



شرکت بهره برداری نیروگاه طرشت

“ما بر آنیم که طلایه دار توسعه پایدار در صنعت نیروگاهی کشور باشیم”

ماهنامه

شماره ۳۸

شهریور ۱۳۹۸

در این شماره می خوانید :

انگیزش در کارکنان (بخش پایداری)
مدیریت هیجان

صفحه ۲

برگزاری دوره جامعه شناسی امنیتی
جهت مدیران دفاتر حراست و امور محرمانه

صفحه ۳

اخبار جعلی

صفحه ۴

مراسم عزاداری ابا عبدالله الحسین (ع)

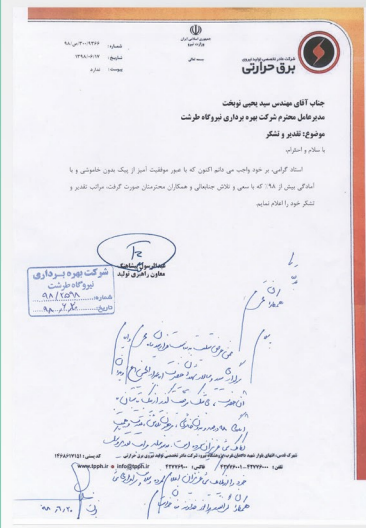
بسمه تعالی

بگذاران محترم سلام

ضمن عرض تسلیت به مناسبت فرارسیدن ماه محرم و ایام سوگواری سیدو سالار شهیدان ابا عبدالله الحسین (ع) و یاران آن حضرت، بی شک موفقیت گذر از یک تابستان با آماگمی ۹۸ درصد و بدون خاموشی، مرمیون تلاش و غیرت و همت یکایک شما عزیزان بوده است. بدینوسله مراتب تقدیر و تشکر خود را از یکایک شما عزیزان اعلام نموده و سلامت و سرفرازی شما بگذاران را از خداوند منان خواهیمارم.

سیدیحیی نوبخت

مدیرعامل



جلسه تودیع و معارفه مسئول شورای فرهنگی



به گزارش روابط عمومی نیروگاه طرشت، مراسم تودیع و معارفه مسئول شورای فرهنگی، با حضور مدیریت محترم عامل، حجت الاسلام و المسلمین حاج آقا قنبری و معاونین و مدیران نیروگاه طرشت برگزار گردید. طی این مراسم از زحمات جناب آقای مهندس عبادیان با اهداء لوح، تقدیر و تشکر شد و جناب آقای غفرانی بعنوان مسئول جدید شورای فرهنگی نیروگاه طرشت منصوب گردیدند.



دفتر روابط عمومی

جلسه نظام مدیریت یکپارچه IMS



امروزه با رشد روز افزون صنعت و تکنولوژی، اکثر سازمانها به نقش سیستمهای مختلف مدیریت در هدایت و یکپارچگی فعالیتها در فرایند کاری پی بردهاند. در همین راستا شرکت بهره برداری نیروگاه طرشت همواره سعی در پیاده سازی روشهای نوین مدیریتی داشته است؛



از این رو جهت آمادگی ممیزی مراقبتی اول و دوم گواهینامه های ISO ۹۰۰۱:۲۰۱۵ (IMS) در روز شنبه مورخ ۹۸/۰۶/۲۳ (OHSAS ۱۸۰۰۱:۲۰۰۷ ISO ۱۴۰۰۱:۲۰۱۵) جلسه هماهنگی با حضور مدیریت محترم عامل، مشاور محترم در امور IMS (آقای مهندس سخنور) و اعضای کمیته IMS در دفتر جلسات مدیریت برگزار گردید. بدین ترتیب با تشریح فعالیتهای پیش رو، برنامه ریزی جهت آمادگی ممیزی آتی صورت پذیرفت.

دفتر فنی و برنامه ریزی

انگیزش در کارکنان (بخش پایانی)

دیگر باشند. انگیزش و توانایی مجموعاً به صورت دو عامل اصلی کار مؤثر در سازمان است.

سازمان های موفق در آینده به طور فعال در جستجو و ساختن جو، ساختار، سیستم و فرایندی هستند که به آنها اجازه ی ایجاد محیطی با انرژی بیشتر را بدهد. آنها ویژگی هایی از قبیل: سود دهی هرچه بیشتر کارمندان با نیروی بالقوه که حسی قوی از هدفمندی و بارور از نوآوری می باشند، دارند. آنها مسئولیت پذیر هستند.

همچنین قابل توجه است که آنها در تشخیص درست قسمت های ابتکاری سازمان خود توانا خواهند بود. اگر سازمان بتواند این مسائل را باز کند، پس می تواند انرژی کافی برای رقابت کردن در دو هدف: هم مردم و هم بازار را ایجاد کند.

رهبران بزرگ نه سیستمها، نه فرایندها، نه تکنولوژی و نه وظایف را رهبری می کنند بلکه آنها انسانها را رهبری می کنند، زیرا منابع انسانی مزیت رقابتی بالقوه ای هستند که سازمانها باید با اقدامات مناسب و درست، آنها را به نیرویی مرئی و بالفعل تبدیل کرده و با افزایش ظرفیت ها و توانمندی ها، در جهت اهداف سازمان، رشد و توسعه و حرکت دهند. آنها باید از طرح ها و برنامه هایی جهت بکارگیری موثر افراد استفاده نمایند تا از نامرئی شدن آنان جلوگیری کنند که نتیجه، تشکیل سازمانی از کارکنان بهره ور است. که حس می کنند به آنها توجه شده، ارزش داده شده و مورد قدردانی قرار میگیرند و این باعث ارتقاء بهره وری، اثربخشی، کارآیی و کیفیت خدمات و بالاخره استفاده بهینه از منابع می گردد.

رهبران در طراحی و اداره کردن سازمانهایی که خواستار آن هستند با این چالشها روبرو می باشند.

• نیاز به احترام

احترام یعنی نیاز به عزت نفس و داشتن شأن و منزلت در چشم دیگران. نیاز به احترام با اعتماد به نفس، حرمت نفس و موفقیت ارضاء می شود. مدیریت سازمان باید محیطی را برای این افراد ایجاد کند که ضمن افزایش اعتماد به نفس افراد، بتواند این افراد را در جهت استقلال نفس هدایت کند و بتواند زمینه ی پیشرفت آنها را ایجاد کند.

• نیاز به خود شکوفایی

افراد دوست دارند نیازهای درونی خود را شناخته و آنان را شکوفا کنند. برای این منظور باید محیطی را در سازمان خود ایجاد کنیم که افراد بتوانند ایده های ناب خود را به آسانی مطرح کرده و برای این ایده های نو ارزش قائل باشیم. باید سیستم ارزیابی را در سازمان ایجاد کرده و افرادی را که ایده های خلاقانه و سازنده مطرح می کنند مورد تشویق قرار دهیم و به این ترتیب پویایی و حرکت را در سازمان خود به وجود آوریم.

برداشتی که از هرم مازلو می شود این است که افراد، در سطوح مختلف نیازها قرار دارند. باید سطوح نیازهای مختلف افراد را بشناسیم و با توجه به نیازهای هریک از افراد بتوانیم راهکارهای انگیزشی در آنان ایجاد کنیم.

درک کردن ارزش نیروهای بالقوه ی افراد سازمان که به صورت فی النفسه برانگیخته هستند، نیاز به شناسایی محیط های انگیزشی پر بار و پیچیده که هر یک، نه تنها تفاوت های افراد را، بلکه این که افراد در حال تغییر هستند و در نیازهاشان با هم متناقض هستند را، انعکاس می دهد. (اپتر، ۱۹۹۹)

موفقیت سازمان، مستلزم این امر می باشد که اعضای آن هم بخواهند و هم بتوانند وظیفه ی خود را به بهترین وجهی انجام دهند. به عبارت دیگر اعضای سازمان بایستی دارای انگیزش لازم جهت انجام کار از یک طرف و توان لازم جهت انجام آن از طرف

مدیریت هیجان

هیجان در روانشناسی برای بیان تمام حالات احساسی و روانی مثبت و منفی و علائم جسمی و روانی همراه آن بکار می رود.

* کارکردهای هیجان:

- به زندگی رنگ و طعم و روح می بخشد.
- می تواند وسیله همبستگی افراد باشد.
- پایه و اساس هنر است.
- می تواند نیروی اضافه تولید کند یا باعث اتلاف نیرو شود.
- می تواند عقل و منطق را تحت تاثیر قرار دهد.

* اهمیت مدیریت هیجان:

- * برخورد صحیح با موقعیتهای تهدید کننده و خطرناک
- * برای خشنودی و شادی بیشتر
- * برای کمک به دیگران

* نکاتی در مورد مدیریت هیجان:

- در جلسات گروهی درباره انواع هیجانها (غم و شادی، عشق و تنفر و ..) صحبت های سازنده داشته باشیم.
- هیجانها خود را بپذیریم و با آنها مانند مهمان رفتار کنیم.
- رفتارهای هیجانی مطلوب را در خود تقویت کنیم مانند همدلی و ...

۸ هیجان اصلی

و اهداف هر کدام از آنها



- به بچه های کوچک کمک کنیم تا ابزار هیجانها را بیاموزند.

- هیجانها منفی از جمع شدن نیازهای هیجانی برآورده نشده به وجود می آید.

- آموزش روشهای آرمیدگی عضلانی و یا روش تمرکز بر تنفس در مدیریت هیجانها منفی اثر بخش می باشد.

- تنفس عمیق و آرام شکمی، قدم زدن، نوشیدن آب سرد، در

ذهن خود تا ۱۰ شمردن، ترک محل ایجاد هیجان، کمک می کند هیجان خود را بهتر کنترل کنیم.

- باید ها و نبایدهای ذهن خود را متعادل تر سازیم مثلاً (او نباید با من چنین رفتاری می کرد).

- در رفتار با دیگران ما مالک رفتارهای خود هستیم نه برداشت ذهنی دیگران.

- از پیش داوری و قضاوت عجولانه در مواجهه با رفتار، گفتار و احساسات دیگران بپرهیزیم.



برگزاری دوره جامعه‌شناسی امنیتی جهت مدیران دفاتر حراست و امور محرمانه

در مورخ ۵ و ۶ شهریور ماه دوره آموزشی **جامعه‌شناسی امنیتی** ویژه مدیران دفاتر حراست زیرمجموعه‌های شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی در محل نیروگاه طرشت برگزار گردید.



– محتوای آموزشی دوره "جامعه‌شناسی امنیتی"

تبیین مفهوم جامعه‌شناسی امنیتی، مستلزم تفکیک دو مفهوم جامعه‌شناسی و امنیت و شرح مضمون معنایی آنهاست.

جامعه‌شناسی (sociology)

جامعه‌شناسی به عنوان یک رشته، دل مشغول دو مساله یا دو موضوع نظم (order) و تغییر (change) است. به عبارت دیگر جامعه‌شناسی در پی پاسخ این پرسش است که چگونه و چرا الگوهای سازمان اجتماعی پدیدار شده و باقی مانده و تحول پذیرفته است؟ در پاسخ به این سوال جامعه‌شناسان علل و دلایل تکوین، تداوم و بقای رویدادها را ریشه‌یابی و ارزیابی کرده‌اند.

امنیت (security)

مفهوم امنیت بیش از آنکه تعریف لغت‌نامه‌ای شود، به نفع تعریف‌کنندگان تقلیل معنایی یافته است. مثلاً علمای سیاست و استراتژی، امنیت را به بقاء و پاسداشت دولت ملی ترجمه کرده‌اند و دانشمندان روابط بین‌الملل، امنیت را به ایمنی دولت از تهدیدهای گوناگون هسته‌ای، زیست‌محیطی و تروریستی تقلیل داده‌اند. در این تعاریف صفت (دولت‌ملی) بیش از موصوف (امنیت) مورد توجه قرار گرفته است. با این توضیح، معنای دقیق واژه security باید فارغ از هویت تعریف‌کنندگان و صفات آن، بازتعریف شود تا جایگاه آن در قالب یک عبارت یا ترکیب جامعه‌شناختی، روانشناختی و غیره مشخص گردد.

ریشه لاتین security از واژه secures است که در لغت به **معنای نداشتن دلهره و دغدغه** است. بنابراین معنای لغوی امنیت، رهایی از تشویش، اضطراب، نااطمینانی و مخاطرات است. با این تعریف بخش اعظم رفتارهای فردی، گروهی و اجتماعی صبغه‌ای امنیتی پیدا می‌کند، چون هیچ رفتاری فارغ از مخاطره و قدری تشویش نیست و اطمینان مطلق میسر نمی‌شود، چون رفتار و اراده انسانها قابل کنترل کامل نیست، و مطلوب نمی‌باشد، چرا که اطمینان و امنیت مطلق، پویایی را از جامعه گرفته و علم و تحقیق را تعطیل می‌نماید.

اینجاست که می‌توان به ضرورت و اهمیت رشته **جامعه‌شناسی امنیتی** بیشتر واقف شد چرا که بخش اعظم امنیت و ناامنی در مناسبات اجتماعی و عرصه عمومی تعریف می‌شود.

– امنیت امری ذهنی و نسبی است و معنای لغوی آن "رهایی از تشویش" می‌باشد.

– امنیت در فضای اجتماعی قابل تحقق است.

– امنیت مطلق وجود ندارد و هر قسم رهایی از تشویش با سطحی از تشویش دیگر قرین است. آنچه مهم است، سطح قابل پذیرش تشویش و نااطمینانی است.

در یک جمع بندی کلی، جامعه‌شناسی امنیت عبارت است از :

"شناخت وضعیت رهایی از دغدغه و تحقق ایمنی در پرتو مناسبات و تعاملات جاری بین نهادها و افراد"

بر اساس تعریف مذکور، جامعه‌شناسی امنیت نه به برداشت تنگ نظرانه سنت‌گرایان از امنیت پایبند است و نه مانند ایده‌الیست‌ها، مناسبات انسانی را عاری از استعداد شرارت می‌داند.

در جامعه‌شناسی امنیت، از نظم و تغییر و به طور کلی قواعد سازمانی اجتماعی سخن گفته می‌شود که رهایی از دغدغه و تعقیب ایمنی را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

– برگزاری دوره آگاهسازی مقابله با تخلیه تلفنی (کلاس آموزشی – توجیهی)

با توجه به اهمیت و موضوع آگاه‌سازی در حوزه تخلیه تلفنی و ضرورت توجیه مستمر همکاران دارای دسترسی و برخوردار از اطلاعات فنی و اجرایی نیروگاهها در جهت صیانت حداکثری از اخبار و اطلاعات موجود از سوی اداره کل حراست شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی، مقرر گردیده **دوره آگاهسازی تخلیه تلفنی** با مشارکت ۴۰ نفر از همکاران در مهر ماه سال جاری در سالن آمفی تئاتر شرکت برگزار گردد.



اخبار جعلی

مقاله «راه‌های کاستن از اخبار جعلی» توسط دکتر محمد سلطانی‌فر، دانشیار واحد علوم و تحقیقات و رئیس کمیته علمی همایش روابط عمومی الکترونیک در چهاردهمین دوره این همایش ارائه شد که در اینجا به خلاصه ای از مقاله خواهیم پرداخت.

اخبار جعلی با رشد روزافزون وب و تولید محتوا توسط کاربران افزایش بسیار چشمگیری داشته است.

امروزه همه دولت‌ها و صاحبان رسانه نگران رشد اخبار جعلی‌اند و در همه جوامع دنیا به دنبال راهکارهایی هستند که جلوی این رشد را بگیرند. بدون پرداختن به دلایل رشد این پدیده شاید نتوان به راه‌های کاستن از آن پرداخت.

تجربه دیگر کشورها نیز در این مورد بسیار مفید است، ولی به دلیل اینکه این چالش ریشه در

فرهنگ‌ها نیز دارد، بایستی از طریق بررسی آن در فرهنگ کشور خودمان و همچنین تجربه دیگر کشورها به راهکارهای عملی و اجرایی رسید. حذف پدیده اخبار جعلی امکان‌پذیر نیست، ولی حرکت در جهت کاهش آن و بی‌اعتبار کردنش وظیفه همه مردم، به‌ویژه کاربران پرمخاطب، فرهیختگان سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و رسانه‌ای است.

واژه‌نامه کالینز، واژه فیک‌نیوز را واژه سال ۲۰۱۷ انتخاب کرده است. دکتر سلطانی‌فر در این مقاله به برخی از اخبار جعلی روزهای اخیر در فضای مجازی اشاره کرد و گفت: «راهکار مبارزه با اخبار جعلی، برخورد با شبکه‌های اجتماعی نیست». او در ادامه برخی از راهکارهای مقابله با اخبار جعلی را بر شمرد. رشد تفکر انتقادی به‌واسطه دولت، رسانه‌ها و مراکز علمی و ترویج تفکر شک‌دگارتی، باور مخاطره‌آمیز بودن اخبار جعلی و همچنین عدم استفاده و پرهیز از هرگونه اخبار جعلی



توسط دولت، نهادهای رسمی و سازمان‌ها از جمله این راهکارها هستند. توجه به تولید موتورهای ویژه شناسایی و معرفی سریع اخبار جعلی، توجه ویژه روابط عمومی‌ها به وظیفه اصلی خود در تسریع تکذیب اخبار جعلی، معرفی منابع جعلی و شناسایی منافع آنان، گسترش آموزش در خصوص شناسایی اخبار جعلی در همه نهادها از جمله آموزش و پرورش، دانشگاه‌ها، خانواده‌ها و سازمان‌ها و توجه ویژه به شبکه‌های اجتماعی، کانال‌ها و سایت‌های افشاگر اخبار جعلی و ایجاد مرجعیت رسانه‌ای برای آنها، از دیگر راهکارهای مطرح‌شده توسط سلطانی‌فر بود.

دفتر روابط عمومی



گزارش تصویری از مراسم عزاداری سید و سالار شهیدان اباعبدالله الحسین(ع) در نیروگاه طرشت

دفتر روابط عمومی

همکاران گرامی متولد مهر ماه :

خانمها : زهرا دوستی
آقایان :

سعید خالوندی - طی عزیززاده - عباس محمد بیگی - امیر هوشنگ ملک پاپی - محمود خدایرادی

ضمن آرزوی سلامتی و توفیق روز افزون در سال جدید پیشاپیش سالروز تولد شما را تبریک عرض می‌نمایم.



مسابقه شماره ۱۶

- چند مورد از نیازهای امنیتی در هرم مازلو را بنویسید؟
- از مسایل ایمنی در هتل در سفرهای خارجی دو مورد را بنویسید؟
- واحد گازی ۲۵ مگاواتی نیروگاه طرشت توسط چه کسی افتتاح شد؟

جهت پاسخگویی به سوالات مسابقه به ماهنامه شماره ۳۷ مراجعه فرمایید به قید قرعه به چهار نفر از برندگان جوایزی اهدا خواهد گردید

برندگان مسابقه شماره ۱۵

رضا حسن علی زاده

هادی ستارزاده

سونیا چنانی

همکار گرامی!

جناب آقای: محمد رضا خسروی

مصیبت وارده را صمیمانه تسلیت عرض نموده و برای درگذشتگان از درگاه احدیت رحمت و مغفرت واسعه الهی و برای بازماندگان صبر و شکیبایی مسئلت می‌نمایم.

شرکت بهره برداری نیروگاه طرشت

نشانی : تهران خیابان ستارخان - بین پل ستارخان و یادگار امام

تلفن : ۳ - ۴۴۲۸۰۰۰۰ - فکس : ۴۴۲۸۰۷۸۱

نشانی اینترنتی : www.tpp.ir دفتر روابط عمومی : ۴۴۲۸۱۳۳۳

ایمیل روابط عمومی : public.relations@tpp.ir

