



گپ و گفت

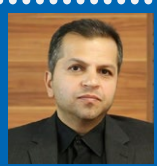
گفت و گو با زهرا محمدحسن
مدیر منابع انسانی گروه بلواندپی

پیشرفت نیروی انسانی از اهداف اصلی گروه بلواندپی است

عکس منتخب #لبخند_آبی

یادداشتی از
مهندس
محمد پارسا

کاهش درد و رنج ایرانیان با مهار دیو تورم



کامران طالبی

رمضان تحولی است از خویش به او

به میهمانی رمضان دعوت شده‌ایم و سفره‌ای آماده شده به وسعت بخشندگی خدا همه ما می‌دانیم که ماه رمضان در عدم استفاده از غذا و آشامیدنی خلاصه نمی‌شود. بسیار واضح است که در این ماه اهدافی بلند به بلندای کرامات اشرف مخلوقات، منظور نظر حضرت حق بوده است. حال که خداوند ما را در این ماه عزیز میهمان سفره مهربانی خویش کرده، چه بهتر که فرصت را غنیمت شمرده و از مزایای آن منتفع شویم. رمضان تحولی است از خویش به او و تلاش و تمرینی است برای تزکیه نفس و خودداری و خودشناسی ماه رمضان از بهترین زمان‌هایی است که می‌توان در آن خویشتن‌داری، حُسن خلق، قدرشناسی و قدردانی، تلاش در راه کمک به هم‌نوع و بندگی را تمرین کنیم.

رمضان مبارک



اخبار داخلی گروه بلواندپی



انتصاب‌های جدید در گروه بلواندپی

به گزارش روابط عمومی گروه بلواندپی، مهندس پویا پارسا رئیس هیئت‌مدیره هلدینگ بلواندپی و مهندس پونه پارسا رئیس هیئت‌مدیره هلدینگ بلواندپی کسب‌وکار طی حکمی مهندس مهرداد مولوی را به سمت مدیرعامل هلدینگ بلواندپی کسب‌وکار و مهندس پرویز قائم‌مقامی را به سمت مدیرعامل و نایب‌رئیس هیئت‌مدیره شرکت مهندسی و توسعه پارس‌تابلو منصوب کرد. ماهنامه آبی‌نامه ضمن عرض تبریک صمیمانه به مهندس مولوی و مهندس قائم‌مقامی، برای ایشان سلامتی و موفقیت در سمت جدید را آرزومند است.



همکاران پروژه سد دهنه‌دره واکسینه شدند



به گزارش روابط عمومی گروه بلواندپی، همکاران شاغل در پروژه سد دهنه‌دره افغانستان واکسن کرونا دریافت کردند. با توجه به این‌که این پروژه در کشور افغانستان واقع شده و واکسیناسیون در این کشور آغاز شده است، کلیه همکاران شاغل در این پروژه واکسینه شدند. به امید آن که به زودی شاهد انجام واکسیناسیون عمومی در کشور باشیم.

معرفی کتاب "حقایق نهان، دروغ‌های عیان" (Private Truths, Public Lies)

چند لحظه آرامش

خوبه که هنوز می‌شه
دل بدی به سکوت شب
به خیابونای تهران
به سکوت تهران
به معدود دقیقه‌هایی که توشون
دستاتو دور خودت حلقه کنی
از کوچه‌ها یکی بعد از دیگری بگذری
و کیف کنی از هوای اواسط فروردین
و منتظر ماه اردیبهشت بمونی
بی اونکه مهم باشه کجایی
بی اونکه نگران نگاه‌های خواب‌آلود و
کنجاکو بقیه باشی



این وقت از نیمه شب
فقط نارنجی پوش‌های مهربون و بی‌آزاری
رو می‌بینی
که تا بهشون سلام گرمی ندی
خوب بلدن خودشون رو به ندیدنت بززن
خوبه که واسه یه لحظه‌های خاص
هنوزم تهران و سکوت و تاریکیش به درد
می‌خوره
خوبه که هنوز می‌شه برای مدتی کوتاه
گرونی و ترافیک و کرونا رو فراموش کنی
و خودتو به پس‌کوچه‌های این شهر بسپاری
مراقب داشته‌هامون باشیم



عیان می‌گوید در بیشتر مواقع ما این کار دوم را می‌کنیم. یعنی فشار اجتماعی روی ابراز عقیده و نظمان اثر می‌گذارد. این تفاوت بین ترجیح شخصی ما و ترجیح عمومی چیزی است که تیمور کوران اسمش را گذاشته تحریف ترجیح یا انحراف ترجیح و در این کتاب چشم ما رو به پیامدهای این تفاوت باز می‌کند.

نویسنده کتاب حقایق نهان، دروغ‌های عیان کیست؟

تیمور کوران ترک‌تبار آمریکایی است. کوران از آکادمی رابرت در استانبول فارغ‌التحصیل شد و برای ادامه تحصیل در رشته اقتصاد به دانشگاه‌های پرینستون رفت و بعد از آن دکترایش را از دانشگاه استنفورد دریافت کرد. بین سالهای ۱۹۸۲ و ۲۰۰۷ وی در دانشگاه کالیفرنیا جنوبی تدریس کرد. همچنین عضو موسسه مطالعات پیشرفته در پرینستون بود مدتی به عنوان استاد مدعو در دانشکده تحصیلات تکمیلی بازرگانی، دانشگاه شیکاگو تدریس می‌کرد و استاد مهمان اقتصاد در دانشگاه استنفورد بود.
کتاب Private Truths, Public Lies را نشر روزنه با عنوان حقایق نهان، دروغ‌های عیان ترجمه و منتشر کرده است.

رفتارهای سیاسی و اجتماعی ما پیش‌بینی‌پذیر هستند؟ پاسخ تیمور کوران نویسنده کتاب حقایق نهان، دروغ‌های عیان به این سوال منفیه. کوران معتقد هر کدوم از ما در بیان هر ترجیح یا موضعی که به صورت علنی اظهار می‌کنیم، دنبال سه منفعت یا فایده اصلی هستیم: فایده ذاتی؛ یعنی اینکه خود اون موضعی که بیان کردیم رو چقدر دوست داریم، فایده اعتباری؛ یعنی اون موضع چقدر به شکل گرفتن همون شخصیتی کمک می‌کنه که در هر جمعی دوست داریم دیگران ما رو با اون بشناسند، و در آخر هم فایده بیانی؛ یعنی احساس رضایتی که از بیان صادقانه اون چیزی که در دل داریم برای ما حاصل می‌شه. این فایده‌ها روی بیان ترجیحاتمون اثر می‌گذارند و باعث می‌شوند ناظران و تحلیلگران در فهم «خواست واقعی جامعه» مسیر اشتباهی بروند.

چرا کتاب حقایق نهان، دروغ‌های عیان را پیشنهاد می‌کنیم؟

چقدر ممکن است عقیده یا نظری را که در دلمان هست همان‌طور که هست بیان کنیم؟ وقتی نظمان را درباره‌ی یک موضوع و مسئله‌ای می‌پرسند چقدر به مخاطب نگاه می‌کنیم و نظمان را باتوجه به مخاطب بیان می‌کنیم؟ کوران نویسنده کتاب حقایق نهان، دروغ‌های

پیشرفت نیروی انسانی از اهداف اصلی گروه بلواندپی است



• خانم محمدحسن از زندگی شخصی و کاری خودتون بگید؟

زهرا محمدحسن هستم. متولد ۶ فروردین ۱۳۶۱ و ۳۹ سال سن دارم. پدرم متولد اسلامشهر و مادرم تهرانی هستند و من هم خودم رو بچه‌ی اسلامشهر می‌دونم. در حال حاضر یه پسر ۶ ساله به اسم امیرعلی دارم و یک مهمان تو راهی دارم. طرفدار تیم پرسپولیس هستم. من خودم یه تایمی از سال ۸۰ تا ۸۶ ورزش رزمی کنگ‌فو کار می‌کردم. از اون به بعد به دلیل مشغله کاری و فرصت نداشتن هم ورزش‌هایی مثل ایروبیک و زومبا و ... و توی دوران دبیرستان هم توی تیم والیبال مدرسه بودم.

فارغ‌التحصیل کارشناسی مدیریت صنعتی و کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی هستم؛ با ۱۴ سال سابقه فعالیت در حوزه منابع انسانی البته سابقه کار و تدریس در حوزه کامپیوتر رو هم دارم.

اولین تجربه کاری من در حوزه منابع انسانی از شرکت طرفه‌نگار (شرکت حسابداری هلو) شروع شد و آنجا هم بیش‌ترین پیشرفت کاریم رو طی ۵ سال کار در این شرکت کسب کردم و از یک کارمند ساده به مسئول منابع انسانی با ۴ نفر کارمند ارتقا پیدا کردم. بعد از خروجم از شرکت طرفه‌نگار به گروه صنعتی سپاهان رفتم که شرکت بسیار بزرگی هست. در حوزه منابع انسانی در این شرکت بسیار قوی‌تر شدم؛ خصوصاً در حوزه استاندارد مشاغل که در آنجا برای ۲۵۰ شغل همه مسیرهای ارتقا و شاخص‌های کلیدی عملکرد را در شناسنامه شغلی تعریف کردیم.

بعد از تولد فرزندم دو سال بیمه بیکاری گرفتم و بعد از بازگشت مجدد به حوزه کاری، به عنوان مسئول منابع انسانی در شرکت تجارت ماندگار (واردکننده لپتاپ و پی اس ۴) که شرکت کوچکی با ۱۰۰ نفر پرسنل بود مشغول به کار شدم.

بعد از ۸ ماه فعالیت در شرکت تجارت ماندگار با منحل شدن این شرکت به دلایل مالی، وارد بنیاد کودک شدم. بنیاد کودک یک

خیریه برای کودکان بد سرپرست و کم برخوردار از تحصیل بود. این کار برای من خیلی جذابیت داشت. به عنوان رییس منابع انسانی استخدام شدم، ورودم به این شرکت از صمیم قلب بود و حقوق و مزایا واسم اهمیتی نداشت. بنیاد کودک شرکت خیلی خوبی بود و از فضای کاری آنجا خیلی لذت می‌بردم، اما متأسفانه آن هم شرکت کوچکی بود و من عادت به کار کردن در محیط‌های کوچک نداشتم. تا اینکه به من پیشنهاد همکاری به عنوان مدیر منابع انسانی در شرکت هواپیمایی زاگرس شد و به نظرم خیلی ایده‌آل بود؛ ولی برعکس چیزی که تصور می‌کردم اصلاً محیط خوبی نبود و یک سال بیش‌تر نتونستم در هواپیمایی زاگرس فعالیت کنم. خیلی تلاش کردم تا سیستم کاری شرکت رو درست کنم ولی متأسفانه چون شخص اول هواپیمایی هیچ اعتقادی به منابع انسانی نداشتن این کار خیلی سخت و تقریباً ناممکن بود. از هواپیمایی زاگرس اومدم بیرون و از دی ماه سال ۱۳۹۸ به عنوان مدیر منابع انسانی در شرکت بلواندپی شروع به کار کردم.

در ابتدای ورودم به شرکت بلواندپی در خدمت آقای مهندس آرش نادعلیان بودم. جو همکاری خیلی خوب بود اما متأسفانه کرونا خیلی زود باعث بهم خوردن جو دوستانه شرکت شد. بچه‌های شرکت بلواندپی رو خیلی دوست دارم و دوست داشتم که باهاشون ارتباط برقرار کنم، اما پذیرفتن من برای همکارها خیلی سخت بود؛ چون مدیر منابع انسانی قبلی، سرکارخانم شهنایی رو خیلی دوست داشتند. اما کم کم تونستیم با هم ارتباط برقرار کنیم.

• مهم‌ترین مزایای فرهنگی گروه بلواندپی از نظر شما چه

چیزهایی هست؟

از نظر من جو دوستانه خیلی خوب هست و بچه‌ها خیلی از هم حمایت می‌کنند؛ یعنی یه فرهنگ خیلی دوستانه برقرار هست و کار گروهی خوبی دارند. دیگه اینکه به نظر من از لحاظ بهداشتی در شرایط حال حاضر کرونا، در این یکسال از لحاظ اهدای پک‌های

من، منم میرم یک پله بالاتر. این پیش‌زمینه ذهنی باعث می‌شود هم تو رده‌های پایین و هم تو رده‌های بالای سازمانی نتونه اونجوری که باید اجرا بشه.

• همکاری با بلواندپی؛ تا کی و کجا؟

من حقیقتاً خیلی دلم می‌خواد که این همکاری ادامه داشته باشه؛ خصوصاً با تغییرات صورت گرفته که به نظر من سمت و سوی هدفمند به شرکت داده شده. ولی متاسفانه یا خوشبختانه مجبورم یه مدتی از مجموعه برای مرخصی زایمان برم اما اگر فرصتی دوباره باشه، علاقه‌مندم که در خدمت مجموعه باشم.

• شیرین‌ترین خاطره ۱۴ ماه همکاری‌تون با بلواندپی؟

البته من هیچ وقت در بلواندپی خاطره بد نداشتم. یعنی می‌تونم بگم که صبح که از خواب بیدار می‌شدم همی‌شه با خیال راحت و با این امید که الان دارم میرم بچه‌ها رو می‌بینم و همه‌چیز خوبه. ولی قشنگ‌ترین خاطره مربوط به زمانی بود که منابع انسانی طبقه دوم بود؛ اونجا توی یک فضای کوچیک با تعداد همکار زیاد صداها راحت بهم می‌رسید و کوچیکترین حرفی که زده می‌شد همه از هر طرف اظهار نظر می‌کردن. درکنار سختی‌هایی که وجود داشت ولی خب کلی بگو و بخند و شادی بود و قشنگ‌ترین دوران رو ما اون موقع داشتیم.

• و کلام آخر با آبی‌نامه؟

من اول از همه از مهندس محمد پارسا و هم مهندس پویا پارسا تشکر می‌کنم. چون این فرصت رو در اختیار خیلی از ما گذاشتن که بیایم و تجربه کسب کنیم. چون آقای پویا پارسا به این اعتقاد دارند که شرکت بلواندپی دانشگاه و حتی اگر کسی بیاد اینجا تجربه کسب کنه و بره هیچ مشکلی نداره. یعنی دیدگاه و تفکرشون اینه و همی‌شه به این اعتقاد دارن که از افرادی استفاده کنیم که تازه از دانشگاه اومدن یعنی به اونا یاد بدیم چون این افراد نیاز به کمک دارن که حرفه‌ای و متخصص بشن. من این روحیه رو واقعا تحسین می‌کنم. خب تو این مدت ما خیلی نیروی ورودی و خروجی داشتیم ولی ایشون نا امید نشدن و گفتند خب ادامه می‌دیم؛ حتی اگر این نیروها اینجا چیزی یاد می‌گیرن و میرن جای بهتر من این برام ارزشمند.

همین تفکرشون باعث شد من اینجا موندگار بشم. خب کسی با این طرز تفکر یعنی خیلی دید گسترده‌ای نسبت به نیروی انسانی دارند. اول از ایشون و بعد از آقای مهندس آرشد نادعلیان تشکر می‌کنم. همچنین آقای دکتر قنبری که من تو این مدت افتخار همکاری باهاشون رو داشتم.

از بقیه بچه‌ها هم تشکر می‌کنم که تو این مدت در کنارشون به من خیلی خوش گذشت و از همکاری باهاشون لذت بردم.

بهداشتی و رعایت ضد عفونی و ... با بچه‌ها همکاری شده و خیالشون از لحاظ رعایت پروتکل‌های بهداشتی راحت هست. رعایت این موارد هم در این یکسال به دلیل حساسیت‌هایی هست که مهندس پویا پارسا نسبت به نیروهای منابع انسانی‌شون دارند. حتی اوایل همه‌گیری اعلام شد که هرکسی مشکل کرونا داره، با هزینه شرکت تست انجام می‌دادن و حتی براشون کارکرد رد میشد که نیرو با خیال راحت استراحت کنه و خب این یک مزیت خیلی خوب بود و خیلی به نیروی انسانی اهمیت داده شد.

• مهم‌ترین فاکتور فرهنگ سازمانی بلواندپی که به نظرتون نیاز به تجدیدنظر یا بهبود داره چیه؟

اینکه اینجا سرعت انتشار اطلاعات متاسفانه خیلی بالاست. یعنی فقط جلسه‌ای تشکیل شده و هنوز هیچ فیدبکی ازش نیست، اما همه سازمان از آن جلسه اطلاع دارند. یعنی سرعت انتشار اطلاعات غیررسمی مثل حاشیه و شایعه خیلی بالاست؛ البته چون جو دوستانه هست. از بعضی جوانب هم البته این امر خوبه و از طریق این ارتباطات کارها زودتر انجام می‌شه ولی بعضی جاها ضربه‌زننده است.

• جدا از شعارهای موجود؛ آیا شما پرسنل رو از نظر

منابع انسانی واقعا جزو سرمایه‌های سازمان می‌بینید؟

بینید به نظر من اصلی‌ترین سرمایه یک سازمان نیروی انسانی آن هست، چرا که تمام این اشیا مثل میز و صندلی و .. که اینجا هست، از تلاش و زحمات نیروها به وجود آمده؛ یعنی اگر نیروی انسانی وجود نداشته باشه که نتونه کار رو پیش ببره و سازمان رو به هدفش برسونه، پس در واقع درآمدی و سودی وجود نداره که تبدیل به این شرکت‌ها بشه. پس اول از همه باید نیروهای انسانی حفظ بشن؛ البته همه نیروهای انسانی سرمایه نیستن بعضیاشون آفت هستن.

مقابله با آفت‌ها هم روشی داره؛ یا باید این نیروها رو به راه بیارید و به سرمایه تبدیل کنید و یا اگر مقاومتشون برای اصلاح زیاد بود باید حذفشون کنید. و یا اگر فرهنگ سازمانی‌تون رو انقدر قوی کنید که سرمایه‌ها بیش‌تر از آفت‌ها بشن، آن‌ها خود به خود از سیستم شرکت حذف می‌شن.

• نظرتون راجع به طرح پرورش مدیران آینده و تفویض اختیار

چیه؟

اگر این روش توی ایران باشه خوبه ولی متاسفانه من احساس می‌کنم یا شاید به خاطر سابقه کاری کم، توی ایران جواب نمیده؛ در حالیکه کارفرماها و مدیران این موضوع رو می‌خوان ولی در عمل نمیتونن اجرا کنن. چون فرهنگ ما یک فرهنگ ترس هست. شما وقتی مدیر یک واحد هستی اگر بهت بگن برای خودت یک جانشین انتخاب کن می‌ترسی، ترس از جانشین شدن کارمند و حذف من مدیر از مجموعه. اما این طرز تفکر رو نداره که این اگر بیاد جای

آموختم که ...



بهزاد تجلی

خردادماه سال ۹۰ بود که برای کنکور ارشد درس می‌خواندم. حدود ۸ ماهی بود که از محل کار قبلیم جدا شده بودم و همزمان در پی کار... در نهایت توفیق حاصل شد و پس از گذراندن مراحل چهارگانه مصاحبه، وارد شرکت و خانواده بزرگ پارس‌تابلو شدم و فراوان آموختم از ابتدا تا به حال رموز موفقیت و پیشرفت را.

آموختم:

- مطالعه کنم، برای یادگیری هر آنچه که نیاموختم.
- سوال بپرسم و از تجربه دوستان بهره مند شوم.
- از تجربه و اتفاق‌های جدید نترسم.
- برای سربلندی خود و شرکتی تلاش کنم که خانه دومم شد.
- پیشرفت و موفقیت را در عملکرد بهتر خود دیدم
- آموختم، بهترین نتیجه با کار تیمی،

آموختم اگر من موفق باشم، تیم موفق خواهد بود و تیم‌های موفق باعث موفقیت کل سازمان خواهند شد و دریافتم نقش تک‌تک اعضا سازمان، مهم و حیاتی است.

خود بدانم و در رفع آن همراهشان باشم. - برای کمک و شنیدن همکارانم گوشی شدم شنوا و پائی شدم همراه و تا جایی که در توان باشد، همراه خواهم بود با تمام واحد‌ها. - با برنامه‌ریزی حرکت کنم. - از ورود نیروی جدید و انتقال دانش و آموزش نترسم که راه رسیدن به برترین‌ها، از همین مسیر است. - آموختم که تمام خود باشم، قوی باشم ولی منعطف، مهربان و هم متفکر، به خود ایمان داشته باشم بدون غرور. تلاش می‌کنم برای بالا نگهداشتن پرچم تابلوسازی، از خود شروع می‌کنم، از خودم که عضوی از یک تیم و یک سازمان هستم، خانه‌ای به نام پارس‌تابلو که آن را دوست دارم و به آن افتخار و تشکر می‌کنم از اعتمادها و تمام مدیرانی که به حق ارشدند.

همفکری و استفاده از توانمندی‌های همکاران عزیز حاصل می‌شود و نه در منفرد بودن و چه بهتر که پیشکسوتان در این راستا به تازه وارد ها تجارب و دانش خود را انتقال دهند. که بالا نگهداشتن سطح دانش گروه به پیشرفت سازمان منجر خواهد شد. - اگر من موفق باشم، تیم موفق خواهد بود و تیم‌های موفق باعث موفقیت کل سازمان خواهند شد و دریافتم نقش تک‌تک اعضا سازمان، مهم و حیاتی است. - هدف را یافتم و برای هدفمند ماندن تلاش کردم. - آموختم مدیر خود باشم و برای عملکرد بهتر خود را به بهترین شکل رهبری و هدایت کنم. - شجاع باشم و انتقادپذیر، و این زیباست. - اشتباهات و مشکلات همکارانم را برای

تجربه به من ثابت کرده بهتره وقتی یه نفر داره داستانی تعریف می‌کنه که شما هم تجربه‌اش رو دارین. جای این‌که بهش بگین شما هم این کار رو کردین بهتره به داستانش گوش بدین و راجع بهش ارزش سوال بپرسین. مثلا فکر کن من می‌گم که رفتم بانجی‌جامپینگ، تو هم می‌گی !!! منم رفتم. اونجا هرچند تو می‌خواستی



مهرداد مولوی

یه علاقه مشترک پیدا کنی ولی باعث می‌شه من حرفمو ادامه ندم، چون چیزی که حس می‌کردم خیلی خاصه حالا معمولیه و همه انجامش دادن. به جاش می‌تونیم بپرسیم: ایول خوشت اومد؟ چقدر ارتفاع داشت؟ چه حسی داشتی؟ به جای این‌که محور گفت‌وگو رو درباره خودمون کنیم، به تجربه‌ی بقیه هم

گوش بدیم. این موضوع همچنین باعث می‌شه که سعه‌صدر پیدا کنیم و تو چشم دیگران هم بزرگوارتر به نظر برسیم. آدم‌های کوچیک و نابالغ همیشه و در هر زمان می‌خوان ثابت کنن که از ما عقب نیستن. گاهی باید بذاریم همه چیز درباره بقیه باشه.



همکاران عزیز
با سلام و احترام

با توجه به این‌که شما عضو بسیار مهم و ارزشمندی از خانواده بزرگ بلواندپی هستید، در نظر داریم نسبت به انتشار دیدگاه‌ها، اخبار، مقاله‌ها، یادداشت‌ها، عکس‌ها و به صورت کلی آثار شما عزیزان اقدام کنیم. از تمامی شما در جای‌جای خانواده بزرگ بلواندپی دعوت می‌کنیم در صورتی که تمایل به همکاری با ماهنامه آبی‌نامه دارید، مطالب خودتون رو به آدرس ایمیل زیر ارسال کنید. تمامی آثار در هیئت‌تحریریه مورد بررسی قرار گرفته و در زمان مقتضی نسبت به انتشار برگزیده آن اقدام خواهد شد.

PR@blueandpgroup.com

کاهش درد و رنج ایرانیان با مهار دیو تورم

می‌توان با استفاده از شماری از آن‌ها به درآمدهای قابل اعتماد، پایدار و تا حد ممکن با ثبات رسید. انتشار اوراق قرضه نوین، توسعه صادرات خدمات فنی-مهندسی و صنایع غیرنفتی و استفاده از پس‌اندازهای جهانی چند راه پیشنهادی جهت بهبود وضعیت فعلی می‌باشند.

سه نرخ بنیادین و رشدی بالا

پس از مهار تورم، بدون تردید باید در یک دوره مشخص به سوی واقعی کردن سه نرخ در اقتصاد حرکت کرد. چنانچه این سه نرخ کلیدی در مسیر درستی قرار گیرند سایر بازارها و سیاست‌های اقتصادی را نیز سازگار می‌کنند. در گام نخست باید نظام تصمیم‌گیری ایران در کلیت خود برای یک‌بار این تصمیم تاریخی و البته الزامی را بگیرد که نرخ ارز را با سازوکارهای شناخته شده در مسیر درست قرار دهد. تجربه نشان می‌دهد کشورهای کامیاب اقتصادی راه را برای اصلاح بازار ارز از طریق واقعی کردن نرخ ارز طبق عرضه و تقاضای بازار و تفاوت تورم داخلی و خارجی باز کرده و از دستکاری نرخ ارز برای هدف‌های سیاسی و کوتاه‌مدت دوری کردند. نرخ سود بانکی دومین نرخ کلیدی در هر اقتصاد آزادی است که اگر راه کارآمدی را سپری کند بسیاری از گرفتاری‌ها و رانت‌ها و فسادها را از سر راه کسب‌وکار شهروندان برمی‌دارد. نرخ حامل‌های انرژی شامل برق، بنزین، آب، گاز و گازوئیل سومین نرخ کلیدی است که دهه‌های پی‌درپی در ایران به دلایل سیاسی به بیراهه رفته است. هدر دادن هزاران هزار میلیارد تومان درآمد از کف رفته به دلیل مدیریت سیاسی مصرف حامل‌های انرژی، کام ایرانیان را تلخ کرده است.

آیا به دنبال کاهش درد و رنج ایرانیان، برابرسازی درآمدها را در دستور کار قرار می‌دهیم؟

به بند کشیدن دیو تورم

تجربه تاریخی جوامع انسانی نشان می‌دهد نرخ تورم شتابان و مهارنشده تورم ریشه در نابرابری‌های درآمدی و گسست تهی‌دستان و داراییان در کارنامه این شاخص جای می‌گیرد. در دوره‌های تورم فزاینده، هر گروه اجتماعی که دارایی دارد بر ارزش دارایی و ثروتش افزوده شده و هر گروهی که دارایی‌اش تنها نیروی کارش است با شتاب فقیرتر

بنابر آمارهای رسمی مرکز پژوهش‌های مجلس ایران، درآمد ملی سرانه ایرانیان در سال ۱۳۸۳ معادل ۵ میلیون و ۷۶۰ هزار تومان بوده در صورتیکه امروز به ۴ میلیون و ۷۴۰ هزار تومان رسیده است. مطابق گزارش این مرکز تنها ۳۵ درصد مردم ایران یعنی نزدیک به چهار دهک از جامعه در طی یک دهه اخیر، زیر خط فقر قرار گرفته‌اند. کاهش توان خرید نیازهای روزمره و ضروری به یکی



مهندس محمد پارسا

مؤسس گروه بلواندپی



در دوره‌های تورم فزاینده، هر گروه اجتماعی که دارایی دارد بر ارزش دارایی و ثروتش افزوده شده و هر گروهی که دارایی‌اش تنها نیروی کارش است با شتاب فقیرتر می‌گردد.

می‌گردد. بنابراین برای اینکه نابرابری درآمدها بیشتر نشود و تهی‌دستی در سرزمین ایران بیش از این نشود باید راه مهار تورم را فراگرفت. خوشبختانه دنیای امروز سرشار از کشورهایی است که توانسته‌اند رشدهای بالای تورم را مهار کرده و آن را در دامنه ۲ تا ۵ درصد به بند بکشند. این کشورها راه ساده‌ای را با استفاده از دانش اقتصاد یافته‌اند و آن همسنگ کردن درآمد و مخارج کشور و دور کردن بودجه‌ها از کسری تاریخی و مزمین است. این کار شدنی بوده و باید به سوی آن برویم. بدیهی است در این مسیر می‌توان همزمان با رشد هزینه‌های ناگزیر، راه‌های تازه‌ای برای کسب درآمد بیشتر یافت و یا از راه‌های شناخته شده با بهره‌وری بالاتر استفاده نمود. ابزارهای مالی و پولی که درآمدساز بوده و راه‌هایی که کشورهای دیگر به دست آورده‌اند به اندازه‌ای است که

از دلایل اصلی گرفتار شدن ایرانیان در مضعه‌های معیشتی تبدیل شده است. چنانچه در گزارشی منتشر شده از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی جایگاه ایران در شاخص کامیابی در سال ۲۰۱۹ در میان ۱۷ کشور منطقه در رتبه هفدهم قرار گرفته است. حضور در جایگاه آخر در ابتدا نتیجه‌ی رشد پایین تولید ناخالص داخلی در دهه نود است؛ به طوری که ۵ سال از ده سال آن با رشد منفی تولید ناخالص داخلی همراه بوده و در سال‌های ۹۷ و ۹۸ به ترتیب ارقام منفی ۵٫۴ و منفی ۶٫۵ درصد را به ثبت رسانده است. اگرچه اقتصاد ایران در آغاز این دهه نیز رشد منفی را طی دو سال تجربه کرده بود اما طی سال‌های ۹۷ و ۹۸ حدود ۱۲ درصد کوچک‌تر شد. دومین دلیل را می‌توان در نرخ تورم شتابان در طول نیم سده سپری‌شده و به‌ویژه در دهه‌ی اخیر دانست.



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

روز بزرگداشت سعدی



اول اردیبهشت ماه در تقویم ملی ایرانیان همزمان با سالروز تولد شیخ اجل سعدی شیرازی که فرهنگوران او را به‌عنوان استاد سخن می‌شناسند، یادروز سعدی نام گرفته است.

در کنار همه‌ی اوصافی که برای سعدی به عنوان شاعر پرآوازه‌ی ایرانی، آورده‌اند بسیاری سعدی را به عنوان پیام‌آور انسانیت می‌شناسند.

سعدی سفیر انسانیت، همبستگی و همزیستی است و برای گفت‌وگوی فرهنگ‌ها و تمدن‌ها با اشعار زیبای خود زمینه‌سازی کرده است. از این رو استاد سخن در اشعار خود به عالم معنویت، عرفان و فلسفه ورود کرده است و به بیان دردها و مشکلات بشریت و ارائه راه‌حل پرداخته است.

تاثیرپذیری شاعران سرزمین‌های دیگر از شعر و ادبیات سعدی نیز موضوعی است که در پژوهش‌های مختلف به آن پرداخته شده است.

افراد اندیشمند و ادیبان بسیاری پیش از سعدی شیرازی ظهور کردند اما تاثیر سعدی در عرصه اخلاق و ادبیات ایران و جهان اسلام بیش از همه بوده است. شیخ اجل و دو کتاب گلستان و بوستان او در تار و پود اندیشه و فرهنگ ایرانیان رسوخ کرده است و با سپری شدن قرن‌ها از وفات وی همچنان به عنوان شخصیت تاثیرگذار بر شعر و ادبیات فارسی مطرح است. به همین مناسبت برای قطعه موسیقی این شماره، **آهنگ حلوا** از آلبوم اتاق گوشواره گروه دنگ‌شو را به شما عزیزان تقدیم می‌کنیم:



MUSIC



<https://soundcloud.app.goo.gl/nkQ6e3N5g5ZB1bW1A>

همکاران متولد ماه فروردین و ماه اردیبهشت

همکاران گرامی و متولدين عزيز ماه‌های فوق، امیدواریم زندگی برای شما مفهوم سلامتی و زیبایی و موفقیت باشد. تبریک صمیمانه ما را برای زادروزتان پذیرا باشید.

اردیبهشت		فروردین	
۱۳۶۲/۰۲/۱۲	حامد صوفی‌پور	۱۳۶۲/۰۱/۳۰	یوسف اخلاقی
۱۳۷۶/۰۲/۲۸	آرمین شهبازی	۱۳۷۴/۰۱/۱۲	محمدجواد زیرکی
۱۳۵۴/۰۲/۲۰	حسین خلیج ارجمندی	۱۳۶۸/۰۱/۳۰	سمیه انجمرز
۱۳۵۴/۰۲/۱۰	شهرام علی‌اکبری	۱۳۵۱/۰۱/۲۵	حمیدرضا فتح‌اله‌زاده
۱۳۵۸/۰۲/۰۱	ابراهیم الیاسی	۱۳۵۱/۰۱/۱۰	محمدرضا حسین‌زاده
۱۳۵۵/۰۲/۰۹	محررم‌علی شهیدی	۱۳۵۹/۰۱/۰۱	علی حصارکی
۱۳۷۰/۰۲/۰۳	محمدرضا خروج	۱۳۵۴/۰۱/۰۱	علیرضا فتح‌علی‌زاده
۱۳۶۹/۰۲/۳۱	حمید محمودی	۱۳۵۷/۰۱/۰۴	اکبر بیرامی
۱۳۷۵/۰۲/۰۱	آناهیتا مولوی خراسانی	۱۳۶۵/۰۱/۰۲	مهرداد سلطانی
۱۳۶۵/۰۲/۲۰	بهرز دلیر	۱۳۴۰/۰۱/۰۲	مهرداد مولوی
۱۳۶۹/۰۲/۰۱	سید احمد وکیلی طباطبائی	۱۳۶۵/۰۱/۰۱	فهیمة خادم
۱۳۶۲/۰۲/۲۷	سونیا مسعودنیا	۱۳۴۵/۰۱/۰۲	محررم محمدنژاد
۱۳۶۵/۰۲/۰۱	احسان مشهدی کشتی‌بان	۱۳۶۶/۰۱/۳۱	رضا بیدخوری
۱۳۶۵/۰۲/۲۳	امیرحسین سلطانی	۱۳۳۸/۰۱/۰۸	خداقلی حیدری
۱۳۳۹/۰۲/۰۲	حبیب حاجی‌زاده	۱۳۶۴/۰۱/۲۶	درسا تایکندی
۱۳۶۳/۰۲/۱۹	فاطمه موسی‌رضا	۱۳۶۵/۰۱/۱۵	حجت فتاحی‌زاوله
۱۳۶۲/۰۲/۱۳	بهزاد ناصری	۱۳۷۱/۰۱/۰۱	سمیرا نجف‌وند
۱۳۴۹/۰۲/۰۶	ارازمحمد محرمی اینچه‌برون	۱۳۶۶/۰۱/۰۱	جمشید اسمعلی
۱۳۶۲/۰۲/۱۵	ایرج چناری	۱۳۵۱/۰۱/۰۱	ماشاله یارمحمدی
۱۳۵۹/۰۲/۰۲	فرهود گوهرآرا	۱۳۶۷/۰۱/۰۱	آرمینه حسن‌پور
۱۳۵۲/۰۲/۱۸	عبدالحکیم کاکائی	۱۳۵۶/۰۱/۰۱	کمال احمدنژاد
۱۳۵۸/۰۲/۱۲	بهناز چمنی	۱۳۵۷/۰۱/۰۲	مجید رجبی
۱۳۵۷/۰۲/۱۲	تهمینة حسینی	۱۳۷۱/۰۱/۰۱	سمیرا نجف‌وند
۱۳۷۰/۰۲/۱۷	امید رودباری		
		۱۳۶۶/۰۱/۰۲	فرشاد عامری
		۱۳۶۷/۰۱/۱۵	بردیا مولوی
		۱۳۶۵/۰۱/۰۱	فهیمة فتحی‌پور
		۱۳۶۵/۰۱/۰۱	جواد صابری‌ثانی
		۱۳۶۶/۰۱/۰۱	صنم سیاه‌پوش
		۱۳۷۲/۰۱/۱۷	سولماز زمانی
		۱۳۵۸/۰۱/۰۱	حمید جلالیان
		۱۳۵۳/۰۱/۲۰	رضا مهدیلو
		۱۳۵۲/۰۱/۰۷	عابدین جوادی
		۱۳۵۶/۰۱/۰۱	محمد رحیمی
		۱۳۷۲/۰۱/۱۱	علیرضا پیامنی
		۱۳۶۹/۰۱/۰۷	پرستو جوینده
		۱۳۵۷/۰۱/۰۶	محسن قربانی
		۱۳۵۰/۰۱/۰۲	محمد وهابی
		۱۳۵۳/۰۱/۰۱	احد مهدیلو
		۱۳۷۰/۰۱/۰۱	پریسا مهرایی
		۱۳۶۱/۰۱/۰۶	زهرا محمدحسین
		۱۳۷۲/۰۱/۳۰	شعبان کریمی
		۱۳۵۹/۰۱/۰۲	حسن لطیفی
		۱۳۷۲/۰۱/۲۹	محمدحسین ترابیان
		۱۳۴۴/۰۱/۰۷	محسن قنبری
		۱۳۵۶/۰۱/۲۸	حمیدرضا قربانی
		۱۳۵۸/۰۱/۰۱	امیرحسین عظیمی
		۱۳۶۹/۰۱/۲۴	اعظم صادقی‌فرد

تماشا

• کارتون‌نویست: شهاب جعفرنژاد



بِه‌اللهِ انْتَهَا اِنْ تَصَوَّرَ :

تَوَ اَخْرَجَ تَوْبَدِي ...
تَمَمَّ ش ...



الطبيب