یادداشت

آیا واقعا یک مدیر باید کاملا بی‌نقص باشد؟

بختور می‌رسد جواب مثبت برای این دست از سوال‌ها کمی ایده‌آل گراه آرمانی باشد؛ تکته مهم این است که همیشه می‌توان برای بهتر شدن و بی‌نقص‌تر شدن تلاش کرد و هیچ مانع یا بهانه‌ای برای آن وجود ندارد. مگر اینکه خود فرد مایل به این تلاش نباشد. پس تنها مانع ممکن، خود شخص است. حتی موفق‌ترین مدیران تیز ماتند همه افراد، دارای نواقصی در عمل، رفتار یا سبک مدیریتی خود هستند و هیچ‌کس بدون نقص نیست. اما همه این کاستی‌ها برای سازمان مرگ‌آور نیست و مدیران تیز متهم محسوب تمی‌شوند.

برای درک بهتر مطلب، بهتر است تا قبل از شروع تشریح انواع شکست‌های مدیران، داستان زیر را تعریف کتیم. لیز و لری دو مدیر بلعوش، تحصیل کرده و مدرن بودند. آنها در یک شرکت با هم همکار بودند. یکی از آنها مدیر ستادی و دیگری مدیر صف با عملیاتی شرکت محسوب می‌شد. یکی از آنها به سرعت تصمیم‌گیری می‌کرد و بتلبراین مجبور بود مدام آن را عوض کتد؛ اما دیگری همیشه در تصمیم‌گیری متکل داشت یا با تردید این کار را انجام می‌داد. در نتیجه، هر دو واحد وضعیتی شبیه به هم داشتند؛ کارکنان هر دو واحد تیز احساس محدودیت، سردرگمی و بی‌انگیزگی می‌کردند. تیز یا همکاران خود در شرکت، به استنتای مدیرعامل که برای او احترام زیادی قائل بود، دائما بر ارایه‌کارها از آنها بیشتر می‌فهمد، مجادله داشت. برعکس لیز همیشه مواظب بود که کسی را از خود تزجاتد و همیشه حتی در مواقع ضروری هم در واد شدن به چالش و رقابت مردد بود.

خانواده سازمانی وابسته به این مدیران و کسانی که در شرکت با آنها کار می‌کردند تیز چتدان خرسند نبودتد. اما به هرحال آنها را مدیرانی شکست خورده به حساب تمی‌آوردتد در هر صورت هیچ کدام از این کاستی‌های مدیریتی با تفاط ضعف برای سازمان مرگ‌آور تیست. زیرا در تهایت همه کارها به سرانجام می‌رستد؛ اما این امکان هم وجود دارد که امور سازمان به تحوی کارآمدتر و با خرستدی بیشتری به انجام برستد. در واقع بهتر است بداتید مدیریت چیزی میان کنترل کردن و تادیده گرفتن است و وظیفه یک مدیر ایجاد تعادل متاسب بین این دو فرآیند است. شما به عنوان یک مدیر ممکن است هتگام مواجهه با اشتباهات کارکتان، تمایل به دخالت داشته باشید و سعی کتید از بروز آنها جلوگیری کتید اما اگر همیشه بخواهید به کارکتان بگویید که چگونه کارهای خود را انجام دهتد کمکی به یادگیری آنها نخواهید کرد و آنها تیز هرگز روش انجام درست کارها را یاد نخواهتد گرفت. همین موضوع درباره خود مدیر تیز صدق می‌کتد. لازم است مدیران گاهی اشتباه کنتد تا در تهایت روتد دست انجام کار را فرا بگیرتد. البته به این معتا تیست که تباید مخاطرات و پیامدهای شکست را ارزیابی کرد.

شکست‌های فردی: خود مدیران مسبب برخی از شکست‌ها هستند برخی افراد به هیچ‌وجه تمی‌توانتد به یک مدیر تبدیل شوتد. مدیران بی‌انگیزه و فراری از پویایی و فشار کار به عنوان مثالی از این دسته هستند. شاید این گوته افراد باید به تتهایی یا در گروه‌های دو نفره کار کنتد و مسئولیت فرد دیگری را بر عهده نداشته باشتد. برخی دیگر از افراد این شغل را دوست دارتد اما فاقد صلاحیت انجام آن هستند؛ ماتند افراد بی‌تدبیر یا غیرمتخصص. شکست‌ها و ناکامی‌های فردی حتی در میان مدیران سطوح ارشد هم اتفاق می‌افتد که گاه به‌دلیل مدیریت تامناسب در روش اجرایی یا کارکنان تامناسب است. این مساله روز به روز شیوع بیشتری در بین مدیران پیدا می‌کند و مدیران «بیگری سریع متشکل» را با «راه‌حل فوری و ساده» چاره می‌کنتد. آنها به‌عنوان مدیران سازمان‌های بزرگ، بیشتر به سمت اتقام، تجدید ساختار و کوچک‌سازی متمایل‌اتد چرا که این اقدامات بسیار ساده‌تر از حل کردن مشکلات ریز و درشت هستند در چتین حالتی ستدروم سطحی‌نگری در مدیریت به اوج خود می‌رسد. عدم تعادل در وظایف مدیریتی تا میزان زیادی خود را در قالب معضلات مدیریتی تتان می‌دهد. به همین دلیل یک آهنگ تامتظم و آشفته، تقسیم‌بندی‌های بیش از حد یا زیاده‌روی در ارتباطات شفاهی که از حد تعادل خارج می‌شود. این شغل را به لبه پرتگاه می‌رساند. هیچ‌کدام از این موارد در کار مدیریت تعادل ایجاد تمی‌کتد بلکه شکلی از تاهماهنگی را به وجود می‌آورد که مدیران را متمرکز بر سبک شخصی می‌تماید.

شکست در تتاسب: اکتون به مدیران اصلح و متعادل در شغل‌های قابل انجام می‌رسیم که بختور می‌رسد این شغل یا خود آنها تتاسبی تدارد؛ بتلبراین این مدیران در چتین شرایطی خیلی زود تعادل و صلاحیت خود را از دست داده یا پس از مدتی تتاسب خود را با فعالیت و وظایف محول شده از دست می‌دهتد. حتی ممکن است بداتیل شیوه تادرست مدیریت یا تحوه رفتار با کارمتدان، متاجرهایی تیز بین این دست از مدیران و کارمتدان رخ دهد. برخی از این عدم تتاسب‌ها ریته در یک استدلال قلط درخصوص مدیریت تخصصی دارد. شاید تتها یک بار ترفیع از مقام قبلی کافی باشد تا فرد را به این مرحله ترقیب کتد که با توجه به دهتیات خود در مقام قبلی، در مقام جدید تیز به شیوه سابق رفتار کتد و تتواتد خود را با شرایط جدید سازگار کتد. تجربه مدیریتی در یک سطح از سلسله مراتب، ضرورتا با سایر سطوح در تتاسب تیست؛ حتی اگر یک مدیر عامل را در مرتبه یک مدیر خط مقدم یا عملیاتی بتتاثیم تیز همین اتفاق می‌افتد. با تغییر شرایط ممکن است تتاسب جای خود را به عدم تتاسب بدهد؛ بتلبراین خصوصیات مثبت می‌توانتد جای خود را با تقطه ضعف‌های جدی عوض کتتد.

شکست در موفقیت: در پایان شکست‌هایی بروز می‌یابتد که از درون موفقیت‌ها سر برآوردهاتد یک شرکت به‌خاطر کارآفرینی‌ها و سرمایه‌گذاری‌های خود، روزبه‌روز بزرگ‌تر می‌شود. مدیر یک موسسه تحقیقاتی به سبب موفقیت در پروژه‌های خود بیش از اتتازه به خود مغرور می‌شود یا یک مدیر اجرایی با افراطی‌گری در ارتباطات اجتماعی با مردم، آن را به مرتبه آرازی تبدیل می‌کتد. رهبران تیز می‌توانتد به‌دلیل اعتماد بیش از حد به خود، دلیلی برای پویایی تبیتتد و به رهبرانی بی‌قید که هیچ‌گوته نگرانی جهت انجام بی‌نقص امور ندارتد تبدیل شوتد. در هر صورت باید به یاد داشت که تجربه و تمرین مدیریت با ماه‌ها و تاهموراری‌های بسیاری همراه است. مدیران به‌دلیل اهمیتی که از لحاظ مقام و مرتبه در سازمان دارتد، باید همیشه تیز این چالش‌ها آماده باشتد و با تدبیر از بروز آن‌ها جلوگیری کتتد. شکست‌های بازسازی و متاورد مدیریت می‌توانتد به مدیران کمک کتتد تا از بروز این تاکامی‌ها در این زمیته جلوگیری کتتد.

نویسندگان:
دکتر رحمن عابدی‌زاده‌نیاسر–فاطمه بصیرتی

بضاعتی پور خبر داد:

کاشت بیش از ۲۰۰ هزار بوته گل داوودی در پارک ها و فضای سبز کرج

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهرداری کرج: بیش از ۲۰۰ هزار بوته گل داوودی در پارک‌ها و فضای سبز کرج کاشته شد.

به گزارش پیام آشنا، پیمان بضاعتی پور یکی از وظایف سازمان را زیباسازی و طراوت بخشی به فضاهای شهری عنوان کرد و گفت: با توجه به تغییرات آب و هوایی جمع آوری گل های تابستانی در حال انجام است.

وی با اشاره به اینکه همزمان با جمع آوری گیاهان تابستانی، کاشت گونه های گیاهی مناسب با فصل پاییز و زمستان به صورت انبوه در کرج آغاز شده گفت: بیش از ۲۰۰ هزار بوته ی گل داوودی در معابر، میادین و بوستان‌های شهر کاشته شده است.

او با بیان اینکه گل داوودی از شاخص‌ترین گل‌های پاییزی است گفت: اغلب گل‌های کاشته شده تراکم بالایی داشته و با توجه به تنوع رنگ و عمر زیادی که دارند، جلوه خاصی به معابر شهری می بخشند.

وی خاطرنشان کرد: طبق جدول زمان بندی شده عملیات گسترده باغبانی در پارک و بوستان ها و عرصه های سبز معابر و میادین شهر در حال انجام است تا شاهد استمرار طراوت، زیبایی و سرسبزی در نقاط مختلف شهر باشیم.

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج در ادامه با توجه به فرا رسیدن ماه مهر و بازگشایی مدارس بر لزوم زیباسازی چهره شهر تاکید کرد.

اقدامات شهرداری تهران برای بهسازی بوستان پردیسان

معاون خدمات شهری شهرداری تهران اقدامات صورت گرفته در راستای بهسازی بوستان پردیسان را تشریح کرد.

به گزارش پیام آشنا، مجتبی یزدانی با اعلام این مطلب گفت: بوستان پردیسان که در اختیار سازمان حفاظت محیط زیست کشور قرار دارد، محدوده ای طبیعی است که با مساحت حدود ۲۰۰ هکتار در شمال غرب تهران و در محدوده منطقه دو شهرداری تهران واقع شده است.

یزدانی افزود: با توجه به رویکرد مدیریت شهری در سال ۱۳۹۶ و پیگیری‌های سازمان بوستانها و فضای سبز در شانزدهم مهر ماه سال ۹۶، تفاهمنامه‌ای بین شهرداری تهران با سازمان حفاظت محیط زیست متعقد و مقرر شد بهسازی بوستان مذکور براساس مفاد تفاهم‌نامه به شهرداری تهران واگذار شود و پس از آن اقدامات اجرایی و لازم در این راستا آغاز شد.

وی اضافه کرد: جلسات مستمری با حضور مشاوران و مسئولان سازمان محیط زیست به‌منظور انجام هماهنگی لازم و پیشبرد روتد تگهداری از بوستان برگزار شد.

یزدانی به اقدامات صورت گرفته در زمینه فضای سبز این بوستان اشاره کرد و گفت: انجام عملیات بهزراعی در سطح پارک، آبیاری مستمر درختان موجود، با توجه به گونه‌های گیاهی، حذف سرشاخه‌های خشک، جمع‌آوری ضایعات فضای سبز باقی مانده از ستوات گذشته و حمل و انتقال آن به خارج از مجموعه، ترمیم شبکه آبرسانی و... از جمله اقدامات صورت گرفته در این بخش بوده است همچنین در راستای حفظ و نگهداشت فضای این بوستان تیز مخازن زباله در سطح بوستان جتامیی شد.

وی به دیگر اقدامات انجام شده در بوستان پردیسان در سال ۹۸ اشاره کرد و گفت: تصب سنت‌های ورزشی جهت استفاده شهروتدان، تصب المتهای پارکی ماتند تیمکت، سطل زباله و ... انجام عملیات آسفالت‌ریزی ریتگ پیرامونی بوستان، استقرار تیروهای آتش‌تتان جهت جلوگیری از بروز هر گوته آتش‌سوزی در بوستان، ترمیم و بازسازی خطوط انتقال برق، پایه چراغها و روشنایی آتها، اجرای طرح شناسایی فلور گیاهی بوستان پردیسان با همکاری دانشتگاه تهران و... از جمله این اقدامات است.

بررسی آخرین وضعیت مصلی در جلسه شهردار تهران با وزیر راه و شهرسازی

رئیس شورای اسلامی شهر تهران جزئیات جلسه با مسئولان وزارت راه و مصلی و شهردار را تشریح کرد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از مهر، محسن هاشمی گفت: امروز جلسه‌ای با حضور آقایان حناچی شهردار تهران و اسلامی وزیر راه و شهرسازی و مدیران مصلی برگزار شد و من نیز برای بررسی آخرین وضعیت مصلی در این جلسه حضور پیدا کردم و زمانی که به صحن بازگشتم شورا در حال بررسی لایحه شهرداری درباره تبلیغات محیطی بود که به تصویب رسید.

وی با بیان اینکه مصلی پروژه بزرگی است که برای شهر و مدیریت شهری اهمیت ویژه‌ای دارد زیرا تشکیل آن سال‌ها به طول انجامیده است گفت: مهم‌ترین مشکل توسعه مصلی این است که برخی از اموال مردم در طرح توسعه‌ای قرار دارد به عنوان مثال بخشی از خیابان پاکستان، تعارضاتی را به وجود آورده که باید برای آن راهکارهایی اندیشیده شود. همچنین اتوبان مدرس بخشی از طرح را متوقف کرده است.

رئیس شورای اسلامی شهر تهران با بیان اینکه مسئولان مصلی، وزارت راه و شهرسازی و شهرداری باید برای این منظور با یکدیگر همکاری کنند، تصریح کرد: همچنین تکمیل پروژه نیاز به منابع دارد و مشکلات وقوف و گنید نیز باید با همکاری شهرداری و وزارت راه مرتفع شود؛ اگر چه مجری این طرح وزارت راه و شهرسازی است.

هاشمی در پاسخ به این سؤال که چه کسی تولیت مصلی را بر عهده دارد؟ توضیح داد: تولیت مصلی زیر نظر مقام معظم رهبری است که ایشان نماینده‌ای را نیز در آنجا دارند.

وی در پاسخ به سؤالی درباره تعداد تذکرات بیش از اندازه اعضای شورا در صحن گفت: اگر در آیین‌نامه نگاه کنیم می‌بینیم که تعداد نطق‌ها پیش از دستور است به همین دلیل اگر نطق و تذکر با یکدیگر داشته باشیم زمان زیادی می‌برد. حق بدهید که به این علاقه‌مند باشم که اعضا نطق‌های خود را در قالب تذکرهای ۲ تا ۳ دقیقه‌ای مطرح کنند.

رئیس شورای شهر تهران همچنین درباره تذکرات اعضای شورای شهر نسبت به سایر نهادها گفت: قانون شوراها به درستی اجرا نشده و شورا با سایر نهادها تداخل‌های جدی دارد. در حال حاضر در موضوعاتی همانند امنیت، ترافیک، پلیس راهور و مدیریت بحران تداخلات جدی وجود دارد و این موضوعات هنوز به ما واگذار نشده‌اند.

هاشمی همچنین در پاسخ به سؤال دیگری درباره نامه معاون اول رئیس جمهور به منظور توقف نصب فیلتر دوده گفت: برای فیلتر دوده دو پیش‌بینی وجود دارد اول اینکه وقتی فیلتر دوده بعداً روی خودرو جاگذاری می‌شود با موتور همخوانی ندارد و باعث کاهش راندمان و افزایش مصرف سوخت می‌شود و فیلترهای دوده عملکرد خوبی دارند اگر چه این موضوع را من تست نکردم اما می‌توانم بگویم اگر فیلتر بر روی موتور مناسب نباشد راندمان به طور حتم پایین می‌آید. در حالت کلی بهتر است از اتوبوس‌های برقی و گازی استفاده شود.

وی همچنین در پاسخ به سؤال دیگری درباره حذف نام شهدا از تابلوی خیابان‌ها خاطرنشان کرد: شهرداری تهران در این باره اطلاعیه جامعی ارائه داده است که اگر شما آن اطلاعیه را بخوانید، نظر من هم همان است و هر کسی اضافه به این موضوع بپردازد با شهدا دشمنی کرده است.

چهار پیامد زهر آگین موفقیت

تمام شرکت‌ها اشتباه می‌کنند اما موفقیت (به ویژه موفقیت‌های بزرگ) ممکن است چشم آنها را برای دیدن اشتباهات کور کند و زمانی به خود آیند که بسیار دیر شده است. ریستو سیلاسما (Ristoo Siilasmaa)، رئیس هیات‌مدیره نوکیا، از درس‌های تلخی که این شرکت آموخته، سخن می‌گوید. درس‌هایی که در سال ۲۰۱۲ آنها را تا یک‌قدمی مرگ پیش برد. او از این موضوع سخن می‌گوید که چگونه می‌توان پیامدهای زهرآگین موفقیت را شناسایی کرد و مانع از آنها شد. زمانی که من در سال ۲۰۰۸ به هیات‌مدیره نوکیا پیوستم، این شرکت در رأس جهان قرار داشت. در دهه ۹۰ میلادی، نوکیا از گمنامی به شهرت و قدرتی باورنکردنی در دافع‌ترین صنعت عصر جدید رسید. گوشی‌های موبایل گوشی‌های شرکت، آخرین فناوری‌های روز را داشتند و با طراحی زیبای خود، مشتریان فراوانی در گوشه و کنار جهان به دست آورده بودند. این شرکت، بیش از نیمی از کل بازار گوشی‌های هوشمند جهان را در اختیار خود گرفته بود. نام نوکیا از تیوتوها، اینتل، والمارت و حتی مک‌دونالد شناخته‌تر شده بود. اما ۴ سال بعد، نوکیا برای زندگی خود تقلا می‌کرد. شبیخونی که از سمت آی‌فون و گوشی‌های دارای سیستم عامل اندروید به نوکیا زده شده بود، باعث شد این شرکت که زمانی بیش از تمام شرکت‌ها موبایل می‌فروخت، ۹۰ درصد از ارزش سهام خود را از دست بدهد. تا ماه مه ۲۰۱۲ که من رئیس هیات‌مدیره نوکیا شدم، دو بار هشدار عمومی درباره سقوط سهام شرکت داشتیم. ارزش واقعی شرکت حتی از ارزش سهام آن هم پایین‌تر رفته بود و بسیاری از تحلیلگران بازار بورس‌کشتگی آن را پیش‌بینی می‌کردند.

چه اتفاقی افتاد؟

به سادگی می‌توان گفت که نوکیا غافلگیر شد. اما چنین موضوعی صحیح نداردد. نوکیا تمام فناوری‌هایی را که شکستش دادند سال‌ها قبل به دست آورده بود. به‌عنوان مثال، ما اپلستور را اختراع کرده بودیم و اپل هنوز هم بابت مجوز آن به ما پول پرداخت می‌کند. ما برخی از اولین دستگاه‌های لمسی جهان را داشتیم و برای آنها هم سیستم عامل مجزایی طراحی کرده بودیم که البته افاده نیافت. در سال ۲۰۰۶، از یکی از نابغه‌های داخلی شرکت خواسته شد تا نام ۱۰ مورد‌ی را فهرست کند که از بازار کنار گذاشته خواهند شد. شماره ۱ این فهرست، آی‌پاد یا ارتباط تلفنی بود که عملا یک گوشی اپل (آی‌فون) به حساب می‌آمد پس نمی‌توان گفت که ما آینده را پیش‌بینی نکرده بودیم. ما فقط اقدامی انجام ندادیم. چه عاملی باعث شد که در درک تهدید بازار، این قدر کند عمل کنیم و نتوانیم به تقلید بپردازیم؟ یکی از مهم‌ترین عوامل، مسموم شدن از موفقیت بود. بگذارید اینگونه بگویم که موفقیت‌های چشمگیر ممکن است شرکت‌ها را کور کنند و تصور کنند که موفقیت‌ها گذشته آنها تضمین‌کننده موفقیت آینده آنها است. این پدیده را می‌توانید تکبر یا از خود راضی بودن نام بگذارید. در هر صورت کشنده است.

۱-نشنیدن اخبار بد

افراد ممکن است بدایل ترس از انتقاد، اخبار بد را به گوش شما نرسانند. اگر هر برای چنین کاری اصرار بورزند آنها را اخراج یا مرخص خواهید کرد و به این صورت پیامی به گوش دیگران می‌رسانید که آرام باشند. ما تمام اوقات در جلسات هیات‌مدیره درباره اخبار بد صحبت می‌کردیم، اما آنچه اخبار می‌نامیدیم، در حقیقت انتقادات گذشته بود که دیگر نمی‌شد کاری برایشان انجام داد. ما به بررسی شواهدی که نشان از ضعف‌های اساسی ما در برنامه‌های آینده‌مان داشت، نمی‌پرداختیم. مهم‌تر آنکه، ما به ریشه‌یابی شکست‌های خود اقدام نمی‌کردیم. امروز، یکی از محبوب‌ترین شعارهای ما این است که «بی‌خبری، بد خبری است. خبر بد، خبر خوب است و اخبار خوب اهمیتی ندارند.» از حقایق و انتقادات باید به چشم یک فرصت نگاه کرد و هیچ گاه آنها را منفی نینداشت. استقبال از اخبار بد، تنها راه این است که اطمینان یابید افراد همه اخبار را به گوش شما می‌رسانند. رسیدن اخبار بد را باید باز نگه داشت اما باید برای اقدام در مقابل آنها هم حرکت کرد. شاید به خودتان بگویید که اگر هم به ریشه‌یابی شکست‌ها نپردازید دیگران این کار را انجام می‌دهند و در صورت یافتن چیز خاصی آن را به شما می‌گویند. اما چنین موضوعی درست نیست. بی‌خبری، بدخبری است. به همین دلیل است که باید خود را موظف به درک کامل شرایط و انتقادات کنید. باید سوال بپرسید؛ از اخبار بد نهراسید. آنها را نادیده نگیرید و به دنبال تلطیف قضایا نباشید.

۲-تمرکز تیم شما بر چیزهای اشتباه

این موضوع یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های هر تیمی است. چگونه بین مسائلی که اهمیت استراتژیکی در بلندمدت دارند و مواردی که جناب هستند و کم‌اهمیت، تمایز قائل می‌شوید؟ در نخستین سالی که به‌عنوان عضو هیات‌مدیره نوکیا فعالیت کردم، بخش مهمی از جلسات ما شامل مسائلی مانند بررسی عملکرد مالی گذشته، گزارش وضعیت سهام، نظارت بر عملکرد حسابرس‌ها، تحلیل صورت‌های مالی شرکت، بحث درباره توزیع سهام بین سهامداران و امکان بازخرید آنها شد. نمیدن درباره آمادگی‌های امنیت سایبری و نگاه به مسئولیت‌های اجتماعی شرکت بود. این مسائل، مهم بودند اما ما درباره مهم‌ترین مساله یعنی توان رقابت آینده خود صحبت نمی‌کردیم. زمانی که رئیس هیات‌مدیره شدم، زمانی را که به مسائل مهم می‌پرداختیم، حداکثر کردم و زمان صحبت درباره مسائل کم‌اهمیت‌تر را به حداقل رساندم. اکنون به مسائلی می‌پرداختیم که بر سلامت و موفقیت شرکت ما اثر می‌گذاشتند: منابع رقابتی ما، مقایسه فناوری‌ها و محصولات محوری با رقبا، بررسی نگرش‌های مشتریان و بررسی رفتارهای آنها. اگر زمان اندکی را به این چهار مساله اختصاص دهید، به معنای آن است که در معرض خطر هستید.

۳- بحث درباره موضوعات درست به شیوه نادرست

آیا رفتار شما برای شرایط موجود درست است؟ اگر نمی‌توانید به بحث عمیق و بی‌طرفانه بپردازید، زمانی که صرف صحبت درباره مسائل درست می‌کنید، نتایج مفیدی برایتان به همراه نخواهد داشت. به همین دلیل است که اولین موضوعی که در جلسات هیات‌مدیره به آن توجه می‌کنیم، آمادهسازی فضا برای بحث سازنده درباره چالش‌های فوری و بلندمدتمان است. برای رسیدن به این هدف، هشت قانون واضح را مشخص کرده‌ایم که آنها را «قوانین طلایی» می‌نامیم. این قوانین تضمین کننده آن هستند که از آشوب اجتناب کرده و با رسیدن به نتایجی عمیق، بتوانیم کنترل اوضاع را در دست بگیریم. قانون نخست بسیار ساده است: فرض کنید که دیگران بهترین نیت را دارند. بقیه موارد از همین فرض نشات می‌گیرند. ما به دنبال ایجاد فضایی از اعتماد و تشویق برای حرف زدن هستیم؛ فضایی که همه اعضا بتوانند صادقانه و با صراحت حرف‌هایشان را بزنند. همه و هر کسی را از جمله رئیس هیات‌مدیره به چالش کشیده به اشتباهات خود اقرار کنند و مطالب جدیدی بیاموزند. چنین بحث‌هایی اگر به نظر افراد، غیرواقع‌گرایانه یا بی‌اهمیت برسند، نتیجه‌ای نخواهند داشت. اما موفقیت‌ها شروع شده و همه از جلسه‌ای که آزاد و منطقی و بدون جهت‌گیری‌های فردی است، استقبال می‌کنند.

۴-اغلب یک برنامه بدون جایگزین وجود دارد

داشتن یک برنامه کافی نیست. باید سناریوهای مختلفی از آینده ترسیم کرد و برای هر پیشامدی برنامه‌ای جایگزین داشت. برای آنکه بتوان برنامه‌هایی جایگزین و گزینه‌هایی برای اصلاح اوضاع داشت، نیاز به آن است که افراد بتوانند درباره بدترین پیشامدها به بحث بنشینند و فرهنگ مراوده داشته باشند. در طرف مقابل، زمانی که فقط یک برنامه داشته باشید به معنای آن است که با مشکلات فرهنگی مواجه هستید. اتخاذ هر تصمیم مهمی بدون در نظر گرفتن سناریوهای مختلف، خطرناک است. در هیات‌مدیره قدیم نوکیا ما آینده را مانند یک سرزمین تاریک می‌دیدیم که تنها یک راه روشن از آن عبور می‌کرد و آن هم برنامه رسمی ما بود. اما با گذشت زمان، متوجه شدیم که این برنامه جواب نمی‌دهد و تنها ما را سرگردان و آواره می‌کند. به همین دلیل است که هیات‌مدیره جدید نوکیا مصمم به بررسی حوزه‌های ناشناخته است.

مترجم: مهدی نیکوئی

اخبار

شهرداری کرج در رویداد شتاب برتر شد

"طرح کیوسک‌های هوشمند مهر کتاب" عنوان برتر اولین رویداد شتاب میلمان شهری (استارتاپ ویکند) را کسب کرد.

به گزارش پیام آشنا، تیم سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری در مسابقات استارتاپ میلمان شهری که به همت دانشگاه جامع علمی کاربردی شهرداری کرج برگزار شد عنوان برتر را از آن خود کرد.

دانشگاه تهران، دانشگاه شریف، دانشگاه الزهرا (س)، دانشگاه صنعتی اصفهان، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشگاه علوم پزشکی البرز، دانشگاه پیام نور تهران، دانشگاه غیرانتفاعی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی استان البرز و یزد، سازمان سیما، منظر شهرداری کرج و ۵ تیم از مرکز علمی کاربردی شهرداری کرج در این رویداد ملی شرکت کردند که تیم سازمان سیما و منظر شهرداری کرج (حمیده آلیانی و مهتید فیروزبخت) با ارایه طرح "کیوسک های هوشمند مهر کتاب" رتبه اول را به دست آورد.

نمایشگاه اورگامی با موضوع حفاظت از طبیعت و حیات وحش

نمایشگاه اورگامی با موضوع حفاظت از طبیعت و حیات وحش در موزه تنوع زیستی پردیسان دایر است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از خبرگزاری مهر، مدیر کل دفتر موزه ملی تاریخ طبیعی و ذخائر ژنتیکی با بیان اینکه نمایشگاه اورگامی با موضوع حفاظت از طبیعت و حیات وحش در موزه تنوع زیستی پردیسان دایر است، گفت: اورگامی می تواند کودک را تسبت به محیط زیست اطرافش و طبیعت حساس‌تر کند و در تهایت متجر به حفاظت از او محیط زیست تاسن بزرگسالی شود.

محمد منادی مدیر کل دفتر موزه ملی تاریخ طبیعی و ذخائر ژنتیکی در خصوص هدف اصلی موزه سخن می گوید و آن را آموزش می داند. ابزار موزه برای آموزش استفاده از روش های تعاملی است به ویژه در گروه های کودک و نوجوان موزه این فرایند را طی می کتد با استفاده از روش های مختلف به آن ها آموزش دهد تا رفتار آن‌ها تحت تاثیر همین آموزش ها عوض شود.

وی ادامه داد: در این میان استفاده از هنر های تجسمی و حجمی ماتند اورگامی می تواند کودک را تسبت به محیط زیست اطرافش و طبیعت حساس‌تر کند و در تهایت متجر به حفاظت از محیط زیست تا سن بزرگسالی شود.

تازتین عباسی، تصویرگر کتاب های کودک و نوجوان با اشاره به اهمیت آموزش های محیط زیست برای کودک و نوجوان گفت: نمایشگاه اورگامی موزه تنوع زیستی با رویکرد آموزش‌های غیر مستقیم محیط زیستی بدون اینکه به کودک و نوجوان دیکته شود ایجاد شده است.

عباسی با بیان اینکه سعی شده است در این نمایشگاه با خلق مفاهیم جدید، مخاطب به این تنیجه برسد که از محیط زیست اطرافتان حفاظت کنتد. افزود: ما اصلا از جهت دادن به کارکترها خوددار کردیم و با کمک همکاران از هنر اورگامی که ترکیبی از علم ریاضیات و دقت استفاده کردیم و شخصیت ها با هنر اورگامی ساخته شد و سیس تقاشی و رتگ آمیزی انجام شد.

عباسی با اشاره به اینکه نمایشگاه اورگامی پردیسان بازسازی کتاب جتگل برای همه است. افزود: محیط زیست باید از کودکی با وجود افراد آمیخته شود تا در سن بزرگسالی هم از محیط زیست محافظت کتد.

به گفته این تصویرگر، هدف این است که دریک داستان بسیار ساده برای کودک شرایطی را به وجود بیاورد تا از محیط زیست اطرافتن حفاظت کتد.

راه‌اندازی ۲۲ خط سرویس مدرسه در پایتخت

مدیرعامل شرکت واحد اتوبوسرانی شهر تهران با بیان اینکه همزمان با آغاز سال تحصیلی جدید برنامه زمان‌بندی جدیدی با توجه به افزایش تقاضای سفر و کاهش سرفاصله‌های اعزام اتوبوس ارائه می‌شود، از تقویت خطوط ۱۰ گانه اتوبوس تندرو و راه‌اندازی ۲۲ خط سرویس مدرسه در سطح پایتخت خبر داد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، پیمان سنندجی با بیان اینکه در مهرماه، با افزایش ۲۰ تا ۲۰ درصدی مسافر روبرو هستیم، اظهار کرد: با توجه به بازگشایی مدارس در مهرماه و به منظور تأمین نیازهای حمل و نقلی دانش آموزان برای عزیمت به مدرسه و مراکز آموزشی، در تمامی خطوط شهرداری ترسب به راه‌اندازی اتوبوس مدرسه با تصب لوگوی ویژه مدارس اقدام شده است تا در ساعات شروع و تعطیلی مدارس، سرویس‌رسانی انجام شود.

به گفته وی برای سهولت تردد و آرامش خاطر دانش آموزان در طول مسیر این خطوط ، ایستگاه‌هایی مشخص شده که تنها مختص خط اتوبوس مدرسه است و صرفاً برای پیاده و سوار کردن دانش آموزان مورد استفاده قرار می‌گیرد.

مدیرعامل شرکت واحد اتوبوسرانی شهر تهران در ادامه با بیان اینکه همزمان با آغاز سال تحصیلی جدید برنامه زمان‌بندی جدیدی با توجه به افزایش تقاضای سفر و کاهش سرفاصله‌های اعزام اتوبوس ارائه می‌شود، اظهار کرد: اشتغال حداکثری تاکوران و لغو مرخصی‌های غیرضروری، استقرار عوامل نظارتی در مکان‌های پرمسافر و گلوگاهی شبکه از دیگر برنامه‌های تاکوران اتوبوسرانی برای تردد آسان‌تر دانش آموزان و دانشجویان است.

سنندجی با اشاره به نظارت از طریق سامت نظارت تصویری و انتقال مشکلات به مسئولان حوزه ترافیک در این ایام تأکید کرد: اعلام موارد ترافیکی و مشکلات راهبردی در سطح شبکه به مرکز کنترل ترافیک از موارد پیش‌بینی‌شده برای این ایام است همچنین در این مدت کلیه اتوبوس‌ها و مینی‌بوس‌های تحت پوشش، نظافت می‌شود و کلیه مراکز فرهنگی (دبستان، دبیرستان، دانشگاه، آموزشگاه و ...) به تفکیک تعداد مدارس تحت پوشش هر سامانه شناسایی شده تا هماهنگی لازم با مسئولان مراکز آموزشی برای اعزام اتوبوس همزمان با تعطیلی این مراکز و ارائه خدمات مطلوب‌تر انجام شود.

مدیرعامل شرکت واحد اتوبوسرانی تهران در پایان با اشاره به خدمات ارائه شده به سرویس مدارس گفت: امسال به ۶۰ مدرسه استثنایی سرویس‌رسانی خواهیم کرد همچنین به ۱۶۹ موسسه آموزشی و درمانی تجز توسط سامانه جابتایران و معلولان سرویس‌رسانی می‌شود.