

به نام خدا

مدیر عامل محترم شرکت پالایش نفت جی / جناب آقای اعظمی

با سلام و احترام

بدینوسیله باستحضار میرساند پرسنل زحمت کش و شریف نفت جی ضمن تبریک سمت مدیر عاملی شما در شرکتی که پر از مشکلات کاری و تیمی است و آرزوی موفقیت روز از افزون حضرتعالی ، خواستار رسیدگی به مشکلات و رفع آنها در دو بخش می باشد: این شرکت دارای مشکلات پنهان در پیکره ساختاری و مدیریتی پایین دستی و در سطوح میانی مدیریت می باشد. که این نه مربوط به این زمان ، بلکه ریشه در سال های قبل و ابتدای تشکیل نفت جی را دارد. لازم است در همینجا عرض کنم مطالب ذکر شده در این نامه با تحقیق دقیق و طی دوسال کنترل و تفحص از افراد سالم سیستم نفت جی بدست آمده است.

از جمله مشکلات اولیه که بوجود آمد تبعیض ها یی بود که میان پرسنل رسمی و غیر رسمی توسط مدیران سطوح پایین دستی و انعکاس آن به مدیران بالا دستی و برخورد های عجولانه و نادرست با این پرسنل اتفاق افتاد و در نهایت این پتانسیل ها در مدیریت های بعدی خود را نشان داد.

امروز پرسنل نگران این است که باز در سطح مدیران پایین دستی افراد نا لایق تصدی امور را در دست گرفته و مانند گذشته حیات خلوت افراد ناصالح ، منفعت طلب گردد.

حتما جنابعالی می دانید زمانی رسیده بود بجای شرکت نفت جی می گفتن شرکت آقای و پسر و داماد ها، کسی که پرسنل شهر خمینی شهر (سده) و لر ها را بها می داد و در هر صورتی آنها را حمایت می کرد . حتی در تخلفات میلیاردي. آقای مرادی برخورد ضعیفی داشت بدلیل اینکه شناخت کافی از عملیات پالایش نداشت و پروسس رسمی (تبعیدی های پالایشگاه اصفهان) بزرگ نمایی و ترسی پنهان با همکاری با این گروه ها ایجاد کرده بودند.

امروز مدیران اصفهان ، با سوء مدیریت باعث نارضایتی در بخش داخلی پرسنل و در بخش خارجی شرکت (درون سازمانی و برون سازمانی)، رانندگان و کارخانه داران گردیده اند. افرادی که نه مدرک مدیریتی و نه تجربه مرتبط را دارا هستند و حتی یک رزومه موفق نیز در طی این سال ها نداشته اند. افرادی که فقط تلاش می کنند هر طوری شده سمت دریافت کنند. و کاری به این ندارند که چه اتفاقی برای شرکت و پرسنل خواهد افتاد.

امروز شرکت نیاز به روابط کار در واحدهای عملیاتی و اجرایی دارد. اجرایی شامل امور دفتری ، حمل و نقل قیر و ارتباط مستقیم با پرسنل و رانندگان حمل قیر و کارخانجات تولیدی را دارد تا جلوی تشنج و نارضایتی را با راهکارهای

مدبران ، گرفته و باعث افزایش بهره وری گردد. مانند شرکت ملی پخش فرآورده ها واحد "بازرسی فنی " که به عنوان اولین متولی امر نظارت و قدیمی ترین واحد کنترلی وزارت نفت، یکی از ادارات بالفصل ستادی شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران بوده که در قالب حوزه های زیر نظر مدیر عامل شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران قرار دارد . به عنوان ناظر بر حسن اجرای امور، وظیفه ی کنترل و نظارت بر انجام کلیه اقدامات و فعالیت های مدیریت ها و ادارات ستادی و مناطق شرکت و انطباق آنها با مجموعه مقررات، ضوابط، اطالعه ها، آئین نامه ها، استاندارد ها، بخشنامه ها، دستورالعمل ها و مصوبات و ... درون سازمانی و برون سازمانی را برعهده دارد . این اداره با مطمح نظر قراردادن جنبه های ارشادی و به مثابه تضمین کننده ی سامت کار و نحوه صحیح اجرای عملیات شرکت در بخش های مختلف ، با انجام بازرسی های برنامه ای و موردی به منظور جلوگیری از بروز ضایعات ، حیف و میل اموال ، کاهش مشکلات ، افزایش کارآیی، فراهم ساختن محیط مساعد کار و ایجاد حس اعتماد ، رفع نگرانی ها و جلب حداکثر اعتماد مردم و کارکنان به شرکت، بهبود روش ها، یافتن نارسایی ها، کاستی ها و نقاط ضعف کنترل های داخلی، جهت انعکاس گزارش های قابل اتکاء، مستدل و مستند به مدیر عامل و مدیریت ها و ادارات ستادی ذیربط همراه با پیشنهادهای تخصصی و تحلیلی و نیز ارائه ی راهکارهای کارشناسی به رسالت خود عمل می نماید.

نفت جی در بخش معاونت عملیات اصفهان نیاز به یک مهندس پالایش از دل خود پرسنل پالایشگاه اصفهان را دارد تا بتواند سر و سامانی به وضع بد واحد آسفالت (کنترل ۳) و عملیات مخازن بدهد و دارای سواد لازم در قسمت پالایش و اجرائیات باشد تا بتواند روسای واحد ها را به نحوی مقتضی هدایت نماید حتما جنابعالی گزینه هایی دارید که دارای تجربه زیاد و با مدرک تحصیلی مرتبط باشد ولی بدلیل وجود گروه ها و جناح های مختلف در درون سازمان، نتوانید مدیران خود را معرفی نماید چرا که اولین ذن یک مدیر این است که امکان دارد با انتخاب برون سازمانی و یا درون سازمانی مخالفت کرده و کارشکنی اتفاق بیفتد ولی واقعیت آن است که وقتی پروسس از مدیر خود شناخت کافی داشته باشند بلافاصله تبعیت می کنند.خصوصا وقتی بدانند که آن شخص کاردان و متخصص این زمینه است.در پروسس عملیات تولید ودر واحد های دیگر متاسفانه افرادی که بتوانند کاملا یک اورهاال واحد را بطور کامل و به تنهایی اداره وبه اتمام برسانند وجود ندارد و حتی طراحی ، رفع اشکال بر پایه مهندسی پالایش داشته باشند .واین یکی از ضعف های بزرگ سیستم بوده چرا که همگی در سطح پایینی از دانش مهندسی پالایش هستند و فقط ادعای آنرا دارند و هیچگونه مدرک و تجربه مهندسی در میان آنها نیست و در آینده احتمال آسیب جدی به تاسیسات تولید محرض است. پیشنهاد می دهم با دقت زیاد فرد اصلحی را جهت هدایت تیم بگذارید تا به دنبال منافع رسمی ها و تیم

بازی نباشد و از دورن سازمان اصفهان هم باشد بطور مثال مهندس مرتضی یحیی آبادی در پالایشگاه اصفهان ، که حرف اول را در این زمینه می زند و جز افتخارات پالایش نفت اصفهان و از اعضای علمی دانشگاه می باشد.

متأسفانه در بخش روسا نیز وضعیت همین طور است .واحد تحویل و ارسال فرآورده ها (یا همان صدور حواله) نیاز به یک مدیر برون سازمانی دارد که دارای مدرک تخصصی مدیریت و با تجربه لازم باشد و هیچ ضرورتی ندارد که از پرسنل پروسس تولید و یا همان واحد باشد. چرا که کار دارای یک تخصص است و در ضمن پرسنل واحد تحویل و ارسال فرآورده ها ۹۸٪ درصد کار را انجام می دهند. و این ارث نیست که باید حتما یک پروسسی یا کارکنان واحد این سمت را دریافت کند.

واحد عملیات و مخازن یا همان بارگیری با توجه به پرسنل زحمت کش و انجام کلیه عملیات پروسس مخازن و تعمیرات نیاز به یک مدیر با تجربه در زمینه مخازن و انبارداری (برون سازمانی) را دارد .

واحد تولید هر چند که دارای یک عده قلیل با تجربه مانند آقایان منوچهر فرهنگ منش و دانیال سیفی پور را دارد ولی سه نفر فوق حرفه ای پروسس پالایشگاه اصفهان آقایان امان اله اشجع زاده ، سعید ابراهیمی و سعید مختاری نام برد که دو نفر اول در عملیات قیرهم حرف اول را می زنند و در پروسس نفت جی هم بوده اند و حتی معاونین عملیات بسیار از آنها حساب می بردند و سومی که مربوط به پروسس پالایشگاه اصفهان می باشد. و می توان از آنها برای اهداف تولید و بهره برداری نهایت استفاده را برد و فنون اداره امور و اورهال را به تشخیص این افراد به شخص شایسته سپرد.

در بخش دوم

شامل نیازهای واحد ها ، پرسنل ، رانندگان و مشتریان می باشد.

***در واحد بازرگانی شرکت به معاونت آقای حیدریان ، فردی که تلاش کرده در شرکت آسیا گستر قشم موفق باشد و سپس پست قائم مقامی و همکنون نیز در این سمت است و نتوانسته جلب رضایت مشتریان را فراهم آورد . در زمانی که شرکت دچار بحران های کاهش خوراک ، اورهال و اعتصاب است و همچنین عوامل تحریم نیز در راه ، فروش صادراتی یک هنر واقعیست . یادمان باشد فروش داخلی با کارمندانی چون آقا زاده و همکارانشان کمی از دق دق های فروش را می کاهد ولی داشتن بازارهای صادراتی کار آسان و ساده ای نیست . برنامه منسجم همگام با مشتریان فعلی و حفظ رضایت آنها می تواند فروش را به حالت بالانس ببرد. کما اینکه با بررسی آمارهای ۴ ساله شرکت و یا نمودار های فروش ، متوجه تنزل در فروش صادراتی و داخلی خواهیم شد و پی به عمق بحران خواهیم برد. کار فروش قیر در ایران هنوز به روش سنتی انجام می گیرد و مکانیزم های جدید برای آن تدوین نشده است .با وجود شرکت هایی**

خصوصی کوچک، که VR وارداتی از کشور عراق را به قیمت نصف با مقداری تغلیظ و مخلوط کردن به گریدهای اصلی قیر تبدیل می کنند و با برند نفت جی و یا پاسارگاد و با قیمتی کاملاً مناسب بفروش میرسانند.

همچنین عده ای از پیمانکاران قیر با خرید قیر جی و صادرات آن به مرزهای زمینی با نام قیر شرکت خود بر اعتبار شرکت خود می افزایند و دیگر مشتری برند نفت جی را نمی شناسد. مشکلات در فروش به جایی می رسد که دلالت قیر دولتی پا به عرصه آن می گذارند و قیر های دولتی را به پیمانکاران و صاحبان کارخانه به قیمت خیلی پایین معامله می کنند و باز آسیبی دگر به پیکره بازرگانی نفت جی می زنند. و پس از مظروف کردن با خرید پروانه صادراتی اقدام به صادرات محصول می نمایند. (واحد تحویل و ارسال فرآورده از آن اطلاع دارد. بازرسی و بازرگانی پخش فرآورده ها در تلاش برای پیدا کردن عاملین هستند و این یکی دیگر از بحران های پنهان شرکت می باشد)

*در واحد سیستم ها و فرآیند ها جوان های مشتاق همچون شانه چیان و بهنیا فعالیت خود را آغاز نمودند به امید اینکه فرآیند ها را بازننگری و تسریع و اصلاح نمایند. این همه هزینه چه بازخوردی داشت. فقط گرفتن ایزو، دستاوردهای این اصلاحات چه بود؟

جریمه میلیاردی محیط زیست. امیدوارم شرکت فرآیند ها را مجدداً بررسی نماید و با پختگی کامل گام بردارد.

*در بخش IT شرکت، بروز مشکلات در سیستم همکاران هر از گاهی اتفاق می افتد و سیستم همکاران، که یک سیستم ضعیف می باشد برای رفع نیاز های بخش های اداری و دفتری شرکت پیشنهاد نسل سوم و یا نسل جدید تحت وب را می دهد که بسیار دور از انتظارات و نیاز های کارکنان دفتری می باشد. البته جناب آقای جهادی در طی این سال ها توانسته مشکلات بوجود آمده را تا حدودی مرتفع نماید و در کنار ایشان آقای دارابی نیز بتواند همکاری لازم را بعمل آورد. ولی هنوز واحد های شبکه سازی و بارگیری بشکه و صدور بیجک به این سیستم متصل نیستند و راهکاری مناسب ارائه نشده است. همچنین ورود اطلاعات ضایعات بوجود آمده در سیستم از جمله ضایعات قیر و فلزات و مصالح (و هر آنچه مرتبط با ورودی و خروجی شرکت است) تا بر اساس اعلام سیستمی مناقصات مرتبط با ضایعات اعلام گردد و بازرگانی حواله مربوطه را بطور دقیق صادر نماید.

*در امور اداری شرکت آقای محمد کاسبان بعنوان معاونت امور اداری فعالیت خود را آغاز نموده است در جایی که تبعیض بی داد می کند. نیروی انسانی در شرکت یکی از دارایی های مهم شرکت می باشد. قبل از ایشان این سمت بعهدہ آقای یزدان کرمی مال امیری (با کد مشاغل بیمه ای ۲۷۰۷۵) بود که الان بعنوان مدیر فعالیت می نماید و تقریباً ۹۰٪ پرسنل در اصفهان و عده ای در تهران از عملکرد ایشان ناراضی هستند. هیچ کدام از پرسنل پوزیشن کاری خود را دریافت نکرده اند و به واحدها ابلاغ نگردیده مگر در زمانی که کتابچه شغل در نفت جی، جهت ارائه به اداره کار و

امور اجتماعی تهیه گردید و امید هایی به پرسنل تهران و اصفهان داده شد. حکم های پرسنلی را کارکنان هر سال دریافت نموده اند. ولی متأسفانه رضایت اکثریت را جلب نکرده است خصوصاً در اصفهان .

آقای کرمی فقط الطاف خود را معطوف به روسا ، مدیران و تاملی های محترم و واحد تولید نموده است و با هر کسی در مورد تطبیق وضع با طرح به یک سبک در زمان خود بحث می نمود . این در حالی است طبق آیین نامه ۲۰ ماده ای (به پیوست ۱) کارکنانی که مدرک تحصیلی لازم را ندارند و یا منطبق با کار مربوطه نمی باشد برای احراز طبقه شغلی ، مدت سابقه کاری در شغل فعلی و یا سابقه ای در کار دیگر که با این شغل مرتبط باشد جایگزین مدرک تحصیلی و یا آموزشی می گردد. شناسنامه شغلی را کسی دریافت نکرده تا دامنه فعالیت و نحوه ارتقاء در شغل خود و شرح وظایف خود را آگاهانه بداند . این شرح وظایف نحوه عملکرد کارکنان را مشخص می کند. این وضعیت عدم آگاهی حتی در کارخانه اصفهان هم مشهود است . واحد تحویل و ارسال فرآورده ها (یا همان صدور حواله) ، واحد آزمایشگاه ، واحد عملیات و مخازن ، واحد مالی و واحد تولید (آسفالت).

در برخی از واحدها به دلیل بی تجربه بودن برخی از کارکنان و عدم آشنایی آنها با اصول صحیح پوزیشن نویسی ، باعث تضعیف و اجحاف در حقوق و مزایای آنان گشته ، منجمله واحد خدمات ، واحد آزمایشگاه و واحد عملیات و مخازن، و همانطور که واقف هستید پس از اجرای طرح کلیه پرداختهای مستمر که تا قبل از تصویب طرح در ارتباط با شرایط شغلی و به تبع شغل در محل خدمت پرداخت گردیده است مانند حق جذب ، فوق العاده شغل و امثال آن به همراه مزدکارکنان در بودجه اجرای طرح طبقه بندی مشاغل (مزد ثابت) منظور می گردد و از تاریخ تصویب نهایی طرح به بعد هیچگونه مزایایی دیگری پرداخت نخواهد شد که باعث آسیب جدی به این قشر کارکنان شده است.

بطور مثال هیچگونه پوزیشنی در واحد عملیات و مخازن اصفهان که یک واحد با تاسیسات و دستورالعمل های ویژه در پروسسی و اداره مخازن و بارگیری می باشد بطور منطقی نگارش نشده و این کارکنان شریف که همواره در معرض حوادث ، آلودگی محیط ، عوامل محیطی طبیعی سرما و گرما ، بارندگی و آلودگی صوتی بالای ۶۰ دسی بیل بعضاً تا ۸۰ دسی بیل می رسد با شرایط سخت و طاقت فرسا فعالیت می کنند قربانی افراد کم تجربه گردیده اند و بعنوان کارگر ساده با کد بیمه ای مشاغل ۲۴۰۳۲ (پیوست پوزیش شرکت پالایش نفت اصفهان ۲) انجام وظیفه می نمایند. این شغل که بنا به ماهیت ویژه وظایف ، سختی و صعوبت کار و شرایط نامساعد محیط کار انگیزه و تمایل برای تصدی آنها ضعیف است و متناسب با وضعیت شغل و میزان نیاز کارخانه به اینگونه شغل ها ، مشهود است لذا باموافقت مدیریت و تایید کمیته طبقه بندی مشاغل شرکت نفت جی تحت عنوان فوق العاده جذب (بازارکار) به آن تعلق می گیرد.

همچنین این شغل با توجه به سختی کار ماهیتاً سخت و زیان آور بوده و با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما (شرکت پالایش نفت جی) ، صفت سخت و زیان آوری آنها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان

آوری آنها حفظ می گردد. و شامل قانون سختی کار بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان آور ماده ۱۳ برابر بند ۱ می گردد. (پیوست ۳- فرم شماره ۲)

* در امور اداری همه ساله فرمی را بطور محرمانه به معاونین هر واحد تحویل می دهند با نام فرم ارزیابی کارکنان. در این فرم که توسط روسای واحد پر می گردد و معاونت آنرا تایید می نماید تصمیماتی جدی برای پرسنل گرفته می شود بطوریکه در صورت انتخاب گزینه خیلی ضعیف، قرارداد کارکنان از سالیانه به شش ماه و در صورت تکرار سه ماهه و در نهایت منجر به اخراج کارکنان می گردد و مدیر منابع انسانی این موارد را لحاظ نمی کند که شاید رئیس واحد و معاون دچار خصومت شخصی با کارکنان باشد و آسیب واقعی را کارکنان یک واحد خواهند دید. اینجاست که یکی دیگر از ارزش های واحد بازرسی فنی مشهود می گردد.

* ساعت ورود و خروج کارکنان در مجتمع اصفهان چه برای نوبتکار و چه برای روزکار دارای خطای محاسباتی می باشد. نزدیکترین مکان به پالایشگاه اصفهان بعد از شهرک منتظری، شاهین شهر است و کارکنان از زمان ورود به پارکینگ پالایشگاه در ساعت ۰۶:۲۰ دقیقه حضور دارند و تا ساعت ۰۶:۴۰ منتظر حرکت سرویس داخلی می ماند و پس از آمدن در گیت (دروازه) نفت جی ساعت می زنند و مدت ۲۰ دقیقه از حق کارکنان اتلاف می گردد. در برگشت نیز (در روزکاری) ساعت ۱۵:۰۰ خروج می زنند ولی تا ساعت ۱۵:۲۰ دقیقه در پارکینگ پالایشگاه منتظر حرکت سرویس می مانند. در ضمن حق صرف وقتی که می بایست به کارکنان روزکار و شیفت تعلق گیرد لحاظ نشده است. ساعت حضور کارکنان در ایستگاه حرکت ۰۶:۰۰ صبح می باشد و به مراتب هرچه شهر دور تر باشد کارکنان زودتر باید حضور داشته باشند بطور مثال فولاد شهر ۰۵:۳۰ صبح می باشد.

* تنها واحد کمتر حاشیه دار در شرکت نفت جی مربوط به واحد مالی و حسابداری شرکت با معاونت آقای همیتان و مشاور ایشان آقای نوروزی، که جای تشکر و قدردانی از تیم مالی و حسابداری محرض است. اما نشر اخبار مالی شرکت توسط کارمندی که قبلا در دوره مدیریت عاملی شاهین، رئیس خدمات بوده، مطلوب نیست و نیاز به بازنگاری دارد.

* واحد طرح و برنامه ریزی با کمک واحد تحقیق و توسعه یک دستاورد خوب داشته است و آن انبار بندرعباس می باشد که می تواند یکی از پایانه های صادراتی خوب نفت جی باشد. اما انتظارات از این واحد کم است این واحد توان

بیشتری دارد و مدیر مربوطه می تواند ایده های خوبی بدهد. اما این واحد برای انبار اصفهان هیچگونه طرح و ایده ای را اعلام نکرده است .

امروز انبار اصفهان نیاز به ایجاد واحد طرح و برنامه ریزی عملیات و مخازن دارد تا بتواند نقل و انتقال خوراک واحد و تولید و ارسال عملیات قیر را به نحوه مقتضی در دست گرفته تا هماهنگی لازم برای خوراک واحد تولید از پالایشگاه و یا هر مکان دیگر و همچنین با اعلام نیاز بازار داخل و خارج توسط بازرگانی شرکت ، صرفا واحد تولید محصول را برای واحد عملیات و مخازن تولید و ارسال نماید. امروز این کار در لایه های زیرین شرکت توسط واحد عملیات و مخازن انجام می گیرد و گزارشاتی که به مجموعه ها می دهد باعث می شود این رویه بطور ناصحیح سیکل خود را طی کنند.

* واحد تحویل و ارسال فرآورده (صدور حواله) واحدی پر حاشیه بظاهر سالم ، ولی از درون دچار ناهنجاری های اخلاقی می باشد . رشوه ، سوء مدیریت و فساد اخلاقی در این مجموعه بیداد می کند. البته مدیر اسبق حمید مرادی از کلیه موارد آن آگاهی داشته ولی در پایان دوره، ایشان نتوانست اصلاحات بر روی آن انجام دهد. (تحقیق و تفحص از شخص آقای مرادی و معاونت سابق منابع انسانی و همچنین تحقیق از رانندگان ، پیمانکاران معتبر در تعاونی قیرکشداران اصفهان) همچنین رئیس واحد (بهداروند) که اکثریت رانندگان ، مالکان و پیمانکاران از عملکرد ایشان ناراضی هستند و برخورد ناصحیحی با عده ای از آنها شده است. ایشان دچار بیماری PTSD خفیف می باشد. البته نوع حاد بیماری PTSD در واحد روابط عمومی اصفهان (آقای شکرالله عباسی) کاملاً مشهود است . و با توجه به قوانین اکتساب دو برابر سابقه یا ضرب ۱.۵ برای اینگونه بیماران ، ایشان بازنشسته هستند.

حمل و نقل برای شرکت نفت جی بسیار حیاتی می باشد به تمسخر گرفتن رانندگان و اذیت آنها با روش های مختلف مانند معطلی در صدور مجوز های بارگیری ، رشوه به صورت مبالغ دستی که قابل پی گیری نباشد و گرفتن هزینه بابت پذیرش تانکر .

افرادی که می بایست طی این سال ها برخورد می شد ولی برخوردی صورت نگرفته و مورد حمایت رئیس واحد از کارکنان خاطی مانند امین فلاحتی ، داریوش سلیمانی ، یونس علوی ، سید علی احمدی بوده است. رفتارهای غیر سازمانی و خارج از چهار چوب کاری باعث تشنج و نگرانی های رانندگان گشته است . و مهم ترین عامل در تشنج ها و اعتصاب ها ، دخالت مکرر در کرایه تانکرها و فشار های متعدد به رانندگان و پیمانکاران در مبلغ کرایه و وعده های پوشالی مسئولین امر می باشد. طبق تحقیق بعمل آمده رانندگان به دنبال کرایه یکنواخت در طول سال و با تعرفه مناسب می باشند و دخالت نفت جی (آقای بهداروند) باعث سوال های بسیاری برای رانندگان شده است که آیا به غیر از

راهداری و پایانه ها که مسئول هماهنگی کرایه ها می باشد نقش این شرکت آن هم واحدی که فقط وظیفه توزیع سالم و رعایت عدل و مساوات را دارد چیست نه فرشنده است و نه از اعضای راهداری و پایانه ها و نه خریدار محصول و در ضمن از رانت خود جهت درآمد تعاونی جم گستر بهره برداری می نماید که این موجب تضعیف پیمانکاران و عدم رضایت آنها گشته است.

در حمل قیر رانندگان تمایل دارند با روشی نزدیک به نفت سپاهان اعلام بار صورت بپذیرد ولی با این تفاوت که پیمانکار و افراد سود جو که چه در سازمان هستند و یا خارج از سازمان منجمله پیمانکار و نماینده پیمانکار و دلالان و افرادی در واحد که با این گروه ها هماهنگ هستند حذف گردند و این کار نیاز به ساختاری در سیستم فروش ، حمل و نقل را دارد که متأسفانه کارمندان آن واحد نه تخصص اش را دارند و نه تجربه آنرا . زیرا تنها هنر آنها دادن مجوز و بارنامه و گرفتن گزارش است و تجربه ای را در مدیریت ندارند. در ضمن رانندگان تمایل یک گفتگوی مستقیم با مدیرعامل را دارند تا مستقیم مشکلات و تظلم های خود را به ایشان انتقال دهند ولی متأسفانه هربار آقایان بهداروند و درویشی (که ظاهراً هردو بازنشسته هستند) در این امور مدیر عامل را کامل آگاه نمی سازند و حضور شما و نماینده شما تاثیر بسزایی در آینده حمل و نقل نفت جی دارد.

* واحد عملیات و مخازن دارای مشکلات عدیده ای است و شغلی بسیار پر زحمت ، با مسئولیت بالا حداقل حقوق که نیاز دارد موارد ذکر شده در بالا (امور اداری) را در میان بگذارید تا انعکاس موارد ذکر شده را ملاحظه فرمایید البته آقای کاسبان در یک جلسه حضوری با خود کارکنان و موارد مطرح شده به عمق فاجعه پی خواهد برد.

ولی این واحد قدیمی نیاز به دستگاه های ابزار دقیق ، اتاق کنترل مخازن و plc مرتبط و حداقل ۴ نیروی با سابقه همراه با مدرک معتبر مهندسی ابزار دقیق در هر شیفت لازم دارد. از جمله ابزارهای دقیق ترانسسمیتر ، اولتراسونیک ، ولوها ، فلو مترها و پنل ها و ... نیاز دارد.

ارتفاع کم سکوی عملیات و مخازن و عدم رعایت استاندارد ها لازم که نیاز به تغییرات اساسی تحت نظر کارشناس مربوطه را دارد.

عدم وجود نقشه یکپارچه خطوط انتقال فرآورده و نقشه های ایزومری واحد عملیات و مخازن/نیاز به تجهیزات لجستیکی مانند **Volvo MCT125 Built comfort (3or5 ton)** / اجرای پدافند غیر عامل در واحد عملیات مخازن/ نیاز به ساختمان و تجهیزات لازم مرتبط با کار / ایجاد واحد بایگانی اسناد و تنظیم مدت اعتبار اسناد با حضور کارشناس اسناد ملی استان اصفهان و تعیین تاریخ امحاء / ایجاد درین نمونه گیری و تجهیزات لازم برای هر



مخزن/ ایجاد تعویض لباس مرتب در واحد عملیات و مخازن / تعمیر پمپ ها و نصب پمپ های مناسب با نوع
فرآورده جهت برداشت حداکثری از مخازن

* واحد ایمنی به سرپرستی آقای سعید روشناس، فردی تنها با مسئولیت بزرگ که به تنهایی نمی تواند تمامی واحدها در قسمت عملیات مخازن، عملیات تولید، واحد تحویل و ارسال فرآورده، بشکه سازی، خط رنگ و ... را کنترل نماید و نیاز به نفرات بیشتر دارد. سکوها و پلکان بعضی از مخازن نا ایمن می باشد و احتمال سقوط از مخزن بسیار زیاد است. ارتفاع کم سکوها باعث آسیب دیدگی رانندگان گشته است. موانع ناهموار ایمنی با وجود رنگ آمیزی در اثر عوامل حمل و نقل از بین رفته است و نیاز به استفاده از چراغ های چشم گربه ای ترافیکی سولار دارد.

کاهش نور در راهرو های عبور و مرور شرکت که در شب پیدا می باشد و باعث کاهش دید رانندگان گردیده است.

با وجود حجم بالای کار، دستورالعمل ایمنی در مخازن، دوره های ایمنی برای رانندگان، کلاس های ایمنی برای کارکنان در سطح شرکت بدلیل حجم بالای کار صورت نگرفته است.

* واحد بشکه سازی و خط رنگ که دارای حجم بالای تولید، سرو صدا و فشار کاری بالاست. دستگاه های این مجموع فرسوده بود و باعث ایجاد حوادث جدی شده است. فنر مربوط به بشکه ها کم بوده که باعث استحکام کم بشکه می گردد. در کنار مجموعه بشکه سازی واحد رنگ شرکت می باشد که پرسنل آن با سرعت بالا فعالیت می کند بطوری که خرید دستگاه خط رنگ که ناموفق بود از فعالیت دستی کارکنان کمتر بوده است. این کارکنان بعضاً دچار بیماری پوستی شده بودند. همچنین به دلیل آلودگی زیست محیطی در دوره ای محیط زیست اعلام جرم کرده بود که ظاهراً اصلاحاتی با ایزوله کردن محیط صورت گرفت ولی اصل موضوع حل نشد. استفاده از ورق رنگی یک رو زمانی مورد تست قرار گرفت که موفقیت آمیز بود ولی بدون کارشناسی دقیق کلیه جنبه های آن حذف گردید.

* واحد عملیات تولید واحدی که دو دق دقه ای خوراک و هوا از مهمترین عوامل تولید محصول است و نیاز به تعیین استراتژیک و اهداف منطبق با بازرگانی (طرح و برنامه ریزی مخازن) را دارد.

* واحد تعمیرات با ریاست آقای نصر فردی با اخلاق و صبور و دارای سه نفر فعال و مجرب به نام های آقایان رحیمی، سعیدی و گل دار در تعمیرات می باشد. و خود ایشان که زمانی برق کار شرکت بوده اند. آقایان سعیدی و گل دار یا توجه به استعداد در یادگیری علوم فنی نیاز به یک دوره آموزشی پمپ شاپ و ولو شاپ در کارگاه مرکزی

پالایشگاه اصفهان را دارند. آقای رحیمی با توجه به تسلط کامل به تعمیرات پمپ شاپ نیاز به دوره آموزشی ولو و شاپ و تعمیرات ابزار در پالایشگاه اصفهان را دارد. بقیه نفرات نیاز به بازنگری دارد و فاقد بهره وری لازم هستند.

رسالت این واحد تعمیرات و نگهداری مرتب واحدها می باشد تا تاسیسات که یکی از سرمایه های اصلی شرکت می باشد باقی بمانند. امروز رسیدگی و نگهداری تعمیرات فقط معطوف به واحد عملیات تولید گردیده است و واحدهای دیگر، باید خود دست بکار بشوند. تجربه در تعمیرات امری بدیع است لذا دانش مهندسی و تجربه باعث بهبود رویه تعمیرات می گردد. در درون سازمان افراد شایسته دیگری جهت رفع مشکلات تعمیرات وجود دارد از جمله مهندس مسعود نصیری که در پالایشگاه اصفهان هم صاحب سبک بوده است و با تمامی نیازهای واحدها و زمان تعمیرات آشنایی دارد.

* امکانات رفاهی کارکنان شرکت نفت جی

اعطاء وام مسکن شرکت از سقف تعیین شده به مبلغ ۵۰ میلیون تومان با سند ملکی یکی از پیشنهادها بوده است ولی در شرکت نفت جی هنوز تعاونی مسکنی جهت رفاه حال کارکنان تشکیل نشده است تا نیاز کارکنان را برطرف نماید پیشنهاد می گردد در صورت تصویب هیئت مدیره تعاونی مسکنی برای کارکنان تشکیل گردد و بجای اینکه ۵۰ میلیون به آنها داده شود برای کلیه کارکنان در بخش مسکن سرمایه گذاری گردد و سرمایه گذاری مسکن کارکنان از حقوقشان کسر گردد. لازم بذکر است زمانی شهرداری شاهین شهر بدلیل پرداخت های بموقع عوارض تعداد ۱۲۰ قطعه زمین مرغوب با متراژ بالا به نفت جی به قیمت دولتی واگذار کرد.

البته از این امتیاز می توان جهت مسکن کارکنان بهره گرفت و یا زمین های دولتی مربوط به بنیاد مستضعان انقلاب اسلامی شاهین شهر که در نزدیکی پالایشگاه هم هست استفاده نمود و تمامی اسناد تا تسویه حساب در نزد شرکت بمانند.

* امکانات مسافرتی و استفاده از ویلاهای چادگان و شمال و مشهد با انجام مدیریت صحیح برای کلیه کارکنان نفت جی

* استفاده از کارت مسافرتی بجای پرداخت ها با فاکتور

* ژیتون های مربوط به زیبا موج در همه شهرها مانند تهران امکانات را ندارد لذا پیشنهاد می شود مبلغ هزینه شده در بن کارت منظور گردد.

* استفاده از پلی کلینک و امکانات درمانی و باشگاه شرکت نفت و منازل مسکونی شهرک منتظری با هماهنگی پالایشگاه اصفهان و صندوق بازنشستگی

*با توجه به اینکه کلیه پرسنل در باشگاه و ورزشگاه حضور ندارند و بعضا افرادی که در این مکان ها حضور دارند از پرسنل نفت جی نیستند و وقوع یک حادثه ورزشی خطرناک موجب درگیر شدن عوامل می گردد کلیه هزینه های مربوطه که بعنوان حق ورزش محسوب می گردد برای پرسنل مانند پالایشگاه اصفهان بحساب حقوقی واریز گردد..

در پایان هیچگاه از مدیریت تغییر حراس نداشته باشید. موضوعات مطرح شده کاملا محرض بوده و نیاز به تغییر در درون سازمان و برون سازمان دارد. یک فرهنگ سازمانی سالم افراد را تشویق می کند که خبرهای بد را با هم در میان بگذارند. شرکتی که مشکلاتش را آزادانه و با رویکردی باز به بحث می گذارد می تواند آنها را به سرعت حل کند.

با احترام