب منطقه ای و سازمان آب و فاضلاب استان اصفهان و با حضور بیش از ۱۰۰ نفر از کوهنوردان شرکت های مذکور در روز جمعه مورخ ۹۲/۷/۱۲ به مناسبت هفته دفاع مقدس و به میزبانی نیروگاه شهید محمد منتظری

تقدیر و تشکر

بهره برداری فاز دو که نسبت به طراحی و ساخت نازل مه پاش و اجرای سیستم آن در سکتور واحد ۷ اقدام نموده اند تقدیر و تشکر نمودند.

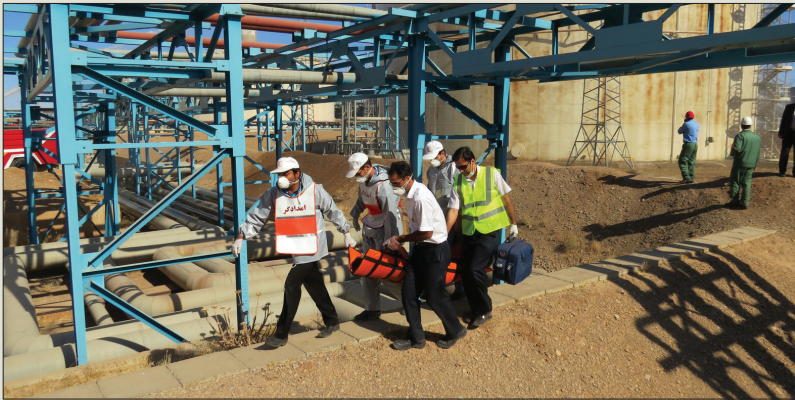
آقای مهندس افتخاری مدیر عامل شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری با ارسال تشویق نامه و درج در پرونده پرسنلی از زحمات آقای سعید رضا شیرانی اپراتور

سپاس و تقدیر

شهید محمد منتظری با ارسال لوح مراتب سپاس و قدردانی خود را از رئیس، معاونین، مدیران، کارشناسان و کلیه دست اندر کاران آن دانشگاه اعلام نمودند.

در پی اجرای صحیح، دقیق و موفقیت آموز برگزاری آزمون استعدادی نیروگاه که با همکاری دانشگاه آزاد اسلامی خمینی شهر انجام شد آقای مهندس افتخاری مدیر عامل شرکت مدیریت تولید برق

برپایی مانور



اعضای ستاد بحران نیروگاه به محل وقوع حادثه اعزام و نسبت به اطفاء حریق فرضی اقدام نمودند و پس از اتمام اطفاء حریق اعضای کمیته بحران و متولیان حضور در مانور اشکالات، موانع، نقاط ضعف و قوت این مانور را مورد بررسی قرار دادند و مقرر شد فیلم تهیه شده از مانور مورد بازبینی و بررسی قرار گیرد و نسبت به تقویت و رفع نقاط ضعف آن در جلسات ایمنی نیروگاه مورد بررسی مجدد قرار گیرد.

بنابر اعلام رئیس گروه ایمنی و حفاظت فنی نیروگاه، به منظور تست تجهیزات ایمنی و آتش نشانی و ارزیابی عملکرد واحد آتش نشانی و اورژانس در مواقع اضطراری و بروز حوادث، مانور مقابله با آتش سوزی روی مخازن سوخت برگزار گردید. در این مانور فرضی با اطلاع از طرف اپراتور اطاق فرمان مازوتخانه مبنی بر آتش سوزی در یکی از مخازن ذخیره سوخت نیروگاه بلافاصله واحد آتش نشانی، اورژانس، امداد و نجات و

حضور حاج محمد فلاحیان مدیر عامل شرکت پرشپیان فولاد نقطه نظرات خود را اعلام تا پس از رسیدن به نتیجه تصمیم گیری گردد.

ادامه از صفحه ۱
طرح فراهم گردد. به همین منظور گروهی از کارشناسان شرکت شانگهای چین از واحدهای نیروگاه بازدید و طی جلساتی با



همکاران بازنشسته

بازنشسته شدن دوازده نفر از همکاران و ورود آنها به مرحله ای جدید از زندگی را خدمت آنان و خانواده محترمشان تبریک می گوئیم و از زحمات چندین ساله آنها در نیروگاه شهید محمد منتظری تقدیر و تشکر می نماییم. انشاءالله در پرتو عنایات حق تعالی همواره موفق، مؤید و پیروز باشند.

آقای علی اکبر افتادگان
تاریخ استخدام: ۶۴/۱/۲۸
شغل: نگهبان
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۸/۱

آقای ناصر عابدینی
تاریخ استخدام: ۶۸/۱/۲
شغل: تکنسین الکتریک
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۷/۱

بازنشسته، آغازی است برای بهره مندی بیشتر و بهتر از زندگی

سپاس و قدردانی

شعبه نیروگاه شهید محمد منتظری به لحاظ ارائه خدمات مطلوب تکریم ارباب رجوع و برخورد مناسب با مشتریان بانک به ویژه کارکنان نیروگاه تقدیر و تشکر نمودند.

آقای مهندس افتخاری مدیر عامل شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری با ارسال نامه ای به رئیس بانک ملی حوزه شهرستان شاهین شهر و میمه از خدمات آقای قدرت اله ظهراپی سالاری کارمند ملی

سومین همایش مدیریت دانش با عنوان بومی سازی اصول مدیریت دمنینگ در صنعت تولید برق



کارکنان را در جهت بهبود مستمر فرآیندها تولیدی و خدماتی ترغیب سازیم. (چرخه PDCA).
اصل ششم- آموزش های شغلی استمرار یابد.

آموزش مستمر علاوه بر ارتقای مهارت و دانش کارکنان موجب افزایش انگیزه در بین آنها می گردد.

اصل هفتم- رهبری توانایی هم راستا سازی مؤثر منابع موجود در سازمان در راستای رسیدن به اهداف از طریق نفوذ در باور کارکنان را در خود ارتقا دهیم....
اصل هشتم- بر طرف کردن ترس و ایجاد اعتماد.

برهم خوردن افکار و مغشوش شدن ذهن سبب از بین رفتن خلاقیت ها و نوآوریها می شود...

اصل نهم- ایجاد ارتباط منطقی و اصولی میان واحدهای مختلف سازمان.

تهیه روش اجرایی و مستندات هر فرآیند، شرح وظایف، اطلاع رسانی خوب و تشویق تفکر مشارکتی....

اصل دهم- پرهیز از دادن شعار و وعده های بی سرانجام

گفته های خود را به صورت شفاف و متکی بر اعداد و ارقام و منطبق با اهداف تعیین شده بیان کنیم....

اصل یازدهم- تأکید بر بهبود کیفیت فرآیندها به جای تعیین کمیته

کیفیت و اهداف کیفی را در اولویت قرار دهیم و در مرحله بعدی مسائل کمی را در نظر بگیریم....

اصل دوازدهم- افزایش غرور و لذت از کار ایجاد عشق و علاقه در کارکنان نسبت به کارشان

اصل سیزدهم- ایجاد روحیه به سازی و خود اصلاحی در کارکنان

افزایش روحیه نقد پذیری، مطالعه و برگزاری سمینارهای علوم اجتماعی و .. در سازمان

اصل چهاردهم- اقدام در جهت ایجاد شرایط برای دگرگونی و تحول در سازمان

تکریم در برخورد ها و مناسبات اداری، تسهیل امور اداری و....

انشاءاله امیدواریم با پیاده سازی و رعایت اصول چهارده گانه دمنینگ روز به روز بر ارتقای کیفیت در سازمان بکوشیم.

دمنینگ نخستین آغاز گر جدی و نظریه پرداز مدیریت نوین جهان بر اساس مشارکت تمامی کارکنان، مدیران و ذینفعان یک سازمان است که با مکتب جدید خود تحولی شگرف پدید آورده است. مشارکت و همکاری و ی با مدیران ژاپنی در توفیق آنها برای ارتقای کیفیت تولید مورد تأیید و قبول صاحب نظران جهان پیشرفته امروز است. در همین راستا و به منظور بومی سازی اصول مدیریت دمنینگ در صنعت تولید برق در سلسله مباحث مربوط به مدیریت دانش که در هر هفته و با عناوین مختلف به صورت مقاله ارائه می گردد در سومین جلسه مدیریت دانش در مورخ ۹۲/۷/۱۷ آقای مهندس سید اصغر حجازی نماینده مدیریت در سیستم مدیریت یکپارچه و دبیر کمیته نظام پیشنهادها به صورت مشروح و مبسوط اصول مدیریت دمنینگ را برای حضار تشریح نمودند که اهم آن به طور اختصار در پی می آید.

- واژگان مدیریت نوین
- نقش کیفیت در زندگی انسان
- زندگینامه پروفیسور دمنینگ
- اصول چهارده گانه دمنینگ
اصل اول - بهبود محصول و خدمات را هدف ثابت خود قرار دهید.

تعهد دایمی، تهیه اهداف بلند مدت و کوتاه مدت و برنامه دستیابی به آنها، تأمین منابع، پایش دائمی و رفع تنگناها....

اصل دوم- پذیرش و به کارگیری فلسفه جدید مدیریت توسط مدیران ارشد و کارکنان آموزش توجیهی مدیران، کارشناسان و کارکنان با هدف پذیرش مدیریت نوین و تغییر نگرش...

اصل سوم - به منظور بهبود کیفیت به بازرسی محصول اتکاء نکنید.

تمرکز بر فرآیندها و پایش عوامل مؤثر در فرآیند موجب افزایش کیفیت، کاهش هزینه ها، مدیریت منابع و به طور کلی افزایش اثر بخشی خواهد شد....

اصل چهارم - قیمت عامل تعیین کننده در انتخاب تأمین کنندگان نباشد.

تأمین کنندگان را شریک خود در افزایش کیفیت دانسته و رابطه پایدار، همراه با اعتماد و وفاداری با آنها برقرار کنیم....

اصل پنجم- بهبود مستمر سیستم تولید و خدمات

ادامه از صفحه ۳

فورا از هر موفقیتی تجلیل می‌کنیم. یکی از ارزشمندترین بخش‌های فرهنگ ما این است که بیشتر از ضعف، بر قدرت تمرکز می‌کنیم و افرادی که عملکرد درست و مناسبی دارند را شناسایی می‌کنیم، تنها دلیل جذابیت اشتباهات برای ما این است که می‌توانیم از آنها بیاموزیم.

چشم‌انداز فرهنگی

این مسوولیت مدیران است که برای شرکت چشم‌اندازی فرهنگی تعیین کنند، خودشان را با آن هماهنگ کنند، با آن زندگی کنند و سپس بر طبق آن سایر افراد را در مسیر درستی هدایت کنند. فرهنگ مستقیما از رفتار مدیران ناشی می‌شود و درگیر کردن و انگیزه دادن به کل سازمان وظیفه آنها است.

مدیریتی که مخالف خطر کردن است، کسب‌وکار محدود و ریسک‌ناپذیری (فرهنگ ریسک‌گریزی) خواهد داشت و مدیری که اهل ریسک کردن است، مسلما تجارت ریسک‌پذیری به وجود می‌آورد.

سازمان‌ها در واحدهای تک نفری تغییر می‌یابند. اگر می‌خواهید فرهنگ شرکت را تغییر دهید باید از بالاترین نقطه شروع کنید. باید با جذب افراد جدیدی که مصداق رفتار فرهنگی موردنظر شما هستند، از نمادهای موفقیت و تغییر بهره‌گیری. افرادی را به کار بگیرید که ارزش‌های والایی دارند، برای انجام درست وظایف انتظار پاداش ندارند، افرادی که به مشتری فکر می‌کنند

و به همکاران خود اهمیت می‌دهند. به این ترتیب سایر بخش‌های یک کسب‌وکار نیز شروع به تغییر می‌کند، همکاری نزدیک با یک الگوی مثبت انگیزه‌ای قوی برای تغییر است.

اقتدار و قدرت در مدیریت نقش مهمی دارد. نقش آن طی ۱۰ سال اخیر تغییر بسیاری کرده است و در فضای کنونی اقتصادی، دارای نقش بسیار متفاوتی نسبت به دوران طلایی اقتصاد است. در آن دوران نقش ریاست هدایت کسب‌وکار و مقداری حمایت از مدیر عامل بود و هرگز به اداره کسب‌وکار مربوط نمی‌شد. حال آنکه اکنون رویکردهای مدیر یک کسب و کار باید بر بیشتر امور نظارت داشته باشد.

در شرایط رکود، فرهنگ کلا قدرتمندتر می‌شود. تعیین یک موضع قدرت در خارج از شرکت اقدام سودمندی است. یک رییس داخلی به اداره روزانه کسب و کار یک شرکت به مراتب آشناتر است، اما ریاست باید نماد استقلال یک سازمان باشد و بتواند مدیریت و اداره فرهنگی یک شرکت را عینا ارزیابی و قضاوت کند. یک رییس خارجی به همراه یک مدیرعامل داخلی می‌توانند ائتلاف خوب و موثری را به‌وجود آورند.

ارزش‌های عینی

امروزه با افزایش فرهنگ عمومی مشتریان روبه‌رو هستیم و افزایش نقش رسانه‌ها باعث شده‌اند که اهمیت فرهنگ بیشتر از گذشته شود. هر کسی امروز می‌تواند با

یک تلفن همراه و اتصال به اینترنت عملا نقش یک خبرنگار کنجکاو، یک عکاس و یک وبلاگ نویس را ایفا کند. افراد، پیام‌ها و مصرف‌کنندگان، همه در معرض تغییر قرار گرفته‌اند. پیش‌تر اگر یک مصرف‌کننده از محصولات یا خدمات شما ناراضی بود، به شما نامه‌ای می‌نوشت، یا شاید حتی از طریق پست الکترونیک این نارضایتی را اعلام می‌کرد. این نوع از شکایت قابل مهار و کنترل بود. اما انتشار یک مطلب در توئیتر می‌تواند آن را در اختیار صد هزار نفر قرار دهد، دیگر نمی‌توانید به آسانی بگویید: هفته دیگر به آن رسیدگی می‌کنم. در حال حاضر کسب و کارها باید احساسات و ارزش‌های خود را صادقانه، علنی کنند. بهتر است به زمزمه‌های اولیه در رسانه‌های اجتماعی گوش کنید، در غیر این‌صورت به زودی مجبور می‌شوید به فریادی جمعی گوش دهید. به یاد داشته باشید، دیگر جایی برای مخفی شدن وجود ندارد.

بنابراین پرسش این است که شرکت‌ها چگونه از عهده این کار برمی‌آیند؟ مدیر شرکت آرنج در کنفرانسی بیان کرد که سودمندترین روش آنها برای پی بردن به احساس مشتریان، راه‌اندازی وب‌سایتی بوده که در آن هر شکایتی که این شرکت از طریق رسانه‌های اجتماعی، نامه، پست الکترونیک یا تلفن دریافت می‌کرد را ذکر می‌کردند. این محبوب‌ترین وب‌سایت آنان بود، چرا که به این شرکت حس شفافیت می‌داد. آنها اشکالاتی را که وجود داشت

در این وب‌سایت منتشر می‌کردند و اینگونه مشتریان می‌توانستند ایده‌های خود را برای رفع و اصلاح این مشکلات، به اشتراک بگذارند. صداقت با مشتریان یک بخش حیاتی و مهم از یک فرهنگ ارزش محور است. به نظر من این موثرترین شیوه مشتری مداری است. دوران «ما بهتر از همه می‌دانیم» رسماً به سر آمده است. اگر به مشتریان خود توجه نکنید، شرکت دیگری این کار را خواهد کرد. اگر بتوانیم به مشتریان گوش دهیم، به خواسته‌هایشان توجه کنیم و نیازهایشان را پیش‌بینی کنیم، آنها برای همیشه با ما خواهند ماند. اگر متوجه اشکالات کار خود شدیم، باید اولین کسانی باشیم که آن را به مشتریان اطلاع می‌دهیم، پیش از آنکه خودشان آن را بیابند. صداقت احترام مشتریان را بر می‌انگیزد. فرهنگ یک شرکت متکی به داشتن مجموعه کامل و روشنی از ارزش‌ها، مدیریت قدرتمند و صداقت و شفافیت بین شرکت و مردم است. اینها عواملی هستند که شرکت شما را در زمان ریاضت اقتصادی و افزایش رقابت، متمایز می‌کند. استراتژی مهم است اما اگر به دنبال کسب موفقیت پایدار هستید، باید با یک فرهنگ همراه شود. برای اینکه واقعا ماندگار شوید، شرکت شما باید به تک تک افرادتان انگیزه دهد و محبت و توجه آنها را جلب کند. بی‌شک بهترین شیوه برای رسیدن به این هدف، پیروی از یک فرهنگ مشخص است.

داریوش دانش

تعریف رانت

شاید این سوال برایتان پیش آمده است که رانت چیست؟ چرا که عده زیادی متأسفانه بر اثر این پدیده به ثروت‌های باد آورده‌ای رسیده‌اند. آیا شناسایی آنها کار سختی است یا جلوگیری از این پدیده غیر ممکن است؟ اما کلمه رانت از کجا آمده، به چه معنی بوده و تعریف آن در علم اقتصاد چیست؟

رانت یک کلمه فرانسوی است که مشابه آن در سایر زبان‌های اروپایی نیز وجود دارد: (رنت)، (رن‌دیت)، (رتنابیلیتی) و غیره. در آغاز و قبل از این لغت یک مفهوم خاص پیدا کند، به درآمد منظمی اطلاق می‌گردید که از کار حاصل نمی‌شد، بلکه از حق امتیازی که مالک زمین یا ملکی به دیگری واگذار کرده (عایدات زمین یا مستغلات) و یا سرمایه‌ای در اختیار دیگری قرار داده بود (بهره پول)، عاید می‌شد.

بعدها در تئوری‌های اقتصادی مطرح شده‌ای، مفهوم دیگری یافت و عبارت شد از (عایدی حاصل از اختلاف زمین‌ها از لحاظ باروری)، (طبق این نظریه (رانت زمین متناسب است با اختلاف ارزشی که ناشی می‌شود از محصول حاصل در بدترین زمین که در کشور وجود دارد و محصول به دست آمده در زمین مورد نظر؛ البته با فرض اینکه مقدار کار و سرمایه به کار رفته در هر دو زمین مساوی باشد). سپس در اقتصاد مدرن، اصطلاح رانت با تولید صنعتی تطبیق داده شد و در تحلیل مکانیسم قیمت‌ها، از سود تکمیلی که تولید کننده در نتیجه امتیازات خاص و خارج از موسسه تولیدی خودخ اما به طور قانونی و مشروع - به دست می‌آورد، به

عنوان رانت سخن به میان آمد، نظیر اینکه یک واحد تولیدی در کنار رودخانه‌ای و یا در حاشیه جاده‌ای اصلی احداث می‌گردد و از این طریق، یعنی کاهش هزینه حمل و نقل از امتیاز ویژه‌ای برخوردار می‌شود. به این امتیاز خاص که سبب افزایش درآمد شرکت می‌گردد (رانت) می‌گویند. امروزه رانت اقتصادی را این گونه تعریف می‌کنند: (اضافه پرداخت کل به یکی از عوامل تولید (زمین، کار یا سرمایه) را بیش از کل درآمدی که این عامل می‌توانست در صورت اشتغال در جا یا محلی دیگر به دست آورد. رانت اقتصادی گویند).

در ایران، رانت به درآمد حاصل از اختلاف قیمت دولتی کالاها و قیمت بازار آزاد و یا اختلاف بین قیمت ارزا اطلاق می‌شود.

از آنجا که اختلاف قیمت بین ارزها و قیمت‌های دولتی و آزاد کالاها و یا بین نرخ‌های بهره دولتی (سود تضمین شده) و نزول پول در بازار آزاد فوق‌العاده فاحش است. رانت حاصل از چنین امتیازاتی نیز کلان و وسوسه‌آمیز می‌باشد. از این رو، (رانت جویان) به هر وسیله‌ای منشعب می‌شوند و از هیچ (زدو بند) اقتصادی و سیاسی فروگذار نیستند تا بتوانند از مزایای (رانت خواری) از طریق وامی کلان، سهمیه دولتی چشم‌گیر یا دریافت ارز دولتی بهره‌مند گردند.

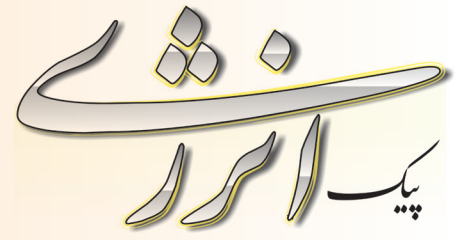
منبع: اینترنت

تهیه کننده: فتح ... لطفی

زیباترین حماسه

هر چند جز به خاطر احیای دین نبود
زیباترین حماسه‌ی تاریخ را سرود
ای جان فدای یک سواری که تا ابد
گوئی سبوح جمله‌ی چوگانیان ره‌ور
مردی که با تعامی اخلاص هر چه داشت
تقدیم دوست کرد نه زان کاست نه ضرور
و آن عزت و شکوه که در پیشگاه ظلم
بر نیزه شد فرار و نیامد سرش ضرور
کوته‌ترین رهی که به معشوق می‌رسد
راهی است که به جملگی عاشقان نمود
بنا است تا همیشه دری رو به آسمان
آن هم دری که با بوی عارفان گشود
ای دوست آتش به دل دوستان زدی
کز دل بجای نماند نه خاکستر و نه دود
خون‌ت همیشه در رگ اسلام جاری است
مانند چشمه‌ای ابدی یا که مثل رود
وای کشتگان عشق به تصویق زنده‌اید
این است رمز آب حیات و ره خلود
تا روز واپسین به شما تشنه‌ان سلام
وز عمو جان ما به شما عاشقان درود

حبیب ... خضری



شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری

مدیر مسؤل : روابط عمومی
سردبیر: مرتضی سیاری
هیئت تحریریه : کمیته انرژی و روابط عمومی
صفحه آرایی و اجرا : کانون تبلیغاتی فارابی(۰۳۱۱۲۶۶۱۶۵۶)
عکس : سمعی بصری روابط عمومی
نشانی : اصفهان، کیلومتر ۸ بزرگراه تهران
تلفن : ۳۸۰۲۵۶۷ نمابر : ۳۸۰۴۴۷۲

مسابقه احکام

ضمن تشکر از بزرگوارانی که به سوال مسابقه احکام پاسخ دادند جواب مسابقه به صورت خلاصه تقدیم می گردد : نفقه یعنی اتفاق و کمک کردن از باب نیکوکاری است البته این نفقه بعضا الزام آور می شود مانند نفقه زوج و نفقه اقارب و خویشاوندان همه نیازهای ضروری و درتمکن متعارف و متناسب با وضعیت افراد تحت تکفل از قبیل مسکن، البسه، غذا، اثاث منزل و هزینه های درمانی و بهداشتی و خادم در صورت عادت یا احتیاج به واسطه نقصان یا مرض که به پدر ر بزرگ مادر بزرگ پدر مادر فرزندان نوه ها همسر دایم کسی که در خانه برای کاردائی اجیر شده و حیوانی که در خانه نگهداری می شود سوال مسابقه برای آینده به صورت چهار جوابی تقدیم می گردد: حد نجاست چیست ؟
احتمال □ یقین □ شک □ احتیاط □
در صورت توضیح بشتر با شماره ۰۹۱۳۹۱۳۸۶۰۵ و پیامک ۰۹۳۵۷۰۰۵۶۵۷ تماس حاصل فرمایید .

مهلت ارسال پاسخ:

امام جماعت نیروگاه

حکیم مقبول و سعید مشکور

همکاران گرامی جناب آقایان:

حاج سعید روانچی، حاج علی کرمانی و
حاج شهاب الدین صمدی

اینک که به فضل خدا از سفر معنوی زیارت خانه خدا، مرقد مطهر پیامبر بزرگوار اسلام و ائمه بقیع بازگشته اید مقتدمان را گرامی داشته و قبول طاعات و عبادات شما را از درگاه معبود یکتا مسئلت می کنیم.

روابط عمومی شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری

سوال علمی

در شماره قبلی راجع به فشار بویلر و پمپ تغذیه مطرح گردیده بود که در پاسخ بایستی گفت، با گرما دادن به آب بویلر (همانند حرارت دادن آب در دیگ زودپز) با باز بودن و نت های بویلر، هوا ابتدا تخلیه شده، بخار تولید می شود و فشار شروع به بالا رفتن می کند. تعادل بین میزان حرارت داده شده و تخلیه بخار (چه از ونت و چه مصرف در توربین بخار) میزان فشار را مشخص می کند.

وظیفه پمپ تغذیه (افیدپمپ) غلبه بر فشار بویلر و تامین آب تغذیه مابه ازای تولید بخار است و این موضوع که بعضی افراد افزایش فشار بویلر را به فیدپمپ نسبت می دهند صحیح نمی باشد.

از میان انبوه جواب های رسیده آقای به قید قرعه برنده شناخته شده اند که هدیه ای به رسم یادبود به وی اهدا خواهد شد.

سوال علمی شماره ۱۶:

نان ری ترن والو چیست؟ به چه منظوری استفاده می شود؟ تفاوت اساسی آن در واحدهای فاز یک و دو چیست؟

مهلت ارسال پاسخ: ۹۲/ ۸/ ۲۵

فتح اله لطفی

دو کلمه حرف حساب

و تمسخر مرحوم شاه آبادی گشود و به ایشان اهانت کرد. مرحوم شاه آبادی از این کار او خیلی ناراحت شدند اما چیزی نگفتند و به راه خودشان ادامه دادند. فردای آن روز مرحوم شاه آبادی در هنگام تدریس، صدای عده ای که جنازه ای را حمل می کردند شنیدند. پرسیدند: چه خبر شده است؟ اطرافیان جواب دادند: آن سرهنگی که دیروز به شما اهانت کرد، وقتی از حمام بیرون آمد، سر زبانش تاول زد و درد آن هر لحظه بیشتر شد و معالجه دکترا هم سودی نبخشید و در کمتر از ۲۴ ساعت از دنیا رفت. بعدها مرحوم شاه آبادی هرگاه یاد این قضیه می افتادند، متأثر و ناراحت می شدند و می فرمودند: «ای کاش آن روز در حمام به او پرخاش می کردم و ناراحتی خود را بروز می دادم تا گرفتار نشود. تا توانی دلی بدست آور دل شکستن هنر نمی باشد البته همکاران عزیز به مسئله کمال دقت را دارند بنده بعنوان یکی از رمز های موفقیت در زندگی اجتماعی وفردی به محضر تان مطلب فوق را ارائه نمودم .

امام جماعت نیروگاه

ارتقاء زبان انگلیسی

..... می باشند که هدیه ای به رسم یادبود به وی اهدا خواهد شد.

مهلت ارسال پاسخ: ۹۲/۷/۲۰

متن این شماره:

متن ارسالی از: یدالله صفاریان

An Electrical engineer went to police station for filing report for his missing wife:
Engineer : I lost my wife (misty) ,she went for shopping and still not reached home yet
Inspector: What is her height? Engineer: I never noticed.
Inspector: Slim or healthy? Engineer: Not slim can be healthy.
Inspector: Color of eyes? Engineer: Never noticed.
Inspector: Color of hair? Engineer: Changes according to season.
Inspector: What was she wearing? Engineer: Saree/suit/ I don't remember exactly!
Inspector: Was she going in a car? Engineer: Yes!
Inspector : Tell me the number, name and color of the car.
Engineer: Black Audi A8 with supercharged 3.0 liter V6 engine generating 333 horse power teamed with an eight-speed tiptronic automatic transmission with manual mode.
And it has full LED headlights, which use light emitting diodes for all light functions and has a very thin scratch on the front left door
And then the engineer started crying...
Inspector: Lets search for the car.

طراح:ابوالفضل قاسمی

جدول

افقی:

۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
											۱
											۲
											۳
											۴
											۵
											۶
											۷
											۸
											۹
											۱۰
											۱۱

به دو نفر از کسانی که پاسخ صحیح جدول را ارسال نمایند جایزه نفیس اهداء خواهد شد. مهلت ارسال پاسخ ۹۲/۷/۲۰
برندگان جدول پیک شماره ۷۲ به قید قرعه آقایان: ابراهیم نصر و رحمان حاج اسماعیلی

تلفنهای ضروری نیروگاه

مرکز تلفن ۱۱۸

اورژانس ۱۱۵

آتش نشانی ۱۲۵