



سرمایه‌گذاری ۴۸۰۰
میلیارد تومانی فولاد
سنگان در حوزه آب



صفحه ۴

تندیس زرین تعالی
برای مبارکه

صفحه ۴

تاب آوری؛ سنگر اصلی مقابله با بحران‌های آبی

صفحه ۴

ایجاد یک میلیون شغل توسط صنعت خودرو

صفحه ۲

تهدید امنیت انرژی کشور با مصرف بالای سوخت خودروها

صفحه ۲

زنجیره‌تامین؛ گلوگاه جدید صنعت موتورسیکلت جهان

صفحه ۲

سرمقاله

اقتصاد پساتوافق؛ پایان

کاسبان تحریم

همین صفحه



کاشناس ارشد مالی و اقتصاد

در اقتصاد، هیچ توافقی به خودی خود معجزه نمی‌کند. همان‌گونه که تحریم‌ها به تنهایی عامل همه مشکلات اقتصادی نیستند...

یادداشت

اصل دیلبرت: پیامدها و راههای

غلبه بر آن

همین صفحه



مرتضی ایران‌دوست

کارشناس ارشد مدیریت صنعتی

اصل دیلبرت (The Dilbert Principle) یک مفهوم طنزآمیز است که توسط اسکات آدامز، خالق کمیک استریپ «دیلبرت»، ابداع شده است...

یادداشت

واقعی‌تر از شایعه

همین صفحه



راضیه حسینی

روزنامه نگار

تغییر قیمت محصولات پایه پتروشیمی قانونی نیست؛ به شایعات توجه نکنید عزت‌اللهی سخنگوی وزارت صمت در پی شایعه افزایش قیمت محصولات ...

واقعی‌تر از شایعه

راضیه حسینی - روزنامه نگار

تغییر قیمت محصولات پایه پتروشیمی قانونی نیست؛ به شایعات توجه نکنید عزت‌اللهی سخنگوی وزارت صمت در پی شایعه افزایش قیمت محصولات پایه پتروشیمی که باعث افزایش قیمت کالاهای وابسته مثل شوینده‌ها می‌شود گفت: «تاکنون جلسه‌ای تشکیل نشده و هیچ مصوبه‌ای درباره این موضوع نداشته‌ایم پس هرگونه تغییر قیمتی قانونی نیست.»

ما به شایعات توجه نمی‌کنیم، مشکل از شایعات است که خیلی به ما توجه می‌کنند. دست از سرمان برنمی‌دارند. همه‌جا حضور دارند. هر جا سر می‌گردانیم یک شایعه سبز شده و درحال‌رشد است. آن‌قدر زیادند که گاهی فکر می‌کنیم خیلی واقعی هستند. آن‌قدر واقعی که حتی چهار توهم می‌شویم و فکر می‌کنیم پول توی جیب‌مان، هر روز بابت خرید اجناس گران‌تر از روز قبل، کم و کمتر می‌شود. آن‌قدر کم که تصور می‌کنیم جیب‌مان خالی است. می‌دانیم این هم یک شایعه‌ی توخالی است، و جیب ما باید پر باشد. وقتی بیشتر گرانی‌ها غیرقانونی است و باقی هم شایعه، چرا باید پول‌مان ته بکشد؟ شاید این که پول نداریم هم یک شایعه‌ی بی‌اساس است. اصلاً بی‌پولی کاملاً غیرقانونی است و ما باید جیب‌مان پر باشد، اگر نیست مشکل خودمان است. لابد یک جایی اشتباهی خرج کرده‌ایم و خودمان خبر نداریم.

شایعه‌ها گاهی خیلی قوی هستند. آن‌قدر قوی که زورشان به واقعیت می‌چربد. قورشت می‌دهند و ما دیگر نمی‌دانیم چه چیز شایعه و چه چیز واقعی است؟ چه چیز واقعاً گران شده است و کدام کالا نباید گران شود. هنوز نمی‌دانیم این چهل کلاغی که دور سر ما می‌چرخند، واقعی هستند یا شایعه. اگر شایعه هستند چطور این‌قدر واقعی دور می‌زنند، چرا حتی یکی‌شان روی سرمان خودش را خلاص کرده است؟ مگر شایعه هم دل‌وروده دارد، بال می‌زنند و قارقار می‌کنند؟ مگر می‌شود صدای قارقارش شبیه به هقهقه باشد و به هیکل‌مان بخندد؟ نکند دچار توهم شده‌ایم؟ نکند خوابیم و بختک شایعه افتاده روی سرمان و نمی‌توانیم بیدار شویم؟ از بس دستان را نیشگون گرفتیم بنفش شدیم. پس چرا بیدار نمی‌شویم؟

در اقتصاد، هیچ توافقی به خودی خود معجزه نمی‌کند. همان‌گونه که تحریم‌ها به تنهایی عامل همه مشکلات اقتصادی نیستند، رفع تحریم یا دستیابی به یک توافق احتمالی نیز به تنهایی ضامن رشد و توسعه نخواهد بود. آنچه سرنوشت اقتصاد را تعیین می‌کند، کیفیت نهادها، ساختارهای تصمیم‌گیری و نحوه بهره‌برداری از فرصت‌هایی است که در اختیار کشور قرار می‌گیرد. با این حال، اگر روزی توافقی پایدار و مؤثر شکل بگیرد و بخشی از محدودیت‌های اقتصادی و تجاری کاهش یابد، اقتصاد ایران وارد مرحله‌ای تازه خواهد شد؛ مرحله‌ای که در آن دیگر توانایی عبور از موانع و پیچیدگی‌ها مهم‌ترین مزیت اقتصادی نخواهد بود، بلکه بهره‌وری، تخصص، رقابت‌پذیری و توان خلق ارزش تعیین‌کننده خواهند شد.

در سال‌های گذشته، اقتصاد ایران ناخوایسته به سمت شرایطی حرکت کرده است که در آن هزینه مبادله افزایش یافته است. نقل‌وانتقال مالی دشوارتر شده، تجارت خارجی پیچیده‌تر شده، مسیرهای حمل‌ونقل محدودتر شده و فعالان اقتصادی برای انجام ساده‌ترین فعالیت‌های تجاری ناچار به تحمل هزینه‌های اضافی شده‌اند. در چنین شرایطی، طبیعی است که برخی افراد، شرکت‌ها و شبکه‌ها بتوانند از همین پیچیدگی‌ها و محدودیت‌ها سود بیشتری کسب کنند.

در ادبیات اقتصاد سیاسی، این گروه‌ها ذی‌نفعان وضع موجود نامیده می‌شوند. گروه‌هایی که درآمد، موقعیت یا مزیت آن‌ها به تداوم یک ساختار خاص وابسته است. تجربه جهانی نشان می‌دهد هرگاه اقتصاد در آستانه یک اصلاح بزرگ قرار می‌گیرد، بخشی از مقاومت‌ها نه از سوی مردم و مصرف‌کنندگان، بلکه از سوی کسانی شکل می‌گیرد که از شرایط فعلی منتفع هستند. این موضوع محدود به ایران نیست و تقریباً در تمام اقتصادهای جهان مشاهده شده است.

به همین دلیل، اگر توافقی در آینده شکل بگیرد، مهم‌ترین چالش کشور صرفاً اجرای توافق نخواهد بود؛ بلکه مدیریت اقتصاد پساتوافق خواهد بود. پرسش اصلی این نیست که چه میزان ارز وارد کشور می‌شود یا چه تعداد شرکت خارجی به بازار ایران بازمی‌گردند. پرسش مهم‌تر این است که چه کسانی قرار است از فرصت‌های جدید بهره‌مند شوند.

آیا میدان در اختیار تولیدکنندگان واقعی قرار خواهد گرفت؟ آیا صادرکنندگان حرفه‌ای و شرکت‌های خوش‌سابقه امکان توسعه فعالیت خود را پیدا خواهند کرد؟ آیا بازرگانانی که سال‌ها هزینه محدودیت‌ها را پرداخت کرده‌اند می‌توانند از مزایای کاهش این محدودیت‌ها بهره‌مند شوند؟

یا اینکه بار دیگر گروه‌هایی که در اقتصاد محدودیت‌محور رشد کرده‌اند، سهم اصلی را از فرصت‌های جدید به دست خواهند آورد؟

واقعیت این است که توافق احتمالی تنها زمانی می‌تواند به رشد اقتصادی پایدار منجر شود که قواعد بازی نیز اصلاح شوند. اگر ساختارهای رانتی، انحصارهای پنهان،

امتیازهای غیرضروری و مسیرهای غیررقابتی باقی بمانند، ممکن است شکل اقتصاد تغییر کند اما کیفیت آن تغییر چندانی نکند. تجربه برخی کشورها نشان داده است که حتی پس از رفع محدودیت‌های خارجی نیز امکان بازتولید رانت و انحصار وجود دارد؛ مگر آنکه هم‌زمان اصلاحات نهادی و ساختاری نیز انجام شود.

در چنین شرایطی، نقش دولت اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. دولت باید از هم‌اکنون برای اقتصاد پساتوافق برنامه داشته باشد. توافق نباید به معنای بازگشت به شیوه‌های قدیمی مدیریت اقتصادی باشد. برعکس، باید فرصتی برای بازنگری در سازوکارهایی باشد که طی سال‌های گذشته هزینه‌های سنگینی بر تولید، تجارت و سرمایه‌گذاری تحمیل کرده‌اند.

یکی از مهم‌ترین مسائل، انتخاب افراد و تیم‌هایی است که قرار است سیاست‌گذاری اقتصادی را هدایت کنند. اقتصاد ایران امروز بیش از هر زمان دیگری به ترکیبی از دانش نظری و تجربه عملی نیاز دارد. تجربه نشان داده است که صرف داشتن سابقه مدیریتی، لزوماً به معنای موفقیت اقتصادی نیست. کارنامه عملکرد نیز اهمیت دارد. در هر اقتصادی، نتیجه سیاست‌ها باید در شاخص‌هایی مانند رشد اقتصادی، کنترل تورم، افزایش سرمایه‌گذاری، بهبود بهره‌وری و افزایش رفاه عمومی قابل مشاهده باشد. از سوی دیگر، نخبگی اقتصادی نیز نیازمند بازتعریف است. نخبه اقتصادی صرفاً کسی نیست که در دانشگاه تدریس می‌کند یا سال‌ها در ساختارهای دولتی حضور داشته است. این افراد بدون تردید بخشی از سرمایه علمی کشور هستند، اما در کنار آن‌ها گروه دیگری نیز وجود دارد؛ کارآفرینان، تولیدکنندگان، صادرکنندگان و مدیرانی که در سخت‌ترین شرایط اقتصادی کشور توانسته‌اند مجموعه خود را حفظ کنند، اشتغال ایجاد کنند، بدهی‌های خود را مدیریت کنند و چراغ کسب‌وکارشان را روشن نگه دارند.

شاید بخشی از راه‌حل اقتصاد ایران دقیقاً در استفاده از همین تجربه‌های عملی باشد. کسانی که اقتصاد را نه فقط در کتاب‌ها و جلسات، بلکه در کارخانه، بازار، تجارت خارجی، پرداخت حقوق کارکنان و مدیریت بحران‌های واقعی تجربه کرده‌اند.

اقتصاد پساتوافق، در صورت شکل‌گیری، یک فرصت تاریخی خواهد بود. اما این فرصت تنها زمانی به توسعه پایدار منجر می‌شود که اقتصاد از منطق محدودیت به منطق رقابت حرکت کند. در اقتصاد رقابتی، برنده کسی است که بهره‌وری بیشتری دارد، کیفیت بالاتری ارائه می‌دهد، نوآوری است و ارزش بیشتری خلق می‌کند؛ نه کسی که صرفاً به گلوگاه‌ها، انحصارها یا پیچیدگی‌های موجود دسترسی دارد.

شاید مهم‌ترین پرسش امروز این نباشد که آیا توافقی شکل خواهد گرفت یا نه. پرسش مهم‌تر آن است که اگر چنین فرصتی ایجاد شد، آیا اقتصاد ایران آماده بهره‌برداری صحیح از آن خواهد بود؟

زیرا توافق می‌تواند محدودیت‌ها را کاهش دهد، اما تنها رقابت، شفافیت و استفاده از ظرفیت فعالان اقتصادی واقعی است که می‌تواند مسیر توسعه را هموار کند.

اصل دیلبرت (The Dilbert Principle) یک مفهوم طنزآمیز است که توسط اسکات آدامز، خالق کمیک استریپ «دیلبرت»، ابداع شده است. نام این اصل از شخصیت اصلی این کمیک استریپ یعنی «دیلبرت» گرفته شده است؛ کارمندی باهوش اما همواره سرخورده که برای یک رئیس بی‌کفایت کار می‌کند این ایده ابتدا توسط آدامز در مقاله‌ای در وال استریت ژورنال در سال ۱۹۹۵ ارائه شد و بعداً در کتابش با عنوان «اصل دیلبرت» در سال ۱۹۹۶ گسترش یافت. این اصل بیان می‌کند که شرکت‌ها اغلب کم‌صلاحیت‌ترین کارمندان خود را به سمت‌های مدیریتی ارتقا می‌دهند تا پتانسیل آسیب رساندن آن‌ها به بهره‌وری را به حداقل برسانند.

این اصل نسخه‌ای دگرگون‌شده از اصل پیتر است، که نشان می‌دهد کارمندان به جای اینکه بر اساس موفقیت‌هایشان آن‌قدر ارتقا یابند تا به سطح بی‌کفایتی خود برسند، از همان ابتدا بدون داشتن شایستگی به جایگاه‌های مدیریتی ارتقا می‌یابند.

آثار و پیامدهای اصل دیلبرت می‌تواند بسیار گسترده باشد و جنبه‌های مختلفی از فعالیت‌های یک سازمان و موفقیت کلی آن را تحت تأثیر قرار دهد: کاهش بهره‌وری و عملکرد: ارتقا کارمندان که فاقد مهارت‌ها یا تجربه لازم برای درخشش در پست‌های مدیریتی هستند، می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری و عملکرد در تیم‌های آن‌ها شود. مدیران ناکارآمد ممکن است در تفویض وظایف، تصمیم‌گیری‌های آگاهانه و حمایت از اعضای تیم خود با مشکل مواجه شوند که این امر در نهایت به افت عملکرد کلی تیم می‌انجامد.

کاهش روحیه و رضایت شغلی کارمندان: مدیران بی‌کفایت می‌توانند عامل اصلی افت روحیه و کاهش رضایت شغلی کارکنان باشند. اعضای تیم ممکن است تحت رهبری یک مدیر ناکارآمد احساس سرخورده‌گی، بی‌ارزش بودن و بی‌پناهی کنند؛ موضوعی که می‌تواند منجر به افزایش نرخ (ترک خدمت) و کاهش وابستگی و تعهد کارمندان به سازمان شود.

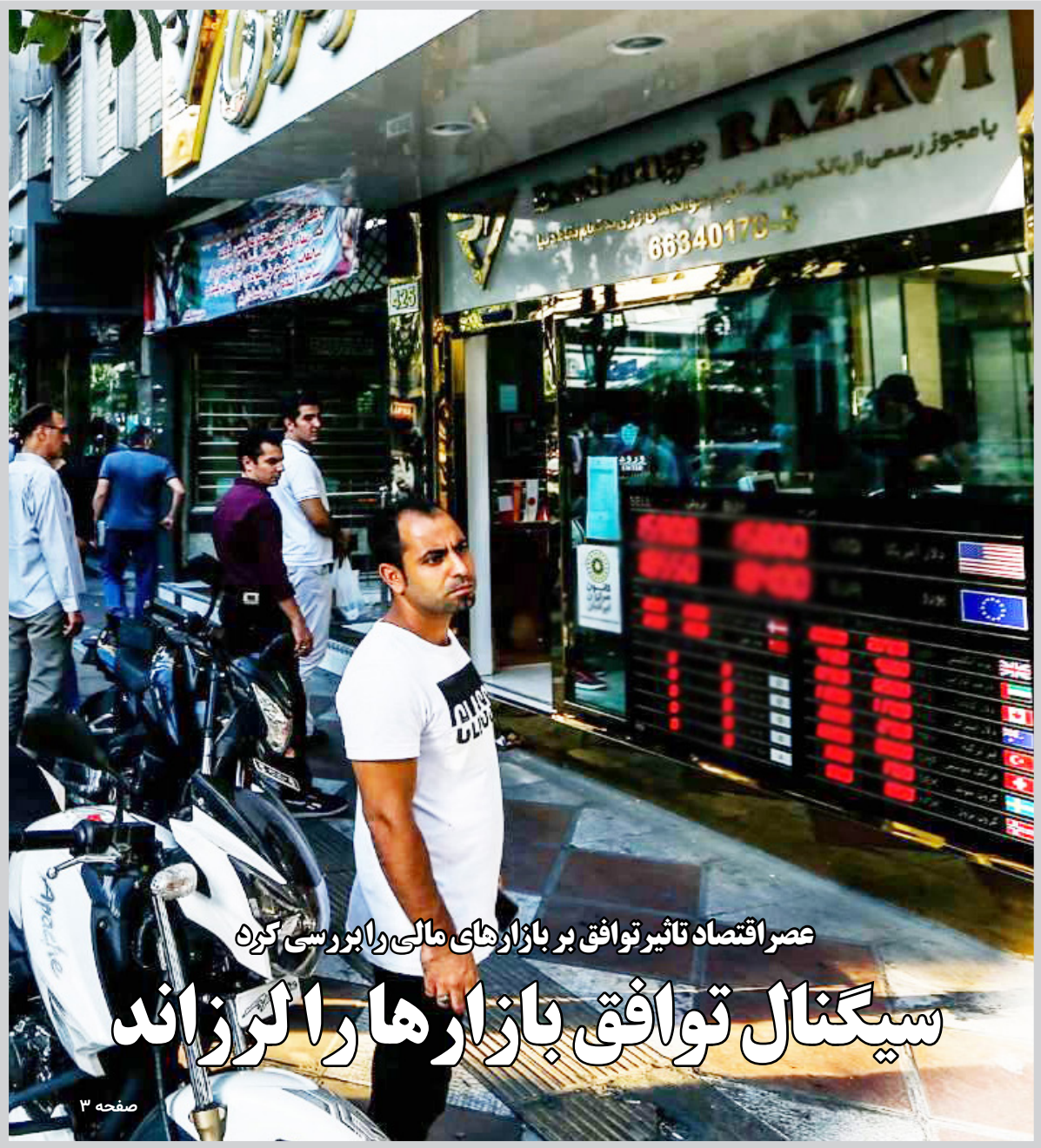
- سرکوب نوآوری و خلاقیت: اصل دیلبرت می‌تواند پویایی، نوآوری و خلاقیت را در یک سازمان خفه کند. اگر کارمندان احساس کنند که ارتقا‌های شغلی بر پایه‌ای غیراز شایستگی انجام می‌شود، تمایل کمتر به ریسک‌پذیری یا ارائه ایده‌های جدید خواهند داشت، چرا که واهمه دارند تلاش‌های شان بی‌پاداش بماند.

- تصمیم‌گیری‌های ضعیف: مدیران بی‌کفایت معمولاً مهارت یا تجربه لازم برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک و آگاهانه را ندارند. این مسئله منجر به تصمیم‌گیری‌های ضعیفی می‌شود که اثرات دومیونی و زنجیره‌ای از در سراسر سازمان پخش شده و عملکرد و رشد کلی مجموعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

- افزایش بوروکراسی و ناکارآمدی: اصل دیلبرت می‌تواند به افزایش بوروکراسی و ناکارآمدی در سازمان، به‌ویژه در سازمان‌های بزرگ یا سلسله مراتب پیچیده، دامن بزند. ارتقای کارمندان فاقد صلاحیت به پست‌های مدیریتی ممکن است لایه‌های مدیریتی اضافه و غیرضروری ایجاد کند که نتیجه آن کندی در تصمیم‌گیری و اختلال در ارتباطات خواهد بود.

- از بین رفتن اعتماد: اصل دیلبرت می‌تواند اعتماد متقابل را در یک سازمان از بین ببرد؛ چرا که کارمندان عدالت شیوه‌های ارتقای شغلی و شایستگی رهبران خود را زیر سؤال می‌برند. این کمبود اعتماد می‌تواند مانع از همکاری، ارتباط مؤثر و در نهایت موفقیت کل سازمان شود.

چگونه مدیران منابع انسانی (HR) می‌توانند بر «اصل دیلبرت»



عصر اقتصاد تأثیر توافق بر بازارهای مالی را بررسی کرد

سیگنال توافق بازارها را ال‌رزاند

صفحه ۳

اصل دیلبرت : پیامدها و راههای غلبه بر آن

مرتضی ایران‌دوست (کارشناس ارشد مدیریت صنعتی)- مهندس امیر قدسی

غلبه کنند؟

مدیران منابع انسانی می‌توانند اقدامات متعدد را برای غلبه بر اصل دیلبرت انجام دهند تا مطمئن شوند کارمندان بر اساس استعداد و شایستگی‌شان در نقش‌های مدیریتی و رهبری ارتقا می‌یابند، نه اینکه صرفاً کارمندان کم‌صلاحیت از موقعیت‌های فعلی‌شان کنار گذاشته (و به بخش مدیریت منتقل) شوند:

- ارزیابی‌های شایستگی‌محور: پیاده‌سازی یک فرآیند جامع ارزیابی مبتنی بر شایستگی برای سنجش مهارت‌ها، توانمندی‌ها و پتانسیل کارمندان در نقش‌های رهبری. این فرآیند نباید فقط عملکرد فرد در جایگاه فعلی را ملاک قرار دهد، بلکه باید میزان تناسب او با نقش‌های سطح بالاتر (از جمله توانایی‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری و رهبری) را نیز بسنجد.

- برنامه‌های توسعه رهبری: سرمایه‌گذاری روی برنامه‌های توسعه رهبری برای کمک به کارمندان جهت ساخت مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای موفقیت در پست‌های مدیریتی. این برنامه‌ها باید بر مهارت‌های ضروری مدیریت و رهبری مانند برقراری ارتباط، تفویض اختیار، حل تعارض و برنامه‌ریزی استراتژیک تمرکز کنند.

- برنامه‌ریزی جانشین‌پروری: تدوین یک برنامه مشخص برای جانشین‌پروری که کارمندان با پتانسیل بالا را شناسایی کرده و مسیر رشد حرفه‌ای آن‌ها را در سازمان ترسیم کند. این امر کمک می‌کند تا ارتقای شغلی افراد بر اساس شایستگی و پتانسیل واقعی انجام شود، نه اینکه صرفاً کارمندان ضعیف‌تر به بخش مدیریت منتقل شوند.

- تشویق به یادگیری مستمر: پرورش فرهنگ یادگیری مداوم در سازمان، به طوری که کارمندان همواره به توسعه دانش و مهارت‌های خود تشویق شوند. این کار تضمین می‌کند که کارکنان برای موفقیت در نقش‌های فعلی و ارتقا‌های شغلی آینده، کاملاً مجهز و آماده هستند.

- ارتباطات باز و بازخورد: تشویق فضای ارتباطی باز و تبادل بازخورد در سازمان، تا کارمندان بتوانند خنده‌ها و آرزوهای شغلی خود را بیان کنند. این امر به مدیران منابع انسانی کمک می‌کند تا مشکلات احتمالی در فرآیندهای ارتقا را شناسایی کرده و اصلاحات لازم را انجام دهند.

- نظارت بر نتایج ارتقا‌های شغلی: ارزیابی منظم نتایج حاصل از ارتقا (شامل عملکرد کارمند و پویایی تیم) برای شناسایی چالش‌ها و اصلاح روش های ارتقا بر همان اساس. این روند کمک می‌کند مطمئن شویم ارتقا‌های شغلی به موفقیت و رشد سازمان کمک می‌کنند.

مدیران منابع انسانی با اجرای این استراتژی‌ها می‌توانند بر اصل دیلبرت غلبه کرده و کارکنان را بر اساس استعدادشان در مدیریت و رهبری ارتقا دهند که این امر در نهایت به پرورش سازمان مولدتر و موفق‌تر منجر خواهد شد.

سبن یابانی

اصل دیلبرت دیدگاهی طنز و تأمل‌برانگیز را درباره ارتقای شغلی کارکنان و آسیب‌های بالقوه روش‌های سنتی ارتقا ارائه می‌دهد. این اصل همچنین می‌تواند دیدگاه‌های ارزشمندی را برای سازمان‌هایی فراهم کند که به دنبال توسعه استراتژی‌های ارتقای کارآمدتر هستند و می‌خواهند از پیامدهای منفی ارتقای کارمندان به جایگاه‌هایی که در آن‌ها فاقد مهارت، تجربه یا استعداد لازم هستند، پیشگیری کنند. سازمان‌ها می‌توانند با شناخت عوامل ایجادکننده اصل دیلبرت و برداشتن گام‌های برای مقابله با آن‌ها، محیط کاری حمایت‌تر و مولدتری ایجاد کنند که این امر در نهایت به موفقیت و رشد بیشتر سازمان منجر خواهد شد.



شرکت ها و انرژی

تندیس زرین تعالی برای مبارکه



مدیران این مجموعه خاطرنشان ساختند که این موفقیت ارزشمند حاصل استقرار نظام‌های بهبود مستمر و تلاش شبانه‌روزی بدنه نیروی انسانی شرکت است. کسب این تندیس در شرایطی محقق شد که شاخص‌های ارزیابی در این دوره با سخت‌گیری بیشتری اعمال شده بود، اما فولاد مبارکه با تکیه بر الگوهای تعالی، توانست بار دیگر برتری خود را در میان سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ کشور به اثبات برساند. این دستاورد نویدبخش ارتقای بهره‌وری و تقویت اعتماد ذینفعان و شرکای کسب‌وکار در بزرگ‌ترین تولیدکننده فولاد کشور است.

آکادمی ورزش فولاد خراسان کلید خورد

بزرگ فولاد فراهم کرد.

در ادامه این مراسم ضیعی مشاور رئیس هیأت عامل ایمیدرو با اشاره به ظرفیت‌های بالای این مجموعه در میزبانی رویدادهای ملی تصریح کرد: عملکرد فولاد خراسان در میزبانی مسابقات ورزشی ایمیدرو به‌یادماندنی بوده است. وی توضیح داد: با توجه به تجربه مدیرعامل این شرکت در حوزه صنایع معدنی و نگاه مثبت ایشان به زیرساخت‌ها انتظار می‌رود پروژه‌های توسعه‌ای و ورزشی در این منطقه با سرعت بیشتری به نتیجه برسد. همچنین وی خاطرنشان ساخت: کسب رتبه‌های برتر توسط تیم‌های ورزشی این مجتمع نشان‌دهنده استعدادهای درخشان در این مجموعه است. سلحشور مدیر خدمات و امور رفاهی نیز در این نشست مطرح کرد: این زمین ورزشی بخشی از نیازهای ۱۰ هزار نفری خانواده فولاد خراسان را پوشش می‌دهد. وی عنوان کرد: واحد ورزش مجتمع زین پس با مدیریت بهتر و امکانات گسترده‌تر دوره‌های آموزشی و برنامه‌های متنوعی را برای فرزندان کارکنان برگزار می‌کند. در پایان مراسم بهره‌برداری از این تأسیسات با انجام یک مسابقه نمادین بین فرزندان کارکنان و تیم مؤسسه خیریه خانه فرزندان امام علی (ع) آغاز شد تا بر جنبه‌های مسئولیت اجتماعی این طرح نیز تأکید شود.

تاب‌آوری بنگاه‌ها در بحران

سازگاری با تغییرات مداوم ناشی از رقابت و تحولات فناوری از شاخص‌های اصلی موفقیت محسوب می‌شود. وی توضیح کرد بسیاری از شرکت‌های حاضر در فرآیند تعالی با وجود آسیب‌های ایجاد شده توانسته‌اند با بهره‌گیری از دانش سازمانی روند بازسازی و بازآفرینی خود را با موفقیت دنبال کنند.خرمی خاطرنشان ساخت جایزه تعالی سازمانی معتبرترین نشان این سازمان است زیرا علاوه بر نتایج مالی کارآمدی فرآیندها و چشم‌انداز توسعه را نیز مورد سنجش قرار می‌دهد. وی توضیح داد فرآیند تعالی در عمل حتی یک نظام مشاوره را ایفا می‌کند و ارزیابان به مقایسه عملکرد شرکت‌ها با استانداردهای جهانی نقاط قوت و راهکارهای ارتقای عملکرد را در اختیار مدیران قرار می‌دهند. وی در پایان عنوان کرد استمرار حضور بنگاه‌ها در این رویداد طی دو دهه نشان‌دهنده اثربخشی آن در ارتقای بهره‌وری و سودآوری است. به گفته وی تجربه بنگاه‌های ایرانی در مدیریت بحران به شکلی است که الگوهای مدیریتی نوآورانه‌ای را توسعه داده‌اند که حتی برای شرکت‌های خارجی نیز قابل تصور نیست. خرمی خاطرنشان کرد برنامه‌ریزی برای حمایت و بازسازی واحدهای صنعتی که در تالطم‌های اخیر دچار آسیب شده‌اند در اولویت برنامه‌های اجرایی قرار دارد.

مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی در بیست‌وسومین همایش تعالی سازمانی از تدوین برنامه‌های ویژه برای بازسازی صنایع آسیب‌دیده خبر داد. قاسم خرمی ضمن تمجید از تاب‌آوری کم‌نظیر بنگاه‌های اقتصادی ایران در شرایط بحرانی بر نقش محوری شاخص‌های تعالی در بهبود نظام مدیریتی و افزایش بهره‌وری شرکت‌ها تأکید کرد.

رئیس سازمان مدیریت صنعتی با اشاره به برگزاری ۲۳ دوره جایزه تعالی سازمانی اعلام کرد که شاخص‌های ارزیابی متناسب با تحولات محیط کسب‌وکار و نیازهای روز بازرگاری شده است. وی بر نقش این جایزه در ارتقای کیفیت مدیرت بنگاه‌ها و سنجش توانایی آن‌ها در مواجهه با شرایط پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی پافشاری کرد. وی در پایان عنوان کرد استمرار حضور بنگاه‌ها در این دوره بررسی راهبردهای شرکت‌ها برای پیش‌بینی مخاطرات و آمادگی در برابر بحران‌ها بوده است. وی خبر داد که موضوع تاب‌آوری سازمانی به دلیل تجربه تحریم‌ها و چالش‌های اقتصادی جایگاه ویژه‌ای در ارزیابی‌ها پیدا کرده و بنگاه‌های ایرانی عملکردی خیره‌کننده در حفظ پایداری فعالیت‌های خود داشته‌اند.

رئیس سازمان مدیریت صنعتی تصریح کرد که توانایی

سرمایه‌گذاری ۴۸۰۰ میلیارد تومانی فولاد سنگان در حوزه آب



شرکت صنایع معدنی فولاد سنگان با سرمایه‌گذاری ۴ هزار و ۸۰۰ میلیارد تومانی، طرح عظیم تأمین پایدار آب را از طریق جمع‌آوری شبکه فاضلاب و انتقال پساب تصفیه شده اجرایی کرد. این پروژه با هدف پایداری تولید و حفظ منابع زیست‌محیطی، شامل احداث خطوط انتقال به طول ۸۲ کیلومتر و تصفیه‌خانه مدرن در شهرستان تایباد است. به گزارش عصر اقتصاد، این مجموعه برای اجرای طرح مذکور بالغ بر ۴ هزار و ۸۰۰ میلیارد تومان سرمایه‌گذاری تخصیص داده است. محور اصلی این فعالیت‌ها بر جمع‌آوری شبکه فاضلاب شهر تایباد به طول ۱۲ کیلومتر و برقراری ۱۷ هزار انشعاب استوار است که گامی مهم در ارتقای بهداشت محیطی منطقه محسوب می‌شود.

در بخش عملیاتی و فنی، احداث تصفیه‌خانه فاضلاب

عبور تولید فولاد نیریز از مرز ۱۰۶ هزار تن



شرکت فولاد غدیر نیریز با وجود چالش‌های اقتصادی ناشی از شرایط ویژه کشور، موفق به ثبت رشد ۱۰۲.۵۸ درصدی تولید شمش در دو ماه نخست سال ۱۴۰۵ شد. این مجموعه با تولید بیش از ۱۰۶ هزار تن محصول، فراتر از برنامه‌های پیش‌بینی‌شده ظاهر گشت و رکوردهای عملیاتی متعددی را در حوزه ذوب و بارگیری جابه‌جا کرد.

به گزارش عصر اقتصاد، به نقل از روابط عمومی و امور بین‌الملل فولاد غدیر نیریز، این مجتمع صنعتی در اردیبهشت‌ماه سال جاری با تولید ۶۲ هزار و ۱۸۳ تن شمش فولادی، به رشد ۱۱۹.۲۷ درصدی نسبت به برنامه تعریف‌شده دست یافت. این در حالی است که میزان تولید در مدت مشابه سال گذشته ۲۱ هزار و ۶۶ تن گزارش شده بود.

بررسی آمارهای عملکردی نشان می‌دهد مجموع تولید فروردین و اردیبهشت‌ماه امسال به ۱۰۶ هزار و ۹۶۱ تن رسیده است. این رقم در مقایسه با تولید ۴۲ هزار و ۵۳۰ تنی دو

ماه نخست سال ۱۴۰۴، نشان‌دهنده ارتقای چشمگیر توان تولیدی این واحد است. همچنین شرکت توانست از برنامه پیش‌بینی‌شده که ۱۰۴ هزار و ۲۷۲ تن بود، پیشی بگیرد.

علاوه بر حجم کل تولید، این مجموعه در حوزه عملیاتی نیز موفق به ثبت چندین رکورد جدید شد. دستیابی به ۱۶ ذوب در یک سکوتسن در تاریخ ۱۷ اردیبهشت، ثبت رکورد بارگیری روزانه ۶۱۲ هزار و ۶۱۲ تن شمش در ۳۰ فروردین و رسیدن به ۴۴۹ ذوب در اردیبهشت‌ماه از جمله این دستاوردها به شمار می‌رود. همچنین در این بازه زمانی، عمر نسوز پاتیل‌ها با بهبود فرآیندهای فنی افزایش یافت.

کارشناسان این مجموعه خاطرنشان ساختند که تداوم روند رو به رشد تولید و حفظ کیفیت محصولات در شرایط سخت فعلی، نتیجه برنامه‌ریزی منسجم، ارتقای بهره‌وری خطوط و مدیریت بهینه منابع بوده است که چشم‌انداز روشنی را برای جایگاه این شرکت در صنعت فولاد کشور ترسیم می‌کند.

نیرو

تاب‌آوری؛ سنگر اصلی مقابله با بحران‌های آبی

مدیرکل مدیریت بحران شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور گفت: مشارکت فعال جامعه و مدیریت آگاهانه مصرف آب، اصلی‌ترین رکن تاب‌آوری در برابر خشکسالی و سیل است.

محمد امجد با اشاره به آغاز هفته صرفه جویی آب با تأکید بر اهمیت استراتژیک تاب‌آوری در صنعت آب، این مؤلفه را کلید اصلی مدیریت بحران‌های طبیعی دانست و در این باره اظهار داشت: تاب‌آوری فقط یک مفهوم تئوریک نیست بلکه فرآیندی است که بدون مشارکت فعال جامعه شکل نمی‌گیرد. جوامعی که با برنامه‌ریزی دقیق در مسیر تاب‌آوری حرکت کرده‌اند، به‌خوبی توانسته‌اند پیامدهای ناشی از بحران‌هایی نظیر سیل و خشکسالی را مدیریت کنند.

امجد فرهنگ مصرف بهینه را سرمایه اجتماعی کشور خواند و اعلام کرد: ما صرفه‌جویی را فراتر از یک اقدام اقتصادی ساده می‌بینیم؛ این رفتاری است که به مقاومت‌سازی کل جامعه کمک می‌کند. استفاده از تجهیزات کم‌مصرف، بازچرخانی آب‌های خاکستری در صنایع و کشاورزی، و همچنین آموزش همگانی، از راهکارهای عملیاتی برای ارتقای سطح تاب‌آوری در برابر تغییرات اقلیمی است.

وی با اشاره به ارزانی قیمت آب که گاهی منجر به کم‌توجهی عمومی نسبت به ارزش واقعی آن شده است، افزود: هرچه مصرف آب آگاهانه‌تر و مدبرانه‌تر باشد، طبیعتاً تاب‌آوری جامعه در مواجهه با شرایط اضطراری افزایش خواهد یافت. این رویکرد، دقیقاً در راستای سیاست‌های اقتصاد مقاومتی است که مورد تأکید رهبر معظم انقلاب قرار دارد.

مدیرکل مدیریت بحران شرکت آفا با تشریح اقدامات این نهاد در یک سال اخیر گفت: ما در صنعت آب بر خودکفایی و کاهش وابستگی به خارج تمرکز کرده‌ایم. توسعه توان تعمیراتی داخلی و راه‌اندازی کارگاه‌های تخصصی، گامی مؤثر در جهت کاهش آسیب‌پذیری بوده است. همچنین در بخش تولید انرژی، ضمن استفاده از ظرفیت‌های برق‌آبی، در حال گسترش بهره‌برداری از انرژی‌های تجدیدپذیر هستیم تا در شرایط بحرانی، خللی در خدمات‌رسانی ایجاد نشود.امجد با اشاره به پایداری شبکه آب و فاضلاب در روزهای جنگی خاطرنشان کرد: تجربه ثابت کرده است که با تکیه بر دانش فنی مهندسان داخلی، کمترین آسیب ممکن به شبکه آب‌رسانی وارد شده است؛ به‌طوری‌که در بسیاری از حوادث اخیر، مردم حتی متوجه آسیب‌های وارده به شبکه نشدند، چرا که تیم‌های عملیاتی بلافاصله وارد میدان شده و مشکل را مرتفع کردند. امیدواریم با حفظ این روحیه جهادی، شاهد ارتقای هرچه بیشتر کیفیت خدمات به مردم عزیز باشیم.

صرفه‌جویی قابل توجه انرژی با اصلاح روشنایی معابر در کشور

معاون فنی و مهندسی ساتبا با اشاره به اجرای طرح اصلاح روشنایی در کشور گفت: در حوزه اصلاح روشنایی معابر و نیز دانشگاه‌ها و مراکز درمانی، تاکنون با تعویض سدها چراغ و لید LED، ۱۴ مگاوات کاهش توان و صرفه‌جویی قابل توجه انرژی معادل تولید یک نیروگاه خورشیدی محقق شده است.

علیرضا پرنده‌مطلق -معاون فنی و مهندسی ساتبا- در گفت‌وگو با ایسنا، با اشاره به اجرای طرح اصلاح روشنایی در دو حوزه اصلاح روشنایی معابر و اصلاح روشنایی داخلی دانشگاه‌ها و مراکز درمانی اظهار کرد: طرح اصلاح روشنایی معابر در ۱۹ شرکت توزیع با پتانسیل کاهش توان ۳۶۴ مگاوات برای تعویض حدود سه میلیون چراغ مصوب شده است.

وی افزود: تاکنون حدود ۴۱۵ هزار چراغ در این بخش تعویض شده که منجر به کاهش توان ۵۵ مگاواتی شده است. صرفه‌جویی حاصل از این میزان کاهش توان، سالانه ۲۴۱ میلیون کیلووات‌ساعت است که تقریباً معادل انرژی تولیدی یک نیروگاه خورشیدی ۱۴۵ مگاواتی است.

افزایش ظرفیت فرآورش بزرگ‌ترین شرکت تولیدکننده نفت ایران

مشعل نه‌تنها متوقف نشد، بلکه خوشبختانه موفق شدیم تعدادی از آن‌ها را در فروردین‌ماه جاری واگذار کنیم و دیگر پیمانکاران نیز در این بخش مشغول فعالیت بوده‌اند.مدیرعامل شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب تصریح کرد: مسندت تداوم فعالیت‌ها در دوران جنگ، پایان‌یافتن پروژه جمع‌آوری گازهای مشعل مارون ۳ اسروی بخش خصوصی بود که به‌تازگی راه‌اندازی شده است.حاتمی همچنین با اشاره به واگذاری ۳ بسته مزایده با مجموع ۵۰۰ میلیون و ۵۰۰ هزار فوت مکعب در روز در محدوده شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مسجدسلیمان به سرمایه‌گذاران متقاضی در فروردین، یادآور شد: اخبار خوشی در ۶ ماه آینده در بخش پروژه‌های جمع‌آوری گازهای مشعل در راه است که کام مردم را شیرین خواهد کرد و افزون‌بران، با تولید و خلق ثروت به محیط‌زیست نیز کمک خواهد شد.

مدیرعامل شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب از افزایش ظرفیت فرآورشی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و به‌تبع آن افزایش تولید نفت خام این شرکت تا پایان امسال خبر داد.به گزارش عصر اقتصاد از وزارت نفت، رامین حاتمی در گفتگویی با اشاره به تداوم اقدام‌های توسعه‌ای این شرکت در دوران جنگ، از افزایش ظرفیت فرآورشی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب با نهایی‌شدن یکی از واحدهای فرآورشی جدید خبر داد و گفت: چندین کارخانه فرآورشی جدید در مرحله اجرا قرار دارد و افزون‌بران، برنامه‌ریزی برای احداث سه واحد فرآورشی با ظرفیت روزانه ۱۶۵ هزار بشکه در حال واگذاری به سرمایه‌گذاران بخش خصوصی است.

وی افزود: افزون‌بر اقدام‌های فوق، از اسفند تا فروردین، پیگیری مزایده گازهای

آگهی فراخوان شناسایی تأمین کنندگان به شماره: ۱۴۰۵/۰۳/۱۴۰۵/ف

شرکت معدنی و صنعتی گل گهر (سهامی عام) در نظر دارد به منظور "تأمین سنگ آهن مگنتیتی به میزان ماهیانه حداقل ۵۰،۰۰۰ تن" اقدام به شناسایی تأمین‌کنندگان (شاخص حقیقی و حقوقی) واجد شرایط نماید.لذا متقاضیان می‌توانند جهت اخذ اسناد فراخوان (کسب اطلاع) از مدارک مورد نیاز و سایر شرایط، به وبسایت این شرکت به نشانی WWW.GEG.IR بخش مناقصه و مزایده مراجعه و اسناد مذکور را دانلود نمایند و پاکت خود را که حاوی مدارک خواسته شده جهت شناسایی تأمین‌کنندگان می‌باشد، حداکثر تا ساعت ۱۳:۰۰ روز یکشنبه مورخ ۱۴۰۵/۰۴/۰۷ به نشانی ذکر شده در اسناد تحویل نمایند. شرکت در فراخوان حاضر و ارسال پاکت هیچ‌گونه حقی جهت ارجاع کار ایجاد نمی‌نماید.

کمیسیون معاملات شرکت معدنی و صنعتی گل گهر

شرکت معدنی و صنعتی گل گهر
Golgohar Mining & Industrial Co.

نوبت اول

آگهی مناقصه عمومی یک مرحله ای شماره ب /۵۲- ۱۴۰۵/۲۶-

شسرت آب و فاضلاب استان کرمان در نظر دارد مناقصه عمومی خرید اتاقک فلزی سر چاهی از طریق سامانه تدار کات الکترونیکی دولت به شماره ۲۰۰۵۵۹۶۳۰۰۱۷۶ برگزار نماید. کلیه مراحل برگزاری مناقصه از دریافت اسناد مناقصه تا ارائه پیشنهاد مناقصه گران و بازگشایی پاکتها از طریق درگاه سامانه تدار کات الکترونیکی دولت (ستاد) به آدرس www.setadiran.ir انجام خواهد شد و لازم است مناقصه گران در صورت عدم عضویت قبلی، مراحل ثبت نام در سایت مذکور و دریافت گواهی امضای الکترونیکی راجعت شرکت در مناقصه محقق سازند. تاریخ انتشار مناقصه در سامانه تاریخ ۱۴۰۵.۰۳.۲۵می باشد.

مبلغ برآورد: ۳۳۶.۲۴۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال

مبلغ تضمین شرکت در مناقصه: ۱۶.۸۱۲.۰۰۰.۰۰۰ ریال به صورت ضمانت بانکی (فرابندار جاع کار) در وجه شرکت آب و فاضلاب استان کرمان

ضمانتنامه فوق باید به مدت سه ماه از تاریخ پیشنهاد قیمت اعتبار داشته باشد و برای سه ماه نیز قابل تمدید باشد.

مهلت زمانی در یافت اسناد مناقصه از سایت: مورخ: ۱۴۰۵.۰۳.۲۸ لغایت ۱۴۰۵.۰۳.۲۵

مهلت زمانی ارائه پیشنهاد: ساعت: ۱۹:۱۰ روز دوشنبه تاریخ ۱۴۰۵.۰۴.۰۸

آخرین مهلت تحویل پاکت (الف): به صورت حضوری ساعت ۱۲:۰۰ روز دوشنبه مورخ ۱۴۰۵.۰۴.۰۸ به دفتر حراست شرکت آب و فاضلاب استان

تاریخ بازگشایی پاکت الف ب: ساعت: ۰۹:۰۰ روز سه شنبه تاریخ ۱۴۰۵.۰۴.۰۹

محل تأمین اعتبار :منابع عمرانی

تعداد شرکت کننده در مناقصه: ۲ شرکت

اطلاعات تماس دستنگاه مناقصه گزار جهت دریافت اطلاعات بیشتر در خصوص اسناد مناقصه و ارائه پاکت ها

آدرس: کرمان بلوار ۲۲ پهنم شرکت آب و فاضلاب استان کرمان تلفن: ۰۳۴-۳۳۲۲۹۶۰

اطلاعات تماس سامانه ستاد جهت انجام مراحل عضویت در سامانه مرکز تماس ۰۲۱۴۱۹۳۴

دفتر ثبت نام ۸۸۹۶۹۷۳۸ و ۸۵۱۹۳۷۶۸

مدیریت روابط عمومی و آموزش همگانی