



ترمیم شکستگی خط انتقال  
اصلی آب بانه

۲



بسته های حمایتی  
معیشتی صنعت آب و برق  
کردستان میان نیازمندان  
توزیع شد



۲

ماهنامه / خبری / داخلی / شرکت آب و فاضلاب استان کردستان / شماره ۱۲۳ / سال دوازدهم / دی ۱۴۰۴

## جشن تکلیف؛ روزی ماندگار در خاطره فرشتگان کوچک صنعت آب و برق کردستان

صفحه ۴



چالش های مدیریت منابع  
انسانی در سازمان ها

۶



از کلاس درس تا حفظ  
زندگی

۲



الگوی ذهنی مصرف از چه  
ساختاری برخوردار است

۷



کورتیه چپرۆك

۵

### جشن تکلیف؛ روزی ماندگار در خاطره فرشتگان کوچک صنعت آب و برق کردستان

کوچک باقی بماند و همواره سایه خانواده‌ها بر سر آنان مستدام باشد. در این مراسم اجرای برنامه‌های فرهنگی، موسیقی و نمایش، فضایی شاد و معنوی برای دختران به سن تکلیف رسیده فراهم کرد.

در این مراسم محمد فرهاد مدیرعامل شرکت آبفا کردستان با تأکید بر اهمیت تربیت دینی فرزندان اظهار کرد: تربیت صحیح دینی فرزندان برای خانواده‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است، چراکه باید فرزندان شایسته و اصلح پرورش یابند تا در آینده برای جامعه مفید و اثرگذار باشند.



مراسم جشن تکلیف دختران کارکنان صنعت آب و برق استان کردستان با حضور محمد فرهاد، مدیرعامل شرکت آب و فاضلاب کردستان، معاونین شرکت آب منطقه‌ای و شرکت توزیع برق و مدیران روابط عمومی و مشاورین بانوان و دختران فرزندان کارکنان صنعت و والدین آنها برگزار شد.



وی ضمن قدردانی از شورای فرهنگی صنعت، روابط عمومی‌ها و مشاورین امور بانوان، ابراز امیدواری کرد این برنامه‌ها به‌گونه‌ای برگزار شود که خاطراتی خوب، ماندگار و به‌یادماندنی در ذهن و یاد این فرشتگان



## بسته های حمایتی معیشتی صنعت آب و برق کردستان میان نیازمندان توزیع شد

این اقدام با هدف پاسداشت آئین و رسوم ایران اسلامی در سایه اعتلاء و تحکیم بنیان خانواده و ترویج و نهادینه کردن فرهنگ مهرورزی صورت می‌گیرد.

گفتنی است شرکتهای صنعت آب و برق استان در این امر خیرخواهانه و با ایفای مسئولیت اجتماعی خود نسبت به تهیه ۱۰۰ بسته حمایتی به ارزش ۳ میلیارد ریال شامل مواد غذایی اصلی خانوار اقدام کرده و از طریق نهادهای حمایتی به دست خانواده های نیازمند می‌رسانند.

بسته های حمایتی معیشتی با نام کمک مومنانه تهیه شده توسط شرکت های آب و برق استان کردستان میان نیازمندان استان توزیع شد.

شرکت های آب و فاضلاب ، آب منطقه ای و توزیع نیروی برق استان به صورت مستمر در مناسبت های ملی و مذهبی نسبت به تهیه و توزیع بسته های حمایتی اقدام می کنند و این بار نیز صنعت آب و برق استان در راستای تکریم و حمایت از خانواده های کمتر برخوردار ، نسبت به تهیه و توزیع کمک های مؤمنانه اقدام کردند.



## از کلاس درس تا حفظ زندگی؛ همدلی دانش آموزان مریوان و سروآباد برای آب

مصرف آب و حفاظت از محیط زیست است. برگزاری جشنواره زنگ آب گامی مؤثر در راستای افزایش حساسیت اجتماعی نسبت به بحران آب و تقویت مسئولیت پذیری نسل آینده در حفظ این نعمت الهی به شمار می‌رود.

اجرای برنامه های آموزشی ویژه دانش آموزان و برگزاری مسابقه و سرود و نواخته شدن زنگ آب از دیگر بخشهای جشنواره نخستین واژه در مریوان و سروآباد بود.

به بیان نکات مهمی پیرامون اهمیت منابع آبی، ضرورت صرفه جویی در مصرف آب و نقش آموزش در تغییر رفتارهای مصرفی پرداختند.

سخنرانان با تأکید بر لزوم حفاظت از منابع حیاتی آب، نقش دانش آموزان، خانواده ها و نهادهای فرهنگی را در ترویج الگوی صحیح مصرف آب بسیار مؤثر دانستند و خواستار مشارکت همگانی در این زمینه شدند.

این جشنواره با حضور و دعوت از دستگاهها و نهادهای مختلف شهرستان از جمله آموزش و پرورش، بهزیستی، امام جمعه، معاون فرماندار، جمعیت هلال احمر، اداره محیط زیست، کمیته امداد امام خمینی (ره)، اداره تبلیغات اسلامی و اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی برگزار شد که نشان دهنده عزم جدی دستگاه های اجرایی و فرهنگی برای مدیریت



جشنواره نخستین واژه (زنگ آب) با محوریت ترویج فرهنگ صرفه جویی در مصرف آب در شهرستانهای مریوان و سروآباد برگزار شد

جشنواره «نخستین واژه» معروف به «زنگ آب» با هدف نهادینه سازی فرهنگ مصرف بهینه آب و ارتقای آگاهی عمومی، با حضور مسئولان در این دو شهرستان برگزار شد.

در این مراسم، مدیران امور آب و فاضلاب، امامان جمعه و رؤسای آموزش و پرورش این دو شهرستان به عنوان سخنرانان برنامه،

## ترمیم شکستگی خط انتقال اصلی آب بانه؛ نیروی انسانی و اراده قوی ترین ابزارها در عملیات

تکنیک های تخصصی، موفق به برطرف کردن آسیبها و بازگرداندن جریان آب به شبکه شدند.



این اقدام، نشان از عزم راسخ و توانایی بالای نیروهای امدادی در مواجهه با بحران های اضطراری داشت.

با توجه به اهمیت حیاتی خط انتقال آب برای تأمین نیاز آب شهروندان، هر لحظه تأخیر در رفع این مشکل، مشکلات جدی برای ساکنان این شهر به همراه داشت. اما نیروهای آبفا بانه با حضور سریع و سازمان دهی دقیق، عملیات ترمیم را آغاز کرده و با استفاده از تجهیزات پیشرفته و



در پی بروز شکستگی در خط اصلی انتقال آب شهر بانه، تیم امداد و حوادث امور آبفا بانه، با تلاش و همت، موفق شدند این مشکل را پس از ۱۲ ساعت کار مستمر و بی وقفه ترمیم کنند.

## راه کارهایی برای بهبود سلامت روان

### بخش دوم و پایانی

و سروتونین را افزایش می‌دهد. به همین دلیل دیدن فیلمهای کمدی، داشتن برنامه‌های جمعی با دوستان و هر برنامه شاد و مفرح دیگری می‌تواند افسردگی و اضطراب شما را کنترل کرده و بر سلامت روانتان تاثیر مثبت داشته باشد.

### راه‌های ارتقای سلامت روان در محیط کار چیست؟

- در برنامه‌ها و فعالیت‌های تحت حمایت کارفرما شرکت کنید.
- با سایر کارمندان تعامل برقرار کرده و تجربیات و چالش‌های شغلی خود را به اشتراک بگذارید.
- مهارت‌های مقابله‌ای را در طول روز کاری تمرین کنید مانند کشیدن نفس عمیق، ارتباط گیری سالم، اولویت بندی و تمرکز روی یک کار در یک زمان برای جلوگیری از غرق شدن و استفاده از خودگویی مثبت
- در دوره‌های آموزش مدیریت استرس و برنامه‌های بهداشت روانی شرکت کنید
- به مراقبت از سلامت جسمانی توجه کنید.
- ارتباطات اجتماعی خود را پرورش دهید.

برنامه‌ریزی کنید. این فهرست می‌تواند شامل جلسات درمانی منظم، ورزش روزانه، پیاده‌روی در فضای باز، موسیقی آرامش‌بخش یا حتی وقت‌گذرانی با عزیزان باشد.

۶. تمرین ذهن آگاهی و مراقبه داشته باشید: تمرین ذهن آگاهی به معنای آگاه بودن و پذیرش همزمان است. این کار می‌تواند به مدیریت استرس و بهبود وضوح ذهنی کمک کند. ذهن آگاهی ما را به چالش می‌کشد تا به‌طور کامل در هر زمینه‌ای از زندگی خود ظاهر شویم و در لحظه زندگی کنیم. تکنیک‌هایی مانند تنفس عمیق، رهاسازی تدریجی عضلات و تصویرسازی هدایت‌شده می‌توانند آرامش را تقویت کرده و اضطراب را کاهش دهند. به‌طور خاص، ثابت شده است که مراقبه‌ی ذهن آگاهی، تنظیم عاطفی را بهبود می‌بخشد و احساسات تندرستی را افزایش می‌دهد.

۷. روابط اجتماعی مناسب داشته باشید: ارتباطات اجتماعی قوی برای سلامت روان ضروری است. حفظ روابط با خانواده، دوستان و جامعه می‌تواند حمایت عاطفی را فراهم کند، احساس تنهایی را کاهش دهد و شادی را افزایش دهد. شرکت در فعالیت‌های اجتماعی، پیوستن به باشگاه‌ها یا گروه‌ها و داوطلب شدن، روش‌های عالی برای ایجاد و حفظ این ارتباطات هستند.

۸. درخواست کمک داشته باشید: از درخواست کمک خجالت نکشید. تحمل بیماری روانی به تنهایی می‌تواند طاقت‌فرسا باشد. اگر با مشکلات سلامت روان دست و پنجه نرم می‌کنید، از یک متخصص سلامت روان کمک بگیرید. درخواست کمک حرفه‌ای، به خصوص برای کسانی که مشکلات مداوم یا شدید را تجربه می‌کنند، گامی حیاتی در بهبود سلامت روان است. مداخله زودهنگام می‌تواند از وخیم‌تر شدن مشکلات جلوگیری کند.

۹. مدیریت استرس داشته باشید: تکنیک‌های موثر مدیریت استرس برای حفظ سلامت روان ضروری هستند. شناسایی عوامل استرس‌زا و مدیریت زمان، تکنیک‌های آرامش‌بخش و تعیین مرزها، می‌تواند به مدیریت سطح استرس کمک کند.

۱۰. بیشتر بخندید: قدیمی‌ها حتما چیزی می‌دانستند که گفته اند: «خنده بر هر درد بی‌درمان دواست». خندیدن می‌تواند سطح اضطراب شما را کم کند زیرا باعث ترشح اندروفین در مغز شده در نتیجه فعالیت دوپامین

۱. خودتان را بشناسید: شناخت خود و هیجانات فردی یکی از بزرگترین قدمهایی است که در مسیر ارتقاء سلامت روان می‌توانید بردارید. شناخت و تشخیص هیجانات منفی مثل غم یا خشم به معنی سرکوب آنها نیست بلکه شامل تشخیص، تجربه و پذیرش آنها می‌شود. وقتی خود را بهتر بشناسید می‌توانید اهدافی واقع بینانه تر و مناسب تر برای خود تعیین کنید. با شناسایی نقاط ضعف خود، کمتر آسیب می‌بینید و می‌توانید مهارت‌هایی را پرورش دهید که در آنها استعداد و توانایی دارید.

۲. فعالیت بدنی منظم داشته باشید: ورزش باعث ترشح اندورفین، که به عنوان هورمون «احساس خوب» شناخته می‌شود، می‌گردد. این هورمون می‌تواند استرس، اضطراب و افسردگی را کاهش دهد. پیاده‌روی تند، دویدن و یوگا فواید عمیقی برای سلامت روانتان دارد.

۳. تغذیه سالم داشته باشید: قرار نیست کالری‌شماری کنید. اما سعی کنید مواد مغذی بیشتری مثل ویتامین‌ها، چربی‌های مفید و منیزیم به بدن‌تان برسد. تغذیه سالم تاثیر مثبتی بر سلامت روان دارد. برای مثال غذاهای غنی از اسیدفولیک مانند آووکادو، اسفناج و امگا ۳ می‌توانند استرس را کاهش دهند. رژیم غذایی متعادل سرشار از میوه‌ها، سبزیجات، غلات کامل، پروتئین‌های بدون چربی و چربی‌های سالم می‌تواند تاثیر مثبتی بر سلامت روان داشته باشد. اجتناب از مصرف بیش از حد قند و غذاهای فرآوری شده نیز می‌تواند به ثبات خلق و خو و سطح انرژی کمک کند.

۴. خواب کافی داشته باشید: خواب برای سلامت روان ضروری است. خواب ضعیف می‌تواند علائم اضطراب و افسردگی را تشدید کند و عملکرد شناختی را مختل کند. برای داشتن خواب با کیفیت به مدت ۷ تا ۹ ساعت در شب تلاش کنید. پس سعی کنید هر شب کمی زودتر بخوابید و به بدنتان استراحت لازم را بدهید. یک ساعت قبل از خواب گوشی خود را کنار بگذارید. همچنین ورزش کردن، پرهیز از نوشیدن چای، قهوه و الکل قبل از خواب به بهتر و راحت‌تر خوابیدن کمک می‌کند.

۵. زمانی را برای مراقبت از خود اختصاص دهید: فهرستی از فعالیت‌هایی که شما را خوشحال می‌کند، تهیه و به عنوان بخشی از برنامه روزانه خود

### مسابقه شماره ۱۱۶

شخصی برای هر ساعت کار در شرکتی ۷۵۰۰ تومان حقوق دریافت می‌کند. وی در پایان ماه پس از ۱۵ درصد کسر مالیات و یک قسط به مبلغ ۲۳۵ هزار تومان، مبلغ ۱۲۶۳۱۲۵، تومان دریافت می‌کند.

او چند ساعت در ماه کار کرده است؟

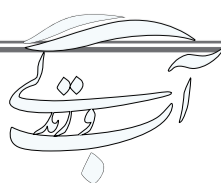
الف) ۲۱۵ ب) ۲۷۵ ج) ۲۳۵ د) ۲۵۵

همکاران گرامی پاسخ‌های خود را حداکثر تا تاریخ بیست و پنجم هر ماه از طریق اتوماسیون برای آقای کیوان قاسمی کارشناس روابط عمومی ستاد ارسال فرمایید.

پاسخ مسابقه شماره قبل: گزینه الف

برندگان شماره قبل:

آرزو کشاورزی - مریوان  
مهرداد همت زاده - بیجار



# ۱۱ دی

و هر چیز زنده ای را از آب قرار دادیم

وزارت نیرو  
شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور  
(مادر تخصصی)



شرکت آب و فاضلاب استان کردستان  
دفتر روابط عمومی

**۱۱ دی ماه سالروز تاسیس شرکت های آب و فاضلاب گرامی باد**

**Congratulations on the anniversary of  
the establishment of wastewater companies**

### کورتیه چیرۆک

#### کایاره کاری کردوو که س پیی نه زانی...

کار بکا. بهینی کار ئەکا بوویان ، ئالف و ئاو  
حهیوانهگانیان ئەکا و دره و ئەکا. گایکیان  
ئەکهفیتته نهخووش ، کایاره گ شهوئ و چرا  
مووشیگه و ئەچئی سهری ئەدا که ئەگهر  
گاگه حالی خراو بیته بیگهینیده چهقوو.  
شهوئ کهرهگهیان تهنافهگه ئەپچیتته  
پایه و ئەکهفئی. زرمه تیته، کایاره و خهیا  
گاگهوه دهرئهچئی بوو گهور، ئەونه ههول  
ئهویت چرا ناوا، دەس تیریده مل گاگه  
کهفتگه و پهلهقاژه ئەکا ، فهوری سهری  
ئهورئ. قواو ئەکا له ساحیو مال که " گاگه  
حالی خراو بوو وه حال خراو گهیانمه  
چهقوو: " ئەوانیش چرائهوهن و ئەچنه  
گهور چ کایاره کهرهگهی سهر برپوه. هاوردا  
ساحیو مال ئەژنهفئی، خووهی ئەزانئ چ  
پهنیکی داگه. لهو پا بیئ ئەوه قه رانی  
بسهنئ رانهکادهو بوو قهلاچه..

کایاره کاری کردوو که س پیی نه زانی.  
کهیومهرس گهرووسی.

ژنهگه. یهک دهفه ریوار گوریسهگه فره ئەدا  
کا یاره بارهگه بوهسئ. کایاره ناو فکرا ئەوئ  
له خوه یه ئەدا لئ، ئەترسئ دوشاو له  
دهسی دا ئەکهفئی و ئەرژئ. ریوار ئەیژئ: "تهی  
خودا ئەرات نهسازنی: " چکی ئەنیتته شوون  
کایارهوه و تا ئەگهپیتتهو کهرهگه باقی  
دوشاووهگه ئەرژئئ. کایاره ده رئه چیت و  
تیته لیو چهمهگهی خهسراوه و ژنیگ ئە  
وینئ ئەیژئ: خویشکه بر! ئە و کاسه به  
چکی ئاو بخووم من کاریگه رم و هاتمه  
بوو کریکاری. ژن ئەیژئ: " بهو بچیمه مال  
ئیمه کارگه خوازین: " کایاره ئەچیتته مال و  
ژنهگه نان و چای ئەدا پئ. ئەپرسئ بهس  
شوکهت ها کوی؟ چیهو ئەرای چوخملی  
دوشاو بفروشئ..

کایاره له دل خوویهو وتی ئە ی هاوار  
مال دوشاو فرووشهگهس! تا تیته خوویا  
دوشاو فرووش تیته بهر مال و کورا چاوی  
ئەکهفیده کایاره ئەیژئ: " چهقوو بیاره توای  
بکوشمهی: " دوائ چکی مپو مشت ، ژن پیباگ  
دائەساکنئ و قهرار ئەنن کایاره بوو ئەوان

کایاره کارناوسان خوویانی تووو کرد و له ئاوی  
قهلاچهوه چوو. چومغولی که درهوکا.  
کایاره له پای زاخهیک دانیشته تا مهردم له  
کار بینه و بینه بان زاخهکان بزانی کی  
کاریگهری گهرهکه؟ لهی ئانه گاگه هات  
تهکانی دا و ههلسیا له ناو ریهگه لا چیت;  
مانگایک داچهلهکیا و سوئی کردهو کهفته  
ناو زاخه کونیک و تلیشیا، کایاره وتی: "روژم  
رەش بیته جاچهپکهم؟" لهی ئانه رانهکا ناو  
تهپالدانی و خووهی ئەشاریتتهو. له شهکهتیا  
خهوی ئەوادهو. سوچ زوو ژن مالهگه تی بوو  
تهپاله. ناخافل کایاره ئەوینی، ئەقیژنیته و  
له ههوش خووهی ئەچیتته. کایاره تهماشئا  
ئەکا چ پهنی ریشی گردهو سهروین ئەدا  
بهر دهمیبا با نهیناسن و رئ ئاوی خهسراوا  
ئەگریتته بهر. له رپیا ههر له بهدبهختی  
خوهی بیرئکادهو. ئەگهیده ریواری که له  
ئاوی خهسراوه دوشاو تیئرئ له چومغولی  
بیفرۆشئ. ریوار باره دوشاووهگهی لار ئەویتتهو  
وه زوان گهرووسی ئەیژئ: "یاخوا وه خهیر  
بیای، یارییم به ئای بارهگه راسه و کهیم:  
یاری ریوار ئەدا و ههر ها بیر مانگاگه و

### ماموستا عاجز

باعیسی گومراهی رووح و شیخی سهنعانم وهره  
دهردمهندی قامهتی تۆم چاو بهگریانم وهره  
هر ئەتۆی پرشهنگی ژینم ماهی تابانم وهره  
سینه پر جۆش و خرۆشه جانی جانانم وهره  
تا نهفهوتام عهزیزم پێشی فهوتانم وهره  
هم لهبهر ساردی فیراقت روو له کیوانم وهره  
توی تهببیم زوو له بو دهرمانی دهردانم وهره

شوختهکی بی رحم و ئینساف قاتیلی جانم وهره  
دل ههمیشه ئینتیزی لوتف و ئینعامی تووه  
دل وهکو بولبول دهنالئ تالیبی ئاوی گوله  
گیان و دل بو تو نهماوه پر له ئاه و ههسرهته  
دائیمهه وهک سوئی مهجزومه بهعیشقی دبهران  
پاییزی هيجرانی تو واهنگی رووی زهد کردووم  
(عاجز) م رووحی رهوانم پر لهئیشه جهرگ و دل

### بسمه تعالی

#### حقوق شوهر بر زن از دیدگاه قرآن و سنت

قال الله تعالى: (فالمصالحات قانتات حافظات للغيب بما حفظ الله)

زنان نیکوکار آن‌ها هستند که فرمانبردار و مطیع اوامر خداوند و دستورات شوهران خود بوده و اسرار زناشویی را نگه می‌دارند زیرا که خداوند به حفظ آنها دستور داده است.

پیامبر گرامی اسلام می‌فرماید: حق شما بر زنان آن است که اجازه ندهند پای زنان و مردانی که شما دوست نمی‌دارید به منزلتان باز شود. همچنین پیامبر می‌فرماید: بهترین همسران زنانی هستند که هرگاه او را نگاه نمایم شادمان شوی و هرگاه او را به چیزی دستور بدهی اطاعت کند و زمانی که حضور نداری از حیثیت خود و اموال تو پاسداری نماید.

ماموستا خادمیان

### آشنایی با کلمات کردی و گویش های مختلف آن

اعتصاب	مانگرتن	ده رۆم
میروم	ده چم	ده پۆم
دربند	ده ربهن	ده روه ن
دروغگو	ده رهوین	درۆزن
نامزد	دهزگیران	ده زوران
لااقل	هیچ نه بی	دهس ئاخو
مکانیک	وسای ماشین	ده زگه وان
نخ	ده زگ	ده زو

## مهم‌ترین چالش‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها

قسمت دوم و پایانی



### ۴- سازگاری با نوآوری

در دنیای امروز که تکنولوژی در حال نفوذ به تمامی فرآیندهای سازمانی است، دیگر نمی‌توان از سازگاری با آن فرار کرد. هرچند که همواره افرادی در سازمان وجود دارند که یادگیری تکنولوژی‌های جدید برایشان با دشواری همراه است. خصوصاً افرادی که در سنین میانسالی قرار دارند و حتی گاهی اتوماسیون و مواردی از این دست را بیهوده و مصداق تلف کردن وقت می‌دانند! از آنجایی که آموزش کارکنان در حیطه وظایف واحد منابع انسانی قرار دارد، این موضوع یکی از جدی‌ترین چالش‌های مدیریت منابع انسانی در قرن ۲۱ به شمار می‌رود.

برای مدیریت این چالش لازم است آموزش‌های شفاف و واضحی در خصوص استفاده از ابزارها، نرم‌افزارها و تکنولوژی‌های جدید برای پرسنل تهیه شود. علاوه بر این، بهتر است در هنگام استخدام نیروهای جدید، اولویت با افراد آشنا با تکنولوژی‌های فوق باشد تا نیاز به آموزش آن‌ها پس از استخدام مرتفع گردد.

### ۵- حفظ کارمندان مستعد

شکی نیست که نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی هر سازمان به شمار می‌رود و باید برای حفظ آن تلاش کرد؛ اما گاه به دلایل مختلف مانند فرسودگی شغلی، مسائل مالی، پیشنهادات شرکت‌های رقیب و... برخی از پرسنل اقدام به قطع همکاری می‌کنند که هزینه زیادی را نیز برای سازمان به همراه دارد. جلوگیری از این اتفاق و حفظ کارمندان مفید و مستعد به عنوان یکی از چالش‌های نیروی انسانی، بر عهده واحد منابع انسانی است. متخصصان این واحد باید تلاش کنند تا با بهبود شرایط سازمان از لحاظ مالی، رفاهی، ارتباطی و... از خروج چنین کارمندانی جلوگیری شود. با این وجود، حضور پرسنل در سازمان همیشگی نیست و برنامه منابع انسانی باید به گونه‌ای باشد که جانشین‌پروری را از طریق پرورش نیروهای جوان و مستعد در دستور کار خود قرار دهد.

### ۶- تفکرات اشتباه مدیران؛ از سخت‌ترین چالش‌های منابع انسانی

متأسفانه برخی از مدیران، خصوصاً آن‌هایی که تفکر سنتی دارند، بر این باورند که پرسنل توانایی کافی برای انجام فعالیت‌های خود را ندارند. چنین مدیرانی تفویض را امری اشتباه می‌دانند و علاقه عجیبی به پیگیری جزئی‌ترین کارها و انجام انبوهی از وظایف دارند! برخورد با این مدیران از فرساینده‌ترین چالش‌های مدیریت منابع انسانی به حساب می‌آید.

متخصصان منابع انسانی برای کنار آمدن با این موضوع باید تلاش کنند با نشان دادن نتایج مطلوب از فعالیت کارکنان، این اطمینان را به مدیر بدهند که می‌توانند از پس امور بر بیایند. آن‌ها باید به مدیران پیشنهاد دهند که برای اطلاع از روند فعالیت‌های کارکنان و نظارت بر آن، می‌توانند به جای پیگیری مستقیم، از سیستم‌های ارزیابی عملکرد کمک بگیرند.

### ۷- انطباق با قوانین و مقررات

تسلط به قوانین و مقررات سازمانی و قوانین دیگری مانند قوانین اداره کار یا مقررات حقوقی برای متخصصان منابع انسانی امری واجب است. چراکه ارتباطات پرسنل با سازمان و همچنین فعالیت‌های مختلف شرکت باید در قالب چنین قوانینی صورت گیرد و تخطی از آن می‌تواند مشکلات جبران‌ناپذیری به همراه داشته باشد.

با این وجود، برخی از این قوانین به صورت مداوم دستخوش تغییر می‌شوند و همگام شدن با این تغییرات می‌تواند یکی از چالش‌های منابع انسانی باشد. کارشناسان منابع انسانی باید تلاش کنند تا جای ممکن اطلاعات خود را به روز نگه دارند و از ابتدا در جریان تغییر و تحولات صورت گرفته قرار بگیرند.

### ۸- تنوع نیروی انسانی

در یک سازمان تعداد زیادی از افراد مشغول به کار هستند که هر کدام ویژگی‌ها و خصوصیات اخلاقی مخصوص به خود را دارند و از دل یک فرهنگ و ساختار خانوادگی منحصر به فرد بیرون آمده‌اند.

این تنوع امری نیستا طبیعی است؛ اما زمانی غیرطبیعی می‌شود که برخی از پرسنل با یکدیگر عقاید متضادی داشته باشند. این

امر ممکن است در برخی شرایط باعث ایجاد اختلاف، بحث و مشاجره شود و چالش‌های مدیریت منابع انسانی را دوچندان کند. علاوه بر لزوم برخورداری کارمندان از مهارت‌های ارتباطی و احترام به عقاید، واحد منابع انسانی نیز باید برای مدیریت فضای حاکم بر سازمان از ابزارهایی مانند آیین‌نامه‌های ارتباطی بهره‌بردار تا بتواند محیط مناسبی برای فعالیت تمامی افراد حاضر فراهم کند.

### ۹- عدم دسترسی به بودجه کافی

شاید به جرئت بتوان یکی از بزرگترین چالش‌های منابع انسانی را نبود بودجه کافی برای اجرای طرح‌ها و برنامه‌های مورد نظر دانست. کارشناسان منابع انسانی برای بهبود فرآیندهای سازمانی، بالا رفتن انگیزه پرسنل، فراهم کردن امکانات و تجهیزات و... نیازمند بودجه و منبع مالی کافی هستند؛ اما متأسفانه بسیاری اوقات مدیران در مقابل تخصیص چنین بودجه‌ای مقاومت می‌کنند و یا مبالغی بسیار کمتر را برای منابع انسانی در نظر می‌گیرند. چراکه هزینه کردن را امری غیرضروری می‌دانند و عقیده دارند بدون خرج کردن پول هم می‌توان شرایط سازمان را بهبود داد. حل کردن این چالش تنها با مذاکره و شفاف‌سازی تمامی جزئیات مخارج و برنامه‌ها برای مدیران ممکن خواهد بود.

### ۱۰- بی‌توجهی از سوی سایر واحدها

با وجود اهمیت روزافزون منابع انسانی در پیشبرد اهداف سازمانی و افزایش بهره‌وری کارکنان، هنوز هم عده‌ای بر این باورند که واحد منابع انسانی وظیفه مهمی بر عهده ندارند و مسئولیت‌های آن به اندازه سایر واحدهای سازمان جدی و ارزشمند نیست. چنین تفکری می‌تواند متخصصان منابع انسانی را دلسرد کند و سبب شود که برای نتایج فعالیت‌هایشان مورد توجه و تقدیر قرار نگیرند. علاوه بر این، در روند کاری آن‌ها نیز ایجاد اختلال کرده و آن‌ها را با چالش‌های نیروی انسانی مواجه می‌کند.

چراکه در شرایط فوق، کارکنان با کارشناسان منابع انسانی همکاری نمی‌کنند و خود را در انجام برنامه‌ها و ایده‌های آن‌ها دخیل نمی‌دانند. برای رفع چنین مشکلی مدیران ارشد وظیفه دارند اهمیت حضور و فعالیت کارشناسان منابع انسانی را به طور کامل برای تمامی افراد سازمان تشریح کنند.

## الگوی ذهنی مصرف از چه ساختاری برخوردار است

یادداشت



سید محمد عزیزی  
کارشناس مسئول افکار سنجی

شاید یکی از مهمترین چالشهای پیش روی بشر ارضای نیازهای فیزیولوژیک، بایولوژیک و سایکولوژیک است

این اصطلاحات فنی و دور از فضای گفتمان محاوره ای اگرچه هریک دیباچه ای بر علوم زیستی و هستی شناسی است اما به زبان ساده و ملموس همان علوم مربوط به زیستن، عاطفه ورزی و حضور در جهان هستی هستند که در ادامه به آنها خواهیم پرداخت تا در یابیم که الگوهای ذهنی برای مصرف، چگونه و بر چه اساسی شکل می گیرد. ابتدا لازم است به تعریف کوتاهی از مصرف بپردازیم: "مصرف در اصطلاح آکادمیک عبارت است از تخصیص دادن منابع به یک نیاز خاص و بر اساس اهداف از پیش تعیین شده که در نهایت به حفظ حیات، تولید یک محصول جدید یا خلق احساس رضایت و مطلوبیت در انسان منجر می شود."

بر اساس این تعریف؛ مصرف، به ۳ منظور موجه و مجزا صورت میگیرد:

۱- **حفظ بقا و ادامه ی حیات**: این بخش از مصرف، به مواردی اختصاص می یابد که به عنوان غذا یا پوشاک و جان پناه نمود پیدا می کند و هدف از انجام آن حفظ بقا و حیات است از اینرو بر سایر دیگر انواع مصرف ارجحیت دارد.

۲- **تولید و خلق یک محصول جدید**: مانند اختراعات، صنایع اصلی و تبدیلی که از یک ماده اولیه مواد دیگر و یا محصولات جدید را خلق می کند.

۳- **حس ارزش و رضایت**: مصرف به منظور احساس ارزشمندی و رضایت در زندگی و خلق شرایط مطلوب برای زیستن که در انسان ایجاد شوق و شمع و امید به زندگی را پدید می آورد.

به این ترتیب در می یابیم که در هر کدام از موارد فوق انگار پای یکی از نیازهای انسان در میان است آنجا که در تدارک تهیه غذا برای سلولهای بدن خود است یک نیاز بایولوژیک او را وادار می کند که در فضای آکنده از اکسیژن و با تغذیه مناسب حیات خود را تداوم بخشد و در آن بخش از زندگی که به تامین غذا برای هموعان، حیوانات و جانداران اهلی شده که خود هم منبع غذایی و هم نیروی انجام کار و هم در برخی موارد مانند حیوانات خانگی (که به منبع ارضای نیازهای عاطفی تبدیل

میشوند)، مربوط میشود در جهت ارضای یک نیاز سایکولوژیک قدم بردارد. از سوی دیگر احساس رضایت ناشی از حس مالکیت و عطش انسان برای "بدست آوردن" گونه ای دیگر از نیازهای بشری است که با مصرف منابع و یا محصولات تهیه شده از آنها به ارضا و اقبال میرسد.

این نگرش به نیاز و مصرف، خود زمینه ساز علم جدیدی بود که به نام "علم اقتصاد" مطرح گردید و توانست با نظریه های خود به گونه ای رفتارهای بشر را تعریف و توجیه نماید.

اسمایلز اقتصاد دان بزرگ در تعریف اقتصاد چنین می گوید:

"اقتصاد علم استفاده بهینه از منابع محدود است"

در این تعریف کوتاه دو موضوع مهم مطرح شده است که مبنای اصلی تهیه این یادداشت است:

الف- "منابع محدود": این واژه گویای این اصل مهم است که با توجه به تغییرات عظیم جهان و افزایش نیاز روز افزون به مصرف، "منابع" هر روز محدودتر میشود و چالشهای جدیدی را به بشریت تحمیل می نماید.

ب- "استفاده بهینه": هر جا که با کلمه "محدود" روبرو میشویم ناخود آگاه پای برنامه ریزی و خرد ورزی در استفاده از منابع به گونه ای که بهترین نتیجه حاصل شود به میان می آید.

و به این ترتیب پای علوم مختلفی مانند "مدیریت منابع"، "برنامه ریزی" و "تحقیق در عملیات" به میان می آید که همگی بشر را در مسیر زندگی و تصمیم گیری یاری می نماید.

در حوزه مصرف منابع محدود و حیاتی مانند آب و انرژی نیز بشر با چالشهای بسیار بزرگی روبروست، که در چند دهه اخیر بیشترین میزان بروز و ظهور را داشته است. این امر متخصصان این حوزه ها را بر آن داشت که با مطالعه بشر و خاستگاه نیازهای او دلایل عمده مصرف گرایبی و سوء مصرف را یافته و به اصلاح و طراحی الگوهای مناسب و متناسب با شرایط موجود بپردازند.

با توجه به اهمیت آب این مایع حیاتی که اساس هستی همه ی موجودات بر پایه آن شکل گرفته است به مراحل این طراحی ها نظری می افکنیم.

در اولین مرحله از طراحی الگوی مصرف ابتدا لیست نیازهای موجود بشر برای زندگی روز مره تهیه و میزان آب مصرفی برای هریک از

این موارد به دقت سنجیده میشود

سپس لیست مذکور بر اساس اقلیم و جغرافیای حاضر اصلاح و تعدیل میشود. در انتها، مجموع مقادیر برای مصارف لازم تعیین و در قالب یک الگوی قابل تعمیم مطرح میشود.

واژه "مصرف متعارف" شاید بهترین و گویا ترین تعریف برای این نوع از مصرف باشد. نکته اساسی در این الگو عدم دخالت عادت های رفتاری، وسوسه های مصرفی است که میتواند این مقادیر را تحت تاثیر قرار دهد. بدین ترتیب بدون در نظر گرفتن این عوامل میتوان یک الگوی متعارف به عنوان "معیار" طراحی کرد. اکنون که به تعریف الگوی مصرف رسیدیم انحراف از این الگو بیانگر رفتارهای خاص مصرف کننده و گاهی مبین میزان نیاز فرد به تغییر عادت های رفتاری و مصرفی است. اجازه دهید در این بخش به تعریفی از ساختار الگوی ذهنی و دلایل انحراف آن از الگوی استاندارد شده بپردازیم

**الگوی ذهنی حاصل چند اصل مهم است:**

۱- **رفتارهای نهادینه شده**: عبارت است از عاداتی که در مرور زمان و با تکرار و تمرین بدون اندیشیدن به نتایج در انسان نهادینه میشود و ناخواسته و بدون فرآیند تفکر به انجام آن اقدام میکند.

۲- **باورهای نهادینه شده**: باور ها که مجموعه متنوعی از ارزشهاست که توسط خانواده، اجتماع های کوچک و جامعه به انسان آموخته و یا القا میشود این باور ها جدا از میزان درست یا نادرست بودن آنها جزئی انکار ناپذیر از حیات بشر به شمار می آیند.

۳- **روشها و باید و نبایدها**: این شکل از آگاهی که در قالب دانش به انسان آموخته میشود میتواند به شکل بسیار قابل توجهی بر شیوه نگرش و رفتار ناشی از آن موثر باشد. مانند باور های دینی در مورد نظافت و الزامات بهداشت دینی (به مثابه یک الگوی رفتاری).

۴- **علم و آگاهی به شیوه ها**: دانستن روشها و شیوه های صحیح شستشو پخت و پز و نظافت و حذف باور های غلط میتواند از عوامل موثر بر تعریف الگو های ذهنی باشد.

موارد فوق بخشی از عوامل تاثیر گذار بر تعیین و استقرار ذهنی الگو های رفتاریست که میتواند شیوه رفتار یک فرد را مشخص سازد. اکنون که دانستیم چه عواملی بر رفتار مصرف کننده موثر است و ساختار ذهنی مصرف از چه مختصاتی برخوردار است، شاید بهتر و موثر تر بتوانیم در جهت تغییرات احتمالی لازم و اصلاح این سیستم ذهنی گام برداریم.





### مشترکان در فصل سرما از کنتورهای آب محافظت نمایند

مدیرعامل شرکت آبفا کردستان با اشاره به اوج گیری برودت هوا و سرما در روزهای پیش رو از شهروندان استان خواست با استفاده از عایق های لازم نسبت به محافظت از کنتورها اقدام کنند.

محمد فرهاد با بیان این مطلب اظهار داشت: عایق بندی کنتور و لوله های آبرسانی در پیشگیری از یخ زدگی موثر است و توصیه می شود با قراردادن پشم شیشه و پوشال در محفظه کنتور و عایق نمودن لوله های سطحی از یخ زدگی انشعاب و کنتور جلوگیری شود.

مدیرعامل شرکت آبفا کردستان در ادامه تصریح کرد: کنتورها ابزار شناسایی مصارف می باشند و تعویض کنتور های معیوب یکی از وظایف حساس و ضروری شرکت به منظور حفظ حقوق مشترکان، شناسایی مصارف واقعی و به تبع آن درآمد واقعی، جلوگیری از هدر رفت آب و تسریع در رفع شکستگی ها می باشد.

وی افزود: از ابتدای امسال تاکنون حدود ۱۱ هزار و ۶۰۰ کنتور معیوب در شهرهای مختلف استان با کنتورهای سالم جدید جایگزین شده است که بیشترین تعداد آنها مربوط به شهرستان سنندج با ۳۶۰۰ فقره کنتور بوده است.



دفتر حقوقی شرکت در بازه زمانی ابتدای مهر ۱۴۰۳ لغایت پایان شهریور ۱۴۰۴ نتایج درخشانی در حوزه دعاوی حقوقی، کیفی و دیوان عدالت اداری کسب نمود؛ به گونه ای که در این مدت پرونده های منتهی به آرای قطعی در بخش حقوقی به مبلغ ۱۲ هزار میلیارد ریال و در بخش کیفری به مبلغ ۱۶ میلیارد ریال به نفع شرکت بوده است.



فرمانده بسیج بیجار با اهدای لوحی از تلاش های حسین اصفهانی مدیر امور آبفا این شهرستان در راستای اجرای برنامه های کارگروه های تخصصی بسیج بیجار تقدیر کرد.



تیم وزنه برداری استان کردستان با مربیگری همکار شرکت آبفا قهرمان کارگران کشور شد

جمیل کرباسی به عنوان مربی همراه با تیم استان کردستان قهرمان رقابتهای وزنه برداری کارگران کشور شد.

نهمین دوره رقابتهای وزنه برداری کارگران قهرمانی کشور طی روزهای دهم الی سیزدهم دی ماه ۱۴۰۴ به میزبانی شهر اصفهان برگزار شد. در این رقابتهای تیم وزنه برداری کردستان با کسب ۳ مدال طلا، ۶ نقره و ۳ برنز و در مجموع با کسب ۳۰۸ امتیاز به مقام اول کشور دست یافت.

با هدف حفظ سلامت و ایمنی کارکنان، واکسیناسیون کزاز پرسنل اداری و عملیاتی امور آبفا مریوان با هماهنگی واحد اچ اس ای امور و همکاری مرکز بهداشت این شهرستان انجام شد.



**همکار گرامی امور آبفا ستاد؛ آقای وفا شالپوش**  
**همکار گرامی امور آبفا سنندج؛ آقای فرهاد غفاری**  
**همکاران گرامی امور آبفا مریوان؛ آقایان عبدالله و اسماعیل یوسفی**

با نهایت تأسف و تأثر، مصیبت وارده را به شما و خانواده محترم تسلیت عرض نموده و از درگاه ایزد منان برای عزیزان از دست رفته، علو درجات و برای بازماندگان صبر و شکیبایی مسئلت داریم.

و بشار الصلوات الذین اذا اصابهم مصیبه قالوا  
 انالله وانا الیه راجعون

آدرس: سنندج/خیابان امام خمینی(استانداری)  
 روبروی دبیرستان دخترانه امام/جنب پست بانک

شرکت آب و فاضلاب استان کردستان

تلفن: ۳۱۰۴۲۰۰۰

www.abfa-kurdistan.ir  
 Email: info@abfa-kurdistan.ir

ماهنامه / خبری / داخلی / شرکت آب و فاضلاب  
 استان کردستان / شماره ۱۲۳ / سال دوازدهم / دی ۱۴۰۴

صاحب امتیاز:  
 شرکت آب و فاضلاب استان کردستان

سردبیر:  
 ادریس شریفی

دبیر اجرایی:  
 کیوان قاسمی

هیئت تحریریه:  
 نسرین الباد

دبیر صفحات آموزش همگانی و راهکارهای مدیریتی:  
 سید محمد عزیزی

دبیر صفحه فرهنگ و هنر: آرمان مهرپناهی  
 همکار افتخاری: لیلا صیدمحمدی

گرافیکست و صفحه آرا: مهدی رفیعی