

خبرنامه توسعه مدیریت

MANAGEMENT DEVELOPEMENT newsletter

شرکت فولاد زرناد ایرانیان
شماره ۲۲
تیرماه ۹۶
No. 22
July 2017



برای اولین بار
اراده تسخه صوتی
مطالب مقالات
ومطالب دانشه



گزارش استقرار مدیریت دانش



ویژه جشنواره مدیریت دانش



معرفی دانشکاران برتر ZISCO



مقاله



معرفی کتاب



اخبار MIDHCO

جامعه اے موفق است کہ در پناہ دانایے اردو سے زند. (پیتراک)

فرآیند توسعه دانایے در سازمان تلاشے است ساختار مند برائے تغییر رویکرد و راهبرد هله سازمان وظیفه اے به فرآیندے که نتیجه آن توسعه دانایے در سازمان است. امروزه دیدگاه قبلے "دانش قدرت است" به دیدگاه "به اشتراک گذاشتن دانش قدرت است" بدل گشته است. برقرارے ارتباطات اثربخش سازمانے، ایجاد انگیزه و توسعه اعتماد به نفس در کارکنان، تعهد و مشارکت هدفمند کارکنان و حمایت مدیران ارشد، امنیت و حفاظت اطلاعات و دانش سازمانے از جمله عوامل موفقیت در مدیریت دانایے و سواد اطلاعاتے به شمار میروند. دانایے و بهره هوشے سازمان یا هوشمندے سازمانے با پنهان کارے و عدم نشر دانایے بدست نمی آید، بلکه با شفافیت و پخش کردن و گسترش اطلاعات بدست می آید. نظام توسعه منابع انسانے باید به عنصر دانایے توانایے است توجه بیشترے نشان دهد و همچنین اشتراک گزارے دانش و توسعه دانایے در سازمان بایستے به یک فرآیند زنده تبدیل شود. مدیریت دانایے نیازمند مدیران با شاخصهله فرآیندے است و مستلزم اعتماد متقابل است. نوآورے دانایے مهمترین عامل خلق ثروت و ارزش در سازمانهاست. سازمانها بایستے به کسانے که آگاهے هله خود را به دیگران انتقال میدهند، سخاوتمندانه پاداش دهد. همچنین عنوان میگردد که هرگاه نقاط مرجع استراتژیک نظامهله منابع انسانے براساس رویکرد توانمند سازے و با تاکید بر توسعه دانایے همگام با راهبردهله سازمان منسجم و یکپارچه شود قادر ندر حرکتے هماهنگ سازمان را توانمند نموده و توسعه دهند. مدیریت دانایے در سازمان از فرآیند هله یادگیرے سازمانے بوجود می آید، ولے از نظر مفهومے و زمانے مدیریت دانایے توسعه یافته تراز یادگیرے سازمانے است. توسعه دانایے را می توان با بالابردن هوش سازمانے و فراهم نمودن محیط یادگیرے و یاددهے و تبادل اندیشه ها و تسهیل به همکاری افراد یا یکدیگر به منظور خلق مزیتهله رقابته و بالابردن قابلیت هله کارے منابع انسانے در همگے سطوح سازمان در نظر گرفت، بنابراین با این هدف میتوان دانش و دانایے اشکار و پنهان در سازمان را شناسایے و ابعاد آنرا مورد بازشناسے قرارداد و در جهت حفظ و گسترش و تعمیق ان اقدامات مهمے را سامان داد. تشریح هر دو حوزه دانایے (اشکار و پنهان) جز، هدفهله توسعه دانایے در سازمان بشمار میروند. به ویژه کشف، شناسایے، مستند سازے، مدیریت و انتقال دانش ضمنے و ناپیدا از درجه اهمیت بیشترے برخوردار است.



به قلم: مهندس علیرضا افتخاری

هیئت تحریریه:



امیر حسین جعفری

کارشناس
توسعه مدیریت
مجمع کک سازی
و پالایشگاه ها



علی رضازاده زرندي

مسئول شیفت خردایش
و نماینده KM
مجمع کنسائتره
و گندله سازی



علیرضا افتخاری

مسئول هماهنگی
توسعه مدیریت
شرکت فولاد
زرندي ایرانیان



سعید فریفته

سرپرست
توسعه مدیریت
مجمع کنسائتره
و گندله سازی



ایمان عظیمی

مسئول دفتر مدیر
پروژه مجتمع
و نماینده KM
مجمع فولاد زرندي

* طراح
* عکاس
* گرافیست



محمد فرحبخش

مسئول روابط عمومی
و امور بین الملل
و نماینده KM
شرکت فولاد
زرندي ایرانیان



با گوبندگی

مهندس

احسان طالبی زاده

کارشناس برق و ابزار دقیق
مجمع فولاد زرندي



کانال رسمی

توسعه مدیریت مید کو



ارتباط مدیریت دانش و سرمایه انسانی در سازمان ها

امروزه سازمانی هایی موفق، ارزیابی می گردند که از کارکنانی دانش محور تشکیل شده باشند. بی شک اجرای تصمیمات مدیران و رهبران در گرو نحوه فعالیت و نوع نگرش کارکنان آن سازمان می باشد. هر چه مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی بیشتر گردد بالطبع در بهره وری و نحوه فعالیت آنها تاثیرگذار خواهد بود. بازخورد مشارکت کارکنان در تصمیمات و فعالیت های سازمانی موجب می گردد تا اشتیاق کسب دانش در بین کارکنان بیشتر گردد. از دیگر سرمایه های سازمان ها، می توان به دانش آن سازمان اشاره نمود. بدیهی است لازمه توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی، مدیریت صحیح سرمایه های انسانی و دانش سازمانی موجود می باشد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش از مدیریت سرمایه انسانی مجزا نبوده و این دو مهم با یکدیگر توأمان در ارتباط می باشند. بررسی های کارشناسان علم مدیریت اثبات نموده است که انگیزه در بهبود نحوه کارکرد کارکنان، نقش اساسی ایفاء می نماید. از طریق سیستم های انگیزشی می توان خلل کسب دانش را تا حدی کاهش داده و افراد را به سمت تولید و ایجاد دانش هدایت نمائیم. انگیزه باعث می گردد که در کارهای روزمره ابتکار عمل وارد گردد و این ابتکار عمل خود نوعی دانش محسوب می گردد. در یک محیط کار در حین انجام فرآیندهای کاری، بسیاری از مسائل درگیر روزمرگی و عادت می گردند به نحوی که ادراک فرد از محیط به صورت ثابت و یکنواخت می گردد. در چنین شرایطی که فرایندها بصورت ثابت اداره می گردند بعضاً تعدادی از فرایندها بازده معمول و یا حداقل را دارا می باشند. بر این اساس مدیران سرمایه انسانی در زمان جذب کارکنان به مولفه هایی چون قدرت تحلیل و خلاقیت افراد تمرکز ویژه ای دارند. بدین علت که این کارکنان می توانند پس از بررسی و تحلیل از یک فرایند تکراری، یک ساختار جدید را خلق نموده و از آن بعنوان دانش بهره برداری نمایند.



به قلم:

سجاد خزائی

مسئول امور اداری

پروژه مجتمع فولاد زرنند

لینک دریافت نسخه صوتی مقاله





بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و سکوت کارکنان دانشی

چکیده

اگر چه از کارکنان انتظار می رود که با دانش، ایده ها، نظرات و پیشنهادات خود در جهت توسعه سازمان مشارکت داشته باشند، اما گاهی اوقات آنها ترجیح می دهند که سکوت پیشه کنند. نوع شخصیت فرد، در تصمیم‌گیری درباره اینکه در مورد مسائل سازمانی، حرف خود را بزند، می‌تواند نقش مهمی ایفا کند. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش عوامل شخصیتی در شکل‌گیری سکوت کارکنان صورت گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان دانشی پژوهشگاه صنعت نفت (حدود ۳۴۰۵ نفر) و حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان حدود ۱۸۰ نفر برآورد شده است. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی و از شاخه همبستگی و مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری است. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می باشد. داده‌های جمع آوری شده با نرم افزار لیزرل تجزیه و تحلیل شده و نتایج نشان می‌دهد که ابعاد شخصیتی برون‌گرایی، گشودگی و وظیفه شناسی رابطه منفی و معناداری با سکوت دارند؛ در حالی که بین سازگاری و سکوت، رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد؛ ضمن آنکه بین بعد شخصیتی روان رنجوری با سکوت رابطه معناداری مشاهده نشد.

لینک دریافت نسخه صوتی مقاله



Organizational Silence among Nurses: A Study of Structural Equation Modeling

Abstract

To provide a literature scale which is accepted in Turkey and can be used in order to evaluate when and for what nurses remain silent, and how to evaluate results of silence as an appropriate model for nurses. The research was carried out using a survey form which is used in Turkish literature and developed by Çakıcı (2010). The study was carried out between January-February 2013 and the survey form was applied to 137 nurses. Response rate was determined to be 68.5%. Findings obtained as a result of the survey were exposed to confirmatory factor analysis (CFA) by using Lisrel 8.71 program. According to the findings obtained from this study, confirmatory factor analysis results of this scale enable structure validity. As a result, structural equation modeling which is obtained as a result of confirmatory factor analysis shows that organizational silence scale can be used. It is thought that this new scale is an appropriate model for nurses working at health institutions in Turkey.

لینک دریافت نسخه صوتی مقاله



به کوشش:

مهندس علیرضا افتخاری

مسئول هماهنگی

توسعه مدیریت

شرکت فولاد زرند ایرانیان



پایین بودن راندمان تولید

پایین بودن بهره وری

بالا بودن هزینه های تولید

شکایات مشتریان

تاخیرات در پروژه ها

پایین بودن کیفیت محصولات

ضایعات تولید

توقفات تولید

ISO 9000
EFQM
Knowledge Management

- ✓ افزایش روحیه مشارکتی و کار تیمی
- ✓ کاهش ضایعات
- ✓ افزایش مهارت کارکنان
- ✓ افزایش حسن مسئولیت پذیری و پاسخگویی
- ✓ افزایش سود
- ✓ کاهش هزینه ها
- ✓ کاهش دوباره کاری ها
- ✓ بهبود فرآیندها
- ✓ رضایت مشتری
- ✓ کاهش ریسک ها و تحقق اهداف

MIBRICO
EMERGENCY

فورم دو محفزه ای:

وکیفه کوره بلند (Blast furnace) که قلب یک مجتمع فولاد سازی، به شمار می آید احیاء و استخراج فلز آهن از سنگ معدن آن می باشد، بطور اختصار به کمک دمش هوای گرم (حدود ۱۲۰۰°C) با فشار بالا (حدود ۳/۵ بار)، از قسمت پائین کوره و با تعداد قابل ملاحظه ای فورم یا شیپورگ (۲۶ عدد در Zisco) در جهت تقسیم کاملا یکنواخت هوا بداخل کوره کوره فعالیت آن شروع و با سوختن کک (محصول اصلی ذغال سنگ) و تولید گازهای داغ (حدود ۲۲۰۰°C) و احیاء کننده (COH₂) زمینه احیاء و ذوب اکسیدهای آهن را فراهم می سازد. فورم (Tuyere) مکانیزمیست که در منطقه کوره قرار دارد و باید شرایطی با مشخصات زیر را تحمل کند:

- 1- درجه حرارت حدود 2200°C
- 2- فشار حدود 3/5 بار
- 3- قرار گرفتن در معرض ضربات قطعات متحرک کک
- 4- قرار گرفتن در معرض ریزش و تماس مذاب چدن و سرباره (1350-1450°C)



با توجه به موارد فوق این مکانیزم باید بخوبی هوای داغ و پر فشار را با دبی حدود ۲۱۰۰۰۰ مترمکعب در ساعت به منطقه حساس و بحرانی گرمترین نقطه کوره هدایت نموده و یکنواختی لازم را تامین کند و همچنین هادی سوخت کمکی همچون پودر ذغال (PCI)، سوختهای مایع (قطران) و گازی (گاز طبیعی) نیز باشد.

بدیهی است این وظیفه حساس و سنگین نیاز به طراحی و توجه ویژه ای دارد، از جمله:

- 1- طراحی ساختمان فورم برای ایجاد طول عمر بالا
- 2- استفاده از فلزی که شرایط فوق الذکر را بتواند تحمل نماید (مس)
- 3- امکان تعویض آسان در هنگام سوختن آن
- 4- قیمت تمام شده قابل تحمل و تامین آسان و امکان تولید داخل
- 5- داشتن قابلیت بازیافت
- 6- قابلیت هوا بند شدن و جلوگیری از نشئی فلز روی فلز



تا این تاریخ بهترین فلزی که قابلیت و تحمل و شرایط فوق الذکر را داشته، فلز مس با درجه خلوص بالا (۹۹/۹۹٪) می باشد که به کمک جریان سریع و با فشار آب این مهم حاصل گردیده است تاکنون انواع فورمها با طراحی های مختلف استفاده شده است مانند:

1- فورم ساخته شده با ورق مسی و با جوشکاری

2- فورم ریخته گری تک محفزه ای دو محفزه ای اسپیرال

ولی در مواقعی که در اثر اختلالات کار کرده و تماس مذاب با فورم قسمتی از بدنه فورم ذوب و سوراخ شده و نشأت آب از آن موجب ورود آب به بدنه کوره شده و به سرعت موجب سرد شدن بوته و ایجاد اختلالات شدید در کار کوره می کنند. لذا، به محض سوختن یا ترک خوردن فورم باید در جهت توقف کوره و تعویض فورم سوخته اقدام نمود.

البته توقف کوره موجب اشکالات و ضرر زبانه ای زیر خواهد شد:

- 1- از دست دادن تولید کوره بلند و کل کارخانه
 - 2- افزایش مصرف کک قبل و بعد از توقف که موجب افزایش هزینه می شود
 - 3- سرد شدن کوره و ایجاد اختلالات متعدد در کار کوره و کاهش کیفیت مذاب در بوته
 - 4- افزایش قیمت تمام شده
 - 5- ایجاد مشکلات متعدد در کارگاه های جنبی کوره بلند.
 - 6- اتلاف انرژی نیروی انسانی و غیره...
- 1- استفاده از مواد اولیه با کیفیت
 - 2- کنترل و تامین یکنواختی پارامترهای کاری کوره بلند و اعمال تکنولوژی مناسب و تصمیم گیری به موقع
 - 3- تامین، تعمیر و نگهداری کلیه تجهیزات با کیفیت مناسب
 - 4- حداکثر تلاش در جلوگیری از توقف کوره و جلوگیری از تغییر شدت کار کوره بلند.



مورد آخری مطرح شده اهمیت خاصی دارد و چون تعداد دفعاتی که به دلیل سوختن فورم مجبور به توقف کوره می شویم قابل ملاحظه می باشد، پس با توجه به اینکه قیمت فورم دو محفزه ای و تک محفزه ای چندان تفاوتی ندارد و اینکه تعمیر لوله کشی و تامین فشار و دبی برای فورمهای دو محفزه ای هزینه چندان تفاوتی ندارد استفاده از فورم دو محفزه ای بسیار لازم و با صرفه و منطقی می باشد.

به قلم:

مهندس حسین شهسواری

مدیر کوره بلند

پروژه مجتمع فولاد زرنند





اولین جشنواره سازمان دانشه میدکو

اولین جشنواره دانشه میدکو در تاریخ ۹۶/۰۴/۲۰ در هتل پارس کرمان برگزار گردید. این جشنواره با مشارکت کلیه شرکت‌های تابعه و کارخانجات هلدینگ میدکو و با هدف ایجاد فرهنگ دانشه برنامه ریزی و اجرا گردید. در این جشنواره در سه بخش دانشکار برتر، انجمن خبرگه برتر و خبره برتر افراد منتخب از کارخانجات و شرکت‌های تابعه شناسایی و معرفی شدند.

در بخش افتتاحیه، جشنواره با تلاوت آیات قرآن و پخش سرود جمهوری اسلامی ایران در ساعت ۱۵ بصورت رسمی آغاز گردید. پس از پخش فیلم معرفی مدیریت دانش در میدکو به عنوان اولین سخنران، آقاه دکتر جلودار مدیر محترم توسعه مدیریت میدکو و متولای این جشنواره و موضوع مدیریت دانش در میدکو به ارائه گزارشی از اقدامات واحد توسعه مدیریت در حوزه مدیریت دانش پرداختند. گزارش ایشان شامل معرفی اقدامات فرهنگه، گزارش آماره سامانه مدیریت دانش میدکو از تعداد دانشها و مستندات ثبت شده، مقایسه شرکت‌های تابعه و فرآیند اجرای جشنواره بود، طبق گزارش ایشان در مجموع ۳۰ دانش برله ارزیابیه از شرکت‌های تابعه دریافت و طه چهار مرحله داوره با حضور متخصصان و خبرگان از کلیه مجموعه هله تابعه میدکو ۱۰ دانش منتخب برله ارائه در جشنواره انتخاب شدند، که از این ۱۰ دانش ۵ دانش و دانشکار مربوطه به عنوان منتخبان نهایی تندیس جشنواره را دریافت خواهند کرد.

پس از سخنرانیه آقاه دکتر جلودار، آقاه دکتر پورمند مدیر عامل محترم هلدینگ میدکو به ایراد سخنران خود پرداختند. جناب آقای دکتر پورمند به بیان اقتصاد دانش بنیان پرداخته و بیان فرمودند که دنیا بسمت خلق ثروت از دانش در حرکت است. ایشان دانش را یک منبع نامحدود در اقتصاد امروزی دانستند که با استفاده از آن ثروت آفرینیه و خلق ارزش انجام مے شود. در بخش دیگره از سخنانشان ایشان با اشاره به تعاریف مختلف دانش، تجربه و علم سخنرانی از حضرت علی (ع) نقل کردند که ایشان مے فرمایند:

" با استفاده از تجربه باید دانش را از علم استخراج کنید "

در بخش دیگره از سخنانشان ایشان به معرفی معیارهله هشتگانه مدل ارزیابیه MAKE (شامل رهبره، فرهنگ، اشتراک دانش، سازمان یادگیرنده، سرمایه هله دانش، نوآوریه، دانش مشتریان و در نهایت خلق ارزش) به عنوان ابزاره برله استقرار مدیریت دانش پرداختند و این مدل را به عنوان مرجعه برله استقرار و توسعه مدیریت دانش در میدکو



اولین جشنواره مدیریت دانش
میدکو



MIDHCO

پس از افتتاحیه جشنواره 10 دانشکار برتر به شرح زیر به ارائه دانش های خود پرداختند.

- ۱- ارائه دانش "ساخت و نصب Divider" توسط آقای ناصر شریفی به نمایندگی از همکاران خود آقایان مهدی زمانی، جعفر معظم آبادی از شرکت فراوران زغالسنگ پابدانا
- ۲- ارائه دانش "نگهداری تیوب های از دست رفته و جلوگیری از نشتی سایر تیوب های ریفورمر با طراحی نوعی چسب حرارتی" توسط آقای احسان مسلمی زاده از مجتمع احیاء و فولاد بردسیر شرکت فولاد سیرجان ایرانیان
- ۳- ارائه دانش "افزایش راندمان سیستم خنک کننده آب تجهیزات کوره" توسط آقای مسعود زمانی به نمایندگی از همکاران خود آقایان حمید رضا کریمی و محمدرضا چگینی از شرکت فروسیلیس غرب پارس
- ۴- ارائه دانش "تغییر طرح سیستم ترمز استاکر توسط آقای امین زمانی از مجتمع کنسانتره و گندله سازی" شرکت فولاد زرنند ایرانیان
- ۵- ارائه دانش "پی کنی و گودبرداری در زمینهای نرم در زیر تراز آبهای زیرسطحی ساختمانی" توسط آقای محمدرضا بزرگر از شرکت گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان - مانا
- ۶- ارائه دانش "ایمن سازی سیستم جهت تعویض نم گیر پروسس بدون تخلیه آهن اسفنجی کوره" توسط آقای وحید راشدی به نمایندگی از همکارانشان آقای روح الله مطهری نژاد از مجتمع احیاء و فولاد بردسیر شرکت فولاد سیرجان ایرانیان
- ۷- ارائه دانش "ارتقاء راندمان فلوتاسیون توسط آقای مصطفی سلطانی" به نمایندگی از همکارانشان آقای ناصر شریفی فراوران زغالسنگ پابدانا
- ۸- ارائه دانش "ایجاد و برقراری سیگنال سنسور فشار کن کراشر در سیستم مانیتورینگ اصلی و PLC" توسط آقای علی نخعی به نمایندگی از همکارانشان آقایان سید مصطفی حسینی، حسین پرنج از مجتمع کنسانتره و گندله سازی شرکت فولاد زرنند ایرانیان
- ۹- ارائه دانش "دو طرح جایگزینی بوش فسفر برنز به جای بیرینگ های غلطشی در یاتاقان ها" توسط آقای علی زاهدی از مجتمع احیاء و فولاد بردسیر شرکت فولاد سیرجان ایرانیان
- ۱۰- ارائه دانش "ایجاد گذرگاه اضطراری بر روی سکوی کک جهت سرند نمودن مجدد کک" توسط آقای سید حامد امیری به نمایندگی از همکارانشان آقایان محمد حسین اشرفی، احسان پورحسینی، رسول ملایی، رسول حسخانی از مجتمع کک سازی و پالایشگاه شرکت فولاد زرنند ایرانیان

پس از ارائه دانشها در بخش اختتامیه جشنواره:

* از داوران که طے چهار مرحله داورے حضور داشتند تقدیر بعمل آمد.

* در بخش آخر پنج دانشکار برتر معرفی شدند و آقایان:

- ناصر شریفی؛

- احسان مسلمی زاده

- مسعود زمانی؛

- امین زمانی؛

- محمدرضا بزرگر

تندیس جشنواره دریافت کردند.

در بخش خبره برتر:

آقای اکبر شیرویه از شرکت فولاد زرنند ایرانیان به عنوان خبره برتر انتخاب شدند.

آقای علی رضا زاده از مجتمع کنسانتره و گندله سازی زرنند به عنوان دبیر انجمن

خبرگه خردایش در بخش انجمن خبرگه برتر تندیس دریافت کردند.

میدکو
راولپنہ
جشنواره سازمانہ
دانشگر ہلڈینہ



The First Festival of Knowledge
Management in MIDHCO
۲۰ تیرماہ ۱۳۹۶

روشهای تولید اکسیژن ازت و آرگون و تجربیات عملی در زمینه کارگاههای تولید اکسیژن و مدیریت انرژی

روش های تولید اکسیژن

تولید اکسیژن به روش سرد کردن عمیق در بولک های تفکیک هوا (coldbox)

در این روش هوا طے مراحل زیر به مایع تبدیل و سپس عناصر تشکیل دهنده آن از هم جدا می شوند.

- ۱- تمیز کردن و تراکم filtration and compression
- ۲- تصفیه هوا از CO_2 و H_2O Removal of moisture and carbon dioxide
- ۳- خنک سازی و سرد سازی Cooling and Refrigeration
- ۴- مایع سازی Liquefaction
- ۵- جداسازی Rectification
- ۶- خالص سازی و حذف ناخالصی های مضر Elimination of hazardous impurities

اساس و روش تفکیک هوا به روش سرد کردن عمیق در بولک های تفکیک هوا می توان هوا را تا دما مایع سرد نمود و سپس با استفاده از اختلاف نقطه جوش (تبخیر) اکسیژن، ازت و آرگون در ستون های تفکیک آنها را از هم جدا کرد.

Descriptions	Chemical Symbols	Percent by	
		Volume	Weight
Nitrogen	N ₂	78.09	75.5
Oxygen	O ₂	20.95	23.1
Argon	Ar	0.932	1.29
Carbon Dioxide	CO ₂	0.03	0.05
Helium	He	0.00046	0.00006
Neon	Ne	0.0016	0.0011
Neon	Kr	0.00011	0.00032
Krypton	Xe	0.000008	0.00004
Xenon			

Descriptions	Gasification Temp. °C	Melting Temp. °C	Specific Gravity		Critical Point	
			Kg/m ³	Kg/L	°C	10 ⁻¹ MPa(G)
Nitrogen	-195.8	-209.86	1.25	0.81	-147	34.5
Oxygen	-183	-218.4	1.43	1.14	-119	51.3
Argon	-185.7	-189.2	1.782	1.4	-122	49.59
Helium	-268.9	-272.55	0.18	0.125	-267.7	2.335
Neon	-246.1	-248.6	0.748	1.204	-228.7	28.13
Krypton	-153.2	-157.2	1.735	2.155	-63.7	56
Xenon	-108.0	-111.8	1.664	3.52	+16.6	60.1

ضمیمه خواص فیزیکی و ترکیبات اصلی

هوا پس از عبور از فیلتر های مخصوص و تمیزکاری (گرفتن ذرات جامد و گردوغبار) توسط کمپرسور هوا فشرده (تا حدود ۶ اتمسفر) می شود و سپس در سردکن های هوا (Air cooling water) توسط آب که از برج های خنک کننده (Cooling tower) ارسال می شود، تا دما حدود ۱۰ درجه سانتیگراد خنک شده و پس از آن به دستگاه های جذب رطوبت و هیدروکلوریدها (Molecular sieve or regenerators) وارد شده و پس از گرفتن رطوبت (H₂O) و سه اکسید کربن (CO₂) به دو شاخه تقسیم می شود. قسمتی از هوا مستقیماً به ستون (column) پر فشار پایینی جهت تفکیک وارد می شود. بخش دیگر هوا به توربو اکسپاندر (Turbo expander) یا توربین انبساطی (Expansion turbine) وارد شده و پس از انبساط ناگهانی با توجه به خواص و رفتار بعضی از گازها مثل اکسیژن و ازت و آرگون که با پدیده ژول تامسون (Joul Thomson) توجه می گردد دما و فشار آن به شدت افت می نماید (دما تا حدود ۱۷۶ درجه سانتیگراد و فشار تا ۱۰ اتمسفر) هوا به دما می آید که در ۱۷۶ درجه سانتیگراد رسیده و فشار آن به ۴ اتمسفر رسیده است وارد ستون بالایی می گردد. در زمان کار نرمال هوا قبل از ورود به ستون ها در مبدل های حرارتی سردتر می گردد. در ستون پایینی هوا پس از عبور از سین های مخصوص بعلا اختلاف نقطه جوش تبدیل به ازت گاز می شود و هوا به مایع غنی از اکسیژن می گردد. (نقطه جوش اکسیژن ۱۷۳ و ازت ۱۹۶ و آرگون ۱۸۳ درجه سانتیگراد) ازت بطرف بالا رفته و هوا به مایع در پایین ستون (Column) جمع آور می گردد.

ضمناً در کالن بالایی هوا پس از عبور از سین های تفکیکها تبدیل به ازت گاز می شود که به طرف بالا ستون می رود و اکسیژن مایع آن بطرف ته کالن می رود.

در کندانساتور-اوپراتور ازت گاز که از ستون پایینی بطرف بالا آمده پس از برخورد با هوا به سرد مایع تبدیل به مایع ازت شده و در ته کالن (کندانساتور-اوپراتور) جمع آور می گردد. قسمتی از هوا به مایع نیز تبدیل به اکسیژن گاز می گردد و از پایین ستون به طرف کمپرسور های اکسیژن هدایت می گردد.

نهایتاً اکسیژن و ازت مایع که در ته ستون بالایی (کندانساتور-اوپراتور) جمع آور می شود در اند بطرف مخازن مایع می روند. جهت تولید آرگون ستون های جداگانه در نظر گرفته می شود و بازم با توجه به اختلاف دما جوش می توان آرگون با ازت و اکسیژن (دما جوش آرگون ۱۸۶ درجه سانتیگراد) با خلوص ۹۹/۹۹٪ جمعیت آورد.

تمام مراحل فوق تفکیک هوا در اثر تغییرات دما و فشار و تبدلات ترمودینامیک و انتقال جرم و حرما و جریان گاز از پایین به بالا و جریان مایع از بالا به پایین انجام می پذیرد.

خلوص اکسیژن تولید به این روش ۹۹.۶٪ و خلوص ازت تولیدی



به قلم:

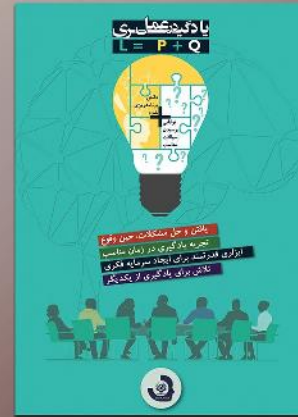
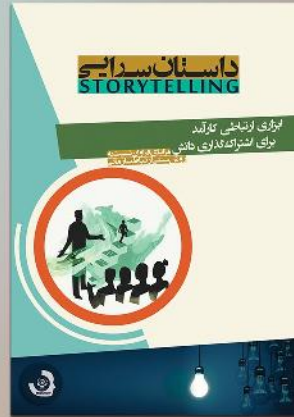
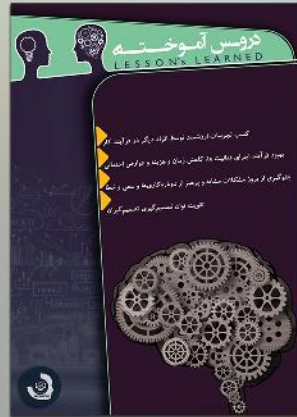
مهندس جهانبخش شیروانی

مدیر انرژی و سیالات

مجتمع فولاد زرند

اجزای مدیریت دانش

Knowledge Management Tools



طوفان فکری
کافه دانش
مدیریت دانش پروژه
انجمن خبرگی
کمک همکار
دروس آموخته
داستان سراسری
یادگیری در عمل
الگو برداری



یادگیری سازمانی

5S یا هفت سین آراستگی:

نظم و انضباط و پاکیزگی در صنایع کشور آمریکا که در صنایع دفاعی، صنایع دارویی و مدیریت کتابخانه ها وجود داشت سبب خلق نظام آراستگی 5S در کشور ژاپن شد. در این نظام آراستگی 5 مرحله: 1سوا کردن 2چیدمان مناسب 3سپیدی و پاکیزگی 4استانداردسازی و 5تثبیت، معرفی شده است. استقرار مناسب و مثال زدن تکنیک 5S سبب شد تا بسیاری از کشورها از جمله ایران به فکر استقرار آن در ایران هم بیافتند. اما تنها برخی از سازمان های ایرانی موفق به اجرای کامل آن شدند. مجتبی کاشانی که بعدها لقب پدر 5S ایران را به خود اختصاص داد، با اضافه کردن 2مرحله دیگر سعی داشت تا موانع موجود در استقرار این نظام در ایران را برطرف و آن را کاربردی تر نماید. دو مرحله اضافه شده در مدل جدید با عناوین "سخت کوشی" و "سماجت در کار" مطرح گردید. این مدل در برخی صنایع ایران جاری گردید و نتوانست به اندازه 5S با استقبال روبرو گردد. اما چندی بعد مدل هفت سین آراستگی با ریشه یابی علت های عدم موفقیت در استقرار 5S در سازمان ها توسط "دکتر علی صادقی فرد" مطرح گردید. این مدل بر این باور است که تا زمانی که حداقل هایی در یک سازمان وجود نداشته باشد نمی توان به فکر استقرار نظام آراستگی بود. بنا براین در گام اول این استقرار لازم است تا ساختار استانداردهای آراستگی در سازمان جاری گردد.



1. ساختار استانداردهای آراستگی:
 - ایجاد ساختاری سیستماتیک که آراستگی در سازمان، در قالب یک روند مشخص و تدوین شده، کلیه مراحل طراحی، اجرا، کنترل و بهبود را به بهترین شرایط و به صورت تکرارپذیر می بایست از بعد بین المللی، منطقه ای، ملی، صنفی و سازمانی تامین شود و کاربرد آن ها کلیه ابعاد سیستم، محصول، افراد و... را پوشش دهد.
 - 1: به کارگیری استانداردها
 - 2: فرایندها و مستندات مربوطه
 - 3: اهداف و برنامه و بودجه
 - 4: خودکنترلی
 - 5: مشارکت کارکنان
 - 6: سیستم کنترل
 - 7: گزارش نویسی و اطلاع رسانی
2. ساختار سیستم آراستگی:
 - یک روند مشخص و تدوین شده، کلیه مراحل طراحی، اجرا، کنترل و بهبود را به بهترین شرایط و به صورت تکرارپذیر می بایست از بعد بین المللی، منطقه ای، ملی، صنفی و سازمانی تامین شود و کاربرد آن ها کلیه ابعاد سیستم، محصول، افراد و... را پوشش دهد.
 - 1: به کارگیری استانداردها
 - 2: فرایندها و مستندات مربوطه
 - 3: اهداف و برنامه و بودجه
 - 4: خودکنترلی
 - 5: مشارکت کارکنان
 - 6: سیستم کنترل
 - 7: گزارش نویسی و اطلاع رسانی
3. سرمایه در آگاهی (از طریق آموزش):
 - آموزش دادن کارکنان سازمان تا بدانند یک موضوع خاص و دلایل آن چیست؛ -در گذشته برای اینکه ضروری ها در مناسب ترین شرایط کاربری قرار گیرند و غیر ضروری ها به روش مناسب تعیین تکلیف شوند.
 - 1: بکارگیری استانداردها
 - 2: روش ها و مکانیزم های مناسب
 - 3: کارگروه و متولی تامین اقلام مورد نیاز
 - 4: برنامه سوا کردن و جداسازی
 - 5: تفکیک و جداسازی اقلام در مبدأ
 - 6: مشارکت افراد در هر واحد
 - 7: شناسایی و به روز رسانی تامین کنندگان کالا و خدمات
4. سوا کردن:
 - تشخیص ضروری از غیر ضروری برای اینکه ضروری ها در مناسب ترین شرایط کاربری قرار گیرند و غیر ضروری ها به روش مناسب تعیین تکلیف شوند.
 - 1: بکارگیری استانداردها
 - 2: روش ها و مکانیزم های مناسب
 - 3: کارگروه و متولی تامین اقلام مورد نیاز
 - 4: برنامه سوا کردن و جداسازی
 - 5: تفکیک و جداسازی اقلام در مبدأ
 - 6: مشارکت افراد در هر واحد
 - 7: شناسایی و به روز رسانی تامین کنندگان کالا و خدمات
5. سامان دهی یا تعیین تکلیف انتقال چیدمان:
 - استقرار تجهیزات، لوازم، مواد، مدارک، افراد و ... در محل پاکیزگی به صورت برنامه ریزی صحیح به گونه ای که دسترسی ها با صرف کمترین منابع صورت گیرد.
 - 1: بکارگیری استانداردها
 - 2: روش و مکانیزم و گردش کار مناسب
 - 3: کارگروه و متولی
 - 4: برنامه ریزی و اجرای برنامه در واحدها
 - 5: افراد و تجهیزات و لوازم کار
 - 6: محوطه داخلی واحدها
 - 7: فضای فیزیکی و مجازی مناسب خدمات نظافت
6. سپیدی و پاکیزگی:
 - شناسایی و کنترل منابع آلودگی و سپس نظافت و پاکیزگی به صورت برنامه ریزی شده با استفاده از مواد و لوازم و افراد مناسب آن.
 - 1: بکارگیری استانداردها
 - 2: روش و مکانیزم و گردش کار مناسب
 - 3: کارگروه و متولی
 - 4: برنامه ریزی و اجرای برنامه در واحدها
 - 5: افراد و تجهیزات و لوازم کار
 - 6: محوطه داخلی واحدها
 - 7: ارزیابی دوره های فرهنگ سازی
7. سرمایه در فرهنگ از طریق تکرار عادت های درست:
 - 1: بکارگیری استانداردهای فرهنگ سازی
 - 2: روشها و مکانیزم ها و گردش کار فرهنگ سازی
 - 3: برنامه ریزی اجرای تکرار عادت ها
 - 4: برنامه ریزی و اجرای برنامه های دوره ای مسابقات
 - 5: تمرین اجرای 3 اصل آراستگی در واحدها
 - 6: منابع و اطلاعات مناسب برای فرهنگ سازی
 - 7: ارزیابی دوره های فرهنگ سازمانی

به کوشش:

سعید فریفته

سرپرست توسعه مدیریت مجتمع کنسانتره و گندله سازی



انجمن خبرگی خردایش
مجتمع معدن، کنسانتره و گندله سازی
شرکت فولاد زرند ایرانیان



این انجمن با همت پرسنل واحد خردایش در تاریخ ۹۴/۱۱/۲۵ به عنوان اولین انجمن تولید در هلدینگ میدکو تشکیل شد. از همان تاریخ اعضا انجمن با پیگیری لازم نسبت به رفع مشکلات در قالب برگزاری جلسات فیزیکی، فعالیت در قالب بستر نرم افزاری و بازدید از کارخانه جات مشابه، پرداختند. استخراج چندین دانش، مستند و پیاده سازی آنها باعث ایجاد سود و صرفه جویی اقتصادی در فرآیند تولید کارخانه کنسانتره زرند شد. که تمامی آنها داره کارنامه اقتصادی و قالب محاسبه می باشند. برگزیده شدن به عنوان بهترین انجمن خبرگی هلدینگ میدکو در اولین جشنواره تخصصی مدیریت دانش، که در ۲۰ تیرماه با حضور مدیریت محترم عامل جناب آقای دکتر پورمند برگزار شد، گواهی بر همت پرسنل شریف واحد خردایش در راه ایجاد دانش و تولید روز افزون می باشد به امید فردایی روشن برای همه جویندگان علم و دانش

رضا زاده زرندی
نماینده مدیریت دانش
مجتمع جلال آباد
شرکت فولاد زرند ایرانیان



MIDHCO

اولین جشنواره مدیریت دانش
میدکو

مهندس اکبر شیرویه
مدیر پروژه
نصب تجهیزات
مجتمع فولاد زرند

خبره برتر
مدیریت دانش
MIDHCO





گزارش استقرار مدیریت دانش در شرکت فولاد زرند ایرانیان

در صنعت کسی که مدعیست میدانم ندانستن خود را اثبات نموده است. هر اتفاق ناگواری حاصل حداقل یک اشتباه در آن راستا است.

مهندس پرویز شیبانی
کارشناس شیمیایی
مجتمع کک سازه
وپالایشگاه ها

مدیریت دانش علمی است که اکثر سازمانها در دنیای کنونی برای رسیدن به کارهای برتر و ایده های فکری که در آن سازمان اجرا شده از آن استفاده می کنند و ضرورت آن در این است که سازمانهای مختلفی می توانند در محیط کاری خود از آن در پیشبرد منافع خود استفاده کنند. مهمترین اقدام در این زمینه پشتیبانی مدیریت ارشد از اقدامات مدیریت دانش است نظیر انتخاب دانش برتر در مجتمع و اهدای جایزه به آن ، بالا بردن انگیزه دانشی در سطح مجتمع خصوصا پرسنل کارگر برگزاری کلاس های آموزشی در این زمینه در دو سطح کارشناس و کارگر.

مهندس حامد عربپور
کارشناس دفتر فنی و PM
کارخانه کنسانتره زرند

هدف غایی مدیریت دانش عمدتاً در ارتباط با اطلاعات و دانش و توانا ساختن فرد چه از نظر روحی و چه از نظر فرهنگی برای به اشتراک گذاشتن دانش است.

مدیریت دانش این اجازه را به مدیران سازمانها می دهد که نیروی بالقوه افراد را به کار گرفته و آنان را که فعال تر و کارآمد تر سازد. در نتیجه هرکدام از آنها با توجه به تخصص و تجربه خود در سطح فردی و سازمانی می تواند کارآمد و مفید باشد و این توانایی را دارد که دارایی های ذهنی و معنوی کارکنان را به عنوان ارزشمندترین دارایی های یک سازمان شناسایی و مورد ارزیابی قرار دهد. یکی دیگر از دلایل ضرورت مدیریت دانش ، توجه جدی سرما به گذارانی است که برای سهامداری در شرکتها به دارایی معنوی و دانش سازمانها توجه جدی دارند.

مهندس عباس حسن زاده
سرپرست دفتر فنی
مجتمع فولاد زرند

تعداد مستندات:
420 مستند

تعداد دانش ها:
416 دانش

تعداد دانشکاران:
500 دانشکار



مقدمه ای بر چاپکی سازمانی و تولید چاپک

رویکردها و راه‌حل‌های گذشته قابلیت و توانایی خود را برای مقابله با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی معاصر از دست داده‌اند. از این رو یکی از راه‌های پاسخ‌گویی به عوامل تغییر و تحول سازمانی "چاپکی" است. چاپکی، به منزله‌ی پارادایم جدیدی برای مهندسی سازمان‌ها و بنگاه‌های رقابتی، به عملکرد پرسنل و سازمان، ارزش محصولات و خدمات، و تغییر دائم در زمینه‌ی فرصت‌های حاصل از جذب مشتری توجه کرده و مستلزم آمادگی دائم برای رویارویی با تغییرات بنیادی و سطحی است. سازمان چاپک همیشه برای یادگیری هر چیز جدیدی، که باعث افزایش سودآوری ناشی از بهره‌گیری از فرصت‌های جدید می‌شود، آماده است.

کتاب حاضر در همین راستا تدوین شده و حاوی مطالبی در زمینه‌ی مفاهیم و مبانی چاپکی سازمانی، تولید ناب به عنوان پیش‌نیاز تولید چاپک، اصول و ابعاد چاپکی در بخش دولتی، نقش فناوری اطلاعات در توسعه‌ی چاپکی سازمانی، رویکردهای مفهومی ارزیابی و بهبود سطح چاپکی سازمانی، ابعاد چاپکی در زنجیره‌ی تامین و... است.



لینک دریافت نسخه صوتی مقاله



مدیریت انرژی

از آن جایی که استفاده درست و به جا از انرژی، متضمن توسعه پایدار در هر جامعه ای است، حفظ منابع با ارزش انرژی و مدیریت صحیح مصرف آن یکی از مهمترین موضوعات در دستور کار تمامی کشورهای جهان بوده و کلیه سیاستگذاران، دولتمردان و دست اندر کاران بخش انرژی را بر آن داشته تا چاره ای جهت رویارویی با مشکل افزایش بی رویه مصرف و در نتیجه کنترل هزینه های انرژی بیاندیشند

از مهمترین موضوعاتی که می تواند کل چرخه تولید، توزیع تا مصرف انرژی را تحت کنترل داشته و به بهترین نحو ممکن از این منابع گرانبها استفاده نمود «مدیریت انرژی» است که امروزه مهمترین ابزار جهت مواجهه با افزایش بی رویه مصرف و جلوگیری از هدررفت می باشد، بطوریکه که استقرار و به کارگیری آن متضمن بهینه سازی مصرف و به معنای انتخاب الگوی صحیح و عملیه سیاستهای درست در مصرف انرژی است که علاوه بر اینکه میتواند تضمینی بر استمرار رشد اقتصادی باشند، موجب کاهش تخریب منابع انرژی و نیز کاهش اثرات سوء ناشی از استفاده ناصحیح از آن بر محیط زیست و جامعه می گردند.

به عبارت دیگر، بهینه سازی انرژی به معنای به کارگیری پیشرفته ترین تکنولوژی ها و استفاده از علوم نوین مدیریت است که متضمن بیشترین بازده یاز کمترین میزان مصرف انرژی باشند و به تعبیری دیگر بهینه سازی انرژی، افزایش آگاهی، ایجاد فرهنگ صحیح و در نتیجه مدیریت صحیح بر منابع و مصارف انرژی است همچنین» مقصود از پیاده سازی سیستم مدیریت بر مبنای مصرف انرژی در بنگاه های اقتصادی تولیدی، توانمندسازی آن سازمان ها برای ایجاد سیستم ها و فرآیندهای ضروری برای بهبود عملکرد انرژی شامل کارایی، استفاده و مصرف انرژی است

در نهایت می توان اشاره نمود که پیاده سازی این سیستم به کاهش انتشار گازهای گلخانه ای، هزینه انرژی و سایر پیامدهای مرتبط با محیط زیست از طریق مدیریت نظام مند انرژی منجر می شود

مدیریت انرژی یک استاندارد در راستای بهبود مصرف انرژی است. به کمک استاندارد ایزو ۵۰۰۰۰ میتوان مصرف انرژی را بهینه کرد یعنی کمتر و مفید تر مصرف کرد و اتلاف انرژی را تا حد امکان کاهش داد. استاندارد ایزو ۵۰۰۰۰ به شاخه های مختلفی از جمله ۵۰۰۰۱ (پیاده سازی مدیریت انرژی) و ۵۰۰۰۶ (ممیزی انرژی) تقسیم می شود

به کوشش:
امیر حسین جعفری
کارشناس
توسعه مدیریت
مجمع کک سازی
و پالایشگاه ها





معنی کتاب

اے انسان
...وما، آنچه تو مے جو یے در وجود تو قرار داده ایم.