

اردیبهشت و خرداد ۱۳۹۵ شماره ۹۰

حضور شرکت پرشیان فولاد در

هشتمین نمایشگاه دو سالانه صنعت برق اصفهان



اندیشی مدیران ارشد بود.

همچنین غرفه شرکت پرشیان فولاد میزبان عموم علاقمندان بوده و کارشناسان روند تولید برق و فعالیت های چشمگیر زیست محیطی و توان اجرایی خود را برای عموم علاقمندان تشریح کردند.

در اختتامیه این مراسم لوح تقدیر و تندیس حضور در نمایشگاه به شرکت پرشیان فولاد تقدیم شد.

غرفه شرکت میهمانان ویژه ای هم داشت. در افتتاحیه این نمایشگاه هوشمند فلاختیان معاون وزیر نیرو و رسول موسی الرضایی مدیرعامل شرکت برق منطقه ای به همراه جمعی از مدیران استانی دقایقی میهمان غرفه پرشیان فولاد نیز با دو نیروگاه شهید محمد متظری و زواره در این نمایشگاه

همچنین مدیرعامل شرکت پرشیان فولاد و مدیران ارشد این شرکت و مدیران عامل نیروگاه های نیز در طی برگزاری این نمایشگاه در غرفه حضور داشتند و این مکان مجمع هم

هشتمین نمایشگاه دو سالانه صنعت برق اصفهان از پنجم تا هشتم خرداد در محل نمایشگاه های بین المللی استان اصفهان میزبان فعالان و علاقمندان صنعت برق بود. شرکت پرشیان فولاد نیز با دو نیروگاه شهید محمد متظری و زواره در این نمایشگاه شرکت کرد و در آن آخرین دستاوردهای خود در زمینه های زیست محیطی، قطعات ساخت داخل، افتخارات و پروژه های بهبود را به نمایش گذارد.



تولید ۵۵۴/۰۰۰ افرادی الکتریکی در سه ماهه ابتدایی سال ۱۳۹۵



به گزارش معاونت مهندسی و برنامه ریزی در سه ماهه اول سال ۱۳۹۵ دو میلیارد و نهصد و نود و هفت میلیون و پانصد و پنجاه و چهار هزار کیلووات ساعت انرژی به صورت ناخالص تولید شده است. همچنین در این گزارش آمده است با توجه به مصرف داخلی $221/547/400$ کیلو وات ساعت، میزان تولید خالص برابر با $2/876/006/600$ کیلو وات ساعت بوده و برای تولید این مقدار انرژی به $818/041/000$ متر مکعب گاز مصرف گردیده است.

تصمیم گرفتن یا نگرفتن، مسئله این است

میخواهم برای ادامه تحصیل به خارج از کشور بروم، البته هنوز هیچ کاری نکرده ام. میخواهم از شهر خودم بیرون بروم و در شهر بزرگتر مشغول به کار شوم، اما همت نمیکنم. میخواهم از شغل فعلی ام استفاده بدهم و کار جدیدی را شروع کنم که خلاقیت بیشتری در آن باشد، اما هنوز جرأت این کار را ندارم.

همه ما در مقاطعی از زندگی، با چنین تصمیمهایی مواجه شده ایم. «فرار از تصمیم گیری» یکی از بیماریهای رایج در انسانهاست. روانشناسان گاهی آن را «فوبيای تصميم گيري» مینامند.

چرا از تصمیم گیری میترسیم؟ دانشمندان علوم رفتاری وجود «تناقض» را دلیل اصلی میدانند. اگر کسی میخواهد برای ادامه تحصیل به خارج از کشور بروم، اما به دلیل نامشخصی مراحل این کار را آغاز نمیکند، احتمالاً به این دلیل است که در تناقض میان «توجه به خانواده» و «تلاش برای پیشرفت» گرفتار شده است.

اگر کسی میخواهد به شهر دیگری مهاجرت کند، احتمالاً در میان تناقض «زندگی در شهری با امکانات بیشتر» و «ماندن در محیط آمن و دوست داشتنی شهر کوچکتر» گرفتار شده است.

اگر کسی علاقمند به یافتن شغلی با خلاقیت بالاتر است اما هیچ گامی در این مسیر بر نمیدارد، احتمالاً در تناقض میان «شغل خلاق تر» و «ریسک گریزی و حفظ وضعیت موجود» گرفتار شده است.

انسانهای موفق، عادت کرده اند که با تصمیمهای بزرگ مواجه شوند. جنبه های مثبت و منفی را بستندند ادامه در صفحه ۲ ...



کارگاه آموزشی شیوه اجرا برگزار شد



کاهش فراغت و ارزشمند اتلاف زمان در سازمان.

مدارس این دوره آموزشی افزوود: بر پایه نظریه اثبات شده در مدل شیوه اجرا، مفاهیم فرآیند چهار اضباط اجرایی قابل اجرا در یک دوره سه الی شش ماهه و شامل چهار

فاز جدا بشرح زیر می باشد:

فاز(۱)- عارضه یابی توان اجرایی سازمان بر اساس روش بهره اجرا(XQ)

(Execution Quotient

فاز(۲)- برگزاری کارگاه آموزشی DE بنظر برقراری ساختارمهارت ها و شایستگی های اجرایی، ایجاد زبان مشترک دراجرا و شناسایی اهداف مهم و اندازه گیری آنان.

فاز(۳)- کمک به آماده سازی تیم اجرایی به جهت پالایش اهداف و اندازه گیری آنان، تهیه جدول امتیاز عملیات و بهبود فرآیند پاسخگویی در سازمان.

فاز(۴)- اجرای مجدد XQ بمنظور اندازه گیری پیشرفت و ارائه گزارش جامع افزایش توان اجرایی به مدیریت.

برخوردار گردد.

وی در ادامه به نکته مهمی اشاره کرد: برای حل چالش اجرای سازمان، نیازمند هم فکری و همکاری با افرادی است که تجربه مدیریتی و یا مدیریت اجرایی موفق دارند و اصطلاحاً با چالش های اجرا دست و پنجه نرم کرده اند، چرا که این متداولوژی صرف یک موضوع آکادمیک نیست بلکه تلفیقی ملموس از علم و عمل است.

وی مزیت های استقرار چهار اضباط را چنین برشمرد:

ایجاد یک جریان متمرکز فکری از بالا به پایین در سازمان در خصوص اهداف کلیدی و مهم.

بهبود شناخت همگانی از اولویتهای سازمان، اولویتهایی که رعایت آنان باعث حرکت سازمان به سمت جلو میگردد.

تشخیص معیارهای تقدم و تاخر اهداف مهم

برخورداری پرسنل از عادتهای رفتاری اجرایی.

در پی اجرای موفق شیوه اجرایی XQ به صورت پایلوت در فاز دو نیروگاه بنابر تصمیم مدیر عامل شرکت این شیوه در کلیه واحدهای نیروگاه اجرایی می گردد.

با توجه به اهمیت این موضوع کارگاه آموزشی شیوه اجرا (XQ) جهت مدیران و کارشناسان شرکت برگزار گردید.

استاد این دوره حسین طلایی بود.

حسین طلایی مدرس دوره گفت: متداولوژی اجرا، ساختاری متشکل از سه فرآیند آموزش، ارزیابی و بهبود دارد و به دلیل عدم پیش نیاز، در هر نوع سازمانی و در هر مقطع زمانی قابلیت استقرار دارد.

در متداولوژی اجرا، آنچه که ضرورت دارد، اراده ای خاص برای نتیجه گرفتن است. این متداولوژی که اساساً ساده و سریع به شمار می آید، قبل از هر چیز کمک می نماید سازمان به روشهای علمی، با نحوه کار کردن خود مواجه شود و از نقاط قوت و یا ضعف آن بخوبی آگاهی یابد و در صورت استقرار به شکل صحیح و حرفه ای، از قدرت اجرایی نتیجه بخشی

پروژه نورپردازی برج های خنک کن نیروگاه شهید محمد منتظری (cooling tower lighting)



این روش علاوه بر کاهش میزان مصرف انرژی در زمانیکه کمترین تردد را در جاده روبروی نیروگاه داریم، می توان همچنان حالت پدافند غیر عامل بودن آنها را تا زمان طلوع خورشید حفظ نماییم. در ادامه روند نورپردازی قرار است دودکش های نیروگاه نیز نورپردازی گردند که بینندگان بتوانند نمادهای اصلی نیروگاه شهید محمد منتظری را در شب هنگام روشن مشاهده نمایند.

پدافند غیر عامل حائز اهمیت است. از ویژگی های نور افکن ها نصب شده می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- بازده نوری بالا و طول عمر مناسب

- جریان راه اندازی کم

- ساختار تکنیک رنگ (CRI)

- مناسب

- قابلیت تنظیم زاویه تابش

- ۵- زمان آماده شدن (Response Time)

کم

- ۶- برد طولانی و طیف وسیع نوری

این نورافکن ها به گونه ای تنظیم شده اند که هنگام غروب آفتاب با تاریک شدن هوا بصورت اتوماتیک روشن گردیده نیمه شب نیمی از آنها خاموش شود که با

با تلاش پرسنل روشنایی و حمایت مسئولین، برج های خنک کن واحدهای ۳۰۰ و ۴۰۰ و ۵۰۰ به ترتیب توسط پرژکتورهای بخار سدیم و متال هالايد ۴۰۰ watt و ۶۰۰ watt مجهز به رفلکتورهای مخصوص به مدت زمان ۶۰ روز توسط سه نفر از پرسنل روشنایی (آقایان محسن هادی - سجاد کریمیان - میثم دهقانی) نورپردازی گردید. که علاوه بر زیبایی نمای داخلی و بیرونی نیروگاه از نظر دیدزیبایی شناسانه و بحث باشیم که «تناقض»ها، بخشی از زیبایی زندگی هستند. اگر در مسیر زندگی دو راهی ها بودند، این بازی زیبا، به تلاشی طولانی و خسته کننده و دویدن بی پایان تکراری در مسیرهای طولانی و پیچ در پیچ زندگی تبدیل میشد. لابراتوارها میگویند: حتی یک موش هم، از چنین لابراتوری استقبال نمیکنند!



ادامه سرمهنه: تصمیم گرفتن یا

نگرفتن، مسئله این است

...بر اساس اینکه کدام راه حل مطلوبیت بیشتری دارد، دست به عمل بزنند.

این در حالی است که انسانهای ناموفق، همواره برای «حفظ وضع موجود» تلاش میکنند. و با این کار شانه از زیر بار مسئولیت خالی میکنند.

از تناقضها فرار نکنید. عموم تصمیم گیریها ما را با تناقض مواجه میکنند.

همچنین عموم تصمیم گیریها با ریسک همراه هستند. همیشه بعد از تصمیم گیریها اطلاعات جدیدی به دستمان میرسد که ممکن است ما را از حرکتی که کرده ایم پشیمان کند. اما اینها مهم نیستند. مهم این است که به شکلی تصمیم بگیریم که بعدها بگوییم: «اگر یک بار دیگر در آن موقعیت قرار بگیرم، با همان اطلاعاتی که در آن زمان داشتم، حتماً دوباره همان تصمیم را میگیرم».

انسانهای شکست خورده و ناموفق، عموماً در لحظات مهمی که باید تصمیمهای جدی میگرفته اند، از «تصمیم گیری» فرار کرده اند. البته کمتر کسی را میبینید که مستقیماً بگویید: «من از تصمیم گرفتن میترسم!». انسانها روی ترس خود برچسب های دیگری میزنند:

«من تمام تلاشم را به کار میگیرم که وضع حداقل از اوضاع فعلی بدتر نشود». «نمیخواهم تصمیم ناپخته بگیرم. در حال جمع آوری اطلاعات هستم» و ...

در حالی که از یک انسان موقق میشنویم: «وضع از این بدر که نمیشود، پس بگذار حداقل گامی رو به جلو برداریم». یا اینکه «با اطلاعات امروز و اعتقادات امروز، این تصمیم را میگیرم، اگر روزی اطلاعات یا اعتقاداتم تغییر کرد مسیر را تغییر میدهم».

از بازیهای دوران کودکی، احتمالاً «ماز» یا «لایبرنت» را به خاطر دارید. مسیرهای پیچیده و در همی که باید با رسم خط، مثلاً موشی را به سمت پنیر هدایت میکردیم. در برخی از پارکها، لابیرینت های بزرگی وجود دارد که انسانها میتوانند وارد آنها شوند و مسیر خروج را جستجو کنند. بزرگترین لابیرینت جهان، چیزی است که آن را «ازندگی» نامیده اند. هر لحظه که به یک دو راهی میرسیم، با یک «تصمیم» مواجهیم. یکی از راه ها به خروج منتهی میشود و راه های دیگر ممکن است کمی مسیرمان را دور کند. یا مجبور شویم بخشی از راه را بازگردیم. به یاد داشته باشیم که «تناقض»ها، بخشی از زیبایی زندگی هستند. اگر در مسیر زندگی دو راهی ها بودند، این بازی زیبا، به تلاشی طولانی و خسته کننده و دویدن بی پایان تکراری در مسیرهای طولانی و پیچ در پیچ زندگی تبدیل میشد. لابراتوارها میگویند: حتی یک موش هم، از چنین لابراتوری استقبال نمیکنند!

فتح ال لطفی

ارتقاء راندمان و بازتوانی

ساختاری ممکن نباشد و نصب فن در داخل برج و ایجاد جریان اجباری کمکی هوا مطرح گردید. شرایط و اثرات نصب فن توسط کارشناسان شیوه‌سازی و در جلساتی چند ارائه و بررسی آن بحث فراوان گردید. هیئتی از دانشگاه صنعتی شریف تهران به سرپرستی آقای دکتر دربندی در نیروگاه حاضر شده و ارائه در زمینه طرح‌های نسبتاً عملی را در حضور شرکت کنندگان جلسه دوشبه‌ها داشتند. خلاصه آن بدین توضیح است که با نصب پکیج انتقال حرارت با جریان اجباری در بیرون برج که جریان آب موادی داشته و البته با افزوده شدن سطوح حرارتی مقدار حرارت منتقله زیاد گردیده و کارایی افزایش می‌یابد.

برای افزایش کارایی برج خنک کن مد نظر قرار گرفته است.

جلساتی در روزهای دوشبہ با حضور کارشناسان فنی شرکت پرشیان فولاد و نیروگاه تشکیل می‌گردد و موضوعات ارتقاء راندمان و بازتوانی مطرح می‌شود که یکی از موارد مطرحه در این جلسه‌ها مربوط به برج خنک کن بوده است.

در بررسی مربوط به برج خنک کن خشک موضوعاتی به عنوان افزایش کارایی با افزایش دبی هوای عموری و یا سطوح و المان‌های حرارتی مطرح شده است. در مورد افزایش دبی هوای بحث‌هایی با عنوان افزایش ارتفاع برج که شاید از نظر

علاوه بر موضوعاتی که در شماره‌های قبل در باب ارتقاء راندمان بیان گردید توجه به تجهیزات موجود نیز می‌تواند جایگاهی برای ارتقاء داشته باشد. مثلاً برج خنک کن برای دمای محیط شانزده و یکدهم درجه سانتی‌گراد طراحی شده است و این در حالی است که حدود بیش از ۶۵ درصد ساعت‌های سال دمای محیط در اصفهان بالاتر از این میزان دما می‌باشد. با افزایش دمای محیط به بیش از دمای طراحی راندمان واحد ابتدا به تدریج و سپس بهشت افت می‌کند به طوری که در دمای‌های محیط بالاتر از ۳۰ درجه سانتی‌گراد کاهش بار کاملاً محسوس است.

با عنایت به مقدمه فوق رویکردی نیز



یکی از تفاوت‌های

حمدی رضا
پارسا



فلاش‌танک (flash tank) نوعی مخزن استوانه‌ای است که بخار یا آب و بخار درین به آن وارد شده است و پس از جداسازی، بخار از بالا و آب از پائین آن خارج و به مخزن دیگر نظیر کنداسور می‌ریزد.

فلاش‌تانک SH که درین‌های خطوط بخار در حین راهاندازی مثل درین لوله‌های کراس اور توربین HP و درین قبل و بعد از والوهای هیترهای فشارقوی و ضعیف، قبل و بعد از نانری تن و والو اکستراکشن‌های وارد آن می‌شود در فاز یک تنها یک دستگاه و در فاز دو، دو دستگاه تانک موجود می‌باشد که به فشارقوی و ضعیف موسوم است. در فاز دو فلاش‌تانک SH فشارقوی و یک مسیر اسپری از پمپ‌های کنداسه مرحله اول نیز وجود دارد. نکته اینکه وجود این اسپری باعث افزایش سرعت گرمایش کراس اورها شده و زمان راهاندازی را کاهش می‌دهد.

تقدیر و تشکر

رئیس هیات مدیره کانون بازنشستگان نیروگاه استان اصفهان با ارسال نامه ای به مدیر عامل نیروگاه مراتب تقدیر و تشکر کانون و همه بازنشستگان و پیشکسوتان نیروگاهی را به واسطه میزبانی شایسته و مطلوب نیروگاه شهید محمد منتظری در جلسه مجمع عمومی کانون بازنشستگان اعلام کرد.

نیروگاه شهید محمد منتظری میزان پیشکسوتان صنعت برق استان اصفهان



نیروگاه شهید محمد منتظری علی الخصوص مدیرعامل نیروگاه و مدیرعامل شرکت پرشیان فولاد تقدیر و تشکر کرد. مدیرعامل شرکت نیز از حضور کلیه پیشکسوتان عرصه برق استان که برخی از استان‌های دیگر خود را به این مراسم رسانده بودند تشکر کرد و گفت میزانی پیشکسوتان صنعت برق استان که همگی از چهره‌های موجه استان هستند موجب افتخار نیروگاه شهید محمد منتظری است.

در ابتدای این مراسم رسول موسی الرضایی مدیرعامل شرکت برق منطقه ای اصفهان به ایراد سخنرانی پرداخت و گفت: یکی از آثار و برکات ارزشمند پیشکسوتان جمع‌های علاوه بر تجدید دیدار انتقال تجربیات و گشاش در مشکلات صنعت برق است و بایستی این فرصت مغتنم شمرده شود. وی از تلاش‌های پیشکسوتان صنعت برق مهندس صادقیان برگزار می‌گردد هر سال یکی از صنایع وابسته به صنعت برق امر برگزاری همایش را بر عهده دارد و در سالن همایش‌های پیشکسوتان صنعت برق مهندس صادقیان برگزار می‌گردد. نیروگاه اصفهان گذشته و میزانی شایسته در طول سالهای گذشته و میزانی شایسته

نیروگاه شهید محمد منتظری میزان چهاردهمین گردهمایی پیشکسوتان صنعت برق استان اصفهان بود. این مراسم که همه ساله با حضور جمعی از پیشکسوتان صنعت برق استان و با کوشش‌های مهندس صادقیان برگزار می‌گردد هر سال یکی از صنایع وابسته به صنعت برق امر برگزاری همایش را بر عهده دارد و در سالن همایش‌های پیشکسوتان صنعت برق مهندس صادقیان برگزار می‌گردد. نیروگاه اصفهان گذشته و میزانی شایسته



اعضاء هیئت مدیره و بازرسان کانون بازنشستگان انتخاب گردیدند



اردیبهشت ماه امسال اعضاء کانون عطایان اعضاء هیات مدیره و همایون ریاحی به عنوان بازرس برای سه سال آینده انتخاب گردیدند. تحریریه پیک انرژی برای این عزیزان آرزوی موفقیت و سلامت دارد.

اردیبهشت ماه امسال اعضاء کانون بازنشستگان نیروگاهی اصفهان گرد هم آمدند و در فرایندی دموکراتیک اعضای هیئت مدیره و بازرس کانون را برای مدت سه سال انتخاب کردند. احمدعلی هاشمیان(رئیس)، عباس نویدزاده(نایب رئیس)، غلامحسین



برگزاری جشن نیمه شعبان در نیروگاه



همچنین در ادامه در فضایی شاد برنامه های متنوعی برگزار شد.

بر جلسه حاکم گردید و حضار با ذکر صلوات و قرائت دعای فرج سلامتی و ظهور حضرتش را از درگاه احادیث مستثنا کردند.

به منظور افزایش نشاط کارکنان و تعظیم شعائر دینی جشن با شکوه میلاد حضرت ولی عصر (عج الله تعالیٰ فرجه) چند از کلام الله مجید فضایی معنوی الشریف در سالن همایش های نیروگاه و



تولید چابک و چابکی سازمان (Agile manufacturing)

کسب مزیت رقابتی تعریف کرد. در چنین سازمانی، هدف‌های کارکنان با هدف‌های سازمان در یک راستا قرار داشته و این دو توأم با یکدیگر در صدد هستند تا به نیازهای متغیر مشتریان پاسخ مناسب بدهند.

بر حسب نتایج و پیامدها، چابکی به معنای تغییرات پویا، موقعیت‌گرا و جسورانه (متھورانه) است که متنضم موقفیت در زمینه سهم بازار، و دستیابی به مشتریان انبوه می‌باشد. به عبارت دیگر، در اینجا منظور از چابکی، توانایی یک واحد کسب و کار برای رشد و بقاء در یک محیط رقابتی است که تغییرات آن مستمر و غیر قابل پیش‌بینی بوده، نیازمند واکنش سریع به بازارهای متغیر است.

بدون تردید، این امر از راه ارزش‌آفرینی در محصولات و خدمات مورد نیاز مشتریان صورت می‌گیرد (گولدمن و همکاران، ۱۹۹۵). بنابراین چابکی ممکن است به صورت توانایی یک سازمان برای واکنش سریع به نیازمندی‌های بازار و نیازهای مشتریان تعریف شود.



سازمان چابک اطلاق خواهد شد.

تعریف‌های زیادی برای چابکی ارائه شده است اما هیچ یک، مخالف با یکدیگر نبوده، یکدیگر را نقض نمی‌کنند. عموماً این تعریف‌ها، ایده سرعت و تغییر در محیط کسب و کار را نشان می‌دهند. با توجه به جدید بودن بحث چابکی، تعریف جامعی که مورد تأیید همگان باشد، وجود ندارد.

به باور شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) چابکی به معنای توانایی هر سازمانی برای حسگری، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کاری است. چنین سازمانی باید بتواند تغییرات محیطی را تشخیص داده، به آنها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد. آنها در جایی دیگر چابکی را توانایی فائق آمدن بر چالش‌های غیرمنتظره برای رویارویی با تهدیدهای بی‌سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات به عنوان فرسته‌های رشد و پیشرفت تعریف می‌کنند.

برایان ماسکل (۲۰۰۱) چابکی را توانایی رونق و شکوفایی در محیط دارای تغییر مداوم و غیرقابل پیش‌بینی تعریف می‌کند. از این بابت، سازمان‌ها باید از تغییرات محیط کاری خود هراس داشته، از آنها دوری کنند؛ بلکه باید تغییر را فرصتی برای کسب مزیت رقابتی در محیط بازار تصور کنند.

ورنادات (۱۹۹۹) معتقد است: چابکی را می‌توان به صورت هم‌استایی نزدیک سازمان با نیازهای متغیر کاری در جهت

- تغییرات محیط زیست، عوامل اجتماعی که برای حفاظت محیط زیست، انتظارهای نیروی کار و فشارهای حقوقی و قانونی پدیدار می‌شود.

البته علت تغییر و تحولات دنیا کسب و کار را می‌توان این گونه نیز برشمود: قابلیت دسترسی فراینده به فناوری، رقابت شدید بر سر محیط خود شاهد نباشد. با توجه به بافتی که در حال حاضر بر دنیا کسب و کار سازمان‌ها حکم‌فرماست، سازمان‌ها ناگزیر از انجام تغییراتی در نگرش، دانش، رویکردها، رویه‌ها و نتایج مورد انتظار خود هستند. شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) با مطالعه فراوان، عرصه‌های دستخوش تغییر در محیط کسب و کار را بدین گونه طبقه‌بندی می‌کنند:

- ناپایداری و بی‌ثباتی بازار که به علت رشد بخش کوچکی از بازار، کثرت ارائه محصولات جدید و نیز افول دوره عمر محصول ناشی می‌شود.
- رقابت شدیدی که به دلیل بازار در حال تغییر سریع، افزایش فشار هزینه‌ای، رقابت پذیری فراینده و توسعه کوتاه مدت محصولات جدید به وجود می‌آید.
- تغییرات نیازهای مشتریان که به دلیل تقاضای سفارشی، افزایش انتظارهای کیفی و زمان حمل سریع تر به وجود می‌آید.
- شتاب تغییرات تکنولوژیکی که با معرفی تسهیلات تولیدی جدید و کارآمد، یکپارچگی ساخت‌افزاری و نرم‌افزاری سیستم‌ها حاصل می‌گردد.

۲- تعریف‌های مفهوم چابکی

واژه چابک در فرهنگ لغت، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعل، و چابکی توانایی حرکت به صورت سریع و آسان، و قادر بودن به تفکر به صورت سریع و با یک روش هوشمندانه است. ریشه و

زادگاه چابکی، ناشی از تولید چابک است و تولید چابک مفهومی است که طی سال‌های اخیر عمومیت یافته و به عنوان استراتژی موفق توسط تولیدکنندگانی که خودشان را برای افزایش عملکرد قابل ملاحظه‌ای آماده می‌کنند، پذیرفته شده است. در

چنین محیطی، هر سازمانی باید توان تولید همزمان محصولات متفاوت و با طول عمر کوتاه، طراحی مجدد محصولات، تغییر

روش‌های تولید، و توان واکنش کارآمد به تغییرات را داشته باشد. در صورت داشتن چنین توانمندی‌هایی، به آن بنگاه تولیدی،

ابراهیم اکبری

همایش مدیریت دانش: ارزیابی عملکرد و نقش آن در افزایش کارایی کارکنان سازمان



یا ارشد (مالیات و دارائی) و شرکت توانیز (شرکت پرشیان فولاد ((، ارزیابی گروهی (ارزیابی بلوکی (اجرای سیستم مدیریت کیفیت)، ارزیابی سرپرست مستقیم (درون سازمانی) طرح های طبقه بندی (، ارزیابی رئیس به وسیله موثوس و ارباب رجوع) ارزیابی درون و برونو سازمانی (نظر سنجی سازمانی ((، ارزیابی همقطاران از عملکرد یکدیگر (ارزیابی درون سازمانی (و ارزیابی از طریق خود سنجی) ارزیابی درون سازمانی و پرسنلی (

در پایان این همایش اکبری به سوالات حضور پاسخ داد و گفت: این موضوع برای عملیاتی شدن در شرکت به چند جلسه هم اندیشه دیگر نیاز دارد.

ایران انجام نگرفته است.

وی با بیان نکته فوق ارزیابی و ارزشیابی در گذشته کهن، ارزیابی و ارزشیابی در ادیان، ارزیابی و ارزشیابی در عصر و دوران جدید با رویکردهای اقتصادی، شیوه ترین تاثیر ارزیابی و ارزشیابی: یافتن درجه افاده، سمت ها در سازمان ها از لحاظ عملکرد و ارزیابی و ارزشیابی عملکرد در سیستم های مدیریت منابع انسانی را بررسی کرد.

اکبری همچنین انواع ارزیابی را این گونه بر شمرد: ارزیابی کشوری (ارزیابی برونو سازمانی به وسیله دولت (سازمان استاندارد، وزارت کار) برای شرکتهای تولید برق دیسپاچینگ ((، ارزیابی سازمانی) ارزیابی کلی از دید شرکت های هم ارز و

ابراهیم اکبری در همایش مدیریت دانش سازمانی با عنوان ارزیابی عملکرد و نقش آن در افزایش کارایی کارکنان سازمان گفت: قطعاً و با کمی شک می توان گفت تمام سیستم های اجرایی ارزیابی و ارزشیابی در سازمان ها و شرکت ها یک سیستم تک بعدی ارزیابی می باشد که فقط ارزیابی از بالا به پایین (ارزیابی رئیس از مرئوس (و یا ارزیابی نهایی) کالا (که توسط سازمان های مجری ارزیابی) استاندارد، دیسپاچینگ ، سازمان حمایت از حقوق مصرف کننده ((انجام میگیرد که همیشه ارزیابی تک بعدی نتوانسته موضوع اصلی را بیان سازد و ارزیابی های نوین که در کشورهای پیشرفته انجام می گیرد در

محمد رضا مرجوی

همایش مدیریت دانش: عصر قنطروس یا مقدمه ای بر شبکه های اجتماعی



کاملاً جدیدی از ارتباط هستند و اگر در استفاده از آنها، شیوه های قبلی ارتباط را به فراموشی بسپاریم، بخشی از آموخته هی بزرگ انسان در طی هزاران سال اخیر را از دست خواهیم داد و شاید، چنین روندی به نفع گونه ای انسان نباشد (تسلط انسان بر محیط خویش را کاهش دهد).

وی در نهایت دغدغه خویش را چنین بیان کرد: ما به یک شب خواییدن و بیدار شدن ابزارهای ارتباطی جدیدی پیدا کرده ایم که ده ها برابر ابزارهای قبلی قدرت دارند اما ذهن ما و دانش ما و نگرش ما و مهارت های ارتباطی ما هنوز به اندازه همان دیروز است طبیعی است که حاصل این رشد ناهمگون کیفیت زندگی بهتر نخواهد بود مگر آنکه برای درک بهتر ابزارهای خودمان بکوشیم و وقت بگذرانیم

دوستی ها و ارتباطات خود را، جدا از شکل سنتی و ارتباط چهره به چهره، با استفاده از این ابزارهای نوین، مدیریت کنند و توسعه دهند.

به عبارتی با چنین نگاهی، اتفاق خاصی نیفتاده است. همان شکل ارتباطات سنتی که همیشه وجود داشته اند صرفاً در بستری جدید و با کیفیتی متفاوت، وجود دارند و ادامه پیدا می کنند. کسانی که چنین دیدگاهی دارند، قاعدتاً معتقدند که ابزار جدیدی آمده و این ابزار جدید، جایگزین ابزارها و شیوه های قدیمی شده است.

وی در ادامه افزود: آنچه می خواهم در ادامه توضیح بدhem این است که - به عنوان یک تحلیل شخصی - شبکه های اجتماعی، جایگزین ارتباطات قبلی نیستند. بلکه شکل

محمد رضا مرجوی در همایش مدیریت دانش سازمانی با اشاره به شیوع استفاده از شبکه های اجتماعی گفت: شبکه های اجتماعی، بخش مهمی از زندگی انسان امروزی را به خود اختصاص می دهند. حضور در شبکه های اجتماعی، صرفاً به معنای مدرن بودن و به روز بودن در نظر گرفته نمی شود. بلکه ضرورتی انکارناپذیر و اجتناب ناپذیر محسوب می شود و اگر کسی، به هر دلیل در شبکه های اجتماعی حضور ندارد، باید برای این عدم حضور، علت ها و بعاینه هایی داشته باشد.

مرجوی افروز: در نخستین نگاه، ممکن است این مسئله بسیار ساده و بدیهی به نظر برسد: تکنولوژی پیشرفته کرده است. ابزارهای ارتباطی جدید به وجود آمده و توسعه پیدا کرده اند. انسانها می توانند

محمد رضا متین

همایش مدیریت دانش: بهره برداری یکپارچه از واحدهای حرارتی و بادی در سیستم های قدرت با استفاده از الگوریتم بهینه سازی اجتماع کرم شب تاب



برنامه ریزی مشارکت واحدها با در نظر گرفتن مشارکت واحدهای بادی و قیود بهره برداری سیستم استفاده شده است.

وی در پایان افزوه: نتایج بهینه سازی توسط الگوریتم بهینه سازی نشان داد که بهره برداری هماهنگ از واحدهای بادی و حرارتی می تواند باعث شود که هزینه تولید واحدهای حرارتی نسبت حالتی که فقط واحدهای حرارتی برای تأمین بار استفاده می شوند کاهش یابد. بهینه سازی انجام شده به گونه صورت پذیرفته است که سود واحدهای بادی حداقل گردد. البته در این برنامه ریزی به دلیل عدم وجود ذخیره ساز واحدهای بادی با مقادیر تولید پیش بینی شده محتملانه خود در بازار شرکت کرده اند که این امر سبب می شود که بخشی از سود احتمالی واحدهای بادی نصیب بهره بردار مستقل شبکه گردد.

سازی سنتی سیستم قدرت که تلاش دارد تا با تعیین بهینه ی ورود و خروج واحدها و تعیین تولید بهینه ی هر واحد هزینه ی کل تولید را کمینه سازد با مشکلاتی روپرورد می شود. توان خروجی منابع تجدیدپذیر مانند توربین بادی به عوامل طبیعی چون سرعت وزش باد بستگی دارد که با نوعی عدم قطعیت همراه است. همین مسئله موجب می شود که مسئله ی مشارکت واحدها با حضور منابع انرژی تجدیدپذیر با نوعی عدم قطعیت مواجه شود. بنابراین حل مسئله برنامه ریزی مشارکت واحدهای حرارتی با حضور نیروگاههای بادی با وجود قیدهای وابسته به زمان، بسیار پیچیده می شود و نیازمند الگوریتم مناسبی برای حل مسئله می باشد.

در این مقاله، از الگوریتم بهینه سازی اجتماع کرم شب تاب جهت حل منابع تجدیدپذیر، حل مسئله ی مشارکت واحدها به عنوان یک برنامه ی بهینه

محمد رضا متین در همایش مدیریت دانش سازمانی با اشاره به تعریف الگوریتم که مجموعه ای از کرم های شب تاب و تخصیص مقداری مرتبط با برازندهای مکان هر کرم شب تاب به عنوان مدلی برای میزان رنگدانه های شب تاب و به روزگار دن مکان کرم ها در تکرار های متوالی الگوریتم به جستجوی جواب بهینه مسئله می پردازد.

متین در ادامه گفت: امروزه با ورود منابع تجدیدپذیر، حل مسئله ی مشارکت واحدها به عنوان یک برنامه ی بهینه



از مقام شامخ کارگران نمونه تجلیل شد

از رئیس بخش تدارکات شرکت به خاطر تلاش های خستگی ناپذیر در تامین قطعات مورد نیاز شرکت در اسرع وقت بود.

در ابتدای این مراسم مدیر عامل شرکت ضمن ارائه گزارشی از رئوس فعالیت های انجام شده در سال گذشته، اهم برنامه های پیش رو را بر شمرد و در پایان از کلیه همکاران شرکت به پاس تلاش هایشان تشکر و تقدیر کرد.

همکاران واحد تعمیرات پاداش نقدی خویش را به کودکان کار اهدا کرد و تحسین همگان را بر انگیخت.

در ادامه به دلیل رکورد شکنی در تعمیرات اساسی واحد ۳ با پیشنهاد معاون تعمیرات و موافقت مدیر عامل تعداد بیشتری از کارکنان این واحد به عنوان کارگر نمونه انتخاب شده بودند و در جشن حضور نداشتند را شخصاً دریافت کرد و این اقدام با تشویق های بی امان همکاران روبرو شد.

از نکات جالب زیر این برنامه تقدیر

هم همراه بود. مهمان ویژه این مراسم ریاست مجتمع عمومی بود که از ابتدای تا انتهای مراسم حضور داشته و به ابتکار مجری برنامه لوح دو تن از افرادی که بعنوان کارگر نمونه انتخاب شده بودند و در زمان جشن به دلیل فعالیت های واحد در جشن حضور نداشتند را شخصاً دریافت کرد و این اقدام با تشویق های بی امان همکاران روبرو شد.

همچنین رحمن حاج اسماعیلی از

مطابق سنت همه ساله کارگران نمونه نیروگاه همزمان با روز کارگر انتخاب شدند.

در انتخاب این افراد که از سوی مدیران قسمت ها انجام می گیرد شاخص هایی همچون تعهد، تخصص، خلاقیت و ابتکار، صرفه جویی، نظم و انصباط کاری، تعامل و همکاری و رعایت دستورالعمل و قوانین مورد ملاحظه قرار می گیرد.

امسال این مراسم با حاشیه های جالبی

افروز تفقری	مهرداد رادان	محمدحسن یاوری	داریوش دانش	محمد بس خواسته	بهروز رسیدی	حمدید بابایی	محسن احمدپور	حسین گربمی	حسن غاسیانی
بابک فحیان پور	جلال علی پور	بهروز زارع	دادود رستمی	ابراهیم صالحی	محسن هاشمی	محمد تقی رضانی	سید مجتبی هاشمی	رسول لطفی	جواد ابراهیمی
علی دادخواه	محمدعلی طالبی	فریوز مختاری	علی جلالی	اصغر سجادی	حمید رحیمی نیا	حسین آزادی	فرشاد محلوجی	یوسف رضازاده	وحید رضانی
حسین چوبانی	مهدی جعفری	وحید توضیع	احمد تقی	نقی اسماعیلی	علی چمشیدی	محمد شفایی	رحمان حاجی اسگاری	محمد بورزکیزاده	محمد بورزکیزاده
محمد رضا اکبری	مهرداد دادخواه	علیرضا رفیعی	امیر خیری	احمدرضا عنایت	علی صنایعی	محمد عالی پور	حسین اکلیلی	ناصر درویشی	فرزاد سپاری
هادی ترکیان	مهرداد زینعلی	مهرداد زینعلی	رضا فرمایانی	مجتبی عظمنی	محمد قانعی	سیدعلی خلیلی	مجید کیانی	بهروز گودرزی	غaffer Nejati



گزارش تصویری تجلیل از کارگران نمونه



محمد رضا مرجوی در گفتگو با پیک انرژی مطرح کرد:

پیک انرژی رسانه‌ای متعلق به همه کارکنان نیروگاه است



نظرسنجی پیرامون پیک انرژی

ردیف	عنوان	ضعیف	متوسط	خوب	عالی
۱	سرمقاله	۱۳	۴۲	۱۳۰	۴۰
۲	خبر	۱۵	۵۰	۱۱۵	۴۱
۳	ویژه نامه ها	۱۶	۸۰	۹۴	۲۸
۴	تنظيم مطالب	۲۰	۷۵	۹۲	۳۰
۵	گرافیک کامپیوتری	۱۳	۴۶	۹۳	۶۲
۶	کیفیت چاپ	۷	۳۱	۹۴	۸۸
۷	نحوه توزیع	۴۶	۶۲	۸۲	۳۱
۸	مسابقه کاریکاتور	۲۱	۸۳	۸۹	۲۵
۹	مسابقه جدول	۲۰	۵۷	۱۱۰	۳۱
۱۰	مسابقه زبان انگلیسی	۱۲	۶۷	۹۹	۳۵
۱۱	شعر	۱۸	۸۳	۹۱	۲۴
۱۲	مطلوب فنی	۲۰	۶۳	۱۰۰	۳۷
۱۳	کافه کتاب	۲۰	۹۵	۸۳	۱۵
۱۴	عکسخانه	۲۲	۵۷	۹۳	۴۱
۱۵	گزارش های تصویری	۱۵	۶۵	۹۹	۳۹
۱۶	قد پارسی	۱۸	۸۳	۹۱	۲۴
۱۷	موافقیت فرزند همکار	۷	۲۹	۱۰۳	۷۱
۱۸	معرفی جاذبه های گردشگری	۴۰	۵۸	۷۴	۵۰

همکاران لطف فرموده و نظرات خویش را همانگونه که مستحضرید فرم هایی جهت نظرسنجی شما پیرامون پیک انرژی و هدایای فرهنگی که به مناسبت آغاز سال تقدیم می گردد توزیع کردید و تعداد سیصد نفر از

نظرسنجی کلی پیرامون کتابهای اهدایی

ردیف	عنوان	علی	خوب	متوسط	ضعیف
۱	خنده درمانی	۳۰	۸۵	۵۸	۴۵
۲	ازدواج بدون شکست	۲۴	۱۰۱	۶۷	۲۳

مقایسه بین سر رسید و کتاب

از آنجا که در صحبت ها دوستان از گوشه و کنار تقاضا می کردند به جای کتاب سر رسید اهدا شود تصمیم گرفتیم در این مورد هم نظر همکاران گرامی را جویا شویم. بر اساس باسخهای اعلامی نزدیک به ۷۰ درصد همکاران اهدای کتاب به جای سر رسید را ترجیح می دانند و ۱۸ درصد موافق اهدای سر رسید بوده و سایر همکاران پیشنهادات دیگری از جمله (مموری، بن خرید کتاب، لوازم الکتریکی و...) را ترجیح می دادند.

زیست تجربه

مضاعف می شود و نمی توانم به سادگی آن را حل کنم. وقتی آن سوی اتفاق است، مسئله‌ی "من" نیست. نوع نگاهم به آن فرق می کند و ساده‌تر حل می شود.

مستقل از اینکه چنین روایتی، تا چه حد واقعیت دارد، این نکته را بسیاری از ما تجربه کرده‌ایم که مسئله‌ها، همیشه از نزدیک بهتر دیده نمی شوند.

گاهی اوقات باید از آنها فاصله گرفت تا بهتر قابل درک باشند.

روبرت گانتر در کتاب ۵۳ اصل در تصمیم گیری، به ریاضیدانی اشاره می کند که مسائل خود را روی کاغذ می نوشت و به دیوار اتفاق می آویخت و خود به انتهای دیگر اتفاق می رفت و با دوربین، به آن مسئله نگاه می کرد و می کوشید به راه حل آن فکر کند.

وقتی از او دلیل این کار به ظاهر بی معنی را پرسیدند، گفت: وقتی کاغذ مسئله دست من است، مسئله‌ی من است. احساسات و هیجانات و تنش حل آن،



حکم انتصاب



همچنین آقای مسعود اکبری طی حکمی از سوی ریاست مجمع عمومی شرکت به عنوان مشاور اداری و مالی پرشیان منصوب شد.

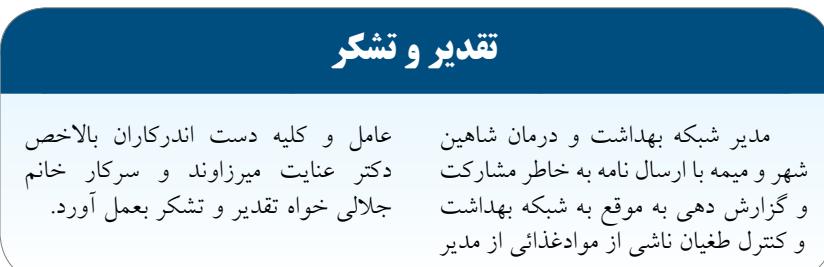
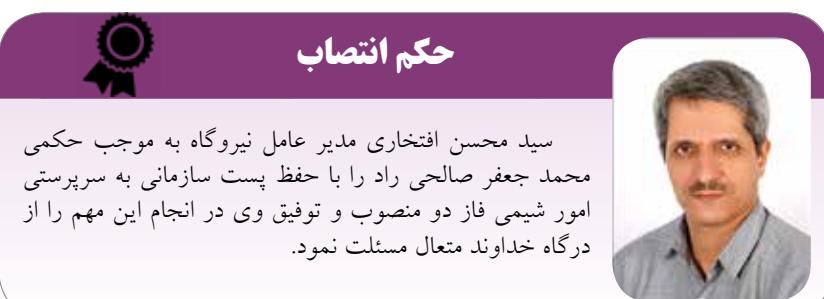
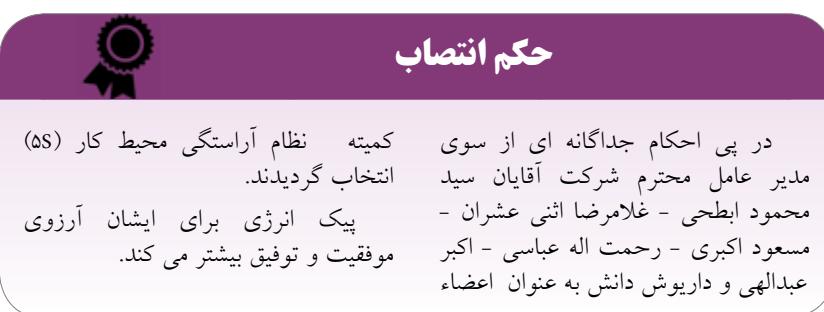
با موافقت ریاست محترم مجمع عمومی و طی احکام جداگانه ای آقای سعید خاکسار به عنوان معاون اداری و مالی شرکت و آقای سید مجتبی هاشمی به عنوان مدیر مالی شرکت انتخاب گردیدند.



بازدید خانواده‌ها از نیروگاه



بیش از صد و پنجاه نفر از همکاران به همراه خانواده خود از نیروگاه بازدید کردند. این برنامه در چهار هفته و روزهای جمیع برگزار شد و پیش از بازدید خانواده‌ها از نیروگاه و آشنایی با فرآیند تولید برق در نیروگاه از سخنرانی دکتر علی اصغر سواد کوهی استاد مشاور و مولف کتابهای روانشناسی در حوزه خانواده استفاده



بسیجیان با آرمانهای امام راحل تجدید بیعت کردند



گفت: ارزش های انقلابی که حضرت امام (ره) مطرح کردند امروز همچنان تازه است و امروز تبیین های مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) راهگشای شئون زندگی و کار ماست و ما وظیفه داریم با حضور خودمان این نهضت را ادامه دهیم.

همزمان با چهاردهم خرداد و سالگرد ارتحال ملکوتی بنیانگذار انقلاب اسلامی جمعی از همکاران بسیجی جهت تجدید میثاق با آرمان های امام راحل (قدس سرمه) به مرقد ایشان اعزام گردیدند.

جهانگیری فرمانده بسیج نیروگاه



داریوش دانش

تعريف استراتژی (راهبرد):

سمت و سوی فعالیت شرکت می باشد.

۲- سازمان را از سازمانهای مشابه از نظر محتوی متمایز می کند.

۳- روشن شدن فلسفه وجودی سازمان.

۴- ایجاد تمرکز بر روی موضوعات مهم:

۵- ایجاد وحدت رویه بین مدیران و تصمیم گیرنگان سازمان و همسویی تفکر و تصمیم گیری در مورد مسائل کلیدی.

* ویژگیهای ماموریت:

۱- ماموریت دراز مدت است و گاهی در طول حیات سازمان تغییر نمی کند.

۲- ماموریت هیچگاه از بین نمی رود.

۳- ماموریت یک ارزش مربوط به کیفیت است و کمیت را شامل نمی شود.

۴- ماموریت به بیرون سازمان توجه دارد نه داخل سازمان.

۵- ماموریت مختص و مخصوص همان سازمان است. (آنرا از دیگر سازمانها متمایز می کند)

تعريف: مأموریت در واقع فلسفه وجودی و مقاصد سازمان است. مأموریت مهمترین دلیل موجودیت هر سازمانی است که چهارچوبی تعیین کننده در چگونگی تحقق پذیری اهداف استراتژیک آن دارد.

هر سازمانی دارای یک فلسفه یا

مأموریت است و این مأموریت هرگونه فعالیت مؤسسه و رفتار کارکنانش را شکل می دهد. مأموریت متأثر از چشم انداز یا

بینش است و چشم اندازها در واقع مأموریت شرکت را می سازند. یک مأموریت خوب

طراحی شده هدف بنیادی و بی نظیری را

تعريف می کند که باعث تمایزش شدن یک شرکت از دیگر شرکتهای مشابه اش می شود و قلمرو فعالیتهای شرکت را در مورد

محصولات (کالاهای و خدمات) عرضه شده

و بازارهای هدف مشخص می کند.

* وظایف ماموریت:

۱- مهمترین وظیفه ماموریت، دادن

تعريف: چشم انداز بیانگر نتایجی است که مؤسسه تحقق بخشنیدن به آن را در دراز مدت هدف قرارداده است به عبارت دیگر چشم انداز شامل "آنچه می خواهیم در آینده باشیم" است.

امروزه برای مؤسستای که حیات خود

را در محدوده محیطی متغیر ادامه می دهد بطور معمول داشتن آمادگی برای امکان تأمین، تثبیت و هماهنگی قبلی این متغیرها

یک ضرورت است. بینش (چشم انداز) استراتژیک در سازمانها فرهنگ اندیشیدن

نظم و اتخاذ تصمیمات اساسی را فراهم خواهد ساخت.

چشم انداز می تواند متأثر از تجربیات و مطالعات و نیاز جامعه و تقاضاهای محیطی باشد. چشم انداز تصویر آینده شرکت بعد از تحقق مأموریت در افق برنامه می باشد

و برای تحقق چشم انداز باید مأموریت را طوری تعیین کرد که آن چشم انداز محقق گردد.

مثال: چشم انداز ایران سال ۱۴۰۴
مأموریت، رسالت (Mission)

سر درب نیروگاه پس از سی سال ترمیم شد. با پیشنهاد چند تن از همکاران و بررسی های انجام شده سر درب نیروگاه با پوشش بتی مخصوصی رنگ آمیزی شد



تجزیه و تحلیل روابط بین مؤسسه با محیط خویش ، تعیین مسیر و اهداف مؤسسه، تثبت فعالیتهايی که آنها را تحقق خواهد بخشنيد و تنظیم دوباره سازمان با تخصیص منابع مورد نیاز.

تعريفی دیگر: استراتژی عبارتست از طرح جامع و مادر شرکت که نشان می دهد شرکت چگونه به مأموریت و اهداف دست می یابد.

تدوین استراتژی: عبارت است از طراحی بلند مدت برای مدیریت مؤثر فرصتها و تهدیدهای محیطی و بررسی نقاط قوت و ضعف شرکت.

تدوین استراتژی شامل: تعیین اهداف قابل تحصیل، طراحی استراتژیها و رهنمودهای مربوط به سیاست (خط مشی) می شود.

استراتژی دارای سه عنصر اهداف - راهها و روشهای متفاوت و ابزار می باشد.
چشم انداز یا دورنمای (Vision)

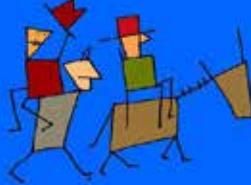
محمد رضا مرجوی

کار



با خطر بی توجهی به تمام چیزهایی رو به رو می شویم که بیشتر از شغلمان اهمیت دارند.

در نهایت واقعیت این است که وقتی در این فکریم که با زندگی مان چه باید بکنیم نمی توانیم از فکر کردن به «کار» بگریزیم.



لارس اسوندسن
فرزانه سالی
جای سوم

۱۲

بودن و هدفمندی می دهد، هویتمان را شکل می دهد و برایمان شبکه ای اجتماعی می سازد. اسوندسن با گذری بر فلسفه و ادبیات و حتی سریال ها و ترانه های روز می کوشد جنبه های مختلف کار را برایمان روش تر کند.

او تاکید می کند که کار تقریبا برای همه ما بخشی جدایی ناپذیر از زندگی روزمره مان است. چه آن را نفرین ببینیم و چه موهبت، کاری که هر روز انجام می دهیم نگاه ما را به جهان و به خودمان شکل می دهد.

اسوندسن معتقد است نارضایتی ما از کارمان بیش از هر چیز ناشی از تغییر نگرش ما به کار است. برخلاف نسل های پیشین و در تصوری که او «تحول رمانیک کار» می نامد انتظارات ما از کار خیلی بالا رفته است. یعنی فکر می کنیم که کار باید بتواند بخشنده عده ای از معنای موردنیاز ما در زندگی را برایمان به ارمغان بیاورد. این انتظارات احتمالا برآورده نخواهند شد و ما در عرصه کار خانه بدوش هایی می شویم که از شغلی به شغل دیگر کوچ می کنیم و هرگز آنچه را که به دنبالش هستیم پیدا نمی کنیم. اگر هم انتظاراتمان برآورده شوند، احتمالا بیشتر به دردرس می افتقیم زیرا در آن صورت

دردهایش، خوشی هایش، سرخوردگی هایش اضطراب هایش و خلاصه فراز و نشیب هایش درک کند، درگیرشان شود و ما را نیز همراه با خودش درگیرشان کنند...»

اما این مجموعه به مسائلی فلسفی از همین دست می پردازد که همه ما به نوعی در زندگی با آن مواجهیم. از سوالات های کلی گرفته نظری «معنای زندگی» و «خوشبختی» تا مسائل جزیی تر نظری درد، بیماری، ترس، ملال، زندگی روزمره، جسد، عشق، مرگ، بخشودن و ... زیان این کتاب های فنی نیست و همه می توانند آن را بخوانند. کتاب های این

مجموعه ما را با مفهوم واقعی فلسفه آشنا می کنند. همان مفهوم هنر زندگی کردن. نشر کتاب ها ساده است و بسیار جذاب که می تواند مخاطب را با خود همراه کند.

کتاب کار یکی از آثار انتشارات گمان است. در مقدمه آن چنین می خوانیم: کار چه نقشی در جستجوی ما برای یک زندگی معنادار و رضایتیبخش دارد؟ برای همه ما لحظاتی پیش آمده که آرزو کرده ایم کاش مجبور نبودیم حتی یک روز دیگر کار کنیم. اما در واقع برای بسیاری از ما دنیای بدون کار دنیایی ملال آور و نامیدکننده خواهد بود. کار به زندگی ما احساس معنادار

اکثر ما از اسم فلسفه می ترسیم. اگر هم ترسیم، نسبت به آن با احتیاط رفتار می کنیم. فلسفه همیشه معنی سخت و پیچیده بودن را به ذهن متبار می کند و شاید به همین خاطر است که خوانندگان کتاب های فلسفی کم هستند. اما مجموعه کتاب های «تجربه و هنر زندگی» نشر گمان، تصمیم دارد این تصور را از ذهن مخاطبینش پاک کند. کتاب های این مجموعه اگرچه مفهومی فلسفی دارند اما با نفس زندگی رابطه ای تنگاتنگ برقرار می کنند.

خشایار دیهیمی سرپرست این مجموعه در مقدمه خود بر این کتاب ها می نویسد: «از نظر من فلسفه رشته ای دانشگاهی نیست که در دانشگاه خوانده شود و مختص عده خاصی باشد که در این رشته تحصیل می کنند. فلسفه به همه تعلق دارد و همه ما از کودکی سوالاتی طرح می کنیم که جنبه فلسفی آشکاری دارند... متناسبانه د رکشور ما هم نظر اغلب نویسنده کان و مترجمان فلسفه معطوف به کتاب های نظری سیستماتیک است، کتاب هایی که خوانندگان احساس می کنند که نویسنده اش اصلا تلاشی نمی کند تا زندگی را با همه آشوب هایش، پوچی هایش،

کافئین چیست؟

منبع: سایت بهترین پاسخ

به عبارتی، وقتی ۱۰۰ میلی گرم کافئین مصرف می کنید، چهار تا شش ساعت بعد، هنوز اثر ۵۰ گرم آن در بدن شما باقی است. آیا کافئین همیشه از گیاه به دست می آید؟

خیر. کافئین سیستیک هم وجود دارد که در آزمایشگاه و طی فرایندهای شیمیایی تولید می شود.

اگر بخواهیم دقیق تر بگوییم، با وجودی که کافئین ما را به یاد گیاه چای و قهوه می اندازد، علاوه بر حدود صد گیاه دیگر که حاوی کافئین هستند، هزاران نوع محصول و نوشیدنی وجود دارند که کافئین خود را به صورت مصنوعی و آزمایشگاهی تولید می کنند.

تفاوت های متعددی بین کافئین سیستیک و کافئین طبیعی وجود دارد که از جمله آنها می توان به جذب بسیار سریع تر کافئین سیستیک (در نوشابه ها و نوشیدنی های انرژی زا) اشاره کرد.

طعم کافئین است. به همین علت، بخش قابل توجهی از نوشیدنی کافئین دار، همراه با شکر افزوده عرضه می شوند. نیمه عمر کافئین در بدن انسان چقدر است؟ نیمه عمر کافئین در بدن انسان حدود ۶ تا ۶ ساعت است.

اما طبیعی ترین شکل کافئین، پودری سفید رنگ است.

طعم اصلی کافئین چیست؟

طعم کافئین، تلخ است. اجازه بدھید به شکل دقیق تری بگوییم: وقتی می خواهند رنگ تلخ را توضیح دهند، می گویند که تلخ یعنی طعم کافئین. به عبارتی شناخته شده ترین تعریف تلخی،

کافئین (به انگلیسی: Caffeine) ماده ای شیمیایی است که مهم ترین اثر آن، برانگیختن سیستم عصبی مرکزی است. چه در انسانها و چه در سایر موجوداتی که سیستم عصبی دارند.

این ماده، ریشه ی گیاهی دارد و در برگ و میوه برخی گیاهان موجود است.

کافئین بسته به اینکه از چه گیاهی به دست آمده باشد، با نامهای متفاوتی شناخته می شود. گوارانین، ماتئین و تین، نمونه هایی از این نامها هستند.

در میان انواع چای، چای سیاه (مانند چای سیاه سیلان و چای سیاه دارجلینگ) بیشتر کافئین را دارند.

کافئین چه رنگی است؟

رنگی که با شنیدن کافئین در ذهن ما تداعی می شود، قهوه ای است. شاید به این دلیل که قهوه یکی از منابع اصلی کافئین است که ما در زندگی روزمره با آن آشنا شیمی داریم.



موفقیت فرزند همکار



محمد رضا صادقی فرزند همکار صادقی در سال جاری موفق به کسب عنوان دانشجوی برتر شده است. این موفقیت را به ایشان و خانواده محترم شان تهنیت گفته و از درگاه خداوند سیحان توفیق بیش از پیش ایشان در عرصه دانش و زندگی خواستاریم.

موفقیت فرزند همکار



در سی و چهارمین دوره جشنواره مسابقات فرهنگی هنری سال تحصیلی ۹۴-۹۵ در مرحله منطقه ای ساغر احمدی موفق به کسب رتبه دوم در رشته ویولن گردیده است. این موفقیت را به ایشان، والدین گرامی و مریانش تهنیت عرض نموده و امیدواریم با سخت کوشی و ممارست در کلیه مراحل زندگی موفق و سریلنگ باشد.

صیافت افطار با طعم ورزش



کارکنان نیروگاه است و تیم کوهنوردی برنامه های منظم و مشخصی برای صعودهای خویش دارد. با توجه روزه دار بودن کوهنوردان و لزوم حفظ آمادگی برنامه سبکی برای کوهنوردان در ماه مبارک رمضان انتخاب می گردد.

جمعی از کوهنوردان نیروگاه همزمان با ماه مبارک رمضان و به منظور حفظ آمادگی جسمانی از کوه صفة صعود کردند و پس از بازگشت افطار خویش را گشودند.

کوهنوردی از ورزش های مورد علاقه

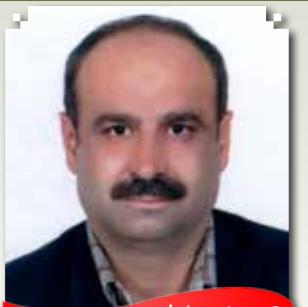


موفقیت ورزشی همکار

علی شاه محمدی از همکاران ابزار دقیق با تلاش و همت خویش به درجه کمک مدرس استان در داوری کاراته را اخذ نموده است. ضمن آرزوی موفقیت و پیشرفت بیش از پیش برای این همکار، کسب این عنوان را به ایشان تبریک عرض می نمائیم.



اصلاح



بنگیلین مسئول تعمیرات ابزار دقیق

مهدي باطنی
تاریخ استخدام: ۱۳۶۶/۱۲/۰۵
تاریخ بازنیستگی: ۱۳۹۴/۱۲/۲۵

آقای مهدی باطنی از همکاران واحد ابزار دقیق در اسفند ماه ۹۴ به افتخار بازنیستگی گردیده بود نام ایشان در پیک انرژی شماره قبل درج نگردیده بود.

لذا بدینوسیله ضمن اعتذار آغاز فصل نوین از زندگی و تلاش را به ایشان و کلیه همکاران بازنیسته سال ۹۴ تبریک و عزت و سلامتی مستدام برایشان آرزومندیم.

شناگران نیروگاه افتخار آفریدند

گیلان مقام دوم این مسابقات را احرار کرد. نایب قهرمان مسابقات سراسری وزارت نیرو شد. در این دوره از مسابقات که در خراسان رضوی برگزار گردید تیم شناگران رضوی نیکو یک برنز برای تیم کسب کردند. یونس صفوی پور حسین آزادی و علی شاهمرادی و محمد هادی اعضا در دیگر تیم شناگران نیروگاه را تشکیل دادند.

همچنین این تیم در قسمت مسابقه امدادی که به شکل تیمی برگزار می گردد مقام چهارم را کسب نمودند.

تیم شناگران نیروگاه شهید محمد منتظری نایب قهرمان مسابقات سراسری وزارت نیرو شد. در این دوره از مسابقات که در خراسان رضوی برگزار گردید تیم شناگران رضوی نیکو یک برنز برای تیم شناگران رضوی به رقابت پرداختند.

در پایان این رقابت سه روزه تیم شناگران نیروگاه شهید محمد منتظری پس از تیم



برگزاری مسابقات طناب کشی



همچنین تیم فضای سبز حائز رتبه دوم و تیم خدمات رتبه سوم را کسب کرد. این مسابقات همه ساله در نیروگاه برگزار می شود و با استقبال چشم گیر کارکنان مواجه می شود.

مسابقات طناب کشی داخلی کارکنان نیروگاه در قالب هشت تیم و ۶۴ شرکت کننده برگزار شد. در دور پایانی این مسابقات تیم بویلر از قهرمانی سال گذشته خود دفاع کرد و مقام اول را کسب نمود.



فتح الطفی

چند خاطره فنی شنیدنی از یک همکار بازنشسته

دیگر تمدید شد و بعد از تعمیرات و پس از پارالل واحد به علت عدم خلوصیت هیدروژن وجود هوا در ژنراتور در اثر جرقه، هیدروژن شعلهور و بخش درب سمت یاتاقان آزاد مندهم گردید که دوباره کار تعمیرات ژنراتور انجام و نهایتاً واحد پارالل شده و ما به وطن عزیز برگشتیم.

ب - حدود سال ۱۳۸۲ توربین بخار یکی از واحدهای سیکل ترکیبی نیروگاه نکا که توسط شرکت تعمیرات (و عمدتاً همکاران نیروگاهی اصفهان و شهید منتظری) بهره برداری می شد تریپ کرده ولی ڈزنگتور ژنراتور قطع نکرده و باعث دوران با ۳۰۰۰ دور بر دقیقه، با خلاء و بدون بخار (اصطلاحاً Reverse Power) نموده بود و پس از ۱۵ دقیقه کار توسط اپراتور از پست کلید قطع شده بود. ما برای تعمیرات به شمال رفتیم و پس از مذاکرات، نماینده شرکت زیمنس، توربین را باز کردیم. نکته این که پرده های آخر رنگ بخش که نشان از سوختگی داشت به خود گرفته بود و این نمود رنگ در پرده های ما قبل آخر (که طول نسبتاً بالا و خلاء کمتر بود) بیشتر مشاهده می گردید. نماینده زیمنس گفت فرکانس طبیعی پرده ها را با ضربه زدن و دستگاه ثبات ارتعاش گرفتیم و پس از مذکوره با دفاتر خود اظهار داشت که با همین وضعیت و بدون تعویض پرده ها توربین جمع شده و راه اندازی شود.

همنشینی با افراد مجرب، کارکرده و با مهارت برگاتی دارد که بعد از مصاحبت با آنان، انسان در خود احساس وجود و شادی خاصی را مشاهده می کند.

توفيق شد با آقای مهندس مرزبان که از پیش کسوتان و همکاران بازنشسته نیروگاه اصفهان، کارشناس توربین با سال های زیادی تجربه از تعمیرات تجهیزات نیروگاه بخار گپ و گفته داشته باشم که دو تجربه با ارزش را به نقل از ایشان در اینجا بیان می دارم:

الف - یکی دو سال قبل برای تعمیرات اساسی واحد ۳۲۰ مگاواتی انگلیسی که اکنون تحت نظر شرکت زیمنس است به کشور عراق و در نزدیکی بغداد رسپار شدم. بخش تعمیرات اساسی توربین با شرکت ما بود. بعد از پایان کار به هنگام دور دادن توربین به دور ۷۰۰ دور بر دقیقه رسید بوده که ارتعاش زیاد نموده و تریپ کرده و سریعاً دور کاهش یافت. پس از آن به برسی پرداخته شد و مشخص شد که والوهای پیوستیکی مسیر هاتریهت به توربین IP که بایستی توسط عراقی ها تعمیر و کامشینگ می شد اصلاً بر روی آن کاری انجام نشده است و لذا ابتدا جریان بخار HP از طریق درین ها انجام و با افزایش فلو همراه با ارتعاشات زیاد، درگیری در توربین ایجاد و پرده ها متحرك و ثابت درگیر شده بودند. مدت مأموریت تعمیرات یک ماه

فیه مافیه
جلال الدین رومی (مولانا)

بند قند پارسی

حکایت می آورند که حق تعالی می فرماید که ای بنده من، حاجت تو را در حالت دعا و ناله زود برآوردمی، اما در ساقط شود و رخصت تأخیر باشد. و تفاضلی که آواز و ناله تو مرا خوش می آید. مثلای دو گدا بر در شخصی آمدند: یکی مطلوب و محظوظ است و آن دیگر عظیم مبغوض است. خداوند خانه گردید به غلام که زود، بی تاخیر، به آن مبغوض نان پاره بده تا از در ما زود آواره شود؛ و آن دیگر را که محظوظ است و عده دهد که هنوز نان نپخته اند، صبر کن تا نان برسد.

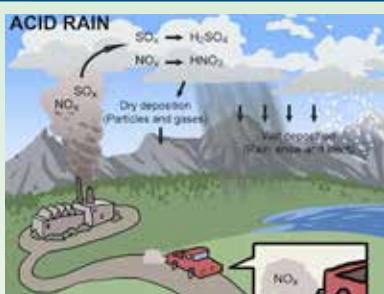
حکایت دوم:

سووال کرد که از نماز فاضلتر چه باشد. یک جواب آنکه گفتیم جان نماز به



سیاوش اسماعیلی راد

Acid Rain



corrosive, and can damage the stonework of buildings and statues.

Some measures to prevent acid rain:

Since sulphur dioxide which is released to the atmosphere known as a pollutant and a major contributor to acid rain made by burning fossil fuels and wood, therefore, the most effective alternative to prevent acid rain is to use environmentally-friendly and renewable source of energy.

Other suggestion to address this issue are as follows; imposing vehicle emission standards to control pollutants, introducing more efficient laws to deal with this environmental issue, encouraging industries to move to suburbs by providing enough incentives and other financial assistance.

Effects:

Acid rain causes extensive damage to vegetation, water resources, natural ecosystem and living organisms. For example: aquatic ecosystem are seriously threatened by acid water. Acid rain can cause many health problems such as skin disorders. It endangers the wildlife, it can even make animal species extinct. Acid rain damages agricultural products and often make heavy losses.

Finally, it is highly

