

در قسمت گفتگو با مدیر
این بار با واحد آموزش
آشنا می شویم

در قسمت آموزشی می خوانیم
با فرزند دانش آموز خود چگونه
برخورد کنیم؟

در گفتگو با کارشناس می خوانیم
خصوصیات یک مدیر موفق، داشتن
شاخصه های رهبری است

اکسینما

نشریه شماره ۶ اکسینما WWW.OXINSTEELIR



نقشه استراتژی فولاد اکسین خوزستان (افق ۹۹-۹۵)



نشریه اکسینیا (شماره ۶)

مهر ماه ۱۳۹۵



۴	اخبار فولاد ایران
۵	اخبار اکسین
۷	آیین نامه ایمنی کار در ارتفاع
۸	گفتگو با ورزشکار اخلاق اکسین
۱۰	چگونه نوجوان خود را دریابیم؟
۱۲	دفاع مقدس ...
۱۵	گفتگو با مدیر تولید
۱۸	رفتار با فرزند دانش آموز
۲۱	همچو من در زندگی هرگز نبینی
۲۳	گفتگو با کارشناس
۲۸	پیروزی خون بر شمشیر در کربلا
۳۰	طراحی دکوراسیون خانه
۳۱	ضیافت اکسینیا
۳۳	یک دم کنار پنجره ما قدم بزن
۳۴	من کنت مولا ...
۳۶	وکیل خود باشید
۳۷	فرزند صالح
۳۸	مهارت کنترل خشم
۴۰	هنر و علم اطفای حریق
۴۲	اهدای خون ...
۴۳	چشم انداز، ارزش سازمانی و ...

صاحب امتیاز :

روابط عمومی
شرکت فولاد اکسین خوزستان

مدیر مسئول : محمد تقی بشیری

سر دبیر : پرویز تنها

تدوین ، تولید محتوا ، تصویر ساز
صفحه آرایی ، کاریکاتور ، طرح جلد :
مرتضی

شاعر افتخاری :

علی فرهی نیا

نقاش افتخاری :

سعید سلطانی فر

و با تشکر از همکار عزیز

مهدی پور حیدری

ملت محبّ اهل بیت است. همه جای دنیا، متأثر از این واقعه‌اند؛ اما شیعه از این واقعه یک استفاده فوق‌العاده کرده است. ما دین را به وسیله این حادثه حفظ کردیم ، در طول چند قرن گذشته. آخرین برکت عظیم حادثه کربلا همین انقلاب شکوهمند ماست. اگر حادثه کربلا و اسوه‌گیری از آن نبود، این انقلاب پیروز نمیشد. امام بزرگوارمان که در محرم سال ۵۷ فرمودند «ماهی که خون بر شمشیر پیروز است .»

بیانات در دیدار با جمعی از روحانیون - ۲۶ / ۰۳ / ۱۳۷۲



جهت ارتباط با واحد روابط عمومی ...

برای اینکه بتوانید در تولید نشریه به ما کمک کنید و عکس ها ، مطالب و کمپین های تبلیغاتی خودتون رو به ما برای چاپ برسونید میتونید مطالب و محتواهای خودتون رو به شماره ۰۹۱۶۰۳۱۴۱۰۲ تلگرام کنید .

WWW.OXINSTEEL.IR



اخبار فولاد ایران در یک نگاه

آمار ایمیدرو از میزان تولیدات فولاد



در این گزارش تولید شمش فولادی، گندله، محصولات فولادی و همچنین سنگ آهن دانه بندی در ۵ ماهه امسال نسبت به مدت مشابه سال قبل کاهش یافته اعلام شده به گونه ای که به ترتیب افت ۱،۹۶ درصدی، ۲،۲۵ درصدی، ۸،۳۲ درصدی و ۸،۴۳ درصدی در این محصولات دیده شده است. درحالی که در تولید کنسانتره و آهن اسفنجی در مدت مذکور به ترتیب رشد ۲۰،۴۷ درصد و ۴،۷۲ درصد مشاهده شد.

رشد صادرات و کمک به افزایش تولید



در ۵ ماه نخست سال ۹۵ تولید فولاد خام در ایران به دلیل افزایش فروش صادراتی کارخانه‌ها بهبود داشت. به گزارش ایفنا، در این مدت ۷ میلیون و ۶۰۰ هزار تن فولاد تولید شد که ۵،۳ درصد نسبت به مدت مشابه سال گذشته رشد داشت. تولید محصولات فولادی ۶ میلیون و ۷۰۰ هزار تن بود. رونق بازار صادرات علت اصلی فعالیت بهتر بازار فولاد ایران بود که یک سوم کل تولید فولاد را در بر داشت. در این ۵ ماهه فولادسازان ایرانی سعی نمودند صادرات را ۵۱ درصد بالا ببرند و به ۲ میلیون و ۳۱۰ هزار تن برسانند. کارخانه‌ها معتقدند رونق دادن به صادرات برای به دست آوردن جایگاه بهتر در بازار و رسیدن به اهداف توسعه ظرفیت تولید فولاد آن‌ها امری مهم است.

گذری بر اخبار فولاد اکسین

رعایت حقوق مصرف کنندگان



شرکت فولاد اکسین خوزستان موفق به کسب گواهینامه رعایت حقوق مصرف کنندگان در سومین همایش روز ملی حمایت از حقوق مصرف کنندگان شد.

در این برنامه از ۴۵ شرکت تولیدی، توزیعی و خدماتی استان بعنوان شرکت های منتخب و حامی حقوق مصرف کنندگان با اهدا لوح، تقدیر بعمل آمد که شرکت فولاد اکسین با توجه به رفع نیازهای مصرف کنندگان داخل و قطع وابستگی به بیگانهان در زمینه تامین ورق های عریض فولادی، بعنوان تنها نماینده صنعت فولاد، موفق به کسب جایزه رعایت حقوق مصرف کنندگان گردید. این در حالیست که صنعت فولاد و بویژه نورد ورق های عریض از جمله صنایع خاص و استراتژیک کشور می باشد که جلب رضایت کامل مشتریان در این زمینه بسیار دشوار می باشد.

در بخشی از این همایش نیز عضو هیات مدیره انجمن حمایت از حقوق مصرف کنندگان نیز به ایراد سخن پرداخت و گفت: ای کاش تولید کنندگان این موضوع را اصل قرار دهند که رعایت حقوق مصرف کنندگان هزینه نیست بلکه در آمد است و برای رسیدن به این در آمد در قانون گذاری نیاز به در نظر گرفتن رعایت حقوق مصرف کنندگان است.

سخنران پایانی برنامه نیز آیت الله سید محمدعلی موسوی جزایری نماینده محترم ولی فقیه در استان و امام جمعه اهواز بود که با اشاره به اینکه خرید و فروش باید با نرخ هایی آسان باشد، اظهار کرد: قیمت ها باید به نحوی باشد که تولیدکننده، مصرف کننده و فروشنده متضرر نشوند و از سویی دیگر باید طوری رفتار شود که کمر مصرف کننده زیر بار فشار خم نشود.

تیم ووشو فولاد اکسین



در مسابقات قهرمانی ووشو بانوان کشور که ۱۸ و ۱۹ شهریور ماه جاری در مشهد مقدس برگزار گردید تیم فولاد اکسین با اقتدار توانست مقام قهرمانی این مسابقات را به دست آورد.

مری این تیم با اشاره به درخشش بانوان این تیم در مسابقات ووشوی کشور و سطح بسیار بالای این یکارها، اظهار کرد: مسابقات ووشو کمیته فانگ من جوان کشور با حضور ۲۰۰ تالوکار (اجرای فرم) و ۴۵ سانداکار (مبارزه) در قالب ۱۳ تیم به میزبانی خراسان رضوی برگزار شد که در این مسابقات تیم بانوان ووشو فولاد اکسین متشکل از ۱۲ تالوکار و یک سانداکار به مصاف حریفان خود رفتند و در مجموع تیمی، این تیم عنوان قهرمانی را به خود اختصاص دادند. پس از آن نیز تیم های خراسان رضوی و تهران بر سکوی دوم و سوم این مسابقات قرار گرفتند.

کیانپور عنوان کرد: در بخش ساندا (مبارزه) رده سنی جوانان آیناز صفایی در وزن ۵۶- کیلوگرم و حدیث سعید آخر ۴۸- کیلوگرم هر دو موفق به کسب مدال های برنز این مسابقات شدند.

وی همچنین نفرات برتر رده سنی بزرگسالان ساندا (مبارزه) را نسیم خسروی کاهکش وزن ۴۸- مدال برنز، مرضیه عادلی وزن ۵۶- کیلوگرم مدال برنز و شادی علیدادی مقام دوم وزن ۶۰- کیلوگرم عنوان کرد و گفت: زهره شهری در وزن ۶۵- کیلوگرم و زینب قطرانی هر دو ووشوکار دیگر گردن آویزهای طلا را کسب کردند.

لازم بذکر است در مراسم استقبال از بازگشت پرافتخار این تیم در فرودگاه اهواز، مهندس قنواتی مدیر عامل و فرامرزی مسئول تربیت بدنی شرکت حضور پیدا کردند.

تیم وزنه برداری فولاد اکسین



تیم وزنه برداری نوجوانان فولاد اکسین خوزستان نایب قهرمان مسابقات رده سنی ۱۷و۱۶سال مسابقات قهرمانی کشور شد.

تیم وزنه برداری شرکت فولاد اکسین در این دوره از رقابت ها که در تاریخ ۲۰ تا ۲۴ شهریور ماه ۹۵ در شهرستان مراغه استان آذربایجان شرقی برگزار گردید، توانست با ۴۷۰ امتیاز مقام دوم را به خود اختصاص دهد. گفتنی این دوره از مسابقات با حضور ۲۰۸ وزنه بردار از ۲۸ استان برگزار گردید.

نتایج تیمی:

- ۱- اردبیل ۴۸۰ امتیاز
- ۲- فولاد اکسین خوزستان ۴۷۰ امتیاز
- ۳- مازندران ۴۶۹ امتیاز
- ۴- تهران ۴۵۷ امتیاز
- ۵- آذربایجان شرقی ۴۳۴ امتیاز
- ۶- فارس ۴۳۱ امتیاز

گذری بر اخبار فولاد اکسین

زیارت عاشورای ویژه حراست



به میزبانی شرکت فولاد اکسین خوزستان و با حضور حراست های استان مراسم زیارت عاشورا و سخنرانی در نمازخانه شرکت برگزار گردید.

در این برنامه مدیر عامل شرکت در خیر مقدم گویی خویش به حراست های استان که در شرکت فولاد اکسین حاضر شده بودند، فرمود: همیشه و در همه حال یکی از آرزوهای و خواسته های ما در این دنیا، طلب امنیت می باشد. حال برای ما مدیران این امنیت ارزش بسزایی دارد و یک سرمایه محسوب می شود چونکه همیشه در سایه امنیت است که می تواند سرمایه گذاری و توسعه اتفاق بیافتد. مهندس قنوتی خطاب به میهمانان حاضر در این برنامه گفت: پس شما مسبب برقراری امنیت در جامعه و محیط های کاری و اقتصادی می باشید تا امثال ما بتوانند در کارخانه جات تولیدی و صنعتی در سایه این امنیتی که شما حاصل می کنید بدون دغدغه و با طیب خاطر به فعالیت بپردازند.

ایشان در ادامه نیز معرفی اجمالی از توانمندیها و دستاوردهای شرکت فولاد اکسین برای حاضرین ارائه فرمود.

اختتامیه تور تابستانه



مراسم اختتامیه تور تابستانه خلافت ویژه فرزندان کارکنان پس از برگزاری حدود ۳۰ ساعت آموزش های مختلف و با حضور خانواده های محترم برگزار گردید.

با توجه به اهمیت و نقش خلافت در زندگی و آینده کودکان، مدیریت آموزش تابستان سال جاری برای اولین بار اقدام به برپایی تور تابستانه خلافت ویژه فرزندان همکاران محترم نمود. این تور که طرحی نوپا با ایده ای هوشمندانه بوده است در حدود ۳۰ ساعت دوره های مختلف در باب پرورش خلافت و نوآوری و آموزش مهارت های زندگی را برای کودکان کارکنان شرکت به همراه داشته است. فضای سراسر شادی و نشاط این دوره ها همراه بود با مراسم اختتامیه تور تابستانه خلافت، که ۱۸ شهریور ماه باحضور بیش از ۱۵۰ نفر از همکاران و خانواده محترم ایشان در مجتمع باغ معین برگزار گردید. همچنین از دستاورد های کودکان در این تور، نمایشگاهی بمدت یک روز در همان محل برگزار گردید که خانواده های محترم از آن بازدید بعمل آوردند.

لازم بذکر است طبق نظر سنجی بعمل آمده، تور مذکور با رضایت بخشی بالای (۹۰ درصد) همراه بوده است.

گرامیدشت هفته دفاع مقدس

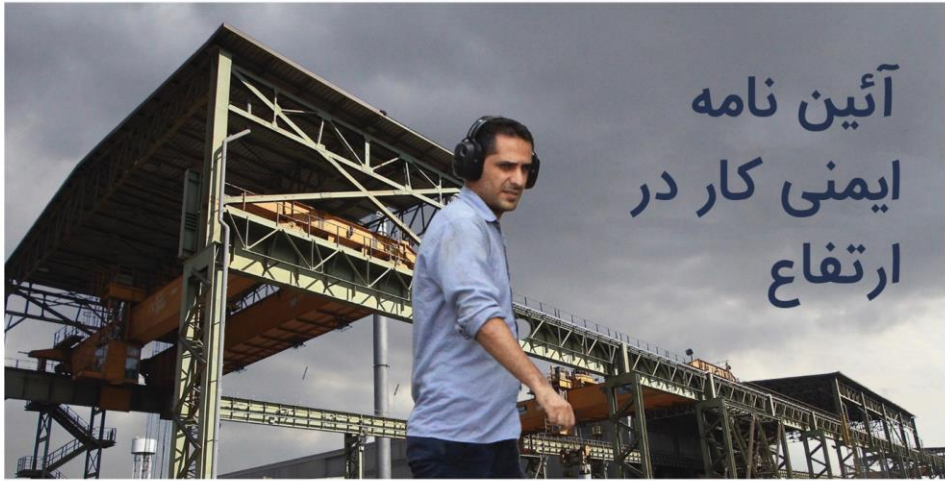


احضور سردار شاهراپور فرمانده محترم سپاه ولیعصر (عج) خوزستان، مدیر عامل شرکت فولاد اکسین و با حضور کارکنان بسیجی شرکت، ویژه برنامه گرامیداشت دفاع مقدس در فولاد اکسین برگزار گردید.

مهندس قنوتی در ابتدای این برنامه با گرامیداشت هفته دفاع مقدس و رشادت و جوانمردی های رزمندگان اسلام در هشت سال جنگ تحمیلی و نا برابر، پس از خیر مقدم گویی به سردار شاهراپور فرمانده محترم سپاه حضرت ولیعصر (عج) خوزستان و بسیجیان حاضر در برنامه عنوان کرد: دشمن ما در محاسبات اصلی خود این نکته را فراموش کرده بود که سلاح مردمان ایران جنگ برای دفاع از کیان و میهن خویش تجهیزات و تسلیحات نظامی نیست و بلکه سلاح ما ایمان، اعتقاد به خدا، رهبری ولایی و وحدت و صفا و صمیمیت همه مردم بود و این مهم باعث شده که حتی یک وجب از این سرز و بوم بدمست دشمنان اسلام نیافتند و انقلاب اسلامی نیز از گزندها در امان باشد.

مدیر عامل بسیجی شرکت در پایان با اشاره به قرار داشتن دشمن در جنگ اقتصادی با ایران اسلامی، خطاب به کارکنان شرکت گفت: شما اکنون رزمندگان بسیجی جنگ اقتصادی هستید و امیدوارم به یاری خدا و با تلاش و مجاهدت خویش در این مهم نیز سر بلند و پیروز باشید.

پس از مهندس قنوتی نیز فرمانده سپاه حضرت ولیعصر (عج) خوزستان به ایراد سخن پرداختند.



آئین نامه ایمنی کار در ارتفاع

فصل دوم - نردبان

سانتیمتر باشد .

ماده ۳۸- استقرار نردبان یک طرفه قابل حمل در امتداد سطح شیبدار با شیب بیش از ۶ درجه ممنوع است.

ماده ۴۰- برای نردبان ثابت عمودی که بیش از ۲/۳ متر ارتفاع دارد باید حفاظهای حلقوی یا مربعی شکل نصب شود بطوریکه با فواصل حداکثر ۰/۹ متری از یکدیگر و با بستهایی در طول محفظه مهار شده تا احتمال سقوط کارگر از بین حفاظ وجود نداشته باشد (شکل های ۱۹)

ماده ۳۱- تردد یا استقرار همزمان دو کارگر بر روی نردبان به جزء نردبان ثابت ممنوع است.

ماده ۳۲- به جزء نردبان طنابی استفاده از سایر نردبان های هنگامی به عنوان جایگاه کار مجاز است که جایگاه کار از پله سوم انتهایی نردبان بالاتر قرار نگیرد .

ماده ۳۳- استقرار نردبان یک طرفه قابل حمل باید به گونه ای باشد که زاویه ایجادی بین نردبان با سطح مینا در حدود ۷۵ درجه بوده و یا شیب آن طوری انتخاب شود که فاصله بین پایه نردبان تا پای سازه یک چهارم فاصله تکیه گاه فوقانی بر روی سازه تا سطح مینا باشد

ماده ۳۴- در صورت اجبار در استقرار نردبان یک طرفه قابل حمل در زاویه ای بین ۷۵ تا ۹۰ درجه که تکیه گاه تحتانی با سطح مینا ایجاد می گردد باید نردبان بوسیله اتصالاتی با سازه یا دیوار بصورت ایمن بسته و محکم گردد . (شکل ۸)

ماده ۳۶- اتصال دو نردبان یک طرفه به یکدیگر به منظور افزایش طول آن ممنوع است .

ماده ۳۷- همتراز نمودن پایه های نردبان یک طرفه قابل حمل در سطوح با شیب بیش از ۱۶ درجه ممنوع بوده و برای کمتر از آن باید از گوه مناسب استفاده شود . (شکل ۲۷)

ماده ۲۵- نوع ، جنس و ابعاد ، قابلیت پارگذاری هر پله ، نحوه نصب و نگهداری نردبان باید با شرایط جوی ، محیطی و نوع عملیات متناسب باشد .

ماده ۲۶- استفاده از نردبان در موارد زیر ممنوع است :

الف- روی داربست یا جایگاه کار در ارتفاع

ب- به عنوان الوار و تخته زیرپایی برای ایجاد جایگاه کار

ج- قرار دادن پایه های نردبان بر روی جایگاه کار ناپایدار مانند بشکه ، آجر ، جعبه ، کیسه ، دریچه های آدم رو و موارد مشابه

د- آغشته بودن سطوح مختلف نردبان به لکه چربی ، گریس ، روغن و سایر مواد لغزنده دیگر

ه- معبر و پل ارتباطی بین دو جایگاه کار در ارتفاع

و- استفاده از نردبان معیوب ، شکسته ، پوسیده و ناسالم

ز- تکیه گاه فوقانی نایمن ، سست و لغزنده باشد

ماده ۲۷- طول نردبان قابل حمل نباید بیش از ۱۰ متر باشد .

ماده ۲۸- پایه های نردبان باید بر روی سطوح هموار و همتراز که مقاوم و غیر لغزنده باشد ، قرار گیرد.

ماده ۲۹- برای تردد و استفاده از نردبان ، کارگر باید همواره روبه نردبان بوده و دارای سه نقطه اتکا، باشد و وضعیت بدن او نباید از محور تقارن نردبان خارج گردد . (شکل ۵ یا ۱۵)

ماده ۳۰- فواصل پله های نردبان از یکدیگر باید مساوی و بین ۲۵ تا ۳۵

نوع ، جنس و ابعاد ، قابلیت بار گذاری هر پله ، نحوه نصب و نگهداری نردبان باید با شرایط جوی ، محیطی و نوع عملیات متناسب باشد .



در گفتگو با ورزشکار با اخلاق اکسین

لبخندی که روی صورت آدم باشه خیلی از مسائل را حل
می‌کنه، بدون اینکه نیازی به گفتگو باشه

امروز آدم پیش شما، جاهای دیگه ای رقتم. هر جایی که من وارد میشوم احساس می کنم یک نفر به نفراتی که می شناختم اضافه شدند. این حس صمیمیت را بین من و نیروها بیشتر میکنه البته من تشکر می کنم دست اندرکاران که تورنومنت ها را برگزار می کنن. آقای سلطانی، آقای فرامرزی، مدیریت محترم که ساپورت می کنند این ها واقعا باعث هم بستگی می شود و اگر ما همین تورنومنت ها را هدفمند برگزار کنیم، می توانیم بین نیروها روابط خوبی ایجاد کنیم. من خودم به شخصه در بازی ها، دوستانی پیدا کردم که با آنها بهترینم توانیم اهداف بلند مدت سازمان رویاها کنیم و متمرث باشیم. من از بچه هایی که دراکسین هم خانواده من هستند تشکر می کنم و از همه کسانی که این لطف را داشتند البته خود من میگویم که خیلی از دوستان هستند که بهتر از من می توانستند این عنوان را داشته باشند.

من فکر می کنم
یک نعمتی که
خدا به من لطف
کرده لبخندی
است که همیشه
سعی می کنم
داشته باشم.
چون وقتی با
دوست ها و همه
ی بچه هایی که
در ارتباط هستیم
این لبخندی که
روی صورت آدم
باشه خیلی از
مسائل را حل
می کنه، بدون
اینکه نیازی به
گفتگو باشه .

مهم ترین مسئله ای که به ما کمک میکنه در بازی بتوانیم خودمون را کنترل کنیم یعنی اینکه من به شخصه قبل از بازی بدونم که این رقابت قرار نیست بین افراد دشمنی ایجاد کنه و بناست فقط و فقط یک رقابت سالم باشد. در هر جامعه ای حتی اگر در جامعه ای بزرگ تر از اکسین باشد باز هم ما مردم یک شهریم و یک کشوریم بالاخره ما همه انسانیم و نوع نگرش ما به بازی اگر رقابت تنها باشه و نه دشمنی، این باعث میشود بدونیم وقتی در بازی یک اتفاقی می افتد این تمام شدنی است و آن موقع است که با تمرین و صبر میتوانیم کنترل کنیم .

ورزشکار با اخلاق

امروز خدمت یکی از ورزشکاران با اخلاق شرکت فولاد اکسین رسیدیم ایشان آقای مرتضی رحیمی نژاد هستن و در مسابقات اخیر که با عنوان جام رمضان برگزار شد، ایشان به عنوان بازیکن اخلاق این دوره از مسابقات انتخاب شدند. ما هم به همین بهانه مصاحبه ای با وی برای شما خوانندگان محترم نشریه اکسین ها ترتیب داده ایم که نظرات را به آن جلب می کنیم.

ببخشید شما ؟

من کارشناسی برق گرایش الکترونیک دارم از دانشگاه آزاد و قبیل از اینکه وارد اکسین شوم تقریباً حدود ۳ سال در پروژه های نفت و گاز عسلویه و کنگان و حدوداً ۱۹ ماه در جزیره خارک کار می کردم و بعد از آن حدوداً ۹ ماه در پروژه های خط انتقال گاز در مسیر اهواز و شوشتر کار می کردم هر موقعی که پیش یابد بازم فوتسال رو ادامه میدم ولی در این ورزش آسبب های زیادی هست قبلاً والیبال راهم دنبال می کردم و البته چون ما بچه رودخانه هستیم تقریباً از ۴ و ۵ سالگی با پدرمون شنا را یاد گرفتیم و هنوز که هنوزه باز ما توی رودخانه شنای کنیم حالا شنای استخرهم که هست ولی کنار فوتسال استفاده می شود

خوش رویی

من فکر می کنم یک نعمتی که خدا به من لطف کرده لبخندی است که همیشه سعی می کنم داشته باشم. چون وقتی با دوست ها و همه ی بچه هایی که در ارتباط هستیم این لبخندی که روی صورت آدم باشه خیلی از مسائل را حل می کنه، بدون اینکه نیازی به گفتگو باشه .

نعمت خدادادی

تقریباً تمام رفتارها و اخلاقیات، بیشتر از خانواده و نوع تربیت شروع می شه و البته انتخاب دوست هایی که داشتیم خیلی کمک کرد که بهتر بشه و روند روبه رشدش ادامه پیدا کند. خوش اخلاقی همیشه برای من راه گشا بوده و من از پدر و مادرم که عامل اصلی این نوع تربیت هستند تشکر می کنم.

بازیکن بدون اعتراض

به خاطر اینکه از زمان دبیرستان توی مسابقات شرکت میکردم وبعدها هم توی مسابقات شهرستان و بین ارگان های مختلف و در دانشگاه شرکت کرده بودم دیگر این تجربه را داشتم و میدونستم که این مسابقات تمام شدنی است و بعد از آن تنها چیزی که برای ما میمونه آن ارتباطی است که باهم داشتیم. این ورزشه که باعث میشه ما این ارتباط را داشته باشیم و باید تلاش کنیم این ارتباط مستحکم تر شود. به همین خاطر من

این مسئله رو چیز مهمی نمیدیدم و میدونستم که این رقابت بین دوست ها ست و نه بین دشمن ها و قرار نیست که این رقابت باعث شود بینمان بدی ایجاد شود.

مگه داریم ؟ مگه میشه ؟

من حداقل در مسابقات مختلف ودر ۴ تا تورنومنت شرکت کرده ام ولی تا الان کارت زردی نگرفتم یک بار در مسابقات شهرستان که بین تمام ارگان های دولتی برگزار میشد واز طریق بسیج مهندسی شرکت کرده بودم، در بازی نیمه نهایی که خیلی هم تحت فشار بودیم یک نفر مستقیم آمد روی من خطاکرد و ۲ و ۳ متری پرت شد. بعد از آن بلند شدم و سمت اون بازیکن رقتم ولی همان جا بچه ها آمدند و نگذاشتند بچتمون شود. من هیچ بی احترامی نکردم و فقط در همان حدی که خیلی عصبانی شدم. یادم نمیداد که غیر از آن بی احترامی کرده باشم این هم برای من تجربه شد.

بر اعصاب خود مسلط باشیم

نوع نگرش ما به رقابت، مهم ترین مسئله ای است که به ما کمک میکنه در بازی بتوانیم خودمون را کنترل کنیم یعنی اینکه من به شخصه قبل از بازی بدونم که این رقابت قرار نیست بین افراد دشمنی ایجاد کنه و بناست فقط و فقط یک رقابت سالم باشد. در هر جامعه ای حتی اگر در جامعه ای بزرگ تر از اکسین باشد باز هم ما مردم یک شهریم و یک کشوریم بالاخره ما همه انسانیم و نوع نگرش ما به بازی اگر رقابت تنها باشه و نه دشمنی، این باعث میشود بدونیم وقتی در بازی یک اتفاقی می افتد این تمام شدنی است و آن موقع است که با تمرین و صبر میتوانیم کنترل کنیم .

حرف آخر ؟

من تا قبل از اینکه به اکسین بیام جاهای مختلفی کار کردم ولی به هر حال وقتی مقایسه می کنم می بینم اینجا یک خانواده خیلی مهربون برای من حساب می شود. چون خشونت ها وسختی های پروژه ای رو ندازه ولی البته در کار خیلی جدی هستن و من توی شرکت روزانه ممکن است با یک نفر جدید آشنا بشوم و حس می کنم که به خانواده نزدیک تر شدم. من

چگونه نوجوان خود را در یابیم؟



نوجوانی دوران رشد و شکوفایی استعدادها و تصمیم‌گیری‌های بزرگ برای آینده است. بنابراین مسوولیت یک پدر یا مادر در قبال نوجوان‌اش آزاد گذاشتن او برای تجربه کردن و آشنایی با محیط و جامعه است. اما اینکه این آزادی باید تا چه حد باشد و مخصوصاً در مورد نوجوانان پسر چه قدر باید محدودیت و سخت‌گیری در نظر بگیریم، جای بحث دارد. متأسفانه ما هیچ‌گونه هنجار خاصی در جامعه نداریم تا بتوانیم خانواده‌ها را به سمت آن سوق دهیم و بگوییم که مثلاً اگر فرزندان با دوستان‌اش رفت و آمد نکند یا سر ساعت خاصی منزل باشد، خوب است.

نه. ما در جامعه خانواده‌هایی داریم که به نوجوان‌شان اجازه خارج شدن از منزل به جز ساعات رفت و آمد به مدرسه را هم نمی‌دهند و در مقابل آنها خانواده‌هایی که اگر پسر نوجوان‌شان برای خوابیدن هم به منزل بیاید، برایشان رضایت‌بخش و کافی است. روی صحبت ما با خانواده‌های اهل افراط و تفریط نیست بلکه ما کسانی را مخاطب قرار می‌دهیم که می‌خواهند حد تعادل را در زندگی، تربیت فرزندان و روابط‌شان حفظ کنند. این‌گونه خانواده‌ها برای اجتماعی شدن و بلوغ فکری نوجوانان خود باید به آنها اجازه دهند که در اردو‌هایی که توسط مدارس در خارج از شهر یا حتی داخل شهر برگزار می‌شود، تحت نظارت مسوولان مدرسه شرکت کنند یا اگر شناخت کافی نسبت به دوستان فرزند خود دارند به او اجازه دهند تا دعوت شام آنها را بپذیرد و در جشن تولدشان شرکت کند. اما فراموش نکنید که همه این کارها باید مطابق با قوانین خانه و خانواده و با نظارت شما والدین عزیز صورت گیرد. اگر شما برخی از دوستان فرزند نوجوان خود را نمی‌شناسید و احساس خطر، مانع از آزاد گذاشتن او برای رفت و آمد با آنها می‌شود، بهتر است که منطق و صحبت کردن را پیش بگیرید و از دعوا و جنجال بپرهیزید. پسرچپه‌ها معمولاً در سنین نوجوانی از حرف زور شنیدن بیزارند و اگر شما بخواهید بدون دلیل و با خشونت احساسات‌تان را به او بفهمانید، مطمئناً نتیجه عکس خواهید دید و با فرزندی که روز به روز بیشتر از خانواده فاصله می‌گیرد مواجه خواهید شد.

اگر دیدید که فرزندان حرف منطقی شما را نمی‌پذیرد، می‌توانید یک میانبر زیرکانه بزنید! نوجوانان پسر، حرف‌شنوی زیادی از مربیان ورزشی، معلمان و مدیران خود دارند. بنابراین شما می‌توانید مشکل خود و فرزندان را به مربی یا معلم او بگویید و از آنها بخواهید موضوع را به صورت کلی در بین همه بچه‌ها مطرح و توصیه‌های لازم را به آنها گوشزد کنند. از طرف دیگر شما باید فرزندان را جوری پرورش دهید که هیچ‌گاه خود را با دیگران مقایسه نکنند. این یک مشکل رایج در جامعه است که فرزندان مدام به والدین خود می‌گویند: «چه‌طور پدر و مادر فلان دوستم به او اجازه شرکت در مهمانی را می‌دهند و خطری او را تهدید نمی‌کند و شما به من اجازه نمی‌دهید؟» یا «چرا همه خطرها مرا تهدید می‌کند و هیچ‌کدام از دوستان دیگرم در معرض این خطرات نیستند؟»، اما اگر شما فرزندان را قانع و تابع قوانین خانه خود پرورش دهید، مطمئناً شما باید که هرگز چنین مشکلاتی با او نخواهید داشت. یک نکته مهم دیگر هم اینکه معمولاً پدران الگوی رفتاری مستقیم پسران خود هستند و باید خیلی مراقب رفتار و گفتار خود باشند. پدری که آرام صحبت می‌کند، باید توقع آرامش را از فرزندش داشته باشد. پدری که از همسر خود قدرانی می‌کند و به او احترام می‌گذارد، باید توقع قدران مادر بودن و احترام گذاشتن به او از طرف فرزندش را داشته باشد. صدای رفتار همیشه بلندتر از صدای کلام است و بیشتر و بهتر شنیده می‌شود.



عزیزتین علیہ السلام
حرکت امام حسین حرکت عزت بود

حرکت عزت بود یعنی عزت جن عزت بر حق نیست تا در زمان بی کبریا بیچاره بود

دفاع مقدس



مقاومت پرداختند.

علیرغم کارشکنی‌های رییس جمهور وقت بنی‌صدر، دفاع مقدس مردم مسلمان و انقلابی ایران شکل گرفت و نیروهای جوان و شهادت طلب به جبهه ها شتافتند. پس از شکل گیری اتحاد و انسجام در میان نیروهای انقلابی و طرد نیروهای وابسته، حماسه‌ای مقدس شکل گرفت که در تاریخ ایران اسلامی بی سابقه بود. حماسه دفاع مقدسی که برکات و دستاوردهای بی‌نهایتی را برای ملت ایران به ارمغان آورد. جهاد و شهادت مردمان با ایمان و مخلص این سرزمین، ستون‌های نظام اسلامی را تا مدت‌ها مستحکم نمود.

ویژگی های دفاع مقدس - دفاعی بودن

بی تردید، مقدس ترین جهاد، جهادی است که به عنوان دفاع از حقوق انسانی صورت گرفته باشد. در جنگ تحمیلی، رژیم بعث عراق، جنگی ناخواسته را به کشور ما تحمیل کرد و با نادیده گرفتن استقلال سرزمین ما به ایران اسلامی تجاوز کرد. از این رو، مردم غیرتمند ایران، در دفاعی مقدس، از حق خود که دفاع از استقلال سرزمین و هویت دینی - ملی خود بود، دفاع کردند.

- معنویت جبهه های جنگ و دفاع مقدس

از جلوه های معنویت در دفاع مقدس، حالت تضرع، استغاثه و راز و نیاز عارفانه رزمندگان اسلام بوده است. دفاع مقدس، فرصت نمایش خالصانه ترین و زیباترین مناجات ها و دعاها را پدید آورد. در کنار نماز و قرآن، دعا وسیله دیگری بود که یاد خدا را در دل رزمندگان زنده نگاه می داشت، به آنان قدرت روحی می بخشید و تحمل سختی های نبرد را برای آنان آسان تر می ساخت.

ارتش عراق که بر اساس محاسبات خود از وضعیت داخلی و خارجی ایران، فتح یک هفته‌ای تهران را در سر می پروراند، در روزهای نخست تجاوز، بدون مانعی جدی در مرزها تا دروازه های اهواز و خرمشهر پیش تاخت.

ظاهر شدن در برابر دوربین‌های تلویزیون عراق، با پاره کردن قرارداد ۱۹۷۵ الجزایر، آغاز تجاوز رژیم بعثی به خاک ایران را اعلام کرد.

جنگی نابرابر در شرایطی به ایران تحمیل شد که از جانب استکبار جهانی بویژه آمریکا تحت فشار شدیدی قرار داشت و در داخل کشور نیز جناح‌های وابسته به غرب و شرق، با ایجاد هیاهوی تبلیغاتی و ایجاد درگیری‌های نظامی در صدد تضعیف نظام بودند و نیروهای نظامی نیز به خاطر تبعات قهری انقلاب، هنوز مراحل بازسازی و ساماندهی را به طور کامل پشت سر نهاده بودند.

آمریکا برای به سازش کشاندن جمهوری اسلامی و در نهایت تسلیم آن‌ها حمایت پنهان و آشکار خود را در کلیه زمینه‌های سیاسی، نظامی، اقتصادی و ... از رژیم بعثی عراق به اجرا گذاشت. از سوی دیگر نیز ابرقدرت دیگر جهان یعنی شوروی که متحد عراق محسوب می شد، خصومتش را با نظام اسلامی که شعار نه شرقی و نه غربی را سرلوحه کار خود قرار داده بود و در جریان اشغال افغانستان توسط شوروی، این تجاوز را محکوم کرده بود، پیش از پیش نمود.

در ۳۱ شهریور ۱۳۵۹ رژیم بعثی عراق جنگی تمام عیار را علیه ایران آغاز کرد

ارتش عراق که بر اساس محاسبات خود از وضعیت داخلی و خارجی ایران، فتح یک هفته‌ای تهران را در سر می پروراند، در روزهای نخست تجاوز، بدون مانعی جدی در مرزها تا دروازه‌های اهواز و خرمشهر پیش تاخت. تحت چنین شرایطی امام خمینی (ره) به خروش آمد و ندای ملکوتیش دل‌های شایستگان انقلاب و نظام را متوجه دفاع از کیان جمهوری اسلامی نمود؛ بطوریکه، نیروهای مردمی بدون امکانات و تجهیزات و حتی آموزش‌های نظامی به

۳۱ شهریور؛ آغاز هفته دفاع مقدس

در ۳۱ شهریور ۱۳۵۹ رژیم بعثی عراق با تصمیم و طرح قبلی و با هدف برانداختن نظام نوپای جمهوری اسلامی جنگی تمام عیار را علیه ایران اسلامی آغاز کرد. صدام حسین رییس جمهور عراق با ظاهر شدن در برابر دوربین‌های تلویزیون عراق با پاره کردن قرارداد ۱۹۷۵ الجزایر، آغاز تجاوز رژیم بعثی به خاک ایران را اعلام کرد.

مقدمه

آن روزها نام و نان بهایی نداشت و آنچه میدان دار بود، قیام بود و عروج. آن روزها ماندن بی معنا بود و مردن در بستر، ننگی بزرگ. آن روزها شهادت، شاهراهی به وسعت افق داشت. آن روزها فاصله خاک تا افلاک و کویر تا بهشت، یک میدان مین بود. خاکریزها، بوی بهشت مردانی را گرفته بود که سر به سر، تن به مرگ می سپردند تا مبدا و جویی از کیان دین و وطن، به دست کفتاران حریص و متجاوز بیفتد، چرا که دفاع مقدس، رساترین واژه در قاموس ایستادگی این ملت قهرمان است. مردان این دیار در پی تجاوز کفتار صفتان ننگ و نفرین، در هفت شهر عشق، هشت بهار، آزادگی را پیمودند و حماسه آفریدند.

هفته دفاع مقدس

۳۱ شهریور سالروز شروع جنگ تحمیلی از سوی رژیم بعث عراق علیه جمهوری اسلامی ایران، به عنوان آغاز هفته دفاع مقدس نامگذاری شده است و از ۳۱ شهریور تا ۶ مهر ادامه دارد.

۳۱ شهریور سالروز آغاز جنگ تحمیلی

در ۳۱ شهریور ۱۳۵۹ رژیم بعثی عراق با تصمیم و طرح قبلی و با هدف برانداختن نظام نوپای جمهوری اسلامی جنگی تمام عیار را علیه ایران اسلامی آغاز کرد. صدام حسین رییس جمهور عراق با

استقامت رزمندگان و فرماندهان در نبرد فرماندهان در سخنان خود درباره دفاع مقدس، به پایداری و مقاومت رزمندگان در عملیات های مختلف اشاره کردند و آن را از علت های پیروزی لشکر اسلام برشمرده اند. سردار شهید، مهدی زین الدین، درباره مقاومت و ایستادگی و تأثیر آن در پیروزی می گوید: «تنها کسانی که در صحنه نبرد راست قامتند که به خداوند اتکال نمایند و با توکل بر او پیش بتازند. نه در سختی ها و نه در پیروزی ها، در هیچ کجا از یاد او غافل نشوند و محکم و مقاوم چون کوه بایستند و دشمن را از پای آورند و این صفت فقط مخصوص رزمندگان اسلام است. در هیچ کجای دنیا آن کسانی که اعتقاد به خداوند و اعتقاد به معاد روز قیامت ندارند، نمی توانند دارای چنین مقاومت و ایستادگی باشند. رمز پیروزی صحنه نبرد، مقاومت و ایستادگی است.»

ارزش هایی که رزمندگان در دفاع مقدس بدان متصف بودند، بی اعتنایی به دنیا و مظاهر آن است

- شجاعت فرماندهان در دوران دفاع مقدس

شجاعت فرماندهان، در دوران هشت سال دفاع مقدس، مثال زدنی بود. یکی از رزمندگان، از شجاعت سردار شهید مهدی باکری در عملیات فتح المبین چنین سخن می گوید: «شب عملیات» هفت ساعت راه باید می رفتیم تا به منطقه می رسیدیم و دشمن را غافل گیر می کردیم. حدود شش ساعت راه رفته بودیم که یک دفعه متوجه شدیم راه را گم کرده ایم. به شدت مضطرب شده بودیم. با چند نفر به جلو رفتیم تا راه را پیدا کنیم. من متوجه شدم یک نفر از جلو می آید. با خود گفتم حتما دشمن است. صدا کردم کیستی؟ گفت: من باکری هستم، فوراً به عقب برگرد و نیروها را بیاور. شاید کسی باور نمی کرد او جلوتر از ما رفته، دشمن را دور زده و آمده بود ما را هم ببرد. بعد به ما گفت: نترسید، همه نیروهای دشمن خواب هستند.»

- بزرگواری و مروّت در حال قدرت

از نمونه های بزرگواری رزمندگان در دفاع مقدس، خودداری از بمباران و گلوله باران مناطق مسکونی عراق بود. خلبانان و نیروهای توپ خانه می توانستند مناطق مسکونی را به عنوان مقابله به مثل ناامن سازند و دشمن را با مشکلی جدی رو به رو کنند، ولی پای بندی آنان به ارزش های اخلاقی، سبب می شد در طول هشت سال دفاع مقدس هیچ گاه از این حربه استفاده نکنند.

- بی اعتنایی به دنیا

از ارزش هایی که رزمندگان اسلام در دفاع مقدس بدان متصف بودند، بی اعتنایی به دنیا و مظاهر فریبنده آن

است. رزمندگان اسلام در دوران نوجوانی و جوانی و اوان ظهور خواسته های بی شمار مادی، به همه لذت های دل فریب دنیا پشت پا زدند و حضور در جبهه و دفاع از میهن و نظام اسلامی را برتر دیدند. بی گمان، بدون دل بردن از دنیا و دل بستن به آخرت، رزمندگان هیچ گاه توفیق آفرینش حماسه های سترگ و ماندگار دفاع مقدس را نمی یافتند.

شهادت طلبی رزمندگان در دفاع مقدس

از عوامل پیروزی آفرین در صحنه نبرد، خطرها را به جان خریدن و به پیشواز مرگ سرخ رفتن است. ترس از مرگ و اشتیاق به زنده ماندن، با روح جنگ

از نمونه های بزرگواری رزمندگان در دفاع مقدس، خودداری از بمباران و گلوله باران مناطق مسکونی عراق بود.

خلبانان و نیروهای توپ خانه می

توانستند مناطق مسکونی

را به عنوان مقابله به

مثل ناامن سازند و

دشمن را با مشکلی

جدی رو به رو کنند،

ولی پای بندی آنان

به ارزش های اخلاقی،

سبب می شد در

طول هشت سال دفاع

مقدس هیچ گاه از این

حربه استفاده

نکنند.

جویی و رزمندگی ناسازگار است. یکی از ارزش هایی که رزمندگان اسلام با تکیه بر آن توانستند پیروزی های بزرگی را برای جبهه حق به ارمغان آورند، شهادت طلبی است. رزمندگان اسلام از آن جا که دفاع در برابر تهاجم بعثیان را مقدس می دانستند و کشته شدن در این راه را برای خود، مرگی سعادت آفرین و افتخار آمیز ارزیابی می کردند، نه تنها از دادن جان دریغ نمی ورزیدند که شیفته آن بودند. شهادت طلبی رزمندگان اسلام به عنوان عامل مؤثر معنوی، از امتیازهای جبهه حق در برابر جبهه باطل بود.



مشتش چنان ز نیم که بیراهه سر کند

دشمن اگر به جانب میهن نظر کند

فولاد پیکریم کجا بد اثر کند

در عهد با کیان وطن ایستاده ایم

شعر از علی فرهی نیا

هنرمند
دفاع مقدس گرامی آباد

جنگ، کار

تا پیروزی



در گفتگو با مهندس گشتاسبی مدیر آموزش می خوانیم

اگر برای یک عمر برنامه ریزی می کنید در آموزش سرمایه گذاری نمائید.

سعید سلطانزاده

واحد آموزش

در یک روز پاییزی به سراغ آقای مهندس گشتاسبی مدیر واحد آموزش شرکت رفقیم تا ضمن آشنایی با ایشان با فعالیتهای واحد تحت مدیریت ایشان بیشتر آشنا شویم.

پرسنل و خانواده ایشان می باشد. ما همواره در فولاد اکسین به نقش محوری خانواده و آموزش های پیشگیرانه و پیش بینانه معتقد بوده وهستیم و این فرهنگسرا با هدف افزایش رضایتمندی و گسترش ارتباط محیط کار و خانواده و حفظ ارتباط موثر بین پرسنل و خانواده های ایشان با شرکت متبوعشان بنا نهاده شده است. متخیریم که اعلان نامی طی دو سال فعالیت این فرهنگسرا به وضوح شاهد بهبود روابط بین همسران، افزایش آگاهی های اجتماعی پرسنل و خانواده های ایشان و بهبود مهارت ها و خلاقیت کودکان عزیز خانواده فولاد اکسین بوده ایم.

از نیمه دوم سال ۱۳۹۲ تا پایان سال هر ۱۳۹۴ ساله بطور میانگین هر یک از کارکنان شرکت بیش از ۱۰۰ ساعت آموزش دیده اند

۴۰ساعت و برای مدیران ۶۰ ساعت در نظر گرفته شده بود لیکن در شرکت فولاد اکسین با توجه به برنامه بیزی های صورت گرفته اهداف شرکت، چوران بودن سازمان و مدرن بودن تکنولوژی از نیمه دوم سال ۱۳۹۲ تا پایان سال ۱۳۹۴ هر ساله بطور میانگین هر یک از کارکنان شرکت بیش از ۱۰۰ ساعت آموزش دیده اند. شایان توجه است واحد آموزش شرکت فولاد اکسین رسالت خود را همواره علاوه بر حفظ کیفیت، بر افزایش کیفیت و اثربخشی دوره های آموزشی بنا نموده است. در خصوص اثبات این مهم متخیریم که جزو شرکت های پیشرو در سنجش اثر بخشی و بازگشت سرمایه دوره های آموزشی بوده ایم.

بخشید شما ؟

اینجانب کورش گشتاسبی با ۳۹ سال سن دارای لیسانس مدیریت صنعتی و کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی میباشم، پس از خدمت مقدس سربازی در واحد آموزش شرکت توسعه نیشکر به مدت ۸ سال مشغول به کار بوده ام و از سال ۸۹ تا کنون در واحد آموزش شرکت در حال انجام وظیفه هستم.

واحد آموزش

یکی از موثر ترین و مهمترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی توانمند و پویا می باشد سازمان ها در صورتی می توانند موفق باشند و این موفقیت را در عرصه های رقابتی حفظ نمایند که از نیروی انسانی متخصص، کارآمد و پویا بهره مند باشند. حال با توجه به این ضرورت در شرکت فولاد اکسین واحد آموزش از حمایت و اهمیت خاصی برخوردار است. نماد چنین حمایت و اهمیتی را میتوان تغییر در ساختار واحد آموزش از یک اداره به یک مدیریت مستقل در چارت سازمانی جستجو نمود. این واحد از دو قسمت برنامه ریزی آموزشی و اجرای دوره های آموزشی تشکیل شده است. ۷ نفر در رده های مختلف سازمانی در آن خدمت میکنند. رسالت آموزشی شرکت بر این شعار بنا نهاده شده است که:

اگر میخواهید برای یکسال برنامه ریزی کنید گندم بکارید، اگر برای ده سال برنامه ریزی می کنید درخت بکارید و اگر برای یک عمر برنامه ریزی می کنید در آموزش سرمایه گذاری نمایید.

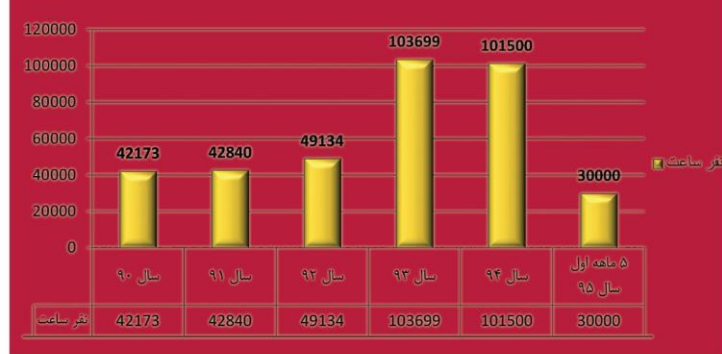
برنامه های آموزشی شرکت

- ۱- برگزاری دوره های آموزشی عمومی و تخصصی شامل:
 - آموزش های حین کار
 - آموزش های بدو استخدام
 - آموزش های اختصاصی
 - آموزش های مدیریتی و سرپرستی

در نمودار شماره یک روند افزایش کمی آموزش از نیمه دوم سال ۱۳۹۲ تا پنج ماهه اول ۱۳۹۵ نسبت به سالهای گذشته در شرکت فولاد اکسین مشاهده می گردد. شایان ذکر است طبق برنامه پنجم توسعه دولت، میزان نفر ساعت آموزش

نمودار شماره ۱: مقایسه نفر ساعت آموزش دیده

از سال ۱۳۹۰ لغایت ۵ ماهه اول ۱۳۹۵



۳- برگزاری تور خلاقیت (طرح نخلک) ویژه فرزندان پرسنل در تابستان ۱۳۹۵

این طرح با هدف استفاده بهینه از اوقات فراغت دانش آموزان در تعطیلات تابستانی، توانمندسازی فرزندان پرسنل برای تبدیل به کارآفرینان خلاق و همچنین آشنایی آنان با حس مسئولیت پذیری در دو مرحله برنامه ریزی و اجرا گردید.

مرحله اول: به مدت ۳۵ ساعت آشنایی با مفاهیم پایه کارآفرینی، خلاقیت و مهارتهای زندگی.

مرحله دوم: آشنایی عملی با شرایط واقعی محیط زندگی طی برگزاری کارگاه های آموزش.

۲- ایجاد فرهنگسرای خانه آرام من

فرهنگسرای خانه آرام من با توجه به سه اصل آموزشی: ۱- نیاز کارکنان به حمایت در مواجهه با مشکلات اجتماعی ۲- تأثیربخشی آموزش در پیشگیری از مشکلات اجتماعی ۳- آموزش همه جانبه کارکنان و خانواده های ایشان

در شرکت فولاد اکسین پی ریزی شده است. این آموزش ها شامل بهبود و افزایش آگاهی، اطلاعات و مهارت های

شایان ذکر است این طرح از سوی شورای اقتصاد مقاومتی استان به عنوان طرح اقتصاد مقاومتی انتخاب گردید، و در پایان برگزاری تور، نمایشگاهی از دستاوردها و خلاصیت فرزندان پرسنل به مدت یک روز ارائه شد.

۴- خانه مدیران

خانه مدیران شرکت فولاد اکسین با هدف رشد و ارتقاء مهارت‌ها و توانمند سازی فردی مدیران در سال ۱۳۹۳ تاسیس گردید. در این مجموعه فعال مدیریت همواره رشد، تعالی و توسعه ظرفیت های مدیران بر اساس نظام های نوین مدیریتی مد نظر بوده است و برنامه های مدونی جهت تحول و بهسازی دیدگاه های مدیریتی، طرح و توسعه مدیریت دانش، افزایش مهارت هر یک از مدیران در حوزه تخصصی و مدیریت ایشان اجرا شده است. از این میان می توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- تشکیل اتاق فکر جهت کمک به مدیران در یافتن کمبودها و تنگناهای اجرایی طرح‌ها از طریق مشاوره و تحقیق در مقوله‌های مدیریت و سازمان
- برگزاری همایش‌ها و نشست‌های مدیریتی در خصوص موضوعات کاری و تجربیات مدیریتی و اجرایی
- ارسال خلاصه کتاب و DVD و CD های آموزشی، نشریات مدیریتی، کتاب به صورت ماهانه به مدیران
- برگزاری بازدید های علمی
- برنامه ریزی آموزشی برای اعضای خانه مدیران به منظور شرکت در دوره های آموزشی کوتاه مدت یا بلند مدت
- برخورداری از تسهیلات ویژه جهت آموزش مجازی مدیران.

۵- اجرای طرح راز تحول (توسعه کتابخوانی)

طرح مذکور با هدف ایجاد انگیزه و علاقه به مطالعه، افزایش توانمندی افراد، ارتقاء سطح مطالعه و کتابخوانی، ایجاد تعهد در کارکنان نسبت به سازمان و کمک به افزایش کارایی فردی و اثر بخشی سازمانی در میان ۲۰۰ نفر از مدیران و کارکنان در سه مرحله برنامه ریزی و اجرا گردید.

۶- اخذ مجوز مرکز علمی-کاربردی فولاد اکسین

مرکز علمی - کاربردی فولاد اکسین در سال ۱۳۹۳ با جذب ۶۷ نفر دانشجو در مقطع کاردانی در سه رشته برق و ابزار دقیق، مکانیک و متالورژی تاسیس شد و هدف از احداث این مجموعه علمی و صنعتی پرورش نیروی انسانی توانمند و بومی سازی آموزش های آکادمیک جهت استفاده کاربردی از تحصیلات دانشگاهی به جای مدرک گرایی و نخه پروری صنعتی بوده است. و در مهر ماه سال جاری در مقطع کاردانی حرفه ای کسب و کار، کارشناسی مهندسی فن آوری تغییر شکل فلزات، مهندسی فن آوری مکانیک-

برنامه های آموزشی ذیل جهت همکاران محترم و خانواده های ایشان در فرهنگسرای خانه آرام من ارائه شده است:

ردیف	عنوان	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	شماره ۵ ماهه اول ۱۳۹۵
۱	برگزاری دوره های آموزشی خلاصیت و مهارت های زندگی ، ویژه همسران پرسنل	۷۸۹	۴۶۱۶	۱۷۶۰	
۲	معرفی همکاران به کلینیک مشاوره روانشناسی	۳۰۰	۱۴۶۵	۵۹۰	
۳	معرفی همکاران به کلینیک تغذیه		۳۶۰	۱۳۵	
۴	معرفی فرزندان کارکنان به کلینیک تخصصی کودکان			۳۵۰	
۵	برگزاری تور خلاصیت ناسانه ویژه فرزندان پرسنل			۳۳۲۵	
۶	توزیع بسته ها و کتایجه های آموزشی روانشناسی برای همسران پرسنل				
۷	برگزاری نمایشگاه و دستاورد های کارگاه خلاصیت ویژه همسران پرسنل در پارک علم و فن آوری				

۹- برنامه های پیش رو با توجه به اهداف استراتژیک سازمان

- اخذ گواهینامه استاندارد بین المللی ایزو ۲۹۹۹۰ تا پایان آبان ماه ۹۵
- ایجاد کتابخانه فیزیکی و الکترونیکی
- ایجاد مرکز کانون های ارزیابی و جانشین پروری
- ایجاد مرکز آموزش های فنی حرفه ای همجوار
- طرح چند مهارت گردن کارکنان تولیدی

- طراحی دوره کوتاه مدت مدیریت اجرایی (MBA) با همکاری دانشگاه علمی کاربردی در رده مدیران، روسا و سرپرستان
- در پایان از حمایت های ویژه مدیر عامل محترم و همچنین قائم مقام محترم شرکت جناب آقای مهندس نوری و همکاری سایر مدیران و همکاران، کمال تشکر و قدردانی را بعمل می آورم و عرائضم را با این شعر زیبا به اتمام می رسانم.

ذهن ما باغچه است
گل در آن باید کاشت
و نکاری، گل من
علف هرز در آن می روید
زحمت کاشتن یک گل سرخ
کمترا ز زحمت
برداشتن هرزگی آن علف
است
گل بکاریم بیا
تا مجال علف هرز فراهم
نشود...

زنده یاد مجتبی کاشانی



با فرزند دانش آموز خود چگونه برخورد کنیم؟



دوران دبستان از نظر دست اندرکاران تعلیم و تربیت یکی از مهم ترین و اساسی ترین مرحله آموزشی کودکان است زیرا از یک طرف با آرامش و ثبات خانوادگی بواژه های کودکانه، آغوش گرم مادری و آزادی های کودکی و از طرف دیگر با آمادگی برای تربیت اجتماعی و مقررات مدرسه روبه رو می باشد. به عبارتی می توان این دوره را دوران طلایی نامید. پس به راحتی و با سادگی نمی توان از کنار این دوره مهم گذشت و هرگونه سرمایه گذاری برای تربیت و آموزش در این مرحله که در حقیقت دانشگاه اصلی تربیت انسان می باشد ضروری است.

در این دوره کودک وارد محیطی می گردد که کاملاً با خانواده تفاوت دارد زیرا در خانواده کودک با پدر و مادر خواهد و برادر زندگی نموده و با آنها عادت کرده است اما در محیط مدرسه با افراد متفاوتی روبه رو می شود که باید با آنها سازگار گردد. کودکی که در دوره اولیه دچار مشکلات روحی و روانی بوده اند در این مرحله نیز ممکن است با بحران روبه رو گردند مانند کم رویی، خجالتی بودن و یا به آزار و اذیت کردن دیگران پرداختن. در این حال طریقه برخورد با این گونه رفتارها در محیط مدرسه و خانه بسیار مهم است. چه بسا یک روش اشتباه ممکن است مشکل را دوصدچندان و حتی غیرقابل جبران کند. باید تلاش کرد با برخورد آگاهانه و تخصصی با این گونه کودکان برخورد گردد. در این دوره آنچه مهم است این است که پدر و مادر، مدرسه و معلم چگونه برای کودک خود تفسیر کرده باشند و کودک چه تصویری از درس و کلاس دارد. اگر پدر و مادری در حرف هایشان دائماً تکرار نمایند که چه موقع مدرسه باز می شود تا از دست کودک راحت شوند یا به مدرسه می روی تا آدم شوی و یا...

این تصور منفی را در ذهن کودک خود گنجانیده و او را وارد مدرسه می نمایند ولی از طرفی دیگر بعضی از اولیاء فصل خوشایندی را ایجاد می کنند. مثلاً مدرسه جای پیدا کردن دوستان خوب، آموزش، تحصیل، آینده داشتن، ورزش و بازی کردن و... می باشد. این کودک بهتر می تواند خود را با مدرسه سازگار نماید. به خصوص اگر در روزهای اولیه اولیاء، مدرسه برخورد عاطفی و خوبی با او داشته باشند. پس برای همیشه این لحظات در ذهن او باقی می ماند. اولیاء باید تلاش نمایند در

خصوص عملکرد فرزندشان واقعا خوب برخورد نمایند. خصوصاً در مورد نمره باید با دقت عمل کرد زیرا کودکی که نمره ای را اخذ نموده برای او این کار خیلی مهم است و منتظر است ببیند برخورد پدر و مادرش چه خواهد بود. اگر وارد منزل شود و با خوشحالی دفتر دیکته اش را به مادر و پدر نشان داده و بگوید من نمره ۱۹ گرفتم و پدر و مادر بگویند احرص هم ۱۹ گرفتی باید ۲۰ می گرفتی چرا دقت نکردی و از این قبیل انتقادات بدر حقیقت یک شکنندگی در روحیات فرزند خویش به وجود آورده اند.

در این موقع لازم است که همان نمره ۱۹ را مورد تقدیر قرار دهیم. یا اگر کودکی به منزل مراجعه نموده و بگوید ۳ تا دوست خوب پیدا کردم لازم نیست به نصیحت بپردازیم که آیا آنها خوب هستند یا بد؟

زیرا بچه ها صادق هستند شاید معنی بد بودن را هم نفهمند و ما او را بدون جهت نسبت به انتخايش بدبین نموده و از ابتدای کار حس بدبینی را در او ایجاد کنیم. باید به او القا کنیم مدرسه جای خوبی است. نه تنها درس میخوانی بلکه دوستان بسیاری نیز پیدا میکنی. نکته ای که حائز اهمیت است اینکه پدر و مادر به عنوان یک حلقه بین تفکرات کودک و مدرسه می باشند و لازم است بین خانه و مدرسه تعامل ایجاد نمایند. در حقیقت مکمل یکدیگر باشند. اگر کودک مطالبی یاد میگیرد و اولیاء آنها آن را به یاد انتقاد بگیرند کودک ممکن است به خاطر علاقه ای که به معلم دارد حرف پدر و مادر را بیهوده قلمداد کند و این زمینه ای خواهد شد که دیگر حرف پدر و مادر برایش ارزش جدی نداشته باشد و یا اینکه به خاطر احترام به پدر و مادر نسبت به حرف معلم بی اعتنا می شود پس هیچگاه نباید دوگانگی ایجاد نمود که کودک نفهمد که کدامیک از حرف ها و روش ها صحیح است و دچار یک تعارض گردد. در حقیقت می توان خیلی منطقی و آرام با برخی از جریان هایی که ممکن است مطلوب نباشد کنار آمد و همچنین یکی از مشکلات اساسی جامعه ما این است که ارتباط بین خانه مدرسه به جایگاه اصلی واقعی خود نرسیده و اولیاء، حتی برای یک جلسه آموزش از مدرسه گریزان هستند و خودشان را جدا از مدرسه می دانند.

در صورتی مادری که به آموزشگاه دعوت می شود کودک بی صبرانه انتظار می کشد تا مادر خود را ببیند. برای او یک افتخار غرور انگیز است. اما وقتی مادر حضور پیدا نمی کند به خانه که می رود

از مادر می پرسد چرا به مدرسه من نیامدی؟

مادر می گوید می خواستم خرید بروم. اینجا کودک احساس می کند که نه خود او و نه مدرسه اش ارزش چندانی ندارند و مدرسه و جایگاه آموزش او برای مادر چندان مهم نیست. اما اگر اولیاء خود را موظف بدانند هر موقع که لازم باشد در مدرسه حضور پیدا کنند برای کودک این امر مهم جلوه خواهد نمود و این فرهنگ کم کم باید رواج پیدا کند.

تمام زحماتی که که پدر و مادر متحمل می شوند به خاطر آینده فرزندانشان می باشد و هرگز فراهم نمودن امکانات مادی رشد کودک را تأمین نمی کند. باید زمانی را اختصاص به آموزش و مدرسه داد و مسئولین آموزشگاه نیز باید زمینه ای را فراهم آورند که حضور اولیاء، در آموزشگاه نیز قابل ارزش باشد و آنها احساس نکنند که وقتشان تلف می شود زیرا اگر اولیاء حضور جدی و مداوم داشته باشند می توانند خصوصیات اخلاقی فرزندانشان را نیز به مربیان انتقال دهند و این کار کمکی به معلم و مربی، برای شناخت بهتر دانش آموز خواهد بود و جمله زیبای موريس ديس این است که ((آرزوی همه ما آن است درهای خانه به روی معلم و درهای مدرسه به روی خانواده ها باز شود. خانواده و مدرسه هر کدام به تنهایی نمی توانند از عهده تربیت کودک برآیند))

اگر پدر و مادری فکر می کنند وقتی فرزند آنها روانه مدرسه می گردد دیگر وظیفه تعلیم و تربیت آنها به پایان می رسد سخت در اشتباه هستند. در صورتی که کار تربیت شروع شده است و باید روش چگونگی برخورد با یک کودک دبستان را بیاموزند. بارها بارها مشاهده گردیده معلمی با تجربه به آموزش کودک پرداخته و تمام وظیفه خود را انجام داده ولی چون زمینه بروز استعداد و تشویق او در خانواده فراهم نشده تمام زحمات معلم نیز از بین رفته است. در صورتی که اولیاء باید تمام این نکات را جدی بگیرند زیرا همین دانشگاه اصلی فرزندشان خواهد بود و باید آگاهانه با رفتارهای کودک برخورد کرد. همه می دانیم هیچ پدر و مادری نمی خواهد فرزند بد تربیت شود و همه هم نیت مصلحانه دارند اما بعضی مواقع پدر از شدت ناراحتی کفشی بر روی بینی کودک می زند که پشه را بکشد. بینی شکسته و پشه فرار می کند و این کار نا آگاهانه است و در تربیت بعضی مواقع این گونه برخورد می شود.

اگر پدر و مادر می کنند وقتی فرزند آنها روانه مدرسه می گردد دیگر وظیفه تعلیم و تربیت آنها به پایان می رسد اشتباه هستند. در صورتی که کار تربیت شروع شده است و باید روش چگونگی برخورد با یک کودک دبستانی را بیاموزند

وقتی که زن و شوهر در پایان کار روزانه یا در وسط روز به هم میرسند و همدیگر را میبینند، هر دو از هم توقع دارند که بتوانند محیط را شاد، سرزنده، قابل زیست و رفع کننده‌ی از خستگی بسازند؛ این توقع بجایی است و بیجا هم نیست که هر دو از یکدیگر توقع داشته باشند. اگر بتوانید این کار را بکنید، زندگی شیرین خواهد شد. ای بسا کسانی که خیلی ثروتمندند؛ اما این زندگی شاد را ندارند؛ در خانه درگیری، دعوا و دلخوری دارند. ای بسا کسانی که خیلی در جامعه معتبرند؛ عنوان دارند، رئیسند؛ اما در خانه‌شان هزار مشکل دارند.

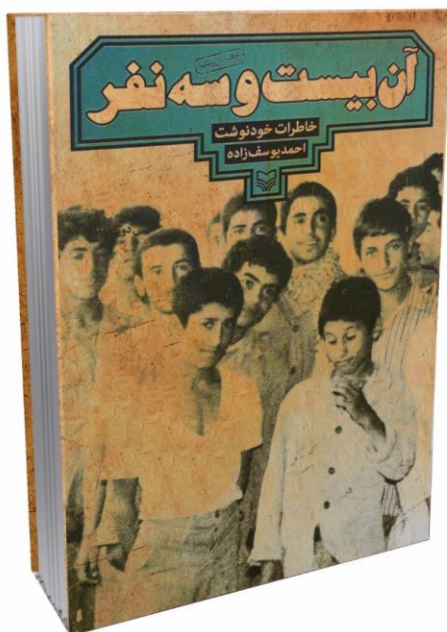
بیانات رهبر انقلاب در مراسم خطبه عقد زوج‌های جوان؛ ۲۰/۳/۸۳



موسسه
تولیدی

همچو من در زندگی هرگز نبینی

کتابخوانی_اکسینیها



کمپین کتابخوانی اکسینیها

واحد تولید محتوای اکسینیها در نظر دارد که از این به بعد جریان کتابخوانی را از دریچه ای تازه نگاه کند. و کتاب هایی که کمتر مورد توجه قرار گرفته اند و درعین حال بسیار مفید هم هستند رو به مخاطبان خودش بشناسونه. لطفا شما هم اگر این کتابها رو مطالعه کردید عکسی از خودتون با کتاب معرفی شده بعلاوه برداشتتون از این کتاب برای ما بفرستید تا ما هم نظر شما رو به عرضه بذاریم تا همه از نظراتتون استفاده کنند.

آن بیست و سه نفر

جلسه وینک

خاطرات خودنوشت

احمد یوسف زاده



در روزهای پایانی ۹۳ و آغازین ۹۴ با شیرینی این نوشته‌ی شیوا و جذاب و هنرمندانه، شیرین‌کام شدم و لحظه‌ها را با این مردان کم سال و پرهمت گذراندم. به این نویسنده‌ی خوش ذوق و به آن بیست و سه نفر و به دست قدرت و حکمتی که همه‌ی این زیبایی‌ها، پرداخته‌ی سرپنجه‌ی معجزه‌گر اوست درود میفرستم و جبهه‌ی سپاس بر خاک میسایم. یک بار دیگر کرمان را از دریچه‌ی این کتاب، آنچنان که از دیرباز دیده و شناخته‌ام، دیدم و منشور هفت رنگ زیبا و درخشان آن را تحسین کردم.

سید علی خامنه‌ای ۵۵/۱/۹۴

خاطراتی خودنوشت- در قالب کتابی به نام «آن بیست و سه نفر»

هر سه برادر توی یک سنگر، یوسف بیست سال، محسن ۱۸ سال و من ۱۶ سال داشتم. آرزوی حسن جالبی داشتم. لحظه موعود داشت از راه می رسید. ساعات پر رمز و رازی پیش رو داشتیم. فکر می کردم وقتی این آفتاب کم رمق، که دارد در غبار غروب رنگ می بازد، فرو بنشیند و صبحی دیگر از مشرق طلوع کند میان این غروب و آن طلوع چه برما رفته است. زنده خواهیم بود؟؟ کشته خواهیم شد؟؟ شکست یا پیروزی؟...

آقای احمد یوسف زاده در این کتاب، از دوران اسارت ۱۹ نوجوان کرمانی و ۴ نوجوان دیگر در اردیبهشت شصت و یک می نویسد که در عملیات آزادسازی خرمشهر توسط ارتش بعث عراق به اسارت درمی آیند. نوجوانانی زیر ۱۸ سال... اسارت این افراد که تعداد آنها ۲۳ نفر بود، این فرصت را به عراق داد تا از آنها بهره برداری تبلیغاتی کند. صدام به دنیا اعلام کرد که ایران کودکان ایرانی را با زور به جبهه‌ها می فرستد و او تصمیم دارد تا این بچه‌ها را به مادرانشان برگرداند. از طرفی ایران هم زیر بار این موضوع نمی رفت و کلا منکر چنین موضوعی بود. از این حرفها که بگذریم واقعه جالب این ماجرا دیدار صدام و دخترش با این ۲۳ اسیر ایرانی در کاخ بغداد است. در این ملاقات صدام به اسرای ایرانی گفت که شما کودکان باید الان توی مدرسه باشید، نه میدان جنگ. ما خواهان صلحیم. اما ایران به آتش جنگ دامن می زند. همه کودکان دنیا، مثل بچه‌های ما هستند. ما می خواهیم شما را آزاد کنیم. بروید خانه هاتان. بروید درس بخوانید، دکتر بشوید، مهندس بشوید و برای من نامه بدهید. بعد هم صدام و دخترش با آنان یک عکس خواگاری می گیرند و جلسه تمام می شود.

گفتگو با کارشناس

گفتگو با دکتر بهزاد ابوالعالی



نیروی جمعی نیرویی به شدت قدرتمند است. به ویژه وقتی اعضا با افرادی کار کنند که برایشان حسابی مهم‌اند و نمی‌خواهند جلویشان کم بیاورند! در چنین مواقعی این نیرو بیشتر بر افراد تیم تاثیرگذار است. این انگیزه به افراد کمک می‌کند تا ناکامی روزهایی که حالشان کوک نیست را با این انرژی تازه جبران کنند. کندی حرکت در پروژه‌های فردی انگیزه کارکنان را کم می‌کند.

در گفتگو با دکتر ابوالعالی می خوانیم خصوصیات یک مدیر موفق، داشتن شاخصه های رهبری است



ما بتوانیم آدم های شایسته برای مشاغل کلیدی مثل مدیریت پیدا کنیم، منصوب کنیم و آموزش بدیم، باعث موفقیت زیاد در سازمان می شویم. پس دنیا تو این چند دهه اخیر خیلی در این مورد کار کرده که شایستگی های یک مدیر موفق چه، چه آدمی با چه مهارتی با چه دانشی و با چه ویژگی های شخصیتی، حتی با چه منشی می تواند مدیر موفقش باشد. در یک سازمان، اولاً شایستگی ها یک موضوع اقتضایی است. اقتضایی که می گویم منظورم این است که هر سازمانی با توجه به منابع خودش، شایستگی های مورد نظرش رو

تعابیر جدیدی شنیده می شه به اسم شایستگی ها، برای هر کاری شایستگی های خاص خودش را لازم داریم. ما یک اصل داریم تو

کشور هم کارهای مشاوره ای انجام میدم که همش متمرکز بر بحث مدیریت منابع انسانی است.

بسیار ممنونم آقای دکتر با توجه به سوابق و تجربیات اصلیتون، ما می خوایم بیشتر امروز درباره خصوصیات مدیران و رهبران موفق صحبت کنیم. رهبران سازمان های متعالی که حالا شما هم در یکی از آنها ۱۷-۱۶ سال تجربه داشتین و با نفرت و افراد متعددی برخورد داشتین. هم به صورت علمی این رو دارین و هم تجربیاتی که در این مدت کسب کردین. لطفاً یک کلیاتی در این مورد بفرمایید

ببینید یک اتفاق یا شاید یک نهضتی در دنیای مدیریت در چند دهه شروع شده یا یک تعابیر جدیدی شنیده می شه به اسم شایستگی ها، برای هر کاری شایستگی های خاص خودش را لازم داریم. ما یک اصلی داریم تو دنیای مدیریت منابع انسانی. اون اصل میگه که هر کسی را بهتر کاری ساختند میل آن را در دلش انداختند، این که کی برای چه کاری ساخته شده یک موضوع خیلی مهمی است هم در سازمان ها و هم در خانواده ها. ما می توانیم در خانواده هامون تشخیص بدیم بچه هامون برای چه کاری ساخته شدن، شایستگی انجام چه کارهایی را دارند، تو چه مسیری قرار بگیرند موفق میشوند؟ به نظرم این بحث شایستگی می تونه کار مهمی باشه. مدیریت به نظر من هم یک شغله هم یک نقش بسیار کلیدی و حساسه. اگر ما بتوانیم آدم های شایسته برای مشاغل

امروز سعادتست که خدمت آقای دکتر بهزاد ابوالعالی از مدیران باسابقه شرکت های خودرو سازی و مدرس دوره های مختلف مدیریتی هستیم. آقای دکتر ضمن عرض خیر مقدم می خوام یک معرفی اجمالی در مورد خودتون و سوابقتون به خوانندگان نشریه اکسپنر ها بفرمایید.

بسم الله الرحمن الرحیم من تنها کاری که انجام دادم در طول این ۲۸، ۲۷ سال گذشته کار مدیریت منابع انسانی در برخی سازمان ها بوده است. اولین کار جدی تمام وقت من بعد از دانشگاه، کار مدیریت منابع انسانی در صنایع خودرو سازی است. شاید ۱۷-۱۶ سال این کار رو کردم الان هم ۱۳ ساله که کار تدریس و مشاوره باز در همان زمینه منابع انسانی انجام میدم. هم علاقه شخصی و هم اشتیاقات فکری کاری و هم این که کاریه که یک کمی در آن تجربه کسب کردم برنامه زندگی کاری من متمرکز شده روی این مسئله که از موضوعات خیلی مهم و اثر گذارتوی سازمان ها ست. یعنی من احساس می کنم اگر بتوانیم در حوزه منابع انسانی یک کمی کمک کنیم که سازمان ها راه بیفتند و پیش بروند به موفقیت زیادی خواهند رسید و به سازمان و هم کارکنانش کمک می شود. رشته تحصیلم هم همین بوده، مدیریت منابع انسانی خوندم الان هم در سازمان مدیریت صنعتی در مقطع کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی رو تدریس میکنم. تو بعضی از سازمان های کوچک و بزرگ

مدیریت به نظر من هم یک شغله، هم یک نقش بسیار کلیدی و حساسه. اگر ما بتوانیم آدم های شایسته برای مشاغل کلیدی مثل مدیریت پیدا کنیم، منصوب کنیم و آموزش بدیم، باعث موفقیت زیاد در سازمان می شویم.

دنیای مدیریت منابع انسانی. اون اصل میگه که هر کسی را بهتر کاری ساختند میل آن را در دلش انداختند، این که کی برای چه کاری ساخته شده یک موضوع خیلی مهمی است

برای هر شغلی و برای هر نقشی باید شایستگی ها را تعریف کرد



تعریف کند. فردی که در بخش خصوصی آدم موفق است، ممکنه لزوماً با اون شایستگی ها در بخش دولتی موفق نباشه. آدمی که در یک سطحی از سازمان داره خوب مدیریت میکنه ممکنه در یک سطح بالاتری با همان شایستگی ها موفق نباشه. پس اینکه برای هر شغلی و برای هر نقشی باید شایستگی ها را تعریف کرد، در هر سازمانی به اقتضای شرایطش موضوع مهمی هست. منتهی بعضی از شایستگی ها هستند که در مدیران موفق همه دنیا به جورایی آدم احساس میکنه مشابه هستند. یعنی هر جا شما مدیر موفق می بینید پشت سرش یک مهارت هایی، یک شایستگی ها، یک ویژگی هایی یک تمایز یا برجستگی باعث شده که این فرد در اون کار موفق باشه. یکی از مهمترین شایستگی هایی که مدیران موفق امروز دنیا دارند شایستگی رهبری کردن است. خود مدیریت یک مقوله است، منتها مدیرانی که بتوانند رهبری کنند مدیرانی متمایز هستند. من اگر بخواهم فرق این دوتا با هم رو برای خوانندگان نشریه تان توضیح بدم تابداننده وقتی می گویم مدیر منظورم چیه وقتی می گم رهبر منظورم چیه، وقتی میگم مدیریت یعنی چه کاری است یا رهبری چه کاری است. برای روشن شدن مطلب، مثالی می خواهم بزنم از یک معلمی که ایشون هم خودش در دانشگاه ها مدیریت و رهبری درس میدن منتها از یک تشبیه ساده با یک بازی ساده استفاده میکنه که به دانشجویهاش تعریف این دوتا رو روشن تر منتقل کنه. ایشون تو تجربش نوشته بود که من هر وقت در دانشگاه ها در سر کلاسها بخواهم بگم مدیریت چیست و رهبری چیست و فرق این دو چیست، یک تیکه نخ می گذارم روی میز، بعد به چند تا از دانشجو ها می گم بیاید این نخ رو هل بدین. شما وقتی نخ رو هل بدین، نخ جمع میشه، مجاله میشه، جلو نمیره، اصطکاک ایجاد میشه کار فرسایشی سختی است و طوری که انتظار داریم خوب و راحت و روان پیش نمیره. بعد که همه متوجه شدند که کار پیش نمیره، می گم بیاید به جای این که هل بدید این نخ رو بکشید وقتی نخ رو بکشید نخ به راحتی وباسرعت میاد هم خودش اذیت نمیشه و هم این که شمار رو اذیت نمی کنه. بعد این استاد می گفتند: من بعد از این که این آزمایش را انجام میدهم به دانشجویان می گویم فرق رهبری و مدیریت اینه، مدیر ها هل میدن، ولی رهبر ها به دنبال خودشون می کشن. یعنی رهبر ها یک ویژگی هایی دارند که آدم ها را دنبال خودشون می کشانند یک جورایی مثلاً اعتماد جلب می کنن،

تیم می سازن، روی انگیزه های روانی افراد تاثیر مثبت می گذارند، نفوذ و اثر گذاری دارند و چیزهایی شبیه این، که باعث می شه بتونن رهبری کنن. الان در دنیا می گن خوش به حال مدیری که ضمن اینکه مدیریت میدونه، برنامه ریزی بلده، بودجه ریزی بلده، کنترل میکنه، سازماندهی میکنه کسب و کار رو خوب مدیریت میکنه، ویژگی رهبری هم داشته باشه یعنی کارکنانش بهش اعتماد و باور داشته باشند و تحت تاثیر فرمان های او حرکت کنند و با همه وجودشون خودشون رو برای چشم اندازشون که رهبر تعیین می کنه به زحمت بندازن و کمک کنن که اتفاق بیفته. حالا باز خود رهبر ها چی دارن که بهشون خصوصیت رهبری میده و قدرت دارن. مدیریت کردن بدون قدرت میسر نیست، هر کسی که بخواهد مدیریت کند یا رهبری کند یعنی یک تصمیمی رو اجرا کند یک برنامه ای رو پیش ببره یا یک طرحی رو محقق کنه، نیاز به قدرت داره. قدرت مدیر ها بیشتر وابسته به شغلهشون و پستشون هست. مثلاً الان فرض کنید که آقای روحانی رئیس جمهوره، مردم به او رای دادند و یک منسب قانونی دارند. این منسب رو چهار سال پیش آقای احمدی نژاد داشت و ۱۵ سال پیش یک کس دیگری، بسته به این که ما این حکم رو این رای رو به کی بدهیم آن فرد یک قدرتی پیدا می کنده اما وقتی اون حکم منقضی شه دیگر اون حکم نیست و اون فرد دیگه قدرت نداره. ولی بعضی از مدیر ها هستند که قدرتشون به موقعیتی که در اون دارن مدیریت می کنن بستگی نداره، به شغلهشون ربط نداره. شخصاً یک ویژگی هایی دارند که به آن می گن ویژگی های کارزماتیک. مثلاً، محبوبیت دارن، مشروعیت دارن، مقبولیت دارن، و جاهت دارن، خوش نام هستن، حتی ممکن است پست رسمی هم نداشته باشن ولی چون رهبر هستن و چون نفوذ روی پیروانشون دارن، می تونن خیلی موثر باشن. الان دنیا معتقدنه خوش به حال مدیرانی که رهبر هم هستند یعنی غیر از این که بهشون یک مسئولیت قانونی داده بشه و اون قانون یک اختیاراتی بهشون بده، برای پیش برد کارشون، از طریق اون سبکشن، نگرشون، ویژگی های شخصیتشون، کاربزمایشون، اعتباری که دارن، اعتباری که تونستن با اون، یک سرمایه برای خودشون جمع کنن، کارمنداناشون از شون پیروی هم می کنن، بنابراین قدرت میشه یکی از تفاوت هایی که رهبری و مدیریت دارن. حالا ممکن است در منازل همکاران شما باشن پدر و مادرهایی که از یک محبوبیتی، از یک الگو بودن مثلاً

نزد بچه هاشون برخوردار باشن که وقتی حرف میزنن ، توصیه میکنن، سفارش میکنن، رهنمایی می کنن ، انتقاد میکنن، چون مرجع بچه ها هستند و بچه ها دوستشان دارند ، چون بچه ها اونا رو خیرخواه خودشون میدونن ، چون قبولشون دارن، ایده هاشون رو و توصیه هاشون رو با دل و جان بشنوند و توجه کنن . بنابراین به نظرم بزرگترین ویژگی که یک مدیر میتونه داشته باشه رهبریه. ولی برای این داشته باشه، خود به یک سری ویژگی ها نیاز داره. مثلاً یکی از این موارد مهم، هوش هیجانی است که آدم های موفق دنیا دارند و کمکی که به آدم ها میکنه اینه که روی احساسات و هیجانات و عواطف دیگران مدیریت می کنند مثلاً وقتی من می گویم ما یک تیم لیدر داریم، باید کسی باشه، که روی اعضای تیمش نفوذ داشته باشه یا وقتی می گویند که یک مدیر باید به کارمندان انگیزه بدهد باید روی عواطف و احساسات همکارانش تاثیر بگذارد پس به نظر من بزرگترین خصوصیت یک مدیر موفق ویژگی رهبری است و بزرگترین ویژگی که یک رهبر رو رهبرتر میکنه، هوش هیجانی است که به او اعتبار میدهد تا اورا را در یک جمع تبعیت کنند . هوش هیجانی خوشبختانه قابل تقویت کردن است. یعنی کسانی که راجع به هوش هیجانی مطالعه کردن، معتقد هستند برخلاف آی کیو که از یک سن به بعد باید حفاظت شود که ثابت باشه هوش هیجانی برای مدیران در سازمان ها قابل تقویت است تا بتوانند در تعاملات اجتماعی باعث موفقیت شود.

آقای دکتر اشاره های خوبی فرمودید در مورد تفاوت های مدیریت و رهبری. سوال من این است که مدیریت که گفته می شود ترکیبی است از علم و

و هنر هم اکتسابی رهبری تا چه اندازه ای اکتسابی است و تا چه اندازه ای ذاتی است؟ آیا مدیران ما می توانند یک رهبر خوب باشند یا نه؟

این که چقدر مدیریت قابل یادگیری است و چقدر آن در ذات آدم ها است بین علما هنوز اختلاف هست و نمی توان به این آسانی در مورد آن به یک اتفاق نظر رسید ولی من خودم این شایستگی ها رو به سه بخش از جهت این که منشا آنها چیست، تقسیم می کنم. یک بخش از آن حتما ذاتی است ، اخیراً جایی خواندم که ژن رهبری را هم کشف کردن و کد آن را هم می توانم به شما بگم، اگر خوانندگان مجله علاقه داشته

۲۵۴۹۵۰ کد ژن رهبری است. کسانی که این ژن را دارند شانس بیشتری برای این که بتوانند دیگران را رهبری کنند برخوردارند. تجربه من هم این را می گوید که فردی که خصوصیات خوبی مثل شجاعت و ریسک پذیری و خلاقیت و شم کسب و کار و کاریزما دارد، احتمال بیشتری برای رهبری دارد. این موضوع حتی به جسم آدم ها ربط دارد مثلاً کسانی که قد بلند تری دارند یا آراسته هستند یا جذابیت دارند از شانس رهبری بیشتری برخوردارند. ولی به نظر من حدود یک سوم این موضوع را میتوان در وراثت جست و جو کرد. یک سوم بعد مربوط به تربیت دوران کودکی است که بسیار موثر است در شکل دادن به شخصیت آدم ها. دیدید که برخی از بچه ها در کوچه با هم سالانشان بازی می کنند ولی نقش مدیر رو بازی می می کنند برنامه ریزی می کنند و تیم ممبر(عضوتیم) نیستند بلکه تیم لیدر هستند و ستون موفقیت تیم هستند. بنابر این تربیت دوران کودکی در بدست آوردن شایستگی های مدیریتی بسیار

تجربه من هم این را می گوید که فردی که خصوصیات خوبی مثل شجاعت و ریسک پذیری و خلاقیت و شم کسب و کار و کاریزما دارد احتمال بیشتری برای رهبری دارد

موثر است. مثلاً آدم هایی که در دوران کودکی به آنها فرصت میدهند که برنامه ریزی کنند یا تصمیم بگیرند یا کارهای ریسک دار انجام بدهند از احتمال بیشتری برخوردارند که در موقعیت های بعدی بتوانند رهبری کنند. یک بخش هم مربوط می شود به دوران بعد از بلوغ و زمانی که شخصیت یک نفر شکل گرفت. اینجا این سوال مطرح می شود که آیا می شود از طریق آموزش آدم ها یاد بگیرند به عبارتی دوسوم تکلیف آدم ها قبل از این که استفاده بشوند و به سن ثبات شخصیتی برسند روشن شده است ولی این به این معنی نیست که نمیشود آنها را تغییر داد. پس می شود از طریق دوره های آموزشی، در آدم ها مدیریت کردن را تقویت کنند. چون یادگیری هم به معنای تغییر است. به نظر من هر سه این موارد باید جمع شود. یعنی این که یک کسی را پیدا

وقتی من می گویم ما یک تیم لیدر داریم، باید کسی باشه، که روی اعضای تیمش نفوذ داشته باشه یا وقتی می گویند که یک مدیر باید به کارمندان انگیزه بدهد باید روی عواطف و احساسات همکارانش تاثیر بگذارد پس به نظر من بزرگترین خصوصیت یک مدیر موفق ویژگی رهبری است





رهبری تعریف قشنگی هم دارد که می گویند رهبری یعنی انفجار انرژی یعنی این که شما بتوانید پتانسیلی که در اطرافتان وجود دارد را با این انرژی متراکم کنید. مثل یک کوه آتشفشان که داخل آن پر از پتانسیل است، فقط منتظر این است که یک محفظه ای باز شود و این پتانسیل از این کوه بیرون بریزد.

مدیریت میشود :

تبدیل کردن پهنه منابع به مطلوبیت. اما رهبری تعریف قشنگی هم دارد که می گویند رهبری یعنی انفجار انرژی. یعنی این که شما بتوانید پتانسیلی که در اطرافتان وجود دارد را با این انرژی متراکم کنید. مثل یک کوه آتشفشان که داخل آن پر از پتانسیل است، فقط منتظر این است که یک محفظه ای باز شود و این پتانسیل از این کوه بیرون بریزد. در وجود همه آدم ها این استعداد است و هیچ کس بی استعداد خلق نشده است، به شرطی که افراد شناسایی شوند و موانع برداشته شود و افراد در مسیر درستی قرار بگیرند.

بسیار ممنون آیا مورد دیگری هم هست که بخواهید به این مطالب اضافه بفرمایید؟

بله در مورد آموزش: مثلاً ما استعداد یک شخصی را شناسایی کردیم، استعداد به مفهوم یک آمادگی که باید پرورش یابد و در شرایط مناسب رشد پیدا کند، نیازمند یک عواملی است. می خواهم چند روش بگویم که برای مدیران و خانواده ها مفید است. بهترین راه یاد گرفتن این است که آدم کاری را انجام دهد. مثلاً آدم با شرکت کردن در کلاس مدیر نمی شود، بلکه باید تجربه کند پس مدیران می توانند اولاً اجازه بدهند که کارمندان کارهایی را انجام دهند که میتواند یک سرمایه گذاری باشد برای آینده. مثلاً مشورت کردن با یک کارمند می تواند او را رشد دهد در مورد فرزندانشان هم همینطور است. دوم اینکه برای کارمندان یا برای فرزندانشان مربی باشیم. تجربیات خود را در اختیار آنها قرار دهیم. یکی از بهترین راه های یاد گرفتن، یاد دادن است. اگر بخواهیم چیزی را یاد بدهیم قبل از آن مجبوریم که آن کار را خودمان به خوبی یاد بگیریم. بنابراین فرصتی فراهم شود که افرادی که می خواهند یاد بگیرند، یاد هم بدهند. کارهایی مثل خواندن کتاب یا شرکت در سمینارها یا استفاده از تجارب آدم های موفق هم می تواند از روش های خوب باشد. متأسفانه ما در کشورمان وقتی اسم آموزش می آید یاد کلاسهای رسمی می افتیم. بدر حالی که الان در دنیا یک روش های بسیار بهتری وجود دارد. من می خواهم هم به مدیران و هم به خانواده هایی که این نشیبه را میخوانند این توصیه را بکنم که وقتی استعداد را پیدا کردند یک سبد یادگیری درست کنند که در آن کلاس باشد، کتاب باشد، انجام دادن باشد، یاد دادن باشد، اشتباه کردن باشد و وجود مربی باشد. در مجموع اینها می توانند کمک کنند که یادگیری افراد با سرعت و اثر بخشی بیشتری اتفاق بیفتد.

نمی دهند و بلکه به افراد هم توجه می کنند. مثلاً شما ممکن است در فولاد اکسین یک کارشناس داشته باشیم که طراح محصولات است یا مهندس بهبود فرآیند تولید است، یا برنامه نویس کامپیوتر است و تمام می سالش را در شرکت اکسین در همین زمینه کار کرده است، موفق هم بوده، پیشرفت هم کرده، یعنی نه به عنوان یک رئیس، بلکه به عنوان یک کارشناس پیشرفت کرده و بعد از مدتی یک کارشناس ارشد شده و بعد از مدتی یک کارشناس خبره شده و بعد مسئول شده، ولی کار فنی را که به آن علاقه مند است و به آن مسلط است.

به نظر من اگر افراد را مجبور کنیم که مدیر شوند، باز هم به خودشان و هم به سازمان لطمه زده ایم. یعنی کسی که کاری را فقط به خاطر بدست آوردن مزایا و نه به خاطر علاقه انجام میدهد در آن موفق نیست و از سوی دیگر سازمان مدیرانی را استخدام کرده که برای این کار ساخته نشده اند. حال مدیر از کجا می تواند بفهمد که یک کارمند به درد چه کاری می خورد یا پدر و مادر از کجا بفهمند که فرزندشان چه استعدادی دارد که بعد در همان زمینه به کار بریزد؟ من میخوام چند تا از نشانه های استعداد را خدمت شما بگویم. ببینید ما وقتی کاری را انجام میدهم که در آن استعداد دارم، موقع انجام آن کار متوجه گذران زمان نمیشوم. چرا غرق آن می شوم یا در انجام آن کار موفق می شوم؟ مثلاً کسی که بارها برای انجام یک کاری اقدام کرده ولی موفقیت خاصی را کسب نکرده، ممکن است نشانه این باشد که این فرد استعداد این کار را ندارد.

کارهایی هستند که وقتی ما انجام می دهیم خسته می شویم و کارهایی هم هست که وقتی انجام میدهم، خستگی مان در میروود. خوب در حالی که من کاری را علاقه انجام می دهم و موقع انجام آن خسته نمیشوم و گذران زمان را احساس نمیکنم و میتوانم هر بار بهتر از بار قبل اون کار را انجام بدم، نشان می دهد که من برای آن کار موفقیت وارد پس ما می توانیم از نشانه ها متوجه شویم و استعدادها را بشناسیم و به او کمک کنیم. مثلاً ما باید مرتب کارهای آدم ها را ارزیابی کنیم تا بفهمیم موفقیت های آنها در چه زمینه هایی است و کجا ها از عهده کار برنیاورده اند یکی از مهم ترین نقش هایی که یک مدیر خوب و یک رهبر خوب یا یک پدر خوب باید بازی کنند همین کشف و هدایت استعدادها است. در مورد مدیریت و رهبری یک تعریفی هم خدمت شما عرض میکنم: می گویند مدیریت یعنی تبدیل کردن منابع به مطلوبیت. مثلاً مدیران ما در شرکت فولاد اکسین یک سری منابع در اختیار دارند که می خواهند یک فولاد با کیفیتی تولید کنند. یکی از چیزهایی که ما باید مدیریت کنیم این است که ما باید در سازمان، کارکنان یا در خانه، بچه ها را مدیریت کنیم. ولی آیا خودمان را هم مدیریت می کنیم؟ پس مدیریت فقط مربوط به سازمان نیست و تعریف

کنیم که از نظر ژنی مناسب باشد و در دوران کودکی هم درست تربیت شده باشد و بعد هم از طریق آموزش انتظار داشته باشیم از این فرد یک مدیر شش دانگ در بیاید.

برگردیم به شایستگی، ما در سازمان های امروزی می بینیم که وقتی ما نیرویی را جذب می کنیم، بیشتر با این هدف نیست که یک شایستگی در این فرد وجود دارد و با این ویژگی این فرد را استخدام کنیم، می خواستیم بدونم که چقدر این امکان برای افراد برای بازگشت به اون آموزش ها وجود دارد؟

من اسم استخدام را گذاشته ام سنگ بنا یا خشت اول. در دنیای مدیریت منابع انسانی ما خیلی کارها انجام میدهم ولی سرچشمه همه این کارها استخدام است که به نظر من دو تا ذینفع دارد، یکی سازمان که دنبال این است که آدم شایسته رو پیدا کند، یکی هم فرد که آیا اون فرد هم شغل مناسب خودش رو پیدا کرده یا نه؟ وقتی بین فرد و کارش تناسب وجود دارد، فقط سازمان موفق نمی شود بلکه هر دو طرف موفق می شوند. مثلاً شما یک جوان رو در نظر بگیرید که یک کاری پیدا کرده که با روحیاتش و با خلقیاتش و استعدادش و ویژگی های شخصی خودش تناسب دارد، هم سازمان را موفق می کند برای این که در کاری قرار گرفته که از پس آن کار خودی بر می آید و هم خودش از انجام دادن آن کار لذت می برد چون دارد یک کاری را انجام می دهد که در آن موفق می شود و آرزوی آن را داشته است. در نتیجه استخدام اگر درست باشد هم برای سازمان و هم برای خود فرد و هم برای خانواده ها مفید می باشد. اینکه خانواده ها بچه های خود را طوری تربیت کنند که او خودش را کشف کند و مسیر پیشرفت را انتخاب کند یا این که در کشور ما محدودیت وجود دارد. ولی این که شغلی پیدا کنند که با روحیاتشان و با خلقیاتشان تناسب بیشتری داشته باشد، باعث موفقیت هر دو طرف می شود. پس یکی از موارد مهم این است که هم مدیرها و هم پدر و مادرها به این فکر کنند که این همکار من یا آن فرزند من چه استعداد هایی دارد که من بتوانم با استفاده از این استعداد های شغلی، در چه کارهایی او را به کار بگیرم که هر دو طرف موفق شویم.

یعنی در بین فرمایشات شما بود در مورد تیم لیدر بودن و این که همه ما دوست داریم که در تیم ها لیدر باشیم و عضو بودن در تیم ها را نمیپزیریم نظر شما چیست در این باره؟

یکی از دلایلی که در سازمانها اغلب افراد دوست دارن که مدیر باشن، این است که ما مزایا را در سازمانها بیشتر به مناصب متصل کردیم. یعنی خیلی از آدم ها فکر میکنند اگر رئیس نشوند یا ارشد نشوند از خیلی از امتیازات محروم می شوند. سازمان های خوب برای اینکه این منابع را از سر راه موفقیت خود بردارند، امتیازها رو فقط به شغل

در حادثه‌ی کربلا، خون بر شمشیر پیروز شد

عامل این پیروزی، حضرت زینب بود

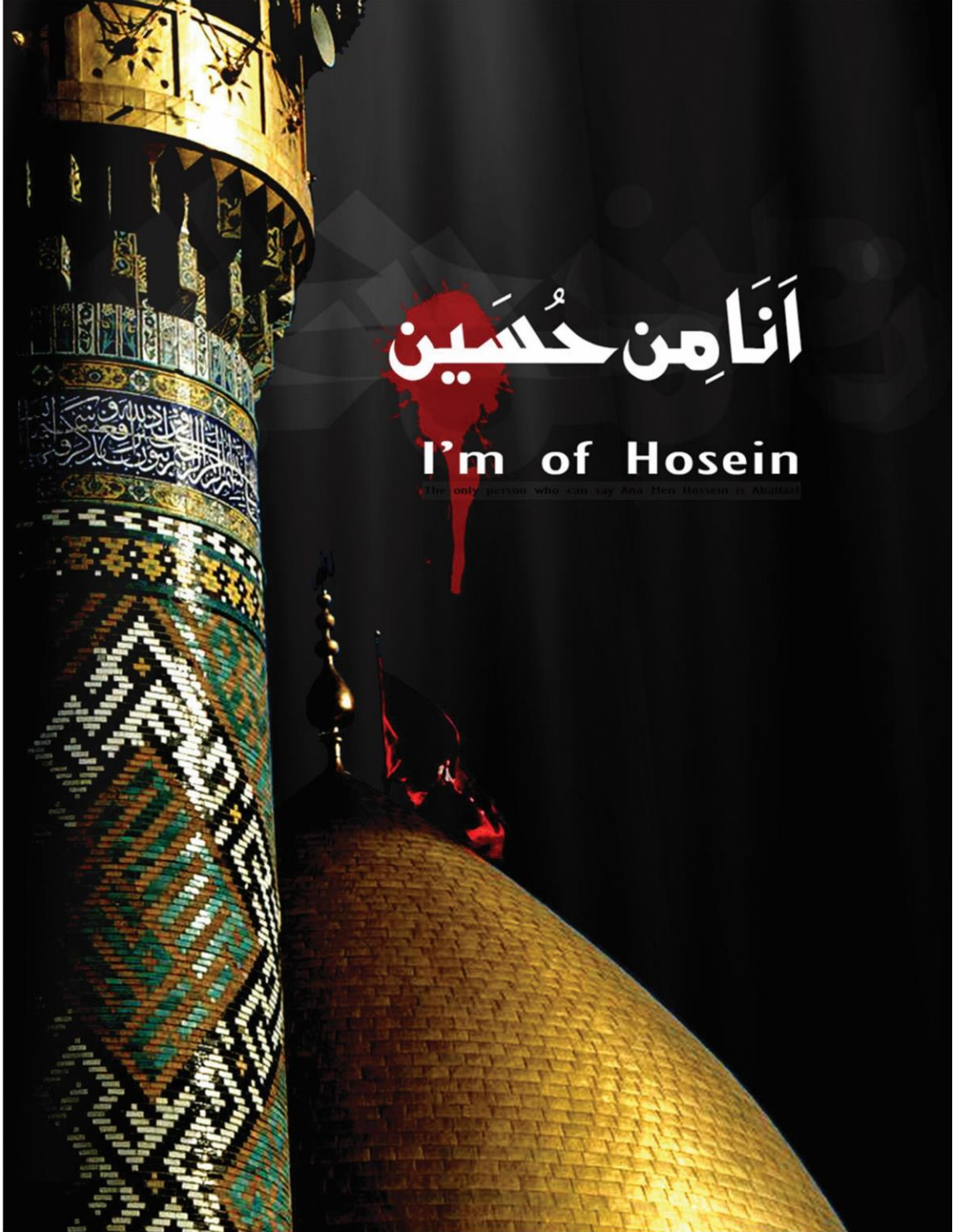


بیانات مقام معظم رهبری در دیدار جمعی از پرستاران نمونه کشور - ۱۳۸۹/۲/۰۱

به همان پشم یا پنبه‌ی نرسیده. با بیصبرتی، با نشناختن فضا، با تشخیص ندادن حق و باطل، کرده‌های خودتان راه گذشته‌ی خودتان را باطل کردید. ظاهر، ظاهر ایمان، دهان پر از ادعای انقلابیگری؛ اما باطن، باطن پوک، باطن بیمقاومت در مقابل بادهای مخالف. این، آسیب‌شناسی است. با این بیان قوی، با این کلمات رسا، آن هم در آن شرایط دشوار، اینگونه صحبت میکرد. اینجور نبود که یک عده مستمع جلوی حضرت زینب نشستند باشند، گوش فرا داده باشند، او هم مثل یک خطیبی برای اینها خطبه بخواند؛ نه، یک عده دشمن، یزیدداران دشمن دور و برشان را گرفته‌اند؛ یک عده هم مردم مختلف‌الحال حضور داشتند؛ همانهایی که مسلم را به دست ابن‌زیاد دادند، همانهایی که به امام حسین نامه نوشتند و تخلف کردند، همانهایی که آن روزی که باید با ابن‌زیاد در میافتادند، تویی خانه‌هایشان مخفی شدند - اینها بودند تویی بازار کوفه - یک عده هم کسانی بودند که ضعف نفس نشان دادند، حالا هم نگاه میکنند، دختر امیرالمؤمنین را میبینند، گریه میکنند. نشان میدهد، این زن است که الگوست؛ الگو برای همه‌ی مردان بزرگ عالم و زنان بزرگ عالم. انقلاب نبوی و انقلاب علوی را آسیب‌شناسی میکند؛ میگوید شماها نتوانستید در فتنه، حق را تشخیص بدهید؛ نتوانستید به وظیفه‌تان عمل کنید؛ نتیجه این شد که جگرکوشی پیغمبر سرش بر روی نیزه رفت. عظمت زینب را اینجا میشود فهمید.

است که با زیباترین کلمات و با عمیق‌ترین و غنیترین مفاهیم در آن شرایط بیان شده است. قوت شخصیت را ببینید؛ چقدر این شخصیت قوی است. دو روز قبل در یک بیان، برادر او را، امام او را، رهبر او را با این همه عزیزان و جوانان و فرزندان و اینها از بین برده‌اند، این جمع چند ده نفره‌ی زنان و کودکان را اسیر کرده‌اند، آورده‌اند در مقابل چشم مردم، روی شتر اسارت، مردم آمده‌اند دارند تماشا میکنند، بعضی هلهله میکنند، بعضی هم گریه میکنند؛ در یک چنین شرایط بحرانی، ناگهان این خورشید عظمت طلوع میکند؛ همان لحنی را به کار می‌برد که پدرش امیرالمؤمنین بر روی منبر خلافت در مقابل امت خود به کار می‌برد؛ همان جور حرف می‌زند؛ با همان جور کلمات، با همان فصاحت و بلاغت، با همان بلندی مضمون و معنا: «یا اهل الکوفه، یا اهل القدر و الختل»؛ ای خدعه‌گرها، ای کسانی که تظاهر کردید؛ شاید خودتان باور هم کردید که دنباله‌رو اسلام و اهل‌بیت هستید؛ اما در امتحان اینجور کم آوردید، در فتنه اینجور گوری نشان دادید. «هل فیکم الا الضلف والعجب والشفق و الکذب و ملق الامام، و غمز الاعداء»؛ شما رفتارتان، زباتان با دلتان یکسان نبود. به خودتان مغرور شدید، خیال کردید ایمان دارید، خیال کردید همچنان انقلابی هستید، خیال کردید همچنان پیرو امیرالمؤمنین هستید؛ در حالی که واقع قضیه این نبود. نتوانستید از عهده‌ی مقابله‌ی با فتنه بریاید، نتوانستید خودتان را نجات دهید. «متلکم کمثل التي نقصت غزلها من بعد قوّة انکائا»؛ مثل آن کسی شدید که پشم را میریسد، تبدیل به نخ میکند، بعد نخها را دوباره باز میکند، تبدیل میکند

در عاشورا، در حادثه‌ی کربلا، خون بر شمشیر پیروز شد - که واقعا پیروز شد - عامل این تمام شد. حادثه‌ی نظامی با شکست‌ظاهری نیروهای حق در عرصه‌ی عاشورا به پایان رسید؛ اما آن چیزی که موجب شد این شکست نظامی ظاهری، تبدیل به یک پیروزی قطعی دائمی شود، عبارت بود از منش زینب کبری؛ نقشی که حضرت زینب بر عهده گرفت؛ این خیلی چیز مهمی است. این حادثه نشان داد که زن در حاشیه‌ی تاریخ نیست؛ زن در متن حوادث مهم تاریخی قرار دارد. قرآن هم در موارد متعددی به این نکته ناطق است؛ لیکن این مربوط به تاریخ نزدیک است، مربوط به امم گذشته نیست؛ یک حادثه‌ی زنده و ملموس است که انسان زینب کبری را مشاهده میکند که با یک عظمت خیره کننده و درخشندگی در عرصه ظاهر میشود؛ کاری میکند که دشمنی که به حسب ظاهر در کارزار نظامی پیروز شده است و مخالفین خود را قلع و قمع کرده است و بر تخت پیروزی تکیه زده است، در مفر قدرت خود، در کاخ ریاست خود، تحقیر و ذلیل شود؛ داغ ننگ ابدی را به پیشانی او می‌زند و پیروزی او را تبدیل میکند به یک شکست؛ این کار زینب کبری است، زینب (سلام الله علیها) نشان داد که میتوان حجب و عفاف زنانه را تبدیل کرد به عزت مجاهدانه، به یک جهاد بزرگ، آنچه که از بیانات زینب کبری باقی مانده است و امروز در دسترس ماست، عظمت حرکت زینب کبری را نشان میدهد. خطبه‌ی فراموش نشدنی زینب کبری در بازار کوفه یک حرف زدن معمولی نیست، اظهار نظر معمولی یک



أَنَا مِنْ حُسَيْنٍ

I'm of Hosein

The only person who can say Ana Men Hussein is Abbas!

طراحی دکوراسیون خانه

بسیاری از افراد برای دیوارها یا مبلمان و سایر وسایل خانه از طرح های بسیار ساده و رنگهای روشن و یکنواخت استفاده می کنند به طوری که همه رنگ ها با یکدیگر همخوانی کامل دارند و بسیار به هم نزدیک هستند. البته استفاده از این شیوه ایرادی ندارد اما اگر می خواهید دکور جذاب تری داشته باشید بهتر است از یک شی، خاص با رنگ یا طرح بسیار متفاوت استفاده کنید تا نمای اتاق از حالت یکنواخت خارج و توجه افراد به بخش خاصی از آن معطوف شود. یک مبل راحتی با رنگی شاد یا یک تابلو نقاشی بزرگ با طرحی شلوغ و رنگ های جذاب می تواند گزینه های مناسبی برای این کار باشد.

همانطور که همه انسان ها به علت داشتن خصوصیات و ویژگی های منحصر به فردشان با یکدیگر متفاوت هستند، خانه ها نیز باید با یکدیگر تفاوت داشته باشند. بهتر است برای طراحی دکور اتاق ها علاوه بر وسائلی که در هر خانه ای موجود است از اشیایی استفاده کنید که به نوعی نماد اعضای خانواده باشد. به عنوان مثال قاب عکس های خانوادگی یا یک شی، قدیمی که نسل اندر نسل به شما به ارث رسیده است یا آثار هنری اعضای خانواده، می توانند به خانه شما روح و شخصیت خاص خود را ببخشند. هیچ چیز نمی تواند مانند یک دسته گل زیبا یا چند گلدان از گیاهان آپارتمانی به فضای خانه شما نشاط و سرزندگی هدیه کند. البته به شرطی که گیاهان کاملاً شاداب باشند برای نورپردازی اتاق ها به جای استفاده از یک چلچراغ پر از لامپ ۱۰۰ وات، از آباژورها یا چراغ های تزئینی استفاده کنید. استفاده از چراغ های تزئینی کوچک و بزرگ در نقاط مختلف اتاق، نه تنها نورپردازی خانه را زیباتر می کند، بلکه به عنوان یک شی، زینتی به زیبایی محیط نیز می افزاید.

بسیاری از افراد ترجیح می دهند به دیوارها رنگ سفید ساده بزنند در حالی که استفاده از کاغذ دیواری های طرح دار می تواند زیبایی اتاق را دوچندان کند. حتی اگر دیوارها رنگ ساده ای دارند، می توانید در بعضی از قسمت ها نوارهای حاشیه ای طرح دار که مخصوص دیوار هستند نصب کنید در خانه ای با دکور زیبا، لزومی ندارد که همه چیز به طور کامل با یکدیگر همخوانی کامل داشته باشد گاهی اوقات بد نیست طرح ها یا بافت های کاملاً متضاد در کنار یکدیگر قرار بگیرند، به عنوان مثال یک طرف شیشه ای روی یک میز چوبی با یک رومیزی ابریشمی و نازک در مجاورت فرش ضخیم با پرزهای بلند، جلوه چشم نوازی خواهد داشت. فرش ها با طرح، رنگ، جنس و سایزهای متفاوت یکی از اصلی ترین مؤلفه های دکور خانه محسوب می شوند البته به شرطی که از آنان به خوبی استفاده شود. اگر می خواهید در خانه از چند دست مبلمان استفاده کنید یا هر گوشه از فضا را به انجام کار خاصی اختصاص دهید، می توانید برای هر بخش یک قالی با رنگ و طرح متناسب با مبلمان تدارک ببینید و سایر وسایل را دور آن بچینید.





ضيافت اکسپنیا

#دستپخت اکسپنیا

گاهی وقتها لازمه به دستور داشته باشیم واسه زمانیکه میخوایم سریع و آسون به شیرینی باکیفیت رو درست کنیم مخصوصاً وقتیکه به مهمون سرزده داریم و فرصت کم.

گروه تولید محتوای اکسپنیا در نظر داره که از این به بعد آشپزی خانواده بزرگ اکسپنیا رو به رخ همه آشپزهای داخلی و خارجی بکشه. با گفتن همین مقدمه از شما میخوایم دستپخت خانواده خودتون رو به ما بوسيله عکس برسونین تا ما هم اون رو در نشریه انعکاس بدیم و در شبکه های اجتماعی شرکت نشون بدیم.

مواد لازم

۳ عدد زرده تخم مرغ

۱۵۰ گرم پودر قند

یک فنجان مغز گردوی
خرد شده (که آن را قبلا با
آسیاب خرد نموده اید)

یک قاشق مرباخوری آرد

یک قاشق چایخوری
بیکنینگ پودر

کمی وانیل

کمی پودر هل و دارچین
و پودر شکر

شیرینی گردویی

زرده تخم مرغ ها را به هم می زنیم. وانیل و یک سوم پودر قند را اضافه کرده، آن را تا ۵ دقیقه به هم می زنیم. سپس نصف پودر قند باقیمانده را اضافه کرده و به هم می زنیم و بقیه پودر قند را هم اضافه می کنیم. زمان به هم زدن یفک گردویی، باید ۱۵ دقیقه طول بکشد و در آخرین مرحله بیکنینگ پودر را با آرد مخلوط کرده، به زرده اضافه می کنیم. در آخر هم گردو را افزوده و با قاشق کمی از مایع برمی داریم و روی کاغذ روغنی که در سینی قرار داده ایم، با کمی فاصله و در طبقه وسط فر با حرارت ملایم قرار می دهیم، تا پفک ها پخته و کاملا خشک شوند. حرارت فر ۳۰۰ درجه فارنهایت و زمان پخت ۱۵ دقیقه است.

این شیرینی رو وقتی که هنوز گرمه امتحان نکنید چون بوی نامطبوع تخم مرغ داره ولی وقتی خنک شد برطرف می شود. روی این شیرینی ها کمی پودر هل با دارچین و پودر شکر بپاشید خوشمزه تر می شود در ضمن پودر شکرش هم می باید خیلی کم باشد.

امیدواریم با تهیه این شیرینی گردویی خوشمزه، لذت کافی را برده و لحظات خوشی را در کنار خانواده سپری کنید.

احسان

یکدم کنار پنجره و ماقدم بزن
تصویر ثابت کویچه مارا به هم بزن
بادی نمی وزد خبری از بهار نیست
موجی به زیر کشتی در گل به دم بزن
دمانده ایم و به دمانده ایم آه
صاحبسرا کجاست به لب تشنه بزن
جز گریه نیست کار دل در دمن من
شادی بیا! طلسم بر اسباب غم بزن
ظلم سکوت می کشدم نغمه ای بخوان
چکلی به قلب مرده بدست تسم بزن
تاکی در انتظار نشیمن کنار
بر در نوشته ای که در کنیم بزن
گر سخطه ای بینست ای جاودانگی
دیگر هر آنچه را که نوشته قلم بزن

علی فرهنگی نیا - واحد تأسیسات





من کُنتُ مَوْلَاهُ فَهَذَا عَلٰی مَوْلَاهُ اللّٰهُمَّ وَالِ مَنْ وَالَاهُ

آداب عید غدیر خم در تالش

تالشی‌ها عید غدیر را یکی از اعیاد بزرگ دینی دانسته و با شور و حال خاصی ضمن ابراز ارادت به ساحت مولا علی(ع) به برگزاری مراسم و آیین‌های خاص این روز می‌پردازند.

این عید در نزد تالشان تجلی‌علاقه و ارادت به خاندان پیامبر اکرم(ص) و به خصوص فرزندان علی(ع) و فاطمه(س) بوده و از این جهت با احترام و ویژگی خاص همراه است. شور و حال وصف ناپذیری که در این عید وجود دارد در اعیاد دیگر دیده نمی‌شود و دلیل آن همان طور که بیان شد به خاطر عشق و علاقه‌ای است که تالشی‌ها به حضرت علی بن ابیطالب(ع) دارند.

برگزاری آیین‌ها و مراسم خاص مذهبی در این روز و ایام منتهی به این روز در جای‌جای منطقه تالش از جمله برنامه‌هایی است که از چند روز مانده به عید غدیر آغاز شده و نوای جشن و سرور را در منطقه حاکم می‌سازد. تکریم و تجلیل سادات از جمله برنامه‌هایی است که در این روز تالشی‌ها به

به آن همت می‌گمارند.

همواره سادات در بین تالشی‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده‌اند و به همین علت رسم بر این است که شب عید غدیر و صبح روز عید، مردم به دیدار و دست‌بوسی سادات و ذریه امیرالمومنین(ع) می‌روند و ادای احترام به سادات می‌کنند و سادات نیز ضمن پذیرایی با شربت و شیرینی و اهدای هدیه‌ای از میهمانان قدردانی می‌کنند.

معمولاً هدیه سادات سکه یا اسکناسی است که به رسم تبرک داده می‌شود. مردم اعتقاد دارند پولی را که به عنوان هدیه از سادات گرفته‌اند، نباید خرج نمایند بلکه به عنوان تبرک و برکت یا ته‌کیسه در نزد خود نگهداری می‌کنند.

البته سادات نیز از چند روز مانده به عید غدیر خم اقدام به پذیرایی از میهمانان می‌کنند.

مردم این عید را عید سادات نامیده و در برخی موارد از آن به عنوان عید سیدها نام می‌برند.

بازار جشن و سرور و عروسی نیز در این روز بسیار پر رونق است و علاوه بر آن در این روز، خانواده نوعروس و تازه داماد هدایایی به زوج تازه می‌دهند و در بعضی از مناطق، این هدایا با آداب و رسوم خاصی تهیه و تقدیم می‌شود.

در این مناسبت‌ها اگر یکی یا هر دو از زوجین تازه عروسی کرده سید باشند، مراسم مهمتر و باشکوهتر برگزار می‌شود.

در این روز مردم بهترین و زیباترین لباسهای خود را می‌پوشند، خود را معطر به بهترین عطرها می‌کنند و با چهره‌ای خندان و شادمان به دید و بازدید می‌پردازند.

حضور اهل سنت و شیعه تالش در کنار یکدیگر در این آیین معنوی از ویژگی‌های این منطقه است، در تالش چندین خانوار از سادات زندگی می‌کنند که از اهل سنت بوده و خود را منسوب به امام حسن(ع) می‌دانند.

آداب و رسوم مردم کاشان در غدیر

شهر کاشان به روایت تاریخ و تاریخ نویسان از آن جمله شهرهای متعصب و وفادار به تشیع علوی است که زیانزد خاص و عام است و حتی در فرهنگ عامه مردم این تعصب به ولایت و نفرت از دشمنان اهلیت را می‌توان به وضوح دید.

عید غدیر بعد از عید باستانی نوروز مهمترین و با ارزش ترین عید در نزد مردم کاشان است. شور و حال وصف ناپذیری که در این عید وجود دارد در اعیاد دیگر همچون فطر و قربان دیده نمی‌شود و دلیل آن همانطور که بیان شد به خاطر عشق و علاقه‌ای است که مردم این شهر به مولا علی بن ابیطالب(ع) دارند.

در عید سعید غدیر خم رسم بر آن



وَعَادِ مَنْ عَادَاهُ وَانصُرْ مَنْ نَصَرَهُ وَاخْذُلْ مَنْ خَذَلَهُ

آداب عید غدیرخم در اهواز

هر چند که مردم در رمضان، محرم و سایر ماه‌ها نسبت به اطعام و ارزاق اقدام کرده و حاجتروا هم می‌شوند ولی ثواب اطعام در روز غدیرخم چیز دیگری است.

بنابر حدیثی از امام رضا (ع) اطعام در روز عید غدیر برابر با اطعام ائمه اطهار (ع) است، همچنین بنابر حدیثی از امام صادق (ع) اطعام یک نفر در روز عید غدیر برابر با اطعام ۱۲۴ هزار پیامبر است.

اولین بانی طرح اطعام در روز عید غدیر خم امام حسن مجتبی (ع) بود. بنابر روایات متعدد همه به این نتیجه رسیده اند که اگر واقعه غدیر را در بابل و دهل می‌گردیم، هرگز نزاع با امام حسین (ع) در ماه محرم پیش نمی‌آمد. لذا واقعه غدیر چندان مطرح نشده و جنگ با امام حسین (ع) در محرم هم برای نادیده گرفتن غدیر شکل گرفت چند سالی اقدام به برگزاری طرح ضیافت الهی شده است. این طرح خوشبختانه مورد استقبال عموم مردم و علما به ویژه نماینده ولی فقیه در خوزستان و آیت الله حدیدی قرار گرفته است.

اجرای طرح از سال سال پیش شروع شده و امسال برای چهارمین سال متوالی اجرا می‌شود. از دو ماه قبل نسبت به انجام عملیات اصلی برای پرداختن به کارهای طرح اقدام می‌کنیم. ولی برنامه ریزی‌ها و هماهنگی‌ها در طول سال انجام می‌شود.

: سال اول طرح اطعام برای هفت هزار نفر، سال دوم ۱۰ هزار نفر، سال‌های سوم و امسال نیز برای ۱۴ هزار نفر اجرا می‌شود. همچنین مشابه این طرح در سجادیه کوت عبدالله برای ۱۴ هزار نفر اجرا می‌شود.

امسال به تبعیت از این مؤسسه برای دومین سال پیاپی طرح ضیافت علوی در مسجدسلیمان اجرا می‌شود. البته این طرح در بسیاری از شهرستان‌های دیگر هم عملیاتی شده است.

امسال با همکاری بنیاد بین المللی غدیر خوزستان طرح ضیافت علوی را کشوری کرده و این طرح برای سایر استان‌ها نیز لازم الاجرا شد.

مسئله مهم در اجرای طرح ضیافت علوی گرامیداشت دهه ولایت است. در حقیقت این ضیافت فریادی برای گرامیداشت غدیر است.

قسمت عمده غذاهای طبخ شده برای مناطق آسیب دیده فرهنگی است که همراه با مراسم‌های مختلف و برپایی جشن اراته می‌شوند. اطعام در مناطقی مانند ملاحیه، عین دو، زرگان، حمیدیه و برخی دیگر از مناطق محروم اهواز انجام خواهد شد.

برای برگزاری طرح کمیته‌های مختلفی از جمله تبلیغات و اطلاع رسانی، تدارکات، امور مالی و توزیع و انتظامات تشکیل شده است. این طرح در واقع به وسیله طلاب، دانشجویان و بانیان خیر در حال انجام است.

بالغ بر ۲۵ تا ۳۰ نفر برنامه ریزی‌های مستقیم اجرای طرح را انجام داده و بین ۴۰ تا ۵۰ نفر از آشپز و سرآشپزان مطرح شهرستان اهواز به صورت افتخاری همکاری می‌کنند.

۸۰ درصد از هزینه‌های مالی اجرای این طرح مردمی بوده و ما تنها برای تبلیغات اجرای طرح از بانک مهر، انصار و کمیته امداد کمک گرفته ایم.

تمامی نذورات و کمک‌های مردمی دریافت شده صرف اقام غذایی برای اطعام در روز عید غدیر می‌شود. تا کنون بالغ بر ۴۰ تا ۴۵ میلیون تومان ارزاق و نذورات مردم برای اجرای این طرح جمع شده است.

کل هزینه اجرایی این طرح ۷۰ تا ۸۰ میلیون تومان است، گفت: امسال به طور ویژه با توجه به فرموده نماینده ولی فقیه در خوزستان که چون روز عید غدیر جمعه است، اطعام در مصلا هم انجام شود، بنابراین اطعام در مصلا هم انجام می‌شود.

مقداری از این اطعام به صورت میدانی توزیع شده، در بیمارستان‌های آیت الله کرمی، شفا و آپادانا و آسایشگاه سالمندان به صورت ویژه توزیع می‌شود.

وکیل خود باشید



در ادامه مبحث چک به روش سوم، جهت مطالعه وجه چک رسیدیم

شرایط و چگونگی وصول مبلغ چک از طریق اجرای ثبت:

با توجه به شرایط و چگونگی وصول مبلغ چک از طریق اجرای ثبت می توان علیه صادر کننده یا صاحب حساب (ماده ۲۵۲ آیین نامه اجرای مفاد اسناد رسمی لازم الاجرا) تقاضای صدور اجرائیه نمود یعنی سایر امضا کنندگان (ظهور نویس و ضامن) از طریق اجرای ثبت قابل تعقیب نیستند.

مقاضی اجرائیه صرفا کسی نیست که برای اولین بار به بانک مراجعه می کند بلکه کسی است که پس از مراجعه به بانک، چک به او منتقل شده نیز حق تقاضای صدور اجرائیه دارد.

نحوه تشکیل پرونده در اجرای ثبت: چنانچه دارنده چک بخواهد وجه چک را از طریق ثبت وصول کند باید پس از وصول سررسید، چک را به بانک محال علیه برده و گواهی عدم پرداخت را از بانک دریافت کند. بانک محال علیه باید ضمن صدور گواهی عدم پرداخت چک، مطابقت امضا صادرکننده چک را با نمونه امضا موجود در بانک گواهی کند در غیر اینصورت اداره ثبت به درخواست دارنده چک مبنی بر صدور اجرائیه ترتیب اثر نخواهد داد پس از اخذ گواهی عدم پرداخت دارنده چک از اصل چک و گواهی عدم پرداخت آن فتوکپی تهیه و آن را تصدیق (برابر با اصل) کند و آن مدارک را تحویل اداره ثبت دهد.

اداره ثبت پس از تشکیل پرونده مفاد اجرائیه را به صادرکننده چک ابلاغ می کند. بدهکار مکلف است ظرف ده روز از تاریخ ابلاغ اجرائیه بدهی خود را پرداخت یا مالی را به اداره اجرا معرفی کند در صورتی که بدهکار قادر به اجرا مفاد اجرائیه نباشد دارنده چک می تواند با معرفی اموال وی به اداره اجرا بازداشت اموال و در نهایت وصول طلب را از این محل تقاضا کند و این اموال از طریق مزایده به فروش خواهد رسید و اصل مبلغ چک با دیرکرد از زمان مطالبه وجه چک، به دارنده چک پرداخت می شود.

باتشکر ابراهیم کوتی

فرزند صالح

به نام خالق هستی بخش

قال رسول الله (ص) **الولد الصالح ریحانه من ریحان الجنة**

پیامبر اکرم (ص) می فرماید: فرزند صالح، گلی از گل‌های بهشت است.



خوب تربیت کنید تا آموخته شود.

برآرسیدن به این هدف، باید توجه داشت که همه‌ی کودکان با فطرتی پاک و خدایی به دنیا می‌آیند و این تربیت ماست که به شخصیت و ادب آنان شکل و فرم خاصی می‌بخشد. دین مبین اسلام به عنوان یک مکتب تربیتی، والدین را به تربیت نیکو برای فرزندان شان تشویق و راهنمایی نموده است. خاندان متعال در کتاب شریف قرآن می‌فرماید: ای کسانی که ایمان آورده‌اید، خود و خانواده خود را از آتش ننگه دارید.

حضرت امیرالمومنین علی (ع) تفسیر این آیه می‌فرماید: ای مردم، خانواده و فرزندان خود را با صفات نیک، آموزش دهید و آنان را با اخلاق حسنه و تربیت درست هدایت نمایید.

پس تربیت فرزندان صالح در دنیای نوبین دارای اهمیت بسزایی است. چرا که علاوه بر ارزش‌های والا در این جهان، پاداش اخروی را در جهان دیگر برای والدین به ارمغان می‌آورد.

همچنین حضرت مولاعلی (ع) حدیثی دیگر می‌فرماید:

از خاندان فرزندان خوش صورت و خوش قد و قامت درخواست نکردم، بلکه از خاندان فرزندان را درخواست کردم که مطیع خداوند باشند و از او بترسند که هرگاه به صورت آن‌ها نگاه می‌کردم، در حالی که از دستورات خداوند متعال اطاعت می‌کنند مایه روشنی چشم من باشند. (بحار الانوار، ج ۱۰، ص ۹۸)

در سوره مبارک بقره نیز درباره‌ی فرزند صالح چنین آمده است:

و آن خیری که انسان می‌تواند از آن بهره‌برداری نماید تربیت فرزند صالح است. از این رو می‌فرماید:

همسران شما، محل بزرگ‌افشانی شما هستند. و هدف از ازدواج، تنها لذت جنسی نیست، بلکه با تربیت فرزند شایسته، آثار نیک، برای خود، از پیش بفرستید (سوره مبارک بقره، آیه ۲۲۳)

در نتیجه ما مسلمانان، می‌توانیم به راحتی و با استفاده از رهنمودهای کتاب بزرگ آسمانی قرآن، آموزه‌های پیامبر اعظم (ص) و ائمه اطهار (ع) به بهترین روش و شیوه، در تربیت فرزندان خویش بکوشیم.

و علاوه بر تربیت فرزندان صالح و درستکار، این نعمت بزرگ خداوندی را سپس گوییم.

کلام آخر این که، فرزندان ما امت‌های خداوندی هستند که ما می‌توانیم با شیوه‌های تربیتی که از دین مبین اسلام آموخته‌ایم، آن‌ها را به صراط مستقیم و تربیت برتر اسلامی رهنمون نماییم.

لذا با توجه به علوم نوبین از جمله علم روانشناسی می‌توانیم با مطالعه‌ی کتاب‌های مرتبط با این موضوع بر امر هدایت درست و راهنمایی فرزندانمان به سوی کلمبایی و آینده‌های روشن گام برداریم.

در پایان متذکر می‌گردم که خانواده‌های محترم، با مطالعه‌ی کتاب‌های مختلف و متنوع تربیتی و با بهره‌مندی از دستورات انبیا و اولیای الهی، به تربیت و آموزش فرزندان خود، اهتمام ویژه‌ای مبذول فرمایند. تا بتوانیم با تربیت فرزندان صالح، جامعه‌ای پویا و متعالی داشته باشیم.

و السلام علی من اتبع الهدی

ابراهیم مکنونی

بسیست وهفتم تیر ماه نود و پنج هجری شمسی

به نام آفریدگار هست و نیست، مهربان بی‌همتای نبرد عشق، و با درود بر پاک‌ترین سلاله، و راست‌ترین قامت جاوید نبوت، تک سطر یک‌تاز میدان رسالت، برهم‌زننده‌ی کفر و بت پرستی، خاتم‌الانبیا، محمد مصطفی (ص)، و با سلام و تحیت به محضر پرفروغ قطب عالم امکان حضرت صاحب‌العصر و الزمان آقا امام زمان (عج) و با درود فراوان خدمت شما عزیزان و خوندگان ارجمند مقاله‌ی مختصر در باب فرزند صالح که یکی از نعمت‌ها و مواهب خاندانی می‌باشد را مورد تحلیل و بررسی قرار می‌دهم.

همه‌ی ما می‌دانیم که فرزند صالح و سالم، یکی از نعمات الهی به بندگان است. که بدین گونه نعمت و فضل الهی، بر بندگان، تمام می‌گردد و به آدمی، آرامش و آسایش بی‌ظنیری می‌بخشد.

با این همه، بسیاری از مردم قدر این نعمت و فضل بزرگ الهی را نمی‌دانند و همان گونه که در زندگی شخصی، نسبت به نعمت‌های الهی، راه ناسپاسی را در پیش می‌گیرند. همچنین نسبت به فضل فرزند صالح، این گونه عمل می‌کنند و کفران نعمت می‌نمایند.

هر موجود زنده‌ای، خواسته یا ناخواسته، در پی آن است تا نوع خود را حفظ نماید این بقا، نوع، هر چند که در بسیاری از موجودات به عنوان یک قانون و سنت الهی صورت می‌گیرد و به شکل غریزی در نهاد همگان قرار داده شده است اما در نوع انسانی، به سبب وجود اراده و اختیار، معنا و مفهوم دیگری می‌یابد.

همه‌ی موجودات به طور طبیعی و غریزی به فرزند داری گرایش داشته و به همین منظور به دنبال زایش و زیاده نسل می‌روند در نهاد همه‌ی موجودات، علاقه به فرزند به هر شکل آن قرار داده شده است. در انسان‌ها نیز این علاقه و محبت، وجود دارد (سوره مبارک آل عمران، آیه ۱۴)

از کتاب بزرگ آسمانی، قرآن کریم که در سوره مبارک اعراف آیه ۱۸۹ درباره‌ی حضرت آدم و حوا (ع) این معنا به دست می‌آید که ایشان، آرزوی داشتن فرزند صالح را داشته‌اند آن دو بزرگوار هنگامی که دریافتند که حضرت حوا (س) باردار است از خداوند منان درخواست نمودند تا فرزندی صالح و سالم به ایشان ارزانی نماید این معنا که انتظارضا، کامل و بدون بیماری و نقص باشد و انتظار روحی و اعتقادی نیز، در مسیر کامل، گام بردارد (سوره مبارک اعراف، آیات ۱۸۹، ۱۹۰) (تفسیر المیزان، ج ۸، ص ۳۷۵)

فرزند داری، ارتباط تنگاتنگی با عواطف و احساسات بشری دارد و به بخش بزرگی از نیازهای عاطفی و احساسی بشر، از این طریق پاسخ داده میشود عشق و علاقه به فرزند، همان اندازه که پاسخ‌گویی عواطف و احساسات آدمی است به همان اندازه مایه‌ی آزمون‌های بزرگی برای اوست.

انسان هله به اشکال گوناگون، در دام این آزمون گرفتار می‌شوند و به سادگی نمی‌توانند سر بلند از آن بیرون آیند.

خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: برخی از مردم به فرزندان شان، تفاخر می‌ورزند

اینان فرزند بیش تر را مایه تفاخر و بزرگی خود بر می‌شمارند و به این طریق بر دیگران تکبر می‌ورزند و خود نمایی می‌کنند. (سوره مبارک مریم آیه ۷۷)

در اینجا یاد آوری این نکته جایز اهمیت می‌باشد که مهم‌ترین ویژگی در فرزند آوری، تربیت صحیح و آموزشی ادبی فرزندان است. و گرنه داشتن فرزندان زیاد هیچ مزیتی برای انسان به ارمغان نمی‌آورد. فرزندان ما امید آینده و ثمره‌ی زندگی ما می‌باشند که باید تمام تلاش و کوشش خود را برای تربیت درست آن‌ها به کار ببندیم.

حضرت رسول اکرم (ص) می‌فرماید: فرزندان خود را گرامی بدارید، و آنان را

مهارت‌های زندگی - مهارت کنترل خشم

خشم و عصبانیت احساسی است که میزان آن از تحریک خفیف و احساس رنجش تا خشمی شدید و جنون آمیز در نوسان است.

خشم واکنش ذاتی به ناکامی و بد رفتاری محسوب می شود.

همه ما ناگزیر ، در طول زندگی با موقعیتهایی روبرو می شویم که ما را خشمگین می کنند. ویژگی خشم این است که در عین حالی که جزئی از زندگی است ، می تواند ما را از رسیدن به اهدافمان باز دارد.

احساس خشم یک احساس طبیعی است ، همانگونه که سیل یک پدیده طبیعی است.

ما در طول تاریخ یاد گرفته ایم که در مسیر سیل ، سد بزنیم و از انرژی آن در جهت تولید برق ، آب آشامیدنی و آبیاری و زمینهای کشاورزی استفاده کنیم.

بنابراین اگر ما یاد نگیریم که چگونه خشم خود را کنترل کنیم ، خشم کنترل ما را بدست خواهد گرفت

علل خشم

اعتقاد بر این است که ما معمولا توسط دیگران و یا محرکهای بیرونی خشمگین و عصبانی می شویم. ولی بنظر می رسد که حد فاصل بین محرک ناخوشایند و بروز خشم و عصبانیت ، عوامل یا فیلترهایی وجود داشته باشد.

عوامل محیطی

محیطی که وقایع ناخوشایند یا محرک های بیرونی خشم برانگیز در آن تجربه می شوند ، نقش مهمی در نتیجه نهایی به عهده دارند. به احتمال زیاد لگد شدن پای شما در هر یک از موقعیتهای زیر می تواند عکس العملهای مختلفی را از طرف شما شکل دهد: در مراسم عروسی خواهر یا برادرتان (ممکن است با گفتن یک جمله خنده دار عکس العمل نشان دهید)

برای وارد شدن به استادیوم برای دیدن مسابقه نهایی جام جهانی فوتبال بین تیم ایران و برزیل (احتمالا به خودتان خواهید گفت : حتی اگر کفشهایم هم گم شوند ارزشش دارد)

عوامل هیجانی

وقتی که ما دارای احساسات مثبت یا احساسات منفی هستیم ، واکنش ما به موقعیتهای خشم برانگیز تفاوت خواهد داشت.

بعنوان مثال اگر خبر قبولی خود در امتحانات کارشناسی ارشد را بشنوید ، قطع برق و گرمای هوا برایتان لذتبخش خواهد بود و برعکس اگر قبول نشوید ، احساس منفی بوجود آمده ، بر ناخوشایندی قطع برق خواهد افزود.

عوامل جسمانی

تحقیقات حاکی از آن است افرادی که به دردهای مزمن دچار هستند نسبت به دیگران احساس ناراحتی و خشم بیشتری دارند.

نگرش و تفکر فرد

در مورد ارتباط نگرش و تفکر با خشم و عصبانیت کافی است که بیاد آوریم حتی افرادی که با یک پس زمینه فرهنگی و محیطی مشترک ، حالت‌های هیجانی یکسان و وضعیت سلامت جسمانی شبیه به هم ، در مواجهه با یک موقعیت خشم بر انگیز قرار می گیرند ، چقدر متفاوت عکس العمل نشان می دهند.

نگرش و تفکر افراد

افکار مهمترین جز، روانی انسان محسوب می شود. به نظر می رسد که به رغم اهمیت عوامل محیطی ، فرهنگی ، هیجانی و جسمانی در بروز خشم و عصبانیت ، افکار نقش مهمی در ایجاد حالت‌های احساسی و هیجانی بعهده داشته باشند. اگر دارای این نگرش باشیم که باید همیشه اطرافیان ما افراد منصف ، منطقی ، ملاحظه کار ، مودب و... باشند، به احتمال زیاد خلاف نگرش فوق حال ما را بد خواهد کرد.

عوامل فرهنگی

عوامل فرهنگی متعددی در بروز عصبانیت نقش دارند. هر یک از افراد بنا به پیشینه فرهنگی متفاوت در مواجهه با موقعیتهای خشم برانگیز عکس العمل های متفاوتی نشان می دهند:

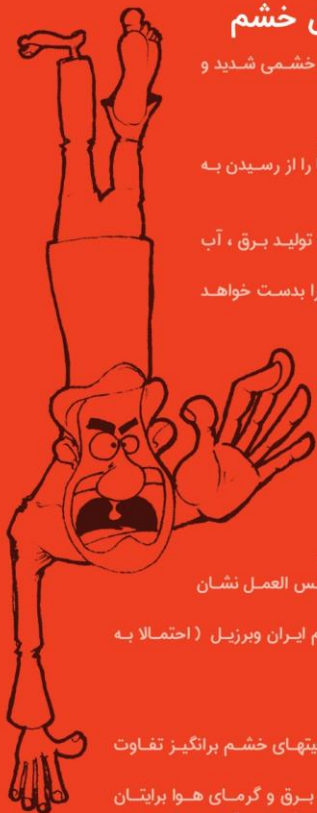
فردی که داد زدن در خرده فرهنگ او رفتاری بهنجار محسوب می شود.

فردی که خشونت در خرده فرهنگ او به هیچ عنوان پذیرفته نیست.

فردی که در خانواده ای بزرگ شده است که ناملایمات و سختی ها بعنوان عواملی محسوب می شوند که منجر به رشد و توانمندی می شوند

مهارت کنترل خشم و راهکارهای آن را در شماره بعدی بخوانید

سهام طرفی حردانی



تا وقتی خود را دوست نداشته باشیم دنیا هم دوستمان ندارد

تا وقتی خود را دوست نداشته باشیم دنیا هم دوستمان ندارد و ما دائماً خود را سرزنش می‌کنیم. به بیان ساده تر، دوست داشتن خود یعنی بخشیدن خویش، یعنی اعتراف به اینکه تا این لحظه با وجود وقایع تلخی که داشته ایم به بهترین نحو ممکن زندگی کرده ایم.

انسان کامل فقط در قصه هاست. واقع بین باشید و به جای دویدن دنبال کمال و نرسیدن، پیشرفت روزانه در زندگی را هدف خود قرار دهید. معایب خود را ببخشید و مطمئن باشید که دیگران هم خود بخود این معایب را نادیده خواهند گرفت. دیگران مانند آینه ای هستند که ما را به خودمان نشان میدهند. معمولاً مسئله اصلی در خود ما نهفته است. این خود ماییم که با رفتارهایی که با خود داریم دیگران را غیر مستقیم مجبور می‌کنیم که قواعد بازی ما را رعایت کنند. به خودتان احترام بگذارید و برای خود ارزش قائل شوید. وقتی شما خود را عفو می‌کنید ایراد گرفتن از دیگران را نیز متوقف می‌کنید. زیرا دیگر فراقنی نمی‌کنید. اگر هر صبح با چهره ای عبوس، نفرت‌انگیز و نابخشودنی در آینه به خود نگاه می‌کنید انتظار نداشته باشید تصویری زیبا و خوشحال به شما نمایش داده شود و دیگران هم انعکاس مثبتی به شما بازگردانند.

اکثر مشکلات ما، از خود ما یا نتیجه افکار یا اعمال ما هستند، پس مسئولیت اعمال خود را برعهده بگیرید. شما وقتی خود را می‌بخشید، دیگر اطرافیان را سرزنش نمی‌کنید. در واقع شما نمی‌توانید آن حسی را به دیگران بدهید که در درون خود و به خود ندارید بخشش نیز از این گونه احساسات است. از کودکی به ما گفته اند تو بچه بدی هستی اگر فلان کار را انجام ندهی، اگر بیست نگیری، ما را خوشحال نکنی یا موجب رضایت دیگران نشوی! پدر و مادر در کودکی با تحقیرها، تنبیه ها، و امر و نهی ها احساس گناه و حقارت را در بچه ها تقویت میکنند. وقتی فرزند با تضعیف عزت نفس، بزرگ می‌شود. همیشه خود را برای کارهایی که کرده یا حتی نکرده مورد سرزنش قرار می‌دهد. این احساس گناه که با سرزنش و تحقیر خود همراه است، نتیجه ی عدم داشتن خوددوستی و عزت نفس بوده که در نهایت به اضطراب، نگرانی و افسردگی می‌رسد.

پس بیایید از زندگی لذت ببرید. برای لذت بردن از زندگی، هزار قانون، اما و باید و اگر تعیین نکنید. دوست داشتن خود و دیگران و دیدن خوبی ها در همه چیز، می‌تواند به نوعی لذت از زندگی و در پس آن سپاسگزاری باشد. حتما نباید دیگران کاری برای شما انجام دهند یا همه چیز بر طبق میل شما باشد تا تشکر کنید. به دوستان، همکاران و همسران بگویید چقدر زیباتر و بهتر شده است. کلامتان را مهربان کنید و سخاوتمند و بخشنده باشید. هرچه بیشتر ببخشید و ببخشایید، بیشتر بدست می‌آورید. تا می‌توانید انفاق کنید... حتی از آن چیزهایی که برایتان عزیز است.

اینها به این معنی است که شما توانا و دانا و بزرگ هستید و هم می‌توانید از مال خود بگذرید و هم از خطای دیگران و... از خودتان. درست، آرام و با لذت غذا بخورید، ورزش کنید، به زیبایی خود رسیدگی کنید. با خود تنها باشید و از با خود بودن لذت ببرید. وقتی خودتان را در آینه می‌بینید با مهربانی با خود روبرو شوید، لباس مرتب و خوش رنگ بپوشید و خود را مستحق بهترین‌ها بدانید. برای خود نامه محبت آمیز بنویسید و از خود تجلیل کنید. هر آنچه دوست دارید دیگران به شما بگویند خودتان به آنها هدیه کنید و خلاصه اینکه به راستی خودتان را دوست بدارید. وقتی با خود ارتباط خوبی برقرار کردید ارتباطتان با تمام اطرافياتان خوب و زیبا خواهد شد.

چند پیام کوتاه و آموزنده

۱- بچه ی خیلی مؤدب معمولاً بچه ی مضطرب و نگرانی است که از انسانها می‌ترسد و مدام خودش را خطاکار و بد می‌داند. به همین دلیل دائم مراقب رفتارش است تا دیگران به خاطر اشتباهاتش به او آسیب نزنند.

پس فرزند صرفاً مؤدب تربیت نکنید، فرزندی شاد و با عزت نفس تربیت کنید.

۲- هیچ‌گاه از اینکه در زندگیتان با کسی آشنا بوده‌اید افسوس نخورید. آدمهای خوب برای شما خوشبختی می‌آورند و بدها شما را بتجربه می‌کنند، پس بدترین ها درس عبرت می‌شوند و بهترین‌ها خاطره.

۳- گاهی حرفهایی که ناگفته می‌ماند. . . مهمترین حرفهایی هستند که باید گفته می‌شدند.

۴- زوجین نه مکمل یکدیگر بلکه حامی و تقویت کننده همدیگر هستند. هر یک از زوجین افراد عاقل، بالغ، کامل و توانمندی هستند که می‌توانند زندگی خود را به تنهایی و با خوشی بگذرانند، ولی با آگاهی و انتخاب تصمیم می‌گیرند تا با دیگری و کمک به هم، مسیر رشد و کمال را دلپذیرتر و معنی دارتر و بهتر طی کنند.

روز آتش نشانی و ایمنی گرامی باد



هنر و علم اطفاء حریق



مقدمه :

هنر و علم اطفاء حریق بسیار پیچیده تر از آن است که مردم تصور می کنند. آتش نشانی در اصل یک مبارزه طلبی کامل محسوب می گردد. حین آموزشها شما به انرژی فیزیکی و فکری زیادی نیاز خواهید داشت. آتش نشان باید همواره در شرایط مطلوب فیزیکی قرار داشته باشد تا بتواند مامورینتهای محوله را به انجام برساند. همچنین باید با توجه به تغییراتی که در محل حادثه با توجه به گسترش یا کنترل حادثه روی می دهد همیشه شرایط فکری و ذهنی خود را در سطح مناسبی حفظ کند.

۲. علت نامگذاری ۷ مهر روز آتش نشان

در روز ۷ مهر ۱۳۵۹ وقتی که دشمن بعثی به پالایشگاه آبادان حمله هوایی کرد، آتش نشانان منطقه و شهر های اطراف برای مهار آتش به پالایشگاه رفتند که در حین عملیات خاموش کردن آتش مجدداً هواپیماهای دشمن اقدام به بمباران پالایشگاه می کنند که منجر به شهادت تعداد زیادی از آتش نشانان می شود. طرح تعیین روز آتش نشانی و ایمنی در سال ۱۳۷۹ توسط ستاد هماهنگی امور ایمنی و آتش نشانی کشور پیشنهاد و توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی کشور تأیید شد. این روز با هدف ترویج ایمنی و پیشگیری از حوادث در سطح کشور هم چنین یادآوری حماسه آفرینی ها و از خود گذشتگی های آتش نشانان میهن اسلامی در عرصه دفاع مقدس نامگذاری شده است. ایجاد زمینه های مناسب برای آموزش همگانی مردم در جهت پیشگیری از بروز حوادث مختلف و حفاظت از سرمایه های ملی نیز از دیگر اهداف نامگذاری این روز است.

۳. عملکرد واحد HSE در حوزه ایمنی و آتش نشانی :

- ۳-۱ اقدامات پیشگیرانه / اصلاحی / بهبود صورت گرفته
- انجام کنترل عملیات (کپسولها، جعبه های فایرباکس و خطوط انتقال آب)
- انجام بازرسی های منظم و گشتهای VIP
- عملکرد سیستم اعلام حریق اتوماتیک
- انجام مانورهای آمادگی و واکنش در شرایط اضطراری
- به روزرسانی و آماده به کاری تجهیزات

آتش نشانی

- انجام آموزش های تخصصی و عمومی برای کارکنان
- حضور فعال در تمام عملیات کار گرم و سرد در سایت صنعتی

۳-۲ نتایج

با عنایت به بذل توجه مدیریت ارشد شرکت فولاد اکسین خوزستان به امورات مدیریتی پیشگیری از حوادث، آمار حوادث در سال ۱۳۹۵ نسبت به سال گذشته روند نزولی داشته است.

- کاهش ۳۳ درصدی آتش سوزی ها نسبت به مدت مشابه سال ۹۴

- کاهش ۲۰ درصدی آتش سوزی های جامدات نسبت به مدت مشابه سال ۹۴

- کاهش ۶۷ درصدی آتش سوزی های مایعات قابل اشتعال نسبت به مدت مشابه سال ۹۴

- کاهش ۲۰ درصدی کلیه عملیاتهای آتش نشانی نسبت به مدت مشابه سال ۹۴

۴. چشم انداز و اهداف استراتژیک ایمنی و آتش نشانی اکسین :

- تعریف و اجرای پروژه طبقه بندی کلیه مناطق پرخطر شرکت
- تعریف و اجرای پروژه تدوین شناسنامه محل
- تعریف و اجرای سیستم ارزیابی عملکرد پرسنل آتش نشانی
- آمادگی جسمانی پرسنل آتش نشانی
- تدوین ساختار گزارش دهی آتش نشانی
- تهیه سیستم طبقه بندی و رتینگ در پرسنل آتش نشانی
- برنامه نظام آراستگی در محیط کار (۵S) در آتش نشانی

این روز با هدف ترویج ایمنی و پیشگیری از حوادث در سطح کشور هم چنین یادآوری حماسه آفرینی ها و از خود گذشتگی های آتش نشانان میهن اسلامی در عرصه دفاع مقدس نامگذاری شده است



اهدای خون یکی از مهم ترین جلوه های انسان دوستی

خداوند کریم در قرآن می فرماید: «وَنُنَزِّلُ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شَفَاءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ وَ لَا يُزِيدُ الظَّالِمِينَ إِلَّا خَسَارًا» (اسراء: ۸۲). و در جای دیگر می فرماید: «الَّذِينَ آمَنُوا وَ تَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ» (رعد: ۲۸). یکی از مهم ترین مسائل دین اسلام توجه به بهداشت و سلامت جسمانی و روانی است. همچنین هر فردی نسبت به سلامت جسمی و روحی دیگر هموعان خود نیز مسئول است. نهم مردادماه در تقویم ملی به عنوان روز اهدای خون نامگذاری شده است و معمولاً سازمان انتقال خون هفته مقارن با این روز را با عنوان هفته ترویج این اقدام خیر انسانی گرامی می دارد. در کشور ما سنت نیکویی وجود دارد که مردم حتی در ایام مناسبت های دینی مانند روز تاسوعا و عاشورا و دیگر مناسبت های مشابه نیز سعی می کنند با اهدای خون قدم در مسیر حیات بخشی به هموعان خود نهاده و با اشاعه فرهنگ نودوستی در جهت تقویت این جلوه خدا پسنده گام بردارند.

شرکت فولاد اکسین خوزستان نیز به مناسبت دهه کرامت و تولد هشتمین اختر تابناک آسمان ولایت و امامت امام رضا (ع) در این جلوه انسان دوستی اهدای خون با اعلام آمادگی و هماهنگی با سازمان انتقال خون به مدت سه روز مشارکت فعال داشته که به یمن دهه کرامت و با توجه به استقبال خوب پرسنل کار اهدای خون به مدت یک روز دیگر تمدید شد که نشان دهنده بالا بودن فرهنگ نوع دوستی و کمک به هموعان خود از طریق اهدای قطراتی از خون با شعار اهدای خون، اهدای زندگی می باشد.

چشم انداز شرکت فولاد اکسین خوزستان در افق ۱۴۰۰		ارزش های سازمانی
<p>ما تا سال ۱۳۹۹ بالغ بر ۹۵۰ هزار تن انواع محصولات فولادی با ارزش افزوده بالاتر و API تولید خواهیم کرد.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ مشتری مداری ▪ شایسته سالاری ▪ کارگروهي ▪ بهبود مستمر ▪ مسنوليت اجتماعي
ماموریت		
<p>ما با اتکا، به فناوری متمایز خود در تولید ورق های فولادی عریض و گونه های متنوع فولادی، تا سال ۱۳۹۹ حدود یک میلیون تن محصول فولادی که ۶۰٪ آن API باشد، برای مشتریان هدف خود تولید خواهیم نمود.</p>		
اهم اهداف استراتژیک شرکت در سال ۱۳۹۵		
مالی	تحقق فروش به میزان ۱۳ هزار میلیارد ریال با ۷ درصد حاشیه سود	تحقق تولید و فروش ۸۰۰ هزار تن محصول نهایی (با رویکرد افزایش تولید محصولات با ارزش افزوده بالاتر)
	تحقق صادرات محصول به میزان ۷۵ هزار تن	
مشتری	افزایش رضایت کلی مشتریان تا ۸۳ درصد	تحویل بموقع فروش داخلی و صادرات تا ۸۵ درصد
	افزایش راندمان تولید محصولات (با ارزش افزوده بالاتر ۴/۱۷، تجاری ۵/۴۱ و API درصد)	
فرآیندهای داخلی	بهره برداری	کاهش مصرف مواد (برق به ۲۳ کیلو وات ساعت بر تن و گاز ۴۵ نیوتن متر مکعب بر تن)
	توسعه و تکمیل	طراحی و استقرار نظام نگهداری و تعمیرات بر اساس قابلیت اطمینان (RCM) و آماده به کاری تجهیزات خطوط تولید تا ۸۸ درصد
	توسعه و تکمیل	توسعه تجهیزات خط تولید به تعداد ۵ تجهیز (online plate inspection system, PVR, HIC & SSCC, LABORATORY & Building, احداث خطوط ریلی)
HSE	بومی سازی ساخت قطعات سرمایه ای کارخانه به تعداد ۹ قطعه	ارتقاء دانش فنی تولید محصولات کیفی به تعداد ۴ گونه فولادی جدید
	کاهش شاخص کل تکرار حوادث به میزان ۶ درصد (با رسیدن به ضریب ۳۰۷ تکرار حوادث)	
	کاهش شاخص شدت حوادث به میزان ۱۸ درصد (با رسیدن به ضریب ۹ شدت حوادث)	
سرمایه های سازمانی	توسعه فضای سبز شرکت به میزان ۱۸ هکتار فراتر از الزامات محیط زیست (تحقق فولاد پاک)	تدوین استراتژی ها و نقشه های استراتژی سطح وظیفه ای (منابع انسانی، بازاریابی و فروش، فناوری اطلاعات، مدیریت تکنولوژی، مدیریت مالی و ...)
	دریافت تقدیرنامه سه ستاره عالی (جایزه ملی عالی سازمانی) بر اساس مدل EFQM	
	استقرار نظام مدیریت فرآیندها بر اساس مدل BPM	
	توسعه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی پشتیبان استراتژی	
رشد و یادگیری	اطلاعاتی	توسعه سیستم های اطلاعاتی جامع و یکپارچه
	سرمایه های	ارتقاء رضایت کلی کارکنان تا ۷۵ درصد
	انسانی	ارتقاء اثربخشی دوره های آموزشی تخصصی تا ۸۴۰۵ درصد
		اجرای ۱۳۰ پیشنهاد تأیید شده از نظام پیشنهادات

روابط عمومی

فولاد اکسین
خوزستان

WWW.OXINSTEEL.IR



ما ادعا می کنیم روابط عمومی برتر الکترونیک هستیم
پس شما هم با ما همراه بمانید