



خبرنامه داخلی

انجمن صنفی کارفرمایان توزیع کننده گاز مایع ایران

۱
۲ و ۳
۴
۵
۵
۶
۶ و ۷
۷
۸

بهره وری چیست؟
اخبار صنعت گاز مایع
قدردانی از شرکت ملی پخش و سازمان حمایت
مدیریت ایمنی در آغاز هزاره سوم
پل باش به جای آنکه دیوار شوی
اهمیت سازمان های غیر دولتی
اثر شادی برافزایش بهره وری
هوش هیجانی
روز جهانی کار و کارگر

فهرست

یکم خرداد، روز بهره وری و بهینه سازی مصرف، گرامی باد.

بهره وری، یک فلسفه است و تنها یک روش اجرایی محض نیست

منافع مشترک است.
بهره وری، به عنوان یک ضرورت، هوشمندانه کار کردن است و نه فقط سخت کار کردن.
بهره وری، در همه سازمان های خدماتی و تولیدی قابل اجرا است و در آن، درست انجام دادن کارها و کیفیت مورد نظر است و نه فقط افزایش کمیت.

بهره وری، نوعی نگرش برای عقلایی کردن فعالیت ها است که با استفاده مؤثر از تمامی منابع از جمله نیروی انسانی، مواد، سرمایه، انرژی، زمان و اطلاعات، حاصل می گردد.
بهره وری، کم مصرف کردن و یا جلوگیری از کارهای مورد علاقه نیست، بلکه درست و به جا مصرف کردن و پرهیز از کارهای بیهوده است.
بهره وری، هماهنگ کردن کیفیت و هزینه در رقابت، به منظور حفظ



اخبار صنعت گاز مایع



برگزاری جلسات هیئت مدیره انجمن در سال جدید

۱. جلسه اضطراری هیئت مدیره در مورخ ۱۳۹۳/۱/۱۲ به لحاظ دریافت ابلاغیه افزایش قیمت عرضه گاز مایع سیلندری از هر کیلوگرم ۱۸۰۰ ریال به هر کیلوگرم ۲۱۰۰ ریال، توسط شرکتهای توزیع کننده در مرحله دوم هدفمند کردن یارانه ها، تشکیل شد که منجر به انعکاس قیمت جدید عرضه گاز سیلندر ۱۱ کیلویی و کمتر به شرح زیر، به شرکت های توزیع کننده گردید:

(الف)

- گاز سیلندر ۱۱ کیلو گرمی ۵۰۰۰۰ ریال
- گاز سیلندر ۵ کیلوگرمی ۲۵۵۰۰ ریال
- گاز سیلندر ۲ کیلوگرمی ۱۱۵۰۰ ریال

ب) در خصوص قیمت گاز سیلندرهایی فراتر از ۱۱ کیلوگرمی که در مرحله دوم هدفمند کردن یارانه ها مقرر گردیده بود با قیمت عرضه گاز بالک که هر کیلوگرم آن از ۵۴۰۰ ریال به ۶۵۰۰ ریال ارتقاء یافته بود، محاسبه و عرضه گردد. هیأت مدیره انجمن با توجه به تجارب متجاوز از نیم قرن خدمات رسانی گاز مایع در کشور و تبعات ناهنجار ناشی از دو نرخ شدن عرضه سیلندرهایی گاز مایع در اوزان مختلف، مقرر نمود مراتب طی معروضه ای به عنوان مدیرعامل محترم شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران منعکس و اعلام گردد:

● عرضه سیلندرهایی گاز مایع در اوزان مختلف با دو نرخ، سبب گرایش مصرف کنندگان صرفا به سمت سیلندرهایی ۱۱ کیلوگرمی شده و به تبع آن افزایش استهلاک و هزینه های مترتبه و حذف فروش سیلندرهایی اوزان بالاتر و همچنین دخالت واسطه ها و عوامل سودجو را به لحاظ فراهم نبودن امکانات و ابزارهای کنترلی و نظارتی، به دنبال می آورد و اضافه نمود، تجربیات جداگانه شرکت محترم ملی پخش در زمینه اجرای طرح دو نرخ در سایر فرآورده ها، علیرغم بهره گیری از سامانه گسترده کارت هوشمند

سوخت نیز، مؤید همین امر است و لذا از محضر ایشان تقاضا گردد نسبت به اصلاح و همسان سازی نرخ گاز مایع سیلندری در اوزان مختلف مساعدت های لازم را مبذول نمایند که در همین ارتباط، معروضه مورد اشاره در مورخ ۱۳۹۳/۱/۱۴ تنظیم و تقدیم گردید.

۲. جلسه هیئت مدیره مورخ ۱۳۹۳/۱/۲۸ که به موارد و اخذ تصمیمات زیر نائل آمد:

● استعفای جناب آقای علی غفوریان عضو محترم هیئت مدیره انجمن و دبیر کمیته نظارت بر بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندر که طی جلسه مذکور مطرح گردید و ایشان اظهار داشتند طی ۲۰ سال مسئولیت در کمیته بازسازی با برخورداری از حمایت هیئت مدیره انجمن که جای سپاس فراوان دارد، به توفیقات قابل ملاحظه ای در راستای ارتقاء سطح ایمنی خانوار مصرف کننده در سراسر کشور نائل آمده و حوادث ناگوار ناشی از شیر و سیلندر گاز مایع را به حداقل ممکن رسانیده اند و اینک چنین مصلحت می دانند که این وظیفه حساس به نیروی جوان و شایسته ای سپرده شود و در این ارتباط جناب آقای حمید رضا حدادی مدیر عامل شرکت پرسی ایران گاز را به اعتبار این که مدیری با تجربه و سابقه کافی در صنعت گاز مایع بوده و ارتباط های ارزنده ای نیز با مقامات و سازمان های ذیربط دارند که می تواند در جهت مصالح این صنعت مورد استفاده قرار گیرد و به علاوه، تجربه ارزشمند جناب آقای حدادی در زمینه بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندر شرکت پرسی ایران گاز یا متجاوز از ۵۰ درصد بازار مصرف گاز مایع کشور که می تواند وی را به عنوان بهترین گزینه بر این امر خطیر مطرح سازد، پیشنهاد نمودند و این پیشنهاد، با تأیید هیئت مدیره انجمن، جهت انجام اقدامات اداری مربوط به سازمان ملی استاندارد ایران (رئیس کمیته نظارت بر بازسازی و جایگزینی شیر و سیلندر) منعکس گردید.



روبرو بود، پس از انجام هماهنگی های مجدد توسط مشاور انجمن با مدیریت بازرگانی پخش و رفع ابهامات مربوطه، مطرح و مورد بررسی و تأیید هیأت مدیره انجمن قرار گرفت و مقرر شد نمونه قرارداد مزبور از طریق عوامل ذیربط، به امضای شرکت های توزیع کننده رسیده و سایر اقدامات دنبال شود.

● **هماهنگی گردید با توجه به معضلات و بحران های مالی شرکت های توزیع کننده منبعت از تورم حاکم بر اقتصاد ملی، موضوع افزایش ۲۵ درصدی حقوق و دستمزد و همچنین ارتقاء هزینه های حمل و افزایش قیمت گازوئیل و بنزین در مرحله دوم هدفمند کردن یارانه ها، مراتب طی معروضه ای به عنوان معاونت محترم کالای مصرفی و شبکه های توزیع اقتصادی سازمان حمایت مصرف کنندگان و تولید کنندگان تقدیم و به استحضار ایشان برسد که قیمت عرضه خدمات گاز مایع فعلی، دیگر پاسخگوی هزینه ها و تعهدات شرکت ها نبوده است دعا شود جهت ادامه حیات شرکت های خدمتگزار گاز مایع در ارائه خدمات ایمن و شایسته به مردم شریف کشورمان، نسبت به تصویب افزایش قیمت خدمات گاز مایع منطبق با نرخ تورم جاری اقدامات شایسته مبذول شود. که به همین نحو اقدام و عریضه مورد نظر در مورخ ۹۳/۰۲/۱۶ تهیه و تقدیم گردید.**

۵. جلسه اضطراری هیأت مدیره مورخ ۱۳۹۳/۰۲/۱۶

● **سرانجام اقداماتی که با مساعی همه جانبه هیأت مدیره انجمن به ویژه جناب آقایان حدادی و کمال به عمل آمد منجر به وصول ابلاغیه مورخ ۹۳/۰۲/۱۴ معاون اول ریاست جمهور، مستند به مصوبه مورخ ۹۳/۰۲/۱۰ هیأت وزیران گردید که به موجب آن، نرخ عرضه گاز سیلندر در کلیه اوزان به صورت یکسان از قرار هر کیلو گرم ۲۱۰۰ ریال مورد تصویب واقع شد و به همین مناسبت هیأت مدیره انجمن ضمن قدردانی و سپاس از تلاش و پیگیری های جداگانه مدیران محترم شرکت پرسی ایرانگان، مقرر نمود مراتب بلافاصله به ترتیب زیر، به شرکتهای توزیع کننده گاز مایع و سایر مراجع ذیربط منعکس گردد:**

گاز سیلندر ۲۵ کیلوگرمی	۱۰۶,۰۰۰ ریال
گاز سیلندر ۳۳ کیلوگرمی	۱۳۵,۵۰۰ ریال
گاز سیلندر ۴۵ کیلوگرمی	۱۸۴,۵۰۰ ریال
گاز سیلندر ۵۰ کیلوگرمی	۱۹۷,۵۰۰ ریال

● **با انجام بررسی های لازم جناب آقای حسین نادری مدیرعامل شرکت پرسی ایران گاز منطقه اصفهان جایگزین جناب آقای داریوش دهداریان که مستعفی شده بودند، به عنوان نماینده انجمن در آن استان و همچنین جناب آقای محمد حسن عنایت زاده مدیر منطقه ای پرسی ایران گاز مازندران نیز به عنوان نماینده انجمن در استان مازندران پیشنهاد گردید تا مراتب جهت مراحل اداری به سازمان ملی استاندارد ایران منعکس گردد.**

● **مقرر گردید دبیرخانه انجمن با انجام بررسی های لازم تدابیری اتخاذ نماید که جلسات هیأت مدیره انجمن حداقل ماهیانه یک بار در هفته اول هر ماه، تشکیل گردد.**

● **هماهنگ گردید دبیرخانه انجمن مجمع عمومی عادی سالیانه انجمن را با رعایت اساسنامه مربوطه در هفته اول تیرماه سال جاری برگزار کند.**

ضمناً طی این جلسه با تأیید و تصویب هیأت مدیره انجمن جناب آقای حمید رضا حدادی عضو هیأت مدیره انجمن به عنوان نایب رئیس هیأت مدیره انجمن انتخاب گردیدند.

۲. **جلسه هیأت مدیره مورخ ۱۳۹۳/۲/۱ که نکات زیر مطرح و مورد بررسی قرار گرفت:**

● **متن قرار داد فروش گاز مایع که از طریق مدیریت بازرگانی شرکت ملی پخش واصل شده بود مورد مطالعه قرار گرفت و ضمن این که در مجموع رضایت بخش تشخیص داده شد لیکن به لحاظ وجود یکی دو مورد عوامل محدود کننده، مقرر گردید مشاور انجمن جهت رفع ابهامات مورد نظر مراتب را از طریق مدیر بازرگانی شرکت ملی پخش پیگیری نماید.**

● **متن میثاق نامه ای که توسط دبیرخانه انجمن تهیه شده بود ارائه گردید که شرکت های توزیع کننده با تفاهم و همدلی در جهت مصالح صنعت گاز مایع با حفظ منافع مربوطه، آن را امضاء نموده و متعهد به رعایت مندرجات آن باشند که طی این جلسه در این خصوص به نتیجه قطعی نائل نگردید و دنباله بررسی در این خصوص، به جلسات آتی موکول شد.**

۴. **جلسه مورخ ۱۳۹۳/۲/۹ هیأت مدیره که به صورت اضطراری تشکیل و نسبت به موارد زیر بررسی و اتخاذ تصمیم گردید:**

● **متن قرارداد فروش گاز مایع که در جلسه قبل با تعارضات جزئی**



مراحم مدیران عامل محترم شرکت ملی پخش و سازمان حمایت



جناب آقای سید جواد تقوی
معاون وزیر صنعت، معدن و تجارت و
مدیر عامل سازمان حمایت مصرف کنندگان و تولید کنندگان



جناب آقای مصطفی کشکولی
مدیر عامل شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران

مدیران ذیربط آن شرکت، با نهایت حسن نیت و ضمن قبول پیشنهادهای اصولی این انجمن، حتی الامکان نسبت به تجدید نظر منصفانه در مندرجات قرارداد مذکور، زمینه تفاهم متقابل را میسر ساختند که به نوبه خود موجب تشکر و دلگرمی این خدمتگزاران گردید و لذا هیأت مدیره انجمن لازم می داند مراتب امتنان خود را از حمایت های بی دریغ جناب آقای سید جواد تقوی معاون محترم وزیر صنعت، معدن و تجارت و مدیرعامل سازمان حمایت مصرف کنندگان و تولیدکنندگان و همچنین جناب آقای مصطفی کشکولی مدیرعامل محترم شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران و سایر همکاران محترمشان که در جهت مصلحت های صنعت گاز مایع معمول داشتند تقدیم نموده، سلامتی و توفیق روز افزون این عزیزان بزرگوار را در کلیه عرصه های زندگی از خداوند منان، مسئلت نماید.

به هنگام وصول ابلاغیه افزایش قیمت گاز مایع در مرحله دوم هدفمند کردن یارانه ها که در ارتباط با عرضه گاز سیلندر ۱۱ کیلوئی و بالاتر، با دو نرخ مواجه گردید و به تبع، اجرای آن با آثار نامطلوبی روبرو بود، مدیران محترم شرکت ملی پخش و سازمان حمایت با درک واقع بینانه، نظرات کارشناسی این انجمن را در خصوص عرضه گاز سیلندر در اوزان مختلف با نرخ یکسان، مورد تأیید قرار داده و معضل را با توجیحات مثبت و منطقی به طور جداگانه به مراجع ذیربط منعکس نمودند و قبل از آنکه شرکتهای توزیع کننده در این زمینه، دچار استیصال و سرگردانی شوند، شرایط را برای طرح و تصویب موضوع در هیأت محترم وزیران و ابلاغ آن توسط معاون اول محترم ریاست جمهور فراهم آوردند که جای نهایت سپاسگزاری است و به علاوه طی ماه های اخیر نیز که مندرجات قرارداد فروش گاز مایع از دیدگاه کارشناسی این انجمن، با تعارضاتی روبرو بود، مدیرعامل محترم شرکت ملی پخش و سایر





مدیریت ایمنی در آغاز هزاره سوم



بیشترین اثر را در موفقیت آنان داشته است مورد مطالعه قرار گیرد. بررسی های معمول در خصوص موفقیت سیستم های مدیریت ایمنی کشورهای مختلف به ویژه ایالت متحده، نشان می دهد که ۶ معیار زیر، کلید دستیابی به بهترین عملکرد ایمنی است:

- ۱- ایمنی به عنوان یک ارزش کلیدی در سازمان مطرح باشد و اطمینان حاصل گردد تلقی و برخورد گروه های کاری و سرپرستان با مقوله ایمنی، پویا و فعال است.
- ۲- مدیران میانی به عنوان بازیگرانی کلیدی در امر ایمنی مشارکت داشته و به آن اهمیت بخشند و نیز نسبت به عملکرد سرپرستان و کارکنان در این زمینه، اطمینان حاصل کنند.
- ۳- انجام اقدامات اجرایی به صورت مستدل برای همه کارکنان به ویژه مدیران و سرپرستان، نهادینه و الزامی بوده و تنها به تعهدات گفتاری اکتفا نمی شود.
- ۴- نسبت به انجام اقدامات ایمنی متعهدانه و معنی دار، طی روز، ساعت به ساعت، اطمینان حاصل گردد.
- ۵- شرایط انعطاف پذیری فراهم باشد به گونه ای که همه واحدها و کارکنان، نسبت به اقدامات ایمنی که انجام می دهند، حق انتخاب داشته باشند.
- ۶- اطمینان حاصل شود که تلقی نیروی کار در زمینه های مختلف مقوله ایمنی، جنبه مثبت به خود گرفته است.



قرن بیستم شاهد تولد و رشد نهضت ایمنی در سراسر جهان بود. هر چند سرعت سیر آن با توجه به میزان پیشرفت اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و صنعتی، در کشورهای مختلف تفاوت داشت ولیکن بهر حال امروزه می توان رویکردهای پیچیده این مقوله مهم را در اغلب کشورها مشاهده کرد. ارگونومی یا مهندسی فاکتورهای انسانی، ارزیابی ریسک و روش های سیستماتیک ایمنی، نمونه هایی از این رویکردها محسوب می گردند و اما این که متخصصان ایمنی تا چه حد توفیق یافته اند با ایجاد سیستم های ایمنی، خسارات را به طور واقعی، کنترل نمایند جای سؤال دارد و برای پاسخ به آن، می توان از روش های اندازه گیری عملکرد همچون "روش تعیین معیار" استفاده نمود تا بر اساس آن، شرکت های موفق در امر ایمنی شناسایی شده و جزئیات برنامه ها و روش های مدیریت ایمنی که

پل باش به جای آن که دیوار شوی

قسمت یازدهم



سنگ تمام بگذارید!

آموزگارانی را که دوست نداشتیم فقط در حد یک نمره قبولی؛ در حالی که باید دانست این گونه طرز تفکر، راه کامیابی را دشوار می سازد. اگر ما برای همه اشخاص اهمیت قائل باشیم و در تمام زمینه ها سنگ تمام بگذاریم به تدریج این نوع نگرش، رفتار و کردار ما را متعالی می سازد و با این طرز تفکر و عملکرد می توانیم هر رویداد پیش پا افتاده را به یک رویداد استثنایی مبدل نماییم و اینک چند نکته:

- در هر کاری حداکثر کوشش خود را به کار ببرید و نه این که سر و ته کار را هم آورید.
- به خاطر داشته باشید همه مردم اشخاصی را که در کارها سنگ تمام می گذارند، می ستایند.
- بدون شک هرگاه به دنبال خوشبختی دیگران برآیید، خودتان نیز خوشبختی را خواهید یافت.

مهم ترین انسان ها در زندگی شما، چه کسانی هستند؟ آیا کسانی که هر گاه به آنان احتیاج داشتید غیبتشان می زند؟ البته که این گونه نیست. بنابراین هرگاه بخواهیم نزد دیگران ارج و قرب پیدا کنیم، کافی است بر ایشان هرچه از دست مان برمی آید انجام دهیم و به عبارت دیگر برای آن ها سنگ تمام بگذاریم.

به گفته یکی از بزرگان:

"استعداد و توانایی انسان، هدیه ای است از سوی پروردگار، و به کار گیری آن ها، هدیه ای است، به پروردگار. محققین به دنبال تحقیقات فراوانی که بر روی ارزش فضیلت انجام داده اند بدین نتیجه دست یافتند که هر گاه انسان نسبت به تعالی خود بکوشد، در فرآیند نفع رساندن به دیگران، خود نیز منتفع می گردد.

به خاطر آوریم دوران مدرسه را که معمولا درس مربوط به آموزگاران مورد علاقه خود را با جدیت می خواندیم لیکن درس



اهمیت سازمان های غیر دولتی (NGO) در جهان امروز



حضور نمایندگان تشکل ها در مراحل مختلف برنامه ریزی و مشارکت در تصمیم گیری های مربوط به مسائل اقتصادی و اجتماعی، این فرصت را به وجود می آورد که سیاستگذاران در اتخاذ تصمیمات و سیاست های کلان اقتصادی و اجتماعی، از نظرات، ابتکارات و پیشنهادهای مردم دست اندرکار، از طریق این تشکل ها که در حد فاصل مردم و دولت به وجود می آیند، آگاهی حاصل کرده و سپس به سیاستگذاری و اتخاذ تصمیم منطبق با نیازها که در ضمن از جنبه های اجرایی قوی نیز برخوردار است، مبادرت کنند.

بررسی تاریخچه تشکل گرایی و پیدایش سازمان های غیر دولتی به ما می آموزد که ایجاد هر تشکل و پیوستن و فعالیت افراد در آن ها به معنی آموزش کار گروهی، تحمل یکدیگر و گوش دادن به حرف و نظرات دیگران است. به عبارت دیگر آغاز راه در ایجاد جامعه مدنی و تمرین مردم سالاری، حمایت و تقویت تشکل گرایی است. از نظر تکامل اجتماعی، مدنی و سیاسی، کار در تشکل ها خود نوعی کارآموزی برای افراد جامعه در جهت مشارکت برای اداره امور جامعه و کمک به پیشرفت آن شناخته شده است.

تشکل ها، مشارکت مردم را هدفمند و از آن مهم تر، مستمر و نهادینه و نقش مسئولانه و سازنده ای را برای بهبود وضعیت اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه، ایفا می کنند. هسته اصلی جامعه مدنی متشکل از تشکل های غیر دولتی است که در جهت توسعه و با اهداف غیر انتفاعی و عام المنفعه تلاش و از طریق تفاهم و ارتباط با یکدیگر، نقطه نظرات مردم را به دولت منعکس می کند و در نتیجه نوعی اجماع مدنی برای حل معضلات، با توافق دولت و ملت حاصل می شود. بنابراین مشارکت مردمی از طریق تشکل های غیر دولتی، بهترین شکل تجلی جامعه مدنی است. گستره نقش سازمان های غیر دولتی و میزان نفوذ قابل توجه آن ها به تدریج کاهش نقش تصدی گری دولت ها را به همراه داشته است.

اثر شادی بر افزایش بهره وری در محیط کار



کارمندان شاد و عاشق کار، تا حد زیادی احساس ارزشمندی و مفید بودن می کنند و در نتیجه موجب پیشرفت سازمان شان می شوند. در یک سازمان شاد، افراد بر اساس علایق، مهارت و تواناییهای شان کار می کنند و نتایج درخشانی را رقم می زنند. کارکنان شاد و عاشق کار به کمک نیروی درونی شان، با کار بیشتر، شادتر و سرزنده تر می شوند و به شادتر شدن سازمان شان کمک می کنند و به موازات آن یک سازمان شاد، روحیه شادی و تلاش را به همه اجزایش تزریق می کند و آن ها را به مشارکت، بهره وری و کار کردن بیشتر ترغیب می نمایند. تجربه ثابت کرده است که پیوند نزدیکی بین شاد بودن کارکنان سخت کوش و میزان موفقیت بیشتر آن ها، وجود دارد و کارمندان شادتر، بهره وری بیشتری

مهم ترین و کلیدی ترین عامل برای افزایش بهره وری، بیش از هر چیز دیگر، شاد بودن در محل کار است. بدون توجه به اصل شاد بودن در محل کار، سایر روش های مرتبط با ارتقای بهره وری، آن چنان که باید مفید و تأثیرگذار نخواهند بود. اگر می خواهیم بهتر و بیشتر کار کنیم می بایست پاره ای از ملاحظات را مدنظر داشته باشیم و از جمله برنامه ریزی مدون و مشخص برای کارمان داشته باشیم، اولویت ها را رعایت کنیم و این که چه کاری را در چه مرحله ای انجام دهیم و لیکن به این مسئله توجه داشته باشیم، تا وقتی از کاری که می کنیم لذت نبریم و آن را دوست نداشته باشیم، کاری از پیش نخواهیم برد. بهترین راه برای بروز نیروی درونی کارکنان یک سازمان، شاد کردن آن ها است. به طوری که

باید همدل شد و نه فقط یکدیگر را تحمل کرد،
بلکه همدیگر را دوست داشت و به یکدیگر عشق ورزید.



به حداکثر رساندن بهره‌وری می‌شود یا این که با افزایش بهره‌وری کار، احساس شاد بودن در میان مدیران و کارمندان اوج می‌گیرد؟ در پاسخ به آن باید گفت که تأثیر مثبت و سازنده دو عامل شادی و بهره‌وری بر هم، رابطه‌ای دوسویه و علت معلولی است، با این همه باید دانست در این رابطه دوسویه، کفه ترازو به سمت شادی و نشاط سنگینی می‌کند و برای رسیدن به بهره‌وری مضاعفی که ما را در آینده شادتر کند، می‌بایست حتماً شاد بود و با نشاط کار کرد و برای رسیدن به شادی در کار دو راه وجود دارد:

۱- از شغلی که داریم لذت ببریم و اولویت کاری مان را حول محور آن بخش‌هایی از کارمان متمرکز کنیم که ما را شاد می‌کند و دوست‌شان داریم و هیچ‌گاه منتظر نمانیم دیگران آن کارها را برای ما انجام دهند.

۲- همواره به دنبال شغل جدیدی باشیم که می‌تواند شادمان کند. لذا اگر مطمئن هستیم شغل کنونی ما از انعطاف‌پذیری کافی برای شادمان کردن مان برخوردار نیست. آن‌جا را ترک کنیم و کار جدیدی برای خود، دست و پا نماییم.



از خود بروز می‌دهند. در بدترین شرایط، کارکنان شاد و وفادار، ارزشمندترین دارایی یک شرکت محسوب می‌گردند. بنابراین با تشویق و تحسین کارکنان و کمک کردن به شادتر بودن آن‌ها، می‌توان یک محیط کار زنده و پویا ایجاد نمود.

جان کلام:

این را باید دانست که عامل تمام موفقیت‌ها و پیشرفت‌ها در این واقعیت ساده نهفته است که ما از آن چه انجام می‌دهیم، لذت ببریم و به عبارت بهتر، علاقه‌مندی به کاری که انجام می‌دهیم، موجب

هوش هیجانی و کاربرد آن در مدیریت



مؤلفه دوم، "خودمدیریتی" است. عامل مهمی که همه مدیران و کارکنان برای نیل به اهداف خود به آن نیاز دارند. بدون شناخت احساسات خود و واکنش‌هایی که در مواقع مختلف امکان بروز آن‌ها وجود دارد، نمی‌توان در نظم دهی رفتارها و عملکردهای شخصی، موفقیتی به دست آورد. مؤلفه سوم "آگاهی اجتماعی" است. در آگاهی اجتماعی، فرد از طریق شناخت احساسات دیگران، بر درک بهتر مخاطب خود تأثیر می‌گذارد. مؤلفه چهارم "مدیریت روابط" است. در این زمینه، افراد علاوه بر کنترل احساسات و هیجان‌های خود، می‌توانند هیجان‌ها و احساسات تند و خشم‌آلود دیگران را نیز کنترل کنند. برای این کار باید بتوان علاوه بر آگاهی از میزان هیجان‌ها، با ایجاد همدلی، شرایط را برای آرامش طرفین مهیا کرد. افرادی که هوش هیجانی بالا دارند می‌توانند موقعیت‌های ناسازگار را به سازگار تبدیل کنند. جالب است بدانید رشد بهره‌وری هوشی تا ۲۵ سالگی است و پس از آن متوقف می‌شود یا رشد بطئی (کندی) دارد، در حالی که هوش هیجانی رشد صعودی دارد و تا پایان عمر افزایش می‌یابد.

باید دانست وظیفه مدیران، تنها برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل نیست، بلکه آنان باید بتوانند با شناخت ویژگی‌های افراد، انگیزه لازم برای پیشرفت را ایجاد کنند. هوش هیجانی یکی از مؤلفه‌هایی است که می‌تواند در روابط مدیران با کارکنان، مشتریان و همه ذی‌نفعان سازمان، نقش مهمی ایفا کند. رهبران سازمان‌های بزرگ الزاماً افرادی با هوش ریاضی و استعداد تحصیلی بالا نیستند، بلکه افرادی هستند که هوش هیجانی بالایی دارند. نمونه آن بیل گیتس یکی از موفق‌ترین و ثروتمندترین افراد جهان است که در آزمون‌های دانشگاه هاروارد موفق به کسب نمره قبولی نشده بود. با به‌کارگیری مؤلفه‌های اثرگذار هوش هیجانی، مدیران دو توانایی اساسی پیدا می‌کنند: "شناخت و آگاهی و مدیریت بر هیجان‌ها خود" و "شناخت و آگاهی و مدیریت بر هیجان‌ها دیگران".
"دانیل گلمن"، ۴ مؤلفه برای هوش هیجانی عنوان کرده که مؤلفه اول، "خودآگاهی" است. یعنی داشتن فهم عمیق از نقاط قوت و ضعف احساسات، ارزش‌ها، هیجان‌ها و انگیزه‌های خود. این نکته، مهم‌ترین بخش در هوش هیجانی است که افراد باید اول به خوبی خود را بشناسند و بعد شناخت خود را از دیگران افزایش دهند.



روز جهانی کار و کارگر گرامی باد.



در سال جاری این مراسم در یازدهم اردیبهشت ماه، در سالن دوازده هزار نفری استادیوم ورزشی آزادی، در محضر ریاست محترم جمهور برگزار گردید. این روز گرامی را به عموم کارگران شریف و زحمتکش میهن عزیز و به ویژه کارگران ارجمند و گرامی در عرصه صنعت گاز مایع تبریک عرض نموده، سلامتی و توفیق روز افزون آنان را از خداوند بزرگ مسئلت می نماید.

روز ۱۱ اردیبهشت، مقارن با روز جهانی کارگر فرصت مناسبی است تا مقوله کار و کارگر را مورد بازنگری قرار دهیم: دلیل نامگذاری این روز تحت این عنوان، تجمع کارگران در شیکاگو طی سال ۱۸۸۶ بود که به منظور تعدیل شرایط کار برگزار گردید و از آن پس، روز اول ماه مه هر سال، به عنوان روز جهانی کار و کارگر گرامی داشته می شود.

مقوله کار همواره از مباحث مورد توجه بزرگان دین اسلام بوده است و روایات و احادیث بسیاری در این زمینه وجود دارد. حضرت رسول اکرم (ص) پیام آور اسلام می فرمایند: "خواستن رزق حلال و گذران زندگی با درآمد حلال، وظیفه هر مرد و زن مسلمان است." و همچنین در روایت دیگری از ایشان آمده است: "خوشبخت کسی است که کسبش خوب و منزه از پلیدی باشد."

انبیاء که اسوه های جهان خلقت محسوب می شوند، شخصاً کار می کردند و نان دسترنج خویش را می خوردند. در روایات آمده است: حضرت نوح (ع) نجار بود، بسیاری از پیامبران کشاورزی می کردند و بعضی چون حضرت موسی (ع) و پیامبر اسلام (ص) چوپانی می کردند.

فرخند سالروز میلاد با سعادت :



۱۳ رجب، حضرت امام علی (ع)

۲۷ رجب، حضرت رسول اکرم (ص)

۳ شعبان، حضرت امام حسین (ع)

۴ شعبان، حضرت ابوالفضل العباس (ع)

۱۵ شعبان، حضرت قائم (عج)

مبارک باد.

نشانی: تهران - خیابان دکتر بهشتی - خیابان سرافراز - خیابان هفتم
پلاک ۱۷ - طبقه ۴ تلفن: ۸۸۳۳۷۹۱۹-۸۸۳۴۸۶۲
فکس: ۸۸۴۱۴۹۱ کدپستی: ۱۵۸۶۸۳۵۵۱۱
پست الکترونیک: info@anjomanlpg.ir

خبرنامه داخلی

ناشر: دبیرخانه انجمن صنفی کارفرمایان توزیع کننده گاز مایع ایران