

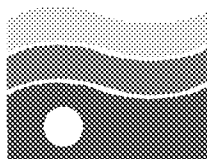
بسمه تعالی

وزارت نیرو

شرکت مدیریت منابع آب ایران

شرکت آب منطقه ای همدان

جهش تولید، با مشارکت مردم



تاریخ صادره: ۱۴۰۳/۰۷/۱۷

۱۵:۱:۵۵

شماره صادره: ۲۹/۰۳/۳۴۹۸/۱۰۱

پیوست: دارد

تاریخ داخلی: ۱۴۰۳ / ۰۷ / ۱۶

شماره داخلی: ۰۳/۱۶۰۹۵

جناب آقای دکتر رضوان رئیس محترم دانشگاه بوعلی سینا همدان

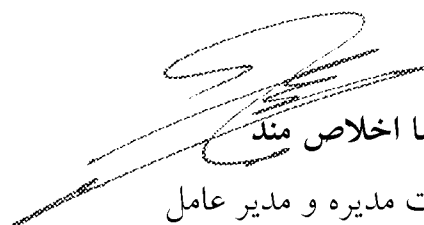
جناب آقای دکتر مجذوبی رئیس محترم دانشگاه علوم پزشکی همدان

جناب آقای دکتر مومنی رئیس محترم دانشگاه صنعتی همدان

موضوع: اولویت های پژوهشی سال ۱۴۰۳

با سلام و احترام

با عنایت به اهمیت پژوهش در راستای ارتقای علمی کشور و همچنین همکاری و تعامل دانشگاه ها و ارگان های دولتی جهت بکارگیری توان علمی موجود به منظور پیشبرد اهداف کشور، به پیوست اولویت های تحقیقاتی سال جاری این شرکت جهت استحضار و صدور دستور مقتضی به حضور ارسال می گردد.


رضا اخلاص مند
رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل



فهرست اولویت های تحقیقاتی در سال ۱۴۰۳

عنوان پروژه	عنوان مشکل کلیدی قابل حل توسط پروژه	تبیین ضرورت و اهمیت انجام تحقیق	تعریف دقیق مسئله	نام و نام خانوادگی مسول تحقیقات	شماره تماس	آدرس الکترونیکی
محاسبه و تبخیر و تعرق واقعی در حوضه آبریز سد اکباتان	فقدان سامانه یا شبکه کامل پایش یکپارچه منابع آب (کمی و کیفی)	با توجه به تبخیر از سطح مخازن سدها استفاده از هر رویکردی برای کاهش میزان این تبخیر بسیار با اهمیت است. ضمناً با توجه به خشکسالیها و کمبود منابع آبی نیاز اساسی برآورد دقیق منابع و مصارف جهت مدیریت بهتر منابع آب بیش از پیش حس میگردد	تعیین میزان تبخیر تعرق واقعی یکی از مولفه های اصلی تهیه بیلان منابع آب میباشد که تدقیق آن سهم بسزایی در برنامه ریزی و مدیریت منابع آبی ایفا میکند. با وجود ابزارها و تکنیک های جدیدی مانند سنجش از دور، برآورد میزان دقیق تبخیر تعرق واقعی بیش از پیش قابل دسترس است.	میثم واحدی فرد	۹۱۸۸۱۸۰۹۲۳	mvahedifard@gmail.com
محاسبه اجزای بیلان با استفاده از روشهای نوین	فقدان سامانه یا شبکه کامل پایش یکپارچه منابع آب (کمی و کیفی)	وجود نواقص آماری و عدم قطعیت در محاسبه بیلان منابع	به دلیل نواقص آماری و عدم قطعیت روش های مورد استفاده در محاسبه بیلان منابع آب، هموار خطای محاسباتی در برآورد مولفه های بیلان منابع آب وجود دارد که می تواند بر برنامه ریزی و مدیریت منابع آب اثرات منفی داشته باشد.	میثم واحدی فرد	۹۱۸۸۱۸۰۹۲۳	mvahedifard@gmail.com
ارائه مدل بارش رواناب جهت برآورد	فقدان سامانه یا شبکه کامل پایش یکپارچه منابع آب (کمی و کیفی)	به منظور مدیریت بهتر سیلاب های احتمالی بر اساس هیدروگراف ها و همچنین جلوگیری از خسارات ناشی از آنها میتوان با استفاده از ابزارهای موجود و بر اساس مدل سازی های منطقه ای به مدیریت بهتر مناطق واقع شده در مسیر سیلاب کمک کرد.	به منظور مدیریت بهتر سیلاب های احتمالی بر اساس هیدروگراف ها و همچنین جلوگیری از خسارات ناشی از آنها میتوان با استفاده از ابزارهای موجود و بر اساس مدل سازی	میثم واحدی فرد	۹۱۸۸۱۸۰۹۲۳	mvahedifard@gmail.com

			های منطقه ای به مدیریت بهتر مناطق واقع شده در مسیر سیلاب کمک کرد.			حجم و دبی ساعتی سیلاب در حوضه آبریز و سبج
mvahedifard@gmail.com	۹۱۸۸۱۸۰۹۲۳	میثم واحدی فرد	ارائه شبکه به منظور پایش زمانی و مکانی ایزوتوپ ها در سطح استان به صورت بهینه با مد نظر قرار دادن معیارهای استاندارد موجود در این زمینه. علاوه بر این چارچوب ارائه چنین شبکه ای به صورت یک دستورالعمل تهیه و ارائه خواهد شد. طراحی شبکه بهینه پایش با توجه به نوع آبخوان ها، پدیده های هیدرولوژیک و هیدروژئولوژیک، تواتر اندازه گیری و ...	یکی از مشکلات اساسی کشور محدودیت کمی و کیفی آبهای زیرزمینی است، لذا برای حفاظت و بهره برداری بهینه از این منابع باید با انجام پایش های مستمر درزمینه ی آبهای سطحی و زیرزمینی شناخت دقیق به دست آوریم، در این تحقیق، نقشه راه پایش کیفیت و کمیت آب های زیرزمینی و ارائه راه حل های ممکن و جدید که توانمندی اجرای آن نیز باشد ارائه می گردد.	فقدان سامانه یا شبکه کامل پایش یکپارچه منابع آب(کمی و کیفی)	طراحی بهینه شبکه پایش سطح آب زیرزمینی آبخوان های کیودرآه نگ واسدآباد
mvahedifard@gmail.com	۹۱۸۸۱۸۰۹۲۳	میثم واحدی فرد	موضوع تناسب شغل و شخصیت افراد یکی از اصول مهم و ضروری است که بخش اعظم موفقیت شاغلان در مسولیت های مختلف ناشی از رعایت این اصل می باشد. در واقع بسیاری از مشکلات در برخی سازمانها به عدم تناسب شخصیت با شغل افراد بر می گردد (ابطحی، ۱۳۹۹). مثلا برخی مشاغل برای افراد درونگرا و برخی	با توجه به اهمیت تعهد شغلی کارکنان در موفقیت سازمان و اینکه بر اساس مدل هالند امکان پیش بینی تعهد بر اساس رغبت شغلی یا تناسب شخصیت و شغل وجود دارد، این تحقیق بدنبال بررسی انطباق یا عدم انطباق تیپ های شخصیتی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی با مشاغل مربوطه براساس نظریه هالند و همچنین رابطه بین این انطباق و تعهد سازمانی کارکنان می باشد. در این راستا تحقیق حاضر جهت بررسی اهداف زیر صورت گرفته است:	جذب، نگهداشت و ایجاد انگیزش در کارشناسان و مدیران ۲ - تدقیق شرح وظایف و مسیرشغلی متناسب با ابلاغ ساختار سازمانی	بررسی وضعیت تناسب بین ویژگی های شخصیت ی و شغلی و رابطه آن

<p>با تعهد سازمانی در کارکنان</p>		<p>• بررسی وضعیت تناسب شخصیت و شغل کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی • بررسی رابطه تناسب شخصیت و شغل با تعهد سازمانی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان مرکزی</p>	<p>برای افراد برونگرا مناسب به نظر می رسد. تناسب شغلی در سازمانها به عنوان یک استراتژی موثر در حفظ منابع انسانی مطرح است و اگر مورد تاکید و توجه قرار گیرد موجب افزایش انگیزه شده و در نتیجه بهره وری و عملکرد نیروی انسانی را افزایش می دهد (راتناساری و سودارما، ۲۰۱۹). مطالعات نشان داده اند شکست و ناکامی افراد اغلب به دلیل عدم تناسب شغلی است نه به دلیل کمبود مهارت یا نداشتن انگیزه (اسپکتور، ۲۰۱۲). روان شناسان معتقدند، افراد براساس تیپ شخصیت و تربیت خانوادگی به شغل خاصی گرایش پیدا میکنند، اگر این تیپ شخصیتی با شغل فرد همخوانی داشته باشد فرد در عملکرد سازمانی خود موفق تر خواهد بود (بربری، ۱۳۸۴). شرایط تناسب و انطباق شغل با خصوصیات شخصیتی، به بهترین شکل در تئوری تناسب شخصیت و شغل جان هالند شرح داده شده است. هالند در بر</p>		
---	--	---	---	--	--