info@payamdaily.ir

نخستین روزنامه صبح البرز
پیام آشنا
شماره ۱۸۶۶
سه‌شنبه ۱/ تیر / ۱۴۰۰
۱۱ / ذوالقعده / ۱۴۴۳
22 / June / 2021

صاحب امتیاز: موسسه همگامان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار تعاون، خیابان فرهنگ، جنب کانون کارشناسان رسمی دادگستری
تلفن: ۲۲۵۵۲۸۳۸-۲۲۵۵۲۲۲۳-۲۲۵۵۲۲۲۲-۰۲۶ فکس: ۲۲۵۵۲۸۳۸
فکس اینترنتی پیام آشنا: ۰۲۱-۸۹۷۶۶۷۲۹
امتیاز در طرح ارزیابی کیفی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: ۴۲/۴۶
چاپ: کارگر

کافه پیام

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

۳۲۵۵۳۸۳۸
۳۲۵۴۱۴۹۵
۰۹۰۱۴۰۴۸۳۳۳

با شعرای کرج

دل شکسته

ما بوی دل شکسته را می فهمیم
آن دست که پینه بسته را می فهمیم

در کنج قفس اگر نشنادی ما را
کشتی به گل نشسته را می فهمیم

بهروز قاسمی(رها)

خبر

هشدار امنیتی گوگل به ۲ میلیارد کاربر کروم

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، گوگل به بیش از دو میلیارد کاربر کروم درباره یک حفره امنیتی جدید در این مرورگر وب و ضرورت ارتقای مرورگرشان در اولین فرصت هشدار داد. گوگل در یک پست وبلاگ تایید کرد که یک آسیب‌پذیری امنیتی ناشناخته در کروم شناسایی شده است. اکثر حفره‌های امنیتی شناسایی و پیش از اینکه مورد بهره‌برداری هکرها قرار بگیرند، ترمیم می‌شوند اما دسته‌بندی این آسیب‌پذیری به‌عنوان آسیب‌پذیری روز صفر(زیرو دی) به معنای آن است که هکرها از آن باخبر بوده و فعالانه از آن بهره‌برداری می‌کنند. درباره این آسیب‌پذیری اطلاعات زیادی در دست نیست، به جز اینکه در WebGL (یک جاوا اسکریپت ای‌پی‌آی برای رندرینگ) قرار دارد. گوگل معمولا جزئیات آسیب‌پذیری را محدود نگه می‌دارد تا فرصت کافی برای کاربران کروم به‌منظور ارتقا فراهم کند‌برای مقابله با این تهدید، کاربران کروم باید فورا به قسمت تنظیمات، کمک و درباره گوگل کروم مراجعه کنند. اگر نسخه مرورگر در لینوکس، مک‌اوس و ویندوز به‌عنوان نسخه ۹۱.۰.۴۴۷۲.۱۱۴ یا بالاتر مشخص شده است، مرورگر دستگاه ایمن است. در غیر این صورت کاربران باید به صورت دستی به‌روزرسانی موجود برای مرورگر کروم را چک کرده و پس از به‌روزشدن آن، برنامه را بسته و مجددا راه‌اندازی کنند.

کمپین یک قطره آب
A DROP OF WATER

● اطلب بنظر می‌رسد که هرچه بیشتر به گیاه آب دهیم بهتر است اما، آب زیادی می‌تواند باعث سستی ریشه، خرابی برگ‌ها و رشد آفت‌ها در آن شود. آبیاری درست، نه تنها باعث صرفه جویی در آب است بلکه به رشد بهتر گیاهان کمک می‌کند. ● در ساعت آبیاری، ورش باد و حرارت خورشید در کمترین حد است. در نتیجه تبخیر سطحی به حداقل می‌رسد. همچنین آب در این زمان بیشترین فشار را دارد.

آبیاری، همیشه هم برای گیاهان خوب نیست!

۸۵۴ صبح | ساعت آبیاری | ۱۲۵۸ شب

برای رشد بهتر گیاهان و مصرف درست آب، قطعاتی سبز باغ‌ها و حتی باغچه‌ی کوچک خانه خود را در ساعت آبیاری آبیاری کنید

adropofwater.ir @adropofwatercampaign

خبر

چراغ تئاتر کودک دوباره روشن می‌شود

چراغ نمایش‌های مرکز تولید تئاتر کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان با اجراهای محیطی به‌زودی روشن می‌شود.

به گزارش پیام آشنا به نقل از روابط عمومی کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان، معاون مرکز تولید تئاتر و تئاتر عروسکی کانون گفت: براساس اطلاعیه ستاد ملی مبارزه با کرونا، هنر تئاتر در گروه مشاغل دو قرار گرفت و از این پس فعالیت این گروه در تماشاخانه‌های تئاتر، تا زمان وضعیت زرد و نارنجی در کشور بلامانع است.

سعید زین‌العابدین افزود: مرکز تولید تئاتر کانون پرورش فکری نیز تماشاخانه‌های خود را در شرایطی به روی مخاطبان می‌گشاید که شیوه‌نامه‌های بهداشتی مانند تبسمنجی از کارکنان، مراجعه‌کنندگان و تماشاگران و اجراهای فضای باز به صورت رایگان در محوطه بیرونی مرکز تئاتر واقع در پارک لاله صورت می‌گیرد که تلاش می‌شود با این گام چراغ تئاتر در این مرکز در هفته آغازین تابستان روشن شود. زمان و ساعت دقیق اجراها نیز به‌زودی اعلام خواهد شد.

معاون مرکز تولید تئاتر کانون پرورش فکری درباره نحوه انتخاب گروه‌های نمایشی برای اجرا نیز گفت: علاوه بر اجراهای فضای باز، این مرکز میزبان نمایش‌های صحنه‌ای در سالن‌های گلستان و بوستان خواهد بود. وی گفته‌شد با آغاز شیوع بیماری کرونا، اجرای تعدادی از نمایش‌ها باجبار متوقف شد و تعطیلی سالن‌های نمایشی در این یک سال و چند ماه مانع از انجام تعهدات اجرایی آنان شد؛ بنابراین اولویت برنامه‌ریزی برای از سرگیری اجراها با این گروه‌هاست.

برخی از فعالیت‌های ۶۰گانه مراکز کانون پرورش فکری که با آغاز شیوع کرونا به حالت مجازی درآمده بود نیز رفته‌رفته با رعایت شیوه‌نامه‌های بهداشتی و نیز رعایت نکات ایمنی، در سطح استان‌ها درحال بازگشایی است. همچنین، مراکز و کتابخانه‌های سیار کانون نیز با حضور در فضاهای باز شهری و روستایی، بر حجم فعالیت‌های فرهنگی و هنری خود افزوده‌اند.

ضد عفونی سالن‌ها با برنامه‌ای منظم و روزانه با جدیت اجرا خواهد شد.

وی در ادامه گفت: اهدای ماسک بهداشتی به تماشاگران در بدو ورود به سالن‌های نمایش، مناسب‌سازی سیستم تهویه هوا و کاستن ظرفیت سالن‌ها به یک سوم با توجه به رعایت فاصله اجتماعی در هر اجرا ۵۰ تماشاگر از جمله این تمهیدات است.

معاون مرکز تولید تئاتر و تئاتر عروسکی کانون همچنین در مورد استقرار راهنمایان سلامت در زمان اجرا در سالن‌ها توضیح داد: همکاران ما به عنوان راهنمای سلامت از آغاز تا پایان اجرا در سالن نمایش حضور خواهند داشت و در صورت مشاهده رعایت‌نکردن فاصله اجتماعی، عدم استفاده از ماسک و... اقدام‌های لازم را انجام می‌دهند.

وی در ادامه تصریح کرد: در نخستین گام، انتخاب مسیر شغلی کار آسانی نیست. بسته به شرایط اقتصادی و حوزه کاری که انتخاب کرده‌اید، باید برای دهه‌ها شرکت درخواست بفرستید و مصاحبه کنید. حتی وقتی استخدام می‌شوید، ممکن است کلی سوال برایتان پیش بیاید: «حالا باید چه کار کنم؟ از چه کسی توصیه بگیرم؟ این سازمان چطور کار می‌کند؟» شما تازه از محیط مدرسه وارد دنیای کار شده‌اید. اولیاش ممکن است حس کنید شانس موفقیت ندارید، مخصوصا اگر وضعیت مالی مناسبی نداشته باشید. به‌عنوان کسی که تازه فارغ‌التحصیل شده، احتمالا ارتباطات گسترده‌ای هم ندارید و کسی نیست که راهنمایتان کند. «گوریک‌انگ» که احالتا اسیایی است، بسیاری از این مشکلات و سختی‌ها را پشت‌سر گذاشته است. او به گفته خودش، یک «غیرخودی» بوده که توانسته به دنیای شرکت‌های آمریکا راه پیدا کند و امروز، کارش کمک به کسانی است که می‌خواهند همین مسیر را بروند. او که نویسنده کتاب «قوانین نانوشته» و مدیر شغلی دانشگاه هاروارد است، اخیرا میهمان الیسون بیرد، سردبیر مجله کسب‌وکار هاروارد بود تا بیشتر در این‌باره صحبت کنند. چکیده‌ای از این گفت‌وگو را با هم می‌خوانیم:

الیسون: از اینکه میهمان ما هستی خوشحالم. توصیه‌های زیادی درباره اینکه چطور مسیر حرفه‌ای‌مان را بسازیم وجود دارد. حس کردی چه چیزی در آن میان از قلم افتاده؟

گوریک: ممنونم. حق با توست. کلی وب‌سایت و ویدئو و وبلاگ هست که به شما یاد می‌دهند چطور در مسیر حرفه‌ای موفق شوید. اما چیزی که من بعد از تحقیقات فهمیدم این است که بیشتر تمرکز آنها این است که «چطور شغل پیدا کنیم» کمتر کسی به شما می‌گوید که چطور موفق شوید.

از تجربه شخصی‌ات وقتی تازه وارد دنیای کار شدی بگو؟

بگذارید کمی به عقب‌تر برگردم. مادرم من که از طبقه کارگر بود، در ۱۲ سالگی ترک تحصیل کرده بود تا برادرش را حمایت مالی کند. وقتی ۱۴ سالم بود، مادرم به‌خاطر تعدیل نیروی کار خانه تولیدچرخ خیاطی، بیکار شد و هر دو مجبور شدیم دنبال کار بگردیم.

آن روزها فکر می‌کردم زندگی خیلی سخت است. برای صندوق شرکت درخواست فرستادیم و هیچ‌کدام به ما زنگ نزدند. عرصه زمانی بر من تنگ‌تر شد که وارد دانشگاه شدم و دیدم همکلاسی‌هایم، پدر و مادرهایشان شافلند. آنها تجربه کار در شرکت‌ها را داشتند و سر میز شام، بچه‌هایشان را راهنمایی می‌کردند که چطور ادامه تحصیل دهند و شغل پیدا کنند و موفق شوند. فهمیدم که ساختن مسیر حرفه‌ای، صرفا فرستادن درخواست شغلی یا انجام دستورالعمل‌های سازمان نیست. یکسری قوانین نانوشته هست که کارکنان ممتاز را از آدم‌های متوسط جدا می‌کند. روش‌های خاصی برای انجام کارها هست که مدیران از شما انتظار دارند آنها را بلد باشید اما هیچ وقت توضیحش نمی‌دهند. کارکنان ممتاز اینها را بلدند بدون اینکه از آن آگاه باشند.

این «خودی»ها که به‌واسطه طبقه اجتماعی و اقتصادی‌شان از قوانین نانوشته باخبرند، چطور در سال‌های اول اشتغال از بقیه جلو می‌زنند؟

یک «خودی» به حتی قبل از اشتغال، از یکسری مزایا برخوردار است. شاید به شرکت معرفی شده باشد و از قبل، راه و چاه را بداند. او وقتی وارد سازمان می‌شود، به زبان آنجا مسلط است. اولویت‌های سازمان را می‌داند و به سرعت با اعضای تیم خود وفق پیدا می‌کند. آنها از یک طبقه هستند و تجربیات مشترک زیادی دارند و می‌توانند قبل از اولین جلسه درباره این تجربیات صحبت کنند؛ مثل اسکی رفتن یا دوره گذراندن در یک موسسه آموزشی. همین باعث می‌شود ارتباطاتش به سرعت گسترش یابد و با محیط آشنا شود. چنین فردی اعتمادبه‌نفس بیشتری هم از خود نشان می‌دهد. هنوز یک هفته از استخدامش نگذشته که همه او را به‌عنوان یک آدم دارای پتانسیل می‌بینند که ارزش سرمایه‌گذاری دارد.

لما یک «غیرخودی» اصلا نمی‌داند چه چیزهایی را باید بداند: درست مثل من. یک روز قبل از شروع کار، با خودم گفتم: «من که کارم هنوز شروع نشده. پس لازم نیست کار خاصی انجام دهم» با خودت می‌گویی «می‌خواهم کارم را شروع کنم و به خوبی انجامش دهم. باید سرم را پایین بیندازم و تکلیفم را انجام دهم»

درست مثل مدرسه. درسته؟

دقیقا. وقتی روز اول وارد محل کار شدم، همین ذهنیت را داشتم. خیلی‌ها مثل من هستند. جایی که من بزرگ شدم، تفکر غالب این بود که سخت کوشی، به تنهایی کافی است. یعنی وقتی وظیفه‌ای به تو محول می‌شود، لبخند بزن و بگو چشم. برو و کارت را انجام بده و منتظر پاداش باش. غافل از اینکه انجام کار و «مهارت» تنها یکی از عواملی است که در نگرش دیگران نسبت به ما تاثیر دارد. «تعهد» و «وفق‌پذیری» هم مهمند. لحظه‌ای که تو وارد محل کار می‌شوی، همکاران و مدیران و مشتریان، بلافاصله شروع می‌کنند به ارزیابی‌ات. آنها بلافاصله از خودشان می‌پرسند: «آیا او از پس کارش برمی‌آید؟» که این همان مهارت است. «آیا او از بودن در اینجا هیجان‌زده است؟» که این همان تعهد است و «آیا با دیگران کنار می‌آید؟» که این همان وفق‌پذیری یا سازگاری است.

فکر کنم ۲۰ قانون نانوشته وجود دارد. مهم‌ترینش چیست؟ برای کسی که به‌دنبال اولین شغلش است یا کسی که روی اولش است، چه توصیه‌ای داری؟

«شان بده که مشتاق یادگیری و کمک هستی.» ما طی مسیر حرفه‌ای‌مان، در یکی از این دو حالت هستیم: حالت «رهبری» و حالت «یادگیری». «حالت یادگیری مربوط به زمانی است که تازه وارد تیم یا شرکت شده‌ای و یکسری انتظارات نانوشته‌ای از تو وجود دارد که از آنها بی‌خبری. پس در این حالت، ساکت می‌مانی، یادداشت برمی‌داری و سوال می‌پرسی.

لما به مرور زمان، رشد می‌کنی و وارد حالت رهبری سازمان می‌شوی. در آن زمان همه معتقدند تو «به جزئیات نزدیک‌تری» و «بیشتر از همه می‌دانی» و می‌گویند «می‌توانی جلسات را رهبری کنی یا به نمایندگی از ما حرف بزنی». یک قانون مهم این است که وقتی تازه استخدام شده‌ای، بلد ابتدا یادگیرنده باشی و بعد به حالت رهبر بروی. نه اینکه از همان اول، حالت رهبر تیم را بگیری. در غیر این صورت، ممکن است سلطه‌جو به نظر برسی یا دیگران تو را یک تهدید قلمداد کنند.

اگر یک مقدار کم‌حرف و ساکتی و هنوز با تیم اخت نشده‌ای، باید بدانی که همکارها چه زمانی از تو انتظار دارند رهبری را بر عهده بگیری. وقتی که خودت حس می‌کنی هنوز در حالت یادگیری هستی، ممکن است در یک جلسه سکوت اختیار کنی در حالی که دیگران انتظار دارند یک چیزی بگویی. پس دانستن اینکه دقیقا در کدام حالت هستی، کمک می‌کند که نحوه عملکردت در جلسات و تعاملات با همکاران را مشخص کنی.

تو در کتابت بارها به اهمیت کمک خواستن از دیگران تاکید کردی‌ای. این برای کسی که تازه‌وارد است سخت است چون نمی‌خواهد دیگران فکر کنند مهارت ندارد. راه درست کمک خواستن از دیگران چیست؟

بگذارید از این جمله معروف شروع کنم که «سوال احمقانه وجود ندارد» که البته من از تحقیقاتم فهمیدم چرا وجود دارد. سوال احمقانه سوالی است که جوابش را خودت می‌توانی پیدا کنی بدون آنکه از دیگران بپرسی.

البته گفتنش آسان است. تو به‌عنوان یک تازه‌وارد، قطعا از همکارانت کمتر می‌دانی. پس از کجا باید فهمید که جواب یک سوال را خودت به تنهایی می‌توانی پیدا کنی؟ قانون نانوشته‌ای هست که می‌گوید «تکالیف را انجام و نتیجه را نشان بده.» قبل از سوال پرسیدن از همکارت، خودت بدنبال جواب بگرد. مثلا در وب‌سایت‌ها یا فولدرهای شرکت یا ایمیل‌های قبلی. بعد که کار را انجام دادی، برو پیش رده‌ایین‌ترین عضو تیم که هم‌سطحت است. پله پله از زنجیره دستور بالا برو تا جوابت را پیدا کنی.

وقتی پیش او رفتی، نپرس «الیسون، من می‌خواهم این اطلاعات را بردارم اما مرا عبور را نمی‌دانم» چون تو نمی‌دانی این سوال از نظر او احمقانه است یا نه. به جایش، تکالیف را نشان بده و بگو: «الیسون، می‌خواستم به این داده‌ها دسترسی پیدا کنم. اطلاعات ورود را در فولدر تیم پیدا نکردم. فکر کنم تغییر کرده. تو اطلاعات را داری؟» من در اینجا دارم به تو می‌گویم «الیسون، این می‌توانست یک سوال احمقانه باشد اما چون قبل از پرسیدن از تو، خودم برای پیدا کردنش تلاش کردم، پس سوالم نابجا نیست»

کارکنان جوان این روزها با چه چالش‌های منحصربه‌فردی روبه‌رو هستند که متلایک‌ی دو دهه پیش وجود نداشت؟

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌ها تفاوت‌های نسلی در محیط کار است. وقتی چند نسل در کنار هم کار می‌کنند، هر کدام تعریف خودشان را از حرفه‌ای بودن دارند. مثلا اگر در یک شرکت تکنولوژی کار می‌کنی، آوردن لپ‌تاپ یا آی‌پد به جلسه یک امر عادی است. اما اگر در یک محیط سنتی باشی و یک دستگاه دیجیتال به جلسه ببری، ممکن است بقیه فکر کنند آدم متعهدی نیستی. از کجا بفهمیم که کجا چنین رفتاری نُرم است و کجا غیرعادی؟ قانون نانوشته در اینجا: الگوبرداری از همکاران است چون آنها هستند که استانداردها را تعیین می‌کنند که چه رفتاری حرفه‌ای است و چه رفتاری نیست.

آیا پیروی از این قوانین نانوشته، برای یک غیرخودی به معنای همرنگ جماعت‌شدن است؟ یا راهی است که همه این کارها را انجام‌دهی و در عین حال، سر اصول و عقایدت بمانی؟

قانون مورد علاقه من که در کتابم، اول از همه آن را ذکر کردم این است که «بدانی چه زمانی، بپذیری، چه زمانی رد کنی و چه زمانی انعطاف به خرج‌دهی.» به نظرم این باید اول از همه ذکر می‌شد چون بعضی از این قوانین، موقع تعیین انتظارات و ارتباطات شفاف و موثر، بهتر است در همه تیم‌ها نهادینه شوند. اما بعضی دیگر، به‌خصوص قوانین مربوط به وفق‌پذیری، می‌توانند به‌سرعت مشکل‌ساز شوند. سه دایره را در نظر بگیر. دایره اولی، مسائلی هستند که برایت مقدسند. دایره وسطی، مسائلی هستند که قابل مذاکره هستند و دایره بیرونی، مسائلی که کاملا نسبت به آنها بی‌تفاوتی. طبق تحقیقاتم هر فرد، جنبه‌های مختلفی از هویت خود را در دایره‌های مختلف قرار می‌دهد. باید حواست باشد که برای نگهداشتن یک شغل، چه چیزهایی را داری از دست می‌دهی و آیا برایت مقدس هستند یا نه.

فکر کنم مهم است که احساس خوبی نسبت به کارهایت داشته باشی و البته روی صحبت خود تو تاکید می‌کنم که این قوانین نانوشته مربوط به یک قشر خاص، مثلا جامعه مردان سفیدپوست نیستند. اینها قرار نیست به تو یاد دهند که خودت را یا یک فضای خاص، سازگار کنی. هدف این است که در هر کجا، ساکن هر کشور یا اقلیمی که هستی، نحوه عملکرد سازمانت را بشناسی و آیین‌نامه‌اش را یاد بگیری.

دقیقا. یکی از بهترین نقل قول‌هایی که در کتابم آوردم این بود که «اگر آنها من را همان‌طور که هستم نمی‌پذیرند، شاید آن سازمان اصلا جای من نیست. شغل داشتن، لزوما به این معنا نیست که خوشحال خواهم بود.» البته این قوانین نانوشته معمولا یکسری رفتارند که از طبقه متوسط به سایر جاها راه پیدا می‌کنند. برای کسی که در آن طبقه بزرگ شده‌ایم، هنجارهای فرهنگی مثل یک موهبت‌اند. اما برای افرادی مثل من که از طبقات پایین‌تر بودم، اینها قوانینی هستند که حتی نمی‌دانیم وجود دارند و همین، مانع پیشرفت و ارتقایمان می‌شود.

درباره جوانان نسل هزاره یا همان «میلنیال‌ها»، یک برداشت وجود دارد که از وظایفی که به آنها محول می‌شود راضی نیستند و دوست دارند به سرعت پیشرفت کنند. آنها دوست دارند شغلشان معنا و هدف داشته باشد و تفاوت ایجاد کنند. اینها چطور می‌توانند مسیر ارتقای شغلی را هموار کنند بدون آنکه پرتوقع به‌نظر برسند؟

من خودم در روز فارغ‌التحصیلی از دانشگاه، فکر می‌کردم می‌توانم دنیا را تغییر دهم اما همان روز اول که وارد محیط کار شدم، توقعاتم فروکش کرد. یک قانون نانوشته دیگر هست. قبل از اینکه به تو اعتماد کنند و مسوولیت‌های مهم به تو محول کنند، ابتدا باید نشان‌دهی که از پس وظایف اولیه برمی‌آیی. پس گام اول، انجام وظایف اصلی و اولیه است. وقتی حس کردی برای پذیرش مسوولیت بیشتر، آماده‌ای، بپرس: «چطور می‌توانم کمک کنم؟» یا «اگر X را انجام دهم، کمکی به شما می‌شود؟» X می‌تواند یک وظیفه خاص یا حل یک مشکل باشد. این می‌تواند دامنه وظایفت را گسترش دهد، وظیفه‌ای که شاید قبلا صحبتی از آن به میان نیامده.

و گام سوم این است که بدانی برای آدم‌های مهم، چه چیزی مهم است. اولویت‌های مدیر خودت و مدیران ارشد چیست؟ هرچه بیشتر این چیزها را بدانی، مسوولیت‌های بیشتری خواهی گرفت و حتی، پروژه‌های مهم را پیشنهاد خواهی کرد. هرچه بیشتر با کارهای مهم، هم‌راستا باشی، خودت هم مهم‌تر خواهی شد و هرچه اهمیت بیشتر باشد، انگیزه سازمان برای سرمایه‌گذاری روی تو و ارتقای تو بیشتر خواهد شد.

کارکنان جوان چه چیزهایی باید درباره مدیران خود بدانند؟

در یکی از فازهای اولیه تحقیقاتم، سراغ کارمندان تازه‌وارد رفتم و از آنها خواستم درباره مدیرشان، هر چقدر دوست دارند بدگویی کنند. از مدیران نیز همین را خواستم و وقتی سفره دلشان را باز کردند، دیدم همه آنها دنبال یک چیز بودند. مثلا ریشه مشکلی بنام مدیریت ترجیحی، استرس مدیر است و راحل استرس، شفاف‌سازی است. وقتی وظیفه‌ای قرار است به شما محول شود، کافیست از خودتان و مدیر بپرسید «چه چیزی باید انجام دهم؟ چطور انجامش دهم؟ تا کی وقت دارم؟» چون اگر اینها مشخص نشود، یا اشتباها یک کار دیگر را انجام می‌دهی، یا به روش اشتباه انجامش می‌دهی یا دیرتر از مهلت، انجامش می‌دهی و همین باعث می‌شود محدوده مهارت‌هایت کاهش یابد و به مدیریت ترجیحی منجر می‌شود.

و سخن آخر؟

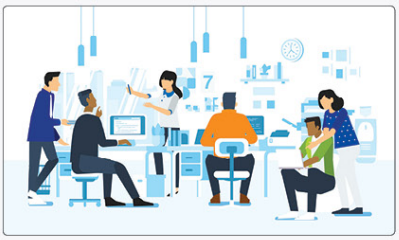
در اینجا روی صحبتم با مدیران است. بسیاری از درگیری‌ها و سوءتفاهم‌ها در محیط کار، نتیجه مدیرانی است که انتظار دارند کارمندها ذهنشان را بخوانند و این به شکل انتظارات مختلف نمود پیدا می‌کند. مثلا در ذهنشان می‌گویند «یک کارمند در جلسه باید این‌طور رفتار کند.» بهتر است قوانین نانوشته و ناگفته را به قوانین «گفته» تبدیل کنیم. چندتا از این قوانین را تجربه کرده‌اید؟ خیلی وقت‌ها، مشکل این نیست که کارمند بلد نیست کارش را انجام دهد. گاهی از فقط خبر ندارد که یکسری چیزها را نمی‌داند و گاهی، فقط یک گفت‌وگو کافیست تا در جریان قوانین نانوشته قرار بگیرد.

خیلی هم عالی، مدیرانم همه به این توصیه‌ها عمل کنند. من که قطعا آویزه گوشم خواهم کرد. از تو بابت حضور در مصاحبه ممنونم.

مترجم: مریم مرادخانی

گزارش

قوانین نانوشته محیط کار



خبر

شیشه‌ی دل را به دستِ شوخ مستی دادمام
هر نفس لرزم به‌خود افتاد هی افتاد هی!

عالی شیرازی

امروز با حافظ

گر چه بدنامیست نزد عاقلان
ما نمی‌خواهیم ننگ و نام را
باده درده چند از این باد غرور
خاک بر سر نفس نافرجام را

اوقات شرعی فردا

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۴:۰۳	۰۵:۴۸	۱۳:۰۳	۲۰:۱۸	۲۰:۳۹

برگه

زندگی سراسر تجربه است. هرچه بیشتر تجربه کنید، بهتر است.

رالف. والدو. امرسون

تلنگر

صحبت‌هایی تکراری اما همچنان ضروری

صحبت درباره ضرورت حفظ کتابفروشی‌ها مسأله‌ای نیست که با یک یا دو مرتبه گفتن از آن گمان کنیم کار تمام شده و دیگر نیازی به تکرار آن نباشد، مسأله‌ای که من هم نکاتی درباره اهمیت آن را با شما کتاب‌دوستان در میان می‌گذارم. تأکید من بیش از همه بر اهمیت حفظ کتابفروشی‌های محله‌های زندگی‌مان است. البته نه اینکه از دیگر کتابفروشی‌ها غافل شویم، منتها شرایط این کتابفروشی‌های کوچک و بزرگ حمایت بیشتری طلب می‌کنند. فراموش نکنیم که حتی عادت کردن به دیدن هر روزه اینها از سوی فرزندانمان، آن‌هم در کنار انواع و اقسام مارکت‌ها و بوتیک‌های لباس و... اتفاق مهمی است. بچه‌ها از سن کم باید کتاب را ببینند تا بدانند که همان‌قدر که مراجعه به میوه‌فروشی و پروتئینی محله مهم است، رفت‌وآمد به کتابفروشی هم حیاتی است. وقتی محله‌ها، همگی کتابفروشی داشته باشند آن‌وقت است که حتی در پیامدهوری‌های احتمالی روزآمدمان، هنگامی که از کنار یکی از این کتابفروشی‌ها رد بشویم برای لحظه‌ای ایستاده و وسوسه گشت‌وگذاری میان قفسه‌های آنها می‌شویم. بالاخره در این بین هرازگاهی هم دست‌بر، با یک یا حتی چند کتابی برای خودمان یا کودکان و نوجوانان خانواده خارج خواهیم شد. البته می‌دانم این روزها گرانی‌ها شاید کمی دست‌مان را بسته باشد. با این‌حال اگر خوگرفتن با کتاب و دیدن ویترین آن از کودکی در وجودمان شکل گرفته باشد گذر از آن کار راحتی نیست. بویژه اگر هرازگاهی گذرمان به یکی از آنها بخورد. همین است که تا این اندازه بر حفظ حیات کتابفروشی‌های محلی تأکید می‌شود. نکته دیگر درباره اهمیت آنها به این بازمی‌گردد که برای برخی از مردم، تنها راه اطلاع از تازه‌های نشر مراجعه به کتابفروشی‌هاست. درست است که فضای مجازی بخش مهمی از زندگی همه‌مان شده، با این‌حال هنوز هم برخی سراغ آن نمی‌روند، یا حتی اگر بروند با صفحه‌ها یا سایت‌هایی که مرتبط با کتاب هستند آشنا نشده‌اند. البته این اتفاق هم باید با فرهنگ‌سازی رخ بدهد. هریک از اینها براحتی می‌توانند کاربری مغازه خود را به کبابی و امثالهم تغییر بدهند و بی‌دردسر سود بسیاری ببرند. ما باید بیش‌ازپیش اینها را قدر بدانیم، باید توجه کنیم که اگر حمایت نشوند یا عشق تنها که نمی‌تواند حیات کتابفروشی خود را ادامه بدهند. مسأله دیگر متوجه صاحبان این کتابفروشی‌هاست. حالا که فضای مجازی جزئی از زندگی اغلب‌مان شده از این فضا هم می‌توان برای تشویق مردم استفاده کرد. هرکدام از این کتابفروشی‌ها می‌توانند سایتی در فضای مجازی یا صفحه‌ای در شبکه‌های اجتماعی نظیر اینستاگرام دایر کنند و از این طریق ساکنان محله‌های خود را از تازه‌های کتاب باخبر کنند. حتی اگر هرازچندی میزبانی برخی برنامه‌های فرهنگی را برعهده دارند این راه خوبی برای اطلاع‌رسانی بیشتر است. در این‌بین می‌توان با همراهی خود اهالی کتاب و حتی علاقه‌مندی از معرفی و نقد آثار هم برای در اختیار گذاشتن اطلاعات بیشتر بهره گرفت. با این‌حال همه این تلاش‌ها نمی‌توانند تنها از سوی مردم و صاحبان کتابفروشی‌ها باشند. به خود من بارها گفته‌اند چرا شعبه‌هایی دیگری برای خانه «فرهنگ و هنر گویا» دایر نمی‌کنید؟ و من همیشه تأکید می‌کنم که همه کتابفروشی‌های کشور وقتی آثار نشر گویا را در اختیار علاقه‌مندان می‌گذارند در واقع شعبه‌ای از ما هستند. البته مخالف شعبه‌های مختلف از یک کتابفروشی نیستم. کتابفروشی‌ها هرچقدر هم افزایش پیدا کنند باز کم است. ما ناشران هم می‌توانیم از کتابفروشی محله‌ها حمایت کنیم؛ چه ایرادی دارد که هراز چندی جشن امضا یا ورنیسی آثارمان را به میزبانی آنها برپا کنیم؟ حتی می‌توانیم مراسم‌هایی با حضور نویسندگان و مترجمان آثار برگزار کنیم. این کار وقتی با اطلاع‌رسانی باشد علاقه‌مندان را از سایر محله‌ها به کتابفروشی کوچک فلان محله شهرمان می‌کشاند. با این قبیل کارها می‌توان بیش‌ازپیش مردم را متوجه آنها کرد. وجود این کتابفروشی‌ها در نزدیکی محل سکونت‌مان یک یادآوری بزرگ و مهم است؛ اینکه کتاب و اهالی‌اش را فراموش نکنیم. وقتی کتابخوانی به گستره همه جمعیت‌مان گسترش یابد، با حداقل به‌اندازه بخش اعظمی از آن، آن‌وقت است که می‌توان به آینده به‌مراتب روشن‌تری دل بست. پس چراغ کتابفروشی‌های محله‌های‌مان را پرفروغ‌تر از همیشه روشن نگاه داریم.

ناصر میربراقری
مدیر انتشارات و کتابفروشی «فرهنگ و هنر گویا»