



بامداد

نشریه هفتاد و نهم شرکت پژوهشی فجر
ویژه تعالی فرد، خانواده، سازمان
سال دوم، شماره دهم، مهرماه ۱۳۹۵

علم و دانش اخبار ادبیات
ورزش آموزش هنر
فرهنگ
گردشگری آگاهی بورس امنیت
فناوری بهداشت و سلامت
کتاب صوتی مهارت تاریخ
دین و اخلاق ایمنی



شرکت پژوهشی فجر روز جهانی کتاب و کتابخوانی
را گرامی می‌دارد.



تأثیر فرهنگ سازمانی بر اجرای مدیریت استراتژیک



فرهنگ سازمانی و نقش آن در اجرای مدیریت استراتژیک در شرکت‌ها چیست؟

فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه باورها، انتظارات و ارزش‌های یاد گرفته شده و تسهیم شده و مورد قبول اعضای یک شرکت که از یک نسل کارکنان به نسل دیگر منتقل می‌شود.

فرهنگ سازمانی منعکس کننده و نشان دهنده ارزش‌های بنیان گذاران و مأموریت یک سازمان یا شرکت است. در واقع فرهنگ سازمانی به آن سازمان هویت می‌دهد: «فرهنگ سازمانی عبارت است از آنچه که هستیم، آنچه که انجام می‌دهیم و آنچه که برایش تلاش می‌کنیم» این فرهنگ در برگیرنده جهت‌گیری اصلی شرکت است.

اغلب، فرهنگ سازمانی شامل یک سری قوانین غیر رسمی کار است که راه شرکت را شکل می‌دهد و کارکنان بدون چون و چرا از آن پیروی می‌کنند. این اعمال و فعالیت‌ها در طول زمان بخشی از رسوم بی چون و چرای سازمان شده است.

فرهنگ سازمانی دو مشخصه اصلی دارد: شدت و یکپارچگی.

ادامه در صفحه ۱۹

بامداد

ناشر: روابط عمومی
سر دبیر: بهنام صیفوری
مدیر هنری: فرزاد موسوی
مدیر اجرایی: ایناس عبدالخانی
صفحه‌آرایی و گرافیک: مرتضی عیسوند
دبیر عکس: علیرضا مشتاق
ویراستار: زهرا بنی‌اسد
همکاران: مهدی هادیان، نادیا زهیری
امور HSE
دیدهبان محیط‌زیست فجر

نشریه بامداد آماده دریافت مقاله‌ها و نظرهای همکاران و دیگر مخاطبان می‌باشد

نشریه بامداد در اصلاح و ویرایش مطالب ارسالی آزاد می‌باشد مسئولیت مطالب مندرج در نشریه بامداد بر عهده نویسنده و ارسال کننده مطالب می‌باشد

با معرفی کارکنان و واحدهای برگزیده فجر؛ مراسم بزرگداشت روز ملی آتش‌نشانی و ایمنی برگزار شد

سرمایه‌هاست و باید برای حفظ جان افراد، رعایت دقیق دستورالعمل‌های ایمنی را جدی گرفت و روش‌های لازم برای رعایت آنها را پیاده‌سازی کرد. وی همچنین بر حضور ناظران در محل انجام عملیات تعمیر و نگهداری تاکید کرد. گفتنی است برای تشویق کارکنان و با هدف آشنایی عمیق با مسائل ایمنی و رعایت آن، نفرات برتر این شرکت، معرفی و تجلیل شدند.

مراسم تجلیل از کارکنان و واحدهای برتر در حوزه‌ی HSE شرکت پتروشیمی فجر همزمان با هفتم مهر ماه، روز ملی آتش‌نشانی و ایمنی با حضور کارکنان و مدیریت پتروشیمی فجر برگزار شد. به گزارش روابط عمومی شرکت پتروشیمی فجر؛ در این مراسم که در محل شرکت پتروشیمی فجر برگزار شد، مهندس علیرضا شمیم، مدیرعامل این شرکت اظهار کرد: نیروی انسانی یکی از مهمترین



- واحد برتر از نظر HSE:
بهره‌برداری نیروگاه ناحیه ۱
- پیمانکار برگزیده از نظر HSE:
شرکت ایمن پرتو آروین
- همیاران برگزیده HSE:
سید محمد بلائی (خدمات اداری)
قربانعلی محمد موسایی (حراست)
- نفر برتر امور HSE
رضا شعبانی
- کارشناس برتر امور HSE
مهدی طاهری بابر صاد
- کارمندان برتر
از نظر رعایت ایمنی:
محمد حسینی (بهره‌برداری)
عبدالله الیاسی
- تقدیر شدگان در حوزه HSE:
ایمان مردی
عبدالله حیدر بیگ
امید کردزنگنه
حسین هاشم‌پور
- کارمندان برتر در
حوزه‌ی HSE:
داریوش خدروی
عزیزاله آویژگان
مژده محسنیان
فرزاد گشتاسبی نژاد
شهاب خزلی
محمد تقی مرادی
علیرضا خلف نژاد

دانش آموزان ممتاز شرکت پتروشیمی فجر



ریحانه آلبوسیخ
نام پدر: صمد



رقیه عساکره
نام پدر: امیر



احلام منظمی
نام پدر: رحیم



مهشید آلبوغییش
نام پدر: احمد



حسین محاسن
نام پدر: محمد



رادوین یزدانی مونگی
نام پدر: مهرداد



دانیال امیری
نام پدر: مجتبی



مهدی قنواوی
نام پدر: امیر



میینا عساکره
نام پدر: ماجد



اسرا صالحی
نام پدر: محمود



آیلین اعطایی
نام پدر: حمیدرضا



رقیه عساکره
نام پدر: حمید



حسام عساکره
نام پدر: ماجد



احسان اصلاحی
نام پدر: فرزاد



حسین سبیتاوی
نام پدر: علی



آصف آقاجری
نام پدر: اقبال

دانش آموزان ممتاز شرکت پتروشیمی فجر



هومن اصلحیان
نام پدر: حسین



مهیار عباسی لرکی
نام پدر: مهران



علیرضا محمدی
نام پدر: پیمان



میینا دریس
نام پدر: محمد سعید



مرجان آبوغیش
نام پدر: احمد



ریحانه میرزاجانی
نام پدر: رشید



هلیا محمدی
نام پدر: پیمان



ساجده قاسمی
نام پدر: آرش



علی ذوالفقاری
نام پدر: رضا



امیر رضا تاج‌الدین پور
نام پدر: محمدرضا



رامتین رادپور
نام پدر: سعید



ستاره زال‌خانی
نام پدر: غلامعلی

استعدادهای
درخشان



حسین ذوالفقاری
نام پدر: رضا

دانشجوی
ممتاز

کاروان ورزشی بانوان فجر افتخار آفرید

تیم پینگ پنگ دختران پتروشیمی فجر نیز موفق شد مقام سوم مسابقات صنایع را از آن خود کند که اعضای تیم سپیده زال خانی، ستاره زال خانی، لیدا اکبری و عسلی خسروری نژاد بودند و با مربیگری خانم حاصلی و سرپرستی خانم مگطاعی در این مسابقات حضور یافتند.

تیم شنای دختران پتروشیمی فجر با داشتن ۵ نفر عازم مسابقات شد، دختران فجری در مسابقه شنای امدادی قهرمان شدند و ۵ مقام اول انفرادی کسب کردند. مینا فتح الهی (۲ مقام اول انفرادی)، مریم فتح الهی (۲ مقام اول انفرادی)، یاسمن صفار (۱ مقام اول انفرادی)، عسل صفار نژاد و درسا گشتاسبی اعضای این تیم بودند که به مربیگری خانم مزرعه و سرپرستی خانم صفار در این رقابت‌ها شرکت کردند.

مرداد ماه مسابقات ورزشی بانوان زیر ۲۶ سال جام صنایع پتروشیمی ۹۵ برگزار شد و تیم‌های والیبال، شنا، پینگ پنگ و شطرنج پتروشیمی فجر برای حضور در مسابقات به همدان اعزام شدند که در این مسابقات فرزندان فجر افتخار آفرین بودند و با دو جام و مدال‌های قهرمانی به خانه بازگشتند.

تیم والیبال دختران پتروشیمی فجر موفق شد، مقام دوم مسابقات صنایع را از آن خود کند. اعضای تیم والیبال زهراجلالی، مارال حیدری، فرزانه شهریاری، فاطمه سبتاوی، غزال حیدری، مارال رضایی، فاطمه عکاشه، فاطمه حسن‌زاده، سلاله حسینی، پریا سامنی و طلیعه اسکندری بودند که به مربیگری خانم سلطانی و سرپرستی خانم کریمی در مسابقات حضور یافتند.



آزمایشگاه فجر در مسیر تائید صلاحیت مدیریتی و فنی و کسب تراز ارزشمند ارزیابی استاندارد ۱۷۰۲۵ آزمایشگاه نتیجه تلاش مستمر کارکنان آزمایشگاه فجر

اصلاحی و پیشگیرانه، ممیزی داخلی، بهبود مستمر و بازنگری مدیریت است.

همچنین الزامات فنی شامل صلاحیت کارکنان، جایگاه و شرایط محیطی آزمایشگاه، روشهای آزمون و کالیبراسیون و صحت‌گذاری روش‌ها، سرویس و نگهداری تجهیزات، قابلیت ردیابی اندازه‌گیریها، برنامه‌های کنترل کیفیت نتایج، محاسبه عدم قطعیت، انبارش و جایجایی اقلام آزمایشگاهی و گزارش دهی نتایج است.

با توجه به دامنه فعالیت تعریف شده، برخی آزمون‌های آزمایشگاه از قبیل COD-PH، هدایت، کلسیم، سختی کل، کلرید، آهن کل، سیلیس و فسفر در برنامه آزمایشگاه فجر بوده که مطابق این الزامات مورد ارزیابی قرار گرفتند و مورد پذیرش ارزیابان قرار گرفت و به زودی مطابق این دامنه فعالیت اعلام شده گواهینامه صادر می‌شود.

با توجه به برنامه آزمایشگاه شرکت پتروشیمی فجر در سال‌های اخیر، به منظور استقرار و اجرای الزامات استاندارد ۱۷۰۲۵ آزمایشگاه، با تلاش و همدلی کارکنان آزمایشگاه، ارزیابی نهایی توسط گروه اعزامی از سوی مرکز تائید صلاحیت ملی ایران (NACI) با موفقیت انجام شد.

این استاندارد شامل همه الزاماتی است که آزمایشگاه باید برآورده سازد تا بتواند اثبات کند که یک سیستم مدیریت را به کار گرفته و پایش می‌کند، همچنین از نظر فنی صلاحیت دارد و قادر به فراهم کردن نتایج فنی معتبر است.

الزامات مورد نظر این استاندارد به دو بخش مدیریتی و فنی تقسیم بندی می‌شود. الزامات مدیریتی شامل سیستم مدیریت سازمان، کنترل مدارک و مستندات، بازنگری درخواست‌ها و قراردادها، خرید خدمات، ارتباط با مشتری و ارزیابی رضایت‌مندی مشتریان، کنترل آزمون نامنتطبق، اقدام

فرزندان فجر در صف برترین‌ها

در اینجا چند خبر خوب برای شما داریم. فرزندان شرکت پتروشیمی فجر با هم افتخار آفریدند، این افتخارات توسط فرزندان همکاران شرکت پتروشیمی فجر در زمینه‌های ورزشی و تحصیلی کسب شده که با هم می‌خوانیم:

▶ رتبه ۲۷ کنکور کارشناسی ارشد دانشگاه دولتی

خالد فضیلی فرزند ناصر رتبه ۲۷ کنکور کارشناسی ارشد دانشگاه دولتی را کسب کرد.

انتخاب اول فضیلی رشته زبان و ادبیات عربی دانشگاه تهران است. برای فرزند ایشان آرزوی سلامتی و موفقیت در تمام مراحل زندگی را داریم.



کسب مقام اول کاراته کشوری

تیام طاهری در مسابقات قهرمانی کشوری شین دای کاراته که تاریخ سوم و پنجم شهریورماه در استان البرز برگزار شد، مدال طلا در رشته کاتا و مدال نقره در سبک شیندای کاراته منفی ۳۰ کیلو را کسب کرد.

تیام فرزند آقای تورج طاهری همکارمان در شرکت رامپکو است که برای این ورزشکار عزیز آرزوی سلامتی و موفقیت در تمام مراحل زندگی را داریم.



▶ بهترین دروازه‌بان منطقه ۸ تهران

مهدی صیدی سامانی فرزند بهمن صیدی به عنوان بهترین دروازه‌بان منطقه ۸ تهران شناخته شد. به ایشان تبریک گفته و برایشان آرزوی موفقیت می‌کنیم.



کسب مقام سوم کاراته کشوری

مهدی رفیعی زاده فرزند حجت اله در مسابقات کاراته قهرمانی کشوری، جام شهدای مدافع حرم در رده سنی متولدین ۸۴-۸۲ در بخش کاتا، موفق به کسب مقام سوم شد. برای این ورزشکار عزیز آرزوی سلامتی و موفقیت در تمام مراحل زندگی را داریم.



▶ رتبه نخست استار کاپ ۹۵

مهیار عباسی فرزند همکارمان مهندس عباسی، کشیک ارشد فجر رتبه نخست مسابقات جامع منجمان آماتور ایرانی (استار کاپ ۹۵) را کسب کرد. مهیار در این رقابت ملی، لوح تقدیر و یک سکه بهار آزادی دریافت کرد. همچنین وی در سال ۹۴ موفق شد در ماراتن مسیه (رقابت رصدی تجربی) مقام دوم کشوری را کسب نماید. این قهرمان امسال به کلاس سوم دبیرستان (دوره دوم) رشته ریاضی راه می‌یابد. این افتخارات را به ایشان و خانواده گرامیشان تبریک می‌گوییم.



آموزش گام به گام بورس* (بخش سوم)

می‌توان دید که با وجودی که افزایش این شرکت حدود ۲۴۱٪ بوده ولی افت قیمت آن با نسبت حدوداً ۲۱۰٪ بوده است.

افزایش سرمایه از محل آورده نقدی:

زمانی که شرکت اندوخته‌ای جهت افزایش سرمایه در اختیار ندارد و جهت ایجاد نقدینگی قصد افزایش سرمایه را داشته باشد، می‌تواند از این روش برای افزایش سرمایه استفاده کند. (توضیح اینکه گاهی شرکت‌ها مقداری از مبلغ افزایش سرمایه را به صورت اندوخته دارند، ولی این مقدار برای افزایش مورد نظر کافی نیست، در این حالت شرکت می‌تواند، از روش اول و دوم همزمان مبلغ افزایش سرمایه را تامین کند.)

در این حالت شرکت به هر سهامدار به نسبت تعداد سهام قبلی امتیازی جهت خرید سهام جدید می‌دهد که اصطلاحاً به آن حق تقدم می‌گویند. پس از ثبت افزایش به این روش برگه‌های حق تقدم به آدرس سهامداران ارسال می‌گردد. سهامداران پس از دریافت برگه‌های حق تقدم در صورت تمایل، مبلغ اسمی سهام متعلقه (که تعداد آن در برگه حق تقدم مشخص می‌شود)، را در مهلت مقرر به حساب شرکت واریز نموده و پس از مدتی (معمولاً از یک تا چهار ماه) برگه‌های سهام جدید به سهامداران داده می‌شود. در صورتی که سهامدار به هر علتی، مایل نباشد از امتیاز حق تقدم خویش استفاده نماید، می‌تواند این امتیاز را به دیگری واگذار نماید. برای اینکار می‌بایست با مراجعه به کارگزاری و تکمیل فرم

درخواست فروش تقاضای فروش حق تقدم خود را بنماید.

خبرداران برگه‌های حق تقدم، می‌بایست علاوه بر پرداخت مبلغی که بابت خرید حق تقدم به فروشنده می‌پردازند، مبلغ اسمی تعداد حق تقدم خریداری شده را نیز به حساب شرکت واریز و به انتظار دریافت برگه‌های سهام بمانند.

معمولاً با توجه به اینکه تبدیل برگه‌های حق تقدم به برگه سهام مدتی به طول می‌انجامد و در طول این مدت امکان خرید و فروش روی آن وجود ندارد و به نوعی پول پرداختی بابت این سهام تا زمان تبدیل شدن به سهام بلوکه می‌گردد، تفاوت قیمت برگه حق تقدم با قیمت سهام شرکت در بازار کمی بیشتر از ۱۰۰۰ ریال (مبلغ اسمی سهام) می‌باشد. که این اختلاف قیمت با انتظارات بازار نسبت به آینده سهام و سابقه شرکت در مدت زمان ارسال برگه‌های سهام جدید رابطه معکوس دارد و هر چه قدر دید بازار نسبت به آینده شرکت و سابقه شرکت در ارسال برگه‌های سهام مثبت‌تر باشد، تقاضا برای خرید آن بیشتر و در نتیجه این اختلاف قیمت کمتر می‌شود. در زمانی که به هر دلیلی سهامداری از حق تقدم خود استفاده ننماید و یا به علت نداشتن آدرس پستی دقیق نزد شرکت موفق به دریافت برگه حق تقدم خود نشود، شرکت پس از فروش این برگه‌ها در بازار وجه آن را در حساب سهامدار نزد شرکت نگهداری می‌نماید.

در بخش اول از این سری مطالب، در نشیبه بامداد شماره ۸ اطلاعاتی راجع به قوانین و شرایط پذیرش شرکتها و حضور در بازار سرمایه تقدیم خوانندگان بامداد شد.

در بخش دوم نیز، مفهوم نسبت‌های مالی و به ویژه سود سهم توضیح داده شد. در این بخش، اصطلاح افزایش سرمایه و روش‌های مختلف آن شرح داده می‌شود.

بازار ضعیف و کم رونق به چه معناست؟

بازار ضعیف به بازاری گفته می‌شود که خریداران اندکی در آن حضور داشته باشند. در این بازار قیمت با اندکی فشار فروش رو به تنزل می‌گذارد.

افزایش سرمایه

معمولاً پس از پیشنهاد هیئت مدیره و ارائه طرح توجیهی افزایش سرمایه و مشخص نمودن روش و محلی که مبلغ حاصل از افزایش سرمایه قرار است در آنجا سرمایه‌گذاری شود، این افزایش به میزان مشخص، (مثلاً ۱۰۰٪) به تصویب مجمع می‌رسد.

پس از آن این افزایش سرمایه در اختیار هیئت مدیره قرار می‌گیرد و هیئت مدیره پس از طی مراحل قانونی و جلب رضایت سازمان بورس اقدام به ثبت این افزایش می‌نماید.

اصولاً افزایش سرمایه به سه طریق امکان پذیر است که ابتدا آنها را نام برده و سپس در قسمت‌های بعدی توضیحات لازم را می‌آوریم

۱- افزایش سرمایه به روش جایزه

۲- افزایش سرمایه از محل آورده نقدی

۳- افزایش سرمایه به روش صرف سهام

افزایش سرمایه به روش جایزه:

همانطور که می‌دانیم، معمولاً شرکتها مقداری از سود سالیانه خود را در حساب اندوخته ذخیره می‌نمایند و در زمان مقتضی یا انتقال موجودی این حساب به حساب سرمایه و انتشار اوراق سهام جدید، سرمایه اسمی شرکت را افزایش می‌دهند و سپس اوراق سهام جدید را به نسبت سهام قبلی بین سهامداران توزیع می‌نمایند. چون در این حالت سهامداران بولی بابت اوراق جدید پرداخت نمی‌نمایند، اصطلاحاً به آن افزایش سرمایه به روش جایزه می‌گویند. در این حالت معمولاً نسبت کاهش قیمت سهم، بعد از افزایش کمی کمتر از، نسبت افزایش سرمایه است.

به عنوان مثال یکی از شرکت‌هایی که به این روش افزایش سرمایه داده است، سرمایه‌گذاری ملی ایران بود، که سرمایه خود را به میزان ۲۰۵۰ میلیارد ریال افزایش داد. که این مبلغ را از محل سود تقسیم نشده و مطالبات سهامداران تامین نمود. این شرکت حدوداً ۲۴۱ درصد افزایش سرمایه داد ولی با توجه به اینکه قیمت این سهم قبل از مجمع ۶۸۵۱ ریال و بعد از آن ۲۲۰۶ ریال شد،

مثال: فرض کنید شرکتی با سرمایه ۱۰۰۰۰ میلیون ریال منقسم به ۱۰ میلیون برگه سهم افزایش سرمایه‌ای به میزان ۱۰٪ را در نظر دارد. در این حالت به هر یک از سهامداران، معادل سهم قبلی شان امتیاز حق تقدم تعلق می‌گیرد. (به ازاء هر ۱ سهم ۱ سهم جدید) و سهامداران پس از واريز ۱۰۰۰ ریال برای هر حق تقدم صاحب یک سهم جدید می‌گردند. قیمت سهم پس از بازگشایی، معمولاً اینگونه محاسبه می‌شود که در ارزش بازار هر یک از سهامداران از شرکت مزبور تغییری حاصل نشود. فرضاً اگر قیمت سهم قبل از مجمع ۵۰۰۰ ریال بوده باشد با توجه به اینکه بابت هر سهم ۱۰۰۰ ریال پرداخت شده دارنده هر یک سهم در گذشته

اکنون دارای ۲ سهم می‌باشد. که هر یک از آنها دارای ارزش حدوداً ۳۰۰۰ ریال در بازار است. حال فرض کنید شرکت مزبور مبلغ ۵۰۰۰ میلیون ریال به صورت اندوخته دارد. برای افزایش سرمایه ۱۰۰ درصدی نیاز به ۵۰۰۰ میلیون ریال دیگر دارد، که در این حالت، سهامداران به ازاء

پرداخت ۵۰۰ ریال برای هر سهم، معادل سهم قبلی خود سهام جدید دریافت می‌کنند. در این حالت، اصطلاحاً می‌گویند شرکت از طریق اندوخته و آورده نقدی افزایش سرمایه داده.

فرمول کلی برای محاسبه حداقل قیمت سهم پس از افزایش به صورت زیر است:

حداقل قیمت پس از افزایش = (قیمت سهم قبل از افزایش + مبلغ اسمی به نسبت حق تقدم متعلقه به یک سهم) (تعداد حق تقدمی که به هر سهم تعلق می‌گیرد + ۱)

فرضاً اگر قیمت سهم شرکت قبل از مجمع ۳۰۰۰ ریال باشد و شرکت ۵۰٪ افزایش سرمایه بدهد تعداد حق تقدم متعلقه ۵۰۰ تقسیم بر ۱/۵ که برابر + هر سهم برابر ۵/، می‌باشد، که حداقل قیمت هر سهم پس از مجمع برابر میشود با (۳۰۰۰) است با حدوداً (۲۳۳۰ ریال)

افزایش سرمایه به روش صرف سهام

در این روش، شرکت سهام خود را به مبلغی بیش از قیمت اسمی و از طریق پذیره نویسی به فروش رسانده و تفاوت حاصل از قیمت فروش و قیمت اسمی سهام را، به حساب اندوخته منتقل و یا در ازای آن سهام جدید، به سهامداران قبلی می‌دهد.

یکی از دلایلی که اخیراً این روش نسبت به روش افزایش از طریق

آورده بیشتر مورد توجه شرکت‌ها قرار گرفته، این است که در این روش شرکت مبلغ مورد نظر برای افزایش سرمایه را در مدت کمتری از طریق پذیره نویسی تأمین می‌کند. بر خلاف روش آورده، که معمولاً تأمین مبلغ افزایش سرمایه تا آخرین روزهای پایان مهلت استفاده از حق تقدم و همچنین به فروش رساندن حق تقدم‌های استفاده نشده، به طول می‌انجامد. در ایران گاهی شرکت‌ها مبلغ مورد نیاز برای افزایش سرمایه را از طریق فروش تعدادی برگه سهام به نرخ بالاتر از قیمت اسمی تأمین نموده و مابقی سهام را بین سهامداران قبلی توزیع نموده‌اند.

به عنوان مثال فرض کنید

شرکتی ۱۰۰۰۰ میلیون سرمایه دارد و تعداد برگه‌های سهام آن ۱۰ میلیون است و هر سهم این شرکت در بازار، ۹۰۰۰ ریال معامله می‌شود و این شرکت قصد دارد، سرمایه خود را به میزان ۱۰٪ و از طریق صرف سهام افزایش دهد.

مبلغ مورد نیاز برای افزایش سرمایه ۱۰۰۰۰ میلیون

ریال می‌باشد که معادل ۱۰ میلیون برگه سهام جدید است.

تذکر اینکه این محاسبه فقط یک مثال است و اینکه شرکت سهام خود را به چه قیمتی باید پذیره نویسی کند خود مستلزم بحث مفصلی است (حال اگر فرضاً این شرکت سهام جدید را به مبلغ ۵۰۰۰ ریال پذیره نویسی کند، با فروش ۲ میلیون سهم مبلغ مورد نیاز جهت افزایش سرمایه تأمین می‌گردد و شرکت مابقی سهام جدید یعنی ۸ میلیون سهم را بین سهامداران قبلی تقسیم می‌نماید.

به عبارتی به ازای هر ۱۰ سهم قبلی، ۸ سهم جدید، (بدون پرداخت وجهی)، به سهامداران قبلی تعلق می‌گیرد.

(از نظر حسابداری شرکت پس از فروش ۲ میلیون سهم به قیمت ۵۰۰۰ ریال اضافه مبلغ اسمی بر روی هر سهم یعنی ۴۰۰۰ ریال که برای ۲ میلیون سهم معادل ۸۰۰۰ میلیون ریال می‌شود را به حساب اندوخته منتقل و از محل این حساب افزایش سرمایه‌ای به روش جایزه و به نفع سهامداران قبلی می‌دهد)

این مورد از روش‌های افزایش سرمایه بدلیل اینکه به تازگی در ایران رواج پیدا کرده لذا قیمت گذاری آن دارای بحث مفصلی است و مثال بالا فقط برای روشن شدن این روش افزایش سرمایه بود.

ادامه دارد...

منبع: سازمان بورس و اوراق بهادار



هدف؛ تیم ملی والیبال ایران

کسب کند. ابتسام سلطانی: «می‌خواهم تیم اتحاد داشته باشد و بچه‌ها در سطح کشور مطرح شوند. امکانات حال حاضر بسیار بهتر از گذشته است و می‌خواهم با همکاری مسئولان و خانواده‌ها تیمی با اخلاق و خوب داشته باشیم که در سطح کشور مطرح باشد. بد نیست بدانید؛ مقام سوم زیر ۱۸ سال، مقام سوم زیر ۲۶ سال، مقام اول جام شهدا و مقام دوم زیر ۲۶ سال در مرداد ماه امسال اوج شکوفایی و پیشرفت تیم والیبال شرکت پتروشیمی فجر را به نمایش گذاشت.»



▲ فاطمه عکاشه

دختر ۲۲ ساله‌ای که مربی‌اش او را امتیازآورترین فرد تیم در مسابقات صنایع مرداد ماه امسال معرفی کرد.

فاطمه عکاشه: «دو سال است در تیم والیبال منطقه ویژه عضو شده‌ام و در حال حاضر دانشجوی کارشناسی مهندسی صنایع هستم.»

پیش از این آمادگی جسمانی کار می‌کردم اما اکنون اردوی تیم ملی در والیبال بزرگترین هدفم است. دو سال است که فشرده والیبال تمرین می‌کنم و مرداد امسال اولین دوره‌ای بود که در مسابقات شرکت کردم که تجربه‌ای فوق العاده بود.»

هفته تربیت بدنی همه ساله از ۲۶ مهر تا دوم آبان به منظور آشنایی جامعه با اهمیت و اثرات کاربرد ورزش در زندگی فردی و اجتماعی، اشاعه و توسعه و ترویج ورزش در خانه و خانواده و هدایت و ارشاد جامعه به ورزش‌های همگانی برگزار می‌شود.

به این مناسبت به سراغ بانوان ورزشکار در شرکت پتروشیمی فجر رفتیم. مرداد ماه امسال بود که مسابقات صنایع در همدان برگزار شد و شرکت پتروشیمی فجر با اعزام پنج تیم ورزشی خود در رشته‌های مختلف موفق به کسب مقام‌های اول تا سوم شد. به این بهانه گفت و گویی با والیبالیست‌های این شرکت که در مسابقات صنایع امسال مقام دوم را از آن خود کردند داشتیم که در زیر می‌خوانید:



▲ ابتسام سلطانی

مربی بین‌المللی والیبال است که ۲۰ سال تجربه بازی والیبال دارد و به اردوی تیم ملی نیز دعوت شده است.

این مربی جوان و پرنرژی با مدرک لیسانس تربیت بدنی، ۵ سال است که با شرکت پتروشیمی فجر همکاری دارد و در این مدت تیم والیبال فجر توانسته موفقیت‌های بسیاری را



◀ زهرا جلالی

دختر ۱۹ ساله ای که عشق والیبال است و ۸ سال تجربه والیبال دارد. والیبال را رشته ورزشی آدمهای باهوش می‌داند و به گفته خودش اگر چه می‌خواهد پزشکی بخواند اما والیبال و ورزش را بیخیال نمی‌شود.

زهرا جلالی: «۵ سال است که برای صنایع پتروشیمی بازی می‌کنم و دومین بار است که برای شرکت پتروشیمی فجر بازی کردم. سطح مسابقات صنایع امسال بسیار بالا بود و تیم ما به دلیل فصل امتحانات و کنکور بچه‌ها از هماهنگی کمتری برخوردار بود چون بعضی‌ها در یکی دو روز آخر به تیم ملحق شدند که اگر زمان بهتری بود قطعاً مقام اول از آن تیم ما بود. اخلاق تیمی عالی بود و این امر سبب شد تا مقام دوم را در مسابقات کسب کنیم»



▶ مارال حیدری

نیز دیگر عضو این تیم بود که ۱۴ سال سن دارد. او در خانواده‌ای کاملاً ورزشی بزرگ شده است که نشریه بامداد پیش از این با آنان گفت و گوی مفصلی داشته است. مارال حیدری: «سطح مسابقات امسال خیلی خوب بود. ما هم تلاش بسیاری برای مسابقات صنایع داشتیم. در گرما و ماه رمضان با زبان روزه، روزانه تمرین داشتیم با وجود سختی اما با عشق و شوق می‌آمدیم. بهترین بازیکن‌ها در این مسابقات بودند که خدا رو شکر ما توانستیم خود را خوب نشان دهیم. امیدوارم شرکت فجر این موقعیت را برای ما فراهم کند که در مسابقات لیگ هم شرکت کنیم و در سطح استان بازی کنیم نه تنها در سطح مسابقات صنایع.»



جانمایی کانکس‌ها در صنایع شیمیایی

عظیمی از هیدروکربن‌های قابل اشتعال بود و در طی دو هفته گذشته رهاسازی هیدروکربن، حریق و سایر وقایع بحرانی را تجربه کرده بودند. کارگران در واحدهای مجاور در داخل کانتینرها تا فاصله ۴۸۰ فوتی (۱۴۶ متری) از واحدهای ISOM دچار آسیب شدند و تعدادی از کانتینرها که فاصله ۶۰۰ فوتی (۱۸۳ متری) از آن داشتند، به شدت صدمه دیدند.

بر اساس خط و مشی BP در خصوص جانمایی در سایت، کانتینرهایی که برای مدت کوتاهی مورد استفاده قرار می‌گیرند مانند کانتینرهای زمان تعمیرات اساسی، به عنوان خطر کم یا بدون خطر در نظر گرفته شده است. این رویکرد مطابق با استاندارد API 752 (مدیریت خطر مرتبط با جانمایی ساختمانها در تاسیسات فرآیندی) می‌باشد.

بر اساس این استاندارد هر شرکتی ممکن است ریسک و معیار سکونت را برای خود تعریف کند. گروه تحقیق در یافت که این استاندارد در مورد ساختمان‌های معمولی است نه کانتینرها.

بر اساس یافته‌های گروه تحقیق، در استاندارد API 752 حداقل فاصله ایمن از نواحی خطرناک برای کانتینرهای مورد استفاده در پالایشگاهها و سایر تاسیسات شیمیایی بیان نشده است.

کانتینرها عموماً جهت حفاظت ساکنین از خطرات حریق و انفجار موجود در پالایشگاه طراحی نشده‌اند در حالیکه ساختمانهای مسکونی در پالایشگاه مانند (اتاق کنترل) که در واحدهای فرآیندی قرار گرفته‌اند در مقابل حریق و انفجار مقاوم بوده و عموماً دائمی هستند.

کانتینرها به آسانی می‌توانستند به مناطق کم خطر جابجا شوند.

بنابراین گروه تحقیق به API (انجمن نفت آمریکا) پیشنهاد کرد که استاندارد API 752 را مورد بازبینی قرار داده یا استاندارد جدیدی صادر کند به طوری که از جانمایی ایمن کانتینرهای مسکونی و سازه‌های موقتی

در ۲۳ مارس سال ۲۰۰۵ انفجار مهیبی در واحد ISOM پالایشگاه BP تگزاس سیتی در ایالت متحده رخ داد که در اثر آن ۱۵ نفر از کارکنان پیمانکار که در کانتینرهای مستقر در نزدیک واحد ISOM کار می‌کردند کشته شدند و مجموعاً ۱۸۰ نفر صدمه دیدند.

بیشترین آسیب انفجار در واحد ISOM از ناحیه کانتینرها تا انبار کاتالیست و اطراف نواحی پارکینگ رخ داد. اتاق کنترل ماهواره‌ای به شدت دچار خسارت شده و انبار کاتالیست تخریب شد.

حدود هفتاد خودرو که در مجاورت واحد ISOM بودند صدمه دیدند و تعدادی نیز منهدم شدند.

ساختمانهای واحدهای اطراف نیز در اثر موج انفجار دچار شکستگی شیشه‌ها، ترک برداشتن دیوارها، صدمه به در و پنجره‌ها و از این قبیل شدند.

۵۰ مخزن ذخیره دچار درجاتی از خسارت شدند. با اینکه اکثر آنها بیش از ۲۵۰ فوت (۷۶ متر) با محل انفجار فاصله داشتند.

همچنین شیشه‌های ساختمان‌های مسکونی و تجاری واقع در قسمت شمالی پالایشگاه که بیش از سه چهارم مایل از واحدهای ISOM فاصله داشتند، متلاشی شدند.

گروه تحقیق علل متعددی برای ایجاد و گسترش این حادثه بزرگ تعیین نمود اما جانمایی کانتینرها در نزدیکی واحد ISOM که افراد داخل آن حضور داشتند یک فاکتور کلیدی بود که در این حادثه منجر به مرگ و میر شد. همه ۱۵ نفری که در این حادثه جان خود را از دست دادند و بسیاری از افرادی که دچار آسیب‌های جدی شدند در داخل یا اطراف کانتینرها بودند.

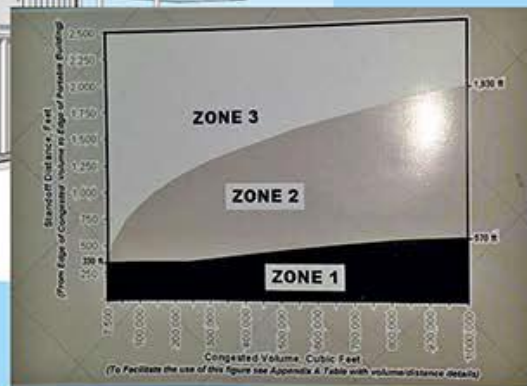
این کانتینرها از ابتدا جهت راحتی پیمانکاران جهت دسترسی آسان و سریع به واحدهای فرآیندی در بین واحدهای ISOM و NDU قرار داده شده بود. کانتینرهای مذکور ۱۲۱ فوت (۳۷ متر) با واحد ISOM فاصله داشتند بطوریکه این واحدها دارای مقادیر

منطقه ۲: جانمایی کلیه ساختمان‌های قابل حمل مسکونی در این زون که شامل کانتینرهای سبک چوبی نیز می‌باشد نیازمند استفاده از روش آنالیز تفصیلی می‌باشد.

منطقه ۳: کلیه ساختمانهای قابل حمل را می‌توان بطور نرمال در این ناحیه قرار داد. برای **Congested Volume** کمتر از ۷۵۰۰ فوت جانمایی ساختمانهای قابل حمل مسکونی باید در فاصله بیش از ۳۳۰ فوت یا فاصله مورد نظر با آنالیز تفصیلی تعیین شود و برای

مشابه به دور از نواحی خطرناک واحدهای فرآیندی اطمینان حاصل شود و برای آن حداقل فاصله ایمن تعریف گردد. API در سال ۲۰۰۷ استاندارد جدیدی تحت عنوان **API753** (مدیریت خطرات مرتبط با جانمایی ساختمانهای قابل حمل در تاسیسات فرآیندی) منتشر نمود.

در این استاندارد نحوه تعیین فاصله ایمن کانتینرها با واحدهای فرآیندی بیان شده است. در استاندارد



Congested Volume بیشتر از ۱۰۰۰۰۰۰ فوت آنالیز تفصیلی ضروریست. جانمایی کانتینرهای سبک چوبی نباید کمتر از ۷۵۰ فوت با ناحیه فرآیندی فاصله داشته باشد.

روش ساده: این روش پیشنهاد می‌کند که ساختمان‌های قابل حمل مسکونی فقط در منطقه ۳ جانمایی شوند.

انتظار می‌رود ساختمان‌های قابل حملی که در این ناحیه جانمایی می‌شوند بتوانند یکپارچگی ساختاری خود را حفظ نمایند.

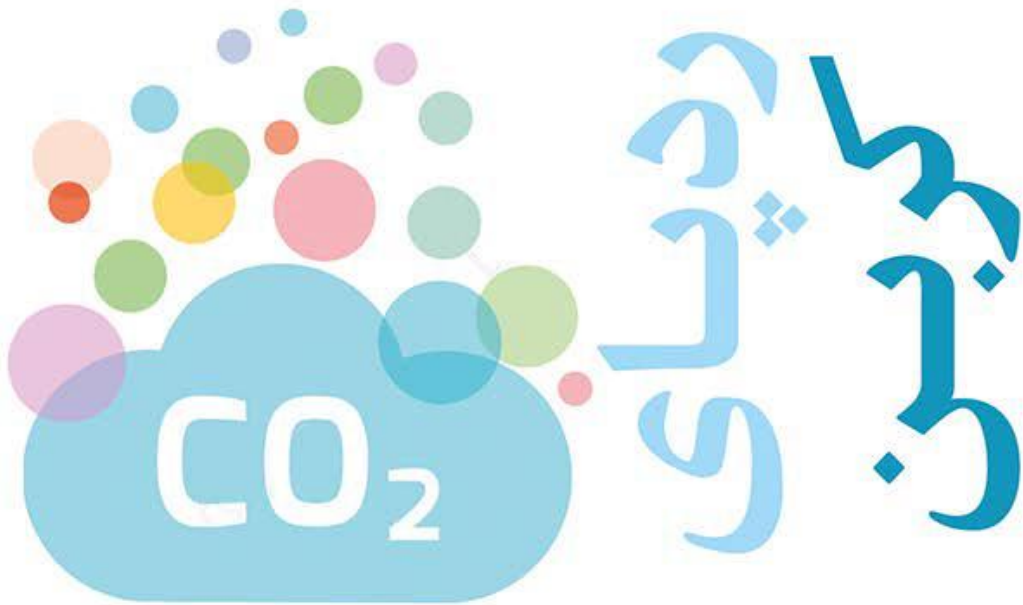
روش آنالیز تفصیلی: آنالیز تفصیلی جهت جابجایی هر نوع ساختمان پرتابل در منطقه‌های ۱ و ۲ لازم است.

این آنالیز شامل آنالیز پیامد و ارزیابی کمی ریسک (QRA) است.

API753 جهت جانمایی ساختمان‌های قابل حمل که جهت سکونت در نظر گرفته شده است.

دو روش ساده و آنالیز تفصیلی ارائه شده است. مبنای این روشها بر اساس منطقه‌بندی که در نمودار ارائه شده می‌باشد. در این نمودار **Congested Volume** با واحد **FT3** شامل حجم ناحیه فرآیندی (محیط X ارتفاع) است و **Standoff Distance** با واحد **FT**، فاصله قرارگیری ساختمان قابل حمل از لبه واحد فرآیندی مورد نظر می‌باشد. در این نمودار سه ناحیه شامل منطقه‌های ۱ و ۲ و ۳ به صورت روبه رو تعیین شده است.

منطقه ۱: ناحیه‌ای که کانتینرهای سبک چوبی مسکونی تحت هیچ شرایطی نباید در این ناحیه قرار بگیرند. کلیه ساختمانهای قابل حمل مسکونی به جز کانتینرهای سبک چوبی نیازمند بکارگیری روش آنالیز تفصیلی بوده و ممکن است فقط برای پرسنل ضروری، مجاز باشد.



ماشین‌ها و حمل و نقل عمومی. به طور متوسط به ازای هر لیتر سوخت مصرفی در موتور خودرو، بیشتر از ۲/۵ کیلوگرم گاز CO2 تولید می‌شود.

- برای سفرهای کوتاه شهری از ماشین استفاده نکنید زیرا مصرف سوخت و خروج گاز CO2 هنگام سرد بودن موتور خودرو خیلی بیشتر است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نصف سفرهای درون شهری با خودرو برای مسافتی کمتر از ۳ کیلومتر انجام می‌شوند. فاصله‌ای که با احتیاط با پیاده روی و دوچرخه‌سواری می‌توان آن را طی نمود.

- با سرعت حرکت نکنید. سرعت زیاد باعث مصرف سوخت و خروج گاز CO2 می‌شود. رانندگانی با سرعت بیش از ۱۲۰ کیلومتر در ساعت مصرف سوخت را در مقایسه با سرعت ۸۰ کیلومتر در ساعت تا ۳۰ درصد افزایش می‌دهند. دنده‌های بالاتر (۵۴ و) در رابطه با مصرف سوخت اقتصادی‌تر هستند. - سفر با قطار. اگر هر فردی به تنهایی با ماشین حرکت کند، در هر کیلومتر سه برابر بیشتر از وقتی که این فرد با قطار سفر کند گاز CO2 تولید می‌شود.

- به جای پرواز از گزینه‌های دیگر استفاده کنید، سفرهای هوایی یکی از سریع‌ترین منابع رو به رشد تولید گاز CO2 در جهان است.

در زمینه انرژی:

- درجه حرارت را کم کنید. در زمستان کاهش درجه حرارت به اندازه ۱ درجه سانتی‌گراد می‌تواند ۱۰-۵ درصد از قبض برق خانوار را کاهش داده و سالانه از تولید ۳۰۰ کیلوگرم گاز

انتشار گاز دی‌اکسید کربن به عنوان یکی از گازهای گلخانه‌ای با پاره‌ای فعالیت‌های بشری در حال افزایش بوده و خطراتی را برای سلامت انسان به صورت مستقیم و نیز با تأثیر بر تغییر در اقلیم به دنبال دارد. اطلاع‌رسانی عمومی در این مورد، علاوه بر لزوم اطلاع‌یابی دست‌اندرکاران و برنامه‌ریزان کشورها و متخصصان بین‌المللی لازم است. اثرات زیست‌محیطی انسان بر کره زمین در زمینه‌های مختلفی قابل بررسی است.

یکی از زمینه‌هایی که اهمیت زیادی را در کره زمین دارد، انتشار گاز دی‌اکسید کربن توسط فعالیت‌های مختلف بشری است. اثرات انتشار این گاز به عنوان یکی از گازهای گلخانه‌ای یکی از عوامل تخریب در محیط زیست و تغییر اقلیم است. شاخصی که بعنوان میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای محاسبه می‌شود، نشان می‌دهد که هر یک از ما چه تأثیر مخربی بر کره زمین بر جای می‌گذاریم.

هر چه مصرف سوخت‌های فسیلی، اتلاف انرژی از هر نوع آن، تولید آلودگی و از بین بردن منابع زیست‌محیطی در زندگی روزانه ما بیشتر باشد ردپای کربن بزرگتری داریم. ردپای کربن مقیاسی است که نشانگر تأثیر فعالیت‌ها بر تولید مقدار CO2 تولیدی و با واحد تن بیان می‌شود.

راه‌های کاهش ردپای کربن

در زمینه حمل و نقل:

- یکی از راه‌های زیر را برای رفتن به سرکار یا محل تحصیل خود استفاده کنید. دوچرخه‌سواری، استفاده مشترک از

CO2 به ازای هر خانوار جلوگیری کند.

- درجه برودت هوا را کاهش دهید. سیستم های تهویه متبوع از هدر دهندگان واقعی انرژی هستند. یک اتاق معمولی دارای دستگاه تهویه ۱۰۰۰ وات سبب تولید ۶۵۰ گرم CO2 در ساعت می شود. استفاده از پنکه می تواند یک جایگزین باشد. در غیر این صورت در استفاده از تهویه صرفه جویی کنید و از انواع مدلهایی که انرژی کارایی بیشتری دارند استفاده نمایید.

- در ساخت خانه از عایق های مناسب استفاده کنید. عایق کاری یکی از موثرترین راه های کاهش خروج CO2 و ذخیره انرژی در درازمدت است. از دست دادن گرما از طریق دیوارها، سقف و کف عامل ۵۰ درصد از کل حرارتی است که از دست می رود.

- پنجره های یک جداره خود را با پنجره های دوجداره تعویض کنید. این اقدام نیاز به یک سرمایه گذاری ابتدایی دارد. اما می تواند انرژی از دست رفته از طریق پنجره ها رانصف کرده و در درازمدت هزینه های صرف شده جبران می شود.

- محل یخچال و فریزر خود را تغییر دهید. قرار دادن آن ها در کنار اجاق باعث مصرف انرژی بیشتری می شود.

- یخ یخچال و فریزرهای قدیمی را به صورت مرتب آب کنید (برفک زدایی).

- غذاهای داغ یا گرم را در یخچال قرار ندهید. سرد کردن غذا قبل از قرار دادن آن در یخچال باعث صرفه جویی در انرژی می شود.

- چراغ ها را هنگامی که نیاز نیست خاموش کنید. خاموش کردن ۵ لامپ در خانه می تواند از تولید ۴۰۰ کیلوگرم CO2 در سال جلوگیری کند.

- از لامپ های کم مصرف استفاده کنید. استفاده از یکی از این لامپ ها می تواند از تولید ۴۰۰ کیلوگرم CO2 در طول عمر لامپ جلوگیری کند. طول عمر این لامپ ها ده برابر لامپ های معمولی است.

لامپ های کم مصرف گران تر از لامپ های معمولی هستند. اما با توجه به ویژگی آن ها و طول عمرشان با صرفه هستند. در زمینه مصرف آب:

- آب کمتری را بجوشانید. هنگام خوردن چای، آب را فقط به اندازه مقدار مصرف بجوشانید.

به این ترتیب در مصرف انرژی صرفه جویی خواهید کرد.

- هنگام طبخ غذا، روی ظرف را بپوشانید.

انجام این کار می تواند در مصرف انرژی صرفه جویی کند.

- در صورت امکان از بطری های آب پلاستیکی بسته بندی استفاده نکنید. چرا که هزینه های اقتصادی و زیست محیطی مرتبط با بطری های پلاستیکی و حمل و نقل آن ها زیاد است. در زمینه غذا:

- کاهش مصرف محصولات حیوانی در کشورهای توسعه یافته. کشورهای صنعتی باید مصرف گوشت خود را از حد ۲۲۴ گرم برای هر فرد در روز کاهش دهند.

مصرف ۹۰ گرم برای هر فرد در روز در کل جهان تاثیر چشمگیری بر سطح کربن تولیدی و سلامت خواهد داشت. افزایش مصرف گوشت در کشورهای کم درآمد باعث کاهش کوتاهی قد کودکان می شود.

- از غذاهای محلی و مواد غذایی تولید شده فصلی استفاده کنید.

مواد غذایی تازه که در هر منطقه به صورت فعلی تولید می شود نیاز به انرژی کمتری برای تولید دارند.

حرکت آنها از مزرعه تا سرسفره ی خانوار نیاز به سوخت کمتری دارد.

- سعی کنید مواد غذایی را هدر ندهید.

فقط هنگام نیاز آنها را بخرید و مصرف کنید. مواد زاید آلی را بازیافت کنید. متان آزاد شده بوسیله مواد زاید قابل تجزیه زیستی (بیولوژیک) در محل های دفن زباله عامل تولید ۳ درصد از گازهای گلخانه ای در اروپاست.

از طریق بازیافت مواد زاید آلی یا تبدیل آن به کمپوست اگر باغی یا باغچه ای در اختیار دارید، می توانید این مشکل را از میان بردارید.



نکاتی درباره مدیریت دانش (قسمت اول)

تعریف دانش:

دامنه تعاریف ارائه شده در مورد دانش، از کاربردی تا مفهومی و فلسفی و از نظر هدف، محدود تا گسترده را شامل می‌شود. برخی تعاریف دانش به شرح زیرند:

- دانش، اطلاعات کاربردی و سازماندهی شده برای حل مسائل است. (ولف)

- دانش، اطلاعاتی سازماندهی و تجزیه و تحلیل شده است که می‌تواند قابل درک و نیز کاربردی برای حل مسأله و تصمیم‌گیری باشد. (تورین)

- دانش، شامل حقایق و باورها، مفاهیم و اندیشه‌ها، قضاوتها و انتظارات، متدولوژی (روش‌شناسی) یا علم اصول و نحوه انجام فنون است. (ویگ)

- دانش، مجموعه‌ای از نگرش‌ها، تجربیات و مراحل است که به صورت درست و صحیح، کنار یکدیگر قرار گرفته‌اند؛ از این رو راهنمای مناسبی برای افکار، رفتارها و ارتباطات می‌باشد.

(روم، ون در اسپیک و اسپیکروت)

- دانش، استدلال در باب اطلاعات و داده‌ها برای دستیابی به کارایی، حل مسائل، تصمیم‌گیری، یادگیری و آموزش است. (بکمن)

- دانش سازمانی، اجتماعی از سرمایه‌های متمرکز انسانی، سرمایه‌های استعداد‌های فکری و سرمایه‌های ساختار می‌باشد. (بروکینگ)

- دانش سازمانی، به اطلاعات پردازش شده و جاسازی شده از جریانات عادی و مراحل که قابلیت اقدام دارند و نیز دانش به دست آمده به وسیله سیستم‌های سازمانی، مراحل، تولیدات، قوانین و فرهنگ اطلاق می‌گردد.

تعاریف فوق و مفاهیم بکار رفته در آنها به خوبی بیانگر نقش پراهمیت دانش در برنامه‌ریزی‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و پیاده‌سازی راهکارها در راستای حل مسائل گوناگون می‌باشند و این خود، توجه ما را به موضوع مدیریت دانش معطوف می‌دارد؛ در این راستا در گام آتی با مدیریت دانش آشنا خواهیم شد.

مدیریت دانش به چه معناست؟

کمی بیش از ده سال از عمر ابداع مفهوم کلی مدیریت دانش می‌گذرد و در این مدت، تعاریف گوناگونی در این خصوص ارائه گردیده که هر یک ابعادی از این موضوع را نمایش می‌دهند.

در این گام به بیان مهمترین این تعاریف می‌پردازیم:

- مدیریت دانش، کسب دانش درست برای افراد مناسب در زمان صحیح و مکان مناسب است، به گونه‌ای که آنان بتوانند برای دستیابی به اهداف سازمان، بهترین استفاده را از دانش

ببرند. (پترش)

- مدیریت دانش، بنایی سنجیده، صریح و اصولی برای تجدید و استفاده از دانش در جهت افزایش تاثیر و بازگشت دانش مربوط به سرمایه دانشی است. (ویگ)

- مدیریت دانش، شامل مراحل تسخیر اجتماع دیدگاه‌های خبرگان و متخصصان یک شرکت در هر جایی که باشند (در بانک اطلاعاتی، بر روی کاغذ و یا در اندیشه نیروها) و پخش آن در هر جایی که به سود بیشتری بی‌انجامد، می‌باشد. (هی بار)

- مدیریت دانش، با تجزیه و تحلیل و شناسایی دانش لازم و سودمند درگیر بوده و در پی برنامه‌ریزی چندبعدی و کنترل مناسب در توسعه سرمایه‌های دانش، در جهت برآورده کردن اهداف سازمانی است. (مکنتاش)

- مدیریت دانش، خط‌مشی‌های اصولی را برای یافتن، درک کردن و استفاده از ارزش و ایجاد ارزش، معین می‌نماید. (ادل)

- مدیریت دانش، رسمی‌سازی و دسترسی به تجربه، دانش و دیدگاه‌های استادانه را که قابلیت‌های جدید، قدرت کارایی بالاتر، تشویق نوآوری و افزایش ارزش مشتری را در پی داشته باشند، هدف قرار می‌دهد. (بکمن)

- مدیریت دانش، دانستن ارزش دانش، فهم اطلاعات سازمان، استفاده از سیستم‌های تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات به منظور حفظ، استفاده و کاربرد دوباره دانش می‌باشد. (مدیریت اسناد OIC)

- مدیریت دانش، مدیریت اطلاعات و داده به همراه مهارت‌های تجربیات ضمنی و نهایی افراد جهت تسهیم، استفاده و توسعه توسط سازمان است که به بهره‌وری بیشتر سازمان منجر می‌گردد. (KMTTOOL)

- مدیریت دانش، برای برآورده‌سازی نیازهای سازمانی از قبیل سازگاری، بقا و توانایی منحصر بفرد در برابر تغییرات پیوسته و روزافزون می‌باشد. مدیریت دانش شامل فرایندهای سازمانی است که به دنبال پیوستن و نیرویایی ظرفیت‌های عملیاتی اطلاعات، داده‌های تکنولوژی‌های اطلاعاتی و ظرفیت نوآوری و خلاقیت انسان می‌باشند. (شبکه بیز تک)

لازم است تا به مدیریت دانش به عنوان یک طرح مدیریتی یکپارچه نگریسته شود که بر هدف‌های استراتژی تمرکز دارد، بر محورهای کسب و کار حرکت می‌نماید و از تکنولوژی اطلاعات یاری می‌گیرد.

در گام آتی از دلایل اهمیت مدیریت دانش خواهیم گفت ...

منبع: وبسایت مدیریتی اثر



آیا سیدالشهدا مجبور به شهادت بودند؟

سید نزار پور موسوی
امام جماعت پتروشیمی فجر

خیلی از ما مردم گمان می‌کنیم که حضرت سید الشهدا (ع) به خاطر اینکه پیامبر اکرم (ص) و امیرالمومنین (ع) به امام حسین (ع) خبر داده بودند که ایشان شهید خواهند شد، پس حضرت اباعبدالله مجبور به قبول این مطلب بود. اما نکته‌ای که باید دانست این است که خداوند عزوجل انسان را مختار آفریده است. گروهی از مسلمانان اعتقاد دارند که انسان تام الاختیار است و خداوند هیچ‌گونه دخل و تصرفی در زندگی او نمی‌کند، به اینها مفوضه گفته می‌شود.

گروهی دیگر اعتقاد دارند که انسان مجبور به انجام دادن کارهای خود است و حتی اگر گناه هم بکند، این عمل زشت نیز خواست خداست! به این گروه جبریون گفته می‌شود.

از امام صادق پرسیده شد نظر شما چیست؟ امام فرمود لا حیر و لا تفویض بل امر بین الامرین؛ یعنی نه جبر و نه تفویض بلکه امری است میان این دو. از امام صادق (ع) نیز حدیث دیگری نقل است که می‌فرماید:

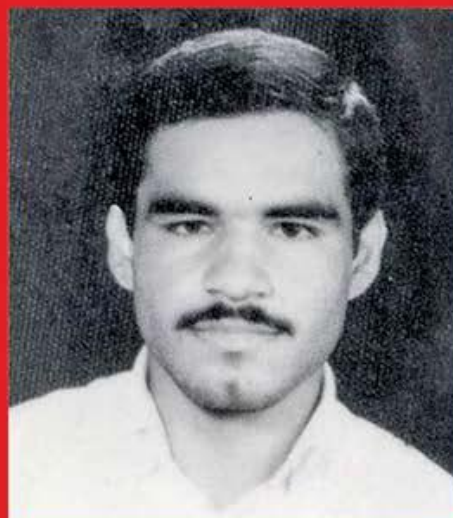
خَيْرَ الْحَسَنِينَ (ع) فِي يَوْمِ الْعَاشُورَا بَانَ يَكُونُ مَلِكًا مِّنْتَصِرًا أَوْ شَهِيدًا مَخْتَبًا بَدْمَه.

یعنی امام حسین (ع) مختار بود که یکی از این دو راه را انتخاب کند یا مانند یک سلطان پیروز شود یا اینکه شهادت را انتخاب کند.

البته در روز عاشورا که روز بسیار مهمی برای همه کائنات بود، امام حسین (ع) گزینه‌های زیادی برای پیروزی داشت یکی از آنها قبول کردن مساعدت جنیان و فرشتگان، یکی از آنها نفرین کردن آن قوم و خیلی گزینه‌های دیگر.

اما اینکه حضرت سیدالشهدا (ع) در شهادت و جان فشانی در راه خدا چه دید، باز یکی از اسراری باقی خواهد ماند که تا خود به شهادت دست پیدا نکرده‌ایم، نخواهیم دریافت.

السلام عليك يا سيد الشهداء! يا ابا عبدالله الحسين (ع)



شهید محمدرضا مجدمی

شهید محمدرضا مجدمی برادر آقای غلامرضا مجدمی، از همکاران واحد نقلیه شرکت پتروشیمی فجر است که در عملیات والفجر ۸ در سال ۱۳۶۴ به شهادت رسید. شهید محمدرضا مجدمی در سال ۱۳۴۶ در ماهشهر متولد شد. ایشان در عملیات والفجر ۸، هنگامی که قصد نجات جان دوست و هم‌رزمش را داشت، مورد اصابت گلوله‌ی دشمن قرار گرفت و به شهادت رسید.



در شماره‌ی بعدی ماهنامه بامداد خواهید خواند:

**کاریکاتوریست نوجوانی
که رویاهای بزرگی
در سر دارد**

تشکیل واحد برنامه ریزی در خدمات اداری

تیم کاری خدمات اداری شامل کارکنان تلاشگری است که در واحدهای زیر مجموعه خدمات اداری همچون امور مسافرت، حمل و نقل، خدمات عمومی، شهرداری، فضای سبز، رستوران و منشی گری مشغول به انجام امور محوله می باشند.

در شش ماهه اول سال ۱۳۹۵ با توجه به راه اندازی واحد برنامه ریزی خدمات، نسبت به تهیه روش اجرایی و دستورالعمل های اجرایی همه واحدهای زیر مجموعه اقدام شد و روش اجرایی این واحد بر اساس دستورالعمل تایید شده از سوی مرکز مطالعات راهبردی شرکت در حال انجام است.



از سوی این اداره با ایجاد داشبورد خدمات نسبت به اطلاع رسانی در همه زمینه ها به مدیریت ارشد سازمان اقدام نموده است. یکی دیگر از کارهای مهم و تاثیر گذار که در شش ماه اول سال انجام پذیرفت؛ زیباسازی رستوران های ناحیه یک و ناحیه دو بوده که با همت و تلاش کارکنان این واحد در ماه مبارک رمضان به مدت ۱۵ روز انجام شد.

از طرفی نان مصرفی روزانه کارکنان توسط نانوايي در محل مجتمع ناحیه دو که توسط این واحد تاسیس شده، تهیه می شود و علاوه بر جلوگیری از اسراف بی رویه، نسبت به سالم بودن نان مصرفی با حضور ناظر و کارشناس بهداشت نظارت اطمینان حاصل می شود.

شدت یا عمق فرهنگی، درجه یا میزان پذیرش و تعهد کارکنان یک واحد نسبت به هنجارها، ارزش ها یا محتوای فرهنگی دیگری که با آن واحد عجین شده، است. این در واقع عمق فرهنگی را نشان می دهد. سازمان هایی که هنجارها یی قوی دارند، ارزشی خاص مثل کیفیت و... را تبلیغ می نمایند و فرهنگ غنی دارند در حالی که شرکت های تازه تاسیس (یا در حال تغییر)، فرهنگی ضعیف دارند.

در شرکتی که فرهنگ سازمانی اش قوی و شدید است کارکنان از ثبات در رفتار برخوردارند، یعنی بیشتر اوقات به طور یکسان رفتار می کنند. یکپارچگی فرهنگی درجه ای است که تا آن حدود درجه، تمام اعضای یک سازمان در یک فرهنگ مشترک سهیم هستند. این نشان دهنده گستردگی فرهنگی است. سازمان هایی که فرهنگ غالب و گسترده ای دارند مثل واحدهای نظامی، معمولاً سلسله مراتبی کنترل می شوند و به شکل متمرکز اداره می شوند. ضمن آن که از فرهنگ بسیار منسجمی برخوردارند.

کلیه کارکنان باید به ارزش ها و هنجارهای فرهنگی یکسانی احترام بگذارند و به آنها عمل کنند. در مقابل در شرکتی که دارای واحدهای مختلف و متنوع است یا توسط بخش های مختلفی انجام می شود، پاره فرهنگ های قوی مثلاً تحقیق و توسعه در برابر تولید، تشکیل و فرهنگ سازمانی کل شرکت ضعیف است.

فرهنگ سازمانی، چند کار مهم را در یک سازمان انجام می دهد:

- ۱- به کارکنان آن سازمان یک هویت می بخشد.
- ۲- باعث افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان می شود.
- ۳- باعث افزایش ثبات سازمان به عنوان یک نهاد اجتماعی می شود.

۴- به عنوان مرجع و الگویی استفاده می شود که کارکنان از آن برای درک رفتار مناسب استفاده می کنند، ضمن این که باعث می شود آنها به محل کار خود، به عنوان بیش از یک سازمان بنگرند.

فرهنگ سازمانی، رفتار کارکنان را در سازمان شکل می دهد. از آنجا که فرهنگ سازمانی، تأثیری به سزای رفتار مدیران تمام سطوح سازمان نیز می گذارد، آنها با قدرت می توانند توانایی یک شرکت را در تغییر جهت گیری استراتژیکش تحت تأثیر قرار دهند.

یک فرهنگ قوی نه تنها موجب افزایش طول عمر سازمان می شود، بلکه زمینه را برای کسب مزیت رقابتی فراهم می سازد. مثلاً، یک فرهنگ با تأکید بر نوسازی مستمر به شرکت کمک می کند تا با محیط متغیر و ابررقابتی سازگار شود. هر چه شایستگی متمایز در یک فرهنگ سازمانی داشته باشد، تقلید برای رقیب مشکل تر می شود.

اگر هر تغییری که در مأموریت، اهداف، استراتژی یا سیاست های سازمان روی داده است، با فرهنگ پذیرفته شده آن سازمان تعارض داشته باشد، ناکام خواهد ماند. اگر کارکنان شرکت بخواهند با هر تغییر ریشه ای در فلسفه شرکت مبارزه کنند یا در مقابل آن مقاومت کنند، ممکن است باعث ایجاد کارشکنی در سازمان شود.

