

تیتراهای خبری



امیر خاتمی، رئیس هیئت مدیره
پارسین در دیدار با مقامات منطقه ویژه



دکتر امیر خاتمی، مدیر عامل منطقه ویژه
پارسین در دیدار با مقامات منطقه ویژه



امیر خاتمی، مدیر عامل منطقه ویژه
پارسین در دیدار با مقامات منطقه ویژه



دکتر امیر خاتمی، مدیر عامل منطقه ویژه
پارسین در دیدار با مقامات منطقه ویژه



دکتر امیر خاتمی، مدیر عامل منطقه ویژه
پارسین در دیدار با مقامات منطقه ویژه

آموزش و تربیت نیروی انسانی - موسمی اولویت اصلی اشتغال در پارسین

صفحه ۲



زادبوم: سیانت از همکاران، رسالت اصلی حراست در منطقه ویژه پارسین

مدیرعامل منطقه ویژه اقتصادی پارسین؛

سیانت از همکاران، رسالت اصلی حراست در منطقه ویژه پارسین



زادبوم مدیرعامل منطقه ویژه اقتصادی پارسین، در جلسه معرفی سرپرست حراست، با تأکید بر نقش محوری حراست در سیانت از همکاران و پرورش از پرونده سازی، خواستار تقویت جایگاه این بخش به عنوان بازوی مشورتی مدیریت و پشتیبانی برای توسعه منطقه شد.

به گزارش روابط عمومی منطقه ویژه اقتصادی پارسین، جلسه معرفی سرپرست جدید حراست این منطقه با حضور دکتر زادبوم، مدیرعامل منطقه ویژه اقتصادی پارسین، امیندو و جمعی از مدیران برگزار شد. در این جلسه، ایوب محمدی به طور رسمی به عنوان سرپرست جدید حراست منطقه ویژه اقتصادی پارسین معرفی گردید. دکتر حمید زادبوم، مدیرعامل منطقه ویژه اقتصادی پارسین، در جلسه معرفی سرپرست جدید حراست، ضمن خوش آمدگویی به کافه، نماینده حراست سازمان

کافه با اشاره به نقش کلیدی صادقان در حفظ ثبات و پیشبرد اهداف سازمانی در دوره مسئولیت وی، از تهدید و عملکرد حرفه ای او به عنوان نمونه ای ارزشمند یاد کرد. نماینده حراست سازمان امیندو در ادامه، ایوب محمدی را مدیری پروژه محور، پالکیزه و دارای توانمندی های برجسته معرفی کرد و اظهار داشت: آقای محمدی با تکیه بر تجربه گسترده و رویکرد عمل گرانه خود، از ظرفیت بالایی برای هدایت و اجرای پروژه های کلیدی برخوردار است. وی با دانش و مهارت خود می تواند در پیشبرد و راه اندازی طرح های توسعه ای منطقه ویژه اقتصادی پارسین نقش مؤثر و تعیین کننده ایفا کند و به تحقق اهداف کلان این منطقه در راستای توسعه اقتصادی و صنعتی کمک شایانی نماید. ایوب محمدی، سرپرست جدید حراست، نیز در پایان جلسه با تشکر از اعتماد مدیران، سیاست کاری خود را مبتنی بر صیانت و همکاری تیمی عنوان کرد و اظهار داشت: رویکرد ما بر پایه خرد جمعی و کار گروهی استوار خواهد بود. از همکاری مدیریت محترم به روحیه تیمی برای تحقق اهداف منطقه تلاشی کنیم.



امیندو، از عملکرد برجسته صادقان را، مدیر پیشین حراست، قدر دانی کرد. وی با تأکید بر نقش حیاتی حراست در پیشبرد اهداف سازمانی اظهار داشت که حراست باید به عنوان سیانت کننده از همکاران عمل کند و به جای پرونده سازی، حامی و پشتیبان کارکنان باشد. مدیرعامل منطقه ویژه اقتصادی پارسین در ادامه افزود: حراست می تواند به عنوان بازوی مشورتی مدیرعامل، در تحلیل وضعیت موجود و ساختار سازمانی نقش راهگشا ایفا کند. این بخش با ارائه پیشنهادها، مدیریت منطقه در تحقق اهداف توسعه ای کمک خواهد کرد. حمید زادبوم بر لزوم برگزاری اردوهای دانش آموزی و برنامه های آموزشی برای جوانان تأکید کرد و افزود: باید با تبیین روند توسعه و پیشرفت پروژه های منطقه برای دانش آموزان، دیدگاه آن ها را نسبت به منطقه ویژه اقتصادی پارسین ارتقا دهیم. وی افزود: از مدیران انتظار دارم با دقت و جدیت، روند ساخت و ساز و دستاوردهای منطقه را به نسل جوان معرفی کنند تا نیروهای نخبه منطقه جذب شوند و با انگیزه و امید به کسب علم و مشارکت در آبادانی منطقه ترقیب گردند. وی همچنین از مدیران خواست با اشتیاق و تعهد، دانش آموزان و جوانان را به فعالیت در این منطقه تشویق کنند. در ادامه این جلسه، کافه نماینده حراست سازمان امیندو، در جریان جلسه معرفی ایوب محمدی به عنوان سرپرست جدید حراست این منطقه، ضمن ارج نهادن به تلاش های صادقان، از خدمات برجسته وی در حوزه مدیریت بحران و سایر اقدامات اثرگذار قدر دانی کرد.

حراست یعنی: پیشگیری و پاسخگویی

آموزش و تربیت نیروی انسانی بومی اولویت اصلی اشتغال در پارسین



می‌شود. این نظارت‌ها تضمین‌کننده ایمنی کارکنان و جلب اعتماد سرمایه‌گذاران است.

آمار اشتغال: رشد چشمگیر با تمرکز بر نیروهای بومی

در بخش آمار، مدیر کار و خدمات اشتغال گزارش داد: تاکنون حدود ۲۲۰۰ فرصت شغلی مستقیم در منطقه ایجاد شده که از این تعداد، نزدیک به ۹۰۰ نفر (حدود ۴۱ درصد) نیروی بومی هستند. در مجموعه ستاد منطقه ویژه اقتصادی پارسین نیز ۲۱۴ نفر مشغول به کارند که بیش از ۶۶ درصد آن‌ها بومی هستند. این آمار نشان‌دهنده رشد قابل توجه اشتغال بومی و تمهید منطقه به اولویت‌دهی به نیروهای محلی است.

حمایت از اقشار خاص و ابتکارگران

دهدار به برنامه‌های حمایتی برای اقشار خاص اشاره کردند: در حال حاضر، ۶۶ نفر (معادل ۲۱ درصد) از کارکنان ستاد منطقه از خانواده‌های ابتکارگران هستند. همچنین، افراد معرفی‌شده از نهادهای حمایتی مانند کمیته امداد و بهزیستی، بر اساس توانمندی‌هایشان با شرکت‌ها معرفی می‌شوند تا فرصت‌های شغلی عادلانه‌تری ایجاد شود. این اقدامات، نقش مهمی در کاهش نابرابری اجتماعی ایفا کرده است.

چشم‌انداز روشن برای آینده اشتغال

با توجه به موقعیت استراتژیک منطقه پارسین، دهدار چشم‌انداز روشنی برای آینده ترسیم کردند: منطقه ویژه اقتصادی پارسین با جاذبه‌های سرمایه‌گذاری خود، پتانسیل تبدیل شدن به یکی از قطب‌های صنعتی و مراکز اشتغال کشور را دارد. ما با برنامه‌ریزی و هماهنگی بین‌دستگاهی، به دنبال توسعه اشتغال پایدار و صیانت از نیروی کار، به‌ویژه نیروهای بومی، هستیم.»

حل‌فصل اختلافات کارگری با سازوکارهای قانونی

در زمینه مدیریت روابط کارگر و کارفرما، مدیر کار و خدمات اشتغال توضیح داد: دو شعبه هیئت صلح و سازش و هیئت رسیدگی برای بررسی دعاوی کارگری راه‌اندازی شده است. دادخواست‌های کارگران در این شعب رسیدگی شده و احکام لازم صادر می‌شود. همچنین، واحد بیمه بیکاری برای حمایت از کارگرانی که به دلایل مختلف از کار اخراج می‌شوند، فعال است و حمایت‌های قانونی لازم را ارائه می‌دهد.

به گزارش روابط عمومی منطقه ویژه اقتصادی پارسین: منطقه ویژه اقتصادی پارسین، به عنوان یکی از قطب‌های صنعتی جنوب کشور، با ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار و تمرکز بر توانمندسازی نیروی کار بومی، گام‌های بلندی در راستای توسعه اقتصادی و اجتماعی برداشته است. در این راستا، گفت‌گویی با ادریس دهدار، مدیر کار و خدمات اشتغال این منطقه، انجام شد تا دستاوردها، برنامه‌ها و چشم‌انداز این مدیریت در حوزه اشتغال بررسی شود.

نقش کلیدی در توسعه فرصت‌های شغلی

دهدار در خصوص نقش مدیریت کار و خدمات اشتغال توضیح دادند: «یکی از اولویت‌های ما، شناسایی فرصت‌های شغلی از طریق شرکت‌های سرمایه‌گذاری و پیمانکاری مستقر در منطقه است. واحد اشتغال این مدیریت با احصاء نیازهای شغلی شرکت‌ها در مراحل اجرا و پیرامون‌داری پروژه‌ها، برنامه‌ریزی لازم را برای شناسایی و معرفی افراد توانمند انجام می‌دهد تا استخدام‌ها به‌صورت هدفمند و مؤثر صورت گیرد.» این رویکرد، نه تنها به رشد اقتصادی منطقه کمک کرده، بلکه زمینه‌ساز اشتغال پایدار و کاهش نرخ بیکاری در منطقه شده است.

جدب و آموزش نیروی بومی: اولویت اصلی

مدیریت کار و خدمات اشتغال با هدف تقویت توانمندی نیروهای بومی، برنامه‌های آموزشی گسترده‌ای را اجرا کرده است. به گفته دهدار: «ما فرآیند جذب نیرو را از طریق اعلام نیاز شرکت‌های مستقر به مدیریت کار و خدمات اشتغال ساماندهی کرده‌ایم. اولویت ما نیروهای بومی نیست‌ماشده در بانک اطلاعاتی جویندگان کار است. همچنین با همکاری مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای، دوره‌های آموزشی رایگان در زمینه‌هایی نظیر ایمنی عمومی، جوشکاری، کار در ارتفاع، کمک‌های اولیه و ماشین‌آلات عمرانی برگزار کرده‌ایم.» این برنامه‌ها منجر به افزایش مهارت و اشتغال‌پذیری جوانان بومی شده و نتایج مثبتی در پی داشته است.

نظارت مستمر بر رعایت قوانین کار و ایمنی

رعایت استانداردهای کار، ایمنی و بهداشت محیط کار از دیگر محورهای فعالیت این مدیریت است. دهدار اظهار داشتند: بازرسی‌های ادواری و مودری توسط بازرسان کار به‌صورت مستمر انجام می‌شود. در صورت مشاهده تخلف، از طریق صدور ابلاغیه، موضوع تا رفع نقص پیگیری



یکی از مهم‌ترین نیازهای جامعه کارگری مسئله امنیت شغلی است. این کارگری که حالا با قناعت با نجات مشغول کارش است لاقال بداند که آینده شغلی‌اش تضمین شده است. امنیت شغلی از وظایف مسئولین است.

مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

نشریه داخلی منطقه ویژه پارسایان

اتصال ریلی بندر پارسایان؛ برگ برنده ایران در رقابت معدنی خلیج فارس

● یادداشت: حمید زادبوم

مدیر عامل منطقه ویژه اقتصادی پارسایان



کریدور شمال - جنوب متصل و به آسیای میانه و اروپا دسترسی یابد.

امارات با بندر جبل علی و اتصال ریلی به عربستان، یکی از مهم ترین هاب های معدنی و صنعتی منطقه است. عمان با بندر صحر و توسعه خطوط ریلی، به سرعت در حال چابک سازی به گذاری های خارجی است.

عربستان با شهر صنعتی الجبیل و شبکه ریلی گسترده، جایگاه خود را در صادرات مواد معدنی و پتروشیمی تثبیت کرده است. در چنین شرایطی اتصال ریلی پارسایان نه یک انتخاب، بلکه یک ضرورت ملی است. پدیده آنگاه ایران بخش بزرگی از بازار ترانزیت و صادرات صنایع معدنی را به رقبا واگذار خواهد کرد.

پیامدهای اقتصادی اتصال ریلی

افزایش صادرات غیرنفتی و جوش صنایع معدنی، توسعه صنایع پایین دستی و ایجاد ارزش افزوده و اشتغال زایی پایدار در حوزه معدن، حمل و نقل و خدمات بخشی از پیامدهای اقتصادی اتصال به ریل است. افزایش درآمد ارزی و جذب بار ترانزیتی کشورهای آسیای میانه و ارتقای جایگاه ایران در رقابت معدنی خلیج فارس می تواند مورد نظر تصمیم گیران کشور باشد. امروز، بندر پارسایان با ظرفیت های معدنی و صنعتی خود می تواند برگ برنده ایران در رقابت منطقه ای تبدیل شود. بنابراین هدف بدون تکمیل زیرساخت ریلی منطقه پارسایان بود. دولت، بخش خصوصی و نهادهای سیاست گذاری باید اتصال ریلی پارسایان را در اولویت قرار دهند. چرا که هر روز تأخیر، به معنای عقب نشینی ایران در رقابت استراتژیک با همسایگان جنوبی خواهد بود.



تحولات تجارت جهانی نشان می دهد که اقتصاد دریا محور و زنجیره های لجستیکی یکپارچه، آینده رقابت کشورها را رقم خواهد زد. در این میان، کشورهای حاشیه خلیج فارس با توسعه بندر و ایجاد هاب های صنعتی - معدنی، سهم قابل توجهی از بازار منطقه را در اختیار گرفته اند. اما ایران نیز با برخورداری از منطقه ویژه اقتصادی پارسایان و بندر تخصصی آن، ظرفیت بی بدیلی برای حضور قدرتمند در این رقابت دارد. آنچه امروز می تواند این مزیت را بالفعل سازد، اتصال مستقیم بندر پارسایان به شبکه ریلی کشور است.

پارسایان: دروازه صنایع معدنی ایران

منطقه ویژه اقتصادی پارسایان در ساحل خلیج فارس، با برخورداری از بندری تخصصی، به عنوان دروازه صادرات محصولات فولادی، آلومینیومی و پتروشیمی شناخته می شود. این منطقه نه تنها به منابع عظیم انرژی پارس جنوبی نزدیک است، بلکه ظرفیت تبدیل شدن به «هاب معدنی ایران» را دارد. اما آنچه امروز همچنان حلقه مفقوده توسعه پارسایان محسوب می شود، نبود اتصال ریلی به شبکه ملی و کریدورهای بین المللی است.

چرا اتصال ریلی حیاتی است؟

اتصال بندر پارسایان به ریل، چندین مزیت راهبردی ایجاد می کند. ریل نسبت به جاده تا ۳۰ درصد ارزان تر و پایدارتر است. حمل سالانه میلیون ها تن محصولات به بازارهای هدف، صنایع انرژی بر و سرباه گذاران خارجی به دنبال اطمینان از زیرساخت های پایدار هستند. رقابت با بندر منطقه ای یکی از الزامات رونق مناطق خواهد بود. جبل علی، صحر و الجبیل همگی به شبکه های ریلی متصل شده اند؛ عقب ماندن ایران به معنای واگذاری بازار است. پیوند به کریدورهای بین المللی مهم است که نباید از آن غافل ماند. از طریق ریل، پارسایان می تواند به



افزایش بهره وری تا رسیدن به سطح عالی از طریق پیشرفت و بهبود روش های حمل و نقل و مدیریت و منابع انسانی و اطلاعات

مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

در پنل تخصصی چالش‌های زیرساخت و انرژی مطرح شد

هر یک تن محصول ۵۲۰ مترمکعب آب مصرف می‌شود که ارزش اقتصادی آن ۱۲۸۰ دلار و ارزش افزوده‌اش تنها ۲,۵ دلار است، اما در بخش صنعت، همان میزان تولید تنها ۵۰ مترمکعب آب مصرف می‌کند و ارزش اقتصادی آن ۵۸۰ دلار و ارزش افزوده ۲۱,۵ دلار بر تن دارد. بهمنی افزود: این مقایسه نشان‌دهنده آن است که صنعت با مصرف کمتر آب، ارزش افزوده بسیار بیشتری ایجاد می‌کند و نگاه «مصرف رایگان انرژی» در صنعت، نادرست و غیر کارشناسی است. مدیر زراعت و باغبانی پدیدرو سپس به شکاف میان تعرفه و تعرفه اعمالی وزارت نیرو اشاره کرد: برای صنعت فولاد، رقم اعلامی ۲,۶ سنت به ازای هر کیلووات ساعت است، اما در عمل ۶,۹ سنت دریافت می‌شود و در شرایط محدودیت ۶۰ درصدی برق، این عدد به ۱۲,۳ می‌رسد. وی در ادامه به مقایسه قیمت برق در ایران و برخی کشورهای تولیدکننده فولاد گفت: آلمان ۲۰ سنت، ایتالیا ۱۷,۵، فرانسه ۱۴، اسپانیا ۱۵، لهستان ۱۲ و آمریکا ۳۰ سنت به ازای هر کیلووات ساعت بر پا دارند، در حالی که ایران حتی بدون محدودیت به ۶,۹ سنت و با محدودیت به ۱۲,۳ سنت در همین رده‌ها قرار می‌گیرد. در زمینه گاز نیز مقایسه‌ها از اختلافات قابل توجه حکایت دارد: آلمان و ایتالیا هر ۱۲ سنت، فرانسه ۲۳ سنت و ایران بین ۱۱,۸ تا ۱۵,۵ سنت (با اعمال محدودیت) و برای هر مترمکعب پرداخت می‌کند. بهمنی تصریح کرد: بررسی‌های ما نشان می‌دهد حدود ۷۰ درصد قیمت تمام‌شده انرژی را صنعت پرداخت می‌کند، بنابراین نه از آب و نه از انرژی، رانت یا مصرف رایگان برای صنعت در کار نیست.



بهمنی: صنعت نه رانت‌خوار انرژی است، نه مقصر بحران

ارامین بهمنی، مدیر زیرساخت آبیپدرو با رد تصور رایج مبنی بر مصرف ارزان انرژی در واحدهای صنعتی گفت: بررسی‌های کارشناسی نشان می‌دهد صنایع نه تنها انرژی را رایگان دریافت نمی‌کنند، بلکه بخش عمده بهای واقعی آن را پرداخت کرده و ارزش افزوده مصرف آب در صنعت چندین برابر کشاورزی است.

یهیمنی: صنعت نه دانت‌خوار ارزى است، نه مقصر بحران
دزمین یهیمى، مدیر زیورسات امیدوردو د پل تخصصى
پالاش‌پالى، مدیر زیورسات د ارزى د دووین یو هایش
ساپانه د سلسله‌نست‌های تخصصى فولاد کشور که با
بحرورت «تاب‌آوری صنعت فولاد» برنگزار شد، به موضوع
صنایع پراده‌است دندردست د مورد مصرف فولاد توسط
برصارت براداشت د گفت: متأسفانه د جامعه افکا شده که
صنعت دارد ارزى را مفت مصرف می‌کند، در حالی که
آمار خلاف این را نشان می‌دهد.وی با اشاره به مطالعات
انجام‌شده بر روی چهار استان پایلوت (خراسان رضوی،
خراسان جنوبی، سیستان و بلوچستان و هرمزگان) گفت:
داده‌ها د برخی صنایع، مثلاً در خراسان رضوی به ازای



روایت کار در منطقه ویژه پارسین

نیروی انسانی را بزرگ‌ترین ثروت یک کشور و عامل اصلی پیشرفت و توسعه آن می‌دانند. ایشان بر اهمیت پرورش دانشمندان و متخصصان، توجه به گزینش صحیح نیروها، و ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت تأکید دارند.

مقام معظم رهبری (مدظله العالی)



نشریه داخلی منطقه ویژه پارسین



WWW.PS2.IR

نشریه داخلی منطقه ویژه اقتصادی صنعتی انرژی بر پارسین / سال اول / شماره ۱۳ / مهر ماه ۱۴۰۴

● یادداشت‌ها را در زیر مدیر روابط عمومی



تعلیق سازمانی

مزیت رقابتی نهان در منطقه ویژه اقتصادی پارسین

سازمان‌ها در دمای امروز تنها بر پایه سرمایه مالی و تجهیزات صنعتی موفق نمی‌شوند؛ سرمایه انسانی و میزان تعلیق آن‌ها به سازمان، ستون اصلی تداوم و رشد به شمار می‌رود. در منطقه ویژه اقتصادی پارسین با نقشی ملی در توسعه صنعتی و انرژی کشور ایفا می‌کند. موضوع تعلیق سازمانی کارکنان و خانواده‌های آنان به یک انتخاب، بلکه ضروری راهبردی است. تعلیق سازمانی به احساس پیوند عاطفی، نهاد و هیراسانی کارکنان با اهداف ارزش‌های یک مجموعه اشاره دارد. در کلیات مدیریت برند، این موضوع به برندسازی داخلی (Internal Branding) اطلاق می‌شود؛ فرآیندی که طی آن کارکنان و خانواده‌ها به سیران برند تبدیل می‌شوند.

اهداف تعلیق در منطقه ویژه اقتصادی پارسین

۱. افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌ها: مطالعات نشان می‌دهد، کارکنانی که تعلیق سازمانی بالایی دارند، ۳۰ تا ۴۰ درصد برای بهره‌وری هستند و تمایل کمتری به ترک سازمان دارند.
۲. ایجاد برند کارفرمایی مثبت: منطقه ویژه اقتصادی پارسین در رقابت برای جذب نیروهای متخصص، نیازمند ساخت تصویری جذاب از محیط کاری است که این مهم از مسیر رضایت و تعلیق کارکنان محقق می‌شود.
۳. تقویت خانواده‌ها در پایداری: تعلیق خانواده‌ها به‌طور غیر مستقیم بر انگیزه و ماندگاری کارکنان اثر می‌گذارد؛ بنابراین هر اقدام در جهت افزایش رضایت خانواده‌ها، پایداری بلندمدت سازمان را ارتقا می‌دهد.

راهکارها

۱. ارتقای نقش کلیدی منطقه در توسعه اقتصادی کشور و معرفی دستاوردها به کارکنان و خانواده‌ها می‌تواند حس افتخار و پیوستگی ایجاد کند.
۲. برگزاری رویدادهای فرهنگی، ورزشی و آموزشی ویژه خانواده‌ها باعث می‌شود پیوند آنان با سازمان مستحکم‌تر شود.
۳. ارائه خدمات درمانی، آموزشی و رفاهی با کیفیت پیام روشن سازمان به کارکنان و خانواده‌هاست که "کاشا برای ما ارزشمند است".
۴. انتشار رسانه‌ای شفاف، انتشار خبرنامه‌ها، ایجاد کانال‌های پاداد، حضور در منظم به کارکنان و خانواده‌ها، اعتماد و همدلی را افزایش می‌دهد.
۵. درگیر کردن کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری و ارائه فرصت‌های ارتقاء، به آن‌ها احساس مالکیت نسبت به آینده سازمان می‌دهد.

تعلیق سازمانی در منطقه ویژه اقتصادی پارسین یک دارای نامشود اما ارزشمند است. مدیریت این دارایی نیازمند رویکردی سیستماتیک و مبتنی بر برندینگ داخلی است. کارکنان و خانواده‌ها همان‌ها نیستند که به‌عنوان نیروهای کاری، بلکه به‌عنوان شرکای راهبردی در مسیر توسعه ایفا می‌کنند. نقش در این صورت، منطقه پارسین می‌تواند الگویی ملی از پیوند میان سازمان، سرمایه انسانی و خانواده‌ها ارائه دهد.

خداحافظی صمیمی صادقان راد

مدیر حراست منطقه ویژه اقتصادی پارسین با پرسنل



احداث آبنخورد حیات وحش

گامی مؤثر در راستای حفاظت از زیست‌محیط منطقه ویژه اقتصادی پارسین



به گزارش روابط منطقه ویژه اقتصادی پارسین، در راستای تعهدات راسخ خود به حفظ محیط زیست و ایفای مسئولیت‌های اجتماعی، آبنخورد ویژه حیات وحش با همت واحد بهداشت، ایمنی و محیط زیست (HSE) مورد بهره‌برداری قرار گرفت. این پروژه ارزشمند به‌عنوان اقدامی حمایت از گونه‌های جانوری بومی، تأمین منابع آبی پایدار در فصول گرم سال و تقویت تاب‌آوری اکوسیستم‌های طبیعی منطقه طرحی و اجرا شده است. با توجه به چالش‌های ناشی از کمبود منابع آبی در زیستگاه‌های اطراف، این ابتکار ارزشمند به‌عنوان اقدامی راهبردی، نقش بسزایی در ارتقای زیست‌پایداری گونه‌های وحشی، کاهش فشارهای محیطی و حفظ تنوع زیستی منطقه ایفا می‌کند. منطقه ویژه اقتصادی پارسین با اجرای این پروژه و دیگر طرح‌های مشابه، مصمم است تا به الگویی پیشرو در حفاظت از محیط زیست و ترویج همزیستی پایدار میان انسان و طبیعت تبدیل شود.

صنعت پتروشیمی موتور محرکه اقتصاد ایران است.

مقام معظم رهبری (مدظله العالی)



زیرساخت برق بندر پارسین فاز اول و دوم

به قلم مهندس محمدامین قاسمی پور



حریق، همگی به صورت یکپارچه از این شبکه تغذیه می شوند.

فاز دوم - توسعه زیرساخت های ۱۵ پست اسکله
با ورود به فاز دوم و گسترش اسکله ها به تعداد ۱۵ پست، سطح بارگذاری شبکه به صورت نمای افزایش یافت. در این مرحله، طراحی اولیه بازرسی شد و توسعه پست های انتقال با هدف تقویت ظرفیت انتقال، ایجاد افزونگی (Redundancy) و تأمین برق اضطراری مورد توجه قرار گرفت. احداث پست دوم ۱۳۲ کیلوولت با قابلیت مانور با نصب بای پاس برای دوول و ارتقاء سامانه های کنترل از راه دور (SCADA) بخشی از این اقدامات بود. در این فاز، همچنین پیش بینی لازم برای تأمین برق تجهیزات حیاتی تر شامل جرثقیل های موبایل بندری، سامانه های خنک کننده بارهای خاص، و پشتیبانی از واحدهای پیش فرآوری صلب مستقر در نزدیکی اسکله صورت گرفت. توجه به توسعه پست های بندری بار، مصرف برق انرژی، و قابلیت های هندسی در طراحی این مرحله لحاظ شده است.

آپدیتگری و پایداری

یکی از نکات کلیدی در طراحی زیرساخت برق بندر پارسین، نگاه به آینده است. با در نظر گرفتن ظرفیت سازی لازم برای اتصال به نیروگاه های اختصاصی منطقه ویژه اقتصادی پارسین را پیش بینی کرده ایم. همچنین بستر لازم برای اتصال به سامانه های تولید پخش شده (Distributed Generation) و حتی امکان ورود انرژی های نو در آینده فراهم شده است. در کنار این، توجه به نگهداشت سیستم، قابلیت پایداری در برابر حوادث غیرمترقبه، و امکان بازیابی سریع شبکه (Restoration) نیز از جمله مواردی است که در ساختار طراحی لحاظ شده است. ما از سامانه های Earth Fault locator، بانک های خازنی برای بهبود تریب توان، و سیستم های مایکروریکتر حرارتی کابل های زیرساختی استفاده کرده ایم.

استانداردسازی زیرساخت برق در بندر پارسین

یکی از اقدامات راهبردی در طراحی و اجرای زیرساخت برق بندر پارسین، پیاده سازی سیستم های استاندارد سازی و نظارت بر شبکه بوده که به عنوان بخشی از رویکرد پایداری و آپدیتگری در این پروژه لحاظ شده است. با توجه به وسعت بندر و پیچیدگی عملکردهای آن در فازهای مختلف، استفاده از فناوری های هوشمند نه تنها الزامی، بلکه کاملاً ضروری بوده است.

سامانه SCADA و کنترل از راه دور

زیرساخت برق بندر پارسین به عنوان یکی از بخش های کلیدی در توسعه این بندر راهبردی، با هدف تأمین پایدار و ایمن انرژی برای فعالیت های صنعتی و بندری، طراحی و اجرا شده است. این زیرساخت در دو فاز اصلی تعریف شده که هر یک متناسب با ظرفیت عملیاتی پست های اسکله، نیازمندی تأمین برق در سطح وکتار و توان بالا بوده اند. در فاز اول که شامل ۴ پست اسکله است، تأمین برق از طریق یک شبکه انتقال داخلی با خطوط و پست های ۱۳۲ کیلوولت و ایستگاه های توزیع میان وکتار صورت گرفته است. در این مرحله، اولویت با راه اندازی سریع و پایدار تجهیزات تخلیه و بارگیری، سیستم های ناوبری، روش های نمونه، و زیرساخت های حیاتی از جمله پمپ ها، سامانه های کنترل آلودگی، و دفاتر عملیاتی بوده است. با ورود به فاز دوم و توسعه به ۱۵ پست اسکله، نیاز به توسعه جدی تر شبکه برق احساس شد. در این مرحله، زیرساخت برق شامل پست های صنعتی فشار قوی، افزایش ظرفیت خطوط انتقال، احداث پست های جدید ۱۳۲ و ۳۳ کیلوولت و تقویت سامانه های کنترل و حفاظت شبکه بوده است. طراحی در فاز دوم به گونه ای صورت گرفته که امکان پاسخگویی به نیازهای آتی، از جمله ورود تجهیزات سنگین تر بندری، واحدهای فرآوری، و زیرساخت های پژوهشی نیز فراهم گردد. هر دو فاز، سعی بر آن بوده تا با بهره گیری از استانداردهای روز، فناوری های نوین در مدیریت تجهیزات انرژی، و رویکردهای پایداری محور، شبکه ای مطمئن، پایدار و مایس پذیر ایجاد گردد که پاسخگویی رشد سریع فعالیت های اقتصادی و صنعتی در منطقه ویژه پارسین باشد.

ورسی زیرساخت برق بندر پارسین در فازهای اول و دوم

توجه به جایگاه بندر پارسین به عنوان یکی از بنادر تخصصی در حوزه صنایع انرژی و پوشش دهی در جنوب کشور، طراحی و اجرای زیرساخت های حیاتی مانند شبکه برق، از ههان ابتدای کار یکی از موضوعات کلیدی در برنامه ریزی و توسعه بوده است. شخصاً در بررسی های میدانی و مطالعات فنی که در طول پروژه انجام دادیم، به این جمع بندی رسیدیم که برای تأمین برق پایدار، ایمن و بادوام، باید به زیرساخت برق نه تنها به عنوان یک پشتیبان بلکه به عنوان یکی از ستون های اصلی عملیات بندری نگاه کنیم.

فاز اول - زیرساخت برق برای ۴ پست اسکله

در فاز اول، تمرکز روی راه اندازی ۴ پست اسکله و پشتیبانی از عملیات ابتدای بندر بود. بر این اساس، سیستم تأمین برق از طریق پست های ۳۳/۱۳۲ کیلوولت طراحی شد که به صورت خط های شبکه توزیع را در محدوده اسکله پوشش می دهد. استفاده از ترانسفورماتورهای کم تلفات و تابوهای فشار متوسط GIS در این مرحله باعث شد فضای نصب سیمه و قابلیت اطمینان شبکه افزایش یابد. روش های نمونه، سامانه های تخلیه و بارگیری، سیستم های هدایت دریایی، دوربین های پایش تصویری و سامانه اعلام و اطفاء

در هر دو فاز اول و دوم، پست های برق فشار قوی و متوسط به سامانه SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition) مجهز شده اند. این سامانه امکان مایکروریکتر لحظه ای وضعیت تجهیزات، ثبت وقایع (Event Logging)، تحلیل پیک بار و همچنین کنترل از راه دور تجهیزات را برای اپراتور فراهم می کند. SCADA در این پروژه به گونه ای پیاده سازی شده که اپراتور در مرکز کنترل، بتواند با یک داشبورد جامع، وضعیت کلی شبکه را در هر لحظه مشاهده کرده و در صورت بروز اشکال، اقدام اصلاحی را در کمترین زمان انجام دهد. همچنین این سیستم با قابلیت هشداردهی هوشمند، امکان پیشگیری از اتفاقی و آسیب به تجهیزات را افزایش داده است.

مایکروریکتر آنلاین و پیش بینی خرابی (Predictive Maintenance)

برای افزایش عمر تجهیزات و کاهش هزینه های تعمیرات، از سنسورهای دما، لرزه ای و جریان روی ترانس ها، تابلو ها و کابل های اصلی استفاده شده است. این داده ها در قالب یک سیستم نگهداشت پیش بینی پذیر (Predictive Maintenance) تحلیل می شوند تا بتوان پیش از وقوع خرابی، نشانه های آن را تشخیص داد و اقدام پیشگیرانه انجام داد.

مدیریت هوشمند بار (Load Management)

با توجه به پراکندگی مصرف کنندگان در اسکله ها و توزیع در محدوده مصرف (از روش های ساده گرفته تا جرثقیل های سنگین)، یک سامانه مدیریت بار هوشمند (Smart Load Management) برای پیاده سازی شده است که می تواند بر اساس اولویت ها، شرایط عملیاتی و زمان استفاده، بارها را به صورت خودکار قطع یا وصل کند. این ویژگی میوه در شرایط اوج مصرف با محدودیت های زمانی برق، نقش حیاتی در حفظ پایداری عملکرد بندر دارد.

آمادگی برای اتصال به شبکه هوشمند (Smart Grid-Ready)

زیرساخت برق بندر پارسین به گونه ای طراحی شده که در آینده قابلیت اتصال به شبکه هوشمند ملی را نیز داشته باشد. همچنین پیش بینی های لازم برای اقدام منابع تولید انرژی پاک مانند خورشیدی و بادی، سیستم های ذخیره سازی انرژی (BESS) و مشارکت در پاسخگویی بار (Demand Response) انجام شده است.

جمع بندی

هوشمندسازی برق در بندر پارسین، نه تنها به عنوان یک مزیت عملیاتی، بلکه به عنوان نقش کلیدی تأمین انرژی طراحی زیرساخت دیده شده است. با این نگاه، بندر پارسین می تواند در آینده به یکی از پیشرفته ترین بنادر صنعتی کشور از لحاظ مدیریت انرژی و قابلیت پایداری تبدیل شود.

سیاست گذاری یکپارچه امور دریایی و تقسیم کار ملی و مدیریت چابک و کارآمد دریا به منظور بهره گیری

حداکثری از ظرفیت های دریا، برای احراز جایگاه شایسته جهانی و رتبه اول در منطقه.

معرفی بازی محلی

بازی مچ این ورزش و بازی گروهی که در کله‌سقا
روستایی و عشایری کشور رواج دارد و مورد علاقه
روستائیان و عشایر بوده و از بازیهای جذاب و بدون هزینه
است که به سهولت می‌توان این بازی را انجام داد و
ضمن کسب آمادگی جسمانی اوقات فراغت مردم را به
نحو مطلوبی پر کرد.

این بازی در استانهای کشور بهنامهای ترنه بازی، گربازی، کمر بند بازی، شلاق تو خفی و ...، امیدیه بازی و بیورن گرهی پرگزار میگردد که تفاوت اصلی دایره و بیورن از دایره ایند، به سواهی میباشد. این بازی را میتوان در زمینای خاکی، چمن زارهای طبیعی و سالن ورزشی پرگزار کرد. این باشد: زمین بازی بصورت دایره هشت شکلی به بستنی به فزاد شرت شرکت کننده در بازی داره که هر چه جدا نشینت باشد دایره بیورن بزرتر کشیده میشود. جهت کشیدن دایره جهت انجام بازی میخ از آب گچ یا کشیدن با چوب روی زمین استفاده میشود. جهت درست کردن میخ از لایها و پاره هایکنه بصورت مارپیچ میبافند و استفاده میکنند. اندازه میخ 50 سانت تا یک متر میباشد.

چگونگی انجام بازی: اگر تعداد شرکت کننده ده نفر باشد به قید قرعه 5 نفر داخل و 5 نفر بیرون از دایره قرار میگیرند. آنهایی که داخل دایره هستند هر کدام یک میچ بین دو پاهای خود قرار میدهند و لیحق ندارند پای خود را روی میچ قرار دهند. نفراتی که بیرون هستن باید به هر

طریقی همچا از زیر پای نفرات داخل دایره بردارد
اگر در موقع برداشتن همچا نفرات بیرونی به داخل دایره
پیایند و نفرات داخل ای یک نفر از نفرات بیرونی را با
ضربه بزند بازی قطع و جای نفرات بیرون و نفرات عوض
میشود. اگر تمام نفرات بیرون به هر طریقی همچا از
نفرات داخل برداشتن در این موقع نفرات بیرون به
کاسیکه داخل هست با یک ضربه میزند حق زدن هیچ به
کمر و بالای ندارند در موقع ضربه زدن نفرات بیرونی به
نفرات داخل اگر در داخل دایره ای یک نفر از آنها
توسط نفرات داخل با زده شود بازی قطع میشود. اگر در
موقع ضربه زدن نفرات بیرونی یک نفر دایره برساند انجا
هم بازی قطع و نفرات جابجا میشوند. از نفرات داخل پای
آن را بیرون از دایره بزند و باز کردن دو پای خود محل
زدن ضربه را به دایره برساند انجا هم بازی قطع و نفرات
جابجا میشوند.



فکته محیط زیستی کوتاه:

هر بطری پلاستیکی که کنار ساحل رها بشه، می‌تونه تا ۵۰ سال مهمون دریا باشه!

بنیاد با هم عهد کنیم که ساحل پارسیان همیشه تمیز
نمونه .

فکته کوتاه ایمنی و سلامتی:

آب خوردن کافی در هوای گرم نه تنها جوی
گرمزدگی رو می‌گیره، بلکه تمرکز شما رو در کار هم بالا
می‌بره.

بادت باشه روزانه حداقل ۸ لیوان آب بخوری.

اوقات خوش خانواده کنعانی: اسرا، دختر دوست‌داشتنی
همکار عزیزمان، که با لبخندش شادی و انرژی
را به همه منتقل می‌کند.



فرهنگ
زیربنای شکوفایی پایدار
منطقه ویژه اقتصادی پارسیان

با آرزوی توفیق، سلامت و به بلندی برای تکانت شما عزیزان

جامعه‌ی اسلامی، بدون بهره‌مندی کشور از نهاد خانوادگی سالم، سرزنده و بانشاط، اصلاً امکان ندارد پیشرفت کند.

مقام وصال و مرگ (و مظلّم العالی)



اگر سببهای کلی اعتماد، معاشی، علمی، روحی، سیاسی و فرهنگی، به رهای رها شود، باز که روحی، اقتصادی و اصلاحی بهمانی اقتصادی، کشور در سلامت معنوی و معنوی از مشکلات مردم حل شود.



نظریه داخلی منطقه ویژه پارسین

مدیر روابط عمومی: رضا زرگر
سرمدیر: محمدرضا ماسجدی
معاون و صفحه بندی: محمد مهدی اشرفی

www.pse.ir

نشریه داخلی منطقه ویژه اقتصادی صنایع انرژی پارسین / اسال اول / شماره ۱۲ / مهر ماه ۱۴۰۴

تعادل بین کار و زندگی شخصی؛ کلید سلامت روان و بهره وری در محیط های صنعتی

به قلم فاطمه خاتوله

کارشناس روانشناسی



ایجاد فضاهاى رفاهى و تفریحى: حتى کوچک، برای کاهش فشارهای کاری.

برگزاری دوره های آموزشی در زمینه مدیریت استرس و مهارت های زندگی: کمک به توسعه فردی کارکنان.

ارتباط موثر و حمایت عاطفی: از طرف مدیران که باعث احساس امنیت و ارزشمندی در کارکنان می شود.

توصیه های عملی برای کارکنان

برنامه ریزی دقیق زمان: با تعیین اولویت ها و زمان بندی مشخص، از اتلاف وقت جلوگیری کنید.

استراحت های کوتاه و منظم: در طول شیفت کاری، حتماً زمان هایی برای استراحت داشته باشید تا انرژی تان حفظ شود.

مرزگذاری بین کار و زندگی شخصی: بعد از ساعت کاری، تلاش کنید که ذهن خود را از مسائل کاری دور نگه دارید.

پیگیری علایق و سرگرمی ها: اختصاص وقت برای فعالیت هایی که به شما انرژی مثبت می دهند، مثل ورزش یا هنر.

درخواست کمک در صورت نیاز: اگر فشار کاری زیاد است، با مدیر یا همکاران صحبت کنید و راهکار پیدا کنید.

توصیه های عملی برای مدیران و شرکت ها

تشویق به ارتباط باز: فضای ایجاد کنید که کارکنان بدون ترس از فضاوت بتوانند مشکلات خود را بیان کنند.

انتعاب پذیری در برنامه کاری: در حد امکان، به نیازهای شخصی کارکنان توجه کنید و برنامه هایی تنظیم کنید که تعادل را تسهیل کنند.

قدردانی و تشویق: موفقیت ها و تلاش های کارکنان را به رسمیت بشناسید و انگیزه آنها را بالا ببرید.

آموزش مهارت های مدیریت استرس: دوره هایی برای افزایش توانمندی های روانی کارکنان برگزار کنید.

مراقبت از سلامت جسمی و روانی: فراهم کردن امکاناتی مثل جلسات مشاوره، فضاهاى ورزشی یا فضای آرامش.



زندگی امروزی با سرعت بالایی در حال حرکت است و فشارهای کاری به خصوص در شرکت های صنعتی می تواند تأثیر چشمگیری بر سلامت روان کارکنان داشته باشد. وقتی کار و مسئولیت های شغلی بخش عمده ای از زمان و انرژی فرد را اشغال کند، تعادل بین کار و زندگی شخصی به شدت به هم می ریزد و این مسئله می تواند عواقب جدی از جمله استرس مزمن، خستگی مفرط، کاهش انگیزه و حتی بیماری های جسمی و روانی را به دنبال داشته باشد. تعادل کار و زندگی شخصی یعنی داشتن توانایی مدیریت مناسب زمان و انرژی بین وظایف شغلی و نیازهای شخصی مانند خانواده، استراحت، تفریح و رشد فردی. این تعادل باعث می شود که افراد بتوانند هر دو بخش زندگی خود را به خوبی اداره کنند و از فشارهای ناشی از کار جلوگیری کنند.

چرا تعادل کار و زندگی شخصی مهم است؟

۱. کاهش استرس و پیشگیری از فرسودگی شغلی: وقتی کارکنان فرصت کافی برای استراحت و بازسازی انرژی ندارند، فشارهای کاری روی آن ها آید و این مسئله به مرور به خستگی روحی و جسمی منجر می شود. این شرایط احتمال بروز بیماری های روانی مانند اضطراب و افسردگی را افزایش می دهد.

۲. افزایش بهره وری و کیفیت کار: کارکنانی که تعادل مناسب دارند، با تمرکز و انرژی بیشتری وظایف خود را انجام می دهند و کیفیت کار آن ها بالا می رود.

۳. بهبود روابط خانوادگی و اجتماعی: وقت گذاشتن برای خانواده و دوستان به بهبود روحیه و کاهش تنش های شخصی کمک می کند که به نوبه خود بر عملکرد شغلی اثر مثبت دارد.

۴. تقویت رضایت شغلی و انگیزه: کارکنان رضایت و انگیزه تر، تمایل بیشتری به همکاری و ماندگاری در سازمان دارند.

نقش شرکت ها و مدیران در ایجاد تعادل

سازمان ها با درک اهمیت این موضوع می توانند با راهکارهای ساده و عملی به بهبود شرایط کمک کنند، از جمله:

ایجاد برنامه های کاری منعطف: مثل امکان تغییر شیفت یا ساعت کاری در صورت نیاز.

تشویق به استفاده از مرخصی ها و استراحت کافی: احترام به حقوق فردی کارکنان.

من می خواهم به همه کارمندان دولت در سراسر کشور عرض کنم: در محیط کار، سعی کنید از همه توان و استعداد و ابتکار خودتان استفاده کنید. از همه قدرت فکری و عملی خودتان، در محیط کار استفاده کنید. نگذارید ساعتی از ساعات کار شما، به بطلان یا به کم کاری بگذرد.

مقام معظم رهبری (مدظله العالی)