

صاحب امتیاز و مدیر مسئول: دکترا احمد رضا قنبری

سر دبیر: فاطمہ قنبری

طراح و صفحہ آرا: مرضیہ پهلوانی نژاد

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: ۳۱۳۲۶۵۸۹۱۵

فهرست مطالب

کلیدواژه‌های اقتصاد

نقش والدین در پرورش خلاقیت

کلیدواژه‌های مدیریت

ارزش‌های محوری در سازمان

حکایت‌های مدیریتی

نکات عملی افزایش عزت نفس

زادروز استاد شهریار

سخن مدیر مسئول



هر کسی می‌کوشد تا برای خود بهترین الگوها را انتخاب کند. برخی بر این باورند که انسان اگر سبک زندگی را به درستی بیاموزد، به درستی خواهد آموخت که چگونه سبک مرگ خویش را بیاموزد. انتخاب درست سبک زندگی به معنای انتخاب درست سبک مردن نیز می‌باشد؛ چرا که اگر کسی همه عمر در اندیشه دنیا و تکاثر ثروت و قدرت باشد، می‌کوشد تا با روش‌های گوناگون از مرگ بگریزد و با دست کاری در ژن، یا یافتن اکسیر جوانی، عمر خویش را طولانی کند. دغدغه‌ی بقای در دنیا برای او، دغدغه‌ای دائمی است و از زندگی خویش لذتی نمی‌برد، زیرا همواره مرگ را حاضر می‌بیند و زندگی‌اش را در آستانه نابودی می‌یابد. پس آرزو می‌کند عمر بلند داشته باشد که حداقل آن هزار سال باشد.

واقعاً بشریت خوشبخت شد که عمرها کوتاه است، وگرنه با نگاهی به همین زندگی کوتاه که بیش از صد سال طول نمی‌کشد، انسان چگونه دغدغه دریدن دیگران را دارد و مستکبران و ستمگران بر گرده‌ی انسان‌ها چگونه سوار می‌شوند و هزاران نفر را برای ارضای خواهش‌های نفسانی خویش می‌کشند و میلیون‌ها نفر بی‌گناه از زن و کودک و پیر و جوان را در جهان به مسلخ می‌برند و نیست و نابود می‌کنند. اگر عمر هزار ساله برای این گرگان انسان‌نما بود، ملت‌ها هرگز نمی‌آرامش و آسایش نداشتند. کوتاهی عمر و فرصت اندک موجب می‌شود تا گرگان مستکبر و ستمگر نتوانند به آرزوی خویش دست یابند و ملت‌ها را برای همیشه در بند کشند.

هر انسانی می‌بایست با توجه به عقل الهی خود بهترین‌ها را برگزیند؛ زیرا در دنیایی که فرصت بقا و زندگی در آن کوتاه است، خوب‌ها و نیک‌ها بسیار است. پس می‌بایست بهترین و نیکوترین‌ها را برگزیند که انتخاب و بهره‌مندی از همین بهترین‌ها نیز سخت و دشوار است؛ چرا که عمر بسیار کوتاه است.

قرآن به انسان می‌آموزد که به حکم عقل بهترین و نیکوترین‌ها را برگزیند؛ سبکی که سرمشق‌های زندگی آن را، انتخاب کردند. خداوند بارها در قرآن از مؤمنان می‌خواهد تا حتی در میان آموزه‌های اسلامی و وحیانی بکوشند تا بهترین و نیکوترین‌ها را برگزینند و عمل کنند. بنابراین هم در نیکی کردن باید شتاب ورزند و هم در مسابقه شتاب، نفر نخست باشند. این گرایش به برترین‌ها و نیکوترین‌ها می‌بایست در همه ابعاد زندگی صورت گیرد که از سلام کردن گرفته تا دیگر اعمال و رفتارهای عبادی و اجتماعی که می‌بایست نیکوترین و بهترین‌ها را انتخاب کند.

۱. آنان را از مردم دیگر، حتی مشرکان به زندگی این جهانی حریص‌تر، خواهی یافت و بعضی از کافران دوست دارند که هزار سال در این دنیا زیست کنند و این عمر دراز، عذاب خدا را از آنان دور نخواهد ساخت که خدا به اعمال‌شان بیناست. (بقره، آیه ۹۶)

صاحبان اوراق قرضه تنها بازگشت ثابتی روی پول پرداخت شده خود به دست می آورند. دادوستد سهام در بازارهای مرکزی بورس مانند بازار بورس لندن انجام می شود. وقتی شرکتی سهام خود را عرضه کرد، سرمایه‌گذاران می‌توانند آن‌ها را

بخرند. قیمت سهام شرکت‌ها بسته به نوع عملکرد شرکت بالا و پایین می‌رود. قیمت سهام تحت تأثیر وضعیت کلی اقتصاد هم قرار می‌گیرد.

مدل قیمت‌گذاری دارایی‌های سرمایه‌ای

مدل قیمت‌گذاری دارایی‌های سرمایه‌ای (CAPM) روشی برای محاسبه بازگشت موردانتظار روی سرمایه براساس ریسک است. دارایی با دو نوع ریسک روبه رو است؛ ریسک خاص و ریسک نظام‌مند. ریسک خاص بر سرمایه‌گذاری مشخصی تأثیر می‌گذارد؛ مثلاً سقوط احتمالی قیمت سهام یک شرکت داروسازی که محصول آن مضر تشخیص داده شده، از این دست است. این نوع ریسک با ایجاد تنوع سرمایه‌گذاری در شرکت‌های مختلف جبران می‌شود. ریسک نظام‌مند بر کل بازار تأثیر می‌گذارد؛ مثلاً وقتی که اقتصاد دچار رکود می‌شود و قیمت تمام سهام‌ها افت می‌کند، و با ایجاد تنوع نمی‌توان آن را جبران کرد.

به‌طور کلی، مدل CAPM ادعا می‌کند بازگشت مورد انتظار روی یک دارایی با بازگشت مورد انتظار از کل بازار سهام در ارتباط است. برخی دارایی‌ها ارتباط تنگاتنگی با بازار کلی دارند؛ آن‌ها ریسک نظام‌مند بیشتری دارند و نمی‌توان با تنوع و در نتیجه بازگشت مورد انتظار بیشتر آن را از بین برد. دارایی‌های دیگر ریسک نظام‌مند پایین‌تر و بنابراین معمولاً بازگشت کمتری هم دارند.



بازار سهام

یکی از روش‌هایی که شرکت‌ها از طریق آن می‌توانند مستقیماً از سرمایه‌گذاران پول بگیرند این است که سهام خود را بفروشند. وقتی سرمایه‌گذار سهام شرکتی را می‌خرد، صاحب بخشی از شرکت می‌شود. این شکل کسب سرمایه در تضاد با وام گرفتن از طریق فروش اوراق قرضه قرار دارد؛ صاحبان اوراق قرضه به شرکت پول قرض داده‌اند، اما سهامداران در واقع مالک شرکت می‌شوند. در نتیجه، سرمایه‌گذاری در سهام نسبتاً ریسک بیشتری دارد، اما بازگشت احتمالی آن هم بیشتر است: اگر شرکت خوب عمل کند، می‌تواند بخشی یا تمام سود خود را میان صاحبان سهام تقسیم کند و قیمت سهم آن هم بالاتر می‌رود و در هر دو صورت، سهامداران آن پولدار می‌شوند. اما اگر شرکت ورشکست شود، سهامداران پول خود را کاملاً از دست می‌دهند. در مقابل، اگر سود شرکت سر به آسمان هم بزند،

قرن هاست مفهوم مشتقات مالی وجود دارد، اما تازه در چند دهه اخیر است که اهمیت و پیچیدگی آن‌ها بیشتر شده است. مشتقات انواعی از قراردادها هستند که یک کالای اساسی مانند دلار را در بر

می‌گیرند؛ مثلاً در قرارداد می‌توان نرخ و زمان تحویل آتی ۱۰۰ تن جو را مشخص کرد. این نوع قراردادها برای مدیریت ریسک بسیار مناسب هستند: این‌ها می‌توانند عدم قطعیت در مورد قیمت‌های آتی را از بین ببرند. ولی این ویژگی مشتقات باعث می‌شود با حدس و گمان هم بشود پول به دست آورد. فرض کنید من یک قرارداد مشتقه برای تحویل ۱۰۰ تن جو در ۶ ماه آینده و به قیمت ۱۰۰ دلار برای هر تن را بخرم. اگر قیمت واقعی جو در ۶ ماه آینده ۱۲۰ دلار در هر تن شده باشد، من می‌توانم محصول را فوراً فروخته و روی هر تن ۲۰ دلار سود به دست بیاورم. در چند دهه اخیر، قراردادهای مشتقه بسیار پیچیده‌ای به وجود آمده که از مدل‌های ریاضی برای تعیین ریسک ذاتی انواع قرارداد استفاده می‌کنند. برخی ادعا می‌کنند بحران اقتصادی اخیر ناشی از همین نوع «مهندسی مالی» بوده است که محصولات مالی چنان پیچیده‌ای را معرفی کرده است که افراد بسیار کمی از آن‌ها سر در می‌آورند.

وقتی نرخ بازگشت بدهی در دوره‌های مختلف با هم مقایسه می‌شوند، نموداری به دست می‌آید که رابطه میان نرخ سود کوتاه و بلندمدت را آشکار می‌کند و به آن منحنی بازدهی می‌گویند. معمولاً این منحنی رو به بالاست؛ با افزایش بازه پرداخت، سود هم بیشتر می‌شود. به بیان دیگر، سود بلندمدت بیشتر از سود کوتاه‌مدت است. فرض کنید یک سرمایه‌گذار با خرید اوراق قرضه ۱۰۰ دلار به دولت وام می‌دهد. دولت به او سود می‌دهد و قرار می‌شود در مدت شش ماه، پول او را بازگرداند. اگر سررسید این اوراق سه سال بود، می‌شد انتظار داشت نرخ سود آن هم بیشتر باشد. با ارائه وام برای دوره‌های طولانی‌تر، سرمایه‌گذار با ریسک بیشتری روبه‌رو می‌شود: در سه سال اتفاقات پیش‌بینی نشده زیادی می‌تواند رخ دهد. برخی اوقات، منحنی بازدهی رو به پایین حرکت می‌کند. یعنی نرخ کوتاه‌مدت از نرخ بلندمدت خیلی بیشتر می‌شود. این نشان می‌دهد سرمایه‌گذاران انتظار دارند نرخ سود کوتاه‌مدت بعداً کم شود (وگرنه می‌شد پول را به شکل بلندمدت وام گرفت و بعد دوباره به شکل کوتاه‌مدت آن را وام داد). انتظار افت سود کوتاه‌مدت می‌تواند نشانه ورود اقتصاد به بازه رکود باشد.



فرضیه بازار کارا

طبق دیدگاه بازار کارا، قیمت سهام یا هر کالای دیگری باید بازتاب‌دهنده تمامی اطلاعات مربوط به ارزش‌گذاری آن باشد. فرضیه بازار کارا ادعا می‌کند یک سرمایه‌گذار نمی‌تواند دائماً بازار را «شکست»

دهد. در حقیقت اگر بازارهای مالی واقعاً کارا باشند، می‌توان کاملاً تصادفی هم در سهام سرمایه‌گذاری کرد. سرمایه‌گذاران دائماً وضعیت شرکت‌ها را بررسی می‌کنند و به دنبال اطلاعات جدیدی هستند که ممکن است بر ارزش آن‌ها تأثیر بگذارد. آن‌ها از طریق خرید سهام شرکت‌های دست‌پایین ارزش‌گذاری شده (ارزان) و فروش سهام شرکت‌های دست‌بالا ارزش‌گذاری شده (گران)، سود به دست می‌آورند. در بازارهای کارا، قیمت باعث هماهنگ شدن عرضه و تقاضا می‌شود: آن‌هایی که می‌خواهند سهامی را به قیمت مشخصی بخرند، باید دقیقاً برابر با آن‌هایی باشند که می‌خواهند سهام را بفروشند و در نتیجه قیمت سهام همیشه شاخص خوبی برای تعیین ارزش شرکت خواهد بود. این فرضیه در اصل این حقیقت را زیر سؤال می‌برد که بازارها اغلب غیرمنطقی هستند و رفتار عجیبی نشان می‌دهند که منجر به ایجاد حباب و بعد ترکیدن آن می‌شود. بحران‌های اخیر نشان داده است بازارها همیشه به شکل کارا از اطلاعات استفاده نمی‌کنند.



نسبت کیوتوبین

در سال ۱۹۶۸، «جیمز توبین» و «ویلیام برینارد» که هر دو اقتصاددان بودند، فرضیه‌ای را مطرح کردند که سرمایه‌گذاری را به بازار بورس مرتبط می‌کند. توبین معیاری را ارائه کرد که این ارتباط را نشان می‌دهد و بعداً به «نسبت کیوتوبین» معروف شد. فرض کنید شرکتی می‌خواهد وارد یک بازار سهام جدید شود. شرکت می‌تواند این کار را با عرضه سهام جدید در بازار بورس انجام دهد. اگر قیمت سهام شرکت بیشتر از هزینه سهام سرمایه‌ای جدید باشد، شرکت می‌تواند سرمایه‌گذاری کند. می‌توان فرض کرد قیمت سهام ارزش سرمایه شرکت را از نظر بازار نشان می‌دهد و اگر این ارزش رابطه نزدیکی با هزینه سرمایه‌گذاری جدید داشته باشد، شرکت می‌تواند وارد بازار جدید شود. نسبت کیوتوبین در واقع ارزش کلی شرکت در بازار تقسیم بر هزینه جایگزینی سهام سرمایه‌ای آن است. وقتی کیوتوبین بالاست، سرمایه‌گذاری هم باید بالا باشد؛ مخصوصاً وقتی کیوتوبین بالاتر از یک است، یعنی شرکت «دست‌بالا» ارزش‌گذاری شده است. به عبارت دیگر، ارزش بازاری آن بیشتر از هزینه جایگزینی است و همین باید انگیزه‌ای برای سرمایه‌گذاری بیشتر باشد.



مالکیت و کنترل شرکت‌ها

مباحثات اخیر پیرامون پاداش‌های شرکتی و دستمزد مدیران به بحث گسترده‌تری درباره نحوه مدیریت شرکت‌ها مربوط می‌شود. با رشد شرکت‌های مدرن، مالکیت و مدیریت آن‌ها از هم جدا



پیشینه کردن سود

اقتصاددان‌ها شرکت‌ها را به چشم ابزار پیشینه کردن سود می‌بینند. تصمیم آن‌ها در مورد این که چقدر تولید کنند، چند کارگر استخدام کنند و مواد خام خود را از کجا بخرند، همگی بر پیشینه ساختن سود تأثیر دارد؛ زیرا میان درآمد کلی و هزینه‌های کلی تفاوت ایجاد می‌کند. شاید مسئله بدیهی به نظر برسد، اما این تنها چیزی نیست که می‌تواند بر شرکت‌ها تأثیر داشته باشد. مثلاً شاید مدیری بخواهد اندازه شرکت را گسترش دهد تا درآمد را هم بیشتر کند؛ اما اگر هزینه‌های کلی سرسام‌آور باشد، این مسئله لزوماً به معنای سود بیشتر نخواهد بود. وقتی شرکت‌ها تصمیم به پیشینه کردن سود می‌گیرند، دست به محاسبات «حاشیه‌ای» می‌زنند: یعنی درآمد اضافه را با هزینه‌های اضافه در هر واحد محصول تولیدی مقایسه می‌کنند. فرض کنید «درآمد حاشیه‌ای» یک شرکت لباس که از تولید یک پیراهن اضافه به دست می‌آید، برابر با ۱۰ دلار باشد. در حالی که هزینه حاشیه‌ای این کار ۷ دلار خواهد بود. شرکت این پیراهن اضافه را تولید می‌کند، چرا که درآمد آن به هزینه آن می‌چربد و سود کلی را افزایش می‌دهد. شرکت تا آنجا به تولید ادامه می‌دهد که درآمد حاشیه‌ای ناشی از یک پیراهن اضافه با هزینه حاشیه‌ای آن برابر باشد؛ این سطحی از تولید است که سود را به بیشترین حد می‌رساند.

شده است: شرکت متعلق به سهامداران است، اما مدیران حرفه‌ای آن‌ها را اداره می‌کنند و منافع مدیران و سهامداران لزوماً هم‌پوشانی ندارند. سهامداران خواستار بیشترین سود هستند، چون به این طریق ثروت آن‌ها بیشتر می‌شود. در حالی که مدیران مزدبگیر آن‌قدر که به دستمزد و مزایای خود توجه می‌کنند، به سهام کلی شرکت توجه نشان نمی‌دهند.

در این صورت، پرسش این است که سهامداران چگونه می‌توانند به بهترین نحو مدیران را زیر نظر بگیرند و آن‌ها را طوری هدایت کنند که منجر به افزایش سود شرکت شود؟ این مسئله چندان ساده نیست، به خصوص وقتی شرکت متعلق به تعداد زیادی از سهامداران خرد باشد که اطلاعات دقیقی از فعالیت‌های روزمره شرکت ندارند. با وجود این همه سهامدار، نظم بخشیدن و واکنش نشان دادن به عملکرد مدیریت در شرایط سخت کار آسانی نخواهد بود.



فرآیندهای تولید

اقتصاد حرف چندانی درباره عملکرد شرکت‌ها ندارد؛ اقتصاد فرض را بر این گذاشته است که شرکت‌ها فقط نهاد‌هایی هستند که مقداری ورودی سرمایه، نیروی کار، مهارت را تبدیل به خروجی

می‌کنند. فرآیند تولید یک نمای ریاضی از همین مسئله است: این مدل نشان می‌دهد اگر یک کارخانه نساجی ۱۰ دستگاه بافندگی و ۱۰ کارگر داشته باشد، هر روز می‌تواند ۱۰۰ متر پارچه تولید کند. همچنین به شما نشان می‌دهد که با تغییر ورودی، چه اتفاقی می‌افتد. مثلاً در این مثال، ورودی باید به شکل متناسب مورد استفاده قرار بگیرد: هر کارگر باید از یک دستگاه بافندگی استفاده کند. اگر کارخانه یک دستگاه بافندگی اضافه نصب کند، خروجی تنها در صورتی افزایش می‌یابد که یک نفر برای کار با آن استخدام شود. انواع دیگر تولید بین سرمایه و نیروی کار حق انتخاب ایجاد می‌کنند: کشاورز می‌تواند تصمیم بگیرد ۱۰ تن غلات را با استفاده از تراکتور و چند راننده کشت کند؛ یا این که کارگرانی را برای بذرپاشی با دست استخدام کند. فرآیند تولید این را هم نشان می‌دهد که وقتی مقیاس ورودی افزایش یابد، چه اتفاقی برای خروجی آن می‌افتد. اگر ورودی دو برابر شود و خروجی بیش از دو برابر افزایش یابد. شاید به دلیل این که تخصص ویژه‌ای در کار است شرکت بازگشت خود را بیش از میزان اولیه می‌کند.



شرکت‌های مسئولیت محدود

شرکت یا سازمان عمومی سهام خود را طوری عرضه می‌کند که آزادانه در بازار بورس معامله می‌شود و از چیزی به نام مسئولیت محدود بهره‌مند است. اگر این شرکت ورشکست شود، طلبکاران سعی می‌کنند پول خود را از طریق دارایی‌های شرکت به دست بیاورند، ولی مالک شرکت شخصاً مسئولیتی در قبال ضرر و زیان‌های وارده نخواهد داشت. ممکن است او هم تمامی سرمایه خود را در شرکت از دست بدهد. اما طلبکاران نمی‌توانند اموال شخصی او را مصادره کنند. دلیل این مسئله این است که طبق قانون، شرکت‌ها «شخصیت حقوقی» در نظر گرفته می‌شوند و حقوق و مسئولیت‌های آن‌ها با سهامداران فرق دارد. فرض کنید شما مقداری سهام در یک شرکت ورشکسته داشته باشید، ولی ندانید شرکت چگونه اداره می‌شده است. مسئولیت محدود اعلام می‌کند به دلیل اشتباهی که ممکن است منجر به ورشکستگی شرکت شده باشد، خانه و اموالتان را از شما نخواهند گرفت. به این صورت، ریسک سرمایه‌گذاری در شرکت‌هایی که ممکن است اطلاعات کمی از آن‌ها داشته باشید، پایین می‌آید و فرصت کسب سرمایه شرکت‌ها بالاتر می‌رود.



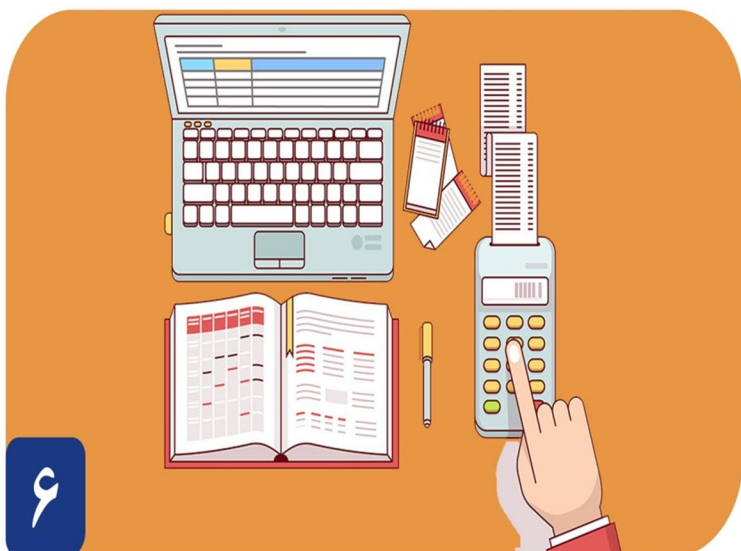
یکی از تمایزهای مهم اقتصادی، تفاوت میان مقادیر میانگین و حاشیه‌ای است؛ مثلاً هزینه میانگین و هزینه حاشیه‌ای. فرض کنید یک تولیدکننده مبلمان ۱۰۰ میز را با هزینه کلی ۱۰۰ دلار تولید کند.

هزینه میانگین تولید این میزها ۱۰ دلار خواهد بود. با این حال، هزینه ناشی از تولید یک میز اضافی لزوماً ۱۰ دلار نیست. اگر این مقدار بیشتر از ۱۰ دلار شد، تولید یک میز اضافه باعث بالا رفتن هزینه میانگین خواهد شد؛ و اگر کمتر از ۱۰ دلار شد، میانگین را کاهش خواهد داد. این مثال در گل زنی یک بازیکن فوتبال هم مشاهده می‌شود؛ اگر در بازی بعدی گل بیشتری به نسبت میانگین خود بزند، میانگین گل‌های او بیشتر می‌شود.

معمولاً هزینه حاشیه‌ای تولید همزمان با خروجی افزایش می‌یابد، چرا که در زمان تولید حجم گسترده، اضافه کردن حتی یک قلم جنس کار بسیار سختی خواهد بود. در زمان تصمیم‌گیری در مورد این که یک میز دیگر هم تولید شود یا نه، شرکت باید به جای میانگین هزینه، هزینه حاشیه‌ای را در نظر بگیرد. اگر هزینه حاشیه‌ای کمتر از درآمد حاشیه‌ای باشد، در آن صورت تولید یک میز اضافه سودآور خواهد بود.

این قانون ادعا می‌کند با افزایش ورودی‌های سرمایه و نیروی کار، خروجی ممکن است افت کند. کشاورزی را در نظر بگیرید که یک کارگر را برای مزرعه‌اش استخدام می‌کند. این کارگر پرمشغله در هر فصل ۵۰ کلم تولید می‌کند. با افزودن یک کارگر، کشاورز می‌تواند ۱۵۰ کلم از مزرعه‌اش برداشت کند. او باز هم کارگر اضافه می‌کند، تا جایی که ۳۰ کارگر در هر فصل ۲۰۰ کلم را از مزرعه برداشت می‌کنند.

افزودن یک نیروی کار دیگر چه تأثیری بر خروجی خواهد داشت؟ ممکن است خروجی باز هم افزایش یابد، اما با نرخ بسیار کمتر از ۱۰۰ کلمی که با افزودن نیروی کار اضافی ممکن شد. وقتی تعداد کارگران به ۳۰ رسید، نیروی کار آن قدر در مزرعه زیاد شده که تأثیر یک کارگر اضافی بسیار ناچیز می‌شود. حتی ممکن است لحظه‌ای از راه برسد که افزودن یک کارگر دیگر مانع کار بقیه شود و به این طریق خروجی را کاهش دهد. در نتیجه، به همان ضرب‌المثل قدیمی می‌رسیم که «آشپز که دو تا شد، آش یا شور می‌شود یا بی‌نمک».



نقش والدین در پرورش خلاقیت

والدین نقش بسیار مهمی در پرورش فکری و اخلاقی کودکان و نوجوانان خویش دارند. پدر و مادر هر دو به‌طور قطع در تربیت و پرورش فرزندان نقش آفرینی می‌کنند، ولی این واقعیت را نمی‌توان کتمان کرد که مادر نقش مهم‌تری ایفا می‌کند.

در عصر کنونی زنان نه تنها در تربیت فرزندان بلکه در تمام عرصه‌های اجتماعی، فرهنگی، علمی، ورزشی تلاش‌های باارزش و قابل توجهی از خود نشان می‌دهند. ولی کافی نیست، چون شکوفایی و رشد استعدادها و خلاقیت فرزندان نیازمند آگاهی، دانش و مهارت اولیاء و مربیان و به خصوص مادران است. مادر آگاه، خلاق و با استعداد است که می‌تواند کودک و نوجوان خویش را به سوی خلاقیت و شکوفایی یاری دهد.

زنان و مادران می‌توانند با کسب آگاهی و مهارت بیشتر به خصوص در زمینه‌های روان‌شناختی، خود را برای زندگی بهتر مجهز نموده، زمینه‌های رشد و شکوفایی استعدادهای فرزندان خویش را فراهم نمایند.



تولد یک نوزاد تنها تولد برای یک فرد نیست، بلکه کل افراد خانواده بار دیگر متولد می‌شوند. وظیفه یک مادر با تولد یک فرزند خطیرتر می‌گردد. او با فرزند خویش فکر می‌کند، با فرزند خویش رشد می‌کند، با فرزند خویش تحصیل می‌کند و در نهایت برای فرزند خویش ترقی و پیشرفت می‌کند.

در اینجا است که وظیفه یک زن مهم‌تر و با ارزش‌تر می‌گردد. گرچه پدران نیز وظایف مهمی دارند ولی مادر نقش محوری‌تری ایفا می‌نماید. بعضی بانوان می‌اندیشند که تجارب مادران خود و یا بزرگسالان دیگر برای پرورش کودک و نوجوان خویش کافی است. این درست است که تجارب مفید می‌تواند به پرورش کودکان کمک نماید، ولی اطلاعات روان‌شناختی در زمینه رشد کودکان، تفکر منطقی و کسب مهارت زندگی است که می‌تواند نتیجه بهتری داشته باشد.

مطالعات نشان‌دهنده تأثیر متقابل وراثت و محیط بر یکدیگر است که مکمل هم و تفکیک‌ناپذیرند.

چون اگر فرزندان در محیطی پرورش یابند که تکراری نباشد، می‌تواند زمینه‌ساز پرورش استعدادها و توانایی‌ها و حتی علایق آنها باشد، هیچ‌چیز در پرورش کودک نباید تکراری و یکنواخت باشد چون در اینصورت کودک و نوجوان نه تنها خلاق و مستعد نمی‌شوند بلکه رو به سکون و ناپختگی می‌روند.

صبوری در آموزش

صبور بودن یکی از عوامل موفقیت است. والدین به دلیل سن خود دوست دارند فرزند سریع چیزی را بیاموزد و گاهی ساعاتی متمادی به آموزش و پرورش کودک اقدام می‌کنند. در صورتی که کودک نمی‌تواند زمان طولانی را به این امر اختصاص دهد.

روان‌شناسان کودک دریافته‌اند که کودک تا سن ۶ سالگی و گاه بیشتر، به هر موضوعی نمی‌تواند بیش از ۲ دقیقه توجه کند و بعد از آن باز به بازی و سرگرمی خود برمی‌گردد. و ادامه‌ی آموزش مستمر باعث آزار وی می‌گردد.



عشق و شادی در یادگیری

نه تنها کودکان حتی بزرگسالان هم با ایجاد عشق و علاقه به یادگیری گرایش پیدا می‌کنند. پس وقتی با محبت کافی و عشق سرشار اولیاء و مربیان؛ کودکان را به یادگیری تشویق نماییم، همچنین وقتی روحیه‌ای شاد و سرشار از ذوق در شما وجود داشته باشد به راحتی می‌توان به پرورشی موثر اقدام کرد.

سیستم آموزش و پرورش ما هنوز هم همان راه سنتی را می‌پیماید. این موضوع باعث می‌شود که استعدادهای ذاتی کودکان و نوجوانان به صورت کامل و شاخص بروز و ظهور نکند، پس بهتر است در قالب سرگرمی و کارهای گروهی توسط افراد خانواده به دنبال شکوفایی استعدادهای فرزندان خود باشند.

پدران و مادران باید در نظر داشته باشند که فرزندان به چه چیزهایی علاقه‌مندند. در چه زمینه‌هایی مستعدند؟ به چه زمینه‌های هنری‌ای علاقه دارند؟ از لحاظ جسمی قدرت پرورش چه ورزش‌ها و کارهایی را دارند؟ و البته نظر خود فرزندان نیز در زمینه‌ی پرورش او بسیار حائز اهمیت است.

عوامل پرورش استعداد و نبوغ کودکان و نوجوانان

عوامل بسیاری در پرورش استعداد و نبوغ کودک موثر است. در اینجا به چند مورد اشاره می‌کنیم.

یادگیری لذت بخش

اگر یادگیری در کودک باعث ایجاد لذت شود او نیز میل بیشتری به دانستن پیدا می‌کند و خود نیز برای یافته‌های جدید تلاش می‌کند. وقتی شرایط محرک و موجب نشاط کودک شود در حقیقت یادگیری و ترغیب شدن به این امر ایجاد می‌شود.

اما در یادگیری تحمیلی و اجباری نوعی گریز در کودک ایجاد می‌شود که عاملی مخرب برای اوست و مانعی برای رشد و پرورش خلاقیت کودک می‌گردد.



آموزش و خواندن با صدای بلند

همان اساس و زمینه‌ی بلوغ است.

خانواده

متفاوت از بلوغ جسمی، بلوغ فکری کودک نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. وقتی که فرزند به بلوغ فکری از طریق دریافت اطلاعات و چینش دقیق آن برسد، می‌توان در رفتار و کردار او رشد و بالندگی را مشاهده نمود.

در برنامه‌های روزانه حتما خواندن کتاب را بگنجانید و در هنگام خواندن واضح و بلند بخوانید. اگر آموزش به صورت تئاتر اجرا شود مطمئناً بسیار موثرتر خواهد بود. آن لحظه که کودک با همانند سازی با شخصیت‌های داستان دست به تجربه‌های جالبی می‌زند شاید بهترین لحظه برای یادگیری و ساختن آینده‌ای عالی برای اوست.

وقتی فرزندان در محیطی سالم و سرشار از سلامت رشد یابند، مطمئناً با سلامت روانی که در آنان به وجود می‌آید، زمینه‌های یادگیری، شکوفایی استعدادها و رشد و بالندگی را می‌توان شاهد بود.

هیچ مسأله‌ای نباید جلسات خواندن را به تعویق اندازد. باید کودک دریابد خواندن یک امر حیاتی و بخشی از زندگی اوست.

کارل مینجر می‌نویسد: سلامت روانی عبارت است از سازش فرد با جهان اطرافش به حداکثر امکان که باعث شادی و برداشت مفید و موثر به طور کامل شود.



پس درمی‌یابیم که سلامت روانی کودکان از شروط اساسی آموزش است و بازی‌های تخیلی و بحث برانگیز هم به رشد روانی کودکان کمک شایانی می‌کند.

ایجاد معما و سوال‌های تفکر برانگیز

وقتی والدینی به وسیله‌ی بازی‌ها، کنجکاوای کودک خود را برانگیزند می‌توانند او را وارد دنیای شگفت‌انگیز علم و دانش نمایند.

بازی با لگو یا سوال‌های محرک، حس کنجکاوای و جستجوگری را در کودک زنده نگه می‌دارد.

بازی‌های تخیلی نه تنها کودکان را سرگرم می‌کند، بلکه با دلنشینی خاصی کودکان مشتاق می‌شوند و تمایل به یادگیری در آنان افزایش می‌یابد و این



داستان سرایی کودکان

والدین با توجه به اطراف و اتفاقاتی که پیش می‌آید می‌توانند از کودک خود بخواهند در مورد آن‌ها توضیح دهد و او را به گفتن داستان ترغیب کنند.

به طور مثال هنگام شب و روز قبل از خوابیدن از فرزندان خواسته شود وقایع روز خود را به صورت داستان شرح دهند.

وقتی کودکان به قصه‌گویی و داستان‌سرایی علاقه پیدا کنند قدرت تخیل آن‌ها پربرتر می‌گردد. در کنار این حرکت عالی اگر والدین از طریق آموزش سرود، شعر و حتی همراه کردن آن با موسیقی اقدام به تحریک نشاط آور فرزندان خود کنند، آنان را با دنیای لطافت‌ها و زیبایی‌ها آشنا می‌کنند. در چنین فضایی کودکان حتی با دیدن کلاغی به وجد می‌آیند و به خلاقیت خویش دامن می‌زنند.



منبع
پرورش خلاقیت
تألیف مرتضی ثابت قدم و
پریسا بهرامیان

ممکن است شرکتی تصمیم بگیرد برای افزایش فروش، اقدام به فروش بستنی در منطقه‌ای سرد بکند. مدیران موفق اهمیت مدیریت بر محیط عملیاتی را به‌خوبی می‌دانند و زمینه (Context) را فراهم می‌کنند. اطلاعات بازار، مشتریان و رقبا، برای شکل دادن تصمیمات استراتژیک شرکت بسیار حیاتی هستند.

اولین گام در تدبیر و تنظیم استراتژی موفق، به‌دست آوردن اطلاعات و تحلیل آن اطلاعات است. تصور کنید شرکتی تصمیم دارد فروشگاه جدیدی در یک شهر تأسیس کند. گروه مامور این پروژه، موظفند برای به‌دست آوردن اطلاعات تحقیق کنند. فروشگاه‌های دیگر موجود در آن شهر، جمعیت بازدیدکننده، راه‌های ارتباطی عمومی، نقشه‌های جامع توسعه شهر و غیره از جمله این اطلاعات هستند. تنها در صورت داشتن چنین اطلاعاتی، مدیر و گروهش می‌توانند با اطمینان وارد مرحله دوم یعنی تصمیم‌گیری و مرحله سوم یعنی اجرا بشوند. مدیر تأثیرگذار، در مورد زمینه فعالیت خود در هر موقعیتی فکر می‌کند. او اطلاعات لازم را جمع می‌کند و تصویری از محیط عملیاتی برای خود می‌سازد.

وقتی رئیس‌جمهور کندي، در حین اجرای برنامه «سفر به ماه» آپولو در دهه ۱۹۶۰ از ناسا بازدید کرد، از مردی که جارویی را حمل می‌کرد در مورد کارش پرسید. او پاسخی افسانه‌ای داد: «من دارم کمک می‌کنم که انسانی به ماه برود.» افراد باید هدف سازمان را بفهمند تا دلیلی برای کار کردن در آنجا داشته باشند و خود را با رضایت در قالب چارچوب قوانین سازمان موظف کنند.

«بیانیه هدف» (Purpose Statement) تشریح می‌کند که چرا اصلاً سازمانی وجود دارد و تمام فعالیت‌های آن سازمان با مرجعیت آن هدف برنامه‌ریزی و اجرا می‌گردد. آنچه سازمان برای به سرانجام رسیدن هدف مذکور انجام می‌دهد، با «بیانیه مأموریت» (Mission Statement) تشریح می‌شود. این راه به واقعیت تبدیل شدن هدف است. برخی سازمان‌ها، «بیانیه چشم‌انداز» (Vision Statement) نیز دارند. چشم‌انداز، جایی است که سازمان یا شرکت باید طی چند سال آینده در آنجا قرار داشته باشند تا به هدف موردنظر دست یابند.



اهداف اسمارت

یک راه ساده، مؤثر و ثابت شده برای تنظیم اهداف کوتاه مدت، رعایت اصولی است که به اسمارت (SMART) مشهور است. اسمارت در واقع مخفف پنج لغت زیر است:



اهداف کوچک و بزرگ

اهداف بلندمدت موفقیت‌هایی هستند که انتظار می‌رود تلاش‌های سازمان در این مسیر به آن‌ها منتهی شود و اهداف کوتاه مدت تجاری، نتایجی هستند که سازمان در بازه‌های کوتاه زمانی برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کند. این دو نوع هدف باید تکمیل کننده یکدیگر باشند و به خصوص اهداف کوتاه مدت باید شرایط را برای رسیدن به اهداف یا هدف اصلی و بزرگ فراهم کنند.

اهداف کوتاه مدت ابتدا در سطح سازمان تنظیم می‌شوند. مثلاً ممکن است هدف کوتاه مدت شرکتی تجاری افزایش ۱۰ درصدی فروش در یک سال کاری باشد. در حالی که هدف انجمن خیریه افراد بی خانمان می‌تواند این باشد که در یک سال، تعداد افراد بی خانمانی که امسال خانه دار می‌کند، ۱۰ درصد افزایش یابد. نیل به اهداف کوتاه مدت اهمیت زیادی دارد، چرا که پله‌های نردبان دستیابی به اهداف بزرگ، همین اهداف کوتاه مدت هستند. اهداف کوچک فردی و گروهی باید با اهداف سازمان همسو باشند. مدیران باید اهداف بلندمدت شفاف داشته باشند و اهداف کوتاه مدت را نیز واضح تعریف کنند.

مشخص (Specific): آنچه باید به آن دست یافت (افزایش سود)

قابل اندازه‌گیری (Measurable): نتیجه مورد نظر باید به صورت اعدادی مشخص شود که قابل اندازه‌گیری باشند. (افزایش سود به میزان ۱۰٪)

قابل دستیابی (Achievable): اهداف باید بیش از رویایی بودن، قابل دستیابی باشند.

مربوط بودن (Relevant): مؤلفه‌هایی چون شرایط بازار، مهارت‌های موجود و منابع مالی باید در هدفی که انتخاب و تنظیم می‌شود در نظر گرفته شوند.

زمان دار (Timely): بایست برای اهداف کوتاه مدت قالب واضح زمانی در نظر گرفت تا افراد حداکثر زمان ممکن را بدانند. (۱۲ ماه)

فرض کنید سازمانی، هدف کوتاه مدتی را برای افزایش ۴۰ درصدی فروش اینترنتی خود تا ۳۱ دسامبر مشخص کرده است. هر مدیر با در نظر گرفتن این هدف، برای گروه و افراد زیرمجموعه خود اهدافی را مشخص می‌کند.

SMART



هر سازمان و اداره‌ای ذی‌نفعانی (Stakeholders) دارد که می‌توانند افراد، گروه‌ها یا سازمان‌های دیگری باشند یا داخلی یا خارجی باشند. ذی‌نفعان ممکن است علایق متناقضی داشته باشند و هر

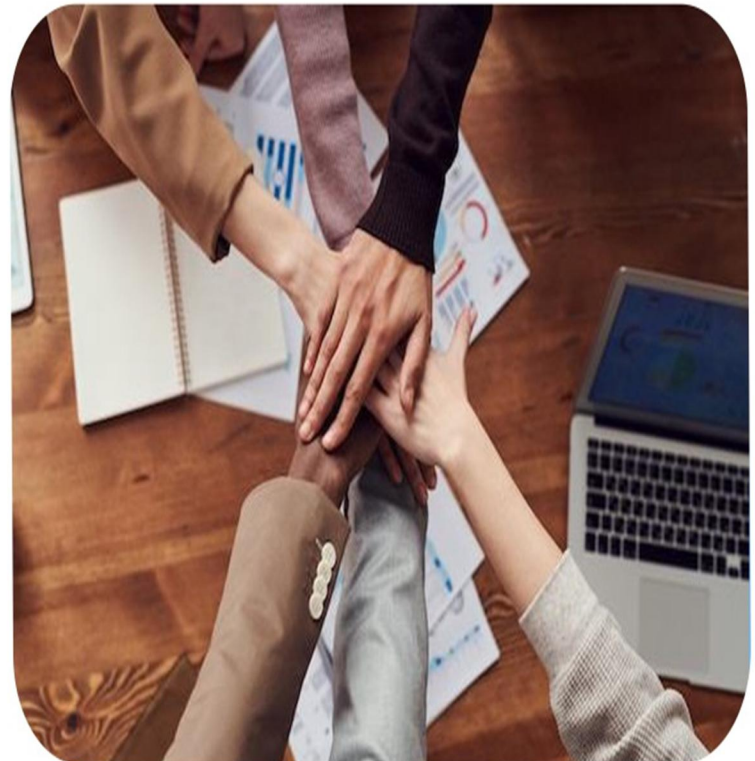
تصمیمی که توسط مدیر گرفته می‌شود ممکن است متأثر از علایق آن‌ها باشد. ذی‌نفعان اصلی، افرادی هستند با بیشترین منفعت در واحد تجاری و می‌توانند از سهام‌داران، کارمندان یا مشتریان باشند، اما افراد عادی محلی نیز می‌توانند به عنوان ذی‌نفعان در نظر گرفته شوند.

هرچه مدیر تصمیمات بیشتری اتخاذ کند، از سوی افراد بیشتری تحت فشار قرار خواهد گرفت. هیچ مدیری قادر نخواهد بود که تمام ذی‌نفعان خود را راضی نگه دارد، با این حال او باید آن‌ها را بشناسد، اولویت‌بندی کند و سپس طبق اهداف سازمان، تصمیم بگیرد. یکی از توانایی‌های مهم مدیر، مدیریت توقعات است که در آن باید علایق و انگیزه‌های ذی‌نفعان را شناخته و درک کند تا در هر زمان و به فراخور هر تصمیم، بیشترین رضایتمندی و حمایت را جذب کند.

این‌که مدیر چگونه کار خود را انجام می‌دهد، مثلاً اینکه چگونه با مردم یا افراد خود رفتار می‌کند، درست به همان اندازه اهداف اصلی اهمیت دارد. بیشتر سازمان‌ها، ارزش‌ها و قوانین اخلاقی شفاف دارند که نحوه رفتار افراد در سازمان را مشخص می‌کند و حتی بر تصمیم‌گیری‌ها و عملکردها نظارت می‌کند.

بیش از هر کس دیگر، این مدیر است که باید برای ارزش‌های سازمانی احترام قائل باشد و به آن‌ها عمل کند؛ زیرا نگاه تمام افراد سازمان به او است و بیش از حرف‌ها و نوشته‌ها، این رفتار اوست که سرلوحه آن‌ها خواهد بود.

امروزه سازمان‌ها بیشتر بر ارزش‌های سازمانی خود تأکید می‌کنند و حتی تلاش می‌کنند با قرار دادن پاداش انگیزه افراد را برای رعایت اصول ارزشی خود افزایش دهند. حتی آن‌ها تلاش می‌کنند افرادی را به کار گیرند که با ارزش‌های آن‌ها سازگاری بیشتری داشته باشند.



منبع

مدیریت در چند دقیقه

فیلیپا اندرسن

ترجمه سیدعلی اکبر رضوی

پاسخ آمد: من فانوس دریایی هستم.

آنگاه کشتی تغییر مسیر داد.

شهرزاد مدیر: ارزش‌های محوری سازمان فانوس دریایی‌اند. تکان نمی‌خورند. نباید و نمی‌توان آنها را شکست. با کوشش برای شکستن آنها، خود را می‌شکنیم. اما می‌توانیم آنها را بیاموزیم و به کاربندیم. در هر سازمان سرشار از شور و اشتیاق، رئیس واقعی ارزش‌ها هستند. ارزش‌ها رفتار مدیران را هدایت می‌کنند، نه اینکه مدیریت، دیگران را هدایت کند. در این جایگاه، مدیر در نقش رهبر عمل

خواهد کرد نه صرفاً یک ناظم. ارزش، تنها یک ابزار مدیریتی نیست، بلکه روشی از زندگی کردن است.



ارزش‌های محوری چیست؟

ارزش‌های محوری باورهای اساسی یک شخص یا یک سازمان هستند. ارزش‌های محوری رفتار را دیکته می‌کند و می‌تواند به مردم در درک تفاوت بین درست و غلط کمک کند.

کشتی جنگی مأموریت یافته بود برای آموزش نظامی به مدت چند روز در هوایی طوفانی مانور دهد. هوای مه‌آلود سبب شد کارکنان کشتی دید کمی داشته باشند. در نتیجه ناخدا در پل فرماندهی

عرشه ایستاده تا همه‌ی فعالیت‌ها را زیر نظر داشته باشد. پاسی از شب نگذشته بود که دیده‌بان به فرمانده گزارش داد: نوری در سمت راست کشتی به چشم می‌خورد.

ناخدا فریاد زد: آیا آن نور ثابت است یا به طرف عقب حرکت می‌کند؟ دیده‌بان جواب داد: ثابت است.

و مفهوم این بود که در مسیری هستیم که با هم برخورد خواهیم کرد. ناخدا به مأمور ارسال علائم گفت: به آن کشتی علامت بدهید که رو در روی هم هستیم، توصیه می‌کنم 20° تغییر مسیر بدهید.

پاسخ آمد: شما باید 20° تغییر مسیر بدهید.

ناخدا گفت: علامت بدهید که من ناخدا هستم و آنها باید 20° تغییر مسیر بدهند.

پاسخ آمد: بهتر است شما 20° تغییر مسیر بدهید.

در این هنگام که ناخدا به خشم آمده بود، تفی به زمین انداخت و گفت: علامت بدهید که از یک کشتی جنگی علامت فرستاده می‌شود 20° تغییر مسیر بدهند.

آنها، شیوه رفتار روزانه کارکنان و مبنای تصمیم‌گیری‌ها

در محل کار را مشخص نمود. سازمان‌ها می‌بایست به هنگام برنامه‌ریزی‌های

بلندمدت، ارزش‌های محوری مشخص شده خود را رعایت کنند و به هنگام ارزیابی عملکرد، تصمیماتی را که در این زمینه

می‌گیرند بر پایه ارزش‌های محوری خود بگذارند.

اطمینان از درک این جاه‌طلبی توسط همه، نیازمند ارتباط داخلی عالی است. مشکل اینجاست که بسیاری از شرکت‌ها تصور می‌کنند نیروی کار می‌داند مهم‌ترین ارزش‌ها چیست. اما صرفاً به این

خاطر که روی دیوار، وبسایت یا دفترچه‌ی راهنما عبارتی نوشته شده است، به این معنی نیست که کارکنان این پیام را دریافت می‌کنند.

آنچه نیاز است دریافت پیوسته‌ی اطلاعات واضح و شفاف است که این ارزش‌ها را تقویت می‌کند.



ارزش‌های محوری همچنین به شرکت‌ها کمک می‌کند که تعیین کنند آیا در مسیر درستی قرار دارند یا خیر؟ و آیا اهداف خود را با ایجاد یک راهنمای تزلزل‌ناپذیر تحقق می‌بخشند یا خیر؟ همینطور در

تصمیم‌گیری استراتژیک سازمان نقش کلیدی دارد. باورها و هنجارهای سازمانی در تعیین افق فعالیت سازمان و ترسیم اهداف کوتاه مدت و بلند مدت آن نقش مهمی ایفا می‌کند.

منظور از ارزش‌های محوری سازمان چیست؟

ارزش‌های محوری یک سازمان، ایدئولوژی مشخص شده در مورد چشم‌انداز، مأموریت و اصول یک سازمان است. به این ترتیب، همه پیرامون یک فلسفه‌ی هدایت‌کننده برای خدمت به کارکنان،

مشتریان و جامعه تراز می‌شوند.

ارزش‌های محوری همچنین می‌تواند تعریفی از فرهنگ یک سازمان باشد. از جهات مختلف، ارزش‌ها و فرهنگ مترادف یکدیگرند؛ هر دو در مورد آرزوهای بزرگ یک شرکت‌اند.

ارزش‌های محوری اصول اعتقادی دیرپا و اساسی یک سازمان بوده، باعث رشد و نمو افراد در قالب گروه می‌شود. ارزش‌های محوری یک سازمان به عنوان اصول راهنمای جاویدان به هیچ توجیهی

نیاز ندارند و برای افراد درون سازمان ارزش و اهمیت ذاتی دارند.

ارزش‌های محوری سازمان می‌توانند به عنوان مبنایی مورد استفاده قرار گیرند که براساس آنها سیاست‌ها را تدوین کرد. حتی می‌توان با تکیه بر

۱۰ نمونه از ارزش‌های اصلی سازمان‌ها

درستکاری: پایبندی محکم به اصول اخلاقی در عمل برای همه‌ی نمایندگان سازمان و همچنین کارکنان شرکت در اولویت است.

صداقت: صداقت تنها بهترین سیاست نیست، این اساس تجارت است که به شیوه‌ای شفاف و قابل اعتماد عمل کنید که احترام همکاران، مشتریان و عموم را به دست آورید.

عدالت: با همه به طرز درخور و شایسته به طور یکسان رفتار شود، آنگونه که سزاوار آن هستند و انتظار آن را دارند.

مسئولیت پذیری: پذیرفتن مسئولیت در قبال فعالیت‌ها و عدم فعالیت خود، نهایی‌ترین راه برای ایجاد اعتماد درونی و بیرونی است.

تعهد به مشتریان: ایجاد یک تجربه‌ی عالی برای مشتری از وفادار ماندن ما به کلماتی که به زبان می‌آوریم و عهدهایی که می‌بندیم آغاز می‌شود.

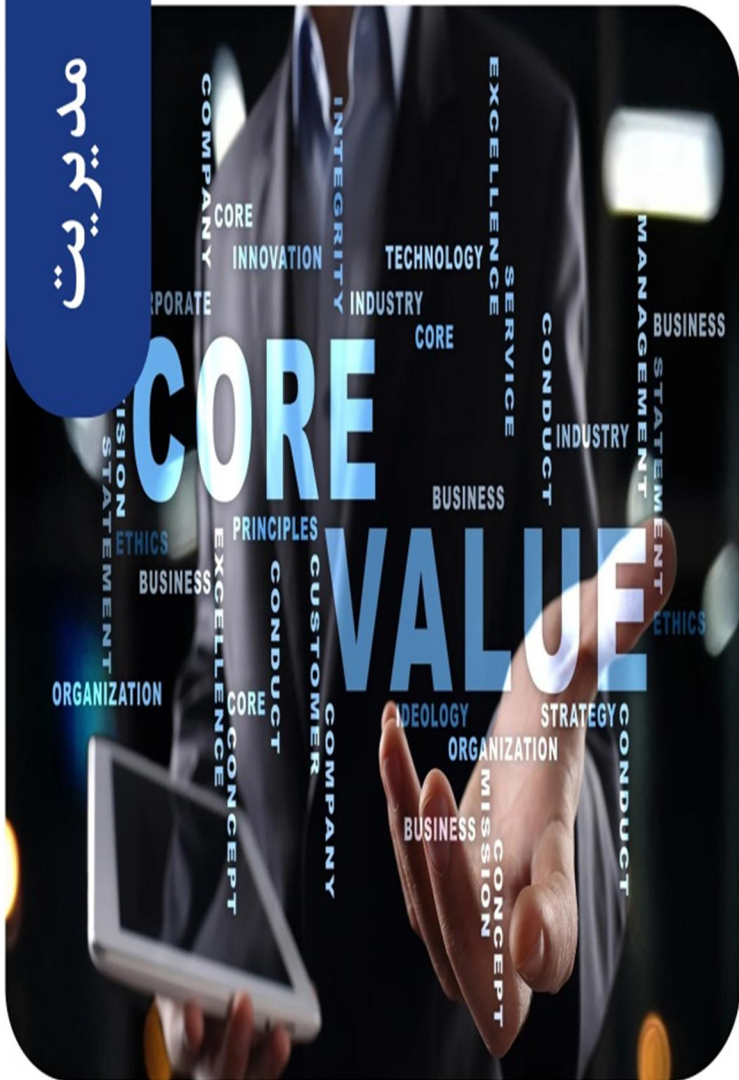
تنوع و فراگیری: سازمان‌ها با آوردن تجربیات مختلف به زندگی ما در محیطی مشترک که همه از فرصت برابری برخوردار هستند، موفق می‌شوند.

یادگیری: هیچکس همه چیز را نمی‌داند. فرهنگ فزونی و یادگیری مستمر یکی از پایه‌های اصلی سازمان‌های موفق است.

کار گروهی: وقتی افراد با همدیگر کار می‌کنند، می‌توانند چیزی بهتر از وقتی که به صورت انفرادی کار می‌کنند ایجاد کنند.

اشتیاق: داشتن شور و اشتیاق و لذت بردن نه فقط برای کار، بلکه برای افرادی که اطراف ما هستند، به طوری که همه بتوانند جسور، نوآور و خلاق باشند.

کیفیت: شرکت‌ها بر اساس کارایی محصولات و خدمتشان قضاوت می‌شوند، بنابراین استانداردهای بالا باید حفظ شود.



فرآیند مدیریت براساس ارزش‌ها

گام اول: مشخص نمودن ارزش‌ها

گام دوم: برقراری ارتباط به طور مؤثر

گام سوم: همسو کردن فعالیت‌های روزانه با ارزش‌ها

گام اول: مشخص نمودن ارزش‌ها

برای تشخیص ارزش‌های محوری، سازمان باید از اعضای کلیدی در مورد ارزش‌های ایشان به عنوان عضوی از سازمان سوال کند. یک راه برگزاری جلسات مباحثه با حضور اعضای کلیدی یک سازمان می‌باشد. راه دیگر، بمباران فکری افراد با ارزش‌های محوری بالقوه است تا ذهنشان با شناسایی ارزش‌های اصیل سازمان آماده شود.

گام دوم: برقراری ارتباط به طور مؤثر

پس از مشخص شدن ارزش‌ها نوبت مرحله‌ی دوم است: گفتگو در مورد ارزش‌ها. در این مرحله، ارزش‌های محوری با تمام ذی‌نفعان سازمان در میان گذاشته می‌شود. در نهایت، مطمئن شوید که عملکردهای سازمانی با اهداف و اولویت‌ها مطابقت دارند.

گام سوم: همسو کردن فعالیت‌های روزانه با ارزش‌ها

مرحله سوم فرایند مدیریت بر اساس ارزش‌ها، یافتن پاسخ به این سؤال است که این ارزش‌ها، خود را چگونه در برخوردهای روزانه با جهان اطراف نشان می‌دهند و ابزار می‌دارند؟ همسو کردن فعالیت‌های روزانه با ارزش‌ها، بدون تغییر دادن عادات، اعمال و نگرش‌ها به دست نمی‌آید.



منبع

اردک‌های خود را به مدرسه عقاب‌ها

نفرستید!!

تألیف سعید آنالویی

مردی قوی هیکل در چوب بری استخدام شد و تصمیم گرفت خوب کار کند. روز اول در جنگل، هجده درخت را قطع کرد. رئیس‌اش به او تبریک گفت و او را به ادامه کار تشویق کرد.

روز بعد با انگیزه بیشتری کار کرد، ولی پانزده درخت را قطع کرد. روز سوم بیشتر کار کرد، اما فقط ده درخت برید. به نظرش آمد که ضعیف شده است.

نزد رئیسش رفت و عذر خواست و گفت: نمی‌دانم چرا هر چه بیشتر تلاش می‌کنم، درخت کمتری می‌برم.

رئیس پرسید: آخرین بار کی تبرت را تیز کردی؟

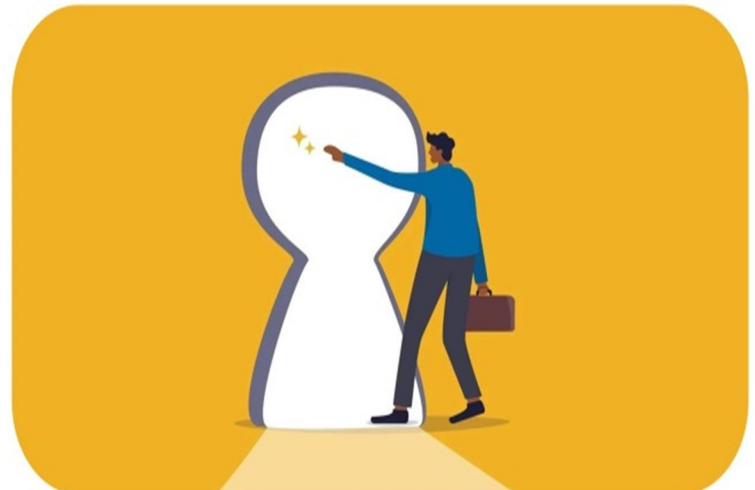
او گفت: برای این کار وقت نداشتم. تمام مدت مشغول بریدن درختان بودم.

شه‌رزاد مدیر: مطالعات اولیه نشان داده که عملکرد تابعی از انگیزش و توان است. به عبارت ساده‌تر کارکنان باید تا حدودی به کار و مهارت‌های لازم برای انجام دادن آن علاقه داشته باشند. اما عده‌ای دیگر بهره‌وری را صرفاً ویژگی فردی نمی‌دانند و به شناخت شغل مرتبط می‌دانند.

مردی گرسنه و فقیر از راهی عبور می‌کرد و با خود می‌گفت: خدای من چرا من باید این‌گونه گرسنه باشم. من بنده تو هستم و امروز از تو غذایی می‌خواهم. تو به من دندان داده‌ای، نان هم باید بدهی.

همان‌طور که با خود در فکر بود به رودخانه‌ای رسید. او به امواج رودخانه نگاه می‌کرد و در افکار مریض و پر از درد خود غرق بود. ناگهان از دور برقی به چشمانش زد. خیلی خوشحال شد. فکر کرد که حتما سکه طلایی است که خدا برای او فرستاده تا او سیر شود. به سمت نور دوید تا زودتر سکه را بردارد و با آن غذایی بخرد. اما هر چه قدر نزدیک تر می‌شد ناامیدتر می‌شد. وقتی به آن شیء فلزی رسید دید که یک قلاب ماهی‌گیری است. مرد آن را برداشت. نگاهی به آن کرد ولی نفهمید که آن شیء چیست. او قلاب را به گوشه‌ای انداخت و رفت و در افکار پر از یأس و ناکامی خود غوطه‌ور شد. نمی‌دانست آن قلاب برای او آنجا گذاشته شده بود تا ماهی بگیرد و خود را سیر کند. خدا به او پاسخ داد ولی او آنقدر هوش و ظرفیت نداشت که آن پاسخ را بشنود.

شه‌رزاد مدیر: قلاب‌های پیش روی خود را شناسایی کرده و از آنها استفاده کنید. برای دستیابی به فرصت‌ها باید نوع نگاهمان را نسبت به پیرامون خود تغییر دهیم. برای درک نعمات خدا باید دیدمان را نسبت به لطف خدا تغییر دهیم.



فقط درخت قطع می‌کنم

زنی با صورت کبود رفت سراغ دکتر روانشناس و دکتر پرسید: چی شده؟ زن گفت: دکتر، هر وقت شوهرم می‌یاد خونه، منو کتک می‌زنه.

دکتر گفت: هر وقت شوهرت اومد خونه، یه فنجان چای سبز بردار و شروع کن به قرقره کردن و این کار رو ادامه بده.

دو هفته بعد، زن با ظاهری سالم و سرزنده پیش دکتر برگشت.

زن گفت: دکتر، قرقره چای سبز فوق‌العاده بود. هر بار شوهرم می‌یاد خونه، من شروع می‌کنم به قرقره کردن چای سبز و شوهرم دیگه به من کاری نداره. و الان رابطه‌مون خیلی بهتر شده، حتی اون کمتر بداخلاقی می‌کنه.

دکتر گفت: می‌بینی؟

اگه جلوی زبونت رو بگیری، خیلی چیزها حل می‌شوند.

شه‌رزاد مدیر: مدیران باید توجه داشته باشند که مردان و زنان اغلب در برقراری ارتباط در محیط کار با هم مشکل دارند. زنان در گفتگوهای خود در پی ایجاد ارتباط و صمیمیت هستند و گفته‌های خود و طرف مقابل را در آن چارچوب تفسیر می‌کنند. مردان در مکالمه همه چیز را در قالب بحث در مورد موقعیت قدرت و استقلال تفسیر می‌کنند. برای بسیاری از زنان گفتگو، مذاکره‌ای برای ایجاد ارتباط نزدیکتر است که در آن تأیید و حمایت طرف مقابل را جستجو می‌کنند.



قهرمان ملی

در ژاپن و آلمان به استادان دانشگاه به عنوان افرادی صاحب‌نظر یا عاقل می‌نگرند. و از آنها می‌خواهند که درباره مسائلی که فراتر از حوزه درک آنهاست توضیح دهند. در آمریکا به استاد دانشگاه همچون فردی می‌نگرند که خارج از دنیای واقعی زندگی می‌کند و غیر واقع‌بینانه و آرمان‌گرایانه ارائه طریق می‌کند. در آمریکا، فرد کارآفرین یک طلایه‌دار عصر مدرن و بنابراین قهرمان ملی دانسته می‌شود. در اروپای شرق به کارآفرینان و در واقع مردان و زنان خود ساخته به دید افرادی منفعت طلب، زورگو و بی توجه به اصول اخلاقی می‌نگرند. در فرانسه به فردی که کاری را بدون آموزش لازم آغاز می‌کند و انجام دهد با دیده تردید و شک می‌نگرند. در انگلیس، حرفه‌ای‌ها و مستعدترین افراد را انتخاب و استخدام می‌کنند.

شه‌رزاد مدیر: تنها توانایی‌ها، علائق و ارزش‌های فردی نیست که افراد را ترغیب می‌کند تا در رشته خاص تحصیل کنند. بلکه جامعه نیز ارزش خاصی برای بعضی حرفه‌ها و مشاغل قائل می‌شود، انتخاب افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

گرگ قانع شد. شیر تلویزیون را داخل غار برد و نیم ساعت بعد با تلویزیون سالم برگشت.

صحنه غافلگیرکننده: درون غار شیر، نیم دو جین خرگوش باهوش و نابغه که مجهز به مدرن ترین اسباب و ابزار هستند مشغول کارند. و خود شیر دراز کشیده و از مدیریتش لذت می برد.

شهرزاد مدیر: اگر بخواهید در نقش مدیر یا رهبر مؤثر باشید توانایی و اعتقاد به کار به افراد ضروری است. این امر مستلزم مهارت در سازماندهی، هدایت، بسیج امکانات و منابع و مدیریت افراد می باشد. به طور خلاصه مدیریت یعنی کار با افراد و گروه ها به منظور کسب اهداف سازمانی.



منبع
اردک های خود را به مدرسه عقابها
نفرستید!
تألیف سعید آنالویی

در جنگلی سرسبز، شیری بیرون غارش دراز کشیده بود. روباهی که در حال گذر از آن جا بود با دیدن شیر گفت: آقا شیر، می شه بگی ساعت چنده؟ ساعت من خرابه.

شیر گفت: خوب بده برات سریع تعمیرش می کنم.

روباه گفت: اما ساعت من خیلی ظریفه و مکانیسم پیچیده ای داره. فکر کنم پنجه های بزرگ تو خرابش کنه.

شیر گفت: اوه نه دوست من، بده تا ببینی چه طوری برات درستش می کنم.

روباه گفت: هر احمقی می دونه که شیرای تنبل با پنجه های بزرگ و تیز نمی تونن ساعت های پیچیده و ظریف رو تعمیر کنن. می دونی بابت همینکه که احمق ها، احمقن.

شیر گفت: ساعتتو بده حرف اضافه هم نزن. بعد ساعت رو گرفت و وارد غار شد و پنج دقیقه بعد با ساعت که حالا دقیق و مرتب کار می کرد برگشت.

روباه بهت زده و متعجب ساعت رو گرفت و راهش را کشید و رفت. چند دقیقه بعد سر و کله گرگ پیدا شد. و به شیر گفت: هی آقا شیر می تونم امشب بیام غارتو با هم تلویزیون تماشا کنیم؟ تلویزیون ما خراب شده و لامپ تصویرش هم سوخته.

شیر گفت: قدمت روی چشم. البته اگه بخوای من می تونم تلویزیونت رو درست کنم.

گرگ گفت: ببین درسته که من حیوونم اما توقع نداری که همچین حرف چرندی رو قبول کنم. امکان نداره یه شیر تنبل با پنجه های بزرگ بتونه یه تلویزیون مدرن رو تعمیر کنه.

شیر گفت: امتحانش مجانیه. به هر حال خودت خوب می دونی تو این جنگل درندشت لامپ تصویر گیر نیما.

آنکه انتقام می‌گیرد یک روز خوشحال است و آنکه می‌بخشد، یک عمر.

حضرت علی (ع)

در حکایت سعدی آمده است:

روزی فردی در جمع به بزرگی دشنام می‌دهد و انتظار دارد که استاد واکنش نشان دهد. اما هیچ جوابی از استاد نمی‌شنود. گویی اصلاً استاد کر و کور بوده است. هنر نادیده گرفتن سریع باعث شده بود تا آن بزرگ دست نیافتنی شود و به صورت یک موجود نفوذناپذیر درآمد. البته در نگاه اول ممکن است این نوع واکنش یک جور بی‌غیرتی و بی‌تعصبی قلمداد شود و بسیاری او را ترسو یا ضعیف تصور کنند، اما حقیقت این است که آن بزرگ با این حرکت خود، امکان کنترل خویش توسط شرایط را به صفر رساند و حیثیت و اعتبار و قدرت خویش را حفظ کرده است.

هنر به خود نگرفتن و فراموش کردن عمدی تاثیر وقایع روزمره روی ذهن (و یا به عبارت دقیق‌تر انتقال داده‌ها از ضمیر خودآگاه به ضمیر ناخودآگاه) نیاز به تمرینات بسیار زیادی دارد. ما در طول سالیان زیاد یاد گرفته‌ایم که هرچه را می‌بینیم و حس می‌کنیم تا حد امکان به خاطر بسپاریم.

هنر فراموشی (نادیده گرفتن) به این شکل عمل می‌کند که ابتدا ذهن هشیار بین اطلاعات ضروری و غیرضروری تفاوت قائل می‌شود و در زمان لازم با یک اقدام پویا وجه و حساسیت را از روی موضوعات غیرضروری رها می‌کند.

برای مثال در طول روز شما باید ساعتی را به مطالعه مطالب مهم و ضروری صرف کنید. پس آن‌ها را به خاطر می‌سپارید. اما همان لحظه فردی از در وارد می‌شود و به شما دشنام می‌دهد و از در خارج می‌شود. اگر قرار باشد دشنام آن فرد را تا غروب در ذهن خود تحمل کنید و مدام با آن کلنجار بروید، بدیهی است که دیگر هیچ انرژی و فرصتی برای به خاطر سپردن اطلاعات مهم‌تر وجود ندارد و شما عملاً تمام روز خود را صرف آن کرده‌اید.

اما حالا فرض کنید شما قبلاً تمرین فراموشی و بی‌تفاوتی را بارها با خود تکرار کرده‌اید. بلافاصله دشنام او را نادیده می‌گیرید و با قیافه‌ای آرام او را به آرامش دعوت می‌کنید و از او می‌خواهید تا دلیل کارش را برای شما بازگو کند. با این کار بلافاصله به درمان دردی پرداخته‌اید که می‌تواند فقط با یک عذرخواهی و یا توضیح اضافی برطرف شود. برای رسیدن به اینجا باید قبل از هر چیز سعی کرد از دید دیگران به قضیه نگاه کرد، و باید بی‌تفاوت بودن را تمرین کرد، و این خصلت بد را که در اکثر بزرگان معرفت وجود ندارد را کنار بگذاریم: «کینه»

کینه به جز آزار شخص و تکرار خاطرات تلخ و از بین بردن انرژی و فکر مثبت نتیجه دیگری ندارد و شخص کینه‌ای به مرور دچار بیماری‌های روان‌تنی و افسردگی و اضطراب خواهد شد.



روابط بین فردی: گپ زدن با یک دوست، پیاده‌روی با همسر، درست کردن کاردستی با بچه‌ها و هر کار دیگری این امکان را به شما می‌دهد تا از مصاحبت دیگران لذت ببرید.

فعالیت‌هایی که احتیاج به مهارت دارند:

انواع هنرها و هنرپیشه‌ها، تهیه کلکسیون‌های مختلف، کوهنوردی، یاد گرفتن تایپ، گلسازی، آموختن یک زبان بیگانه و هر کار دیگری که احتیاج به تسلط و مهارت داشته باشد تا بتواند به شما احساس توانایی و ارزشمندی بدهد.

یکی از استادان یوگا در مشرق زمین در این رابطه می‌گوید: باید مانند کرگدن سخت بود و بی تفاوت! بگذار رهگذران روزگار به رویت لجن بپاشند و یا تو را هو کنند. تو راهی را که می‌دانی درست است در پیش بگیر و به های و هوی اطرافیان بی‌اعتنا باش. همانند یک کرگدن راه خود را بگیر و برو. خواهی دید که یک فرسنگ از این رهگذران دور شده‌ای و فردا که در سرپیچ بعدی زندگی‌ات قرار می‌گیری دیگر از این رهگذران خبری نخواهد بود.

اما بی تفاوت بودن برای بسیاری راحت نیست و حتی غیرممکن است. این افراد هنگام جدال و در چالش‌های زندگی نمی‌توانند بی خیال عمل کنند و به همین خاطر مدام در عذاب روحی به سر می‌برند. آن‌ها از چیز در ذهن خود رنج می‌برند که می‌توانند رها کنند ولی نمی‌کنند و از آن دست بر نمی‌دارند و در عوض، کلی عذاب روحی و روانی را به جان می‌خرند.

احساس لذت بردن از زندگی را در خود تقویت کنید.

اغلب افراد افسرده از فعالیت‌هایی که قبل از افسردگی شان از آن‌ها لذت می‌بردند یا ارضاء خاطر ناچیزی به دست می‌آورند. باید آگاهانه فعالیت‌های لذت‌بخش اضافی را جستجو کرده و در پی آن رفت.

اختصاص دادن اوقات خاص همراه با فعالیت‌های لذت‌بخش برای خود

گوش کردن به موسیقی شاد یا لذت‌بخش روی نوار یا کنسرت، رانندگی در جایی که دوست دارید، دیدن طبیعت حتی در یک پارک، پختن کیک و پر کردن خانه با بوی خوشایند آن، انتخاب یک رستوران ناآشنا برای شام، خواندن یک داستان ساده یا مجله های شایعه‌ساز، حمام آب داغ، خرید گل، درخت، وسایل اتاق خواب مانند ملافه یا روتختی

....



نکات عملی بالا بردن عزت نفس

خود را به دیگران وابسته نکنید.

سعی نکنید همه را راضی نگه دارید.

برای خود ارزش و احترام قائل شوید.

به دیگران عشق بورزید، همه را ببخشید و خود را نیز ببخشید.

از بحث کردن جداً احتراز کنید، زیرا که در بحث هیچکس گوش شنوا ندارد و هر دو طرف می خواهند حقانیت خود را ثابت کنند.

تملق و چاپلوسی نکنید، زیرا اعتماد به نفس را کاهش می دهد.

شکست را تجربه کنید و از آن درس بیاموزید. ناپلئون در این مورد می گوید: آنقدر شکست خوردم تا راه موفق شدن را آموختم.

به خود برسید و همیشه نظافت و آراستگی و معطر بودن را مد نظر قرار دهید.

به آرامش و تفریح خود توجه کنید.

ورزش منظم داشته باشید حتی اگر روزانه ۱۰ دقیقه پیاده روی باشد.

در پی کسب موفقیت باشید.

از روی انگیزه‌های آنی عمل نکنید.

به اندازه کافی بخوابید.

تغذیه کافی و مناسب داشته باشید.

ارتباط با خدا به شما نیرو می بخشد، پس ارتباطتان را محکم تر کنید.

احساسات خود را ابراز و نظر خود را اعلام کنید.

هر زمانی لازم است قاطعانه «نه» بگویید.

در مجامع در ردیف‌های جلو بنشینید.

هنگام راه رفتن پاهای خود را بر زمین نکشید و با صلابت راه بروید.

کم صحبت کنید. کسانی که زیاد حرف می زنند اندیشه‌های غیرقابل دفاع هم بسیار می گویند که موجب استرس می شود.

با جسم خود خوب رفتار کنید و مواظب سلامتی خود باشید.

به خود عشق بورزید و فداکاری شما نسبت به دیگران متعادل باشد. فداکاری زیاد موجب عدم توجه به خود می شود.

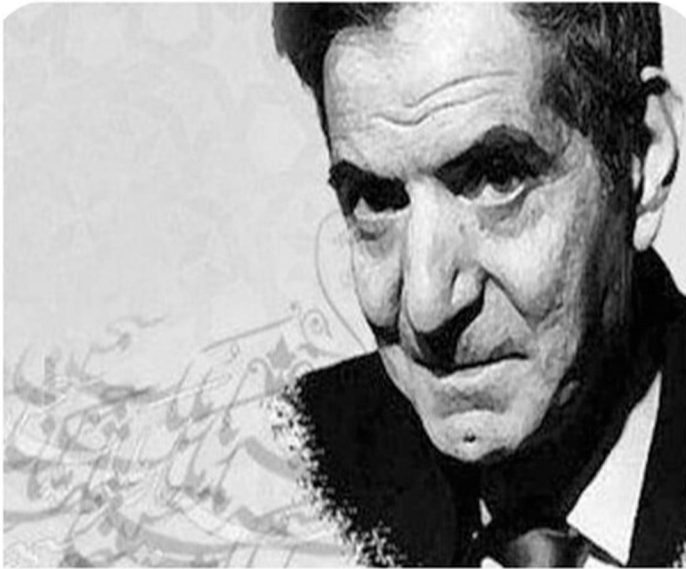
بیان و ذهنیت مثبت داشته باشید و خود را دست کم نگیرید.

بر ترس خود غلبه کنید. مثلاً اگر از کنفرانس دادن می ترسید بار اول ممکن است صدایتان بلرزد اما دفعه بعد برایتان آسان تر خواهد شد. معمولاً شما درست برعکس عمل می کنید، وقتی از چیزی می ترسید خود را از آن کار عقب می کشید با این روش بر عدم اعتماد به خود و اضطرابتان می افزایید.

سر را بالا نگه دارید، با رویی گشاده و در کمال آرامش قدم بردارید.

به دیگران کمک کنید اما تا حدی که به شما لطمه نزند و آن ها نیز به شما وابسته نشوند.

شهریار به تمامی هنرها، به ویژه شعر، موسیقی و خوشنویسی علاقه داشت. او نسخ، نستعلیق و خط تحریری را خوب می‌نوشت و قرآن را با خط خوش کتابت می‌کرد. در جوانی، سه تار را به نیکویی تمام می‌نواخت، ولی پس از مدتی در پی تحولاتی درونی، برای همیشه آن را کنار گذاشت.



ویژگی شعر شهریار

بیان لطیف، ساده، روان و جذابیت کلام، ویژگی‌های شعر شهریار است. البته گاه در کنار بیان لطیف و ادیبانه، دیده می‌شود شاعر با شجاعت، پروایی از کاربرد اصطلاحات عامیانه ندارد و تصاویر زیبای کلامی را با جملات محاوره‌ای در می‌آمیزد و از اینکه ادیبان، سطح شعرش را نازل بیندارند نمی‌هراسد. این تلفیق شاعرانه، از ویژگی‌های شعر شهریار است. شهریار معتقد به تحول و تجدید حیات در شعر ادبی بود و آثار این نوگرایی در بیشتر اشعارش دیده می‌شود. او از کاربرد مضامین نو، پروایی نداشت و در این زمینه، نوآوری‌های فراوانی دارد.

روز بیست و هفتم شهریور، سالروز درگذشت شاعر ایرانی، روز ملی شعر و ادب پارسی نامیده شده است.

فرهنگ و ادب ما با شعر عجین شده است. کودک در گهواره لالایی می‌شنود و از همان آغاز با شعر انس می‌گیرد. پس از مرگ نیز بر مزارش شعری حک می‌کنند و چه بسا خود پیش از مرگ، شعری برای خویش بسراید. آمیختگی ما با شعر و تأثیر آن بر فرهنگ و روحیات و رفتار ما، ضرورت پرداختن به آن و ضرورت پاسداری از حریم آن را بیشتر روشن می‌سازد.

نگاهی کوتاه به زندگینامه استاد شهریار

سید محمدحسین بهجت تبریزی (۱۲۸۵ - ۱۳۶۷) متخلص به شهریار (پیش از آن بهجت) شاعر ایرانی اهل آذربایجان بود که به زبان‌های ترکی آذربایجانی و فارسی شعر سروده است. پدرش «حاج میرآقا بهجت تبریزی» نام داشت که در تبریز وکیل بود. شهریار دوران کودکی را -به علت شیوع بیماری در شهر- در روستاهای قایش قورشاق و خشک‌تابستان آباد سپری نمود. پس از پایان سیکل (راهنمایی) در تبریز، در سال ۱۳۰۰ برای ادامه تحصیل از تبریز عازم تهران شد و در مدرسه دارالفنون تا سال ۱۳۰۳ و پس از آن در رشته پزشکی ادامه تحصیل داد. حدود شش ماه پیش از گرفتن دکتری به علت شکست عشقی و ناراحتی خیال و پیش‌آمدهای دیگر ترک تحصیل کرد.

پس از سفری چهارساله به خراسان برای کار در اداره ثبت اسناد مشهد و نیشابور، شهریار به تهران بازگشت. او در سال ۱۳۱۵ در بانک کشاورزی استخدام و پس از مدتی به تبریز منتقل شد. دانشگاه تبریز شهریار را یکی از پاسداران شعر و ادب میهن خواند و عنوان دکترای افتخاری دانشکده ادبیات تبریز را نیز به وی اعطا نمود. در مرداد ۱۳۳۲ به تبریز آمد و با یکی از بستگان خود به نام «عزیزه عبدخالقی» ازدواج کرد که حاصل این ازدواج سه فرزند -دو دختر به نام‌های شهرزاد و مریم و یک پسر به نام هادی- بود.

استاد شه‌ریار در سرودن شعر، ذوق و توانایی شگفتی داشت. او پیرو مکتب ادبی و عرفانی حافظ بود. شه‌ریار شاهکارهای جاودانه‌ای در قالب قصیده، غزل، مثنوی، رباعی، شعر آزاد و... پدید آورد و آثار درخشانی به دو زبان فارسی و ترکی بر جای گذاشت.

شعر در خدمت دین

شه‌ریار، شعر را هنرمندانه به خدمت گرفته بود تا مذهب، ملت و میهن خود را به جهانیان معرفی کند. شعر او، گاه خواننده را به شعرهای دور و دراز می‌برد، به آسمان‌های عرفان و انسانیت کامل، پرواز می‌دهد و عالم‌هایی بالاتر از این عالم ظاهری را که خود درک کرده است به او نشان می‌دهد. گاه نیز خواننده را دگرگون می‌کند و او را وامی‌دارد بی اختیار به روزگار حسرت خود، به ناپایداری روزگار، آرزوهای محال، فرصت‌های از دست رفته و بر آن گذشته‌ای که باز آمدنی نیست اشک بریزد و همه گذشته تلخ و شیرین خود را در آن ببیند. در واقع، هر یک از شعرهای شه‌ریار، پرده‌ای از سوز و سازها و افت و خیزهای زندگی او را نشان می‌دهد و از وطن، اجتماع و تاریخ سخن می‌گوید.

شه‌ریار و پرواز تا بی نهایت

روح پاک شه‌ریار، این شاعر آزاده، در بامداد ۲۷ شهریور ۱۳۶۷، به سوی بارگاه پروردگارش پر کشید. جسم خسته و نحیف او، با احترامی کم نظیر، بنابر وصیتش در مقبره الشعراى تبریز به خاک سپرده شد که مدفن بسیاری از شاعران و هنرمندان آن دیار است. اما بدون شک، شعرهای او و آهنگ صدای گیرایش که همراه با موضوعات تغییر می‌کرد و شنونده را کاملاً دگرگون می‌ساخت و قیافه آرام او، همچنان در خاطر همه مردم این مرز و بوم، زنده و جاوید خواهد ماند.