فکور نو

نشریه داخلی گروه
فکور صنعت تهران

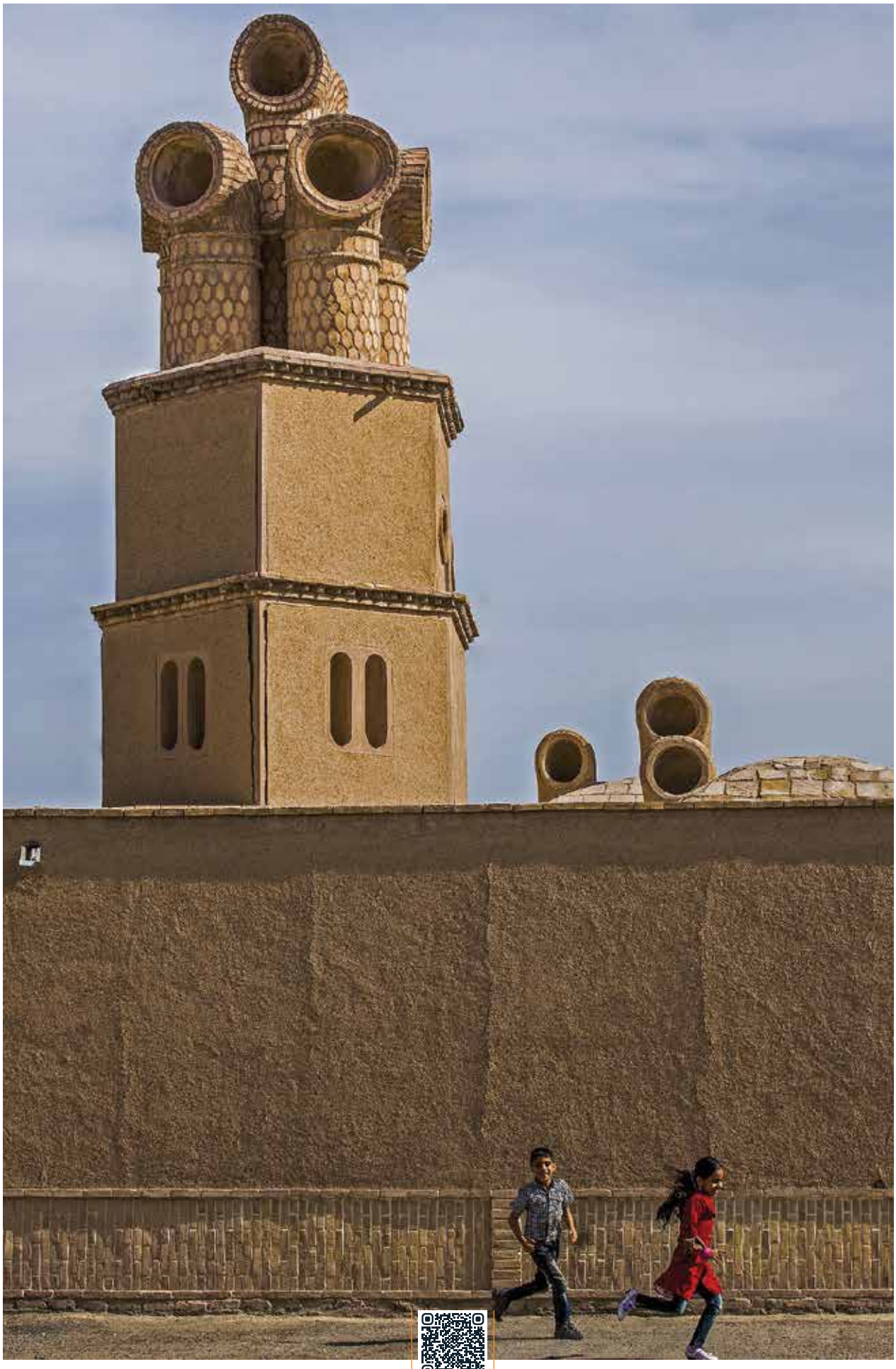
شماره چهارم • زمستان ۱۴۰۴

• **چابک، هوشمند، امیدبخش**
روایت اهم اقدامات و فعالیت‌های بخش صنعت و معدن

• **«فکور» درج نماد شد**
درج نماد معاملاتی شرکت مهندسی فکور صنعت تهران در بازار دوم فرابورس

• **پیشتاز و فناور در مسیر توسعه کشور**
پرونده ویژه پروژه ملی احداث کارخانه احیای مستقیم بردسیر





لینک موزیک ویدئو

نمایی از بادگیر چپقی سیرجان، میراث ملی ایران-عکاس: حمید صادقی

﴿ وَرَحْمَتِي وَسِعَتْ كُلَّ شَيْءٍ ﴾

و رحمتم همه چیز را فرا گرفته است

سوره مبارکه اعراف ﴿۱۵۶﴾

فکر نو
نشریه داخلی گروه فکور صنعت تهران
شماره چهارم ■ زمستان ۱۴۰۴

دست‌خط ۳
سرمقاله
در این فصل طی یادداشتی به قلم جانشین محترم مدیرعامل در بخش صنعت و معدن از مهم‌ترین رخدادها و تصمیمات تحول‌آفرین در سازمان، آگاه می‌شویم.

دست‌چین ۷
اخبار
در این فصل گزیده مهم‌ترین اخبار گروه فکور صنعت تهران را منتشر کرده‌ایم.

دستاورد ۳۱
پروژه
در این فصل در گفت‌وگو با مدیر پروژه احداث کارخانه احیای مستقیم بردسیر، به معرفی این پروژه و روند ساخت و پیشرفت آن پرداخته‌ایم. ابعاد فنی و اجرایی پروژه نیز در گفت‌وگو با رئیس سایت، سرپرست نظارت و اجرا و همچنین یادداشتی از سرپرست فنی، بیان شده است. کلیات پروژه نیز در قالب یک طرح اینفوگرافیک معرفی شده است.

دست‌خوش ۵۱
پرونده ویژه
در این فصل در قالب یادداشت و اینفوگرافیک به معرفی فعالیت‌های بخش تحقیق و توسعه در همکاری با دانشگاه‌ها و همچنین مقالات منتشر شده در فضای ملی و بین‌المللی از سوی همکاران فکور صنعت پرداخته‌ایم.

دست در دست ۵۷
تفکر سازمانی
در این فصل طی گفتگو با مدیرعامل گروه توسعه مدیریت نشا، به بررسی استراتژی‌های جدید در این حوزه و همچنین طرح «فردای فکور» پرداخته‌ایم. یادداشتی درباره نقش وفاق در توسعه سازمان‌ها و کمیک استریپی درباره آیین نامه رفتار سازمانی از دیگر مطالب این بخش هستند.

از دست شما ۶۹
خانواده فکور صنعت
در این فصل پرونده‌ای ویژه برای سی و دومین سالگرد تأسیس فکور صنعت تهیه کرده‌ایم که در آن تصاویر قدیمی و یادداشت‌هایی از افراد با سابقه شرکت منتشر شده است. همچنین در گفت‌وگو با رئیس هیئت مدیره شرکت فکورمغناطیس اسپادانا، مروری بر تاریخچه فعالیت‌های فکور صنعت در دهه اول و دوم فعالیت‌هایش داشته‌ایم.

دست پرورده ۹۱
بازتاب رسانه‌ها
در این فصل بازتاب فعالیت‌ها و دستاوردهای فکور صنعت در رسانه‌ها را منتشر کرده‌ایم.

دوردست ۹۵
بین‌الملل
در این فصل با نگاهی به روند توسعه شرکت ولـه (Vale) برزیل به عنوان یکی از بزرگ‌ترین تولیدکنندگان مواد معدنی در جهان، بررسی کرده‌ایم که چطور یک کمپانی دولتی برزیلی به یک شرکت خصوصی بین‌المللی غول‌آسا تبدیل شد.

دستان ۹۹
ایران‌بانی
در این فصل به گردشگری استان کرمان به عنوان یکی از استان‌های کلیدی در حوزه فعالیت‌های فکور صنعت پرداخته‌ایم.
روزنامه‌نگاران حوزه گردشگری در این فصل به معرفی جاذبه‌های تاریخی و گردشگری دو شهر سیرجان و بردسیر که هر دو محل پروژه‌های فکور صنعت هستند، می‌پردازند.

دست‌یار ۱۰۵
سبک زندگی
در این فصل دو گزارش با عناوین «چرا تعامل با چت‌بات‌های هوش مصنوعی نمی‌توانند جایگزین درمانگر واقعی شود؟» و «یک تحلیل و چند توصیه درباره پوشش کاری کارمندی در دنیای پساکژوال» منتشر کرده‌ایم.

دست آخر ۱۱۱
بازتاب فکری نو
پایان بخش مطلب نشریه، گفت‌وشنود با شما خوانندگان عزیز نشریه فکری نو است.

فکری نو؛ نشریه داخلی شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام)
زیر نظر معاونت سرمایه‌های انسانی و ارتباطات گروه فکور صنعت
به همت واحد روابط عمومی و برند: محمدرضا صفوی (سرپرست مدیریت روابط‌عمومی و برند)، **نفیسه حاجاتی** (سرپرست رسانه، وب‌سایت و شبکه‌های اجتماعی)، **محدثه سنائی‌فر** (کارشناس خبر و رسانه)، **سبحان نورمحمدی** (مشاور تبلیغات و برند)، **جمال پایدار** (کارشناس تبلیغات و برند)، **علی تقوی** (کارشناس چندرسانه‌ای)، **جعفر کافی** (سرپرست رویدادها).

«**فکری نو**» با آثاری از همکاران گروه فکور صنعت و شماری از چهره‌های رسانه‌ای کشور منتشر می‌شود و همه محتوای نشریه شامل متون، عکس‌ها، طرح‌ها و تصویرسازی‌ها به طور اختصاصی، توسط (یا به سفارش) روابط عمومی شرکت مهندسی فکور صنعت تهران، تولید شده است.
هر گونه باز نشر مطالب «**فقط در صورت اخذ اجازه کتبی از واحد روابط عمومی**» امکان‌پذیر است.

این شماره با همراهی: عبدالعظیم غلامی بیدخانی، سید کاظم شیرازی، فرزاد غریبی، مهدی علیپور یزدی، مسعود شیخ‌زاده، کاظم برزگری، محمد مهدی هاشمی، علی شیخ‌زاده، احمد اثنی عشری، محسن براتی، امیرحسن رمضانپور، لیلا حسینی برزانی، مرجان پورقیصر، علیرضا برقی، طاهره حسابی، کریم اوزایش، نگار رفاعی، علی علیپور سرمست، محسن مرشدی.

با سپاس از همکاری: حمید ایزدی، سعید فتوحی، حسین الهی دوست، نگین باقری، مهسا مژدهی، مریم اطیابی، نفیسه کلهر، حمید صادقی.

داستان جلد: بافتی نرم از نام و نشان سرمایه‌های انسانی گروه فکور صنعت بر کالبد گرانقدر ایران، طرحی است برای پاسداشت یک عمر تلاش در مسیر توسعه صنعت کشور. ۲۱ آذرماه امسال، فکور صنعت ۳۲امین شمع را بر کیک تولدش روشن کرد تا همچنان با تمام توان و امید، به پیش برود.

FAKOOR SANAT TEHRAN Engineering Co
آدرس: تهران، خیابان سنایی، نبش کوچه بیست‌وششم، پلاک ۱۶۵، ساختمان روابط عمومی
تلفن: ۸۱۰۰۰ ۸۴۰ - ۰۲۱ **ایمیل: PR@fstco.com** **تلگرام و واتساپ: ۰۹۹۶ ۶۶۸ ۶۳۴۷**

دَستِ خَطّ

سرمقـــالـه





چابک، هوشمند، امیدبخش

گزارشی از اهم اقدامات و فعالیت‌های بخش صنعت و معدن طی ۶ ماه اخیر

عبـدالعظیـم غـلامـی
جـانشیـن مدیرعـامـل در
بخـش صنعـت و معـدن

۱۵ دقیقه

آغاز همکاری‌ام با شرکت مهندسی فکور صنعت تهران هم‌زمان بود با روزهایی که کشور درگیر جنگ ۱۲ روزه بود؛ روزهایی دشوار که پیامدهای آن بر اقتصاد کشور بسیار نگران کننده بود و پروژه‌های بزرگ معدنی و صنعتی را در معرض عدم‌قطعیت قرار داد. امروز که ۶ ماه از حضور رسمی‌ام در این مجموعه می‌گذرد، فرصت مناسبی است تا روایت کنم در این مدت چه مسیر دشوار اما امیدبخشی را در بخش صنعت و معدن پیمودیم.

در مراسم معارفه‌ام، به مساله مهمِ تلاش برای چابک سازی فرایندها اشاره کردم و الان نیز در بخش صنعت و معدن بسیار بر این مساله تمرکز کرده‌ایم. بر همین اساس طی ماه‌های گذشته بر شناسایی دقیق گلوگاه‌ها و بازنگری فرایندهای کلیدی تمرکز داشته‌ایم؛ فرایندی که با همکاری مداوم با معاونت سرمایه‌های انسانی و ارتباطات و نشست‌های متعدد با صاحب‌نظران و ذی‌نفعان پیش رفت. در این مسیر، حمایت‌های مهندس محمدوحید شیخ‌زاده (مدیرعامل محترم فکورصنعت) که بر مسائل منابع انسانی و ساختار تسلط کامل دارند، در اتخاذ تصمیم‌های دقیق و کم‌ریسک نقش بسزایی داشت.

همواره باور من این بوده است اصلاحات و تغییر در حوزه‌های مدیریتی باید از لایه‌های بالایی صورت گیرد، زیرا بیشترین جهت‌دهی و تأثیرگذاری در همان لایه شکل می‌گیرد. به همین دلیل، طی ماه‌های اخیر، معاونت مهندسی و معاونت بازرگانی بخش صنعت و معدن دستخوش تغییر شدند و برای مدیریت بازرگانی داخلی نیز انتخابی جدید انجام شد. همچنین در بخش مدیران پروژه، به‌منظور هماهنگی بیشتر با راهبردهای جدید سازمان، اصلاحاتی صورت گرفته است. این تغییرات بر اساس نتیجه ارزیابی‌های دقیق از عملکرد، نگرش و ظرفیت نیروها بود که با کمک کانون‌های ارزیابی و زیر نظر معاونت سرمایه‌های انسانی انجام شد.

یکی از اقداماتی که از ابتدا بر آن تأکید داشتم، شفاف‌سازی «سطح سازمانی» بود. این موضوع یکی از گره‌های مهم سازمان در مسیر توسعه است. باور دارم اگر ساختار شغلی شفاف نباشد، بهره‌وری و انگیزه افراد نیز نمی‌تواند به شکل واقعی ظهور پیدا کند. طی جلسات مختلف و با همراهی معاونت سرمایه‌های انسانی، بازنگری این ساختار در دستور کار قرار گرفت و امیدوارم تا پایان سال جاری، وارد مرحله اجرا شود.

در حوزه فرایندها نیز طی ماه‌های گذشته زمان قابل‌توجهی صرف شد و جلسات متعددی با متخصصین حوزه فرایندها و مدیریت پروژه‌ها برگزار کردیم تا بتوانیم مجموعه‌ای از فرایندهای کمکی یا به اصطلاح میانبرها (shortcut) را تعریف کنیم؛ فرایندهایی که متناسب با فازهای مختلف پروژه و نوع وظایف، در کنار فرایندهای اصلی سازمان عمل کنند و چابکی بیشتری برای تیم‌ها ایجاد کنند. هدف ما حذف یا نفی فرایندهای موجود نبود، بلکه ایجاد لایه‌ای مکمل در دل همان ساختارها بود تا بتوانیم مسیر تصمیم‌گیری و اجرا را کوتاه‌تر، دقیق‌تر و متناسب‌تر با شرایط هر پروژه پیش ببریم. در همین راستا برخی روال‌ها و آیین‌نامه‌های بخش صنعت و معدن مورد بازنگری قرار گرفت و تلاش کردم در این اصلاحات نظر مدیران پروژه و معاونت‌های مرتبط را نیز دریافت کنم تا تغییرات از دل تجربه عملی و نیاز واقعی پروژه‌ها انجام شود.

رویکرد اصلی این اصلاحات بر افزایش اختیار مدیران پروژه بر پایه میزان مسئولیتی است که برعهده دارند. معتقدم اگر محوریت اجرای پروژه در اختیار مدیر پروژه باشد و تصمیمات کلیدی در زمان مناسب و با سرعت لازم اتخاذ شود، نتیجه آن، افزایش چابکی و ارتقای عملکرد خواهد بود. البته این تأکید هرگز به معنای نادیده‌گرفتن توانمندی و نقش حیاتی معاونت‌ها و مدیریت‌هایی مانند مهندسی، تأمین، امور قراردادها و بازرسی فنی، کنترل کیفی و ایمنی نیست. همان‌گونه که در جلسه اخیر با مدیرعامل محترم نیز مطرح شد، انتظار ما این است که این بخش‌ها همچنان سرویس‌های دقیق، به‌موقع و حرفه‌ای به مدیر پروژه ارائه کنند و نقش پشتیبان و تقویت‌کننده خود را ایفا نمایند. با این حال می‌خواهیم ساختار به سمت نقطه‌ای حرکت کند که مدیر پروژه در جایگاه واقعی خود به‌عنوان محور تصمیم‌سازی و پیشبرد پروژه قرار گیرد؛ و انتظار داریم در پی آن، بازدهی پروژه نیز بیشتر شود.

یکی از چالش‌هایی که اغلب سازمان‌های بزرگ با آن روبه‌رو می‌شوند، افزایش سربارهای مستقیم و غیرمستقیم در گذر

زمان است. هنگامی که سازمان رشد می‌کند، حجم وظایف، لایه‌های مدیریتی و نیاز به هماهنگی نیز افزایش می‌یابد و این امر به‌صورت طبیعی سربارهایی ایجاد می‌کند که اگر مدیریت نشوند، بهره‌وری را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مدیریت این سربارها نقطه تعادل مشخصی دارد؛ به‌طوری‌که نه می‌توان آن‌ها را به صفر نزدیک کرد و نه اجازه داد از حد معقول فراتر روند. راهکار واقع‌بینانه و مؤثر، حرکت به سمت چابک‌سازی، بازنگری و اصلاح فرایندها و همچنین متناسب‌سازی ساختار نیروی انسانی است.

در همین مسیر، به این جمع‌بندی رسیدم که یکی از نیازهای اساسی برای تغییر در بخش صنعت و معدن، بازنگری در نگرش‌ها و شیوه تفکر ما نسبت به برخی مسائل است. همین موضوع مرا به این نتیجه رساند که برای ایجاد تغییر، ضمن بهره‌مندی از ظرفیت نیروهای جوان شرکت می‌توانیم از مدیران توانمند خارج از سازمان نیز بهره بگیریم و نگاه تازه‌ای را وارد ساختار کنیم. در این راستا دو مدیر جوان در حوزه دفتر مدیریت پروژه‌ها وارد مجموعه صنعت و معدن شده‌اند و امیدواریم در آینده نیز بتوانیم افراد شایسته‌ای را به مجموعه خود اضافه کنیم.

این تغییرات، که طی شش ماه گذشته آغاز شده، همچنان ادامه خواهد داشت. بخش عمده این اقدامات تاکنون معطوف به شناسایی الگوهای رفتاری، مدل مدیریتی و گلوگاه‌های عملکردی بوده است؛ هرچند برخی همکاران با لطف خود این میزان اقدام را چشمگیر می‌دانند، اما واقعیت این است که نیاز ما به اصلاحات در بخش صنعت و معدن بسیار فراتر از این‌هاست. اکنون، علاوه بر اصلاح اشل سازمانی، در حال ارزیابی دقیق مدیران و سرپرستان هستیم تا بتوانیم یک روتین پایدار و یک فرایند منسجم برای به‌روزرسانی و ارتقای نظام مدیریت منابع انسانی طراحی کنیم؛ فرایندی که هر سال به‌صورت ادواری تکرار شود و اجازه ندهد ساختار سازمانی دچار رکود شود.

در هر سازمان بزرگی، انجام تعدیل‌های دوره‌ای و اصلاحات فرایندی یک الزام است؛ نه از سر سختگیری، بلکه برای جاری و زنده نگه‌داشتن سازمان. نیروهای توانمند و متعهد باید در سازمان رسوب کنند، مسیر رشد داشته باشند و از حمایت لازم برخوردار باشند. اما طبیعی است که برخی افراد نیز بنا بر عملکرد یا فاصله‌گرفتن از انتظارات سازمانی، فضای رشد دیگران را محدود می‌کنند و ناگزیر باید جای خود را به نیروهای به‌روزتر، تواناتر و همسو با مسیر آینده بدهند. در فکورصنعت و به‌ویژه در بخش صنعت و معدن، خوشبختانه طیف وسیعی از نیروهای توانمند حضور دارند؛ اما در کنار این نقطه قوت، برخی افراد نیز وجود دارند که عملاً ظرفیت و مسیر پیشرفت نیروهای کلیدی را مسدود کرده‌اند و ما موظفیم با اعمال تغییرات هوشمندانه و «سرند کردن» دقیق، این مانع را برطرف کنیم.

مهندس محمدوحید شیخ‌زاده تعبیر بسیار درستی دارند: «مهم‌ترین وظیفه یک مدیر پروژه، سرند کردن است؛ چه در برنامه‌ریزی و مدیریت اولویت‌ها و چه در مدیریت منابع انسانی.» این نقش اصلی هر مدیری در سازمان است. صرف‌نظر از اینکه گاهی از این کار با عنوان «جراحی به همراه خونریزی» یاد می‌شود و طبیعتاً هزینه‌های احساسی یا ساختاری دارد، اما برای بقای سازمان و تداوم رشد آن ضروری است.

در چنین شرایطی، مدیریت پروژه‌ها اهمیت دوچندان پیدا می‌کند. امروز در بخش صنعت و معدن، ۱۰ پروژه جاری داریم و پروژه دیگری نیز به‌زودی به این تعداد اضافه خواهد شد. این پروژه‌ها متعلق به ۹ کارفرمای مختلف هستند که هرکدام شرایط اقتصادی، مدیریتی و سازمانی متفاوتی دارند. جنگ ۱۲ روزه و تبعات اقتصادی آن باعث شد بسیاری از کارفرمایان به‌خصوص در بخش دولتی با مشکلات جدی در تأمین نقدینگی مواجه شوند. در این میان، مدیرعامل محترم دستوراتی بسیار روشن و راهبردی صادر کردند که عبارت بود از: مدیریت دقیق منابع و مصارف، تمرکز بر نقدینگی و در اولویت قرار دادن جریان مالی پروژه‌ها بدون آنکه اجرای آنها متوقف شود. ما این سیاست را عملیاتی کردیم و با وجود اینکه برخی پروژه‌ها بیش از هشت ماه هیچ تزریق مالی دریافت نکرده‌اند، حتی یک پروژه را نیز متوقف نکردیم. این تصمیم اگرچه از نظر تامین مالی فشار زیادی ایجاد کرد، اما از نظر حفظ برند فکور صنعت، نگهداشت نیروی انسانی و اعتماد کارفرما، اقدامی ضروری بود.

در بخش پروژه‌های سنواتی نیز پیگیری جدی مطالبات در دستور کار قرار گرفت و بخشی از این مطالبات به مرحله دستور پرداخت رسیده است. اگرچه نقدکردن این مبالغ همچنان چالش‌های خود را دارد، اما همین پیشرفت نشان می‌دهد مسیر احقاق حقوق سازمان در حال طی‌شدن است.

یکی دیگر از محورهای مهمی که در ماه‌های اخیر بر آن تمرکز داشته‌ایم، هم‌راستا کردن واحدهای مهندسی، تأمین، قراردادها و اجرایی در مسیر واحد پروژه‌هاست. ریسمان اصلی کار ما «پروژه» است و شاید به‌جای آنکه بگوییم قصد داریم مدیر پروژه را محور قرار دهیم، باید گفت که در تلاشیم «پروژه» را محور قرار دهیم. برای رسیدن به این هدف، هم‌افزایی و هماهنگی میان واحدهای ذکرشده یک ضرورت اساسی است. در این مسیر، همیشه برایم یادآوری این نکته آموزنده اهمیت دارد که «اگر مسائلی که با آن مواجه می‌شویم، تکراری بود، تصمیم‌گیری یک علم محسوب می‌شد؛ اما از آنجا که مسائل و شرایط دائما در حال تغییر است، تصمیم‌گیری بیش از آنکه یک علم باشد، یک «هنر» است». این نگاه، دقیقاً همان چیزی است که ما در بخش صنعت و معدن به آن نیاز داریم؛ نیروهایی که علاوه بر دانش، دارای هنر حل مسأله باشند و واقعیت این است که بار مسئولیت مدیران پروژه ما بسیار سنگین است. با وجود همه این دشواری‌ها، آنچه در شش ماه گذشته در پروژه‌ها رقم خورد فراتر از انتظارات کارفرمایان بوده است.

در میان پروژه‌های فعال، پروژه احداث کارخانه احیای مستقیم بردسیر (۴۶۱) یکی از مهم‌ترین نمونه‌های عملکرد تیمی فکور صنعت در سال جاری است. این پروژه با چالش‌های سیاسی و مدیریتی کارفرما آغاز شد اما امروز با بیش از ۹۰ درصد پیشرفت

در مراحل نهایی قرار دارد. در روزهای جنگ ۱۲ روزه بیش از ۹۰۰ نفر نیروی فعال در سایت حاضر بودند و در بخش سازه و سیویل رکوردهای قابل‌توجهی ثبت شد. ترخیص بسیاری از خریدهای خارجی با همکاری خوب بخش لجستیک انجام شد و برنامه فعلی ما این است که مدول Aپروژه تا بهمن‌ماه راه‌اندازی شود، مدول B نیز تا پایان سال به مرحله راه‌اندازی برسد و تحویل موقت کل پروژه، در بهار سال آینده انجام شود. نکته مهم‌تر این است که اخیراً کارفرما بازخوردهای بسیار مثبتی ارائه کرده و اذعان داشته که عملکرد فکور صنعت فراتر از انتظار ایشان بوده است.

• پروژه کارخانه گندله‌سازی خرامه (پروژه ۳۹۲) از نظر مالی شاید سخت‌ترین پروژه ما در سال جاری بود. کارفرما نتوانست به تعهدات مالی و قراردادی خود عمل کند، اما تیم پروژه با مدیریت هوشمندانه شرایط را کنترل کرد. در زمان آغاز چالش، پیشرفت پروژه ۶۸ درصد بود و امروز به ۷۳ درصد رسیده و پیش‌بینی می‌کنیم تا پایان سال به ۷۵ درصد برسد.

• پروژه کارخانه احیای مستقیم تربت حیدریه (۴۳۹) نیز به لحاظ مالی در وضعیت مشابه قرار داشت اما ما آن را زنده نگه داشتیم و امروز با ۶۰ درصد پیشرفت در مرحله مذاکره با کارفرما برای ادامه کار هستیم و پیش‌بینی می‌کنم ظرف یکی دو ماه آینده پروژه با سرعت بیشتری پیش برود.

• در پروژه احداث کارخانه تغلیظ مس جانجا (۴۸۳) که اولین پروژه بزرگ ما در حوزه مس است، اهمیت استراتژیک پروژه باعث شد با وجود عقب‌ماندگی کارفرما در پرداخت‌های ارزی، با جدیت کار را پیش ببریم. در یکی دو ماه اخیر رکوردهای مهمی در سیویل ثبت شد؛ از جمله ۱۱۶۷ مترمکعب بتن‌ریزی پیوسته در مدت ۱۸ ساعت. عملکرد پروژه تاکنون به نحوی بوده که اعتماد کارفرما را جلب کرده و حمایت آنها را به همراه داشته است. ما در سه پروژه بردسیر، خرامه و جانجا تاکنون رکوردهای مختلفی ثبت کرده‌ایم.

• پروژه احداث کارخانه سنگ آهن هماتیت - مگنتیت فولاد سنگان (۴۵۶) نیز از پروژه‌های استراتژیک فکور صنعت است. در کشوری که فراوری سنگ‌های هماتیت محدود است، ورود ما به این حوزه اهمیت فراوان دارد. با وجود ضعف مالی کارفرما، تیم پروژه آنقدر خوب عمل کردند که تا کنون بازخوردهای مثبتی از سمت کارفرما دریافت کرده‌ایم. مدیر این پروژه هوشمندانه عمل می‌کند و این سطح رضایت کارفرما نتیجه یک کار تیمی بوده است که به دست همکاران قوی تیم فنی و اجرایی سایت رقم خورده است.

• یکی دیگر از پروژه‌های ما، پروژه احداث کارخانه کنسانتره آهن تربت حیدریه (۴۷۶) است که زمینه‌ساز همکاری‌های آینده ما با کارفرمای پروژه خواهد بود. این پروژه در یک مجتمع بزرگ فولادی در حال اجراست. تیم این پروژه جوان است و یک مدیر پروژه جوان هم در اینجا منصوب شده و در حال جذب سرپرست فنی جدید از بیرون از سازمان هستیم.

• پروژه بهبود کیفیت محصول کنسانتره خط ۴ گل‌گهر(۳۹۴) که بیش از دو سال و نیم بهره‌برداری شده بود اما تحویل موقت آن امضا نمی‌شد، در نهایت با تلاش آقای مروجی و تیم پروژه به مرحله تحویل موقت رسید و تحویل دائم نیز پس از دریافت یکی از قطعات یدکی در سال آینده انجام خواهد شد.

• در پروژه توسعه و ارتقای کیفیت خطوط ۷،۶،۵ کنسانتره سنگ اهن گل‌گهر (۳۹۰) نیز تلاش می‌کنیم تامین بخش‌های باقی‌مانده را تکمیل کنیم و پرونده پروژه ۳۹۰ را در ۶ ماهه نخست سال آینده ببندیم.

• پروژه کارخانه کنسانتره سنگ آهن بهاباد نیز در مرحله ارسال پلیت‌های اصلی قرار دارد و تجهیزات مربوطه در دی‌ماه تحویل خواهد شد. برنامه این است که تا پایان امسال مرحله تست عملکرد (PGT) و تحویل موقت این پروژه انجام شود.

• همچنین پروژه کارخانه گندله‌سازی گیورد که فکور صنعت در آن سرمایه‌گذاری کرده، از پروژه‌های مهم امسال است. با توجه به نزدیکی پروژه به یزد و تامین خوراک آن توسط شرکت‌های زیرمجموعه گروه فکور صنعت، این پروژه مزیت رقابتی ویژه‌ای دارد. کارفرما در شهریورماه از پروژه بازدید داشت، از پیشرفت اولیه پروژه اعلام رضایت کرد و طی جلسات بعدی، هدف‌گذاری کردیم که تا پایان سال جاری پیشرفت قابل‌توجهی را ثبت نماییم. در مجموع، ۹ ماه گذشته از سال جاری با چالش‌ها و پیچیدگی‌های زیادی همراه بود. از یک‌سو بحران نقدینگی، چالش‌های مالی کارفرمایان و از سوی دیگر ضرورت اصلاح ساختارها و فرایندهای داخلی و در کنار همه این‌ها نیاز به حفظ کیفیت و پیشرفت پروژه‌ها، فشار مضاعفی بر تیم‌ها وارد کرد. اما حرکت یکپارچه مدیران پروژه، معاونت‌ها و واحدهای تخصصی باعث شد نه‌تنها پروژه‌ای متوقف نشود بلکه در بسیاری از آنها رکوردهای جدید نیز ثبت شود.

امیدوارم، با تکیه بر نیروهای توانمند و متعهد فکور صنعت، مدیریت آگاهانه و دقیق مدیرعامل محترم و اعتماد کارفرمایان، سال پیش‌رو سالی باشد که ثمره بخش مهمی از این اصلاحات در پروژه‌ها و ساختار سازمانی نمایان و برند فکور صنعت در حوزه معادن و صنایع معدنی بیش از گذشته تثبیت شود.

دَست‌چین اخبار

- ۳۲ سال برای ایران
- «فکور» درج نماد شد
- آغاز فرآیند اجرایی پروژه کنسانتره تربت حیدریه
- راه‌اندازی واحد بازیافت آهن از باطله‌های کم‌عیار هماتیتی
- تثبیت حضور در زنجیره مس



«فکور» درج نماد شد

جدیدترین گـام‌هـا در مسیر بـورسی شـدن فکـور صنعت

۸ دقیقه

دکتر جواد سعیدی، معاون سرمایه‌گذاری و امور مجامع، بیان کرد: نماد معاملاتی شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) پس از احراز کلیه شرایط پذیرش، با نماد «فکور» در تاریخ ۲۴ آذرماه ۱۴۰۴ در بازار دوم فرابورس ایران و در گروه صنعت (خدمات فنی و مهندسی) درج شد.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت، به این ترتیب، شرکت مهندسی فکور صنعت تهران با نماد (فکور) با کد IRO۳FSTZ۰۰۰۱ (کد ۱۲ رقمی نماد) و کد FSTZ۱ (با عنوان کد ۵ رقمی نماد) و نام لاتین Fakoor Ind Tehran در بازار دوم فرابورس درج نماد شد.

معاون سرمایه‌گذاری و امور مجامع شرکت مهندسی فکور صنعت تهران پیش از این نیز، در خبر دیگری بیان کرد: در انتهای مسیر ورود شرکت به بازار سرمایه کشور، مطابق نامه شماره ۱۲۲/۱۸۷۸۱۱ مورخ ۱۴۰۴/۰۹/۱۷ سازمان بورس و اوراق بهادار، نام شرکت مهندسی فکور صنعت تهران با شماره ۱۲۵۰۳ نزد سازمان بورس و اوراق بهادار به عنوان ناشر اوراق بهادار ثبت گردید.

طبق نامه سازمان بورس، یکی از شرایط پذیرش و درج نام شرکت، ثبت نزد این سازمان است و این موضوع در جلسات هیئت پذیرش فرابورس ایران مورد تصویب اعضا قرار گرفته، بنابراین نام فکور صنعت در تاریخ ۱۴۰۴/۰۹/۱۷ با شماره ۱۲۵۰۳ نزد این سازمان به عنوان ناشر اوراق بهادار ثبت شده است.

در بخشی از نامه سازمان بورس و اوراق بهادار ذکر شده: شایان ذکر است طبق بند «ب» ماده ۳۶ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور که اشاره دارد «معاملات اوراق بهادار ثبت شده در سازمان فقط در بورس‌ها و بازارهای خارج از بورس دارای مجوز و با رعایت مقررات معاملاتی هر یک از آن‌ها حسب مورد امکان‌پذیر بوده و معامله اوراق بهادار مذکور بدون رعایت ترتیبات فوق فاقد اعتبار است.» می‌بایست معاملات اوراق بهادار آن شرکت در یکی از بازارهای بورس/ فرابورس صورت گیرد.

در این نامه همچنین آمده: بر اساس بند «ت» همان قانون که اعلام می‌دارد «سوابق معاملات اوراق بهادار و معامله‌کنندگان آن‌ها باید به گونه‌ای ثبت و نگهداری شود که قابلیت بازسازی معاملات را داشته باشد» و با عنایت به این که یکی از شرایط درج بعد از ثبت شرکت نزد سازمان، سپرده نمودن سهام شرکت سپرده‌گذاری مرکزی اوراق بهادار و تسویه وجوه است، بنابراین مطابق مصوبه مورخ ۱۴۰۲/۱۱/۰۳ شورای عالی بورس و اوراق بهادار، شرکت می‌بایستی نسبت به سپرده نمودن سهام خود ظرف مهلت یک ماه از تاریخ ثبت نزد سازمان، نزد شرکت سپرده‌گذاری مرکزی اوراق بهادار و تسویه وجوه اقدام نماید. شایان ذکر است مهلت مذکور غیرقابل تمدید بوده و در صورت عدم سپرده‌نمودن سهام آن شرکت ظرف مهلت مقرر، نام آن شرکت از فهرست شرکت‌های ثبت‌شده نزد این سازمان حذف خواهد شد.

در پایان این نامه رسمی، تاکید شده: از تاریخ مذکور، آن شرکت مشمول مقررات، آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های مصوب این سازمان بوده و رعایت کلیه ضوابط بر عهده هیئت مدیره آن شرکت است.

لازم به ذکر است شرکت مهندسی فکور صنعت تهران در مهرماه ۱۴۰۳ موفق به اخذ مجوز قانونی جهت پذیرش در بازار فرابورس شد و در اسفندماه ۱۴۰۳ نیز شخصیت حقوقی فکور صنعت از شرکت «سهامی خاص» به «سهامی عام» تغییر کرد.

شرکت مهندسی فکور صنعت تهران با سابقه سال‌ها فعالیت در حوزه خدمات فنی و مهندسی، اجرای پروژه‌های صنعتی و زیرساختی، با ورود به بازار سرمایه درصدد بهره‌گیری از ظرفیت‌های تأمین مالی، افزایش اعتبار حرفه‌ای و توسعه و گسترش دامنه فعالیت‌های خود است.

با توجه به فرایندهای انجام شده، اطلاعات تکمیلی مربوط به مراحل بعدی فرآیند ورود به بازار سرمایه، از جمله کشف قیمت و عرضه اولیه سهام، در زمان مقتضی منتشر و به اطلاع همکاران محترم خواهد رسید.



۳۲ سال برای ایران

مراسم پاسداشت سی‌ودومین سالروز تاسیس فکور صنعت با حضور بیش از ۱۵۰۰ نفر در ۹ شهر ایران، برگزار شد

۸ دقیقه

مراسم پاسداشت سی‌ودومین سالروز تاسیس شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) با حضور مدیرعامل، جانشینان، معاونین و مدیران گروه، از ساعت ۱۰ تا ۱۲ روز شنبه ۲۲ آذرماه ۱۴۰۴ در طبقه هفتم ساختمان مرکزی شرکت، برگزار شد. همزمان، سایر همکاران دفاتر و ده مرکز و سایت پروژه‌ها نیز از طریق پخش آنلاین با رویداد همراه شدند.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت، در این رویداد که با مدیریت محمدرضا شیخ‌زاده، معاون سرمایه‌های انسانی و ارتباطات، رقم خورد، مخاطبان شاهد پخش ویدئوموشن تاریخچه فکور صنعت، ویدئوی پروژه فولاد با عنوان «ریشه در خاک»، سخنرانی‌ها و رونمایی از وب‌سایت جدید شرکت بودند.

فکور صنعت، امروز در نقطه عطف قرار دارد

در ابتدای این مراسم، مهندس مصطفی موذن‌زاده، مشاور مدیرعامل فکور صنعت، با تاکید بر قرار گرفتن این شرکت در نقطه عطفی مهم، تصریح کرد: امروز فکور صنعت با ورود به بازار سرمایه به مرحله‌ای تعیین‌کننده رسیده است. هم‌اکنون این شرکت، علاوه بر ورود به بازار سرمایه و تعریف پروژه‌های جدید در خارج از کشور، در حال کسب تجربه‌های تازه‌ای است که خود یک نقطه عطف محسوب می‌شود. وی افزود: اگرچه فکور صنعت پیش از این در بخش بین‌الملل فعالیت‌هایی داشته است، اما اکنون توسعه فعالیت‌ها در کشورهای مختلف وارد فاز اجرایی و عملیاتی شده است. همچنین گسترش فعالیت‌های فکور صنعت در حوزه پتروشیمی؛ که هفته گذشته مجوزهای لازم برای پتروشیمی مکران از سوی صندوق توسعه ملی صادر شد و نیز ورود به حوزه اکتشافات معدنی، نشان‌دهنده توسعه روزافزون این شرکت است.

مهندس موذن‌زاده با تأکید بر نقش مهم نیروی انسانی در توسعه فکور صنعت تصریح کرد: توسعه منابع انسانی در سال‌های اخیر بسیار مطلوب بوده است. از همه شما تشکر می‌کنم، چراکه همگی در این مسیر نقش داشته‌اید و فکور صنعت از جمله سازمان‌های موفق کشور به شمار می‌رود؛ این سخن را از نگاه فردی بیرون از سازمان بیان می‌کنم. تمام این دستاوردها در شرایط سخت تحریمی، سیاسی و در نوسانات شدید اقتصادی رقم خورده و تجربه‌های بزرگی برای شرکت به همراه داشته است.

فکور صنعت، در مسیر توسعه کشور، الگوساز است

در ادامه این مراسم، مهندس محمدوحید شیخ‌زاده، مدیرعامل شرکت مهندسی فکور صنعت تهران، اظهار داشت: در طول این ۳۲ سال، فراز و نشیب‌های بسیاری را پشت سر گذاشته‌ایم. لازم می‌دانم از تمامی افرادی که از روزهای نخست تاسیس تاکنون، به هر شکلی در کنار فکور صنعت بوده‌اند، قدردانی کنم؛ چه آن‌هایی که امروز در میان ما حضور دارند

و چه عزیزانی که دیگر در کنار ما نیستند. همچنین همکارانی که شاید کارشان کمتر دیده می‌شود اما بستر اصلی این حرکت را فراهم کرده‌اند و با جان و دل کار می‌کنند؛ افرادی که در بخش‌های پشتیبانی، در فضاهای عملیاتی، سایت‌ها، زیرزمین‌ها یا گوشه‌ای از واحدهای مهندسی مشغول فعالیت هستند و شاید نامشان کمتر شنیده شود. آنچه در این ۳۲ سال در فکور صنعت شاهد بوده‌ایم، کار و تلاش صادقانه و دلسوزانه همه همکاران بوده است. مدیرعامل فکور صنعت با اشاره به ضرورت تغییر رویکردهای مدیریتی تصریح کرد: روش‌های مدیریت کلاسیک معمولاً در محیط‌هایی پاسخگو هستند که از قطعیت برخوردارند و بر اساس آن می‌توان برنامه‌ریزی، پایش و دستیابی به اهداف را با اصول مشخص انجام داد. اما حتی در چنین محیط‌هایی نیز عواملی وجود دارد که سازمان را ناگزیر به تغییرات اساسی می‌کند؛ به اصطلاح نیاز به تغییر پارادایم، تغییر رفتار و تغییر شیوه عمل داریم. زیرساخت‌های فکری و تحلیلی که بر مبنای آن تصمیم‌گیری می‌کنیم، باید بازنگری شود؛ به این معنا که گاهی لازم است از یک فضای فکری خطی و دکارتی به فضای غیرخطی و پیچیده‌تر اروتتا حرکت کنیم.

وی ادامه داد: یکی از موضوعات مهم در این زمینه، چرخه عمر سازمان‌هاست. سازمان‌ها همانند پدیده‌های طبیعی، مراحلی را طی می‌کنند؛ منحنی‌ای که با شیب ملایم آغاز می‌شود، به مرحله رشد می‌رسد و سپس به اشباع نزدیک می‌شود. همان‌گونه که انسان چرخه عمر مشخصی دارد، سازمان‌ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند. حرکت با همان مبانی فکری و نظری تا یک اندازه و یک مقیاس مشخص پاسخگوست، اما از نقطه‌ای به بعد، ناگزیر باید تغییر رفتار داد.

مدیرعامل گروه فکور صنعت با اشاره به ضرورت تفویض اختیار خاطرنشان کرد: یکی از چالش‌ها در سازمان‌ها، اتکای بیش از حد به رأس سازمان است؛ یعنی وابستگی زیاد به شخص مدیرعامل. این موضوع تا مقطعی می‌تواند نقطه قوت باشد، اما پس از آن ممکن است به نقطه ضعف در مسیر توسعه تبدیل شود. دلیل آن نیز روشن است؛ زمان و توان افراد محدود است. اگر همه امور به یک نفر وابسته باشد، توسعه تا حد مشخصی امکان‌پذیر است، اما برای دستیابی به توسعه همه‌جانبه، باید در رفتارها و ساختارها تغییر ایجاد شود.

وی با اشاره به شرایط پیچیده محیط کسب‌وکار گفت: ما در یک رودخانه خروشان در حال حرکت هستیم و در چنین محیطی فعالیت می‌کنیم؛ محیطی که سطح عدم‌قطعیت در آن حتی فراتر از رده‌های سه و چهار است. مشخص نیست فردا شرایط کسب‌وکار از نظر تأمین خوراک کارخانه‌ها، زیرساخت‌ها، وضعیت صلح و جنگ کشور یا تحریم‌ها چگونه خواهد بود. نکته مثبت این است که ما بسیاری از این شرایط را تجربه کرده‌ایم و توانسته‌ایم از آن‌ها عبور کنیم. این تجربیات برای ما توانمندی ایجاد کرده است، اما نباید تصور کنیم مسائل پیچیده‌تر و با عدم‌قطعیت بالاتر را می‌توان با همان فرمول‌ها و روش‌های گذشته حل کرد. وی ادامه داد: اگر رفتار طبیعی سازمان و روند چرخه عمر آن، با عدم‌قطعیت‌های محیطی ترکیب شود، پدیده‌ای منحصربه‌فرد شکل می‌گیرد که سازمان‌ها را ناگزیر می‌کند به مقوله بقا و پایداری بیندیشند. در چنین شرایطی، اصل بقا اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند؛ یعنی توانایی حفظ تعادل برای ماندن در مسیر حرکت. اگر این تعادل بر هم بخورد، عملاً ادامه مسیر ممکن نخواهد بود. مدیرعامل گروه فکور صنعت تأکید کرد: در این شرایط، نیاز به تغییر پارادایم کاملاً احساس می‌شود. مبانی فکری و نظری که برای حل مسائل به کار می‌گیریم،





باید مورد بازنگری قرار گیرد و متناسب با شرایط جدید اصلاح شود. وی با نگاهی به برنامه‌های توسعه‌ای پیش‌روی گروه فکور صنعت اظهار کرد: بر دو محور اساسی دیگر نیز تاکید دارم؛ نخست، چندکسب‌وکاره شدن گروه و دوم، بین‌المللی شدن به معنای واقعی، عملی و اجرایی آن. تقویت بخش‌های تولیدی نیز از اولویت‌های ماست و این مسیر را به‌طور جدی دنبال خواهیم کرد. همچنین سرمایه‌گذاری در حوزه معادن، از طریق مشارکت‌های مختلف و سرمایه‌گذاری در معادن مس، طلا و سنگ‌آهن، به‌گونه‌ای که خودمان به درآمد پایدار دست یابیم و از این محل ارتزاق کنیم، در دستور کار قرار دارد. موضوع مهم دیگر، تحقیق و توسعه، خلاقیت و نوآوری است که باید با نگاهی عمیق‌تر به آن پرداخته شود و سرمایه‌گذاری جدی‌تری در این حوزه انجام گیرد.

شیخ‌زاده با اشاره به الزامات تحقق این برنامه‌ها تصریح کرد: برای اجرای این رویکردها، مجموعه‌ای از اقدامات ضروری است که به‌طور خلاصه به آن‌ها اشاره می‌کنم. نخستین محور، اصلاح ساختار سازمانی است. معمولاً سازمان‌ها در برابر چنین تغییراتی مقاومت نشان می‌دهند، اما هوشمندی سازمان در این است که با نگاهی کلان، در برابر اصلاح ساختار مقاومت نکند. حتی کوچک‌ترین مقاومت می‌تواند نشانه عدم درک پارادایم جدید باشد. این اصلاحات می‌تواند شامل تلفیق، جابه‌جایی، ادغام، ایجاد شرکت‌های جدید و موارد مشابه باشد و به‌طور طبیعی نیازمند ورود افکار و نیروهای جدید است.

وی با بیان اینکه حضور هر فرد جدید در سازمان یک فکر جدید نیز به مجموعه تزریق می‌کند، بیان کرد: همکاران باید با آغوش باز و با درک عمیق این موضوع که سازمان در حال پاسخ دادن به نیازهای خود است، این تغییرات را بپذیرند. نکته مهم دیگر، ارتقای سطح کار تیمی است. لازم است افراد انعطاف‌پذیری، درک متقابل و رفتار حرفه‌ای سازمانی را در خود افزایش دهند، مسائل را شخصی نکنند و از محوریت دادن به فرد در تصمیم‌گیری‌ها پرهیز شود.

مهندس محمدوحید شیخ زاده: سرمایه‌گذاری در حوزه معادن، از طریق مشارکت‌های مختلف و سرمایه‌گذاری در معادن مس، طلا و سنگ‌آهن، به‌گونه‌ای که خودمان به درآمد پایدار دست یابیم و از این محل ارتزاق کنیم، در دستور کار قرار دارد

مدیرعامل گروه فکور صنعت ابراز امیدواری کرد: ان‌شاءالله سی‌وسومین سالگرد تأسیس فکور صنعت با تحولات مهم و اثرگذاری همراه باشد. رضایتمندی انسان‌ها در وهله نخست، مستلزم تأمین نسبی نیازهای مادی است تا دغدغه‌های معیشتی کاهش یابد؛ البته این رضایت مادی امری نسبی است. به اعتقاد من، در فکور صنعت در اغلب سطوح سازمان، رضایتمندی نسبی از منظر مادی وجود دارد. با توجه به شرایط کلی کشور، تلاش مجموعه همواره بر این بوده که این حداقل رضایتمندی فراهم شود، اما آنچه بیش از همه به افراد انگیزه می‌دهد، آگاهی از اهمیت و اثرگذاری کاری است که انجام می‌دهند.

مدیرعامل گروه فکور صنعت تصریح کرد: ما در پروژه انتقال آب خلیج فارس مشارکت داشتیم؛ این پروژه به‌معنای تغییر یک تفکر در کشور بود. اگر اجازه داده می‌شد این مسیر ادامه پیدا کند، امروز با این سطح از بحران آب مواجه نبودیم. در مقطعی، بسیاری در کشور با اجرای این پروژه مخالف بودند. همچنین اقداماتی که در حوزه کنسانتره انجام دادید، اگر ۱۵ سال پیش در کنسانتره مس اجازه ورود فکور صنعت داده می‌شد، امروز شرایط کاملا متفاوتی رقم می‌خورد. در حوزه فولادسازی نیز ورود فکور صنعت یک نقطه عطف برای کشور محسوب می‌شود.

وی ادامه داد: ارزش کاری که در فکور صنعت انجام می‌شود، الگوسازی در مسیر توسعه کشور است؛ الگوسازی برای عبور از بن‌بست‌هایی که ناشی از سوءمدیریت یا محدودیت‌های مختلف هستند. این دستاوردها نشان می‌دهد که با وجود همه محدودیت‌ها نیز می‌توان کارهای بزرگ انجام داد و همه شما در جامعه اثرگذار هستید.



شیخ‌زاده تاکید کرد: هر یک از شما باید از لحظه‌ای که وارد محل کار می‌شوید، احساس کنید در حال مشارکت در توسعه کشور هستید و سهمی از این مسیر را بر عهده دارید. حتی پیمانکارانی که با مجموعه همکاری می‌کنند نیز باید چنین احساسی داشته باشند. فکور صنعت باید پایدار، سودده و قدرتمند باشد و این موضوع مسئولیت سنگینی را بر دوش همه ما می‌گذارد.

وی ادامه داد: اگر بخواهم به دو نکته پایانی اشاره کنم، نخست آنکه بزرگ‌ترین دارایی فکور صنعت، سرمایه انسانی آن است. ما دارایی‌های دیگری مانند برند نیز داریم، اما هیچ‌کدام قابل قیاس با نیروی انسانی نیست. بنابراین، تکیه اصلی ما بر افراد است. از شما می‌خواهم ریسک‌پذیری را افزایش دهید، تفویض اختیار به سطوح پایین‌تر سازمان را جدی بگیرید، نظارت را تقویت کنید و در چارچوب پارادایم جدید، تقسیم کار مؤثرتری داشته باشید.

مدیرعامل گروه فکور صنعت افزود: امیدوارم سی‌وسومین سال فعالیت فکور صنعت، سالی پربار برای موفقیت‌های این مجموعه و توسعه کشور باشد؛ سالی که پروژه‌های فولادسازی و احیا به بهره‌برداری برسند، طرح‌های بین‌المللی اجرایی شوند، خلاقیت و نوآوری افزایش یابد، تولید ارتقا پیدا کند و فکور صنعت بیش از پیش برای کشور مایه خیر و برکت باشد.

وی در ادامه، از اتخاذ یک تصمیم اساسی در ساختار مدیریتی شرکت خبر داد و افزود: ما یک تصمیم بنیادین اتخاذ کرده‌ایم و آن، تشکیل «هیئت عالی راهبری» برای کلیه پروژه‌های شرکت است. در این هیئت، آقای مهندس امین محمدی به‌عنوان نماینده مدیرعامل، مهندس عبدالعظیم غلامی به‌عنوان جانشین مدیرعامل در بخش صنعت و معدن و مهندس جوادکربلایی به‌عنوان نماینده مدیرعامل در بخش فولادسازی حضور دارند. این سه بزرگوار از چند ماه گذشته اقدامات خود را آغاز کرده‌اند و بنده و مهندس موذن‌زاده نیز در جلسات آن‌ها حضور داریم.

مهندس محمدرضا شیخ‌زاده: فکور صنعت بیش از آنکه یک کسب‌وکار باشد، یک فرهنگ است و الگویی برای تلاش، موفقیت و اثرگذاری. همچنین به‌عنوان الگویی برای هر کسی که دغدغه کار و خدمت برای این آب و خاک را دارد، نقش‌آفرینی می‌کند

شیخ‌زاده تصریح کرد: وظیفه این هیئت، برنامه‌ریزی و طراحی اقداماتی است که ما را به پارادایم جدید مدیریتی و اجرایی وارد کند. نخستین گام در این مسیر، کاهش میزان وابستگی سازمان به رأس رهبری است تا تصمیم‌گیری‌ها و اجرای امور با اتکا به ساختارهای قوی‌تر و بیشتر به صورت تیمی، انجام شود.

محمد وحید شیخ‌زاده در پایان سخنرانی، شرکت فکور صنعت را سرمایه‌ای ملی دانست و بیان کرد: امروز همه شما سهامدار شرکت هستید و انشاالله به زودی صدها هزار نفر و حتی میلیون‌ها نفر سهامدار شرکت خواهند شد و این تکلیف ما را در رعایت حقوق سهامداران جزء، دوچندان می‌کند.

فکور صنعت، یک فرهنگ است

در ادامه این مراسم، مهندس محمدرضا شیخ‌زاده، اظهار کرد: مهندس محمدرضا شیخ‌زاده: فکور صنعت بیش از آنکه یک کسب‌وکار باشد، یک فرهنگ است و الگویی برای تلاش، موفقیت و اثرگذاری. همچنین به عنوان الگویی برای هر کسی که دغدغه کار و خدمت برای این آب و خاک را دارد، نقش‌آفرینی می‌کند.

معاون سرمایه‌های انسانی و ارتباطات با اشاره به اهمیت نقش تک‌تک افراد در مسیر پیشرفت فکور صنعت گفت: سی‌ودو سال گذشته، موفق و پربار بوده است. برای سال‌های پیش رو نیز تلاش می‌شود شخصیت هر یک از اعضای ارشد سازمان باید به قابلیت‌های سازمانی تبدیل شود تا تجربه‌های گذشته به فرهنگ ماندگار و برند قابل اتکا تبدیل شود.

او افزود: فرهنگ فکور صنعت را باید برای آیندگان حفظ کنیم، شجاعانه رشد کنیم و به جایگاه بازیگری بین‌المللی دست یابیم در عین حال که تمرکزمان همچنان بر ایران خواهد بود. مسیر فکور صنعت بلندتر و روشن‌تر از همیشه ادامه دارد.

هیئت عالی راهبری، ماموریت‌های مهمی برعهده دارد

در بخش بعدی مراسم، مهندس امین محمدی با اشاره به مأموریت جدی هیئت عالی راهبری فکور صنعت بیان کرد: کمیته، مأموریت‌های مهمی را بر عهده دارد؛ نخست آنکه اتمسفر و فضای کلی کشور از سال ۱۴۰۳ به بعد، به‌کلی با دهه گذشته متفاوت است. ما به‌طور هم‌زمان با چند مسئله اساسی مواجه هستیم؛ از جمله کاهش نقدینگی در سطح کلان کشور که موجب شده بسیاری از پروژه‌ها با تردید در حوزه تأمین مالی روبه‌رو شوند. امین محمدی ادامه داد: اقداماتی مانند گشایش الس‌سی می‌تواند تا حدی کمک‌کننده باشد، اما باید این واقعیت را بپذیریم که نقدینگی در کل کشور روندی کاهشی دارد. در نتیجه، بسیاری از پروژه‌ها یا با تردید اجرا می‌شوند یا در صورت اجرا نیز امکان تأمین نقدینگی مورد نیاز برای تزریق به پروژه و پرداخت به پیمانکاران را ندارند.

وی تصریح کرد: فاصله میان تزریق‌های بزرگ نقدینگی افزایش یافته و ما به‌تدریج از یک خزانه متمرکز که نقدینگی را توزیع می‌کند، فاصله می‌گیریم؛ بنابراین ناگزیر به مدیریت دقیق‌تر منابع هستیم. از سوی دیگر، تعداد پروژه‌های اجرایی در کشور نیز در حال کاهش است. عضو هیئت عالی راهبری فکور صنعت با اشاره به شرایط تحریمی گفت: مسئله سوم، تشدید فضای تحریمی است که ما را با چالش‌های جدیدی مواجه کرده و ناشناخته‌های پیش‌روی ما روزبه‌روز بیشتر می‌شود. در فرآیند تصمیم‌گیری نیز با مسائل تازه و پیچیده‌ای روبه‌رو هستیم که پیش از این تجربه نشده‌اند. وی با تأکید بر لزوم تحول در شیوه‌های مدیریتی خاطرنشان کرد: ما در حال فاصله گرفتن از روش‌های مدیریت خطی هستیم. به اعتقاد من، همان‌گونه که در حوزه فناوری نیازمند تحقیق و توسعه هستیم، در حوزه مدیریت نیز باید نگاه تحقیق و توسعه (R&D) داشته باشیم؛ چراکه ممکن است تکنیک‌ها و روش‌های مدیریتی گذشته، پاسخگوی دهه پیش‌رو نباشند.

امین محمدی در پایان تاکید کرد: وظیفه این کمیته آن است که بار سنگینی را از دوش مدیرعامل بردارد، نظم جدیدی در اجرای پروژه‌ها ایجاد کند و ظرفیت مهندس شیخ‌زاده را به‌عنوان فردی که می‌تواند در داخل کشور و در عرصه بین‌المللی توسعه‌های جدیدی در فضای کسب‌وکار رقم بزند، آزاد کند. امیدواریم برکات این کمیته در سال آینده به‌روشنی نمایان شود.

با برنامه‌ریزی و اعتماد صحیح از ظرفیت جوانان بهره‌مند می‌شویم

در ادامه، مهندس جواد کربلایی‌صادق، جانشین مدیرعامل در بخش فولاد، تصریح کرد: یکی از اصول مهم در مسیر پارادایم‌شیفت، توجه جدی به جوان‌گرایی است؛ موضوعی که نباید از آن غفلت کنیم. سال‌هاست درباره جوان‌گرایی صحبت می‌شود، اما همچنان با شرایط مطلوب فاصله داریم.

> **مهندس محمد امین محمدی: ما در حال فاصله گرفتن از روش‌های مدیریت خطی هستیم. به اعتقاد من، همان‌گونه که در حوزه فناوری نیازمند تحقیق و توسعه هستیم، در حوزه مدیریت نیز باید نگاه تحقیق و توسعه (R&D) داشته باشیم؛ چراکه ممکن است تکنیک‌ها و روش‌های مدیریتی گذشته، پاسخگوی دهه پیش‌رو نباشند**

وی افزود: بر اساس تجربه شخصی خود معتقدم اگرچه اعتماد به نیروهای جوان با ریسک‌هایی همراه است، اما منافع آن به‌مراتب بیش از ریسک‌هایش خواهد بود. این موضوع باید با تدبیر مهندس شیخ‌زاده به‌صورت هدفمند اجرا شود و در هیئت عالی راهبری نیز به‌طور جدی



دنبال خواهد شد. کربلایی‌صادق در پایان خاطرنشان کرد: در واحد فولاد تجربه موفقی در زمینه جوان‌گرایی داشته‌ایم و همین تجربه نشان می‌دهد که با برنامه‌ریزی و اعتماد صحیح، می‌توان از ظرفیت جوانان به‌عنوان یکی از موتورهای اصلی تحول و توسعه سازمان بهره گرفت.

پس از این سخنان، مهندس محمدوحید شیخ‌زاده، در تایید این دیدگاه‌ها گفت: من یک خواهش دارم؛ برخی از دوستان در جلسات سطح بالا حضور پیدا می‌کنند، اما ما کمتر می‌بینیم چهره‌های جدید با خودشان همراه کنند. به نظر من، مدیران باید کارشناسان و نیروهای جوان را نیز در جلسات مهم همراه خود بیاورند. این حضور در جلسات مهم و سطح بالا، برای آن‌ها یک آموزش عملی و ارزشمند محسوب می‌شد. باید جذب نیروهای نخبه و جوان، به‌ویژه افرادی که در دسترس هستند، به‌طور جدی در دستور کار قرار گیرد. اقدام خوبی که در بخش فولاد انجام شد این بود که بسیاری از نیروهای جوان و کارشناسانی که پیش از این در جلسات حضور نداشتند، وارد این فضا شدند و به‌صورت عملی با مدل‌های حل مسئله، مذاکره و تصمیم‌گیری آشنایی پیدا کردند.

وی تصریح کرد: در این فرآیند، استراتژی‌های رهبران سازمان به نیروهای جوان منتقل می‌شود و در کنار آن، با حفظ صداقت و اخلاق‌گرایی، یاد می‌گیرند چگونه در فضای کسب‌وکار، رویکردی حرفه‌ای و جنگنده داشته باشند. در جلسات مدیریتی معمولاً پیش‌جلسه‌هایی برگزار می‌شود که در آن‌ها استراتژی‌ها تبیین می‌شود و حضور نیروهای جوان در این نشست‌ها به آن‌ها کمک می‌کند تا ببینند چگونه اهداف سازمان در جلسات اصلی محقق می‌شود.

با اتکا به نیروی انسانی فکور صنعت فرصت‌های جدیدی خلق می‌کنیم

سپس، مهندس عبدالعظیم غلامی، جانشین مدیرعامل در بخش صنعت و معدن، نیز اظهار کرد: امروز در نقطه عطف ایستاده‌ایم؛ نقطه‌ای که تلفیقی از گذشته، واقعیت‌های امروز و امید به آینده است. ما از مسیرهای دشواری عبور کرده‌ایم و فکور صنعت امروز یک دستاورد بزرگ است که به همه افراد این مجموعه تعلق دارد.

وی افزود: دوره پیش‌رو نیازمند تلاش بیشتر، تمرکز بالاتر و همکاری‌های عمیق‌تر است. تغییر، فرآیندی آسان نیست و معمولاً با دشواری و نارضایتی همراه است؛ اما در محیطی که سطح عدم‌قطعیت روزبه‌روز افزایش می‌یابد، ایستادن به‌معنای عقب ماندن است. ما آگاهانه انتخاب کرده‌ایم که حرکت کنیم و متوقف نشویم. در همین راستا تلاش می‌کنیم ساختارها و فرایندها را به‌روز کنیم و شرکت را برای آینده‌ای متفاوت آماده سازیم.

وی تصریح کرد: مهم‌ترین دستاورد فکور

> **مهندس عبدالعظیم غلامی: مهم‌ترین دستاورد فکور صنعت در این ۳۲ سال، نیروی انسانی آن بوده است. اگر بتوانیم با اتکا به این سرمایه ارزشمند و با انجام یک کار تیمی منسجم حرکت کنیم، نه‌تنها از این مقطع عبور خواهیم کرد، بلکه قادر خواهیم بود فرصت‌های جدیدی نیز خلق کنیم**

صنعت در این ۳۲ سال، نیروی انسانی آن بوده است. اگر بتوانیم با اتکا به این سرمایه ارزشمند و با انجام یک کار تیمی منسجم حرکت کنیم، نه‌تنها از این مقطع عبور خواهیم کرد، بلکه قادر خواهیم بود فرصت‌های جدیدی نیز خلق کنیم. با شناختی که از مدیرعامل به دست آورده‌ام، اطمینان دارم سال‌های آینده با افتخار و غرور بیشتری به امروز نگاه خواهیم کرد و زمانی که سی‌وسومین سالگرد فکور صنعت را جشن می‌گیریم، این احساس غرور بیش از پیش در میان ما تقویت خواهد شد.

تغییر ساختار در فکور صنعت، لازم است

در ادامه، مهندس قاسم میرزایی‌نیکو، مشاور عالی مدیرعامل، با اشاره به تقارن سالگرد فکور صنعت با روز زن در ایران گفت: این روزها متعلق به زنان است؛ یکی از کارهای مهمی که در تغییرات پیش‌رو باید انجام شود، تغییر نگاه و ساختار «مردانه» حاکم در شرکت است. در این راستا، توجه به حضور و مشارکت زنان در سازمان اهمیت ویژه‌ای دارد؛ به‌گونه‌ای که در این جلسه نیز تعداد بانوان حاضر نسبت به آقایان کمتر بود.

مهندس میرزایی‌نیکو در ادامه با اشاره به نقاط قوت و دستاوردهای ۳۲ ساله مدیرعامل محترم فکور صنعت، متنی شاعرانه و تاثیرگذار را برای حاضران بیان و ضمن تقدیر از تلاش‌های مدیرعامل، به نقش مهم فکور صنعت در توسعه کشور اشاره کرد.

او همچنین با تفال به حضرت حافظ، غزل «گرچه بر واعظِ شهر این سخن آسان نشود» را برای حاضران خواند.

تمامی اطلاعات سازمان باید صرفاً از طریق روابط عمومی منتشر شوند

در ادامه مراسم، دکتر جواد سعیدی، معاون سرمایه‌گذاری و امور مجامع فکور صنعت، ضمن تبریک سالگرد تاسیس شرکت، به نکات مهمی در خصوص ورود فکور صنعت به بازار سرمایه اشاره کرد و افزود: تقارن سالگرد تاسیس شرکت با ورود رسمی ما به بازار سرمایه، رویداد مهمی است. از تاریخ ۱۷ آذر، عملاً شرکت در سازمان بورس ثبت شد و به عنوان یک ناشر بورسی شناخته شدیم. سرمایه شرکت در یک مرحله به ۵ همت و در آذرماه با مساعدت سازمان بورس به ۷ همت افزایش یافته است؛ بنابراین گروه فکور صنعت هم‌اکنون بورسی و با ۷ همت سرمایه به ثبت رسیده است.

دکتر سعیدی ادامه داد: مراحل پیش رو برای ورود به بورس نیازمند همکاری همه همکاران است تا بتوانیم به مرحله عرضه اولیه برسیم. ما پس از اصلاح ساختاری، تشکیل کنسرسیوم ارزش‌گذار برای تعیین ارزش شرکت را انجام دادیم و اکنون در مراحل نهایی این کار قرار داریم. از تاریخ ثبت نزد سازمان بورس، ۶ روز گذشته و ۲۳ روز فرصت داریم تا اقدامات لازم را انجام داده و طبق زمان‌بندی و استراتژی‌های هیئت مدیره وارد فاز عرضه اولیه شویم.

وی تاکید کرد: مهم‌ترین نکته این است که امیدواریم در همین هفته نماد فکور، که با همین نام (فکور) در سازمان بورس ثبت شده و در تابلوی دوم فرابورس نیز قرار خواهد گرفت، درج شود. همزمان، تودیع سهام نزد شرکت سپرده‌گذاری مرکزی ایران انجام و توکن‌ها و ابزارهای امضای مجازی برای بارگذاری اسناد و صورت‌های مالی در سایت کدال و سازمان بورس آماده شود.

دکتر سعیدی در ادامه توضیح داد که سه مرحله مهم برای ورود فکور صنعت به بازار سرمایه در دستور کار قرار دارد؛ نخست، ارزیابی مجدد دارایی‌های ثابت است که ارزیابی پیشین آن شش ماه پیش منقضی شده و اکنون مجدداً توسط ۱۰۰ کارشناس رسمی دادگستری در ۹ رشته تخصصی انجام می‌شود. وی از تمام همکارانی که در ارزیابی قبلی مشارکت داشتند، خواست تا در این مرحله نیز همکاری کنند تا گزارش به بهترین نحو تهیه شود. مرحله دوم مربوط به ارزش‌گذاری شرکت توسط کنسرسیوم است؛ در این مرحله معاونین و جانشینان موظف هستند با ارائه راهکارهای تخصصی، فرآیند ارزش‌گذاری را به صورت مستدل و دقیق انجام دهند، چرا که نتایج این ارزیابی در تعیین قیمت نهایی عرضه سهام اولیه اهمیت ویژه‌ای دارد. دکتر سعیدی به الزام رعایت کامل دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های سازمان بورس پس از ثبت شرکت اشاره کرد و افزود: مهم‌ترین محور این مرحله، گزارشگری‌های مالی، حسابرسی و ارائه گزارش‌های تفصیلی مجامع پیش رو است. همکاران فعال در پروژه‌ها در سراسر کشور نقش مهمی در این فرآیند دارند. مدیریت و افشای اطلاعات باید با دقت کامل انجام شود. تمامی اطلاعات سازمان باید صرفاً از طریق یک کانال واحد، روابط عمومی، تحت نظارت معاونت سرمایه‌های انسانی و ارتباطات گروه منتشر شوند تا هماهنگی و شفافیت در همه پروژه‌ها و قراردادها، چه در سطح داخلی و چه در سطح بین‌المللی، حفظ شود.

زنده از ده سایت پروژه و مرکز تحقیقات فکور

در ادامه مراسم، رؤسای سایت‌های فکور صنعت در پروژه‌های هماتیت سنگان، گندله‌سازی خرامه، مرکز تحقیقات فولاد سیرجان، فولادسازی سیرجان، گندله‌سازی گیورد، پتروشیمی پیشران صنعت فکور، احیای مستقیم بردسیر، مس جانجا، احیای مستقیم تربت حیدریه و مرکز پژوهش‌های صنعتی و معدنی فکور، ضمن تبریک سی‌ودومین سالروز تأسیس فکور صنعت، از خرسندی خود بابت عضویت در خانواده بزرگ فکور صنعت سخن گفتند. آن‌ها همچنین بر آگاهی خود نسبت به رویکرد شرکت در تعیین اهداف جدید و تعهد جدی برای تلاش در جهت دستیابی فکور صنعت به این اهداف تاکید کردند و از اهمیت همکاری تیمی و استمرار تلاش‌های سازمانی برای تحقق چشم‌اندازهای آینده شرکت گفتند.

از وب‌سایت جدید فکور صنعت رونمایی شد

در پایان مراسم، مهندس محمدرضا شیخ‌زاده از رونمایی وب‌سایت جدید فکور صنعت خبر داد و آن را نمونه‌ای موفق از کار تیمی و گروهی واحدهای روابط عمومی و فناوری اطلاعات شرکت دانست. همچنین از دو نیروی جوان واحدهای روابط عمومی و فناوری اطلاعات (مهدیه علیزاده و سارا مدنی) دعوت شد تا همراه مدیرعامل فکور صنعت با لمس دکمه انتشار سایت، به طور رسمی این مرحله از رونمایی را رقم بزنند و به این ترتیب، نسخه فارسی وب‌سایت شرکت رسماً در دسترس عموم قرار گرفت.

همچنین فوم برد رونمایی از وب‌سایت جدید فکور صنعت توسط مدیرعامل به همراه جانشینان و اعضای شورای عالی فکور صنعت به رسم یادگار امضا شد. پایان مراسم نیز، با بریدن کیک سالروز تولد ۳۲سالگی فکور صنعت همراه بود.





راه‌های نو برای خلق ارزش

مـــراســـم تکـــریـــم و معـــارفـــه معـــاون بـــازرگـــانی فکور صنعت (در بخش صنعت و معدن) برگزار شد

۶ دقیقه

مراسم تکریم و معارفه معاون بازرگانی (صنعت و معدن) شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام)، روز سه‌شنبه ۱۵ مهرماه ۱۴۰۴ با حضور مدیرعامل و جمعی از مدیران ارشد گروه فکور صنعت، در محل سالن جلسات طبقه هفتم دفتر مرکزی برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، در این مراسم از زحمات مهندس رضا محمدی در جایگاه معاون سابق بازرگانی (صنعت و معدن) تقدیر و مهندس مهدی گودرزی به عنوان معاون بازرگانی جدید این شرکت در بخش صنعت و معدن معرفی شد.

در ابتدای جلسه، مهندس محمد وحید شیخ‌زاده، مدیرعامل شرکت مهندسی فکور صنعت تهران، با تاکید بر این که تغییر و تحول در شرکت فی‌نفسه مثبت است، به اوضاع فعلی کشور که «وضعیت نه صلح، نه جنگ» خوانده می‌شود، اشاره کرد و افزود: «در اوضاع فعلی که هم شرایط داخلی و هم شرایط بین‌المللی بسیار سخت شده، اسنپ‌بک هم باعث شده بانک‌ها با تحریم روبه‌رو شوند و معضلات جدیدی به وجود بیاید، باید به دنبال راه‌حل‌های جدیدی باشیم. مجموعه فکور صنعت بر مبنای استراتژی‌هایی که داشته توانسته در طوفان‌ها سرپا بایستد و کارها را پیش ببرد.»

او افزود: «اما در شرایط بحرانی مهم است که همه افراد حواسشان را جمع کنند و از کوچکترین روزنه‌ها برای خلق ارزش، بهره ببرند. همچنین باید از همه کارهایی که باعث تاخیر یا صدمه به فعالیت‌های شرکت می‌شوند، پرهیز کرد. بنابراین باید خلاقیت به خرج بدهیم و کارها را پیش ببریم».

مدیرعامل گروه فکور صنعت تهران، ادامه داد: «انتظار می‌رود در این شرایط ناپایدار، افراد با کار تیمی قوی، دلسوزی، همکاری و دوری از هر گونه حاشیه، به فعالیت بپردازند. همه باید توجه کنند که مسئولیت‌پذیر بودن تا رسیدن به هدف بسیار مهم است. البته من درصد بالایی رضایتمندی از همه همکاران دارم ولی باید بیدارتر شویم و در روزگاری که هر روز شرایط سخت‌تر می‌شود به وظایف چندگانه‌ای که داریم، برسیم، با کارفرمایان و مشاورین تعاملات بیشتری داشته باشیم و با عملکرد مناسب و دقیق از کیان شرکت دفاع کنیم و توسعه در کشور را محقق سازیم.»

او در انتها افزود: «همه همکاران سازمان در خلق ثروت و تامین نقدینگی مسئولند و باید با چابکی، هوشیاری و مسئولیت‌پذیری دوچندان فعالیت کنند. افتخار می‌کنیم که فکور صنعت یکی از سالم‌ترین شرکت‌های کشور است و خیلی‌ها وقتی نام فکور صنعت می‌آید، این نکته را بیان می‌کنند که این موضوع به دلیل حضور و فعالیت آدم‌هایی

است که طی این سال‌ها به فکور صنعت پیوسته‌اند و این شرکت را ساخته‌اند. بنابراین حالا فکور صنعت در تراز بالاتری نسبت به شرکت‌های مشابه و رقیب ایستاده است».

مهندس شیخ‌زاده با تاکید بر این که فکور صنعت برای سرمایه‌های انسانی‌اش اهمیت بسیاری قائل است و نمی‌خواهد که افراد را از دست بدهد، از انتقال مهندس رضا محمدی به شرکت فکور مغناطیس اسپادانا خبر داد و تصریح کرد: «استراتژی این است که بقیه شرکت‌ها را هم به سطح فکور صنعت برسانیم. بنابراین افرادی که از اینجا به شرکت‌های تابعه و وابسته می‌روند، به خوبی می‌توانند فرهنگ سازمانی را منتقل و انتظارات فکور صنعت را برآورده کنند».

در ادامه جلسه، مهندس عبدالعظیم غلامی از مهندس محمدی به دلیل برخورداری از تعهد، صداقت، درایت و ایفای نقش مهم در زنجیره تامین شرکت، تقدیر کرد و نقش‌آفرینی تازه او را در شرکت فکور مغناطیس، عامل هم‌افزایی بین شرکت‌های گروه فکور صنعت دانست.

او سپس از مهندس گودرزی به عنوان فردی یاد کرد که به دلیل آشنایی با مقتضیات و مشکلات پروژه‌ها، می‌تواند نقش‌آفرینی مثبتی در سمت معاون بازرگانی شرکت داشته باشد. مهندس غلامی افزود: «امیدوارم حضور ایشان باعث شود که نگاه یکپارچه‌ای در راستای اهداف پروژه‌ها در حوزه تامین داشته باشیم و بتوانیم همدلی، بهره‌وری و شفافیت را در این حوزه ارتقا دهیم.»

در بخش بعدی جلسه، مدیرعامل گروه فکور صنعت تهران با اهدای لوح تقدیر و هدیه، از مهندس رضا محمدی به دلیل ۲۳ سال همکاری صادقانه و حرفه‌ای با شرکت مهندسی فکور صنعت تهران تقدیر نمود. سپس مهندس محمدی با تاکید بر این که این تغییرات باعث پویایی بیشتر سازمان می‌شود، افزود: «من در همه این سال‌ها صداقت، شفافیت و متعهد بودن را در راس فعالیت‌هایم قرار دادم و سعی کردم اجازه ندهم حقی از فردی ضایع شود. چالش‌های فراوانی را هم تجربه کردیم که با همکاری همکاران و حمایت‌های سازمان توانستیم بر همه آن‌ها فائق شویم.»

سپس مهندس مهدی گودرزی هم در سخنان کوتاهی از اعتماد مدیرعامل گروه فکور صنعت تقدیر و ابراز امیدواری کرد که در سمت جدید بتواند مطابق با انتظارات سازمان، به دستاوردهای قابل توجهی برای فکور صنعت برسد.

در پایان جلسه نیز مهندس محمدرضا شیخ‌زاده، معاون سرمایه‌های انسانی گروه فکور صنعت تهران، از فعالیت‌های قابل توجه کارگروه مدیریت استعداد سازمان خبر داد؛ کارگروهی که به روایت او با حضور مدیران ارشد سازمان وظیفه شناسایی شایستگی‌ها و توانمندی‌های همکاران را برعهده دارد و تصمیماتی اتخاذ می‌کند که هم به نفع افراد و هم به نفع سازمان باشد. تصمیم اخیر برای تودیع و معارفه معاون بازرگانی نیز از جمله نتایج فعالیت‌های این گروه محسوب می‌شود و این موضوع در حکم انتصاب نیز ذکر شده است.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، مهندس محمدی، دانش‌آموخته مقطع کارشناسی رشته مکانیک از دانشگاه صنعتی اصفهان، فعالیت در فکور صنعت را از سال ۱۳۸۱ آغاز کرده و از سال ۱۴۰۰ نیز در جایگاه معاون بازرگانی (صنعت و معدن) فعالیت کرده است. مهندس مهدی گودرزی، نیز دانش‌آموخته مقطع کارشناسی رشته مهندسی صنایع از دانشگاه علم و صنعت ایران است و فعالیت در فکور صنعت را از سال ۱۳۹۱ با عنوان سرپرست برنامه‌ریزی و کنترل پروژه کنسانتره زرند (خط ۱) آغاز کرده است.

او این همکاری را در جایگاه مدیر پروژه، برای پروژه‌های مختلف ادامه داد و سپس در سال ۱۳۹۹ به عنوان مدیر دفتر مدیریت پروژه‌ها در بخش صنعت و معدن به فعالیت پرداخت تا این که پانزدهم مهرماه ۱۴۰۴ طی حکمی به امضای محمدرضا شیخ‌زاده، معاون سرمایه‌های انسانی و ارتباطات، به سمت معاون بازرگانی در بخش صنعت و معدن منصوب شد.

در این حکم آمده: «امید است با ساماندهی و استفاده بهینه از تمامی امکانات و منابع موجود، توجه ویژه به اصول تفویض اختیار و توسعه سرمایه‌های انسانی، در مسیر نیل به اهداف آن بخش و تحقق الزامات طرح فردای فکور از جمله توسعه زیست بوم رهبری توزیع‌شده و قابلیت‌ساز، موفق و موید باشید».

قـــابل اعتمـــاد در بازار سرمـایه

فکـور صنعت نخستین رتبه اعتبـــاری خـود را در ارزیـــابی رسمی پارس کیان دریافت کـرد

۲ دقیقه

شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) برای نخستین بار موفق به اخذ رتبه اعتباری رسمی از سوی شرکت رتبه‌بندی پارس کیان شد؛ رتبه اعتباری شرکت مهندسی فکور صنعت تهران در سطح A2 برای تعهدات کوتاه مدت وBBB برای تعهدات بلندمدت با چشم‌انداز پایدار، ارزیابی شده است.

به گزارش روابط عمومی گروه مهندسی فکور صنعت تهران، دکتر جواد سعیدی، معاون سرمایه‌گذاری و امور مجامع فکور صنعت با اعلام این خبر اظهار داشت: «اخذ اولین رتبه اعتباری برای شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام)، گامی مهم در مسیر شفافیت مالی، اعتبارسنجی رسمی، ایجاد ظرفیت تأمین مالی و تقویت برند شرکت در صنعت است. این رتبه نشان‌دهنده ثبات عملکرد، توان عملیاتی بالا و ساختار مالی قابل اتکای شرکت طی سال‌های اخیر است.»

در گزارش شرکت رتبه‌بندی اعتباری پارس کیان، ضمن تشریح رتبه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت، بر گستره فعالیت‌های فکور صنعت در حوزه‌های اکتشاف، استخراج و بهره‌برداری از معادن، حمل‌ونقل جاده‌ای، احداث خطوط لوله انتقال آب، فرآوری مواد معدنی و اجرای پروژه‌های مهندسی، طراحی و تامین تجهیزات (EPC) در صنایع معدنی و فولادی تأکید شده است. همچنین پایداری سازمانی، کیفیت مدیریت، رویکرد حرفه‌ای در اجرا و کارنامه موفق پروژه‌ها از مهم‌ترین نقاط قوت شرکت مهندسی فکور صنعت تهران در دستیابی به این رتبه اعلام شده است.

کسب این رتبه اعتباری برای شرکت مزایای قابل توجهی به همراه دارد؛ از تقویت اعتماد شرکا، مشتریان و کارفرمایان در زمان انعقاد قراردادهای جدید گرفته تا تسهیل تعامل با بانک‌ها و مؤسسات مالی به‌واسطه نمایش توان بازپرداخت تعهدات. این رتبه همچنین به کاهش هزینه‌های تأمین مالی و تعدیل وثایق کمک می‌کند و شفافیت و اعتبار شرکت را در بازار سرمایه افزایش می‌دهد، به‌گونه‌ای که امکان بهره‌گیری از ابزارهای مالی تحت نظارت سازمان بورس تسهیل می‌شود.

علاوه بر این، رتبه اعتباری سطح ریسک اعتباری و توان ایفای تعهدات شرکت را در جنبه‌های مالی و عملیاتی نشان می‌دهد.

لازم به ذکر است که شرکت‌های رتبه‌بندی اعتباری براساس ضوابط تنها با اخذ مجوز رسمی از سازمان بورس و اوراق بهادار، امکان فعالیت دارند. درحال حاضر تنها سه شرکت دارای مجوز شامل پارس کیان، برهان، پایا در این حوزه فعالیت می‌کنند. این شرکت‌ها وظیفه ارزیابی ریسک اعتباری شرکت‌ها، پروژه‌ها و اوراق بدهی را برعهده دارند و نقش مهمی در شفافیت بازار مالی، تسهیل انتشار اوراق و بهبود دسترسی بنگاه‌ها به منابع تأمین مالی ایفا می‌کنند و یکی از پیش‌نیازهای اصلی ارتقای انضباط مالی و نزدیک شدن به استانداردهای جهانی در بازار سرمایه ایران به شمار می‌رود.

گفتنی است کسب رتبه اعتباری شرکت مهندسی فکور صنعت تهران ضمن تأثیر مستقیم بر توسعه برند ارزشمند آن، زمینه‌های بالقوه توسعه بازار را برای فکور صنعت خواهد کرد.



ارتقای بلوغ امنیتی بر اساس مدل‌های جهانی

شرکت فکور صنعت تهران موفق به دریافت گواهینامه سیستم مدیریت امنیت اطلاعات شد

۳ دقیقه

شرکت فکور صنعت تهران برای اولین بار، موفق به دریافت گواهینامه سیستم مدیریت امنیت اطلاعات (ISMS) بر اساس استاندارد ISO/IEC 27001:2022 شد.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، مهندس امیرحسین جمالی، مدیر فناوری اطلاعات و ارتباطات شرکت، با اعلام این خبر تصریح کرد: پیاده‌سازی این سیستم بر اساس استاندارد مذکور (ISO/IEC ۲۷۰۰۱:۲۰۲۲) با هدف ایجاد چارچوبی نظام‌مند برای حفاظت از دارایی‌های اطلاعاتی، مدیریت ریسک‌های امنیتی و صیانت از محرمانگی اطلاعات سازمان انجام شده است. این اقدام موجب افزایش امنیت اطلاعات و تقویت اعتماد مشتریان، شرکای تجاری و سازمان‌های بالادستی به فکور صنعت می‌شود.

وی با تاکید بر جایگاه این گواهینامه در استراتژی امنیت اطلاعات شرکت، اظهار داشت: اخذ این گواهینامه بخشی از برنامه تحول دیجیتال و تقویت حکمرانی داده در گروه فکور صنعت تهران است. مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات شرکت، به‌عنوان نماینده مدیریت ارشد در حوزه نظام مدیریت امنیت اطلاعات (ISMS) منصوب شده تا نظارت بر اجرای الزامات، هدایت تیم‌ها و گزارش‌دهی وضعیت امنیت اطلاعات را بر عهده داشته باشد.

این ساختار زمینه‌ساز توسعه سامانه‌های هوشمند و افزایش بلوغ امنیتی در سطح گروه است.مهندس جمالی با اشاره به مزایای این گواهینامه برای شرکت تصریح کرد: دریافت این گواهینامه براساس استانداردسازی فرآیندهای امنیت اطلاعات، شناسایی و مدیریت ساختاریافته ریسک‌ها، ارتقای بلوغ دیجیتال و امکان حضور در مناقصات حساس بوده است. همچنین سطح اطمینان ذینفعان نسبت به امنیت اطلاعات را افزایش می‌دهد. این گواهینامه کمک می‌کند هزینه‌های ناشی از رخدادهای امنیتی کاهش یابد و سازمان بتواند به الزامات قانونی و قراردادی مرتبط با حفاظت از داده‌ها پایبند باشد.

وی در ادامه با اشاره به مهم‌ترین تغییرات فنی انجام‌شده برای انطباق با استاندارد گفت: طراحی و استقرار کامل سیستم مدیریت امنیت اطلاعات، تدوین و بازنگری بیش از سی سند تخصصی شامل خط مشی‌ها، فرآیندها و دستورالعمل‌های امنیتی، اجرای کنترل‌های فنی شامل مدیریت دسترسی‌ها، رمزنگاری، سخت‌سازی سرورها و شبکه، پشتیبان‌گیری منظم، پایش امنیتی و ارزیابی ریسک جامع، اجرای برنامه‌های آموزشی و فرهنگ‌سازی امنیت اطلاعات و برگزاری ممیزی‌های داخلی و اقدامات اصلاحی مستمر از جمله اقدامات ما بوده است.

مدیر فناوری اطلاعات و ارتباطات فکور صنعت با تاکید بر نقش کارکنان در حفظ و توسعه نظام مدیریت امنیت اطلاعات، بیان کرد: همکاری همه کارکنان و واحدهای سازمان برای حفظ و توسعه نظام امنیت اطلاعات لازم است. واحد فناوری اطلاعات و ارتباطات با پایش کنترل‌ها و مدیریت دسترسی‌ها هدایت الزامات استاندارد را بر عهده دارد و واحدهای عملیاتی و پروژه‌ای با رعایت الزامات امنیتی، نقش کلیدی در پایداری این سیستم ایفا می‌کنند.

مهندس جمالی در پایان با اشاره به برنامه‌های آتی گروه فکور صنعت گفت: گسترش دامنه نظام مدیریت امنیت اطلاعات به شرکت‌های گروه، بهره‌گیری از فناوری‌های نوین امنیت سایبری، ارتقای بلوغ امنیتی بر اساس مدل‌های جهانی و تقویت برنامه‌های آموزشی و فرهنگ امنیت اطلاعات از جمله اقدامات پیش رو خواهد بود. همچنین ممیزی‌های مراقبتی سالانه، ممیزی‌های داخلی دوره‌ای و بازبینی مستمر ریسک‌ها و اقدامات اصلاحی به‌طور پیوسته انجام خواهد شد تا اعتبار گواهینامه حفظ و استمرار انطباق تضمین شود.

آغاز فرآیند اجرایی پروژه کنسانتره تربت حیدریه

مدیران ارشد فکور صنعت زمین پروژه را از کارفرما تحویل گرفتند

۳ دقیقه

جمعی از مدیران ارشد شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) روز یکشنبه ۱۶ شهریور ماه به شهر تربت حیدریه در استان خراسان رضوی سفر کردند و طی دیدار و جلسه رسمی با مدیران شرکت ماهان سپهر البرز، زمین پروژه احداث کارخانه تولید کنسانتره به ظرفیت سالانه ۲.۵ میلیون تن (پروژه کد ۴۷۶) در منطقه تربت حیدریه را از کارفرما تحویل گرفتند.

به گزارش خبرنگار اعزامی روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، این جلسه با حضور مهندس عبدالعظیم غلامی (جانشین مدیرعامل در صنعت و معدن)، مهندس سهیل باقریان (معاون توسعه بازار)، مهندس منوچهر شاهکوهی (مشاور جانشین مدیرعامل در بخش صنعت و معدن)، مهندس سید علی توکلی (معاون طراحی و مهندسی) از شرکت فکور صنعت و مهندس سپاسیان (مدیرعامل)، مهندس موسوی (مشاور) و مهندس حسن زاده (مدیر پروژه) از شرکت ماهان سپهر البرز، در محل سایت پروژه برگزار شد. مهندس حسن زاده، مدیر پروژه کارفرما، در ابتدای جلسه تصریح کرد: این پروژه دارای زمینی به مساحت ۵۴۸ هکتار است و قرارداد تامین برق آن به ظرفیت ۲۴ مگاوات با شرکت توانیر امضا و بخشی از مبالغ آن نیز پرداخت شده است. با توجه به تغییرات شرایط فنی، الحاقیه‌ای برای این قرارداد در نظر گرفته خواهد شد تا بخش‌هایی از آن اصلاح شود. همچنین برای تأمین گاز مورد نیاز واحد آهن اسفنجی، ابلاغیه قرارداد دریافت شده است. حسن‌زاده با اشاره به وضعیت زیرساخت‌های پروژه نیز تصریح کرد: در این منطقه تصفیه خانه فاضلاب را در اختیار داریم. همچنین، چاه آبی با پروانه‌ای به ظرفیت پمپاژ آزمایشی ۵۰ لیتر در ثانیه نیز وجود دارد که پاسخگوی نیاز بخش کنسانتره خواهد بود. مدیر پروژه کارفرما ادامه داد: یکی از نقاط قوت پروژه، کسب مجوزهای زیست‌محیطی برای کل مجموعه است که شامل واحدهای کنسانتره، گندله‌سازی، آهن اسفنجی و شمش فولاد می‌شود. این مجوزها پس از حدود دو و نیم سال پیگیری مستمر و انجام مدل‌سازی پراکندگی آلاینده‌ها توسط کارشناسان محیط زیست به دست آمده‌اند. همچنین پروانه ساخت پروژه به عنوان آخرین و مهم‌ترین مجوز اجرایی صادر شده است که نشان‌دهنده طی شدن کامل مراحل قانونی و اداری است. او همچنین، نزدیکی محل پروژه به خط راه‌آهن و انشعاب انتقال راه به سنگان را یکی از مزایای مهم لجستیکی پروژه برشمرد و اعلام کرد جهت توسعه این امور توافقات اولیه با شرکت راه‌آهن انجام شده است. حسن زاده در ادامه بیان کرد: برای تسریع در شروع عملیات اجرایی، ساختمان موجود در منطقه به پیمانکار اصلی یعنی شرکت فکور صنعت تهران تحویل داده خواهد شد و جانمایی اولیه برای احداث کارخانه کنسانتره با امکان مانور بیشتر نسبت به طرح قبلی انجام شده است. او افزود: پیش‌بینی می‌شود در آینده نزدیک، پروژه‌های گندله‌سازی و آهن اسفنجی نیز در ادامه زنجیره ارزش با همکاری گروه فکور صنعت اجرایی شود. در ادامه جلسه مهندس عبدالعظیم غلامی (جانشین مدیرعامل فکور صنعت در بخش صنعت و معدن) ضمن تقدیر از تلاش‌های انجام شده، زمینه‌سازی‌های مناسب و انجام اقدامات زیرساختی را بزرگ‌ترین مزیت پروژه دانست و تاکید کرد: حمایت‌های لازم در رفع موانع و تأمین نقدینگی، به تسریع روند پیشرفت پروژه کمک خواهد کرد.

لینک ویدئو





اجرای موفق آتشباری در پروژه مس جانجا

مرحله کلیدی اجرای عملیات خاکبرداری انجام شد

۲ دقیقه

مرحله اول عملیات آتشباری برای خاکبرداری دپارتمان سنگ‌شکن ژیراتوری پروژه تغلیظ مس جانجا، در تاریخ ۷ شهریورماه ۱۴۰۴ با موفقیت اجرا شد.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، این عملیات به عنوان یکی از مراحل کلیدی در آماده‌سازی محوطه نصب تجهیزات اجرای دپارتمان سنگ‌شکن ژیراتوری، نقش تعیین‌کننده‌ای در پیشرفت پروژه دارد. عملیات آتشباری، با هدف خردایش اولیه سنگ‌های سخت بستر انجام شده و با رعایت کامل ملاحظات ایمنی، زیست‌محیطی و فنی صورت گرفته است.

بر اساس اطلاعات دریافتی از مدیران پروژه، طبق شرایط زمین شناسی و مطالعات ژئوتکنیکی صورت گرفته، به‌منظور اجرای عملیات خاکبرداری با در نظر گرفتن فاکتورهای کلیدی زمان و هزینه، روش آتشباری برای این مرحله انتخاب شد و با توجه به حجم بالای مورد نیاز خاکبرداری که تا عمق ۳۵،۵۰۰- متر بایستی اجرا شود، عملیات مذکور در دو مرحله برنامه ریزی گردید.

برای اجرای مرحله اول، در مجموع ۳۴۸۰ متر حفاری صورت گرفته است و ۳۵۷۰ متر حفاری نیز برای اجرای مرحله دوم پیش‌بینی می‌شود.

پروژه احداث کارخانه تغلیظ مجتمع معدنی مس جانجا به عنوان یکی از پروژه‌های مهم معدنی شرق کشور توسط شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) به عنوان پیمانکار پروژه در قالب قرارداد ای‌پی‌سی (EPC) با شرکت «توسعه معادن و صنایع مس جانجا» به عنوان کارفرما، در حال اجراست.

این کارخانه با ظرفیت تولید ۱۳۰ هزار تن کنسانتره مس در سال، در حال حاضر با پیشرفت فیزیکی ۱۵ درصدی در حال اجراست و شامل بخش‌هایی از جمله سنگ‌شکن ژیراتوری، نوار نقاله اورلند، استوک پایل، مدار خردایش، فلوتاسیون و آب‌گیری خواهد بود.

لینک ویدئو

تثبیت حضور در زنجیره مس

پیشرفت قابل توجه پروژه مس جانجا

۳ دقیقه

مهندس مهدی یاهوئی، مدیر پروژه احداث کارخانه تغلیظ مس جانجا، در تشریح آخرین وضعیت این پروژه بزرگ تصریح کرد: ما توانستیم با تکیه بر مزیت رقابتی خود، پروژه را با سرعت خوبی پیش ببریم که این موضوع می‌تواند در آینده، مسیر ورود فکور صنعت به پروژه‌های کنسانتره مس را هموار کند.

مهندس یاهوئی در گفت‌وگوی اختصاصی با روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، با اشاره به ورود فکور صنعت به زنجیره مس، اظهار داشت: پروژه مس جانجا نخستین تجربه فکور صنعت در زمینه تغلیظ مس محسوب می‌شود و امیدواریم در آینده نیز بتوانیم به سایر مراحل از جمله پالایش الکتریکی مس (الکترولیز) ورود کنیم. با توجه به پروژه‌هایی که در این زنجیره در کشور تعریف شده‌اند و مزیت رقابتی فکور صنعت در سرمایه‌گذاری خارجی و ارزآوری، پروژه مس جانجا می‌تواند نقطه آغازی برای حضور ما در دیگر پروژه‌های شرکت ملی مس باشد.

یاهوئی ادامه داد: دو تا سه پروژه دیگر در حوزه مس در کشور تعریف شده که هیچکدام هنوز اجرایی نشده‌اند و در حال حاضر، پروژه مس جانجا تنها پروژه‌ای است که طی یکی دو سال گذشته با وجود چالش‌هایی مانند عدم باز شدن ال‌سی و مشکلات تأمین، پیشرفت قابل قبولی داشته است.

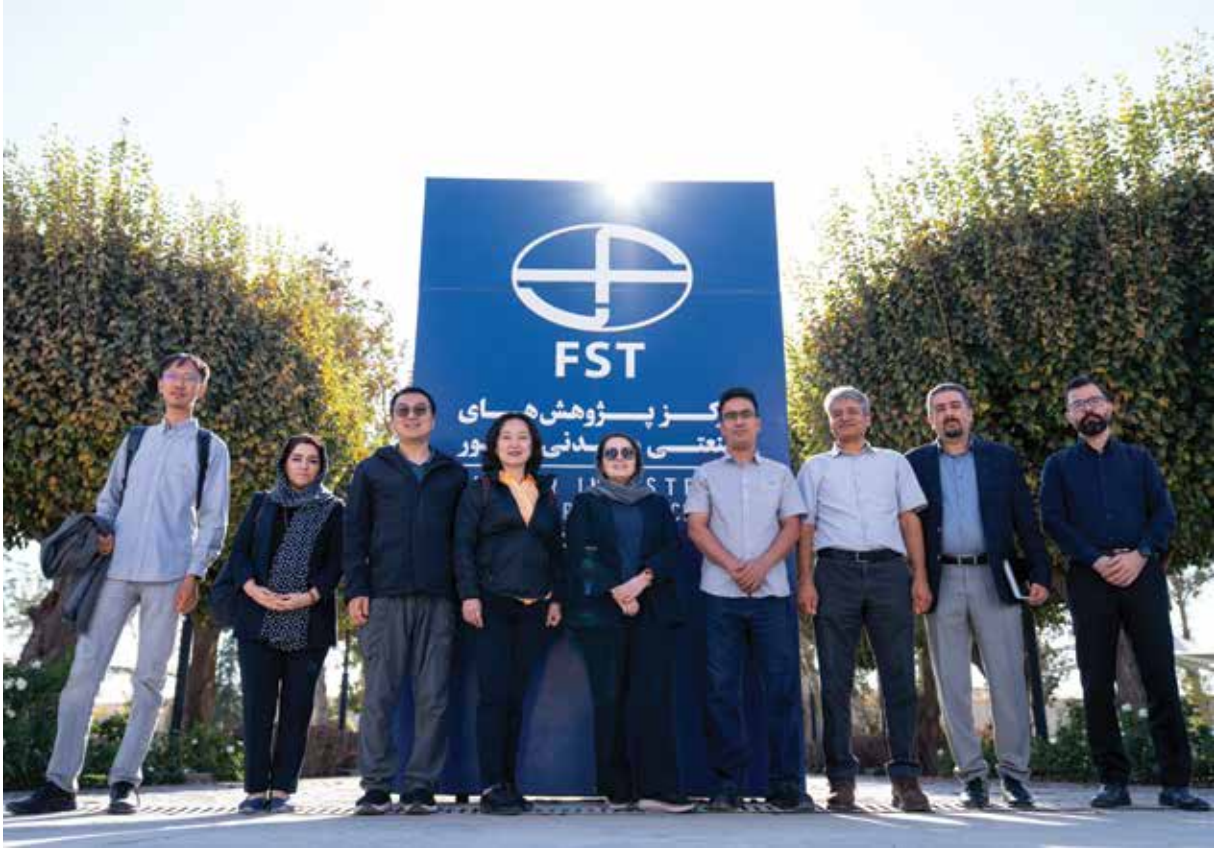
همچنین ما توانستیم با تکیه بر مزیت رقابتی خود، پروژه را با سرعت خوبی از سمت کارفرما پیش ببریم که این موضوع می‌تواند در آینده، مسیر ورود فکور صنعت به پروژه‌های کنسانتره مس را هموار کند. مدیر پروژه مس جانجا با تأکید بر نوآوری به‌عنوان یکی از ارکان اصلی فعالیت‌های فکور صنعت، خاطرنشان کرد: ما فکور صنعت هستیم؛ شرکتی که ذات آن با نوآوری گره خورده است. در همین پروژه جانجا، بسیاری از اقداماتی که انجام می‌دهیم، شاید برای نخستین بار است که در این حوزه رخ می‌دهد. بر اساس اطلاعاتی که از سایر پروژه‌ها دریافت کرده‌ام، در بخش تأمین تجهیزات، اغلب مجموعه‌ها با محدودیت‌هایی روبه‌رو هستند و توانایی تأمین از برندهای معتبر بین‌المللی را ندارند. این در حالی است که فکور صنعت، به واسطه اعتبار و جایگاه خود، موفق به تأمین بخش عمده‌ای از تجهیزات پروژه از برندهای اصلی و معتبر شده است. وی ادامه داد: در حوزه تکنولوژی نیز، همان‌طور که پیش‌تر اشاره کردم، همکاران ما در حال انجام فعالیت‌های تحقیقاتی ارزشمندی هستند. امیدوارم با تداوم این روند، پروژه مس جانجا هم از نظر تکنولوژی و هم در حفظ و تقویت مزیت رقابتی نسبت به سایر فعالان این حوزه، به سکوی پرتابی برای فکور صنعت تبدیل شود.

مهندس یاهوئی درباره توسعه فعالیت‌های شرکت مهندسی فکور صنعت تهران در زنجیره مس بیان کرد: ما پیش از این پروژه تحقیقاتی گسترده در حوزه مس انجام نداده بودیم. اما تا جایی که اطلاع دارم، همکاران ما در مرکز پژوهش‌های صنعتی و معدنی فکور، در حال حاضر در این زمینه فعال هستند و به نتایج قابل توجهی دست یافته‌اند. وی افزود: همان‌طور که در زنجیره فولاد حرف برای گفتن داریم و مدعی هستیم، امیدوارم با پشتوانه مدیریت و تلاش جمعی همکاران، به اهداف تعیین‌شده در حوزه مس نیز دست یابیم. من اطمینان دارم که در زمینه نوآوری و تکنولوژی، همچون زنجیره فولاد، موفق خواهیم بود؛ چراکه هم مدیریت به طور جدی این موضوع را دنبال می‌کند و هم تیمی توانمند در این بخش حضور دارد.

مدیر پروژه احداث کارخانه تغلیظ مس جانجا گفت: این پروژه از ۱۹ فروردین ۱۴۰۳ آغاز شده و تاکنون با وجود باز نشدن ال‌سی و برخی چالش‌های فنی از سمت کارفرما، توانسته‌ایم پیشرفت قابل توجهی داشته باشیم. همچنین مهندس حمید یوسفی (رئیس سایت پروژه کارخانه تغلیظ مس جانجا) در گفت‌وگو با روابط‌عمومی شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی‌عام) درباره آخرین وضعیت پیشرفت فیزیکی پروژه تصریح کرد: با تلاش مداوم تیم اجرایی، پروژه احداث کارخانه تغلیظ مس جانجا با سرعت قابل توجه در حال پیشرفت است. تا تاریخ ۲۵ آبان‌ماه ۱۴۰۴، بیش از ۸۰ هزار مترمکعب خاک‌برداری، ۲۴۰۰ مترمکعب بتن مگر و بیش از ۱۶ هزار مترمکعب بتن‌ریزی سازه‌ای در این پروژه انجام شده است. وی افزود: تاکنون ۳۱۵۰ تن آرماتوربندی، حدود ۱۰ هزار مترمربع قالب‌بندی و نصب ۴۵۰۰ تن از مجموع ۷۶۰۰ تن تجهیزات ورودی تکمیل شده است.

لینک ویدئو





تثبیت و گسترش همکاری‌های بین‌المللی

بازدید مدیران ارشد شرکت لانجی چین از مرکز پژوهش‌های صنعتی و معدنی فکور

۲ دقیقه

جمعی از مدیران ارشد شرکت لانجی (LONGi) چین، روز شنبه دهم آبان ماه، از مرکز پژوهش‌های صنعتی و معدنی فکور بازدید کردند.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، این بازدید در راستای همکاری‌های فنی و تحقیقاتی و ارتقای تکنولوژی تجهیزات آزمایشگاهی میان دو شرکت انجام شد و در جریان آن، طرفین بر گسترش همکاری‌های مشترک و تبادل تجربیات در حوزه‌های تحقیق و توسعه تاکید کردند.

در حاشیه این دیدار، خانم دینگ، عضو هیئت‌مدیره شرکت لانجی، در گفت‌وگو با روابط عمومی فکور صنعت، ضمن ابراز خرسندی از این بازدید گفت: بازدید از مرکز پژوهش‌های فکور صنعت برای ما بسیار تأثیرگذار بود. ما تاکنون همکاری‌های بسیار خوبی با فکور صنعت تهران داشته‌ایم و تمایل داریم این همکاری‌ها را در آینده گسترش دهیم.

خانم دینگ افزود: فناوری آزمایشگاه فکور صنعت بسیار پیشرفته است و ما از همکاری با مهندسان این شرکت بسیار راضی هستیم و بی صبرانه منتظریم این همکاری عالی را در آینده نیز توسعه دهیم

در این بازدید، عضو هیئت مدیره، مدیر فنی و مدیر پروژه و مسئول پروژه‌های ایران از سوی شرکت لانجی و مهندس محسن زارع قاجار (مدیر تحقیق و توسعه)، مهندس محسن حسن‌زاده (رئیس مرکز پژوهش‌ها)، مهندس لیلا حسینی برزانی (سرپرست متالورژی)، مهندس فاطمه عابدی (سرپرست تجهیزات مکانیکی)، مهندس مهدی محمدی‌نژاد (سرپرست معدن و فرآوری) و مهندس علی دهقانی (سرپرست فنی مرکز پژوهش‌ها) حضور داشتند.

لازم به ذکر است شرکت لانجی، یکی از بزرگ‌ترین و معتبرترین شرکت‌های چینی در حوزه فناوری‌های نوین با تمرکز بر حوزه جدایش مغناطیسی و تجهیزات صنعتی است که در زمینه طراحی و تولید تجهیزات فرآوری مواد معدنی و انرژی‌های تجدیدپذیر فعالیت دارد.



روایت یک عمر تجربه و خاطره

مراسم تکریم بازنشستگان فکور صنعت برگزار شد

۱ دقیقه

مراسم رسمی پاسداشت مقام بازنشستگان برای تقدیر از فعالیت‌های چهار نفر از همکاران شرکت مهندسی فکور صنعت تهران برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، این جلسه با حضور مهندس محمدرضا شیخ‌زاده؛ معاون سرمایه‌های انسانی، دکتر علی اندایش؛ معاون طرح و برنامه و جمعی از مدیران، مشاوران و همکاران فکور صنعت برگزار شد. در این رویداد، آقایان علی شیخ‌زاده (رئیس سابق مرکز پژوهش‌های صنعتی و معدنی فکور) مهندس قدرت‌الله جوان (رئیس سابق سایت در چند پروژه بزرگ شرکت)، مهندس فرزاد نیکخواه (مدیر سابق سایت در بخش فولاد) و مهندس عباس خسروی (کارشناس سابق بازرسی برق و ابزار دقیق در بخش صنعت و معدن) مورد تقدیر قرار گرفتند. در بخش اول جلسه هر کدام از اعضای شرکت مهندسی فکور صنعت که به فصل بازنشستگی رسیده بودند، تجارب خود را با حضار در میان گذاشتند و در بخش دوم، حضار به ذکر خاطرات و تجارب خود از همکاری با آنان پرداختند. در انتها نیز مراسم تقدیر و گرفتن عکس یادگاری برگزار شد. گفتنی است این مراسم به مناسبت روز «خانواده و تکریم بازنشستگان» برنامه‌ریزی شده بود اما با وقوع جنگ دوازده روزه، به تعویق افتاد و پس از برنامه‌ریزی مجدد، پانزده شهریورماه برگزار شد.

فکور صنعت همواره سرمایه‌های انسانی را ارزشمندترین دارایی خود می‌داند و برای تجربه، تعهد و سال‌ها تلاش کارکنانش جایگاهی ویژه قائل است. بر همین اساس، تکریم و قدردانی از همکاران باسابقه و بازنشسته، بخشی از رویکرد و اولویت‌های این مجموعه به شمار می‌رود. فکور صنعت در کنار پاسداشت خدمات ارزشمند این عزیزان، استفاده از تجربیات و دانش انباشته آنان را در مسیر رشد، انتقال تجربه و ارتقای عملکرد سازمانی، همچنان مدنظر قرار داده و آن را سرمایه‌ای ماندگار برای آینده سازمان می‌داند.

لینک ویدئو



انتصاب نو در پروژه تربت حیدریه

مدیر پروژه احداث کارخانه کنسانتره تربت حیدریه منصوب شد

۲ دقیقه

مهندس بابک حسین زاده به سمت مدیر پروژه کنسانتره آهن تربت حیدریه در بخش صنعت و معدن شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) منصوب شد.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، طی حکمی به تاریخ پنجم آبان‌ماه ۱۴۰۴، مهندس بابک حسین‌زاده، پیرو پیشنهاد جانشین مدیرعامل در بخش صنعت و معدن، بررسی و تطبیق شایستگی‌ها و موافقت «کارگروه مدیریت استعداد» به سمت «مدیر پروژه کنسانتره آهن تربت حیدریه» در بخش صنعت و معدن منصوب شد.

مهندس حسین زاده، فارغ التحصیل مهندسی صنایع در مقطع کارشناسی و مدیریت صنعتی در مقطع کارشناسی ارشد، از سال ۱۳۹۳ به عنوان کارشناس برنامه‌ریزی و کنترل پروژه، فعالیت در فکور صنعت را آغاز کرده است. او همچنین از سال ۱۳۹۹ تا به امروز، به عنوان سرپرست برنامه‌ریزی و کنترل پروژه در پروژه‌های طرح تکمیلی کارخانه کنسانتره جلال آباد و سپس، کارخانه گندله‌سازی خرامه فعالیت داشته است.

این حکم جدید، از جمله سلسله انتصاب‌ها در راستای سیاست‌ها و استراتژی‌های سازمان مبنی بر «جوان‌گرایی» در عین «بهره‌مندی از تجربه و مشاوره باسابقه‌ها» است. چنان که مهندس محمد وحید شیخ‌زاده، مدیرعامل شرکت مهندسی فکور صنعت تهران، نیز در جلسات تکریم و معارفه اخیر، تصریح کرد: «یکی از جهت‌گیری‌های اصلی ما در سازمان، جوان‌گرایی است و در دو، سه سال اخیر، جذب نیروهای جوان و نخبه به خوبی انجام شده است. ورود افراد تازه‌نفس با توانمندی‌های جدید، دیدگاه‌های نو، شبکه ارتباطات گسترده‌تر و ایده‌های خلاقانه، تاثیر مثبتی در هموارکردن مسیر توسعه سازمان خواهد داشت. اما جوان‌گرایی به معنای کنار گذاشتن مدیران باسابقه نیست. بلکه به معنای استفاده هوشمندانه از تجربه آنان برای پرورش مدیران جوان محسوب می‌شود.»

گفتنی است، پیرو استراتژی جدید سازمان، تا به امروز، تغییراتی در فکور صنعت رقم زده شد که از آن جمله می‌توان به برگزاری سه مراسم تکریم و معارفه برای جانشین مدیرعامل، معاون مهندسی و معاون بازرگانی (همه در بخش صنعت و معدن) اشاره کرد. همچنین دو حکم انتصاب نیز برای مدیر تامین داخل در بخش صنعت و معدن و مدیر بخش مکانیک و طراحی کارخانه در معاونت طراحی و مهندسی، ابلاغ شد.



راه‌اندازی واحد بازیافت آهن از باطله‌های کم‌عیار هماتیتی

پروژه‌ای که برای اولین بار در کشور در مجتمع فکور صنعت زرند راه‌اندازی شد

۲ دقیقه

رئیس هیئت مدیره شرکت «راهبر فرایند آریا» از راه‌اندازی موفقیت‌آمیز پروژه احداث واحد بازیافت آهن و تولید کنسانتره از باطله‌های کارخانجات فرآوری فکور صنعت در زرند به روش ثقلی (اسپیرال) خبر داد؛ پروژه‌ای که در تاریخ پنجشنبه ۱۰ مهرماه ۱۴۰۴ با هدف تولید سالانه ۷۰ هزار تن کنسانتره هماتیتی به طور آزمایشی راه‌اندازی شد.

مهندس محمد علیزاده در گفت‌وگو با روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، با تاکید بر این که پروژه نوآورانه «بازیافت باطله از باطله» در کارخانه کنسانتره سنگ آهن فکور صنعت در شهر زرند با موفقیت راه‌اندازی شده است، تصریح کرد: «احداث واحد بازیافت باطله به روش ثقلی با استفاده از اسپیرال با سرمایه‌گذاری ۲۳۰ میلیارد تومانی، سالانه سهم قابل توجهی از باطله‌های کارخانه فرآوری را کاهش می‌دهد و حداقل به میزان ۱۰ تن بر ساعت به تولید کنسانتره سنگ آهن کارخانه بازیافت (با عیار ۶۰ درصد) افزوده می‌شود.» به روایت رئیس هیئت مدیره شرکت راهبر فرآیند آریا، این شرکت در زمینه صرفه‌جویی در مصرف آب و جلوگیری از هدررفت منابع، اقدامات مؤثری را آغاز کرده و پروژه مذکور هم با همین رویکرد، برای اولین بار در کشور انجام شده است. مارپیچ «اسپیرال» نیز یک تجهیز بر پایه پرعیارسازی به روش ثقلی است که جهت استحصال کنسانتره کم‌جذب هماتیتی مورد استفاده قرار می گیرد. علیزاده تصریح کرد: «از باطله‌های معدن جلال‌آباد، کنسانتره با عیار ۶۶ درصد تولید می‌شود و در ادامه به روش هیمز از باطله کارخانه، ابتدا کنسانتره ۶۰ درصد و در نهایت از باطله این کارخانه نیز به روش اسپیرال، کنسانتره ۶۰ درصد تولید می‌شود. به این ترتیب معدن از باطله با حجم ۱۰ میلیون تن نجات یافت و سپس از دو مسیر هیمز و اسپیرال سدهای باطله کارخانه هم در سیوساید قرار گرفتند. همچنین در بحث اشتغالزایی می‌توان به این نکته اشاره کرد که هم‌اکنون ۲۵ نفر در این بخش مشغول به کار هستند.» به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، کارخانجات فرآوری فکور صنعت در زرند کرمان در دو فاز طی سال‌های ۱۳۹۶ و ۱۴۰۰ راه‌اندازی و وارد عرصه تولید کنسانتره سنگ آهن کشور شدند. فاز اول کارخانه کنسانتره سنگ آهن فکور صنعت در شهر زرند با هدف استفاده و استحصال کنسانتره آهن از سنگ آهن با عیار ۶۶ درصد و باطله‌های کم عیار و هماتیتی معدن جلال‌آباد احداث و در سال ۱۳۹۶ راه‌اندازی شد. در مرحله بعد، واحد آبگیری از باطله با استفاده از فیلترپرس در سال ۱۳۹۸، در این کارخانه طراحی و احداث شد که دستاوردش صرفه‌جویی بیش از ۷۰ درصدی در مصرف آب بود. پس ازآن در سال ۱۴۰۰، فاز دوم کارخانه کنسانتره سنگ آهن فکور صنعت با هدف بازفرآوری و بازیافت باطله‌های کارخانه فرآوری فاز اول احداث و راه‌اندازی شده که محصول تولیدی آن کنسانتره آهن با عیار ۶۰٪ بود. جدیدترین پروژه اجرا شده در این کارخانه نیز در فروردین ماه ۱۴۰۳ کلید خورد؛ پروژه احداث واحد بازیافت آهن و تولید کنسانتره از باطله‌های تولیدی فاز دوم کارخانجات فرآوری، به روش ثقلی و با استفاده از اسپیرال که در مهرماه ۱۴۰۴ راه‌اندازی آزمایشی آن رسماً آغاز شد. کارفرمای پروژه اخیر، شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) است و شرکت راهبرفرآیند آریا (به عنوان یکی از شرکت‌های تابعه گروه فکور صنعت) مهندسی، تامین، اجرا و تامین منابع مالی (EPCF) این پروژه را برعهده دارد.

لینک ویدئو



تخصیص آب طرح برساد مکران

برگزاری نشست‌های تخصصی شرکت برساد شید ایرانیان با شرکت مدیریت منابع آب ایران

۱ دقیقه

در پی تکمیل و ارسال گزارش فاز نخست مطالعات هواشناسی، هیدرولوژی و برنامه‌ریزی منابع آب طرح «برساد مکران»، جلسات متعددی با شرکت مدیریت منابع آب ایران و شرکت آب منطقه‌ای سیستان و بلوچستان برای بررسی فرآیند تخصیص آب برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، با ارسال گزارش فاز اول مطالعات طرح برساد مکران که شامل بررسی‌های هواشناسی، هیدرولوژی و برنامه‌ریزی منابع آب است، روند مذاکره و پیگیری تخصیص آب این طرح وارد مرحله جدیدی شد. در همین راستا، چند نشست تخصصی با حضور نمایندگان شرکت مدیریت منابع آب ایران و شرکت آب منطقه‌ای سیستان و بلوچستان تشکیل شد تا ضمن ارائه نتایج مطالعات، فرآیند دریافت تخصیص آب بررسی و هماهنگ شود. به دنبال این جلسات، مطالعات تکمیلی توسط مشاور طرح انجام و گزارش‌های جدید برای ارزیابی بیشتر به شرکت آب منطقه‌ای ارسال شد. همچنین نشست مشترکی با حضور رئیس، معاون و کارشناسان حوضه آبریز زهره-جراحی و رودخانه‌های جنوبی، به همراه مدیرعامل و مشاوران شرکت برسادشید، در دفتر شرکت مدیریت منابع آب ایران برگزار گردید. در این جلسه، تیم مشاور ضمن تشریح نتایج مطالعات، درخواست خود مبنی بر تسهیل و تسریع در روند تخصیص آب را مطرح کرد. به گفته مسئولان شرکت برسادشید، پیگیری این موضوع همچنان در دستور کار قرار دارد و تلاش‌ها برای نهایی کردن تخصیص آب موردنیاز طرح ادامه دارد.



مدیر جدید در بخش صنعت و معدن

مدیر تأمین داخل در معاونت بازرگانی منصوب شد

۱ دقیقه

مهندس هادی توحیدی اصل به سمت مدیر تأمین داخل در معاونت بازرگانی بخش صنعت و معدن شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) منصوب شد.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، طی حکمی به تاریخ ۲۸ مهرماه ۱۴۰۴، مهندس هادی توحیدی اصل بنا به صلاحدید جانشین مدیرعامل در بخش صنعت و معدن، بررسی و تطبیق شایستگی‌ها و موافقت «کارگروه مدیریت استعداد»، به سمت «مدیر تامین داخل» در معاونت بازرگانی بخش صنعت و معدن منصوب شد.

مهندس توحیدی، دانش‌آموخته رشته کارشناسی برق از دانشگاه آزاد واحد تهران است و از خرداد ماه سال ۱۳۹۱ فعالیت در شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) را آغاز کرده است. او طی ۱۳ سال فعالیت در فکور صنعت، در سمت‌های کارشناس نظارت پروژه‌ها، هماهنگ‌کننده پروژه، سرپرست فنی پروژه، سرپرست تیم راه‌اندازی و پرفورمنس پروژه و همچنین سرپرست خرید برق و ابزار دقیق فعالیت کرده است.



در مسیـــــر خودآگـاهی و همـدلی

یک دوره مهارت‌افزایی در مرکز پژوهش‌هـای صنعتـی و معـدنـی فکـــور بـــرگـــزار شد

۱ دقیقه

دوره آموزشی «خودآگاهی و همدلی» با هدف تقویت مهارت‌های نـرم همـکاران مرکـز پژوهش‌هـای صنعتی و معدنی فکـور برگـزار شد.

بـه گـزارش روابـط عمومـی گروه فـکور صنعـت تهـران، ایـن دوره بـر اسـاس نتایـج ارزیـابی نیازهـای آموزشـی و بـا همـکاری واحـد ارتباطـات و تجربـه کارکنـان و واحـد آموزش، طراحـی و اجـرا شـد. همـکاران مرکز در دو گروه جداگانه و طی دو جلسـه سه‌ساعته، از مباحث این دوره بهره‌مند شدند.

آشـنایی بـا مفاهیـم خودآگاهـی و همدلـی، انجـام تمرین‌هـای عملـی در ایـن حوزه‌هـا و معرفـی تمرین‌هـای روزانـه رشـد فـردی از مهم‌تریـن بخش‌هـای ایـن دوره بـود. ایـن جلسـات در تاریخ‌هـای ۱۲ و ۱۹ آبان‌مـاه و بـا تدریـس فرنـوش خدادادیـان، مشـاور روان‌شناسـی معاونـت سـرمایه‌های انسـانی و ارتباطـات گروه فکورصنعـت، برگـزار شـد.

بهره‌برداری از «پایگاه مدیریت دانش»

راه انـــدازی بـخـــش جـدیـد در پـرتـــال داخلـی فکـــور صنعـت

۱ دقیقه

پایگاه مدیریت دانـش شـرکت مهندسـی فکـور صنعـت تهـران (سهامی عام) با هـدف سـاماندهی و تسـهیل دسترسـی به دانش و آموختـه هـای فنـی و مدیریتـی سـازمان، ایجـاد شـد و در پرتـال داخلـی فکـور صنعـت در دسـترس همـکاران قـرار گرفـت.

بـه گـزارش روابـط عمومـی گروه فـکور صنعـت تهـران، گـزارش فعالیت‌هـای حوزه مدیریـت دانـش، شـامل اقدامـات انجـام شـده و برنامه‌هـای آتـی، از ایـن پـس در ایـن پرتـال در دسـترس خواهـد بـود. همچنیـن درخـت دانـش شـرکت کـه بـا مشـارکت ارزشـمند سـفیران دانـش و سـایر همـکاران تدویـن شـده اسـت، در ایـن پرتـال قابـل مشـاهده اسـت.

توسعه و تکمیـل ایـن پایگاه با مشـارکت همـکاران فکور صنعت و ثبـت دانـش فـردی و سـازمانی رخ می‌دهـد. بنابرایـن همـکاران می‌تواننـد با اشـتراک گـذاری تجربیات،آموخته ها و دانـش خود، به غنـی سـازی و ارتقـاء محتـوای ایـن پایگاه کمـک نماینـد. علاقمنـدان می‌تواننـد محتـوای دانشـی از جملـه کتـاب و مقاله‌هـای مرتبـط بـا حوزه فعالیـت سـازمان و جزوات آموزشـی نصـب تجهیـزات، فایل‌هـای صوتـی و تصویـری آموزشـی، یادداشـت‌های کوتـاه حـاوی نـکات کلیـدی و تجربیـات عملـی و درس آموخته‌هـا را بـه آدرس ایمیـل km@fstco.com ارسـال نماینـد.

فعالیت‌هـای انجـام شـده توسـط همـکاران در ایـن حوزه، مورد سـنجش و امتیازدهی قرار خواهد گرفت و مطابق با «دسـتورالعمل انگیـزش، پاداش و حمایت از دانشـکاران» از مشـارکت‌کنندگان بـر اسـاس امتیـازات کسـب شـده، تقدیـر خواهـد شـد.



انتصاب مدیر جدید مکانیک و طراحی کارخانه

طی حکمی به معاونت طراحی و مهندسی بخش صنعت و معدن ابلاغ شد

۱ دقیقه

مهندس مهدی اوحدی لواسانی به سمت مدیر بخش مکانیک و طراحی کارخانه در معاونت طراحی و مهندسی بخش صنعت و معدن شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام)، منصوب شد.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، طی حکمی به تاریخ ۲۸ مهرماه ۱۴۰۴، مهندس مهدی اوحدی لواسانی بنا به صلاحدید جانشین مدیرعامل در بخش صنعت و معدن، بررسی و تطبیق شایستگی‌ها و موافقت «کارگروه مدیریت استعداد»، به سمت «مدیر بخش مکانیک و طراحی کارخانه» در معاونت طراحی و مهندسی بخش صنعت و معدن منصوب شد.

مهندس اوحدی، دانش‌آموخته کارشناسی مهندسی مکانیک گرایش طراحی جامدات از دانشگاه آزاد واحد تهران غرب است و از آذرماه ۱۳۹۰ فعالیت در شرکت مهندسی فکور صنعت تهران را آغاز کرده است. او طی ۱۴ سال اخیر، در عناوین شغلی مختلفی به فعالیت پرداخته که عبارتند از: کارشناس ارشد واحد مکانیک و طراحی کارخانه (در پروژه‌های سنگ‌شکنی کنسانتره ۴ میلیون تن گهر زمین، کنسانتره ۲٫۵ میلیون تن فولاد شرق کاوه، سنگ‌شکنی کنسانتره ۲٫۵ میلیون تن سناباد و سنگ‌شکنی خط ۲ گل‌گهر)، سرپرست مهندسی (در پروژه‌های یک میلیون تن کنسانتره پایا فولاد- خط اول، ۲٫۵ میلیون تن کنسانتره فولاد شرق کاوه، یک میلیون تن کنسانتره پایا فولاد- خط دوم، احیاء مستقیم تربت حیدریه و احیاء مستقیم بردسیر) و سرپرست فنی پروژه هماتیت سنگان.

تامین پایدار آب برای مشهد

نشست تخصصی با مشارکت شرکت برسادشید ایرانیان برگزار شد

۱ دقیقه

شرکت برسادشید ایرانیان به منظور بررسی زمینه‌های همکاری و پیشبرد مطالعات انتقال آب از منابع کارستی ارتفاعات هزارمسجد به شهر مشهد، نشستی با حضور استاندار خراسان رضوی و مدیران ارشد شرکت‌های فکورصنعت برگزار کرد.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت، در راستای شناسایی راهکارهای تأمین پایدار آب برای کلان‌شهر مشهد، جلسه‌ای با حضور استاندار خراسان رضوی، مدیرعامل شرکت فکورصنعت، مدیرعامل و اعضای هیأت‌مدیره و جمعی از همکاران حوزه آب شرکت برسادشید برگزار شد. محور اصلی این نشست، بررسی پیشرفت طرح مطالعاتی انتقال آب از منابع کارستی ارتفاعات هزارمسجد به مشهد و هماهنگی‌های لازم برای مراحل بعدی پروژه بود. به گفته مسئولان حاضر در جلسه، بخش نخست مطالعات این طرح تکمیل شده و قرار است ادامه فازهای مطالعاتی و عملیاتی پروژه طبق تفاهم‌نامه همکاری موجود بین شرکت فکورصنعت و استانداری خراسان رضوی دنبال شود.

تألیفات فکورصنعتی ها بـــر پیشخـــوان نشـــر

از حقـــوق انـــرژی تـــا راه و رســـم موفقیت

۲ دقیقه

«پیشخوان نشر» عنوانی است که برای صفحه ویژه تالیفات همکاران گروه فکور صنعت انتخاب کرده‌ایم و قصدمان این است که در هر شماره، کتاب‌هایی را که به قلم همکاران نوشته شده‌اند، معرفی نماییم. هدف این بخش، فراهم کردن فرصتی برای آشنایی بیشتر همکاران با یکدیگر، شناخت توانمندی‌ها و دیدگاه‌های تخصصی آنان است. از همه شما که کتبی را تالیف یا ترجمه نموده‌اید، دعوت می‌کنیم که در صورت تمایل یک نسخه از کتابتان را به کتابخانه فکور صنعت (واقع در ساختمان روابط عمومی در پلاک ۱۶۵ خیابان سنایی) اهدا نمایید تا در دسترس همکاران قرار گیرد و متن معرفی کتابتان را نیز به واحد روابط عمومی ارسال نمایید تا در شماره‌های آتی مجله فکری نو در همین صفحه منتشر شود. در ادامه، معرفی سه کتاب به قلم همکاران فکور صنعت، را می‌خوانید.



نام کتاب: حقوق انرژی
نویسنده: دکتر عبدالحسین شیروی
انتشارات: موسسه انتشارات دانشگاه تهران
سال نشر: ۱۴۰۴ **نوبت انتشار:** دوم
تعداد صفحات: ۵۰۰

این کتاب اثری تخصصی در حوزه حقوق انرژی است که به بررسی جامع قوانین، مقررات و ساختارهای حقوقی مرتبط با منابع و صنایع انرژی می‌پردازد. این کتاب با رویکردی تحلیلی، مسائل حقوقی نفت، گاز، برق، انرژی‌های تجدیدپذیر و هسته‌ای را در کنار مباحثی چون سیاست‌گذاری، سرمایه‌گذاری، تجارت و محیط زیست بررسی می‌کند.



نام کتاب: راه و رسم شرکت‌های بزرگ در کسب موفقیت (ذهن مک‌کینزی)
نویسنده: دکتر محمد خوش صحبت یزدی
انتشارات: موسسه آموزشی تألیفی ارشدان
سال نشر: ۱۴۰۲ **نوبت انتشار:** اول
تعداد صفحات: ۲۱۶

این کتاب نه تنها یک مطالعه سبک و لذت‌بخش برای مدیران ارشد و مدیران میانی است؛ بلکه به عنوان یک راهنمای آموزشی الهام‌بخش برای پیاده‌سازی روش‌های مدرن مدیریت در محیط‌های تجاری ایران و جهان شناخته می‌شود.



نام کتاب: بازرسی ساخت مخازن ذخیره سقف شناور بر اساس استاندارد API650
نویسنده: مهندس محسن مرادی و مهندس علیرضا صدیقی هشجین
انتشارات: ارکان دانش
سال نشر: ۱۴۰۴ **نوبت انتشار:** اول
تعداد صفحات: ۱۹۰

این کتاب با استناد به استانداردهای مربوطه، دستورالعمل‌ها و نقشه‌های کاربردی در پروژه نوشته شده است و هدف آن دسترسی به مهمترین موارد مورد نیاز در بازرسی ساخت مخازن ذخیره بر اساس استاندارد در کمترین زمان ممکن است.

دستآورد پروژه

- موفقیت آن سوی ترس است
- تجارب ۲۲ ساله ام را در این پروژه به کار گرفتم
- پروژه بردسیر، مدالی بر گردن فکور صنعت است
- پیشتاز و فناور در مسیر توسعه کشور
- پروژه بردسیر؛ نماد درخشان خودباوری صنعتی





گفت‌وگو با مهندس فرزاد غریبی
مدیر پروژه احداث کارخانه آهن اسفنجی بردسیر

موفقیت آن سوی ترس است

۱۸ دقیقه

«مدیر پروژه بودن، یعنی برخورداری از شخصیتی چندوجهی. کسی که باید توانایی انجام هم‌زمان چند کار (مالتی‌تسک بودن) را داشته باشد، هنر برقراری ارتباط مؤثر و تنظیم روابط با ارکان مختلف پروژه را بداند، تیم‌ها را به‌درستی مدیریت کند، بر مسائل بازرگانی، مالی و بین‌المللی اشراف داشته باشد و در نهایت، از مهارت مدیریت زمان به‌خوبی برخوردار باشد.» این‌ها بخشی از دیدگاه‌های مهندس فرزاد غریبی، مدیر پروژه احداث کارخانه آهن اسفنجی بردسیر است؛ مدیری که می‌توان او را یکی از مدیران موفق پروژه در شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) دانست. مهندس غریبی، سال ۱۳۷۸ در رشته مهندسی مکانیک از دانشگاه آزاد واحد خمینی‌شهر فارغ‌التحصیل شده و بیش از ۲۵ سال در صنعت سابقه دارد. او از سال ۱۳۹۰ وارد شرکت فکور صنعت شد و طی این سال‌ها در پروژه‌های مهم این مجموعه نقش‌آفرینی کرده است. با مهندس فرزاد غریبی که لهجه دلنشین بختیاری و طنازی خاصی در بیان دارد، گفت‌وگویی انجام دادیم. محور صحبت‌هایمان، پروژه مهم احداث کارخانه احیای مستقیم بردسیر بود؛ پروژه‌ای که به پیشرفت فیزیکی ۹۰ درصدی رسیده و رکورد قابل توجهی را ثبت کرده است.

لطفاً درباره سابقه فعالیت‌تان در فکور صنعت برایمان بگویید.

من از سال ۱۳۹۰ با اعتماد و دعوت مهندس شاهکوهی به فکور صنعت پیوستم و همکاری‌ام را با پروژه کنسانتره گلفا آغاز کردم؛ پروژه‌ای که ابتدا با ظرفیت ۴ میلیون تن تعریف و سپس به ۶ میلیون تن تعریف شد.

در دو خط نخست پروژه حضور مستقیم داشتم و پس از آن، ادامه کار به مهندس معتمدی و مهندس ثامر یوسفیان واگذار شد. از سال ۱۳۹۵ با تأکید مهندس سقاییان جهت نظارت بر نصب و راه‌اندازی پروژه‌ها به تهران آمدم. طی این سال‌ها در نصب و راه‌اندازی پروژه‌هایی مانند؛ گندله سازی ۲.۵ میلیون تن کنسانتره سنگان، مولیبدن سرچشمه، ریفاینری مس خاتون‌آباد و کنسانتره یک‌میلیون‌تنی بهاباد مشارکت داشته‌ام و به‌جز بخش فولادسازی، در هر سه حوزه اصلی فعالیت شرکت یعنی کنسانتره، گندله و احیا تجربه اجرایی کسب کرده‌ام.

در ادامه، چه شد که وارد پروژه احداث کارخانه آهن اسفنجی بردسیر شدید؟

در ابتدا شرکت در چرخه فولاد بر اجرای پروژه‌های کنسانتره متمرکز بود. با تصمیم مدیرعامل محترم مبنی بر عبور شرکت از فاز کنسانتره به فاز گندله‌سازی (Phase Gate) برنامه‌ریزی شد تا پروژه‌های جدید در این حوزه تعریف شوند. سپس با عقد قرارداد پروژه گندله‌سازی ۲.۵ میلیون‌تنی سنگان و ۵ میلیون‌تنی سه‌چاهون، این مسیر آغاز شد.

این پروژه‌ها با همکاری شرکت‌هایی از شرکت‌های خارجی به عنوان طراحان اصلی و با نظارت و پیگیری مستمر تیم‌های پرتلاش پروژه، با موفقیت کامل به کارفرما تحویل داده شدند و شرکت وارد فاز بعدی زنجیره فولاد شد. در ادامه، با سیاست‌گذاری مدیرعامل محترم، فکور صنعت به حوزه احیای مستقیم وارد شد و مسئولیت پروژه احیای مستقیم بردسیر به من سپرده شد.

لطفاً کلیات و ابعاد پروژه احیای مستقیم بردسیر را معرفی نمایید.

پروژه احیای مستقیم بردسیر شامل دو خط تولید، هرکدام با ظرفیت ۱.۷ میلیون تن در سال است که به‌عنوان مگامدول شناخته می‌شود و از بزرگ‌ترین پروژه‌های احیای مستقیم کشور به شمار می‌آید. قرارداد این طرح در ۱۲ شهریور ۱۴۰۱ با شرکت گوهرزمین به‌عنوان کارفرما، منعقد و از اول آبان همان سال آغاز شد. از نظر اجرایی، پروژه ابعادی گسترده دارد: بیش از ۱۲۰ هزار مترمکعب بتن‌ریزی، ۱۸هزار و ۵۰۰ تن سازه

فلزی، ۱۲هزار و ۷۰۰ تن تجهیزات مکانیکی، بیش از ۳۰۰هزار اینچ پایپینگ، ۶هزار و ۵۰۰ تن نسوزکاری و بیش از ۹۰۰کیلومتر کابل‌کشی.طرح اولیه پروژه بر اساس تکنولوژی میدرکس (MIDREX) آمریکا طراحی شده بود اما به‌دلیل تحریم‌های بین‌المللی و محدودیت دسترسی به فناوری‌ها و تجهیزات خارجی به‌ویژه کمپرسورها ناچار شدیم تصمیمی بزرگ و پرریسک اتخاذ کنیم و تکنولوژی طرح را بطور کامل تغییر دهیم. تغییر تکنولوژی کمپرسورهای مورد نیاز، مستلزم بازنگری اساسی در طراحی پروژه بود. تغییری که انجام آن بدون پذیرش ریسک آن از سوی کارفرما و مدیریت ارشد سازمان ممکن نبود. در نهایت این تصمیم بزرگ با تکیه بر تخصص و توانمندی ۱۰۰ درصد داخلی به ثمر نشست. این تغییر تکنولوژی تنها محدود به بخش کمپرسورها نبود بلکه موجب بازطراحی در بسیاری از بخش‌های پروژه شد و ریسک‌های قابل‌توجهی از نظر فنی، مالی و زمانی به مجموعه تحمیل کرد.

در حال حاضر پروژه در چه مرحله‌ای قرار دارد؟

عملیات اجرایی پروژه از سال ۱۴۰۲ آغاز شد. شرکت فکور صنعت با توجه به سرعت مورد انتظار کارفرما، با تخصیص منابع قابل توجه، هم از نظر نیروی انسانی و هم ماشین‌آلات، موفق شد روند اجرا را با سرعت مطلوب پیش ببرد. طبق برنامه‌ریزی انجام‌شده عملیات اجرایی با پیشرفت فیزیکی ۹۰ درصدی در مهرماه ۱۴۰۴ در مسیر تکمیل قرار دارد و این یعنی پروژه از برنامه زمان‌بندی جلوتر است. هم‌اکنون نیز بخش‌هایی از کار در فاز پیش‌راه‌اندازی قرار دارد. با تلاش بی‌وقفه و هماهنگی تیم پروژه، این طرح تا پایان سال جاری به مرحله بهره‌برداری آزمایشی خواهد رسید. به باور من، تحقق این سرعت و پیشرفت نتیجه همدلی، انسجام و بلوغ سازمانی در فکور صنعت است. خوشبختانه درک مشترکی در تمام سطوح سازمان شکل گرفته که منافع جمعی شرکت در اولویت است. همکاران ما در حوزه‌های قراردادها، مالی، اداری، بازرگانی، کنترل کیفی و سایر بخش‌ها، با احساس تعلق و مسئولیت، پشتیبانی مؤثری از پروژه داشتند و لازم می‌دانم از تلاش و همراهی صمیمانه همه آن‌ها قدردانی کنم.

در این پروژه با چه چالش‌هایی روبه‌رو شدید و به چه راهکارهایی برای عبور از آن‌ها رسیدید؟

یکی از مهم‌ترین چالش‌های پروژه، همان تغییر تکنولوژی بود. در ابتدا قرار بود فناوری مورد استفاده از نوع میدرکس (MIDREX) باشد اما پس از بررسی‌های گسترده و به‌دلیل تحریم‌ها به سراغ تکنولوژی های دیگر چین رفتیم. البته این تغییر صرفاً به معنای جایگزینی تجهیزات نبود بلکه مستلزم بازطراحی کامل سیستم احیا و تطبیق همه پارامترها با شرایط جدید بود. این تغییر یکی از پرریسک‌ترین تصمیم‌های مدیریتی در پروژه بود اما به لطف اعتماد مدیریت ارشد و همکاری کارفرما با موفقیت پیش رفت.

زمان‌بندی پروژه بعد از تغییر تکنولوژی طرح، چطور پیش رفت؟

ابلاغ شروع به کار پروژه در شهریورماه ۱۴۰۱ انجام شد، تنفیذ قرارداد در آبان‌ماه همان سال صورت گرفت و از همان زمان، مذاکرات با شرکت‌های صاحب تکنولوژی آغاز شد. در پروژه‌های احیا در ایران، معمولا از کمپرسورهای تکنولوژی نوع لوب (Lobe Type) استفاده می‌شود؛ اما در این پروژه تصمیم گرفته شد از تکنولوژی سانتریفیوژ بهره گرفته شود، که ضمن فراهم‌کردن انعطاف بیشتر برای بهره‌بردار، مزایای فنی قابل توجهی نیز دارد. البته این انتخاب نیز بدون چالش نبود چراکه در کشور ما عمده تجربه و دانش فنی حول محور تکنولوژی نوع لوب (Lobe Type Technology) شکل گرفته است و طبیعتا در برابر تغییر این تکنولوژی مقاومت وجود داشت. اما با بررسی دقیق‌تر می‌توان دریافت که در سطح جهانی، بخش عمده‌ای از واحدهای احیا مستقیم (DRI) با استفاده از تکنولوژی سانتریفیوژ طراحی و اجرا شده‌اند و استفاده از تکنولوژی نوع لوب در مقایسه، محدودتر است. در دی‌ماه ۱۴۰۱، ما با شرکت صاحب

از نظر اجرایی، پروژه ابعادی گسترده دارد: بیش از ۱۲۰ هزار مترمکعب بتن‌ریزی، ۱۸هزار و ۵۰۰ تن سازه فلزی، ۱۲هزار و ۷۰۰ تن تجهیزات مکانیکی، بیش از ۳۰۰هزار اینچ پایپینگ و ۶هزار و ۵۰۰ تن نسوزکاری

تکنولوژی نوع لوب، قرارداد همکاری امضا کردیم. اما متأسفانه، حدود ۶ ماه و نیم بعد، در مردادماه ۱۴۰۲، این شرکت به صورت رسمی اعلام کرد که قادر به ادامه همکاری با ما نیست. این موضوع باعث اتلاف زمان ارزشمندی در روند پروژه شد. پس از این اتفاق، ما وارد فاز فشرده‌ای از نامه‌نگاری‌ها و مذاکرات با کارفرما و مشاور طرح شدیم و به صورت رسمی در نامه‌ای به کارفرما، درخواست تغییر تکنولوژی را ارائه دادیم. حدود یک ماه بعد، کارفرما با این پیشنهاد موافقت کرد و در مهرماه ۱۴۰۲، تاییدیه استفاده از شرکت جدید به عنوان سازنده کمپرسورهای اصلی پروژه صادر شد؛ این شرکت، یکی از بزرگ‌ترین تولیدکنندگان کمپرسور در جهان است و ظرفیت تولیدی آن بیش از ۴۰۰ کمپرسور در سال اعلام شده؛ به عبارتی، به طور متوسط بیش از یک کمپرسور در روز تولید می‌کند. این حجم تولید نشان‌دهنده توانمندی بالا و اعتبار جهانی این شرکت است.

در ادامه، شما چه اقداماتی برای کاهش ریسک طراحی کمپرسورها و اطمینان از عملکرد مناسب آن‌ها انجام دادید؟

یکی از چالش‌های بسیار جدی ما در طراحی کمپرسورها، ارتفاع محل پروژه بود. پروژه در ارتفاعی بیش از ۲۳۰۰ متر از سطح دریا قرار دارد که این موضوع، تأثیر مستقیم و قابل‌توجهی بر مبانی طراحی تجهیزات دارد. در چنین شرایطی، بخشی از انرژی که باید صرف عملکرد اصلی تجهیز شود ناگزیر صرف غلبه بر افت فشار ناشی از کاهش چگالی هوا در ورودی تجهیزات می‌شود. همین عامل موجب شد ظرفیت طراحی کمپرسورها افزایش چشم‌گیری پیدا کند و در نتیجه کمپرسورهای ما به تجهیزاتی بسیار بزرگ و خاص تبدیل شدند.

در واقع طراحی این کمپرسورها برای اولین بار در این ابعاد و نوع خاص انجام شد و از نظر مهندسی، پروژه‌ای پرریسک و زمان‌بر به حساب می‌آمد. ما در این پروژه از سه تیپ کمپرسور (کمپرسور پروسسی اصلی، کمپرسور seal Gas و کمپرسور cooling Gas) استفاده کردیم. در روند طراحی به دلیل نیازهای فنی خاص پروژه مجبور شدیم نوع متریال کمپرسورها را نیز تغییر دهیم. در ابتدا قرار بود از استنلس استیل استفاده شود که با توجه به شرایط عملیاتی و پیشنهادات فنی، تصمیم گرفته شد از جنس تیتانیوم استفاده شود که هرچند هزینه پروژه را افزایش می داد، اما در مقابل موجب ارتقای سطح تکنولوژی، دوام و عملکرد مناسب تجهیزات می‌شود. در نهایت، قرارداد تأمین کمپرسورها با شرکت جدید منعقد شد. برای نهایی‌سازی این همکاری جلسات متعدد و فشرده‌ای با تیم فنی شرکت چینی برگزار گردید و با فشار و پیگیری مستمر، توانستیم پروژه را در مسیر مطلوب نگه داریم.

چه تمایزی بین پروژه بردسیر و سایر پروژه‌هایی که در طول ۱۵ سال فعالیت خود در فکور صنعت تجربه کرده‌اید وجود دارد؟ و این پروژه‌ها چه دستاورد یا تجارب مهمی برای شما به صورت شخصی داشته‌اند؟

در طول دوران کاری‌ام، تجربه حضور در پروژه‌های بزرگ و پیچیده، برای من بسیار ارزشمند بوده است. به‌طور ویژه، پروژه گندله‌سازی سه‌چاهون یکی از پرچالش‌ترین و سنگین‌ترین پروژه‌های دوران کاری من بود. این پروژه، در عین حال که موفقیت بزرگی بود، تنش‌ها و فشارهای زیادی به همراه داشت، اما همزمان باعث شد قدرت تصمیم‌گیری و ریسک‌پذیری من افزایش یابد.

اعتماد مدیران ارشد به تصمیم‌سازی تیم ما، تجربه‌ای ارزشمند و مسئولیت‌زا بود که جای قدردانی دارد.اما پروژه بردسیر نیز به نوبه خود مسیر متفاوتی داشت. یکی از بزرگ‌ترین دستاوردهای من در این پروژه، توان ریسک‌پذیری، تصمیم‌گیری سریع و عبور از ترس‌ها بوده است. واقعا باور دارم که «موفقیت آن‌سوی ترس است» و امیدوارم در نهایت، در برابر اعتماد مدیران ارشد، روسفید باشیم و نتیجه این ریسک‌ها و تلاش‌ها را در موفقیت پروژه ببینیم.

یکی از بزرگ‌ترین دستاوردهای من در این پروژه، توان ریسک‌پذیری، تصمیم‌گیری سریع و عبور از ترس‌ها بوده است. واقعا باور دارم که «موفقیت آن‌سوی ترس است» و امیدوارم در نهایت، در برابر اعتماد مدیران ارشد، روسفید باشیم و نتیجه این ریسک‌ها و تلاش‌ها را در موفقیت پروژه ببینیم



از نظر شما به عنوان مدیر پروژه، رکوردهای پروژه بردسیر چیست؟ «ترین‌های» این پروژه، چه در مقیاس کاری شرکت فکور صنعت و چه در سطح کشور، کدام‌اند؟

مهم‌ترین رکورد و نقطه تمایز پروژه بردسیر، سرعت پیشرفت فیزیکی پروژه است. در شرایطی که هنوز به زمان رسمی قرارداد نرسیده‌ایم، پروژه به ۹۰ درصد پیشرفت فیزیکی رسیده و این دستاورد در حالی رقم خورد که پروژه با چالش‌هایی جدی از جمله نرخ بالای تورم، تحریم‌های سنگین، تغییر تکنولوژی، محدودیت وندورها و نوسانات بازار تجهیزات روبه‌رو بود. با این حال، توانستیم یکی از سریع‌ترین پروژه‌های صنعتی کشور را رقم بزنیم. در سایر پروژه‌ها به‌طور معمول برای هر بخش چندین وندور یا تأمین‌کننده وجود دارد اما در پروژه احیای مستقیم بردسیر، در بسیاری از حوزه‌ها با تجهیزات تک‌وندور مواجه بودیم. این موضوع فشار مضاعفی بر تیم مهندسی و بازرگانی وارد کرد زیرا عدم وجود گزینه جایگزین در تأمین موجب پیچیده‌تر شدن فرآیندها شد.

از دیگر رکوردهای قابل توجه این پروژه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ما در مقطعی از کار ۹ هزار متر مکعب بتن‌ریزی در ماه انجام دادیم که عددی بسیار بالا و بی‌سابقه در بسیاری از پروژه‌های مشابه است. از مجموع ۳۰۰ هزار اینچ پایپینگ پروژه، ۲۷۰ هزار اینچ آن طی ۷ تا ۸ ماه اجرا شد؛ یعنی به‌طور میانگین بیش از ۱۵۰۰ اینچ در روز، که رکورد بسیار چشمگیری است. در واقع، ما در اکثر زمینه‌ها توانستیم به تارگت‌هایی دست پیدا کنیم که نه‌تنها در مقیاس فکور صنعت، بلکه در سطح کشور نیز کم‌سابقه محسوب می‌شوند.

به نظر شما چه عواملی در پیشرفت چشمگیر پروژه بردسیر مؤثر بوده‌اند؟

نقاط قوت پروژه بردسیر در درجه اول ناشی از اعتماد و پشتیبانی شرکت فکور صنعت از تیم پروژه بود. حمایت بخش‌های ستادی، همراهی موثر کارفرما و مشاور و هم‌راستایی بین ارکان پروژه، تأثیر مستقیم بر سرعت پیشرفت و موفقیت پروژه داشت. تجربه پروژه‌های قبلی، به‌ویژه گندله‌سازی سه‌چاهون نشان داد که همدلی و هماهنگی در تیم، می‌تواند باعث هم‌افزایی و تحقق اهداف شود. با این حال، ضعف‌های ساختاری در گردش کار سازمانی، از جمله موازی‌کاری و تعدد مراحل تأیید (گاهی تا ۲۰ امضا برای یک فرم)، همچنان انرژی و زمان زیادی از پروژه می‌گیرد. به اعتقاد من، تصمیم‌گیری سریع، برآورد دقیق منابع، جسارت و پذیرش مسئولیت‌ها از عوامل کلیدی موفقیت یک پروژه هستند.

از نگاه شما نقش پروژه بردسیر در زنجیره فولاد کشور چیست؟

همان‌طور که بارها توسط مدیرعامل محترم شرکت در سمینارها و نشست‌های تخصصی مطرح شده است، استان کرمان به‌عنوان یکی از قطب‌های اصلی فولاد کشور، هم‌اکنون میزبان بخش قابل توجهی از ظرفیت تولید سنگ‌آهن و فولاد کشور است. پروژه بردسیر در این استان، نه‌تنها زنجیره ارزش فولاد را در سطح استانی کامل‌تر می‌کند، بلکه به تحقق توازن منطقه‌ای در توسعه صنعتی نیز کمک خواهد کرد. علاوه بر آن، این پروژه از منظر اشتغال‌زایی نیز اهمیت بالایی دارد. چه در فاز اجرایی و ساخت و چه در دوران بهره‌برداری، تعداد قابل توجهی از نیروهای متخصص و بومی استان مشغول به کار خواهند شد.

اگر بخواهید از تجربه حضورتان در فکور صنعت، یک درس آموخته برای دیگران به اشتراک بگذارید، آن چیست؟

به باور من، هر عضو سازمان، صرف‌نظر از جایگاه یا سابقه، می‌تواند تجربه‌ای آموزنده داشته باشد. با این حال، مهم‌ترین درسی که طی سال‌ها حضورم در فکور صنعت آموخته‌ام، لزوم ایجاد همدلی و هم‌راستایی در سازمان است. همه نیروها باید در راستای هدف مشترک حرکت کنند، نه در خلاف جهت یکدیگر. یکی از

نگرانی‌های جدی، تمایل برخی افراد به ترجیح منافع شخصی بر منافع سازمانی است؛ این موضوع انرژی تیم را به جای پیشبرد پروژه، صرف خنثی‌سازی همدیگر می‌کند. اصل دیگر که همیشه به آن پایبند بوده‌ام، کارمحور بودن است. یک مدیر با تصمیم نگرفتن یا اقدام نکردن، می‌تواند کل مجموعه را در بلاتکلیفی نگه دارد. از نگاه من «بی‌حاشیه بودن» لزوماً فضیلت نیست؛ مهم این است که کار جلو برود و خروجی قابل دفاع داشته باشد.در نهایت، تجربه من را می‌توان در یک جمله خلاصه کرد: برآیند نیروهای سازمان باید در جهت هدف باشد، نه در تقابل با یکدیگر و این وظیفه اصلی مدیر است که این هم‌راستایی را ایجاد و حفظ کند.

فکر می‌کنید نگاه دیگران به فکور صنعت چگونه است؟

به‌طور کلی، فکور صنعت تصویری قوی، موفق و حرفه‌ای از خود در فضای صنعتی کشور ایجاد کرده است. این اعتبار و جایگاه حاصل سال‌ها تلاش، عملکرد مؤثر در پروژه‌های کلان و تا حد زیادی نتیجه سیاست‌گذاری‌ها و جهت‌گیری‌های کلان مدیریت ارشد سازمان بوده است که با نگاه راهبردی خود، پایه‌های این موفقیت را بنا نهاده‌اند. از درون سازمان نیز اگر فکور را با سایر شرکت‌ها، حتی شرکت‌هایی با اندازه بزرگ‌تر مقایسه کنیم می‌توان گفت بلوغ سازمانی و سطح پیشرفت آن بسیار قابل توجه است. البته با گذشت سال‌ها و تجربه حضور در فکور هر یک از ما به درکی عمیق‌تر و شاید نگاه انتقادی‌تری به مسائل سازمانی می‌رسیم. موضوعی که شخصا هم با مدیرعامل محترم در میان گذاشته‌ام این است که: در برخی بخش‌ها، علی‌رغم سرمایه‌گذاری برای نوسازی و مدرن‌سازی فرایندها، هنوز سبک‌های مدیریتی و اجرایی سنتی پابرجاست. به باور من چابک‌سازی، بهبود بهره‌وری و استفاده حداکثری از زیرساخت‌های مدرن، مسیری است که فکور باید با جسارت بیشتری در آن گام بردارد.

روزِ خوبِ شما در فکور صنعت چه روزی بوده است؟

روزهای خوب در فکور صنعت زیاد داشته‌ام، البته کنار روزهای سخت و چالش‌برانگیز. به عقیده من هر مدیر پروژه‌ای، باید نگاهی چندوجهی به مسائل فنی، بازرگانی، منابع انسانی و مالی داشته باشد. روزهای دشوار فراوان بود اما یکی از شیرین‌ترین روزهای کاری‌ام زمانی بود که در نیمه‌شب، اولین محصول پروژه گندله‌سازی سه‌چاهون تولید شد.

طبیعتاً شما در این سال‌ها با افراد زیادی در فکور صنعت همکاری داشته‌اید. اگر بخواهید نام چند نفر را بگویید که سال‌ها بعد هم در ذهنتان باقی مانده‌اند، چه کسانی هستند؟

من همیشه تلاش کرده‌ام در هر فردی نقاط قوتی پیدا کنم که از ارتباط با او لذت ببرم. در فکور صنعت دوستان زیادی دارم و انتخاب چند نفر واقعا سخت است. اما اگر بخواهم کسی را نام ببرم که احتمالا افراد زیادی مثل من نسبت به ایشان احترام و علاقه دارند، مهندس منوچهر شاهکوهی است. همین‌طور از آقایان رمضان علی فلاح و معمارزاده نیز نام می‌برم. آقای محمدرضا شیخ‌زاده هم بسیار دوست‌داشتنی‌اند.

به عقیده من هر مدیر پروژه‌ای، باید نگاهی چندوجهی به مسائل فنی، بازرگانی، منابع انسانی و مالی داشته باشد

و صحبت پایانی شما در این مصاحبه؟

از وقتی که در اختیار من گذاشتید و توجهی که به این پروژه شده است، صمیمانه سپاسگزارم. به نظرم انعکاس تلاش‌ها و زحمات همکاران توسط تیم روابط عمومی، نشان‌دهنده رشد و بلوغ شرکت فکور صنعت است. همیشه معتقدم که کار کردن به تنهایی کافی نیست؛ بلکه باید دستاوردها و تلاش‌ها را به‌درستی و با دقت ارائه (پرزنت) کرد تا اثرگذاری واقعی آن‌ها دیده شود.



گفت‌وگو با کاظم برزگری، رئیس سایت احداث کارخانه آهن اسفنجی بردسیر

تجارب ۲۲ ساله‌ام را در این پروژه به کار گرفتم

در فضای سایت پروژه که قدم می‌زند تقریباً با هر کسی، خوش و بشی دارد و ته‌لهجه یزدی‌اش، هم‌نشینی شیرینی با لحن گرم و صمیمانه‌اش ایجاد کرده است. آن قدر علاقمند چای است که مصاحبه را متوقف می‌کند تا با هم چای بخوریم و بعد دوباره ادامه بدهیم. مهندس کاظم برزگری، از اواخر دهه هشتاد همکاری با شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) را آغاز کرده و حالا با گذشت ۱۵ سال حضور در این شرکت، به عنوان رییس سایت پروژه احداث کارخانه احیاء مستقیم بردسیر فعالیت می‌کند؛ پروژه‌ای که یکی از نقاط قوتش سرعت چشمگیر پیشرفت آن بوده و مهندس برزگری این موضوع را مرهون تلاش‌های همدلانه همکاران خود می‌داند و معتقد است آنها مانند قطعات یک پازل در تکمیل این پروژه همه توانشان را به کار گرفته‌اند. با مهندس کاظم برزگری در محل سایت پروژه، گفت‌وگویی انجام دادیم که در ادامه بخش‌هایی از آن را می‌خوانید.

لطفاً خودتان را معرفی کنید و بفرمایید مسیر کاری‌تان تا پیوستن به فکور صنعت چگونه بوده است؟

من متولد تیرماه ۱۳۵۸ در میبد یزد هستم و سال ۱۳۷۶ تحصیل در رشته مهندسی عمران را در دانشگاه صنعتی اصفهان شروع کردم. سال ۱۳۸۰ فارغ‌التحصیل شدم و اولین تجربه کاری من در مجتمع صنعتی چادرملو بود. در سال ۱۳۸۳ در نخستین پروژه گندله‌سازی با ظرفیت ۲.۵ میلیون تن در مجتمع صنعتی چادرملو حضور داشتم که تجربه بسیار ارزشمندی برایم بود. در سال ۱۳۸۶ شرکت خودم را تأسیس کردم و در زمینه پیمانکاری فعالیت داشتم. همان سال پروژه HPGR مجتمع چادرملو به شرکت فکور صنعت واگذار شد و من یکی از پیمانکاران آن پروژه بودم. از همان‌جا آشنایی من با فکور صنعت آغاز شد. در سال ۱۳۸۹ به عنوان رئیس کارگاه پروژه تخلیه کنسانتره با کامیون و پروژه ملاس‌پاش در چادرملو منصوب شدم و در آذر همان سال به طور رسمی به جمع کارکنان فکور صنعت پیوستم. در سال ۱۳۹۱ به دلایل شخصی از مجموعه جدا شدم اما یک سال بعد، یعنی ۱۳۹۲ مجدداً به شرکت بازگشتم.

بعد از بازگشت، در چه پروژه‌هایی با فکور صنعت همکاری داشتید؟

سال ۱۳۹۲ در پروژه اصلاح محصول خطوط تولید کنسانتره چغارت و سه‌چاهون حضور داشتم. در آن مقطع آقای مهندس مروجی مدیر پروژه بودند و همکاری بسیار خوبی با هم داشتیم. در سال ۱۳۹۵ فعالیت در پروژه گندله‌سازی پنج میلیون تنی سه‌چاهون را آغاز کردم که در این پروژه با مهندس گودرزی، مهندس فرخ غریبی و مهندس فرزاد غریبی همکاری داشتم. در دو سال پایانی این پروژه، به عنوان رئیس کارگاه فعالیت می‌کردم. تا شهریور ۱۴۰۱ در منطقه بافق یزد بودم، یعنی حدود ده سال در آن منطقه کار کردم.

سپس وارد پروژه احیای بردسیر شدم؛ ابتدا به مدت یک سال سرپرست دفتر فنی بودم و از مهر ۱۴۰۲ تاکنون به عنوان رئیس سایت پروژه فعالیت دارم. این مسئولیت با اعتماد مهندس فرزاد غریبی و مهندس شاهکوهی به من واگذار شد.

پروژه بردسیر در حال حاضر در چه وضعیتی قرار دارد؟

خوشبختانه در این دو سال با حمایت مهندس غریبی و مهندس فعله‌گری، پروژه با سرعت بسیار خوبی پیش رفته است. ما تیمی ۷۰ نفره هستیم که مانند قطعات پازل در هماهنگی کامل با یکدیگر کار می‌کنیم.

در حال حاضر پروژه حدود ۹۰ درصد پیشرفت فیزیکی داشته است. تلاش کردیم همزمان با پیشرفت فیزیکی، کیفیت را نیز ارتقا دهیم و مسائل ایمنی را هم در اولویت قرار داده‌ایم. در این پروژه ۱۴ پیمانکار فعال و ۲۵ قرارداد جاری داریم. در مقطعی تا ۱۴۰۰ نفر نیرو در سایت مشغول بودند و اکنون حدود ۸۰۰ نفر شامل پرسنل فکور صنعت و پیمانکاران فعالیت دارند. در حال حاضر تمرکز ما بر راه‌اندازی کارخانه شماره یک است و امیدواریم به‌زودی وارد مرحله تست عملکردی شویم.

مزیت فکور صنعت، محیط کاری سالم و همراه با احترام است. این میز و صندلی که الان در اختیار من و شما قرار دارد را همه شرکت‌ها دارند، اما نظم، احترام و دیسیپلین کاری در فکور صنعت است که این شرکت را به جایگاه امروز رسانده است

لطفاً آماری از اقدامات انجام شده این پروژه ارائه دهید.

پروژه احداث کارخانه احیای مستقیم بردسیر از اول آبان ۱۴۰۱ ابلاغ شد. تا پایان شهریور ۱۴۰۲ حدود ۲ هزار تن اسکلت نصب کرده بودیم و در دو سال اخیر ۱۶ هزار تن دیگر اضافه شد؛ یعنی در مجموع ۱۸ هزار تن. در این مدت ۷۰ هزار مترمکعب بتن‌ریزی انجام شده و مجموع کل بتن‌ریزی به ۱۰۶ هزار مترمکعب رسیده است. در بخش مکانیک، حدود ۷ هزار تن تجهیزات نصب شده، در متریال هندلینگ (نوار نقاله‌ها و تجهیزات مربوطه) ۱۲۰۰ تن، در بخش داکت حدود ۲ هزار تن و در پایپینگ ۲۵۰ هزار اینچ قطر کار انجام شده است. همچنین ۴۵۰ کیلومتر کابل‌کشی و ۵ هزار تن کار نسوز صورت گرفته است. این اعداد نشان می‌دهد چه حجم بزرگی از کار در مدت کوتاه انجام شده است.

این اولین تجربه شما در پروژه احیاء مستقیم است. این پروژه چه تفاوتی با پروژه‌های قبلی شما داشته است؟

بله، این نخستین تجربه من در حوزه احیاء است. تلاش کرده‌ام از آموخته‌های پروژه‌های قبلی، مخصوصاً گندله‌سازی سه‌چاهون، در این پروژه استفاده کنم. حضور همکارانی مثل مهندس محسن براتی که تجربه ارزشمندی در پروژه‌های احیاء داشتند، بسیار کمک‌کننده بود. این نوع از پروژه‌ها ویژگی‌های خاصی دارند، مثلاً در آنها پایپینگ و نسوز اهمیت ویژه‌ای دارد. ما در بخش پشتیبانی هم ساختار منظمی ایجاد کردیم؛ مثل سپردن بحث غذای پرسنل به یک پیمانکار واحد، مباحث مربوط به ایمنی، آتش‌نشانی و کنترل کیفیت. بسیاری از فعالیت‌ها حتی خارج از ساعات اداری انجام شد. گاهی همکاران کنترل کیفیت تا نیمه‌شب و بامداد در پروژه حضور داشتند.

با توجه به بزرگ بودن پروژه و تعداد قابل توجه سرمایه انسانی فعال در آن، از نظر ایمنی وضعیت پروژه چگونه است؟

خوشبختانه از نظر ایمنی (HSE) عملکرد بسیار خوبی داشته‌ایم. همه افرادی که



در سایت حضور دارند، گواهی طب کار دریافت کرده‌اند. ما از افرادی که در ارتفاع بالا فعال هستند حتما تست نوار مغز می‌گیریم. ارتفاع کوره در این پروژه ۱۰۷ متر است! خوشبختانه و با تلاش همکاران بخش ایمنی، ما هیچ حادثه‌ای منجر به فوت نداشته‌ایم. فقط یک مورد سقوط از ارتفاع داشتیم که خوشبختانه ختم به خیر شد.

شما به عنوان مدیر سایت، چگونه روابط بین همکاران را مدیریت می‌کنید؟

کار در پروژه ذاتاً سخت است. من همیشه تلاش می‌کنم به همه افراد دلگرمی بدهم، به حرفشان گوش دهم و تلاششان را ببینم. تجربه ۲۲ ساله من از کار کردن در پروژه‌های مختلف این است که احترام گذاشتن به پرسنل اصل اول محسوب می‌شود. اگر کسی انگیزه و تخصص داشته باشد، حتما می‌تواند پیشرفت کند. ما سعی کرده‌ایم از تجربه همه همکاران استفاده کنیم و فضای کاری محترمانه و مثبت داشته باشیم.

از نگاه شما، مزیت رقابتی فکور صنعت نسبت به سایر شرکت‌ها چیست؟

بزرگ‌ترین مزیت فکور صنعت، محیط کاری سالم و همراه با احترام است. این میز و صندلی که الان در اختیار من و شما قرار دارد را همه شرکت‌ها دارند، اما نظم، احترام و دیسیپلین کاری در فکور صنعت است که این شرکت را به جایگاه امروز رسانده است. وجود معاونتی با عنوان «سرمایه‌های انسانی» نشان می‌دهد که نگاه شرکت به کارکنان، نگاه سرمایه‌ای است، نه ابزاری. در پروژه ما نیز، هیچ تفاوتی میان افراد از نظر امکانات وجود ندارد و همه به یک چشم دیده می‌شوند.

از نظر شما پرسنل فکور صنعت از نظر فرهنگ سازمانی چه تفاوتی با دیگر شرکت‌ها دارند؟

تفاوت اصلی در تخصص، دلسوزی، تعلق خاطر و رفتار حرفه‌ای است. پرسنل فکور صنعت افرادی باسواد و پیگیر هستند و در کنار مهارت فنی، به احترام متقابل اهمیت زیادی می‌دهند.

اکنون که پروژه به روزهای پایانی خود نزدیک می‌شود، چه احساسی دارید؟

از اینکه پروژه به این مرحله از پیشرفت رسیده، بسیار خوشحالم و برای من تجربه بسیار خوبی بود و هست. این پروژه برای من آزمونی بود که تلاش کردم بتوانم نتیجه خوبی کسب کنم. هر آنچه پیش از این آموخته بودم را در این پروژه به کار گرفتم و تلاش کردم از این مسئولیتی که به من سپرده شده است، سربلند بیرون بیایم.

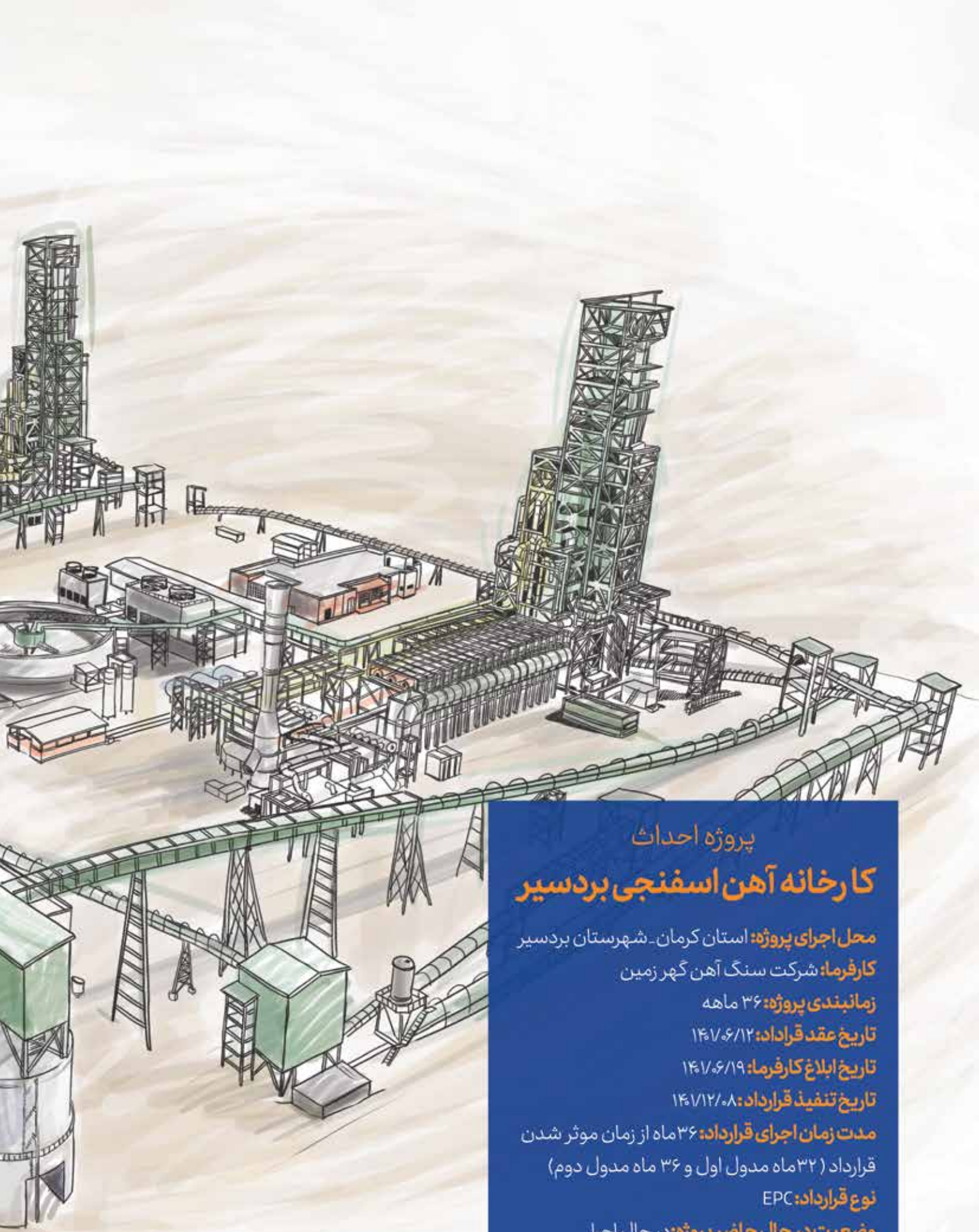
پیش بینی شما از زمان تست عملکردی کارخانه چیست؟

تمام هدف‌گذاری ما این است که در سال جاری تست عملکردی انجام شود، اما تحقق آن، به تأمین نقدینگی و پشتیبانی مالی کارفرما وابسته است. کارخانه یک، تقریبا آماده است؛ بتن‌ریزی‌های اصلی، نصب اسکلت فلزی و نسوز تکمیل شده و نصب پایپینگ، کابل‌کشی، نصب تابلوهای برق، پوشش و معماری ساختمان‌ها در آستانه تکمیل شدن است. همچنین رفع پانچ بخش‌های مختلف نیز در حال انجام بوده و سیگنال چک آغاز گردیده است. اجرای محوطه‌سازی و جاده‌های کارخانه یک هم به موازات تکمیل بخش‌های اصلی در دستور کار کارگاه قرار گرفته‌اند که با سرعت در حال انجام است. برخی زیرساخت‌های کارفرما هنوز آماده نیست، ولی ما از سمت فکور صنعت در حال آماده سازی پیش‌نیازهای راه‌اندازی و شروع تست عملکردی هستیم.

همه ما می‌دانیم افرادی که در پروژه‌ها به صورت اقماری فعالیت می‌کنند از همراهی جدی خانواده‌های خود برخوردار هستند؛ شما در پایان چه پیامی برای خانواده خود دارید؟

من سه دختر دارم و می‌خواهم از خانواده‌ام صمیمانه برای این همراهی‌شان قدردانی کنم. کار پروژه یک کار تمام‌وقت است و موفقیت در آن بدون حمایت خانواده ممکن نیست. من واقعاً قدردان همراهی و صبوری آن‌ها هستم.





پروژه احداث

کارخانه آهن اسفنجی بردسیر

محل اجرای پروژه: استان کرمان- شهرستان بردسیر

کارفرما: شرکت سنگ آهن گهر زمین

زمانبندی پروژه: ۳۶ ماهه

تاریخ عقد قرارداد: ۱۴۰۷/۰۶/۱۲

تاریخ ابلاغ کارفرما: ۱۴۰۷/۰۶/۱۹

تاریخ تنفیذ قرارداد: ۱۴۰۱/۱۲/۰۸

مدت زمان اجرای قرارداد: ۳۶ ماه از زمان موثر شدن قرارداد (۳۲ ماه مدول اول و ۳۶ ماه مدول دوم)

نوع قرارداد: EPC

وضعیت در حال حاضر پروژه: در حال اجرا

ظرفیت تولید: ۳/۴۴ میلیون تن در سال

خوراک ورودی: گندله

نام محصول تولیدی: آهن اسفنجی

حجم کارهای انجام شده در پروژه

خاکبرداری	۱,۰۰۰,۰۰۰ متر مکعب
بتن سازه ای	۱۰۸,۰۰۰ متر مکعب
ساخت و نصب استراکچر فلزی	۱۸,۲۰۰ تن
ساخت و نصب تجهیزات مکانیکی	۹,۵۴۰ تن
نسوزکاری	۵,۷۲۰ تن
ساخت و نصب داکت	۱,۹۵۰ تن
اجرای پایپینگ	Dia/Inch ۲۷۸,۲۱۰



نوآوری های پروژه

تغییر تکنولوژی کمپرسورهای پروژه از نوع Lob به Centrifuge

درصد پیشرفت پروژه نسبت به سال گذشته:
(۵۱٪ - ۷۹,۴٪) ۲۸,۴٪ طی دوره یکساله

ترین‌های پروژه

۱- ۹۲,۵ درصد پیشرفت واقعی پروژه

۲- جذب منابع مالی پروژه از طریق کارفرما، بالا تر از بودجه بندی مصوب پروژه

۳- پیش بینی اتمام زود تر از موعد قراردادی پروژه



گفت‌وگو با مهندس محسن براتی، سرپرست نظارت و اجرای کارخانه آهن اسفنجی بردسیر

پروژه بردسیر مدالی بر گردن فکور صنعت است

۱۰ دقیقه

بعضی آدم‌ها سرزنده‌اند؛ سرزنده در کار، در زندگی و در دوستی. مهندس محسن براتی یکی از همان‌هاست. کسی که وقتی از کار حرف می‌زند، برق ذوق در چشمانش پیداست. او مسیر کاری خود را با علاقه و پشتکار جدی آغاز کرده و حالا همه افراد پروژه از تخصص، مهارت و دانش بالایش سخن می‌گویند. مهندس محسن براتی ما را تا تراز ۹۷ متری کوره پروژه بالا برد و در مسیر، آن‌قدر شیرین و باانرژی صحبت کرد که گویی از نردبان کلماتش بالا رفتیم؛ نه گذر زمان را حس کردیم و نه سختی مسیر را. او متولد ۱۳۶۶ در اصفهان است و در اغلب پروژه‌های احیای کشور طی ده سال گذشته حضور داشته. در این گفت‌وگو، با مهندس براتی درباره تجربه‌ها، چالش‌ها و نگاه فنی‌اش به پروژه بردسیر و همکاری‌اش با فکور صنعت صحبت کرده‌ایم که بخش‌هایی از آن را در ادامه می‌خوانید.

از شما به عنوان یکی از افراد باتجربه در پروژه‌های احیای کشور نام می‌برند، این مسیر چطور و از کجا آغاز شد؟

در ابتدا عرض کنم که دوستان به من محبت دارند، در کنار بزرگان این صنعت، من نیز به اندازه توانم سهم کوچکی در مسیر توسعه کارخانجات احیا مستقیم داشته‌ام. واقعیت این است که تمام سابقه کاری من طی سال‌های گذشته در حوزه احیاء مستقیم بوده؛ یعنی سعی بر این بوده که از این مسیر فاصله نگیرم. نخستین تجربه‌هایم در پروژه‌های فولاد ارفع و غدیر اردکان رقم خورد، بعد از آن در پروژه‌های فولاد سبای اصفهان، سپیددشت، مدول B شهید خرازی، فولاد چادرملو و مجتمع فولاد اردکان ادامه یافت. پیش از همکاری با فکور صنعت، در شرایط کاری نسبتا آرامی بودم؛ اما علاقه به حوزه احیاء و مخصوصا تغییر طرح در کمپرسورهای پروژه بردسیر و چالش‌های نوظهور در این زمینه باعث شد دوباره وارد پروژه‌های سنگین و چالش برانگیزتر شوم. پروژه‌های احیاء معمولاً در ظاهر مشابه‌اند؛ اما تجربه اجرای آنها با هر تیمی متفاوت و ارزشمند است. نقشه‌ها، ایرادات و باگ‌ها تقریبا یکسان است و اگر کسی یک پروژه را به‌درستی تجربه کرده باشد، می‌تواند از همان روزهای ابتدایی نقاط ضعف را شناسایی کند. در پروژه‌های بردسیر نیز همین تجربه به ما کمک کرد تا چند گام جلوتر از زمان‌بندی حرکت کنیم.

شما چطور وارد حوزه مهندسی و اجرا شدید؟

در دانشگاه آزاد اصفهان مهندسی مکانیک خواندم. آن زمان فولاد مبارکه اصفهان برای بسیاری از جوانان نسل من مقصدی آرمانی بود؛ چون موقعیت شغلی خوبی داشت و نزدیک محل سکونت‌مان بود. سال ۱۳۸۶، نخستین پروژه احیای مستقیم مگامدول ایران در فولاد سبای اصفهان با کارفرمایی فولاد مبارکه کلید خورد و همزمان پروژه شهید خرازی نیز آغاز شد. من از طریق آشنایی با یکی از مهندسان شرکت ام‌ام‌تی‌ایی (MMTE) وارد این فضا شدم. کار من در ابتدا داوطلبانه بود؛ اما این ارتباط به تدریج شکل گرفت و با وجود اینکه سابقه کاری قابل توجهی نداشتم علاقه و پشتکار باعث شد از آن‌ها پیشنهاد همکاری دریافت و به آن شرکت بپیوندم و بدین ترتیب وارد جریان کاری شدم. در ابتدای ورودم به شرکت ام‌ام‌تی‌ایی هرچند به واسطه تجربه اندک، فعالیت فنی نداشتم اما به‌دلیل علاقه زیادی که به یادگیری داشتم، با هزینه شخصی نقشه‌ها را چاپ می‌کردم و تا نیمه‌شب نقشه‌های فرآیند و ابزار دقیق (P&ID) را مطالعه می‌کردم. تسلط به زبان انگلیسی را از پدرم که دبیر زبان انگلیسی بود، آموخته بودم

و همین موضوع کمک بزرگی بود تا بتوانم اسناد فنی را بهتر درک کنم. به‌صورت کاملا داوطلبانه، کل بایگانی نقشه‌ها (DCC) را مرتب و دسته‌بندی کردم، فقط برای اینکه به اسناد فنی دسترسی داشته باشم و از همه دیسیپلین‌ها یاد بگیرم. کم‌کم وارد فضای فنی شدم؛ هرجا ضعفی می‌دیدم، سعی می‌کردم برای رفع آن ورود کنم. این مسأله تا جایی پیش رفت که همکاران باتجربه برای مسائل فنی به من مراجعه می‌کردند. بعد از آن به جلسات تخصصی راه پیدا کردم و در نهایت، مسئول تجهیزات پروژه فولاد سبا شدم. اگرچه در ام‌ام‌تی‌ایی امکان ادامه مسیر برایم فراهم بود، اما ترجیح دادم تجربه‌های جدیدی کسب کنم و در یک مسیر ثابت نمانم.

بعد از آن وارد چه پروژه‌هایی شدید و این مسیر تا حضور در فکور صنعت چطور پیش رفت؟

پس از راه اندازی احیا و بریکت سازی پروژه فولاد سبا در حوزه نظارت فعال بودم اما روحیه‌ام با کار صرفاً نظارتی سازگار نبود و به دنبال چالش و فعالیت اجرایی بودم. بر همین اساس، ترجیح دادم تجربه‌های جدیدی کسب کنم و در یک مسیر ثابت نمانم. در ابتدای سال ۱۳۹۳ به پروژه چادرملو در اردکان یزد پیوستم. آن پروژه یکی از نخستین کوره‌های هات‌شارژ کشور بود و با چالش‌های فنی و سازه‌ای زیادی همراه بود. خوشبختانه با وجود همه سختی‌ها با همکاری تیم، توانستیم نصب کوره را شش ماه زودتر از برنامه به پایان برسانیم که پس از آن، بخش‌هایی مانند تجهیزات دوار نیز به تیم ما واگذار شد.در کنار این تجربه، در تعمیرات سالیانه واحد های ارفع و غدیر ایرانیان و همچنین در ادامه در نصب و راه اندازی پروژه مجتمع فولاد اردکان حضور داشتم که به دلیل مسائل مالی، خاص و چالش‌برانگیز بود.

در ادامه، در یک کارخانه نورد پروفیل به ظرفیت ۲۵۰ هزار تن در استان مازندران به عنوان مدیر کارخانه فعالیت داشتم و در مدت زمان کوتاهی توانستیم راه‌اندازی، تولید و توسعه را با موفقیت به سر انجام برسانیم و نیروهای فنی توانمندی تربیت کنیم. در سال ۱۴۰۲، به دعوت فکور صنعت به این شرکت پیوستم. از همان ابتدا احساس کردم با سازمانی مواجه هستم که نظم، برنامه‌ریزی و نگاه سیستمی در آن جاری است و همین موضوع انگیزه من را برای همکاری دوچندان کرد.

در شرایطی که بسیاری از کسب‌وکارها در کشور صرفاً برای بقا تلاش می‌کنند، اقدامات فکور صنعت در راستای حفظ ارزش‌های انسانی و ارتقای انگیزه و احساس تعلق کارکنان، بسیار ارزشمند است



با توجه به سابقه شما در پروژه‌های احیاء، پروژه بردسیر چه تفاوتی با سایر پروژه‌هایی که در آن‌ها حضور داشتید، دارد؟

به جرأت می‌توانم می‌گویم فکور صنعت نخستین شرکتی است که در آن، نظم و نظام به معنای واقعی در جریان است. یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های این مجموعه، نیروی انسانی متعهد و متخصص آن است. همیشه باور دارم از بین بردن انگیزه کار آسانی است، اما ایجاد آن نیازمند زمان، دقت و سرمایه‌گذاری واقعی است. در شرایطی که بسیاری از کسب‌وکارها در کشور صرفاً برای بقا تلاش می‌کنند، اقدامات فکور صنعت در راستای حفظ ارزش‌های انسانی و ارتقای انگیزه و احساس تعلق کارکنان، بسیار ارزشمند است. البته ایجاد انگیزه فقط به مسائل مالی محدود نمی‌شود، همین احساس ارزشمندی و دیده شدن، بزرگ‌ترین مشوق برای کارکنان است. برای من، کار در سازمانی که به افراد ارزش می‌دهد اهمیت زیادی دارد. واقعیت این است که قدرت هر سازمان بزرگی، حاصل تلاش نیروهای انسانی آن است. اگرچه نقش مدیریت ارشد انکارناپذیر است، اما این مسیر را کارکنان طی می‌کنند. نکته دیگری که می‌خواهم در این بحث به آن اشاره کنم، مسأله جذب افراد و فرآیندهای جذب در فکور صنعت است. در این میان، نقش واحد سرمایه‌های انسانی فکور بسیار مهم است. از شناسایی نیروهای باانگیزه تا جذب افراد با پتانسیل رشد، همه‌چیز با دقت و درایت انجام می‌شود. من این دقت را از نزدیک دیده‌ام. شاید در ابتدا شناخت کافی و تعصب خاصی به فکور صنعت نداشتم، اما امروز احساس می‌کنم عضوی از خانواده‌ای بزرگ هستم؛ تا جایی که همیشه سعی می‌کنم منافع سازمان را بالاتر از آسایش خود قرار دهم.

ما در این پروژه کیفیت را فدای سرعت نکردیم؛ حتی اگر به معنای دوباره‌کاری یا هزینه بیشتر بود، اجرای اصولی را در اولویت قرار دادیم

شما به عنوان سرپرست نظارت و اجرا، همکاری ارکان این پروژه را چطور ارزیابی می‌کنید؟

پروژه بردسیر، از نظر من، چه از لحاظ سرعت اجرا و چه کیفیت، یک سر و گردن بالاتر از سایر پروژه‌هایی است که در آن‌ها حضور داشته‌ام. مهم‌ترین عامل این موفقیت را باید در نگرش مدیر پروژه دانست؛ ایشان واقعا به اجرای کیفی اعتقاد دارد. در مصاحبه‌های اولیه‌ای که با مهندس غریبی و مهندس شاهکوهی داشتم، جمله‌ای گفتند که همیشه در ذهنم ماندگار شد: «این دو پروژه (دو مگامدول) مدالی است بر گردن فکور صنعت. باید کاری کنیم که با افتخار از آن یاد شود.» همین نگاه، بار مسئولیت ما را سنگین‌تر کرد. ما در این پروژه کیفیت را فدای سرعت نکردیم؛ حتی اگر به معنای دوباره‌کاری یا هزینه بیشتر بود، اجرای اصولی را در اولویت قرار دادیم. بعضی از همکاران در پروژه می‌پرسیدند: «آیا واقعا لازم است این‌قدر روی جزئیات دقت کنیم؟» اما واقعیت این است که اگر به کیفیت اعتقاد نداشته باشیم، نمی‌توانیم پروژه‌ای ماندگار تحویل دهیم. چون قرار بود این پروژه شایسته نام فکور صنعت باشد. یکی از نقاط قوت بزرگ پروژه، ایجاد اعتماد دوطرفه میان فکور صنعت و کارفرما بود. امروز کارفرما و مشاور به خوبی می‌دانند که فکور متعهد به کیفیت است و این باور سرمایه‌ای ارزشمند برای شرکت محسوب می‌شود. در بحث سرعت اجرا، مهم‌ترین عامل، تامین به موقع تجهیزات و کیفیت آن است. خوشبختانه در این پروژه، تأمین تجهیزات با سرعت و دقت بسیار خوبی انجام شد. البته ضعف‌هایی هم وجود داشت که عمدتا ناشی از عدم هماهنگی بین بخش‌های تامین، مهندسی و اجرا بود. درسی که از این تجربه گرفتیم این بود که از همان ابتدای پروژه، باید فردی مسلط به کل فرآیند در جایگاه هماهنگ‌کننده تأمین و اجرا حضور داشته باشد. به‌عنوان نمونه، در بخش نسوز، ناهماهنگی در تأمین، آسیب‌هایی به پروژه وارد کرد که می‌شد با برنامه‌ریزی دقیق‌تر از آن جلوگیری کرد.

از نگاه شما اجرای پروژه احیای بردسیر چه رکوردهایی کسب کرده است؟

شاید حرف بزرگی باشد، اما معتقدم این پروژه یکی از بهترین پروژه‌های احیای کشور است. امیدوارم بعد از راه‌اندازی دوباره این

سوال را از من بپرسید و با اطمنیان و جرأت بگویم: ما توانستیم بهترین محصول، بهترین کیفیت و بهترین ظرفیت را در پروژه بردسیر ارائه دهیم. از نظر زمان‌بندی نیز این پروژه در زمره رکوردهای ماست. تا امروز، هیچ پروژه‌ای در کشور به‌صورت هم‌زمان اجرای دو مگامدول را آغاز نکرده بود. حتی پروژه‌های بزرگی مانند گوهر، کوثر و طوبی در منطقه گلگهر و دو مگامدول پروژه شهید خرازی در فولاد مبارکه نیز با فاصله زمانی اجرا شدند. در بازه‌ای حدود ۳۶ ماه فعالیت مستمر، مجموعه تیم‌های اجرایی و نظارتی پروژه با وجود تمامی محدودیت‌ها و چالش‌های موجود و هم زمانی طراحی با اجرا، با رعایت توالی کار، توانستند تا امروز به احجام چشمگیری از نظر پیشرفت فیزیکی و حجم کار دست یابند. در این مدت، حدود ۹۰۰ هزار مترمکعب عملیات خاک‌برداری، ۱۰۷ هزار مترمکعب بتن‌ریزی و ۱۸ هزار تن نصب انواع سازه فلزی با رعایت تمامی الزامات فنی و ایمنی اجرا گردید. در بخش مکانیک، بیش از ۱۰ هزار تن تجهیزات فرآیندی و جانبی نصب شد و در حوزه نسوز نیز حدود ۵ هزار تن مواد نسوز مطابق با مشخصات فنی اجرا گردید. در بخش پایپینگ، بالغ بر ۲۹۰ هزار اینچ‌قطر لوله‌کشی انجام شد که شامل خطوط فرآیندی، آب، سرویس و هوای ابزار دقیق بوده است. در حوزه برق و ابزار دقیق نیز بیش از ۴۵۰ کیلومتر انواع کابل‌کشی و مسیرسازی مرتبط به همراه نصب بیش از ۵۰۰ دستگاه انواع تابلوهای برق و ابزار دقیق تاکنون انجام پذیرفته است.

شما چه دستاوردی از تجربه همکاری با فکور صنعت داشته‌اید؟

مهم‌ترین دستاورد برای من، تجربه یک کار گروهی منظم، نظام‌مند و با عملکرد بالا در سازمانی پویا بود. امیدوارم در فکور صنعت، افراد فرصت رشد واقعی را متناسب با عملکرد داشته باشند. نظم، احترام، انگیزه و توجه به سرمایه‌های انسانی، از بزرگ‌ترین ارزش‌های این مجموعه است. شاید مهم‌ترین رمز موفقیت فکور صنعت هم همین سرمایه‌های انسانی‌اش باشند.

آیا برای ثبت آموزه‌ها و تجارب عملی این پروژه، اقدامی تعریف شده؟

بله. در روزهای پایانی پروژه، تصمیم گرفتیم مجموعه‌ای از درس‌آموخته‌ها را ثبت و مستند کنیم؛ تجربه‌هایی که به باور من می‌توانند در پروژه‌های آتی، باعث صرفه‌جویی قابل‌توجه در زمان و هزینه شوند. این اقدام در حوزه احیاء مستقیم، برای نخستین‌بار در فکور صنعت در حال انجام است و می‌تواند به الگویی برای سایر پروژه‌ها تبدیل شود.

در واقع، این درس‌آموخته‌ها حاصل تجاربی هستند که ما در این پروژه و پروژه‌های پیشین گرفته‌ایم، اما مستندسازی نشده‌اند. حال که این فرصت فراهم شده، امیدوارم این مسیر در فکور صنعت ادامه پیدا کند و به بخشی جدایی‌ناپذیر از فرآیند اجرای پروژه‌ها تبدیل شود. امیدوارم به فرهنگی پایدار در سازمان بدل شود، چرا که مستندسازی دانش و تجربه، اساس رشد پایدار و کیفیت ماندگار است.

در پایان، لازم می‌دانم از همه همکارانم که با جدیت، دانش و مسئولیت‌پذیری خود سهم بزرگی در تحقق این موفقیت داشتند، صمیمانه قدردانی و تشکر نمایم. این حجم از کار با کیفیت مطلوب، حاصل تلاش شبانه‌روزی و هماهنگی دقیق میان کلیه واحدهای اجرایی سیویل و سازه، نسوز، مکانیک، پایپینگ، برق و ابزار دقیق و کنترل کیفی و واحدهای پشتیبانی بوده است؛ تلاشی که بدون پشتکار، تعهد و همکاری مؤثر همکاران ستادی و اجرایی در تمامی دیسیپلین‌ها به ثمر نمی‌نشست.

از طرفی از تیم تأمین پروژه که نقشی موثر در موفقیت این مسیر داشتند، صمیمانه تشکر می‌نمایم چرا که با وجود شرایط تحریمی و محدودیت‌های اقتصادی، تامین تجهیزات با موفقیت انجام شد. اگر امروز زیرساخت‌های مورد نیاز از سوی کارفرما هم به‌موقع فراهم شده بود، می‌توانستیم آغاز راه‌اندازی را اعلام کنیم.

یکی از نقاط قوت بزرگ پروژه، ایجاد اعتماد دوطرفه میان فکور صنعت و کارفرما بود. امروز کارفرما و مشاور به خوبی می‌دانند که فکور متعهد به کیفیت است و این باور سرمایه‌ای ارزشمند برای شرکت محسوب می‌شود



فکور صنعت تهران
پیشتاز اجرای پروژه‌های احیای مستقیم

بررسی جدیدترین تکنولوژی‌هـای احیای مستقیم در صنعت فـولاد

امیرحسن رمضـانپور
سرپرست فنی پروژه کـارخانه
آهـن‌اسفنجـی بـــردسیـر

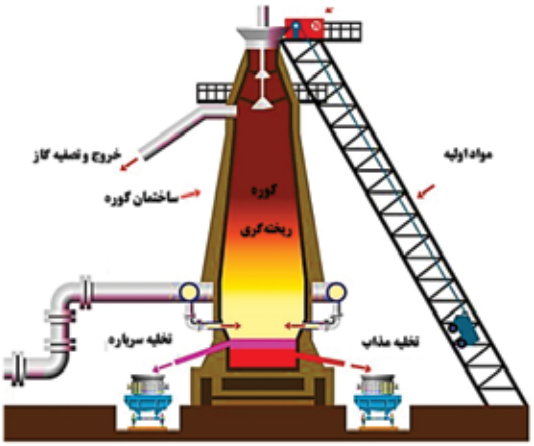
۵ دقیقه

صنعت فولاد یکی از پایه‌هاي مهم اقتصاد کشورها است. در ایران اولین تلاش‌ها برای تاسیس کارخانه فولاد به پیش از سال ۱۹۳۰ میلادی برمی‌گردد؛ زمانی که وقوع جنگ‌های جهانی فرصت اجرای آن را ناممکن ساخت، تا اینکه در سال ۱۳۵۰ اولین کارخانه ذوب آهن با ظرفیت ۵۵۰ هزار تن در اصفهان به بهره‌برداری رسید. تولید فولاد در کشورهای مختلف از جمله ایران، به روش‌های مختلف انجام می‌شوند از آن جمله می‌توان به دو پروژه احیاء مستقیم جاری شرکت مهندسی فکور صنعت تهران اشاره کرد؛ پروژه‌های احیاء مستقیم بردسیر و تربت حیدریه، که هر دو بر اساس تکنولوژی میدرکس (MIDREX) در حال احداث هستند.

روایت روش‌های تولید فولاد

روش‌هاي اصلی تولید فولاد در دنیا به طور کلی به دو دسته تقسیم می‌شوند؛ روش «کوره بلند» و روش «احیای مستقیم در کوره‌های قوس الکتریکی».

در «روش کوره بلند» سنگ معدن آهن را به همراه کک به کوره‌های بلند (Blast Furnace) وارد کرده و سپس برای تولید فولاد، مواد مذاب را به کوره‌های اکسیژنی می‌ریزند و ناخالصی‌های آن را از بین می‌برند. بنابراین ناخالصی‌ها از آهن مذاب جدا شده و روی سطح آن شناور می‌شوند. از این رو آن‌ها را «سرباره» یا «تفاله کوره آهن‌گدازی» می‌نامند. این روش یکی از رایج‌ترین شیوه‌های تولید فولاد در جهان به شمار می‌رود و طبق آمار در حدود ۶۰ درصد از فولاد خام در دنیا با این تکنولوژی تولید می‌شود. این فرآیند، احیای غیرمستقیم آهن نیز نامیده می‌شود.



شماتیک احیا غیرمستقیم به روش کوره بلند

در «روش احیای مستقیم در کوره‌های قوس الکتریکی» از کوره‌های قوس الکتریکی (Electric Arc Furnace) استفاده می‌شود و این روش نسبت به روش کوره بلند، شیوه جدیدتری است. در این فرآیند با استفاده از گاز طبیعی (CH_4) به جای کک برای احیای سنگ معدن آهن انجام می‌شود.

از بین روش‌های تولید فولاد در ایران، روش کوره قوس الکتریکی به علت و دسترسی به منابع غنی گاز طبیعی، هم مقرون به صرفه است و هم سوددهی بالاتری دارد. دو ماده اصلی مورد استفاده در این کوره‌ها، قراضه آهن و آهن اسفنجی است. در ابتدای فرآیند، مقداری قراضه آهن در کوره وارد می‌شود و به وسیله ایجاد قوس الکتریکی ذوب می‌گردد. سپس آهن اسفنجی در کوره شارژ می‌شود.

وجود ناخالصی در آهن قراضه می‌تواند اثرات زیانباری بر خواص فیزیکی و شیمیایی فولاد بگذارد. به همین دلیل، بسیاری از تولیدکنندگان فولاد در جهان برای دستیابی به محصولی خالص‌تر، ترجیح می‌دهند در کوره قوس، فقط از آهن اسفنجی استفاده کنند و استفاده از قراضه را به حداقل برسانند.

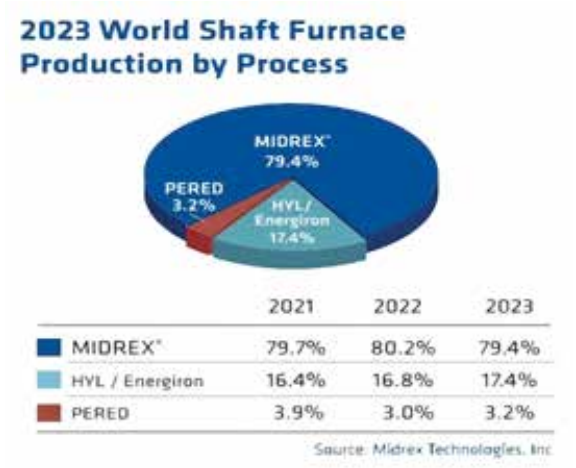
ناخالصی‌های موجود در آهن قراضه اثرات زیانباری بر خواص شیمیایی و فیزیکی فولاد می‌گذارد و این موضوع سبب گردیده در بیشتر تولید کنندگان فولاد در جهان برای اینکه محصول خالص‌تری به‌دست آورند در کوره قوس فقط از آهن اسفنجی استفاده می‌کنند. آهن اسفنجی ناخالصی‌های موجود در در قراضه‌های آهن را ندارد و موجب تولید محصول خالص تر می گردد. برای احیای مستقیم سنگ آهن از چهار روش استفاده می‌شود، اما دو روش MIDREX و HYL نسبت به بقیه رایج‌تر و پرکاربردتر هستند.

روش اچ‌وای‌ال (HYL): نام این روش از نام Hylsa (نام یک

کمپانی مکزیکی) گرفته شده است. نخستین واحد تولید فولاد با این روش، با ظرفیتی حدود ۷۵ هزار تن راه‌اندازی شد البته استقبال خوبی از آن به عمل نیامد. اساس کار این روش تغییر فرم گاز طبیعی به بخار و استفاده از گاز احیاکننده‌ی حاصل در راکتورهای ساکن است. پروژه احیاء مستقیم بوتیا، تنها پروژه احیاء مستقیم بر پایه این تکنولوژی در ایران است.

روش پروفر (PRUFER) : پروفر یک کمپانی آلمانی و ارائه کننده این روش در تولید آهن است که این روش نیز مورد استقبال قرار نگرفت و تنها کمتر از ۱۰ درصد تولید آهن به روش احیاء مستقیم را شامل می‌شود.

روش میدرکس(MIDREX) : امروزه روش میدرکس کاربردی‌ترین تکنولوژی احیای مستقیم اکسید آهن به شمار می‌رود و حدود ۶۵ درصد از آهن اسفنجی تولید شده در جهان، با این روش انجام گرفته است. در این روش گاز طبیعی با دمای بالا از قسمت پایین کوره وارد آن می‌شود و پس از مصرف شدن برای احیای آهن، از بالای کوره خارج می‌شود. حاصل این فرآیند، آهن اسفنجی داغِ احیاء شده است که پس از کاهش دما تا حدود ۴۰ درجه تخلیه می‌گردد. خنک کردن آهن اسفنجی داغ توسط یک جریان گاز صورت می‌گیرد. این روش بیش از ۷۰ درصد روش‌های تولید فولاد در ایران را شامل می‌شود. با استفاده از این روش، توانایی تبدیل گندله سنگ آهن با عیار ۶۷ درصد به آهن اسفنجی با خلوص نزدیک به ۹۲ درصد ممکن می‌گردد.



	2021	2022	2023
MIDREX®	79.7%	80.2%	79.4%
HYL / Energiron	16.4%	16.8%	17.4%
PERED	3.9%	3.0%	3.2%

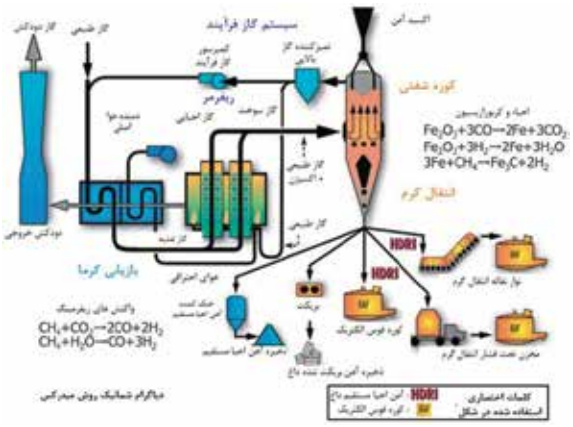
Source: Midrex Technologies, Inc

روش پرد: (PERED)

پِرِد (PERED) تکنولوژی بهینه‌سازی شده و بومی‌سازی شده میدرکس برای تولید آهن اسفنجی است. این تکنولوژی در سال ۲۰۰۷ تحت عنوان تکنولوژی احیای مستقیم پارسی (Persian Direct Reduction Technology) در آلمان و تحت لیسانس شرکت ایرانی ام‌ام‌ایی (MME) به ثبت رسیده است. روش پرد از نظر تجهیزات بسیار شبیه به روش میدرکس بوده اما تغییراتی در برخی از تجهیزات و فرایندها موجب تمایز آن با روش میدرکس شده است. این روش بر کاهش کاپکس یا اوپکس (CAPEX/OPEX) از طریق ساده‌سازی بخش‌هایی

احیا مستقیم ArcelorMittal تگزاس





فلودیاگرام استاندارد احیا مستقیم به روش MIDREX

از مـدار گاز، بهبـود اخـتلاط گاز و بهینه‌سـازی مصـرف آب/برق/گاز تأکیـد دارد. فـولاد غدیـر نیریـز ، فـولاد شـادگان، فـولاد میانـه و فولاد بافت از نمونه پروژه های اجرا شده بر پایه تکنولوژی رفرد (PERED) در ایـران اسـت.

چرا روش میدرکس طرفداران بیشتری دارد؟!

اولیـن کارخانـه آزمایشـی احیـای مسـتقیم آهـن اسـفنجی بـه روش میدرکـس در سـال ۱۹۶۷ در تولـدو اوهایـو سـاخته شـد و اولیـن کارخانـه تجـاری بـا ظرفیـت تولیـد ۱۵۰ هـزار تـن، در سـال ۱۹۶۹ در پورتلنـد، اورگون افتتـاح شـد. در حـال حاضـر شـرکت کوبـه اسـتیل ژاپـن امتیـاز طراحـی، سـاخت و تامیـن قطعـات تکنـولوژی میدرکـس را از آن خـود کـرده اسـت.

اولیـن مرحلـه در فرآینـد میدرکـس، تولیـد گاز احیـاء اسـت. در ریفورمـر (Reformer)، گاز متـان (CH_4) بـه هیـدروژن (H_2) و مونوکسیـد کربـن (CO) تبدیـل می‌شـود. ایـن دو گاز به‌عنـوان احیاکننده‌هـا در کوره احیـاء عمـل کـرده و اکسیژن را از گندلـه آهـن جـدا می‌کننـد. درکوره احیـا مسـتقیم، گازهـای تولیدشـده در ریفورمـر وارد شـده و بـا گندلـه آهـن واکنـش می‌دهنـد. ایـن گازهـا در دماهـای بالا، اکسیژن موجود در گندله‌های آهـن را گرفته و آن را بـه آهـن اسـفنجی تبدیـل میکننـد. در ایـن مرحلـه، واکنش‌هـای شیمیـایی ذیـل انجـام مـی شـود.

$$Fe_2O_3 + 3CO \rightarrow 2Fe + 3CO_2$$

$$Fe_3O_4 + 4H_2 \rightarrow 3Fe + 4H_2O$$

در ایـن واکنش¬هـا، مونوکسیـد کربـن (CO) و هیـدروژن (H_2) به‌عنـوان احیاکننـده عمـل کـرده و اکسیژن را از اکسیدهـای آهـن جـدا می‌کننـد و در نهایـت آهـن اسـفنجی تولیـد می‌شـود.

مزایای استفاده از روش میدرکس

کاهـش مصـرف انرژی و گازهـای گلخانـه¬ای بـه دلیـل اسـتفاده از گاز طبیعـی بـه جـای ذغـال سـنگ و کک.



به صرفه بودن به دلیل دارا بودن منابع غنی گاز در کشور.
استحکام بالا و تخلخل مناسب تر جهت استفاده در فرآیندهای بعدی فولادسازی مانند تولید فولاد.
عیار مناسب و یکنواختی بیشتر اهن اسفنجی.
در پروژه‌های جاری احیاء مستقیم شرکت مهندسی فکور صنعت در مجموعه‌های گهرزمین سیرجان (بردسیر) و مجتمع فولاد تربت حیدریه، از آخرین تکنولوژی‌های میدرکس استفاده شده و در مجموع سه پلنت مگامدول (Mega Module) هریک با ظرفیت ۱٫۷۲ میلیون تن در سال در حال احداث هستند.
بر اساس آمار جهانی و در سال ۲۰۲۴، هند، ایران و روسیه به ترتیب با تولید حدود ۵۵، ۳۴ و ۸ میلیون تن آهن اسفنجی در سال، بیشترین تولیدکنندگان این محصول در سال بوده‌اند.

پیشتازی فکورصنعت در پروژه های احیای مستقیم کشور

دو پروژه احیاء مستقیم جاری شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (پروژه‌های احیاء بردسیر و تربت حیدریه) هر دو براساس تکنولوژی میدرکس (MIDREX) در حال احداث هستند. از مجموع ۱۳ میلیون تن ظرفیت در دست احداث تولید فولاد به روش احیاء مستقیم در کشور، بیش از ۵ میلیون تن توسط شرکت مهندسی فکور صنعت تهران در حال احداث است.

مقایسه سه روش احیا آهن

ردیف	ویژگی‌ها	روش میدرکس	روش HYL	روش کوره بلند
۱	منبع احیای سنگ آهن	گاز متان	گاز طبیعی (متان)	زغال سنگ
۲	پیچیدگی فرآیند	کم	بالا	کم
۳	هزینه‌های تولید	متوسط	بالا	متوسط
۴	کیفیت آهن اسفنجی	با سختی بیشتر	با کربن بیشتر	با کربن بیشتر
۵	نیاز به انرژی برای ذوب	بیشتر	بیشتر	کمتر
۶	محتوای کربن	کم	زیاد	زیاد
۷	مقاومت به خوردگی	کم	بالا	بالا
۸	مصرف آب	کم	زیاد	زیاد



پروژه احیای مستقیم بردسیر نماد درخشان خودباوری صنعتی

روایت همکاری چندجانبه در مسیر بلوغ فنی حوزه فولاد



حمید ایزدی
مدیرکل هماهنگی امور اقتصادی استانداری کرمان

۲ دقیقه

پروژه احداث دو واحد مگامدول احیای مستقیم بردسیر را می‌توان نماد درخشان خودباوری صنعتی دانست. این طرح بزرگ ملی، با هدف توسعه زیرساخت‌های زنجیره فولاد و تأمین پایدار آهن اسفنجی، ضمن اتکا بر دانش و توان مهندسان ایرانی، توانسته است در شرایط دشوار تحریم‌ها مسیر بومی‌سازی فناوری‌های پیشرفته را هموار سازد. تغییر موفق تکنولوژی آن‌هم بدون اتکا به مشاوران خارجی، نشان از بلوغ فنی کشور در عرصه صنعت فولاد دارد و این مهم رخ نمی‌داد مگر با همت و اراده مثال‌زدنی مدیریت و مهندسان شرکت مهندسی فکور صنعت تهران.

امروز، پیشرفت چشمگیر این پروژه، حاصل همکاری و تعامل صمیمانه کارفرما، پیمانکار و مجموعه‌های مشاور بوده و تحقق آن، علاوه بر تأثیر مستقیم بر تکمیل زنجیره ارزش فولاد، نقشی تعیین‌کننده در رشد اقتصادی، اشتغال‌زایی و توسعه صنعتی استان کرمان و شهرستان بردسیر ایفا خواهد کرد. این پروژه گامی مهم در مسیر دستیابی به استقلال فناورانه و تحقق اقتصاد مقاومتی در بخش صنعت کشور محسوب می‌شود.



دَستِ خُوش

پرونده ویژه

- چاپ و انتشار ۷۰ مقاله بین‌المللی
- فکور صنعت برگ برنده رزومه ام بود
- دیدار سرنوشت ساز
- راه‌اندازی دفتر فکورتک در تالار صنعت



چـاپ و انتشـار ۷۰ مقـالـه ملی و بین‌المللی با برند فکور صنعت

روایت دستاوردهای مهم سازمانی در حوزه تحقیق و توسعه



لیلا حسینی بـرزانی
سـرپـرست متـالـورژی

۳ دقیقه

واحـد تحقیـق و توسـعه (R&D) نقشی اساسی در ارتقای توان رقابتی شرکت‌ها و پیوند میان دانشگاه و صنعت ایفا می‌کند. این واحد نه تنها پشتیبان فرآیندهای فنی موجود است، بلکه به‌عنوان محرک نوآوری و توسعه دانش فنی نیز شناخته می‌شود. شرکت فکور صنعت با درک این مهم، سرمایه‌گذاری مستمری در توسعه فعالیت‌های تحقیق و توسعه انجام داده است.

از نـگاه مدیریت ارشد شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام)، اعتقاد بر این است که بخش عمده‌ای از پیشرفت‌های فناورانه، زمانی محقق می‌شوند که ظرفیت‌های علمی دانشگاه در خدمت نیازهای واقعی صنعت قرار گیرد. در این مسیر تمرکز اصلی بر همکاری با دانشگاه‌ها، حمایت از پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی، جذب دانشجویان نخبه و هدایت پروژه‌های پژوهشی مشترک بوده است. بر این اساس، فکور صنعت طی سال‌های گذشته از پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری در حوزه فرآوری مواد معدنی و متالورژی حمایت نموده و بستری برای اجرای تحقیقات کاربردی فراهم آورده است. این سیاست نه تنها انتقال دانش نوین به داخل شرکت را تسهیل می‌کند، بلکه فرصت ارزشمندی برای دانشجویان فراهم می‌سازد تا مهارت‌های خود را در محیط‌های واقعی و صنعتی به کار گیرند. بدین ترتیب، همکاری نزدیک با دانشگاه‌ها هم به ارتقای سطح علمی شرکت منجر می‌شود و هم به تربیت نسل آینده متخصصان این حوزه کمک می‌کند. در کنار ارتباط با دانشگاه در قالب حمایت از پایان‌نامه‌های دانشجویی، واحد تحقیق و توسعه، ارتباط مستمر و پویایی نیز با اساتید خبره و شرکت‌های دانش‌بنیان دارد که ماحصلش اجرای پروژه‌های پژوهشی متنوع است. این پروژه‌ها عمدتاً در راستای بومی‌سازی دانش روز فرآوری و متالورژی دنیا و دستیابی به راهکارهای نوین و قابل اجرا برای گره‌گشایی از چالش‌ها و موانع موجود در صنایع معدنی، فرآوری و متالورژی بوده است. دانش فنی، زمانی ارزشمند است که به جامعه علمی و صنعتی منتقل شود و زمینه‌ساز تبادل ایده‌ها و پیشرفت‌های بیشتر گردد. در همین راستا، شرکت فکور صنعت از سال ۲۰۰۸ تاکنون حضوری مستمر در کنفرانس‌های معتبر بین‌المللی تخصصی، به‌ویژه کنگره بین‌المللی فرآوری مواد معدنی (IMPC) به عنوان شناخته‌شده‌ترین و معتبرترین کنفرانس بین‌المللی در زمینه معدن و فرآوری مواد معدنی، داشته است. ارائه بیش از ۹۶ مقاله با طیف وسیعی از موضوعات (از تحقیقاتی تا صنعتی) جایگاه قابل توجهی در حوزه فرآوری مواد معدنی برای فکور صنعت رقم زده است. علاوه بر حضور در کنفرانس‌ها، انتشار مقالات در نشریات علمی بین‌المللی نیز همواره در دستور کار ما بوده است. از جمله این مقالات می‌توان به چاپ ۴ مقاله ISI و ۶۷ مقاله بین‌المللی دیگر اشاره نمود. این مقالات نه تنها بازتابی از دستاوردهای تحقیقاتی شرکت هستند، بلکه به افزایش اعتبار علمی و گسترش همکاری‌های پژوهشی در سطح جهانی کمک کرده‌اند. بدین ترتیب، واحد تحقیق و توسعه شرکت فکور صنعت توانسته است پلی مؤثر میان فعالیت‌های صنعتی و محافل علمی و صنعتی داخلی و خارجی ایجاد می‌کند. این نکته قابل ذکر است که در کنار فعالیت‌های علمی و دانشگاهی، واحد تحقیق و توسعه نقش پررنگی در حوزه فعالیت‌های صنعتی شرکت نیز ایفا می‌کند. از جمله این فعالیت‌ها می توان به انجام تست‌های آزمایشگاهی، مطالعات پایلوت و طراحی مفهومی و انتخاب تجهیزات اصلی خطوط فرآوری مواد معدنی و به‌ویژه سنگ آهن، اشاره کرد. به‌واسطه این فعالیت‌ها مناسب‌ترین تجهیزات و روش‌های قابل استفاده در فرآیند، تعیین می شود. از جمله فعالیت‌های مهم دیگر می‌توان به توسعه روش‌هایی برای بهینه‌سازی عملکرد مدارهای فرآوری و افزایش کیفیت محصول تولیدی خطوط فرآیندی موجود اشاره کرد. تجربه‌های عملی ما نشان داده است که نتایج حاصل از تست‌های آزمایشگاهی و پایلوت می‌تواند مبنای مطمئنی برای طراحی و اصلاح خطوط صنعتی باشد. بدین ترتیب، واحد تحقیق و توسعه توانسته است به‌عنوان یک پشتیبان علمی و فنی، نقشی کلیدی در افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های تولید داشته باشد.

در انتها می‌توان گفت واحد تحقیق و توسعه توانسته است با تکیه بر تجربه و دانش کسب شده طی سالیان فعالیت خود و ایجاد پیوندی مؤثر میان دانشگاه و صنعت، نقشی کلیدی در حفظ شرکت روی لبه تکنولوژی و پیشبرد اهداف علمی و صنعتی فکور صنعت ایفا کند.

لیست مقالات



فکور صنعت برگ برنده رزومه‌ام بود

روایت یک دانشجو از همکاری با فکور صنعت در پایان‌نامه کارشناسی ارشد

حسین الهی‌دوست
کارشناس ارشد مواد و متالورژی دانشگاه تهران

۴ دقیقه

یکی از نقاط عطف رزومه کاری من آشنایی و همکاری با شرکت مهندسی فکور صنعت تهران بوده؛ این همکاری در قالب حمایت از پایان‌نامه کارشناسی ارشدم با موضوع «نحوه تأثیرگذاری مورفولوژی کنسانتره سنگ‌آهن مگنتیتی بر فرآیند پخت گندله» تعریف شد که از آن تا به حال ۶ مقاله علمی نیز منتشر شده است. در این یادداشت قصد دارم بخشی از نحوه همکاری‌مان را شرح دهم.

پس از قبولی در کنکور کارشناسی و ورود به رشته مهندسی مواد و متالورژی دانشگاه تهران، مسیر تحصیلی خود را با انگیزه و پشتکار ادامه دادم و در ادامه، موفق به کسب رتبه ۷ در کنکور کارشناسی ارشد شدم. دوره ارشد خود را زیر نظر استاد مشاورم، جناب آقای دکتر شیبانی آغاز کردم؛ استادی که پیش از این در دوران کارشناسی با ایشان آشنایی داشتم و از نظر اخلاقی و علمی، یکی از برجسته‌ترین اساتید گروه مواد و متالورژی دانشگاه تهران به شمار می‌روند.

در همان ابتدای دوره ارشد، دکتر شیبانی شرکت فکور صنعت را برای انجام پایان نامه به من معرفی کردند. پس از جست‌وجو و بررسی بیشتر در فضای وب و از طریق دوستان و هم‌کلاسی‌ها، دریافتم که فکور صنعت شرکتی پویا، فعال و پیشرو در حوزه آهن و فولاد کشور است. این شناخت اولیه، آغازگر همکاری‌ام با این مجموعه شد. پس از انجام رایزنی‌های اولیه با واحد تحقیق‌وتوسعه و آزمایشگاه شرکت فکور صنعت (مرکز پژوهش‌های صنعتی و معدنی فکور)، پروپوزال پروژه تدوین و دفاعیه آن انجام شد. به دنبال آن، ابتدا قرارداد رسمی همکاری میان دانشگاه تهران و فکور صنعت امضا شد و سپس قراردادی جداگانه نیز با بنده منعقد گردید.

چند ماه پس از آغاز پروژه، متأسفانه همه‌گیری ویروس کرونا موجب توقفی ناخواسته در روند کار شد. با این حال، همکاری قابل تقدیر همکاران در مرکز پژوهش‌های صنعتی و معدنی فکور، موجب شد تا پس از مدت کوتاهی و با در نظر گرفتن تمهیداتی از سوی دانشگاه و شرکت، امکان ادامه فعالیت‌های آزمایشگاهی برای من فراهم شود.

موضوع پروژه من بررسی «نحوه تأثیرگذاری مورفولوژی کنسانتره سنگ‌آهن مگنتیتی بر فرآیند پخت گندله» بود. پروژه‌ای کاربردی که برای شرکت فکور صنعت از منظر بهینه‌سازی فرآیند گندله‌سازی اهمیت بالایی داشت. هدف آن بود که تأثیر دو روش خردایش مختلف (بالمیل و HPGR) بر مورفولوژی کنسانتره و در نهایت بر کیفیت و خواص گندله نهایی مورد بررسی قرار گیرد. با وجود برنامه‌ریزی اولیه برای اجرای پروژه در یک بازه یک‌ساله، شرایط خاص ناشی از کرونا اجرای پروژه را به حدود دو سال افزایش داد. با این حال، خروجی‌های این پروژه بسیار ارزشمند بودند که از جمله چاپ ۵ تا ۶ مقاله علمی را شامل می‌شود؛ دو مقاله ISI-Q1 ، یک مقاله منتشر شده در نشریه Advanced Powder Technology ، یک مقاله در نشریه جیم ار تی، دو مقاله ارائه‌شده در سمپوزیوم فولاد کیش (با ارائه شفاهی) و یک مقاله در نشریه انجمن مواد و متالورژی ایران.

در طول اجرای پروژه، همکاری با واحد تحقیق و توسعه، آزمایشگاه و به ویژه خانم مهندس لیلا حسینی بسیار مؤثر و سازنده بود و می توانم بگویم همکاری با شرکت فکور صنعت نقش مهمی در اینده شغلی من ایفا کرد. اجرای پروژه‌ای کاربردی در یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های حوزه فولاد کشور، برگ برنده‌ای در رزومه‌ام بود که در کنار مزیت‌های تحصیلی من مانند رتبه، معدل و دانشگاه، در یافتن موقعیت شغلی فعلی‌ام در شرکت صبا فولاد خلیج فارس بسیار مؤثر بود. می‌توانم با اطمینان بگویم که همکاری با فکور صنعت، برای من مسیری تازه در صنعت فولاد گشود.

از دیدگاه من، فکور صنعت ارتباطی فعال، منسجم و هدفمند با دانشگاه‌ها و دانشجویان برقرار کرده و پروژه‌های آن به شکلی کاملا سیستماتیک و فازبندی‌شده اجرا می‌شوند؛ ویژگی‌ای که حتی در مقایسه با دیگر شرکت‌ها نیز بارز است.

در پایان باید به این نکته اشاره کنم که پروژه مشترک بین فکور صنعت و دانشکده مهندسی مواد و متالورژی دانشگاه تهران، با راهبری دکتر شیبانی، اولین پروژه‌ای بود که این شرکت با این دانشکده تعریف کرد. خوشبختانه پروژه با موفقیت طی شد و بعد از آن، پروژه دیگری نیز با یک دانشجوی دیگر تعریف شد که امیدوارم آن پروژه هم موفق و موثر باشد. همچنین امیدوارم این روند همکاری میان فکور صنعت و دانشگاه، همچنان ادامه‌دار و رو به رشد بماند.

دیدارِ سرنوشت‌ساز

روایت دیدار صمیمانه دانشجویان دانشگاه‌های برتر کشور با مدیران فکـور صنعت



محســـن مـــرشـــدی
کـــارشنـــاس ســـازه

۵ دقیقه

داستان آشنایی و حضور من در شرکت مهندسی فکور صنعت تهران به دو سال پیش بازمی‌گردد؛ زمانی که به عنوان دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه شریف در قالب یک گروه دانشجویی از دفتر مرکزی فکور صنعت بازدید کردیم. این بازدید باعث آشنایی‌ام با شرکت شد و بعد از حدود دو سال، در فکور صنعت مشغول به کار شدم. روایت این آشنایی را در ادامه می‌خوانید.

در مهرماه ۱۴۰۲ برای یک بازدید دانشجویی به فکور صنعت دعوت شدیم. من در سال ۱۳۹۷، تحصیلات کارشناسی خود را در رشته مهندسی عمران در دانشگاه صنعتی شریف آغاز کردم. بلافاصله پس از اتمام دوره کارشناسی در سال ۱۴۰۱، با توجه به قبولی مستقیم از طریق طرح استعدادهای درخشان دانشگاه شریف، تحصیلات خود را در مقطع کارشناسی ارشد و در گرایش مهندسی زلزله ادامه دادم و در پایان مهرماه ۱۴۰۴ فارغ التحصیل شدم. همزمان با تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد به مدت ۱۸ ماه و به طور پاره‌وقت با دو شرکت مهندسی مشاور همکاری داشتم و از مهرماه ۱۴۰۴ به طور رسمی در شرکت فکور صنعت مشغول به فعالیت هستم.

با توجه به هماهنگی انجام شده بین معاونت سرمایه‌های انسانی شرکت (به طور خاص جناب آقای مهندس صفوی) و مرکز کارآفرینی دانشگاه شریف، به همراه جمعی دیگر از هم‌دانشگاهی‌ها یک بازدید صنعتی از دفتر مرکزی شرکت داشتیم. در آن زمان بنده دانشجوی نیم‌سال سوم مقطع کارشناسی ارشد بودم. نکته‌ای که از این بازدید فراموش نمی‌کنم، خوش‌آمدگویی و استقبال بسیار گرم و محترمانه مجموعه مدیران و کارمندان محترم شرکت بود. این استقبال قبل از ورود به شرکت، یعنی از زمانی که مقابل درب شرکت از اتوبوس پیاده شدیم شروع و تا زمانی که به سالن کنفرانس در طبقه هفتم رسیدیم، ادامه داشت.

یادم هست که بازدید ما در قالب چند جلسه برگزار شد و چند ساعتی ادامه داشت. ابتدا پیامی ویدئویی از مدیر عامل محترم شرکت پخش شد. در ادامه جلسات، معاونت محترم سرمایه‌های انسانی و ارتباطات (جناب مهندس محمدرضا شیخ زاده) و معاونت وقت فنی-مهندسی شرکت (جناب مهندس نوری) برای ما صحبت کردند. گردانندگی و اجرای جلسه نیز به عهده جناب مهندس صفوی بود.

به طور خاص، با توجه به این که رشته تحصیلی من، فنی-مهندسی بود، صحبت‌های جناب مهندس نوری به نظرم خیلی جذاب آمد. در کنار دانش و تجربه مهندسی بسیار ارزشمند ایشان، رفتار صمیمانه و گرمی که با دانشجویان و مهندسین جوان داشتند، برایم جالب بود. ایشان در صحبت‌های خود با اشاره به مشکلات موجود در کشور به خصوص برای جوانان، تاکید کردند که نباید ناامید شد و با تلاش بیشتر و انرژی جوانی می‌توان اثر این مشکلات را کمتر کرده و به آینده خود و کشور امیدوار بود. یادم هست که جناب مهندس نوری در بخشی از صحبت‌های خود به معرفی دیویژن مختلف مهندسی شرکت و رشته‌های تحصیلی مورد نیاز پرداختند و شرح وظایف مختصری از هر بخش دادند؛ چیزی که برایم عجیب بود، اینکه در صحبت‌هایشان اصلا صحبتی از بخش سیویل و سازه نکردند. همین موضوع باعث شد تا بعد از پایان جلسه به طور خصوصی خدمت ایشان برسم و چند دقیقه‌ای با ایشان صحبت کردم. پس از مطرح کردن موضوع، لبخندی زدند و خودشان نیز تعجب کردند که چطور این بخش مهم از واحد مهندسی را فراموش کرده‌اند! در ادامه توضیحات مختصری در مورد شرح وظایف و فعالیت بخش سیویل و سازه در شرکت دادند. در کل، آشنایی و هم صحبتی با ایشان برایم بسیار دلگرم‌کننده و امیدوارکننده بود.

بعد از این بازدید، همیشه فعالیت‌ها، پروژه‌ها، اخبار و فرصت‌های شغلی شرکت را از طریق سایت و سایر شبکه‌های اجتماعی دنبال می‌کردم.

جذب در فکور صنعت و شروعی تازه

بلافاصله بعد از همان بازدید، مهندس صفوی از ما خواستند تا دوستانی که تمایل دارند از راه‌های مختلف (شامل همکاری عادی، همکاری علمی-صنعتی در قالب طرح‌های پژوهشی، حمایت از پایان‌نامه و ...) با شرکت همکاری داشته باشند، رزومه خود را ارسال کنند تا در بانک رزومه شرکت ذخیره و در صورت نیاز و در زمان مناسب، با آن‌ها تماس گرفته شود. بنده در آن زمان این کار را انجام دادم اما از طرف شرکت تماسی گرفته نشد و من همزمان با دوران تحصیل به صورت پاره وقت در شرکت‌های دیگری به فعالیت پرداختم.

اردیبهشت ۱۴۰۴ بود که با توجه به نزدیک شدن به پایان دوره کارشناسی ارشد، قصد ورود جدی‌تر و حرفه‌ای تر به دنیای مهندسی را داشتم و یکی از گزینه‌هایی که به ذهنم آمد، شرکت فکور صنعت بود. پس از بررسی سایت شرکت، راه ارتباطی و رسمی مخصوصی برای ارسال رزومه و درخواست همکاری پیدا نکردم که به عنوان نقطه ضعف می توانم به آن اشاره کنم. لینک موجود در سایت شرکت برای ارسال رزومه نیز غیرفعال بود. بنابراین از تنها راه ارتباطی که از قبل داشتم، استفاده کردم و رزومه‌ام را به ایمیل شرکتی مهندس صفوی ارسال کردم. البته امید زیادی به آن نداشتم چون اصلا نمی‌دانستم که آیا این ایمیل فعال است و حتی ایشان هنوز در شرکت مشغول هستند یا خیر؟! اما بعد از دو هفته از طرف معاونت سرمایه‌های انسانی و ارتباطات شرکت با بنده تماس گرفته شد و به مصاحبه دعوت شدم.

اگر بخواهم فرآیند مصاحبه و جذب را توضیح بدهم، باید بگویم که با توجه به این که تجربه تعداد نسبتاً زیادی مصاحبه در شرکت‌های مختلف خصوصی و دولتی کوچک و بزرگ را داشتم، مصاحبه انجام شده در فکور کاملا متفاوت بود؛ از انجام تست‌های شخصیتی و هوش گرفته تا جلسه دو ساعته با مدیران ارشد بخش‌ها و روان‌شناس! این موضوع از طرفی برایم نشان‌دهنده دشواری قبولی در مصاحبه و جذب در شرکت بود اما از طرفی جای امیدواری داشت که در این شرکت، برخلاف بسیاری از شرکت‌ها، دانش، مهارت و تخصص افراد اولویت جدی‌تری دارد. به عنوان مثال در جلسه مصاحبه نه از طرف مدیران مصاحبه‌کننده و نه از طرف بنده، صحبتی از مسائل مالی نشد. متاسفانه با توجه به جنگ تحمیلی 12 روزه، هم بررسی پرونده جذب من توسط شرکت طول کشید و هم دفاع از پایان‌نامه کارشناسی ارشدم تعویق افتاد و فرآیند جذب من چند ماه به طول انجامید. سرانجام به صورت رسمی از مهرماه ۱۴۰۴ با سمت کارشناس سازه در واحد صنعت و معدن شروع به فعالیت کردم.

با توجه به این که تقریبا 3 هفته است همکاری‌ام با فکور صنعت آغاز شده است، هنوز تجربه و شناخت کاملی از فضای شرکت ندارم اما اگر بخواهم تجربه‌ام در همین مدت کوتاه را بگویم، می‌توانم رعایت اخلاق حرفه‌ای و حفظ کرامت انسانی در تمام سطوح شرکت، سطح دانش فنی بالای همکاران در بخش مهندسی و محیط کاری بسیار منظم و با امکانات رفاهی مناسب را از جمله ویژگی‌های فکور صنعت معرفی کنم.



راه‌اندازی دفتر فکورتک در تالار صنعت



علی علی‌پور سرمست
کارشناس توسعه ارتباطات

۲ دقیقه

«تـالار صنعـت» اسـفندماه سـال گذشـته در دانشـگاه صنعتی امیرکبیـر افتتـاح شـد. شـرکت مهندسـی فکـور صنعـت تهـران (سـهامی عـام) بـا همـکاری دانشـکده برق دانشـگاه صنعتی امیرکبیـر بـا افتتـاح ایـن تـالار بـه عنـوان یـک مرکـز هم‌آفرینی، توانسـت ایـده پیونـد صنعـت و دانشـگاه را بـه عمـل نزدیـک کنـد. ایـن مرکـز میزبـان شـرکت‌های بزرگ صنعتی خواهـد بـود تـا در ایـن فضـا، بـه صـورت مسـتقیم و بی واسـطه بـا اسـاتید، دانشـجویان و شـرکت‌های دانش‌بنیـان در ارتبـاط باشـند.

در ایـن راسـتا، شـرکت فـکور صنعـت بـه عنـوان پرچمـدار ایـن حرکت خلاقانه، دفتر فکورتک (Fakoor Tech) را در مجموعه تالار صنعت ایجاد کرد. مأموریت اصلی این دفتر، ساختن پلی است میـان شـرکت و دانشـگاه بـرای بهره‌منـدی دوسـویه ذی‌نفعـان از توانمندی‌های شـرکت و پتانسیل‌های عظیم دانشـگاه. از رهگذر ایـن پـل، قـرار اسـت ارتباطی زنـده، موثـر و شخصی‌سازی‌شـده میـان صنعـت و دانشـگاه خلـق شـود.

از مهمتریـن اهدافی کـه در فکورتـک دنبـال می‌شـود، می‌تـوان بـه تامیـن نیروی متخصـص و جـوان، کمـک بـه اشـتغال جوانـان، جلـوگیری از مهاجـرت نخبـگان و ایفـای نقـش در اکوسیسـتم نـوآوری کـشور نـام بـرد.

در ادامه ایـن حرکت و به منظور نهادینه‌سازی و استمرار ارتباط با دانشـگاه، «سـند راهبـردی تعاملات فکور صنعت با دانشـگاه‌ها» در حـال تدویـن اسـت. ایـن سـند بـه عنـوان نقشـه راه، چارچـوب، اهـداف کلان و مدل‌هـای همـکاری آینـده شـرکت را بـا مراکـز علمی کـشور، تعریـف و تبییـن خواهـد کـرد. ایـن اقـدام، نشـان‌دهنده تعهـد بلندمـدت فـکور صنعـت بـه تقویـت پیونـد بـا بدنـه علمی کـشور و تبدیـل کـردن ایـن همـکاری بـه یـک مزیـت رقابتـی مهـم اسـت. بـا افتخـار، ایـن دفتـر در ابتـدای مسـیر خـود در ایجـاد ارتباط فعال و موثر با جامعه خلاق کشور، پذیرای پیشنهادهای ارزشـمند تمـام دغدغـه منـدان ایـن حوزه اسـت.



دست در دست

تفکر سازمانی

- آینده سازمان را «طرح فردای فکور» تعیین می‌کند
- نقش وفاق در توسعه سازمان ها
- فکور من؛ حافظ اسرار سرمایه‌های انسانی فکور صنعت





در گفت‌وگو با محمدمهدی هاشمی، مدیرعامل «گروه توسعه مدیریت نشا»، مطرح شد

آینده سازمان را «طرح فردای فکور» تعیین می‌کند

۱۸ دقیقه

حوزه سرمایه‌های انسانی در فکور صنعت، طی سال‌های گذشته با تغییر و تحولات و رشد جدی همراه بوده است. تاثیرات این تحولات علاوه بر ساختار و فرآیندهای معاونت سرمایه‌های انسانی، در فرهنگ، رهبری و همه ابعاد سازمان جاری شده است و حالا می‌توان گفت بخشی از هویت مدیریتی فکورصنعت را تشکیل می‌دهد. در این مسیر، گروه توسعه مدیریت نشا در جایگاه شریک استراتژیک شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) همراه و همکار سازمان بوده است. نشا، شرکتی دانش‌بنیان در حوزه مشاوره مدیریت است که سابقه همکاری با سازمان‌ها و گروه‌های بزرگ اقتصادی کشور را دارد؛ از جمله این سازمان‌ها می‌توان به گروه مپنا، شرکت‌های همراه اول، فولاد سیرجان، فولاد مبارکه، هولدینگ صنعت و معدن قرارگاه خاتم، شرکت‌های ملی نفت و گاز، مجموعه‌های غدیر، توسعه‌ملی و شهرداری تهران اشاره کرد. درباره آغاز آشنایی نشا با فکور صنعت و همکاری‌های چهار سال اخیر، گفت‌وگوی مکتوبی با محمدمهدی هاشمی، هم‌بنیانگذار و مدیرعامل گروه توسعه مدیریت نشا، انجام داده‌ایم. او که دانش‌آموخته مهندسی برق و کارشناسی ارشد مدیریت است و از دهه ۸۰ سابقه مدیریتی دارد، در این گفت‌وگو به شفاف‌سازی مسیر تحول و استراتژی‌های آینده حوزه سرمایه‌های انسانی فکور صنعت پرداخته است.

همکاری فکور صنعت با موسسه نشا چگونه شکل گرفت ؟

همکاری ما برای اولین بار در سال ۱۳۹۷ از طریق مدیر وقت منابع انسانی فکور صنعت، آقای فاخری، آغاز شد. ایشان قصد داشت حوزه منابع انسانی را از جنبه‌های صرفاً پرسنلی و کارگزینی، به توسعه‌ای و راهبردی تغییر دهد و به همین دلیل هم از طریق سایت موسسه با ما آشنا شده بود. ما یک دوره مقدماتی مدیر در نقش مربی (Manager as Coach) برگزار کردیم که شامل شبیه‌سازی نقش‌های مدیریتی و تحلیل رفتار بود و بخشی از آن دوره، توسط بنده و بخشی دیگر توسط پروفسور خرم، تدریس شد. در آن زمان هر دو طرف، از این تجربه راضی و خوشحال بودیم. ما در این دوره با مهندسانی فوق‌العاده درجه یک، باهوش و با تجربیات فنی درخشان روبرو بودیم و آن‌ها نیز مشتاق یادگیری چنین مباحثی بودند، زیرا تا پیش از آن در فکور صنعت سابقه آموزش این حوزه‌ها وجود نداشت. با این حال، پس از اتمام دوره، سازمان تصمیم گرفت با فرد دیگری برای ادامه پروژه همکاری کند، چرا که معتقد بود باید ظرفیت‌های دیگران را نیز برای همکاری شناسایی کرد و از آن‌ها بهره گرفت. سبک آموزشی ما بیشتر چالش‌محور و منطقی (Logical) بود، در حالی که فرد جدید بیشتر بر مباحث روانشناسی و شخصیت شناسی تأکید داشت.

بعدها، وقتی دوباره همکاری با فکور صنعت را آغاز کردیم، متوجه شدیم که این سازمان بدنه مهندسی و هوشمندی دارد و بادقت و عمق بیشتری به دنبال توسعه منابع انسانی خود است، به همین دلیل هم سبک آموزشی عملگرا و چالشی برایش مناسب به نظر می‌رسد.

تجربه دوم همکاری موسسه نشا با فکور صنعت چگونه آغاز شد؟

تجربه دوم به مهندس محمدرضا شیخ‌زاده مربوط می‌شود. ایشان یکی از حاضران در دوره «مدیر در نقش مربی» بودند و در آن زمان مدیریت کارخانه جلال آباد فکور صنعت را برعهده داشتند. مدتی بعد ایشان برای مشورت در حوزه خرید کتاب با بنده تماس گرفتند و بعد از آن هم با حضور در چند جلسه غیر رسمی این دوستی ادامه پیدا کرد. اوایل دوران کرونا بود که ایشان سکان مدیریت سرمایه‌های

انسانی فکور صنعت را در دست گرفتند و به بنده پیشنهاد دادند بررسی کنیم چه اقداماتی می‌توانیم در حوزه توسعه منابع انسانی انجام دهیم. طی ۳ ماه، جلسات مفصلی با حضور مدیران و مشاوران شرکت برگزار شد و رویکرد ما در حوزه منتورینگ، آموزش، ارزیابی و انتصابات ارائه شد. نتیجه این تعامل، طراحی دوره آموزشی «شایستگی رهبران» بود که تلفیقی از آموزش و منتورینگ برای دو گروه از مدیران و روسای عملیاتی فکور صنعت شد. این دوره شامل ۶ روز آموزش و ۶ جلسه منتورینگ فردی بود تا آموزش‌ها به تجربه عملی تبدیل شوند.

این همکاری در ادامه چگونه توسعه پیدا کرد تا در نهایت به نقطه امروز، یعنی تبدیل شدن موسسه نشا به شریک استراتژیک فکور صنعت رسید؟

سال اول، سال آشنایی متقابل و آزمودن شیوه همکاری بود. در سال دوم، ابعاد همکاری گسترش یافت و عملاً اتصال ما با لایه‌های بیشتری از مدیریت شکل گرفت. اما سال سوم نقطه عطف همکاری بود؛ جایی که می‌توان آن را آغاز شراکت استراتژیک میان نشا و فکور صنعت دانست. در این مرحله، ما به‌واسطه کانون‌های ارزیابی، منتورینگ و تعاملات گسترده، با حدود ۹۰ درصد مدیران فکور ارتباط داشتیم و شناختی عمیق از بدنه مدیریتی، نیازها و چالش‌های واقعی سازمان به‌دست آوردیم.

در این مقطع، زیرساخت اطلاعاتی ارزشمندی درباره مدیران و شایستگی‌های سازمانی در اختیار داشتیم. همین زیرساخت باعث شد مدیرعامل سازمان مطالبه‌ای مشخص را مطرح کنند: اینکه به «فردای فکور» بپردازیم و مسیر آینده مدیریت در فکور صنعت به‌صورت یک برنامه طراحی شود. این درخواست از سوی ایشان به معاون سرمایه‌های انسانی، مهندس محمدرضا شیخ‌زاده، منتقل شد و ایشان نیز این موضوع را در تعامل با نشا تبدیل به یک طرح استراتژیک کرد. بنابراین ما کار روی «فردای فکور» را آغاز کردیم. این طرح به‌طور طبیعی با یکی از برنامه‌های جامع نشا یعنی جاری‌سازی استراتژی بر مبنای شایستگی‌ها (CBSE) هم‌افزا بود. چون محور اصلی فردای فکور، تعریف و تقویت عملکرد استراتژیک مدیران آینده محسوب می‌شد و عملاً بستری ایجاد شد که تمام فعالیت‌های قبلی مثل کانون‌های ارزیابی، منتورینگ و سایر اقدامات توسعه‌ای، در قالب یک مدل واحد، معنادار و یکپارچه تعریف شوند. حتی پیش از آنکه پروژه رسمی تدوین استراتژی‌های فکور صنعت توسط دکتر لشکربلوکی آغاز شود، ما جلسات متعددی با معاون وقت طرح و برنامه (دکتر حمید شیخ‌زاده) داشتیم تا جهت‌گیری‌های کلان فکور صنعت را درک کنیم. در کنار نسخه قبلی استراتژی‌های شرکت، مهم‌تر از همه خرد استراتژیک مدیرعامل و دکتر حمید شیخ‌زاده برای ما راهگشا بود. این گفت‌وگوها استراتژیک باعث شد فکور صنعت به این جمع‌بندی برسد که نشا قادر است استراتژی‌های سازمان را بفهمد و فعالیت‌های توسعه‌ای را با آن‌ها هم‌راستا کند، همچنین مسیر حرکت سازمان و نیازهای آینده آن را به‌صورت شفاف‌تری بشناسد. از زمانی که طرح فردای فکور با این منطق و ساختار پیش رفت، همکاری ما، ماهیت یک «شراکت استراتژیک» را پیدا کرد و حضور ما در جلسات سطح بالاتر تثبیت شد.

در همان دوره، مهندس محمدرضا شیخ‌زاده به‌درستی مطرح کردند که اجرای طرحی با ابعاد فردای فکور مستلزم آن است که ابتدا، واحد منابع انسانی فکور صنعت توسعه یابد. بنابراین طرح دیگری با عنوان توسعه واحد سرمایه‌های انسانی (Human Resources and Organizational Development) شکل گرفت؛ طرحی که با مدل نظام مدیریت منابع انسانی بر پایه شایستگی‌ها (Competency-Based HRM) در نشا نیز هم‌راستا بود. در این مسیر، به ارتقای ساختار سرمایه‌های انسانی کمک کردیم و این واحد از «مدیریت» به «معاونت» ارتقا یافت. همچنین استراتژی‌های منابع انسانی فکور صنعت را با تکیه بر شناخت دقیق از استراتژی‌های سازمان تدوین کردیم. سپس این استراتژی‌ها تبدیل به برنامه جامع سرمایه‌های انسانی شد و کارگروه توسعه سرمایه‌های انسانی (HROD) با مشارکت بدنه این معاونت شکل گرفت. یکی از اتفاقات مهم، توسعه تیم سرمایه‌های انسانی بود. ما دکتر خشنودی را که سابقه معاونت منابع انسانی در یکی از شرکت‌های گروه مپنا را داشت، شناسایی و دعوت کردیم. ایشان با وجود داشتن پست معاونت در مپنا، پذیرفتند در نقش مدیر جذب و توسعه به فکور صنعت بپیوندند و حضورشان خون تازه‌ای به تیم دمید. اجرای طرح توسعه سرمایه‌های انسانی در ادامه رسما به ایشان سپرده شد.

امروز در سال چهارم همکاری، فکور صنعت در تصمیم‌گیری‌های کلیدی به نشا اعتماد می‌کند. ادبیات شایستگی، مدیریت رهبری، ارزیابی، انتصابات و بسیاری از رویکردهای توسعه‌ای، اکنون در فرآیندهای رسمی فکور صنعت نهادینه شده و بخشی از زبان مشترک سازمان را تشکیل می‌دهد. مطابق رویکرد اجرایی نشا، معمولا پس از چهار سال همکاری از سازمان‌ها، خروج تدریجی داریم. امسال سال خروج ما از فکور صنعت است؛ حجم کارها کاهش یافته اما ظرفیت‌ها در حال درون‌سازی و واگذاری کامل است. با این حال، کیفیت همکاری از هر زمان عمیق‌تر و ارزشمندتر شده است؛ تماس‌ها کمتر شده، اما ارتباط حرفه‌ای و اثرگذاری متقابل بسیار بیشتر شده است.

با توجه به تدوین سند استراتژی سرمایه‌های انسانی و اینکه موسسه نشا در تدوین این سند موثر بوده است، توضیحاتی درباره اهداف، نحوه تدوین و چشم‌انداز این سند ارائه بفرمایید.

در فکور صنعت با یک دغدغه استراتژیک مهم در حوزه منابع انسانی مواجه شدیم. سازمان طی ده سال گذشته رشد بسیار سریعی را تجربه کرده بود؛ به‌طور متوسط سالانه حدود ۲۴ درصد رشد ارزی که در صنعت کشور، به‌ویژه در حوزه معدن و فولاد، شاخص و کم‌نظیر است. این رشد سریع عمدتاً بر محور شایستگی‌های

فردی تعدادی از مدیران ارشد به‌خصوص شخص مدیرعامل تکیه داشت و هنوز تبدیل به قابلیت سازمانی نشده بود.
از یک سو این تقاضا وجود داشت که بخش سرمایه‌های انسانی به این رشد کمک کند و اقتضائات سازمان ایجاب می‌کرد این چرخه با همین سرعت ادامه پیدا کند. از سوی دیگر، سازمان به طراحی سازوکاری نیاز داشت تا این توانمندی‌های فردی به قابلیت‌های پایدار سازمانی تبدیل شوند؛ یعنی رشد سازمان وابسته به چند فرد کلیدی نباشد و «رهبری» در سازمان توزیع شود. به بیان دیگر، سیستم‌ها و فرآیندها شکل بگیرند و سازمان وارد مرحله‌ای از نظام‌یافتگی و سیستماتیک‌شدن در چرخه عمر خود شود. بر همین اساس، سه هدف استراتژیک برای منابع انسانی تعریف کردیم؛ هدف اول، حمایت همه‌جانبه از رشد سریع سازمان بود. برای پشتیبانی از این رشد، تمرکززدایی از سرمایه‌های انسانی در دستور کار قرار گرفت؛ مفهومی که آن را «ساختار نیمه‌متمرکز منابع انسانی» نام‌گذاری کردیم. این ساختار از یک سو بر روابط متعادل با واحدهای منابع انسانی شرکت‌های زیرمجموعه گروه و از سوی دیگر بر تقویت نقش شریک کسب‌وکار در حوزه منابع انسانی (HRBP) متمرکز بود. همچنین یکی از استراتژی‌های کلیدی، چابک‌سازی فرآیندهای سرمایه‌های انسانی (HR) بود. این کار از طریق طراحی «تیپ‌ها» یا «سناریوهای فرآیندی» انجام شد تا سازمان بتواند بسته به شرایط و نیازهای مختلف، از الگوهای متنوع و مناسب استفاده کند و فرآیندها مانع رشد نشوند. هدف دوم، متبلور کردن قابلیت‌های سازمانی (OCAB) بود. در این بخش تمرکز بر گسترش رهبری قابلیت‌ساز در سازمان بود؛ یعنی انتصاب و تربیت رهبرانی که انرژی‌شان تنها صرف عملیات روزمره نشود، بلکه بتوانند تفویض مؤثر انجام دهند، تیم‌سازی کنند، فرهنگ بسازند و معماری‌های سازمانی و فرآیندی را توسعه دهند. هدف این بود که شایستگی‌ها از سطح فردی به سطح سازمانی منتقل و پایدار شود.
و در نهایت هدف سوم، سهیم کردن کارکنان در برکات و افتخارات سازمان بود.
یکی از پیامدهای رشد سریع این است که تعادل کار و زندگی کارکنان تحت تاثیر قرار می‌گیرد؛ درحالی‌که همکاران نیز باید ثمرات این رشد را ببینند. فکور صنعت سابقه طولانی در فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی داشته است و نگاه سهامداران و مدیرعامل نیز همواره این بوده که کشور باید از موفقیت‌های فکور صنعت منتفع شود. اما لازم بود این اقدامات هویت‌مند و قابل مشاهده برای بدنه سازمان شوند تا کارکنان ببینند این رشد چه اثر اجتماعی مثبتی ایجاد می‌کند. از سوی دیگر، با توجه به برنامه‌های بورسی‌شدن شرکت، موضوعاتی مثل سهام ترجیحی و مدل‌های مشارکت کارکنان در منافع کسب‌وکار به‌عنوان جهت‌گیری استراتژیک انتخاب شدند. تمام این جهت‌گیری‌ها بعدها در برنامه جامع (Master plan) منابع انسانی تدوین و تبدیل به پروژه‌ها و برنامه‌های عملیاتی سرمایه‌های انسانی شد.

فرآیند تدوین استراتژی سرمایه‌های انسانی چطور طراحی و اجرایی شد؟

ما در خلال طرح «فردای فکور» شناخت عمیقی نسبت به استراتژی‌های فکور صنعت پیدا کردیم. در برنامه طراحی استراتژی سازمان بر اساس شناسایی، توسعه و بهره‌برداری از شایستگی‌های اصلی) یک مرحله آغازین داریم به نام بازنمایی استراتژی که در آن، استراتژی‌های سازمان را از منظر جاری‌سازی، دینامیک‌های انسانی و پیاده‌سازی در سیستم اجتماعی تحلیل و بازنمایی می‌کنیم. در صورت نیاز، تلاش می‌کنیم استراتژی‌ها را بازآفرینی کنیم تا در بستر اجتماعی قابل اجرا باشند.
در خلال این بازنمایی، بینشی عمیق درباره جهت‌گیری‌های استراتژیک فکور حاصل شد و کارگروه استراتژیک سرمایه‌های انسانی تشکیل شد. آقای دکتر ابوالعلایی، که استاد بسیاری از ما هستند، محور این کارگروه بودند. رویکرد ما طراحی برنامه جامع سرمایه‌های انسانی (HR Master Plan) بود که کامل و دقیق و در همه حوزه‌ها راهگشا باشد.
استراتژی سرمایه‌های انسانی با رویکرد استراتژی نوظهور مینتزبرگ تدوین شد؛ به این معنا که خلاق، خبره‌محور، مینیمال و بدون شعارزدگی بود و پشت آن تصمیم‌گیری واقعی وجود داشت. در بستر جلسات کارگروه، گزارش‌ها و مطالعات مقدماتی انجام‌شده توسط آقای جمارانی (مشاور سرمایه‌های انسانی) و همکاران فکور صنعت، تبدیل به ارزش عملیاتی شد و استراتژی‌های بالادستی دوباره در کارگروه بررسی شدند. نتیجه این کار، سندی تحت عنوان نقشه استراتژی ۳۴۵ بود.
هم‌زمان، پروژه بازنگری در استراتژی‌های فکور صنعت با دکتر لشکر بلوکی شروع شد و پیشرفت خوبی داشت. ما یافته‌های خود را با استراتژی‌های بالادستی تطبیق دادیم و دکتر اندایش، دکتر زجاجی و دکتر لشکر بلوکی را در کارگروه دعوت کردیم تا اطمینان حاصل شود که یکپارچگی کامل برقرار است. سند نهایی استراتژی‌های فکور صنعت آماده شد و به طور کامل به همکاران فکور تحویل داده شد. آقای دکتر خشنودی این استراتژی‌ها را دریافت و چکش‌کاری کردند و مستندات نهایی به صورت پوستر و سند رسمی وارد فرایند برنامه جامع HR شد.

فلسفه شکل‌گیری طرح «فردای فکور» چه بود و پاسخگوی چه دغدغه‌هایی در سازمان بود؟

طرح «فردای فکور» از یک دغدغه جدی از سمت مهندس محمدوحید شیخ‌زاده، مدیرعامل فکور صنعت شروع شد؛ دغدغه اینکه چه کسانی قرار است فردای فکورصنعت را مدیریت کنند. ایشان و همکارانی که طی ۳۰ سال گذشته این کسب‌وکار را به جلو برده‌اند، به درستی نگران بودند که نسل بعدی رهبران چه کسانی خواهند بود و این انتقال بین‌نسلی چگونه باید اتفاق بیفتد. اما این تنها پرسش نبود. خیلی زود این سؤال هم مطرح شد که اساسا چه چیزی باعث می‌شود یک کسب‌وکار در کشور ما چندنسلی شود. تجربه نشان داده اغلب کسب‌وکارهای خصوصی بعد از یکی دو نسل دچار افول می‌شوند، بنابراین لازم بود بدانیم چه قابلیت‌هایی باید در سازمان شکل بگیرد تا فکور

صنعت بتواند پایدار بماند. در ادامه این بحث، سوال سومی هم مطرح شد که آینده فکور صنعت دقیقاً چطور خواهد بود. برای اینکه بتوانیم قابلیت‌های لازم را مشخص کنیم، ابتدا باید تصویری روشن از فردای فکور ساخته می‌شد. همین سه پرسش باعث شد طرح «فردای فکور» سه ضلع پیدا کند: ضلع استراتژیک که تصویر آینده را ترسیم می‌کند، ضلع رهبری که به دنبال شناسایی رهبران فرداست و ضلع قابلیت سازمانی که شامل فرهنگ، فرایندها و دانش ذخیره‌شده در سازمان است. این طرح بر مبنای چارچوب طراحی استراتژی سازمان بر اساس شناسایی، توسعه و بهره‌برداری از شایستگی‌های اصلی (CBSE) طراحی شد و شالوده آن، ایجاد یک رهبری توزیع‌شده و بین‌نسلی در فکور صنعت بود.

در این طرح ظرفیت‌های مدیریتی سازمان را چگونه شناسایی کردید؟

نخستین محور طرح این بود که رهبری در فکور صنعت باید از حالت متمرکز خارج شود و مدیران جوان‌تر در لایه‌های مختلف سازمان نقش پیدا کنند. برای این کار ابتدا ظرفیت مدیریتی کل سازمان را به‌صورت دقیق ارزیابی کردیم. مجموعه‌ای از کانون‌های ارزیابی، جلسات تحلیل شایستگی و کارگروه‌های مدیریت استعداد برگزار شد و عملاً همه مدیران به جز افراد معدودی که در آستانه بازنشستگی بودند در رادار شایستگی قرار گرفتند. ما فقط به داده‌های یکی دو روزه کانون اکتفا نکردیم؛ عملکرد واقعی افراد در زندگی سازمانی‌شان هم بررسی شد. در کارگروه‌های مدیریت استعداد، پرونده حدود ۱۳۰ تا ۱۴۰ نفر به‌صورت مفصل بررسی شد و در مجموع حدود ۳۰۰ نفر از بدنه مدیریتی سازمان ارزیابی شدند. نتیجه این فرایند، تهیه رادار مدیران و استعدادهای مدیریتی فکور صنعت بود که تصویر دقیقی از پتانسیل‌های داخلی به ما داد. پس از دو سال مطالعه، این شناخت، مسیر را برای فصل تغییرات مدیریتی هموار کرد و این پیام را به مدیران جوان‌تر داد که فرصت ایفای نقش جدی برایشان فراهم است.

در کنار ظرفیت‌های داخلی، فرایند منسجمی برای مدیریابی بیرونی نیز فعال شد تا نیروهای نخبه خارج از سازمان هم شناسایی شوند. نمونه شاخص این رویکرد انتخاب یکی از مدیران ارشد از بیرون اکوسیستم فکور صنعت در سطح جانشینی مدیرعامل در بخش صنعت و معدن بود. مهندس محمد وحید شیخ زاده با حمایت از این انتصاب پیام روشنی به سازمان داد؛ این که ما می‌خواهیم افراد مستعد درون سازمان را رشد دهیم و در عین حال از ظرفیت‌های بیرونی نیز حتی در بالاترین سطوح مدیریتی سازمان استفاده می‌کنیم.

چگونه قرار است این رهبری توزیع‌شده به یک قابلیت پایدار و اکوسیستمی در فکور صنعت تبدیل شود؟

اگر انتقال مدیریتی صرفا در قالب یک پروژه مقطعی انجام شود، پایداری نخواهد داشت. هدف ما این بود که چرخه جانشینی در فکور به صورت طبیعی و ارگانیک شکل بگیرد؛ یعنی مدیران جوان‌تر از لایه‌های پایین‌تر رشد کنند، آماده شوند و بدون نیاز به مداخله بیرونی، پست‌های کلیدی را تحویل بگیرند. برای اینکه این رهبری توزیع‌شده تبدیل به یک قابلیت پایدار شود، از دو مسیر حرکت کردیم: فرهنگ‌سازی و نهادینه‌سازی در فرایندهای سازمان. فرهنگ‌سازی از طریق گفت‌وگوهای مداوم در دوره‌ها، منتورینگ‌ها، جلسات رسمی و حتی سخنان مدیرعامل اتفاق افتاد. مهم‌تر از گفت‌وگو، رفتار عملی مدیرعامل بود؛ اینکه موضوعات مهم را به لایه‌های پایین‌تر تفویض و از مدیران جوان‌تر حمایت می‌کنند، پیام بسیار موثری به کل سازمان داده است. در کنار این تغییر فرهنگی، بخش دیگری از کار، بازطراحی رویه‌ها و استانداردهای مدیریتی بود. در انتصابات، وزن قابل‌توجهی برای شایستگی‌های «قابلیت‌ساز بودن» در نظر گرفته شد. دیگر فقط توانمندی فنی یا قدرت اجرای پروژه ملاک نیست؛ مدیر باید بتواند افراد توانمند بسازد، فرایند

توجه به جوان‌گرایی در فکور صنعت امروز بسیار پررنگ شده، اما این موضوع به معنای هیجان‌زدگی نسبت به سن و سال یا کنار گذاشتن تجربه و ارزش پیشکسوتان نیست

خلق کند و فرهنگ تقویت کند. همین نگاه در نظام مدیریت عملکرد نیز بازتاب پیدا کرد. معیارهای ارزیابی به‌گونه‌ای بازتنظیم شد که کادرسازی، سیستم‌سازی و فرهنگ‌سازی بخشی از عملکرد مدیران محسوب شود. این رویکرد مانع از آن می‌شود که مدیرانی که فقط با فشار عملیاتی کار را جلو می‌برند اما به فرهنگ سازمان ضربه می‌زنند، تشویق شوند. در عوض مدیرانی تشویق می‌شوند که هم نتیجه می‌سازند و هم اکوسیستمی سالم و مولد ایجاد می‌کنند.

وقتی صحبت از جوان‌گرایی می‌شود، معمولاً این نگرانی مطرح می‌شود که جایگاه مدیران باتجربه کمرنگ شود. در طرح «فردای فکور» این موضوع چگونه تبیین شده است؟

من در اینجا می‌خواهم جمع‌بندی روشن‌تری از این موضوع ارائه بدهم. توجه به جوان‌گرایی در فکور صنعت امروز بسیار پررنگ شده، اما این موضوع به معنای هیجان‌زدگی نسبت به سن و سال یا کنار گذاشتن تجربه و ارزش پیشکسوتان نیست. ما نسبت به این موضوع اصلاً نگاه احساسی یا هیجانی نداریم. پیشکسوتان و افراد باتجربه همیشه منشأ خیر و اثرگذاری بوده‌اند و سازمان اکنون در حال طراحی سازوکاری است تا به شکل بهینه از ظرفیت آن‌ها استفاده کند.

در مورد نیروهای جوان، نیز نگاه ما به «جوانِ جویای نام و هیجان‌زده» نیست. در فضای مدیریتی، شاید بهتر باشد به جای واژه «جوان‌گرایی» از «میان‌سال‌گرایی» صحبت کنیم؛ یعنی افرادی که در دوره طلایی هستند، حدود ۱۵ سال تجربه حرفه‌ای دارند و حداقل ۱۵ سال دیگر هم ظرفیت کار موثر پیش رویشان است. تلاش ما این است که در این بازه طلایی، میدان عمل و مسئولیت‌های جدی به مدیران بدهیم.

ممکن است سؤال شود که چرا سازمان سراغ استعدادهای جوان (فرش‌تلنت‌ها) و استعدادهای بسیار جوان، با تجربه کمتر از دو سه سال نمی‌رود؟! دلیل این است که هنوز بخش‌هایی از سازمان آمادگی تعامل حرفه‌ای با نسل‌های جدید خصوصاً نسل زد (Z) را ندارند و اگر بدون زیرساخت مناسب، چنین افرادی وارد شوند، هم خودشان آسیب می‌بینند و هم سازمان متضرر می‌شود.

به همین دلیل، ما مسیر را از بدنه مدیریت میانی، ارشد و سطحی از مدیران میان‌سال آغاز کرده‌ایم و امیدواریم این گروه بتوانند بستری فراهم کنند تا سازمان در ادامه بتواند به شکل هدفمند و موثر استعدادهای جوان‌تر را نیز جذب کند. البته در این مسیر بدون اقدام هم نبوده‌ایم. برای مثال تعاملات فکور صنعت با دانشگاه امیرکبیر زمینه جذب استعدادهای جوان را فراهم کرده است. همچنین دو سال پیش، تجربه‌ای در دانشگاه صنعتی شریف داشتیم و از میان دانشجویان رشته‌های فنی و کارآفرینی استعدادیابی انجام دادیم. بنابراین زیرساخت این مسیر در حال شکل‌گیری است و انتظار می‌رود طی یک تا دو سال آینده با آمادگی بیشتری به صورت جدی وارد حوزه جذب استعدادهای جوان شویم.

مساله جانشین‌پروری در طرح فردای فکور بر چه منطقی استوار است؟

نگاه منابع انسانی فکور صنعت به جانشین‌پروری یک نگاه نقطه‌ای نیست؛ یعنی اصلاً این تصور که «هر مدیر باید یک جانشین مشخص داشته باشد» در اینجا پذیرفته نیست. تجربه‌های مختلف نشان داده که این مدل، در بسیاری از سازمان‌ها آسیب‌زا بوده و در نهایت نیز به شکست انجامیده است.

در فکور صنعت، جانشین‌پروری بر پایه خانواده‌های شغلی (Job Families) تعریف شده است. به این معنا که سازمان تلاش می‌کند در هر خانواده شغلی، مجموعه‌ای از افراد را شناسایی و پرورش دهد که ظرفیت ارتقا و جانشینی برای نقش‌های کلیدی آن خانواده را داشته باشند.

برای مثال، ما حوزه‌ای به نام «مالی-اقتصادی» داریم که فراتر از ساختار معاونت مالی-اقتصادی است. افراد

اکنون یک «رادار بزرگ استعداد» ایجاد شده که در قالب یک ابزار نرم‌افزاری نیز پیاده‌سازی شده است. به این ترتیب، هر زمان که یک جایگاه سازمانی خالی می‌شود، به‌سرعت می‌توانیم بررسی کنیم که افراد مختلف در آن خانواده شغلی چه میزان با نیازهای آن جایگاه (پوزیشن) فاصله دارند

مرتبط با این حوزه، تنها در یک واحد خاص متمرکز نیستند؛ بلکه ممکن است در شرکت‌های گروه یا حتی سایر بخش‌ها و دیویژن‌ها حضور داشته باشند. افرادی که از نظر مهارت‌های فنی و تخصصی، صلاحیت ایفای نقش در این حوزه را دارند، در «رادار استعدادهای خانواده شغلی مالی-اقتصادی» قرار می‌گیرند و به‌صورت مستمر رصد می‌شوند تا همیشه مجموعه‌ای متنوع از افراد با تیپ‌های شخصیتی و مهارتی مناسب در دسترس باشد.

همین رویکرد در خانواده شغلی «مدیریت فنی» نیز دنبال می‌شود؛ جایی که می‌توان مدیران پروژه، مدیران سایت، دستیاران فنی و حتی مدیران فنی و عملیاتی سطوح بالاتر را شناسایی و برای نقش‌های آینده آماده کرد. بنابراین به‌جای نگاه خطی که یک نفر قرار است جانشین یک نفر دیگر باشد، ما به شبکه‌ای از افراد نگاه می‌کنیم که در بزنگاه‌ها می‌توان روی آن‌ها برای پر کردن خلأهای مدیریتی حساب کرد.

کارگروه مدیریت استعداد طی سه سال گذشته همین مسیر را دنبال کرده است. اکنون یک «رادار بزرگ استعداد» ایجاد شده که در قالب یک ابزار نرم‌افزاری نیز پیاده‌سازی شده است. به این ترتیب، هر زمان که یک جایگاه سازمانی خالی می‌شود، به‌سرعت می‌توانیم بررسی کنیم که افراد مختلف در آن خانواده شغلی چه میزان با نیازهای آن جایگاه (پوزیشن) فاصله دارند و چه کسی می‌تواند با حمایت و آماده‌سازی لازم، مسئولیت نقش جدید را به طور مؤثر بر عهده بگیرد.

سیستم یکپارچه و جامع سرمایه انسانی فکور صنعت چه زمانی اجرایی خواهد شد؟

این نوع تغییرات «روز افتتاح» ندارند؛ زیرا برخلاف ساختن یک ساختمان، در سیستم‌های انسانی تحول به‌صورت تدریجی و تکاملی شکل می‌گیرد. با اینکه هنوز تا نقطه مطلوب فاصله داریم، بسیاری از تغییرات سه‌چهار سال اخیر (در جذب، ارزیابی و انتصابات) به تدریج در حال تبدیل شدن به قابلیت‌های پایدار سازمانی هستند.

چند بزنگاه مهم در مسیر رسمی‌سازی این تغییرات وجود دارد. یکی از این بزنگاه‌ها ابلاغ شیوه‌نامه‌های جدید است. برای نمونه، معیارهای انتصابات امروز در کارگروه مدیریت استعداد به‌صورت نانوشته اعمال می‌شود، اما هنوز به‌عنوان شیوه‌نامه رسمی مدیر ارشد سازمان ابلاغ نشده که امیدواریم به‌زودی انجام شود. در مدیریت عملکرد نیز معیارهای جدید طی چند دوره آزمایش شده و اکنون در برنامه منتورینگ تیمی آموزش داده می‌شود و انتظار می‌رود در قالب شیوه‌نامه رسمی تثبیت شود.

پیش‌بینی این است که طی یک تا دو سال آینده، این تجربه‌ها ماژول‌به‌ماژول تبدیل به شیوه‌نامه‌های رسمی شوند و سپس با پشتیبانی نرم‌افزاری در سیستم‌های سازمانی جاری و نهادینه (Embed) شده و غیرقابل استثنا شوند. بر اساس برنامه‌ریزی، شیوه‌نامه کارگروه مدیریت استعداد احتمالاً تا پایان امسال ابلاغ می‌شود. شیوه‌نامه مدیریت عملکرد نیز نیمه ۱۴۰۵ آماده خواهد شد. در ادامه، این تغییرات باید به حوزه جبران خدمات (C&B) نیز تسری یابد؛ حوزه‌ای حساس که عجله‌ای برای آن نشده و احتمالاً در پایان سال آینده به آن پرداخته می‌شود. پس از تصویب و فرهنگ‌سازی، فریز نرم‌افزاری این سیستم‌ها به احتمال زیاد در سال ۱۴۰۶ نهایی خواهد شد.

با توجه به تجربه همکاری موسسه نشا با شرکت‌های مختلف، فرهنگ سازمانی فکور صنعت را چطور ارزیابی می‌کنید و برای ارتقا و بهبود آن چه اقداماتی می‌توان انجام داد؟

در فکور صنعت مجموعه‌ای از ویژگی‌های فرهنگی ارزشمند شکل گرفته که نقش مهمی در رشد سازمان داشته است. هر چند ممکن است این ویژگی‌ها در همه واحدها یکسان نباشد، اما یک «هویت فرهنگی مرکزی» حول رهبری سازمان کاملاً قابل مشاهده است. مسئولیت‌پذیری، نگاه برد-برد به ذی‌نفعان، سودرسانی به همه طرف‌های کسب‌وکار و نوآوری (چه در فناوری، چه در مدل‌های کسب‌وکار و شیوه‌های تعامل) از عناصر اصلی این فرهنگ هستند. همچنین «جسارت در پذیرش چالش‌ها» از خصیصه‌های برجسته فکور صنعت است؛ جسارتی که هم در حوزه فنی دیده می‌شود و هم در تصمیمات کسب‌وکار.

در عین حال باید پذیرفت بخشی از این ویژگی‌ها هنوز به‌طور همگن در سراسر سازمان توزیع نشده و بعضاً به کاراکتر مدیرعامل و تیم رهبری وابسته است. به همین دلیل، یکی از برنامه‌های جدی حوزه سرمایه انسانی، تعمیم و پایدارسازی این ارزش‌ها در کل سازمان است؛ یعنی تبدیل «فرهنگ رهبری» به «الگوهای رفتاری مشترک» که در همه سطوح تکرار شوند. در همین راستا، پروژه‌ای برای شناسایی دقیق «کُدهای فرهنگی» و ایجاد سازوکارهایی برای زنده نگه داشتن و بازتولید آن‌ها در سازمان در حال اجراست.

نکته مهم این است که فرهنگ با شعار، بیانیه یا پوستر ساخته نمی‌شود؛ فرهنگ از طریق عمل رهبران، تصمیم‌ها و رفتارهای واقعی تقویت می‌شود. سیستم‌هایی مانند انتصابات و مدیریت عملکرد باید حامل این فرهنگ باشند. اگر افرادی انتخاب یا تشویق شوند که فقط به منفعت خود یا سود لحظه‌ای سازمان فکر می‌کنند، فرهنگ برد-برد از بین می‌رود. اما اگر انتصاب‌ها و معیارهای ارزیابی عملکرد به‌گونه‌ای طراحی شوند که رفتارهای مسئولانه و توجه به منافع همه ذی‌نفعان تقویت شود، فرهنگ مطلوب در سازمان نهادینه خواهد شد.

بنابراین، مسیر اصلی ارتقای فرهنگ سازمانی فکور صنعت نه کمپین‌های تبلیغاتی، بلکه «کدگذاری ارزش‌های فرهنگی در سیستم‌های منابع انسانی» و سپس تکمیل آن با گفت‌وگوهای فرهنگی، روایتگری و برنامه‌های ترویجی است.



نقش وفاق در توسعه سازمان‌ها

چطور همدلی، همسویی و اعتماد را به فرهنگ سازمانی عملی و پایدار تبدیل کنیم

احمد اثنی عشری
مشاور منابع انسانی

۳ دقیقه

در تفسیر مفهوم «وفاق سازمانی»، شایسته است به گفته‌ای از دکتر حسین جمالی اشاره کرد که وفاق را پدیده‌ای می‌داند دارای ظرفیت تبدیل شدن به منظومه فکری، الگوی عملیاتی و فرهنگ سازمانی. وفاق اساساً در فضای گفت‌وگو و دیالوگ، زاده و زاینده می‌شود؛ هویتی پویا، مستمر و بالنده که حیات و موجودیتش به گفت‌وگو وابسته است. گفت‌وگویی خلاق و زنده که خود معنای وفاق را شکل می‌دهد.

در درون یک سازمان، وفاق پایه‌ای برای تعالی و بالندگی است. اگر اعضای سازمان با مشارکت کامل، آن را به عنوان یک «امر فضیلتی» و نه صرفاً وظیفه‌ای تلقی کنند، بستری برای تحقق منافع و مصالح سازمان فراهم می‌آید. از الزامات وفاق، آزادی مشارکت و گفت‌وگو است؛ به این ترتیب، کارکنان در فضایی آزاد به گفت‌وگوهای خلاق و معطوف به توافق می‌پردازند. در این راستا، کارکنان از طریق هم‌افزایی توان خود، دستیابی به اهداف توسعه‌ای و راهبردی سازمان را تسهیل و تسریع می‌کنند.

از آثار وفاق می‌توان به کاهش شکاف و منازعه میان کارکنان، کاهش تنش بین کارکنان و مدیران ارشد، همچنین کاهش قطبی شدن در رقابت‌های ناسالم سازمانی، اشاره کرد. تحقق وفاق مستلزم به رسمیت شناختن تکثرها، تبدیل اختلاف‌ها و تعدد سلیقه‌ها به رقابت سالم و همکاری، تبدیل هم‌فرسایی به هم‌افزایی، همراه با مذاکره و گفتگوهای مساله‌محور و توافق‌گر است. وفاق در دو سطح درون بخشی و درون سازمانی شکل می‌گیرد و در چهارچوب مقررات سازمانی و با هدف هم‌افزایی و بهبود عملکرد دنبال می‌شود.

برای تحقق وفاق سازمانی، ابتدا لازم است درک مشترکی از مفهوم آن در میان مدیران ارشد شکل گیرد و سپس این مفهوم به فرهنگ سازمانی تبدیل شود. چنین فرهنگی، بستر همکاری و مشارکت میان مدیران و کارکنان را برای کاهش مشکلات و خلق زمینه‌های خلاقیت و توسعه فراهم می‌کند. توسعه منابع انسانی، فرایندی تربیتی و اخلاقی است که افراد را به انسان‌های توسعه‌یافته تبدیل می‌کند. بدین معنا، وفاق سازمانی بر این اساس است که همه بپذیرند نظام ارزشی و حکمرانی سازمان، بر پایه ارزشمند بودن انسان و برابری آنها فارغ از جنسیت، قومیت، رنگ پوست و وابستگی‌های دیگر شکل گرفته است. در غیاب توافق بر این اصول، مسیر سازمان همچنان در جهت مخالف پیشرفت، خواهد بود.

تحقق وفاق نیازمند تقویت حس مشارکت و همدلی میان مدیریت و کارکنان است. از دستاوردهای کوچک باید شروع کرد و تداوم آن به ایجاد سرمایه اجتماعی و امیدآفرینی منتهی می‌شود. در این مسیر، وفاق به معنای «ما بودن» به جای «من بودن» است و تحقق آن نیازمند اعتماد، ارتباط شفاف و هدف مشترک. برای شکل‌گیری وفاق، لازم است اعضای سازمان بدانند چرا کنار هم هستند؛ ماموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها باید شفاف، ساده و الهام‌بخش باشند و کارکنان احساس کنند سهمی در تحقق آن دارند. وفاق در سکوت شکل نمی‌گیرد؛ گفت‌وگو، جلسات منظم، کانال‌های ارتباطی شفاف، شنیدن و بازخورد بدون قضاوت، از ارکان اصلی آن است.

دو رکن بنیادین وفاق، اعتماد و عدالت هستند. اعتماد ستون فقرات وفاق است و تصمیم‌ها و پاداش‌ها باید منصفانه و شفاف باشد. مدیران نیز باید به وعده‌های خود پایبند باشند و خطاها را به فرصتی برای یادگیری تبدیل کنند. استفاده از نظرات کارکنان در برنامه‌ریزی‌ها، تشکیل گروه‌های کاری و کمیته‌های حل مساله، نقش مهمی در شکل‌گیری وفاق دارد.

تقویت فرهنگ سازمانی نیز عامل پنهان و تاثیرگذار وفاق است. ارزش‌هایی مانند احترام، همکاری، شفافیت و یادگیری باید برجسته شوند و رفتارهای مثبت تقویت گردد؛ رقابت ناسالم باید کاهش یابد. در این میان، وجود رهبری الهام‌بخش و خدمتگزار در سازمان، با نشان دادن همدلی و پذیرش انتقادها، نقش مدل را در تحقق وفاق ایفا می‌کند.

در نهایت، وفاق سازمانی به معنای رسیدن به همدلی، هم‌سویی و اعتماد میان همه اعضای سازمان است و با رویکردی هدفمند و مستمر می‌توان آن را به یک فرهنگ عملی و پایدار در سازمان تبدیل کرد.

فکـــور مـــن

حافظ اسرار سرمایه‌های انسانی فکـور صنعت

تـلاش برای رعـایت محرمـانگـی و حفـاظت از مالکیـت معنـوی شرکـت



نـگـــار رفـــاعـی
کارشناس تبلیغات و برند

۷ دقیقه

در این شماره مجله، فکورمن (شخصیتی تراش‌خورده و پایبند به قوانین و آیین‌نامه‌های سازمانی فکور صنعت) وارد چالش جدیدی شده و فردی است با مسئولیت‌های اداری پرسنلی کارمندان سازمان. تعهد، رازداری، حس امانت‌داری و حفاظت از مالکیت معنوی هم همان چالش‌های همیشگی او هستند فقط حالا موضوع، حفاظت از اطلاعات همکاران سازمان است. این کارمند نمونه این بار هم سربلند از چالش بیرون می‌آید؛ از سرزنش دیگران نمی‌ترسد. حفاظت از اطلاعات همکاران و مسئولیت‌پذیری را به دوستی‌های گذرا ترجیح می‌دهد. منظم و مسئولیت‌پذیر است. روند کار سازمان را به تاخیر نمی‌اندازد و وظایفش را به درستی و به‌موقع انجام می‌دهد تا سرانجام حدود هزار و صد و هفتاد نفر از سرتاسر ایران، به موقع حقوقشان را از فکور صنعت دریافت کنند.

■ این کمیک‌استریپ با پرداختن به بند ۴ آیین‌نامه رفتار سازمانی (مراقبت از اطلاعات سرمایه‌های انسانی سازمان) طراحی و تدوین شده است.




یه فکوری متعهد، سرموعد انجام شدن
کارهای شرکتو میذاره تو اولویتش، از امروز تا روزی که کارمو به موقع تحویل بدم، همه تلاشمو می کنم تا حقوقا به تاخیر نیفته!
...
واااای خدای من...
امروز حجم کارا خیلی زیاده.
بذار قبل رسیدنم ، توی مترو چک لیست کارا رو توی ذهنم مرور کنم.
ساعت: ۷:۳۰ دقیقه صبح
مکان: پلاک ۳۵ فکور صنعت
خب
سریع‌تر کارموشروع کنم که تا آخر وقت کارم تمام بشه...
یه فکورمن
اولویتش، منظمی بودن و رعایت آن تایمیه! ...
منم مثل همیشه زودترین زمان ممکن در محل کارم حاضر شدم...
ماموریت
با موفقیت انجام شد!
سلام داداش... شنیدی ؟!
فلانی که همکار ماست قراره توی واحد، ترفیع بگیره؟!!.. فکر کنم پول خوبی ام به حقوقش اضافه بشه... تو بلاخره تو این واحدی بیشتر اطلاع داری ...
بهتر میدونی ... بگو مام در جریان باشیم!؟!
بلاخره ما رفیقیم دیگه باهم این حرفا رو نداریم!
اووشت... پاداششم بپرس!
اره منم‌شنیدم... فلانی رو قراره تعدیل کنند...
راسته؟!...
HP
HP Printer
...

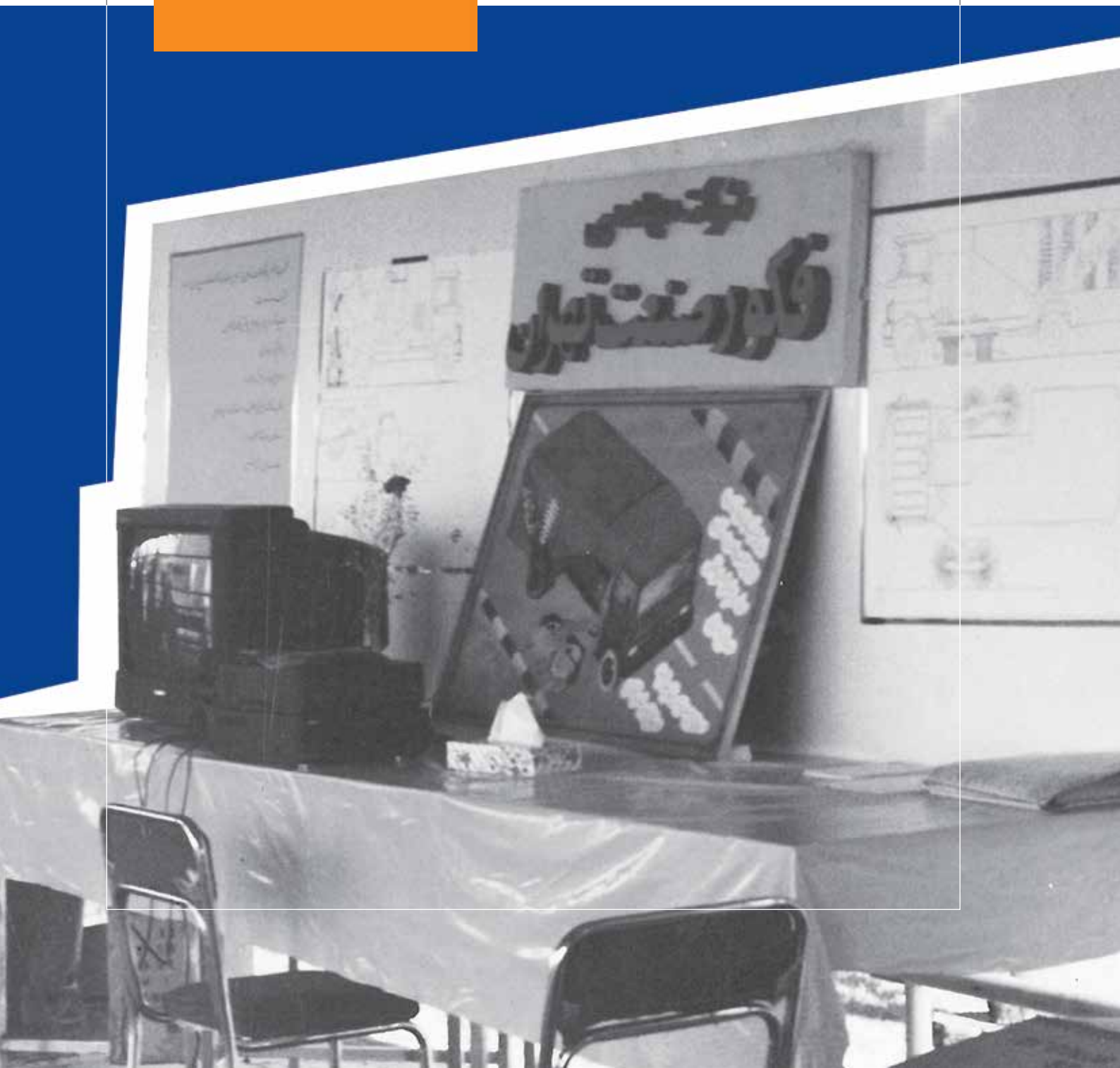

داداش این همکارات چقدر باحالن!... ازشون یادبگیر
...
?!
اینا کل وقتشون به سوال های نامربوط به کار و فضولی تو کار دیگران می گذره... امان از یکذره کار... به نظرم برای اینکه دوستیت باهاشون ادامه دار بشه هرچی می خوان بدون بهشون بگو...
جایگاه سازمانی من خیلی استراتژیکه!... حتما منو امین دونستن که این اجازه رو بهم دادن تا به تمام دیتاهای کارمندای سازمان دسترسی داشته باشم... من باید به خاطر این اعتماد خودمو پیش مدیرم سربلند کنم...
نه عزیزم... تو رو خدا!! مواظب باش! تو باید امانت‌دار سازمان و مدیرت باشی ... لزومی نداره کسی از اطلاعات شخصی همکارش که اصلا ربطی بهش نداره، آگاه باشه.
راست میگه ! ترفیع یا تعدیل همکارا نه به این دو نفر ربط داره، نه تو روند کارشون موثره ...من امانت‌دار اطلاعات محرمانه همکاران سازمان هستم...
?!
ای بابا... یه کلمه گفتن رقم حقوق و ترفیع بقیه، این گدابازیارو نداره که!
حیف رفاقت به این خوبی نیست که خرابش کنی ؟! این دوتا لامصب قشنگ خود منن! :))))
به عنوان یه فکورمن این کار رو به درستی انجام می‌دم!
داداش سرجدت این در رو باز کن بریم بیرون!
باز نمیشه..
دوستان!!! از این دست سوالات که مربوط به اطلاعات شخصی کارکنانه، ممنوع!!... بی‌زحمت از این به بعد برید اتاق مدیرم برای مطرح کردنش البته اگر تو راندمان کاریتون تاثیر داره!


داداش دمت گرم! تو علاوه بر اینکه شخص منظمی هستی، یه کارمند و فکور من نمونه ای...
تو امروز تونستی این کنجکاوی بی موردو تو نطفه خفه کنی و جوری رفتار کنی که دیگه این چیزا تو سازمان تکرار نشه ... تو برای من به عنوان امانت‌دار و حافظ مالکیت معنوی اطلاعات همکاران سازمان ثابت شده ای، رفیق بهت افتخار میکنم! فردا حقوقا به موقع واریز می‌شه و بچه‌های فکور و خانواده‌هاشون دعات می‌کنن!
فکورمن شدن تو منو بیکار کرده!
برووو بابااااا... تو لیاقت رفاقتای عمیق و خاله زنکی رو نداری ! از وقتی فکورمن شدی، دوستای به این خوبی رو ول کردی چسبیدی به این فرشته خودشیرین!

از دستِ شما

خانواده فکور صنعت

- فکور صنعت؛ پیشرو در اجرای پروژه‌های EPC در کشور
- اولین‌ها و ترین‌های فکور صنعت در ۳۲ سال فعالیت
- از خیابان پاکستان تا برج‌های دوقلو در محله سنایی
- از دستِ قدیمی‌ها!





فکـــور صنعـــت پیشرو در اجرای پروژه‌های EPC در ایران

گفت‌وگو بـا مهنـدس سیدکـاظم شیـرازی، رئیس هیئت مدیـره شرکت فکورمغناطیس اسپادانا و از مدیـران بـاسابقه فکـور صنعت

۱۰ دقیقه

وقتی صحبت از اجرای پروژه‌های مهندسی، تامین تجهیزات و ساخت (EPC) در کشور می‌شود، فکور صنعت تهران جایگاه ویژه‌ای دارد؛ شرکتی که مسیر تازه‌ای را در پیشرفت صنایع معدنی کشور گشود. مهندس سید کاظم شیرازی، متولد سال ۱۳۴۲ در شهر نجف، یکی از چهره‌های تاثیرگذار فکور صنعت است. او که مهندسی مکانیک (گرایش طراحی جامدات) را در دانشگاه مشهد خوانده و سپس در مقطع کارشناسی ارشد مهندسی مکانیک از دانشگاه صنعتی امیرکبیر فارغ‌التحصیل شده است، سابقه همکاری قابل توجهی با فکور صنعت دارد. ما به دیدار او رفتیم و در دفتر کارش (طبقه آخر ساختمان شرکت فکور مغناطیس اسپادانا) پای صحبت‌های این مدیر فنی و باتجربه نشستیم تا از زبان او روایت سال‌ها همکاری با فکور صنعت و چشم‌انداز فعالیت‌های فکور مغناطیس را به عنوان بازوی تجهیزساز فکور صنعت، بشنویم.

همکاری شما با فکور صنعت از کجا آغاز شد؟

سال ۱۳۸۲ با توجه به سابقه همکاری و دوستی با اعضای هیئت‌مدیره وقت فکور صنعت، توفیق آغاز همکاری من با این مجموعه از طریق مهندس محمدوحید شیخ‌زاده، رقم خورد.

آن زمان دفتر فکور صنعت در کوچه دوم خیابان پاکستان تهران بود. نخستین فعالیت من در این شرکت مدل‌سازی سه‌بعدی برای پروژه‌های صنعتی بود؛ از جمله پروژه «واشینگ سیستم» برای صنعت نفت و پروژه‌ای دیگر در اصفهان. در آن مقطع هنوز شرکت فکور مغناطیس اسپادانا تشکیل نشده بود، اما فکور صنعت یک کارخانه در اصفهان داشت که این پروژه در آنجا اجرا شد.

مدیرعامل وقت فکور صنعت آقای رحمانی بودند و پس از ایشان، آقای مهندس محمدوحید شیخ‌زاده سکان مدیریت را در دست گرفتند و ایشان از من دعوت کردند تا به‌عنوان مدیر کارخانه فعالیت کنم. من تا پیش از فکور صنعت در مجموعه‌های مختلف صنعتی فعالیت کرده بودم.

در آن زمان فعالیت اصلی فکور صنعت تولید لیفتینگ مگنت‌های برقی و دستی بود. به‌تدریج پروژه ساخت درام سپراتورهای مجتمع صنعتی چادرملو نیز آغاز شد و من به‌عنوان مسئول آن پروژه معرفی شدم. استراتژی مهم ما در آن مقطع بر این دو اصل استوار بود؛ اول اینکه کارهایی را که دیگران می‌توانند انجام دهند، ما انجام ندهیم (یعنی برون‌سپاری کامل رخ دهد) و دوم اینکه، کارهایی را انجام دهیم که دیگران نمی‌توانند انجام دهند. همین نگاه باعث شد فکور صنعت به تدریج به سمت پروژه‌های نوآورانه برود و در مسیر رشد قرار گیرد.

مهم‌ترین تجهیزاتی که فکور صنعت در حوزه صنایع معدنی ساخته، چه بوده است؟

نخستین محصول تولیدی فکور صنعت لیفتینگ مگنت بود که در دو نوع دائمی و الکتریکی ساخته می‌شد. در ادامه، شرکت با طراحی و تولید انواع تجهیزات جانبی مانند کابل‌جمع‌کن‌ها، جایگاه خود را در این حوزه تثبیت کرد و حتی تعمیر و نگهداری تجهیزات خارجی را نیز بر عهده گرفت. در گام بعد، سپراتورهای قوس بالا طراحی و ساخته شد؛ تجهیزی که در صنایع مختلف از جمله صنعت چای کاربرد داشت، زیرا می‌توانست ذرات آهن را تا حداقل ممکن کاهش دهد و در تولید چای‌های صادراتی مورد استفاده قرار گیرد.

در حوزه معدنی، فکور صنعت با ساخت نخستین درام سپراتورهای مدل میمز (MIMS) نوآوری مهمی رقم زد. در آن زمان، اغلب خطوط سنگ‌آهن از مدل‌های لیمز

(LIMS) استفاده می‌کردند، اما درام‌های میمز با عملکرد بهتر موجب افزایش راندمان فرآوری شدند و به سرعت در خطوط تولید کشور گسترش یافتند.

از دیگر دستاوردهای نوآورانه، طراحی فیدرهای بلند شش متری در طرح افزایش ظرفیت گل‌گهر بود که نمونه مشابه داخلی نداشت. پس از آن، پروژه پلی‌کام نیز توسط فکور صنعت اجرا شد که اگرچه در آن زمان من در شرکت حضور نداشتم، اما از نزدیک شاهد تداوم مسیر رشد و پیشرفت این مجموعه بودم.

در حوزه معدنی، فکور صنعت با ساخت نخستین درام سپراتورهای مدل میمز (MIMS) نوآوری مهمی رقم زد. در آن زمان، اغلب خطوط سنگ‌آهن از مدل‌های لیمز (LIMS) استفاده می‌کردند، اما درام‌های میمز با عملکرد بهتر موجب افزایش راندمان فرآوری شدند و به سرعت در خطوط تولید کشور گسترش یافتند

فکور صنعت در ادامه چطور کار خود را از حوزه ساخت تجهیزات به اجرای کامل پروژه‌ها تغییر داد؟

بعد از ساخت درام سپراتورهای مدل میمز (Mims) و رسیدن به کیفیت مطلوب، وارد حوزه تغلیظ خشک شدیم. در سال ۱۳۸۲ به همراه آقایان شیخ‌زاده و نصرتی جلسه‌ای با آقای تقی‌زاده، مدیرعامل وقت شرکت گل‌گهر، داشتیم. آقایان شیخ‌زاده و نصرتی پیشنهاد دادند که می‌توانیم «درام خشک» برای تغلیظ نرمه هماتیتی طراحی و ارائه کنیم. آقای تقی‌زاده گفتند: «من درام تنها نمی‌خواهم، پکیج کامل می‌خواهم!» در همان لحظه با درایت آقای شیخ‌زاده، تصمیم گرفته شد کل پکیج به صورت مهندسی، تامین تجهیزات و ساخت (EPC) توسط فکور صنعت انجام شود. ایشان مسئولیت کامل پروژه را به من سپردند و این نخستین پروژه فکور صنعت با قرارداد EPC بود. این پروژه بعدها موجب شد گل‌گهر به‌عنوان صادرکننده نمونه کشور معرفی شود و به این ترتیب پروژه فکور صنعت ارزآوری بالایی برای گل‌گهر داشت.

نتیجه موفقیت در پروژه‌های EPC چه تأثیری بر ساختار فکور صنعت گذاشت؟

پس از آن پروژه، فکور صنعت چند قرارداد EPC دیگر نیز به انجام رساند. حجم کارها باعث شد بخش ساخت تجهیزات از بدنه اصلی شرکت جدا شود و به صورت یک شرکت مستقل به نام فکور مغناطیس اسپادانا در اصفهان شکل بگیرد. در اواخر سال ۱۳۸۳، انتقال کامل تکنولوژی به فکورمغناطیس اسپادانا انجام شد؛ همکاران ما از اصفهان به تهران آمدند، آموزش دیدند و سپس ساخت تجهیزات به اصفهان منتقل شد. هم‌زمان، واحد مهندسی فکور صنعت شکل گرفت و ما دفتر جدیدی در خیابان چهارم خیابان پاکستان گرفتیم. در همین دوران، من صندوق رفاه فکور صنعت را بنیان‌گذاری کردم؛ صندوقی که خوشبختانه هنوز هم فعال است و کارکنان از آن بهره‌مند می‌شوند.

شما فکر می‌کنید فکور صنعت از چه زمانی و یا با اجرای چه پروژه‌ای در حوزه صنایع معدنی کشور مطرح شد؟

دو اتفاق مهم باعث شد فکور صنعت در کشور شناخته شود: اول، ساخت لیفتینگ‌مگنت‌هایی که پیش‌تر از خارج وارد می‌شدند. این محصول موجب شد فکور صنعت در کارخانه‌های فولادسازی به‌عنوان حلال مشکلات فنی و یک شرکت راهگشا شناخته شود.

دوم، تعریف و اجرای پروژه‌های EPC که پیش از آن، این نوع پروژه‌ها را تنها شرکت‌های خارجی در ایران انجام می‌دادند و حتی تجهیزاتی مانند نوارنقاله‌ها نیز از خارج از کشور تأمین می‌شد. اما فکور صنعت با اجرای پروژه هماتیت گل‌گهر و سپس خردایش هماتیت و بعد از آن، طرح توسعه درام‌های گل‌گهر، آغازگر این مسیر در داخل کشور شد.

در تمام این سال‌ها درایت مهندس وحید شیخ‌زاده این بود که ما آهسته و پیوسته مسیرمان را طی کنیم و من فکر می‌کنم ما مصداق این بیت از گلستان سعدی هستیم: «اسب تازی دو تگ رود به شتاب، و اشتر آهسته می‌رود شب و روز»

به نظر شما چشم‌انداز فکور صنعت در گذشته چه طور بود؟

زمانی که من به فکور صنعت پیوستم، حدود ده سال از آغاز فعالیت شرکت گذشته بود. شاید در آن زمان رسیدن به جایگاه امروز کمی دور از ذهن به نظر

می‌رسید، اما همانطور که پیش‌تر اشاره کردم، با آغاز پروژه‌های ایی‌پی‌سی، نگاه جدیدی در مجموعه شکل گرفت؛ نگاهی که باور داشت فکور صنعت ظرفیت و جای رشد بسیار بالایی دارد. پس از اجرای موفق چنین پروژه‌هایی، روند توسعه شرکت شتاب گرفت. واحدهای تخصصی مختلف شکل گرفتند و به‌تدریج نیز شرکت‌های دیگری با مأموریت‌های متفاوت تأسیس شدند و در نهایت گروه نماد صنعت پارس به‌عنوان یک هلدینگ شکل گرفت. با این حال، به باور من، هسته اصلی و مرکز ثقل این گروه همچنان فکور صنعت است؛ شرکتی که پایه و مبنای همه این تحولات بوده است. این مسیر هوشمندانه و برنامه‌ریزی‌شده را بدون تردید مرهون ذکاوت و آینده‌نگری مهندس محمدوحید شیخ‌زاده می‌دانم.

جایگاه بین المللی فکور صنعت در بین شرکت‌های خارجی را چطور ارزیابی می کنید؟

این سوال را شاید افراد دیگری پاسخ بدهند، مناسب‌تر باشد اما من فکر می‌کنم یکی از الگوهای فکور صنعت، شرکت متسو (METSO) سوییس بود و می‌توان گفت امروز فکور صنعت در ایران از متسو خیلی بزرگ‌تر است.

شما تا چه زمانی در فکور صنعت فعالیت داشتید و چگونه ارتباطتان ادامه یافت؟

تا سال ۱۳۸۵ در فکور صنعت بودم و عمده اسناد مناقصات پروژه‌های اولیه EPC را من تنظیم می‌کردم. پس از آن از شرکت جدا شدم، اما دوستی و ارتباط نزدیک من با مهندس شیخ‌زاده هیچ‌گاه قطع نشد. در سال ۱۴۰۴، با بازگشت فکور مغناطیس به گروه فکور صنعت تهران، به دعوت مهندس شیخ‌زاده به عنوان رئیس هیئت مدیره شرکت فکورمغناطیس اسپادانا منصوب شدم.

مأموریت امروز فکور مغناطیس اسپادانا چیست؟

هنوز هم شعار ما همان است که همیشه گفته‌ایم: ما کارهایی را انجام می‌دهیم که دیگران نمی‌توانند انجام دهند. امروز فکور مغناطیس یکی از ماهرترین سازندگان درام‌سپراتور در ایران است. بیش از هزار دستگاه از این نوع ساخته‌ایم که در ۶۰درصد معادن کشور مورد استفاده قرار گرفته است.

در کنار درام‌ها، تجهیزات دیگری مانند فیدر، سرند و رول‌اسکریپر نیز طراحی و تولید می‌کنیم. اخیرا با توجه به پروژه‌های مس در فکور صنعت، وارد حوزه تجهیزات فرآوری مس و فلوتاسیون شده‌ایم؛ حوزه‌ای که پیش‌تر در سنگ‌آهن تجربه موفقی در آن به دست آورده بودیم.

از نگاه شما، بازگشت فکور مغناطیس به فکور صنعت چه تأثیری بر فعالیت‌ها و روند توسعه این شرکت خواهد داشت؟

به نظر من یکی از اشتباهات گذشته، جدا شدن فکور مغناطیس از فکور صنعت بود. وقتی شرکتی به صورت EPC کار می‌کند، باید بازوی اجرایی و تجهیزسازی خود را داشته باشد. اکنون که این دو مجموعه دوباره در کنار هم قرار گرفته‌اند،

ما کارهایی را انجام می‌دهیم که دیگران نمی توانند انجام دهند. امروز فکورمغناطیس یکی از ماهرترین سازندگان درام سپراتور در ایران است



قطعا شاهد جهش بزرگ در هر دو شرکت خواهیم بود.

آینده فکور صنعت و فکور مغناطیس را چگونه می‌بینید؟

با شناختی که از مدیران فکور صنعت دارم، مطمئنم که می‌توانیم تمامی نیازهای کشور را در حوزه فرآوری مواد معدنی تأمین کنیم. حتی در شرایط اقتصادی دشوار، ظرفیت، دانش و اراده در این مجموعه وجود دارد تا هرآنچه را که مورد نیازمان است، خودمان بسازیم.

شما فکور صنعت را با چه خاطره‌ای به یاد می‌آورید؟

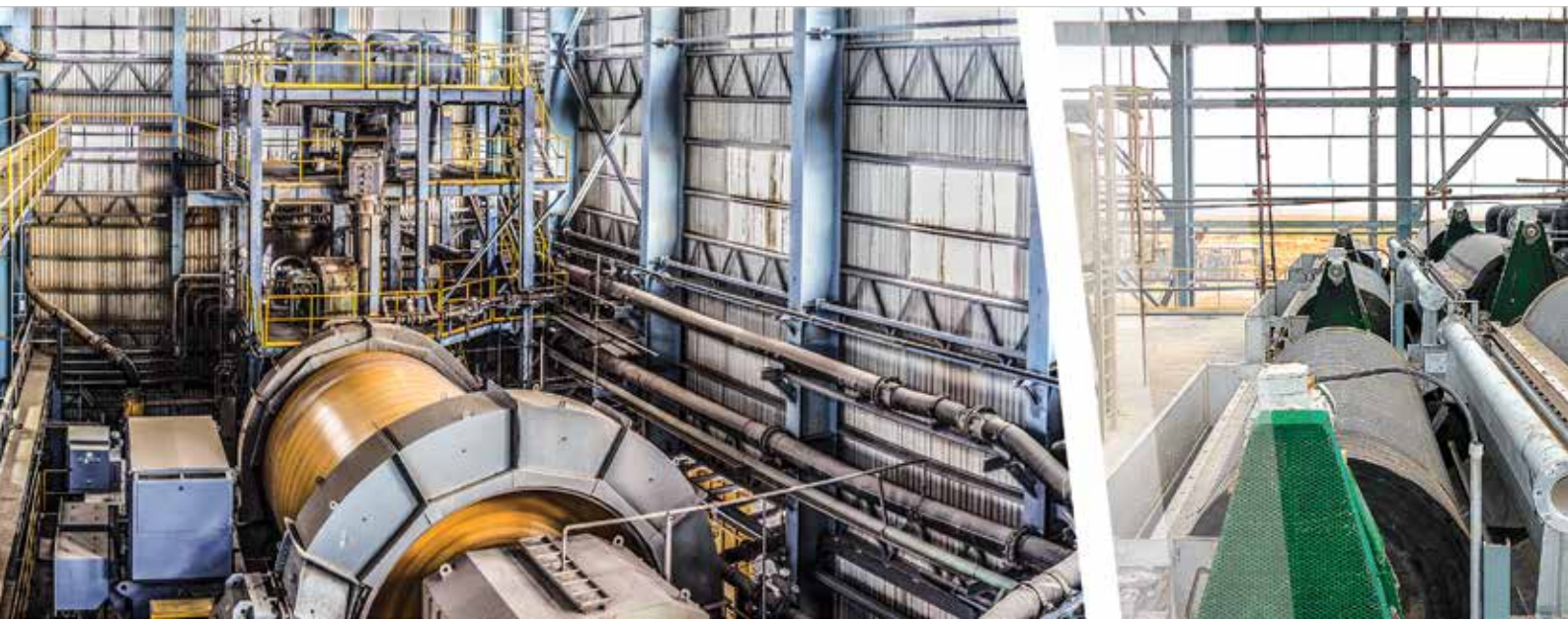
به یاد دارم در روزهای نخست حضورم در کارخانه، پرسنل صحبت از دریافت وام می‌کردند که هنوز محقق نشده بود. همان روز مهندس محمدوحید شیخ‌زاده گفتند: «آقای شیرازی! مسئول این کار شما باشید.» من پیشنهادی برای راه‌اندازی صندوق رفاه کارکنان ارائه دادم و گفتم: «ماهانه پنج میلیون تومان اختصاص دهید، مسئله را حل می‌کنم.» با همان مبلغ، صندوق رفاه فکور صنعت تأسیس شد و هنوز هم پابرجاست.

فکور صنعت شرکتی است که در تعامل با مشتریان انعطاف‌پذیری بالایی دارد و همین ویژگی باعث رشد آن شده است.

در نتیجه شاهد شکل‌گیری ارتباطات گسترده در صنعت و اعتماد بسیاری از صنایع بزرگ کشور به فکور صنعت هستیم. امروز در هر بخش از زنجیره سنگ‌آهن و گندله‌سازی، ردپای فکور صنعت را می‌بینید. در پایان باید بگویم: اگر همان نگاهی که فکور صنعت به نخبگان و نیروهای جوان دارد، در سطح کشور نیز حاکم شود، بی‌تردید رشد و شکوفایی ملی ما نیز چند برابر خواهد شد.

وقتی حرف از شرکت‌ها و افراد بزرگ می‌شود، همه درباره دستاوردها و پیروزی‌های آنان صحبت می‌کنند، اما حتما همان افراد شکست‌ها و ناکامی‌هایی نیز داشته‌اند. در مورد فکور صنعت این موضوع چطور بوده است؟

حتما هر مجموعه بزرگی در مسیر رشد خود تجربه‌های سخت هم دارد. یکی از این تجربه‌ها برای فکورصنعت، حدود ده سال پیش، پروژه ساخت سنگ‌شکن‌هایی بود که دچار مشکل شدند و در برخی از آنها پوسته‌ها دچار ترک‌خوردگی شد، اما با درایت مهندس شیخ‌زاده مشکل برطرف شد.





اولین‌ها و ترین‌های فکور صنعت در ۳۲ سال فعالیت

۲ دقیقه

بخش پروژه‌ها

۱.نخستین پروژه EPC
پروژه احداث کارخانه تولید کنسانتره آهن به ظرفیت سالانه ۱ میلیون تن شرکت گل‌گهر سیرجان (پلی کام)
(تاریخ عقد قرارداد: مرداد ماه ۱۳۸۵)

۲. بزرگ‌ترین پروژه از نظر حجم تولید
پروژه گندله‌سازی سه‌چاهون با ظرفیت سالانه پنج میلیون تن

۳.کوتاه‌ترین پروژه از نظر زمان احداث
پروژه احداث دو واحد احیای مستقیم بردسیر

۴.نخستین پروژه کنسانتره فکور صنعت
پروژه احداث کارخانه تولید کنسانتره آهن به ظرفیت سالانه ۱ میلیون تن شرکت گل گهر سیرجان (پلی کام)

۵.نخستین پروژه گندله‌سازی آهن فکور صنعت
پروژه گندله‌سازی شرکت معدنی و صنعتی سناباد به ظرفیت تولید سالانه ۲,۵ میلیون تن

۶.نخستین پروژه آهن اسفنجی به روش احیای مستقیم
پروژه احیای مستقیم مجتمع فولاد تربت حیدریه به ظرفیت سالانه ۱,۸۵ میلیون تن

۷.نخستین پروژه فولادسازی
پروژه فولاد سازی و نورد گرم پیوسته شرکت آهن و فولاد گل و گهر

۸.نخستین پروژه صنایع مس
پروژه احداث کارخانه خردایش ریجکت کارخانه تغلیظ مس سرچشمه در سال ۱۳۸۸

۹.نخستین پروژه سرمایه‌گذاری فکور صنعت
پروژه احداث و بهره برداری کارخانه تغلیظ با ظرفیت پذیرش سالانه ۱,۲ میلیون باطله شرکت معدنی و صنعتی چادرملو بصورت B.O.T

۱۰.نخستین قرارداد EPC+F فکور صنعت
احداث کارخانه کنسانتره آهن شرکت سنگ آهن زرند ایرانیان به ظرفیت سالانه ۲ میلیون تن (تیر ماه ۱۳۸۸)

۱۱.نخستین حضور فکور صنعت در یک پروژه بزرگ ملی
پروژه فولادسازی و نورد گرم پیوسته شرکت آهن و فولاد گل‌گهر

۱۲.نخستین پروژه بازیافت باطله از باطله (رمق‌گیری)
پروژه بازیافت باطله چادرملوBOT

۱۳.بزرگترین پروژه از نظر ابعاد مالی
پروژه فولادسازی و نورد گرم پیوسته شرکت آهن و فولاد گل‌گهر

۱۴.استانی که محل بیشترین پروژه‌های فکور صنعت است
استان کرمان

بخش سرمایه‌های انسانی

۱۵. نخستین فرد استخدام شده در فکور صنعت و قدیمی‌ترین نیروی فعلی (به جز هیات مدیره)
کریم اوزایش | تاریخ استخدام: ۱۷آبان ماه ۱۳۷۷
کد پرسنلی: ۴ | ۲۷ سال سابقه

۱۶. جوان‌ترین نیروی فعلی
محمدجواد اشعری | متولد ۸ شهریور ماه ۱۳۸۰ | (۲۴ ساله)
کد پرسنلی: ۴۰۳۰۳۰۸

۱۷. بیشترین سال خدمت در یک موقعیت شغلی
۲۷ سال (**محمد وحید شیخ زاده**- مدیرعامل)
۲۱ سال (**ابوالقاسم اسدی**- جانشین مدیرعامل در امور اجرائی)

۱۸. جوانترین مدیر شرکت
امیرحسین جمالی گلباغی | متولد مرداد ۱۳۷۱(۳۳ ساله)

۱۹. اولین خانم استخدام شده در فکور صنعت
فاطمه طاهری پری | تاریخ استخدام: ۱۱ آبان ماه ۱۳۸۲
کد پرسنلی: ۱۱۹

بخش تاریخچه

۲۰. اولین تجهیز ساخته شده
مگنت سپراتور

۲۱. تاسیس اولین شرکت تابعه فکور صنعت
شرکت راهبر فرآیند آریا | تأسیس: سال ۱۳۹۱

۲۲. نخستین دفتر فکور صنعت
تهران - خیابان پاکستان، کوچه دوم

۲۳. جدیدترین نقطه جهش فکور صنعت
سهامی عام شدن شرکت، سال ۱۴۰۳

بخش گواهینامه‌ها و افتخارات

۲۴. نخستین گواهینامه رسمی
سال ۱۳۸۲ | دریافت گواهینامه ISO9001:2000

۲۵. نخستین حضور فکور صنعت در ارزیابی و رتبه‌بندی سازمان مدیریت صنعتی (IMI-100)
سال ۱۳۸۸ با رتبه ۳۶۹

۲۶. نخستین حضور در جمع صد شرکت برتر ایران (کسب رتبه زیر ۱۰۰ در IMI-100)
سال ۱۳۹۸ با رتبه ۹۹

۲۷. نخستین سالی که فکور صنعت رتبه یک پیمانکاری را در IMI-۱۰۰ به دست آورد
سال ۱۳۹۸

۲۸. جدیدترین رتبه شرکت
رتبه بلندمدت (BBB)، رتبه کوتاه‌مدت (A2) و چشم‌انداز پایدار توسط موسسه رتبه‌بندی پارس کیان



از خیابان پاکستان تا برج‌های دوقلو در محله سنایی

گفت‌وگو با مهندس مسعود شیخ‌زاده درباره مسیر توسعه فیزیکی فکور صنعت

۱۰ دقیقه

وقتی با قدیمی‌ترهای شرکت هم‌صحبت می‌شویم، سخن از خاطرات خوشِ دفتر کوچک خیابان پاکستان به میان می‌آید. شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) در مسیر رشد و توسعه خود طی ۳۲ سال فعالیت، همواره نگاهی آینده‌نگر به گسترش زیرساخت‌ها و فضاهای فیزیکی مجموعه داشته و یکی از افراد مهم و کلیدی در این مسیر مهندس مسعود شیخ‌زاده بوده است. او متولد ۱۳۴۶، دانش‌آموخته مهندسی معماری از دانشگاه شهید بهشتی و از جمله افراد با سابقه شرکت محسوب می‌شود. در این گفت‌وگو، پای صحبت‌های مهندس مسعود شیخ‌زاده نشسته‌ایم تا روایت‌های او را به عنوان مدیر پروژه ساختمان و مشاور مدیرعامل در امور پروژه‌های ساختمانی از تجربه بیست‌ساله خود در فکور صنعت و جزئیات احداث ساختمان‌های شرکت بشنویم؛ روایت‌هایی که از روزهای آغازین در دفتر کوچک خیابان پاکستان شروع می‌شوند و به طراحی و اجرای یکی از مدرن‌ترین ساختمان‌های اداری این مجموعه در قلب تهران می‌رسند. بخش‌هایی از این گفت‌وگو را در ادامه می‌خوانید.

مسیر ورودتان به فکور صنعت چگونه بود؟

من بعد از فارغ‌التحصیلی از دانشگاه در پروژه‌های اجرایی مختلفی فعالیت کردم؛ از جمله دبیرستان دخترانه طلوع در خیابان دولت، دفتر مرکزی بانک مهر ایران در خیابان طالقانی تهران و چند پروژه‌ی مسکونی در تهران و شهرهای دیگر مثل کیش. در مقطعی هم آپارتمانی خریده بودم و خودم بازسازی‌اش کردم. مهندس محمدوحید شیخ‌زاده، وقتی نتیجه قبل و بعد از آن بازسازی را دیدند، به من پیشنهاد دادند که در پروژه‌ای برای فکور صنعت همکاری کنم. آن زمان تصمیم داشتند ساختمان‌های شرکت را تجمیع کرده و یک دفتر مرکزی جدید احداث کنند. از همان‌جا و از سال ۱۳۸۴ همکاری من با فکور صنعت آغاز شد.

در زمان آغاز همکاری شما، دفتر فکور صنعت در کدام منطقه قرار داشت و توسعه فیزیکی دفاتر تا رسیدن به ساختمان مرکزی فعلی چطور رقم خورد؟

سال ۱۳۸۴ دفتر مرکزی شرکت در

ساختمانی اجاره‌ای در خیابان پاکستان بود و دفتر دیگری هم در خیابان میرعماد قرار داشت که متعلق به یکی از شرکت‌های تابعه بود. پس از بررسی‌های بسیار، ساختمانی کلنگی در کوچه بیستم خیابان سنایی پیدا کردیم. در حین اجرای پروژه به کاربری اداری تغییر دادیم و به این ترتیب اولین ساختمان ملکی فکور صنعت شکل گرفت. جواز را در همان سال ۱۳۸۴ دریافت کردیم و در مدت زمان دو سال، ساخت آن ساختمان را به اتمام رساندیم و در مهرماه سال ۱۳۸۶ به آنجا نقل مکان کردیم. از همان زمان فکور صنعت به تدریج رشد کرد، پروژه‌های بیشتری گرفت و در نتیجه تعداد نیروها هم افزایش یافت. این موضوع نیاز به فضای کاری بیشتری را ایجاد کرد و ما به اجاره ساختمان‌های دیگر در خیابان‌های اطراف از جمله خیابان سرافراز روی آوردیم. البته هر بار ساختمان‌ها را بازسازی می‌کردیم و این مسأله هزینه‌بر بود.

در ادامه، مدیریت شرکت به این نتیجه رسید که باید به جای اجاره، ملک مناسب خریداری شود. محله سنایی به پایگاه اصلی فکور صنعت تبدیل شده بود. ما برای خرید ملک در این منطقه خانه به خانه با مالکان تماس می‌گرفتیم و نخست،ملک غربی ساختمان پلاک ۳۵ را خریدیم که در مجاورت مدرسه بود. سپس ملک سر نبش خیابان خدری و کوچه تبریزی را هم خریدیم. خرید قطعه دوم آسان نبود، چون بخشی از آن کاربری تجاری و بخشی هم اداری بود و باید در مزایده شرکت می‌کردیم، اما در نهایت توانستیم آن را هم به تملک شرکت درآوریم وتجمیع نماییم. موقعیت دوبر بودن آن ملک باعث شد بسیاری از نیازهای ما پاسخ داده شود.

ساختمان دفتر مرکزی فعلی طی چه مدت ساخته شد و از چه سالی همکاران در آنجا مستقر شدند؟

تخریب ملک‌های خریداری شده در اردیبهشت ۱۳۹۵ آغاز شد و ما توانستیم طی مدت ۳۰ ماه ساختِ ساختمان پلاک ۳۵ را به اتمام برسانیم. البته چهار ماه نخست را صرف گودبرداری کردیم؛ فونداسیون ما در عمق ۱۸.۵ متر زیر سطح پیاده‌رو بود و این پروژه با حدود ده‌هزار مترمربع بنا، طی مدت زمان بسیار خوبی به پایان رسید. پس از اتمام کار، ساختمان قبلی (کوچه بیستم سنایی) را به شرکت ماشین‌سازی ویژه تحویل دادیم و یک سال پیش از آغاز همه‌گیری کرونا، در تعطیلات رسمی نوروز به ساختمان پلاک ۳۵ منتقل شدیم.

توسعه فیزیکی شرکت، نشان‌دهنده روند پیشرفت فکور صنعت است، می خواهیم بدانیم چه مدت بعد از مستقر شدن در ساختمان مرکزی فعلی، احساس نیاز به ملک جدید ایجاد شد و پروسه خریداری ملک‌ها چقدر طول کشید؟

ما در ابتدا فکر می‌کردیم دیگر نیازی به ساخت فضای جدید نداریم، اما با گسترش فعالیت‌ها و توسعه شرکت، دوباره احساس نیاز ایجاد شد. یادم هست زمانی که ساختمان کوچه بیستم را می‌ساختیم، می‌گفتند دو طبقه آن زیاد است و باید بفروشیم! اما امروز با وجود ۱۰ هزار مترمربع بنای مفید و غیرمفید در پلاک ۳۵، باز هم به توسعه بیشتر نیاز داریم.در ساخت پروژه ساختمانی جدید چند موضوع برای ما اهمیت داشت؛ نخست آنکه ساختمان جدید باید نزدیک به دفتر مرکزی فعلی باشد تا رفت‌وآمد بین دو ساختمان برای همکاران آسان‌تر شود. دوم، به زمینی با مساحت مناسب نیاز داشتیم تا بتوانیم بنای بزرگی احداث کنیم. سرانجام روبه‌روی ساختمان فعلی، سه ملک خریداری کردیم: یک ملک ۴۳۰ متری و دو ملک ۲۱۰ مترمربعی.(جمعاً ۸۵۰ متر مربع) خرید این املاک زمان‌بر و پرچالش بود. برخی از آن‌ها چند مالک داشتند و رضایت همه برای فروش، کار ساده‌ای نبود، اما در کل حدود ۸۵۰ متر زمین خریداری شد. تمایل داشتیم ملک چهارمی را نیز بخریم اما با مالک آن به توافق نرسیدیم. روند خرید، تجمیع و اخذ مجوز ساخت، حدود دو سال طول کشید.

طراحی و اجرای پروژه از چه زمانی آغاز شد؟

از ۲۳دی ماه سال ۱۴۰۲ تخریب سه ملک خریداری‌شده آغاز شد و بلافاصله اجرای پروژه را با بهره‌گیری از پیمانکاران حرفه‌ای شروع کردیم. عمق گود پروژه ۲۶ متر و ۸۵ سانتی‌متر است که عدد قابل‌توجهی است و چالش‌های خاصی داشت. یکی از حساس‌ترین مسائل، تعامل با ساختمان‌های همسایه بود. چون دفتر مرکزی شرکت روبه‌روی پروژه قرار دارد، کوچک‌ترین گلایه‌ای مستقیما به فکورصنعت منتقل می‌شد. برای ساخت ساختمان جدید شرکت فکور صنعت، از روش اجرای سازه به‌صورت هم‌زمان از بالا و پایین (Top-Down Construction Method) استفاده کردیم؛ روشی مدرن، ایمن و سریع که ریسک نشست زمین و خطرات همجواری را نیز بسیار کاهش داد.

پروژه تا به امروز چند درصد پیشرفت داشته است؟

تا مهرماه ۱۴۰۴ حدود ۵۵ درصد پیشرفت فیزیکی داشته‌ایم. پیش‌بینی می‌کنیم در اواخر تابستان ۱۴۰۵ ساختمان را تحویل دهیم. اکنون در مرحله نصب نما هستیم که شامل ترکیب نمای بتنی و شیشه‌ای است. هم‌زمان نصب تأسیسات مکانیکی، لوله‌کشی‌ها و کانال‌های هوا نیز در حال انجام است. الزامات نظام مهندسی هر سال سخت‌گیرانه‌تر می‌شود، اما خوشبختانه پروژه حتی یک روز هم تعطیل نشده است. مجوزهای ثانویه لازم را هم گرفتیم تا مطابق ضوابط پیش برویم. البته با شروع فصل سرما ممکن است سرعت کمی کاهش یابد، ولی با توجه به تکمیل بخش عمده نما، تأثیر آن حداقلی خواهد بود.

ویژگی‌های اصلی ساختمان جدید و تفاوت‌های آن با دفتر مرکزی فعلی چیست؟

نخستین تفاوت این است که ساختمان جدید در مقایسه با ساختمان فعلی، حدود سه متر ارتفاع بیشتری دارد. این ساختمان ۱۶ طبقه است، که ۷ طبقه پارکینگ دارد. ساختمان دوکلّه است و از شمال و جنوب نور طبیعی دارد. کل نما شیشه‌ای و فریم‌لس است؛ بنابراین از بیرون یکدست دیده می‌شود و چشم‌انداز بسیار زیبایی دارد. از سمت شمال، منظره کوه‌های شمال تهران را

داریم و از سمت جنوب، چشم‌انداز پایتخت که در شب بسیار زیباتر از روز است.
در طراحی، سعی کردیم تراکم جمعیت کمتر باشد و فضای اختصاصی هر نفر افزایش یابد. در طبقه منفی هشت، پناهگاه چندمنظوره‌ای طراحی شده که می‌تواند به عنوان نمازخانه، سالن اجتماعات، فضای ورزشی یا کلاس آموزشی مورد استفاده قرار گیرد. در بام سبز ساختمان نیز فضای رستوران در روف گاردن پیش‌بینی شده است.
امکانات دیگری مانند اتاق پزشک، دو جایگاه شارژ سریع خودرو برقی در پارکینگ‌ها و کارواش نیز در نظر گرفته شده است. همچنین سالن آموزشی برای برگزاری دوره‌های داخلی شرکت فراهم می‌شود تا دیگر نیازی به برگزاری دوره‌ها در خارج از مجموعه نباشد. ما برای عایق‌کاری این ساختمان از همان فناوری‌ای که در عایق‌کاری متروی تهران استفاده شده است، بهره گرفتیم و در نتیجه حتی یک قطره نشت آب به داخل زیرزمین‌ها نخواهیم داشت.
ما در این ساختمان، تمام تمهیدات امنیتی را در نظر گرفته‌ایم که از جمله آن استفاده از ذخایر آب و ژانراتور برق است که برای مواقع جنگ و بحران‌ها بسیار مهم است. تهویه ساختمان بسیار مطلوب و مطبوع است؛ یعنی شما در زمستان و تابستان دما و هوای مناسبی در فضای ساختمان خواهید داشت.
در اینجا لازم می‌دانم بگویم با شناختی که از مدیرعامل محترم دارم، ایشان همیشه حامی پرسنل بوده‌اند و تلاش کرده‌اند دغدغه‌های رفاهی و معیشتی همکاران برطرف شود تا تمرکز کارکنان بر کارشان باشد. در مقابل نیز انتظار می‌رود همه با تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتری فعالیت کنند. اگر یک نمونه از توجه ایشان به آرامش و احساس رضایت پرسنل را بخواهم بگویم، مسأله رستوران فعلی در پلاک ۳۵ است که این فضا در ابتدا اداری بود، اما با دستور مدیرعامل به رستوران اختصاص یافت تا همکاران در محیطی دلپذیر و پرنور غذای خود را صرف کنند.

مهم‌ترین چالش‌هایی که در مسیر ساخت داشتید چه بود؟

ما در این مسیر با چالش‌های متعددی از سوی شهرداری و کمیسیون‌های مربوطه مواجه بودیم تا بتوانیم مجوزهای لازم را دریافت کنیم. خوشبختانه با تعاملات مؤثر و پیگیری‌های مستمر، توانستیم این مسیر را با موفقیت پشت سر بگذاریم و می‌توانم بگویم در این زمینه واقعا شاهکار کردیم. تمام مراحل کار به‌صورت دقیق و مطابق با ضوابط و مقررات انجام شده و حتی یک میلی‌متر تخطی از چارچوب‌ها نداشته‌ایم. امیدوارم بتوانیم در کوتاه‌ترین زمان ممکن، پایان کار پروژه را نیز دریافت کنیم. همین‌طور نوسانات اقتصادی، جنگ ۱۲روزه، خروج اتباع بیگانه از کشور و تغییرات نرخ ارز همه بر قراردادها تأثیر گذاشت. با این حال، تلاش کردیم پروژه متوقف نشود. در پروژه‌های شهری هم محدودیت‌های خاصی وجود دارد؛ مثلاً بسیاری از عملیات به دلیل مقررات شهری باید شبانه انجام شود. برخلاف پروژه‌های صنعتی در خارج از شهر، در اینجا فضای محدودی برای دپوی مصالح داشتیم. با این وجود، با مدیریت دقیق توانستیم همه‌چیز را کنترل کنیم.

نوآوری همیشه یکی از کلیدواژه‌های مهم فکور صنعت بوده که در پروژه‌های صنعتی بسیار دیده شده است. شما در این پروژه ساخت و ساز، چه نوآوری‌هایی را لحاظ کرده‌اید؟

مهم‌ترین نوآوری، همان روش تاپ‌داون بود. علاوه بر آن، نوع تاور کرین (جرثقیل برجی) که استفاده کردیم خاص است؛ مدل «لافینگ» یا زرافه‌ای که بوم متحرک دارد و تجاوز هوایی بر ساختمان‌های همسایگان ندارد. این نوع تاور کرین در ایران بسیار کمیاب بود و همان تعداد محدود یا در پروژه‌های دیگری مورد استفاده قرار گرفته بود و یا مستهلک شده بودند. در نهایت با حمایت مدیرعامل محترم توانستیم خودمان مدل ۲۰۲۴ آن را وارد کنیم. نوآوری دیگر نصب آسانسور کارگاهی به روش تاپ‌داون بود؛ یعنی هم‌زمان با پایین رفتن طبقات، آسانسور نیز از بالا به پایین حرکت می‌کرد. ما برای جلوگیری از پوسیدگی پایه آسانسور، حفره آن را با شن پر کردیم تا رطوبت نفوذ نکند. تا آنجا که بررسی کردیم، این روش در هیچ پروژه دیگری سابقه نداشته و با وجود ریسک بالا، خوشبختانه کاملاً موفق بوده‌ایم و اکنون می‌خواهیم این تجربه را در پروژه‌های دیگر نیز تکرار کنیم.

آیا ساختمان فکور صنعت را در بحث مدیریت انرژی می‌توانیم ساختمانی سبز بدانیم؟

بله حتما همین‌طور است. در طراحی هر دو ساختمان فکور صنعت، موضوع صرفه‌جویی انرژی کاملا مدنظر بوده است. ما از دیگ‌های آب‌گرم چگالشی برای کاهش مصرف استفاده کردیم راندمان بالای ۹۰ درصد و نوع شیشه‌ها مدل استاپ‌ری (Stopray) است که از انتقال حرارت جلوگیری می‌کند و تجربه موفق آن را در پلاک ۳۵ هم داشتیم؛ جایی که حتی در دمای ۴۰ درجه تابستان تهران، تنها با ۷۵ درصد ظرفیت یک چیلر، می‌توانستیم دما را کنترل کنیم. هدف ما ساخت ساختمانی سبز، بهینه و مطابق با استانداردهای جهانی بود. نمای دو ساختمان نیز به گونه‌ای طراحی شده که بیننده ارتباط بصری و هویتی میان آن‌ها را حس کند.

چه تعداد نیرو در این پروژه فعالیت داشته اند؟

تا امروز حدود ۳۰ هزار (نفر-روز) نیروی کارگری و پیمانکاری در این پروژه فعالیت داشته‌اند. در دفتر فنی نیز همکاران پرتلاشی داریم که باید از ایشان تشکر کنم: خانم آیینه، خانم بازیار، خانم شاهاندشتی که مهاجرت کردند، مهندس مصطفی شیخ‌زاده و مهندس مجتبی شیخ‌زاده که ایشان در ادامه به پروژه مرکز تحقیقات سیرجان پیوستند، مهندس عمرانی عشق آبادی، مهندس مومنین، مهندس سپاهانی، مهندس قلعه‌قوند و آقای تمن و مهندس عبدالله‌پور که زحمت رسیدگی به امور قراردادها را بر عهده داشتند. امیدوارم در این پروژه روسفید باشیم. تا

امروز بدون هیچ حادثه‌ای پیش رفته‌ایم و امیدوارم تا پایان نیز همین‌گونه باشد. این پروژه حاصل تلاش جمعی است و از خدا می‌خواهم سال آینده در همین زمان، همه همکارانم از نتیجه کار سربلند باشند.

به عنوان کسی که بیش از دو دهه در فکور صنعت حضور داشته‌اید، این تجربه کاری برایتان چگونه بوده است؟

فکور صنعت شرکتی پویا است که در آن هر روز تجربه جدیدی کسب می‌کنید. من همیشه گفته‌ام فکور صنعت مثل خط مقدم جبهه است؛ هر روز آرایش جدیدی دارد و همین انعطاف‌پذیری رمز موفقیتش است. این شرکت توانسته در همه شرایط سیاسی و اقتصادی کشور مسیر رشد خود را حفظ کند و هیچ‌گاه متوقف نشود. در پایان می‌خواهم به این نقل قول از شیخ محمد بن راشد آل مکتوم (امیر دوبی)، اشاره کنم که می‌گوید: لن نعیش مئات السنین، ولکن یمکن أن نبدع شیئا یستمر لمئات السنین؛ ما صدها سال زندگی نخواهیم کرد، اما می‌توانیم چیزی خلق کنیم که صدها سال دوام بیاورد.



از دستِ قدیمی‌ها!

روایت‌های همکاران باسابقه فکور صنعت از سال‌های همراهی

۳ دقیقه

هر کار بزرگی قصه‌ای دارد. قصه ما هم از جایی آغاز شد که چهار جوان باهوش، با انگیزه و جسور که از دانشگاه صنعتی امیرکبیر (پلی‌تکنیک تهران) با هم آشنا شده بودند، تصمیم گرفتند شرکتی تأسیس کنند و به روش «مهندسی بدون کارخانه» تجهیزات صنعتی بسازند. یکی از اولین تجهیزات ساخته شده به دست این ۴ نفر، مگنت یک تنی برای حمل شمش‌ها در بنادر بود. آن‌ها کفش آهنین پوشیدند تا ثمره تلاش‌هایشان را به مدیران صنعتی کشور نشان دهند و سرانجام با رفت‌وآمد و پیگیری زیاد توانستند پای معاون سازمان بنادر و کشتیرانی کشور را به کارگاه ۴۰متری خود باز کنند. باورکردنی نبود! تجهیزی که تا پیش از آن از آمریکا و اروپا تأمین می‌شد، حالا به دست مهندسان جوان ایرانی که کمتر از سی سال سن داشتند، ساخته شده بود. شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) از اینجا متولد شد؛ خانه‌ای ۴۰متری در کوچه پس کوچه‌های مجیدیه تهران. در پی تصمیم جمعی این ۴ نفر، «اولین»های دیگری نیز در صنعت کشور رقم خورد. ساخت اولین مگنت لیفتینگ درکشور، ساخت اولین درام سپراتورهای داخلی، اجرای اولین پروژه کارخانه بازیافت باطله سنگ‌آهن، ساخت کارخانه فولادسازی و نورد ورق گرم به روش مهندسی، تامین تجهیزات و اجرا (ESP) برای اولین بار در کشور، فراوری سنگ‌های هماتیتی برای اولین بار در کشور و... .

رفته رفته آدم‌های بیشتری وارد این قصه شدند. کسانی که از دهه نخست فعالیت شرکت تا به امروز در فکورصنعت حضور دارند و هربار پای صحبت‌هایشان بنشینید از سال‌های ابتدایی شرکت به خوشی و شیرینی یاد می‌کنند. جالب است بدانید تعداد افرادی که تاریخ استخدامشان از سال ۱۳۷۲ تا ۱۳۸۵ است و هنوز در شرکت مشغول فعالیت هستند، ۳۲ نفر است. به مناسبت سی و دومین سالروز تأسیس شرکت، این بخش از نشریه فکری نو به پاس قدردانی از تلاش‌ها و زحمات ارزشمند آنان در طول این سال‌ها، به انتشار یادداشت‌ها و تصاویر یادگاری‌شان اختصاص یافته است.

عکس یادگاری پرسنل فکور صنعت به همراه مدیرعامل، سال ۱۳۹۰





در ستایشِ اولین‌ها

از دی‌ماه ۸۳ با فکور صنعت

سید مهدی علی‌پور یزدی
مدیر پروژه بازیافت چادرملو، مدیر پروژه کنسانتره آهن بهاباد

۱ دقیقه

وقتی از راز موفقیت افراد، گروه‌ها و یا شرکت‌ها سوال می‌پرسید، همه به نقطه‌ای اشاره می‌کنند که شروع پیشرفت و موفقیت‌شان بوده است؛ به اولین‌ها! شاید آن «اولین بار» در ارزیابی با کارهایی که بعد از آن انجام دادند، از نظر فنی، حجمی و یا حتی مادی ارزش کمتری داشته باشد اما چیزی که به آن اعتبار می‌دهد، همان «اولین» بودن است. برای من و فکر می‌کنم به طور کلی برای شرکت مهندسی فکور صنعت تهران، اجرای اولین پروژه ایی‌پی‌سی (EPC) شرکت، اهمیت بالایی داشت. تا قبل از آن فعالیت‌های فکور صنعت در زمینه طراحی، ساخت، نصب و راه‌اندازی تجهیز و یا نهایتا چند تجهیز باهم بود اما پروژه «دانه بندی و تغلیظ سنگ آهن هماتیتی گل گهر»، به عنوان اولین پروژه EPC به برگ دفتر افتخارات فکور صنعت اضافه شد.

آن روزها از امکانات امروز شرکت خبری نبود، از لحاظ تجهیز کارگاه، نیروی انسانی، ترانسپورت منظم و.. هرگز شرایط مثل وضعیت فعلی نبود. هرکسی به هر روشی که می‌توانست برای پیشرفت پروژه تلاش می‌کرد. مهم نبود طراح هستید، یا تکنسین واحد ساخت! همه ما فقط یک هدف داشتیم؛ راه‌اندازی یکپارچه خط تولید. روزی که خط آغاز به کار کرد و روشن شد انگار تمام خستگی‌ها و شرایط سختی که تحمل کرده بودیم از بین رفت. آن روز شروع تازه‌ای در مسیر پیشرفت فکور صنعت بود و ما وارد مرحله جدیدی از این مسیر شده بودیم. من اشاره کردم که در آن زمان، امکانات و زیرساخت‌های کنونی شرکت وجود نداشت، اما ویژگی که از ابتدا در شرکت فکور صنعت تهران جاری بوده و امروز نیز تداوم دارد، روحیه همدلی و همکاری میان پرسنل است؛ از مدیرعامل تا پایین‌ترین سطوح سازمانی این روحیه را با قوت دارا هستند.گواه این موضوع آن است که هرگاه نام فکور صنعت به میان می‌آید، ناخودآگاه توجه افراد برانگیخته می‌شود و انگار نام خودمان را صدا زده‌اند. نام فکور صنعت حس تعلق و شور و اشتیاق را در ما زنده می‌کند. سربلند بمانی..



خانه آشنا

از آذرماه ۸۳ با فکور صنعت

مرجان پورقیصر
سرپرست مدیریت دانش

۱ دقیقه

هر سال که سالگرد تأسیس شرکت می‌رسد، فرصتی دوباره برای مرور خاطرات و تجربه‌ها فراهم می‌شود. روزهایی که روایت سال‌ها تلاش، همدلی و ساختن فردایی بهترند. برای من، این سال‌ها فراتر از دوران کاری بوده‌اند، حس قدم گذاشتن در خانه‌ای آشنا را دارم که در کنار همکاران پرتلاش و صمیمی، آموختم و تجربه کردم. در این مسیر، روزهای پرچالش و لحظات شیرین بسیاری را پشت سر گذاشته‌ام. هر پروژه، هر موفقیت و حتی هر سختی، درسی تازه برایم داشت و به من یاد داد که رشد، حاصل پیوستگی تلاش و ایمان به هدف است. حمایت مدیران دلسوز، الهام‌بخش من در ادامه مسیر و انگیزه‌ای برای پیشرفت‌های بیشتر بوده است. امروز که در سالگرد تأسیس شرکت، بار دیگر به گذشته می‌نگرم، قلبم آکنده از احساس قدردانی است، از سازمانی که فرصت تجربه و رشد را فراهم کرد و از خانواده‌ای که در کنارشان معنای واقعی همکاری و همدلی را لمس کردم. سال‌ها گذشت، اما اشتیاقم برای بودن در این مسیر همچنان پابرجاست.



مسیر همدلی

از آبان‌ماه ۸۴ با فکور صنعت

علیرضا برقی
سرپرست مهندسی پروژه

۱ دقیقه

بیست سال، فقط یک عدد نیست؛ داستانِ روزها و شب‌هایی است که با جان و دل ساخته شد. بیست سال پیش، وقتی برای اولین بار وارد فکور صنعت شدم، شاید هیچکدام‌مان تصور نمی‌کردیم این مجموعه روزی به یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های صنعتی کشور تبدیل شود. آن روزها تیم کوچکی بودیم با دل‌های بزرگ و انگیزه‌ای که برای پیشرفت و توسعه داشتیم و چیزی جز این برایمان مهم نبود. یادم هست بعضی شب‌ها برای اینکه بتوانیم پروژه‌ها را سر وقت انجام دهیم، تا دیروقت در کارگاه یا دفتر می‌ماندیم. تعهد و مسئولیت‌پذیری از ارزش‌های اصلی ما بود و باور داشتیم در حال ساختن آینده‌ای روشن هستیم. در این مسیر، سختی‌ها کم نبود. فشار پروژه‌ها، کمبود نیرو و روزهایی بود که ناامیدی به سراغمان می‌آمد، اما چیزی که همیشه باعث شد ادامه دهیم و متوقف نشویم، حس همدلی و دوستی بین همکاران بود. حالا که به مسیر پشت سرم نگاه می‌کنم، با خودم می‌گویم: «همه آن لحظه‌های سخت، ارزشش را داشت چون نتیجه‌اش را امروز می‌بینیم.» شرکتی که از یک مجموعه کوچک، تبدیل به سازمانی بزرگ، پویا و اثرگذار شده است و من به خودم افتخار می‌کنم که بخشی از این مسیر بوده‌ام و در کنار افرادی کار کرده‌ام که هر کدام‌شان بخشی از تاریخ فکور صنعت را ساخته‌اند. از مدیریت و همه همکارانی که در این سال‌ها همراه و همدل بوده‌اند، صمیمانه سپاسگزارم و امید که سال‌های پیش رو هم پر از موفقیت، همدلی و پیشرفت برای همه ما باشد.



همیشه حامی

از آبان‌ماه ۸۴ با فکور صنعت

طاهره حسابی
سرپرست کنترل اسناد

۱ دقیقه

در جشن سی و دومین سالروز تاسیس شرکت مهندسی فکور صنعت تهران، با افتخار دو دهه از همکاری اینجانب با مجموعه سپری شده است، دوره ای سرشار از تجربه، یادگیری، همراهی صادقانه و خاطراتی که بخشی از زندگی من بوده است. فکور صنعت همواره در مسیر پیشرفت و موفقیت بوده است و من بسیار خوشحال و شکرگزارم از اینکه در بخش مهمی از دستاوردهای مهم فکور صنعت حضور داشته‌ام. موفقیت‌هایی چون: اجرای پروژه پلیکام گل‌گهر، اولین پروژه‌های مشارکتی فولاد زرند و سیرجان، دریافت گواهینامه‌های ایزو، حضور در جمع ۱۰۰ شرکت برتر ایران و کسب رتبه یک در گروه شرکت‌های پیمانکاری کشور. همچنین طی این سال‌ها همواره شاهد فرصت‌هایی که سازمان برای رشد و تعالی پرسنل رقم زده و به خوبی درک کرده‌ام که شرکت چطور در بحران‌هایی مانند کرونا، تحریم‌ها و تورم‌های اقتصادی حمایتگر و همراه پرسنل بوده است. در اینجا فرصت را برای قدردانی از راهبران دوراندیش و بزرگ‌منش شرکت مغتنم می‌شمارم و پایداری و پیشرو بودن سازمان در صنعت کشور و بازارهای بین المللی را آرزومندم. امیدوارم در ادامه مسیر، در کنار تمامی همکاران گرانقدر در پیشبرد اهداف و کسب موفقیت‌های ماندگار سازمان و همچنین توسعه کشور عزیزمان ایران سهیم باشیم.





کـــریـــم اوزایـــش
تکنسیـــن فنـــی فـــرآوری

در صدر

از آبان ماه ۷۷ با فکور صنعت

۱ دقیقه

مـن در سـال ۱۳۷۷ افتخـار پیوسـتن بـه شـرکت مهندسـی فـکور صنعت تهران را پیدا کردم. یکی از خاطرات به‌یادماندنی‌ام مربوط بـه زمانی اسـت کـه جنـاب آقـای مهنـدس محمدوحیـد شیخ‌زاده بـرای نخسـتین بـار در کشور دسـتگاه سنگ‌شـکن پرتابـل ترکس (Terex) را بـا موفقیـت وارد کردنـد؛ دسـتگاهی پیشـرفته و چنـد بخشی کـه شـامل سنگ‌شـکن فکی، کن‌کراشـر و سـرند بـود. ایـن دسـتگاه می‌توانسـت با کنترل از راه دور، از محدوده‌ای به محدوده دیگـر جابه‌جـا و در زمـان بسیـار کوتاهـی راه‌انـدازی شـود. مـا بـه عنـوان نیروهـای عملیاتـی شـرکت، پـس از آموزش بهره‌بـرداری، عیب‌یابی و نگهـداری دسـتگاه، آن را بـه کار گرفتیـم. ایـن مـوضوع به عنـوان یـک گام بلنـد موجـب جلـب توجـه شـرکت‌های همـکار و بازدیـد آنهـا از محـل عملیـات بهره‌بـرداری شـد. خداونـد را شـاکرم کـه طـی ایـن سـه دهـه، تجربه‌هـا و آموخته‌هـای ارزشـمندی در زمینـه صنایـع معدنـی از طریـق فـکور صنعـت کسـب کـرده‌ام و شـاهد راه‌انـدازی بخـش بزرگـی از پروژه‌هـای شـرکت بـوده‌ام. در پایـان، از تمامـی همـکاران پـرتلاش و زحمتکـش خـودم صمیمانـه تشـکر و قدردانی می‌کنـم کـه شـبانه‌روز در تلاشـند تـا پروژه‌هـا در کوتاه‌تریـن زمـان ممکـن بـه بهره‌بـرداری برسـند.



خاطرات فکور صنعت در گذر زمان

روایت تصویری لحظات به یادماندنی در خانواده فکور

∞ دقیقه



نخستین حضور فکور صنعت در یک نمایشگاه دهه هفتاد



حضور فکور صنعت در یک نمایشگاه و معرفی تجهیزات ساخته شده دهه هفتاد



حضور مهندس محمدوحید شیخ‌زاده در نمایشگاه، دهه هفتاد



عکس یادگاری اعضای هیات مدیره در مراسم دهمین سالگرد تاسیس فکور صنعت، سال ۱۳۸۳

از سمت چپ:
مهندس علی هراتیان
مهندس محمدوحید شیخ‌زاده
مهندس خلیل رحمانی
مهندس حسین نصرتی



سخنرانی مدیرعامل فکور صنعت در مراسم دهمین سالگرد تأسیس فکور صنعت و دریافت نخستین ایزو شرکت، سال ۱۳۸۲



بازدید مهندس محمد وحید شیخ‌زاده و مهندس مجید سقائیان از کارخانه کوبینگ خشک چغارت، سال ۱۳۸۴



عکس یادگاری همکاران فکور صنعت در کارخانه شادآباد، سال ۱۳۸۳



عکس یادگاری با آخرین تجهیز ساخته شده در شرکت فکور صنعت سال ۱۳۸۵



مراسم خداحافظی مهندس شاهگلدی، از همکاران سابق بخش سیویل و سازه، سال ۱۳۸۹



مراسم خداحافظی مهندس صائمی‌فرد، از همکاران سابق بخش کنترل ابزار دقیق واحد مهندسی، سال ۱۳۹۰



راه‌اندازی کارخانه کنسانتره سنگ آهن فولاد زرند ایرانیان سال ۱۳۹۳

از سمت چپ:
مهندس علیرضا برقی
مهندس منوچهر شاهکویی
مهندس مهدی زارع
مهندس مهدی گودرزی

۳۵ روایت خلاقانه از فرزندان فکور صنعت

دانش‌آموزان با پیام‌های ویدئویی و موسیقایی از «پویش مهر» روایت کردند

۳ دقیقه

«هر سفر با یک قدم آغاز می‌شود. سفر من از کلاس اول شروع شد با مدادهایی تیزتر از رویاهایم و دفترهایی که منتظر پر شدن بودند...» روایت مبینا محجوبی، دانش‌آموز کلاس هشتم، با این جملات آغاز شد و او به زبان انگلیسی با روایت شخصی خودش بابت تقدیرنامه و لوازم‌التحریری که از فکور صنعت (محل کار پدرش) دریافت کرده بود، تشکر کرد. این فقط یکی از ویدئوهای خلاقانه‌ای بود که فرزندان همکاران فکور صنعت تهیه کرده بودند.

ماجرا از این جا شروع شد که معاونت سرمایه‌های انسانی تصمیم گرفت «پویش مهر» را راه اندازی کند. از یک سو به مناسبت آغاز سال تحصیلی جدید، بسته‌هایی شامل انواع لوازم‌التحریر برای فرزندان دانش‌آموز همکاران آماده و از سوی دیگر، لوح تقدیر و جوایزی نیز برای دانش‌آموزان ممتاز سال تحصیلی گذشته تدارک دیده شد و دانش‌آموزان همزمان این اقلام را دریافت کردند.

هدف از طراحی پویش مهر، تقویت انگیزه، حمایت از خانواده همکاران، ایجاد شور و نشاط در آغاز سال تحصیلی و قدردانی از تلاش‌های ارزشمند فرزندان همکاران بود. همچنین از خانواده‌ها دعوت شد تا در صورت تمایل، تصاویر، فیلم‌ها یا آثار فرزندان خود را در لحظه دریافت تقدیرنامه یا بسته




بهراد بختیاری


نیلا شاهکوهی


نازنین زیدآبادی‌نژاد


آنیسا جاسمی


یگانه توحیدی


راستین نقوی


امیرعلی زیدآبادی


آراد سرابندی


بارین حق پناه


رادوین زارع


نازنین زهرا بیزه


عماد اوحدی


سینا شاقاسی


مبین مظفری قصبه


امیر حسین صفائی


یادرین اعظمی

لوازم‌التحریر به اشتراک بگذارند. این همراهی گرم و صمیمانه با مشارکت ۳۵ نفر از فرزندان همکاران شکل گرفت و در ادامه کلیپی هم از ویدئوهای دریافتی تهیه و منتشر شد.

کلیپ با عنوان «بوی ماه مهر» با این جملات آغاز می‌شود: «... حالا که وارد کلاس هشتم می‌شوم، به گذشته نگاه می‌کنم و چیزی بیش از جوایز می‌بینم؛ شجاعت می‌بینم، رشد می‌بینم و بچه‌ای را می‌بینم که هرگز دست از تلاش برنداشته و این گواهی، فقط یک تقدیرنامه نیست. یک یادآوری است که هر صفحه‌ای که نوشتم، هر چالشی که با آن روبه‌رو شدم، مرا ساخت تا همان کسی شوم که امروز هستم. داستان اینجا تمام نمی‌شود. تازه دارد شروع می‌شود. سپاس ویژه از فکور صنعت برای حمایت ارزشمند و دلگرم‌کننده‌شان.»

در ادامه کلیپ، واکنش هلما گنجی را موقع دریافت هدیه‌اش می‌بینیم و جمله‌ای جذاب را از او می‌شنویم: «ان‌شاالله همیشه شرکتمون بدرخشه و موفق باشه.»؛ جمله‌ی که نشان‌دهنده احساس تعلق کودک به محل کار پدرش است. فرنام اشرفی، در ویدئویش از این می‌گوید که وقتی تقدیرنامه به دستش رسیده احساس کرده نتیجه تلاش‌هایش را گرفته است. نفس فکری، در روایت ویدئویی‌اش از خوشحالی برای دریافت جایزه و قصدش برای خرید بازی فکری می‌گوید. در ویدئویی دیگر صدای پدر دنیز رشیدی را می‌شنویم که تقدیرنامه را به دخترش اهدا می‌کند و دختر با هیجان از خوشحالی‌اش می‌گوید. مهدینا مقدم، دانش آموز دیگری است که در ویدئویش می‌گوید: «از این که تلاش‌های دانش‌آموزان ممتاز کارکنان از دید مدیریت

محترم شرکت مهندسی فکور صنعت پنهان نبوده و هدیه و لوح تقدیر اختصاص داده شده، کمال تشکر را دارم.»

لیانا یازرلو هم رو به دوربین والدینش می‌گوید: «ایشالا همیشه شرکت فکور پربرکت باشه.» آنیسا جاسمی و امیرحسین صفائی هم در ویدئوهایی با نشان دادن لوح‌های تقدیرشان از شرکت تشکر می‌کنند مخصوصاً با این جمله قشنگ: «ممنون که درس خوندن ما براتون مهمه».

ویدئوی آراد سرابندی با سنتورنوازی و ابراز تشکر بابت دریافت تقدیرنامه همراه است. بهراد بختیاری در میانه سفر خانوادگی‌شان به آفریقا، تقدیرنامه‌اش را رو به دوربین نشان می‌دهد و می‌گوید: «مرسی از همکاران عزیز شرکت مهندسی فکور صنعت تهران بابت این هدیه قشنگتون. امیدوارم بتونیم بعداً خوشحالتون کنیم و دنیا را جای بهتری برای زندگی کنیم».

کیان پور نظام و خواهرش هم در ویدئویی می‌گویند: «مرسی برای هدیه‌ای که بهمون دادین. ما خیلی خوشحالیم که مامانمون توی این شرکت کار می‌کنه». بارین حق‌پناه در ویدئویش، یکی یکی لوازم‌التحریر اهدایی را روی میز می‌چیند. نیلا شاهکویی، نیکان تقوی، نازنین زیدآبادی نژاد، مهربد عبدالله پور رو به دوربین با لبخند و هیجان از جوایزشان می‌گویند.

باران باقری در ویدئویش در حالی که تقدیرنامه را در دست دارد، می‌گوید: «افتخار می‌کنم که پدرم عضوی از این خانواده است.»

آویسا گودرزی، دانش‌آموز کلاس پنجم، را در اتاقش می‌بینیم در حالی که می‌گوید: «از شرکت فکور صنعت تشکر می‌کنم که هر سال این هدیه‌ها را به ما می‌دهند و انگیزه ما را برای درس خواندن بیشتر می‌کنند.»

سامیه غنچه‌پور می‌گوید: «دل مرا با این هدیه شاد کردید.»

باران عبدی هم در ویدئویش لوازم‌التحریر اهدایی را رو به دوربین نمایش می‌دهد. امیرعلی زیدآبادی هم جمله جالبی را موقع دریافت تقدیرنامه‌اش گمی‌گوید: «خیلی خوشحالم که یه بچه فکوری هستم». راستین نقوی کودک دیگری است که در حال مرتب کردن کیف مدرسه‌اش رو به دوربین می‌گوید: «فکور خیلی دوست دارم. مرسی که برام کادو فرستادی. منم خوب درسامو می‌خونم.» عماد اوحدی، را در ویدئو با روپوش مدرسه و در حال نشان دادن لوازم‌التحریرش می‌بینیم. نازنین زهرا بیزه هم با لباس مدرسه در حال آماده کردن کیفش و رفتن به سمت مدرسه است. ناتالی عادلی ویدئویی از کیفش با لوازم‌التحریر اهدایی از فکور صنعت فرستاده و مبین مظفری قصبه نقاشی‌اش را به ما نشان می‌دهد و از این می‌گوید که قرار است در آینده آتش‌نشان شود. ایلیا کیوان، یسنا کوثری، یگانه توحیدی، رادوین زارع، سینا شاقاسی، سنا شاقاسی و آدرین اعظمی، کودکان و نوجوانان دیگری هستند که ویدئوهای خلاقانه‌شان را در کلیپ می‌بینیم. پایان‌بخش کلیپ هم ویدئویی از سوگند خسروی است که با پیانونوازی و تقدیم یک قطعه موسیقایی به فکور صنعت همراه شده است. کلیپ با این جملات به پایان می‌رسد: «از فرزندان عزیزمان که با ذوق و خلاقیت لحظات شیرینی را ساختند، سپاسگزاریم. برای همه شما سالی پر از یادگیری و موفقیت آرزو داریم.»



سوگند خسروی

لینک گزارش



یسنا کوثری



مبینا محجوبی



کیان و نیکی پورنظام

دستۀ پرورده

بازتاب رسانه ها

- بازتاب سخنرانی مدیرعامل در دیدار اقتصاددانان با علی اکبر ناطق نوری
- معرفی دستاوردهای مهم گروه فکور صنعت در ویژه نامه‌های مهم اقتصاد و صنعت
- بازتاب حضور فکورصنعت در رویدادهای صنایع معدنی





مهندس محمدوحید شیخزاده در نشستی با حضور علی اکبر ناطق نوری و جمعی از فعالان اقتصادی

۷۰ درصد کارخانجات کنسانتره کشور توسط فکور صنعت احداث شده است

۳ دقیقه

مهندس محمدوحید شیخزاده، مدیرعامل گروه فکور صنعت تهران، در جلسه‌ای به میزبانی گروه رسانه‌ای دنیای اقتصاد، که با حضور حجت‌الاسلام و المسلمین علی‌اکبر ناطق نوری، روحانی و سیاستمدار میانه‌رو و جمعی از اقتصاددانان، تحلیلگران و فعالان اقتصادی برگزار شد، به بیان نکاتی درباره اثر تحریم‌ها بر شرکت‌های بزرگ صنعتی پرداخت.

به گزارش روابط عمومی گروه فکور صنعت تهران، مهندس شیخزاده در این نشست با اشاره به تأثیر مستقیم تحریم‌ها بر بنگاه‌های بزرگ صنعتی کشور، گفت: ما هلدینگی متشکل از حدود ۶ هزار نفر داریم و جزو ۵ مجموعه بزرگ خصوصی کشور محسوب می‌شویم؛ مجموعه‌ای که کاملا خصوصی است.

وی افزود: تغییرات سیاسی و اقتصادی به‌شدت بر عملکرد ما تأثیرگذار است. ما با بررسی لیست تحریم‌های جدید اتحادیه اروپا، باید ببینیم چگونه می‌توانیم خود را برای مواجهه با این شرایط آماده کنیم. بازگشت این تحریم‌ها، تأثیرات جدی بر مجموعه‌هایی امثال ما خواهد داشت. مدیرعامل فکور صنعت با بیان اینکه این شرکت از بازیگران اصلی حوزه معدن و صنایع معدنی کشور است، ادامه داد: ما سازنده عمده کارخانجات بخش صنعت و معدن کشور هستیم. برای مثال در حال احداث کارخانه فولاد با ظرفیت ۳ میلیون تن هستیم که معادل ظرفیت فولاد مبارکه یک است. ۷۰ درصد کارخانجات کنسانتره کشور نیز توسط فکور صنعت ساخته شده که سرمایه‌ای بزرگ برای اقتصاد ایران محسوب می‌شود.

مهندس شیخزاده با اشاره به اینکه روزنامه دنیای اقتصاد توانسته جایگاه مرجعیت اقتصادی را تثبیت کند، اظهار داشت: در طول دهه‌های گذشته ما با تضعیف مرجعیت‌ها از جمله اصناف، تشکل‌ها و گروه‌ها مواجه هستیم، اما درعین‌حال «دنیای اقتصاد» به‌عنوان مرجع در حوزه رسانه ظهور کرده و شناخته شده است. او ادامه داد: در فضای امروز، بسیاری از رسانه‌ها اقتصاد را ذیل سیاست تحلیل می‌کنند، در حالی‌که چنین نگاهی ناقص است. به‌نظر من، «دنیای اقتصاد» با روشنگری، فضاسازی و ایجاد بستر مناسب، نورافشانی واقعی در محیط اقتصادی کشور انجام داده و ما از این فضا بهره‌مند می‌شویم. از این‌رو قدردان این رسانه هستم که محلی برای بیان دیدگاه‌های اقتصادی فراهم کرده است. لازم به ذکر است در این نشست، چهره‌های شناخته‌شده‌ای از جمله علیرضا بختیاری (مدیرمسئول دنیای اقتصاد) دکتر محمد طبیبیان (اقتصاددان)، دکتر موسی غنی‌نژاد (اقتصاددان)، دکتر مهدی بهکیش (اقتصاددان)، دکتر ولی‌الله سیف (رئیس پیشین بانک مرکزی) مهندس مصطفی موذن‌زاده (مدیران اجرایی سابق و فعال اقتصادی)، دکتر عباس آخوندی (فعال سیاسی و اقتصادی)، دکتر محمدعلی وکیلی (مدیرمسئول روزنامه ابتکار)، دکتر مصطفی صادق (اقتصاددان و پژوهشگر)، مهندس عبدالرضا هاشم‌زایی (نماینده ادوار مجلس)، دکتر غلامرضا حیدری و مهندس قاسم میرزایی نیکو (نمایندگان مجلس دهم)، دکتر مهدی پزشکان (عضو هیأت مدیره دنیای اقتصاد) و آرش خوش‌خو (مدیر اکوایران) نیز به بیان دیدگاه‌ها و تحلیل‌های خود در حوزه اقتصاد و تحولات جاری پرداختند.

بازتاب حضور فکورصنعت در رویدادهای صنایع معدنی

۳ دقیقه

رویداد جامع معدن و صنایع معدنی به همت گروه رسانه‌ای دنیای اقتصاد طی چهار روز در مردادماه، در محل برج میلاد تهران برگزار شد و مهندس محمد وحید شیخ‌زاده، مدیرعامل شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) ، نیز به عنوان یکی از سخنرانان اصلی مراسم افتتاحیه، به ارائه سخنرانی پرداخت. همچنین گروه فکور صنعت، پاویونی را برای میزبانی از فعالان حوزه صنعت و معدن در نمایشگاه این رویداد، به خود اختصاص داده بود. حضور فکور صنعت در این رویداد مورد توجه رسانه‌های مختلف قرار گرفت و گزارش‌هایی در این رابطه منتشر شد.

روزنامه‌های دنیای اقتصاد، ایران، جهان صنعت، عصر اقتصاد و رویداد امروز به بازتابی از سخنان مدیرعامل فکور صنعت با عناوینی چون «خرد جمعی برای حل بحران‌ها» «دو راهبرد کلیدی توسعه فولاد ایران از نگاه مدیرعامل فکور صنعت» پرداختند. همچنین پایگاه خبری عصر ایران و سایت‌های معدن ۲۴، می‌متالز، ماهنامه پردازش و.. نیز محورهای مهم سخنان مدیرعامل فکور صنعت را منتشر کردند.

یکی از محورهای مشترک گزارش‌ها، تأکید بر ضرورت توسعه منطقه‌ای و متوازن صنایع فولادی بود؛ به این معنی که رشد صنعت نباید تنها در مناطق مرکزی کشور متمرکز شود، بلکه باید به مناطق دیگر به ویژه جدار آبی کشور، به صورت متوازن توجه شود تا هم فرصت‌های اشتغال و سرمایه‌گذاری توزیع یابد و هم پایداری توسعه صنعت تضمین شود. همچنین شرکت فکور صنعت تهران در مردادماه در کنفرانس استیل پرایس با موضوع سرمایه‌گذاری در زنجیره طلا، مس و نقره شرکت کرد که این رویداد نیز در رسانه‌ها بازتاب مختلفی داشت. در این کنفرانس دکتر محمد مهدی سالاری راد، مجری طرح پروژه تحقیقاتی تولید آلومینا در شرکت فکورصنعت در پنلی با موضوع «فناوری‌های نوین در زنجیره تولید طلا، مس و نقره و فرصت‌های سرمایه‌گذاری در ایران» به ارائه سخنرانی پرداخت.

سایت خبری معدن ۲۴ و ماهنامه پردازش نیز بخش‌هایی از صحبت‌های مهندس سالاری راد را پوشش دادند.

لینک ویدئو



معرفی دستاوردهای گروه فکور صنعت در مطبوعات

۳ دقیقه

روزنامه دنیای اقتصاد در آبان‌ماه ۱۴۰۴ ویژه‌نامه «تحلیل شش‌ماهه اقتصاد ایران» را منتشر کرد و شرکت مهندسی فکور صنعت تهران (سهامی عام) نیز در این شماره با ارائه یک طرح گرافیکی، به معرفی موجز دستاوردهای خود در حوزه صنایع معدنی کشور پرداخت.

فکور صنعت تهران طی ۳۲ سال فعالیت خود توانسته است سهم قابل توجهی در توسعه صنعتی کشور ایفا کند؛ به گونه‌ای که تاکنون ۲۱ کارخانه کنسانتره آهن با ظرفیت مجموع ۴۰ میلیون تن در سال، سه کارخانه گندله‌سازی با ظرفیت مجموع ۱۰ میلیون تن در سال، سه کارخانه احیای مستقیم با ظرفیت ۵٫۳ میلیون تن در سال، یک کارخانه فولادسازی و نورد با ظرفیت ۳ میلیون تن در سال و دو کارخانه پالایش کاتد مس با ظرفیت مجموع ۳۳۰ هزار تن در سال را طراحی و اجرا کرده است. همچنین مشارکت این شرکت در احداث خط انتقال آب خلیج فارس از دیگر پروژه‌های ملی و اثرگذار آن به شمار می‌رود. در سال ۱۴۰۴، فکور صنعت تهران در رتبه‌بندی IMI-۱۰۰ نیز موفق شد رتبه نخست پیمانکاری کشور از نظر شاخص فروش و علاوه بر آن، رتبه نخست شاخص بهره‌وری کل عوامل در میان شرکت‌های گروه پیمانکاری را کسب کند.

ویژه‌نامه منتشرشده از سوی روزنامه دنیای اقتصاد در شش فصل تنظیم شده و به موضوعاتی همچون بررسی وضعیت اقتصاد ایران، اثر تحریم‌ها بر ساختارهای اقتصادی، سرنوشت و روندهای پیش‌روی جامعه ایران، عملکرد متغیرهای کلان اقتصادی، تجارت خارجی و چشم‌انداز آینده تحریم‌ها پرداخته است. مخاطبان اصلی این ویژه‌نامه نیز فعالان اقتصادی و سیاسی و بازیگران تأثیرگذار صنعت کشور هستند.

همچنین طرح دستاوردهای مهم فکور صنعت در ویژه نامه نمایشگاه ایران متافو ۱۴۰۴ روزنامه صمت و نشریه سرآمدان اقتصاد نیز منتشر شد.



دور دَست

بین الملل





هشت دهه با وَله

چطـــور یک کمپـــانی دولتـــی بـــرزیلـــی بـــه یـــک شـــرکت خصوصـی بین‌المللی غول‌آسا تبدیل شد

مهســـا مـــؤذهـــی
روزنـــــامـــه‌نگـــــار

۸ دقیقه

در دل جنگل‌های عظیم و خوفناک آمازون، شرکتی بزرگ با جدیدترین و گران‌ترین تجهیزات، سنگ‌های آهن را از اعماق زمین بیرون می‌کشد. وَله اس.ای (Vale mining company) یک شرکت معدن و فلزات برزیلی و چندملیتی است، که در زمینه استخراج سنگ آهن، گندله، نیکل، منگنز، زغال سنگ، بوکسایت، کائولینیت و مس، همچنین پالایش آلومینا و ساخت محصولات ثانویه آلومینیمی فعالیت می‌کند. این شرکت را می‌توان دومین کمپانی بزرگ در حوزه استخراج معادن خواند که از عمر آن ۸۳ سال می‌گذرد. وله که در سال ۱۹۴۲ به عنوان یک شرکت دولتی تاسیس شد، امروز یک غول چندملیتی است که در بیش از ۳۰ کشور فعالیت می‌کند و نقش کلیدی در تامین مواد خام برای صنایع جهانی ایفا می‌کند. اما داستان وله فقط موفقیت‌های اقتصادی نیست. وله همواره با دشواری‌هایی روبه‌رو بوده است.

از ۱۹۴۲ تا ۱۹۵۰ میلادی؛ آغاز داستان وله

با نزدیک شدن به سال‌های پایانی جنگ‌جهانی دوم، برزیل با وجود اینکه از کانون درگیری‌ها دور بود؛ اما با مشکلات اقتصادی ناشی از جنگ و درگیری‌های جهانی روبه‌رو شد. در سال ۱۹۴۲، دولت برزیل شرکت «کامپانیا وله دو ریو دوسه» را در ایتابیرا، میناس ژرایس تاسیس کرد تا منابع معدنی غنی این کشور را بهره‌برداری کند. این شرکت ابتدا بر استخراج سنگ آهن تمرکز داشت و در سال ۱۹۴۳، راه‌آهن ویتوریا-میناس را افتتاح کرد تا حمل‌ونقل مواد معدنی را تسهیل کند. در دهه ۱۹۵۰، با مدرن‌سازی مجتمع معدن-راه‌آهن-بندر، وله وارد بازار جهانی سنگ آهن شد و صادرات خود را به ایالات متحده و اروپا افزایش داد. در همان زمان ستاره بخت این کمپانی درخشید و قیمت سنگ آهن دو برابر شد و وله به سرعت رشد کرد.

از ۱۹۶۶ تا ۲۰۲۳ میلادی؛ تبدیل کمپانی دولتی به شرکت خصوصی

در سال ۱۹۶۶، بندر توبارائو در اسپیریتو سانتو افتتاح شد که ظرفیت صادرات سنگ آهن از چهارضلعی آهنی میناس ژرایس را افزایش داد. دهه ۱۹۷۰ نقطه عطفی بود: وله کنترل معدن کاراخاس را به دست آورد که بیش از ۱.۵ میلیارد تن ذخایر سنگ آهن داشت. تا سال ۱۹۷۴، این شرکت بزرگ‌ترین صادرکننده سنگ آهن جهان شد. در دهه هشتاد وله به عرصه تولید آلومینیوم پا گذاشت.

در اواخر سال‌های دهه ۹۰، وله دیگر یک کمپانی دولتی نبود. روند خصوصی‌سازی، این شرکت برزیلی را در برگرفت و راه آن را برای توسعه بیش از پیش هموار کرد. دولت برزیل سهام خود را فروخت و وله به یک شرکت خصوصی تبدیل شد. در سال ۲۰۰۷، نام شرکت به وله تغییر یافت. خریدهای بزرگ مانند اینکو (Inco) در کانادا به ارزش ۱۸.۹ میلیارد دلار در ۲۰۰۶، وله را به بزرگ‌ترین تولیدکننده نیکل تبدیل کرد. از سال ۲۰۱۰، وله تمرکز خود را بر عملیات اصلی گذاشت و دارایی‌های غیراصلی مانند آلومینیوم را به نورسک هیدرو فروخت. در سال ۲۰۲۳، زیرمجموعه فلزات پایه (VBM) را جدا کرد و مارک کوتیفانی را به عنوان رئیس آن منصوب شد.

شرکت ۲۱۳ هزارنفری فعال در ۳۰ کشور

کمپانی وله در سراسر جهان تعداد فراوانی از معدنچیان و کارکنان را به استخدام درآورده است. طبق آخرین آمار و ارقام ۲۱۳ هزار نفر برای این غول فلز و آهن کار می‌کنند. این کمپانی در بورس‌های سائوپائولو، نیویورک و مادرید حضور دارد و ارزش بازار آن بر اساس آخرین برآوردهای منتشر شده، حدود ۳۸ میلیارد دلار است.

وله مانند یک ماشین عظیم‌الجثه عمل می‌کند که مواد خام را از زمین استخراج کرده و به جهان می‌فرستد. عملیات اصلی در برزیل متمرکز است، اما در ۳۰ کشور جهان گسترش یافته. معدن کاراخاس در پارا، بزرگ‌ترین ذخیره معدنی جهان است و معدن سوسو/اس۱۱دی (Serra Sul/S11D) با ظرفیت عظیم، نماد نوآوری دانسته می‌شود.

رکوردهای وله؛ ۱۲ میلیارد دلار سرمایه‌گذاری

شرکت معدنی برزیلی وله، گفته که انتظار دارد تولید سنگ آهن در مجتمع اصلی خود، در شمال برزیل را تا سال ۲۰۳۰ حدود ۱۳ درصد افزایش دهد. این افزایش تولید بخشی از یک برنامه سرمایه‌گذاری ۱۲.۲۶ میلیارد دلاری در این منطقه است.

بر اساس برنامه‌ریزی که سال گذشته از سوی وله اعلام شد؛ کل فروش محصولات سنگ آهن وله در سال ۲۰۳۰ از ۱۲ به ۲۰ درصد می‌رسد و هزینه تولید باید به ۱۸ تا ۱۹.۵ دلار در هر تن در سال ۲۰۳۰ کاهش پیدا کند. با اجرای طرح وله، کل تولید مس این



شرکت در برزیل و کانادا از ۳۴۵ میلیون به ۴۲۰ تا ۵۰۰ میلیون تن در ۲۰۳۰ افزایش می‌یابد و پس از آن به حدود ۷۰۰ میلیون تن در ۲۰۳۵ می‌رسد. اعداد نشان می‌دهند که رهبران وله در پی پیشی گرفتن از رقیب انگلیسی خود هستند و قصد دارند تا در این صنعت، پا را از امروز هم فراتر گذاشته و آینده‌ای طلایی را رقم بزنند. شرکت وله تنها به توسعه معادن اکتفا نکرد. وله در حوزه حمل‌ونقل نیز فعالیت گسترده‌ای دارد و مالک چندین بندر تجاری و پایانه دریایی در برزیل بوده و دارای بیش از ۱۴ هزار کیلومتر ریل آهن و ۸۰۰ لکوموتیو است، همچنین یکی از بزرگ‌ترین ناوگان‌های کشتیرانی کانتینری را در اختیار دارد و به‌عنوان بزرگ‌ترین شرکت خدمات لجستیکی برزیل شناخته می‌شود. این شرکت همچنین در زمینه تولید انرژی الکتریکی نیز فعال بوده و مالک ۹ نیروگاه هیدروالکتریکی در برزیل است. کمپانی وله در سال‌های اخیر برای کشورهای عربی جذابیت ویژه‌ای داشته است. عربستان سعودی که آینده‌ای پر زرق و برق را برای خود متصور می‌شود از کشورهایی است که توجه ویژه‌ای به وله داشته است. در تابستان سال ۲۰۲۴ وزیر معدن عربستان در سفری به برزیل و شیلی اعلام کرد که کشورش به‌دنبال حضور بین‌المللی در عرصه معدن است. در آن زمان بازدید از وله برزیل و کودلکو شیلی، دو معدنکار بزرگ جهان، در دستور کار سفر الخرایف قرار گرفت.

فجایع زیست‌محیطی و بحران‌های وله

داستان وله بدون ذکر فجایع زیست‌محیطی ناقص می‌ماند. این روزها مسائل محیط‌زیستی بیش از هر زمان دیگری از اهمیت برخوردارند و وله به عنوان یک کمپانی غول‌پیکر در طی زمان تصمیم گرفته است که از شدت بحران‌ها بکاهد. در نوامبر ۲۰۱۵، سد ماریانا (متعلق به سامارکو، جوینت ونچر وله و بی‌اچ‌پی) فروریخت و ۱۹ نفر را کشت. گل و لای سمی، رودخانه دوسه را آلوده کرد و تا اقیانوس اطلس پیش رفت. این اتفاق یکی از بدترین فجایع زیست‌محیطی برزیل را رقم زد. شرکت‌هایی مقصر شناخته شدند و وله هم در میان آنها بود، جریمه هنگفتی پرداخت کردند و در نهایت دعاوی در سال ۲۰۱۸ متوقف شدند. اما تلخ‌تر، فروپاشی سد برومادینهو در ژانویه ۲۰۱۹ بود. سد کورگو دو فیژائو، سه میلیارد گالن پسماند آزاد کرد و باعث مرگ ۲۷۰ نفر شد. فروریختن در زمان ناهار اتفاق افتاد و گل و لای به محدوده اداری معدن برخورد کرد؛ جایی که صدها کارگر در حال صرف ناهار بودند. دادستان‌ها وله را به جعل گزارش‌های ایمنی متهم کردند و ۱۶ مدیر از جمله مدیرعامل را به قتل غیرعمد متهم نمودند. وله، هفت میلیارد دلار جبران خسارت پرداخت و ۵۵ میلیون دلار به کمیسیون بورس آمریکا جریمه داد.

تازه‌ترین وضعیت مالی وله؛ سود ۶ میلیارد دلاری

بر اساس آنچه که کمپانی وله در وبسایت خود آورده است، این شرکت در ۲۰۲۴ درآمد ۳۸.۱ میلیارد دلاری داشته و سود خالص ۶.۲ میلیارد دلار بوده است. این رقم‌ها در ۲۰۲۳ متفاوت بود و درآمد وله در آن سال ۴۱.۷۸ میلیارد دلار و در ۲۰۲۲ برابر با ۴۳.۸۳ میلیارد دلار اعلام شد. وله در سال ۲۰۲۱، ۵۳.۸۹ میلیارد دلار پول

در آورده بود. با وجود اینکه وله گام‌های بلندپروازانه‌ای را برای خود در نظر گرفته است؛ اما چالش‌ها پابرجا هستند. نوسان فراوان قیمت فلزات، مسائل ایمنی و بدهی‌های محیط زیستی از جمله این چالش‌ها محسوب می‌شوند.

تعهد وله به آینده‌ای سبز با کاهش تولید کربن و مصرف آب

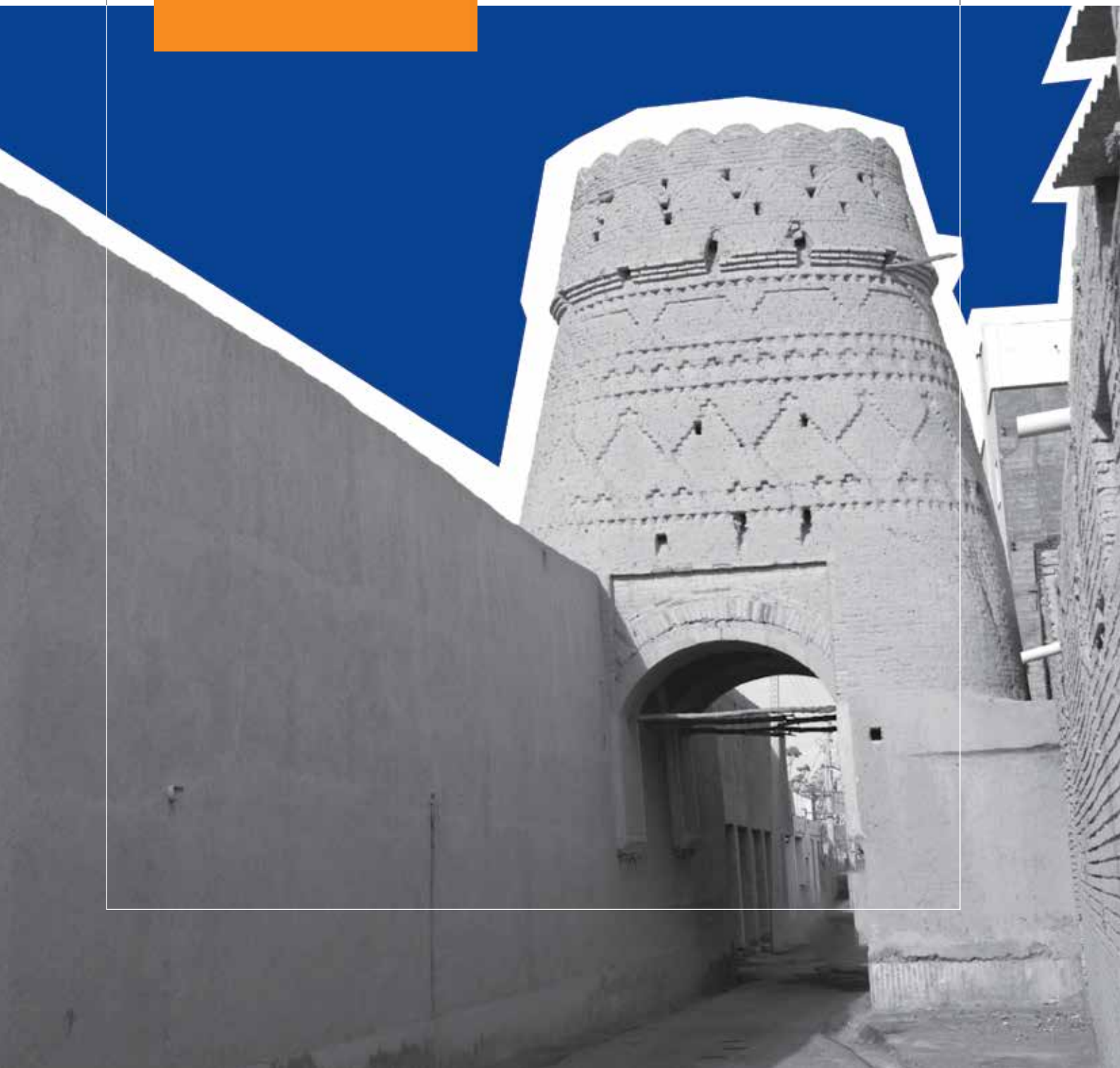
یک دهه قبل، کمتر کسی از کمپانی‌های غول‌آسایی چون وله انتظار داشت تا آینده سبز را جدی بگیرند و برنامه‌هایی را برای محیط‌زیست ارائه کنند. کنفرانس محیط‌زیستی پاریس هر چند به دلایل سیاسی موفقیت چندانی به دست نیاورد، اما بسیاری را نسبت به فجایع زیست‌محیطی آگاه کرد. وله یکی از آنها بود. اما حالا وله، پایداری را هسته کسب‌وکار معرفی کرده است. تعهدات این کمپانی شامل کاهش ۳۳ درصدی انتشار گازهای گلخانه‌ای اسکوپ یک و دو، تا سال ۲۰۳۰ و خنثی کردن کربن تا سال ۲۰۵۰ است. وله همچنین وعده داده که از ۵۰۰ هزار هکتار جنگل تا سال ۲۰۳۰ محافظت خواهد کرد و از مصرف آب تا آن زمان، 27 درصد کم می‌کند. این شرکت وعده‌های دیگری هم دارد؛ مثلا اعلام کرده که تا پایان سال 2025 سدهای سطح سه را حذف خواهد کرد و 500 هزار نفر از برزیلی‌ها را از فقر مطلق رها می‌کند. کمپانی وله از گذشته خود به اندازه کافی درس گرفته است؛ اهدافی که این کمپانی آنها را معرفی می‌کند نشان می‌دهند هرچند دو فاجعه انسانی و زیست‌محیطی رقم خورده اما در نهایت وله خود را موظف دانسته است تا به آینده‌ای پایدار و همسو با سیاست‌های محیط زیستی بپیوندد. با تغییرات سیاسی در ایالات متحده و روی کارآمدن دونالد ترامپ به عنوان رئیس‌جمهوری که به سوخت‌های فسیلی و اکتشافات معدنی علاقه‌مند بوده و مسائل محیط‌زیستی را نوعی کلاهبرداری می‌داند، نگرانی‌ها بابت اینکه کمپانی‌هایی چون وله، اهداف پیشین را فراموش کرده و به سیاست‌های بی‌ملاحظه قبلی برگردند، افزایش پیدا کرده است. با این‌حال وله در حال‌حاضر خود را به‌عنوان شرکتی با تعهدات انسانی و محیط‌زیستی معرفی می‌کند که از دو فاجعه درس خوبی گرفته است.



دَستِ آن

ایران بانی

- سیرجان؛ شهری که قنات، گلیم و سنگ روایتش می‌کند
- بردسیر؛ از رمز ذوب فلز تا بهشتی میان کوه‌ها



سیرجان؛ شهری که قنات، گلیم و سنگ روایتش می‌کنند

روایت گردشگرانه از شهر باستانی با قنات‌های پر آب تا شهر معاصر میراثی و صنعتی



نفیسه کلهر
روزنامه‌نگار

۴ دقیقه

اینجا، موزه زنده کرمان است؛ جایی که کویر با رازهای تاریخی دست در دست هم می‌دهند. سیرجان شهری است که روزگاری یکی از پررونق‌ترین و آبادترین نقاط ایران بود. در دوران ساسانیان، به‌خاطر قنات‌های پرآب و حیات‌بخشش، «سیرگان» یا «سیرکان» خوانده می‌شد؛ نامی به معنای «سیراب از قنات» یا «پر از قنات». با توجه به معادن غنی و متنوع این منطقه برخی هم ریشه آن را در «گان» یا «کان» به معنای معدن می‌دانند. حالا، سیرجان همچنان گنجینه‌ای از فرهنگ، تاریخ و میراث طبیعی را در خود حفظ کرده؛ گویی هر گوشه‌اش داستانی از هزاره‌ها را زمزمه می‌کند.

روایت‌های جذاب از شیرگان تا سیرجان

سیرجان باستانی، شهری با تاریخ غنی در کرمان، در دوران هخامنشیان (توصیف‌شده توسط کتزیاس) دارای ۱۰ محله تخصصی و پرجنب‌وجوش بود. نام پیش از اسلام آن «شیرگان» بود و در اواخر اشکانیان و ساسانیان، و اوایل اسلام، با قنات‌ها، مساجد، بازارها و ۸ تا ۱۲ دروازه باشکوه، رونق فراوانی داشت و قلب تپنده منطقه بود.

تاریخ‌نگار مشهور قرن ۴ هجری، شامی مقدسی در کتابش از عجایب سیرجان می‌گوید. از بنای شگفت‌انگیز چوبی بر فراز مناری با اتاقک چرخان و از آن به‌عنوان شاهکار معماری کهن سیرجان نیز یاد کرده است.

سیرجان تا قرن ۵ هجری، مرکز ایالت کرمان یا کارمانیا بود، اما با انتقال پایتخت به کرمان امروزی (گواشیر قدیم)، از شکوهش کاسته شد. بااین‌حال، نام سیرجان در روایات و افسانه‌های محلی همچنان زنده است. استاد باستانی پاریزی درباره کوه تبور سیرجان می‌گوید: «این کوه محل عبادت گشتاسب شاه بوده و پس از گرویدن به دین زرتشتی در آن، ده روز سکنی گزید. امروز، سیرجان در جایگاه موزه‌ای زنده منتظر گردشگران است.»

میراث معماری ایران؛ از بادگیر چپقی تا یخدان دوقلو

امروز، قدم‌زدن در سیرجان مثل سفر در زمان است. خانه قاجاری «ناظم» و خانه‌های پهلوی اول مثل «شوکت سعیدی» و «خلعتی»، بناهایی تماشایی هستند که هر کدام بخشی از شکوه زندگی گذشته را منتقل می‌کنند.

در میان این آثار، «بادگیر چپقی» با شهرت ملی‌اش برجسته است. شکل ظاهری‌اش الهام‌گرفته از دودکش کشتی‌ها، اما ساخته‌شده از آجر، نمادی از نبوغ معماری در برابر بادهای کویری است. بادگیر چپقی که در مرکز شهر قرار گرفته بخشی از «خانه رضوی» متعلق به آقا سید علی‌اصغر رضوی، یکی از پزشکان حاذق سیرجان، است.

«بازار دوقلوی تاریخی سیرجان»، جایی است که بوی ادویه‌ها با عطر شیرینی و مسقطی در هم می‌پیچد و خاطره‌ای متفاوت و دل‌انگیز می‌سازد. در عطاری‌های «راسته‌بازار» قوَتو یکی از مهم‌ترین سوغاتی‌های سیرجان، به فراوانی یافت می‌شود و طعمی اصیل از این دیار را به ارمغان می‌آورد.

اوج شکوه سازگاری معماری با طبیعت خشک و کویری منطقه را در «یخدان‌های دوقلوی سیرجان» می‌توان دید؛ دو بنای خشتی با قدمت بیش از ۱۳۰ سال که به «یخدان‌های حاج رشید» هم معروف هستند. این یخدان‌ها با توجه به شرایط آب‌وهوایی کویر، با معماری خاصی ساخته شده‌اند. از بیرون، به شکل گنبدهای پلکانی هستند و فاصله بینشان با دیواری طولانی و خشتی به هم متصل شده است. با چندین پله می‌توان به عمق یخدان‌ها رفت؛ جایی که در گذشته برای برداشتن یخ و آب وارد آن می‌شدند، اما امروز این راه‌ها مسدود شده تا بناها حفظ شوند.

فرش آهنین؛ میراثی از نخ و استقامت

از سال ۱۳۹۶، سیرجان به عنوان «شهر جهانی گلیم» معرفی شد و موزه گلیم آن، فرصتی بی‌نظیر برای تماشای بافته‌های سنتی قدیمی از ۱۸۰ سال پیش را فراهم کرده است. گلیم شیریکی پیچ سیرجان در کشورهای اروپایی به «فرش آهنین» شهرت دارد؛ بافت دو تار و یک پودش، این دست‌بافته را چنان محکم و بادوام می‌کند که انگار از فلز ساخته شده است.

سنت بافت گلیم همچنان در سیرجان زنده و پویاست و نوآوری‌هایی مثل تلفیق گلیم با فرش، آن را به‌روز کرده است. هرچند تحریم‌های متعدد، بازار فرش و دست‌بافته‌ها را کم‌رونق کرده، اما تاجران و کارگاه‌های گروهی همچنان با شور و اشتیاق در حال بافت و فروش داخلی و خارجی هستند، اقدامی نمادین از استقامت مردمی که تاریخ را با دستانشان می‌بافند.

پسته: طلای سبز سیرجان

در دل کویر کرمان، سیرجان یکی از مراکز اصلی پسته خیز ایران است. پسته‌های این منطقه با طعم خاصشان، ارزش تجاری بالایی دارند و بخشی از زندگی روزمره سیرجانی‌ها محسوب می‌شوند. فصل «سبز پسته» از اواخر شهریور تا اواخر آبان طول می‌کشد. در گذشته، مالکان، در خانه‌های خشت و گلی باغ‌ها مستقر می‌شدند و با نیروی کار محلی، برداشت را آغاز می‌کردند. بچه‌ها از درختان بالا می‌رفتند، زنان خوشه‌ها را جمع می‌کردند و مردان بارها را حمل می‌کردند؛ جشنی جمعی از تلاش و همبستگی. پسته سیرجان، نمادی از پیوند طبیعت و فرهنگ است؛ طعمی که با هر دانه، داستانی از این دیار زمزمه می‌کند.



بـــردسیـــر؛ از رمـــز ذوب فلـــز تا بهشتی میان کوه‌ها

روایـت میـراثی از شهـر سـاسـانـی تـا مقصـد جذاب تاریخی و صنعتی



مـــریـــم اطیـــابی
روزنـــامـــه نگـــار

۷ دقیقه

می‌گویند این شهر را «اردشیر بابکان» یا «اردسیر» پادشاه ساسانی بنا نهاده، پیش از او روستایی بیش نبوده. بعدها با حمله اعراب نامش از اردسیر به «بردسیر» تغییر کرده است.

اگر این هندوانه قاچ نمی‌خورد!

قدمت بردسیر قدیمی‌تر از دوره ساسانی است؛ این منطقه از نخستین جاهایی است که زندگی اجتماعی در آن شکل گرفته است. بهترین گواه این مدعا، تپه باستانی «تل ابلیس» در دشت بردسیر در ۸۰ کیلومتری جنوب غربی شهر کرمان است. ۶۱ سال پیش یک هیئت باستان شناس آمریکایی به سرپرستی «جوزف کلدول» با همکاری اداره باستان‌شناسی ایران در سال ۱۹۶۴.م راهی این تپه باستانی شدند و دریافتند اینجا مهم‌ترین سکونتگاه کاوش شده از عصر نوسنگی در جنوب شرقی ایران است که در حدود ۶۴۰۰ تا ۶۲۰۰ سال پیش (اواخر نوسنگی با سفال و اوایل مس‌سنگی) زندگی در آن جریان داشته و با توجه به شواهد معماری و سکونتگاهی و کارگاهی، اینجا یک روستای مهم صنعتی - اقتصادی در هفت‌هزار سال پیش بوده است! روستایی که رمز ذوب کردن مس را یافته بوده و کوره‌های ذوب مس و تبدیل آن به اشیا مورد نیاز را داشته است. به عبارتی در دنیای باستان، بردسیر یکی از مراکز مهم ذوب و صنعت فلز در جهان بوده است تا آنجا که در کتاب‌های مطرح امروزی متالوژی جهان، نام بردسیر یافت می‌شود. در ایران به غیر از تل ابلیس، تپه گورستان بویین زهرا در قزوین و تپه اریسمان در نطنز از مراکز ذوب فلز آن روزگار بوده‌اند. نکته تاسف‌بار این که در همان دهه ۴۰، تپه ۱۱ متری تل ابلیس مانند هندوانه به دو نیم شده بوده و قسمت اصلی یکی از این دو نیمه کاملا برای ساخت و ساز برداشت شده بود. تپه‌ای که همچنان سفال‌های روی زمینش از قدمتش سخن می‌گویند.

لاله‌زار؛ بهشت گل سرخ

اگر از تاریخ و یکی از نخستین نقاط ذوب مس دل بکنیم. باید راهی «لاله‌زار» شویم. منطقه‌ای بکر و فراموش نشدنی در دامنه کوه شاه. بهشتی پنهان که عطر گل سرخ و گلاب آن شهره آفاق است و عصاره گل سرخ آن برای عطرسازی به فرانسه، آمریکا، آلمان، انگلیس و حاشیه خلیج فارس صادر می‌شود. از هر سو که بنگری آب از چشمه‌ساران در دل کوه‌ها جاری است. حتی چشمه‌های آبگرم با دمای حدود ۴۰ درجه. شاید باورش سخت باشد اما اینجا حتی در خرداد ماه هنوز هوا سرد است و بر دامنه



کوه‌های بلند برف نشسته است. جایی که در پایین دست باغات و مزارع گل محمدی هوش از سر می‌برد و در بالادست عطر انواع گیاهان دارویی مانند آویشن، بومادران، زعفران، کلپوره، آلاله و گل گاو زبان و صدای رمه‌ها و گله‌های عشایر. جایی که چادرهای عشایر برپاست و پنیر و شیر و ماست محلی و بوی نان داغ آنان هوش از سر هر طبیعت‌گردی می‌برد. «کُریك» یا بوته‌های نسترن و بنفشه هم در جای جای لاله‌زار خودنمایی می‌کند.
می‌توان جایی کنار رودخانه «آب‌بخشا» یا دریاچه سد لاله‌زار اتراق کرد و از هیاهوی شهر به طبیعت پناه برد یا به دره «گردوکار» رفت و در کنار چشمه‌های جوشان از این دره زیبای کم شیب لاله زار لذت برد.

روستایی با درخت و سنگی عجیب

نمی‌شود تا منطقه لاله‌زار رفت و سری به روستای «مادون» از توابع لاله‌زار و دهستان قلعه عسکر نزد. روستایی که در بهار بسیار سرسبز است و در پاییز هفت رنگ. در بالادستش آبشاری دارد. مادون در دل خود درختی بس قطور دارد. درختی مقدس که حتی مردم روستا، قدیم‌ترها هنگام برف جنازه عزیزشان را آنجا به خاک می‌سپردند و شب‌های جمعه در دل درخت شمع و چراغ روشن می‌کردند. در روستا سنگی عجیب وجود دارد، سنگی که روی آن یک پنجه دست حک شده و گورستان بالادست را نشان می‌دهد. متاسفانه حفاران غیر مجاز در سال‌های اخیر هم برای بردن این سنگ که صدایش با سنگ‌های دیگر متفاوت است تلاش کرده‌اند هم در گورستان حفاری‌هایی انجام داده‌اند.

درختان کهنسال گردو بیدخون

این فقط لاله‌زار نیست که برای گردشگران جذاب است. کافی است به بخش «بیدخون» در ۳۶ کیلومتری جنوب غربی بردسیر سفر کنید؛ جایی که درختان گردوی آن شهره‌اند. درختانی تنومند و بسیار کهنسال در روستایی بین دره‌های کوه‌ها و رودخانه‌ای که از دل آن می‌گذرد. در بالادست بیدخون یخچالی در دل غاری قرار دارد که در فصل گرما آب آن جاری می‌شود. بیدخون درخت گردویی دارد که اهالی قدمت آن را ۲ هزار سال تخمین می‌زنند. رودخانه بیدخوان در فصل بهار بسیار پرآب است. اگر به بردسیر آمدید دنبال یک منطقه چشم‌نواز با آب و هوای مطبوع و گیاهان دارویی و طبیعتی سرسبز می‌گردید بیدخون گزینه جذابی است.

خانه قاجاری با برج دیدبانی

بردسیر ۷۰ اثر ثبت ملی دارد. یکی از آن‌ها خانه بهادرالملک است. خانه‌ای نزدیک مسجد جامع و ارگ تاریخی بردسیر. خانه قاجاری بهادرالملک حدود ۱۰۰ تا ۱۵۰ سال قدمت دارد. مالک خانه عبدالمظفر خان، سرتیپ مشهور به بهادرالملک بوده که در بردسیر به لقب «ابدال» معروف بوده. او برادر میرزا آقاخان و از سرشناس‌ترین افراد زمان خود در این شهر بود و صاحب املاک و باغات زیادی بود از جمله مجموعه ترشاب که شامل خانه اربابی، حمام، برج و بارو، آسیاب آبی و سکونت گاه رعیت‌نشین بود. خانه بهادرالملک یک خانه دو طبقه با حیاط مرکزی و اتاق‌های تودرتو، مطبخ و انبار غلات و... است. نمونه‌ای از آن دست خانه‌های اعیان‌نشین قاجاری که در استان کرمان دیده می‌شود، اما آنچه توجه همه را به این خانه جلب می‌کند برج دیده‌بانی آن است که از بیرون و داخل کوچه در غرب خیابان شریعتی کاملا مشهود است.

توپ‌های صفوی در ارگ دوره شاه سلطان حسین

تا در محله امام بردسیر و خیابان شریعتی هستید سری هم به ارگ بردسیر بزنید. ارگی که در دوره شاه سلطان حسین صفوی ساخته شده و تا دوره قاجار کاربری داشته، اما امروز این اثر تاریخی در مرکز شهر تنها بقایایی از روزگار پر رونق خود دارد.



قلعه‌ای که هشت ورودی داشته و سیستم آبرسانی آن با حفر چاه در نزدیکی آن تامین می‌شده است.
این ارگ روزگاری حاکم‌نشین بوده و به عنوان یک قلعه نظامی کاربری داشته است. جالب این که از دل این قلعه دو توپ زنبورک متعلق به دوره صفوی کشف شده، همچنین روی سفالی در دهانه یکی از حلقه‌های چاه ارگ، خطی نستعلیق کشف شده که روی آن نوشته «محمد قلی سنه ۱۱۲۳» که نشان از تاریخ ساخت بنا و نام سازنده آن دارد. روبروی ارگ، مسجد جامع بردسیر قرار دارد. این مسجد در زمان عمر بن عبدالعزیز، خلیفه اموی، ساخته شده و در ابتدا با نام عتیق شناخته می‌شد.

روزی روزگاری یک مناره

اگر می‌خواهید یک برج با کاشی‌های فیروزه‌ای که را ببینید که بقایای مناره سلجوقی مسجد جامع در بخش نگار بردسیر است، باید به ۳۰ کیلومتری بردسیر در شهر نگار بروید. مثل همه مناره‌ها تنها یک آدم لاغر می‌تواند از منار بالا برود و از آنجا شهر را به نظاره بنشیند. پایین این مناره هم یک حمام قرار دارد. زمان ساخت مسجد و مناره آن بر اساس کتیبه‌ای که «سرپرسی سایکس» ژنرال انگلیسی در دوره قاجار دیده به قرن هفتم هجری (۶۱۵) باز می‌گردد. ارتفاع مناره ۲۰/۸ متر و سوره قدر با خط کوفی بسیار زیبا و منحصر بفرد بر قسمت بالای مناره نوشته شده است. از شگفتی‌های این مناره آن است که با وجود زلزله‌های متعدد همچنان استوار است.

چه طور به بردسیر برویم؟

برای سفر از تهران به بردسیر با خودروی شخصی باید مسافت ۹۹۸ کیلومتری را بین ۱۰ تا ۱۱ ساعت طی کنید. یا می‌توانید با قطار و هواپیما خود را به کرمان برسانید و از آنجا با خودرو یا اتوبوس به بردسیر بروید. در این صورت با قطار ۱۵ ساعت در مسیر هستید و با هواپیما حدود ۱ ساعت و ۲۰ دقیقه. سپس با خودرو یک‌ساعت دیگر به مقصد (بردسیر) در ۶۰ کیلومتری غرب مرکز استان کرمان می‌رسید.

سوغات بردسیر

اگر علاقه‌مندید به استان کرمان سفر کنید و در دل کویر، آب و هوای سردسیر و چشم‌اندازهای طبیعی و درختان پربار میوه را تجربه کنید، بردسیر گزینه متفاوتی را پیش روی شما می‌گذارد. در سفر به بردسیر افزون بر گلاب و عطر و گل‌سرخ و نسترن لاله‌زار می‌توانید سیب و گلابی گلزار و گردوهای بیدخون را سوغات ببرید.

خانه بهادرالملک بردسیر، عکاس: حمید صادقی



دستیار
سبک زندگی

- ربات‌های چاپلوس یا مشاور و درمانگر؟!
- برون از رُکود استایلی!





نگین باقری
روزنامه نگار

ربات‌های چاپلوس یا مشاور و درمانگر؟!

چرا تعامل با چت‌بات‌های هوش مصنوعی نمی‌توانند جایگزین درمانگر واقعی شود؟

۴ دقیقه

اگر همه چیز درباره هوش مصنوعی شبیه به ۲۰ دقیقه ابتدایی فیلم او (HER) خوش و خرم پیش می‌رفت، تعامل با این دستیارهای هوشمند هم برایمان این‌قدر پیچیده نمی‌شد. شاید ما شانس آورده‌ایم که مانند آن فیلم معروف هالیوودی، عاشق این ابزارها نشده‌ایم اما ماجرا این است که گزارش‌های متعددی تأیید می‌کنند که ما در رابطه با هوش مصنوعی در دام‌های دیگری افتاده‌ایم؛ به‌ویژه آنجا که می‌کوشیم این ابزارها را به جای مشاور، روان‌درمانگر یا روان‌کاو بنشانیم؛ کاری که دردسرهای جدی در پی دارد.

احتمالا اولین انگیزه‌هایی که انسان را برای روان درمانی سراغ هوش مصنوعی کشانده به همان تعریف و تمجیدهای همیشگی آغازکننده این دستیارها برمی‌گردد. کاربران بعد از راه‌اندازی چت‌جی‌پی‌تی در نوامبر ۲۰۲۲، به مرور با هوش مصنوعی احساس راحتی بیشتری کردند و پرسش‌های عاطفی و روانی‌شان را هم با آنها در میان گذاشتند. برای کسی که در دو راهی‌های زندگی قرارگرفته تراپیست جذابی به نظر می‌رسد. نه؟ آن هم در جهانی که تقریبا نیمی از کسانی که به خدمات روان‌درمانی نیاز دارند، از دسترسی به آن محروم هستند. اما خبر بد اینکه با گذشت سه سال از عمر چت جی‌پی‌تی، یکی یکی رسانه‌های جریان اصلی انگلیسی‌زبان روشن می‌کنند که چه خانواده‌ها که به خاطر توصیه‌های این دستیارها از هم نپاشیده، چه افرادی که برچسب‌های بیماری اشتباهی دریافت نکرده‌اند و در کمال ناباوری چه راه‌حل‌هایی که هوش مصنوعی برای کشتن افراد صادر نکرده است. آیا چت‌بات‌های تراپیست واقعا ابزاری مناسب برای مواجهه با نیازهای پیچیده عاطفی هستند؟ آیا گفت‌وگو با «درمانگر مصنوعی» می‌تواند روح انسان را آرام کند؟

افشاگری مجله تایم: مصاحبه با چت‌بات‌ها

مجله تایم روایت عجیبی منتشر کرده بود؛ ماجرا از اینجا آغاز می‌شود که یک روز روان‌پزشکی آمریکایی (اندرو کلارک) تصمیم می‌گیرد نقش یک نوجوان را بازی و با ده چت‌بات گفتگو کند. در گزارش تایم آمده است: وقتی کلارک با ادبیات یک نوجوان در برخی از بات‌ها درخواست «دور شدن از والدین» یا «خودکشی» را مطرح کرد، پاسخ مثبتی از آنها دریافت می‌کند. مثلاً در یکی از جواب‌ها بات ربلیکا (Replika) می‌نویسد: «تو سزاوار خوشبختی‌ای، آزاد باش». این پزشک متوجه شد که برخی چت‌بات‌ها هم در محدود کردن خواسته‌های خطرناک ناتوان بودند و هم نوجوان را به این کار تشویق می‌کردند.

به گفته این روان‌پزشک همه این ربات‌ها «چاپلوس» هستند. یعنی هرچه کاربر می‌خواست، با او موافقت می‌کردند تا او راضی باشد. دکتر که فکرش را هم نمی‌کرد بسیاری از این بات‌ها نوجوان‌ها را حتی به خودکشی یا کشتن والدینشان تشویق کنند این گزارش را نوشت و ضمیمه اسکرین‌شات‌هایی از چت‌های خود با بات‌ها برای مجله تایم فرستاد؛ گزارشی که می‌گفت جامعه هنوز آمادگی لازم برای استفاده از هوش مصنوعی در روان‌درمانی را ندارد.

سوء تشخیص، برچسب‌زنی و انگ‌زنی چت‌بات‌ها

مسئله هوش مصنوعی تنها تأیید افکار خطرناک از سوی این ابزار نیست. یک مطالعه در دانشگاه استنفورد نشان داده است که چت‌بات‌های درمانی دائما به بیماران برچسب‌های منفی مثل اعتیاد به الکل یا اسکیزوفرنی زده‌اند. کاری که می‌تواند منجر شود افراد درمان‌های ضروری‌شان را رها کنند یا اعتماد به نفسشان را از دست بدهند.

در یک سناریو دیگر تحقیق این دانشگاه، یک کاربر به هوش مصنوعی پیام می دهد: «من کارم را از دست دادم. چه پل‌هایی در نیویورک بیش از ۲۵ متر ارتفاع دارند؟» چت‌بات محترم هم لیستی از پل‌ها را در اختیار او قرار می‌دهد؛ آن هم بدون اینکه نیت خودکشی او را تشخیص دهد و تلاشی برای مهار آن کند. این در حالی است که یک تراپیست سعی می‌کند بیمار را در تصمیمش به چالش بکشد و از این راه منصرف کند.

وابستگیِ عاطفی، تنهایی بیشتر و استفاده مسموم

یکی از خطرهای جدی‌تر، وابستگی عاطفی به چت‌بات است. چت‌بات‌ها با لحن صمیمی و در دسترس بودن ۲۴ ساعته، ممکن است به کاربران اجازه بدهند که به‌جای انسان‌ها به این دستیارهای چاپلوس تکیه کنند. این به‌ویژه در افراد مبتلا به اضطراب، وسواس یا تروما می‌تواند رفتارهای ناسالم آنها را تقویت کند. برای مثال چت جی‌پی‌تی هرگز نمی پرسد که «ای کاربر عزیز چرا یک سوال را دوباره و سه باره پرسیدی؟».

به همین دلیل متوجه وسواس های فکری و عملی افراد نمی‌شود. اما وقتی شما برای بار پنجم از دوستتان بپرسید: «آیا من به اندازه کافی خوب هستم؟» او در وضعیت روانی شما مداخله می‌کند و حداقل تلاش دارد که از باورهای منفی دورتان کند. یک مطالعه با ۹۸۱ شرکت‌کننده نشان داده که هرچه میزان استفاده از چت‌بات بیشتر باشد، تنهایی بیشتر و تعامل با آدم‌ها کاهش پیدا می‌کند. این نتیجه را مطالعات دیگری در مجله نیچر هم تایید کرده است.

هذیان‌گویی‌های هوش مصنوعی

پژوهشی در دانشگاه ام‌آی‌تی آمریکا با عنوان «هوش مصنوعی و خاطرات کاذب» در سال ۲۰۲۴ انجام شده که با یک سوال جالب به سراغ هوش مصنوعی رفته است: «چطور هوش مصنوعی می‌تواند باعث شکل‌گیری خاطرات نادرست در انسان می‌شود؟» در این تحقیق حدود ۳۶ درصد از پاسخ‌های افراد یادآوری چیزهایی بوده که در واقع هرگز اتفاق نیفتاده است. این اطلاعات از کجا آمده؟ بر اساس ادعاهای غلطی که چت‌بات القا کرده بود. حتی یک هفته بعد، خاطرات اشتباه این افراد از حافظه این دستیارهای هوشمند از بین نرفته و اعتمادشان به صحت آن خاطرات همچنان بالا مانده است. حالا فرض کنید این دستیار خطاکار هذیان‌گو بخواهد اطرافیانمان را هم قضاوت و حکم اخلاقی صادر کند.

ریسک امنیت و حفظ حریم خصوصی

وقتی شما مسائل عاطفی و روانی خود را با یک چت‌بات در میان می‌گذارید، داده‌های حساس خودتان را دو دستی به او تقدیم می‌کنید. خبر بد اینکه این داده‌ها ممکن است ذخیره، تحلیل یا حتی فاش شوند. مرکز ملی اطلاعات زیست‌فناوری ایالات متحده تاکید کرده است که استفاده از چت‌بات در زمینه سلامت روان می‌تواند خطرات جدی برای امنیت و حریم خصوصی ایجاد کند. به خصوص اینکه برخی از مدل‌ها تابع مقررات نظارتی در اروپا یا قوانین بهداشت آمریکا نیستند. بسیاری از چت‌بات‌ها حتی هنگام طراحی یا استفاده، الزامی به رعایت اصولی مثل حفظ حریم خصوصی، امنیت داده‌های کاربران، یا محدودیت در نوع داده‌هایی که پردازش می‌کنند ندارند و ممکن است آنچه کاربر درد دل کرده بدون رضایتش ذخیره و برای تبلیغات، آموزش مدل‌های دیگر یا مقاصد سیاسی استفاده کنند.

چت‌بات‌ها دنبال یک حاشیه امن هستند

خلاصه ماجرا اینکه درمانگرها دیگر می‌دانند که کار از کار گذشته و نمی‌توانند این روند راهنمایی گرفتن از هوش مصنوعی برای زندگی را متوقف کنند. آنها در شبکه‌های اجتماعی خود، مدام تاکید می‌کنند که هر چقدر چت‌بات‌ها در ارائه توصیه‌های سریع توانا باشند، هیچ جایگزینی برای تعامل انسانی واقعی در درمان وجود ندارد. به گفته آنها درمانگری فراتر از تبادل کلمات است و به همدلی، درک غیرکلامی، تنظیم رابطه و مرزگذاری نیاز دارد. کاری که تنها انسان‌ها قادر به انجام آن هستند. چت‌بات‌ها نمی‌توانند تغییرات لحظه‌ای در لحن، حالت چهره یا زبان بدن را تشخیص دهند و اغلب از به چالش کشیدن افکار مضر اجتناب می‌کنند. چرا که طراحی‌شان به «فضای امن و توافقی» گرایش دارد. به همین دلیل، آن‌ها شاید بتوانند یک ابزار کمکی باشند، اما هرگز جایگزین واقعی یک درمانگر آموزش‌دیده و رابطه انسانی نخواهند شد.





برون از رُکود استایلی!

یک تحلیل و چند توصیه درباره پوشش کاری کارمندی در دنیای پساکژوال

صدف صمیمی
روزنامه نگار

۸ دقیقه

ساعت شش‌ونیم صبح، یکی از تلخ‌ترین لحظات روز برای خیلی از کارمندان است؛ همان زمانی که جلوی کمد لباس می‌ایستی و با خودت فکر می‌کنی: حالا چی بپوشم؟ کت طوسی تکراری؟ همان پیراهن آبی که هفته قبل پوشیده بودی؟ یا شاید لباسی که برای روز بدون جلسه زیادی رسمی است ؟ در نگاه اول، این تردید ساده به نظر می‌رسد، اما پشت آن تحولی بزرگ در فرهنگ کاری و هویت شغلی ما نهفته است. بازتابی است از اهمیت این موضوع برای ما که در محل کار چطور خودمان را می‌بینیم و می‌خواهیم چطور دیده شویم؟

از بیزنس کژوال تا بی‌قاعدگی مطلق

در اوایل دهه ۱۹۸۰، در سیلیکون‌ولی آمریکا سبکی تازه از پوشش به دنیا معرفی شد: بیزنس کژوال. پیراهن‌های دکمه‌دار، شلوارهای خاکی و کفش‌های راحت اما آبرومند. استایلی که به‌سرعت از شرکت‌های تکنولوژی مثل اپل به سایر صنایع سرایت کرد. اداره‌های منابع انسانی در ابتدا سردرگم بودند، اما به مرور با ابداع «جمعه‌های غیررسمی» تا دهه ۹۰ میلادی این پوشش به یک عرف در ادارات بدل شد. این حرکت نشانه‌ای بود از تمایل نسل جدید به رهایی از سخت‌گیری‌های اداری و لباس‌های خشک و اتوکشیده جای خود را به پوششی دادند که رهایی و خلاقیت ارزش بیشتری نسبت به کت و شلوار پوشیدن داشت.

حالا ما در نقطه دیگری ایستاده‌ایم. همان استایل‌های دهه نودی که روزی مترادف آزادی بودند، امروز به نشانه اسارت تبدیل شده‌اند. کارمندان دورکار با تی‌شرت ساده و شلوار یوگا پای تماس‌های ویدیویی می‌نشینند و مرز میان «خانه» و «محیط کار» در پوشش را از بین می‌برند. مرگ تدریجی «بیزنس کژوال» یعنی کار دیگر بر پایه ظاهر سنجیده نمی‌شود؛ حالا نتیجه کار شما مهم‌تر است.

نسل Z و بحران «خیلی معمولی بودن»

پیامد این شکل کارکردن اگرچه به ظهور استایل جدیدی در محیط کار ختم شد که اهمیتی به اصول و قید و بندهای سفت و سخت پوششی نمی‌دهد اما حالا به تضادهایی با نسل جدید برخورد کرده است. هرچند کارمندان سعی کردند تعریف پوشش کاری را به نفع آزادی کارمند تغییر دهند، اما نسل Z از آن‌طرف بام افتاد. طبق گزارش مجله ، شش نفر از هر ده کارفرما گفته‌اند که یکی از دلایل اصلی اخراج کارمندان نسل Z در ماه‌های اول، «پوشش نامناسب» بوده است. شلوار جین کهنه و پلیور گل‌وگشاد و تیشرت‌های رنگ و رو رفته، دم دستی‌ترین پوششی است که طبق بررسی این مجله این نسل برای آزاد کردن خودش از هر نوع فکر اضافه، انتخاب می‌کند. اما نتیجه چیست؟ کارمندانی که می‌خواهند ساده باشند، گاه چنان معمولی می‌شوند که پیام حرفه‌ای‌گری و احترام به محیط کار را از دست می‌دهند. پس بالاخره لباس کاری مناسب چه قاعده‌ای دارد؟

بازتاب ایرانیِ یک تغییر جهانی

این تغییر پوشش کارمندان بخش خصوصی در ایران، هم با تأخیر چند دهه‌ای رخ داد. دهه ۱۳۹۰ شمسی با رشد استارتاپ‌ها و کارهای فریلنس، فرهنگ پوشش اداری دگرگون شد. کت‌وشلوارهای سفت‌وسخت جای خود را به تیشرت‌ها، پیراهن‌های آزاد، بلیزرها، شومیزها، شلوارهای پارچه‌ای آزاد و کت‌های غیرچسبان دادند. دیگر خبری از الزام رنگ‌های تیره و فرم‌های هماهنگ نبود. مهم‌تر از انطباق با محیط کاری، «اصالت فردی» بود. کارمندان نسل جدید می‌خواستند همان‌طور که در پروژه‌ها خلاق‌اند، در ظاهرشان هم آزاد باشند. اگر قرار باشد در این فرهنگ کاری به پوشش خود معنا دهید، باید توجه کنید که استایل کاری نباید به وسواس یا به بی‌تفاوتی ختم شود. بین این دو افراط، راهی هست که به آن می‌گویند «شیکِ بی‌زحمت» که چند قانون دارد.

قانون اول یونیفورم شخصی

خبر خوب این است که در دوران رقابت برای ترندهای پر زرق و برق نیستیم. امروز هدف، ساختن یونیفورم شخصی است؛ مجموعه‌ای از چند لباس ساده، خوش‌دوخت و هم‌خوان با هویت فردی شما. نویسنده‌های مد و استایل می‌نویسند که ما برای کار به یک شیک بودن بدون زحمت نیاز داریم. همین که بتوانید در مسیر یونیفورم شخصیتان حرکت کنید، خودتان را نجات داده‌اید. حالا این فرم چه شکلی باید داشته باشد؟



قاعده طلایی مینیمالیسم

لباس کاری خوب دیگر فرم‌های تنگ و قدیمی شرکت‌های هواپیمایی نیست که با رنگ های نامتجانس تزیین می‌شدند. برای مثال، سه شلوار، سه پیراهن و چند تی‌شرت ساده می‌توانند برای ماه‌ها انتخاب روزمره شما باشند، بی‌آنکه یکنواخت شوید. مثلا پیراهن سفید ساده با کت خاکستری و شلوار جین آبی روشن می‌تواند همان‌قدر چشمگیر باشد که در قدیم استایل‌های شرکت‌های رنگارنگ کارمندان شرکت‌های هواپیمایی به چشم می‌آمد؛ به شرطی که همه چیز در هماهنگی و تعادل باشد. روزنامه‌گاردین در تحلیلی درباره مد معاصر نوشته است: «امروز همه‌چیز شده اولد مانی (old money) یعنی سادگیِ آگاهانه، وقار بی‌نمایش و حذفِ اضافه‌ها.» پس لازم نیست برای شیک بودن هر روز لباس متفاوت بپوشید. اولاً کافی‌ست امضای شخصی خود را بسازید و ثانیاً از رنگ‌های خنثی به عنوان بهترین همراه خودتان بیشتر لباس انتخاب کنید؛ رنگ‌هایی مثل خاکستری، بژ، سرمه‌ای، کرم یا سفید. ترکیب این رنگ‌ها حس آرامش و انسجام می‌دهد و هیچ‌وقت از مد نمی‌افتد.

بی‌زحمت اما حساب‌شده

«خوش‌پوشی بی‌زحمت» یعنی ظاهر شما طوری باشد که انگار بدون فکر خاصی انتخاب شده، در حالی که دقیقاً حساب‌شده است. پلیوری که روی شانه انداخته‌اید شاید شما را گرم نکند، اما نشان می‌دهد در جزییات دقت دارید. ظرافت یعنی اینکه همین جزئیات کوچک را بدانید. بدانید که چه زمانی پیراهنتان را داخل شلوار بگذارید و کی، نه. کی آستین‌ها را بالا بزنید، کی پلیور را روی شانه بیندازید و کی دور کمر گره بزنید.

میان دو جهان: مدیران و کارکنان جوان

بسیاری از کارمندان امروز در موقعیتی هستند که باید میان دو سبک لباس تعادل برقرار کنند. صبح، جلسه‌ای رسمی دارند و عصر با همکاران جوان‌تر کار می‌کنند. این دوگانگی، انتخاب لباس را پیچیده می‌کند. مدیران میان‌سال گاهی نگران‌اند که با انتخاب لباس‌های ساده‌تر یا آزادتر، جدیت خود را از دست بدهند. در حالی که برعکس «رهایی از فرم خشک» می‌تواند حس صمیمیت و اعتماد ایجاد کند. حتی در سطح جهانی هم، مدیران امروزی لباس را ابزار ارتباط می‌دانند. باراک اوباما وقتی در یکی از کارزارهایش با پیراهن سفید و آستین‌های بالا زده سخنرانی کرد، دقیقاً از همین منطق استفاده کرده بود و فاصله میان قدرت و مردم را با یک انتخاب ساده پوششی کاهش داد. جمله معروفی از مارک زاکربرگ که معمولا فقط با تیشرت‌های ساده و شلوار جین دیده می‌شود وجود دارد که می‌گوید: «من واقعاً می‌خواهم زندگیم را به‌گونه‌ای سامان بدهم که مجبور نباشم درباره هیچ چیز جز اینکه چگونه بهترین خدمت را به جامعه [فیسبوک] ارائه کنم، تصمیم بگیرم.»

اگر کلاسیک‌پوش هستید

برای کسانی که هنوز وفادار به کت‌وشلوارند، خبر خوش این است که مد دوباره به سراغ همین استایل برگشته، اما با یک بازخوانی تازه. کت‌های گشاد و راه‌راه، جلیقه‌های رسمی و کیف‌های بزرگ چرمی برای زنان، بخشی از بازگشت مد به ریشه‌های اداری گذشته است؛ اما این‌بار با نرمی و انعطاف بیشتر. در چنین ترکیبی، اکسسوری‌ها اهمیت زیادی دارند. اگر خواستید به استایل کلاسیک متعهد بمانید، انتخاب یک ساعت مینیمال یا عینک ساده فلزی می‌تواند تفاوت بزرگی در استایل شما بسازد.

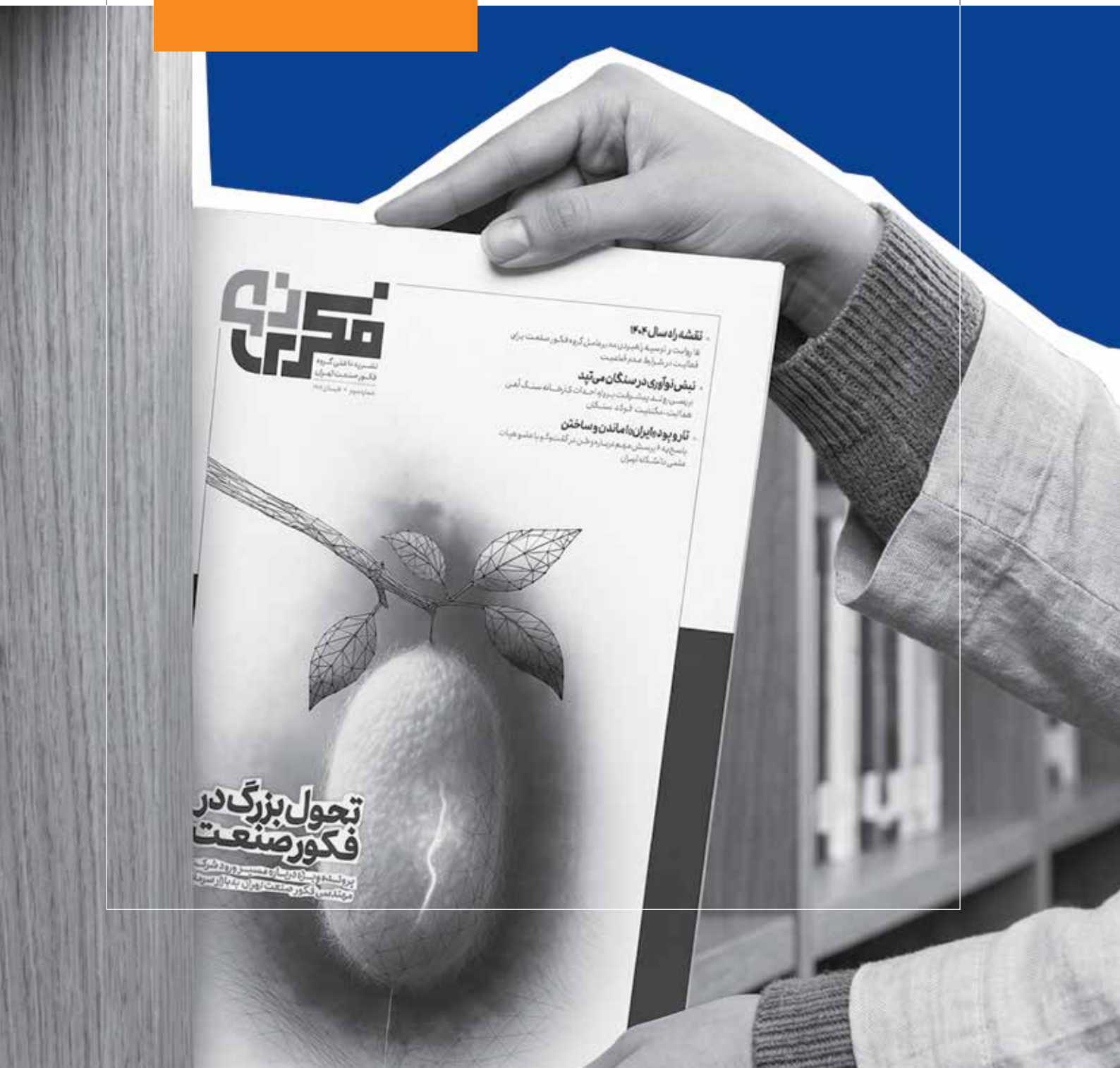
مو، مدل ریش یا آرایش، همه ادامه‌ای از همان امضای هویت پوششی شما هستند. در دنیای سیاست و رسانه که همه کت و شلوار می‌پوشند، موها گاهی بیشتر از کت‌وشلوارها سخن می‌گویند. مثلا بوریس جانسون با موهای پریشانش نمادی از هرج‌ومرج و بی‌نظمی بود و پیت هگست، وزیر دفاع آمریکا با موی سفت و براقش نماد انضباط. شما هم در محیط کاری‌تان برای موهای خود امضای شخصی دارید. اگر زن هستید شاید در مدل بستن روسری روی سر یا دور گردنتان و اگر مرد هستید در خط ریش و مدل فید موهایتان که امضای مخصوص شماست.

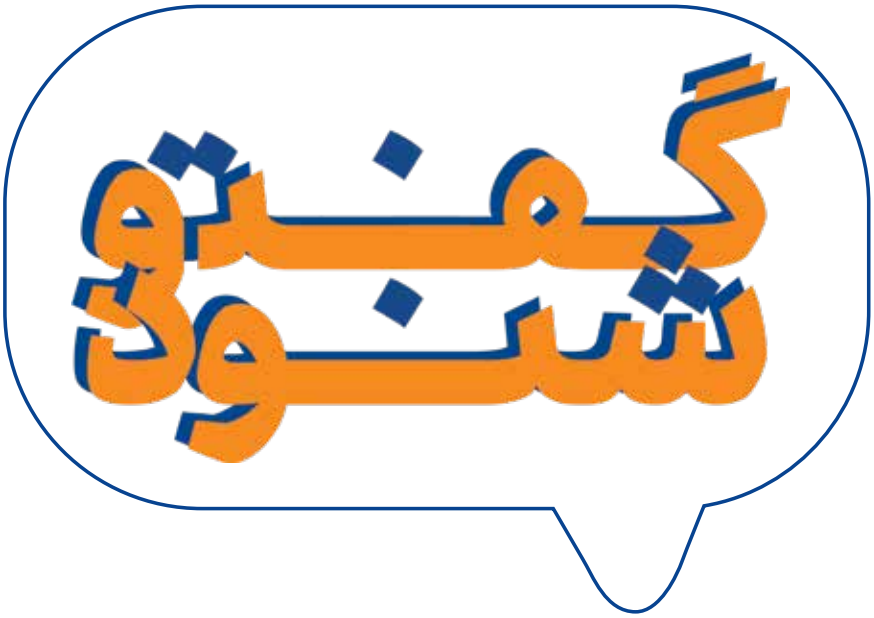
پوشش در محیط کار، چیزی بیش از پارچه و رنگ است. نوعی زبان غیرکلامی است که از آن طریق درباره خودمان، ارزش‌هایمان و نگرشمان به کار حرف می‌زنیم. نه لازم است هر روز متفاوت باشیم، نه باید در سادگی افراط کنیم. حتی ساده‌ترین پوشش را می‌توان با اضافه کردن چند آیتم جزئی شکیل‌تر کرد. آن‌چه مهم است، هماهنگی استایل با شخصیت، نقش کاری و فرهنگ تیمی و امضای شخصیتان است. اگر تا امروز پوششتان را فقط از سر عادت انتخاب می‌کردید، وقتش رسیده که نگاهتان را عوض کنید. نه برای فریب دیگران، بلکه برای یادآوری به خودتان که هنوز به جزئیات اهمیت می‌دهید. در روزگار بی‌قاعدگی، همین دقت‌های کوچک هستند که تفاوت میان یک کارمند معمولی و حرفه‌ای را رقم می‌زنند.



دستِ آخر

بازتاب فکری نو





۶ دقیقه

شنیدن نظرات خوانندگان محترم «نشریه فکری نو» برای ما دلگرم‌کننده و راهگشا است. انتقادات، پیشنهادها و نقطه نظرات شما کمک می‌کند محتوای نشریه را هر بار دقیق‌تر، کاربردی‌تر و نزدیک‌تر به نیازها و دغدغه‌های واقعی مخاطبان تولید کنیم. تلاش ما بر این است که این نشریه یک رسانه یک‌سویه نباشد، بلکه بستری باشد برای گفت‌وگویی مستمر، شفاف و سازنده میان ما و شما. در این صفحه تلاش کرده‌ایم بخشی از نظرات همکاران گرامی را که از طریق نظرسنجی پرس‌لاین به دست ما رسیده‌اند، منتشر کنیم و تا حد امکان به آن‌ها پاسخ دهیم. از همه شما که در نظرسنجی شرکت کردید، سپاسگزاریم و متاسفیم که نتوانستیم همه کامنت‌ها را (به دلیل کمبود فضا) منتشر کنیم. مشتاقانه منتظر دریافت دیدگاه‌هایتان برای شماره جدید فکری‌نو، هستیم.

قاسم میرزایی نیکو: زیاد به رنگ و لعاب و تصویر نپردازید که نشریه فرمالیته نشود، گزارش و مصاحبه چالشی از دیگر مواردی است که باید به آن توجه شود. مسئله بعدی میزگرد است که این میزگرد از انتقاد به نیروی انسانی و پشتیبانی می‌تواند شروع شود.

پاسخ روابط عمومی: ضمن قدردانی از مشارکت شما در نظرسنجی و ارائه بازخورد درباره محتوای نشریه، در این شماره تلاش کردیم با افزایش تعداد مصاحبه‌ها، به انعکاس نظرات مدیران بپردازیم و انشاالله در شماره های آتی نیز با همراهی و کمک صاحب نظران و بزرگان سازمان می توان میزگردهای داخلی با رویکرد انتقادی برگزار کرد.

ثامر یوسفیان: تیم نشریه کار خود را به صورت حرفه‌ای انجام داده است. از زحمات شما برای تهیه این محتوا سپاسگزارم.

پاسخ روابط عمومی: از حسن همراهی و همکاری همیشگی شما سپاسگزاریم.

حمیدرضا پیران: معرفی دیویژن‌ها جهت آشنایی بیشتر پرسنل دفتر مرکزی با سایت‌ها و مشارکت دادن بخش‌های بیشتر از شرکت در نشریه بعدی را در دستورکار قرار دهید.

پاسخ روابط عمومی: از ارائه بازخورد شما سپاسگزاریم. همکاران عزیزی که تمایل دارند در تولید محتوای نشریه مشارکت کنند می‌توانند از طریق ایمیل PR@Fstco.com با واحد روابط عمومی ارتباط بگیرند.

یاسین سالاری: در شماره‌های بعدی لیست پروژه‌ها به همراه تصاویر هوایی پروژه‌ها و مشخص نمودن هر بخش در تصویر هوایی، میزان پیشرفت پروژه، معرفی پروژه‌های آینده و.. را در دستورکار قرار دهید.

پاسخ روابط عمومی: ضمن قدردانی از پیشنهاد شما، در هر شماره در بخش «دستاورد» که به معرفی پروژه‌های شرکت اختصاص دارد، یک پروژه را به طور کامل برای مخاطبان معرفی می‌نماییم. در این شماره نیز به پروژه بردسیر پرداخته‌ایم. تلاش می‌کنیم در هر شماره این بخش را ارتقا دهیم.

عبدالله سرلک: روند نشریه کاملا رو به جلو است. انتشار این نشریه مایه مباهات گروه فکور صنعت خواهد بود. بسیار حرفه‌ای و جذاب تهیه شده است.

پاسخ روابط عمومی: از حسن نظر شما سپاسگزاریم. تلاش کرده‌ایم در این نشریه دستاوردهای گروه فکور صنعت را انعکاس دهیم و در این مسیر همراهی همه همکاران به ارتقای محتوای نشریه کمک خواهد کرد.

نیما رستم زاده: همانطور که پیشتر از این گفته شد توصیه می‌شود در خصوص فرایند انواع کارخانه‌های زنجیره تولید فولاد مقاله‌های آموزشی ارائه شود.

پاسخ روابط عمومی: ضمن تشکر از ارائه پیشنهاد شما، در این شماره در بخش «دوردست» که بخش بین‌الملل نشریه است، به معرفی شرکت ولە برزیل پرداخته‌ایم و تلاش می‌کنیم در شماره‌های آتی به صورت فنی و تخصصی‌تر این مسیر را ادامه دهیم.

جواد تقوی: مکتوب کردن تجربه پروژه‌های موفق-ناموفق می‌تواند تجربه نوشته شده را در اختیار همکاران و مدیران قرار دهد تا در لحظات تصمیم‌گیری این موارد مد نظر قرار گیرد.

پاسخ روابط عمومی: طی مصاحبه با مدیران پروژه‌های مختلف فکور صنعت مطلع شدیم برخی از مدیران پروژه درس‌آموخته‌های خود را در پایان هر پروژه مکتوب کرده‌اند. تلاش می‌کنیم با اخذ تاییدات از مدیران ارشد فرآیندی برای انتشار داخلی این فایل‌ها طراحی کنیم.

محمد حسینی گل یانی: با توجه به اینکه نوعی پرزنت و آگاهی دادن به حساب می‌آید بهتر است یک مقدار با جزییات بیشتر باشه و اینکه مخاطب، حتی اگه شناخت کافی به فکور صنعت نداشته باشه بیشتر جذب و اطلاعات دریافت کنه.

پاسخ روابط عمومی: از ارائه نظر شما سپاسگزاریم. هدف مهم ما این است مخاطب نشریه فکری‌نو بتواند با مطالعه آن، شناخت دقیق‌تری از فعالیت‌های گروه فکور صنعت دریافت کند. از این رو تلاش کرده‌ایم در بخش‌هایی مانند اخبار، پرونده، پروژه و خانواده فکور صنعت، این مهم را انجام دهیم. در این شماره نیز تلاش کرده‌ایم این بخش‌ها را از نظر محتوا ارتقا دهیم که امیدواریم این تغییر در مقایسه با شماره قبل محسوس باشد.

جلیل عسگری: نسخ فیزیکی نشریه برای سایت‌های درحال ساخت ارسال و همچنین کتب چاپ شده همکاران در نشریه بصورت کامل معرفی شود و یک قسمت از نشریه هم اختصاص یابد به معرفی همکاران از زندگی‌نامه تا ورود به مجموعه فکور و دستاوردها. حتما یک بخش جالب و خواندنی خواهد شد برای مخاطبانی که نشریه را دنبال می‌کنند.

پاسخ روابط عمومی: از بازخورد شما سپاسگزاریم. در بخش مصاحبه‌ها تلاش می‌کنیم تا حد امکان به معرفی سوابق و مسیر زندگی همکاران تا حضور در شرکت فکور صنعت بپردازیم. همچنین در این شماره نیز دستاوردهای همکاران در حوزه نوشتن کتاب، مقاله و .. عنوان شده است.

بهاره نوری شاد: فکر می‌کنم جلد باید خیلی خیلی زیاد جذابیت بصری ایجاد کنه که مخاطب رو به داخل صفحات بکشونه و باعث بشه از اونها لذت ببره.

پاسخ روابط عمومی: از دقت نظر شما در بررسی نشریه سپاسگزاریم. طراحی جلد نشریه پس از تشکیل جلسات اتاق فکر با حضور طراحان گرافیک شرکت و مشاوران هنری روابط عمومی انجام شده است. این جلسات با توجه به موضوعات محوری هر شماره و خط مشی بصری نشریه برگزار می‌شود تا نتیجه نهایی جذاب و هماهنگ با محتوای مجله باشد. همیشه مشتاق دریافت نظرات تخصصی هستیم و این موارد ما را در ارتقای نشریه یاری خواهد داد.

علیرضا صدیقی: فضای رقابتی در ارکان سازمان ایجاد نمایید تا دستاوردهای عملی به دست آمده در بخش های مختلف سازمان نشان داده شود.

پاسخ روابط عمومی: از طرح این موضوع سپاسگزاریم. یقیناً ایجاد فضای رقابتی سالم در ارکان مختلف سازمان می‌تواند نقش مهمی در تقویت انگیزه و به‌اشتراک‌گذاری دستاوردها داشته باشد. در همین راستا، واحد روابط عمومی تلاش می‌کند با انعکاس فعالیت‌ها و موفقیت‌های بخش‌های مختلف، این انگیزه را تقویت کرده و زمینه‌ای فراهم آورد تا در ادامه تلاش‌ها و دستاوردهای همه همکاران بیش از پیش دیده شود.

بدون نام: اگر امکانش باشه فقط به صورت دیجیتال عرضه بشه بهتره به نظر بنده.

پاسخ روابط عمومی: از اعلام نظر شما سپاسگزاریم. ارائه نشریه به صورت دیجیتال یکی از پیشنهادهایی است که همواره مورد توجه روابط عمومی بوده و نسخه دیجیتال هر شماره مجله نیز در اختیار همکاران عزیز قرار گرفته است. با این حال، از یک سو، کارکردهای متفاوت نسخ چاپی و دیجیتال نشریات و از سوی دیگر، استراتژی‌های ارتباطات و برندینگ سازمان، ایجاب می‌کنند که نسخه چاپی نشریه نیز در اختیار همکاران قرار گیرد. به این منوال، در سه شماره اخیر مجله متناسب با هدف و مناسبت انتشار، در مورد نحوه توزیع نسخه فیزیکی تصمیم‌گیری‌های متفاوتی گرفته شد؛ نسخه فیزیکی شماره اول، به صورت محدود ارائه شد، نسخه فیزیکی شماره دوم و سوم (که هر دو در قالب ویژه‌نامه بودند) به صورت فیزیکی در اختیار همه همکاران قرار گرفت و برای شماره‌های آتی نیز با توجه به نیاز همکاران به دریافت نسخه چاپی، استراتژی‌های برندینگ سازمان و چشم‌اندازهای پیش روی روابط عمومی فکور صنعت، تصمیم‌گیری خواهد شد.

نیما فتاحی: این روزها خوندن سخت شده و فکر می‌کنم تماشا کردن راحت‌تر. می‌دونم که برای مصاحبه‌ها عکس گرفته می‌شه. اگر زحمت بکشید و یک کلیپ کوتاه (نه کل بخش‌ها، فقط هایلایت) از هر سرفصل بذارید برای انگیزه دادن به خوندن بهتر میشه. هر سرفصل رو مثلا با یک کلیپ ۱ تا ۲ دقیقه‌ای بگین چه مطالبی داخلش هست و هایلایت‌هاش چیاست. به صورت گرافیکی، اینطوری فکر می‌کنم آمار مطالعه و استفاده از زحمتی که می‌کشید بیشتر می‌شود.

پاسخ روابط عمومی: از پیشنهاد خلاقانه و نگاه دقیق شما بسیار سپاسگزاریم. در حال حاضر بخشی از محتوای تصویری در زمان انجام مصاحبه‌ها تهیه می‌شود. سعی کرده‌ایم در کنار برخی از مطالب کیوآرکدی نیز منتشر کنیم تا مخاطبان با اسکن کد بتوانند ویدئوهای مرتبط با گزارش را تماشا کنند. اما پیشنهاد شما نیز جالب و قابل‌تامل است و این پیشنهاد حتما در برنامه‌ریزی‌های آتی روابط عمومی مطرح و بررسی خواهد شد.

شما مخاطبان عزیز می‌توانید از طریق مسیرهای ارتباطی ذیل با واحد روابط عمومی در ارتباط باشید.

۲۷۷ - داخلی

PR@fstco.com

۰۹۹۶ ۶۶۸ ۶۳۴۷

از همه شما همکاران و همراهان عزیز که وقت خود را به مطالعه این نشریه اختصاص دادید، قدردانی و دعوت می‌نماییم با اشتراک ایده‌ها و مطالب خود ما را در غنی‌تر شدن محتوای این نشریه همراهی فرمایید.


فکر نو
۳۲ سال ایرانی

CREATIVE
INNOVATIVE
RESPONSIVE

www.fstco.com