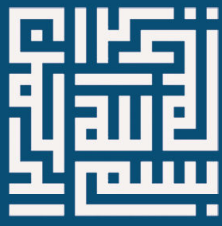


فجر نو
افق روشن





فهرست

- ۱ سخن سردبیر
- ۲ آغاز دوره‌ای تازه در مسیر تعالی
- ۳ تعاملات راهبردی و هم‌افزایی صنعتی برون‌سازمانی
- ۴ تعاملات راهبردی و هم‌افزایی صنعتی درون‌سازمانی
- ۵ بازنگری در برنامه‌های منابع انسانی فجر انرژی
- ۶ گفتگو، همدلی و حضور میدانی
- ۷ روایت تحول در فجر انرژی خلیج فارس
- ۹ آموزش برای رشد فردی و سازمانی
- ۱۰ مسئولیت‌پذیری اجتماعی و درخشش ملی فجر انرژی
- ۱۰ معرفی کتاب
- ۱۱ خلاصه رویدادهای فجر
- ۱۲ پاسداشت ایمنی، افتخار خدمت

مجرى:	روابط عمومى
سردبیر:	بهنام صيفورى
دبير اجرايى:	مهدى هاديان
طراحى گرافيك:	آرياگرافيك
مشاركت‌كنندگان:	امور منابع انساني

آدرس: بندر امام خمینی(ره) - منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی
سایت ۲ - صندوق پستی ۱۱۷ کد پستی: ۶۳۷۸۷۱۷۸۱۱
تلفن / تلفکس: ۰۶۵۱ ۲۱۷ ۱۱۱۸ - ۰۶۵۱ ۲۱۷ ۱۵۱۱

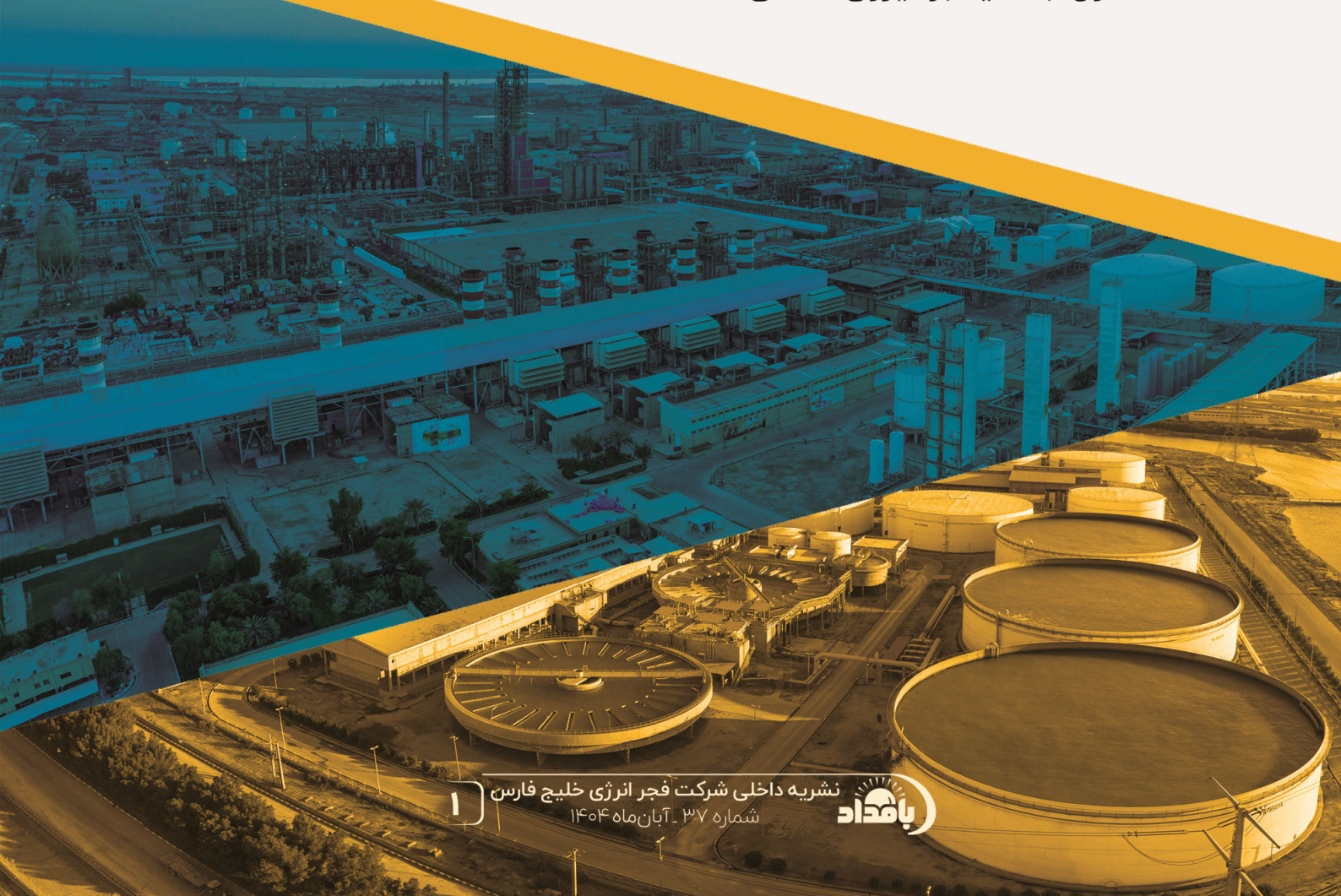
- نشریه داخلی بامداد آماده دریافت مقاله‌ها و نظرهای همکاران و دیگر مخاطبان نشریه است.
- حق چاپ و انتشار، نقل مطالب و استفاده از نوشته‌ها برای شرکت فجر انرژی خلیج فارس محفوظ است.
- بامداد در ویرایش، کوتاه کردن، درج یا رد مطالب آزاد است.
- مسئولیت مطالب مندرج در نشریه بامداد بر عهده نویسنده و ارسال‌کننده مطالب است.



سخن سردبیر

پویایی هر سازمان نه از ماشین‌ها، بلکه از انسان‌هایی آغاز می‌شود که به آینده باور دارند. پس از تغییر مدیریت و ضمن مروری بر برنامه‌های سابق شرکت، نشانه‌های امید بخشی از توجه به نیروی انسانی تا کوشش برای ارزش‌افزایی شرکت و از بازنگری در فرآیندها و تمرین بیشتر کار تیمی و دریافت تنдіس زرین ملی، در فجر انرژی مشهود است.

در این شماره از بامداد می‌کوشیم بازتاب‌دهنده‌ی روح تازه‌ای باشیم که در کالبد فجر دمیده شده است: تحول، با تکیه بر نیروی انسانی.





آغاز دوره‌ای تازه در مسیر تعالی

۱۵ شهریورماه ۱۴۰۴، آیین تکریم و معارفه مدیرعامل جدید شرکت فجر انرژی خلیج فارس برگزار شد و **سید محمد احمدزاده** سکان هدایت این مجموعه را بر عهده گرفت.

ایشان در نخستین سخنان خود بر سه اصل کلیدی تأکید کرد:

- صداقت
- کار تیمی
- توجه به نیروی انسانی

مدیر موفق کسی است که با هم‌افزایی نیروهای انسانی و بهره‌گیری از زمان، نتایج خارق‌العاده رقم بزند. ما باید همه با هم گامی تازه بر فراز بنای استواری که مدیران پیشین ساخته‌اند، بیفزاییم.



از همان روز نخست، برنامه‌ی مدیریتی جدید در سه محور تنظیم شد:

۱. چابک سازی فرآیندهای سازمانی
۲. توجه به کارکنان و ارتقای رضایت شغلی آنان
۳. تمرکز بر افزایش سودآوری شرکت، تسریع در اخذ مطالبات شرکت و بهره‌وری صنعتی



تعاملات راهبردی و هم‌افزایی صنعتی برون سازمانی

در نخستین هفته‌های این دوره، نشست‌های فشرده‌ای با مدیران عامل شرکت‌های آب جنوب شرق، گاز استان خوزستان، محیط زیست استان خوزستان، پتروشیمی اروند، پتروشیمی مارون و مدیریت ساختار و توسعه سازمانی گروه صنایع پتروشیمی خلیج فارس برگزار شد.



محور مشترک همه دیدارها، تداوم تأمین پایدار یوتیلیتی و ارتقای کارایی زیرساخت‌های منطقه بود.

تعاملات راهبردی و هم‌افزایی درون سازمانی



در این جلسات که با حضور مدیران ارشد شرکت تشکیل می‌شود، گزارش شاخص‌های عملکردی، شناخت وضعیت موجود، بررسی‌های محیطی و همچنین برنامه‌ریزی زمانی بلندمدت و میان‌مدت مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد.

بر اساس این گزارش، این جلسات به صورت مستمر و روزانه ادامه خواهد یافت تا با تعیین استراتژی‌های نهایی و بهبود فرآیندهای عملکردی، زمینه ارتقای چشمگیر در عملکرد شرکت فراهم می‌شود.

شرکت فجر انرژی خلیج فارس با آغاز این فرآیند راهبردی، گام بلندی در جهت تحول و تعالی سازمانی و پاسخگویی به نیازهای آینده برداشته است.

آغاز فرآیند تدوین استراتژی‌های آینده در فجر انرژی

برگزاری جلسات تدوین استراتژی آینده فجر با تعیین برنامه زمان‌بندی روی محورهای چون «تعمیرات»، پروژه‌های توسعه، خدمات فنی، HSE و واحدهای زیرمجموعه» متمرکز شد.

در راستای برنامه‌ریزی راهبردی و ارتقای عملکرد، فرآیند تدوین استراتژی‌های آینده شرکت فجر انرژی خلیج فارس با حضور مدیرعامل و رؤسای امور این شرکت آغاز شد.

به گزارش روابط عمومی شرکت فجر انرژی خلیج فارس، اولین جلسه از این سلسله نشست‌ها بعد از ظهر روز سه شنبه ۲۵ شهریورماه شروع شد.



بازنگری در برنامه‌های منابع انسانی فجر انرژی



از جمله اقدامات صورت گرفته می‌توان به بازدیدهای مستمر از واحدها، گفت‌وگو با کارکنان، تخصیص تسهیلات رفاهی و وام، پیگیری سلامت و وضعیت معیشتی، برنامه ریزی برای افزایش نشاط و تعلق سازمانی خانواده‌ها، و اجرای برنامه‌های انگیزشی اشاره کرد. مدیریت شرکت فجر انرژی اعتقاد دارد که سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، هزینه نیست بلکه سرمایه‌گذاری بر آینده و ضامن پایداری سازمان است.

مدیریت شرکت فجر انرژی با تأکید بر نقش محوری نیروی انسانی، برنامه‌ای جامع برای ارتقای رفاه، سلامت و انگیزش کارکنان در دستور کار قرار داده است. توجه به کارکنان و ارتقای سطح رفاه و رضایت شغلی آنان یکی از اصول کلیدی مدیرعامل شرکت فجر است. در این راستا، کمیته پرسنلی برای سامان‌دهی فعالیت‌های رفاهی و ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان تشکیل شده است.





گفتگو، همدلی و حضور میدانی

مدیریت شرکت از ابتدای مهرماه تاکنون با حضور در نواحی ۱ و ۲ و برگزاری کارگروه‌های رسیدگی به مسائل کارکنان، رویکرد گفت‌وگوی مستقیم با خط مقدم سازمان را آغاز کرده است.



در این جلسات، بیش از ۴۰ پیشنهاد عملیاتی از سوی رؤسا و نمایندگان واحدها ارائه شد که بخشی از آنها در دست اجراست:

- بهبود کیفیت بسته بندی و توزیع غذای نوبتکاران
- برقراری سرویس ایاب‌وذهاب جدید برای نوبتکاران اهواز
- بهینه‌سازی محیط‌های فعالیت کارکنان بویژه بخش های عملیاتی
- اعطای وام کم‌بهره چهار ساله از طریق بانک‌های عامل



گزارشی از گفت‌وگو با «سیاوش قلاوند» سرپرست منابع انسانی شرکت؛ چشم‌انداز تازه منابع انسانی در فجر

راهبردهای منابع انسانی در دو افق زمانی طراحی شده‌اند؛ در افق سه‌ساله، تمرکز بر بهبود نظام ارزیابی عملکرد و تسهیل فرآیندهای اداری است، و در افق پنج‌ساله، توسعه فرهنگ سازمانی یکپارچه و ایجاد بانک استعداد از اهداف کلیدی محسوب می‌شود. ما باور داریم که سرمایه‌ی انسانی متخصص، اساس تداوم اعتماد و پایداری تولید در فجر انرژی است.



قلاوند
سرپرست
منابع انسانی

در شرکت فجر انرژی خلیج فارس، نیروی انسانی نه فقط سرمایه‌ای حیاتی، بلکه ستون اصلی پایداری تولید و اعتماد سازمان است. در سال‌های اخیر، با وجود گستردگی جغرافیایی و تنوع واحدهای عملیاتی، تلاش شده است تا خدمات و فرآیندهای مرتبط با کارکنان با رویکردی نظام‌مند و انسان‌محور سامان‌دهی شود. اکنون برنامه‌ای تازه برای آینده منابع انسانی در دست تدوین است؛ برنامه‌ای که هدف آن، ارتقای بهره‌وری، بهبود تجربه کاری و ایجاد زیرساخت‌های پایدار برای توسعه سازمانی است.

سیاوش قلاوند، سرپرست منابع انسانی شرکت فجر انرژی خلیج فارس، درباره این مسیر می‌گوید:

به گفته قلاوند، جلسات ماهانه با سرپرستان، بازنگری در خدمات رفاهی مانند حمل‌ونقل و تغذیه، طراحی برنامه‌های انگیزشی کوتاه‌مدت و میان‌مدت، و تسهیل فرآیندهای اداری از جمله اقدامات جاری هستند که همزمان با تدوین سند استراتژیک منابع انسانی در حال اجرا است.

«در فاز فعلی که با عنوان شناخت و تحلیل وضع موجود تعریف شده، مجموعه‌ای از اقدامات در حال انجام است تا بر اساس داده‌های واقعی، مسیر سه تا پنج‌ساله توسعه منابع انسانی مشخص شود. محور اصلی این برنامه، بهبود فرآیندهای اداری، افزایش رضایت کارکنان، و تقویت نظام بازخورد میان کارکنان و مدیران است.»

آموزش و انگیزش دو بال رشد سازمان هستند.

قلاوند همچنین از آغاز فاز مطالعاتی برای طراحی نظام آموزش و توسعه خبر می‌دهد:

«دوره‌های فنی و مدیریتی، طرح‌های مربی‌گری و انتقال تجربه، تعریف مسیر رشد شغلی، و نظام تقدیر از عملکرد برتر در دستور کار است. هدف ما، ایجاد فرهنگی است که یادگیری و رشد فردی بخشی طبیعی از زندگی کاری در فجر انرژی باشد.»



او با نگاهی به آینده تأکید می‌کند:

«راهبردهای منابع انسانی در دو افق زمانی طراحی شده‌اند؛ در افق سه‌ساله، تمرکز بر بهبود نظام ارزیابی عملکرد و تسهیل فرآیندهای اداری است، و در افق پنج ساله، توسعه فرهنگ سازمانی یکپارچه و ایجاد بانک استعداد از اهداف کلیدی محسوب می‌شود.»

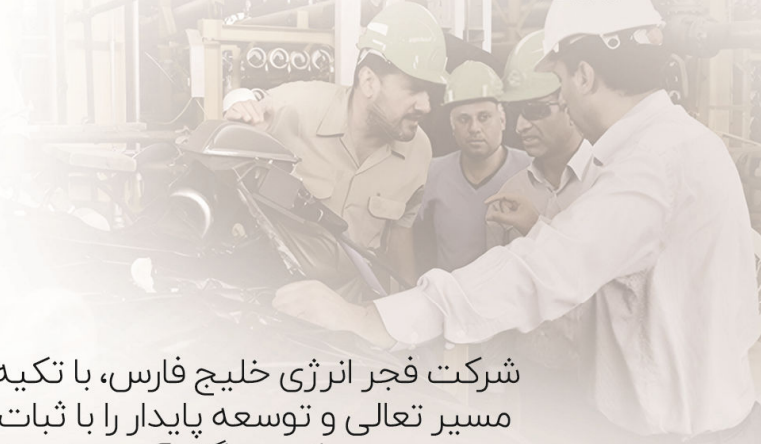
ما باور داریم که سرمایه انسانی متخصص، اساس تداوم اعتماد و پایداری تولید در فجر انرژی است.»



او با تأکید بر نقش ارتباط مستقیم با کارکنان می‌افزاید:

«ما نیازهای همکاران را از سه مسیر دنبال می‌کنیم؛ نظرسنجی‌های دوره‌ای، گزارش‌های سرپرستان و کانال‌های ارتباطی مستقیم. این بازخوردها کمک می‌کند تا برنامه‌های اصلاحی را در سه سطح فوری، میان‌مدت و بلندمدت پیش ببریم. در کوتاه‌مدت تمرکز بر بهبود خدمات پایه است، در میان‌مدت اصلاح فرآیندهای اداری و در بلندمدت ایجاد یک نظام جامع منابع انسانی مبتنی بر اعتماد و شایسته‌سالاری را دنبال می‌کنیم.»

در همین راستا، اصلاح سرویس‌های ایاب و ذهاب، فعال‌سازی خطوط ارتباطی داخلی با کارکنان و برگزاری جلسات ارزیابی سریع برای شناسایی نقاط ضعف در خدمات اداری از جمله گام‌هایی بوده که به گفته وی، نتایج ملموسی در ارتقای رضایت کارکنان داشته است.



شرکت فجر انرژی خلیج فارس، با تکیه بر نیروی انسانی متخصص و متعهد خود، مسیر تعالی و توسعه پایدار را با ثبات، رنامه‌ریزی و نگاه به آینده ادامه می‌دهد. مسیری که هر گام آن بر پایه اعتماد و تخصص ساخته شده است.



آموزش برای رشد فردی و سازمانی

در برنامه آموزش نیم سال دوم ۱۴۰۴، فجر انرژی خلیج فارس دوره‌هایی را در حوزه‌های زیر طراحی کرده است:

- مهارت‌های ارتباط مؤثر و کار تیمی
 - مدیریت تعارض
 - آموزش تخصصی حوزه‌های فنی و پروژه‌ای
 - آموزش‌های رهبری برای گروه‌های هدف
 - دوره‌های آموزشی سرمیزی برای:
- سیستم‌های مدیریت ISO 9001, 14001, 45001 برای ۶۳ نفر از کارکنان



مسئولیت‌پذیری اجتماعی و درخشش ملی فجر انرژی



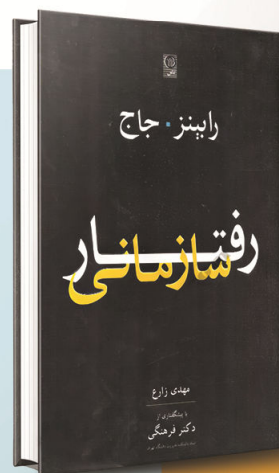
۱۶ مهرماه ۱۴۰۴ - در هشتمین اجلاس سراسری مسئولیت‌پذیری اجتماعی و فرهنگ سازمانی کشور، شرکت فجر انرژی خلیج فارس به دلیل عملکرد مستند و قابل‌سنجش در زمینه‌های توسعه اجتماعی، محیط‌زیست و شفافیت، موفق به دریافت تندیس زرین در سطح ملی شد. در این مراسم، فجر انرژی، علاوه بر تندیس برنر سبز، ۶ اعتبارنامه رسمی تعهد ملی در حوزه‌های زیر دریافت کرد:

۱. خدمات سلامت و بهداشت
۲. ارتقای کیفیت محصولات و خدمات پس از فروش
۳. مسئولیت انسانی و اجتماعی
۴. اجرای پروژه‌های سبز زیست‌محیطی
۵. حمایت از فرهنگ و آموزش
۶. برنر سبز محیط‌زیستی

رفتار سازمانی

مؤلفان: استفان رابینز، تیموتی جاج
مترجم: دکتر مهدی زارع با پیش‌گفتاری از دکتر فرهنگی

کتاب «رفتار سازمانی» منبعی مرجع و الهام‌بخش برای مدیران و علاقه‌مندان مدیریت در فجر انرژی خلیج فارس است. کتاب رفتار سازمانی اثر استفان رابینز و تیموتی جاج، با ترجمه روان دکتر مهدی زارع، و پیش‌گفتار دکتر فرهنگی، یکی از معتبرترین منابع شناخت رفتار انسان در محیط کار است. این کتاب با نگاهی کاربردی، به مدیران کمک می‌کند روابط انسانی، انگیزش، و فرهنگ سازمانی را بهتر درک و هدایت کنند. برای مجموعه‌ای چون فجر انرژی که سرمایه انسانی را محور توسعه می‌داند، مطالعه این اثر گامی در مسیر یادگیری سازمانی و بهبود رهبری اثربخش است.



معرفی کتاب

خلاصه رویدادهای فجر



آموزش تا ممیزی؛ مسیر بلوغ تفکر مدیریتی در فجر انرژی

در مسیر نهادینه‌سازی تفکر سیستمی و ارتقای توان تخصصی مدیران و کارشناسان، دوره‌های آموزشی سیستم‌های مدیریت یکپارچه در فجر انرژی خلیج فارس برگزار شد. این دوره‌ها شامل استانداردهای بین‌المللی ISO 9001، ISO 14001، ISO 45001 و کارگاه‌های ممیزی بر اساس ISO 19011 بود که با هدف تقویت مهارت‌های ارزیابی و سرممیزی برگزار شدند. در پایان، کارگاه عملی ممیزی در سطح مجتمع، زمینه‌ی تجربه‌ی میدانی و انسجام بیشتر فرآیندها را فراهم کرد.



تعمیرات اساسی تجهیزات هوای نواحی؛ گامی برای پایداری تولید

عملیات اورهال ترین ۱ در واحد هوای ناحیه ۱ و کمپرسور MAC-D در ناحیه ۲ از نیمه مهرماه آغاز شد و با پیشرفت مطلوب در حال انجام است. این پروژه‌ها با هدف افزایش قابلیت اطمینان تجهیزات و استمرار پایداری تولید، در مجموع با حدود ۶۰۰۰ نفر - ساعت کار برنامه‌ریزی شده‌اند و مطابق زمان‌بندی در حال پیشرفت‌اند.



نشاط سازمانی در فجر انرژی با طعم ورزش و همدلی

به مناسبت هفته تربیت‌بدنی و در راستای ترویج سبک زندگی سالم و تقویت روحیه جمعی، مجموعه‌ای از برنامه‌های ورزشی متنوع در مجتمع فجر انرژی خلیج فارس برگزار شد. در این رویدادها که با حضور بیش از ۹۵ نفر از کارکنان همراه بود، مسابقات پیاده‌روی، ضربه پینالتی فوتبال و پرتاب پینالتی بسکتبال بانوان برگزار گردید. فضای شاد، پرانرژی و همراهی کارکنان، جلوه‌ای از پویایی و شادابی خانواده فجر را به نمایش گذاشت.



فجر انرژی در مسیر نوآوری و ارزش‌آفرینی

ارزیابی شرکت فجر برای حضور در جایزه نوآوری صنعت پتروشیمی با حضور نمایندگان هلدینگ خلیج فارس برگزار شد. در این ارزیابی، روند رشد فعالیت‌های فناورانه شرکت مورد تقدیر قرار گرفت و مدیرعامل فجر انرژی بر تداوم مسیر بهره‌وری و نوآوری تأکید کرد. قرار است همایش نهایی این رویداد با عنوان «پتروفن» در نیمه آذرماه برگزار شود.



پاسداشت ایمنی، افتخار خدمت

به مناسبت روز ملی آتش‌نشانی و ایمنی (۷ مهر)، مدیرعامل در جمع کارکنان HSE حضور یافت و ضمن گفت‌وگو با آنان، بر جایگاه مهم این حوزه در راهبرد شرکت تأکید کرد.



در آیین گرامیداشت رسمی که در ۱۰ مهر ۱۴۰۴ با حضور خانواده‌ها و همکاران برگزار شد، از ۲۰ نفر برگزیده حوزه ایمنی و آتش‌نشانی تقدیر به‌عمل آمد. این مراسم فرصتی برای قدردانی از تلاش کارکنان و تجدید عزم برای حفظ سلامت محیط کار بود.



فجر نو افق روشن



در فجر انرژی خلیج فارس
فصل تازه‌ای از همدلی، کار تیمی و تعالی آغاز شده است.

از تدوین استراتژی‌های نوین تا توجه روزافزون به رفاه و
انگیزش کارکنان، و از مسئولیت اجتماعی تا توسعه فرهنگی،
نشان از سازمانی دارد که از درون در حال نوسازی است.



فجر انرژی خلیج فارس؛ تکیه‌گاه صنعت
تلاش انسان و نماد مسئولیت در دل جنوب.