

زیر پونز ناموران

قرار است حال همه ما خوب باشد، مخصوصاً شما 😊

میراث داران نسل دوم ناموران، امانتداران فرهنگ سازمانی و ارزشهایی مانند "اصل صداقت و شفافیت" هستند که از ابتدا تا به حال آن را حفظ کرده‌اند. ارزشهایی که ناموران را متمایز از شرکتهای همکار می‌کند. پس همه ما برای حفظ و انتقال این فرهنگ ارزشمند تلاش می‌کنیم و آن را به نسلهای بعد انتقال می‌دهیم.

امروز می‌خواهیم در ناموران هر یک از ما به عنوان یک فرد رشد کنیم، نه فقط رشد در جهت رسیدن به اهداف ناموران بلکه به عنوان یک شخص مستقل در خانواده، اجتماع، محیط کار و ... تا جاییکه خودمان از این رشد و تعالی حال خوبی داشته باشیم.

هر یک از ما، در هر نقشی، برای تصمیم گیری‌های روزانه، می‌توانیم بهترین تصمیم گیرنده باشیم وقتی که محیط را بشناسیم، اطلاعات صحیح و البته کافی از شرایط و دغدغه مدیران ارشد داشته و به تحلیل درستی از اتفاقات و تصمیمات برسیم.



در دو سه سال گذشته، توجه به نیروی انسانی بیشتر از جنس حفظ سلامت و آرامش روانی خود و خانواده‌مان بود. دیدارها و گفت وگوهای حضوری کمتر اتفاق افتاد و در بخش‌هایی کمتر «در جریان» قرار گرفتیم. ما این روزها برای برقراری ارتباط موثر بین همکاران، کارهای مختلفی با هدف‌های متنوع برنامه ریزی کردیم تا بیشتر «در جریان» اتفاقات ناموران باشیم. با برنامه شروع می‌کنیم و به تدریج این راه‌های ارتباطی را توسعه می‌دهیم.

تلاشمان بر اینست در کنار هم کاری کنیم که حال همه ما خوب باشد، هر کاری که عملی است.



سنجاب ایرانی، حیوانی روزگرد و فعال، از پستانداران شناخته شده جنگلهای زاگرس | عکس از: حمید بصیر

نفس عمیق‌تر

آنسوی عکس‌ها

عکس سنجاب، روباه و ... روی دیوارهای شرکت چه می‌کنند؟ جریان پشت این عکس‌ها چیست؟

در سال‌های اخیر تصمیم گرفتیم به عنوان بخشی از انجام مسئولیت‌های اجتماعی، برای حفظ گونه‌های نایاب جانوری در ایران و زیستگاه‌های آنها کاری کنیم، در تیرماه سال پیش، هم‌زمان با آتش‌سوزی‌های گسترده زاگرس، این دغدغه پررنگ‌تر و با مشارکت در تأمین هزینه اطفاء حریق جنگل‌های زاگرس عملی شد.

در آن زمان کمپین عمومی «نمایشگاه عکس زاگرس» اقدام جذابی بود که عکاسان جوان و نخبه شروع کردند تا هم به تأمین هزینه اطفاء حریق کمک کنند و هم گونه‌های جانوری در معرض انقراض را معرفی کنند. با این جریان همراه شدیم و تعدادی از عکس‌ها را خریداری کردیم که نتیجه آن را هر روز در راه‌پله‌ها و دیوارهای شرکت می‌بینیم.

البته این پایان ماجرا نیست و قرار است در آینده هر تیم یا پروژه به عنوان حامی یک گونه خاص گیاهی و جانوری مانند فک خزری، یوز ایرانی و یا گونه‌های در خطر مناطق جنوب ایران معرفی شود و حفاظت از محیط زیست دغدغه همه ما باشد.



تهور و تجربه دو روی سکه موفقیت

مطمئناً در صنعت و تاریخ، الفین جایگاهی مثل آتش و مفرغ ندارد که با کشف آن تاریخ به دو قسمت تقسیم شده باشد، اما صنعت الفین، کاربردهای زیادی در زندگی دارد. از ظروف و کیسه های پلاستیکی، انواع فرش های ماشینی و صنایع نساجی تا رنگها و حلالها، مواد اولیه چسبها، پوشش لوازم صوتی و تصویری، قطعات داخل خودرو و ... محصول این ماده ارزشمند است. الفین یکی از چهار دسته محصولات پتروشیمی است که از نفت خام تولید می‌شود. پارافینها (Paraffins)، الفینها (Olefins)، نفتها (Naphthenes) و آروماتیکها (Aromatics) که خودشان تقسیمات ریزتری هم دارند.

سوال جالب اینکه: الفین با این اهمیت، چرا تا به حال مسیرش به ناموران نخورده است؟

اینجاست که الفین هرگز برای ناموران مثل مفرغ و آتش، تاریخ حرفه را به دو قسمت قبل و بعد از الفین تقسیم می کند:

اقدامات انجام شده از دهه ۸۰ تا امروز، از مذاکره با صاحبان دانش تا سعی در ترغیب کارفرمایان، از همکاری با مؤسسات تحقیقاتی و دانشگاهی تا بهره برداران واحدهای در حال احداث، شرکت در مناقصات متعدد و کسب تجربه و شناخت بازار پروژه‌های احداث الفین، در نهایت ختم به برنده شدن ناموران در مناقصه احداث یک واحد الفین به ظرفیت یک میلیون و سیصد هزار تن، در سال ۱۴۰۰ به روش EPCC برای شرکت پتروشیمی هرمز خلیج فارس و ورود متهورانه ناموران به بازار الفین کشور شد.

اجرام اجرایی، تعدد تجهیزات و نفر ساعت مهندسی این پروژه در مقایسه با پروژه های گذشته ناموران قابل مقایسه نیست و قرار است برخلاف رویکرد معمول در واحدهای الفین، با رویکردی کاملاً بومی‌سازی شده و بدون محوریت شرکت‌های خارجی، همجوار با پروژه‌های فازهای جدید پارس جنوبی، در مدت قراردادی ۴ سال به بهره‌برداری برسد و می‌تواند شروعی برای اجرای مگا پروژه‌های ملی و منطقه‌ای باشد. شرکت پیدمکو مسئولیت مدیریت طرح پروژه را به عهده دارد و عملیات اجرایی پروژه توسط ناموران به شرکت آبادراهان محول شده است.

روایت نامورانی‌ها



هربار پیشمون می‌شم اما دوباره...

وقتی قله از یه حدی بلندتره و لازمه چند ساعت پشت سر هم صعود کنی، وسطای راه احساس می‌کنی قرار نیست برسی، گرما، خستگی، یه وقتایی هم دلهره... اینجور وقت‌ها گفت‌وگوی درونی شروع میشه که: دیگه نمیام! این آخرین باره که اومدم! چه کاریه آخه! اما وقتی میرسی به قله، وقتی برمی‌گردی پایین، انگار نه انگار! همه اون حرف‌ها یادت میره و پیگیر میشی دفعه بعد کدوم قله برم.



با امیر دژستان درباره صعودش به قله دماوند صحبت کردیم و کلی چیزهای جدید شنیدیم، یه جاهایی تعجب کردیم و دلمون خواست که برای یک بار هم شده بریم و با ابرها همراه بشیم. حدود ۲۰ نفر برای صعود به دماوند راهی شدن و ۱۴ نفر تونستن صعود کنن، ۶ نفرشون «ارتفاع‌زده» شدن، یعنی بدن یه وقت‌هایی نمی‌تونه تغییر فشار و ارتفاع رو تحمل کنه و سرگیجه و سردرد و... به سراغ شخص میاد. برای قبل از صعود به قله‌هایی مثل دماوند، از چند هفته قبل به قله‌های بالای ۳۰۰۰ متر میرن تا «هم‌هوا» بشن، یه سری صعود تمرینی تا بدن آماده بشه... امیر دژستان با پرچم ناموران صعود کرده و حرف‌های زیادی از داستان صعود و کارهای هیجان‌انگیز زندگیش داره، خودتون می‌تونین ازش سوال کنید...



به پیشنهاد شما



بن لادن و هیتلر رو در حد اخبار می‌شناختم و کوروش و امیرکبیر رو هم در حد کتاب‌های تاریخ

اگه اهل پادکست و گوش کردن به پادکست‌های داستانی و تاریخی هستید، پیشنهاد من به شما شنیدن پادکست "رخ" است.

پادکست "رخ" در هر اپیزودش با روایت داستان زندگی کسانی که بخشی از تاریخ ایران یا جهان رو رقم زدن، ما رو با اونها بیشتر آشنا می‌کنه.

مطمئناً شنیدن زوایای کمتر دیده شده زندگی خیلی از شخصیت‌های سیاسی، هنری، تاریخی، علمی، ... که شاید تا الان بارها اسمشون رو شنیده باشیم، مخصوصاً وقتی به صورت داستانی گفته بشه، می‌تونه جذاب و شنیدنی و گاهی هم تأثیرگذار باشه.

از نظر من نکته قوت این پادکست راوی آن "امیر سودبخش" هست که تسلط و نحوه روایت کردن داستانش باعث شده که به گوش کردن مجدد "رخ" مشتاق‌تر باشم.

برای شروع به گوش کردن این پادکست می‌تونم اپیزودهای کوروش، امیرکبیر، بن لادن و هیتلر رو که مورد علاقه خودم هم هستن، پیشنهاد بدم.

در ضمن اینم اضافه کنم که این پادکست رو می‌تونید از تمام اپلیکیشن‌های پادکست گوش کنید و لذت ببرید.



Spotify®



Apple Podcasts



Castbox



Google Podcasts

به پیشنهاد : [طوبه نکویی](#)



سبک زندگی ما



سلامت یک سازمان در گرو بهبود سبک زندگی کاری افراد است که از طریق حفظ و ترویج سلامت جسمی، روانی و اجتماعی کارکنان در تمامی سطوح سازمان محقق می‌شود.

نشاط روحی، روانی و جسمی حاصل از بهبود سبک زندگی کاری، می‌تواند بر روابط اجتماعی، ایجاد احساس شغف و شادمانی و همچنین احساس نوع دوستی، تعلق خاطر، وفاداری و مسئولیت‌پذیری در افراد سازمان اثر بگذارد.

در این بخش از خبرنامه، قصد داریم به مفهوم سبک زندگی کاری افراد و عوامل موثر در ایجاد و بهبود آن بپردازیم.

برای شروع، خواهشمندیم به پاسخ سوال زیر بیاورید.

اگر قدرت این را داشتید که وجود یک مهارت را برای تمام افراد سازمان اجباری کنید، آن مهارت چه بود؟

Our Life Style



"ژینا" داستان همه ماست، با فرستادن نظرات و پیشنهادات و یا مطالب جالب و خواندنی، در بهتر شدن این خبرنامه سهیم باشید.

ایمیل ما: MA.Fathi@Namvaran.ir