payamdaily.ir

نخستین روزنامه صبح البرز

پیام آشنا

شماره ۱۷۰۸
یکشنبه / ۲۰ مهر / ۱۳۹۹
۲۳ / صفر / ۱۴۴۲
11 / October / 2020

صاحب امتیاز موسسه همگامان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار تعاون، خیابان فرهنگ، جنب کانون کارشناسان رسمی دادگستری
تلفن: ۳۲۵۳۲۸۳۸-۳۲۵۳۴۲۴۳-۰۲۶ فکس: ۳۲۵۵۳۸۳۸
فکس اینترنتی پیام آشنا: ۰۲۱-۸۹۷۸۶۷۳۹
امتیاز در طرح ارزیابی کیفی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: ۴۲/۴۶
چاپ: کارگر

کافه پیام

برای انعکاس نظرات و گلایه ها و پیشنهادات خود درباره مسائل البرز با پیام آشنا تماس بگیرید

۳۲۵۵۳۸۳۸
۳۲۵۴۱۴۹۵
۰۹۰۱۴۰۴۸۳۳۳

باشعرا

غروب

آواز شبی غمگین، از نای غروب آید
از کنج افق سوز و آوای غروب آید

صدشکوه کنداین دل،از داغ جدائی ها
آهی کشد،این دل تا، سیمای غروب آید

چون هق هق تنهایی،باساز غمی سنگین
در حجم سکوتی از، دنیای غروب آید

آرام، غمی پنهان، در دشت فراق آخر
با موج کبودی از، دریای غروب آید

من رنج رخی زردم، درقاب سکوتی سرد
تا رنگ گلی خندان ، همپای غروب آید

نقشی کشم از رویش، بر بوم خیال اینک
در دیده من نقشی، همتای غروب آید

از بند غمش این دل، مستانه «رها» گردد
بر پای نگاهم چون، امضای غروب آید

بهروزقاسمی(رها)

قاب سبز

ببار ای باران

پاییز امسال از هر سال غمگین تر اطاق سربی آسمان گویی سر افتادن دارد ببار ای باران ببار که دل سخت تنگ است و نه زمان را درد کسی نه کسی را درد زمان.
دل آن ندارم که بنشینم و به صدای سحرآمیز جان موسیقی ایران گوش بدهم اما چه بیهوده استماع می کنم که تولپش در گوشم می پیچد ایران ای سرای امید! راستی صدای امیدت کو؟
چه غریب ماندی ای دیار ابرهای همه عالم شب و روز در دلم می گریند.
در این سر بی سامان، غم های جهان با ما که آن خسروی شیرین پناه بشد و دل ببرد و به دست غم سپرد. خوشا صوت داوودی اش که در حافظه ی این خاک به یادگار ماند؛ صدایی که آتش می زند بر جان هیمه ی زندگی
که تا دور گردون برقرار است
دیگ عشق از آن به جوش است و
عاشقان بر گرد آن.

پری شاهین
در سوگ جان آواز
شنبه ۱۹ مهرماه ۹۹، ۷:۴۳ صبح
پیش از آرام گرفتن استاد آواز ایران در خاک

خبر

حامدصلاحی دبیر تحریریه خبرگزاری کتاب ایران شد

طی حکمی از سوی ایوب دهقانکار، مدیرعامل موسسه خانه کتاب و ادبیات ایران، صلاحی به سمت دبیر تحریریه خبرگزاری کتاب ایران (ایبنا) منصوب شد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از روابط عمومی موسسه خانه کتاب و ادبیات ایران، دهقانکار طی حکمی حامد صلاحی را به عنوان دبیر تحریریه خبرگزاری کتاب ایران (ایبنا) منصوب کرد.

در متن حکم مدیرعامل موسسه خانه کتاب و ادبیات ایران خطاب به صلاحی آمده است:
«جناب آقای دکتر حامد صلاحی
نظر به مراتب تعهد و تخصص جنابعالی در حوزه کتاب و رسانه، به موجب این حکم به عنوان «دبیر تحریریه خبرگزاری کتاب ایران» منصوب می‌شوید. امید است با اتکال به خداوند متعال و بهره‌گیری از کارشناسان این عرصه، در افزایش اثربخشی این خبرگزاری تخصصی در حوزه کتاب، موفق و پیروز باشید.»
حامد صلاحی، دانش‌آموخته زبان و ادبیات فارسی دانشگاه تهران و مدرس دانشگاه سوره است. دبیری انجمن فکری ادبیات کانون اندیشه جوان، دبیری کارگروه ادبیات نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور و دبیری شورای کارشناسی مطبوعات بنیاد حفظ آثار و نشر ارزش‌های دفاع مقدس از سوابق اوست.
صلاحی ضمن سردبیری جنگ ادبی-هنری اقلیم قلم، در هلیل، آیندسالان، زمانه، پنجره، کتاب هفته‌خبر و خانه کتاب، لشا یا جزایر گوناگون دیگری از جمله بخارا، رودکی و همشهری داستان همکاری داشته است.
وی که در حال حاضر برنامه زنده شب ادبیات (شبکه چهار) را سردبیری می‌کند، نویسندگی مجله کتاب و ادبیات فانوس در همین شبکه را بر عهده دارد و در حال تولید حاشیه کتاب (در مقام سردبیر) است.
گفتنی است، پیش از این حسن محمودی، نویسنده و روزنامه‌نگار عهده‌دار دبیری تحریریه خبرگزاری کتاب ایران (ایبنا) بود.

خلق ۲۴۴ امروز با حافظ

مرو چو بخت من ای چشم مست یار به خواب
که در پی است ز هر سویت آه بیداری
نثار خاک رهت نقد جان من هر چند
که نیست نقد روان را بر تو مقداری

خلق کرم اوقات شرعی فردا

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۴:۴۷	۰۶:۱۱	۱۱:۵۴	۱۷:۴۵	۱۷:۵۲

خواهش

این کیست گشوده خوش‌تر از صبح
پیشانی بیگرانه در من
از شوق کدام گل شکفته‌ست
این باغ پر از چواله در من

فریدون‌مشیری

برگه

زندگی مانند دوچرخه سواری است. برای این که بتوانید تعادل خود را حفظ کنید باید همیشه در حرکت باشید.

اینشتین

خبر

کاهش بیش از ۱۲ هزار تن دی‌اکسید کربن با اجرای طرح بهینه‌سازی انرژی در ساختمان

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، پروژه "بهینه‌سازی انرژی و محیط‌زیست در ساختمان" با هدف کاهش تولید گاز CO_2 با همکاری مشترکی میان معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، دفتر عمران سازمان ملل متحدد (UNDP) و صندوق تسهیلات محیط‌زیست (GEF) است که در سه بخش «قوانین و مقررات»، «پروژه‌های پایلوت و بازار بهینه‌سازی انرژی» و «آموزش تخصصی و آگاهی‌بخشی عمومی» اجرایی می‌شود.

این سه بخش به «تفصیل، بررسی و بازبینی اسناد سیاستی، برای طراحی برنامه راهبردی و عملیاتی بین‌بخشی و اجرای آن»، «ارزیابی و صحت‌سنجی پروژه‌های پایلوت کارایی انرژی و محیط‌زیست در ساختمان‌های نمونه» و «ایجاد تحول در ساختار بازار انرژی بخش ساختمان با آموزش تمام ذینفعان زنجیره ارزش کارایی انرژی و محیط زیست» می‌پردازد.

اجرای «طرح‌های پایلوت و راه‌کارهای بهینه‌سازی انرژی» تا کنون در ۱۹۶ ساختمان (۴۲ ساختمان اداری- عمومی و ۱۵۴ ساختمان مسکونی) در مجموع با زیربنای ۹۸۰ هزار متر مربع اجرا شده و در ۲۲۴ ساختمان (۲۷ اداری- عمومی و ۱۶۷ مسکونی) در حال اجرا است.

از دیگر دستاوردهای این پروژه می‌توان به مشارکت ۳۰ شرکت خصوصی، ۱۵ سازمان دولتی و ۵ انجمن تخصصی- صنفی و ۱۰ شرکت استار تابی اشاره کرد.

بر اساس اعلام معاونت علمی، اجرای این طرح در ساختمان‌های منتظر می‌تواند به صرفه‌جویی پنج میلیون و ۶۰۰ هزار مترمکعب گاز و ۶ هزار و ۸۰۰ مگاوات ساعت برق معادل ۱۰۳ هزار بشکه نفت خام منجر شود. این کار از انتشار ۱۲ هزار و ۸۰۰ تن معادل دی‌اکسید کربن جلوگیری می‌کند.

مقاله

تحول از دل بحران با کمک مغز، قلب و دست‌ها

پاندمی چالش‌های سختی را که قبلا در مورد تحول کسب‌وکار وجود داشت ترکیب کرده است. و هیچ سازمانی وجود ندارد که به تحول نیاز نداشته باشد.

کووید-۱۹ پنج تا ۱۰ سال زودتر ما را به سوی آینده دیجیتال پرتاب کرده، اما شرکت‌ها می‌دانند که باید کاری فراتر از دیجیتال‌سازی استراتژی و عملیاتی کردن مدل خود انجام دهند. آنها باید ملاحظات جدید را در نظر بگیرند که البته همه آنها به هم مرتبط هستند: سیر پیشرفت بیماری، نظام بهداشت و سلامت در منطقه آنها و سیاست‌های دولتی و اقدامات محرک. و همه اینها را باید همزمان با این موضوع کشف کنند که یک نقشه راه استراتژیک برای آینده‌ای کاملا غیرقابل پیش‌بینی داشته باشند. این همان تحول اساسی است که در فراز و نشیب‌های بعد از عصر پاندمی هم باید ادامه داشته باشد. در مرکز همه این اتفاق‌ها، کارکنان ما قرار دارند. کووید-۱۹ همه چیز را برای کارکنان تقریبا در هر جنبه‌ای به هم ریخته است. به جز دلواپسی‌های کلی که در مورد بیماری وجود دارد و اثرات کامل آن مشخص نیست، آنها نگران اقدامات ایمنی در محیط کار، امنیت شغلی، سرنوشت شرکت‌شان، پیچیدگی‌ها و مشکلات کار کردن در خانه و رفاه خانواده هستند. برخی از آنها یک شبه مجبور شدند خود را با تکنولوژی‌ها و روش‌های جدید کار کردن وفق دهند. این درجه بزرگ از تغییر و ابهام، خسارت روانی عظیمی را به افراد تحمیل کرده است. در مراحل اولیه پاندمی، مدیران توجه بیش از حد زمانی به کارکنان خود نشان دادند. شرکت‌ها بسیج شدند تا ایمنی و رفاه کارکنان را تضمین کنند. بر دورکاری متمرکز شدند، و به اهداف خود چالش تازه بخشیدند. اما بحران طولانی شده است. حالا شرکت‌ها علاوه بر اینکه باید بررسی کنند چگونه از دل این بحران وارد یک فاز بازگشت طولانی شوند، می‌دانند که نمی‌توانند به عادت‌های قدیمی خود مبنی بر نادیده گرفتن کارکنان یا رفتار کردن با آنها به‌عنوان ابزارهایی برای رسیدن به هدف، برگردند. شرکت‌ها علاوه بر حفاظت از سلامت کارکنان خود و جلب اطمینان آنها باید آنها را اولویت قرار دهند تا بهره‌وری، انرژی و تعهد آنها حفظ شود. یک دستورالعمل تحول با محوریت کارکنان، عامل کلیدی موفقیت است و این موضوع نه فقط در دوران عبور از بحران، بلکه در دوران بعد از کووید هم صدق می‌کند. در این واقعیت جدید، سازمان‌ها نمی‌توانند به تحول موفق در دوران بحران امیدوار باشند، مگر اینکه این کار را به شیوه‌ای انسانی انجام دهند. تجربیات افرادی که قبل از پاندمی تحولات موفقی را اجرا و حفظ کرده‌اند، درس‌های مهمی را به ما یاد می‌دهد که تاکیدی است بر ضرورت اتخاذ رویکرد انسان‌محور نسبت به تحول. این رویکرد که در یک دهه گذشته مطرح شده، بر مغز، قلب و دست‌های تحول تمرکز دارد (در تاریخ ۱۳۹۷/۹/۱۰ در مقاله‌ای با عنوان «مغز، قلب و دست‌های تحول» به همین موضوع پرداخته‌ایم).

مغز تحول یعنی تصویرسازی یک رویا و سپس تعریف کردن دستورالعمل سازمانی در فضای امروز. این کار با تعریف تغییرات کلان اساسی که می‌تواند بر کسب‌وکار (از جمله اقدامات دولت) اثر بگذارد و مدل عملیاتی، زیرساخت عملیات و روش‌های کار را تحت‌الشعاع قرار بدهد شروع می‌شود. رهبران سازمان باید استراتژی‌های کلیدی در هر دامنه مهم را شناسایی و اولویت‌بندی کنند؛ از جمله پرتفو، سرمایه‌گذاری و نوآوری.

وقتی برای تلف کردن وجود ندارد: حرکت کردن سریع و تهاجمی به همان اندازه برای بازگشت به شرایط عادی اهمیت دارد که تقویت عملکرد آینده مهم است. بررسی‌های گروه مشاوره بوستون در مورد شرکت‌هایی که چهار رکود اقتصادی اخیر را پشت‌سر گذاشته‌اند، نشان می‌دهد فقط ۱۴ درصد آنها توانسته‌اند سودآوری خود را افزایش دهند و رشد را تسریع کنند؛ همان‌هایی که واکنش به‌موقع داشتند و اقدامات کوتاه‌مدت را با برنامه‌های بلندمدت‌تر متوازن کردند تا مزیت و انعطاف ایجاد کنند. آنها با سرمایه‌گذاری در رشد و نه فقط کاهش هزینه‌ها، توانستند به‌دستاوردهای بلندمدت‌تری در عملکرد خود برسند. شرکت‌ها چه اقداماتی می‌توانند انجام دهند تا مطمئن باشند نیازهای کارکنان‌شان در این بحبوحه ابهام و پیچیدگی نادیده گرفته نشده است؟

تصویرسازی نیروی کار آینده این تفکر استراتژیک که به قلب و دست‌ها متصل است، باید پیشرو و در مرکز کار باشد به این دلیل که با وجود اختلالات زیادی که کووید-۱۹ در بازارها، زنجیره‌های تامین و بیشتر صنایع (از جمله گردشگری) ایجاد کرده، هیچ اختلال و وقفه‌ای فراگیرتر و پایدارتر از اختلال نیروی کار نیست. به همین منظور سازمان‌ها باید شیوه کار کردن را مورد بازنگری قرار دهند و این پرسش‌ها را مطرح کنند که: کدام فعالیت‌ها یا فرآیندها را که قبلا به‌طور موقت به‌صورت دورکاری انجام می‌شد می‌توان برای همیشه به شکل دورکاری مدیریت کرد؟ کدام شیوه کار کردن (حضوری، دورکاری یا ترکیبی) برای کارکنان در هر حوزه فعالیت ایده‌آل است؟ چه تغییراتی در تجهیزات، تکنولوژی، ابزارها و فرآیندهای روزانه مورد نیاز است تا تغییرات شیوه کار محقق شود؟

قلب: روی نقاط قوتی که در بحران ایجاد شده حساب کنید

پاندمی باعث شده نیاز به تمرکز بر قلب برای سازمان‌ها خیلی بیشتر از شرایط عادی شود. شرکت‌ها حالا این فرصت را دارند که قلب را در هنجارها و رفتارهای خود بگنجانند. رهبران سازمان برای انجام این کار باید از سه لنز مختلف نگاه کنند:

● نگاه به عقب: ارزیابی فعالیت‌ها یمان در مرحله اول بحران. آیا اقدامات قلبی ما به اندازه کافی قوی بوده است؟ کجا غافل شده‌ایم؟ کدام واکنش‌ها به بحران را باید ادامه دهیم؟

● حال: در نظر گرفتن استراتژی بازگشت و اقداماتی که برای مقابله با توفان نیاز داریم. چه نوع فرهنگ و رهبری سازمانی را نیاز داریم تا از دل ابهام عبور کنیم و به موفقیت پایداری برسیم؟ آیا هدف‌مان و تعهدمان به رفاه کارکنان، مشتریان و ذی‌نفعان واضح است؟

● نگاه به آینده: بررسی نیاز به افزایش انعطاف. کدام اقدامات قلبی به ما کمک می‌کند انعطاف فردی و جمعی ایجاد کنیم و از بحران‌های بزرگ و کوچک درس بگیریم؟

وقتی از قلب تحول صحبت می‌کنیم، منظورمان چهار حوزه است:

۱- مراقبت کردن از افرادی که زندگی آنها دچار اختلال شده. زندگی همه ما در چند ماه گذشته، دچار اختلال شده، اما زندگی خیلی‌ها هم به واسطه ابتلا به خود بیماری، آثار اقتصادی یا هر دو تحت‌تاثیر قرار گرفته است. این الگو برای آینده‌ای نامعلوم ادامه خواهد داشت. نمی‌توانیم تصور کنیم که کارکنان یا مصرف‌کنندگان، به سادگی به شرایط عادی برگردند. رهبران سازمان، برای ایجاد استراتژی‌های بازگشت- که شامل تحولات دیجیتال سریع، روش‌های جدید کار و تطبیق‌پذیری‌های نیروی کار می‌شود- باید از خودشان بپرسند کدام اقدامات در دوره بحران باید حفظ یا حتی تقویت شوند. این اقدامات می‌توانند افزایش مهارت‌های کارکنان، تقویت روحیه آنها و رفاه جسمی رادربرگیرند.

۲- فعال‌سازی هدف برای الهام‌بخشی به کارکنان و ارتباط با مشتریان و جوامع به‌طور یکسان. اختلال همه‌جانبه‌ای که به واسطه کووید-۱۹ ایجاد شده، باعث شده خیلی از افراد با سوال‌های «بزرگی» مواجه شوند. آنها با خود می‌گویند: چرا این کار را انجام می‌دهم؟ من و سازمانی که در آن کار می‌کنم، چگونه باعث پیشرفت دنیامی‌شویم؟ چرا کار من مهم است؟ خیلی از سازمان‌ها در طول بحران، روی هدف خود کار کردند و از قابلیت‌های منحصربه‌فرد خود استفاده کردند تا به مشتریان، جوامع و دیگر کسب‌وکارها کمک کنند. مثلا شرکت SAP نرم‌افزاری را در اختیار بیمارستان‌ها قرار داد تا بهتر بتوانند بیماران را رصد کنند، کادر درمان را پشتیبانی کنند و جریان اطلاعات را مدیریت کنند.

۳- ایجاد یک فرهنگ توانمندساز که در آن افراد می‌توانند بهترین کار را ارائه کنند. فرهنگ سازمان- یعنی روش انجام کارها در یک سازمان- در یک بحران شکل می‌گیرد. هر تصمیمی که اتخاذ می‌کنید، هر ارتباطی که دارید، هر اقدامی که انجام می‌دهید، چه خوب و چه بد، چه عمدی و چه غیر عمد، نشان‌دهنده فرهنگ شما است. هنگام شکل‌دهی برنامه‌های بازگشت به شرایط عادی، بسیار مهم است که به فرهنگ سازمانی توجه کنید و آن را در مسیر درست قرار دهید. این موضوع به‌ویژه به این دلیل اهمیت دارد که دورکاری، فاصله اجتماعی و پروتکل‌های بهداشتی، ارتباطات را محدود می‌کند.

۴- هدایت کردن با مغز، قلب و دست‌ها. شاید مهم‌ترین سوال با در نظر گرفتن اثرگذاری رهبری سازمان، این است که رهبران چگونه سازمان را در یک بحران مدیریت می‌کنند و آن را به شرایط عادی برمی‌گردانند؟ این بحران یک آزمایش واقعی برای رهبری سازمانی بود. خیلی از رهبران فرصت را شناسایی کرده و شفافیت بیشتری را رقم زدند (مغز) و منابع را در برابر اقدامات مهم بسیج کردند (دست‌ها). رهبرانی که موفق بودند این کار را با هدایت‌گری و ارتباطاتی که بیشترین مراقبت، همدلی و فروتنی را در خود داشت انجام دادند (قلب). در بیشتر موارد، رهبران کسب‌وکار حالا با فشارهای کوتاه مدت شدیدی برای به‌دست آوردن نتیجه یا مدیریت تحول با هردوی آنها مواجه هستند. هنگام بازگشت به شرایط عادی، کارکنان، مشتریان و جامعه، آنها را مسوول می‌دانند. چالش رهبران سازمان در حال حاضر این است که تمرکز بر هر سه عامل را حفظ کنند.

تعهد کریتسنا، مدیر عامل IBM، بهترین نمونه از هدایت‌گری با مغز، قلب و دست‌ها و پرورش یک فرهنگ درست است.

دست‌ها: واقعیت جدید کار را شکل دهید

وقتی صحبت از عملیاتی‌سازی بازگشت کسب‌وکار و تحول به میان می‌آید، دخالت دادن دست‌ها- یا همان توانایی سازمان برای اجرا و نوآوری با چابکی- به سادگی یک تغییر کوچک ایجاد کردن و رد شدن نیست. بحران کووید-۱۹ فعالیت‌های روزانه و روش‌های کار را تقریبا در هر سازمانی مختل کرده که در بهترین حالت، باعث سردرگمی افراد در نقش‌های تیمی و فردی آنها شده است. رهبران سازمان برای اینکه کارکنان خود را توانمند کنند که بتوانند تحول را در این واقعیت جدید مدیریت کنند، باید بر سه جنبه تمرکز داشته باشند:

۱- بازآفرینی روش‌های کار. برخی سازمان‌ها یک شبه مجبور شدند روش‌های کار خود را تغییر دهند. این کار آسان نبود، اما بیشتر سازمان‌ها باید روش‌هایی را که استفاده کرده‌اند مبنای بازنگری در شیوه کار افراد و تیم‌های خود در یک فضای چابک‌تر و دیجیتال‌تر قرار دهند. به همین منظور، آنها باید بر مدیریت به سوی اهداف و نتایج کلیدی متمرکز شوند. نه تعریف فعالیت‌ها، اقدامات چابکی را که به دورکاری کمک می‌کنند، توسعه دهند؛ استفاده از ابزارهای ارتباطی دیجیتال را مورد تشویق قرار دهند.

۲- ارتقای مهارت‌ها برای پر کردن شکاف مهارت‌های دیجیتال. پاندمی اولویت‌ها و نیازهای مشتریان را به میزان قابل‌توجهی تغییر داده و سازمان‌ها را برای اتوماتیک‌سازی همه چیز تحت فشار گذاشته است. در نتیجه، شرکت‌ها باید مهارت‌های کارکنان خود را ارتقا دهند تا آنها بتوانند با ابزارهای دیجیتال به خوبی کار کنند و نوآوری داشته باشند.

۳- استفاده از اهرم مدل‌های خلاقانه جذب استعداد. ارتقای مهارت کارکنان ممکن است زمان‌بر باشد- بنابراین شاید بهتر باشد تلاش‌های خود را با تاکتیک‌هایی مثل بهره‌بردن از کارکنان گیگی یا به اشتراک‌گذاری استعدادها، افزوده کنید. در خیلی از شرکت‌ها در روزهای اولیه بحران، به اشتراک‌گذاری استعدادها یک راه‌حل خلاقانه بود. به‌عنوان مثال، بیمارستان نایتینگل (Nightingale) لندن و سوپرمارکت فرشیپو (Freshippo) با کمبود جدی نیروی کار مواجه شدند و از شرکت ویرجین آتلانتیک (انگلستان) و رستوران‌های یونهایائو (Yunhaiyao)، چین) که ظرفیت مازاد داشتند، کمک خواستند. اشتراک استعدادهای داخلی را هم فراموش نکنید. مثل تغییر نقش کارکنان داخلی با مهارت‌های مرتبط و گماردن آنها در جایگاهی که نیاز بیشتری وجود دارد. به اشتراک‌گذاری استعدادها یک اهرم قدرتمند در روزهای بازگشت است.

مترجم: مریم رضایی

برپده جراید

یک ملت نیازمند افتخار و غرور ملی و امید مَلی است

ایلنا- بیژن عبدالکریمی (استاد فلسفه) می گوید یک «جماعت» برای آن که به یک «ملت» تبدیل شود و تا سرحد یک ملت ارتقا یابد، نیازمندِ «افتخار و غرور ملی و امید ملی» است و شاعران و هنرمندان و ادیبان و موسیقی‌دانان حاملان و حافظانِ افتخار، غرور، امید و آزادگی یک ملت هستند.
در سال‌های اخیر بارها فریاد زدم که یک «ملت» حقیقی و اصیل، صرف یک «جماعت»، یعنی تجمعی از افراد در یک سرزمین نیست. یک ملت برای ملت شدن نیازمند نیروها و مؤلفه‌هایی است که آحادش جامعه را در عمیق‌ترین لایه‌های هستی‌اش به یکدیگر پیوند می‌دهد.
در این میان شعر، هنر، ادب و موسیقی از مهم‌ترین عناصری هستند که به یک قوم تاریخی هویت بخشیده، از یک جماعت یک ملت می‌سازند.
یک «جماعت» برای آن که به یک «ملت» تبدیل شود و تا سرحد یک ملت ارتقا یابد، نیازمندِ «افتخار و غرور ملی و امید ملی» است و شاعران و هنرمندان و ادیبان و موسیقی‌دانان حاملان و حافظانِ افتخار، غرور، امید و آزادگی یک ملت هستند.
بدا به حالت سیاستی که این مهم را در نیابد و قدر دان شاعران و هنرمندان و ادیبان و موسیقی‌دانان نباشد و به واسطه بی‌توجهی به شاعران، هنرمندان، ادیبان و موسیقی‌دانان یک کشور، حس افتخار، غرور، امید و آزادگی ملتش را جریحه‌دار سازد.
سیاست نایخته و خام، که سیاست را صرفاً در حد روزمره و مواضع و جهت‌گیری‌های اینجایی و اکنونی، و نه در افق تاریخ و آینده‌های دورتر و منافع ملی، می‌فهمد، درنمی‌یابد که غرور ملیِ ناکافی و احساسات جریحه‌دار شده یک ملت، بحث جدی و اثربخش درباره سیاست ملی را، آن هم در روزگاری که یک جامعه زیر سنگین‌ترین فشارهای نظام سلطهٔ جهانی است، نامحتمل می‌سازد.
سیاست نایخته باید دریابد که «ما بدون شخصیت‌های فرهنگی، متفکران، شاعران، ادیبان، و هنرمندان ملی نمی‌توانیم به خویشتن به منزله یک ملت بزرگ تاریخی وحدت و انسجام بخشیم.
بی‌تردید، ادب، هنر، شعر، موسیقی و آواز ایرانی در کنار دیگر مؤلفه‌های حکمی، فرهنگ، دینی و معنوی، از مهم‌ترین مؤلفه‌ها و پایه‌های هویت ملی ماست.
سیاست خام و نایخته نباید با صرف تکیه بر برخی مؤلفه‌ها اجازه دهد دیگر عناصر بنیادین و پایه‌های هویت ملی ما، مثل حکمت، شعر، ادب و موسیقی به واسطه بی‌گانگان مصادره شده یا به دلیل بی‌توجهی به آنها سبب شکاف بیشتر ملت با نهاد سیاست آن هم در شرایط تاریخی بسیار بحرانی کنونی کشورمان گردد.
سیاست خام و نایخته باید به این مسئلهٔ واقعی و انضمامی روزگار ما بیندیشد که مؤلفه‌های بنیادین هویت ایرانی چیست و شعر، موسیقی و ادب فارسی در این میان چه نقشی دارد و چگونه می‌تواند این مؤلفه‌ها را عاملی برای افزایش وحدت، انسجام و سرمایه ملی سازد.
سیاست خام و نایخته چگونه می‌تواند مدعی مبارزه با غرب و غربزدگی و سکولاریسم و نیهیلیسم جهان کنونی باشد اما نقش عظیم و اثرگذار حکمت معنوی و شعر و ادب فارسی را که با موسیقی و آواز اصیل ایرانی پیوندی وثیق و نسبتی نازدودنی دارد، در مقاومت دربرابر نیهیلیسم و بی‌معنایی جهان غربزده کنونی نادیده بگیرد؟
باز هم این جمله هومبولت (ادیب و زبان‌شناس مشهور انگلیسی) را یادآور می‌شوم: «امپراطوری‌ها محو می‌شوند، اما یک شعر خوب، باقی می‌ماند».
نهاد سیاست باید دریابد که این نه سیاست و امور سیاسی است که معیاری برای قضاوت در خصوص حکمت، شعر، ادبیات، هنر و موسیقی است، بلکه کاملاً برعکس، این حکمت، شعر، ادبیات، هنر و موسیقی و شیوهٔ مواجهه سیاست با اصحاب فرهنگ و هنر و اندیشه و موسیقی است که معیار درستی و نادرستی سیاست‌هاست.
درک و تفسیر از هنرمندان و ادیبان و موسیقی‌دانان به عنوان یک موافق یا مخالف سیاسی و نقد سیاسی هنر و موسیقی ناقهمی شأن و جایگاه هنر و تقلیل آن تا سر حد مناقشات مبتذل روزمره است. ای کاش اصحاب سیاست مدام عز از پوزیسیون و اپوزیسیون می‌توانستند از فراز بالاتری به مسائل رابطه هنر و حیات جامعه و تیز رابطه هنر و سیاست بیندیشند.
شجریان، خسرو آواز ایران، یکی از از بزرگترین سرمایه‌های ملی دوره معاصر، یکی از مظاهر افتخار ملی و یکی از برجسته‌ترین نمایندگان روح ایرانی است. روحی که در موسیقی و آواز او متجلی می‌شد. موسیقی و آواز او با عمیق‌ترین لایه‌های وجودی ملت ما پیوند خورده است. نادیده‌انگاری این حقایق بزرگ به معنای سیاست‌نااندیشی و سیاست نافهمی نهاد سیاست است.