



IRANIAN BABAK COPPER CO.

مدیریت توسعه خبرنامه

شماره : ۵۷ - اسفند ماه ۱۳۹۹



شرکت بابک مس ایرانیان



کونوسو که ماتسوشیتا

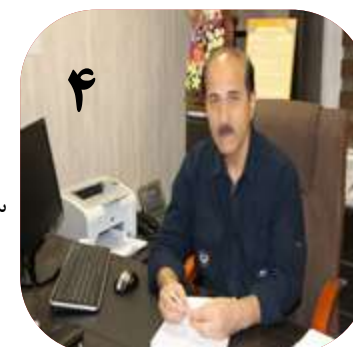
مدیر موسس پاناسونیک
پدر مدیریت ژاپن

تجربه های زیادی که هر روز در سازمان های ما
کسب می شود، بخش مهمی از کسب و کار است.
شکست ها و موفقیت ها، به صورت در سهای
گران بها برای ما و آیندگان باقی خواهند ماند.
بر عهده مدیران است تا این تجربیات را به عنوان
با ارزشترین منابع یادگیری در سازمان نشر دهند.

منبع: کتاب " نه برای لقمه ای نان "

سرآغاز...

سخنی با مدیران / ۴



سیری در جزیره دانش و بهره وری

دانشکاران و ایده پردازان / ۶



اصلاح ضخامت لوله در دستگاه Spinner block / سجاد ابراهیمی- تکنسین فنی کشش / ۷

استفاده از پوشش دهی سطحی توسط جوشکاری در صنعت و قابلیت استفاده برای شفت
همزن تانک های بیولیچینگ / محمد رضا صادقی - مسئول شیفت آزمایشگاه کاتد / ۸

افزایش سرعت استارت خطوط ریخته گری / محمدحسین صبوری-محمدمرتضی نیا / ۱۰

برگ آزاد



مدیریت تغییرات در مدیریت منابع انسانی / امیرحسین اختری- امور سرمایه انسانی / ۱۱

انگیزش و تاثیر آن در تسهیم دانش / علی طلائیگی- مدیر سرمایه انسانی و HSEC / ۱۲

چگونه ارتباط موثر در سازمان داشته باشیم؟ / ساناز کافی امور سرمایه انسانی / ۱۴

سیری در اخبار

اخبار مجتمع بابک مس / ۱۶

اخبار توسعه مدیریت مجتمع بابک مس / ۱۸

اخبار توسعه مدیریت میدکو / ۲۰

تألیفات و آثار علمی همکاران / ۲۷



طراحی و تألیف : فاطمه طهماسبی

با تشکر از واحد روابط عمومی و تمامی همکارانی که به ما در تهیه این شماره یاری رساندند.



بنام دگرگون کننده قلبها

خدمت خوانندگان محترم عرض سلام دارم و فرا رسیدن نوروز ۱۴۰۰ دروازه ورود به قرن جدید را تبریک عرض میکنم.

برآمد باد صبح و بوی نوروز

به کام دوستان و بخت پیروز

مبارک بادت این سال و همه سال

همایون بادت این روز و همه روز

لازم است از مجموعه همکارانم که در سال ۱۳۹۹ با جان و دل تلاش کردند تا قدمی در راه تولید و اقتصاد کشور بردارند تقدیر و تشکر کنم. و از خداوند متعال برای آنان و خانواده هایشان سلامتی و توفیق آرزومندم. امیدوارم در سال جدید سلامتی همراه همیشه ایشان باشد و بتوانیم با تلاشی مضاعف وظیفه خود را به شایستگی انجام دهیم. بار دیگر سال جدید را به همگان مخصوصا خوانندگان گرامی شادباش و تهنیت میگویم.

محمد حسن رحمانی

مدیر مجتمع



بنام خدای دانا و توانا، که به اقتضای قدرت و حکمتش سال دیگری آغاز شد و گردونه طبیعت به فصل وصل عاشقی رسید. بهار وقت سلام است، هنگام دیدار یار، زمان خنده گل و بلبل.

اصلا جنس بهار با بقیه فصول فرق میکند. این را نه من میگویم که فیلسوف عارف؛ حضرت مولانا میفرماید:

بهار آمد بهار آمد بهار خوش عذار آمد/ خوش و سرسبز شد عالم اوان لاله زار آمد
بنفشه پیش نیلوفر درآمد که مبارک باد/ که زردی رفت و خشکی رفت و عمر پایدار آمد

که در تفسیر «عمریایدار» به رویش و زایش و ثمربخشی اشاره شده است.

و نیز استاد سخن حکیم شیخ سعدی میفرماید:

بامدادی که تفاوت نکند لیل ونهار / خوش بود دامن صحرا و تماشای بهار

آفرینش همه تنبیه خداوند دلست / دل ندارد که ندارد به خداوند اقرار

که «اقرار» همان عمل به وظیفه است. مثال ازاین نوع در ادبیات غنی عرفانی ما بسیار است. پس کوتاه سخن اینکه ویژگی بهار نسبت به سایر فصول، زیبایی نهفته در نمود حیات دوباره، رویش سبز امید، پویایی و صبر بر زمستان ناپایدار است.

الحمدلله که در سایه الطاف بیکران خداوند و توجهات حضرت ولیعصر(عج) در سال گذشته با وجود تمام مشکلات و موانع طبیعی و اقتصادی بازهم توانستیم در راستای ایجاد تعادل کار و زندگی اقدام به جذب نیروهای جدید کرده و با افزایش راندمان تولید و پیشبرد پروژه های در دست اقدام عمر پایداری را به این صنعت جوان، جدید و دوستدار محیط زیست ببخشیم. که همین جا از تک تک همکارانم در شرکت بابک مس ایرانیان و تمامی شرکتهای همکار تقدیر و تشکر دارم. انشالله که حضرت حق این خدمت را از ما بپذیرد. در آستانه ورود به قرن جدید بهروزی، سلامت جسم و جان و دیرپایی را برای تلاشگران صنعت و اقتصاد از خداوند منان آرزو دارم.

محمد رضا میرزایی

مدیر عامل شرکت بابک مس ایرانیان



عنوان دانش: اصلاح ضخامت لوله در دستگاه Spinner block

دانشکار: سجاد ابراهیمی - تکنسین فنی واحد کشش

مرحله دوم: پس از مشخص شدن مراحل کشش، طراحی Die و Plug مورد نیاز جهت تولید این سائز به نحوی انجام گردید که پس از ساخت، قطر و ضخامت خروجی مطابق با استاندارد Asmag BV5 باشد.

مرحله سوم: نظارت بر ساخت Die و Plug در زمان ساخت با ارتباط مداوم با سازنده و بیان نحوه صحیح ساخت قطعات مورد نظر با کمترین خطای ممکن نسبت به نقشه ارسالی ساخته شد.

دستاوردها:

با تغییرات انجام شده و کاهش تعداد مراحل کشش زمان تولید یک تن محصول $9,52 \times 0,35$ از ۳۲۵ دقیقه به ۲۶۰ دقیقه کاهش یافت (کاهش ۲۰ درصدی زمان تولید در ایستگاه کاری spinner)

۱. در برخی مراحل کشش بدلیل میزان بالای درصد کاهش قطر و ضخامت، پارگی زیاد در حین کشش بوجود می‌آمد که هر پارگی موجب پایین آمدن ۳ درصد Time efficiency می‌شد.

۲. برخی از مراحل کشش نیز دارای درصد پایین کاهش قطر و ضخامت است که سبب بالا رفتن زمان تولید می‌شد.

شرح اجرا:

برای کاهش زمان تولید این محصول بایستی تغییراتی در Pass schedule این سائز انجام می‌شد.

مرحله اول: Pass schedule جدیدی برای این سائز با انجام محاسبات دقیق طراحی گردید به نحوی که بجای ۸ مرحله کشش، ۷ مرحله کشش برای تولید این سائز وجود داشته باشد و در هر مرحله از مراحل کشش میزان درصد کاهش قطر و ضخامت به نحوی محاسبه گردید که پارگی رخ داده در این مراحل به حداقل ممکن برسد.

بیان مساله:

در کارخانه لوله مسی ۲۰ در صد از سفارش فروش سائز $9,52 \times 0,35$ میباشد که زمان تولید یک تن از این محصول مطابق با pass schedule ارسالی شرکت Asmag، ۳۲۵ دقیقه میباشد. این زمان بالای ساخت باعث پایین آمدن آمار تولید و همچنین عدم توانایی در تامین بموقع نیاز مشتری شده است.

علل ریشه‌ای:

ابتدای راه اندازی Die، Plug و Pass schedule جهت تولید چهل سائز توسط شرکت Asmag (سازنده دستگاه‌های کشش) به بایک مس ارسال گردیده است.

در Pass schedule ارسالی توسط Asmag برای رسیدن به سائز $9,52 \times 0,35$ ، بایستی ۸ مرحله کشش روی لوله اعمال کرد که درصد کاهش قطر و ضخامت این مراحل کشش بخوبی طراحی نشده بود و این موضوع باعث بروز مشکلات زیر هنگام کشش این سائز می‌شد:



محمد امین ابراهیمی
تکنسین فنی کشش



میثم صادق پور
سرپرست آزمایشگاه لوله



محمد رضا صادقی
مسئول شیفت آزمایشگاه کاتد



علیرضا صابر
رئیس آزمایشگاه ها و کنترل کیفیت



الیه زارعی مقدم
مسئول شیفت آزمایشگاه کاتد



امین صفرزاده
کارشناس تعمیرات مکانیک کاتد



معین الدین فارسی نژاد
کارشناس خوردگی



سید امیرحسین سجادی فر
تکنسین فنی کشش



حسین صفائی نژاد
کارشناس کنترل کیفی



میثم سلیمانیان
مسئول آموزش



جواد علیزاده
مسئول شیفت آزمایشگاه کاتد



علی اسلامی
مسئول گروه تعمیرات مکانیک کاتد



امیرحسین اختری
کارشناس اداری



محمدصادق اسدی
مسئول شیفت بیولیچینگ



سید محمد مرتضی نیا
مسئول شیفت UP Cast



سجاد بخشی
مسئول شیفت SX/EW



مهدی زین الدینی
تکنسین تعمیرات مکانیک کاتد



غلام عباس طهماسبی
تکنسین گروه تعمیرات کاتد



محمدحسین صوری
مسئول شیفت UP Cast



سامان شمسی
سرپرست کنترل کیفیت



بررسی استفاده از پوشش دهی سطحی توسط جوشکاری در صنعت و قابلیت استفاده برای شفت همزن تانک های بیولیچینگ

در کارخانه کاتد شرکت بابک مسی ایرانیان

محمدرضا صادقی - مسئول شیفت آزمایشگاه کاتد

صورت مساله :

از جوشکاری می‌توان برای پوشش دهی استفاده کرد. یکی از روشهای مهندسی مقابله با خوردگی، ایجاد پوشش‌هایی با مقاومت بالا در برابر خوردگی بر سطح فلز می‌باشد. در این مورد استفاده از پوشش مقاوم به خوردگی به جای استفاده از شفت استنلس استیل برای کاهش هزینه ها، مورد نظر است. در این روش شفت با استفاده از جوش پوشش داده می‌شود به این ترتیب می‌توان از خوردگی شفت فولادی جلوگیری کرد و باعث افزایش عمر آن تا چند برابر شده و هزینه‌های که خرابی شفت ایجاد می‌کند کاهش داد. با توجه به این که در مخازن بیولیچینگ عوامل خوردنده از جمله یون‌های اکسندده ،کلر، باکتری و ... زیاد می‌باشد که باعث خوردگی شدید قطعات می‌شود که با این روش می‌توان سایر قطعاتی که از نظر جوشکاری مشکل ندارند را پوشش داد و عمر آنها را در برابر خوردگی و سایش افزایش داد.

اهمیت و ضرورت انجام :

در مخازن بیولیچینگ بابک مسی ایرانیان به دلیل حجم بالای اسلاری موجود در آنها (۳۰۰۰ متر مکعب) وجود همزن (طول شفت ۱۲ متر و پره‌هایی به ابعاد ۲*۳) برای جلوگیری از ته نشین شدن جامد الزامی می‌باشد. اما این شفت‌ها بعد از مدتی به دلیل خوردگی در محلی که محلول توانسته نفوذ کند و به دلیل ضعف بودن جنس شفت در

مقابل خوردگی شکسته شده (شکل ۱) و به داخل مخزن سقوط می‌کند، که عملیات تعمیر یا تعویض شفت‌ها یک عملیات زمان‌بر بوده و یا حتی می‌توان گفت دیگر قابلیت تعمیر ندارند باید توجه داشت در صورت شکسته شدن شفت و تخلیه مخزن راندمان تولید نیز کاهش می‌یابد و استحصال یون مس از کانی نیز به تعویق افتاده و مقداری مس در پسماند مانده که نیاز به شارژ مجدد پسماند به مخازن می‌باشد که این شارژ دوباره نیز استهلاک بالایی دارد. از این رو ایجاد یک راهکار مناسب برای جلوگیری از خوردگی شفت و شکسته شدن آن یکی از موارد الزامی شرکت می‌باشد برای حل این مشکل به دنبال آن هستیم که با استفاده از روش نسبتاً جدیدی که در ادامه به توضیح آن می‌پردازیم و در صنایع مختلف کاربرد دارد از خوردگی شفت‌ها جلوگیری کرده و با افزایش طول عمر شفت‌ها از مشکلاتی که گفته شد جلوگیری کنیم در مورد نوع پوشش بدلیل وجود انواع الکترودها می‌توان نوع پوشش رو با توجه به شرایط مکانیکی و محیطی تعیین کرد که نوع و ضخامت پوشش در مرحله انجام تحقیقات می‌باشد.

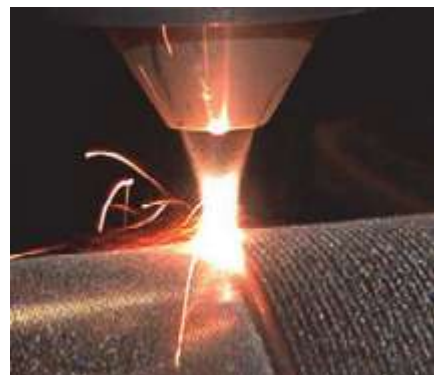


(شکل ۱)

کلدینگ (CLADDING) :

امروزه برای افزایش مقاومت به سایش و خوردگی فلزات، سطح فلز اصلی را به وسیله یک فلز ارزان قیمت (از همان آلیاژ یا فلزات دیگر) پوشش می‌دهند (شکل ۲) که به این کار کلدینگ گفته می‌شود. در نتیجه این کار، علاوه بر کاهش چشم‌گیر هزینه‌های تولید و تعمیر نگهداری، عمر قطعات نیز افزایش می‌یابد. تولید ورق‌های پوشش شده یا clad شده، راه حلی اقتصادی و بهینه می‌باشد چرا که، مواد مقاوم به خوردگی نسبتاً گران قیمت بوده و بکارگیری آنان در ضخامت‌های بالا راه حل منطقی از لحاظ اقتصادی نمی‌باشد. ضخامت جوش در روش کلدینگ جوشکاری، معمولاً بین ۲ تا ۵ میلیمتر می‌باشد. کلدینگ روش‌های

متفاوتی دارد شامل: رسوب دهی الکتریکی، پوشش دهی به وسیله بخار، متال اسپری (پوشش به وسیله پاشش ذرات مذاب بر روی فلز پایه)، جوشکاری (شامل جوش تیگ، میگ، زیر پودری، قوس الکتریکی، پلاسما و ...) و جوش انفجاری



(شکل ۲)

اگر چه جوشکاری به عنوان فرآیندی برای اتصال قطعات شناخته شده است، یکی از مهم ترین و پرکاربردترین فرایندهای جرم‌گذاری در ترمیم و بازایی قطعات صنعتی نیز بشمار می‌آید. در این فرآیند حرارت ایجاد شده توسط گاز، قوس الکتریکی یا قوس پلاسمایی، ماده پوششی مثل میله، تسمه یا سیم را ذوب می‌کند. نرخ پوشش دهی در فرآیند کلدینگ بسیار بالاست و بین ۵/۰ تا ۳۰ کیلو گرم در ساعت تغییر می‌کند. با توجه به این قابلیت، فرآیند کلدینگ در صنعت برای ایجاد پوشش‌های ضخیم از حدود چند دهم میلیمتر تا چند میلی‌متر استفاده می‌شود. به همین ترتیب از روش‌های مختلف کلدینگ می‌توان برای جرم‌گذاری بر روی قطعات

کوچک با شکل‌های پیچیده یا قطعات بزرگ و مسطح و استوانه ای استفاده کرد. خصوصیت دیگر کلدینگ چسبندگی بسیار خوب بین زیر لایه و پوشش است که به دلیل ذوب و یکپارچه شدن آنها در فصل مشترک حاصل می‌شود.

روش HP/HVOF آخرین و مدرن‌ترین زیر شاخه پاشش حرارتی در کلدینگ محسوب می‌گردد. متخصصان با تغییر برخی پارامترهای مکانیکی روش‌های قبلی HP/HVOF را ابداع نمودند که بسیاری از محدودیت‌های روش‌های قبلی را پوشش داده ولی همچنان دارای نقایصی نظیر محدودیت در ضخامت پوشش می‌باشد.

در ایران کلدینگ برای جلوگیری از خوردگی بیشتر در صنایع نفت، گاز و نیز مجتمع‌های شیمیایی مورد استفاده قرار گرفته و کاربرد آن در حال توسعه می‌باشد. عدم استفاده از قطعات قابل اطمینان در این صنعت می‌تواند باعث بروز نشتی، خسارات زیست محیطی، مالی و جانی فراوانی گردد که به عنوان نمونه می‌توان به آتش سوزی صورت گرفته در پتروشیمی بوعلی ماهشهر در سال ۹۵ اشاره نمود. استفاده از پوشش‌های مناسب در این صنعت نه تنها ضریب اطمینان کارکرد قطعات را بالا برده، بلکه عمر طولانی این قطعات را نیز تضمین می‌نماید که باعث کاهش در زمان تعمیرات اساسی و افزایش بهره‌وری اقتصادی خواهد شد. از دامنه این کاربردها، مبدل‌های حرارتی خنک‌شونده

با آب دریا، مخازن تحت فشار، ری‌اکتورها و سایر تجهیزاتی که در سرویس پروسسی آنها گاز ترش و دیگر مواد خورنده وجود دارند، می‌توان برشمرد. در صنعت فولاد قطعات تحت تأثیر دمای بالا، حملات خورنده و مکانیزم‌های سایش اصطکاکی شدید قرار دارند، مبحث مهندسی سطح و پوشش دهی قطعات با هر یک از روش‌های پاشش حرارتی و کلدینگ از اهمیت بالایی برخوردار است. در معادن با توجه به ماهیت این صنعت، قطعات زیادی همواره در حال سایش هستند و به سادگی تخریب شده و از عرصه تولید خارج می‌شوند. تعویض و جایگزین نمودن قطعات در این صنعت به جز مسئله زمان، بسیار هزینه‌بر بوده و بنابراین بهینه‌سازی و افزایش عمر مفید این قطعات از اهمیت زیادی برخوردار است.

از جمله قطعاتی که در این روش تا کنون تعمیر و بهینه‌سازی شده‌اند می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

فن‌های مکنده صنعتی، شاول‌ها، ورق‌های ضد سایش، آسیاب‌های داغ، سلیو، بیرینگ و بوش بیرینگ، اکسترودر، پلانجرهای هیدرولیک، شافت‌های درون پمپ، سنگ شکن، چرخ و لبه باکت‌ها، چرخ‌های واگن و ریل‌ها، چکش‌ها، قطعات و ابزار آلات حفاری، شوت

دستاوردها :

کاهش هزینه و انتخاب پوشش مناسب با توجه به متنوع بودن الکترودها برای تمامی شرایط



محمد حسین صیوری
مسئول شیفت up cast



سید محمد مرتضی نیا
مسئول شیفت up cast

افزایش سرعت استارت خطوط ریخته‌گری

شرح حال:

قسمت ذوب و ریخته‌گری کارخانه لوله مسی که از تکنولوژی شرکت upcast بهره‌میرد دارای ۷ خط ریخته‌گری لوله با قطر ۳۸mm می‌باشد، که با سرعت ۰,۸m/min تولید mother tube را توسط ماشین ریخته‌گری که با یک عدد سرو موتور کار میکند را انجام می‌دهد.

استارت خطوط توسط شرکت سازنده با سرعت ۰,۵ m/min تعریف شده است، که با افزایش سرعت در بازه زمانی ۳۰ دقیقه به سرعت مناسب ریخته‌گری که ۰,۸m/min است رسانده میشود، از آنجایی که فرسودگی قالب‌های ریخته‌گری حین تولید هماهنگ نیست، با توقف هر خط که از نظر

کیفیت مناسب نبوده باید استارت خط جدید انجام شود و استارت خط جدید نیز مستلزم کاهش سرعت ریخته‌گری در مدت زمان ۴۰ دقیقه به ۰,۵ m/min بوده که این تغییر سرعت باعث کاهش کیفیت و گاهی توقف خطوط دیگر میشود.



اقدامات انجام شده:

با کنترل و تغییر پارامترهای ریخته‌گری که شامل (کنترل و اصلاح دما و فلوی آب کولینگ، کنترل زمان پیشگرم و نگه‌داشت قبل از استارت قالب ریخته‌گری در مذاب) است.

استارت خطوط جدید با سرعت ۰,۸m/min میسر شده است که دارای مزایایی همچون افزایش کیفیت و بهره‌وری محصول تولیدی و جلوگیری از توقف خود به خود خطوط حین استارت به میزان بیش از ۷۵٪ است.



مدیریت تغییرات در مدیریت منابع انسانی با ورود

راهکار جامع اطلاعاتی



(در تهیه این متن از کتاب «اصول مدیریت و سازمان، دکتر مقیمی» بهره گرفته شده است.)

فواید و ضرورت پیاده‌سازی برنامه ریزی منابع سازمانی (ERP) به عنوان یک ابزار مهم و موثر در خدمت مدیریت و در جهت افزایش بهره‌وری در سازمان بر کسی پوشیده نیست لذا پیاده‌سازی این راهکار لزوم شناخت تاثیرات و تغییرات آن بر سازمان را ایجاد مینماید.

چنانچه کارکرد این راهکار را استاندارد سازی رویه‌ها و قوانین برای اجرای صحیح فرآیندهای سازمان تلقی کنیم، میتوان آن را نوعی عامل در جهت ایجاد بروکراسی در سازمان دانست، بروکراسی یا کاغذ بازی البته بصورت دیجیتالی.

حال اقتضا میکند تا با یادآوری ویژگی‌های بروکراسی بتوان تاثیرات استراتژیک این راهکار را بررسی و نیازهای آینده سازمان را به ویژه در حوزه مدیریت منابع انسانی تحلیل و پیش‌بینی نمود.

اصول بروکراسی از دیدگاه ماکس وبر:

رسمیت: رسمیت به قوانین و مقررات اشاره دارد و مرکز ثقل بروکراسی محسوب میشود.

ابزارگرایی: ابزارگرایی به سازمان به مثابه یک ابزار یا ماشین مینگرد که میتوان برای ستادهای خاص آن را تنظیم نمود.

اختیار عقلایی- قانونی: مبتنی بر جایگاه سازمانی و پست رسمی میباشد و منشاء قانونی دارد.

بروکراسی دارای شش ویژگی یا مشخصه است که در این جا به ذکر عناوین بسنده می‌کنیم، ۱- تخصصی نمودن شغل (تقسیم کار) ۲- سلسله مراتب اختیار ۳- استخدام و مسیر ترقی (انتخاب رسمی با جهت‌گیری حرفه ای) ۴- ثبت و ضبط (بایگانی) ۵- مقررات و رویه‌ها ۶- غیرشخصی بودن امور.

از کژکارکردهای بروکراسی میتوان به، تبعیت کورکورانه کارکنان از رویه‌ها بدون آنکه فکر کنند آیا این رویه‌ها و مقررات در جهت کارایی و کارآمدی سازمان و تحقق اهداف آن است یا خیر، پیروی از مقررات به جای اینکه وسیله‌ای برای رسیدن به هدف شود، خود تبدیل به هدف شود، این پدیده را جایجایی اهداف می‌نامند. به عبارت دیگر رفتار سازمانی "تشریفات گرایانه" جایگزین "خصلت عقلایی" میشود. از دیگر کژکارکردهای بروکراسی میتوان به دشواری در ایجاد تغییر در سازمان باتوجه به عادت کارکنان به رویه‌ها و عدم استفاده موثر از شهود مدیریت و مهارتهای تصمیم‌گیری اشاره کرد..

بروکراسی عامل ایجاد رفتارهای سازمانی نامطلوبی است که به برخی اشاره مینمائیم، کاهش ارتباط و مشورت کارکنان با مافوق، کاهش خلاقیت و ارائه راهکارهای جدید، کاهش ارتباطات بین فرآیندی کارکنان، عدم توجه به هدف نهایی امور، ایجاد روابط خشک و بروکراتیک بین کارکنان.

در کنار بهره‌مندی از تمامی فواید و تاثیرات مثبت پیاده‌سازی راهکار جامع اطلاعاتی، مدیریت منابع انسانی میبایست تغییرات را پیش‌بینی و پاسخ مناسب به آنها را تعیین نماید همچنین با استفاده از کارکردهای مدیریت منابع انسانی میتواند با توجه بیش از پیش به برنامه ریزی در خصوص ایجاد محیط کاری صمیمی و همدل، تشویق کارکنان به مشورت و همکاری با یکدیگر، ایجاد انگیزه در جهت ایده‌پردازی و ارائه راهکارهای خلاقانه، برگزاری نشست‌ها صمیمی مدیران با کارکنان زیرمجموعه و روشن و شفاف سازی نمودن اهداف برای کارکنان توسط مدیران، سازمان را در مسیر بهبود و ارتقاء بهره‌وری به بهترین شکل یاری رساند.



انگیزش را میتوان میل به کوشش فراوان برای تامین یک هدف تعریف کرد به گونه ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود. بنابراین، انگیزش را میتوان یک فرایند ارضای نیاز به حساب آورد.

انگیزه ها معمولا یا درونی و یا بیرونی هستند انگیزش درونی به مواردی گفته می شود که پاداش مورد انتظار فرد در قبال انجام یک کار یا یک رفتار خاص یک منبع درونی یا پاداش درونی است مثل یک حس خوب و خوشایند قلبی از انجام اون کار یا رفتار درواقع یعنی اینکه من اونقدر به کاری که انجام می دهم علاقه مند باشم که انجام اون کار حس خوب در من ایجاد می کند یعنی پاداش من برای من همون حس خوب درونی من هست. درمحیط کار آنچنان از انجام کار لذت میبرم که همان حس خوب برایم کفایت میکند که کارم را با عملکرد مطلوب و سرعت عمل بالا انجام دهم . ولی انگیزش بیرونی زمانی معنی پیدا می کند که منبع تقویت کننده یا محرک من برای انجام کار یا رفتار خاصی که انجام میدهم یک منبع یا پاداش بیرونی است. به عنوان مثال در محیط کار سعی می کنم کارم را جوری انجام دهم تا پاداش بیرونی مثل تشویقی، اضافه کار، کارانه ویا ... دریافت کنم.

دو نفر دانش آموز را در نظر بگیرید که هر دو برای قبولی در امتحان تلاش میکنند. هر چند رفتار و حتی نتیجه عملکرد آنها میتواند یکسان باشد اما ممکن است انگیزش آنها کاملا متفاوت باشد. دانش آموزی که برای گرفتن جایزه ویژه ای که از طرف والدینش وعده داده شده تلاش می کند، از یک انگیزش بیرونی تبعیت می کند. دانش آموز دیگر

که برای رسیدن به لذت حاصل از موفقیت تلاش میکند، دارای یک انگیزه درونی است.

تحقیقاتی بر روی سه گروه از افراد صورت گرفته که یک بسته شمع یک بسته کبریت و یک بسته پونس در اختیار آنها قرار داده شده و از آنها خواسته شده این شمع ها به دیوار نصب شود بدون اینکه دیوار کثیف شود ضمن اینکه به گروه اول در ازای انجام به نحو احسن، قول هیچ پاداشی داده نشده به گروه دوم گفته شده پاداش اندکی و به گروه سوم قول پاداش خیلی خوب داده شده است. این معما یک نکته خلاقیتی داشته و آن این بوده که از جعبه کبریت به نحوی استفاده شود تا شمع ها به دیوار نچسبیده و بر روی جعبه نصب گردد و نتیجه تحقیق بسیار قابل توجه است! گروهی که هیچ پاداش بیرونی نمی گرفته به سرعت و اولین گروهی بوده که پاسخ می دهد و به ترتیب گروه دوم و در آخر گروه سوم که قول پاداش بیرونی خوب گرفته بوده موفق به حل معما نمی شود. در کمال ناباوری به این نتیجه میرسند ، در کارهایی که نیاز به خلاقیت و تفکر دارد پاداش دادن یا منبع پاداش بیرونی منجر به افزایش عملکرد، سرعت و خلاقیت نمیشود و نتیجه کاملا عکس دارد و دلیل آن این است که ذهن آدمی برای ایجاد یک خلاقیت و نوآوری و ایده نیاز به تمرکز و تفکر عمیق دارد و پیشنهاد پاداش باعث برهم خوردن تمرکز و وارد شدن یک عامل خارجی به ذهن و برهم خوردن تعادل فکری می گردد.

درصورتی که برای کارهای روتین و تکراری که نیاز به تفکر و تمرکز عمیق نمی باشد و کارکنان کاملا بر روی آن تسلط دارند دادن پاداش باعث افزایش

سرعت عمل و عملکرد بهتر می گردد.

پس در یک سازمان باید محیط کاری را به شکلی فراهم آوریم که کارکنان بواسطه علاقه و رغبت به کار یا بهتر بگوییم انگیزه های درونی ناشی از لذت بردن از کارشان در امور تیمی و انتقال دانش مشارکت نمایند.

حال اگر بخواهیم به تاثیر انگیزش در انتقال دانش اشاره کنیم می توان گفت اهمیت دانش را در محیط تجاری جهانی و پیچیده نمیتوان نادیده گرفت. سازمانهایی که می دانند چگونه باید دانش را به طور مؤثر کسب، توزیع و مدیریت کنند، رهبران صنعت خود خواهند بود. ما امروزه به سوی دوره هایی حرکت میکنیم که مزیت رقابتی نه فقط از طریق دستیابی به اطلاعات بلکه و مهمتر اینکه از طریق ایجاد دانش جدید حاصل میشود.

.....

کارشناسان در سازمانها بیشتر به خاطر انگیزش درونی در انتقال دانش مشارکت دارند نه به خاطر پاداشهای بیرونی و مالی

تسهیم دانش مفهوم اساسی در سازمان است که در سالهای اخیر به واسطه پیشرفت سریع علم و پویایی محیط و افزایش رقابت در این عصر تکنولوژی به طور وسیع مورد توجه صاحب نظران حوزه های مختلف علوم به ویژه متخصصان مدیریت، صنعت و فناوری اطلاعات قرار گرفته است. مدیریت دانش قادر است از طریق شناسایی دانش، توسعه دانش، بهره گیری از دانش، نگهداری دانش و انتقال و تسهیم دانش در میان کارشناسان سازمانها، فرآیند توسعه دانش در کلیه سازمان ها را تسریع بخشد. برای اینکه سازمان در امر تسهیم دانش موفق باشد، باید عوامل مختلفی را مد نظر قرار دهد که تأثیر انگیزه درونی و بیرونی بر انتقال دانش و به طور کلی ایجاد انگیزه در کارشناسان در راستای انتقال دانش از جمله مهمترین این عوامل است. بنابراین طبق آنچه بیان گردید و با تکیه بر یافته های پژوهشگران متوجه می شویم که انتقال دانش بیشتر از طریق انگیزش درونی (منافع دوجانبه، خود اثر بخشی دانش، و لذت از کمک به دیگران)

توسعه می یابد و انگیزه بیرونی(پاداش های سازمانی) در انتقال دانش اهمیت چندانی ندارد و کارشناسان در سازمانها بیشتر به خاطر انگیزش درونی در انتقال دانش مشارکت دارند نه به خاطر پاداشهای بیرونی و مالی. البته عامل دیگر تکنولوژی می باشد که یک عامل انگیزشی مهم در تسهیم دانش است. استفاده از تکنولوژی یا نبود آن انگیزه کارشناسان جهت تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار میدهد.

پس نتیجه میگیریم یکی از چالشهای اساسی مدیریت دانش، ترغیب افراد برای به اشتراک گذاشتن دانش است. بررسی ها حاکی از آن می باشد که عوامل مختلفی در تسهیم دانش تأثیرگذار هستند که انگیزش یکی از این عوامل کلیدی و مهم در انتقال دانش بین کارشناسان محسوب می شود. متغیر انگیزه درونی بر انتقال دانش تأثیر بسیار مثبت دارد. بنابراین، برای ترغیب افراد به انتقال دانش در میان یکدیگر، موارد ذکر شده را باید تقویت نمود و چنان فضای سازمانی ایجاد کرد که افراد با انگیزه درونی به حرکت درآیند. در ادامه برای ایجاد انگیزش در کارشناسان بایستی از طریق بهبود بلوغ روانی، خودساختگی و بهبود شخصی.واگذاری اختیارات به کارکنان برای تأمین حس استقلال و استفاده از ابتکارات شخصی در آنان.ترویج صداقت در میان افراد از طریق بهبود و فرهنگسازی ارتباطات موثر سازمانی. ایجاد حس عضویت در سازمان از طریق افزایش تعهد سازمانی، تعلق سازمانی، و تأمین نیاز اجتماعی افراد عمل نمود.





گوش شنوا مهم ترین زیربنای مهارت

ارتباطی است

پس آن را تقویت کنیم!

چگونه در سازمان ارتباط موثرتری داشته باشیم؟

آدمی در قرن حاضر به تواناییهای متعددی نیاز دارد که هر کدام میتواند به نوعی در روند زندگی و کار او تاثیرگذار باشد. از این میان، توانایی برقراری ارتباط و ایجاد مناسبات اجتماعی از جمله مهمترین مهارتهایست. همه ما در هر پست و منزلت شغلی، مطمئناً با افراد زیادی روبه رو هستیم که شاید نیمی از زمان حضورمان در اجتماع به آنها اختصاص دارد و مهمترین پل ارتباطی میان ما از طریق گوش دادن صورت میگیرد. در مهارت گوش دادن چنان قدرتی نهفته است که به واسطه آن میتوان از بسیاری از موانع گذشت، افراد زیادی را در اختیار داشت و در انزوای ناخواسته روزگار نو درگیرنماند. آیا میدانید در حالت کاملاً عادی، گوش کردن بیش ازهر فعالیت دیگر زمان بیداری فرد را به خود اختصاص میدهد!مطالعه بر روی افراد شاغل در زمینه های متفاوت نشان داده است که بخش بسیار زیادی از لحظه های بیداری افراد به برقراری ارتباط میگردد. از این زمان نوشتن ۹ درصد، مطالعه۱۶ درصد، صحبت کردن ۳۰ درصد و شنیدن ۴۵ درصد را به خود اختصاص میدهد. اما با این وجود، متأسفانه فقط عده معدودی از افراد شنوندگان خوبی به شمار میروند یا به عبارتی شنود موثر دارند.

شنود موثر چیست؟

اگرچه آدمی زمان را صرف شنود می کند ولی باید توجه داشت که بسیاری از مسایل وجود دارد که نیازمند شنود موثر است. شنیدن (hearing) با گوش کردن یا شنود موثر (listening)) تفاوت دارد. شنیدن از گوش میگردد و گوش دادن از مغز بسیاری از مردم تنها می شنوند ولی گوش نمی دهند؛ فرد موفق کسی است که علاوه بر چیزهایی که می شنود با گوش دادن درست یا شنود موثر، اطلاعات دقیقتری را که برای تصمیم گیری و حل مساله نیاز دارد جمع آوری کند یا به فکرها و مفاهیم جدیدی دست یابد که هرگز بخودی خود نمی توانست فکرش را هم

بکند. آدمی با مهارت شنود موثر می تواند دیگران را بهتر بشناسد و بهتر به خواسته هایشان پاسخ دهد و حتی همکاری بیشتر شان را جلب نماید. با این همه مطالعات در زمینه تمرین مهارتهای ارتباطی نشان می دهد که بیشتر افراد نیازمند پرورش شنود موثر هستند زیرا هیچکس تمرینی در این زمینه نمی بیند.

فرایند کشف رمز و تعبیر و تفسیر پیامهای کلامی را به طور فعال شنود موثر گویند.

چرا شنود موثر نداریم؟

بیشتر اوقات حرفهای گوینده از یک گوش وارد میشوند و از گوش دیگر خارج میشوند. در جامعه ما یکی از دلایل عمده گوش کردن نامناسب، آن است که بیشتر ما آموزش مقدماتی بسیار عمیقی را برای گوش نکردن دریافت میکنیم. در دوره پیش دبستان، تاکید والدین به توجه نکردن به آنچه خوب نیست و در سالهای اولیه تحصیل پرداختن و تاکید صرف بر خواندن، از سویی دیگر آغاز الگوبرداری ما از همان سالهای نخست کودکی از بزرگترهایی که خود هرگز درست گوش نمیدهند همه از جمله عوامل یاد دهنده گوش نکردن هستند. نتایج بررسی ها نشان میدهد که عدم استفاده صحیح از این مهارت، موجب ناتوانی افراد در حل مشکلات اعم از خانوادگی و یا شغلی می شود. اما این مهارت نیز همچون سایر مهارتها، کسب کردنی و آموختنی است، کافی است به برخی نکات و اصول الزم در این خصوص توجه و عمل کنیم تا از نیروی حاصل از آن در پیشگیری از مسائل و حل مشکلات موجود و نیز برقراری روابطی سازنده بهرمنند شویم. معمولاً آدمی از نظر روانشناختی در حالت تهاجمی بیش از حالت تدافعی ارضا می شود؛ اگرچه گفته اند: گفتن جان کندن است و شنیدن جان پروردن ولی باید توجه داشت که شنیدن برای بسیاری از مردم، خسته کننده تر از گفتن است. برخالف شنیدن معمولی، شنود موثر به تمرکز ذهنی کامل نیاز دارد. یکی از موانع درونی عمده از توان

اندیشه آدمی به هنگام شنود سرچشمه می گیرد که بسیار سریعتر از آن است که گوینده ای بتواند احتمال صحبت کند. فردی که به سخنان گوش فرا می دهد احتمالاً می تواند با سرعت ۹۱۵ تا ۹۵۱ کلمه در دقیقه صحبت کند در حالی که ذهن شما می تواند احتمالاً باسرعت ۹۱۱ تا ۹۱۱۱ کلمه در دقیقه را پردازش کند یا به عبارت دیگر بشنود. با این همه فرصت اضافی که در ذهن می باشد،جای شگفتی نیست که به موضوعات کامال بی ارتباطی مانند برنامه ناهار، پیش بینی نتایج مسابقات ورزشی، یا گلدانهای موجود در دفتر کارتان بیافتد که به آب نیاز دارد.

سبکهای شنود

دو تن از خبرگان ارتباطات، سه سبک متفاوت شنود را مورد شناسایی قرار داده اند.برسیهای این خبرگان حکایت ازآن دارد که آدمیان ترجیح می دهند اطلاعاتی را بشنوند که با سبک شنودی آنان سازگار باشد. آنان همچنین تمایل دارند به گونه ای صحبت کنند که با سبک شنودیشان جور باشد. از آنجایی که سبکهای ناسازگار با ویژگیهای آدمیان مانعی برای شنود موثر به شمار می آید شناخت و پاسخ به سبکهای سه گانه شنود از اهمیت بسزای برخوردار است.

سبک شما از کدام نوع است؟

۱- سبک نتیجه ای : برخی از آدمیان، حاشیه رفتن را دوست ندارند؛ آنان علاقمندند نتیجه یا خط پایانی پیام را در آغاز بدانند.

۲-سبک چرایی : آدمهای دلیل گرا ، می خواهند منطق آنچه را که کسی بیان می دارد یا پیشنهاد می کند بدانند. پیش از آنکه نظری را بپذیرند باید متقاعد شده باشند. انتظار دارند که آدمها فکرشان را به طور منظم ارائه دهند. تاب و تحمل ذهنهای مغشوش و پریشان را ندارند.

۳-سبک فرایندی: شنوندگان فرایندی دوست دارند موضوعات را به تفصیل مورد بحث قرار دهند. اینان ترجیح می دهند پیش از یک بحث کامل، اطلاعات و زمینه ای در ارتباط با موضوع به دست آورند، تمایل زیادی به کیفیت نشان می دهند و به دنبال راه حل کیفی برای حل مساله هستند؛ حتی اگر به نظر دیگران این راه حل ها غیر واقعی باشد.آینده نگرهستند و می خواهند آینده را پیش بینی کنند و بدانند در نتیجه تصمیمی که امروز می گیرند چه چیزی ممکن است در آینده حاصل شود.

راهکارهایی برای بهبود شنود موثر

در حین رویارویی با هر مراجعه کننده ای اعم از

همکاران و یا اعضاء خانواده تان تا زمانی که کاملاً متوجه موضوع نشده اید، زمان گفتوگو را به بعد موکول نکنید.

در طول صحبت کردن طرف مقابل، مشغول قضاوت و ارزش گذاری کلام او در ذهن خود نباشید.

بدون پیشداوری و فارغ از شنیدههای قبلی به سخنان طرف مقابل گوش کنید به این ترتیب ذهن خود را با نگاهی تازه به تحلیل مسئله مورد نظر بپردازید.

بعد از اتمام حرفهای طرف مقابل به خود فرصت فکر کردن بدهید. مجبور نیستید بلافاصله تصمیم بگیریدو یا چیزی بگویید.

کوتاه و روشن سخن بگویید تا فرصت لازم برای درک کلام و نیز صحبت کردن از طرف مقابل وجود داشته باشد.

برای ذکر مصادیق درحرفهایتان از خاطرات دور و دراز خود که تعریف آنها زمان زیادی صرف میکند و رشته کلام را نیز از هم میگسلد، پرهیز کنید.

در حین گفتوگو با حرکات سر و کلمات مناسب تمایل و علاقمندی خود را به شنیدن نشان دهید.

در مواقعی که احساس میکنید دقیقاً متوجه منظور طرف مقابل خود نشده اید، با جملات واضحتر و با استفاده از کلمات گوینده سوال کنید .

تا حد امکان سخن گوینده را قطع نکنید. اما اگر از نظر زمان در تنگنا باشید، این مورد را با لحن مناسبی مطرح بکنید و حتماً قرار گفتوگوی بعدی را معین کنید.

در گفتوگو با طرف مقابلتان، سعی کنید سؤالات کمتری بپرسید تا او وقت بیشتری برای سخن گفتن داشته باشد و هدایت مکالمه به دست او باشد .

همواره به ارزش سکوت در گوش دادن فکر کنید و بدانید که نقطه آغاز فرد، سکوت و گام دوم آن گوش دادن است .

تظاهر به فهمیدن نکنید و هر زمان که به هر علت مثل خیال پردازی و فکر کردن به آنچه او قبلاً گفته بود، متوجه باقی حرفهای او نشدید، از او بخواهید که سخنش را تکرار کند .

فراموش نکنید گوش دادن فعالانه گاهی تنها کاری است که در کمک به برخی از افراد برای رسیدن به حل مشکلاتشان لازم است، بنابراین گوش کردن تان گاهی بسیار موثرتر از ارائه راه حل یا تلاش برای مشکل گشایی است.

گرامیداشت هفته درخت کاری

در بازدید دوره ای مدیران میدکو از شرکت بابک مس ایرانیان که با هفته درختکاری مقارن بود جناب آقای دکتر پورمند به حفظ منابع طبیعی و فضای سبز تاکید داشتند و یک اصله نهال را به دست خود غرس نمودند. همچنین مدیرعامل محترم بابک مس ایرانیان و دیگر مدیران نیز اقدام به کاشت نهال نمودند. لازم به ذکر است شرکت بابک مس ایرانیان در راستای احترام به محیط زیست و حفظ منابع طبیعی تا کنون ۳۰۰ هکتار از اراضی اطراف کارخانه را زیر کشت بذر و نهال درختان مقاوم به کم آبی برده است..



نشست صمیمی مدیر عامل محترم

با همکاران ستاد و مجتمع

در این نشست ها که با رعایت تمامی پروتکل های بهداشتی صورت گرفت جناب آقای مهندس میرزایی ضمن تشکر از تلاش تمامی همکاران به دستاوردهای سال مالی گذشته اشاره کرده و از برنامه ها و اهداف پیش رو سخن گفتند. ایشان ضمن تاکید بر حفظ تعادل بین کار و زندگی، همکاران را به برقراری ارتباطات موثر سازمانی و هنر خوب گوش دادن دعوت نمودند. ایشان تاکید نمود که بایستی سال ۱۴۰۰ را برای شرکت بابک مس ایرانیان سال توسعه نامگذاری کرد که انشالله با لطف الهی و همت و پشتکار تمامی پرسنل این مهم تحقق خواهد یافت.

وی همچنین به اهمیت مدیریت دانش، ثبت درس آموخته ها و مشارکت در نظام پیشنهادات اشاره کرده و افزودند:

«تیم قهرمانی باشید نه تیمی از قهرمانان»

در ادامه نشست مباحثی از طرف مدیران و همکاران مطرح و به بحث و تبادل نظر پرداخته شد و از تمامی واحدها خواسته شد برای پیشبرد اهداف شرکت و رضایت کلیه ذینفعان (پرسنل، مشتریان، شرکتهای طرف قرارداد) تمام سعی خود را بنمایند و حتی المقدور پاسخگو باشند.

در انتها نیز آقای مهندس میرزایی با ایراد این نکته که «مسئولیت قدرت نیست، بلکه مسئولیت پذیری است که قدرت می آورد» و آرزوی سالی نیکو و به دور از کرونا برای تمامی همکاران و خانواده هایشان جلسه را خاتمه دادند.

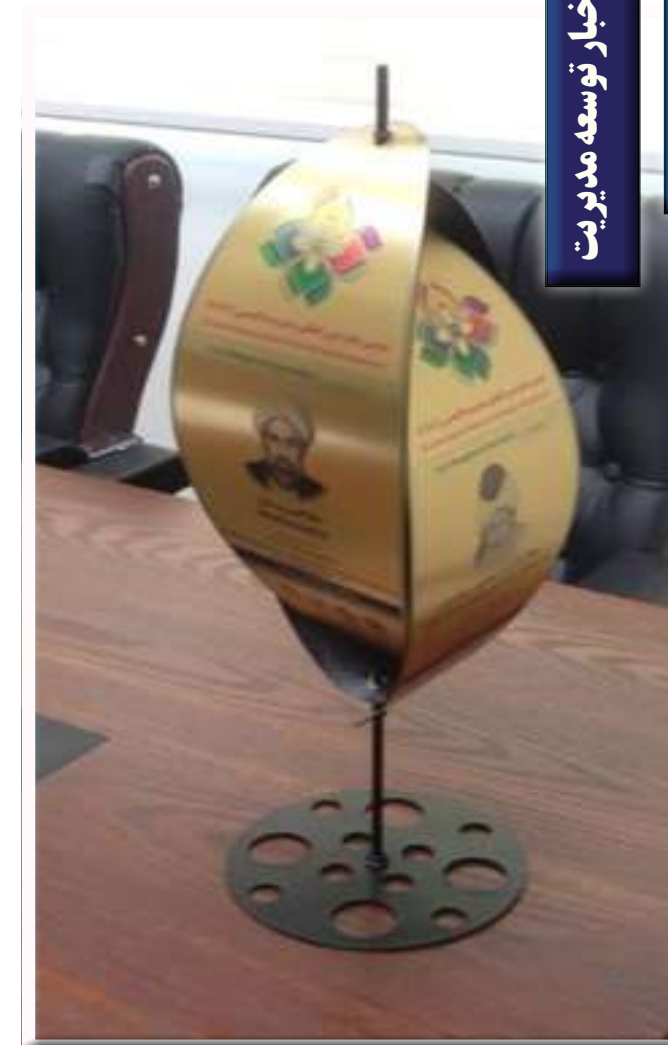


افتخارات

شرکت بابک مس ایرانیان در سال مالی ۹۸-۹۹، برای سومین سال متوالی در جشنواره بین المللی جایزه دانشی شرکت نموده و با ۱۳۷ درجه صعود نسبت به امتیاز سال گذشته، موفق به کسب تندیس بلورین شد.

این مجموعه که برای اولین بار متقاضی حضور در جایزه بهره‌وری معادن و صنایع معدنی ایران (ایمیدرو) شده بود، موفق شد نشان پیشروان سه ستاره جایزه بهره‌وری را از آن خود کند.

همچنین در رتبه بندی سال ۱۳۹۹ شرکت های برتر ایران (IMI) شرکت بابک مس ایرانیان موفق به کسب رتبه ۳۱۰ در میان ۵۰۰ شرکت برتر ایرانی از نظر شاخص فروش شد.



گواهینامه های سیستم های مدیریتی

در فرایند ممیزی سیستم های مدیریتی که توسط شرکت SGS و با مشارکت تمامی همکاران مجتمع، ستاد تهران و ستاد کرمان، در شهریور ماه و به صورت آنلاین انجام گرفت، گواهینامه های سیستم مدیریت کیفیت بر اساس استاندارد ایزو ۹۰۰۱ ویرایش ۲۰۱۵، سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی بر اساس استاندارد ایزو ۴۵۰۰۱ ویرایش ۲۰۱۸ و سیستم مدیریت محیط زیست بر اساس استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ ویرایش ۲۰۱۵ و گواهینامه سیستم مدیریت HSE میدکو بر اساس الزامات میدکو برای کارخانه لوله مسی شرکت بابک مس ایرانیان تمدید شدند و کارخانه کاتد مس نیز این گواهینامه ها را دریافت نمود.

این گواهینامه ها در صورت اجرای ممیزی های مراقبتی موفق تا شهریور ماه ۱۴۰۲ اعتبار خواهند داشت.





پنجمین کنفرانس ملی «فرهنگ سازمانی با رویکرد مدیریت بحران» و «پنجمین جایزه مسئولیت اجتماعی مدیریت»

پنجمین کنفرانس ملی «فرهنگ سازمانی با رویکرد مدیریت بحران» و همچنین مراسم اعطای «پنجمین جایزه مسئولیت اجتماعی مدیریت»، در تاریخ ۷ و ۸ بهمن، توسط انجمن مدیریت ایران و با حضور آقای دکتر قاسمی رییس محترم انجمن مدیریت ایران و جمعی از استادان و کارشناسان، دانشجویان و فعالان حوزه فرهنگ سازمانی در دانشگاه خاتم برگزار شد.

پس از سخنرانی‌های مختلف در خصوص جنبه‌های مختلف فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی مدیران و پنل‌های علمی و تخصصی؛ مراسم اعطای پنجمین جایزه مسئولیت اجتماعی برگزار شد، در این مراسم شرکت میدکو موفق شد بالاترین سطح جایزه ارایه شده را دریافت نماید در همین راستا تندیس سیمین این کنفرانس به آقای دکتر پورمند مدیر عامل محترم میدکو اعطا شد. همچنین شرکت های فولاد بوتیای ایرانیان، فولاد سیرجان ایرانیان و فولاد زرنند ایرانیان تندیس برنزی این کنفرانس را دریافت نمودند.



برگزاری هجدهمین دوره جایزه ملی تعالی سازمانی

مراسم هجدهمین همایش اعطای جایزه ملی تعالی سازمانی روز دوشنبه ۵ اسفندماه ۹۹ توسط سازمان مدیریت صنعتی و با حضور مقامات دولتی، مدیران ارشد سازمان‌ها، چهره‌های علمی و متخصصان این حوزه در مرکز همایش‌های سازمان مدیریت صنعتی برگزار شد. شرکت میدکو نیز با انجام اقدامات لازم و اصلاح و بهبود رویکردها، موفق به دریافت تندیس سیمین جایزه ملی تعالی سازمانی با بالاترین امتیاز در سطح کشور شد. جناب آقای مهندس اشرف سمیانی (مشاور مدیر عامل) به نمایندگی از طرف جناب آقای دکتر پورمند (مدیر عامل هلدینگ میدکو) تندیس و لوح تقدیر مربوط به این جایزه را دریافت نمودند. همچنین تعدادی از شرکتهای زیرمجموعه میدکو از جمله فولاد سیرجان ایرانیان و فراوران زغال سنگ پابدانا موفق به کسب تقدیر نامه ۴ ستاره و شرکت فروسیلیس غرب پارس تقدیر نامه ۲ ستاره دریافت نمودند.





تمدید اعتبار استانداردهای شرکت فولاد بوتیای ایرانیان

جلسه اختتامیه ممیزی خارجی استانداردهای پنج گانه سیستم مدیریتی شرکت فولاد بوتیای ایرانیان در تاریخ ۹۹/۱۱/۵ توسط شرکت SGS برگزار و در نهایت این شرکت شایسته تمدید اعتبار استانداردهای ISO ۹۰۰۱:۲۰۱۵، ISO ۱۴۰۰۱:۲۰۱۵، ISO ۴۵۰۰۱:۲۰۱۸، ISO ۱۰۰۱۵:۲۰۱۹ و HSE-MSMIDHCO به مدت یکسال دیگر شد. این ممیزی به مدت دو روز و به صورت آنلاین برگزار شد.



برگزاری جلسه کمیته توسعه مدیریت به صورت آنلاین با حضور نمایندگان محترم شرکت های تابعه

در تاریخ ۱۲ و ۱۳ اسفند ماه جلسه کمیته توسعه مدیریت به صورت آنلاین با حضور نمایندگان محترم شرکت های گسترش و نوسازی معادن خاورمیانه، فروسیلیس غرب پارس، فراوران زغالسنگ پابدانا، مهندسی معیارسنعت خاورمیانه، گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان، فولاد زرند ایرانیان، فولاد سیرجان ایرانیان، فولاد بوتیای ایرانیان و بایک مس ایرانیان برگزار شد.



برگزاری دوره آموزشی مدیریت دانش

در تاریخ ۱۳ بهمن ماه دوره آموزشی آشنایی با مدیریت دانش و دانش نویسی توسط آقای مهندس غلامرضایی برای کارشناسان و مدیران مجتمع کک و پالایشگاه زرند (کارخانه کک سازی شماره ۱) بصورت مجازی برگزار شد.

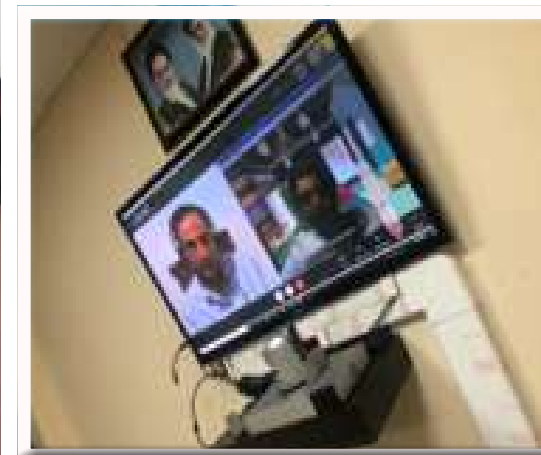
فرآیند ارزیابی جایزه تعالی سازمانی در شرکت فراوران زغال سنگ پابدانا

در تاریخ های ۲۹، ۳۰ دی ماه و ۱ بهمن ماه ارزیابی جایزه تعالی سازمانی در شرکت فراوران زغال سنگ پابدانا با حضور مدیریت های مرتبط برگزار شد.



ارزیابی جایزه ملی تعالی سازمانی در شرکت فروسیلیس غرب پارس

در تاریخ ۱۴ و ۱۵ بهمن ماه ارزیابی جایزه ملی تعالی سازمانی در شرکت فروسیلیس غرب پارس در سطح تقدیرنامه ۳ ستاره برگزار شد.



جلسه الگوبرداری بانک ملی ایران از رویکردها، اقدامات و دستاوردهای مدیریت دانش در میدکو

در تاریخ ۱۸ بهمن ماه جلسه الگوبرداری بانک ملی ایران از رویکردها، اقدامات و دستاوردهای مدیریت دانش در میدکو بصورت ویدئو کنفرانس برگزار شد.



تألیفات و آثار علمی همکاران

امیر حسین اختری بابکی – امور سرمایه انسانی نویسنده ی مقالات با عناوین :

- ۱- بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نیروی انسانی (مطالعه موردی شرکت بابک مس ایرانیان)
- ۲- بررسی تاثیرپذیری عوامل موثر بر رضایتمندی کارکنان از چهار وظیفه اصلی مدیران منابع انسانی در جهت تعیین بهینه پروژه های بهبود (مطالعه موردی شرکت بابک مس ایرانیان)



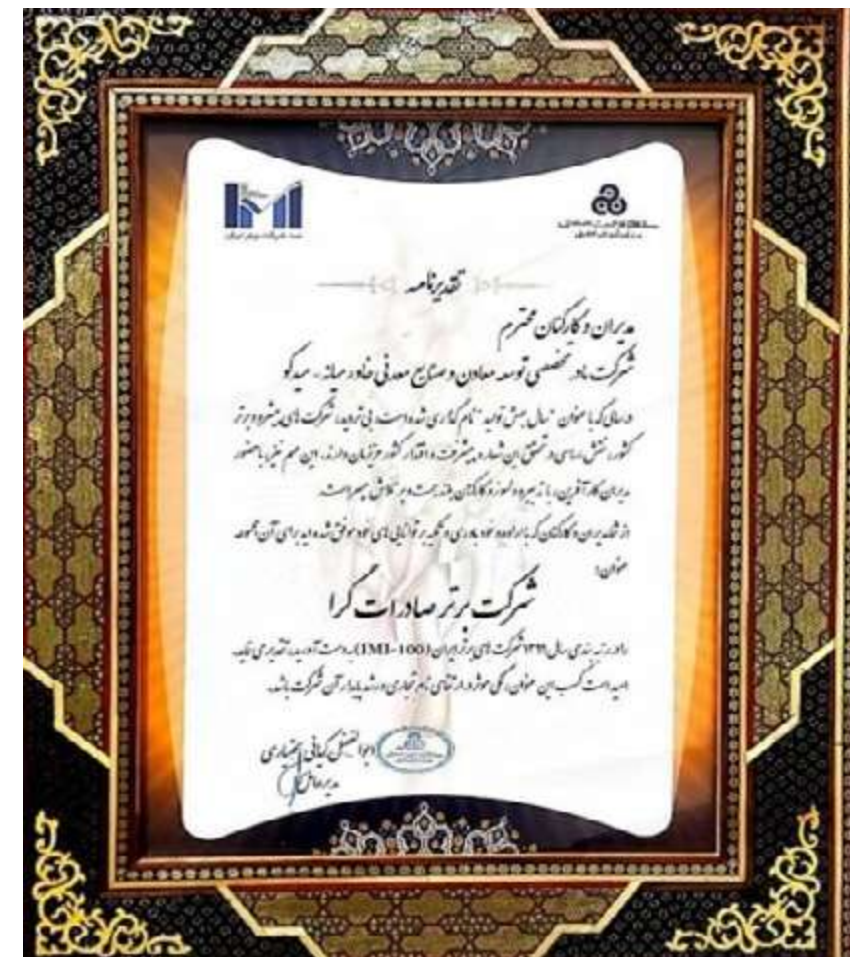
عباس فدایی رفسنجانی – امور بازرگانی و تدارکات نویسنده ی مقالات با عناوین :

- ۱- مدل ریاضی استوار- فازی انتخاب سبد پروژه و حل آن با کمک الگوریتم تکاملی تفاضلی چند هدفه
- ۲- مدلسازی ریاضی استوار انتخاب سبد پروژه و حل آن با کمک الگوریتم NSGA2
- 3- Buffer allocation problem and preventive maintenance planning in non homogenous unreliable production lines
- 4- Sustainable supplier selection and order allocation: An integrated Delphi method, fuzzy topsis and multi-objective programming model.



مریم کارگر برزی – امور پشتیبانی نویسنده ی کتاب با عنوان :

تأثیر فرایند خشک کردن در پسته ی وحشی



کسب رتبه شرکت برتر صادرات گرا توسط شرکت میدکو

در رتبه بندی سال ۱۳۹۹ شرکت های برتر ایران ۱۰۰ IMI ، شرکت میدکو موفق به کسب رتبه شرکت برتر صادرات گرا شد.