

تولید ۶۰۷۳۳۵۷۰۰۰ کیلووات انرژی

میزان انرژی الکتریکی نیروگاه توانسته در طول شش ماهه اول معادل ۵۱/۹۸ درصد از قرارداد تولید برق در سال ۹۲ را محقق نماید.

ناخالص تولید نموده است که از این مقدار ۵۶۱۴۲۶۱۰۰۰ کیلووات ساعت را بصورت خالص تحویل شبکه برق سراسری نموده است. این گزارش می افزاید با تولید این

بنابر اعلام معاونت مهندسی و برنامه ریزی نیروگاه شهید محمد منتظری در شش ماهه اول سال ۹۲ بیش از ۶۰۷۳۳۵۷۰۰۰ کیلووات ساعت بصورت

جلسه تعامل و همکاری



پذیرش دانشجویان جهت گذراندن دروس عملی و دیگر مسائل بحث و گفتگو شد و مقرر گردید موارد و مشکلات فنی از طریق کارشناسان نیروگاه به دانشگاه انعکاس تا نسبت به بررسی و رفع آن اقدام گردد.

ضمن خوش آمد گوئی توضیحات مسوولی پیرامون معرفی نیروگاه و روند تولید برق ارائه نمودند سپس در خصوص امور تحقیقاتی، پژوهشی، همکاری در مورد طراحی و ساخت قطعات ساخت داخل، مسائل زیست محیطی،

به منظور ارتباط هر چه بیشتر صنعت با دانشگاه جلسه ای با حضور معاونین و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی خمینی شهر در نیروگاه شهید محمد منتظری برگزار شد. در این جلسه آقای مهندس افتخاری مدیر عامل شرکت

برپایی جلسات مدیریت دانش سازمانی



به منظور تبادل اطلاعات و انتقال تجربیات اولین جلسه مدیریت دانش در اواخر شهریور ماه و با ارائه مقاله ای توسط آقای مهندس مهدی سعادت در خصوص مشکل بای پاس شدن PP در حالت عادی کار واحد آغاز شد. در مراسم افتتاحیه این جلسه آقای مهندس افتخاری مدیر عامل شرکت هدف از برگزاری این جلسات را تبادل اطلاعات و انتقال تجربیات و بهینه نمودن صنعت نیروگاه و شناسایی مشکلات فنی نیروگاه بیان و اظهار امیدواری نمودند با این حرکت بتوانیم گام موثری در رفع نواقص احتمالی، تغییر طرح ها که موجب افزایش راندمان و تولید و در نهایت بروز

شدن تکنولوژی نیروگاه می شود برداریم سپس آقای مهندس سعادت به نمایندگی از کارگروه مربوطه نسبت به شناسایی این مشکل و راهکارهای رفع آن گزارش کاملی از انجام این پروژه را ارائه نمودند. در این جلسه مقرر گردید همه هفته روزهای یکشنبه از ساعت ۱۴ الی ۱۷ جلسه مدیریت دانش در محل مجموعه فرهنگی نیروگاه برگزار گردد لذا کلیه همکارانی که تمایل به ارائه مقاله می باشند و یا به عنوان مستمع می خواهند در جلسات مدیریت دانش شرکت نمایند می توانند جهت ثبت نام تا ۳ روز قبل از تشکیل جلسه مراتب را به واحد آموزش نیروگاه اعلام نمایند.



سرمدی

سرمدی

حق شناسی و قدر شناسی تلاش کنید تا نگرش خود را تغییر داده و در چیزهای ساده در زندگی به دنبال لذت بگردید. همه ی ما کارهای سخت و کارهای جزیی روزانه داریم که نوعا در گذشته از آنها می ترسیدیم. چرا خود را به چالش نطلیلیم و آنها را به فرصت هایی حتی برای رشد تبدیل نکنیم؟ سعی کنید رویکرد خود را نسبت به بیرون گذاشتن اشغال از خانه و پرداخت قبوض مختلف تغییر دهید. اینها کارهای ضروری دائمی هستند و هرگز تمامی ندارند، پس شما می توانید از آنها هم لذت ببرید! در حالی که آشپزخانه خود را تمیز می کنید و سطل اشغال را خالی می کنید، به موسیقی هم گوش کنید. یاد بگیرید که هر قبضی را که می پردازید شکر کنید و با محبت آن را رد کنید. حق شناس باشید که واقعا چقدر خوشبخت هستید و چه چیزهایی تجملی در زندگی دارید. شما می توانید انرژی خود را تغییر دهید، کمی خوش بگذرانید، و به این چیزها به عنوان فرصت هایی نگاه کنید که به خود اهمیت دهید و کمکی به آنهاپی که دوستشان دارید، بکنید، به جای آنکه آنها را به عنوان کارهای پردردسر تصور کنید. هنگامی که شما بتوانید یاد بگیرید که به تک تک کارها و موقعیت ها با نگرش لذت و اشتیاق نزدیک شوید، متوجه یک تفاوت فوری در زندگی خود خواهید شد. زندگی به معنای واقعی کلمه همان چیزی است که شما از آن را می سازید. به خاطر داشته باشید این زندگی یک سفر است و قرار است که از آن لذت ببریم. تصمیم بگیرید که نگرش مثبت را حفظ کنید. خوشحال باشید. دوست داشتنی و سخاوتمند باشید. خود را با انرژی و مردم مثبت احاطه کنید. با شگفتی و هیجان یک بچه کوچک چشم به راه هر روز جدید باشید. خدا می داند چه چیزهای حیرت انگیزی در شرف وقوع است! ایمان داشته باشید و خوش بگذرانید. آینده ی شما به طرق معجزه آسایی آشکار خواهد شد.

بهترین نگرشی را که احتمالا می توانید آرزوی آن را داشته باشید نگرش حق شناسی و قدرشناسی است. حق شناسی واقعی برای آنچه از قبل در زندگی شما وجود دارد، به طور خودکار و بدون زحمت چیزهای خوب بیشتری را به زندگی شما جذب خواهد کرد. آگاهانه تصمیم بگیرید که تمام نعمت هایی که از قبل به شما داده شده را برشمرد و به خاطر آنها قدرشناسی کنید. این هیجانها دارای بالاترین فرکانس نوسانی هستند و از طریق قانون جذب حتی بیش از آنچه بتوانید قدرشناس آن باشید را به زندگی جذب خواهند کرد. تلاش کنید حتی به خاطر موقعیت های پر زحمت و مشکلی که در زندگی شما اتفاق می افتند، حق شناس باشید. اغلب به وسیله ی این موقعیت هاست که ما پربارترین رشد معنوی و هیجانی خود را تجربه می کنیم. شما می توانید یاد بگیرید که هر مانع ظاهری را به عنوان فرصتی برای ایجاد یک کیفیت، قدرت، مهارت، بصیرت یا حکمتی تازه نگاه کنید و برای درس هایی که به ما می دهند، حق شناس باشید. هر چالش فرصت دیگری برای رشد و توسعه می باشد. با موفقیت به این مشکلات بپردازید و به خاطر هر چیزی که در این روند یاد می گیرید، قدرشناسی کنید، حفظ نگرش خود به صورت مثبت و قدرشناس در چنین اوقاتی نه تنها کمک می کند تا از جذب بیشتر چنین موقعیت های سختی در زندگی شما اجتناب شود، بلکه میدان انرژی مثبتی را خلق خواهد کرد که چیزهایی را بیشتر جذب کنید که واقعا می خواهید. از میان کلیه ی نگرش هایی که می توانیم کسب کنیم، نگرش حق شناسی مهمترین و به مراتب بیشترین متحول کننده ی زندگی است.

اخبار کوتاه اخبار کوتاه

دوره آموزشی افراد جدید الاستخدام



بخش تولید یکی از صنایع زیربنایی در دنیاست پیرامون اهمیت این صنعت برای حاضرین سخن گفتند و اظهار نمودند به لحاظ همین اهمیت است که قبل از ورود افراد به نیروگاه دوره های آموزشی، عمومی، توجیهی و تخصصی برای آنان برگزار می نمایند و از پرسنل جدید الاستخدام خواستند تا در امر فراگیری آموزش دقت و جدیت لازم را به خرج دهند و در حفظ امانتی که بدست آن سپرده می شود کوشا باشند. گفتنی است دوره آموزش حدود ۳

بنابر اعلام مرکز آموزش نیروگاه، دوره آموزشی تعداد ۱۲۷ نفر از پرسنل جدیدالاستخدام نیروگاه شهید محمد منتظری که با حضور در آزمون و مصاحبه های فنی موفق به استخدام شده اند از تاریخ ۹۲/۵/۲۰ طی مراسمی با حضور آقای مهندس افتخاری مدیر عامل شرکت مدیریت، معاونین، مدیران و رؤسای قسمتها آغاز شد. در مراسم افتتاحیه این مراسم آقای مهندس افتخاری طی بیاناتی با خیر مقدم و تبریک موفقیت آنان، نیروی انسانی را



ماه به طول خواهد انجامید و پس از اتمام دوره های تئوری جهت گذراندن دوره عملی به محل خدمت خود معرفی خواهند شد.

یکی از سرمایه های مهم و ارزنده هر سازمان عنوان و متذکر شدند که نیروهای کارآمد، توانمند، موجب تعالی و رشد هر سازمان می گردد ایشان با بیان اینکه صنعت برق بویژه

احراز رتبه های مسابقات قرآنی

در پی فراخوان دفتر امور فرهنگی وزارت نیرو و هماهنگی انجام شده با دفاتر امور فرهنگی شرکت توانیر و برق منطقه ای اصفهان، مسابقه قرآنی جهت فرزندان همکار ویژه ماه مبارک رمضان در سه مرحله شرکتی، استانی و کشوری برای مقاطع تحصیلی پیش دبستانی، دبستان، مقطع راهنمایی و دبیرستان در رشته های حفظ، قرائت، احکام و مفاهیم برگزار شد بیش از ۹۰ نفر از فرزندان همکار جهت حضور در این مسابقات ثبت نام و شرکت نمودند که در مرحله شرکتی تعداد ۶۲ نفر در کلیه رشته ها موفق به کسب رتبه های اول تا سوم شدند. در مرحله استانی نیز تعداد ۴ نفر حائز رتبه اول تا سوم شدند و نفرات اول هر رشته به مرحله کشوری راه یافتند که دو نفر از فرزندان همکار به اسامی آقای رضا اکبری فرزند اکبر در مقطع دبیرستان و در رشته قرائت و سرکارخانم ریحانه جانثاری فرزند رحمت ا... در مقطع راهنمایی و در رشته مفاهیم که در مراحل شرکتی و استانی حائز رتبه اول شده بودند موفق به راهیابی به مرحله کشوری شدند و در این مرحله هم حائز رتبه اول گردیدند.

فتح قله دماوند



آقاداتی، حسین چوپانی، مجتبی ابراهیمی، آرش صالحی، هادی محمدنیا و به سرپرستی آقای عباسعلی احسانی فر، موفق به صعود به قله ۵۶۷۱ متری دماوند شدند.

بر اساس گزارش کمیته ورزش نیروگاه گروه کوهنوردی نیروگاه شهید محمد منتظری متشکل از آقایان سید مجتبی هاشمی، محمدعلی بشیری، محسن مودنی، رحمت اله عبدالمهی، ایرج تیموری، حمید گنجعلی، عباس

تفاوت های فاز یک و دو نیروگاه

۱- در خروجی G.R.fan های واحدهای فاز یک، دریچه ای به همراه با دمپر موتوری رو به محیط وجود دارد که در واحدهای فاز دو وجود ندارد.

طراح این ایده می خواسته است که به هنگام تریپ فن، این دمپر باز شود و چون در مکش G.R.fan خلاء نسبی وجود دارد، هوای محیط وارد شده، از دود تخلیه نموده و پروانه فن را خنک می نماید.

به دلیل اشتباه در مونتاژ اولیه، اینترلاک بدین صورت عمل می کند که بجای اینکه با تریپ فن دمپر باز شود، با استارت فن، دمپر باز می شود و چون دود زیادی در محیط وجود خواهد داشت، لذا برق موتور محرک این دمپر قطع گردیده است.

به لحاظ ملاحظات خاص، این دمپر در فاز دو حذف شده است.

۲- در مسیر دود قبل از فن های مکنده I.D.fan های بویلر و بعد از دو ژونگستروم، یک دمپر اتصال دهنده دو خط A و B (NRIOSOS در فاز یک و NR25 در فاز دو) وجود دارد که دارای یک موتور محرک سریع العمل آلمانی است. با باز شدن این دمپر در فاز یک، عمل اینترلاک مربوط به فن های مکنده (در ارتباط با فن های دمنده) به هم خورده و تغییر می کند در حالت معمولی با تریپ هر فن دمنده F.D.fan فن مکنده ای که در همان سمت قرار دارد تریپ می کند ولی در صورت باز بودن این دمپر، با تریپ هر کدام از فن های دمنده، هر دو فن مکنده تریپ می نماید.

در فاز دو این اینترلاک وجود ندارد در عوض با افزایش بیش از حد خلاء کوره هر دو فن مکنده تریپ می نماید.

۳- ژونگستروم یک (Heat Exchanger) مبادله گر (که به غلط مبدل گفته می شود) حرارتی بزرگ است که حرارت

(گرمای) دود خروجی از بویلر گرفته و به هوای ورودی بویلر انتقال می دهد. این استوانه چرخان بزرگ از طرفی با هوای فن دمنده و دود فن مکنده در تماس است و همیشه بخشی از هوا به دود خروجی نفوذ می کند که باعث هزینه تامین هوای بویلر و خروج دود می شود.

به منظور کاهش اتلافات ناشی از این موضوع از مکانیزم های ضخامت فاصله انداز مکانیکی موسوم به سیل مکانیکی (در انواع شعاعی، محوری و ...) استفاده می شود.

در فاز دو از مکانیزمی الاکلنگ وار با وزنه در اطراف ژونگستروم استفاده شده است که همیشه فاصله این صفحات را با توجه به گرم و سرد شدن، در حد بهینه قرار می دهد، شرح مفصل تر آن در دستورالعمل ژونگستروم موجود است. این سامانه در فاز یک وجود ندارد.

فتح اله لطفی

یک تجربه

و اصطلاحاً over range می شد. تمام مسایل و موارد مربوط به آن توسط همکاران تعمیرات ابزار دقیق آزموده و انجام شد اما موضوع مرتفع نشد. بالاخره طی یک توقف واحد، بخشی از لوله در بالا دست به صورت پنجره ای بریده شد و در کمال تعجب دیده شد که یک قطعه فلز (آچار مانند) در دهانه اریفیس گیر کرده است این قطعه باعث افزایش بیش از حد اختلاف فشار می شد. با برداشتن این قطعه و ترمیم پنجره لوله، مشکل مرتفع گردید. قطعه (آچار مانند) تا زمانی که بنده در فاز دو بودم در نزدم به یادگار بود.

فتح اله لطفی

به منظور اندازه گیری دبی جریان سیالات در نیروگاه از فلومترهای اریفیزی استفاده می شود. در اینگونه دستگاه ها با نصب یک تنگه (اریفیس) در لوله یا کانال حامل جریان سیال (آب، بخار، هوا، روغن، مازوت، گاز و ...) و اندازه گیری اختلاف فشار دو طرف تنگه (اریفیس) دبی را می سنجند. در این سیستم دبی، حاصلضرب یک عدد (تقریباً ثابت) در جذر اختلاف فشار می باشد.

در مسیر بخار ایرمیتورهای بویلر فاز دو یک دستگاه فلومتر از نوع اریفیمی وجود دارد. چند سال قبل مدتی بود که فلومتر واحد ۸ بیش از حد نشان می داد و حتی از مقدار حداکثر هم بالا می زد.

چیلر بخاری ۵

چیلر بخاری شامل دو بخش اساسی اواپراتور و کندانسور می باشد. در این واحد تولید سرمایش توسط جت بخار، با تخلیه هوا (ایجاد خلاء) و کاهش فشار درون سیستم به بوسیله اجکتورهای بخار، آب درون مخزن تبخیر کننده (اواپراتور) شروع به جوشیدن نموده و درصد جزیی از آن، با جذب گرما از کل آب موجود، تبخیر می گردد. تامین گرمای مورد نیاز تبخیر توسط آب درون اواپراتور، باعث سرد شدن آب می گردد.

از طرفی بخار ایجاد شده در اواپراتور توسط اجکتورهای اصلی کشیده شده و به کندانسور منتقل می گردد. در کندانسور گرمای بخار به آب خنک کن منتقل شده و بخار مجدداً تبدیل به مایع می گردد. آب خنک کن درون کندانسور نیز، پس از جذب گرما، از کندانسور خارج شده و معمولاً بوسیله برج خنک کن گرمای آن به محیط منتقل شده و برای استفاده مجدد به کندانسور بر می گردد. همچنین دو مرحله اجکتور بخار، جهت حفظ خلاء در چیلر، هوای درون آن را به صورت پیوسته تخلیه می نماید.

انواع واحدهای سرمایش تبخیری

چیلرهای بخار بر حسب ظرفیت و نوع کندانسور، به سه گروه اصلی و یک گروه خاص تقسیم می شوند:

- ۱- استفاده از کندانسور پوسته - لوله نوع سطحی برای ظرفیت های پایین
- ۲- استفاده از کندانسور تماس مستقیم با طراحی ستونی برای ظرفیتهای متوسط و بالا (در مواردی که مشکل کمبود فضا وجود دارد)
- ۳- استفاده از کندانسور تماس مستقیم با طراحی افقی برای ظرفیت های بالا
- ۴- استفاده از کندانسور هوایی (حالت خاص) در مواردی که دمای آب سرد مورد نیاز بیش از ۳۰ درجه سانتیگراد می باشد.

فتح اله لطفی

اصولی برای مدیریت تغییر در محیط کار

به فرد شرکت خود را حفظ کنند و فرهنگ تعهد و عملکرد را در میان کارکنان ایجاد کنند. مدیرانی که در جریان برنامه ریزی تغییرات خود به جنبه های انسانی توجه نمی کنند اغلب در تعجب هستند از اینکه چرا طرح هایی که به لحاظ علمی کاملاً بی نقص به نظر می رسند در عمل به نتایج مطلوب نمی رسند.

نمی توان هیچ روش کلی که برای تمام شرکت ها مناسب باشد بیان کرد، اما مجموعه ای از ابزارها و تکنیک هایی وجود دارد که می تواند در بسیاری از شرایط مناسب باشد. آنچه در ادامه بیان می کنیم فهرستی از ۱۰ اصل برای مدیریت تغییرات است که استفاده از آنها به عنوان یک چارچوب جامع و سیستماتیک به مدیران اجرایی کمک می کند تا بفهمند چه انتظاراتی باید داشته باشند، چگونه پرسنل خود را در طول تغییرات مدیریت کنند و چگونه کل سازمان را در این فرآیند درگیر کنند.

در جریان تغییرات به بعد انسانی به صورت سیستماتیک توجه کنید هرگونه تغییر سیستماتیک برای افراد درگیر در آن مشکلاتی را ایجاد می کند.

به طور معمول بر تدوین بهتر برنامه های استراتژیک و تاکتیکی تمرکز می شود، اما داشتن درک ساده ای از بعد انسانی این تغییرات برای رسیدن به شرایط مطلوب ضروری است. در واقع این برنامه ها به تنهایی باعث ایجاد ارزش نمی شود بلکه نتایج مطلوب تنها از طریق اقدامات جمعی و پایدار صدها کارمندی حاصل می شود که مسوول طراحی، اجرا و زندگی در محیط جدید و تغییر یافته هستند.

تحولات ساختاری در بلندمدت دارای چهار ویژگی هستند: مقیاس (تغییرات بر همه یا بسیاری از بخش های سازمان تاثیر می گذارد)، اندازه (میزان تغییر وضع موجود)، مدت زمان (معمولاً برای ماه ها به طول می انجامد) و اهمیت استراتژی. با این حال شرکت ها تنها زمانی به نتیجه مطلوب دست می یابند که این تغییرات در سطح فردی کارمندان رخ دهد.

بسیاری از مدیران از این موضوع مطلع اند و نگران آن هستند. وقتی علت نگرانی مدیران اجرایی که درگیر تحولات سازمانی هستند را جویا می شویم اغلب پاسخ می دهند که درباره اینکه نیروی کار چگونه به این تغییرات واکنش نشان می دهند نگران هستند. همچنین آنها نگرانند که آیا می توانند هویت و ارزش های منحصر

ابزارها و تکنیک هایی که باعث سرعت در تحول شرکت ها می شود

در زمان گذشته مدیران ارشد در شرکت ها هدف ساده ای برای خود و سازمان شان داشتند: ثبات. سهامداران تنها می خواستند کمی بیشتر از رشد درآمد قابل پیش بینی شرکت را نصیب خود کنند و از آنجا که بسیاری از بازارها بسته شده یا توسعه نیافته بود، رهبران می توانستند از طریق تغییر دادن سالانه برنامه های استراتژیک به انتظارات خود دست یابند، قیمت ها تغییر چندانی نمی کرد، افراد در شغل های خود باقی می ماندند و زندگی خوبی داشتند.

اما شفافیت در بازار عرضه، پویایی نیروی کار، جریان جهانی سرمایه و امکان ارتباطات سریع باعث شد آن سناریوی ساده به زیرمجموعه های کوچکی شکسته شود. امروزه در اکثر صنایع افزایش رقابت جهانی باعث شده ذهن جمعی مدیران درگیر موضوعی شود که در گذشته به آسانی نادیده گرفته می شد: تغییر. همانگونه که Rosabeth Moss Kanter، استاد دانشکده کسب و کار در دانشگاه هاروارد بیان می کند: کمپانی های موفق در روند کار خود فرهنگی را ایجاد کردند که دائماً در حال تغییر است.

در برنامه ریزی برای تحولات سازمانی

اخبار کوتاه اخبار کوتاه

پیام تبریک

انرژی، ابقاء آقای مهندس همایون حائری در سمت مدیر عامل شرکت توانیر و آقای مهندس مهاجری معاونت تحقیقات و منابع انسانی آن وزارت خانه را به آنان تبریک گفتند.

در پی انتصابات صورت گرفته توسط وزیر نیرو، آقای مهندس افتخاری مدیر عامل شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری با ارسال لوح تبریک انتصاب آقایان مهندس هوشنگ فلاحیان به عنوان معاون وزیر نیرو در امور برق و

کسب مقام اول

محمد منتظری مقام اول رشته مفاهیم این دوره از مسابقات را کسب نمود که طی مراسمی لوح سپاس از طرف مدیر کل دفتر مرکزی حراست شرکت توانیر با حضور آقای مهندس حائری مدیر عامل شرکت توانیر به وی اهدا گردید.

بر اساس اعلام دفتر حراست نیروگاه و در پی برگزاری مسابقات سراسری قرآن کریم که به همت دفتر امور حراست شرکت توانیر برای کارکنان واحدهای حراست صنعت برق در سراسر کشور انجام گردید آقای مرتضی انصاری از کارکنان واحد حراست شرکت مدیریت تولید برق شهید

کوهنوردی همراه با ضیافت افطار



اصفهان همراه با ضیافت افطاری با حضور ۲۷ نفر گروه کوهنوردی نیروگاه اجراء گردید.

بنابر گزارش کمیته ورزش نیروگاه طی برنامه تنظیمی برنامه نیم روزه کوهپیمایی ماه مبارک رمضان و به مناسبت میلاد حضرت امام حسن مجتبی(ع) در کوه صفا

کسب مقام اول کشوری

برگزار شد که دو نفر از فرزندان همکاران: ۱- آقای رضا اکبری فرزند اکبر در مقطع دبیرستان و در رشته قرائت علاوه بر کسب رتبه اول در مراحل شرکتی و استانی در مرحله کشوری هم حائز رتبه اول شد. ۲- سرکار خانم ریحانه جانثاری فرزند رحمت اله در مقطع راهنمایی و در رشته مفاهیم علاوه بر کسب رتبه اول در مراحل شرکتی و استانی در مرحله کشوری نیز موفق به کسب رتبه اول گردید.

بنابر اعلام رابط امور فرهنگی نیروگاه و با توجه به برگزاری مسابقات قرآنی در ماه مبارک رمضان ویژه فرزندان همکار، این مسابقات برای مقاطع تحصیلی پیش دبستانی، دبستان، راهنمایی و دبیرستان در رشته های حفظ، قرائت، احکام و مفاهیم و در سه مرحله شرکتی، استانی و کشوری



کسب مقام نایب قهرمانی



فرزندان همکار شاغل در شرکت مذکور از نیروگاه شهید محمد منتظری بازدید نمودند

به منظور آشنایی هرچه بیشتر فرزندان همکار شاغل در شرکت برق منطقه ای با روند تولید برق در نیروگاه شهید محمد منتظری طی دو گروه تعداد ۶۰ نفر از



اصفهان موفق به کسب مقام نایب قهرمانی این دوره از مسابقات گردید گفتنی است تیم استان آذربایجان غربی بعنوان قهرمان و تیم استان گلستان مقام سوم کسب نمودند. اسامی اعضای تیم منتخب صنعت آب و برق اصفهان عبارتند از آقایان علی بابایی، بهروز زارع، مهدی زکی زاده، حمید زمانی، حمیدرضا امینی، سعید برزانی، مهدی بهارش، ناصر مهربان فرد، علی یزدخواستی، عباس روحانی، حسین طلالی (سرپرست) و محمد رجالی (مربی تیم)

بر اساس گزارش کمیته ورزش، نیروگاه شهید محمد منتظری تیم والیبال نیروگاه شهید محمد منتظری که در مسابقات استانی به مقام قهرمانی دست یافته بود بعنوان تیم منتخب صنعت آب و برق استان اصفهان جهت حضور در مسابقات سراسری وزارت نیرو معرفی شد. این مسابقات که به میزبانی صنعت و آب و برق استان گلستان و با شرکت ۱۰ تیم منتخب صنعت آب و برق سراسر کشور برگزار گردید تیم والیبال نیروگاه شهید محمد منتظری به نمایندگی از طرف تیم منتخب جهت آب و برق استان

اخبار کوتاه اخبار کوتاه

کسب مقام جهانی

برگزار گردید موفق به کسب مدال نقره این دوره از مسابقات گردید. این موفقیت را خدمت ایشان، والدین محترم، اساتید و مربیان وی تبریک عرض می نمایم و توفیق روزافزونشان را در کلیه مراحل زندگی از درگاه خداوند سبحان خواستاریم.

آقای سید حمید افتخاری فرزند آقای مهندس افتخاری مدیر عامل شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری دانشجوی رشته ریاضی دانشگاه تهران که حضور در بیستمین دوره مسابقات جهانی که در مرداد ماه سال ۹۲ در کشور بلغارستان

تشکر و قدردانی

یازدهمین انتخابات ریاست جمهوری و چهارمین انتخابات شورای اسلامی، تقدیر و تشکر نمودند.

آقای مهندس هادی زاده فرماندار شهرستان شاهین شهر و میمه با ارسال لوح از زحمات و تلاش بی وقفه و همکاری خالصانه مدیریت و پرسنل نیروگاه در امر برگزاری

همکاران متولد شهریورماه

علویچه، علی زارع، حسینعلی رضائی فرد، مجید پورهمدانی، محمد محمدرضائی، امید سواری، مهدی سعادت، مسعود علیخانی، سیدسعید مهماندوست، رضا صالحی، داود یارمحمدیان، امیرحسین امینی، رسول نژادزارعی، علیرضا رفیعی، حسین محمدی نجف آبادی، امیرحسین محمدزاده، علی فلاحیان، نیما زند و کیلی، خیرالله شکوهی، ابوالفضل قاسمی، سیاوش اسماعیلی راد، حمید حیدری، رسول کریمی، میثم نریمانی، حسین جعفر، مهران جعفری، محمدرضا اکبری، امین علی لو، مجید عطایی نجف آبادی، مهرداد کشوری، امین وفاپور، علی زارعی سفیددشتی، فاضل افشاری، محسن معینی (پلکان کار)، علیرضا مرادیان، معین زارع، بشیر جعفری، حسین جعفری، منصور یالوردی، سمیه اسکندری، مهدی قضاوی، علی نورمحمدی، عقیل تقیان، امید رمضانی، بهزاد مجیدی، حسین علی عسکری، جلیل لطفی، کورش صانعیان، حجت اله بی باک، سعید غلامپور، روح الله بهرامیان، میثم عیشاهی، محسن معینی (ابزاردقیق)، مجید سعیدی، قاسم شیروی، ایرج آنالوئی، احمدرضا علی بیک، محمدجواد ندافی، محمدحسین هادی، حمید کارگر، رحمان حاج اسماعیلی، محمدرضا فدائی، حسین صباغی، جعفر اسماعیل زاده، حسنعلی قاسمی، مهدی نکوئی، علیرضا قاسمی، حسین امان الهی، امین آخوندیان، بهروز بروجنی، اصغر بدیخی، آرش صالحی، رسول عظیمی، بهرام رحمتی، محمد کرمانی، کورش قنبری عدیوی، حمیدرضا کرمانی، سجاد ایزدی، داوود نصیری، مهران براتی و علیرضا غلام جعفری

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

همکاران بازنشسته

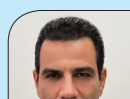
بازنشسته شدن دوازده نفر از همکاران و ورود آنها به مرحله ای جدید از زندگی را خدمت آنان و خانواده محترمشان تبریک می گوئیم و از زحمات چندین ساله آنها در نیروگاه شهید محمد منتظری تقدیر و تشکر می نماییم. انشاءالله در پرتو عنایات حق تعالی همواره موفق، مؤید و پیروز باشند.



آقای محمود داکوهیان
تاریخ استخدام: ۶۲/۱/۶
شغل: کارشناس پرداخت امور مالی
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۶/۱



آقای رحمت الله قدیری نوکابادی
تاریخ استخدام: ۶۱/۱۱/۲
شغل: تکنیسین مسئول آزمایشگاه شیمی
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۵/۱



آقای حسن کیوان داریان
تاریخ استخدام: ۶۶/۲/۲۷
شغل: اپراتور مسئول شیمی
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۶/۲۴



آقای مرتضی وحید دستجری
تاریخ استخدام: ۶۴/۵/۲
شغل: کارگر متخصص رنگ و پوشش
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۶/۱



آقای خلیل بحر دو
تاریخ استخدام: ۶۳/۷/۸
شغل: معاون اداره حفاظت و ایمنی
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۶/۳۰



آقای سید حسین شهیدی
تاریخ استخدام: ۶۴/۱/۲۰
شغل: اپراتور بویلر
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۶/۲۵



آقای هرمز مرادی
تاریخ استخدام: ۶۴/۶/۲
شغل: کارگرمخصص شیمی
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۷/۱



آقای اصغر منصوری
تاریخ استخدام: ۶۴/۳/۱۳
شغل: اپراتور شیمی
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۶/۳۱



آقای حسن زمانی
تاریخ استخدام: ۶۴/۴/۱۹
شغل: تکنسین ایمنی و آتش نشانی
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۶/۳۰



آقای احمدعلی زرگران
تاریخ استخدام: ۶۱/۱۱/۳۰
شغل: اپراتور مسئول ترمالبرد
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۶/۳۱



آقای مسعود فالاحی
تاریخ استخدام: ۶۴/۱۲/۱
شغل: کارگر متخصص شیمی فاز ۲
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۶/۳۱



آقای اکبر حاجیان
تاریخ استخدام: ۶۴/۵/۹
شغل: کارگرمخصص شیمی
تاریخ بازنشستگی: ۹۲/۷/۱

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

همکاران متولد مرداد ماه

منصوری، مهرداد رحمانی، محمدعلی جعفری پور، سارن محمودیه چم پیری، مصطفی شیخ پور باباشیخعلی، یوسف خلجی، سعیدطاهری، جعفر نیرومند، محسن مردانه، مهران شیخ طادی، علیرضا فروتن، محمد محمدکبیری، مجید رفیع، محمد امان الهی، علی یلمه، سیدمعصوم طباطبائی، مسعود شیروی، محمد عباسی، مهدی تیموری، سیامک شاهمرادی، رامین زمانی، احمد مطهر، محمدرضا چوپانی، عزیزالله جعفری، محسن لکی سهلوانی، محمدتقی رضائی، علیرضا شیروی و روح الله مؤذنی نیا

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

همکاران گرامی جناب آقایان:

حسن عطائی، همایون ریاحی، احمد حاج حیدری، اصغر بوسعیدی، حمیدرضا پارسا، فیروز مختاری فرد، محمدرضا زمانی، اصغر صفرزاده، ابراهیم اکبری پردنجانی، داود مهدیان، محسن قوامی دهکردی، علی جوادی، خسرو قاسمی، فرید شیبانی، علی اکبر افتادگان، عادل صالح زاده، سیدمحمدرضا زاهدی، حیدرکریمی، مهدی غفاری (رضا ۹۷۹۰۹)، ابراهیم نصرآزادانی، بابک فتحیان پور، جابرعباسی دره بیدی، احسان قاسمی، مهدی ایزدی جزی، خلیل عطائی کچوئی، پرویز کشاورزبان پور، عبدالمجید رضائی، فریدون یدالهی فارسائی، امیرخیری، احسان قیصریه، عباس بهرامی، حسینعلی کاظمی، رحمت الله عباسی، سعید

ده فرمان برای حرفه ای شدن در کار خود

ای را آموخته و دست خالی از این تجربه



برنگردید.

۸) پشتکار

هیچگاه نومیدی بر شما مستولی نمی گردد و به راحتی از میدان بدر نمی شوید.

۹) دلسوزی و تعهد

کارهای خود را دلسوزانه و متعهدانه انجام می دهید. به کار خود و سازمانتان (تعلق خاطر) دارید و کار را از آن خود می دانید.

۱۰) بهره وری

بازده کار شما بالاست. اثر بخشی و کارآیی زیادی دارید. از سرعت و دقت کافی برخوردارید و در کارهایتان خلاقیت و نوآوری به خرج می دهید.

از همین امروز بکوشیم تا در زندگی خود حرفه ای باشیم و با مسایل کاری خود حرفه ای برخورد نماییم تا برای خود و جامعه اثربخش باشیم و نقش جدی تر و اثرگذارتری ایفا نماییم.

زندگی و کار در یک محیط حرفه ای واقعا لذت بخش است.

منبع فکر نو

گردآوری: یداله صفاریان

حرفه ای بودن در کار عبارتست از داشتن دیدی کامل و نگرشی کل نگرانه به یک کار یا زمینه ی کاری که با تسلط و احاطه ای همه جانبه بر موضوع همراه است و البته ناشی از دغدغه مندی، تجربه فراوان و کسب دانش و خردمندی لازم و کافی در آن زمینه است. اصول حرفه ای بودن را به اختصار می توان اینگونه برشمرد:

۱) دغدغه مندی

کار برای شما مسأله و دغدغه است، یعنی شما به هر علت (نیاز مالی، دغدغه علمی و ...) آمده اید تا مسأله ای را حل کرده و گره ای را بگشایید.

۲) جدیت

آن کار برای شما یک مسأله ی عادی یا فرعی نیست بلکه در کار مصمم و جدی هستید.

۳) دانش و خردمندی

بر آن حوزه ی کاری اشراف فکری دارید و خلاقانه و آینده نگرانه به ارتقای وضعیت اندیشیده و راهکارهای آن را ابداع می نمایید.

۴) تجربه فراوان

در اثر تجربه و ممارست فراوان در آن زمینه، درکی عمیق و ژرف یافته و تمامی مهارت ها و توانمندی های مورد نیاز را به دست آورده اید.

۵) لذت بردن

دائما از انجام کار خود، لذت می برید و آن را صرفا برای رفع نیاز، گذران امور با بی میلی، و به صورت انفعالی انجام نمی دهید.

۶) احترام گذاری

برای همکاران، مشتریان، کارفرمایان، سازمان خود و به ویژه برای پیش کسوتان نهایت احترام و ادب را قائلید.

۷) یادگیری مستمر

دائما در کار خود می آموزید و در هر مرحله از انجام کار خود، سعی می کنید نکته

گذشته، ما با حالتی طیب و طاهر و پاکیزه و رنگ و بویی بسیار عالی بر سر بازار به صورت سبزیجات و میوه جات و حبوبات قرار داشتیم و شما بنی آدم به خاطر به دست آوردن ما بر سر و بار یکدیگر می زدید و به انواع حیل های و خدعه ها متوسل می گشتید و از هیچگونه تقلبی خودداری نمی کردید. چون ما را به دست می آورد خوردید؛ ما بر اثر چند ساعت همنشینی با شما تبدیل به این حال گشته و به این سیه روزی افتادیم. به جای این که ما از شما فرار کنیم، شمایی که باعث این تیره بختی برای ما شدید، از ما فرار می کنید ای اف بر شما! من کنار کثافات ایستاده و به پند و نصیحت آنان گوش فرا داده تا شاید عبرتی از آنان بگیرم. جعفر احمدی

ابوسعید ابوالخیر با جمعی از اصحاب از کنار روستایی از مناطق اطراف نیشابور به طرف مقصدی می گذشتند. مردی مُغنی مشغول خالی کردن چاه مستراح بود، اصحاب از بوی تعفن کثافات، دماغ خود را گرفتند و به سرعت از آن محل گذشتند، ولی مشاهده کردند شیخ نیامد. چون نظر کردند دیدند شیخ با حالت تفکر کنار کثافات ایستاده، فریاد زدند استاد بیا، فرمود می آیم، پس از مدتی تامل در کنار کثافات به سوی اصحاب روان شد، چون به آنان رسید عرضه داشتند: ای راهنما برای چه کنار کثافات ایستادی؟

فرمود: چون شما دماغ خود گرفتند و به سرعت حرکت خود افزودید صدایی از کثافات و فضولات برخاست که های ای روندگان! دیروز

آنچه مردم را دانشمند می کند، مطالبی نیست که می خوانند بلکه چیزهایی است که یاد می گیرند.

۲. آن که می تواند انجام می دهد و آن که نمی تواند انتقاد می کند.

۳. آن که می خواهد روزی پریدن آموزد، نخست می باید ایستادن، راه رفتن دویدن و بالارفتن آموزد، پرواز را با پرواز آغاز نمی کنند.

۴. چه زیباست هنگامی که در اوج نشاط و بی نیازی هستی دست به دعا برداری.

۵. برای نوشیدن شهد بهشت، همواره نگاهت به راستی و درستی باشد.

۶. در روزگاری که خنده ی مردم از زمین خوردن توست، پس برخیز تا چنین مردمی بگیرند.

۷. درصد کمی از انسانها نود سال زندگی می کنند مابقی یک سال را نود بار تکرار می کنند.

۸. نصف اشتباهاتمان ناشی از این است که وقتی باید فکر کنیم، احساس می کنیم و وقتی باید احساس کنیم فکر می کنیم.

۹. سرآخر چیزی که به حساب می آید تعداد سالهای زندگی شما نیست بلکه زندگی ای است که در آن سالها کرده اید.

۱۰. همیشه در زندگی جوری زندگی کن که (ای کاش) تکیه کلام پیریت نشود.

۱۱. مشکلات امروز تو برای امروز کافی است، مشکلات فردا را به امروز اضافه نکن ۱۲. اگر حق با شماست خشمگین شدن نیازی نیست و اگر حق با شما نیست، هیچ حقی برای عصبانی بودن ندارید.

۱۳. ما خوب یاد نگرفتیم در آسمان مثل پرندگان باشیم و در آب مثل ماهیها، امهونوز یاد نگرفتیم روی زمین چگونه زندگی کنیم.

۱۴. یادمان باشد که آن هنگام که از دست دادن عادت می شود. به دست آوردن هم دیگر آرزو نیست.

۱۵. زنده بودن حرکتی افقی است از گهواره تا گور و زندگی کردن حرکتی عمودی است از زمین تا آسمان.

۱۶. برای دوست داشتن وقت لازم است، اما برای نفرت گاهی فقط یک حادثه یا یک ثانیه کافی است.

۱۷. مادامی که تلخی زندگی دیگران را شیرین می کنی، بدان که زندگی می کنی.

۱۸. در جستجوی قلب زیبا باش نه صورت زیبا، زیرا هر آنچه زیباست همیشه خوب نمی ماند اما آنچه خوب است همیشه زیباست.

۱۹. هیچ وقت رازت را به کسی نگو، وقتی خودت نمیتوانی حفظش کنی، چطور انتظار داری کس دیگری برایت راز نگه دارد؟

۲۰. هیچ انسانی دوست ندارد بمیرد! اما همه آرزو میکنند برن بهشت. اما یادمون میره که برای رفتن به بهشت اول باید مُرد.

۲۱. زیباترین عکس ها در اتاق های تاریک ظاهر می شوند، پس هر موقع در قسمتی تاریک از زندگی قرار گرفتی، بدان که خدا می خواهد تصویری زیبا از تو بسازد.

۲۲. نتیجه زندگی، چیزهایی نیست که جمع می کنیم بلکه قلب هایی است که جذب می کنیم.

۲۳. عجیب است که پس از گذشت یک دقیقه به پزشکی اعتماد می کنیم، بعد از گذشت چند ساعت به کلاهبرداری، بعد از چند روز به دوستی، بعد از چند ماه به همکاری، بعد از چند سال به همسایه ای، ... اما بعد از یک عمر به خدا اعتماد نمی کنیم! دیگر وقت آن رسیده که اعتمادی فراتر آنچه می بایست را به او ببخشیم. او که یگانه است و شایسته.

۲۴. هنگامی که دری از خوشبختی به روی ما بسته می شود، دری دیگر باز می شود ولی ما اغلب چنان به در بسته چشم می دوزیم که درهای باز را نمی بینیم.

۲۵. همیشه بهترین راه را برای پیمودن می بینیم اما فقط راهی را می پیماییم که به آن عادت کرده ایم.

۲۶. آدمی اگر فقط بخواد خوشبخت باشد. به زودی موفق می گردد؛ ولی او می خواهد خوشبخت تر از دیگران باشد و این مشکل است، زیرا او دیگران را خوشبخت تر از آنچه هستند تصور می کند.

۲۷. شاد بودن بزرگترین انتقامی است که می توان از زندگی گرفت.

۲۸. مشکلی که با پول حل شود، مشکل نیست هزینه است!

۲۹. لحظه شادی خدا را ستایش کن، لحظات سختی خدا را جستجو کن، لحظات آرامش خدا را مناجات کن، لحظات دردآور به خدا اعتماد کن و در تمام لحظات خداوند را شکر کن.

۳۰. بهترین اشخاص کسانی هستند که اگر از آنها تعریف کردید، خجل شوند و اگر بد گفتید سکوت کنند.

۳۱. ساده ترین کار جهان این است که خود باشی و دشوارترین کار جهان این است که کسی باشی که دیگران می خواهند.

۳۲. اگر شخصیت خود را با فعالیت های شغلی می سنجید پس وقتی کار نمی کنید فاقد شخصیت هستید.

۳۳. به آنچه دیگران را اندرز می دهی خود بیشتر عمل کن.

۳۴. برای کسی که آهسته و پیوسته قدم برمی دارد هیچ راهی دور نیست.

۳۵. آنچه را که نمی توانی فراموش کنی ببخش و آنچه را که نمی توانی ببخشی فراموش کن.

۳۶. هرگز همسرت را به خاطر کوتاهی هایش یا اشتباهی که کرده مورد انتقاد قرار نده، همواره این فکر را در یاد داشته باش که او بخاطر کوتاهی ها و نقاط ضعفی که دارد نتوانسته شوهری بهتر از تو پیدا کند.

۳۷. موقع خسته شدن به دو چیز فکر کنید: اول به آنهایی که منتظر شکست شما هستند تا به شما بخندند. دوم به آنهایی که منتظر پیروزی شما هستند تا با شما بخندند.

جعفر احمدی

این موضوع مشاغل را تغییر می‌دهد و مهارت‌ها و ظرفیت‌های جدیدی ایجاد می‌کند که باعث می‌شود کارمندان نسبت به روش جدید حس بی‌اعتمادی و مخالفت داشته باشند. برخورد با این مشکلات پس از اجرای تغییرات و به صورت موردی باعث می‌شود سرعت اجرای برنامه، روحیه افراد و نتایج در معرض خطر قرار گیرد.

یک رویکرد رسمی برای مدیریت تغییر باید از ابتدای اجرای تغییرات ایجاد شود و همگام با گسترش تغییرات در بخش‌های مختلف سازمان توسط افراد درگیر با آن پذیرفته شود و این رویکرد به همان اندازه که به طراحی مجدد استراتژی، سیستم‌ها و فرآیندها نیاز دارد به تجزیه و تحلیل، برنامه‌ریزی و نظم در پیاده‌سازی تغییرات نیز نیازمند است. روش مدیریت تغییرات باید کاملاً یکپارچه با طراحی برنامه و تصمیم‌گیری‌ها باشد؛ یعنی اطلاع‌رسانی درباره تغییرات و اجرای تغییرات استراتژیک همگام با هم صورت گیرد.

تغییرات را از سطوح بالای سازمان آغاز کنید از آنجا که تغییرات ذاتاً باعث نگرانی افراد در تمام سطوح سازمان می‌شود، در این روند توجه تمام کارکنان به مدیرعامل و تیم مدیران اجرایی معطوف می‌شود تا چگونگی قدرت، پشتیبانی و جهت‌گیری را در آنها بیابند.

پس برای به چالش کشیدن و ایجاد انگیزه کردن در کارمندان پیش از هر چیز باید تیم مدیران رویکرد جدید را با آغوش باز پذیرفته باشند. آنها باید متحد باشند و در عین حال آگاه باشند که اگرچه چهره کلی سازمان روند واحدی را به نمایش می‌گذارد، اما از افرادی تشکیل شده که در حال طی کردن دوران پرتنش تغییرات هستند و نیاز به پشتیبانی دارند.

تمام لایه‌ها را درگیر کنید

از آنجا که برنامه تغییرات با تعیین استراتژی و اهداف مربوط به اجرا پیشرفت می‌کند، بر تمام سطوح مختلف سازمان تاثیر می‌گذارد. تلاش در راستای تغییرات باید شامل برنامه‌ای برای شناسایی مدیران در سراسر کمپانی و تعیین مسوولیت در راستای جریان یافتن تغییرات در سراسر سازمان باشد. در هر لایه از سازمان مدیرانی که شناسایی و تعلیم داده می‌شوند باید به صورت متحد در مسیر دیدگاه شرکت جهت‌گیری داشته باشند، تجهیزات لازم برای عمل به مسوولیت محول شده به آنها در اختیارشان قرار گیرد و برای ایفای نقش در راستای تغییرات به آنها انگیزه لازم داده شود.

یک بیمه‌گر چندجانبه با درآمد پایین با هدف فعالیت گسترده‌تر تصمیم گرفت تا کارایی و رفتار خود را تغییر دهد. او از شیوه

مدیریت فراگیر استفاده کرد و برای هر مرحله از این روش تیمی را مورد آموزش و حمایت قرارداد. ابتدا ۱۰ نفر مسوول طراحی استراتژی، دیدگاه و اهداف شدند، پس از آن بیش از ۶۰ مدیر ارشد اجرایی به طراحی هسته آغازین تغییرات پرداختند و بعد ۵۰۰ مدیر به اجرای تغییرات پرداختند و این ساختار در تمام طول برنامه تغییر حفظ شد و منجر به دو برابر شدن درآمد شرکت شد. چارچوب رسمی برای تغییرات ایجاد کنید افراد به‌طور ذاتی منطقی هستند و همواره از اینکه چه مقدار از تغییرات مورد نیاز است، سوال می‌کنند. این سوال چه زمانی که شرکت به صورت درست در مسیر تغییرات حرکت می‌کند و چه زمانی که آنها می‌خواهند شخصا مسوولیت ایجاد تغییرات را بر عهده گیرند مطرح می‌شود و از مدیر توقع پاسخگویی می‌رود. بیان یک چارچوب رسمی برای تغییر و طرح دیدگاه دقیق خود در قالب جملات نوشتاری، فرصت ارزشمندی برای ایجاد تیم مدیریتی و وادار کردن آنها به صفبندی مناسب در جهت برنامه تدوین شده است. برای شکل‌گیری این چارچوب سه مرحله مورد نیاز است: اول، روبه‌رو شدن با واقعیت و بیان الزامات متقاعدکننده برای تغییرات. دوم، نشان دادن اینکه کمپانی با اجرای تغییرات آینده تضمین‌شده‌ای دارد و تیم مدیریتی می‌تواند به آن دست یابد. سوم، ارائه نقشه‌ای دقیق برای هدایت رفتارها و تصمیم‌گیری‌ها در جریان تغییرات.

حس مالکیت ایجاد کنید

در طول اجرای طرح‌های مربوط به تغییرات بزرگ، مدیران باید فعالیتی بیش از حالت معمول داشته باشند و بتوانند در میان نیروی کار، گروهی علاقه‌مند به تغییرات را ایجاد کنند. این به چیزی بیش از یک توافق‌نامه انفعالی که تایید کند جهت‌گیری تغییرات قابل قبول است نیاز دارد و در مقابل نیاز به نوعی حس مالکیت از سوی مدیرانی دارد که مسوول اجرای تغییرات در تمام حوزه‌های تحت کنترل خود هستند. معمولاً بهترین نوع این مالکیت زمانی ایجاد می‌شود که افراد را در شناسایی مشکلات و یافتن راه‌حل برای آنها دخالت دهیم. این روند می‌تواند از طریق ایجاد انگیزه و پاداش برای افراد تقویت شود و این می‌تواند به شکلی ملموس (مانند پاداش‌های مالی) یا روحی (مانند ایجاد حس همکاری در افراد و اینکه در شکل‌دهی به سرنوشت شرکت سهیم هستند) باشد.

پیام را منتقل کنید

اشتباه رایج بین مدیران این است که تصور می‌کنند دیگران نیز مانند آنها موضوع را کاملاً فهمیده‌اند، مانند آنها نیاز به تغییرات

را حس می‌کنند و مسیر حرکت را به وضوح مشاهده می‌کنند. ارتباطات از پایین‌ترین سطح وارد شده و از بالاترین سطح خارج می‌شود و هدف از آن این است که اطلاعات درست مربوط به تغییرات در زمان مناسب در اختیار کارکنان قرار گیرد و فیدبک آن مشاهده شود که لازمه آن ارتباط مضاعف با تمام کارکنان و از روش‌های گوناگون است.

در اواخر سال ۱۹۹۰ یک مامور عالی‌رتبه به نام چارلز رسوتی این دیدگاه را داشت: IRS می‌تواند با مالیات‌دهندگان به‌عنوان مشتریانش برخورد کند و سبک تشریفاتی خود را به سازمان سرویس‌دهی سطح بالا تبدیل کند. تغییر در تفکر و عمل بیش از ۱۰۰۰۰۰ کارمند تنها از طریق طراحی مجدد سیستم‌ها و تغییر در روندها میسر نمی‌شود. از این رو مدیریت IRS به طراحی و اجرای یک برنامه ارتباطی ایده‌آل پرداخت که شامل ایمیل‌های صوتی روزانه از سوی هیات‌مدیره بود، همچنین دوره‌های آموزشی، خبرنامه‌ها، فیلم‌های آموزشی و جلساتی در سطح شهر از دیگر بخش‌های این برنامه بودند که همگام با اجرای تغییرات انجام می‌گرفت. ارتباطات کاربردی، دائمی و به‌موقع در مرکز توجه این طرح قرار داشت که باعث شد براساس رتبه‌بندی مشتریان در مصاحبه‌ای مختلف از پایین‌ترین سطح به اوج محبوبیت در حال حاضر ارتقا یابد.

دورنمای فرهنگی خود را مشخص کنید

برنامه‌های تغییرات موفق آنهایی هستند که با جریان یافتن در سازمان به سرعت و شدت اجرایی دست می‌یابند، به همین دلیل بسیار مهم است که مدیران از فرهنگ و رفتارهای متناسب با تغییرات در هر سطح از سازمان آگاه شوند و مسوولیت ایجاد آن را بر عهده گیرند. شرکت‌ها اغلب در ارزیابی و تشخیص این رفتارها دیر اقدام می‌کنند یا اصلاً به آنها نمی‌پردازند. این درحالی است که عیب‌شناسی رفتاری اگر به صورت کامل انجام شود می‌تواند میزان آمادگی سازمان را برای تغییرات مشخص کند، مشکلات اساسی را به سطح بیاورد، ناسازگاری‌ها را شناسایی کند و فاکتورهایی را که برای شناسایی و تاثیرگذاری بر منابع مدیریتی لازم است معین کند. این امکانات عیب‌یابی باعث می‌شود ارزش‌ها، اعتقادات و رفتارهای مرکزی لازم برای اینکه تغییرات با موفقیت انجام گیرد شناسایی شوند. اینها همان زیربناهای لازم برای طراحی عناصر اصلی تغییرات هستند.

به دیدگاه فرهنگی خود به‌صورت صریح

رسیدگی کنید

به‌محض اینکه مفهوم فرهنگ در محیط جدید دریافت شد باید دقیقاً مانند سایر حوزه‌های تغییر به آن توجه شود. مدیران باید درباره بهترین فرهنگ و رفتارهای اصولی که می‌توانند روش جدید کسب‌وکار را حمایت کند، کاملاً صریح باشند و به‌دنبال روش‌هایی برای مدل‌سازی و پاداش دادن به چنین رفتارهایی باشند. لازمه این اتفاق ارائه یک تعریف مشخص و واضح از فرهنگ مطلوب و تعبیه یک طرح دقیق برای گذار به فرهنگ جدید است. دریافتن اینکه هر شرکت یک مرکز فرهنگی دارد که مبدا تفکر، فعالیت، تاثیر یا هویت شخصی است، روشی موثر برای آغاز تغییرات فرهنگی در سازمان است.

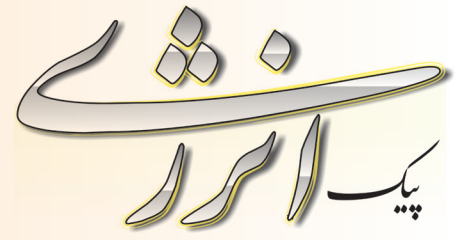
برای روبه‌رو شدن با وقایع غیرمنتظره آماده باشید

هیچ برنامه‌ای دقیقاً مطابق با طرح اولیه آن پیش نمی‌رود. افراد در مقابل رویدادهای غیرمنتظره عکس‌العمل نشان می‌دهند، گاهی در روند تغییرات، اتفاقات پیش‌بینی‌نشده‌ای رخ می‌دهند که محیط پیرامون را کاملاً تغییر می‌دهد. یک روش موثر برای مدیریت تغییرات ارزیابی مداوم تاثیر تغییرات در سازمان و میزان رضایت از آنها است، همچنین بررسی میزان توانایی سازمان برای پذیرش مرحله بعدی تغییرات. یک کمپانی برجسته محصولات بهداشتی با مشکلات مالی و رقابتی جدی روبه‌رو شده بود؛ زیرا نمی‌توانست در مقابل تغییرات موجود در بازار به‌گونه‌ای مناسب عکس‌العمل نشان دهد. آنها تشخیص دادند که مشکل موجود از ضعف در ساختار سازمانی و نظارتی ناشی شده‌است، پس کمپانی تصمیم به اعمال مدل اجرایی جدیدی گرفت. در میان طراحی جزئیات تغییرات، اتفاق غیرمنتظره‌ای افتاد، مدیرعامل و تیم مدیریتی عوض شدند.

تیم جدید ابتدا درباره اجرای تغییرات تردید داشتند، اما سرانجام قانع شدند که دلایل قانع‌کننده‌ای برای این تغییرات وجود دارد. این تیم به اقدامات جدیدی برای سرعت بخشیدن به روند تغییرات دست‌زدند، اما اساس مدل اجرایی جدید ثابت باقی ماند.

با کارکنان خود صحبت کنید

اگرچه تغییرات در درجه اول یک روند سازمانی است، اما جنبه فردی آن نیز بسیار پررنگ است. مردم در طول هفته ساعات بسیاری را در محل کار خود سپری می‌کنند و بسیاری از آنها همکارانشان را خانواده دوم خود می‌دانند.



شرکت مدیریت تولید برق شهید مخدقنظری

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

مسابقه احکام

ضمن تشکر از همه همکاران و همراهان ارجمند و خوانندگان پیک انرژی و شرکت کنندگان در مسابقه احکام، در مسابقه احکام در پیک شماره ۷۲ سوالی را مطرح نمودیم تحت عنوان اینکه آیا پدر زکات فطره را به فرزند یا نوه خود می تواند پرداخت کند یا خیر که توضیحات و پاسخ آن بدین شرح به استحضار می رسد پرداخت و پول شرعی مثل خمس، زکات، زکات فطره امر واجب و در موارد مستحبی مثل صدقه یا زکات مستحبی لازم است توجه داشته باشیم که اینگونه دیون به واجب النفقه نمی رسد مثل پدر بزرگ، مادر بزرگ، پدر، مادر، همسر، فرزندان و نوه ها، حتی ولو اینکه در فقر محض محض باشند چون رسیدگی و تامین مورد رفاهی و آسایشی آنها برعهده اقارب درجه یک آنها می باشد البته برای توضیح بیشتر می توانید با شماره تلفن ۰۹۱۳۹۱۳۸۶۰۵ تماس حاصل فرمایید. که از بین پاسخ دهندگان آقای به قید قرعه برنده شده اند که هدیه ای بره رسم یادبود به وی اهدا خواهد شد.

سوال شماره ۶۲:

نفقه چیست و به چه کسانی تعلق می گیرد؟

مهلت ارسال پاسخ: ۹۲/۷/۲۰

امام جماعت نیروگاه

سوال علمی

در پیک شماره ۷۲ سوال علمی را با شماره ۱۴ تحت این عنوان مطرح نمودیم که ظرف آبی حاوی یک قطعه یخ است در صورتی که یخ درون آب ذوب شود، سطح آب در ظرف چه تغییری می کند؟ چرا؟ که پاسخ صحیح آن به اطلاع می رسد: حجم مخصوص (حجم واحد جرم) آب با دمای معمولی با کاهش دما، کاهش می یابد و در دمای کمتر از ۴ درجه سانتی گراد دوباره افزایش یافته و در صفر درجه سانتی گراد که یخ متبلور تولید می شود حجم افزایش می یابد. به همین دلیل یخ بر روی آب به حالت شناور قرار می گیرد. اگر جسمی (جامد همچون یخ) در یک سیال (مثلا آب) قرار گیرد از طرف سیال (آب) نیرویی رو به بالا برابر با وزن سیال جابجا شده (آب) بر جسم (یخ) وارد می شود این جمله بیان قانون ارشمیدس است. در این حالت یخ مقدار آبی را جابجا می کند که برابر با جرم آن است، چون حجم مخصوص یخ بیشتر از آب است بخشی از آب بالای سطح آب قرار می گیرد. با ذوب شدن یخ حجم مخصوص کاهش می یابد و چون هم وزن آب جابجا شده، بوده است تغییری در سطح آب بوجود نمی آید.

از بین جواب های رسیده به قید قرعه برنده شناخته شده اند که هدیه ای به رسم یادبود به آنان اهداء خواهد شد.

سوال علمی شماره ۱۵:

در مطالعه سیکل رنکین (نیروگاه بخار) دو سطح فشار وجود دارد اولی مربوط به کندانسور و دیگری مربوط به بویلر است. حال سوال این است که فشار ایجاد شده در بویلر در اثر چه چیزی است و نقش پمپ در این راستا چه می باشد؟

فتح ... لطفی

مهلت ارسال پاسخ: ۹۲/۷/۲۰

دو کلمه حرف حساب

آمنوا" با خطاب به "مؤمنون" یا "الذین يؤمنون" متفاوت است. "یا ایها الذین آمنوا" خطابی است که دلالت بر احترام فوق العاده به گروهی از مؤمنین دارد لذا این یک خطاب برجسته است و بار روانی مثبت ویژه ای دارد و هر کس که ایمان بیاورد را شامل نمی شود. در اولین سوره مدنی قرآن یعنی سوره بقره می بینیم که اولین خطاب "یا ایها الذین آمنوا" مربوط به یک سبک رفتاری است نه یک اخلاق و عقیده یا علاقه، آن هم رفتاری که غیر عبادی و غیر حقوقی است و خداوند متعال اولاً آن را به عنوان یک "سبک" مورد نقد قرار می دهد و ثانیاً به زیبایی و عدم زیبایی آن توجه دارد. سبک زندگی در هر آئین و ملل قوانین مثبت و مفید خودش را دارد و خدا را شاگرد هستیم که ما در لوای اسلام و قرآن و چشمه سار انبیاء الهی و اهل البیت علیهم السلام تمام آن بزرگواری هدفشان مجموع رفتار فردی و جمعی انسانها را متصرد بوده اند اگر بتوانیم همگام با فرمایشات قرآنی و نورانی اندیشمندان الهی زندگی کنیم سبک زندگی پویا شیرین و همراه با آرامش و موفقیت را خواهیم داشت که بحمد خدا در جای جای میهن اسلامی ایرانیان با فرهنگ قوم قبیله ای خود سبک زندگی اسلامی می باشند.

ادامه دارد
امام جماعت نیروگاه

ارتقاء زبان انگلیسی

برنده ترجمه متن پیک شماره ۷۲ به قیدقرعه 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: ابوالفضل قاسمی

The Vacuum Cleaner Salesman

A vacuum sales man appeared at the door of an old lady's cottage and, without allowing the woman to speak, rushed into the living room and threw a large bag of dirt all over her clean carpet. He said, "If this new vacuum doesn't pick up every bit of dirt, then I'll give it to you for free and eat all the dirt."

The woman, who by this time was losing her patience, said, "Sir, if I had enough money to buy that thing, I would have paid my electricity bill before they cut it off. Now, pass me the cleaner and then eat all the dirt. By the way, what would you prefer, a spoon or a knife and fork?"

طراح: ابوالفضل قاسمی

سو، مانند ندارد ۸- مسابقه اتومبیل رانی - نشانه ی بیماری - آینه

ای خمیده که رویه ی بیرونی آن نقره اندود شده ۹- از الیاف مصنوعی - کت روپین ۱۰- کشت بدون آبیاری - به گدازه های زیر زمین گفته می شود ۱۱- دریچه ی آدم رو- پایتخت کشور عزیزمان.

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:

تلفنهای ضروری نیروگاه

مرکز تلفن ۱۱۸

اورژانس ۱۱۵

آتش نشانی ۱۲۵