

جهان فولاد

خبرنامه داخلی شرکت جهان فولاد سیرجان

شماره ۱۳ / شهریور ماه ۱۴۰۴



مقام معظم رهبری در دیدار با کارگران
یکی از کارهایی که ما باید انجام بدهیم، این است که تلاش
کنیم کارگر ما، کارگری ماهر بشود. اگر چنانچه کارگر، در کار
ماهر بشود، کار بهتر، مرغوبتر، برجستهتر تولید خواهد شد، به
دست خواهد آمد که طبعاً، به نفع سازنده است، به نفع کارگر
است، به نفع جامعه است؛ به نفع همه است.

موافقت سهامداران با افزایش سرمایه ۱۸ هزار میلیارد ریالی



رویکرد استراتژیک در مدیریت قراردادهای،
ضامن منافع و پیشرو در نوآوری

صفحه ۲

اهدای ۱۳۰ میلیارد ریال تجهیزیه و نوشت افزار
توسط شرکت های گل گهر

صفحه ۲

پیشگامی در انتخاب نماینده کارگری و به روز رسانی
جامع سیستم ها برای ارتقای بهره‌وری و شفافیت

صفحه ۳

مدیریت عملکرد؛ راهبردی برای ارتقای
بهره‌وری و همسویی سازمانی

صفحه ۳

بولتن یادگیری از رویداد

صفحه ۴

کسب رتبه برتر آزمایشگاه
جهان فولاد در آزمون مهارت کشوری

صفحه ۵

مهار عیوب و توسعه فرهنگ عملکرد؛
راهبردی برای افزایش رضایت مشتری

صفحه ۵

استقرار سیستم نوین مدیریت عملکرد با مدل ۳۴۰۰۰

صفحه ۶



گامی بلند در راستای مسئولیت‌های اجتماعی؛

اهدای ۱۳۰ میلیارد ریال جهیزیه و نوشت‌افزار توسط شرکت‌های گل‌گهر



در ایام پربرکت هفته وحدت و مقارن با فرارسیدن سالروز میلاد باسعادت پیامبر اعظم (ص) و امام صادق (ع) و همزمان با آغاز سال تحصیلی جدید، شرکت‌های منطقه معدنی و صنعتی گل‌گهر در اقدامی خدایسپندانه و در راستای ایفای مسئولیت‌های اجتماعی خود، بیش از ۱۳۰ میلیارد ریال کمک‌های مومنانه را به نیازمندان اهدا کردند. این حمایت گسترده، شامل تأمین جهیزیه برای زوج‌های جوان و بسته‌های نوشت‌افزار برای دانش‌آموزان مناطق محروم می‌شود که با هدف گرگ‌شایی از مشکلات و امیدآفرینی در جامعه صورت گرفته است.

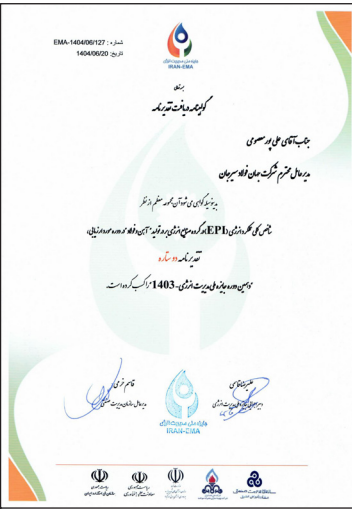
بر این اساس، از محل اعتبارات کمیته مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌های منطقه گل‌گهر، ۱۰۳ دست جهیزیه به ارزش تقریبی ۸۰ میلیارد ریال به زوج‌های جوانی که زندگی مشترک خود را آغاز کرده‌اند، اهدا شد تا سهمی در تسهیل ازدواج و تشکیل خانواده داشته باشند. همچنین، در آستانه بازگشایی مدارس، ۴ هزار بسته نوشت‌افزار به ارزش تقریبی ۵۰ میلیارد ریال به دانش‌آموزان تحت پوشش کمیته امداد حضرت امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی اهدا گردید تا هیچ دانش‌آموزی به دلیل کمبود امکانات از تحصیل بازماند.

دکتر عسکری، مدیرکل کمیته امداد امام خمینی (ره) استان کرمان، طی مراسم اهدای این کمک‌ها، ضمن ابراز قدردانی ویژه از حمایت‌های بی‌دریغ شرکت‌های منطقه گل‌گهر از مددجویان تحت پوشش این کمیته، وجود این مجموعه عظیم معدنی و صنعتی در سیرجان را موهبتی الهی و منبع خیر و برکت برای کشور برمی‌شمرد. او تأکید می‌کند که مجموعه گل‌گهر همواره در قامت «ناجی محرومان و مددجویان کمیته امداد» ظاهر شده و در بخش‌های گوناگونی نظیر ایجاد اشتغال پایدار و رونق‌بخشی به بازار تولیدات مددجویان، حمایت از نخبگان تحت پوشش و ارائه کمک‌های ویژه در مناسبت‌های مختلف از جمله شب یلدا، عید نوروز، ماه مبارک رمضان و سال تحصیلی جدید، خدمات فرهنگی و تفریحی، پشتیبان محرومان بوده است.

در پایان این آئین باشکوه که با حضور فرماندار و جمعی از مدیران محلی برگزار شد، دکتر بختیاری، رئیس کمیته امداد حضرت امام (ره) کشور، طی تماس تلفنی از مدیران منطقه گل‌گهر به خاطر اقدامات ارزشمند و دلسوزانه آن‌ها در خدمت‌رسانی به محرومان قدردانی و برای ایشان توفیق روزافزون در این مسیر مقدس را آرزو کرد. این تماس، نشان‌دهنده ابعاد ملی و اهمیت بالای این کمک‌ها در سطح کلان کشور است. این اقدامات ارزشمند، نه تنها گامی مؤثر در جهت بهبود معیشت و فراهم آوردن فرصت‌های برابر برای اقشار آسیب‌پذیر جامعه است، بلکه نمادی از هم‌افزایی صنعت و جامعه برای ساختن آینده‌ای روشن‌تر و عدالت‌محور به شمار می‌آید. شرکت‌های گل‌گهر با رویکردی مسئولانه و پایدار، مصمم به تداوم و توسعه این حرکت‌های خیرخواهانه هستند تا همواره منبع خیر و برکت برای میهن عزیزمان باشند.

درخشش جهان فولاد سیرجان در مدیریت انرژی؛

کسب تقدیر دو ستاره ملی



در مراسمی که به پاس تلاش‌های صنایع پیشرو در مدیریت بهینه منابع انرژی برگزار شد؛ در ارزیابی شاخص‌های کلیدی فناوری، جهان فولاد سیرجان حائز رتبه برتر در میان رقبای صنعتی خود شد. این دستاورد، محصول برنامه‌ریزی‌های دقیق و اجرای مؤثر راهکارهای نوآورانه در حوزه مصرف انرژی است.

مدیریت ارشد شرکت جهان فولاد سیرجان، رویکرد مسئولانه و پیشگامانه خود را

در قبال مصرف انرژی، یکی

از عوامل اصلی این دستاورد مهم می‌داند. برنامه‌های منسجم و اثربخش در حوزه بهینه‌سازی مصرف، شامل پایش دقیق فرآیندها، اجرای پروژه‌های متعدد صرفه‌جویی و استفاده از فناوری‌های نوین، جهان فولاد سیرجان را قادر ساخته تا در بحبوحه چالش‌های ملی ناترازی انرژی، الگویی عملیاتی از کارایی و اثربخشی را به نمایش بگذارد. این اقدامات، نه تنها موجب کاهش هزینه‌ها و افزایش راندمان عملیاتی برای شرکت شده، بلکه به پایداری منابع انرژی کشور نیز کمک شایانی کرده است و تعهد این مجموعه به مسئولیت‌های زیست‌محیطی را به وضوح نشان می‌دهد.

کسب این تقدیرنامه دو ستاره، فراتر از یک افتخار سازمانی صرف، نشان‌دهنده یک رویکرد جامع، پایدار و آینده‌نگرانه است که شرکت جهان فولاد سیرجان در پیش گرفته است. این موفقیت، می‌تواند الهام‌بخش دیگر واحدهای صنعتی و تولیدی کشور باشد تا با الگوبرداری از تجربیات موفق این شرکت، گام‌های مؤثرتری در مسیر غلبه بر چالش‌های انرژی و حرکت به سوی توسعه پایدار بردارند.

کسب این نشان؛ بار دیگر نشان می‌دهد که با برنامه‌ریزی دقیق، تعهد سازمانی و اراده جمعی، می‌توان حتی در سخت‌ترین شرایط ملی نیز به اهداف بزرگ دست یافت. شرکت جهان فولاد سیرجان با تداوم این مسیر، نه تنها به اهداف اقتصادی خود جامعه عمل می‌پوشاند، بلکه به عنوان پیشگام در حوزه پایداری و مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی، نقشی الهام‌بخش در آینده روشن و سبز صنعت کشور ایفا خواهد کرد.

شماره ۱۳ / شهریور ماه ۱۴۰۴

درمجمع عمومی فوق‌العاده جهان فولاد مشخص شد:

موافقت سهامداران با افزایش سرمایه ۱۸ هزار میلیارد ریالی



مجمع عمومی فوق‌العاده شرکت جهان فولاد سیرجان در تاریخ یکشنبه ۳۰ شهریور ۱۴۰۴ برگزار شد و سهامداران این شرکت به افزایش سرمایهای معادل ۱۸ هزار میلیارد ریال رأی مثبت دادند.

با این مصوبه، سرمایه شرکت از ۱۳۵ هزار میلیارد ریال به ۱۵۳ هزار میلیارد ریال ارتقا یافت.

در این جلسه، مهندس علی پورمعصومی، مدیرعامل شرکت جهان فولاد سیرجان، در گزارش هیئت‌مدیره توضیح داد که این افزایش سرمایه با هدف مشارکت در افزایش سرمایه شرکت‌های سرمایه‌پذیر و بهره‌مندی از معافیت‌های مالیاتی صورت می‌گیرد. وی همچنین اعلام کرد که محل تأمین این افزایش سرمایه از محل سود انباشته شرکت خواهد بود. یکی دیگر از مصوبات مهم این مجمع، تغییر سال مالی شرکت از پایان اسفندماه به پایان آذرماه بود.

پورمعصومی در ادامه به تشریح عملکرد درخشان شرکت در نیمه نخست سال جاری پرداخت. وی اظهار داشت که با وجود چالش‌های قابل توجهی نظیر محدودیت‌های شدید مصرف برق و جنگ تحمیلی ۱۲ روزه، جهان فولاد سیرجان موفق به ثبت عملکردی چشمگیر شده است. مجموع تولیدات شرکت از ابتدای سال تا ۲۸ شهریور با ۴۹ درصد رشد نسبت به مدت مشابه سال قبل، به ۲ میلیون و ۱۰۱ هزار و ۱۷۶ تن رسید. مدیرعامل جهان فولاد افزود: حجم فروش شرکت در همین دوره با رشدی ۵۲ درصدی، به ۸۹۷ هزار و ۱۶۵ تن افزایش یافته است. در نتیجه این دستاوردها، درآمد فروش محصولات «فجهان» در شش ماهه نخست امسال نسبت به دوره مشابه سال گذشته، ۸۰ درصد افزایش یافته و به رقم ۲۱ هزار و ۸۰۶

کارنامه درخشان

جهان فولاد

سیرجان در پنج‌ماهه

نخست سال ۱۴۰۴

شرکت جهان فولاد سیرجان با وجود محدودیت‌های شدید انرژی و شرایط دشوار اقتصادی کشور، در پنج‌ماهه نخست سال ۱۴۰۴ موفق به ثبت عملکردی درخشان شد. حجم کل تولیدات این شرکت با رشد ۵۱٫۶ درصدی نسبت به مدت مشابه سال قبل به یک‌میلیون و ۷۷۷ هزار و ۷۴۶ تن رسید.

حجم کل فروش جهان فولاد سیرجان نیز طی این مدت با افزایش ۴۹٫۴ درصدی به ۶۸۳ هزار و ۱۱۰ تن رسید و درآمد فروش شرکت با جهش ۶۸ درصدی، به ۱۶ هزار و ۹۶ میلیارد تومان ارتقا یافت.

تولید آهن اسفنجی این شرکت با رشد ۱۰۳٫۱ درصدی به یک‌میلیون و ۱۹۳ هزار و ۷۹۷ تن رسیده و تولید شمش فولادی نیز با افزایش ۱۰٫۶ درصدی ۳۹۹ هزار و ۷۷۶ تن شده است.

در حوزه فروش، علاوه بر رشد ۲۷٫۹ درصدی فروش داخلی (۵۵۹ هزار و ۱۲ تن)، فروش صادراتی جهان فولاد سیرجان نیز با جهش ۶ برابری نسبت به مدت مشابه سال قبل به ۱۲۴ هزار و ۹۸ تن افزایش یافت.

از دیگر موفقیت‌های این شرکت در پنج‌ماهه نخست سال جاری می‌توان به ثبت ۳۲ رکورد کمی و کیفی اشاره کرد. این عملکرد درخشان نشان‌دهنده عزم جدی مدیریت و کارکنان جهان فولاد سیرجان در مسیر ارتقای بهره‌وری، بهبود کیفیت محصولات و تثبیت جایگاه این شرکت در میان برترین تولیدکنندگان فولاد کشور است.



رویکرد استراتژیک در مدیریت قراردادهای، ضامن منافع و پیشرو در نوآوری

داده است.» او از آغاز فرآیند تهیه و جاری‌سازی قراردادهای همسان استاندارد متناسب با نیاز شرکت و تدوین دستورالعمل‌ها در راستای تعالی همه‌جانبه سازمانی خبر می‌دهد. «آموزش مستمر پرسنل واحد برای ارتقای شایستگی از سطح تجربه‌مندی به خبرگري، از دیگر فعالیت‌های جاری است که به آن توجه ویژه داریم.»

در حوزه برنامه‌های راهبردی و اقدامات آتی، رضائی به چندین محور کلیدی اشاره می‌کند: «ما توسعه و به‌روزرسانی الگوهای قراردادی تخصصی متناسب با انواع معاملات شرکت را در دستور کار داریم. پیاده‌سازی و بهینه‌سازی سامانه مدیریت قراردادهای (اندیشه پرداز) برای دیجیتالی‌سازی کامل فرآیندهای پیشنهاد، مذاکره، تصویب، انعقاد، نظارت و انقضای قراردادهای با هدف افزایش دقت، سرعت و قابلیت ردیابی، در حال انجام است.» او همچنین از برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برای کارشناسان و مدیران سایر واحدها در حوزه‌های حقوق قراردادهای، تدوین و ابلاغ دستورالعمل‌ها و چارچوب‌های سیاستی شفاف، نظارت مستمر بر اجرای قراردادهای، تحلیل عملکرد قراردادهای منعقد و فعال‌سازی سازوکارهای بازخورد برای دریافت منظم بازخورد از واحدهای ذینفع خبر می‌دهد.

این اقدامات، واحد قراردادهای جهان فولاد سیرجان را به سوی یک سیستم مدیریتی هوشمند، یکپارچه و کارآمد رهنمون می‌سازد. با این رویکرد استراتژیک و مبتنی بر فناوری، واحد قراردادهای نه تنها به تعهدات خود عمل می‌کند، بلکه به عنوان یک پیشران کلیدی در مسیر توسعه پایدار و دستیابی به اهداف عالیه جهان فولاد سیرجان، نقشی حیاتی ایفا می‌نماید. این تحول، تضمین‌گر آینده‌ای مطمئن و سودآور در فضای رقابتی صنعت فولاد است و شرکت را در جایگاه یک الگوی پیشرو در مدیریت قراردادی قرار می‌دهد.



ارزش‌های محوری نظیر تخصص و دانش‌محوری، دقت و انضباط، امنیت و ریسک‌پذیری هوشمند، شفافیت و اخلاق حرفه‌ای، همکاری و ارائه خدمات تخصصی، و نوآوری و بهبود مستمر، به عنوان ستون‌های اخلاقی و عملیاتی این واحد، تمامی فعالیت‌ها را هدایت می‌کنند. رضائی در این باره می‌گوید: «پایبندی به دانش روز، توجه به جزئیات، مدیریت فعالانه ریسک‌ها، عمل بر اساس صداقت و رعایت قوانین و همکاری سازنده با واحدهای داخلی، از اصول جدایی‌ناپذیر ماست.»

تحولات دیجیتال و برنامه‌های راهبردی: فقه‌های نوین در مدیریت قرارداد

رضائی به دستاوردهای اخیر و برنامه‌های آتی واحد نیز اشاره می‌کند: «در بخش عملکرد، موفق شده‌ایم شاخص مدت زمان تنظیم قرارداد را بیش از ۳۰ درصد نسبت به زمان ابلاغ ریاست واحد قراردادهای اینجانب کاهش دهیم. همچنین، پیاده‌سازی مازول امضای الکترونیک قرارداد، به شکل چشمگیری سرعت و امنیت را افزایش

اشاره می‌کند که نقشه راه این بخش را مشخص می‌سازند. «کاهش اختلافات قراردادی از طریق تدوین شفاف و دقیق مفاد و ارائه سازوکارهای کارآمد برای حل و فصل، از اولویت‌های اصلی ماست.» او به بهینه‌سازی هزینه‌ها و افزایش سودآوری از طریق شناسایی فرصت‌های مذاکره‌ای، پیشگیری از جریمه‌ها و تضامین غیرضروری نیز اشاره می‌کند. رضائی تأکید می‌کند که «کاهش زمان فرآیند انعقاد قرارداد از طریق استانداردسازی فرآیندها، استفاده از الگوهای بهینه و دیجیتالی‌سازی جریان کار، به افزایش کارایی کمک شایانی می‌کند.» همچنین، ارتقاء انطباق‌پذیری کامل تمامی قراردادهای با قوانین داخلی و مقررات بین‌المللی، مدیریت اثربخش ریسک‌ها با شناسایی جامع ریسک‌های مالی، عملیاتی، حقوقی و اعتباری در تمامی مراحل قرارداد، و ایجاد بایگانی الکترونیک یکپارچه و قابل دسترس برای کلیه قراردادهای مستندات مرتبط، از دیگر اهداف استراتژیک این واحد به شمار می‌رود.

قنادزاده؛ رئیس امور اداری و کارگزینی جهان فولاد تشریح می‌کند:

پیشگامی در انتخاب نماینده کارگری و به روز رسانی جامع سیستم‌ها برای ارتقای بهره‌وری و شفافیت

فناوری اطلاعات در حال راه‌اندازی سیستم پرتال جامع منابع انسانی هستیم که هر یک از کارکنان و واحدها با پنل کاربری شخصی، بتوانند درخواست‌های کاری خود را بدون مراجعه حضوری به صورت آنلاین ثبت کنند و در اسرع وقت پاسخ دریافت نمایند. این امر به طور چشمگیری کارایی و رضایت شغلی را افزایش خواهد داد.»

تلاش‌های شرکت جهان فولاد سیرجان در حوزه‌های مشارکت کارکنان و تحول دیجیتال در منابع انسانی، نشان‌دهنده عزم راسخ این مجموعه برای ایجاد محیطی پویا، شفاف و عادلانه برای تمامی نیروی کار مجموعه است. با این اقدامات، جهان فولاد سیرجان نه تنها به بهبود مستمر فرآیندهای داخلی خود می‌پردازد، بلکه به الگویی الهام بخش برای سایر صنایع در مسیر حرکت به سوی آینده‌ای کارآمدتر و مسئولیت‌پذیرتر تبدیل می‌شود. این مسیر، نویدبخش افزایش انگیزه، رضایت و در نهایت، بهره‌وری کلان سازمان خواهد بود.

انتخابات هم دارد: «مجتبی اسکندری نسب به عنوان نماینده اصلی کارکنان انتخاب شد.

پس از وی، حسین خوشگفتار به عنوان نماینده علی البدل کارکنان انتخاب گردید»

ز دستی تا هوشمند؛ پیشگامی در فرایندهای منابع انسانی
رئیس امور اداری و کارگزینی شرکت جهان فولاد سیرجان در بخش دیگری از صحبت‌های خود به رویکرد استراتژیک این واحد در حرکت به سمت سیستمی‌سازی فرآیندها اشاره می‌کند: «در یکی دو سال اخیر تمرکز ویژه‌ای بر سیستمی‌سازی بخش‌های مختلف منابع انسانی داشته‌ایم.»

او به طور مشخص به نرم افزار تردد پیمانکاران و کنترل تردد هم اشاره دارد: «سیستم‌های تردد پیمانکاران و کنترل تردد را به روز رسانی کردیم. همچنین، در حال حاضر یکی از به روز ترین سیستم‌ها را در این زمینه در اختیار داریم.»

وی ادامه می‌دهد: «در حال حاضر با کمک واحد فرایند ها و

خواسته‌ها و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها ایفا می‌کند.

نماینده کارگری منتخب، در کمیته‌های مختلف، از جمله کمیته انضباطی و کمیته‌های مرتبط با تصمیم‌گیری برای کارکنان، مشارکت فعال دارد.

همچنین از دیگر وظایف نماینده انتقال درخواست‌های کارکنان به مدیریت های مختلف است تا در چارچوب ضوابط، برای حل و فصل مسائل اقدام نمایند.

قنادزاده به جزئیات انتخابات اخیر نیز اشاره می‌کند: «باتشکر فراوان از آقای میلاد خواجهی نماینده قبلی و اتمام دوره ایشان، بلافاصله اقدامات لازم برای برگزاری انتخابات جدید آغاز شد. پس از اطلاع‌رسانی گسترده از طریق پلتفرم‌های داخلی و تأیید اداره کار، داوطلبان واجد شرایط ثبت‌نام کردند.»

او ادامه می‌دهد: «در این دوره، از ۵۳۰ نفر پرسنل واجد شرایط، ۳۲۸ نفر در انتخابات شرکت کردند که با کسب بیش از ۵۰ درصد مشارکت لازم، انتخابات رسمیت یافت.» وی اشاره‌ای به نتایج این

شرکت جهان فولاد سیرجان، با رویکردی نوین و استراتژیک، به دنبال تحولی عمیق در مدیریت منابع انسانی خود است؛ تحولی که بر پایه شفافیت، مشارکت فعال و بهره‌گیری از فناوری‌های روز بنا شده است. این مجموعه، با بازنگری در فرآیندهای سنتی و گامی قاطع به سوی دیجیتالی‌سازی، می‌کوشد تا محیطی کارآمدتر، عادلانه‌تر و پویاتر برای تمامی اعضای خود فراهم آورد. سید محمدحسین قنادزاده، رئیس امور اداری و کارگزینی شرکت جهان فولاد سیرجان به تشریح این اقدامات پیشرو و چشم‌انداز آتی بخش منابع انسانی می‌پردازد.

نهادینه سازی مشارکت؛ انتخاب نماینده کارگری

قنادزاده در خصوص اهمیت نقش نماینده کارگری و روند جدید انتخاب آن می‌گوید: «نماینده کارگری به عنوان پل ارتباطی میان کارکنان و مدیریت، نقشی حیاتی در طرح مشکلات، انتقال



جناب آقای مجتبی اسکندری

نماینده اصلی کارگری



جناب آقای حسین خوشگفتار

نماینده علی البدل کارگری



در گفتگو با مدیر فرایندها و فناوری اطلاعات شرکت جهان فولاد مطرح شد:

مدیریت عملکرد؛ راهبردی برای ارتقای بهره‌وری و همسویی سازمانی

با توجه به تعریف و نمونه‌های واقعی می‌توان گفت وقایع حساس معمولاً تأثیرگذاری بالایی در عملکرد پرسنل و ارتباط آن‌ها با یکدیگر دارند؛ چرا که وقایع حساس از مشاهدات واقعی و در لحظه یک مدیر از یک فرد یا افراد ایجاد شده و اگر به درستی انتقال داده شود و نظارت دقیقی بر اجرای آن‌ها اعمال شود؛ موثر خواهد بود

ب» وی از تیم مدیریت منابع انسانی و مدرس شرکت سیمرغ نیز تشکر کرده و اشاره می‌کند، جلسات آموزشی آن‌ها در تفهیم و اجرای فرایند ارزیابی کمک شایانی کرد. به عنوان یک اتفاق جالب طی فرایند ایجاد موافقت‌نامه‌ها برای یکی از کارکنان زیر مجموعه یک شایستگی تعریف شد و شخص مدنظر دو روز بعد از دریافت موافقت‌نامه مراجعه نمود و اعلام کرد که در خصوص این شایستگی قبلاً اقدام کرده و دوره آموزش مد نظر به اتمام رسیده است.»

وی در خصوص دریافت بازخورد از فرایند ارزیابی عملکرد در مجموعه می‌گوید: «با توجه به بازه زمانی اجرای فرایند ارزیابی که کمتر از سه ماه بود و عدم دریافت کامل بازخوردها، امکان پاسخگویی دقیق و شفاف در این زمینه وجود ندارد، اما قطعاً پس از دوره پاییز میزان تأثیرگذاری این فرایند بصورت دقیق و مستند ارائه خواهد شد.»

با نگاهی اجمالی به موارد فوق می‌توان متوجه تأثیرگذاری سیستم فرایند مدیریت عملکرد در نگاه و نگرش تمامی کارکنان شد؛ چه بسا تصمیمات مبتنی بر ذهنیت لحظه‌ای یک مدیر موجب بروز اتفاقات مثبت یا منفی بسیار بزرگی در زندگی شخصی و سازمانی پرسنل زیر مجموعه شده و می‌شود. بنابراین، ارجاع به آرشو اطلاعات و داده‌ها در یک سیستم برای هرگونه اقدام تشویق یا تنبیه ضروری خواهد بود.

همانطور که مهندس علیرضایی تأکید می‌کند، مدیریت عملکرد صرفاً یک ابزار اداری نیست؛ بلکه زیربنای ایجاد فرهنگی مبتنی بر شفافیت، عدالت و مسئولیت‌پذیری است. اهمیت ارجاع به داده‌ها و مستندات برای تصمیم‌گیری‌های حساس، نه تنها از بروز نارضایتی‌ها و تصمیمات سلیقه‌ای جلوگیری می‌کند، بلکه مسیر را برای رشد فردی و سازمانی هموار می‌سازد. چشم‌انداز آینده نشان می‌دهد که با تکمیل دوره‌های ارزیابی و تحلیل دقیق بازخوردها، فرایند مدیریت عملکرد در شرکت جهان فولاد به الگویی اثربخش برای دستیابی به اهداف استراتژیک تبدیل خواهد شد.



شرکت محقق می‌گردد.»

وی اضافه می‌کند: «به همین منظور، شناسایی توانمندی و استعدادهای پرسنل و بکارگیری آن‌ها در بخش‌هایی که با توانایی آن‌ها بیشترین تطبیق را داشته، در کنار ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر نظم در عملکرد و مسئولیت‌پذیری، از جمله مواردی است که در بخش تأثیر بر سازمان در دستور کار مدیران ارشد قرار دارد تا فرایند مدیریت عملکرد در این مجموعه به بهترین شکل عملیاتی شود.»

نقش داده‌محوری و وقایع حساس در ارزیابی عادلانه و تحقق اهداف استراتژیک

علیرضایی به بخش مهم «تأثیر این فرایند بر سازمان» نیز اشاره کرده و عنوان می‌کند: «ارتقای بهره‌وری در شرکت از جز به کل، از طریق همسویی و هماهنگی کارکنان در بخش‌ها و سطوح مختلف سازمانی، اصلاحات رفتاری و کسب شایستگی و دانش‌های مورد نیاز ممکن خواهد شد و به این واسطه دستیابی به اهداف استراتژیک

و تعهد در کارکنان، در بخش شایستگی به دنبال کمک به توسعه فردی و شغلی و شخصیتی و در نهایت برنامه‌محور شدن فعالیت کارکنان هستیم. وی می‌گوید: در حوزه مدیران نیز، نیل به اهداف؛ تصمیم‌گیری مستند و داده‌محور در جهت ترفیع، جابجایی، پاداش، جریمه و خاتمه، ایجاد یک ابزار جهت ارتقاء توان هدایت تیم تحت سرپرستی از طریق جلسات فرد به فرد، شناسایی ظرفیت‌ها و ضعف‌های افراد و دریافت بازخوردها که موجب تقویت مهارت‌های رهبری مدیر و ارتباط صحیح با کارکنان می‌شود، در دستور کار قرار دارد.

علیرضایی به بخش مهم «تأثیر این فرایند بر سازمان» نیز اشاره کرده و عنوان می‌کند: «ارتقای بهره‌وری در شرکت از جز به کل، از طریق همسویی و هماهنگی کارکنان در بخش‌ها و سطوح مختلف سازمانی، اصلاحات رفتاری و کسب شایستگی و دانش‌های مورد نیاز ممکن خواهد شد و به این واسطه دستیابی به اهداف استراتژیک

در دنیای پویای امروز، مدیریت عملکرد به عنوان سنگ بنای توسعه و بهره‌وری سازمانی شناخته می‌شود. در همین راستا، شرکت جهان فولاد، با نگاهی نوین به این فرایند حیاتی، گام‌های موثری برداشته است. مهندس علیرضایی، مدیر فرایندها و فناوری اطلاعات این شرکت، که فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد هوش مصنوعی بوده و نزدیک به ۱۲ سال است در این مجموعه از سطوح مختلف سازمانی، از کارشناسی ارشد تا رئیس نرم‌افزار و مدیر فرایندها و فناوری اطلاعات، مشغول به کار است، به تشریح ابعاد کلیدی این فرایند و تأثیرات آن بر ارتقای عدالت، شفافیت و همسویی استراتژیک پرداخته و تصویری روشن از اهمیت پیاده‌سازی سیستمی کارآمد برای ارزیابی و بهبود عملکرد در سطوح مختلف سازمانی ارائه نموده است.

وی در خصوص فرایند مدیریت عملکرد شرکت می‌گوید: «این فرایند یک موضوع مدیریتی کاملاً تأثیرگذار و مهم در سازمان‌ها است که نواقض مهمی همچون عدم شفافیت در ارزیابی عملکرد کارکنان، پاداش و جریمه لحظه‌ای، مبهم و سلیقه‌محور که غالباً موجب نارضایتی کارکنان شده و ضعف در تصمیم‌گیری صحیح، نبود مسیر و نقشه راه مشخص و واحد را به دنبال دارد.» وی اضافه می‌کند: «در سطوح بالاتر، مدیریت عملکرد شرکت به دنبال این است که بداند مدیران میانی تیم‌های خود را چگونه اداره و هدایت می‌کنند و همچنین در خصوص دستیابی به اهداف و اجرای صحیح نقشه‌راه‌های کلان، افزایش سطح رقابت‌پذیری، فرهنگ پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری در مجموعه نیز چه تصمیماتی را اتخاذ می‌نماید.»

سهم مدیریت عملکرد در توسعه کارکنان و ارتقای رهبری مدیران

مدیر فرایندها و فناوری اطلاعات شرکت جهان فولاد، با اشاره به اینکه با توجه به قسمت‌های فرایند مدیریت عملکرد(موافقت نامه- بازخود-وقایع حساس-ارزیابی عملکرد) شاهد تأثیرات مهم و مثبتی خواهیم بود، گفت: «در بخش رفتاری موافقت نامه، به دنبال از بین بردن سوءتفاهمات، ایجاد شفافیت و عدالت کاری، ایجاد دبستگی



بولتن یادگیری از رویداد

(شاید برای شما هم اتفاق بیافتد)

- ۱- لزوم نصب علائم و تجهیزات و هشدارهای مناسب در محل ورود به فضاهای بسته
- ۲- چک کردن دوره ای سنسورها، گیج ها و علائم هشدار دهنده
- ۳- تاکید بر عدم انجام هرگونه تغییر در روبه های معمول بدون حضور ناظر HSE
- ۴- لزوم اخذ مجوز کار برای فعالیت ها بخصوص فعالیت های غیر روتین
- ۵- آموزش واکنش در شرایط اضطراری برای کارکنان جهت اخذ تصمیمات درست در زمان های بحرانی

درس آموخته ها و پیام های کلیدی:

رعایت دقیق آئین نامه و دستورالعمل های ایمنی و نظارت مستمر توسط مسئولین
تهیه دستورالعمل برای تمامی فعالیت ها بخصوص فعالیت در فضای بسته
پرهیز از اخذ تصمیمات شخصی در زمان برخورد با مشکلات توسط افراد و انجام همفکری با مسئولین HSE و سایر نفرات

- ۲- عدم گازسنجی و اخذ مجوز انجام کار قبل از ورود به مخزن
- ۳- عدم استفاده از تجهیزات کمک تنفسی (مخزن اکسیژن)
- ۴- تازه تاسیس بودن کارخانه و بی تجربهگی کارکنان قسمت
- ۵- دستور اشتباه و عدم مشورت با واحد HSE در هنگام اخذ تصمیمات و تغییر روبه های جاری
- ۶- عدم وجود دستورالعمل ورود به مخازن و فضای بسته
- ۷- عملکرد احساسی و ورود خودسرانه کارگران دوم و سوم جهت نجات جان نفر اول (عدم اطلاع به واحدهای امدادی جهت کمک رسانی)
- ۸- بی توجهی سرپرست قسمت به مسائل ایمنی و اخذ تصمیم خودسرانه
- ۹- عدم توجه کارگران به آموزش های انجام شده و ورود به مخزن در عین اطلاع از احتمال وقوع گاز گرفتگی

توصیه های جهت بهبود و جلوگیری از بروز حوادث مشابه:

می دهد و سرپرست قسمت احتمال می دهد گرفتگی مسیر باعث پایین نرفتن خوراک ورودی شده است، لذا به کارگران قسمت دستور می دهد به مخزن وارد شده و وجود گرفتگی را بررسی نمایند. با ورود کارگر اول به مخزن، کارگر دچار گاز گرفتگی با گاز نیتروژن شده و فوت می کند، متأسفانه دو کارگر دیگر نیز برای کمک به کارگر اول وارد مخزن شده و آنها نیز دچار گاز گرفتگی شده و جان می دهند. گفتنی است فضای مخزن آهن اسفنجی جهت جلوگیری از اکسایش آهن با گاز نیتروژن (ازت) پر شده و سطح اکسیژن آن بسیار پایین است.

پیامدهای رویداد فوق:

پیامد انسانی: فوت ۳ کارگر و مسدومیت ۴ نفر دیگر
پیامد محیط زیستی: -----
پیامد محصول و تجهیزات: توقف تولید به مدت ۲ روز جهت بررسی حادثه

دلایل اصلی بروز این حادثه:

۱- خرابی و عدم کالیبراسیون سنسور ظرفیت مخزن



نگاهی جامع به عوامل زیان آور و استراتژی های پیشگیری؛

سلامت در محیط کار؛ بنیاد بهره وری و پایداری سازمانی

سلامت و ایمنی نیروی کار، نه تنها یک مسئولیت اخلاقی، بلکه ستون فقرات بهره وری و پایداری هر سازمان به شمار می آید. در دنیای صنعتی امروز، محیط های کاری با عوامل متعددی مواجه هستند که می توانند به طور مستقیم یا غیرمستقیم، سلامت جسمی و روانی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. شناسایی و کنترل این عوامل زیان آور، اساس ایجاد محیط کاری ایمن و سالم است و عدم توجه به آن، می تواند پیامدهای جبران ناپذیری برای افراد و سازمان در پی داشته باشد.

عوامل زیان آور در محیط کار: طیفی از تهدیدات پنهان و آشکار

عوامل زیان آور در محیط کار، به هرگونه عامل فیزیکی، شیمیایی، بیولوژیکی، ارگونومیکی یا روانی اجتماعی اطلاق می شود که سلامت جسمی و روانی کارکنان را تضعیف کرده و به بیماری های شغلی، آسیب های فیزیکی یا اختلالات روانی منجر می شوند. این عوامل می توانند بر سیستم های حیاتی بدن از جمله تنفسی، قلبی-عروقی، عصبی، پوستی و ایمنی تأثیر بگذارند. اثرات این عوامل بسیار متنوع است؛ از آسیب های حاد مانند سوختگی، بریدگی، ضربه و مسمومیت ناگهانی تا بیماری های مزمن نظیر بیماری های تنفسی، مشکلات شنوایی، اختلالات اسکلتی-عضلانی، بیماری های قلبی-عروقی و سرطان. علاوه بر این، اثرات روانی مانند استرس، اضطراب، فرسودگی

شغلی و کاهش تمرکز نیز از پیامدهای جدی این عوامل محسوب می شوند. این عوامل زیان آور به طور کلی در پنج دسته اصلی طبقه بندی می شوند که شامل عوامل فیزیکی مانند حرارت، صوت، تشعشع، دما، نور و فشار بوده و می توانند منجر به کاهش شنوایی، گرمزدگی، سوختگی یا خستگی چشم گردند. دسته دوم عوامل شیمیایی هستند که مواجهه با مواد شیمیایی جامد، مایع یا گاز از طریق تنفس، تماس پوستی یا بلع، عوارضی چون مسمومیت، آسیب تنفسی یا سوختگی های شیمیایی را در پی دارد. عوامل بیولوژیکی، از دیگر تهدیدات به شمار می روند که مواجهه با میکروارگانیسم ها نظیر باکتری ها، ویروس ها (مانند آنفلوآنزا)، قارچ ها و پروتئین های آلرژن را شامل می شود و منجر به بیماری های عفونی و آلرژیک می گردد. عوامل ارگونومیکی نیز از طراحی نامناسب محیط کار، ابزار، تجهیزات یا روش های انجام کار نشأت می گیرند و فشار فیزیکی یا ذهنی غیرضروری بر بدن تحمیل می کنند که می تواند به آسیب های کمر و عضلات یا دردهای مزمن منجر شود. در نهایت، عوامل روانی-اجتماعی عواملی هستند که بر سلامت روان و رفاه کارکنان تأثیر می گذارند و با نحوه سازماندهی کار، روابط بین فردی و محتوای شغلی مرتبطند که استرس شغلی، حجم کار نامناسب و عدم کنترل بر کار، نمونه های بارز آن هستند.

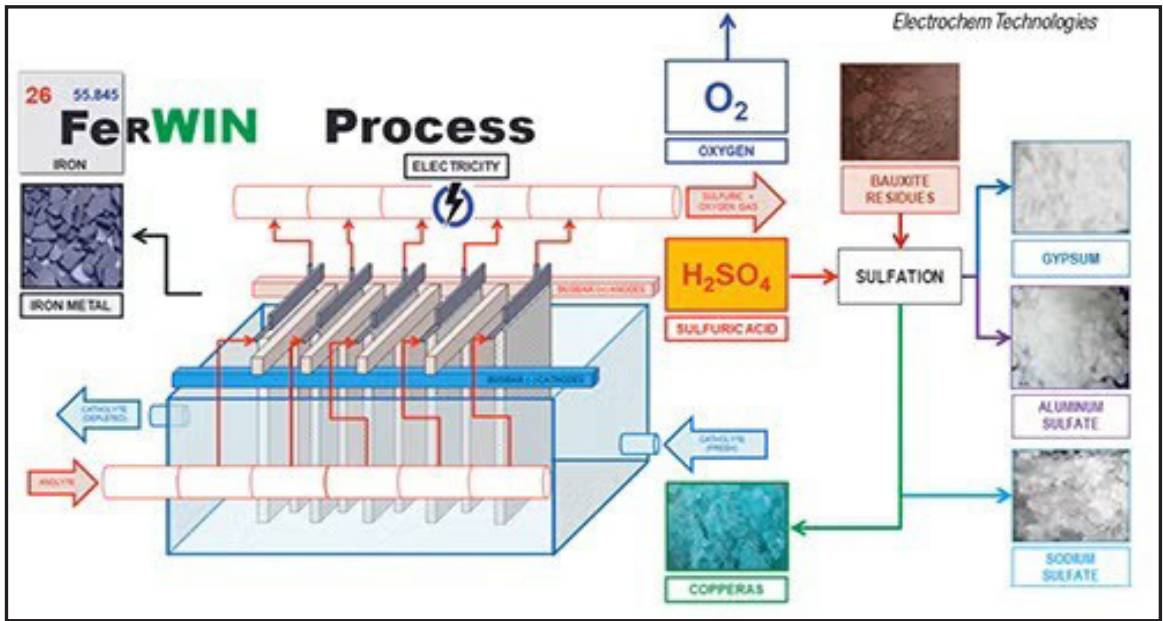
راهکارهای کنترلی: سلسله مراتب دفاعی در برابر عوامل زیان آور

برای کنترل موثر این عوامل، یک سلسله مراتب دفاعی مورد تأکید است: ابتدا حذف کامل عامل زیان آور، سپس جایگزینی آن با عامل کمتر خطرناک. در مرحله بعد، کنترل های مهندسی از طریق تغییرات فیزیکی در محیط یا تجهیزات (مانند تهویه و عایق بندی) به کار گرفته می شوند. کنترل های مدیریتی شامل تغییر در روش انجام کار (نظیر آموزش، محدود کردن زمان مواجهه و تدوین دستورالعمل ها) نیز از اهمیت بالایی برخوردارند. در نهایت، تجهیزات حفاظت فردی (PPE) نظیر ماسک، دستکش و کلاه، به عنوان آخرین راهکار حفاظتی مورد استفاده قرار می گیرند.

آنفلوآنزا: تهدید فصلی و راهکارهای پیشگیری در محیط کار

با نزدیک شدن به فصل سرما، آنفلوآنزا به عنوان یکی از شایع ترین بیماری های ویروسی، سلامت فردی و جمعی را تهدید می کند. در محیط های کاری که افراد ساعات طولانی را در کنار هم می گذرانند، رعایت نکات بهداشتی بیش از همیشه اهمیت دارد. افراد در معرض خطر شامل سالمندان، زنان باردار، کودکان خردسال، افراد دارای بیماری های مزمن و کارکنان در فضاهای بسته یا جمعی هستند. نکات مهم برای پیشگیری در محیط کار شامل حفظ فاصله اجتماعی، ماندن در خانه در صورت بیماری، شست و شوی مرتب دست ها، ضدعفونی منظم سطوح، تهویه مناسب محیط، پوشاندن دهان و بینی هنگام عطسه و سرفه، و استفاده نکردن از وسایل شخصی مشترک است

فناوری سبز احیای سنگ آهن با استفاده از انرژی الکتریسته



کربن، ناخالصی های ناشی از این مواد را نیز حذف می کند. دوم، انتشار دی اکسید کربن در این فناوری تقریباً به صفر نزدیک می شود، به شرطی که از برق سبز استفاده شود. سوم، تولید اکسیژن خالص می تواند به عنوان یک محصول جانبی ارزشمند به فروش برسد. چهارم، کیفیت آهن تولیدشده به دلیل عدم تماس با ناخالصی های کربنی بسیار بالا خواهد بود و می تواند نیاز صنایع حساس مانند هوافضا را تأمین کند. در نهایت، هم افزایی این فناوری با انرژی های نو به کشورها امکان می دهد که بخشی از مازاد انرژی تجدیدپذیر خود را به تولید فولاد سبز اختصاص دهند.

با وجود این مزایا، چالش های مهمی نیز پیش روی این فناوری قرار دارد. بزرگ ترین مانع، مصرف بالای انرژی الکتریکی است که در حال حاضر حدود چهار تا شش مگاوات ساعت برای هر تن آهن تخمین زده می شود. هزینه زیرساخت های مورد نیاز برای تأمین این انرژی در مقیاس صنعتی نیز قابل توجه است. پایداری کترودها در دماهای بالا و محیط های خورنده یکی دیگر از مشکلات اساسی است که نیازمند توسعه مواد مقاوم جدید می باشد. همچنین مقیاس پذیری صنعتی هنوز در مراحل اولیه است و تنها چند کارخانه پایلوت در دست احداث است. در بسیاری از کشورها نیز زیرساخت تولید و ذخیره برق تجدیدپذیر کافی برای پشتیبانی از چنین فرآیند انرژی بر وجود ندارد. با وجود همه این چالش ها، چشم انداز آینده برای احیای الکتریکی آهن امیدوارکننده است. توسعه آلیاژهای پیشرفته برای الکترودها، طراحی سلول های کم مصرف تر و ادغام این فناوری با ذخیره سازی انرژی می تواند موانع فعلی را برطرف کند. سیاست های جهانی در زمینه کاهش کربن و فشارهای ناشی از توافق نامه های بین المللی نیز سرمایه گذاری در این حوزه را تسریع خواهند کرد. انتظار می رود که در دهه آینده، احیای الکتریکی در کنار احیای هیدروژنی و فناوری های جذب و ذخیره سازی کربن سه رکن اصلی فولاد سبز جهانی را تشکیل دهند. بدین ترتیب، این فناوری می تواند یکی از پایه های گذار به اقتصاد کم کربن و آینده ای پایدار در صنعت فولاد باشد.

منبع: World Steel Association. (۲۰۲۴). Green Steel Technologies Report

مصطفی زنگی ابادی صنعت فولاد به عنوان یکی از ستون های توسعه صنعتی و اقتصادی جهان شناخته می شود و سالانه بیش از دو میلیارد تن فولاد در سراسر دنیا تولید می گردد. این حجم عظیم تولید موجب شده است که فولاد نقشی اساسی در صنایع ساختمانی، خودروسازی، انرژی و حمل و نقل ایفا کند. با این حال، فولادسازی متداول وابسته به فرآیندهای کوره بلند است که برای احیای سنگ آهن به مقادیر بسیار زیادی کک و زغال سنگ نیاز دارند. این اتکا به سوخت های فسیلی باعث شده است که فولادسازی سنتی سالانه حدود هفت تا نه درصد از کل دی اکسید کربن جهانی را منتشر کند. فشارهای بین المللی برای کاهش تغییرات اقلیمی و حرکت به سمت اقتصاد کم کربن، این صنعت را واداشته تا به دنبال فناوری های نوین و سبز برود. در میان راهکارهای نوین، احیای مستقیم با هیدروژن و به ویژه احیای الکتریکی آهن به عنوان فناوری هایی کلیدی برای آینده فولاد بدون کربن مطرح شده اند.

فناوری احیای الکتریکی آهن بر پایه ی استفاده مستقیم از انرژی الکتریکی برای کاهش اکسیدهای آهن طراحی شده است. در این فناوری به جای مصرف کک و تولید گازهای آلاینده، جریان برق عامل اصلی تبدیل یون های آهن به آهن فلزی است. اگر منبع انرژی الکتریکی مورد استفاده از منابع تجدیدپذیر مانند باد، خورشید یا نیروگاه های برق آبی تأمین شود، فرآیند عملاً بدون انتشار کربن خواهد بود. علاوه بر این، محصول جانبی اصلی این فناوری اکسیژن خالص است که خود می تواند در صنایع شیمیایی و پزشکی کاربرد داشته باشد و به ارزش افزوده فرآیند بیفزاید. از این رو، احیای الکتریکی نه تنها از دیدگاه زیست محیطی بلکه از نظر اقتصادی نیز دارای مزیت های بالقوه است.

مکانیسم این فناوری بر کارکرد سلول های الکترولیتی استوار است. در این سلول ها کاند محل رسوب آهن فلزی است و یون های Fe³⁺ یا Fe²⁺ با دریافت الکترون به آهن جامد یا مذاب احیا می شوند. در آند نیز یون های اکسیژن یا گونه های اکسیدی با آزاد کردن الکترون، اکسیژن مولکولی آزاد می کنند. بسته به شرایط فرآیند، سه نوع محیط الکترولیتی متداول وجود دارد. نخست، الکترولیز در نمک های

کسب رتبه برتر آزمایشگاه جهان فولاد سیرجان در آزمون مهارت کشوری

یکی از مهم‌ترین شاخص‌های ارزیابی عملکرد آزمایشگاه‌ها، اندازه‌گیری صحت و دقت نتایج آزمون‌هاست. این شاخص معمولاً از طریق حضور در تست‌های مهارت که توسط شرکت‌های دارای صلاحیت و بی‌طرف برگزار می‌شود، سنجیده می‌گردد. در همین راستا، واحد آزمایشگاه شرکت جهان فولاد سیرجان به منظور نمایش توانمندی علمی و فنی خود و همچنین ایجاد اطمینان خاطر برای مشتریان داخلی (واحدهای تولیدی و فروش) و خارجی، در آزمون مهارت مربوط به گندله و کنسانتره شرکت کرد. این آزمون توسط شرکت معتبر ویرا برگزار شد و نتایج آن نشان داد که آزمایشگاه جهان فولاد سیرجان موفق به کسب رتبه A+ گردیده است. کسب این امتیاز به معنای بالاترین سطح صحت و دقت در نتایج آزمایش‌ها بوده و موجب شد واحد آزمایشگاه در میان ۱۸ آزمایشگاه برتر کشور بهترین عملکرد را به خود اختصاص دهد. این موفقیت نشان‌دهنده تعهد و تخصص بالای کارشناسان و کارکنان آزمایشگاه جهان فولاد سیرجان است و جایگاه این مجموعه را به عنوان یکی از مراکز مرجع و قابل اعتماد در حوزه کنترل کیفیت مواد معدنی کشور تثبیت می‌کند.



مدیر کنترل کیفیت و آزمایشگاه‌های شرکت جهان فولاد تشریح می‌کند:

مهار عیوب و توسعه فرهنگ عملکرد؛ راهبردی برای افزایش رضایت مشتری



نیازهای آموزشی و توسعه‌ای مورد نیاز هر فرد و انگیزه‌بخشی و رضایت شغلی کمتر، مانع از دستیابی به حداکثر پتانسیل می‌شد.» وی تأکید می‌کند که فرهنگ پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری نیز نیاز به تقویت داشت. او بر این باور است که «موافقت‌نامه‌نویسی و شفافیت در انتظارات، بنیان یک سیستم مدیریت عملکرد عادلانه، شفاف و توسعه‌محور را می‌ریزند. این فرآیند ابهام را از بین می‌برد، انگیزه و تعهد ایجاد می‌کند، هم‌جهتی سازمانی را شکل می‌دهد و زمینه رشد و پیشرفت مستمر را فراهم می‌سازد. وی اضافه می‌کند «در حقیقت، این کار مانند دادن یک نقشه دقیق و یک قطب‌نما به کارمند است؛ او دقیقاً می‌داند مقصد کجاست، بهترین مسیر چیست و چگونه می‌تواند در این سفر موفق شود.» کیهان‌پور به فواید ثبت وقایع حساس نیز اشاره می‌کند که به طور قابل توجهی به بهبود رابطه بین مدیر و زیردستان کمک می‌کند. او ثبت این وقایع را به دلیل «عینیت و انصاف در ارزیابی، بهبود ارتباطات، شفافیت در انتظارات، توسعه حرفه‌ای و اعتمادسازی» حیاتی می‌داند و می‌افزاید: «این امر گفتگوهای عملکرد را از حالت دفاعی و قضائیتی به فرآیندی مستمر و توسعه‌محور تبدیل می‌کند که به افزایش اثربخشی سازمانی منجر می‌شود.»

افق‌های نوین؛ عدالت، رضایت و پیوستگی با اهربرد سازمانی

کیهان‌پور تأکید می‌کند که بیان خواسته‌های مهم از هر فرد، که شاید قبلاً تدوین یافته نبود، اکنون به صورت مدون و واضح و به صورت سیستمی به هر فرد انتقال داده می‌شود. این شفافیت توقعات مافوق، منجر به بهبود عملکرد کارکنان با تأکید بر گفتگوهای منظم، ارزیابی‌های منظم‌تر و گفتگوهای معنادارتر می‌شود. او می‌افزاید: «این سیستم فرصت یک سنجش کلی را در اختیار کارکنان قرار می‌دهد و به آنها کمک می‌کند یاد بگیرند چه قوت‌های کلیدی دارند و تلاش برای توسعه خود را کجا متمرکز نمایند. این رویکرد به اجرای عدالت در پایش عملکرد کارکنان و در نهایت، رضایت بالاتر و دل‌بستگی بیشتر کارکنان به واحد می‌انجامد.»

مدیر کنترل کیفیت و آزمایشگاه‌ها بر این باور است که با اجرای مدیریت عملکرد، «حس بهبود و اجرای عدالت‌محور در تفاوت‌گذاری بین پاداش و کمک به نفرات برای بهبود خود در زمینه‌های تعیین‌شده» ایجاد می‌شود و پیشرفت واحد در جهت دستیابی به استراتژی کلان شرکت را رقم می‌زند. او توصیه‌ای به مدیران هم دارد: «مدیران

عزیز، مدیریت عملکرد را نه به عنوان یک وظیفه اداری، بلکه به عنوان قدرتمندترین ابزار رهبری خود ببینید. این فرآیند مسیر موفقیت تیم شما را مشخص می‌کند، با شفافیت کامل در انتظارات، از سوءتفاهم جلوگیری می‌کند و با تمرکز بر رشد فردی، انگیزه و تعهد کارکنان را به شدت افزایش می‌دهد.» وی معتقد است انجام منظم و صحیح آن، علاوه بر بهبود نتایج کسب‌وکار، اعتماد و احترام متقابل را نهادینه کرده و مدیران را از یک ناظر به یک «هم‌بازی تحول‌آفرین» تبدیل می‌کند، «سرمایه‌گذاری روی این فرآیند، سرمایه‌گذاری روی ماندگاری و تعالی تیم شماست.»

با این رویکرد یکپارچه و هوشمندانه، شرکت جهان فولاد سیرجان در تلاش است تا با نهادینه‌سازی فرهنگ کیفیت و عملکرد، نه تنها محصولات بی‌عیب و نقص را به بازار عرضه کند، بلکه محیطی پویا و انگیزه‌بخش برای رشد و بالندگی کارکنان خود فراهم آورد. این هم‌افزایی میان کنترل کیفیت و مدیریت عملکرد، جهان فولاد سیرجان را به سوی افق‌های جدیدی از برتری و رهبری در صنعت فولاد رهنمون خواهد ساخت و تضمین‌کننده آینده‌ای پایدار و شکوفا برای این مجموعه صنعتی خواهد بود.

برگزاری مسابقه کتاب‌خوانی «عاشورا»

در شرکت جهان فولاد سیرجان



شرکت جهان فولاد سیرجان، در راستای ترویج معارف دینی و ترویج فرهنگ مطالعه در میان کارکنان خود، مسابقه کتاب‌خوانی «عاشورا» را که بر پایه مطالعه کتاب ارزشمند «خون آورد» برگزار شده بود، با اعلام نتایج و اهدای جوایز نفیس به برگزیدگان به اتمام رساند. این حرکت فرهنگی، گامی مؤثر در راستای ارتقای بصیرت و معنویت در محیط کار و توسعه فرهنگ مطالعه در بین پرسنل به شمار می‌رود. مسابقه کتابخوانی عاشورا ویژه تمامی کارکنان شاغل در شرکت جهان فولاد سیرجان طراحی شده

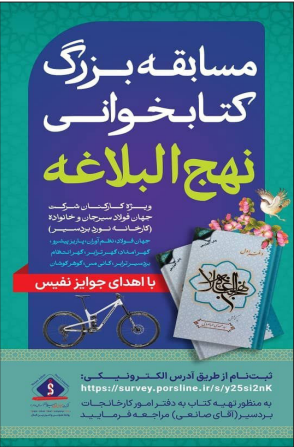
بود. به طوری که فرآیند ثبت‌نام برای شرکت‌کنندگان از تاریخ ۵ لغایت ۸ مرداد ماه ۱۴۰۴ به صورت الکترونیکی انجام شد و کتاب «خون آورد» نیز از تاریخ ۱۱ مرداد ماه ۱۴۰۴ از طریق دفتر واحد روابط عمومی، در اختیار متقاضیان قرار گرفت تا این طرح فرهنگی با هدف آشنایی عمیق‌تر با فلسفه و وقایع عاشورا و ترویج فرهنگ ایثار و شهادت در بین پرسنل اجرایی گردد. با پایان یافتن مهلت شرکت در مسابقه و بررسی پاسخ‌ها، اسامی برندگان این مسابقه به شرح زیر است:

نفر اول تا سوم آقایان؛ احسان اکبری پور، امیرحسین امجدی و امیر ترابی‌ان توانستند به بهترین شکل به سؤالات طرح شده از کتاب «خون آورد» پاسخ دهند، موفق به دریافت جوایز نفیس شدند.

اهدای این جوایز، ضمن تقدیر از تلاش و دانش شرکت‌کنندگان، انگیزه‌ای برای ادامه مسیر مطالعه و پژوهش در بین پرسنل و تلقیق فرهنگ و صنعت ایجاد خواهد کرد. این اقدامات، نه تنها به ارتقای سطح آگاهی و دانش معرفتی منجر می‌شود، بلکه در تحکیم بنیان‌های اخلاقی و معنوی در محیط کار و تحکیم بنیان خانواده و مشارکت جمعی نیز مؤثر است. تداوم و توسعه چنین فعالیت‌های فرهنگی همچنین، به ارتقای روحیه جمعی و تعالی سازمانی در شرکت جهان فولاد سیرجان منجر خواهد شد.

نهج‌البلاغه در خانه؛ گامی نو در ترویج فرهنگ

مطالعه در صنعت



شرکت جهان فولاد سیرجان در اقدامی خلاقانه، مسابقه کتاب‌خوانی «دفتر اول نهج‌البلاغه» را برگزار کرد. این طرح که با هدف پیوند معنویت، دانش و تحکیم بنیان خانواده‌ها در بستر صنعت به اجرا درآمد، نمونه‌ای درخشان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی این شرکت برای غنا بخشیدن به فرهنگ جامعه است. این رویداد فرهنگی که با حمایت همه‌جانبه مدیر کارخانجات بردسیر و واحد روابط عمومی جهان فولاد برگزار شد، به دلیل محدودیت‌های محیط صنعتی و عدم امکان حضور فیزیکی خانواده‌ها، به صورت کاملاً

مجازی طراحی گردید. این تدبیر هوشمندانه، بستر مشارکت حداکثری کلیه پرسنل و اعضای خانواده‌های آنان را تضمین کرد. پرسش‌های مسابقه نیز با دقت از متن عمیق نهج‌البلاغه استخراج شده بودند تا شرکت‌کنندگان را به تأمل و تعمق در آموزه‌های این کتاب ارزشمند دعوت کند.

پس از اعلام نتایج، سه نفر از شرکت‌کنندگان با پاسخ صحیح به تمامی بیست سؤال، موفق به دریافت جوایز نفیسی نظیر دوچرخه شدند. علاوه بر این، هفت نفر دیگر نیز با عملکردی تحسین برانگیز، جوایز ارزشمندی را به خود اختصاص دادند. دامنه مشارکت در این مسابقه تنها به کارکنان جهان فولاد سیرجان محدود نشد و خانواده‌های شاغل در شرکت‌های دیگری چون نظم‌آوران، پاریز پیشرو، جهان صنعت، بردسیر ترابر، گهر ترابر، گهر امداد و گهر انتظام نیز در این طرح فرهنگی شرکت کردند که نشان‌دهنده توسعه محسوس تأثیرگذاری فرهنگی این ابتکار است.

هدف اصلی این مسابقه صرفاً ارزیابی دانش یا ایجاد رقابت نبود. بلکه این تصمیم ناشی از دغدغه‌ای عمیق‌تر برای رفع کاستی‌های فرهنگی مرتبط با مشغله‌های کاری در محیط‌های صنعتی بود. کارکنان و همکاران در این بخش، اغلب به دلیل ماهیت فعالیت‌های تولیدی و محدودیت‌های زمانی، از فرصت‌های کافی برای گذراندن زمان باکیفیت با خانواده‌های خود و مشارکت در فعالیت‌های فرهنگی محروم می‌مانند. این مسابقه بستری ارزشمند را فراهم آورد تا خانواده‌ها در اوقات فراغت، به ویژه در ساعات شب، گرد هم آیند و با مطالعه «نهج‌البلاغه» و تحلیل مفاهیم آن، علاوه بر ارتقای سطح دانش و بصیرت، به تحکیم پیوندهای عاطفی و گفت‌وگوی میان نسلی نیز کمک کنند. این رویکرد، تلاشی هوشمندانه برای ترویج فرهنگ کتاب‌خوانی از محیط کار به بطن خانه و در نهایت، ارتقای سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی در پهنه‌ای وسیع‌تر از جامعه محسوب می‌شود. در چشم‌انداز کنونی، اقدامات فرهنگی از این دست، سرمایه‌گذاری بی‌بدیلی در توسعه پایدار انسانی به شمار می‌روند. شرکت جهان فولاد سیرجان با اجرای موفقیت‌آمیز این مسابقه، نه تنها الگویی موفق از ایفای مسئولیت‌های اجتماعی و سرمایه‌گذاری بر سرمایه‌های انسانی و فرهنگی ارائه داد، بلکه به شیوه‌ای مؤثر نشان داد که چگونه یک مجموعه صنعتی می‌تواند در کنار اهداف تولیدی، به توسعه فرهنگی جامعه نیز یاری رساند.

تداوم و توسعه چنین ابتکاراتی، به نهادینه‌سازی فرهنگ کتاب‌خوانی در خانه‌های این سرزمین کمک کرده و با تقویت مشارکت و همبستگی خانوادگی، سنگ بنای جامعه‌ای داناتر و متعالی‌تر را می‌توان پی‌ریزی نمود.

جهان فولاد سیرجان در مسیر تعالی؛

استقرار سیستم نوین مدیریت عملکرد با مدل ۳۴۰۰۰

بازخورد مستمر، ارزیابی نهایی و توسعه و برنامه‌ریزی فردی، پوزرندی با اشاره به آغاز دوره‌های آموزشی ویژه کارکنان منابع انسانی و سپس مدیران و رؤسای شرکت در سال ۱۴۰۴، از تکمیل ۴۰ درصد موافقت‌نامه‌های عملکرد توسط کارکنان خبر می‌دهد که در حال حاضر در مرحله بررسی قرار دارند.

چشم‌انداز روشن؛ بهره‌وری و تعالی با همکاری مدیران و کارکنان

پوزرندی، فواید پیاده‌سازی این سیستم را گسترده و چندوجهی می‌داند: «این سرمایه‌گذاری استراتژیک در نیروی انسانی، منجر به افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی، ارتقای انگیزه و مشارکت کارکنان، توسعه مستعدان و شناسایی نیازهای آموزشی، کاهش نرخ ترک خدمت و در نهایت، شفافیت و عدالت بی‌سابقه در ارزیابی‌ها خواهد شد.»

این اقدام استراتژیک در شرکت جهان فولاد سیرجان، صرفاً به معنای استقرار یک ابزار جدید نیست، بلکه تجلی عزم راسخ مجموعه برای ایجاد فرهنگی پویا مبتنی بر رشد، شفافیت و عدالت است.

پوزرندی با تأکید بر ضرورت همراهی و همکاری تمامی سطوح سازمان، آینده‌ای روشن و پربار را برای جهان فولاد سیرجان متصور می‌شود و می‌گوید: «سیستمی که راه‌اندازی شده، یک فرآیند خشک اداری نیست، بلکه یک چارچوب زنده و پویا برای گفت‌وگو، هم‌ترازی اهداف و توسعه مستمر است. نرم‌افزار سیمِرخ ابزار این تحول است، اما روح اصلی آن، فرهنگ اعتماد، شفافیت و تعامل مداوم بین مدیران و کارکنان است. ما مصمم هستیم تا با اجرای صحیح و کامل این سیستم، آینده‌ای روشن‌تر و کارآمدتر را برای جهان فولاد سیرجان رقم بزنیم و به سوی افق‌های جدیدی از تعالی پرواز کنیم.»

در نهایت، این حرکت تحول‌آفرین، جهان فولاد سیرجان را به سوی تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده و پیشرو رهنمون می‌سازد که در آن، شکوفایی استعدادها و افزایش بهره‌وری کلی، نه یک آرزو، بلکه یک واقعیت ملموس خواهد بود.



تعداد زیادی از شرکت‌ها و نرم‌افزارهای مدیریت عملکرد موجود در بازار، شرکت سیمِرخ به دلیل تخصص ویژه در حوزه منابع انسانی و جامعیت نرم‌افزار خود نسبت به سایر رقبا، به عنوان مجری و ابزار اصلی پیاده‌سازی سیستم مدیریت عملکرد انتخاب می‌شود.

نرم‌افزار سیمِرخ که در اواخر سال ۱۴۰۳ خریداری و در ابتدایی سال ۱۴۰۴ بارگذاری شده است، بر پایه منطق ۳۴۰۰۰ طراحی شده و دارای ویژگی‌های کلیدی همچون هدف‌گذاری هوشمند بر اساس اهداف SMART، ثبت وقایع حساس و بازخورد آنی، توسعه فردی و پیگیری مستمر و یکپارچگی با سایر فرآیندهای منابع انسانی است.

او چرخه مدیریت عملکرد در این سیستم را نه یک رویداد سالانه، بلکه «یک فرآیند مستمر و پویا» می‌داند که حول محور گفت‌وگو و توسعه می‌چرخد و شامل پنج مرحله کلیدی می‌شود: هدف‌گذاری و تنظیم موافقت‌نامه عملکرد، ثبت وقایع حساس،

استاندارد، بلکه «یک چارچوب یکپارچه و منسجم برای ارزیابی، آسیب‌شناسی و بهبود فرآیندهای منابع انسانی» توصیف می‌کند. او تأکید دارد که این مدل با هدف خلق فرهنگ تعالی در سازمان طراحی شده و به شرکت‌ها کمک می‌کند تا بر اساس هفت سطح بلوغ (پراکنده، مبتدی، مقدماتی، میانی، پیشرفته، بهینه و متعالی)، اقدامات بهبود را اولویت‌بندی و اجرا کنند. این مدل شامل ۱۴ فرآیند منابع انسانی و ۱۲ متغیر در حوزه نگرش‌ها است که در مجموع ۳۴۰۰۰ امتیاز را تشکیل می‌دهند و همین ویژگی‌ها آن را به ابزاری قدرتمند برای سنجش و توسعه شایستگی‌های کارکنان تبدیل می‌کند.

سیمِرخ؛ بال‌های هوشمند برای مدیریت عملکرد جامع

پس از نیازسنجی و بررسی‌های گسترده، شرکت جهان فولاد سیرجان به سراغ انتخاب ابزاری هوشمند و کارآمد می‌رود. پوزرندی در این باره می‌گوید: «پس از شناسایی و بررسی

شرکت جهان فولاد سیرجان در گامی بلند و تحول‌آفرین برای ارتقای سرمایه‌های انسانی و تعالی سازمانی، از راه‌اندازی و پیاده‌سازی سیستم جامع مدیریت عملکرد خود بر پایه مدل پیشرفته ۳۴۰۰۰ منابع انسانی و با بهره‌گیری از نرم‌افزار تخصصی «سیمِرخ» خبر می‌دهد. کاظم پوزرندی، رئیس برنامه‌ریزی و تشکیلات شرکت؛ این پروژه استراتژیک را نقطه عطفی در مسیر توسعه منابع انسانی مجموعه ارزیابی می‌کند و با ابراز خرسندی از این دستاورد می‌گوید: «سیستم جدید مدیریت عملکرد گامی مهم در ارتقای بهره‌وری فردی و سازمانی و حرکت به سمت فرهنگ تعالی در مجموعه است.» وی این سیستم را فراتر از یک ابزار ارزیابی، یک رویکرد جامع برای توسعه و تعالی می‌داند که جهان فولاد سیرجان را در مسیر تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده و پیشرو قرار می‌دهد.

مسیر تعالی؛ از شناسایی نیاز تا انتخاب ابزار نوین

رئیس برنامه‌ریزی و تشکیلات شرکت جهان فولاد سیرجان، به تشریح سابقه و چرایی این تحول می‌پردازد و بیان می‌کند: «از اواخر سال ۱۳۹۶ که بنده در واحد منابع انسانی شرکت مشغول به کار شدم، همواره دغدغه ارتقاء زیرساخت‌های انسانی مجموعه را داشته‌ایم.» او می‌افزاید که با آغاز سال ۱۴۰۲، تحولات جدی در حوزه منابع انسانی شکل می‌گیرد و ضرورت وجود یک سیستم منسجم برای مدیریت عملکرد بیش از پیش احساس می‌شود.

«فقدان یک سیستم جامع و متمرکز برای مدیریت عملکرد، مانعی بر سر راه رشد و توسعه شایستگی‌ها و مهارت‌های کارکنان و در نهایت، مانع دستیابی به اهداف کلان شرکت بود. بنابراین، در پی مشارکت شرکت در ارزیابی‌های مختلفی نظیر تعالی و مدل ۳۴۰۰۰ منابع انسانی، اهمیت موضوع عملکرد به صورت جدی مورد توجه قرار می‌گیرد و تصمیم بر این می‌شود که در سال ۱۴۰۳ بحث مدیریت عملکرد به صورت جدی در شرکت پیگیری شود.»

پوزرندی مدل ۳۴۰۰۰ منابع انسانی را نه صرفاً یک

در این جدول کلمات و عبارات‌های تخصصی حوزه‌ی آهن و فولاد در جهت های گوناگون و زیگزاگ آورده شده است. پس از یافتن و خط زدن آن‌ها ۱۷ حرف باقی میماند که از بالا به پایین و از راست به چپ رمز جدول را تشکیل می‌دهد.

- | | |
|--|---|
| ☐ آگلومراسیون | ☐ مقاومت به خوردگی |
| ☐ نورد گرم | ☐ آخال |
| ☐ استحکام تسلیم | ☐ ریزساختار |
| ☐ سرباره‌ی اسیدی | ☐ گانگ گندله |
| ☐ قراضه‌ی سنگین | ☐ فریت |
| ☐ چدن | ☐ تست کشش |
| ☐ کنترل کیفیت | ☐ پیرسازی کرنشی |
| ☐ کربن زدایی | ☐ جرم نسوز سرد |
| ☐ دلتای کوره | ☐ میلگرد |
| ☐ نوار نقاله | ☐ کربوره کردن |
| ☐ کاربید کلسیم | ☐ کلاف |
| ☐ سرباره‌ی اسیدی | ☐ اتلاف انرژی |
| ☐ شمش فولادی | ☐ کک |
| ☐ درصد متالیزیشن | ☐ گالوانیزه کردن |
| ☐ سوپرآلیاژ | ☐ تخلیه الکتریکی |
| ☐ ریخته گری مداوم | ☐ بریکت آهن اسفنجی |
| ☐ پاشش مذاب | ☐ سرباره‌ی بازی |

ا	م	ر	گ	د	ر	و	ن	ک	د	ی	ب	ر	ا	ک	ب	س	ر
گ	ه	ش	گ	ف	م	ی	س	ل	م	ش	ش	ا	پ	ر	ر	و	ی
ل	م	م	ا	ن	ت	ه	ب	ا	ذ	ش	ی	ت	ی	ک	ی	پ	خ
و	ق	ش	ل	د	ا	ز	ی	ک	ر	ن	س	ز	ر	ی	ک	ر	ت
م	ا	ف	و	ر	س	ح	ت	س	ا	ت	س	ب	ژ	چ	ت	ا	ه
ر	و	و	ا	ک	ر	ک	ی	و	ک	ا	و	ر	ح	د	ا	ل	گ
ا	م	ل	ن	ه	ی	ا	د	ش	خ	ر	ن	ت	گ	ن	ه	ی	ر
س	ت	ا	ی	ز	پ	م	ش	ت	ه	ا	ک	ر	ب	ن	ن	ا	ی
ی	ب	د	ی	ل	س	ت	ا	ک	ف	ا	خ	ا	ل	ز	ا	ژ	م
و	ه	ی	م	ن	و	ر	ر	ا	گ	گ	ن	ا	گ	د	س	د	د
ن	خ	م	ن	ر	ا	د	ل	ر	ن	د	ل	ه	ت	ا	ف	ل	ا
ا	و	ی	ق	ه	ن	ت	ک	ل	ا	ه	ی	ل	خ	ی	ن	ت	و
ک	ر	ل	ا	ل	ا	م	ت	ر	ی	ک	ی	ی	ب	ی	ج	ا	م
ن	د	گ	ش	ی	ز	ی	ل	ا	ت	م	د	ص	ر	د	ی	ی	ا
ت	گ	ر	ن	ی	د	ی	س	ا	ی	ه	ر	ا	ب	ر	س	ک	د
ر	ی	د	ق	ر	ا	ض	ه	ی	س	ن	گ	ی	ن	ه	ر	و	ر
ل	د	ف	ر	ی	ت	س	ر	ا	ب	ر	ه	ی	ب	ا	ز	ی	س
ک	ی	ف	ی	ت	ک	ک	ف	ا	ل	ک	ج	ر	م	ن	س	و	ز