

کیان بهبود



ماهنامه اجتماعی اقتصادی

سال دوم | دی ۱۴۰۰ | شماره ۱۳



صاحب امتیاز و مدیر مسئول: دکترا احمد رضا قنبری

سر دبیر: فاطمه قنبری

طراح و صفحہ آرا: مرضیہ پهلوانی تژاد

روابط عمومی: زینب یزدی پور

آدرس: خیابان بزرگمهر، روبروی بیمارستان

، صدوقی، جنب ساختمان میرداماد

کوچہ طاووسی (۳۵)، مجتمع پزشکی طاووس، طبقہ

اول، واحد ۲

ارتباط با مدیر مسئول: ۹۱۳۱۱۸۱۲۸۹

تلفن پذیرش آگهی: ۰۳۱۳۲۶۵۸۹۱۵

فهرست

انحصار طلبی

چرخه گردشی درآمد

روش‌هایی برای بهبود شیوه مدیریت

بررسی تأثیرات قرنطینه بر سلامت روان نوجوانان

افراد شاد چطور روزشان را آغاز می‌کنند؟

آب را گل نکنیم

آدم سالم کیست؟

مشاوره و خدمات مرکز ما به شما:



کارستان

مرکز مشاوره و خدمات کارآفرینی

شماره ثبت ۳۱۰۶۳

۱. بخش اعظم رسالت ما پیوند بین سرمایه‌گذار و ایده‌پردازان و نخبگان و کمک به بوم مدل کسب‌وکار است.

که برای این منظور به شناسایی افراد مذکور می‌پردازیم و مشارکت شایسته فی‌مابین را پایه‌گذاری خواهیم نمود.

۲. مشاوره در بازاریابی، بازاریابی، مشتری‌مداری و حفظ مشتری نیز بخشی دیگر از فعالیت ما به شمار می‌آید.

که در این بین تبلیغات سالم و اطلاع‌رسانی به مردم برای تشویق به همکاری، همیاری، تعهد و به نوعی ارتقای ارتباطات و تعاملات را به اجرا خواهیم رساند.

۳. در جایگاه پیش‌تازان یاری‌رسانی به سبک صحیح، به آموزش، پژوهش، مشاوره، چیدمان برنامه‌ی اجرایی صحیح و همکاری در اجرا و رفع موانع عملیاتی در سازمان‌ها، شرکت‌ها و کارخانه‌ها خواهیم پرداخت. بدین منظور با کمک گرفتن از بهترین اساتید کشور و صاحبان تجربه در میدان کار وارد عمل خواهیم شد.

۴. با توجه به اهمیت آسیب‌شناسی و یافتن نقاط قوت و ضعف، قسمتی از هدف ما آسیب‌شناسی و عارضه‌یابی سازمان‌های مراجعه‌کننده و رفع آن موانع به حساب می‌آید.

۵. ارائه‌ی خدمات مربیگری (کوچینگ) سازمانی از صفر تا صد در جهت توسعه‌ی سازمان و راندمان کار و افزایش بهره‌وری و اجرای تست‌های مرتبط برای موضوعات موردنیاز و کسب رضایت فردی و گروهی مدیران و کارمندان و پرسنل در این مسیر نیز به‌عنوان بخشی از فعالیت‌های ما به شمار می‌آید.

۶. چیدمان چارت سازمانی و پیشنهاد جابه‌جایی‌های مناسب و انتخاب افراد توانا و شایسته، قسمتی از رسالت ما به جهت کمک فکری به کارآفرینان و کارفرمایان است که می‌تواند به انسجام فکری و عملی ایشان کمک شایانی نماید.

۷. در خلال برنامه‌ی عملیاتی که برای بهره‌وری برتر سازمان شما در نظر خواهیم گرفت، می‌توانید ارتقا علمی و عملیاتی کارکنان خود در موارد دیگر را نیز با ذکر دوره‌ی درخواستی، به ما بسپارید.

۸. کمک به سازمان‌دهی امور مالی و مالیاتی سازمان شما نیز بخشی از فعالیت‌های ما به شمار می‌آید. (تحلیل صورت‌وضعیت مالی و ارائه‌ی پیشنهادات و راهکارهای لازم در امر ارتقای قدرتمندی و تصمیم‌گیری مناسب در امور مالی سازمان شما)

۹. مشاوره و تحول دیجیتال سازمانی.



گفتگوی دکتر قنبری با مدیرکل اداره کار، تعاون و رفاه اجتماعی در حضور مسئولین اداره کل و مراکز مشاوره و کاریابی



دیدار آقای بازیگران مسئول روابط عمومی نمایشگاه بین المللی اصفهان از غرفه مرکز مشاوره و خدمات کافرآفرینی کارستان



گفتگو با جناب آقای نادرالاصل و مسئولین نمایشگاه



دریافت تندیس نمایشگاه از جناب آقای میرجمالی مسئول اجرایی نمایشگاه



در حال امضاء تفاهم نامه با بازدیدکنندگان و صاحبان
غرفه‌های دیگر در نمایشگاه



گفتگو با جناب آقای عشاقی مدیرعامل و رئیس
هیئت مدیره‌های گوناگون در سنوات گذشته



گفتگو و مشاوره با صاحبان ایده یا سرمایه گذار



دکتر قنبری در حال انعقاد تفاهم نامه با کارآفرینان جوان



رونمایی از کتاب سرمایه روانشناسی از دکتر قنبری توسط آقای مهندس کلانی مدیر کل محترم اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی



جمع کارکنان و صاحبان مراکز مشاوره، شتابدهندگان، کاربایی‌ها و کارآفرینان حاضر در نمایشگاه



بازدید جناب آقای نادرالاصل عضو محترم شورای شهر به اتفاق همراهان و حضور مدیر کل محترم اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی جناب آقای مهندس کلانی و همراهان



گفتگو با دکتر راجع رئیس هیئت مدیر دانشگاه جهانبان

انحصار طلبی



انحصار چیست؟

انحصار، موقعیت غالب یک صنعت یا یک بخش توسط یک شرکت است، تا جایی که همه رقبای مستعد رشد دیگر را حذف می‌کند.

انحصارها اغلب در کشورهای دارای بازار آزاد دلسرد می‌شوند. فقدان انتخاب‌های دیگر برای مصرف کنندگان منجر به افزایش قیمت و بدتر شدن کیفیت می‌شود. همچنین ممکن است ثروت، قدرت و نفوذ در دستان یک یا چند نفر متمرکز شود.

از سوی دیگر، انحصار برخی از خدمات ضروری مانند آب و برق ممکن است توسط دولت تشویق و حتی اجرا شود.

وقتی شرکت‌های زیادی در بازار حضور دارند، با یکدیگر رقابت می‌کنند و قیمت را پایین نگه می‌دارند. فرض کنید قیمت‌ها و سودها در یک صنعت خاص بالا باشند. این مسئله شرکت‌های جدید را تشویق خواهد کرد وارد بازار شوند و با رقابت، قیمت‌ها را پایین بیاورند. انحصار طلبی حالت عکس این است؛ یعنی وقتی یک شرکت تمام بازار را کنترل می‌کند.

انحصار طلبی زمانی رخ می‌دهد که موانع بسیار سختی - شاید تکنولوژیک یا قانونی - برای ورود رقبا به بازار وجود دارد. از آنجایی که شرکت انحصاری کل بازار را کنترل می‌کند، می‌تواند قیمت کالاها یا حجم عرضه آن‌ها را هم کنترل کند. نظریه اقتصاد این طور می‌گوید که انحصار طلبی، میزان خروجی را به نسبت توان تولید یک بازار رقابتی محدود می‌کند تا قیمت‌ها بالا بروند و سود بیشتری به وجود آید.

انحصار شامل یک شرکت واحد است که بر کل یک صنعت تسلط دارد. یک انحصار می‌تواند به طور طبیعی ایجاد شود یا به دلایل خاصی به دستور دولت ایجاد شود.

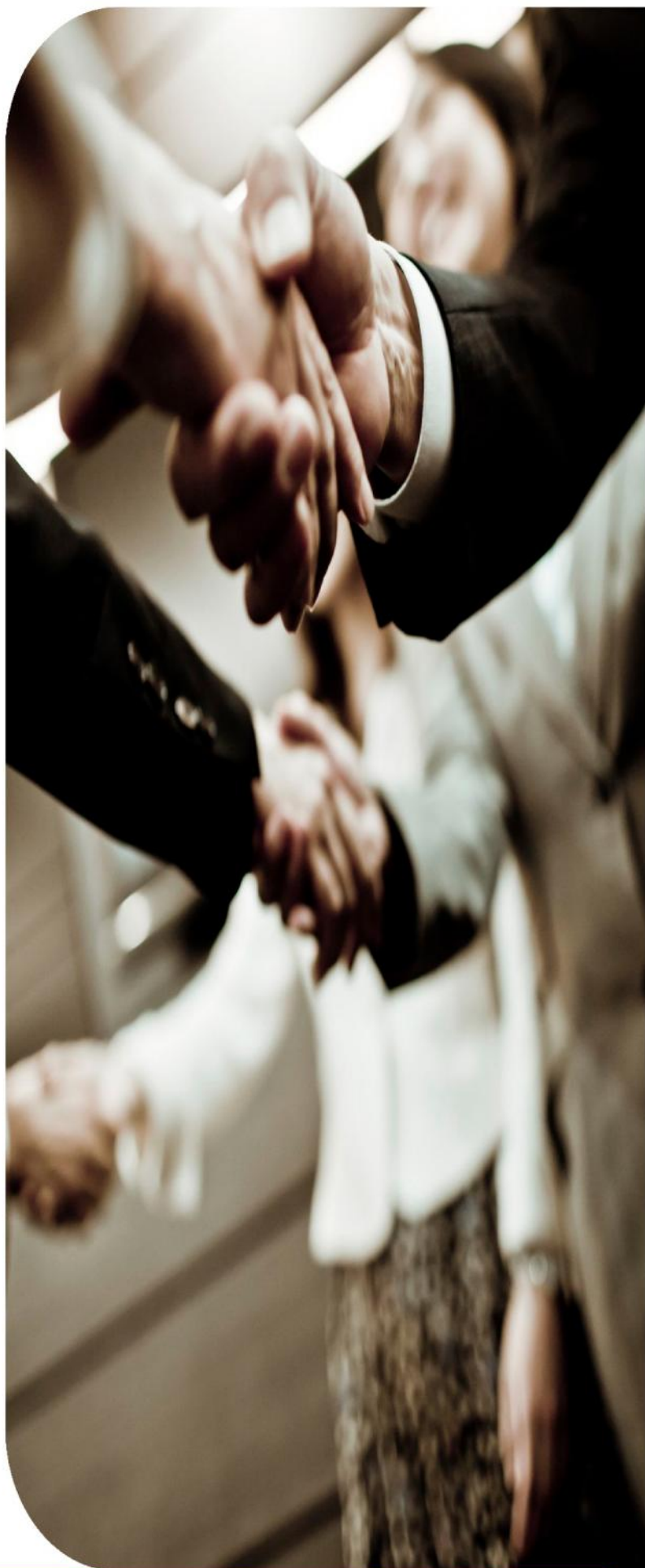
با این حال، یک شرکت می‌تواند موقعیت انحصاری خود را از طریق اقدامات ناعادلانه‌ای که رقابت را فرومی‌نشانند و مصرف‌کنندگان را از حق انتخاب محروم می‌کند، به دست آورد یا حفظ کند.

مفهوم انحصار طلبی

انحصار طلبی با نبود رقابت توصیف می‌شود، که می‌تواند منجر به ایجاد هزینه‌های بالا برای مصرف‌کنندگان، محصولات و خدمات ضعیف و بی کیفیت و شیوه‌های تجاری فاسد شود.

شرکتی که بر یک بخش تجاری یا صنعتی تسلط دارد، می‌تواند از آن موقعیت به نفع خود و به هزینه مشتریان استفاده کند. می‌تواند کمبودهای ساختگی ایجاد کند، قیمت‌ها را تثبیت کند و قوانین معمول عرضه و تقاضا را دور بزند. می‌تواند مانع ورود تازه‌واردان به آن صنعت شود و از آزمایش یا توسعه محصول جدید جلوگیری کند.

یک بازار انحصاری اغلب ناعادلانه، نابرابر و ناکارآمد است.



ادغام شرکت‌ها و مالکیت

به همین دلیل، ادغام و تملک در بین شرکت‌هایی که در یک کسب‌وکار فعالیت می‌کنند به شدت تحت نظارت و بازبینی دولت قرار دارد. در صورتی که مقامات به این نتیجه برسند که قوانین ضد انحصار را نقض می‌کنند یا انتخاب مصرف‌کننده را حذف می‌کنند، می‌توان قراردادهای ادغام بین شرکت‌ها را اصلاح یا لغو کرد.

موانع زیاد برای ورود: به خاطر کنترل یک شرکت بر بازار، رقیبان نمی‌توانند وارد بازار شوند.

تک‌فروشنده: تنها یک فروشنده برای این محصول در بازار در دسترس است.

تعیین‌کننده قیمت: شرکتی که اداره‌کننده انحصار است می‌تواند قیمت محصول خود را بدون خطر کاهش قیمت توسط رقیب تعیین کند. یک انحصار می‌تواند قیمت‌ها را به میل خود افزایش دهد.

صرفه‌جویی در مقیاس: یک انحصار می‌تواند مقادیر زیادی از مواد خام مورد نیاز خود را با تخفیف حجمی خریداری کند. سپس می‌تواند قیمت‌ها را آنقدر کاهش دهد که رقبای کوچک‌تر نتوانند زنده بمانند.

اصلاحات مورد نیاز معمولاً شامل واگذاری اجباری برخی از دارایی‌ها برای امکان رقابت است. واگذاری‌های سفارش داده شده می‌تواند شامل دارایی‌ها، ماشین‌آلات و تجهیزات و همچنین لیست مشتریان موجود باشد.



انواع انحصارطلبی

انحصارها معمولاً مزایای ناعادلانه‌ای نسبت به رقبای خود دارند، زیرا یا تنها ارائه‌دهنده یک محصول هستند یا بخش بزرگی از بازار را با محصول خود کنترل می‌کنند.



رقابت انحصاری

وقتی چندین فروشنده در یک صنعت با جایگزین‌های مشابه زیادی برای کالاهای تولید شده وجود داشته باشد و شرکت‌ها تا حدی قدرت را در بازار حفظ کنند، به

آن رقابت انحصاری گفته می‌شود. در این سناریو، یک صنعت دارای کسب و کارهای زیادی است که محصولات یا خدمات مشابهی را ارائه می‌دهند، اما پیشنهادات آنها جایگزین کاملی نیستند. در برخی موارد، این می‌تواند منجر به انحصار دوگانه شود.

ویزا و مسترکارت ممکن است نمونه‌ای از انحصار دوگانه باشند. آنها بر صنعت خود تسلط دارند اما هیچکدام نمی‌توانند دیگری را کنار بزنند.



انحصار خالص

شرکتی که دارای انحصار خالص است، تنها فروشنده در بازاری است که جایگزین نزدیک دیگری برای آن محصول ندارد. برای سال‌ها، شرکت مایکروسافت انحصار مجازی سیستم‌عامل‌های رایانه‌های شخصی را در اختیار داشت.

برخلاف رقابت محدود، هر انحصار خالص، از کسب و کاری برخوردار است که موانع زیادی برای ورود دارد، مانند هزینه‌های راه‌اندازی قابل توجهی که مانع از ورود رقبا به بازار می‌شود.



شرکت‌هایی که دارای حق ثبت اختراع برای محصولات خود هستند که مانع از تولید همان محصول توسط رقبا می‌شود، انحصار طبیعی ایجاد می‌کنند. شرکت‌های داروسازی برای جبران هزینه‌های بالای نوآوری و تحقیق به مجوزها وابسته هستند.

انحصار مورد تصویب دولت

انحصارات عمومی ممکن است توسط دولت‌ها برای ارائه خدمات و کالاهای اساسی ایجاد شود. خدمات پستی ایالات متحده به عنوان یک واحد تأسیس شد، اگرچه با ظهور شرکت‌های حمل و نقل خصوصی مانند United Parcel Service و FedEx، بسیاری از انحصار خود را از دست داده است.

در صنعت خدمات آب و برق در ایالات متحده، انحصارات طبیعی یا مجاز توسط دولت شکوفا می‌شوند. معمولاً تنها یک شرکت بزرگ تأمین‌کننده انرژی یا آب در یک منطقه یا شهرداری وجود دارد. انحصار مجاز است زیرا این تأمین‌کنندگان هزینه‌های قابل توجهی را در تولید و تحویل برق یا آب متحمل می‌شوند و یک تأمین‌کننده تنها کارآمدتر و قابل اعتمادتر در نظر گرفته می‌شود.

منابع

«اقتصاد در چند دقیقه»
نیل کیشینی - ترجمه محمود حاج زمان

Investopedia



در یک صنعت رقابتی انحصاری، موانع ورود و خروج معمولاً کم است و تعداد زیادی از شرکت‌ها سعی می‌کنند خود را از طریق کاهش قیمت و تلاش‌های بازاریابی متمایز کنند. با این حال، از آنجایی که محصولات ارائه شده توسط رقبای مختلف بسیار مشابه هستند، تشخیص اینکه کدام محصول بهتر است برای مصرف‌کنندگان دشوار است. برخی از نمونه‌های رقابت انحصاری شامل فروشگاه‌های خرده‌فروشی، رستوران‌ها و آرایشگاه‌ها است.

انحصار می‌تواند به طور طبیعی رشد و پرورش یابد. بخشی که هزینه‌های ثابت یا راه‌اندازی بالایی دارد، به مواد اولیه یا تکنولوژی منحصر به فرد وابسته است، یا بسیار تخصصی است، می‌تواند انحصار ایجاد کند.

چرخه گردشی درآمد



این نگاه کلی به اقتصاد برای محاسبه درآمد ملی بسیار ضروری است. این نشان می‌دهد که درآمد ملی را می‌توان از دو لحاظ بررسی کرد: به عنوان مجموع خروجی کالا یا به عنوان مجموع درآمدی که در اقتصاد کسب شده است. مثال ساده‌ای که در بالا زده شد، فقط به درآمد دستمزدی اشاره داشت؛ اما چرخه گردش شامل سود و اجاره هم می‌شود.

چرخه گردش درآمد نشان دهنده این است که پول چگونه در جامعه حرکت می‌کند. پول از تولیدکنندگان به کارگران به عنوان دستمزد جریان می‌یابد و به عنوان پرداخت برای محصولات به تولیدکنندگان باز می‌گردد. به طور خلاصه، اقتصاد یک چرخه گردش بی پایان پول است.

اقتصاد را می‌توان چرخه گردش درآمد و پرداخت میان خانوارها و شرکتها در نظر گرفت. شرکتها و خانوارها در دو بازار با هم روبه‌رو می‌شوند: بازار کالا و بازار ورودی‌های تولید مانند نیروی کار. در بازار کالا، جریان پولی از خانوار به شرکتها زمانی رخ می‌دهد که خانوارها دست به خرید می‌زنند. مثلاً وقتی پیت ۵۰ پانس بابت یک قرص نان پرداخت می‌کند، هزینه‌ای که او بابت نان می‌پردازد بخشی از درآمد نانوايي می‌شود. در بازار ورودی‌های تولید، جریان پولی برعکس عمل می‌کند، چرا که شرکتها از خانوارها خرید می‌کنند. نانوايي به نیروی کار احتیاج دارد، بنابراین از ۵۰ پانس پیت برای پرداخت دستمزد کارگران خود استفاده می‌کند. در مقابل، با دستمزد پرداخت شده کالاهای دیگر خریداری شده و این چرخه کامل می‌شود.

داخلی می‌تواند به دولت‌ها و بانک‌های مرکزی کمک کند تا سیاست‌های پولی و مالی را برای بهبود اقتصاد تنظیم کنند.

درک مدل چرخه گردش درآمد

هدف اصلی این مدل درک چگونگی حرکت پول در یک اقتصاد است. اقتصاد را به دو بازیگر اصلی تقسیم می‌کند: خانوارها و شرکت‌ها. بازارهایی را که این شرکت‌کنندگان به عنوان بازار کالاها و خدمات در آنها فعالیت می‌کنند و بازارهایی برای عوامل تولید جدا می‌کند.

مدل چرخه گردش درآمد با بخش خانوار که درگیر مخارج مصرف و بخش تجاری که درآمد خالص کالاها را تولید می‌کند شروع می‌شود.

دو بخش دیگر نیز در جریان گردش درآمد مصرف قرار دارند:

بخش دولتی و بخش تجارت خارجی. دولت از طریق هزینه‌های دولت در برنامه‌هایی مانند تأمین اجتماعی، پول را به چرخه تزریق می‌کند.

این شکل ساده این چرخه است، اما جریان‌های واقعی پول پیچیده‌تر هستند. اقتصاددانان عوامل بیشتری را برای ترسیم بهتر اقتصادهای پیچیده مدرن اضافه کرده‌اند. این عوامل اجزای تولید ناخالص داخلی (GDP) یا درآمد ملی یک کشور هستند. به همین دلیل از این مدل به عنوان مدل چرخه گردش درآمد نیز یاد می‌شود.

مدل چرخه گردش درآمد نشان می‌دهد که چگونه پول از تولیدکنندگان به خانوارها و دوباره در یک حلقه بی پایان حرکت می‌کند.

در یک اقتصاد، پول از تولیدکنندگان به کارگران به عنوان دستمزد و سپس از کارگران به تولیدکنندگان باز می‌گردد، زیرا کارگران پول را برای محصولات و خدمات خرج می‌کنند.

این مدل‌ها را می‌توان پیچیده‌تر کرد تا شامل اضافاتی به عرضه پول، مانند صادرات و نشتهای ناشی از عرضه پول، مانند واردات شود.

وقتی همه این عوامل جمع شوند، مصرف به اضافه صادرات خالص یا نتیجه تولید ناخالص داخلی (GDP) یا درآمد ملی یک کشور است.

تحلیل مدل چرخه گردش درآمد و تأثیر فعلی آن بر تولید ناخالص



جمع کردن فاکتورها

گفته می شود که چرخه گردشی درآمد برای یک ملت زمانی متعادل می شود که برداشت با تزریق برابر باشد. به این معنا که:

سطح تزریقها مجموع هزینه های دولت (G)، صادرات (X) و سرمایه گذاریها (I) است. سطح نشت یا برداشت مجموع مالیات (T)، واردات (M) و پس انداز (S) است.

وقتی $G + X + I$ بیشتر از $T + M + S$ باشد، GDP افزایش می یابد. وقتی کل نشتی بیشتر از کل تزریق شده به چرخه گردشی باشد، درآمد ملی کاهش می یابد.

محاسبه تولید ناخالص

داخلی (GDP)

تولید ناخالص داخلی به صورت مخارج مصرف کننده به اضافه مخارج دولت به اضافه سرمایه گذاری تجاری به اضافه مجموع صادرات منهای واردات محاسبه می شود.

اگر کسب و کارها تصمیم به تولید کمتر داشته باشند، منجر به کاهش هزینه های خانوار و کاهش تولید ناخالص داخلی می شود. یا اگر خانوارها تصمیم بگیرند کمتر خرج کنند، منجر به کاهش تولید کسب و کار می شود و همچنین باعث کاهش تولید ناخالص داخلی می شود.

پول همچنین از طریق صادرات به چرخه سرازیر می شود که از خریداران خارجی پول نقد می آورد.

علاوه بر این، مشاغلی که برای خرید سهام سرمایه پول سرمایه گذاری می کنند به جریان پول به اقتصاد کمک می کنند.

خروج نقدینگی

همانطور که پول به اقتصاد تزریق می شود، پول به طریق مختلف از آن خارج می شود یا به بیرون درز می کند. مالیات تحمیل شده توسط دولت جریان درآمد را کاهش می دهد. پول پرداختی به شرکت های خارجی برای واردا نیز نشت است. پس انداز توسط مشاغلی که در غیر این صورت مورد استفاده قرار می گرفتند، کاهش چرخه گردشی درآمد در یک اقتصاد است.

یک دولت درآمد ناخالص ملی خود را با ردیابی همه این تزریقها به چرخه گردشی درآمد و برداشت از آن محاسبه می کند.



تفاوت بین جریان واقعی و جریان پول

تولید ناخالص داخلی اغلب شاخصی از سلامت مالی یک اقتصاد است. تعریف استاندارد رکود، دو فصل متوالی کاهش تولید ناخالص داخلی است. وقتی این اتفاق می‌افتد، دولت‌ها و بانک‌های مرکزی سیاست‌های مالی و پولی را برای تقویت رشد تنظیم می‌کنند.

جریان واقعی، تبادل کالا و خدمات بین خانوار و شرکت‌هاست در حالی که جریان پول، تبادل پول میان دو بخش اقتصادی است.

در جریان واقعی بخش خانگی مواد اولیه، زمین، کار و سرمایه را تأمین و در شرکت‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنند و در عوض بخش شرکت‌ها کالا و خدمات نهایی را برای بخش خانوار فراهم می‌نماید. در حالی که در جریان پولی، شرکت‌ها پاداشی را در فرم پول به عنوان دستمزد، حقوق، اجاره بها، بهره و غیره به خانوار می‌دهد.

سختی‌های سیستم داد و ستد برای مبادله کالا و خدمات بین خانواده‌ها و شرکت‌ها در جریان واقعی به هیچ عنوان در جریان پولی وجود ندارد.

هنگامی که کالا و خدمات از یک بخش از اقتصاد به بخش دیگری جریان پیدا کند به عنوان جریان واقعی شناخته می‌شود.

به عنوان مثال، اقتصاد کینزی معتقد است که هزینه‌ها منجر به رشد اقتصادی می‌شود، بنابراین یک بانک مرکزی ممکن است نرخ بهره را کاهش دهد و پول را ارزان‌تر کند، به طوری که افراد کالاهای بیشتری مانند خانه و اتومبیل خریداری کنند و هزینه‌های کلی را افزایش دهند. با افزایش هزینه‌های مصرف‌کننده، شرکت‌ها تولید را افزایش داده و کارگران بیشتری را برای پاسخگویی به افزایش تقاضا استخدام می‌کنند. افزایش تعداد افراد شاغل به معنای دستمزد بیشتر و در نتیجه هزینه‌های بیشتر مردم در اقتصاد است که تولیدکنندگان را به سمت افزایش مجدد تولید سوق می‌دهد و این چرخه را ادامه می‌دهد.



منابع

اقتصاد در چند دقیقه
نیل کیشینی - ترجمه محمود حاج زمان

Investopedia

روش‌هایی برای بهبود شیوه مدیریت



افراد گروه را به هم جذب کرده و به آن‌ها حس همبستگی بدهد، طوری که به گروه واحدی تبدیل شوند که نسبت به عملکرد انفرادی هر یک از آن‌ها، نتایج مطلوب‌تری حاصل شود.

در این مقاله یاد می‌گیرید که چگونه یک مدیر و رهبر خوب برای بهبود تعامل و ارتباط و در نتیجه موفقیت تیم و حرفه‌ی خود باشید. یادگیری اصول مدیریت می‌تواند بر موفقیت تیم، سازمان و خود شما تأثیر به‌سزایی داشته باشد.

یک مدیر تأثیرگذار تلاش می‌کند انگیزه‌ها، نقاط قوت و ضعف خود را بشناسد و به آن واقف شود. مدیران بزرگ با فراهم آوردن امکان ارتباطات آزاد، تشویق و رشد و توسعه کارکنان، دریافت و ارائه بازخورد با تیم خود ارتباط برقرار می‌کنند.

مدیر موفق کسی است که افراد زیرمجموعه‌اش پیرو او باشند. افراد از اینکه رهبری برای گروه خود داشته باشند، استقبال می‌کنند؛ زیرا در این صورت می‌توانند امور خود را بهتر پیش ببرند. رهبر هوشمند، کسی است که به مجموعه‌اش در مواقع دشواری حس «می‌توانیم» را القا کند و مانع خلاقیت ایشان نباشد. یکی از دلایل احترام افراد نسبت به رهبر این است که آن‌ها رهبر خود را نمونه‌ای از مرتبه بالای اجتماعی تصور می‌کنند. آن‌ها از سبک کار کردن رهبر الگو می‌گیرند. افراد مدیر یا رهبری می‌خواهند که بتوانند او را ببینند و با او صحبت کنند و از همه مهم‌تر، کسی را می‌پسندند که به حرف‌های آن‌ها گوش کند. رهبر قدرتمند گروه، از طرف اعضای گروه به مصاف مشکلات می‌رود و با موانع می‌جنگد و پیروزی به دست می‌آورد. او باید این توانایی را داشته باشد که

یک مطالعه اخیر توسط مرکز مدیریت خلاق نشان داد که تقریباً ۳۸٪ تا بیش از نیمی از مدیران جدید در ۱۸ ماه اول شکست می‌خورند. مدیران می‌توانند با ترکیب استراتژی‌های مدیریت خوب که اعضای تیمشان را برای دستیابی به اهداف تشویق می‌کند، از تبدیل شدن به بخشی از این آمار خیره‌کننده اجتناب کنند.

ما با مدیران اجرایی و کارشناسان مدیریت صحبت کردیم تا بدانیم این استراتژی‌های مدیریتی چیست و چگونه می‌توانید آنها را به کار ببرید.



هر فردی می‌تواند در گوشه‌ای از دفتر بنشیند و وظایفی را به کارمندانش محول کند، اما یک مدیر مؤثر چیزی بیشتر از این است. مدیران مؤثر نه تنها بر اعضای تیمی که مدیریت آن را برعهده دارند، بلکه بر کل شرکت تأثیرات گسترده‌ای دارند. کارمندانی که زیر نظر مدیران مؤثر کار می‌کنند شادتر، سازنده‌تر و در ارتباط بهتری با سازمان خود هستند و نتیجه‌ی این امر بر کسب و کار شما تأثیر دارد.

اگر اعضای تیم شما در کار خود یکنواخت و بی‌تفاوت شده‌اند، ممکن است زمان آن باشد که استراتژی‌های خود را مجدد ارزیابی کرده و آنها را اصلاح کنید. رفتارهای زیر نشانه‌های است که ممکن است استراتژی مدیریت ضعیفی داشته باشید:

در طول ماه گذشته، هیچکس از اعضای تیم شما از ایده‌هایتان انتقاد نکرده‌اند.

زمان بیشتری را صرف برنامه‌ریزی پیشرفت شغلی خود نسبت به اعضای تیم می‌گذرانید.

در طول هفته حداقل سه مکالمه‌ی غیرکاری با یکی از اعضای تیم نداشته‌اید.

اگر از سه اولویت اصلی شما در سال پرسیده شود، اعضای تیم پاسخ‌های متفاوتی را ارائه می‌دهند.

اعضای تیم از شکست می‌ترسند.

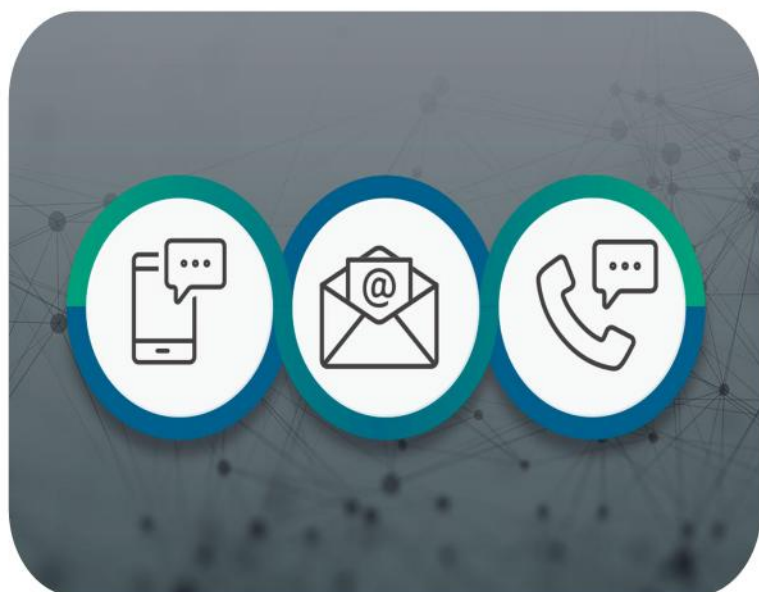
۱- یک ارتباط صادقانه و باز ایجاد کنید.

یکی از مهمترین عناصر مدیریت مؤثر، ایجاد یک خط ارتباطی باز با اعضای تیم شماست. Sanjay Patoliya، بنیانگذار و مدیر Teclogiq، می‌گوید که صداقت و شفافیت شما باید به عنوان نمونه‌ای برای اعضای تیم شما باشد.

او می‌گوید: «زمانی که شما مسئول یک تیم از افراد هستید، مهم است که صریح و صادق باشید. "شرکت شما و کارمندان شما بازتابی از خودتان هستند و اگر رفتار صادقانه و اخلاقی را به عنوان یک ارزش کلیدی در نظر بگیرید، تیم شما از آن پیروی خواهد کرد.»

مدیران بزرگ می‌توانند بر اساس ترجیحات فردی، تعاملات و شبکه‌های ارتباطی خود را متناسب با شرایط و اعضای تیم سفارشی کنند. "این بدان معناست که آنها وقت می‌گذارند تا بفهمند هر یک از اعضای تیم کدام حالت ارتباطی را

ترجیح می‌دهند - به عنوان مثال، آنها با ارتباط از طریق کدام روش پیامک، ایمیل، تلفن یا ارتباط در رو راحت‌تر هستند؟ آنها همچنین شنوندگان خوبی هستند و به طور واقعی به دیگران علاقه مندند."



نمایش مهارت‌های ارتباطی فعال و شفافیت می‌تواند اعتماد را در بین تیم شما ایجاد کند و روحیه کلی را بهبود بخشد. روسلان فازلیف، مدیر عامل و بنیانگذار ارائه‌دهنده راه‌حل‌های تجارت الکترونیک Ecwid، می‌گوید که در تمام ارتباطات شما، مهم‌تر از هر چیز اصیل بودن است.

او می‌گوید: «شبکه‌های مدیریت زیادی وجود دارد؛ درست و غلطی وجود ندارد. "اما اصیل وجود دارد، و جعلی وجود دارد. هیچ پیرویی برای مدیر جعلی وجود ندارد."



سنت ماری می گوید: "ایجاد یک ارتباط واقعی و شخصی با هم تیمی های خود برای ایجاد اعتماد مشترک لازم برای ایجاد فرهنگ قوی مسئولیت پذیری و عملکرد استثنایی حیاتی است." با وجود آن فرهنگ، تیم می تواند به یک تجارت

موفق، یک تیم شاد و یک مدیر رضایت بخش دست یابد.



برای ایجاد ارتباط با هر یک از اعضای تیم خود، بر شناخت شخصیت، علایق، نقاط قوت، نقاط ضعف، سرگرمی ها و ترجیحات آنها تمرکز کنید. این می تواند به شما بینشی در مورد اهداف و انگیزه های آنها بدهد.

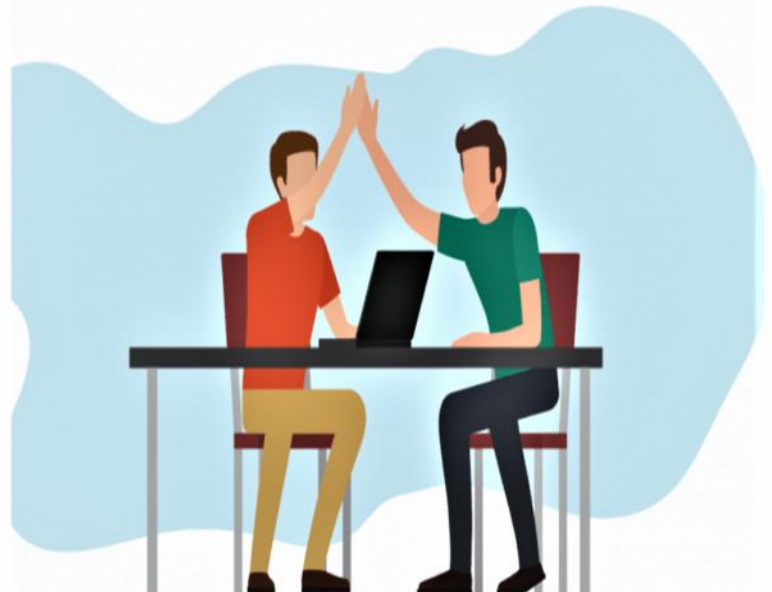
پاتولیا می گوید که مدیران موفق به تیم های خود اجازه می دهند تا استقلال خود را توسعه دهند و بر اساس نقاط قوت شخصی خود ارزش بیفزایند. توانایی تشخیص نقاط قوت افراد در تیم خود و اجازه دادن به آنها برای مسئولیت پذیری و تعهد، نه تنها باعث افزایش اعتماد کارکنان به خود و مدیرشان می شود، بلکه عملکرد آنها را نیز بهبود می بخشد.

حفظ ارتباط صادقانه و سراسر است، کارکنان شما را به واکنش متقابل ترغیب می کند. هر یک از اعضای تیم ممکن است سبک ارتباطی متفاوتی داشته باشد، بنابراین مهم است که ارتباطات خود را بر اساس فرد تنظیم کنید.

۲- با اعضای تیم خود ارتباط برقرار کنید.

مدیریت گروهی از افراد نیازمند حس اعتماد و درک متقابل بین مدیر و اعضای تیم است. برای رسیدن به این هدف، مدیران باید برقراری ارتباط را بیاموزند.

تری "استارباکر" سنت ماری، نویسنده و مشاور مدیریت، می گوید که یک مدیر "انسانی تر" مستلزم مثبت اندیشی، هدفمندی، همدلی، شفقت، فروتنی و عشق است. این ویژگی های کلیدی شما را در مسیر ارتباط واقعی با اعضای تیم قرار می دهد.



علاوه بر سرمایه‌گذاری بر رشد مالی کارکنان خود، باید از نظر احساسی نیز سرمایه‌گذاری کنید. جان رامپتون، بنیانگذار و مدیر اجرایی Calendar، می‌گوید که رهبران بزرگ با دادن فرصت‌های چالش برانگیز و هدایت آنها در صورت نیاز، به کارمندان خود قدرت می‌دهند تا رشد کنند.

۳- تشویق به رشد شخصی و حرفه‌ای.

نقش یک تشویق‌کننده را بازی کردن بخش مهمی از ویژگی‌های یک رهبر مؤثر است. باید تلاش کنید بر موفقیت و رشد تیم خود سرمایه‌گذاری کنید.

کری اولریچ، مدیرعامل شرکت مشاوره منابع انسانی می‌گوید که رهبران باید بودجه‌ای حتی اندک برای رشد کارکنان خود اختصاص دهند. او معتقد است «با وجود انتخاب‌های متنوع مانند آموزش حضوری و مجازی، فرصت کافی برای ادامه یادگیری مهارت‌های جدید یا توسعه بیشتر مهارت‌های فعلی وجود دارد.»
"کارمندان خود را توانمند کنید تا زمانی برای یادگیری بگذارند و آنچه آموخته‌اند را در کار خود پیاده کنند."



او می‌گوید: "برای ایجاد انگیزه و الهام بخشیدن به کارکنان، استراتژی رهبری در مورد توانمندسازی دیگران برای انجام بهترین کار و مقابله با چالش‌های جدید است." کارمندان چالش‌ها را دوست دارند و از غلبه بر آنها احساس رضایت می‌کنند. چه یک مشتری سخت، یا یک فروش دشوار، یک موقعیت سخت یا هر موردی باشد، همیشه خوب است که به آنها اجازه دهیم با این چالش‌ها دست و پنجه نرم کنند."

وقتی رهبران به کارمندان خود ایمان داشته باشند و به آنها فرصت یادگیری و رشد بدهند، تعجب خواهند کرد که چقدر می‌توانند به موفقیت برسند. از واگذاری وظایف و تشویق آزادی و خلاقیت نترسید.



مان در تحقیقات خود دریافته است که پس از اینکه افراد به چیزهایی اشاره می کنند که از آن در موقعیت های مشکل ساز خوشحال هستند، آنقدرها نسبت به مشکل احساس بدی نمی کنند و بهتر می توانند به وضوح فکر کنند و آن را حل کنند.

زمانی که یک رهبر نیاز به بهبود استراتژی خود دارد، همین امر صادق است. اگر شما یا یکی از اعضای تیم متوجه شده اید که اقدام خاصی انجام داده اید که جواب نمی دهد، کارهایی را که در گذشته انجام داده اید و مؤثر بوده اند، بیابید.

پاتولیا اضافه کرد که تمرکز بر راه حل به جای مشکلات، می تواند به تیم شما کمک کند تا تعامل مثبت را حفظ کنند. "یک محیط مثبت به احتمال زیاد نیروی کار متعهدتر و مولدتری ایجاد می کند. با نشان دادن اشتیاق و اعتماد به نفس، یک رهبر خوب تأثیری که می تواند در محیط کاری خود داشته باشد را خواهد دید."

۴- نگرش مثبت داشته باشید.

همان قدر که رهبران آرزو می کنند که عملیات روزانه تیم شان همیشه بدون مشکل پیش برود، گاهی با موانعی روبه رو می شوند. فرقی نمی کند این یک اشتباه کوچک در ارتباط باشد یا یک خطای بزرگ، نحوه برخورد شما با یک موقعیت نامطلوب چیزهای زیادی در مورد مهارت های رهبری شما می گوید.

اگر شما یا یکی از اعضای تیم متوجه شده اید که اقدام خاصی انجام داده اید که جواب نمی دهد، کارهایی را که در گذشته انجام داده اید و مؤثر بوده اند، بیابید.



رابرت مان، نویسنده کتاب اندازه گیری یک رهبر، توصیه می کند که در هر شرایطی روی چیزهای خوب تمرکز کنید. "پیش از اینکه تشخیص دهید چه چیزی باعث نارضایتی از مشکل پیش آمده است، به سه نکته مثبت در مورد آن مشکل نگاه کنید. هر چه بیشتر به نکات مثبت یک مشکل نگاه کنید، افراد دیگر واکنش مثبت بیشتری نشان می دهند."

۶- اهداف و انتظارات خود را از کارمندان مشخص کنید.

تعیین اهداف واضح و انتظارات خود از کارکنان برای تیم شما کلید موفقیت آنهاست. هنگام تعیین این اهداف، سوالات و بازخورد کارکنان را پذیرا باشید. مشارکت آنها در این فرآیند می تواند تعامل را افزایش دهد.

Amish Shah، رئیس ALTR Created Diamonds، می گوید که مدیران خوب چشم انداز شرکت و اینکه چگونه اهداف اعضای تیم در این چشم انداز قرار می گیرد را توضیح خواهند داد.

۵- به جای دستور دادن به کارمندان آموزش دهید.

یک رهبر کارآمد می داند که چگونه به دیگران آنچه را که لازم است انجام شود نشان دهد، نه اینکه صرفاً به آنها بگوید. لوک ایوریو، رئیس و مدیر عامل (iPEC)، می گوید که رهبران باید اعضای تیم خود را به سمت یک محیط کاری متعهدتر و مشارکتی تر راهنمایی کنند.

او می گوید: «اگر افراد را کنترل می کنید تا کارهای خاصی را به روش های خاصی انجام دهند، به سطح تعاملی که به دنبالش هستید نخواهید رسید.» "کوچینگ به معنای کمک به افرادی است که شما رهبری می کنید تا انتخاب هایی را که در مقابل خود دارند تشخیص دهند."



تیم شما در مسیر درست است. همچنین باید بدانید که کسب و کار شما دقیقاً به کدام سمت و سو می‌رود تا بتوانید به تیم خود مشاوره درست بدهید. دووال می‌گوید: «اگر صریح نباشید، مردم نمی‌دانند که واقعا در مورد آنها و کارشان چه فکر می‌کنید و هرگز نمی‌توانند پیشرفت کنند.»

«اگر ندانید که شرکت شما به چه سمت و سویی حرکت می‌کند، مهم نیست که چقدر با کارمندان و تیم رهبری خود در مورد عملکرد فردی آنها ارتباط برقرار کرده‌اید، هنگام تصمیم‌گیری‌ها و انجام اقدامات، دست و پا خواهند زد. زمانی که اصول اولیه سر جای خود قرار گرفت، ضرب‌الاجل‌ها، برنامه‌های منظم تولید، بررسی عملکرد، ساختار و فرآیندها به راحتی قابل اجرا می‌شود.»



علاوه بر ارائه بازخورد سازنده و بررسی عملکرد، دستاوردهای کارکنان را برجسته کنید. اگر یکی از اعضای تیم کاری عالی انجام داد، از او قدردانی کنید. پیروزی‌های تیم خود را جشن بگیرید و از آنها برای زحماتشان تشکر کنید.

شناخت مثبت، محیطی از بهره‌وری ایجاد خواهد کرد. تصدیق موفقیت‌ها با تشریح چگونگی تأثیر آن بر تجارت، نه تنها دلگرم‌کننده است، بلکه به فرد کمک می‌کند در درازمدت بهتر کار کند.

Ohlrich همچنین بر اهمیت توضیح چگونگی تأثیر این اهداف بر سازمان به عنوان یک کل تأکید کرد. او می‌گوید که صرف‌نظر از سابقه کاری، هر کارمند باید بتواند بیان کند که چگونه کاری که انجام می‌دهد از موفقیت شرکت حمایت می‌کند.

اجازه ندهید اهداف اعضای تیم ثابت بماند. به طور دوره‌ای اهداف را مجدداً بررسی کنید تا در صورت نیاز آنها را اصلاح یا مرتب کنید. این به اعضای تیم شما اجازه می‌دهد بدانند که شما حی و حاضر هستید و از آنچه که روی آن کار می‌کنند آگاهید.



۷- به عملکرد کارمندان بازخورد دهید.

تاسو دووال (Taso Du Val) مدیر عامل و بنیانگذار Toptal می‌گوید که بازخورد صریح و صادقانه - حتی اگر انتقاد باشد - بهترین شیوه برای هدایت

۸- در مورد شیوه مدیریت خود بازخورد بخواهید.

مربیان شیوه مدیریت همچنین می‌توانند به شما در کشف زمینه‌هایی که نیاز به بهبود دارند کمک کنند. یک فرد حرفه‌ای در این زمینه به شما کمک می‌کند برنامه‌ای برای دستیابی به اهداف مدیریتی خود ایجاد کنید، و انگیزه بیشتری نسبت به کتاب و سمینار ایجاد می‌کند.

شناخت مثبت، محیطی از بهره‌وری ایجاد خواهد کرد. تصدیق موفقیت‌ها با تشریح چگونگی تأثیر آن بر تجارت، نه تنها دلگرم‌کننده است، بلکه به فرد کمک می‌کند در درازمدت بهتر کار کند.

افراد تیم شما تنها کسانی نیستند که می‌توانند از مزایای بازخورد صادقانه بهره‌مند شوند. خودارزیابی صادقانه از شیوه مدیریت شما می‌تواند برایتان دشوار باشد، بنابراین مربیان، همکاران حرفه‌ای و حتی کارمندان شما در ارزیابی اثربخشی شیوه مدیریت شما بسیار ارزشمند هستند. صحبت با همسالان و دوستان می‌تواند دیدگاه لازم را در مورد سبک مدیریتتان به شما بدهد.

Iorio می‌گوید: "Coaching" به رهبران این امکان را می‌دهد که ارتباط برقرار کنند و [تغییرات] را در یک محیط واقعی اعمال کنند. "شما برای ادغام، پردازش و بازتاب به زمان نیاز دارید و تا زمانی که این مراحل را طی نکنید، تغییر پایدار نخواهید داشت."

Fazlyev خاطرنشان کرد که تیم شما می‌تواند بینش انتقادی در مورد اینکه چه چیزی جواب می‌دهد، چه چیزی جواب نمی‌دهد و بر چه موانعی برای رسیدن به موفقیت بایستی غلبه کنید، ارائه کند.

منابع

«مدیریت در چند دقیقه»
تألیف فیلیپا اندرسن

www.businessnewsdaily.com





پژوهشگر و نویسنده:

ملیکا عاصمی اصفهانی



بررسی تأثیرات قرنطینه بر سلامت روان نوجوانان

با ظهور این بیماری، خدمات سلامت روان با شوک جدی‌ای مواجه شدند. تمام نوجوانان آسیب دیده‌ای که هرگز تشخیص داده نشده و درمانی دریافت نکرده بودند شروع به بروز علائم جدی کردند. ارائه دهندگان خدمات بهداشت روان به دلیل ترجیح مصاحبه حضوری، ابتدا تحت فشار قرار گرفته و سپس با تعطیلی مواجه شدند. این مسئله به دلیل رشد تقاضا، ناکارآمدی زیرساخت‌های سیستماتیک را نشان می‌دهد. بسیاری از ما خطرات جدی عدم سرمایه‌گذاری بر سلامت روان را از سر گذرانده‌ایم؛ اما نوجوان است که ظرفیت لازم برای هضم این مسئله را نخواهند داشت. شما، با توجه به سلامت روانی بازدهی فوری نخواهید داشت بلکه در حال جلوگیری از ضررهای عمده در آینده خواهید بود. از سویی به دلیل نبود امکان بازپرداخت بیمه‌ای، توجه به بهداشت روانی چالش مالی بزرگی محسوب می‌شود. با این وجود اگر به سلامت روان نوجوان نگاهی زیربنایی داشته باشیم؛ نقش والدین،

ظهور بیماری کرونا و آغاز قرنطینه همگانی، موجب شدت گرفتن اضطراب مرگ و بیماری در جمعیت غالب شده است. این مهم موجب برهم خوردن سلامت روانی، تعامل اجتماعی و حساسیت جسمانی در اقشار مختلف شده است. همچنین آمار رو به رشد مرگ و میر حاصل از این بیماری، موجب کاهش توجه به رفاه روانی و جایگزین شدن آن با حساسیت وسواس گونه نسبت به سلامت جسمی و علایم بیماری شده است. این کاهش توجه به سلامت روان، به ویژه در قشر نوجوان، موجب عوارض دیرپایی خواهد شد؛ چرا که سن نوجوانی (۱۹-۱۰ سال) مرحله‌ای ویژه در طیف رشد می‌باشد که در آن مبانی سلامت روانی و ذهنی در فرد شکل می‌گیرند. عدم توجه به این مبانی و جایگزین شدن حالات اضطراب و ترس حتی با ریشه منطقی (مانند کرونا) به جای برقراری تعادل میان سلامت جسمی و روانی، از رشد صحیح نوجوان جلوگیری می‌کند.



در میان نوجوانان نیز دسته‌بندی‌های بسیاری در مواجهه با کرونا شکل می‌گیرند. یکی از این دسته‌بندی‌ها پیشینه سلامت روانی می‌باشد. ۲۰ درصد جمعیت نوجوانان در جهان تا پیش از رخداد کرونا در خطر ابتلا به دشواری‌های سلامت روان بودند. قرنطینه خانگی برای این دسته از نوجوانان موجب بروز مشکلات سلامت روان و مشروط شدن علائم اختلالات می‌شود. دکتر جان واکاپ رئیس انجمن روانپزشکی کودکان و نوجوانان در دانشکده پزشکی Northwestern Feinberg شیکاگو در پژوهش خود به بررسی این مسئله پرداخته است. او بیان کرده است که در بیشتر موارد نوجوانان تاب‌آوری فراوانی نشان می‌دهند و به وضعیت سلامت روانی بازمی‌گردند؛ اما ۲۰ درصد از نوجوانان مشکلات سلامت روان را تا پیش از فارغ‌التحصیلی از دبیرستان تجربه می‌کنند و اکثر آنها یا درمان‌های کافی دریافت نمی‌کنند و یا به طور کلی درمان نمی‌شوند. این نوجوانان تا پیش از همه‌گیری کرونا توسط

معلمان و درمانگران به مثابه پل‌های جاده‌ها می‌باشد. ما جهت حفظ مسیر سالم رشد جهانی باید به مدیریت سلامت روان کودکان، نوجوانان و خانواده‌ها بپردازیم. اگر کودک یا نوجوان بیمار یا ناکارآمد باشد، والدین نیز از کار می‌افتند؛ همانطور که اگر جاده‌ها آسیب ببینند، افراد به مقصد نخواهند رسید. (جان واکاپ)

در این راستا یک پژوهش متاآنالیز به بررسی اثرات بیماری کرونا بر سلامت روان نوجوانان در سطح جهان در سال‌های ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۱ پرداخته است. در این متاآنالیز ۴۰۰۷۶ نوجوان شرکت کرده‌اند. در سطح جهانی، نوجوانان با پیشینه‌های متنوع به طور کلی اضطراب، استرس و افسردگی بیشتری را نسبت به سایر اقشار سنی تجربه کردند. همچنین نوجوانان در دوران همه‌گیری نسبت به هم‌تایان بزرگسال خود به دفعات بیشتری دست به رفتارهای پرخطری چون مصرف دخانیات یا مشروبات الکلی زده‌اند.

چه در کشورهای جهان اول و چه در سایر کشورها، همه‌گیری کرونا در سلامت روانی نوجوانان تأثیرگذار بوده است. قرنطینه طولانی مدت، عدم امکان برقراری ارتباط اجتماعی به صورت حضوری، نگرانی نسبت به بیمار شدن و استفاده بیش از حد از اینترنت و رسانه‌های

اجتماعی از جمله عواملی هستند که می‌توانند در طول همه‌گیری بر سلامت روان نوجوانان اثرگذار باشند. در سرتاسر جهان نوجوانان با چالش‌های بر گرفته از ویروس کرونا روبه‌رو هستند. به همین دلیل مهم است که نوجوانان مراقبت‌های جسمی و روانی مورد نیاز برای رشد، پرورش و پیشرفت را دریافت کنند؛ لذا جستجو و بهره‌وری از تمام اطلاعات و منابع موجود برای کمک به نوجوان در ایجاد تعادل میان اثرات حاصل از کرونا و زندگی پیش از کرونا توسط والدین، امری ضروری تلقی می‌شود.

از سویی حمایت اجتماعی (حتی به صورت آنلاین)، آموزش و استفاده از مهارت‌های مقابله با استرس مثبت (مانند تخلیه هیجانی، ارزیابی مثبت و راه‌حل جویی برای شرایط دشوار)، قرنطینه خانگی در کنار عزیزان و مکالمات والد - فرزندی متناوب و دلپسند در دوران قرنطینه، اثرات بحران کرونا بر سلامت روان را تخفیف خواهند داد.

خانواده، مدرسه، همسالان و سایر گروه‌های اجتماعی مورد حمایت قرار می‌گرفتند. این حمایت به دلیل بیماری کرونا از بین رفته و پشتوانه روانی برای آنها باقی نگذاشته است.

اولین قدم در مواجهه با نوجوان گرفتار دشواری‌های روانی، پذیرفتن مشکل آن‌ها و عمل کردن به شیوه‌ای واقع بینانه است. ممکن است والدین تمایل به باور این مشکلات نداشته باشند که این خود موجب اضطراب بیشتر نوجوان و منزوی شدن یا حتی پنهان کردن علائم از والدین می‌شود. در این شرایط حتی در صورت عدم دسترسی کامل به مراقبت‌های بهداشتی روان و متخصصین این حیطه، والدین می‌توانند با استفاده از تجارب سایر اعضای خانواده یا فامیل با مشکلات مشابه، کمک گرفتن از دوستان و حمایت نوجوانان آسیب دیده به بهبود شرایط او کمک کنند. خانواده‌ها می‌توانند با برقراری ارتباط آنلاین با دوستان و عزیزان نوجوان و توجه و حمایت از او تا زمان دسترسی به متخصصین سلامت روان، از رفاه ذهنی و روانی نوجوان خود محافظت کنند.



دنیا برای شما تدارک دیده است، آماده کند.

این ۹ عادت است که افراد شاد از آن استفاده می کنند. با کمک این عادت‌ها، روزتان را به شیوه‌ای عالی آغاز کنید.

۱- خواب کافی داشته باشید.

یک فرد خسته، فرد خوشحالی نیست. هیچ چیز به اندازه‌ی خسته و بدخلق بیدار شدن شادی شما را از بین نمی برد. اگر شبها به اندازه‌ی کافی نمی خوابید، احتمالاً روز خود را خسته و عصبانی شروع می کنید. سخت است که بخواهید دیدگاه مثبت به زندگی داشته باشید، وقتی تنها کاری که می خواهید انجام دهید خزیدن به رختخواب است.



۹ شیوه‌ای که

افراد شاد روزشان را

آغاز می کنند

افراد به شیوه‌های متفاوتی به استقبال روز جدید می روند، برخی با هیجان از خواب بیدار می شوند و برخی دیگر دوست دارند به سادگی و به تدریج به روز خود بپردازند. مهم نیست که جزو کدام یک از این افراد باشید، کارهایی وجود دارد که با انجام دادنشان می توانید مطمئن شوید که هر روزتان شروع عالی ای داشته باشد.

یک روتین صبحگاهی خوب به شما کمک می کند احساس آرامش، هوشیاری و انرژی بیشتری در طول روز داشته باشید. شروع صبح به شیوه‌ای عالی و درست، به معنای ایجاد احساس شادی است که در تمام طول روز همراه شماست. روتین صبحگاهی در حین اینکه شامل آماده شدن برای روز است، باید فضایی را ایجاد کند که شما را برای احساس شادی و آمادگی ذهنی و جسمی برای رویارویی با آنچه

افراد شاد هر روز را یک شروع تازه در نظر می‌گیرند. آن‌ها با این ذهنیت از خواب بیدار می‌شوند که هر روز شروع و فرصت جدیدی است، فرصتی برای حرکت رو به جلو. آن‌ها اجازه نمی‌دهند شکست‌های قبل بار سنگینی بر روی دوش آن‌ها باشد.

ممکن است دیروز روز بدی بوده باشد، اما این بدان معنا نیست که امروز هم همینطور است.

افراد شاد روز خود را با جملات تأکیدی مثبت آغاز می‌کنند. از همان ابتدا اعلام می‌کنند که می‌خواهند روزشان چطور بگذرد. یک جمله تأکیدی مثبت صبحگاهی می‌تواند راهی قدرتمند برای شروع روز شما با اعتماد به نفس و آمادگی برای موفقیت باشد. مانند:

من توانایی تصمیم‌گیری هوشمندانه را دارا هستم.
من همیشه و هر لحظه، کافی هستم.

من هر احساس منفی در مورد خودم و زندگی‌ام را رها می‌کنم و همه چیزهای خوب را پذیرا هستم.

۳- با احساس قدرشناسی از خواب بیدار شوید.

بیدار شدن با احساس قدرشناسی تضمینی است که روز خود را با روحیه خوب شروع کنید. قلب شکرگزار یک قلب شاد است. قدردانی قدرتمند است زیرا هم احساس و هم عمل است. تفکر فعال در مورد چیزهایی که به خاطر آن‌ها سپاسگذار هستید، به نوبه خود باعث احساس قدردانی می‌شود. رشته‌ای از افکار مثبت که تمرین آن آسان است و اثرات مفیدی بر سلامت جسمی و روانی شما دارد.

یک خواب خوب شبانه مانند یک اکسیر جادویی برای سلامت جسمانی شما عمل می‌کند و کلید اساسی احساس شادی و حال خوب شماست. تحقیقات نشان داده است که خواب یکی از مؤثرترین راه‌ها برای بهبود تمرکز، تقویت سیستم ایمنی و بهبود خلق و خو و احساس خوب بودن فرد است.

کم‌خوابی حافظه را مختل می‌کند و سطح هورمون‌های استرس را افزایش می‌دهد. بنابراین اولین گام برای ایجاد یک صبح شاد و سرزنده این است که اطمینان حاصل کنید که شب قبل خواب با کیفیت و کافی داشته باشید. یک برنامه خواب برای خود تنظیم کنید و به آن پایبند باشید زیرا که سرزندگی شما به آن بستگی دارد.

۲- یک روز جدید، یک شروع جدید!



عصبانیت کنید. شروع روز با نگرش رضایت بخش و مسالمت‌آمیز مستلزم این است که زمان کافی برای بیدار شدن از خواب داشته باشید و با سرعتی آرام و سنجیده آماده شوید.



هنگامی که چشمتان را باز می‌کنید و به اطراف می‌نگرید، برای هر چیزی که اطرافتان هست احساس قدردانی می‌کنید. درک کنید که این لحظه چقدر فوق‌العاده است و چقدر احساس خوبی است که اینجا هستید. امروز یک هدیه است و شما می‌توانید با آن هر کاری که می‌خواهید انجام دهید. می‌توانید انتخاب کنید تا از آن نهایت استفاده را ببرید، می‌توانید شادی را انتخاب کنید. لحظه‌ای وقت بگذارید و به همه نعمت‌هایی که در زندگی دارید با دقت بنگرید و بابت آن‌ها قدردان باشید.



افراد شاد تمایل دارند روتین خود را ساده و قابل کنترل نگه دارند. سخت است که به یک روال پیچیده پایبند باشید و می‌تواند اول صبح احساس اضطراب و عصبانیت در شما ایجاد کند. چند وظیفه‌ای را کنار بگذارید و به حواس‌پرتی‌های غیرضروری نه بگویید، مانند چک کردن و پاسخ دادن به ایمیل هنگام تلاش برای آماده شدن. یک کار را در یک زمان انجام دهید. صبح خود را بدون پیچیدگی و تا حد امکان بدون استرس نگه دارید تا در تمام طول روز روحیه خوبی داشته باشید.

۴- یک روتین صبحگاهی قابل اجرا داشته باشید.

افراد شاد در تلاش برای آماده شدن با سرعتی سرسام آور، دیوانه‌وار فریاد نمی‌زنند و سپس با عجله از در بیرون بیایند، در حالی که برای اولین جلسه یا قرار روزشان دیر شده است. انجام این کار باعث می‌شود در طول روز احساس استرس و

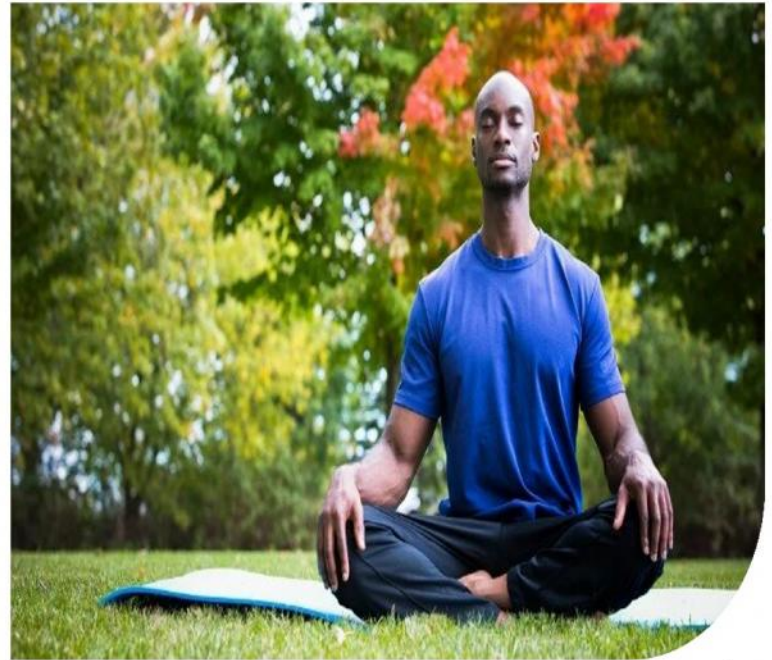
فرصتی برای شناخت خود و آگاهی از هر لحظه‌ای است که در آن هستید.

۶- روز خود را با ورزش شروع کنید.

قبل از اینکه در یک روز کاری طولانی غوطه‌ور شوید، مطمئن شوید که برای انجام تمرینات ورزشی زمانی را اختصاص داده‌اید. برخی از افراد معتقدند که هوای تازه اول صبح روحیه آنها را در تمام روز شاداب نگه می‌دارد. پیاده روی سریع، دویدن در اطراف بلوک یا رفتن به یک باشگاه ورزشی را امتحان کنید. بعضی افراد ممکن است ترجیح دهند روز خود را با تمرینات خانگی مانند حرکات کششی یا یوگا شروع کنند.



مدیتیشن روزانه، چه یک تمرین سریع پنج دقیقه ای یا یک جلسه طولانی‌تر، می‌تواند به ایجاد ذهنی راضی و شاد کمک کند. گذراندن وقت برای مدیتیشن هر روز صبح، تمرکز را بهبود می‌بخشد، عزت نفس و اعتماد به نفس را افزایش می‌دهد، و غم و اندوه ذهنی و آشفتگی را که دائماً با آن درگیر هستیم خاموش می‌کند. شما می‌توانید در هر زمانی از روز مدیتیشن کنید، اما بهتر است این کار را در صبح انجام دهید تا مطمئن شوید که آن را دریافت کرده‌اید و بنابراین می‌توانید از اثرات آن در طول روز بهره‌مند شوید.



ورزش صبحگاهی خون شما را به جریان می‌اندازد و انرژی شما را برای روز افزایش می‌دهد. ورزش همچنین مواد شیمیایی مغز مانند سروتونین، دوپامین و نوراپی نفرین را آزاد می‌کند که استرس و اضطراب را از بین می‌برد و به تسکین علائم افسردگی کمک می‌کند. تحقیقات نشان داده است که ورزش کردن، احساس ما را نسبت به بدنمان بهبود می‌بخشد و به ما احساس خوبی می‌دهد.

برای شروع تمرین مدیتیشن، هر روز صبح به مدت دو دقیقه به آرامی در یک موقعیت راحت یا روی یک صندلی بنشینید. این فرصتی برای شماست تا از احساس خود چه در ذهن و چه در بدن خود مطلع شوید. روی لحظه متمرکز باشید. توجه خود را به نفس‌های خود معطوف کنید یا اسکن بدن را انجام دهید و هر بار روی یک قسمت از بدن تمرکز کنید. افکار و احساسات خود را بشناسید و نسبت به خود نگرش محبت آمیز داشته باشید. مدیتیشن

فرمانده نیروی دریایی ایالات متحده، دریاسالار ویلیام اچ. مک ریون، یک سخنرانی آغازین در دانشگاه تگزاس ارائه کرد که در آن گفت: «مرتب کردن رختخوابتان بسیار قدرتمند است زیرا اول صبح در شما احساس موفقیت ایجاد می کند. این شما را تشویق می کند تا بهره مند تر باشید و به شما انگیزه می دهد تا کارهای بیشتری در زندگی انجام دهید.

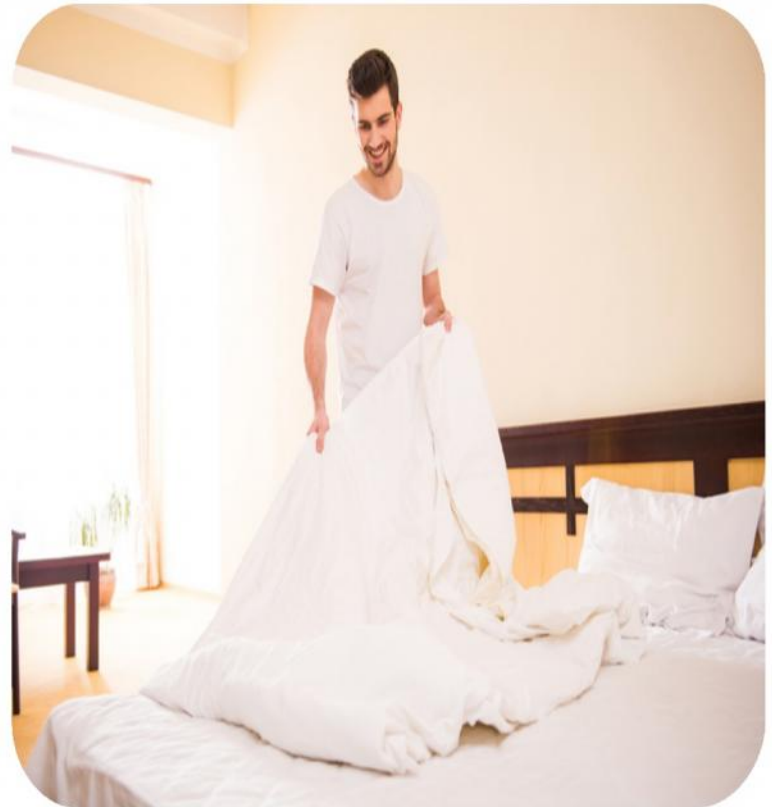
۸- بدن خود را تغذیه کنید.

حتماً شنیده‌اید که صبحانه مهم‌ترین وعده غذایی در روز است و این کاملاً درست است. خوردن صبحانه متابولیسم شما را شروع می‌کند و بدن و ذهن شما را برای یک روز پرمشغله آماده می‌کند. تحقیقات نشان داده است افرادی که صبحانه می‌خورند نسبت به کسانی که صبحانه نمی‌خورند رژیم غذایی بهتری دارند و میوه و سبزیجات بیشتری مصرف می‌کنند.



۷- تخت خواب خود را مرتب کنید.

ممکن است احمقانه به نظر برسد، اما شروع روز با مرتب کردن رختخوابتان می‌تواند شما را آماده کند تا برای مقابله با دنیا آماده باشید. بر اساس یک نظرسنجی از ۲۰۰۰ آمریکایی؛ کسانی که تختشان را مرتب می‌کنند معمولاً ماجراجو، با اعتماد به نفس و اجتماعی هستند. افرادی که رختخواب خود را مرتب نمی‌کنند خجالتی، بداخلاق و طعنه زن هستند.



بسیاری از افراد موفق توصیه می‌کنند که تخت خود را به عنوان راهی ساده برای شروع روز به شیوه‌ای درست مرتب کنید. به عنوان مثال، تیم فریس گفته است که عمل ساده مرتب کردن تختخواب به ما می‌آموزد که چیزهای کوچک در زندگی مهم هستند.

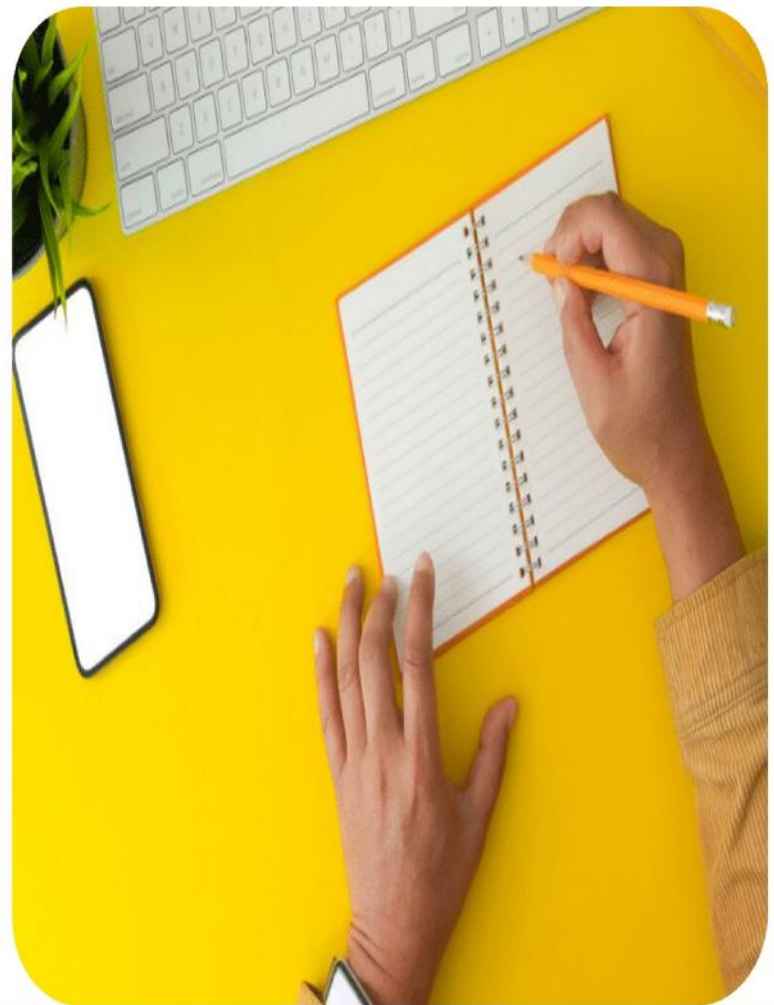
افراد شاد اغلب حس هدفمندی دارند. آنها بی هدف در زندگی سرگردان نیستند؛ آنها هر روز برای پیشرفت و انجام وظایف خود کار می‌کنند. این احساس رضایت بخش است که برای خود اولویت‌هایی تعیین کرده‌اید و برای رسیدن به نقاط عطف

تلاش می‌کنید. افراد شاد مطمئن می‌شوند که روز خود را با تعیین اهداف برای خود آغاز می‌کنند. امروز چه کاری را می‌خواهید انجام دهید؟ کارآمدترین و مؤثرترین استفاده از زمان شما چیست؟

به این نکته توجه کنید که هر روز صبح چند دقیقه را برای تعیین آنچه می‌خواهید در آن روز انجام دهید، اختصاص دهید. حتماً در فهرست کارهای خود با دقت فکر کنید -- اغلب اوقات ما زمان زیادی را صرف کارهایی می‌کنیم که واقعاً مهم نیستند. روی چیزهایی که اهمیت دارد تمرکز کنید و مطمئن شوید که در حال برنامه ریزی برای بازنگستی هستید. از این گذشته، راز خوشبختی پایدار یافتن راه‌هایی برای لذت بردن از هر روز به طور کامل است.

صبحانه به همان اندازه مهم است که بدن تغذیه شده منجر به بهبود خلق و خو می‌شود. خوردن صبحانه همچنین این پیام مثبت را برای خود ارسال می‌کند که مراقب سلامتی و تندرستی خود هستید. اگر روز را با یک وعده غذایی سالم شروع کنید، متوجه خواهید شد که می‌توانید بهتر تمرکز کنید. کمتر احتمال دارد که احساس خستگی کنید و در اواسط صبح احساس «گرسنگی» داشته باشید، که منجر به پرخوری در نهار می‌شود. بهترین صبحانه‌ها ترکیب کربوهیدرات با پروتئین‌ها است تا بدن شما آماده‌ی سوخت و ساز شود.

۹- برای روز خود هدف تعیین کنید.



منابع

www.entrepreneur.com

آب را گل نکنیم

دکتر احمد رضا قنبری - روان‌شناس بالینی و کارشناس مسائل خانواده

پدر و مادر عزیز، آقا و خانم بزرگوار، چرا و چرا آب زندگانی که اخلاق و صفا و احترام و گذشت است را با خشم، لجبازی، خودخواهی و عدم گذشت گل‌آلود می‌کنیم؟ چرا بایستی برای یک اشتباه

کوچک که گاهی اوقات بر اثر جهل، سوء تفاهم یا سهوی است یک جنگ و جدال راه می‌اندازیم؟ مگر ما فرزندانمان را دوست نداریم؟ مگر ما خانواده‌مان را دوست نداریم؟ آیا فکر می‌کنیم دشمن در کمین نیست؟! آیا فکر می‌کنیم فرزندانمان از آهن نسوزند که در جهنم خانواده نمی‌سوزند؟ اگر چنین فکر می‌کنیم متأسفانه بایستی منتظر شلاق الهی باشیم که این شلاق ساخته شده اعمال غلط و ناآگاهانه ماست و این شلاق بر گرده ما و فرزندانمان فرود می‌آید و زخم‌هایناپذیر طلاق، دشمنی، بیماری‌های روانی، فساد و... را بر ما می‌نشانند. آب را گل نکنیم، خانه را گل نکنیم. دشمن از آب و خانه گل‌آلود فرزندان ما و همسران ما را می‌رباید.

حتماً ضرب‌المثل «از آب گل‌آلود ماهی گرفتن» را شنیده‌اید! همیشه انسان‌های ناهنجار و ناباب برای صید خود به دنبال انسان‌های ساده و سرخورده و تنها می‌باشند. این آدم‌های صیاد و شیطان‌صفت، دام‌های زیادی را برای صید خود فراهم می‌کنند. دام محبت، دام احترام کاذب، دام دلجویی و شنیدن درد و دل آن‌ها، دام سنگ‌صبوری، دام به همراه دل‌آنان بودن، دام با آن‌ها بودن و دام... چه هنگام وقت صید آنان است؟ همان زمانی که خانه و خانواده بایستی دریای زلال و صفا و صمیمیت و محبت و احترام و پذیرش صبوری و توجه به همدیگر باشند، بر اثر یک خطا که بیشتر خطای کبیره نیست، گناه کبیره نیست، خیلی مهم نیست و مسائل کوچک و بخشودنی است که ما آن را کبیره و نابخشودنی می‌دانیم. این رویای شفاف و زیبا، این دریای آرامش را طوفانی می‌کنیم و این دریا فرزندانمان را به ساحل تنهایی می‌آورد و در بازگشت آنان را در شن‌های ساحل جا می‌گذارد تا خوراک پرندگان و موجودات ساحل‌نشین شوند. آنان را در تلاطم دریای اختلافات قرار می‌دهند و این موجودات عزیز خوراک انسان‌های شرور و بدسیرت می‌گردند. اکثر بزه‌کاران، معتادان و بیماران روحی و روانی در آب گل‌آلود خانه‌هایشان به وجود آمده‌اند و تنها شده‌اند.



آدم سالم با مجموعه رفتارهایش به شما احساسی را می‌دهد که در حقیقت شما خودت را مثبت‌تر و بهتر از آنچه که هستی ببینی.
این آدم‌ها را در گوشه‌ای از زندگی حفظ کنید.



آدم سالم کیست؟

روانشناسی آنتروپولوژی، (انسان‌شناسی (مردم‌شناسی)) در جواب این سوال می‌گوید:
آدم سالم، آدمی است که با خودش و با آدم‌های اطرافش در حال جنگ و ستیز نیست.
حضورش به آدم انرژی می‌دهد.
بیشتر از اینکه انتقادگر باشد، مشوق است.
بیشتر از اینکه منفی باشد، مثبت است.
بیشتر از اینکه متکبر باشد، متواضع است.
بیشتر از اینکه بخواهد خودنمایی کند، دوست دارد در یک فضای اشتراکی، با دیگران دیده شود.
با آدم سالم، شما بهترین بخش وجودتان بیرون می‌آید.
آدم سالم زیبایی‌ها را می‌بیند و به زبان می‌آورد.
آدم سالم خوش خلق است و مزاح و طنز خوبی دارد.
خلاقیت دارد، برخوردش محترمانه است، حرمت شما را حفظ می‌کند، می‌توانید به او اعتماد کنید و احساس امنیت کنید.
آدم سالم کنترل نیاز ندارد، تحقیر نیاز ندارد و تسلط نیاز ندارد.

دکتر احمد رضا قنبری

روانشناس بالینی