info@payamdaily.ir

نخستین روزنامه صبح البرز

پیام آشنا

شماره ۱۵۰۸
یکشنبه ۱۰ / آذر / ۱۳۹۸
۴ ربیع الثانی / ۱۴۴۱
01 / Dec/ 2019

صاحب امتیاز: موسسه همگانان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار تعاون، خیابان فرهنگ، جنب کانون گارشناسان، رسمی دادگستری
تلفن: ۳۲۵۵۳۸۳۸-۳۲۵۳۴۴۳۳-۰۲۶ فکس: ۳۲۵۵۳۸۳۸
فکس اینترنتی پیام آشنا: ۸۹۷۸۶۷۳۹-۰۲۱
امتیاز در طرح ارزیابی کیفی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: ۴۲/۲۶
چاپ: کارگر

کافه پیام

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

۳۲۵۵۳۸۳۸
۳۲۵۴۱۴۹۵
۰۹۰۱۴۰۴۸۳۳۳

اخبار

جایزه «نویسنده سال واترستونز» برای گرتا تونبرگ نوجوان

فروشگاه زنجیره‌ای واترستونز در حالی امسال نام برنده «کتاب سال واترستونز» را معرفی کرد که در قدامی بی‌سابقه عنوان «نویسنده سال واترستونز» را هم به جوانِ خود فائزنود و آن را به یک نوجوان داد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از بی‌بی‌سی نوشت: فروشگاه زنجیره‌ای «واترستونز» این‌بار در کنار معرفی «پسر، موش کور، روباه و اسب» نوشته «جِرالی مکسی» به عنوان کتاب سال «واتر استونز»، «گرتا تونبرگ» نوجوان مشهور فعال محیط زیست را برای کتاب «هیچ‌کس آن‌قدر کوچک نیست که نتواند تغییری ایجاد کند» به عنوان نویسنده سال ۲۰۱۹ خود انتخاب کرد به این ترتیب «تونبرگ» اولین فردی است که جایزه «نویسنده سال واترستونز» را دریافت می‌کند.

کتاب «پسر، موش کور، روباه و اسب» که امسال به عنوان کتاب سال «واترستونز» انتخاب شد، مجموعه‌ای از تصویرگری‌های منحصربفرد به همراه داستانی از دوستی یک پسر با سه حیوان را در پی می‌گیرد. کیت مک‌مل» یکی از مسئولان «واتر استونز» می‌گوید: کتاب «پسر، موش کور، روباه و اسب» یک داستان خوشبختانه و زیبا است که خواننده را به عشق ورزیدن، دوستی و شجاعت دعوت می‌کند.

او می‌افزاید: سخنرانی‌های «گرتا تونبرگ» برای میلیون‌ها نفر الهام‌بخش بوده‌اند. هر دو کتاب انتخاب‌شده را می‌توان گواهی بر قدرت کتاب در ایجاد انگیزه و تغییر در انسان‌ها معجوب کرد. به گفته مسئولان فروشگاه «واتر استونز»، کتاب «هیچ‌کس آن‌قدر کوچک نیست که نتواند تغییری ایجاد کند» که مجموعه‌ای از سخنرانی‌های نوجوان ۱۶ ساله قابل محیط زیست است، پیام‌های ضروری و حیاتی را در بر می‌گیرد.

«تونبرگ» که اخیراً با استناد به این منطق که «جنبش‌های محیط زیستی به جوانِ بیشتری احتیاج ندارند» از دریافت یک جایزه محیط زیستی امتناع کرد، هنوز نسبت به انتخاب شدنش به عنوان «نویسنده سال واتر استونز» واکنش نشان نداده است. از دیگر آثاری که در فهرست نامزدهای نهایی «کتاب سال واتر استونز» بودند به «وصیت‌ها» نوشته «مارگارت اتوود»، «کوئینی» نوشته «کندیس کارتی ویلیامز»، «سرزمین زمین» نوشته «ایرمت مک‌قارلین»، «زندانیان جنراتیو» نوشته «تیم مارشال»، «خانه‌ای بدون پنجره» نوشته «هاریار انیوهال قولت»، «طنی» نوشته «مکس بورتو» و «حرباب منشا گونه‌ها» نوشته «ساینا رادوا» می‌توان اشاره کرد.

سال ۲۰۱۸ «آدم‌های عادی» نوشته «مالی رونی» به عنوان کتاب سال «واتر استونز» انتخاب شد.

٤ میلیون دلار قیمت پرتره جوانی موتسارت در پاریس

پرتره نادری از جوانی موتسارت در پاریس زیر چکش حراج رفت و به قیمت ۴ میلیون یورو به فروش رسید.

به گزارش پیام آشنا به نقل از رویترز نوشت: پرتره نادری از ولفگانگ موتسارت که چهارشنبه از سوی کریستیز زیر چکش حراج رفت بسیار بیشتر از برآوردها فروخته شد. در حالی که قیمت برآورد شده برای این تابلو بین ۸۰۰ هزار یورو تا ۱.۲ میلیون یورو بود، این تابلو خریداری ۴ میلیون یورویی پیدا کرد. این تابلو یکی از ۴ پرتره از این آهنگساز اتریشی است که در طول زندگی‌اش از وی کشیده و تاکنون در یک مجموعه خصوصی نگهداری می‌شد. تابلو موتسارت که سال ۱۷۷۰ کشیده شده کار جیامباتیستو سیناروللی نقاش ایتالیایی است. این تابلو رنگ و روغن روی بوم، موتسارت ۱۳ ساله را با کلاه‌گیسی سفید و قرائی قرمز تصویر کرده است که مشغول نواختن هارپسیکورد است. پرتره موتسارت وقتی کشیده شد که این آهنگساز جوان به ایتالیا رفته بود تا به آموزش هنری بپردازد و در عین حال در سراسر کشور کنسرت‌هایی برپا کرد. تابلو به دستور پیترو لوجیانی چند روز پس از اجرای کنسرت موتسارت در رویوا در ژانویه ۱۷۷۰ کشیده شد. موتسارت ۱۷۵۶ در سالزبورگ اتریش متولد شد و سال ۱۷۹۱ درگذشت.

بانک‌های رومانی مشتریانشان را به خواندن کتاب تشویق می کنند

بانک تاریخی کشور رومانی با همکاری یک کتابفروشی زنجیره‌ای در این کشور به مشتریان خود کتاب هدیه می‌دهد و آن‌ها را به خواندن کتاب تشویق می‌کند.

به گزارش پیام آشنا به نقل از یوکی نیوز، بانک تاریخی کشور رومانی با همکاری یک کتابفروشی زنجیره‌ای در این کشور به مشتریان خود کتاب هدیه و آن‌ها را به این کار تشویق می‌کند. این بانک تاریخی واقع در شهر بخارست با همکاری کتابفروشی کارتوستولیس که یک کتابفروشی معتبر در این کشور محسوب می‌شود به کسانی که برای انجام کارهای بانکی مراجعه می‌کنند کتاب هدیه و مکانی برای کتاب خواندن تهیه می‌کند. این بانک در قرن نوزدهم میلادی به سبک ساختمان‌های یونانی ساخته شده است و یک مکان تاریخی محسوب می‌شود.

در داخل قضای این بانک قضای مدرنی برای کتاب خواندن تهیه شده است که مشتری‌ها می‌توانند ساعات انتظار خود را در آنجا کتاب بخوانند. به گفته ژان کریستولیس صاحب ساختمان بانک، برای پروژه کتابخوانی در این مجموعه حدود ۴۰۰ هزار یورو هزینه شده است که مقداری از آن را بانک متحمل شده است.

البته این اولین بانکی در رومانی نیست که این کار را می‌کند. قبلاً بانک‌های دیگر شهر بخارست احداث کتابخانه در بانک را تجربه کرده بودند.

امروز با حافظ

ساقی بیار باده که رمزی بگویمت
از سر اختران کهن سیر و ماه نو
شکل هلال هر سر مه می‌دهد نشان
از افسر سیامک و ترک کلاه زو
حافظ جناب پیر مغان مامن وفاست
درس حدیث عشق بر او خوان و ز او شنو

خوانش

آه من است در دلِ شب
های انتظار
طومار شکوه‌ای
که به پایان نمی‌رسد

صائب تبریزی

اوقات شرعی فردا

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۵:۲۳	۰۶:۵۲	۱۱:۵۵	۱۶:۵۶	۱۷:۱۵

برگه

مراقب باشید چیزهایی را که دوست دارید به دست آورید و گرنه ناچار خواهید بود چیزهایی را که به دست آورده‌اید دوست داشته باشید.

جرج برنارد شاو

تلنگر

فعالیت ۱۴۰ شرکت دانش بنیان در حوزه آب و خشکسالی

دبیر ستاد توسعه فناوری های حوزه آب، خشکسالی، فرسایش و محیط زیست با بیان اینکه ۱۴۰ شرکت دانش بنیان در این حوزه ها فعال هستند، گفت: بنلست ۱۰ قرارداد در حوزه آب منعقد کنیم.

به گزارش پیام آشنا به نقل از مهر، دکتر نادر قلی ابراهیمی امروز در گردهمایی فناوران سازمان ها، صنایع، شرکت های دانش بنیان و استارت آپ های حوزه آب، خشکسالی، فرسایش و محیط زیست که در محل صندوق نوآوری و شکوفایی در حال برگزاری است، گفت: خیلی از پروژه هایی که در این حوزه ها به مرحله اجرایی رسیده اند با کمک صندوق نوآوری و شکوفایی و صندوق های وابسته به معاونت علمی کلید خورده‌اند.

ابراهیمی با بیان اینکه در این سه سال سندی به عنوان سند توسعه آب، خشکسالی، فرسایش و محیط زیست مصوب شده که اقدامات ستاد بر این اساس انجام می شود، تصریح کرد: مبنای کار ما براساس این سند و با توجه به موضوع دانش بنیانی است.

وی با تأکید بر اینکه در حال حاضر فاصله زیادی تا اجرای این سند داریم، اظهار داشت: باید خیلی از اقدامات انجام دهیم تا بتوانیم سند توسعه فناوری حوزه آب، خشکسالی، فرسایش و محیط زیست را اجرایی کنیم. ما نیازمند حرکت های جدی در اجرای سند توسعه فناوری حوزه آب، خشکسالی، فرسایش و محیط زیست هستیم. البته که اقداماتی در این زمینه شروع شده که در بحث آب می توان به راه اندازی آب شیرین کن ها در مناطق روستایی و کم برخوردار اشاره کرد.

ابراهیمی گفت: پمپ های تحت فشار برای تأمین آب در واحدهای کوچک در مناطق روستایی، اقداماتی برای پخش سیلاب ها در هندیجان و غیره، اقداماتی برای بیابان زدایی از جمله پروژه هایی هستند که در راستای سند توسعه فناوری حوزه آب، خشکسالی، فرسایش و محیط زیست به مرحله اجرایی رسیده‌است.

دبیر ستاد توسعه فناوری های حوزه آب، خشکسالی، فرسایش و محیط زیست با اشاره به تعداد شرکت های دانش بنیان فعال در حوزه آب، خشکسالی، فرسایش و محیط زیست گفت: از میان بیش از چهار هزار و ۵۰۰ شرکت دانش بنیان که اکنون فعال هستند ۱۴۰ شرکت در زمینه حوزه آب، خشکسالی، فرسایش و محیط زیست فعالیت می کنند.

ابراهیمی ادامه داد: با توجه به اهمیت آب، مسائل زیست محیطی، فرسایش خاک، سیلاب ها، آلودگی ها و غیره تعداد شرکت های دانش بنیان کم هستند. انتظار ما این است که محققان جوان از این فرصت استفاده کرده و شرکت هایی را در راستای رفع این مشکلات راه اندازی کنند.

دبیر ستاد توسعه فناوری های حوزه آب، خشکسالی، فرسایش و محیط زیست با اشاره به فعالیت شتاب دهنده ها در عرصه زیست بوم کارآفرینی خاطرنشان کرد: در این زمینه ۵ شتابدهنده فعال وجود دارد که از استارت آپ های حوزه آب، خشکسالی، فرسایش و محیط زیست حمایت می کنند. اینها می توانند در حوزه های مختلف روند شتاب دهی را سرعت ببخشند.

مقاله

مدیران عامل برای برتر بودن چه می کنند؟

در هر شرکتی تنها یک تفنگ وجود دارد که متحصر به فرد است: مدیر عامل. قدرتمندترین عنوان در کسب‌وکار که خیلی‌ها به دنبالش هستند همین است و تسبیح به هر تفنگ دیگری هیجان‌انگیزتر و تاثیرگذارتر به نظر می‌رسد. مدیران عامل، بزرگترین فعالیت‌های شرکت‌ها را که ۴۵ درصد عملکرد آن را تشکیل می‌دهد، کنترل می‌کنند. اما بر خلاف جلوه‌های آن که این تفنگ دارد، کار کردن به‌عنوان یک مدیر عامل می‌تواند وقت‌گیر و بسیار پرآسترس باشد. از هر پنج مدیر عامل تازه استخدام شده، تنها سه نفر در ۱۸ ماه تخست کاری خود، انتظاراتی را که از عملکردشان می‌رود محقق می‌کنند. استانداردهای بالا و انتظارات گسترده اعضای هیات‌مدیره، سهامداران، مشتریان و کارمندان، آنها را بی‌رحمانه زیر ذره‌بین می‌برد و محیطی ایجاد می‌کند که هر حرکتی در آن می‌تواند در سرنوشت‌مسیر کاری، تاثیرگذار باشد.

با همه این زیر ذره‌بین قرار گرفتن‌ها، اطلاعات زیادی در دست نیست که بگوید مدیران عامل برای برتر بودن، واقعا چه می‌کنند. حتی در بررسی‌هایی که انجام شده، سوال کردن از مدیران دیگر در مورد رویکردی که تسبیح به تفنگ خود دارند، کمک‌کننده نیست، چون توصیه‌ها تفاوت‌های زیادی با هم دارند. همچنین تحقیقات آکادمیک و متفرقه زیادی در مورد تفکر مدیر عامل صورت نگرفته تا نشان دهد آنها چگونه فکر می‌کنند و برای برتر شدن چه اقداماتی انجام می‌دهند. در این مطلب که نتیجه تلاش‌های طولانی برای مطالعه داده‌های عملکرد در مورد هزاران مدیر عامل است، برخی ذهنیت‌ها و رفتارهای اثبات‌شده برای اثرگذاری مدیران، تشان داده شده است. همچنین راهنمایی برای خودارزیابی مدیران (یا افراد تاظر بر آنها) ارائه شده تا به آنها کمک کند ذهنیت‌ها و رفتارهایی را اتخاذ کنند که در عملکرد مدیران برتر دیده می‌شود. امید است همه مدیران، چه تازه کارها و چه قدیمی‌ها، بتوانند از این ابزارها برای مدیریت بهتر زمان و انرژی خود استفاده کنند.

در پاسخ به این سوال که «ذهنیت‌ها و رفتارهای مدیران عامل برتر کدامند؟» اینها پنج عامل اصلی شغل مدیر عاملی مورد بررسی قرار گرفت: سپس این عوامل به مسوولیت‌های خرد و ویژه که متحصرا بر عهده مدیر عامل است، تقسیم‌بندی شد.

۱- استراتژی شرکتی: تمرکز بر موفقیت خارق‌العاده

مدیر باید راهبری شرکت را بر عهده بگیرد و هنگام مواجهه با شرایط ابهام، طرحی آماده داشته باشد. روشی که مدیران عامل تلاش می‌کنند، ایهام استراتژیک را کاهش دهند، تمرکز بر گزینه‌های مربوط به سخت‌ترین موارد کسب‌وکار است. یک رویکرد واقع‌گرایانه دیگر می‌گوید ۱۰ درصد شرکت‌ها ۹۰ درصد کل سود اقتصادی را ایجاد می‌کنند و تنها یک شرکت از هر ۱۲ شرکت، در یک دوره ۱۰ ساله، از عملکرد متوسط به‌سوی عملکرد برتر حرکت می‌کند. مدیران می‌توانند با انجام این فعالیت‌ها احتمال این اتفاق را بالا ببرند:

چشم‌انداز: تعریف چارچوب معنای برنده بودن. هنگام تعیین چشم‌انداز شرکت (یعنی ظرف ۱۰ ۵ یا ۱۵ سال آینده قرار است شرکت چه جایگاهی داشته باشد؟)، مدیر عامل آخرین تصمیم‌گیرنده است. مدیران خوب با در نظر گرفتن اختیارات و انتظاراتی که از آنها وجود دارد، تفاط قوت و هدف شرکت، این تصمیم را می‌گیرند. مدیران عالی یک قدم فراتر می‌روند و چارچوب نقطه مبدا را برای موفقیت تغییر می‌دهند. به‌عنوان مثال، مدیر عامل به جای اینکه به‌عنوان یک تولیدکننده، بخواهد به شماره یک صنعت خود تبدیل شود، می‌تواند هدفش این باشد که جزو یک چهارم شرکت‌های برتر در کلیه صنایع باشد. این تغییر چارچوب، تصدیق می‌کند که شرکت‌ها برای جذب استعدادها، سرمایه و انرژگذاری بر عرصه‌های بزرگ‌تر از صنعت خود، رقابت می‌کنند.

۲- هماهنگ‌سازی سازمانی: مدیریت عملکرد و سلامت با وسواس یکسان

اگر از سرمایه‌گذاران موفق بپرسید در پرتفو خود به‌دنبال چه چیزی هستند، خیلی از آنها می‌گویند ترجیح می‌دهند پول خود را در یک استراتژی معمولی که به دست استعدادهای برتر اجرا می‌شود سرمایه‌گذاری کنند تا در یک استراتژی عالی که در دست استعدادهای معمولی است. بهترین مدیران عامل وسواس یکسانی نسبت به داشتن استراتژی و استعدادهای عالی دارند. تقریباً تیمی از رهبران سازمانی ارشد می‌گویند وقتی قرار است استعدادهای عالی را بکمارند، متاسفانه خیلی طول می‌کشد تا آنهایی که عملکرد چندان خوبی ندارند را از تفنگ‌های مهم یا حتی از کل سازمان، کنار بگذارند. برخی مدیران هم می‌گویند که در سمت‌های کلیدی استعدادهای کافی در اختیار ندارند و گاهی نمی‌توانند پتانسیل کامل تفنگ‌های آنها را شناسایی کنند. برترین مدیران عامل در مورد افراد خود تفکر سیستماتیک دارند: چه تفنگ‌هایی ایفا می‌کنند، چه دستاوردهایی می‌توانند داشته باشند و شرکت چگونه باید فعالیت کند تا اثرگذاری کارکنان خود را افزایش دهد.

استعداد: تطبیق دادن استعدادها با ارزش. بسیاری از مدیران عامل می‌گویند تمی‌توانند به برخی افراد خود وظایف اضافه محول کنند، چون اعتمادی ندارند که آنها از پس آن برآیند. بهترین مدیران عامل، رویکردی منظم اتخاذ می‌کنند تا استعدادها را با تفنگ‌هایی که از پس آن برمی‌آیند تطبیق دهند و بیشترین ارزش را ایجاد کنند. اولین قدم مهم این است که بفهمیم کدام تفنگ‌ها بیشترین اهمیت را دارند. بعد از اینکه این تفنگ‌ها شناسایی شد، مدیر عامل می‌تواند وارد همکاری با دیگر مدیران اجرایی شود تا اطمینان حاصل کند این تفنگ‌ها یا وسواس خاصی مدیریت می‌شوند و به افراد درستی سپرده شده‌اند.

فرهنگ: فراتر رفتن از تعهد کارکنان موسساتی که تظرسنجی در مورد تیروی کار انجام می‌دهند، ادعا می‌کنند تعهد کارکنان بهترین معیار سنجش احساس کارکنان در محیط کار و عوامل انگیزه‌بخشی به آنها است. اما این طور نیست. درست است که تعهد کارکنان با عملکرد مالی شرکت رابطه مستقیم دارد، اما متلا یکی از نظرسنجی‌هایی که در این مورد انجام شده، کمتر از ۲۰ درصد عوامل سلامت سازمانی را که با ارزش آفرینی رابطه مستقیم دارند، پوشش داده است. ارزیابی درست از سلامت سازمان، باید همه چیز را دربرگیرد از همراه بودن با جهت و کیفیت مدیریت تا توانایی یادگیری و سازگارپذیری کارکنان.

۳- تیم و قرارداد: قرار دادن دینامیک‌ها جلو ترازو مکانیزم‌ها

دینامیک‌های یک تیم کاری ارشد می‌تواند به‌شدت بر موفقیت یک شرکت اثر بگذارد. با این حال، بیش از تیمی از مدیران ارشد می‌گویند تیم‌های ارشد آنها عملکردی پایین‌تر از سطح انتظار دارند. کارآیی و اثربخشی فرایندهای مدیریتی هستگی یک شرکت هم می‌تواند سرنوشت یک شرکت را تغییر دهد. با این حال، کمتر از یک سوم کارمندان می‌گویند فرایندهای مدیریتی شرکت آنها از دستاوردهای اهداف کسب‌وکار حمایت می‌کنند. چرا این عدم ارتباط وجود دارد؟ این مشکل فکری نیست، اجتماعی است. اگر تیم و فرایندهای آن اثربخشی و کارآیی داشته باشد، سوگیری‌های فردی و سازمان و دینامیک‌های فرسوده می‌توانند محو شوند.

کار تیمی: راه حل تشان دادن بهترین مدیران عامل مرا فیت تیم مدیریتی آنها به‌عنوان یک واحد، عملکرد قوی داشته باشد. یافتن چنین عملی واقعی است: تیم‌های ارشدی که با هم و به سوی یک چشم‌انداز مشترک کار می‌کنند، ۱/۹ برابر بیشتر احتمال دارد که عملکرد مالی بالاتر از میانگین داشته باشند. مدیران عامل باید روابط فردی را هم مدیریت کنند. یعنی هم آنقدر فاصله را حفظ کنند تا بی‌طرف باشند و هم آنقدر نزدیک شوند که اعتماد و وفاداری را حفظ کنند.

تصمیم‌گیری: دفاع در برابر سوگیری‌ها. سوگیری‌های شناختی و سازمانی، بر قضاوت‌ها اثر می‌گذارند. این سوگیری‌ها باعث خیلی از کمبودها در عملکرد می‌شوند. گاهی اوقات مدیران عامل احساس می‌کنند در برابر سوگیری‌ها مصون هستند. برترین مدیران عامل تلاش می‌کنند با اقدامات پیش‌دستانه، استفاده از نظرات مخالف، عدم توجه صرف به اطلاعات گذشته و بررسی گزینه‌های مختلف، تاثیر سوگیری‌ها را به حداقل برسانند. آنها همچنین از تشکیل یک تیم متنوع که کیفیت تصمیم‌گیری را ارتقا می‌دهد، اطمینان حاصل می‌کنند.

۴- تعهد هیات‌مدیره: کمک به مدیران، کمک به کسب‌وکار

ماموریت هیات‌مدیره از طرف سهامداران این است که برای مدیران عامل مدیریت نظارت و آن را هدایت کنند تا ارزش بلند مدت ایجاد شود. تحقیقات نشان می‌دهد حفظ نظارت درست، رابطه مستقیمی با عملکرد بهتر دارد و ارزش بازار شرکت‌ها را بالا می‌برد. یک هیات‌مدیره اثرگذار همچنین می‌تواند از سرمایه‌گذاری‌های تلرست جلوگیری کند. با وجود همه این تکات متیت، بسیاری از مدیران عامل، هیات‌مدیره شرکت‌های خود را «مثل شیطانی که وجود آن ضروری است» توصیف می‌کنند. با این حال، مدیران عامل برتر، می‌توانند قدم‌های مفیدی برای افزایش کیفیت توصیه‌های هیات‌مدیره، بردارند: متل موارد زیر:

اثرگذاری: ارتقای یک دستورالعمل رو به جلو. مدیران عامل برتر برای اینکه از زمانی که با هیات‌مدیره می‌گذارند، بهترین بهره‌برداری را کنند، با روسای هیات‌مدیره برای تهیه یک دستورالعمل رو به جلو هماهنگ هستند. این دستورالعمل هیات‌مدیره را ملزم می‌کند از مسوولیت‌های سنتی خود فراتر روند و راه را برای طیف گسترده‌تری از موضوعات متل استراتژی، انعام و تملک، تکنولوژی، فرهنگ، استعداد و ارتباطات خارجی باز کنند.

روابط: تفکر فراتر از جلسات. مدیران عامل برتر، روابطی قوی با رئیس هیات‌مدیره برقرار می‌کنند و جلسات هفدمند با تک تک اعضا برگزار می‌کنند. ایجاد روابط خوب و شفاف بودن از همان روزهای تخست، به مدیر عامل امکان می‌دهد اعتماد ایجاد کند و مسوولیت‌ها را به وضوح بین مدیریت و هیات‌مدیره مشخص کند.

۵- ذی‌نفعان خارجی: تمرکز بر «جرایی بلندمدت»

هر مدیر عاملی باید ماموریت و ارزش‌های شرکت خود را بداند و بتواند مدیران عامل خوب می‌دانند این عوامل باید فراتر از شعارهایی باشند که در پوسترهای دفاتر شرکت نوشته می‌شوند و از آنها برای تاثیرگذاری بر تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای روزمره استفاده کنند.

هدف اجتماعی: در نظر گرفتن تصویر کلی. خیلی از برنامه‌های مسوولیت اجتماعی شرکتی تهاینا یکسری اقدامات خیرخواهانه را دربرمی‌گیرند که حس خوبی ایجاد می‌کنند. اما اثرگذاری طولانی بر رفاه جامعه ندارند. مدیران عامل برتر، زمان می‌گذارند تا هدف شرکت خود را اثرگذاری کلی بر فعالیت‌های روزمره کسب‌وکار فرار دهند. آنها تلاش‌های معتدلی در جهت اشتغال‌زایی، افزایش کیفیت زندگی و کاهش آسیب‌رسانی به محیط‌زیست انجام می‌دهند.

لحظه‌های واقعیت: انعطاف. ایجاد کردن پیتی از بحران. مدیران عامل خوب تضمین می‌کنند که شرکت‌های آنها یک مدل عملیاتی موثر در برابر ریسک، ساختار نظارت و فرهنگ ریسک دارند. مدیران عامل برتر و هیات‌مدیره آنها همچنین شوک‌های بزرگ، رویدادهای اقتصاد کلان و دیگر ریسک‌های احتمالی را پیش‌بینی می‌کنند. مدیران عامل برتر می‌دانند بیشتر بحران‌ها از یکسری الگوهای قابل پیش‌بینی پیروی می‌کنند.

مترجم: مریم رضایی

برید جراید

نحوه‌ی برخورد با سرزنش و تحقیر

هیگنا- مطمئناً شما هم در زندگی با افرادی که همواره شما را سرزنش می‌کنند، روبرو شده‌اید. این افراد به شما انرژی منفی می‌دهند و به این ترتیب احساس عذاب وجدان، مقصر بودن و گناه می‌کنید، درحالی که واقعاً حق با شماست.

وقتی شما با این افراد روبرو می‌شوید، استرس و آشفتگی تمام وجودتان را در بر می‌گیرد و در نتیجه در یک لحظه تمام اعتمادبه نفس خود را از دست می‌دهید.

به خصوص زمانی که آنها حکم مدیر، شخصی مهم و یا والدین شما باشند، روبرویی با آنها بسیار سخت‌تر است.

شناخت آنها در برخورد اول خیلی آسان تیست. این افراد معمولاً چهره‌ای جذاب و دوست داشتنی دارند، ولی این روی خوب سکّه است. چرا که به مرور زمان با روی مرموز دیگر خود و سرزنش‌های مداوم به شما در یک لحظه چنان شما را غافل گیر می‌کنند که دیگر نه تنها کاری نمی‌توانید بکنید بلکه کاملاً تقصیرات را به گردن می‌گیرید. متأسفانه برای تعامل با آنها نه از متطق می‌توانید کمک بگیرید نه از احساس، هر چه با این دو روند پیش بروید نتیجه‌ی کار را بدتر خواهید کرد.

اینان همیشه به‌اتفتقاد دیگران را مقصر می‌دانند، یکی از مختصه‌های بارز این افراد این است که اگر اشتباهی کنند هیچ وقت تقصیر را به گردن نمی‌گیرند و دیگران را مقصر اصلی می‌دانند و در این وقت است که با تحقیر طرف مقابل اهداف خود را پیش می‌برند.

از نظر روانشناسی آنها به‌نوعی خودشیفتگی دچار هستند بعضی از شما شاید معتی لغوی این واژه را نتوانید به این محدود کنید که خودشیفتگی به کسانی گفته می‌شود که تنها به فکر خود هستند نه دیگران، اما با شناخت کافی از تعریف‌های گوناگون خودشیفتگی و مقایسه عمقی آن با این افراد می‌بینید که شباهتهای زیادی از خصوصیات این صفت در آنها وجود است. البته در تگاه اول خود را افرادی معتمد، جذاب و صمیمی تتان می‌دهند و هیچ شباهتی با خصوصیات خودشیفتگی در آنها دیده تمی‌شود. اما در لحظه در اندک زمانی از آن جلوه‌ی زیبا و صمیمی، تتها چهره‌ای خبیث به جامی‌ماندا ترفند اصلی این افراد، تسلط بر افکار و رفتار شما است و بدون اینکه متوجه باشید در فدک زمانی با تأثیرات منفی رفتارشان در ما احساس حقارت، تگرانی و اضطراب را ایجاد می‌کنند. در این زمان است که شما تاخود آگاه به دام افتاده‌اید و روحیه خود را از دست می‌دهید. در مقابل آنها خود را کوچک می‌بینید و در ذهن خود آرزو می‌کنید که اگر مثل آنها داشتار، بهتر و باهوش‌تر بودید حتمأمی‌توانستید در قابلتهای کاری یا موفقیت‌های زندگی موفق باشید و یا عذاب وجدان و روحیه‌ای ضعیف در درون خود، تسبت به هر کاری اعتماد به نفس خود را از دست داده و افسرده و بی تفاوت می‌شوید.

این افراد خودشیفته با ایجاد افسردگی در شما طوری اهداف خود را پیاده می‌کنند که گویی به شما کمک هم می‌کنند! و بابت این، از شما انتظار تشتّر و قدردانی هم دارند! آنان با قدم گذاشتن به حریم و حیطه‌ی شخصی هر فرد، سعی در افزایش اعتبار خود دارند و از تحسین و تمجید دیگران در مورد خودشان لذت می‌برند و این قدر در کار خود حرفه‌ای هستند که حتی با تگاه در چشم آنها این جمله همواره موج می‌زند که «ما هیچ وقت اشتباهی مرتکب‌نمی‌شویم!»

حتّی با دفاع از خود بازهم با بدتر جلوه دادن اوضاع دوباره قضیه را به تفع خود تمام می‌کنند. در مرحله‌ی آخر اگر باز هم شما با استتار به اعمال خود به او بگویید که تقصیر شما تبوده و شما اشتباهی نکرده‌اید، خواهید دید که چطور با عکس‌العملی سریع و آشکار، این جمله را به وضوح به زبان می‌آورد «چه هرصورت از اول هم مصوبه بود که شما مقصر اصلی هستید و همه چیز به گردن شما است!»

یکی از خصوصیت‌های این افراد این است که انتظار دارند کاری را که آنها طبق توانایی‌ایشان می‌توانند انجام دهند شما تیز دقیقاً بدون اشتباه و مثل آنها قادر به انجام آن باشید. آن‌ها همیشه دیگران را زیر ذره‌بین می‌بینند و بدون در نظر گرفتن متفاوت بودن مهارتها و توانایی‌های هر فرد، دیگران را سرزنش و تحقیر می‌کنند.

اگر خوب به اطراف خود تگاه کنید می‌توانید امثال آنها را به راحتی تشخیص دهید. برای مثال، اگر این فرد مدیر ما باشد، همواره سعی می‌کند به دلیل برتری و مقامی که دارد بر تمامی کارمندانش تسلط داشته باشد. رفتار او متغیر است بطوری که وقتی امور شرکت خوب پیش رود، رابطه‌ای گرم و صمیمی دارد و در مقابل اگر متشکی در روند کاری تقیر مرتبط به شما ایجاد شود، به یکباره با عصبانیت و رفتاری سرد با شما برخورد می‌کند. در اینجاست که استرس در محیط کاری شکل می‌گیرد. البته برخی افراد، متوجه این تفاوت و اصل قضیه تمی‌شوند و با چاپلوسی و تمجیدهای بی محتوا سعی در آرام کردن او دارند.

از طرفی آنها تسبت به هر گونه خطای احتمالی که حتی هتوز اتفاق هم نیفتاده است آماده هستند و همیشه منتظر فرصتی برای توبیخ اهانت و تحقیر و با روشی فریبنده و زیر کانه تقشه‌ی خود را پیاده می‌کنند. قانون آنها این است: «قبل از اینکه کسی به من حمله کند، باید زودتر پیش قدم شوم!» یکی دیگر از اهداف این افراد این است که اگر در انجام کاری با پروژه‌ای، خطایی از آنها سر بزند، آن را گردن کسی دیگر می‌اندازند.

در اینجا به یک سری علائم کلی اشاره می‌کنیم که بدانید که آیا شما فردی تحقیر پذیر هستید یا خیر: در برخورد با فردی خودشیفته تمام وجود شما را عذاب وجدان، حقارت، بی لیاقتی، پرخاشی، اضطراب فرا می‌گیرد. همیشه دیواری عظیم بین خود و او حائل می‌بینید و در این بین همواره با تأیید رفتار و تاکید روی توانایی‌های آن، این افراد را افرادی لایق تر می‌پندارید. سعی می‌کنید در زندگی از آنها تقلید بکنید و روش آنها را الگو قرار دهید. از آنجایی که توانایی‌ها، مهارت‌های همه‌ی آنسان‌ها یکسان تیست، با این تقلید و تحت فشار گذاشتن خود برای همانندی و نهایت عدم موفقیت، دچار خود را عصبی و حقیر و کوچک می‌بینید.

با توضیحات فوق، متوجه شدید که تمی‌توانید روابط سالمی را با این افراد ایجاد کنید، پس بهتر است با بررسی اطرافیانتان آنها را حذف یا روی رفتار خود تجدید نظر کنید.

SMS

از تمام خوانندگان پیام آشنا می خواهیم، یکی از مهم ترین مشکلاتی که در محله ی زندگی خود با آن دست به گریبان هستید برایمان پیامک کنید تا در ستون «پیامک های وارده» با نام تان -در صورت تمایل- منتشر شود.