

عزم آهنین فولاد سنگان در تحقق شعار سال

رئیس کل دادگستری، دادستان مرکز و جمعی از معاونین ومدیران ارشد دادگستری استان خراسان رضوی و رئیس دادگستری و دادستان شهرستان خواف ضمن بازدید از کارخانه‌ها و پروژه‌های توسعه‌ای فولاد سنگان با مدیران این شرکت دیدار کردند.

به گزارش ایلنا، در ابتدای این مراسم علی امرایی مدیرعامل فولاد سنگان ضمن ارائه گزارشی از عملکرد تولید، توسعه و مسئولیت‌های اجتماعی فولاد سنگان به بیان دغدغه‌های موجود پرداخت و گفت: با توجه به اهمیت رونق تولید و تاثیر آن در اقتصاد کشور رهبر معظم انقلاب در سالهای اخیر بر اهمیت این امر تاکید نمودند و با توجه به نامگذاری سال جدید توسط معظم له، فولاد سنگان تحقق شعار سال ۱۴۰۴ را که به نوعی تداوم شعارهای سال‌های اخیر است را سرلوحه کار خود قرار داده است و برنامه‌ریزی استراتژیک شرکت نیز در این راستا تدوین شده است.

وی افزود، در سال ۱۴۰۳ علیرغم چالش‌های موجود اعم از ناترازی انرژی، حمل ریلی و جاده‌ای و نوسانات ارزی با برنامه‌ریزی همدفند موفق به تولید گندله بیش از ظرفیت اسمی کارخانه شدیم.

وی ادامه داد: فولاد سنگان با مشارکت در پویش صرفه‌جویی گاز و خرید حدود ۲۳ هزار بخاری گازی کم مصرف توانست توقفات ناشی از کمبود گاز را از محل ذخیره‌سازی گاز مدیریت نماید و با خرید برق تضمینی خاموشی‌های کارخانه را به کمترین زمان ممکن برساند و به این ترتیب رکورد تولید بیش از ۵ میلیون تن گندله و بیش از ۴۶ میلیون تن کنسانتره را ثبت نماید. وی در ادامه با اشاره به طرح‌های توسعه‌ای شرکت گفت: طرح کمربند توسعه صنعتی منطقه توسط فولاد سنگان از جمله نیروگاه برق بادی ۲۰۰ مگاواتی، کارخانه همتیتی ۲.۵ میلیون تنی، پروژه انباشت مکانیزه باطله، احداث تصفیه خانه تأیید و طرح‌های انتقال آب به کارخانه و... در دست اجراست که با تکمیل آنها ضمن افزایش ظرفیت تولید کارخانه به ۱.۵ میلیون تن در سال، اشتغالزایی مناسبی نیز رقم خواهد خورد.

مدیرعامل فولادسنگان ضمن قدردانی از حمایت‌های دادگستری و دادستانی شهرستان خواف در تسهیل و تسریع امور مربوط به بخش صنعت معدن، به بیان دغدغه و چالش‌های موجود پرداخت و افزود: در حال حاضر نگرانی از ادامه روند ناترازی انرژی، زیرساخت‌های حمل ریلی و جاده‌ای وجود دارد که برای رفع آنها نیازمند همکاری همه جانبه همه دستگاه‌ها و جذب سرمایه هستیم.



امرابی اظهار داشت: با حمایت‌های دادگستری و دادستانی شهرستان و مرکز استان، منطقه از امنیت سرمایه‌گذاری مناسبی برخوردار است و برای پیشبرد بهتر پروژه‌ها ارتقای امنیت سرمایه‌گذاری می‌تواند کمک شایانی به جذب سرمایه بیشتر نماید، وی با اشاره به پروکرانسی اداری خواستار اصلاح فرآیند صدور دستورالعمل‌های خلق الساعه شد.

امرابی با اشاره به بیانات رهبر معظم انقلاب مبنی بر جایگزینی معدن به جای نفت ادامه داد: ایران یکی از کشورهای برتر در حوزه تنوع کانسارهاست و با داشتن بیش از ۶۸نوع ماده معدنی و ۷درصد از کل ذخایر معدنی جهان از پتانسیل بالایی برخوردار است و با برنامه ریزی دقیق به خصوص در حوزه اکتشافات عمقی و عملیات استخراج فلز و علمی در آینده می‌توان شاهد تحقق بیانات رهبر انقلاب بود.

مدیرعامل فولاد سنگان گفت: ورود به بازار معدنی کشور افغانستان به عنوان کشوری همسایه با ذخیره معدنی زیاد و سرمایه‌گذاری در این حوزه می‌تواند به عنوان عاملی برای رونق صنعتی شرق کشور و رفع نگرانی ناشی از کمبود سنگ آهن در دهه‌های آینده باشد و خواهان حمایت و رازینی در سطوح بالا برای تحقق این امر شد.

امرابی در ادامه ضمن اشاره به نقش برجسته فولاد سنگان در حوزه عمل به مسئولیت‌های اجتماعی گفت: ما همواره خود را به عنوان یک شرکت کثروند میدانیم و به وظایف خود در حوزه جامعه پایبندیم و در عمل به مسئولیت‌های اجتماعی شرکتی مصمم هستیم.

وی با برشمردن بخشی از خدمات این شرکت به منطقه به خصوص سرمایه‌گذاری در پروژه‌های زیرساختی منطقه از جمله پروژه انتقال آب درای عمان به خراسان رضوی، طرح چهاربانده کردن جاده خواف به تربت حیدریه و آغاز عملیات اجرایی قطعه ۴ و ۵ آن، احداث شهرک مسکونی کارکنان فولاد سنگان، پروژه بزرگ زیست محیطی اسپریدر به عنوان سومین مورد در جهان و اولین بار در خاورمیانه، نهضت مدرسه‌سازی باحادث ۱۴۶ کلاس درس و ۹ باب مدرسه، و ده‌ها مورد دیگر به تشریح عملکرد این شرکت در طرح جامع آبدانی خواف پرداخت. وی گفت با اجرای این طرح با همکاری دانشگاه تهران و فرمانداری خواف با اعطای وام‌های کم‌بهره و بدون سود، آموزش مهارت‌های کسب و کار و... بیش از ۴۰۰ شغل مستقیم ایجاد شد. امرایی در پایان ضمن تشکر از همکاری نهاد‌های مسئول به خصوص ریاست دادگستری و دادستانی شهرستان خواف از حمایت‌های آنها از صنایع معدنی منطقه قدردانی کرد.

رئیس دادگستری خراسان رضوی از معادن منطقه به عنوان ثروت ملی نام برد و با اشاره به اهمیت مسئولیت‌های اجتماعی و زیست محیطی خواستار توجه جدی به ارائه خدمات اجتماعی به شهروندان و صیانت از محیط زیست شد و از عملکرد فولاد سنگان در حوزه مسئولیت اجتماعی تقدیر کرد.

در تقویم رسمی کشور سال ۲۵ فروردین به‌عنوان روز ملی منابع انسانی یادشده‌است. به همین مناسبت حسین مدرسی فر، معاون سرمایه‌انسانی فولاد مبارک به همراه جمعی از مدیران این معاونت در یادداشت‌های جداگانه‌ای ضمن ارج نهادن به تلاش‌های کارکنان در مسیر تعالی سازمان و توسعه اقتصادی کشور چنین گفتند:

حسین مدرسی فر، معاون سرمایه انسانی فولاد مبارک: همکاران گرامی خانواده بزرگ فولاد مبارک که، اینک که در تقویم ملی کشورمان، ۲۵ فروردین به مناسبت سالروز ولادت شیخ فریدالدین عطار نیشابوری، روز «منابع انسانی» نام‌گذاری شده است، مفتخرم تا با یادآوری این مناسبت، از یکایک شما عزیزان که همواره مایه افتخار و بالندگی این سازمان بوده‌اید، سپاسگزاری کنم.

اگرچه در صنعت فولاد، تجهیزات پیشرفته و فرآیندهای مدرن نقش‌آسای ایفا می‌کنند، اما هیچ‌کدام به اندازه «سرمایه انسانی» در خلق دستاوردهای ماندگار مؤثر نبوده و نخواهند بود؛ زیرا در نهایت، کارکنان هستند که با تلاش خستگی‌ناپذیر، تعهد و مسئولیت‌پذیری، به‌امکانات و فناوری‌های موجود جان می‌بخشند و مسیر توسعه پایدار راهموار می‌سازند.

امروزه بیش از هر زمان دیگری روشن شده‌است که سازمان‌های پیشرو، تنها زمانی به رشد واقعی دست می‌یابند که به‌جای نگاه انبازاری به نیروی انسانی، سرمایه انسانی را موتور محرک تحول و تعالی خود بدانند. و یک‌دانشان محور به‌حوزه منابع انسانی، مستلزم توجه به نیازهای متنوع مادی و معنوی کارکنان است؛ زیرا تنها از هکندز ارتقای کیفیت زندگی کاری، آموزش مستمر و ایجاد احساس مشارکت و هم‌بستگی، می‌توان انگیزه و اشتیاق حقیقی را در همکاران پدید آورد.

در مجموعه فولاد مبارک که، ما این نگاه راهبردی را سرلوحه تمامی برنامه‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود قرار داده‌ایم. در واقع، تلاش کرده‌ایم که نقش انسان، تنها در جایگاه «عامل تولید» نشود؛ بلکه «هدف تولید» نیز انسانی تر شدن فضای کار و پاسداشت ارزش‌های انسانی باشد. از این رو، همگام با برنامه‌های توسعه‌ای و بهینه‌سازی در ابعاد فنی و مدیریتی، مسیر توانمندسازی فردی و گروهی را نیز برای یکلیه همکاران هموار ساخته‌ایم تا زمینه بالندگی حرفه‌ای، فرهنگی و اجتماعی آن‌ها فراهم شود.

تقارن روز ملی منابع انسانی با زادروز عطار نیشابوری، پیمایی ژرف در دل خود دار دهنر ارشد کار او، «منطق الطیر»، برندگان در جست‌وجوی سیمرغ، سرانجام در می‌یابند که شکوه توانایی نهایی در پیوند وهم‌آوایی آن‌ها نهفته‌است. به تعبیر دیگر، موفقیت نهایی تنها با همکاری و هم‌نوایی جمعی ممکن می‌شود. ما نیز در فولاد مبارک باور داریم که مسیر رشد و تعالی سازمانی و ملی، از همراهی و همدلی تک‌تک شماعزیزان می‌گذرد.

در این روز مبارک، ضمن تبریک مجدد به همه همکاران محترم، امیدوارم در سایه لطف‌اللهی و بالکنها به‌اراده و خرد جمعی شما، توانیم همچنان سازمانی بالنده، پیشرو و نام‌آور در عرصه صنعت فولاد کشور و منطقه باقی‌بمانیم و الگویی شایسته‌از توسعه و تعالی انسان محور برای سایر بخش‌های جامعه صنعتی ایران ارائه دهیم.

ابراهیم کاظمی، مدیر سناز ماندهی و طبقه‌بندی مشاغل فولاد مبارک:

دیدگاه‌های جدید به مقوله کسب و کار، سازمان‌ها به‌نوعی دانشگاه کاربردی به حساب می‌آیند که تمرکزشان به‌جای پول و محصول بر «انسان» است. تجربه نشان داده که وقتی شما بر روی افراد و رشدشان تمرکز می‌کنید، آن‌ها از شرکت مراقبت می‌کنند و محصول خوب و سود عالی به دنبال آن حاصل می‌شود.

امروزه رهبری با مدیریت خوب، بر اساس تأثیر مثبتی که بر جان و زندگی آدم‌های گذار دار زبایی می‌شود. مدیریت سازمان نیز بر اساس این دیدگاه جدید، صادقانه از خودش می‌پرسد: آیا رفتار رهبری من، وضع و حال آدم‌ها بهتر شده؟ آیا کارکنان من نسبت به دیروزشان توانمندتر شده‌اند؟ آیا شادتر و توانمندترند؟

تفکر حاکم بر کسب و کارهای دیروز، سازمان‌ها را

تبدیل به محلی بی‌روح کرده بود و بدتر اینکه، آدم‌ها پذیرفته بودند که همین است که هست؛ در حالی که محل کار می‌تواند و باید، جایی برای زندگی بره‌یجان و روابط عالی باشد. جایی که آدم‌ها می‌توانند بهترین خودشان باشند. رهبرانی که این‌گونه می‌اندیشند می‌توانند چنین سازمان‌هایی را خلق کنند.

در اغلب سازمان‌ها، منطق مدیریتی این است که ما از «سرمایه انسانی» استفاده می‌کنیم برای تولید محصولی که بتوانیم بفروشیم و سود ایجاد کنیم تا سهام‌داران به بازگشت سرمایه مورد انتظارشان برسند. با یک نگرش متفاوت می‌شود داستان مدیریت را طوری دیگری دید یا پیامدهای متفاوت. در این نگرش، محصولی که تولید می‌کنیم، «فردان توانمند» هستند و محصولات فیزیکی و خدمات ما نیز از راهی هستند برای رشد و توسعه انسان‌ها.

شرکت فولاد مبارک که از آغاز تأسیس تاکنون، با این نگرش مدیریتی به سرمایه انسانی خود توجه کرده و با حفظ کرامت انسانی به کار و تلاش و تولید پرداخته‌است. با این میراث ارزشمند و با ایجاد یک فضای حمایتی، همدلانه و مشارکتی برای کار و خدمت و تفکر «هر کس یک قدم و به جلو»، می‌توانیم و باید بتوانیم مثل گذشته الگویی ملی نگاه‌داری و توسعه پایدار در کشور باشیم. ان شاءالله، از همه شما در این مسیر متعالی سپاسگزاریم.

«منبع» بلکه به‌عنوان «سرمایه» اصلی سازمان، در مرکز توجه امور اداری قرار دارد. در فولاد مبارک که، سرمایه انسانی، تنها به‌مثابه نیروی محرکه خطوط تولید نیست؛ بلکه اصلی‌ترین دارایی و مزیت رقابتی سازمان به‌شمار می‌آید. نگاه مدیران ارشد شرکت همواره فراتر از تعریف‌های کلاسیک منابع انسانی بوده و تمرکز آن‌ها بر توسعه منابع انسانی به‌عنوان محصولی پایدار و ارزش‌آفرین است.

در همین راستا، فولاد مبارک همواره تلاش کرده تا با تکبیر رویکردی انسانی و تحول‌گرا، کارکنان خود را در جایگاه سرمایه‌ای بدانند که باید پرورش یابد، دیده شود و امکان شکوفایی پیدا کنند و این مهم انجام‌پذیر می‌گردد که به قول مدیران ارشد شرکت، «محصول تولیدی فولاد مبارک که در درجه اول، سرمایه انسانی توانمند است.»

در واحد اداری فولاد مبارک که، ما بر این باوریم که کیفیت زندگی کارکنان، ارتباط مستقیمی با کیفیت اداری به‌عنوان قلب تپنده خدمت‌رسانی به کارکنان، همواره تلاش کرده‌ایم تا کیفیت خدمات منابع انسانی را بازنگری کنیم و آن را در جهت چابکی، دسترس‌پذیری و پاسخ‌گویی بهتر ارتقا دهیم.

از سزوی دیگر، نگاه ما به منابع انسانی، نگاهی فراگیر و یکپارچه است. خدمت‌رسانی در فولاد مبارک که، تنها به کارکنان این شرکت محدود نمی‌شود؛ بلکه تلاش شده، ضایع نیروهای شرکت‌های پیمانکاری نیز تا حد امکان فراهم شود؛ زیرا پیشرفت

و ثبات شرکت، نتیجه تلاش همه‌اعضای این خانواده بزرگ است. تغییر ساختار شرکت با هدف ادغام واحدهای منابع انسانی پیمانکاران و اداری، تحت نظر یک مدیریت واحد، خود مؤید این نگاه یکپارچه‌است.

بی‌شک نیروی پیشرو امور اداری، در تمام نواحی شرکت، دفاتر خدمات پرسنلی هستند که جایگاه ویژه‌ای به‌جهت تسهیل امور کارکنان دارند؛ با توجه به تجهیز حداکثری این دفاتر، امروز هر کارمند در هر نقطه از شرکت، می‌تواند نیازهای خود را بدون اتلاف وقت و بار ضایع خاطر پیگیری کند.

یکی دیگر از تحولات مهم، حرکت سازمان یافته به سوی مکانیزه‌سازی فرآیندها است. اجرای پروژه تشخیص چهره به‌عنوان جایگزینی برای سیستم کارت‌زنی، تنها یک نمونه از این تلاش‌هاست. این

معاون سرمایه انسانی فولاد مبارک مطرح کرد:

کارکنان؛ روح بخش فناوری‌های موجود و هموارساز مسیر توسعه پایدار



سید محمد جواد مجیدی، مدیر مدیریت شهری:

بسیست و پنجم فروردین ماه که به‌عنوان روز منابع انسانی نام‌گذاری شده است فرصتی است مغتنم برای عرض تبریک به یکایک همکاران که در همین زمان کوتاه توانسته‌است زمان دسترسی ارزشمندترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شوند. در این روز فرصتی فراهم آمده تا از تلاش‌ها، تعهد و همت‌والای همه شما که با جان و دل در مسیر رشد و تعالی شرکت گام برمی‌دارید، صمیمانه سپاسگزار می‌کنیم.

به‌عنوان مدیر مدیریت شهری در صنعت شهری به عظمت فولاد مبارک که صفهان که مفتخر به فعالیت راهبردی و صنعت‌ساز در عرصه توسعه و آبادانی کشور است، هر روزه شاهد تلاش‌های بی‌وقفه شما همکاران از جند بسوده‌ام، تلاش‌هایی که علاوه بر تضمین استمرار تولید، پویایی، سرزندگی، نشاط و روح تعالی را در این جغرافیای غرور آمیز و کانون توسعه جاری می‌سازد و قطعاً این معنایون حضور و همکاری کارکنانی متعهد، متخصص و ارزش‌مدار، محقق نخواهد شد و این سرمایه انسانی است که پشتیبیان حیات، فرهنگ، اخلاق حرفه‌ای، و پایداری اجتماعی در هر نهاد متشکل از اجزای انسانی خواهد بود.

روز منابع انسانی فرصتی است برای تأمل در این نکته که تنها به‌کارگیری ابزار اعم از سخت‌و نرم منجر به استمرار و ارتقای تولید و ایجاد رفاه و شرایط محیطی مناسب در صنعت و تحقق اهداف خرد و کلان آن نخواهد شد، بلکه احترام به وجود ارزشمند و ارزش‌آفرین انسان‌ها و توجه به مفاهیمی همچون تکریم ساحت انسانی، ایجاد عدالت، فراهم‌سازی فرصت‌های رشد و تقویت ارتباطات انسانی است که به‌مثابه چراغی روشن‌بخش و هدایت‌گر، سازمان را به سمت تعالی راهبری خواهد کرد.

شما عزیزان وای عضویت در یک مجموعه صنعتی افتخار آمیز، ساکنان یک جامعه پویا، سازندگان فردای صنعتی کشور و معدن نوآوری و تفکر خلاق در مجموعه‌ای درون‌زا و بالنده هستید که خلق آینده‌ای بهتر برای آن، در گرو تلاش، تعهد و توانمندی شما خواهد بود و به عبارتی دیگر بدون وجود سرمایه انسانی شایسته آینده بهتری خلق نخواهند شد.

ما در واحد مدیریت شهری همگام با دیگر واحدهای فعال در معاونت سرمایه انسانی همواره تلاش کرده‌ایم تا با بهسازی فضاهای عمومی و محیط کار و ارتقای خدمات، در ارتباط با افزایش کیفیت زندگی کاری و تقویت برند کارفرمایی، سهمی مؤثر ایفا کنیم که ضمن آذغان به وجود ناهله‌ای بسیار بین آنچه هستیم و آنچه می‌خواهیم، دست یاری همه شما همکاران و همکاران همواره‌ای ما، قشایریم. ضمن تبریک این روز پر معنا و الهام‌بخش به تمامی همکاران محترم، به‌ویژه همکاران خدوم و دغدغه‌مند معاونت سرمایه انسانی، مراتب قدردانی خود را از همراهی و همکاری ارزشمند همه عزیزان دست‌اندر کار و روح‌دهای مرتبط با حوزه مسئولیت این مدیریت (به‌منظور انجام وظایف و ادای حق مسئولیت خطیری آن) اعلام می‌دارم.

فناوری علاوه بر دقت و سرعت بیشتر، امنیت داده‌ها و همچنین گزارش‌گیری‌ها را بهبود بخشیده‌است. به‌عنوان نمونه دیگری می‌توان به ایجاد بستری جهت مشاهده کارکرد کارکنان در نرم‌افزار نوان اشاره کرد که در همین زمان کوتاه توانسته‌است زمان دسترسی ارزشمندترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شوند. در این روز فرصتی فراهم آمده تا از تلاش‌ها، تعهد و همت‌والای همه شما که با جان و دل در مسیر رشد و تعالی شرکت گام برمی‌دارید، صمیمانه سپاسگزار می‌کنیم.

تحول در ساختار دبیرخانه و تبدیل آن به پیشخوان سرمایه انسانی، گام مؤثری در جهت تسهیل ارتباطات و پاسخ‌گویی سریع‌تر به کارکنان محسوب می‌شود. پیشخوان منابع انسانی، امروز متنوع از کارکنان را در یک بستر منسجم پاسخ‌دهنده، مدیریت شرکت تبدیل شده که می‌تواند نیازهای متنوع کارکنان را در یک بستر منسجم پاسخ‌دهنده، همچنین در سال‌های اخیر، اقدامات متعددی در راستای ارتقای جایگاه منابع انسانی در سازمان صورت گرفته است. از جمله این اقدامات می‌توان به طراحی و اجرای فرآیند جذب و تقسیم نیروهای جدید الاست‌شخدام از میان داوطلبان متخصص و متعهد و تلاش برای ایجاد اشتیاق و انگیزه در محیط کار و ترویج فرهنگ مشارکت و مسئولیت‌پذیری اشاره کرد. این تغییر نگاه، فولاد مبارک را به سازمانی انسان محور و با‌گرا دیده بدل کرده که رشد سرمایه انسانی را جزو مهم‌ترین مأموریت‌های خود می‌داند. نگاه ما به آینده نیز روشن است. برای سال پیش رو، به‌نامه‌هایی با محوریت تحول در فرآیندها با استفاده از دانش‌های نوین، بهبود کیفیت خدمات و افزایش رضایت‌ذی‌نفعان در دستور کار قرار گرفته است. با نگاهی واقع‌بینانه به نیازهای امروز کارکنان و استفاده از ابزارهای نوین مدیریتی، امیدواریم بتوانیم بیش از پیش زمینه‌ساز آرامش، انگیزه و شکوفایی سرمایه‌های انسانی فولاد مبارک باشیم.

صادق فرخی، مدیر خدمات عمومی و امور رفاهی:

همکاران بی‌نظیرم در فولاد مبارک که، روز منابع انسانی، روز شماسست. شما قهرمانان واقعی این سازمان، با هر لیخنه و هر تلاش‌تان، آینده‌ای درخشان می‌سازید. این روز را با تمام وجود به شما تبریک می‌گویم!

در مدیریت خدمات عمومی و امور رفاهی، ما ربابویی بزرگ در سر داریم؛ آینده‌ای که شما و خانواده‌هایتان در آن شساده‌تر، آرام‌تر و پر امیدتر باشید برای همین با تمام توان در حال بهبود خدمات اقامتی و تفریحی هستیم. تاحظه‌های خاطر‌ه‌انگیزی در سفرها برایتان خلق کنیم. خدمات معیشتی و حمایت از خانوار را گسترش داده‌ایم تا دغدغه‌های اقتصادی تان کمتر شود. با تنوع بخشی به خدمات ورزشی، می‌خواهیم انرژی و سلامتی شما را افزایش دهیم و با تدوین سسند جامع خدمات رفاهی، قول می‌دهیم که کیفیت و کمیت خدماتمان را در آینده نزدیک به‌اوج برسانیم. این فقط آغاز راه است؛ بیابید با هم، شرکتی بسازیم که هر روزش پر از امید و هر لحظه‌اش سرشار از موفقیت باشد. شما سراسر تغییرید و پدومین بقدرت بی‌انتهیانتان ایمان داریم. روزتان مبارک، ستارگان آسمان سازمان.



بزهاد کمال پور، مدیر امور اداری: در بسیاری از کشورها روز منابع انسانی برای گرامی‌داشت تلاش‌های متخصصان در نظر گرفته می‌شود که بی‌وقفه در مسیر بهبود رفاه کارکنان، توسعه توانمندی‌ها و ارتقای فرهنگ سازمانی گام برمی‌دارند. در ایران عزیز، ۲۵ فروردین به‌عنوان روز ملی منابع انسانی نام‌گذاری شده‌است. این روز، فرصتی است برای قدردانی از تلاش‌های بی‌وقفه متخصصان منابع انسانی که نقش کلیدی در ارتقای بهره‌وری، بهبود فرهنگ سازمانی و رضایت کارکنان ایفا می‌کنند.

در شرکت فولاد مبارک که، روز منابع انسانی، یادآور نسبت به دیروزشان توانمندتر شده‌اند؟ آیا شادتر و توانمندترند؟ تفکر حاکم بر کسب و کارهای دیروز، سازمان‌ها را

گزارش

«سعید زرندهی» با تأکید بر تحول دیجیتال، مطرح کرد:

لزوم کاهش ۱۰ تا ۱۵ درصدی مصرف برق در گروه فولاد مبارک

است به سمت افزایش تعداد مشتریان و پاسخ به نیازهای گروه اشاره آن‌ها با نگاه به ضرورت حضور در بازارهای رقابتی حرکت کنیم. اجرای پروژه تشخیص چهره به‌عنوان جایگزینی برای سیستم کارت‌زنی، تنها یک نمونه از این تلاش‌هاست. این



است به سمت افزایش تعداد مشتریان و پاسخ به نیازهای گروه اشاره آن‌ها با نگاه به ضرورت حضور در بازارهای رقابتی حرکت کنیم. اجرای پروژه تشخیص چهره به‌عنوان جایگزینی برای سیستم کارت‌زنی، تنها یک نمونه از این تلاش‌هاست. این

است به سمت افزایش تعداد مشتریان و پاسخ به نیازهای گروه اشاره آن‌ها با نگاه به ضرورت حضور در بازارهای رقابتی حرکت کنیم. اجرای پروژه تشخیص چهره به‌عنوان جایگزینی برای سیستم کارت‌زنی، تنها یک نمونه از این تلاش‌هاست. این

است به سمت افزایش تعداد مشتریان و پاسخ به نیازهای گروه اشاره آن‌ها با نگاه به ضرورت حضور در بازارهای رقابتی حرکت کنیم. اجرای پروژه تشخیص چهره به‌عنوان جایگزینی برای سیستم کارت‌زنی، تنها یک نمونه از این تلاش‌هاست. این

باید به ارتقای توسعه پایدار در گروه فولاد مبارک که توجه کنیم. در گذشته، فولاد مبارک به‌صورت متمرکز عمل می‌کرد، اما اکنون با گسترش فعالیت‌ها، نیاز به یکپارچگی و هماهنگی بیشتر بین شرکت‌های متعدد فولاد مبارک وجود دارد.

تحول دیجیتال از دغدغه‌های اصلی ما در فولاد مبارک است

زندگی با بیان اینکه تحول دیجیتال یکی از دغدغه‌های اصلی مادر گروه فولاد مبارک است، ابراز کرد: شاید در گذشته ضرورت این موضوع احساس نمی‌شد؛ اما امروز این موضوع قابل‌درک شده و مادر گروه فولاد مبارک برای این حوزه برنامه‌های ویژه‌ای در دستور کار داریم.

وی با بیان اینکه در این حوزه، به‌عنوان برنامه کاربردی و قابل انجام، کاهش ۱۰ تا ۱۵ درصدی مصرف را در گروه فولاد مبارک به‌محوریت تحول دیجیتال و با نقش‌آفرینی ویژه ابریساز جمله انتظارات موجود است، ادامه داد: این موضوع باید به‌طور جدی در سال جاری پیگیری و محقق شود و جلسات مرتبط با آن با جدیت برگزار گردد.

زندگی هوشمند کردن فرآیندها مورد تأکید قرار داده و گفت: باید به‌منظور عملکرد بهتر در بازارهای رقابتی و تحقق اهداف به سمت هوشمند کردن سیستم‌ها حرکت و از تکنولوژی‌های نوین بهره‌برداری کرد. در این زمینه می‌توان از همکاری شرکت‌های خارجی نیز بهره‌برد.