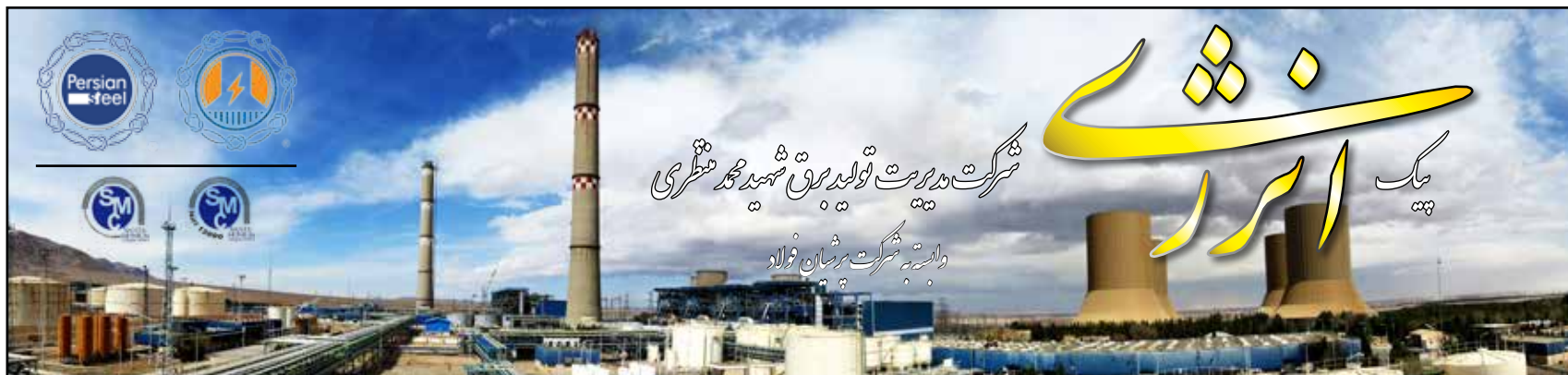




مهر و آبان ۱۳۹۵ شماره ۹۲



اساس از مدیریت متعهدانه

از سوی سازمان خصوصی سازی صورت گرفت

سازمان خصوصی سازی با ارسال نامه ای به شرکت پرشیا فولاد از رعایت الزامات قرارداد واگذاری نیروگاه شهید محمد منتظری و تعهد این شرکت در عمل به مفاد مصوبه مربوطه تقدیر و تشکر کرد. همچنین در این نامه که با امضای بابک ضرغامی مدیرکل دفتر نظارت و پیگیری مطالبات این سازمان ارسال شده است توفیق بیش از پیش مدیریت و همکاران مجموعه در تحقق اهداف عالیه قانون اجرای سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی مسالت گردیده است.

در هاشم این نامه مدیرعامل شرکت

مهندس سید محسن افتخاری از مساعدت، همراهی، پشتیبانی معنوی و مادی و تفیض اختیار کامل و اعتماد مدیرعامل شرکت پرشیا فولاد آقای حاج محمد فلاحیان تشکر و این موفقیت را که برگ زرین دیگری در کارنامه درخشان شرکت پرشیا فولاد است تبریک گفت.

مدیرعامل شرکت از سوی دیگر به نقش بی بدیل همکاران اشاره کرده و گفت: این دستاورد حاصل تلاش، جدیت، ایثار و از خودگذشتگی، خلاقیت و درایت همه کارکنان است.

همچنین در پی این نامه لوح تقدیری از سوی مدیرعامل و کلیه کارکنان به حاج آقا محمد فلاحیان تقدیم شد که در آن علاوه بر تبریک و تهنیت به واسطه کسب این موفقیت ارزشمند بر تعهد و تلاش دوجندان تاکید شده است.

پیک انرژی نیز به سهم خود این موفقیت را به ریاست محترم مجمع عمومی حاج آقا محمد فلاحیان، مدیرعامل شرکت آقای مهندس سید محسن افتخاری و کلیه همکاران عزیز شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری و پرشیا فولاد تهنیت عرض می نماید.

سرمقاله محمدرضا مرجوی

نامه اخیر سازمان خصوصی پنج سال پس از واگذاری نیروگاه شهید محمد منتظری به شرکت پرشیا فولاد و تصریح به تعهد این شرکت در مدیریت و تعهد به الزامات قرارداد نه تنها موجب مباهات مجموعه بلکه برگ زرینی در اقتصاد کشور و نمونه ای از عمل به منویات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) در خصوص اصل ۴۴ قانون اساسی است که می تواند الگوی مناسبی برای سایر شرکت ها باشد. این مهم قطعا حاصل تلاش و مجاهدت شبانه روزی کارکنان نیروگاه در انجام صحیح و متعهدانه در کارها از سویی و خون دل خوردن ها و تدبیرهای سرمایه گزار است و اگر هر کدام از این دو بر تعهد خویش استوار نبودند امروز شرایط دیگری را تجربه می کردیم که خوشایند هیچ گروهی نبود.

در این تعهد و همدلی بزرگ طی این سالها اقدامات بسیاری انجام شده است که فهرست وار به برخی از آنها اشاره می شود. شاید در زمینه منابع انسانی مهمترین گام ابلاغ طرح طبقه بندی مشاغل از سوی مدیریت شرکت پرشیا جهت پرسنل روزمزد آن هم در نخستین ماه های واگذاری باشد اقدامی که نور امید در دل کارکنان ایجاد کرد و رویکرد سرمایه گزار را در این خرید مشخص کرد: عدم انتفاع یک طرفه.

از بحث نیروی انسانی که بگذریم یکی از محورهای مهم در طی این پنج سال مجموعه اقدامات زیست محیطی بوده که در شرکت انجام شده است. از گسترش ۳۳۰ هکتاری فضای سبز تا انتقال پساب شاهین شهر برای مصارف صنعتی و آبیاری گیاهان غیر مثمر، همکاری همه جانبه با اداره کل محیط زیست استان در استفاده انحصاری از گاز جهت تولید با وجود کم بودن گاز در...

ادامه در صفحه ۲



گزارش تولید



و تحویل به شبکه معادل ۱۶۶۸۰۹۲ مگاوات ساعت بوده است و از ۴۹۶۱۳۴۰۰۰ متر مکعب گاز برای تولید آن استفاده شده است.

به گزارش معاونت مهندسی و برنامه ریزی نیروگاه شهید محمد منتظری در طی مرداد و شهریور ماه سال جاری تولید نیروگاه شهید محمد منتظری معادل ۱۸۰۳۱۷۰ مگاوات ساعت بوده که میزان تولید خالص

ادامه سرمقاله

این روند اگر همچنان با این سرعت ادامه پیدا کند قطعاً نیروگاه شهید محمد منتظری برگ های زرین دیگری نیز در کارنامه خود خواهد داشت و همه از کارکنان تا سرمایه گزار و جامعه از آن متفع خواهند شد.



واجب بزرگ اسلامی

امام حسن (ع) فرمود که: تا آن را واجب بزرگ داد که عبادت او تعدد بنده نظام و جانشین
انسانی را تمام کرد. حاکمان و فرمانروایان بر او و جانشینانشان تسلط تمام بدن ابدی این فرمان
کنند. به جانشین حکومت می رسد امام حسن (ع) بر این فرمان بود. اگر چه خود به جانشین
توفیق می رسد و از این هم آگاه بود. جانشین حسن (ع)



فتح اله لطفی

ارتقاء راندمان و بازتوانی

انجام شده است.

۱۰- نصب دو پره چهارم توربین فشار ضعیف (همانند k-۲۱۰) و افزایش امکان بار بیشتر و افزایش راندمان به میزان سه تا شش دهم، البته به شرط آنکه بتوان فشار مطلق کندانسور (back pressure) را کاهش داد (یعنی قدرت خنک‌کنندگی برج را افزود). همچنین بایستی توان تولید بخار تا ۷۰۰ تن بر ساعت افزایش داد.

۱۱- طراحی سامانه حذف رطوبت در پره‌های انتهایی توربین فشار ضعیف که منجر به کاهش بیشتر back pressure شده و راندمان افزوده می‌گردد.

۱۲- نونوار کردن سیستم کنترل هیدرولیکی توربین، تبدیل محرک تکی گاورنینگ والوها به سروالو مستقل و الحاق کنترل کننده‌های الکترونیکی به آن.

به منظور افزایش راندمان و قابلیت اعتماد در کار توربین.

۷- مدرنیزاسیون گلندهای انتهایی شافت سیلندر فشارقوی که در چند واحد همانند واحدهای موجود نیروگاه، در کشور روسیه و یک واحد در استونی انجام شده است.

۸- نونوار کردن بخش والو گاورنینگ والوهای توربین فشار قوی که منجر به کاهش افت، مقاوم در برابر لرزش، افزایش عمر آنها و بنابر ادعای عرضه شده منجر به عدم نشتی مطلق از ساق آن می‌گردد که برای واحد K-۲۰۰ تنها در یک مورد و آن هم در کشور مجارستان بکار برده شده است.

۹- تغییر در گلندهای انتهایی شافت سیلندر فشار متوسط که در واحد K-۲۰۰ در کشور استونی و چند واحد کشور روسیه

این مدرنیزاسیون باعث افزایش ۴ تا ۹ درصدی راندمان (۲ تا ۶ مگاوات) می‌گردد. البته در صورت امکان افزایش دبی بخار تا ۷۰۰ تن بر ساعت، افزایش بار نیز به همراه است. این کار در چند واحد دویست مگاواتی اکرین و روسیه انجام شده است.

۴- نونوار کردن یاتاقان‌ها: توجه اصلی در کار مدرنیزاسیون به منظور کاهش تلفات اصطکاک، دمای بایست و ظرفیت دبی روغن انجام شده است. این کار در چند واحد دویست مگاواتی استونی، ترکمنستان و روسیه انجام شده است.

۵- بهینه‌سازی بخش ورود بخار توربین فشار قوی: با طراحی جدید در قسمت ورودی باعث افزایش راندمان و امکان از دبی بیشتر بخار می‌گردد.

۶- تغییر در بخش سیل سر (نوک) شرودها، دیافراگم و سیل‌های انتهای شافت

در شماره قبل به دو مورد از پیشنهادهای شرکت پاور ماشین شامل تغییر در پروفیل پره‌های ضربه‌ای و تبدیل تعدادی از پره‌های توربین فشار قوی بیان گردید که اینک ادامه آن می‌آید.

۳- مدرنیزاسیون پره‌های ضربه‌ای توربین فشار متوسط:

الف) با بکارگیری پره‌های ضربه‌ای به جای پره‌های عکس‌العملی، افزایش تعداد استیج‌ها، طول پره‌ها و کاهش ریشه‌ها.

ب) استفاده از تأثیر جدید پروفیل‌های پره‌های ثابت و متحرک.

ج) کاهش نشتی در استیج‌ها.

د) کاهش افت حرارتی در استیج تنظیم نونوار شده.

ه) بکارگیری بخش جلویی سیل انتهایی.

از سوی بالاترین مرجع شرکت صورت گرفت

هیات مدیره شرکت به مدت دو سال انتخاب شدند

طی حکمی از سوی ریاست مجمع عمومی شرکت آقایان ابراهیم علی عسکری به عنوان رئیس هیات مدیره، سید محسن افتخاری نایب رئیس و مدیرعامل و مسعود اکبری به نمایندگی از شرکت پرشین فولاد به عنوان عضو هیات مدیره به مدت دو سال انتخاب گردیدند. همچنین آقای غلامرضا اثنی عثمان نیز به عنوان عضو علی البدل هیات مدیره معرفی شد. پیک انرژی برای این عزیزان آرزومند سعادت، سلامت و توفیق روزافزون در جهت پیشرفت و آبادانی کشور و خدمت رسانی دارد.

استفاده هشتاد درصد کارکنان شرکت از امکانات

رفاهی در سفرهای تفریحی



خانواده بوده است. وی افزود: ۸۴۷ نفر از همکاران بیش از ۲۱۰۰ شب در میهمانسراها و ویلاهای طرف قرارداد شرکت سپری کردند. وی در نهایت گفت: همچنین برای سال آینده علاوه بر این شهرها و مناطق گردشگری دیگری نیز برای رفاه حال همکاران اختصاص خواهد یافت.

محمدرضا مرجوی اعلام کرد: بیش از هشتاد درصد از همکاران در شش ماه نخست سال از میهمانسراها و ویلاهای طرف قرارداد شرکت استفاده کردند. تبریز، نکا، یزد، اردبیل، همدان، طوس، مشهد و بندر انزلی و چادگان اهم مقصد سفرهای تفریحی همکاران به همراه

تقدیر و تشکر

امین کاظمی رئیس گروه کامپیوتر نیروگاه در راستای پیشنهاد و طراحی نرم افزار ثبت خطای تجهیزات از سوی مهندس کرم رضایی معاون منابع انسانی و تحقیقات شرکت توانیر موفق به دریافت لوح تقدیر گردید. پیک انرژی این موفقیت را به ایشان تبریک عرض می‌نماید.



تشکیل کمیته تسریع پروژه های بهبود نیروگاه

با رهنمودها و پیگیریهای مجدانه مدیر عامل شرکت، از اواسط تابستان کمیته ای با هدف تسریع در اجراء و به نتیجه رساندن پروژه های بهبود در نیروگاه ایجاد شد. این کمیته که هسته اصلی آن گروه مشاورین مدیرعامل میباشد هدف خود را طرح و حل مسائل مهم نیروگاه قرار داده است. اعضای ثابت این کمیته عبارتند از آقایان مهندسین افتخاری، لطفی، لطیفیان، یزدی نیا، شهریار، زارع چاووشی، کریم زاده و به فراخور پروژه ها افراد مرتبط از قسمتهای نیروگاه دعوت به همکاری میشوند. این کمیته تاکنون به توفیقهایی در خصوص حل مسائل ذیل دست یافته است:

۱. یافتن اصلاحات در سیستم کنترل سطح درام.
۲. یافتن نقشه راه برای اصلاح و بهبود سیستم تهویه مطبوع اتاق فرمان
۳. بسترسازی در خصوص پیاده سازی و تقویت سیستم پایش وضعیت.
۴. اصلاحات بهره برداری در خصوص جلوگیری از آسیب پانلهای نمکی

۵. اصلاحات در سیستم آب اسپری واحدهای بخاری
این کمیته میتواند بعنوان یک بازوی کمکی برای دفتر فنی نیروگاه و مدیران محترم نیروگاه محسوب شده و بار ناشی از مسائل بسیاری را از دوش مدیریت بردارد.

تقدیر و تشکر همکاران



در پی برگزاری موفق جشن های دانش آموزی جمعی از همکاران با ارسال نامه هایی مراتب تقدیر و تشکر خود را اعلام کردند. در این نامه ها آمده است اینجانبان مراتب سپاس و تقدیر خویش را از ریاست مجمع عمومی حاج آقا فلاحتیان به واسطه اشرف و وسعت نظر در برگزاری جشن های دانش آموزی و مدیریت خردمندانه مدیرعامل شرکت آقای مهندس افتخاری و ایجاد وحدت رویه و دوری از موازی کاری معاون اداری و مالی شرکت آقای خاکسار و تلاش شبانه روزی کلیه همکاران بالاخص در واحد خدمات و کانتینر در برپایی این جشن بزرگ اعلام می‌داریم.





فاکتورهای انسانی در ایمنی برق

ادامه از شماره قبل:

نظر می رسد.
(۶) جرقه (تخلیه الکتریکی) نمی تواند مرا دچار برق گرفتگی کند:
وقتی که یک خطرشناسایی نشده است راههای مقابله با آن نیز ناشناخته می ماند. اساس این باور نادرست نیز ناشناخته است. عموم افراد فکر می کنند که برق زدگی فقط خطرات حرارتی را در پی دارد. به هر حال در مرحله نصب و راه اندازی تجهیزات نیز قابلیت ایجاد برق زدگی که منجر به شوک شود وجود دارد. دیگر انرژیهای رها شده می تواند شامل نور- مادون قرمز و ماورای بنفش همراه با حرارت باشد. هر فرد درگیر برای جلوگیری از خطرات برق زدگی و انرژیهای همراهش باید به وسائل حفاظتی مثل محافظ صورت برای جلوگیری از نور مادون قرمز و وسایل ایزوله کننده برقی و دستکش (برای جلوگیری از شوک الکتریکی) و لباسهای حفاظتی (حفاظت از حرارت) مجهز گردد.

کاهش داده و از عوامل زیان آور محیط کار از قبیل تابش (گرما - IR - UV) و حتی صدا فاصله گرفته و میزان مواجهه را به حداقل برساند. این ایجاد فاصله کافی می تواند از بستن کمربند ایمنی گرفته تا تدابیر مهندسی پیشرفته باشد.
(۵) تاخیر در جرقه فقط باعث پوسیدگی قسمتهای متحرک سیستم می شود:
عده ای بر این باورند که سیستم ایمنی نصب شده که با جرقه زدن باعث از کار افتادن قسمتهای چرخنده سیستم است فقط باعث پوسیدگی و استهلاک قسمتهای چرخنده یک سیستم نمی شود بلکه این استهلاک به همه قسمتهای سیستم مربوط می شود.
زیرا یک سیستم برقی بسیار پیچیده است، لذا استفاده از دستکشهای حفاظتی و لباس حفاظتی مناسب و سپرهای حفاظتی برای حفظ چشم و حتی کف پوشهای حفاظتی برای ایمنی محیط بسیار مناسب به

ایجاد فاصله بین تجهیزات برقی که حامل جریان برق هستند با اعضاء مختلف بدن خصوصاً دست افراد می تواند یک حاشیه امنیت مطلوب ایجاد کند زیرا این ایجاد فاصله راهکاری مناسب است که می تواند میزان تماس افراد را با وسائل و تجهیزات برقی به میزان قابل توجهی



(۳) تا وقتی با منابع الکتریکی تماس نداشته باشیم دچار برق گرفتگی نمی شوم:
این باور بطور کامل صحیح نیست زیرا برای برق گرفتگی فقط تماس مکانیکی لازم نیست بلکه سیم های مسی بکار رفته در وسایل الکتریکی اگر کاملاً ایزوله نباشند افراد احتمالاً در استفاده از این وسایل دچار برق گرفتگی خواهند شد.

وضعیت جسمانی افراد از قبیل قد، ابعاد بدن و وضعیت بدنی افراد و موقعیت جغرافیایی می تواند در این زمینه نقش داشته باشد. برای مثال میزان مقاومت بدن افراد نسبت به هدایت برق متفاوت می باشد و حساسیت افراد نیز متفاوت است از طرفی هر چه مقاومت بدن در مقابل عبور جریان برق کمتر باشد فرد مورد نظر نسبت به بقیه افراد آسانتر دچار برق گرفتگی خواهد شد.
(۴) تا وقتی در فاصله ایمن قرار دارم بخوبی کارهایم را انجام می دهم:

برداشت و توزیع پنج تن انار

انار با توجه به خشکسالی و کمبود آب نیاز به درایت و تلاشی مضاعف داشت که با توجه به شیوه های نوین آبیاری محقق گردید.

مطابق هر سال با آغاز آبانماه برداشت از درختان انار نیروگاه آغاز و پس از چند روز حدود پنج تن انار از انارستان های نیروگاه برداشت گردید و در میان پرسنل نیروگاه توزیع گردید. برداشت این مقدار



لزوم برنامه ریزی های پیشگیرانه در رابطه با تجهیزات

مهندس افتخاری افزود: برای این کار می بایست عمر باقیمانده ژنراتور و ترانس و شناسایی شرکت های فعال در این زمینه و نیز فعالیت های انجام شده در دیگر نیروگاه ها در این رابطه جمع آوری گردد.

مدیرعامل شرکت در حاشیه جلسه تعمیرات اساسی واحد چهار نیروگاه گفت: با توجه به اتفاقات بوجود آمده در ژنراتور واحد شش نیروگاه تدوین یک برنامه پیشگیرانه بسیار جدی را می طلبد.



مقدمه ای بر سیکل ترکیبی نیروگاه

حسین محمدی تودشکی

۳- توربین گاز

کار توربین گاز تبدیل یک سطح بالایی از آنتاپی به کار مکانیکی است و با چرخه برایتون کار میکند. در کمپرسور هوای دریافتی از محیط فشرده شده، هم فشار و هم دمای آن و مجموعاً آنتاپی آن افزایش می یابد. در فرایند تراکم هرچه دما پایین تر باشد، راندمان بالاتر بوده و هرچه دما بالاتر باشد، راندمان تراکم پایین تر است. پس اصولی این است که ابتدا سیال هوا متراکم و سپس در محفظه احتراق دمای آن افزایش داده شده و پس از آن سیال هوا را وارد توربین گاز نموده و از آن کار مکانیکی دریافت کنیم.

ادامه در شماره بعد ...

توربین گاز:

در شبکه برق ایران تقریباً چیزی حدود ۴۰٪ از تولید برق از طریق توربین های گاز انجام می شود و نیروگاههای حرارتی جدید، پایه نصب آن با توربین گاز آغاز می شود. چون اولاً سریع ساخته می شود، یعنی چیزی حدود یک سال طول می کشد تا یک پلنت گازی ساخته شود و در مدار قرار گیرد. بعد از آن توربین گاز را به سیکل ترکیبی تبدیل کرده و پلنت بخاری آن را نصب می نمایند.

یک توربین گاز دارای سه ماژول می باشد:

۱- کمپرسور ۲- محفظه احتراق

تصویب قانون ممنوعیت عبور وسایل نقلیه از زیر بویلر

مواقع حمل بار ممنوع شد. این قانون در راستای حفظ و سلامت کارکنان مصوب گردید.

در کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار نیروگاه و به اتفاق آرا عبور هرگونه وسیله نقلیه اعم از خودرو، موتورسیکلت و دوچرخه از راهروی زیر بویلر بجز در



۱۵ ویژگی رفتاری انسانهای موفق

داریوش دانش

انسانهای موفق چه تفاوت‌هایی با دیگران دارند؟ آیا استعداد موفقیت در وجود برخی انسانها بیش از دیگران نهاده شده است؟ اگر این طور است شما چقدر برای موفقیت استعداد دارید؟ اکنون این امکان برای تان فراهم شده است که مهم‌ترین ویژگی‌های رفتاری انسانهای موفق را بشناسید و به این وسیله نقاط ضعف و قدرت خود را تخمین بزنید. اگر برخی از این ویژگی‌ها را نداشتید ناامید نشوید، همیشه برای اصلاح خودتان فرصت دارید اما بهتر است وقت را تلف نکنید و زودتر دست به کار شوید.

فرمول به‌خصوصی برای موفقیت وجود ندارد. اما همه‌ی انسانهای موفق ویژگی‌های رفتاری معینی دارند.

هر یک از ما تعریف منحصر به فردی از موفقیت داریم. به نظر بسیاری از ما، موفقیت در وهله‌ی اول با پول و ثروت تخمین زده می‌شود. گرچه واضح است که موفقیت جوانب مهم دیگری هم دارد. برای بعضی از مردم مهم این است که بتوانند وقت‌شان را آنگونه که می‌خواهند سپری کنند. برای برخی دیگر توانایی کمک به نیازمندان مهم است. معیار هر چه باشد، در شخصیت همه‌ی انسانهای موفق ویژگی‌های به‌خصوصی مشاهده شده است.

این ویژگی‌ها را برای اولین بار در انسانهای موفق که سال‌ها می‌شناختم و با آنها کار می‌کردم دیدم، از میلیونرها گرفته تا مدیران تازه شکوفا شده. آنها شخصیت‌های متفاوتی داشتند، با وجود این، همه‌ی آنها چند ویژگی رفتاری مشابه داشتند که باعث موفقیت‌شان شده بود.

به بعضی از ویژگی‌ها علاقه‌ی بیشتری دارم، و ویژگی پانزدهم را بیشتر از همه می‌پسندم. زیرا وقتی به داستان انسانهای موفق فکر میکنم، از دیزنی گرفته تا اپرا، متوجه می‌شوم آنها امورات بسیاری را با تکیه بر این ویژگی از پیش برده‌اند، و این ویژگی به آنها کمک کرده است گذشته را کنار بگذارند و آینده را بسازند. نگاهی به این مقاله بیندازید تا ببینید چند نمونه از آنها را در رفتارهای خود مشاهده می‌کنید.

۱. به رقابت نیاز دارند

رقابت‌طلبی انسانهای موفق

تاکنون فرد موفق‌تری ندیده‌ام که حس رقابت عمیقاً در وجودش ریشه ندوانده باشد. موفقیت در اصل برخاسته از احساس نیاز به برنده شدن است. دلایل متفاوت‌اند اما هدف همواره بُرد است. انسانهای موفق تشنه‌ی کشف راه‌های خلاقانه‌ای هستند که آنها را در رقابت بالا می‌کشد و از اینکه با سرخوردگی نظاره‌گر باختن‌شان باشند متنفرند. مردم معمولاً این ویژگی را با اخلاق کاری اشتباه می‌گیرند. در اینجا منظور زیاد کار کردن نیست. رقابت‌طلبی شما را ترغیب می‌کند بیشتر از دیگر رقبای تان برای رسیدن به رویاهای تان کار کنید و راه‌های رسیدن به موفقیت را برای تان هموار می‌کند.

۲. گذشته را رها می‌کنند

انسانهای موفق گذشته را رها می‌کنند و ویژگی اول یک نتیجه‌ی مهم دارد. هر قدر هم موفق باشید، ماندن در گذشته یا پررنگ کردن آخرین اشتباه‌تان از سرعت پیشرفت تان می‌کاهد. انسانهای موفق در گذشته‌های شان متوقف نمی‌شوند. آنها درس‌های لازم را از گذشته فرا می‌گیرند و با سرعت به سوی چالش‌های بزرگ‌تر حرکت می‌کنند.

مقاله مرتبط: چگونه در زمان حال زندگی کنیم

۳. برای پیشرفت انگیزه دارند

انگیزه‌ی پیشرفت در انسانهای موفق

انسانهای موفق همواره تلاش می‌کنند خود را اصلاح کنند. آنها سخت‌گیرترین منتقدان خود هستند. هیچ‌گاه از خودشان راضی نیستند و همیشه تلاش می‌کنند بهتر باشند. بیشتر از هر کس دیگری مشتاقند بهترین باشند.

مقاله مرتبط: چطور برای رسیدن به هدف با انگیزه بمانیم؟

۴. به جزئیات زیاد توجه می‌کنند
انسانهای موفق به جزئیات توجه می‌کنند

شده‌اند، این ارتباطات باید به درستی پرورش یابند و تقویت شوند.

مقاله مرتبط: مهم‌ترین مهارت‌های ارتباطی که برای موفقیت شغلی نیاز دارید
۷. به خودشان جایزه می‌دهند

انسانهای موفق به میزان کافی استراحت و تفریح می‌کنند

وقتی از شدت کار کردن احساس خفگی می‌کنید، نیاز به زمانی دارید که از نظر جسمی و عاطفی به خودتان بپردازید. با کارهای ساده‌ای مانند: مدیتیشن، تمرینات ورزشی، تفریحات سالم، فعالیت‌های بشردوستانه یا گریزی ناخودآگاه.

۸. قدرشناس هستند
یا هر چه خودتان صلاح می‌دانید، مقصود این است که از فرسودگی تان پیشگیری کنید، تمرکزتان را حفظ کنید و به خودتان یادآوری کنید چرا این کارهای سخت را انجام می‌دهید.

۸. قدرشناس هستند

انسانهای موفق خوشبختی‌شان را ابراز می‌کنند

تعدادی از مصاحبه‌هایی را که با فضانوردان شاتل فضایی داشته‌ام به خاطر دارم. آدم‌هایی بی‌اندازه موفق که بیشتر از هر



فرد دیگری حق داشتند خودبین باشند. اما برعکس، قدرشناس‌ترین آدم‌هایی بودند که تاکنون دیده‌ام. به خوبی می‌دانستند چقدر خوشبخت هستند که در جایگاه کنونی‌شان قرار دارند، و از اینکه احساس‌شان را با دیگران نیز در میان بگذارند خجالت نمی‌کشیدند.

۹. در مواقع بحرانی متزلزل نمی‌شوند

انسانهای موفق در شرایط بحرانی استوار هستند

یکی از مهم‌ترین معیارهای موفقیت، پایداری در شرایط بحرانی است. انسانهای موفق در شرایط بحرانی مسیر و هدف‌شان را گم نمی‌کنند و با این عمل به الگویی قابل اتکا برای اطرافیان‌شان تبدیل می‌شوند.

۱۰. تلاش می‌کنند اعتبارشان را افزایش دهند

انسانهای موفق قابل اعتماد هستند

اگر قابل اعتماد نباشید دستیابی به هر سطحی از موفقیت برای تان تقریباً غیرممکن است. اعتماد کردن به انسانهای موفق آسان است، زیرا آنها افکارشان را واضح بیان می‌کنند و همیشه صادق و شفاف هستند. حتی اگر با ایشان موافق نباشید، موضع خود

را تغییر نمی‌دهند.

۱۱. مسئولیت‌پذیر هستند

انسانهای موفق مسئولیت‌پذیر هستند حتی درخشان‌ترین موفقیت‌ها هم گاهی ناگزیر دچار لغزش می‌شوند. پذیرفتن اشتباه خصیصه‌ای است که نه تنها اعتماد مردم را جلب می‌کند، بلکه به آنان نشان می‌دهد اشتباه چیزی نیست که پنهانش کنند یا بر گردن شخص دیگری بیندازند.

۱۲. در برابر مشتریان‌شان به خوبی ظاهر می‌شوند

انسانهای موفق در برابر مشتریان خوب ظاهر می‌شوند

حتی خشک‌ترین و مغرورترین مدیرعامل‌ها هم به مشتریان‌شان احترام گذاشته و با ظاهر و رفتاری جذاب مقابل آنان حاضر می‌شوند. آنها خوب می‌دانند جایگاه کنونی‌شان را مدیون مشتریان‌شان هستند.

۱۳. به توجهی که از سوی دیگران دریافت می‌کنند اهمیت نمی‌دهند

انسانهای موفق به تایید دیگران توجه نمی‌کنند

انسانهای موفق متوجه هستند که با افزایش موفقیت‌شان، جوک‌های‌شان خنده‌دارتر می‌شود و همواره بر تعداد افرادی که با آنها موافقت افزوده می‌شود. اما آنها به اینگونه مسائل توجه نمی‌کنند. انسانهای موفق می‌دانند نظر مثبتی که مردم نسبت به آنها دارند باعث نمی‌شود که دیگر مرتکب اشتباه نشوند.

۱۴. مایلند به دیگران کمک کنند

انسانهای موفق به دیگران کمک می‌کنند هرگاه به درجه‌ای از موفقیت دست یابید، یکی از بهترین پاداش‌هایی که نصیب تان می‌شود توانایی تشویق و سر شوق آوردن دیگران است. انسانهای موفق می‌دانند قدرت کافی برای افزایش اعتماد به نفس دیگران دارند. و وقتی این کار را انجام می‌دهند دوستانی وفادار به دست می‌آورند و اثرات کمک‌های‌شان بارها و بارها در زندگی‌شان منعکس می‌شود.

۱۵. اجازه نمی‌دهند با شکست‌های‌شان شناخته شوند

انسانهای موفق می‌دانند موفقیت از شکست حاصل می‌شود

هیچکس صد در صد موفق نیست. موفقیت بدون شک نتیجه‌ی مثبت تلاش‌هایی است که شامل شکست‌ها، تجربیات و آموخته‌های فراوان است. به گفته‌ی دانشمندان، جهانی که در آن زندگی می‌کنیم مدت‌ها پیش با غلبه‌ی ماده بر پادماده با اختلافی بسیار کم به وجود آمده است؛ با اختلاف تنها یک ذره در برابر میلیارد ذره دیگر. ویرانی‌های بسیاری رخ داد تا آنچه اکنون هست به وجود بنابرین اگر از شکست می‌ترسید، در واقع دارید از موفقیت دوری می‌کنید. با ترس تان کنار بیایید، دنیا به سوی موفقیت پیش می‌رود.

گرامیداشت روز عصای سفید

می‌باشند تقدیر شد.

این مراسم که با حضور مدیرعامل و معاون اداری مالی شرکت و جمعی از مدیران و کارکنان در واحد مخابرات برگزار گردید همکاران روشن دل با بیان خاطرات خود پیرامون مسائل فرا روی در محل کار و جامعه صحبت کردند.

همزمان با پانزدهم اکتبر (بیست و سوم مهر ماه) که به نام روز جهانی تکریم از نابینایان روشن ضمیر و روز عصای سفید نام گرفته است از چهار تن از همکاران روشن دل نیروگاه به نام آقایان حسین قاسمی، عبدالله مزروعی و احمد نجیمی و حسین سقایی که در قسمت مخابرات (مرکز تلفن نیروگاه) مشغول به کار

ممیزی داخلی سیستم مدیریت فراگیر در شرکت انجام شد

ها انجام شد. همچنین چشم انداز، اهداف خرد و کلان، مأموریت و الکترونیکی نمودن مستندات شامل روش های اجرایی و دستورالعمل های واحد ها با هدف صرفه جویی در مصرف کاغذ از دیدگاه زیست محیطی از اقدامات دیگر این کمیته بوده است.

نماینده مدیریت در پایان اشاره کرد: کل عدم انطباق های ممیزی دوره یازدهم و دوازدهم رفع و خاتمه پیدا کرده است.

به گزارش نماینده مدیریت در امور سیستم مدیریت فراگیر ممیزی داخلی سیستم مدیریت فراگیر نوبت اول انجام شد. داریوش دانش در این خصوص گفت: کل عدم انطباق های صادره سی و دو فقره بوده در مدیریت کیفیت، دو فقره زیست محیطی و هفت فقره ایمنی و بهداشت است.

همچنین وی افزود: حیطه عملکرد بهبود سیستم مدیریت فراگیر با بازنگری در دستورالعمل ها و هویت دهی به فرم



حکم انتصاب

آقای احمدعلی هاشمیان از سوی مدیر عامل نیروگاه به عنوان مشاور افتخاری در امور بازنشستگی منصوب شد. پیک انرژی برای ایشان آرزوی سلامتی و توفیق روزافزون دارد.



گرامیداشت روز ایمنی و آتش نشانی

های در دست اجرای این واحد به سمع حاضرین رساندند. همکاران واحد ایمنی و آتش نشانی نیز دیدگاه ها و نقطه نظرات خود را جهت بهبود عملکرد این واحد بیان نمودند.

جهت ارتقاء جایگاه ایمنی و آتش نشانی بعمل آمده است را بیان نمودند سپس آقای مهندس خدادادی رئیس اداره ایمنی و حفاظت فنی نیروگاه گزارش مبسوطی پیرامون عملکرد یک ساله گذشته و طرح

هفتم مهر روز ایمنی و آتش نشانی نام گرفته است به همین جهت همه ساله این روز در نیروگاه شهید محمد منتظری گرامی داشته می شود.

در هفتم مهر سال جاری مدیران و مسئولین نیروگاه با حضور در ایستگاه آتش نشانی نیروگاه این روز را به همکاران واحد ایمنی و آتش نشانی تبریک گفتند در این نشست آقای مهندس ابطی معاونت مهندسی و برنامه ریزی نیروگاه با بیان اینکه پیشگیری بهتر از درمان است اقدامات قابل توجهی را که در سال گذشته



خرید در بازارهای صنعتی

محمدهادی فیاض

دشوار است و باید تحت بررسی قرار گیرد. همراه با رشد کاربرد این فرآیند به تدریج خرید آن ساده تر می شود.

موقعیت های خرید:

فرآیند خرید تحت تاثیر میزان اهمیت آن و پیچیدگی و دشواری انتخاب قرار دارد. تصمیمات ساده و کم مخاطره معمولاً توسط یک فرد یا از طریق فرآیندی خودکار و بدون صرف تلاش و هزینه زیاد اتخاذ می شوند.

انواع موقعیت خرید:

۱- خرید کاملاً تکراری: زمانی رخ می دهد که خرید کم اهمیت، ساده و بدون پیچیدگی باشد و سازمان از خرید قصد سفارش مایحتاج اصلی و معمولی خود را دارد.

ادامه دارد...

مورد خریدهای سازمانی تصمیم گیری کنند. معمولاً خریدهای مستمر سازمان را افراد ثابتی انجام می دهند اما برای خریدهای غیرمستمر بصورت استثنایی عمل می شود. سازمان های بزرگ نسبت به سازمانهای کوچکتر ساختار منظم تری دارند و افراد بیشتری را درگیر فرایند تصمیم گیری خرید می کنند. اعضای واحد تصمیم گیری نقش های مختلفی را ایفا می کنند. مثلاً برخی نقش جمع آوری اطلاعات به عهده ای نقش تاثیر گذاران کلیدی، بعضی نقش تصمیم گیرنده، بعضی ها نقش خریدار و در نهایت عده ای هم از تجهیزات و کالاها استفاده می کنند. واحدهای تصمیم گیری در طول چرخه عمر محصول تغییر می کنند. یعنی زمانی که محصولی جدید محسوب شود و به تازگی ورد مازاد شود تصمیم خرید آن

های صنعتی توسط کسانی صورت می گیرد که توسط سایر اعضای سازمان ناشناخته و غریبه هستند. این افراد معمولاً از محصول نهایی استفاده نخواهند کرد، اما این حالت برای خانواده ها وجود ندارد. بیشتر خرید های سازمانی تاثیر کمی بر سایر اعضای سازمان دارند ولی در خانواده، خریده ها مستقیماً بر سایر افراد هم تاثیر گذارند.

واحد تصمیم گیری سازمان :

متشکل از افرادی است که بعنوان نماینده هر بخش عملیاتی و مدیریتی و تصمیم گیری های خرید سازمان نقش داشته و تاثیر گذارند این واحد ها اغلب زمانی متشکل از افرادی از واحدهای تولید، بازرگانی، مالی، مهندسی، تعمیرات و غیره باشند و به عنوان مرکز خرید سازمان عمل کنند. تنها وظیفه آنها این است که در

مقدمه:

در بازار های صنعتی بر خلاف بازارهای مصرفی اکثر خریداران بصورت دقیق و مشخص فرآیندهای خرید، معیارهای ارزیابی تامین کنندگان و حتی استراتژی های خرید را مشخص می کنند. در بسیاری از سازمان ها، واحد خرید کالاهای خریداری شده را معرفی نمی کنند، علاوه بر واحد خرید، دیگر واحدها و حتی مدیران ارشد نیز در فرآیند خرید تاثیر گذارند.

فرآیند خرید سازمانی : تصمیمات خرید سازمانی اغلب با تصمیمات خرید خانواده مقایسه می شود. سازمان ها معمولاً اهداف و معیارهای نسبتاً روشنی (مثل حداکثر سازی سود) برای خریده ها دارند ولی خانواده ها اینطور نیستند. بیشتر خرید

من از بازخورد گرفتن می ترسم

و حتی باعث شود که بعضی از مشتریانم را از دست بدهم.

تو چه فکر می کنی؟

پاسخ دن اریلی:

بازخورد بگیر.

ممکن است که در کوتاه مدت، بعضی از مشتریانم را - به همین علتی که گفتم - از دست بدهم. اما این نوع نظرسنجی ها به تو کمک می کنند که در بلندمدت، کیفیت کار خودت را بهتر کنی.

سوال کلیدی این نیست که بازخورد بگیرم یا نگیرم. بلکه سوال مهم و زیرکانه تر این است که:

چگونه بازخورد بگیرم که بیهوده حس منفی در مشتری ایجاد نکنم؟

و حتی:

چگونه بازخورد بگیرم که حس مشتریانم به من بهتر شود؟

به نظر من، از کارفرماهايت بخواه که به تو، ۱۰ شیوهی مختلف برای بهتر شدن کیفیت کارت پیشنهاد کنند. حدسم این است که کارفرماهای تو، دو یا سه یا پنج مورد را به سادگی می نویسند. اما بعید است بتوانند ده مورد را فهرست کنند. از یک جایی به بعد، با خودشان فکر می کنند که این همکار ما، مشکل خاصی هم ندارد و به سادگی نمی توانیم از کار او ایراد بگیریم. در کل، وقتی این انتظار را ایجاد می کنی که برای بهبود باید ۱۰ راهکار مختلف مطرح شود، کسی که نمی تواند آن فهرست را تکمیل کند احساس می کند که همه چیز خوب است (یا آن قدرها هم بد نیست) و جای زیادی برای بهبود وجود ندارد.

کار کردن دائمی برای یک شرکت مشخص ترجیح می دهم. اما مشکل اینجاست که وقتی برای خودت کار می کنی، از نتیجهی بسیاری از فرایندهای متداول سازمانی محروم می شوی. مثلاً چیزی شبیه ارزیابی عملکرد وجود ندارد تا تو را با همکارانت مقایسه کند. بارها به این فکر افتاده ام که یک



نظرسنجی مختصر برای کارفرماهایم بفرستم و از آنها بخواهم که کار من را ارزیابی کنند. اما می ترسم با این کار، تازه یادشان بیفتد که به جزئیات کارم فکر کنند و با برانگیختن این دقت و وسواس بپهوده، فقط رضایت آنها را کاهش دهم. مثلاً بگویند: آهان! الان که فکر می کنیم او آن قدرها هم که باید مهربان و دوستانه برخورد کند، مهربان نیست. ترسم این است که این بازخورد گرفتن ها، سطح رضایت آنها را کاهش دهد

آن، بحث های آموزشی و نکات علمی و کاربردی را که در ذهن دارد، بیان کند.

مروری به فهرست کتاب، نشان می دهد که هر چیزی را می توان در آن یافت: از بحث در مورد حافظه تا اینکه در بوفه های رستوران ها، از چه غذایی شروع کنیم تا بتوانیم بیشتر بخوریم! از انجام کارهای

همزمان تا اینکه چرا زنان در کفشهای پاشنه بلند، جذاب تر به نظر می رسند. از هدیه دادن تا جوراب های گم شده!

یکی از سوالات و پاسخ دن اریلی را با هم مرور می کنیم:

دن عزیز:

شغل من، نوشتن متن های مختلف (آموزشی، اطلاع رسانی، تبلیغاتی) برای شرکت هاست. این کار را به صورت موردی و پروژه ای انجام می دهم و این ثبت کار را به

بعید است کسی در حوزه اقتصاد رفتاری کار کرده باشد و نام دن اریلی را نشنیده باشد. او که اکنون دهه ی پنجم زندگی را به پایان می برد، آموزش را از حوزه فیزیک و ریاضی شروع کرد، خیلی زود به فلسفه و روانشناسی تمایل پیدا کرد و مدت کوتاهی طول کشید تا از مطالعه فلسفه هم به نفع روانشناسی منصرف شود.

او که دکترای خود را در حوزه روانشناسی شناختی دریافت کرده، بعداً دکترای دیگری هم در حوزه ی Business Administration (مدیریت کسب و کار) دریافت کرد و طی سالهای ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۸ در دانشگاه MIT به تدریس مشغول شد و پس از آن، به دانشگاه Duke رفت و هم اکنون تدریس را در آنجا ادامه می دهد. اگر چه او هرگز به صورت رسمی درس اقتصاد نخوانده است، از پیشتانان عرصه اقتصاد رفتاری در جهان محسوب می شود.

البته دن اریلی تنها کسی نیست که در رشته ای که به صورت آکادمیک نخوانده پیشتان است. جدای از امثال استیو جابز و بیل گیتس به عنوان خدایان تکنولوژی جهان که درسهای این حوزه را به صورت رسمی نخوانده اند یا مجبور به ترک دانشگاه شده اند، در اکثر حوزه ها می توان نمونه های مشابه را پیدا کرد.

دن اریلی، در وال استریت ژورنال ستونی داشته که مردم در آن سوال هایشان را می پرسیدند و او هم، مستقل از اینکه سوال، چقدر ساده یا مسخره یا مهم بوده است، می کوشیده است به بهانه ی

برگزاری دوره بازآموزی محیط زیست

زمین (باران های اسیدی، گازهای گلخانه ای، افزایش دمای زمین و ...) آشنایی با زباله های الکترونیکی و بازیافت آنها، فعالیت زیست محیطی نیروگاه (ایجاد ۲۲۰ هکتار فضای سبز - کاهش مصرف آب خام - حذف مازوت - استفاده از آب تصفیه خانه فاضلاب شاهین شهر و ...) بوده است.

دوره بازآموزی محیط زیست در چهار گروه جهت پرسنل مکانیک در آبان ماه سال جاری توسط افروز نظری در مکان آموزش نیروگاه برگزار گردید.

مباحث مورد بحث در این دوره شامل: شناخت آلودگی های محیط زیست و انواع آنها (آلودگی آب، خاک، هوا) خطرات و تهدیدات موجود برای کره



تقدیر از ورزشکاران پیشکسوت ورزش صبحگاهی

جوایز این روز به منتخبان در سخنان کوتاهی به نقش ورزش منظم روزانه در سلامتی و طول عمر و تصمیم گیری در لحظات بحرانی اشاره و همگان را به این امکان که در نیروگاه ایجاد شده است دعوت نمود.

به همت اداره ورزش نیروگاه در بیست و ششمین روز همراه که به روز تربیت بدنی و ورزش نامگذاری شده است از حضور فعال پیشکسوتان ورزش صبحگاهی نیروگاه تقدیر به عمل آمد. در این روز و پس از پایان ورزش صبحگاهی مهدی عبدالوند با تقدیم لوح تقدیر و





دکتر ابراهیم کریمی

همایش مدیریت دانش سازمانی: آشنایی با مهندسی ارزش



در این رهگذر، می‌توان تعیین نمود که ارزش واقعی هر آیت و هزینه‌ای که در بر دارد چقدر است! برای این منظور لازم است تعاریف دقیق عبارات کلیدی در مهندسی ارزش ارائه شود:

ارزش

ارزش از دیدگاه مهندسی ارزش به صورت حاصل تقسیم کارایی به هزینه است.

هزینه

هزینه مجموعه تمام منابعی است که برای یک پروژه یا خدمت شامل سرمایه‌گذاری اولیه، نگهداری، بهره‌برداری و تعمیرات طول عمر آن‌ها هزینه می‌شود. منابع صرفاً منابع ریالی نیست بلکه منابعی مانند نیروی انسانی، زمان، سرمایه‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و زیست‌محیطی را نیز در بر می‌گیرد که در طول عمر آن محصول و یا خدمت هزینه شده است یا خواهد شد [۳].

بها

بها کم‌ترین هزینه‌ای است که با آن می‌توان کارکرد مورد نیاز و مطلوب از یک محصول و یا خدمت در بازاری رقابتی به‌دست آورده شود. بها، ارتباط تنگاتنگ با کارکرد مورد نظر کاربر دارد و نه با خود محصول یا خدمت. برای نمونه، انواع صندلی با قیمت‌های بسیار در بازار وجود دارد ولی بهای صندلی، کم‌ترین هزینه‌ای است که می‌توان با آن تمام انتظارات با ابعاد و استحکام مورد نظر را به‌دست آورد.

همواره فاصله‌ای میان بها و هزینه وجود دارد و هدف مهندسی ارزش به صفر رساندن این فاصله است. بدیهی است که هر چه این فاصله بیشتر باشد، ظرفیت افزایش ارزش بیشتر خواهد بود [۳].

برگشت سرمایه

برگشت سرمایه به معنای میزان صرفه‌جویی ناشی از نتایج نهایی کارگاه نسبت به کلیه هزینه‌ها و دستمزدهای پرداخت‌شده و هزینه‌های طراحی مجدد برای پیشنهادها مهندسی ارزش و برای برگزاری کارگاه است.

انتظار از کارگاه‌های مهندسی ارزش بر این است که بتواند بازگشت سرمایه‌ای به میزان ۱ به ۲۰ داشته باشد. این مقدار در دهه

مهندسی ارزش یکی از ابزارهای مدیریتی است که می‌تواند نقش سازنده‌ای در کنترل هزینه و بهبود طراحی و اجرا داشته باشد. جرقه‌های پیدایش مهندسی ارزش از سال ۱۹۴۷ و پس از جنگ جهانی دوم زده شد. شرکت جنرال الکتریک به عنوان پیشگام این موضوع به آقای مایلز مأموریت داد که هزینه‌های غیرضروری را کاهش دهد. وی تحلیل ارزش را به عنوان ابزاری کارکردگر و نوآورانه استفاده کرد که در نهایت منجر به پیدایش مهندسی ارزش شد. پس از آمریکا، ژاپن در دهه ۱۹۶۰، اروپایی‌ها و به طور ویژه آلمان و فرانسه و گروهی از خاورمیانه مانند عربستان و کویت در دهه ۱۹۷۰، هند، تایوان و آفریقای جنوبی در دهه ۱۹۸۰ و مجارستان و کانادا در دهه ۱۹۹۰ به کاربران مهندسی ارزش پیوستند [۱].

اداره حسابداری عمومی^۱ آمریکا برآورد نموده که تا سال ۲۰۰۳ اقدامات مهندسی ارزش در برنامه‌های دولتی ۳ تا ۵ درصد صرفه‌جویی اقتصادی به همراه داشته است. بر اساس گزارش این اداره، وزارت دفاع با ۷۳۴، وزارت ترابری با ۶۸۷ و اداره خدمات عمومی^۲ با ۱۱۰ میلیون دلار رکوردار بیشترین ارقام صرفه‌جویی هستند [۲].

شرکت توانیر از انتهای سال ۱۳۸۴ در پی اقدامات سازمان‌یافته برای اجرای مهندسی ارزش در پروژه‌های بالا ۲ میلیارد تومان بوده است. در پایان سال ۱۳۹۳ شرکت‌های زیرمجموعه توانیر با برگزاری ۶۵ کارگاه مهندسی ارزش با سرمایه‌گذاری اولیه ۱۹۷۲۹ میلیارد ریال، در حدود ۳۵۸۸ میلیارد ریال در هزینه‌ها صرفه‌جویی داشته‌اند. این رقم معادل ۱۸ درصد کل هزینه‌های سرمایه‌گذاری بوده است [۳].

در اقتصاد امروز، تجارت، خصوصی و عمومی، در پی آن است که ارزش محصولات، پروژه‌ها، برنامه‌ها، فرآیندها، سیستم‌ها و تکنیک‌ها را بهبود دهد. مهندسی ارزش، روشی نظام‌مند و نوآورانه برای حل مسئله است که گروه انتخابی تلاش می‌کند با تحلیل عملکردها به بالاترین ارزش با کم‌ترین هزینه طول عمر دست یابد. هدف مهندسی ارزش از میان برداشتن و یا اصلاح هر عاملی است که موجب تحمیل هزینه‌های غیرضروری می‌شود، بدون آنکه کارکردهای اصلی و اساسی سیستم را قربانی کند [۴].

درک کامل و شفاف بین اعضا از موضوع کارگاه انجام می‌شود. در این فعالیت تمرکز موارد بحث تعیین می‌شود و زمینه‌های دارای فرصت بالا برای مرحله خلاقیت مشخص می‌شود تا تبادل نظر بعدی بین اعضا در مورد آن انجام شود [۴].

خلاقیت در مهندسی ارزش نقشی بسیار حیاتی دارد. انتظار بر این است که تیم مهندسی ارزش بتواند ایده‌های وری مفاهیم پایه ارائه کند. در واقع با طرح اولیه، کار آغاز می‌شود و با تولید ایده‌های جدید و ترکیب آن‌ها، پیشنهادها از روش‌های معمول فراتر می‌رود. در برنامه کاری مهندسی ارزش، امکان خلاقیت برای همه اعضای کارگاه باید فراهم شود. فرآیندی که در این روش مورد استفاده قرار می‌گیرد بسیار شبیه فرآیندی است که مخترعاتن در کار خود پی می‌گیرند.

امتیازدهی معیارهای ارزش یکی از اقدامات اساسی است که می‌تواند در هر یک از مراحل پیش‌کارگاه، بعد از تحلیل کارکرد، ایده‌پردازی و یا بعد از ارزیابی انجام شود. معمولاً از روش دو دویی یا چهار گزینه‌ای برای امتیازدهی و تعیین وزن هر معیار استفاده می‌شود [۴].

در نهایت با در اختیار داشتن تمام اطلاعات پروژه و گزینه‌های جایگزین، شامل هزینه و کارایی، اینک مدیران در شرایط بهتری قرار دارند تا تصمیم آگاهانه‌تری که همه جوانب را در نظر گرفته باشد، اتخاذ کنند.

۱۹۹۰ برای آمریکا ۱ به ۱۴۵ [۴] و در توانیر به طور متوسط ۱ به ۴۰۰ بوده است.

سه گام اساسی مهندسی ارزش عبارتند از: پیش‌کارگاه، کارگاه و پس از کارگاه.

در مرحله پیش کارگاه شناخت انتظارات، کامل کردن داده‌ها، تعیین اولیه معیارهای ارزیابی، تعیین محدوده مطالعات، ساخت مدل‌ها و تعیین ترکیب تیم انجام می‌شود. یکی از پارامترهای کلیدی که در موفقیت کارگاه تأثیر بسیاری دارد، توانایی اعضا و رهبر تیم مهندسی ارزش در مطالعات بهبود ارزش است. اعضای تیم در مرحله جمع‌آوری اطلاعات افرادی که در تیم مهندسی ارزش برگزیده می‌شوند باید از کیفیت بالاتری نسبت به تیم طراحی اولیه باشند. این افراد باید متخصص، مثبت‌اندیش، راستگو، باتجربه، خلاق، انعطاف‌پذیر و از همه مهم‌تر مستقل باشند. در کارگاه ضمن تشویق افراد به کار تیمی بر رعایت چارچوب استاندارد روش تأکید می‌شود. فضای تیم باید به گونه‌ای باشد که از گفتگوهای فنی آزادانه پشتیبانی نماید.

در مرحله پیش کارگاه محدودیت‌ها، که با نام استعاری گاو مقدس شناخته می‌شوند، تعیین می‌شوند. این محدودیت‌ها در کارگاه هم بازبینی و نهایی می‌شوند.

در مرحله کارگاه تکمیل اطلاعات، تحلیل کارکرد، خلاقیت، ارزیابی، توسعه و گزارش‌دهی شش فاز اصلی هستند که باید به ترتیب و با دقت انجام شوند.

تحلیل کارکرد برای به‌دست آوردن

۱. General Accounting Office

۲. General Services Administration



همایش مدیریت دانش:



رسول نژادزارعی و خلیل عطایی

امکان استفاده از نانو سیال در کلوزسیکل آب و روغن نیروگاه شهید محمد منتظری



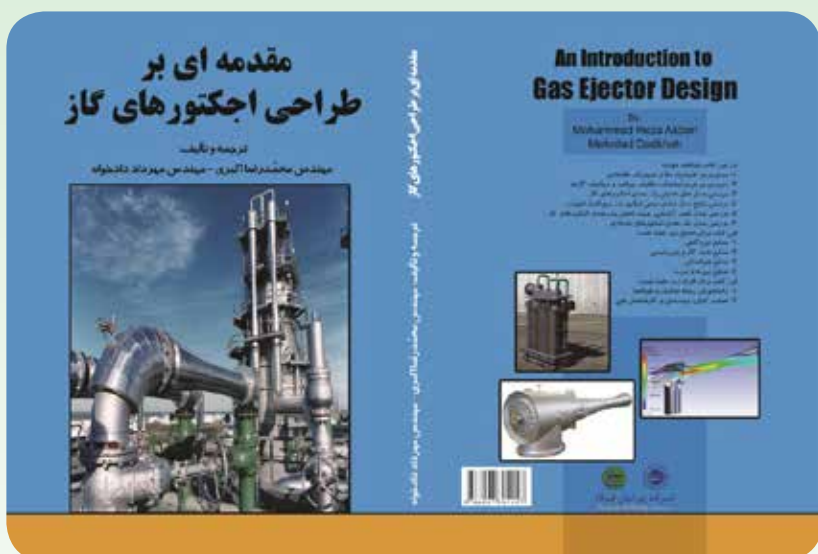
شرایط کاری جریان سیال تحلیل شود و بعد از رسیدن به مدل کامل کلوزسیکل، با اضافه کردن نانو سیال آب و اکسید آهن با درصدهای حجمی مختلف میزان تأثیر آن بر بالانس جدید انرژی سیستم بررسی گردید. در این روش میزان آب مصرفی کلوزسیکل های آب و روغن به خصوص در بخش اسپری آب کاهش قابل ملاحظه ای یافت و نیز صرفه جویی بزرگی در مصرف داخلی دیده شد. در ادامه درباره پیشنهادات و گام های بعدی استفاده از این فناوری در نیروگاه بحث و به مواردی مانند به وجود آوردن زیرساخت های لازم جهت اجرای این تحقیق اشاره شد. در پایان نیز ارائه دهندگان همایش به پرسش های حضار پاسخ دادند.

با توجه به خشک سالی های اخیر و وجود بحران آب، در راستای صرفه جویی و بهینه سازی مصرف آب پژوهشی توسط آقایان رسول نژادزارعی و خلیل عطایی انجام شد. این پژوهش که در آن از فناوری نانو بهره گرفته شده بود در همایش مورخه ۹۵/۷/۱۸ ارائه شد. در این راستا ابتدا به داده برداری و لاکشیت نویسی محلی از کلوزسیکل آب و روغن واحد ۴ بدلیل سیستم کنترل اتوماتیک کلوزسیکل های این واحد پرداخته شد.

سپس شبیه سازی اولیه به کمک نرم افزار hysys انجام شده. اعتبار سنجی نتایج بدست آمده از تطابق قابل قبولی با داده های محلی برخوردار بود. داده های شبیه سازی اولیه به نرم افزار Ansys fluent برده شد تا

با حمایت مادی و معنوی نیروگاه

کتاب مقدمه ای بر اجکتورهای گاز منتشر و روانه بازار شد



نقطه نظرات و هم فکری های جناب آقای مهندس افتخاری و مساعدت های فنی و تجربی آقای مهندس عباسی برای به ثمر رسیدن آن، توسط انتشارات کانون پژوهش به چاپ رسیده است. همچنین ویرایش فنی این کتاب توسط آقای علی زارع صورت گرفته است.

این کتاب در شش فصل و ۳۰۰ صفحه تهیه و تنظیم شده است. فصل اول به شناخت کلی و کاربردهای مختلف اجکتورها در صنایع مختلف و تنوع دامنه کاری آنها می پردازد که از منابع اینترنتی، کاتالوگ شرکت های سازنده و فروشندگان این محصولات گردآوری شده است. فصل دوم کتاب معادلات حاکم بر جریان سیالات تراکم پذیر را در بر می گیرد و از کتب مختلف ترمودینامیک و مکانیک سیالات گردآوری شده است و بخش قابل توجهی از آن مربوط به کتاب دینامیک گازها نوشته جیمز ای. ا. جان و ترجمه علی اکبر عالم رجبی می باشد. در فصل سوم مدل های پر کاربرد تحلیل یک بعدی اجکتورهای گازی تک فاز مورد بررسی قرار گرفته است و در فصل چهارم برای درک بهتر

اجکتورها یکی از تجهیزات مهم در صنایع نفتی، گازی، پتروشیمیایی، نیروگاهی، هوافضایی، تبرید و تهویه مطبوع می باشند و مفهوم بسیار عمیق و گسترده ای را در علوم مهندسی و بخصوص مهندسی مکانیک ایفا می کنند. شناخت مکانیزم عملکردی اجکتورها و تطبیق اصول نظری و عملی این تجهیز، در کار با آن به مهندسان، طراحان و بهره برداران کمک شایان توجهی خواهد کرد. اصول اساسی اجکتورها مبنی بر دینامیک گازها و سیالات تراکم پذیر می باشد.

تا کنون کتب زیادی به زبان های غیر فارسی در مورد اجکتورها نوشته شده است، اما استفاده آن برای خوانندگان فارسی زبان، همیشه میسر نیست. این کتاب از معدود کتب فارسی است که در بین انواع اجکتورها، انحصاراً به بحث اجکتورهای گاز می پردازد که تحت حمایت جناب آقای محمد فلاحیان و شرکت پرشین فولاد که همواره حامی نویسندگان و پژوهشگران بوده اند، توسط آقایان محمدرضا اکبری و مهرداد دادخواه گردآوری و ترجمه شده است و با عنایت به

مدل های یک بعدی بحث شده در فصل سوم است و از نگاه تغییرات آنتروپی صحت عملکرد اجکتورها را می سنجد. فصل ششم مدل یک بعدی اجکتورهای دو فاز را مورد بررسی قرار می دهد. فصل سوم تا ششم ترجمه متونی از دکتر چاکینگ لیائو می باشد.

میدان جریان سیال تراکم پذیر در مجاری اجکتور، نمونه ای از شبیه سازی دینامیک سیالات محاسباتی ارائه شده است و نوع تغییرات پارامترها در این میدان جریان بررسی شده اند. فصل پنجم این کتاب مدل تغییر آنتروپی را برای بررسی اجکتورهای گازی تک فاز یک بعدی معرفی می کند. این مدل، مدلی تعمیم یافته و کلی تر از

گردهمایی بزرگ بازنشستگان نیروگاه

همزمان با بیست و پنجم ذی الحجه روز "خانواده و تقدیر از بازنشستگان" نیروگاه شهید محمد منتظری در پاسداشت این روز میزبان بازنشستگان خود بود. این برنامه که با استقبال همکاران بازنشسته مواجه شد مبدل به نشستی صمیمی و تجدید دیدارها و خاطره ها شد. در این نشست صمیمانه دکتر سوادکوهی از اساتید روانشناس به شیوه های صحیح و شاد زندگی پس از پایان دوران رسمی کار و تلاش پرداخت و دقایقی نیز میهمانان شنونده موسیقی سنتی و خاطره انگیز بودند. در پایان این برنامه یک عکس دسته جمعی به یادگار گرفته شد.

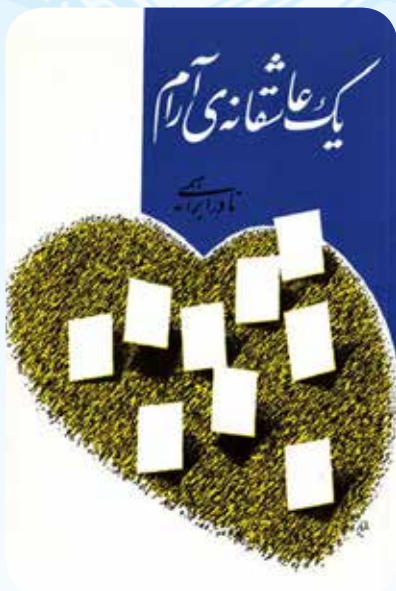


گردهمایی بازنشستگان ادوار مختلف شرکت مدیریت تولید برق شهید محمد منتظری
تیرماه ۱۳۹۵



یک عاشقانه آرام

محرمرضا مرجوری



۷۴ منتشر شده است، با گذشت بیش از بیست سال، بیست و پنج بار تجدید چاپ شده است

به چشم یک خاطره و عادت نگاه کرد. «یک عاشقانه آرام» در واقع روند و مراحل و برنامه ریزی‌های زندگی مبتنی بر عشق و شخصیت انقلابی و پرشور و حرارت را نشان می‌دهد که یکی اهل گیلان و دیگری از دیار آذربایجان است، اما به دست تقدیر با هم آشنا می‌شوند و گילה مرد مبارز و سیاسی را شیفته «عسل» دختر آذری زیبا و سیاسی مسلک می‌کند.

نادر ابراهیمی در این کتاب نیز همچون دیگر آثارش در سینما، تلویزیون، شعر و کتاب با تلفیقی از نگاه فلسفی و ذوق ادبی و با استفاده از تجربیات مختلفی که در عرصه‌های مختلف داشته است، با نشان دادن رابطه‌ای متفاوت میان یک زوج، به دنبال بیان این موضوع بوده است که بزرگترین دشمن عشق رخوت و عادت است و برای حفظ یک رابطه عاشقانه باید با این دو مبارزه کرد.

یک عاشقانه آرام که اولین بار در سال

و سینمایی، مصور کردن کتاب‌های کودکان، مدیریت یک کتابفروشی، خطاطی، نقاشی و نقاشی روی روسری و لباس، تدریس در دانشگاه‌ها و... اما در تمام این سالها چیزی که از آن غافل نشد نویسنده است که از ۱۵ سالگی تا پایان عمرش به آن مشغول بود. نادر ابراهیمی در سن ۷۲ سالگی پس از چندین سال دست و پنجه نرم کردن با بیماری بعد از ظهر پنجشنبه ۱۶ خرداد ۱۳۸۷ درگذشت. از وی سی و هفت عنوان کتاب در زمینه ادبیات بزرگسال و چهل و هفت عنوان در ادبیات کودک و نوجوان به همراه دو فیلمنامه و سه نمایشنامه و چهار ترجمه باقیمانده است. یکی از آثار ویژه وی یک عاشقانه آرام است. نادر ابراهیمی در «یک عاشقانه آرام» با بیان داستانی خواندنی از زندگی یک زوج و در لابلای ماجراهای پیش آمده برای آن‌ها، با قلمی زیبا گفت‌وگوهای جذابی را خلق می‌کند که مخاطبش را به فکر وامی‌دارد و او را متوجه این موضوع می‌کند که نباید به عشق

نادر ابراهیمی در ۱۴ فروردین سال ۱۳۱۵ در تهران به دنیا آمد. نادر ابراهیمی تحصیلات مقدماتی خود را در زادگاهش یعنی شهر تهران گذراند و پس از گرفتن دیپلم ادبی از دبیرستان دارالفنون، به دانشکده حقوق وارد شد. اما این دانشکده را پس از دو سال رها کرد و سپس در رشته زبان و ادبیات انگلیسی به درجه لیسانس رسید. ارایه فهرست کاملی از شغل‌های ابراهیمی، کار دشواری است. او خود در دو کتاب «ابن مشغله» و «ابوالمشاغل» ضمن شرح وقایع زندگی، به فعالیت‌های گوناگون خود نیز پرداخته است. از جمله شغل‌های او بوده است: کمک کارگری تعمیرگاه سیار در ترکمن صحرا، کارگری چاپخانه، حسابداری و تحویل‌داری بانک، صفحه‌بندی روزنامه و مجله و کارهای چاپ دیگر، میرزایی یک حجره فرش در بازار، مترجمی و ویراستاری، ایران‌شناسی عملی و چاپ مقاله‌های ایران‌شناختی، فیلمسازی مستند

چگونه شناخت تپ شخصیتی‌تان می‌تواند به رضایت شغلی شما کمک کند؟

ادامه از شماره قبل:

مهدی سعادت

به یاد داشته باشید در هر صورت، اکثر شرکت‌ها در مجموع به سمت ایجاد یک تصویر آتی و با انگیزه ایجاد تفاوت و ارزش برای مردم حرکت می‌نمایند (NF)، اگر چه برای انجام امور روزمره، از آمار و ارقام و معیارهای منطقی و عقلانی (ST) استفاده می‌کنند. هر چند این امر، پیچیدگی تصمیمات را برای فرد بیشتر می‌کند، اما فرصت‌های جدیدی را نیز برای وی فراهم خواهد نمود.

اگر شما کارکردهای منطقی و فکری را ترجیح می‌دهید، احتمالاً می‌توانید نقشی رضایت‌بخش را در یک سازمان که در بالاترین سطوح آن به دنبال تصویر بزرگ‌تر است و بر مبنای یک چشم‌انداز کمتر نتیجه‌گرایانه عمل می‌کند، بیابید. در صورتی که نقش‌های شما در شرکت یا سازمان به خوبی با ترجیحات شما همخوانی دارد، احتمالاً درخواهید یافت که لذتی که در ازای به عهده گرفتن نقشی جدید به دست می‌آورید، هر گونه نارضایتی که در محیط یک فرهنگ سازمانی بزرگ‌تر و با ترجیحات متفاوت‌تر تجربه می‌کنید را از بین می‌برد.

این موضوع ادامه دارد

با شخصیت و عوامل انگیزه‌بخش شما همخوانی داشته باشد، جستجوی نقشی تازه در همان شرکت یا سازمان احتمالاً نسبت به یافتن شغلی دیگر انتخاب بهتری است. آیا سازمان شما به دنبال یک تصویر وسیع‌تر از آینده است (شهودی) یا بر حل مسائل این زمانی و این مکانی تمرکز دارد (منطقی)؟ آیا فرآیندهای تصمیم‌گیری بیشتر تحت تأثیر سبک منطقی و عقلانی است (فکری) یا بر مبنای یک سری ارزش‌های اساسی است که در پی برقراری هماهنگی و توافق جمعی بر سر تصمیمات هستند (احساسی)؟

اگر از این که نقشی را به عهده گرفته‌اید که تا حد زیادی درگیر جزئیات و آمار و داده‌ها و سبک تصمیم‌گیری منطقی است، احساس نارضایتی می‌کنید و در عوض شرکت شما بر مبنای دنبال کردن یک چشم‌انداز برای ایجاد اثراتی مثبت در دنیا عمل می‌کند، ممکن است نقش‌های دیگری در سازمان وجود داشته باشد که به شما این امکان را بدهد تا در زمینه‌ای نزدیک‌تر به ترجیحات شخصیتی خود کار کنید. یا این که می‌توانید وظایفی را در سازمان خود به عهده بگیرید که در آن‌ها بیشتر بتوانید دو ترجیح اصلی خود (ST، SF، NF، NT) را مورد استفاده قرار دهید.

هر چند این که فقط با ترجیحات خود کار کنید چندان واقع‌گرایانه نیست، اما اگر بتوانید بخش اعظم یا بهتر بگوییم ۶۰ درصد از زمان کاری خود را به کارهایی اختصاص دهید که با ترجیحات شخصیتی شما همخوانی دارد از شغل خود انرژی و انگیزه بیشتری دریافت خواهید کرد. به طور معکوس، اگر بخش اعظم زمان کاری خود را درگیر اموری باشید که خارج از ترجیحات شخصیتی شماست، هر چند هنوز می‌توانید شایسته عمل کنید اما احساس فرسودگی و خستگی شدید خواهید نمود.

به تصویر بزرگ زندگی شغلی خود بنگرید

اگر نیاز به یک تغییر را در خود احساس می‌کنید، به تصویر بزرگ بنگرید و صرفاً واقعیات دم‌دستی پیرامون خود را در نظر نگیرید. بررسی کنید چگونه دو حرف میانی تپ شخصیتی شما (منطقی یا شهودی، فکری یا احساسی) با سه سطح (نقش شما، گروه شما و شرکت یا سازمان شما) همخوانی دارد.

بگذارید بررسی را با شرکت شما آغاز کنیم. نقش کنونی شما ممکن است با ترجیحات شما همخوانی کاملی نداشته باشد اما اگر فرهنگ سازمانی بزرگ‌تر



ترکیب این کارکردها (منطقی و شهودی، فکری و احساسی) تعیین می‌کند که چه شرایطی در محیط کار برای ما بیشترین رضایت‌بخشی را به دنبال خواهد داشت:

ST: اشخاصی نتیجه‌گرا که می‌خواهند کارها را درست و دقیق انجام دهند.

SF: افرادی عمل‌گرا که می‌خواهند پشتیبانی فوری برای دیگران فراهم آورند.

NF: افرادی که می‌خواهند اثری معنادار از خود به جای بگذارند تا انگیزه‌بخش دیگران برای پیشرفت در بلندمدت باشند.

NT: افرادی هستند که احتمالات موجود برای بهبود سیستم را می‌بینند و می‌خواهند دریابند چه چیزی مشکل دارد تا برای رفع آن مشکل یک راه حل بلندمدت ارائه نمایند.

تقدیر و تشکر

و در کمال آرامش و امنیت و برگزاری مسابقات شهرستان و استان به این هیات نموده اند تشکر و تقدیر کرد.

هیات دوچرخه سواری شهرستان شاهین شهر و میمه با ارسال نامه از کمک های مدیرعامل نیروگاه و کلیه همکاری های که در راستای برگزاری تمرینات منظم

پوزش و اصلاح

افتاده بود و ضمن اعتذار از ایشان یادآوری و اصلاح می گردد.

تحریریه پیک انرژی

در شماره قبل گزارش فنی لوله گذاری پساب شاهین شهر به نیروگاه توسط آقای مهندس جعفری تهیه شده بود که از قلم

موفقیت ورزشی همکار

تپانچه حائز مقام دوم گردید. پیک انرژی ضمن تبریک این موفقیت برای ایشان آرزوی سلامتی و توفیق دارد.

عباسعلی رحیمی در سومین مسابقات تیراندازی برادران صنعت آب و برق که به میزبانی هیات ورزش استان آذربایجان غربی برگزار شد در رشته تیمی اسلحه



کوهنوردی

محمدعلی بشیری، مجتبی هاشمی، آرشد صالحی، هادی محمدنیا، عباس حدیدی، محمدابراهیم کرچگانی، سلمان نادری، امین وفاپور، سیدعلی خلیلی، علیرضا اعتدالی، خلیل عطایی، حسن شریف طینت، رحمت اله عبدالهی و عباسعلی احسانی فر به سرپرستی حمید گنجعلی می باشد.

بنا به اعلام کمیته ورزش نیروگاه طی یک برنامه تنظیمی سنگین سه روزه، گروه کوهنوردی نیروگاه صعود موفق به مرتفع ترین قله رشته کوه البرز، قله علم کوه با ارتفاع ۴۸۵۰ متر در منطقه مازندران را در کارنامه خود رقم زد. اسامی هموردان این برنامه:



موفقیت فرزند همکار

انرژی این موفقیت را به وی و والدین و مربیانش تهنیت گفته و از درگاه خداوند منان برای وی آرزوی توفیق در ورزش و علم و تهذیب اخلاق دارد.

محمد حسین رحیمی فرزند همکار عباسعلی رحیمی در دوازدهمین دوره مسابقات قهرمانی استان در سبک شوتوکان ریو بوکای مقام سوم را کسب کرد. پیک

موفقیت ورزشی همکار

ورزشی را به ایشان و خانواده محترمشان تبریک عرض نموده و موفقیت بیش از پیش در عرصه تلاش و کار و معنویت برایشان خواستاریم.

رضا فاتح از پرسنل واحد حراست در مسابقات قهرمانی استان در رشته کیک بوکسینگ در رده سنی بزرگسالان حائز مقام سوم گردیده است. این موفقیت

افروز نظری

ژل رویال یا شاه انگبین چیست ؟

درمان افسردگی، افزایش دهنده مقاومت بدن در مقابله با عفونت ها و جلوگیری از پیری زودرس بسیار موثر است.

نحوه نگه داری:

به خاطر وجود آنزیم ها و هورمون های موجود در ژل رویال بهتر است از تماس با نور و اکسیژن هوا جلوگیری نمود تا تجزیه نشود و الزاما در یخچال یا فریزر نگهداری شود. ژل رویال به علت دارا بودن ماده ای به نام استیل کولین که نقش اساسی در نقل و انتقال پیام های عصبی ایفا می کند برای پیشگیری و درمان مشکلات عصبی نظیر: آلزایمر، رعشه و اضطراب کاربرد دارد و همچنین در فعالیت های فکری زیاد هم می توان از این ماده استفاده کرد. در ضمن به خاطر داشتن همین ماده (استیل کولین) از رسوب کلسترول در جداره رگ ها که باعث سفت شدن دیواره رگ ها می شود و سکنه را به دنبال دارد، می کاهد. در ژل رویال مقدار فراوانی کلاژن موجود می باشد که در استحکام یاخته ها با یکدیگر به ویژه یاخته های پوست نقش اساسی بازی می کند.

است. این ماده مغذی تا سه روز مورد استفاده همه لاروها قرار می گیرد ولی زنبور ملکه به طور دائم از این ماده تغذیه می شود بدون ژل رویال هیچ لاروی قادر به رشد نیست و این ماده ملکه را قادر می سازد که در روزهای تخم ریزی در شبانه روز بیش از ۲۵۰۰ تخم بگذارد که وزن این مقدار بیش از وزن خود ملکه است. هم چنین ملکه زنبور عسل، به واسطه استفاده از این ماده مغذی حدود ۵ تا ۶ سال عمر می کند در حالی که زنبورهای کارگر در فصل های فعالیت خود (بهار و تابستان) حدودا در کمتر از ۱۴ تا ۲۴ روز از فعالیت خود می میرند.

خواص ژل رویال چیست؟

ژل رویال یک ماده غذایی بسیار ارزشمند و داروئی است که در درمان بسیاری از ناتوانی ها و امراض موثر می باشد از جمله: در کاهش چربی خون، تنظیم هورمون ها، کمک به باروری و تسریع در بهبودی ناتوانی جنسی، کمک به رشد استخوان ها، محرک رشد، اشتها آور، رفع انسداد رگ ها، بهبودی روماتیسم مفصلی،

زنبورهای کارگر دارای دو غده بر روی سر خود می باشند به نام غدد زیر حلقی، که توانایی تولید این ماده را از سن ۱۰ الی ۱۵ روزگی دارند. رنگ ژل رویال از سفید شیری تا زرد روشن بوده و ترش مزه می باشد. ملکه در زمان زندگی تنها با ژل رویال تغذیه می شود. تمامی لاروها در سه روز اول لاروی، با این ماده تغذیه شده و بعد از سه روزگی آن هایی که قرار است تبدیل به کارگر شوند با عسل و گرده تغذیه شده و آن لاروی که قرار است به ملکه تبدیل شود فقط با ژل رویال تغذیه می شود. ژل رویال زود فاسد شده و باید بعد از برداشت مصرف شود. ژل رویال دارای ویتامین های C, D, E, B12, B6, B2, A, B1 می باشد.

چگونگی تولید ژل رویال :

این ماده از دو جفت غده هیپوفارین موجود در طرفین سر زنبوران کارگر جوان ترشح و با بزاق دهان آن ها مخلوط می گردد.

این ژل خمیری شکل با رنگ تقریبا سفید تا زرد کم رنگ و طعمی تند و زننده

ژل رویال نوعی ماده غذایی است که توسط زنبورهای عسل تهیه می شود و معمولا همه لاروها در سه روز اول زندگی از آن تغذیه می کنند، اما این جیره غذایی از روز چهارم تغییر می کند و جای آن را مخلوطی از عسل و گرده می گیرد و تنها، ملکه تا آخر عمر از ژل رویال تغذیه می کند و به نظر می رسد که این نوع غذا باعث به وجود آمدن اختلافات اساسی بین زنبورهای ماده و ملکه می گردد به طوری که طول مدت زندگی ملکه بیش از پنجاه و دو برابر طول زنبورهای کارگر است و از لحاظ حجم نیز ملکه دو تا سه برابر کارگرها می باشد. ژل رویال توسط زنبورهای پرستار تولید می شود و این زنبورها در روز ششم زندگی اقدام به ترشح

شاه انگبین می کنند که در حقیقت مایعی سفید رنگ است که در تغذیه لاروها و به ویژه ملکه به کار می رود. اما این ترشحات در

روز دوازدهم قطع می گردد و لاروهای پرستار این وظیفه را به نسل دیگری از لاروها که سن آنها کمتر است می سپارند.



سردبیر و مدیر مسئول: محمدرضا مرجوی
هیئت تحریریه: روابط عمومی
عکس: سمعی و بصری روابط عمومی
ویراستار: لطیفه بیت جادر
وبسایت: www.esfahanmps.ir
کانال تلگرام: [telegram.me/montazericpp](https://t.me/montazericpp)
صفحه آرایی و چاپ: کانون آگهی و تبلیغات آیشار ۴۵۲۵۸۲۳۶ - ۰۳۱



نادر ابراهیمی

بند قند پارسی



یک بار ، یک بار ، و فقط یک بار
می توان عاشق شد . عاشق زن ، عاشق مرد ،
عاشق اندیشه ، عاشق وطن ، عاشق خدا ،
عاشق عشق یک بار ، فقط یک بار . بار
دوم دیگر خبری از جنس اصل نیست .

مگذار که عشق به عادت دوست
داشتن تبدیل شود .

مگذار که حتی آب دادن گل‌های باغچه
به عادت آب دادن گل های باغچه تبدیل
شود !

عشق به دوست داشتن و سخت دوست
داشتن دیگری نیست . پیوسته نو کردن
خواستنی ست که خود پیوسته خواهان نو
شدن است و دیگرگون شدن .

نمی شود که تو باشی

درست همین طور که هستی

و من هزار بار خوبتر از این باشم

و باز هزار بار عاشق تو نباشم

مشکل این است که از همه
روپاهای خوش آغاز دور می شویم و این
دور شدن به معنای قبول سلطه ی بی
رحمانه زمان است . بر سر قول و قرارهای
نخستین نماندن ، باور پیرشدگی روح است
و خواجهگی عاطفه .

بعضی ها را دیده ام که از وقت کم
شکایت می کنند . آنها می گویند : حیف
که نمی رسیم . گرفتاریم . وقت نداریم .
عقبیم اینها واقعا بیمار خیالبافی های
کاهلانه خود هستند . وقت علی الاصول
بسیار بیش از نیاز انسان است . ما وقت
بی مصرف مانده و بوی نا گرفته بسیاری در
کیسه هایمان داریم : وقتی که فنا می کنیم
، می سوزانیم ، به بطالت می گذرانیم .

برش هایی از کتاب یک عاشقانه آرام
نادر ابراهیمی

عشق یک قطار مسافربری نیست
تا اگر کمی دیر رسیدی ، قطار رفته باشد
و تو مانده باشی - با چمدان های سنگین
، با تاسف ، با قطره های اشکی در چشمان
حسرت .

نفرت انگیزترین چیزی که خداوند
خدا رخصت داد تا ابلیس به انسان هدیه
کند ، حکومتی ست که عشق را نمی فهمد
.

در گذشته ها به دنبال لحظه های
ناب گشتن ، آشکارا به معنای آن است که
آن لحظه ها ، اینک وجود ندارند .

اگر عشق را از جریان عادی زندگی
جدا کنیم - از نان برشته ی داغ ، چای
بهاره ی خوش عطر ، قوطی کبریت ،
دستگیره های گلدار و ماهی تازه - عشق
همان تخیلات باطل گذرا خواهد بود .

بهترین دوست انسان ، انسان است
نه کتاب .

تنها اعتقاد به اینکه سعادت ،
دور از دسترس ماست ، سعادت را دور از
دسترس ما نگه می دارد .

هیچ چیز همچون اراده به پرواز ،
پریدن را آسان نمی کند .

هیچ قله ای ، آخرین قله نیست .
رسیدن غم انگیز است . راه بهتر از منزلگاه
است . برویم بی آنکه به رسیدن بیندیشیم
، اما واقعا برویم .

حافظه برای عتیقه کردن عشق
نیست برای زنده نگه داشتن عشق است .

مرتضی انصاری

چالش اساسی تولید محصولات کشاورزی

ادامه از شماره قبل:

و غیر خوراکی است بر روی محصولات
خوراکی استفاده می کنند که شاید دوره
کارنس آن ۳۰ روز باشد ولی همان روز
آنها را برداشت می کنند و روانه بازار می
کنند، افزون بر این سم پاشی های مکرر
موجب برهم خوردن اکو سیستم پیرامون
مناطق گردیده است که حذف حشرات
مفید و طغیان گاه و بی گاه آفات و بیماری
های گیاهی نمونه آن می باشد به هر حال
افزایش بیماری های ناشناخته از جمله ام
اس و انواع سرطان ها در سالهای اخیر
به خصوص در کشور ما زنگ خطری
است به نظر می رسد ارتباط مستقیمی
با تغذیه دارد(در همین راستا بسیاری از
کشور ها استاندارد های خاصی را برای
میزان مجاز باقیمانده کود و سموم شیمیایی
در بافت محصول تعیین کرده اند) و قوانین
سختگیرانه ای را برای آن وضع کرده اند
و با مستقر کردن دستگاه هایی برای اندازه
گیری این استاندارد ها سلامت محصولات
کشاورزی را پیگیری و ارزیابی می نمایند
در کشور ما نیز باید با آگاه سازی مردم و
فرهنگسازی استفاده از محصولات سالم و
ارگانیک را به مطالبه عمومی تبدیل کرد تا
تولید کنندگان و متولیان نیز در راستای این
مطالبه روند خود را اصلاح نمایند.

در حالیکه از زمان آخرین سم پاشی
تا برداشت محصول باید دوره زمانی
خاصی سپری گردد تب سموم در گیاه
مستهلك می شود و به اصطلاح به حالت
غیر پایدار تبدیل می شود که اصطلاحاً به
آن دوره کارنس می گویند و در اکثر بسته
بندی ها درج شده است، مثلاً سمی که
دوره کارنس آن ۳ روز می باشد بعد از
استفاده و سمپاشی روی گیاه باید حداقل
۳ روز از برداشت آن میوه یا محصول
اجتناب کرد تا خطر باقیمانده ی سموم در
بافت های گیاه به حداقل برسد . فارغ از
اینکه تولید کنندگان سموم چقدر در اعلام
دوره کارنس واقعی صادقند متأسفانه همین
زمان کارنس درج شده هم در بعضی مواقع
رعایت نمی گردد و محصول بعد از سم
پاشی زود تر از موعد برداشت شده و به
بازار عرضه می گردد و متأسفانه نظارت
کافی در این زمینه توسط متولیان امر
صورت نمی گیرد. در حالیکه نود درصد
سموم قارچ کش خاصیت سرطانزایی آن
در حیوانات به اثبات رسیده است حتی
بعضی مواقع مشاهده می گردد باغداران
از سمومی که مخصوص گیاهان زینتی

شرح با شما

به بهترین پاسخ صحیح جایزه اهدا خواهد شد.
پاسخ خود را تا پایان ماه به واحد روابط عمومی تحویل دهید.



بی یاد سعید عرض