کسب و کار

قبل از دیر شدن، پیگیر تغییر باشید

(بخش دوم)

تحلیل گسترده‌ای که مالساز استرالیا از داده‌های اختصاصی مشتریان انجام داد، نشان می‌دهد که رشد کلی شرکت، چالش‌های تجاری آن را در بخش کم‌ارزش بازار پنهان کرده بود؛ هم‌آنجا که تغییر تخریب‌گر معمولا شروع می‌شود. این شرکت همچنین با استفاده از مصاحبه‌هایی با جزئیات از مشتریان که دینامیک‌های متغیر صنعت را نشان می‌داد، یکسری مطالعات موردی در مورد مشتریان انجام دادند. مثلا نشان دادند که شکاف بین کیفیت کار مالساز و کار رقبای نوظهور، به سرعت در حال کمتر شدن است. وقتی این داده‌های شخصی به شیوه درست در زمان درست به اشتراک گذاشته می‌شوند، باعث می‌شوند تخریب صنعتی، بیشتر از آنچه داده‌های عمومی نشان می‌دهند، به چشم آیند؛ بنابراین تصمیم جمعی برای نیاز به تغییر، تقویت می‌شود.

پایین آوردن آستانه قلع شدن: حتی بهترین داده‌های شخصی هم بعید است که سطحی از قطعیت را ایجاد کنند که مدل‌های مالی با جزئیات ایجاد می‌کنند و داده‌های ورودی آنها همگی واقعیت‌های مسلم هستند. برای اینکه آستانه قلع شدن با دلیل و مدرک را پایین بیاوریم تا سازمان انگیزه پیدا کند که به‌موقع دست به یک تغییر بزنند، دو روش وجود دارد. اول اینکه از چارچوب‌ها و مدل‌هایی استفاده کنیم که اطلاعات ناکافی برایمان بعدرد بخور و منطقی باشند. چارچوب پارادوکس اطلاعات-عملکرد این هدف را در مالساز محقق کرد. در نیمه نخست سال ۲۰۱۸ این مساله را در دو جلسه شرکا مطرح کردیم و از آنها خواستیم به این پرسش پاسخ دهند: «وضعیت‌مان روی نمودار چقدر درست است؟» این یک روش ساده بود تا افراد را در مورد اینکه تصمیم‌گیری در شرایط ابهام چقدر سخت است، آگاه کنیم. همچنین این کار به گروه کمک کرد که بفهمد چند نفر تغییر را ضروری می‌دانند. مثلا در یکی از جلسات، تقریبا ۲۰ درصد ۱۱۰ شرکت‌کننده گفته بودند که شرکت الان در وضعیت خوبی به سر می‌برد، در حالی که داده‌هایی که می‌گفتند قدام برای تغییر لازم است، به اندازه کافی موجود بود. افرادی که خواهان تغییر بودند، به واسطه مکالماتی که با مشتریان داشتند، به داده‌های شخصی خودشان دسترسی پیدا کرده بودند. به هر حال، این اطلاعات قبلا فقط در سر خودشان بود و به محض اینکه آن را با دیگران به اشتراک گذاشتند، انگیزه برای تغییر ایجاد شد.

دومین روش برای پایین آوردن آستانه قلع شدن، شامل تکنیک‌هایی است که به گروه‌ها کمک می‌کنند در مواجهه با ابهام، بر سر یکسری اقدامات به توافق برسند و هماهنگ باشند. یکی از عوامل توانمندساز اصلی در شرکت مالساز، ایجاد یک زبان مشترک بر سر یکسری مسائل استراتژیک بود. شرکا در مورد معنای موضوعات مختلف مثل «تکنولوژی حقوقی» بحث‌های قوی داشتند. این مهم است، چون وقتی یک تیم برای تعریف دقیق زبان مشترک زمان نمی‌گذارد، افراد در بحث کردن به حاشیه می‌روند. سیگنال‌هایی که در داده‌های شخصی وجود دارد، اغلب می‌توانند به عنوان سروصدای بازار نادیده گرفته شوند. به همین دلیل است که باید در بحث‌های ساختاریافته به آن پرداخت. در مالساز، این بحث‌ها به شرکا کمک کرد در مورد موقعیت صنعتی، سرعت تغییر و وضعیت آینده صنعت به توافق برسند.

تاثیر در مالساز

یک سال طول کشید تا مالساز توانست همه را با خود همراه کند. در حالی که کاکس و تیمش، با داده‌هایی که به دست آورده بودند، یک پیش‌نویس در مورد جهت آینده این شرکت حقوقی درست کردند، فضایی برای بحث و مناظره و انتقاد هم ایجاد کردند و اجازه دادند مالکیت جمعی نیاز به تغییر، از طریق گفت‌وگوی آگاهانه، منتشر شود. در نهایت، شرکا به این اتفاق نظر رسیدند که برای تخریب خلاقانه در بازار و ارائه بهترین دستاوردها برای مشتریان، شرکت باید تکنولوژی را درون خود تقویت کند و هوش مصنوعی پیشرو و ابزارهای هوشمند برای بستن قراردادهای جدید در فعالیت‌های روزمره به کار برد. آنها یک تلاش سه‌گانه برای پیشبرد تحول آغاز کردند.

اول، مداخله‌های رفتاری هدفمند را برای تشویق به استفاده از ابزارهایی بهره‌وری معرفی کردند. یک برنامه به نام «با استفاده کن یا از دستش بده» به وکلا امکان می‌داد در ازای ۳۰ ساعت آموزش، آزمایش یا مربی‌گری در تکنولوژی حقوقی، اعتبار به دست آورند. دوم، شرکت برنامه‌هایی برای پشتیبانی از برنامه تحول خود ایجاد کرد و سوم، یک برنامه ارتباطی جامع به اجرا درآمد. مثلا در نوامبر ۲۰۱۹ کاکس و مک‌خانرا منطق تغییر را در یک سند ۳۷۰۰ کلمه‌ای توضیح دادند که در هشت بخش سازماندهی شده بود. در سپتامبر ۲۰۲۱ مالساز به پیشرفتی چشمگیر در تلاش تحول خود دست یافته بود. نزدیک به ۳۰۰ فارغ‌التحصیل جدید و وکیل جوان، دوره آموزشی دیجیتال را گذرانده بودند و از آنها دعوت شد تا «مربی‌گری معکوس» انجام دهند و وکلای قدیمی‌تر را آموزش دهند. فراموش نکنید که همه اینها در سرتاسر حقوقی اتفاق افتاد که با توجه به عملکرد قوی، مشتریان راضی و شهرتی که به عنوان کارفرمای برتر در صنعت خود رقم زده بود، نیاز واضحی به تغییر نداشت.

یک نظرسنجی جدید میان-صنعتی از بیش از ۳۰۰ مدیر جهانی که شرکت مشاوره نوآوری **Innosight** انجام داده، به این نتیجه رسیده که ۷۲ درصد افراد معتقدند باید فعالیت هسته‌ای یا مدل کسب و کار خود را تغییر دهند. بزرگ‌ترین مانع موفقیت که این گروه به آن اشاره کرده، تخصیص منابع کافی برای تلاش‌های تغییر بوده -نشانه‌ای که تیم رهبری آنها برای انجام اقدامی در این زمینه، نتوانسته به اندازه کافی اطمینان بخشی کند. همان‌طور که داستان مالساز استرالیا نشان می‌دهد، تولید داده‌های شخصی و پایین آوردن آستانه قلع شدن، می‌تواند به رهبران سازمانی کمک کند قبل از اینکه نیاز به تغییر به وضوح مشخص شود، چنین اطمینانی را ایجاد کنند. این رویکرد می‌تواند تحول استراتژیک را سرعت ببخشد و کسب و کارها را از رسیدن به سکوهای آتشین نجات دهد.

مترجم: مریم رضایی

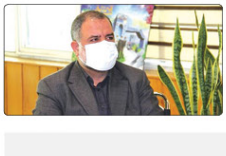
صدور احکام قطعی مربوط به یکی از مدیران و تعدادی از کارکنان شهرداری کرج

معاون قضایی رئیس کل محاکم عمومی وانقلاب کرج و سرپرست دادگاه های کیفری ۲ شهرستان کرج با اشاره به صدور احکام قطعی مربوط به پرونده تعدادی از مدیران و کارکنان شهرداری و کارشناسان رسمی دادگستری گفت: در این پرونده یکی از مدیران سابق شهرداری کرج، تعدادی از کارمندان شهرداری و سه نفر از کارشناسان رسمی دادگستری و تعدادی از افراد حقیقی به مجازات های قانونی محکوم شدند.

به گزارش پیام آشنا، آرش اسکی با بیان اینکه در این پرونده ۱۶ متهم وجود داشتند اضافه کرد: به اتهامات متهمین با عناوین فراهم نمودن موجبات تحقق بزه ارتشاء، معاونت در پرداخت رشوه، اعمال نفوذ برخلاف حق و مقررات قانونی، جعل در اسناد رسمی از طریق اخذ و ارائه نظر کارشناسی برخلاف واقع، پرداخت رشوه، معاونت در دریافت رشوه و دریافت رشوه در شعبه ۱۱۷ دادگاه کیفری ۲ کرج رسیدگی و احکام مقتضی صادر گردید و پس از تجدیدنظرخواهی در شعبه ۱۳ دادگاه تجدیدنظر استان البرز، احکام قطعیت یافت. وی متذکر شد: متهم ردیف اول که مدیرکل وقت حقوقی و امور پیمان های شهرداری کرج بوده است به دلیل ۶ فقره دریافت رشوه و ادعای اعمال نفوذ به ۵ سال حبس، ۷۴ ضربه شلاق، انفصال از خدمات دولتی برای ۲ سال، رد و ضبط مال محکوم شده است.

معاون خدمات شهر شهرداری کرج اعلام کرد؛

آماده‌باش ۱۹۰۰ نیروی خدمات شهری همزمان با هشدار هواشناسی در کرج



معاون خدمات شهر شهرداری کرج آماده‌باش هزار و ۹۰۰ نیروی خدمات شهری همزمان با هشدار هواشناسی در کرج خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، غلامرضا رضوانی اظهار کرد: بر اساس هشدار هواشناسی در خصوص بارش احتمالی باران در روزهای آتی این هفته، ۱۹۰۰ نیروی خدمات شهری در دو شیفت کاری به حالت آماده‌باش درآمدند.

وی هدف از این آماده‌باش را جلوگیری از آب‌گرفتگی‌های احتمالی در مناطق ۱۰ گانه ذکر کرد و گفت: علاوه بر تعداد نیروهای یاد شده در مناطق، ۴۵ نیرو نیز در مرکز آماده‌باش هستند.

به گفته معاون خدمات شهر شهرداری کرج تمامی ماشین آلات و ادوات مدیریت شهری در نقاط آبخیز شهر مستقر شده و آماده خدمات‌رسانی هستند.

رییس کمیسیون سلامت شورای شهر تهران خبر داد

ساماندهی "ون کافه‌های" تهران با اخذ مجوزهای حوزه سلامت

رییس کمیسیون سلامت شورای شهر تهران از اقدام شرکت ساماندهی صنایع و مشاغل شهر تهران برای ساماندهی ون‌کافه های شهر تهران با اخذ مجوزهای لازم در حوزه سلامت خبر داد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، مهدی پیرهادی در چهلمین جلسه علنی شورای اسلامی شهر تهران تذکری گفت: باید از شرکت ساماندهی صنایع و مشاغل شهر تهران که نسبت به ساماندهی خیابان رجب، نیاکان اقدام کردند قدردانی کنیم. این شرکت در خیابان صلوتی نیز تلاش می کند ساماندهی را انجام دهد. همچنین رفع سد معبر در محور تجریش در زمان کوتاهی انجام شد و پیگیری جدی برای جلوگیری از فعالیت مجدد شیمیایی فروش هار در محور ناصر خسرو نیز انجام شده است.

وی افزود: شیمیایی فروش هار ما مدت ها پیش از این محور به مکان دیگری منتقل شدند اما اخیرا بار دیگر به محل قبلی در محور ناصر خسرو بازگشتند که جلوی فعالیت آنها گرفته شده است. از سوی دیگر گرفتن حکم جلب یکی از مالکان گاراژهای جنوب شهر تهران که آلودگی های زیست محیطی ایجاد می کردند نیز انجام شده است.

پیرهادی تاکید کرد شرکت ساماندهی صنایع و مشاغل شهر تهران ساماندهی ون‌کافه‌های شهر تهران را نیز در دستور کار قرار داده تا این ون‌کافه ها مجوزهای لازم را از مجموعه های مرتبط با سلامت مردم اخذ کنند بی تردید این موضوع می تواند در سلامتی مردم نقش بسزایی داشته باشد. شرکت ساماندهی شهر تهران سعی کرده است در اقدامی نظام مند ساماندهی و افزایش ظرفیت پمپ های بنزین سیار را محقق کند و پلمپ ۸۰ واحد صنفی ضایعات فروشی در منطقه ۱۵ نیز پیگیری شده است.

رییس کمیسیون سلامت شورای شهر تهران در بخش دیگری از صحبتهای خود از سازمان زیباسازی شهرداری تهران به دلیل هدفمند کردن تحقیقات و اجرای طرح‌های مناسبتی در سطح شهر تهران تقدیر کرد و افزود: سازمان زیباسازی اقدام قابل تقدیری را در تجلیل از مادران شهدا انجام داده که کاری خلاقانه و نوآورانه بوده است.

راهکارهای بلاک‌چینی بالقوه در حوزه املاک

«بلاک‌چین» فناوری انقلابی است که پیش‌بینی می‌شود تا ۱۰ سال آینده به تنهایی بالغ بر ۱/۷۶ تریلیون دلار بر میزان تولید ناخالص داخلی در جهان تاثیر بگذارد مدیریت و ثروت‌آفرینی در املاک از جمله موارد پرکاربرد زنجیره بلوکی است که در ادامه به ابعاد اصلی آن پرداخته شده است.

توکنیزاسیون

به فرآیند ارائه دیجیتال حقوق مالکیت دارایی‌های واقعی به شکل اوراق بهادار دیجیتال در بلاک‌چین «توکنیزاسیون» می‌گویند. توکنیزاسیون مشابه تبدیل دارایی به اوراق بهادار، اما بهره‌برتر و کم‌هزینه‌تر است. این فرآیند را می‌توان در بلاک‌چین روی هر دارایی ملموس یا غیرملموسی اعمال کرد و با آن تراکنش انجام داد. توکنیزاسیون از این منظر برای سرمایه‌گذاری در حوزه املاک مناسب است که فرآیند تراکنش را ساده و موثر می‌کند. کارمزدها و حداقل سرمایه‌گذاری را کاهش می‌دهد، تنوع‌بخشی را آسان می‌کند و برای دارایی‌های غیرنقد امکان نقدشوندگی فراهم می‌کند. به این ترتیب توکنیزاسیون هم کارکرد را بهبود می‌بخشد و هم قابلیت‌های کاملا جدیدی را در صنعت املاک ایجاد می‌کند.

هدف اصلی از فرآیند توکنیزاسیون، ایجاد یک محیط اقتصادی برابر است که در آن سهامداران، مدیران و وام‌گیرندگان بر تمام دارایی‌های خود، دسترسی و کنترل کامل داشته باشند و نقدپذیری اموال خود را به بالاترین حد خود برسانند. فرصت‌های ارزشمند توکنیزه کردن دارایی‌ها ضرورت توسعه و استفاده از این دست خدمات را دوچندان کرده است.

در حال حاضر خدمات توکنیزاسیون در حوزه‌های مختلف انجام می‌گیرد که برخی عبارتند از: توکنیزه کردن املاک و مستغلات، توکنیزاسیون آثار هنری، ساخت توکن برای اسناد و مدارک، توکنیزاسیون خدمات و توکنیزه کردن فلزات گرانبها

از مزایای توکنیزه کردن دارایی‌ها می‌توان به این موارد اشاره کرد: نقدشوندگی بالا، معاملات سریع‌تر و ارزان‌تر، مالکیت مشترک از طریق بارسهام و دسترسی به سرمایه‌گذاران گسترده و در نهایت انجام معاملات ملی یا جهانی.

مالکیت توکنی املاک چند مورد استفاده بالقوه را امکان‌پذیر می‌کند. یکی از برجسته‌ترین مزایای استفاده از فناوری بلاک‌چین جذب سرمایه سریع و بدون دردسر از سرمایه‌گذاران سراسر یک سازمان یا کشور یا حتی دنیا است. توکنیزاسیون همچنین امکان مالکیت جزئی را فراهم می‌آورد که به کاهش موانع ورود متقاضیان خرید مسکن به بازار کمک می‌کند و در نتیجه فرصت سرمایه‌گذاری در بازار املاک را برای افراد بسیار بیشتری ایجاد می‌کند.

سوابق سند و زمین

به دلیل تمرکز و سیستم ثبت دستی و مبتنی بر کاغذ که در بسیاری از کشورها رواج دارد، تقریبا ۳۰ درصد از اسناد املاک هنگام انجام معاملات ملک ناکارآمد هستند این مساله به واسطه ایجاد زنجیره‌ای از مشکلات ثبت سند و حق تصرف ـ یک کلاهبرداری، الزام برای مراقبت بیشتر و فرآیند انتقال طاقت‌فرسا باعث افزایش قیمت بیمه سند و هزینه‌های مرتبط با آن می‌شود. دفترکل عمومی غیرمتمرکز و شفاف را می‌توان در زمینه مدیریت اطلاعات زمین به کار گرفت. چنین دفترنبشی می‌تواند به عنوان پایگاه داده دائمی برای همه حقوق املاک و تراکنش‌های قبلی عمل کند.

مدیریت دارایی

مدیریت املاک تجاری مساله پیچیده‌ای است: زیرا در مدیریت این املاک تراکنش‌های پرداخت و خدمات متعددی بین صاحب خانه‌ها، مستاجرها و چند کسب‌وکار دیگر انجام می‌شود. قرارگرفتن پروفایل‌های دیجیتال مالکان، مستاجران و ملک در بستر بلاک‌چین می‌تواند امکان مدیریت آسان‌تر، شفاف‌تر و کارآمدتر دارایی و جریان نقدینگی را فراهم کند. در این حالت قرارداد‌های هوشمند تحای توافق‌نامه‌های قانونی کاغذی مرسوم را می‌گیرند.

با استفاده از این قراردادهای دیجیتال می‌توان بر همه تراکنش‌های مالی مالک و مستاجر از جمله پرداخت اجاره ماهانه، ودیعه خسارت و ودیعه نگهداری نظارت و آنها را اجرا کرد.

خدمات فهرست‌برداری بازار املاک

خدمات فهرست‌برداری بازار املاک یک پلتفرم اشتراک‌گذاری اطلاعات است که در آن کارگزاران و واسطه‌های ملکی به یکدیگر کمک می‌کنند تا املاکشان را بفروشند. کمیسیون بین طرف‌های کارگزار عامل ایجاد انگیزه در این سیستم است. با این حال تمام برای دسترسی به این اطلاعات متمرکز باید هزینه تبختم زیادی پرداخت کنند.

مهم‌تر اینکه اطلاعات این پلتفرم ممکن است ناقص، پراکنده و تاریخ گذشته باشند. شبکه همتا به همتای توزیع‌شده‌ای که خدمات فهرست‌برداری بازار املاک، مبتنی بر بلاک‌چین را فراهم می‌کند، هم دسترسی به این خدمات را افزایش می‌دهد و هم کارگزاران را قادر می‌سازد که کنترل بیشتری روی داده‌های فهرست‌شان داشته باشند.

برای استفاده از بستر بلاک‌چین در حوزه املاک «هایپرلجر فابریک» نیز مهم‌ترین و پراستفاده‌ترین پروژه در بین پروژه‌های هایپرلجر است که امکانی برای ایجاد کفال فراهم کرده است و به گروه‌های مشارکت‌کننده اجازه می‌دهد تا دفاتر کل جداگانه‌ای برای تراکنش‌ها ایجاد کنند. از طرف دیگر، از آنجاکه فابریک یک بلاک‌چین مجوزدار است، دارای مزایای عمده‌ای نسبت به سایر سیستم‌های بلاک‌چینی است و گزینه مناسبی برای استفاده در حوزه املاک، به شمار می‌آید.

حسین سبزیان
کارشناس هوش مصنوعی

دیدگاه

مردم عنصر پویای معماری هستند؛ اثر معماری یک‌سره وابسته به این است که آدم‌ها در کجای آن قرار دارند

چتیل تورس

فکر می‌کنم وقتی که موفق شویم مالکیت عمومی ایجاد کنیم، {نتیجه} بهترین کار خواهد بود. {علاوه بر کتابخانه اسکندریه} بنای ایرانی ملی نروژ و خانه باله در اسلو نیز مثال‌های درخوری هستند. {مالکیت عمومی} آستانه را برای حرکت مردم به درون یک چیز بازپس می‌آورد و آن چیز را متعلق به آنها می‌کند. {در بنای خانه ایرا} موضوع فقط ایرانیت موضوع این بنا، خاق انتخاب‌هایی برای تجربه‌های فردی و جمعی است. هرچه بیشتر به یک چیز نزدیک شوی، بیشتر می‌توانی آن را متعلق به خود کنی. از طریق گشودگی و سخاوتمندی در معماری، می‌توانی چیزی را پس بگیری. موضوع معماری همین است. هنر حروف اضافه، زیر، درون، از میان در برابر، اثر {معماری} یکسره وابسته به این است که آدم‌های مختلف در کجا {ای آن} قرار دارند در بیشتر موارد، مردم عنصر پویای معماری هستند در حالی که معماری بی‌حرکت یقینی مانده ما در میان یک فضا حرکت می‌کنیم. پس هنگامی که حرکت می‌کنید از طریق جنبش خود معماری را خلق می‌کنید. (در گفت‌وگو با Katia Pase منتشر شده در وب‌سایت Australian Design Review، سال ۲۰۱۵)

منبع: گفتار

خبر

واکنش شهردار تهران به ساخت و ساز مجاور باغ گیاه‌شناسی

شهردار تهران با تاکید بر همپوشانی میان طرح‌های نگهداشت شهر که توسط شهرداری تهیه و اجرا می‌شود و طرح رصد شورای شهر تهران، بر خصوص ساخت و ساز در مجاورت باغ گیاه شناسی نیز توضیحاتی را ارائه کرد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، علیرضا زاکانی در پایان چهلمین جلسه علنی شورای اسلامی شهر تهران در جمع خبرنگاران اظهار کرد: در خصوص طرح رصد شورا و همچنین طرح نگهداشت شهرداری تهران باید بگویم این دو طرح مکمل یکدیگر هستند و جدا از هم نیستند و کار ارزشمندی که در کمیسیون برنامه و بودجه با همت همه اعضای شورا انجام شده است امکانی را فراهم می‌کند که دغدغه‌های جامعه را به درستی درک کنیم.

وی اضافه کرد در طرح "رصد" شورا مشخص خواهد شد که چه نیازهایی در محلات شهر تهران وجود دارد تا بتوانیم به شکلی روش‌مند اقدامات پیشران نسبت به حل معضلات و مشکلات شهر داشته باشیم. در حقیقت طرح "رصد" موجب فهم دغدغه‌ها و مشکلات شهر می‌شود و همه اعضای شورا به همراه مسئولین مناطق شهرداری در برنامه ریزی‌های مناطق می‌توانند با بالایش این مشکلات برنامه ریزی مناسب‌تری داشته باشند. در همین راستا نهایتا یک هزار و ۱۴۱ طرح موضعی در مناطق ۲۲ گانه شهر تهران احصاء شده که قطعا پرداختن به آنها رضایتمندی شهروندان را ایجاد می‌کند.

شهردار تهران تاکید کرد طرح بازدیدهای میدانی روزهای پنجشنبه از مناطق نیز بهم‌پیوستگی را با طرح رصد شورا ایجاد می‌کند. طرح رصد فهم نیازهای بطن جامعه و دغدغه‌های مردم را موجب می‌شود و موضوعات کلی تهران نیز که به کلان پروژه‌ها اختصاص پیدا می‌کند در بازدیدهای میدانی روزهای پنجشنبه و طرح نگهداشت شهرداری تهران مورد توجه قرار می‌گیرد. لذا هر یک از این طرح‌ها جای خود را دارد در همین راستا نیز ۲۱۰۰ میلیارد تومان در بودجه سال آینده برای حل مشکلات احصاء شده در همین طرح‌ها اختصاص پیدا کرده است این دو طرح هم پوشانی برای حل مشکلات شهروندان در سحن تهران ایجاد خواهد کرد.

زاکانی در پاسخ به سوالی در خصوص ساخت و ساز در مجاورت باغ گیاه‌شناسی نیز اظهار کرد قطعا با هر ساخت و ساز غیرمجاز برخورد خواهیم کرد. مجموعه شهرداری تهران در چارچوب قوانین، پروانه‌های ساخت و ساز را صادر می‌کند لذا هر ساخت و ساز غیرمجازی برای برخورد در دستور کار ما قرار می‌گیرد.

وی ادامه داد: مواردی وجود دارد که بخشی از آنها حقوق مکتسبه‌ای در راستای صدور مجوزهای دوره‌های گذشته ایجاد کرده است در دوره ما هنوز کمیسیون ماده پنج مصوباتی نداشته و این مواردمیرانی است که ما به ناسزیده بی‌تردید چنین مقولاتی در منطقه ۲۲ وجود دارد و این منطقه با مواردی همچون نیاز به افزایش سرفاصله مواجه است که هدف‌گذاری لازم انجام شده و این کار به جدیت دنبال خواهد شد.

۱۰ نکته برای جلوگیری از فرسودگی کارمندان

بسیار حیاتی است که مدیران بطور منظم گزارش‌های مستقیم خود را بررسی کنند و اطمینان حاصل کنند که حمایت مورد نیاز خود را چه به عنوان کارمند و چه به عنوان یک فرد دریافت می‌کنند. نقش‌های پر تاثیری که اغلب به عنوان پشتیبان و در پشت نمای بیرونی یک کار وجود دارند، مانند نقش‌های فنی، نیاز به نظارت بیشتری برای مدیریت مشارکت کارکنان و جلوگیری از فرسودگی دارند. در زیر ۱۰ نکته وجود دارد که رهبران فناوری می‌توانند از آنها برای جلوگیری از فرسودگی کارمندان استفاده کنند:

۱ بازخورد را در اولویت قرار دهید: با ارائه گزارش‌های مستقیم خود طی جلسات معمولی یک به یک بازخورد بدهید و بگیرید. این به ایجاد یک رابطه مدیر و کارمند قوی‌تر کمک می‌کند و فرصتی خصوصی برای افراد فراهم می‌کند تا درباره چالش‌هایی که با آنها روبه‌رو هستند، صحبت کنند. برای کارمندان از راه دور، از پلتفرم ویدئو کنفرانس استفاده کنید تا بتوانید همچنان رو در رو صحبت کنید. بازخوردی را به کارکنان ارائه دهید تا بتوانند از آن برای بهبود نقش خود استفاده کنند. هم انتقاد سازنده و هم تحسین، تاثیر مثبتی بر تعامل دارند. در واقع ۶۹ درصد از کارمندان می‌گویند اگر از تلاش‌های خود تقدیر بیشتری دریافت نکنند، سخت‌تر کار می‌کنند و ۲۴ درصد گفتند اگر بازخورد کافی از مدیران خود دریافت کنند به دنبال کار در جای دیگری می‌گردند.

همچنین از اعضای تیم باز خورد بخواهید به نگرانی‌های آنها گوش دهید و راهایی را برای بهبود ارتباطات و ارتقای تجربه کارمندان خود در نظر بگیرید. تقریبا نیمی از کارمندان (۴۸ درصد) می‌گویند رسیدگی به نظرات آنها و انجام اقدامات مطابق با آن می‌تواند به کاهش جابه‌جایی داوطلبانه کمک کند.

۲ تندرستی و سلامت روان را در اولویت قرار دهید: خسارات جسمی و عاطفی ناشی از فرسودگی شغلی کارکنان تقریبا ۱۲۵ تا ۱۹۰ میلیارد دلار در هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی هر سال در ایالات متحده هزینه به دنبال دارد. حفظ تعادل بین کار و زندگی در دنیای دیجیتالی که ما همیشه به آن متصل هستیم دشوار است. اما این موضوع برای کارکنان از راه دور که زندگی خانگی و کاری آنها باهم همپوشانی دارد، سخت‌تر است.

۳ وقفه‌های ذهنی را در طول روز ارائه دهید: برخی از کارمندان به دلیل ترس از دست دادن به‌مزورسازی یا عقب افتادن از کارها در ایجاد وقفه برای استراحت مردد هستند. فعالیت‌های مختلفی را در برنامه‌های روزمره تیم خود پیاده کنید که باعث استراحت ذهنی می‌شود.

۴ تعیین و حفظ انتظارات واقع‌بینانه: هیچ چیز سریع‌تر از اهداف دست‌نیافتنی کارمند را بی‌انگیزه و از کار جدا نمی‌کند. احساس اینکه آنها دنبال یک هدف متحرک می‌گردند و دائما علامت را از دست می‌دهند، اعتماد به نفس کارمند را از بین می‌برد. اهداف باید هم مترقی و هم انعطاف‌پذیر باشند. شما نباید انتظار داشته باشید که یک استخدامی جدید در سطح یک کارمند دو ساله کار کند. علاوه بر این، ممکن است در این فرآیند با موقعی مواجه شوید که از شما می‌خواهد رویکرد خود را به‌طور کامل تغییر دهید. اگر چنین است، کارمندان نباید تابع اهداف منسوخ باشیتن از حد تهاجمی باشند. شاخص‌های کلیدی عملکرد (KPI) به یک معیار قابل سنجش برای ارزیابی موفقیت در دستیابی به اهداف است و نیز اهداف باید در صورت نیاز و به ویژه زمانی که کارمند در نقش خود پیشرفت می‌کند، تنظیم شوند.

۵ هر فرآیند ورود خود را بهبود بخشید: فرآیند ورود شما نخستین معرفی واقعی یک کارمند به شرکت شما است. یک توالی قوی حضور کارکنان را در مسیر موفقیت قرار می‌دهد. ۵۳ درصد از متخصصان منابع انسانی، سطوح بهبود یافته مشارکت کارکنان را در نتیجه فرآیندهای بهتر پذیرش گزارش می‌دهند.

به عنوان یک مدیر وظیفه شما این است که با تشریح شفاف مسوولیت‌ها و اهداف، ابزارهایی را در اختیار کارمندان قرار دهید تا بتوانند در نقش خود پیشرفت کنند. اگر کارمندان بدانند از آنها چه انتظاری می‌رود، به احتمال زیاد با افتخار می‌پذیرند و روی کارشان سرمایه‌گذاری می‌کنند. علاوه بر این، کارکنان جدید را به اعضای تیم خود معرفی کنید و به آنها کمک کنید تا نوع فرهنگ سازمانی شما را درک کنند. انجام این کار به آنها این امکان را می‌دهد که با سایر کارمندان ارتباط برقرار کنند و حس تعلق را در خود پرورش دهند. مطمئن شوید که نقش خود را در بهینه‌سازی برنامه حضور مجازی خود برای دنیای از راه دور امروزی ایفا می‌کنید. ۶ ارائه برنامه‌ریزی منعطف: دادن آزادی به کارمندان برای تطبیق ساعات کاری خود با زندگی شخصی نتایج مثبتی بر مشارکت دارد. نه تنها به آنها کمک می‌کند تا تعادلی بین کار و زندگی برقرار کنند که نیازهای آنها را برآورده کند بلکه به آنها احساس استقلال می‌دهد که تجربه کلی کارمندان آنها را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، سفارشی کردن برنامه کاری خود، کارمندان را قادر می‌سازد تا در پرازدمترین ساعات خود کار کنند. برای تیم‌های از راه دور، این یک راه آسان برای جلوگیری از فرسودگی در محل کار بدون تجدید نظر در تلاش‌های شما است. با توجه به آنلاین بودن همه چیز، کارمندان می‌توانند به راحتی پروژه‌ها را به‌صورت آنلاین دنبال کنند.

۷ بهبود و خودکار کردن فرآیندها: برای شناسایی تنگناها، چه مشارکت‌کنندگان فردی یا محدودیت‌های فرآیند، تلاش کنید تا بتوانید آنها را برای تیم خود کاهش دهید. گاهی اوقات حذف یک مرحله یا تحکیم مسوولیت‌ها از طریق تفویض اختیار می‌تواند نحوه کار کارکنان را با یکدیگر بهبود بخشد و نامیدی در یک فرآیند را کاهش دهد.

۸ تشویق پروژه‌های مورد علاقه: اگر افراد از انجام آن لذت می‌برند، طبیعتا با کارشان بیشتر درگیر می‌شوند. علاوه بر تشویق اعضای تیم به کشف علایق خود –هم در محل کار و هم در اوقات فراغتشان –به آنها استقلال برای انتخاب وظایف خود بدهید. اگر یک توسعه‌دهنده یا مهندس نرم‌افزار، کار با یک زبان برنامه‌نویسی را بر زبان دیگر ترجیح می‌دهد، به آنها اجازه دهید که عمدتا روی پروژه‌هایی کار کنند که مطابق با علایقشان است. ایده، هر کارمندی وظایفی دارد که ممکن است از آنها لذت نبرد و باید انجام شود به عنوان یک رهبر تیم، وظیفه شما این نیست که نقش‌ها را برای افراد شخصی کنید.

با این حال، تمرکز مجدد بر اولویت‌ها و فهرست وظایف، یک کارمند برای همسویی بهتر با علایق و اهداف حرفه‌ای، شکل سازنده‌ای از توسعه کارکنان است. کمک به کارکنان برای انجام کارهایی که آنها را هیجان‌زده می‌کند و به آنها اجازه می‌دهد در حرفه خود رشد کنند، خطر فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد.

۹ برای تفریح وقت بگذارید: ابتکارات اجتماعی مرگبر باید قبلا به عنوان بخشی از فرهنگ شرکت شما وجود داشته باشد. اما می‌توانید فعالیت‌های اضافی را به‌طور خاص برای تیم خود اجرا کنید. انجام این کار به کارمندان کمک می‌کند تا به عنوان یک واحد جمعی و در سطح شخصی پیوند برقرار کنند. همچنین به آنها کمک می‌کند خستگی و استرس را در پایان روز کاری از بین ببرند و به کار خود افتخار کنند.

۱۰ پیشنهاد پاداش: علاوه بر اینکه کارمندان را به خاطر انجام یک کار خوب به رسمیت می‌شناسید، برای تلاش‌هایشان به آنها پاداش بدهید. متوق‌ها و جوایز در میان تیم‌های فروش رایج است. اما ایجاد انگیزه و مشارکت کارکنان در تمام بخش‌ها نیز به خوبی کار می‌کند. اجتناب از فرسودگی اساسا به این خلاصه می‌شود: به کارمندان خود گوش دهید. هنگامی که آنها را پرسیده می‌شود، به شما می‌گویند که به چه چیزی نیاز دارند تا به‌راه کار خود احساس اطمینان بیشتری کنند و در نقش خود موفق باشند. در برابر علایم فرسودگی شغلی کارکنان هوشیار باشید و فوراً برای حفظ عملکردهای برتر و جذب افراد جویای کار عالی اقدام کنید.

مترجم: محمود نوری شمس آباد