

پیام میدکو

روابط عمومی و امور بین الملل میدکو



دکتر نامه گشای فرد:

مدیریت تعادل بین کار و
زندگی



شماره ۳۲

شنبه ۷ اردیبهشت ماه ۱۳۹۸



دکتر مجید نامه گشای فرد؛ مدیر توسعه مدیریت میدکو

مدیریت تعادل بین کار و زندگی



مواجه خواهند شد که همین امر زمینه مشکلات وسیع تری برای جوامع ایجاد می کند. به همین دلیل باید با در نظر گرفتن برنامه ها و سیاست های مناسب از بروز چنین مشکلاتی جلوگیری کرد و موجبات ارتقای بهره وری فردی، سازمانی و اجتماعی را فراهم آورد. برای رسیدن به این هدف نیاز است که سازمان ها دید خود را نسبت به رابطه ی کار و خانواده تغییر دهند و با نگرشی نو نسبت به بهبود این رابطه اقدام کنند.

نظریه های متعددی هستند که تضاد کار و خانواده را از جنبه های گوناگون تفسیر و تبیین می کنند. یکی از پذیرفته شده ترین تفسیرها متعلق به نظریه ی نقش است. طبق این نظریه انتظارات سایرین و آن چه رفتار مناسب در یک موقعیت به خصوص (مثلا در جایگاه همسر، همکار، زیردست، پدر یا مادر و ...) دانسته می شود، نقش های کاری و خانواده فرد را شکل می دهد. هر یک از حوزه های کار و خانواده نقش های چندگانه ای برای فرد تعریف می کنند که هر کدام تقاضاهای متعددی به همراه دارند، این وضعیت در نهایت منجر به بروز تضاد می شود. نظریه ی تضاد که ریشه در نظریه ی نقش دارد، با قبول فرض

تعادل بین کار و زندگی شاید موضوعی ساده به نظر آید اما یکی از مهم ترین مباحثی است که اکثر سازمان ها با آن روبرو هستند و در صورت بی توجهی به این مقوله سازمان ها با نیروی کاری غیر متعهد و فرسوده که توانایی ارزش آفرینی برای سازمان ها ندارند روبرو خواهند شد و این امر موجب افت عملکرد آنان خواهد بود. علاوه بر جنبه ی سازمانی، در صورت ادامه ی این تعارض بین کار و زندگی افراد، خانواده ها که مهم ترین نهاد اجتماعی کشورها هستند نیز با مشکلات عدیده ای

موازنه ی کار و زندگی حاکم نمود. تعادل بین کار و زندگی را می توان دستیابی به تجارب رضایت بخش در تمامی ابعاد زندگی دانست.

مدیرانی که دیدگاهی نو به تعادل بین کار و زندگی دارند به خوبی کارکنان خود را از اولویت های کاری مطلع می سازند و سعی می کنند تا آنان را تشویق کنند تا نسبت به اولویت های کاری کاملاً آگاه باشند. این مدیران به دنبال دیدگاه هایی هستند که هم عملکرد سازمان را بهبود دهند و هم به کارکنان اجازه دهند تا اهدافشان را خود تعیین کنند. این مدیران می توانند به خوبی تضاد بین اولویت های کاری و شخصی کارکنان را پوشش دهند. هنگامی که یک مدیر به کارمند خود کمک می کند تا بین کار و زندگی اش تعادل برقرار سازد، او تعهد بیشتری نسبت به سازمان پیدا خواهد کرد، اعتماد متقابل مدیر و کارکنان بیشتر می شود، عملکرد آن ها بهبود می یابد و نهایتاً نتیجه حاصله به نفع سازمان خواهد بود.

موانع فردی و سازمانی در تعادل کار و زندگی



کمیابی منابع (ثابت بودن میزان انرژی و زمان در دسترس) ادعا می کند که پرداختن به نقش های یکی از این دو حوزه (به عنوان مثال کار) موجب کاهش توجه به نقش های حوزه ی دیگر (مثلاً خانواده) می شود. بدین ترتیب تضاد بین کار و خانواده به صورت تضاد بین نقش های موجود در حوزه های کار و خانواده تعریف می شود. گرین هاوس و بوتل در مقاله ای تاثیرگذار اظهار داشتند تضاد بین کار و خانواده هنگامی بروز می یابد که زمان اختصاص داده شده به ایفای یک نقش مانع ایفای کامل و مناسب نقشی دیگر شود یا استرس ناشی از پرداختن به یک نقش یا رفتارهای خاصی که می طلبد، ایفای نقش دیگر را مختل سازد. آن ها این مفهوم را به این صورت تعریف کردند که تضاد بین کار و خانواده نوعی تضاد بین نقشی است که در آن فشارهای نقشی برخاسته از حوزه ی کار و زندگی به نحوی با یکدیگر در تضاد هستند.

در همین راستا بسیاری از سازمان ها به مقوله ی کار و زندگی به عنوان یک بازی مجموع صفر که در آن سود بیشتر در یکی، موجب ضرر در دیگری می شود نگاه می کنند، اما باید توجه داشت که برای رسیدن به تعادل بین کار و زندگی بایستی رویکردی را انتخاب نمود که در آن منافع کارکنان و سازمان به طور همزمان و هم سو با یکدیگر مورد توجه قرار می گیرد، به بیان دیگر، تعادل مورد نظر تعادلی پویاست که هر عنصر آن ضمن ارتباط و کنش با عنصر دیگر، نقش مکمل و حمایت کننده دارد و برای رسیدن به چنین تعادلی لازم نیست که یکی به نفع دیگری تضعیف یا کنار گذاشته شود، بلکه با اتخاذ تصمیمات مناسب و با پیاده سازی برنامه های اثربخش کاری باید بتوان رضایت افراد را هم در زندگی خانوادگی و هم در زندگی کاری به سطح بهینه رساند و به صورت مستمر آن را کنترل و احیا کرد تا بتوان نیروی کاری شاداب و متعهد به سازمان داشت.

تعادل کار و زندگی به معنای برقراری مساوات میان سازمان و خانواده نیست بلکه نکته ی اساسی این است که باید در رفتار با کار و زندگی تناسب را حاکم کرده و به شکل اثربخش و کیفی کار و زندگی را دنبال کرد و این به خاطر آن است که ایجاد مرز و تفکیک بین کار و زندگی امکان پذیر نیست و لازم است مفهوم کار را که جزو زندگی است در

جمع بندی

مفاهیم کار و زندگی بیشترین و قویترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آنها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است. مدیران سازمان ها می توانند با مدیریت کردن تعادل بین کار و زندگی، کارکنانی

شاد و خشنود داشته باشند که با علاقه مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکردی مؤثر در شغل خود ارایه می کنند. رسیدن به این هدف مستلزم آن است که مدیران نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی به بازی مجموع صفر می انجامد، کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و سازمان به طور همزمان و همسو با یکدیگر مورد توجه قرار می گیرد. تعادل کار و زندگی به معنای برقراری مساوات میان سازمان و خانواده نیست و ایجاد مرز و تفکیک بین کار و زندگی امکان پذیر نیست و لازم است مفهوم کار را که جزو زندگی است در موازنه ی کار و زندگی حاکم نمود.

اگرچه به دلیل وضعیت و شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه ایران تعارض بین کار و زندگی هنوز به صورت مسئله و مشکل حاد نمایان نشده، اما روند تحولات و تغییرات اجتماعی نشان داده که آنچه در حال حاضر مشکل کشورهای صنعتی است، در آینده ای نه چندان دور می تواند مسئله جوامعی مانند جامعه ایران باشد. بنابراین، برای پیشگیری از عواقب آن لازم است همه افراد جامعه، به ویژه مدیران، در راه ایجاد تعادل بین کار و زندگی گام بردارند.



عوارض عدم تعادل بین کار و زندگی در سازمان

در صورتی که تدابیری برای ایجاد تعادل در کار و زندگی اندیشیده نشود، عوارض مختلفی به شرح زیر برای سازمان خواهد داشت:

- ✓ افزایش فشارهای شغلی
- ✓ کاهش وفاداری و تعهد به سازمان
- ✓ افزایش ناراضی شغلی
- ✓ کاهش بهره وری و سود سازمان
- ✓ افزایش خطاهای کاری
- ✓ افزایش احساس بی عدالتی
- ✓ کاهش تمایل به پذیرش مسئولیتهای شغلی
- ✓ کاهش مشارکت کارکنان

پیشنادهایی برای سازمان

برخی از راه حل ها و پیشنهادها به منظور جلوگیری از عوارض عدم تعادل بین کار و زندگی به شرح زیر خلاصه شده اند:

- ✓ تدوین راهبرد برای مدیریت تعادل بین کار و زندگی
- ✓ سازماندهی و مدیریت مطلوب تر کارها
- ✓ ایجاد محیط حمایتی برای کارکنان
- ✓ ایجاد مراکز مشاوره برای کارکنان و خانواده های آنان
- ✓ فراهم کردن تسهیلات و امکانات حمایتی برای مادران شاغل
- ✓ اعطای مرخصی به جای سایر پاداش ها
- ✓ ایجاد محدودیت در ساعات کار اضافی
- ✓ فراهم کردن امکانات ورزشی و تفریحی برای کارکنان و خانواده های آنان



دکتر نادر امین؛ مدیر سرمایه انسانی و ارزیابی عملکرد مدیران



تعریف مدیریت سرمایه انسانی

مدیریت سرمایه انسانی، رویکردی استراتژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان به منظور نیل به اهداف مختلف سازمان می باشد.

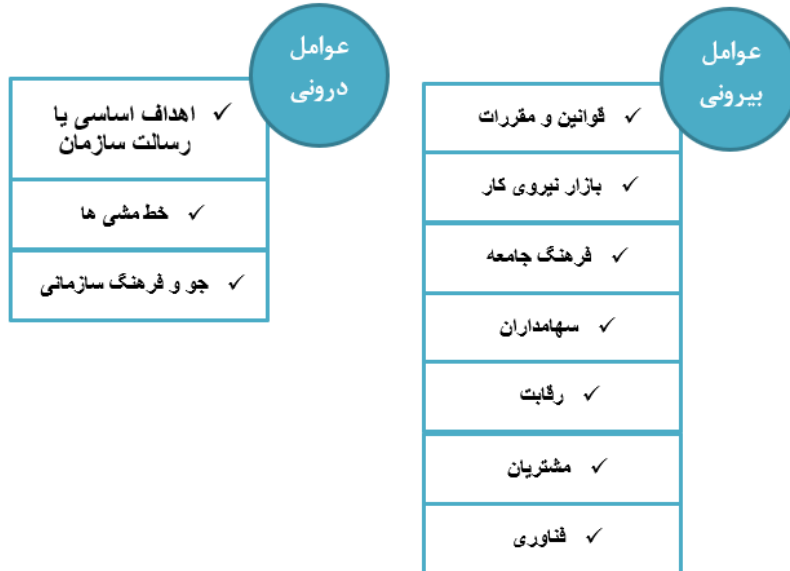
وظایف مدیریت سرمایه انسانی

در تعاریف مدیریت سرمایه انسانی وظایف کلی شامل: "جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و نگهداشت" می باشد. اما این وظایف را می توان به حوزه های فعالیت زیر دسته بندی کرد:

۱- جذب	۲- نگهداری	۳- جبران خدمات	۴- توسعه
<input type="checkbox"/> طراحی سازمان	<input type="checkbox"/> روابط کارکنان	<input type="checkbox"/> حقوق و دستمزد	<input type="checkbox"/> آموزش
<input type="checkbox"/> طراحی شغل	<input type="checkbox"/> مشارکت	<input type="checkbox"/> پاداش	<input type="checkbox"/> ارزیابی عملکرد
<input type="checkbox"/> تجزیه و تحلیل شغل	<input type="checkbox"/> ارتباطات	<input type="checkbox"/> مزایا	
<input type="checkbox"/> طبقه بندی مشاغل	<input type="checkbox"/> چارچوب قانونی و مقررات	<input type="checkbox"/> بهداشت و ایمنی	
<input type="checkbox"/> نیازسنجی	<input type="checkbox"/> رویه ها و اقدامات استخدام	<input type="checkbox"/> رفاه	
<input type="checkbox"/> برنامه ریزی	<input type="checkbox"/> سیستم اطلاعاتی سرمایه انسانی	<input type="checkbox"/> ارزیابی شغل و شاغل	
<input type="checkbox"/> کارمندیابی		<input type="checkbox"/> سیستم های انضباطی	
<input type="checkbox"/> انتخاب			
<input type="checkbox"/> استخدام			
<input type="checkbox"/> نظارت و کنترل			

معرفی

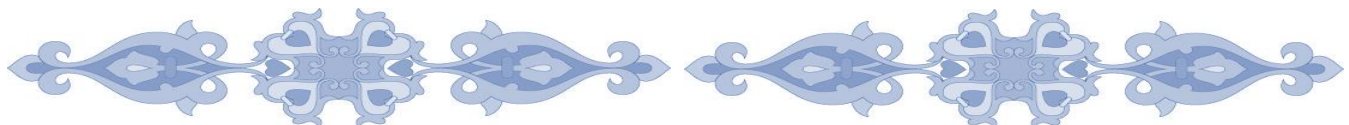
عوامل مؤثر بر مدیریت سرمایه انسانی



ویژگی فعالیت های مدیریت سرمایه انسانی

مدیریت سرمایه انسانی شامل انجام فعالیت هایی است که دارای مبانی ، مفاهیم ، فرایندها و ابزارهای متفاوتی هستند تا حدی که در سازمانهای بزرگ برای برخی از آنها واحدهای مستقلی تشکیل می دهند . با وجود تفاوت ماهیتی بین این فعالیت ها ، بیشتر آنها دارای ارتباط از جهت عملیات و اطلاعات هستند . نوزده فعالیت مشخص از مدیریت سرمایه انسانی عبارتند از :

- | | | |
|------------------------------------|---------------------|----------------------------|
| ۱۴-رفاه | ۸-انتصاب | ۱-تجزیه و تحلیل مشاغل |
| ۱۵-انگیزش ، مشارکت و روابط کارکنان | ۹-جامعه پذیری | ۲-طراحی شغل |
| ۱۶-حقوق و دستمزد | ۱۰-آموزش کارکنان | ۳-طبقه بندی مشاغل |
| ۱۷-پاداش | ۱۱-ارزیابی عملکرد | ۴-ارزشیابی مشاغل |
| ۱۸-جابجایی | ۱۲-بهداشت و ایمنی | ۵-برنامه ریزی نیروی انسانی |
| ۱۹-انضباط | ۱۳-بیمه و بازنشستگی | ۶-کارمندیاب |
| | | ۷-انتخاب |



راهکارهایی برای رونق فولاد سازی

از همین رو، سال ۹۸ نیز به نام «رونق تولید» نام گذاری شد تا تمرکز دولت و سایر نهادهای مسؤول، بر مسأله تولید ملی و نحوه رونق آن برقرار شود. صنعت فولاد، یکی از مهم ترین بخش های صنعتی کشور است که پس از نفت و پتروشیمی، بیشترین میزان صادرات کشور و بیشترین سهم در تولید ملی بر دوش آن قرار دارد؛ در بیانی بهتر، صنعت فولاد و صنایع بالادستی آن، پس از پتروشیمی، مهم ترین بخش تولید ملی را به خود اختصاص داده و طبیعتاً، رونق آن، منجر به رونق بخش عظیمی از اقتصاد کشور و بهبود وضعیت تولید و اشتغال می شود.

نقش بی بدیل فولاد در رونق تولید

صنعت فولاد در ۵ سال اخیر، روند رو به رشد قابل توجهی را تجربه کرده و فعالان عرصه صنعت فولاد توانسته اند با اتکا به دانش فنی داخلی و سیاست گذاری صحیح، بنگاه های بزرگ و کوچک این صنعت را از رکود فاصله داده و بر تمرکز بر صادرات، رکوردهای جدید صادراتی را ثبت کنند.

قرار گرفتن صنعت فولاد در لیست تحریم ها و فشارهای آمریکا به کشورهای اروپایی به منظور عدم تأمین تجهیزات و همچنین خریدن فولاد ایرانی نیز خللی در وضعیت رو به بهبود صنعت فولاد ایران در سال ۹۷ ایجاد نکرد و آمار صادرات کل محصولات فولادی در ۱۱ ماهه این سال با ۹۰ درصد رشد به ۲,۶ میلیون تن رسید و تولید داخلی نیز برابر ۱۹,۶ میلیون تن اعلام شد که ۸ درصد نسبت به مدت مشابه سال قبل، افزایش نشان می داد.

با این حال، صنعت فولاد با وجود اتکای بیش از ۹۰ درصدی به توان داخلی، در برخی موضوعات و قطعات خاص با مشکل وابستگی مواجه است و فشارهای تحریمی نیز بر حجم این مشکلات افزوده است؛ بر همین اساس بود که انجمن تولیدکنندگان فولاد، در سال گذشته با برگزاری اولین جشنواره ملی فولاد، تلاش کرده شبکه ای وسیع و کارا از تأمین کنندگان داخلی ایجاد کند.



به گزارش ماین نیوز، اقتصاد ایران طی یک دهه اخیر به دلیل انحراف سیاست گذار از برنامه های توسعه، افزایش تصدی گری دولت، دخالت های دستوری، سرکوب قیمتی، سیاست های ارزی نادرست، بیماری هلندی و افزایش بدهی دولت به نظام بانکی، تأمین اجتماعی و پیمانکاران، به سرعت وارد فاز رکودی شده و صنایع کشور و تولیدکنندگان، اولین قربانیان این رکود مزمن بوده اند.

رکود تولید طی سال های اخیر با بی اعتنائی دولت به سیاست های ضد تورمی و خلق بی ضابطه نقدینگی، با تورم نیز همراه شد و شکل «رکود تورمی» به خود گرفت تا تولیدکنندگان داخلی، بیش از هر دوره ای تحت فشار اقتصادی قرار گیرند. بروز وضعیت رکودی در اواخر دهه ۹۰، نگرانی رهبر معظم انقلاب را نیز به همراه داشت و ایشان نیز بر همین اساس، نام گذاری هر سال را به موضوعات اقتصادی اختصاص دادند و با مطرح کردن مفهوم اقتصاد مقاومتی و ابلاغ سیاست های ۲۴ گانه آن، اقتصاد را مهم ترین اولویت کشور در برهه کنونی دانستند.

فولادسازان داخلی در سال ۹۷ توانسته‌اند با قدرت بیشتری، نیاز داخلی را تأمین کنند و همین امر باعث کاهش ۵۴ درصدی واردات فولاد، در ۱۱ ماهه امسال و رسیدن آن به عدد ۹۶۲ هزار تن شده است. به طور قطع، رفع موانع صادراتی و تسهیل تولید در سال جدید نیز می‌تواند «رونق تولید» فولاد در این سال را بهبود بخشد.

لزوم رهایی از دستورالعمل‌های متناقض

صنعت فولاد کشور حتی در شرایط تحریمی نیز به دلیل ظرفیت نیروی انسانی با دانش و ارزان، قیمت پایین انرژی، دسترسی به مواد اولیه و بهره بردن از آب‌های آزاد از ظرفیت بالایی برای افزایش سهم خود در بازارهای جهانی و نفوذ بیشتر به بازارهای منطقه‌ای برخوردار است و ایران با اتکا به رتبه دهمی خود در تولید فولاد خام، یکی از بازیگران مهم این عرصه است.

در حال حاضر، وجود ۵۵ واحد کوچک مقیاس کمتر از ۵۰۰ هزار تنی، پراکندگی واحدهای فولادی، جانمایی نادرست برخی واحدهای در دست احداث و دوری آن‌ها از آب‌های آزاد، رویکرد دستوری دولت در تنظیم بازار، سیاست‌های غلط ارزی، دستورالعمل‌های متناقض و افزایش نا اطمینانی به سیاست‌گذاری دولت از جمله مهم‌ترین دست اندازهای موجود در مسیر توسعه صادرات هستند و رفع هر یک از این چالش‌ها، اثری ملموس بر تجارت فولاد خواهد گذاشت

سیاست دولت در قبال فولادسازان در سال ۹۷، سیاستی بر پایه بی تصمیمی کامل و تناقض در دستورالعمل‌ها بود. بر اساس همین سیاست‌ها، حجم بالایی از صادرات فولاد در خلال ماه‌های اردیبهشت تا شهریور، بلا تکلیف ماند و میزان صادرات به برخی کشورها افتی شدید را تجربه کرد.

اصلاح این رویه در سال جدید و پرهیز از حضور دستوری دولت در بازار فولاد، عاملی مهم در رونق تولید خواهد بود و راه حل عاجل و فوری بازگشت رونق به تولید فولاد، اصلاح بخشنامه‌های متناقض، تغییر رویکرد ارزی دولت، رفع مشکلات صادرکنندگان در بازگرداندن ارز به کشور است.

بر همین اساس، حمیدرضا عظیمیان اظهار کرد: تلاش فولاد مبارکه برای ارتقای توان داخلی تأمین تجهیزات فولاد به برگزاری جشنواره ملی فولاد محدود نشده و بر اساس جلساتی که در شرکت تشکیل شده، ۴۵ شرکت و شخص برای تأمین تجهیزات و قطعات فولاد مبارکه اعلام آمادگی کرده‌اند و عقد قرارداد با آن‌ها در راستای حمایت از تولید داخلی در مراحل نهایی است.

شاهکلید رونق تولید در صنعت فولاد در سال جدید، ادامه گام‌های قبلی در حوزه خودکفایی صنعت فولاد است. در سال گذشته علاوه بر حرکت فولادسازان بزرگ به سمت حمایت از تأمین کنندگان داخلی، «اتلس ملی فولاد» نیز رونمایی شد و طبق این تفاهم‌نامه از شرکت‌های دانش‌بنیانی که قصد دارند در زنجیره فولاد کارهای تحقیقاتی و پژوهشی نمایند، پشتیبانی مادی و معنوی صورت می‌گیرد و انتظار می‌رود در سال جاری نیز تلاش‌ها برای توانمندسازی هر چه بیشتر این شبکه اطلاعاتی ادامه یابد.

توسعه صادرات، راهی برای رونق تولید

دیگر مسأله‌ای که برای رونق تولید در صنعت فولاد به کار بست، تمرکز بر مقوله صادرات در این صنعت است. بر اساس شاخص‌های موجود و همچنین تجزیه و تحلیل جدول تولید و مصرف فولاد در یک دهه اخیر می‌توان به این نتیجه دست یافت که طی یک دهه اخیر، افزایش صادرات محصولات فولادی و حداقل رساندن واردات، کلید توسعه این صنعت و افزایش ظرفیت تولیدی آن بوده است.

این روند حتی در ماه‌های پس از تحریم نیز ثابت بوده و فولادسازان بزرگ کشور همچون فولاد مبارکه موفق شده‌اند با اخذ این استراتژی، سطح تولید خود را در سطوح مناسبی حفظ کنند.

با وجود تشدید تحریم‌ها، روند صادرات فولاد کشور و همچنین فولاد مبارکه هنوز ادامه داشته و ثبت اعداد صعودی در صادرات انواع محصولات فولادی از جمله ورق مؤید این مطلب است. در طرف مقابل،

نشست رضا رحمانی وزیر صمت با فولاد سازان مطرح شد

راهکارهای افزایش تولید و صادرات فولاد بررسی شد

با این حجم از تولید، ایران در سال گذشته میلادی در جایگاه دهمین تولید کننده بزرگ فولاد جهان قرار گرفت.

هفت ماموریت رضا رحمانی وزیر صمت به فولادسازان

برنامه ریزی برای افزایش تولید داخل و صادرات فولاد و محصولات فولادی



۱. تولید ورق مورد نیاز صنایع نفت و گاز

۲. تولید ورق صنایع لوازم خانگی از جمله یخچال و ماشین لباس شویی

۳. تامین حداکثری قطعات خودرو با استفاده از فولاد داخل

۴. تامین فولاد صنعت لوله و پروفیل

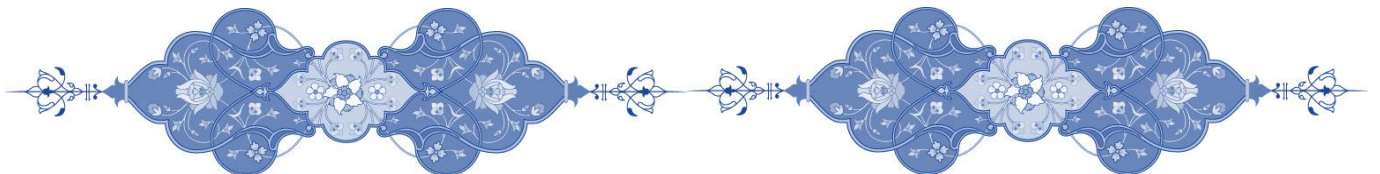
۵. استفاده از حمل و نقل ریلی برای جابجایی فولاد

۶. تامین مواد اولیه واحد های تولید داخل

معدن ۲۴: در نشست وزیر صنعت، معدن و تجارت با جمعی از تولیدکنندگان فولاد و محصولات فولادی راهکارهای افزایش ظرفیت تولید این محصولات بررسی شد. رضا رحمانی امروز دوشنبه در نشست مشترک با جمعی از تولیدکنندگان فولاد و محصولات فولادی ضمن بررسی وضعیت این صنعت، به بحث و تبادل نظر پیرامون افزایش ظرفیت تولید این محصول پرداخت.

در این نشست، فعالان حوزه فولاد با برشمردن مشکلات این صنعت، گزارشی از طرح های در حال ساخت ارائه کردند. همچنین وزیر صنعت، معدن و تجارت بر لزوم افزایش تولید ساخت داخل به ویژه محصولات خاص صنعتی تاکید کرد و از برنامه ریزی برای افزایش صادرات فولاد و محصولات فولادی در سال ۹۸ خبر داد.

بر اساس آمارهای جهانی، ایران در سال ۲۰۱۸ بیش از ۲۵ میلیون تن فولاد تولید کرد که ۴ میلیون تن بیش از تولید سال ۲۰۱۷ است.





با کمک شرکت فولاد زرنند ایرانیان در مناطق سیل زده غذای گرم طبخ و توزیع می شود

به گزارش روابط عمومی شرکت فولاد زرنند ایرانیان ۲۵ خادم موبکب ۲۰۲ زرنند برای کمک رسانی به مناطق سیل زده عازم خوزستان شده اند و به مدت ۱۰ روز الی یک ماه در پلدختر و خوزستان روزانه حدود ۸۰۰۰ پرس غذای گرم طبخ و توزیع خواهند کرد.

هزینه های این موبکب از طریق شرکت فولاد زرنند ایرانیان و کمک های مردمی تامین می شود. موبکب ۲۰۲ زرنند یکی از موبکب های فعال در مراسم پیاده روی اربعین است



کمک رسانی نقدی و غیر نقدی مجتمع فروسیلیس غرب پارس به مناطق سیل زده استان لرستان (پل دختر)

به گزارش روابط عمومی مجتمع فروسیلیس غرب پارس با توجه به وقوع سیلاب در تعدادی از استان های کشور و لزوم کمک رسانی به هموطنان آسیب دیده از این بحران، در این راستا مجتمع فروسیلیس نیز اقدام به کمک رسانی به مناطق سیل زده به صورت نقدی و غیر نقدی نمود.

از جمله فعالیت های صورت گرفته می توان به تخصیص درصدی از حقوق، خرید مایحتاج و اعزام نیروهای متخصص برقکار و مکانیک و تعدادی از کارکنان از طرف این مجتمع جهت همکاری در امور فنی و حتی تمیز کردن گل و لای و جمع آوری زباله ها نیز اشاره نمود.

تقدیر از کارگران نمونه شرکت فولاد سیرجان ایرانیان

اداره کار، رفاه و امور اجتماعی شهرستان سیرجان به مناسبت هفته کار و کارگر، از تلاشگران منتخب شرکت های صنعتی معدنی و دیگر ارگان ها تقدیر بعمل آورد. از سه نفر کارگران نمونه مجتمع معادن، کنسانتره و گندله سازی سیرجان نیز در این مراسم تقدیر شد.





نمایشگاه دوازدهم بورس بانک و بیمه یا استقبال خوبی در حال برگزاری است. یکی از خروجی‌های مثبتی که این نمایشگاه می‌تواند داشته باشد، همه‌گیر شدن فرهنگ سرمایه‌گذاری در اوراق بهادار و شناخت ظرفیت‌های بازار سرمایه است.

شرح	۲۸ فروردین	۴ اردیبهشت	اختلاف	درصد
شاخص کل	۱۹۹,۹۱۸	۲۰۳,۷۷۷	۳,۸۵۹	۱.۹۳٪
شاخص صنعت	۱۸۰,۲۰۸	۱۸۳,۱۸۳	۲,۹۷۵	۱.۶۵٪
شاخص ۵ شرکت فائز	۸,۴۸۱	۸,۵۹۶	۱۱۵	۱.۳۶٪
شاخص ۳۰ شرکت بزرگ	۹,۹۱۰	۹,۹۷۶	۶۶	۰.۶۶٪
شاخص فلزات اساسی	۱۴۲,۱۴۸	۱۴۳,۴۶۰	۱,۳۱۲	۰.۹۲٪
شاخص کانه های فلزی	۶۵,۳۷۷	۶۲,۹۲۸	(۲,۴۴۹)	-۳.۷۵٪
شاخص فرابورس	۲,۴۱۴	۲,۴۹۳	۷۹	۳.۲۸٪
ارزش بازار بورس (میلیارد ریال)	۷,۶۶۴,۰۵۴	۷,۸۰۷,۳۳۴	۱۴۳,۲۷۰	۱.۸۷٪
ارزش بازار فرابورس (میلیارد ریال)	۱,۴۱۴,۸۶۱	۱,۴۴۷,۷۳۳	۳۲,۸۶۱	۲.۳۳٪
ارزش کل بازار	۹,۰۷۸,۹۱۵	۹,۲۵۵,۰۶۷	۱۷۶,۱۳۱	۱.۹۴٪

پس شکست سقف تاریخی عدد شاخص بورس اوراق بهادار تهران در هفته تحلیل‌ها در دو دسته پارکشی کردند. دسته اول معتقد بودند که عدد دویست هزار تایی شاخص تحت تاثیر جو هیجانی بازار (یا کلید واژه "عقب‌ماندگی دلاری ارزش بازار") حاصل شده و نمی‌توان به حفظ این روند در میان مدت امیدوار بود. دسته دوم اما بر اساس شواهد ورود جریان پولی قوی را تایید کرده و به پشتوانه این تحلیل جایگاه فعلی بازار را ابتدای مسیر رشد بیشتر شاخص در سال ۱۳۹۸ می‌دانند. قارغ از هردو دیدگاه، منطقی‌ترین اتفاق در این هفته می‌توانست اصلاح شاخص و ایجاد کف عددی جدید در سطوح فعلی بود. این اصلاح تا حدودی رخ داد؛ به ویژه از روز دوشنبه و همزمان با سیگنال منفی از سوی ایالات متحده مبنی بر عدم تمدید معافیت‌های تحریم خرید نفت از ایران، اصلاح بازار شکل جدی‌تری به خود گرفت. در این هفته ریسک عمده در سطح اقتصاد کلان به مفروضات تحلیل‌گران اضافه شد. تاثیر تحریم بر بخش نفتی بودجه کشور، مشکلات یلایای طبیعی و در نتیجه کسری بودجه مهمترین دغدغه‌های مسئولین اقتصادی در سال ۱۳۹۸ خواهد بود. هریک از این عوامل ریسک جدیدی را به بازار سرمایه وارد می‌نمایند. در کنار بروز این رخدادها افزایش احتمالی چند ده درصدی تورم خواهد توانست آتش بازارهای رقیب بورس را مجدد شعله‌ور نماید. اگر به جریان هوشمند پولی معتقد باشیم، پربازده‌ترین بازار به زودی مشخص خواهد شد. آنچه واضح است جریان پولی سرگردان در اقتصاد نگاه جدی به بازار بورس اوراق بهادار دارد.



واحد سرمایه‌گذاری و تامین مالی

سهم خوشختی



معافیت مالیاتی تجدید ارزیابی

یکی از اخبار مهم این هفته، اعطای معافیت مالیاتی تجدید ارزیابی دارایی‌ها (چه در صورت ورشکستگی و چه عدم ورشکستگی) بود. بسیاری از نمادهای معاملاتی پتانسیل استفاده از این قانون را خواهند داشت که در صورت قطعی و تصویب شدن خبر بسیار خوبی برای بازار خواهد بود.

MIDDLE EAST MINES & MINERAL INDUSTRIES DEVELOPMENT HOLDING CO.



To be the Top Company in Mining and Mineral Industries in the Middle East with a World Class Performance.

35 PROJECTS

Crude Steel	4.2 million tons
Iron Ore Pelletizing	7.5 million tons
Iron Ore Concentrate	8 million tons
Metallurgical Coke	1.2 million tons
Coal Concentrate	1.1 million tons
Copper Cathode	50 thousand tons
Copper Tubes	12 thousand tons
Ferrosilicon	24 thousand tons
Lime	265 thousand tons
Dolomite	135 thousand tons
Electricity	687 Megawatt



www.midhco.com