

پیمانکاری از تسهیلات رفاهی رزای سراسر مشهد و چادگان را دیگر اقدام‌های انجام شده از سوی این معاونت است»
 او ادامه داد: «خذ مصوبه مدیریت هیهات برای ایجاد صندوق تسهیلات وام داخلی شرکت و پرداخت وام مسکن تا مبلغ ۵۰ میلیون تومان وام ازدواج و ضروری هر کدام مبلغ ۲۰ میلیون تومان به کارکنان رسمی و قرارداده مستقیم، اخذ مصوبه پرداخت فوق‌العاده خصوصی ساری، راه اندازی کمیته تسهیلات کارکنان، کتابچه‌های شرکت با عنوان «چراوه در آتش»، اخذ مصوبه هیات مدیره برای کمک بلاعوض در موارد بیماری صعب‌العلاج کارمندان و خانواده آنها با توجه به هزینه‌های درمانی آنان، اخذ مجوز بیمه تکمیلی برای نیروهای قراردادی مستقیم و مستمر، اخذ مجوز بیمه عمر و حادثه برای تمامی نیروها شامل نیروهای رسمی، قرارداده مستقیم و مستمر، تأسیس کمیته منابع انسانی با حضور مدیرعامل، معاونین و مدیران ارشد مرتبط به منظور تصمیم‌گیری در خصوص موارد کارکنانی که در مقررات پیش‌بینی نشده و همچنین تصویب تبدیل وضعیت پرسنل به قرارداد رسمی، تأسیس شورای معاونین با هدف سیاست‌گذاری در زمینه برنامه‌های کلان شرکت و تصمیم‌گیری در موارد خاص مرتبط با شرکت، شناسایی و تجسیع قراردادهای نامین نیروی انسانی از ۳۳ پیمانکار ۲ پیمان‌کننده که در آینه پیمان‌ها به یک پیمان کلی ختم خواهد شد، حمایت از شرکت تعاونی مصرف کارکنان از طریق اخذ مصوبه هیات مدیره برای اگرداری و پیمان‌های خدماتی، یکسان‌سازی مفاد غنای رستوران‌های داخلی شرکت، انجام تغییرات بنیادین در رستوران‌های شرکت از طریق خرید و نصب تجهیزات آشپزخانه صنعتی، اخذ مصوبه هیات مدیره برای اعطای هدیه ویژه ماه فخر به نیروهای قراردادی مستمر و...»
 دیگر اقدام‌های انجام شده از سوی این حوزه است: «به گفته مدیرعاملی و توسعه منابع انسانی «سازار سوز» پروژهی انقلاب اسلامی، پاداش ویژه هیات مدیره برای کارکنان مستقر به تصویب رسیده و مقرر شده از تاریخ ۱۳۸۱/۱۱/۱۷ صورت‌های کارکنان عملکرد آنان، به صورت ماهانه و تا سقف ۴۳ درصد حقوق قابل پرداخت باشد»
 زنگنه در پاسخ به چگونگی تغییر ساختار معاونت منابع انسانی می‌گوید: «مختصن پالایشگاهی هستیم که از یک مدیر عاملی یک مدیر عملیات خارج شدیم و اکنون سه معاونت و هشت مدیریت داریم و در مراحل بعد، شورای معاونان را به عنوان سیاستگذار شرکت تشکیل دادیم ضمن آنکه در ساختار جدید کارکنان پیمانکاری از رسمی جدا نمودیم و برای بهتر شدن شرایط پیمانکاران ایجاد کرده‌ایم و تشکیل به نام کمیته تنجیع انسانی داریم که در آن مشکلات مرتبط با منابع انسانی را بررسی می‌کنیم. یکی دیگر از تسهیلات رفاهی این مرکز گرفته شده، سیستم پرداخت پاداش ماهانه است که بر اساس شاخص‌های کلیدی عملکرد تعیین می‌شود»
 وی ادامه می‌دهد: «میشتر کارکنان رسمی این پالایشگاه در آستانه بازنشستگی هستند و برای خلقی نشدن نمودار سازمانی هر دو سال یکبار نیروی جدید جذب و نیروهای مستمر موجود را نیز از طریق آزمون تبدیل وضعیت کرده و در آنها به عنوان نیروی قرارداد مستقیم شرکت استفاده می‌کنیم و از



حرکت از اتاق کنترل به مقاطع بالاتر

گزارش «مشعل» از کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان

مسئله (مشعل): چند قدم که از در اصلی شرکت پالایش نفت اصفهان داخل می‌رویم، محزنی که در دوران هشت سال جنگ تحمیلی مورد آسیب گلوله قرار گرفته، نمایان می‌شود که حکایت از اهمیت این شرکت در طول این مدت دارد. پالایشگاه اصفهان از همان ابتدا، یعنی در سال ۱۳۵۸ با دشمنان توانمند متخصصان داخلی ساخته شد و در دوران دفاع مقدس و با وجود حملات بی‌دری دشمن، با انجام عملیات پروژه خرد و کلان، ظرفیت عملیاتی‌اش تا امروز ۹۰ درصد از ظرفیت برقرش طراحی افزایش یافت و برکز زمین توان پالایشی بیش از ۳۲۰ هزار بشکه در روز، به تاریخ بر افتخار این پالایشگاه و صنعت نفت ایران افزوده شد. به عبارت دیگر، تأمین منابع انرژی مورد نیاز چندین دهه طی حین علیه‌بلاط در طول جنگ تحمیلی از یک سو و نگاه‌های آینه‌اندیشه‌ها بر ضرورت و تحرک جامعه از سوی دیگر، اساسی غیربازماندگی و توانایی بوده که به دلیل آن موفق به افزایش ظرفیت پالایشی خود تا مرز ۳۲۰ هزار بشکه در روز شده و توانسته جایگاه ویژه‌ای را در میان پالایشگاه‌های کشور به خود اختصاص دهد. مسئولان این موضوع، هفت‌ناله «مشعل» به پالایشگاه اصفهان رفته و گزارشی از روند فعالیت‌های آن در حوزه کارکنان تهیه کرده است که در ادامه می‌خوانید:

۱۴۱۵ به بعد تمام نیروهای ما از این دسته خواهند بود. چهارماه برای این نیروها آموزش بود و روز در نظر گرفته شده و بعد از این مدت در اختیار واحد قرار می‌گیرند و نخستین جرأت آنها ورود به اتاق کنترل و ارتقا به پالایر است. همچنین برای نیروهای تازه جذب شده، واحد توانایی جسمانی و مصاحبه روانشناسی در نظر گرفته می‌شود»
 تغییر استandarهای آموزشی از دیگر کارهایی است که در مدیریت منابع انسانی شرکت پالایش نفت اصفهان صورت گرفته است. زنگنه در این زمینه می‌گوید: «با تغییر استandar آموزشی در ۴ گروه A، B، C و...، دست‌ها را توزیع کرده‌ایم که برای هر کدام از آنها آموزش‌هایی در نظر گرفته شده و هیچ فردی بدون گذراندن دوره‌های آموزشی، نفا پیدا نخواهد کرد. سعی کرده‌ایم آموزش‌ها را از پایه سرتاسری، آموزش‌ها را در نظر بگیریم که با هر بار با رفتن پایه سازمانی، آموزش‌های خاص آن پایه داده شود که با این روش از صرف وقت خارج از معمول کارکنان در حوزه آموزش جلوگیری کرده‌ایم»
 او مجدود کرفن منسلی‌های آموزش به ارتباط چهره به چهره استناد با کارکنان، لحاظ کردن آزمون برای کلاس‌های آموزشی بالاتر از دو ساعت و انجام مکرر کار از دیگر اقدام‌های انجام شده در حوزه آموزش بر شمرده.
 مدیرعاملی و توسعه منابع انسانی شرکت پالایش نفت اصفهان می‌فازد: «در آموزش کمتر زمان بهانه می‌دهیم که هر بار رفع این مشکل از نیروی آموزشی ما مصوبه گرفتیم. وقتی آموزش کسی برای شرکت در یک کلاس برمی‌گردد، وقتی غیاب و در شرکت اختیار آموزش قرار می‌گیرد تا در صورت عدم شرکت در کلاس‌ها، برای او غیبت ثبت شود»
 زنگنه همچنین اشاره به اینکه در سال گذشته، حدود ۱۷۹ هزار ساعت آموزش شناخته‌شده می‌گردد. «ما همچنین چندینای دوره‌های و کارگاه‌هایی که از طریق آزمون کتبی و از سوی دانشگاه انجام می‌شود و مدیریت آموزش نیز به عنوان عضوی از گروهی که برای این کار تشکیل می‌دهیم، حضور دارد»

نظارت دقیق بر عملکرد پیمانکاران

منصور حجاباری، رئیس امور کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان نیز به میان صحبت می‌آید و آمار از تعداد کارکنان ارائه می‌کند. او می‌گوید: «تعداد کارکنان رسمی شرکت پالایش نفت اصفهان ۷۸۰ نفر، قرارداده مستقیم ۲۵۰ نفر و نیروی ارکان ثابت نیز ۱۶۰۰ نفر است. ضمن اینکه بیش از ۴ هزار کارمند متفرقه در قالب پروژه‌های این شرکت حضور دارند. از این رو سعی کرده‌ایم نظارت دقیقی بر عملکرد پیمانکاران در زمینه پرداخت حقوق و لیست بیمه داشته باشیم»

۱۳ سال فعالیت ورزشی

سید احمدی، رئیس خدمات عمومی و اجتماعی شرکت پالایش نفت اصفهان، یکی دیگر از افرادی است که در دفتر چهلگانه زنگنه حضور دارد. او می‌گوید: «برای افراد حال کارکنان ۱۳ سال فعالیت ورزشی در نظر گرفته شده تا به همراه خانواده‌های خود از این سال‌ها شناخته‌شده کنند. ضمن آنکه ما هم یک بار برای بانوان نیز برنامه کمپوندی در نظر گرفته شده است. همچنین برای کارکنان ساکن در شهرستان‌های نجف‌آباد و خدابنده نیز با چندین باشک ورزشی قرارداد بنسبایم تا بتوانند از خدمات آن استفاده کنند»
 به گفته او در سطح شرکت نیز در کنار برنامه‌های کمپوندی،

در شش ماهه اول سال، برنامه گلگشت (طبیعت گردی) و در شش ماهه دوم نیز کوه‌گردی داریم»

دست‌انگشته به نفت

برای گفتگو با کارکنان واحد تقطیر به سایت می‌روم و برای ورود لازم است که یک نامتی همچون پوشیدن لباس، کلاه و کفش ایمنی رعایت شود. فرصت آرامت شمرده از محمدرضا مقودی، رئیس واحد تقطیر و کاهش گردآوری و گاز مایع شماره یک، در مورد اهمیت رعایت نکات ایمنی می‌پرسد که می‌گوید: «عملیات پالایش نفت، سختی‌های خاص خود را دارد و نوبت کاری، سر و صدا، گاز مایع شیمیایی و... در جمله خطرات است که یک کارمند به‌بهره‌رادر با این رویه روسته، از این رو کارکنان این واحد باید توانمندی بالایی داشته باشند تا بتوانند ریسک کار را کاهش دهند و در شرایط ایمن فعالیت کنند»

به گفته او «کارکنان این واحد در نوبت کاری‌های ۸ ساعته چهار روز صبح، چهار روز عصر و چهار روز شب به ارائه خدمات اضطراری پایه اضافه کار می‌باشند»
 پایتیکه کارکنان از سبیل حفاظت فردی استفاده می‌کنند، اما اصاری زیاد در مسائل ایمنی مشکلات شغلی در برخی کارکنان این واحد شده که این سالانه به رعایت نکردن نکات ایمنی بازمی‌گردد.

بعد از گفتگو گویشتی در پالایشگاه می‌ریم تا با فاضلی آن آشنا شویم. در این حین مردی را می‌بینیم که دستکش آشفته به نفع است و تمیز کردن لب‌نیمها و موجهه واحد تقطیر به عهده دارد. او وارد صحبت می‌شود: «راژگونگه نوبت می‌کنند. فرهاد رضایی از کارکنان نظریات واحد تقطیر هست و ۲۹ سال سابقه کار دارد». به دلیل صدای زیاد که در واحد حضور دارد، قطع ایمنی به کار می‌رود تا بتواند به راحتی به پرسش‌هایم پاسخ دهد. او در مورد سختی کارش می‌گوید: «الاینده‌های صوتی، ارتباط مستقیم با نفت و کار در ارتفاع از سختی‌های کارمان است و برای اینکه بتوانیم در شرایطی امن کار کنیم، آموزش‌های قبل از ورود در زمینه ایمنی به ما داده می‌شود و باید از تکنیک، دستکش و کلاه ایمنی حین کار استفاده کنیم»

الزام رعایت قوانین از سوی معیمرات

«در شرایط کار عملیاتی، سختی‌های خوشی را دارد و در احدها با خطراتی همچون آتش‌سوزی‌ها، کار در ارتفاع، استرس و شب کاری و... روبه‌رو هستیم. این بخش از سختی‌های جدید سوزنی، کارمند ارشد واحد تقطیر است. ۱۷۴ سال سابقه کار دارد. او می‌گوید: «اینکه در کلاس‌های آموزشی، مواجه شدن با شرایط اضطراری را تمرین‌های ما با هم به اختارت پیش‌بینی شده رویه آموزشی می‌شویم، به عنوان مهمی متنک است و مشغول به کار ماندن و هماهنگی در آن خدمات آموزشی از انجام شود، از این رویه سازگاری است که شرایط ایمنی رعایت شود. اگر گاهی موانع نفتی از یکی از توضیحات ناشت کنند، حادثه آتش‌سوزی را به همراه دارد»

سوزنی ادامه می‌دهد: «سوی واحد اجناس ای دوره‌های شناسایی مخاطرات را داریم و تمام کارکنان با اج اس ای آشنا می‌شوند و با ایندکس‌های مختلف مواجه می‌شوند»

بیشتر کارکنان رسمی این پالایشگاه در آستانه بازنشستگی هستند و برای خالی نشدن نمودار سازمانی هر دو سال یکبار نیروی جدید جذب و نیروهای مستمر موجود را نیز از طریق آزمون تبدیل وضعیت کرده و در سال ۱۴۱۵ به بعد تمام نیروهای ما از این دسته خواهند بود

هستند اهمیت رعایت نکات ایمنی به قدری مهم است که حتی گروه‌های که برای کاری ویژه را در فضای سایت می‌شوند، باید فقط از کاری توجه شده باشند تا حادثه‌ای رخ نهد. ضمن آنکه در عملیاتی برای انجام هر فعالیت باید هماهنگی‌های لازم صورت گیرد و با توجه به ماهیت کارشان مجوز کار داده شود. و شرایطی که برای آنها ایجاد خطر می‌کند نیز در مجوز کار ذکر شده»

صنود ۵۰ مجوز کار در روز

یوسفی، کارمند اتاق کنترل است که ۸ سال سابقه کار دارد. او اهل استانج است و به دلیل کارش در اصفهان زندگی می‌کند. می‌گوید: «گاهی اوقات به دلیل حجم زیاد کار در واحد، شاهد صنود ۵۰ مجوز کار در یک روز هستیم»

قطع ایمنی به کشورهای دیگر

بعد از صحبت با کارکنان واحد تقطیر به سمت کارگاه مزر می‌روم. جایی که پالایشگاه را از نظر تجهیزات کارگاه کرده و تکثیر به توانمندی داخلی و بهرمندی از جوانان توانسته به ساخت قطعات تخصصی، یاه، مچسها، لوله‌ها، ماشین‌های دوار و... دست یابد. سعید شمسی، یکی از کارکنان کارگاه مزر می‌است که ۲۹ سال سابقه کار دارد. او از اطمینان می‌توان متوجه شد که اهل آبنان است و جنگ تحمیلی باعث شد تا در اتمام مدرسه‌اش شرکت کند.

او می‌گوید: «هر همان ابتدای ورود به پالایشگاه در قسمت فلز کاری و عملی کار مشغول به کار شده که با ساخت و ساز و تعمیرات در ارتباط است». حبیب فارصلی، استاد کار پیراالت پالایشگاه، ۱۶ سال سابقه کار دارد و اکنون در کارگاه مزر فعالیت می‌کند. می‌گوید: «گرفتن کلیه مهارت‌ها به دلیل قطع ایمنی به کشورهای دیگر تلاش کرده‌ایم تا نیازی به قطعات خارجی نداشته باشیم و بیشتر قطعاتی که استفاده می‌کنیم، در کارگاه مزر می‌ساخته می‌شود. ما»
 پایتیکه کارکنان پالایشگاه‌های کشور می‌دانند که از نظر ایمنی، مقام نخست را کسب دارد و تمام کارکنان مجیز به وسایل حفاظت فردی مانند کلاه، کفش ایمنی، ماسک و... هستند. فارصلی ادامه می‌دهد: «در محیطی که کار می‌کنیم، با خطر بی‌سینه مواجه هستیم که برای پیشگیری از حوادث از عینک کار استفاده می‌کنیم، چون بافت کاروبیل، بزین، آسید و... سوزکار داریم، اگر مسائل ایمنی را رعایت نکنیم، با مشکلات نفسی، خفارت جانی و... روبه‌رو می‌شویم». او در ادامه به آموزش اشاره می‌کند و می‌گوید: «در طول سال نسبت به قطعیه که همکاران کار می‌کنند، کلاس‌های مخصوصی در نظر گرفته می‌شود. در پایان دوره نیز آزمون کتبی گرفته می‌شود»

گام آخر

شرکت پالایش نفت اصفهان با تکیه بر دست‌انگشته متخصصان داخلی، توانسته است مهم در مسیر دوگانه‌سازی بردارد و با وجود قله‌هایی که از سوی کشورهای دیگر متوجه صنعت نفت کشورمان است، در زمینه ساخت قطعات تروپین‌ها، مچسها، لوله‌ها و ماشین‌های دوار کامیابی موری بر داشته و توانسته شعار «ما می‌توانیم» را محقق کند»

بیشتر کارکنان رسمی این پالایشگاه در آستانه بازنشستگی هستند و برای خالی نشدن نمودار سازمانی هر دو سال یکبار نیروی جدید جذب و نیروهای مستمر موجود را نیز از طریق آزمون تبدیل وضعیت کرده و در سال ۱۴۱۵ به بعد تمام نیروهای ما از این دسته خواهند بود