

مدیرعامل فولاد هرمزگان مطرح کرد:

مشارکت فولاد هرمزگان در بازسازی ورزشگاه بزرگ خلیج فارس بندرعباس با نگاه ملی



مدیرعامل فولاد هرمزگان در پانزدهمین نمایشگاه صنعت مالی مطرح کرد:

حفظ منافع سهامداران با تداوم روند سودآوری شرکت

معاون خرید شرکت فولاد هرمزگان مطرح کرد:

تأمین به موقع مواد اولیه و مصرفی با هدف تولید پایدار و رکوردشکنی

مدیر مهندسی صنایع فولاد هرمزگان مطرح کرد:

تشریح دستاوردهای مهندسی صنایع فولاد هرمزگان

تکاپوی فولاد هرمزگان

در بومی سازی قطعات و تجهیزات حساس

مدیر احیا مستقیم شرکت فولاد هرمزگان مطرح کرد:

ثبت رکورد تولید ۹۴,۹۸ درصد از محصول آهن اسفنجی با متالیزاسیون بالای ۹۲ درصد

یادداشت

فولاد هرمزگان؛ حامی ورزش‌های قهرمانی و مروج فرهنگ ورزش در کارکنان

ورزش به عنوان یکی از بهترین روش‌های تأمین سلامت جسم و روح، اهمیت فزاینده‌ای در عصر تکنولوژی و فناوری یافته است و توجه به آن هم از سوی نهاد دولت و حاکمیت و شرکت‌های بزرگ صنعتی و اقتصادی و هم تک‌تک افراد جامعه از اهمیتی دوچندان برخوردار است. در این میان صنایع، نقشی مهم در حمایت، توسعه و ترویج ورزش‌های همگانی و قهرمانی بر عهده دارند.

در بسیاری از کشورهای توسعه و گسترش ورزش‌های همگانی و قهرمانی با چشم‌انداز جهانی بر عهده برندهای بزرگ اقتصادی و صنعتی است. در کشور مانیزا از آنجا که دولت امکان حمایت همه‌جانبه و مستمر از ورزشکاران و ورزش‌های قهرمانی را ندارد، نقش صنایع بزرگ در این زمینه پررنگ تر خواهد بود. این شرکت‌ها می‌توانند ضمن ارتقای سلامت، شورونشاط و امید در جامعه و حمایت از نخبگان و استعداد‌های ورزشی، به مسئولیت اجتماعی خود در قبال جامعه، جامعه عمل ببوشانند.

شرکت فولاد هرمزگان به منظور عمل به تعهد خود در زمینه مسئولیت‌های اجتماعی، بانگهای بلندمدت و برنامه محور، حمایت از ورزش‌های قهرمانی و تیم داری در حوزه ورزش را یکی از رسالت‌های اجتماعی خود قرار داده و در این حوزه، در سال‌های اخیر اقدامات زیادی به انجام رسانده و افتخارات متعددی در سطوح ملی و بین‌المللی برای استان، کشور و منطقه کسب کرده است.

سرمایه‌گذاری‌های متعدد در برخی رشته‌های ورزشی همچون فوتبال چمن، فوتبال ساحلی و فوتسال، والیبال ساحلی و سالن، بسکتبال ایستاده و ویلچر، کوهنوردی، دوومیدانی، شنا، تیراندازی، شطرنج، آمادگی جسمانی و... در قالب پشتیبانی و تیم‌داری صورت گرفته و مدال‌ها و رتبه‌های مطلوبی توسط ورزشکاران این رشته‌ها کسب شده است.

سازماندهی فعالیت ۲۰ تیم ورزشی کارگری جهت شرکت در مسابقات استانی، کشوری و جهانی، راه‌اندازی مرکز تندرستی و مشاوره ورزشی شرکت فولاد هرمزگان برای کارکنان و خانواده آنان، عقد تفاهم‌نامه با اماکن ورزشی شهر بندرعباس جهت استفاده کارکنان و خانواده‌ها، برگزاری مسابقات فوتسال امیدر و به میزبانی شرکت فولاد هرمزگان، برگزاری مسابقات ورزشی برای کارکنان و خانواده استفاده کارکنان از شرکت بیش از ۷۰۰ نفر و برگزاری مسابقات آمادگی جسمانی امیدر و تنه‌بخشی از اقداماتی است که در زمینه ورزش انجام شده است.

علاوه بر این، ورزشکاران مورد حمایت شرکت فولاد هرمزگان در سال گذشته افتخارات متعددی کسب کرده‌اند که از آن میان می‌توان به قهرمانی تیم فوتبال ساحلی فولاد هرمزگان در مسابقات قهرمانی کارکنان جهان در کشور ایتالیا، قهرمانی تیم فوتبال شش نفره فولاد هرمزگان در مسابقات جهانی شرکت‌ها در کشور روسیه، صعود تیم

مدیر مسئول

در مسیر توسعه پایدار

مشارکت فولاد هرمزگان در بازسازی زیرساخت‌های ورزش استان هرمزگان

فولاد هرمزگان پیشرو در انجام مسئولیت اجتماعی و ایجاد نشاط عمومی در میان جوانان استان هرمزگان



مشارکت در بازسازی ورزشگاه بزرگ خلیج فارس استان هرمزگان



مشارکت در بازسازی ورزشگاه غدیر استان هرمزگان



در محضر ولایت

رهبر انقلاب در دیدار دانشمندان، کارشناسان و مسئولان صنعت هسته‌ای تصریح کردند:

صنعت هسته‌ای کلید پیشرفت و از مؤلفه‌های اساسی قدرت و اعتبار ایران است



«رهبر معظم انقلاب اسلامی پس از بازدید ۱.۵ ساعته از نمایشگاه دستاوردهای هسته‌ای در عرصه‌های کشاورزی، پزشکی و سلامت، صنعت، محیط زیست، آب و ساخت نیروگاه: در جمع شماری از دانشمندان، کارشناسان و مسئولان صنعت هسته‌ای، این صنعت را کلید پیشرفت ایران در بخش‌های مختلف خواندند و با تأکید بر تلاش همه‌جانبه برای ملموس شدن تأثیر پیشرفت‌های هسته‌ای در زندگی مردم گفتند: بومی شدن صنعت بسیار مهم هسته‌ای نشان دهنده ناکامی غرب و تحقیر غرب‌گرایانی است که در صدد تحقیر ملت و تضعیف روحیه کار و امید در کشور بودند.»

حضرت آیت‌الله‌خامنه‌ای با تشکر صمیمانه از دانشمندان، مسئولان و فعالان صنعت هسته‌ای، نمایشگاه مورد بازدید را عالی، خشنودکننده و بی‌شائبه و بی‌شائبه خواندند و گفتند: باید مردم را با ابعاد گوناگون و تأثیرات این پیشرفت‌ها در زندگی ملت آشنا کرد.

ایشان در تبیین اهمیت ۳ گانه صنعت هسته‌ای، این صنعت را به لحاظ پیشرفت و بروز توانایی‌ها، «آرپیویشن» کشور دانستند و با اشاره به تأثیر اساسی دستاوردهای هسته‌ای در بهتر شدن زندگی مردم، افزودند: صنعت هسته‌ای از لحاظ وزن سیاسی و جایگاه جهانی ایران، موجب آبروی ملی است؛ ضمن اینکه در نقطه مقابل تلاش‌های دشمنان برای بی‌آینده نشان دادن کشور و مایوس کردن جوانان، روحیه امید و اعتماد به نفس ملی را در جامعه زنده می‌کند و به مردم و به خصوص جوانان نشان می‌دهد که می‌توان در میدان‌های بزرگ وارد شد و آن‌ها را به تسخیر درآورد.

رهبر انقلاب با استناد به اهمیت راهبردی و درعین حال «عینی و ملموس» صنعت هسته‌ای، آن را از مؤلفه‌های اساسی قدرت و اعتبار ایران برشمردند و گفتند: هرکس ایران، جمهوری اسلامی و قوت و پیشرفت کشور را دوست دارد، باید برای فعالیت‌های علمی، تحقیقاتی و صنعتی هسته‌ای اعتبار و اهمیت قائل باشد.

توصیه و تأکید پایانی رهبر انقلاب در این دیدار به مسئولان سازمان انرژی اتمی، «حفظ زیرساخت‌های موجود صنعت هسته‌ای» بود.

ایشان در این زمینه گفتند: در طول سال‌های قبل، مدیران و مسئولان و فعالان صنعت هسته‌ای، زیرساخت‌های مهمی ایجاد کرده‌اند که در توافقات مراقب باشید این زیرساخت‌ها دست نخورد.

فولاد هرمزگان، برترین سازمان در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی



«در بیست و دومین دوره جوایز صنعت روابط عمومی ایران در سازمان مدیریت صنعتی جایزه برترین سازمان در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی به شرکت فولاد هرمزگان اختصاص یافت.»

به گزارش روابط عمومی شرکت فولاد هرمزگان، نخستین «اجلاس ملی مدیران روابط عمومی ایران» بیست و دومین دوره از «جوایز صنعت روابط عمومی ایران» با حضور مدیران، متخصصان و کارشناسان این حوزه توسط موسسه کارگزار روابط عمومی ایران در سازمان مدیریت صنعتی با حضور باقر ساروخانی، سید مهدی الوانی (پدر مدیریت دولتی ایران) و اساتید و پیشگامان حوزه روابط عمومی کشور برگزار شد. جوایز ویژه، (NAIPRI) معتبرترین جوایز روابط عمومی ایران هستند که از سال ۱۳۸۰ به منظور ارج نهادن و ایجاد شناخت عمومی از دستاوردها و مشارکت‌های مثبت سازمان‌ها و متخصصان فعال روابط عمومی در ایران بنیان‌گذاری شده است که آثار و پروژه‌های مرتبط با روابط عمومی هر سازمان در ۱۵ بخش و در دو مرحله ارزیابی شده و برگزیدگان هر بخش معرفی می‌شوند. در این دوره، روابط عمومی شرکت فولاد هرمزگان و مدیریت روابط عمومی این شرکت به دلیل فعالیت گسترده در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی موفق به کسب عنوان برترین سازمان در حوزه مسئولیت اجتماعی شد.

مدیرعامل فولاد هرمزگان مطرح کرد: مشارکت فولاد هرمزگان در بازسازی ورزشگاه بزرگ خلیج فارس بندرعباس با نگاه ملی



«شرکت فولاد هرمزگان در راستای انجام مسئولیت‌های اجتماعی خود و اعتلای ورزش استان هرمزگان، با نگاه ملی، تفاهم نامه بازسازی ورزشگاه خلیج فارس بندرعباس را با اداره کل ورزش و جوانان هرمزگان منعقد کرد.»

به گزارش روابط عمومی شرکت فولاد هرمزگان، تفاهم نامه بازسازی ورزشگاه خلیج فارس بندرعباس میان فولاد هرمزگان و اداره کل ورزش و جوانان هرمزگان منعقد شد تا این شرکت به عنوان یکی از شرکت‌های فعال استان در زمینه توجه به ورزش، در ادامه گسترش فعالیت‌های ورزشی خود، گام ارزنده دیگری در مسیر بهبود زیرساخت‌های ورزشی این استان برداشته باشد. عطاالله معروفخانی، مدیرعامل فولاد هرمزگان، در گفت‌وگو با خبرنگار روابط عمومی با اشاره به عملکرد شرکت فولاد هرمزگان در حوزه ورزش و توجه به استعداد‌های استان هرمزگان، بیان کرد: شرکت فولاد هرمزگان طی سالیان اخیر در زمینه مسئولیت‌های اجتماعی، به ویژه در حوزه ورزش، گام‌های بلند و مناسبی برداشته و موفقیت‌های متعدد تیم‌های مختلف کارگری، قهرمانی و حرفه‌ای این شرکت نشان دهنده برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری در حوزه ورزش است. وی افزود: فولاد هرمزگان همواره نگاه عدالت‌محور و توسعه‌ای به تمامی حوزه‌های مغفول مانده در استان هرمزگان داشته است. امروز به خود می‌بالیم که جوانان هرمزگانی در میادین بین‌المللی و کشوری با نام فولاد هرمزگان پرچم کشور عزیزمان را به اهتزاز درمی‌آورند و برگ زرینی به افتخارات هرمزگان می‌افزایند.

مدیرعامل شرکت فولاد هرمزگان با اشاره به اینکه شرکت فولاد هرمزگان نشان دهنده هم‌افزایی است که یک بنگاه‌های اقتصادی می‌تواند هم فعالیت اقتصادی کند، هم اشتغال ایجاد کند و هم در عمل به مسئولیت‌های اجتماعی اش موفق و کارآمد باشد، تأکید کرد: توجه

فولاد هرمزگان به ظرفیت‌های ورزشی استان هرمزگان ثابت کرده است سرزمین نخل و شرعی از چه ظرفیتی در ورزش به ویژه در بحث ورزش‌های آبی و ساحلی برخوردار است و با اندکی توجه و حمایت می‌تواند در میادین کشوری و بین‌المللی بدرخشد.

معروفخانی تصریح کرد: مردم هرمزگان امروز به خوبی تشخیص می‌دهند که شرکت فولاد هرمزگان در عمل به مسئولیت‌های اجتماعی خود در حوزه درمان، آموزش، ورزش و دیگر حوزه‌های اجتماعی توانسته یک سر و گردن بالاتر از سایر بنگاه‌های اقتصادی باشد. باین حال ورزش هرمزگان نیازمند حمایت بنگاه‌های اقتصادی است و هزینه در امر ورزش سبب رشد انگیزه و نشاط در جامعه می‌شود.

وی با بیان اینکه شرکت فولاد هرمزگان در سال‌های اخیر در بحث حمایت از ورزش کارگری و حرفه‌ای با برنامه‌ریزی ورود کرده است، گفت: در بحث کارگری و حرفه‌ای بالغ بر ۴۰ تیم فعال در مجموعه شرکت فولاد هرمزگان فعالیت می‌کنند که در اکثر رشته‌ها در سطح کشور حرفه‌ای زیادی برای گرفتن دارند. نگاه مدیریت کلان شرکت نیز حمایت و ورود جدی به حوزه ورزش است و امیدوارم با این نگاه بتوانیم نشان دهیم که شرکت فولاد هرمزگان در تمامی میادین یک‌نگار خواهد بود.

مدیرعامل شرکت فولاد هرمزگان در پایان با اشاره به ورود فولاد هرمزگان به بحث احداث و ترمیم زیرساخت‌های ورزشی استان، عنوان کرد: ورود فولاد هرمزگان به بازسازی اماکن ورزشی شهر بندرعباس و ایجاد کمپ اختصاصی آکادمی فوتبال و مرکز ورزشی و تندرستی نیز نشان دهنده حرکت اصولی و برنامه‌ریزی درست در توسعه زیرساخت‌های ورزشی استان هرمزگان است و دعوت از ورزشکاران فولاد هرمزگان به تیم ملی در رشته‌های مختلف آقایان و بانوان نشان بارز حرکت درست و برنامه‌ریزی شده فولاد هرمزگان در این زمینه است.

مدیرکل ورزش و جوانان هرمزگان: تعامل و همکاری و ایفای مسئولیت اجتماعی فولاد هرمزگان در عرصه ورزش قابل تقدیر است

در این زمینه، مظفر خادمی نسب، مدیرکل ورزش و جوانان هرمزگان گفت: با توجه به مذاکرات قبلی انجام شده، اماکن اداره کل ورزش و جوانان را در اختیار شرکت فولاد هرمزگان قرار خواهیم داد تا بتوانیم توسعه ورزش حرفه‌ای استان هرمزگان را شاهد باشیم.

وی افزود: تعامل و همکاری و ایفای مسئولیت اجتماعی فولاد هرمزگان در عرصه ورزش قابل تقدیر است و نگاه این شرکت در جهت ایجاد زیرساخت‌های ورزشی و توسعه نرم‌افزاری این حوزه نیز برای استان هرمزگان یک موهبت است.

مدیرکل ورزش و جوانان استان هرمزگان خاطرنشان کرد: اقدامات فولاد هرمزگان در توسعه آینده ورزش هرمزگان، افزایش ظرفیت‌ها و شکوفایی استعدادها تأثیرگذار است و برنامه این شرکت برای ایجاد یک کمپ استاندارد و حرفه‌ای در استان هرمزگان می‌تواند کمکی به توسعه ورزش فوتبال باشد تا در آینده هرمزگان را به قطب فوتبال تبدیل کنیم. خادمی نسب تصریح کرد: به طور حتم تا پنج سال آینده شاهد خواهیم بود که استعداد‌های پایه فولاد هرمزگان به ستاره‌هایی در فوتبال کشور تبدیل خواهند شد. امیدواریم با کمک و تعامل تمامی باشگاه‌ها، بتوانیم در جای جای استان هرمزگان شاهد ایجاد کمپ‌های اختصاصی باشیم تا توسعه متوازن در هرمزگان شکل گیرد.

وی در پایان با تقدیر از نگاه فولاد هرمزگان به توسعه ورزش استان گفت: کمک فولاد هرمزگان به ورزش و تعامل با اداره کل ورزش و جوانان هرمزگان را به فال نیک می‌گیریم و امیدواریم در کنار یکدیگر بتوانیم اتفاقات بزرگی را رقم بزنیم. گفتنی است چندی پیش، به منظور بازسازی مجموعه ساحلی ورزشی غدیر بندرعباس، تفاهم نامه همکاری مشترک فولاد هرمزگان و شهرداری بندرعباس نیز امضا شده بود.

حضور کارشناسان و مدیران فولاد هرمزگان در کنفرانس علمی metec & estad 2023



فنی و بهره‌گیری از آن سازمان به ویژه در پروژه‌های بهبود و توسعه شرکت است. همچنین علاوه بر بخش کنفرانس علمی، نمایشگاه صنعت متالورژی فولاد و صنایع وابسته نیز برگزار شد که در طی آن شرکت‌های تأمین‌کننده مواد اولیه، تجهیزات و قطعات یدکی و بزرگ‌ترین شرکت‌های ارائه‌دهنده فناوری (تکنولوژیک) آخرین محصولات و دستاوردهای خود ارائه کردند.



به گزارش روابط عمومی شرکت فولاد هرمزگان، فولاد هرمزگان نیز در این کنفرانس دو مقاله با عناوین Investigation on hot corrosion of tundish plaster in aluminum killed steel با تیم نوپسندگی مهندسین جواد فراگوزلو، سید اصغر مدنی، محمد شریف شریفیان، علی کشاورزی، اسفندیار پورعلی، محمد ملایک و توسط مهندس جواد فراگوزلو و همچنین مؤثر در جهت برندسازی سازمان و کسب آخرین دستاوردهای



به گزارش روابط عمومی شرکت فولاد هرمزگان، فولاد هرمزگان نیز در این کنفرانس دو مقاله با عناوین Investigation on hot corrosion of tundish plaster in aluminum killed steel با تیم نوپسندگی مهندسین جواد فراگوزلو، سید اصغر مدنی، محمد شریف شریفیان، علی کشاورزی، اسفندیار پورعلی، محمد ملایک و توسط مهندس جواد فراگوزلو و همچنین مؤثر در جهت برندسازی سازمان و کسب آخرین دستاوردهای



کنفرانس علمی metec & estad ۲۰۲۳ با حضور محققان ۳۱ کشور دنیا از تمامی قاره‌ها و از مطرح‌ترین شرکت‌های فولادی از قبیل arcelor mital, SMS group, tata steel, INTECO, voestalpine, POSCO در شهر دلسلدورف آلمان برگزار شد که در طی آن آخرین دستاوردها و تکنولوژی‌های صنعت فولاد ارائه شد.



مدیر عامل فولاد هرمزگان در پانزدهمین نمایشگاه صنعت مالی مطرح کرد:

حفظ منافع سهام داران با تداوم روند سودآوری شرکت



«پانزدهمین نمایشگاه صنعت مالی (بورس، بانک، بیمه) در محل دائمی نمایشگاه بین المللی تهران با حضور شرکت های فعال در این عرصه برگزار شد و شرکت فولاد هرمزگان به عنوان یکی از بنگاه های پیشرو در صنعت فولاد، در این نمایشگاه حضوری مؤثر داشت.»

به گزارش روابط عمومی شرکت فولاد هرمزگان، عطاالله معروفخانی، مدیرعامل شرکت فولاد هرمزگان در حاشیه پانزدهمین نمایشگاه صنعت مالی در گفت و گو با خبرنگار روابط عمومی گفت: شرکت فولاد هرمزگان در ادامه کسب رکورد های پی در پی تولید، با وجود محدودیت های انرژی، توانست طی سال ۱۴۰۱ رکورد تاریخی یک میلیون و ۵۵۵ هزار و ۷۵۳ تن را ثبت کند و رتبه چهارم تولید فولاد خام کشور را داشته باشد.

وی افزود: فولاد هرمزگان با ادامه روند سودآوری مطلوب خود در سال ۱۴۰۱ توانسته است حافظ منافع سهام داران باشد.

این در حالی است که سال گذشته علی رغم کاهش قیمت های جهانی فولاد و به تبع آن در بازار داخلی، با افزایش شدید هزینه ها مواجه بودیم.

مدیرعامل فولاد هرمزگان در پایان اظهار امیدواری کرد با تولید کیفی و با ارزش افزوده بالا، محصولات خود را در بازارهای داخلی و خارجی به فروش برسانیم و روند سودآوری مطلوب و پایدار خود را ادامه دهیم.

گفتنی است که محورهای این نمایشگاه برقراری ارتباط مستقیم و بدون واسطه و افزایش دانش مالی در بین مدیران، تصمیم سازان و فعالان اقتصادی کشور و همین طور آحاد جامعه، یافتن راهکارهایی برای مقابله با ناپایم های اقتصادی، تحریم های ظالمانه و وقوع منازعات بین المللی بود.

شرکت فولاد هرمزگان در پانزدهمین نمایشگاه صنعت مالی در محل دائمی نمایشگاه های بین المللی از ۱۶ تا ۱۹ خرداد ماه در سالن ۳۸ غرفه ۲ حضور یافت و توانمندی های خود را به مدیران و فعالان بازار سرمایه معرفی کرد.

خبر کوتاه

مدیرعامل شرکت سنگ آهن مرکزی ایران در نشست تخصصی تأمین مالی در صنعت فولاد عنوان کرد:

باید به سهم معدن از بازارهای مالی توجه بیشتری شود



«مدیرعامل سنگ آهن مرکزی ایران در سخنرانی و ارائه خود در گردهمایی و همایش تأمین مالی در صنعت فولاد با موضوع «گزارش تأمین مالی در صنعت فولاد به نسبت حجم کل تأمین مالی در بازار پولی و سرمایه» اظهار کرد: باید به سهم دوردستی بخش معدن و شرکت های معدنی در بازارهای مالی توجه بیشتری شود.»

به گزارش می متالز، مجتبی حمیدیان مدیرعامل سنگ آهن مرکزی ایران در گردهمایی و همایش تأمین مالی در صنعت فولاد با اشاره به موضوعات مهم در حوزه تأمین مالی، اظهار کرد: ما با یک کسری تأمین مالی در صنعت معدن و فولاد مواجه هستیم. در واقع حدود ۱۵ میلیارد دلار کسری داریم که بنده معتقدم اگر دقیق تر به این حوزه ورود کنیم بسته به آن که با چه cash-flow و فرصت زمانی این رقم وارد صنعت شود، هم این عدد متفاوت می شود و هم مهم تر از آن بازگشت مالی اتفاق می افتد و شاهد رونق خواهیم بود. طبیعتاً تمامی فعالان بازار از جمله ذی نفعان آن صنعت و بازیگران بازار مالی، بورس و بانکی و... همه به دنبال حل مسائل و دغدغه های خود هستند.

وی گفت: اگر شرایط حوزه معدن و فولاد به درستی شناخته شود، طبیعتاً مواجیه ای که مدیران بازارهای مالی با آن خواهند داشت امکان دارد از جنسی باشد که هم مسائل صنعت را در بر گرفته و حل کند و هم رونق جدی در فضا های مالی به همراه داشته باشد.

حمیدیان اظهار کرد: زمانی که به آمارها مراجعه می کنیم و می بینیم که سهم تسهیلات زنجیره فولاد از کل تسهیلات بانک ها چقدر بوده، خواهیم دید این عدد حدود ۶ درصد از مجموع کل صنعت است. اگر اوراق را هم در این زمینه حساب کنیم خواهیم دید ۲ درصد شرکت های معدنی و ۵ درصد شرکت های فولادی هستند و به طور کل حدود ۶-۷ درصد از بازارهای مالی را شامل می شود. بنده علاقه مند هستم به آن دو درصد سهم معدن و شرکت های معدنی توجه بیشتری شود، زیرا این عرصه فضای کاری زیادی دارد.

مدیرعامل سنگ آهن مرکزی ایران ادامه داد: حدود ۱۲ تا ۱۳ درصد از مجموع صادرات ماسدات مربوط به زنجیره فولاد است. این در حالی است که در این صنعت همه هزینه ها را انجام داده ایم و امروز در نقطه ای قرار داریم که سرمایه گذاری های کلیدی در صنعت را انجام نداده ایم.

به گفته وی، باید دید به چه صورت می توانیم این وضعیت را متعادل کرده تا سهم صنعت معدن و فولاد از مجموع بازارهای مالی به ۱۲-۱۳ درصد برسد و همچنین چطور باید به افق و چشم انداز این صنعت در کل اقتصاد دست یافت.

وی تصریح کرد: این وظیفه ماست که فعالان و بازیگران صنعت و بازارهای مالی را با معادن در قالب تور و... بیشتر آشنا کنیم و باید اهمیت موضوع مشخص شود. به عنوان مثال ما یک معدنی در مجموعه معادن سنگ آهن مرکزی ایران داریم که به قیمت امروز بیش از ۱۰۰ هزار میلیارد تومان دارایی دارد و باید ۴ هزار میلیارد تومان سرمایه گذاری انجام شود تا به ماده معدنی برسد. در تلاش هستیم این رقم را تأمین تا به گردش مالی این ماده معدنی دست پیدا کنیم. اما این موضوع به کندی اتفاق می افتد و چرخه مشکل دار ادامه می کند.

حمیدیان اظهار کرد: باید دید با چه سرعتی می توانیم این ظرفیت های معدنی را فعال کنیم، مثلاً در حوزه معدن بدون شک با فعال شدن آن دو درصد جهشی که ایجاد می کند منابعی را به سمت بورس و بانک ها و... سرازیر کرده و همین طور در تولید و صادرات هم ارتقاء داده و رقم چشمگیری خواهد بود. باید در ارتباط با سرعت عمل در تأمین مالی فکری شود. ما باید در ساختارهای مختلف کاری کنیم که این سرعت اتفاق بیافتد. در حوزه صنعت، اگر به منابع و زیرساخت ها دسترسی پیدا کنیم انگاری به یک بانک یا به یک ارزش افزوده بیشتر در ظرفیت های منابع مالی در حال گردش در کشور دست پیدا کرده ایم و این بحث نیازمند توجه جدی تر است. به عنوان مثال شرکت سنگ آهن مرکزی ایران دارای ظرفیت های مختلفی است از ظرفیت های معدنی، صنعتی و زیرساختی هست که هنوز فعال نشده اند. امروزه در کشور فقط دوتاسه ماه در سال در زیرساخت های حوزه برق و گاز به دلیل کمبود با مشکل قطعی همراه هستیم. ماسال گذشته توانستیم با روش B.O.O تأمین مالی و سرمایه گذاری حدود ۱۲۰۰ میلیاردی را داشته باشیم و دو نیروگاه ۲۵ مگاواتی را احداث کنیم. امیدواریم امسال مشکل قطعی برق را نداشته باشیم و تقریباً همه هزینه ای که در این حوزه کردیم با قطع نشدن برق، در همین سال جاری بتواند بازگشت داشته باشد. بخش هایی از صنایع معدنی و فولادی نیاز به تأمین مالی هایی دارند که اگر این تأمین مالی ها به موقع انجام شود در همان یک سال می تواند بازگشت داشته باشد.



معاون خرید شرکت فولاد هرمزگان مطرح کرد:

تأمین به موقع مواد اولیه و مصرفی با هدف تولید پایدار و رکوردشکنی

ثبت رکورد های تأمین مواد اولیه و مصرفی

وی در خصوص خرید مواد اولیه همچون گندله عنوان کرد: در سال ۱۴۰۱ توانستیم یک میلیون و ۸۹۰ هزار تن گندله را با توجه به تغییر شرایط خرید و نوسانات بازار خریداری کنیم. در این سال رکورد حمل ۱۵ هزار تن گندله در یک روز در بهمن ماه شکسته شد. همچنین رکورد حمل ۲۸۸ هزار تن گندله را در آذرماه با میانگین حمل روزانه ۹ هزار و ۶۰۰ تن مستمر علی رغم کمبود کامیون در منطقه به دلیل وجود بارهای صادراتی به ثبت رساندیم.

معاون خرید شرکت فولاد هرمزگان در خصوص تأمین آهن اسفنجی اضافه کرد: در سال گذشته خرید و حمل آهن اسفنجی به میزان ۴۵۸ هزار تن و ۱۷۴ درصد جذب بیشتر به نسبت برنامه اعلامی علی رغم سختی و مسائلی کشور در این حوزه مثل قطعی گاز و... اتفاق افتاد. همچنین رکورد حمل ۶ هزار و ۴۰۰ تن اسفنجی در یک روز در آذرماه سال گذشته اتفاق افتاد. ضمن اینکه رکورد حمل ۸۴ هزار تن اسفنجی را در بهمن ماه با میانگین روزانه ۲ هزار و ۸۰۰ تن مستمر علی رغم کمبود کامیون به دلیل وجود بارهای صادراتی در منطقه به ثبت رساندیم.

افزایش ۲۰۲ درصدی درآمد حاصل از فروش ضایعات نسبت به سال ۱۴۰۰

فروغی کسب درآمد ۱۲ هزار و ۳۸۵ میلیارد ریالی ناشی از فروش ضایعات و افزایش ۲۴ درصدی درآمد حاصل از فروش ضایعات نسبت به سال ۱۴۰۰، پیگیری و ابلاغ پنج قرارداد توسعه استراتژیک پس از سال ها، کاهش شاخص زمان تأمین در کلیه حوزه های خرید با برگزاری جلسات کمیته تحول خرید به صورت مستمر و تعریف اقدامات و پیگیری های لازم و رصد آن به صورت مستمر و مانیتورینگ خرید در کلیه استپ ها و مراحل خرید به صورت هفتگی و اصلاح و پایش اطلاعات و داده های سیستم issuite خرید و در نهایت به روز شدن درخواست های خرید را از دیگر اقدامات معاونت خرید در سال ۱۴۰۱ عنوان کرد.

وی ادامه داد: در سال قبل سیستم پشتیبانی خرید خارجی (در حال تست و استقرار) و سیستم ارسال مستندات مالی (در حال تست و استقرار) ایجاد شدند. همچنین وندور لیست سازندگان و تأمین کنندگان فولاد مبارکه را به رده واریست فولاد هرمزگان بر اساس زمینه فعالیت ها اضافه کردیم. در همین حال تدوین

گردش کار و فرایند فروش مازاد و ایجاد جارت سازمانی مرتبط با فروش مازاد صورت گرفت.

کاهش ۸۸ درصدی هزینه دومروز

معاون خرید شرکت فولاد هرمزگان کاهش ۸۸ درصدی هزینه دومروز سال ۱۴۰۱ به نسبت سال ۱۴۰۰ علی رغم افزایش ۱۰۰ درصدی تعداد کانتینر به نسبت سال ۱۴۰۰ را یکی از دستاوردهای مهم شرکت دانست.

فروغی تصریح کرد: مجوزهای لازم و انجام توافقات قراردادی جهت جلوگیری از ضرر و زیان شرکت ناشی از خاتمه، فسخ یا طولانی شدن مدت قرارداد به دلیل تورم های افسارگسیخته کشور و تورم بی سابقه اروپا در سال گذشته که این مهم برای قراردادهای سیستم پیچینگ و اینترگرام جزئیات هابی سالن ذوب، سیستم های اعلان و اطفا و واحد احیا، احداث سولفورزدا به صورت EPC، احداث غبارگیرهای فولادسازی و انعقاد قرارداد سیستم مخابراتی تونل برق صورت گرفت.

سامان دهی انبارهای شرکت فولاد هرمزگان

معاون خرید شرکت فولاد هرمزگان با اشاره به سامان دهی انبارهای شرکت فولاد هرمزگان اشاره کرد و گفت: در سال ۱۴۰۱ توانستیم حصارکشی انبارها به میزان ۲ هزار و ۳۰۰ متر، تسطیح و کف سازی انبارها به میزان ۹۸ هزار مترمربع و تفکیک وزون بندی کالاهای فله به وسعت ۱۰ هزار مترمربع و انبارهای ضایعات را انجام دهیم. همچنین درصد استاندارد صحت موجودی کالا طبق انبارگردانی های سالانه (کمتر از ۱ درصد ارزش ریالی کالاهای موجود در انبار) حفظ شد. همچنین متوسط زمان رسید کالا نیز کاهش یافت.

وی ادامه داد: حفظ امتیاز ایمنی انبارها، کنترل بودجه خرید اقلان مصرفی و عمومی با مغایرت کمتر از ۵ درصد، معادل یابی روغن کمپرسور واحد اکسیژن، تثبیت کنترل موجودی برخی از اقلان استراتژیک (گریس و...) پس از ۶ سال از دیگر اقدامات مؤثر در معاونت خرید بوده است.

جانش های تأمین در سال ۱۴۰۲

فروغی با اشاره به کاهش های تأمین مواد اولیه و مصرفی و قطعات، عنوان کرد: در صورت بروز تنش در منطقه قفقاز و افزایش فشارهای منطقه ای و جهانی، فرایند تأمین و حمل دریایی و جاده ای با کاهش های بیشتری روبه رو خواهد شد.



مسئوب فروغی معاون خرید شرکت فولاد هرمزگان

«معاون خرید شرکت فولاد هرمزگان گفت: در سال ۱۴۰۱ توانستیم علی رغم چالش های موجود به ویژه کمبود برق و گاز در کشور و نوسانات بازار، مواد اولیه و مصرفی، تجهیزات و قطعات شرکت را به موقع تأمین کنیم و شاهد ثبت رکورد تاریخی در فولاد هرمزگان باشیم.»

مسئوب فروغی در گفت و گو با خبرنگار روابط عمومی با اشاره به نوسانات بازار فولاد به ویژه در حوزه تأمین مواد اولیه و مصرفی، قطعات و تجهیزات، بیان کرد: زنجیره تأمین کالا و خدمات در صنعت فولاد یک جریان پیوسته است که اجرای ثابت مستمری مانند گردش اطلاعات، کالا، خدمات و منابع مالی بین واحدهای خرید و تأمین کنندگان شامل سازندگان، توزیع کنندگان و خرده فروشان دارد. شرکت فولاد هرمزگان با هدف تأمین پایدار، اقتصادی، به موقع و با کیفیت، در سال ۱۴۰۱ در جهت حرکت در مسیر شعار سال و توجه به ایده های دانش بنیان با راه اندازی سیستم گزارش های آنلاین و عرضه یابی فرایند رفع موانع و حذف گلوگاه ها به خرید اقتصادی کالاهای استراتژیک اقدام کرد تا بتواند با کاهش بهای تمام شده کالاهای اساسی، ارزش زنجیره تأمین را بهبود بخشد.

بین الملل

گروه Baowu چین به بزرگ‌ترین تولیدکننده فولاد در سال ۲۰۲۲ تبدیل شد

با توجه به داده‌های انجمن جهانی فولاد، گروه Baowu چین به بزرگ‌ترین تولیدکننده محصولات فولادی در سال ۲۰۲۲ بوده است.

انجمن جهانی فولاد (WSA) در بررسی «World Steel Figures» برای سال ۲۰۲۲ فهرستی از شرکت‌های فولادی پیشرو جهان را بر اساس کل میزان تولید محصولات فولادی منتشر کرده است.

بررسی‌ها نشان می‌دهد به طور کلی، ۱۰ شرکت برتر تولیدکننده محصولات فولادی در سال ۲۰۲۲ شامل موارد زیر است:

گروه چینی Baowu اولین شرکت برتر تولیدکننده محصولات فولادی در سال ۲۰۲۲ بود که در این سال میزان تولید محصولات فولادی خود را به ۱۳۱.۸۴ میلیون تن رساند. این در حالی است که میزان تولید محصولات فولادی توسط شرکت فولادی Baowu در سال ۲۰۲۲ حدود ۱۵ درصد نسبت به سال قبل افزایش یافته بود.

شرکت فولادی ArcelorMittal دومین شرکت برتر تولیدکننده محصولات فولادی در سال ۲۰۲۲ بود. باید توجه داشت که شرکت فولادی ArcelorMittal در سال ۲۰۲۲ حدود ۶۸.۹ میلیون تن محصول فولادی تولید کرد که نسبت به سال ۲۰۲۱ با کاهش ۱۳.۱ درصدی همراه بوده است.

گروه Ansteel سومین شرکت برتر تولیدکننده محصولات فولادی در سال ۲۰۲۲ بود که در این سال میزان تولید محصولات فولادی خود را به ۵۵.۶۵ میلیون تن رسانده است. این در حالی است که میزان تولید محصولات فولادی توسط شرکت فولادی Ansteel در سال ۲۰۲۲ نسبت به سال قبل بودن تغییر بوده است.

شرکت فولادی NipponSteel چهارمین شرکت برتر تولیدکننده محصولات فولادی در سال ۲۰۲۲ بود. باید توجه داشت که شرکت فولادی NipponSteel در سال ۲۰۲۲ حدود ۴۴.۲۷ میلیون تن محصول فولادی تولید کرد که نسبت به سال ۲۰۲۱ با کاهش ۱۰.۳ درصدی همراه بوده است.

گروه Shagang پنجمین شرکت برتر تولیدکننده محصولات فولادی در سال ۲۰۲۲ بود که در این سال میزان تولید محصولات فولادی خود را به ۴۱.۴۵ میلیون تن رسانده است. این در حالی است که میزان تولید محصولات فولادی توسط شرکت فولادی Shagang در سال ۲۰۲۲ نسبت به سال قبل حدود ۶.۲ درصد افت داشته است.

شرکت فولادی HBIS هشتمین شرکت برتر تولیدکننده محصولات فولادی در سال ۲۰۲۲ بود. باید توجه داشت که شرکت فولادی HBIS در سال ۲۰۲۲ حدود ۴۱ میلیون تن محصول فولادی تولید کرد که نسبت به سال ۲۰۲۱ با کاهش ۱.۵ درصدی ران تجربه کرده است.

شرکت فولادی POSCO هفتمین شرکت برتر تولیدکننده محصولات فولادی در سال ۲۰۲۲ بود که در این سال میزان تولید محصولات فولادی خود را به ۳۸.۴۶ میلیون تن رسانده است. این در حالی است که میزان تولید محصولات فولادی توسط شرکت فولادی POSCO در سال ۲۰۲۲ نسبت به سال قبل حدود ۱۰.۶ درصد کاهش داشته است.

شرکت فولادی Jianlong هشتمین شرکت برتر تولیدکننده محصولات فولادی در سال ۲۰۲۲ بود. باید توجه داشت که شرکت فولادی Jianlong در سال ۲۰۲۲ حدود ۳۶.۵۶ میلیون تن محصول فولادی تولید کرد که نسبت به سال ۲۰۲۱ با کاهش ۰.۴ درصدی همراه بوده است.

گروه Shougang نهمین شرکت برتر تولیدکننده محصولات فولادی در سال ۲۰۲۲ بود که در این سال میزان تولید محصولات فولادی خود را به ۳۳.۸۲ میلیون تن رسانده است. این در حالی است که میزان تولید محصولات فولادی توسط گروه Shougang در سال ۲۰۲۲ نسبت به سال قبل حدود ۴.۵ درصد کاهش داشته است.

شرکت فولادی TataSteel دهمین شرکت برتر تولیدکننده محصولات فولادی در سال ۲۰۲۲ بود. باید توجه داشت که شرکت فولادی TataSteel در سال ۲۰۲۲ حدود ۳۰.۱۸ میلیون تن محصول فولادی تولید کرد که نسبت به سال ۲۰۲۱ با کاهش ۱.۳ درصدی همراه بوده است.

سهم ۱۰ شرکت بزرگ فولاد جهان که ۶ شرکت آن چینی است، در تولید جهانی فولاد در سال ۲۰۲۲ به ۲۷.۷۱ درصد کاهش یافته است. در این حالی است که میزان تولید فولاد توسط ۱۰ شرکت بزرگ فولاد جهان از تولید فولاد جهانی در سال ۲۰۲۱ حدود ۲۷.۸۵ درصد بوده است.

طبق رتبه‌بندی انجمن جهانی فولاد، میزان تولید جهانی فولاد در آوریل ۲۰۲۲ به ۱۶۱.۴ میلیون تن رسیده است. این در حالی است که میزان تولید جهانی فولاد در آوریل ۲۰۲۳ نسبت به مدت مشابه در سال ۲۰۲۲ ۲.۴ درصد کاهش همراه بوده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد میزان تولید جهانی فولاد در آوریل ۲۰۲۳ نسبت به ماه قبل کاهش ۲.۲ درصدی را تجربه کرده است.

در سال ۲۰۲۲، میزان تولید فولاد جهان به ۱.۸۳ میلیارد تن رسید. این در حالی است که میزان تولید جهانی فولاد در سال ۲۰۲۲ نسبت به سال ۲۰۲۱ ۴.۳ درصد افزایش یافته است. کشورهای عضو CIS و اوکراین برای سال ۲۰۲۲ کل تولید فولاد را به ۸۵.۲ میلیون تن رساندند. این در حالی است که کل تولید فولاد توسط کشورهای عضو CIS و اوکراین برای سال ۲۰۲۲ با کاهش ۲.۲ درصدی نسبت به سال قبل همراه بوده است.

منبع: آرتان پرس

ثبت رکورد تولید ۹۴/۹۸ درصد از محصول آهن اسفنجی با متالیزاسیون بالای ۹۲ درصد

مدیر احیا مستقیم شرکت فولاد هرمزگان مطرح کرد:



کلوخه شکن‌های بالایی هر دو مدل احیا مستقیم و برخی پروژه‌های دیگر از اقدامات این حوزه بوده است.

درآمدزایی از محل فروش ۱۸ هزار و ۷۳۹ تن بریکت مازاد تولیدی

قویدل با اشاره به پروژه‌های کاهش هزینه و افزایش درآمد، فروش ۱۸ هزار و ۷۳۹ تن بریکت مازاد تولیدی، با زیادت فرآوری ۱۹ هزار و ۶۹۳ تن آهن اسفنجی فعال شده (سوخته)، شارژ ۴۱۸ هزار و ۷۷۲ تن گندله از هاپر و نوار نقاله CV۰۸ به عنوان خوراک مدول‌های احیا و کاهش هزینه ۱۸۰ میلیارد ریالی و با فرآوری و شارژ ۸ هزار و ۱۱۳ تن ریمت به مدول‌های احیا را از جمله این پروژه‌ها برشمرد.

برنامه‌های واحد احیا مستقیم

مدیر احیا مستقیم شرکت فولاد هرمزگان ابراز کرد، مهم‌ترین هدف این واحد در سال ۱۴۰۲ تولید یک میلیون و ۵۴۰ هزار تن آهن اسفنجی با متالیزاسیون بالا، تثبیت مصارف آب، برق، گاز، با فرآوری آهن اسفنجی سوخته و برگشت به فرایند تولید، بهینه‌سازی غبارگیرهای واحد، شروع پروژه سیلوهای آهن اسفنجی و سولفورزدایی، اجرای عملیات شات دان سالانه، تثبیت توقفات اضطراری و تعویض سنسور کوره مدول B خواهند بود. قویدل در پایان از همکاری‌ها و حمایت‌های مدیرعامل، معاون بهره‌برداری و همه همکاران شاغل در این واحد که با تلاش خود موجب ثبت رکوردهای متعدد در این بخش را فراهم کردند، تشکر و قدردانی کرد.

۹۲ درصد است، اما در سال گذشته، واحد احیا مستقیم فولاد هرمزگان به متالیزاسیون ۹۴/۹۸ درصد دست یافت که در افزایش کیفیت ذوب فولاد، کاهش ضایعات، افزایش میزان تولید و افزایش سرعت تولید در واحد فولادسازی مؤثر بوده است.

قویدل اضافه کرد: افزایش میانگین نمره ارزیابی عملکرد زیست محیطی تولید و نیت احیا، کاهش ۴۰ درصدی شاخص استراتژیک توقفات اضطراری نسبت به هدف تعیین شده در سال ۱۴۰۱، افزایش درصد PPM‌های انجام شده از ۹۷ درصد در سال ۱۴۰۰ به ۹۷/۵ درصد در سال ۱۴۰۱ و افزایش میانگین نمره ارزیابی عملکرد ایمنی نت احیا نسبت به سال قبل از ۹۱/۵۸ به ۹۲/۲۳، از دیگر دستاوردهای واحد احیا مستقیم به شمار می‌روند.

اجرای پروژه‌های بهبود در واحد احیا مستقیم

وی ارتقا و بهینه‌سازی سروهای اتوماسیون صنعتی احیا، تغییر سیستم کنترل یونیت هیدرولیک کلوخه شکن‌ها و گیت‌های کوره‌های احیا از Rexroth به ABB، تغییر طرح فلکسیبل‌های مشعل‌های اصلی ریفرمورها، نصب و پانچ‌بالی ریفرمورها، واحد احیا به منظور انتقال ایمن و سریع تر ابزار و تجهیزات ریفرم، کاهش توقفات و کاهش هزینه‌های تولید را از دیگر اقدامات واحد احیا مستقیم در سال ۱۴۰۱ برشمرد.

مدیر احیا مستقیم شرکت فولاد هرمزگان افزود: اورهال اساسی و پروژه‌های بهبود، اما هدفمند هم مرکز کردن شافت‌های

اشاره به عملکرد واحد احیا مستقیم گفت: با توجه به برنامه شرکت برای افزایش تولید و رکورد شکنی، در سال گذشته شرکت متالیزاسیون را به نسبت تولید افزایش دیم و مسیر رکورد شکنی‌ها را هموار کنیم.

وی با اشاره به این که در فولاد هرمزگان نیز در تابستان با کمبود برق مواجه بودیم، گفت: با برنامه‌ریزی هوشمندانه در زمان محدودیت برق، عملیات تعمیرات برنامه‌ریزی شده (شات دان) واحد انجام شد.

مدیر احیا مستقیم شرکت فولاد هرمزگان با اشاره به رکوردهای ثبت شده در واحد احیا مستقیم در سال ۱۴۰۱ عنوان کرد: دست‌یابی به رکورد تولید روزانه مدول ۸ به میزان ۲ هزار و ۹۸۶ تن در تاریخ ۲۱ آذرماه، رکورد تولید مجموع روزانه مدول‌ها به میزان ۵ هزار و ۸۴۷ تن در همین تاریخ، دست‌یابی به رکورد تولید ماهانه مدول B به میزان ۸۴ هزار و ۳۹۸ تن و رکورد تولید ماهانه مجموع دو مدول به میزان ۱۶۵ هزار و ۱۰۱ تن در فروردین ماه از جمله رکوردهای ثبت شده در این واحد بوده است.

وی با تأکید بر نقش مؤثر افزایش کیفیت آهن اسفنجی در ثبت رکوردها عنوان کرد: در این راستا مصمم و موفق شدیم کیفیت آهن اسفنجی و متالیزاسیون آن را به عنوان ماده اولیه فولادسازی به طور قابل توجهی افزایش دهیم؛ به گونه‌ای که به طور معمول در اغلب کارخانه‌های تولیدی آهن اسفنجی با خوراک ورودی تقریباً مشابه، ۸۵ تا ۸۰ درصد از متالیزاسیون تولیدی آن‌ها پیش



علیرضا نجار قویدل
مدیر احیا مستقیم شرکت فولاد هرمزگان

مدیر احیا مستقیم شرکت فولاد هرمزگان با تأکید بر اینکه تمرکز این واحد بر افزایش کیفیت و متالیزاسیون معطوف شده است، از ثبت متالیزاسیون بیش از ۹۴/۹۸ درصد در واحد احیا مستقیم این شرکت خبر داد.

علیرضا نجار قویدل در گفت‌وگو با خبرنگار روابط عمومی با



مدیر مهندسی صنایع فولاد هرمزگان مطرح کرد:

تشریح دستاوردهای مهندسی صنایع فولاد هرمزگان

رؤسا و کارشناسان منتخب آغاز شد در ادامه با گذراندن ۴ دوره آموزش تخصصی و با توجه به عدم امکان ادامه حضوری برخی نفرات، در نهایت ۵ نفر از اعضا موفق به قبولی در آزمون ارزیاب تملی سازمانی شدند.

طراحی و استقرار نظام مدیریت دانش KM در فولاد هرمزگان با چه اهدافی انجام شد؟

این پروژه در ۷ حوزه دانشی استراتژیک و در ۳ فاز اجرا شد که استراتژی و نقشه راه مدیریت دانش، اجرای استراتژی میزبانی استانداردهای مدیریتی از سوی شرکت SGS به صورت حضوری و موفقیت در تمدید و صدور گواهی‌نامه‌های استاندارد: ISO 50001:2018, ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 10002:2018, ISO 10004:2018, صدور گواهی‌نامه‌ها در سال ۱۴۰۱، رانندازی سیستم اطلاعاتی جدید نظام پیشنهادها، پروژه استراتژیک «بازطراحی نظام پیشنهادها» که در سال ۱۴۰۰ آغاز و استفاده کاربران از سامانه جدید از تاریخ ۱۴۰۱/۰۷/۰۱ شروع شده است؛ تدوین و ابلاغ گردش کار جدید نظام پیشنهادها؛ اجرای رویکرد جدید بارش افکار و پذیر پیشنهادها در سال ۱۴۰۱ با برگزاری بیش از ۱۰۰ نفر-روز جلسه بارش افکار؛ مدیریت نظام‌های تحولی از طریق سازوکار کمیته‌های تحول با برگزاری جلسه‌های کمیته تحول؛ برگزاری جلسه‌های کمیته عالی تحول جهت نظارت بر کلیه کمیته‌های تحول؛ سنجش عملکرد کمیته‌های تحول در قالب کارنامه‌های تحول و برگزاری جلسه کمیته تحول تکنولوژی و توسعه و پروژه‌های بهبود (ITQ). شرکت در یازدهمین جشنواره نظام پیشنهادها، کسب رتبه پیشنهاد برتر برای پیشنهاد «فرآوری گرم سرباره کوره‌های فوس الکتریکی فولاد هرمزگان» و...

خودارزیابی تملی سازمانی چگونه بوده است؟

در این راستا اقداماتی نظیر برگزاری جلسات کارگاهی جهت تشریح مدل تملی سازمانی ۱۴۰۰ جهت ارزیابان منتخب، برگزاری جلسات خودارزیابی از دوم تا پنجم بهمن ماه سال ۱۴۰۱ و استخراج پروژه‌های بهبود اولیه از جلسات و ارائه به مدیریت جهت بررسی، شامل ۴۳ اقدامات بهبود (Quick Fix) و ۶۷ پروژه بهبود انجام شد.

اجرای نظام آراستگی (5S) یکی از نظام‌های مؤثر در صنعت فولاد و مشخصاً در فولاد هرمزگان بوده است. در این باره توضیح دهید.

به طور کلی در این راستا اقدامات ذیل انجام شده است: انجام ممیزی واحدهای تولیدی و پشتیبانی با رویکرد جدید به میزان ۶۰۰ نفر ساعت و استخراج مسائل عمده در واحدهای مربوطه؛ ارائه امتیازات ممیزی و گزارش‌های خروجی تهیه شده از وضعیت موجود با موضوع عدم انطباق‌ها و پیشنهادهای قابل اجرا؛ برگزاری جلسات با مدیران و رؤسای واحدهای مرتبط در خصوص مسائل یافت شده طی جلسات واحدی و کمیته راهبردی و پیگیری جهت ارائه و اجرای راه‌حل‌ها و آموزش دبیران و ممیزان نظام آراستگی به میزان ۱۰۰ نفر-ساعت.

محاسبه استانداردهای پایه سیستم هزینه‌یابی استاندارد سال ۱۴۰۱؛ محاسبه ظرفیت‌های واحدهای تولیدی سال ۱۴۰۱؛ بازنگری دستورالعمل‌های سیستم هزینه‌یابی؛ تهیه

دستاوردهای مهندسی صنایع در حوزه فعالیت‌های واحد تضمین کیفیت کدام‌اند؟

برخی از مهم‌ترین دستاوردها عبارتند از: اجرای ممیزی داخلی استانداردهای مدیریتی در تیرماه تا مردادماه ۱۴۰۱؛ ممیزی استانداردهای مدیریتی از سوی شرکت SGS به صورت حضوری و موفقیت در تمدید و صدور گواهی‌نامه‌های استاندارد: ISO 50001:2018, ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 10002:2018, ISO 10004:2018, صدور گواهی‌نامه‌ها در سال ۱۴۰۱، رانندازی سیستم اطلاعاتی جدید نظام پیشنهادها، پروژه استراتژیک «بازطراحی نظام پیشنهادها» که در سال ۱۴۰۰ آغاز و استفاده کاربران از سامانه جدید از تاریخ ۱۴۰۱/۰۷/۰۱ شروع شده است؛ تدوین و ابلاغ گردش کار جدید نظام پیشنهادها؛ اجرای رویکرد جدید بارش افکار و پذیر پیشنهادها در سال ۱۴۰۱ با برگزاری بیش از ۱۰۰ نفر-روز جلسه بارش افکار؛ مدیریت نظام‌های تحولی از طریق سازوکار کمیته‌های تحول با برگزاری جلسه‌های کمیته تحول؛ برگزاری جلسه‌های کمیته عالی تحول جهت نظارت بر کلیه کمیته‌های تحول؛ سنجش عملکرد کمیته‌های تحول در قالب کارنامه‌های تحول و برگزاری جلسه کمیته تحول تکنولوژی و توسعه و پروژه‌های بهبود (ITQ). شرکت در یازدهمین جشنواره نظام پیشنهادها، کسب رتبه پیشنهاد برتر برای پیشنهاد «فرآوری گرم سرباره کوره‌های فوس الکتریکی فولاد هرمزگان» و...

مهندسی صنایع در حوزه فعالیت‌های واحد بهبود عملیات چه دستاوردهایی در سال ۱۴۰۱ داشته است؟

در این بخش به نتایج ارزشمندی دست یافتیم که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از: اجرای کارسنجی واحدهای فولاد هرمزگان شامل ۷۵۶ نفر کارکنان امانی و ۱۲۲۰ نفر بیمه‌کاران و ارائه نهایه‌یابی؛ با طراحی و به‌روزرسانی مدل محاسبه بودجه پاداش تولید؛ راه‌اندازی «سیستم اطلاعاتی جمع‌آوری ضرایب پاداش تولید و پاداش کارایی»؛ تهیه گزارش ماهانه بازده آهن با هدف افزایش بهره‌وری مواد به وسیله پایش و بهبود بازده آهن؛ بهبود فرایند‌های سازمان از طریق پروژه مشاوره و انتقال دانش فنی با پیگیری و رفع موانع جهت تسریع و تسهیل پروژه‌های تعریف شده و دریافت بازخورد از اقدامات انجام شده؛ انتقال دانش به سایر شرکت‌ها در جهت مسئولیت‌های اجتماعی و افزایش دانش و آنگیزه کارکنان؛

به بار نشستن تلاش‌ها و کسب موفقیت‌ها و دستاوردهای شرکت فولاد هرمزگان در سال‌های اخیر و به ویژه در سال ۱۴۰۱ را باید مروه تلاش جمعی همه واحدهای این شرکت دانست که در راستای اهداف کلان شرکت، منسجم‌تر از همیشه، مانند حلقه‌های به هم پیوسته زنجیر ایفای نقش کردند. ضمن تلاش ستودنی واحدهای تولید و تعمیرات، یکی از فعال‌ترین واحدهای شرکت طی سال‌های اخیر، واحد مهندسی صنایع بوده که سال گذشته اقدامات متعددی در زمینه اخذ استانداردها، ارزیابی‌ها، تدوین روش‌ها و فرایندها و... انجام داد تا در نتیجه سال ۱۴۰۱ به به یکی از سال‌های درخشان شرکت فولاد هرمزگان بدل شود.

مرضیه حمیدی، مدیر مهندسی صنایع فولاد هرمزگان، در گفت‌وگو با خبرنگار روابط عمومی، به تشریح دستاوردهای ۱۴۰۱ مهندسی صنایع در حوزه فعالیت‌های واحد فرایند‌ها و روش‌های پدیدار شده و ماحصل این گفت‌وگو را در ادامه می‌خوانید.

لطفاً قوری درباره واحد مهندسی صنایع توضیح دهید.

مهندسی صنایع در حوزه سیستم‌های مدیریتی فعالیت می‌کند و راهبردی و تسهیل‌گری این سیستم‌ها را بر عهده دارد. این حوزه با چندین سیستم مدیریت سروکار دارد که شامل تعالی سازمانی، مدیریت استراتژیک، مدیریت فرایند‌ها، استانداردهای مدیریتی، نظام‌های تحولی، کمیته‌های تحول، نظام پیشنهادها، 5S، بهبود بهره‌وری، بهبود عملیات، حل مسئله با تکنیک‌های پیشرفته آماری، مباحث مربوط به مدل‌سازی و توزیع پاداش، انتقال دانش فنی، مدیریت دانش، راهبردی سیستم‌توقفات و... می‌شود. مهندسی صنایع تقریباً با تمامی فعالیت‌های سازمان در ارتباط است.

این مدیریت چه دستاوردهایی در سال ۱۴۰۱ داشته است؟

به طور کلی مهندسی صنایع نبض تپنده سازمان است و تمامی

تکاپوی فولاد هرمزگان در بومی سازی قطعات و تجهیزات حساس



مجید ابو عطوی
مدیر خدمات فنی و پشتیبانی
شرکت فولاد هرمزگان



مهدی رفیع زاده
سرپرست بومی سازی، مهندسی قطعات و
تجهیزات شرکت فولاد هرمزگان

بومی سازی یکی از راهبردهای اصلی در سال های اخیر بوده است؛ به گونه ای که خوشبختانه در این فرایند تاکنون ده ها قطعه و تجهیز در فولاد هرمزگان بومی سازی شده است.

« طی سال های اخیر، رویکرد مدیریت شرکت در بومی سازی و ساخت داخل قطعات و تجهیزات به صورت جدی با حمایت و اعتماد به شرکت های سازنده داخلی عملیاتی شده است؛ و تاجایی که امروزه کارشناسان فولاد هرمزگان توانسته اند ضمن دست یابی به دانش فنی ساخت قطعات بسیاری از تجهیزات و قطعات حساس شرکت، اقلام مورد نیاز خود را با قیمت و زمان کمتری و بعضاً با کیفیت بهتر در مقایسه با نمونه های مشابه خارجی بومی سازی و تأمین کنند.

به طور کلی رویکرد بومی سازی، دست یابی به دانش فنی ساخت و تولید، تأمین پایدار اقلام و تجهیزات مورد نیاز، کاهش وابستگی صنایع کشور به واردات و جلوگیری از خروج ارز است. فولاد هرمزگان به عنوان یکی از تولیدکنندگان فولاد کشور مفتخر است که در این مسیر و افق روشن همواره از پیشگامان بوده و توانسته با بومی سازی تجهیزات و قطعات حساس و مهم مورد نیاز این صنعت گام های ارزنده ای در خودکفایی و رهایی از وابستگی کشور بردارد.

در این خصوص، خبرنگار روابط عمومی در مصاحبه با مجید ابو عطوی، مدیر خدمات فنی و پشتیبانی و سرپرست بومی سازی فولاد هرمزگان و مهدی رفیع زاده، سرپرست بومی سازی، مهندسی قطعات و تجهیزات شرکت فولاد هرمزگان دستاوردهای شرکت در حوزه بومی سازی را جویا شده است. ماحصل این گفت و گوها را در ادامه می خوانید.

لطفاً در خصوص رویکرد و اقدامات شرکت فولاد هرمزگان در زمینه بومی سازی تجهیزات و قطعات مورد نیاز توضیح دهید.
مجید ابو عطوی، مدیر خدمات فنی و پشتیبانی فولاد هرمزگان:

شرکت فولاد هرمزگان در سال های اخیر با اتخاذ رویکرد بومی سازی و توجه به سازندگان داخلی، توانست بسیاری از نیازهای خود را به جای واردات، از ساخت داخل تأمین کند. ارتقای دانش فنی ساخت کارشناسان شرکت و دیگر شرکت های سازنده داخلی، انحصارزدایی در ساخت قطعات، کاهش وابستگی، تأمین پایدار، جلوگیری از خروج ارز، ارتقای کیفیت قطعات، کوتاه شدن مدت زمان تأمین و عملیاتی کردن توان و ظرفیت های علمی کشور از مهم ترین دستاوردها و اهداف فولاد هرمزگان در فرایند بومی سازی بوده است.

چایگاه بومی سازی در فولاد هرمزگان کجاست؟

باتوجه به تحریم ها که فلج کردن روند رو به رشد صنعت و اقتصاد کشور را نشانه رفته است و همچنین نقش و اهمیتی که در تولید در رشد اقتصادی کشور دارد، بومی سازی یکی از راهبردهای اصلی در سال های اخیر بوده است؛ به گونه ای که خوشبختانه در این فرایند تاکنون ده ها قطعه و تجهیز در فولاد هرمزگان بومی سازی شده است. در فولاد هرمزگان بومی سازی در کمیته ها و تیم های تخصصی با حمایت از صنعتگران، تولیدکنندگان، شرکت های دانش بنیان و سرمایه گذاری های قابل توجه شرکت در این حوزه دنبال می شود. این امر در قالب پروژه ها و کارهای تیمی (TQ)، توسط کارشناسان و تعامل کرده آن ها با شرکت های سازنده و دانش بنیان دائمی پیگیری و انجام می شود.

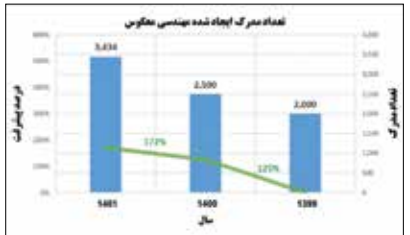
در خصوص مراحل بومی سازی در شرکت بیشتر توضیح دهید.

آگهی فراخوان به منظور شناسایی قطعه سازان توانمند داخلی، انتخاب تیمان کارکنان مناسب برای تهیه و تولید انواع

دقیقه و نقشه های ساخت، ارسال درخواست های خرید به قطعه سازان داخلی در صورت انتخاب، حمایت از تولیدکنندگان و قطعه سازان داخلی و در نهایت به کارگیری قطعات داخلی بومی سازی شده در خطوط تولید، حصول اطمینان از عملکرد قطعه بومی سازی شده و ادامه تعامل با سازندگان داخلی بخش های مهمی از این فرایند را تشکیل می دهد.

از نظر اقتصادی، تفکر بومی سازی چه دستاوردهایی برای شرکت به همراه داشته است؟

خوشبختانه طی دو سال اخیر صرفه جویی قابل توجهی برای شرکت حاصل شده است؛ به طوری که در سال ۱۴۰۱ بیش از ۷۰۰ هزار دلار صرفه جویی ارزی برای شرکت به دست آمده است. این میزان نسبت به مدت مشابه سال قبل حدود ۱۲ درصد رشد را نشان می دهد. در سال گذشته بالغ بر ۳ هزار و ۴۰۰ مترک فنی برای قطعات و تجهیزات به ثبت رسیده است که این میزان نیز نسبت به سال قبل ۲۶ درصد رشد داشته است.



قطعه دست یابی به دانش فنی ساخت را باید یکی از برکات تفکر بومی سازی در فولاد هرمزگان دانست. لطفاً در خصوص برخی اقلام بومی سازی شده و دیتا برداری از قطعات و تجهیزات حساس توسط واحد بومی سازی توضیح دهید.

مهدی رفیع زاده، سرپرست بومی سازی، مهندسی قطعات و تجهیزات شرکت فولاد هرمزگان:

در سال ۱۴۰۱ موفق شدیم قطعاتی مانند گیرکس کولینگ تاور، کابل آبگرد کوره، دمپر ۴۴ اینچ غبارگیر احیا، ورق bimetal ۱۰م کوره، هیدروکولینگ فلندر CV07B، مفره 230KV، اسلاید گیت و تیوب چنجر، دستگاه XRF طیف سنس فلورسانس اشعه ایکس، نازل ماشین برش ریخته گری و الکتروموتور اسکیل بیت ریخته گری را برای نخستین بار با همکاری سازندگان داخلی بومی سازی کنیم.

در خصوص دیتا برداری و ایجاد مدارک فنی در واحد بومی سازی باید گفت در شات دان احیا مستقیم سال قبل، دیتا برداری و ایجاد مدارک فنی در ایجاد برداری و تهیه مستندات جهت تولید مدرک فنی از مجموعه غبارگیرهای ۱۰۰، ۲۰۰، ۳۰۰، ۴۰۰، ۶۰۰ و ۷۰۰ واحد احیا مستقیم شامل قسمت های کسینگ فن، مجموعه چینی، لوله صیابی، دمپرولو، ونچری به همراه داکت، مجموعه کامل ساینسر و گلدانی صورت گرفت.

در این فعالیت به بررسی قطعات مستهلک و معیوب پرداخته شد که جهت بهینه سازی و افزایش بازدهی، در مدارک فنی در نظر گرفته می شود. این ایجاد برداری حدود ۴۰ مجموعه مونتاژی را به مدت ۱۵ روز کاری شامل می شود.

همچنین ایجاد برداری جهت تولید مدرک فنی از ایجاد باس داکت ها و جامانی آن ها در اتاق برق مربوطه، شین های ورودی و خروجی و فلکسیبل ها برای ارائه به سازندگان مرتبط با این تجهیزات، ایجاد برداری جهت تولید مدرک فنی و محاسبات مربوطه و تعیین جنس مواد غیر فلزی از متعلقات مصرفی سرند احیا، شامل قطعات فنر، رابردیواره، لوله و ناودانی زیر اسکرین، ایجاد برداری از مجموعه اتصالات و لوله ها رفت و برگشت از مخزن روغن به یاتاقان فن های اسکات و مین واحد احیا، ایجاد برداری لوله و فلنج های ورودی و خروجی کمپرسور رزن، ایجاد برداری بال جونیت و اهرم و بال جونیت دمپر فن های مین و اسکات، ایجاد برداری از مکانیسم آشغال گیر مخزن تیکر، ایجاد برداری از اتصالات، زنجیر، سیم بکسل پارویی مخزن تیکر جهت تولید مدرک فنی و تهیه دیتایشیت انجام شده است.

علاوه بر این موارد، بررسی ابعادی و تعیین مغایرت های نقشه با قطعه LOWER SLIDE GATE موجود در محل نصب و ارائه پیشنهاد جهت اصلاح قطعه، بررسی و جمع آوری اطلاعات از مجموعه های نمگیر ۱/۲ و ۲/۳ با نمگیر کولینگ و SEAL GAS COMPRESSOR برای تهیه مدرک فنی و تهیه نقشه ساخت، ایجاد برداری از مش اسکرین مخزن های SEAL GAS COOLER و SEAL GAS REFORMED و ارائه آن جهت اصلاح قطعه، بررسی و تعیین مغایرت های نقشه تیوب باندل ساخت شرکت فولاد پایا و نمونه چینی، ایجاد برداری جهت تهیه مدرک فنی از کابل و متعلقات و بینج تعمیرات احیا، ایجاد برداری از SAFETY VALVE جهت تهیه مدرک فنی صورت گرفته است.

از دیگر اقدامات انجام شده در این حوزه می توان به موارد زیر اشاره کرد: ایجاد برداری جهت تهیه مدرک فنی از متعلقات DAY BIN؛ ایجاد برداری جهت تکمیل نقشه از قسمت یابینی رک لدر TK۱۰؛ ایجاد برداری از غلاف ترموکوپل TK۱۰؛ بررسی نقشه های شوت های بالای DAY BIN؛ مجموعه موجود در سایت؛ ایجاد برداری جهت تهیه مدرک فنی از قفل کن گیرکس های رام ۷۰ و ۱۲۰ تن فولاد سازی؛ ایجاد برداری جهت تهیه مدرک فنی از یاتاقان سمت آزاد درام ۷۰ تن؛ ایجاد برداری جهت تهیه مدرک فنی از کولینگ کولینگ تاور R0۲ و در نهایت ایجاد برداری از توری کاور الکتروموتور مین فن و اسکات که با توجه به نیازها برای تأمین قطعات و تجهیزات انجام شده است.

سخن پایانی شما؟

رویکرد حمایتی مدیرعامل، معاونان بهره برداری و خرید، مدیریت خدمات فنی و پشتیبانی و سایر مدیران فولاد هرمزگان و تلاش و همکاری کارشناسان و کارکنان واحدهای مختلف تولید، تعمیرات و پشتیبانی شرکت و شرکت های سازنده و دانش بنیان در خصوص مقوله بومی سازی شایسته قدر دانی است. امیدوارم این حمایت ها و تلاش های جهادگونه برای بومی سازی قطعات و تجهیزات بیشتر تا دست یابی به دانش و تکنولوژی کامل ادامه داشته باشد.



خبر کوتاه

علی آبادی وزیر صنعت، معدن و تجارت شد

«عباس علی آبادی» با رأی نمایندگان مجلس به عنوان وزیر صنعت، معدن و تجارت انتخاب شد.

به گزارش خبرنگار ایراسین، «عباس علی آبادی» با رأی نمایندگان مجلس به عنوان وزیر صنعت، معدن و تجارت انتخاب شد.

برسی برنامه ها و صلاحیت عباس علی آبادی وزیر پیشنهادی صنعت، معدن و تجارت در دستورکار نمایندگان مجلس شورای اسلامی در جلسه علنی سه شنبه ۲۳ خرداد ماه قرار داشت.

در ابتدای جلسه امروز سخنگوی کمیسیون صنایع و معادن گزارش این کمیسیون را درباره برنامه ها و صلاحیت وزیر پیشنهادی قرائت کرد و پس از آن اظهارات ۲ نماینده موافق و ۲ نماینده مخالف با برنامه های آقای علی آبادی استماع شد. پس از آن، عباس علی آبادی با ۱۸۷ رأی موافق، ۵۸ رأی مخالف، ۸ رأی ممتنع و ۲ رأی باطله از ۲۵۵ نماینده حاضر در مجلس، رأی اعتماد گرفت و به عنوان وزیر صنعت، معدن و تجارت انتخاب شد.

شایان ذکر است که محمد مخبر معاون اول رئیس جمهور و برخی از مسئولان دولتی در جلسه علنی مجلس جهت رأی اعتماد به وزیر پیشنهادی «صمت» حضور داشتند. بنابراین گزارش، نامه معرفی عباس علی آبادی وزیر پیشنهادی صنعت، معدن و تجارت روز (یکشنبه ۲۱ خرداد ماه) از سوی هیئت رئیسه مجلس اعلام وصول شد.

علی آبادی فارغ التحصیل مقاطع تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد مکانیک با گرایش تبدیل انرژی از دانشگاه های صنعتی شریف و دانشگاه تهران و درجه دکتری و مهندسی مکانیک از دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی با گرایش کنترل بوده و مدرس دروس مختلف مهندسی مکانیک و مباحث مرتبط با موتورهای درون سوز اتوربین های گازی در دانشگاه های مختلف کشور است.

از جمله پیشینه های کاری و مدیریتی علی آبادی نیز می توان به فعالیت در جهاد سازندگی، مشارکت در اجرا و مدیریت پروژه های نیروگاهی کرخه و کارون ۳، مدیریت عاملی شرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران و معاونت وزیر نیرو در امور برق انرژی اشاره کرد.

از جمله برنامه های او حین تصدی معاونت امور برق وزارت نیرو، استفاده از نیروگاه های تجدیدپذیر، واقعی کردن قیمت برق و تکمیل نیروگاه های نیمه تمام بود. او در مقام معاونت، اعلام کرده بود به دلیل عدم مشارکت بخش خصوصی ایران در ساخت نیروگاه، دولت این کشور در امر ساخت نیروگاه فعال خواهد شد.

۳۰ میلیون تن ظرفیت تولیدی در بخش نورد

« به گزارش می متاز، مصطفی عبداللهی عضو هیات مدیره انجمن نوردکاران فولادی ایران از برخی موانع دولتی در صنعت نورد ابراز نگرانی کرده و با بیان اینکه امید است وزارت صمت شرایط اقتصادی کشور را تسنید و صنعت نورد را یکی از مهم ترین گزینه های توسعه اقتصادی در نظر گیرد گفت؛ پیشانی صنعت فولاد؛ امروز درگیر و دار مشکلاتی است که با تعامل و همکاری وزارت صمت قابل رفع است، بنابراین بهتر است به مسائل و مشکلات صنعت نورد جدی تر نگریده شود.

مصطفی عبداللهی عضو هیات مدیره انجمن نوردکاران فولادی ایران روند قیمت گذاری صنعت نورد در زنجیره ارزش بر مبنای متوسط بهای شمش خوزستان را نادرست عنوان کرد و افزود: طی سال های گذشته روند قیمت گذاری رامیانه زنجیره شمش خوزستان تعیین می کردند. اما به اعتقاد من، این روش درست نیست و باید محصول نهایی مبنای قرار گیرد و به ترتیب (نسبت در درصد) ابتدای زنجیره قیمت گذاری شود و این موضوع از جمله مسائلی بوده که با سرپرست جدید وزارت صنعت، معدن و تجارت در میان گذاشته شد.

عبداللهی با اشاره به اینکه حدود ۳۰ میلیون تن ظرفیت تولیدی در بخش نورد وجود دارد که فقط از ۱۲ تا ۱۳ میلیون تن آن بهره برداری می شود از آن عان کرد؛ اسسال، سال مهار تورم و رشد تولید نام گذاری شده و از آنجا که ۹۰ درصد صنعت نورد خصوصی است و بیشترین اشتغال زایی در کل زنجیره فولاد را شامل می شود به نظر می رسد در مهار تورم و رشد تولید در کشور بسیار تاثیرگذار باشد. وی در بخش دیگری از سخنانش توسعه صادرات صنعت نورد را منوط به تأمین مواد اولیه دانست و گفت؛ اگر مواد اولیه تأمین شود و کارخانه ها مشکل تأمین نقدینگی نداشته باشند؛ این مواد اولیه به کارخانه های نورد منتقل شده و محصول نهایی غیر از اینکه باسختی نیاز داخلی است می تواند صادرات چشمگیری نیز داشته باشد.

عوارض صادراتی اهرم فشار برای جلوگیری از خام فروشی
مدیرعامل صنایع تولیدی نورد گرم فلز عوارض صادراتی را یکی از مهم ترین اهرم های فشار برای جلوگیری از خام فروشی دانست و یادآور شد؛ به نظر می رسد اولین اهرمی که می تواند مانع خام فروشی شود؛ عوارض صادراتی است. با توجه به اینکه مجلس پیش از نیم درصد، عوارض صادراتی را در اختیار وزارت صمت قرار داده امیدواریم که این وزارتخانه، برای عوارض شمش و محصول نهایی تفاوت قائل شود.

وی ادامه داد؛ بهتر است عوارض صادراتی به صورت پلکانی از سوی دولت تعیین شود تا محصول شمش کشورمان که در کشورهای همسایه برای آن فرش قرمز بهین می کنند و کارخانه های تولیدی همچنین اشتغال ما را از بین می برند؛ به شکل خام صادر نشود. از سوی دیگر؛ نوردکاران باید تلاش کنند تا محصولاتشان را غیر از عراق، به سایر کشورها صادر کنند همچنین به دنبال بازاریابی و کشف بازارهای جدید برای صادرات انواع محصولات نهایی باشند.

منبع: دنیای اقتصاد

خبر کوتاه**شرکت‌های تأسیساتی آمریکایی دنبال تأمین فولاد ورق الکتریکی**

«نگرانی نسبت به کمبود ماده کلیدی ورق الکتریکی مورد استفاده در تجهیزات شبکه برق و شارژر وسایل نقلیه برقی، منجر به درخواست نشستی برای رسیدگی به محدودیت‌های دسترسی به فولاد ورق الکتریکی از سوی تأسیسات الکتریکی، سازندگان مسکن و یک گروه بازرگانی خود رو شد.»

به گزارش پایگاه خبری و تحلیلی «فلزات آنلاین» و به نقل از موسسه «Platts»، روز ۲۲ ماه می، نامه‌ای از سوی تعدادی گروه تجاری آمریکا با مضمون اهمیت فولاد الکتریکی به عنوان جزو اصلی موتورهای الکتریکی، ترانسفورماتورها، شارژرهای برقی الکتریکی و سایر تجهیزات شبکه برای جلوگیری از اتلاف انرژی برق به رئیس جمهور و چند تن از اعضای دولت ایالات متحده فرستاده شد.

تعداد محدود عرضه‌کننده داخلی فولاد ورق الکتریکی در بازار آمریکا، باعث ایجاد چالش برای شرکت‌های آب، برق و سایر شرکت‌های سازنده و توسعه‌دهنده خودروهای برقی و همچنین عاملی برای کمبود ترانسفورماتورها و شبکه توزیع برق در این کشور شده است. این نامه علاوه بر سه گروه اصلی تأسیسات برق آمریکا یعنی موسسه ادیسون الکتریک (Edison Electric Institute)، انجمن برق همگانی آمریکا (American Public Power Association) و انجمن ملی تعاونی برق روستایی (National Rural Electric Cooperative) توسط انجمن ملی سازندگان مسکن، انجمن ملی تولیدکنندگان برق، سازندگان پیشرو آمریکا، اتحادیه «GridWise»، برادری بین‌المللی کارگران برق و اتحادیه ناوآوران خودرو نیز امضا شد.

به نقل از این انجمن‌ها، کمبود تولید داخلی فولاد ورق الکتریکی باعث تشدید و تداوم چالش‌ها برای زنجیره تأمین در سراسر صنایع برق و تأسیسات شده است.

هدف این مجموعه، معرفی رسمی فولاد الکتریکی به عنوان ماده‌ای حیاتی برای امنیت ملی و اقتصادی ایالات متحده آمریکا و در ادامه، اولویت قرار دادن اقداماتی نسبت به ایجاد عرضه‌ای پایدار از سوی بایدن، رهبران وزارت انرژی، وزارت بازرگانی، وزارت کار و خزانه داری آمریکا است.

به عنوان اولین گام از سوی دولت، آن‌ها خواستار برگزاری اجلاس فولاد الکتریکی با موضوع چالش‌ها و راهکارهای احتمالی شدند.

بر اساس این نامه، این اجلاس به منظور گردآوری مصرف‌کنندگان و تولیدکنندگان فولاد الکتریکی مانند تأسیسات برق، تولیدکنندگان برق، خودروسازان، تولیدکنندگان فولاد، اتحادیه‌های کارگران، سازندگان مسکن و سایرین برای ارائه راه‌حلی در مقابله با بحران زنجیره تأمین فولاد الکتریکی برگزار خواهد شد که کمبود آن برای امنیت ملی و اقتصادی تهدیدی می‌تواند به حساب آید. همچنین تحقق اهداف دولت برای برق‌رسانی و کربن‌زدایی را می‌تواند با چالش همراه کند. شرکت‌های تأسیساتی، از موجودی و دسترسی محدود به ترانسفورماتورها شاک هستند و از طریق این نامه نگرانی‌های خود در رابطه با قانون پیشنهادی وزارت انرژی آمریکا مبنی بر جایگزینی هسته فولاد آمورف با فولاد الکتریکی را ابراز کردند. گفتنی است که استفاده از فولاد آمورف در هسته‌های ترانسفورماتور، سبب کاهش اتلاف انرژی شده و بازدهی را بهبود می‌بخشد. این قانون پیشنهادی از سال ۲۰۲۷ اجرایی خواهد شد. به نقل از «APPA»، با اعمال قانون پیشنهادی وزارت انرژی، کمبود عرضه ترانسفورماتور که در شرایط فعلی به سطح بحران رسیده است، احتمالاً شرایط بدتری را تجربه خواهد کرد.

تجهیزات حیاتی

نامه ائتلاف گروه‌های تأسیساتی در ۲۲ مارس، شامل طرح‌هایی برای توسعه ظرفیت داخلی فولاد و تولید تجهیزات حیاتی مانند ترانسفورماتورها است که اکنون به دلیل قانون پیشنهادی وزارت انرژی آمریکا، در حال تغییر هستند و بازار و فرایند تولید را متحمل خواهند کرد. درخواست این گروه‌ها از دولت بایدن، اولویت قرارداد اهمیت فولاد ورق الکتریکی و رشد تولید داخلی از طریق همکاری با بنگاه و اختصاص منابع مالی لازم به منظور تقویت عرضه داخلی است.

همچنین این گروه بر این باور است که به دلیل اهمیت هر دو نوع فولاد الکتریکی (هم جهت و غیر جهت برای صنایع برقی و به منظور دستیابی به اهداف برق‌رسانی و ایجاد انگیزه برای افزایش ظرفیت آن، دولت فدرال می‌تواند تا مقدار مشخصی، خود عهده‌دار خرید تجهیزات ساخته شده از فولاد الکتریکی باشد.

در ادامه این گروه افزود که این دو نوع، فولاد الکتریکی هم جهت و فولاد الکتریکی غیر جهت هستند و هر دو در ساخت طیف وسیعی از تجهیزات الکتریکی استفاده می‌شوند. آن‌ها خاطرنشان کردند آمریکا وابستگی زیادی به تئنتا تولیدکننده فولاد الکتریکی هم جهت دارد که قانون پیشنهادی دولت، باعث کاهش توانایی این تولیدکننده برای تأمین عرضه داخلی می‌شود.

اگرچه در این نامه به اسم خاصی اشاره نشده است اما باید اشاره کرد که شرکت «Cleveland Cliffs Inc»، مهم‌ترین تولیدکننده انحصاری فولاد الکتریکی در ایالات متحده آمریکاست.

بر اساس این نامه، در حالی که اخیراً دو تولیدکننده داخلی متعهد شده‌اند تا تولید فولاد الکتریکی هم جهت را افزایش دهند، حتی بایان افزایش تولید نیز سطح عرضه داخلی هنوز برای رسیدن به اهداف برق‌رسانی و تأمین تقاضای ایجاد شده در نتیجه قانون کاهش تورم و قانون سرمایه‌گذاری زیست‌ساخت و اشتغال بسیار کم خواهد بود.

مدیر سازماندهی و طبقه‌بندی مشاغل شرکت فولاد هرمزگان خبر داد:

اجرای پروژه‌های متعدد در راستای بازنگری و تدوین ساختار سازمانی

سازماندهی و طبقه‌بندی مشاغل فولاد هرمزگان به صورت مستمر بسته حقوق و مزایای کارکنان را مورد پایش، ارزیابی و تحلیل قرار می‌دهد، خاطرنشان کرد: این امر بر اساس محرک‌ها و ابلاغیه‌های شورای عالی کار، ابلاغیه‌های فولاد مبارکه و توازن داخلی و بیرونی دائماً مورد بازبینی قرار می‌گیرد. همچنین پس از ابلاغیه شورای عالی افزایش مزد، زیرساخت‌ها و پارامترهای لازم به صورت روتین از ابتدای هر سال به روزآوری می‌شوند. اقدام بعدی بازنگری و ترمیم مزایا بر بخشنامه شورای عالی کار است که پس از ابلاغ بخشنامه افزایش مزد تدوین عناصر محوری و استخراج خانواده شغلی بر جانشین بروری، انتصابات، مدیریت استراتژی منابع انسانی، استخدام، مدیریت استعداد و مدیریت عملکرد تأثیر مستقیم دارد.

خواجه گفت: اقدامات انجام شده در این بخش عبارت‌اند از: شناسایی و آنالیز هزینه‌های نیروی انسانی، آنالیز نسبت‌ها و سرانه‌ها، مطالعه روندها، استخراج سناریوها، برگزاری جلسات تصمیم‌سازی در سطح مدیریت عامل و هیئت مدیره، برگزاری جلسات تصمیم‌سازی در سطح هلدینگ و اخذ مصوبات و اجرا. وی با اشاره به موضوع حقوق و مزایای پیمانکاران اعم از اجزا و مقاطع بازنگری گفت: اجزای بسته حقوق و مزایا شامل موارد ذیل است: شغل و مزد گروه شغلی، پست شامل فوق العاده شرایط محیط کار و فوق العاده مدیریت و سرپرستی، شاغل شامل مزد سنوات، مزایای قانونی به تبع مزد مینا و ثابت شامل اضافه کاری، حق شیفت، بن، حق اولاد و مسکن.

شناسایی مشاغل سخت زبان آور

بنابر اظهارات مدیر سازماندهی و طبقه‌بندی مشاغل فولاد هرمزگان اهم اقدامات انجام شده برای شناسایی مشاغل سخت زبان آور در خصوص بازنشستگی پیش از موعد، موارد ذیل را شامل می‌شود: تکمیل فرم‌ها و اسناد مورد نیاز (شرح وظایف پست‌های سازمانی/ فرم شماره ۲)، اندازه‌گیری عوامل زبان آور پست‌های سازمانی، تهیه و تدوین گزارش کارشناسی ۶۵۰ پست، برگزاری جلسات کمیته داخلی و حضور بازرسان در فولاد هرمزگان.

جلب حداکثری رضایت شغلی کارکنان سازمان

وی در خاتمه سخنان خود ضمن قدردانی از همراهی و همکاری همه مدیران و کارکنان سازمان با مدیریت سازماندهی و طبقه‌بندی مشاغل فولاد هرمزگان گفت: همان‌گونه که پیش از این نیز اشاره شد، یکی از مهم‌ترین اهداف این امور، جلب حداکثری رضایت شغلی کارکنان سازمان است و معتقدیم افزایش تعلق خاطر سازمانی کارکنان در همه سطوح منجر به تعالی و تحقق اهداف سازمان می‌شود؛ از این رو با حمایت‌های ارزشمند مدیریت ارشد شرکت و همراهی سایر معاونان و مدیران، تمامی تلاش و توان خود را به کار خواهیم گرفت تا در این مسیر با مساعدت همه همکاران، پرتلاش‌تر از همیشه گام برداریم.



وی خاطرنشان کرد: در طراحی مسیرهای شغلی فولاد هرمزگان، پروژه‌های حرکت و جابه‌جایی‌های شغلی در یک سازمان وجود دارد که شامل حرکت روی نردبان شغلی (به سمت بالا) در یک رده شغلی، حرکت روی مسیر افقی و تغییر حوزه کاری در همان رده شغل، حرکت عمودی با ارتقای شغلی (تکنسین، کارشناس، رئیس، مدیر و...) و جابه‌جایی به خانواده شغلی متفاوت است. پروژه نظام کارراهه شغلی ۴۵ درصد پیشرفت دارد.

نجمه خواجه اظهار داشت: تجزیه و تحلیل و دسته‌بندی پست‌های سازمانی با استفاده از خطوط مینا، تدوین عناصر محوری و استخراج خانواده شغلی بر جانشین بروری، انتصابات، مدیریت استراتژی منابع انسانی، استخدام، مدیریت استعداد و مدیریت عملکرد تأثیر مستقیم دارد.

شناسایی و دسته‌بندی مشاغل

وی با اشاره به پروژه شناسایی و دسته‌بندی مشاغل خاطرنشان کرد: این پروژه شامل مواردی همچون مطالعات کتابخانه‌ای، استخراج معیارها یا رویکرد ارزش آفرینی و منحصربه‌فرد بودن، همسویی معیارها با استراتژی‌ها برای خلق ارزش در آینده و حال، بررسی اقدامات استراتژیک و فرایندهای سازمانی، استخراج تعاریف و جدول ارزش‌گذاری، بررسی شناسنامه پست‌های سازمانی و تجزیه و تحلیل پست‌ها، ارزشیابی و سرپرستی، شاغل شامل مزد سنوات، مزایای قانونی به تبع مزد مینا و ثابت شامل اضافه کاری، حق شیفت، بن، حق اولاد و مسکن.

بهبود ساختار جبران خدمات

مدیر سازماندهی و طبقه‌بندی مشاغل فولاد هرمزگان پروژه بهبود ساختار جبران خدمات در این شرکت را این چنین تشریح کرد: جبران خدمات یا (Total Rewards) (Compensation, Benefits, ...) اصطلاح عام و گسترده‌ای است که شامل پرداخت‌های ثابت (Fixed Pay)، پرداخت متغیر (Variable Pay)، مزایا (Benefits) و تعادل کار و زندگی (Work-Life Balance) می‌شود. با نگاه استراتژیک به مدیریت منابع انسانی، جبران خدمات باید متناسب با شرایط سازمان و تحولات سریع محیطی به صورت پویا و انعطاف‌پذیر طراحی شود. ما معتقدیم تعیین بسته حقوق و مزایای کارکنان به عنوان بخش اساسی جبران خدمات یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی است؛ بنابراین تعیین بسته حقوق و مزایا و اجرای درست و مؤثر آن موجب دل‌بستگی کارکنان و تیل به اهداف سازمان می‌شود. ایجاد احساس انصاف و عدالت می‌تواند بر انگیزه و اشتیاق کاری کارکنان اثرگذار باشد و کارکنان را به تلاش و تکاپوی بیشتر ترغیب کند. احساس انصاف در اینجاست و مقوله توازن و انصاف در درون شرکت‌ها و توازن و انصاف بر روی سازمانی را شامل می‌شود.

طراحی و استقرار نظام تفویض اختیارات در سطوح مدیریتی

وی هدف اصلی پروژه طراحی و استقرار نظام تفویض اختیارات در سطوح مدیریتی را صرفه‌جویی در زمان مدیریت و کمک به توسعه مهارت رهبران آینده دانست و گفت: این پروژه نیز از فروردین ماه سال ۱۴۰۱ آغاز شده و تا پایان خردادماه سال ۱۴۰۲ به اتمام می‌رسد. فازهای این پروژه نیز شامل محک زنی و انجام فاز مطالعاتی، تعریف و تعیین چارچوب و سطح اختیار، انجام مصاحبه با خبره‌ها و جمع‌آوری نظرات و مستندات، تعیین حدود اختیارات پست‌ها، تعیین اصول و نحوه تفویض اختیار و ابلاغ آن است.

طراحی و استقرار نظام کارراهه شغلی کارکنان

به گفته مدیر سازماندهی و طبقه‌بندی مشاغل فولاد هرمزگان، طراحی و استقرار نظام کارراهه شغلی کارکنان از دیگر پروژه‌های در دست اقدام است. این پروژه شامل طراحی فرایندی است که از طریق آن برنامه توسعه مسیر شغلی کارکنان در طول سازمان ایجاد می‌شود و بر اساس ارزیابی نیازهای سازمان، عملکرد، پتانسیل و ترجیحات شخصی افراد طرح‌ریزی و شکل‌دهی می‌گردد. همچنین به منظور افزایش رقابت‌پذیری، رضایت و دل‌بستگی، ایجاد فرصت‌های برابر، تدوین مسیر زندگی کاری و فرصت‌های رشد در آینده، اجرا می‌شود.

وی خاطرنشان کرد: در پروژه مدل مفهومی نظام کارراهه شغلی کارکنان گام‌هایی تعریف شده که شامل انجام فاز مطالعاتی و استخراج مفاهیم و شناسایی مسیرهای شغلی، تجزیه و تحلیل و دسته‌بندی پست‌های سازمانی، طراحی مسیرهای شغلی ساختار فولاد هرمزگان، استخراج قواعد و چارچوب‌های حرکت در مسیرهای شغلی و تدوین و تصویب نظام نامه است.

«به منظور بهبود شرایط کار و ساختار سازمانی فولاد هرمزگان، پروژه‌های متعددی اجرایی شده است که در آن‌ها نیازهای کارکنان و ضروریات کنونی و آتی شرکت با توجه به اجرای طرح‌های توسعه‌ای پیش رو لحاظ شده است.»

این مطلب را نجمه خواجه، مدیر سازماندهی و طبقه‌بندی مشاغل فولاد هرمزگان گفت و افزود: در این راستا اقدامات بنیادین و مهمی در حال انجام است که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از: بازنگری و تدوین ساختار سازمانی، پروژه تدوین معیارهای بهینه ساختار سازمانی (امانی و پیمانی) بر اساس بهینه‌سازی شرکت‌های فولادی، طراحی و استقرار نظام تفویض اختیارات در سطوح مدیریتی، طراحی و استقرار نظام کارراهه شغلی کارکنان، پروژه دسته‌بندی مشاغل، بهینه‌سازی ساختار جبران خدمات (Total Compensation, Benefits, ...) و شناسایی هرچه بیشتر مشاغل سخت و زیان‌آور.

وی در تشریح هر یک از این اقدامات گفت: در بازنگری و تدوین ساختار سازمانی دستاوردهایی همچون بالانس نیروی انسانی، حذف موازی‌کاری و تقسیم‌کار بهینه، بهبود سلسله‌مراتب گزارش‌گیری، زنجیره و وحدت فرماندهی، همسویی با استراتژی‌ها، جایگی سازمان و برون‌سپاری فعالیت‌های غیرکلیدی حاصل می‌شود. این پروژه ۹۲ درصد پیشرفت دارد.

تدوین معیارهای بهینه ساختار سازمانی

نجمه خواجه در خصوص پروژه تدوین معیارهای بهینه ساختار سازمانی (امانی و پیمانی) تصریح کرد: این پروژه بر اساس بهینه‌سازی شرکت‌های فولادی در گام انجام شد که این گام‌ها به ترتیب تعیین چارچوب مسئله و مطالعه اولیه، محک زنی و مطالعات نهایی، تدوین معیارهای اولیه، تطبیق با وضع موجود (ساختار فعلی)، نهایی کردن معیارهای اولیه و تدوین سایر معیارها و تدوین و ابلاغ دستورالعمل هستند. این پروژه در خردادماه سال ۱۴۰۰ آغاز شد و بیش از ۸۰ درصد پیشرفت دارد و پیش‌بینی می‌شود در خردادماه سال جاری به اتمام برسد.

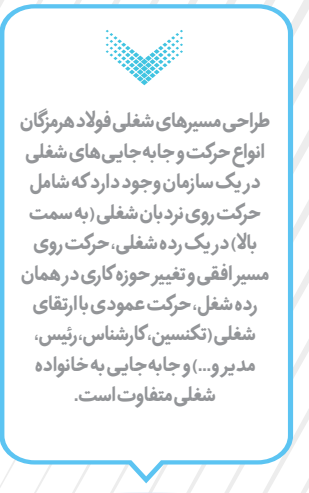
طراحی و استقرار نظام تفویض اختیارات در سطوح مدیریتی

وی هدف اصلی پروژه طراحی و استقرار نظام تفویض اختیارات در سطوح مدیریتی را صرفه‌جویی در زمان مدیریت و کمک به توسعه مهارت رهبران آینده دانست و گفت: این پروژه نیز از فروردین ماه سال ۱۴۰۱ آغاز شده و تا پایان خردادماه سال ۱۴۰۲ به اتمام می‌رسد. فازهای این پروژه نیز شامل محک زنی و انجام فاز مطالعاتی، تعریف و تعیین چارچوب و سطح اختیار، انجام مصاحبه با خبره‌ها و جمع‌آوری نظرات و مستندات، تعیین حدود اختیارات پست‌ها، تعیین اصول و نحوه تفویض اختیار و ابلاغ آن است.

طراحی و استقرار نظام کارراهه شغلی کارکنان

به گفته مدیر سازماندهی و طبقه‌بندی مشاغل فولاد هرمزگان، طراحی و استقرار نظام کارراهه شغلی کارکنان از دیگر پروژه‌های در دست اقدام است. این پروژه شامل طراحی فرایندی است که از طریق آن برنامه توسعه مسیر شغلی کارکنان در طول سازمان ایجاد می‌شود و بر اساس ارزیابی نیازهای سازمان، عملکرد، پتانسیل و ترجیحات شخصی افراد طرح‌ریزی و شکل‌دهی می‌گردد. همچنین به منظور افزایش رقابت‌پذیری، رضایت و دل‌بستگی، ایجاد فرصت‌های برابر، تدوین مسیر زندگی کاری و فرصت‌های رشد در آینده، اجرا می‌شود.

وی خاطرنشان کرد: در پروژه مدل مفهومی نظام کارراهه شغلی کارکنان گام‌هایی تعریف شده که شامل انجام فاز مطالعاتی و استخراج مفاهیم و شناسایی مسیرهای شغلی، تجزیه و تحلیل و دسته‌بندی پست‌های سازمانی، طراحی مسیرهای شغلی ساختار فولاد هرمزگان، استخراج قواعد و چارچوب‌های حرکت در مسیرهای شغلی و تدوین و تصویب نظام نامه است.



طراحی مسیرهای شغلی فولاد هرمزگان انواع حرکت و جابه‌جایی‌های شغلی در یک سازمان وجود دارد که شامل حرکت روی نردبان شغلی (به سمت بالا) در یک رده شغلی، حرکت روی مسیر افقی و تغییر حوزه کاری در همان رده شغل، حرکت عمودی با ارتقای شغلی (تکنسین، کارشناس، رئیس، مدیر و...) و جابه‌جایی به خانواده شغلی متفاوت است.



تعیین بسته حقوق و مزایای کارکنان به عنوان بخش اساسی جبران خدمات یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی است؛

دیر نظام پیشنهادات واحد احیا مستقیم شرکت فولاد هرازگان مطرح کرد:

مشارکت ۹۰ درصدی کارکنان احیا در پیشنهادات



احیاء مستقیم جزو بهترین کمیته‌ها در فولاد هرازگان شد. وی از برگزاری جلسه بارش افکار واحد احیا مستقیم با حضور رؤسا، سرپرست‌ها و کارشناسان این واحد با موضوع ارائه پیشنهادات به منظور کاهش حوادث، به ویژه حریق در واحد احیاء مستقیم در تاورهای ۳، ۵ و ۵۰ خبر داد و گفت: خوشبختانه حاضران در این جلسه ایده‌های بسیار خوبی مطرح کردند که ماحصل و جمع‌بندی ایده‌های مطرح شده، پیشنهاداتی برای ثبت در کمیته بود.

دیر نظام پیشنهادات واحد احیا مستقیم شرکت فولاد هرازگان تأکید کرد: کمیته پیشنهادات احیا مستقیم اقدامات متعددی را مانند بارش افکار، مروجین و برگزاری جلسات متعدد با موضوع بررسی پیشنهادات صورت داده است و نتیجه اقدامات انجام شده این بوده است که کمیته از مشارکت ۳۰ تا ۴۰ درصدی کارکنان در سال ۱۳۹۹ رسید. پیشنهادات، به بیش از ۹۰ درصد مشارکت در سال ۱۴۰۰ رسید.

دیر نظام پیشنهادات واحد احیا مستقیم شرکت فولاد هرازگان گفت: با مشارکت بیش از ۹۰ درصدی کارکنان واحد احیا در پیشنهادات، این واحد حضور بسیار فعالی در این زمینه داشته و اغلب چالش‌های این واحد با ارائه پیشنهادات برطرف شده است.

علی نظری در گفت‌وگو با خبرنگار روابط عمومی با اشاره به اهمیت ارائه پیشنهاد جهت بهبود فرایندهای سازمان و جلوگیری از حوادث، بیان کرد: بارش افکار یکی از ایده‌هایی است که در نظام پیشنهادات در جهت رفع مشکلات و استفاده از ایده‌های جدید انجام می‌شود. در این خصوص می‌توان گفت واحد احیا مستقیم در شرکت فولاد هرازگان پرجمعیت‌ترین کمیته پیشنهادات را تشکیل می‌دهد و طی سال‌های اخیر توانسته سطح خود را به طور مرتب ارتقا دهد و به حد بسیار مطلوبی برسد. به طوری که در سال گذشته کمیته پیشنهادات



علی نظری
دیر نظام پیشنهادات واحد احیا مستقیم شرکت فولاد هرازگان

خبر

کارشناس بازار سرمایه تأکید کرد:

زوم تأمین منابع مالی پروژه‌های فولادی از طریق بازار سرمایه



یک کارشناس بازار سرمایه گفت: تأمین مالی شرکت‌ها یکی از مباحث مهم در صنعت فولاد است و شرکت‌های فولادی باید برای تأمین منابع مالی پروژه‌ها و افزایش سرمایه‌گذاری به سراغ بازار سرمایه بروند.

به گزارش می‌متالز، «محمد جواد میرطاهر» در نشست خبری خود با خبرنگاران اعلام کرد: با توجه به سهم تولید فولاد خام ایران در جهان با تولید ۳۰.۴ میلیون تن در سال (۱۴۰۱) و با توجه به رقبای منطقه‌ای، این سهم از بازارهای جهانی به مخاطره افتاده است.

وی اعلام کرد: یکی از مباحث مهم در صنعت فولاد، تأمین مالی شرکت‌هاست و شرکت‌های فولادی برای تأمین منابع مالی پروژه‌ها و افزایش سرمایه‌گذاری باید به سراغ بازار سرمایه بروند.

کارشناس بازار سرمایه ادامه داد: در چشم‌انداز توسعه‌ای صنعت فولاد تا سال ۱۴۰۴، قرار است تولید فولاد خام کشور به ۵۵ میلیون تن برسد، همچنین در افاق توسعه این صنعت تا سال ۱۴۱۰، تولید سالانه ۶۶ میلیون تن فولاد خام و میزان صادرات در سال ۱۴۱۰، حدود ۸.۵ میلیون تن در نظر گرفته شده است.

میرطاهر اظهار داشت: برای رسیدن به این اهداف توسعه‌ای، تنها در بخش زیرساخت‌ها به سرمایه‌گذاری ۲۴.۵ میلیارد دلاری نیاز داریم که با هزینه‌های تولید به ۲۸.۹ میلیارد دلاری می‌رسد. بنابراین تولید اسمی ۶۶ میلیون تن فولاد خام در سال ۱۴۱۰ نیازمند سرمایه‌گذاری ۲۸.۹ میلیارد دلاری است و اگر ۱۴ میلیارد دلار از طریق منابع داخلی شرکت‌ها سرمایه‌گذاری انجام شود، ۱۴ میلیارد دلار پیش‌فرض کسری منابع مالی را شاهد خواهیم بود.

وی با اشاره به اینکه با محاسبه این مبلغ به نرخ دلار کنونی، ۷۲۸ هزار میلیارد تومان کسری خواهیم داشت، تصریح کرد: به بیان دیگر، سالی ۹۱ هزار میلیارد تومان کمبود سرمایه‌گذاری داریم، موضوع کلیدی اینجاست که صنعت فولاد طی ۷ سال گذشته، بر پایه‌ترین صنایع کشور بوده و سهم بالایی در درآمد‌های صادراتی کشور داشته است. میرطاهر با بیان اینکه اکنون تولید فولاد خام پائین‌تر از ظرفیت‌های اسمی کشور است، گفت: بزرگ‌ترین مانع برای رسیدن به تولید با ظرفیت اسمی، تأمین مالی و سرمایه‌گذاری در این صنعت است و در سال‌های اخیر، تحریم‌ها هم بر این موانع افزوده‌اند. در همین حال بازارهای داخلی (بازار پول و سرمایه) هم متأسفانه نتوانسته‌اند نقدینگی و منابع مورد نیاز را به این صنعت هدایت کنند.

تلاش برای ورود همه شرکت‌های معدنی و فولادی در بازار سرمایه

همچنین در این نشست «مجتبی حمیدیان»، مدیرعامل سنگ آهن مرکزی با بیان اینکه در حوزه تأمین مالی و فعالیت‌های معدنی به منابع و نقدینگی جدید نیاز داریم، گفت: تأمین در بخش معدن نیازمند ۱۵ میلیارد دلار سرمایه‌گذاری است و تسهیلات بانک‌ها به این صنعت، حدود ۶ درصد از منابع مورد نیاز را تأمین می‌کند.

وی گفت: همچنین تأمین منابع مالی بخش معدن از محل انتشار اوراق حدود ۷ درصد (۲۱ درصد برای بخش معدن ۵۰ درصد برای بخش فولاد) است که مجموع تأمین مالی این صنعت از بازارهای پولی و مالی را تشکیل می‌دهد.

حمیدیان خاطرنشان کرد: برای بخش معدن با ظرفیت‌های خالی موجود و علاقه‌مندی سرمایه‌گذاران به این حوزه، حدود ۲۰ درصد افزایش سرمایه‌گذاری پیش‌بینی می‌شود. با نگاهی به شاخص‌های زنجیره فولاد و توان صادراتی آن، به طور میانگین، ۱۲ تا ۱۳ درصد از صادرات کشور به این صنعت اختصاص دارد.

مدیرعامل سنگ آهن مرکزی تصریح کرد: این میزان درآمد صادراتی به هزینه‌های تولید فولاد اختصاص دارد و در نظایه قرار داریم که سرمایه‌گذاری کلیدی در این صنعت انجام نمی‌شود. این در حالی است که حجم سرمایه‌گذاری در این بخش می‌تواند چشمگیر باشد.

وی با تأکید بر اینکه فولاد نیمی از مجموع نقش آفرینی در اقتصاد کشور را بر عهده دارد، گفت: این صنعت به همین میزان نیز باید در بازارهای مالی، سهم داشته باشد؛ بنابراین برای متعادل‌سازی سهم صنعت معدنی و فولادی در بازارهای مالی، این میزان باید به ۱۲ تا ۱۳ درصد افزایش یابد. البته در حالت خوش‌بینانه این سهم می‌تواند به ۱۸ تا ۲۰ درصد هم برسد که در افاق چشم‌انداز توسعه‌ای صنعت، دیده شده است.

حمیدیان خاطرنشان کرد: تلاش بر این است که تمامی شرکت‌های معدنی و فولادی وارد بازار سرمایه شوند و بر تعداد بازیگران معادن در حوزه مالی و پولی افزوده شود. وضعیت کنونی شرکت‌های معدنی و فولادی و میزان حضور آن‌ها در بازارهای پولی و مالی، مطابق واقعیت این صنعت نیست.

منبع: خبرگزاری جمهوری اسلامی (ایرنا)

آگهی

آگهی دعوت به مجمع عمومی عادی سالانه شرکت فولاد هرازگان جنوب

از کلیه سهام داران محترم شرکت فولاد هرازگان جنوب و یا نمایندگان قانونی آنان دعوت می‌شود در جلسه مجمع عمومی عادی سالانه شرکت فولاد هرازگان جنوب (سهامی عام) به شماره ثبت ۱۲۸۸۶ و شناسه ملی ۱۰۰۱۵۴۰۲۴ که به شرح ذیل برگزار می‌گردد حضور یابند.

زمان: روز سه شنبه ۱۴۰۲/۰۳/۲۰ ساعت ۹:۰۰ صبح

مکان: بندرعباس، بلوار پاسداران، خیابان معراج، هتل هما

دستور جلسه:

- استماع گزارش هیئت مدیره و بازرس قانونی شرکت در خصوص عملکرد سال مالی منتهی به ۱۴۰۱/۱۲/۲۹؛
- بررسی و تصویب صورت‌های مالی و عملکرد سال مالی منتهی به ۱۴۰۱/۱۲/۲۹؛
- انتخاب بازرس قانونی و حسابرس شرکت برای سال مالی منتهی به ۱۴۰۱/۱۲/۲۹؛
- تعیین روزنامه کثیرالانتشار جهت درج آگهی‌های شرکت در سال مالی منتهی به ۱۴۰۱/۱۲/۲۹؛
- اتخاذ تصمیم درباره تقسیم سود؛
- انتخاب اعضای هیئت مدیره؛
- تعیین پاداش اعضای هیئت مدیره؛

آگهی

آگهی فراخوان شناسایی مناقصه‌گران شرکت فولاد هرازگان جنوب

موضوع فراخوان: احداث سازه سروپوشیده به فرم سوله خریایی به همراه نصب جرقبیل‌های سقفی برای دو عدد پست SVC به روش EPC

شماره فراخوان: ۱۴۵۳۰

مدت اجرای پروژه: ۱۴ ماه از تاریخ ابلاغ قرارداد

مدت قرارداد: ۱۴ ماه از تاریخ ابلاغ قرارداد

مناقصه‌گذار: شرکت فولاد هرازگان جنوب

نحوه دریافت اسناد: کلیه متقاضیان می‌توانند تا پایان وقت اداری مورخ ۱۴۰۲/۰۳/۳۱ به صورت غیرحضوری و با مراجعه به وب‌سایت شرکت فولاد هرازگان جنوب به آدرس www.hosco.ir (قسمت درج آگهی مناقصه/مزایده/فراخوان) نسبت به دریافت اسناد شناسایی فراخوان مناقصه‌گران و پیوست‌های مربوطه به شرح ذیل اقدام نمایند.

اسناد شناسایی استعلام ارزیابی کیفی مناقصه‌گران

نامه اعلام آمادگی شرکت در ارزیابی کیفی با ذکر شماره تماس و ایمیل رسمی به آدرس roknadini.m@hosco.ir

آگهی

آگهی فراخوان شناسایی مناقصه‌گران شرکت فولاد هرازگان جنوب

موضوع فراخوان: احداث یک واحد کارخانه تولید آهن اسفنجی به ظرفیت ۱.۶ میلیون تن و قابل توسعه به ۱.۷۲ میلیون تن آهن اسفنجی (HDMI/CDRI) در شرکت فولاد هرازگان جنوب

شماره فراخوان: ۱۴۴۸۴۵

مدت اجرای پروژه: ۳۰ ماه از تاریخ ابلاغ قرارداد

مناقصه‌گذار: شرکت فولاد هرازگان جنوب

نحوه دریافت اسناد: کلیه متقاضیان می‌توانند تا پایان وقت اداری مورخ ۱۴۰۲/۰۳/۳۱ به صورت غیرحضوری و با مراجعه به وب‌سایت شرکت فولاد هرازگان جنوب به آدرس www.hosco.ir (قسمت درج آگهی مناقصه/مزایده/فراخوان) نسبت به دریافت (دانلود فایل) اسناد شناسایی فراخوان مناقصه‌گران اقدام و نامه اعلام آمادگی شرکت در فراخوان ارزیابی کیفی را به ایمیل Naderian.H@hosco.ir ارسال نمایند.

آخرین مهلت تحویل پاکت به مناقصه‌گذار: پایان وقت اداری مورخ ۱۴۰۲/۰۴/۲۴

- تعیین حق حضور اعضای غیرموظف هیئت مدیره؛
- سایر مواردی که در صلاحیت مجمع عمومی عادی باشد.

سهامداران حقیقی می‌توانند شخصاً یا از طریق وکیل یا ارائه وکالت نامه رسمی و یا قائم مقام قانونی شخص حقیقی صاحب سهم و در خصوص سهامداران حقوقی نیز نماینده یا نمایندگان شخص حقوقی صاحب سهم به شرط ارائه مدرک وکالت (اعم از عادی یا رسمی) یا معرفی نامه نمایندگی یا امضای صاحبان امضای مجاز شخص حقوقی، در جلسه مجمع حضور یابند.

نمایندگان سهام داران حقوقی می‌توانند معرفی نامه خود را حداکثر تا دو روز قبل از برگزاری مجمع از طریق نامبر ذیل ارسال و از ساعت ۸ صبح روز برگزاری مجمع جهت ارائه اصل معرفی نامه و کارت شناسایی معتبر اقدام و برگه ورود دریافت کنند.

همچنین امکان مشاهده هم‌زمان مجمع از طریق مراجعه به سایت شرکت به آدرس www.hosco.ir برای سهام داران محترم فراهم است.

تذکره مهم: درج شناسه ملی، شماره ثبت سهام دار حقوقی، همچنین کد ملی، شماره شناسنامه، نام پدر و تاریخ تولد نماینده معرفی شده در معرفی نامه آرسالی الزامی است.

نشانی امور سهام: بندرعباس، کیلومتر ۱۳ بزرگراه شهید رجایی، شرکت فولاد هرازگان جنوب.

تلفن: ۰۷۶۳۳۵۳۰۰۰۳-۸ داخلی ۸۹۴۵

نمابر: ۰۷۶۳۳۵۳۰۱۴۵

هیئت مدیره شرکت فولاد هرازگان جنوب (سهامی عام)

آخرین مهلت تحویل پاکت به مناقصه‌گذار: پایان وقت اداری مورخ ۱۴۰۲/۰۴/۰۷

تذکره ۱: پس از پایان مرحله ارزیابی شناسایی مناقصه‌گران، دعوت نامه شرکت در مناقصه برای مناقصه‌گرانی که صلاحیت ارزیابی شناسایی (حداقل امتیاز ۶۵) را احراز نموده‌اند، ارسال و فرایند انجام مناقصه وفق شرایط اعلام شده در اسناد مناقصه مورد اقدام واقع خواهد شد.

تذکره ۲: ارائه گواهینامه معتبر صلاحیت پیمانکاران طرح و ساخت صنعتی، پایه یک رشته صنعت و معدن (زیررشته صنعت) از سازمان برنامه و بودجه کشور الزامی است. مدارک آرسالی پیمانکاران فاقد گواهینامه معتبر مورد رسیدگی قرار نمی‌گیرد.

تذکره ۳: شرکت‌کنندگان ملزم به ارائه گواهی صلاحیت ایمنی از سازمان تعاون، کار و رفاه اجتماعی هستند.

تذکره ۴: ارائه مدارک و سوابق هیچ‌گونه حقی را برای متقاضیان ایجاد نخواهد کرد.

تذکره ۵: هزینه‌های چاپ آگهی به عهده برنده مناقصه خواهد بود.

متقاضیان برای آگاهی بیشتری می‌توانند در ساعات اداری با شماره تلفن‌های ۰۷۶۳۳۵۳۰۰۰۳ یا کد داخلی ۳۲۶۶ (اطلاعات بازرگانی، آقای رکن‌الدینی) و داخلی ۸۹۶۴ (اطلاعات فنی، آقای حاجیعلی‌زاده) تماس حاصل نمایند.

روابط عمومی شرکت فولاد هرازگان جنوب

تذکره ۱: پس از پایان مرحله ارزیابی شناسایی مناقصه‌گران، دعوت نامه شرکت در مناقصه برای مناقصه‌گرانی که صلاحیت ارزیابی شناسایی (حداقل امتیاز ۷۰) را احراز نموده‌اند، ارسال و فرایند انجام مناقصه وفق شرایط اعلام شده در اسناد مناقصه مورد اقدام واقع خواهد شد.

تذکره ۲: ارائه گواهینامه معتبر صلاحیت پیمانکاران طرح و ساخت صنعتی، پایه یک رشته صنعت و معدن (زیررشته صنعت) سازمان برنامه و بودجه کشور الزامی است. مدارک آرسالی پیمانکاران فاقد گواهینامه معتبر مورد رسیدگی قرار نمی‌گیرد.

تذکره ۳: مناقصه‌گران ملزم به ارائه گواهینامه و لیسانس مربوط به تولید آهن اسفنجی هستند.

تذکره ۴: شرکت‌کنندگان ملزم به ارائه گواهی صلاحیت ایمنی از سازمان تعاون، کار و رفاه اجتماعی هستند.

تذکره ۵: ارائه مدارک و سوابق هیچ‌گونه حقی را برای متقاضیان ایجاد نخواهد کرد و هزینه‌های چاپ آگهی به عهده برنده مناقصه خواهد بود.

متقاضیان برای آگاهی بیشتری می‌توانند در ساعات اداری با شماره تلفن‌های ۰۷۶۳۳۵۳۰۰۰۳ یا کد داخلی ۳۱۹۵ (اطلاعات بازرگانی) تماس حاصل نمایند.

روابط عمومی شرکت فولاد هرازگان جنوب

برگزاری مسابقات انتخابی تکواندو دختران و پسران نوجوانان فولاد هرمزگان



وزن سوم: اول: صدیقه داغ گازران؛ دوم: زهرا بازاریار.
وزن چهارم: اول: آبناز نصری؛ دوم: حسنی پیکران؛ سوم: سما هاشمی پور، زهرا نقیعی.
وزن پنجم: اول: سودا علیزاده؛ دوم: ساغر ذاکری؛ سوم: آیدا سپهری فرد، هستی ملکی.
وزن ششم: اول: آرمیتا عزیزیان؛ دوم: صدف اسکندری؛ سوم: ویانا عسگری، سیمین قاییدی.
وزن هفتم: اول: شیمیا لطیفی؛ دوم: ستایش منصوروی؛ سوم: کیمیا میدانی پرور، هلنا سیزه پور.
وزن هشتم: اول: نیایش رحیمی؛ دوم: حنا زامیاد.
وزن نهم: اول: هانیه خدمتگر؛ دوم: نگین غیبشادی.
وزن دهم: اول: مبینا غلامی؛ دوم: فاطمه زهرا شکاری.

عاشوری، محمد مهدی؛ مجبی نژاد.
وزن ششم: اول: محمد یاسین محمد نژاد؛ دوم: امیرالاسماعیل نژاد؛ سوم: علی نوروزی، محمد رضایی شورو.
وزن هفتم: اول: حسین علی بهرامی؛ دوم: پارسا حسینی صیاد نورد.
وزن هشتم: اول: امیر کیان محمدی.
وزن نهم: اول: رضای نوری.
وزن دهم: اول: علیرضا آهنگری.
 همچنین مسابقات انتخابی تکواندو دختران فولاد هرمزگان جهت حضور در مسابقات کشوری با حضور ۲۸ شرکت کننده برگزار شد و در پایان نتایج زیر به دست آمد:
وزن اول: آتنا سلمانی؛ دوم: شبنم خادمی پور؛ سوم: نگین سالاری، سپهرنجبر.
وزن دوم: اول: شقایق عالی پور؛ دوم: ثنا رنجبر؛ سوم: فاطمه غیبشادی، یسرا جوکار.



آغاز به کار مرکز تندرستی فولاد هرمزگان



اکبر چمنی
دکترای فیزیولوژی ورزشی و استعداد درخشان دانشگاه تهران

از شنبه تا پنجشنبه پذیرای مراجعه کنندگان است. این استاد دانشگاه بیان کرد: هدف از راه اندازی این مرکز غربالگری، کمک به حفظ تندرستی کارکنان و خانواده های آن ها، راهنمایی آنان در زمینه چگونگی انجام فعالیت ورزشی و یاری رساندن به بیماران مبتلا به دیابت، کبد چرب، پرفشاری خون و... و ترغیب آن ها برای ورود به عرصه ورزش است. به غیر از خدمت یاد شده، خدماتی چون استعدادیابی ورزشی فرزندان کارکنان از متولدین ۸۸ تا ۹۴ به منظور هدایت درست و کارشناسی شده به سمت رشته های ورزشی و بررسی ناهنجاری های اسکلتی و ساختار قامتی آن ها و اصلاح آن انجام می شود. وی بیان کرد: از آنجا که رشته تحصیلی من فیزیولوژی ورزشی با گرایش بیوشیمی و متابولیسم ورزشی است، در زمینه علم تمرین، بیماری های متابولیک، چاقی و لاغری و مباحث تغذیه و ورزشی و عمومی راهنمای مراجعه کنندگان هستم. چمنی عنوان کرد: مسئولیت بخش ناهنجاری های اسکلتی و اصلاح ساختار قامتی رادکتر محمد بیات ترک که یکی از متخصصان برجسته در این حوزه است، عهده دار است. همچنین تیم حرفه ای شرکت می توانند با حضور در این مرکز آزمون های آمادگی جسمانی خود را انجام دهند. این مشاور ورزشی فولاد هرمزگان خاطرنشان کرد: رویکرد ما در این زمینه، علمی و ورزشی است تا بتوانیم در چارچوب یک برنامه هدفمند، در مسیر بهبود جسمانی افراد مراجعه کننده گام برداریم. پیشنهاد کرده ایم در سال های آتی، سیستم ارائه خدمات ورزشی و تندرستی به این مرکز متصل شود تا امکان حرکت هدفمندتر در جهت کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری فراهم شود. وی ادامه داد: باید از مدیریت شرکت فولاد هرمزگان، معاونان محترم و واحد ورزش که با نگاهی مثبت و آینده نگرانانه، دید وسیعی به سلامت کارکنان خود دارند، تقدیر کرد. چمنی تصریح کرد: هدف ما این است که هرچه جلوتر می رویم، این مرکز پیشرفته تر و به استانداردهای جهانی نزدیک تر شود تا بتواند به یک قطب پزشکی - ورزشی در جنوب کشور تبدیل گردد. اکنون کلیه خدمات این مرکز مطابق استانداردهای آکادمی ملی المپیک و پژوهشگاه تربیت بدنی ارائه می شود. گفتنی است که خدمات این مرکز در دو حوزه «مشاوره ورزشی تندرستی» شامل ارزیابی شاخص های آمادگی جسمانی مرتبط با سلامت، افزایش و کاهش وزن، چگونگی انجام فعالیت ورزشی، زیر نظر دکتر اکبر چمنی، متخصص فیزیولوژی ورزش با گرایش بیوشیمی و متابولیسم ورزش و «ساختار قامتی و ناهنجاری های اسکلتی و عضلانی و طراحی تمرینات اصلاحی» برای فرزندان کارکنان، زیر نظر دکتر محمد بیات ترک، عضو هیئت علمی دانشگاه هرمزگان و متخصص حرکات اصلاحی و آسیب شناسی ارائه می شود. این مرکز در مجموعه ورزشی ایثار دایر است و کارکنان و خانواده کارکنان فولاد هرمزگان می توانند برای هماهنگی و دریافت نوبت با شماره های ۰۹۲۹۵۲۳۶۱۵۴، خانم کاظمی و ۰۹۱۷۹۵۳۱۵۶۳، خانم رئیسیتی تماس بگیرند.

به گزارش روابط عمومی شرکت فولاد هرمزگان، مرکز تندرستی و مشاوره ورزشی فولاد هرمزگان با استفاده از توانمندی های علمی و دانشگاهی، تحت نظارت و مشاوره اساتید دانشگاه و متخصصان علوم ورزشی طراحی و راه اندازی شد تا ضمن رصد وضعیت تندرستی و سلامتی کارکنان فولاد هرمزگان، مشاوره های صحیح را جهت حفظ و ارتقای آن در این زمینه ارائه کند. اکبر چمنی، دکترای فیزیولوژی ورزشی و استعداد درخشان دانشگاه تهران، ایده پرداز اصلی مرکز تندرستی و مشاوره ورزشی شرکت فولاد هرمزگان بیان کرد: از سال ۱۳۹۸ این مرکز به صورت مقدماتی در شرکت فولاد هرمزگان شروع به کار کرد، اما روند فعالیت آن با شیوع کرونا، به صورت جسته و گریخته ادامه داشت. وی اظهار کرد: با توجه به سیاست های حمایتی شرکت فولاد هرمزگان و ورود این بخش صنعتی به چرخه ورزش حرفه ای و قهرمانی، این مرکز به شهر بندرعباس و مجموعه ایثار انتقال داده شد تا دسترسی و استفاده از آن برای تیم های ورزشی و خانواده های کارکنان تسهیل شود. چمنی ادامه داد: با خرید تجهیزات و وسایل تخصصی تر، این مرکز به نوعی باشکلی جدید و نگاهی حرفه ای تر و تخصصی تر، مجدداً از اول خرداد ۱۴۰۲ آغاز به کار کرده

خبر کوتاه

سرمربیان تیم های فوتسال پایه فولاد هرمزگان مشخص شدند



سرمربیان تیم های پایه فوتسال فولاد هرمزگان (نونهالان، نوجوانان و جوانان) به منظور آماده سازی تیم های پایه برای حضور در سطح نخست مسابقات کشوری مشخص شدند.

به گزارش روابط عمومی شرکت فولاد هرمزگان، محمد حمزه پور سرمربی پرتلاش هرمزگانی دارای مدرک مربیگری سطح یک فوتسال آسیا بار دیگر هدایت تیم فوتسال نونهالان فولاد هرمزگان را بر عهده گرفت تا این بار برای رسیدن به سکوی مسابقات کشوری راهی مسابقات شود.

محمود حمزه پور دیگر مربی سرشناس و آینده دار فوتسال هرمزگان و دارای مدرک مربیگری سطح یک فوتسال ایران نیز هدایت تیم فوتسال نوجوانان فولاد هرمزگان را بر عهده گرفت تا مسابقات لیگ برتر کشور را این بار با دست پر به پایان برساند.

همچنین محمد رضا کهوری جوان و آینده دار و دارای مدرک مربیگری سطح یک آسیا پس از موفقیت در مسابقات دانش آموزی کشور و عنوان سوم فصل گذشته لیگ برتر جوانان کشور، بار دیگر هدایت تیم فوتسال فولاد هرمزگان را در رده جوانان بر عهده گرفت تا برای کسب مقامی بالاتر بجنگد.

دوره آموزشی برف پیشرفته تیم کوهنوردی فولاد هرمزگان برگزار شد



دوره دوم آموزشی برف پیشرفته تیم کوهنوردی فولاد هرمزگان در بخش آقاپان، خرداد ماه، توسط باشگاه ساحل نوردان خطه خلیج فارس چرون با هماهنگی هیئت کوهنوردی و صعودهای ورزشی استان هرمزگان در محل گردنه بیژن شهرستان سی سخت استان کهگیلویه و بویراحمد برگزار شد.

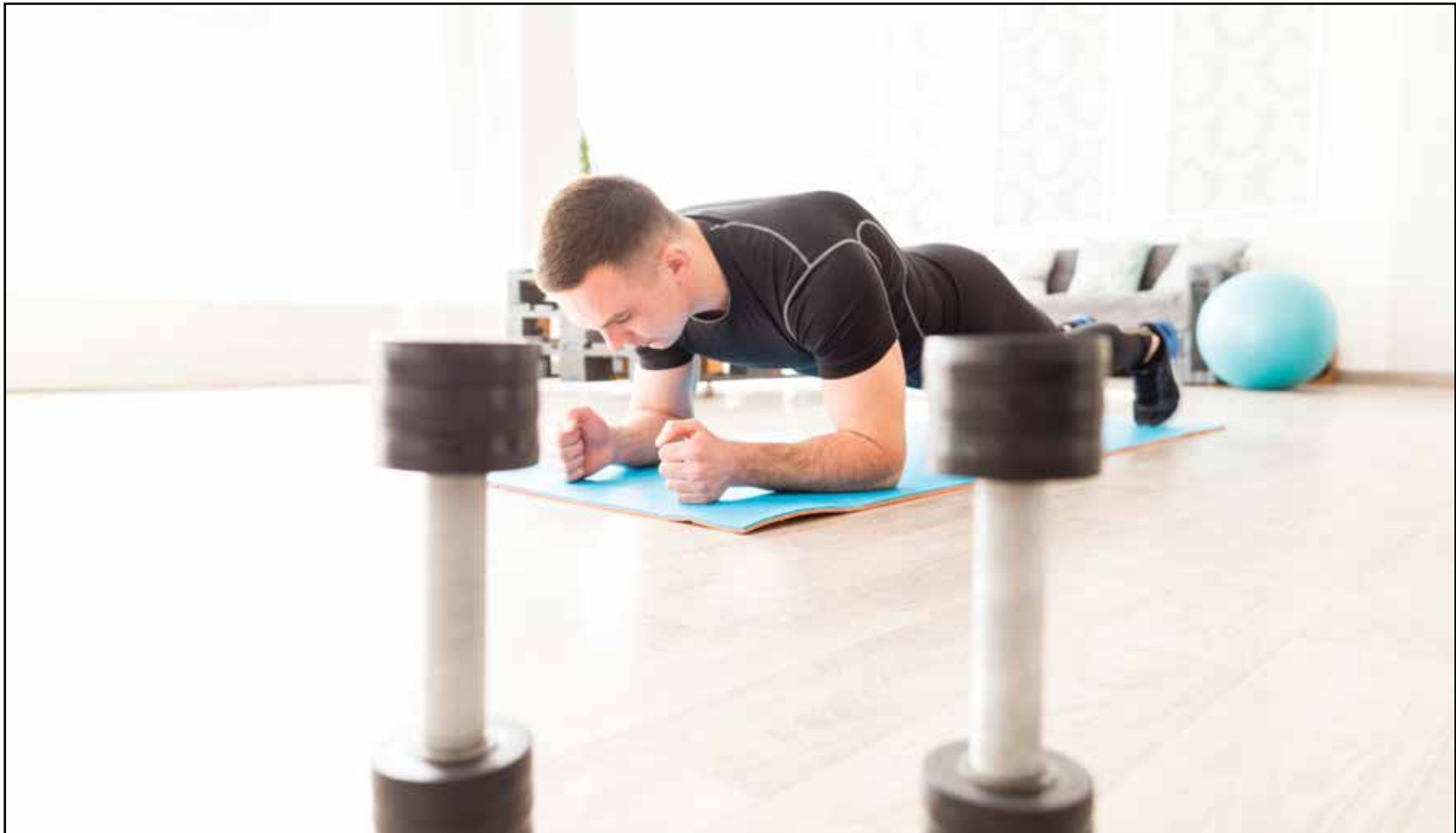
به گزارش روابط عمومی شرکت فولاد هرمزگان، در این دوره چهارروزه، کوهنوردان زیر نظر استاد نصرالله کشاورزی، مدرس رسمی فدراسیون به صورت تئوری و عملی تحت آموزش مباحث مربوط به برف پیشرفته قرار گرفتند.

در این دوره حمید دهقانی، جعفر مرادی، محمد حسین زاده، حسن مظفری و علی قاسمی از تیم فولاد هرمزگان حضور داشتند. گفتنی است در پایان دوره، آزمون کتبی و عملی توسط مدرس برگزار شد که نتایج آن متعاقباً از طریق پرتال فدراسیون کوهنوردی اعلام می شود.



پیشرفته ترین کارخانه فولاد کشور
THE MOST ADVANCED STEEL FACTORY IN IRAN

ورزش بادی پامپ



این ورزش یک تمرین حرفه‌ای و مبتنی بر هالتر است که به طور خاص برای لاغری، تناسب اندام و بالا بردن قدرت بدنی طراحی شده است. این برنامه با ترکیبی از موسیقی های انگیزشی و حرکاتی که اثبات علمی شده اند، به افراد در دستیابی سریع تر به اهدافشان بهره می برد. مشکلاتی که بسیاری از افراد با ورزش دارند این است که گاهی اوقات می تواند تمرین یکنواخت و حوصله سربر شود، اما کلاس های این ورزش گروهی است و برای رسیدن به بهترین نتیجه در زمان کم و به حداقل رساندن آسیب طراحی شده است.

وسایل و تعداد جلسات بادی پامپ

برای انجام تمرینات این ورزش از یک میله هالتر و صفحه وزنه و یک نیمکت (یا استپ) استفاده می شود. تمرینات آن تمام گروه های اصلی عضلانی را به چالش می کشد، بنابراین توصیه می شود که افراد پیش از دو تاسه تمرین در هفته انجام ندهند و مطمئن شوند که استراحت کافی بین تمرینات خود دارند. دو یا سه جلسه تمرین هوزاری به روتین ورزشی خود اضافه کنند و بدن خود را در کمترین زمان شکل و فرم دهند.

بادی پامپ یک کلاس ۶۰ دقیقه‌ای تمرین با هالتر و صفحه وزنه است که از تمرینات سنتی محبوب مثل اسکات و پرس استفاده می کند تا هر عضله در بدن را درگیر می کند. هر جلسه شامل ۱۰ تمرین مختلف است که هر یک بر روی یک گروه عضلانی متمرکز است و افراد باید انتظار تمرینات پایه ای مثل اسکات، ددلیفت، لانگ، پرس سینه و پرس سرشانه، تمرینات پشت مثل زیربغل هالتر و تمرینات عضلات بازویی (مثل جلو بازو و پشت بازو هالتر) و حتی تمرینات شکم با هالتر را داشته باشند.

در بادی پامپ فشار و اجباری برای سنگین زدن وجود ندارد. در حقیقت، کل تمرین حول تکرارهای زیاد با وزنه های سبک طراحی می شود و همین وزنه های سبک تغییرات بزرگ ایجاد می کنند. هر چند پس از مدتی که بدن فرد قوی تر می شود باید وزنه های خود را سنگین کند. در واقع افراد باید تا جایی وزنه ها را اضافه کنند که می توانند تکنیک تمرین را صحیح اجرا کنند و خطر اشتباه انجام دادن برای آن هانندارد.

بادی پامپ چه عضلاتی را درگیر می کند؟

تمرکز اصلی بادی پامپ تقویت قدرت و استقامت است که در هر جلسه تمرینی تقریباً ۶۰۰ کالری می سوزاند. افراد پس از گرم کردن، با حرکات هالتر و صفحه وزنه های سبک شروع می کنند تا عضلات خود را برای حرکت آماده کنند. سپس مربی در هر جلسه، غیر از کالری سوزی بالا، عضلات افراد را به خوبی تمرین می دهد و در انجام تمرینات اصلی راهنمایی می کند؛ این تمرینات گروه های عضلانی بدن مثل پاها، سرشانه و بازو، پشت، شکم و سینه را درگیر می کند.

کاهش وزن با بادی پامپ

هیچ ورزشی نیست که به خودی خود لاغر کننده یا چاق کننده باشد، چرا که اثر ورزش روی وزن بدن به فاکتورهای دیگری مثل شدت تمرین، برنامه تغذیه و استراحت فرد بستگی دارد. بادی پامپ عضله سازی می کند و این یک فاکتور مهم برای بالا بردن متابولیسم بدن است. در همین حین، جلسات تمرینی هم کالری سوزی بالایی دارند و آنجا که شامل سیستم هیت هم می شود، فرد را از فواید هوزاری بهره مند می سازد. در واقع پس از مدتی به افراد متوجه فرم گرفتن عضلات خود می شوند، حتی ممکن است وزن زیادی کم نکنند، اما می توانند بدن خوش فرم و

ورزیده ای بسازند. اگر شخصی قصد کاهش وزن جدی دارد، باید در کنار انجام این ورزش از یک برنامه غذایی مختص خود که تعداد و نوع کالری های دریافتی را تنظیم می کند بهره ببرد؛ در این صورت موفقیت تضمینی است.

مزایای بادی پامپ

افزایش توده عضلانی: عضله سازی ترکیبی از یک رژیم غذایی سالم و حرکت قدرتی است؛ به شرطی که ورزشکاران این ترکیب را با نظم و مداومت انجام دهند. عضلات با تمرینات قدرتی تحت فشار قرار می گیرند و سپس با تغذیه مناسب و استراحت ریکاوری می شوند. اگر افراد به تمرین خود پایبند باشند، به زودی عضلات قوی تر و ورزیده تر خود را حس خواهند کرد. لازمه تمرینات قدرتی وزنه است؛ در ورزش بادی پامپ افراد باید وزنه های خود را طبق توان تنظیم کنند تا فشار مناسب به عضلاتشان وارد شود و گروه های عضلانی مختلفی هدف قرار گیرند.

چربی سوزی: تمرینات قدرتی کالری سوزی بالایی دارند. از آنجا که بادی پامپ یک ورزش قدرتی است، کمی بعد از شروع جلسه، بدن با سوزاندن چربی ها انرژی مورد نیاز بدن را تأمین می کند. همچنین این رشته ورزشی ضربان قلب را بالا می برد.

فرم دهی بدن: کلاس های این ورزش بدن به طور خاص برای هدف قرار دادن عضلات مهم بدن طراحی شده اند. این تمرینات هدفمند، اگر با تعداد تکرار مناسب و وزنه مناسب انجام شود، می تواند به تقویت عضلات و عضله سازی در نواحی مورد نظر کمک کند. یعنی افراد در صورت دلخواه می توانند به عضلاتشان حجم بدهند یا ندهند.

بهبود وضعیت ایستایی بدن: وضعیت بدنی نامناسب در

درآمدت به درد و معضلات جدی ختم می شود. امانه تنها درد بلکه فرم کلی بدن نیز تحت تأثیر قرار می گیرد و ممکن است به عنوان یک عارضه برای همیشه ماندگار شود. برای بهبود این وضعیت، افراد می توانند عضلات میان تنه و پشتی خود را با ورزشی مثل بادی پامپ تقویت کنند. بهره مندی از این ورزش برای تقویت عضلات پشتی، شانه، شکم و باسن بسیار مناسب است. با این تمرینات، فرد عضلات قدرتمندی خواهد داشت که می تواند بدن را به درستی پشتیبانی کند. -افزایش قدرت عضلانی: افراد برای افزایش قدرت عضلانی مجبور نیستند وزنه دستگاه های خیلی حرفه ای استفاده کنند و این یکی از نکات مهم در مورد بادی پامپ است. این ورزش یک تمرین قدرتی است و اگر به طور منظم به تمرینات آن پایبند باشند خیلی زود متوجه می شوند چقدر عضلات آن ها قوی تر شده اند و نسبت به قبل عملکرد و توان بیشتری دارند.

انعطاف پذیری بالا: انعطاف پذیری عضلات یکی از جنبه های سلامتی است که اغلب نادیده گرفته می شود. عضلات انعطاف پذیر عضلاتی هستند که از طریق تمرینات مقاومتی تمرین داده شده اند و سفت و خشک نیستند. عضلات خشک و غیر منعطف می توانند مشکلاتی از قبیل کمردرد، درد گردن و شانه، خمیدگی عضلات در ناحیه لگن و ستون فقرات را ایجاد کنند.

به طور کلی، تمرینات بادی پامپ می تواند با توانایی هر فرد تنظیم و برنامه ریزی شود و برای تمام افراد، چه تازه کار در ورزش و چه حرفه ای مناسب است. اما افراد باردار یا کسانی که دچار مصدومیت یا آسیب دیدگی هستند، باید برای انجام تمرینات با پزشک خود مشورت کنند.

منبع: www.fitamin.ir

تغذیه

کلروفیل و سلامتی

رنگ سبز زیبای گیاهان میوه و وجود رنگدانه ای به نام «کلروفیل» است. تحقیقات علمی نشان می دهند که رنگدانه ای کلروفیل به بهبود سلامت، افزایش سطح انرژی بدن و مبارزه با بیماری ها کمک می کند. کلروفیل یک رنگدانه ای محلول در چربی است که به طور طبیعی در گیاهان وجود دارد. این رنگدانه، به گیاهان، رنگ سبز تیره می دهد و به آن ها کمک می کند تا با استفاده از نور خورشید و از طریق فرایند فتوسنتز، انرژی مورد نیاز خود را از دی اکسید کربن و آب، به دست بیاورند. هر چه گیاه سبزتر باشد، میزان کلروفیل آن بیشتر است. در حالی که کلروفیل برای زندگی یک گیاه ضروری است، فواید زیادی برای سلامتی انسان نیز دارد. کلروفیل خواص آنتی اکسیدانی دارد و رادیکال های آزاد را از بین می برد و در نتیجه از سلول های بدن در مقابل آسیب های اکسیداتیو محافظت می کند. طرفداران کلروفیل بر این باورند که رنگدانه کلروفیل به سم زدایی بدن کمک می کند و در تقویت سیستم ایمنی و افزایش انرژی بدن نقش دارد.

غذاهای غنی از کلروفیل

کلروفیل در همه گیاهان برگی وجود دارد، اما مقدار آن در برخی سبزیجات مانند اسفناج، جعفری و لوبیاسبز بالاتر است. گیاه یونجه، جعفری، کلم بروکلی، کلم بروکسل، کلم سبز، کلم پیچ، بوک چوی، مارچوبه، نخود فرنگی، کرفس، برگ شاهی، تره فرنگی، شوید، سیب سبز، فلفل دلمه ای سبز، کیوی، گاهو، نعناع، ریحان بنفش، پیازچه، کدوسبز، زیتون سبز، سبزیجات دریایی و سایر سبزیجات با رنگ سبز تیره و همچنین جوانه گندم منابع سرشار کلروفیل هستند. این سبزیجات علاوه بر کلروفیل، انواع ویتامین ها و مواد معدنی مفید را نیز فراهم می کنند. علاوه بر گیاهان، کلروفیل را می توان به عنوان مکمل مصرف کرد که به صورت قرص، قرص یا کپسول در دسترس هستند. کلروفیل یک مکمل محبوب از دهه ۱۹۶۰ میلادی است و مردم سال ها است که از آن به عنوان یک مکمل سلامتی استفاده می کنند.

مزایای کلروفیل

برخی از مزایای سلامتی بالقوه ای که به کلروفیل نسبت داده می شود عبارتند از:

- کنترل گرسنگی: تحقیقات نشان داده اند که مواد غذایی حاوی کلروفیل می تواند به سرکوب گرسنگی کمک کند. بر اساس این تحقیقات، احساس گرسنگی بعد از مصرف وعده های غذایی حاوی کلروفیل کاهش می یابد و سطح قند خون هم به وضعیت پایدار می رسد. محققان با توجه به همین یافته ها، تأکید می کنند که استفاده از کلروفیل باید به عنوان یکی از راه های مؤثر برای مدیریت گرسنگی و کاهش وزن مطلوب در نظر گرفته شود.
- خون سازی: کلروفیل از نظر شیمیایی شبیه به هموگلوبین است، پروتئینی ضروری که در گلبول های قرمز خون وجود دارد و مسئول حمل اکسیژن در سراسر بدن انسان است. بنابراین کلروفیل با هموگلوبین در عنصر مرکزی آن است. عنصر مرکزی هموگلوبین، آهن و کرده اند آب سبزه گندم که سرشار از کلروفیل است، به دلیل داشتن ترکیبات فعال بیولوژیکی و بتانسین آنتی اکسیدانی خود برای درمان اختلالات کمبود هموگلوبین، مانند کم خونی وتالسمی مفید است.
- محافظت از پوست: کلروفیل دارای خواص ضد ویروسی است و به همین دلیل می تواند برای سلامت پوست هم مفید باشد. همچنین در برخی موارد، مصرف کلروفیل به صورت مکمل یا موضعی می تواند به عنوان یک داروی ضد پیری عمل کند. تحقیقات نشان می دهد که استفاده از ژل حاوی کلروفیلین روی پوست، علامت پیری نوری (پیری ناشی از قرار گرفتن در معرض نور خورشید) را کاهش می دهد. طبق این یافته ها، پوست تحت درمان با کلروفیلین به روشی مشابه پوست تحت درمان با ترتینوئین بهبود یافته است. همچنین ژل حاوی کلروفیلین به کاهش آنکه صورت و منافذ بزرگ و قابل مشاهده در پوست کمک می کند. از سوی دیگر، کلروفیل می تواند منجر به بهبود زخم های جراحی شود و از عفونت آن ها جلوگیری کند.
- کاهش بوی بد دهان و بدن: کلروفیل می تواند با مهار رشد باکتری ها در دستگاه گوارش، مانع از انتشار بوی ناشی از مصرف مواد غذایی بد بو مثل سیر و پیاز در دهان بایند شود. به علاوه، کلروفیل قادر است فعالیت برخی پروتئازها که با تولید ترکیباتی نظیر پلی آمین ها و اسکاتول باعث ایجاد بوی بد می شوند را هم مهار کند. -کنترل فشار خون: یکی از فواید دیگر کلروفیل، حفظ فشار خون در وضعیت طبیعی است. با توجه به همین ویژگی، مصرف کلروفیل می تواند برای افراد مبتلا به اختلال رینود هم مفید باشد. افراد مبتلا به این اختلال نادر باضعیف شدن جریان خون در انگشت های دست و پا مواجه می شوند. اما کلروفیل می تواند جریان خون را در بدن این افراد بهبود دهد و وضعیت طبیعی برگرداند.
- کاهش رشد سرطان: اگرچه تحقیقات هنوز نشان نداده اند که کلروفیل می تواند از انواع سرطان پیشگیری کند، اما برخی از یافته ها اثبات کرده اند که کم بودن میزان کلروفیل در رژیم غذایی مردان، خطر ابتلا به سرطان کولون را تا حدود زیادی افزایش می دهد. تحقیقات دیگر هم به اثر پیشگیری کلروفیل در تحریک آنزیم های سم زای کبد اشاره کرده اند و نشان داده اند که کلروفیل می تواند از بدن در مقابل ترکیبات سرطان را محافظت کند.

منبع: www.behsite.ir

تأثیر ورزش بر درمان واریس

استخوان ها وارد نمی کند.

دویدن

دوم نوعی جگینگ یک ورزش مؤثر در بهبودی مبتلایان به واریس است. دویدن سرعت گردش خون را بیشتر می کند و با اعمال فشار باعث حرکت ماهیچه ها قوی تر شدن آن ها می شود. اگر شخصی به واریس دچار شده بهتر است روی سطح نرم مثل چمن بدود تا به مفاصلش ضربه وارد نشود.



وزنه زدن

ورزش های شدید فشار قابل توجهی بر گردش خون وریدی وارد می کنند. در زمان بلند کردن وزنه در انواع ورزش های با شدت بالا، خون در راه بازگشت به قلب به ورید اجوف در ناحیه شکم ریخته می شود. این عمل باعث افزایش فشار در شکم شده و زور زدن ناشی از بلند کردن وزنه سنگین مانع بازگشت خون به قلب خواهد شد. در نتیجه خون مجدداً در زمان نامناسب از ناحیه شکم به پاها باگرددانده می شود و منجر به فشار در رگ ها و وریدها در نهایت آسیب به سیاهرگ ها خواهد شد. وزنه زدن و فعالیت های مشابه آن انتخاب مناسبی برای کمک به درمان واریس نیست. همچنین افراد باید در هنگام بلند کردن وزنه، بازدم انجام دهند تا رساندن اکسیژن کافی به خون. از شدت آسیب به رگ ها کاسته شود.

بعضی از فعالیت های دیگر مثل درازنشست، اسکوات فول رنج، لانگز و نشستن های طولانی در یوگانیا منجر به خامت واریس می شوند. بنابراین توصیه می شود ورزشکاران این ورزش ها را در زمان های بسیار کوتاه و همراه با تمرینات هوزاری انجام دهند.

چند حرکت پیشنهادی و مؤثر به درمان واریس

- ممکن است افراد در شرایطی باشند که نتوانند ورزش کنند، اما با انجام چند حرکت پیشنهادی و مؤثر می توانند به درمان واریس کمک کنند:
- در حالت نشسته یا ایستاده و انجام فعالیت های روزمره یا باها را از زانو خم و راست کنند تا خون در ناحیه ساق یا جریان داشته باشد.
- هنگام مسافرت و نشستن طولانی و حتی زمان بارداری از جوراب های محکم استفاده کنند تا فشار از روی رگ ها برداشته شود و به حالت نرمال برگردند.
- خاتم ها باید تا جایی که امکان دارد از پوشیدن کش های پاشنه دار خودداری کنند. این کش ها ماهیچه های ساق یا را در حالتی قرار می دهند که بسیار ضعیف عمل می کنند.
- علاوه بر ورزش و انجام حرکات اصلاحی، استفاده از ویتامین ها و غذاهای پر فیبر نقش مهمی در درمان و پیشگیری از واریس دارند. درمان بیوست اولین گام در تغذیه مناسب در جهت بهبود این بیماری است. بیوست باعث اعمال فشار روی سیاهرگ ها در ساق پا می شود. مصرف غلات سبوس دار، برنج، ماکارونی، میوه ها و سبزیجات، کلم سبز و شاتوت توصیه می شود. همین طور استفاده از چربی های اشباع و کره مارگارین، شیرینی و شکلات که سرشار از چربی هستند، احتمال واریس وریدی را افزایش می دهند.

منبع: www.sigvaris.ir

واریس نوعی بیماری است که در اثر نارسایی در دریچه های سیاهرگ ها رخ می دهد و منجر به تورم و برآمدگی رگ ها خواهد شد. این عارضه معمولاً در پایین ساق یا، پشت زانو و فوکر نمایان و باعث درد شدید می شود و حتی در مواردی اجازه رسیدن مواد مغذی به پوست و ماهیچه ها را نمی دهد و ممکن است موجب ایجاد زخم شود.

وزن زیاد، ایستادن درازمدت، رانندگی و نشستن طولانی، لباس های تنگ و در مواردی نارسایی گوارشی و بیوست باعث ایجاد فشار و اختلال در فرم سیاهرگ ها و عدم خون رسانی می شود. برای درمان واریس عموماً از جوراب های تنگ و محکم مخصوص واریس استفاده می شود. نشستن در حالتی که پای پایین تر از سطح قلب قرار نگیرد، در بهبود و درمان این عارضه بسیار مؤثر است.

بیماری های نارسایی رگ ها مثل واریس عمدتاً سه دلیل اصلی دارند: نشستن ها و ایستادن های طولانی، عوامل ارثی و بارداری. با این حال، اگر شغل و شرایط افراد نیز به گونه ای باشد که آن ها را در معرض ابتلا به واریس قرار دهد، باز هم راه هایی وجود دارند که با رعایت کردن آن ها می توانند از ابتلا به این بیماری جلوگیری کنند.

نقش مؤثر ورزش بر واریس

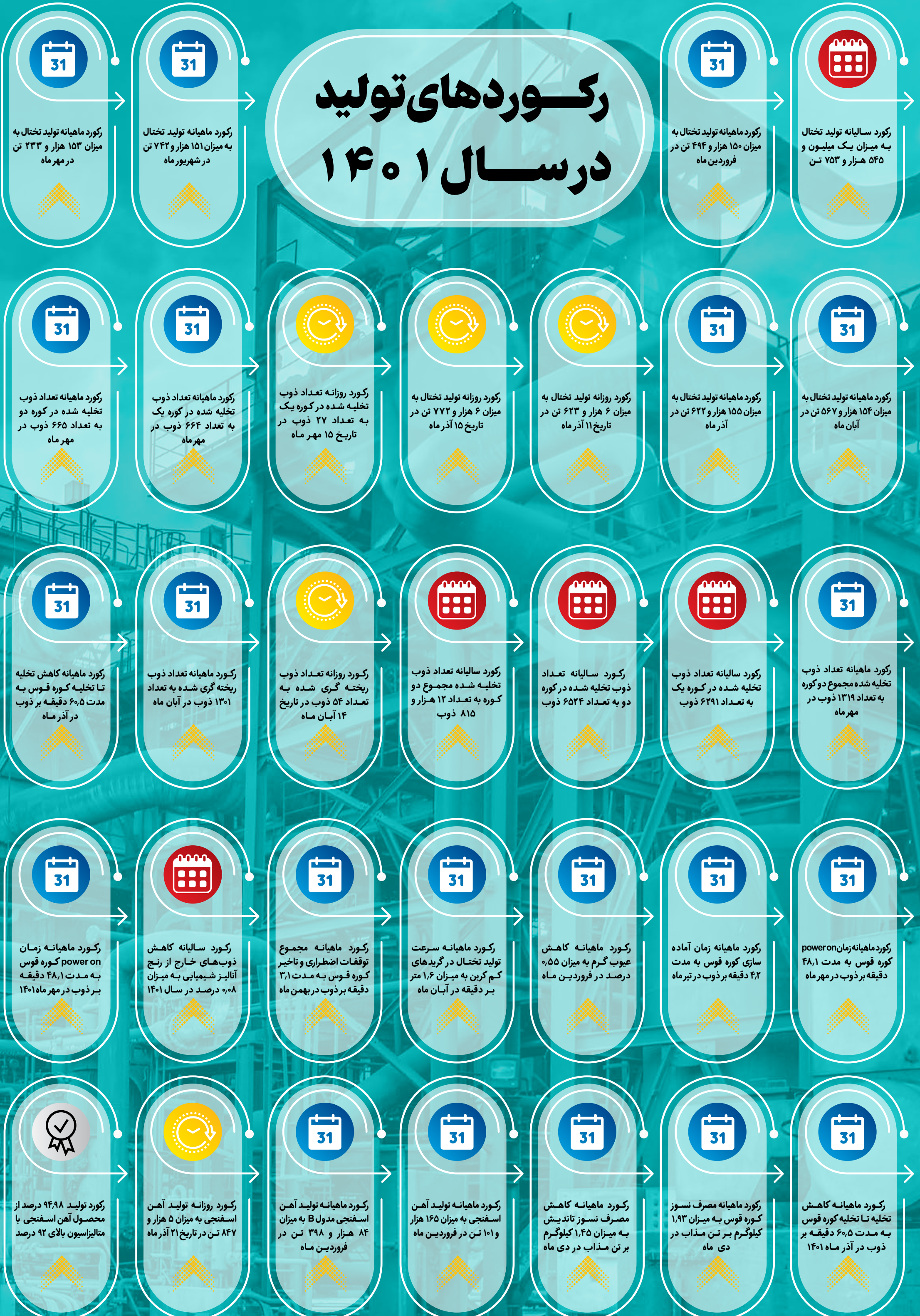
ورزش مهمترین عامل در درمان و پیشگیری از واریس است. اما اگر شخصی از واریس رنج می برد، باید بداند چه ورزش هایی برای او مؤثر است و به بهبود وضعیت کمک می کند. در زمان ورزش، خون بسیار زیادی از سمت ماهیچه ساق پا و سیاهرگ ها به طرف قلب پمپ می شود. در نتیجه هر چه ماهیچه ساق قوی تر باشد، خون بیشتری راه به طرف قلب پمپ کرده و خطر ابتلا به واریس را کاهش می دهد. در ادامه خواهیم دید چه ورزش هایی برای واریس مناسب هستند و کدام یک نتیجه معکوس دارند.

پیاده روی

پیاده روی بهترین ورزش برای درمان و پیشگیری از واریس است. پیاده روی یک فعالیت ورزشی سبک است و علاوه بر اینکه فشار زیادی بر روی ماهیچه ها وارد نمی کند، باعث پمپاژ خون بیشتر و بهبود عملکرد جریان خون می شود. افرادی که دچار واریس هستند بهتر است یک هدف برای خودشان مشخص کنند و حداقل ۵ روز در هفته راه پیاده روی اختصاص دهند. تأثیر این ورزش به زودی برای آن ها مشخص خواهد شد. دو چرخه ثابت و الپتیکال

یک ورزش کم شدت دیگر استفاده از دو چرخه و الپتیکال برای کمک به بازگشت خون از سمت رگ های پا به قلب است که علاوه بر کمک به خون رسانی، فشاری به مفاصل و

رکوردهای تولید در سال ۱۴۰۱



طرح‌های توسعه

طرح‌های در دست مطالعه



پروژه‌های در حال اجرا



دستاوردهای فولادهرمزگان در حوزه فروش

رشد ۱۹ درصدی

رشد ۱۹ درصدی میزان صادرات با فروش ۷۱۵ هزار و ۴۳۵ هزار تن تختال در بازارهای بین المللی

رشد ۹ درصد

رشد ۹ درصدی میزان فروش در سال ۱۴۰۱ شرکت فولاد هرمزگان توانست یک میلیون و ۵۵۱ هزار تن محصول را در بازارهای داخلی و صادراتی به فروش برساند.

رشد ۱۷ درصدی

رشد ۱۷ درصدی فروش تختال ویژه با ارزش افزوده بالا به میزان ۱۷۶ هزار و ۴۱۸ تن و ۱۲ درصد از کل فروش

رشد ۳۷ درصدی

رشد ۳۷ درصدی فروش داخلی نسبت به برنامه

رشد ۱۷ درصدی

رشد ۱۷ درصدی درآمد صادرات به میزان ۱۰ هزار و ۲۱۸ میلیارد تومان

رشد ۴ درصدی

رشد ۴ درصدی درآمد فروش کل با ثبت درآمد ۲۲ هزار و ۵۹۵ میلیارد تومان

کسب رتبه
برترین عرضه کننده بورس کالا

توسعه بازارهای صادراتی و جذب مشتریان
جدید خارجی در مناطق آسیای جنوب شرقی،
اروپا و...

دریافت تندیس
صادرکننده نمونه استانی برای ششمین
سال متوالی

دریافت لوح رضایتمندی مشتریان
برای سومین سال متوالی

رشد ۴۸ درصدی

درآمد فروش داخلی، درآمد دو هزار و ۷۵۸ میلیارد تومان

رشد ۱۹ درصدی

فروش داخلی، فروش ۱۳۶ هزار و ۷۳ تن

رشد ۱۱۱ درصدی

درآمد فروش صادراتی، درآمد دو هزار و ۶۲۰ میلیارد تومان

رشد ۶۰ درصدی

صادرات، فروش ۱۳۹ هزار و ۱۶۹ تن

رشد ۷۳ درصدی

درآمد کل، درآمد پنج هزار و ۳۷۸ میلیارد تومان

رشد ۳۷ درصدی

فروش کل، فروش ۲۷۵ هزار و ۲۴۲ تن

۱۴۰۱

۱۴۰۲

سازمان یادگیرنده؛ سازمان خلاق



معرفی کتاب

پنجمین فرمان؛ خلق سازمان

یادگیرنده

نویسنده: پیتر سنگه
 مترجم: حافظ کمال هدایت، محمدروشن
 ناشر: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی
 تعداد صفحات: ۵۰۸

«ایده سازمان یادگیرنده و آشنایی با آن می‌تواند تحولی اساسی در اندیشه بسیاری از مدیران سازمان‌ها و شرکت‌ها فراهم آورد. در چنین سازمان‌هایی از قابلیت‌ها و ظرفیت یادگیری افراد به بهترین نحو استفاده می‌شود و این آرزوی بسیاری از مدیران است که بتوانند در مجموعه تحت اداره خویش به چنین افقی دست یابند.

نویسنده کتاب پنجمین فرمان «پیتر سنگه» با بیانی دقیق به ارائه اصولی پرداخته است که بنای یک سازمان یادگیرنده جزیر پایه آن‌ها استقرار نمی‌یابد و به خواننده نشان می‌دهد که چگونه می‌توان در یک مجموعه در عین وجود حس اعتماد و همدلی افراد بایکدیگر فضایی برای فعالیت‌های خارق‌العاده ایجاد کرد و هم‌افزایی در کارهای گروهی را به معنای واقعی کلمه تحقق بخشید. با توجه به فضای رقابت جهانی بین شرکت‌ها و مراکز صنعتی و اقتصادی و... و میل فزاینده به پیشرفت، سازمان‌ها ناگزیرند برای نیل به اهداف‌شان و ترقی روزافزون به سازمان‌های یادگیرنده تبدیل شوند و اصول حل مسائل، یادگیری جمعی، خلق آرمان مشترک و... را بیاموزند؛ سازمان‌ها چه بخواهند، چه نخواهند، برای بقا در اقتصاد پرتلاطم امروز به این مؤلفه نیاز دارند؛ ضمن اینکه آمارهاهم نشان می‌دهد غالب سازمان‌های موفق سازمان‌های یادگیرنده هستند.

کتاب پنجمین فرمان: خلق سازمان یادگیرنده سعی دارد با زبانی روان و با استفاده از مثال‌های ساده و یادآوری تجربیات مدیران گذشته، مفهومی عمیق را بیان کند و به خواننده کمک کند تا بیندیشد و از تقلید و تعصب برهیزد. در واقع این کتاب می‌خواهد خواننده را قانع کند که نمی‌توان برای تمام مشکلات یک راه حل تصور کرد و باید با تفکر و تدبیر به جنگ مشکلات رفت و برای حل آن‌ها راه‌های تازه‌ای یافت.

منطق کتاب پنجمین فرمان بر اصولی ساده بنا نهاده شده است که شاید بتوان به این شیوه بیانش کرد: «اولاً زندگی ما مملو از مشکلات و بحران‌هایی است که گاه و بیگاه در مسیر ما شکل می‌گیرند و ما را از جزی حل آن‌ها نداریم.

از سوی دیگر، هر مشکلی راه حل خاص خود را دارد و یک انسان با مدیریت هر قدر هم که توانمند باشد، راه‌حل‌های همه مشکلات گاه و بیگاه را، هر قدر هم که به مشکلات قبلی شباهت داشته باشند، در ذهن خود ندارد. چنین سوزهای ای باید انعطاف لازم برای یادگیری چگونگی مواجهه با بحران‌ها و مسائل پیش رو را داشته باشد و به سوزهای همواره یادگیرنده بدل شود.

در این کتاب خاطرات نشان شده است که ما در زندگی حرفه‌ای و شخصی خود با مسائل دشوار و ناگزیری روبه‌رو می‌شویم و باید برای حل آن‌ها چاره‌ای بیندیشیم؛ بسیاری از علمای علوم اجتماعی هم به دنبال چنین راهکارهایی بودند و کوشش زیادی در این راه مبذول داشتند. اما در این مسیر همیشه یک آفت ما را تهدید می‌کند؛ اینکه دچار ساده‌انگاری شویم و فکر کنیم همه مشکلات با یک راه‌حل برطرف خواهند شد. در بعد مدیریت این آفت خود را به شکل عمل‌زدگی و اشتیاق در استفاده از الگوهای تکراری حل مسائل و در یک‌کدام جستجوی نسخه‌های مشابه و ابزار همه‌کاره نشان می‌دهد.

در واقع این کتاب تلاشی است در جهت شناسایی ریشه‌های تفکر ساده‌انگارانه مدیران و تبیین ناتوانایی‌هایی که از این رهگذر سازمان‌ها را گرفتار می‌کند. البته کتاب حاضر راه‌حلی جدید و اساسی برای درمان مسائل و مشکلات سازمان‌ها ارائه نمی‌کند، بلکه بیشتر فراخوانی است به تفکر و تدبیر و ترک ساده‌انگاری و برهیز از فرضیه‌های جهان‌شمولی که ادعا می‌کنند همواره پیروزند، ولی در واقع نیستند. نکته جالب توجه در خصوص این کتاب آن است که مخاطب آن تنها مدیران نیستند، بلکه تک‌تک انسان‌ها می‌توانند از اصول و ضوابط کلی آن در زندگی روزمره خود سود ببرند.

مؤلف این کتاب پیتر سنگه استاد مدرسه مدیریت انستیتو فناوری ماساچوست (آی.تی. و پیکی از مشاوران برجسته علم مدیریت است. وی یکی از بنیان‌گذاران کارگاه‌های مدیریت و استفاده از روش‌های نوین شبیه‌سازی در این زمینه است و طی دو دهه گذشته برگزارکننده این کارگاه‌ها برای هزاران مدیر تراز اول شرکت‌ها درآم. آی.تی. بوده است. مترجمان کتاب پنجمین فرمان حافظ کمال هدایت و محمدروشن هم نهایت تلاش خود را برای حفظ شکل و محتوای متن اصلی کتاب به عمل آورده‌اند و تنها برخی تغییرات در جهت درک بهتر موضوع یا تغییر مثال‌های متناسب با بشون جامعه ایران را در ترجمه اعمال کرده‌اند.

کتاب پنجمین فرمان؛ خلق سازمان یادگیرنده دارای پنج بخش اصلی، ۲۱ فصل فرعی و همچنین دو ضمیمه در انتها است. عناوین پنج بخش اصلی کتاب عبارت‌اند از چگونه اعمال ما و اقیانوس را می‌سازند، پنجمین فرمان: سنگ بنای سازمان‌های یادگیرنده، ساختن سازمان یادگیرنده، مدل‌ها و الگوها، و دستورات. این کتاب که به چاپ دوم رسیده، توسط انتشارات سازمان مدیریت صنعتی در ۵۰۸ صفحه منتشر و عرضه شده است.

سطح ثابتی از کارایی و بهره‌وری، پیشرفت و موفقیتی به دنبال نخواهد داشت.

برانگیختگی:

توانمندسازی و انگیزش کارکنان بر روی جو سازمان تأثیر قابل توجهی دارد. در این شرایط کارکنان برانگیخته شده قدرت خلاقیتشان به کار می‌آیند. به عنوان مثال، کارمندی که در کار خود مهارت کافی دارد و به اطلاعات لازم نیز دسترسی دارد، اگر انگیزه کافی برای انجام کار و آزادی عمل برای تصمیم‌گیری نداشته باشد، چندان موفق نخواهد بود.

قابلیت سیستم‌های اطلاعات:

گفتیم سازمان یادگیرنده دارای یک محیط رقابتی است. کارکنان برای موفقیت در این سازمان‌ها به اطلاعات دقیق در مورد مشتریان، فرایندهای انجام کار، محصولات تولیدی، خدمات ارائه شده و... نیاز دارند. سیستم‌های اطلاعاتی موجود در سازمان باید قادر باشند این نیازها را تأمین کنند.

ضرورت ایجاد سازمان یادگیرنده

اکنون می‌دانیم ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و اهداف سازمان یادگیرنده چیست. در ادامه اصول سازمان‌های یادگیرنده و ضرورت ایجاد این نوع سازمان‌ها را بررسی می‌کنیم.

با نرخ روزافزون تغییر و تحولات در دنیای امروز، سازمان‌ها باید بتوانند هر چه سریع‌تر با این تغییرات هماهنگ شده و فعالیت خود را گسترش دهند. این امر فقط با فراهم کردن زمینه آموزش و یادگیری ممکن خواهد بود.

در گذشته طراحی سازمان‌ها به شکلی بود که نتوانند تداومت‌ها بدون هیچ تغییری از تکنولوژی‌های ماشین‌محور استفاده کنند؛ اما سازمان‌های امروزی برای به‌کارگیری ایده‌های جدید و اطلاعات طراحی شده‌اند و کاملاً دانش‌محور هستند. در واقع هر کدام از کارمندان این سازمان‌ها در یک یا چند فعالیت تخصصی تبحر دارند و مدارم در حال یادگیری هستند. این کارمندان قادرند مسائل و مشکلات مربوط به حوزه فعالیت خود را بیان کرده و برای آن‌ها راه‌حل مناسب ارائه دهند.

با گسترش تکنولوژی، افزایش سرعت و پیچیدگی تغییرات محیطی، حس بی‌اعتمادی در محیط‌های سازمانی افزایش پیدا کرده است. در این زمان کسب و کارها برای تطابق و هماهنگی با این تحولات، نیاز به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی دارند. اکنون دیگر «یادگیری» تنها سرمایه مهم و قابل اتکا به شمار می‌رود و با تخصصی شدن کسب و کارها، نیاز به آن بسیار بیشتر از گذشته احساس می‌شود.

اکثر کسب و کارهای امروزی، تسلط بر آن و انتقال آسان و سریع دانش در سطوح مختلف سازمان تأکید می‌کند. به این ترتیب همه افراد سازمان می‌توانند بسیار آسان و سریع به آن دسترسی پیدا کنند.

ارتباط سازمان خلاق و یادگیرنده

سازمان‌های خلاق می‌توانند محیط‌های کاری را به شکلی ایجاد کنند که در آن‌ها تفکر خلاق استقبال شود. در سازمان خلاق این باور وجود دارد که هر یک از کارکنان می‌تواند برای مشکلات مربوط به کار، یک راه‌حل ارائه کند.

در این سازمان‌ها پیگاه دانشی وجود دارد که توانایی تفکر انتقادی و خلاقانه، تبادل نظرات و ایده‌ها و همکاری با سایر افراد در فرایند تحقیق و فعالیت را برای ما فراهم می‌کند. سازمان یادگیرنده، یادگیری را برای اعضای خود، فرایندی مستمر و خلاقانه می‌داند و با استفاده از نوآوری و خلاقیت اعضای خود، هم در درون و هم از بیرون رشد می‌کند؛ بنابراین می‌تواند خلاقیت و یادگیری را در اصل به هم پیوسته در سازمان‌های موفق به شمار آورد. در این در این سازمان‌ها افراد می‌توانند نتایجی را که واقعاً می‌خواهند ایجاد کنند و چگونگی بهبود کل سازمان را در کنار هم بیاموزند.

بسیاری از متخصصین، سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌دانند که پیوسته در حال تکامل است و سیستم زنده‌ای است که بر کسب دانش و توسعه مهارت‌های یادگیری تمرکز کرده و بر اساس آن عملکرد خود را بهبود می‌بخشد. این امر از یک سو باعث می‌شود سازمان‌ها برای پاسخ به تغییر و تحولات محیطی، بتوانند تغییرات سازمانی مطلوب در خود ایجاد کنند و از سوی دیگر، تمرین فرآیندها و تقویت آن‌ها به ایجاد دانش جدید سازمانی منجر شود.

حل منظم مسئله:

سه ابزار اصلی حل مسئله عبارت است از چرخه PDCA، تصمیم‌گیری بر مبنای پیگاه داده و استفاده از ابزارهای آماری. از دیگر راه‌های تقویت حل منظم مسئله «آموزش ضمن خدمت» است. این نوع آموزش برای اعضای تیم، نوعی زبان مشترک ایجاد می‌کند و در این قالب، رویکرد ثابت حل مسئله برای آن‌ها بیان شده و تقویت می‌شود.

تجربه به استفاده از رویکردهای جدید:

در این مرحله با رویکرد سیستمی به جستجوی دانش جدید می‌پردازیم. افراد با چشم‌اندازهای بلندمدت برانگیخته شده و تمایل پیدا می‌کنند روش‌های جدید انجام کارها را تجربه کنند. البته این شرایط مستلزم سیستمی که نوآوری، خطرپذیری و تجربه‌اشتیاق کند.

یادگیری از تجربیات گذشته:

سازمان‌ها باید عملکرد خود را به طور مداوم و مستمر مرور کرده و موفقیت‌ها و شکست‌ها را ارزیابی کنند. آن‌ها باید شکست‌ها را به عنوان نوعی فرصت یادگیری به حساب آورند و از آن‌ها درس بگیرند.

یادگیری از دیگران:

گاهی اوقات موفقیت در نتیجه توجه به محیط خارجی و استفاده از دیدگاه‌ها و تجربیات دیگران به دست می‌آید. بنابراین بهتر است تجربیات دیگران را نیز مورد تحلیل و توجه قرار دهید.

انتقال دانش:

دانش سازمانی و ایده‌های جدید باید خیلی کارآمد و سریع در سراسر سازمان پخش شده و در دسترس همه یا بخش زیادی از کارکنان قرار گیرد. به عبارتی بهتر است همه کارکنان در ایده‌های جدید سهیم باشند.

ویژگی‌های سازمان یادگیرنده

با توجه به مطالب گفته شده، دانستیم منظور از سازمان یادگیرنده چیست. می‌دانیم سازمان یادگیرنده را مجموعه‌ای از سیستم‌های به هم پیوسته نیز تعریف کنیم که تعامل بین آن‌ها میزان اثربخشی سازمان را تعیین می‌کند. در ادامه تعدادی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را بیان می‌کنیم.

یادگیری مستمر در سطح سیستم:

در سازمان یادگیرنده افراد به شکلی در فرایند یادگیری سهیم می‌شوند که سازمان بتواند از طریق جمع‌آوری اطلاعات و انتقال دانش بین سطوح مختلف، یادگیری را ادامه دهد.

تولید و انتقال دانش:

این ویژگی بر تولید دانش، تسلط بر آن و انتقال آسان و سریع دانش در سطوح مختلف سازمان تأکید می‌کند. به این ترتیب همه افراد سازمان می‌توانند بسیار آسان و سریع به آن دسترسی پیدا کنند.

فرهنگ یادگیری:

می‌دانیم که فرهنگ غالب در سازمان یادگیرنده، فرهنگ یادگیری است. با وجود این فرهنگ در تمامی سطوح سازمان خلاقیت و یادگیری مورد حمایت و تشویق قرار می‌گیرد. طبیعی است که در این شرایط میزان تجربه و یادگیری نیز افزایش پیدا می‌کند.

تفکر سیستمی:

در این سازمان‌ها افراد یاد می‌گیرند که بر اساس روش‌های جدید فکر کرده و مهارت‌های استدلالی و انتقادی خود را تقویت کنند.

انعطاف‌پذیری:

در سازمان‌های یادگیرنده افراد آزاد هستند که چیزهای جدید را تجربه کنند، خطر کنند، به کشف ایده‌های نو بپردازند و فرایندهای کاری و محصولات جدید خلق کنند.

تمرکز بر افراد:

سازمان یادگیرنده از همه افراد سازمان حمایت می‌کند و آن‌ها را مهم و باارزش می‌داند. این سازمان‌ها با تمرکز بر افراد و فراهم کردن زمینه یادگیری سازمانی، پیشرفت و توسعه پیدا می‌کنند.

عوامل کمک به سازمان یادگیرنده

در این بخش این عوامل را در قالب سه مورد زیر بررسی خواهیم کرد.

توانمندی کارکنان:

یک سازمان برای پیشرفت، باید به شکل مداوم و مستمر بهبود پیدا کند که این امر مستلزم کسب مهارت‌های جدید و افزایش قابلیت‌های کارکنان است؛ چرا که انجام کار یکسان و ماندن در

چیزی که در گذشته شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ را از یکدیگر متمایز می‌کرد، پول و ثروت بیشتر بود، اما در دنیای امروز، «یادگیری» مهم‌ترین وجه تمایز سازمان‌ها از یکدیگر است. با توجه به اهمیت این موضوع، در این مطلب قصد داریم در مورد سازمان یادگیرنده صحبت کنیم.

از نظر متخصصان، سازمان یادگیرنده سازمانی است که ظرفیت خود را برای خلق آینده به طور مداوم توسعه می‌دهد. برای این سازمان فقط حفظ حیات کافی نیست، بلکه یادگیری برای ادامه حیات یادگیری مولد درهم آمیخته می‌شود. این ترکیب، ظرفیت خلاق بودن در سازمان را افزایش می‌دهد. در واقع، مفهوم یادگیری در بافت این سازمان‌ها به شکلی جاگرفته که شما در آن‌ها صلا نمی‌توانید یاد بگیرید. در سازمان خلاق، افراد به طور پیوسته ظرفیت خود را ارتقا می‌دهند تا آنچه در نظر دارند را خلق کنند. در تعریفی دیگر، می‌توانیم بگوییم سازمان یادگیرنده، سازمانی توانمند، رقابتی و اثرگذار است، چرا که توان تولید دانش جدید را دارد و در این راه تجربیات فراوانی به دست آورده است. این سازمان، یک سازمان خلاق به حساب می‌آید و قادر است برای حل مسائل و مشکلات مختلف، دانش خود را انتقال دهد. دیدگاهی دیگر، سازمان یادگیرنده را به عنوان مجموعه‌ای از سیستم‌های به هم پیوسته تعریف می‌کند که تعامل بین این سیستم‌ها، میزان اثربخشی سازمان را تعیین می‌کند.

عناصر اصلی سازمان یادگیرنده

یک سازمان یادگیرنده از پنج اصل اساسی تشکیل شده که در ادامه این اصول را معرفی و بررسی می‌کنیم.

الگوهای ذهنی:

الگوی ذهنی هر فرد منعکس‌کننده تصاویر درونی او از دنیای واقعی است. این الگوهای ذهنی هستند که اقدامات و تصمیم‌گیری‌های افراد را شکل می‌دهند. در سازمان یادگیرنده الگوهای ذهنی افراد به خوبی مورد توجه قرار می‌گیرد. در این سازمان‌ها الگوهای ذهنی به عنوان نوعی واسطه بین مهارت‌های فردی و یادگیری گروهی عمل می‌کنند.

مهارت‌های فردی:

همه می‌دانیم یادگیری، توسعه ظرفیت‌های فردی برای ایجاد نتایج مطلوب تر است. کارکنان سازمان یادگیرنده با در زمینه‌های گوناگون فکری، تحقیقی، تعاملات اجتماعی، حل مسئله و... مهارت‌های لازم را کسب کنند. این افراد باید احساس اثربخشی و مفید بودن داشته باشند تا سازمان را به درستی به سمت اهداف مورد نظر هدایت کنند.

یادگیری تیمی:

هوشمندی سازمان و وجود سیستم‌های رایانه‌ای به تنهایی نمی‌تواند تضمین‌کننده یادگیری سازمانی و رشد سازمان باشد. برای تحقق این امر، تعامل و مشارکت گسترده کارکنان لازم است. با افزایش مهارت‌های گفت‌وگو و تفکر جمعی، افراد می‌توانند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را افزایش دهند.

تفکر سیستمی:

تفکر سیستمی روشی منحصربه‌فرد برای نزدیک شدن به رفتار روشنمندی سیستم است. این نوع تفکر یک رویکرد جامع به چگونگی ارتباط بین بخش‌های مختلف یک روش دارد. با تفکر سیستمی می‌توانید فرایندهای متعادل‌کننده و تقویت‌کننده‌ای که باعث بهبود رفتار سیستم می‌شوند را درک کنید.

چشم‌انداز مشترک:

هر فرد با توجه به پیشینه شخصی، دانش و تجربه خود، واقعیت‌ها را درک می‌کند و تفسیر منحصربه‌فردی از آن‌ها ارائه می‌دهد که نشان دهنده الگوی ذهنی اوست. افراد در هنگام تعامل و گفت‌وگو بایکدیگر مدل‌های ذهنی خود را مبادله کرده و در مورد آن‌ها بحث می‌کنند و در صورت لزوم این مدل‌های ذهنی را تغییر می‌دهند. به این ترتیب چشم‌انداز مشترک به وجود می‌آید؛ بنابراین می‌توان گفت چشم‌انداز مشترک نتیجه یادگیری جمعی است و از شروط یادگیری به حساب می‌آید.

فعالیت‌های سازمان یادگیرنده

بر اساس نظر برخی کارشناسان، فعالیت‌های مهم و مزایای سازمان یادگیرنده به پنج زمینه حل مسئله، به دست آوردن تجربه، یادگیری از عملکرد گذشته، یادگیری از تجربیات دیگران و انتقال دانش محدود می‌شود. در ادامه این مراحل را تشریح خواهیم کرد.



سازمان یادگیرنده سازمانی است که ظرفیت خود را برای خلق آینده به طور مداوم توسعه می‌دهد. برای این سازمان فقط حفظ حیات کافی نیست، بلکه یادگیری برای ادامه حیات یادگیری مولد درهم آمیخته می‌شود. این ترکیب، ظرفیت خلاق بودن در سازمان را افزایش می‌دهد



سازمان یادگیرنده دارای یک محیط رقابتی است. کارکنان در این سازمان‌ها به اطلاعات دقیق در مورد مشتریان، فرایندهای انجام کار، محصولات تولیدی، خدمات ارائه شده و... نیاز دارند. سیستم‌های اطلاعاتی موجود در سازمان باید قادر باشند این نیازها را تأمین کنند

آموزش

افزایش سن کوتاهی قد

«افزایش سن و کوتاهی قد ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند. بارها این مطلب را شنیده‌اید که با بالا رفتن سن، قد کوتاه‌تر می‌شود. اما نکته‌ای که شاید بسیاری از افراد نمی‌دانند این است که علاوه بر قد، قلب، استخوان‌های صورت، مثانه و برخی اندام‌های دیگر نیز کوچک می‌شوند. ژنتیک، تغذیه و عوامل محیطی از جمله موارد مؤثر بر افزایش قد هستند. رشد قد معمولاً تا ۱۵ الی ۱۷ سالگی ادامه دارد. در موارد نادر، رشد قد می‌تواند تا ۲۱ سالگی نیز ادامه داشته باشد؛ که این مسئله می‌تواند به دلیل انواع خاصی از بیماری‌ها یا تأخیر در شروع رشد قد باشد.

کوتاهی قد در سالمندان

بدهای غضروفی موجود میان مفاصل استخوان‌های باو استون فقرات در سالمندان به مرور زمان فرسوده می‌شوند و از بین می‌روند؛ بدین ترتیب قد افراد با افزایش سن کوتاه و کوتاه‌تر می‌شود. بومی استخوان نیز یکی دیگر از دلایل کاهش قد به‌شمار می‌رود، این بیماری باعث کوچک شدن مهره‌های ستون فقرات می‌شود. به‌طور طبیعی، شکل بدن افراد با افزایش سن تغییر می‌کند و حجم عضلات فرد نیز کاهش می‌یابد که این امر افتادگی اسکلت استخوانی بدن را تشدید می‌کند. افزایش قد در بزرگسالی دور از دسترس است و کار چندانی نمی‌توان در این زمینه انجام داد، اما با کمک راهکارهایی مانند رعایت رژیم غذایی سالم، تحرک بدنی و مراقبت از استخوان‌ها، افراد می‌توانند تا حدودی از کاهش قد مرتبط با افزایش سن پیشگیری کنند.

کوتاه شدن قد در بین همه مردان و زنان و تمام نژادها رخ می‌دهد؛ حتی کوتاهی قد بعد از سن ۴۰ سالگی سریع‌تر می‌شود. در کل، ممکن است با افزایش سن، حدود ۲/۵ تا ۷/۵ سانتی‌متر از قد کوتاه‌تر گردد. بیشتر افراد بعد از سن ۴۰ سالگی، به‌زای هر دهه از زندگی‌شان، ۱/۵ سانتی‌متر کاهش قد روبرو خواهند شد. تا ۸۰ سالگی اغلب مردان ۵ سانتی‌متر و زنان ۸ سانتی‌متر کوتاه‌تر می‌شوند. علت اینکه چرا زنان کوتاه‌تر می‌شوند، این است که زنان در دوران یائسگی بافت بیشتر سطح هورمون استروژن مواجه می‌شوند نوعی هورمون زنانه که هم در مردان و هم در زنان از استخوان‌ها محافظت می‌کند، علاوه بر آن مردان عضله بیشتری دارند که در محافظت از ساختار بدن مؤثرتر می‌باشد و از سن ۲۵ سالگی استخوان‌ها شروع به از دست دادن ماده معدنی می‌کند. با گذشت عمر توانایی بدن سالمندان در جایگزین کردن استخوان‌ها می‌شود و با پرز پوکی استخوان، استخوان‌های بدن سالمندان کمی کوچک‌تر و شکننده‌تر می‌شوند.

علاوه بر این، دیسک‌های بین استخوان‌ها نیز صاف می‌شود که همه این عوامل در کوتاه شدن قد سالمندان نقش دارد. بین ستون مهره ۲۲ عدد دیسک ژل مانند وجود دارد که دارای عملکرد ضربه‌گیری می‌باشد و از ۸۸ درصد آب تشکیل شده است. در طول روز که سالمند در حال حرکت، نشسته یا ایستاده می‌باشد، به‌طور طبیعی با فشار وارد شدن روی دیسک‌ها این مایعات خارج می‌شود و هنگام شب در حالت دراز کشیده دوباره مایع به دیسک‌ها جذب می‌شود. به همین دلیل است که افراد در طی روز نسبت به شب ۷/۵ سانتی‌متر کوتاه‌تر می‌شوند. اما با بالا رفتن سن، دیسک‌ها کمی صاف می‌شوند که این امر به کوتاهی دائمی در سالمندان منجر می‌شود.

سه روش کارآمد برای جلوگیری از کاهش قد در پیری

برای جلوگیری یا به تأخیر انداختن کوتاهی قد همچون بسیاری از تغییرات مرتبط با سن، روش‌هایی وجود دارند که افراد می‌توانند آن‌ها را انجام دهند. این روش‌ها علاوه بر اینکه تا حدودی می‌توانند از کوتاهی قد در سالخوردگی جلوگیری کنند، وضعیت بدن سالمندان را نیز بهبود می‌بخشند.

«معاینه دوره‌ای جلوگیری از کوتاهی قد: با مراجعه دوره‌ای به پزشک و معاینه توسط ایشان و همچنین انجام آزمایشات مرتبط با طول قد، سلامت مفاصل و استخوان‌ها و همچنین سلامت عمومی بدن و عمل به توصیه‌های متخصص می‌توان از کوتاهی قد در سنین پیری تا حد زیادی جلوگیری کرد.

«تغذیه مناسب: داشتن رژیم غذایی متعادل با سبزیجات، میوه، بدون گوشت قرمز منجر به سلامتی می‌شود. همچنین مصرف مکمل‌های کلسیم و ویتامین D تراکم استخوان را بهبود می‌بخشد. زنان یائسه و افرادی که در معرض خطر ابتلا به پوکی استخوان هستند، باید روزانه ۸۰۰ واحد ویتامین D و ۱۲۰۰ میلی‌گرم کلسیم مصرف کنند. همچنین افراد باید با مصرف دخانیات و الکل که باعث تحلیل رفتن استخوان می‌شوند جلوگیری کنند.

«ورزش و حرکات اصلاحی: ورزش می‌تواند از بسیاری از تغییرات مرتبط با افزایش سن در عضلات، استخوان‌ها و مفاصل جلوگیری کند و همچنین این تغییرات را معکوس کند. تمرینات تعادلی و هماهنگی، شنا و ورزش‌های تحمل وزن مانند پیاده‌روی یا تمرین با وزنه بهترین نوع ورزش برای حفظ و تقویت توده‌های استخوانی است. پیشنهادهای وجود دارد که حرکات کششی یا چرخشی، جایی که اتصالات عضلانی استخوان را می‌کشند، نیز مفید هستند.

منبع: www.mehrpavar.com



آسیب‌ها و معایب تک‌فرزندی

«امروزه به دلایل مختلف که مهم‌ترین آن‌ها مسائل اقتصادی، مالی و معیشت است، خانواده‌ها تمایل بیشتری به تک‌فرزندی دارند. به زبان ساده، زن و شوهرها ترجیح می‌دهند که یا فرزندی نداشته باشند و یا فقط یک فرزند به دنیا آورند. به همین دلیل با موجی از بچه‌هایی روبرو هستیم که به‌عنوان تک‌فرزند شناخته می‌شوند و خواهر و برادری ندارند. تک‌فرزندی می‌تواند مشکلاتی را برای فرد به وجود آورد و ابعاد مختلف زندگی او را تحت تأثیر قرار دهد.

تک‌فرزندی

تک‌فرزندی به این معنی است که فردی تنها فرزند یک خانواده باشد؛ یا به بیان ساده‌تر کسی که هیچ خواهر و برادری ندارد، با نام تک‌فرزند معرفی می‌شود. در گذشته تک‌فرزندی چندان مرسوم نبود و هر خانواده معمولاً بیش از دو فرزند داشت. اما امروزه با تغییر شرایط زندگی، مسائل مالی و اقتصادی، وضع معیشت و شکل زندگی مدرن، تک‌فرزندی با سرعت زیادی افزایش یافته است و والدینی را می‌بینیم که یا قصد فرزندآوری ندارند یا تنها به داشتن یک فرزند تمایل دارند. در این میان، تک‌فرزند بودن و معایب خواهر و برادری ندارند. تک‌فرزند بودن را به دنبال داشته باشد که متأسفانه بسیاری از والدین نسبت به آن آگاهی ندارند و یایی توجه هستند.

دلایل تمایل به تک‌فرزندی

همان‌طور که اشاره شد، این روزها تمایل به تک‌فرزندی بسیار افزایش یافته است و زوج‌ها ترجیح می‌دهند که فقط یک فرزند داشته باشند. اما این تمایل که به بروز معایب خواهر و برادری نداشتن می‌انجامد، دلایل مختلفی دارد که می‌توان آن‌ها را در موارد زیر جست‌وجو کرد:

«مسائل مالی و معیشتی: مهم‌ترین دلیل تمایل به تک‌فرزندی مسائل مالی و معیشتی است. گرانی، سختی تأمین هزینه‌های زندگی و سطح درآمد پایین باعث شده است که بسیاری از زوج‌ها به یک فرزند اکتفا کنند.

«ساعات کاری طولانی: از دیگر دلایلی که تمایل زوج‌ها را برای فرزندآوری بیشتر از یک فرزند کاهش می‌دهد، ساعات

انتظار والدین از فرزند، به تنهایی فقط روی او متمرکز است. تک‌فرزندها معمولاً فشار روانی زیادی را در برخورد با انتظارات والدینشان تحمل می‌کنند و در صورت عدم توانایی برای جلب رضایت و خشونت‌پذیری پدر و مادر، استرس و اضطراب زیادی به آن‌ها وارد می‌شود.

«وابستگی به والدین: کودک یا نوجوانی که خواهر و برادر ندارد، به مقدار بسیار بیشتری به والدین خود وابسته است و روند استقلال یافتن و جدایی از خانه و خانواده برای او دشوارتر است. این وابستگی نسبت به فرزند، از سوی پدر و مادر هم وجود دارد. آن‌ها ترجیح می‌دهند فرزندشان برای همیشه در کنار آن‌ها باشد و هر چه دیرتر این روند مستقل شدن اتفاق بیفتد، خشونت‌دتر هستند.

«بلوغ زودرس: مهم‌ترین نکته در طول سال‌های کودکی این است که فرد مهارت‌ها و ارتباطات خود را با همسالان و دیگر کودک و نوجوانان سهیم شود. اما یکی از معایب خواهر و برادری نداشتن، ارتباط دائمی کودک با پدر و مادر است که او را در یک ارتباط همیشگی با بزرگسالان قرار می‌دهد. تک‌فرزندان در این شرایط به تقلید رفتار بزرگسالان روی می‌آورند و دوران کودکی خود را با کودکی کردن واقعی سپری نمی‌کنند و در برخی موارد این مسئله موجب بلوغ زودرس در آن‌ها می‌شود.

«کمال‌گرایی: یکی از مهم‌ترین معایب خواهر و برادری نداشتن بروز کمال‌گرایی در تک‌فرزند خانواده است. معمولاً زمانی که یک فرد تنها فرزند خانواده است، والدین او تلاش می‌کنند که فرزند خود را به بهترین نمونه فرزند تبدیل کنند. به همین دلیل به صورت دائمی او را در انواع کلاس‌ها ثبت‌نام می‌کنند و یا از او انتظار دارند که مایه افتخار و سرلندی باشد. این برخورد باعث می‌شود که فرد با یک کمال‌گرایی درونی روبرو شود و از این نظر با مشکلات زیادی در زندگی، کارها و حتی روابط خود برخورد کند.

با بررسی معایب خواهر و برادری نداشتن می‌توان این طور برداشت کرد که تک‌فرزندی گزینه چندان خوبی نیست و والدین باید به نکاتی که در این باره مطرح شد توجه کنند. اما بیان اینکه تک‌فرزندی صد درصد بد و چند فرزند صد درصد خوب است درست نیست. ممکن است یک زوج بدون هیچ آمادگی روحی و مالی اقدام به فرزندآوری کنند و بیش از یک فرزند را به دنیا آورند؛ اما تا زمانی که این آمادگی روحی و ثبات مالی وجود نداشته باشد، طبیعتاً نمی‌توانند در زمینه تربیت فرزند هم به خوبی عمل کنند.

منبع: www.ofghsalamat.com

بخش بیشتر مهارت‌های ارتباطی کودکان در برخورد با محیط اطراف و به‌ویژه همسالان اتفاق می‌افتد. بنابراین یکی دیگر معایب خواهر و برادری نداشتن ضعف در مهارت‌های ارتباطی، یادگیری و بروز آن‌هاست.

آموزش

بحران میانسالی

«بحران میانسالی، دوره‌ای طبیعی در زندگی است که طی آن فرد از دوره جوانی به دوره میانسالی عزیمت می‌کند. در این دوره افراد دستاوردها، اهداف و داشته‌های فعلی خود را با چیزی که در جوانی یا نوجوانی آرزو داشتند مقایسه می‌کنند. در دوران میانسالی که ۲۵ تا ۵۵ سالگی را دربرمی‌گیرد، فرد ممکن است نسبت به زندگی، پیشه یا شریک زندگی خود، احساس ملال کند یا تمایل شدیدی برای ایجاد تغییر در زندگی خود داشته باشد. نخستین بار «الیوت ژاک»، در سال ۱۹۶۵ به مطرح کردن بحران میانسالی پرداخت. افراد دچار بحران میانسالی، در حال دست‌وپنجه نرم کردن با فاندزیری خود هستند و در این دوران، آشفتگی عاطفی را تجربه می‌کنند.

درواقع همه افراد بحران میانسالی را تجربه نمی‌کنند و این بحران در بسیاری از مناطق جهان، مشکل خاصی برای افراد به‌شمار نمی‌رود. برخی محققان بر این باور هستند که مفهوم بحران میانسالی، یک ساختار اجتماعی است و این تصور وجود دارد که فراز است افراد در دهه چهارم زندگی خود، دچار برخی از بحران‌ها شوند که منجر به این می‌شود که بعضی از آن‌ها بگویند که شکست یا فروپاشی را تجربه می‌کنند.

علائم بحران میانسالی

تغییرات ناگهانی در خلق‌وخو، رفتار و احساسات، افزایش یا کاهش وزن شدید، بی‌تفاوتی، حسادت، درد جسمی غیرمعمول، پریشی‌های عمیق از خود و بررسی علائم، گرفتن تصمیم‌های خطرناک، از دست دادن توانایی ذهنی، تغییر در عادات خواب، آینده‌نگری نامایندانه، کلافگی مداوم، حس از دست دادن، نگرانی در خصوص ظاهر یا بی‌توجهی کامل نسبت به ظاهر، پیر دانستن خود، از دست دادن میل زندگی، ترس از مرگ، فکر کردن به روزهای بد با تصور گذشتن روزهای خوب و تغییر در روابط، از جمله علائم بحران میانسالی محسوب می‌شود. زنان در زمان انتقال به میانسالی به خودسنجی عمیق، قضاوت درباره گذشته و مرور زندگی می‌پردازند و به روزهای از دست رفته و فرصت‌های گذشته فکر می‌کنند. زنان شاغل کمتر از زنانی که صرفاً به خانه داری و مراقبت از فرزندان



افراد دچار بحران میانسالی، ممکن است برای بازیابی کودکی از دست‌رفته خود به دنبال رویای کودکی باشند. بحران میانسالی ممکن است پس از تجربیاتی مانند بیماری، شکست شغلی، بازنشستگی، طلاق، فوت نزدیکان، دانشگاه رفتن یا ازدواج فرزندان و انواع دیگری از تغییرات محیطی نمایان شود.

رفتار مردان در بحران میانسالی

بحران میانسالی در مردان با علائمی مانند افسردگی، یائسگی مردانه و بحران روحی شدید آغاز می‌شود و حالتی شبیه به بلوغ جوانی و دوران جوانی دارد؛ با این تفاوت که اگر در زمان بلوغ جوانی شاداب‌تر و پرچرب‌تر و جوش‌تر هستند در این دوران، افسرده و آرام می‌شوند. یائسگی مردانه با تغییرات هورمونی، فیزیولوژیک و شیمیایی که معمولاً در تمام مردان بین سنین ۴۰ تا ۵۵ سالگی رخ می‌دهد آغاز می‌شود و این تغییرات بر تمام جنبه‌های زندگی یک مرد تأثیر می‌گذارد. از علائم آن می‌توان به مواردی چون افزایش وزن، کاهش توده عضلانی، افسردگی، بی‌حوصلگی و اضطراب، اختلالات خواب، احساس ضعف، خستگی، گرفتگی عضلات، ریزش مو... اشاره کرد.

رفتار زنان در بحران میانسالی

زنان در زمان انتقال به میانسالی به خودسنجی عمیق، قضاوت درباره گذشته و مرور زندگی می‌پردازند و به روزهای از دست رفته و فرصت‌های گذشته فکر می‌کنند. زنان شاغل کمتر از زنانی که صرفاً به خانه داری و مراقبت از فرزندان

خود پرداخته‌اند، تحت تأثیر این مسئله قرار می‌گیرند و به نحو مثبت‌تری با آن مواجه می‌شوند.

عده‌ای از زنان خانه‌دار که دچار بحران میانسالی می‌شوند، به این نتیجه می‌رسند که ازدواج آن‌ها یک شکست بوده یا موفقیت چندان برایشان به همراه نداشته است. آن‌ها فکر می‌کنند مدت زمانی را که در خانه به انتظار فرزندان یا همسر خود بوده‌اند را می‌توانستند صرف تحصیل یا داشتن یک شغل کنند. یائسگی زنانه نیز یکی از دلایل ایجاد بحران میانسالی در زنان است.

راهکارهای کنترل بحران میانسالی

دوران میانسالی به‌عنوان یک بخش طبیعی از زندگی برای تمام افراد وجود دارد. مطالعات روان‌شناسان نشان می‌دهد که وجود این دوران، الزاماً با بروز بحران و پیامدهای منفی همراه نیست و می‌توان با لحاظ کردن مواردی، میانسالی را به نقطه عطفی برای بختگی و خودشکوفایی فردی بدل کرد. برای درمان و بهبود این مشکل، ابتدا شخص باید با واقعیت زندگی خود مواجه شود، بداند به دوره میانسالی یا گذشته است و باید فصل جدیدی از زندگی را آغاز کند و هرچه زندگی خود را دستخوش تغییرات گوناگون سازد، نمی‌تواند به دوران جوانی خود باگردد.

برای اینکه شخص میانسال دچار این بحران نشود، بهتر است همواره در بطن جامعه حضور داشته باشد و همواره در گروه‌ها و دوره‌های هاشرکت کند و به تبادل نظر و صحبت بپردازد. تحرک کافی و ورزش نیز در بهبود این دسته از مشکلات تأثیرگذار خواهد بود. با ورزش گردش خون نرمال خواهد بود و اکسیژن‌رسانی به بدن به صورت مطلوب انجام می‌شود. این عامل باعث می‌شود فرد کمتر درگیر مشکلات هورمونی شود، زیرا مشکلات جسمی به مرور زمان باعث بروز معضلات روحی می‌شوند.

برای پیشگیری یا بهبود بحران میانسالی، فرد نباید خود را سرزنش کند و با همراه شدن با ریتیم عادی جامعه، زندگی معمول خود را ادامه دهد. دوران جوانی گذشته و دوران پیری هم هنوز فرانسیده، پس بهتر است که امروز را زندگی کرد و از تک‌تک فرصت‌ها بهره‌کافی کرد.

منبع: www.imna.ir

فولاد سبز چیست؟



«صنعت فولاد سهم قابل توجهی در انتشار جهانی دی اکسید کربن دارد. به گونه ای که تخمین زده می شود فرآیند فولاد سازی به تنهایی بین ۶ تا ۷ درصد از کل گازهای گلخانه ای در سراسر جهان را تولید می کند. با افزایش فشار برای کاهش تأثیرات بر محیط زیست، به ویژه زمانی که صحبت از فولاد سازی اولیه می شود، کارشناسان صنعت در تلاش هستند تا انتشار دی اکسید کربن را کاهش دهند. دستیابی به این مهم از طریق جایگزین کردن مواد جدیدی که آلاینده های کمتری دارند امکان پذیر است.»

فولاد سبز یا «Green Steel» همان چیزی است که به منظور کاهش اثرات محیط زیستی، می توان آن را جایگزین فولاد های معمول فولاد سازی تولید می شوند. در واقع فولاد سبز به فولاد ی گفته می شود که در فرآیند تولید آن از سوخت های فسیلی استفاده نشده باشد و یا استفاده از آن ها به حداقل رسیده باشد. فولاد سبز نوعی فولاد ساخته شده با سوخت هیدروژن سبز است که هیچ گونه آلاینده گازی نداشته و با فرآیند الکترولیز آب و برق تولید می شود. با اینکه کوره های الکتریکی جدید تا حد زیادی تولید گازهای گلخانه ای را کاهش داده اند، اما امکان دستیابی به فولاد سبز با کربن خالص صفر درصد از طریق این کوره ها وجود ندارد.

اهمیت استفاده از فولاد سبز

تولید فولاد بیش از هر صنعت سنگین دیگری گاز دی اکسید کربن تولید می کند که حدود ۸ درصد از کل انتشار جهانی را شامل می شود. تلاش هایی برای جایگزینی کوره های برقی یا هیدروژنی به جای کوره های زغال سنگ به منظور تولید فولاد انجام شده است، اما باید گفت که تولید فولاد سبز یک فرآیند پرهزینه است و نیاز به تجهیزات پیشرفته تری هم دارد. از آنجایی که دولت ها و صنایع در سرتاسر جهان به دنبال کاهش انتشار کربن برای رسیدن به هدف کربن صفر هستند، فولاد در کانون توجه قرار دارد. حدود ۷۵ درصد فولاد جهان هنوز عمدتاً در کوره های بلند زغال سنگ ساخته می شود که مقادیر زیادی دی اکسید کربن را به جوی می فرستد. همچنین برای گرم کردن این کوره ها تا دمای بالای ۱۰۰۰

درجه سانتی گراد به مقادیر زیادی انرژی آن هم از نوع فسیلی نیاز است. واضح است که پاک سازی دی اکسید کربن به عنوان یکی از بزرگ ترین منابع صنعتی آلودگی در جهان برای مقابله با تغییرات آب و هوایی بسیار کلیدی است. به گفته آژانس بین المللی انرژی (IEA) برای دستیابی به اهداف اقلیمی جهان، انتشار گازهای گلخانه ای باید تا سال ۲۰۵۰ تا ۵۰ درصد کاهش یابد و سپس به کاهش خود ادامه دهد.

فرآیند تولید فولاد سبز

از نظر تئوری، فولاد سبز را می توان به هر طریقی تولید کرد تا رد پای کربن حاصل از آن کاهش دهد، اما در عمل، تنها چند روش استاندارد برای این منظور وجود دارد. امیدوارکننده ترین فرآیند تولید فولاد سبز، احیای مستقیم سنگ آهن مبتنی بر هیدروژن است. این امر شامل کاهش شیمیایی سنگ آهن جامد با استفاده از هیدروژن برای تولید یک محصول میانی به نام آهن اسفنجی است؛ سپس آهن اسفنجی به یک کوره قوس الکتریکی وارد می شود و در آنجا ذوب می شود تا فولاد تولید شود.

به جای سوزاندن زغال سنگ کک با کوره بلند سنتی، انرژی ورودی اصلی در طول این فرآیند الکتریسیته است که انتشارات جوی را کاهش می دهد. اگر الکتریسیته از کربن کاهش یافته یا منبع سبز تأمین شود، انتشار گازهای گلخانه ای حتی بیشتر کاهش می یابد. در حالی که این فناوری لزوماً جدید نیست، تولید این نوع فولاد به روش اقتصادی هنوز چالش برانگیز است و برای تغییر درصد بالاتری از فولاد سازی به روش های ساگارا محیط زیست به بهبود فرآیندهای بیشتری نیاز است.

هزینه تولید فولاد سبز

به طور کلی، تولید هیدروژن پاک در مقیاس بزرگ، نیازمند میلیاردها دلار سرمایه گذاری در تولید برق تجدید پذیر است، اما همچنان بخش مهمی از جاه طلبی اتحادیه اروپا رسیدن به انتشار گازهای کربنی خالص صفر تا سال ۲۰۵۰ است. «آرسلور میتال» که بزرگ ترین تولیدکننده فولاد اروپا است، ادعا کرده است که کربن زدایی از فعالیت های فولادی در این قاره مطابق با اهداف اتحادیه اروپا می تواند تا ۴۰ میلیارد دلار هزینه داشته باشد. همچنین چین متعهد شده است تا سال ۲۰۶۰ به هدف

کربن صفر دست یابد و این مستلزم کاهش انتشار گازهای گلخانه ای از کارخانه های فولاد این کشور است که مسئول یک سوم کل آلودگی دی اکسید کربن آن هستند. ضمن اینکه برای تولید این محصول می توان از قراضه آهن به عنوان مواد اولیه ورودی استفاده کرد و با این روش در استخراج و فرآوری فولاد از منابع سنگ معدن صرفه جویی به عمل می آید. این امر کاهش هزینه های استخراج و استحصال آهن و فولاد را نیز در پی دارد و اگر تجهیزات کافی فراهم باشد، می توان در صورت تولید انبوه این محصول در هزینه ها نیز صرفه جویی کرد.

برترین تولیدکنندگان فولاد سبز در جهان

تولید فولاد سبز یک نوآوری بسیار جدید در جهان است و در حال حاضر جزء چند تولیدکننده بزرگ، بقیه تولیدکنندگان توانایی قدم برداشتن در این مسیر را ندارند. از جمله مهم ترین کارخانه های تولیدکننده فولاد سبز می توان به شرکت سوئدی (SSAB)، شرکت آرسلور میتال (ArcelorMittal)، گروه ریو تینتو (Rio Tinto)، گروه فولاد بانو چین (China Baowu Steel Group Corp) اشاره کرد.

آینده فولاد سبز

در سال های آینده پیش بینی می شود که افزایش تولید فولاد سبز بیشتر به دلیل فشارهای سیاسی باشد. دولت ها در سرتاسر جهان برای کاهش تأثیر کشورهایشان بر محیط زیست مورد انتقاد قرار گرفته اند. محتمل ترین نتیجه این توسعه افزایش مقررات در صنایع بزرگ انتشار گازهای گلخانه ای است. مالیات کربن یا افزایش مقررات زیست محیطی در تأسیسات جدید، سبب شده که تاشورها به دنبال این روش جدید برای تولید فولاد باشند که گازهای گلخانه ای کمتری ایجاد می کند. از طرفی، افزایش تولید فولاد سبز پیامدهای گسترده تری برای بخش انرژی دارد. زیرا تقاضا برای برق سبز به میزان قابل توجهی افزایش خواهد یافت. البته در حال حاضر چنین فرآیندی بسیار هزینه بر است و نیاز به تجهیزات پیشرفته ای هم دارد و نمی توان انتظار داشت که تمام کارخانه های تولید فولاد یک شبه به چنین محصولی دست پیدا کنند.

منبع: www.fooladiranian.com

اپلیکیشن

بهترین اپلیکیشن های برای

مدیریت زمان

«شاید استفاده از یک اپلیکیشن برای کنترل زمان استفاده از گوشی به نظر متناقض برسد، اما امروزه هیچ کس نمی تواند به طور کامل اعتیاد به گوشی خود را ترک کند. بسیاری از والدین برای کنترل فرزندشان از برنامه های قطع دسترسی به اینترنت استفاده می کنند. البته این راه فقط برای کودکان جواب می دهد، اما برای افراد بالغ و کسانی که خودشان می خواهند زمانشان را مدیریت کنند، برنامه های محدودکننده استفاده از گوشی مفیدترند. با استفاده از این برنامه ها افراد می توانند کم کم زمان استفاده از نرم افزارهای غیر ضروری را کمتر کنند. به علاوه اپلیکیشن های مفید و جذابی وجود دارند که به آن ها کمک می کنند تا وابستگی خود را مدیریت کنند.»

اپلیکیشن Forest

اپلیکیشن Forest روش جالبی برای کنترل زمان استفاده از گوشی دارد. هر زمانی که فرد می خواهد تمرکز کند، در این اپلیکیشن یک درخت مجازی خواهد کاشت. این اپلیکیشن سعی می کند از طریق ایده دوست داشتنی کاشت درخت، فرد را به مدیریت هرچه بهتر زمان استفاده از موبایل دعوت کند. هرچه زمان بیشتری بگذرد، بدون اینکه از اپلیکیشن خارج شود و سرع برنامه های دیگر گوشی برود، درخت دلخواهش بزرگ تر و برپایتر خواهد شد. با این برنامه افراد هم زمان استفاده از موبایل را مدیریت می کنند و هم به کار خود می رسند و یک بیشه برپایر و زیبای می سازند. ایجاد انگیزه برای کنترل زمان استفاده از گوشی، به اشتراک گذاشتن جنگل درخت خود با دوستان و رقابت با آن ها و قراردادن اپلیکیشن های مورد نیاز در لیست سفید برنامه، از دیگر قابلیت های این اپلیکیشن است.

اپلیکیشن Flipd

این اپلیکیشن به لطف رابط کاربری بسیار زیبا و امکانات خوبی می تواند دستیار فوق العاده ای در کنترل زمان استفاده از گوشی باشد. وقتی کاربران نرم افزار را فعال می کنند، به صورت خودکار اطلاعات جالب و مفیدی جمع آوری می کند و در آخر به آن ها نمایش می دهد. برای مثال، این اپلیکیشن می دهد طی هفت روز اخیر چه مقدار زمان برای کارهای مختلف از جمله مطالعه، تمرکز، ورزش و خواب صرف کرده اند. چند دهه از برنامه استفاده کرده اند و نتایج میزبان پیشکار داشته اند. برتری این نرم افزار نسبت به بسیاری از اپلیکیشن های مشابه این است که افراد می توانند گروه بسازند یا عضو شوند. از این طریق فعالیت دوستانشان را می بینند و به صورت تیمی جلو می روند. در ضمن هر روز پیامی الهام بخش از اشخاص بزرگ در انتظارشان خواهد بود. انواع سدهای آرامش بخش طبیعت همچون باران و دریا برای خواب تا تمرکز بهتر در این برنامه وجود دارد تا بردت تجربه کاربران بیافزاید.

اپلیکیشن AppBlock

اگر دنبال اپلیکیشنی هستید که دسترسی به اپلیکیشن ها و سایت های حواس پرتکن را به نحو احسن قطع کند، اپلیکیشن AppBlock صرفاً با همین هدف ساخته شده است و بهتر از نرم افزارهای مشابه عمل می کند. این اپلیکیشن به افراد اجازه می دهد، هر نرم افزار و سایت دلخواهی را تحت شرایط معین مسدود کند. برای مثال، اگر شخصی می خواهد در زمان کلاس های آنلاین، حواسش به اینستاگرام و تلگرام پرت نشود، تعیین می کند که هر روز کاری طی آن بازه زمانی، تمام اعلانات این دو نرم افزار غیرفعال شوند. در ضمن کاربران می توانند آن ها را بر اساس گزینه هایی غیر از زمان همچون موقعیت، اتصال اینترنت یا حتی ترکیبی از همه انتخاب کنند.

کار با این اپلیکیشن به لطف رابط کاربری زیبایش بسیار آسان است. علاوه بر استفاده شخصی، افراد می توانند از آن برای کنترل زمان استفاده فرزندشان از گوشی بهره ببرند. برای مثال، فقط در ساعات مشخصی از روز بتواند با گوشی اش بازی کند یا به طور کلی به سایت های مشخص دسترسی نداشته باشد.

اپلیکیشن Space

در مقایسه با نرم افزارهای مشابه ترک اعتیاد به گوشی، اپلیکیشن Space توسط میلیون ها کاربر سراسر جهان، به عنوان یکی از ساده ترین آن ها یاد می شود. یکی از قابلیت های اپلیکیشن این است که افراد می توانند تعداد دفعات باز کردن قفل گوشی در طول روز را چک کنند. همچنین تعداد دفعات ورود آن ها به اپلیکیشن های مختلف ثبت می شود. وقتی افراد این برنامه را نصب می کنند، باید یک پرسشنامه کوتاه را جمع به عادت استفاده از موبایل خود بر کنند. بسته به این پاسخ ها، اپلیکیشن افراد را در یک دسته مشخصی از کاربرانش قرار می دهد و به آن هالقب می دهد. بعد از آن، اگر طبق عادت های مخرب قبلی از گوشی استفاده کنند، به آن هاینیام می دهد و اگر به اهداف روزانه خود برسند، به آن ها جایزه می دهد.

اپلیکیشن StayFree

همگی خوب می دانیم که اعتیاد به شبکه های مجازی منجر به اتلاف چشمگیری وقت می شود. این اپلیکیشن به افراد نشان می دهد که دقیقاً به چه میزان از هر نرم افزار استفاده کرده اند. علاوه بر این، تغییرات دقیق طی فواصل زمانی مشخص را به اطلاع کاربران می رساند. میانگین استفاده روزانه، میزان استفاده امروز و کاهش یا افزایش نسبت به روزهای گذشته، برخی از اطلاعاتی هستند که این اپلیکیشن با ارائه آن ها افراد را در مدیریت بهتر زمان استفاده از موبایل یاری می کند.

منبع: www.saymandigital.com



از نظر تئوری، فولاد سبز را می توان به هر طریقی تولید کرد تا رد پای کربن حاصل از آن کاهش دهد، اما در عمل، تنها چند روش استاندارد برای این منظور وجود دارد. امیدوارکننده ترین فرآیند تولید فولاد سبز، احیای مستقیم سنگ آهن مبتنی بر هیدروژن است.

رایانش ابری چیست؟

شرکت های ارائه دهنده سرویس های ابری داده ها و برنامه های کاربردی را در ماشین های فیزیکی ذخیره می کنند؛ یعنی مکان هایی که به عنوان مراکز داده شناخته می شوند.

کاربران به این داده ها و برنامه های کاربردی دسترسی دارند. اینترنت شرکت های ارائه دهنده گان و کاربران را به سرعت حتی در فواصل طولانی به هم متصل می کند.

این بخش ها ساده هستند؛ اما فناوری که آن ها را در کنار هم قرار می دهد پیچیده است. برای درک بهتر این موضوع، به نحوه انجام این کارها قبل از فناوری رایانش ابری توجه کنید. تیم های فناوری اطلاعات شرکت ها مراکز داده خود را در محلی مدیریت می کردند که به روزرسانی های منظم سخت افزار و انرژی زیاد و املاک و مستغلات وسیع نیاز داشتند. در حقیقت، این کار غیر عملی، گران و ناکارآمد بود؛ اما با روی کار آمدن رایانش ابری، دیگر به این کار نیازی نیست. در واقع، شرکت هایی که قبلاً مراکز داده خود را اداره می کردند، دیگر لازم نیست بابت تأمین امنیت، مقیاس بندی، نگه داری و ارتقای زیرساخت ها نگران باشند؛ بنابراین بر خلاف تدارکات فنی، فقط بر ایجاد تجربیات عالی برای مشتریانانشان متمرکز می شوند.

رایانش ابری به طرز چشمگیری رویکرد کسب و کارها به منابع IT را تغییر می دهد و ساده می کند. به عنوان مثال، بسیاری از ارائه دهندگان فضای ابر خدمات مبتنی بر اشتراک را ارائه می دهند و مشتریان در ازای پرداخت هزینه ماهانه، می توانند به تمام منابع محاسباتی مورد نیاز خود دسترسی داشته باشند. این یعنی آنان مجبور نیستند مجوزهای نرم افزاری را تهیه کنند، سرورهای قدیمی را ارتقاء دهند، ماشین های بیشتری را در صورت تمام شدن فضای ذخیره سازی بخرند یا به روزرسانی های نرم افزاری را نصب کنند تا همگام با تهدیدات امنیتی در حال تکامل و ارتقاء باشند.

بدین ترتیب، رایانش ابری مانند اجاره ماشین است. کاربر می تواند از وسیله نقلیه استفاده کند؛ اما انجام تعمیرات، جایگزینی خودروهای جدید یا خودروهایی قدیمی و... برعهده مالک خودروست. اگر کاربر به ماشینی با امکانات بیشتری نیاز داشت، کافی است قراردادی جدید را امضا کند و کلیدها را تحویل بگیرد.

منبع: www.parspack.com

مناسبت

روز ازدواج



«اولین روز از ماه ذی‌الحجه برابر با سالروز زیارتین پیوند آسمانی در جهان اسلام است که به عنوان «روز ازدواج» نام‌گذاری شده است. در این روز حضرت محمد (ص) خاتم پیامبران، حضرت فاطمه زهرا(س) سرور زنان دو عالم را به نکاح حضرت امیرالمؤمنین (ع) درآورد که این ازدواج فرخنده «پیوند دو نور» نامیده می‌شود. سالگرد ازدواج این دو نور عالم رخداد عظیمی است که به تعبیر امام خمینی (ره) اشاعه نور این خانواده، عالم را روشن کرده است.

حضرت فاطمه زهرا(س) از دوشیزگان ممتاز عصر خویش بود که جمال ظاهری و کمالات معنوی و اخلاقی را از پدر و مادر بزرگوارش به ارث برده بود. حضرت علی (ع) نیز از نوجوانی در دامان پرمهر پیامبر پرورش یافته و به عالی‌ترین کمالات انسانی آراسته بود. این ازدواج برای محبان و پیروان اهل بیت دارای اهمیت است، زیرا که این پیوند یک فرمان الهی بود و نامه معصومین نیز ثمره این پیوند فرخنده هستند. این ازدواج همچنین نشان از جایگاه حضرت علی (ع) در نزد پیامبر (ص) دارد.

پیامبر اکرم (ص) ازدواج حضرت فاطمه (س) را به سادترین و راحت‌ترین روش ممکن برگزار کرد تا الگویی نیک برای جوانانی باشد که در استانه ازدواج قرار دارند. مهریه ۵۰۰ درهمی فاطمه (س) هم به همین دلیل تعیین شد. روایات مختلفی وجود دارد که علاوه بر این مهریه مادی، مهریه‌های معنوی نیز برای ایشان تعیین شده است. در روایتی نقل شده است که حضرت زهرا(س) از پدر تقاضا کرد که آن حضرت از خدا بخواهند تا مهریه‌اش را شفاعت از مسلمانان گناهکار قرار دهد. این درخواست حضرت فاطمه (س) مستجاب شد و ایشان شفیق و واسطه بخشش گناهکاران قرار گرفت.

ازواج حضرت علی (ع) و حضرت فاطمه (س) نکات بسیار ارزنده‌ای را به انسان در هر عصری می‌آموزد که از آن جمله سادگی زیستی و بیوری رستگاری از دین مبین اسلام است. عمر بیکر ازدواج این دو بزرگوار به گستردگی آفتاب است و نام آن‌ها برای همیشه در تاریخ جهان‌نگار می‌ماند.

منبع: www.nahad.ir

سالروز درگذشت

دکتر علی شریعتی



«بیست و نهم خرداد سالروز درگذشت دکتر علی شریعتی است. او نویسنده، جامعه‌شناس، تاریخ‌شناس، پژوهشگر دینی، فعال مذهبی و سیاسی و همچنین از نظریه‌پردازان انقلاب اسلامی ایران در دوره پهلوی بود و به همین مناسبت هرساله به پاس خدمات ارزنده او به نسل جوان این کشور، اندیشه‌ها و آثارش مورد نقد و بازخوانی مستمر قرار می‌گیرد.

دکتر علی شریعتی در سال ۱۳۱۲ در شهرستان مریزان در استان خراسان متولد شد. او پس از اتمام تحصیلات ابتدایی و متوسطه، راهی پاریس شد و در آنجا موفق به اخذ دکترای جامعه‌شناسی گردید. او در ضمن تحصیل در فرانسه، جهت آزادی کشور مسلمان نشین الجزایر نیز کوشش‌های چشمگیری داشت. دکتر در سال ۱۳۴۲ به ایران بازگشت و بلافاصله به خاطر مبارزاتی که علیه رژیم مستعشاهی انجام داده بود دستگیر و روانه زندان شد. پس از آزادی از زندان ضمن اشتغال به تدریس، به سخنرانی‌های روشنگرانه همت گماشت. در این زمان، شریعتی مبارزات خود را با برگزاری جلسات سخنرانی و بحث، در حسینیه ارشاد تهران ادامه داد. او در کنار استادان و متفکرانی نظیر استاد شهید مرتضی مطهری و باهنر، حسینیه را به پایگاهی جهت تغذیه فکری نسل جوان تبدیل نمودند.

دکتر شریعتی در طول زندگی کوتاه خود، بیش از ۲۰ اثر به صورت کتاب، جزوه و مجموعه نوار سخنرانی از خود به جای گذاشت. از آثار و کتاب‌های او می‌توان به «فاطمه، فاطمه است»، «فلسفه تاریخ در اسلام»، «تمدن و تجدد»، «بازگشت به خویش» و... اشاره کرد.

فعالیت‌های فرهنگی دکتر شریعتی، سبب دستگیری مجدد او گردید و پس از آزادی، در تاریخ ۱۶ اردیبهشت ۱۳۵۶ به لندن مسافرت کرد و در ۲۹ خرداد همان سال در آن شهر به طرز مشکوکی درگذشت. بیکرش از پس از چند روز به سوریه منتقل کردند و در زینبیه به خاک سپردند. برخی سخنان و نوشته‌های وی در عین داشتن نکات بدیع و احساس‌برانگیز، در خور تأمل و تفکر می‌باشند.

منبع: www.asemoni.com

یوم‌الاحد

تلاوت شهادت منظره‌ای از امام تقی (علیه السلام) است



شهادت امام محمد تقی (علیه السلام)

«حضرت محمد بن علی (ع) امام نهم شیعیان در سال ۱۹۵ هـ.ق در مدینه ولادت یافت. ایشان ملقب به رضی، تقی و جواد و مکتبی به ابوجعفر ثانی است. پدر ایشان حضرت امام رضا (ع) و مادر گرامی‌اش خیزران بود. امام جواد (ع) در دراواخر ماه صفر در سال ۲۵۳ هـ.ق در سن ۸ سالگی بعد از شهادت پدر بزرگوارش، مسئولیت امامت را پذیرفت و عملاً به هدایت و ارشاد مردم پرداخت.

خود می‌خواستند از این راه امام را در تنگنا قرار دهند؛ به خصوص در آغاز امامت که هنوز سنی‌ها از عمر ایشان نگذشته بود. امام‌امون نمی‌دانست که مقام ولایت و امامت که موهبتی است الهی و بستگی به کمی و زیادی سال‌های عمر ندارد. مأمون خلیفه عباسی که همچون سایر خلفای بنی‌عباس از شریعت‌فطری و نفوذ باطنی امامان معصوم و گسترش فضایل آن‌ها در بین مردم هراس داشت، سعی کرد این‌الرضا را تحت مراقبت خاص خویش قرار دهد. از اینجا بود که دختر خویش ام‌الفضل را به ازدواج حضرت جواد (ع) درآورد تا مراقبی دایمی و از درون خانه بر امام گمارده باشد. امام جواد (ع) در دوره‌های زندگی می‌کرد که فرقه‌های مختلف اسلامی و غیراسلامی در میدان رشد و نمو یافته بودند و دانشمندان بزرگی در این دوران زندگی می‌کردند و علوم و فنون سایر ملت‌ها پیشرفت نموده بود. اما ایشان با وجود سن کم، در بحث‌های علمی شرکت می‌کرد و با سرمایه خدایی امامت که از سرچشمه ولایت مطلقه و

از منظر باور شیعه که موضوع امامت را یک موهبت الهی می‌داند، خداوند متعال هر کسی را که شایسته این مقام بداند، به منصب پیشوایی امت برمی‌گزیند؛ حتی اگر در سنین کودکی باشد. اگرچه مقیاس سن بالاتر میان مردم مقیاسی برای رسیدن به کمال محسوب می‌شود، اما در پیش و حیاتی قرآن ممکن است یک فرد در سن کودکی فضائل و کمالات و شرائط رهبری جامعه‌آزاد را باشد و امتیازات و ویژه‌ای را که لازمه رهبری و امامت و نبوت است در او موجود باشد؛ بنابراین خداوند متعال موهبت رسالت و امامت را به او عنایت می‌کند و اطاعت از وی را بر مردم واجب و لازم می‌گرداند. خداوند متعال از این طریق می‌خواهد به مردم بفهماند که مقام امامت که تدوام راه نبوت است،

مهم‌اند منصب‌های معمولی نیست که باز می‌تواند به شرایط عادی انجام پذیرد، بلکه مقام معنوی نبوت و امامت مافوق این مناصب بوده و شرایط ویژه‌ای را می‌طلبد. در عصری که زمینه امامت پیشوای نهم جوادالامنه (ع) فراهم آمده بود، آن حضرت در دوران کودکی این منصب آسمانی را عهده‌دار گردید.

امام جواد (ع) در سنین نوجوانی عالم‌ترین و آگاه‌ترین دانشمند عصر خود بود و مردم از دور و نزدیک به حضورش می‌شتافتند و پاسخ مشکلات علمی خود را از ایشان دریافت می‌کردند. از روش‌هایی که مأمون و سپس معتصم عباسی در مورد امام جواد (ع) به‌کار می‌بردند، تشکیل مجالس بحث و مناظره بود. آن‌ها به گمان باطل

معرفی کتاب



آقازاده‌ها

نویسنده: زهرا جابری

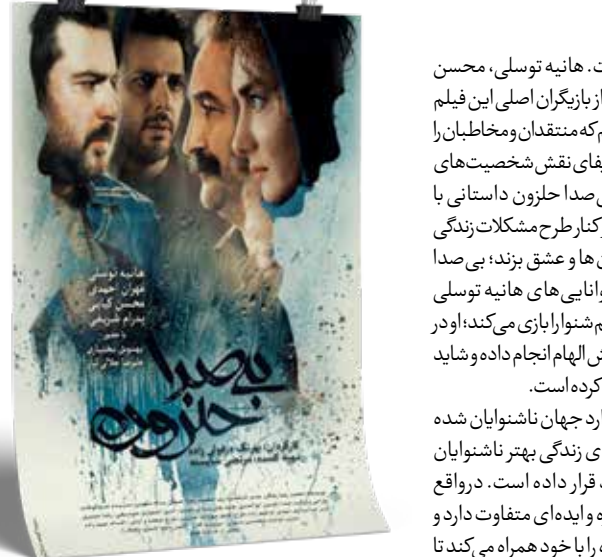
ناشر: حماسه یاران

«کتاب «آقازاده‌ها» به قلم زهرا جابری و از سوی انتشارات حماسه یاران منتشر شده است. این کتاب از یک سو تصویرگر زندگی آقازاده‌هایی است که به جای تجارت دنیا و غوطه‌ور شدن در آن، تن به پُرسودترین معامله دادند: جان خویش را نثار الله کردند و از سوی دیگر نیز خواننده را به همان خاطرات حیات پدرانی خواهد کرد که بر عهد خود وفادار ماندند و چنان‌که پیمان بسته بودند تا با برپایی حکومتی زیر پرچم الله به دست مستضعفان، خادم همان مردم بابرهنه و مستضعف باشند همان‌گونه باقی‌ماندند.

در لغت‌نامه‌های فارسی واژه آقازاده به معنای زاده آقا و فرزند مردی بزرگ آمده است؛ اما آقازاده و آقازادگی در فرهنگ اجتماعی این سال‌های ایران معنای جدیدی پیدا کرده است. اصولاً آقازاده به فرزندان مسئولینی گفته می‌شود که به واسطه ارتباط پدر و فرزندی و با استفاده از نفوذ پدر، توانسته‌اند به رانت‌های اقتصادی و دیگر مزیت‌های اجتماعی دست پیدا کنند. بنابراین از آنجایی که جامعه امروز نگاه مستضعف‌نست به آقازاده‌ها ندارد و معنای این واژه نزد افکار عمومی به شدت دگرگون شده است؛ این اثر می‌کوشد با گذری بر زندگی نثرانی آقازاده‌های شهید و پدران آن‌ها، هم‌گامی در

منبع: www.ibna.ir

بی صدا حلزون



از بازیگران کم‌شنوا ساخته شده است. هانیه توسلی، محسن کبابی، مهراون احمدی و پیدرام شریفی از بازیگران اصلی این فیلم سینمایی هستند. مهم‌ترین نکته فیلم که منتقدان و مخاطبان را به خود جلب کرد، تلاش بازیگران برای ایفای نقش شخصیت‌های ناشنوا و رویکرد انسانی آن‌ها بود. بی صدا حلزون داستانی قهرمان‌های ناشنواست و سعی دارد در کنار طرح مشکلات زندگی با این نقصان، نقی به تنهایی انسان‌ها و عشق برنبد؛ بی صدا حلزون را می‌توان فیلمی برای بروز توانایی‌های هانیه توسلی به عنوان بازیگر دانست که نقش زنی کم‌شنوا را بازی می‌کند؛ او در این فیلم، تلاش زیادی برای اجرای نقش الهام انجام داده و شاید یکی از سخت‌ترین نقش‌هایش را بازی کرده است.

در این فیلم، کارگردان علاوه بر اینکه وارد جهان ناشنوایان شده است، موضوع مناسب‌سازی شهر برای زندگی بهتر ناشنوایان را نیز به شکلی محسوس مورد تأکید قرار داده است. در واقع اولین تجربه بهرنگ دزفولی زاده، سوزه و ایده‌های متفاوت دارد و با همین تفاوتش از اولین پلان بیننده را با خود همراه می‌کند تا او را به دنیایی ناشناخته ببرد، تمام سکانس‌هایی که در آن فقط افراد کم‌شنوا حضور دارند، صداها کاملاً محو به گوش می‌رسد و مخاطب در کنار افراد کم‌شنوای اثر، جهان پیرامون قصه فیلم را می‌شنود.

منبع: www.plaza.ir

گردشگری

قلعه تاریخی فین بندرعباس



«قلعه فین» از جمله آثار تاریخی استان هرمزگان است که در ۹۵ کیلومتری جاده بندرعباس به سیرجان، در شهری موسوم به «فین» قرار دارد. این بنای تاریخی، متعلق به قرون میانه اسلامی و به روایتی دیگر، متعلق به دوره پس از اسلام است. بنای مزبور در سال ۱۳۸۱ خورشیدی با شماره ۲۲۷۰ به عنوان یکی از آثار ملی ایران به ثبت رسیده است.

تاریخچه قلعه فین

باتوجه به سلفا‌های پراکنده در قلعه، کارشناسان زمان ساخت آن را به دوره الیخانی و دوره تیموری (پس از اسلام) نسبت می‌دهند. با این وجود عده‌ای از صاحب‌نظران نیز قلعه مزبور را متعلق به قرون میانه‌ای اسلامی می‌پندارند. وجود الحاقاتی نظیر اسکلت فلزی، سیمان، آجر و کاشی در بدنه قلعه نشان می‌دهد که خان‌های منطقه در طی دهه‌های اخیر در آن سکونت داشته‌اند. در گذشته به دلیل کاربری نظامی قلعه، از آن برای محافظت از ساکنین در برابر خطرات احتمالی استفاده می‌شده است. در زلزله‌ی سال ۱۳۶۶ خورشیدی، این بنای تاریخی با آسیب بسیاری مواجه شد. همچنین، به سبب تخریب‌های صورت‌گرفته در طی زمان، اکنون فقط قسمتی از برج‌ها و فضاهای معماری آن باقی‌مانده است. این اجزای باقی‌مانده از بنا نیز در شرایط مطلوبی نیستند و امکان آوارشدن آن‌ها وجود دارد. البته در سال ۱۳۹۵ خورشیدی با پیگیری‌های میراث فرهنگی هرمزگان، عملیات بازسازی جداره‌ها و دیواره‌های سنگی این قلعه انجام شد و دو سال بعد، حریم قلعه رانقشه برداری کردند و در اداره میراث فرهنگی هرمزگان ثبت شد.

ویژگی‌ها و سبک معماری قلعه فین

قلعه فین بندرعباس دارای فضاهای متعددی شامل مهمانخانه، دفتر کار، چاه، زیارتگاه و یک سالن پذیرایی بزرگ بوده است. علاوه بر آن، در فضای اطراف این قلعه برج‌های متعدد و یک حوض بزرگ مشاهده می‌شوند. در گذشته چهار برج در قسمت شمالی و چهار برج دیگر در قسمت جنوبی قلعه‌ی مزبور وجود داشتند.

امروزه، در گوشه‌ی شمال شرقی این بنا برج مدوری مشاهده می‌شود که قسمت‌های مختلف آن در طول زمان تخریب شده‌اند؛ فقط دیواری به طول ۹ و ارتفاع ۲/۷ متر از این برج باقی‌مانده است. بر روی این دیوار پنجره‌هایی با طاق جناغی و تیرکش‌های عمودی به چشم می‌خورند. علاوه بر آن، در ضلع غربی بنای مزبور، برج مدور دیگری وجود دارد که قطر دیوارهای آن به ۸۰ سانتی‌متر می‌رسد. این برج در وسطه در طبقه اول دارای دیوارهایی به ارتفاع ۷ متر است که ارتفاع آن‌ها در طبقه دوم به ۴/۵ متر کاهش می‌یابد. همانند برج شمال شرقی، در این برج نیز تیرکش‌ها و تاقچه‌های زیبایی در قسمت داخلی دیوارها مشاهده می‌شوند. شایان ذکر است در قسمت‌های مختلف قلعه، مواد و مصالح خاصی به کار رفته است. برای مثال، قسمت پایینی آن با استفاده از ساروج، ملات و سنگ‌های نامنظم، ساخته شده است و در ساخت قسمت بالایی آن از خشت‌های مربع‌شکل به ابعاد ۲۰×۲۰×۵ سانتی‌متر معکب بهره‌برده‌اند.

به‌طور کلی، قلعه فین بر بالای تپه بزرگی واقع شده است و فضای وسیعی به ابعاد ۲۹۰×۱۸۰ متر مربع در اطراف آن وجود دارد. معماران قلعه آن را بر روی تخته‌سنگ عریضی در بالای تپه بنا نموده‌اند. همچنین در اطراف قلعه فین، بناهایی مانند حسینیه و مسجد کربلایی ایوب‌رابر، قبرستانی متروک و آثاری از چند بنای تاریخی وجود دارد.

شهر فین

شهر فین هرمزگان که قلعه مزبور در آن قرار دارد، دارای فضاهای وسیع، نخلستان‌های مترکم و خیابان‌هایی است که ساختمان‌های بلند در آن‌ها مشاهده نمی‌شود. تمامی این ویژگی‌ها سبب شده‌اند شهر فین جزء نمونه‌های واقعی و کمیاب باغ-شهر تلقی شود. در واقع، بیشتر اماکن شهر فین در میان نخلستان‌ها قرار گرفته‌اند. بدین ترتیب، مردم شهر از خیابان‌ها مانند شبکه‌های ارتباطی یک‌پارک بزرگ و نخلستان‌ها بهره‌می‌برند.

همچنین شهر فین از شبکه‌ی جاده‌های وریلی، پتانسیل‌های گردشگری مختلف، مانند جاذبه‌های طبیعی، تاریخی و فضاهایی نظیر استخر و حمام، برخوردار است. این ویژگی‌ها سبب تمایز شهر فین نسبت به سایر نقاط استان هرمزگان شده است. این شهر تا سال ۱۳۴۸ خورشیدی از توابع استان فارس به‌شمار می‌رفت، اما پس از آن، به استان هرمزگان و شهرستان بندرعباس ملحق شد.

منبع: www.destinationiran.com

بازی و سرگرمی

				1				
6	1	4	2		9			
				7	6			
9		8	1	7				2
		7			8			
3		6	8	1		9		
			3	2				
			6	4	9	2	3	
				1				