

کاوه منوچهر

شهریور ۱۴۰۴ • شماره هفتم

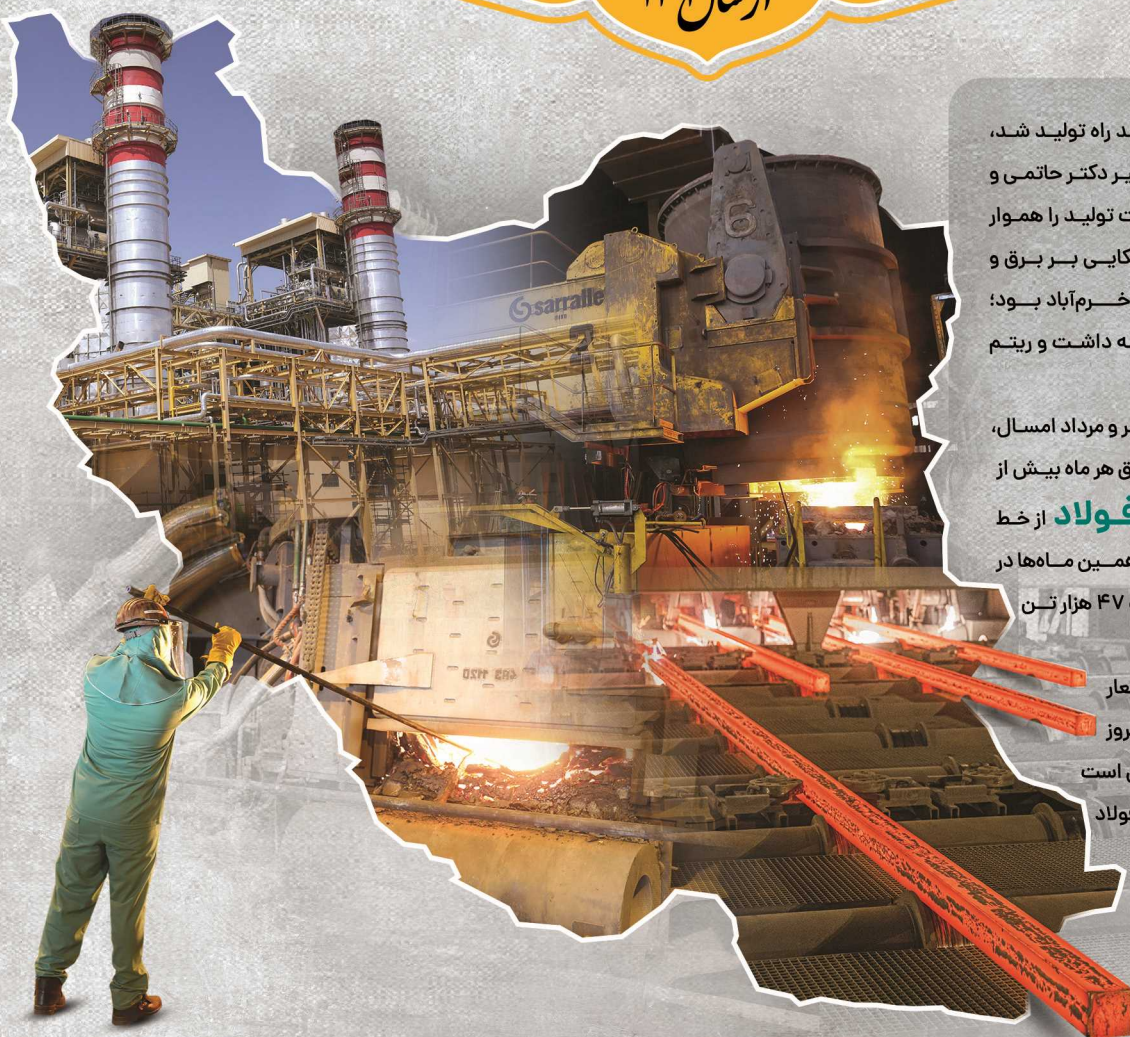
WWW.SKSCO.IR

تولید بدون توقف از سال ۱۴۰۴

در سالی که محدودیت برق سد راه تولید شد، فولاد کاوه جنوب کیش به تدبیر دکتر حاتمی و اجرای ۱۲ پروژه کلان، مسیر ثبات تولید را هموار کرد. قلب این حرکت، خوداتکایی بر برق و مشارکت در ساخت نیروگاه خرم‌آباد بود؛ جریانی که کوره‌ها را روشن نگه داشت و ریتم تولید را نگه‌داشت.

نتیجه، روایت اعداد است: تیر و مرداد امسال، علیرغم تشدید محدودیت‌های برق هر ماه بیش از **۱۰۰ هزار تن شمش فولاد** از خط تولید عبور کرد؛ در صورتی که همین ماه‌ها در سال گذشته تنها ۲۵ هزار و ۴۷ هزار تن محصول تولید شد.

«تولید بدون توقف» هیچ وقت شعار نبوده، بلکه باوری بود که امروز نتیجه داده؛ این کارنامه سندی است از اراده، خلاقیت و همبستگی که فولاد کاوه را به قله‌ای تازه رساند.



کارگران ستون خیمه تولید

کارگر، ستون فقرات اقتصاد و ستون فقرات تولید است. البته من بارها گفته‌ام که هر بخشی سهمی دارد؛ کارآفرین و کارفرما و کارگر و مدیر دولتی هر کدام سهمی دارند... اما نقش کارگر را به‌عنوان محور حرکت کار و فعالیت و اشتغال در کشور، بایستی [به‌عنوان] ارزش معرفی کرد که مایه‌ی سربلندی باشد.

مقام معظم رهبری
حضرت آیت‌الله خامنه‌ای
۱۴۰۱/۰۲/۲۷

سرمایه‌گذار
تولید برای
تولید سال ۱۴۰۱





دکتر حاتمی، مدیر عامل فولاد کاوه جنوب کیش:

چالش‌های آبی بازار جهانی فولاد و ضرورت بازنگری در استراتژی‌های رقابتی صنعت ایران



یادداشت مدیر مسئول

بلوغ سازمانی، فصل برادری



برنامه ریزی برای بهره‌مندی از هوش مصنوعی در فرآیندها

تسهیل نوآوری، ارتقای بهره‌وری



گفتگو با معاون طرح و توسعه فولاد کاوه جنوب کیش

پروژه مدول سوم احیاء SKS شتاب می‌گیرد



گفتگو با مدیر انبارها فولاد کاوه جنوب کیش

ساماندهی بیش از ۴۳۰۰ میلیارد ریال کالا در SKS



گفتگو با مدیر برنامه‌ریزی فنی

نگاهی به عملکرد واحد برنامه‌ریزی فنی SKS

فولاد و فناوری در سراسر جهان. در هر شماره این نشریه، می‌کشیم با ارائه محتوایی متنوع و غنی، علاوه بر حفظ جذابیت خواندن، سهمی در ارتقای سطح دانش و آگاهی سازمانی نیز داشته باشیم. بخش‌هایی همچون مصاحبه و گفتگو با مدیران و کارشناسان برجسته شرکت، گزارش جامع عملکرد واحدها، مطالب تخصصی و کاربردی در حوزه ایمنی، سلامت، محیط زیست، آموزش و تعالی سازمانی، و همچنین مرور اخبار روز ایران و جهان در حوزه فولاد و فناوری، از جمله ارکان ثابت محتوایی این خبرنامه خواهد بود.

بدون تردید، موفقیت این حرکت فرهنگی و اطلاع‌رسانی بدون حضور و همراهی گرم شما امکان‌پذیر نخواهد بود. هیأت تحریریه با کمال علاقه و اشتیاق، آماده است تا گزارش‌ها، اخبار، یادداشت‌های

*یادداشت سردبیر

همکاران گرامی؛ به حول و قوه الهی و با اتکا به همت بلند خانواده بزرگ فولاد کاوه جنوب کیش، از این پس خبرنامه ماهیانه شرکت با هدف معرفی دستاوردها، انعکاس تلاش‌ها و ایجاد پلی ارتباطی میان همکاران گران‌قدر، به صورت منظم منتشر خواهد شد. این خبرنامه در حقیقت یک «پنجره باز» به سوی دنیای درون و بیرون سازمان ماست؛ پنجره‌ای که از یک سو جلوه‌گر فعالیت‌های ارزشمند تکنیک شماسیت و از سوی دیگر، انعکاس‌دهنده آخرین تحولات و اخبار مرتبط با صنعت



*سعید تقی‌زاده

همکاران گرامی؛

فهرست

چالش‌های آبی بازار جهانی فولاد و ضرورت بازنگری در استراتژی‌های رقابتی صنعت ایران	۴
بلوغ سازمانی، فصل برادری	۵
تحول فناورانه در فولاد کاوه؛ تسهیل نوآوری، ارتقای بهره‌وری	۶
تحلیل چشم انداز بازار جهانی فولاد تا سال ۲۰۲۷	۷
پروژه مدول سوم احیاء SKS شتاب می‌گیرد	۹
مدیریت هوشمند دارایی؛ ساماندهی بیش از ۴۳۰۰ میلیارد ریال کالا در SKS	۱۰
ISO چیست؟	۱۲
مدیریت هوشمند کنترل رژیم غذایی کارکنان	۱۳
هم صدایی بر آینده SKS	۱۴
سیره پیامبر (ص)	۱۵
بهبود مستمر فولادکاوه با فکر و ایده کارکنان	۱۸
برنامه ریزی فنی اتاق کنترل "تولید بدون توقف"	۲۱
آماده سازی کودک برای پیش دبستانی	۲۲
تاریخ کاوه ابن سعید	۲۳
آلبوم تصاویر	۲۴
با چربی خون شوخی نکنید	۲۶
درخشش روابط عمومی SKS در مسابقات تیراندازی	۲۷
کاوه در آیین رسانه	۲۸

صاحب امتیاز: شرکت فولاد کاوه جنوب کیش

مسئول اجرایی: محمد بحرانی

صفحه آرایی: علی عسکری فروشانی

چاپ و صحافی: انتشارات روابط عمومی

فصل‌نامه داخلی شرکت فولاد کاوه جنوب کیش

سردبیر: سعید تقی‌زاده

گرافیک: محسن سبزی‌زاده

ویراستار: محمد بحرانی

سرویس عکس: آرمان ترغا، سعید قاسمی پورافشار، نبی الله زارعی

اعضای هیأت تحریریه: سعید تقی‌زاده، محمد بحرانی، علی عسکری فروشانی، عقیل اولادی، علی محمودی پور

با تشکر ویژه از همکاران: آقای مهندس حسین خیاطی معاون فناوری و برنامه ریزی، آقای مهندس یاسر کیانی معاون طرح

و توسعه، آقای دکتر فرزام بحرینی، آقای مهندس امیررضا عبادی، آقای مهندس حمید دانشمند، آقای مهندس امیر بانوخ،

سرکارخانم بهناز حسامی، آقای داود کمالی و آقای هادی مرادپور

مشخصات فنی و ارتباطی

شمارگان: ۱۵۰ نسخه

ناشر: واحد انتشارات فولاد کاوه جنوب کیش

آدرس دفتر مجله: روابط عمومی فولاد کاوه جنوب کیش

شماره تماس: ۰۷۶-۳۱۹۱۸۸۷۷

وبسایت رسمی شرکت: www.skSCO.ir



یادداشت تحلیلی:

چالش‌های آتی بازار جهانی فولاد و ضرورت بازنگری در استراتژی‌های رقابتی صنعت فولاد ایران



* جواد حاتمی

مقدمه: تحولات ساختاری در بازار جهانی فولاد

بازار جهانی فولاد د آینده (۱۴۰۴-۱۴۰۶ شمسی / ۲۰۲۵-۲۰۲۷ میلادی) وارد فازی بی‌ثبات و پرتنش خواهد شد که توازن عرضه و تقاضا را دستخوش اختلال می‌کند و ساختار رقابت بین‌المللی را نیز دگرگون می‌سازد. این تحولات، با توجه به وابستگی عمیق صنعت فولاد ایران به بازارهای صادراتی، تأثیرات مستقیم و شدیدی بر اقتصاد ملی و امنیت صنعتی کشور خواهد داشت. در این یادداشت، بر اساس آخرین داده‌های سازمان‌های معتبر بین‌المللی از جمله سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، انجمن جهانی فولاد (World Steel Association) و مؤسسه برنامه‌ریزی و پژوهش صنعت متالورژی چین (CISA)، به تحلیل علمی چالش‌های پیش رو و راهکارهای مقابله پرداخته می‌شود.

۱. مازاد عرضه جهانی: بحرانی ساختاری با پیامدهای سیستمیک

ریشه اصلی بحران فعلی بازار فولاد، توسعه بی‌رویه ظرفیت تولید در دهه اخیر، به ویژه در شرق آسیا، است. بر اساس گزارش OECD، ظرفیت مازاد جهانی فولاد از حدود ۶۰۲ میلیون تن در سال ۲۰۲۴ به ۷۲۱ میلیون تن در سال ۲۰۲۷ افزایش خواهد یافت. این رقم معادل حدود ۲۵ درصد ظرفیت تولید جهانی است و نشان‌دهنده عدم توازن شدید در بازار است. علاوه بر این، بیش از ۱۶۵ میلیون تن ظرفیت جدید فولادسازی در بازه زمانی ۲۰۲۵ تا ۲۰۲۷ به شبکه تولید جهانی اضافه خواهد شد، که عمدتاً در چین، هند و جنوب شرق آسیا به بهره‌برداری می‌رسد. این افزایش ظرفیت، در حالی رخ می‌دهد که رشد تقاضای جهانی برای فولاد در بهترین پیش‌بینی‌ها، تنها حدود ۱/۲ تا ۱/۵ درصد سالانه خواهد بود. این شکاف بزرگ

بین عرضه و تقاضا، فشار شدیدی بر قیمت‌ها و سودآوری شرکت‌های فولادی در تمامی نقاط جهان وارد می‌کند.

۲. نقش چین: از تولیدکننده بزرگ به صادرکننده تنها جمی

چین، با تولید حدود ۱/۵ میلیارد تن فولاد در سال ۲۰۲۴، بیش از ۵۵ درصد تولید جهانی را در اختیار دارد. در همین حال، صادرات فولاد چین در سال ۲۰۲۴ به ۱۱۸ میلیون تن رسید. رقمی که:

- بیش از دوبرابر صادرات سال ۲۰۲۰ (۵۶ میلیون تن) است،
- از کل تولید فولاد آمریکای شمالی (حدود ۱۱۰ میلیون تن) نیز فراتر می‌رود،
- تنها ۸ میلیون تن کمتر از تولید کل اتحادیه اروپا است.

همزمان، واردات فولاد چین به ۸/۷ میلیون تن کاهش یافته که نشان‌دهنده کاهش وابستگی به واردات و اشباع بازار داخلی است. این دو روند، چین را به یک صادرکننده خالص و مهاجم تبدیل کرده است.

علت این استراتژی، تغییر بنیادین در الگوی رشد اقتصادی چین است. با کاهش نرخ رشد اقتصادی بیش از ۶ درصد در دهه ۲۰۱۰ به زیر ۵ درصد در ۲۰۲۴ و کاهش سرمایه‌گذاری در بخش ساخت‌وساز، مصرف فولاد داخلی چین در سال ۲۰۲۴ با کاهش ۴/۴ درصدی مواجه شد. این روند، چینی‌ها را مجبور کرده تا برای حفظ اشتغال، بهره‌وری و جلوگیری از ورشکستگی صنایع فولادی، به صادرات تهاجمی روی آورند.

۳. مزیت‌های غیربازاری چین و رقابت ناعادلانه

رقابت‌پذیری چین تنها ناشی از اقتصاد مقیاس یا کارایی عملیاتی نیست، بلکه ریشه در حمایت‌های غیربازاری دولتی دارد. براساس گزارش‌های OECD و WTO، دولت چین در سال ۲۰۲۴:

- یارانه‌های مستقیم به شرکت‌های فولادی پرداخت کرد.
- معافیت‌های مالیاتی گسترده اعطا نمود.
- تعرفه‌های برق و گاز را به صورت ترجیحی تعیین کرد.
- وام‌های کم‌بهره و بلندمدت به شرکت‌های فولادی

ارائه داد. این حمایت‌ها، همراه با دسترسی به زیرساخت‌های حمل و نقل توسعه‌یافته و نیروی کار ماهر و کم‌هزینه، منجر به کاهش ۱۵ تا ۲۰ درصدی هزینه تمام‌شده تولید در مقایسه با متوسط جهانی شده است. این وضعیت، نوعی دامپینگ ساختاری محسوب می‌شود که بازارهای بین‌المللی را دستخوش رقابت ناعادلانه می‌کند.

۴. افزایش صادرات بیلت: تهدیدی مستقیم برای ایران

یکی از شاخص‌ترین نشانه‌های تغییر استراتژی چین، رشد بی‌سابقه صادرات بیلت فولادی است. در سال ۲۰۲۴، صادرات بیلت چین با رشد ۱۰۴/۴ درصدی به ۶/۶ میلیون تن رسید، در حالی که واردات آن به ۱/۸ میلیون تن کاهش یافت. در نتیجه، صادرات خالص بیلت چین از ۲۰ هزار تن در سال ۲۰۲۳ به ۴/۸ میلیون تن در سال ۲۰۲۴ افزایش یافت. برای مقایسه، صادرات بیلت ایران در سال ۱۴۰۳ حدود ۴/۴ میلیون تن بوده است. این یعنی چین در یک سال، نه تنها به رقیبی برابر تبدیل شده، بلکه به عنوان یک صادرکننده تهاجمی، در بازارهای هدف ایران - به ویژه جنوب شرق آسیا، خاورمیانه و آفریقا - حضوری فعال دارد. با توجه به عدم رفع تحریم‌های بین‌المللی و مزیت قیمتی چین، این رقابت، چالشی بی‌سابقه برای صادرکنندگان فولاد ایران محسوب می‌شود.

۵. جنگ تجاری و تعرفه‌های ضد دامپینگ: بازی‌های تاکتیکی

جنگ تجاری میان آمریکا و چین در سال ۲۰۲۵، با افزایش تعرفه‌های آمریکا تا ۱۴۵ درصد و پاسخ چین با تعرفه‌های ۱۲۵ درصدی، نتوانست مانع از افزایش صادرات فولاد چین شود. در واقع، صادرات فولاد چین در ۴ ماهه نخست سال ۲۰۲۵ با رشد ۸/۲ درصدی به ۳۷/۸۹ میلیون تن رسید - رکورد تاریخی برای این دوره زمانی. این امر نشان می‌دهد که چین، صادرات فولاد را به عنوان استراتژی بقا می‌نگرد و از توافق‌های کوتاه‌مدت تعرفه‌ای (مانند توافق ۹۰ روزه می ۲۰۲۵) به عنوان پنجره فرصتی برای افزایش حضور در بازارهای جهانی استفاده می‌کند.



بلوغ سازمانی؛ فصل برادری



* امیر قنبری

فشار کاری یا اختلاف نظر -خوب گوش کردن، که نشانه‌ای از احترام و درک متقابل است و از بسیاری سوءتفاهم‌ها جلوگیری می‌کند

- اجرای درست فرآیندها؛ وقتی نامه یا درخواست از مسیر صحیح به مقصد می‌رسد، هم سرعت کار بالا می‌رود و هم از بی‌نظمی جلوگیری می‌شود

- رعایت نقش‌ها در جلسات؛ مدیر ارشد به هدایت بحث می‌پردازد، کارشناس داده‌های دقیق ارائه می‌کند و مدیر میانی پل ارتباطی منطقی میان این دو می‌سازد

- پاسداشت سنت‌های سازمانی؛ از مراسم‌های مناسبی تا گرمیادداشت موفقیت‌های کوچک تیم‌ها

- همکاری میان واحدها؛ وقتی بخش تولید، نگهداری و تدارکات برای رفع یک مشکل، بدون مقصرجویی، با هم عمل می‌کنند

راهکار رسیدن به این سطح از بلوغ، توجه یکپارچه به حوزه‌های ساختاری و رفتاری است:

۱. پایبندی به ساختار و احترام به جایگاه‌ها با هدف جلوگیری از تداخل نقش‌ها
۲. پیشبرد اهداف کلان از مسیر تعامل سازنده به جای دستورات یک‌طرفه
۳. اعتماد به مسئولیت‌پذیری همه سطوح و حمایت از ایده‌های نو
۴. تبدیل ارتباطات محترمانه به فرهنگ غالب
۵. یادگیری و آموزش مستمر؛ از جلسات انتقال تجربه تا کارگاه‌های مهارتی

در نهایت، سازمان بالغ جایی است که همه احساس کنند جزئی از یک خانواده بزرگ‌اند؛ خانواده‌ای که موفقیت‌هایش را با هم جشن می‌گیرد، در روزهای سخت کنار هم می‌ایستد و با حفظ ساختار و احترام، مسیر پیشرفت را ادامه می‌دهد. این همان فصل برادری است که فولاد کاوه برای رسیدن به آن گام‌هایی استوار برداشته است.

* مدیر مسئول

بلوغ سازمانی همانند رسیدن یک درخت به فصل باردهی است؛ سال‌ها تلاش، مراقبت و یادگیری می‌طلبد تا سازمانی به مرحله‌ای برسد که در آن ثبات، پایداری و هدفمندی، به فرهنگ غالب تبدیل شود. در چنین سازمانی، همه اعضا - از مدیرعامل تا کارآموز تازه‌وارد - جایگاه خود را می‌دانند، نقش خود را می‌شناسند و از تأثیر کارشان بر موفقیت جمع آگاه‌اند.

در سازمان بالغ، رهبری کلان بر مبنای نیازهای کلان طراحی می‌شود. این یعنی مدیران ارشد، نگاهشان به افق‌های بلندمدت دوخته شده و از ورود به ریزترین جزئیات عملیاتی پرهیز می‌کنند. چنین نگرشی، فضا را برای رشد و خلاقیت مدیران میانی و کارشناسان باز می‌گذارد و باعث می‌شود تصمیم‌گیری‌ها دقیق، سریع و بر بستر تخصص انجام گیرد.

نمونه روشن این رویکرد در شرکت فولاد کاوه جنوب کیش، تدوین و اجرای ۱۲ پروژه کلیدی ذیل راهبرد «تولید بدون توقف» است که با تدبیر و پیگیری مداوم دکتر جواد حاتمی، مدیرعامل شرکت، به اجرا درآمد. برجسته‌ترین این پروژه‌ها، مشارکت در ساخت و راه‌اندازی نیروگاه برق خرم‌آباد است؛ طرحی که از تیر ۱۴۰۴ با ورود به مدار، توان تولید ما را در گرم‌ترین روزهای سال دو تا سه برابر افزایش داد و تابستان را که پیش‌تر نقطه ضعف تولید بود به پشتوانه‌ای مطمئن برای تداوم فعالیت بدل ساخت.

اما بلوغ سازمانی تنها در پروژه‌های عظیم و تصمیمات راهبردی متبلور نمی‌شود. آن را می‌توان در رفتارهای روزمره نیز دید:

- گفتگوهای محترمانه بین همکاران، حتی در شرایط

همزمان، کشورهای دیگری مانند هند، ترکیه، اتحادیه اروپا، ژاپن و ویتنام نیز تعرفه‌های ضد دامپینگ و محدودیت‌های وارداتی علیه فولاد چین وضع کرده‌اند. این اقدامات، باعث تغییر مسیر جریان صادرات چین به بازارهای آسیب‌پذیرتر شده و رقابت را در مناطقی مانند آفریقا و آسیای جنوبی تشدید کرده است.

۶. تأثیرات بر صنعت فولاد ایران: چالش‌ها و فرصت‌ها

- صنعت فولاد ایران، با وجود ظرفیت تولیدی بالا و دسترسی به منابع اولیه، در این فضای رقابتی با چالش‌های جدی مواجه است که عمده آنها عبارتند از:
- رقابت ناعادلانه با چین در بازارهای صادراتی
 - کاهش سودآوری به دلیل فشار قیمتی جهانی
 - محدودیت‌های حمل و نقل و بانکی ناشی از تحریم‌ها
 - عدم دسترسی به فناوری‌های پیشرفته و محصولات با ارزش افزوده
- اما فرصت‌هایی نیز وجود دارد:
- موقعیت جغرافیایی استراتژیک ایران در همسایگی با بازارهای بزرگ آسیایی و آفریقایی
 - توان تولیدی بالا و امکان افزایش سهم در بازارهای منطقه
 - توسعه زیرساخت‌های حمل و نقل (راه‌آهن، بنادر)

۷. پیشنهادات استراتژیک

- برای مقابله با این چالش‌ها و حفظ جایگاه ایران در بازار جهانی فولاد، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:
۱. انتقال از صادرات بیلت به محصولات با ارزش افزوده (میل گرم، ورق، لوله، شیت)
 ۲. تشکیل کارگروه رصد بازار جهانی فولاد برای پایش روندها و واکنش سریع
 ۳. حمایت‌های هدفمند از صادرکنندگان از طریق تسهیلات بانکی و یارانه‌های صادراتی
 ۴. تقویت دیپلماسی اقتصادی با کشورهای هدف برای کاهش موانع تجاری
 ۵. سرمایه‌گذاری در فناوری‌های کم‌کربن و دیجیتال‌سازی تولید برای افزایش رقابت‌پذیری

جمع‌بندی

بازار جهانی فولاد در سال‌های ۲۰۲۵ تا ۲۰۲۷ با بحران مازاد عرضه، کاهش تقاضای ساختاری و رقابت تجاری تشدیدشده مواجه خواهد بود. چین، با استفاده از مزیت‌های غیربازاری و حمایت‌های دولتی، به صادرات تهاجمی روی آورده است. این روند، بازارهای جهانی را دستخوش نوسان کرده و برای صادرکنندگانی مانند ایران، چالشی بزرگ ایجاد کرده است.

در این شرایط، حفظ جایگاه ایران در بازارهای بین‌المللی نیازمند سیاست‌های هوشمند، هماهنگی بین بخش دولتی و خصوصی و افزایش رقابت‌پذیری است. تنها با تمرکز بر کیفیت، ارزش افزوده و دیپلماسی اقتصادی، می‌توان در این جنگ رقابتی بقا داشت و به موقعیت‌های جدیدی دست یافت.

* مدیرعامل شرکت فولاد کاوه جنوب کیش

گفت: "نوآوری موتور محرک رقابت پذیری است. ما باید از دو منبع به طور همزمان استفاده کنیم: ظرفیت علمی دانشگاهها و مراکز پژوهشی، و تجربه عملی کارکنان در محیط کار".

او افزود: "تجربه نشان داده است که بهترین ایده‌ها زمانی شکل می‌گیرند که دانش تخصصی و تجربه عملی کنار هم قرار بگیرند. ما تلاش می‌کنیم زمینه‌ای فراهم شود تا همکاران بتوانند ایده‌های خود را مطرح کنند و این ایده‌ها پس از بررسی وارد چرخه نوآوری شوند. حتی کوچک‌ترین بهبود در یک فرآیند می‌تواند تأثیر بزرگی بر بهره‌وری کلی سازمان داشته باشد."

مدیریت ریسک و توسعه پایدار: نگاه واقع‌بینانه به آینده

در ادامه گفت‌وگو، خیاطی به اهمیت مدیریت ریسک اشاره کرد: "در صنعتی مانند فولاد، عوامل بیرونی متعددی می‌توانند شرایط را تغییر دهند؛ از نوسانات بازار جهانی گرفته تا الزامات محیط‌زیستی. ما برای مواجهه با این شرایط، سیستم شناسایی و اولویت‌بندی ریسک‌ها را ایجاد کرده‌ایم تا تصمیم‌ها سریع‌تر و دقیق‌تر اتخاذ شوند." او همچنین توسعه پایدار را بخش جدانشدنی برنامه‌ها دانست: "اگر امروز به مسئولیت‌های زیست‌محیطی و اجتماعی بی‌توجه باشیم، فردا با مشکلات بزرگ‌تری مواجه خواهیم شد. به همین دلیل مدیریت انرژی، کاهش اثرات زیست‌محیطی، تفکیک پسماند و همکاری با واحدهای مختلف سازمان برای اجرای این برنامه‌ها در دستور کار قرار گرفته است. پایداری تنها یک شعار نیست، بلکه ضرورتی برای ادامه حیات سازمان است."

چالش‌ها و مسیر آینده

معاون فناوری و برنامه‌ریزی با اشاره به موانع مسیر گفت: "مقاومت در برابر تغییر، پیچیدگی ساختارها و کمبود نیروی متخصص از مهم‌ترین چالش‌های ماست. اما تجربه ثابت کرده است که کارکنان وقتی درگیر فرآیند تغییر می‌شوند، بهترین راهکارها را ارائه می‌دهند. نمونه‌های متعددی داریم که با مشارکت مستقیم کارکنان، مشکلات بزرگ به فرصتی برای یادگیری و پیشرفت تبدیل شده‌اند." او افزود: "مسیر آینده صنعت فولاد با سرعت در حال تغییر است. فناوری‌های نوین، استانداردهای زیست‌محیطی و شرایط بازار جهانی همه ما را به سمت چابکی و انعطاف‌پذیری بیشتر سوق می‌دهند. اگر ما چابک نباشیم، فرصت‌ها از دست خواهند رفت. اما اگر همه ما به تغییر باور داشته باشیم، هر تهدیدی می‌تواند به فرصتی برای رشد تبدیل شود."

پروژه‌های محوری معاونت فناوری و برنامه‌ریزی

در ادامه گفت‌وگو و برای شفاف‌تر شدن مسیر پیش رو، می‌توان به چند پروژه کلیدی اشاره کرد که هر یک در شکل‌دهی آینده سازمان نقشی ویژه دارند:

هوشمندسازی تصمیم‌ها: حرکت به سوی سازمان داده‌محور

این پروژه، مغز متفکر دیجیتال سازمان ما خواهد بود. هدف این است که به جای تکیه بر حدس و گمان، تصمیم‌های روزمره خود را بر اساس اطلاعات دقیق و لحظه‌ای بگیریم. از اپراتور خط تولید که



برنامه‌ریزی برای بهره‌مندی از هوش مصنوعی در فرآیندها

تحول فناورانه در فولاد کاوه تسهیل نوآوری، ارتقای بهره‌وری

محصول بالا می‌رود و هزینه‌ها کاهش می‌یابد، بخش زیادی از آن به دلیل ابزارها، تحلیل‌ها و برنامه‌ریزی‌هایی است که در این معاونت انجام می‌شود."

او توضیح داد: "ما تلاش می‌کنیم فرآیندها را ساده‌تر و کارآمدتر کنیم تا کارکنان درگیر کارهای تکراری و وقت‌گیر نباشند. وقتی یک فرآیند پیچیده با ابزارهای تحلیلی ساده‌سازی شود، زمان آزاد کارکنان صرف کارهای ارزش‌آفرین‌تر خواهد شد. این همان جایی است که بهره‌وری واقعی اتفاق می‌افتد."

تحول دیجیتال: از ابزار تا فرهنگ

خیاطی با تأکید بر جایگاه تحول دیجیتال گفت: "تحول دیجیتال فقط تغییر نرم‌افزار یا دستگاه نیست؛ تحول دیجیتال یعنی تغییر در شیوه نگاه ما به کار. یعنی اینکه از ثبت اطلاعات تا تحلیل داده‌ها و حتی تصمیم‌گیری‌های روزمره به شکلی هوشمندانه‌تر انجام شود."

او ادامه داد: "ما حرکت را از ایجاد زیرساخت‌های پایه آغاز کرده‌ایم، سپس پروژه‌های آزمایشی را اجرا می‌کنیم تا میزان اثرگذاری فناوری‌های نو را بسنجیم، و در نهایت سراغ کاربردهای عملی می‌رویم. نکته مهم این است که همه این مراحل بدون همکاری کارکنان بی‌نتیجه خواهد بود. فناوری وقتی معنا دارد که شما آن را در کار روزانه‌تان لمس کنید."

به گفته او، فرهنگ‌سازی و همراه‌کردن افراد یکی از سخت‌ترین اما مهم‌ترین بخش‌های تحول دیجیتال است: "تغییر همیشه مقاومت ایجاد می‌کند. اما اگر کارکنان در جریان اهداف و مزایای این تغییر قرار بگیرند، همان مقاومت به انگیزه تبدیل خواهد شد."

نوآوری و تحقیق و توسعه: موتور محرک آینده

معاون فناوری و برنامه‌ریزی با اشاره به نقش R&D

معاونت فناوری و برنامه‌ریزی فولاد کاوه جنوب‌کیش طی سال‌های اخیر گام‌های مهمی در مسیر تحول دیجیتال، ارتقای بهره‌وری و حرکت به سوی توسعه پایدار برداشته است. در گفت‌وگویی با مهندس حسین خیاطی، معاون فناوری و برنامه‌ریزی، او تأکید کرد:

"فناوری برای ما صرفاً ابزار نیست؛ فناوری به‌عنوان یک توانمندساز راهبردی دیده می‌شود. آنچه اهمیت دارد، این است که فناوری چگونه می‌تواند کارکنان را توانمندتر کند، کیفیت تصمیم‌گیری را افزایش دهد و آینده‌ای روشن برای صنعت فولاد بسازد."

سه ستون مأموریت: تثبیت، بهبود و آینده‌نگری

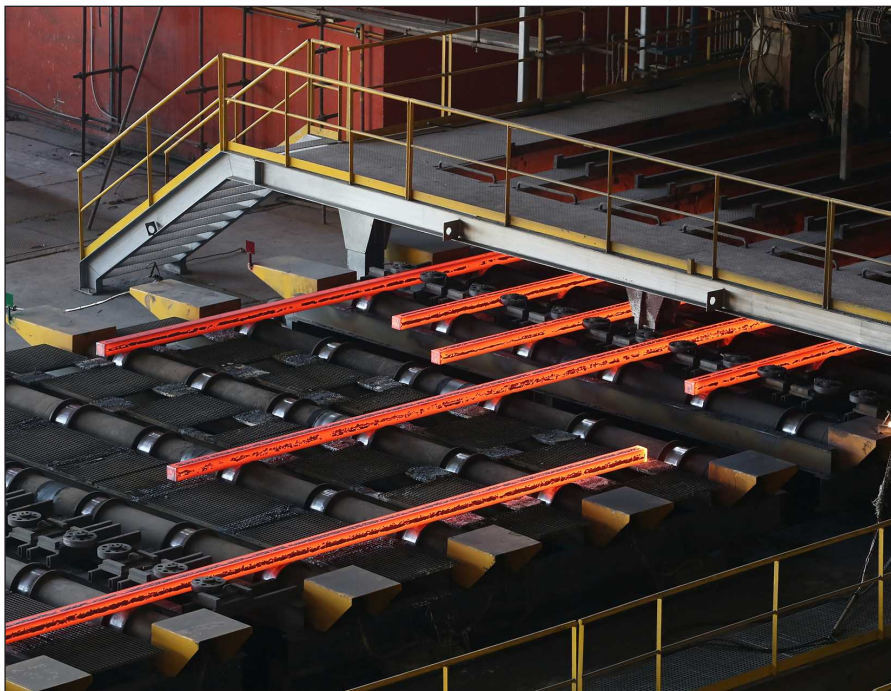
مهندس خیاطی در تشریح مأموریت معاونت گفت: فعالیت‌های ما بر سه ستون استوار است. نخست، تثبیت وضعیت موجود و حفظ پایداری عملیات که پایه‌ای مطمئن برای فعالیت‌های جاری است. دوم، بهبود مستمر فرآیندها و سیستم‌ها با تکیه بر مدیریت علمی و بازخوردهای واقعی از محیط کار. و سوم، داشتن نگاه آینده‌نگر برای آمادگی در برابر فرصت‌ها و تهدیدهایی که صنعت فولاد در پیش دارد.

وی اضافه کرد: "این سه ستون زمانی معنا پیدا می‌کنند که همه کارکنان نقش خود را در آن ببینند. تثبیت عملیات بدون همراهی شما ممکن نیست، بهبود مستمر تنها زمانی اتفاق می‌افتد که پیشنهادها و تجربه‌های شما وارد چرخه تصمیم‌گیری شود، و آینده‌نگری هم با مشارکت جمعی در یادگیری و نوآوری شکل می‌گیرد."

تمرکز بر کیفیت و بهره‌وری: نقش پشت‌صحنه‌ای اما حیاتی

به گفته او، معاونت فناوری و برنامه‌ریزی مأموریتش پشتیبانی و توانمندسازی است: "اگر کیفیت

تحلیل چشم انداز بازار جهانی فولاد تا سال ۲۰۲۷



وضعیت دستگاه را تحلیل می‌کند تا مدیران ارشد که بازار را رصد می‌کنند، همه به ابزارهایی دسترسی خواهند داشت که به آن‌ها کمک می‌کند بهترین تصمیم را در سریع‌ترین زمان ممکن بگیرند. موفقیت این پروژه به معنای خطای کمتر، سرعت بیشتر و قدرتی است که از ترکیب تجربه شما با هوش داده‌ها به دست می‌آید.

تمرکز بر ارزش آفرینی: سپردن کارهای تکراری به فناوری

ما باور داریم که ارزشمندترین سرمایه ما، فکر و خلاقیت شماست. این پروژه با بهره‌گیری از اتوماسیون هوشمند و هوش مصنوعی، به دنبال حذف فرآیندهای خسته‌کننده، تکراری و وقت‌گیر است. کارهایی مانند گزارش‌گیری‌های دستی، ورود داده‌های مشابه یا کنترل‌های چشمی ساده، به تدریج به سیستم‌های هوشمند سپرده می‌شوند تا شما بتوانید انرژی خود را بر روی حل مسائل پیچیده‌تر، نوآوری و بهبود مستمر متمرکز کنید. این پروژه برای جایگزینی انسان با ماشین نیست؛ بلکه برای ارتقای جایگاه انسان در محیط کار است.

هم‌افزایی برای آینده: ساختار یکپارچه و چابک در دنیای پرشتاب امروز، سرعت واکنش به تغییرات تعیین‌کننده است. این پروژه با هدف شکستن دیوارهای نامرئی بین واحدها و ایجاد یک زبان مشترک در سراسر سازمان طراحی شده است. وقتی تیم‌های تولید، بازرگانی، مالی و پشتیبانی بتوانند اطلاعات را به صورت یکپارچه و روان با یکدیگر به اشتراک بگذارند، قدرت ما برای پاسخ به نیازهای بازار و غلبه بر چالش‌ها چندین برابر می‌شود. هدف نهایی، تبدیل شدن به یک تیم بزرگ و هماهنگ است که سریع‌تر فکر می‌کند، سریع‌تر تصمیم می‌گیرد و سریع‌تر عمل می‌کند.

تعهد به پایداری: پیش‌گامی در ابتکار عمل «فولاد سبز»

مسئولیت ما فراتر از تولید محصول باکیفیت است؛ ما در برابر محیط زیست و جامعه نیز مسئولیم. این پروژه تمام فعالیت‌های ما در زمینه مدیریت انرژی، کاهش آلایندگی‌ها، بازیافت پسماند و بهینه‌سازی مصرف منابع را زیر یک چتر واحد جمع می‌کند. هدف، تبدیل شدن به الگویی در صنعت فولاد است که نه تنها به بهره‌وری، بلکه به حفظ سیاره زمین برای نسل‌های آینده نیز اهمیت می‌دهد. هر اقدام کوچک شما در صرفه‌جویی انرژی یا تفکیک مواد، گامی بزرگ در موفقیت این ابتکار عمل ملی است.

پیام پایانی به همکاران

در پایان مهندس خیاطی گفت: «نیروی انسانی، سرمایه اصلی این سازمان هست؛ هر تغییری در حوزه فناوری و برنامه‌ریزی رخ می‌دهد، بدون مشارکت بی‌معنا خواهد بود. ما به توانمندی‌ها و تجربه شما تکیه داریم و باور داریم که آینده فولاد کاوه با همکاری جمعی و هم‌افزایی رقم خواهد خورد. اعتماد به توان داخلی، روحیه یادگیری مداوم و مشارکت در بهبود فرآیندها، همان کلیدهای هستند که آینده‌ای پایدار و روشن برای همه ما می‌سازند. تحول دیجیتال یک مقصد نیست، بلکه یک سفر است؛ سفری که تنها با همراهی شما می‌تواند به موفقیت برسد.»

می‌افتند. در مقابل، رشد تقاضا در هند، خاورمیانه و آفریقا به تدریج شتاب می‌گیرد. پیش‌بینی می‌شود که تقاضای جهانی فولاد در ۲۰۲۶ به رشد ۲/۱ درصدی و در ۲۰۲۷ به ۲/۸ درصدی برسد. این رشد، تا حدی می‌تواند مزاد عرضه را کاهش دهد و از اواخر ۲۰۲۶ شاهد تثبیت قیمت‌ها و شروع روند بهبود نسبی باشیم.

۲. نقش چین: از تولیدکننده به صادرکننده فشارزا

چین، با تولید حدود ۱ میلیارد تن فولاد خام در سال ۲۰۲۴، همچنان بزرگترین بازیگر بازار است. اما تحولات داخلی آن، روند جهانی را تغییر داده است: کاهش تقاضای داخلی؛ بحران مسکن، کاهش سرمایه‌گذاری در زیرساخت و گذار به اقتصاد خدماتی، مصرف فولاد داخلی را کاهش داده است. افزایش صادرات: برای جبران کاهش تقاضای داخلی، چین به شدت بر صادرات فولاد ارزان قیمت تکیه کرده است. صادرات فولاد چین در ۲۰۲۴ به بیش از ۱۰۰ میلیون تن رسیده است. حمایت دولتی و یارانه: این رفتار صادراتی با یارانه‌های گسترده و کاهش هزینه‌های انرژی ممکن شده است که از سوی اتحادیه اروپا و آمریکا به عنوان رقابت ناعادلانه تلقی می‌شود.

تحلیل OECD (۲۰۲۵): کمیته فولاد OECD هشدار داده است که ادامه این روند و دور زدن تدابیر تجاری (مانند CBAM) می‌تواند ثبات بازار جهانی را تهدید کند و نیاز به همکاری بین‌المللی برای شناسایی یارانه‌های مخل بازار افزایش یافته است.

ادامه در صفحه بعد ...

بازار جهانی فولاد در دوره ۲۰۲۵ تا ۲۰۲۷ وارد فازي سرنوشت‌ساز خواهد شد. این سه سال، یک دوره اصلاحی در برابر مزاد عرضه و نوسانات قیمتی و عنوان نقطه عطفی برای تحول ساختاری صنعت فولاد در سطح جهانی از طریق فناوری، پایداری و بازتعریف زنجیره تأمین مطرح است. تحلیل گزارش‌های انجمن جهانی فولاد، OECD ، Fitch ، Ratings و تحلیلگران معتبر بازار نشان می‌دهد که بازار فولاد در این دوره با ترکیبی از چالش‌های عمیق و فرصت‌های استراتژیک روبرو خواهد بود.

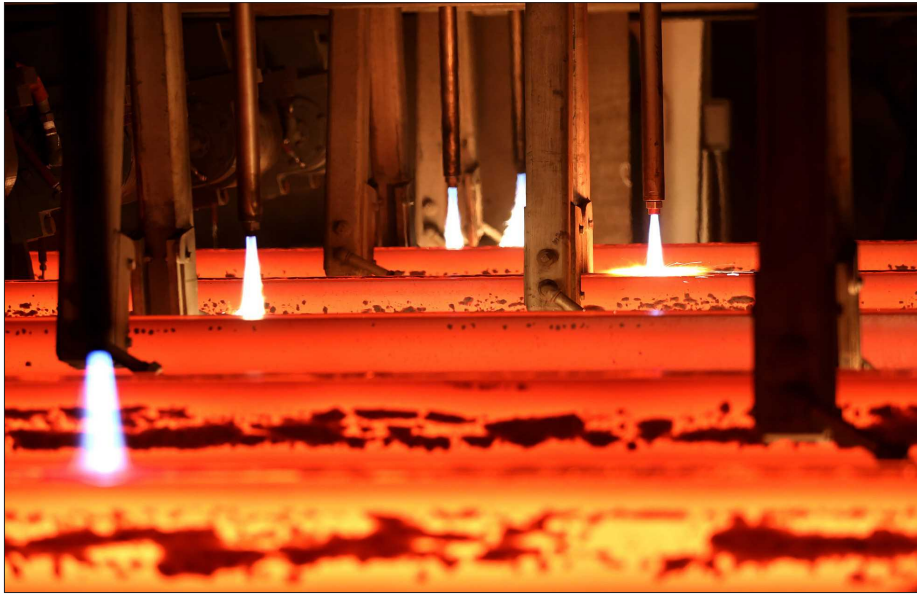
۱. عرضه و تقاضا: نقطه عطف

۲۰۲۵: اوج مزاد عرضه

بر اساس پیش‌بینی انجمن جهانی فولاد و Fitch ، Ratings، مصرف جهانی فولاد در سال ۲۰۲۵ به حدود ۱/۷۷۲ میلیون تن می‌رسد که نشان‌دهنده رشد ۱/۲ درصدی نسبت به سال ۲۰۲۴ است. در مقابل، ظرفیت تولید جدید در این سال به‌طور چشمگیری افزایش می‌یابد، به‌طوری که از سال ۲۰۲۵ تا ۲۰۲۷، بیش از ۱۶۵ میلیون تن ظرفیت تولید جدید به بازار اضافه می‌شود (عمدتاً در چین، هند، ترکیه و خاورمیانه). این افزایش، منجر به مزاد عرضه حدود ۵۷۳ میلیون تن در سال ۲۰۲۵ می‌رسد که فشار شدیدی بر قیمت‌ها و سودآوری تولیدکنندگان وارد می‌کند.

۲۰۲۷-۲۰۲۶: تعدیل بازار و کاهش تدریجی مزاد

با تداوم رکود در بخش ساخت‌وساز چین و افزایش تعرفه‌های بین‌المللی، بسیاری از پروژه‌های تولید جدید در چین و دیگر کشورها به تعویق



... ادامه از صفحه قبل

۳. تحولات منطقه‌ای تا ۲۰۲۷

هند: رقیب نوظهور

● هند با برنامه‌های بلندمدت توسعه زیرساخت و خودروی الکتریکی، در حال تبدیل شدن به دومین بازیگر کلیدی پس از چین است.

● رشد تولید فولاد در ۲۰۲۴ حدود ۸/۸ میلیون تن بوده است و پیش‌بینی می‌شود تا ۲۰۲۷، سهم هند در تولید جهانی به ۱۰ درصد برسد.

● چالش اصلی هند وابستگی به فناوری زغال‌سنگی و تأثیرپذیری از مالیات کربن مرزی اروپا (CBAM) است.

اروپا: تولید کاهشی، وابستگی به واردات

● تولید فولاد اروپا در ۲۰۲۴ کاهش یافت و پیش‌بینی می‌شود در ۲۰۲۵ رشد ملایمی داشته باشد.

● هزینه‌های بالای انرژی و کربن، رقابت‌پذیری تولید داخلی را کاهش داده است.

● اتحادیه اروپا با اعمال سیاست‌های حمایتی و تعرفه‌های ضد دامپینگ، از تولیدکنندگان داخلی حمایت می‌کند.

● وابستگی به واردات فولاد در ترکیه، آفریقای جنوبی و خاورمیانه افزایش می‌یابد.

آمریکای شمالی: رشد مبتنی بر زیرساخت

● سرمایه‌گذاری در طرح‌های زیرساختی (مثل IIA در آمریکا) تقاضا را تا ۲۰۲۷ تقویت می‌کند.

● پیش‌بینی می‌شود تقاضا در ایالات متحده رشد ۳/۵ درصدی و در مکزیک رشد ۴ درصدی داشته باشد.

● تعرفه‌های ترامپ، می‌تواند صادرات مکزیک به آمریکا را تحت تأثیر قرار دهد و تولید فولاد در مکزیک را به چالش بکشد.

خاورمیانه: هاب جدید فولاد سبز

● کشورهایی مانند عربستان، امارات و ایران با سرمایه‌گذاری در فولاد بازیافتی و کم‌کربن، به یکی از مراکز تولید فولاد سبز تبدیل می‌شوند.

● دسترسی به انرژی ارزان و نوآوری در فناوری EAF، این منطقه را به بازیگری استراتژیک تبدیل می‌کند.

● پروژه‌های بازسازی در سوریه، عراق و غزه نیز تقاضای منطقه‌ای را تا ۲۰۲۷ افزایش می‌دهد.

۴. تحول به سمت فولاد سبز و فناوری کم‌کربن

فشارهای زیست‌محیطی

● CBAM اروپا از ۲۰۲۶ به صورت کامل اجرا می‌شود و بر تمام واردات فولاد با انتشار بالای کربن مالیات تحمیل می‌کند.

● این امر تولیدکنندگانی را که از زغال‌سنگ استفاده می‌کنند (چین، هند، روسیه) تحت فشار قرار می‌دهد.

رشد فولاد بازیافتی (EAF)

● سهم فولاد تولیدی با کوره قوس الکتریکی (EAF) در جهان از ۳۰ درصد در ۲۰۲۴ به ۳۸ درصد در ۲۰۲۷ افزایش می‌یابد.

● کشورهایی مانند ایران، ترکیه و هند با سرمایه‌گذاری در EAF، به دنبال ورود به بازارهای پیشرفته هستند.

نوآوری و ارزش افزوده

● تولیدکنندگانی که زودتر به فولاد سبز، فولاد با استحکام بالا و محصولات هوشمند بپیوندند، می‌توانند در بازارهای آینده سهم بیشتری کسب کنند.

۵. چالش‌های کلان تا ۲۰۲۷

● رقابت ناعادلانه: یارانه‌های چین و رفتارهای صادراتی تخریب‌گر.

● تنش‌های ژئوپلیتیکی: جنگ اوکراین، بحران خلیج فارس و تحریم‌ها.

● بی‌ثباتی اقتصادی: تغییرات نرخ بهره، تورم و نوسانات نرخ ارز.

● تحولات فناوری: نیاز به سرمایه‌گذاری سنگین در فناوری‌های کم‌کربن.

۶. فرصت‌های کلیدی تا ۲۰۲۷

● ورود به بازارهای نوظهور: آفریقا، جنوب شرق آسیا، خاورمیانه.

● تولید فولاد سبز: برای دسترسی به بازارهای اروپا و آمریکای شمالی.

ارتقای ارزش افزوده: تولید محصولات فولادی تخصصی (ورق گالوانیزه، فولاد خودرویی). همکاری‌های منطقه‌ای: تشکیل کنترهای تولیدی در منطقه خاورمیانه و آسیا.

نتیجه‌گیری: ۲۰۲۵-۲۰۲۷، سال‌های تحول و بقا

بازار جهانی فولاد در دوره ۲۰۲۵ تا ۲۰۲۷، در حال گذار از یک دوره مازاد و رقابت قیمتی به سمت یک دوره نوآوری، پایداری و تخصصی‌سازی است. این سه سال، بازیگران ضعیف را از بازار خارج خواهد کرد و بازیگران هوشمند و نوآور را به پیش خواهد برد.

برای کشورهای تولیدکننده:

● بقا در این شرایط، مستلزم کاهش هزینه، افزایش کیفیت، ورود به فولاد سبز و تمرکز بر بازارهای نوظهور است.

● سیاست‌های حمایتی هوشمند (نه یارانه‌ای) و همکاری بین‌المللی برای جلوگیری از رکود طولانی‌مدت ضروری است.

برای ایران:

● با دسترسی به بازارهای منطقه‌ای، قابلیت تولید فولاد سبز و هزینه‌های نسبتاً پایین، ایران می‌تواند در این دوره موقعیت راهبردی پیدا کند.

● اما این امر نیازمند اصلاحات ساختاری، کاهش وابستگی به صادرات خام، افزایش ارزش افزوده و تطابق با استانداردهای بین‌المللی است.

جمع‌بندی نهایی:

● آینده فولاد جهانی در دستان کسانی است که بتوانند چالش را به فرصت تبدیل کنند.

● تحول به سمت پایداری، نوآوری و همکاری، تنها راه عبور از بحران و ساخت یک بازار فولاد سالم، رقابتی و عادلانه است.

منابع:

World Steel Association - Global Steel Outlook (۲۰۲۷-۲۰۳۵)
OECD Steel Committee Reports (۲۰۲۵)
Fitch Ratings - Steel Market Forecast ۲۰۲۷-۲۰۲۵
Fastmarkets - Global Supply and Demand Analysis

انجمن جهانی تولیدکنندگان مقاطع فولادی
پایگاه‌های تحلیلی: آهن اینفو، مرکز آهن، کاراهان، آهن ۱۰۰



معاون طرح و توسعه

فولاد کاوه جنوب کیش مطرح کرد:

پروژه مدول سوم احیا SKS شتاب می‌گیرد



مهندس یاسر کیانی
معاون طرح و توسعه

ادامه عملیات عمرانی جاده‌ها و کانال‌های سایت که از پایان سال گذشته آغاز شده، اشاره کرد. این اقدامات، زیرساخت‌های لازم برای پیشبرد فازهای بعدی پروژه را فراهم می‌آورند و امکان دسترسی و ترابری آسان‌تر تجهیزات را تضمین می‌کنند.

پیشرفت در حوزه نصب تجهیزات

معاون طرح و توسعه در پایان به پیشرفت‌های چشمگیر در حوزه نصب تجهیزات اشاره کرد و گفت: در حوزه نصب تجهیزات، با ورود و نصب اختاپوسی و شارژر هاپر، عملیات نصب کوره در حال انجام است. اسکلت فلزی کوره تأمین و نصب آن به صورت موازی پیش می‌رود. این نشان‌دهنده هماهنگی بالا بین بخش‌های مختلف پروژه و پیشبرد همزمان فعالیت‌ها است. وی افزود: نصب کامل پنل‌ها و اسکلت ریفورمر به پایان رسیده و اکنون در مرحله تست قرار دارد. نصب مخازن روزانه، محصول، آهک، سولفورزادی، Purge Gas، رکوپراتورها و سازه Stack نیز تکمیل شده است. «این حجم از نصب تجهیزات، گام مهمی در تکمیل فیزیکی پروژه محسوب می‌شود و آمادگی برای مراحل پایانی را نشان می‌دهد. کیانی با بیان اینکه اسکلت‌های فلزی سازه‌ها تا حد امکان نصب شده و بخش‌های باقی‌مانده پس از حمل تجهیزات تکمیل خواهد شد، به افق‌های روشن پیش رو در بخش نصب اشاره داشت. این رویکرد، تضمین‌کننده پیوستگی فرآیند نصب و جلوگیری از ایجاد گلوگاه‌های احتمالی است. در بخش الکتریکی نیز با ورود کابل‌های پروژه، عملیات کابل‌کشی تجهیزات به زودی آغاز خواهد شد که تکمیل‌کننده

به جزئیات و قطعات حیاتی پروژه است. وی تأکید کرد که سایر اقلام نیز طبق برنامه، پس از پرداخت پیش‌پرداخت وارد مرحله ساخت یا تسریع تولید خواهند شد. وی عنوان کرد: تاکنون در این بخش، ۷۷ درصد پیشرفت حاصل شده است. «این رقم، گواهی بر همت بلند و تلاش بی‌وقفه تیم تأمین خارجی است که با وجود چالش‌های احتمالی در زنجیره تأمین بین‌المللی، توانسته‌اند به این سطح از پیشرفت دست یابند. این موفقیت، پیامد برنامه‌ریزی دقیق، مذاکرات موثر با تأمین‌کنندگان و پیگیری مستمر مراحل سفارش‌گذاری و حمل است

جزئیات پیشرفت در زمینه تأمین داخلی

معاون طرح و توسعه فولاد کاوه در خصوص تأمین تجهیزات داخلی نیز توضیحاتی ارائه داد و بیان کرد: در تأمین تجهیزات داخلی، کمپرسورها در آبان ماه به سایت وارد می‌شوند. تاکنون ۹۵ درصد اسکلت فلزی تأمین شده و قطعات مربوط به کوره، ریفورمر، Stack، سینی کابل، مخازن، دیزل، تابلو برق، Burden Feeder و الکتروموتورها به سایت منتقل شده است. این حجم از تأمین و انتقال تجهیزات داخلی، نشان‌دهنده توانمندی‌ها و ظرفیت‌های بومی در حمایت از این پروژه عظیم است. وی خاطرنشان کرد: بر این اساس، پیشرفت این بخش به ۵۹ درصد رسیده است. این میزان پیشرفت در تأمین داخلی، حاصل همکاری نزدیک با تولیدکنندگان داخلی و مدیریت موثر لجستیک و حمل و نقل است. ورود کمپرسورها در آبان ماه، نقطه عطف مهمی در این بخش محسوب می‌شود و آمادگی برای مراحل نصب را تسریع خواهد کرد.

پیشرفت عملیات اجرایی و میدانی

کیانی با اشاره به عملیات اجرایی و میدانی پروژه، تصریح کرد: در بخش سیویل، ۷۰ درصد فونداسیون‌ها اجرا شده و مابقی پس از تکمیل اطلاعات سازندگان و تهیه نقشه‌های نهایی اجرا خواهد شد. این حجم از اجرای فونداسیون‌ها، زیربنای اصلی برای نصب سازه‌ها و تجهیزات سنگین پروژه را فراهم می‌آورد. همچنین وی به

به گزارش روابط عمومی فولاد کاوه جنوب کیش؛ یاسر کیانی، معاون طرح و توسعه SKS با تأکید بر رویکرد برنامه محور و تعهد شرکت به اجرای با کیفیت این پروژه بزرگ در تمامی مراحل، از مهندسی تا نصب گفت: بخش عمده فعالیت‌ها در حوزه مهندسی به پایان رسیده و صرفاً برخی موارد جزئی باقی مانده که پس از ساخت تجهیزات، نقشه‌های اجرایی آن‌ها از جمله نقشه‌های فونداسیون، پاییپینگ و موارد مشابه تهیه خواهد شد. وی عنوان داشت: این امر نشان‌دهنده دقت و نظم در مراحل اولیه و طراحی پروژه است که بستر لازم را برای پیشرفت در مراحل بعدی فراهم می‌آورد. معاون طرح و توسعه SKS در ادامه به بیان جزئیات پیشرفت در زمینه تأمین خارجی پرداخت و اعلام داشت: در زمینه تأمین خارجی، تمامی تأمین‌کنندگان مشخص شده و سه پکیج شامل Feeder، Lubrication و Purge Gas Dryer آماده حمل است.

همچنین پکیج‌های فن، نسوز و Seal Gas Refrigerant در حال ساخت قرار دارند. این اعلام نشان‌دهنده پیشرفت قابل توجه در شناسایی و سفارش‌گذاری تجهیزات کلیدی پروژه است. کیانی افزود که بخشی از تیوب‌های ریفورمر در انبار موجود بوده و بخش دیگر در گمرک در حال ترخیص است که نشان از مدیریت کارآمد زنجیره تأمین دارد. این اقدام، گامی مهم در جهت اطمینان از تأمین به موقع مواد اولیه و قطعات حساس پروژه محسوب می‌شود.

معاون طرح و توسعه کاوه همچنین از تأمین و ذخیره‌سازی ولوهای دستی در انبار و بازرسی و آمادگی ارسال دو محموله از سه محموله پاییپینگ و فیتیپینگ خبر داد. این امر نشان‌دهنده توجه ویژه

اسکن کنید



کلیک پیشرفت مدول ۲



مدیریت هوشمند دارایی؛ ساماندهی بیش از ۴۳۰۰ میلیارد ریال کالا در SKS

ساماندهی انبارهای پروژه فولاد کاوه جنوب کیش گامی استراتژیک در مدیریت دارایی‌های سرمایه‌ای

سیستماتیک، امکان دسته‌بندی دقیق‌تر و کاهش خطا را فراهم کرد.

گام دوم تحول: کد گذاری و ثبت سیستمی

پس از شناسایی اولیه، مرحله کدگذاری و ثبت سیستمی آغاز شد. با همکاری واحد کدینگ و با استفاده از سیستم‌های مدیریت موجودی شرکت، برای هر قلم کالا یک کد یکتا تعریف شد. این کد شامل اطلاعاتی مانند نوع کالا، شماره سریال (در صورت وجود)، سازنده، تاریخ ورود به انبار و واحد اندازه‌گیری بود. ثبت این اطلاعات در سیستم مرکزی، امکان پیگیری و مدیریت چرخه حیات کالا را فراهم کرد. این مرحله به‌ویژه در شرایطی که هیچ سندی از تحویل یا خرید اقلام وجود نداشت، با چالش‌های فنی و زمان‌بری مواجه بود، اما با دقت و عملکرد تیم عملیاتی، به سرانجام رسید.

گام سوم تحول: مدیریت علمی براساس استانداردها در موازات این فرآیند، اقدامات گسترده‌ای برای اصلاح چیدمان فیزیکی انجام شد. با توجه به الزامات استانداردهای بین‌المللی ISO

گام اول تحول: شناسایی دقیق به منظور کاهش خطا

فرآیند ساماندهی با بررسی فیزیکی جامع آغاز و تیم عملیاتی به صورت روزانه و در گشت‌های منظم، کلیه اقلام انبار را بازدید کردند. هر قلم کالا به‌دقت از نظر نوع، سایز، وضعیت فنی و بسته‌بندی مورد ارزیابی قرار گرفت. در این مرحله، اقلام مشابه و یا دارای عملکرد یکسان، حتی در صورت تفاوت در برچسب یا سازنده، به صورت گروهی ثبت شدند تا از تکرار در داده‌ها جلوگیری شود. این رویکرد



شرکت فولاد کاوه جنوب کیش در راستای تحقق رویکرد مدیرعامل و با پشتیبانی معاونت برنامه ریزی و فناوری، طی یک برنامه مدون، عملیات ساماندهی و تعیین تکلیف اقلام را در انبار قطعات شرکت در سال به انجام رساند. این طرح، با تمرکز بر شفاف‌سازی دارایی‌های سرمایه‌ای و بهینه‌سازی منابع، به عنوان یکی از مهم‌ترین پروژه‌های مدیریت موجودی در سال ۱۴۰۳ شناخته می‌شود. به گزارش روابط عمومی فولاد کاوه جنوب کیش؛ این اقدام در شرایطی اجرا شد که با خاتمه قرارداد

پیمانکار انبار پروژه و عدم وجود داده سیستمی دقیق، اقلام متعددی در انبار فاقد کد، شناسه و ثبت موجودی بودند. همچنین، عدم وجود اسناد تحویل و ترخیص به‌روز، چالش‌های شناسایی، کدگذاری و مستندسازی را به‌طور چشمگیری افزایش داده بود. در این راستا، تیم عملیاتی متشکل از پرسنل واحدهای انبار، کدینگ و مهندسی عملیات، با هماهنگی و تلاش مستمر، موفق شدند بیش از ۷۲۰۰ قلم کالا به ارزش تقریبی ۴۳۱۳ میلیارد ریال را شناسایی، کدگذاری، چیدمان و به موجودی سرمایه‌ای شرکت اضافه کنند.

نگهداری دوره‌ای بر اساس استاندارد OHSAS ۱۸۰۰۱ طراحی و اجرا شد. این برنامه شامل بازرسی‌های ماهانه از کلیه اقلام حساس (مانند تجهیزات الکتریکی، شیرآلات و تجهیزات ایمنی)، بررسی وضعیت پوشش‌های محافظ، و بازرسی از استحکام پالت‌ها و مهاربندها بود. یادداشت‌های این بازرسی‌ها به صورت الکترونیکی در سیستم ثبت و برای اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه ارسال می‌شد. این رویکرد پیشگیرانه، از آسیب‌های احتمالی به تجهیزات و کاهش عمر مفید آنها جلوگیری کرد. این اصلاحات، ضمن ارتقای شرایط ایمنی و حفاظت از تجهیزات، منجر به بهینه‌سازی فضا شد. با چیدمان منظم و حذف اقلام مازاد، فضای فیزیکی انبار به‌طور قابل توجهی افزایش یافت. بر اساس گزارش‌ها، حدود ۳۰ درصد از فضای سایت روباز انبار قطعات در سایت شهید مهدوی پس از اصلاح چیدمان، قابلیت استفاده مجدد برای نگهداری از اقلام استراتژیک یا پروژه‌های آتی یافت. این فضای آزادشده می‌تواند برای ذخیره‌سازی اقلام پروژه‌های آینده، تجهیزات جدید یا ایجاد زیرساخت‌های بهبودیافته مورد استفاده قرار گیرد. یکی از مهم‌ترین دستاوردهای این طرح، افزایش شفافیت و قابلیت پاسخگویی بود. با ثبت دقیق تمامی اقلام در سیستم موجودی سرمایه‌ای، مدیریت شرکت اکنون قادر است به صورت لحظه‌ای از وضعیت، محل و ارزش دارایی‌های خود مطلع شود. این شفافیت، در تصمیم‌گیری‌های مالی و سرمایه‌گذاری و در پاسخگویی به مراجع نظارتی و حسابرسی نیز تأثیر بسزایی دارد.

شده بودند. در مجموع، بیش از ۷۵۰ قلم کالا به عنوان مازاد شناسایی و جهت ارزش‌گذاری و فرایند فروش به انبار ضایعات منتقل شدند. این اقدام، علاوه بر بازگشت بخشی از سرمایه، از انباشت اقلام بلااستفاده و تحمیل هزینه‌های نگهداری غیرضروری جلوگیری کرد.

همچنین، حدود ۸۰ قلم کالا به ارزش تقریبی ۵۵۰ میلیارد ریال که از نظر کاربرد در سیستم تولید شرکت غیرضروری تشخیص داده شدند، نیز از چرخه موجودی خارج شدند. این اقلام عمدتاً شامل قطعات جایگزین یا اسپر بود که با تغییر فناوری یا انتخاب تامین‌کننده جدید، دیگر مورد نیاز نبودند. تصمیم‌گیری در این مورد، پس از بررسی دقیق و تأیید توسط مدیریت‌های فنی و مالی انجام شد تا از اتلاف منابع جلوگیری گردد.

نتایج تحول در مدیریت انبارها؛ شفافیت بیشتر و کاهش هزینه

این طرح، با ترکیب دقت فنی، هماهنگی بین‌واحد‌های مختلف و استفاده از ظرفیت‌های داخلی، به‌عنوان یک گام عملیاتی مهم در جهت شفاف‌سازی دارایی‌های سرمایه‌ای و بهبود مدیریت موجودی محسوب می‌شود. نتایج آن شامل افزایش دقت در گزارش‌دهی مالی، بهبود برنامه‌ریزی تعمیرات و نگهداری و کاهش هزینه‌های نگهداری اقلام غیرضروری است.

دستاوردهای تحول انبارها؛ تدوین برنامه بهبود و بهینه سازی ایمن فضا

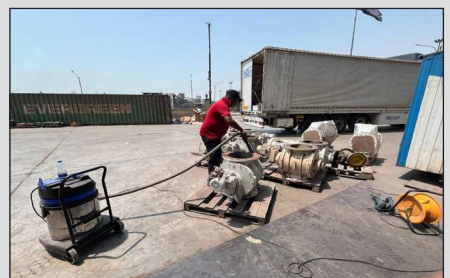
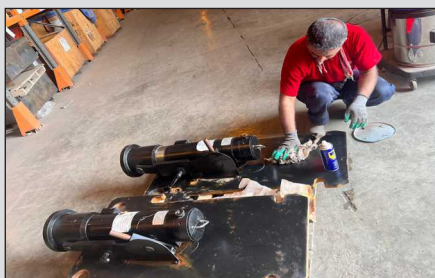
در موازات این اقدامات، یک برنامه بازرسی و

۵۵۰۰۰ (مدیریت دارایی‌های سازمانی) و OHSAS ۱۸۰۰۱ (مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی)، چیدمان جدیدی برای انبار طراحی شد. این طراحی، بر اساس اصول دسترسی آسان، تفکیک منطقی بر اساس نوع کالا و رعایت فاصله‌های ایمن انجام پذیرفت. کلیه اقلام سنگین و حجیم با استفاده از پالت‌های استاندارد فلزی و مهاربندهای محکم چیده شدند تا از سقوط و آسیب‌های احتمالی جلوگیری شود. برای اقلام حساس به رطوبت یا گردوغبار، از پوشش‌های محافظ نایلونی استفاده شد که به صورت منظم بازرسی و در صورت نیاز تعویض می‌شدند.

یکی از اقدامات کلیدی در این مرحله، برچسب‌گذاری روی هر قلم کالا، یک برچسب دائمی با اطلاعات کامل شامل کد سیستمی، نام کالا، واحد، تعداد و تاریخ آخرین بازرسی چسبانده شد. این برچسب‌ها به گونه‌ای قرار گرفتند که در تمامی زوایا و ارتفاعات به راحتی قابل مشاهده باشند. این کار زمان جستجو و تحویل کالا را کاهش داد و امکان انجام بازرسی‌های دوره‌ای را نیز تسهیل کرد.

گام چهارم تحول؛ مدیریت سرمایه

همزمان با ساماندهی موجودی، فرآیند تعیین تکلیف اقلام مازاد و غیرقابل استفاده آغاز شد. تیم مهندسی عملیات، بر اساس نقشه‌های اجرایی پروژه‌های جاری و آتی، اقلامی را که دیگر در برنامه‌های تولید و نگهداری شرکت کاربرد نداشتند، شناسایی کردند. این اقلام عمدتاً شامل تجهیزاتی بودند که به دلیل تغییر طرح فنی، استانداردهای جدید یا خرابی غیرقابل تعمیر از چرخه کار خارج





استانداردی جهانی
برای کیفیت، ایمنی و بهره‌وری

ایزو (ISO) چیست؟

در دنیای امروز، وقتی محصولی را می‌خرید یا با یک سازمان همکاری می‌کنید، چه تضمینی دارید که فرآیندهای آن شفاف، کیفیت محصولات تضمین‌شده و محیط کار ایمن باشد؟ پاسخ، ایزو (ISO) است.

ISO مخفف International Organization for Standardization یا سازمان بین‌المللی استانداردسازی است. این سازمان غیردولتی در سال ۱۹۴۷ در ژنو، سوئیس تأسیس شد و امروزه شامل نمایندگان مراکز استاندارد ملی بیش از ۱۶۴ کشور جهان است، از جمله ایران که از سال ۱۳۳۹ عضو آن بوده است.

هدف اصلی ISO، ایجاد هماهنگی جهانی در استانداردهای صنعتی، تجاری و خدماتی است. این سازمان با تدوین استانداردهای بین‌المللی، به شرکت‌ها کمک می‌کند تا محصولات و خدمات خود را به گونه‌ای تولید کنند که از نظر کیفیت، ایمنی، محیط زیست و رضایت مشتری تضمین‌شده باشند.

استاندارد ایزو چیست؟

استاندارد ایزو، مجموعه‌ای از الزامات و دستورالعمل‌های مشخص و سیستماتیک است که نحوه انجام یک فرآیند، تولید یک محصول یا ارائه

یک خدمت را تعریف می‌کند. این استانداردها توسط کمیته‌های تخصصی بین‌المللی متشکل از کارشناسان صنعت، دانشگاه و دولت تدوین می‌شوند و به‌طور متوسط هر ۳ تا ۵ سال بازنگری و به‌روزرسانی می‌شوند.

به بیان ساده، استاندارد ایزو به یک سازمان می‌گوید:

«اگر می‌خواهی در تولید، ایمنی، محیط زیست یا کیفیت به سطح جهانی برسی، این‌ها قوانین بازی هستند.»

سیستم مدیریت ایزو: بیش از یک گواهی، یک فرهنگ سازمانی

دریافت گواهی ایزو فقط صرفاً یک مدرک نیست، بلکه نشان‌دهنده پیاده‌سازی یک سیستم مدیریتی منسجم در سازمان است. این سیستم شامل سیاست‌ها، رویه‌ها، مستندات و بازرسی‌های دوره‌ای است که تمام فعالیت‌های سازمان را تحت کنترل و بهبود مستمر قرار می‌دهد.

به عنوان مثال: ISO ۹۰۰۱، سیستم مدیریت کیفیت را تعریف می‌کند.

ISO ۱۴۰۰۱، نحوه مدیریت اثرات زیست‌محیطی فعالیت‌ها را مشخص می‌کند.

ISO ۴۵۰۰۱، چارچوبی برای ایجاد محیط کاری ایمن و سالم فراهم می‌کند.

مراحل کسب گواهی ایزو

دریافت گواهی ایزو فرآیندی چندمرحله‌ای است:

۱. آشنایی و آموزش: آشنایی مدیران و کارکنان با الزامات استاندارد.

۲. پیاده‌سازی: اصلاح فرآیندها و مستندسازی سیستم مدیریت.

۳. ممیزی داخلی: ارزیابی خودسازمان از عملکرد خود.

۴. ممیزی خارجی: بازرسی توسط یک مرکز معتبر مستقل.

۵. صدور گواهی: در صورت موفقیت، گواهی ایزو به مدت سه سال صادر می‌شود.

۶. بازرسی‌های دوره‌ای و بهبود مستمر: حفظ گواهی نیازمند به‌روزرسانی و بهبود مداوم است.

پرکاربردترین استانداردهای ایزو

مزایای کسب گواهی ایزو

• افزایش اعتماد مشتریان و شرکا

• دسترسی آسان به بازارهای بین‌المللی

• کاهش هزینه‌ها از طریق بهبود فرآیندها

• کاهش خطاهای انسانی و افزایش بهره‌وری

• ارتقای شهرت و اعتبار برند

• انطباق با قوانین ملی و بین‌المللی

• ایجاد فرهنگ بهبود مستمر در سازمان

جمع‌بندی

ایزو تنها یک مجموعه قانون نیست، بلکه یک فلسفه مدیریتی است که به سازمان‌ها یاد می‌دهد چگونه به‌صورت سیستماتیک، شفاف و کارآمد عمل کنند. در دنیای رقابتی امروز، داشتن گواهی ایزو دیگر یک گزینه نیست، بلکه یک ضرورت رقابتی است.

سازمان‌هایی که ایزو را به عنوان یک ابزار واقعی بهبود مدیریت به کار می‌گیرند، کیفیت و ایمنی را ارتقا می‌دهند و مسیر پایداری، رشد و موفقیت را برای خود هموار می‌کنند.

استاندارد	حوزه کاربرد
ISO 9001	مدیریت کیفیت (بهبود فرآیندها و رضایت مشتری)
ISO 14001	مدیریت محیط زیست (کاهش آلودگی و مصرف منابع)
ISO 45001	ایمنی و بهداشت حرفه‌ای (جلوگیری از حوادث کاری)
ISO 27001	امنیت اطلاعات (حفاظت از داده‌های حساس)
ISO 50001	مدیریت انرژی (کاهش مصرف و بهبود بهره‌وری)
ISO 22000	ایمنی مواد غذایی (کنترل زنجیره تولید غذا)
ISO 31000	مدیریت ریسک (شناسایی و کاهش خطرات)
ISO 13485	تجهیزات پزشکی (تضمین کیفیت محصولات پزشکی)
ISO 26000	مسئولیت اجتماعی (رعایت اخلاق و عدالت در فعالیت‌ها)

برگشت

داشبورد

رزرو غذا

رزرو

پریت لیست میان وعده

پریت رزرو سفری

آموزش تصویری

ناهار (حضور)

خوراک میگو

ناهار (حضور)

ته چین گوشت

ناهار (حضور)

گشمش پلو با میگو

مدیریت هوشمند کنترل رژیم غذایی کارکنان

ناهار (حضور)

ناهار (حضور)

ناهار (حضور)

بازاراندازی سامانه هوشمند رزرو غذا صورت خواهد گرفت؛

است:

تصاویر واقعی غذاها قبل از رزرو نمایش داده می شود.

فرآیند رزرو با کاهش مراحل، سریع و روان انجام می شود.

پس از مصرف، کاربران می توانند نظر بدهند و امتیاز دهند بازخوردی مؤثر برای بهبود کیفیت غذا.

در کیوسک های جدید، با چند ضربه لمسی و با استفاده از چهره یا اثر انگشت، ژتون دریافت می شود بدون صف، بدون تأخیر.

یکپارچه سازی کامل: از استخدام تا شیفت کاری سامانه به صورت خودکار با سیستم های منابع انسانی و برنامه ریزی شیفت یکپارچه شده است: اطلاعات پرسنل به صورت لحظه ای به روز می شود.

پروفایل کاربری پرسنل جدید به محض استخدام ایجاد می شود.

شیفت کاری هر فرد همگام سازی شده و برنامه غذایی متناسب با زمان حضورش پیشنهاد می شود.

کاربران می توانند در پنل شخصی خود، رستوران مجاز خود را انتخاب کنند.

این اتوماسیون، بار عملیاتی واحد پشتیبانی را کاهش داده و خطاهای دستی را به حداقل رسانده است.

جمع بندی: یک نیاز، یک راه حل، تأثیری فراتر از انتظار

راه اندازی این سامانه، صرفاً یک ارتقای نرم افزاری نبوده، بلکه یک راه حل سیستماتیک برای رفع نیاز واقعی سازمان محسوب می شود. این پروژه، تجربه روزمره هزاران کارمند را مثبت، مدیریت منابع را دقیق تر و پایه ای محکم برای سلامت جمعی فراهم کرده است.

دردسر می کند.

شخصی سازی مدیریت کنترل رژیم غذایی کارکنان

یکی از برجسته ترین قابلیت های این سامانه، ارائه تحلیل ترکیبات غذایی است که به زودی فعال می شود. کارکنان پس از رزرو یا مصرف غذا، می توانند مشاهده کنند که چه مقدار کالری، پروتئین، چربی و کربوهیدرات مصرف کرده اند. همچنین، امکان فیلتر غذاها بر اساس رژیم های خاص مانند کم نمک، دیابتی، گیاهی و وگان فراهم شده است. این ویژگی بر اساس تحقیقات علمی در حوزه تغذیه طراحی شده و به بهینه سازی الگوی مصرف و پیشگیری از بیماری های مزمن کمک می کند. این سیستم، خدمات رفاهی را از یک فرآیند اجرایی به یک ابزار پایش سلامت جمعی تبدیل کرده است.

مدیریت هوشمند آشپزخانه: کاهش هدررفت، افزایش دقت

از دیدگاه مدیریتی، سامانه امکان محاسبه دقیق مصرف مواد اولیه برای هر غذا را فراهم کرده است.

این داده ها به مدیران کمک می کند تا: هزینه واقعی هر غذا را با استاندارد مقایسه کنند، منابع هدررفته را شناسایی کنند، برنامه ریزی دقیق تری برای خرید مواد داشته باشند.

این امکانات، کنترل های مالی را تقویت و ارزش افزوده اقتصادی قابل توجهی از طریق کاهش ضایعات ایجاد می کند.

تجربه کاربری: رزرو کردن، آسان تر از همیشه

سامانه جدید با رابطی کاربرپسند و طراحی هوشمند، رضایت کارکنان را در اولویت قرار داده

سازمان با راه اندازی سامانه هوشمند رزرو غذا، گامی مهم در راستای دیجیتالی سازی خدمات رفاهی برداشت. این سامانه با قابلیت های پیشرفته بیومتریک، تحلیل تغذیه ای و یکپارچه سازی سیستمی، فرآیند رزرو و دریافت غذا را متحول و زمینه ساز بهبود سلامت کارکنان و بهینه سازی هزینه های عملیاتی شده است.

از بیومتریک تا تحلیل کالری، همه چیز در یک سامانه جدید

به گزارش روابط عمومی فولاد کاوه جنوب کیش؛ سازمان به تازگی سامانه جامع و هوشمند رزرو غذا را با قابلیت های نوین فناوری راه اندازی کرد. این پروژه پس از ماه ها طراحی، آزمایش و هماهنگی بین بخشی، امروز به مرحله بهره برداری کامل رسیده و تحولی در تجربه کاربری، امنیت و مدیریت منابع ایجاد کرده است.

احراز هویت بیومتریک؛ بدون کارت، بدون رمز، فقط چهره و اثر انگشت

در اولین تحول بزرگ، دیگر نیازی به کارت یا رمز عبور برای ورود به رستوران نیست.

با نصب دستگاه های تشخیص چهره با دقت بالا و اسکن اثر انگشت در گیت های ورودی، کارکنان با نگاه کردن یا گذاشتن انگشت خود، به سرعت این سیستم بیومتریک با تمامی زیرساخت های احراز هویت سازمان یکپارچه شده و از دسترسی غیرمجاز جلوگیری می کند. بر اساس مطالعات امنیتی، استفاده از داده های بیولوژیکی یکی از ایمن ترین روش های شناسایی کاربران در محیط های سازمانی است.

همچنین، برای کاربرانی که رمز عبور خود را فراموش کرده اند، امکان بازیابی از طریق ارسال کد تأیید به ایمیل یا پیامک فراهم شده است. این ویژگی ساده اما کارآمد، تجربه کاربری را بدون

چقدر با فرایند جلسات گروه‌های متمرکز
(Focus Groups) آشنا هستید؟

هم‌صدایی برای آینده SKS



* داود کمالی

مقدمه:

شرکت ما سالانه در جویز مختلف و ممیزی سیستم‌های مدیریت کیفیت و سایر استانداردها شرکت کرده و مورد ارزیابی و ممیزی قرار می‌گیرد. در پایان برنامه‌های ارزیابی و ممیزی، گروهی از کارکنان با سمت‌های مختلف به جلسه ای دعوت می‌شوند به نام Focus Group یا گروه‌های متمرکز. اما کارکنان تا قبل از ورود به این جلسات شناختی از ماهیت و اهداف آن ندارند و گاه با پیش‌فرض‌های ذهنی مختلف در جلسه شرکت می‌کنند. ما در این نوشتار آموزشی می‌خواهیم با ماهیت و اهداف و کارکرد های Focus Group بیشتر آشنا شویم.

در واقع، Focus Group به دعوت سرارزیاب یا ممیز برگزار می‌شود و یک گپ و گفت صمیمی است، اما هدفمند. یک نفر به‌عنوان هدایت‌کننده جلسه (ارزیاب یا ممیز) پرسش‌هایی می‌پرسد و بقیه نظرشان را می‌گویند.

این جلسه نه برای امتحان گرفتن است و نه برای پیدا کردن مقصر. بیشتر شبیه این است که شما داستان واقعی کار خود را تعریف کنید تا آنان تصویری روشن‌تر از وضعیت موجود را پیدا کنند.

تعریف گروه‌های متمرکز (Focus Groups) :

گروه‌های متمرکز یا Focus Groups یکی از روش‌های رایج در جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل کیفی است. در این روش، گروهی از افراد مرتبط با یک موضوع مشخص در یک جلسه گفت‌وگو شرکت می‌کنند و دیدگاه‌ها، تجربیات و برداشت‌های خود را بیان می‌نمایند. هدایت این جلسه معمولاً توسط یک تسهیل‌گر (Facilitator) انجام می‌شود و هدف اصلی، درک عمیق‌تر از موضوع از دید ذی‌نفعان

مختلف است.

تاریخچه گروه‌های متمرکز (Focus Groups) :

جلسات Focus Group تاریخچه جالبی دارند و اتفاقاً دانستن آن باعث می‌شود، بهتر بفهمیم چرا امروز در ارزیابی‌ها و ممیزی‌ها از آن استفاده می‌کنیم:

آغاز در جنگ جهانی دوم

اولین بار در دهه‌ی ۱۹۴۰، یک جامعه‌شناس آمریکایی به نام رابرت مرتون (Robert K. Merton) برای ارتش ایالات متحده روش Focus Group را طراحی کرد. هدف این بود که بفهمند سربازان و مردم عادی نسبت به پیام‌های تبلیغاتی و فیلم‌های آموزشی جنگ چه احساسی دارند و چگونه واکنش نشان می‌دهند.

گسترش در بازاریابی

بعد از جنگ، شرکت‌های تجاری متوجه شدند این روش برای بررسی نظر مشتریان فوق‌العاده کاربردی است. به همین دلیل در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ استفاده از Focus Group در بازاریابی و تبلیغات به سرعت رشد کرد. شرکت‌ها با این روش متوجه می‌شدند مشتریان واقعاً چه فکری درباره محصولات دارند.

ورود به علوم اجتماعی و سازمانی

به مرور زمان، Focus Group فقط مخصوص بازاریابی نماند. محققان علوم اجتماعی، آموزش، بهداشت و حتی سازمان‌های غیرانتفاعی از آن برای شناخت نگرش‌ها و نیازهای گروه‌های مختلف استفاده کردند.

کاربرد در ممیزی‌ها و ارزیابی‌های سازمانی

امروز Focus Group در ممیزی‌ها و ارزیابی‌ها هم یک ابزار کلیدی است. چون کمک می‌کند صدای واقعی کارکنان شنیده شود، نه فقط گزارش‌های رسمی. در واقع، این جلسات پلی هستند، بین مستندات و واقعیت روزمره محیط کار.

کارکرد Focus Group در ارزیابی‌ها و ممیزی‌ها:

در فرآیند ارزیابی‌ها و ممیزی‌ها، تنها بررسی مستندات یا مشاهده فرآیندها کافی نیست. بسیاری از اطلاعات کلیدی از طریق گفت‌وگو با

کارکنان به دست می‌آید. گروه‌های متمرکز به ارزیابان کمک می‌کنند تا:

میزان آگاهی کارکنان از سیاست‌ها، دستورالعمل‌ها و اهداف سازمان را بسنجند.

درک کنند که فرآیندهای رسمی تا چه اندازه در عمل اجرا می‌شوند.

نقاط قوت و ضعف فرهنگ سازمانی در حوزه کیفیت، ایمنی، محیط‌زیست و سایر نظام‌ها را شناسایی کنند.

نمونه‌ای واقعی از تجربه کاری کارکنان در حوزه‌های مختلف را به دست آورند.

میزان رضایت کارکنان نسبت به آمار ارایه شده را مقایسه و راستی آزمایی نمایند.

...

در Focus Group چه سوالاتی پرسیده می‌شود؟

سوالات در این جلسات معمولاً باز و توصیفی هستند تا امکان طرح دیدگاه‌های متنوع فراهم شود. برخی نمونه‌ها:

شما نقش خود را در تحقق اهداف سازمان از اهداف واحد خود تا اهداف کیفیت، ایمنی و محیط‌زیست چگونه می‌بینید؟

چقدر با استراتژی‌ها و برنامه‌های شرکت آشنا هستید؟

منشور اخلاقی شرکت شما چیست؟

چه چالش‌هایی در اجرای رویه‌ها یا دستورالعمل‌ها وجود دارد؟

وضعیت سیستم‌های جبران خدمات شرکت چگونه است؟

آموزش‌های دریافتی تا چه حد در کار شما مؤثر بوده‌اند؟

پیشنهاد شما برای بهبود فرآیندها چیست؟

...

اهداف ارزیابان و ممیزان در Focus Group:

ممیزان از این جلسات برای دستیابی به اهداف زیر استفاده می‌کنند:

* ادامه در صفحه بعد

پیامبر اکرم (ص) اسوه کامل اخلاق و عدالت در عمل

★ به قلم حجت‌الاسلام والمسلمین اولادی

پیامبر اسلام، جامعه‌ای ساخت که بر پایه عدالت، برابری و همدلی بنا شده بود. در مدینه، نخستین حکومت اسلامی را تأسیس کرد که در آن حقوق اقلیت‌ها، آزادی عقیده و عدالت قضایی رعایت می‌شد. پیمان مدینه، نمونه‌ای از عقلانیت سیاسی ایشان بود که همزیستی مسالمت‌آمیز میان مسلمانان، یهودیان و دیگر اقوام را تضمین می‌کرد. ایشان در جنگ‌ها نیز اصول اخلاقی را رعایت می‌کرد؛ از کشتن زنان، کودکان و غیرنظامیان نهی می‌نمود و حتی در فتح مکه، با وجود ظلم‌هایی که دیده بود، همه را بخشید و گفت: «اذهبوا فأنتم الطلقاء» (بروید، شما آزادید).

پیام جهانی سیره نبوی

سیره پیامبر، فراتر از زمان و مکان است. امروز، در جهانی که با بحران‌های اخلاقی، جنگ، فقر و تبعیض روبه‌روست، بازخوانی سیره نبوی می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات باشد. پیامبر اسلام، پیام‌آور رحمت برای همه جهانیان بود: «وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ» (سوره انبیاء، آیه ۱۰۷). در هفته وحدت و به مناسبت هزار و پانصدمین سالگرد میلاد ایشان، باید این سیره را نه تنها در کتاب‌ها، بلکه در رفتار و گفتار خود زنده کنیم. وحدت، همدلی، عدالت‌خواهی و دفاع از مظلومان، اصولی هستند که پیامبر به آن‌ها پایبند بود و ما نیز باید آن‌ها را سرلوحه زندگی قرار دهیم.



در خانه، با همسران و فرزندان با محبت و احترام رفتار می‌کرد. با کودکان بازی می‌کرد، به فقرا رسیدگی می‌نمود و هیچ‌گاه خود را برتر از دیگران نمی‌دانست. این رفتارها، نه از روی سیاست، بلکه از عمق ایمان و باور به کرامت انسان بود.

سیره اجتماعی و سیاسی

ثبت می‌نمایند و در گزارش نهایی که به شرکت ارسال می‌شود؛ به مدیران سازمان نشان می‌دهند تا نقاط قوت و قابل بهبود سازمان را بشناسند. اگر ما فقط روی نقاط ضعف اغراق کنیم و با بدبینی سخن بگوییم، تصویری تاریک و غیرواقعی از محیط کارمان ساخته می‌شود؛ تصویری که نه به نفع کارکنان است و نه به نفع سازمان. توصیه کارشناسان این حوزه این است که بیایید این جلسه را همچون یک آئینه در نظر بگیریم. اگر آئینه را گل‌آلود کنیم، چهره واقعی دیده نمی‌شود. نقش ما این است که تصویری شفاف، واقعی و بی‌پیرایه از کار روزمره و چالش‌هایمان ارائه دهیم. هم نقاط قوت را بگوییم و هم جاهایی که نیاز به بهبود دارد را با مثال‌های واقعی و سازنده مطرح کنیم.

یادمان باشد: Focus Group؛ محل نقد مخرب یا گلایه شخصی نیست؛ فرصتی است برای گفت‌وگوی جمعی و ارائه بازخوردی که بتواند به رشد سیستم کمک کند. همان‌طور که در یک تیم ورزشی، اگر بازیکنی فقط از نقاط ضعف تیم شکایت کند، بازی بهبود پیدا نمی‌کند؛ بلکه وقتی همه نقاط قوت و ضعف را با هم ببینیم و درست تحلیل کنیم، تیم به موفقیت نزدیک‌تر می‌شود و نکته مهم این‌که؛ بخش مهمی از این فرایند از وظایف ماست... به زبان ساده تر ما به عنوان پرسنل شرکت که در این مجموعه کار می‌کنیم

در تاریخ پر برکت اسلام، چهره‌های بزرگ مانند ستاره‌هایی در آسمان علم و اخلاق درخشیده‌اند که نورشان هرگز منتفی نشده است. پیامبر اکرم (ص) به عنوان نمادی از صبر، دانش، ادب و انسانیت در برابر ستم و سیاست‌های پیچیده عصر خود، جایگاه والایی در تاریخ اسلام دارد.

سیره پیامبر اکرم (ص)؛ چراغ راه انسانیت

ولادت پیامبر اکرم حضرت محمد مصطفی (ص)، نقطه عطفی در تاریخ بشریت است. در زمانی که جهل، ظلم، تبعیض و بت‌پرستی بر جامعه عرب حاکم بود، ظهور پیامبر اسلام، نوری از هدایت و رحمت را در دل تاریکی‌ها روشن کرد. سیره ایشان، نه تنها برای مسلمانان بلکه برای همه انسان‌ها، الگویی بی‌نظیر از اخلاق، عدالت، مهر و عقلانیت است.

اخلاق و رفتار فردی

یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های پیامبر، اخلاق نیکو و رفتار انسانی‌اش بود. قرآن کریم در وصف ایشان می‌فرماید: «وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ» (سوره قلم، آیه ۴). پیامبر با برخورد با مردم، چه دوست و چه دشمن، همواره با مهربانی، صبر و گذشت رفتار می‌کرد. او هرگز دروغ نگفت، خیانت نکرد و حتی در سخت‌ترین شرایط، کرامت انسانی را حفظ نمود.

* ادامه از صفحه قبل

اعتبارسنجی اطلاعات: مطمئن شدن از اینکه آنچه در مستندات نوشته شده، واقعاً در عمل هم انجام می‌شود.

کشف نگرش‌ها و فرهنگ سازمانی: میزان تعهد کارکنان به ارزش‌ها و خط‌مشی‌های سازمان. شناسایی ریسک‌ها و فرصت‌ها: به‌ویژه مواردی که در گزارش‌های رسمی ثبت نشده اما در تجربه کارکنان وجود دارد.

ایجاد تصویر واقعی از سازمان: ترکیب داده‌های مستند، مشاهدات و بازخورد کارکنان.

نکاتی برای پرسنل شرکت کننده در جلسات Focus Group :

گاهی برخی از همکاران وقتی وارد جلسه Focus Group می‌شوند، تصور می‌کنند این جلسه فرصتی است برای "شکایت‌نامه‌نویسی" یا "بدگویی" از سازمان است. مثل این است که شما در یک معاینه پزشکی، به جای توصیف دقیق علائم، فقط از کل بدن‌تان بد بگویید! پزشک در چنین شرایطی نه می‌تواند بیماری را درست تشخیص دهد و نه نسخه درستی برای بهبود شما بنویسد.

Focus Group درست شبیه همین معاینه است. ارزیابان در این جلسات پزشک نیستند که نسخه صادر کنند یا شرایط کاری ما را تغییر دهند؛ آنها فقط تصویر واقعی را برداشت و در نتایج ارزیابی

می‌بایست در شناخت برخی اصول سازمان مانند منشور اخلاقی، خط‌مشی و... که به طرق مختلف اطلاع‌رسانی می‌گردد کوشا باشیم و عدم آگاهی خود را پای کم کاری سازمان نگذاریم. پس اگر می‌خواهیم در آینده محیط کاری بهتری داشته باشیم، بهتر است در این جلسات مانند یک عضو تیم عمل کنیم: با صداقت، انصاف و روحیه سازنده. نه سیاه‌نمایی، نه پنهان‌کاری. فقط تصویر واقعی و کامل، چون همین تصویر است که مدیران را به سمت تصمیم‌های درست‌تر هدایت می‌کند.

جمع‌بندی:

گروه‌های متمرکز یا Focus Group ابزاری کلیدی در فرآیندهای ارزیابی و ممیزی است که به ارزیابان اجازه می‌دهد، تصویری جامع‌تر و واقعی‌تر از وضعیت سازمان داشته باشند. در این نوشتار سعی شد تصویر روشنی از این فرایند را برای شما تبیین نماییم. شاید در آینده‌ای نزدیک در یکی از این ارزیابی‌ها و یا ممیزی‌های سازمان؛ شما به این جلسه دعوت شوید و امید است شما به عنوان عضوی از این خانواده نقش خود را به بهترین شکل ایفا نمایید. هدف نهایی تمامی ما پیشرفت و تعالی شرکت فولاد کاوه جنوب کیش است که پیشرفت و توسعه فردی ما نیز به آن گره خورده است.

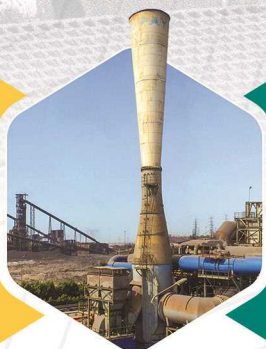
* سرپرست تشکیلات و تحقیقات منابع انسانی

کارنامه تولید

ثبت رکورد جدید

۱۹۵,۱۳۰ هزار تن آهن اسفنجی

■ ۱۰۴۶ تن بیشتر از رکورد قبل ■ ثبت رکورد روزانه ۶,۳۹۴ تن در ۴ فروردین ۱۴۰۴
■ ثبت رکورد ماهیانه مدول B احیا با تولید ۹۸,۴۰۴ تن آهن اسفنجی



فروردین

**بزرگترین عرضه کننده شمش فولادی
کشور در ۲ ماهه نخست ۱۴۰۴**

■ حجم معاملات (تن): ۲۶۷,۰۰۰ ■ حجم عرضه ها (تن): ۴۴۵,۰۰۰ ■ حجم تقاضا (تن): ۳۶۸,۱۸۰
■ سهم از کل معاملات (درصد): ۲۱٪ ■ سهم از کل عرضه ها (درصد): ۱۸,۴٪

رتبه یک



اردیبهشت

**۳۱۰,۰۸۰ تن حجم معامله
شمش فولاد کاوه جنوب کیش ۱۸,۷ درصد**

۹,۰۵۶ میلیارد تومان
۱۸,۶ درصد
سهم فولاد کاوه از کل
ارزش معاملات شمش

۱۶,۵ درصد
سهم فولاد کاوه از کل
ارزش معاملات شمش
کشور

۵۴۷,۵۰۰ تن
۱۸,۳ درصد
سهم فولاد کاوه از کل
ارزش معاملات شمش



خرداد

بدون توقف

(سهامی عام)

شرکت فولاد کاوه جنوب کیش

SKS
South Kaveh Steel Co.

**سنکرون نیروگاه سیکل ترکیبی خرم آباد
در راستای «تولید بدون توقف»**

تامین ۱۸۳ مگاوات برق پایدار (ذیل ماده ۴ قانون مانع‌زدایی از توسعه صنعت برق)



تیر

**افزایش ۵۷ هزار و ۹۱ تن تولید شمش
در تیرماه ۱۴۰۴ نسبت به تیرماه ۱۴۰۳**

تیرماه ۱۴۰۳: ۴۵ هزار و ۶۰۶ تن تیرماه ۱۴۰۴: ۱۰۲ هزار و ۶۹۷ تن



تیر

افزایش ۷۶ هزار و ۲۹۰ تن تولید شمش

در مردادماه ۱۴۰۴ نسبت به مردادماه ۱۴۰۳

مردادماه ۱۴۰۳: ۲۵ هزار و ۵۷۱ تن مردادماه ۱۴۰۴: ۱۰۱ هزار و ۸۶۱ تن

فروش درخشان با عبور از ۴ همت



مرداد

فولاد کاوه جنوب کیش در مجموع از ابتدای سال تا مردادماه ۱۴۰۴ بیش از ۷،۲ درصد رشد تولید نسبت به مدت مشابه سال قبل داشته است.

نظام پیشنهادها؛ پلی میان ایده پردازی و تعالی سازمانی فولاد کاوه؛

بهبود مستمر فولاد کاوه با فکر و ایده کارکنان



* داود کمالی

مقدمه:

هنگامی که موضوع نظام پیشنهادها مطرح می‌گردد سه عنوان در ذهن‌ها تداعی می‌شود: ایده، خلاقیت و نوآوری. برای شروع بد نیست، تعارف این سه اصطلاح را مروری کنیم:

ایده استفاده از خرد جمعی کارکنان در بهبود فرآیندها و محصولات، نخستین بار در اوایل قرن بیستم در صنایع آمریکایی و اروپایی مطرح شد. شرکت‌های بزرگ متوجه شدند که کارکنان نزدیک‌ترین افراد به محیط کار و خط تولید هستند و می‌توانند مشکلات و فرصت‌های بهبود را زودتر از مدیران شناسایی کنند. در دهه ۱۹۵۰، ژاپن با معرفی رسمی «نظام پیشنهادها» در صنایع خود، به‌ویژه در شرکت تویوتا، تحولی عظیم در کیفیت و بهره‌وری ایجاد کرد. در این الگو، حتی ساده‌ترین پیشنهادهای «مانند تغییر محل قرارگیری ابزارها» توانست هزینه‌ها را کاهش و سرعت تولید را افزایش دهد.

اما در ایران، نخستین تجربه‌های نظام پیشنهادها در دهه ۱۳۷۰ در صنایع بزرگی چون نفت، فولاد و خودروسازی آغاز شد. هدف اصلی این طرح، بهره‌گیری از مشارکت کارکنان و ایجاد حس تعلق سازمانی بود. به مرور، بسیاری از شرکت‌های موفق داخلی به این نتیجه رسیدند که بدون مشارکت کارکنان، امکان تحقق بهبود مستمر و رقابت در سطح جهانی وجود ندارد.

نظام پیشنهادها یک نظام کایزن:

کایزن (Kaizen) واژه‌ای ژاپنی است که از دو بخش کای (تغییر) و زن (بهرتر) تشکیل شده و معنای آن «بهبود مستمر» است. این فلسفه پس از جنگ جهانی دوم در ژاپن و با مشارکت اندیشمندانی مانند دمینگ و جوران گسترش یافت و بعدها به یکی از ارکان مهم موفقیت صنایع ژاپنی مثل تویوتا تبدیل شد.

در نظام کایزن، به جای اینکه صرفاً مدیران ایده بدهند، همه‌ی کارکنان از کارگر خط تولید گرفته تا مهندسان و مدیران، تشویق می‌شوند پیشنهادهای کوچک و عملی برای بهبود امور ارائه کنند. ماهیت نظام پیشنهادها همین پیشنهادهای کوچک کایزنی است؛ یعنی بهبودهای ساده، کم‌هزینه و تدریجی

که در نهایت اثر بزرگی روی بهره‌وری و کیفیت می‌گذارند.

برای مثال فرض کنید در کارگاه ذوب، اپراتور متوجه می‌شود هنگام ریختن مذاب، مقدار زیادی انرژی به‌صورت حرارت هدر می‌رود. او پیشنهاد می‌دهد که با نصب یک پوشش نسوز ساده روی پاتیل‌ها، اتلاف حرارتی کاهش یابد. این ایده شاید کوچک به نظر برسد، اما نتیجه‌اش صرفه‌جویی میلیون‌ها تومان در مصرف انرژی و افزایش عمر تجهیزات است.

چنین پیشنهادهای کوچک در بخش‌های مختلف سازمان، جمع‌شده و پیوسته، باعث کاهش هزینه‌ها، بهبود ایمنی، کاهش ضایعات و افزایش کیفیت و... می‌شوند. کایزن برخلاف پروژه‌های بزرگ و پرهزینه، به دنبال تغییرات کوچک اما دائمی است. به همین دلیل به آن «فرهنگ بهبود مستمر» هم گفته می‌شود.

بنابراین کایزن یک رویکرد مشارکتی است که از دل فرهنگ کاری ژاپن آمده، اما امروز در صنایع مختلف از جمله فولاد، خودروسازی و پتروشیمی در سراسر دنیا به کار گرفته می‌شود و ستون اصلی نظام پیشنهادها، همان ایده‌های کوچک کایزنی هستند. نظام پیشنهادها در شرکت‌های برتر دنیا:

امروزه بسیاری از شرکت‌های مطرح جهان به‌طور جدی از نظام پیشنهادها بهره می‌گیرند. برخی نمونه‌ها عبارت‌اند از:

تویوتا (ژاپن): این شرکت سالانه میلیون‌ها پیشنهاد از کارکنان خود دریافت می‌کند. نکته جالب اینجاست که بیش از ۸۰ درصد این پیشنهادهای به مرحله اجرا می‌رسد. همین امر باعث شده تویوتا به‌عنوان الگوی جهانی در حوزه کیفیت و بهره‌وری شناخته شود.

زیمنس (آلمان): نظام پیشنهادها در زیمنس نه تنها در خطوط تولید، بلکه در بخش‌های تحقیق و توسعه، بازاریابی و حتی خدمات پس از فروش اجرا می‌شود. این شرکت گزارش داده است که میلیاردها یورو صرفه‌جویی سالانه، نتیجه مستقیم

همین نظام است.

سامسونگ (کره جنوبی): سامسونگ نظام پیشنهادها را به‌عنوان بخشی از فرهنگ نوآوری خود معرفی کرده است. در این شرکت، حتی کوچک‌ترین تغییر در طراحی بسته‌بندی یا بهبود خدمات مشتریان نیز می‌تواند از سوی کارکنان پیشنهاد شود.

این نمونه‌ها نشان می‌دهد که نظام پیشنهادها صرفاً یک فرآیند اداری نیست، بلکه ابزاری استراتژیک برای رقابت‌پذیری جهانی.

نظام پیشنهادها و توسعه فردی کارکنان:

یکی از دستاوردهای مهم نظام پیشنهادها، رشد فردی و حرفه‌ای کارکنان است. کارکنانی که ایده‌های خود را ارائه می‌دهند، وارد فرآیند تفکر تحلیلی و خلاق می‌شوند. این فرآیند سبب تقویت مهارت‌های زیر می‌شود:

تفکر خلاق و نوآورانه: یافتن راهکارهای تازه برای مسائل روزمره

حل مسئله و تصمیم‌گیری: بررسی پیامدهای احتمالی پیشنهادها

کار تیمی و تعامل سازمانی: بسیاری از پیشنهادهای نیازمند همکاری میان واحدهای مختلف است اعتماد به نفس و تعلق سازمانی: وقتی پیشنهاد فردی پذیرفته و اجرا می‌شود، حس ارزشمندی و مشارکت در او تقویت می‌گردد

از سوی دیگر، تجربه جهانی نشان داده است که کارکنانی که به‌طور مستمر در نظام پیشنهادها مشارکت می‌کنند، آمادگی بیشتری برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی در آینده دارند. به بیان دیگر، نظام پیشنهادها می‌تواند سکوی پرتابی برای توسعه سرمایه انسانی باشد.

راهکار اثربخشی نظام پیشنهادها در سازمان:

اجرای موفق نظام پیشنهادها، نیازمند برنامه‌ریزی دقیق و فرهنگ‌سازی سازمانی است. برخی از عوامل کلیدی موفقیت عبارت‌اند از:

آموزش و فرهنگ‌سازی: کارکنان باید بدانند نظام پیشنهادها تنها یک فرآیند اداری نیست، بلکه

در جبهه اصلی کار و تولید قرار دارند بهتر از هر کس دیگری کمبود ها و نقاط قابل بهبود سازمان را می بینند و با توجه به حس تعلق و تعهدی که دارند بهینه ترین پیشنهاد را برای رفع مشکلات و بهبود فرایند ها خواهند داشت اما این نگرش نیازمند سیستمی جامع بود که ایده ها و پیشنهادهای کارکنان را جمع آوری، ارزیابی و در نظامی یکپارچه از آنان تقدیر نماید.

بدین منظور سامانه نظام پیشنهاد ها در شرکت فولاد کاوه برنامه ریزی و پس از تلاش های فراوان در بستر شبکه سازمانی استقرار یافت تا آماده دریافت ایده های خلاقانه پرسنل باشد.

برای اینکه این نظام به صورت ساختاری و پایدار اجرا شود، آشنایی با ارکان زیر در سامانه و سیستم نظام پیشنهادهای ضروری است:

دبیرخانه مرکزی: نقطه اصلی و کاربر اصلی سامانه که مدیریت کلی نظام پیشنهادهای را بر عهده دارد و روند پیشنهادهای از دریافت تا اجرا و جبران خدمات را پیگیری می نماید. در حال حاضر دبیرخانه مرکزی در واحد آموزش، توسعه و تشکیلات است.

کمیته های بررسی پیشنهادهای: براساس فرایند های سازمانی، کمیته هایی جهت بررسی پیشنهادهای زیر نظر دبیرخانه مرکزی تشکیل شده است که هر پیشنهاد براساس نوع و ماهیت آن به هر یک از کمیته ها جهت بررسی و ارزیابی ارجاع می شود، مانند کمیته بررسی پیشنهادهای تولید فولادسازی، کمیته بررسی پیشنهادهای منابع انسانی و...

این کمیته ها متشکل از مدیران و کارشناسان واحدهای مختلف برای ارزیابی تخصصی پیشنهادهای است و هر کمیته بررسی نیز یک دبیر دارد که مسئولیت راهبری پیشنهادهای کمیته خود را در سامانه بر عهده دارد.

تیم های اجرا: پس از تأیید پیشنهادهای بررسی شده در کمیته بررسی پیشنهادهای، تیم هایی جهت اجرای این پیشنهاد تعیین و طی فرایند تعریف شده نسبت به اجرای آن اقدام خواهند نمود.

سیستم جبران خدمات: پس از بررسی پیشنهاد و تأیید آن براساس دستورالعمل مربوطه به هریک از ارکان از پیشنهاددهنده، تیم بررسی کننده و تیم اجرا پاداش هایی در قالب پاداش نقدی، غیرنقدی و بانک امتیازات نظام پیشنهادهای تعلق خواهد گرفت.

نتیجه گیری:

نظام پیشنهادهای تنها یک سازوکار اداری نیست، بلکه فرهنگی سازمانی است که می تواند آینده یک شرکت را متحول کند. تجربه جهانی نشان داده است که سازمان هایی که به این نظام توجه ویژه دارند، از بهره وری بالاتر، نوآوری بیشتر و کارکنان با انگیزه تر برخوردارند.

شرکت فولاد کاوه جنوب کیش نیز با توجه به جایگاه راهبردی خود در صنعت فولاد کشور، می تواند با بهره گیری از نظام پیشنهادهای و مشارکت گسترده کارکنان، گام های بزرگی در مسیر تعالی و رقابت پذیری بین المللی بردارد و تمامی این موارد مستلزم مشارکت بالای کارکنان در این نظام ارزشمند است تا با هم و با ایده های هم فولاد کاوه ای متعالی و پیشرو بسازیم.

*** سرپرست تشکیلات و تحقیقات منابع انسانی**

اما پیشنهادهای ویژه ماهیت بزرگتری دارند. این ایده ها اغلب شامل تغییرات اساسی، اصلاح فرایندها، به کارگیری تجهیزات جدید یا طراحی های مهندسی هستند که به سرمایه گذاری نیاز دارند. بنابراین، برای این نوع پیشنهادهای باید بررسی دقیق اقتصادی و فنی انجام شود.

در پیشنهادهای ویژه، محاسبه صرفه جویی حاصل از اجرا و همچنین دوره بازگشت سرمایه (ROI) اهمیت زیادی دارد. به بیان ساده، باید مشخص شود که اگر این پیشنهاد اجرا شود، چه میزان هزینه کاهش می یابد یا چه میزان سود اضافی ایجاد می کند و در چه مدت سرمایه ی صرف شده بازخواهد گشت.

برای مثال در کارخانه فولاد، اگر فردی پیشنهاد دهد که به جای استفاده از کوره های قدیمی با راندمان پایین، یک سیستم پیش گرم گازهای خروجی نصب شود تا انرژی بازیافت شود، این یک پیشنهاد ویژه است. اجرای آن نیازمند سرمایه گذاری اولیه برای خرید تجهیزات است، اما در عوض می تواند میلیاردها تومان صرفه جویی در مصرف انرژی به همراه داشته باشد.

فرآیند بررسی این پیشنهادهای معمولاً به عهده کمیته راهبری نظام پیشنهادهای و تیم های تخصصی است. این تیم ها هم از نظر فنی امکان پذیری پیشنهاد را بررسی می کنند و هم از نظر اقتصادی

در پیشنهادهای کایزنی، معمولاً پاداش ها ساده تر و ثابت هستند، اما در پیشنهادهای ویژه، پاداش به صورت درصدی از صرفه جویی یا سود ناشی از اجرا محاسبه می شود که هم به پیشنهاددهنده و هم به مجری اجرا تعلق می گیرد

توجه آن را می سنجد.

برای تشویق کارکنان، نظام پاداش دهی در اینجا بسیار مهم است. در پیشنهادهای کایزنی، معمولاً پاداش ها ساده تر و ثابت هستند، اما در پیشنهادهای ویژه، پاداش به صورت درصدی از صرفه جویی یا سود ناشی از اجرا محاسبه می شود که هم به پیشنهاددهنده و هم به مجری اجرا تعلق می گیرد.

مزیت این تفکیک آن است که هم خلاقیت های کوچک روزمره نادیده گرفته نمی شوند و هم ایده های بزرگ استراتژیک انگیزه ی کافی برای ارائه و پیگیری پیدا می کنند. به این ترتیب، نظام پیشنهادهای هم بهبود مستمر کایزنی را پوشش می دهد و هم بستر نوآوری های بزرگ را فراهم می سازد.

در نتیجه، ترکیب پیشنهادهای کوچک و ویژه باعث می شود که سازمان از یک سو هزینه ها را به صورت روزانه کاهش دهد و از سوی دیگر با پروژه های اثرگذار، مزیت رقابتی بلندمدت برای خود ایجاد کند.

نظام پیشنهادهای در شرکت فولاد کاوه:

شرکت فولاد کاوه جنوب کیش در مسیر تعالی خود و در راستای تقویت روحیه همکاری و هم اندیشی بر این باور است که کارکنان شرکت که

فرصتی برای دیده شدن و اثرگذاری واقعی است. سادگی فرآیند: فرم ها و مراحل ثبت پیشنهاد باید ساده و قابل فهم باشند تا مانعی برای مشارکت ایجاد نکنند.

شفافیت در ارزیابی: معیارهای بررسی پیشنهادهای باید مشخص و عادلانه باشند. کارکنان باید بدانند چرا یک پیشنهاد پذیرفته یا رد می شود.

پاداش و قدرانی: قدرانی می تواند مادی (پاداش مالی) یا معنوی (تقدیر در جمع همکاران، درج نام در خبرنامه داخلی) باشد.

بازخورد و اطلاع رسانی: اطلاع رسانی در مورد پیشنهادهای پذیرفته شده و نتایج آنها، انگیزه سایر کارکنان را برای مشارکت افزایش می دهد.

حمایت مدیریت ارشد: مدیران باید با عمل خود نشان دهند که به این نظام باور دارند و نتایج آن را در تصمیمات کلان سازمان لحاظ می کنند.

نظام پیشنهادهای: ابزاری نوین در جبران خدمات کارکنان:

نظام پیشنهادهای یک روش برای گردآوری ایده های بهبود است، که می تواند به عنوان بخشی از نظام جبران خدمات کارکنان نیز عمل کند. همانگونه که در قبل نیز اشاره شد، علاوه بر اثرات ایده پردازی و مشارکت در نظام پیشنهادهای در توسعه فردی کارکنان، این نظام می تواند در بهبود جبران خدمات کارکنان نیز نقشی اساسی ایفا نماید. بی شک کسانی که بیش از دیگران از خلاقیت و دانش خود استفاده نموده و آن را در قالب یک ایده و پیشنهاد در اختیار سازمان می گذارند از اثرات و مزایای آن نیز برخوردار خواهند شد.

برخی از مزایای آن در قالب نظام جبران خدمات شامل موارد ذیل می باشد:

پاداش های نقدی و موردی: شامل پرداخت های مالی متناسب با نوع و امتیاز پیشنهاد در ارزیابی آن پاداش های غیرنقدی و معنوی: از جمله:

انعکاس مستقیم پیشنهادهای مؤثر در نمرات نظام مدیریت عملکرد فرد

امتیازات ویژه در مسیر توسعه شغلی و آموزشی

تعمیل در ارتقای افقی و دستیابی سریع تر به گروه های شغلی بالاتر

تقدیر در جمع همکاران یا معرفی در خبرنامه داخلی شرکت

امکان خرید از فروشگاه باشگاه ایده پردازی با امتیازات کسب شده

پیشنهادهای ویژه:

در نظام پیشنهادهای، همه ی ایده ها یکسان نیستند و معمولاً به دو دسته تقسیم می شوند: پیشنهادهای کایزنی و پیشنهادهای ویژه.

پیشنهادهای کایزنی، همان طور که گفته شد: ایده های کوچک، کم هزینه و تدریجی هستند که توسط کارکنان ارائه می شوند و اجرای آن ها سریع و ساده است. این پیشنهادهای معمولاً نیاز به سرمایه گذاری خاصی ندارند و بیشتر بر پایه ی خلاقیت فردی و بهبودهای کوچک روزمره شکل می گیرند. مثل تغییر محل قرارگیری ابزار برای راحتی کارگر یا طراحی یک حفاظ ساده برای ایمنی بیشتر.

منشور اخلاقی

شرکت فولاد کاوه جنوب کیش (سهامی عام)



صداقت

صراحت



صمیمیت

شفافیت



مسئولیت پذیری



بانگاهی به عملکرد واحد

برنامه ریزی فنی SKS

عنوان شد؛

برنامه ریزی فنی اتاق کنترل «تولید بدون توقف»



* فرزام بحرینی
مدیر برنامه ریزی فنی

مدیریت برنامه ریزی فنی فولاد کاوه جنوب کیش گزارشی از دستاوردهای کلیدی خود در حوزه نگهداری و تعمیرات ارائه کرد که شامل اجرای پروژه های تعالی، کاهش توقفات تولید و دستیابی به تقدیرنامه ملی در حوزه مدیریت دارایی های فیزیکی است.

به گزارش روابط عمومی فولاد کاوه جنوب کیش؛ مدیریت برنامه ریزی فنی SKS در گزارشی، از دستاوردهای قابل توجه این حوزه در بهبود فرآیندهای نگهداری و تعمیرات خبر داد.

مدیر دفتر برنامه ریزی فنی با اشاره به مأموریت اصلی واحد، گفت: وظیفه ما پشتیبانی فنی و سیستماتیک از حوزه نگهداری و تعمیرات است که شامل پیاده سازی و به روزرسانی سیستم (CMMS)، برنامه ریزی فعالیتهای نت، هماهنگی با واحدهای بهره برداری، پیگیری تأمین قطعات یدکی و اجرای پروژه های تعالی در این حوزه می شود. وی از اجرای دو پروژه کلیدی تحلیل قابلیت اطمینان (RCM) و بهینه سازی برنامه های نگهداری (PMO) در واحدهای حیاتی آهن سازی خبر داد و توضیح داد: این پروژه ها با هدف بازنگری برنامه های نگهداری، حذف فعالیتهای زائد و تعریف رویکردهای مبتنی بر ریسک تجهیزات اجرا شدند. به گفته وی، نتایج این پروژه ها شامل کاهش درخواست های اضطراری، افزایش آمادگی برای تعمیراتی و کاهش هزینه های نگهداری و تولید بوده است.

مدیر دفتر برنامه ریزی فنی از حضور شرکت در جایزه ملی تعالی نگهداری و مدیریت دارایی های فیزیکی تحت نظر انجمن نگهداری و تعمیرات ایران و با حمایت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری خبر داد و گفت: این جایزه بر اساس استانداردهای

بین المللی از جمله ISO 55001، IAM، GFMAM طراحی شده و از مدل های تعالی MMM و Uptime الگو گرفته است. او افزود: شرکت موفق به دریافت تقدیرنامه ۳ ستاره (سطح قابل قبول) شد که نشان دهنده بلوغ قابل توجه در فرآیندهای نگهداری و مدیریت دارایی است.

بحرینی در خصوص هماهنگی بین واحدها، اذعان داشت: هماهنگی دقیق با واحدهای بهره برداری، تعمیرات و تدارکات یکی از کلیدهای موفقیت در پروژه های بزرگ تعمیراتی است. جلسات منظمی برگزار می شود تا نیازها، محدودیت ها و برنامه ها به صورت شفاف تبادل شود. به گفته وی، در پروژه تعمیرات اساسی واحدهای آهن سازی، بیش از ۱۲۰۰ فعالیت تعمیراتی صورت یکپارچه برنامه ریزی شد که این هماهنگی دقیق، تضمین کننده تأمین به موقع قطعات یدکی و اجرای به موقع و با کیفیت فعالیتهای بود. وی در مورد نقش هوش مصنوعی در نگهداری، تأکید کرد: اگرچه هوش مصنوعی در آینده نقش محوری در پیش بینی خرابی و بهینه سازی فعالیتهای خواهد داشت، اما پیش نیاز اصلی آن، جمع آوری داده های ساختار یافته و با کیفیت است. وی افزود: واحد برنامه ریزی فنی با همکاری تیم نگهداری، اقدام به بازنگری و به روزرسانی اطلاعات پایه در سیستم (CMMS) بر اساس استانداردهای بین المللی ISO ۱۴۲۲۴ و EN ۱۳۳۰۶ کرد. همچنین جلسات آموزشی منظم برای پرسنل ثبت کننده داده برگزار می شود تا کیفیت داده ها به طور مداوم بهبود یابد.

به گفته بحرینی، در نقشه استراتژی شرکت (۱۴۰۵-۱۴۰۲)، پروژه هوشمندسازی سیستم های نگهداری و تعمیرات به عنوان یکی از پروژه های کلیدی در حوزه تعالی تولید و عملیات تعریف شده است. وی در خصوص رویکرد تولید بدون توقف نیز، تصریح کرد: این رویکرد در قلب تمام فعالیتهای ما قرار دارد و بر چهار محور اصلی تمرکز دارد: نگهداری پیشگیرانه (PM)، نگهداری پیش بینی کننده (CM)، تأمین به موقع قطعات یدکی و تحلیل علل ریشه ای خرابی ها (RCA). وی

افزود: تجهیزات کارخانه بر اساس روش (COSO Mark) به چهار دسته حیاتی، اساسی، مهم و عادی تقسیم شده اند و برنامه های نگهداری و اولویت ها بر این اساس تنظیم می شوند.

بحرینی در مورد شاخص های عملکرد نیز، عنوان داشت: از شاخص هایی مانند درصد آمادگی برای تعمیراتی، نسبت فعالیتهای PM به تعمیرات اصلاحی، MTBF، MTTR و OEE استفاده می کنیم. به گفته مدیر دفتر برنامه ریزی فنی، در آهن سازی، میانگین آمادگی برای تعمیراتی در چهار ماهه اول سال به ۹۹.۵ درصد رسیده است. در فولادسازی نیز این شاخص از ۹۳.۳۴ درصد به ۹۵.۱۷ درصد افزایش یافته است. بحرینی در خصوص مدیریت محدودیتهای انرژی، ابراز داشت: با یکپارچه سازی برنامه های تعمیرات و اولویت بندی فعالیتهای، اقدامات نگهداری را همزمان با دوره های محدودیت انرژی انجام دادیم تا از فرصت توقفات اجباری بهره برداری شود. وی در ادامه تصریح کرد: اقلام مورد نیاز برای تعمیرات اساسی هر واحد از ابتدای سال به واحد خرید اعلام و پیگیری تأمین صورت می گیرد. مدیر دفتر برنامه ریزی فنی SKS در پایان بیان داشت: افزایش آمادگی برای تجهیزات و کاهش توقفات، منجر به تولید پیوسته و با ظرفیت کامل می شود که در این حالت، مصرف انرژی به ازای هر تن محصول به حد استاندارد می رسد. به گفته وی، کاهش توقفات هزینه های تولید را کاهش می دهد و مستقیماً بر کاهش هزینه های انرژی و ضایعات تولیدی تأثیر مثبت دارد. بحرینی همچنین، از اجرای پروژه های Close Casting و EMS و برگزاری دوره های آموزشی در زمینه RCM، PMO و RCA خبر داد

و اضافه کرد: این اقدامات در راستای ارتقای مهارت کارکنان و تثبیت فرهنگ نگهداری پیشگیرانه در حال اجرا هستند.

اسکن کنید



کلید «تولید بدون توقف»



۹ راهکار کلیدی بر اساس روانشناسی کودک

آماده سازی کودک برای پیش دبستانی

مقدمه: اولین قدم به سوی دنیای بزرگ یادگیری چشم‌های کودکی که برای نخستین بار به سمت در پیش‌دبستانی راه می‌رود، پر از کنجکاوی است. شاید دستش کمی لرزیده، لبخندش کمی ترسیده، اما قلبش پر از امید است. این قدم کوچک، آغاز یک سفر بزرگ است – سفری به سوی دوستان جدید، داستان‌های تازه، و دنیایی از کشف و یادگیری. اما قبل از اینکه کودک ما به این دنیای تازه بپیوندد، سوالی مهم مطرح می‌شود: آیا آماده است؟

درست است، ممکن است هنوز الفبا را کامل نداند یا نتواند اعداد را تا بیست بشمارد – اما آمادگی برای پیش‌دبستانی فقط به این مهارت‌ها محدود نیست. بلکه درباره اعتماد به نفس است، درباره گوش دادن است، درباره اشتراک گذاشتن اسباب بازی است، درباره اینکه بتواند بگوید «من گرسنه‌ام» یا «من نیاز به کمک دارم» است. این متن به والدینی کمک می‌کند که می‌خواهند نه فقط فرزندشان «آماده» باشد، بلکه فرزندشان با شوق، امنیت و عشق به یادگیری به مدرسه برود. چون یادگیری واقعی از ترس آغاز نمی‌شود، از کنجکاوی آغاز می‌شود.

شروع پیش‌دبستانی یکی از اولین و مهم‌ترین تجربه‌های اجتماعی کودک است. این مرحله تنها درباره یادگیری حروف و اعداد نیست، بلکه پایه‌ریزی مهارت‌های اجتماعی، عاطفی، حرکتی و شناختی کودک است. پژوهش‌های روانشناسی کودک نشان می‌دهند که آماده‌سازی مؤثر، کودک را نه با فشار تحصیلی، بلکه از طریق بازی، کنجکاوی و تجربه مثبت برای این تحول آماده می‌کند. در ادامه، ۹ راهکار کلیدی برای آماده‌سازی کودک به پیش‌دبستانی ارائه می‌شود که با هدف ایجاد یک تجربه شاد، امن و موفق طراحی شده است.

۱. آشنا شدن تدریجی با محیط جدید

سازگاری با محیط جدید – حتی برای کودکانی که

قبلاً در مهدکودک بوده‌اند – می‌تواند استرس‌زا باشد.

راهکار:

قبل از شروع کلاس، چند بار به همراه کودک به مدرسه سر بزنید. او را با فضای کلاس، معلمان و دستشویی آشنا کنید. از کودک بخواهید داستانی درباره مدرسه تصور کند یا نقاشی از آنجا بکشد. این آشنا شدن تدریجی، احساس امنیت را تقویت می‌کند و اضطراب را کاهش می‌دهد.

۲. تقویت مهارت‌های اجتماعی

در پیش‌دبستان، کودکان یاد می‌گیرند که چگونه با دیگران زندگی کنند:

• نوبت گرفتن

• به اشتراک گذاشتن اسباب بازی

• حل تعارض با کلمات نه با گریه یا تکان دادن

راهکار:

• کودک را به زمین بازی، کتابخانه محله یا گروه‌های بازی دعوت کنید.

• در خانه بازی‌های دسته‌جمعی مثل «پشت سر

هم بایست»، «رنگ‌ها» یا «میم» انجام دهید.

• در مواقع تعارض، کمک کنید تا کودک

خودش راه‌حل پیشنهاد دهد: «به

نظر تو الان چه کار می‌تونیم بکنیم؟

۳. افزایش خودآگاهی و هویت فردی

کودک باید بتواند خودش را به‌درستی معرفی کند و در مواقع ضروری اطلاعات اولیه را بگوید.

راهکار:

• به صورت بازی، اطلاعاتی مانند نام، سن، نام

خانوادگی، نام مادر و پدر، آدرس خانه و شماره

تلفن را تمرین کنید.

• از او بپرسید: «اگر گم شدی، چه کسی می‌تونه

کمکت کنه؟

این تمرینات باعث افزایش اعتماد به

نفس و امنیت شخصی کودک می‌شوند.

۴. یادگیری شناختی از طریق بازی

نیازی به فشار تحصیلی نیست! یادگیری مفاهیم پایه باید طبیعی و شاد باشد.

راهکار:

• حروف الفبا را در محیط روزمره نشان دهید: «این

حرف اول اسم توست!

• اعداد را هنگام شمردن میوه‌ها، پله‌ها یا اسباب

بازی تمرین کنید.

• مفاهیم فضایی مثل «بالا»، «پایین»، «داخل»،

«بیرون» را در بازی‌ها به کار ببرید: «خرس رو زیر

میز بذار!

یادگیری غیرمستقیم از طریق بازی، مغز کودک را

برای تفکر منطقی و حل مسئله آماده می‌کند.

۵. تقویت مهارت‌های حرکتی ظریف و هماهنگی

چشم و دست

نوشتن در پیش‌دبستان به مهارت‌های حرکتی

ظریف وابسته است، نه صرفاً آگاهی از حروف.

راهکار:

• نقاشی با ماژیک ضخیم، قلم‌مو یا انگشت

• بازی با خمیر بازی (شکل دادن، کشیدن، فشردن)

• دوختن دکمه، سوراخ کردن دانه‌ها، استفاده از

قیچی کاغذی

این فعالیت‌ها عضلات دست و انگشتان

را تقویت می‌کنند و زمینه را برای نوشتن

دست خط مناسب فراهم می‌آورند.

۶. تقویت زبان و مهارت‌های کلامی

کودکانی که دایره لغات گسترده‌تری دارند، بهتر در کلاس مشارکت می‌کنند و با دیگران ارتباط برقرار می‌کنند.

راهکار:

• هر روز یک کتاب بخوانید – با تغییر صدا و

حرکات صورت.

ادامه در صفحه بعد

تاریخ کاوه ابن سعید



در رفت و آمد بودند. راقم الحروف را به یاد است که در یوم عاشورای سنه هزار و سیصد و نود و سه، همکاران گروه سنج و دمام به پیشواز عزاداری سید و سالار شهیدان علیه السلام آمده بودند، و در بر مسجد امروزی - که آن زمان چون دایره‌ای کوچک بود - مراسمی سنتی برپا ساختند. و ناگاه جماعتی از اجانب، از هر گوشه سایت گرد آمده، به تماشا نشستند؛ منظره‌ای که هم بر ما غریب آمد و هم بر ایشان عجیب.

مسجد، بعدها با عمارت و آب‌نما و محوطه‌سازی، به شکل دل‌انگیز و وسیع کنونی درآمد. آن سال‌ها نه از «کاوه‌کارت» نشانی بود، نه از آجیل شب چله و شب عید، مگر گهگاه عطایی از باب التفات عام. تورم، چون نسیم بهاری خفیف و کم‌وزن بود و واماها از ده تا پانزده میلیون تومان فزون نمی‌گشت و با همان مبلغ امروز حقیر، آن روزگار بزرگ، بسیاری مرکب خریدند، جمعی ازدواج کردند، و گروهی قسطی از بنای خانه خود را پرداختند.

و اکنون، پس از آن ایام، شرکت به قامت کوه و هیبت دریا رسیده، و مشکلاتش نیز به تبع بزرگی، فراخ و سترگ گشته؛ مشکلاتی که از مرز سازمان گذشته و به ساحت سیاست انرژی و ناترازی گاز و برق پیوسته. لیکن با طلای تدبیر «تولید بی‌انقطاع»، مدیران صنعت را از گردنه خطر گذر دادند و با افتتاح نیروگاه خرم‌آباد در ترموز امسال، تیر و مرداد به لبخند تولید نشست. آمار پنج‌ماهه از سال پیش فزون‌تر شد به میزان هفت درصد، و اگر نه چنین بود، برق محدودکننده بر تن تولید، جامه‌ای از نقصان بی‌سابقه می‌پوشانید.

از این پس، بنده این ستون را به ثبت وقایع ماضی شرکت اختصاص دهم تا جریده‌ای باشد از تاریخ نانوشته این بنای عظیم، و هر بار خاطره‌ای تازه به قلم آرم و نیز از همکاران مدد جویم تا یادشان را جاوید دارم و نامشان را بر جریده روزگار نگارم.

بود و راه وصول و عبور از احیا به فولادسازی را محبوب و مسدود ساخته، چنان‌که درخت به آغوش برف زمستان خفته باشد؛ نه راهی و نه آهی. دروازه اصلی شرکت، از سمت خور گشوده و روی به واحد سوم احیا داشت. پیش روی عمارت امروزی مدیریت فولادسازی، حوضی کبود و کبیر بود که بعدها در زیر تیغ بلندوزر به خاک پیوست و به شاهراهی بدل گشت برای گذر مرد و مرکب. و پیشاپیش فاز دوم، جایی که امروزه میدانی وسیع آرمیده، در آن وقت بنایی برپا بود مأوای روابط عمومی و ایمنی و چند واحد دیگر؛ و در موضع معاونت فعلی برنامه‌ریزی و فناوری، باغچه‌ای خلوت و خرم با اشجار انبوه و برگ؛ و در جایگاه امروزی آتش‌نشانی نیز سیزه‌زار و گلستانی ساده ولی پرانه و ترانه.

شمار کارکنان، قریب به پانصد و پنجاه نفر بود؛ از آن میان سیصد تازه‌کار، چون تشنگان کویر، به جویبار تعلیم در فولاد خوزستان رهسپار گشتند تا ذوق آهنگری و رموز حرفه بیاموزند. رستوران آن روزگار، که امروز پهن و پررونق است، آن عصر هم اطعام می‌کرد و هم میزبانی «وی‌آی‌پی»، و این هر دو منصب در نهایت لطف و مفا در زیر یک سقف جمع آمده بود. شرکت، کوچک و کم‌عامله، و بدین سبب یک معاونت بازرگانی کفایت می‌کرد جای دو معاونت خرید و فروش. بخشی از عرصه کنونی مدول سوم احیای مستقیم، آن زمان محل توقف وسائط ایاب و ذهاب بود، و هر هفته، که نه هر روز، پرچمی از آهن و فولاد بر بام سازه برافراشته می‌شد. معذک پروژه اندکی از قافله زمان و تقویم عقب مانده بود و تاریخ بهره‌برداری فاز یک، در دل کارکنان، آرزویی بود چو نان ستاره‌ای در پس ابر، پیدا و ناپیدا. بیگانگان، خاصه اسپانیایی و چینستانی، به کثرت

حمد بی‌حد و سپاس بی‌قیاس مر ذات اقدس احدی را، که بنده را سعادت حضور در عرصه خدمت به دارالمصنایع عظمی «شرکت فولاد کاوه جنوب کیش» کرامت فرمود و در سنه هزار و سیصد و نود و دو هجری شمسی، به این میدان کارزار صنعت و معرکه کوشش و همت راه داد. و اما بعد، واقعه چنین افتاد که در آن ایام، فاز نخستین و ثانی احیای مستقیم از قید احداث برون آمده، به نیکوترین وجه به بهره‌برداری رسیده بود، حال آن‌که فاز یکم و دوم فولادسازی، هنوز در حریم چکش و کنگ و میان طناب و تخته‌بند، آرمیده بودند؛ فاز نخستین، در مقام عروج و اعتلا، ستون و سقف می‌آراست و پیکر سازه می‌بست، و فاز دوم، همچنان بر بام خانه سیویل، آجر اول می‌نهاد.

و از جمله عجایب این سیرت آنکه جمیع تراب و خاک برآمده از هر دو طرح فولادسازی، به سان کوه گنو، در عقب فاز دوم انباشته و برجای مانده

ادامه از صفحه قبل

• بعد از خواندن بپرسید: «به نظرت داستان چی می‌شد ادامه داشته؟»
• کودک را تشویق کنید که داستان‌های خودش را بگوید یا بچیند.
این کار زبان را تقویت می‌کند و تفکر انتقادی و تخیل را نیز رشد می‌دهد.

۷. حمایت عاطفی و مدیریت اضطراب

شروع مدرسه ممکن است با اشک، ترس یا مقاومت همراه باشد. این طبیعی است. راهکار:
• احساسات کودک را تأیید کنید: «می‌دونم که یه کم ترسیدی، ولی من مطمئنم تو می‌تونی»
• از قول دروغ یا تهدید پرهیز کنید: «اگه گریه کنی، مادرت نمیاد دنبالت!»
• یک آیین خداحافظی کوتاه و قابل پیش‌بینی داشته باشید: «سه بوسه، یه در آغوش، دست

راهکار: • کاردستی با مواد ساده: کاغذ، چسب، رنگ، دکمه، پنبه
• نقاشی آزاد بدون قضاوت: «چه رنگی دوست داری؟ چی می‌خواهی بکشی؟»
• مجسمه‌سازی با خمیر یا لگو
• این فعالیت‌ها علاوه بر تقویت خلاقیت، مهارت‌های حل مسئله و تمرکز را نیز رشد می‌دهند.

نکته نهایی: یادگیری = بازی، نه فشار

آماده‌سازی کودک برای پیش‌دبستان به معنای «زودتر آموزش دادن نیست، بلکه به معنای ایجاد انگیزه، اعتماد به نفس و عشق به یادگیری است. وقتی یادگیری از طریق بازی، کنجکاوی و تجربه مثبت اتفاق بیفتد، کودک آماده می‌شود، و شوق رفتن به مدرسه را در خود پرورش می‌دهد. یادتان باشد: کودک شما یک ماشین یادگیری نیست، بلکه یک موجود کنجکاو، حساس و خلاق است. محبت، صبر و همراهی شما، بهترین سرمایه‌گذاری برای آینده اوست.

تکان بده، من می‌رم. بعد از ناهار میام دنبالت. این ثبات، احساس امنیت را ایجاد می‌کند.

۸. تقویت تمرکز و گوش دادن فعال

در کلاس، کودک باید بتواند دستورات را بشنود و اجرا کند.

راهکار:

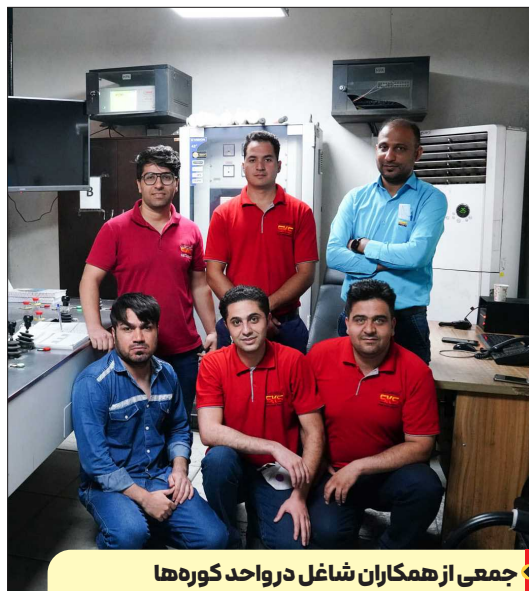
• بازی‌های شنیداری مثل: «سه کار انجام بده: بلند شو، دست رو تکان بده، بچرخ!»
• بازی «شناسایی صدا»: چشمانش را ببندد و صدای حیوان یا وسیله را تشخیص دهد.
• در طول وقت خواب، داستانی با صداهای مختلف بخوانید و از کودک بخواهید صداها را تشخیص دهد. این تمرینات توجه انتخابی و پیروی از قوانین را تقویت می‌کنند.

۹. تشویق به خلاقیت و بیان هنری

هنر تنها یک فعالیت تفریحی نیست؛ ابزاری قدرتمند برای رشد شناختی و عاطفی است.



♦ جمعی از همکاران شاغل در واحد کارگاه مرکزی



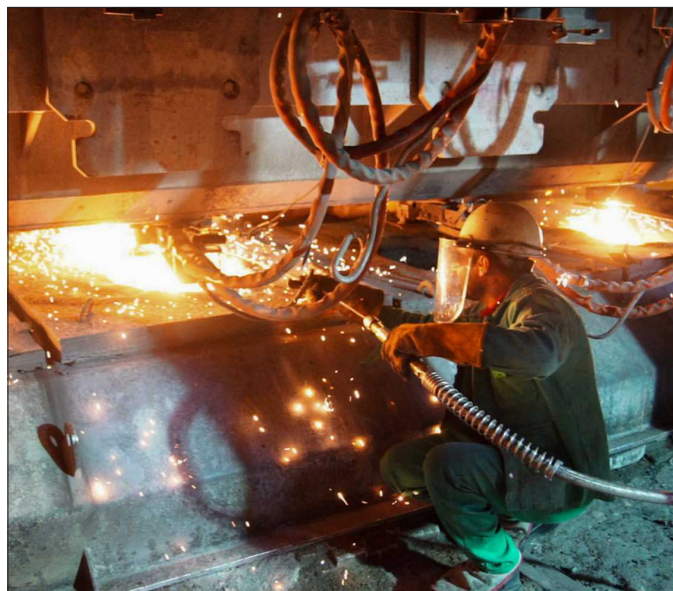
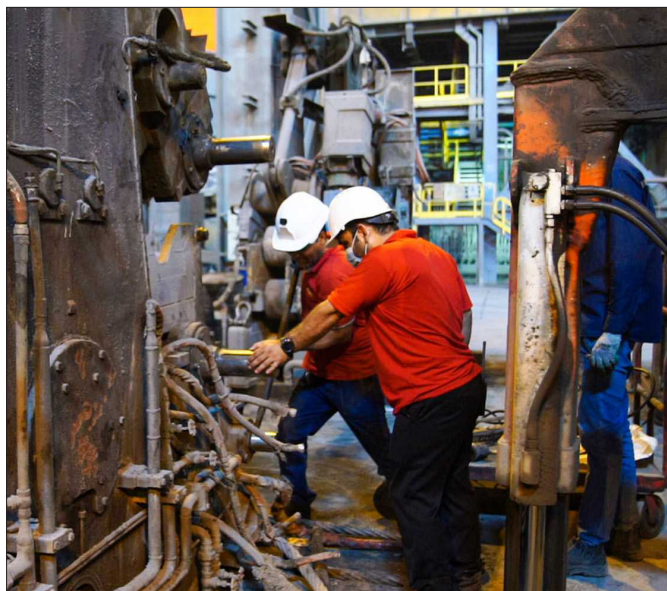
♦ جمعی از همکاران شاغل در واحد کوره‌ها

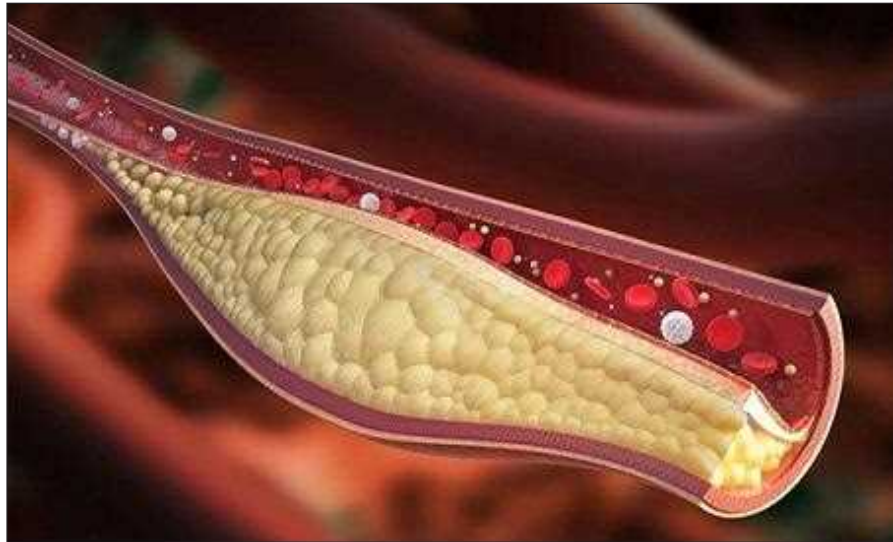


♦ جمعی از همکاران شاغل در واحد ریخته گری پیوسته



♦ جمعی از همکاران شاغل در واحد آهن سازی





**چربی خون امروزه به عنوان
«قاتل خاموش»
به شمار می‌رود؛**

با چربی خون شوخی نکنید

**گردآورنده: هادی مرادپور
واحد بهداری**

می‌شود که به دیواره‌ی شریان‌ها مهاجرت کرده و سبب تجمع لایه چربی در دیواره رگ‌ها و ایجاد پلاک آترواسکلروزیس شده و احتمال ابتلا به بیماری عروق کرونر (CHD) را بالا می‌برد.

تری‌گلیسرید (Triglyceride): رایج‌ترین نوع چربی در بدن است. این چربی از طریق غذا وارد بدن می‌شود و علاوه بر این مقداری از آن نیز در بدن ساخته می‌شود. مقادیر بالای تری‌گلیسرید می‌تواند خطر بروز حمله و سکته قلبی را نسبت به افراد دارای مقادیر طبیعی آن، تا ۴ برابر افزایش دهد.

میزان سطح طبیعی چربی‌های خون در افراد بالغ :

نوع چربی	سطوح قابل قبول
کلسترول	کمتر از 200mg/dl
LDL یا چربی بد	کمتر از 100 mg/dl
HDL یا چربی خوب	40 mg/dl و یا بالاتر
تری گلیسرید	کمتر از 150 mg/dl

Apo A و Apo B ۱۰۰ : آپو A و آپو B ۱۰۰- به ترتیب پروتئین اصلی در ساختار لیپوپروتئین HDL و LDL است. این تست‌ها به عنوان نشانه‌ای جهت پیش‌بینی ریسک ابتلا به بیماری‌های قلبی و عروق محیطی کاربرد دارد. هم‌چنین در تشخیص عارضه‌های دیگری هم چون نارسایی‌های مزمن کلیوی، بیماری‌های عروق کرونر، افزایش و یا کاهش آلفالیپوپروتئین‌ها در خون (هایپرآلفا لیپوپروتئینمیا و هایپوآلفا لیپوپروتئینمیا) کاربرد دارد. این تست دارای حساسیت بالاتری در تشخیص ریسک ابتلا به بیماری‌های قلبی نسبت به بقیه ی لیپوپروتئین‌ها است.

و با ته نشین شدن در دیواره عروق و تشکیل پلاک به آن آسیب برساند . کلسترول عامل اصلی آترواسکلروزیس (تصلب شرایین) یا سخت و سفت شدن شریان‌هاست وقتی این مسئله در عروق قلب اتفاق بیفتد ممکن است موجب درد و حمله قلبی شود، اگر در شریان خون رسان مغز اتفاق افتد می‌تواند موجب سکته مغزی شود و اگر در شریان‌های پا حادث شود، باعث بیماری عروق محیطی خواهد شد . کلسترول موجود در مواد غذایی در محصولات حیوانی یافت می‌شود. این چربی در تولید و نگهداری غشاء سلول‌ها و انتقال بین سلولی ضروری است، ولی ازدیاد در مصرف آن، می‌تواند به رگ‌ها و قلب ما آسیب‌های جبران‌ناپذیری وارد نماید. برای پیشگیری از این بیماری‌ها، در کنار محدود کردن دریافت کلسترول اضافی، با کنترل فشارخون و قند خون از عروق خود محافظت کنید.

دو شکل اصلی از کلسترول وجود دارد :

HDL (لیپوپروتئین پرچگال): این نوع عموماً به عنوان «کلسترول خوب» شناخته شده است. HDL دارای مقادیر بالایی پروتئین و مقادیر کمی کلسترول می‌باشد که وظیفه این لیپوپروتئین برداشت کلسترول از خون و انتقال آن به کبد است و مانع تشکیل پلاک‌های چربی در عروق می‌شود؛ هم‌چنین HDL از قلب محافظت می‌کند و مقادیر کم آن در خون می‌تواند یکی از عوامل ایجاد بیماری‌های قلبی باشد.

LDL (لیپوپروتئین کم چگال): نوع دوم کلسترول در خون به عنوان «کلسترول بد» شناخته شده است. در حدود ۷۰ درصد از LDL توسط کبد برداشت می‌شود. مقدار کمی از LDL، که البته حائز اهمیت است، توسط ماکروفاژها برداشت

چربی‌های خون به مولکول‌های لیپیدی موجود در جریان خون گفته می‌شود که در دو گروه عمده‌ی کلسترول و تری‌گلیسرید طبقه‌بندی می‌شوند. بدن انسان به دریافت چربی از مواد غذایی نیاز دارد؛ زیرا یک منبع اصلی برای انرژی محسوب می‌شود. به علاوه چربی به جذب برخی ویتامین‌ها و مواد معدنی در بدن انسان کمک می‌کند و هم‌چنین برای ساختن غشا سلولی، غلاف‌هایی که اعصاب را احاطه می‌کنند (غلاف میلین) و لخته شدن خون مورد نیاز است.

خوردن زیاد غذاهایی که حاوی چربی‌های اشباع هستند می‌تواند به بالا بردن سطح کلسترول در خون منجر شود. اضافه‌ی کلسترول ممکن است در سطح عروق خونی رسوب کند که به آن‌ها پلاک کلسترول گفته می‌شود. این پلاک به سخت شدن رگ‌های بدن و ایجاد آترواسکلروزیس و بیماری‌های قلبی و سکته منجر می‌شود. در نتیجه ارزیابی چربی‌های خون با تشخیص ریسک بیماری‌های قلبی و هم‌چنین تصمیم‌گیری در ارتباط با درمان فرد مرتبط است.

چه تست‌هایی برای بررسی چربی خون انجام می‌شوند؟

کلسترول (Cholesterol): کلسترول خون یکی از مهمترین چربی‌ها می‌باشد که به طور طبیعی توسط بدن سنتز می‌شود. این چربی از دو منبع اصلی یکی به صورت اندوژن توسط کبد و روده (۲۹۰٪)، دیگری به صورت اگزوژن توسط رژیم غذایی (۱۱۰٪) تامین می‌شود. این ماده در تولید برخی هورمون‌ها و ویتامین (د) نقش دارد، مصرف زیاد از منابع کلسترول موجب می‌شود اضافه‌ی این ماده در جریان خون وارد شده

غذاهای کاهش دهنده چربی خون

پیاز، سیر، ذرت شیرین، لوبیا سبز، حبوبات، هویج، نان سبوس‌دار، جو دو سر و غلات، انواع میوه‌ها و سبزیجات، مغزها، ماهی‌های سرشار از امگا ۳، چربی‌های خوب مثل روغن زیتون، روغن آفتاب‌گردان، روغن کتان، روغن سویا و...

غذاهای افزایش دهنده چربی خون

قندهای ساده (قند و شکر)، پوره‌ی سیب‌زمینی، شکلات، فست‌فودها، لبنیات پرچرب، روغن نارگیل، روغن نخل یا خرما، کره کاکائو، شیرینی‌های پر شده با کاسترد یا پنیر، چیپس و پفک، خامه، گوشت پرچرب



با شرکت در مسابقات تیراندازی صورت گرفت؛

درخشش روابط عمومی SKS در مسابقات تیراندازی

به گزارش روابط عمومی شرکت فولاد کاوه جنوب کیش، مسابقات تیراندازی ویژه مدیران روابط عمومی، خبرنگاران و اصحاب رسانه استان هرمزگان در سالن تیر اندازی شهید عبدالله مسیحی در بخش‌های مختلف با سردآوری آقای علی اصغر عباسلو و همکاری داوران، خانمها نرگس کسارسی، حوریوش معتمدکیوان و اسما عالی‌پور برگزار شد. در این دور از مسابقات در بخش تفنگ آقاییان، حسین مرسلی از صدا و سیما مقام اول، عقیل اولادی از روابط عمومی شرکت فولاد کاوه مقام دوم، محمود رئیسی از روزنامه صبح ساحل مقام سوم و مرتضی غریبی از صنعت جنوب مقام چهارم را دریافت کردند. کسب مقام دوم توسط نماینده شرکت فولاد کاوه جنوب کیش، آقای عقیل اولادی، گواه دیگری بر تعهد، مهارت و توانمندی‌های کارکنان این مجموعه در کنار مسئولیت‌های اصلی سازمانی است. این گونه رویدادها فرصتی بنظیر برای تقویت ارتباط بین سازمانی، ارتقاء سلامت جسمی و روانی، ارتقاء جایگاه روابط عمومی، ایجاد روحیه همکاری و رقابت سالم و تنعکاس دستاوردهای شرکت است.

شرکت فولاد کاوه جنوب کیش به عنوان سازمانی پیشرو، همچنان بر تعهد خود مبنی بر مشارکت فعال در رویدادهای فرهنگی و ورزشی تاکید دارد و با حمایت از چنین برنامه‌هایی، در راستای اهداف توسعه پایدار و ارتقاء کیفیت زندگی جامعه گام بردارد. درخشش روابط عمومی SKS در این مسابقات، سرآغاز فصل نوینی از حضوری پر رنگ‌تر این شرکت در عرصه‌های مختلف خواهد بود. در پایان این مسابقات با اهدای جوایز به نفرات برتر به پایان رسید.

شریان کاروتید یا شریان‌های محیطی را دارند، در رده «بسیار پرخطر» قرار می‌گیرند. همچنین اگر دو یا تعداد بیشتری از عوامل خطر ساز زیر را نیز داشته باشند، در گروه پرخطر قرار می‌گیرند:

سیگار کشیدن/ فشار خون بالا / میزان پایین HDL سن بالاتر از ۴۵ سال در مردان و بالاتر از ۵۵ سال در زنان

چربی خون بالا در افراد چه علایمی دارد؟

۱- احساس سنگینی، خستگی یا کوفتگی در بدن

۲- خواب آلودگی

۳- احساس سوزش در کف پا بخصوص در شب‌ها

۴- احساس افزایش حرارت در نقاط مختلف بدن بخصوص کف پا که معمولاً در شب تشدید می‌شود.

۵- سردرد بصورت سنگینی سر

۶- خشکی و یا تخی دهان

۷- سرگیجه و گاهی وزوز گوش

۸- ورم و پف کردن صورت

۹- افزایش تعریق بدن

۱۰- تپش قلب بعد از مصرف غذاهای چرب فرد با چربی خون بالا، می‌تواند تنها چند تا از علائم فوق را داشته باشد و لزومی به داشتن همزمان همه علایم نیست.

تغذیه و چربی خون:

اقدامات درمانی بسیاری جهت پیشگیری و درمان چربی خون بالا وجود دارد. یکی از موثرترین روش‌های درمانی چربی خون، داشتن سبک زندگی سالم است. بنابراین این بیماری به راحتی قابل درمان است و در صورتی که چربی خون کنترل شود از بروز بسیاری از بیماری‌های دیگر جلوگیری می‌کند. غذاهایی که دارای چربی اشباع بالا هستند، می‌توانند بیشتر از غذاهایی با محتوای کلسترول بالا، کلسترول خون شما را افزایش دهند. انجمن قلب آمریکا (AHA) توصیه به مصرف کمتر از ۲۰۰ میلی‌گرم کلسترول در روز را دارد.

منابع:

Henry's clinical Diagnosis and Management by laboratory Methods. Richard M کتاب راهنمای جامع سلامت در خانواده، ترجمه و تالیف دکتر علیرضا منجمی
پرستاری داخلی جراحی برونر سودارت، منصوره علی اصغر پور- طاهره نجفی

چرا باید آزمایش چربی خون انجام شود؟

اهمیت انجام تست‌های مربوط به چربی خون در پیشگیری و یا درمان بیماری‌های مربوط به قلب و عروق است که با بررسی و پیگیری می‌توان از ایجاد سکت قلبی، پلاک‌های آترواسکلروزیس و بیماری‌های دیگر مرتبط با قلب و عروق پیشگیری کرد. چه شرایطی برای انجام آزمایش‌های چربی خون وجود دارد؟

۱- بطور ایده‌آل بیمار باید برای مدت ۱۲ ساعت قبل از نمونه‌گیری ناشتا باشد. (مصرف آب در این مدت بلامانع است)

در ضمن برای اطمینان از نتیجه آزمایش چربی خون، باید به مدت حداقل ۲ هفته دارای یک رژیم غذایی و وزنی متعادل باشید.

۲- اگر سابقه مصرف داروهای زیر را دارید و یا در صورت مصرف هرنوع داروی دیگر، حتماً پذیرش را مطلع سازید:

آمیودارون، لووتیروکسین، لوودوپا، سوتالول، اسبوتولول، وراپامیل، آمیلوراید، ترازوسین، انالاپرل، کورتیکواستروئیدها، آندروژن‌ها، دانازول، نافارلین، داروهای ضدبارداری‌های خوراکی، کاتکول آمین‌ها، دیکلوفناک، ایبوپروفن، نئوماکسین، لووآستاتین، ایزوترتینوئین، اکسی متالون، فنوباربیتال، فنوتیازین، اسید آسکوربیک، نیاسین، آمینوسالیسیلیک اسید، دی سولفیرام

۳- نحوه قرارگیری بیمار بر نتایج تست تاثیر دارد؛ چنانچه نمونه از بیماری که به مدت ۲۰ دقیقه به پشت خوابیده است تهیه شود مقادیر کمتری را نشان می‌دهد.

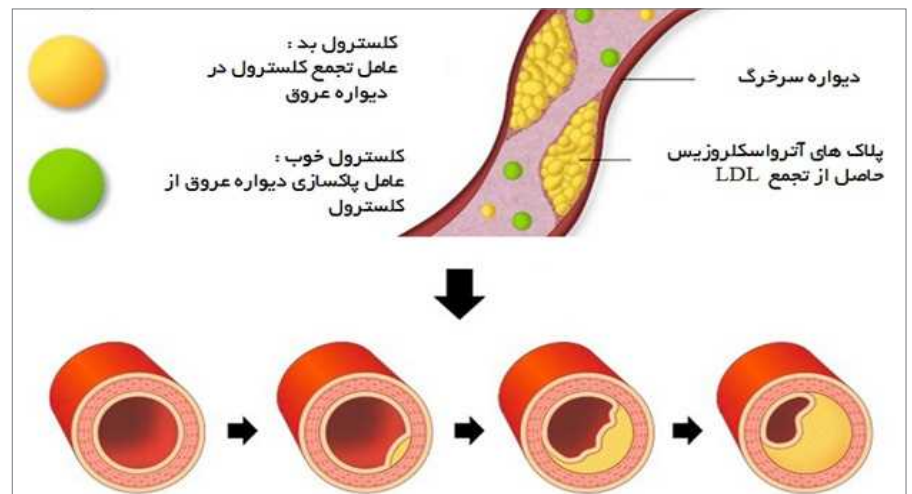
۴- مصرف الکل ۷۲ ساعت پیش از انجام این آزمایش می‌تواند نتایج را به طور کاذب افزایش دهد.

۵- جهت انجام تست تری گلیسرید، Apo A و Apo B باید ۲۴ ساعت قبل از انجام آزمایش از انجام ورزش سنگین خودداری شود.

۶- کشیدن سیگار، بارداری و کاهش وزن باعث ایجاد نتایج منفی کاذب در تست Apo A می‌شود. Apo A و Apo B جزء پروتئین‌های فازحاد هستند که در مواقع عفونت و التهاب در بدن افزایش می‌یابند.

چه کسانی در گروه پرخطر قرار می‌گیرند؟

افرادی که سابقه‌ی حمله‌ی قلبی، دیابت، بیماری



فولاد کاوه در آیین رسانه؛ چیلان گزارش می‌دهد:

افزایش ۳۱ درصدی سود خالص فولاد کاوه جنوب کیش نوید روزهای روشن برای سهامداران/ «کاوه» در مسیر موفقیت

گزارش فعالیت اطلاعات و صورتهای مالی میان دوره‌ای ۳ ماهه منتهی به خردادماه سال ۱۴۰۴ (حسابرسی نشده) شرکت فولاد کاوه جنوب کیش با نماد «کاوه»، پذیرفته شده در بازار اول بورس با سرمایه ثبت شده ۶ هزار و ۱۰۰ میلیارد تومانی و ارزش بازار ۱۵ هزار و ۳۵۹ میلیارد تومانی (در روز نوشتن گزارش) بررسی شده است.

به گزارش چیلان، گزارش فعالیت اطلاعات و صورتهای مالی میان دوره‌ای ۳ ماهه منتهی به خردادماه سال ۱۴۰۴ (حسابرسی نشده) شرکت فولاد کاوه جنوب کیش با نماد «کاوه»، پذیرفته شده در بازار اول بورس با سرمایه ثبت شده ۶ هزار و ۱۰۰ میلیارد تومانی و ارزش بازار ۱۵ هزار و ۳۵۹ میلیارد تومانی (در روز نوشتن گزارش) بررسی شده است.

شرکت فولاد کاوه جنوب کیش در پایان خرداد سال ۱۴۰۴ توانست ۱۲ هزار و ۱۷۱ میلیارد تومان از فروش محصولات خود درآمد کسب کند. همچنین درآمدهای عملیاتی این شرکت نسبت به ۳ ماهه سال گذشته ۱۰ درصد افزایش یافت.

شرکت فولاد کاوه جنوب کیش در این دوره ۳ ماهه موفق به ثبت سود عملیاتی ۲ هزار و ۱۷۷ میلیارد تومانی شد که نسبت به دوره مشابه ۳۱ درصد افزایش را تجربه کرد؛ اما با کسر هزینه‌های مالی و سایر هزینه‌های غیرعملیاتی ۳ ماهه

نخست سال ۱۴۰۴ از سود عملیاتی، سود خالص فصل بهار «کاوه» به دست می‌آید که بر اساس این محاسبه صورت گرفته، این شرکت توانسته است در پایان فصل بهار سال ۱۴۰۴، بالغ بر یک هزار و ۶۷۵ میلیارد تومان سود خالص شناسایی کند که در مقایسه با ۳ ماهه نخست سال گذشته حدود ۳۱ درصد افزایش داشته است.

حاشیه سود ناخالص در این دوره ۱۷ درصد و حاشیه سود خالص ۱۴ درصد است. تحلیل و بررسی حاشیه سود خالص و ناخالص شرکت فولاد کاوه جنوب کیش گواه این است که این شرکت ۳ ماهه نخست سال جاری را بهتر و بالاتر از ۴ فصل سال ۱۴۰۳ آغاز کرده است و نوید روزهای روشنی را برای سهامداران خود به ارمغان آورده است.

شرکت فولاد کاوه جنوب کیش در پایان خردادماه که دوره ۳ ماهه خود را سپری کرده است، با نگاهی دقیق‌تر به صورت وضعیت‌های مالی «کاوه» می‌توان دریافت که این شرکت موفق به تحقق ۲۷۵ ریال سود خالص به ازای هر سهم شد. سود محقق شده هر سهم در دوره مشابه سال گذشته، ۲۱۰ ریال بود که اکنون با رشد ۳۱ درصدی همراه شده است.

شرکت فولاد کاوه جنوب کیش در تیرماه ۱۴۰۴ موفق شد رکورد تازه‌ای در حوزه تولید شمش فولاد به ثبت برساند و جهشی چشمگیر نسبت به مدت

مشابه سال گذشته داشته باشد. بر اساس آمار منتشر شده، تولید شمش این شرکت از ۴۵،۴۷۵ تن در تیرماه ۱۴۰۳ به رقم قابل توجه ۱۰۳،۰۰۹ تن در تیرماه ۱۴۰۴ رسیده است.

این رشد ۱۲۶ درصدی، نشانه‌ای روشن از ارتقای توان تولیدی، بهره‌وری خطوط و همچنین مدیریت هوشمندانه منابع در فولاد کاوه جنوب کیش است. استمرار روند توسعه زیرساخت‌ها و استفاده از فناوری‌های نوین در کنار تلاش بی‌وقفه کارکنان و متخصصان، زمینه‌ساز تحقق چنین دستاوردی بوده است. افزایش تولید نه تنها نشان‌دهنده پایداری و ثبات فعالیت‌های شرکت در شرایط اقتصادی چالش‌برانگیز کشور است، بلکه می‌تواند نقش مهمی در تقویت صادرات، ارزآوری و تامین نیاز بازار داخلی ایفا کند. این موفقیت، چشم‌انداز مثبتی از ادامه مسیر رشد فولاد کاوه جنوب کیش در سال‌های آینده ترسیم می‌کند و آن را در زمره یکی از بازیگران کلیدی صنعت فولاد ایران قرار می‌دهد.

با توجه به روند صعودی فعلی، انتظار می‌رود این شرکت در ماه‌ها و سال مالی پیش رو نیز دستاوردهای درخشانی در کارنامه خود ثبت کرده و جایگاه خود را به عنوان یکی از پیشروترین تولیدکنندگان فولاد کشور تثبیت کند آن هم در شرایطی که کل صنعت فولاد کشور درگیر بحران انرژی هستند!

با حمایت فولاد کاوه جنوب کیش نخستین طلای تاریخ تپانچه ۵۰ متر ایران محقق شد:

اعضای تیم تیراندازی SKS در مسابقات آسیایی برای ایران افتخار آفریدند

فروغی، جوهری‌خو و گل‌خندان، با مجموع ۱۶۵۲ امتیاز، بر سکوی اول بخش تیمی ایستاد و نخستین مدال طلای تیمی کشور را در تپانچه ۵۰ متر به دست آورد. تیم‌های هند و کره جنوبی به ترتیب مدال‌های نقره و برنز را کسب کردند. در بخش بانوان رشته ۱۰ متر نیز هانیه رستمی به مدال برنز و جایگاه سوم و سامیه یاسی نیز در این رشته جایگاه چهارم این رقابت‌ها دست یافتند.

هدایت این تیم را مریم سلطانی به عنوان سرمربی و مصطفی منتظرعلیه به عنوان مربی بر عهده داشتند که با برنامه‌ریزی دقیق و هدایت حرفه‌ای، این دستاورد بزرگ را محقق ساختند.

این موفقیت در چارچوب حضور کاروان ایران با عنوان «شهادی اقتدار» در شانزدهمین دوره مسابقات قهرمانی آسیا رقم خورد اعضای تیم تیراندازی شرکت فولاد کاوه جنوب کیش با حمایت رسمی این شرکت به عنوان عضو تیم ملی تیراندازی در این مسابقات موفق شدند برای ایران افتخار آفرینی نمایند.

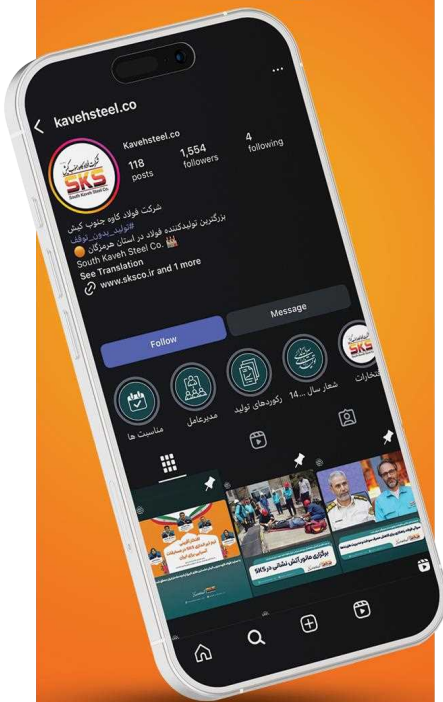
اعضا تیم ملی تیراندازی تپانچه ۵۰ متر کشورمان با حمایت SKS در شانزدهمین دوره مسابقات قهرمانی آسیا در شهر شیمکنت قزاقستان، به دو عنوان طلای تاریخی در بخش انفرادی و تیمی دست یافتند. همچنین بانوان تیم فولاد کاوه در رشته تپانچه ۱۰ متر نیز، یک مدال برنز و یک جایگاه چهارم برای کاروان ایران در این رقابت‌ها به ارمغان آوردند. این دستاوردهای درخشان، نخستین بار در تاریخ تیراندازی ایران در این رشته به ثبت رسید.

در دهمین روز شانزدهمین دوره مسابقات قهرمانی آسیا در شهر شیمکنت قزاقستان، در بخش انفرادی، جواد فروغی با ثبت ۵۵۴ امتیاز، نخستین مدال طلای ایران در تپانچه ۵۰ متر را کسب کرد و با ایستادن بر سکوی قهرمانی آسیا، نام خود را در تاریخ ورزش ملی ثبت نمود. امیر جوهری‌خو نیز با ۵۵۱ امتیاز، مدال نقره را به دست آورد و حضور پرافتخار ایران را در سکوی دوم تثبیت کرد. وحید گل‌خندان با ۵۴۷ امتیاز در رده پنجم این رشته قرار گرفت. همچنین، تیم ملی ایران با ترکیب

رشد تولید فولاد کاوه در میانه بحران انرژی

در شرایطی که به دلیل بحران‌های انرژی صنعت فولاد با مشکلات زیادی دست و پنجه نرم می‌کند، شرکت فولاد کاوه جنوب کیش با رشد ۷ درصدی نسبت به سال قبل موفق به ثبت رقم ۶۱۹ هزار و ۹۲ تنی برای ۵ ماهه ابتدای سال ۱۴۰۴ شد. در حالی که در سال‌های گذشته همزمان با فصل گرما و مصرف بیشتر انرژی صنعت فولاد شاهد قطعی برق میشد در سال جاری این محدودیت‌ها در فروردین آغاز شد، اما شرکت فولاد کاوه جنوب کیش با مدیریت صحیح منابع و مشارکت در ساخت بلوک دوم نیروگاه خرم آباد و تمرکز بر راه اندازی این نیروگاه و بهره‌برداری از آن موفق شد تا رویکرد و تمرکز این شرکت بر محور تولید بدون توقف را عملیاتی کند؛ فولاد کاوه اگر چه همچنان مانند سایر واحدهای فولادی با وجود خرید برق سبز و خودتامین، قطعی برق را تجربه می‌کند اما با سرعت عملی که در اجرای بلوک دو نیروگاه خرم آباد به خرج داد پیش از فصل گرما و پیک مصرف برق و تشدید بحران توانست در برابر توقف مصون مانده و کاهش تولیدی را که در سال ۱۴۰۳ به این شرکت تحمیل شده بود جبران کند. این شرکت همچنین در ۵ ماهه نخست امسال بیشترین حجم عرضه و همچنین تقاضای شمش فولاد در بورس کالا را به نام خود ثبت کرد. میزان عرضه فولاد کاوه معادل ۸۹۹ هزار و ۱۷۵ تن بود که در مقابل ۵۸۸ هزار و ۶۰۰ تن تقاضا دریافت کرد.

در شبکه‌های اجتماعی ما را دنبال کنید



اینستاگرام
kavehsteel.co

ایتا
kavehsteel_company

آپارات
skSCO.tv

فولاد کاوه جنوب کیش روی ریل رشد

فولاد کاوه که همواره به‌عنوان یکی از لیدرهای صنعت فولاد کشور شناخته می‌شود، با اتکا به تولید باکیفیت و مدیریت مالی منظم، توانسته جایگاه خود را در بین سودآورترین شرکت‌های بورسی تثبیت کند. رشد فروش فصلی در سال جدید، تنها یکی از نشانه‌های قدرت بنیادی این شرکت است.

با توجه به این عملکرد چشمگیر، چشم‌انداز کاوه برای ادامه سال روشن‌تر از همیشه به نظر می‌رسد. با عملکرد چشمگیر سه‌ماهه نخست، چشم‌انداز کاوه برای ادامه سال روشن‌تر از همیشه است. سه‌ماهه‌ای قدرتمند با فروش عالی، رشد دو رقمی و تداوم سودآوری؛ کاوه بار دیگر ثابت کرد که همچنان یکی از گزینه‌های جذاب برای سرمایه‌گذاران با دید میان‌مدت و بلندمدت است. فولاد کاوه جنوب کیش به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین صادرکنندگان فولاد کشور، با پشتوانه تولید مستمر، کیفیت محصول و مدیریت هوشمندانه، همچنان یکی از نمادهای قابل اتکای بازار سرمایه محسوب می‌شود.

عملکرد مثبت در سه‌ماهه نخست سال، نویدبخش ادامه این مسیر در ماه‌های آتی است و چشم‌انداز مثبتی از آینده شرکت در اختیار سهامداران قرار می‌دهد.

فولاد کاوه جنوب کیش با همت و تلاش مستمر توانست در سه‌ماهه نخست سال، فروش بیش از ۱۲ هزار میلیارد تومان را ثبت کند؛ رشدی ۱۰ درصدی که نه فقط عدد و رقم، بلکه قدرت و استحکام واقعی یک لیدر فولادی را به نمایش می‌گذارد. به گزارش اکو اقتصاد، سال ۱۴۰۴ برای فولاد کاوه جنوب کیش با یک شروع قدرتمند و امیدوارکننده همراه شده است. مجموع فروش شرکت در سه‌ماهه نخست سال به ۱۲,۱۷۱ میلیارد تومان رسید؛ عددی که نه تنها سطح بالای فعالیت عملیاتی شرکت را تأیید می‌کند، بلکه رشد ۱۰ درصدی نسبت به مدت مشابه سال قبل را نشان می‌دهد. این یعنی کاوه از همین ابتدای سال، گام بلندی در مسیر رشد و تحقق اهداف مالی خود برداشته است.

میانگین فروش ماهانه شرکت در فصل بهار بیش از ۴,۰۵۰ میلیارد تومان بوده؛ رقمی که ثبات درآمدی کاوه را به‌خوبی به نمایش می‌گذارد. فروش خردادماه نیز سهم قابل‌توجهی از کل درآمد فصل را به خود اختصاص داده و مهر تأییدی است بر تداوم روند مطلوب عملکرد شرکت.

تأمین‌کنندگان برتر شمش فولادی در ۴ ماهه ابتدایی؛

فولاد کاوه جنوب کیش دومین عرضه‌کننده شمش کشور

بزرگ‌ترین تأمین‌کننده شمش در بازار داخلی در این دوره شناخته می‌شود. بر مبنای اطلاعات کتاب سال فولاد ایران، در سال ۱۴۰۳ این شرکت رتبه دوم تأمین بازار داخلی شمش را داشته است.

فولاد کاوه جنوب کیش (#کاوه) با ۱۶ درصد در رتبه دوم قرار دارد و موفق به ارتقاء یک پله‌ای سهم بازار خود نسبت به سال ۱۴۰۳ شده است. فولاد خوزستان (#فخوز) با ۱۲ درصد از نیاز داخلی را تأمین کرده و همچنان یکی از بازیگران اصلی بازار به‌شمار می‌رود.

صنایع فولاد آلیاژی پاسارگاد نیز با سهم ۱۰ درصدی عملکردی مطلوب از خود نشان داده و در رتبه چهارم قرار دارد.

شرکت‌های آهن و فولاد ارفع (#ارفع) ۹ درصد، فولاد سیرجان ایرانیان (#سیسکو) و فولاد بوتیای ایرانیان هرکدام ۵ درصد، فولاد غدیر نیریز ۴ درصد، مجتمع فولاد خراسان (#فخاس) ۴ درصد و جهان فولاد سیرجان (#فجهان) هم ۴ درصد از نیاز داخلی کشور به شمش فولادی را تأمین کرده‌اند. همچنین ۱۳ درصد از تأمین شمش به سایر شرکت‌ها اختصاص داشته که نشان از حضور فعال شرکت‌های کوچک‌تر در بازار دارد. این شرکت‌ها شامل ۵۵ شرکت فولادی است که از ابتدای سال جاری شمش خود را در بورس کالا عرضه کرده‌اند.

تأمین‌کنندگان برتر شمش فولادی در ۴ ماهه ابتدایی سال ۱۴۰۴ هر شرکت چقدر از نیاز داخلی به شمش را



تأمین کرده است؟

به گزارش چیلان؛ در ۴ ماهه نخست سال ۱۴۰۴، صنعت فولاد کشور شاهد رقابت فشرده میان شرکت‌های بزرگ تولیدکننده شمش فولادی برای تأمین نیاز بازار داخلی بوده است به طوری که جایگاه و سهم بازار چند شرکت اصلی در این زمینه نسبت به سال ۱۴۰۳ (بر مبنای اطلاعات کتاب سال فولاد ایران) تغییر کرده است. داده‌های ۴ ماهه ابتدایی سال ۱۴۰۴ نشان می‌دهد که بازار داخلی #شمش در ایران در اختیار چند شرکت بزرگ قرار دارد، با این حال تنوع عرضه‌کنندگان و حضور شرکت‌های متوسط و کوچک نیز قابل توجه است. این موضوع بیانگر پویایی #صنعت فولاد کشور و افزایش رقابت در این حوزه است. طبق آمار منتشرشده، سهم هر یک از شرکت‌ها از تأمین داخلی شمش در این بازه زمانی به‌صورت زیر بوده است: شرکت معدنی و صنعتی چادرملو (#کچاد) با سهم ۱۸ درصدی در صدر جدول قرار دارد و به‌عنوان

سال ۱۴۰۴

سیرانه‌گذاری برای تولید؛

تولید بدون توقف



سومین تولیدکننده بزرگ شمش فولادی ایران

■ بالاترین حجم معاملات شمش فولادی

در رینگ صادراتی **با سهم ۶۰٫۸ درصدی**



■ دومین عرضه کننده بزرگ شمش فولادی

در بورس کالا ایران **با سهم ۱۲٫۷ درصدی**



QRcode را اسکن کنید

جهت مشاهده کاتالوگ ها و اطلاعات شرکت



(سهامی عام)

شرکت فولاد کاوه جنوب کیش

SKS
South Kaveh Steel Co.

(سهامی عام)

شرکت فولاد کاوه جنوب کیش

SKS
South Kaveh Steel Co.

پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم):
به تیراندازی روی آورید، زیرا یکی از بهترین سرگرمی‌ها برای شماست.



وحید گل خندان

مدال طلا / تیمی تپانچه ۵۰ متر



جواد فروغی

مدال طلا / انفرادی تپانچه ۵۰ متر

مدال طلا / تیمی تپانچه ۵۰ متر



امیر جوهری خو

مدال طلا / تیمی تپانچه ۵۰ متر

مدال نقره / انفرادی تپانچه ۵۰ متر

تیم آقایان

افتخار آفرینی

تیم تیراندازی SKS

در مسابقات آسیایی

برای ایران



سامیه یاسی

مقام چهارم / تیمی تپانچه ۱۰ متر



هانیه رستمیان

مدال برنز / تپانچه ۱۰ متر میکس

تیم بانوان

(سهامی عام)

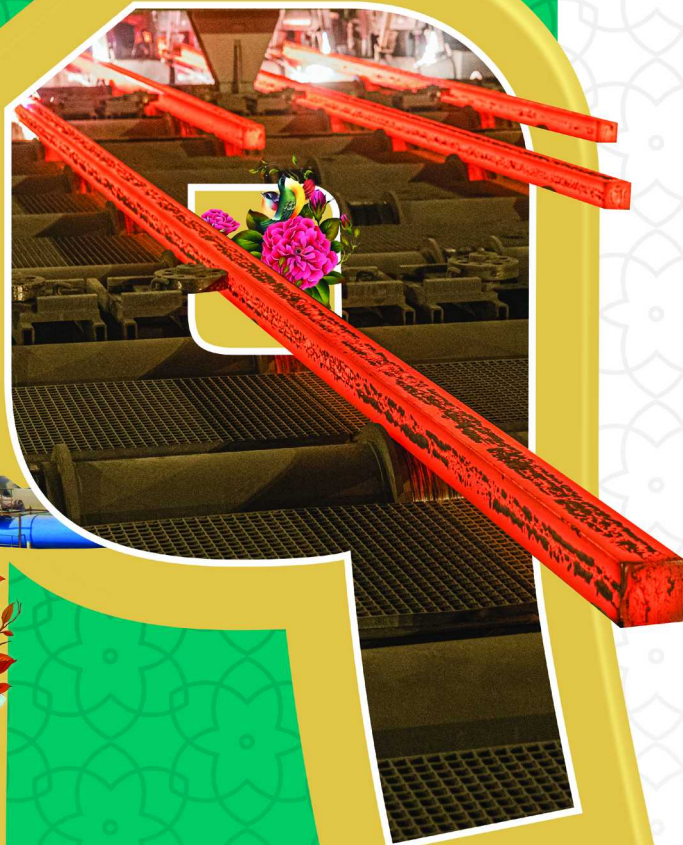
شرکت فولاد کاوه جنوب کیش

SKS

South Kaveh Steel Co.

۸ مهرماه ۱۳۸۵ سالروز تاسیس شرکت فولاد کاوه جنوب کیش

نوزده سال
سرمایه گذاری
نوزده سال
توسعه مستمر



فولاد کاوه، روایت حماسه‌ای که همچنان ادامه دارد...

شرکت فولاد کاوه جنوب کیش؛ با تکیه بر ایمان، توان جوانان متخصص ایرانی و در پرتو آرمان‌های بلند اقتصاد مقاومتی، پرچم‌دار بالندگی و اقتدار در عرصه فولاد کشور شد. امروز، در **جایگاه سومین تولیدکننده شمش فولادی کشور و دومین عرضه‌کننده در بورس کالا**، این نام پرآوازه تجسمی از اراده ملی، غرور صنعتی و آینده‌ایست که با داستان توانمند ایرانیان ساخته می‌شود.

برآورد تناژ تولید از ابتدای راه‌اندازی تا ۸ مهرماه ۱۴۰۴

شمش فولادی

بیش از ۱۱,۷۰۰,۰۰۰ تن

سال بهره‌برداری:
۱۳۹۴ و ۱۳۹۹

آهن اسفنجی

بیش از ۱۹,۸۰۰,۰۰۰ تن

سال بهره‌برداری:
۱۳۹۰ و ۱۳۹۱