

# فولاد مبارکه با قوت در حال تولید و پیشبرد اهداف توسعه‌ای است

طیب‌نیاد در جلسه کمیته مدیریت:

برسند که مدیریت از هر کوششی برای تعالی و رشد همه‌جانبه آن هادریغ نکرده است، آنگاه در این مسیر با تمام وجود حرکت خواهند کرد.

## گام دوم: شفاف بودن

وی از اهمیت شفاف بودن به‌عنوان گام دوم در این مسیر یاد و اضافه کرد: باید اهداف سازمان به‌درستی و شفافیت هر چه بیشتر برای کارکنان ترسیم و روشن شود. بسیار حائز اهمیت است که هر یک از افراد در سازمان و حتی شرکت‌های پیمانکار در هر جایگاهی، از اهداف سازمان و دلایل اتخاذ تصمیمات مدیران ارشد سازمان در حوزه‌های مختلف و همچنین نقش خود برای دستیابی به اهداف سازمان و مقاصد آن یاخبر باشند. باید افراد نقش و مهارت‌های سازمانی خود را در دست‌یابی به این اهداف پیدا کنند و به آن متعهد شوند و این نقش رهبران سازمان است.

## گام سوم:

### قدر دانی از اقدامات ارزشمند کارکنان

مدیرعامل فولاد مبارکه در خصوص گام سوم تصریح کرد: در گام سوم باید از اقدامات ارزشمند همه کارکنانی که به نحوی در تعالی شرکت مؤثر بوده‌اند، قدر دانی شود. اگر کار خوبی انجام می‌دهند، مدیران رؤسای شیفت‌فرم‌ها نباید برای دیدن تلاش همکاران خود و قدر دانی از آن‌ها منتظر مناسبت خاصی بمانند، بلکه باید در لحظه عملکرد خوب همکارانشان را ببینند و در نظر داشته باشند تا تأثیر دیده شدن از پاداش‌های مالی بیشتر است. به خاطر داشته باشیم عوامل انگیزشی لزوماً مالی نیست و حتماً باید از سوی مدیریت ارشد سازمان و در مناسبت‌های خاص صورت گیرد. برای افراد مهم است که کارهای معنی‌دار آن‌ها در سازمان دیده شود. با چنین اقداماتی باید میان کسی که کار ارزشمندی کرده و کسی که رفتار روزمره‌اش را در سازمان دارد تفاوت معنی‌داری ایجاد کرد. به خاطر داشته باشیم دیده شدن و فرهنگ قدر دانی عزت‌نفس همکاران را افزایش می‌دهد؛ همچنان که در آموزه‌های دینی ما هم بر این نکته تأکید شده است.

## گام چهارم: ایجاد مسیر شغلی

طیب‌نیاد ادامه سخنان خود از ایجاد مسیر شغلی برای کارکنان به‌عنوان چهارمین گام در این فرایند نام برد و گفت: باید برای همکاران مسیر شغلی ایجاد کرد. در مقطعی هم که برای برخی همکاران امکان ارتقای بیشتر میسر نیست، می‌توان با راهکارهای مؤثر شرایط بهتر شدن حال روحی و پیشرفت آنان را هموار کرد. به یقین می‌توانیم با خرید جمعی و همکاری بین واحد برای آن‌ها شرایط بهتری فراهم کنیم باید به هر طریق ممکن از جمله چرخش شغلی و ایجاد انگیزه‌ها در کارکنان مسیر شغلی همکاران را پر بارتر سازیم و به بهترین شکل ممکن در افراد تحول ایجاد کنیم تا آن‌ها نیز در ادامه کار متفاوت باشند و در اثر این رشد و تعالی برای سازمان، خانواده خود و جامعه منشأ خیر و برکت بیشتر باشند.



کارکنان را تقویت کنند. به‌ذعان مشاوران بزرگ دنیا، عوامل انگیزشی کارکنان مولد فراتر از پاداش‌های مادی است؛ بنابراین یک سازمان جهان‌تراز باید در حوزه سرمایه‌های انسانی از مرحله مادی عبور کند.

## دغدغه ما باید خود شکوفایی و افزایش انگیزه‌های کارکنان باشد

وی ادامه داد: باید مدیرانی باشیم که کارکنان از کار کردن در کنار ما لذت ببرند. افراد باید از وجود مدیر خود حس مثبتی داشته باشند. مدیر باید به‌دور از هر گونه ظاهر سازی و به‌عنوان الگو، رفتارهای اخلاقی مطابق با آموزه‌های دینی و مبتنی بر اخلاق و عدالت را در دستور کار خود قرار دهد و همواره از خود بپرسد چندر زیر مجموعه خود را دوست دارد. اگر واقعاً کارکنان زیر مجموعه خود را دوست داشته باشیم، آن وقت است که آن‌ها نیز عاشقانه برای سازمان کار می‌کنند و این نگاه تعالی است که باید به‌عنوان فرهنگ سازمانی تصویب شود و بر تمامی بخش‌های شرکت حاکم گردد. امروز باید فراتر از هر مازلو حرکت کنیم و دغدغه بیشتر ما باید خود شکوفایی و افزایش انگیزه‌های کارکنان باشد. مدیران فولاد مبارکه با عنایت به هوش و تجارب زیادی که دارند، باید بر این موضوعات تمرکز کنند. به خاطر داشته باشیم تداوم و تثبیت موفقیت‌ها در یک سازمان لزوماً تخصیص پاداش و موضوعات مادی نیست، بلکه بیشتر در گرو همین افزایش انگیزه و تعلق خاطر کارکنان است.

## اولین گام: تعهد خودمدیران در امور و متعهد بودن آن‌ها به کارکنان

طیب‌نیاد در تبیین راهکارهای اجرایی کردن این تفکر در سازمان خاطر نشان کرد: در این راه اولین گام، تعهد خود مدیران در امور و متعهد بودن آن‌ها به کارکنان است. مدیران ابتدا باید تعهد را به‌صورت عملی از خود آغاز کنند. در چنین فضایی، مادام که کارکنان مشاهده کنند مسئولان دغدغه آن‌ها را دارند و به این باور

به نقش رهبران در سازمان‌های تعالی گفت: اگر نگاه جامع به انسان و بسستر یادگیری آن داشته باشیم، می‌بینیم که انسان‌ها در محیط خانواده، مدرسه، دانشگاه، جامعه و در جمع همسالان پرورش می‌یابند و پس از آن، هر یک از آن‌ها می‌توانند برای زیرمجموعه خود در همه محیط‌های یاد شده نقش معلمی دلسوز و کارآمد را ایفا کنند. باید در نظر داشته باشیم به‌طور مشخص محیط کاری سازمان برای رشد و تعالی افراد، کمتر از سایر محیط‌ها نیست؛ ضمن این‌که در هر مجموعه، فرهنگ سازمانی خاصی به کارکنان منتقل می‌شود. نکته قابل توجه این است که به‌طور کلی در همه سازمان‌ها مدیران و رهبران سازمان نقش معلم را ایفا می‌کنند، زیرا رهبران سازمان هستند که با تعیین راهبردهای کلان و نوع ارتباط خود با افراد، فرهنگ سازمان را شکل می‌دهند. در این بین این سؤال مطرح است که بهترین معلم چه کسی است. به نظر می‌رسد بهترین معلم از نظر هر کس تعریف متفاوتی دارد. معلم می‌تواند در افراد زمینه و انگیزه لازم برای تحول، موفق بودن و متفاوت بودن در آینده را ایجاد کند و پنجره‌های جدیدی برای افکار جدید و مسیرهای جدید به‌روى افراد باز کند. در سازمان‌ها نیز باید شرایط به‌همین صورت باشد و رهبران سازمان برای کارکنان خود زمینه‌های رشد و تحول را فراهم کنند.

## دستاوردهای چشمگیر میسر نمی‌شود، مگر در سایه کار گروهی

مدیرعامل فولاد مبارکه اظهار داشت: بدون شک دستاوردهای حدود دو سال اخیر و ابتدای سال جاری میسر نمی‌شد، مگر در سایه کار گروهی که خوشبختانه در بهترین حالت اکنون در شرکت ساری و جاری است. در دوره‌های به‌دست آمده قابل تحسین است؛ اما باید دائماً ارقبت کنیم و بهتر شدن رابه خود متذکر شویم. وی در ادامه سخنان گفت: خوشبختانه در حوزه‌های مختلف، شاهد بهبود قابل توجهی هستیم و امیدواریم این شرایط تثبیت شده به بهترین شکل ممکن ادامه یابد.

## مدیران و رهبران سازمان نقش معلم را ایفا می‌کنند

وی در بخش بعدی سخنان خود با اشاره



گزارش

## مدیر خرید تجهیزات و قطعات یدکی فولاد مبارکه اعلام کرد:

# بهبود شاخص‌های خرید تجهیزات و قطعات یدکی فولاد مبارکه

و مصمم است که روند خرید به‌گونه‌ای انجام شود که خطوط تولید دچار کمبود قطعه و توقف نگردد. وی گفت: اقدامات مؤثر انجام شده جهت عبور از چالش‌های سال گذشته در حوزه خرید و تأمین تجهیزات عبارت‌اند از:

۱- جهت رفع مشکل نوسانات شدید نرخ ارز با ابلاغ سفارش‌های ارزی (پرداخت ریالی)، افزایش مبلغ پیش‌پرداخت به منظور کاهش ریسک تأمین کنندگان و سازندگان و برنسدازی و توانمندسازی شرکت‌های تأمین‌کننده و شناسایی و عقد قرارداد با شرکتهای جدید و مجرب در دستور کار قرار گرفت که پیاده‌سازی این فرایند موجب جلوگیری از حذف سفارش‌های خرید و افزایش تمایل تأمین‌کنندگان و سازندگان جهت همکاری و تأمین و ساخت کالاهای مورد نیاز فولاد مبارکه گردید.

۲- در راستای رفع مشکل کمبود مواد اولیه در سطح بین‌المللی و به تبع آن در داخل کشور، با حمایت از شرکت‌های توانمند داخلی و عقد قراردادهاى جدید، ریسک‌های تأمین و همچنین توقفات اضطراری نواحی تولیدی کاهش یافته است.

مدیر خرید تجهیزات و قطعات در ادامه نتایج و دستاوردهای حاصل از اقدامات انجام‌شده را کاهش زمان خرید از ۳۰۵ روز به ۲۵۹ روز و افزایش بهره‌وری و کیفیت خرید اعلام و اضافه کرد: علی‌رغم افزایش شدید قیمت قطعات و نرخ ارز مبلغ خرید این بخش تنها در ۶ درصد (از ۴۶،۲۹۶ به ۴۹،۴۲۰ میلیارد ریال) افزایش داشت که

جلسه کمیته مدیریت شرکت فولاد مبارکه با حضور مدیرعامل، معاونان و مدیران شرکت، برگزار شد.

طیب‌نیاد مدیرعامل فولاد مبارکه، پس از استماع گزارش هر یک از معاونان و مدیران شرکت، طی سخنانی بر رفع مشکلات و محدودیت‌های موجود در نواحی برای تحقق اهداف شرکت و نقش آفرینی حداکثری و به‌موقع در تولید و اقتصاد کشور تأکید کرد.

جلسه کمیته مدیریت شرکت فولاد مبارکه با حضور مدیرعامل، معاونان و مدیران شرکت، برگزار شد.

طیب‌نیاد مدیرعامل فولاد مبارکه، پس از استماع گزارش هر یک از معاونان و مدیران شرکت، طی سخنانی بر رفع مشکلات و محدودیت‌های موجود در نواحی برای تحقق اهداف شرکت و نقش آفرینی حداکثری و به‌موقع در تولید و اقتصاد کشور تأکید کرد.

## بهره‌برداری از نیرو و گاه ۹۱۴ مگاواتی پیش از شروع فصل گرم سال

مدیرعامل فولاد مبارکه در ادامه سخنان خود بر آماده‌سازی هر چه سریع‌تر چارت سازمانی برای افرادی که به‌زودی باید در طرح‌های توسعه آماده بهره‌برداری از جمله نیروگاه ۹۱۴ مگاواتی مشغول فعالیت شوند، تأکید کرد و گفت: باید در کوتاه‌ترین زمان ممکن این بخش از تولید گرم سال و مواجهه‌شدن با کمبود انرژی به مدد خطوط تولید شرکت بیاید.

## برای ساخت، بومی سازی و تهیه تجهیزات نباید به یک شرکت خاص متکی باشیم

طیب‌نیاد در بخش دیگری از سخنان خود در خصوص اهمیت تأمین اقلام و تجهیزات مصرفی مورد نیاز فولاد مبارکه خاطر نشان کرد: برای ساخت و بومی‌سازی و تهیه اقلام و تجهیزات نباید به یک شرکت خاص متکی باشیم. ممکن است طی شرایطی با عدم تحویل و تأمین به‌موقع از سوی شرکت تأمین‌کننده مواجه شویم. باید از تجربیات سایر شرکت‌ها در تأمین و ساخت استفاده کنیم؛ همچنان که تجارب خود را در اختیار شرکت‌ها قرار داده‌ایم.

وی با اشاره به اهمیت اجرای هر چه سریع‌تر طرح‌های توسعه شرکت خاطر نشان کرد: برای اجرای پروژه‌های توسعه حداقل باید دو یا سه شرکت را در فرایند انتخاب در نظر داشته باشیم و باید نظر گرفتن تمامی ملاحظات، بهترین شرکت‌ها را برای اجرای پروژه‌ها انتخاب کنیم. با همت همه همکاران، شرکت در کمال آرامش و ایمنی در حال تولید و پیشبرد اهداف توسعه‌ای خود است

## از ابتدای سال جاری به‌ر کوردهای خوبی دست یافته‌ایم

وی در بخش دیگری از سخنان خود افزود:

## مدیر ریخته‌گری مداوم فولاد مبارکه اعلام کرد: تولید با بیش از صد درصد توان اسمی در ماشین‌های ریخته‌گری فولاد مبارکه

مدیر ریخته‌گری مداوم فولاد مبارکه گفت: ماشین‌های ریخته‌گری شرکت یکی از بخش‌هایی است که در ثبت رکوردهای سال ۱۴۰۱ و فروردین ۱۴۰۲ به بهترین شکل ممکن نقش آفرینی کرده است. مرادی افزود: با عنایت به اینکه در شعار سال ۱۴۰۲ نیز از ابتدا بر اهمیت و رشد تولید تأکید شد، همکاران این ناحیه نیز همانند سایر نواحی شرکت، این راهبرد را سرلوحه‌های فعالیت‌های خود قرار دادند و توانستند میزان بهره‌وری و تولید ماهانه ماشین‌های ۵ و ۸، به بیشترین میزان خود از ابتدای بهره‌برداری تاکنون افزایش دهند و رکورد جدیدی در این راستا به ثبت برسانند. وی از اتکا به دانش و تجربه کارکنان، برنامه‌ریزی دقیق و کاهش توقفات اضطراری این ماشین‌ها به‌عنوان مهم‌ترین دلایل کسب این موفقیت یاد و اضافه کرد: تعداد ذوب ریخته‌گری شده طی فروردین سال جاری در ماشین شماره ۲ به ۱۰۲۲ ذوب به‌تناز ۱۸۸۰۰۰ تن تختال و در ماشین شماره ۵ به ۱۰۱۲ ذوب معادل ۱۸۶۰۰۰ تن تختال افزایش یافت. مرادی با تأکید بر اینکه ظرفیت سالانه هر کدام از این ماشین‌ها ۱۸ میلیون تن است، تصریح کرد: تولید فروردین نشان‌دهنده این موضوع است که در صورت رفع محدودیت‌های انرژی، امکان دستیابی به رکوردهایی فراتر از ظرفیت اسمی سالانه وجود دارد. مدیر ریخته‌گری مداوم فولاد مبارکه کسب این رکورد چشمگیر را موهون تلاش جمعی مدیریت، کارکنان و پیمانکاران ناحیه فولادسازی و ریخته‌گری مداوم دانست و به همین منظور از ایشان قدر دانی کرد.



## به همت واحد کنترل کیفی فولادسازی فولاد مبارکه: رکورد بازرسی تختال در انبار روباز فولاد مبارکه به ثبت رسید

به همت بازرسان مستقر در انبارهای روباز ناحیه فولادسازی فولاد مبارکه در تاریخ یازدهم فروردین ۱۴۰۲ تعداد ۱۲۳۸ عدد تختال مورد بازرسی قرار گرفت و این رقم تا پایان ماه به ۹۲۷۵ تختال افزایش یافت. بگی، فورمن کنترل کیفی فولادسازی فولاد مبارکه، ضمن اعلام این خبر در اهمیت افزایش بازرسی‌ها گفت: افزایش تولید و بازرسی تختال در فولادسازی امکان فروش قسمتی از تختال به‌صورت صادرات را فراهم می‌سازد. وی در این زمینه گفت: در فرایند کنترل کیفیت، تمامی تختال‌های فروش داخل و خارج از کشور جهت تأیید پارامترهای کیفی به انبارهای روباز فولادسازی ارسال می‌شود و فعالیت‌های ذیل روی آن‌ها انجام می‌شود: ۱- بازرسی چشمی تمام و جوه تختال جهت کنترل عیوب سطحی، داخلی و شکلی؛ ۲- بررسی وضعیت ابعادی تختال‌ها با ابزارهای مختلف اندازه‌گیری و تطبیق آن‌ها با سفارش در خواستی مشتری؛ ۳- بررسی کیفیت تختال‌های تولیدی (آنالیز شیمیایی) با توجه به سفارش مشتری؛ ۴- نظارت بر روش‌های رفع عیب تختال‌ها طبق دستورالعمل فورمن کنترل کیفی فولادسازی فولاد مبارکه در خصوص وظایف واحد کنترل کیفی گفت: حفظ و ارتقای رضایت مشتریان در زمینه کیفیت محصولات در یافتی از مهم‌ترین این وظایف است؛ زیرا بروز هر گونه اشتباه در بازرسی و تأیید ناهج‌های کیفیت تختال‌ها، منجر به نارضایتی مشتریان و خدشه‌دار شدن برند ارزشمند شرکت می‌شود. وی با تأکید بر اینکه تولید محصولات بدون عیب و منطبق با سفارش مشتریان از اصول محوری تولید فولاد مبارکه است، ادامه داد: تلاش همه کارکنان تولید و کنترل کیفی بر این است که در این مسیر حرکت کنند؛ بنابراین بازرسی تختال‌های صادراتی توسط کارکنان کنترل کیفی و انطباق آن با شرایط در خواستی مشتریان اهمیت ویژه‌ای



دارد و مستلزم دقت و صرف زمان زیادی است و چنانچه زمان بازرسی طولانی شود، شاهد تجمع تختال‌ها در انبار، کمبود فضا و تأخیر در عملیات بارگیری و ارسال محصول خواهیم بود. بگی، رکورد قبلی بازرسی تختال در انبارهای روباز فولاد مبارکه را مربوط به بهمن ماه سال ۱۳۹۸ و به تعداد ۱۰۵۰ عدد تختال در روز و ۸۲۰۰ تختال در همان ماه اعلام و خاطر نشان کرد: از دیگر نکات حائز اهمیت در خصوص ثبت این رکورد ارزشمند می‌توان به شرایط سخت محیط بازرسی تختال با توجه به روباز بودن انبارها و بعضاً وجود شرایط نامساعد جوی اشاره کرد.



رکورد بسیار مطلوبی در سطح بازرگانی داخلی و بین‌المللی است. سهرابی نتایج و دستاوردهای اقدامات انجام‌شده در سال ۱۴۰۱ را، کم سابقه دانست و گفت: افزایش سودآوری شرکت فولاد مبارکه و افزایش رضایت مشتریان داخلی و خارجی از نتایج مستقیم و کاهش زمان تدارک کالا، افزایش آماده‌به‌کاری تجهیزات، افزایش تولید و کاهش ریسک و توقفات اضطراری در نواحی تولیدی از نتایج غیر مستقیم این اقدامات است.

وی حمایت مدیرعامل، معاونت خرید و همه نواحی تولیدی شرکت در تحقق این دستاوردهای بزرگ قدر دانی و ابراز امیدواری کرد با همت و تلاش همکاران واحد خرید تجهیزات و قطعات یدکی، روند روبه‌بهبود فرایندهای خرید بهتر و بیشتر از سال گذشته ادامه یابد.