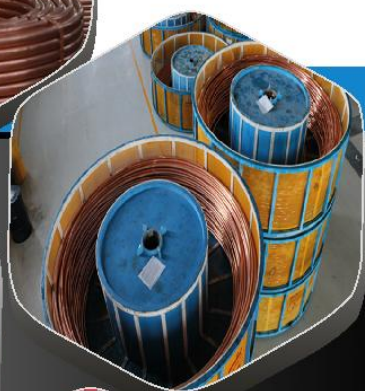




شرکت بابک مس ایرانیان

خبرنامه توسعه مدیریت - شماره ۲۹ - خرداد ماه ۱۳۹۷



با تجربه خودتان باید دانش را از علم استخراج کنید.
امام علی (ع)

Iranian Babak Copper Co

IRANIAN BABAK COPPER CO.

CEO: Mohammad Reza Mirzaei

Site: www.ibcco.midhco.com

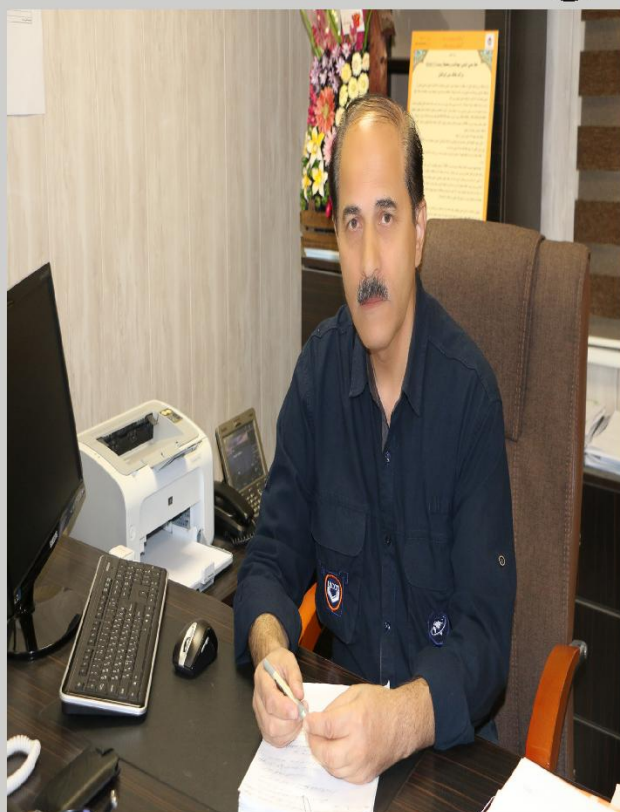
E-mail: info@ibcco.midhco.com

Phone: +۹۸۲ ۱۸۸۵۸۱۳۴۲-۰۲



فهرست

۲	سخنی با مدیر مجتمع
۳	سخنی با دانشکاران
۴	اخبار توسعه مدیریت
۵	اخبار بابک مس
۶	گزارش- ممیزی داخلی نظام آراستگی محیط کار
۷	گزارش- کمیته استقرار سیستم ها
۸	گزارش- اولین جلسه انجمن خبرگی مس
۹	گزارش- جلسه انجمن خبرگی سرمایه انسانی
۱۰	گواهینامه ها
۱۱	لغت نامه
۱۲	تازه ها



مدیر سخت کوش مجتمع شرکت بابک مس ایرانیان از افتخارات بدست آمده در تولید کاند مس بدون آلاینده و با استفاده از تکنولوژی دوستدار محیط زیست خبر داد و افزود:

مس خالص بطور معمول از ذوب کنسانتره سولفور مس بدست می آید. این روش به پیرومتالورژی و یا متالورژی حرارتی معروف می باشد. در سال های اخیر روش های نوین غیر حرارتی به نام هیدرومتالورژی یا انحلال کنسانتره توسط اسید سولفوریک نیز ابداع شده است. شرکت بابک مس ایرانیان از مجموعه هلدینگ میدکو واقع در شهرستان شهربابک و استان کرمان طرح تولید مس خالص به ظرفیت ۵۰۰۰ تن در سال را بر اساس آخرین روش های جدید و نوین هیدرومتالورژی جهانی انتخاب، طراحی و اجرا نموده است.

در این طرح اولین محصول خالص مس به روش بیوتانک لیچینگ و یا انحلال کنسانتره مس در محیط اسید سولفوریک و به کمک باکتری های معدنی و سپس تصفیه و الکترولیز در تاریخ ۹۶/۱۲/۲۱ بدست آمد.

وی در پایان این دستاورد بزرگ را خدمت مردم شریف ایران بویژه مردم زحمتکش استان کرمان تبریک گفت.



محمد کافی- کارشناس برق و ابزار دقیق

مدیریت دانش، راز موفقیت سازمان‌ها در قرن ۲۱ است. هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود، از مجموعه دانشی استفاده می‌کند که نزد تکتک افراد و در ذهن آنها انباشته شده است. در صورت عدم استفاده از این دانش ها، می‌توان شکست سازمان یا بالا بودن هزینه‌های ناشی از تکرار برخی فرایندهای تصمیم‌گیری و عدم استفاده مطلوب از سوابق تجربی و تصمیم‌گیری ها را انتظار داشت. به همین دلیل، سازمان‌های پیشرو اقدام به جمع‌آوری دانش نهفته نزد پرسنل و گروه‌های کاری می‌کنند که به آن «سرمایه دانش» گفته می‌شود.

امروزه سرمایه‌های یک سازمان تنها سرمایه مالی و فیزیکی نیست بلکه سرمایه دانش افراد مهمتر از آن دو بوده و باید مورد توجه مدیران قرار گیرد.



مجید طاهر نژاد- کارشناس انرژی و سیالات

در سطح سازمانی مدیریت دانش چهار مزیت عمده برای سازمان دارد: افزایش کارایی، بهره‌وری، کیفیت و نوآوری.

به‌طور کلی در امر مدیریت دانش هدف هر سازمانی این است که هر کاری که در سازمان انجام می‌شود، به‌گونه‌ای مدیریت شود که تاثیر مثبتی بر روی فعالیت های کارکنان داشته باشد.

نقش مدیران ارشد در تحکیم این مفاهیم و در نتیجه مدیریت بهینه دانش غیر قابل انکار است. از جمله نقش‌هایی که مدیران ارشد در فرایند مدیریت دانش می‌توانند داشته باشند، عبارتند از:

- ایجاد نگرش مثبت درباره مدیریت دانش در بین کارکنان سازمان؛
- ترکیب و به‌کارگیری مدیریت دانش در برنامه‌های استراتژیک سازمان؛
- ارائه و آموزش مدیریت دانش به مدیران میانی؛
- تسری نگرش «به اشتراک‌گذاری دانش» در بین کارکنان سازمان.

اخبار توسعه مدیریت

ارزیابی وضعیت مدیریت دانش شرکت بایک مس ایرانیان در تاریخ ۹۶/۱۲/۰۵ به انجام رسید. در این ممیزی پس از افتتاحیه مصاحبه ای با مدیران ارشد انجام گرفت و پس از آن واحدهای مختلف از نظر معیارهای مدل جهانی MAKE مورد سنجش قرار گرفتند.

ارزیابی وضعیت مدیریت دانش



در روز جهانی کار و کارگر نشست با حضور رئیس سازمان تأمین اجتماعی، رئیس شبکه بهداشت، رئیس اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان و نیز جمعی از مدیران شرکت بایک مس ایرانیان برگزار شد. در پایان این نشست که محور اصلی آن اهمیت سلامت جسم و روان نیروهای انسانی بود، پروانه تأسیس و فعالیت مرکز بهداشت کار به مدیریت مجتمع تقدیم شد.

اعطای پروانه تأسیس مرکز بهداشت کار به شرکت



به دستور مدیریت محترم عامل آرشیو اسناد فنی کارخانه لوله مسی در تاریخ ۹۶/۱۱/۰۲ در دستور کار قرار گرفت. به این منظور دو کمیته راهبری و اجرایی تشکیل شده و گانت چارت مورد نظر تهیه شد. هم اکنون با تلاش اعضای کمیته اجرایی و نظارت کمیته راهبری بیش از ۵۰ درصد کار انجام شده و امید است تا پایان مردادماه سال جاری این پروژه به اتمام برسد.

آرشیو اسناد فنی کارخانه لوله مسی



به مناسبت جشن پیروزی انقلاب اسلامی، از ۸ نفر از دانشکاران برتر شرکت بایک مس ایرانیان آقایان مهندس اختری، سنجری، خالقیان، بهزادی، تجارزاده، کافی و طاهرزاد تقدیر شد. در این مراسم آقای طالبی به اهمیت تسهیم دانش و به کارگیری آن اشاره نموده و از تمامی همکاران خواستند در این امر مشارکت فعالی داشته باشند.

تقدیر از دانشکاران برتر



باتوجه به مجهز شدن سالن تولید به ایستگاه های دانشی، آموزش های لازم جهت آشنایی هرچه بیشتر همکاران با مدیریت دانش و نحوه ی ثبت دانش ها در سامانه به ایشان داده شد. این آموزش ها حین کار بوده و در پای خط تولید برگزار شدند.

آموزش مدیریت دانش حین کار



در راستای شرکت در جشنواره مدیریت دانش میدکو، جلسه ای برای دانشکاران برتر با حضور مدیر مجتمع ترتیب داده شد. در این جلسه آقای مهندس رحمانی ضمن سپاس از دانشکاران، آنها را به ثبت هرچه بیشتر دانش تشویق نموده و اذعان داشتند مشکلات کارخانه بایستی به وسیله ی دانشکاران و تیم های دانشی حل شود.

حمایت مدیر مجتمع از دانشکاران





شبیافت افکاری فانواری



مراسم جشن ۴۰ سالگی انقلاب اسلامی



توزیع بروشور در روز ۱۳ فروردین



گر امیداشت روز درختکاری



تقدیر از نغرات برتر امیدوار ورزشی میهنکو



دریافت لوح تقدیر برترین شرکت در اجرای آیین نامه ها

میزی داخلی نظام آراستگی محیط کار (۵S)



در ادامه ی فعالیت های مربوط به استقرار نظام آراستگی محیط کار، ممیزی واحدهای مختلف توسط تیم ممیزی ۵S انجام شد. در این ممیزی که در روز های سه شنبه و چهارشنبه مورخ ۹۷/۰۳/۰۱ و ۹۷/۰۳/۰۲ به انجام رسید، تمامی واحدهای عملیاتی و پشتیبانی کارخانه لوله مسی مورد ممیزی قرار گرفتند که پس از اتمام ممیزی واحدهای مهمانسرا از قسمت اداری و پشتیبانی، آزمایشگاه از قسمت یوتیلیتی و دستگاه کشش مستقیم (KN ۱۲۰) از تولید به عنوان واحدهای برتر انتخاب شدند.

موارد مورد تاکید تیم ممیزی داخلی نظام آراستگی محیط کار (۵S):

- این ممیزی هر ماه و به طور مداوم انجام گیرد.
- برای استقرار اثربخش نظام آراستگی، در هر واحد یک نفر به عنوان همیار ۵S انتخاب شود.
- جهت افزایش نشاط، از گلدان و فلاورباکس در قسمت های مختلف و محیط های کاری استفاده گردد.



برگزاری کمیته استقرار سیستم ها



در ادامه ی نشست های مدیر کارخانه با همکاران عملیات جهت درک سیستم مدیریت کیفیت و مفهوم کنترل کیفیت جامع، جلسات مفیدی با حضور ایشان و صاحبان فرایند در ایستگاه های مختلف تولید برگزار گردید. این جلسات که یکشنبه های هر هفته و به طور منظم برگزار می شد نقش قابل توجهی در پیشبرد اهداف سیستم مدیریت کیفیت داشت. در این جلسات تمامی مستندات مربوط به عملیات توسط آقای مهندس انداز و صاحبان فرایند بازنگری شده و شناسنامه های فرایندها در فرمت جدیدی ارائه شدند. بدین ترتیب تاکنون فاز بازنگری مستندات فرایندهای تولیدی به اتمام رسیده و وارد فاز اجرایی و ثبت سوابق شده ایم. همچنین به دستور آقای مهندس انداز تمامی صاحبان فرایند مسئول آراستگی محیط کار خود بوده و می بایست با تمام مسائل ایمنی مربوط به محیط اجرای عملیات خود آشنا باشند که در این راستا جزواتی شامل دستورالعمل های ایمنی، خطرات، ریسک ها، جنبه های زیست محیطی و برگه های MSDS تمامی فرایندها توسط واحد ایمنی تهیه و در اختیار صاحبان فرایندها قرار گرفت. علاوه بر این قرار شد جهت ارزیابی اثربخشی فرایندها تمامی صاحبان فرایند شاخص های فرایندی را در دوره های پایش مشخص شده در شناسنامه فرایند خود پایش نموده و گزارشات آن را ارائه نمایند.



اولین جلسه انجمن خبرگی مس روز شنبه مورخ ۹۷/۰۲/۱۵ با حضور ۲۲ نفر از همکاران مجتمع و ۲ نفر از همکاران چاه موسی و فولاد زرند ایرانیان و با تدریس آقای مهندس غلامرضایی در شرکت بابک مس ایرانیان برگزار شد.

در این جلسه که با معرفی کانال های مدیریت دانش میدکو و انجمن های خبرگی فراسازمانی میدکو آغاز شد، آقای مهندس غلامرضایی مدل های مختلف مدیریت دانش و مدل مدیریت دانش میدکو، ابزارهای مدیریت دانش و گام های تشکیل انجمن های خبرگی را آموزش دادند. پس از اتمام آموزش به پیشنهاد آقای مهندس غلامرضایی و نظر همکاران، هسته ی مرکزی انجمن خبرگی مس شامل آقایان مهندس علیرضا صابر، حمید پاینده، مسعود ملکی زاده، میثم صادقی پور از مجتمع و آقای مهندس فلاح از مجتمع کاتد چاه موسی تعیین شد. سپس برای تعیین موضوع جلسه ی بعد از تمامی حاضران خواسته شد دغدغه های خود را روی یک کاغذ A۴ نوشته و ارائه نمایند. پس از جمع آوری، دغدغه ها را روی وایت برد نوشته و از روی آنها خواندند تا اگر کسی سوالی داشت بپرسد. سپس از بین ۳۶ دغدغه نوشته شده، ۸ دغدغه که بیشترین تکرار و رای را داشت انتخاب شد. بعد این ۸ دغدغه نیز اولویت بندی شدند و "انحلال کالکوپیریت" به عنوان موضوع جلسه بعدی انتخاب شد و قرار شد آقای مهندس کریم زاده (دبیر انجمن) موضوع جلسه ی بعدی را در کانال تلگرامی انجمن به بحث گذاشته و زمان جلسه بعدی نیز توسط هسته مرکزی انجمن تعیین و اطلاع رسانی گردد.



اولین جلسه انجمن خبرگه سرمایه انسانی با موضوع "قراردادهای روانی" روز دوشنبه مورخ ۹۷/۰۲/۱۰ در محل امور اداری کارخانه لوله مسی و با حضور مدیریت سرمایه انسانی، سیستم ها و روش ها و جمعی از پرسنل اداری برگزار گردید. در ابتدای جلسه آقای طلائیگی مقدماتی در خصوص قراردادهای روانی در سازمان توضیح داده و از همکاران خواستند برداشت های خود را از این موضوع بیان کنند. همکاران نیز با ذکر مثال های مختلف قراردادهای روانی را انتظارات و خواسته های نانوشته ای تعریف نمودند که در ذهن کارمندان وجود دارد و آنها توقع برآورده شدن آن خواسته ها را از کارفرمای خود دارند. پس از ارائه تعریف ها و مثال ها، آقای طلائیگی از همکاران خواستند به این سوال به عنوان یک دغدغه پاسخ دهند که: "چنانچه قراردادهای روانی به هر دلیلی نقض شود، چه کنیم تا بتوانیم پیامدهای آن را مدیریت کنیم؟"

همکاران باتوجه به دغدغه مطرح شده راهکارهای خود را ارائه نمودند که جمع بندی آن به این صورت بود:

- یکی از ابزارها برگزاری جلسات هم اندیشی بین کارفرما و کارمندان است که بایستی با شفاف سازی همراه باشد و کارمندان بدون هیچگونه نگرانی انتظارات خود را مطرح نمایند.
- بایستی تناسب شغل و شاغل مورد توجه قرارگیرد.
- تعادل کار و زندگی را جدی گرفته و برای خانواده پرسنل سمینارهای آموزشی توسعه فردی برگزار گردد.
- به تناسب مشکلات ایجاد شده از پرسشنامه ها استفاده شود.
- قبل از دادن پاداش، نیازهای پرسنل مشخص شود.

آقای طلائیگی ضمن ابراز امیدواری از نتایج این جلسه افزودند: چنانچه این جلسات به نتیجه مطلوب برسد، با ترویج آن ها در سایر امور سازمان شاهد حذف رفتارهای انحرافی و جایگزینی رفتارهای شهروندی سازمانی خواهیم بود.

در پایان سوال "در سالی که گذشت چه حسی هابی حالمان را خوب کرد و چه حسی هابی ما را اذیت کرد؟(چی کار کرد؟ چی کار نکرد؟)" با توافق اعضا به عنوان موضوع جلسه ی بعدی انتخاب شد.





طرح ریزی کیفیت (quality planning):

بخشی از مدیریت کیفیت که بر تعیین اهداف کیفیت و مشخص نمودن فرایند های عملیاتی ضروری و منابع مربوط به منظور دستیابی به اهداف کیفیت متمرکز است. (ایجاد طرح های کیفیت می تواند بخشی از طرح ریزی کیفیت باشد)

تضمین کیفیت (quality assurance):

بخشی از مدیریت کیفیت که بر ایجاد اطمینان از برآورده شدن الزامات کیفیت متمرکز است.

کنترل کیفیت (quality control):

بخشی از مدیریت کیفیت که بر برآورده شدن الزامات کیفیت متمرکز است.

مدیریت پیکر بندی (configuration management):

فعالیت های هماهنگ شده به منظور هدایت و کنترل پیکربندی (مدیریت پیکربندی عموماً بر فعالیت های فنی سازمانی متمرکز است که کنترل محصول یا خدمت و اطلاعات پیکر بندی محصول را در سراسر چرخه ی حیات محصول، ایجاد و نگهداری می نماید).

فرایند (process):

مجموعه ای از فعالیت های مرتبط با متعامل که ورودی ها را به منظور تحویل نتیجه مورد نظر بکار می گیرند. (ورودی های یک فرایند عموماً خروجی های فرایند دیگر می باشند و خروجی های یک فرایند عموماً ورودی های فرایند دیگر می باشند).

لغت نامه

مدیریت ارشد (top management):

فرد یا گروهی از افراد که سازمان را در بالاترین سطح، هدایت و کنترل می کند .

بافت سازمان (context of the organization):

ترکیبی از مسائل درون و برون سازمانی که می تواند بر رویکرد سازمان در ایجاد و دستیابی سازمان اثر بگذارند.

طرف ذینفع (interested party):

فرد یا سازمانی که می تواند بر تصمیم یا فعالیتی اثر گذارد یا از آن اثر بپذیرد یا بپندارد که از فعالیت و تصمیمات سازمان اثر می پذیرد .

مشتری (customer):

فرد یا سازمانی که محصول یا خدمتی که برای آن فرد یا سازمان در نظر گرفته شده یا وی درخواست نموده است را دریافت نموده ، یا می تواند دریافت نماید.

تامین کننده (provider):

سازمانی که محصول یا خدمتی را تامین می کند (در وضعیت قراردادی، تامین کننده گاهی "پیمانکار" نامیده می شود).

تامین کننده برون سازمانی (external provider):

تامین کننده ای که بخشی از سازمان نمی باشد. (تولید کننده، توزیع کننده، خرده فروش یا فروشندگان محصول یا خدمت)

بهبود (improvement):

فعالیتی به منظور ارتقای عملکرد (این فعالیت می تواند تکرار شونده یا منفرد باشد.)

بهبود مداوم (continual improvement):

فعالیتی تکرار شونده به منظور ارتقای عملکرد. (فرایند ایجاد اهداف و یافتن فرصت های بهبود یک فرایند مداوم با استفاده از یافته های ممیزی و نتایج نهایی ممیزی، تحلیل داده ها، بازنگری های مدیریت یا ابزار های دیگر است و عموماً به اقدام اصلاحی یا اقدام پیشگیرانه منجر می شود).

مدیریت کیفیت (quality management):

مدیریت مرتبط با کیفیت (مدیریت کیفیت می تواند شامل ایجاد خط مشی و اهداف کیفیت و فرآیندهایی به منظور دستیابی به اهداف کیفیت از طریق طرح ریزی کیفیت، تضمین کیفیت، کنترل کیفیت و بهبود کیفیت باشد.)



نصب آسیاهای عمودی کارخانه تولید کاتد

عملیات نصب آسیاهای عمودی کارخانه تولید کاتد شرکت بابک مس ایرانیان شروع شد.

عملیات نصب دو دستگاه آسیای عمودی (vert mill) کارخانه تولید کاتد شرکت بابک مس ایرانیان به منظور خردایش کنسانتره و تبدیل به ذرات با قطر تا ۱۰ میکرون که به عنوان ماده اولیه تولید کاتد در فرایند تانک بیولیچینگ کاربرد دارد آغاز شد.



افتتاح تولید کاتد به روش بایوتانک لیچینگ

روز دوشنبه ۲۱ اسفند ماه ۱۳۹۶ اولین کاتد مس به روش تانک بایو لیچینگ (استحصال مس با استفاده از باکتری) در مجتمع مس و کاتد مسی شرکت بابک مس ایرانیان با حضور آقای دکتر پورمند؛ مدیرعامل هلدینگ میدکو و جمعی از مدیران و دست اندرکاران این پروژه تولید شد.

در این مراسم آقای دکتر قاسمی مدیر عامل بانک پاسارگاد و رییس هیأت مدیره میدکو در تماس تلفنی اظهار داشت: امروز یک روز تاریخی نه تنها برای میدکو بلکه برای کشور ایران است، ایران تنها کشوری است که توانست با درایت، شجاعت، مدیریت و تلاش مجدانه مدیران متخصص میدکو برای اولین بار در دنیا به این مهم دست پیدا کند.

سپس جناب آقای دکتر پورمند در بیانات خود فرمودند: امروز روزی تاریخی برای صنعت مس در دنیا است. این مهم امری است شجاعانه از طرف فرزندان این انقلاب و هدیه ای است به ملت بزرگ ایران و در راس آنها جناب آقای دکتر قاسمی و گروه مالی پاسارگاد که همواره با حمایت های بی دریغ ما را مورد لطف و عنایت خود قرار داده اند.

از مزایای اصلی روش تانک بایولیچینگ میتوان به حذف کوره های ذوب و در نتیجه کاهش قابل ملاحظه آلاینده‌گی و همچنین صرفه جویی در مصرف آب و منابع انرژی در راستای حمایت از محیط زیست و مسوولیت های اجتماعی اشاره کرد.