



خبرنامه داخلی

انجمن صنفی کارفرمایان توزیع کننده گاز مایع ایران

۱۹۲
۲۹۳
۴
۴
۵
۶
۷
۸

سازندگی ها حاصل تلاش کارگران
تاریخچه سندیکا و انجمن گاز مایع
تغییر حالت بوتان و پروپان
علت یخ زدن بدنه سیلندر
تشکل و انجمن در قانون
اخلاق حرفه ای به عنوان یک مزیت رقابتی
جانشین پروری کلید نجات در بحران استعدادها
گونگون



فهرست



۱۱ اردیبهشت ماه، روز جهانی کارگر گرامی باد.

سازندگی ها، حاصل تلاش کارگران

آن چه در زندگی مردم اثر می گذارد تحرک ما و کار ما است. همه دست آوردهای بزرگ در سایه ی کار به معنای اعم این عنوان تحقق پیدا می کند. کار ارزش دارد و کارگر به برکت ارزش کار، ارزش والایی در جامعه دارد. این که روایت است که پیغمبر مکرم اسلام دست کارگر را بوسیدند، فقط یک تعارف نیست، این یک تعلیم است بنابراین می خواهیم از کار و کارگر تجلیل شود.

بنده معتقدم مشکلات اقتصادی کشور که از جمله مهم ترین آن ها مسائل کارگری است، مسئله معیشت می باشد. مسئله بیکار شدن کارگران است که اگر به مسئله تولید توجه شود، حل خواهد شد. تولید اشتغال ایجاد می کند، عزت ایجاد می کند و احساس بی نیازی ایجاد می کند.

هر کجا نشانی از رونق و آبادانی هست، می توان آن را بازتابی از همت والای کارگران دانست. روز جهانی کارگر فرصت مناسبی است تا مقوله کار و کارگر، مورد بازنگری قرار گیرد. در فرهنگ ایرانی و اسلامی بحث کار و کارگر از جایگاه ویژه ای برخوردار است. علی بن موسی الرضا (ع) هشتمین پیشوای اسلام، کار را از جهاد در راه خدا بالاتر می داند. اسلام با سستی، تنبلی و بیکاری جدا مبارزه کرده و بیکاری را عامل بدبختی و سیه روزی می داند. پیغمبر اسلام (ص) فرمود: پاکیزه ترین غذایی که انسان می خورد، غذایی است که با کار و کوشش خودش به دست آورده باشد.

رهبر معظم انقلاب در دیدار جمعی از کارگران سراسر کشور به مناسبت روز کارگر بیاناتی ایراد فرمودند که به سر فصل هایی از آن ذیلا اشاره می گردد:

ادامه در صفحه بعد



به همین مناسبت نیز دبیر کل کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایان ایران از کارگران و کارفرمایان دعوت به عمل آورد و در تاریخ نهم اردیبهشت ماه ۱۳۹۴، نشست مشترکی را در دبیرخانه سندیکای شرکت های ساختمانی برگزار نمودند که طی آن از کارگران شریف و گرامی کشور قدردانی به عمل آمد.

روز اول سال هم این را گفتیم، همه بایستی همت شان را در بخش های مختلف برای مسئله ی تولید صرف کنند. این که می گوئیم همدلی و همزبانی مردم با دولت، معنایش این است که همه با هم همکاری کنند تا این سنگ بزرگ را بردارند. این صخره ی بزرگ را از سر راه حرکت کشور بردارند. دبیرخانه انجمن این روز گرامی را به عموم کارگران شریف و زحمتکش میهن عزیز به ویژه در عرصه ی صنعت گاز مایع، شادباش عرض می نماید.

ماجرای تاسیس سندیکا و انجمن صنفی شرکت های توزیع کننده گاز مایع ایران



مقدمه

صنعت کشور محسوب می گردند که به شکل گرایي رو آورده اند، زیرا بنیان گذاران این صنعت از همان بدو امر لازمه تحولات را نیروی خرد جمعی دانسته و اعتقاد داشتند تنها از طریق تشکل هاست که می توان به کرامتی دست یافت که از خود منفک و به جامعه اندیشید و از این رو، به شرح زیر ایجاد یک تشکل در قالب سندیکا با ترکیب مدیران عامل شرکت های توزیع کننده گاز مایع، پایه گذاری گردید.

صنعت گاز مایع ایران از مردادماه سال ۱۳۳۲ با عرضه ۸۰ تن گاز مایع، توسط خاندان خلیلی در قالب شرکت بوتان پایه گذاری شد و به دنبال آن در اردیبهشت و سپس در شهریور ماه سال ۱۳۳۸، به ترتیب شرکت ایرانگاز و شرکت پرسی گاز به این صنعت پیوستند و هم اینک ۷۲ شرکت توزیع کننده سالانه بالغ بر ۲ میلیون تن گاز مایع را در سراسر کشور عرضه می نمایند. با اطمینان می توان گفت که شرکت های توزیع کننده از اولین بخش های



نمادی از شرکت بوتان - دهه ۱۳۳۰



اولین وسیله توزیع گاز سیلندر پرسی گاز - دهه ۱۳۳۰



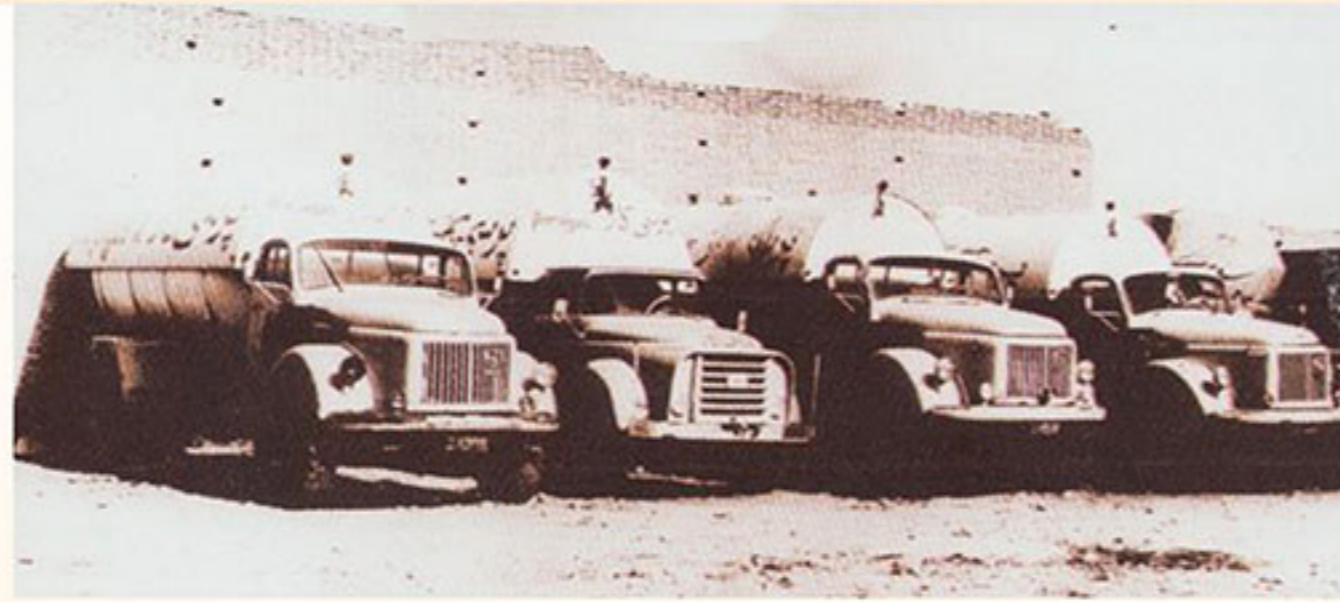
تاسیسات سیلندر پرکنی ایرانگاز - دهه ۱۳۳۰

تاریخچه سندیکا

● نکرده و رعایت قیمت را بنمایند و در این ارتباط هیئت داوران ۵ نفره ای شامل نماینده هر ۴ شرکت به علاوه یک نفر مشاور حقوقی تشکیل و برای متخلفین برخوردهایی شامل جرائم نقدی، توقیف و یا تعویض اجباری سیلندر، پیش بینی گردید.
در مردادماه ۱۳۵۰ اولین پیش نویس اساسنامه سندیکای شرکت های توزیع کننده تنظیم گردید که هدف آن، حفظ مصالح مصرف کنندگان و آشنا نمودن آنان با گاز مایع، توسعه مصرف، تسهیل کاربرد و استانداردها و مقررات ایمنی و جلوگیری از رقابت های مضر و همچنین هم آهنگی با ارگان های ذیربط در جهت تحقق اهداف بود.

ادامه در صفحه بعد

در ساعت ۱۷ روز اول خرداد ماه سال ۱۳۴۷، اولین نطفه سندیکای شرکت های توزیع کننده گاز مایع ایران توسط چهار شرکت توزیع کننده بوتان، پرسی، ایران و ارسا گاز بسته شد که به اخذ تفاهماتی به شرح زیر دست یافتند:
● استخدام یک کارمند به عنوان مسئول روابط عمومی جهت هماهنگی فیما بین شرکت ها و یک نفر منشی
● مدیران عامل چهار شرکت، آخرین چهارشنبه هر ماه، و همچنین مدیران فروش آنان نیز در سومین چهارشنبه هر ماه، جلسات جداگانه ای را برگزار نمایند.
● با توجه به ناهنجاری هایی که در نظام توزیع به وجود آمده بود مبادرت به تهیه میثاق نامه ای گردید که به موجب آن شرکت های نامبرده، متعهد شدند سیلندر یکدیگر را تعویض نکنند، شارژ غیر مجاز ننمایند، خرید و فروش



اولین ناوگان حمل گاز مایع شرکت پرسی گاز - سال ۱۳۳۸

- وزارت نفت به استناداری ها در جهت منع مداخله آنان
- اتخاذ تدابیر لازم و به موقع در جهت مواجهه منطقی و منصفانه با مشکلات توزیع گاز مایع در دوران انقلاب، به منظور استمرار فعالیت های گاز رسانی و تأمین سوخت مورد نیاز مردم
- کسب مجوزهای لازم از طریق سازمان ملی استاندارد ایران برای ورود اقلام مربوط به نیازمندی های صنعت گاز مایع در آن دوران، از قبیل شیر و سیلندر و رگولاتور و...
- فراهم آوردن تسهیلات لازم جهت کسب آموزش تکنسین و مهندسی مورد نیاز صنعت گاز مایع در مجتمع آموزشی صنعتی کشور
- اخذ زمین دولتی جهت ایجاد تأسیسات و انبار در مجاورت پالایشگاه ها
- سهمیه واگذاری خودرو سواری پیکان با قیمت دولتی و همچنین اخذ وام از بانک توسعه صنعتی و معدنی ایران و همچنین تسهیلات لیزینگ جهت شرکت ها
- تهیه و تدوین استانداردهای مورد نیاز صنعت گاز مایع، ضمن هماهنگی با سازمان های ذیربط
- خنثی نمودن برخی حرکت های خطی و جهت دار که در جهت ملی کردن شرکت های بخش خصوصی از سوی برخی افراد تندرو در دوران انقلاب صورت می گرفت.
- سرانجام سندیکای توزیع کنندگان گاز مایع ایران در فروردین ماه سال ۱۳۶۸، با انجام تشریفات حقوقی و اداری لازم منحل گردید.

تاریخچه انجمن

در اجرای ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران و آیین نامه مصوب ۱۳۷۱/۱۰/۶ هیئت وزیران، مجمع مؤسس انجمن در تیر ماه ۱۳۷۱ با ترکیب ۲۳ شرکت توزیع کننده تشکیل و مراتب در مورخ ۱۳۷۳/۸/۲۱ طی شماره ۱۲۴ در اداره کل سازمان های کارگری و کارفرمایی ثبت گردید. اولین جلسه هیئت مدیره در آبان ماه ۱۳۷۳ تشکیل شد و در حال حاضر هفتمین دوره سه ساله هیئت مدیره پشت سر گذاشته می شود. هم اینک نیز ۶۲ شرکت از جمع ۷۳ شرکت توزیع کننده در عضویت این تشکل قرار دارند و ضمناً آخرین اساسنامه مربوطه در تاریخ ۱۳۹۰/۱۰/۲۶ پس از تجدید نظر و انجام اصلاحات لازم به تصویب اداره سازمان های کارگری و کارفرمایی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده و مورد عمل قرار دارد.

در تیرماه سال ۱۳۵۱ نخستین مجمع عمومی نمادین سالانه سندیکا با مشارکت ۱۸ شرکت توزیع کننده در باشگاه تهران در خیابان کوشک شهر تهران برگزار شد و مراتب تشکیل سندیکا بدوا در روزنامه بورس و سپس در اسفند ماه سال ۱۳۵۲ با مشارکت ۲۱ شرکت توزیع کننده کشور در روزنامه آیندگان درج شد و سرانجام در تاریخ ۱۳۵۲/۱۲/۲۴ بر اساس مواد ۲۵ و ۲۶ قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶، مراتب تشکیل سندیکا تحت شماره ۸۱۲ به ثبت رسید و وظایف سندیکا در امور بازرگانی، حقوقی، اداری، مالیاتی، کارگری، ایمنی، روابط عمومی و رفع اختلاف، تصویب گردید.

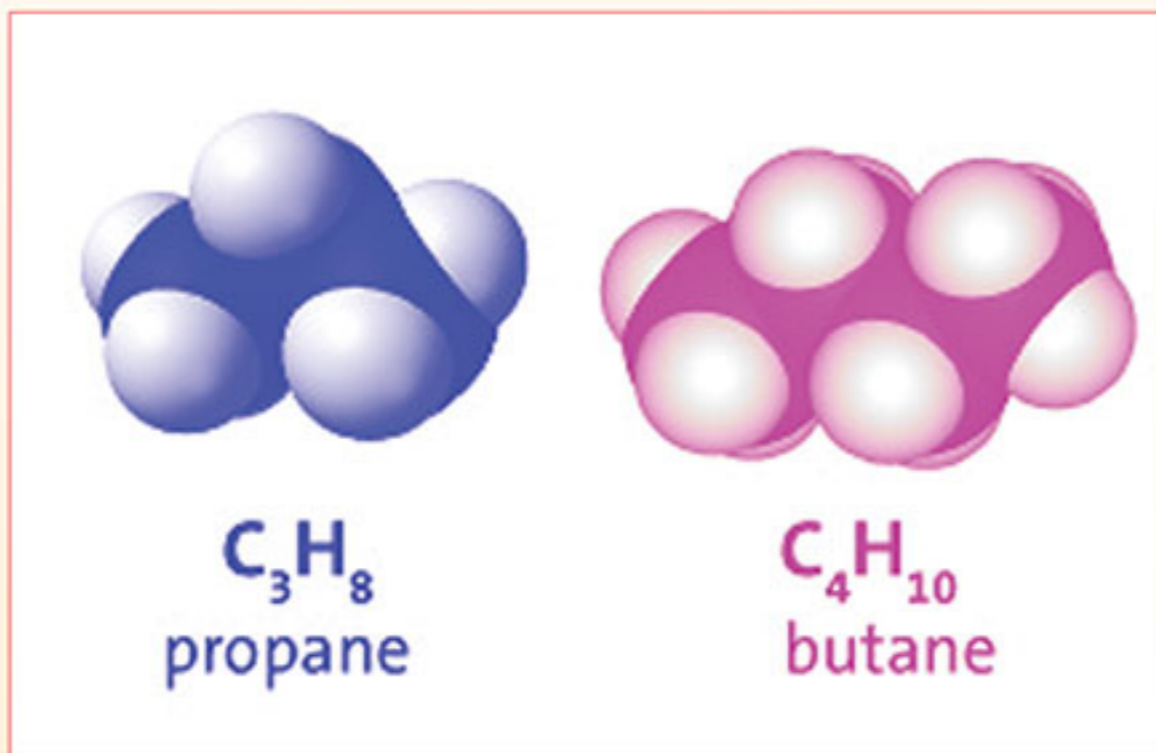
آقای دکتر هدایتی به عنوان اولین دبیر سندیکا از سوی هیئت مدیره انتخاب گردید و همچنین زنده یاد مهندس محمود خلیلی نیز به عنوان مؤسس و اولین رئیس هیئت مدیره سندیکا تا تیرماه ۱۳۵۴ که در قید حیات بودند، عهده دار این مسئولیت بوده و بر اساس تصمیم هیئت مدیره وقت، سندیکا از آن پس آقای مهندس محسن خلیلی بقیه مدت دوره را به جای پدر ایفاء وظیفه نمودند.

در طول مدتی که سندیکا فعالیت داشت، اقدامات اساسی متعددی توسط این تشکل صورت گرفت که اهم آن اختصار گونه ذیلا به آگاهی می رسد:

- فراهم آوردن زمینه تجهیز ناوگان حمل صنعت گاز مایع به مخزن دارهای راه آهن (ایرانگاز و بوتان گاز)
- انعکاس به موقع معضلات اقتصادی شرکت ها و فراهم نمودن شرایط جهت بررسی و رسیدگی ریشه ای درباره قیمت خدمات گاز مایع و نرخ سکو
- هماهنگ نمودن نحوه اجرای استانداردها و موارد ایمنی در مجموعه شرکت های توزیع کننده.
- حمایت از مدیران عامل شرکت های توزیع کننده در موارد مربوط به طرح شکایت های جزایی علیه شرکت های خدمتگزار بی گناه
- انجام هماهنگی های لازم و مستمر با سازمان ها و ارگان ها ذیربط و همچنین رسانه های گروهی به منظور آگاهی مسئولین و همچنین انبوه میلیونی مصرف کنندگان نسبت به معضلات و حقانیت شرکت های توزیع کننده.
- صرف مساعی لازم در راستای اقتصاد پایدار و جلوگیری از متلاشی شدن صنعت گاز مایع در دو مقطع زمانی بحران های ناشی از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی و همچنین ۷ سال دوران جنگ تحمیلی
- اعمال اقدامات اداری لازم و به موقع در خصوص ضریب مالیاتی گاز مایع و همچنین حذف عوارض شهرداری
- انعکاس به موقع دخالت های بازدارنده ی استناداری ها، فرمانداری ها و... در مقوله توزیع و فروش گاز مایع، منجر به صدور دستورالعملی از سوی



تغییر حالت بوتان و پروپان از صورت مایع به صورت گاز



کمتری از فشار بخار مخلوط اولیه است و به همین لحاظ در همان درجه حرارت پایین که مخلوط اولیه تبخیر گردیده، مخلوط باقیمانده تبخیر نخواهد شد زیرا مخلوط اولیه دارای مقادیر زیادتری پروپان بوده است و در عین حال باید در نظر داشت هرگاه مقداری از مخلوط گاز مایع را از ظرف خارج کنند، نسبت مخلوط بوتان و پروپان در مخلوط باقی مانده تغییری نکرده و به همان میزان اولیه باقی خواهد ماند.

بوتان در صفر درجه سانتیگراد می جوشد یعنی دقیقا درجه حرارتی که آب یخ می زند. این گاز را می توان در نقاط گرمسیر که معمولا برودت هوا به این درجه نمی رسد به کار برد ولی در نقاط سردسیر که درجه حرارت محیط خیلی از این درجه حرارت پایین تر می باشد، بوتان مورد استفاده زیادی ندارد زیرا تبدیل مایع به گاز در آن درجه حرارت های فوق العاده کم آن بدون استفاده از دستگاه تبخیر کننده، میسر نیست و این در حالی است که نقطه جوش پروپان به اندازه کافی پایین و معادل ۴۴ درجه سانتیگراد زیر صفر است و لذا این گاز را می توان حتی در نقاط خیلی سردسیر بدون استفاده از تبخیر کننده مورد استفاده قرار داد.

استفاده از مخلوط های بوتان و پروپان در نقاطی که درجه حرارت محیط، مناسب باشد کاملا معمول است و یک چنین مخلوطی دارای خصوصیتی کاملا متفاوت از خصوصیات هر یک از گازهای متشکل می باشد. به طور مثال نقطه جوش هر مخلوط از پروپان و بوتان بین صفر و ۴۴ درجه سانتیگراد زیر صفر که مربوط به نقاط جوش بوتان و پروپان است می باشد. اختلاف نقطه جوش این دو گاز باعث می شود گازی که مراحل اول از یک مخلوط مایع پروپان و بوتان حاصل می شود، دارای مقادیر کمتری بوتان باشد.

اگر مخلوطی از ۵۰ درصد پروپان را در ظرفی وارد کنند پس از آن که مقداری از این مایع تبخیر شد مخلوط باقیمانده داخل ظرف دارای فشار بخار

علت یخ زدن بدنه ی سیلندر گاز مایع



سیلندر به قدری پایین می آید که حتی از نقطه جوش مایع داخل آن هم کمتر شده و تبخیر متوقف و خروج گاز سیلندر متوقف می گردد، لذا هنگام مصارف بالا لازم است مخازن بزرگتری انتخاب کرد تا سطح تماس مایع، با بدنه مخزن بیشتر باشد.

گاز مایع در هوای آزاد با هر شیئی برخورد کند، حرارت آن را جذب کرده و خود تبخیر می شود به طور مثال: هر آینه خروسک اندازه گیر سطح مایع مخازن بزرگ را بچرخانیم دستمان در برخورد با مایع گاز به شدت سرد می شود.

درصد مخلوط گاز مایع در فصول چهارگانه:

بهار و پاییز: ۳۰ درصد پروپان ، ۷۰ درصد بوتان
تابستان: ۱۰ درصد پروپان ، ۹۰ درصد بوتان
زمستان: ۵۰ درصد پروپان، ۵۰ درصد بوتان

هنگامی که بخار گاز داخل سیلندر مصرف می شود، مایع داخل سیلندر مجددا تبخیر شده، جای بخارات گاز مصرف شده را می گیرد. تبخیر شدن مایع داخل سیلندر موجب می گردد، حرارت بدنه سیلندر جذب مایع درون آن گردیده و چنان چه مصرف طولانی مدت و ممتد باشد، بدنه سیلندر به تدریج حرارت خود را از دست داده و سرد می شود و هرگاه میزان مصرف افزایش یابد به عنوان مثال: همه شعله های اجاق گاز روشن و یا سیلندر گاز ۱۱ کیلویی مستقیما به آب گرم کن و یا پلوپز متصل باشد، چون به سرعت مقدار زیادی بخار گاز از سیلندر خارج می شود، موجباتی فراهم می آید که مایع داخل سیلندر شدیداً تبخیر شود و حرارت بدنه سیلندر سریعا جذب مایع گردد به گونه ای که بر پشت سیلندر قشری از رطوبت هوا یخ می زند و به لحاظ فقدان حرارت کافی، فشار داخل سیلندر کاهش می یابد و شعله گاز به رنگ زرد درآمده توأم با دود می سوزد که اگر مصرف تداوم یابد حرارت بدنه



تشکل و انجمن در قانون

بخش یکم



انسان به طور اصولی موجودی است که در گروه زندگی می کند و رشد آدمی طی هزاران سال در اجتماع یعنی در مجموعه ی گروه های انسانی که با یکدیگر ارتباط و تعامل دارند، صورت گرفته است. انسان در طول تاریخ حیات خود، کوشیده در چارچوب گروه و با کمک دیگر انسان ها، خود را از مخاطرات مصون داشته، اهداف و مقاصد مربوطه را پیگیری کند.

این ویژگی یعنی زندگی در گروه و تعقیب اهداف و خواسته ها در قالب گروه، به تدریج و پس از صنعتی شدن افزایش یافت به گونه ای که در جهان امروز و به ویژه در دنیای پیشرفته علاوه بر توجه به فرد و حقوق وی، پیگیری اهداف و منافع مشترک، شکل دهی به خواسته ها و شیوه ی بیان و ... به دلایل گوناگون از طریق مجموعه ی افراد یعنی گروه انسانی شکل گرفته و روندی افزایشی یافته است. اما این گونه گروه ها که به صورتی کاملاً ارادی و بر اساس اهداف مشترک به وجود می آید، نام های مختلفی دارد که در زبان فارسی کلماتی چون: انجمن، تشکل، سازمان غیر دولتی، سازمان مردم نهاد و همانند آن، در این زمینه به کار رفته است.

نکته قابل توجه در این نام ها و اشکال گوناگون این تشکل ها آن است، افرادی که دارای اهداف، منافع مشترک و کار و شغل مشابه و ... هستند، برای پیگیری اهداف و نظرات و تأمین منافع شان، گرد هم می آیند تا در مقابل تحقق خواسته هایشان و مشکلات مربوطه، زبان بلندتری داشته باشند. در تمامی جوامع، این تشکل ها کم و بیش از دولت ها مستقل هستند و شکل گیری آن ها اساساً رساندن صدای خود، به دولت هاست چرا که دولت به عنوان قدرت برتر در جامعه، آگاهانه و غیر آگاهانه ممکن است در حرکت گروه های مختلف انسانی، موانعی ایجاد می کنند. امروزه در جوامع مدرن، دولت ها مانعی بر سر راه سازمان های مردم نهاد به حساب نمی آیند و از طریق نمایندگان ملت در مصوبات خود، دولت ها را موظف به رعایت حقوق تشکل های مردمی می نمایند، ایران نیز در زمره ی کشورهایی است

که با تصویب قوانین و مصوبات و آئین نامه های متعدد نسبت به فعالیت تشکل ها عکس العمل مثبت نشان داده است.

در مصوبات و آیین نامه های موجود مربوط به فعالیت تشکل ها در ایران، قانون گزار و دولت کوشیده اند به گونه ای هدفمند، فعالیت تشکل ها را در قالب چارچوب های مورد نظر ممکن سازند.

اصولاً انسان ها به عنوان موجودات اجتماعی حق دارند برای رسیدن به اهداف شغلی، صنفی و اجتماعی خود، تشکلی را بر اساس قوانین و کنوانسیون های بین المللی همانند اعلامیه حقوق بشر سازمان دهند و در همین ارتباط، در تعدادی از کشورهای شمال و غرب اروپا و ایالت متحده آمریکا، گرد هم آمدن در قالب "تشکل" و "سازمان غیر دولتی" در زمره ی حقوق انسانی، به رسمیت شناخته شده است. لیکن در بسیاری از کشورها از جمله ایران، برای ایجاد تشکل، نیاز به اخذ مجوز می باشد.

تلخیص شده از کتاب تشکل و انجمن در قانون به قلم دکتر داریوش مهاجر

فرخند سالروز ولادت با سعادت :

۳ شعبان، حضرت امام حسین (ع)

۴ شعبان، حضرت ابوالفضل العباس (ع)

۱۵ شعبان، حضرت قائم (عج)

مبارک باد.



اخلاق حرفه ای به عنوان یک مزیت رقابتی



تعریف اخلاق حرفه ای

هر حرفه رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که برگرفته از اساسنامه آن حرفه است. حرفه های مختلف بر حسب میزان حساسیت و وظیفه ای که در خدمت نسبت به جامعه دارند، دارای معیارهای اخلاقی متفاوت می باشند، معیارهای اخلاقی اصول مشترک خصوصیت ارزش ها و صلاحیت هایی را مشخص می کنند که اعضای یک سازمان را به هم پیوند می دهد.

اخلاق نمایان کننده شخصیت فرد است و این اخلاق حرفه ای است که شخص را به شکل مطلوب، چه در جامعه و چه در بین همکارانش مطرح می کند. در چارچوب این اخلاق حرفه ای است که نقش پذیری افراد در جامعه شکل می گیرد، انسان ها به هم معطوف تر می شوند. ارتباط اجتماعی بین اشخاص گسترش می یابد و یک سری هنجارها و رفتارهای درونی اخلاقی بین کارمندان و مدیران به وجد می آید. همچنین اخلاق حرفه ای در انجام فعالیت و امور اداری و غیر اداری که مربوط به ارباب رجوع می شود، نقش مهمی را ایفاء می کند. اخلاق حرفه ای در مفهوم سازی اولیه به معنای اخلاق کار و مشاغل به کار می رفت و برخی نویسندگان اخلاق حرفه ای را به اشکال زیر تعریف می کنند:

- شیوه های رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه.
- مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام کارهای حرفه ای.
- رشته ای از دانش اخلاق است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار می دهد. اصولا اخلاق حرفه ای شاخه ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می پردازد. صاحبان حرفه از دانش اخلاق دو توقع دارند: بیان نظام مند مسئولیت های اخلاقی در حرفه و تشخیص دقیق و حل اثر بخش مسایل اخلاق حرفه. در اخلاق حرفه ای دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد. رهیافت سنتی، روی آورد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه ای است که به مسئولیت های اخلاقی افراد در مشاغل و حرف توجه می کند و رهیافت جدید که در دهه های اخیر رواج یافته است رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه ای است.



اخلاق حرفه ای که در رویکردی راهبردی به مسئولیت اخلاقی سازمان و بنگاه در قبال محیط مستقیم و غیر مستقیم معنا شده، در دهه ی اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان های کشور قرار گرفته است. نظام اخلاقی حرفه ای مجموعه قواعدی است که تعهدات و مسئولیت های مربوط به رفتارهای شغلی یک حرفه را که همه کارمندان آن حرفه، موظف به انجام آن هستند با توجه به منافع قانونی ذینفعان آن ها، بیان می کند. حاکمیت اخلاق حرفه ای، منافع بسیاری را برای سازمان از بُعد داخلی از جنبه های بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان و همچنین کاهش هزینه های ناشی از کنترل را به دنبال می آورد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و فعالیت های مربوط، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذینفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد.

قیام خونین ۱۵ خرداد
و رحلت حضرت امام خمینی (ره)
تسلیت باد.



بهترین گفتار آن است که، کردار گواهِش باشد.

حضرت علی (ع)



جانشین پروری کلید نجات در بحران استعدادها



سازمان ساخته، استراتژی جانشین پروری را به کار گرفته اند که بدین وسیله بر روی توسعه و پرورش استعدادهای موجودشان تمرکز کنند. و در این ارتباط با انجام سرمایه گذاری در وقت و هزینه، در راستای توسعه و تحکیم استعدادهای داخلی، این سازمان ها قادر خواهند بود هنگامی استعدادهای اصلی آن ها، بازنشسته و یا به هر علت دیگر از سازمان خارج می شوند، بدون هیچ مشکلی از این مرحله، گذر کنند مدیریت جانشین پروری به سازمان ها اجازه می دهد، مشاغل کلیدی، جانشین های بالقوه و شکاف های مهارتی را شناسایی کنند. به کارکنان، گزینه های شغلی موجود را برای برنامه ریزی و دستیابی به هدف های شغلی شان، ارائه کنند. تجربه نشان می دهد که برنامه های جانشین پروری که با مسیر شغلی افراد گره خورده است، روحیه کارکنان و بهره وری آن ها را افزایش می دهد و از آن جایی که این کارکنان معمولاً فرصت هایی را در سازمان جستجو می کنند لذا از این طریق فرآیند نگهداشت به خوبی صورت می پذیرد که در مجموع سبب افزایش رضایت کارکنان خواهد شد.

منبع: مجله انجمن لوازم خانگی

استراتژی های سازمانی، نیازمند رویکردی کل نگر برای مدیریت استعدادهاست. بنابراین رویکردهای سنتی بهترین تجربه ها برای یادگیری، مدیریت عملکرد، مدیریت جانشین پروری و توسعه مسیر شغلی، باید دوباره ارزیابی و بازنگری شوند. همان گونه که یکپارچگی مدیریت عملکرد و یادگیری، در بسیاری موارد به عنوان مؤلفه های جدایی ناپذیر از استراتژی مدیریت استعداد، مؤثر شناخته شده است. مدیریت جانشین پروری نیز که توسعه کارکنان و برنامه ریزی مسیر شغلی را به هم متصل کرده، نقش استراتژیک ویژه ای در سازمان های امروزی پیدا کرده است. این سازمان ها دریافته اند که جانشین پروری یک فرآیند پویا و مستمر است و نه یک هدف ایستا. در دنیای پر رقابت امروزی برای دستیابی به استعدادها، سازمان ها باید دیدگاهی فراتر از جایگزینی ساده نیروی کار داشته باشند. استراتژی های مدیریت جانشین پروری، همان گونه که باید کارکنان را برای دستیابی به هدف های شغلی خود، توانمند سازد، باید بر روی توسعه کارکنان نیز جهت دستیابی به هدف های سازمانی، متمرکز باشد. پژوهش های اخیر انجمن های مدیریت منابع انسانی نشان داده که بیش از ۷۰ درصد سازمان هایی که مورد مطالعه قرار گرفته اند، فاقد جانشین پروری می باشند و این موضوع امروزه از اهمیت ویژه ای برخوردار است زیرا در دنیای جدید کسب و کار، سازمان ها به دلیل از دست دادن افراد با تجربه خود، متحمل ضرر و زیان های چشمگیری گردیده و تبعات آن هم دقیقاً روبرو شدن همزمان با کمبود نیروی انسانی با مهارت های مورد نیاز برای جایگزینی بوده است.

واقعیت این که همواره میزان تقاضا برای جذب کارکنان شایسته، بسیار بیشتر از میزان عرضه آن است و این امر غالباً سازمان هایی واقع در حوزه صنعت را بیشتر تحت فشار قرار می دهد. حوزه هایی نظیر تولید، مراقبت های پزشکی و حوزه های فنی و... و آن چه مسلم است این که سازمان ها برای حل بحران استعداد، به این حقیقت دست یافته اند که تنها از طریق استخدام نمی توانند این مشکل را مرتفع نمایند و لذا نگاه خود را معطوف درون

کلام نور

امام رضا (ع):

« بهترین بندگان خدا کسانی هستند که هرگاه کار نیکی انجام می دهند، خوشحال می شوند. زمانی که کار خلاف شرع مرتکب می شوند، به درگاه خدا استغفار می کنند. در مواردی که نعمت به آنها می رسد، شکر می کنند، هرگاه به بلا و مصیبت گرفتار آیند، صبر و شکیبایی پیشه می سازند. زمانی که خشمگین می شوند، مسیر عفو و بخشش را در پیش می گیرند.»

ماخذ: تحف العقول ص ۴۶۹

توکل، از قوت و نیرومندی یقین، منشا می گیرد.

حضرت علی (ع)



در مکتب اخلاق

گردن تان، حق به گردن شما دارد!

باور کنید گردن تان، حق به گردن شما دارد این عضو انعطاف پذیر که اغلب با بی مهری هایی از قبیل بد نشستن، بد خوابیدن، استرس، حوادث رانندگی، فشارهای غیر متعارف و گردش های ناگهانی به چپ و راست مواجه می شود، سال ها این رفتارهای نادرست را تحمل می کند، اما سرانجام یک روز، از پا در می آید و آه و ناله تان را در می آورد. زمانی که تقریباً دیگر کار از کار گذشته است و شما به آرتروز گردن، اسپوندیلوز گردن، مشکلات ستون فقرات و نظایر آن مبتلا شده اید که اگر نگوییم درمان قطعی برای آنها وجود ندارد، دست کم علم پزشکی اذعان دارد درمان تسکین دردهای ناشی از آن، کاری دشوار است؛ پس بهتر است تلاش کنیم تا قبل از گرفتار شدن به درد تحمل ناپذیر این عارضه ها، با گردن مان، کمی مهربان تر باشیم.



فکر کردن و اندیشیدن، کاری است که خداوند آن را دوست دارد و بندگانش را به آن توصیه کرده است. بد نیست گاهی با خود خلوت کنیم و در تنهایی به چرایی و برخی امور که بر زندگی مان می گذرد بیندیشیم و به پیام فضلا و فرهیختگان در خصوص مسائل زندگی و اخلاقیات دل بسپاریم.

برخی مواقع نعمتی را که خداوند به ما مرحمت فرموده و از آن بهره می بریم، از دست می دهیم بی آن که علت آن را دریابیم. راستی چرا نعمت ها از دست می روند؟ این پرسش مهمی است که بارها باید به آن پرداخته شود. طبق آیات قرآن، خداوند نعمتی را که به بنده اش عنایت فرموده، تغییر نمی دهد مگر آن که انسان ها تغییر کنند. پس همه ما موظف به حفاظت از نعمات الهی هستیم. انسان ها باید قدر نعمت الهی را بدانند زیرا همیشه در دست آن ها نخواهد بود بلکه همانند حیوانات وحشی ناگهانی فرار کرده و از دست آن ها می رود و معلوم نیست دوباره آن را به چنگ خواهند آورد یا خیر. حال باید دید انسان برای باقی ماندن نعمت های الهی و چگونگی افزایش نعمت ها و ازدیاد نعمت های الهی چه باید بکند؟ که پاسخ آن "شکر نعمت" است.

حضرت امام رضا (ع) فرمودند: شکر نعمت ها را به جا آورید وگرنه آن ها را از دست می دهید یعنی تو قابل نبودی که این نعمت ها را به تو بدهیم زیرا بقاء و ازدیاد نعمت، بستگی به شکر دارد و شکر هم بر سه قسم است قلبی، لفظی و عملی. قلبی یعنی بفهمی که پروردگارت به تو نعمت داده است. لفظی یعنی این که ستایش الهی را به جای آوری و عملی یعنی این که آن نعمت ها را در راه خداوند مصرف کنی و نه در راه حرام، یعنی از علم و مال و مقام خود به حد توان و استطاعتی که داری، در راه خدمت به بندگان خداوند، استفاده نمایی. خداوند در قرآن می فرماید:

"اگر شکر کنید بر نعمت های شما می افزایشیم و اگر کفران کنید به عذاب شدید گرفتار تان می کنیم".

"سوره ابراهیم - آیه ۷"



اگر شما هم از جمله کسانی هستید که بیشترین ساعات روز را پشت میز می نشینید، می خوانید، می نویسید یا با رایانه کار می کنید و در عین حال، از ورزش و تحرک جسمانی هم در زندگی تان خبری نیست، بدانید که عارضه گردن درد، در کمین شماست، البته اگر تا به حال گرفتار آن نشده باشید! بر اساس گفته های یک پزشک فوق تخصص روماتولوژی، گردن یکی از مفاصل بسیار فعال است که در هر دقیقه بیش از ۳۰ حرکت انجام می دهد، بنابراین مراقبت از گردن - به خصوص نزد افراد پشت میز نشین - اهمیت زیادی دارد چرا که استفاده غلط از مفاصل گردن، آسیب های غیر قابل جبرانی به ناحیه گردن وارد می سازد و در سنین کهنسالی افراد را دچار مشکل می سازند.

خبرنامه داخلی

ناشر: دبیرخانه انجمن صنفی کارفرمایان توزیع کننده گاز مایع ایران
نشانی: تهران - خیابان دکتر بهشتی - خیابان سرافراز - خیابان هفتم - پلاک ۱۷ - طبقه ۴
تلفن: ۸۸۷۳۷۹۱۹ - ۸۸۷۳۴۸۶۲ فکس: ۸۸۵۴۱۴۹۱ کدپستی: ۱۵۸۶۸۳۵۵۱۱
پست الکترونیک: info@anjomanlpg.ir