



شرکت بهره برداری نیروگاه طرشت

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

ماهانامه

شماره ۳۹

مهر ۱۳۹۸

در این شماره می خوانید:

آزایمر چیست؟
اطلاعیه IMS

صفحه ۲

برگزاری دوره جامعه شناسی امنیتی

صفحه ۳

طرح روشنا

صفحه ۴

بهره وری در سازمانها (بخش اول)

صفحه ۵

بیدارگر بلادل؛ نمین است
دلاخن کریر کن چمن اربین است
اربعین حسینی را تسلیت می گوئیم

ارزیابی عملکرد مدیران

- ۵- توسعه دانش و فناوری شامل میزان انطباق پروژه های تحقیقاتی با الویت های تحقیقات ابلاغی، میزان پروژه های تحقیقاتی بکار گرفته شده و استمرار و پویایی در انجام پروژه های تحقیقاتی می باشد.
- ۶- دولت الکترونیک که شامل توسعه مدیریت امنیت اطلاعات و بهبود وب سایت اطلاع رسانی بوده است.
- ۷- تامین محصول استاندارد که شامل مشارکت نیروگاه و کنترل ولتاژ و فرکانس می باشد.
- ۸- مدیریت مالی که شامل نسبت عملکرد به پیش بینی هزینه هر کیلووات ساعت برق تولیدی، عملکرد مالی و گزارش دهی و تطبیق عملکرد با بودجه مصوب و عملکرد مالی می باشد.
- ۹- بهبود بهره برداری که شامل نرخ راندمان نیروگاه و نرخ آمادگی تولید می باشد.
- ۱۰- مدیریت مصرف که شامل مصرف داخلی و روند مصرف آب نیروگاه و در نهایت
- ۱۱- محور ایمنی، بهداشت و محیط زیست که شامل شاخص های شدت تکرار حادثه FSI و استقرار و تداوم نظام های مدیریت ایمنی، بهداشت و HSE می باشد.

امید است با همراهی و همکاری کلیه همکاران که از مسئولین محورهای اعلام شده می باشند نتیجه مطلوبی را در ارزیابی ۹۷ کسب نماییم.

ارزیابی عملکرد مدیران، از جمله ارزیابی هایی است که هر ساله توسط شرکت مادر، به صورت سراسری جهت کلیه شرکتهای مدیریت تولید برگزار می گردد. در این ارزیابی محورهای مختلف که هر یک شامل شاخص های گوناگونی می باشد مورد ارزیابی قرار می گیرد. از جمله محورها، می توان به موارد ذیل اشاره کرد که هر یک مسئول مرتبط به خود را جهت تکمیل و ارائه مستندات مربوطه دارد.

- ۱- رضایت ذینفعان بیرونی که شامل شاخص های مدیریت بحران و پدافند غیرعامل و ارتباطات و اطلاع رسانی می باشد.
- ۲- سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم که شامل شاخص های: اطلاع رسانی الکترونیکی معاملات، ترک تشریفات، میزان توسعه فضای سبز نیروگاه، تجهیز به سامانه زیست محیطی، تکمیل دستورالعمل پایش زیست محیطی و تعهد به آن و میزان اجرای تکالیف سلامت اداری است.
- ۳- توسعه مدیریت که شامل شاخص های میزان استقرار نظام مدیریت عملکرد، اصلاح فرایندها، سرانه آموزش مدیران، APO و استقرار آن، عملکرد کمیته انتخاب و انتصاب مدیران، کاهش سطح سرپرستی، کاهش مقدار پست های بلا تصدی، استقرار چرخه مدیریت بهره وری و استقرار نظام پیشنهادها می باشد.
- ۴- توسعه منابع انسانی که شامل شاخص های مشارکت کارکنان در فعالیت های ورزشی، سرانه آموزش کارکنان، ساماندهی نیروی انسانی میزان تکمیل سامانه بانک اطلاعات مدیران، اصلاح ترکیب نیروی انسانی و کنترل ضریب خسارت درمان است.





کارتخوان قلبی را چگونه بشناسیم؟

راهکارهایی برای شناسایی دستگاه کارتخوان واقعی از دستگاه های قلبی مانند صفحه کلید سخت و یا عدم وجود چراغ های چشمک زن وجود دارد که می توان در مواقع لزوم آنها را مورد بررسی قرار داد. به گزارش ایران هشدار، در دستگاه کارتخوان اورجینال و اصلی، وقتی شما کارت را وارد می نمایید، به میزان حدوداً دو بند انگشت از کارت بیرون از دستگاه باقی می ماند و اما در مقابل اگر کارت در دستگاه کارتخوان بیشتر فرو رود، قطعاً قلبی است که در این زمان از گفتن رمز و اطلاعات خود جلوگیری کنید تا اطلاعات شما به دست مالک پوز نیفتد.



گشاد بودن زبانه ها

در نسخه های جعلی و قلبی دستگاه کارتخوان، زبانه کنار کارتخوان که بیشتر به عنوان نگهدارنده طراحی شده به اندازه یک بند انگشت گشادتر است و اما در نسخه های اصلی و اورجینال، کمتر از یک بند انگشت است. در صورت مشاهده چنین چیزی، حتماً از خرید انصراف دهید و این خطا را به سازمان های مربوطه گزارش دهید تا افرادی که از خرید خود نهایت اطمینان را دارند، به دام آنها نیفتند.

صفحه کلید سفت و سخت

اگر تا به حال با دستگاه های کارتخوان کار کرده باشید، حتماً می دانید که دکمه های دستگاه کارتخوان نرم هستند و شما می توانید رمز کارت خود را به راحتی وارد کنید. اما دستگاه های کارتخوان جعلی این ویژگی و قابلیت را ندارند و تنها صرف خواندن اطلاعات پنهان کارت شما و همچنین رمز می که به او می گوئید، می تواند کارت جدیدی همانند کارت شما را صادر و استفاده کند. با این وجود به هیچ وجه رمز کارت خود را به صاحب کارتخوان نگوئید و خودتان باید رمز را وارد کنید، در غیر این صورت اطلاعات کارت شما هک خواهد شد. دستگاه های کارتخوان جعلی می توانند اطلاعات پنهان کارت شما را بخوانند و در حافظه خود ذخیره کنند یا به صورت مستقیم به سیستمی که به آن متصل است، اطلاعات را منتقل کنند.



همچنین وقتی شما رمز کارت را به شخص صاحب کارتخوان می گوئید، او به صورت ساختگی اعداد را وارد می کند و اما در اصل رمز کارت شما را حفظ می کند. بعد از آنکه شما از محل دور می شوید، کارت شما را با دستگاه های مربوطه می سازد و با رمز و اطلاعات کارت شما شروع به سوء استفاده می کند.

عدم وجود چراغ های چشمک زن

یکی از علائم دستگاه پوز جعلی، عدم وجود چراغ LED چشمک زن است که در اکثر دستگاه های کارتخوان وجود دارد و در صورت عدم وجود این چراغ LED می بایست از خرید خودداری کنید و از اصالت دستگاه کارتخوان اطمینان حاصل فرمایید.



طرح روشنا

چشم انداز جمهوری اسلامی در افق ۱۴۰۴، جامعه ایران را توسعه یافته و متکی بر اصول اخلاقی و کرامت و حقوق انسانی، بهره مند از امنیت اجتماعی، فرصت های برابر توزیع مناسب درآمد بر شمرده و بر نهاد مستحکم خانواده به دور از فقر و فساد و تبعیض تاکید دارد.

موضوع زنان و خانواده در اسناد بالادستی همچون سیاست های کلی خانواده، ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری، ماده ۱۰۱ قانون برنامه ششم توسعه و برنامه های مقام عالی وزارت مورد تاکید و توجه قرار گرفته است. از سوی دیگر، بر اساس اهداف هزاره سوم سازمان ملل، دستیابی به توسعه پایدار در جوامع انسانی و تضمین فراهم بودن غذا، آب و انرژی، موضوعی است که باید به منظور توسعه پایدار برای نسل های آینده مدنظر قرار گیرد.

آب، غذا، انرژی و امنیت آنها، بدون کاهش منابع طبیعی، چالش جوامع امروزی است. یکی از رهیافت های تخصصی برای دستیابی به توازن و تعادل پویا در تولید و مصرف این منابع؛ همبسته یا پیوند آب، انرژی و غذاست. بر اساس این رهیافت آب، انرژی و امنیت غذایی عناصر کلیدی برای کاهش فقر با تضمین منابع کافی برای حفظ و بهبود معیشت بصورت عادلانه است.

با توجه به مشکلات زیست محیطی و آبی که پایداری انرژی کشور را نیز تحت شعاع قرار داده است می توان به اهمیت این نگرش در سیاست گذاری های توسعه ای پی برد. بدیهی است که نقش بانوان به عنوان نیمی از نیروی انسانی فعال در جوامع در مبحث توسعه پایدار باید در نظر گرفته شود. اما آنچه نقش بانوان را در موضوع همبسته یا پیوند آب، انرژی و غذا پر رنگ تر می کند، نقش آنان به عنوان مدیران آب، انرژی و غذا در ساختار خانواده و اجتماع است.

طرح آموزش و اشاعه فرهنگ مدیریت مصرف برق مشترکان خانگی، ویژه بانوان که "روشنا" نامگذاری شده است با هدف برنامه ریزی و اجرای برنامه های گفتگوی فراگیر با اقشار مختلف بانوان به عنوان مدیران آب، غذا و انرژی در ساختار خانواده و نظام اجتماعی ایرانی، در راستای رسیدن به اهداف توسعه پایدار می باشد که توسط امور زنان و خانواده وزارت نیرو، تهیه و از سوی شورای عالی فرهنگی تبلیغی مدیریت مصرف برق شرکت توانیر، تصویب و به منظور اجرا، به شرکت های توزیع نیروی برق سراسر کشور، ابلاغ شده است.

این طرح یک طرح ملی است که با هدف آموزش به بانوان خانه دار بصورت یکپارچه در کشور اجرا خواهد شد. جامعه مخاطبین این طرح تمامی بانوان کشور می باشد. شروع طرح بصورت پایلوت در شهر تهران اجراء شده و برای اینکه این فرهنگ نهادینه گردد همچنان ادامه خواهد داشت و در سراسر کشور اجرایی می گردد. طرح روشنا طرحی موثر در مسیر برنامه های اجتماعی سازی فعالیتهای مرتبط با صنعت آب و برق می باشد.

این طرح با هدف برنامه ریزی و اجرای برنامه های گفتگوی

فراگیر با اقشار مختلف بانوان در ساختار خانواده و نظام اجتماعی ایرانی با استفاده از پتانسیل بانوان به عنوان مدیران، آب، غذا و انرژی و با استفاده از سازمانهای مردم نهاد NGOها و با هدف آگاه سازی و بهره مندی از ظرفیت های بانوان از طریق شناسایی افراد علاقه مند از بین مخاطبین طرح و انتخاب افراد واجد شرایط به منظور استفاده بهینه از توانمندی های آنان در جهت ترویج این طرح در راستای اشاعه فرهنگ مدیریت مصرف برق تدوین شده است.

همانطور که می دانید مدیریت مصرف به مجموعه ای از روشها و راهبردهایی که به منظور بهینه سازی مصرف انرژی به کار گرفته می شود اطلاق می گردد. فعالیتهای بهم پیوسته ای که بین صنعت برق و مشترکین آن به منظور تعدیل بار مصرفی مشترک می باشد تا بتوان با کارایی بیشتر و هزینه کمتر به مطلوبیت یکسانی در زمینه مصرف دست یافت و بدین ترتیب هم عرضه کننده و هم مصرف کننده برق به سود بیشتری در این زمینه دست خواهند یافت.

برنامه ریزی های کلان آب، غذا و انرژی، بانوان (به ویژه بانوان آسیب پذیر) را بیشتر تحت تاثیر قرار می دهد. بنابراین برنامه ریزی های حساس به جنسیت در حوزه آب، انرژی و غذا باید مدنظر قرار گیرند. بانوان در جوامع روستایی در کشاورزی و آبیاری محصولات و تولیدات کشاورزی نقش به سزایی دارند و می توانند بر الگوهای مصرف (به ویژه آب) تاثیرگذار باشند. بانوان به عنوان رکن مهم خانواده و اجتماع می توانند نقطه آغاز الگویی فراگیر در مصرف برق در جامعه امروز باشند و نقش مادران در فرهنگ سازی و انتقال مفاهیم به اعضای خانواده و نیز حساس بودن آنان به مسائل زیست محیطی و حفظ منابع جهت نسل های آینده می تواند اثربخشی برنامه های آموزشی مدیریت مصرف را افزایش دهد.

ثابت شده است که نقش بانوان در فرهنگ سازی و آموزش به کودکان و نوجوانان بسیار مهم است. آموزش به بانوان پرمفعت ترین آموزش هاست. زیرا این آموزش ها با توجه به نقش مادران بانوان به نسل های بعدی اجتماع نیز تسری پیدار میکند و چنانچه آموزش مناسبی به بانوان داده شود، آنها میتوانند به بهترین آموزشگران توسعه پایدار بدل شوند.

طرح روشنا در مورخ ۹۸/۴/۳۰ با حضور معاون وزیر نیرو در امور برق و انرژی، مشاور معاونت رئیس جمهور در امور زنان و خانواده، مشاور امور زنان و خانواده وزارت نیرو و جمعی از مقامهای صنعت آب و برق و مشاورین امور زنان و خانواده سایر دستگاههای اجرایی کشور رونمایی گردید.

با امید به اینکه بانوان به عنوان یک منبع برای ترویج مدیریت مصرف، بتوانند در زمینه منابع طبیعی به مقوله مصرف درست برق دست یابند، زیرا نقش مهمی برای جلوگیری از اتلاف و از بین رفتن این سرمایه ملی دارند.

**بهره وری در سازمانها (بخش اول)**

مطلوب باید همیشه مورد توجه مدیران قرار گیرند. بهره وری بهترین وسیله سنجش عملکرد هر سازمان است بطوری که سازمان را در کلیه ابعاد فعالیت‌ها و واحدهای تحت پوشش آن و از سایر جنبه‌های دیگر مورد ارزیابی قرار می‌دهد. بهره وری پدیده تازه و پیچیده‌ای نیست که در زمان ما کشف شده باشد. آنچه امروزه بهره وری را از برجستگی و اهمیت بیشتری در سطح جوامع برخوردار کرده است، ضرورت استفاده بهینه از امکانات و منابع موجود می‌باشد.

باید همواره توجه داشت که بهره وری دارای یک سیر تکامل است که طی آن شرکت‌ها و موسسات از طریق افزایش کارایی و اثربخشی، بسیار سعی دارند بهره وری را بالا ببرند. زمانی که افراد احساس کنند که می‌توانند کار را از طریق مشارکت، بروز خلاقیت و عملکرد شغلی تلاش برانگیز به انجام رسانند، بهره وری رو به شکوفایی خواهد گذاشت. یقیناً تا اندیشه بهره وری را از طریق آگاهی دادن به کارکنان و ترغیب آنها بوجود نیاوریم، هرگز نخواهیم توانست تعهد لازم در اجرای برنامه بهبود در بهره وری را در سازمان ایجاد نمائیم و بدون وجود تعهد نیز قادر نخواهیم بود به بهبود بهره وری دست یابیم. مشارکت کارکنان در امور و تلاش‌های هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می‌تواند بر میزان بهره وری تاثیر شگرفی داشته باشد.

ادامه در ماهنامه بعدی

مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید بدست می‌آید.

بهبود بهره وری یعنی استفاده موثرتر از منابع، اعم از نیروی کار، سرمایه، زمین، مواد، انرژی، زمان، ابزار و ماشین آلات و تجهیزات و اطلاعات در فرآیند تولید کالاها و خدمات می‌باشد. در میان منابع؛ زمان فاقد جایگزینی است، مدیریت زمان یعنی به کنترل در آوردن آن و مفهوم واقعی آن زمان بندی



درست کارها و فعالیت‌های به موقع می‌باشد که خود از عوامل مهم و موثر در افزایش بهره وری است.

همچنین افزایش توان ایجاد انگیزه و تمایل به انجام کار در عوامل انسانی، از قبیل: تأمین نیازهای مادی و فیزیکی و نیازهای روحی و روانی و رفتار آمیخته با حفظ کرامت انسانی، عامل مؤثری در ارتقاء بهره وری نیروی انسانی سازمان می‌باشد. تلاش برای بهبود و استفاده موثر و کارآمد از منابع، هدف تمامی مدیران سازمانها می‌باشد. "وجود ساختار سازمانی مناسب" و "روش‌های اجرایی کارآمد" و "تجهیزات و ابزار کار سالم" و "فضای کار متعادل" و در نهایت "نیروی انسانی شایسته" از ضروریاتی هستند که برای نیل به بهره‌وری

در دنیای رقابتی امروز اهمیت بهره وری و لزوم بررسی آن با توجه به گسترش سطوح رقابت، پیچیدگی تکنولوژی، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع، و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست. بهره وری بعنوان یک فلسفه و یک دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود عملیات مهم‌ترین هدف سازمانهای پیشرو می‌باشد. در پرتو این استراتژی سازمانها با ارتقاء و رشد بهره وری، منبع و عوامل تولید سودآوری بلند مدت خود را تضمین می‌نمایند. جهان امروز با توجه به محدودیت عوامل مختلف تولید نیاز حیاتی به بهره وری افزونتر، چه در کشورهای در حال پیشرفت و چه در کشورهای پیشرفته، را دارد.

از اوایل دهه ۱۹۷۰ بهره وری یکی از مهم‌ترین موضوعاتی بوده است که در سطح سازمانها و در کشورها، توجه ویژه‌ای را به خود جلب کرده است. مقدار و نرخ رشد بهره وری در هر کشور، تاثیر بسزایی بر سطح زندگی، تورم، بیکاری، وضعیت اقتصادی جامعه و رقابت پذیری در سطح جهانی دارد.

واژه بهره‌وری یکی از مفاهیم اصلی در علم مدیریت است. لازم به توضیح است که این مفهوم در عمل از کوچکترین سطح یعنی سطح فردی تا بالاترین سطوح یعنی سطح بین المللی قابل تعمیم بوده و در این سطوح مختلف، تعابیر، روشها و کاربردهای متفاوت و متنوعی می‌یابد. یکی از تعاریف متداول برای علم مدیریت را می‌توان، استفاده حداکثری از حداقل منابع در جهت رسیدن به اهداف سازمان با بهره وری بالا برشمرد. در واقع بهره وری حاصل کسری است که از تقسیم

دفتر منابع انسانی و آموزش

همکاران گرامی متولد آبان ماه:

خانمها: سمیه حیدرزاده
آقایان: کامران بامشاد
سید جواد موسوی
عباس صفرپور

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

**مسابقه شماره ۱۷**

۱- دو عامل اصلی کار موثر در سازمان را نام ببرید؟

۲- از کارکرد های هیجان دو مورد را بنویسید؟

۳- از نظر دکتر سلطانی فرد راهکار مبارزه با اخبار جعلی چیست؟

جهت پاسخگویی به سوالات مسابقه به ماهنامه شماره ۳۸ مراجعه فرمایید
به قید قرعه به چهار نفر از برندگان جوایزی اهدا خواهد گردید

برندگان مسابقه شماره ۱۶

محمود رضا شاهرخی

مینا مرادی

مینم کاویانی

نوید خسرو موید

همکاران گرامی!

جناب آقای: حسین حبیبی نژاد

جناب آقای: مرتضی بختیاری

جناب آقای: آرش لاکبری

ممیت وارده را صمیمانه تسلیت عرض نموده
و برای درگذشتگان از درگاه احدیت رحمت
و مشورت واسعة الهی و برای بازماندگان
صبر و شکیبایی مستگت می‌نمایم.

شرکت بهره برداری نیروگاه طرشت

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

تلفن: ۳-۴۴۲۸۰۰۰۰ فکس: ۴۴۲۸۰۲۸۱

نشانی اینترنتی: www.tpp.ir دفتر روابط عمومی: ۴۴۲۸۱۱۳۳

ایمیل روابط عمومی: public.relations@tpp.ir

