

به نام او

هیأت تحریریه
حامد جوادی، مریم نجاتی

سر دبیر
مریم نجاتی

همکاران تحریریه در این شماره
حسین ابوالقاسم زاده، امیر علی امیرباقری
مازیار پدرام، مجید پرتوی، انسیه ریاحی
میلاد شهباز پور، بهناز شیبانی، مینا فیض الهی
شقایق مه پور، مریم نجاتی، سینا یارچو

گرافیسیت و طراح جلد
مینا فیض الهی

چاپ
تندیس نقره ای

تلفن
۸۸۹۶۷۱۸۸-۸۸۹۶۹۳۶۰

تلگرام
۰۹۰۳۷۸۹۸۱۴۲
@ce142

دورنگار
۸۸۹۵۱۳۸۱

کد پستی
۱۴۱۵۶۷۴۹۴۱

info@ce142.com
www.ce142.com

آدرس
تهران خیابان فاطمی خیابان ششم
کوچه خورشید پلاک ۹



شماره پیشین
شماره چهارم
پاییز و زمستان ۹۵



۴	پیام مدیر عامل
۵	سخن سردبیر
۸	آشنایی با دفتر مدیریت پروژه در سازمان‌های پروژه محور
۱۲	بوم مدل کسب و کار BMC
۱۶	بررسی تاثیر رضایت شغلی بر سلامت روان
۲۲	اسناد خزانه اسلامی، اخزا
۲۴	آشنای با فضا های ایزوله در مراکز درمانی و بهداشتی
۲۹	چهار P خلاقیت و نوآوری
۳۰	بررسی انتقال حرارت یک زمین اسکیت یخی و محاسبه بار سرمایشی مورد نیاز آن
۳۴	ستون سلامت
۳۶	معرفی پروژه ها
۵۰	گفت و گو با مدیران
۵۴	اخبار داخلی
۵۶	معرفی کتاب



@ce142Inc



الكرام

پیام

مدیر عامل

به نام خدا

در اوایل بهشت ماه اسفند با پشت بهرگزداشتن سه نسل، سی و هفتمین سالگرد تأسیس مجموعه ۱۴۴ را جشن گرفتیم. برای ما باورم که تجربه سال تلاش مستمر در ساخت و اجرای پروژه های عمرانی، می تواند منشاء خدمات باارزشی در عرصه ساخت و ساز میهن عزیزمان باشد. از خداوند متعال پاسگزارم که سال ۹۶ را با دو پروژه جدید آغاز کردیم. «پارستان ۴۰۰ تختوابی ذوقول» و «احداث ۶ مرکز جامع سلامت شبانه روزی در جیک».

به توانمندی و انگیزه های کاری نیروهای جوان معتمد و در بهین راهت مدیریت و اجرای پروژه مراکز جامع سلامت شبانه روزی در جیک را به مهندسان جوان سپردم. به امید آنکه شرایط رشد سریع و آینده ای روشن برایشان فراهم گردد. برای ما باورم که همکاری با ظرفیت و توانایی های نیروهای جوان، موفقیت حرفه ای را نیز در پی خواهد داشت و منتظرم در مجموعه ای که در بهیم آمده ایم که بر این اساس شکل گرفته و تلاش دارد تا «ثروت آفرینی پایدار برای نسل ها» را از ذنیت به عمل برساند.

معمولاً در ایران عمر متوسط شرکت های ساختمانی که تا سیس آن توسط یک یا چند نفر مهندس شروع می شود در نهایت پس از سه یا چهار دهه به پایان می رسد و تجربیات و تخصصهای کسب شده در این مدت که بسیار با ارزش است به فراموشی سپرده می شوند، همچنین مدیریت دانش و انتقال تجربه بدلیل عدم امنیت شغلی و ترس از جایگزینی افراد جدید، کمتر وجود داشته و این از موارد اصلی انقراض و مرگ سازمان تلقی می گردد. از این رو به جست طولانی تر کردن عمر شرکت از یک نسل به چند نسل آینده ضرورت دارد که ساختار خط و مشی شرکت به گونه ای پایه ریزی شود تا شالوده ای محکم و بستری مناسب برای استقرار بنای ماندگار باشد و از آنجا که نیروی انسانی موثرترین عامل درون سازمانی در این مرحله بشمار می آید، شرکت ۱۴۴ همواره با جذب نیروهای جوان تر و آموزش آنان، تداوم و ماندگاری شرکت را تضمین نموده و البته تحقق ماندگاری شرکت حاصل تلاش بی وقفه مدیران ارزشمند است که برایشان آرزوی سلامتی و طول عمر با عزت دارم.

ما اعتقاد داریم دستیابی به هر موفقیت باید نقطه آغازین موفقیت های بعدی باشد تا سازمان به رشد و بلوغ دست یابد و تسیم دانش را لازم از اتقاء سطح دانش شرکت و همچنین جامع پیرامونی می دانیم؛ معتقدیم پیشرفت در کنار یکدیگر و با یکدیگر، موجب هم افزایی و خلق ارزش بیشتر برای همه ذینفعان می گردد.

هوشنگ رسته

تابستان ۹۶





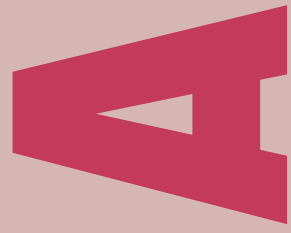
پنجمین شماره گاهنامه شورای جوانان را با دغدغه های بسیار شروع نمودیم و سعی ما بر آن بود که این شماره نسبت به شماره های پیش جامع تر و پربارتر بوده و تنوع مطالب در آن بیشتر از پیش باشد، با توجه به مشغله زیاد اعضای شورای جوانان با پروژه های جدید شرکت، مسوولیت بیشتری بر عهده جوانان قرار گرفت پس پایان رساندن این شماره با چالش بسیار همراه بود.

خوشبختانه با تلاش همکاران در دفتر مرکزی و کارگاه ها موفق شدیم تا حدودی آنچه را که در ذهن داشتیم در این گاهنامه به ثمر برسانیم. بی شک در این مجموعه نیز نواقصی وجود خواهد داشت. برآنیم تا در شماره های دیگر آن را رفع و در جهت بهبود هر چه بیشتر این گاهنامه داخلی گام برداریم. از شما مخاطبین گرامی نیز انتظار داریم تا با پیشنهادات و انتقادات سازنده خود ما را در این راه یاری فرمایید.

همچون شماره های پیشین، در این شماره نیز مقالات مختلف در زمینه های مدیریتی، مالی، تخصصی، فنی مهندسی، سلامت همراه با مصاحبه مدیران، اخبار داخلی و پروژه های جاری شرکت قرار داده شده است. با توجه به اینکه سال ۹۶ به پیاده سازی دفتر تخصصی مدیریت پروژه PMO در شرکت ۱۴۲ اختصاص داده شده، مقاله ای در این رابطه در ابتدای گاهنامه گنجانده شده است.

ما جوانان شرکت ۱۴۲، امیدواریم که با حمایت های مدیران ارزشمند این مجموعه، بتوانیم در جهت پویایی هرچه بیشتر و تداوم شرکت ۱۴۲ گام های بلندی برداریم.

مریم نجاتی
شهریور ۹۶



RTICLE

- آشنایی با دفتر مدیریت پروژه در سازمان‌های پروژه محور
- بوم مدل کسب و کار BMC
- بررسی تاثیر رضایت شغلی بر سلامت روان
- اسناد خزانه اسلامی، اخزا
- آشنایی با فضاهای ایزوله در مراکز درمانی و بهداشتی
- چهار P خلاقیت و نوآوری
- بررسی انتقال حرارت یک زمین اسکیت یخی و محاسبه بار سرمایشی مورد نیاز

آشنایی با دفتر مدیریت پروژه در سازمان‌های پروژه محور

مریم نجاتی ، شقایق مه پور ، سینا یارجو
واحد کنترل پروژه



مقدمه

امروزه به‌کارگیری دانش مدیریت پروژه به‌عنوان یکی از عوامل موفقیت در سازمان‌های پروژه محور محسوب می‌گردد. در چند سال اخیر سازمان‌ها دریافته‌اند که با بهره‌مندی و به‌کارگیری رویکردهای مدیریت پروژه ضمن انجام تعهدات و تحقق مأموریت‌های محوله به منافع بیشتری دست پیدا می‌کنند. طولانی شدن زمان اجرای پروژه‌ها، ضعف مشهود کیفی پروژه‌های اجراشده، هزینه تمام‌شده بسیار بالای پروژه‌ها نسبت به برآورد اولیه ازجمله مشکلات پروژه‌هاست که مدیران پروژه‌ها تلاش می‌کنند با اعمال راهکارهای مناسب، فرآیندها، مهارت‌ها، ابزارها و فن‌ها، در رفع آنها بکوشند.

دفتر مدیریت پروژه (PMO) چیست؟

به منظور نهادینه‌سازی و کمک به ارتقاء سطح مدیریت پروژه در سازمان، واحدی تحت عنوان دفتر مدیریت پروژه با رویکرد مدیریت متمرکز اثربخشی پروژه‌ها جایگاه خود را در سازمان‌های پروژه محور پیدا کرده است. مطابق تعریف راهنمای PMBOK (راهنمای گسترده دانش مدیریت پروژه ویرایش پنجم)، دفتر مدیریت پروژه یک واحد یا بدنه سازمانی است که می‌تواند مسئول مدیریت متمرکز و هماهنگی پروژه‌های زیرمجموعه قلمرو خود باشد. مسئولیت‌های یک دفتر مدیریت پروژه می‌تواند دامنه‌ای شامل تدارک و پشتیبانی وظایف مدیریت پروژه تا مسئولیت واقعی مدیریت مستقیم یک پروژه را در برگیرد. دفتر مدیریت پروژه می‌تواند مدیران پروژه را از پرداختن به جزئیاتی که باعث جلوگیری از موفقیت پروژه‌ها می‌شوند فارغ نمایند.



مزایای دفتر مدیریت پروژه

- ۱- استانداردسازی عملیات پروژهها
- ۲- تخصیص بهتر منابع
- ۳- تصمیم‌گیری جمعی به‌جای فردی
- ۴- افزایش سرعت دسترسی به اطلاعات و ارتقاء کیفیت آن
- ۵- ارتقاء کارایی و اثربخشی عملیات پروژه
- ۶- ایجاد ثبات بیشتر در ساختار پروژهها
- ۷- اولویت‌دهی بهتر و دقیق‌تر کارها

ضرورت ایجاد دفتر مدیریت پروژه

- ۱- تعارض بین پروژهها در خصوص اولویت و ارجحیت استفاده از منابع سازمان
- ۲- ضعف در مستندسازی و به اشتراک‌گذاری تجربیات قبلی و راهکارهای برتر
- ۳- مشکلات ارتباطی و عدم هماهنگی میان پروژهها
- ۴- متدولوژی و روش‌های اجرایی نامناسب و مختلف مدیریت پروژه و عدم تناسب صلاحیت و شایستگی‌های مدیران پروژهها
- ۵- عدم هم‌راستایی و انطباق اهداف پروژهها با خط‌مشی و استراتژی‌های سازمان
- ۶- انجام کارهای موازی و افزایش دوباره‌کاری در پروژهها
- ۷- افزایش پیچیدگی در سازمان به دلیل تنوع پروژهها و ایجاد واحدهای سازمانی موازی
- ۸- دشواری مدیریت یکپارچه پروژهها
- ۹- دشواری زیاد در ایجاد توازن و تعادل بین پروژههای جاری و جدید

کارکردها و وظایف دفتر مدیریت پروژه در سازمان‌های پروژه محور

- ۱- مشارکت در مدیریت و اجرای پروژهها
 - ۱-۱- تهیه منشور پروژه و بیانیه محدوده پروژهها
 - ۲-۱- تسهیل مدیریت جلسات آغازین پروژهها
 - ۳-۱- مشارکت در مدیریت ریسک پروژهها
 - ۴-۱- مشارکت در تشکیل واحد کنترل پروژهها
 - ۵-۱- مشارکت در مدیریت تغییرات پروژهها
 - ۶-۱- حمایت از تشکیل کتابخانه پروژهها به منظور مستندسازی
 - ۷-۱- مشارکت در برگزاری جلسات بازنگری پروژهها
 - ۸-۱- مشارکت در مدیریت مشکلات پروژهها
 - ۹-۱- مشارکت در خاتمه پروژهها
- ۲- پشتیبانی پروژه
 - ۱-۲- برنامه‌ریزی پروژهها
 - ۲-۲- بازیابی و اقدامات اصلاحی پروژهها
 - ۳-۲- استانداردسازی گزارشها
 - ۳- توسعه متدولوژی‌های مدیریت پروژه
 - ۱-۳- پذیرش و به‌کارگیری متدولوژی مدیریت پروژه
 - ۲-۳- ایجاد سیستم مدیریت یکپارچه پروژه
 - ۳-۳- پشتیبانی از ابزارهای مدیریت پروژه
 - ۴- مشاوره و آموزش کارکنان سازمان
 - ۵- طرح‌ریزی و انجام ممیزی پروژهها

P M O

Project Management Office

دستاوردهای پیاده‌سازی دفتر مدیریت پروژه

- ۱- کاهش نرخ پروژه‌های شکست‌خورده
- ۲- تحویل پروژه‌ها با هزینه تمام شده کمتری از بودجه پیش‌بینی شده
- ۳- افزایش راندمان کاری
- ۴- تحویل پروژه‌ها زودتر از موعد مقرر
- ۵- کاهش هزینه‌های بالاسری پروژه‌ها

دفتر مدیریت پروژه با ارائه خدمات و کارکردهای فوق‌العاده باعث کاهش ریسک‌های احتمالی، افزایش کیفیت اجرا و همچنین مدیریت بازنگری پروژه‌ها به بهترین شکل ممکن می‌شود و به‌عنوان یکی از راهکارهای دستیابی به اهداف می‌تواند نقش مهمی در رسیدن سازمان به اهداف استراتژیک ایفا نماید.

انواع دفتر مدیریت پروژه

در حال حاضر، PMO از آن دسته اصطلاحات رایج مورد استفاده در سازمان‌ها شده است. برای اینکه PMO در سازمانی کاربردی باشد باید بازتاب‌دهنده فرهنگ و استراتژی آن سازمان باشد و اگر نه فقط تبدیل به لایه‌ای از بوروکراسی سازمانی می‌شود. در حالی که PMO های موفق دارای صفات مشترکی هستند اما رویکرد استاندارد برای رسیدن به یک PMO موفق تعریف نشده است.

دفتر مدیریت پروژه‌های گوناگونی بسته به زمینه سازمانی و ویژگی‌های ساختاری (مانند اینکه در کدام سطح سازمان قرار داشته باشد) وجود دارد.

سه نوع اساسی دفتر مدیریت پروژه (PMO) وجود دارد که در میزان کنترل و تأثیرشان بر روی پروژه‌ها باهم تفاوت دارند.

۱- حمایتی (Supportive PMO)

دفتر مدیریت پروژه حمایتگر معمولاً در مواقع مورد نیاز کمک (support) خود به پروژه را در قالب بهترین روش‌ها، الگوها (Templates)، راه‌های دسترسی به اطلاعات و تخصص ارائه می‌دهد. این امر هنگامی کاربردی است که پروژه‌ها بتوانند در فضایی با مدیریت غیر سخت‌گیرانه عملکرد خوبی داشته باشد و هرگونه کنترل اضافی، غیرضروری تلقی شود. همچنین اگر هدف این باشد که مدیران پروژه به راحتی به اطلاعات مدیریتی پروژه دست یابند و فضای اطلاعاتی شفاف در سازمان وجود داشته باشد این نوع دفتر مدیریت پروژه مناسب است.

۲- کنترلی (Controlling PMO)

در سازمان‌هایی که تمایل به محدود کردن فعالیت‌ها، روش‌های کار، مستندسازی‌ها و حتی بیش از آن وجود دارد، دفتر مدیریت پروژه از نوع کنترلی مناسب است که نه تنها قالب‌ها، الگوها و راه‌های دسترسی به اطلاعات را ارائه می‌دهد بلکه اطمینان حاصل می‌کند که حتماً همه آن‌ها در پروژه استفاده شوند.

علاوه بر این، دفاتر پروژه ممکن است نیاز به بررسی منظم توسط دفتر مدیریت پروژه کنترلی داشته باشند، این عمل وقتی کارساز است که: (۱) موارد ارائه‌شده توسط دفتر مدیریت پروژه حتماً باعث پیشرفت سازمان بشود. (۲) دفتر مدیریت پروژه دارای پشتیبانی اجرایی کافی باشد تا بتواند دستورالعمل‌هایی را که می‌دهد تضمین کند.

۳- هدایتگر (Directive PMO)

این نوع PMO فراتر از کنترل محض بوده و در واقع با ارائه منابع و تجربه مدیریتی، مدیریت پروژه را به طور کامل در اختیار می‌گیرد. هنگامی که سازمان‌ها عهده‌دار پروژه‌ها می‌شوند، مدیران پروژه با تجربه از واحد PMO به آن‌ها اختصاص داده می‌شود که باعث عملکرد حرفه‌ای‌تر پروژه می‌شود. هر یک از مدیران پروژه باید به دفتر مدیریت پروژه گزارش داده که این کار باعث ایجاد هماهنگی زیاد بین طرز کار پروژه‌ها می‌شود.

اینکه کدام یک از این سه نوع دفتر مدیریت پروژه مناسب چه سازمانی است بستگی به فرهنگ سازمانی دارد. اما در نهایت اهداف زیر مورد نظر است:

۱. اجرای روش (متدولوژی) مشترک در تمام پروژه‌ها
۲. استانداردسازی اصطلاحات
۳. معرفی فرآیندهای تکراری مؤثر در مدیریت پروژه
۴. تأمین ابزارهای کمکی
۵. در نهایت، بهبود سطح موفقیت پروژه



منابع:

- آتش فراز، رضا. «کتاب راهنمی طراحی و پیاده سازی دفتر مدیریت پروژه»
- زین العابدین، محمد. «آشنایی با دفتر مدیریت پروژه»
- فعال، شاهین. «دفتر مدیریت پروژه در سازمان های پروژه محور»، چهارمین کنفرانس مدیریت پروژه
- سالارپور، حسین. «پیاده سازی دفتر مدیریت پروژه در سازمان»
- سایت : <https://www.projectsmart.co.uk>

بوم مدل کسب و کار BMC

مجید پرتوی نصر
واحد فنی



مقدمه

اگر کسی بخواهد از شما بپرسد که کل استارت آپ یا (به طور کلی) کسب و کارتان را در عرض کمتر از ۱۰ دقیقه به من توضیح بده؛ بهترین کاری که می‌توانید بکنید این است که بروید و بوم مدل کسب و کارتان را بیاورید!

بوم مدل کسب و کار مدلی است شامل ۹ بخش؛ که مجموع آن‌ها، کلیت یک کارآفرینی (استارت آپ یا دیگر کسب و کارها) را به نمایش می‌گذارد.

چه کسانی به بوم کسب و کار نیاز دارند؟
هر کسی که یک استارت آپ یا هر نوع از کارآفرینی را می‌خواهد راه اندازی، بازسازی یا مدیریت کند.

چرا باید بوم کسب و کار داشته باشیم؟
همان طور که گفتیم، بوم کسب و کار، خیلی سریع و خلاصه و جامع، کسب و کارتان را به نمایش در می‌آورد. داشتن چنین ابزاری، چنین فوایدی هم دارد:
- می‌توانید استارت آپ یا کسب و کار خود را به سرمایه‌گذار یا شرکای تجاری احتمالی‌تان به سادگی معرفی کنید.
- وقتی که کلیت کسب و کارتان به طور خلاصه رو به روی‌تان باشد، راحت‌تر می‌توانید طرح کسب و کار (Business Plan) خود را بنویسید.
- می‌توانید قبل از این که بخواهید ریالی را هزینه کنید؛ کل کسب و کارتان را از بالا ببینید.

بوم مدل کسب و کار چیست؟

بوم مدل کسب و کار یا Business Model Canvas ابزار مدیریتی و کارآفرینانه استراتژیک است که به شما اجازه می‌دهد مدل کسب و کار خود را توصیف، طراحی و اختراع کرده یا آن را به چالش طلبیده یا تغییر (چرخش: Pivot) دهید.

بوم مدل کسب و کار ابزار ساده تصویری و در عین حال بسیار قدرتمند است که ۹ بخش سازنده‌ی مدل کسب و کار را توصیف می‌کند. این بخش‌ها شامل بخش(های) مشتریان، ارزش پیشنهادی، کانال(های) توزیع، ارتباط با مشتریان، جریان درآمد، فعالیت‌های اصلی، منابع اصلی، شرکای(تجاری) کلیدی و ساختار هزینه‌ها است.

بوم مدل کسب و کار ابتدا توسط الکساندر اوستروالدر Alexander Osterwalder طراحی شد. طبق تعریف اوستروالدر؛ مدل کسب و کار ابزاری مفهومی است که شامل مجموعه‌ای از عناصر و ارتباط آن‌ها بوده و منطق شرکت جهت درآمدزایی را نشان می‌دهد. تعریف اوستروالدر و بوم مدل کسب و کار پیشنهادی وی، از توجه و استقبال قابل توجهی برخوردار شده است. به طوری که امروزه در اکثر شرکت‌های موفق جهان و رویدادهای استارت‌آپی از این بوم به عنوان تابلوی راهنمایی برای جهت‌دهی مسیر کسب و کار استفاده می‌کنند. از سال ۲۰۰۸ که این بوم طراحی شد، بوم‌های دیگری برای گوشه بازارهای مختلف ارائه شدند که برای نمونه می‌توان به بوم ناب اشاره کرد.

بوم مدل کسب و کار		پروژه:	
مشتریان	ارتباط با مشتری	ارزش پیشنهادی	فعالیت‌های کلیدی
	کانال‌های توزیع		منابع کلیدی
جریان درآمد	ساختار هزینه		

قسمت‌های تشکیل دهنده

۱. بخش مشتریان: مجموعه‌های مختلف مشتریان می‌توانند بر اساس خواسته‌ها و ویژگی‌های مختلف بخش‌بندی شوند. شما کدام بخش(ها) را هدف گرفته‌اید؟
انواع بخش‌های مشتریان شامل: بازار انبوه، گوشه بازار، بخش‌بندی شده، متنوع، بازار چند وجهی می‌شوند.
۲. ارتباط با مشتریان: امروزه ارتباط با مشتریان و حفظ آن برای اطمینان از موفقیت شرکت الزامی است. شکل‌های مختلف ارتباط با مشتریان شامل: کمک شخصی، کمک شخصی اختصاصی، سلف سرویس، سرویس‌های خودکار، جوامع کاربری و خلق مشترک (با مشتری) می‌شود.
۳. کانال توزیع: شرکت می‌تواند ارزش پیشنهادی را از طریق کانال‌های توزیع مختلفی به مشتریان برساند. همچنین از طریق کانال‌های خودش و یا کانال‌های شرکای تجاری‌اش و یا ترکیبی از هر دو به مشتریان دسترسی پیدا کند.
۴. ارزش پیشنهادی: به هر بخش از مشتریان چه ارزشی (مجموعه‌ای از محصولات و خدمات) را ارائه می‌کنید. ارزش پیشنهادی شما باید شما را از رقبایان متمایز سازد و آن را از طریق امان‌های (کمی و کیفی) مختلفی فراهم کند از جمله: تازگی، عملکرد، سفارشی‌سازی، انجام رساندن کار، طراحی، برند و خوش‌نامی، قیمت، کاهش هزینه‌ها، کاهش ریسک، دسترسی‌پذیری و راحتی و آسایش.

۵. فعالیت‌های اصلی: مهمترین فعالیت‌های شرکت برای اجرای ارزش پیشنهادی شرکت چه هستند؟
۶. منابع اصلی: منابعی که برای خلق ارزش برای مشتری ضروری هستند و جزو دارایی‌های شرکت محسوب می‌شوند. منابع می‌توانند انسانی، مالی، فیزیکی یا معنوی باشند.
۷. شرکای کلیدی: برای بهبود عملیات و کاهش ریسک مدل کسب و کار معمولا شرکت‌ها با برخی دیگر مشارکت‌های تجاری صورت می‌دهند. این مشارکت‌ها به روش‌های: همکاری استراتژیک با شرکت‌های رقیب و غیر رقیب، سرمایه‌گذاری‌های مشترک، روابط خریدار-فراهم‌کننده و پیمان/اتحادهای استراتژیک امکان پذیر هستند.
۸. جریان درآمد: شرکت چگونه از هر بخش از مشتریان درآمد کسب می‌کند؟ روش‌های مختلف ایجاد جریان درآمدی شامل: فروش دارایی، حق استفاده، حق اشتراک (عضویت)، اجاره/قرض، حق استفاده از مجوز/امتیاز، حق کارگزاری و تبلیغات می‌شود.
۹. ساختار هزینه‌ها: عملیاتی کردن مدل‌های کسب و کار مختلف چه هزینه‌هایی را در بر دارد؟ معمولا کسب و کارها چیزی بین هزینه‌محور و ارزش‌محور هستند. ساختار هزینه‌ها دارای خصیصه‌های: هزینه‌های ثابت، هزینه‌های متغییر، اقتصاد مقیاس (کاهش هزینه با افزایش تعداد) و اقتصاد محدوده (کاهش هزینه با افزایش محدوده کاری) است.

بوم مدل کسب و کار		پروژه:		نوع و تنظیم:
مشتریان <p>برای چه کسانی ارزش آفرینی می‌کنیم؟ بهترین مشتریان ما چه کسانی هستند؟</p>	ارتباط با مشتری <p>هر بخش از مشتریان انتظار برقراری و حفظ چه نوع رابطه‌ای را از ما دارند؟ کدام یک از این رابطه‌ها برقرار شده است؟ این روابط چگونه با بقیه مدل کسب و کار ما عجین می‌شوند؟ چقدر هزینه بر هستند؟</p>	ارزش پیشنهادی <p>به مشتریانمان چه ارزشی ارائه می‌دهیم؟ به حل کدام یکی از مسائل مشتریانمان کمک می‌کنیم؟ بسته پیشنهادی ما (محصولات و خدمات) به هر بخش از مشتریان چیست؟ کدام یک از نیازهای مشتریان را ارضا می‌کنیم؟</p>	فعالیت‌های کلیدی <p>ارزش پیشنهادی ما چه فعالیت‌های اصلی نیاز دارند؟ ارتباط با مشتریان چگونه؟ جریان درآمد چگونه؟</p>	شرکای کلیدی <p>شرکای کلیدی ما که هستند؟ تأمین کنندگان کلیدی ما که هستند؟ چه منابع اصلی را از شرکایمان بدست می‌آوریم؟ شرکایمان چه فعالیت‌های اصلی را انجام می‌دهند؟</p>
جریان درآمد <p>به چه بهایی مشتریان ما واقعا بول می‌دهند؟ آنها هم اکنون چه بهایی می‌پردازند؟ آنها هم اکنون چگونه بیا را می‌پردازند؟ ترجیح می‌دهند چگونه بپردازند؟ هر جریان درآمد چگونه به درآمد کل کمک می‌رساند؟</p>		ساختار هزینه <p>مهمترین هزینه‌های اصلی در مدل کسب و کار ما کدام هستند؟ گرانترین منابع اصلی کدامند؟ گرانترین فعالیت‌های اصلی کدامند؟</p>		



بوم مدل کسب و کار (BMC) کوکاکولا



Google Business Model				
Key Partners Distribution Partners Open Handset Alliance OEMs (for Chrome OS devices)	Key Activities R&D – Build New Products, Improve Existing products Manage Massive IT Infrastructure	Value Propositions Web Search, Gmail, Google+ Targeted Ads using Adwords (CPC) Extend Ad campaigns using AdSense Display Advertising Mgmt Services OS and Platforms – Android, Chrome OS Hosted web-based Google Apps	Relationships Automation (where possible) Dedicated Sales for large accounts	Customer Segments Internet Users Advertisers, Ad Agencies Google Network Members Mobile device owners Developers Enterprises
	Key Resources Datacenters IPs, Brand	Channels Global Sales and Support Teams Multi-product Sales force		
Cost Structure Traffic Acquisition Costs R&D Costs (mainly personnel) Data center operations S&M, G&A		Revenue Streams Ad Revenues – Google websites Ad Revenues – Google n/w websites Enterprise Product Sales Free		

منبع:

- 2010. Business Model Generation, A. Osterwalder, Yves Pigneur, Alan Smith, and 470 practitioners from 45 countries, Wiley published.

بررسی تاثیر رضایت شغلی بر سلامت روان

بهناز شیبانی
کارگاه اهواز



چکیده

هرچند در دنیای امروز که ضرورت‌های اقتصادی و نیاز به تامین معیشت خانواده گریبان اکثر مردم را گرفته است، ممکن است رضایت شغلی و میزان دل‌بستگی افراد به کاری که انجام می‌دهند چندان مهم و جزو نیازهای اولیه محسوب نشود، اما باید در نظر داشت که به طور معمول افراد بیشترین ساعات زندگی خود را در محیط کاری‌شان سپری می‌کنند و میزان تعلق خاطر آن‌ها به کار و دغدغه‌ای که بیشترین زمان آن‌ها را در طول روز به خود اختصاص می‌دهد، تاثیر مستقیمی بر سلامت روانی و دیگر جنبه‌های زندگی آنان خواهد داشت. بسیاری از پژوهشگران به بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان با سلامت روانی افراد پرداخته اند تا به این سوال پاسخ دهد که آیا ارتباط معنی داری بین رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان وجود دارد؟ نتایج حاصل از پژوهش‌های سالهای اخیر نشان‌دهنده این است که سلامت روان با مؤلفه‌های «رضایت کلی از شغل، رضایت از محیط فرهنگی و رضایت از رفتار فرهنگی» ارتباط معنادار و مستقیم دارد و افرادی که رضایت شغلی بیشتری دارند، از سلامت روان بهتری نیز برخوردار هستند. بنابراین رضایت شغلی، عاملی تأثیرگذار بر سلامت روان است.

مقدمه

رضایت شغلی به عنوان مهمترین نگرش، به طرز تلقی یا قضاوتی که اعضای یک سازمان نسبت به شغل و محیط کار خود دارند بازمی گردد. منظور از رضایت شغلی فرد، این است که وی به طور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل باشد و نگرش مثبتی نسبت به آن داشته باشد. توجه به سلامت روان در تمام عرصه های زندگی از جمله زمینه های فردی، اجتماعی و شغلی حائز اهمیت بوده و نتایج برخی از مطالعات حاکی از آن است که خشنودی شغلی با شادکامی کلی، سلامت روان و امید زندگی طولانی تر ارتباط دارد.

رضایت شغلی

رضایت شغلی، نگرش فردی نسبت به شغل بوده و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی، بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی میگردد. بر این اساس روشن است عوامل موجود در محیط کاری عملکرد فرد را در شغل او تحت تأثیر قرار میدهد که این مسئله در نتیجه وساطت عوامل روانی متأثر از شرایط محیطی است.

وقتی یک شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می دهد که کارکنان دارای رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می شود.

عوامل موثر بر رضایت شغلی

- ۱- عوامل سازمانی : از قبیل میزان حقوق ، ترفیعات و خط و مشی های سازمانی
- ۲- عوامل محیطی : از قبیل محیط فرهنگی شغل، رضایت از روابط با همکاران در محیط کار و شرایط کاری
- ۳- ماهیت کار: نوع کار، میزان مسؤلیت، تنوع شغلی
- ۴- عوامل فردی : در حالی که محیط سازمان و ماهیت شغل، عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی هستند ، صفات و ویژگی های فردی نیز بسیار مهم است. افرادی که به طور کلی نگرش منفی دارند همیشه از هر چیزی که به شغل آنها مربوط است شکایت دارند .

رضایت شغلی رابطه دو طرفه بین مدیران و کارمندان است.

از آنجایی که نقش عوامل انسانی در سازمان ها از اهمیت زیادی برخوردار است بنابراین روحیات و انگیزه های عوامل انسانی نیز در هر سازمانی از ضرورت و اولویت بالایی برخوردار خواهد بود. موفقیت و کارایی و اثر بخشی بالای سازمانها بستگی به کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی آن دارد بنابراین بررسی علل تمایل افراد برای کار کردن، ماهیت رفتار و انگیزه آنها برای رفتار به سوی تحقق اهداف، اهمیت به سزایی دارد.

کارکنان لایق و متمایز، باعث رضایت مدیران و منجر به موفقیت سازمان موفق می شود.

تمتایز بودن در محل کار مزایای زیادی دارد که از آن جمله می توان به بالاتر رفتن شانس ترفیع رتبه، به دست آوردن کارها و پروژه های بهتر و احترام اشاره کرد.

به منظور متمایز شدن بین همکاران، میتوان روش های زیر را به کار گرفت.

۱- بدون اینکه از شما خواسته شود، کاری انجام دهید

در اکثر موارد، مدیر فقط یک کارفرما است، هر کاری که خودش محول نکند، انجام نمی شود زیرا اکثر کارمندان فقط کاری را انجام می دهند که از آنها خواسته شده است. اگر می توانید هدف منطقی یک کار را ببینید، حتما انجامش دهید: اگر کار X و کار Y را انجام داده اید، پیش رفته و کار Z را هم انجام دهید. با این روش این پیام را به مدیرتان می رسانی که لازم نیست او برایتان نقطه ها را به هم وصل کند و پیوسته نکات را متذکر شود با اندکی ابتکار؛ عمل مناسب را انجام دهید که همه اینها ویژگی هایی عالی است.

۲- گله و شکایت نکنید.

افرادی که به طور دایم در حال گله و شکایت هستند کمتر ترفیع رتبه می‌گیرند (مدیران همیشه سعی می‌کنند آن‌ها را به سایر قسمت‌های سازمان انتقال دهند تا از دستشان راحت شوند) قطعاً شما خواهان این هستید که رئیس تان دوست تان باشد پس سعی کنید اسباب ناراحتی و رنجش او را فراهم نسازید.

۳- فقط به دنبال گرفتن شرایط نباشید.

ابتدا میزان کارایی خود را در امور محوله بسنجید و با شرایط و امتیازات محل کار خود مقایسه کنید شاید برای رسیدن به اهدافتان تلاش بیشتری لازم باشد.

۴- دقیق و منظم باشید.

همیشه به موقع در محل کار حاضر شوید بی‌نظمی در زمان ورود و خروج از مورد های مهم در لطمه زدن به شماس است.
- کارهای محوله را در زمان تعیین شده و به درستی انجام دهید.

۵- سازنده باشید نه مخرب.

همه ما با افرادی کار کرده‌ایم که تنها مشارکتی که در جلسات و پروژه‌ها دارند این است که با انتقادهایشان ذهن و کار بقیه را خراب کنند. منظورمان این نیست که عنوان کردن مشکلات ایرادی دارد، اما باید بتوانید برای انتقاداتتان راه‌حل هم پیشنهاد بدهید. پیدا کردن مشکلات کار چندان سختی نیست اما افراد کمی هستند که تلاش بیشتری به کار گرفته و پیشنهاد دهند که برای آن مشکل چه اقداماتی باید انجام شود. فقط پیدا کردن ایرادات کار ساده است و هیچ اعتبار و ارزشی هم برایتان درست نمی‌کند. پس به جای اینکه فقط بعنوان منتقد و منفی‌گرا در چشم دیگران ظاهر شوید، حداکثر تلاشتان را به کار گیرید که مشارکتتان سازنده باشد نه مخرب. اگر ایراد و اشکالی را در کار مشاهده کردید، کاری در مورد آن نکنید و دقت کنید که مشارکت کلی‌تان در آن رابطه مثبت باشد.

۶- بر کار خود احساس تعهد داشته باشید.

طوری به کار خود متعهد باشید که انگار شما تنها سهامدار آن شرکت هستید. بر روی هر پروژه طوری کار کنید که انگار آبروی خودتان در میان است نه شرکت. بهترین خودتان را در تمام اوقات ارائه کنید.

۷- همیشه به دنبال کسب تجربه و یادگیری باشید.

۸- توانایی یادگیری مهم‌تر از بهره‌ی هوشی است.

توانایی یادگیری یک فاکتور اصلی برای هر سازمان است. شاید امتیاز بالا در یک تست هوش بسیار عالی باشد اما اگر داشتن ظرفیت رشد ثابت نشود، همه چیز عوض خواهد شد.

سلامت روان

تاکنون تعاریف متعددی از «سلامت روان» ارائه شده که همگی بر اهمیت تمامیت و یکپارچگی شخصیت تاکید ورزیده اند. گلدشتاین، سلامت روانی را تعادل بین اعضا و محیط در رسیدن به خود شکوفایی میداند. چاهن نیز سلامت روانی را وضعیتی از بلوغ روانی تعبیر می کند که عبارت است از حداکثر اثر بخشی و رضایت به دست آمده از تقابل فردی و اجتماعی که شامل احساسات و بازخوردهای مثبت نسبت به خود و دیگران می شود. در سال های اخیر، انجمن بهداشت روانی، سلامت روانی را در دو بخش تعریف کرده است.

بخش اول: بازخوردهای مربوط به خود (نظر شخص درباره خود)

الف. تسلط بر هیجان های خود (کنترل خشم، کنترل اضطراب ...)

ب. آگاهی از ضعف های خود

ج. رضایت از خوشی های خود

بخش دوم: بازخوردهای مربوط به دیگران (نظر شخص درباره دیگران)

الف. علاقه به دوستی های طولانی و صمیمی

ب. احساس تعلق به یک گروه

ج. احساس مسؤولیت در مقابل محیط انسانی و مادی

چاهن به ذکر پنج الگوی رفتاری در ارتباط با سلامت روان مبادرت ورزیده است:

حس مسؤولیت پذیری: کسی که دارای سلامت روان است، نسبت به نیازهای دیگران حساس بوده و در جهت ارضای خواسته ها و ایجاد آسایش آنان می کوشد و مسؤولیت اموری که به او سپرده شده را به خوبی می پذیرد.

حس اعتماد به خود: کسی که واجد سلامت روانی است، به خود و توانایی هایش اعتماد دارد و مشکلات را پدیده ای مقطعی می انگارد که حل شدنی است. از این رو موانع، خدشه ای به روحیه او وارد نمی سازد.

هدف مداری: به فردی اشاره دارد که واجد مفهوم روشنی از آرمان های زندگی است و از این رو، تمامی نیرو و خلاقیتش را در جهت دست یابی به این اهداف هدایت می کند و با وجود مشکلات مقطعی، در رسیدن به هدف استوار است.

ارزش های شخصی: چنین فردی در زندگی خود، دارای اعتقادات، باورها و اهدافی است که به سعادت و شادکامی خود یا اطرافیانش می انجامد و خواهان افزایش مشارکت اجتماعی است.

فردیت و یگانگی: کسی که دارای سلامت روان است، خود را جدا و متمایز از دیگران می شناسد و می کوشد بازخوردها و الگوهای رفتاری خود را توسعه دهد، به گونه ای که نه همنوایی کور و ناهشیارانه با خواسته ها و تمایلات دیگران دارد و نه توسط دیگران مطرود و متروک می شود.

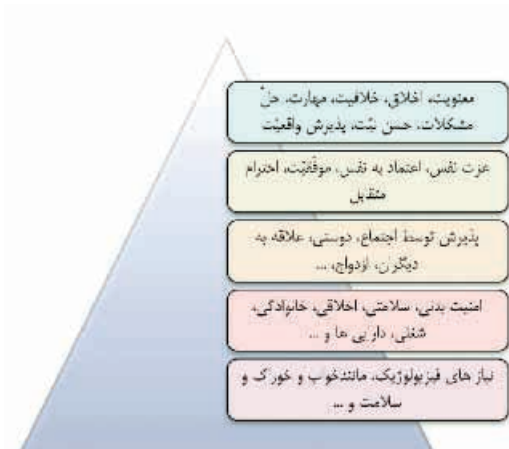
عوامل بسیاری باعث بر هم خوردن سلامت روان افراد میشوند که از جمله آنها میتوان به موارد زیر اشاره نمود:

- عدم رعایت عدالت

- فراهم نبودن فرصتهای شکوفایی برای افراد

- وجود تبعیض های غیرمنطقی

بهداشت روانی از دیدگاه مکاتب مختلف روان شناسی



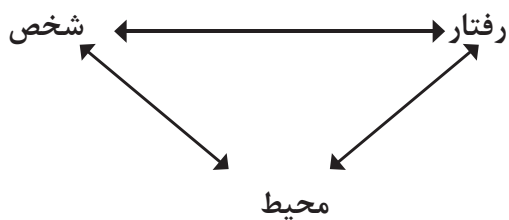
بهداشت روانی از نظر مکتب انسان گرایی

طبق دیدگاه انسان گرایی، عمده ترین عاملی که فرد را به حرکت وامی دارد نگرشی است که او به خود و دنیای اطراف خود دارد. مشهورترین پیشروان این مکتب کارل راجرز و آبراهام مزلو هستند. مزلو معتقد است، نیازهای انسان متناسب با نیرومندی، به پنج طبقه نیازهای فیزیولوژیک و ایمنی، عشق و احساس تعلق، قدرت و عزت نفس، معنویت و شکوفایی تقسیم می شود. به نظر او بهداشت روانی به معنای ارضای نیازهای سطوح پایین و رسیدن به سطح خودشکوفایی است. و افرادی که به خودشکوفایی رسیده اند حداکثر تلاش خود را برای کسب هدفهای سازمان به کار خواهند برد.

به عقیده مزلو افراد برخوردار از سلامت روان، نیازهای سطوح پایین را برآورده کرده اند و اختلال روان شناختی ندارند، می دانند چه کسی هستند و به کجا می روند. ادراک افراد سالم از واقعیت صحیح است. آنها جهان را به صورت عینی ادراک می کنند این افراد عواطف خود را صادقانه و بدون رنجش دیگران نشان می دهند. افراد سالم نیاز به استقلال دارند، کنش آنها مستقل است، و همین تجارب موجب اعتلا و احساس قدرت و قاطعیت آنها می شود.

بهداشت روانی از نظر مکتب رفتارگرایی

پیروان این مکتب معتقدند، بهداشت روانی به محرکها و محیط فرد وابسته است و بر سازگاری فرد با محیط تاکید دارد. طبق این دیدگاه همه رفتارها در محیط یادگرفته میشوند و تنها محیط و یادگیری عامل تعیین کننده رفتار و سلامت فرد است. این مکتب معتقد است، رفتار ناسالم نیز مانند سایر رفتارها آموخته می شود. از پیروان این مکتب می توان به پاولف، واتسون و اسکینر اشاره کرد.



بهداشت روانی از نظر مکتب زیست گرایی

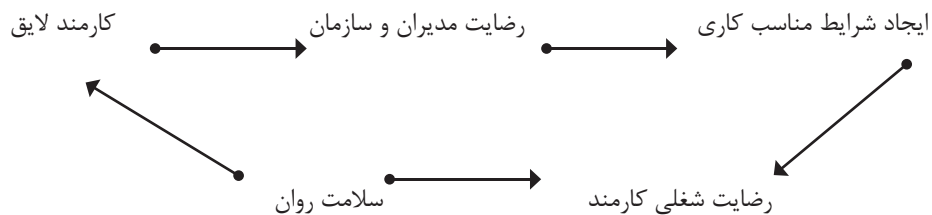
پیروان مکتب زیست گرایی، رفتار را با مطالعه اندامها، سلولهای عصبی و توارث تبیین می کنند. در واقع زیست شناسان، پزشکان و روان پزشکان معتقدند، رفتار می تواند در دستگاه عصبی مرکزی یا در برخی نورونها به وجود آید. طبق این مکتب، بهداشت روانی زمانی وجود خواهد داشت که بافتها و اندامهای بدن به طور سالم کار کنند. هر نوع اختلال در دستگاه عصبی و در فرآیندهای شیمیایی بدن، اختلال روانی را به همراه خواهد آورد.

بحث و نتیجه گیری

رضایت شغلی، جایگاه ویژه ای در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار انسانی دارد؛ زیرا این ساختار میتواند در جهت پیش بینی رفتارهای سازمانی در آینده نظیر ترک شغل، تأخیر، کم کاری، غیبت و... مؤثر باشد و در نهایت بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر بسزایی داشته باشد. بر اساس مطالعات انجام شده هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و همخوانی کمتر باشد، رضایت شغلی کمتری فراهم خواهد بود. رضایت شغلی باعث میشود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود سلامت فیزیکی و روانی فرد تضمین گردد؛ روحیه او افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارتهای جدید شغلی را بسرعت آموزش ببیند.

رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغلشان، تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین کنندهای در بهداشت روانی و جسمانی ایفا میکند. در مقابل، نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی نیروها میشود. پژوهشهای متعدد بیان میکنند که نارضایتی شغلی یا از دست دادن شغل، واقعه ای مهم در زندگی و فشار بالقوه نیرومندی است. به طوری که نارضایتی و تنش شغلی نه تنها سلامت روانی افراد را تحت تأثیر قرار میدهد، بلکه سلامت جسمانی و نیز بیولوژیک فرد را نیز تهدید میکند. امروزه رضایت شغلی در سازمانها و ادارات از جمله موضوعات مهمی است که اغلب مدیران و کارفرمایان در سراسر دنیا برای آن اهمیت زیادی قائلند.

رضایت شغلی در رفتار عملی کارکنان اثر بسزایی دارد و به گونه مؤثری اثر خود را در شغل فعلی، کارا بودن، اثر بخش بودن و آمادگی به منظور ارتقای شغلی نشان میدهد.



راهکارها و پیشنهادها

- از بین بردن عوامل عدم رضایت شغلی کارکنان شناسایی دقیق انگیزه های شغلی کارکنان و تقویت آنها در درون سازمان
- برقراری ارتباطات معقول و منطقی بین مسئولان و کارکنان زیرمجموعه
- ارزش دادن به تلاشها و فعالیت های مثبت کارکنان
- تقویت روحیه کارکنان با برطرف کردن مشکلات شخصی یا سازمانی آنان
- به کارگیری مشوق های مناسب در مورد کارکنان با انگیزه و لایق به منظور تاثیرگذاری بر دیگر افراد
- رسیدگی به مسائل و مشکلات معیشتی کارکنان به منظور از بین بردن زمینه های نارضایتی آنان
- توانمند سازی کارکنان با ارتقای مهارت ها

منابع

- آبراهام، ک. کورمن، روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه شکرشکن، تهران، سروش، ۱۳۸۶
- اندروساپینگتون، حسین شاهی برواتی، حمیدرضا مترجم چاپ اول، تهران، ۱۳۹۴
- بهراد، مسیح و فتاحی، علی مدیریت استعداد و رضایت شغلی در سازمان- نشر سخنوران، ۱۳۹۵
- شفیق آبادی، عبدالله و ناصی، غلامرضا- نظریه های مشاوره و روان درمانی- نشر دانشگاهی، چاپ نهم، تهران، ۱۳۸۵
- گنجی، اکبر- بهداشت روانی- انتشارات ارسباران، چاپ پنجم، تهران، ۱۳۸۳
- میلانی فر، بهروز- بهداشت روانی- نظر قومس، چاپ ششم، تهران، ۱۳۸۸
- مجدی، محمد- رضایت شغلی اصول و مبانی- نشر کدیور، چاپ اول، تهران، ۱۳۹۵

اسناد خزانه اسلامی، اخزا

امیر علی امیرباقری
تحلیل گر بازار سرمایه



چکیده

این روزها همه از اخزا می گویند. برخی آن را معادل چک تضمین شده مدت دار می دانند، بعضی آن را شبه پول و عده ای آن را مصداق دیر رسیدن بهتر از هرگز نرسیدن. اما به راستی این اوراق چیست؟ تضمین آن کدام است و چگونه باید با آن برخورد شود. غرض از نگارش این مقاله تنویر افکار قشری است که عموماً دور از بازارهای مالی و پولی بوده و عمدتاً از موضع بستانکار، پرسشگر ماهیت این اوراق هستند.

اسناد خزانه اسلامی (اخزا) چیست؟

اسناد خزانه اسلامی، اوراق بهادار بانامی است که دولت جهت تسویه بدهی های خود بابت طرح های تملک دارایی های سرمایه ای با قیمت اسمی و سررسید معین به طلبکاران غیر دولتی واگذار می کند. این اوراق عمدتاً زیر قیمت اسمی مندرج در برگه (اصطلاحاً به کسر)، به بستاکار واگذار گشته و در سررسید معین و مندرج در برگه پرداخت قیمت اسمی اوراق توسط دولت تضمین می گردد. دارنده اوراق در صورت نیاز به نقدینگی، می تواند در هر روز کاری در ساعت بازار، این اوراق دار در بازار ابزارهای نوین مالی فرابورس ایران به فروش رساند. اوراق بدهی عمدتاً دو ریسک نکول و نقدشوندگی دارند. ریسک نکول به معنای عدم ایفای تعهد بدهکار در سررسید و ریسک نقدشوندگی به معنای عدم قابلیت نقد شدن اوراق بدهی قبل از سررسید است. اما اسناد خزانه اسلامی از هر دو ریسک فوق مبرا است. چرا که این اوراق در زمره دیون ممتاز دولت بوده و تعهد پرداخت مبلغ اسمی آن در سررسید ممضی به امضای وزیر امور اقتصادی و دارایی می باشد. خزانه داری کل کشور موظف به پرداخت مبلغ اسمی در سررسید اوراق است. بنابراین ریسک نکول در کار نیست. از بعد ریسک نقد شوندگی، نظر به وجود بازار بزرگ و نقدشونده اوراق بهادار با درآمد ثابت در بازار ابزارهای نوین مالی فرابورس، دارندگان این اوراق توانایی فروش آن را در هر زمان در ساعات بازار تا تاریخ سررسید دارند، لذا ریسک نقدشوندگی بسیار ناچیز است.

البته این اسناد با سایر اوراق بدهی تفاوت هایی دارد. این اوراق سررسیدی کمتر از یک سال داشته، بدون سود بوده و پرداخت میان دوره ای تحت عنوان سود ندارند. از آنجا که این اسناد به کسر و زیر قیمت اسمی به فروش می رسند، سود سرمایه گذار ما به التفاوت قیمت خرید و قیمت اسمی آن است که در سررسید توسط دولت پرداخت می شود.

انتشار این اسناد مزایای متعددی برای زیرساخت اقتصاد دارد. از آنجا که بازار ثانویه ای جهت داد و ستد این اسناد بر مبنای عرضه و تقاضای بازار وجود دارد، با توجه به قیمت تعادلی هر روز می توان نرخ بازده بدون ریسک مورد انتظار بازار را استخراج کرده. این اسناد ابزاری جهت سیاست های پولی و مالی بوده و با کمک به حفظ استقلال کشور از استقراض بین المللی جلوگیری می کند. درآمد و معاملات این اوراق معاف از مالیات بوده و دولت از طریق مدیریت بدهی ها و بانک مرکزی از طریق کنترل نقدینگی از آن سود می برند.

در خاتمه به توضیح فرایند انتشار، فروش و پرداخت مبلغ اوراق سررسید می پردازیم. با توجه به زمان سررسید، سازمان مدیریت وجه مورد نیاز را از خزانه داری به بانک عامل منتقل می کند. شرکت سپرده گذاری و تسویه وجوه بر اساس اطلاعات دارندگان نهایی اسناد ارزش اسمی اوراق را از طریق بانک عامل به حساب دارندگان واریز خواهد کرد.

ناشر این اسناد وزارت امور اقتصاد و دارایی به نمایندگی از دولت است. دستگاه های ذی ربط بر اساس بودجه تخصیصی و اولویت بندی، لیست پیمانکاران طلبکار از دولت را به بانک عامل معرفی و پس از احراز هویت و اخذ اطلاعات لازم توسط بانک عامل، لیست پیمانکاران به فرابورس اعلام خواهد شد. سپس ظرف حداکثر ۱۰ روز کاری، اطلاعات در سامانه معاملات ثبت شده و دارندگان در صورت نیاز به نقدینگی می توانند نسبت به فروش اسناد اقدام نمایند.



منابع:

- فرابورس ایران
- پژوهشکده پولی و بانکی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران
- پورتال وزارت امور اقتصادی و دارایی

آشنایی با فضاهای ایزوله در مراکز درمانی و بهداشتی

مازیار پدram
کارگاه اهواز

چکیده

در بیمارستان ها و مراکز بهداشت و درمان، به منظور مراقبت و نگهداری از افراد دارای بیماری واگیر دار و یا بیماران دارای نقص و یا ضعف عملکرد سیستم ایمنی بدن فضاهایی با طراحی خاص وجود دارند. این فضاها با نام اتاق های ایزوله شناخته می شوند که به دودسته تقسیم می شوند:

۱- اتاق های ایزوله تنفسی AII¹

۲- اتاق های ایزوله محیطی PE²

هر کدام از این فضاها دارای شرایط طراحی خاصی و ویژه ای از منظر معماری و تأسیساتی می باشند. از جمله این ویژگی ها می توان به نحوه ارتباط آنها با سایر فضاها در بیمارستان و همچنین فشار هوای رفت و برگشت و تعداد دفعات تعویض هوا در این اتاق ها اشاره کرد. امروزه وجود حداقل یک فضا یا اتاق ایزوله در کوچکترین مراکز بهداشت و درمان الزامی می باشد.

مقدمه:

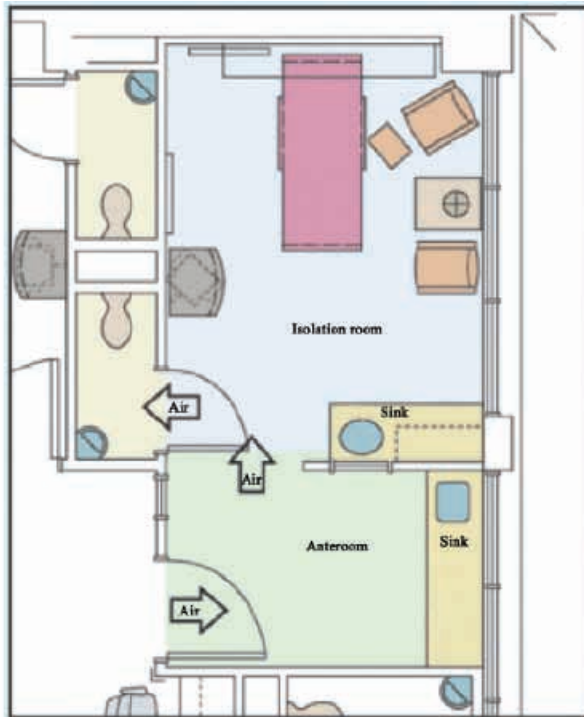
یکی از مهمترین قسمت های بیمارستان از نظر کنترل عفونت بی شک اتاق های ایزوله است. موثرترین راه کنترل عفونت در اتاق های ایزوله، داشتن یک سیستم تهویه مطبوع کارا و موثر است. بر اساس ارزیابی سیستم تهویه مطبوع مبتنی بر استاندارد ASHREA2008 و اندازه گیری میزان دما، رطوبت نسبی و تعداد تعویض هوا، مشخص شده که سالانه ۲ الی ۴ میلیون مورد عفونت های بیمارستانی در جهان اتفاق می افتد که منجر به ۲۰ تا ۸۰ هزار مرگ میگردد، هزینه عفونت های بیمارستانی در ایالات متحده آمریکا سالانه ۴ تا ۵ میلیارد دلار برآورد شده است و تخمین زده می شود که ۱۰ درصد از عفونت های بیمارستانی هوایرد بوده و همچنین ۱۶ درصد از عفونت های بخش های مراقبت های ویژه نتیجه انتقال پاتوژنهای هوایرد می باشد. حال یکی از بهترین و موثرترین راه های جلوگیری از انتقال بیماریهای هوایرد، ایزوله کردن بیمار در فضاها ایست که بر این اساس طراحی شده اند تا هم بیمار و هم دیگر افرادی که در فضاهای درمانی حاضر هستند از این نظر ایمن بمانند.

اتاق های ایزوله

بیمار عفونی محیط اطراف خود را به طور ناخواسته آلوده می نماید، وجود فضا هایی با تهویه مناسب برای نگهداری ایمن از این بیماران به ویژه در تماس مستقیم و غیر مستقیم به منظور کاهش خطر میکروارگانیسم های هوا برد از منبع (بیمار) به سایر بیماران مستعد و اشخاص دیگر در بیمارستان بسیار ضروری است. این فضاها، اتاق ایزوله نامیده می شود.

انواع اتاق ایزوله

- (۱) اتاق ایزوله تنفسی
- (۲) اتاق ایزوله محیطی



۱- اتاق ایزوله تنفسی

برای جداسازی بیماران آلوده به ارگانیزم هایی که از طریق ذرات ریز با قطر کمتر از ۵ میکرون انتشار می یابند، استفاده می شود و شامل بیماران مبتلا به سرخک، آبله مرغان و سل میباشد. بخش های دیگر مانند واحد مراقبت ویژه (بزرگسالان، اطفال و نوزادان) و بخش های عملکردی مانند واحد برونوسکوپی و اتاق هایی که خلط تنفسی بیماران در آنها وجود دارد نیز در این گروه قرار می گیرند.

اتاق های ایزوله تنفسی برای به حداقل رساندن انتقال هوا از اتاق های ایزوله به دیگر اتاق ها ساخته میشود. خطر عفونت از طریق هوا برد تابعی از غلظت ذرات بوده و با کاهش غلظت ذرات شانس عفونت از این طریق و تعداد بیماران آلوده شده کاهش می یابد.

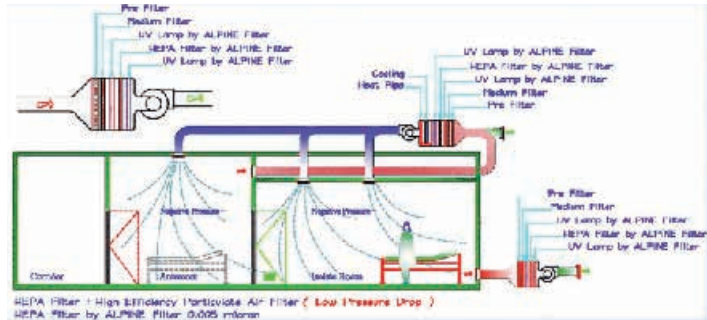
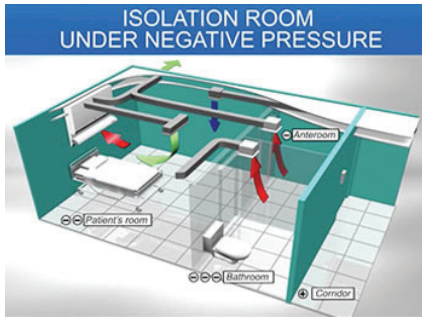
شماتیک معماری اتاق ایزوله

ویژگی های مهندسی اتاق های ایزوله تنفسی

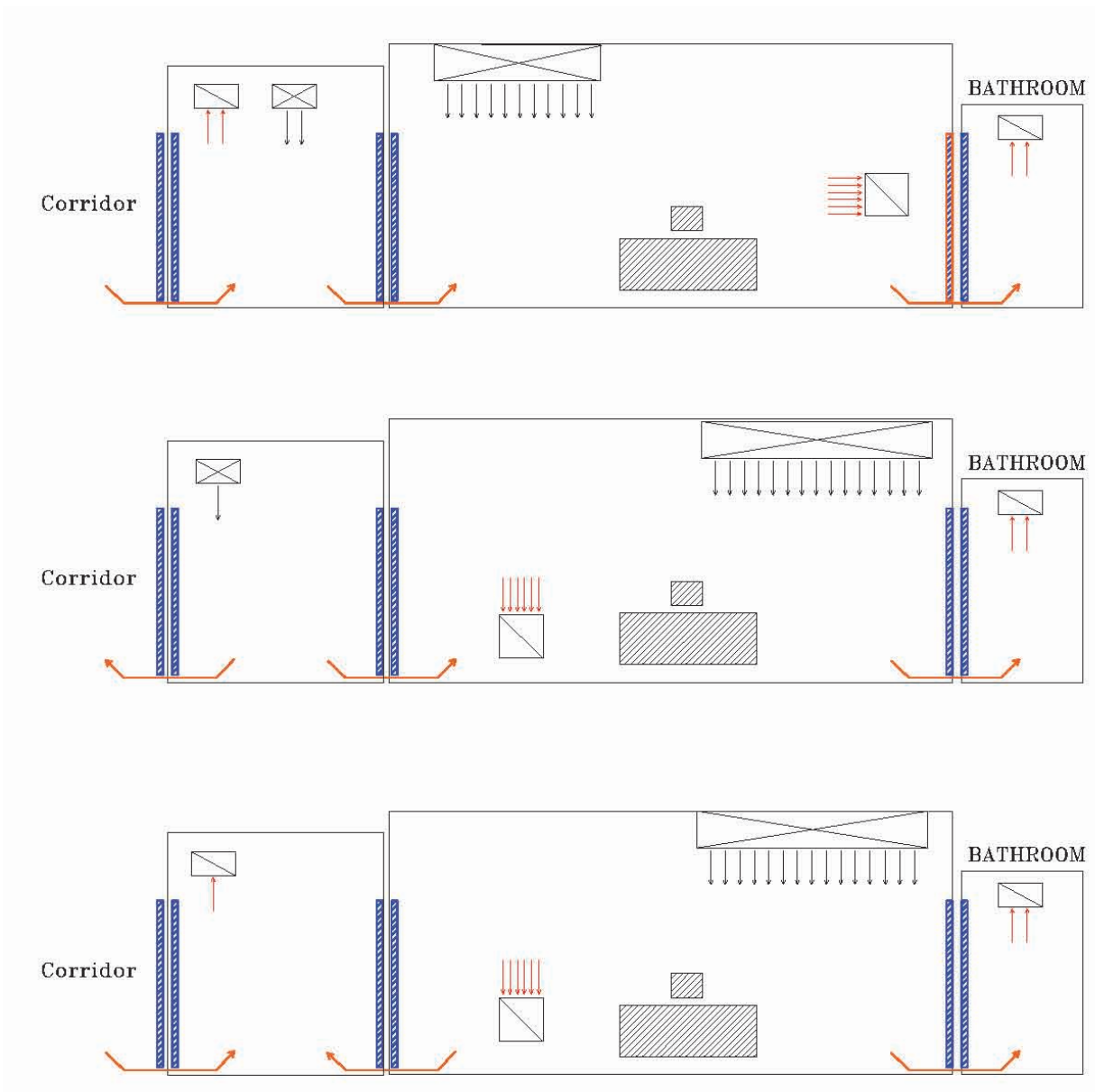
- (۱) جهت جریان هوا در اتاق های با فشار منفی باید با استفاده از مانومتر یا لوله های دود و نوار های باریک در اتاق با درب های بسته بررسی گردد.
 - (۲) حداقل ۶ بار تعویض هوا در ساعت برای تاسیسات موجود و بیشتر یا مساوی ۱۲ بار برای بخش های تحت بازسازی یا جدید ساخته شده فراهم گردد.
 - (۳) تخلیه هوا به صورت مستقیم به فضای خارج از بیمارستان در صورت امکان باشد.
- زمانی که بازچرخش هوا به اتاق ایزوله اجتناب ناپذیر باشد فیلتر های هپا باید در کانال خروجی سیستم تهویه عمومی نصب گردد. علاوه بر این از لامپ های ماوراء بنفش نیز میتوان در کانال ها به عنوان روش کمکی برای فیلتراسیون هپا استفاده نمود.

ویژگی های مهندسی اتاق فشار منفی

- (۱) فشار منفی (خروجی بیشتر نسبت به حجم هوای ورودی)
- (۲) اختلاف فشار ۲,۵ پاسکال (۰,۰۱ اینچ)
- (۳) اختلاف حجم جریان هوا بیشتر از ۱۲۵ فوت مکعب در دقیقه خروجی نسبت به ورودی
- (۴) جریان هوای تمیز به کثیف
- (۵) تعویض هوا بیشتر و مساوی ۱۲ بار در ساعت برای بیمارستان های جدید یا بازسازی شده و ۶ بار تعویض برای ساختمان های موجود
- (۶) تخلیه جریان هوای خروجی به صورت مستقیم به بیرون اتاق و در صورت بازچرخش باید به وسیله فیلتر هپا تصفیه گردد.



بخش های دیگر مانند اورژانس، فیزیوتراپی و هیدروتراپی، اتاق و انبار ملحفه کثیف، شوتینگ زباله، اتاق آلودگی زدایی، اتاق استقرار دستگاه های استریل، توالت، حمام، رختکن، اتاق اتوسپی، اتاق تاریک، فضا هایی عمومی آزمایشگاه، واحد رختشویخانه، فلوروسکوپی فضا های هستند که به دلیل آلوده بودن باید فشار هوای منفی داشته باشند. جهت اطمینان از تامین فشار هوای مثبت و منفی در اتاق های ایزوله درب اتاق باید خود به خود بسته، دیوار ها، پنجره ها، سقف، کف و کلیه قسمت ها نفوذی باید درزگیری گردند.



شکل اول برای بیمارانی که فقط بیماری عفونی منتقله از هوا دارند و شکل دوم و سوم الگوی جریان هوا برای بیماران دچار نقص ایمنی یا بیماری عفونی منتقله از هوا را نشان میدهد.

اختلاف فشار یک اتاق انتظار میتواند مثبت یا منفی باشد که بستگی به مریض بستری شده در اتاق ایزوله دارد، یک اتاق پیش ورودی می تواند به عنوان یک محفظه غیرقابل نفوذ عمل نماید. اگر اتاق انتظار بیمار دارای فشار مثبت باشد کارکنان نیازی به ماسک پیش از ورود به اتاق انتظار ندارند و البته در صورتیکه هوا به طور مستقیم به بیرون تخلیه و حداقل ۱۰ بار تعویض هوا در ساعت داشته باشد.

زمانی که یک اتاق انتظار فشار منفی نسبت به اتاق ایزوله و راهرو داشته باشد، کارکنان مراکز باید پیش از ورود به اتاق انتظار از ماسک استفاده کنند. و اگر یک اتاق ایزوله با یک اتاق انتظار در دسترس نیست باید از یک فیلتر هپا گرید صنعتی و قابل جابجایی برای افزایش تعداد تعویض هوا در ساعت استفاده گردد و علاوه بر این باید یک منبع هوای تازه برای دستیابی به میزان تغییرات مناسب هوا موجود باشد.

اتاق ایزوله محیطی

بیمارانی که مکانیسم سیستم ایمنی بدنشان به دلیل اختلالات ایمنولوژیک (به عنوان مثال ابتلا به ایدز یا سندروم نقص ایمنی مادرزادی) بیماری های مزمن (دیابت، سرطان، شیمی درمانی، نارسایی قلبی) و بخصوص بیمارانی که تحت پیوند سلول های بنیادی خون ساز قرار گرفته اند باید در اتاق ایزوله محیطی بستری گردند.

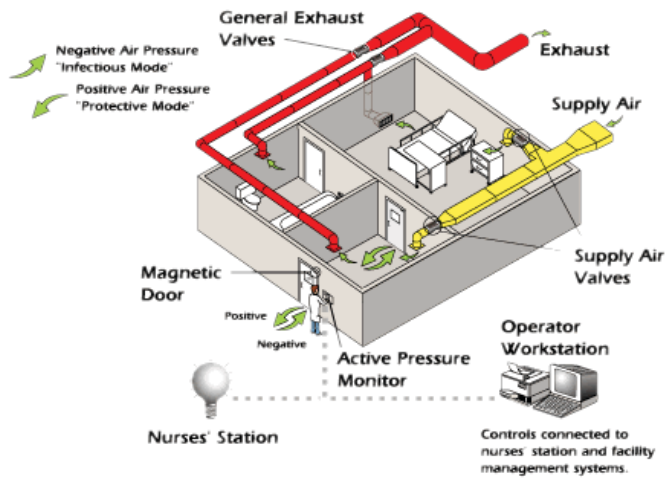
اتاق ایزوله محیطی نسبت به اتاق های مجاور باید فشار مثبت داشته باشد. این بخش ها به تعداد فراوان تعویض هوا (بیشتر یا مساوی ۱۲ بار در ساعت) نیاز داشته و تمام هوای مورد نیاز آن از طریق عبور هوا از فیلتر هپا تامین میگردد. بخش های مراقب های ویژه و اتاق احیا، تروما، زایمان و ICU و NICU باید دارای فشار مثبت باشند.



ویژگی های مهندسی اتاق ایزوله محیطی:

- ۱) فیلتراسیون هوای ورودی با استفاده از فیلتر های هپا مرکزی
- ۲) استفاده از اتاق های با جریان هوا جهت دار از منبع به سمت دیگر اتاق در راستای مریض و به سمت بیرون
- ۳) تامین فشار هوای مثبت ۲,۵ پاسکال نسبت به راهرو
- ۴) اتاق های درزگیری شده و تهیه حداقل ۱۲ بار تعویض هوا در ساعت

- ویژگی های مهندسی اتاق ایزوله فشار مثبت:
- ۱) فشار مثبت (تامین بیشتر هوا نسبت به جریان هوای خروجی)
 - ۲) رنج اختلاف فشار ۵,۲ پاسکال (ایدال ۸ پاسکال نسبت به راهرو)
 - ۳) اختلاف حجم جریان هوا بالاتر از ۱۲۵ فوت مکعب در دقیقه در منبع در مقابل خروجی
 - ۴) جهت جریان هوای تمیز به کثیف
 - ۵) تعویض هوای بزرگتر یا مساوی بیش از ۱۲ بار در ساعت در اتاق



شماتیک کلی از اتاق های ایزوله فشار مثبت و منفی

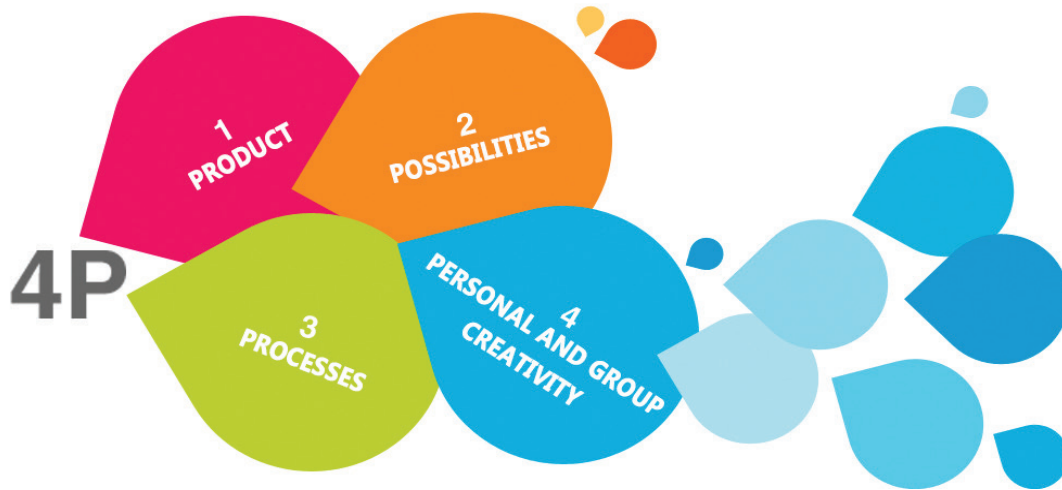
منابع

- معطر بردیا- استاندارد برنامه ریزی و طراحی بیمارستان ایمن
- مجدی محمد- استاندارد اتاق های ایزوله
- ستاری علی-ظوابط طراحی سیستم های تهویه بیمارستان

چهار P خلاقیت و نوآوری

تهیه و تنظیم
مریم نجاتی

اگر شرکت یا سازمان در جهت افزایش سطح نوآوری خود گام برنهد قادر نخواهد بود از عهده چالش های راهبردی برآید. برای ارتقاء سطح نوآوری و خلاقیت، شناخت چهار P خلاقیت و نوآوری از اهمیت بالایی برخوردار است. چهار P خلاقیت و نوآوری در اصل ۴ عامل موثر در خلاقیت و نوآوری است که این چهار کلمه با حرف P آغاز می شوند.



محصول (PRODUCT)

امکانات (POSSIBILITIES)

فرایندها (PROCESSES)

خلاقیت فردی و گروهی (PERSONAL AND GROUP CREATIVITY)

فرایندها و خلاقیت فردی و گروهی از طریق امکانات منجر به محصول (نوآوری) می شود.

محصول = امکانات + فرایندها + خلاقیت فردی و گروهی

هماهنگی چهار P با خلاقیت و نوآوری

خلاقیت را می توان هم از طریق فنون و هم از طریق افزایش خلاقیت فردی و گروهی افزایش داد. اگر این امور در فرهنگ مناسب سازمانی رخ دهد حاصل آن نوآوری خواهد بود.

امکانات (POSSIBILITIES)

برای روی دادن نوآوری باید امکانات لازم برای خلاقیت و نوآوری وجود داشته باشد. اگر در شرایط مطلوبی به سر نبرید هر قدر هم که دارای استعداد خلاق باشید و هر قدر هم از دانش و مهارت بالایی برخوردار باشید قادر به خلق نوآوری نخواهید بود. تا فرهنگ سازمانی با گسترده ترین معنا از نوآوری حمایت نکند خلاقیت روی نخواهد داد. شواهد نشان می دهد که نوآوری سازمان از مدیریت دقیق سازمانی نشأت می گیرد. که این موضوع را می توان از مدیریت هفت S سازمانی به خوبی درک کرد. هفت S عبارتند از: راهبرد، ساختار، سیستم ها (مدیریت)، سبک (رهبری)، کارمندیابی، مهارتها و فرهنگ سازمانی.

محصول (PRODUCT)

محصول، نتیجه فرایند خلق یا نوآوری است و می تواند یک شیء فیزیکی، خدمت و یا ارتقاء هر یک از این موارد، یک فرایند برای افزایش اثر بخشی و یا کارایی، یک روش نوآورانه تر بازاریابی یا روش بهتر مدیریت باشد و محصول برای اینکه یک خلاقیت واقعی باشد باید دارای ارزش باشد.

چگونه می توان فهمید که یک چیز دارای ارزش قابل ملاحظه ای است؟

گاهی به وسیله تجزیه و تحلیل، گاهی به وسیله درک مستقیم و شهود. ارزش، یک امر نسبی است که هم به سیستمهای ارزشی شخص یا سازمان ارزیاب و هم به زمانی که خلاقیت صورت می گیرد بستگی دارد.

خلاقیت فردی و گروهی (PERSONAL AND GROUP CREATIVITY)

افزایش خلاقیت فردی تلاش دوجانبه ای را می طلبد: ۱- افزایش استفاده از نیمکره سمت راست مغز (در مورد آدمهای چپ دست نیمکره سمت چپ) به منظور بالا بردن شهود و درک مستقیم. ۲- رهاسازی خود از قید و بندهای اجتماعی بودن که خلاقیت را محدود کرده است.

فرایند (PROCESSES)

تکنیک های متعددی را می توان برای افزایش خلاقیت حل مسئله در یک سازمان بکار برد. این فرایندها در جهت افزایش خلاقیت ها در تمام مراحل فرایند حل مسئله سوق دارند.

بررسی انتقال حرارت یک زمین اسکیت یخی و محاسبه بار سرمایشی مورد نیاز آن

حسین ابوالقاسم زاده
کارگاه اهواز

چکیده

در این مقاله بار سرمایشی مورد نیاز برای یک زمین اسکیت یخی نمونه، محاسبه شده و در ادامه با استفاده از نرم افزار فلوئنت شبیه سازی عددی می شود تا مقادیر زیر تعیین شود:

- ۱- شار گرمایی ورودی به لوله ها در کف
 - ۲- نمایش توزیع دما و سرعت روی سطح یخی
- همچنین با استفاده از روش سعی و خطا مقدار دمای مناسب برای سطح لوله های مبرد که به ازای آن، دمای سطح یخی برابر مقدار طراحی باشد، محاسبه می شود.
- برای محاسبه بار سرمایشی مورد نیاز برای زمین اسکیت، بار ایجاد شده در اثر عوامل مختلف بررسی شده و در نهایت با جمع کردن این بارها و اعمال ضریب اطمینان، بار سرمایشی مورد نیاز تخمین زده می شود.

مقدمه

امروزه با پیشرفت تکنولوژی و ماشینی شدن زندگی، انسان ها تمایل بیشتری به برطرف کردن نیازهای جسمی و روحی خود دارند. یکی از روش های مناسب برای برطرف کردن این نیازها انجام ورزش و تفریحات سالم است که روز به روز تنوع و تکامل بیشتری پیدا می کند. هر کشور به اندازه نیاز و توان خود به توسعه این ورزش ها و تفریحات کمک می کند تا جامعه ای پویا و سالم داشته باشد. یکی از این ورزش ها که امروزه در سرتاسر جهان توسعه زیادی پیدا کرده، ورزش اسکیت روی یخ می باشد.

(Ice Rink) واژه ای است که به زمین هایی اطلاق می شود که روی آن پوشیده از یخ می باشد و روی آن ورزش هایی که با اسکیت مرتبط است، انجام می گیرد.

در گذشته مطالعات مختلفی در فضای دو و سه بعدی در رابطه با زمین اسکیت یخی انجام شده است. Jones و Whittle در سال ۱۹۹۲ به پیش بینی وضعیت جریان هوا در یک زمین اسکیت یخی پرداختند. Chen و در سال ۱۹۹۵ جریان هوا در یک محفظه ی بزرگ را بررسی کردند. Yang و همکارانش در سال ۲۰۰۰ به بررسی تهویه مطبوع برای زمین اسکیت یخی پرداختند. نکته حائز اهمیت در این مطالعات این است که عواملی همچون جابجایی، تشعشع، تقطیر بخار هوا روی سطح یخ و انتقال گرمی یخ به هوای بالای سطح یخ در محاسبات دخالت داده نشده است و ارزیابی موثری از تاثیر گرمای مبادله شده در فرایند انتقال جرم (یخ به هوا بالای سطح یخ) بر مقدار بار حرارتی محاسبه شده، انجام نشده است. Bellache و همکارانش در سال ۲۰۰۵ به بررسی عددی انتقال حرارت دو بعدی در یک زمین اسکیت یخی پرداختند. آن ها به کمک روش دینامیک سیالات محاسباتی توزیع سرعت، دما و رطوبت مطلق در فضای زمین اسکیت را بدست آوردند. همچنین آن ها شار گرمایی حاصل از جریان هوا در روی یخ، تقطیر بخار و بار تشعشعی حاصل از دیوارها و سقف را محاسبه کردند.

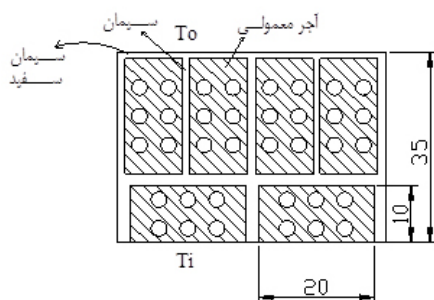
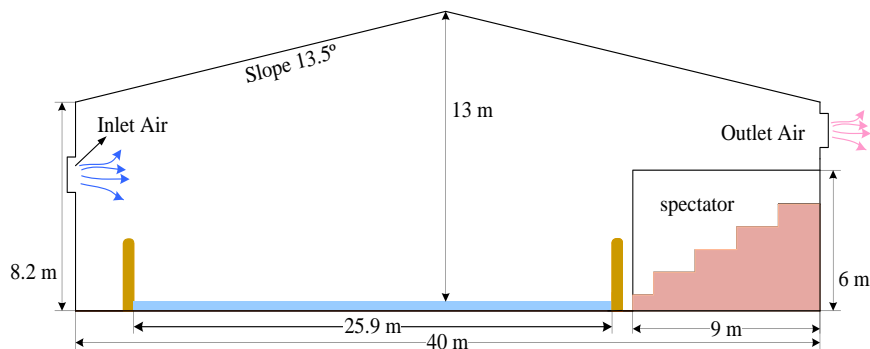
این تحقیق توسط Bellache و همکارانش در سال ۲۰۰۶ کاملتر شد، بطوری که بار گرمایی حاصل از انتقال گرمای زمین به سطح یخ و همچنین گرمای ناشی از روشنایی بصورت گذرا مورد بررسی قرار گرفت. همچنین تاثیر گرمایی حاصل از کار جریان پمپ ها بر مبرد در محاسبات وارد شد که این نتایج با نتایج تجربی بدست آمده توسط Ouzzane و همکارانش در سال ۲۰۰۶ مطابقت داشت.

این مقاله به بررسی ترمودینامیکی یک زمین اسکیت یخی و محاسبه بار سرمایشی مربوط به آن می پردازد. بدین منظور در ابتدا برای یک زمین اسکیت نمونه، بار سرمایشی لازم محاسبه شده و در ادامه با استفاده از نرم افزار فلوئنت، توزیع دما در سطح یخ و درون زمین یخی بدست می آید. همچنین با استفاده از روش سعی و خطا، مقدار دمای مناسب برای سطح لوله های مبرد که به ازای آن، دمای سطح یخی برابر مقدار طراحی باشد، محاسبه می شود.

نتایج

محاسبه بار سرمایشی برای یک زمین اسکیت نمونه

این محاسبات مربوط به یک زمین اسکیت یخی است که در یک سوله ورزشی قرار دارد. محاسبات صورت گرفته در این مقاله مربوط به موقعیت جغرافیایی شهر اهواز در عرض جغرافیایی $31/32^\circ$ ، ارتفاع از سطح دریا ۴۰ ft، دما خشک در شرایط زمستانی $37^\circ F$ ، رطوبت نسبی ۸۷٪، دمای خشک در شرایط تابستانی $131^\circ F$ ، دمای تر $82^\circ F$ و رطوبت نسبی ۲۵/۶۶٪ می باشد. این زمین که به صورت سرپوشیده است درون یک سوله طراحی شده که دارای طول ۶۶ متر، عرض ۴۰ متر و ارتفاع ۱۳ متر از کف یخی تا تاج سقف می باشد و سقف دارای شیب $13/5^\circ$ می باشد. شکل ۱ پلان دید جانبی زمین اسکیت را نشان می دهد.



بار سرمایش مورد نیاز	تن سرمایش
بار هدیت از دیوارها	۳۹۴
بار هدایتی از سقف	۲۹
بار تشعشع	۷۲۶۵
بار حرارتی جابجایی از سقف یخ	۲۵۲۸۷
بار حرارتی حاصل از انجماد و سرد کردن آب	۷۹۰۹۱
بار حرارتی حاصل از سرد کردن بتن	۷۷۰۷۵
بار حرارتی حاصل از سرد کردن مبرد ثانویه	۱۱۰۹۵
بار آال	۴۶۲۱۰۶

در این ساختمان ابعاد زمین یخی برابر $200 \text{ ft} \times 85 \text{ ft}$ می باشد که برابر ابعاد زمین هاکی می باشد. دیوارهای این زمین که با هوای بیرون در ارتباط اند 35 cm ضخامت دارد و در شکل ۲ نحوه چیدمان آجرهای دیوار نشان داده شده است. برای محاسبه ضریب انتقال حرارت دیوارها از قانون فوریه استفاده می شود. با استفاده از این قانون ضریب انتقال گرما برابر است با:

$$U = 2.885 \text{ W/m}^2 \cdot \text{k} = 0.027 \text{ Btu/h} \cdot \text{ft}^2 \cdot ^\circ\text{F}$$

برای محاسبه بار سرمایشی مورد نیاز، بایستی بارهای مختلف مورد نیاز محاسبه شده و با هم جمع شوند. بارهای مختلف به همراه مقادیر آنها در جدول ۱ آمده است. مقادیر این جدول بر حسب تن سرمایش نوشته

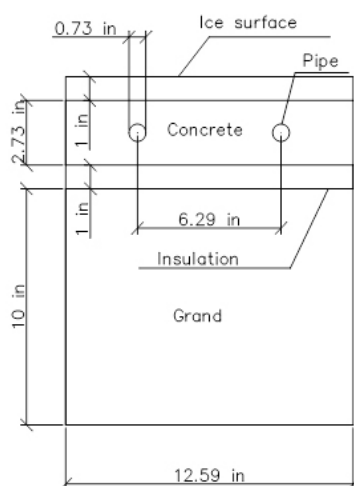
شده است که برابر است با: 12000 Btu/h

برای حصول اطمینان از بار سرمایش محاسبه شده، ضریب ۱۰ درصد را بعنوان ضریب اطمینان در نظر می گیریم.

$$Q = 1.1 \times Q_{\text{Total}} = 1.1 \times 462.6 = 508.266 \text{ TonR}$$

ظرفیت تجهیزات مورد نیاز برای سرد کردن زمین اسکیت و به حالت تعادل رسیدن آن در کمتر از ۲۴ ساعت، با استفاده از رابطه ی زیر تعیین می شود:

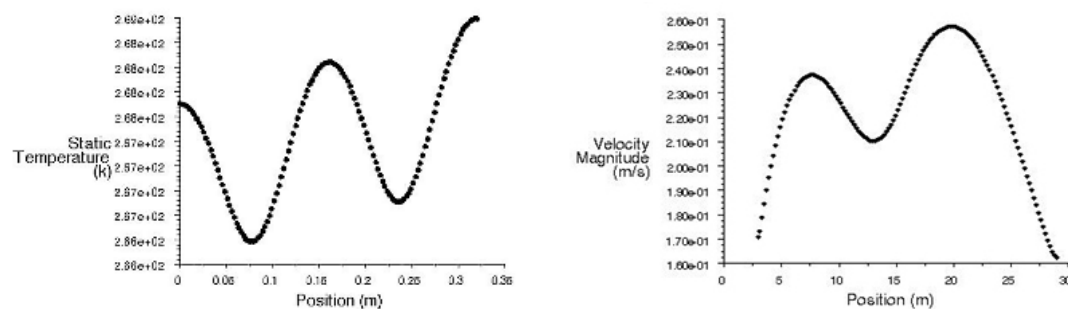
$$\text{Capacity} = \frac{24 \times Q}{12} = \frac{24 \times 508.266}{12} = 1016.532 \text{ TonR}$$



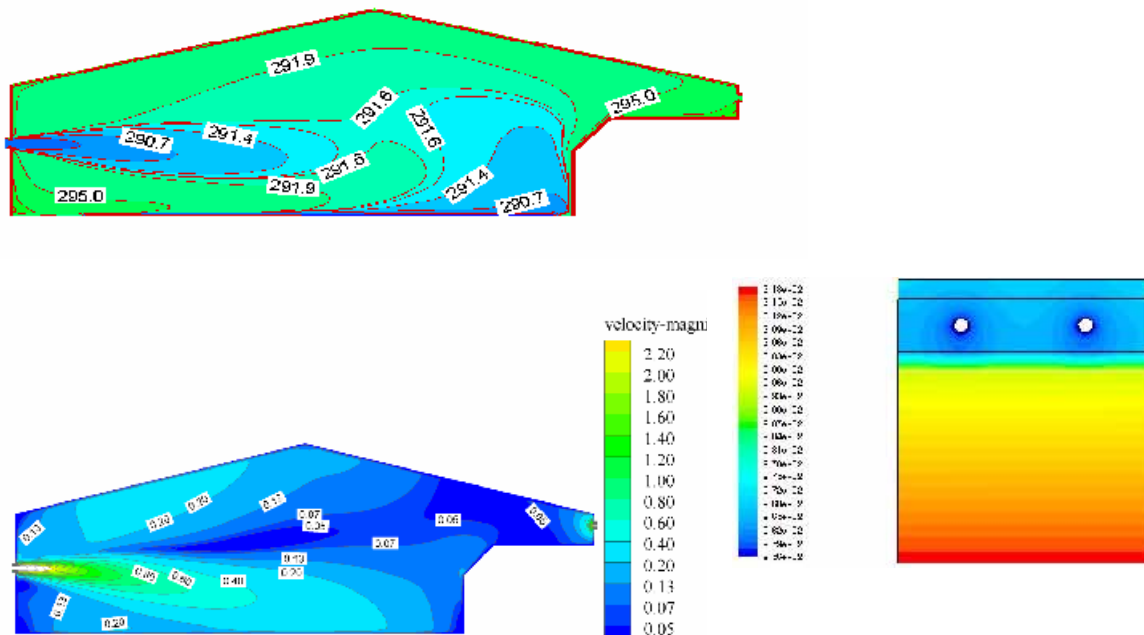
شکل ۳: هندسه مربوط به یک بخش از زمین یخی

شکل کلی هندسه ی کف زمین اسکیت، یک مکعب مستطیل با لایه های یخ، بتن، عایق و زمین می باشد و درون بتن، لوله های مبرد ثانویه وجود دارد. از آنجایی که سرتاسر زمین، لوله های مبرد وجود دارند و نسبت به هم قرینه هستند در شبیه سازی خود فقط دو لوله را مورد بررسی قرار می دهیم و در نرم افزار فلونت از ابزار مقارن سازی برای نمایش بقیه لوله ها استفاده می کنیم. شکل روبرو مشخصات هندسه مورد نظر را نشان می دهد.

یکی از اهداف ما از شبیه سازی انتقال گرما در این مقاله، تعیین شار گرمای خالص ورودی به سطح لوله های مبرد می باشد. برای بدست آوردن این مقدار، هندسه مربوط به شکل ۳ در نرم افزار فلونت شبیه سازی شده که پس از حل، شار خالص منتقل شده به لوله های مبرد برابر با ۴۸/۹۳ تن تبرید، بدست می آید. همچنین یک مسئله مهم در طراحی زمین اسکیت این است که وقتی شرایط به حالت پایدار می رسد آیا دمای سطح یخی از دمای مورد نظر طراحی پایین تر می رود یا خیر. دمای مورد نظر طراحی برای سطح بالای یخ ۲۴°F (-۴/۵°C) در نظر گرفته شده است، حال پس از شبیه سازی عددی می توان دمای سطح یخ را با اعمال شرایط حاکم بدست آورد. شکل زیر تغییرات دما را در راستای افقی روی سطح یخ (مربوط به شکل ۳) نشان می دهد.



با توجه به شکل ۴ مشاهده می شود که دمای سطح یخ بین ۲۶۶ k تا ۲۶۹ k تغییر می کند که به دمای طراحی نزدیک است. این دما رابطه مستقیمی با دمای لوله دارد و با افزایش دمای لوله مبرد، دمای سطح یخ بالا می رود. تعیین یک مقدار مناسب برای دمای سطح لوله که به ازای آن، دمای سطح یخ برابر $-۴/۵^{\circ}\text{C}$ شود، احتیاج به سعی و خطا دارد. این کار با نرم افزار فلونت صورت گرفته و دمای خارجی لوله برابر ۲۵۶ K (-۱۷°C) بدست آمده است، لذا اختلاف دمای لوله با سطح یخی برابر ۱۳°C می باشد. شکل زیر توزیع دما در سطح یخی و ناحیه ی زیر آن را نشان می دهد.



نتیجه گیری و جمع بندی

در این مقاله به بررسی یک زمین اسکیت یخی و محاسبه بار سرمایشی مورد نیاز آن پرداختیم. برای یک زمین اسکیت یخی نمونه، مقدار بار سرمایشی مورد نیاز تعیین شد. این مقدار از جمع بارهای سرمایشی مختلف بدست آمد.

منابع:

- Computational fluid dynamics for building air flow prediction-current status and capabilities . Building and Environment, 3)27), pp. 338–321. P.J. Jones. and G.E. Whittle., 1992
- Airflow and air quality in a large enclosure . Journal of Solar Energy Engineering, Transactions of the ASME, 2) 117), pp. 122–114. Z. Jian. and Q. Chen., 1995
- Ventilation and air quality in indoor ice skating arenas . ASHRAE Transactions, 2) 106), pp.346–38. C. Yang., P. Demokritou., Q. Chen., J.D. Spengler. and A. Parsons., 2000
- Coupled conduction, convection, radiation heat transfer with simultaneous mass transfer in ice rinks . Numerical Heat Transfer (Part A), 48, pp. 238–219. O. Bellache., M. Ouzzane. and N. Galanis., 2005.
- Numerical prediction of ventilation and thermal processes in ice rinks . Building and Environment, 3)40), pp. 426–417. O. Bellache., M. Ouzzane. and N. Galanis., 2005
- Two dimensional transient model of air flow and heat transfer in ice rinks . ASHRAE Transactions (Part ,2) 112, pp. 11–1.O. Bellache., N. Galanis., M. Ouzzane., R. Sunye. and D. Giguere., 2006
- Cooling load and environmental measurements in a Canadian indoor ice rink . ASHRAE Trans., 2) 112), pp.545-538. M., Ouzzane., R. Sunye., R. Zmeureanu., D. Gigue., J. Scott. and O. Bellache 2006

فیلترهای هوا وسایلی برای جذب و حذف آلاینده های خطرناک مانند گردوغبار و کثیفی های معلق در هوای پیرامون ما می باشند.

درخواست های ناشی از احتیاج برای هوای دارای کیفیت بالا از طرف افرادی صورت می گیرد که نسبت به هوای آلوده حساس می باشند و تنفس هوای کثیف بیماری شان را تشدید می کند و نیاز به دستگاه تصفیه هوا دارند.

نیاز متقاضیان برای حذف آلاینده های مختلف را فیلترهای دارای متدهای (روش) تصفیه هوای متفاوت پاسخگو می باشد که بطور نمونه از مهمترین آنها نام می بریم. فیلترهای تصفیه هوای **یونی، هپا، کربن اکتیو و لامپ های یو وی** و همینطور فیلتر **Tio2** که همگی عموماً برای رفع آلودگی در بخش های تجاری- صنعتی و بیمارستانی و محل های سکونت مورد استفاده قرار می گیرند.

گرد آورنده:
انسیه ریاحی
واحد معماری

لامت

استفاده از فیلتر هوا به علت درجه تأثیر بالایی آن در جذب باکتری ها و جلوگیری از انتشار آلودگی و حفظ اصول بهداشتی در بخش های پزشکی و اطاق پاک (Cleans Room) رایج می باشند.

انواع مختلف فیلترهای هوا فیلتر هوای یونی (آیونایزر)

فیلترهای تصفیه هوای یونی با تکیه بر روش قطبی کردن، باعث شارژ مولکول های هوا می شوند، در این روش تصفیه هوا مولکولهای هوا توسط ولتاژ بالای برق دارای بار منفی می شوند. بطور نمونه یون هایی با بار منفی تولید می کنند که به آن آنیون گفته می شود. آنیون ها سپس آلاینده هوا را (بار مثبت) به سمت خود کشیده و جذب می نمایند، این عمل شبیه جذب ذرات توسط الکتریسیته ساکن می باشد. با برخورد آلاینده ها به آنیون آنها خنثی شده و از جریان هوا خارج می گردند. فیلترهای یونی معمولاً در فیلتر هوا های تجاری بکار برده می شوند.

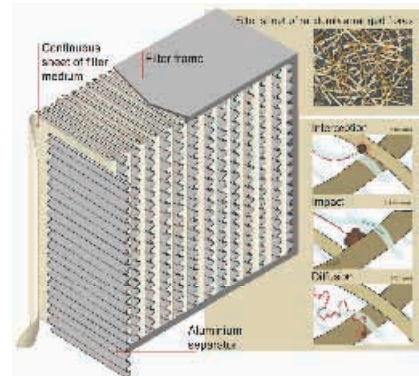
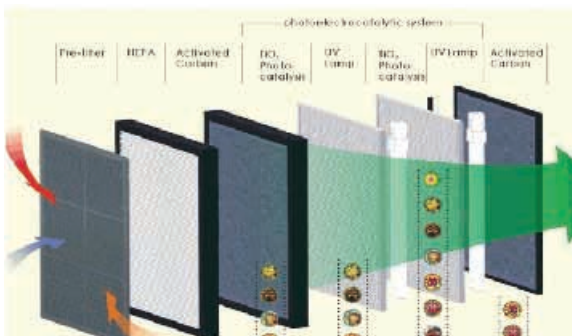
فیلتر تصفیه هوا کربن اکتیو

کربن توان عمل آورده شدن با اکسیژن را دارد که خلل و فرج سطح فیلتر آن را قادر به جذب بالای آلاینده ها می کند. بعد از عمل آورده شدن کربن با اکسیژن محصول بدست آمده کربن اکتیو نامیده می شود چرا که به آسانی توانایی جذب آلاینده ها و بو را دارد. در راستای تصفیه هوا کربن اکتیو می تواند آلاینده های شیمیایی و گازها را در خود جذب نماید و دود سیگار را کاملاً از بین ببرد. با عبور جریان هوا از این فیلتر تصفیه هوا، کربن اکتیو شده بو و گازهای سمی موجود در آن را خنثی و بی اثر می نماید. برای از بین بردن بوهای بسیار قوی و بخارات منتشر شده در محیط، با بالا رفتن میزان اکتیویته کربن توان جذب گاز ها را به میزان بسیار بالایی می توان افزایش داد.

فیلترهای کربن اکتیو با وجود سازگاری با محیط زیست بهترین گزینه تصفیه هوا برای حذف مواد شیمیایی منتشر شده در هوا می باشند.

تصفیه هوا بوسیله اشعه مادون بنفش (UV)

این نوع تصفیه هوا با استفاده از عکس العملی که از قرار گرفتن تیتانیوم دی اکساید در مقابل نور مادون بنفش بوجود می آید، صورت می پذیرد با رویارویی جریان هوا با پروسه فوتوکمیکال (شیمی نور) آلاینده های زیان باری مانند مولد (قارچ های انگلی) و باکتری ها بیماری زا، از بین رفته و محیطی بهداشتی ایجاد می گردد. ترکیبات آلی کربنی نیز در مجاورت یو وی شکسته شده و از محیط حذف می گردند.



فیلتر تصفیه هوا هپا

نام آن از حروف کلمات روبرو High Efficiency Particular Arresting به معنی توان بالای گرفتن ذرات تشکیل شده است. این نوع فیلتر تصفیه هوا قوی تر و بسیار موثرتر از فیلترهای یونی عمل می کند و طرفداران هوای پاک آنرا بر فیلترهای یونی ترجیح می دهند فیلتر هپا توان زدودن بیش از ۹۹/۹۷ درصد ذرات آلاینده هوا را داراست که باعث پاک و شفافیت بی اندازه هوا می گردد. فیلترهای مرغوب تصفیه هوا هپا از فایبر گلس، حصیر و رشته های بسیار نازک پوشال تشکیل شده اند و با عبور جریان هوا ذرات معلق را در خود گرفتار می نمایند. میزان عملکرد تصفیه هپا بستگی به ضخامت فیلتر و قطر فایبرهای تشکیل دهنده آن دارد. فیلتر تصفیه هوای هپا با چندین روش مختلف وسیله گرفتن ذرات آلاینده را فراهم می نماید. اولین آنها جلوگیری از عبور آلاینده های موجود در جریان هوا از میان رشته های بسیار نازک الیاف های تشکیل دهنده فیلتر تصفیه هوا می باشد سپس در آن گیر می افتند. علاوه بر روش گیرافتادن آلاینده ها در فیلتر، افزایش سرعت مکش و ایجاد انحنا در جریان هوا می تواند عامل محرکه جمع شدن و فشردگی آلاینده ها در فیلتر شوند. عامل دوم فشردگی و تراکم فیلتر می باشد که بطور واضح باعث بالا رفتن میزان تصادم آلاینده و جذب آن می گردد.

(Diffusion) انتشار: سومین عامل موثر در فیلتر تصفیه هوای هپا پروسه استفاده از تصادف توأم با ضربه مولکول های گازی بصورت مکرر در الیاف هپا می باشد که با انحراف ذرات آلاینده باعث جذب هر چه بیشتر آنها می گردد. مولکول های ذرات پس از برخورد با مولکول های گازی سرعت خود را از دست داده و شانس جذب آنها بسیار زیاد می شود.



بیمارستان ۴۰۰ تختخوابی دزفول



مراکز جامع سلامت شبانه روزی درجه ۱



بیمارستان ۲۳۷ تختخوابی کودکان ابوذر اهواز



بیمارستان ۲۱۷ تختخوابی تالش

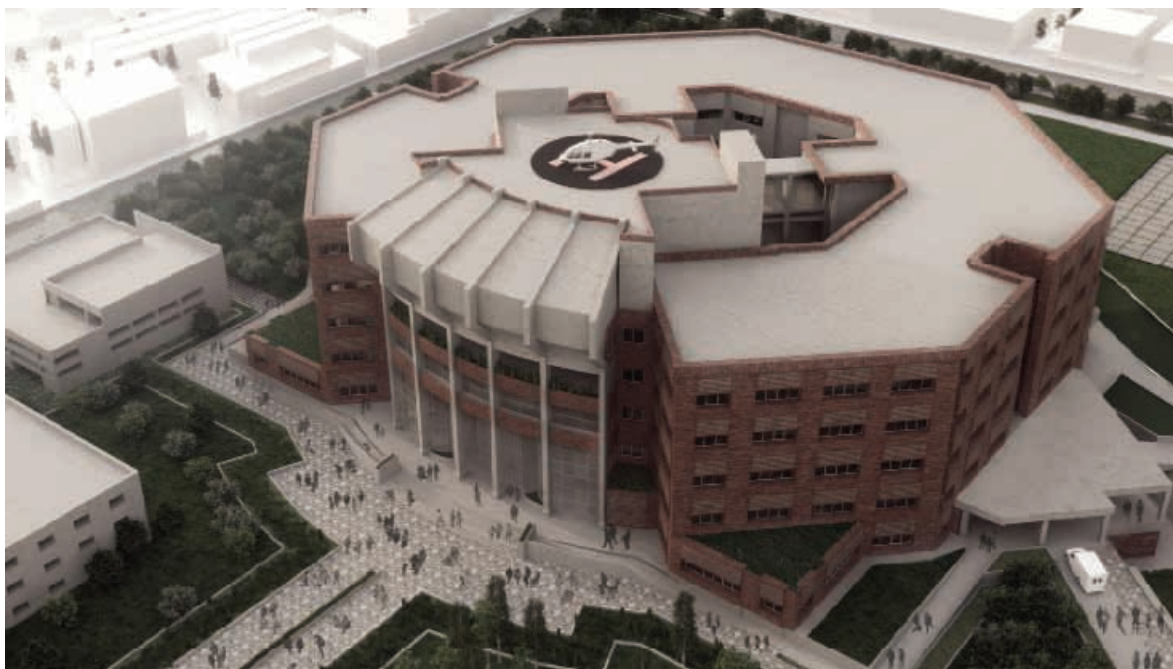


بیمارستان ۲۱۶ تختخوابی نجف آباد



بیمارستان ۴۰۰ تختخوابی آموزشی درمانی یا زهرا(س)
کارفرما: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی دزفول
پیمانکار: شرکت گروه مهندسیین راه و ساختمان ۱۴۲





بیمارستان ۴۰۰ تختخوابی آموزشی درمانی یا زهرا(س)

با ظرفیت داشتن یک دستگاه MRI و دو دستگاه CT اسکن و دو دستگاه آنژیو گرافی و پزشکی هسته ای، حدود ۱۵ اتاق عمل و ۴۰ تخت اورژانس و بخش های آزمایشگاهی مجهز و رادیولوژی پیشرفته و بخش های مختلف تخصصی، فوق تخصصی با قابلیت آموزشی و درمانی توسط گروه مهندسیین راه و ساختمان ۱۴۲ در حال احداث می باشد همچنین قابلیت افزایش به ۵۵۰ تختخواب را دارد که در حال حاضر بزرگترین پروژه درمانی در حال ساخت استان خوزستان محسوب می شود.

زیر بنای پروژه حدود ۴۰ هزارمتر مربع است که قرار است در زمینی به مساحت ۵ هکتار در هفت طبقه بنا گردد.

در فاز اول این پروژه می بایست ۲۷ هزارمترمربع ساخته و بهره برداری گردد.

که ۵۰ درصد آن با مشارکت وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی کشور، ۲۵ درصد آن با مشارکت بنیاد برکت وابسته به ستاد اجرایی فرمان امام (ره) و ۲۵ درصد نیز با مشارکت بنیاد علوی وابسته به بنیاد مستضعفان به صورت خیریه احداث خواهد گردید.

با اتمام پروژه برای بیش از ۱۱۰۰ نفر از نیروهای جویای کار به صورت مستقیم، اشتغال زایی خواهند داشت.

حضور آقای دکتر محمد مخبر رئیس ستاد اجرایی فرمان امام (ره) و دکتر صدر السادات معاون توسعه مدیریت و منابع وزارت بهداشت به عنوان حامیان اصلی در کلنگ زنی این پروژه از محاسن اجرایی طرح می باشد.



دیروز بیمارستان

ساخت بیمارستان قبل از سال ۱۳۲۰ شروع شد ولی چندین سال بدون پیشرفت ماند تا اینکه با سفر سران حکومتی وقت و درخواست مردم برای داشتن مرکز درمانی روند ساخت تسریع گردید و با نام بیمارستان « شیر و خورشید » در حدود سال ۱۳۲۸ به پایان رسید. در سال ۱۳۲۹ خیلی از افراد که حتی سواد خواندن و نوشتن نداشتند و به مشاغل دیگری از قبل بنایی مشغول بودند دعوت به کار در بیمارستان شدند.

در این بیمارستان که بعد از واگذاری امور درمانی از شیر و خورشید به وزارت بهداشت به بیمارستان « واگذاری » تغییر نام داده بود پزشکان حاذق ایرانی به نام های دکتر ماشالله خان ، دکتر نیری ، دکتر رفیعی ، دکتر اشرفی ، دکتر عبدالهی و پزشکان خارجی که عمدتاً از کشور اتریش و آلمان بودند به نام های دکتر رکنر ، دکتر رتسر ، دکتر رنتل ، دکتر ناس فعالیت نموده اند. ذکر نام پرسنل اولیه بیمارستان مانند آقایان محمد کاظم مخدوم ، نقاش ، سوزنی ، مستوفی ، ادیبیان ، برادران ذاکر ، برادران فرخزاد ، برادران سرکمری خالی از لطف نیست. (خاطرات ابوالقاسم ادیبیان)



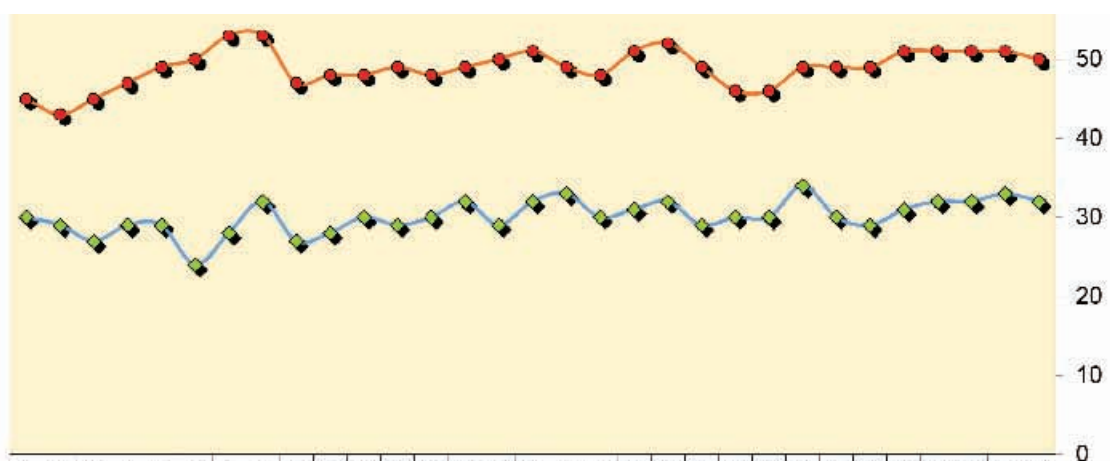
با شروع عملیات فتح المبین که با رمز یا زهرا علیها السلام در جنوب غرب دزفول شروع شد نام بیمارستان به یازهرا(س) تغییر یافت و در طول دفاع مقدس خدمات گسترده درمانی به رزمندگان اسلام و مجروحین جبهه های جنگ و مجروحین ناشی از اصابت موشک و توپ به مردم بی دفاع دزفول نمود. در سال ۱۳۶۵ بدلیل حملات زیاد موشکی حزب بعث به شهرستان دزفول در محل بیمارستان یا زهرا (س) بیمارستانی زیر زمینی که هم اکنون جز آثار ملی دفاع مقدس می باشد تاسیس گردید در طراحی بیمارستان جدید این اثر ملی حفظ گردید.



موانع و مشکلات اجرایی پروژه :

- لزوم تخریب فونداسیون بتنی قدیمی
- لزوم تخریب ساختمان های قدیمی
- لزوم تخریب کف بتنی و آسفالت
- لزوم برچیدن چراغ و کابل محوطه
- لزوم ترمیم کابل برق زیر بچینگ
- انشعابات آب رسانی موجود در محل خاکبرداری
- وجود چاه های فاضلاب ساختمان قدیمی
- میانگین بالای دمای هوا





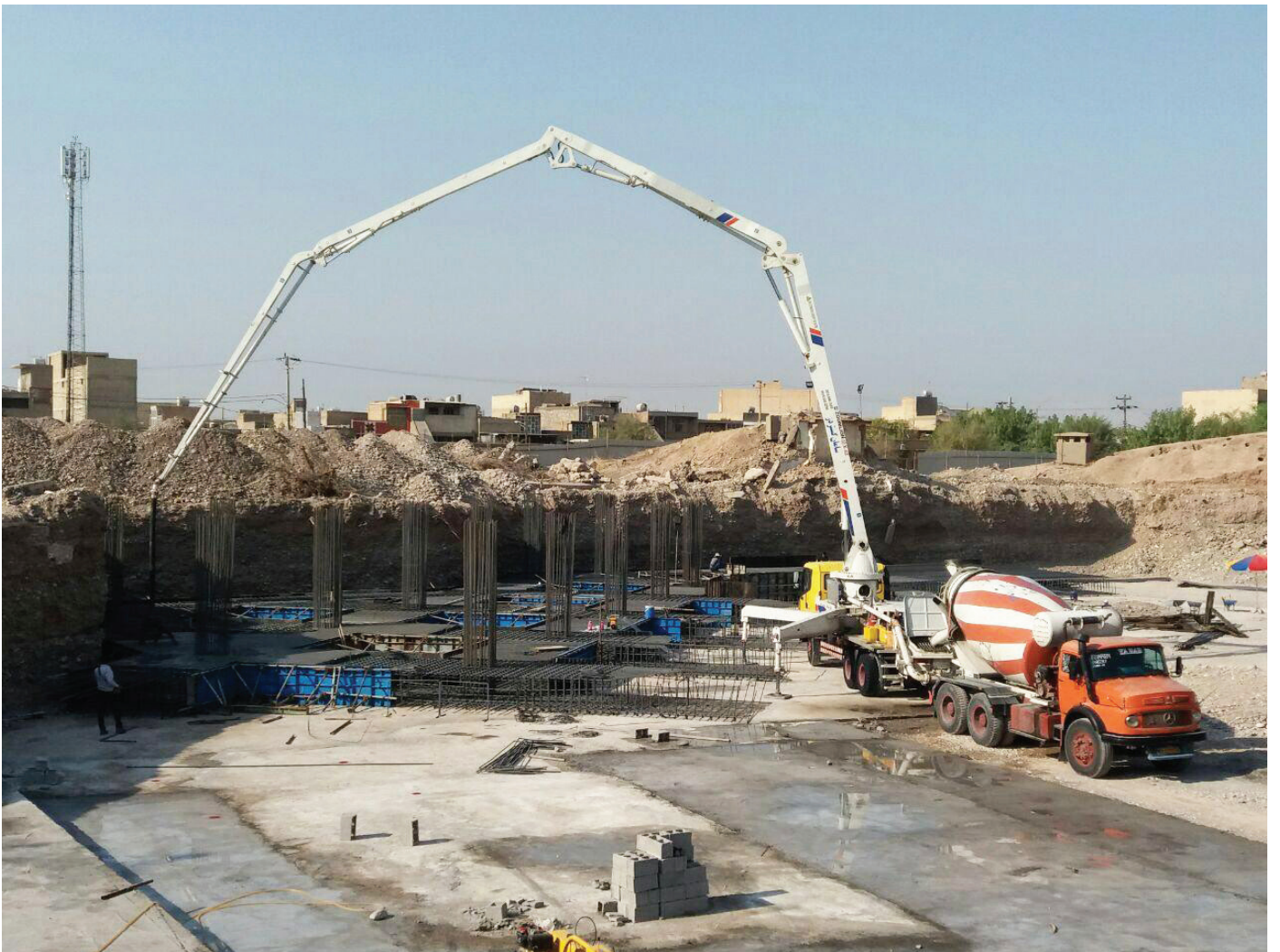
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
حدافل دما	30	29	27	29	29	24	28	32	27	28	30	29	30	32	29	32	33	30	31	32	29	30	30	34	30	29	31	32	32	33	32
حداکثر دما	45	43	45	47	49	50	53	53	47	48	48	49	48	49	50	51	49	48	51	52	49	46	46	49	49	49	51	51	51	51	50

حدافل دما حداکثر دما

تیر ماه ۱۳۹۶																زمان روز
۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
۳۲	۲۹	۳۲	۳۰	۲۹	۳۰	۲۸	۲۷	۳۲	۲۸	۲۴	۲۹	۲۹	۲۷	۲۹	۳۰	حدافل دما
۵۱	۵۰	۴۹	۴۸	۴۹	۴۸	۴۸	۴۷	۵۲	۵۲	۵۰	۴۹	۴۷	۴۵	۴۳	۴۵	حداکثر دما
	۳۱	۳۰	۲۹	۲۸	۲۷	۲۶	۲۵	۲۴	۲۳	۲۲	۲۱	۲۰	۱۹	۱۸	۱۷	روز
	۳۲	۳۳	۳۲	۳۲	۳۱	۲۹	۳۰	۳۴	۳۰	۳۰	۲۹	۳۲	۳۱	۳۰	۳۳	حدافل دما
	۵۰	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	۴۹	۴۹	۴۹	۴۶	۴۶	۴۹	۵۲	۵۱	۴۸	۴۹	حداکثر دما









مرکز جامع سلامت شبانه روزی درجه یک زیر بنا ۱۰۴۰ متر مربع در ۱ طبقه و محوطه سازی با مساحت ۶۰۰ مترمربع

از سالها قبل ضرورت تامین دسترسی سهل و سریع مردم به نیازهای اولیه بهداشتی درمانی احساس گردیده بود که با توجه به مشکلات وقت کشور از جمله وجود بیش از ۶۰۰۰۰ روستای پراکنده که تعداد قابل ملاحظه ای از آنها جمعیت کمتر از ۲۰۰ نفر داشتند و در مناطق دور افتاده جا گرفته بودند؛ کمبود امکانات و منابع مالی و انسانی؛ مشکل ترابری و انتقال خدمات به مناطق دور افتاده؛ و ... مسوولان حفظ سلامتی و بهداشتی کشور را واداشت تا طرحهای مختلفی از قبیل طرح تربیت بهدار، سپاه بهداشت، بهدار روستا، سلسله و رضاییه (ارومیه) را اجرا نمایند تا هدف دسترسی مردم به نیازهای اولیه بهداشتی تامین گردد همچنین نظام شبکه بهداشت و درمان کشور اصول و ضوابطی بنیادین برای گسترش واحدهای بهداشتی، درمانی و ارائه خدمات مدنظر قرار داد که از همان آغاز تاکنون هنوز هم مورد عمل است.

تجارب حاصل از این طرحها در داخل کشور، همزمان با اجلاس جهانی آلمآتا و تعیین هدف بهداشت برای همه تا سال ۲۰۰۰ میلادی و تفکر مراقبتهای اولیه بهداشتی (PHC) تعدادی از دلسوزان و متفکران کشور را بر آن داشت تا نظامی گسترده و پویا را برای ارائه خدمات بهداشتی درمانی در سراسر کشور طراحی کنند و به این ترتیب نظام شبکه های بهداشتی درمانی در ایران شکل گرفت.

به دنبال تعیین و تصویب ضوابط، کار تدوین دفترچه های طرح گسترش برای هریک از شهرستانهای کشور انجام گرفت و پس از آن، گسترش کمی نظام شبکه بهداشت و درمان آغاز شد. تهیه طرحهای گسترش با استقرار شبکه های بهداشتی درمانی شهرستانهای کشور، که اول بار در فاصله سالهای ۱۳۶۱ تا ۱۳۶۳ انجام گرفت، را می توان مهمترین گام در راه ایجاد و ارتقای نظام سلامتی کشور برشمرد. شفافیت ضوابط و معیارهای موجود در این طرحها، نقش بسزایی در جلب حمایت سیاستگذاران و قانونگذاران کشور برای تخصیص اعتبار مورد نیاز گسترش شبکه های بهداشت و درمان دربرداشته است. به این ترتیب، ماموریت تحقق شبکه بهداشت و درمان کشور بر مبنای دفترچه های طرحهای استقرار صورت می گیرد.



براساس تغییرات شرایط اجتماعی، سیاسی، جغرافیایی و جمعیتی کشور و به منظور پویایی شبکه بهداشت و درمان، ضرورت داشت تغییراتی متناسب با شرایط در دفترچه های طرحهای شهرستانها اعمال گردد و به همین دلیل، در فاصله سالهای ۱۳۶۴ تا ۱۳۸۰ چندین بار دفترچه های طرحهای شهرستانها بازنگری شد. در سال ۱۳۷۹ براساس تغییرات قابل توجه در شرایط آن زمان مانند: اجرای قانون بیمه درمان همگانی، تغییر در شرایط اپیدمیولوژیک و الگوی بیماریها، سیاست خصوصی سازی، اجرای برنامه های استقرار پایگاههای بهداشت و بکارگیری رابطان بهداشت، همه و همه ضرورت بازنگری اساسی در طرحها را ایجاد کرد. به دنبال این احساس نیاز، ضوابط جدید متناسب با تغییر شرایط شامل: کاهش تعداد مراکز بهداشتی درمانی شهری و ایجاد پایگاههای بهداشت و تغییر در تشکیلات مربوط، تهیه و تدوین گردید و پس از یک وقفه زمانی ناشی از تغییر مدیریت مرکز و سایر مشکلات اداری، کار بازنگری در سه ماهه اول سال ۱۳۸۰ به پایان رسید و برای تصویب تشکیلات به اداره تشکیلات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سپس، به سازمان مدیریت و برنامه ریزی ارسال شد.



طبق توافقات مابین بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی و وزارت بهداشت و آموزش پزشکی طرح راه اندازی ۵۰ مرکز جامع سلامت شبانه روزی درجه یک در سراسر کشور مصوب گردید. ۳۹ مرکز که در مناطق حویق گیلان، جاورسیان مرکزی، چالانچولان لرستان، فیروزان همدان، قلعه لورخوزستان، محمدآباد مازندران، چورزق زنجان، شبانکاره بوشهر، فیروزه خراسان رضوی، کرند گلستان، کوپن فارس، میامی سمنان، نردین سمنان، توکهور هرمزگان، لیروف هرمزگان، فاریاب کرمان، گلپایگ کرمان، توک آباد سیستان و بلوچستان، قصر و قند سیستان و بلوچستان، بهاباد یزد، خیبر خوزستان، دیشموک شهرکرد، شعبیه خوزستان، صمصامی چهار محال بختیاری، آوج قزوین، خمارلو آذربایجان شرقی، پردیسان قم، ماهیدشت کرمانشاه و هجرت کردستان واقع گردیده است تأیید، تصویب و توسط شرکت اسکان ایران از اسفند ۱۳۹۵ به حالت اجرا درآمده است. یادآور می گردد تمام هزینه های ساخت این مراکز با مشارکت ۵۰ درصدی بنیاد علوی و ۵۰ درصد دیگر نیز توسط وزارت بهداشت و آموزش پزشکی کشور تامین گردیده است.



عملیات اجرایی ۳۹ مرکز جامع سلامت شبانه روزی درجه یک در سراسر کشور از اسفندماه سال ۱۳۹۵ طبق توافقتنامه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی و بنیاد مستضعفان، باهدف گسترش خدمات بهداشتی و درمانی در مناطق محروم آغاز گردید.

شرکت مهندسين راه و ساختمان ۱۴۲ باهدف محرومیت‌زدایی در کشور، آموزش و تداوم اشتغال جوانان مجموعه خود، در احداث شش مرکز در استان‌های مرکزی (جاورسیان)، لرستان (چالانچولان)، همدان (فیروزان)، مازندران (محمدآباد)، خوزستان (قلعه لور) و گیلان (حویق) مشارکت نموده و از اواسط اسفند ۱۳۹۵ عملیات اجرایی مراکز تحت پوشش خود را شروع نموده است.





هر مرکز دارای زیربنای ۱۰۴۰ مترمربع در یک طبقه و محوطه‌سازی به مساحت ۶۰۰ مترمربع و دارای بخش‌های داروخانه، اتاق بستری موقت بزرگسالان، اتاق بستری موقت کودکان، اتاق احیا، اتاق ماما، اتاق زایمان ترکیبی، اتاق پزشکان، اتاق‌های معاینه متخصصان، آزمایشگاه، رادیولوژی، بهداشت محیط و حرفه‌ای، اتاق تخصص تغذیه، اتاق‌های استراحت پرسنل و پزشکان، سوویت سرایداری، سوویت ماما، سوویت پزشک، اتاق روانشناسی، سونوگرافی، دندان پزشکی، تزریقات و موتورخانه است.

در پایان شایان ذکر است، با در نظر گرفتن کیفیت پروژه‌ها و اعتماد به جوانان به منظور توانمند سازی و کسب تجربه ایشان، مسؤولیت و مدیریت این شش مرکز بر عهده نیروهای جوان و پر انرژی مجموعه سپرده شد چرا که بدین طریق برای اداره پروژه‌های بزرگتر در آینده آمادگی‌های لازم را بدست خواهند آورد.



گفت و گو با یکی از مدیران
با سابقه شرکت مهندسی راه و
ساختمان ۱۴۲

آقای مهندس حمید محمودی

مهندس حمید محمودی متولد ۲۶ خرداد
ماه سال ۱۳۵۴ تهران مدرک کارشناسی
عمران-عمران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک

با مدیران

تهیه و تنظیم
میلاذ شهبازپور
واحد فنی



لطفا خودتان را معرفی نمایید و چگونگی آشنایی با شرکت را شرح دهید.

من حمید محمودی هستم متولد ۲۶ خرداد ماه ۱۳۵۴ دارای مدرک کارشناسی ناپیوسته مهندسی عمران-عمران از دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک. سال ۱۳۸۰ یکی از آشنایان پدرم، بنده را به شرکت ۱۴۲ معرفی کردند و از آن تاریخ تا کنون در خدمت شرکت بوده ام.

لطفا سابقه حضور و سمت خود در شرکت را توضیح دهید.

تقریباً ۱۶ سال از حضور من در شرکت ۱۴۲ می گذرد. در ابتدا که وارد شرکت شدم همزمان با تحصیل به عنوان تکنیسن اجرایی در پروژه بیمارستان اراک، مشغول به فعالیت بودم. پس از اتمام دوران دانشجویی در سمت سرپرست اجرا در بیمارستان آموزشی اراک به فعالیت ادامه دادم و بعد از آن سرپرست کارگاه پروژه های ورزشگاه ۱۵ هزار نفری خرم آباد و ساختمان های ۵۰۰، ۲۰۰۰ و فضاهای مشترک ندامتگاه بزرگ تهران بودم و در حال حاضر نیز در سمت سرپرست کارگاه بیمارستان ۴۰۰ تختخوابی دزفول مشغول به کار هستم.

در مورد مدیریت کارگاه توضیح دهید و بفرمایید معمولاً مدیریت کارگاه با چه مشکلات و موانعی رو به رو است؟

مدیریت کارگاه بسیار مفصل است در واقع از تامین نیروهای اجرایی، تجهیز و نظم دادن آنها تا مدیریت اعتبار مالی را در برمی گیرد یعنی می توان گفت همان بحث مدیریت سازمان ولی در مقیاس اجرایی است گرچه که در شرایط بحرانی هم داشتن مدیریت بحران تاثیر به سزایی دارد. به طور کمال ممکن است شرایطی در کارگاه پیش آید که غیر قابل پیش بینی بوده یا حادثه ای رخ دهد.

در بحث مدیریت کارگاه مهمترین مساله که با آن درگیر هستیم تامین اعتبار مالی است تا بتوان کارگاه را به بهترین شکل اداره کرد، قابل اشاره است که در این خصوص تدارکات دفتر مرکزی نیز نقش بسیار مهمی ایفا می کند، که صد البته مشکلات و موانع را با برنامه ریزی و هماهنگی با مدیریت محترم بر طرف می کنیم.

معیار شما برای انتخاب نیرو های زیرمجموعه خود چیست؟

اخلاق حرفه ای، سلامت روان، دانش فنی و مدیریت، موارد بسیار مهمی است که تک تک نیرو های کارگاه باید از آن برخوردار باشند.

پیشنهاد شما برای ارتقا موارد مذکور چیست؟

برگزاری کلاس های آموزشی، بازدید از کارگاه ها و انتقال تجارب کارکنان با تجربه تر به جوان ها که خوشبختانه در حال حاضر انجام می پذیرد.

به نظر شما برای بالا بردن بازده نیروهای زیرمجموعه خود چه اقداماتی میشود انجام داد؟

با در نظر گرفتن توان کارگاه و شرایط نیروهای انسانی برای تشویق و یا بهبود عملکرد نیروها با پاداش های مالی یا مرخصی های تشویقی سعی می نمایم انگیزه نیرو های اجرایی را بالا ببریم.

آینده مدیریت کارگاه را چگونه می بینید؟

با توجه به حمایت های مدیریت از جوانان و پرورش و آموزش آنها توسط مهندسان با تجربه و پیشکسوت شرکت ۱۴۲ در مورد اداره کارگاه ها، آینده بسیار درخشانی را پیش بینی می کنم.

پس با در نظر گرفتن حمایت مدیریت از جوانان، شوارای جوانان ۱۴۲ چه نقش آفرینی هایی در مورد مدیریت کارگاه ها می تواند داشته باشد؟

با توجه به اینکه جلسات شورای جوانان به صورت منظم برگزار می شود و به نوعی این جلسات اتاق فکر محسوب می شود، پیشنهاد می کنم که در مورد مشکلات اجرایی در کارگاه تبادل نظر صورت گیرد و تحقیقاتی انجام شود تا بتواند کمک موثری در رفع مشکلات کارگاه باشد.

می توانید یک خاطره از سالهایی که در شرکت ۱۴۲ حضور داشتید بیان کنید؟

به خاطر می آورم برای انجام توپوگرافی پروژه ندامتگاه تهران بزرگ به همراه دو تن از نیروهای شرکت، عازم منطقه حسن آباد شدیم، گرما و تابش آفتاب در این منطقه خیلی فراتر از پیش بینی های ما بود که این امر موجب می شد اجرای کار با سختی بسیار انجام شود، یکی از دوستان همراه ما بعد از این کار تصمیم به ادامه تحصیل گرفت و به طنز و کنایه می گفت: این گرما و سختی کار سبب شد تا با جدیت به ادامه تحصیل پردازم.

سخنی آخری اگر دارید بفرمایید .

در پایان از مدیریت محترم شرکت کمال احترام و تشکر را دارم که به نیرو های خود اعتماد کرده و به آنها فضای کافی برای رشد و شکوفایی می دهند همچنین جا دارد در اینجا از مهندس نجاتی بخاطر زحماتی که در زمینه ارتقا دانش فنی و شغلی اینجانب متحمل شدند، تشکر و قدردانی نمایم.

«سی و هفتمین سالگرد تأسیس گروه
مهندسين راه و ساختمان ۱۴۲»

«بازدید جناب آقای مهندس سعیدی کیا، مدیر عامل محترم بنیاد مستضعفان، جناب آقای مهندس برزگری، مدیر عامل محترم بنیاد علوی، جناب آقای مهندس سعیدی، مدیر محترم فنی و مهندسی شرکت اسکان ایران و جمعی از کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی اهواز و پرسنل بیمارستان فعلی ابوذر اهواز از پروژه بیمارستان ۲۳۷ تختخوابی کودکان اهواز به همراه مدیر عامل و تیم فنی و مهندسی این شرکت در تاریخ ۷ تیرماه ۹۶»

«بازدید جناب آقای مهندس علیزاده، معاون محترم وزیر راه و شهرسازی، جناب آقای مهندس محفوظی، معاون محترم تلفیق بودجه، حقوقی و امور مجلس وزارت راه و شهرسازی، جناب آقای مهندس منصوری، مدیر کل محترم اجرای طرح های عمرانی مناطق ۱ و ۲ سازمان مجری، به همراه نماینده محترم تالش، فرماندار محترم تالش، ریاست و معاونت محترم فنی شبکه بهداشت تالش، از پروژه بیمارستان ۲۱۷ تختخوابی تالش در تاریخ ۱۰ تیرماه ۹۶»

«جلسه هماهنگی به منظور عملکرد بهتر پروژه دزفول با حضور مدیران مسول در دفتر جناب آقای دکتر ساکی مدیرکل محترم منابع فیزیکی وزارت بهداشت و درمان»

درد اخبر



« آنقدر کارکنان را بخوبی آموزش دهید که آنها بتوانند سازمان را ترک کنند و آنقدر با آنها بخوبی رفتار کنید که آنها مایل به ترک سازمان نباشند. »

ریچارد برانسون

انتشارات نسل نو اندیش

ترسید انجام دهید

درس‌هایی برای زندگی و تجارت



ریچارد برانسون
مهدی قراچه‌دانی