

سال نو مبارک

شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت

شماره ۱۰، زمستان ۱۳۹۴



## ایکو در مسیر رشد و بالندگی

سال ۹۴ را باید سال تحولات عظیم صنعت نفت ایران نامید، سالی که با تلاش شرکت های ایرانی بسیاری از ابر پروژه ها در ایران در مسیر توسعه و راه اندازی قرار گرفت .

در این میان شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت (ایکو) نیز با همت و تلاش کارکنان و مهندسان توانمند خود توانست در مسیر رشد و بالندگی صنعت نفت ایران سهیم باشد و سهمی از این تعالی را در اختیار بگیرد .

این شرکت به عنوان یکی از شرکت های توسعه یافته و پیشرو در عرصه راه اندازی، بهره برداری و تعمیر و نگهداری در صنعت نفت، نقش محوری را در راه اندازی فازهای ۱۷ و ۱۸ پارس جنوبی به عهده دارد، ضمن آنکه در پروژه راه اندازی و بهره برداری پالایشگاه میعانات گازی ستاره خلیج فارس نیز نقش اساسی دارد، از این رو با توجه به موفقیت های کسب شده از سوی این شرکت در سال های اخیر به جرات می توان گفت که افق های تعالی و پیشرفت در مسیر حرکت پویا و فعال این شرکت قرار گرفته و در آینده این انتظار می رود که توانمندی کارکنان، مهندسان و متخصصان این شرکت بیش از پیش در پیشبرد اهداف کلان صنعت نفت ایران مورد استفاده قرار گیرد .

سردبیر



### فهرست

- ۴ چهارمین ردیف پالایشی فازهای ۱۷ و ۱۸ پارس جنوبی وارد مدار رشد
- ۵ افتتاح مرکز راه اندازی پروژه میعانات گازی بندر عباس
- ۵ آغاز ازدیاد برداشت از مخزن مشترک پارس جنوبی
- ۶ دریافت تندیس ویژه جایزه جهانی سازمان دانشی برتر توسط ایکو
- ۷ منابع انسانی ایکو پیشرو در اهداف سازمانی
- ۸ مهمترین فعالیت ها و دستاوردهای واحد برنامه ریزی و سیستم ها در سال ۹۴
- ۱۲ قضاوت ها چگونه انجام می شود
- ۱۶ نوروز با شکوه ترین جشن گیتی

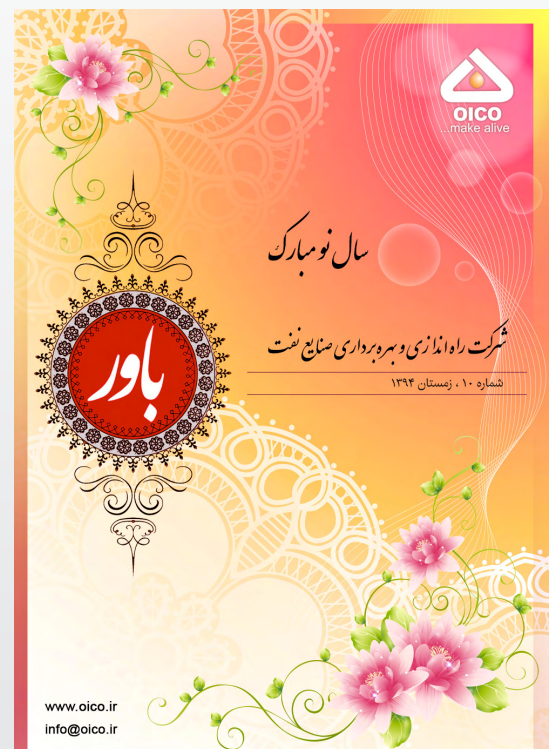


# باور

نشریه الکترونیکی داخلی شرکت راه اندازی  
و بهره برداری صنایع نفت (OICO)

صاحب امتیاز: شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت  
مدیر مسئول و سردبیر: رضا اعتمادی  
مدیر هنری: بهروز حاتمی امین

پست الکترونیکی: [baavar@oico.ir](mailto:baavar@oico.ir)



سال نو مبارک

شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت

شماره ۱۰ ، زمستان ۱۳۹۴



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



بھکاران محترم و کراتقدر

باسلام



بہار فصل آغاز زندگی دوبارہ طبیعت و فرصتی برای تحول در زندگی ماست. طبیعت کامل ترین آموزگار انسان است کہ در حروریدادش درسی نہنہ است و چہ با سکوہ است فرہنگ ایران کہ آغاز سال بارویش طبیعت

بہرہ شدہ است. در آغاز سال نوازہمہ بھکاران تہلا سکر شرکت راہ اندازی و بہرہ برداری صنایع نفت ساکنزارم کہ در سال گذشتہ با تلاش خود بار دیگر افتخاراتی ارزشمند را رقم زدند. دریافت گاز ترش از سکوی دریایی و آغاز تولید میعانات گازی و صادرات آن و قرار گرفتن موفقت آمیز تمامی رویف ہای پالایشی در مدار تولید در پالایشگاہ فاز ہای ۱۷ و ۱۸ پارس جنوبی، آغاز ازدیاد برداشت از مخزن مشترک پارس جنوبی، اہتمام حضور و تحویل پروژہ بہ کارفرما بہ عنوان مدیریت میان و راہ اندازی ۶ رویف گازی فاز ۱۲ پارس جنوبی و تزریق روزانہ ۶۰ میلیون متر مکعب گاز شیرین بہ خط لولہ سراسری، حضور مؤثر و فعال در ۴ گجا پروژہ پارس جنوبی و پالایشگاہ میعانات گازی بندر عباس بدون حادثہ، انجام موفقت آمیز و مطابق برنامہ تعمیرات اساسی پالایشگاہ پنجم (فاز ہای ۹ و ۱۰ پارس جنوبی)، روشن شدن مشعل HP فاز ۲۰ پارس جنوبی و راہ اندازی بویلر B فاز ہای ۲۰ و ۲۱ پارس جنوبی و بہنچنین دستیابی بہ کواہمانامہ و جوایزی از جملہ: جایزہ جهانی سازمان دانشی برتر در ایران و جایزہ ملی مدیریت پروژہ برتر ایران کہ تہنہا بخشی از این دستاوردہا است.

آرزو دارم در سال ۹۵ نیز بہنچون گذشتہ با تلاش بیشتر شاہد موفقت ہای روز افزون باشیم. راہ اندازی پالایشگاہ میعانات گازی بندر عباس، استقرار سیستم نرم افزار ICAPS و راہ اندازی مجمع پتروشیمی صدف، تعمیر و نگہداری پالایشگاہ نفت تہران و تہمین قطعات یدکی ۴ سالہ پالایشگاہ NGL سیری بخشی از مہوریت ہای سال آیندہ است کہ امیدوارم با ہمت شاہکاران در این پروژہ ہا قوی ظاہر شویم.

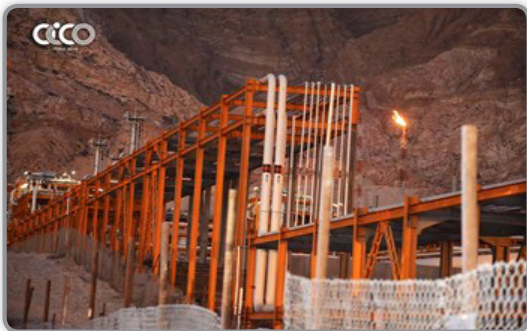
امیر حسین رازقی - مدیر عامل



## چهارمین ردیف پالایشی فازهای ۱۷ و ۱۸ پارس جنوبی وارد مدار تولید شد

به گزارش روابط عمومی ایکو، چهارمین ردیف پالایشی فازهای ۱۷ و ۱۸ در شامگاه شنبه ۱۹ دی ماه با موفقیت وارد مدار تولید شد. این موفقیت ارزشمند در پی تلاش های مستمر و بی وقفه تمامی متخصصان و دست اندرکاران فازهای ۱۷ و ۱۸ پارس جنوبی است که سرانجام به تحقق پیوست.

لازم به ذکر است هم اکنون فازهای ۱۷ و ۱۸ با ظرفیت روزانه در حدود ۲۵ میلیون مترمکعب در مدار تولید است که با بهره برداری از دو سکوی دریایی دیگر در آینده نزدیک، ظرفیت تولید افزایش خواهد یافت.



## برگزاری آموزش های تخصصی و عمومی برای کارکنان ایکو در پالایشگاه پنجم



برگزار شده است. وی با بیان این که دوره های آموزشی شرکت ایکو در بخش تعمیرات مکانیک پالایشگاه پنجم عسلویه شامل آموزش های HSE، عمومی و تخصصی می باشد، اعلام کرد در مجموع تاکنون بیش از ۱۴۰۰۰ نفر ساعت آموزش برگزار شده است. مهندس شاه حسینی افزود: بر اساس قرارداد در نظر است تا پایان این پروژه، آموزش های داده شده به بیش از ۱۹۰۰۰ نفر ساعت برسد.

وی در ادامه بیان داشت: مدیریت آموزش های تخصصی این شرکت، با به کارگیری استادان با تجربه و همچنین با استفاده از امکانات و تجهیزات آموزشی استاندارد، دوره های آموزشی خود را در محل اجرای پروژه های شرکت در منطقه عسلویه برگزار کرده است.

بیش از ۹۰۰۰ نفر ساعت آموزش های عمومی و تخصصی برای کارکنان شرکت ایکو در پالایشگاه پنجم عسلویه برگزار شد.

به گزارش مدیریت آموزش های تخصصی، تحقیق و توسعه در پنج ماه اخیر بیش از ۹۰۰۰ نفر ساعت آموزش های عمومی و تخصصی برای کارکنان شرکت ایکو در پالایشگاه پنجم عسلویه برگزار شده است.

مهندس شاه حسینی مدیر آموزش های تخصصی، تحقیق و توسعه شرکت ایکو با اشاره به اهمیت آموزش در جهت پیشبرد اهداف شرکت گفت: این دوره های آموزشی در جهت ارتقای دانش فنی کارکنان شرکت ایکو در بخش تعمیرات مکانیک پالایشگاه پنجم عسلویه شامل دوره های عمومی و تخصصی

## مهندس مجید حبیبی، مدیر عامل جدید شرکت OEID شد



مجدید حبیبی به عنوان مدیر عامل جدید و عضو هیأت مدیره شرکت توسعه صنایع نفت و انرژی (OEID)، هدایت این شرکت را به عهده گرفت.

روز دوشنبه ۲۶ بهمن ماه ۱۳۹۴ با حضور مدیر عامل و تنی چند از مدیران ارشد و مدیران عامل شرکت های تابعه گروه اوپک و اعضای هیئت مدیره شرکت (OEID) طی مراسمی در محل دفتر مرکزی شرکت؛ مهندس مجید حبیبی، به عنوان مدیر عامل جدید شرکت توسعه صنایع نفت و انرژی (OEID) معرفی شد.

مجدید حبیبی پیش از این؛ در شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت (OICO) با عنوان مدیر پروژه های بهره برداری و تعمیر و نگهداری ایکو، مدیریت پروژه هایی نظیر تعمیرات مکانیک و تعمیرات اساسی پالایشگاه پنجم پارس جنوبی، پروژه تامین قطعات یدکی ۴ ساله پالایشگاه NGL سیری، تهیه مدارک مهندسی راه اندازی، Start-up، بهره برداری و تعمیرات میدان نفتی آزادگان شمالی و پیش از آن نیز با مدیریت پروژه NGL سیری در دو بخش راه اندازی و بهره برداری، توانست کارنامه درخشانی را از خود به جای گذارد.

گفتنی است، شرکت توسعه صنایع نفت و انرژی (OEID) در سال ۱۳۷۶ به عنوان بازوی تخصصی گروه مهندسی و ساختمان صنایع نفت (OIEC) و با هدف فعالیت در پروژه های بالادستی شامل اکتشاف و توسعه میادین نفت و گاز و خدمات مهندسی مربوط به آن تأسیس شده است.



## افتتاح مرکز راه اندازی پروژه میعانات گازی بندرعباس



مرکز راه اندازی به عنوان هسته مرکزی تصمیم گیری و اجرای فعالیتهای راه اندازی نموده است. در روز دوشنبه ۱۹ بهمن ماه، ساختمان مرکز راه اندازی پالایشگاه میعانات گازی بندرعباس با زیربنایی در حدود ۱۵۰۰ مترمربع در بخش های مختلف کارفرما، مدیریتی و کارشناسی با

مرکز راه اندازی پروژه میعانات گازی بندرعباس افتتاح گردید، از آنجاکه شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت (OICO) در تمامی پروژه های خود جهت انسجام فعالیت ها و تمرکز گروه های کاری و برگزاری مستمر جلسات راهبردی، اقدام به احداث ساختمان

روزانه ۳۵ میلیون لیتر بنزین و ۱۴ میلیون لیتر گازوییل، سهم ایران از بازار فرآورده های نفتی منطقه و جهان افزایش می یابد. راه اندازی و بهره برداری این طرح عظیم ملی بعهده شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت (ایکو) می باشد.

حضور مدیران ارشد کارفرمای محترم، پروژه و شرکت ایکو افتتاح گردید. گفتنی است طرح پالایشگاه میعانات گازی بندرعباس مهمترین طرح صنعت پالایش نفت ایران در سالهای پس از پیروزی انقلاب اسلامی بشمار می آید که با بهره برداری از آن و تولید



## آغاز ازدیاد برداشت از مخزن مشترک پارس جنوبی



با تزریق گاز شیرین به خط سراسری توسط پالایشگاه فازهای ۱۸ و ۱۷ پارس جنوبی، ازدیاد برداشت گاز تولیدی از میدان گازی مشترک میان دو کشور ایران و قطر امکان پذیر گردید. لازم به ذکر است که هم اکنون گاز شیرین به خط سراسری تزریق شده و تولید میعانات گازی نیز به صورت پایدار انجام می شود. شرکت ایکو با اجرای این طرح توانست برگ زرین دیگری را به تاریخ افتخارات خود بیافزاید.

بدون تردید، این موفقیت موهون تلاش های مستمر و بی وقفه تمامی دست اندرکاران فازهای ۱۸ و ۱۷ پارس جنوبی است که امروز شاهد آن هستیم. خاطر نشان می سازد میدان گازی پارس جنوبی بزرگترین میدان گازی جهان است که در خلیج فارس واقع شده و مساحت آن ۹۷۰۰ کیلومتر مربع است که ۳۷۰۰ کیلومتر مربع آن در آبهای سرزمینی ایران و ۶۰۰۰ کیلومتر مربع آن در آبهای سرزمینی قطر قرار دارد.

شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت (OICO) به عنوان یکی از شرکت های توسعه یافته و پیشرو در عرصه راه اندازی، بهره برداری و تعمیر و نگهداری در صنعت نفت، نقشی محوری را در راه اندازی فاز های ۱۷ و ۱۸ پارس جنوبی بر عهده دارد.

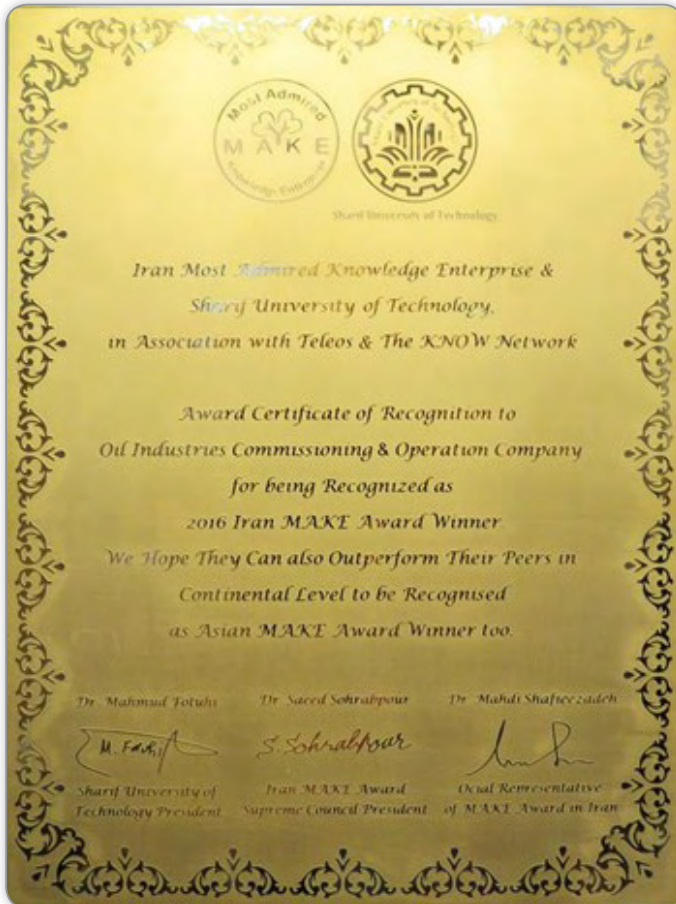
## کارگاه های آموزشی آشنایی با مبانی راه اندازی و بهره برداری پروژه های عظیم نفتی



کارگاه های آموزشی آشنایی با مبانی راه اندازی و بهره برداری پروژه های عظیم نفتی از سوی شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت (ایکو) برگزار شد. شرکت ایکو در طول برگزاری هفتمین نمایشگاه تخصصی نفت، گاز، پالایش و پتروشیمی بوشهر (عسلویه) دوازده کارگاه آموزشی به منظور آشنایی با مبانی راه اندازی پروژه های نفت، گاز و پتروشیمی برگزار نمود. بر اساس این گزارش، مدیرعامل شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت (OICO) با بیان اینکه کارگاه های آموزشی شرکت ایکو در طول برگزاری هفتمین نمایشگاه تخصصی نفت، گاز، پالایش و پتروشیمی بوشهر (عسلویه) مورد استقبال بازدیدکنندگان قرار گرفت افزود: نمایشگاه فرصت مناسبی بود تا دستاوردهای این شرکت به عنوان پیشتاز صنعت راه اندازی در ایران به فعالان و علاقمندان این صنعت معرفی شود. آقای مهندس رازقی هدف از برگزاری این دوره های آموزشی را آشنایی با اصول و حوزه های کاری راه اندازی و بهره برداری در پروژه های صنعت نفت اعلام نمود و افزود: این کارگاه های آموزشی مورد استقبال فعالان صنعت نفت و دانشگاهیان قرار گرفت.



## دریافت تندیس ویژه جایزه جهانی سازمان دانشی برتر توسط ایکو (Iran Make Award)



همایش پنجمین دوره ارزیابی جایزه جهانی سازمان دانشی برتر در ایران (Iran Make Award) از تاریخ ۱۵ لغایت ۱۸ اسفند ماه در مرکز همایش های بین المللی صدا و سیما برگزار شد.

به گزارش مدیریت آموزش های تخصصی، تحقیق و توسعه ایکو، در این همایش از شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت (OICO) که طی ارزیابی های بعمل آمده به ارائه تجربیات سازمان خود در مجموعه اقدامات مدیریت دانش محور پرداخته بود، برای ارائه تجربیات خود در این حوزه دعوت بعمل آمد.

در این مراسم که با حضور وزیر علوم، تحقیقات و فناوری برگزار شد، تندیس ویژه جایزه جهانی سازمان دانشی برتر (Make) به مناسبت حضور موثر ایکو در دوره های ارزیابی و همچنین ارائه موفق تجربیات در این دوره به مدیریت آموزش، تحقیق و توسعه شرکت ایکو اهدا شد.

گفتنی است جایزه جهانی سازمان دانشی برتر (MAKE) برگرفته از Most Admired Knowledge Enterprise به صورت سالانه برگزار می شود که برگزارندگان این جایزه جهانی به جمع برترین سازمانهای دانشی پیشرو در سطح قاره آسیا و در نهایت منتخبین جهان راه پیدا می کنند.

یکی از انگیزه های ایکو جهت حضور در این جایزه، نوآوری مربوط به انتقال دانش راه اندازی و نحوه سازماندهی و استفاده از تجربیات خود که دستاورد حضور در فازهای ۱۰ و ۹ پارس جنوبی بوده است به داخل کشور و در پروژه های NGL سبیری و فازهای ۱۷ و ۱۸ پارس جنوبی و نیز ایجاد ارزش بهینه از این دانش بوده است. همزمانی این دو فعالیت، نشان از عزم راسخ رهبری و مدیران اجرایی شرکت در تکمیل فرآیند بومی سازی دانش راه اندازی در صنعت نفت می باشد. لازم به ذکر است با واگذاری مسئولیت مدیریت دانش محور به مدیریت آموزش، تحقیق و توسعه، زمینه های فراهم شده است تا چرخه این فرآیند یعنی کسب دانش تا یادگیری و بکارگیری آن به صورت کامل اجرا شود.

آنچه مسلم است، شرکت ایکو شناخته شدن به عنوان شرکتی دانش محور در گستره بین المللی را هدف خود قرار داده و تمامی تلاش خود را بکار گرفته است تا با ایجاد فضا و فرهنگ یادگیری، بدنه دانش تخصصی خود را ارتقاء داده و خدمات دانش محور به مشتریان خود ارائه نماید.

## حضور ایکو در هفتمین نمایشگاه تخصصی نفت، گاز، پالایش و پتروشیمی بوشهر (عسلویه)



هفتمین نمایشگاه تخصصی نفت، گاز، پالایش و پتروشیمی بوشهر از شنبه ۱۲ دی ماه به مدت ۴ روز در عسلویه برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی ایکو و به نقل از روابط عمومی شرکت نمایشگاههای بین المللی استان بوشهر، هفتمین نمایشگاه تخصصی نفت، گاز، پالایش و پتروشیمی بوشهر، با حضور نزدیک به ۶۰ شرکت فعال در صنایع بالادستی و پایین دستی نفت و گاز، قطعه سازان و تولید کنندگان تجهیزات صنعتی، توسط سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس و شرکت نمایشگاه های بین المللی استان بوشهر در فضایی به متراژ ۴۰۰۰ متر مربع در قطب انرژی کشور (عسلویه) برگزار شد.

توانمندی های استان بوشهر پرداخت. هفتمین نمایشگاه تخصصی نفت، گاز، پالایش و پتروشیمی با هدف معرفی و ارائه توانمندی ها و آخرین دستاوردهای شرکت های دولتی و خصوصی در بومی سازی تجهیزات و معرفی پروژه های صنعتی و فرصت های سرمایه گذاری در بخش نفت و گاز و ایجاد زمینه برای انتقال دانش فنی برگزار می گردد که با توجه به اقدامات اثر گذار دولت تدبیر و امید در زمینه دیپلماسی و اقتصاد و نیز رونمایی از مدل جدید قراردادهای نفتی و گازی در وزارت نفت این نمایشگاه میتواند فرصت مغتنمی جهت معرفی فرصت های سرمایه گذاری در دوران پساتحریم درمیدان پارس جنوبی و شمالی است.

گفتنی است این نمایشگاه از شنبه ۱۲ دی ماه به مدت ۴ روز از ساعت ۹ الی ۱۶ در سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس برپا خواهد شد و شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت (ایکو) نیز بعنوان پیشتاز و برند راه اندازی صنعت نفت کشور ضمن برگزاری کلاس های تخصصی آموزشی، در سالن A نمایشگاه نیز حضوری فعال خواهد داشت، تا دستاوردهای خود را به فعالان و علاقمندان این حوزه بیش از پیش معرفی کرد.

این نمایشگاه محلی برای معرفی توانمندی ها و ظرفیت های شرکت های دولتی و خصوصی در زمینه داخلی سازی تجهیزات و دانش فنی ساخت و طراحی پالایشگاه ها است، تا با کمک آن بتوان بیش از پیش به معرفی



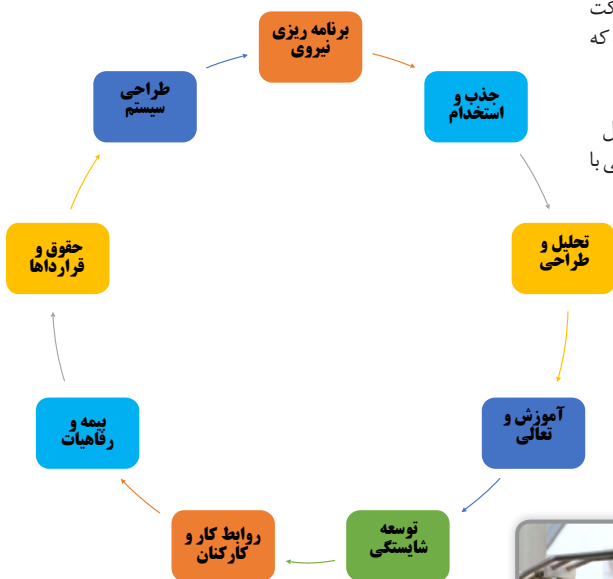




## منابع انسانی ایکو پیشرو در اهداف سازمانی

مقوله یا معمای «انسان» بسیار دیرپا تر از واقعیت هایی همچون «سازمان» است. سازمان خود نیز از انسان ها تشکیل شده است و بنابراین فهم تمامی این پدیده های نوظهور به این نیرو وابسته است: نیروی انسانی. در مسیر تحول زمانی و فکری، ابعاد ناشناخته و عمیق آدمی بیشتر آشکار شده و تاثیر شگرف او بر تغییر و پیشرفت سازمان ها نمایان تر گشته است. از این رو واحد منابع انسانی در برخورد با پرسنل، از سطح، به عمق آمده و بدنبال کشف و استخراج ذخایر فکری و شکوفایی استعدادها و بکارگیری کامل این سرمایه بی انتها بر آمده است. امروزه «واحد منابع انسانی» در سازمان ها، با پرسش ها و چالش های متعدد روبرو می باشد. که تشریح این چالش ها و ارائه راه حل های برون رفت از آنها، وظیفه ای بس خطیر است که بر عهده واحد منابع انسانی می باشد.

واحد مدیریت منابع انسانی شرکت OICO با اذعان به این حقیقت و شناخت رسالت ها و اهداف خود و سازمان وظایف گوناگونی بر عهده دارد که نقش وزنه تعادلی بین واحد های مختلف سازمان را ایفا می کند. به طور کلی حوزه ی فعالیت واحد منابع انسانی شرکت را می توان در سه بخش کلی که در ذیل آمده است و همچنین بخش های جزئی تر که در (شکل ۱) اشاره شده، تقسیم کرد:



این واحد جهت دستیابی به اهداف مورد نظر شرکت در بخش منابع انسانی ۷ آیتم را مدنظر قرار داده است که از آن به عنوان پروژه های بهبود یاد می کند:

- طراحی مدل جدید ارزیابی عملکرد
- پیاده سازی طرح طبقه بندی و رتبه بندی مشاغل
- تدوین آیین نامه برنامه ریزی و تامین نیروی انسانی با تمرکز بر کیمته جذب
- تدوین آیین نامه انتصاب و ارتقاء
- تدوین آیین نامه انضباطی
- تدوین آیین نامه Rest و مرخصی
- بررسی سطح رضایت شغلی در سازمان

- برنامه ریزی و تامین نیروی انسانی: به فعالیت های مربوط به برنامه ریزی، جذب و استخدام نیروی انسانی شرکت در راستای خط مشی و استراتژی منابع انسانی اطلاق می شود؛
- امور اداری و جبران خدمات: اقداماتی از جمله فرآیند تهیه پرونده پرسنلی، نظارت بر تردد پرسنل و انواع ماموریت ها و اطلاعات هویتی و فعالیت های مربوط به امور رفاهی و بیمه ای را شامل شود؛
- توسعه و تعالی منابع انسانی: مجموعه فعالیت هایی است که در جهت ارتقاء، نگهداشت، توسعه کارکنان و مدیران مربوط می شود؛

■ (شکل ۱): حوزه های فعالیت واحد منابع انسانی



## مهمترین فعالیتها و دستاوردهای واحد برنامه ریزی و سیستمها، در سال ۹۴

- آماده سازی مقدمات سیستم جامع مدیریت هزینه بر اساس سرفصل هزینه های شرکت
- آماده سازی مقدمات جریان نقدینگی پروژهها



### برنامه ریزی و کنترل پروژه

- برخی از فعالیت های صورت گرفته در بخش برنامه ریزی و کنترل پروژه به تفکیک پروژهها، به شرح زیر می باشد:



### فازهای ۲۱-۲۰

- تهیه دیتابیس جهت کنترل فعالیت های بخش اجرا و نیز بخش راه اندازی و Documentation
- سامان دهی نحوه بررسی صورت وضعیت های پیمانکاران
- عملکرد به موقع بر روی مسائل قراردادی پیمانکاران جهت جلوگیری از هرگونه Claim و ادعا
- ایجاد سیستم برنامه ریزی و ثبت زمان حضور نمایندگان وندورها
- سامان دهی گزارشات و صورت وضعیت های بخش اجرا (CCE)
- فازهای ۱۸-۱۷
- داشبورد مدیریتی آنلاین پروژهها
- داشبورد Performance پروژه
- تهیه فرم عملکرد مالی پیمانکاران جزء و کنترل هزینه های پیمانکاران
- تهیه دیتابیس مربوط به Extra Work در IPMI Scope

### مهندسی و توسعه سیستمها و برنامه ریزی استراتژیک

- راهبری جایزه ملی تعالی مدیریت پروژه با NGL سیری و کسب تندیس سیمین از انجمن مدیریت پروژه
- پروژه بازنگری برنامه استراتژیک (تدوین ماموریت، چشم انداز، استراتژی های کلان و استراتژی های راهبردی) با رویکرد Business Model
- دریافت گواهینامه های ISO ۱۰۰۰۲، ISO ۱۰۰۰۴، ISO ۱۰۶۶۸ و ISO ۵S
- تهیه و تدوین دستورالعملها و روش های اجرایی مورد نیاز ستاد و پروژهها
- نگهداشت، بهبود و توسعه سیستم های موجود و انجام ممیزی های داخلی و خارجی (توسط شرکت های TUV Intercert و MOODY International) در دفتر تهران و سایت (پروژه فازهای ۲۰-۲۱)
- بهبود فرایند تصمیم گیری و بازنگری ماتریس نقش ها و مسئولیت های واحدهای سازمان (RACI-DOC)
- رشد فرهنگ تفکر سیستماتیک از طریق آموزش به پرسنل
- همکاری در پروژه جایزه ملی مدیریت دانش (MAKE)
- همکاری در پروژه استقرار SharePoint ۲۰۱۳ (پورتال واحد برنامه ریزی و سیستمها)



### کنترل هزینه و صورت وضعیت پروژهها

- تهیه فرمت و قالب بودجه عملیاتی و پیاده سازی بودجه عملیاتی
- اولیه جهت فازهای ۲۰ و ۲۱ و پالایشگاه ستاره خلیج بندرعباس
- تهیه و ابلاغ بودجه پروژهها



■ هدایت واحدهای مختلف با توجه به تثبیت محوریت واحد  
 ■ برنامه ریزی در تمامی امور و سطوح پروژه  
 ■ برگزاری جلسات آموزشی درون واحدی بر پایه دانش پرسنل  
 ■ برنامه ریزی در خصوص فرایند و اولویت راه اندازی واحدها  
 ■ طراحی پایگاه داده ثبت سوابق صورت وضعیت پیمانکاران و

OICO

■ طراحی پایگاه داده اهم بندهای قراردادی پیمانکاران و OICO  
 IRAN LNG

■ طراحی دیتابیس جامع برای کلیه تجهیزات، Device ها و متریا  
 موجود در سایت

■ تهیه دیتابیس برای سامان بخشی ورودی و خروجی متریا  
 مصرفی و ابزار آلات

■ تهیه پروپوزال جهت اجرای پروژه Interface

### جایزه ملی مدیریت پروژه و دریافت تندیس سیمین

عملکرد بالا در پروژه‌ها و مدیریت پروژه سرآمد همواره مهمترین هدف مدیران پروژه و مدیران ارشد سازمان های پروژه محور بوده است و در راستای تحقق این هدف، انجمن بین المللی مدیریت پروژه (IPMA) مدل تعالی پروژه (PEM) را تهیه نموده است. این مدل یک ابزار الگو برداری جهت بهبود مدیریت پروژه و ارزیابی دستاوردهای پروژه‌هاست و بر اساس آن IPMA هر ساله جایزه بین المللی مدیریت پروژه را به پروژه‌های برگزیده در سطح دنیا اعطا می نماید، این جایزه که بر اساس مدل PEM یک پروژه را با دیدگاهی جامع مورد ارزیابی قرار می دهد، بدلیل اشتها و معروفیت جهانی به اسکار مدیریت پروژه در دنیا معروف شده است. انجمن مدیریت پروژه ایران با حمایت IPMA جهانی این جایزه را طرح ریزی و اجرا می نماید. در فرایند جایزه پروژه‌های کشور در سه سطح متوسط، بزرگ و ابر پروژه با یکدیگر رقابت می کنند.

شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت (ایکو) با پروژه پالایشگاه NGL سیری - راه اندازی و تست عملکرد، در پنجمین دوره جایزه ملی مدیریت پروژه حضور یافت و در نهایت توانست به موفقیتی عظیم دست یافته و تندیس سیمین که بالاترین نشان ارائه شده به پروژه‌ها در این دوره بود را دریافت نماید.



■ تهیه فلوچارت، فرم های O&M، دیتابیس و جاری سازی آنها  
 ■ تهیه دیتابیس پیمانکاران جهت کنترل بهره‌وری نیروی انسانی و تسهیل روند بررسی صورت وضعیت‌ها  
 ■ تغییر ساختار PMS و بهینه سازی آن جهت کنترل بهتر پیشرفت کار  
 ■ تهیه پروپوزال، معرفی شرکت اویکو، ترسیم مسیر راه و ارائه پرزنتیشن در جلسه بازدید مدیران پتروشیمی متانول کاوه  
 ■ بررسی طرح های پژوهشی شرکت  
 پالایشگاه ستاره خلیج بندرعباس

■ طراحی پایگاه های داده یکپارچه هر واحد  
 ■ طراحی سیستم اتوماسیون کنترل منابع انسانی  
 ■ طراحی چارت سازمانی هوشمند بر اساس سیستم اتوماسیون کنترل منابع انسانی  
 ■ طراحی پایگاه داده صورت جلسات با قابلیت پیگیری بندهای صورت جلسه  
 ■ تهیه برنامه زمانبندی واحدهای دارای اولویت بر اساس منطق Equipment Wise



■ برگزاری جلسات روزانه کارگاهی به تفکیک پیمانکاران با توجه به اولویت راه اندازی  
 ■ مدیریت پانچ تحت سیستم  
 ■ پیاده سازی سیستم یکپارچه بررسی صورت وضعیت پیمانکاران

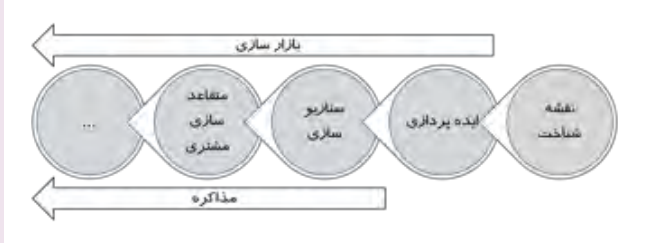




## آشنایی با خلق مدل کسب و کار

قسمت: پایانی

شکل ۱- فرآیند خلق مدل کسب و کار



### • نقشه شناخت:

نقشه شناخت، یکی از تکنیک های رایج در مدیریت کسب و کار بوده که از مجموعه مفاهیم مرتبط با هم (در قالب نمایش روابط مفهومی علتها و اثرات) تشکیل شده است. با وجود آنکه هیچ چارچوب مدونی برای مدلسازی نقشه های شناخت موجود نمیباشد اما فرآیندی شش مرحله ای مطابق ذیل پیشنهاد گردیده است: (Jetter, ۲۰۱۱)

- شفاف سازی اهداف و نیازها
- برنامه ریزی برای گردآوری اطلاعات مرتبط
- تهیه نقشه اولیه از حوزه دانشی و اطلاعاتی درباره رفتار پویای مورد انتظار سیستم

- طراحی مفهومی مدل نقشه شناخت
- طراحی جزئیات مدل نقشه شناخت

• آزمودن، تفسیر و تایید نتایج متد (مصطفایی، ۱۳۹۲)  
با توجه به ویژگی نقشه های شناخت و بهره مندی از آن در سناریوپردازی، با راه اندازی یک طوفان فکری میتوان «طرح خلاصه های از ویژگیهای بخش مشتری» را استخراج نمود. عبارتی ویرای شناسایی ویژگیهای جمعیت شناختی مشتری، درک بهتری از محیط، رفتار، دغدغهها و تمایلات وی در قالب سوالات ذیل نمود میابد:

- او چه چیزی را میبیند؟
- او چه چیزی را میشوند؟
- او چه چیزی را فکر و یا احساس میکند؟
- او چه چیزی میگوید و انجام میدهد؟
- آلام و خلاء های او چیست؟
- آمل و آرزوهای او چیست؟

تلاش به پاسخدهی سوالات فوق بمنزله ارزیابی مستمر مفروضات مدل کسب و کار است و مبنای سناریوسازی است.

### • ایده پردازی:

نوآوری در مدل کسب و کار به معنای خلق سازوکارهای جدید برای خلق ارزش، کسب جریان درآمدی و تحقق نیازهای (جدید، پنهان و برآورده نشده) مشتریان است. مدل کسب و کار نوآورانه بر پایه فرآیند «ایده پردازی» جهت مدیریت و سازماندهی ایدهها میباشد.

### • فرآیند ایده پردازی:

فرآیند ایدهپردازی بر اساس طوفان فکری برای خلق گزینههای مدل

- نویسندگان: فرشید درودی \* مهسا صادقی \*
- سرپرست مدیریت توسعه کسب و کار
- کارشناس تحقیقات بازار

### چکیده:

در قسمت نخست این مقاله، کلیاتی پیرامون مدل کسب و کار و اجزای ۹ گانه آن شرح داده شد. با توجه به این مهم که بلوغ و تعالی سازمانی تنها محدود به تدوین یک متدولوژی به مثابه «مدل کسب و کار» نیست؛ بنابراین، ملاک عمل، جاریسازی و نهادینه سازی متد در کلیه سطوح سازمانی میباشد. ازین رو چرخه خلق، پایش، اجراء، پیادهسازی و صیانت بهینه مدل کسب و کار، یک فرآیند کلیدی در سازمانها محسوب میگردد که مستلزم مشارکت و تعاون کلیه نیروهای انسانی (اعم از پروژهها و واحدهای ستادی) تا حصول نتیجه نهایی میباشد.

– بواسطه این فرآیند، ایدههای حوزه کسب و کار، مدیریت و سازماندهی شده و از طریق تکنیکهایی همچون «سناریوسازی» و «ایده پردازی»، آلترناتیوهای متنوعی از حالات رسیدن به اهداف، ترسیم میگردد؛ در نهایت نیز «مدل کسب و کار» با در نظر گرفتن کلیه قیود و مفروضات محیط سازمان و پروژههای هدف، خلق میشود.

در قسمت دوم این مقاله، ضمن تشریح مفاهیم فوق، مصداق عینی و کاربردی از اجزای سازی تکنیکهای مذکور، بر مبنای «مدل کسب و کار»، در قالب یکی از پروژههای بازار هدف تبیین میگردد که حاکی از بکارگیری این رویکرد در اهداف توسعه کسب و کار سازمانهای موفق میباشد.

– شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت (OICO) نیز خود را از این امر مستثنی نمیداند.

کلمات کلیدی: مدل کسب و کار، سناریوسازی، ایده پردازی، ارائه آلترناتیو، قیود و مفروضات پروژه، پروژههای راه اندازی و بهره برداری • مقدمه:

بهره برداری از سازوکار و رویکردهای نوین مدیریت کسب و کار، نقش بسزائی در افزایش بازدهی فرآیندهای جاری سازمانهای پروژه محور، خصوصاً بخش مدیریت توسعه کسب و کار آن ایفاء مینماید.

میتوان با در نظر گرفتن «متغیرهای تصمیم ساز (همچون اجزای ۹ گانه مدل کسب و کار)» و از آن مهمتر «مسیر طلای مشتری محوری در سازمان»، جریانات و حالات مختلفی را ترسیم نمود و سناریوها و ایده های خود را بر مبنای مدل کسب و کار توسعه داد. سناریوها، راهبردهای لازم برای رسیدن به اهداف تعیین شده سازمان را تبیین کرده و باعث ایجاد ارزش افزوده در کوتاه مدت میگردد بطوریکه جایگاه فعلی سازمان را در بین رقبا ارتقاء بخشیده و آن را به سمت اهداف سوق دهند.

- مفاهیم و الزامات مربوط به فرآیند خلق مدل کسب و کار
- فرآیند خلق مدل کسب و کار



زمان ابلاغ قرارداد بهره برداری، تعمیر و نگهداری می تواند حداقل ۲ سال بعد صورت گیرد، چند مسیر برای تسریع در عملیات اجراء و راه اندازی مورد بررسی قرار گرفت که در جدول ذیل به تشریح این طوفان فکری و سناریوهای حاصله پرداخته می شود. جدول ذیل ما حاصل یک طوفان فکری است که به ۴ سناریو مختلف منتهی گردیده است:

### نتیجه گیری:

بعد از ارائه سناریوها، پیشنهادی مبنی بر تشکیل تیم نظارتی برای کارفرما مطرح گردید تا عملیات اجراء تسریع گردیده و قرارداد بخش بهره برداری، تعمیر و نگهداری بجای ۲۴ ماه بعد از آن، حدود ۱۴ ماه بعد ابلاغ گردد.

### منابع و مراجع

Building scenarios with Fuzzy. Jetter, A. a Cognitive Maps, An exploratory study of solar energy, Futures

Alexander Osterwalder and Yves Pigneur, Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers

کندری، م. ش. (۱۳۹۲). ارائه چارچوبی مفهومی برای بهره گیری از سازوکار داستان سرائی در مدیریت چرخه حیات پروژه. تهران: مدیریت اطلاعات.

مصطفایی ر. (۱۳۹۲). معرفی نقشه های شناخت فازی به عنوان ابزاری برای افزایش کارایی روش سناریوپردازی. « آینده پژوهی » اولین همایش ملی.

کسب و کار نوآور، شامل و نه محدود به موارد ذیل میباشد:

• ترکیب تیم: متشکل از نقشهای مختلف کلیدی مطابق مدل بلین (آگاه ساز، هماهنگ کننده، شکل دهنده، هشدار دهنده، مکمل، مجری، مامور و ...)

• تامل: مطالعه و امکان سنجی بمنظور ارزیابی سیستم مدیریت فرآیندهای کسب و کار (همچون نقشه شناخت)

• گسترش: خلق ایده و گسترش راهکار بر اساس اجزای ۹ گانه مدل کسب و کار

• انتخاب معیار: انتخاب سنجهای کلیدی در غربالگری و الویتبندی ایدهها

• نمونهمسازی: طراحی مدل کسب و کار با استفاده از ایدههای کلیدی سناریو سازی

سناریو سازی موجب ملموس ساختن موارد جدید، شفاف سازی موضوع و مشارکت تیم میگردد و بواسطه آن، دانش و مفاهیم پیچیده به سادگی اکتساب، تسهیم و بکار گرفته میشود. از مهمترین اهداف سناریو سازی در سازمانهای پروژه محور عبارتند از: تشویق افراد به اقدام، معرفی خود، انتقال ارزشها، بهبود تعاملات و توسعه مشارکت، تسهیم دانش، تسهیل تغییر، تحلیل و ارزیابی اقدامات گذشته و برنامه ریزی راهبری است. (کندری، ۱۳۹۲)

### مصداق عینی

شرکت ایکو جهت بهره برداری، تعمیر و نگهداری یک پروژه دعوت شده است ولی فرآیندهای نظارت بر پیش راه اندازی و عملیات راه اندازی برعهده پیمانکاران EPC (پیمانکار A با شرح خدمات مشخص و پیمانکار B با شرح خدماتی دیگر) میباشد. از آنجا که

جدول اسناریوهای پیش رو در قبال یکی از پروژههای بازار هدف

سناریو ۴	سناریو ۳	سناریو ۲	سناریو ۱	عنوان
کار کردن در لباس پیمانکار B	مشارکت با پیمانکار A	کار کردن در لباس پیمانکار A	اخذ پروژه از پیمانکار A	
کاهش ریسک پیمانکار A، انجام سریعتر پروژه	انجام سریعتر پروژه	کاهش ریسک پیمانکار A	کاهش ریسک پیمانکار A	ارزش پیشنهادی
زنجیره ارزش شرکت OICO	زنجیره ارزش شرکت OICO	زنجیره ارزش شرکت OICO	زنجیره ارزش شرکت OICO	فعالیتها
تخصص و سابقه	برند، تخصص و سابقه	تخصص و سابقه	برند، تخصص و سابقه	منابع
برند، نیروی انسانی و پشتیبانی	برند، نیروی انسانی و پشتیبانی	برند، نیروی انسانی و پشتیبانی	برند، نیروی انسانی و پشتیبانی	هزینهها
-	پیمانکار	-	مهندسين مشاور	شرکا
-	سهامداران	-	-	کانال
-	برگزاری جلسات با کارفرما	-	جلسه با پیمانکار A	ارتباط با مشتری
پیمانکار B	کارفرما	پیمانکار A	کارفرما	مشتری
ابلاغ قرارداد O&M در بازه زمانی میان مدت	ابلاغ پخشهایی از O&M (EP)	ابلاغ قرارداد O&M در بازه زمانی میان مدت	ابلاغ قرارداد O&M در بازه زمانی کوتاه مدت	درآمد





# قضاوت‌ها چگونه انجام می شود

قضاوت دیگران از اهمیت زیادی برخوردار است. قضاوت هیئت منصفه در دادگاه تعیین کننده بی گناهی یا گناهکار بودن متهم است و استخدام متقاضی در سازمان، به قضاوت مصاحبه کننده در مورد صلاحیت و شایستگی او بستگی دارد. این قضاوتها چگونه انجام می شود؟ چه عواملی باعث ارزیابی پرسنل می شود؟ چه عواملی بر نحوه استنباط قضاوت کننده تأثیر دارد؟ و قضاوت افراد تا چه حد دقیق است؟ در این جا تلاش شده است تا حد امکان به این پرسشها پاسخ داده شود.

## ■ دقت در قضاوت در مورد دیگران

وضعیت‌های بسیاری وجود دارد که در آنها قضاوت دقیق افراد از اهمیت زیادی برخوردار است. در سازمانها خیلی از تصمیمات بر مبنای چگونگی ادراک مدیر از زیردستان است. افراد در تعاملات روزمره گرایش دارند که سنجشهای خود از دیگران را اغلب صحیح فرض کنند. آیا واقعا هر فردی در ادراک دیگران دقت معقولی دارد؟ هر فردی تمایل دارد ادراکات خود را واقعی و ادراکات دیگران را غیر واقعی بداند (Lussier, 2002, P. 55).

هیچ معیار قطعی و مشخصی برای سنجش دقت در ادراک و قضاوت وجود ندارد. مسلماً به راحتی نمی توان از میزان واقعی خوش اخلاقی یک متقاضی کار، آگاه شد. اما می توان برای رسیدن به هدف خود، ملاک‌هایی را پیدا کرد، هر چند که خود می دانیم بدون نقص و قطعی نیستند. در این گونه موارد لازم است از معیارهای متعددی استفاده شود. برای مثال هنگام مصاحبه، به منظور یافتن خصوصیات واقعی متقاضی، گفته های وی، معرفان و سایر اطلاعات با ارزیابی مصاحبه کننده مقایسه می شود. انسان جایز الخطاست و قضاوت او معمولاً با سوگیری همراه است.

اینکه شخصیت یک فرد مورد ارزیابیهای گوناگون قرار می گیرد، امری طبیعی است. نظیر یک مادر در مورد فرزندش با آنچه که کارفرمای همان فرد در مورد او می اندیشد می تواند متفاوت باشد.

در اینجا برای نزدیک شدن به تشریح یک قضاوت دقیق، سعی خواهد شد عوامل اثر گذار بر ادراک و قضاوت و خطاهای ادراکی که فرد هنگام قضاوت ممکن است دچار آن شود را بررسی شود.

## ■ دامهای قضاوت صحیح

به نظر می رسد که منابع اصلی خطا و انحراف در قضاوت مدیران راجع به کارکنان شامل موارد زیر باشد (Buchanan, 2001, P. 229). مدیران باید مراقب باشند که در دامهای زیر گرفتار نشوند تا بتوانند قضاوت صحیح تری نسبت به افراد داشته باشند. این دامها عبارتند از:

- ۱- جمع نکردن اطلاعات کافی در مورد افراد مورد قضاوت؛
- ۲- مینا قرار دادن قضاوت براساس اطلاعات نامربوط یا غیر معتبر؛
- ۳- انجام ندادن تحقیق و تفحص بیشتر؛
- ۴- پذیرش تصورات قالبی به گونه ای غیر انتقادی؛
- ۵- اینکه اطلاعات اولیه در مورد یک فرد، با وجود متناقض بودن، قضاوت راتحت تأثیر قرار دهد؛
- ۶- تلاش برای رمزگشایی رفتارهای غیر کلامی؛
- ۷- مینا قراردادن اسنادی که چندان متعبر نیستند.

برای رهایی از این دامها لازم است که مدیران نکات زیر را در نظر داشته باشند (Gordon, 1993, P. 36)

- ۱- به منظور انجام قضاوت واقع بینانه تر لازم است اطلاعات کافی در مورد رفتار و نگرش افراد جمع آوری شود. برای مثال مدیران باید عملکرد افراد را براساس رفتار مشهودشان قضاوت کنند و نه براساس رفتار گروهی که فرد به آن تعلق دارد.
- ۲- لازم است مدیران نتیجه گیریهای خود را در مورد افراد، مورد بررسی قرار دهند تا از اعتبار آن مطمئن شوند.
- ۳- مدیران باید در تعیین مبنای ادراکاتشان بین واقعیات و مفروضات تمایل قابل شوند.
- ۴- مدیران باید بتوانند بین جوانب مختلف رفتار یک فرد تمایز قایل شوند. برای مثال آنها باید بتوانند تظاهر را از عملکرد واقعی، بهره‌وری را از حضور فیزیکی فرد در سازمان، شخصیت را از اخلاقیت تفکیک کنند.
- ۵- مدیران برای حذف یا کاهش فرافکنی لازم است اول احساسات واقعی خود را مشخص سازند.
- خطاهای ادراکی هنگام قضاوت درباره دیگران

هنگام قضاوت در مورد دیگران میان برداری ادراکی یا خطاهای چندی وجود دارد. (Robbins, 1998, P. 364) درک این میان برداری ادراکی به منظور تشخیص اینکه چگونه آنها باعث انحرافات اساسی در قضاوت می شوند می تواند مفید باشد. به طور کلی می توان آنها را به صورت زیر دسته بندی کرد.

**خطای همانندی:** اغلب قضاوت کننده کشش بیشتری نسبت به افرادی دارد که (مثلاً: لحاظ پیشه، تمایلات یا سرگرمیها) با خودش همانند است. (Anderson, and, et.al, 1994, P. 51). این تمایل در افراد وجود دارد که افرادی شبیه خود را دوست بدارند. این مهم در علوم رفتاری گاهی «اثر شبیه به من» نامیده شده است (Baron and Greenberg, 1990, P. 133).

**خطای تقابل:** براساس این خطا، قضاوت کننده افراد را به جای اینکه بر پایه معیارهای عینی قضاوت کند، با یکدیگر مورد مقایسه قرار می دهد. خطای اولین برداشت: مبنای این قضاوت اولین برداشتهای فرد است، در عوض بررسی اینکه فرد در سرتاسر دوره مورد بررسی، چگونه رفتاری داشته است.

**اثر هاله ای:** براساس این خطا، قضاوت کننده همه ابعاد شخصیت یک فرد را تنها براساس یک برداشت (مطلوب یا نامطلوب) ارزیابی می کند. «هاله»، چشم قضاوت کننده را بر سایر ضعفها می بندد (Singer, 1995, P. 148).

**تفکر قالبی:** قضاوت فرد بر مبنای دسته ای که در آن قرار گرفته است. این تفکر قالبی اغلب اوقات اشتباه است (Moorhead and Griffin, 2001, P. 100). اگر چه دسته بندی کردن افراد کمک می کند تا اطلاعات مربوط به آنها سریعتر تجزیه و تحلیل شود ولی خطاهای ادراکی قابل توجهی رانیز موجب می شود.

**فراافکنی:** در این خطا فرد قضاوت کننده تمایل دارد صفت‌های خاص خود را در دیگران ببیند. یعنی، قضاوت کننده احساسات، گرایشها یا انگیزه های خاص خود را در قضاوت خود از دیگران فرامی افکند (Robbins, 1998, P. 133).

ارزیابی بیش اندازه اطلاعات منفی: قضاوت کننده ممکن است در مقابل اطلاعات منفی واکنش افراطی نشان دهد، گویی در پی یافتن بهانه ای است که قضاوت شونده را فاقد صلاحیت تصور کند.

**اثر آسانگیری:** براساس این خطا قضاوت کننده تمایل دارد نسبت به همه افراد قضاوت مثبت داشته باشد. این موضوع مانند آن است که یک دید کاملاً مثبت و خوش بینانه از جهان داشته باشیم (Decenzo, and, Robbins, 1988, P. 377).

اثر مقام یا پایگاه اجتماعی: افرادی که در موقعیتهای بالاتری هستند نسبت به افرادی که در موقعیت پایین تری قرار دارند، مثبت تر قضاوت می شوند. اثر سرریز: هر گاه نتیجه قضاوت فرد در گذشته (خوب یا بد)، قضاوت فعلی او را تحت تأثیر قرار دهد. به عبارت دیگر، به جای اینکه فرد را در خلال یک دوره خاصی مورد ارزیابی و قضاوت قرار دهیم به نتیجه قضاوتهای قبلی فرد توجه کنیم.

**رفتار اخیر:** مبنای این قضاوت رفتار اخیر فرد است، در عوض بررسی اینکه فرد در سرتاسر دوره مورد بررسی، چه رفتاری داشته است.

ادراک انتخابی: قضاوت کننده ویژگیهایی را مورد توجه قرار می دهد که با انتظاراتش سازگار است. ادراک انتخابی می تواند باعث سوء تعبیر شود (Davis, 2002, P. 10). انسان از طریق گزینش، توجه خود را بیشتر به موضوعهایی معطوف می کند که برایش آرامش و راحتی به همراه داشته باشد و از موضوعهایی دوری می کند که باعث بروز ناراحتی می شوند. (Moorhead and Griffin, 2001, P. 99).

نظریه ضمنی شخصیت: اعتقاد به اینکه برخی از صفات شخصیتی با هم هستند.

افراد اغلب عقاید ضمنی در مورد دیگران به کار می برند، یعنی فرض می کنند که اگر آنها دارای ویژگی خاص هستند، بی شک دارای صفات دیگری نیز هستند (Baron and Greenberg, 1990, P. 135). آیا مدیر تصور می کند فردی که با هوش است بخشنده نیز هست؟ آیا فرد سلطه پذیر، مؤدب هم هست؟ پاسخ به این سوالات منعکس کننده نظریه ضمنی شخصیت مدیر است.

مفروضات در مورد رابطه مورد انتظار بین خصوصیات یک فرد، بر سابقه و تجربه مدیر مبتنی است.

نظریه ضمنی شخصیت تأثیر قابل توجهی بر قضاوت ما راجع به افراد بر جای می گذارد.

با آنکه اینگونه میان برها برای کاهش بار پردازش اطلاعات در هنگام قضاوت هر فرد می تواند مناسب باشد اما غالباً به برداشتهای اشتباه منجر می شود.

## نتیجه گیری

مدیران همواره در حال قضاوت نسبت به اعمال و رفتارهای زیر دستان خود هستند. این برداشتهای در بسیاری از موارد تأثیراتی مستقیم و عملی بر هر دو طرف قضاوت کننده و قضاوت شونده دارد. آنها تعیین می کنند چه کسی را برای یک شغل انتخاب کنند و یا اینکه صلاحیت فرد دیگری را تایید نکنند. همه افراد می توانند به راحتی در مورد افراد خانواده و دوستان خود نظر دهند و خصوصیات شخصیتی آنان را توصیف کنند. چرا که در موارد مختلف رفتارشان را بررسی کرده و شناخت کلی از آنان به دست آورده اند. اما با کمی دقت، در می یابید که با وجود فقدان اطلاعات کافی در مورد افراد دورتر و یا حتی افرادی که برای یکبار آنها را ملاقات کرده اید، به آسانی نمی توان در مورد شخصیت آنها قضاوت کرد. لازم است در قضاوت رفتار دیگران، بیش از حد معمول محتاط باشیم و از افتادن در دامهایی که هنگام قضاوت افراد وجود دارد پرهیز کنیم. هر گاه متوجه شدید که عقایدتان در مورد افراد اغلب اشتباه یا جهت دار است، در آن صورت فرایندهای قضاوتی خود را بهبود بخشید.





## راهکارهای اساسی برای افزایش طول عمر باتری لپ تاپ



و البته گرما. افزایش دما که عموماً به دمای بالای ۳۰ درجه اطلاق می شود نیز، صرف نظر از هر فاکتور دیگری می تواند عمر باتری را کاهش دهد. بنابراین رها کردن لپ تاپ در اتومبیل شخصی در گرمای ظهر تابستان ایده خوبی نیست. با ترکیب دمای بالا و ولتاژ زیاد، نتیجه حتی گسترده تر خواهد بود.

نتیجه آزمایش Battery University نشان داد نکه داشتن باتری در ۴۰٪ در دمای ۴۰ درجه پس از گذشت یکسال آن را به ۸۵٪ شارژ باتری اولیه تقلیل داده است.

اما جالب اینجاست که نگاه داشتن باتری در شارژ کامل در یک دمای ۶۰ درجه، پس از گذشت تنها سه ماه آن را به ۶۰٪ تقلیل داده است.

این گواهی بر این است که نکه داشتن باتری در شرایط ۱۰۰٪ آسیب بیشتری به آن می رساند! گرم شدن تنها به عوامل محیطی بستگی ندارد، بلکه بازی کردن یا ادیت فیلم نیز می تواند موجب افزایش دما گردد و اگر لپ تاپ دارای ضعف طراحی باشد یا مثلاً لپ تاپ بر روی یک بالش باشد (بسته بودن تماس با محیط) می تواند آسیب مشابه را ایجاد کند.

و فاکتور های بی شماری برای تقویت این امر وجود دارند، از جمله:  
**چرخه های شارژ / کاهش شارژ:** هر باتری تعداد معینی شارژ یا از دست دادن شارژ دارد.  
**سطح ولتاژ:** هر چه سطح شارژ بیشتری (ولت بر هر سلول) وجود داشته باشد، عمر باتری شما کم تر خواهد بود.

**دمای بالای ۳۰ درجه سانتی گراد:** این یکی می تواند باعث آسیب هایی جبران ناپذیر گردد. مورد ۲ و ۳ مهم ترین موارد قابل بحث هستند. یک مطالعه جامع توسط Battery University نشان می دهد چگونه سطح ولتاژ و دمای بالا به طور مجزا می توانند عمر باتری را کاهش دهند؛ اگر این دو با هم ترکیب شوند که اتفاقات بدتری هم می تواند روی دهد.

### سطح شارژ

Charge level (V/cell)	Discharge cycles	Capacity at full charge
[4.30]	[150 – 250]	~[114%]
4.20	300 – 500	100%
4.10	600 – 1,000	~86%
4.00	1,200 – 2,000	~72%
3.92	2,400 – 4,000	~58%

باتری های Lithium-ion می توانند تا ۴۰۲۰ ولت بر هر سلول شارژ ذخیره کنند، که ۱۰۰٪ ظرفیت را تشکیل می دهد. این باعث عمر ۳۰۰-۵۰۰ باره چرخه شارژ و دیس شارژ خواهد بود.

هر ۰.۱۰ ولت بر سلول کاهش، چرخه Discharge را دو برابر می کند. سپس هنگامی که ظرفیت به ۳۰۹۲ ولت رسید، ۴۰۰۰-۲۴۰۰ چرخه شارژ و تخلیه شارژ وجود خواهد داشت که البته این تنها ۵۸٪ از شارژ باتری را انجام می دهد که تنها کمی بیشتر از نیمی از ظرفیت باتری است.

### گرما

100% charge
94%
80%
65%

راه های بیشماری برای بهبود عمر باتری وجود دارد، اما مهم ترین فاکتور چیست؟ آیا باید کار خارق العاده ای انجام دهیم؟ یا اصلاً کاری انجام ندهیم! در این بین یک پرسش خیلی مهم میان اکثریت جامعه مطرح است که آیا باید باتری لپ تاپ را پس از شارژ کامل از آن خارج کرد؟ یا حتی هنگام شارژ ۱۰۰٪ نیز از باتری استفاده کنیم؟ در ادامه با ما همراه باشید به آموزه های جالبی دست پیدا خواهیم کرد!

شاید باورتان نشود اما پاسخ به این پرسش چندان هم سر راست نیست! باید مراحل گوناگونی وابسته به لپ تاپ و ویژگی های دیگر مورد بررسی قرار گیرند. از شناسایی نوع باتری شروع می کنیم؛

### باتری لپ تاپ تان را بشناسید

دو نوع عمده از باتری های سراسر جهان Lithium-ion و Lithium-polymer هستند. آن ها از تکنولوژی گوناگون اما انرژی و پایداری یکسانی بهره می برند. این رویه به سلامتی بیشتر باتری کمک شایانی می کند.

برای هر دو نوع باید موارد زیر رعایت گردد: باتری نمی تواند بیش از اندازه مجاز شارژ شود. اگر لپ تاپ را همیشه به برق متصل می کنید، هیچ خطری برای شارژ بیشتر یا Overcharge وجود ندارد. پس از این که ۱۰۰٪ کامل می شود، به طور خودکار عمل شارژ متوقف شده تا ولتاژ مجدداً به یک سطح مشخص افت کند، آنگاه عمل شارژ مجدداً انجام می شود. تخلیه کامل یک باتری به آن صدمه می زند. تخلیه کامل شارژ باتری برای مدت زمان زیاد ممکن است باعث افت توانایی باتری شود که برگشت پذیر نباشد.

خب پس با این تفاسیر مشکلی پیش نمی آید و باید آن را همیشه در شارژ نگه داریم... نه! کاملاً.

### مواردی که به باتری های لیتیوم آسیب می رساند

حقیقت راجع به شارژ باتری های لیتیومی این است که آنها ذاتاً پایدار هستند آنها از لحظه ساخته شدن شروع به از دست دادن ظرفیت می کنند

### معرفی نرم افزار های کاربردی تلفن همراه

در آخر آیا باید باتری را خارج کنیم؟

اپلیکیشنی برای گوشی‌های آیفون است که به

با این تفاسیر برترین راه، خارج کردن باتری از لپ تاپ است، اما با توجه به این که ارائه لپ تاپ هایی با قابلیت عدم خروج باتری رونق فراوان گرفته این امکان همیشه فراهم نیست. حتی این مورد سازنده به سازنده نیز تفاوت می کند. مثلا Acer پیشنهاد می کند که باتری همیشه خارج از لپ تاپ باشد، از طرفی دیگر اپل که لپ تاپ هایی با باتری های قابل تعویض ارائه کرده می گوید بهتر است آن ها را خارج نکنید!

از طرف دیگر باید به برنامه های پاور یا Power Plan رایانه خود نیز نگاه کنید. برخی ممکن است با برداشتن باتری، نیرو را کاهش دهند درست مانند این که باتری شما از توانش کاسته شده باشد.

اگر تصمیم به خروج باتری از لپ تاپ گرفتید، بهتر است آن را پیش از خروج بین ۴۰٪ - ۷۰٪ نگه داشته و آن را در دمای اتاق (۱۸-۲۵) نگه دارید.

#### پیشنهادها

در این صنعت بزرگ گویا کسی نیست که جواب درست و درمانی به ما بدهد! علاوه بر Acer که پیشنهاد به خروج باتری می داد و Apple که علاقه ای به این کار نشان نمی داد، HP می گوید پس از ۲ هفته عدم شارژ و استفاده نکردن آن را خارج کنید و Dell نیز آن را بلامشکل می داند!

رها کردن باتری در لپ تاپ در حال شارژ به صورت کوتاه مدت آسیبی ایجاد نمی کند، اما اگر برای یکسال یا اینطور تنها از برق AC استفاده کنید، پس از این مدت شاهد کاهش چشمگیر ظرفیت باتری آن خواهید شد.

پس از مطالعه این نوشته طولانی به این نتیجه می رسم که: بهترین راه برای حفاظت از باتری لپ تاپ، استفاده از نیروی باتری برای چند روز و سپس به برق زدن برای چند روز دیگر است، تنها باید به یاد داشته باشید که لپ تاپ خیلی داغ نشود.

#### Duplicate Contacts & Utilities

اپلیکیشنی برای حذف مخاطبین تکراری در گوشی‌های اندروید است که به کمک آن می‌توانید شماره‌های ذخیره شده خود را سازماندهی کنید.

با Promo Codes شانس‌تان را امتحان کنید و اپلیکیشن‌های پولی را رایگان دریافت کنید

Promo Codes نام اپلیکیشنی است که کاربران آن به‌صورت روزانه می‌توانند شانس‌شان را امتحان کرده و در صورت برنده شدن، یک اپلیکیشن پولی را به‌صورت رایگان دریافت کنند.

#### تبدیل گوشی و تبلت به صفحه نمایش

#### دوم برای کامپیوتر با Wired Xdisplay

Wired XDisplay اپلیکیشنی فوق العاده برای گوشی‌های موبایل است که به کمک آن می‌توانید گوشی یا تبلت خود را تبدیل به مانیتور دوم برای رایانه کنید. با زوم‌اپ همراه باشید.

ثبت و مدیریت اطلاعات فعالیت های ورزشی با Runtastic

Runtastic اپلیکیشنی برای گوشی‌های موبایل است که به منظور سلامت و تندرستی بدن ارائه شده و به کمک آن می‌توانید میزان ورزش خود در طول روز را اندازه گیری کنید.

#### معرفی اپلیکیشن دیجی دارو

دیجی دارو اپلیکیشنی بی نظیر در زمینه‌ی اطلاعات دارویی و پزشکی است که در آن می‌توانید به لیستی کامل از داروها، پزشک‌ها و مراکز پزشکی دسترسی داشته باشید.

#### ترکیب تصاویر و خلق عکس‌های متفاوت

#### با Fused

Fused اپلیکیشنی برای گوشی‌های ویندوزفونی و iOS است که ترکیب تصاویر با یکدیگر و خلق عکس‌هایی زیبا و متفاوت را بر عهده دارد.

آگاهی از نرخ روز ارز، طلا و سکه با اپلیکیشن "قیمت"



کمک آن می‌توانید به آخرین نرخ ارز، سکه و طلا دسترسی داشته باشید.

#### نقشه‌ی متروی تهران برای آیفون با iStation

iStation اپلیکیشنی برای گوشی‌های آیفون است که به کمک آن می‌توانید به نقشه‌ای کامل و گرافیکی از متروی تهران دسترسی داشته باشید تا در کوتاه ترین زمان، بتوانید مسیر مورد نظر خود را در مترو پیدا کنید.

#### ذخیره و مدیریت رمزهای عبور در اپلیکیشن SafeInCloud

SafeInCloud Password Manager اپلیکیشنی برای گوشی‌های موبایل است که به کمک آن می‌توانید رمزهای عبور خود را همیشه و همه جا در یک محیط امن در اختیار داشته



باشید.



# نوروز باشکوه ترین جشن گیتی



همچنین در گذشته ایرانیان باستان دانه‌های گندم، جو، برنج، لوبیا، میچوک (عدس)، ارزن، نخود، کنجد، باسمر (باقلا)، کاجیله، بلال، و ماش به شماره دوازده ماه را در ستون‌هایی از خشت خام بر می‌آوردند که بایدن هر یک را به شگون نیک می‌گرفتند و بر آن بودند که آن دانه در سال نو مایه‌ی فزونی و باروری خواهد بود.

## ■ اندیشه و فرزانگی خانه تکانی:

ایرانیان باستان و زرتشتیان امروز بر این باور هستند که فروهر مردگان «ریشه واژه‌ی فروردین» در این روزها برای سرکشی بازماندگان خود به زمین فرود می‌آیند و اگر خانه را پاکیزه، آراسته و بستگانشان را شاد ببینند، شادماند می‌شوند و برای بازماندگان خود نیایش می‌کنند و گر نه، اندوهگین و افسرده باز می‌گردند.

با خانه تکانی، کلاشه‌ی خود را برای برگزاری باشکوه تر جشن نوروز از بیرون و درون پاکیزه، آماده و آراسته می‌کنند. خانه تکانی همچنین نشان از فرزانگی کهن ایرانی دارد که می‌گوید در پی آشفتنگی، آراستگی و پاکیزگی می‌آید. همه‌ی خانه برای پاکیزگی زیر و رو می‌شد، چیزهای کهنه را به دور می‌ریختند و در آن میان شکستن کوزه را که جایگاه آلودگی‌ها و آلوده‌های یک ساله بود بایسته می‌دانستند. یاد آوری می‌شود که آیین شکستن کوزه در جشن چهارشنبه سوری هم انجام می‌شود.

## ■ سبزه

ایرانیان باستان ده روز مانده به جشن نوروز، به انگیزه‌ی فراوانی در سال نوسه‌سینی سبزه‌از گندم و جو و ارزن به نماد هومت = پندار نیک، هوخث = گفتار نیک و هوورشت = کردار نیک، می‌کاشتند. رنگ سبز آنان، رنگ پاترمی (ملی) ایرانیان و کیش زرتشت است که نماد امردادامشاسپند «بی مرگی و جاودانگی» است و آن را مایه‌ی بالندگی فروهر در گذشتگان می‌دانستند.

گفته شود کم است، اگر به گذشته باز گردیم و آیین‌های فراموش شده‌ای همچون بابا نوروز (عمو نوروز)، خواجه پیروز (حاجی فیروز)، پنجه یا بهیزک و... را نیز به آن بیافزاییم، خواهیم دید که جشن نوروز بسیار گسترده‌تر از آن چیزی است که امروز هست.

جشن نوروز با همه‌ی دشمنی‌هایی که در درازای زمان دیده و می‌بیند، هنوز استوار و پابرجا خود را به رخ جشن‌های جهان می‌کشد.

جشن نوروز از نخستین روز بهار همراه با شکوفه‌ی درختان و سرسبزی نهاد (طبیعت، Nature) و شادی آغاز می‌شود. برابر با گفته‌ی باستان شناسان، در گذشته این جشن یک ماه به درازا می‌کشید ولی امروز تا جشن سبزه‌دنبال می‌شود.

جشن نوروز را بسیاری از بزرگان جهان باشکوه‌ترین جشن گیتی نامیده‌اند و بزرگترین جشن مردمی ایرانیان است که از روزگاران بسیار دور برای ما به یادگار مانده است و بنیاد میتخت (اسطوره، Myth) آن را به جمشید شاه پیشدادی پیوند می‌دهند، همچنانکه این جشن تا امروز به نام جشن نوروز جمشیدی آوازه مند است. گویند به زمان جمشید شاه سرما و توفان بزرگی ایرانویج را فرا می‌گیرد و در پایان سال سوم، در آغاز بهار سرما و توفان به پایان می‌رسد و به شادی آن، جشن بزرگی برپا می‌کنند، که جشن نوروز می‌نامند.

دالستان دیگری چنین می‌گوید: جمشید شاه پس از یک زنجیره بهسازی‌های چیره‌ای (اجتماعی) بر تخت زرین نشست و دوری (فاصله) میان دماوند تا بابل را در یک روز پیمود و آن روز، روز هر مزد از فروردین ماه بود. چون مردم این شگفتی را از وی بدیدند، جشن گرفتند و آن روز را نوروز خواندند. جشن نوروز، پر بار از فرزانگی کهن ایرانی است و هنوز جای بسیار برای کاوش دارد و هر چه





هفت سین:

یکی دیگر از آیین و پیک نوروزی سفره‌ی هفت سین است که شمار آن از هفت امشاسپندان آیین زرتشت سرچشمه می‌گیرد. دکتر بهرام فره‌وشی در جهان فروری، ریشه‌ی واژه‌ی هفت سین را از چیدن «هفت سینی» بر خوان نوروزی می‌داند که به آن هفت سینی می‌گفتند و با گذشت زمان و افتادن «ی» پایانی آن به گونه هفت سین در آمده. به گفته‌ی او هنوز هم در برخی از روستاهای ایران این سفره راه سفره‌ی هفت سینی می‌گویند. دکتر بهرام فره‌وشی در جهان فروری، ریشه واژه هفت سین را از چیدن «هفت سینی» بر خوان نوروزی می‌داند که به آن هفت سینی می‌گفتند، که هفت خوراکی را در سینی می‌گذاشتند! با گذشت زمان و افتادن «ی» پایانی آن به گونه هفت سین در آمد. به گفته دکتر بهرام فره‌وشی هنوز هم در برخی از روستاهای ایران این سفره راه سفره هفت سینی می‌گویند.

درباره چیدن هفت سین نوشتار زیر را از دکتر ناصر انقطاع بخوانید: پنج ویژگی و نکته‌ی در خورش نگرش درباره‌ی هفت سین های باستانی و کهن که از زمان باستان تا امروز، از سوی نیاکان ما، بر خوان نوروزی می‌نهادند این است.

۱- نام آنها پارسی باشد ۲- با حرف سین آغاز شود ۳- دارای ریشه گیاهی باشند ۴- خوردنی باشد ۵- نام آنها از واژه‌های ترکیبی ساخته نشده باشد.

با این نگرش سیب، سیر، سماغ، سرکه، سمنو، سبزی یا سبزه و سنجد هفت سینی هستند که همه دارای این ویژگی می‌باشند. سین های هفت سین

**سیر**: نماد اورمزد سماک (سماغ): چاشنی زندگی فرشته بهمن و نماد باران

**سبزه**: نماد پندار نیک، گفتار نیک، و کردار نیک فرشته اردیبهشت

**سمنو**: مایه‌ی سرشته (خمیر)، نماد خوبی برای زایش و باروری گیاهان به میانجی فروهران فرشته شهریور

**سیب سرخ**: نماد سپندارمد امشاسپند، فروتنی و مهر و شیدایی **سنجد**: فرشته خرداد سرچشمه‌ی دلدادگی و باروری و زاینده‌گی

**سرکه**: گندزدایی و پاکیزگی فرشته امرداد نماد جاودانگی

البته غیر از این گیاهان و میوه‌های سفره نشین، خوان نوروزی اجزای دیگری هم داشته است که بدین معنی می‌باشد

**آب**: نماد خورداد امشاسپند، تندرستی، رسائی

نسک (کتاب) سپند (مقدس، saint): نماد اهورامزدا «بر پایه‌ی باور هر کسی، زرتشتیان: گناه، پهلویان: تورات، مسلمانان: قرآن،

مسیحیان: انجیل و برخی حافظ و...} آفرینگان یا آتشدان یا امروزه شماله (شمع) و شماله‌دان (شمعدان): نماد اردیبهشت امشاسپند، راستی، پاکی و روشنائی شیر و تخم مرغ: نماد و همن امشاسپند، پندار نیک و نوزایی اسپند و آوبشن: نماد تندرستی و فرخندگی نارنج: نماد گوی زمین و گردی آن گلاب: نماد آب ریزان یا آب پاشان آینه: نماد درخشندگی انار: نماد پارسایی و پاکی

نشان سالگشت (تحویل سال):

بر سفره‌ی هفت سین تخم مرغ را روی آینه می‌گذارند یا برگ سبزه و نارنج را در کاسه‌ی آب می‌اندازند و گویند هنگام سالگشت تخم مرغ یا برگ سبزه و نارنج تکان خواهند خورد. میثخت (اسطوره، Myth) زیبا و کهن و

دید و بازدید های نوروزی، یا عید دیدنی: از جمله آیین های نوروزی، دید و بازدید، یا «عید دیدنی» است. رسم است که روز نوروز، نخست به دیدن بزرگان فامیل، طایفه و شخصیت های علمی و اجتماعی و منزلتی می روند. در بسیاری از آیین عید دیدنی ها، همه کسان خانواده شرکت دارند. کتاب های تاریخی و ادبی، تنها از عید دیدنی های رسمی درباره و امیران و رئیسان خبر می دهند. رسمی که هنوز هم خبرگزاری ها و رسانه ها، به آن بسنده می کنند. «دیدن» های نوروزی که تاگزیر «بازدید» ها را بدنبال دارد و همراه با دست بوسی و روبوسی است و عیدی گرفتن کوچکتر ها از بزرگتر های فامیل هم از اهمیت زیادی برخوردار است. در روزهای نخست فروردین، که تعطیل رسمی است و گاه تا سیزده فروردین ادامه دارد و می گویند حتی تا آخر فروردین بین خویشاوندان و دوستان و آشنایان دور و نزدیک، این دید و بازدیدها رواج

و مغازه ها و مشاغل دیگر ساعت عادی کار خود را آغاز می کنند. بنابراین این روز آخرین روز با هم بودن فامیل و استفاده از طبیعت زیبای بهار است. «سیزده به در» روزی برای طلب باران نیز می باشد، در ایران قدیم هر روز نام مختص خودش را داشت و به خدائی خاص متعلق بود که روز ۱۳ فروردین به خدای باران اختصاص داشت. ظاهر این خدا به صورت اسب بود، در این روز مسابقه بین اسبها برگزار می شد و اسب برنده به عنوان خدای باران انتخاب می شد. در این روز پسرها و دخترهای جوان سبزه ها را گره می زنند (برای برآورده شدن آرزوهای یافتن همسری مناسب) اعتقاد بر این است که وقتی گره سبزه ها باز شوند تمامی مشکلات حل می شود و آنها به آرزوی خود می رسند.

مرسوم است که هنگام گره زدن سبزه دخترها چنین زمزمه می کنند «سیزده به در سال دگر، بچه بغل، خونه شوهر». در پایان روز سبزه را به دور می اندازند زیرا معتقدند که این سبزه تمامی دردها و بیماریهارا در خود جمع نموده است و طبق اعتقاداتی که رایج بوده دست زدن به سبزه دیگران موجب انتقال این مشکلات به فرد دیگر می شده است.

بهر حال نوروز، این عید باستانی مالیرتیها با تمام زیبایهایش و آیین کهن ارزشمندش پیام آور صلح و صفا و شادی و آرامش است. ایرانیان از قدیم در هر موقعیتی که بودند در این وقت سسال شادی و شادمانی را به دل ها راه میدادند زیرا که پیام نوروز شاد بودن و شاد زیستن است چیزی که جشن نوروز را از دیگر جشن ها جدا می سازد این است که نوروز با زندگی نو و تازه شدن پیوند دارد، با پایان یافتن زمستان و رفتن سرما و جایگزین شدن بهار طبیعت، انسان نیز افکار، اندیشه و دل خود را از کینه پاک

می کند و بطور کلی محور اصلی جشن نوروز بر شادمانی و سرور و پایکوبی بنا شده و به روح انسان تازگی و جنبشی نو میدهد ...

و در پایان فردوسی درباره جشن نوروز چنین می گوید:

به جمشید بر، گوهر افشاندند  
مر آن روز را روز نو خواندند  
سر سال نو هر مز و فروردین  
بر آسوده از رفح، تن دل، ز کین  
بزرگان به شادی بیار استند  
می و جام و رامسران خواستند  
چنین روز فرخ از آن روز گار  
بمانده از آن خسروان یادگار

دارد. رفت و آمد گروهی خانواده ها، در کوی و محله (به ویژه در شهرهای کوچک) هنوز از میان نرفته است. این دید و بازدیدها، تا پاسی از شب گذشته، به ویژه برای کسانی که نمی توانند کار روزانه را تعطیل کنند، ادامه دارد.

سیزده به در:

در سیزدهمین روز از سال جدید که پایان تعطیلات نوروزی برای مدرسه ها و دانشگاه ها نیز میباشند، خانواده ها خانه خود را ترک می کنند و به گردشگاهها می روند و ضمن صرف غذا در دامن طبیعت به بازی و جشن و پایکوبی می پردازند. این روز برای شادی و پایان دادن تعطیلات به صورت شاد و مثبتی می باشد. مفهوم ۱۳ به این خاطر است که مردم قادر باشند در طول سال با تمام نیروهای اهریمنی مبارزه کنند، زیرا عده ای معتقدند عدد ۱۳ عدد نحسی می باشد. نحوه برگزاری این روز به صورت یک پیک نیک می باشد، بعد از این روز زندگی به حالت عادی برمی گردد، مدرسه ها باز می شوند

پسر از فرزانش ایرانی درباره‌ی این تکان چنین می‌گوید: گویند در میان دریای بیکران، یک ماهی شناسور است که گاوی را بر پشت دارد و زمین بر شاخ گاو نهاده شده است. به هنگام سالگشت گاو زمین را از یک شاخ به شاخ دیگر می‌اندازد و همین مایه‌ی لرزش زمین می‌شود و در پی آن تخم مرغی که روی آینه گذاشته‌اند یا برگ سبزه و نارنجی که در کاسه‌ی آب انداخته‌اند، می‌چرخد.

برگزاری جشن نوروز:

زرتشتیان و یا ایرانیان کهن در نخستین بامداد نوروز در کنار چهارچوب پایین در ورودی خانه اندکی آوبشن می‌ریزند که نشان برپایی جشن در آن خانه است.

زرتشتیان در نخستین روز سال نوبه نیایشگاه مکان زندگی خود می‌روند تا سال نو را با همبستگی با یکدیگر و نیایش به درگاه اهورامزدا آغاز نمایند و سپس مانند ایرانی دیگر به دیدار بزرگان، خویشاوندان و آشنایان می‌روند.



## لبند. راز هوش اجتماعی



یک رمز بسیار ساده در هوش اجتماعی وجود دارد، به مردم لبخند بزنید. لبخند انسان، منعکس کننده گرما، اعتماد، رفتار مثبت و خوشحالی است. همچنین باعث می شود که دیگران هم جذب شما شوند.

### ■ کائنات هم برای لبخند جایزه می دهد

یک لبخند ساده بهترین راه پیدا کردن دوست و تحت تاثیر قرار دادن مردم است. یکی از اولین چیزهایی که باعث جذب مردم به سوی ما می شود، لبخندی است که بر لب داریم. وقتی ما لبخند را می بینیم، مغزمان هم واکنش نشان می دهد و به عضلات مخصوص لبخند فرمان می دهد و ما لبخند آنها را جواب می دهیم.

برایان بیتس، نویسنده ی کتاب چهره ی انسان، لبخند زدن را در اجتماع توصیه می کند و می گوید: بیشتر اوقات ما ترجیح می دهیم که اعتمادمان را آرزوها و ثروتهایمان را با افراد خنده رو سهیم شویم.

لبخند به تلاش بسیار کمتری نیاز دارد تا اخم کردن و به مراتب به انقباض عضلات کمتری هم احتیاج دارد. علاوه بر این روانتر و پی در پی انجام می گیرد. حتی کائنات هم برای لبخند به ما جایزه می دهد. وقتی ما لبخند می زنیم انعکاس لبخند ما باعث تولید آندروفین می شود، که خود یک ماده ی انرژی زا و ضد درد است. حالا نوبت به اولین تمرین اجتماعی شما می رسد، یک لبخند بزنید.

### ■ خنده مسری است

### ■ بخند تا دنیا به تو بخندد.

خنده مسری است، مانند سرماخوردگی، وقتی کسی به من لبخند بزند، من هم لبخند می زنم، امروزه که از خیابان می گذشتم، به کسی لبخند زدم و متوجه شدم که لبخند به او هم سرایت کرد.

وقتی راجع به لبخند فکر کردم، ارزشش را فهمیدم. یک لبخند ساده مثل لبخند من، می تواند به دور دنیا سفر کند. وقتی حال لبخند زدن داری، بگذار لبخندت به همه سرایت کند و آن را به دور دنیا بفرست.

### ■ دیدار نخست را با لبخند آغاز کنید

همیشه با لبخند به مردم خوشامد بگویید. بخصوص اگر اولین بار باشد که آنها را می بینید، زیرا اولین برخورد در خاطر همه می ماند. به این پدیده اصطلاحاً «اثر اولین برخورد» می گویند، یا اصل برخورد اول که در بخشهای بعدی در این باره

صحبت خواهیم کرد. در شروع آشناییها، لبخند اثر مثبت و حس خوشی بر جا می گذارد و شما بتدریج دیگران را تحت تاثیر قرار می دهید.

### ■ حرکات بدنشان با کلماتان هماهنگ باشد

وقتی در حال توضیح نکته ای هستید، سعی کنید بدنتان مثل یک آلت موسیقی با حرفهایتان هماهنگی داشته باشد. سعی کنید صدایتان هماهنگ با آن نکته ای باشد که مشغول توضیح دادنش هستید و با حرکات دست مانند یک مجسمه ساز، نکات یا صحنه ها را تعریف کنید.

### ■ خوشامدگویی و دیدار با اشتیاق

هنگام دیدار و خوشامدگویی به مردم، حرکات بدنی آنها را زیر نظر داشته باشید. به خاطر داشته باشید که حرکات بدنی افراد و هماهنگی یا ناهماهنگی بین آنها، حاوی نکات ارزشمندی از نوع رفتار آنهاست. در این هنگام باید سعی کنید حرکات بدنی ای را بررسی کنید که افراد در دقایق اولیه نشان می دهند.

مثلاً اگر دست دادن عادت می باشد، توجه به قوت دست آن فرد بسیار مهم است. ضمناً به نوع دست دادن و قوت دست خودتان هم توجه کنید که گرم و با محبت باشد. **چین دست دادن، حتماً به چشمان شخص نگاه کنید.** معمولاً نگاه به صورت شخص، نشان دهنده ی آن است که آن فرد

برای شما جالب است و این باعث می شود که او هم همین فکر را در مورد شما بکند.

از حرکات محبت آمیز مناسب استفاده کنید

در بعضی از فرهنگها، همدیگر را زیاد بغل می کنند، مثلاً در روسیه مردم وقتی به هم می رسند یکدیگر را بغل می کنند و می فشارند. این عمل در آنجا بسیار طبیعی است. ولی در انگلستان مردم بسیار محتاطانه عمل می کنند. دکتر هارولد فالک در مورد بعضی از نکات مثبت بغل کردن می گوید که سیستم ایمنی بدن را هماهنگ می کند و باعث می شود که خستگی فرد کاهش یابد و احساس شادایی کند. در همین راستا، هلن کلتون نویسنده ی کتاب لذت لمس کردن می نویسد که بغل کردن باعث افزایش هموگلوبین خون می شود. همانطور که می دانید هموگلوبین حامل اکسیژن به نقاط مهم بدن از قبیل قلب، مغز و بقیه اندامهاست. بغل کردن، بطور کلی عمل مثبتی است برای افزایش اعتماد به نفس و هوش اجتماعی.

خودتان را در آینه نگاه کنید

قبل از هر ملاقات، خودتان را در یک آینه ی تمام قد نگاه کنید. به جای یک نگاه سطحی، فکر کنید شما مدیر تدارک لباس، یا تهیه کننده فیلم هستید و باید لباس همه ی افراد را بررسی کنید و آنها را با صحنه های مناسب فیلم هماهنگ کنید. حالا این کار را به جای اینکه در مورد هنرپیشه ها انجام دهید، در مورد خودتان بکنید. زیرا شکل و نوع لباس باعث ایجاد آرامش و اعتماد به نفس می شود.

### ■ همه ی دنیا صحنه تئاتر است

به مردم نگاه کنید. این کار هم سرگرم کننده است و هم اطلاعات زیادی به شما می دهد. از خودتان یک فرد کاملاً آگاه در تشخیص حرکات بدنی بسازید. در هر جا هستید، خیابان، رستوران، محافل عمومی، ساحل دریا، خلاصه هر جایی که مردم جمع می شوند. هر وقت در هر یک از این مکانها حرکات بدنی هماهنگ و مناسبی دیدید، سعی کنید آن را تقلید و جزئی از ساختار حرکت بدنی خود کنید.

### ■ تقویت کننده های اجتماعی برای مغز

### نکات زیر را تکرار کنید:

- اول: من در حال بهبود حرکات بدنی هماهنگ و عالی برای بدن خودم هستم.
- دوم: کلمات و حرکات بدنی من بسیار هماهنگ اند.
- سوم: در هر فرصتی لبخند می زنم.



A decorative graphic consisting of numerous thin, white, wavy lines that flow from the top and bottom edges towards the center, creating a sense of movement and depth against the solid green background.

[www.oico.ir](http://www.oico.ir)