

| صاحب امتیاز: بنیاد رسالت |
|--|
| مدیر مسئول : محسن پیرهادی |
| سر‌مدیر: مسعود پیرهادی |
| <div><div></div><div><div>نشانی: تهران، خیابان استاد نجات‌اللهی جنوبی</div></div></div> <div><div></div><div><div>خیابان شهید اسماعیل محمدی - پلاک ۱</div></div></div> |
| <div>کد پستی: ۱۵۹۹۹۷۶۷۱۱تلفن: ۸۸۹۱۰۸۰۶ - ۸۸۹۱۰۸۰۶</div> |
| <div>تلفار: ۸۸۹۰۶۷۸۸۰۹جواب: صمیم؛ تلفن: ۴۴۵۳۳۷۲۵</div> |

روزنامه سیاسی، فرهنگی، اقتصادی واجتماعی صبح ایران

رسالت

چرا تغییر رویکرد کسب و کارها ضروری است؟

راهکارهایی برای فرار از بیکاری در عصر هوش مصنوعی

زاویهٔ بیماری همهٔ گِرج‌هانی، بی‌ثباتی ژئوپلیتیک‌و اقتصادی‌و ظهور فناوری‌های جدید مانند هوش مصنوعی مولد از جمله شفتگی‌هایی هستند که در چند سال گذشته، بی‌دربی، ظهور روبروز کرده‌اند. سرعت‌فراینده تغییرات، به همراه اضطراب ناشی از بی‌ثباتی طولانی مدت شرایطی را ایجاد کرده است که در آن شرکت‌ها نمی‌توانند، به‌شکل معمول به تجارت خود ادامه دهند. به‌طور کلی می‌توان گفت که شرایط پیش‌آمده نیروی کار را بیش از هر مؤلفه دیگر تحت‌تاثیر قرار داده است. انوماسیون و تجزیه و تحلیل به صورت عام و هوش مصنوعی به‌طور خاص ممکن است، ابزارهای بسیار مفیدی برای مواجهه با چالش‌های بهره‌وری باشند. نیاز به گفتن نیست که این ابزار در حوزه انتقال انرژی و تغییرات آب‌وهوایی نیز نقش به‌سزایی ایفا می‌کنند. با این همه اگر این شرایط پرچالش به درستی مدیریت نشود، کاربرد روزافزون هوش مصنوعی مولد می‌تواند افراد را بیش‌ازپیش بیکار و رند نزولی اشغال را تسریع کند.

تحقیقات اخیر شرکت مشاور مدیریت مک‌کینزی نشان می‌دهد که کاربران فنی و غیرفنی هوش مصنوعی مولد به احتمال زیاد کار خود را به دلیل فرسودگی شغلی ترک می‌کنند. با این حال، کسانی که خسته‌نشده‌اند، می‌گویند در شغل خود باقی‌مانده‌اند. زیرا انتظاف پذیری متناسب با نیازهای شخصی و ترجیحات کاری خود را دارند. کارهای مهمی انجام می‌دهند که به آن هالانژی می‌دهد و در محل کار از سلامتی کار با قاعده‌نامه است که سازمان‌ها به‌اولویت‌های کارکنان توجه کنند؛ زیرا انتظار می‌رود نیاز به توانایی‌های هوش مصنوعی مولد به سرعت رشد کند. در این میان رهبران باید دورنمای بزرگ‌تر را در نظر بگیرند. اگر هوش مصنوعی مولد اکنون بتواند، وظایف معمولی را انجام دهد، در بربرخی از کارهای پیچیده نقش مکمل ایفا کند، ماهیت کار به‌تفقا برای فعالان حوزه فناوری، بلکه برای میلیون‌ها نفر تغییر می‌کند. کارمندان صنایعی‌هایی‌توانند تبدیل به سرعت به کارگرفت تاروی کارهایی متمرکز شوند که شامل قضاوت، نوآوری، خلاقیت و همکاری است. کارهایی که بیشتر به جنبه انسانی متصدان باشد و البته هشتاد

زانجا که کارشناسانی‌فراودشو، توانایی‌نامه‌ریزی و مدیریت است، به‌فرهنگ ترقی نیازاست که در آن نوآوری و فناوری الهام‌بخش افراد برای خلاقیت بیشتر می‌شود. برای ساختن یک محل کار مترقی، رهبران باید فرایند کار، محل کار و نیروی کار بازنگری کنند. این بازنگری به معنای تغییر چشم‌انداز می‌باشد. مدیران است. آن‌ها کارمندان را ماشین‌هایی می‌دانند که پس از اتمام کار، به انسان‌ها و واقعی تبدیل می‌شوند. اکنون، کارمندان بیشتر شبیه به هنرمندان نخیه یا ورزشکارانی هستند که قادر به تولید در بالاترین سطوح هستند، اما به زمان کافی برای بازیابی انرژی و تجدید قوا نیاز دارند.

مک‌کینزی در این مقاله به تبیین فرهنگ مترقی سازمانی می‌پردازد و اقداماتی را پیشنهاد می‌کند که سازمان‌ها می‌توانند برای به‌دراکثر رساندن بهره‌وری محیط‌های کاری سالم، اثربخشی تیم و رفاه کارکنان انجام دهند تا کارکنان بیشتری بتوانند اوج عملکرد خود را به‌طور یبستری

پیش به سوی ترقی: مهارت‌های مهم کنونی

نظرسنجی اخیر مک‌کینزی از نمونه نیروی کار در قاصی نقاط جهان نشان می‌دهد که تنها حدود ۴ درصد یک سازمان معمولی سطوح بالایی از تعامل و بهره‌وری پیدا دارند. افرادی که به نوبه خود از فوق‌العاده‌ای را برای یک شرکت به ارمغان می‌آورد، کارشناسان این شرکت افراد مذکور را «ستاره‌های مترقی» می‌نامند.

ستاره‌های مترقی

شکوفایی ناشی از شاد بودن در محل کار و برگس شرایط فرسودگی است. یکی از پایه‌های

احترام**بادینوسيله از کليه سهامداران شرکت زمین جویان بام سبزوار (سهامی خاص) به شماره ثبت: ۱۶۰ و شناسه ملی ۱۴۰۱۱۶۲۶۹۱۹ دعوت بعمل می آید جهت تشکیل جلسه مجمع عمومی عادی سالیانه مورخ ۱۴۰۳/۰۴/۳۱ ساعت ۹ صبح که به آدرس تهران خ نلسون ماند لا خ سعیدی تقاطع مهر داد پلاک یک طبقه سوم جنوبی ۱۹۶۷۹۶۳۱۱۹ تشکیل می گردد، حضور بهم رسانند. دستور جلسه مجمع عمومی عادی سالیانه:**

ارایه گزارش مدیر تصفیه .

ارایه گزارش بازرس قانونی برای عملکرد سال مالی پایان یافته به ۱۴۰۲/۱۲/۲۹.

بررسی و تصویب ترازنامه و حساب سود و زیان و صورت‌های مالی برای سال پایان یافته به ۱۴۰۲/۱۲/۲۹.

انتخاب بازرس قانونی شرکت برای سال مالی پایان یافته به ۱۴۰۳/۱۲/۲۹ و تعیین حق الزحمه ایشان .

تعیین روزنامه کثیرالانتشار .

سایر مواردی که در صلاحیت مجمع عمومی عادی سالیانه می باشد .

مدیر تصفیه

شرکت زمین جویان بام سبزوار (شرکت سهامی خاص)

تاریخ انتشار ۱۴۰۳/۴/۲۱

خ ت ۱۴۰۲/۴/۲۱



رویکرد خط تولید تا حد زیادی الهام بخش مدیرت مدرن و سیاست‌های کاری فعلی بوده است. براساس این مدل، سازمان‌ها برای تعیین کمیت فعالیت‌ها، نه لزوماً نتایج یا تأثیر، کلید برنامه‌نویسان یا خطوط کد نوشته شده را کنترل می‌کنند. در چنین شرایطی، «آزادچاکه» مدل کار استاندارد است. بزرگترین خط قرمز برای کارکنان، کار نکردن یا تولید نکردن کد برای محسوب می‌شود.

سازمانی که از مدل «خط تولید» پیروی می‌کند، از برنامه‌نویسان می‌خواهد که بدون کمک هوش مصنوعی گذرانی را خودشان انجام دهند. حتی ممکن است بخواد هدف را در برنامه‌نویسان حتماً فرآیند کار برنامه‌نویسی را در اتاق خود درآده تکمیل کنند. کارمندان در این مدل باید به اندازه کافی درگیر باشند، ساعات کاری را بدون خستگی بگذرانند و هر ساعت به اندازه کافی کد با کیفیت بنویسند.

بنابراین از این طریق می‌توانند، به کارایی و بهره‌وری دست یابند.

اگر سازمان به جای آن، رویکرد «هنرمند یا ورزشکار» را در پیش بگیرد، نه تنها درمی‌یابد که فراد باید در بهترین حالت خود باشد تا نرخ رشد شوند، بلکه می‌داند که مسیر شکوفایی برای هر کسی متفاوت است. تا زمانی که در قبال جدول زمانی و کیفیت کار، پاسخ‌گویی وجود داشته باشد آن چه اهمیت می‌یابد، نتیجه است. اگر برنامه‌نویسی از هوش مصنوعی برای انجام برخی از کد نویسی‌ها استفاده کند و مدت زمان تولید محصول کار بکسرند شود، دستاوردی قابل‌تحسین به‌دست‌آمده‌است.

برمبنای این رویکرد، کارکنان به‌سمت نوآوری، خلاقیت و مشارکت سوق داده می‌شوند. در چنین شرایطی، سازمان استفاده آن‌ها از منابع موجود برای تولید بهترین خروجی را مورد حمایت قرار می‌دهد.

برآورده‌ها حاکی از آن است که با گسترش ابزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی مولد، به تدریج کار برای انسان‌ها با مدل خط تولید، دورتر و به چارچوب هنرمند یا ورزشکار نزدیک‌تر می‌شود. در این فرآیند کار، این‌ها به‌تدریج به‌تدریج وظایف به کارکنان کمک‌کنند. شرکت‌ها نباید فراموش ساختن امکان آزمایش سرویس‌های جت‌باد یا مدل‌های ترکیبی مبتنی بر این فناوری را بترسند. آن‌ها باید بدانند که هوش مصنوعی مولد قدرت افزایش خلاقیت انسان را دارد، اما جایگزین آن نمی‌شود. از همین‌روی، مدیران باید محیطی ایجاد کنند که به کارکنان اجازه پیشرفت بیشتری دهد.

تغییر محیط کار

در حالی که کمبود افراد پربازده یک مشکل

WWW.RESALAT-NEWS.COM

| پنج‌شنبه ۲۱ تیر ۱۴۰۳ | اوقات شرعی |
|----------------------|-----------------------|
| مهرم ۱۴۴۶ | اذان ظهر: ۱۲:۱۰ |
| ۱۱ جولای ۲۰۲۴ | اذان مغرب: ۱۹:۴۳ |
| سال سی و نهم | اذان صبح فردا: ۳:۱۵ |
| شماره ۱۰۹۰۷ | طلوع آفتاب فردا: ۴:۵۸ |

خوانندگان هم‌روزنامه رسالت می‌توانند پیام‌های خود را به سامانه‌های ۰۲۱۸۸۹۱۰۸۰۸ یا ۰۱۰۶۰۶۵۸۱۱۹ یا پیام‌ک کرده و مسائل و مشکلات خود را بیان نمایند. بی‌سرانه منتظر پیگیری‌های شما هستیم.

جگونگی ارزیابی نتیجه کارشان می‌شود. یک سیستم مدیریت کارایی قوی معیارهای پاسخ‌گویی را بطوری تنظیم می‌کند که متناسب و منصفانه باشد.

کارکنان باید اهداف کلی و واضحی داشته باشند که با معیارهای مشخص، قابل اندازه‌گیری و عینی سنجیده شوند و نشان دهند که آیا انتظارات را برآورده کرده‌اند یا خیر. اگر ۸۰ درصد نیروی کار انتظارات موجود درباره کارایی را برآورده کنند، رسیدن به اهداف بسیار آسان می‌شود.

ورزشکاران و هنرمندان بدون بازخورد و آموزش

مدام نمی‌توانند، به اهداف عملکردی خود برسند. یک مربی برای مدیریت عملکرد منتظر جام جهانی و یک نقاش منتظر برپایی گالری نمی‌ماند. در همین راستا، کارمندان نیز نباید تا پایان سال منتظر بمانند تا بفهمند که چگونه کار می‌کنند. بازخورد خاص و مستمر به افراد کمک می‌کند، نه تنها به اهداف خود برسند بلکه از آن‌هم فراتر بروند و به ستاره‌های مترقی تبدیل شوند. حتی کسانی که بهترین عملکرد را دارند نیز باید از طریق بازخورد و مربیگری به یادگیری و رشد ادامه دهند.

ایجاد فرصت برای تمرین

در بسیاری از محیط‌های کاری، مدیران مشخص نمی‌کنند که کارکنان در چه شرایطی هستند. به یک ورزشکار حرفه‌ای فکر کنید که برای یک بازی بزرگ تمرین می‌کند. فعالیت‌ها و تمرینات روزنین او با تمرینات روز بازی متفاوت است. در همین راستا، کارمندان می‌توانند در طول جلسات خاصی با تیم خود در حالت تمرین باشند و در طول نشست هیئت مدیره یا جلسه کمیته رهبری در حالت عملکرد قرار بگیرند. در حالت تمرین، افرادی می‌توانند نقاط آسایش خود را گسترش دهند تا جاسورتر شوند، ریسک‌های حساب‌شده‌تری را بپذیرند و نوآوری را بشوند. ویژگی‌هایی که برای یادگیری و توسعه حرفه‌ای حیاتی هستند، مدیران باید محیطی را فراهم کنند که در آن کارکنان احساس امنیت را درآدی بیان داشته باشند و بتوانند بدون ترس از عواقب، نظرات خود را ارائه دهند. در چنین شرایطی است که تیم آن‌ها بیشتر سازنده، خلاق و نوآوری‌شود.

آزادچاکه عادت جلسه

برای اینکه عادت جلسه موفق‌ی که می‌توانند، به طور مؤثر با مشکلات مقابله کنند، مهم است که فضایی برای کارمندان ایجاد شود تا تفکر و انتقاد آن‌ها رشد یابد. کار را انجام دهند و می‌شناسیم که بهترین کارکرد فردی را دارند در محیط تیمی به‌خلاق‌ترین افراد تبدیل می‌شوند. برخی ممکن است، وظایف خود را در سه روز طولانی به پایان برسانند و برخی دیگران در طول هفت روز هفته و زمان‌های بلندتری تا کوتاه‌تر انجام دهند.

برای بسیاری از رهبران و مدیران سخت‌است که رویکرد «خط تولیدی» را در ساعات کاری ۴۰ ساعت کار در هفته برای اولین بار توسط شرکت فورد موتور در سال ۱۹۲۶ به تصویب رسید. این امر برای نزدیک به یک قرن معمول بوده‌است. اما کسانی که این مدل مکلف و شناوراستقبال می‌کنند، احساس استفاده می‌کنند تا پیشرفت را تقویت می‌نمایند.

همان‌طور که وظایف معمول به‌طور فراینده خودکامی‌شوند، کارهای باقی‌مانده پیچیده‌تر، پیوارتو خلاقانه‌تری گردند و بنابراین به‌سطوح بالاتری از نوآوری و همکاری نیاز پیدای می‌کنند. پیوایی مؤثر درون تیمی یک ضروری‌تر می‌شود و بهترین مدل‌های مشارکتی با ایجاد یک محیط تیمی شفافیت در سه زمینه پیشرفت می‌کنند: یک هفته برای اهداف و هدف می‌رسد و اعضا چگونه با هم همکاری کنند، تا به هدف برسند.

تأکید بر مربیگری عملکرد

همان‌طور که هنر با مربی‌ها و شیوه‌های مورد توافق به تیم‌ها اجازه می‌دهند تا پیشرفت کنند، انتظارات شفاف‌ی نیز برای کارکنان وجود دارد. این انتظارات شامل راهمایی در خصوص

حکمت نهج البلاغه

امام علیه السلام به فرزندش امام حسن علیه السلام فرمود: چیزی از مال و ثروت دنیا را بعد از خود باقی نگذار زیرا آنچه باقی می‌گذاری برای یکی از دو کس خواهد بود: یا کسی که آن را در راه اطاعت خداوند می‌گذاری که آن را در راه معصیت خداوند به کار می‌گیری در نتیجه تو به سبب آن چیز سبب کفر و اندوخته‌ای شقاوت‌مند، و محروم از سعادت می‌شوی و در واقع او را در کاتشتی یاری کرده‌ای و سزاوار نیست هیچ یک از این دو کس را بر خویشتن مقدم داری.

نکته

هوش مصنوعی در یورو ۲۰۲۴

این روزها نسبت میان هوش مصنوعی و فوتبال بیش از هر زمان دیگری مورد توجه قرار گرفته، زیرا برگزاری مسابقات یورو ۲۰۲۴ به مجالی جهت تست و آزمایش این موضوع تبدیل شده‌است. به عبارت بهتر، رقابت‌های جام ملت‌های اروپا در آلمان در شرایطی در حال برگزاری است که کارشناسان می‌گویند علم فوتبال نسبت به گذشته تا حدود زیادی تغییر کرده و امروزه بهره‌گیری از فناوری نقش نخست را در آماده‌سازی تیم‌ها دارد. شرکت‌های کامپیوتری فعال در زمینه‌های مختلف فناوری در پشت پرستیم هاستند و کارشناسان آن‌ها با آنالیز بازی رقبا، شانس تیم‌ها برای برنده شدن را افزایش می‌دهند. این تحلیل‌های مبتنی بر فناوری تنها به تغییرات تاکتیکی تیم‌ها محدود نمی‌شوند، بلکه مواردی را در برمی‌گیرند که پیش‌تر به نظر بسیاری «شانس» محسوب می‌شدند؛ مانند ضربات پنالتی، زان پیرپرسیانی، عصب‌شناس اهل سوئیس، معتقد است که پنالتی‌ها کاملاً یک بازی شانس نیستند، بلکه چیزی هستند که می‌توان آن را از طریق تمرین بهبود بخشید. از جمله توانایی واکنش سریع برای تغییر جهت ضربه در هنگامی که دروازه‌بان ابتدا حرکت می‌کند. با این حال بسیاری از فوتبالیست‌ها معتقدند چنین دیدگاهی شدیداً ایده‌آل گرایانه بوده و واقعاً برخی ضربات پنالتی وواکنش دروازه‌بان‌ها را نمی‌توان از قبل با استاندارد به هوش مصنوعی پیش‌بینی کرد!

تیم تحقیقاتی او در دانشگاه فرایبورگ یک ابزار تمرینی ساده و قابل حمل طراحی کرده است که می‌گویند می‌تواند مهارت‌های حرکتی حسی بازیکنان را تا ۲۸ درصد تقویت کند و بر اساس آزمایش‌ها احتمال تبدیل ضربات پنالتی به گل را بیش از نیک سوم افزایش دهد. در آزمایش‌های انجام‌شده بازیکنان حرفه‌ای در یک زمین معمولی در برابر یک دروازه‌بان مجازی هولوغرافی، که ظاهر و حرکاتش شبیه دروازه‌بانان سطح بالا است، پنالتی زدند. این نرم‌افزار شبیه‌ساز که به عینک «واقعیت افزوده» متصل است، به‌طور تصادفی موقعیت هدف را در فرید پنالتی‌زن می‌دهد. درست قبل از ضربه زدن به توپ، دروازه‌بان هولوگرامی شیرجه‌ای را آغاز می‌کند. در اینجا از بازیکن خواسته می‌شود که در لحظه آخر سریع‌اً تغییر تصمیم داده و توپ را به سمت دیگری بفرستد.

با این تمرین تمامی بازیکنان به‌طور قابل توجهی زمان پاسخ یا آستانه حرکت حسی خود را در میانگین ۴۲۹ میلی ثانیه به ۳۰۹ میلی ثانیه کاهش دادند. محققان می‌گویند اگر این تمرینات مداوم باشد، می‌تواند شانس تبدیل ضربه به گل را برای بازیکنان تا ۳۵ درصد افزایش دهد.

اعضای تیم تحقیقاتی دانشگاه فرایبورگ می‌گویند الگوریتم‌های این نرم‌افزار ثابت نیستند، بلکه با تحلیل پیشرفت، خستگی هر بازیکن و یا زمان حرکت دروازه‌بان برای حفظ همان سطح دشواری به‌طور دائم بهینه می‌شوند. کمک‌های فناوری محدود به ضربات پنالتی نیست. برای مثال تیم ملی فوتبال آلمان در این رقابت‌ها از حمایت یک گروه نرم‌افزاری «اس‌ای پی» (SAP) برخوردار بود تا شیوه بازی حریفان را نگاه خودشان تشخیص دهد. تحلیلگران این گروه نرم‌افزاری از طریق برنامه‌های کاربردی به‌طور مستقیم آنالیز بازی‌ها را به تلیت‌ها و تلفن‌های هوشمند مربیان و بازیکنان می‌فرستادند.

بدون شک هنوز بسیار زود است که در خصوص کارآمد بودن یا نبودن پیش‌بینی‌های صورت گرفته از نرم‌افزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی در مسابقات یورو ۲۰۲۴ اظهار نظر کرد. قطعاً مثال‌های نقضی در این خصوص وجود دارد که شاید اصل ماجرا را زیر سؤال ببرد.

یادداشت

نگرانی غرب از روابط اقتصادی هند و روسیه

راندرنا مودی، نخست‌وزیر هند اخیراً وارد مسکو شد تا سیاست حفظ روابط دیرینه با روسیه در عین ایجاد روابط امنیتی نزدیک‌تر با غرب را عملی سازد. این رخداد، منجر به خشم و نگرانی شدید رسانه‌های غربی شده زیرا هم افزایش دلی و مسکو، به معنای تقویت همکاری‌های طریلین در بطن بریکس و دیگر سازمان‌های اقتصادی غیرغربی خواهد بود. ازسوی دیگر، تقویت مناسبات هند و روسیه در برهه زمانی مهم و سرنوشت‌ساز کنونی، قدرت مانور راخ کارخ هند را گلوگاه‌های حساس جنگ اوکراین (به لحاظ عدم نگرانی از وضعیت اقتصادی) افزایش خواهد داد.

این نخستین سفر مودی به مسکو از زمانی است که روسیه جنگ را در اوکراین آغاز کرد. همچنین این نخستین سفر خارجی او پس باگشت به هند در انتخابات ماه گذشته و فتح کرسی رهبری برجمعیت‌ترین کشور جهان است. مودی روز دوشنبه گفت: «مستألفه منتظر بررسی همه زمینه‌های همکاری دو جانبه به‌دوستم و لایم‌دی بوتین، رئیس‌جمهور روسیه و به‌اشترک گذاشتن دیدگاه‌ها در مورد مسائل مختلف منطقه‌ای و جهانی هستم. ما به دنبال ایفای نقش حمایتی برای منطقه‌ای دارای صلح و یابنات هستیم.»

مسکو همچنان یکی از تأمین‌کننده‌های کلیدی نفت و تسلیحات ارزان قیمت برای هند است. اما دوری کرملین از غرب و شکوفایی روابطش با یکن برشرکت دیرینه‌اش با دهلی‌نویز تأثیر گذاشته است. قدرت‌های غربی نیز در سال‌های اخیر روابط خود را با هند به‌عنوان سنگری در برابر چین نفوذ فراینده آن در آسیا-اقیانوسیه حفظ کرده‌اند، اما هم‌زمان این کشور ابرای فاصله گرفتن از روسیه تحت فشار قرار می‌دهد. دهلی‌نو و کرملین از زمان جنگ سرد روابط نزدیک خود را حفظ کرده‌اند و روسیه برای مدتی طولانی بزرگ‌ترین تأمین‌کننده تسلیحات هند بود. اما جنگ اوکراین منابع تسلیحاتی روسیه را کاهش داد و هند را مجبور کرده‌است که به منابع دیگری برای تأمین اسلحه، از جمله توسعه صنعت دفاعی خودش توجه کند.

براساس گزارش مؤسسه تحقیقات صلح صلح المللی استکهلم، سهم روسیه از صادرات اسلحه به هند در سال‌های اخیر مزین قابل توجهی کاهش یافته‌است. در عین حال، هند به‌خرد اعتمد نفت روسیه تبدیل شده و بازار صادراتی بسیار مورد نیاز مسکو را پس از قطع ارتباط با خریداران سنتی در اروپا فراهم کرده‌است. این امر به‌شکل چشمگیری روابط انرژی را تغییر داده‌است، به‌طوری‌که هند میلیاردها دلار صرفه‌جویی کرده و در عین حال خزانه جنگ مسکو را تقویت می‌کند. براساس داده‌های ردیابی کالا که توسط مراکز تحقیقات انرژی و هوای پاک جمع‌آوری شده‌است، واردات ماهانه نفت خام روسیه در هند در ماه می هشت درصد افزایش یافت و به بالاترین سطح از ژوئیه ۲۰۲۳ رسید. اما این امر همچنین به افزایش کسری تجاری هند با روسیه به کمی بیش از ۵۷ میلیارد دلار در سال مالی منجر شده‌است.

نگاه

مانور نفتی سعودی‌ها در یکن

این روزها مقامات سعودی در حال بازتعریف سیاست نفتی خود در قبال برخی کشورهای جهان هستند. در این معادله، شرق آسیا به‌صورت خاص کشور چین از اهمیت و جایگاه خاصی برخوردار هستند. انتظامی‌رود که صادرات نفت خام عربستان سعودی به چین در ماه‌اتی میلادی افزایش یابد ویس از ماه‌ها حد اقل ۴۴ میلیون بشکه برسد. اما ریشه و دلیل این مباده نفتی میان ریاض و یکن چیست؟ به عبارت بهتر، در مواردی این سیاست تنظیم گرایانه، چه اهداف دیگری نهفته و عربستان چه هدفی را دنبال می‌کند؟

حزبگرای روتنر به نقل از منابع تجاری متعدد نوشت که احیای سهم عربستان از بازار نفت کاهش شدید قیمت‌ها توسط شرکت دولتی آرامکو صورت می‌گیرد که باعث شده تا حجم تقاضا را تحریک کند. به گفته این منابع، انتظامی‌ر می‌رود صادرات عربستان به چین در ماه‌اوت برای اولین بار در چهار ماه گذشته افزایش یابد و از حدود ۳۶ میلیون بشکه در ماه ژوئیه به ۴۴ میلیون بشکه افزایش یابد. این احیای مجدد، به عربستان به عنوان بزرگ‌ترین صادرکننده نفت کمک می‌کند تا سهم خود را در بزرگ‌ترین بازار نفت وارداتی یعنی چین باز یابد.

داده‌های شرکت تحلیلی «کپلر» (Kpler) نشان می‌دهد که صادرات عربستان به چین در ماه ژوئن به ۱/۱۲ میلیون بشکه در روز کاهش یافت که پایین‌ترین میزان از مارس ۲۰۲۰ است. برتوشیمی زیانگ، سانیوپک، سانیوپک و پتر وچوانجا در جمله خریداران چنینی نفت عربستان هستند. به گفته این منابع، آرامکو عربستان به‌طور جدی‌اگانه نیت قصد دارد کل مقدار نفت خامی را که با حداقل سه یا بیشازده در منطقه شمال آسیا قرارداد بسته‌است، در ماه اوت تأمین کند. این تخصیص تنها چند روز پس از آن صورت می‌گیرد که آرامکو عربستان قیمت نفت باگیری شده در ماه اوت به آسیا ابرای دومین ماه کاهش داد و قیمت «نفت خام سبک عرب» خود را به پایین‌ترین حد مارس تا کنون رساند.

یکی از منابع آگاه به روتنر اشاره کرد که قیمت‌های رسمی فروش ماه اوت برای نفت خام عربستان در مقایسه با ماه‌های گذشته قابل‌تیرود. پیش از این، قیمت‌های عرضه مدت‌دار عربستان سعودی بالاتر از سایر گریدهای فروخته‌شده در بازار نقدی بود، اما قیمت‌های ماه اوت معقول‌تر در نظر گرفته شدند. بنابراین، علاوه بر تنظیم گری بازار، سعودی‌ها قصد دارند جایگاه خود را در بازار نفت چین (ولو به قیمتی پایین‌تر) تثبیت نموده و از ظرفیت بازار این کشور برای تضمین فروش خود در مواقع بحرانی با غیرقابل پیش‌بینی استفاده کنند.

نویت دوم

آگهی مناقصه عمومی یک مرحله ای با ارزیابی کیفی فشرده (شماره ۲۲/۹/۱-۱۴۰۳)

نام دستگاه مناقصه گزار: شهرد ت

| عنوان پروژه | بر آورد اولیه | میزان سبرده شرکت در مناقصه | مدت اجرای پروژه | پایه | رشته |
|--|----------------------|----------------------------|-----------------|------|-------|
| احداث ساختمان تجاری بر روی عرصه تحت مالکیت شهرداری واقع در میدان سر گل شهر رشت | ۷۰۹/۸۹۷/۱۱۱/۱۱۱ ریال | ۸۸۵/۱۴۴/۵۵۶/۵ ریال | ۸ ماه | ۵ | ابنیه |

۲) شرح مختصر موضوع مناقصه و میزان سبرده:

۳) تاریخ چاپ آگهی: نویت اول روز پنجشنبه ۱۴۰۳/۰۴/۲۱ و نویت دوم روز یکشنبه ۱۴۰۳/۰۴/۲۴

۴) مهلت خرید اسناد: از روز یکشنبه ۱۴۰۳/۰۴/۲۴ تا روز شنبه مورخ ۱۴۰۳/۰۴/۳۰

۵) محل خرید اسناد: از طریق سامانه تدارکات الکترونیکی دولت

۶) مهلت بازگذاری اسناد توسط مناقصه گر: تا ساعت ۱۲ روز یکشنبه مورخ ۱۴۰۳/۰۵/۱۴ از طریق سامانه ستاد

۷) مهلت و محل تحویل پاکت الف: تا ساعت ۱۳ روز یکشنبه مورخ ۱۴۰۳/۰۵/۱۴ دبیرخانه معاونت حمل و نقل و امور زیربنایی واقع در میدان گیل- پایانه مسافربری- ساختمان

معاونت حمل و نقل و امور زیربنایی شهرداری رشت

۸) شرایط اختصاصی خرید اسناد مناقصه:

۸-۱) داشتن رتبه و ظرفیت مجاز کار و متناسب با ظرفیت مجاز بر اساس برآورد اولیه پروژه از سوی معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی ریاست محترم جمهوری

۸-۲) داشتن گواهینامه صلاحیت ایمنی کار

۹) مدت اعتبار پیشنهادهای مناقصه: سه ماه از تاریخ بازگشایی پیشنهاد قیمت

۱۰) ساعت، روز و محل بازگشایی اسناد ارزیابی کیفی: ساعت ۸ صبح روز دوشنبه مورخ ۱۴۰۳/۰۵/۱۵ شهرداری رشت (دفتر معاونت حمل و نقل و امور زیربنایی شهرداری

رشت) و پیشنهادها واصله مناقصه گران دارای حداقل امتیاز ارزیابی کیفی ساعت ۱۰ صبح روز چهارشنبه مورخ ۱۴۰۳/۰۵/۱۷ شهرداری رشت (دفتر معاونت حمل و نقل

و امور زیربنایی شهرداری رشت) بازگشایی خواهد شد حضور یک نفر نماینده از طرف هر یک از پیشنهاد دهندگان در جلسه افتتاح پیشنهادات آزاد است، ضمناً آگهی

مناقصه در پایگاه اینترنتی ثبت گردیده است

۱۱) هزینه انتشار آگهی به عهده برنده مناقصه می باشد.

۱۲) بدیهی است شرکت در مناقصه و ارائه پیشنهاد به منزله قبول شرایط شهرداری است.

تاریخ انتشار نویت اول ۱۴۰۳/۴/۲۱

تاریخ انتشار نویت دوم ۱۴۰۳/۴/۲۴

خ ش ۱۴۰۳/۴/۲۱

شهرداری رشت

شهرداری رشت