



۲۸ شهریور ماه
پنجمین سالگرد
تاسیس گروه
پرافتخار بلواندپی
را به همکاران مان
تبریک می‌گوئیم

در این شماره
می‌خوانید

- یادداشت سردبیر
- بازدید مدیرعامل
پارس تابلو از پیشرفت
پروژه ارمنستان
- فارسی شکر است
- متولدین ماه شهریور

یادداشت زنده‌نام مهندس پارسا
**اقتصاد ایران؛
گودالی به نام
رکود تورمی**

صفحه کتابخانه
**نگاهی به کتاب
«خیابان ویلا»**

درباره اثر معروف استاد حسین علیزاده
**تصنیف نی‌نوا،
نوای جاودان**

ایستگاه آخر

**پیشنهاد فیلم،
موسیقی و پادکست**

گپ‌وگفت با دکتر آزاده قمری
مدیر منابع انسانی پارس تابلو

عاشق تدریس و فضای آموزش ام





سحر شومسی

فارسی

شکر است

گاهی اوقات نویسنده یا گوینده برای جلوگیری از درازنویسی می‌تواند بعضی از اجزای جمله را حذف کند. حذف اجزای جمله در صورت وجود قرینه صحیح است. اگر حذف به دلیل پیشگیری از تکرار یک جزء جمله صورت گیرد، آن را «حذف به قرینه لفظی» می‌گویند؛ اما اگر خواننده یا شنونده از سبک و سیاق نوشته یا گفته ما به بخش حذف‌شده پی ببرد، «حذف به قرینه معنایی» صورت گرفته است.

حذف به قرینه لفظی:

مَنْتَ خدای را عَزَّوَجَلَّ که طاعتش موجب قربت است و به شکر اندرش مزید نعمت. {است}

حذف به قرینه معنایی:

گوشت به راه (بود) تا که خبر می‌دهد ز دوست صاحب‌خبر بیامد و من بی‌خبر شدم

به جمله‌های زیر دقت کنید:

- دیروز در باشگاه ورزش و بعد به خانه رفتیم.
- گوشت را اضافه و بگذارید بپزد.
- وارد و خارج شدن از اینجا منع قانونی دارد.

در نگاه اول به نظر می‌رسد نویسنده برای جلوگیری از درازگویی حذف به قرینه لفظی انجام داده؛ اما در این جمله‌ها اجزای جمله بدون قرینه حذف شده‌اند و نویسنده با حذف نابجای ارکان جمله به ساختار متن آسیب رسانده است. حالا به شکل درست جملات بالا نگاه کنید:

- دیروز در باشگاه ورزش کردم و بعد به خانه رفتیم.
- گوشت را اضافه کنید و بگذارید بپزد.
- وارد شدن به اینجا و خارج شدن از آن منع قانونی دارد.

همه ما در میان نوشته‌ها و صحبت‌هایمان حتما مواردی از حذف بجا را پیدا خواهیم کرد.

یادداشت سردبیر

بداریم و برای رسیدن به هدف‌هایمان تلاش کنیم. باید بپذیریم که در نیمه دوم موضوع این است که بیشتر از این ضرر نکنیم.

شهریور ماه عجیبی‌ست؛ ماهی که نیمه اول سال را تمام می‌کند. در شهریور خیلی چیزها به ثمر می‌رسند و تکلیف خیلی چیزها معلوم می‌شود؛ نتایج کنکورهای مختلف معلوم می‌شود، برداشت بعضی از محصولات کشاورزی تمام می‌شود، تعطیلات مدارس و دانشگاه‌ها تمام می‌شود، داغی تابستان کم‌کم جایش را به خنکی می‌دهد و نیمه دوم بازی شروع می‌شود. هرکدام از ما یک تیم یک‌نفره‌ایم. برای نیمه دوم بازی مربی، آنالیزور، مهاجم، دفاع و دروازه‌بان خوبی باشیم. یادمان باشد که نتیجه مهم است؛ اما بازی جذاب ماندگار و خاطره‌انگیز است.

در آستانه اعتدال پاییزی، امیدوارم در دنیای‌تان شادی و سربلندی جایش را به شادی و سربلندی بیشتری بدهد.

شهریورتان پر از شور و شیدایی!
سحر شومسی

قبل از تحویل سال جدید، در تکاپوی رسیدن به نوروز و سال نو، بیشتر ما برای سال پیش رو هزاران هدف و آرزو داریم و تصمیم می‌گیریم در سال جدید با تلاش مضاعف به هدف‌هایمان برسیم. حتی بعضی از ما هدف‌هایمان را روی کاغذ می‌نویسیم، برنامه‌ریزی می‌کنیم و ...

سال دارد به نیمه می‌رسد. درست مثل بازی فوتبال نیمه دوم سال نیمه مربی‌هاست. اگر در شش ماه گذشته به حال دل و جان‌مان رسیدگی کرده‌ایم، سبک زندگی‌مان را بهبود بخشیده‌ایم، برای رسیدن به هدف‌هایمان تلاش کرده‌ایم و از حال اطرافیانمان غافل نبوده‌ایم، در حقیقت، بخشی از مسیر رسیدن به موفقیت و رضایت را طی کرده‌ایم. با این شرایط، در نیمه دوم سال باید با همین روال پیش برویم و بیشتر روی مداومت و استمرار تمرکز کنیم تا حاصل جنگندگی نیمه اول را با چنگ و دندان حفظ کنیم.

اما اگر در طی نیمه اول سال آن‌چنان که باید دل به زندگی نداده‌ایم، کوتاهی کرده‌ایم و نچنگنده‌ایم برای خواسته‌هایمان، خسته‌دل و ناامید بوده‌ایم و زندگی‌مان قوام چندانی نداشته، باید در نیمه دوم کمی همت بلند

بازدید مدیرعامل پارس‌تابلو از پیشرفت پروژه ارمنستان



مهندس مهدی میرزایی مدیرعامل محترم شرکت پارس‌تابلو به همراه مدیر پروژه و مدیر بهره‌برداری شرکت‌های ون نیز مدیر پروژه شرکت صنایع، آقای امیرخانی از پروژه ارمنستان بازدید کردند. پروژه ارمنستان شامل دو پروژه احداث خط انتقال ۴۰۰ کیلوولت ایران-ارمنستان و طراحی و تامین تجهیزات پست ۲۲۰/۴۰۰ کیلوولت در نورآوان ارمنستان است. پیمانکاری این پروژه را شرکت‌های صنایع و پارس‌تابلو از شرکت‌های گروه بلواندپی به عهده دارند.

همکاران متولد شهریور

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

۰۱ حسین ابره‌دری	۱۲ زهرا محمودی	۲۵ عماد مويسات
۰۱ حسین جعفری	۱۳ جهانگیر مسیبی	۲۵ آزاده قمری
۰۱ علی‌علی‌اکبری	۱۴ سحر شومسی	۲۵ رامین محرمی
۰۱ محمدحسین جنتی	۱۵ حامد قاسمی	۲۶ محمد علی‌اکبری
۰۶ مازیار علمی	۱۸ عاطفه طهماسبی	۲۷ مهدی محسنی
۰۷ مسعود محرمی	۲۰ زلیخا پردل	۲۹ رضا روشن‌نسا
۰۷ احسان کرملی	۲۱ نسیم مرتضی‌پور	۳۰ پیمان معین
۱۰ بهزاد تجلی	۲۹ علیرضا نظری	۳۰ حسین احمدی
۱۰ عبدالعظیم پانگ		





مهندس محمد پارسا

اقتصاد ایران؛ گودالی به نام رکود تورمی

نگاهی به روند ده ساله نرخ تورم گزارش شده از سوی بانک مرکزی ایران، نشان می‌دهد که این نرخ در دو سال ابتدای دهه ۹۰ به ترتیب برابر با ۲۱/۵٪ و ۳۰/۵٪ بوده است. این شاخص پس از تنگ شدن حلقه تحریم‌ها و اعمال تحریم‌های مجدد نفتی علیه ایران به روند رو به رشد خود که از سال ۹۰ آغاز شده بود ادامه داد، از محدوده ۳۰ درصدی فراتر رفت، هرچند در سال‌های ۹۵ و ۹۶ با برنامه‌های کنترلی، نرخ تورم ۹/۰ و ۹/۶ درصدی، نرخ‌های تورم تک رقمی اقتصاد ایران را بعد از چهل سال رقم زدند. در ادامه اما شاهد بروز نرخ‌هایی بالاتر از تجارب قبلی بودیم به نحوی که اقتصاد ایران را وارد نوع جدیدی از مخاطرات اقتصادی کرد.

اما آن‌چه در طول تمامی این سال‌ها ریشه عدم ثبات و دامنه نوسان شدید را در نرخ تورم ایران پابرجا کرده است، وابستگی شدید اقتصاد ایران به درآمدهای نفتی، اتخاذ سیاست‌های نادرست اقتصادی و وضع تحریم‌های چندجانبه است. میزان وابستگی به درآمدهای نفتی که در سال‌های پیش از ۹۸ و ۹۹ سالانه بالغ بر ۴۰ میلیارد دلار بوده در طول این دو سال که شاهد چهره‌نمایی بیش از پیش رکود تورمی در کشور بودیم کمتر از ۲۰ میلیارد دلار بوده است؛ مقایسه این دو رقم با وضع رکودی دو سال اخیر نشان دهنده این واقعیت است که اقتصاد ایران به حدی از وابستگی به درآمدهای ارزی ناشی از صدور نفت رسیده است که در صورت بروز مشکلاتی از قبیل تحریم، بلوکه شدن منابع ارزی و مسائلی از این دست، دچار بحران‌های اقتصادی چالش‌برانگیزی می‌شود. چنانچه شدت و ضعف این چالش‌ها، وضعیت بخش خصوصی را بیش از هر زمان دیگری با بحران مواجه می‌کند.

اثر بودجه‌ی نفتی بر تورم غیرنفتی

دهه‌هاست که سیاست‌های تنظیم بودجه سالانه کشور، همواره به سمت تعریف و بسط دادن جایگاه درآمدهای نفتی در جیب مالی دولت بوده است؛ در حالی که اثرات مخرب

وجود چنین تصمیماتی بر کسی پوشیده نیست. با توجه به اینکه نقطه ثقل درآمدی اقتصاد کشور بر مبنای نفت پایه‌ریزی می‌شود. واضح است که هر گونه تغییری در روند قیمتی آن با در نظر گرفتن جایگاه ژئوپلیتیک این کمودیتی، منجر به تحت‌تاثیر قرارگرفتن بازارهای موازی و تغییرات سطوح قیمتی در آن بازارها می‌شود؛ چنانچه کاهش میزان این درآمدها می‌تواند منجر به کاهش قدرت تولید و کند شدن روند پیشبرد پروژه‌های کلان در سطح کشور شود. از سوی دیگر، در صورت وجود اخلاص در روند مبادلات منابع مالی حاصل از فروش نفت، زنجیره انتقال کالاها و دریافت خدمات بین‌المللی نیز با مشکل مواجه شده و منجر به ایجاد کمبودهایی در کشور شده که همین امر موجبات بروز تورم را در سطوح قیمتی متفاوت فراهم می‌آورد.

فرصت تغییر

با توجه به مواردی که اشاره شد، می‌توان انتظار داشت که اقتصاد ایران آمادگی لازم جهت تغییر شرایط در سال ۱۴۰۰ را نداشته و همین امر می‌تواند زمینه را برای وارد آمدن آسیب

جدی به بدنه بیمار اقتصاد ایران فراهم کند. راهکارهای پیشنهادی در زمینه حل مسائل مطرح شده را می‌توان در قالب دو جایگزین بررسی کرد. از جمله جایگزین‌های مالی می‌توان به اوراق قرضه نوین اشاره کرد که امکان انتشار با سرسپردهای یک تا سه ساله دارند؛ ارزش این اوراق ثابت بوده و می‌تواند هم‌جهت با تورم سالانه و تعدیل قیمت با اعمال پاداش ۲ تا ۳ درصد در نظر گرفته شوند. با ارتقا و توسعه جایگزین‌های فنی و تکنولوژی نیز می‌توان انتظار داشت پتانسیل‌ها و زیرساخت‌های طبیعی، معدنی و دانش فنی موجود در کشور برای تقویت صادرات غیرنفتی از جمله صدور تولیدات کشاورزی، خدمات فنی-مهندسی با تاکید بر تقویت زیرساخت‌های توسعه‌محور، به‌کار گرفته شود. از سوی دیگر، با تکیه بر پتانسیل آب‌وهوایی مناطق مختلف کشور می‌توان در زمینه صادرات انرژی‌های تجدیدپذیر گام‌های موثری برداشت. امید است با در نظر داشتن پتانسیل‌های موجود و راهکارهای قابل اجرا گام‌های موفقیت آمیزی در سال جدید برداشته شود.



گپ و گفت با دکتر آزاده قمری
مدیر منابع انسانی پارس تابلو



عاشق تدریس و فضای آموزش ام

• لطف می‌کنید به مقدار از خودتون برای
خوانندگان آبی‌نامه بگید؟ به بیوگرافی برای
شناخت بیشتر از شما!

آزاده قمری، متولد ۱۳۵۷، اهل تهران هستم. پدر و مادرم هر دو کارمند بازنشسته هستند و تحصیلات دانشگاهی دارن. خانواده‌ای کم‌جمعیت هستیم و فقط به خواهر دارم. اگه به عقب برگردم؛ مثلاً به دوران دبیرستان، اون موقع اگه می‌خواستن منو توصیف کنن، می‌گفتن: «آزاده دختری درسخون، فعال و پرحنب و جوش، باقاعده و باچارچوبه». هدفم در دبیرستان همیشه شاگرد اول شدن بود. تقریباً می‌شه گفت همه سال‌های تحصیل تو مدرسه شاگرد اول یا دوم بودم. تا رسیدم به کنکور، سال ۱۳۷۵ کنکور شرکت کردم و ریاضی محض دانشگاه تهران و مهندسی کامپیوتر نرم‌افزار دانشگاه آزاد قبول شدم.

اون موقع کامپیوتر خیلی ترند بود. برای همین، کارشناسی نرم‌افزار خوندم. چون جزو نفرات برتر کانون فرهنگی آموزش (قلم‌چی) بودم، جذب کانون شدم و استارت کارم رو با آموزش زدم. در ابتدا، تمرکز روی تدریس شیمی و فیزیک بود. بعد، متوجه شدم که بازار خیلی رقابتیه و یه دختر جوون که تازه دانشگاه رو شروع کرده خیلی مزیت رقابتی نداره. همون موقع تحقیق کردم و متوجه شدم دوستانی که از هنرستان فنی‌وحرفه‌ای می‌خوان وارد دوره کردانی کامپیوتر بشن، باید در کنکور شرکت کنن و نیاز به آموزش ویژه دارن و این خودش یه بازار بکره. برای همین، با آقای قلم‌چی مشورت کردم و وارد این حیطه شدم. اون موقع ۲۰ ساله بودم و ۲ سال از دانشگاهم می‌گذشت. من ۱ سال به صورت مستمر و بی‌وقفه صرف مطالعه و آموزش در این حوزه کردم و حاصلش نوشتن ۱۰ جلد کتاب در حوزه کنکور بود؛ از سیستم عامل گرفته تا زبان ویژوال بیسیک، شبکه کامپیوتری، دیتا بیس و ...

اونقدر از کتاب‌ها استقبال شد که هر کدوم از کتاب‌ها، اون سال به چاپ هشتم و نهم رسید. از اون سال به بعد، به مدت ۸ سال به صورت



تخصصی کنکور کامپیوتر تدریس کردم. هم تدریس می‌کردم و هم مدیر تولید آزمون‌های هنرستان کامپیوتر قلم‌چی بودم.

در این فاصله، ازدواج کردم و صاحب یک دختر شدم که الان ۱۷ سالشه. اون زمان اوج کار تدریس کنکور من بود. روزی ۱۲ ساعت تدریس می‌کردم و خانوادم؛ والدینم و همسر، به صورت کامل حمایت می‌کردن. درآمد هم خیلی خوب بود؛ یعنی اگه اون موقع هم دوره‌ای‌هام با ۳۰۰-۴۰۰ هزار تومن استخدام شده بودن، من ۳-۴ میلیون تومن درآمد داشتم.

• چه چیزی باعث شد به جای کار در حوزه پرطرفدار نرم‌افزار به عنوان یک مهندس، تدریس رو انتخاب کنید؟ آیا این رشته رو ادامه دادین؟

راستش من عاشق تدریس بودم و متوجه شدم که علاقه‌مندی من بیشتر به سمت آموزش؛ یعنی من تکنیک‌های آموزش و تدریس رو دوست داشتم. گویا تدریس در خون من بود. جان دیویی فیلسوف آمریکایی می‌گه: "آموزش آمادگی برای زندگی نیست؛ بلکه خود زندگی است. این واقعاً در من صدق می‌کرد؛ آموزش و تدریس برای من زندگی بود." در همین مسیر، کارشناسی ارشد رو مدیریت آموزشی خوندم و بلافاصله کنکور دکترا شرکت کردم و دانشگاه خوارزمی روزانه با رتبه ۷ کنکور قبول شدم. استادهام به دلیل سوابق کاری در حوزه آموزش و پژوهش منو معرفی کردن به مرکز مطالعات شهرداری تهران. اون زمان از حوزه تدریس کامپیوتر کلاً خارج شدم و پژوهش در حوزه منابع انسانی و آموزش سازمانی رو شروع کردم.

نرم‌افزارهای مختلف آماری مثل SPSS، Amos و PLS رو کار کردم و اولین طرح پژوهشی که انجام دادم محاسبه نرخ بازگشت سرمایه (ROI) دوره‌های آموزشی تخصصی در حوزه شهرسازی بود برای اینکه متوجه بشن که دوره‌هایی که برگزار می‌کنن، نرخ بازگشت سرمایه‌ش چقدره! بعد از اون دبیر علمی فصلنامه علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری شدم. مقالاتی رو که به دستمون می‌رسید، بررسی می‌کردیم از نظر علمی و روش پژوهش تا آماده انتشار بشن. ۲ سال اونجا بودم و کارهای پژوهشی متعددی انجام دادم.

• سوالی که اینجا پیش میاد اینه که با توجه به سابقه درخشانی که در آموزش داشتین و با توجه به اینکه وضعیت مالی موسسات آموزشی خیلی خوبه، چرا از حوزه آموزش خارج شدین و به پژوهش رو آوردین؟

عشق همیشگی من آموزشه و اگر بخوام رسالت خودم در این دنیا رو بگم واقعاً آموزشه. راستش از آموزش در حوزه کنکور کنار کشیدم و اون فصل کاری ارزشمندی بود که برام بسته شده بود؛ ولی تدریس رو تو حوزه دانشگاهی ادامه دادم. در زمانی که دانشجوی کارشناسی ارشد و دکتری بودم و مشغول به کار در مرکز مطالعات، در دانشگاه علمی کاربردی هم دروس مدیریتی رو شروع به تدریس کردم؛ با عشق به آموزش ولی با کسب درآمد خیلی کمتر از طریق آموزش. ورود به دنیای مدیریت و پژوهش یه دنیای جدید و جذاب بود؛ به همین خاطر گذشتن از آموزش کنکور، تصمیم درستی بود و ورود به فضایی متفاوت.

بعد از مرکز مطالعات شهرداری، اومدم مرکز علمی تحقیقات بانک شهر. علاوه بر فضای انجام طرح‌های پژوهشی، کانون‌های ارزیابی و توسعه (Assessment and Development Center) برای جذب و استخدام و توسعه فردی استعدادهای نیروی انسانی رو تجربه کردم. توضیح این کانون‌ها اینطوره که متقاضیان استخدام که می‌خواستن جذب بانک بشن، وارد این کانون‌های ارزیابی می‌شدن، براساس مدل شایستگی تدوین شده برای بانک، با تمرین‌های مختص برای سنجش هر شایستگی، ارزیابی می‌شدن تا تشخیص داده بشه که این افراد برای استخدام در بانک مناسب هستن یا خیر. دوستانی که در بانک شاغل بودن و قرار بود ارتقا پیدا کنن هم وارد این کانون‌ها می‌شدن. مثلاً فردی که معاون شعبه بود و قرار بود رئیس شعبه بشه، وارد کانون‌های ارزیابی و توسعه می‌شد تا بررسی بشه آیا شایستگی‌های لازم برای رئیس شعبه شدن رو داره یا نه، یا اینکه باید دوره‌هایی رو در طی یه بازه زمانی بگذرونه تا به اون استاندارد برسه.

ارزیابی یک فرد یک روز کامل طول می‌کشید. برای هر فرد جلسه warm-up (آشنایی با کانون) در ابتدای روز ارزیابی در نظر گرفته

می‌شد، بعد براساس تمرینات مختلف مورد ارزیابی قرار می‌گرفتن.

• یعنی شبیه‌سازی می‌کردین؟

دقیقاً. شرایط کاری رو براشون شبیه‌سازی می‌کردیم. تمرینات ارزیابی شامل ایفای نقش، بحث گروهی، حقیقت‌یابی، جستجوی اطلاعات و... بود. مصاحبه تخصصی هم انجام می‌گرفت. در انتهای روز، ارزیاب‌ها، در جلسه washup با توجه به اجماع آرا، نتیجه رو اعلام می‌کردن که اون فرد برای موقعیت شغلی مدنظر مناسبه یا نه، یا اینکه باید روی توسعه فردی خودش کار کنه تا بعد از یه مدتی بتونه اون موقعیت شغلی رو به دست بیاره. اونجا بود که من به بحث مدیریت استعداد علاقه‌مند شدم. همچنان که در مرکز مطالعات بانک شهر بودم، برای تز دکترم موضوع مدیریت استعداد (Talent Management) رو انتخاب کردم به عنوان طرح پژوهشی در شرکت ملی گاز ایران. ۳ سال و نیم تکمیل رساله دکترم طول کشید.

یه مدلی رو براشون طراحی کردم برای شناسایی، جذب، توسعه و نگهداشت استعدادهای نیروی انسانی. از ترم، ۴ تا مقاله استخراج کردم. در مجموع تاکنون، ۱۹ تا مقاله علمی پژوهشی تدوین کردم که در ژورنال‌های معتبر داخلی و خارجی منتشر شده است. پنج کتاب در حوزه مدیریت با نام‌های مدیریت استعداد در نظام بانکی، انگیزه پیشرفت، مقدمات برنامه درسی، مدیریت آموزش سازمانی و مدیریت منابع انسانی نیز به رشته تحریر درآورده‌ام.

علاوه بر مدیریت استعداد، همزمان، روی طرح‌های پژوهشی مختلف مثل تعالی سازمانی برای بانک شهر براساس مدل EFQM، بحث فرهنگ سازمانی، رهبری تحول‌آفرین و... نیز کار کردم. ۴-۵ سال بانک شهر بودم. تغییرات مدیریتی که ایجاد شد، اومدم یه موسسه آموزش عالی که وابسته به گروه سرمایه‌گذاری تات بود؛ شامل بانک آینده، بیمه رازی و ایران مال. من معاون آموزشی موسسه شدم که فرآیندهای جذب و استخدام و برگزاری دوره‌های آموزشی این هلدینگ به عهده مؤسسه بود.

اون موقع ایران مال داشت نیرو جذب می‌کرد؛ حدود ۱۰۰۰ نفر نیروهای حراست، نگهبان،

پارکبان، نیروهای واحدهای فنی، مهندسی، مالی و ... استخدام شدند. فرآیند جذب و استخدام رو انجام دادیم، آموزش‌های بدو استخدام و حین استخدام هم برنامه‌ریزی و اجرا شدند. آموزش‌های روتین بانک و بیمه هم براساس نیازسنجی، برقرار بود.

متوجه شدم که توی موسسات دیگه دوره‌های MBA و DBA برگزار می‌شن. از وزارت علوم برای برگزاری این دوره‌ها مجوز گرفتم. برای کارکنان ایران مال این دوره‌ها رو برگزار کردیم: دوره MBA برای کسانی که مدرک کارشناسی داشتن، دوره DBA برای همکارانی که مدرک کارشناسی ارشد داشتن و Post DBA برای کسانی که مدرک دکترا داشتن. دنیای جدید و جذابی رو تجربه کردم. خودم در دوره PostDBA شرکت کردم. حدود ۱ سال و نیم دوره Post DBA طول کشید. دوره بسیار مفید و متفاوت بود. در واقع، هر مدیری علاوه بر داشتن دانش و تخصص در زمینه تخصصی کارش، باید پیچیدگی‌های مدیریت و بالاخص مدیریت منابع انسانی نیروهای خودش رو هم بلد باشه و شایستگی‌های مدیریتی (دانش، مهارت و توانایی‌های مدیریتی) رو کسب کنه. شرکت در این دوره‌ها جداً برای مدیران توصیه می‌شود.

خود من واقعاً چیزی از فضای کسب و کار نمی‌دونستم و تو این دوره بر موضوعات به روز Business مثل تحقیقات بازار، اصول و فنون مذاکره، مبانی و اصول بازاریابی و ... واقف شدم. به امید خدا در پارس تابلو هم برای برگزاری دوره‌های MBA و DBA برنامه‌ریزی خواهیم کرد. چراکه این دوره‌ها در واقع Master Business Administration (مدیریت یا راهبری کسب‌وکار) نیستند؛ بلکه Master Business Attitude (تغییر نگرش به مدیریت و کسب‌وکار) هستند که این تغییر نگرش، باعث تحول خواهد شد.

• از نحوه آشنایی‌تون با بلواندپی و شروع همکاری‌تون هم بفرمایید ممنون می‌شیم.

طی ۴-۵ سالی که من در موسسه آموزش عالی مرتبط با هلدینگ تات، معاون آموزشی بودم، جناب مهندس شایسته مدیرعامل ایران مال بودن. پس از خروج از مؤسسه، ایشون منو به شرکت پارس‌تابلو معرفی کردن. روزی که

برای مصاحبه به پارس تابلو اومدم، مهندس آرش نادعلیان با بنده مصاحبه کردند؛ متوجه شدم که توجه ویژه به حوزه منابع انسانی، نگرش مدیریتی صحیح و حرکت به سوی تعالی سازمانی در شرکت وجود داره و از برنامه‌هایی که در نظر دارم حمایت خواهد شد. مطمئن شدم که در این شرکت می‌توانم فرایندهای منابع انسانی رو مطابق استاندارد پیش برد و اجرایی کرد.

• چه کارهایی مدنظرتون بود که در پارس‌تابلو انجام بدین و چه قدرش رو تونستین انجام بدین؟

وقتی اسم واحد منابع انسانی میاد، خیلی از افراد فکر می‌کنن منظور واحدیه که کارهای اداری، پرسنلی، بیمه، حقوق و دستمزد رو انجام می‌ده؛ اما مدیریت منابع انسانی فراتر از امور اداری است که از مدیران عزیز خواهش دارم که تفکیک به این مهم توجه کنند. زمانی که من وارد شرکت شدم، قصدم این بود که استاندارد ۳۴۰۰۰ منابع انسانی رو پیاده‌سازی کنم. بعد از مستقر شدنم، چارت سازمانی رو با مدیریت سیستم و روش‌ها بررسی و بازنگری کردم، شرح شغلی‌ها رو بازبینی کردیم، سیستم حقوق و دستمزد بازنگری شد و در قالب تفاوت تطبیق، اصلاح حقوق را با حمایت همیشگی جناب مهندس پارسا انجام دادیم.

بحث گریدینگ شخصی و شغلی رو در حال حاضر انجام داده‌ایم و قراره براساس گریدینگ انجام شده، سیستم جبران خدمات عملیاتی بشه. در سال ۱۴۰۱، ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه رو انجام دادیم. تو این فرآیند که پارسال انجام دادیم، هر فرد رو ۶ تا ۸ نفر ارزیابی کردن: مدیر بالادست، همکاران تحت سرپرستی، همکار هم‌ارز در داخل واحد و همکار هم‌ارز در خارج از واحد. نتیجه ارزیابی‌ها به قدری خوب و منصفانه بود که وقتی برای یک نفر، واریانس نمرات رو می‌گرفتیم، امتیاز پرت که واریانس بالایی ایجاد کنه، وجود نداشت و امتیازات واقعی، درست و نزدیک به هم بودن.

همکاران و مدیران شرکت، حمایت و مشارکت خوبی داشتن و نتایج از اعتبار خوبی برخوردار بود. نتایج ارزیابی عملکرد به هیئت مدیره ارائه و قرار شد به سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد

متصل بشه. براساس ارزیابی صورت گرفته، برنامه توسعه‌ای به ازای تمامی شاخص‌ها تدوین و در اختیار تمامی همکاران قرار داده شد. در واقع در برنامه توسعه‌ای درخواست کردیم که شما همکار عزیز که دوستان و همکارانت تشخیص دادن که تو این شاخص ضعف داری، برای ارتقای این شایستگی، این چند تا کتاب و فیلم رو بهت معرفی می‌کنیم، لطفا بخون و ببین و یه خلاصه از اون‌ها رو برای ما بفرست که ما با بقیه همکاران به اشتراک بذاریم یا تو آبی‌نامه به دست دوستان تیم روابط عمومی چاپ بشه. از اسفندماه تا حالا متأسفانه تعداد خیلی محدودی از همکاران از این موضوع استقبال کردن. سال ۱۴۰۲، نرم‌افزار مدیریت عملکرد رو خریداری کردیم تا ارزیابی رو به صورت مکانیزه انجام دهیم. به امید خدا، فاز نخست ارزیابی عملکرد سیستمی تا آخر شهریورماه با حمایت همیشگی مدیران عزیز انجام می‌شه و براساس اون، قولش رو گرفتیم که سالی ۲ بار پاداش مبتنی بر عملکرد داشته باشیم.

آیین‌نامه رفاهی رو بازنگری کردیم؛ به جای اقلام مصرفی که قبلاً به همکاران داده می‌شد، رفاهی کارت برای تمامی همکاران تهیه شد که بتونیم در مناسبت‌های مختلف کارت‌ها رو شارژ کنیم. قصدمون هم اینه که به مناسبت‌های مختلف، این کارت‌ها با توجه به شرایط شرکت، شارژ بشه. طرح‌های رفاهی زیادی ارائه شده است؛ مثل در نظر گرفتن وام برای همکاران بزرگوار، اقامت در ویلاهای رامسر که در مرحله تجهیز قرار دارن و به محض تکمیل شدن، اطلاعات بیشتر رو به همکاران خواهیم داد.

• قبل از ورود شما به بلواندپی، یه برنامه‌ای بود به همت منابع انسانی شرکت به اسم گل‌گشت، یه تور یه روزه بود مناطق خوش‌آب‌وهوای اطراف تهران که شرکت میزبان کارمندان بود. از این سبک ایده‌ها دارید برای بیشتر شدن همدلی کارکنان یا برنامه‌های مشابهش؟

چون علاقه‌مندی من به سمت آموزش، طرح رو اینطوری تعریف کردیم که گل‌گشت در قالب دوره آموزشی صورت بگیره، تو فضایی خارج از شرکت؛ مثلاً توی هتل، باغی یا مکان تفریحی (البته در آینده نزدیک محقق خواهد شد). طرح اینطوره که استاد دعوت می‌کنیم و اون دوره آموزشی تو

فضای غیررسمی و مفرح برگزار می‌شود. این طرح در مرحله اول برای مدیران تعریف شده که به دوره هوش اجرایی با سرفصل‌های مینی MBA، در فضای خارج از شرکت اجرا بشود. منتهی به دلایل مختلف مثل شرایط شرکت، متعدد بودن پروژه‌ها و اینکه در حال حاضر، اولویت، اجرا و پیشرفت پروژه‌هاست، هنوز این طرح اجرایی نشده. اینجا دیگه ما به عنوان منابع انسانی باید فعالیت کنیم و مدیران رو مجاب کنیم که با برگزاری دوره‌های آموزشی قطعاً بهره‌وری شرکت در بلندمدت بیشتر خواهد شد. تحقیقی در شرکت گوگل جهت ضرورت آموزش مدیران صورت گرفته و به پروژه اکسیژن مشهور شده است. علت این که اسم این پروژه اکسیژن انتخاب شده اینه که داشتن یک مدیر خوب مثل نفس کشیدن ضروریه و اگر سطح مدیران از طریق ارتقای شایستگی‌هاشون بهتر بشه، مانند نفس کشیدن در هوای تازه برای شرکت اثربخش خواهد بود.

• کارهای آبی مدنظرتون چی‌ها هستن؟

برنامه‌های آبی تیم منابع انسانی اینه که با ارتقای بلوغ سازمانی و کمک به آن، بتونه فرایندهای استاندارد ۳۴۰۰۰ منابع انسانی را پیاده‌سازی کنه. روی کارهای تیمی، توانمندسازی تیم‌ها، نظام پیشنهادها، طوفان‌های فکری، مدیریت استعدادها، جانشین‌پروری، ارتقای فرهنگ سازمانی تمرکز کنیم به کمک همه دوستان و همکاران؛ مخصوصاً مدیران ارشد سازمان. اصل مطلب اینه که مدیران ارشد باید همکاری کنن تا همکاران ترغیب بشن برای مشارکت در فعالیتهای مختلف درون سازمانی.

در راستای برنامه توسعه‌ای قصد داریم جلسات تحلیل فیلم برگزار کنیم؛ به این صورت که اساتید حرفه‌ای در حوزه نقد فیلم‌های مدیریتی رو دعوت کنیم، همکاران عزیز کنار هم فیلم تماشا کنن و اپیزود به اپیزود نکات مدیریتی فیلم تشریح میشه. هر قدر استقبال همکاران بیشتر بشه، ما هم بیشتر می‌تونیم برنامه‌ها رو عملیاتی کنیم.

• از زاویه منابع انسانی، چه خلاهایی در سازمان داریم که باید تغییر کنه؟ از دید مدیر منابع انسانی چه کم‌وکاستی‌هایی داریم؟

بیشتر از همه، تیم منابع انسانی به حمایت مدیران ارشد احتیاج داره. وقتی مدیران ارشد حمایت کنن و اعتقاد به برنامه‌های توسعه‌ای منابع انسانی داشته باشن، هم بلوغ سازمانی زودتر و سریع‌تر اتفاق میفته و هم فرهنگ‌سازی به راحتی صورت میگیره. به عنوان مثال در بحث ارزیابی عملکرد، فاز اول شفافیت انتظارات مدیر از همکاران تحت سرپرستی خودش هست. وقتی مدیر، انتظاراتش رو به صورت شفاف و هدفمند، مکتوب اعلام می‌کنه، قطعاً پیاده‌سازی سیستم مدیریت عملکرد در فاز اول در نطفه خفه نمی‌شه.

• در مورد ساختار تیم‌تون، اینکه چند نفر هستن و چه کارهایی رو انجام می‌دن، می‌شه توضیح بدین؟

خانم زهرا محمودی کارهای پرسنلی و اداری همکاران رو انجام می‌دن؛ پرونده‌های پرسنلی، حضور و غیاب‌ها، بستن کارکردها و تحویلش به بخش مالی، سیستم حقوق و دستمزد، احکام، بیمه و ... خانم مهناز توسلی روی ارزیابی عملکرد، سیستم جبران خدمات، گریدینگ شخصی و شغلی و بحث آموزش همکاران تمرکز دارن. آقای حمید فردی هم در حوزه بیمه درمان تکمیلی و صدور بیمه‌نامه‌های مربوط به پروژه‌ها فعالیت دارن.

• تحصیلات این عزیزان چیه؟ بیشتر افراد حاضر در تیم‌ها تحصیلات مرتبط دارن با اون تیم؛ اما چون منابع انسانی دنیای خیلی گسترده‌ایه، برای ما جالبه که بدونیم همه عزیزان این تیم مدیریت یا رشته‌های مرتبط با منابع انسانی خوندن یا خیر.

خانم محمودی کارشناسی مهندسی صنایع و کارشناسی ارشد MBA با گرایش منابع انسانی دارن، خانم توسلی کارشناسی معماری و کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دارن، آقای فردی هم کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی هستن. آقای فردی بازنشسته اداره برق هستن و سالیان در حوزه منابع انسانی فعالیت مؤثر داشتن. بچه‌ها به ایشان میگن کوه تجربه. خانم محمودی دوره‌های مرتبط با قانون کار و نرم‌افزارهای مرتبط را مسلط

هستن و خانم توسلی حدود یک دهه در بحث آموزش سازمانی و مدیریت عملکرد فعالیت دارن. خدارو شکر تیم خوبی در منابع انسانی مستقر هستن و از همین جا از همکاران عزیز صمیمانه تشکر می‌کنم.

• دیرترین ساعتی که تشریف بردین منزل، با توجه به مشغله کاری‌تون، کی بوده؟

خودم و تیم منابع انسانی تا زمانی که لازم باشه حتی ۷ و ۸ بعدازظهر برحسب ضرورت شرکت حضور داریم.

• اون نقش سنتی خانم‌ها رو هم دارین در منزل، آشپزی، کارهای خونه و ... ؟

راستش زندگی من همیشه رو دور تند بوده. تحصیل و کار و توسعه فردی همیشه در برنامه جدی من بوده. واقعاً آگه کمک و حمایت والدینم و همسر من نبود، نمی‌شد تو کار و تحصیل متمرکز و موفق باشم. زن بودن و مادر بودن رو دوست دارم و سعی می‌کنم با عشق و علاقه امور منزل را هم رسیدگی کنم.

• به مقدار از علایق شخصی‌تون برامون بگید.

ورزش تخصصیم شناست. ۲۰ ساله عضو باشگاه انقلابم و پیاده‌روی و دویدن آخر هفته‌ها با خانواده از تفریحات همیشگیم هست. سه روز در هفته بعد از کار هم باشگاه بدنسازی می‌رم با همکاری منابع انسانی. طبیعت‌گردی و فیلم دیدن به همراه خوندن نقد و تحلیل فیلم‌ها هم جزو علایقم هستن.

• در پایان چه صحبتی با خوانندگان آبی نامه دارید؟ ما در خدمت‌تون هستیم.

از دوستان عزیز خواهش می‌کنم که شناخت کافی از خودشون داشته باشن، بر خودآگاهی تمرکز کنن. در توسعه خودآگاهی قطعاً به خودشکوفایی خواهند رسید. به فکر توسعه فردی خودشون باشن، نقاط قوت و ضعف خودشون رو بشناسن و برای بهبود اون‌ها برنامه‌ریزی کنن. هر کاری مثل مطالعه، طبیعت‌گردی، فیلم دیدن، ورزش، یادگیری زبان خارجی می‌تونه به رشد شخصی ما کمک کنه. در پایان، برای همه همکاران عزیز آرزوی موفقیت دارم.



سحر شموسی

نگاهی به کتاب «خیابان ویلا»

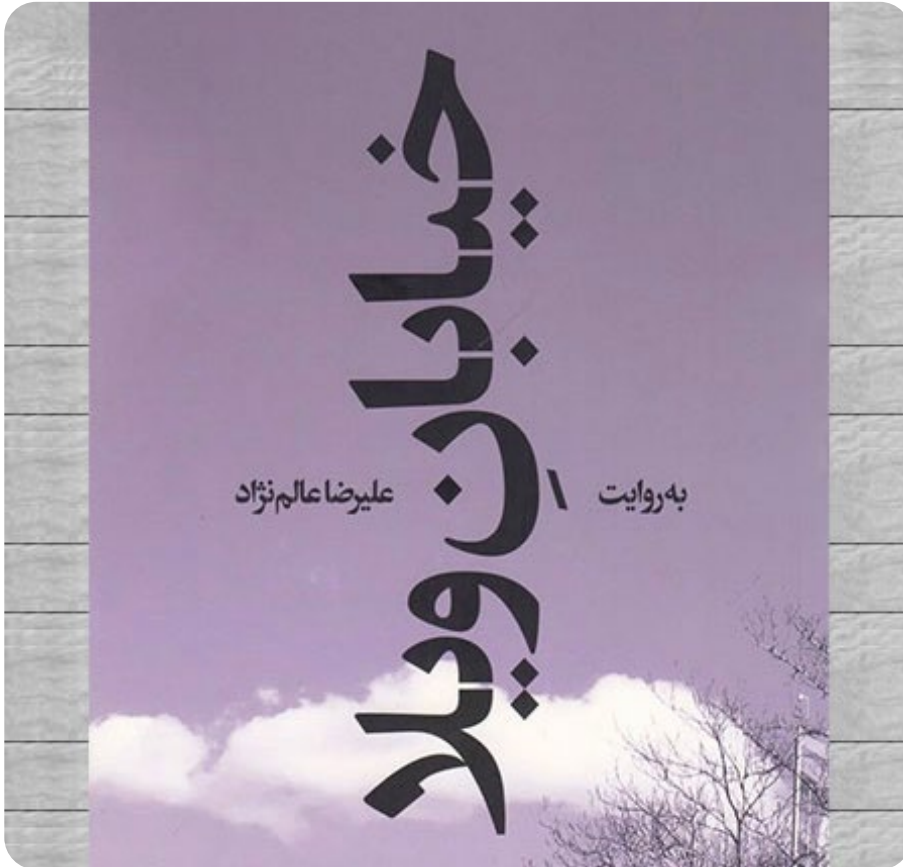
اگر حتی یک بار هم از خیابان نجات الهی (ویلا) گذر کرده باشید، حتما متوجه شده‌اید که این خیابان، خیابانی ویژه در دل تهران است؛ با مغازه‌های جذاب، ساختمان‌های قدیمی و کوچه‌های پر از قصه. کتاب خیابان ویلا به روایت علیرضا عالم‌نژاد حاصل تحقیقات نویسنده از خیابان ویلا و لایه‌های شهری مختلف آن است.

علیرضا عالم‌نژاد، متولد ۱۳۵۷ در بروجرد است. او در حال حاضر به‌عنوان پژوهشگر، راهنمای گردشگری، مدیر موسسه گنجینه هزارافسان و مدیر تهرانگردی و سفرهای کافه تهرون مشغول به فعالیت است.

ایده توجه به خیابان ویلا و ثبت خاطراتش از کافه تهرون آغاز شد. کافه تهرون در آغاز وبلاگی بود که علیرضا عالم‌نژاد با هدف معرفی جاذبه‌های گردشگری محله‌های قدیمی تهران به راه انداخت. با استقبال از این وبلاگ در سال ۱۳۹۲ آن را تبدیل به کافه‌ای واقعی در باغ نگارستان تهران کرد. کافه تهرون از سال ۱۳۹۶ در کوچه خسرو خیابان ویلا کارش را ادامه داد و همانجا بود که ماجرای این خیابان و ساکنانش برای عالم‌نژاد جذاب شد. او با پرسه زدن در کوچه‌های این خیابان و آشنایی با ساکنانش و پیگیری ش تاریخیچه این خیابان، مجموعه‌ای را فراهم کرد که حالا با نام خیابان ویلا به روایت علیرضا عالم‌نژاد منتشر شده است.

در این کتاب علیرضا عالم‌نژاد اطلاعاتی را از تاریخیچه این خیابان خاص ارائه داده که خواننده را ترغیب می‌کند تا قصه این خیابان و اهالی آن را بخواند. خاطراتی از اهالی سرشناس خیابان ویلا مانند خسرو سینایی، علی خدایی، گیزلا وارگاسینیایی و روبرت صافاریان در این کتاب گردآوری شده که هر خواننده هنردوستی را جذب می‌کند. در خلال این کتاب اطلاعاتی از مکان‌های فرهنگی، هنری و تجاری این خیابان به خواننده ارائه می‌شود؛ مانند کافه قنادی لرد، خانه ۲۸۶، خانه ۶۶، کافه تهرون کوچه خسرو، کلیسای سرکیس مقدس، آژانس مهاجری، آژانس ال. عال و ...

این کتاب بخش‌های مختلفی دارد. در ابتدا، شرح حالی درباره خیابان ویلا می‌دهد، به همراه نقشه‌ای از سال‌های ۱۳۲۷ و ۱۳۵۱ این خیابان و اسامی قدیم



سال‌ها زندگی می‌کرده‌اند، حتی آدم‌هایی که خیلی اتفاقی دفترچه خاطرات‌شان به دستش رسیده.

در انتهای کتاب به غیر از کتابشناسی، فهرست اعلام هم وجود دارد که استفاده از کتاب را آسان‌تر و کاربردی‌تر می‌کند. همچنین، تعداد زیادی از عکس‌های قدیمی مرتبط با مکان‌ها و افراد مرتبط با این خیابان به جذابیت کتاب افزوده.

نام خیابان ویلا بعد از انقلاب به «شهید استاد کامران نجات الهی» تغییر کرد. از آنجا که محتوای بیشتر روایت‌ها و گفتگوها به سال‌های قبل از انقلاب بازمی‌گردد، در همه جا و حتی عنوان کتاب از «خیابان ویلا» استفاده شده است. اسامی قدیم و جدید خیابان‌ها و کوچه‌ها داخل پراونتز آورده شده است و در بخش وجه تسمیه خیابان ویلا، اسامی قبل و بعد از انقلاب خیابان‌ها و کوچه‌ها در قالب جدول مقایسه‌ای نوشته شده است.

کتاب خیابان ویلا به روایت علیرضا عالم‌نژاد در ۲۰۰ صفحه همراه با تصاویر جدید و قدیم از خیابان ویلا در سال ۱۴۰۱ از سوی نشر گهگاه به چاپ رسید.

و جدید کوچه‌هایش و درباره وجه تسمیه اسم این خیابان و دو نظریه‌ای که درباره‌اش وجود دارد هم صحبت می‌شود.

در بخش بعدی، سراغ خاطرات افراد سرشناسی می‌رود که زمانی در این خیابان ساکن بوده‌اند، از خسرو سینایی کارگردان معروف ایرانی گرفته تا روبرت صافاریان مستندساز و منتقد که کودکی‌اش را در کوچه شش متری گذرانده؛ کوچه‌ای که بیشتر ساکنانش را ارامنه تشکیل می‌دادند. در این بخش، عالم‌نژاد نگاهی هم به حضور خیابان ویلا در آثار ادبی و سینمایی دارد. عکس‌های قدیمی این بخش که مربوط چهره‌ها هستند هم دیدنی است.

بعد از آن، نوبت به فرهنگ و هنر در خیابان ویلا می‌رسد؛ بخشی که از کافه تا کلیسا و رستوران تا دفاتر مسافرتی را شامل می‌شود. نویسنده کتاب تا جایی که توانسته ردپای معروف‌ترین مکان‌های خیابان ویلا را پی گرفته، داستان ساخت یا تغییر کاربری یا ازبین رفتن آن‌ها را شرح داده و از دل این ماجراها نقبی هم به زندگی آدم‌هایی زده که در آن

درباره اثر معروف استاد حسین علیزاده

تصنیف نی‌نوا، نوای جاودان



عیسی مقدم



اثر ناب هنری» است و بار دیگر این مهم را به یاد می‌آورد که آثار خاص موسیقی نیز اگر دارای احساس و تکنیک درست باشند، موج فراگیرتری از مخاطبان را با خود درگیر خواهند کرد.

اما نگاه کلی من به این اثر، ملودی‌پرداز زیبا، استفاده از الگوهای ریتم نوین و از همه مهم‌تر پیدا کردن هارمونی بسیار نزدیک به فضای موسیقی ایرانی است. این موسیقی را می‌توان الگوی درستی برای قرار گرفتن موسیقی ایرانی در بستر هارمونی غربی دانست. به اندازه‌ای که این تلفیق درست، رازآمیزی دستگاه نوا را چندین برابر کرده است.

نمی‌توان از این اثر سخن گفت و اجرای استادانه جمشید عندلیبی و سونوریت‌ها منحصربه‌فرد و ریتم درست نوازندگی‌شان و هم‌چنین اجرای ماهرانه استاد خاچیک بابایان و هم‌چنین هماهنگی و هم‌حسی و یک‌دست بودن ارکستر را نادیده گرفت.

اثر ما بهترین نوع ترکیب را می‌شنویم. ذهن خلاق استاد علیزاده در الگوهای ریتمیک به کار رفته. استفاده از میزان‌ها و اکسنت‌های نوین و در عین حال خارج نشدن از فضای احساسی اثر سبب شنیدنی‌تر شدن آن شده است.

نکته جالب دیگر در این میان «فراگیر شدن آن» است که خلاف ایده «عدم فراگیر شدن

نی‌نوا را مرور می‌کنیم. اثری که جزو شاخص‌ترین آثار استاد حسین علیزاده و از زیباترین نمونه‌های هم‌راهی موسیقی دستگاهی ایرانی و کلاسیک غربی است. نی‌نوا در دستگاه نوا و با تکنوازی اساتید جمشید عندلیبی و خاچیک بابایان و هم‌راهی ارکستر زهی غربی در سال ۱۳۶۲ منتشر شد.

اگرچه فرم اصلی این اثر سال‌ها قبل از آن در سال ۵۶ شکل گرفته است، این اثر ارکسترال استاد علیزاده دارای هارمونی ویژه و منحصربه‌فردی است که نمونه آن را تنها در آثار معدود آهنگ‌سازان ایرانی، چون استاد مرتضی حنانه و فرهاد فخرالدینی می‌توان شنید.

ویژگی نی‌نوا از نظر من ترکیب شیمیایی و نه تنها فیزیکی این دو نوع موسیقی است. معمولا در هم‌نشینی‌هایی از این دست، شیمی دو نوع موسیقی کمتر با هم ترکیب می‌شود و گاه عالم و فضای یکی بر دیگری چیره می‌شود. اما در این

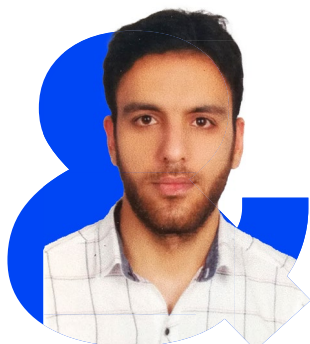




Hamed Hayati
Well done!



Mohsen Atta
Well done!



Rahim Moltames
Well done!



Amir Vatani
Well done!

و برحسب تعداد ارزیابی‌های صورت‌گرفته، امتیاز کل براساس وزن تعیین‌شده برای هر ارزیابی، مشخص شد.

مبنای تحلیل امتیازها به شرح جدول ذیل بوده است. در این ارزیابی، ۱۲۰ نفر از همکاران شرکت ارزیابی شدند و براساس نتایج، ۴۲ درصد امتیاز ۸۰۰ تا ۸۹۹ (بازه خوب)، ۳۳ درصد امتیاز ۷۰۰ تا ۷۹۹ (حیطه رضایت‌بخش) و ۲۵ درصد نیز در حوزه پایین‌تر از حد انتظار قرار گرفتند. برنامه توسعه‌ای تقدیم همکاران عزیز شد و مقرر گردید در خردادماه سال جاری، اولین جلسه تحلیل کتاب‌ها و فیلم‌های ارائه‌شده درج شده در برنامه‌های توسعه‌ای، برگزار گردد.

با عنایت به توضیحات ارائه‌شده و بر مبنای نتایج سیستم ارزیابی عملکرد صورت‌گرفته، **ماهانه در آبی‌نامه، همکارانی که امتیاز بالا (بازه خوب) کسب کرده‌اند، معرفی و تقدیر خواهند شد.**

طبق این روال، همکاران زیر که امتیاز عملکرد ایشان در بازه خوب بود، به عنوان همکار برگزیده و نمونه معرفی می‌شوند.

- اسامی و عنوان شغلی برگزیدگان:
- آقای حامد حیاتی (کارشناس بازرگانی)
- آقای محسن عطا (کارشناس PMO)
- آقای رحیم ملتمس (کارشناس ارشد بازاریابی)
- آقای امیر وطنی (کارشناس پروژه)

به امید سربلندی و موفقیت همه همکاران عزیز **مدیریت منابع انسانی**

معرفی کارمند نمونه شرکت پارس تابلو

همکاران عزیز و گرامی شرکت پارس تابلو همان‌گونه که مستحضرید از آذرماه سال ۱۴۰۱، ارزیابی عملکرد همکاران شرکت به روش ۳۶۰ درجه آغاز و تا اسفندماه سال ۱۴۰۱ با همراهی مؤثر همکاران عزیز به طول انجامید.

در این روش، به‌منظور ارزیابی شغل کارشناسان؛ معاون مستقیم، مدیر مستقیم، کارشناس هم‌ارز داخل واحد و یک کارشناس هم‌ارز خارج از واحد، هر همکار را ارزیابی کردند. همچنین هر فرد، فرم خودارزیابی را تکمیل کرد و مدیریت منابع انسانی نیز براساس شاخص‌های خود، ارزیابی همکاران را انجام داده است.

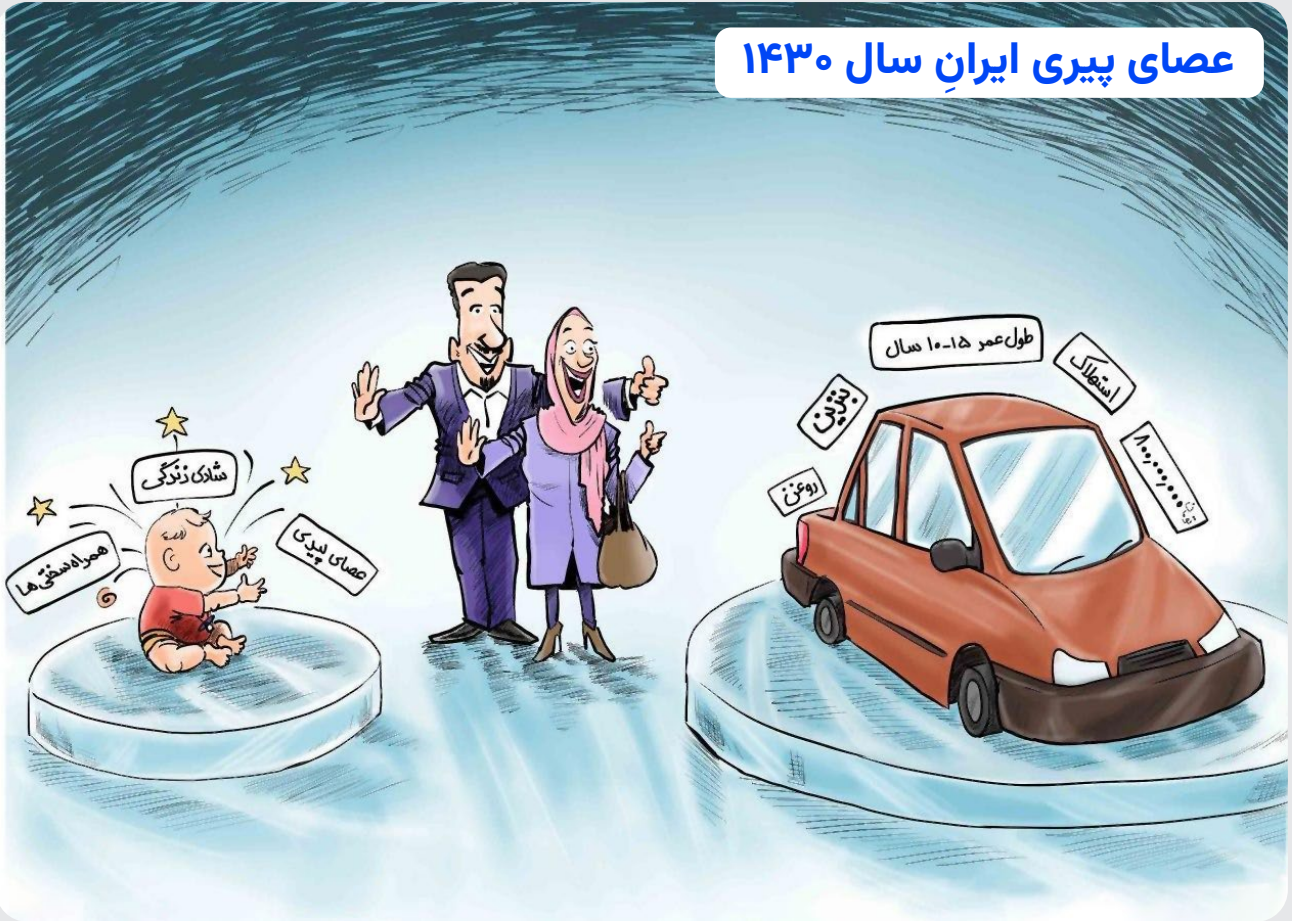
هدف از انجام این ارزیابی در سال ۱۴۰۱، افزایش خودآگاهی کارکنان و شناسایی نقاط قوت، نقاط قابل بهبود و نقاط ضعف همکاران در راستای بهبود عملکرد فردی، شغلی و سازمانی است که گزارش بازخورد و برنامه توسعه‌ای، تقدیم همکاران بزرگوار شده. در سال ۱۴۰۲، قطعاً ارزیابی‌های صورت‌گرفته به سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد، ارتقای شغلی، غنی‌سازی و برنامه‌ریزی شغلی متصل می‌شود. برای مکانیزه کردن و بهبود سیستم مدیریت عملکرد در سال جاری نیز برنامه‌ریزی‌های لازم صورت گرفته است.

در ارزیابی سال ۱۴۰۱، ارزیابی شغل کارشناسان، بر پایه ۲۰ شاخص در حوزه‌های فردی، شغلی و سازمانی صورت گرفت. در این راستا امتیازات هر فرد، محاسبه

تصاویر مراسم رونمایی لوگو و هویت برند گروه بلواندپی | آذر ۱۳۹۷



عصای پیری ایران سال ۱۴۳۰

شاعرانه
غلامرضا بروسان

تنهایی در اتوبوس چهل و چهار نفر است
تنهایی در قطار
هزار نفر.
به تو فکر می‌کنم
در چشم‌های بسته آفتاب بیشتری هست
به تو فکر می‌کنم
و هر روز
به تعداد تمام دندان‌هایم سیگار می‌کشم.
ما چون بارانی هستیم
که همدیگر را خیس می‌کنیم.



<https://b2n.ir/m56900>



<https://b2n.ir/z46550>



<https://b2n.ir/e91993>

پیشنهاد فیلم

در دنیای تو ساعت چند است؟



گلی بعد از بیست سال زندگی در فرانسه یک‌باره تصمیم می‌گیرد به ایران و به زادگاهش، شهر رشت سفری کند. فرهاد در رشت به استقبالش می‌رود و می‌گوید که آشنایی قدیمی است، اما گلی اصلاً او را به یاد نمی‌آورد...

پیشنهاد موسیقی

مدامم مست - سالار عقیلی



مُدامم مست می‌دارد نسیم جعد گیسویت
خرابم می‌کند هر دم فریب چشم جادویت
مُدامم مست می‌دارد نسیم جعد گیسویت
خرابم می‌کند هر دم فریب چشم جادویت

پیشنهاد پادکست

رادیو سبکتو:

چهارم حس خواب‌آلودگی در محل کار
را از بین ببریم

