



خبرنامه داخلی

انجمن صنفی کارفرمایان
توزیع کننده گاز مایع ایران

به نام خداوند جان و خرد

کز این برتر اندیشه برنگذرد

شماره پنجاه و چهارم اسفندماه ۱۳۸۸ و فروردین ماه ۱۳۸۹

۱
۲ و ۳
۴
۴
۵
۶
۷
۸

یا مقلب القلوب و الابصار...

اخبار صنعت گاز مایع
سخنانی از پیامبر بزرگ اسلام
اظهارات وزیر محترم نفت در خصوص بهره‌وری
معیارهای جدید حداقل دستمزد
نقش آموزش در ارتقای ظرفیت تشکل‌ها
ارتباطی عاری از خشم و خشونت
جایز نوبل
گوناگون

فهرست

سال نو مبارک باد



آینده‌ای روشن، در سایه همت و تلاش

یا مقلب القلوب و الابصار...

می سازند، بازتاب دنیای درون ما است و انسانها هرگونه که هستند می اندیشند و هرگونه که می اندیشند زندگی می کنند. حال ببینیم چگونه می توان سال ۱۳۸۹ را به شگفت انگیزترین سال زندگی خود تبدیل کنیم. راز در این است که اگر بخواهیم در سال جدید به دست آوردهایی برسیم که قبلاً نداشته ایم؛ باید به انسانی تبدیل شویم که قبلاً نبوده ایم و به یاد داشته باشیم که آینده‌ی روشن تنها در سایه همت و تلاش است که حاصل می گردد.

ضمن تبریک نوروز ۱۳۸۹، سالی سرشار از شادمانی، سعادت، سلامت و بهره‌وری برای کلیه همکاران گرامی و خانواده‌های محترمشان، از خداوند بزرگ مسئلت داریم.

دبیرخانه انجمن

وقتی که به پایان سال نزدیک می شویم همه در تکاپوی آن هستیم که با آمادگی بیشتری به استقبال سال جدید برویم که رسمی است بسیار زیبا و این شور و هیجان به انسان انگیزه و امید به زندگی می بخشد. چقدر خوب است که در این سال جدید سری هم به خانه وجودمان بزنیم و اگر طالب خلق یک زندگی زیبا هستیم، با خود ملاقات کنیم و وجود خود را ارزیابی نمائیم، و به کسب زیبایی‌های وجود بپردازیم. زیبایی در شخصیت، زیبایی در باورها، زیبایی در احساس و روحیه، زیبایی در نگاه، زیبایی عشق و ایمان، معنویت و تقوی و از آنجا که "از کوزه همان برون تراود که در اوست". لذا چنین انسانی، در دنیای بیرونش هم زندگی زیبایی خلق خواهد کرد. در واقع تمام دست آوردهای بیرونی که در مجموع زندگی را



اخبار صنعت گاز مایع



طی جلسه مذکور اعضای هیأت مدیره انجمن هر یک به نوبه خود معضلات ناشی از وضعیت جاری کارت تردد رانندگان گازکش را که در نهایت موجب کاهش ظرفیت ناوگان حمل صنعت گاز مایع می گردد، مطرح نموده که تلویحاً با دیدگاههای مثبت مدیران محترم ذیربط در پخش روبرو شد و سرانجام با زمینه مساعدی که بر جلسه حاکم بود، قرار شد با در نظر گرفتن پیشنهادهای شرکتیهای توزیع کننده، در این خصوص بررسی بیشتری معمول داشته و تدابیر مقتضی اتخاذ و متعاقباً اعلام نمایند.

۳- انعکاس ناخالصی موجود در گاز مایع، به شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران

در مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۳ طی نامه ای به عنوان جناب آقای مهندس آقایان معاون محترم تأمین و توزیع شرکت ملی پخش، نکات زیر مطرح گردید:

وجود ناخالصی مخرب و خطرناک سولفید هیدروژن در گاز مایع تحویلی در برخی از مبادی تأمین، با توجه به مستعد بودن فولادهای با استحکام بالا از جمله SA۵۱۷ و SA۵۱۶ که در ساخت قریب به اتفاق مخازن سیار و ثابت موجود در ایران، به کار رفته است. به همراه مایعات و سایر محصولات خوردگی، موجب فراهم نمودن بستر مناسب برای ایجاد حملات شدید خوردگی، تردی و نهایتاً ترک می گردد که صرفنظر از خسارت مالی سنگین به ناوگان حمل شرکتها، در ارتباط با سلامت جامعه نیز منجر به پیامدهای ناگوار خواهد شد و در خاتمه تقاضا گردید ترتیبی اتخاذ شود که بر اساس مندرجات استاندارد مرجع، نسبت به تحویل گاز مایع، مساعدت فرمایند.

۴- مروری بر مصوبات کمیته بازسازی مرکز در سال ۱۳۸۸
اینک که به پایان سال نزدیک می شویم و سال ۱۳۸۹ را در پیش رو

۱- برگزاری جلسه تدوین استاندارد بازرسی و آزمایش ۸۴۱-۱ سیلندر گاز مایع

• اخیراً اطلاع حاصل شد کمیته ای در قالب انجمن جوشکاری و آزمایش های غیر مخرب ایران، تحت نظر مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران بدون اطلاع و مشارکت طرفهای ذینفع شامل: سازندگان سیلندر، شرکتیهای توزیع کننده و انجمن های صنفی مربوطه)، پیش نویس استاندارد را جهت بازرسی و آزمایش دوره ای سیلندر گاز مایع تهیه و قرار است در کمیته ملی استاندارد مورد بررسی و تأیید قرار دهند.

• به موجب مکاتبه ای که توسط هیأت مدیره انجمن در مورخ ۱۳۸۷/۹/۱ با مدیر کل محترم امور تدوین مؤسسه استاندارد به عمل آمد، ضمن اشاره به تاریخچه همکاری موفقیت آمیز مؤسسه استاندارد با تشکل های صنعت گاز مایع، درخواست گردید استاندارد تهیه شده به این تشکل ارائه تا نظرات آنها نیز در آن اعمال گردد.
• به دنبال مکاتبه انجام شده، ضمن برخورداری از هماهنگی و حمایت های همه جانبه مؤسسه محترم استاندارد، بدواً پیش نویس تهیه شده مورد بحث، با حضور کلیه طرفهای ذیربط در مورخ ۸۷/۱۰/۸ در دبیرخانه انجمن مورد بررسی واقع شد و باتفاق آرا چنین اتخاذ تصمیم گردید که کمیته فنی مرکب از کارشناسان مورد نظر، تشکیل و استاندارد ۸۴۱-۱ به عنوان پایه و استاندارد ISO۱۰۴۶۴ نیز به عنوان مکمل آن مورد بررسی قرار گرفته و سپس نتیجه به صورت پیش نویس در جلسه بعدی ارائه گردد.

• با توجه به نظرات اعلام شده به شرح فوق مراتب بدواً توسط کمیته فنی، مورد کارشناسی قرار گرفت و سپس پیش نویس تهیه شده در جلسه مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۱۳ دبیرخانه انجمن، با مشارکت اعضای کمیسیون قبلی، به صورت جزء به جزء بازخوانی و به دقت بررسی و سرانجام با اعمال نقطه نظرات حاضرین، نهایی گردید و هماهنگی به عمل آمد که جهت تصویب به کمیته ملی استاندارد ارسال شود.

۲- تشکیل جلسه در شرکت ملی پخش در خصوص کارت ورود رانندگان گازکش به پالایشگاهها

• به دنبال ارسال نامه مورخ ۸۷/۱۰/۱۷ به شرکت ملی پخش در خصوص معضلات مربوط به کارت ورود رانندگان به پالایشگاهها، معاونت محترم مدیر در حمل و نقل شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران، از هیأت مدیره انجمن دعوت به عمل آورد تا مراتب در جلسه مورخ ۸۷/۱۰/۲۷ با حضور مسئولین ذیربط شرکت ملی پخش مورد بررسی واقع گردد.



• کمیته بازسازی مرکز در جلسه مورخ ۱۳۸۸/۷/۲۰ مصوب نمود شرکت‌های توزیع کننده حداکثر تا پایان سال ۱۳۸۹ فرصت دارند، هزینه کرد خود را به سطح حداقل مصوبات مقرر برسانند و در غیر اینصورت الزاماً می‌بایست مانده وجوه سپرده بازسازی امانی نزد آنان (از ۱۳۷۹/۱۱/۱ الی پایان سال ۱۳۸۹)، به حساب مشترک کمیته مرکز واریز تا به موجب مصوبات آتی آن کمیته، در جهت مصلحت‌های صنعت در بخش‌های مختلف، هزینه گردد و لذا به ویژه شرکت‌های توزیع کننده ای که تا کنون به این مهم دست نیافته و در حال حاضر نیز وجوه سپرده خود را به حساب مشترک کمیته نظارت مرکز واریز می‌نمایند. لازم است از فرصت‌های باقیمانده نهایت بهره‌برداری را به عمل آورده و در زمینه بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندر تحت مالکیت خود، تمامی توش و توان خود را متمرکز نمایند تا انشاء... با اینگونه موارد غیر قابل جبران روبرو نگردند.

داریم، به لحاظ اهمیت امر خطیر بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندر گاز مایع که ایمنی میلیون‌ها مصرف کننده خانگی در سراسر کشور به آن وابسته است، لازم دانست یکبار دیگر مصوباتی که کمیته نظارت مرکز به منظور ارتقاء سطح ایمنی، سرعت و سهولت بخشیدن به چرخه بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندر و همچنین ترغیب شرکت‌های توزیع کننده به هزینه کرد به موقع وجوه سپرده بازسازی بر اساس مصوبات و خط مشی‌های مقرر، در طول سال ۱۳۸۸ صادر نموده است به شرح زیر یادآوری نماید:

• تهیه و ارسال دفترچه راهنمای نحوه نظارت کمیته‌های استانی بر امر ساخت، بازسازی، نوب و رنگ آمیزی سیلندر در انطباق با استانداردها، به منظور یکنواخت شدن عملکرد کمیته‌های استانی در سراسر کشور، که نمایندگان محترم انجمن در استان‌های کشور الزاماً می‌بایست از آن پیروی نمایند.

• تهیه و ارسال دفترچه دستورالعمل فرآیند بازسازی، ضمن انطباق با استانداردهای قانونی، جهت کلیه واحدهای تولیدی و تعمیراتی به منظور اجرای یکنواخت و هماهنگ عملیات بازسازی سیلندر توسط واحدهای ذیربط.

• به منظور ایجاد انگیزه در واحدهای تعمیراتی در جهت ارتقاء کمی و کیفی عملیات بازسازی، با توجه به امکانات و تجهیزات مربوطه و هم چنین چگونگی نحوه عملکردشان، دو نوع هزینه تعیین گردید:
۱- هزینه کف ۲- هزینه سقف

• برای چندمین بار تأکید به عمل آمد که وجوه سپرده بازسازی جزء منافع شرکتها محسوب نشده و بلکه شرکت‌های توزیع کننده ملزمند وجوه مزبور را در حساب جداگانه ای به صورت امانی نگاهداشته و در دفاتر قانونی خود ثبت و تحت نظر کمیته بازسازی مرکز بر اساس سقف‌های مقرر، هزینه نمایند.

سخنانی از پیامبر بزرگ اسلام

- با منزلت ترین مردم نزد خداوند در روز قیامت، کسی است که در راه خیر خواهی برای خلق، بیش از دیگران قدم بردارد.
- در بدی فرزند آدم، همین بس که برادر مسلمان خود را کوچک شمارد.
- اگر کسی بتواند حق کس دیگری را بپردازد و تعلق کند، هر روز که بگذرد گناه باجگیر برایش نوشته شود.
- به عزیزی که خوار شده، توانگری که تهیدست شده و دانشمندی که در روزگار نادانان، تباه شده است، مهربانی کنید.
- دید و بازدید، بذر محبت را می‌رویاند.
- هر که از آبروی برادر مسلمان خود دفاع کند، البته تهیت بر او واجب آید.
- هیچ کار خیری را ریاکارانه انجام نده و آن را از روی حیا ترک مکن.





وزیر نفت:

موفقیت هر سازمان مدیون افزایش بهره وری است.



بخش عمده ای از موفقیت ها مدیون بهره وری است و برای موفقیت هر سازمان، باید شاخص های سازمان های موفق مورد توجه قرار گیرد. وزیر نفت با بیان اینکه سازمان ها به طور عمده به بعد سخت‌افزاری توجه می کنند، بر لزوم تغییر این شیوه تأکید کرد و افزود: دو عامل بیرون سازمانی مانند نظام پولی، بانکی و بهره‌وری ملی و عامل درون سازمانی شامل نرم افزار، سخت افزار و مغز افزار در موفقیت هر سازمان نقش دارند.

جناب آقای مهندس مسعود میرکاظمی وزیر محترم نفت در سخنان خود در چهاردهمین گردهمایی بین المللی مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی که با رویکرد منابع انسانی برگزار شد، تصریح کرد: توسعه فن آوری اطلاعات عاملی در تحول سازمانها است و امروزه این امر به یکی از عوامل رقابت در صحنه های بین المللی تبدیل شده و هر سازمانی که به آن دست یابد، سازمانی موفق است. برای اینکه بتوانیم در بخش نیروی انسانی پاسخگوی نیازها باشیم باید میان فضای کسب و کار و سازمانهای موفق، مقایسه ای انجام داده و بر اساس آن، هدف را ترسیم کنیم.

دکتر میر کاظمی، سرعت، دقت و کاهش هزینه را مهمترین شاخصه هر سازمان دانست و گفت: با بررسی الگوهای سازمانهای موفق، در این زمینه می توان نیروی انسانی را تربیت کرد. در اینگونه سازمانها عامل اصلی تولید بر پایه نوآوری، دانش و توجه ویژه به نیروی انسانی است در حالیکه در سازمانهای سنتی، سرمایه عامل اصلی تلقی می شود. ایشان تحقیق و توسعه را از جمله ملزومات سازمانهای موفق برشمرده و افزودند: در کشورهای توسعه یافته،

معیارهای جدید
در تعیین حداقل دستمزد

فوق الذکر کافی به مقصود نیست بلکه با عنایت به مطالعات سازمان بین‌المللی کار و مطالعات کارشناسان در کشورهای مختلف جهان از جمله کشور ما، معیارها و ضوابط تعیین حداقل مزد عبارت است از:

- (۱) - ظرفیت پرداخت کارفرما
- (۲) - سطح زندگی نسبی و رعایت مزد و درآمد سایر طبقات مزدبگیر
- (۳) - ضرورت توسعه اقتصادی
- (۴) - توجه به نیازهای اصولی طبقه کارگر و خانواده اش
- (۵) - ارزش واقعی و عادلانه خدمات

در جلسات بحث و گفتگوهایی که از اوائل دیماه با شرکت نمایندگان تشکل های فراگیر کارفرمایی و کارگری انجام یافته، معیارهای فوق کم و بیش مورد توجه قرار گرفته است ولی علاوه بر آنها، مسائل جدیدی نیز در این بحث و مذاکرات مطرح شده است که به خصوص برای تعیین حداقل مزد در سال ۱۳۸۹ انجام گیرد. این مسائل عبارتند از:

- چشم انداز سیاست های ۲۰ ساله کشور تا سال ۱۴۰۴ که ایران به صورت بزرگترین کشور منطقه درمی آید.
- سیاست های اصل ۴۴ قانون اساسی ایران

هر سال طی دو ماه بهمن و اسفند، بحث و بررسی در زمینه تعیین حداقل مزد در سازمانها و تشکل های کارگری و کارفرمایی به طور مشترک یا جداگانه، آغاز می شود. وزارت کار و امور اجتماعی که به موجب قانون کار، متولی این امر است با تشکیل کمیسیونهایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارفرمایان، بحث های سه جانبه ای را آغاز می کند. امسال نیز همچون سالهای گذشته این کمیسیونها و کمیته ها با مشارکت کانون عالی کارفرمایان و کانون عالی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور تشکیل گردیده و این بحثها ادامه دارد. مسائل اساسی در این بحث ها، معیارها و ضوابط تعیین حداقل مزد می باشد و در این ارتباط باید خاطر نشان ساخت که به موجب ماده ۴۱ قانون کار، دو ضابطه و معیار اساسی برای تعیین حداقل مزد در نظر گرفته شده است:

اول: درصد تورم اعلام شده از سوی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران

دوم: تأمین زندگی یک خانوار ۴ نفره

در کلیه این بحث ها و مذاکرات، اصل چانه زنی به منظور منطقی شدن میزان حداقل مزد رعایت می شود ولی یک اصل اساسی که باید در این زمینه مورد توجه قرار گیرد این است که دو عامل



مرکزی، دارای اثر توری در کشور خواهد بود و بر صنعت و صاحبان صنایع از یکسو و بر وضع کارگران و مزد آنان تأثیرگذار است که باید در تعیین حداقل مزد مورد توجه قرار گیرد.

• هدفمند کردن یارانه ها که باید تأثیر آن بر صنعت و دستمزد کارگران مورد توجه قرار گیرد به ویژه که این قانون از سال ۱۳۸۹ به مرحله اجرا گذارده خواهد شد و بنا به اظهار رئیس کل بانک

نقش آموزش در ارتقاء ظرفیت تشکل ها



- ۱- مدیر سازمان از بینشی روشن برخوردار است.
 - ۲- یک برنامه عملی قابل سنجش و دقیق وجود دارد.
 - ۳- اطلاعات سریع توزیع می شود.
 - ۴- ابتکار عمل وجود دارد.
 - ۵- توانایی لازم برای اجرای ابتکارها، وجود دارد.
- هنگامی که این عناصر موجود باشند، سازمان قابلیت های لازم جهت گذر از موانع موجود بر سر راه پیشرفت خود را به دست می آورد. بدون وجود یک مدیر متعهد به یادگیری، سازمان هرگز راهی برای موفقیت نخواهد یافت. مدیر یک بنگاه در بهترین موقعیتی قرار دارد که می تواند شکاف عملکردی بین آنچه را که سازمان در حال حاضر به دست آورده و آنچه در آینده نیاز دارد، مشاهده و مشخص نماید.
- بی اطلاعی و عدم آگاهی، سبب از دست رفتن فرصت ها می شود. در سازمانهای یادگیرنده، فرض بر این نیست که مدیریت همه چیز را می داند یا اینکه از طریق مستندات و طبقه بندی آنها می تواند ذهنیت حاکم بر سازمان را درک کند بلکه سازمان یادگیرنده تشنه دانش است و لذا اطلاعات به سرعت و به صورتی صحیح در آن جریان می یابد و هنگامی که اطلاعات با سرعت و سهولت به گردش درآید، قلب تپنده توانایی یک سازمان برای گام های سریع و هشیارانه در کلیه محیط های کاری فراهم می آید.
- یادگیری سازمانی موجب تعالی سازمان، ارتقاء بهره وری و توسعه اقتصادی می شود.

۱- مقدمه: امروزه یادگیری را به عنوان عاملی برای بقا و رشد بنگاهها تعریف می کنند. جهان پیوسته به سوی یادگیری مستمر پیش می رود و انسان در هر مرحله ای از زندگی ناگزیر از آموختن و یادگیری است.

ظرفیت های انسان برای رشد و بالندگی بسیار فراتر از آن چیزی است که تا کنون باور می شد. هنوز ساز و کار فراگیری، به یاد سپردن و آگاهی انسان، به درستی آشکار نشده است، ولیکن واقعیت اینست که انسان یک هستی کمال جو و اندیشه ورز است که در صورت فراهم آمدن شرایط بایسته و سازگار، می تواند بودنهای گذرای خود را به شدنهایی مبدل سازد که پایان آن ناپیدا و نامعین است. یادگیری پایه و اساس تمام نظریه های موجود، در خصوص چگونگی دستیابی به موفقیت های سازمانی است. بدون یادگیری، هرگونه تلاش در زمینه بهبود یک بنگاه اقتصادی، موفقیت آمیز نخواهد بود. لذا امروزه سازمانهای یادگیرنده در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها، نقش اساسی ایفا می نمایند.

۲- سازمانهای یادگیرنده:

اصطلاح سازمان یادگیرنده برای اولین بار در دهه ۷۰ مطرح گردید. اصولاً سازمان یادگیرنده به سازمانی اطلاق می شود که به صورت مستمر از طریق خلق و پرورش سریع قابلیت های مورد نیاز جهت دستیابی به اهداف آتی سازمان، توسعه می یابد. در سازمانهای یادگیرنده، الگوهای جدید تفکر، رشد می یابند. اندیشه های جمعی و گروهی ترویج می شوند و کارکنان به اتفاق، چگونگی آموختن را می آموزند. با مطالعه و بررسی سازمانهای یادگیرنده در میابیم که:

آموزش رکن اساسی بهره وری

برای همه کارکنان یک بنگاه ضرورتی اجتناب ناپذیر است. سرمایه گذاری در زمینه آموزش امروزه به عنوان یک مقوله مدرن تلقی شده و هرگز نباید آن را در ردیف هزینه های سربار و مزاحم محسوب کرد. تجربه نشان داده است هر میزان سرمایه گذاری در مقوله آموزش، عایدی ملموسی به دنبال خواهد آورد.



رسیدن به نقطه مناسب و مطلوب بهره وری در یک بنگاه، نیازمند عوامل مختلفی است که در راس آن آموزش قرار دارد. آموزش نیروی انسانی به مثابه تنها راه رشد بهره وری، یک تجربه جهانی است که در بنگاههای بزرگ دنیا به عنوان یک استراتژی تلقی می گردد.

آموزش مستمر در بالاترین سطح و کیفیت،



اطلاعاتی درباره روش (NVC) ارتباطی عاری از خشم و خشونت

(مدرک: کتاب زبانی برای زندگی - تألیف دکتر روزنبرگ)

مخاطبان تسهیل کرده ایم. متأسفانه اکثر ما انسانها عادت کرده ایم هرگاه نیازهایمان برآورده نشد، به دنبال اشتباه دیگران بگردیم در حالیکه چنانچه انسان هنگام بیان نیازهای خود از جستجوی عیب و ایراد دیگران دست بردارد. امکان برآورده شدن نیازهایمان به نحو چشمگیری افزایش می یابد. یادمان نرود که درخواست هایمان را در قالب جملات منفی بیان نکنیم و از دیگران انتظار نداشته باشیم که یک "نباید" را برای ما "باید" کنند و بخاطر داشته باشیم ما انسانها در مقابل "نباید" یا هر واژه دیگری که نوعی انتقاد به شمار می رود، از خود واکنش نشان می دهیم.

همچنین در بیان درخواست هایمان از دیگران، لازم است علاوه بر استفاده از جملات مثبت، از عبارات مبهم، دوپهلوی و غیر قابل لمس بپرهیزیم و درخواست هایمان را در قالب عباراتی مشخص و واضح بیان کنیم به گونه ای که دیگران از عهده اجابت آن بتوانند برآیند.

خیلی از اوقات انسانها وقتی حرف می زنند خودشان هم دقیقاً نمی دانند چه می خواهند و چطور باید شرایط مکالمات دو طرفه و متقابلی را فراهم آورند. واژه های خشمگینانه یکی پس از دیگری به سوی شنونده روانه می شود و او اصلاً نمی تواند درخواست مشخصی را پیدا کند چه رسد به آنکه آن را برآورده نماید و نتیجه چنین ارتباطی تنها آشفتگی، سردرگمی و گاهی عصبانیت است. در بسیاری موارد نیز مردم عادت دارند قبل از اینکه خودشان بدانند دقیقاً چه می خواهند، شروع به صحبت کنند در حالی که معمولاً هر وقت ما چیزی به کسی می گوئیم در اصل چیزی از او می خواهیم و بنابراین هرچه در بیان خواسته های خود صادق تر باشیم، احتمال برآورد شدن نیازهایمان نیز افزایش خواهد یافت.



دنباله از شماره قبل

قضاوتها، انتقادها، عیب جویی ها و تعابیری که نسبت به دیگران ارائه می کنیم، همگی نشانه نیازهای درونی خودمان است. وقتی کسی می گوید: "تو هیچ وقت مرا درک نمی کنی"، در واقع به ما می گوید که نیاز درونی او برای درک شدن از سوی دیگران هرگز ارضاء نشده است.

یادمان باشد وقتی نیازهایمان را غیر مستقیم در قالب ارزیابی کردن، تعبیر کردن و یا قضاوت کردن دیگران بیان می کنیم، آنچه از حرف ما برداشت می شود، چیزی به جز "انتقاد" نیست و طبیعتاً هرگاه فردی مورد انتقاد قرار گیرد، بدون هرگونه اندیشه ای تمام توان خود را برای دفاع و حمله متقابل به کار می گیرد و لذا هر آینه از دیگران انتظار رفتار محبت آمیز داریم. هرگز نباید خواسته هایمان را آن گونه که خود می خواهیم مطرح کنیم و به خاطر داشته باشیم هر قدر ما ارتباط میان احساسات و نیازهایمان را همیشگی تر و قوی تر کنیم. ارائه پاسخ مورد انتظار را برای

ادامه دارد"

با خنده به دیگران کمک کنید

در این تحقیق، حین تماشای فیلم کمدی بیشتر خندیده بودند به همان نسبت نیز، کمک و همیاری بیشتری انجام داده اند. همچنین محققان احتمال می دهند عامل اصلی افزایش حس کمک و مددکاری در افراد بعد از خندیدن، ترشح هورمون شادی یا سرتونین می باشد که حین خندیدن بیشتر ترشح می شود.



محققان دریافته اند، خنده باعث افزایش حس کمک به دیگران و مددکاری در افراد می شود. تحقیقات محققان نشان می دهد افراد بعد از تماشای فیلم های کمدی، بیشتر از وقتی که فیلم های جدی و خشن می بینند و نمی خندند، در کارهای مشارکتی به یکدیگر کمک می کنند. به موجب این گزارش هرچه قدر شرکت کنندگان

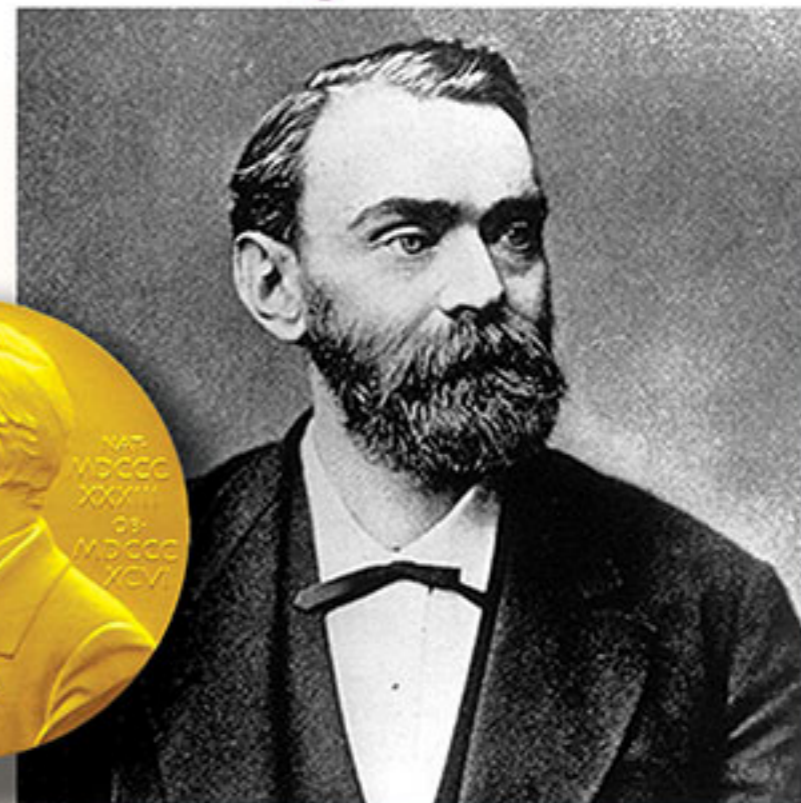


جایزه نوبل



حیاتش چندین وصیت نامه نوشت که آخرین آن در سال ۱۸۹۵ حدود یکسال قبل از مرگش بود. اختراع نوبل مستقیماً در ساخت مواد منفجره مورد استفاده قرار گرفت و او از استفاده از اختراعش به شدت ناراحت بود. گفته می شود در آن زمان یک روزنامه فرانسوی یک اعلامیه از درگذشت کودکان را به چاپ رساند و در آن آلفرد نوبل را (سوداگر مرگ) لقب داد. نوبل با خواندن این مطلب تصمیم گرفت آخرین وصیتنامه خود را بنویسد که بر اساس آن نوبل ۹۶ درصد از ثروت خود را به پایه گذاری مراسم اهدای پنج جایزه به شرح زیر اختصاص داد: کلیه دارایی های نقد شدنی اینجانب باید جهت خرید اوراق بهادار مطمئن، سرمایه گذاری شود تا از سود آن هر ساله به افرادی که طی سالهای آینده برای بشریت بهترین بهره را به ارمغان می آورند، جوایزی اعطاء گردد. سود حاصل از سرمایه مذکور به پنج قسمت مساوی تقسیم شده و به ۵ مورد زیر اختصاص می یابد:

- شخصی که به مهمترین کشف یا اختراع در زمینه فیزیک دست یابد.
 - شخصی که به مهمترین کشف یا پیشرفت در زمینه شیمی دست زده باشد.
 - شخصی که به مهمترین کشف در زمینه فیزیولوژی یا پزشکی مبادرت ورزد.
 - شخصی که در عرصه ادبیات، بارزترین اثر را با گرایش ایده آلیستی خلق کرده باشد.
 - و یک قسمت هم به شخصی که برای ایجاد برادری در میان ملتها و یا انحلال یا کاهش نیروی نظامی یا حمایت از همایش های صلح طلبانه، بزرگترین و بهترین کار را انجام داده باشد.
- و سرانجام آلفرد نوبل چنین خاتمه می دهد: خواسته آشکار من اینست که در اهدای این جوایز، ملیت شخص مورد توجه قرار نگیرد تا صرفنظر از اینکه او اهل اسکانندنیای است یا خیر، شایسته ترین فرد، جایزه را دریافت کند. همچنین معروف است که نوبل به لحاظ خصومتی که با یک دانشمند ریاضی داشت، جایزه ریاضی تعیین نکرد.



جایزه نوبل معتبرترین جایزه علمی است که به یک دانشمند تعلق می گیرد. جایزه نوبل در سال ۱۸۹۵، به وصیت کارخانه دار و شیمییدان سوئدی، آلفرد نوبل که بیشتر او را به دلیل ابداع دینامیت می شناسند، پایه گذاری گردید.

در سال ۱۹۰۱ میلادی، نخستین جوایز این بنیاد اهداء شد. طبق وصیت نوبل، ۵ جایزه به طور سالانه در رشته های فیزیک، شیمی، فیزیولوژی و پزشکی، ادبیات و صلح، به افرادی تعلق می گیرد که بیشترین خدمت را به بشر کرده باشند.

کمیته ها و مؤسساتی که جزو هیأت انتخاب جوایز هستند اغلب نام برندگان را در ماه اکتبر اعلام می کنند. این جوایز در یک مراسم رسمی در ۱۰ دسامبر یعنی سالروز درگذشت آلفرد نوبل، به برندگان اهدا می شود. هر جایزه عبارتست از یک مدال طلا، یک دیپلم افتخار و مبلغی پول که در حال حاضر در حدود ۱۰ میلیون کرونای سوئد (۳/۱ میلیون دلار آمریکا) می باشد. اصولاً منظور از اهدای این مبلغ با این هدف صورت می گیرد که برندگان بدون دغدغه از فشار تأمین مخارج، به کار و تحقیق ادامه دهند و معمولاً دریافت کنندگان این مبلغ، آنرا برای اهداف علمی، فرهنگی یا انسان دوستانه وقف می نمایند.

اولین جایزه صلح نوبل در سال ۱۹۰۱ توسط رئیس مجلس نروژ اهداء گردید.

پایه گذاری جوایز نوبل در پی وصیت آلفرد نوبل شیمییدان صاحب صنعت سوئد و مخترع دینامیت صورت گرفت. آلفرد نوبل در طول



روز جمهوری اسلامی ایران گرامی باد.

فروردین



درس های زندگی!



پرسیدم... چه طور، بهتر زندگی کنم؟.....

با کمی مکث جواب داد: گذشته ات را بدون هیچ تأسفی بپذیر، با اعتماد، زمان حالت را بگذران، و بدون ترس برای آینده آماده شو. ایمان را نگهدار و ترس را به گوشه ای انداز. اشکهایت را باور نکن، و هیچ گاه به باورهایت شک نکن. زندگی شگفت انگیز است، در صورتی که بدانی چه طور زندگی کنی.

پرسیدم، آخر.....،..... و او بدون اینکه متوجه سؤال شود، ادامه داد:

مهم این نیست که قشنگ باشی...، قشنگ این است که مهم باشی! حتی برای یک نفر. کوچک باش و عاشق... که عشق، خود می داند آئین بزرگ کردنت را.. بگذار عشق خاصیت تو باشد، نه رابطه ی خاص تو با کسی. موفقیت پیش رفتن است نه به نقطه ی پایان رسیدن.

داشتم به سخنانش فکر می کردم که نفسی تازه کرد و ادامه داد...:

هر روز صبح در آفریقا، آهویی از خواب بیدار میشود و برای زندگی کردن و امرار معاش در صحرا میچراید، آهو می داند که باید از شیر سریع تر بدود، در غیر این صورت طعمه شیر خواهد شد، شیر نیز برای زندگی و امرار معاش در صحرا می گردد، که می داند باید از آهو سریع تر بدود، تا گرسنه نماند. مهم این نیست که تو شیر باشی یا آهو...، مهم اینست که با طلوع آفتاب از خواب برخیزی و برای زندگی، با تمام توان و با تمام وجود شروع به دویدن کنی..

به خوبی پرسشم را پاسخ گفته بود ولی می خواستم باز هم ادامه دهد و باز هم به ...، که چین از چروک پیشانی اش باز کرد و با نگاهی به من اضافه کرد:

زالال باش...، زلال باش...، فرقی نمی کند که... گودال کوچک آب، یا قطره آب...، یا دریایی بیکران...، اما زلال که باشی، عکس آسمان در توست.

فرستنده: علی مکوندی

خبرنامه داخلی

ناشر:

دبیرخانه انجمن صنفی کارفرمایان توزیع کننده گاز مایع ایران

نشانی:

تهران - بزرگراه حقانی - بعد از ایستگاه آتش نشانی
جنب پلیس راهنمایی و رانندگی منطقه ۳ - پلاک ۱۱
طبقه سوم غربی

تلفاکس: ۸۸۸۸۰۹۳۰ - ۸۸۷۷۰۸۸۸

چون تغییر می کنم، پس هستم



• هیچ چیز، مثل تغییر، انسان را آرام نمی کند.

• تغییر زیرساخت آرامش است.

• آنکه با تغییر کردن و تغییر دادن های پیاپی و به هنگام، موقعیت حیاتی اش را نتواند بازسازی و بازآفرینی کند، هر روزه و هر ساعت، در چنبره تازه تری از اضطراب و آشفتگی، گرفتارتر خواهد شد.

• تغییر کردن نشانه زندگی است؛ و مرگ تنها گریبان آن کسی را خواهد گرفت که دیگر قادر به هیچگونه تغییری در ساختار وجودی خویشتن نیست. اگر پائیزان و برگریزان نبود، هیچکس رنگ بهاران را نمی توانست دید!



• ایستادن و نگاه کردن و منتظر ماندن و تسلیم شدن و کار خویش را تمام شده پنداشتن، راه به جایی نمی برد.

• فصل، فرصت دوباره ای ست، هر نفس کشیدن، تنفس دوباره ای ست.

• فصل خزان، زمینه و فرصت آماده سازی و فصل زمستان، کارگاه دوباره سازی بهاران است!

• موفقیت و پیروزی، فقط یک "اوج" نیست؛ بلکه فرود و فراز یک "موج" است.

• همواره برسر یک "قله" ایستادن و متوقف شدن، نوعی بی حرکتی و سقوط و شکست پذیری ست.

• باید تغییر کرد، باید حرکت کرد و به پیشروی، جان تازه ای داد.

• اگر پائیز نبود، فرصت های طلایی تبدیل و تغییرات بهاری هم از دل ریزش ها و خیزش های خاکی، سربر نمی آورد.

• خزان، خیزش دوباره ای ست، خزان، خیزش نوسازی ست.

• از دل پائیز بهار را برآورید؛ در دل پائیز بهار را برویاند، زردی روی دیگر سرسبزی ست.

• جهان بی کرانه بزرگی هاست. هر پایانی، آغاز دیگری ست و خداوند، ایستاده و چشم به راه که شاید:

• چشم به چرخانم و چشم انداز تازه بگردانیم و با تغییر و طراوتی نو به نو، دست به کاری کارستان زنیم و از دل همین زردی ها، پاییزان و برگ ریزان، بهارانی شکوفه باران را، برشاخسار و برگ و بار زندگی مان برویاندیم!...