کسب و کار

چگونه سیستم ذهنی کارکنان را ارتقا دهیم؟

منبع: Strategic Management Journal : در عصر دیجیتالی امروز، کارکنان می‌توانند به آسانی مانند الگوریتم‌هایی که آنها را احاطه کرده‌اند، فکر کنند. به‌طور کلی، به این دلیل که افراد پیوسته از شبکه‌های مجازی و موتورهای جست‌وجو بهره می‌برند، ذهن آنها از بسیاری جهات براساس کدها شکل می‌گیرد و به نوعی، کدگذاری می‌شود. همان‌طور که الگوریتم‌ها براساس یکسری دستورات گام‌به‌گام و کدگذاری‌شده عمل می‌کنند. اگرچه امروزه الگوریتم‌ها بسیاری از کارهای پیچیده را با استفاده از همین کدها امکان‌پذیر ساخته‌اند اما از خود اراده‌ای نداشته و به‌منظوری خاص و برای دستیابی به هدفی مشخص توسط انسان به‌وجود می‌آیند. الگوریتم‌ها جزو جدایی‌ناپذیر عصر دیجیتال هستند و نمی‌توان آنها را نادیده گرفت و به‌طور کلی کنار گذاشت اما اگر کارکنان در برابر کامپیوترها و الگوریتم‌ها به‌حال خود گذاشته شوند، به وضعیتی منفعلانه دچار خواهند شد که بلاتکلیفی و سردرگمی در آن موج می‌زند و افراد نمی‌توانند به‌طور مستقل و انسانی فکر کنند و تصمیم بگیرند.

یک علم و یک هنر

معماری یعنی ساختن و هنری است برای طراحی خلاقانه به علوم علم ساختار. در معماری، نقاط به هم متصل می‌شوند و یک کل متحد و واحد را شکل می‌دهند. در معماری، دیتا و معنا در هم می‌آمیزد و در خروجی آن هر دو عنصر دیتا و معنا موج می‌زند. سازمان‌ها نیز به کارکنانی نیاز دارند که بتوانند هم از دریچه دیتا و هم از دریچه معنا و داستان به بیرون بنگرند، کسانی که قادر هستند به‌طور مستقل و فعال، ایده‌ها و عقاید خود را شکل دهند و فقط در مواقع خاص و در صورت نیاز بر دیتا تکیه داشته باشند و در سایر موارد، بتوانند مستقل از دیتا، ایده‌ها و عقاید خود را شکل دهند. متاسفانه در سازمان‌ها و سیستم‌هایی که مملو از اعداد و ارقام مربوط به بهره‌وری و سنجش هستند، امکان و آزادی عمل چندانی برای کارکنان در جهت توسعه ایده‌ها و نوآوری‌های آنها باقی نمی‌ماند و این دقیقاً مثل این است که پدر و مادر، فرزندان خود را در کلاس‌های درسی و ورزشی متعدد ثبت‌نام کنند و آن‌قدر مشغله برای فرزندان ایجاد شود که فرصت تحقیق و مطالعه و تفکر را از آنها بگیرد و در نتیجه آنها دیگر فرصتی برای آموختن مهارت‌های زندگی پیدا نکنند.

کارکنان سازمان‌ها و شرکت‌ها دقیقا مثل معماران هستند که فقط زمانی موفق خواهند بود که احساس کنند، آزادند ریسک کنند و دست به نوآوری و خلاقیت بزنند و هر آنچه در ذهن خود دارند را حتی اگر متفاوت با نظر غالب در سازمان است، بیان کنند و از جیر دیگر دیدن و متفاوت سخن گفتن نهراسند.

اغلب مدیران عامل از شگفتی و نوآوری‌های تکان‌دهنده متنفر هستند چرا که این پدیده‌ها موجب بروز نوسان‌های شدید در قیمت سهام شرکت‌ها شده و نگرانی‌هایی را به دنبال می‌آورند. براساس تحقیق جدیدی در شرکت IBM مشخص شده که اگرچه از نظر مدیران این شرکت (۱۵۰۰ نفر از مدیران ارشد و میانی شرکت در این تحقیق مورد پرسش قرار گرفته‌اند) ویژگی خلاقیت و نوآوربودن به‌عنوان بهترین خصوصیت یک کارمند خوب در نظر گرفته می‌شود اما بیش از ۵۰ درصد پاسخ‌دهندگان اذعان کرده‌اند که ایده‌های خلاقانه و نوآورانه، معمولا آنها را دچار تشویش و نگرانی می‌کند و ترجیح می‌دهند در اغلب موارد، ایده‌های نو و متهورانه را رد کنند.

بطور کلی، شرکت‌ها و سازمان‌ها اگر بخواهند محیطی حامی نوآوری و خلاقیت پدید آورند و از این طریق به ارتقای سیستم ذهنی کارکنان‌شان کمک کنند، باید در راستای شکل‌دهی و تقویت سه ویژگی زیر تلاش کنند که عبارتند از:

۱- احساس تعادل: بسیاری از کارکنان هنگامی مشتاق شکل‌دهی به عقاید و ایده‌های خود می‌شوند و می‌کوشند تا مستقل فکر کنند که مطمئن باشند در محیط کار آنها یک نوع تعادل و توازن پایدار وجود دارد و مهم‌ترین تعادل در این میان باید بین دیتا و معنا برقرار باشد. برای ایجاد چنین تعادلی باید در ابتدا بین اهداف و وسایل، تعادل معنادار ایجاد کرد چرا که اگر هدف یک شرکت دستیابی به یک هدف عددی به هر قیمت ممکن و با هر وسیله‌ای باشد، آنگاه نمی‌توان به ایجاد تعادل در چنین سازمانی امید داشت چراکه در این حالت، کارکنان تمام قوانین و چارچوب‌ها را نادیده گرفته و فقط به تحقق هدفی که از آنها خواسته شده، فکر می‌کنند. از سویی دیگر، باید یک نوع توازن و تعادل در مهارت‌هایی که داشتن آنها از کارکنان انتظار می‌رود، وجود داشته باشد چراکه افراد باید این آزادی و اختیار را داشته باشند که براساس علاقه و میل خود و براساس توانایی‌ها و مهارت‌هایی که دارند و به شکلی که خودشان صلاح می‌دانند به‌دنبال ایده‌های مورد نظر خود بروند و محدود کردن همه کارکنان به برخورداری از یکسری مهارت‌های مشخص و حرکت اجباری در مسیری مشابه نمی‌تواند به تقویت تعادل در سازمان کمک کند.

۲- حداقل ترس و نگرانی: بعضی از انواع ترس در سازمان می‌تواند مفید باشد، هم به تحقق اهداف کمک کند و هم باعث رشد افراد شود. از جمله ترس از خوب کارنکردن و ترس از مورد حمایت قرار نگرفتن در صورت کم کاری. با این حال، اگر محیط مملو از ترس‌ها و نگرانی‌های متعدد بر سازمان مستولی شود، آن‌گاه زنگ‌های خطر برای آن سازمان به صدا در خواهد آمد چراکه در این حالت، کارکنان وادار به سکوت و نگفتن واقعیت‌ها می‌شوند. بی‌محابا صحبت کردن موجب می‌شود تا پیامدهای منفی و زیان‌باری برای افراد به‌وجود آید و راه تفکر خلاقانه و نوآوری بسته خواهد شد.

۳- وجود ذهنیت رشدمدار: یک ذهن رشدمدار، چالش‌ها را در آغوش می‌گیرد و به استقبال خطر می‌رود و می‌کوشد تا از شکست‌ها و انتقادها، چیزهای زیادی بیاموزد و بر سر ایده‌های خلاقانه و نوآورانه پافشاری کند حال آنکه یک ذهن بسته و ایستا، از چالش گریزان است. بازخوردها را نادیده می‌گیرد و خیلی زود از ادامه مسیر منصرف می‌شود. البته افراد می‌توانند ذهنیت خود را تغییر دهند و از وضعیت ایستایی و بسته بودن به وضعیت رشدمداری درآیند به شرطی که محیط مناسب و مساعدی برای این تغییر پیدا کنند. بنابراین اگر مدیران یک سازمان، به‌طور واقعی به‌دنبال نوآوری و خلاقیت باشند، باید چنین محیط مطلوبی را برای تغییر ذهنیت‌ها از حالت ایستا به حالت پویا و رشدمدار فراهم آورند.

مترجم: سیدحسین علوی لنگرودی

عسگری خبر داد؛

اجرای طرح «چهره ماه» در آرامستان بهشت سکینه (س)

رئیس سازمان مدیریت آرامستان‌های شهرداری کرج گفت: کارگران نیروی محرک هر سازمان هستند و تقدیر از آنها نباید به روز خاصی از سال محدود شود.

به گزارش پیام آشنا، حمیدرضا عسگری گفت: در راستای تکریم و ارج نهادن به مقام کارگران، طی دو سال گذشته، طرح چهره ماه در این سازمان اجرا و هر ماه از یکی از کارگران فعال در بهشت سکینه(س) تشکر و قدردانی شده است.

وی ادامه داد: اجرای این طرح قوت قلبی برای کارگران فعال در این سازمان است و بعد از گذشت چندین ماه از اجرا، زمینه رضایت کارگران از رسیدگی به مشکلاتشان ایجاد شده است.

این مسئول با اشاره به اینکه ارج نهادن به زحمات و مقام رفیع کارگر حداقل کاری است که مسئولان می‌توانند انجام دهند، عنوان کرد: تقدیر از تلاش‌ها و توجه به مشکلات کارگران در هر مجموعه و صنفی تنها نباید مختص یک روز باشد، بلکه در تمامی روزهای سال نباید از این افراد که نیروی محرک هر سازمانی هستند، غافل بود.

عسگری یادآور شد: در حال حاضر در آرامستان بهشت سکینه(س) کارگران فضای سبز، عمران و خدمات شهری را به پای دیگر مدافعان خاموش مشغول به فعالیت و خدمت رسانی به شهروندان و خانواده های عزادار هستند که قدردان زحمات آنها در این روزهای سخت شیوع بیماری کرونا هستیم.

حق محمدلو خبر داد:

وجود ۱۵ پروژه فعال عمرانی در منطقه هفت

مدیر منطقه ۷ شهرداری کرج گفت: ۱۵ پروژه فعال عمرانی در این منطقه در حال اجرا است.

به گزارش پیام آشنا، عباس حق محمدلو با اشاره به اینکه ۱۵ پروژه فعال عمرانی در منطقه در حال اجرا است، گفت: آسفالت بلوار انرژی اتمی پس از عملیات در مساحت ۱۴ هزار مترمربع انجام می‌شود و تا چند روز آینده به پایان می‌رسد.

حق محمدلو گفت: باوجوداینکه معابر اصلی شهر در اولویت اجرای آسفالت قرار دارد اما مناطق کم برخوردار نیز به‌صورت اساسی لکه‌گیری، مرمت، بهسازی، آسفالت‌ریزی و ساماندهی می‌شوند.

وی اضافه کرد: در حال حاضر عملیات عمرانی پروژه مذکور با ۵۰ درصد پیشرفت فیزیکی ادامه دارد.

مدیر منطقه ۷ شهرداری کرج تنازا آسفالت مورد استفاده در این پروژه را هزار و ۶۰۰ تن اعلام کرد و گفت: این الحاق محله محمودآباد به شهرداری منطقه ۷ ازجمله پروژه‌های است که در حال انجام است.

مشارکت آپارتمان نشین های تهرانی در کمپین "همسایه هم"

مدیرکل آموزش های شهروندی شهرداری تهران از مشارکت آپارتمان‌نشین‌های تهرانی در کمپین "همسایه هم" در زمینه مدیریت پسماند خبر داد و گفت: ساکنان آپارتمان های مناطق ۲۲ گانه پایتخت به منظور ترویج فرهنگ مدیریت پسماند و در جهت اجرای طرح تفکیک زباله از مبدا، با مواد دور ریختنی و بازیافتی، گلدان و سایر وسایل کاربردی می سازند.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، مجتبی دانشور با تاکید بر اینکه کمپین "همسایه هم" با هدف ایجاد رفتار پایدار و جلب مشارکت شهروندان در محلات مختلف شهر تهران در حال برگزاری است، تصریح کرد: حفظ محیط زیست کلان شهر تهران و مدیریت پسماند یکی از معضلات مهم ملی و شهری است که تنها با مشارکت فعال شهروندان قابل بهره برداری است. از همین رو یکی از محورهای سه گانه کمپین "همسایه‌هم" حوزه محیط زیست و مدیریت پسماند در نظر گرفته شده است.

وی با بیان اینکه برنامه های متنوعی در حوزه مدیریت پسماند در آپارتمان های شهر در حال برگزاری است، ادامه داد: کمپین "همسایه هم" در منطقه ۱۵ به صورت جامایی محل مخازن تفکیک زباله و آماده‌سازی محیطی در مجتمع مسکونی مبعث با همکاری ساکنان در حال اجراست. بدین صورت که مخازن تفکیک زباله برای مجتمع تهیه شده اند و ساکنان نیز در استقرار مخازن همکاری کرده‌اند. همچنین کودکان ساکن در این مجتمع نیز تئاتری با محوریت موضوعی بازیافت و تفکیک زباله از مبدا تهیه کرده اند.

به گفته دانشور مشارکت کودکان ساکن مجتمع‌های مسکونی در زمینه راه اندازی نمایشگاه نقاشی با محوریت تفکیک زباله و بازیافت، مشارکت ساکنان مجتمع در برنامه ریزی و جشن افتتاحیه تفکیک زباله تحت عنوان «رویداد پاکزی مبعث»، انجام تبلیغات مجازی و محیطی نظیر نصب بنر و غیره برای رویداد پاکزی (جشن افتتاحیه تفکیک زباله)، همکاری بانوان و جوانان مجتمع در تهیه محتوای بروشور آموزشی تفکیک زباله، همکاری دختران نوجوان در بسته بندی بسته های بذرپایی ماه رمضان، همکاری آقایان در آماده سازی مکان جشن افتتاحیه به جهت چینش صندلی و توزیع ماسک و غیره نیز از دیگر برنامه های اجرایی در منطقه ۱۵ بوده است.

مدیرکل آموزش های شهروندی شهرداری تهران همچنین به برنامه های اجرایی کمپین "همسایه هم" منطقه ۱۶ در حوزه پسماند اشاره و عنوان کرد: طراحی گذر زیبا در محوطه ورودی مجتمع های مسکونی، طراحی و رنگ آمیزی دیوارهای محوطه مجتمع منتخب و مشارکت ساکنان در رنگ آمیزی دیوارها، رنگ آمیزی نرده های ورودی محوطه مجتمع و مشارکت ساکنان در رنگ آمیزی این نرده ها از برنامه هایی است که در این منطقه دنبال می شود.

وی ادامه داد: همچنین نصب باکس های گلدان دیواری و گلدان های ساخته شده توسط ساکنان از مواد دوریختنی، مشارکت ساکنان در ساخت گلدان ها از مواد بازیافتی و دوریختنی، مشارکت ساکنان در ساخت تهیه و رنگ آمیزی باکس های گلدان با استفاده از مواد بازیافتی جهت جامایی روی سطح گذر و طراحی بازی های سنتی کودکان در سطح ورودی محوطه از دیگر برنامه های است که در منطقه ۱۶ شهر تهران برگزار می شود.

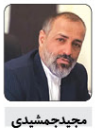
دانشور همچنین از اجرای ویژه برنامه های محیط زیستی منطقه ۱۹ در قالب کمپین "همسایه هم" خبر داد و گفت: باغچه محلی در شهرک های آپارتمانی، آماده‌سازی خاک و بسترسازی جهت کشت نهال، کشت نهال های متنوع در فضاهای بسترسازی شده با مشارکت ساکنان در قالب این کمپین اجرا و مورد استقبال ساکنان قرار گرفته است.

به گفته مدیرکل آموزش های شهروندی شهرداری تهران آموزش تهیه کود گیاهی از پسماندهای میوه و سبزی و چای توسط کارشناس، اجرای تمرینی و عملی تهیه کود گیاهی پس از اتمام آموزش توسط ساکنان واهداء هدایایی به کودکان جهت تشویق آنها در فعالیت های محیط زیستی نیز از دیگر اقدامات این منطقه است.

بر اساس گزارش روابط عمومی معاونت امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران، کمپین "همسایه هم" ارتقاء فرهنگ آپارتمان نشینی در سه حوزه ی قوانین و حریم خصوصی، همسایگی و مشارکت و محیط زیست با تاکید بر مدیریت و کاهش پسماند توسط اداره کل آموزش های شهروندی شهرداری تهران از اول دی ماه ۱۳۹۹ آغاز به کار کرده و تا شهریور ۱۴۰۰ در پایتخت ادامه دارد.

یادداشت

حاشیه نشینی و سکونت های غیر رسمی در حاشیه کلانشهرها



مجیدجمشیدی

موضوع حاشیه نشینی و ایجاد سکونتگاه های غیررسمی در اطراف کلانشهرها ازجمله شهر کرج که در حقیقت ایجاد بافت شهری با کمترین زیرساخت‌ها محسوب می شود اتفاقی است که در سالهای نخست انقلاب شکوهمند اسلامی آغاز و در شروع جنگ تحمیلی سرعت فزاینده ای به خود گرفت ساکنان کم برخورداری که در زمان های مختلف و گاهاً بصورت اتفاقی به یاد و ذهن مسئولین شهری افتاده و در اوقات خاص از مشکلات آنها هزینه های لازم بمنظور جلب توجه نمودن صرف میگردد لکن از کمترین امکانات زیربنایی ،فرهنگی ،اجتماعی ، بهداشتی آموزشی و عدالت اجتماعی برخوردار بوده و با وجود پرداخت هزینه های بالای زندگی در حاشیه کلانشهر کرج از کمترین توجه مسئولین شهری و اختصاص بودجه های عمرانی بهداشتی وآموزشی بهره مند بوده اند .

در برخی از تفاسیر نادرست که مجموعه مدیریت شهری را صرفاً در بلند مرتبه سازی و اخذ عوارض نوسازی از نقاط بهره مند شهر ، تعریض خیابان ها و معابر شهری ، احداث مراکز خرید ، فروش تراکم و ـ می دانند تعیین تکلیف این موضوع مهم که اتفاقاً جمعیت بالایی را در خود جای داده است همواره مغفول مانده و فقدان برنامه ای مدون و راهگشا بمنظور اجرای عدالت اجتماعی که در دستور کار ادوار مختلف نبوده است سبب گردید تا اقدماتی فاقد اثر بخشی و بصورت مقطعی گوشه کنار این نقاط رامهندسی و به ناگاه رها نمایند لذا با عنایت به تاکیدات رهبر معظم انقلاب در جمع روسای قوای سه گانه و مصوبات شورای اجتماعی کشور و اسناد بالا دستی از جمله سند چشم انداز برنامه پنجم و ششم توسعه کشور که در مواد مکر آن دستگاه های اجرایی کشور را ملزم به پرداخت سهمی از بودجه خود جهت ساماندهی این پدیده اجتماعی شهری نموده است میتوان امیدوار بود در آینده بسیار نزدیک شاهد رشد و ارتقاء خدمت رسانی به مردم شریف و آبرومند مناطق مذکور باشیم.

لذا با در دستور کار قراردادشتن این مساله در برنامه های آتی و در دست داشتن راهکارهای منطقی با پشتوانه های علمی - قانونی؛ برخورداری تمام محلات هدف از مواهب و امکانات شهری در کرج و در نگاه کلان در اقصی نقاط البرز سرافراز را تضمین نمود.

کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم شناسی

شرایط ابهام و نیاز به نوآوری با سرعت بالا

پاندمی کرونا باعث شده خیلی از سازمان‌ها برای بقای خود به نوآوری روی آورند. درحالی که ابهامات شدید ناشی از پاندمی بالاخره فروکش می‌کنند، اما بعضو کلی یکسری فاکتورها هستند که عامل ابهامات دیگری در آینده هستند- از ابهام اقتصادی گرفته تا اختلالات ناشی از تحول دیجیتال و نیاز هر چه سریع‌تر به مقابله با تغییرات اقلیمی در واقع محققان صندوق بین‌المللی پول و دانشگاه آستفورد، روشی را برای سنجش ابهام پیدا کرده و به این نتیجه رسیده‌اند که ابهام در دهه‌های گذشته همواره روند افزایشی داشته است. سازمان‌ها نه فقط الان، بلکه بعد از فروکش کردن بحران کرونا هم باید، بتوانند نوآوری مداوم داشته باشند. وقتی ابهام بالاست، برنامه‌ریزی مبتنی بر سناریو می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تصویرسازی کنند و برای هر احتمالی در آینده آماده باشند. با این حال، فقط حدود نیمی از شرکت‌ها از برنامه‌ریزی مبتنی بر سناریو استفاده می‌کنند تا استراتژی‌های خود را در برابر آینده ضد ضربه کنند. و وقتی آینده می‌آید، با آنچه در ابتدا تصور شده بود، تفاوت دارد. سازمان‌ها برای رویارویی با وقایع غیرمنتظره، باید نوآوری کنند.

شروع پاندمی کرونا، توجه‌ها و تمرکزها را از نوآوری کردن به سمت بالا بردن سرعت سازگاری با شرایط و نیازهای متغیر تغییر داد. ما شاهد نمونه‌های زیادی از نوآوری سریع بودیم که بیشتر آنها تنها چند هفته بعد از آن رخ داد که سازمان بهداشت جهانی بحران کووید-۱۹ را یک پاندمی اعلام کرد. به‌عنوان مثال:

- یک ایرلاین مسافری به دلیل افت شدید تقاضا برای پروازها پروازهای خود را برقرار کرد.
- یک هتل زنجیره‌ای، فضاهای کاری مخصوصی درست کرد تا متخصصانی که امکان کار در دفاتر کاری خود را نداشتند، از آن استفاده کنند.
- بخلیل بسته شدن سینماها یک استودیو فیلم جدیدی را تولید کرد که مستقیماً از سرویس استریم استفاده می‌کرد.
- یک خردهفروش، برخی مراکز خود را به «انبار کیسه لستور» تغییر داد. دارک لستورها مراکز توزیعی هستند که مشتری پس از انجام خرید خود، بصورت آنلاین، فقط برای بردن آن مراجعه می‌کنند.
- یک داروخانه زنجیره‌ای و ارائه‌دهنده خدمات اجتماعی، اعلام کرد نسخه‌های پزشکی از قبل تجویز شده افراد سالخورده و آسیب‌پذیر را با پهپادهای آنها می‌فرستد.

وضعیت اضطراری پاندمی فعلی بالاخره تمام می‌شود. اما نشانه‌ها می‌گویند آینده دیگر قابل پیش‌بینی و باثبات نخواهد بود. از آنجا که ابهام همچنان افزایش می‌یابد و اتفاق‌های غیرمنتظره رایج‌تر می‌شوند، سازمان‌ها همیشه از نعمت انجام تحلیل‌های گسترده قبل از اقدام کردن، برخوردار نخواهند بود. در واقع، ابهام زیاد و تغییرات سریع، اثربخشی دادههایی را که شرکت‌ها از قبل برای برنامه‌ریزی استفاده می‌کردند، کم می‌کند. آنها باید روی چند اتفاق ممکن در آینده شرط‌بندی کنند. مهمتر از همه آنها برای نوآوری سریع به ظرفیتی هر روزه نیاز دارند نه فقط در یک بحران.

چگونه نوآوری سریع‌تری داشته باشیم

شرکت‌هایی که در بالا گفته شد از نوآوری‌های سریع استفاده کردهاند. کاربری دانش موجود، منابع و تکنولوژی را تغییر دادهاند. استفاده موثر از تکنولوژی‌هایی مثل دارایی‌های فکری، تکنولوژی و استعدادهایی که می‌توانند شتاب نوآوری را بیشتر کنند.

- جریانات کاری هوشمند، یعنی استفاده از اتوماسیون برای افزایش کارآیی و اثربخشی و آزادسازی منابع به‌منظور تمرکز بر وظایفی که ارزش بیشتری دارند؛ مثل ادغام محصولات جدید.
- تجربه مشتری یکپارچه، یعنی ارائه یک تجربه مشتری برتر براساس شناخت عمیق مشتری، با داده‌های موجود.
- سازگارپذیری با مدل کسب‌وکار، یعنی توسعه مدل‌های کسب‌وکار و جریانات درآمدی که می‌توانند به یک شرکت کمک کنند خود را با شرایط متغیر سازگار کند و به رشد برسد.
- سلطه داده‌ها، یعنی استفاده از داده و تجزیه و تحلیل آن، برای تولید دیدگاه‌هایی که کارآیی و اثربخشی را افزایش می‌دهند، راهنمای توسعه محصول هستند و از مدل‌های کسب‌وکار جدید پشتیبانی می‌کنند.
- شبکه‌های بازاستعدادهای دیجیتال، یعنی ایجاد دسترسی منعطف به استعدادها و مهارت‌های لازم برای رشد و تکامل یک کسب‌وکار دیجیتال
- مشارکت اکوسیستم، شامل همکاری با شرکای کسب‌وکار برای دسترسی به منابعی مثل دارایی‌های فکری، تکنولوژی و استعدادهایی است که می‌توانند شتاب نوآوری را بیشتر کنند.

همچنین یک شرکت باید تغییر محور دیجیتال را در دستور کار خود قرار دهد تا به یک بنگاه دیجیتال تبدیل شود. هر کدام از این تغییر محورهای دیجیتال که در زیر توصیف شدهاند، می‌توانند در شتاب بخشیدن به نوآوری نقش داشته باشند.

- زیرساخت‌های منعطف و امن: عبارتند از: استفاده از رایانش ابری برای مقیاس‌پذیری، چابکی و امنیت سایبری تا از داده‌ها، برنامه‌های کاربردی و زیرساخت‌ها محافظت شود و ریسک نوآوری به حداقل برسد.
- سلطه داده‌ها، یعنی استفاده از داده و تجزیه و تحلیل آن، برای تولید دیدگاه‌هایی که کارآیی و اثربخشی را افزایش می‌دهند، راهنمای توسعه محصول هستند و از مدل‌های کسب‌وکار جدید پشتیبانی می‌کنند.
- شبکه‌های بازاستعدادهای دیجیتال، یعنی ایجاد دسترسی منعطف به استعدادها و مهارت‌های لازم برای رشد و تکامل یک کسب‌وکار دیجیتال
- مشارکت اکوسیستم، شامل همکاری با شرکای کسب‌وکار برای

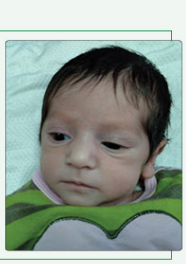
هر چقدر شرکت‌ها بیشتر و عمیق‌تر تغییر محورهای دیجیتال را به کار بگیرند، بیشتر به بلوغ دیجیتال می‌رسند و هر چقدر بلوغ دیجیتال بیشتری داشته باشند، در پیشبرد نوآوری موفق‌تر خواهند بود.

نویسنده David Schatsky

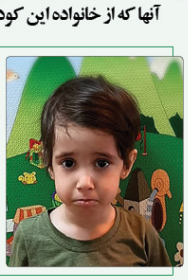
مترجم: مریم رضایی

جویندگان عاطفه (۰۲۶ ۳۲۵۴۰۰۹۹ روابط عمومی اداره کل بهزیستی البرز)

اینجا بهشت کودکان است! شاید دیوارهای رنگارنگی دارد و کودکان لباس های شیک و اسباب بازیهای خوبی دارند و می خندند اما... آغوش مادر و دستان نوازشگر پدر را گم کرده اند. در عمق چشمان مربیان شیرخوارگاه بهزیستی استان البرز غم موج می زند و همیشه چشم انتظار ند مادر و پدر یکی از این کودکان شیرین زبان با دلتنگی به سراغ کوچولوهایشان بروند... برای آنها که از خانواده این کودکان اطلاعی در دست دارند.

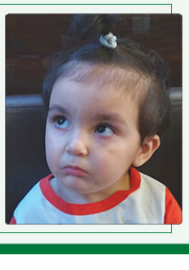


فرزند دلسا در مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۲۰ در بیمارستان شریعتی متولد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۳۰ از طریق بیمارستان باهنر در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است. در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.

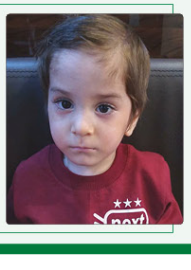


فرزند آی تک در مورخ ۹۷/۰۵/۱۴ متولد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۹۷/۱۱/۰۳ از طریق اورژانس اجتماعی ساوجبلاغ در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است. در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.

فرزند کیمیا در مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۰۲ در بیمارستان کمالی متولد و رها گردیده و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۲۹ از طریق بیمارستان کمالی در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است. در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.



فرزند الای در مورخ ۹۸/۰۲/۲۲ متولد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۹۹/۰۴/۲۵ از طریق اورژانس اجتماعی کرج در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است. در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.



فرزند سورنا در مورخ ۹۷/۰۵/۱۰ در بیمارستان کمالی متولد و بدسرپرست می باشد. و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۹۷/۰۵/۲۵ از طریق بیمارستان کمالی در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است. در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.

فرزند دلنیادر مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۲۰ در بیمارستان شریعتی متولد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۱۴۰۰/۰۲/۰۷ از طریق بیمارستان باهنر در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است. در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.