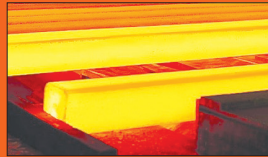




اطلاعیه روابط عمومی
رونمایی از وب سایت شرکت با
ساختار و محتوای جدید

صفحه ۴



بازار داغ رکورد شکنی های
تولید در روزهای گرم مرداد

صفحه ۲

مدیر عامل فولاد خراسان:

اولویت فولاد خراسان به ثمر رساندن پروژه کنسانتره سنگان

ایفای نقش سنگین فولاد خراسان در سنگان مستلزم همکاری مسئولان



صفحه ۲

تداوم رکورد شکنی ها در
تولید گندله



صفحه ۲

گزارش نظرسنجی ۱۳۹۲ و برنامه
های افزایش رضایت کارکنان



صفحه ۳

معرفی مسئول جدید پایگاه
مقاومت بسیج فولاد خراسان



صفحه ۴

فولاد خراسان به دنبال بومی سازی در استان

در مراسم ویژه ای به منظور گرامی داشت روز «ملی صنایع کوچک» با حضور معاون وزیر «صنعت، معدن، تجارت»، رییس سازمان صنعت، معدن و تجارت خراسان رضوی و جمعی از مسئولین استانی در شهرک صنعتی توس مشهد، نمایشگاه «فرصت های ساخت داخل» با مشارکت مجتمع فولاد خراسان (نیشابور) گشایش یافت. به گفته مدیرعامل مجتمع فولاد خراسان، در این نمایشگاه که وجه تمایز آن با دیگر نمایشگاه ها، عرضه نیازها به جای نمایش دستاوردهاست، فولاد خراسان با هدف نمایش نیازمندی های تجهیزات و قطعات زنجیره تولید کارخانه و به منظور دعوت از سازندگان و شرکت های دانش بنیان برای همکاری در زمینه ساخت داخل و کاهش ارزشی برای تامین مواد و قطعات در این

نمایشگاه مشارکت کرده است. مهندس احمدی، با بیان این که این نمایشگاه دائمی، به منظور استفاده حداکثری از توانمندی ها و ظرفیت صنایع کوچک استان و سازندگان داخلی راه اندازی شده، افزود: در حال حاضر ۱۲۰ قطعه در این نمایشگاه ارائه شده و از تولیدکنندگان داخلی که توانمندی تولید این قطعات را دارند دعوت به همکاری می کنیم. این دومین نمایشگاه «بومی سازی» قطعات فولاد خراسان پس از نمایشگاه بومی سازی راه اندازی شده در نیشابور است. مجتمع فولاد خراسان در سال های اخیر توانسته است با افتتاح کارخانه گندله سازی و تکمیل زنجیره تولید خود گام های بزرگ و موثری در راستای توسعه کارخانه، افزایش تولید و خودکفایی بردارد.



صفحه ۲

بی طرفی، عدالت و شایسته گزینی در استخدام نیرو

پایان مرحله مصاحبه فنی - تخصصی ششمین آزمون استخدامی فولاد خراسان

با برگزاری یک آزمون رقابتی، مراحل اولیه به کارگیری ۲۰۲ نفر همکار جدید در مجتمع فولاد خراسان به انجام رسید و دارندگان برترین رتبه های آزمون کتبی و مصاحبه فنی - تخصصی ظرف ماه های آینده (تا پایان سال جاری) تدریجاً برای شروع کار دعوت خواهند شد.

به گفته مهندس صبوریان، معاون منابع انسانی و امور اجتماعی، در این مرحله از پذیرفته شدگان ۱/۵ تا ۲ برابر ظرفیت مورد نیاز (جمعاً ۳۶۱ نفر) جهت مصاحبه فنی - تخصصی و روان شناسی صنعتی، که اسامی آنان قبلاً از طریق سایت استخدامی اعلام شده بود، دعوت و در بازه زمانی ۵ روزه مذکور از داوطلبان پذیرفته شده در این مرحله، مصاحبه تخصصی و روانشناسی دعوت به عمل آمد.

مصاحبه استخدامی، از پذیرفته شدگان ماه ۱۳۹۸ در چهار پنل تخصصی و چهار پنل روانشناختی با حضور کارشناسان خبره اعزامی از دانشگاه صنعتی امیرکبیر و کارشناسان حوزه «ارزیابی شایستگی» مجتمع فولاد مبارکه برگزار شد و از ۳۶۱ نفر مصاحبه به عمل آمد.

به گزارش معاونت منابع انسانی فرایند



صفحه ۴

بازار داغ رکورد شکنی های تولید در روزهای گرم مرداد

همکاران واحدهای فولادسازی و احیا مردادماه امسال با شکستن دور رکورد ماهانه نصاب های تازه ای را خلق کردند تا در روزهای گرم مردادماه ۱۳۹۸، محصول همت خود را در کارگاه وجدان، تعهد و کار گروهی تولید کنند.

سخت کوشان ناحیه فولادسازی شماره ۲، در مرداد ماه رکورد تولید ماهانه را شکستند و با تولید ۴۸۰۹۷ تن شمش فولادی، هم رکورد قبلی کارخانه شماره ۲ را که با ۴۷۱۵۷ تن مربوط به دی ماه بود ۹۴۰ تن ارتقا دادند و هم تولید کل شمش شرکت را نسبت به نصاب پیشین ۷۵۹ تن بالا بردند.

گفتنی است رکورد پیشین تولید شمش (در مجموع دو کارخانه فولادسازی) در مهرماه پارسال با تولید ۱۰۱۰۵۷ تن به دست آمده بود که در مرداد امسال به ۱۰۱۸۱۷ تن ارتقا یافت.

همکاران «احیا مستقیم» نیز با جا به جایی رکورد، تولید آهن اسفنجی را ۳۲۵۶ تن ارتقا دادند تا دومین رکورد شکنی مرداد شرکت را با تولید ۱۳۱،۲۸۵ تن به ثبت برسانند. رکورد پیشین سخت کوشان ناحیه «احیا مستقیم» دی ماه ۱۳۹۶ با تولید ۱۲۸،۰۲۹ تن رقم خورده بود و این رکورد تازه پس از ۱۹ ماه با بیش از ۳ هزار تن افزایش به ثمر رسید.

مدیرعامل شرکت در پیامی ثبت این دو رکورد را به همه همکاران، به ویژه «سخت کوشان نواحی فولادسازی و احیا مستقیم» تبریک گفت و آن را ناشی از تلاش و تدبیر و «تعهد هر چه بیش تر و پایبندی به وجدان کاری» دانست.

تداوم رکورد شکنی ها در تولید گندله

همکاران واحد گندله سازی، مردادماه امسال برای نخستین بار موفق شدند، رکورد تولید روزانه این واحد را ۲ مرتبه در یک ماه جا به جا کنند و با شکستن رکورد روزانه تولید خود، نصاب تولید خود را بار اول به میزان ۱۷۶ تن و پس آن و با فاصله تنها یک روز، ۸۵ تن ارتقا بخشند.

روز ۲۰ مرداد ماه امسال بالاترین رکورد تولید روزانه این واحد با تولید ۸۰۱۵ تن گندله، رقم خورد، آن هم در حالی که رکورد قبلی این ناحیه، روز قبل از آن با ۸۵ تن کم تر رقم خورده بود. رکورد پیشین تولید گندله در شرکت در ۱۹ مردادماه با تولید ۷۹۳۰ تن در حالی ثبت شده بود، که بالاترین میزان تولید قبل از آن ۷۷۵۴ تن و مربوط به ۶ اسفندماه ۱۳۹۷ بود.

به این ترتیب گندله سازی شرکت در روز ۱۹ مرداد با ۱۰۶ تن افزایش نسبت به روز ششم اسفند پارسال، رکورد ۷۹۳۰ تن را رقم زد و همکاران با انگیزه این واحد روز بعد، یعنی ۲۰ مردادماه با یک افزایش ۸۵ تنی دیگر، آخرین رکورد تولید روزانه را تا کنون با رقم ۸۰۱۵ تن به ثبت رسانده اند.

مدیر عامل فولاد خراسان:

اولویت فولاد خراسان به ثمر رساندن پروژه کنسانتره سنگان

ایفای نقش سنگین فولاد خراسان در سنگان مستلزم همکاری مسئولان

گفت: مجتمع فولاد به عنوان بزرگترین واحد تولیدی خراسان، نقش اساسی در اقتصاد منطقه دارد و اگر مشکلی در این مجموعه پیش آید قطعاً بلافاصله تبعات آن در جامعه دیده می شود.

دکتر حمید گرمایی در خصوص اهمیت مسئولیت های اجتماعی فولاد خراسان گفت: مردم نیشابور و فیروزه از مجموعه فولاد خراسان در مسائل اجتماعی توقعات زیادی دارند.

دکتر گرمایی افزود: نیروی انسانی متخصص در این مجتمع نقطه قوتی کلیدی و است بهره گیری از پتانسیل های این مجموعه عظیم و توانای انسانی، بسیار مورد تاکید است.

وی از اجرای طرح های توسعه قابل توجه و به ثمر رسیدن حدود ۱۷۰۰ میلیارد تومان پروژه توسعه ای در شرایط نامناسب اقتصادی توسط مدیرعامل سابق مجموعه فولاد خراسان را ارزشمند و شایسته تقدیر عنوان کرد و افزود: یکی از نکات قابل ذکر مدیریت مهندس احمدی، سلامت کاری، مالی و شفافیت ایشان در دوران تصدی مسئولیت بود.

گرمایی خاطر نشان کرد: آقای غفوری به عنوان مدیرعامل جوان این مجموعه از تجربه های خوبی برخوردار است؛ امیدواریم این تجربه بستی برای توسعه بیش از پیش و ادامه پایداری تولید در فولاد خراسان باشد.

در ادامه این نشست دیگر نماینده نیشابور و فیروزه در مجلس شورای اسلامی تکمیل هرچه سریع تر پروژه آب و فاضلاب (تسویه پساب) و تزریق آب مورد استفاده فولاد از منابع زیرزمینی به دشت نیشابور را یکی از مهم ترین دغدغه ها برشمرد.

هاجر چنارانی با اشاره به سهم عمده های فولاد خراسان در درآمدهای مالیاتی استان، گفت: این امر نوید تک محوری نبودن اقتصاد ایران را می دهد و ما این توقع را داریم که فرزندان شهرستان نیشابور و فیروزه سهمی از درآمدهای این مجموعه داشته باشند.

گفتنی است این مراسم با حضور مقامات شهرستان، کارکنان، پیمانکاران و اعضای هیات مدیره برگزار و در پایان با قدردانی از زحمات مهندس احمدی و اهدا لوح تقدیر به پایان رسید.



سیدحسین احمدی، مدیرعامل پیشین مجتمع نیز در این مراسم خطاب به سهام داران و حاضران در نشست، گفت: سرمایه اصلی این مجتمع، یک میلیارد دلار هزینه ای که برای آن شده است، نیست؛ سرمایه اصلی و نامشهود مجتمع، خوش نامی شرکت و نیروی انسانی متخصص و توانای آن است. بزرگ شدن یک مجموعه چندان سخت نیست این بزرگ ماندن است که کاری دشوار است.

مهندس احمدی افزود: همکاران مجتمع فولاد خراسان، در دمای بالا و در کنار کوره، نه تنها فولاد سخت را شکل می دهند، بلکه سختی فولاد را به نرمی فرهنگ و اندیشه در می آمیزند و چالش های شرایط کار بسیار سخت و پیچیده را انسان های توانمند، خلاق و متفکر هستند که می توانند تبدیل به فرصت کنند.



در این نشست رسمی، دکتر علی شیرکانی، «سرپرست صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر» که سهام دار عمده شرکت است؛ گفت: رفتن آقای احمدی از این مجموعه چندان باب میل ما نبود اما بنا به صلاح دیدی که خود ایشان داشتند، استعفا کردند. مدیرانی مانند مهندس احمدی که منافع شرکت را به منافع شخصی ترجیح دهند، بسیار اندک هستند.

شیرکانی افزود: تغییرات، خواسته یا ناخواسته، همیشه انجام می شود اما خوشحال ایم که امروز با رفتن یک مدیر توانا، شاهد شروع به کار مدیری جوان، کاردان و خوش سابقه هستیم که در درون خانواده فولاد بالیده است.

تاکید بر استمرار توسعه فولاد

نماینده مردم نیشابور و فیروزه در مجلس هم



مدیر عامل جدید فولاد خراسان ماموریت کلیدی مجتمع را در شرایط کنونی تکمیل طرح کنسانتره در سنگان عنوان نمود و تاکید کرد: با توجه به شواری های موجود در اجرای پروژه های عظیم، ایفای این رسالت بزرگ فولاد خراسان، مستلزم هم افزایی، عزم ملی و محلی است.

دکتر کسری غفوری، مدیر عامل فولاد خراسان، روز شنبه ۹ شهریور ماه ۱۳۹۸ در مراسم تکریم مهندس احمدی، مدیرعامل پیشین شرکت و معارفه خود با بیان این که اجرای پروژه های عظیم و تامین مالی و تجهیز آنها چهار سال قبل با موانع و مشکلات کمتری نسبت به شرایط کنونی مواجه بود، افزود: با این همه تکمیل این حلقه مهم و کلیدی را ماموریت اساسی خودمان می دانیم و ایجاد و تقویت عزم ملی و محلی برای به بهره برداری رسیدن پروژه کنسانتره فولاد خراسان در سنگان لازمه نائل شدن به این مهم است.

به گزارش واحد روابط عمومی، در این مراسم که در سالن اجتماعات فولاد خراسان با حضور نمایندگان نیشابور در مجلس، معاون استاندار و فرماندار نیشابور، سرپرست «صندوق بیمه اجتماعی، کشاورزان، روستاییان و عشایر»، اعضای هیات مدیره شرکت، امام جمعه، اعضای شورای شهر نیشابور و دیگر مقامات محلی و استانی و مدیران بانکها برگزار شد، مدیر عامل جدید فولاد خراسان، ضمن اشاره به اهمیت طرح سنگان خواف تصریح کرد: علاوه بر تکمیل زنجیره تولید فولاد خراسان که طرحی بسیار مهم و حیاتی است، توسعه فولاد در شرق کشور و توسعه منابع انسانی در داخل فولاد خراسان از دیگر اولویت های این مجموعه است.

در ادامه این مراسم سید حسین احمدی مدیر عامل سابق فولاد خراسان بیان کرد: اگر امروز شاهد مجموعه ای هستیم که قطب صنعت شرق کشور است، حاصل تلاش جمعی تمامی ارکان نظام و شفافیت، صداقت و عدم پیچیدگی در این مجتمع بوده است.

سرمایه اصلی فولاد خراسان نیروی انسانی و خوش نامی آن است

فولاد خراسان به دنبال بومی سازی در استان

ادامه از صفحه ۱



کنسانتره، گندله سازی، احیا و فولادسازی، نیازمند تولید داخلی برخی تجهیزات و قطعات یدکی و ثابت هستیم که در بخش صنایع کوچک و متوسط از تجربه و توانمندی های خوبی در این حوزه برخورداریم. دکتر صالحی نیا اظهار امیدواری کرد که نیازهای این بخش با پیوند امکانات و توانمندی های تولید کنندگان داخلی با صنعت فولاد مرتفع و مشکلات ناشی از تحریم ها در صنعت فولاد حل شود.

به گزارش روابط عمومی فولاد خراسان، تبادل تفاهم نامه همکاری علمی، فنی و اجرایی بین مجتمع فولاد خراسان و شرکت شهرک های صنعتی خراسان رضوی به منظور استفاده حداکثری از توانمندی ها و ظرفیت صنایع کوچک از دیگر برنامه های این مراسم بود.

مدیرعامل فولاد خراسان اعلام کرد: اولین نمایشگاه بومی سازی فولاد خراسان در نیشابور با همکاری سازمان صنعت، معدن و تجارت با حضور معاون وقت وزارت «تعاون، کار و رفاه اجتماعی» و دومین نمایشگاه نیز در مشهد با همکاری سازمان صنایع کوچک و شهرک های صنعتی ایران و با حضور معاون وزیر «صنعت، معدن و تجارت» گشایش یافته و با استفاده از ظرفیت این نمایشگاه ها و پیوند تولیدکنندگان توانمند با صنایع، می توان تهدید تحریم ها را به فرصت تبدیل نمود.

معاون وزیر و مدیر عامل «سازمان صنایع کوچک و شهرک های صنعتی ایران» در این مراسم اظهار داشت: در بخش های مختلف صنعت فولاد، مانند کارخانه های

گزارش نظرسنجی ۱۳۹۷ و برنامه های افزایش رضایت کارکنان

بهبود تجربه ی «خدمات گیرنده» دغدغه بسیاری از سازمان‌ها است. استفاده از پیمایش و نظرسنجی، از جمله رایج‌ترین راه‌های دریافت بازخورد در نقاط تماس (Touchpoints) وی با سازمان است. معاونت منابع انسانی شرکت به منظور کسب نظر کارکنان از خدمات ارائه شده در زمینه های مختلف، هر سال نظرات کارکنان را اخذ و جهت «بهبود نقاط ضعف» و «ارتقای نقاط قوت» می‌کوشد.

در آخرین نظرسنجی رضایت کارکنان از اول شهریور تا ۱۵ مهرماه ۱۳۹۷، از طریق پرتال منابع انسانی شرکت، نظرات ۴۷۵ نفر شرکت کننده جمع آوری، پردازش و جمع بندی شد. این نتایج با همکاری شرکت «تعالی گستر»

مدیر خدمات عمومی و رفاه:

امیدوارم امسال رضایت همکاران افزایش یابد

مدیر خدمات عمومی و رفاه درباره رضایت همکاران از تسهیلات سفر با بیان این که پرداخت نقدی به حدود ۵۰ درصد از همکاران بنا به تصمیم کمیته راهبردی شرکت در سال ۹۷، موجب نارضایتی عزیزان شد، گفت: در سال ۹۶ حدود ۵۰٪ از همکاران به هتل صدف (محمودآباد) اعزام شدند و بنا بود سال بعد هم ادامه یابد که متأسفانه به دلیل ۲ تا ۳ برابر شدن ناگهانی قیمت ها این گونه نشد. با انعکاس نارضایتی همکاران به معاون محترم و مدیر منابع انسانی و نیز مدیر عامل محترم، برای ۱۳۹۸ پس از بررسی و رایزنی با برخی وزارت خانه ها، نهایتاً تلاش همکاران و هیات مدیره تعاونی مصرف، مجموعه «پارمیس» انتخاب شده که از لحاظ امکانات، تمیزی و نزدیکی به ساحل بسیار مناسب است و تا کنون کسی نارضایتی و مشکل حادی نداشته و امیدواریم امسال رضایت بالایی را شاهد باشیم.

حسن نظری با تایید ادامه این برنامه برای سال های آتی، در مورد تسهیلات سفر به سایر شهرها، گفت: با وجود تماس های متعدد با فولادسازهای بزرگ، امکانات مناسبی برای تخصیص به همکاران پیدا نکردیم اما پیگیری این مسئله هم هستیم.

مدیر خدمات در رابطه با سرویس های آمد و شد هم گفت: اتوبوس ها بین ۷ تا ۱۰ سال از عمر مفیدشان گذشته و بعضاً در شأن همکاران ما نیستند. نظری با بیان این که از سال ۹۶ اقدامات متعددی، از جمله دریافت ۴۰ میلیون تومان از کمیسیون معاملات به صورت بلاعوض و انتقال به سازمان اتوبوسرانی انجام شده، گفت: تعویض صندلی های ۱۰ تا ۱۵ اتوبوس انجام شده و نارضایتی همکاران از گرمایش و سرمایش سرویس ها هم به اتفاق معاون محترم منابع انسانی به اطلاع مدیرعامل رسید و در کمیته راهبردی مطرح گردید.

مدیر خدمات و رفاه خاطرنشان کرد: قبلاً با اتوبوسرانی مذاکره و حتی در مورد انجام مناقصه و عقد قرارداد با شرکت جدید هشدار داده شد. پیشنهاد اتوبوسرانی مبنی بر اعطای مبلغی به صورت «قرض الحسنه» از سوی فولاد برای اعمال تغییرات مدنظر ما بر روی اتوبوس های نو (تغییر موتور گازی به گازوئیلی، نصب کولر، تعویض صندلی ها و لاستیک ها) با توجه به وجود ۲۰ دستگاه اتوبوس نو بدون کولر و گازسوز در پارکینگ اتوبوسرانی، در کمیته راهبردی مطرح و مصوب شد که یک دستگاه اتوبوس آماده سازی شود و پس از تایید، بقیه پروژه نیز اجرا شود. برآورد اولیه برای هر اتوبوس ۲۵۰ تا ۳۰۰ میلیون تومان و بنا بود ظرف مدت ۵-۶ سال از صورت وضعیت اتوبوسرانی کسر شود. اما متأسفانه تحریم های اخیر باعث شد که موتور بنز به اتوبوسرانی نرسد و با پیگیری های مکرر از تهران، تبریز و اصفهان، تنها موتور استوک در دسترس بود که موافقت نکردیم. در صورت اجرای این پروژه حداقل تا ۱۰ سال اتوبوس های مناسب در اختیار داشتیم. با این همه، کماکان پیگیری بهبود شرایط هستیم.

مدیر ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE):

تعهد مدیریت، به عنوان رکن مهم HSE در فولاد خراسان موجود است

مهندس فتحعلیان درباره دغدغه مهم همکاران در ارتباط با لوازم حفاظت فردی، گفت: با هماهنگی

به صورت گزارشی جامع به کادر رهبری سازمان ارائه و در نشریه «طنین» چاپ گردید.

در پی بررسی نظرات و پیشنهادهای همکاران و نیز بررسی پیشنهادهای معاونین و مدیران شرکت، اهدافی در قالب پروژه های بهبود تعریف و اقدامات موثری در جهت اصلاح وضع و نیل به سطح بالاتری از رضایت مندی کارکنان انجام شد.

گزارش زیر حاصل مصاحبه با مدیران و روسای «معاونت منابع انسانی و امور اجتماعی» شرکت است که نشان از میزان توجه کادر تصمیم گیران سازمان به نظرات همکاران دارد.

کنار آنها هستیم برای کمک به آنها.

مهندس فتحعلیان با اشاره به دو ابهام و سوال همکاران به زعم وی، گفت: نخست درباره فرم گزارش حادثه است؛ که چون باید به تامین اجتماعی ارسال شود، حتماً باید توسط شهرد حادثه و مدیریت واحد تکمیل و به واحد HSE ارسال شود، نه واحد ایمنی؛ فرمی که ما پر می کنیم، برای تجزیه و تحلیل درون سازمانی خودمان است. این فرم هم به زودی سیستمی می شود که البته باز هم باید توسط واحد پر شود تا با سرعت بیشتری به واحد HSE برسد. مطلب دوم درباره دندانبزشکی است که با پیگیری فراوان محقق شده و خانم «دکتر رشادی» روزهای دوشنبه و چهارشنبه صبح در محل اورژانس حضور دارند و برای همه همکاران فولادی و پیمانکار خدمات دندانبزشکی ارائه می شود.

وی در مورد وظایف اورژانس در زمینه حوادث حین کار هم گفت: همکاران واحد اورژانس ما، همکار حادثه دیده را در صورت لزوم به بیمارستان منتقل می کنند و تا ثابت شدن شرایط وی (اعم از ترخیص و یا انتقال به بخش یا تحویل به یکی از اعضای خانواده) همراهی می کنند و کلیه هزینه های درمان حادثه دیده را شرکت متقبل می شود.

وی با بیان اینکه مسئولیت مدنی شرکت در مورد فرد حادثه با بیمه ای که داریم، ایفا می شود افزود: در نهایت کمیته ای متشکل از مدیر واحد، مدیران روابط عمومی، اداری، HSE، مسئول بیمه و حسب شرایط معاون و مدیرعامل محترم، به عیادت همکارحادثه دیده می روند، چراکه همکار همواره، و نه فقط تا وقتی سالم و سرپاست، محترم و عزیز است.

رییس آموزش، توسعه و تحقیقات منابع انسانی: گردش شغلی، مسیر افزایش رضایت همکاران

رییس واحد «آموزش، توسعه و تحقیقات منابع انسانی» با بیان اهمیت آموزش و توسعه توانایی فردی کارکنان و نقش آن در افزایش بهره وری و کاهش ضایعات گفت: واحد آموزش اقدامات زیادی برای ارتقای توانمندی کارکنان به عمل آورده و با استقرار سیستم های استاندارد جهانی، مانند ایبو ۱۵۰۰ و تطابق اقدامات آموزشی با نیازهای سازمان، نیازهای فردی و نیازهای استاندارد، آموزش های مورد نیاز پست های سازمانی را با توجه به شرح وظایف و مهارت ها تهیه کرده است.

مهندس فروندی افزود: با سیستمی شدن مستندات، امکان تطابق شغل و شافل فراهم خواهد شد و آموزش های ارائه شده به همکاران صددرصد در جهت نیاز فردی و سازمانی پست خواهد بود و در نتیجه می توان برنامه ریزی لازم را برای ارتقای کارکنان، جانشین پروری و گردش شغلی انجام داد.

وی افزود: یکی از فرایندهای در حال برنامه ریزی در معاونت منابع انسانی، «سیستم ارزیابی عملکرد» است که با اجرایی شدن آن، بازخورد عملکرد همکاران شفاف شده و باعث افزایش رضایت از وضع موجود و تلاش در جهت بهبود می شود. هدف مهم آموزش، کمک موثر به همکاران برای رسیدن به شرایط مطلوب است.

فروندی افزود: پیش بینی هایی صورت گرفته تا مشارکت همکاران در دوره های آموزشی، یادگیری، به کارگیری و مدیریت دانش (دانش نویسی، کتابخوانی، ثبت مقالات و...) بر ارزیابی عملکرد آنها موثر واقع شود.

فروندی با اشاره به پروژه این واحد در مسیر ایجاد نظامی برای جانشین پروری و گردش شغلی

واحد IT و راه اندازی سیستم مکانیزه مدیریت HSE افراد قادرند در جریان وضعیت تحویل و سهمیه لوازم حفاظتی خود قرار گیرند. با راه اندازی این سیستم، لوازم دارای سهمیه سالانه (مثل ۲ دست لباس کار و یک جفت کفش ایمنی)، هر موقع از سال با مراجعه به واحد ایمنی، آقای درودی تحویل می شود و مثل قبل نیست که در تاریخ مشخصی، جمعدار در واحدها تحویل دهد و مشکل سایز و... هم داشته باشد. وی با اشاره به تمهیداتی برای سایز لباس کار و قرارداد با خیاط جهت اصلاح، بدون هزینه، گفت: تحویل بیش از سهمیه لباس یا کفش کار، با معرفی مدیر و رییس واحد امکانپذیر است.

مدیر HSE با تایید برخی مشکلات در مورد ژتون لوازم ایمنی، گفت: با راه اندازی سیستم مکانیزه، سهمیه ها در موقع مناسب به فرد مناسب خواهد رسید، برخی وسایل مانند کلاه و گوشی نیز، هر زمان که دچار خرابی شود، فقط با تحویل داغی تعویض خواهد شد. وی تاکید کرد: برای همکاران جدید واحدگندله سازی مشکل تامین لباس جایگزین برای امکان تعویض و شستشو، با تامین لباس کار، برطرف شد.

مهندس فتحعلیان از ایجاد دسترسی در SharePoint شرکت و در قسمت HSE، برای ارزیابی ریسک ها و جنبه های زیست محیطی هر واحد خبر داد و گفت: به همه دسترسی داده ایم و درباره همه واحدها این ارزیابی موجود و قابل مشاهده است.

وی درباره اطلاع رسانی نتایج معاینات ادواری با بیان این که اکنون موارد غیر نرمال به افراد اعلام می شود تا نسبت به آزمایش مجدد و یا مراجعه به پزشک اقدام نمایند، اعلام کرد: به زودی توسط سیستم مکانیزه در IS-Suite این موارد درج و توسط همکار قابل پیگیری است.

وی با اشاره به مساله «برشکاری خرسک» در داخل سالن، با توجه به آلودگی و مشکلات جانبی آن گفت: با تعریف پروژه در کمیته عالی ایمنی، برنامه اجرایی آن به معاونت بهره برداری محول شده که در صورت اجرا، بسیاری از مسائل زیست محیطی واحد فولادسازی نیز برطرف خواهد شد.

فتحعلیان درباره پروژه گردش شغلی هم گفت: چون یک پروژه بزرگ و استراتژیک سازمانی است واحد hse به تنهایی نمی تواند نظر بدهد و اجرا کند، اما پیگیری هستیم تا گردش شغلی عملی شود. مدیر HSE درباره پایش و بهبود وضعیت «عوامل زیان آور محیطی» با بیان این که هر ساله پروژه هایی تعریف و پیگیری و اجرا می شود، گفت: عوامل بالاتر از استاندارد را با اقدام اصلاحی و به کمک خود واحدها برطرف می کنیم. این اندازه گیری و پایش و بهبودها در راستای بهبود مستمر هرساله باشیب گاهی ملایم و گاه تند در حال انجام است.

وی با تاکید بر نقش تک تک کارکنان در بهبود شرایط محیطی و ایمنی گفت: اصلی ترین رکن در مقوله HSE، «تعهد مدیریت سازمان» روی مسائل HSE است که خوشبختانه این تعهد در شرکت ما وجود دارد؛ بقیه در اختیار تک تک پرسنل است که روی مسائل ایمنی، بهداشتی و محیط زیستی محل کار حساس باشند و پیگیری کنند تا به نتیجه برسند.

وی با تاکید بر نقش کلیدی مسئولین شیفت در کنار دیگران در این زمینه گفت: در اصل و در دستورالعمل، مسئولین ایمنی آنها هستند و ما در

طنین ۳

طنین، ماهنامه داخلی شرکت مجتمع فولاد خراسان
سال هفدهم * شماره ۲۰۱ * مرداد ماه ۱۳۹۸

(کارراهه) گفت: فعالیت مستمر و طولانی مدت همکار در یک پست سازمانی باعث فرسودگی شغلی و عدم انگیزه در ارتقا و بهبود می شود. اجرای این پروژه نقش موثری در کاهش تنش و تعارضات شغلی و توسعه منابع انسانی شرکت خواهد داشت.

مهندس فروندی به مهم ترین اقدامات واحد آموزش در جهت افزایش رضایت مندی همکاران و توسعه فردی و سازمانی، گفت: با حصول امکانات مورد نیاز و برنامه ریزی لازم این اقدامات به اجرا در خواهند آمد که مهم ترین آن ها عبارتند از:

۱- اجرای آموزش های فنی و مهارتی به صورت سیمولاتور
۲- توسعه فرهنگ خودآموزی از طریق نظام مدیریت دانش

مدیر اداری و توسعه منابع انسانی:

در نظام ارزیابی عملکرد بازنگری می شود

مدیر اداری و منابع انسانی با بیان این که در پی نظرسنجی سال ۱۳۹۷، چندین پروژه بهبود باهدف افزایش رضایت کارکنان، تعریف شده افزود: در وهله نخست، در خصوص بازخورد کارکنان در میحث رضایت از حقوق و مزایا، جلسه تعاملی با نمایندگان کارکنان با حضور مدیرعامل محترم در آبان ۱۳۹۷ با محوریت «موضوع حقوق و دستمزد» برگزار شد که در پی آن، با موافقت و دستور مدیر عامل بازنگری حقوق و مزایا در دستور کار واحد منابع انسانی قرار گرفت.

بهرامی افزود: بر این اساس امور اداری و توسعه منابع انسانی ماموریت یافت تا موضوع را بررسی و گزارش لازم را ارائه نماید. امور اداری با همکاری نمایندگان واحدها، تحقیق و بررسی در این مورد را در شرکت های فولادی مشابه از جمله فولاد هرمزگان، مبارکه، فولاد خوزستان و فولاد ارفع را در بازه زمانی آذر لغایت بهمن ۱۳۹۷ پیگیری و به انجام رساندند و نتایج آن در جلسات متعدد کمیته منابع انسانی و جلسات کادر رهبری شرکت ارائه شد و مورد بحث و بررسی قرار گرفت.

بهرامی با اشاره به طرح نتایج بررسی ها در اسفند ۱۳۹۷ در جلسه هیئت مدیره شرکت، گفت: پس از بحث و بررسی، موافقت هیئت مدیره محترم با افزایش ۱۵ درصدی حقوق و مزایا اخذ شد. در نهایت افزایش مذکور، در حقوق و مزایای همکاران شرکت و نیروهای شاغل در بخش های پیمانکاری در اسفند ۱۳۹۷ اعمال شد.

وی با اعلام این که بازنگری نظام پرداخت در سال ۱۳۹۸ با دعوت از مشاور ذیصلاح صورت می گیرد، افزود: پس از عقد قرارداد با مشاور، بازنگری حقوق، مزایا و نظام پرداخت در حال حاضر در جریان است و در حال تشکیل جلسه و مذاکرات با مشاور هستیم. مدیر اداری با بیان این که با «نظام ارزیابی عملکرد» دومین پروژه مهم این واحد در راستای افزایش رضایت همکاران است، افزود: شاخص های ارزیابی عملکرد در سال ۱۳۹۶ با همیاری واحدها استخراج شده و کتابچه شاخص ها تدوین گردیده، لکن علیرغم پیشرفت ۷۰ درصدی، به دلیل بازنگری ساختار سازمانی و مذاکرات خرید نرم افزار، پروژه به تعویق افتاد. علاوه بر آن، به دلیل تغییر کلی شرح وظایف در دو سال گذشته لازم است شاخص ها نیز مجدداً با هماهنگی و همکاری معاونان و مدیران محترم واحدها بازنگری گردد تا پس از خرید سیستم نرم افزاری، شاخص ها در سیستم ثبت و امکان اجرایی شدن پروژه فراهم گردد.

پایان مرحله مرحله مصاحبه فنی - تخصصی ششمین آزمون استخدامی فولاد خراسان

ادامه از صفحه ۱

سایت دانشگاهی مذکور اعلام شد. گفتنی است، دانشگاه صنعتی امیرکبیر (دانشگاه بر گزار کننده آزمون) در فاصله زمانی اسفند ماه ۹۷ تا فروردین ۹۸ از طریق سایت اینترنتی از داوطلبان متقاضی شرکت در آزمون استخدامی ثبت نام به عمل آورده بود.

به کارگیری نیرو در فولاد خراسان اصولاً مبتنی بر رقابت برابر و تخصصی و علمی است و علاوه بر برگزاری آزمون کتبی، مصاحبه تخصصی و روانشناختی، انجام آزمایش ها و معاینات بدو استخدام و برگزاری دوره های آموزشی و توجیهی و دعوت به کار پذیرفته شدگان نهایی دیگر مراحل این آزمون در همه ادوار بوده است. و آزمون سال جاری نیز بر همین اساس انجام پذیرفت. بر اساس گزارش معاونت منابع انسانی و پیرو اطلاعیه های قبلی، پذیرفته شدگان بر اساس نیاز خطوط تولید و برنامه تامین نیروی انسانی شرکت، بتدریج و در چند نوبت جهت شروع به کار فراخوان خواهند شد.



که پذیرفته شدگان به ترتیب و بر اساس اولویت نیاز شرکت دعوت به کار خواهند شد، افزود: نیازهای نیروی انسانی بر اساس ساختار سازمانی مصوب شرکت و برنامه بازنشستگی نیروی انسانی در سال های ۹۷ و ۹۸، از واحدهای مختلف شرکت استخراج و در بهمن ماه ۹۷ نهایی گردید. پس از آن، آمار نیاز به نیروی انسانی در چهار دسته کلی شامل مکانیک، برق، متالوژی و پشتیبانی، اداری و ستادی و در مجموع به تعداد ۲۰۲ نفر تهیه و پس از تایید در کمیته منابع انسانی به تصویب هیئت مدیره محترم شرکت رسید.

صوریان افزود: نتایج مصاحبه استخدامی متعاقباً «در شهریور ماه ۹۸» توسط دانشگاه اعلام شده و از پذیرفته شدگان جهت انجام آزمایش ها و معاینات بدو استخدام دعوت به عمل خواهد آمد. بنا به گفته موسی الرضا بهرامی، مدیر اداری و منابع انسانی شرکت، در مرحله کتبی آزمون استخدامی امسال، ۴۹۹۰ نفر در ۱۹ گروه آزمایشی در تاریخ ۳۱ خردادماه ۹۸ با یکدیگر به رقابت پرداختند که در تیر ماه نتایج اولیه آزمون با تاثیر ۶۰ درصد دروس تخصصی و ۴۰ درصد دروس عمومی توسط دانشگاه محاسبه و برای مصاحبه تخصصی، اسامی تعداد ۱،۵ (و در برخی رشته ها) تا دو برابر ظرفیت مورد نیاز از طریق

صوریان افزود: فرایند استخدام در شرکت مجتمع فولاد خراسان بر اساس رقابت علمی و بی طرفانه و بر اساس اصل شایسته گزینی و فرصت برابر برای فارغ التحصیلان استوار است، تشریح کرد: در هیچ یک از بخش های آزمون، مصاحبه و... مجتمع فولاد خراسان در مورد داوطلبان مستقیماً اظهار نکرده و برای رعایت بی طرفی، علاوه بر این که در آزمون امسال هیچ یک از همکاران یا واحد های شرکت دخیل نبودند، خاطرنشان کرد: در مرحله مصاحبه نیز از افراد خبره صنعت فولاد و نیز متخصصان دانشگاهی غیر مقیم در استان استفاده کردیم و یکی از بی شائبه ترین شیوه های به کارگیری نیرو را پشت سر نهادیم.

وی با بیان این که جهت اجرای آزمون کتبی و مصاحبه تخصصی و روانشناختی در بهمن ماه سال ۹۷ از سه مرجع معتبر برگزار کننده آزمون شامل دانشگاه های «صنعتی امیرکبیر» دانشگاه «صنعتی شریف» و «سازمان سنجش آموزش کشور» اعلام کردیم، افزود: در این دوره، دانشگاه صنعتی امیرکبیر انتخاب و قراردادی میان شرکت و دانشگاه مذکور جهت برگزاری آزمون کتبی و مصاحبه تخصصی و روانشناختی منعقد گردید. معاون منابع انسانی و امور اجتماعی با بیان این



طنین فولاد

نشریه داخلی شرکت مجتمع فولاد خراسان
صاحب امتیاز و مدیر مسئول
روابط عمومی فولاد خراسان
ویراستاری و امور فنی:

احسان اسحاقی
سرویس عکس
محمد سکاکی
صفحه آرایی و چاپ: کانون آگهی و

تبلیغات فیض
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شماره تماس
۴۲۴۵۳۳۶۵ و ۴۲۴۵۳۳۳۵

نشانی
نیشابور - کیلومتر ۱۵ جاده فیروزه

www.khorasansteel.com
tanin@khorasansteel.com

امید های آینده ساز



۱) آقای حمید حیدری،

از همکاران گرامی شرکت، در رقابت های کشوری کاراته (سبک شوتوکان)، به مقام سوم مسابقات کشوری جام امام رضا (ع) نائل شد.



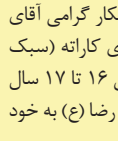
۲) بهرام حیدری،

فرزند همکار گرامی آقای حمید حیدری در مسابقات کشوری کاراته (سبک شوتوکان)، مقام سوم رده سنی ۱۰ سال را در مسابقات کشوری جام امام رضا (ع) به خود اختصاص داد.



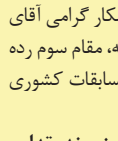
۳) پارسا یوسف آبدی،

فرزند همکار گرامی آقای احمد یوسف آبدی، کشوری کاراته (سبک شوتوکان)، با کسب عنوان نخست مسابقات کشوری جام امام رضا (ع) بر جایگاه قهرمانی ایستاد.



۴) ایمان سیفی،

فرزند همکار گرامی آقای مهدی سیفی، در مسابقات کشوری کاراته (سبک شوتوکان)، مقام قهرمانی رده سنی ۱۶ تا ۱۷ سال را در مسابقات کشوری جام امام رضا (ع) به خود اختصاص داد.



۵) احسان سیفی،

دیگر فرزند همکار گرامی آقای مهدی سیفی، در مسابقات کاراته، مقام سوم رده سنی ۱۰ تا ۱۱ سال را در همین مسابقات کشوری از آن خود کرد.

واحد «روابط عمومی» آرزومند تداوم افتخار آفرینی ها و در مراحل بالاتر برای این عزیز و عزت و سربلندی همه اعضای خانواده بزرگ فولاد خراسان است.

اطلاعیه روابط عمومی

رونمایی از وب سایت شرکت با ساختار و محتوای جدید

سایت است به راحتی انجام گیرد.

از دیگر مشخصات جدید ایجاد شده، تاریخچه مصور شرکت (time line)، اضافه شدن بیش از ۹۰ تصویر، ۱۲۰۰ کلمه، منوهای جدید با عناوین (گزارش تصویری، تاریخچه شرکت، معرفی زیر مجموعه معاونت خرید، الحاق وب سایت سهام، گالری تصاویر، روزآمد (آخرین اخبار صنعت فولاد)، نمایشگاه بومی سازی، آرم شرکت، شعار تبلیغاتی، تلفن دفاتر مدیران و...) می باشد.

تحقق بهینه این مهم با همکاری صمیمانه و مستمر همکاران پر تلاش واحد مهندسی صنایع و فناوری اطلاعات شرکت همراه میسر گردید.

روابط عمومی مجتمع با تاکید بر لزوم و اهمیت به روز بودن وب سایت شرکت پذیرای نظرات و پیشنهادهای سازنده شما همکاران محترم در راستای ارتقای ساختار و محتوای وب سایت جدید از طریق نشانی پست الکترونیکی PRM@khorasansteel.com می باشد.



معرفی مسئول جدید پایگاه مقاومت بسیج فولاد خراسان

مهندس احمدی، مدیرعامل مجتمع، در سخنانی در این آیین تکریم و معارفه، از زحمات خالصانه بسیجیان در هشت سال دفاع مقدس یاد کرد و وجود روحیه جهادی را لازمه ایستادگی در شرایط دشوار امروز کشور دانست. مدیرعامل همچنین با قدردانی از زحمات ارزشمند همکار بازنشسته، محمدناصر نصرآبادی، برای وی آرزوی توفیق و سلامت روزافزون نمود.

گفتنی است پایگاه مقاومت بسیج «الحدید» حدود دو دهه فعالیت را همزمان با آغاز فعالیت شرکت در کارنامه دارد و هم اکنون ۴۰۰ تن از همکاران و پیمانکاران حاضر در سایت، عضو این نهاد انقلابی هستند.



گزارش مجمع عمومی سالیانه شرکت تعاونی فولادیار

اعلام بیش از سی و سه درصد سود

تقسیمی برای هر سهم شرکت



بسیست و سومین مجمع عمومی سالانه شرکت فولادیار برای سال مالی ۱۳۹۷ در روز بیست و سوم تیرماه سال جاری در سالن اجتماعات فولاد خراسان با حضور سهامداران این شرکت برگزار شد. در ابتدای جلسه، مدیرعامل تعاونی فولادیار، گزارشی از مهم ترین فعالیت ها و برنامه های آتی شرکت را قرائت کرد.

موسوی فرد ضمن اعلام سود پنجاه و نه میلیارد ریالی این تعاونی، گزارشی از شاخص ها و رشد آماری سال ۹۷ در مقایسه با سال های پیشین، اعم از تغییر در تعداد اعضا، میزان سرمایه و درآمد آرایه داد.

وی در ادامه با ذکر جزئیات سود و مقایسه آن با سود ۴۵ میلیارد ریالی پیش بینی شده در بودجه (تصویب شده برای سال مالی ۱۳۹۷)، از زحمات هیات مدیره و عوامل شرکت در تحقق این سود، که سی درصد بالاتر از بودجه مصوب بوده، قدردانی نمودند.

در مجمع سالانه شرکت فولادیار، ضمن تصویب صورت های مالی، گزارش میسوی از روند پروژه احداث کارخانه آهک ارائه شد و اعضای مجمع ضمن قدردانی از اقدامات انجام شده اظهار امیدواری کردند که با تسریع در مرحله اجرا، پروژه احداث کارخانه آهک در یک بازه زمانی ۲۴ ماهه به بهره برداری برسد. اداره این مجمع عمومی را آقایان سیدمحمدعلی موسوی فرد به عنوان رئیس، محمدحسین یحیی آبادی (نائب رئیس)، امیر اکبرآبادی (منشی) و آقایان سیدجواد حسینی، یاسر احسانیان، حمیدرضا صاحبکار و مرتضی مهر افشان به عنوان ناظرین بر عهده داشتند.

بنا بر این گزارش، بر اساس صورت های مالی مصوب در گروه شرکت های تعاونی فولادیار، بعد از کسر اندوخته های قانونی و احتیاطی و تصمیمات مجمع، به ازاء هر سهم ۱۰ هزار ریالی، ۳ هزار و ۳۴۳ ریال سود (معادل سود ۳۳٪ سالانه) تحصیل شده که به سهامداران به نسبت تعداد سهام و مدت عضویت ایشان تخصیص می یابد.

گفتنی است تعداد اعضای شرکت تعاونی فولادیار از ۹۶۹ نفر در سال ۱۳۹۶ به ۱۱۳۷ نفر در زمان برگزاری این مجمع رسیده است.