

مدیران شرکت فولاد مبارک در بازدید از خط تولید فولاد مبارک

مدیران شرکت فولاد مبارک در بازدید از خط تولید فولاد مبارک

انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران در یازدهمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه منابع انسانی، طرح استفاده از رویکرد «بوت کمپ» آموزش شی به منظور توسعه مدیران و رؤسادر شرکت فولاد مبارک اصفهان رازبین ۲۰ تجربه اعلام شده به کنفرانس، به‌عنوان طرح برتر معرفی کرد و باهدای لوح تقدیر و تندیس این کنفرانس، از زحمات مدیر پت آموزش و توسعه سرمایه‌انسانی شرکت فولاد مبارک در ارائه این طرح نوین آموزشی قدردانی کرد.

مدیران، کارکنان و به‌طور کلی افراد سرمایه اصلی سازمان هستند

«مالک شیخی» مدیر آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی شرکت فولاد مبارک در پی کسب این موفقیت با بیان اینکه این تجربه با‌عنوان استفاده از شیوه آموزشی «بوت کمپ» و به منظور تقویت ابعاد «رهبری تحول‌گرا» در رده مدیریت شرکت ارائه شد، خاطر نشان کرد: بانگلی به تابلوی استراتژی فولاد مبارک و به‌ویژه دو محور «مشتتری» و «ارزش» در می‌یابیم که دست‌یابی به این اهداف میسر نمی‌شود، مگر حضور مدیران ورهبرانی «تحول‌آفرین»؛ رهبرانی که خود الگویی با ارزش‌های متعالی باشند، بدانند چگونه بر دیگران تأثیر بگذارند و آنها را به کار با کیفیت و نواورانه برانگیزند و خود و همکاران زیرمجموعه خویش را هم‌زمان باهم به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه ترقی دهند. وی با تأکید بر این موضوع که قدرت یافتن همراه با دیگران و نه به‌واسطه دیگران از اصلی‌ترین ویژگی‌های رهبران تحول‌گراست، گفت: جهت‌گیری مدیریت فولاد مبارک طی دو سال اخیر به پنج اصل استفاده حداکثری از ظرفیت‌های موجود، توسعه سرمایه‌های انسانی، تمرکز بر نوآوری و فناوری‌های نوین، توسعه کمی و کیفی متوازن و حرکت در مسیر فولاد سبز استوار شده و همان‌گونه که قابل‌ملاحظه است، توسعه سرمایه‌های انسانی دومین اصل در این راهبرد است. از این‌رو ما بر آن شدیم که با رویکردهای نوین در مسیر توسعه و توانمندسازی سرمایه‌انسانی و تقویت این ویژگی‌ها در رده مدیریت شرکت گام برداریم. بنا بر اظهارات مدیر آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی شرکت فولاد مبارک، این مدیران انسان‌های فرهیخته، اندیشمندو متخصصی هستند که با تعهد به ارزش‌های والای انسانی در مسیر راهبری سازمان در حرکت هستند. در این میان سبک «رهبری تحول‌گرا» با سه کلیدواژه مهم «انگیزش»، «توانمندسازی» و «اخلاقیات» جنبه‌هایی از شایستگی‌های مدیران ما را متبلور می‌کند که بتوانیم فولاد مبارک را پویاو قدرتمند به آیندگان بسپاریم.

وی کسب این موفقیت را از آن جهت ارزشمند دانست که امروزه دیگر در سازمان‌های متعالی تجهیزات و زمین‌داری‌های اصلی سازمان محسوب نمی‌شود، بلکه مدیران و کارکنان و به‌طور کلی افراد هستند که به‌عنوان سرمایه اصلی در کسب موفقیت‌ها و ارتقای برند سازمان نقش ایفا می‌کنند. کسب این موفقیت در این مسیر حاکی از آن است که فولاد مبارک در کدرک درست از این واقعیت، به‌درستی در مسیر توسعه سرمایه‌های انسانی خود گام برداشته است.

گامی بزرگ در جهت توانمندسازی رهبران شرکت

«حسان لطفیانی» رئیس واحد اجرای آموزش فولاد مبارک نیز در این باره گفت: این لوح تقدیر از آن جهت به فولاد مبارک اختصاص یافت که واحد آموزش فولاد مبارک با برنامه‌ریزی و اجرای «بوت کمپ» برای رهبران (جدا شدن از فضای سنتی کلاس‌ها و رفتن به محیطی با چارچوب و سساختاری متفاوت با کلاس‌های آموزشی سنتی) مر حله نوینی از روش‌های آموزشی جدید را به نمایش گذاشت و توسط آن گام دیگری در جهت توانمندسازی رهبران شرکت برداشت.

وی با بیان اینکه بخش آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی فولاد مبارک برنامه‌های مفصلی برای توسعه و توانمندسازی

مدیران شرکت فولاد مبارک در بازدید از خط تولید فولاد مبارک

مدیران شرکت فولاد مبارک در بازدید از خط تولید فولاد مبارک

در یازدهمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران صورت گرفت؛ افتخار آفرینی فولاد مبارک به استفاده از رویکرد «بوت کمپ»



رهبران شرکت در نظر گرفته است، گفت: عمده این برنامه‌ها به‌صورت برنامه‌ریزی دوره‌های کنفرانسی یا به‌صورت توسعه فردی بوده‌است اما اینکه از قالب کلاس‌ها دور و دورهای سنتی خارج شویم و در یک فضای متفاوت با محتوایی جدید، آنان را با برخی تجارب و محتواهای رهبری تحت عنوان دوره‌های آموزشی رهبران و مسئولان سازمان آشنا کنیم یکی از دغدغه‌های واحد آموزش و نیاز شرکت بوده‌است که با همکاری دانشگاه، این راهبرد از شهر یورما سال ۱۴۰۲ برنامه‌ریزی شد و توانستیم با طراحی همکاران و مشاوران شرکت در دانشگاه، این کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی نوین را در قالب بوت کمپ آموزشی اجرا کنیم. رئیس واحد اجرای آموزش فولاد مبارک در توضیح بیشتر این برنامه‌های آموزشی گفت: به‌عنوان مثال، در حین برگزاری دوره‌های آموزشی رهبری، همدلی و مدیریت بحران برخی برنامه‌های دیگر از قبیل کوهنوردی نیز انجام شده‌است تا مدیران بتوانند خودشان برای تهیه برخی نیازها در شرایط و محیط‌های خاص، با استفاده از برخی المان‌های موجود در محیط اقدامات لازم را با هم‌فکری هم به‌انجام برسانند. نکته قابل توجه در این فرایندها این بود که بسرای اینکه بتوانیم به اهداف مورد نظر در ارتقای توانمندی رهبری مدیران سازمان دست یابیم، برنامه‌ریزی‌های زیادی در حوزه‌های مختلف از جمله توانمندسازی و تقسیم وظایف و مدیریت تیم، مدیریت بحران و مدیریت زمان انجام شده بود و مدیران حاضر در این برنامه‌های آموزشی تمامی این موارد را تجربه کردند و راهکارهای مورد نظر را حین اجرای برنامه آموزش دیدند و عملیاتی کردند.

مدیران شرکت فولاد مبارک در بازدید از خط تولید فولاد مبارک

مدیران شرکت فولاد مبارک در بازدید از خط تولید فولاد مبارک

مدیران شرکت فولاد مبارک در بازدید از خط تولید فولاد مبارک

رضایت حداکثری رهبران سازمان

از حضور در «بوت کمپ»

در همین زمینه، رئیس واحد ارتقای بخش‌ی و بهبود استانداردهای آموزشی واحد آموزش فولاد مبارک هم گفت: تیم مدیریت آموزش و توسعه سرمایه‌انسانی با بهره‌گیری از رویکرد

«یادگیری فعال» در مسیر تقویت ابعاد رهبری تحول‌گرا حرکت کرده‌است. یادگیری فعال در مقابل رویکرد سنتی، محوریت فرایند یادگیری را به فراگیران می‌دهد و شبکه‌های شناختی آنها را درگیر می‌کند. بهبود مهارت‌های ارتباطی و همکاری، تقویت تفکر انتقادی و مهارت حل مسأله و افزایش مشارکت و انگیزه در فراگیران از مزایای یادگیری فعال است. بوت کمپ آموزشی از جمله تکنیک‌های یادگیری فعال و شیوه نوین توسعه رهبران است که پلتفرم COURSEERA، مدرسه کسب‌وکارها را وارد و از این رویکرد استفاده می‌کنند. «بوت کمپ» آموزشی بستر مناسبی برای دست‌یابی به هدف تقویت ابعاد رهبری تحول‌گراست.

محبوب سلطانیان خاطر نشان کرد: در این راستا و با کمک مشاور اجرایی، تمرین‌های متنوعی متناسب با هر یک از ابعاد رهبری تحول‌گرا طراحی شد. این ابعاد به شرح زیر است:

نفوذه‌آه‌ل: رفتارهای آرمانی رهبران تحول‌گرا شامل صحبت کردن درباره مهم‌ترین ارزش‌ها و باورهایشان، تصریح اهمیت یک احساس قوی نسبت به هدف، توجه به نتایج معنوی و اخلاقی تصمیمات، حمایت از امکانات هیجان‌انگیز و نوین، گفت‌وگو درباره اهمیت اعتماد نسبت به یکدیگر است.

بر انگیزختن و تحریک ذهنی: رهبران پیروان را به‌سوی آزمایش دوباره و روش‌های سنتی حل مسائل سوق می‌دهند و در عین حال آنها را به تلاش در جهت رویکردهای جدید و خالق برای انجام کارها تشویق می‌کنند.

انگیزش الهام‌بخش: در عمل، مدیران از سمبل‌ها و نمادهای احساسی جهت جلب تلاش‌های اعضای گروه برای رسیدن به هدفی فراتر از منافع شخصی خود استفاده می‌کنند. روح تیم توسط این نوع از رهبری ارتقایی یابد. رهبری الهام‌بخش هنگامی رخ می‌دهد که مسیر حرکت رهبر و انگیزه‌های پیروان در جهت اهداف و اولویت‌های مشترک باشد.

ملاحظه فردی: این عامل نمایانگر مدیرانی است که فضای حمایتی ایجاد می‌کنند و در آن با دقت به نیازهای یکایک پیروان گوش فرامی‌دهند. رهبر دارای این خصوصیت به‌عنوان مربی و مشاور عمل می‌کند و در عین حال می‌کوشد در کمک به پیروان جهت شکوفایی فردی پویا باشد.

وی در ادامه گفت: تمرین‌های ایفای نقش، چالش طبخ غذا، تمرین مسابقه ورزشی، داستان‌سرایی و نهایتاً برگزاری کافه گفت‌وگو با حضور معاون سرمایه‌انسانی شرکت طراحی شده بود که ترکیبی از مؤلفه‌های فوق را پوشش می‌د.

به گفته رئیس واحد ارتقای بخش‌ی و بهبود استانداردهای آموزشی واحد آموزش فولاد مبارک، در حین انجام فعالیت‌های مشخص شده، یک مربی و تعدادی منتور گروه را همراهی می‌کنند و وظیفه هدایت‌گری و در پایان روز دوم، وظیفه تحلیل و ارائه‌بازخورد به تیم‌ها را بر عهده دارند.

وی افزود: به‌منظور تعمیق درس آموخته‌های بوت کمپ مدیران و ایجاد فرصت جهت پیاده‌سازی مفاهیم، این بوت کمپ به‌صورت اختصاصی برای زیرمجموعه رهبریت و رؤسایانجام می‌شود. تاکنون ۱۰ بوت کمپ برای رده‌مدیریت و ۱۷ بوت کمپ اختصاصی برای مدیران و کارکنان تحت سرپرستی آنها برگزار شده‌است. تاکنون ۱۳۰۰ نفر از همکاران مشمول حضور در این بوت کمپ‌های آموزشی بوده‌اند. براساس نتایج نظرسنجی از حاضران در این مجموعه بوت کمپ‌ها، میزان رضایت رده مدیریت از این شیوه توسعه‌های ۸۸،۱۳درصد و میزان رضایت بوت کمپ‌های تخصصی ۸۸،۴۳درصد است.

سلطانیان از ادامه این طرح خبر داد و گفت: انتظار می‌رود آثار بلندمدت این رویداد به‌عنوان بخشی از مجموعه اقدامات توسعه‌ای، در نتایج پرشش‌ماه‌ای سنسبک رهبری که یک پروژه دوساله‌است و الگوی راهبردی تا اقیق ۱۴۰۵ در مدیریت آموزش و توسعه سرمایه‌انسانی قابل مشاهده باشد زیرا اجرای چنین برنامه‌های آموزشی موفقیت‌آمیزی در دست‌یابی تحقق اهداف تابلوی استراتژی سازمان نقش‌انکارناپذیری خواهد داشت.

مدیران شرکت فولاد مبارک در بازدید از خط تولید فولاد مبارک

با سیستم لانگ استروک جدید، حدود ۶ هزار اینچ قطر خطوط سیستم H4-H4 مطابق با استانداردهای لازم و به‌روزترین تجهیزات و دستگاه‌های تست و فلاشینگ، ابتدا با هوای خشک تمیزکاری و در مراحل بعد، اقدام به هیدروتست، چربی‌زایی و اسیدشویی خطوط شد. پس از خشک‌کردن خطوط، شارژروغن در لوپ‌های موجود انجام گرفت و تارسیندن به‌ناس (NAS) پنج عملیات فلاشینگ زیر نظر ناظران فنی، مهندسان، کارشناسان و کارکنان فنی شرکت تامکار به‌خوبی اجرا و تحویل بهر‌مدار شد. **«مرئضی شاه‌محمدی» سرپرست درایو شرکت** ایریسا: در این پروژه به‌دلیل قدیمی بودن تجهیزات مربوط به تابلوهای برق در MCCها و همچنین استفاده از روش‌های راه‌اندازی قدیمی، میزان اتلاف انرژی در تابلوهای برق بسیار زیاد بود و زمان تعمیر و نگهداری تجهیزات قدیمی و توقفات حاصل از آن باعث کاهش تولید می‌شد. با جایگزینی تابلوهای برق MCC با تابلوهای جدید و منظم‌ساختن تجهیزات نصب‌شده در تابلوها از زمان تعمیرات، نگهداری و توقفات کاسته شد و با اصلاح شیوه راه‌اندازی پمپ و فن‌ها به‌کارگیری سافت‌استارترهای مجهز به تکنولوژی روز با قابلیت‌های اتوماتیک‌بای‌بس به‌صورت قابل‌توجهی از انرژی مصرفی برق در زمان راه‌اندازی‌ها کاسته شد. **«منصور خلیلیان» سرپرست برنامه‌نویسی شرکت** ایریسا: این پروژه بزرگ شامل سه بخش اصلی است: بخش اول، جایگزینی کنترلرهای قدیمی با کنترلرهای نسل جدید، بخش دوم جایگزینی اسکرودان و سترمس قفسه‌ها با کپسول لانگ‌استروک (long stroke) و بخش پایانی نوسازی سیستم بندینگ قفسه‌هاست.

تاکنون دو بخش بر اهمیت اول و دوم این پروژه انجام شده و گروه نرم‌افزار سطح یک شرکت ایریسا وظیفه برنامه‌نویسی و راه‌اندازی سیستم کنترل و مانیتورینگ آن را بر عهده داشته است.

است. با توجه به حساسیت خط تاندم پنج‌قفسه‌ای و همچنین دوره کوتاه توقف آن تیم کاری گروه نرم‌افزار به‌صورت مستمر و با دقت فراوان روی برنامه‌های این خط کار کرده و پیش از توقف خط تست‌ها و با توجه به نتایج تست‌ها اصلاحات لازم را روی برنامه‌ها انجام داده‌است؛ به‌گونه‌ای که در زمان راه‌اندازی کمترین نیاز به اصلاح برنامه‌ها وجود داشته باشد و تمرکز تیم فنی بر رفع مسائل پیش‌بینی‌شده‌ها قرار گیرد.

موفقیت در این پروژه با توجه به اینکه خطوط نورد در بالاترین سطح پیچیدگی سیستم کنترل در خطوط فولادی قرار دارند، نویدبخش اجرای پروژه‌های دیگر در این سطح و بالاتر از آن به‌دست شرکت‌های داخلی به‌تنهایی یا با قالب همکاری با شرکت‌های بین‌المللی است. در این راستا همه عزیزان، خاصه همکاران مدیریت پروژه و تیم نرم‌افزار که به‌صورت شبانه‌روزی فعالیت کردند، تشکر و قدردانی می‌کنیم.

مدیران شرکت فولاد مبارک در بازدید از خط تولید فولاد مبارک

مدیران شرکت فولاد مبارک در بازدید از خط تولید فولاد مبارک

اخبار فولاد

رشد چشمگیر ضریب خوش‌قولی تولید محصولات سرد، پوشش‌دار و کلاف گرم فولاد مبارک

تحویل به‌موقع سفارش‌ها یکی از عوامل مهم در رضایت مشتریان است که دستیابی به آن در گرداشتن فرایندهای دقیق برنامه‌ریزی تولید، فروش و تولید و همچنین اجرای دقیق این فرایندها و بهبود مستمر و به‌روزرسانی آنهاست.

«باسر حاجی‌حیدری» مدیر برنامه‌ریزی و کنترل تولید، «م‌حی‌الدین اتحادتوکل» رئیس برنامه‌ریزی و کنترل تولید نورد سرد و «علی‌رادشوس» رئیس برنامه‌ریزی و کنترل تولید نورد گرم در مصاحبه با خبرنگار مادر این باره چنین گفتند:

اهمیت خوش‌قولی در فضای کسب‌وکار امروز را چگونه از بای می‌کنید؟

خوش‌قولی: به‌علت اهمیت فوق‌العاده آن از جمله شاخص‌های عملکرد سازمان‌هاست که به یکی از اجزای بدیهی کیفیت ارائه خدمات تبدیل شده‌است یعنی صحبت از کیفیت ارائه کالا و خدمات یک سازمان بدون اشاره به انجام سفارش مشتری در موعد مقرر بی‌معناست. به همین دلیل، امروزه تحویل به‌موقع، به‌نوعی به شرط حیات شرکت‌ها تبدیل شده و شرکت‌هایی می‌توانند در فضای شدید رقابتی دوام‌بیاورند و رشد کنند که قادر باشند تعهدات خود را در وهله اول به‌موقع و بعد در کوتاه‌ترین زمان نسبت به رفقایانجام دهند.

به نظر شما، خوش‌قولی چه تأثیری بر رضایت مشتریان دارد و چگونه می‌توان این شاخص را بهبود بخشید؟

خوش‌قولی در تحویل محصولات یکی از عوامل کلیدی در جلب رضایت مشتریان است. زمانی که مشتریان مطمئن باشند سفارش‌هایشان در زمان مقرر و با کیفیت مناسب به‌دستشان می‌رسد، اعتماد بیشتری به شرکت خواهند داشت. برای بهبود این شاخص، لازم‌است از ابزارهای پیشرفته برنامه‌ریزی و کنترل تولید استفاده کنیم. این سیستم‌ها می‌توانند به ما کمک کنند تا پیش‌بینی دقیق‌تری از زمان تولید و تحویل داشته باشیم. بهبود فرایندهای ارتباطی با مشتریان و فراهم کردن اطلاعات به‌روز از وضعیت سفارش نیز از جمله مواردی است که می‌تواند به ارتقای این شاخص کمک کند.

عوامل مؤثر بر خوش‌قولی و تحویل به‌موقع را چه می‌تاند؟

این عوامل را می‌توان به دو دسته درون و برون سازمانی تقسیم‌بندی کرد. عوامل برون‌سازمانی ناشی از محیط بیرونی است، مانند قوانین بالادستی، سیاست‌های حاکمیتی، محدودیت‌های ترافیکی و حمل‌ونقلی در بعضی از برهه‌ها و محدودیت‌های تأمین مواد اولیه و انرژی و… که در حیطه تصمیم‌گیری و اثرگذاری مستقیم ما نیستند ولی می‌توانیم با پیش‌بینی روندهای محتمل هر یک از این عوامل و اتخاذ استراتژی‌های مناسب در صورت وقوعشان، اثر منفی آنها در دست‌یابی به خوش‌قولی مطلوب را به حداقل برسانیم.



در مورد عوامل داخلی ابتدا باید گفت «خوش‌قولی در تحویل» شاخصی است که وضعیت کلی سازمان را نشان می‌دهد زیرا همه فرایندهای سازمان باید دقیق، به‌روز و کارآمد باشند تا به تحویل به‌موقع منجر شود. فرایندهایی که مستقیماً بر این عامل تأثیر می‌گذارند فرایندهای برنامه‌ریزی تولید و حمل، تولید و فروش هستند. البته این تأثیر گذاری منحصربه‌ه همین سه فرایند نیست و همه قسمت‌هایی را که در این فرایندها درگیرند نیز شامل می‌شود. پس از اینجا اهمیت تعریف و اجرای دقیق و همچنین بهبود مستمر و به‌روزرسانی این فرایندها مشخص می‌شود.

به لزوم بهبودها اشاره کردید. چه بهبودهای فرایندی در زمینه افزایش خوش‌قولی مؤثر است؟

مادر سال‌های اخیر در قسمت برنامه‌ریزی و کنترل تولید، تلاش‌های بسیاری، چه در زمینه به‌روزرسانی فرایندها یا به‌کارگیری الگوریتم‌ها و روش‌های نوین برنامه‌ریزی و چه در زمینه بهبودهای مستمر، انجام داده‌ایم. نمونه اصلی آن پروژه IPSO است که هم‌زمان با تغییر سیستم‌های اطلاعاتی شرکت تعریف شد و هم‌اکنون بخش‌های عمده‌ای از آن در حال کار است. این پروژه شامل الگوریتم‌های پشتیبانی تصمیم است که برنامه‌ریزی تولید را در ساختن تصمیمات بهتر باری می‌کند. یکی دیگر از ابزارهای کلیدی که در تحقق این مهم نقش بسزایی دارد فرایند تحلیل داده‌ها و استفاده از آمار و اطلاعات است. با استفاده از داده‌های گذشته‌ی، می‌توان الگوهایی را شناسایی کرد که به‌مادر پیش‌بینی خوش‌قولی تحویل و تأخیرات احتمالی کمک می‌کند. در این زمینه پروژه ارتقای سیستم اضافه در خواست سفارش تعریف شده و در حال انجام است. البته در بقیه بخش‌ها نیز فعالیت‌های شایان توجهی انجام شده که از آن جمله می‌توان به افزایش کمیت و کیفیت تولید در برخی از نواحی تولیدی اشاره کرد.

فرهنگ و مشارکت کارکنان در افزایش خوش‌قولی چه نقشی دارد؟

فرهنگ سازمانی نقش بسزایی در بهبود شاخص‌های کلیدی مانند خوش‌قولی دارد. ما تلاش کرده‌ایم فرهنگ مسئولیت‌پذیری و تعهد به تعهدات را در تمام سطوح اهمیت‌ضایت زیرمجموعه نهادینه کنیم. این مسأله با تأکید بر کیفیت‌ضایت مشتری و تأثیر مستقیم تحویل به‌موقع بر این رضایت شروع می‌شود. مشارکت کارکنان در بهبود خوش‌قولی امری حیاتی است. وقتی کارکنان از اهداف سازمان در زمینه رضایت مشتری و خوش‌قولی آگاه باشند، انگیزه بیشتری برای بهبود عملکرد خواهند داشت. آموزش مستمر و ایجاد فضای که کارکنان بتوانند پیشنهادهای و دیدگاه‌های خود را به‌راحتی بیان کنند می‌تواند به ارتقای کیفیت عملکرد افراد و واحدها کمک کند. بهبود ضریب خوش‌قولی تولید و نقش برنامه‌ریزی و کنترل تولید در آن، حاصل تلاش گروهی کارکنان این قسمت در برنامه‌ریزی تولید تمام‌نواحی است. گفتنی است تاوجه به اینکه تولید محصول و شروع جریان سفارش از ناحیه فولادسازی است، نقش برنامه‌ریزی فولادسازی در بهبود ضریب خوش‌قولی تمام محصولات نهایی، بسیار تعیین‌کننده‌است.

نکته‌ای که جادار آن اشاره می‌کنم لزوم داشتن شاخصی است که کل چرخه سفارش از زمان دریافت درخواست مشتری تا تسویه حساب آن را پوشش کند.