



IRANIAN BABAK COPPER CO.

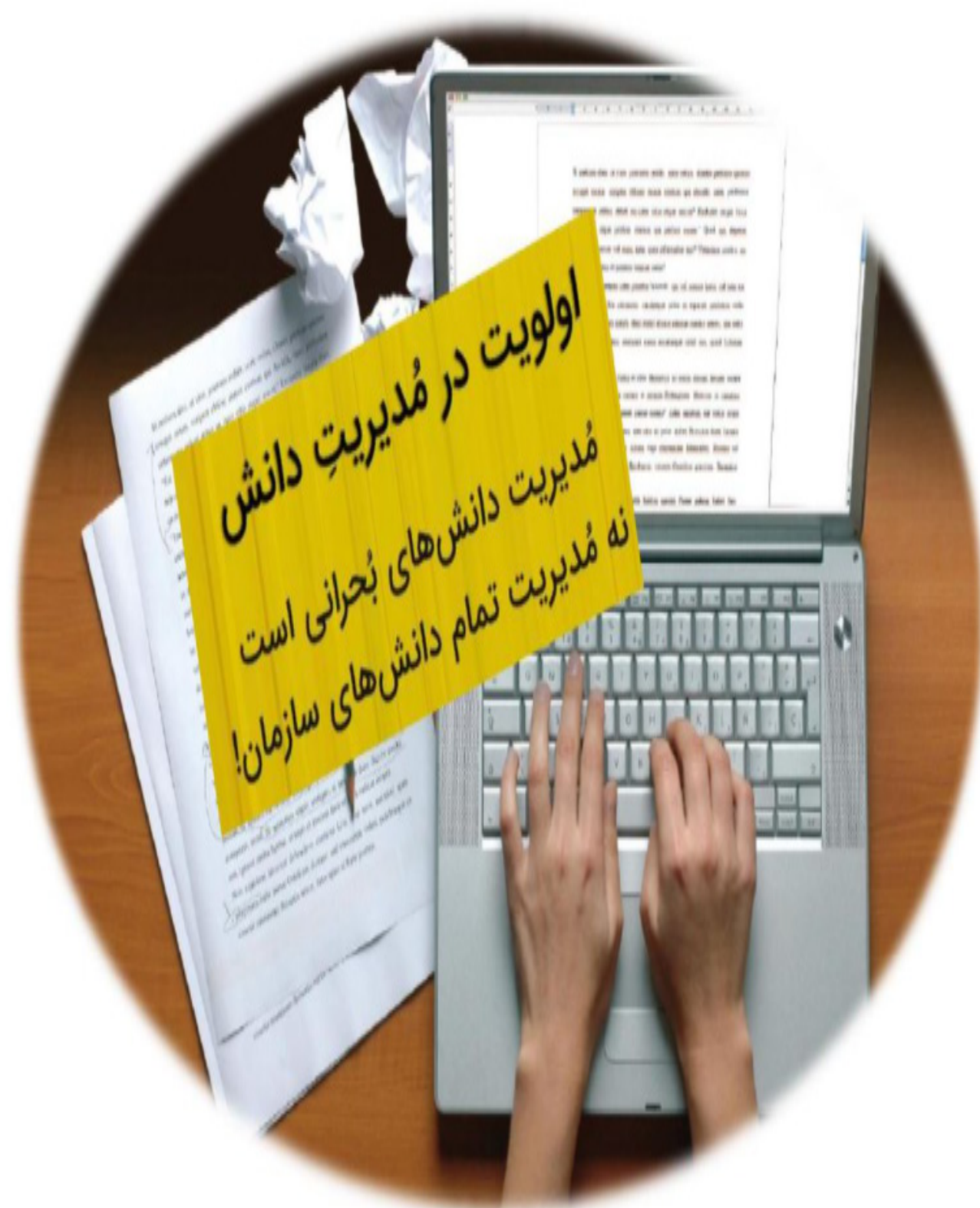
و تعالی سازمانی

شماره: ۶۴ - مهر ماه ۱۴۰۰

مدیریت توسعه خبرنامه



شرکت بابک مس ایرانیان



سر آغاز...

سخنی با مدیران/ محمدرضا میرزایی / ۴

سخنی با مدیران/ علی طلابیگی / ۵



سیری در جزیره دانش و بهره وری

دانشکاران و ایده پردازان / ۶

طراحی و ساخت پمپ اسلاری از جنس استنلس استیل / ۷

دستیابی به دانش فنی و تکنولوژی تغییر ساینز لوله های اولیه و افزایش ظرفیت تولید به روش آپکست در کارخانه لوله / ۸

طراحی و ساخت پمپ اسلاری / ۱۰

حذف دود ناشی از روغن کشش در دستگاه آنیل میانی / ۱۱



برگ آزاد

سازمان ها و رهبری کوانتومی / ۱۲

چگونه از هوش هیجانی در محیط کار استفاده کنیم؟ / ۱۴

نگاهی به اهمیت فلز لیتیوم در سبد فلزات جهانی / ۱۷



سیری در اخبار

اخبار توسعه مدیریت مجتمع بابک مس / ۱۸

اخبار مجتمع بابک مس / ۲۰

اخبار توسعه مدیریت میدکو / ۲۲



طراحی و تألیف : فاطمه طهماسبی

با تشکر از واحد روابط عمومی و تمامی همکارانی که به ما در تهیه این شماره یاری رساندند.



مدیریت؛ نگرش، برنامه ریزی و عملیات علمی قابل توسعه در استفاده اثربخش از سرمایه هاست.

در اینجا قصد ندارم به شرح جزء به جزء کلمات و واژه ها بپردازم اما مایلم به یک نکته اشاره کنم و آن «توسعه» است. دنیای امروز با سرعتی غیر قابل پیش بینی در حال پیشرفت و تغییر است و اگر به شیوه های گذشته در مدیریت متکی باشیم بی شک حاصلی جز شکست نخواهیم داشت. از سویی هدف غایی تمام فعالین عرصه صنعت و تولید خدمت به مردم و سرمایه های کشور است. این مهم نیز زمانی بدست می آید که با روشهای علمی و مشارکتی مدیریت شود.

توسعه فرایندی است که اولاً باید پایدار باشد نه مقطعی ثانیاً توسعه زمانی اتفاق می افتد که همه جانبه باشد. توسعه تک بعدی منجر به عدم تعادل در نتایج طولانی مدت خواهد شد. نکته سوم در مقوله توسعه علمی بودن آن است. توسعه بدون دانش و پردازش علمی ایجاد نمیشود. گرچه گاهی ممکن است راندمان مقطعی با توسعه پایدار اشتباه گرفته شود.

با این مقدمه توجه خوانندگان عزیز را به تکنیک هایی از سبک مدیریت مشارکتی در شرکت بابک مس ایرانیان بعنوان یکی از شرکتهای زیرمجموعه میدکو جلب میکنم. همانگونه که میدانیم سبک مدیریت مشارکتی نمادی از توسعه پایدار است. در این راستا بابک مس ایرانیان کوشیده است سازمانی یادگیرنده و یاددهنده و دانش محور باشد. دلیل این ادعا فعالیت سامانه ثبت دانش است که استفاده از خرد جمعی در تمام سطوح را به بهترین نحو ممکن میسر کرده است. مکانیزه شدن سیستم نظام پیشنهادات در راستای افزایش مشارکت پرسنل در پیشبرد اهداف شرکت و نیز تشکیل تیم « تسهیل گران توسعه و تعالی» از دیگر اقداماتی است که در این سبک مدیریت اجرا شده است. همچنین حضور موفقیت آمیز در ارزیابی ها و جوایز بین المللی نمونه های دیگری از تکنیک های دانش محور توسعه است.

جادارد در این مجال از تمام همکارانم که با نگرش و عملکرد مثبت خود به مقوله مهم و تاثیرگذار توسعه مدیریت ما را در نیل به اهداف عالییه همراهی میکنند کمال تشکر را داشته باشم. همچنین برای دست اندرکاران نشریه پر محتوای توسعه مدیریت آرزوی توفیق روزافزون دارم.

محمدرضا میرزایی

مدیر عامل شرکت بابک مس ایرانیان



ضرورت مشارکت کارکنان در سازمان های امروزی مانند هوای تنفسی برای یک موجود زنده است.

نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمان است، چرا که هرگونه بهبود و پیشرفت در سیستمهای فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می گیرد. توان فکری و اندیشه های کارکنان به عنوان سرمایه ای نهفته می باشد. هر سازمانی که بتواند از این سرمایه های نهفته بیشترین استفاده را بکند به همان اندازه رشد و توسعه می یابد. نیروی انسانی بر خلاف سایر منابع با مصرف کردن مستهلک نمی شود و هر چقدر از اندیشه استفاده نماید به همان اندازه توانمندتر می شود. از طرف دیگر مشارکت یکی از نیازهای فرا مرتبه انسانها به شمار می رود که ریشه در فطرت بشری دارد. افرادی که در فعالیتهای سازمان شرکت نمایند و از اندیشه و فکر پاک استفاده کنند علاوه بر پیشرفت سازمان در تعالی خویش نیز گام برداشته اند. برای بهبود بهره وری از مکانیزم های مختلف استفاده می کنند که یکی از مکانیزمهای مدیریتی، بهره گیری از تکنیک های مختلف مدیریت مشارکتی است. مشارکت راهکاری است که به کارکنان اجازه داده می شود به جای اینکه همیشه مدیریت و رهبری شوند از توانایی های خود بهره گیرند، فکر کنند و قوه خلاقیت خود را به کار اندازند و در تصمیم گیری ها مشارکت داشته باشند. بهترین ابزار جهت اعمال مدیریت مشارکتی، تعهد، ایمان و اعتقاد مدیران سازمانهاست. تا زمانی که مدیریت سازمان اعتقاد به مشارکت کارکنان نداشته باشد مدیریت مشارکتی تحقق پیدا نخواهد کرد.

مکانیزم های متفاوتی برای عملی کردن مدیریت مشارکتی وجود دارد که عمده ترین تکنیک برای مشارکت کارکنان استقرار نظام پیشنهادات در یک سازمان است. آنکه بیشتر مشورت می کند کمتر اشتباه می کند.

نظام پیشنهادات ، تکنیکی است که می توان از اندیشه های کارکنان برای مسئله یابی، چاره جویی و حل مسائل و مشکلات سازمانی بهره جست. بر اساس نظام پیشنهادات کلیه کارکنان از عالیترین رده سازمانی تا پایین ترین سطح آن می توانند پیشنهادات، ایده ها ، ابتکارات و نظرات خود را برای رفع نارسایی های موجود در روند کاری و یا بهبود روشهای انجام کار و یا افزایش کیفیت تولید ارائه دهند. پس هنر مدیران ارشد و میانی این است که این انگیزه را در کارکنان هر سازمان ایجاد نمایند .

باید کارکنان در تصمیم گیریهای سازمان مشارکت داده شوند و بتوانند در تعیین مسیر رسیدن سازمان به اهداف خود نقش اساسی داشته باشندوقتی بدانند که پیشنهادات آنان اجرا می گردد و نقش خود را در این مسیر موثر می دانند مطمئناً راغب به پیشنهادات بهتر می گردند.

شاید از مهمترین دلایل عدم استقبال کارکنان از سیستم پیشنهادات این است که نظرات و پیشنهاداتی را مطرح کرده اند ولی به آنها بهایی داده نشده است و لذا برای کارکرد بهتر این نظام در سازمانها ابتدا باید کار فرهنگی صورت گیرد تا ذهنیتی که از ارائه پیشنهادات دارند تغییر یابد. بررسی ها و تحقیقات نشان می دهد کسانی که از این نظام بهتر و بیشتر استفاده کرده اند، قسمتی از رشد و پیشرفت خود را مرهون مدیریت مشارکتی می دانند. به همین منظور اغلب موفقیت سازمانها را نه به خلاقیت و نوآوری کارکنان بلکه به نوع و شیوه مدیریت آنها نسبت می دهند که آن هم به چگونگی تشویق و ترغیب، افزایش انگیزه، خلاقیت و نوآوری کارکنان بستگی دارد.

علی طلائیگی

مدیر سرمایه انسانی و HSEC



علیرضا صابر
مدیر آزمایشگاه‌ها و کنترل کیفیت



سید محمدجواد واعظی
مدیر بازرگانی



صفرعلی رضایی
مدیر کارخانه لوله



مجید طاهر نژاد
رئیس تعمیرات کارخانه لوله



سعید سفلائی
مسئول تعمیرات مکانیک



حمید پاینده
سرپرست کوره‌ها



محمدعلی بخشی
تکنسین تعمیرات مکانیک



سعید کریم زاده
مسئول تعمیرات برق



هادی منگلی
مسئول تعمیرات مکانیک



امیر جعفری یزدی
تکنسین تأسیسات



حسین کریمی
تکنسین فنی



محمد مهدی یزدانی
مسئول سرمایه انسانی و اداری



مسعود ملکی زاده
کارشناس ارشد میکروبیولوژی



محمد مهدی کرکه آبادی
کارشناس فروش داخلی



مسعود توسلی
کارشناس فروش داخلی



آرمان زین الدینی
کارشناس بانک اطلاعات و ارتباط با مشتری



میلاد پورناصری
تکنسین فنی



مسعود آل سعدی
تکنسین فنی



مجتبی پرویزی
مسئول انبار



حامد کارگر
کارشناس خرید خارجی



طراحی و ساخت سامپ پمپ اسلاری از جنس استنلس استیل

در ناحیه فیلترپرس چهار عدد فیلتر وجود دارد که کار فشرده سازی مواد اسلاری که از تیکنر ۲۵ و ۲۶ فرستاده می شود را بر عهده دارد طی این فرایند سیال رقیق جدا شده از کیک زرد حاصله به وسیله خطوط کشیده شده به داخل سامپ ریخته می شود که این سیال مجدد به تیکنر ۲۵ باز گرداننده می شود و این عمل به وسیله پمپ سامپ انجام می شود.

از مزایای این سامپ پمپ نسبت به دیگر سامپ پمپ ها وزن کم آن می باشد زیرا در آن ناحیه امکان استفاده از جرثقیل نمی باشد و نفرات به راحتی می توانند آن را جهت تعمیرات به قسمت تعمیرگاه کارخانه انتقال دهند که این عمل روی پمپی که قبلا بوده به سختی صورت می گرفت.

سامپ پمپ ساخته شده با دور ۱۵۰۰ در دقیقه به طول ۱/۳۰ متر با فشار ۳ بار و هدر ۳۰ متر می باشد

قسمت بالای شافت به وسیله دو عدد بیرینگ و قسمت پایینی شافت به وسیله دو عدد بوش تفلونی با فاصله ۱۰ سانتی متر داخل یک محفظه بسته کار آب بندی و هم محور سازی شافت را انجام می دهد و برای جلوگیری از اصطحکاک حاصل از گشتاور شافت پمپ داخل بوش های تفلونی یک خط آب به لوله ای به قطر ۱/۴ اینچ طراحی شده که کار خنک کردن و ایجاد فشار مثبت جهت جلوگیری از ورود سیال به این محفظه بسته می شود که این کار باعث کاهش چشم گیری نسبت به پمپ های دیگر سایت در تعمیرات شده است.



امین صفرزاده
کارشناس تعمیرات مکانیک



غلامعباس طهماسبی
تکنسین فنی





صفر علی رضایی
مدیر کارخانه لوله



مجید طاهر نژاد
رئیس تعمیرات



حمید پاینده
سرپرست کشت

دستیابی به دانش فنی و تکنولوژی تغییر ساینز لوله های اولیه و افزایش ظرفیت تولید به روش آپکست در کارخانه لوله مسی

صورت مساله :

خط ذوب و ریخته گری کارخانه لوله شرکت بایک مس ایرانیان با تکنولوژی ریخته گری آب کست با دو کوره القایی از نوع کانالی در راستای تولید ۱۲۰۰۰ تن مادر تیوب توسط شرکت فنلاندی آپکست طراحی و ساخته شده است.

طبق طراحی، این کوره برای تولید ۱۲۰۰۰ تن مادرتیوب با دو ساینز ۳۸ میلیمتر و ۵۲ میلیمتر با ضخامت ۲,۵ میلیمتر طراحی و ساخته شده است.

جهت استفاده بهینه از ظرفیت کوره و طبق بررسی صورت گرفته توسط این واحد با تغییراتی در سیستم سخت افزاری و نرم افزاری کوره امکان تغییر خطوط ریخته گری از ساینز ۵۲ به ۳۸ میسر شد و تغییرات به نحوی برنامه ریزی شد که در صورت نیاز، امکان برگشت مجدد از ساینز ۳۸ به خطوط ۵۲ یا سایر ساینزها در کمترین زمان و هزینه را نیز دارد.

اهمیت و ضرورت انجام :

متاسفانه به دلیل برخی عیوب ریخته گری در ساینز ۵۲، کوره

فوق الذکر امکان تولید مادر تیوب در این ساینز را نداشت و عملاً ظرفیت کوره در این قسمت بدون استفاده مانده بود.

اجرا:

۱- امکان سنجی

پیشنهاد ارائه شده جهت جایگزینی خطوط ۵۲ با ۳۸ مورد بررسی قرار گرفت و مشخص گردید که جهت جایگزینی خطوط نیاز به تغییراتی در ماشین ریخته گری، کویلرها، سیستم ابزار دقیق و نرم افزار PLC می باشد.

در بررسی های اولیه و همچنین مشورت با کارشناسان واحد تولید و تعمیرات، تغییر ساینز خطوط ریخته گری قابل اجرا بود. که جهت امکان سنجی عملی این پروژه، یکی از خطوط ریخته گری ساینز ۳۸ با ۵۲ در قالب مرحله اول پروژه انجام شد.

۲- فرضیات و مبانی

راهکار ارائه شده در این پیشنهاد بر مبنای کاهش ظرفیت تولید مادر تیوب به دلیل عدم امکان تولید با کیفیت از طریق ریخته گری با خطهای ۵۲ میلیمتر و همچنین کامل نبودن سبد کالای کارخانه می باشد.

۰ طراحی و تهیه نقشه شامل قطعات و ملزومات تغییر ساختار ماشین ریخته گری.

۰ ساخت رولر های ماشین ریخته گری و سیستم کولینگ.

۰ تعویض رولر و پینچ رول ها و همچنین اسپلیت رول های ماشین ریخته گری.

۰ تعویض سیستم خنک کننده مادر تیوب مطابق

با طراحی جدید.

۰ تنظیم سیستم کولینگ خط های ریخته گری جدید نصب شده بر روی ماشین ریخته گری.

۰ تغییر سیستم PLC سرو موتورهای ماشین ریخته گری مطابق با تغییرات اعمال شده.

۰ تنظیم سیستم PLC کویلرها مطابق با ساینز جدید.

در ارائه راهکارها سعی شده است تا با صرف حداقل هزینه و زمان و با ایجاد کمترین تغییرات در سیستم ماشین ریخته گری، موثرترین راهکارها اتخاذ گردد همچنین میزان تاثیر گذاری آن طی تست های عملی مورد بررسی قرار گرفت.

امکان سنجی عملی تغییر ساینز ۵۲ به ۳۸ میلیمتر با استارت یکی از ۴ خط ۵۲

در این مرحله جهت حصول اطمینان از اجرایی بودن تغییر ساینز یاد شده، قبل از شروع طراحی و ساخت تجهیزات و تغییرات نرم افزاری، با استفاده از تجهیزات موجود بر روی یکی از خط های ۳۸ میلیمتر، تغییر ساینز انجام و پس از انجام ریخته گری با کیفیت مطلوب، پروژه وارد مرحله اجرای نهایی شد که اقدامات انجام شده در این مرحله شامل موارد ذیل بود:

۰ طراحی و تهیه نقشه ساخت قطعات و ملزومات تغییر ساختار ماشین ریخته گری

۰ ساخت رولر ها و تجهیزات خنک کننده های ماشین ریخته گری و سیستم کولینگ

۰ تعویض رولر و پینچ رول ها و همچنین اسپلیت رولر های ماشین ریخته گری

۰ تعویض سیستم خنک کننده مادرتیوب مطابق طراحی جدید

۰ تنظیم سیستم کولینگ خط های ریخته گری نصب شده مطابق با طراحی جدید

۰ تغییر سیستم PLC سروموتور های ماشین ریخته گری مطابق با تغییرات انجام شده

دستاوردها :

* افزایش ظرفیت تولید مادرتیوب ساینز ۳۸

* رفع محدودیت های تولید محصولات کویل (با توجه به اینکه تنها ۴۰ درصد از سبد های تولیدی آپکست قابلیت تبدیل به محصول کویل با ضخامت پایین را دارا بود با شرایط جدید محدودیت تولید کویل با ضخامت پایین بهبود یافت).

* امکان تست دای های گرافیتی ارسالی با شرایط و پارامتر های مختلف ریخته گری بصورت موازی با تولید معمول برنامه ریزی شده میسر شد.





امین صفرزاده
کارشناس تعمیرات مکانیک

غلامعباس طهماسبی
تکنسین فنی

طراحی و ساخت پمپ اسلاری

پمپ‌های اسلاری دارای ذرات جامد و ساینده می‌باشند که این موضوع باعث خاص بودن شرایط کاری آنها می‌گردد و از موادی ساخته می‌شوند که مقاومت بالایی داشته باشد. این پمپ‌ها دارای پروانه رابری بوده که در مقابل سیال اسیدی و ذرات جامد مقاوم باشد و عمر بیشتری داشته باشد اما در صورت وارد شدن ذرات جامد خارجی درشت به پمپ رابر پروانه از بین رفته و عمر آن را کوتاه می‌نماید که با توجه به خرابی‌ها و توقف پی در پی پمپ تصمیم گرفته که پروانه این پمپ‌ها را از جنس مقاوم تری ساخته که دوام و عمر بیشتری در این شرایط کاری یعنی سیال اسیدی ذرات جامد و ساینده و ذرات جامد درشت خارجی داشته باشد. پروانه ساخته شده از جنس استنلس استیل ۶۱۳ می‌باشد و باعث طول عمر بسیار زیاد پروانه و پمپ می‌گردد زیرا سیال اسلاری این پمپ‌ها دارای درصد زیادی آهک بوده و سایش خیلی کمتر از بقیه جاها است و مساله اصلی ذرات جامد خارجی است که با ساخت این پروانه این مشکل نیز برطرف گردیده است. پروانه این پمپ‌ها از نوع پروانه باز بوده است.

پس از نقشه کردن پروانه پمپ اقدام به ساخت آن کرده که شامل مراحل زیر می‌باشد:

۱-تهیه صفحه که پره‌ها بر روی آن قرار می‌گیرد

۲-تهیه پره‌های پمپ

۳-تهیه و ساخت هسته مرکزی پروانه که از داخل جای خار دارد و پروانه را به شافت متصل می‌نماید

۴-تهیه و ساخت پره‌های پشت صفحه‌ای که سمت سیستم آب بند قرار دارد برای کاهش فشار سمت مکانیکال سیل

۵-مراحل تراشکاری و بالانس نمودن قطعات

۶-جوشکاری قطعات ساخته شده

۷-اسید شویی

۸- تست ابعادی و اندازه پروانه بر روی پمپ

۹- تست هیدرو استاتیک و فشار سازی پروانه بر روی پمپ

که پس از ساخت پروانه و تست آن بر روی پمپ همه چی قابل قبول بوده و پمپ در مدار قرار گرفته است و پس از مدتی کارکرد بدون هیچ اثری از خرابی در مدار قرار دارد.

مزایای این پروانه ساخته شده نسبت به نمونه اصلی آن بر روی پمپ:

۱-مقاومت بیشتر آن در برابر ذرات جامد خارجی و درشت

۲- طول عمر بیشتر آن نسبت به نوع قبلی

۳- قابلیت ترمیم و استفاده مجدد از آن با کمترین هزینه

۴- طول عمر بیشتر پمپ

۵- کاهش توقف‌های خط در اثر خرابی پمپ

۶-کاهش هزینه‌های تعمیر و نگهداری



حذف دود ناشی از روغن کشش در دستگاه آنیل میانی

جواد ابراهیمی – تکنسین فنی واحد کشش

بیان مساله :

سیستم شست و شوی لوله‌ی دستگاه آنیل میانی در کارخانه لوله‌مس، قادر به تمیز کردن لوله‌ها نبوده و ورود نفت و روغن به داخل کوره باعث ایجاد دود در محوطه سالن می‌شود.

علل ریشه‌ای :

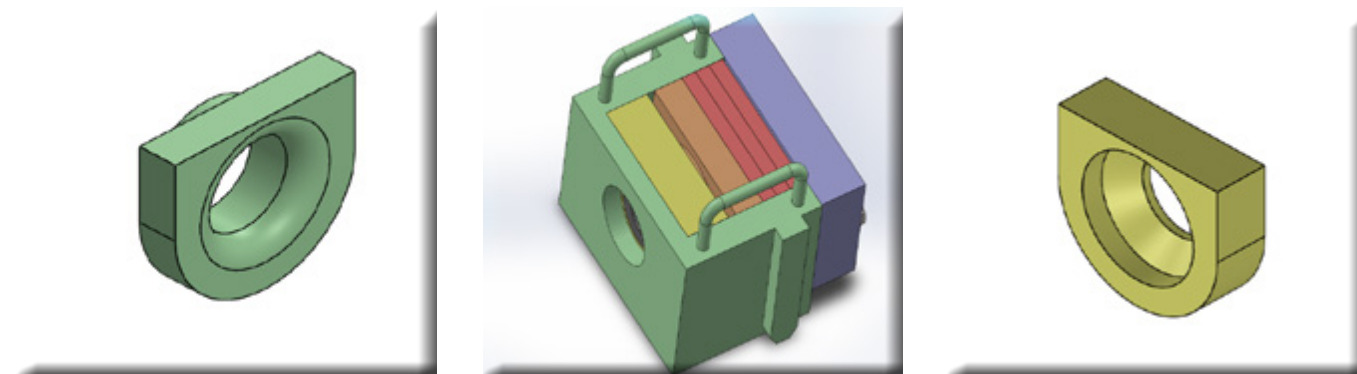
سیستم شست و شوی لوله توسط شرکت سازنده به گونه‌ای طراحی شده بود که نمیتوانست لوله‌ها را به درستی شست و شو دهد.

شرح اجرا :

با الگوبرداری از سیستم شست و شوی مورد استفاده در دستگاه فینیشینگ و به کار بردن واشر این دستگاه و نیز طراحی قطعات فلزی مناسب توانستیم سیستمی ایجاد کنیم تا در قسمت شستشوی نفتی، واشر با سطح لوله تماس بیشتری داشته باشد و لوله‌ی تمیز وارد کوره شود.

دستاوردها :

با انجام این کار دود ناشی از روغن کشش در دستگاه آنیل میانی به طور کامل حذف شد و آلودگی آب در قسمت خنک کاری دستگاه کاهش یافت. از طرفی حذف دود باعث افزایش ایمنی شغلی و حفظ سلامت اپراتورها گردید.





سازمان ها و رهبری کوانتومی

از دیرباز تاکنون، فیلسوفان و عالمان علوم طبیعی به طرح دیدگاه های گوناگونی درباره «حرکت» به مثابه یکی از عام ترین پدیده های طبیعی پرداخته اند. ارسطو و به پیروی از او ابن سینا، از حرکت و به ویژه حرکت مکانی و خصوصیات آن سخن به میان آورده اند. ارسطو بر این باور بود که اجسام در حالت طبیعی ساکن هستند و برای این که یک جسم با سرعت یکنواخت به حرکت خود ادامه دهد، باید پیوسته نیرویی بر آن وارد شود؛ در غیر این صورت به حالت «طبیعی» خود برمی گردد و ساکن می شود. اما نیوتن با بهره گیری از پژوهش های گاليله به این پندار رسید که اگر جسمی با سرعت یکنواخت به حرکت درآید و نیرویی بیرونی به آن وارد نشود تا ابد با شتاب صفر به حرکت خود ادامه خواهد داد.

این ویژگی را نیوتن در نخستین قانون حرکت خود چنین بیان می کند: قانون یکم: هر جسم که در حال سکون یا حرکت یکنواخت در راستای خط مستقیم باشد، به همان حالت می ماند مگر آن که در اثر نیروهای بیرونی ناچار به تغییر آن حالت شود.

دومین قانون به این پرسش پاسخ می دهد که اگر بر یک جسم نیروی خارجی وارد شود، حرکت آن چگونه خواهد بود و سومین قانون می گوید که هرگاه جسمی به جسم دیگری نیرو وارد کند، جسم دوم نیز نیرویی به همان بزرگی ولی در سوی مخالف بر جسم اول وارد می کند و برآیند کنش همزمان این دو نیرو باعث حرکت شتابدار می شود.

فیزیک نیوتنی پیش بینی رفتار ذرات یک ماده را از روند گذشته خودش امکان پذیر می دانست اما برخلاف آن، پیروان فیزیک کوانتومی معتقدند رفتار یک ذره و یا نتایج یک آزمایش، قابل پیش بینی نیست.

فیزیک کوانتومی شاخه ای بنیادی از علم فیزیک است که با پدیده های فیزیکی در مقیاس میکروسکوپی سر و کار دارد و دنیای ذرات بسیار کوچک را مورد بررسی قرار می دهد. این شاخه از فیزیک، نتایج عجیبی را در پی دارد که در دنیای واقعی قابل توجیه نیستند. فیزیک کوانتومی شاخه ای بنیادی از علم فیزیک است که با پدیده های فیزیکی در مقیاس میکروسکوپی سر و کار دارد و دنیای ذرات بسیار کوچک را مورد بررسی قرار می دهد. این شاخه از فیزیک، نتایج عجیبی را در پی دارد که در دنیای واقعی قابل توجیه نیستند.

در جدول ذیل بخشی از مقایسه مبانی فیزیک نیوتنی با مبانی فیزیک کوانتومی آورده شده است:

مبانی فیزیک نیوتنی	مبانی فیزیک کوانتومی
قطعیّت	عدم قطعیت
قابل پیش بینی بودن وقایع	تصادفی بودن وقایع
خردگرایی	کل گرایی
ساده سازی	پیچیده نگری
منظم دیدن دنیا	آشوبی دیدن دنیا

خبرنامه توسعه مدیریت شماره ۶۴ | مهرماه ۱۴۰۰

مشابه موارد فوق الذکر و براساس پاراگراف ها و جدول فوق، در سازمان ها نیز می توان مدیریت نیوتنی و مدیریت کوانتومی را در نظر گرفت، و این موضوع را مطرح نمود که اگر رفتار کارکنان قابل پیش بینی باشد دیگر چه نیازی به مدیریت است و با هر اتفاق در بدنه سازمان نتیجه و حاصل آن کاملاً مشخص بوده و علاوه بر آن رهبری کردن نیز بی معنی خواهد بود.

سازمان کوانتومی: سازمانی است در حال تغییر مداوم، وفق پذیر، چابک و بدون مرز که در آن نوآوری و اطلاعات، آزادانه در جریان است. این سازمان ها در فکر ثبات و تعادل نیستند و آن را عاملی در جهت نابودی خود می دانند. به طور کلی، خصوصياتی از جمله تقلیل گرایی، ساختار سلسله مراتب عمودی در سازمان های نیوتنی (سنتی) جای خود را به خصوصياتی از جمله چندجانبگی، چندجهتی، ساختارهای متقاطع رابطه ای و ترکیبی در سازمان های کوانتومی می دهند.

در مدیریت کوانتومی همه چیز به شرایط بستگی دارد و نتیجه فعالیت ها در زمان و شرایط مختلف، متفاوت خواهد بود و مدیران بر اساس اقتضا، بهترین راه را انتخاب می کنند. در این نوع مدیریت، کارکنان شرکای خلاق و فعال سازمان بوده و بر مهارت آن ها و اقدام تیمی و همکاری و تلاش همیارانه آن ها تاکید می شود.

چابک سازی، فلات زدگی شغلی و ترک سازمان

در سازمان های امروزی، مخصوصاً سازمان های کوانتومی، مدیران و رهبران سال هاست تلاش بر بازمهندسی سازمانی و افزایش چابک سازی سازمان دارند. بدین معنی که ساختار سازمانی از حالت عمودی خارج شده و بصورت تخت و افقی شکل گیرد و سلسله مراتب سازمانی به حداقل رسانده شود و بدین ترتیب قابلیت رهبری در کارکنان ایجاد شده و کارکنان با دارا بودن تنوع مهارت ها در سازمان فعالیت نمایند.

اما چابک سازی سازمان می تواند مخاطراتی نیز به همراه داشته باشد. یکی از مخاطرات و ریسک های چابک سازی سازمان، فلات زدگی شغلی است.

فلات زدگی شغلی

فلات شغلی وضعیتی است که در آن افراد از لحاظ ارتقاء و حرکت عمودی و افقی محدود می شوند؛ بنابراین فلات زدگی شغلی زمانی رخ می دهد که فرد در پستی قرار می گیرد که احتمال ترفیع و ارتقا عمودی

(فلات زدگی ساختاری) یا افزایش مسئولیت هایش (فلات زدگی محتوایی) به دلیل چابک سازی سازمان غیرممکن باشد و به واسطه آن میزان بهره وری فردی به سبب کاهش انگیزه شغلی کاهش می یابد. فلات زدگی شغلی آثار مخرب بسیار دارد که فرسودگی شغلی از مهم ترین پیامدهای آن است.

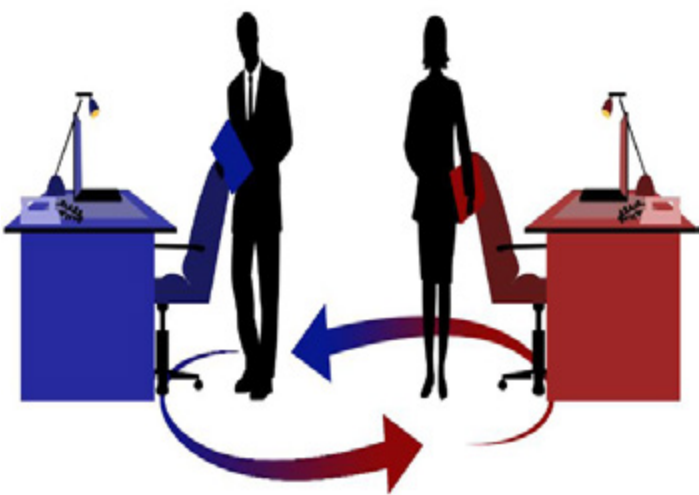
معمولاً فرد برای خروج از این وضعیت و استرس ناشی از آن، خویشتن شناسی اش را مورد بازبینی قرار داده و در مسیر دو مرحله ای مقاومت و استعفاء قرار می گیرد. در طول مرحله مقاومت، افراد امید دستیابی به ترفیع را حفظ و به قضاوت در مورد پیشرفتشان طبق افق زمانی ادامه می دهند. نتیجه آن است که آن ها مجدداً نسبت به شرکت تعهد حاصل کرده و با وضعیت فلات زده شان سازگاری حاصل می کنند. در صورتی که افراد در طی نمودن این مرحله ناموفق بوده و یا تشخیص دهند که امکان ترفیع آن ها دیگر وجود نخواهد داشت، وارد مرحله استعفاء می شوند که در طول این مرحله، به تدریج از کار کناره گیری کرده و غیرفعال می شوند.

راهکارها و روش های مقابله با فلات زدگی شغلی چیست؟

* غنی سازی شغلی، گردش و جابجایی شغلی

* تجدید ساختار سازمانی و مهندسی مجدد مشاغل و فرآیندهای کاری

در شرکت بابک مس ایرانیان طی یکسال اخیر، با برگزاری جلسات متعدد با مسئولین فرآیند تمامی واحدها و با مشارکت کارکنان سعی در اجرا و بهبود دو راهکار فوق و همچنین با برگزاری آزمون های پذیرش مدرک تحصیلی و رقابت برای تصدی مشاغل سطوح سازمانی بالاتر در کارخانجات لوله مسی و کاتد و ایجاد انگیزش بیشتر در تمامی کارکنان در جهت مقابله با این ریسک اقدام نمودیم.





چگونه از هوش هیجانی در محیط کار استفاده کنیم؟

بودند. یکی از متخصصین معتقد بود که پرتاب در هوای سرد موضوع مهمی نیست.

این واقعه در تاریخ ۸۲ ژانویه ی ۶۸۹۱ رخ داد. زمانی که شاتل فضایی چلنجر در مأموریت اس تی ای - ۱۵ -ال قرار داشت، سفینه ۳۷ ثانیه بعد از پرواز منفجر و مبدل به چند قطعه شد. این انفجار منجر به مرگ تمام هفت خدمه شاتل شد

قدرت هوش هیجانی گروهی

همان گونه که هر فردی واجد یکسری مهارت های هوش هیجانی است، تعدادی از افراد هم که با یکدیگر، گروهی را به وجود می آورند واجد هوش هیجانی جمعی و گروهی هستند. مثل همین گروه مهندس راجر، احساسات گروه بر نحوه رفتار یکسان در گروه مؤثر است. هوش هیجانی گروهی عبارت است از سبک و سیاقی که اعضای گروهی را به یکدیگر مرتبط کرده و اعضای گروه با استناد به آن تصمیم گیری می کنند و به سایر گروههای یک سازمان پاسخ می دهند. اولین بار این مفهوم در سال ۸۹۹۱ در مجله هاروارد بیزینس ریویو مطرح شد. وقتی اعضای گروهی هوش هیجانی بالایی دارند، به اوضاع دشوار هیجانی پاسخ سازنده ای داده و بر یکدیگر اثرات مثبتی می گذارند. خیلی ساده می توان گفت اعضای گروهی که هوش هیجانی خوبی دارند، نتیجهی بهتری می گیرند. آنها در حین کار و فعالیت احساس رضایت مندی عمیق تری از حرفه ی خویش را تجربه می کنند.

آگاهی هیجانی گروهی

به توانایی گروه برای درک مناسب هیجانهای مؤثر بر گروه آگاهی هیجانی گروهی گفته می شود. این آگاهی شامل شناخت چگونگی تمایل اعضاء گروه در واکنش به افراد و شرایط مشخص است. هوش هیجانی گروهی از چهار مهارت اصلی تشکیل می شود و شامل نوعی آگاهی هیجانی است که در کار گروهی افراد یک تیم نمایان می شود، همچنین این نوع آگاهی بر نحوهی مدیریت هیجانات روابط داخل و خارج گروه اثر می گذارد.

۱. مدیریت هیجان

۲. آگاهی هیجانی

۳. مدیریت روابط بیرون گروه

۴. مدیریت روابط درون گروه

مدیریت هیجان در گروه

منظور از مدیریت هیجان در گروه توانایی افراد در استفاده از آگاهی هیجانی گروه به مثابه یک کل است، توانایی که ضمن انعطاف پذیری باید بتواند رفتار گروه را در جهت مثبتی هدایت کنم این امر به معنای مدیریت واکنش هیجانی جمعی در پاسخ به شرایطی خاص است. گروههایی که می توانند چنین تمایلاتی را کنترل کنند نسبت به سایر گروه ها بسیار موفق تر هستند.

تیمی که به لحاظ هوش هیجانی قدرت بالایی دارد، سعی می کند تا هیجانات اعضاء خود را مدیریت کرده و از این هیجانات به نحوی استفاده میکند که بتواند در این زمان باقیمانده کاری در جهت ارتقاء گروه انجام دهد. تیمی که واجد مهارت های مؤثر مدیریت هیجانی است حداقل یک یا دو عضو مؤثر دارد که می توانند گروه را از رکود در آورده و به مسیر فعالیت برگردانند. البته منظور این نیست که به گروه بگویند نگرانی و ناامیدی خود را کنار بگذارند بلکه منظور این است که به جای احساس منفی مطلق، سعی کنند نگاهی سازنده به آینده داشته باشند. مدیریت هیجان گروه یکی از سخت ترین مهارت های هوش هیجانی است زیرا غالب اعضای هر گروه نمیتوانند به راحتی هیجانات خود را نزد سایر اعضاء گروه مدیریت کرده و یا در جلسات گروه پیرامون آنها گفتگو کنند. برای مثال وقتی مدیر ارشد گروهی به خاطر تلاش گروه از آنها تشکر می کند، گروه احساس هیجان مثبت کرده و در آن انگیزه ایجاد می شود. همچنین احتمال خطر کردن و خلاقیت در چنین گروهی تقویت می شود. از سوی دیگر اگر هیجانات شدت زیادی داشته باشد و مبدل به بی اعتنایی به اشتباهات شود، احتمال نادیده گرفتن خطرات مهم در گروه افزایش می یابد. اولین

گام در مدیریت هیجانها بعد از انگیزش بخشی این است که بتوانیم هیجانات خود را با خرد و عمل همراه کنیم. مدیریت هیجانات در یک گروه مستلزم بازبینی نقش هیجانات و مدیریت آنها در گروه به شکلی پیش برنده است، به گونه ای که بتواند باعث پیشرفت گروه شود.

آنچه به دست می آوریم نتیجه همراهی و کمک دیگران است.

مدیریت روابط درون گروه

مدیریت روابط درون گروهی عبارت است از توانایی اعضای گروه در تعامل مؤثر با یکدیگر برای ارائه پاسخ مناسب در شرایط دشوار و در برابر مشکلاتی که برای گروه رخ می دهد. این امر حاصل توانایی هریک از اعضای گروه در ایجاد تعامل سازنده با همه اعضاء گروه است. مهارت های مدیریت روابط درون گروهی به وسیله توانایی هریک از اعضا و استفاده از مهارت شایستگی اجتماعی آنها تقویت شده و افزایش می یابد. زمانی که هر عضو گروه مسئولیت آگاهی از هیجانات خود را برعهده می گیرد عملکرد گروه ارتقاء می یابد. وقتی جلسات گروهی برقرار است، خودمدیریتی و آگاهی اجتماعی برای هر عضو از گروه که در اتاق و جلسه حضور دارد، بسیار مهم است . تمامی اعضای گروه در مثبت نگاه داشتن رابطه حرفهای خود با سایر اعضاء گروه و مفید بودن این روابط مسئول هستند.

مدیریت روابط خارج گروه

مدیریت روابط خارجی گروه عبارت از توانایی گروه در عملکرد مؤثر یک گروه از گروههای سازمان است. فرض کنید یک گروه طراحی در جلسه پایانی برای تولید یک محصول جدیدی از یکی از اعضای گروه کنترل کیفیت دعوت می کند. آیا اعضای گروه طراحی با آن فرد به عنوان غریبه ای که باید نادیده گرفته شود، رفتار می کنند؟ یا او را به عنوان عضو جدید گروه خود به حساب می آورند؟ یا اینکه با او به شکل یک مهمان ناخوانده رفتار می کنند؟ گروهی حرفه ای و بسیار فعال است که بتواند به نصایح و پیشنهادات گروه دیگر، چه آن گروه قدرت تصمیم گیری برای انجام کاری داشته و چه نداشته باشد، توجه کند. چنین گروهی واجد مهارت های مدیریتی روابط خارج گروه است. این روابط اغلب باعث پیشرفت اهداف گروه می شود و آنهایی که به این موضوع توجهی نمی کنند معمولاً با تأخیر به اهدافشان می رسند. در بسیاری مواقع گروه ها فقط بر روابط درون گروهی متمرکز می شوند که این امر در درازمدت باعث بروز مشکلاتی برایشان می شود. امکان دارد گروهی با عملکرد بسیار خوب به دستاوردهایش بیش از اندازه توجه

کند و فراموش کند از افرادی که خارج از گروه در دستیابی آنها به موفقیت یاری رساندند قدردانی کند. چنانچه این گروه در آینده با مشکلی مواجه شود این احتمال وجود دارد افراد خارج از گروه تمایلی به کمک به آن گروه نداشته باشند. تیم مهندسی او - رینگ حقایق مهمی را درباره ی چلنجر و پرتاب آن آماده کرده بودند اما بر افراد تصمیم گیرنده ی خارج گروه نفوذی نداشتند، زیرا آنها از آغاز بر روی روابط خارج از گروه به درستی کار نکرده بودند.

ارتقاء هوش هیجانی گروه

گرچه تحقیقات رسمی در این حوزه بسیار جدید و نوپا است. اما نتایج پژوهش ها بیانگر آن است که گروههای واجد هوش هیجانی بالاتر، بیشتر و بهتر از سایر گروه ها به اهدافشان رسیده و همکاری بیشتری در جهت موفقیت و ارتقاء وضعیت حرفه ای سازمانها دارند. گروه هایی که نمره ی هوش هیجانی گروهی پایینی کسب کرده اند نسبت به گروه هایی که هوش هیجانی بالایی دارند عملکرد پایین تری را نشان میدهند. خصوصا توانایی آنها در تمرکز بر روی وظایف، فعالیتهای و اکتساب اهداف شخصی شان پایین تر از گروه هایی است که نمرات هوش هیجانی بالایی کسب کرده اند.

آموزش دادن مهارتهای هوش هیجانی می تواند عملکرد گروهی را ارتقاء دهد و نمره ی هوش هیجانی را افزایش دهد توانایی تمرکز گروه را بهبود بخشیده و باعث افزایش سطح عملکرد گروه هایی می شود که از قبل هوش هیجانی بالایی داشتند. هر تیمی که بخواهد مهارت های هوش هیجانی گروهی را ارتقاء دهد می تواند از این روش استفاده کند، اما سخت ترین مرحله آن است که بدانیم بر روی چه چیزی باید کار کنیم. هوش هیجانی گروهی به این معنا است که اعضای گروه واجد مهارت های هوش هیجانی بوده و از آن برای منافع گروه استفاده می کنند. البته معنای آنچه گفته شد این نیست که اعضای یک گروه همواره هوش هیجانی بالایی دارند. شاید آنها به عنوان یک انسان در بعضی مواقع احساس دلسردی و سرخوردگی داشته باشند و یا بیش از حد به خود اطمینان کنند، لازم است که سایر اعضای گروه بر سطح آگاهی اعضای بیافزایند، تا به این وسیله بتوانند در هیجاناتی که ممکن است واقعی و یا حتی مفید نباشند، تعادل ایجاد کنند.



بزرگ آزاد

سازار کافی - امور سرمایه انسانی



نگاهی به اهمیت فلز لیتیوم در سبد فلزات جهانی

شاید این خبر که شرکت کودلکو (شرکت ملی مس شیلی و بزرگترین تولید کننده مس جهان) به فعالیت در زمینه اکتشاف لیتیوم پرداخته اندکی جای تامل داشته باشد تا این بار به لیتیوم نه تنها به چشم یک فلز بلکه به عنوان یک گنج ارزشمند که نقش و تاثیر بسزایی بر روی تمامی موجودات زنده جهان اعم از انسانها، گیاهان و حیوانات دارد، بنگریم.

عنصر لیتیوم، به عنوان یک فلز استراتژیک در دنیا شناخته شده است و در صنایع با تکنولوژی بالا نظیر صنایع هسته ای، هوافضا، خودروسازی، باتریسازی، نظامی، شیشه و سرامیک، روانکارها و بسیاری صنایع دیگر مورد استفاده قرار می گیرد. ارزش اقتصادی قابل توجه این فلز به گونه ای است که بسیاری از کشورهای توسعه یافته و صنعتی با استفاده از ذخایر این ماده معدنی و انجام عملیات استحصال و فراوری، نه تنها نیاز صنایع داخلی خود به این فلز ارزشمند را مرتفع کرده اند، بلکه از آن به عنوان یک محصول صادراتی و با ارزشآوری بالا نیز استفاده می کنند. بسیاری از پژوهشهای انجام شده در دنیا، لیتیوم را به عنوان عنصر قرن ۱۲ معرفی کرده و از آن به عنوان منبع اصلی ذخیره انرژی در آینده یاد می کنند. وجود منابع شورابه های بسیار غنی در داخل کشور به عنوان ذخایر اصلی تولید لیتیوم در دنیا، دانش فنی بومی، امکان استفاده از انرژی پاک و ارزان قیمت گاز، نیروی انسانی متخصص، موقعیت جغرافیایی، منطقه ای و دسترسی به بازارهای جهانی از عواملی است که میتواند کشور را به عنوان قطب اصلی تولید لیتیوم در منطقه و دنیا تبدیل کند. در ایران بیش از ۰۶ پلایا در دریاچه های نمک خشک یا فصلی وجود دارد که پلایای خورو بیابانک، کویر بزرگ نمک، باتلاق گاوخونی و دریاچه نمک قم از مهمترین آنها هستند. علاوه بر لیتیوم، این پلایا حاوی مواد باارزشی همچون سولفات سدیم، منیزیم، بور و پتاسیم می باشند. در حال حاضر نیاز صنایع داخلی به لیتیوم به طور کامل توسط واردات از کشورهای دیگر

به ویژه چین انجام می شود، این درحالی است که علاوه بر ذخایر بالقوه لیتیوم، دانش فنی لازم برای استخراج این ماده معدنی در داخل کشور وجود دارد که نیازمند برنامه ریزی و تزریق سرمایه برای فعالیتهای اکتشافی در این حوزه است. درحال حاضر در پلایاهای قم، محیطه ای تبحیری استان خراسان و کرمان و گرانیتهای استان سیستان و بلوچستان نیز آثاری از وجود اندیسهای لیتیومی دیده شده است. هرچند در سالیان اخیر فعالیتهایی جهت اکتشاف و استحصال این فلز باارزش صورت گرفته است، اما هیچکدام از آنها جهت رفع نیازهای امروز و به ویژه آینده کافی نبوده است ارزش اقتصادی و کاربردهای فراوان لیتیوم، نگاه جدی به سرمایه گذاری و تدوین برنامه ها و قوانین حمایتی جهت برآوردن نیازهای داخلی و توسعه صنعتی و اقتصادی کشور را بیش از پیش آشکار می سازد. با تکیه بر دانش فنی تولید لیتیوم در داخل کشور نه تنها نیاز بسیاری از صنایع داخلی به این فلز باارزش مرتفع شده، بلکه افزایش صادرات، اشتغالزایی و توسعه صنایع مرتبط با این حوزه به ویژه صنایع دفاعی، هسته ای و ذخیره سازهای انرژی را امکانپذیر می سازد.



گواهینامه های سیستم های مدیریتی

در فرایند اولین ممیزی بازبینی سالیانه سیستم های مدیریتی که توسط شرکت SGS و با مشارکت تمامی همکاران مجتمع، ستاد تهران و ستاد کرمان، در مرداد ماه و به صورت آنلاین انجام گرفت، گواهینامه های سیستم مدیریت کیفیت بر اساس استاندارد ایزو ۹۰۰۱ ویرایش ۲۰۱۵، سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی بر اساس استاندارد ایزو ۴۵۰۰۱ ویرایش ۲۰۱۸ و سیستم مدیریت محیط زیست بر اساس استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ ویرایش ۲۰۱۵ و گواهینامه سیستم مدیریت HSE میدکو بر اساس الزامات میدکو تنها با ۳ عدم انطباق جزئی تمدید شدند. این گواهینامه ها در صورت اجرای ممیزی های مراقبتی موفق تا شهریور ماه ۱۴۰۲ اعتبار خواهند داشت.

افتخارات

شرکت بابک مس ایرانیان در سال مالی ۹۹-۱۴۰۰، برای چهارمین سال متوالی در جشنواره بین المللی جایزه مدیریت دانشی شرکت نموده و با افزایش امتیاز نسبت به سال گذشته، موفق به کسب تندیس بلورین شد. همچنین پیرو ممیزی خارجی صورت گرفته از آزمایشگاه مرکزی مجتمع، توسط سازمان ملی استاندارد، گواهینامه مدیریت آزمایشگاه بر اساس استاندارد ایزو ۱۷۰۲۵ ویرایش ۲۰۱۵ دریافت شد.



حضور شرکت بابک مس ایرانیان در «بیستمین نمایشگاه بین المللی تاسیسات»

شرکت بابک مس ایرانیان برای ششمین بار در نمایشگاه بین المللی تاسیسات بعنوان تولید کننده لوله های مسی قابل استفاده در انواع تاسیسات برودتی حضور فعال دارد. در این نمایشگاه شرکت های تولیدی و بازرگانی سیستم های سرمایشی و گرمایشی و تهویه مطبوع به ارائه محصولات و فعالیت های خود میپردازند. امروز اولین روز برپایی این نمایشگاه بوده و تا ۰۳ ام مهرماه جاری ادامه دارد..



کسب مقام دوم تیم والیبال شرکت بابک مس ایرانیان در «مسابقات کارگری استان»



مهرماه ۱۴۰۰ | شماره ۲۴ | خبرنامه توسعه مدیریت



افتتاح کارخانه تولید کاتد مس به دستور رئیس محترم جمهور

صبح روز پنجشنبه، هفدهم تیرماه سال جاری با دستور رئیس محترم جمهور کارخانه تولید کاتد مس شرکت بابک مس ایرانیان با ظرفیت پنجاه هزار تن در سال افتتاح گردید. در این آیین، چهار طرح صنعتی دیگر نیز که همگی در استان کرمان و از زیرمجموعه های شرکت مادر تخصصی هلدینگ میدکو می باشند افتتاح شد. رئیس جمهور با اظهار خوشنودی از اینکه در یک روز و در یک استان پنج طرح صنعتی بزرگ افتتاح می شود گفت: این نشانگر کارآمدی ملت و دولت است. دکتر روحانی با تشکر از دست اندرکاران و محققینی که موفق به اجرای این طرح ها شده اند و با توسل به ارواح مطهر ائمه اطهار طرح های فوق را افتتاح نمود.

در بخشی از این مراسم مدیرعامل بانک پاسارگاد و سپس مدیرعامل هلدینگ میدکو طی سخنانی گزارشی از روند رو به رشد شرکت های تابعه میدکو را ارائه نمود.

دکتر پورمند با اشاره به شعار «توسعه ما از معدن آغاز می شود» اظهار داشت بیش از پانزده هزار شغل مستقیم و تقریباً بیست برابر آن فرصت شغلی غیر مستقیم در میدکو ایجاد شده است. ایشان میانگین سنی پرسنل میدکو را ۳۴ سال و ۹۷ درصد بومی شهرستان و استان دانست. دکتر پورمند همچنین تاکید مسئولیت های اجتماعی را بر جوانان و روستاهای اطراف پروژه ها ذکر نمود.

در بخش دیگری از این مراسم مدیر عامل شرکت بابک مس ایرانیان طی چهار دقیقه گزارشی از کارخانه تولید کاتد مس را به رئیس محترم جمهور ارائه نمود. مهندس میرزایی در این گزارش به سازگاری این طرح نسبت به دیگر روش های متداول استحصال مس اشاره نمود و گفت این طرح برای اولین بار در دنیا با این مقیاس به بهره برداری رسیده است. وی افزود ظرفیت تولید این کارخانه ۵۰ هزار تن در سال می باشد که بخشی از این تولید در صنایع پایین دستی همین شرکت جهت تولید محصولات لوله مسی مورد استفاده قرار می گیرد. در پایان ایشان تمامی همکاران و شرکت های همکار که تحقق این مهم سهمیه بوده اند تقدیر و تشکر نمود و برای خدمتگزاران ای مرز و بوم آرزوی توفیق نمود.



موفقیت هلدینگ میدکو و شرکت‌های زیرمجموعه‌ی آن در

«چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی با رویکرد سرآمدی سرمایه انسانی فناور»

در تاریخ ۲۰ مهرماه چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی با رویکرد سرآمدی سرمایه انسانی فناور، به همت انجمن مدیریت ایران و با همکاری انجمن مدیریت دانش اتریش و دانشگاه خاتم برگزار گردید.

این همایش در تاریخ ۲۰ مهرماه ۱۴۰۰ با حضور جناب آقای دکتر قاسمی رییس انجمن مدیریت ایران، جناب آقای مهندس اشرف سمنانی به نمایندگی از طرف مدیرعامل هلدینگ میدکو، جناب آقای دکتر برنندر رییس انجمن مدیریت دانش اتریش و جمعی از استادان، فرهیختگان و دانش‌پژوهان این حوزه برگزار گردید.

در پایان نیز گواهینامه‌ها و تندیس درخت دانش چهارمین جایزه مدیریت دانشی به برگزیدگان این حوزه اهداء گردید، هلدینگ میدکو و شرکت‌های زیرمجموعه‌ی آن جوایز زیر را دریافت نمودند:

- هلدینگ توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه (میدکو) تندیس زرین؛

- شرکت فولاد بوتیای ایرانیان تندیس سیمین؛

- شرکت فولاد زرنند ایرانیان تندیس سیمین؛

- شرکت فولاد سیرجان ایرانیان تندیس سیمین؛

- شرکت مهندسی معیار صنعت خاورمیانه تندیس بلورین؛

- شرکت بابک مس ایرانیان تندیس بلورین؛

- شرکت فروسیلیس غرب پارس تندیس بلورین؛

- شرکت فراوران زغال سنگ پابدانا تندیس بلورین؛

- شرکت گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان (مانا) تندیس بلورین؛

- شرکت گسترش و نوسازی معادن خاورمیانه (ممرادکو) تندیس بلورین؛

از دیگر شرکت‌های دریافت کننده این جایزه می‌توان به شرکت فناپ، شرکت هلدینگ نسیم سلامت پاسارگاد و شرکت گسترش انرژی پاسارگاد اشاره نمود.





برگزاری ارزیابی جایزه مدیریت دانشی در مجتمع فولاد بوتیای ایرانیان

در تاریخ ۳ مهرماه ارزیابی جایزه مدیریت دانشی توسط ارزیابان انجمن مدیریت ایران، در شرکت ساختمانی گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان (مانا) برگزار شد.



برگزاری ارزیابی جایزه مدیریت دانشی در شرکت مانا

در تاریخ ۳ مهرماه ارزیابی جایزه مدیریت دانشی توسط ارزیابان انجمن مدیریت ایران، در شرکت ساختمانی گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان (مانا) برگزار شد.