info@payamdaily.ir

نخستین روزنامه صبح البرز
پیام آشنا
شماره ۱۸۴۹
سه‌شنبه ۴/ خرداد/ ۱۴۰۰
۱۳ / شوال / ۱۴۴۲
25 / May / 2021

صاحب‌امتیاز: موسسه هنگامان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار توحید، خیابان فرهنگ، جنب کانون کارشناسان ورسمی دادگستری
تلفن: ۲۲۵۲۳۲۸۳-۲۲۵۲۳۲۴۲-۰۲۶- 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

یادداشت

جولان تهیه کنندگان غیرحرفه‌ای روی آنتن سیما

ایران؛ حسن هدایت- تهیه کننده، کارگردان و فیلمنامه‌نویس- مدتی است که بعضی سریال‌ها از صداوسیما پخش می‌شود اما بعد از چند قسمت به‌دلیل اعتراض مخاطبان پخش آن ادامه پیدا نمی‌کند و در این بین هزینه و سرمایه هنگفتی هدر می‌رود و همچنین اثرات بـدی بر جامعه و ذهن مخاطب می‌گذارد. سوالی که در این بین ذهن مخاطب را به خود مشغول می‌کند این اسـت که آیا محبوبیت تهیه کننده یـا کارگردان صرفاً می‌تواند گزینه مناسبی برای سـاخت سریال‌سازی باشد؟ و نهادهای مرتبط و تلویزیون چقدر نظارت دارند تا هزینه ساخت سریال‌سازی اینگونه هدر نرود؟

برخـلاف آنچه در تلویزیون‌های همه جای دنیا رایج اسـت، در تلویزیون ایران چه خصوصی و چه دولتی سیسـتم بسیار متفاوتی داریم. که بسیار عجیب است. مسأله اول این است که در تمام دنیا جایی که برنامه‌سازی ارزش دارد، آن کسی که در سریال‌سازی حرف اول را می‌زند و مورد اعتماد است، فقط تهیه کننده است. آن هم تهیه کنندهای که نه بر اساس روابط بلکه بر اساس توانایی و ضوابط کفایت خود را نشان داده است. این تهیه کننده است که در مورد قصه‌ها، بازیگران و کارگردان نظر می‌دهد و مسئولیت پای اوست. تلویزیون برخلاف سینما گیشه ندارد در نتیجه آن چیزی که مهم است اینکه بتوان سریالی را که ضرورت ساخت آن احساس می‌شود بدرستی و سالم تحویل داد. مشکل اصلی اینجاست که متأسفانه در کشور ما از ۱۵ سال پیش تاکنون یک انحراف فرهنگی در سریال‌ها و برنامه‌سازی‌ها رخ داده است و آن این است که فکر می‌کنند اگر بازیگری که شهرت دارد تهیه کننده کار شود، کفایت می‌کند. و در نتیجه پول بسیار هنگفتی این بازیگرهای اغلب بی‌استعداد می‌گیرند و کارهای سطحی و انبوه‌سازی غلط انجام می‌شود.

وقتی تهیه کننده حرفه‌ای نداریم یا اگرهم باشد بسیار اندک است، طبیعی است که نظم اجرایی کار بهم می‌ریزد. سازمان صداوسیما در همه قسمت‌ها شوراهای عریض و طویلی دارد که متأسفانه فقط زمانبر و گاه گداری سلیقه‌های شخصی اعمال می‌شود در حالی‌که وظیفه شورا ممیزی است نه اینکه کیفیت کار را بررسـی کند. کیفیت به عهده تهیه کننده است و باید آن را تضمین کند. در دنیا بابت این کار از او ضمانت محکمی می‌گیرند تا کار را درست تحویل دهد. اما در ایران چه کار خوب ساخته شود و چه بدفرقی نمی‌کند هم پول و هم کار مجددهم می‌دهند. در صورتیکه در هر جای دنیا کار ضعیف باشد تهیه کننده بایکوت می‌شود و به او دیگر کار نمی‌دهند. برای همین کار باید حرفه‌ای باشد و تهیه کنندگان سعی می‌کنند حتی الامکان کاری استفاده و حتی بالای استفاده تحویل دهند. از طرفی نکته مهمتر این است که تلویزیون ارزیابی‌هایی از سلیقه و آگاهی‌های مردم باید داشته باشد و دائم در حال نظرسنجی اسـت. البته آنگونه که ادعا می‌شود اما جای تعجب است که این نظرسنجی‌ها چرا نشان نمی‌دهد که نقاط حساس مردم کجاست؟ ما آزمون و خطاهای بسیار کردیم و می‌دانیم نقاط ممیزی و حساسی که ممکن است مردم به آن واکنش نشان دهند، چیست. وقتی به آن توجه نمی‌شود، یعنی آن مرکز آمار و سنجش‌ها یا درست عمل نمی‌کند یا اصلاً وجود ندارد حتی یک فرد عادی هم که در جامعه زندگی می‌کند خیلی راحت نقاط حساسیت برانگیز را تشخیص می‌دهد و اگرهم دست روی آنها می‌گذارد به نحوی است که اعتراض مردم در پی آن نباشد.

چه کسی باید جلوگیری پول‌هایی باشد که صرف این‌گونه کارها شـده؟ گاهی فیلمنامه‌هایی را به تهیه کننده می‌دهند ولی او فیلمنامه دیگری تحویل می‌دهد. یا کار ضعیف تحویل می‌دهند که باید آنها را به پای مبرز محاکمه کشید که معمولاً این کار را نمی‌کنند. برای همین اغلب تهیه کنندگان ناتوان که بر اساس روابط کار می‌گیرند، فراوانند. حتی تهیه‌کنندگانی بسیار جوان و بی‌تجربه پروژه سنگین گرفته‌اند چرا فکر می‌کنند که کار فیلمسازی بی‌ارزش و ساده است؟ اتفاقاً از سخت‌ترین کارهای دنیاسـت. برای یک مسابقه ورزشی اینهمه تحقیق می‌کنند و توانایی افراد را می‌سـنجند. امـا برای یک کار فرهنگی که میلیون‌ها نفر می‌خواهند تماشا کنند خیلی ساده با آن برخورد می‌شود. سیاسـتگذاران رسانه‌های نمایشی باید نقطه ضعف را بدانند و باید به جای اینکه ملاکشان محبوبیت یک هنرمند یا ملاک شخصی باشد، باید نظر کارشناسی در چارچوب اساسنامه تلویزیون بدهند.

از تمام خوانندگان پیام آشنا می‌خواهیم، یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که در محله و 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.

فکر روز
امروز با حافظ
چه نسبت است به رندی صلاح و تقوا را
سماع وعظ کجا نغمه رباب کجا
ز روی دوست دل دشمنان چه دریابد
چراغ مرده کجا شمع آفتاب کجا

خواندنی
ما را بهشت نقد، تماشای دلبر است
صائب تبریزی

اوقات شرعی فردا

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۴:۱۶	۰۵:۵۸	۱۳:۰۴	۲۰:۱۰	۲۰:۲۹

برگه
در این دنیا که به سـرعت تغییر می کند، تنها استراتژی که شکست را تضمین می کند، ریسک نکردن است.
مارک زاکربرگ

یادداشت

زندگی واقعی امروز در دنیای مجازی است

صحبت درباره کرونا حرف تازه‌ای نیست. بیش از یک سالی می‌شود که بر زندگی‌مان سایه افکنده و بخش عمده‌ای از دغدغه‌های‌مان را به خود اختصاص داده است. از همین رو نمی‌توان گفت که بحث درباره‌اش کافی است!

متأسفانه مشـکلاتی که کرونا سبب شد چیزی نیست که به‌راحتی تمام شود. نه فقط ما، بلکه کل جهان همچنان درگیر آن هسـتیم. با این حال اگر قرار به صحبت از اثرات آن بر عرصه ادبیات باشد معتقدم در دراز مـدت قادر اسـت به نقطه عطفی برای آن تبدیل شود چرا که ادبیات روایت دغدغه‌های انسانی، تنش‌ها و کشمکش‌های اوست. هر چند که باید قدری صبر کنیم تا دوره شـیوع آن تمام شده و از سویی بررسی شـود که چه اتراتی بر زندگی مردم داشته است و خواهد داشت. اما نقش کرونا در زندگی یک سال اخیر به‌طور کل منفی نبود. شیوع این بیماری و ملزومـات برآمده از آن ورودمان به عصر انسان دیجیتال را سرعت بخشید. منتها در برخی کشورها نظیر کشور ما روندی کندتر از کشورهای پیشرفته جهان طی می‌شود حتی می‌را بیش از پیش به تطابق با تکنولوژی‌های نوین واداشت. طی یک سال گذشته ما فقط شاهد جهش ویروس کرونا نبودیم، بلکه حتی با تسریع چگونگی بهره‌گیری از جهان تکنولوژی هم روبه‌رو شدیم. متأسفانه برخی مسئولان همچنان این تحولات شتابان را درک نمی‌کنند و هنوز هم در این زمینه نگاهی کنترل کننده دارند.

بایـد پذیرفت خوانـاخـواه بخش‌های مختلفی از زندگی شـخصی و کاری به فضای مجـازی وارد شـد. از تدریس در مدارس و دانشـگاه‌ها گرفته تا برگزاری جلسـات کاری و حتی نشست‌های ادبی و هنری حتی دید وبازدیـد خانوادگی هم به این فضا منتقل شـده است. شرایط به‌گونه‌ای شده که فضای واقعی زندگی امروزمان همین فضای مجازی اسـت. این تغییر تأثیر پررنگی بر ادبیات و فراتر از آن بخش‌های مختلف فرهنگ و حتی حوزه‌هایی نظیر تاریخ خواهد گذاشت. در این زمینه تحقیقاتی خوبی در کشورهای غربی آغاز شده. کارهایی هم در کشـور خودمان انجام داده‌اند. ما در پایان یک دوره و آغاز عصر جدیدی قرار گرفته‌ایم، عصر انسان دیجیتالی به معنای واقعی‌اش شـروع شده و دیگر امکان فرار از آن نیسـت. سال گذشته وقتی امکان برگزاری نمایشگاه بین‌المالی کتاب تهران مهیا نشد، آن را به شکل مجازی برگزار کردند و بخشی فرافردی که‌مپانی‌ها، خریدهای اینترنتی نداشتند کتاب‌های که هنوز فرهنگ استفاده از این سبک نهادینه نشده و زمان بیشتری برای همگانی با آن باید صرف شود. با این حال به گمان من، فضای مجازی هرگز جای دنیای واقعی و تعاملات رودررو را نمی‌گیرد، اما در کنار آن اتفاق مهمی را در تسـهیل زندگی انسان امروز رقم می‌زند.

شهرام اقبال‌زاده

مقاله

چرا کارمندان «حواس پرت» می‌شوند؟

«گیزه» کارمندان در شرکت‌ها همیشه در معرض ۶ تهدید قـرار دارد؛ به‌طوری که یک یا همه این عوامل می‌تواند «مرکز» نیروی کار را مختل کند و باعث «تثبیت ذهنی» کارمند حاضر در محیط کار شود. فرهنگ سازمانی ناسازگار و حس کم‌توجهی مدیر از جمله این عوامل است. برخلاف تصور، تغییر ناگهانی روحیه کلی حتـی در کارمندان موثر و پرکار هم اتفاق می‌افتد.

گاهی یک کارمنـد در محل کار حضور فیزیکی دارد امـا ذهنش جای دیگری اسـت. در چنین مواردی، گفته می‌شـود که کارمند از نظر ذهنی، «غایب» است و روی کارش تمرکز ندارد. داشتن چنین فردی در تیم، آزاردهنده است. گاهی او فقط به انجام حداقل‌ها بسنده می‌کند. گاهی نمی‌تواند کارها را به‌موقع تحویل دهد یا حتی هنگام اجرای پروژه‌هـای مهم، مرتکب خطا می‌شـود. از کجا بفهمیم جریان چیست؟ اگر قرار عملکرد او موقتی اسـت، برای رفع آن چه کنیم؟ اگر یک مشـکل بلندمدت است چطور؟ و چه کنیم تا بی‌انگیزگی او روی دیگران تاثیر نگذارد یا بقیه اعضا را دلزده نکند؟

نظر کارشناسان

آلیس بویز، نویسنده و روان‌شناس بالینی می‌گوید: «دلایل بی‌شـماری باعث غیبت ذهنی کارمند می‌شود. شاید احسـاس نادیده گرفته‌شدن دارد. شـاید شـغلش تغییر کرده و دیگـر از پس آن برنمی‌آید. شاید هم مسأله شخصی است. مثلاً در شرف‌طلاق اسـت یا تازه بچه‌دار شده و به اندازه کافی نمی‌خوابـد و ایـن روی عملکردش تاثیر گذاشـته. شـاید هم اصلاً نمی‌داند رفتارش چه‌طور کرده.» آلیسون ریم، نویسنده، مشاور و مربی حوزه کسب‌وکار می‌گوید: «صرف‌نظر از علت وظیفه شما به عنوان مدیر این اسـت که از او حمایت کنید. هدف این است که ببینید ریشه اینکه او دل به کار نمی‌دهد چیسـت و برای رفعش چه باید کرد؟» ۴گام برای کمک به چنین کارمندی وجود دارد که از این قرارند:

۱- مدارک جمع کنید

بویز می‌گوید: ابتدا باید ببینید عملکرد این کارمند دقیقاً چطور افت کرده از خودتان بپرسـید: «چه کارهایی هست که او از انجامش ناتوان است؟ دقیقاً چه تاثیر منفی‌ای روی سازمان گذاشته؟»

ریم می‌گـوید: «همچنین بایـد دقت کنید که اینها از کجا می‌آیند. آیا شـخصاً اعتراف عملکرد او را مشـاهده کرده‌اید یا از دیگران شنیده‌اید؟ آیا مشتریان او از شاکی هستند؟ به مدت زمانی که این روال آغاز شده نیز دقت کنید. آیا مشکل اخیرا پیش‌آمده؟ یا از ابتدا شاهد افت عملکرد او با یک شیب ثابت بوده‌اید؟»

پاسخ این سوالات کمک می‌کند نحوه برخورد با مشکل را پیدا کنید. ریم می‌گوید: «شما به داده‌ها نیـاز دارید. هیچوقت با کسـی دربـاره رفتارش صحبت نکنید، مگر اینکه شواهد کافی درباره تاثیر رفتارش روی دیگران در دست داشته باشید.» به این هم فکر کنید که چه چیزی عدم مشارکت او در کارهایش را تحریک می‌کند. شـاید مشکلش شخصی باشد و شما از آن بی‌خبر باشید اما ممکن اسـت یکـری چالش‌های سـازمانی هم وجود داشته باشند که شما نسبت به آن آگاه نیستید. مثل فرهنگ کاری سازمان و دینامیک‌های تیمی مشکل‌زا که ممکن است روی تک‌تک افراد تاثیر منفی داشته باشد.

۲- مراجع حل مشکل را بشناسید

بویز پیشنهاد می‌کند قبل از مطرح‌کردن موضوع با کارمندتان، درباره مراجع حل چنین مشکلی در سازمان تحقیق کنید. او می‌گوید: «باید فرآیندها و مکانیزم‌هایی در سازمانتان وجود داشته باشد. قطعاً رفع چنین مشـکلی بر عهده یک مدیر نیسـت؛ درباره سیسـتم حمایتی موجود در سـازمانتان تحقیق کنید. از جمله برنامه‌های کمک به کارکنان، شبکه‌های سـلامت، برنامه‌های منابع انسانی و دوره‌های آموزشـی خودتان را به اطلاعات مجهز کنید تا موقع یافتن راه‌حل بـا کارمندتان آماده باشید.

۳- دلسوز باشید

وقتی زمـان گفت‌وگـوی صریـح و صادقانه با کارمندتان رسید، با او مهربان باشید. ریم می‌گوید: «نشان دهید که واقعاً نگرانید و مشتاق حل مشکل او به عنوان یک انسان هستید؟ از او سوال بپرسید. شما آنجا نیستید که او را سرزنش کنید. آنجایید که ببینید جریان چیست. به او نشان دهید که عمیقاً قصد حمایت از او در عبور از بحران را دارید. گوش کنید و درک کنید. به او بفهمانید که خیر و صلاح او را می‌خواهید. تا اعتماد شکل بگیرد.

۴- از او متناسب با شرایطش حمایت کنید

ریم می‌گوید وقتی درک بهتری از مشـکل پیدا کردید، باید همراه با او به‌تبـادل راه‌حل برگردید. از او بپرسـید چه کمکی از دسـتان برمی‌آید. راه‌حل بسـتگی به این دارد که چه چیزی باعث فاصله گرفتن او از کار شده است. مثلاً اگر دلیلش استرس است، به او آرزوی عمل دهید. بویز می‌گوید: «وقتی کارمندی برای رسـیدگی به یک مشکل شـخصی از کار فاصله می‌گیرد، در برخود با او باید محتاط و دقیق باشـید.» به‌عنوان مثال اگر مشکلی در ازدواجش پیش آمده یا باید از والدین بیمارش مراقبت کند. از او حمایت کنید و سعی کنید درکش کنید. مهربان باشید. از او بپرسید چه چیزی به او کمک می‌کند؟ دورکاری؟ ساعات کار فشـرده و تعداد روزهای کمتر؟ کاهش وظایف؟ سپس برنامه‌ای بریزید تا این تغییرات را بر پای که بازه زمانی مشخص، اعمال کنید. سپس باید راهی پیدا کنید که بقیه اعضای تیم در جریان قرار بگیرند و در عین‌حال حریـم خصوصی کارمند مربوطه حفظ شود. از او بپرسید: «آیا می‌خواهی این اتفاقات را با آنها در میان بگذاری؟ چقدر؟ اگر بدانند که با مشکلات شخصی درگیری، قطعاً باری از دوشت برخواهند داشـت و درکت خواهند کرد» با هم فکر کنید و راهی پیدا کنید که مساله به‌درستی مدیریت‌شود.

اگر دلیل فاصله گرفتـن از کار، فقدان مهارت اسـت، آموزش دهید. ریم می‌گوید: «وقتی حجم کارها تغییر می‌کند و کارکنان می‌آیند و می‌روند، این می‌تواند حتی کارکنان سخت‌کوش و باانگیزه را نیز تضعیف روحیه کند. آنها حس خواهند کرد که همه چیز دست به دست هم داده تا شکست بخورند و به این ترتیب دل به‌کار نخواهند داد.» از کارمندتان بپرسید که تغییرات در محیط کار چه تاثیری روی توانایی او در انجام کارش گذاشـته. شـاید مهارت‌ها، علایـق و توانایی‌های او دیگر با مسوولیت‌هایش مطابقت ندارد در این صورت باید با ارائه دوره‌های آموزشـی دنبال‌هم‌آور و جلسـات آموزشی موظفه از او حمایت کنید. همچنین باید درباره تخصیص وظایف، تجدیدنظر کنید تا وظایف هرکس، متناسب با نقاط قوتش و توانمندی‌هایش باشد.

اگر کارمند مربوطه دچار روزمرگی شده، خلاقیت به خرج دهید. بویز می‌گوید: «همدلش را کشـف کنید. ببینید چرا حس رضایتمنـدی ندارد. از او بپرسید برای آنکه انتظارش برآورده شود چه کاری از دسـتان برمی‌آید» سپس باید برای ایجاد انگیزه دوباره در او خلاقیـت به خرج دهید. او می‌گوید: «شاید نیازمند تقویت مهارت است یا به یک پروژه جدید نیاز دارد تا دوباره به‌کارش علاقه‌مند شود» به راهایی فکر کنید تا او به چالش بکشید و افق حرفه‌ای‌اش را گسترش دهید. اگر دچار فرسودگی شده، ببینید آیا لازمه‌های آن شغل یعنی مهارت‌ها و وظایفش، معقول هسـتند یا نه. بویز می‌گوید: «خیلی وقت‌ها، میان انتظارات رسمی یک شغل و آنچه کارمند در عمل انجام می‌دهد زمین تا آسمان فاصله اسـت. اگر او لازمه‌های اصلی شغلش را به انجام رسانده اما عادت داشته سنگ تمام بگذارد و فراتر برود، پس احتمال دارد که دچار فرسودگی شده باشد.» شـاید بهتر باشـد درباره انتظارات تجدیدنظر کنید یا راهی پیـدا کنید که نقش کارمندتان، بیشتر مورد توجه قرار گیرد و از او بهتر قدردانی شود. شاید به یک عنوان شغلی جدید نیاز دارد یا مکانیزمی لازم است تا بابت نقشی که ایفا می‌کند، از او قدردانی شود.

اگـر علت عدم حضور ذهنی او، گله و شـکایتی مرتبط با کار اسـت، درکش کنیـد. این یک امر معمول است که یک کارمند به‌دلیل مشکلات و روابط میان اعضای تیم، از کار فاصله بگیرد. گرچه شاید گلایه‌های او را جدی بگیرید در عین حال باید تاثیرات عدم مشارکت او در کارها را نیز مشخص کنید. ریم پیشنهاد می‌کند بگویید: «من درکت می‌کنم؛ خیلی حس بدی اسـت. اما بگذار برایت بگویم که از بیرون چطور به‌نظر می‌رسی. اعضای تیمت حس می‌کنند خودت را از آنها جدا کرده‌ای و در کارها سهمی نداری. این روی روحیه و بازدهی آنها تاثیر می‌گذارد.» جان کلام شما این است که «من به فکر تو هسـتم اما به بقیه اعضای تیم نیز اهمیت می‌دهم و رفتار تو تاثیر منفی دارد.»

اگر او از رفتار خودش آگاه نیست، بافقت ورد عمل شوید. بویز می‌گوید: «شاید متوجه این نیست که رفتارش تغییر کرده. این کار نیازمند دقت و ظرافت است. از یک سو ممکن است به‌دلیل عدم خودآگاهی، اصلاً از رفتارش باخبر نباشد و فقط دچار بی‌توجهی باشد. جلب توجه او به تغییرات رفتاری‌اش، باعث می‌شود به خودش بیاید. اما از سوی دیگر، ناتوانی او در تشـخیص این موضوع، می‌تواند بیانگر یک مشکل شخصی عمیق‌تر و پیچیده‌تر باشد. مثل افسـردگی. از آنجا که در بسـیاری از موارد، ورود و کنکاش مدیر در زندگی شـخصی کارمند کار درستی نیست، پس راه‌حل‌هایتان محدود می‌شود. در این صورت، فقط گوش شـنوای او باشید و اگر کمکی داشت، پیشنهاد کمک کنید.»

۵- با اعضای تیم روراست باشید

ریم می‌گویـد علاوه بر صحبت با کارمندی که با مشکل مواجه اسـت، باید با بقیه اعضا نیز صحبت کنید. «قبل در اتاق» یا همان مشـکل غیرقابل انکار را به رسمیت بشناسید. اما با هیچ‌کس رفتار تبعیض‌آمیز نداشته باشید. حرفه‌ای عمل کنید. بویز پیشنهادمی‌کند که ببینید چه‌چیزی بیش‌ترازهمه وری اعصاب کارکنان است. زمان هدر رفته، کارهای عقب‌افتاده یا بدخلقی‌ها؟ سپس این مشکلات را با اعضای تیم، رفع و رجوع کنید. انتظارات را تعیین کنید. توضیح دهید که چه چیزهایی نیاز اسـت. حواستان باشد که هر کاری می‌کنید به هیچ‌کس برچسب نزنید. مشکل یک نفر نیست. این مشکل تیم است.

۶- صبور باشید (تا یک جایی)

پیشنهادمی‌گوید: ایجاد انگیزه در کارمندی که دل به‌کار نمی‌دهد یک‌شبه اتفاق نمی‌افتد. متأسفانه ممکن است هیچوقت اتفاق نیفتد. صحبت با کارمندی که دچار عدم حضور است، تضمین نمی‌کند که دوبـاره از نظر روحی در محل کار حاضر شـود. اگر راه‌حل‌هایی که اعمـال کردید، به‌نظر جواب نمی‌دهند، این شاید یک نشانه باشد که آن جایگاه، مناسب آن فرد نیست در اینجا صداقت ضروری است. اولویت‌های سازمان را توضیح دهید و صراحتاً بگویید که در مورد عملکرد او، نگرانی‌هایی دارید. حالت ایده‌آلش این است که هر دو با هم به نتیجه برسید که او برای این کار ساخته نشده. برای آنکه حسـن نیتتان را به او نشان دهید، بگویید که در یافتن یک شغل جدید به او کمک خواهید کرد. مطالعه موردی، روراست باشید و برای بازگرداندن انگیزه، خلاقیت به خرج دهید.

چارلـی مارچینـت، مدیرعامل آژانـس بازاریابی دیجیتـال Exposure Ninja می‌گویـد که کارکنان قدرتمند بـه دلایل مختلفی دچار عدم حضور ذهنی می‌شوند. او می‌گوید: «معمولاً می‌بینم که علت تغییر در عملکردشان، مربوط به اتفاقات و چالش‌هایی است که در زندگی شخصی‌شان پیش آمده امـا گاهی هم پیش آمده کـه دلیل عدم مشـارکت یک کارمند، واکنش به سیستم کار، تغییر در مدیریت سازمان، عدم‌پیشرفت یا رشد در شـغل یا عدم تناسب شغل با نقاط قوت و علایق فرد است.»

او اخیرا با کارمندی به نام «باب» سـروکار داشت کـه به لحاظ روحـی، غایب بود. او بـه مدت دو سال، یکی از اعضای کلیدی تیم بود. باب همیشـه یکی از قابل‌ترین و سـختکوش‌ترین کارکنان او بود. اما ناگهان همه‌چیز تغییر کرد. به‌نظر می‌آمد که حواسـش به‌کار نیسـت. کارهـا را دیرتر از موعد تحویل می‌داد و همکارهایش از او به‌خاطر برخوردهای تندش شاکی بودند. چارلی می‌گوید: «باب همیشـه روی اهدافش متمرکز بود و برای رسـیدن به آنها سخت تلاش می‌کرد. اما ناغافل، ورق برگشت.»

چارلی به این نتیجه رسید که باید با باب صحبت کند و ببیند دلیل تغییـر در رفتار و عملکردش چیسـت. او صریح و مستقیم صحبت کرد: «او از اطمینـان دادنم که همـواره از عملکردش راضی بودمام و می‌خواسـتم از او حمایت کنم. اما در عین حـال به او گفتم که متوجه عـدم تمرکز او روی کارش شدمام و می‌خواسـتم دلیلش را بدانم.»

باب هم دلیلش را توضیح داد. او گفت از کرد و عدم پیشرفت خسـته شده اومدت‌ها بود. از این جایگاه کار کرده بود اما هنوز ایده‌ای نداشت که قدم بعدی در مسیر شغلی‌اش چه خواهد بود.

چارلی باب را به اتاق او صادق می‌برد. متـأسفانه در واحد آنها هیچ پست ارشدی که متناسب با مهارت‌های باب باشد، وجود نداشت اما یک راه‌حل به ذهنش رسید. او می‌گوید: «در این شرکت ما به‌کارکنانی که به‌دنبال ارتقا و پیشرفت هسـتند، پست‌هایی در سایر واحدها را پیشنهاد می‌کنیم. باب در صورت تمایل می‌توانسـت آموزش ببیند و به یک سـمت ارشد در یک واحد دیگر و با یک حقوق بالاتر برود.»

او و باب درباره مهارت‌ها و اهدافش صحبت کردند. دیگر بـود. اگر او برنامه را با موفقیـت پشـت‌سر می‌گذاشت و مصاحبه‌اش با مدیر واحد مربوطه نیز به‌خوبی پیش می‌رفت، رسماً پیشنهادها را تقاضای شغلی دریافت می‌کرد.

طی آن دوران، چارلی بارها روند پیشـرفت باب را چک می‌کرد و از او می‌پرسید که آیا از کار جدید لذت می‌برد یا نه. او می‌گوید: «دقت کردم و دیدم حالا که باب در مسیر جدید قرار گرفته، تمرکزش روی کارش، دوباره مثل قبل شده» باب را تقاقرفت و حالا در کار جدیدش، حضور و تمرکز بیشـتری دارد.

یادبدها و نیادبدها

* ببینید انتظارات و لازمه‌های شـغلی چیست و کارمندتان کدام‌ها را برآورده نمی‌کند.
* دلسوز باشید. به او نشان دهید که واقعا نگران و مایل به حل مشکلش هسـتید.
* درباره سیسـتم حمایتی سازمانتان تحقیق کنید: از جمله برنامه‌های کمک به کارکنان یا شبکه‌های سلامت.
* پیش از صحبت با او درباره تاثیر رفتارش، شواهد و مدارک جمع‌آوری کنید.
* ببینید آیا لازمه‌های شغلی معقول هسـتند یا نه: شاید او دچار فرسایش و خستگی مفرط شده باشد.
* شـرایط بد را بیش از حـد ادامه ندهید. وقتی کارمندی از نظر روحی غایب اسـت، شاید معنی‌اش این اسـت که شغل مربوطه برایش مناسب نیسـت. شاید وقت آن اسـت که عذر او را بخواهید.

نویسنده: Rebecca Knight
مترجم: مریم مرادخانی

نمایشنامه

نمایشنامه‌ی کوتاه مشدعلی، فقر، انتخابات

جواد سمنگانی

فر۶ـ سکانس پلان
لوکیشن: خانه‌ی بسیار محقر در یکی از محلات خیلی‌فقیرنشین
سکانس پلان ۱
درون اتاق محقر۶ نفر اضلعـ یک خانواده زندگی می‌کنند.
ادامه. اولیل شـیـد سـفره ای با مقداری نان خشک‌وکمی‌مربا.
مرد:امروز هم کسی منو سر کار نبرد.
زن: خدابزرگه ایشالله فردا جبران میشه.
مرد: اگه نشد؟
پسرخانواده:وقتی‌مامان مگه خدا بزرگه حله دیگه
دختربزرگ خانواده: ولی به نظر من بایادرست میگه ماکه ۵شاش نداریم.
مرد: کاش تلویزیون دلشتیم حداقل می فهمیدیم دنیا دست کیه.
زن: دیروز بیمار سرش رو آزیرلحاف بیرون آورده می گوید: دنیا دست همون کسیه که باید باشه از اولم همین بوده.
زن: بدبختی ما روزی ۲۰هزار تومن فقط پول نونمونه.
پسر: مامان مگه نگفتی خدابزرگه بخواب دیگه.
ادامه. ـ سکانس پلان ۲
روز بعد چهارراه بهشت(محل تجمع کارگران بیکار) جایی که باترمز هر ماشینی تعدادی کارگر مثل مور و ملخ رو سر و کول ماشین می ریزند.
ادامه. همانجا روز ـنزدیک ظهراست. مشدعلی کارگر قصه ما هنوز سرکار نرفته که مردی با ظاهر آراسته که یی شباهت به بازاری ها نیست در کنارش می‌ایستد.
مردغریبه: چند نفر عائله‌مستی؟
مشدعلی: شیش سر.
مردغریبه: اهل کجایی؟
مشدعلی: از دهات... نزدیکای...
مردغریبه: برای انتخابات چند تاشناسنامه می توئی جورکنی منظورم چند نفر میتونی بیآری پای صندوق رای؟
مشدعلی: باقک و فامیل سی نفر.
مرد غریبه: من شـام و ناهار تورو میـدم روزی ۲۰۰تون هم حقوق بهت می دم.
مشـدعلی بلافاصله قبول می کند. و به طرف ماشین مورد اشاره آن مرد می رود.
ادامه. روز پلان ۱
مردغریبه ۵۰ پرس چلوکباب کوبیده با نوشابه تهیه کرده که شش پرس سهم مشدعلی ست و بقیه هم سهم چند کارگر انتخاب شده ست و سپس ساعت ۴ بعدازظهر را با هم می گذارند.
ادامه. ـ سکانس پلان ۳
زن و بچه مشدعلی با دبش ظرف های یک بار مصرف کلی ذوق زده می شوند که زن خله آن ها رابه سکوت فرا می خواند.
ادامه. همان جا موقع خوردن ناهار صدای میوءیوگ ربه ای حواس اهل خانه را پرت می کند.
دختر کوچک: بیا پیشی من بهت کباب میدم.
دختربزرگ: واسـه چی کوفت بخوره به روزم که به ناهار خوب میخوایم بخوریم میخوای بدی به گربه.
پیرزن مریض که سرفه های شدیدی دارد می گوید: خدا این خوراک رو برای شما فرستاده و همون خدا به گربه گفته برو سر سفره اینا ناهارتو بخور.
زن: خدایا شکرت حالا مشدعلی خوراک از کجا رسیده پول پیداکردی؟او مشدعلی داستان ساعات گذشته را بازگو می کند)
ادامه. همانجا
زن و بچه مشدعلی: ایشالله مگه نه بابا؟
زن: حالام یخولی چیکارکنی؟
مشدعلی: ساعت ۴ میآد دنبالم.
ادامه. روز ـ سکانس ۴
مشدعلی به وسیله مردوسطه به حاج آقا صاحب نمایشگاه معرفی می شود. حاج آقا رو به مشدعلی: ببین پدرجان من کلدیماشدم البته هنوز صلاحیتم تائیدنشده که خیالی نسبت میشه شما اینجاوظیفه ت پذیرایی از مردمه و مهمونامو، روزانتخابات هم همه درو همسایه و فک و فامیل و جمع می کنی بیآن رای بدن به من.
مشدعلی: رای بدند؟
حاج آقا: ره خب چطور مگه؟
مشـدعلی: دفعه قبل هم به من خیلی وعده دادند. گفتن از مستاجری نجات می دیم. بعد از انتخابات ما اصلن اون آقا رو ندیدیم.
حاج آقا: مشدعلی تو دعاکن من بهت قول می دم به زندگیت سروسامون میدم
ادامه. شب سکانس ۵ (خانه ی مشدعلی)
زن: خب مگه چی میشه همگی میریم برای میدیم.
مشدعلی: نمیدونم که کارمون درسته یا نه.
پیرزن مریض: پسرجان تو با بهشت و جهنمش کاری نداشته بلش. چیکار داری خوراک زن و بچه ت رو بگیر برو سرکار به توجه رابطه راه کی رئیس میشه
مشدعلی با زنش از ترس از شب با هم مشورت می کردند.
زن: به ما مربوط نیست کی برنده میشه کی نمیشه تو شب به شب مزدتو بگیر
مشدعلی: آخه میدونی اینا فقط حرف می زنن عمل که نمی کنن.
پیرزن سرشو از زیر لحاف بیرون آورده میگوید:
ببین پسرم به دسته آدما هستن که خوب حرف می زنن، یکی اونایی که مبرن خوانسگاری و یکی هم اونایی که می خوان وکیل بشن تو پولتو بگیره، شاید اول شد و خدا زد پس کله شی تو رو یه جا ثابت گذاشت سرکاربرات بیمه هم رد کرد.
ادامه. روز ـ داخل حیاط سکانس ۶
زن: چرا نمیری سرکار؟
مشدعلی: نه نمیرم این کارمن درس نیست دیشب تا صبح فکر کردم.
زن: نتیجه هم گرفتی؟
مشدعلی: این خیانته که کسی رو که نمیشناسیم بهش رای بدیم و فک وفامیلم تو رودروایسی با بهش رای بدن.
زن: خیانت؟ خیانت شکم گشنه ی زن و بچه ته خیانت نداشتن پول دوا دکتر مادرته که روز به روز داره از دس میره ول کن بابا این حرفارو.
ادامه. صدای جیغ دختـرا از توتاق که حکایت از حال وخیم مادربزرگ دارد.
همسایه ها می ریزن خونه مشدعلی و یکی تلفن میزنه به اورژانش.
مشدعلی هاج واج به مادرش نگاه می کنه و درهمین لحظه صدای بوق ماشینی توجه‌شو جلب میکنه.
مردوسطه با دست اشاره می کند که بیا مشدعلی. لحظاتی بعد آمبولانس از راه میرسد. مشدعلی یک نگاه به مادرش یک نگاه به واسطه دارد. لحظات نفس گیری شده و سرانجام مشدعلی به سراغ ماشین شاسی بلند سفید مردواسطه می رود.
پایان.