

محمد عرفانی نژاد، مدیر سایت پروژه پتروشیمی دهدشت عنوان کرد:

بسته‌های کاری جدید برای پیشرفت پروژه در دست اجراست

- ۱۴ ابتکاراتی که پروژه را سرعت داد...
- ۱۸ چرا کارمندان افول می‌کنند؟
- ۲۸ پتروپارس صحنه یکتایی ماست
- ۳۰ نخبیر هیدروکربوری و جایگاه زمین‌شناسی
- ۳۵ طهران‌گردی با طعم نوروز
- ۳۸ پتروپارس خانه دوم من است

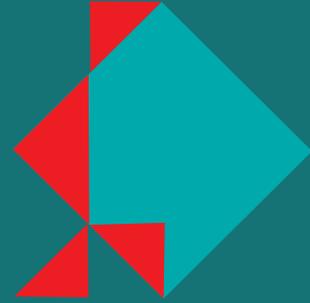
PETROPARS

عید سعید فطر مبارک

عید سعید فطر مبارک باد

PETROPARS.com

روابط عمومی و امور بین الملل گروه پتروپارس



PETROPARS

ماهنامه پتروپارس

نشریه داخلی گروه پتروپارس
شماره ۱۴۰ (دوره جدید)

صاحب امتیاز:

گروه پتروپارس

مدیر مسئول:

امیر حاجی‌نیا

سر دبیر:

حسن شجاعی

دبیر تحریریه:

مهدی صیرفی

دبیر اجرایی:

فرزاد پناه نژاد

دبیر هنری:

راحله فراهانی

طراح و صفحه‌آرا:

شهناز امیرکیانی

همکاران تحریریه:

مهدی صیرفی، امیر ملاجان،

پرستو خلیلی، لیلا شفیعی‌نیک،

سعید واحدی، علیرضا فرحانی نژاد

محمد میرآزادی

دبیر عکس:

سید امید میر معصومی

ویراستار:

فرزانه مسگری

آدرس: تهران، سعادت آباد

بلوار فرهنگ، پلاک ۳۳

تلفن: ۰۲۲۳۷۲۳۴۰

نمابر: ۰۲۳۰۳۵۸۰۰

nashrieh@ppars.com

www.petropars.com

روابط عمومی و امور بین‌الملل گروه پتروپارس
در ویرایش مطالب ارسالی همکاران آزاد است

پتروپارس؛ مسئولیت اجتماعی در کنار مسئولیت حرفه‌ای



امیر حاجینیا
مدیر مسئول

پتروپارس فارغ از وظایف مهمی که در حوزه تولید و امنیت انرژی در کشور بر عهده دارد و به اذعان همگان در این حوزه حرف نخست را می‌زند، در سایر بخش‌های فرهنگی و اجتماعی کشور نیز حسب وظایف خود در حوزه مسئولیت اجتماعی (CSR) تلاش کرده است تا گام‌های مثبت و تأثیرگذاری را بردارد.

نگاه پتروپارس در این بخش علاوه بر رویکردهای حمایتی در زمینه تأمین معیشت خانواده‌های آسیب‌پذیر در مناطق عملیاتی و بخش‌هایی از کشور که پروژه‌های پتروپارس در آن جریان دارد، نگاهی بلندمدت و آموزش محور در جهت ارتقا سطح فرهنگ دانش خانواده‌هایی است که از ضروریات آموزش‌های لازم بی‌بهره‌اند و با وجود استعدادها در خشان و توانمندی‌های ذاتی، نیازمند حمایت‌های مالی و آموزشی برای بالفعل کردن این توانایی‌ها هستند.

عملکرد گروه پتروپارس در طول بیش از یک سال گذشته نشان می‌دهد نگاه متوازن و هدفمند در حوزه مسئولیت اجتماعی سبب شده است که علاوه بر کمک و مواسات در مناطق محروم، آموزش و حمایت از دانش‌آموختگان و دانش‌آموزان مقاطع مختلف تحصیلی نیز به عنوان بخشی از این رویکرد راهبردی مورد توجه قرار گیرد و با توزیع اقلام آموزشی در مناطق محروم، توسعه و تجهیز فضاهای آموزشی و تقویت بنیه علمی و رفاهی مراکز آموزشی موجب شود تا سهم و مشارکت پتروپارس در پرورش نسلی فرهیخته و دانش‌محور بیش از همیشه به چشم آید.

از سوی دیگر در سال گذشته و امسال در چندین نوبت اقلام و مایحتاج خانواده‌های تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی (ره) در مناطق محروم و در قالب بسته‌های معیشتی توسط پتروپارس تهیه و با همکاری و مشارکت این نهاد مردمی و نظارت مستقیم نمایندگان اعزامی پتروپارس در میان آنها توزیع شده است به طور نمونه در ماه مبارک رمضان امسال و در روزهای نزدیک به عید سعید فطر بیش از بسته مواد غذایی و اقلام معیشتی در شهرستان‌های دهلران، سوسنگرد، عسلویه و هویزه با هماهنگی کمیته امداد امام خمینی (ره) توزیع شد که گزارش‌ها حاکی از رضایت فراوان مردم مناطق مذکور است.

جای بسی خوشحالی است که چنین نگرشی به حوزه مسئولیت اجتماعی در میان مدیرعامل محترم گروه پتروپارس و هیئت‌مدیره محترم، موجب شکل‌گیری چنین رویدادهای مبارکی شده است و امید می‌رود خانواده بزرگ پتروپارس بیش از پیش در این زمینه هم‌خوش بدرخشد و به‌الگویی برای دیگران تبدیل شود.



ماهنامه پتروپارس برای خانواده پتروپارس



حسن شجاعی
سرمدیر

انتخاب موضوعات صفحات و تولید محتوای صورت گرفته به شکلی است که از تمامی طیف‌های اجتماعی و فرهنگی بتوانند از مطالب آن استفاده نمایند. بدون شک موفقیت‌های پتروپارس در طول سال‌های فعالیت آن مرهون همراهی و صبوری و همدلی خانواده عزیز همکاران است و جا دارد حال که فرصتی فراهم شده تا بتوانیم با مشارکت تمامی خانواده پتروپارس مجله‌ای در خور نام این عزیزان داشته باشیم، تمامی همکاران و خانواده‌های عزیز ایشان در این مسیر همراه و مشارکت داشته باشند و ماهنامه پتروپارس را متعلق به خود دانسته و در تولید محتوای آن مشارکت نمایند.

به آگاهی شما عزیزان می‌رسانم برخی ستون‌ها و صفحات نظیر حوزه‌های بهداشتی و درمانی، ورزش، معرفی پروژه‌ها، فرهنگی و هنری و... در ماهنامه جای ثابت دارند و عزیزی که به این موضوعات علاقه‌مند هستند هر ماه می‌توانند مطالب موردعلاقه خود را که توسط همکاران خوش‌ذوق و همراه ما در واحدهای مختلف گروه پتروپارس تهیه می‌شود را مطالعه فرمایند. برخی صفحات و ستون‌ها نیز به فراخور مناسبت‌ها و رویدادهای پیش رو تهیه و تولید می‌شوند که امید است در حد امکان موضوعی از قلم نیفتد.

و اما سخن پایانی با شما عزیزان اینکه، ماهنامه پتروپارس متعلق به تمام خانواده پتروپارس است. از همکاران ستادی گرفته تا عزیزان خستگی‌ناپذیری که در پروژه‌های مختلف گروه در اقصی نقاط کشور مشغول کار و تلاش هستند. بر این عزیزان خانواده‌های همراه و مهربان و همسران و فرزندان گران‌قدر ایشان را نیز اضافه نمایم که می‌توانند هر آنچه به غنی‌تر شدن ماهنامه پتروپارس اضافه نماید را با ما به اشتراک گذاشته و با ارسال مطالب تولیدی در حوزه‌های مختلف انتقادات و پیشنهادات سازنده به دفتر روابط عمومی و امور بین‌الملل از طریق ایمیل Shojaei.ha@ppars.com ما را در مسیر پیش رو یاری نمایند. بی‌صبرانه منتظر مطالب خواندنی و زیبای تمامی شما عزیزان در ماهنامه پتروپارس هستیم.

سومین شماره از دوره جدید ماهنامه گروه پتروپارس در برابر دیدگان فرهیخته و پرمحبت شما همکاران عزیز گروه پتروپارس در تمامی شرکت‌های گروه قرار دارد.

در طول سه ماهی که از انتشار ماهنامه پتروپارس می‌گذرد شاهد پیام‌های پرمهر شما عزیزان بودیم که با استقبال از انتشار دور جدید ماهنامه، خواستار تداوم آن و نیز تنوع در مطالب منتشر شده بودند که در نهایت مایه دلگرمی و قوت قلب همکاران من در روابط عمومی و امور بین‌الملل گروه پتروپارس بود.

در اینجا ذکر چند نکته برای آگاهی شما عزیزان را لازم می‌دانم. ماهنامه پتروپارس پس از وقفه‌ای ۶ ساله و با تأکید و پیگیری‌های دکتر علیخانی مدیرعامل محترم گروه و حمایت‌های مدیر محترم روابط عمومی و امور بین‌الملل منتشر شد. نگاه مدیریت کلان مجموعه و رویکرد ایشان از انتشار ماهنامه، بهره‌مندی از ظرفیت‌های همکاران و خانواده‌های عزیز ایشان در انتشار این مجموعه و در نهایت ایجاد تعلق خاطر سازمانی بیشتر بین شرکت و خانواده‌هاست تا ضمن استفاده از داشته‌های همکاران در حوزه‌های مختلف و به اشتراک گذاشتن آن در ماهنامه با سایرین، زمینه برای ایجاد حس دوستی و تعامل و یکدلی بیش از گذشته در مجموعه شرکت‌های گروه پتروپارس ایجاد شود.

در این مسیر به‌طورقطع و یقین کاستی‌هایی وجود دارد و خواهد داشت، اما باتوجه‌به اینکه هدف مهم و ارزشمندی پیش روی ما قرار دارد، تلاش خواهیم کرد تا با همکاری و مشارکت حداکثری شما عزیزان همراه، مشکلات را به حداقل رسانده و علاوه بر ارتقای کمی و کیفی ماهنامه در حوزه محتوایی، تلاش نمایم تا در انتشار آن، نظر طیف بیشتری از همکاران و خانواده‌های عزیز ایشان تأمین شود.

ذکر این نکته ضروری است که یکی از اهداف ماهنامه پتروپارس، بردن آن به دل خانواده‌های همکاران و بهره‌مندی این عزیزان از محتوای آن است و

**مهندس مردان دزفولی مدیرعامل شرکت پسکو
عنوان کرد:**

پروژه چشمه خوش، ورود پتروپارس به دروازه‌های جدید

فرزاد پناه‌نژاد

کارشناس ارتباط با رسانه

پروژه چشمه خوش یکی از پنج پروژه‌ای است که با سرمایه‌گذاری شرکت ZNV روسیه در قالب قرارداد IPC برای توسعه میدان این منطقه در دست اجرا دارد. این میدان در استان ایلام قرار دارند و در حقیقت یکی از بزرگترین پروژه‌های این مجموعه پنج تایی است. مهندس احمدرضا مردان دزفولی مدیرعامل شرکت پسکو که مدیریت و نظارت بر این پروژه را در اختیار دارد در گفت‌وگویی ضمن تشریح اقدامات صورت گرفته در این میدان گفت: بحث عمده‌ای که در حال حاضر وجود دارد موضوع افزایش تولید از این میدان است که در قالب پیشنهادهای افزایش تولید و توسعه ثانویه به شرکت ملی نفت ایران ارائه شده بود.

وی ادامه داد: یکی از اهداف و پروژه‌های تعریف شده برای این مجموعه حفر یکسری چاه‌های تزریقی آب بود تا مواد حاصل از تولید چاه‌های موجود را مدیریت کرده و مجدداً به همان میدان تزریق کنند. این موضوع چند هدف داشت، هدف اول این بود که بتوانند با نرخ تولید بالاتری از چاه‌ها بهره‌برداری کنند و نگران آب مازاد نباشند تا این آب مازاد را بتوانند مدیریت کرده و مجدداً تزریق نمایند. دوم اینکه با افزایش فشار که حاصل از این تزریق به میدان موجود است باز هم به طول عمر بالاتر این میدان و افزایش بیشتر این میدان کمک خواهد شد.

مدیرعامل شرکت پسکو خاطر نشان کرد: هدفی که از ابتدا تعریف شد این بود که در حقیقت دو چاه موجود را به همراه دو چاه جدید جمعاً چهار حلقه چاه را به صورت چاه‌های تزریقی عملیات انجام بدهند و این چاه‌ها را چاه‌های تزریقی میدان نام‌گذاری کنند. این بسته در قالب مناقصه‌ای که برگزار شده بود به شرکت پسکو واگذار شد و از آنجایی که سریع‌ترین راه برای افزایش تولید در این میدان به شمار می‌رفت. طبق قرارداد و تعهد صورت گرفته، شرکت پسکو دو دکل خشکی را به همراه کلیه کالاها و خدمات مورد نیاز و همچنین مهندسی لازم جهت تامین و اقدام این پروژه را وارد فاز عملیاتی نمود. مهندس مردان با بیان اینکه با توجه به ناشناخته‌هایی که برای این میدان وجود داشت و با توجه به تجربه کمی که شرکت خارجی حاضر در پروژه نسبت به این میدان داشت مشکلات عدیده‌ای بر سر راه حفر و در حقیقت تعمیر چاه‌های موجود این بسته بود تصریح کرد: خوشبختانه با مهندسی مفصلی که دوستان ما در بخش مهندسی عملیات حفاری شرکت پسکو انجام دادند، طراحی‌ها اصلاح شد و توانستند با مدیریت مهندسی جامع این چاه‌ها، حفاری را شروع کنند. در حال حاضر از دو مجموعه از چهار حلقه چاه، دو چاه تعمیری که در حقیقت برای بحث فاز اول این پروژه بود انجام تعمیرات و تکمیل مجدد آن نهایی شد و خوشبختانه با هدف و ظرفیت بسیار بالایی تحویل کارفرما شد.

مدیرعامل شرکت پسکو در خصوص شرایط دستیابی به این هدف گفت: دوستان در بخش کارفرمایی نظرشان بر این بود که این چاه‌ها





امکان تزریق ۱۰ هزار بشکه در روز را ایجاد کنند که جمعا چهل هزار بشکه در روز آب را بتوانند در میدان چشمه خوش مجددا تزریق نمایند که متناسب با آن از سوی دیگر هم بتوانند افزایش تولید داشته باشند. خوشبختانه با حفر دو حلقه چاه اول و با مهندسی‌هایی که انجام شد و اجرای بی‌نقصی که صورت گرفت، دو حلقه چاه اول هر کدام به میزان هجده هزار بشکه در روز توان تزریق مجدد آب در میدان چشمه خوش را نشان دادند. یعنی عملا می‌توان گفت با حفر این دو حلقه چاه چیزی حول و حوش چهل هزار بشکه در روز می‌توان آب به میدان تزریق و براین اساس چاه‌های موجود نفت بیشتری را تولید خواهند کرد. ضمن اینکه بخش اولی که از توسعه میدان انجام شد هدف کارفرما را برای رسیدن به تزریق چهل هزار بشکه در روز آب را تقریبا محقق کرد به نحوی که دو حلقه بعدی همچنان به عنوان دو حلقه اضافه و برای آب اضافه در نظر گرفته شد.

این دو حلقه هم خوشبختانه با انجام همان مهندسی‌ها و با استفاده از تجارب دو حلقه چاه اول بدست آمده بود که در زمان‌بندی بسیار مناسب و در راستای برنامه‌ریزی اولیه امروز کلیه حفاری‌ها تمام شده و در حال تکمیل هستیم و امیدواریم در کم‌تر از سه هفته آینده تمامی عملیات تکمیل و تست و راه‌اندازی این چاه‌ها نهایی شود. بسیار خوش بین هستیم که تا پیش از عید امسال این دو حلقه چاه هم تحویل کارفرما شود که عملا می‌توان گفت به عنوان ظرفیت اضافه برای تزریق آب و عملا افزایش تولید بالاتر در اختیار کارفرما قرار بگیرد.

وی درخصوص زمان اجرای این فرایند گفت: با توجه به ناشناخته‌هایی که وجود داشت و اتفاقاتی که در زمان حفر چاه‌های اولیه اتفاق افتاده بود دو حلقه چاه اول که در حقیقت عملیات تعمیر آن انجام شد بیشتر از زمان برنامه‌ریزی بود. یعنی شاید در بعضی مقاطع دو تا سه برابر زمان در نظر گرفته شده زمان و هزینه برد که خوشبختانه کارفرما هم با توجه به رویکرد مثبتی که داشت امکان تعدیل و عملا جبران خسارتی که از این نظر به شرکت پسکو وارد شده بود را اعلام کرد. ولی دو چاه بعدی تقریبا بر اساس همان نقشه‌ای که در اسناد ارائه شده و فکر می‌کنم حول و حوش ۱۲۰ روز بود عملیات اجرایی و نهایی شدن آن انجام شد. این است که عملا دو چاه اول تجربه‌ای شد برای حفر دو حلقه چاه بعدی.

مهندس مردان دزفولی درخصوص ویژگی‌های خاص پروژه چشمه خوش هم گفت: این پروژه ویژگی‌های بسیار خاصی برای مجموعه پتروپارس و پسکو داشت که شاید بشود تیتروار به این صورت مطرح کرد که جزو اولین چاه‌هایی بود که ما در پروژه‌های خشکی ورود کردیم و در خشکی حفاری انجام دادیم. در جریان هستیم که پیش از این تمام حفاری‌هایی که مجموعه پتروپارس انجام داده بود در بخش دریا و پارس جنوبی و میادین نفتی و گازی دریایی خلیج فارس بوده و این برای اولین بار بود که در خشکی فعالیت می‌کردیم. به همین خاطر زیرساخت‌های بسیار حیاتی را مدنظر داشت که باید تامین می‌شد از جمله یارد عملیاتی، دکل‌های خشکی، سرویس‌ها و کالاهای مورد نیاز که در آنجا باید استفاده شود، میهمان سرا و همه این‌ها در این پروژه تامین و در اختیار گذاشته شد و در حال حاضر یارد عملیاتی ما آمادگی این را دارد که همین تعداد و بیشتر را در حفاری چاه‌های منطقه ایلام و خوزستان مدیریت کند و

مورد بهره‌برداری قرار بگیرد.

ازسوی دیگر به لحاظ خرید، کالاهایی که مورد نظر قرار داشت برای اولین بار در مجموعه مورد استفاده قرار می‌گرفت و بعضا نیاز به تامین از خارج داشت که خوشبختانه آنها هم به موقع تامین و در اختیار پروژه قرار گرفت.

در این زمینه چیزی حدود ۸۰ درصد کالاها، داخلی بود ولی ۲۰ درصد از کالاهای بسیار حیاتی بود که تامین آنها کار ساده‌ای نبود خوشبختانه با یک مدیریت مناسبی تامین شد و الان هم بخشی از آن کالاها به صورت مازاد وجود دارد که احتمالا در دیگر پروژه‌ها استفاده کرد. مهندس مردان ادامه داد: بحث حفاری در چشمه خوش به خاطر لایه پرفشار گچساران که در کل منطقه جنوب برای حفاری باید رویکردهای خاص و ویژه‌ای دید و خدمات خاصی باید استفاده می‌شد، حفاری سختی بود که خوشبختانه با موفقیت انجام شد. ما این نوع لایه‌ها را کم‌تر در حفر چاه‌های قبلی که در دریا بود داشتیم و به لحاظ رکوردها هم، رکوردهای مناسبی بود. حتی مناسب‌تر از چاه‌هایی که قبلا حتی توتال در منطقه زده بود توانستیم در بعضی موارد حفاری انجام دهیم. مدیرعامل شرکت پسکو در پایان گفت: به جرات می‌توانیم بگوییم در حال حاضر ما نه تنها اشراف کامل روی پروژه چشمه خوش و حفر چاه‌های موجود آن منطقه پیدا کردیم بلکه امکان این را داریم از این ظرفیت‌هایی که در این فاصله با همکاری مدیران ارشد گروه و رویکردهای بالادستی گروه تهیه شده در پروژه‌های دیگر با سرعت وارد شویم به نحوی که ما حتی بعد از عید امسال یعنی وقتی که این چاه‌ها تمام شود به سرعت می‌توانیم به حفر چاه‌های بعدی ورود کنیم که عملا چه چاه‌های تزریقی چه چاه‌های تولیدی امکان افزایش ظرفیت تولید نفت از آن منطقه را برای شرکت ملی و کارفرمای اصلی ما فراهم خواهد کرد.

محمد عرفانی نژاد، مدیر سایت پروژه پتروشیمی دهدشت عنوان کرد:

بسته‌های کاری جدید برای پیشرفت پروژه در دست اجراست



علیرضا فرحانی نژاد
خبرنگار



را در بر می‌گیرد، تکمیل عملیات سیویل و اسکلت فلزی پایپرک‌های اصلی ناحیه یوتیلیتی و فرآیندی، تکمیل عملیات سیویل واحد jacket water system، تکمیل عملیات سیویل فوندانسیون سازه‌های اصلی st_100_100/ st_100_102، تکمیل ساخت کنترل water و شروع عملیات معماری ساختمان‌های صنعتی، ادامه عملیات ساخت و نصب و رنگ آمیزی ۱۷ دستگاه مخازن ذخیره و نصب تجهیزات ناحیه فرآیندی از جمله 6301،D-3502،D-4108 A/B را می‌توان نام برد و همچنین در بخش کالا سفارش گذاری D- Dry type transformer، تجهیزات و پکیج‌های پروژه از قبیل cooling tower and side filter package field erected و storage silos، Nitrogen generation package و غیره همچنین حمل برخی تجهیزات از جمله بخشی از مخازن سنگس تحت فشار، اوکونامایز و استک پکیج پویلر و متعاقبا نصب تجهیزاتی همچون مخازن فشار از جمله اقدامات صورت گرفته در بخش کالا است.

❖ برنامه اجرایی پروژه دهدشت در سال جاری چیست؟

اقدامات برنامه‌ریزی شده برای سال ۱۴۰۳ در بخش اجرا شامل تکمیل عملیات نصب هیدروتست و رنگ آمیزی ۱۷ دستگاه مخازن ذخیره،

گروه پتروپارس به عنوان یکی از مطرح‌ترین شرکت‌های حوزه اکتشاف و تولید (PMP) که نامش با اجرای طرح‌های بالادستی صنعت نفت و گاز عجین شده است، با به ثمر رساندن نیمی از فازهای گازی میدان مشترک پارس جنوبی توانایی خود را نیز در حوزه پایین دست نیز به منصفه ظهور رساند.

با این مقدمه طرح احداث و راه‌اندازی واحد پتروشیمی پلی‌اتیلن سنگین دهدشت، ورود شرکت پتروپارس به حوزه پایین‌دستی تلقی می‌شود. پروژه فوق به منظور تولید سالانه سیصد هزار تن پلی‌اتیلن توسط شرکت پتروپارس ایران که به عنوان بازوی اجرایی انجام قراردادهای PMP گروه پتروپارس شناخته می‌شود در حال انجام است. برای آشنایی با روند اجرایی این پروژه با محمد عرفانی نژاد، مدیر سایت پروژه پتروشیمی دهدشت گفت‌وگویی داشتیم که در ادامه می‌خوانید.

❖ در خصوص اقداماتی که تا امروز در این پروژه صورت گرفته توضیح بفرمایید.

اقدامات انجام شده در این پروژه به دو بخش اجرا و کالا تقسیم شده است که اهم اقدامات انجام شده در بخش اجرا انجام ۲۵ هزار اینچ قطر عملیات لوله‌کشی زیرزمینی که خطوط آتش‌نشانی و کولینگ



یکی از مهم‌ترین چالش‌ها عدم تأمین به‌موقع کالاهایی است که خرید آنها برعهده پیمانکار است. ضمن اینکه عدم تأمین و تکمیل لوله‌های خطوط زیرزمینی و هوایی نیز باعث تأخیر در برنامه‌ریزی پروژه شده است. از جمله موارد قابل ذکر در این زمینه می‌توان به انعقاد قرارداد با کارفرما با مبلغ غیرمتناسب و کمتر از هزینه تمام شده پروژه، عدم تأمین به‌موقع نقدینگی که بیشترین تأخیر در خرید کالاها و اقلام موردنیاز و همچنین تأخیر در زمان‌بندی پروژه را ایجاد می‌کند که ناشی از قیمت پایین پروژه و افزایش قیمت بی‌رویه کالاها در دو سال اخیر و عدم اصلاح قیمت پروژه توسط کارفرما است. همچنین عدم همکاری کارفرمای پتروشیمی در خصوص رفع مشکلات مالی و قراردادی پروژه، کمبود قابل توجه تیم دفتر مرکزی پروژه و همچنین تیم اجرایی پتروپارس در سایت و مقایسه با حجم کار محوله، عدم امکان به‌کارگیری پیمانکاران با توان فنی و مالی مناسب به دلیل کوچک بودن بسته‌های اجرا، مشکلات غیرصنعتی بودن منطقه و همچنین الزامات به‌کارگیری نیروهای بومی و عدم همکاری مناسب شرکت پیمانکار شریک پروژه در بخش مهندسی و خرید که باعث تأخیر در تهیه و تأیید نقشه‌ها به سایت شده است. در بعضی موارد این تأخیرات ناشی از تأخیر در بستن قرارداد با سازندگان کالا و دادن اطلاعات موردنیاز جهت طراحی است.

❖ چه اقداماتی برای رفع این موانع صورت گرفته است؟

برای رفع چالش‌های مذکور اقداماتی همچون برگزاری جلسات و ارسال نامه‌های متعدد به شرکت پیمانکار، تهیه پکیج‌های تعیین ضریب و ارائه به مدیریت طرح جهت تأیید و جاری نمودن، برگزاری جلسات متعدد با کارفرما در خصوص اصلاح قیمت قرارداد و ارسال نامه در خصوص مشکلات مالی پروژه، اعلام لیست نیازمندی‌ها و جذب نفرات توسط واحد منابع انسانی و انجام آموزش حین کار و برگزاری جلسات کالا و مهندسی در دفتر تهران و پیگیری قرارداد با سازندگان کالا صورت گرفته است.

❖ وضعیت نیروی انسانی پروژه به چه صورت است؟

به‌طور کلی جمع نیروی انسانی مستقیم و غیرمستقیم در این پروژه به ۷۶۱ نفر میرسد که ۴۲۱ نفر آن در به صورت مستقیم و ۳۴۰ نفر آن غیرمستقیم در این پروژه حضور دارند. در خصوص درصد نیروهای بومی و غیربومی ۱۳ درصد یعنی معادل ۹۹ نفر نیروهای غیربومی و ۸۷ درصد معادل ۶۶۲ نفر نیروهای بومی حاضر در این پروژه هستند.

❖ روند اجرایی پروژه چگونه است؟

باتوجه به بازدیدهای مستمر دکتر علیخانی مدیرعامل گروه پتروپارس از پروژه پتروشیمی‌دهشت، عملیات اجرایی شبانه‌روزی پیمانکاران و نیروهای اجرایی به‌ویژه فعالیت شیفت شب عملیات بتن‌ریزی و آرماتوربندی، کارگاه‌های مختلف پیمانکاران اجرایی، عملیات اجرایی تولید بتن، عملیات جوشکاری مخازن دوجداره هگزان، رنگ‌آمیزی مخازن آب آتش‌نشانی بخش یوتیلیتی، عملیات تکمیلی معماری سقف ساختمان‌های صنعتی، ادامه عملیات اجرایی پای پرک‌های واحد کولینگ و عملیات جوشکاری و رادیوگرافی و هیدروتست خطوط پایپینگ زیرزمینی انجام شده است که بر اساس پیگیری‌های دکتر علیخانی و تزریق مالی و تأمین عمده اقلام مصرفی موردنیاز پیمانکاران بسته‌های کاری جدید برای استفاده حداکثری از پتانسیل موجود و تحقق برنامه‌های پیش رو ابلاغ و در حال اجراست.



تکمیل ساخت و نصب پارت اول استراکچر به وزن هزار و ۲۸۳ تن و تکمیل ساخت و انجام بخشی از نصب بخش دوم استراکچر به وزن ۲ هزار و ۶۰۰ تن، تکمیل عملیات سیویل بخشی از EQUIPMENT STRUCTURE ناحیه یوتیلیتی و فرآیندی، تکمیل عملیات لوله‌کشی زیرزمینی و شروع عملیات لوله‌کشی روزمینی است. در بخش کالا هم سفارش‌گذاری پکیج‌ها و تجهیزاتی شامل پکیج فلر، تولید و ذخیره‌سازی هیدروژن، تجهیزات HVAC، Api Pumps، MFR pums و ... و شروع ساخت و تحویل بخشی از تجهیزات همچون مابقی تجهیزات پکیج‌بولر waste water/water treatment packages، Agitator API pumps و ... را می‌توان نام برد.

❖ مهم‌ترین چالش‌های پروژه را در چه حوزه‌هایی می‌توان برشمرد؟



بوده که یک طرف آن سازمان است و طرف دیگر که نیروی انسانی است فقط «باید» و «لازم است»

که بشنود و اطاعت و عمل کند. درحالی که واقعیت، آن است که مجموعه افراد با اهدافی مشترک و در ساختاری منسجم سازمان را می‌سازند و اگر این اجزای هم‌محور، ارزش‌های مشترک و فرهنگ متشکلی نداشته باشند، هیچ نیرویی نمی‌تواند سازمانی یکپارچه را ایجاد نماید و پس از مدتی آن سازمان محکوم به فنا خواهد بود.

صرف‌نظر از این دیدگاه، باور نادرست دیگری که در مورد رابطه سازمان و منابع انسانی وجود دارد مجموعه

«بایدها و نبایدهایی» است که به عنوان تکلیف از منابع انسانی خواسته می‌شود، بدون توجه به این اصل که سازمان نیز

در قبال منابع انسانی، وظایف و مسئولیت‌هایی دارد که تداوم پیشگامی و سرآمدی سازمان به انجام این تعهدات بستگی کامل دارد. از میان همه مسئولیت‌هایی که سازمان در مواجهه با منابع انسانی خود دارد «بالا بودن آستانه تحمل»، یکی از مهم‌ترین آنهاست و این مولفه، خود ارتباط مستحکمی با مولفه دیگری به نام «شنیدن دغدغه‌ها و نظرات نیروی انسانی» دارد.

آوردن تاجری یک مترجم و چند نفر را استخدام کرد تا خود و سرمایه‌اش را به قاهره برسانند. در اثنای مسیر، متوجه غرولندهای کارگران شد. از مترجم خواست حرف‌های کارگران را برایش ترجمه کند. مترجم گفت از سختی مسیر و دستمزد اندک می‌نالند و خلاصه به شما انتقاد می‌کنند. تاجر گفت: آیا این اعتراض‌ها و غرغرها باعث شده تا در کارشان کوتاهی کنند و یا من را به قاهره نرسانند؟! مترجم گفت: اصلا و ابدا. کارشان را به بهترین نحو انجام می‌دهند. تاجر گفت: تا در مسیر قاهره و به سلامت هستیم، غرولند و انتقادشان مشکلی ایجاد نمی‌کند.

این حکایت کوتاه که درستی و نادرستی آن در اینجا مورد نظر نیست به خوبی لزوم بالای بودن آستانه تحمل سازمان و شنیدن نظرات و صدای نیروی انسانی را بیان می‌کند و نشان می‌دهد سازمان‌ها برای حفظ نیروی انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین

مزیت‌های رقابتی خود، باید «آستانه تحمل» خود را در قبال نیروی انسانی بالا برده و شرایطی را مهیا کنند تا نیروی انسانی بدون ترس و واهمه، نظرات خود را به سازمان ابراز و سازمان نیز شنونده نظرات و انتقادهای آن‌ها باشد.

ناگفته پیداست، تداوم پیشگامی و سرآمدی یک سازمان و داشتن دست بالاتر در رقابت با دیگران و ربودن گوی سبقت از رقبا به عوامل متعددی بستگی دارد؛ اما قطعا یکی از مهم‌ترین این عوامل، نیروی انسانی متخصص، لایق و شایسته است و سازمان‌ها برای برخورداری از نیروی انسانی با چنین ویژگی‌هایی، ناگزیر از بالا بردن آستانه تحمل و شنیدن صدای نیروی انسانی خود هستند.

آستانه تحمل بالا و شنونده بودن؛ موفقیت چنین سازمانی حتمی است



محمدرضا میرفخرانی
مدیر منابع انسانی و آموزش شرکت پتروپارس

نامگذاری بیست و پنجم فروردین ماه به عنوان روز ملی منابع انسانی، بیانگر نقش، جایگاه و اهمیت منابع انسانی است. در اینباره اگرچه بسیار سخن گفته شده، اما مفهوم منابع انسانی واجد چنان ظرفیتی است که می‌توان بازهم بیشتر از آنچه که تاکنون گفته شده است پیرامون آن سخن گفت. این ظرفیت بالا به آن دلیل است که کانون گفتمان منابع انسانی، «انسان» است و از آنجا که انسان، دائما در حال تغییر و تکامل است و از جانب دیگر با به کارگیری دستاوردهای نوین فناورانه، دائما امور زندگی شغلی و فردی خود را به شکل متفاوت و بهینه‌تری انجام می‌دهد، لذا با ماهیتی مواجه‌ایم که به طور مدام در حال تحول و از بود به شدن و بالندگی است. بنابراین سخن درباره منابع انسانی همیشه تازه بوده و حوزه ای بدیع و شگفت‌انگیز به شمار می‌رود.

در دنیایی که عرصه رقابت بی‌وقفه شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی است، منابع انسانی، سرمایه اصلی و در حقیقت مزیت رقابتی سازمان‌هاست. سازمان‌های پیشرو با وقوف کاملی که بر نقش و اهمیت منابع انسانی در تحقق اهداف استراتژیک خود دارند، بخش زیادی از اهتمام خود را صرف سرمایه‌گذاری در حوزه منابع انسانی می‌کنند، چراکه می‌دانند منابع انسانی، گونه‌ای از سرمایه است که بر خلاف دیگر وجوه سرمایه، نه تنها به تعبیر فردوسی؛ شاعر بزرگ پارسی «ز باد و باران گزندی نمی‌یابد»؛ بلکه گذر ایام موجب انباشت تجربه و در نتیجه، افزایش ارزشمندی، کارایی و کارآمدی آن می‌شود. این موضوع آن چنان بدیهی است که امروزه، کمتر کسی در صحت آن شک و تردید دارد.

نگارنده این نوشتار به دلیل باوری که به اهمیت نقش منابع انسانی دارد، تعامل سازمان و منابع انسانی را یکی از پرجاذبه‌ترین نوع ارتباطات می‌داند. ارتباطی که یک سوی آن سازمان و سوی دیگر آن انسان است و به اشتباه، چنین به نظر می‌رسد که رابطه آنها، رابطه‌ای یک سویه

عدالت سازمانی

ضامن وفاداری نیروی انسانی



کیانوش نیک فلاح لیلی

مدیر منابع انسانی شرکت پتروپارس ایران

در یادداشت پیشین که با عنوان «چرا کارمندان افول می‌کنند؟» در شماره ۱۳۹ ماهنامه گروه پتروپارس منتشر شد با بیان این که وقتی نیروی انسانی، امید به تغییر شرایط و باور به مدیران خود را از دست می‌دهد رو به افول می‌رود، از دست رفتن امید و باور نیروی انسانی، نتیجه غفلت سازمان از سه مفهوم مهم «عدالت سازمانی، آموزش مستمر و برنامه‌های نگهداشت» در حوزه منابع انسانی ذکر شد. در این یادداشت و انشاءالله در یادداشت‌های آتی مایلیم این سه مفهوم را که «بود و نبود» آن‌ها موجب نشاط، چابکی و رشد یا رخوت، رکود و افول کارکنان می‌شود شرح و بسط بیشتری بدهیم.

منظور از عدالت سازمانی، تنظیم و اجرای همه ارتباطات بین سازمان و نیروی انسانی بر اساس قانون و ضوابط اداری است. یکی از ویژگی‌های مهم قانون، «یکسانی» همه شهروندان در برابر آن است. به تعبیر دیگر از منظر قانون، همه شهروندان از جنبه حقوقی در جایگاهی یکسان و برابر قرار دارند و قانون در مواجهه با آنان، یکسان عمل می‌کند. در ساختار سالم اداری نیز، همه کارکنان براساس ضوابطی که از قبل و به شکل قوانین، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اداری، سامان یافته و تدوین شده‌اند کار می‌کنند. هم براساس این ضوابط است که کارکنان یا پیشرفت و ترقی نموده و ترفیع می‌گیرند و یا درجا زده و عقب‌گرد نموده و یا به‌ناچار، از خدمت منفع و منفک می‌شوند.

عدالت سازمانی باوجود ظاهر خشک و غیرمنعطف خود، ضامن سامان و قوام سازمان است و کارکنان خواه یا ناخواه می‌پذیرند که اقتدار و مشروعیت آن را پذیرفته و به آن تمکین کنند. به تعبیر دیگر ممکن است نیروی انسانی، منتقد قوانین اداری باشد؛ ولی از آنجایی که این قوانین برای همگان یکسان است آن را پذیرفته و منکر آن نمی‌شود. مشکل دقیقاً زمانی بروز پیدا می‌کند که نیروی انسانی می‌پندارد که قوانین اداری در قبال برخی از همکاران و هم‌تایان خود، منعطف و ملایم و در قبال برخی دیگر، متصلب و غیرقابل انعطاف است. اینجاست که نیروی انسانی، ایمان و باور خود را به عادلانه بودن قوانین اداری از دست می‌دهد.

برخلاف گذشته که تصور می‌شد چنانچه نیروی انسانی در اشکال مختلف خود نخواهد و یا نتواند با سازمان همراه و همسو شود می‌توان به راحتی آن را تغییر داد یا حذف کرد، امروزه در حوزه منابع انسانی و آموزه‌های مرتبط با این حوزه، نیروی انسانی و به‌ویژه نیروی انسانی متخصص و با تجربه، مهم‌ترین «سرمایه» یک سازمان تلقی می‌شود. اگرچه برند به‌عنوان هویت معنوی و سهام، زمین و ساختمان به‌عنوان نماد سرمایه‌های مادی به‌دلیل قدرت نقد شوندگی بالایی خود، سرمایه‌های یک سازمان به شمار می‌روند؛ اما

خلق و حفظ این سرمایه‌ها، مدیون و مرهون «نیروی انسانی» است، به همین دلیل است خود نیروی انسانی «سرمایه» اصلی سازمان در نظر گرفته می‌شود.

به گمان من، «سرمایه» دانستن نیروی انسانی، شباهتی جالب و پرمعنا با مفهوم «سرمایه» در علم اقتصاد نیز دارد که من تلاش می‌کنم با بهره گرفتن از آن به اهمیت مفهوم عدالت سازمانی در قبال نیروی انسانی به‌عنوان سرمایه اصلی سازمان بپردازم. همانگونه که می‌دانیم و بارها شنیده‌ایم در اقتصاد، گزاره‌ای ساده؛ اما پرمعنا وجود دارد که می‌گوید: «سرمایه ترسو است» و به‌محض مواجه شدن با کمترین نابسامانی و خطر، واکنش نشان می‌دهد. فروریختن شاخص‌های بورس، کاهش سرمایه‌گذاری‌ها، خروج سرمایه از کشور، تبدیل سرمایه و... واکنش سرمایه و سرمایه‌گذار به فضای متلاطم و بی‌ثبات اقتصاد است. نیروی انسانی به‌عنوان سرمایه سازمان نیز وضعیتی شبیه به سرمایه در اقتصاد دارد.

عدالت سازمانی درست مشابه وضعیت امنیت و ثبات در حوزه اقتصاد است و به‌عنوان لنگر ثبات سازمان موجب می‌شود که نیروی انسانی به پشتوانه آن بسیاری از کاستی‌ها را به جان خرید و ارتباط وثیق خود را با سازمان حفظ نموده و به سازمان خود، دلگرم و وفادار مانده و اندیشه جدایی از سازمان را در مخیله خود راه ندهد. برخلاف آموزش و برنامه‌های نگهداشت که با مفهوم کارآمدی نیروی انسانی ارتباط نزدیک‌تری دارند، عدالت سازمانی، بیشتر با مفهوم وفاداری نیروی انسانی، گره خورده است. عدالت سازمانی برای کارکنان حکم همان امنیت یا فقدان امنیتی است که موجب ماندگاری یا فرار سرمایه می‌شود.

نیروی انسانی به‌عنوان سرمایه انسانی سازمان، همیشه و هر جا نیم‌نگاهی به عادلانه بودن یا عادلانه نبودن رویکرد و منش سازمان خود دارد و با اندک تغییری در تصور خود از عادلانه نبودن شرایط و یا چربش روابط بر ضوابط در تعاملات سازمانی، در صد آن بر می‌آید تا خود را از این وضعیت رها کند و این نقطه آغازین کاهش وفاداری نیروی انسانی به سازمان و در نتیجه جستجو برای یافتن جایی عادلانه‌تر و امن‌تر است. در این وضعیت، نیروی انسانی که احساس «عدالت و امنیت» نمی‌کند و «پا به گریز دارد» دچار افول شده و کارآیی و کارآمدی خود را از دست خواهد داد.

از تطویل کلام خودداری و به همین بسنده می‌کنم که عدالت سازمانی سنگ بنای قوام سازمان و مایه وفاداری کارکنان است و به همین دلیل اغراق نیست که معتقد باشیم راز ماندگاری، نیروی انسانی که خود موجب کارایی و کارآمدی سازمان می‌شود قرار تعاملات اداری بر مدار عدالت و جاری شدن کارها بر نسق ضوابط و ممانعت از ساری شدن امور بر اساس روابط است.

ان‌شاءالله در فرصت‌های آتی از «آموزش مستمر و برنامه‌های نگهداشت» به‌عنوان دو مفهوم مهم دیگر سخن خواهیم گفت.

حوزه منابع انسانی

سخن خواهیم گفت.



گس لایتینگ در محیط کار

واژه گس لایتینگ (gas lighting)، برگرفته از فیلم سینمایی «گس - لایت» (۱۹۴۴) است. در این فیلم، شخصیت مرد داستان به نام گرگوری، همسرش پانولا را بارها متهم به فراموشی می‌کند تا حدی که از یک جایی به بعد، پانولا به حافظه خودش شک می‌کند و به مرز جنون می‌رسد. گس لایتینگ در واقع یک جور کنترل هدفمند افکار است که در محیط کار، باعث می‌شود قربانی نسبت به واقعیت یا توانمندی‌های خود در انجام کارش تردید پیدا کند.

❖ علام تکنیک گس لایتینگ

مدیر یا همکاری که از تکنیک گس لایتینگ استفاده می کند ممکن است کارهای زیر را انجام دهد:

- ✓ خود را محق دانسته و به دیدگاه های شما بی توجه است
- ✓ در مورد نامناسب بودن رفتار و سلامت فکری و دانش شما پشت سر شما با همکاران صحبت می کند
- ✓ شما را به حرف هایی که زنده یا کارهایی که نکرده اید متهم می کند.
- ✓ وقتی گزارش کارپروژه را شفاهی بیان می کنید حرف های شما را رد کرده یا شما را مورد تمسخر قرار می دهد.
- ✓ وقتی در خواست ها و نگرانی های خود را در مورد کار و پروژه مطرح می کنید شما را بیش از حد حساس خطاب می کند.
- ✓ در صورت به مشکل خوردن پروژه وقایع و روند کار را تحریف می کند یا به شکل دیگری بازگو می کند تا شما را مقصر جلوه دهد.

❖ علام قربانی گس لایتینگ

علائم اصلی عبارت اند از:

- ✓ اعتماد به نفس ندارد.
- ✓ تمایل به عذر خواهی دارد.
- ✓ فکر می کند قادر نیست هیچ کاری را به درستی انجام دهد.
- ✓ مرتباً دچار تشویش، اضطراب و دلواپسی می شود.
- ✓ خود را مسئول عدم پیشرفت پروژه می داند.
- ✓ وجود مشکل را حس می کند ولی نمی تواند آن را دقیق شناسایی کند.
- ✓ احساس ناامیدی و عجز می کند.
- منشأ این احساسات، معمولاً حرف ها یا عملکرد فرد گس لایتیر در واکنش به رفتار شماست. به عنوان مثال:
- نازکی ها خیلی بی حواس شدی و بعضی چیزها را فراموش می کنی. داری نگرانم می کنی، چون دوستت دارم این را می گم.
- همین تظاهر به نگرانی و جلب اعتماد، شمارا بیشتر متقاعد می کند که مشکل از ناحیه شماست.
- آثار گس لایتینگ گاهی نیز ممکن است به شکل زیر با تغییراتی در رفتار شما نمود پیدا می کند.
- شما برای خوش آمد مدیران تصمیم بگیرید نه به خاطر خودتان و رویه کاریتان.

- مدام از خود بپرسد که آیا حرف مناسبی زده ام یا تصمیم درستی گرفتم.
- رفتار مدیری که شما را مورد تحقیر قرار داده نزد همکاران توجیه می کنید.
- برای جلوگیری از کشمکش و اختلافات دروغ می گوئید یا از همکاران خود دوری می کنید و به انزوا کشیده می شوید.
- همیشه حملات و کارهای خود را بررسی می کنید تا خیالتان راحت شود که همه چیز به درستی انجام داده اید.
- سرگرمی هایی که قبلاً برایتان لذت بخش بود را ترک کرده یا وقت کمی را به آن ها اختصاص می دهید.

در محیط کار، گس لایتینگ می تواند شکل های مختلفی به خود بگیرد؛ اما معمولاً به این شکل آغاز می شود که مدیر (یا همکار)، عملکرد شما را زیر سؤال

می برد. نه یک بار یا دو بار، بلکه به طور مداوم و به شکل های مختلف. این تلاش های طولانی مدت باعث می شوند شما به مرور زمان، مهارت ها و توانایی هایتان را زیر سؤال ببرید و اعتماد به نفستان پایین بیاید.

تشخیص گس لایتینگ در محیط کار سخت است به خصوص اگر شما قربانی این رفتار باشید و در کار خود سنگ تمام گذاشته باشی و به همکاریات اعتماد داشته باشی.

در اینجا چند نشانه گس لایتینگ را مرور می کنیم. گام اول در مقابله با این رفتارها، تشخیص اشکال مختلف گس لایتینگ در محل کار است.

حذف اطلاعات

وقتی مدیر یا همکارتان، بارها فراموش می کند اطلاعات مهم را به شما بدهد یا عمداً آنها را نمی گوید، این می تواند نشانه گس لایتینگ باشد. بدون داشتن اطلاعات مهم نمی توانید انتظارات را برآورده کنید.

راهکار مقابله: در چنین مواقعی بهتر است به آنها بگوئید که اطلاعات ندارید و پس از آن برای دریافت اطلاعات به سایر منابع رجوع کنید.

جلوه معکوس

در این حالت، مدیر، بارها عملکرد، مهارت ها یا توانایی شما را تحقیر می کند، حتی اگر واقعاً با استعداد و پربازده باشید.

راهکار مقابله: می توانید با رد این ادعاها و ارائه اطلاعات عینی و ملموس، از خود دفاع کنید.

نوسان انتظارات

اگر انتظارات مدیرتان مرتب در نوسان باشد و حتی اشاره ای به این تغییرات نکند، برآورده کردن انتظارات برای کارمند، سخت می شود.

راهکار مقابله: با او چک کنید که اگر تغییری ایجاد شده، در جریان باشید.

محروم سازی و بایکوت

تعصب درون گروهی (باندبازی) و قومیتی و سیاسی و عقیدتی در محیط کار می تواند باعث محروم شدن شما از فرصت های پیشرفت و قدردانی شود؛ کارمندی که اتفاقاً قابل و توانمند است. مدیرانی که رفتارهای منزوی کننده دارند معمولاً ناتوانی های «جعلی» قربانی را عامل این رفتارها مطرح می کنند.

راهکار مقابله: با شناسایی این نوع جهت گیری و تعصب در محیط کار و محروم سازی کارمند به این دلیل، متوجه شوید که این شرکت یا اداره مناسب رشد شما نیست و بهتر است در فرصت مناسب واحد یا شرکت یا اداره را تغییر دهید.

❖ چرا افراد از تکنیک گس لایتینگ استفاده می کنند؟

به گفته دکتر استرن، علت اینکه بعضی از افراد به این تکنیک رو می آورند این است که بتوانند با برحق نشان دادن خود کسب اعتبار کنند. این افراد اگر حس کنند که تهدید شده اند، لازم می دانند که برداشت شخصی خود را از حوادث باور کرده و به طرفداری از آن بپردازند تا از این طریق احساس قدرت و کنترل را برای خود حفظ کنند.

به نظر شما در شرکت پتروپارس چند گس لایتیر وجود دارد؟

استفاده از الگوریتم شبیه‌سازی تبرید

برای وارون‌سازی داده‌های

پیش‌برآیند لرزه‌ای

وارون‌سازی پیش‌برآیند لرزه‌ای داده‌های لرزه‌ای یکی از کلیدی‌ترین ابزارها در مطالعات بالادستی صنعت نفت و گاز محسوب شده و به جهت اهمیت آن در سرشت‌نمایی لرزه‌ای مخازن و کاربرد آن در مطالعات ژئو مکانیک از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. مطالعات صورت‌گرفته در این حوزه برای صنعت، عموماً مبتنی بر نرم‌افزار بوده و الگوریتم رایج نرم‌افزارهای موجود به‌کارگیری روش‌های بهینه‌سازی گرادیانی است. مهم‌ترین ضعف این روش‌ها، ارائه تصویری مات شده و عدم قابلیت بازسازی مرزهای پدیده‌های مهم زمین‌شناسی و نیز به دام افتادن در نقاط بهینه محلی است. تحقیق پیش‌رو باهدف استفاده از الگوریتم بهینه‌سازی فرا ابتکاری شبیه‌سازی تبرید در وارون‌سازی پیش‌برآیند لرزه‌ای داده‌های لرزه‌ای صورت‌گرفته و به کمک نرم‌افزار متلب، به‌صورت دوبعدی بر روی داده‌های لرزه‌ای مرتبط با خلیج مکزیک پیاده‌سازی شده است.

کلمات کلیدی: مدل پیش‌رو، وارون‌سازی، آکی - ریچاردز، شبیه‌سازی تبرید، پیش‌برآیند

امیر ملاجان

کارشناس ژئوفیزیک مهندسی تحت الارض



ماهنامه
پتروپارس

فروردین ۱۴۰۳ - شماره ۱۴۰

۱۴

۱- مقدمه

تفسیر کمی داده‌های لرزه‌ای یکی از رایج‌ترین و درعین‌حال مفیدترین ابزارهای مطالعات در بخش بالادستی زنجیره ارزش صنعت نفت (از اکتشاف تا تولید) محسوب می‌شود. یکی از مؤثرترین روش‌های کمی، وارون‌سازی پیش‌برآیند لرزه‌ای داده‌های لرزه‌ای است که به‌عنوان روشی سودمند برای تخمین پارامترهای الاستیک و سرشت‌نمایی لرزه‌ای مخازن بکار گرفته می‌شود. به لحاظ نظری، مبانی این روش بر تئوری انتشار امواج الاستیک و معادلات زوپریتس و پیرامون ارتباط بین ضریب بازتاب، زاویه برخورد و تغییرات موج طولی (V_p)، موج برشی (V_s) و چگالی (P) استوار شده و می‌تواند در فضای خطی و یا غیرخطی مورد مطالعه قرار گیرد.

مسئله وارون‌سازی پیش‌برآیند لرزه‌ای به‌صورت ذاتی و صرفاً نظر از خطی یا غیرخطی بودن مدل پیش‌رو یک مسئله بد وضع بوده و برای حل آن می‌بایست از قید منظم ساز استفاده کرد.

هدف از این مقاله معرفی الگوریتم بهینه‌سازی شبیه‌سازی تبرید به‌عنوان یکی از روش‌های بهینه‌سازی فرا ابتکاری با نحوه جستجوی

جامع در مسئله وارون‌سازی پیش‌برآیند لرزه‌ای است. الگوریتم پیشنهادی در نرم‌افزار متلب کدنویسی شده و به‌صورت دوبعدی بر روی داده‌های لرزه‌ای مرتبط با خلیج مکزیک پیاده‌سازی شده است.

۲- روش‌شناسی

۲-۱ مدل‌سازی پیش‌رو

فرمول‌بندی مسئله پیش‌رو نخستین و مهم‌ترین بخش حل مسائل وارون‌سازی محسوب می‌شود. اساس تحلیل‌های لرزه‌ای پیش‌برآیند لرزه‌ای بر پایه روابط تئوریک بین ضریب بازتاب، زاویه تابش، تغییرات موج طولی (V_p)، سرعت موج برشی (V_s) و چگالی (P) در طول سطح برخورد امواج لرزه‌ای است. تحقیقات اصلی برای فرمول‌بندی معادلات بازتاب و انکسار امواج الاستیک همساز در مرز بین دو جامد الاستیکی همگن و همسانگرد، توسط نات^۱ (۱۸۹۹) و زوپریتس (۱۹۱۹) انجام شده است (رابطه ۱).

1. Knott

$$\begin{bmatrix} R_P \\ R_S \\ T_P \\ T_S \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} -\sin\theta_1 & -\cos\phi_1 & \sin\theta_2 & \cos\phi_2 \\ \cos\theta_1 & -\sin\phi_1 & \cos\theta_2 & -\sin\phi_2 \\ \sin 2\theta_1 & \frac{V_{S1}}{V_{P1}} \cos 2\phi_1 & \frac{\rho_2 V_{S2}^2 V_{P1}}{\rho_1 V_{S1}^2 V_{P2}} \cos 2\phi_1 & \frac{\rho_2 V_{S2}^2 V_{P1}}{\rho_1 V_{S1}^2} \cos 2\phi_1 \\ -\cos 2\phi_1 & \frac{V_{S1}}{V_{P1}} \sin 2\phi_1 & \frac{\rho_2 V_{P2}}{\rho_1 V_{P1}} \cos 2\phi_2 & \frac{\rho_2 V_{S2}}{\rho_1 V_{P1}} \sin 2\phi_2 \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} \sin\theta_1 \\ \cos\theta_1 \\ \sin 2\theta_1 \\ \cos 2\phi_1 \end{bmatrix} \quad (1)$$

پیچیدگی درک تأثیر پارامترهای مختلف بر دامنه موج، غیرخطی بودن و نیز دشواری به کارگیری آن در وارون سازی لرزه‌ای سبب شده است محققین از روابط ساده سازی شده و تقریب رابطه (۱) استفاده کنند. یکی از مفیدترین و پُر استنادترین تقریب‌های خطی ارائه شده در تفسیر کیفی و کمی AVO برای رابطه زوپریتس، فرمول پیشنهاد شده توسط آکی و ریچاردز (۱۹۸۰) است:

$$R_{pp}(\theta) \approx \frac{1}{2} (1 + \tan^2 \theta) \frac{\Delta V_p}{V_p} - 4 \left(\frac{V_s}{V_p} \right)^2 \sin^2 \theta \frac{\Delta V_s}{V_s} + \frac{1}{2} \left(1 - 4 \left(\frac{V_s}{V_p} \right)^2 \sin^2 \theta \right) \frac{\Delta \rho}{\rho} \quad (2)$$

رابطه (۲) تنها برای یک سطح برخورد نوشته شده و لذا چنانچه بخواهیم این رابطه را به صورت تابع بازتاب پیوسته در زمان توسعه دهیم، به فرم زیر خواهیم رسید:

$$R_{pp}(t, \theta) = \alpha_a(t, \theta) \frac{\partial}{\partial t} \ln \alpha(t) + \alpha_\beta(t, \theta) \frac{\partial}{\partial t} \ln \beta(t) + \alpha_\rho(t, \theta) \frac{\partial}{\partial t} \ln \rho(t) \quad (3)$$

که در آن $\alpha_a(t, \theta)$ ، $\alpha_\beta(t, \theta)$ و $\alpha_\rho(t, \theta)$ توسعه یافته ضرایب آورده شده در رابطه (۲) با سرعت‌های وابسته به زمان $\bar{\alpha}(t)$ و $\bar{\beta}(t)$ هستند. در این حالت $\bar{\alpha}(t)$ و $\bar{\beta}(t)$ با اعمال فیلتر میانگین متحرک بر روی پارامترهای $\alpha(t)$ و $\beta(t)$ در پنجره زمانی t به دست می‌آیند. برای یک بازه زمانی و مجموعه‌ای از زوایای بازتاب، فرم گسسته تابع ضرایب بازتاب $R_{pp}(t, \theta)$ را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

$$\gamma = Am' \quad (4)$$

لذا فرم گسسته مدل پیشرو^۲ داده‌های لرزه‌ای برانبارش شده بر اساس زاویه^۳ به صورت زیر بیان می‌شود:

$$d_{obs} = Sr + e = SAM' + e \quad (5)$$

در رابطه (۵) ماتریس S نمایانگر موجک‌های متناظر با هر زاویه بازتاب است. به عبارت دیگر، در اینجا کانولوشن ضرایب بازتاب r با موجک‌های متناظر زوایای بازتاب به صورت ضرب ماتریسی بیان شده است (ملاجان و همکاران، ۲۰۱۹):

$$\begin{bmatrix} d_{obs}(\theta_1) \\ \vdots \\ d_{obs}(\theta_{n\theta}) \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} S(\theta_1) & \square & \square \\ \square & \backslash & \square \\ \square & \square & S(\theta_{n\theta}) \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r(\theta_1) \\ \vdots \\ r(\theta_{n\theta}) \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} e(\theta_1) \\ \vdots \\ e(\theta_{n\theta}) \end{bmatrix} \quad (6)$$

به نحوی که $d_{obs}(\theta_i)$ تریس لرزه‌ای برای زاویه θ_i بوده، $\gamma(\theta_i)$ و $e(\theta_i)$ ضرایب بازتاب و خطای متناظر با آن هستند. علاوه بر این ماتریس بلوکی^۴ $S(\theta_i)$ که موجک متناظر با زاویه بازتاب θ_i است به صورت زیر بیان می‌شود:

$$S(\theta_i) = \begin{bmatrix} s_1(\theta_i) & \square & \square & \square & \square \\ s_2(\theta_i) & s_1(\theta_i) & \square & \square & \square \\ \vdots & \square & \backslash & \square & \square \\ s_{n_s}(\theta_i) & \dots & \dots & s_1(\theta_i) & \square \\ \square & \square & \square & \square & \square \\ \square & \square & s_{n_s}(\theta_i) & \dots & \dots & s_1(\theta_i) \\ \square & \square & \square & \square & \square & \vdots \\ \square & \square & \square & \square & \square & \square \\ \square & \square & \square & \square & \square & s_{n_s}(\theta_i) \end{bmatrix} \quad (7)$$

2. Forward Model
3. Seismic angle gather
4. Block Matrix

به پارامترهای مدل (m) و از طریق الگوریتم‌های بهینه‌سازی مبتنی برگرادیان مانند گرادیان نزولی، گرادیان‌های مزدوج و گوس-نیوتن صورت می‌گیرد.

در اینجا از الگوریتم شبیه‌سازی تبرید^۵ به‌عنوان یکی از الگوریتم‌های بهینه‌سازی فرا ایتکاری^۶ بهره برده شده است.

(۲۳) الگوریتم شبیه‌سازی تبرید

تکنیک تبرید تدریجی روشی است که در متالورژی برای رسیدن به وضعیتی که در آن فاز جامد به کمینه انرژی رسیده و تبلور کامل شکل گرفته باشد استفاده می‌شود. بر اساس همین منطق، الگوریتم شبیه‌سازی تبرید نیز رسیدن به بهینه پاسخ را از طریق کاهش تدریجی احتمال انتخاب پاسخ‌های بد در حین جستجو در فضای پاسخ‌ها دنبال کرده و از روابط کینتیک (دما^۷ فرآیند T و تابع احتمال نمایی) برای این منظور استفاده می‌کند.

این الگوریتم برای حل مسئله، ابتدا از یک پاسخ اولیه شروع کرده و سپس در یک حلقه تکرار به همسایگی یک پاسخ محتمل می‌رسد. اگر این پاسخ از پاسخ قبلی (که در نخستین تکرار همان پاسخ اولیه است) بهتر بود (خطا ΔE کمتر) و تابع هزینه را کاهش داد، با احتمال $\exp(-\Delta E/T)$ پذیرفته شده و دما کاهش داده می‌شود (منکه، ۲۰۱۲). این فرآیند در چندین دما تکرار شده و بهترین جواب که به پاسخ اصلی مجانب شده باشد پذیرفته می‌شود (شکل ۱).

که در آن $S_1(\theta_1), \dots, S_{ns}(\theta_1)$ نمونه‌های گرفته شده از موجک مربوط به زاویه θ_1 است.

(۲-۲) وارون‌سازی

در اینجا برای مسئله وارون‌سازی پیش برانبارش از تابع هزینه زیر در حضور قید منظم‌سازی و تحت عملگر خطی L به‌صورت زیر استفاده شده است (استر و همکاران، ۲۰۱۲):

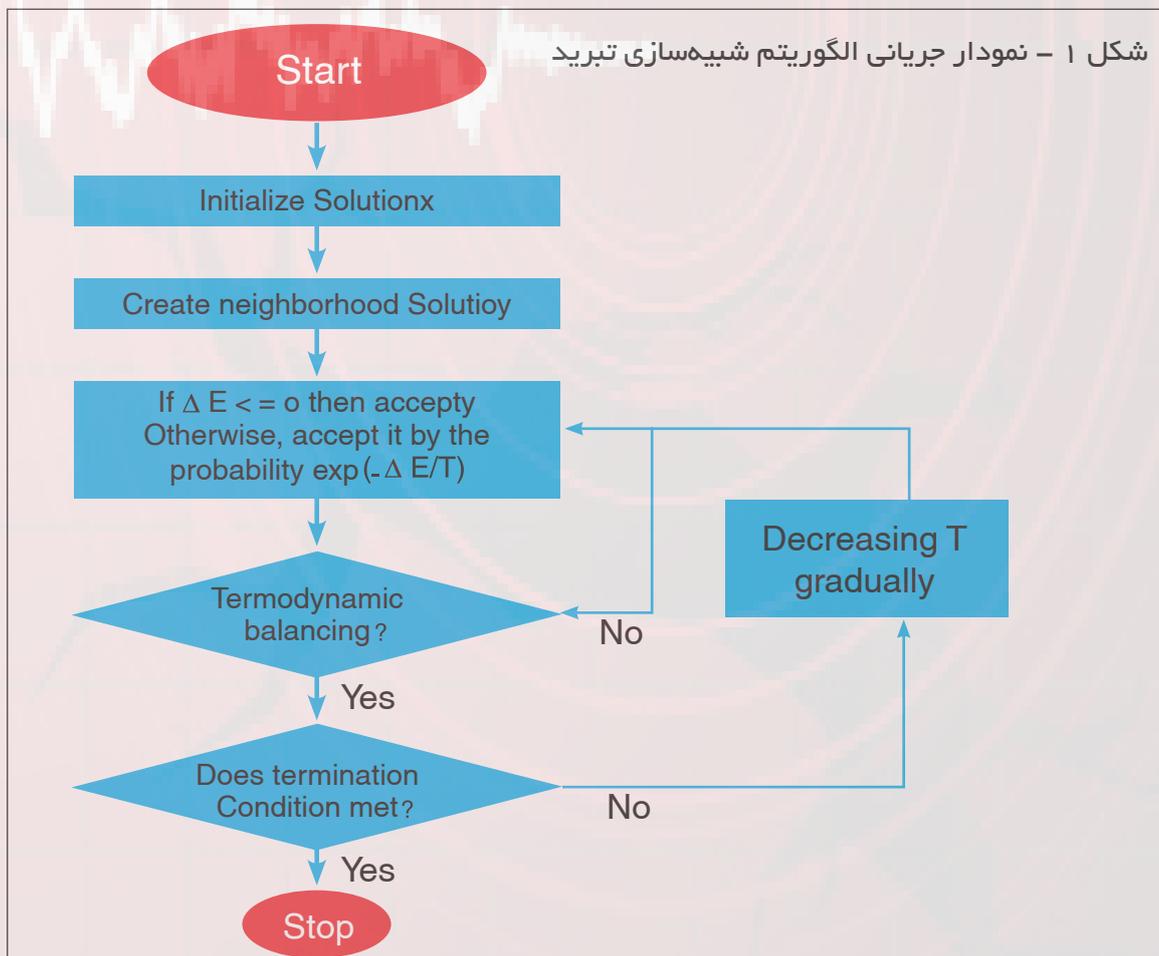
$$J(m) = \frac{\alpha}{2} \|d - G \cdot m\|_2^2 + \lambda \|Lm\|_2^2 \quad (۸)$$

که در آن G تابع پیشرو، L عملگر مشتق بوده و $\|m\|_2^2$ نرم مرتبه ۲ تابع $m \in \mathbb{R}^{1 \times N}$ است که به‌صورت زیر تعریف می‌شود:

$$\|m\|_2^2 = \sum_{i=1}^N |m_i|^2 \quad (۹)$$

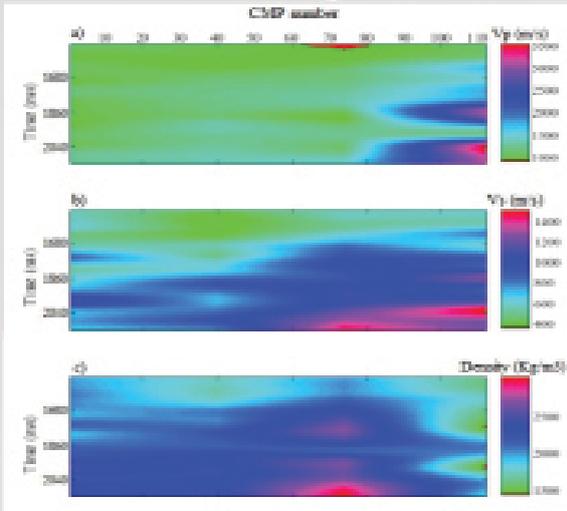
در حالت معمول، مسئله وارون‌سازی با کمینه‌سازی تابع (۸) نسبت

شکل ۱ - نمودار جریان الگوریتم شبیه‌سازی تبرید



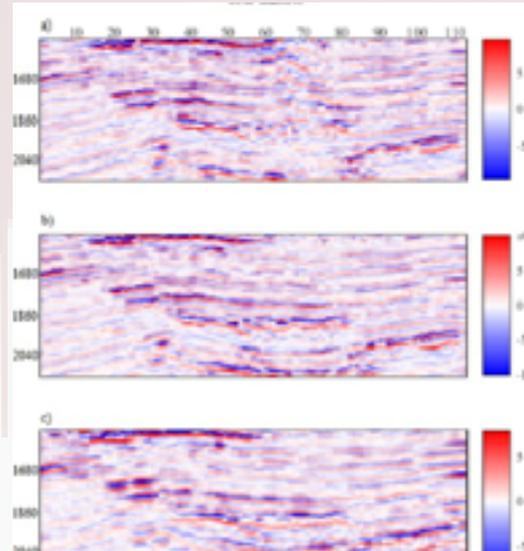
۳) نتایج

الگوریتم فوق بر روی داده‌های دریایی خلیج مکزیک و به صورت دوجبه‌ای اعمال شده است. داده‌های مورد استفاده شامل اطلاعات چاه نمودارهای مورد نیاز در ۴ چاه مختلف و ۶ برانبارش زاویه‌ای (angle - Stacks) برای زوایای برخورد 5° تا 55° با فواصل زاویه‌ای 10° بوده و به صورت رایگان در اختیار تمامی محققین قرار دارد. همچنین تمامی مراحل پردازشی به منظور ارتقا کیفیت تصویر لرزه‌ای بر روی این داده‌ها صورت گرفته است و نیاز به تصحیحات پردازشی خاصی وجود ندارد (شکل ۲).



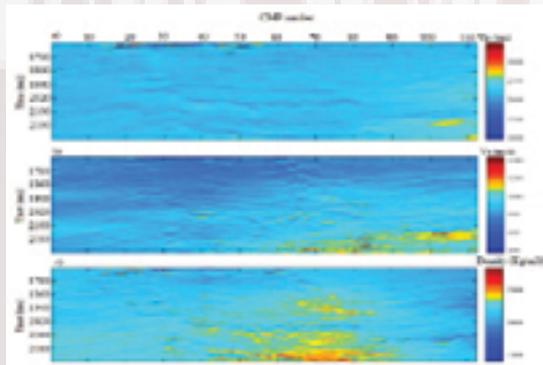
شکل ۴ - مدل‌های اولیه برای الف) سرعت‌های فشاری (V_p)، ب) برشی (V_s) و پ) چگالی (P)

شکل ۵ خروجی حاصل از اعمال این الگوریتم را بر روی داده‌های لرزه‌ای موجود نمایش می‌دهد.



شکل ۲ - داده‌های partial angle stack خلیج مکزیک در زوایای الف) ۵، ب) ۲۵ و پ) ۵۵ درجه

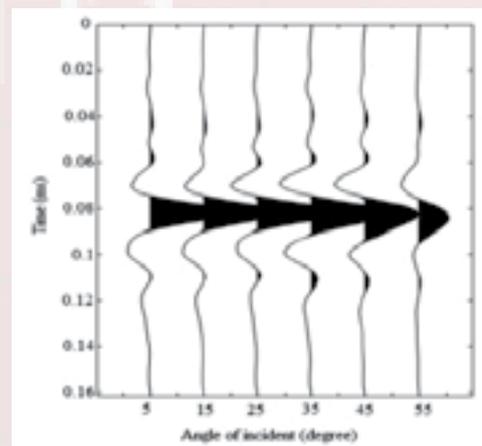
الگوریتم آورده شده در این تحقیق در نرم‌افزار متلب کدنویسی شده و به صورت تریس مینا وارون‌سازی می‌کند. موجک‌های استخراج شده برای زوایای مختلف در شکل ۳ آورده شده است.



شکل ۵ - مقاطع دوجبه‌ای حاصل از وارون‌سازی با الگوریتم پیشنهادی: الف) مقطع سرعت فشاری، ب) مقطع سرعت برشی و پ) مقطع چگالی (۴ نتیجه‌گیری)

مطالعات وارون‌سازی پیش برانبارش به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین ابزارها در سرشت‌نمایی لرزه‌ای مخازن مورد استفاده قرار گرفته و مؤثرترین روش برای تخمین پارامترهای الاستیک مخزن، مطالعات ۴ بعدی به جهت پایش مخازن و همین‌طور مطالعات ژئو مکانیک مخزن است.

در حالت کلی و صرف‌نظر از فضای مطالعات ژئوفیزیک، مطالعات وارون‌سازی را می‌توان به صورت یک مسئله ریاضیاتی بهینه‌سازی مطرح کرده و با استفاده از الگوریتم‌های رایج نسبت به حل آن اقدام کرد. تحقیق حاضر با اشاره به کاستی اصلی روش‌های رایج و به جهت معرفی کاربرد روش‌های بهینه‌سازی فراابتکاری (با جستجوی جامع) در مطالعات وارون‌سازی (چه پیش برانبارش و چه پس از برانبارش) صورت پذیرفت و نتایج حاصل از به‌کارگیری روش بهینه‌سازی شبیه‌سازی تیرید بر روی داده‌های مربوط به خلیج مکزیک را با نحوه فرمول‌بندی مسئله پیشرو ارائه داده است. این مطالعه، در فاز توسعه خود می‌تواند به کمک الگوریتم‌های دیگر و با استفاده قید منظم‌ساز با نرم‌های مرتبه پائین‌تر مورد استفاده قرار گرفته و میزان بهبود نتایج حاصل از آن با الگوریتم‌های رایج در نرم‌افزارهای معمول در صنعت نفت مورد مقایسه قرار گیرد.



شکل ۳ - موجک‌های استخراج شده برای زوایای مختلف

در ادامه و پس از تست موفق الگوریتم فوق در محل چاه و با مقادیر نویز مختلف، برای پیاده‌سازی آن بر روی داده‌های دوجبه‌ای، مطابق شکل ۴ و با استفاده از درون‌یابی چاه نمودارهای موجود و اعمال فیلتر پائین گذر، مدل‌های اولیه برای سرعت‌های فشاری (V_p)، برشی (V_s) و چگالی (P) تهیه شد.



ترتیب غذایی سالم، ضامن سلامتی بدن



لیلا شفیعی نیک

کارشناس امور تغذیه مرکز سلامت پتروپارس

آیا می‌دانید ترتیب غذایی که در یک وعده می‌خورید بر میزان افزایش قند خون (اسپایک گلوکز خون) پس از وعده غذایی اثر دارد. افزایش قند خون بعد از خوردن وعده غذایی (Post-prandial glucose) نقش بسیار زیادی در بروز بیماری‌های التهابی مانند دیابت نوع ۲، آلزایمر و بیماری‌های قلبی و عروقی دارد. در مدت زمان پس از وعده غذایی، تغییرات التهابی، سوخت‌وسازی و اندوکراین (فعالیت غدد درون ریز و ترشح هورمون) بسیار زیاد است. این دوره زمانی حدود ۴-۵ ساعت به طول می‌انجامد و با احتساب تعداد وعده‌های غذایی روزانه، هر فرد به طور تقریبی در طول شبانه روز، ۱۵-۱۲ ساعت در این وضعیت قرار دارد. این بدان معناست که اگر در این بازه زمانی به نوسانات زیاد گلوکز خون بی‌توجه باشیم، به‌راحتی بدن را در وضعیت ابتلا به بیماری‌های التهابی که بدان اشاره شد قرار داده‌ایم.

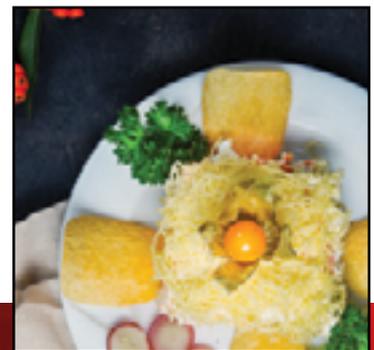


ایده ترتیب غذا خوردن به این صورت است که فیبر، چربی و پروتئین چون به کاهش سرعت هضم کمک می‌کنند، بنابراین باید در بشقاب غذایی اول خورده شوند و کربوهیدرات‌های ساده مانند برنج بهتر است در آخر میل شود. مطالعات نشان داده‌اند که این ترتیب غذا خوردن موجب افزایش کمتر قند خون به میزان ۷۵ درصد پس از خوردن وعده غذایی خواهد شد.

برای مثال؛ یک وعده غذایی شامل پاستا و سبزیجات (بروکلی) را در نظر بگیرید و میزان اسپایک قند خون با تغییر توالی غذاها مقایسه کنید. خوردن پاستا و بعد بروکلی باعث اسپایک قند خون نزدیک به $+60$ میلی‌گرم/دسی‌لیتر نسبت به میزان پایه می‌شود که خارج از محدوده مطلوب است، درحالی‌که، خوردن بروکلی و سپس پاستا موجب افزایش قند خون به حدود $+30$ میلی‌گرم/دسی‌لیتر خواهد شد. بنابراین، براساس قانون قند خون به شما توصیه می‌کنیم سبزیجات را به‌عنوان پیش‌غذا به تمام وعده‌های نهار و شام اضافه کنید، این یک راه عالی برای جلوگیری از نوسانات قند خون و تعادل هورمونی و نیز کاهش میل به خوردن مواد غذایی شیرین است.

مقادیر روزانه افت‌وخیز دارد باوجود این، حفظ یک دامنه مطلوب در این زمینه اهمیت زیادی در سوخت‌وساز سالم (Healthy Metabolism) دارد. مقدار مطلوب اسپایک قند خون پس از خوردن غذا حدود 30 میلی‌گرم/دسی‌لیتر بیش از مقادیر پایه قند خون در نظر گرفته می‌شود. تکرار و تداوم روزانه افزایش بیش از اندازه گلوکز پس از خوردن وعده غذایی به تولید رادیکال‌های آزاد (گونه‌های فعال اکسیژن) منجر خواهد شد و این شرایط زمینه‌ای برای بروز واکنش‌های التهابی، اختلال اندوتلیال (دیواره عروق) و انسداد عروق کرونری است. غذایی که می‌خوریم از ترکیب کربوهیدرات، چربی و پروتئین تشکیل شده است. هر یک از این مواد مغذی اثر جداگانه‌ای بر تخلیه معده و نیز مقادیر گلوکز خون دارند. سبزیجات حاوی فیبرهای رژیمی هستند و میزان خروج غذا از معده یا تخلیه معده را آهسته می‌کنند، بنابراین انتقال گلوکز به روده باریک و در نتیجه فرایند جذب گلوکز به خون را کاهش می‌دهند. پروتئین‌ها و چربی‌ها نیز سرعت تخلیه معده را کاهش می‌دهند. ایده ترتیب غذا خوردن به این صورت است که فیبر، چربی و پروتئین چون به کاهش سرعت هضم کمک می‌کنند، بنابراین باید در بشقاب غذایی اول خورده شوند و کربوهیدرات‌های ساده مانند برنج بهتر است در آخر میل شود. مطالعات نشان داده‌اند که این ترتیب غذا خوردن موجب افزایش کمتر قند خون به میزان ۷۵ درصد پس از خوردن وعده غذایی خواهد شد؛ بنابراین شما می‌توانید با خوردن غذا به ترتیب زیر اسپایک گلوکز خون بعد از وعده غذایی را به خوبی کنترل کنید.

- ۱- سبزیجات (سرشار از فیبر)
- ۲- چربی‌های مفید (مثل زیتون و آووکادو)
- ۳- انواع گوشت و ماکیان (پروتئین)
- ۴- برنج، نان و سیب‌زمینی (نشاسته)





فروردین ۱۴۰۳ - شماره ۱۴۰

ماهنامه
پتروپارس

۲۲

آدرنالین

باید بدانیم که دقیقاً چه کارهایی را در زندگی مان انجام دهیم و برای دانستن این موضوع نیز باید بدانیم که قصد داریم به چه چیزهایی برسیم. برای این منظور می‌توانیم روی جنبه مثبت هر چیزی تمرکز کنیم؛ برای مثال، می‌توانیم اهدافی مانند ثروتمندتر بودن، شادتر زندگی کردن و سالم‌تر بودن داشته باشیم؛ سپس اهداف دقیق‌تری در راستای رسیدن به آنها تعیین کنیم.

کمال‌گرایی بیش از حد و تمایل به بی‌نقص انجام‌دادن هر کاری، موجب می‌شود تا در آینده مشکلاتی برای خود به وجود آورید؛ بنابراین به یاد داشته باشید که انسان، موجودی جایز‌الخطا است؛ شما نیز ممکن است که به‌اشتباه تصمیماتی بگیرید یا خطاهای کوچک و بزرگی را مرتکب شوید؛ پس در هدف‌گذاری خود، به این موضوع توجه داشته باشید که هر هدفی که به کمال مطلق نیاز داشته باشد، به شکست محکوم می‌شود. اگر می‌خواهید یاد بگیرید که چگونه هدف‌گذاری کنید و چگونه در زندگی و کارتان به آنها دست پیدا کنید، تعیین اهداف قابل‌اندازه‌گیری قدرتمندترین روشی است که می‌توانید از آن استفاده کنید. از اهمیت هدف‌گذاری به‌صورت قابل‌اندازه‌گیری برای رشد و پیشرفتتان غافل نشوید. وقتی اهداف مهم خود را مشخص و به آنها دست پیدا می‌کنید، اعتمادبه‌نفس بیشتری را در خود احساس کرده و در زندگی و کارتان انگیزه می‌گیرید.

افراد بسیاری، در زمینه هدف‌گذاری با چالش روبه‌رو می‌شوند، زیرا اهدافشان را بدون معیار اندازه‌گیری مشخصی،

برای شروع یک دفترچه تهیه کنید و تمام اهداف و خواسته‌هایتان را بر اساس اولویت‌ها به ترتیب یادداشت کنید؛ مهم نیست اهدافتان تا چه اندازه برای شما بزرگ و دست‌نیافتنی هستند؛ ولی اگر تلاش می‌کنید، برای رسیدن به آن هدف انگیزه پیدا می‌کنید و به خواسته خود خواهید رسید.

برای این راه‌نیاز به یک برنامه ریزی و یک زمانبندی دارید و بدین صورت است که در برنامه ریزی خود محدودیت‌ها را در نظر بگیرید و همچنین تا چه حد زمان در این هدف اهمیت دارد. توجه داشته باشید اهداف واقع بینانه و متناسب با توانایی‌هایتان باشند. هر چه نسبت به هدفی که دارید، احساس قلبی و وابستگی بیشتری داشته باشید، احتمال این که هدف خود را دنبال کنید، بیشتر است.

سعی کنید هدفی انتخاب کنید که شما را به چالش بکشد. با این کار بعد از رسیدن به هدف احساس موفقیت می‌کنید. هدف باید به‌اندازه‌ای سخت باشد که شما را از منطقه امن خود بیرون بیاورد. اگر رسیدن به یک هدف خیلی سخت باشد، باعث می‌شود افراد آن را رها کنند. اما از طرف دیگر هم اگر رسیدن به هدف خیلی آسان باشد، افراد به‌اندازه کافی احساس تعهد نمی‌کنند. پس باید به یک نقطه تعادل در این میان برسید.

اگر در جریان اهمیت هدف‌گذاری باشید، یک هدف‌گذاری مفید شما را به چالش می‌کشد و ملزم می‌کند که به‌عنوان یک فرد رشد کنید تا بتوانید به اهدافتان برسید؛ بنابراین به‌خاطر داشته باشید که اگر بدون رشد شخصیتی یا هرگونه تلاشی می‌توانید به هدفتان برسید، در واقع هدفی تعیین نکرده‌اید؛ بلکه تنها یک

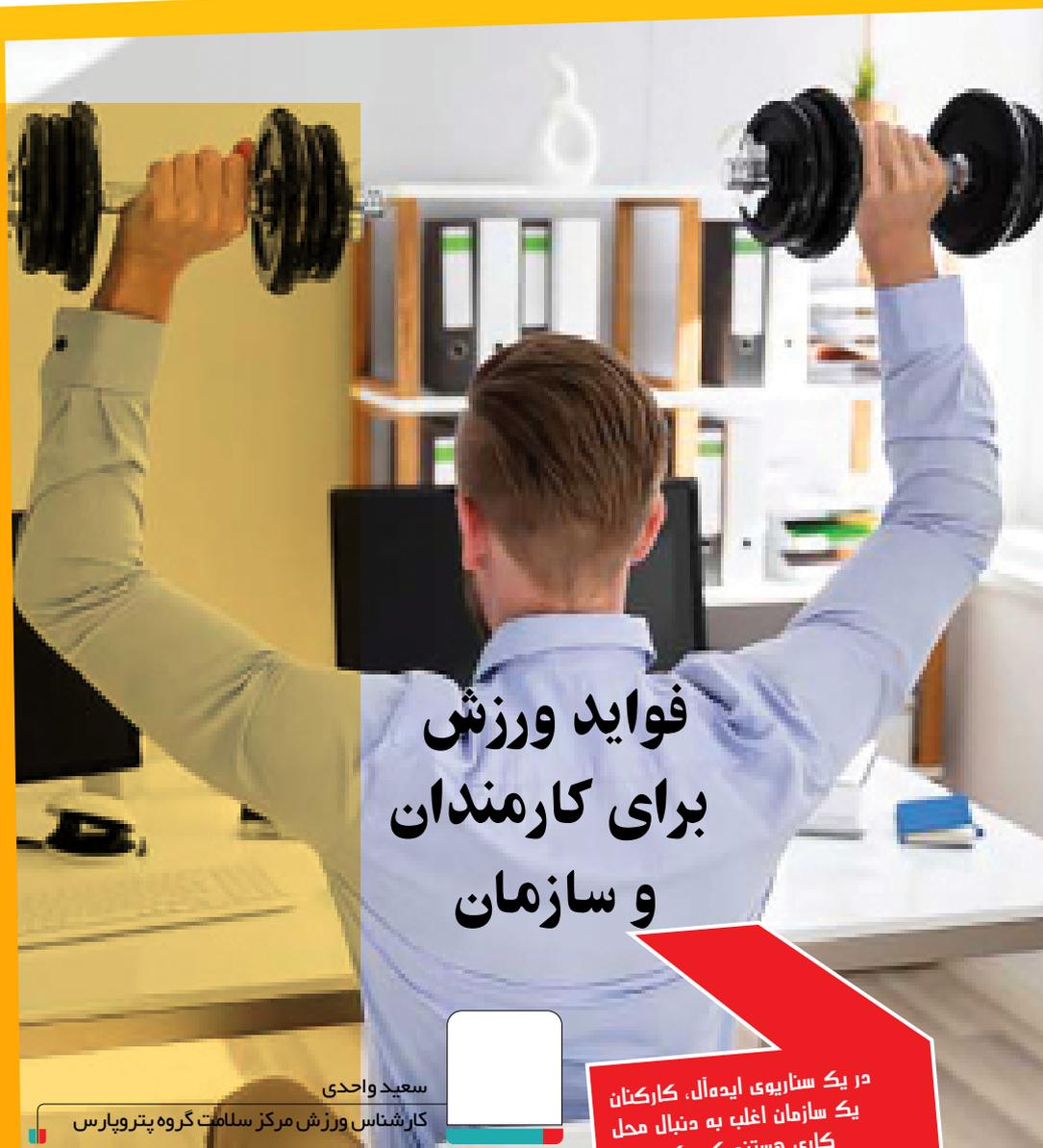
سری

اقدامات برای بهبود شرایط خودتان تعیین کرده و انجام داده‌اید. شما مسئول زندگی و اعمال خود هستید؛ این همان چیزی است که در کنترل مستقیم شما قرار دارد؛ از همین - رو هدف‌گذاری‌هایی که به دیگران وابسته هستند، موفقیت شما را در حیطه کنترل آنان قرار می‌دهد؛ بنابراین به‌خاطر داشته باشید که اهدافتان را روی مواردی متمرکز کنید که در کنترل آنها توانمندی دارید.

تعیین می‌کنند یا ضرب‌الاجلی برای رسیدن به آنها در نظر نمی‌گیرند.

تعیین اهداف قابل‌سنجش در هدف‌گذاری به این معنی است که مشخص می‌کنید دقیقاً می‌خواهید چه چیزی را به دست آورید؛ در نتیجه از نظر احساسی و فکری با نتیجه هدفی که برای خود تعیین کرده‌اید، درگیر می‌شوید.

مرحله بعد باید تقسیم اهداف بلندمدت به اهداف کوتاه‌مدت، از جمله اهداف ماهانه و روزانه باشد که می‌توانند اندازه‌گیری و پیگیری شوند. این کار به معنای تبدیل یک هدف به اهداف خاص و جزئی‌تر است که به‌سادگی پیگیری می‌شوند. یکی از مزایای داشتن هدف‌گذاری قابل‌سنجش این است که وقتی به اهداف جزئی خود رسیدید، متوجه خواهید شد که در مسیر دستیابی به هدف اصلی خود هستید. سعی کنید زمانی را که به هدف خود رسیده‌اید تجسم کنید. از تمام حواستان استفاده کنید. در آن لحظه که به هدف خود می‌رسید، چه صدایی می‌شنوید؟ چه بویی حس می‌کنید یا چه مزه‌ای را می‌چشید؟ شما باید بتوانید باهدف خود به شکل عمیقی ارتباط برقرار کنید. هرچه تصویری که از هدف به‌دست‌آمده ایجاد می‌کنید، قوی‌تر باشد، بیشتر تلاش می‌کنید به آن دست یابید.



فواید ورزش برای کارمندان و سازمان

سعید واحدی

کارشناس ورزش مرکز سلامت گروه پتروپارس

در یک سناریوی ایده‌آل، کارکنان یک سازمان اغلب به دنبال محل کاری هستند که یک محیط حمایتی را فراهم کند و تعامل کار و زندگی سالم را تشویق کند؛ لذا برای دستیابی به تعامل کامل بین کارمند و سازمان، سازمان‌ها باید سبک زندگی سالم را ترویج کنند.

ورزش برای کارمندان بسیار لازم و ضروری است. طبیعی است که با توسعه زندگی ماشینی و همین‌طور کار اداری و کارمندی به مدت ۸ الی ۹ ساعت در روز، افراد جامعه وقت و انرژی کافی برای رفتن به باشگاه‌ها و انجام ورزش‌های تخصصی را نداشته باشند. اکثر کارهای ما در محل کار با دستگاه‌ها، رایانه‌ها، اینترنت و هوش مصنوعی در حال انجام است و با کمی دقت نظر در می‌یابیم که سبک کار امروزی بیشتر جنبه فکری پیدا کرده و جنبه جسمانی آن بسیار کم‌رنگ شده است. دنیای امروز، دنیایی سراسر ماشینی است و این مسئله به شکلی فزاینده در حال رشد است. ما ساعت‌ها پشت میز نشسته‌ایم و فقط از دو حس بینایی و لامسه جهت انجام فعالیت روزانه استفاده می‌کنیم. شاید تصور می‌کنید پشت‌میزنشینی، کار با رایانه و به اصطلاح، زندگی کارمندی یکی از بهترین مشاغل دنیاست! یا ممکن است نشستن روی صندلی را بی‌ضررترین کار بدانید و حتی تصور می‌کنید که خود را از خطرات مختلف دور کرده‌اید، اما باید بدانید آسیب‌های زیادی سلامت پشت‌میزنشینان را تهدید می‌کند و نشستن طولانی‌مدت روی صندلی عوارض جبران‌ناپذیری دارد.

اهمیت ورزش در محیط کار

میل به موفقیت در این دنیای پرشتاب بسیار فراگیر شده، لذا مواجهه با ساعات کاری طولانی باعث افزایش استرس و کاهش راندمان کارمندان و کارکنان شده است. کارفرمایان دائماً در حال یافتن راه‌هایی هستند تا اطمینان حاصل کنند که کارکنانشان دچار یاس و کاهش انگیزه نشوند و هر روز در بهترین حالت ممکن باشند.

در میان راه‌های مختلفی که به سلامت کارکنان و افزایش راندمان و تمرکز آن‌ها در کار وجود دارد. فعالیت بدنی و ورزش در محیط کار یکی از راه‌های تضمین شده برای بهره‌وری کارکنان است. اغلب کارمندان در یک روز، یک‌سوم از وقت خود را در محیط کار سپری می‌کنند. برای همین داشتن تحرک و ورزش برای کارمندان پشت میز نشین بسیار ضروری است.

در یک سناریوی ایده‌آل، کارکنان یک سازمان اغلب به دنبال محل کاری هستند که یک محیط حمایتی را فراهم کند و تعادل کار و زندگی سالم را تشویق کند؛ لذا برای دستیابی به تعامل کامل بین کارمند و سازمان، سازمان‌ها باید سبک زندگی سالم را ترویج کنند. یکی از راه‌های ترویج سبک زندگی سالم، تشویق کارکنان به شرکت در فعالیت‌های ورزشی است. امروزه مشخص شده است که ورزش حامل بسیاری از عوامل مثبت مرتبط با سلامتی است. اما دانستن این نکته نیز مهم است که ورزش می‌تواند انگیزه در کار را بهبود بخشد و در نتیجه حس موفقیت ایجاد کند.

اختلالات اسکلتی عضلانی در محیط کار

نتایج تحقیقات گسترده نشان داده است که بیشتر کارمندان در درازمدت به اختلالات اسکلتی - عضلانی مبتلا می‌شوند. محققین نشان داده‌اند که اختلالات عضلانی اسکلتی یکی از عوامل شایع ناتوانی و آسیب‌های شغلی و کناره‌گیری از کار است. اختلالات اسکلتی عضلانی مرتبط با کار (WMSDs) یکی از شایع‌ترین مشکلات سلامت شغلی است که با صرف هزینه‌های زیاد و کاهش بهره‌وری کارمندان و کارکنان سازمان‌ها همراه است. در نتیجه این اختلالات، آسیب‌های متعددی در اجزای تشکیل‌دهنده سیستم اسکلتی بدن نظیر مفاصل، استخوان‌ها، ماهیچه‌ها، لیگامنت‌ها، اعصاب محیطی، تاندون‌ها، غلاف تاندون‌ها و رگ‌های خونی به‌واسطه شغل فرد وارد می‌شود. این اختلالات یک پدیده چند علتی است که فاکتورهای متفاوت فیزیکی و روانی اجتماعی مانند وضعیت‌های بدنی نامطلوب، کار تکراری یا یکنواخت، اعمال نیروی عضلانی بیش از حد، عدم وجود وقفه استراحت، طراحی نامناسب محیط کار و آمادگی بدنی پایین در بروز و تشدید آن مؤثر است. این مشکل علاوه بر تحمیل هزینه‌های گزاف بر سازمان؛ در طولانی‌مدت موجب بروز بیماری در سیستم اسکلتی - عضلانی بدن کارمندان و کارکنان می‌شود که در صورت تداوم سبب خستگی جسمانی و به دنبال آن خستگی عاطفی کارکنان و در نهایت فرسودگی شغلی می‌شود.









«پرویز خان» برشی تاریخی از فوتبال ایران

مرجان نظری زاده

کارشناس حقوق و دستمزد شرکت PRE



از این شماره بنا داریم در صفحه آپارات، جدیدترین فیلم‌هایی که بر روی پرده سینماهای کشور قرار دارد تا مورد بررسی و نقد و تحلیل قرار دهیم تا علاقه‌مندان به هنر هفتم با آگاهی و شناخت بیشتری به تماشای فیلم‌های روز داخلی بروند.

در این شماره فیلم سینمایی «پرویز خان» به نویسندگی و کارگردانی علی ثقفی و تهیه‌کنندگی عطا پناهی محصول سازمان هنری رسانه‌ای اوج مورد بررسی قرار می‌گیرد.

این فیلم در خصوص بخشی از زندگی حرفه‌ای مرحوم پرویز دهداری یکی از متفاوت‌ترین مریبان بزرگ تیم ملی فوتبال ایران است که با برشی از وقایع فوتبال ایران در دهه ۶۰ به واکاوی اتفاقات آن ایام می‌پردازد.

داستان این فیلم برداشتی از روزهای حرفه‌ای زندگی پرویز دهداری، مربی با اخلاق و منضبط فوتبال ایران است که علی ثقفی در اولین تجربه کارگردانی خود به آن پرداخته و با گریم خوبی که بر روی سعید پورصمیمی نشسته و بازی خوب و شخصیت‌پردازی این بازیگر حرفه‌ای کشورمان مخاطب را تا پایان فیلم همراه خود می‌کند.

«پرویزخان» داستانی فوتبالی و تاریخی را روایت می‌کند که پس از پیروزی انقلاب اسلامی و در دهه ۶۰ روی داده و پرویزخان دهداری با سرمربیگری تیم ملی فوتبال اتفاقات مهمی را رقم می‌زند. در آن سال‌ها دهداری تیم ملی فوتبال ایران را برای حضور در بازی‌های آسیایی ۱۹۸۶ ستول آماده می‌کرد که به دلایلی داستان اختلاف با ستاره‌های نامدار تیم ملی روی داد که ماحصل آن استعفای ۱۴ بازیکن اصلی تیم ملی فوتبال از حضور در تیم ملی بود و جنجالی‌ترین رخداد فوتبالی دهه ۶۰ را به دنبال داشت.

در این میان مرحوم دهداری تیم ملی تازه‌ای با جوانان گمنام تشکیل داد که بعدها جمع زیادی از ستاره‌های بزرگ فوتبال شدند؛ از احمدرضا عابدزاده و مجتبی محرمی گرفته تا جواد زرینچه و صمد مرفاوی.

تیم جوان پرویز دهداری پس از کسب مقام سوم در جام ملت‌های آسیا، آماده رقابت‌های مقدماتی جام جهانی ۱۹۹۰ می‌شد که حاشیه‌های دیدار دوستانه ایران و ژاپن در استادיום آزادی، پرونده حضور دهداری در تیم ملی را بست؛ روزی که تعدادی از تماشاگران با گلوله‌های برفی از معلم اخلاق استقبال کردند. پرویز دهداری پس از

از جمله نکات مثبت فیلم «پرویز خان»، متن قوی آن است که در کنار کارگردانی خوب و با کیفیت ثقفی، نورپردازی، تدوین و ایجاد فضای مرتبط با حال و هوای دهه ۶۰، توانسته بهترین فیلم از نگاه مخاطبان در جشنواره فیلم فجر ۱۴۰۲ باشد. تصویربرداری و انتخاب صحنه واقع‌نگرانه و جلوه‌های بصری و تغییر صحنه‌ها باعث شده مخاطب خسته نشود و فیلم برایش جذاب باشد و تا انتها فیلم را همراهی کند.

سال‌ها خدمت به فوتبال ایران در اوایل دهه ۷۰ از دنیا رفت.

سعید پورصمیمی، مریم سعادت، خسرواحمدی، حمیدرضا پگاه، بهنام تشکر، علی باقری، المیرا دهقانی، مهدی قربانی، یاسین مسعودی، محمدصادق ملک، نیما نادری، روزبه رئوفی، یدالله شادمانی، مهدی فریضه، منوچهر علیپور، امیر دانشجو، سیدابوالفضل موسوی، نصیر ساکی، امیرمهدی کوشکی، اسکندر کوتی و علی فرحناک بازیگران این فیلم سینمایی هستند.

از جمله نکات مثبت فیلم «پرویز خان»، متن قوی آن است که در کنار کارگردانی خوب و با کیفیت ثقفی، نورپردازی، تدوین و ایجاد فضای مرتبط با حال و هوای دهه ۶۰ توانسته بهترین فیلم از نگاه مخاطبان در جشنواره فیلم فجر ۱۴۰۲ باشد. تصویربرداری و انتخاب صحنه واقع‌نگرانه و جلوه‌های بصری و تغییر صحنه‌ها باعث شده مخاطب خسته نشود و فیلم برایش جذاب باشد و تا انتها فیلم را همراهی کند.

گفت‌وگوها حساب شده هستند و به شخصیت‌پردازی کاراکترها کمک شایانی کرده‌اند. تعلیق‌ها و اوج و فرودهایی که در فیلم است، کاملاً مخاطب را همراه می‌کند و باعث ایجاد هیجان مثبت و شور ملی برای تماشاگران می‌شود.

پتروشیمی دهدشت میزبان خانواده همکاران در نوروز ۱۴۰۳

بهار طبیعت در دهدشت صفایی دیگر داشت...

استقبال از بهار طبیعت اینبار متفاوت تر از همیشه در پتروشیمی دهدشت برگزار شد. در راستای اهداف رفاهی و افزایش روحیه سازمانی همکاران شاغل در سایت پتروشیمی دهدشت و با هماهنگی‌های انجام شده و موافقت مهندس امیرشهرام زمان، مدیرعامل شرکت پتروپارس ایران و پیگیری مدیریت پروژه و مدیریت سایت پتروشیمی دهدشت، بعد از ۳ سال از شروع این پروژه ملی، برای اولین بار در نوروز ۱۴۰۳ سایت پتروشیمی دهدشت میزبان خانواده‌های پرسنل اقماری بود تا از نزدیک شاهد تلاش‌های همسران و پدران زحمتکش خود باشند. واحد پشتیبانی هم این فرصت را مغتنم شمرد و شرایط را جهت رفاه حال خانواده‌های محترم پرسنل مهیا کرد. اسکان و پذیرایی، اردوی طبیعت‌گردی، اماکن ورزشی داخل کمپ، برافروختن آتش و موسیقی سنتی در دوره‌های شبانه، بازدید از سایت و در آخر حضور در سالن کنفرانس و شرح فعالیت پروژه از سال ۱۳۹۹ تاکنون توسط مهندسین پروژه و جانشین مدیریت سایت مهندس رکنی زاده، از اتفاقاتی شیرین و زیبایی بود که در ایام نوروز ۱۴۰۳ در منطقه زیبای دشت کلاچو و پروژه پتروشیمی دهدشت رقم خورد که خاطرات خوبی را برای خانواده‌های پرسنل اقماری به یادگار گذاشت.

احسان علیجانی

سرپرست پشتیبانی و اداری
سایت پتروشیمی دهدشت



فروردین ۱۴۰۳ - شماره ۱۴۰

ماهنامه
پتروپارس





خوشمزه‌های ساده، لینگوئینی با طعم میگو و قارچ و فلفل دلمه‌ای رنگی

آریافر

مسئول رستوران ستاد گروه پتروپارس



هنر آشپزی از دیرباز در زمره علاقه‌مندی‌های انسان بوده و به فراخور فرهنگ‌های مختلف، این هنر گستردگی و تنوع فراوانی داشته و دارد. برای آشنایی شما عزیزان با این هنر خوشمزه، قصد داریم تا از این شماره ماهنامه پتروپارس، دستور پخت و پز غذاهای مختلف از فرهنگ‌های گوناگون را برای شما همراهان همیشگی ارائه نمایم.

در این شماره طرز تهیه خوراک لینگوئینی با میگو و قارچ و فلفل دلمه‌ای رنگی و نوعی نان خانگی با قلم آقای آریافر مسئول رستوران ستاد گروه پتروپارس تقدیم شما می‌شود. امید است که از خوردن آن لذت ببرید.



هنر آشپزی از دیرباز در زمره
علاقه‌مندی‌های انسان بوده و به فراخور
فرهنگ‌های مختلف، این هنر گستردگی و
تنوع فراوانی داشته و دارد. برای آشنایی
شما عزیزان با این هنر خوشمزه، قصد داریم
تا از این شماره ماهنامه پتروپارس، دستور
پخت‌وپز غذاهای مختلف از فرهنگ‌های
گوناگون را برای شما همراهان همیشگی
ارائه نمایم.

طرز تهیه.

آرد و نمک و مایه‌خمیر را مخلوط کرده هم می‌زنیم آب را اضافه کرده هم می‌زنیم تا خمیر شود. خمیر آماده را ۱۰ دقیقه استراحت می‌دهیم سپس به ۵ چانه ۱۶۰ گرمی تقسیم می‌کنیم و ۳۰ دقیقه دیگر استراحت می‌دهیم اکنون خمیر آماده پخت نان است.

یک ماهیتابه تفلون را روی شعله گذاشته تا خوب داغ شود سپس چانه‌ها را یک‌به‌یک پهن کرده به‌صورت گرد داخل ماهیتابه گذاشته ۲ تا ۳ دقیقه یک طرف آن را می‌پزیم بعد برگردانده طرف دیگر را می‌پزیم. نان آماده است. در ضمن می‌توان برای باز کردن خمیر به جای آرد از سبوس استفاده کرد که دارای خواص بیشتری است. (اضافه کردن کنجد و سیاه دانه به دلخواه).

طرز تهیه فوراک لینگوئینی با میگو و قارچ و فلفل‌دلمه‌ای (رنگی):

مواد لازم برای تعداد ۴ تا ۵ نفر
یک بسته نیم کیلویی لینگوئینی
نیم کیلو میگو رگ گرفته شده و پاک‌کرده (بسته منجمد)
دوشاخه سیر تازه (با ساقه) با ۴ حبه سیر خشک ریز خرد شود
سه عدد فلفل‌دلمه‌ای متوسط
نیم کیلو قارچ
نمک و فلفل

طرز پخت:

ابتدا میگو (یک بسته منجمد) را شسته و کنار بگذارید تا آب آن گرفته شود. سپس سیر تازه را تمیز کرده و ریز خرد می‌کنیم و در روغن تفت می‌دهیم تا نرم و طلایی شود. فلفل‌دلمه‌ای را درشت به‌صورت ۲ سانت در ۲ سانت خرد کرده و به سیر اضافه می‌کنیم و تفت می‌دهیم. قارچ را شسته (اگر درشت بود به‌صورت ۴ قارچ خرد کرده) به فلفل و سیر اضافه می‌کنیم و تفت می‌دهیم و می‌گذاریم کمی نرم شود. سپس میگو را جدا در ظرفی دیگر با روغن داغ تفت می‌دهیم. به‌محض آب انداختن آب انداخت شعله را کم کرده بعد از چند دقیقه از روغن بیرون آورده و به سبزیجات تفت داده شده اضافه می‌کنیم. دو عدد عصاره را با کل مواد مخلوط کرده پس از چند دقیقه پختن شعله را خاموش کرده خورشت میگو آماده است. سپس داخل قابلمه آب ریخته و یک قاشق نمک به آن اضافه می‌کنیم. پس از جوش آمدن آب، لینگوئینی را به آن اضافه کرده و بین ۱۲ تا ۱۵ دقیقه می‌پزیم سپس لینگوئینی را آبکش کرده با خورشت میگو مخلوط می‌کنیم و در پایان کمی روغن‌زیتون را به مقدار دلخواه به آن اضافه می‌کنیم.

طرز تهیه نان در منزل

مواد لازم:
آرد سنگک یا بربری نیم کیلو ۵۰۰ گرم
خمیر (خمیرمایه) یک قاشق چایخوری
نمک ۱٫۵ قاشق چایخوری
روغن مایع یک قاشق غذاخوری
آب ولرم ۳۰۰ گرم

زاموفیلیا، محبوب آپارتمان نشین



محمدباقر اورعی

متصدی فضای سبز پتروپارس

کرده و به آرامی ریشه آن را شل کرده و در همان عمق در گلدان جدید بکارید

مدیریت آفات و بیماری

یکی از دلایل محبوبیت گیاه زاموفیلیا مقاومت آن در برابر آفات و بیماریها است. با این حال، گاهی اوقات ممکن است با مشکلاتی مانند شپشکهای آرد آلود یا کنه‌های عنکبوتی مواجه شود. به‌ویژه در محیط‌های داخلی با گردش هوا ضعیف. بازرسی منظم از برگ‌ها و ساقه‌های گیاه می‌تواند به شناسایی و رفع سریع هر گونه هجوم آفت کمک کند. در صورت بروز مشکلات آفات می‌توان از صابون حشره‌کش یا روغن‌های امولسیون‌شونده به‌عنوان روش‌های مبارزه ارگانیک استفاده کرد.

فواید زاموفیلیا

از ویژگی‌های این گیاه، کاربرد آن در دکوراسیون داخلی و محیط‌های بدون نور است. زیرا علاوه بر زیبایی، هماهنگی با نظریه فنگ‌شویی در استفاده از گیاهان و تأثیر مثبت آن در جریان انرژی، نگهداری از آن بسیار ساده بوده و مناسب افراد مبتدی است. این گیاه با توجه به شکل و شمایل خود، یک گزینه مناسب برای فضاهایی است که می‌خواهند یک محیط مینی مال داشته باشند. از همین رو، استفاده از این گیاه را به طراحان دکوراسیون داخلی توصیه می‌شود. این گیاه جز گیاهان اکسیژن ساز و تصفیه‌کننده هوای محیط است. این گیاه گازهای موجود در هوا را مانند، تری کلروتن، فرمالدئید، زایلین و... را که برای سلامتی افراد مضر است را جذب خود می‌کند. باید بدانید عامل اصلی سردرد و حالت تهوع گاز تری کلروتن است. جالب است بدانید که در کشور تانزانیا، از گیاه زاموفیلیا برای تسکین دردهای موضعی استفاده می‌کنند. البته خوردن زاموفیلیا به علت سمی بودن آن، به هیچ وجه توصیه نمی‌شود.

گیاه زاموفیلیا که با نام‌های *Zamioculcas zamiifolia* یا گیاه ZZ نیز شناخته می‌شود، گونه‌ای بومی در شرق آفریقا، به‌ویژه در مناطقی مانند تانزانیا، کنیا و ماداگاسکار است. این گیاه انعطاف‌پذیر به دلیل توانایی آن برای رشد در شرایط نور کم و حداقل نیاز به مراقبت، به‌عنوان یک گیاه آپارتمانی محبوبیت پیدا کرده است. ظاهر منحصر به فرد آن که با برگ‌های سبز تیره و براق مشخص می‌شود، آن را به یک گیاه جذاب برای هر فضای داخلی تبدیل می‌کند. زاموفیلیا با ساقه‌های ضخیم و گوشتی و برگچه‌های براق و بیضی شکل آن مشخص می‌شود. این برگ‌ها به‌صورت متناوب از ساقه‌ها بیرون می‌آیند و شاخ و برگ‌های متراکم و سرسبز ایجاد می‌کنند. توانایی این گیاه برای ذخیره آب در ساقه و برگ‌هایش به تحمل خشکی و انعطاف‌پذیری آن کمک می‌کند و آن را به گزینه‌ای ایده‌آل برای علاقه‌مندان تازه کار یا کسانی زندگی پر مشغله‌ای دارند تبدیل می‌کند.

شرایط رشد

یکی از دلایل اصلی محبوبیت گیاه زاموفیلیا سازگاری آن با شرایط مختلف رشد است. در نور کم تا متوسط رشد می‌کند و برای محیط‌های داخلی با نور محدود آفتاب مناسب است. با این حال، می‌تواند شرایط روشن تری را نیز تحمل کند تا زمانی که در معرض نور مستقیم خورشید قرار نگیرد که می‌تواند برگ‌های آن را بسوزاند. از نظر دما، گیاه زاموفیلیا دمای متوسط را به دمای گرم (۱۸ تا ۲۴ درجه سانتیگراد) ترجیح می‌دهد. به دماهای سرد حساس است و باید از افت ناگهانی دما محافظت شود.

فاک و آبیاری

خاک و آبیاری مناسب برای حفظ سلامت گیاه زاموفیلیا ضروری است. در خاک‌هایی با زهکشی خوب که مقداری رطوبت را حفظ می‌کند رشد خوبی دارد. مخلوطی از خاک گلدانی بر پایه پیت و پرلیت یا ماسه برای بهبود زهکشی توصیه می‌شود. وقتی نوبت به آبیاری می‌رسد، نسبتاً کم آب است و می‌تواند کم‌آبی را تحمل کند. مهم است که بین دو آبیاری اجازه دهید خاک کاملاً خشک شود تا از آبیاری بیش از حد جلوگیری شود که می‌تواند منجر به پوسیدگی ریشه شود. در طول فصل‌های سرد، دفعات آبیاری باید کاهش یابد.

کوددهی و تعویض گلدان

کوددهی یک الزام جدی برای گیاه زاموفیلیا نیست، اما تغذیه گاه‌به‌گاه می‌تواند رشد آن را تقویت کند. برای کوددهی از کودهای مخصوص گیاهان آپارتمانی غنی و چندمنظوره مایع (مثلاً کود مایع ۲۰-۲۰-۲۰) استفاده کنید. برای کوددهی به گیاه کود را دو برابر مقدار نوشته در راهنمای استفاده آن رقیق کنید و سپس به گیاه اضافه کنید. با انجام این کار تمام عناصر ضروری برای رشد گیاه برای آن فراهم خواهد شد. یک کود مایع متعادل رقیق شده را می‌توان در طول فصل رشد، معمولاً از بهار تا اوایل پاییز، اعمال کرد. با این حال، کوددهی بیش از حد باید اجتناب شود. تعویض گلدان فقط زمانی ضروری است که گلدان فعلی پر از ریشه شده باشد، معمولاً هر دو تا سه سال یکبار. هنگام تعویض گلدان، ظرف کمی بزرگ‌تر با سوراخ‌های زهکش کافی و خاک گلدان تازه انجام می‌شود. گیاه را با احتیاط از گلدان قدیمی خود خارج





سبک زندگی اسلامی با همدلی و مواسات

حجت الاسلام یعقوب چلداوی

امام جماعت مسجد ستاد گروه پتروپارس

اولیه از سوی نخبگان آغاز می‌شود، اما این حرکت اولیه، از یک سو با وقایع و زمینه‌ها و حوادث مقارن و پیش از خود، متباین نیست و با آنها نسبتی دارد و از سوی دیگر، نقش مردم و پذیرش و همراهی آنها، نقشی اساسی و کلیدی است.

نگاهی متفاوت به مفهوم همدلی به‌عنوان یکی از

مهارت‌های زندگی وجود دارد

تا مسیر رشد و تحول همدلی

به کمال همدلی یعنی ایثار

ختم شود. نتایج نشان داد که

همدلی، با مفاهیم مواسات،

جود و سخا، انفاق، احسان

و ایثار در متون اسلامی ارتباط

معنایی دارد. یکی از مهم‌ترین

مفاهیم مرتبط با همدلی، ایثار است که

نقطه اوج همدلی است. ایثار واژه‌ای ارزشمند است که از همدلی سرچشمه می‌گیرد.

برای حرکت از رفتارهای همدلانه به سمت ایثار، تربیت اسلامی، پیرایش از غفلت،

آسیب‌های نفس و زشتی‌های اخلاقی، تقویت نرم‌دلی، به چالش کشیدن انگاره‌های منفی

درباره ایثار، آموزش مهارت‌ها و صفات اخلاقی مرتبط با ایثار، الگوسازی، درک حقیقت

پروردگار و تقویت ارتباط با خداوند پیشنهاد می‌شود.

مواسات، اصطلاحی ناظر به سبک زندگی اسلامی و از مهم‌ترین وظایف اخلاقی و عاطفی انسان و به معنای همراهی کردن و کمک کردن به برادر مؤمن در همه امور است. به لحاظ لغوی و در زبان عربی، این واژه «مواسات» است و معنای آن ناظر به وضعیتی است که آدمی، بخشی از مال خویش را در اختیار نیازمندی قرار دهد و او را در استفاده از مال خود، مساوی با خود و شریک قرار دهد.

از مهم‌ترین وجوه کاربرد مساوات در این نظام اندیشه، نقش

آن در تحقق اهداف عالی و اصلی نظام اسلامی است. همواره

«رستگاری و سعادت انسان» و «تحقق عدالت و اقامه قسط» از

زمره مهم‌ترین آرمان‌ها و اهداف نظام اسلامی هستند. «عدالت، شعار

اصلی و هدف بزرگ انقلاب اسلامی و نظام جمهوری اسلامی بوده و

هست.» بر همین اساس است که مواسات، از تکالیف دشوار و مهم

مؤمنین معرفی و شناخته شده است؛ چراکه سهم بزرگی در تحقق

اهداف عالی نظام اسلامی، از جمله در تحقق عدالت و رفع فقر

در جامعه دارد. در نظام فکری رهبر معظم انقلاب، نسبتی

وثیق و بنیادی میان اخلاق و هویت جامعه وجود دارد. از نظر ایشان:

«هویت حقیقی جامعه، هویت اخلاقی آنها است؛ یعنی در واقع سازه

اصلی برای یک اجتماع، شاکله اخلاقی آن جامعه است و همه چیز

بر محور آن شکل می‌گیرد.»

تحقق مواسات، هم به‌مثابه نظام‌سازی و هم به‌مثابه امر اخلاقی

و هویتی و ناظر به سبک زندگی اسلامی، اوج و نهایی دارد که آن

اوج، در دوره ظهور امام‌زمان علیه‌السلام محقق خواهد شد.

در فرایند ایجاد یک گفتمان در جامعه و در بسیاری موارد، حرکت



گفت و گو با ساسان صالحی راد سرپرست مهندسی
چاه پروژه شرکت POSCO و صدایپشه

صدای پتروپارس ماندگار می ماند...

زینب بهبودی

روزنامه‌نگار

فروردین ۱۴۰۳ - شماره ۱۴۰

ماهنامه
پتروپارس

۳۸



تحصیلیم در تهران بود و این بعد مسافت شرایط را برای من سخت کرده بود؛ اما به لطف خدا از پس این مشکلات برآمدم. بعد از اینکه شرکت‌های برتون به‌خاطر تحریم‌ها از ایران رفت، برای مدت کوتاهی به دوحه قطر رفتم و سپس به ایران برگشته و به همراه یکی از دوستان فعالیت‌هایی داشتم. پس از آن در شرکت ام‌آی سرویسز به مدت ۱۱ سال در زمینه Drilling Fluids (سیالات حفاری) مشغول به کار شدم که در آنجا عمدتاً پروژه‌های شرکت پتروپارس را کار می‌کردیم، مثل فاز ۱۲، فاز ۱۹ و همچنین فازهای بعدی و فیلد فرزاد و غیره که پس از آن بنده به‌عنوان Project Engineer برای پتروپارس مشغول بکار شدم. از همان زمان بود که همکاران پتروپارس سعی داشتند بنده به مجموعه پتروپارس ملحق شوم که البته در آن مقطع این توفیق حاصل نشد. در سال ۱۳۹۶ به شرکت پدکس که یک شرکت دکل دار بود و پروژه‌های EPD آزادگان را عهده‌دار بود رفتم و به مدت ۳ سال در آنجا با سمت ریاست و سپس مدیر اداره سیالات حفاری مشغول به کار شدم. پس از آن شرایطی مهیا شد و با ریزنی‌های صورت گرفته در سال ۱۳۹۹ به شرکت پتروپارس وارد شدم.

● چگونه وارد عرصه هنر و دوبله شدید؟

در طول سالها فعالیت کاری بنده، بارها از طریق دوستان و بستگان به من گفته می‌شد که صدایی گیرا و رسایی داری و من را تشویق می‌کردند که در صورت امکان در زمینه هنری و گویندگی صدا فعالیت داشته باشم و خود را محک بزنم. این توضیح را بدهم که در سالهایی که مشغول به کار بودم بخاطر شغل اقماری و اینکه یک ماه ماموریت بودم و در یک ماه استراحت به رسیدگی به امور زندگی و خانواده می‌پرداختم، فرصت و مجال پرداختن به کارهای جانبی و هنری فراهم نمی‌شد. تا اینکه موقعیت کاری من در شرکت پتروپارس فراهم شد و چون از قبل پیگیر برنامه «جادوی صدا» با اجرای آقای افشین زی نوری بودم، بالاخره با تلاش‌هایی که داشتم و حمایت‌ها و تشویق‌های همسرم، دوره‌های گویندگی و فن بیان استاد تورج مهرزادیان را شرکت کردم و اینگونه شد که آغاز فعالیت گویندگی من همزمان با شروع به کارم در پتروپارس رقم خورد.

● تا به الان چه تعداد فیلم یا سریال دوبله کردید؟ در مورد فعالیت هنری این سالها توضیح بیشتری می‌فرمایید؟

فعالیت هنری بنده در این سالها بیشتر در زمینه دوبله بوده و تا الان بیش از ۴۰۰ فیلم و سریال را در استودیوهای مختلف دوبله کرده‌ام. غالب این فیلم و سریال‌های دوبله شده در شبکه دو، شبکه مستند، شبکه ورزش و همچنین در پلتفرم‌های خانگی نماوا، فیلمو، گپ فیلم، دیجیتون و سایت‌های مجاز MYKET، ویستا و غیره و با همراهی و همکاری اساتید برجسته، این دوبله‌ها انجام و بخش شده است. بسیاری از کارها با صدای رئال و واقعی اجرا و دوبله شده و بسیاری دیگر از دوبله‌ها، با تیپ‌سازی متناسب با نقش مورد نظر، انجام شده است که این تیپ‌سازی به مرور و با حرفه‌ای شدن و تسلط بر کار گویندگی، میسر می‌شود که طبیعتاً تشخیص اینکه این صدای کدام گوینده است برای دیگران سخت می‌شود.

● چگونه توانستید کار مهندسی را با فعالیت هنری و دوبله همزمان پیش ببرید؟

از آنجایی که زمان ضبط اکثر کارهای دوبله از صبح تا شب است، این مسئله با کار از صبح تا بعدازظهر در پتروپارس تداخل پیدا می‌کند. در پتروپارس چندین پروژه هم‌زمان مثل پروژه‌های فروزان، چشمه خوش، بلال، فرزاد، Infill را در زمینه سیالات (سیالات حفاری) سیمان حفاری و مدیریت پسماند حفاری و...، به‌صورت ماتریسی در حال انجام و خدمت‌رسانی هستیم و متأسفانه به علت کمبود نیرو و فشار کار زیاد، سختی کار چندبرابر شده است. با این حال در نهایت توانستم با هماهنگی استودیوها زمان بعدازظهر تا شب را برای ضبط دوبله اختصاص دهم.

● پرداختن به هنر دوبله چه تأثیری در زندگی شما گذاشته است؟

به جرئت می‌توانم بگویم با وجود خستگی فراوان از مسئولیت کاری در پتروپارس، تنها عشق و علاقه به کار هنری و گویندگی است که باعث می‌شود تا انتهای شب پراثری و پرتلاش به کارم ادامه دهم. به این خاطر عقیده دارم هنر برای همه یک موضوع بسیار مهم در جهت تعالی روح و فکر است. همان‌گونه که من با ورود به عرصه هنر، شاهد چندبرابر شدن انرژی و توان خود شدم و این معجزه هنر است که باعث می‌شود فشارهای روحی و کاری که در طول روز بر انسان وارد می‌شود کاهش یابد. طوریکه در انتهای شب زمانی که به منزل برمی‌گردم اگرچه از نظر جسمی فوق‌العاده خسته‌ام ولی از نظر روحی بسیار شاد و سرحال هستم و همین باعث می‌شود صبح روز بعد با انرژی و عشق به کار از خواب بیدار شوم.

● آیا کار در پتروپارس باعث لطمه به کار هنری شما و یا بالعکس شده است؟

خب البته کار توأمان، مشکلات خاص خود را دارد. به طور مثال، در کار دوبله نیاز است بنا به نقش، گریه کنید، بخندید، عصبانی شوید و یا هرگونه احساساتی را بروز دهید؛ اگر به‌خاطر فشارهای جسمی و فکری ناشی از کار اول (اصلی) خسته باشید، ممکن است نتوانید این احساسات که بر شما وارد شده به‌خوبی بروز دهید و این مسئله در بسیاری از مواقع، به کار هنری من لطماتی را وارد کرده است و باعث شده که به طور مثال صدابردار بارها اجرای من را ضبط کند تا نتیجه مطلوب حاصل شود. ولی با این حال توصیه می‌کنم هر انسانی با توجه به استعداد و زمینه هنری که خداوند در نهاد او قرار داده است باید برای



به جرت می‌توانم بگویم با وجود خستگی فراوان از مسئولیت کاری در پتروپارس، تنها عشق و علاقه به کار هنری و گویندگی است که باعث می‌شود تا انتهای شب پرارژی و پرتلاش به کارم ادامه دهم. به این خاطر عقیده دارم هنر برای همه یک موضوع بسیار مهم در جهت تعالی روح و فکر است.

● مدیریت کنونی پتروپارس را چگونه می‌بینید؟

به جز اقدامات مهم و افتخارآفرین مدیران محترم پتروپارس خصوصاً جناب آقای دکتر علیخانی در خصوص در اختیار گرفتن پروژه‌های مهم ملی، پتروپارس توانسته درخصوص گسترده‌سازی آنها نیز اقدامات بزرگی انجام دهد. من بازخورد این اقدامات را از سایر دوستان و همکاران در سایر شرکت‌های حوزه نفت و گاز دریافت می‌کنم و همگی آنها به این موضوع اذعان دارند که پتروپارس نسبت به همه شرکت‌های قدیمی و جدید یک‌سروگردن بالاتر و موفق‌تر است. از طرفی شرکت پتروپارس توانسته با مدیریت جدید، بسیاری از برنامه‌ها را در شرکت پایه‌گذاری و از لحاظ کمی و کیفی ارتقا دهد. به طور مثال، حوزه سلامت که از اقدامات مؤثر و مفید مدیرعامل جدید شرکت پتروپارس است، بسیار قابل تقدیر و تشکر است. خدمات این مرکز باعث شناسایی و کنترل بسیاری از بیماری‌ها در پرسنل شرکت پتروپارس شده است.

از دیگر اقدامات مؤثر پتروپارس، به‌کارگیری سالن ورزشی و استخر برای کارکنان شرکت است که صرف‌نظر از نتایج فوق‌العاده جسمی و روحی تحت استفاده از این مرکز، نزدیک بودن سالن ورزشی و استخر در مجموعه شرکت پتروپارس، از محسنات آن است.

● چه توصیه‌ای برای مستمر بودن مسیر توسعه و پیشرفت در شرکت پتروپارس دارید؟

اگر یک نگاه کلی به پتروپارس داشته باشیم، اساساً پتروپارس یک شرکت «نیرو محور» است نه «Asset محور». یعنی بر خلاف برخی شرکت‌های مثلاً دکل دار که براساس Asset تعریف می‌شوند، شرکت پتروپارس بر اساس نیروهای متخصص خود تعریف می‌شود. در این بین، حمایت از کارکنان شرکت که با وجود تحریم‌ها و کمبود نیروی متخصص، خالصانه و دلسوزانه فعالیت می‌کنند، کمک بسیاری به برآیند نهایی کار خواهد کرد.

برای بهبود شرایط فعلی با توجه به شرایط اقتصادی جامعه، اگر موضوع حقوق و دریافتی کارکنان بصورتی باشد که همکاران با وجود محدودیت‌ها بتوانند تمام تمرکز خود را بر روی پیشبرد اهداف و پروژه‌ها قرار دهند، مسلماً بهترین نتایج حاصل می‌شود. امید داریم که مدیران دلسوز شرکت پتروپارس این مساله را در سال جدید مدنظر داشته باشند.

● در پایان اگر مسئله و توضیح خاصی هست بفرمایید.

من کمال تقدیر و تشکر را از جناب آقای دکتر علیخانی مدیرعامل محترم شرکت پتروپارس و سایر مدیران دلسوز که در این شرایط سخت تمام تلاش خود را برای ایجاد شرایط بهتر، هم برای مجموعه پتروپارس و هم برای تحقق پروژه‌های ملی که در اختیار پتروپارس است بکار می‌گیرند، دارم. امیدوارم اتفاقات بسیار خوبی در سال ۱۴۰۳ برای همه رقم بخورد و همه ما از امسال بعنوان سال طلایی و نقطه عطف زندگی‌مان در همه زمینه‌ها یاد کنیم.

کشف و به‌ظهور رساندن آن هنر تلاش کند، این کار باعث می‌شود که هم از عمر خویش نهایت بهره را ببرد و از به بطالت گذشتن آن جلوگیری کند و هم به یک رضایت و دلخوشی درونی دست یابد.

● با توجه به اینکه تجربه کار در پتروپارس را داشتید، عملکرد پتروپارس را در این سال‌ها چگونه دیدید؟ آیا مسیر تعالی و پیشرفت را طی می‌کند؟

من پیش‌زمینه همکاری طولانی‌مدت از شرکت پتروپارس دارم و سال‌ها فعالیت پتروپارس را از بیرون می‌دیدم و این چند سال هم که از درون فعالیت شرکت را می‌بینم، به جرت می‌توانم بگویم پتروپارس نسبت به همه شرکت‌هایی که در حوزه نفت و گاز فعالیت دارند، همیشه یک سروگردن بالاتر است.

در حال حاضر به‌واسطه تحریم‌های صورت‌گرفته علیه ایران، همه شرکت‌ها از جمله پتروپارس تحت‌الشعاع مشکلات ناشی از این تحریم‌ها قرار گرفته‌اند؛ بنابراین نمی‌توانیم جایگاه پتروپارس الان را با موقعیت ۱۰ یا ۱۵ سال پیش مقایسه کنیم.

این مقایسه به‌خاطر تحریم‌هایی که گفتم صحیح نیست. ولی با این وجود و با همین شرایط سخت نیز جایگاه کنونی پتروپارس با توجه به راندمان و عملکرد خوب آن در زمینه پروژه‌های ملی بسیار عالی است و چه‌بسا اگر تحریم‌های ظالمانه نبود جایگاه خیلی بهتری هم داشت.

اینکه شما بتوانید همچنان رو به صعود باشید، این یعنی مدیریت بحران در مسیر پیشرفت.

مهندسی خطوط زیردریایی

سعید گودرزی

سرپرست پروژه فرزاد ب

و زیرساخت‌های مغزافزای و نرم افزاری مورد نیاز را ایجاد نماید.

این کتاب در ۱۶ فصل شامل انتخاب مسیر خط لوله، فولادهای کرین - منگنز، افزایش مقاومت در برابر خوردگی، جوشکاری، خط لوله‌های انعطاف‌پذیر و کامپوزیت، خوردگی داخلی و جلوگیری از آن، خوردگی خارجی، پوشش، حفاظت کاتدی و بتن، هیدرولیک خط لوله، استحکام، پایداری، ساخت خط لوله دریایی، نزدیک شدن به ساحل، کمناش UPHEVAL، مکانش جانبی و دهانه آزاد بدون تکیه‌گاه، بازرسی داخلی و مانیتور کردن خوردگی خط لوله، ریسک‌ها، تصادفات و تعمیرات، و از رده خارج کردن خط لوله تدوین شده است.

لازم به ذکر است مراسم رونمایی از این کتاب بزودی برگزار خواهد شد و همکاران گرامی می‌توانند در آینده نزدیک جهت تهیه کتاب «مهندسی خطوط زیردریایی» می‌توانند به واحد روابط عمومی و امور بین‌الملل مراجعه نمایند.

نفت و گاز کلیدی‌ترین و در عین حل سیاسی‌ترین کالای امروز است. مجموع ذخایر قابل استحصال نفت خام و میعانات گازی کشور، تقریباً معادل ۱۰ درصد از مجموع ذخایر نفت و گاز موجود در جهان است که به منظور استفاده بهینه از این ذخایر و ممانعت از اتلاف سرمایه‌های ملی، با تدوین و اجرای برنامه‌های کلان اقتصادی و توسعه‌های، بیشترین بهره ممکن از استخراج و استفاده از آن نصیب کشور خواهد شد.

طرح‌ها و پروژه‌های فراساحل به دلیل ماهیت کار دریایی خود از پیچیدگی‌های منحصر بفردی برخوردار است و تیم‌های مهندسی در چنین طرح‌ها و پروژه‌هایی، نیاز به تجربه و مهارت فراوانی دارند، اما دانش آموختگان دانشگاه‌ها به واسطه ضعف آموزشی با نکات طراحی، تامین کالا و روش‌های اجرایی در طرح‌ها و پروژه‌های فراساحلی نفت و گاز آشنایی چندانی ندارند.

به همین منظور کتاب «مهندسی خطوط زیر دریایی» به عنوان یکی از ارزنده‌ترین برون دادهای گروه پتروپارس با آمیختن مباحث علمی، تجارب عملی و عملیاتی به تشریح کامل فرآیند مهندسی خطوط زیردریایی از عوامل موثر در انتخاب مسیر لوله، شناخت ویژگی لوله، خواص مواد فنی لوله‌گذاری در بستر دریا تا مانیتورینگ میزان خوردگی، تعمیر و از رده خارج کردن خطوط فرسوده پرداخته و می‌کوشد مسیر یادگیری و رشد را برای مهندسان جوان کوتاه کرده

تحلیل حقوقی سند ترک ادعا در پیمان‌های نفت و گاز با رویکرد کاربردی

هادی فیاضی

سرپرست حقوق قراردادهای شرکت پتروپارس

مولفه‌های انتخاب یک پروژه همچون نرخ بازدهی، نرخ بازگشت سرمایه، ریسک‌های عمومی و اختصاصی مربوط به پروژه و اقتصاد قرارداد در دنیای امروز با دقت و هوشمندی سطح بالایی به‌ویژه در عرصه‌های بین‌المللی نگریسته می‌شود. ذکر این نکته خالی از لطف نیست که در دنیای امروز شرکت‌های بزرگ تجاری مخصوصاً شرکت‌های نفتی ادعاهای مسلم و مورد تأیید طبق قرارداد که در آینده به نتیجه مالی احتمالی خواهد رسید پس از ارزیابی آنها اساساً به‌عنوان یک دارایی مؤثر در قیمت‌گذاری سهام خود (Asset Pricing) ذیل سرفصل و استاندارد نوین حسابداری با عنوان «حساب ذخیره مطالبات مشکوک‌الوصول» که خبر از منافع اقتصادی آتی می‌دهد را در گزارشگری مالی خود شناسایی و اعلام می‌نمایند و این امر در تامین مالی پروژه‌ها از طریق بازارهای مالی و یا سهامداران بورس اوراق بهادار در کنار سایر مولفه‌ها جایگاه مهمی را به خود اختصاص داده است. بر همین مبنا ادعا پذیری و مبحث ادعا Claim به عنوان دارایی در نظام‌های حقوقی پیشرفته ذیل سرفصل حقوق اموال یا Property Law شناخته و مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

با ذکر مقدمه مختصر یاد شده اهمیت و جایگاه ادعا و ادعا پذیری یک قرارداد به صورت مختصر مورد تبیین قرار گرفت. از

در این مطالعه سعی شده است تا سند ترک ادعا در خصوص شرکت‌های پیمانکار (اشخاص حقوقی) در قراردادهای رایج در صنعت نفت و گاز مورد بررسی قرار گیرد، هرچند موضوع ترک ادعا دارای کاربردی درخور توجه است که می‌توان نتایج و توصیه‌های حاصل شده را به‌تمامی روابط قراردادی برای حل و فصل اختلافات و دعاوی احتمالی ناشی از الزامات آن سرایت داد و هدف این مطالعه نیز بنا نمودن مانعی مستحکم‌تر از روش‌های متداول پیشین جهت جلوگیری از اقامه دعاوی مختلف در مراجع صالح قضایی و غیرقضایی دانست.

باید همواره به این مهم توجه نمود مکانیزم تعبیه شده در مدیریت ریسک دعاوی حقوقی دارای آن‌چنان اهمیتی است که رابطه مستقیم آن با «اقتصاد قرارداد» و حیات قرارداد را نمی‌توان انکار نمود، چرا که به تبع آن صرفه اقتصادی یک قرارداد و عملکرد بهینه ناشی از دستاوردهای نهایی یک پروژه موفق را می‌تواند تحت‌تأثیر قرار دهد. از این جهت است که در کشورهای توسعه‌یافته اساساً ریسک دعاوی و فرصت طرح ادعا در یک قرارداد مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و سپس با مدنظر قراردادن تئوری انتخاب Choice Theory مبادرت به برگزیدن یک پروژه به‌عنوان پیمانکار می‌نمایند و ریسک اشاره شده در کنار سایر

«اقرارنامه» به نفع کارفرما اخذ می‌شود که در آن پیمانکار اقرار می‌نماید تمام مطالبات خود را گرفته است و هیچ نوع ادعایی را نداشته و ندارد و هم اکنون نیز مشابه مفاد همین اقرار را از مدیرعامل یا صاحب امضای مجاز در هیئت حل اختلاف قراردادی نفت از مدیرعامل شرکت‌های ارجاع‌دهنده اختلاف نیز در قالب فرم سند ترک ادعا تنظیم و همراه با مهر و امضا اخذ می‌شود.

قابل‌شناسایی نمی‌باشد از نهادی با عنوان اقرار استفاده می‌گردد و در مقام عمل کاربردی به نظر نمی‌رسد. معمولاً رایج است که در پایان قرارداد و یا به‌صورت کلی هنگام تسویه‌حساب مالی با پیمانکاران اعم از اشخاص حقیقی یا حقوقی ذیل سند ترک ادعا (Quit Claim Deed) از پیمانکاران (فرد یا مدیر شخص حقوقی) «اقرارنامه» به نفع کارفرما اخذ می‌شود که در آن پیمانکار اقرار می‌نماید تمام مطالبات خود را گرفته است و هیچ نوع ادعایی را نداشته و ندارد و هم اکنون نیز مشابه مفاد همین اقرار را از مدیرعامل یا صاحب امضای مجاز در هیئت حل اختلاف قراردادی نفت از مدیرعامل شرکت‌های ارجاع‌دهنده اختلاف نیز در قالب فرم سند ترک ادعا تنظیم و همراه با مهر و امضا اخذ می‌شود. حال آنکه در مقام عمل و در محاکم با توجه به فقدان نهاد ترک ادعا در حقوق کشور ایران جایگاه مستحکمی برای آن نمی‌توان در نظر گرفت و با ایرادات بسیاری مواجه است و دادرس در دادگاه نیز در رویه قضایی کنونی از آن عبور کرده و وارد رسیدگی ماهیتی و ارجاع امر به کارشناسان و در نتیجه مبادرت به صدور حکم مقتضی می‌نماید. از آنجا که تمرکز مطالعه بر شرکت‌های پیمانکار (اشخاص حقوقی) است ایجاب می‌نماید جایگاه مدیرعامل یا دارنده امضا مجاز در شرکت‌های سهامی‌شناسایی شود.

درحالی‌که مدیرعامل را باید از عناصر مهم نهاد اداره شرکت سهامی‌تلقی نمود، به اعتبار کارگزاری و عاملیت هیئت‌مدیره تنها به‌عنوان مقامی تفویضی است و نمی‌توان مدیرعامل را اصیل تلقی کرد و بر آن مبنا اقرار وی صحیح و نافذ تلقی کرد. در همین راستا ماده ۱۲۴ لایحه اصلاحی قانونی تجارت مصوب ۱۳۴۷ با زبانی گویا احکام ناظر به مدیرعامل را برشمرده و به‌موجب ماده مزبور تحدید حدود اختیارات مدیرعامل توسط هیئت‌مدیره صورت می‌پذیرد. به تفسیری ساده و با اندکی اغماض می‌توان مدیرعامل را به‌مثابه وکیل برای شرکت دانست که توسط هیئت‌مدیره انتخاب می‌شود که دارای حدود اختیارات مصرح است؛ بنابراین در خصوص شرکت‌های سهامی این مسئله وجود دارد که



طرفی الزامی است همواره به این نکته بسیار مهم توجه شود؛ «یک پیمان خوب به هیچ عنوان قراردادی نیست که به نحوی نگارش شود که قابلیت طرح ادعا در آن اساساً وجود نداشته باشد بلکه یک پیمان خوب قراردادی است که در آن ساز و کار طرح ادعا و نحوه ی رسیدگی به آن کاملاً شفاف، صریح و کاربردی پیش‌بینی و تعبیه شده باشد.» و دقیقاً بر همین مبنا است که فدراسیون بین‌المللی مهندسان مشاور (FIDIC) اساساً برخی از نمونه‌های قراردادی پیشنهادی خود را در گذشته شکست‌خورده و منسوخ اعلام نموده است چرا که قابلیت تغییر زمان و هزینه به‌عنوان مؤلفه‌های حیاتی یک پروژه با توجه به محدوده کار یا محصول (Scope or Deliverable) به میزان موردنیاز برای دستیابی به خروجی کارآمد و بهینه در آن نادیده گرفته شده است. لازم به ذکر است وقتی می‌توان بحث ادعا (Claim) به معنای تخصصی و دقیق خود را مطرح نمود که در هریک از مؤلفه‌های زمان یا هزینه پروژه تغییری ایجاد شود بدون آنکه محدوده کار یا محصول نهایی دستخوش تغییرات شود. بدیهی است که صرفاً این ادعا نباید توسط پیمانکار مطرح شود؛ بلکه از ناحیه کارفرما نیز قابلیت طرح و رسیدگی را دارد.

پس از بیان اهمیت و جایگاه موضوع با توجه به لزوم رعایت اختصار در ظرفیت کنونی، به دلیل آنکه نهاد حقوقی کاملاً منطبق با ترک ادعا در حقوق و قوانین کنونی کشور از حیث ماهیت، شرایط و آثار

اقرار عبارت است از خبر دادن
حقی به زیان خود شخص و به
نفع دیگری. بنابراین مدیرعامل یک
شرکت به عنوان نماینده نمی‌تواند
از جانب شخص حقوقی که دارای
وجودی اعتباری است اقرار نماید و
حکم عقل نیز این چنین است.



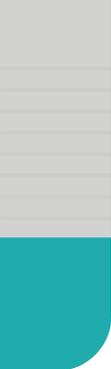
❖ عقد صلح نزدیک‌ترین نهاد به ترک ادعا

در مقام پیشنهاد و ارائه راهکار، می‌توان به عقد صلح به‌عنوان جایگزین مناسبی برای سند ترک ادعا با وضعیت رایج کنونی اشاره نمود؛ چراکه عقد صلح قالبی وسیعی است برای تحقق حاکمیت اراده‌ها و از طرفی در مقام تطبیق با سایر نظام‌های حقوقی از جمله کشور فرانسه بوده و باتوجه به ماده ۲۰۴۴ قانون مدنی این کشور عقد صلح صرفاً به‌منظور دفع ترافع و یا پایان بخشیدن به دعوا به کار می‌رود که برای قطع نزاع است و انعکاس آن را می‌توان در ماده ۷۵۲ قانونی مدنی نیز مشاهده نمود که بیان می‌دارد صلح ممکن است یا در مورد رفع تنازع موجود و یا جلوگیری از تنازع احتمالی در مورد معامله و غیر آن واقع شود و در قانون تجارت می‌توان به قراردادهای ارفاقی اشاره نمود که میان تاجر ورشکسته و طلبکاران (غرمای) منعقد می‌شود که دارای ماهیت عقد صلح است. در ماده ۷۶۱ قانون مدنی نیز صلح در مقام تنازع یا تسامح را معتبر و غیرقابل فسخ می‌داند، ماده ۷۶۶ قانون مدنی نیز صلح به‌طور کلی در تمام دعاوی «واقعیه» و «فرضیه» را امکان‌پذیر دانسته است و کلیه دعاوی را داخل در صلح می‌داند اگرچه منشأ دعوا حین صلح معلوم نباشد. به لحاظ اهلیت انعقاد عقد صلح شخص حقوقی (شرکت) نیز می‌تواند همچون شخص حقیقی ایجاب دهنده یا قبول‌کننده عقد صلح باشد؛ بنابراین دارنده حق امضا مجازی که می‌تواند در مقام نیابت قانونی با رعایت قواعد ثبت شرکت‌ها اختیارات مندرج در اساسنامه و آخرین آگهی تغییرات انتشار یافته اسناد تعهدآور و پیمان را منعقد نماید همان شخص نیز می‌تواند قرارداد صلح را نیز امضا نماید. لازم به ذکر است عقد صلح نیز همچون سایر عقود لازم، برای تمامی قائم‌مقام‌های قانونی و ورثه آنها الزام‌آور است. در خاتمه نکته‌ای که باید مورد توجه قرار گیرد آن است که در غیاب و خلأ نهادی بنام ترک ادعا در نظام حقوقی ایران

آیا شخصی که دارنده امضا مجاز شرکت است ولو آنکه مدیرعامل و رئیس هیئت‌مدیره و یا حتی دارنده سهام عمده شرکت باشد می‌تواند علیه حقوق دیگر سهام‌داران با توجه به اصل تفکیک شخصیت شخص حقیقی از شخص حقوقی اقرار نماید؟ و اینکه اقرار شخص حقیقی علیه حقوق مالی سایر سهام‌داران و شرکت تا چه میزان به لحاظ تحلیلی و کاربردی مسموع است؟

در پاسخ به این سؤال می‌توان با استناد به موازین پذیرفته شده حقوقی و سوابق فقهی چنین بیان نمود که اقرار عبارت است از خبر دادن حقی به زیان خود شخص و به نفع دیگری. بنابراین مدیرعامل یک شرکت به‌عنوان نماینده نمی‌تواند از جانب شخص حقوقی که دارای وجودی اعتباری است اقرار نماید و حکم عقل نیز این چنین است. مضاف بر اینکه هر شرکت سهامی قطعاً دارای سهام‌داران متعدد است که نسبت به حقوق مالی خود اصیل محسوب می‌شوند و معتبر دانستن اقرار نماینده شرکت سهامی نسبت به حقوق مالی سهام‌داران علاوه بر نقض اصل فقهی عدم ولایت در امور مالی است ناعادلانه و غیرمنصفانه نیز می‌باشد که دارای آثار متعدد است. به‌علاوه اینکه در رویه قضایی کنونی نیز به‌سادگی می‌توان از چنین اقراری عبور کرد.

نباید فراموش شود به لحاظ حقوق قراردادی نوع قراردادهای تنظیم شده میان پیمانکار و کارفرما غالباً از نوع قراردادهای الحاقی است بدین مفهوم که به‌صورت پیش‌فرض کارفرما دارای آن چنان اقتداری است که به لحاظ حقوق عمومی حق استثنایی استفاده از امتیازات شرایط عمومی پیمان را نظیر فسخ بدون احتیاج به تأیید فسخ توسط مقام قضایی را دارد، بنابراین قدرت و اقتدار کارفرما در قراردادهای الحاقی مفروض است. و به خودی خود این امر می‌تواند موضع اقرارنامه یا سند ترک ادعای رایج مبتنی بر اقرار را با خطر و ایراد جدی چون اجبار و اکراه یا عدم توازن و برابری طرفین قرارداد مواجه نماید.



تفاوت پایه سنوات و حق سنوات چیست؟



سید جاسم موسوی اصل

سرپرست خزانه‌داری شرکت پتروپارس

سال‌هایی که آن‌ها کار کرده‌اند، محاسبه می‌شود و برایشان به طور کامل واریز خواهد شد. به‌طور کلی این مبلغ را به‌عنوان پاداش بازنشستگی یا پایان کار برای کارگران و کارمندان در نظر می‌گیرند. اما از طرفی نیز ممکن است شرکت‌های خصوصی سالیان سنوات را حساب کنند و به تمام کارگران پرداخت کنند.

● **حق سنوات بعد از تعدیل نیرو هم تعلق می‌گیرد؟**

سؤال بسیاری از کارمندان و کارگران این است که آیا در صورت تعدیل نیرو هم سنوات به آنها تعلق می‌گیرد؟ پرداخت حق سنوات در هر صورتی بر عهده کارفرما است و جزء حقوق اساسی کارکنان به شمار می‌رود.

● **پرداخت سنوات در قانون**

در ماده ۲۴ قانون کار به مفهوم حق سنوات تحت عنوان مزایای پایان کار، بدین صورت اشاره شده است: در صورت خاتمه قرارداد کار از هر نوعی که باشد؛ یعنی قرارداد کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به‌عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

● **مبلغ سنوات چگونه محاسبه می‌شود؟**

برای محاسبه ابتدا حقوق پایه فرد بر ۳۶۵ (تعداد روزهای سال) تقسیم شده و حاصل در تعداد روزهای کارکرد ضرب شود. حال اگر فرد در سال‌های قبل نیز سنوات ذخیره داشته باشد، مبلغ سنوات سال‌های قبل وی نیز محاسبه شده و به مبلغ سنوات سال جاری افزوده شده و به‌عنوان سنوات پایان کار فرد پرداخت می‌شود.

● **فرمول محاسبه سنوات**

فرمول محاسبه سنوات کارگران به این صورت است: سنوات = تعداد روزهای کارکرد \times (۳۶۵ روز / حقوق پایه)

پرداخت سنوات در واقع به توزیع منابع و پاداش‌ها بین اعضای جامعه کاری؛ یعنی به کارگران و کارمندان می‌پردازد. هدف اصلی در پرداخت سنوات، ایجاد عدالت اجتماعی برای توزیع درآمد و پاداش بین کارگران و کارمندان است.

پرداخت سنوات تلاش می‌کند تا تفاوت‌های اجتماعی و اقتصادی بین کارگران و کارمندان را کاهش دهد و تساوی فرصت‌ها را در دستیابی به پاداش‌ها مهیا سازد. ما سعی داریم در این مقاله به مسئله سنوات بپردازیم و به یکی از مهم‌ترین ابهامات در این حوزه یعنی تفاوت بین حق سنوات و پایه سنوات جواب دهیم.

● **سنوات چیست؟**

سنوات، حق سنوات، سنوات پایان خدمت و... نام‌ها و نسبت‌هایی است که به «سنوات» اختصاص داده می‌شود. سنوات از جمله مزایای کارمندان و کارگران است که بعد از پایان یافتن مدت خدمت آنها پرداخت می‌شود. سنوات و میزان پرداختی آن در قانون ذکر شده و فرمول خاصی برای محاسبه در نظر گرفته شده است. البته ذکر این نکته مهم است که نحوه محاسبه سنوات در تمام شرکت‌ها و سازمان‌ها یکسان است؛ اما زمان پرداخت آن بستگی به شرکت و کارفرما دارد.

● **تعریف حق سنوات**

کارگران و کارمندان در انتهای سال‌های کاری خود از جانب کارفرما مبلغی را به‌عنوان حق سنوات دریافت می‌کنند. این مبلغ معمولاً به تعداد

سنوات، حقه سنوات، سنوات پایان خدمت و... نام‌ها و نسبت‌هایی است که به «سنوات» اختصاص داده می‌شود. سنوات از جمله مزایای کارمندان و کارگران است که بعد از پایان یافتن مدت خدمت آنها پرداخت می‌شود. سنوات و میزان پرداختی آن در قانون ذکر شده و فرمول خاصی برای محاسبه در نظر گرفته شده است.

باید توجه داشت که فرمول محاسبه پایه سنوات در سال‌های مختلف تغییر نکرده و تا زمانی که بخش‌نامه یا قانون مصوبی ابلاغ نشود، فرمول کلی حق سنوات به همین ترتیب باقی خواهد ماند.

اما بر اساس قانون عیدی و سنوات ۱۴۰۲ برای کارگرانی که این سال یک سال سابقه کار داشته یا یک سال از دریافت آخرین پایه سنواتی‌شان گذشته باشد، روزانه مبلغ ۷ هزار تومان به‌عنوان پایه سنوات محاسبه می‌شود. این رقم مجموعاً در هر ماه نزدیک به ۲۱۰ هزار تومان می‌شود.

حق به کارگرانی تعلق می‌گیرد که بیشتر از یک سال در یک شرکت یا سازمان مشغول به کار هستند. یعنی حدوداً از اوایل سال دوم پایه سنوات به کارگران تعلق می‌گیرد و علاوه بر حقوق ماهیانه برای آن‌ها محاسبه خواهد شد. اگر چه که پایه سنوات ممکن است به کارگران فصلی نیز تعلق بگیرد و همراه با حقوقشان پرداخت شود.

می‌شود پس بنابراین باید به‌صورت ماهیانه و منظم پرداخت شود.

• قانون پایه سنوات برای کارکنان غیررسمی

پیش از سال ۹۲ این تردید وجود داشت که پایه سنوات فقط به قراردادهای رسمی تعلق می‌گیرد و یا قراردادهای غیررسمی نیز حقی از پایه سنوات دارند. طی بخشنامه‌ای که در سال ۹۲ توسط وزارت کار به کارگاه‌ها و کارخانه‌ها فرستاده شد کارفرمایان نباید تفاوتی بین این دو گروه قائل شوند و پایه سنوات به هر دو گروه از کارگران تعلق می‌گیرد.

• نکاتی در مورد پایه سنوات

✓ دانشجویان و دانش‌آموزانی که مشاغل تابستانی دارند شامل پایه سنوات نمی‌شوند.

✓ مدیران و رؤسای برخی از شرکت‌ها و سازمان‌ها ممکن است در بین سال عوض شده و شخص جدیدی در آن جایگاه قرار بگیرد. سؤال بسیاری از کارکنان این است که این مسئله آیا روی پرداختی پایه سنوات تأثیری می‌گذارد؟ باید گفت تعویض مدیر یا کارفرما ربطی به سنوات ندارد و کارفرمای جدید موظف است سنوات کارگرانی را که یک سال سابقه کار در آنجا را دارند پرداخت کند.

✓ کارگرانی که سابقه کار کمتر از یک سال دارند نیز باتوجه به میزان کارکردشان سنوات تعلق می‌گیرد و برای محاسبه این میزان سنوات باید به تبصره‌هایی که در این زمینه وجود دارند مراجعه کنند.

✓ اگر سال ۱۴۰۰ چهارمین سال کار یک کارمند یا کارگر باشد علاوه بر پایه سنوات سال جاری مبلغ سال‌های دیگر نیز به حساب وی به‌صورت تصاعدی منظور می‌شود.

پایه سنوات مشمول بیمه و مالیات می‌شود.

• جمع‌بندی

سنوات بر اساس عواملی مانند توانمندی‌ها، تجربه کاری، میزان تلاش و ساعات کارکرد شخص تعیین می‌شود. در خصوص حق سنوات و پایه سنوات نکات مهمی وجود دارد.



• تعریف پایه سنوات

حق سنوات معمولاً در پایان سال‌های کاری به‌عنوان کمکی در دوران بازنستسگی به کارگران و کارمندان از طرف کارفرما یا دولت پرداخت می‌شود. اما پایه سنوات به‌زای هر روزی که کارگر در شرکت یا سازمانی کار کرده است به‌صورت ماهیانه محاسبه و به او پرداخت می‌شود. این مبلغ علاوه بر حقوق پایه، حق مسکن، حق خوار و بار، حق اولاد و غیره به کارگران تعلق می‌گیرد تا رضایت آن‌ها افزایش پیدا کند.

• پایه سنوات به چه کسانی تعلق می‌گیرد؟

نکته مهمی که باید درباره پایه سنوات دانست این است که این مبلغ به کارگرانی تعلق می‌گیرد که بیشتر از یک سال در یک شرکت یا سازمان مشغول به کار هستند. یعنی حدوداً از اوایل سال دوم پایه سنوات به کارگران تعلق می‌گیرد و علاوه بر حقوق ماهیانه برای آن‌ها محاسبه خواهد شد. اگر چه که پایه سنوات ممکن است به کارگران فصلی نیز تعلق بگیرد و همراه با حقوقشان پرداخت شود.

• پایه سنوات چه موقع پرداخت می‌شود؟

برخی مواقع در خصوص پایه سنوات اعلام می‌شود که کارفرما می‌تواند پایه سنوات را هر ماه، یا در برخی موارد در پایان قرارداد یا در پایان سال یک‌جا پرداخت کند. این روش اشتباه است، پایه سنوات می‌بایست هر ماه توسط کارفرما به پایه حقوق اضافه و پرداخت شود؛ چون که پایه سنوات جزئی از حقوق پایه محسوب



• سنوات برای کارکنان کمتر از یک سال کارکرد

تمامی کارگران و کارمندانی که حداقل یک سال سابقه کار داشته باشند، شامل دریافت سنوات هستند. با این حال ممکن است بعضی از کارفرمایان به‌اشتباه تصور کنند که کارگرانی که سابقه کار آن‌ها کمتر از یک سال است یا در طول سال کار خود را ترک کرده‌اند شامل سنوات نمی‌شوند. طبق فرمول حق سنوات همه کارگران مشمول سنوات هستند؛ ولی مبلغ پرداختی به افرادی که یک سال کامل را مشغول به کار بوده‌اند با افرادی که در طول سال کار را ترک کرده‌اند، متفاوت است. حق سنوات همه کارگران باید توسط کارفرما پرداخت شود.

به پیشواز استایل‌های بهاره شاد و روشن مثل بهار



سپیده سمیه موسوی
مسئول دفتر پروژه آزادگان جنوبی (GC)





❖ استایل‌های مردانه

همان‌گونه که خانم‌ها در فصل بهار و تابستان به فکر تغییر در استایل و تیپ خود هستند؛ آقایان هم به دست‌به‌کار می‌شوند و دوست دارند در این فصل زیبا تاهری متفاوت و خاص داشته باشند.

برای ست کردن لباس در فصل بهار گزینه‌های متفاوتی را می‌توان انتخاب کرد. شما می‌توانید از تمام رنگ‌های شاد در استایل بهاری‌تان استفاده نمایید. اگر اسپرت می‌پوشید باید ست پلیور و شلوار جین یا کتان را انتخاب کنید و اگر رسمی‌پسند هستید پیراهن چهارخانه و شلوار پارچه‌ای با کفش‌های رسمی مناسب شما است.

همان‌گونه که خانم‌ها در فصل بهار و تابستان به فکر تغییر در استایل و تیپ خود هستند؛ آقایان هم به دست‌به‌کار می‌شوند و دوست دارند در این فصل زیبا تاهری متفاوت و خاص داشته باشند. برای ست

کردن لباس در فصل بهار گزینه‌های متفاوتی را می‌توان انتخاب کرد. شما می‌توانید از تمام رنگ‌های شاد در استایل بهاری‌تان استفاده نمایید. اگر اسپرت می‌پوشید باید ست پلیور و شلوار جین یا کتان را انتخاب کنید و اگر رسمی‌پسند هستید پیراهن چهارخانه و شلوار پارچه‌ای با کفش‌های رسمی مناسب شما است. در فصل بهار که دمای معتدل دارد و گاهی نیز هوا سرد می‌شود، مردان می‌توانند از کت‌های شیک استفاده کنند تا استایل بهاره جذابی داشته باشند. استایل کلاسیک یکی از استایل‌های بهاره مردانه است که لباس‌های ساده و شیک را شامل می‌شود. در این استایل می‌توانید از لباس‌های خنک همراه با کفش‌کنانی استفاده کنید. از دیگر استایل‌های بهاره مردانه، استایل رسمی است. این استایل شامل کت‌وشلوار، کفش چرمی و ساعت فانتزی است.

سفن پایانی

برای داشتن استایلی بهاری جذاب کافی است کمی دقت و خلاقیت به خرج دهید. همچنین رعایت هر یک از نکات اشاره شده به شما کمک خواهد کرد بهترین و جدیدترین استایل بهاری زنانه و مردانه را داشته باشید.



همان‌طور که طبیعت بهاری سرشار از رنگ‌های زیبا و شاد است، لباس‌ها و استایل‌های بهاره نیز باید متناسب با فصل بهار انتخاب شوند و دارای رنگ‌های روشن و پرانرژی باشند. با داشتن اطلاعات کافی، انتخاب انواع استایل برای شما آسان‌تر می‌شود و می‌توانید لباس‌هایی شیک و جذاب تهیه کنید. آیا از خصوصیات استایل بهاری آگاه هستید؟ اکسسوری‌ها و رنگ‌های این استایل را می‌دانید؟ داشتن ست بهاره زنانه شیک نیازمند رعایت اصول ست کردن است. بانوان می‌توانند برای داشتن ست‌های جذاب شال و کیف، مانتو و کفش یا شال را با شلوار ست کنند. نکته‌ای که در ست کردن اهمیت دارد استفاده از رنگ‌های ویژه هر فصل است. همچنین باید رنگ‌ها با یکدیگر همخوانی داشته باشند. نکته دیگر که در ست بهاره زنانه اهمیت دارد، خوش‌سلیقه بودن و آشنایی با استایل بهاره زنانه است.

❖ لباس بهاره زنانه

لباس بهاره زنانه برای زیبا بودن نیاز به سلیقه خوب و ایده‌های جذاب دارد. لباس‌هایی که با فصل بهار و تنوع رنگ آن متناسب باشند در این فصل جذاب‌تر هستند. پیراهن گل‌دار با رنگ‌های شاد یکی از زیباترین استایل‌ها برای بانوان در فصل بهار است. استایل دیگر که در فصل بهار طرف‌داران زیادی دارد، استفاده از کفش‌کنانی یا اسپرت با شلوار گشاد است. طرح‌ها و مدل‌های مختلف شومیز از جمله لباس‌هایی است که بانوان از آن در فصل بهار استفاده می‌کنند. پارچه کشمیر از جمله پارچه‌های مناسب فصل بهار است و شومیزهایی با جنس کشمیر یکی از بهترین گزینه‌های لباس بهاره زنانه است.

❖ استایل زنانه با ترکیبی از بهترین رنگ‌های بهاری

اگر برای فصل بهار به دنبال لباس زنانه شیک بهاری جدید هستید، حتماً از رنگ‌های لایت مانند سفید، آبی و کرمی در انتخاب لباس‌هایتان استفاده کنید. هنگام انتخاب لباس برای بهار از رنگ طوسی و قهوه‌ای کم‌رنگ غافل نشوید، این ترکیب رنگ بهترین استایل بهاره را برای شما می‌آفریند. در انتخاب کیف هم دقت کنید. کیف کرمی بهترین انتخاب برای این استایل شماست. اگر برای فصل بهار استایلی شیک و ساده می‌خواهید حتماً از رنگ‌های روشن مانند کرمی و طوسی در ترکیب لباس‌هایتان استفاده کنید.

❖ از پارچه‌های گل‌دار استفاده کنید

پارچه‌های گل‌دار و رنگارنگ طراوت و شادابی خاصی را به استایل بهاری شما خواهند بخشید؛ بنابراین شما می‌توانید با استفاده از این مدل پارچه‌ها، بهترین استایل بهاری زنانه و دخترانه را در برنامه خود قرار دهید.

❖ شیک‌ترین مدل لباس اسپرت برای بهار

اگر عاشق تیپ‌های اسپرت و ساده هستید، حتماً طرح‌های راه‌راهی را در استایل خود در نظر بگیرید. بلوز راه‌راهی سفید با شلوار مشکی یک استایل بهاره بی‌نظیر است. این ترکیب برای کسانی که می‌خواهند تیپ دخترانه بهاری داشته باشند، انتخابی عالی است.

❖ کیف و کفش ست با رنگ‌های روشن را امتحان کنید

کیف و کفش از دیگر فاکتورهای مهم در استایل بهاری زنانه و دخترانه به شمار می‌آیند که در صورت هماهنگ شدن با دیگر اجزا استایل، تأثیر قابل توجهی در ظاهر شما خواهند داشت. برای فصل بهار توصیه می‌شود کیف و کفش‌هایی با رنگ‌های روشن را در استایل بهاری خود جای دهید.

گشت و گذار

دهدشت؛ زیبا و دیدنی



سیدمحمد امامزاده

امور قراردادهای سایت دهدشت

❖ باذبه‌های دهدشت

دهدشت شهری در حال توسعه است و در سطح شهر هنوز می‌توان فضای زندگی روستایی را حس کرد. درحالی‌که زنان با لباس سنتی لری بیرون خانه‌ها نشسته و باهم گپ می‌زنند و مرغ و خروس‌ها در خیابان می‌دوند، در پارکینگ باز می‌شود و ماشین‌های شاسی بلند لوکسی خارج می‌شود! این شاید یکی از دیدنی‌ترین جاذبه‌های شهر دهدشت باشد: تقابل زندگی سنتی و زندگی شهری. همان‌طور که پیش‌تر گفته شد نام قدیم دهدشت «بلاد شاپور» بوده، بخشی از شهر که خانه‌های مخروطی‌سنگی دارد و یادگار دوران قدیم است به همین نام شناخته می‌شود. در کنار بلادشاپور، کاروان‌سرای دهدشت یادگار دوره صفویه قرار دارد که در سال ۱۴۰۲ تحت عنوان «کاروانسراهای ایرانی» در فهرست میراث جهانی ثبت شد. در چهل کیلومتری شهر دهدشت و در نزدیکی شهر چرام، چشمه بلقیس قرار دارد که با نخل‌های سر به فلک کشیده از فاصله زیاد نیز قابل رویت است. باغی به وسعت ۵۵ هزار مترمربع پر از درختان زیتنی که می‌توان خستگی سفر را زیر سایه آن‌ها به فراموشی سپرد. یکی دیگر از دیدنی‌های منطقه در مسیر بهبهان است. از حدود سی سال پیش روی دکل برق تصفیه‌خانه خیرآباد، لک‌لک‌ها لانه‌سازی کرده و هر شش ماه یکبار به اینجا مهاجرت می‌کنند. اگر از دهدشت به سمت بهبهان یا گچساران می‌روید، کافیسست سرعت خود را کم کنید و به سمت راست نگاه کنید، اگر خوش شانس باشید این پرندگان بزرگ و زیبا را ملاقات خواهید کرد!

❖ شکم‌گردی

خوراک زاگرس نشین‌ها به دو بخش عمده غذاهای گوشتی و غذاهای گیاهی کوهی تقسیم می‌شود. یکی از لذیذترین کباب‌ها از گوشت «تیشتر» تهیه می‌شود، بز یکساله و جوان، لرها این منطقه گوشت را به صورت چنجه و بدون هرگونه طعم‌دهنده‌ای کباب می‌کنند. غذای دیگر گوشتی «دمپخت» است که شبیه محبوس عربی طبخ می‌شود. پولولیزک غذای خوشمزه دیگری است که با سبزی کوهی شبیه تره به نام «لیزک» پخته می‌شود و با گوشت میل می‌شود. ماست و کنگر، پلو کنگر، ترشی بیلهر، آش کارده، توله ماست، شله دویی و... از جمله خوراکی‌هایی هستند که با سبزیجات کوهی زاگرس تهیه می‌شوند. اگر برای تفریح یا ماموریت بازدید از پروژه پتروشیمی به دهدشت رفتید، از چشیدن این غذاها غافل نشوید.

تقابل زندگی سنتی و زندگی شهری. همان‌طور که پیش‌تر گفته شد نام قدیم دهدشت «بلاد شاپور» بوده، بخشی از شهر که خانه‌های مخروطی‌سنگی دارد و یادگار دوران قدیم است به همین نام شناخته می‌شود.



تا همین چندسال پیش، کمتر کسی اسم شهر دهدشت را شنیده بود و ممکن بود این شهر را با سردشت یا ماهدشت اشتباه بگیرند اما این روزها به لطف اخبار پیرامون پیشرفت ساخت پتروشیمی، نام دهدشت روی زبان‌ها افتاده است. تاریخ دهدشت به دوره ساسانی برمی‌گردد، زمانی که «بلادشاپور» نامیده می‌شد، شهری در کنار جاده شاهی و مرکز ارتباط تجارت مرکز ایران و بنادر جنوبی کشور بوده است. هنوز هم بقایای خانه‌های سنگی را می‌توان در جنوب شهر دهدشت مشاهده کرد.

❖ اما دهدشت کجاست؟

دهدشت در استان کهگیلویه و بویر احمد قرار دارد که مرکز آن یاسوج است. نزدیک‌ترین شهرهای مهم به دهدشت، گچساران و بهبهان هستند. با توجه به فاصله حدوداً یک ساعته این سه شهر، اگر مثلاً متساوی‌الاضلاع تصور را کنیم، دهدشت در بالا، گچساران گوشه راست و بهبهان در گوشه چپ این مثلث قرار دارند. شهری در کوه‌پایه‌های زاگرس که شاید بتوان گفت حد فاصل بین سردسیر (یاسوج) و گرمسیر (گچساران) است.

❖ بطور به دهدشت برویم؟

اگر از تهران تصمیم به سفر زمینی دارید، بعد از اصفهان و گذشتن از شهر سمیرم، وارد استان کهگیلویه و بویر احمد می‌شوید و حین لذت بردن از پوشش گیاهی منطقه مخصوصاً درختان تناور بلوط، از طریق جاده پاتاوه به شهر دهدشت خواهید رسید. این مسیر حدوداً ۸۷۰ کیلومتر و ۱۱ ساعت رانندگی است. به لطف وجود فرودگاه شهید امیدبخش گچساران، می‌توان با یک ساعت رانندگی و گذر از فلرهای پتروشیمی گچساران، به شهر دهدشت رسید. اگر قصد پرواز به یاسوج را دارید نیز با دو ساعت رانندگی وارد دهدشت خواهید شد.



دکتر علیخانی در مراسم روز ملی منابع انسانی عنوان کرد:

نیروی انسانی قوی باعث موفقیت سازمان و تیم می شود

در ادامه این مراسم دکتر فرخ علیخانی مدیرعامل گروه پتروپارس، طی سخنانی ضمن تبریک عید سعید فطر و گرامیداشت روز منابع انسانی و آموزش حضور همکاران گفت: دوست داشتم روز منابع انسانی را شخصا حضور تک تک عزیزان منابع انسانی تبریک عرض کنم.

دکتر علیخانی با تاکید بر این که شما به نحوی مسئولیت همکاران را برعهده دارید یادآور شد: وظیفه و شغل شما بسیار ارزشمند بوده و منابع انسانی از جایگاه و اهمیت بالایی برخوردار است. در این زمینه به یاد داشته باشید که انتخاب و حفظ افراد در مشاغل مختلف کار دشواری است و نمی توان آن ها را به سرعت تغییر داد بلکه باید آن ها را پرورش داد یا درست انتخاب کرد، تغییر و عوض کردن بخش آخر کار است. وی ادامه داد: وارون بافت، پدر علم کسب و کار اعتقاد دارد باید شخصیت افراد را استخدام کرد نه دانش و مهارت آنها را. زیرا افراد به مرور زمان مهارت را پیدا می کنند اما شخصیت آن ها را نمی توانید تغییر دهید. اگر شخصیت درستی را برای سازمان انتخاب کردیم آنگاه می توانیم انتظار بهتری از او داشته باشیم. دکتر علیخانی در پایان یادآور شد: نیروی انسانی قوی باعث موفقیت سازمان و تیم می شود به همین خاطر وظیفه شما در جایگاه منابع انسانی در انتخاب افراد بسیار موثر است و باید اهمیت و جایگاه نقش خود را بیش از پیش بدانید.

با حضور دکتر علیخانی مدیرعامل گروه پتروپارس و اعضای هیئت مدیره گروه پتروپارس، مراسم روز ملی منابع انسانی در ستاد گروه پتروپارس برگزار شد. به گزارش روابط عمومی و امور بین الملل گروه پتروپارس، در ابتدای این مراسم، دکتر محمدرضا فخرائی، مدیر منابع انسانی و آموزش شرکت پتروپارس، طی سخنانی با اشاره به اینکه بیست و پنجم فروردین ماه به عنوان روز ملی منابع انسانی، نشان از جایگاه و اهمیت این حوزه در سطح ملی و جایگاه فراگیر آن دارد یادآور شد: امروزه، منابع انسانی شایسته و کارآمد، مهم ترین مزیت رقابتی سازمان ها هستند و سازمان های پیشرو نیز با درک این حقیقت، برای بکارگیری بهینه از این منبع کلیدی به منظور تحقق اهداف استراتژیک خود در حوزه های گوناگون تلاش وصف ناپذیری می کنند. وی با بیان اینکه بخش وسیعی از پروژه های عظیم صنعت نفت و گاز کشور مرهون کوشش ها و از خودگذشتگی های سرمایه انسانی متخصص و شایسته خانواده پتروپارس است تاکید کرد: این افتخارات برای همیشه بر تارک این مرز و بوم خواهد درخشید.

دکتر فخرائی در پایان گفت: این روز را به تمامی همکاران شریف و تلاشگر خانواده بزرگ پتروپارس تبریک عرض نموده و از پروردگار قادر برای شما سربلندی، موفقیت و نیک فرجامی مسئلت می نمایم.

۳ هزار بسته معیشتی، هدیه گروه پتروپارس به نیازمندان کشور ایرانی بهتر

با عمل به مسئولیت های اجتماعی

نیز با تصمیم و درایت مدیرعامل گروه پتروپارس و حمایت هیئت مدیره گروه رقم زده است.

تهیه و توزیع ۳ هزار عدد بسته های کمک معیشتی در روزهای واپسین ماه مبارک رمضان و در آستانه عید سعید فطر گام دوم در جهت حمایت از مددجویان کمیته امداد امام خمینی (ره) در بیش از ۵ نقطه از مناطق عملیاتی گروه پتروپارس در سراسر کشور بود، که این بار نیز با همکاری جهادگران کمیته امداد امام خمینی (ره) در دهدشت، سوسنگرد، هویزه، دهلران و عسلویه در جهت تقویت و توسعه مسئولیت های اجتماعی طی برگزاری مراسم هایی باشکوه و با حضور مقام های بلندپایه ملی و محلی توزیع شد.



اجتماعی و اجرای آن در مناطق عملیاتی و پروژه ای خود داشته و پس از انجام موفقیت آمیز در توزیع ۷۵۰۰ بسته لوازم التحریر در جهت حمایت از آینده سازان ایران عزیز در مهرماه ۱۴۰۲ و در گام نخست، اتفاقات مثبت و ارزشمند دیگری را

گروه پتروپارس طی یکسال گذشته علاوه بر کسب موفقیت های بزرگ و تاثیرگذار در پروژه های ملی، میدین مشترک و استراتژیک صنعت نفت و گاز کشور، در رویکردی انسانی و اخلاقی، توجه ویژه ای نیز در حوزه عمل به مسئولیت های



مدیرعامل گروه پتروپارسال جدید و تداوم بازدید و پیگیری مستمر از پروژه‌ها؛ بازدید مدیرعامل پتروپارس از پتروشیمی دهدشت

در ادامه بازدیدها و سرکشی به پروژه‌های در دست اجرا، این بار به پتروشیمی دهدشت رفت تا از نزدیک در روند پیشرفت این پروژه قرار گیرد. به گزارش روابط عمومی و امور بین‌الملل گروه پتروپارس، دکتر فرخ علیخانی به همراه دکتر جواد سیدی، عضو هیات مدیره و سرپرست شرکت POMC با حضور در سایت پتروشیمی دهدشت از نزدیک با پیمانکاران این پروژه دیدار کرد و در جریان روند پیشرفت برنامه‌های در دست اقدام قرار گرفت. دکتر علیخانی در بازدید از پروژه پتروشیمی دهدشت، ضمن بازدید از محوطه کارگاه، در گفت‌وگو با پیمانکاران حاضر در منطقه، توصیه‌های لازم جهت تسریع در روند اجرای تعهدات را ارایه کرد.

در ادامه این بازدید، مدیرعامل گروه پتروپارس به همراه مهندس امیرشهرام زمان سرپرست شرکت پتروپارس ایران در جمع مدیران پروژه حاضر شد. در این نشست مدیران پروژه گزارشی از اقدامات صورت گرفته و راه‌های رفع موانع را ارایه کردند و دکتر علیخانی نیز در زمینه سرعت بخشیدن به فعالیت‌های در دست اقدام توصیه‌های لازم را ارایه کرد.

مدیران پروژه گزارشی از اقدامات صورت گرفته و راه‌های رفع موانع را ارایه کردند و دکتر علیخانی نیز در زمینه سرعت بخشیدن به فعالیت‌های در دست اقدام توصیه‌های لازم را ارایه کرد.

؟؟؟

???



or





۳۳۳