



## جوایز برگزیدگان مسابقه شعار گروه بلواندپی اهداء شد



یادداشتی به مناسبت  
روز جهانی محیط زیست  
معرفی کتاب مارک وپلو!!  
خاستگاه فرهنگ سازمانی

# BLUE&P

## شناسنامه ام را دستکاری کردم و به جبهه جنگ رفتم

گفت وگو با  
علی رضا نظری  
مسئول  
حراست  
گروه بلواندپی

## اخبار داخلی گروه بلواندپی



### طرح قدردانی از نیروهای پرتلاش انجام شد

با توجه به اهمیت قدردانی از همکاران سخت کوش و برگزیده به عنوان اصلی ترین سرمایه های سازمان و تاثیر آن در ایجاد انگیزه و نگهداشت منابع انسانی، طرح قدردانی آغاز به کار کرد.

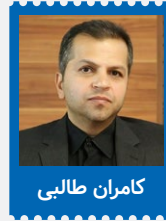
به گزارش روابط عمومی گروه بلواندپی در این طرح همکارانی که به جز انجام امور محوله، دارای ویژگی های خاص فردی، اخلاقی و اداری هستند، با هدف ارتقاء فرهنگ مشارکت و تقدیر از ایشان با همکاری مدیران محترم عامل هدینگ ها و شرکت ها شناسایی شده و مورد تقدیر قرار می گیرند.

بر همین اساس در اولین مرحله از اجرای این طرح از جناب آقای شهرام کیخسرو برای تلاش دلسوزانه و مضاعف در بخش مالی شرکت های زیرمجموعه هدینگ بلواندپی کسب و کار، جناب آقای مهدی صالحی برای پشتکار و تلاش مضاعف جهت به ثمر رساندن پروژه های تأمین تجهیزات در واحد بازرگانی شرکت سودآریا از هدینگ بلواندپی کسب و کار و جناب آقای امید هاشمی برای پشتکار و تلاش مضاعف ایشان در کارخانه تازه تاسیس پارس تابلو توزیع پویا و داشتن حس مسئولیت پذیری بالا و پیگیری و انجام امور محوله حتی در ساعات و روزهای غیر کاری تقدیر به عمل آمد.

آبی‌نامه برای این عزیزان و شما همکاران گرامی، سلامتی، سعادت و موفقیت روزافزون آرزو می‌کند.



تابلوهای برق ۳۳ کیلوولت - لات یک (پست یک)، پس از تولید و تست کامل توسط شرکت پارس تابلو صنعت به شرکت برق منطقه ای خوزستان تحویل داده شد.



کامران طالبی

## به مناسبت بزرگداشت روز جهانی محیط زیست

طبیعت، به سان مادری مهربان انسان را در دامن خود می‌پروراند و سخاوتمندانه، همه منابع و سرمایه‌های خود را به پای او می‌ریزد. تاکنون همه موجودات روی زمین کوشیده‌اند تا به قانون و نظام طبیعت پیرامون خود گردن نهند و خود را با آن سازگار کنند، اما انسان، خواسته و ناخواسته، روند طبیعی محیط زیست خود را دگرگون کرده است. هر روز درختان بسیاری با قساوت، قلع و قمع می‌شوند و آب‌ها به هدر رفته و آلوده می‌شوند. جنگل‌های طبیعی از میان می‌روند، بسیاری از گونه‌های زیستی در حال انقراض هستند و صدها گونه به علت از دست دادن زیستگاه‌های خود، نابود شده‌اند. متأسفانه، آدمی بر خلاف دیگر موجودات، همواره تأثیر عمیقی در جهت نابودی و تهدید محیط زیست از خود بر جای گذاشته است، چنان‌که اکنون، از مهم‌ترین عوامل تخریب محیط زیست شناخته می‌شود.



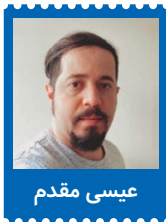
تاریخچه روز جهانی محیط زیست به سال ۱۹۷۲ بر می‌گردد و هر سال روز ۱۵ خرداد (۵ ژوئن) در سراسر جهان با عنوان روز جهانی محیط زیست گرامی داشته می‌شود. غذایی که می‌خوریم، هوایی که تنفس می‌کنیم، آبی که می‌نوشیم و آنچه سیاره ما را به مکانی برای زندگی تبدیل کرده از طبیعت سرچشمه می‌گیرد.

بر همه‌ی ما که ساکنین کره زمین هستیم واجب است اقدامات فوری برای کاهش تمام احتمالات از دست رفتن این خانه زیبا و چیزهایی که در آن قرار دارد را انجام دهیم. اگر همه دست به دست هم بدهیم می‌توانیم تغییر اساسی ایجاد کنیم و شاید ظرف چند سال آینده شاهد کاهش ویرانی محیط زیست باشیم.

## چند لحظه آرامش

کامران طالبی

مقایسه یکی از بزرگ‌ترین خطاهای ما در زندگی است  
 ما زمان زیادی از وقت‌های بارزمان را به جای لذت بردن، صرف مقایسه کرده‌ایم  
 کاش باور کنیم که زندگی در مقایسه‌ی دارایی مادی ما با دیگران خلاصه نشده  
 کاش باور کنیم به آخر راه که نزدیک شویم آن وقتی که فرصت داریم به گذشته نگاه کنیم  
 و لحظات خوب و بد زندگی را مرور کنیم با تمام وجود آرزو می‌کنیم  
 کاش زندگی معنادارتری را می‌گذراندیم  
 کاش بیشتر تر الهام‌بخش دیگران بودیم  
 کاش بیشتر روی علایق‌مان تمرکز می‌کردیم  
 کاش با عزیزان‌مان رابطه‌ی بهتری داشتیم  
 کاش بیشتر مراقب داشته‌هایمان بودیم  
 و کاش برای داشتن بهترین و جدیدترین چیزها این‌قدر به خودمان استرس وارد نمی‌کردیم  
 زندگی، لذت بردن از عرض مسیر است نه تلاش برای به پایان رساندنش  
 مراقب داشته‌هایمان باشیم



عیسی مقدم

## معرفی کتاب "مارک و پلو"

مجموعه سفرنامه‌ها و عکس‌های منصور ضابطیان



متن بسیار خوبی دارد. اما عکس‌های کتاب شاید نظر شما را جلب نکنند. هیچ‌کدام از عکس‌ها توضیحی ندارند و خواننده خودش باید حدس بزند که آیا این عکس‌ها ربطی به نوشته‌ها دارد یا نه. به‌طور کلی در تمام کتاب شاید بتوانید یک یا دو عکس نسبتاً خوب پیدا کنید که ارزش آن را داشته باشد با دقت به آن نگاه کنید.

### مرور کتاب مارک و پلو

فرانسه - کشوری که به درستی آن را پایتخت فرهنگی اروپا می‌نامند.  
 پاشو! پاشو... الان تلویزیون اعلام کرد که از ظهر به بعد توی یکی از خیابونای اصلی، سیاه‌پوستا یک کارناوال عظیم برگزار می‌کنن. سر میز صبحانه از او می‌پرسم: "راستی این کارناوال به چه مناسبتی برگزار می‌شود؟" دوستم می‌خندد و می‌گوید: "اینجا معمولا اول کارناوال برگزار می‌کنند، بعد دنبال مناسبتش می‌گردند."  
 پارک لوکزامبورگ در مرکز پاریس یکی از جاهایی است که تعداد عظیم کتابخوان‌های آن هر تازه‌واردی را به حیرت می‌اندازد.  
 نمی‌شود آدم به پاریس برود و بخشی از دلش را آنجا جا نگذارد.

کتاب مارک و پلو توسط نشر مثلث منتشر شده و در اختیار علاقه‌مندان قرار گرفته است.

همه ما منصور ضابطیان را با برنامه "رادیو هفت" می‌شناسیم. کتاب **مارک و پلو** مجموعه‌ای از سفرنامه‌ها و عکس‌هاست که ضابطیان آن را تألیف کرده است. کتابی که به کشورها و شهرهای مختلف می‌رود و امکان ندارد خواننده بعد از خواندن آن به فکر سفر خارج از کشور نیفتد.

به اعتقاد مولف، با توجه به گستردگی سفر در بین ایرانیان کتاب‌هایی با این مضمون بسیار کم نوشته شده است. این گونه سفرنامه‌ها می‌تواند به اشاعه سفر کمک کند و به خوانندگان راهکار بدهد تا با مشکلات کمتری مواجه شوند. بسیاری از افراد که به سفر علاقه مند هستند و این برنامه را به شکل گستره دنبال می‌کنند به مکتوب کردن خاطرات خود و چاپ آن نپرداخته‌اند تا این قضیه شکل گسترده‌تری به خود بگیرد و مخاطبان علاقه مند بتوانند از تجربیان این افراد استفاده کنند.

همه چیز برای منصور ضابطیان در ظهر یک روز تابستان سال ۱۳۷۷ شروع می‌شود که دوستش فرشید به او پیشنهاد سفر به ترکیه را می‌دهد. از آن زمان به بعد به گفته خود نویسنده جهانگردی و ایرانگردی به یکی از برنامه‌های همیشگی زندگی‌اش تبدیل شده است.

نوشته‌های کتاب مارک و پلو در مورد هر کشور و شهر بسیار ساده و با لحن صمیمانه نوشته شده است. از این رو می‌شود گفت که کتاب

## گپ وگفت

این شماره با علی‌رضا نظری  
مسئول حراست ساختمان مرکزی

# شناسنامه‌ام را دستکاری کردم و به جبهه جنگ رفتم

تماس می‌گیرند و از نرفتنم ابراز دلتنگی می‌کنند. خوشبختانه برخوردی با همکاران خوب و دوستانه بوده و خدا رو شکر برخورد همه مدیران همکاران عالی بوده و من کاملاً از محل و محیط کارم رضایت دارم.

### • کلاً چند سال سابقه کار دارید؟

۲۵ سال سابقه خدمت و ۵ سال تا بازنشستگی فاصله دارم.

### • بهترین خصوصیت اخلاقی‌تون چی هست؟

به همه احترام می‌گذارم.

### • فکر می‌کنید کدام خصوصیت اخلاقی‌تون نیاز به بازنگری

#### داره و دوست دارید که اصلاحش کنید؟

زودجوش بودن این که گاهی زود عصبانی می‌شم.

### • شما رو اغلب خندان می‌بینیم. این همه انرژی و

#### خوشرویی از کجا نشأت می‌گیره؟

اکثراً باعث این همه انرژی من خود همکاران هستن. چون برخوردشون فوق‌العاده عالی هست و به من شادابی می‌ده. مثلاً یک روز کمی کسالت داشتم؛ تک‌تک بچه‌ها گفتند تو "نظری" روز قبل نیستی و ما دوست داریم مثل قبل پرانرژی و شاداب باشی؛ این لطف همکاران نسبت به من هست. یا مثلاً یک روز صبح که سلام و احوالپرسی کردم، خانم محتشم گفتند: شما هم صبح و هم غروب که ما می‌ریم، انرژی بالاست.

### • با توجه به اینکه صبح و بعدازظهر با همه همکاران

در ارتباط هستید، این ارتباط برای شما جذاب هست یا خسته‌کننده؟

### • خودتون رو معرفی کنید

من علیرضا نظری، متولد ۱۳۵۰ و اهل شهرستان میانه هستم. متاهل و پدر دو فرزند؛ دخترم ۲۲ ساله و دانشجوی مدیریت مالی و پسر ۲۰ ساله و دانشجوی مهندسی برق قدرت هست. از سال ۱۳۶۳ شروع به کار کردم. سال ۶۵ برای رفتن به جبهه شناسنامه‌ام رو دستکاری کردم، اما بعد از سه ماه فهمیدن که شناسنامه دستکاری شده و من رو به پشت جبهه فرستادند.

مجدداً در سال ۶۷ رفتم سمت مریوان که منطقه جنگی بود و تا سال ۶۹ اونجا خدمت کردم. بعد از اون به شهرم میانه برگشتم و مدتی در اداره راه مشغول فعالیت بودم.

بعد از فعالیت در اداره راه، با راهنمایی پیرمردی که گفت اگر دنبال پیشرفت هستی برو تهران، به این شهر آمدم و در شرکت سایان مشغول به کار شدم.

بعد از شرکت سایان، وارد شرکت لبنی دوکا شدم و تا سال ۹۰ در آنجا مشغول بودم و بعدش افتخار آشنایی با پارس تابلو رو داشتم و تا امروز در خدمت گروه بلواندپی هستم.

حدوداً ۱۰ یا ۱۱ سال هست که در شرکت پارس تابلو هستم. من کارم رو از رانندگی شروع کردم و ۵ سال صبح‌ها ساعت ۵ صبح بیدار شدم و الان هم این عادت ادامه داره.

هر روز صبح آقای مهندس نادعلیان و یا همکاران دیگر رو برای رفتن به ساوه هماهنگ می‌کردم و می‌بردم. به واسطه همین رفت و آمدها، دوستان زیادی تو کارخانه دارم و اکثراً

با شرکت هست، بیمه هیچ جور پوششی به اون همکار نمی‌ده و خب مشکلات زیادی به دنبال دارد. اما خب با کمک معاون محترم مالی پشتیبانی و حمایت رئیس محترم هیئت‌مدیره، استقرار گیت مکانیزه و روش‌های بهبود این مشکل در حال اجرایی شدن است.

### • بدترین و بهترین خاطره تون طی این سال‌ها در پارس تابلو و بلواندپی چی هست؟

بدترین خاطره من روزی بود که شب قبل از یک روز کاری از دلشوره و نگرانی نتونستم بخوابم و بعد از رساندن همکاران؛ وقتی که در مسیر برگشت به دفتر مرکزی بودم، خبر فوت خواهر بزرگ‌ترم رو به من دادند.

بهترین خاطرات من روزهایی بودند که با آقای مهندس نادعلیان و همکاران عزیزم به کارخانه می‌رفتیم و این مسیر پر از خنده و شادی بود؛ در کارخانه هم دیدن دوستان و کسب تجارب کاری روزهای خوب و خوشی رو برای من ساخت.

### • یک تجربه، توصیه و یا نصیحتی که بخواهید به همکاران بگید؟

بنده کوچک‌تر از اونم که بخوام نصیحتی بکنم، ولی از دوستان و همکاران تقاضا می‌کنم در برابر کاری که به آن‌ها سپرده می‌شه، احساس مسئولیت کنند و فقط منتظر گذر ساعت کاری نباشند. روزی حلالی کسب کنند که هم خدا راضی باشه هم بندگان خدا.

### • کلام آخر با آبی‌نامه!

من واقعا از آقای مهندس پارسا بزرگ که لطف کردند و این شرکت رو تاسیس کردند، تشکر می‌کنم. و آقای مهندس پویا پارسا که مدیری فوق‌العاده هستند. ما درد و دل‌هایی داشتیم که باهاشون مطرح کردیم و خدا رو شکر انجام شده و من از ایشان خیلی تشکر می‌کنم.

توفیق همکاری با مدیران زیادی رو داشتم، همگی عالی بودند و در انتها از همگی خصوصا آقای مهندس نادعلیان و آقای مهندس قائم‌مقامی هم کمال تشکر دارم.

قطعا جذاب هست، خدا رو شکر همه همکاران خوبن و احترام هم رو دارند. من تا حالا از کسی هیچ بی‌حرمتی ندیدم.

### • اگر یک روزی فرصت همکاری فرزندان‌تون با گروه بلواندپی پیش بیاد، تمایل دارید که فرزندان‌تون با ما همکار بشن؟

در آینده انشالله تا زمانی که دخترم به رتبه بالاتری برسه و پسرم درسش تموم بشه، و فرصتی برای همکاری پیش بیاد قطعا دوست دارم که همکار ما در گروه بلواندپی باشن.

### • اگر یک روزی بتونید تحت اختیار خودتون، به جز این‌جا بخش دیگری برای کار کردن در گروه بلواندپی انتخاب کنید، کدام بخش رو انتخاب می‌کنید؟

بخشی که همین الان در آن مشغول به کار هستم، یعنی اداری و پشتیبانی رو دوست دارم.

### • با توجه به گستردگی ارتباطاتون با همه همکاران، اگر بدونین یک پیشنهاد کارآمد برای شرکت دارید، چه پیشنهادی می‌دید؟

موضوعی که اذیتم می‌کنه، خارج شدن همکاران از شرکت در ساعت کاری بدون ثبت خروجی هست. اگر خدای ناکرده برای کسی اتفاقی پیش بیاد، به جز این که مسئولیتش در آن زمان





حامد قاسمی

# خاستگاه فرهنگ سازمانی

«مدلی که ما در اینجا کار می‌کنیم» ساده‌ترین تعریف از فرهنگ سازمانی است. فرهنگ بسیار تاثیرگذاری که در جایگاه دوم پس از فرهنگ ملی قرار می‌گیرد و بسیاری از کارشناسان اعلام داشته‌اند که غالب مدیران ارشد، تغییرات مثبت در فرهنگ سازمانی را منشا بهبود بهره‌وری، افزایش مشارکت و در نهایت درآمد بیشتر می‌دانند. حالا اینکه ایجاد این تغییرات تا چه حد امکان‌پذیر باشد، بحث دیگری است. مفهوم فرهنگ سازمانی را کسانی به خوبی درک می‌کنند که به تازگی در شرکت دیگری مشغول به کار شده‌اند و در مقابل نیروهای کهنه‌کار سازمان به هیچ‌وجه متوجه اتفاقات عجیب در سازوکار سازمان نمی‌شوند.

فرهنگ سازمانی مباحث بسیاری را در ناخودآگاه کارکنان و فضای شرکت تعریف می‌کند، از طرز پوشش گرفته تا مدیریت زمان، از سبک مکاتبات کاری و ایمیل‌ها تا آداب زمان استراحت، و از عناوین شغلی گرفته تا معاشرت‌های بعد از ساعت کار. این فرهنگ غالباً با ارزش‌های سازمانی، بیانیه ماموریت و چشم‌انداز شرکت‌ها دارد و زیرا چیزی که تصور می‌کنیم به آن باور داریم و آن را انجام می‌دهیم، با آن‌چه در واقعیت محیط کار اتفاق می‌افتد، تفاوت زیادی دارد.

از همه مهم‌تر تاثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری، انگیزه و رضایت کارکنان است و به‌طور مشخص مشکلات فرهنگ سازمانی، می‌تواند منجر به از دست دادن یک بازار و تجارت در یک کسب‌وکار شود و یا حتی حفظ و استخدام استعدادها را دشوار می‌سازد. همچنین تصمیم‌سازی و موفقیت یک مدیر نیز خود بخشی از عملکرد فرهنگ سازمانی است. به همین دلیل در تعالی فرهنگ سازمانی، «پویایی گروه» و تعامل اجزا با یکدیگر اهمیت ویژه‌ای دارد. در سال‌های اخیر در محافل مدیریتی، فرهنگ سازمانی همواره نقل مجالس بوده است.

کتاب‌ها، مقالات و مطالبی که در این زمینه وجود دارند بی‌شمار است و هم‌اکنون به شکل گسترده‌ای در مجامع حرفه‌ای و دانشگاهی به کار گرفته می‌شوند. فرهنگ سازمانی برای پیش‌بینی و توضیح طیف وسیعی از رفتارها در سازمان‌ها چه موفق و چه ناموفق، به‌کار گرفته شده و تعداد زیادی از سازمان‌های بزرگ و کوچک برنامه‌هایی را دنبال کرده‌اند که آنها را برنامه تغییر فرهنگ می‌نامند. همچنین زمان زیادی به طول انجامید تا برخی مدیران و دانشمندان علوم مدیریت دریافتند که مسائل «نرم» منابع انسانی (Soft HR Issues) نقش بسزایی در موفقیت و یا شکست سازمان‌ها ایفا می‌کند.

## اما خاستگاه فرهنگ سازمانی کجاست؟

فرهنگ سازمانی بر مبنای نیاز نیروهای سازمان به دریافت یک حمایت، حس اطمینان و اعتماد به‌نفسی در انجام و هدایت کارها ایجاد می‌شود. نیازی که با تکامل یک سری استانداردهای رفتاری (بایدها و نبایدها) و معیارهایی برای درک وقایع و اقدام در محیط کار، ایجاد این حس مثبت و اطمینان، به خوبی پاسخ داده می‌شود.

مولفه اول فرهنگ سازمانی را تا حدودی می‌توان در بنیان‌گذاران و مالکان اصلی شرکت که در شکل‌گیری تاثیر به‌سزایی داشتند، جست‌وجو کرد. این افراد غالباً شخصیت‌هایی پویا، ارزش‌هایی مستحکم و چشم‌انداز واضحی از اینکه سازمان باید چه‌گونه باشد، دارند. آنها اول از همه در صحنه بوده و هستند و نکته جالب اینجاست که نگرش و ارزش‌های آنان، به آسانی مورد قبول کارکنان جدید نیز قرار می‌گیرد و به آنها منتقل می‌شود.

به‌عنوان دومین مولفه باید به این موضوع اشاره کرد که فرهنگ سازمانی در اثر تجربیات یک سازمان در مواجهه با شرایط و ملزومات خارجی و شرایط دنیا و زمانه هم شکل می‌گیرد و هم تغییر می‌کند. هر سازمانی باید جایگاه و دورنمایی از

کسب‌وکار خود، در حوزه فعالیت و بازار مرتبط پیدا کند. ممکن است سازمان حین فرآیند تلاش برای انجام این کار، دریابد که برخی ارزش‌ها و عملکردها برای این سازمان بهتر از سایرین عمل می‌کند؛ برای نمونه ممکن است یک سازمان به مرور زمان، تعهدی عمیق و مشترک در سراسر سازمان نسبت به کیفیت بالا در خود ایجاد کند، در مقابل سازمانی دیگر دریابد که کیفیت متوسط و قیمت پایین نتیجه بهتری را برای آنها رقم می‌زند. در نتیجه در اینجا یک ارزش برجسته در سازمان با تمرکز بر سیاست قیمت و کیفیت شکل می‌گیرد.

همچنین با مرور زمان، فشار ناگزیر و ثابتی برای تغییر فرهنگ در جهت «تطابق» با محیط بیرون از سازمان و بازار، به‌خصوص در زمان‌های آشفتگی و بحران به وجود می‌آید. و در واقع این به این دلیل است که سرعت تغییرات در فضای کسب‌وکار، بسیار بیشتر از سرعت تغییرات در فرهنگ سازمانی شرکت‌هاست. بنابراین بسیاری از مدیران می‌دانند که ایجاد یک فرهنگ صحیح که شامل الگوسازی تفکر و رفتاری جهت تطابق با اصول واقعی فضای تجارت است، عامل بسیار مهمی در موفقیت کسب‌وکار است.

برای درک سومین عامل باید آگاه باشیم که فرهنگ در اثر نیاز به حفظ روابط کاری موثر میان اعضای یک سازمان یا گروه ایجاد می‌شود. و بسته به ماهیت کسب‌وکار و ویژگی‌های شخصیتی افرادی که باید در آن استخدام شوند، ممکن است انتظارات و ارزش‌های متفاوتی ایجاد شود. بنابراین اگر شرکتی به ارتباطات سریع و آزاد، و روابط کاری غیررسمی بین کارمندان نیاز دارد، احتمالاً بیان آزاد نظرات، یکی از ارزش‌های آن سازمان خواهد بود. در واقع «ایجاد و توسعه این هنجارهای رفتاری» است که در قلب فرهنگ سازمانی جای می‌گیرد.

# جوایز برگزیدگان مسابقه شعار گروه بلواندپی اهداء شد

**BLUE&P** Group  
People, Power and Beyond

## نفرات برگزیده

- ۱) **سمانه شکوفه‌فر** (خانواده همکاران)  
برنده ۴۰ میلیون ریال
- ۲) **عبدالحمید کاکایی** (همکار)  
برنده ۳۰ میلیون ریال
- ۳) **امید هاشمی** (همکار)  
برنده ۲۰ میلیون ریال
- ۴) **فاطمه رضانی** (فرزند همکار) کارت هدیه
- ۵) **محمدرضا باقری** (همکار) کارت هدیه
- ۶) **فاطمه موسی‌رضا** (همکار) کارت هدیه
- ۷) **مهدی بگری** (همکار) کارت هدیه
- ۸) **فهیمة فتحی‌پور** (همکار) کارت هدیه
- ۹) **میلاد قاسمی** (همکار) کارت هدیه
- ۱۰) **محمدحسین رضانی** (همکار) کارت هدیه
- ۱۱) **امید شهابی** (همکار) کارت هدیه
- ۱۲) **سونیا مسعودنیا** (همکار) کارت هدیه

## سایر شرکت‌کنندگان همکاری خانوادگی:

پرنیا شهابی	مینا میهن‌دوست
بیبا حسین‌مردی	

## همکاران:

جواد صابری	بشرا ناظری
آرش بیاتی	سمیه انجم‌روز
محسن قاسمی	امیر مرادی
محمدحسین ترابیان	پیمان معین
علی‌رضا پیامی	محمدرضا حسین‌زاده
سینا اخوان	علیرضا پناهی
ابراهیم قربان‌نژاد	علی فاتح
فاطمه صادقی‌فرد	سمیه وفاپی
آرش نادعلیان	مرجان مظفری
احمد مهدی‌لو	نسیم هروی
شیدا اردلان	محمدعلی خردپی
اعظم صادقی‌فرد	علی معاشرتی
فاطمه عباسی‌مزار	مصطفی عروجی
مریم خانجانی	مجید طحانی



سنجش فرهنگ یک سازمان، نرخ مشارکت همکاران در پروژه‌های فرهنگی است که گروه بلواندپی با توجه به قدمت و سابقه درخشان خود، از این نظر در جایگاه قابل قبولی قرار دارد. رضا جلیله‌وند رئیس دفتر هیئت‌مدیره نیز ضمن ابراز خرسندی از برگزاری این رویداد افزود: برگزاری این گونه مسابقات باعث افزایش همدلی و همراهی همکاران و خانواده‌های ایشان می‌گردد. در پایان این مراسم نفرات برگزیده حاضر در مراسم جوایز خود را دریافت کرده و جوایز همکارانی که به دلیل حضور در کارخانه و بعد مسافت در این مراسم حضور نداشتند، برای ایشان ارسال شد.

ماهنامه آبی‌نامه ضمن تبریک حضور این عزیزان، با انتشار نام کلیه شرکت‌کنندگان در این مسابقه، از تمامی همکاران محترم و خانواده‌های ارجمند ایشان که در این رویداد شرکت کردند تشکر و قدردانی ویژه به عمل می‌آورد.

پس از معرفی برندگان مسابقه شعار گروه بلواندپی، طی مراسمی در روز سه‌شنبه ۱۴۰۰/۰۲/۲۱ جوایز برندگان تقدیم شد.

به گزارش روابط عمومی گروه بلواندپی، در این مراسم که با حضور تعدادی از همکاران و با رعایت کامل پروتکل‌های بهداشتی برگزار شد، محسن قنبری معاون برنامه‌ریزی و توسعه کسب‌وکار گروه بلواندپی از تأثیرات مثبت همراهی منابع انسانی سازمان در برخی از تصمیم‌گیری‌ها، به عنوان یکی از مهم‌ترین دلایل برگزاری این مسابقه یاد کرد.

در ادامه مراسم، کامران طالبی مدیر روابط عمومی گروه بلواندپی نیز با تقدیر و تشکر از مشارکت همکاران گرانقدر و خانواده‌های محترم ایشان، دریافت ۲۲۱ شعار و مشارکت ۴۴ نفر از همکاران و خانواده‌های گرانقدر ایشان را نشان از فرهنگ غنی و زیرساخت فرهنگی مناسب گروه دانست و تصریح کرد: یکی از اصلی‌ترین معیارهای

## همکاران متولد خرداد

همکاران گرامی و متولدین عزیز خرداد، امیدواریم زندگی برای شما مفهوم سلامتی و زیبایی و موفقیت باشد. تبریک صمیمانه ما را برای زادروزتان پذیرا باشید.

۱۳۵۸/۰۳/۲۵ سبحان رضانی  
۱۳۷۶/۰۳/۲۶ محمد جواد خمسلو  
۱۳۴۱/۰۳/۲۷ طاهره ایمن‌زاده  
۱۳۶۳/۰۳/۲۷ یونس مرادی  
۱۳۶۸/۰۳/۲۷ آناه‌ه میرزاخانیا  
۱۳۷۵/۰۳/۲۷ محمدمهدی محمدی  
۱۳۷۶/۰۳/۲۷ سوگل صمیمی  
۱۳۷۳/۰۳/۲۹ آتنا جلالی‌پور  
۱۳۷۰/۰۳/۳۰ حجت جناب

۱۳۷۴/۰۳/۱۲ مهدی نوری  
۱۳۵۴/۰۳/۱۵ محمدرضا کمندی  
۱۳۶۴/۰۳/۱۵ ابراهیم قربان‌نژاد  
۱۳۶۸/۰۳/۱۶ محمد یوسفی  
۱۳۶۰/۰۳/۱۷ علی معاشرتی  
۱۳۵۳/۰۳/۱۸ محمدرضا اوتادی  
۱۳۷۲/۰۳/۲۰ ابراهیم مبینی  
۱۳۶۵/۰۳/۲۲ سپیده هژبری  
۱۳۷۲/۰۳/۲۴ مریم چنگیز

خلیل خاصه‌تراش  
سعید قاسمی مدانی  
جبار سلطانی  
معصومه هاشمی  
محمود سردمدی  
امیر کفائی شیرمنش  
رضا نوری  
امید هاشمی  
محمد احسانی

۱۳۴۸/۰۳/۰۱  
۱۳۶۴/۰۳/۰۱  
۱۳۶۰/۰۳/۰۳  
۱۳۷۳/۰۳/۰۳  
۱۳۵۷/۰۳/۰۹  
۱۳۳۲/۰۳/۱۰  
۱۳۵۹/۰۳/۱۰  
۱۳۶۶/۰۳/۱۲  
۱۳۷۰/۰۳/۱۲

زیرنظر شورای سردبیری: کامران طالبی، حامد قاسمی  
همکاران این شماره:  
مهرداد مولوی، سحر فریدی، مهر، فریماه قاجار  
گرافیک و صفحه‌آرایی: عیسی مقدم  
عکس و امور چاپ: بردیا مولوی



PODCAST

## پیشنهاد پادکست

معرفی یک اپیزود از پادکست هلی‌تاک

این اپیزود از پادکست هلی‌تاک به گفتگوی‌های ذهنی می‌پردازد، گفتگوهای ذهنی چیست و اینکه چه‌گونه می‌تونیم با این افکار خودتخریب‌گر مبارزه کنیم.

برای این‌که شنونده هلی‌تاک باشید لازم نیست که جزء قشر خاصی باشید و یا شغل خاصی داشته باشید.

<https://hellitalk.com/%D982%D8%B3%D985%D8%AA-2-%DA%AF%D981%D8%AA%DA%AF%D988%DB%8C-%D8%B0%D987%D986%DB%8C/>



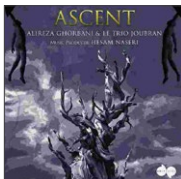
MUSIC

## پیشنهاد موسیقی

قطعه عروج

علی‌رضا قربانی و تریو جبران

[https://dl.shahreahang.com/99/Alireza%20Ghorbani-Ascent%20\(Ft%20Le%20Trio%20Joubran\)-320.mp3](https://dl.shahreahang.com/99/Alireza%20Ghorbani-Ascent%20(Ft%20Le%20Trio%20Joubran)-320.mp3)



## شاعرانه

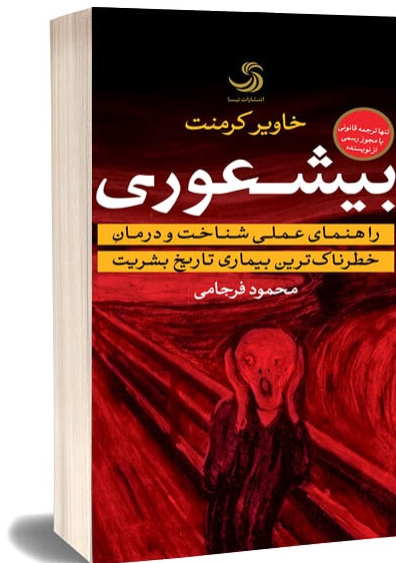
گاهی گمان نمی‌کنی ولی خوب می‌شود  
گاهی نمی‌شود که نمی‌شود که نمی‌شود  
گاهی بساط عیش خودش جور می‌شود  
گاهی دگر، تهیه به دستور می‌شود  
که با دو صد مقدمه خود آن بی مقدمه  
گاهی هزار دوره دعا بی اجابت است  
گاهی نگفته قرعه به نام تو می‌شود  
گاهی گدای گدایی و بخت با تو یار نیست  
گاهی تمام شهر گدای تو می‌شود  
گاهی برای خنده دلم تنگ می‌شود  
گاهی دلم تراشه ای از سنگ می‌شود  
گاهی تمام آبی این آسمان ما  
یکباره تیره گشته و بی رنگ می‌شود  
گاهی نفس به تیزی شمشیر می‌شود  
از هرچه زندگیست دلت سیر می‌شود  
گویی به خواب بود جوانی مان گذشت  
گاهی چه زود فرصت مان دیر می‌شود  
کاری ندارم کجایی چه می‌کنی  
بی عشق سر مکن که دلت پیر می‌شود

قیصر امین‌پور



مهرداد مولوی

## منتخبی از جملات کتاب بیشعوری اثر پرفروش خاویر کرمنت



۱- بالا رفتن سن، هیچ تاثیری در سطح شعور نداره؛ نهایتاً یک بیشعور پیر می‌شیم که فکر می‌کنیم هر چیزی که می‌گیریم بقیه باید به خاطر سن و سال مون قبول کنن و احترام بذارن!  
بیشعوری هامون رو درمان کنیم؟

۲- من به هیچ‌وجه چیزی را مسخره نمی‌کنم. این قدرت را دارم که به چیزی که نمی‌تونم درک کنم احترام بگذارم...

۳- از دانایی پرسیدند: چه‌گونه می‌توان به میزان عقل کسی پی برد؟

پاسخ داد: از حرفی که می‌زند.

پرسیدند: اگر چیزی نگفت چه؟

پاسخ داد: هیچ‌کس آن قدر عاقل نیست که همیشه سکوت کند.

۴- تا وقتی اطرافیان به هدف نختیدن، هدف به اندازه کافی بزرگ نیست.

• کارتونیست: نازنین جمشیدی

## تماشای | خطرناک‌ترین موجودات کره زمین

