

ماهنامه اقتصادی - اجتماعی

کیان بهبود

سال دوم | دی 1401 | شماره 25



یادداشت سردبیر

گذشته، گذشت. آینده در معرض اتهام است که آیا بیاید یا نیاید و امروز موجود است و بایستی امروز را غنیمت شمرد و نهایت استفاده را از امروز برد. یکی از رفتارهای تاسف انگیز که معمولاً مردم انجام می دهند این است که هر گاه کاری را می خواهند انجام دهند، به امید یا بهانه اینکه بعداً بهترش را انجام دهند از انجام آن طفره می روند و به بعد موکول می کنند و چه بسا که بعداً دیر باشد یا اصلاً بعداً نیاید.



صاحب امتیاز و مدیر مسئول:
دکتر احمد رضا قنبری

سردبیر: فاطمه قنبری

طراح و صفحه آرا: مرضیه پهلوانی نژاد


روابط عمومی: زینب یزدی پور

آدرس:

اصفهان، خیابان بزرگمهر،
روبه روی بیمارستان صدوقی،
جنب ساختمان میرداماد،
کوچه طاووسی (۳۵)،
مجتمع پزشکی طاووس،
طبقه اول، واحد ۲

ارتباط با مدیر مسئول: ۰۹۱۳۱۱۸۱۲۸۹

تلفن پذیرش آگهی: ۰۳۱۳۲۶۵۸۹۱۵

 kianbehboodnews.ir

 [shadkaman.ir](https://www.instagram.com/shadkaman.ir)

هزینه‌های نابرگشتنی / ۱



استانداردهای زندگی و بهره‌وری / ۵

ایجاد انگیزه در کارکنان / ۹



مزایای مربیگری برای مدیران / ۱۴



چرا دروغ می‌گوییم؟ / ۲۰



احساس ناامنی و مقابله با آن / ۲۴



فردا دیر است / ۲۸



هزینه‌های نابرگشتنی



نیست نمایش را ببیند یا نه؛ بنابراین دیو مجبور است با شرایط کنار بیاید و تصمیمش را بگیرد، که ممکن است برگشتن به خانه و تماشای تلویزیون باشد.

به طور مشابه، این هزینه نباید روی عرضه فعلی شرکت تاثیری داشته باشند.

صاحب یک استخر هزینه‌های نابرگشتنی زیادی را پرداخت کرده است؛ هزینه زمین، ساخت استخر و غیره.

در روزهای سرد، ممکن است تعداد شناگران بسیار کم باشد، اما باز نگه داشتن استخر ضروری است؛ چرا که هزینه‌های اصلی نابرگشتنی هستند و مالک باید به هر طریق ممکن و از هر تعداد مشتری اندک، سود به دست آورد.

هزینه‌های نابرگشتنی

در بسیاری از شرایط اقتصادی، ممکن است بسیاری از هزینه‌ها، هزینه‌های نابرگشتنی باشند، یعنی بعد از هزینه کردن، این هزینه‌ها دیگر احیاء نمی‌شوند.

فرض کنید دیو بلیط خرید یک نمایش تئاتر را بخرد. وقتی او به سالن نمایش وارد می‌شود، متوجه می‌شود نمایش «مکبث» اجرا خواهد شد؛ نه آن نمایشی که او به آن علاقه دارد.

دیگر برای پس دادن بلیط دیر است، ولی از آنجایی که ۲۰ دلار پول بلیط را داده است، دیو تصمیم می‌گیرد همین نمایش را تماشا کند.

اما ۲۰ دلار دیو در اصل هزینه نابرگشتنی است: او آن را پرداخت کرده است و مهم

در تجارت، هزینه‌های کاهش‌یافته معمولاً هنگام تصمیم‌گیری‌های آتی در نظر گرفته نمی‌شوند، زیرا به عنوان نگرانی‌های بودجه جاری و آتی در نظر گرفته می‌شوند.

هزینه‌های نابرجشتنی برخلاف هزینه‌های آتی هستند که هنوز پرداخت نشده‌اند.

مغالطه هزینه نابرجشتنی یک مانع روانشناختی است که افراد را صرفاً به این دلیل که منابع را به آن متعهد کرده‌اند به تلاش‌های ناموفق مرتبط می‌کند.

نمونه‌هایی از هزینه‌های نابرجشتنی شامل حقوق، بیمه، اجاره، سپرده‌های غیرقابل استرداد، یا تعمیرات است (تا زمانی که هر یک از این موارد قابل بازیابی نباشد).

هزینه نابرجشتنی پولی است که قبلاً خرج شده است و قابل بازیابی نیست.

در تجارت، این اصل که فرد باید "پول خرج کند تا پول درآورد" در پدیده هزینه نابرجشتنی منعکس می‌شود.

هزینه کاهش یافته با هزینه‌های آتی که ممکن است یک کسب و کار با آن مواجه شود، مانند تصمیم‌گیری در مورد هزینه‌های خرید موجودی یا قیمت گذاری محصول، متفاوت است.

هزینه‌های نابرجشتنی از تصمیمات تجاری آتی مستثنی می‌شوند زیرا بدون توجه به نتیجه یک تصمیم، ثابت می‌مانند.

هزینه نابرجشتنی هزینه‌هایی هستند که افراد قبلاً متحمل شده‌اند و غیرقابل جبران هستند.

هنگام تصمیم‌گیری تجاری، سازمان‌ها فقط باید هزینه‌های مربوطه را در نظر بگیرند که شامل هزینه‌های آتی می‌شود که هنوز باید متحمل شوند.

هزینه‌های مربوطه با درآمد بالقوه یک انتخاب در مقایسه با انتخاب دیگر در تضاد است.

برای تصمیم‌گیری آگاهانه، یک کسب و کار فقط هزینه‌ها و درآمدهایی را در نظر می‌گیرد که در نتیجه تصمیم در دست تغییر خواهند کرد.

از آنجایی که هزینه‌های نابرگشتنی تغییر نمی‌کنند، نباید آنها را در نظر گرفت.

هزینه نابرگشتنی به پولی اطلاق می‌شود که قبلاً خرج شده و قابل بازیابی نیست.

به عنوان مثال، یک شرکت تولیدی ممکن است تعدادی ماشین آلات، تجهیزات و هزینه اجاره کارخانه داشته باشد.

هزینه‌های کاهش‌یافته از تصمیم‌گیری فروش یا پردازش بیشتر مستثنی می‌شوند، این مفهومی است که در مورد محصولات می‌تواند آن‌طور که هستند فروخته شوند یا می‌توانند بیشتر پردازش شوند، اعمال می‌شود.



انواع هزینه‌های ناب‌گشتنی

به طور کلی، کسب و کارها بیشتر از مردم به هزینه‌های ثابت و ناب‌گشتنی توجه می‌کنند، زیرا هر دو نوع هزینه بر سود تأثیر می‌گذارد.

هزینه‌های ناب‌گشتنی نیز هزینه‌های خاصی را پوشش می‌دهد که متعهد شده‌اند اما هنوز پرداخت نشده‌اند.

شرکتی را تصور کنید که قراردادی برای خرید ۱۰۰۰ پوند مواد اولیه برای شش ماه آینده منعقد کرده است.

اگر شرکت به طور قراردادی متعهد باشد تا پایان معامله خود را حفظ کند، مواد اولیه هزینه تمام شده است، چه شرکت برای آنها پرداخت کرده باشد یا نه، زیرا شرکت بدون توجه به اینکه شرکت تصمیم دارد با مواد چه کاری انجام دهد، متحمل هزینه خواهد شد.

تمام هزینه‌های ناب‌گشتنی، هزینه‌های ثابت هستند، اما همه هزینه‌های ثابت، هزینه‌های ناب‌گشتنی نیستند.

تفاوت این است که هزینه‌های ناب‌گشتنی قابل بازیابی نیست.

به عنوان مثال، اگر تجهیزات را بتوان به قیمت خرید مجدداً فروخت یا برگرداند، هزینه ناب‌گشتنی نیست.

هزینه ناب‌گشتنی فقط برای مشاغل اعمال نمی‌شود زیرا مصرف‌کنندگان فردی نیز می‌توانند متحمل این هزینه شوند.

فرض کنید یک بلیت تئاتر را به قیمت ۵۰ دلار می‌خرید اما در آخرین لحظه نمی‌توانید در آن شرکت کنید. ۵۰ دلاری که خرج می‌کنید هزینه‌ای تمام شده است، اما در خرید یا عدم خرید بلیط تئاتر در آینده تاثیری نخواهد داشت.

استانداردهای

زندگی و بهره‌وری

productivity

این مسئله باعث می‌شود کسب و کارها بیشتر از ماشین‌آلات استفاده کنند و این ماشین‌ها روزبه‌روز پیشرفته‌تر خواهند شد و اقتصاد هم بهره‌ورتر می‌شود. بعضی ادعا می‌کنند همین اتفاق در زمان انقلاب صنعتی در انگلستان افتاد.

یکی دیگر از فاکتورهای بهبود بهره‌وری، اندازه بازار است. وقتی بازار بزرگ باشد، مزیت قیمتی از طریق تولید انبوه کالاهای استاندارد ممکن می‌شود؛ فاکتوری که برای رشد اقتصاد اولیه آمریکا بسیار ضروری بود.

رقابت هم به بهره‌وری کمک می‌کند: وقتی شرکت‌ها با یکدیگر رقابت می‌کنند، به دنبال راه‌هایی برای افزایش بهره‌وری خود خواهند گشت.

نظریه ارزش کار چیست؟

استانداردهای زندگی زمانی بالا می‌روند که اقتصاد بهره‌ورتر از قبل شود. فرض کنید یک تکنولوژی جدید به بازار بیاید که به کارگران اجازه دهد هر روز بهره‌وری بیشتری داشته باشند: اقتصاد منابع بیشتری تولید خواهد کرد، دستمزدها بالا خواهد رفت و استانداردهای زندگی هم بهبود خواهد یافت.

بهبود بهره‌وری می‌تواند ناشی از سرمایه و نیروی کار موجود در کشور باشد. فرض کنید یک کشور نیروی کار کمی در مقایسه با سرمایه داشته باشد: دستمزد بالاست، اما قیمت ماشین‌آلات و سوخت پایین است.

چرا بهره‌وری در اقتصاد مهم است؟

در اقتصاد، بهره‌وری فیزیکی به عنوان مقدار خروجی تولید شده توسط یک واحد ورودی در یک واحد زمان تعریف می‌شود. محاسبه استاندارد به ما خروجی در واحد زمان می‌دهد، مثلاً پنج تن در ساعت کار.

افزایش بهره‌وری فیزیکی باعث افزایش متناظر در ارزش کار می‌شود که دستمزدها را افزایش می‌دهد. به همین دلیل است که کارفرمایان به دنبال آموزش در حین کار هستند. دانش و تجربه، سرمایه انسانی کارگران را افزایش می‌دهد و آنها را بهره‌ورتر می‌کند.

احساس تولید و در واقع سازنده بودن دو چیز متفاوت هستند. استفاده از تعریف اقتصادی بهره‌وری می‌تواند به ما در تعیین میزان بهره‌وری کمک کند.

سطح بهره‌وری اساسی‌ترین و مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده استاندارد زندگی است. بالا بردن آن به افراد اجازه می‌دهد تا آنچه را که می‌خواهند سریع‌تر به دست آورند یا در همان مدت زمان بیشتر به دست آورند. عرضه با بهره‌وری افزایش می‌یابد که باعث کاهش قیمت و افزایش دستمزد می‌شود.

بهره‌وری در اقتصاد مهم است زیرا تأثیر بسیار زیادی بر استاندارد زندگی دارد. بهره‌وری بالاتر دستمزدها را افزایش می‌دهد. فناوری نقش مهمی در افزایش بهره‌وری ایفا می‌کند. ما باید به طور موقت مصرف را کاهش دهیم تا سرمایه‌گذاری‌های انجام دهیم که بهره‌وری را افزایش می‌دهد و از مصرف بیشتر در آینده حمایت می‌کند.



ماشین‌ها، فناوری و تکنیک‌های جدید، عوامل مهمی در تعیین بهره‌وری هستند.

برای مثال، اقتصاد ایالات متحده در سال ۱۷۹۰ را در نظر بگیرید. در آن زمان، نزدیک به ۹۰٪ از جمعیت شاغل کشاورز بودند.

تا سال ۲۰۰۰، تنها ۱.۹٪ از جمعیت در کشاورزی مشغول به کار بودند. در سال ۱۷۹۰، کشاورزی حدود ۶۰ برابر نیروی کار مصرف می‌کرد. این امر باعث می‌شود قیمت مواد غذایی امروز به صورت واقعی بسیار پایین‌تر باشد و کارگران را برای کارهای دیگر آزاد کند. زمانی که فناوری توانایی‌های تولیدی مردم را افزایش می‌دهد، رشد اقتصادی به این شکل است.



تأثیر بر دستمزد

برای اینکه ببینید بهره‌وری چگونه دستمزدها را افزایش می‌دهد، به مثال زیر توجه کنید.

یک کارفرما ۴۵ دلار به شما پیشنهاد می‌کند تا در حیاط خلوت خود چاله‌ای حفر کنید. فرض کنید ابزار کار کافی ندارید، پس دست خالی یا با قاشق باید آن چاله را حفر کنید، در این صورت ۹ ساعت طول می‌کشد. ارزش کار شما در این مورد فقط ۵ دلار در ساعت است.

اگر یک بیل داشته باشید، فقط سه ساعت طول می‌کشد تا چاله را حفر کنید. ارزش بازار تولید نیروی کار شما به ۱۵ دلار در ساعت افزایش می‌یابد.

با یک بیل مکانیکی به اندازه کافی بزرگ، می‌توانید آن را در ۱۵ دقیقه حفر کنید و ۱۸۰ دلار در ساعت درآمد داشته باشید.

در یک بازار کاملاً رقابتی، نیروی کار محصول نهایی خود را به دست می‌آورد.

رشد سرمایه مولد مستلزم دوره‌هایی از مصرف کم است. تولیدکنندگان باید انرژی کمتری را صرف تولید کالاهای مصرفی کنند تا بتوانند کالاهای سرمایه‌ای جدید بسازند و از آنها استفاده کنند.

این دوره‌های کم مصرف باید تأمین مالی شوند، به همین دلیل است که کسب‌وکارها برای پروژه‌های سرمایه‌ای جدید نیاز به سرمایه‌گذاری دارند.

در نهایت، مصرف‌کنندگان باید رضایت خود را برای تامین بودجه برای شرکت‌ها در ازای مصرف بیشتر در آینده به تأخیر بیندازند. اینگونه است که سرمایه‌گذاری سرمایه به بهره‌وری بالاتر و رشد اقتصادی آینده منجر می‌شود.

به عنوان مثال، یک کارمند اداری نمی‌تواند محتوای وب را هنگام راه‌اندازی یک رایانه جدید ایجاد کند.





Motivation

ایجاد انگیزه در کارکنان

بین کار و زندگی، رقابت با همسالان و رئیس مشوق و حامی است.

پس بیایید نگاهی به راه‌های مختلفی بیاندازیم که کارکنان را برای ایجاد محیط کاری شادتر و پربارتر برمی‌انگیزد.

COVID-19 تأثیر زیادی بر نحوه عملکرد مشاغل داشته است، از فاصله گذاری اجتماعی گرفته تا اقدامات احتیاطی پیشرفته بهداشتی و ایمنی.

اما این بیماری همه گیر چند درس مهم در حفظ انگیزه کارکنان خود به ما آموخت، مانند:

شما افراد برجسته‌ای را برای کسب و کار خود استخدام کرده‌اید و اکنون باید مطمئن شوید که اطراف شما باقی می‌مانند. می‌خواهید بدانید که چگونه به این کارمندان انگیزه دهید تا مطمئن شوند که در کنار هم یک تیم هستند.

به هر جهت، انگیزه بیشتر بهره‌وری بیشتری را به همراه دارد. کارمندان با انگیزه عملکرد بهتری دارند و کمتر احتمال دارد که محیط کارشان را ترک کنند.

درست است که پول و مزایا نقش مهمی در ایجاد انگیزه ایفا می‌کند، اما مطالعات اخیر نشان داده است که بیشترین عامل ایجاد انگیزه برای کارکنان، وجود تعادل

ایمنی باید در اولویت قرار گیرد

اگر کسب و کار شما دستخوش تغییراتی است، باید به کارمندان خود اطلاع دهید.

به این ترتیب، آنها می‌توانند به شما و شرکت شما اعتماد کنند و با دانستن اینکه شما آنها را در جریان قرار خواهید داد، احساس امنیت بیشتری می‌کنند.

چه سفارش کافی ضد عفونی کننده دست برای همه کارکنان باشد یا تشویق آنها به گرفتن روزهای مرخصی زمانی که احساس خوبی ندارند، ایمنی و رفاه کارکنان شما باید در خط مقدم کسب و کار شما باشد.

همدلی

بیماری تأثیرات متفاوتی بر افراد در تمام جنبه‌های زندگی‌شان گذاشته است. زمانی را به صحبت با کارمندان خود اختصاص دهید و به نیازهای آنها گوش دهید.

آنها ممکن است به انعطاف بیشتر، یک دوره استراحت یا برخی منابع مفید نیاز داشته باشند.



۱۰ روش برای ایجاد انگیزه در کارکنان



۱. کسب و کار خود را به مکانی دلپذیر تبدیل کنید.

هیچ کس نمی‌خواهد ساعت‌ها در یک فضای کثیف و کسل کننده کار کند. داشتن یک فضای کاری زیبا، روشن، کاربردی و سرگرم کننده کار را بسیار دلپذیرتر می‌کند.

اولین قدم این است که مطمئن شوید همه چیز به خوبی نگهداری می‌شود و تجهیزات به روز دارید. همچنین به معنای تمیز نگه داشتن چیزها و ظاهر زیبا است. نیاز نیست همه چیز تجملاتی و گران باشد.

۲. مدیری محترم، صادق و حامی باشید.

مدیریت بد یکی از مهمترین عواملی است که کارمندان را فراری می‌دهد. مواردی مانند احترام، صداقت، حمایت و ارتباط رودررو پایه های یک مدیریت خوب هستند. مدیریت مؤثر، مانند هر مهارت دیگری، نیازمند دانش و تمرین است.

۳. به کارمندان خود پاداش بدهید.

اگر افراد دلیلی برای ماندن در کسب و کار شما داشته باشند، پس باقی خواهند ماند.

اگر می‌خواهید کارکنان خود را با انگیزه نگه دارید، ارزش شروع یک برنامه تشویقی را دارد.

۴. به آنها فضایی برای رشد بدهید.

اگر کسب و کار شما در حال گسترش است، دادن فضایی به کارمندان خود برای رشد در شرکت یک انگیزه بزرگ برای آنهاست.

اگر در حال افتتاح شعبه دوم کسب و کار خود هستید، به این فکر کنید که کدام یک از کارمندان شما برای یک نقش مدیریتی مناسب است.

وقتی بهترین فرصت‌های رشد را به کارمندان خود می‌دهید، تفکر آنها از "این فقط یک شغل جانبی است" به "این می‌تواند یک شغل تمام عیار باشد" تغییر می‌دهد.



۵. بازخوردهای مثبت را با کارمندان خود به اشتراک بگذارید.

اگر مشتریان شما از خدماتتان قدردانی می‌کنند، حتماً این بازخورد را با کارمندان خود به اشتراک بگذارید. این بازخوردها به آنها احساس خوبی می‌دهد و کمک می‌کند رابطه عمیق‌تری با شغل خود برقرار کنند.

۶. شفاف باشید.

داشتن آگاهی در مورد چگونگی پیشرفت کسب و کار باعث می‌شود کارمندان سرمایه‌گذاری بیشتری کنند. گزارش‌های فروش روزانه، هفتگی یا ماهانه را با آنها به اشتراک بگذارید.

دسترسی به این داده‌ها نه تنها باعث می‌شود کارمندان شما احساس کنند که بخش مهمی از کسب و کار هستند، بلکه به نقاطی که می‌توان آنها را بهبود بخشید نیز کمک می‌کند.

۷. برنامه ریزی انعطاف پذیر ارائه دهید.

این صرفاً در مورد عمل به رسمیت شناختن نیست، بلکه این اصل است: اگر مردم احساس کنند که تلاش‌های آنها مورد قدردانی قرار نمی‌گیرد، احساس می‌کنند مجبور به ادامه کار سخت هستند.

سازمان‌هایی که برنامه‌های پاداش و تقدیر دارند، مشارکت کارکنان، بهره‌وری و خدمات مشتری بهتر است، به علاوه درصد جابجایی کارکنان کمتر است.

ضروری است که قدردانی خود را به کارکنان سخت‌کوش نشان دهید.

داشتن کارمندان عالی که برای مدتی در شرکت شما بوده اند یک مزیت بزرگ است. با انگیزه نگه داشتن کارکنان، به ویژه در زمان‌های سخت، بخش مهمی از موفقیت کسب و کار شما است.

کارمندانی که مدت‌ها کار می‌کنند، نکات مهم را می‌دانند، و همچنین اداره کسب و کار شما را بسیار لذت‌بخش‌تر می‌کنند.

فناوری نحوه عملکرد کسب و کارها و همچنین نحوه کار را تغییر داده است. به خصوص پس از همه‌گیری که در آن کار از خانه بیشتر به یک امر عادی تبدیل شده است.

بنابراین، چه فرصتی برای کار از خانه ارائه دهید و چه زمانی انعطاف‌پذیر، اگر می‌خواهید استعدادهای برتر را جذب کنید، باید سعی کنید گزینه‌های برنامه ریزی مختلفی داشته باشید.

۸. دستاوردهای آنها را بشناسید.

گاهی اوقات تنها چیزی که مردم می‌خواهند این است که برای یک کار خوب انجام شده، به رسمیت شناخته شوند.

اگر کارمندی زمان زیادی را صرف کار بر روی پروژه‌ای کرده است، یا برای کمک به همکار خود تمام تلاش خود را کرده، از تحسین او دریغ نکنید.

مزایای مربیگری برای مدیران

۶ مزیت مربیگری برای مدیران

به دانش خود عمق اضافه کنید

مدیرانی که به مربی تبدیل می‌شوند، فرصت فوق‌العاده‌ای برای اصلاح دانش خود دارند و در طول تعامل خود با کارمندان می‌توانند به موضوعات مختلفی بپردازند.

آنها فرصتی برای بحث در مورد روندها و تغییرات جدید در صنعت دارند.

زمانی که قصد دارید همان دانش را به شخص دیگری منتقل کنید، می‌توانید نقاط ضعف مهارت خود را شناسایی کنید.

مربیگری شکلی از پشتیبانی است که مدیران به کارکنان پیشنهاد می‌کنند. این یک مهارت ضروری برای مدیران در نظر گرفته می‌شود زیرا به آنها اجازه می‌دهد در زمانی که کارکنانشان به آن نیاز دارند راهنمایی و پشتیبانی کنند.

مهارت‌های یک مدیر و رهبر خوب در هر سازمانی ضروری است. با صرف زمان برای یادگیری و بهبود این مهارت‌ها، مدیران و رهبران می‌توانند تیم خود را به سمت موفقیت هدایت و مدیریت کنند.

مربیان معمولاً با افراد تک به تک کار می‌کنند، اما مدیران می‌توانند این رویکرد را برای گروه‌ها یا تیم‌ها نیز تطبیق دهند.

از آنجایی که افراد دائماً در حال تکامل و رشد هستند، مدیران باید برای شکوفایی حرفه‌ای در برابر تغییرات مختلف پذیرا باشند.

مربی می‌تواند به تعامل با افراد در مراحل مختلف رشد و ایجاد روابط نزدیک با همه کمک کند.

به عنوان یک مربی، می‌توانید بهترین‌ها را از کارمندان بگیرید و آن را در استراتژی کلی ادغام کنید.

یاد بگیرید که بازخورد بدهید

مردم اغلب به سختی می‌توانند بازخورد بدهند. این به این دلیل است که احساس ناراحتی و قضاوت به وجود می‌آورد. با این حال، به عنوان یک مربی، باید بتوانید بازخورد خود را به شیوه‌ای سازنده ارائه دهید که به رشد فرد کمک کند.

به جای انتقاد فقط به ارائه اطلاعات اصلاحی پردازید. این به شما کمک می‌کند تا یک مهارت ضروری برای مدیران را بیاموزید.

مربی شدن فرصت‌های فراوانی را برای تمرین دادن بازخورد به شما می‌دهد. علاوه بر این، برای ارائه بازخورد سازنده، مهارت‌های تحلیلی خود را به عنوان یک مدیر تقویت خواهید کرد.

مربیگری به شما کمک می‌کند تا نقاط کور را در درک مفاهیم و موقعیت‌ها پیدا کنید. سؤالات و ابهامات مطرح شده توسط اعضای تیم شما می‌تواند بحث‌های جالبی را در ذهن شما ایجاد کند.

می‌توانید از منظر بیرونی به کشف و نوآوری پردازید. این به عنوان فرصتی برای توسعه مهارت و تمرکز بر یادگیری مستمر است که به شما در توسعه یک حرفه کمک می‌کند.

کارکنان خود را درک کنید

یک مربی، بینش بی‌نظیری در مورد عملکرد درونی کارکنان خود خواهد داشت. شما انگیزه‌های آنها و نحوه درک آنها از چیزها را خواهید فهمید.

همانطور که روزانه با افراد در تعامل هستید، بینش‌هایی در مورد نقاط قوت و ضعف آنها دریافت می‌کنید که تیم‌ها می‌توانند برای نتایج بهتر از آنها استفاده کنند.

این به شما امکان می‌دهد محیط آنها را شکل دهید، بنابراین حتی زمانی که دست اندازه‌ها در جاده وجود دارد آن‌ها انگیزه خود را حفظ می‌کنند.

بهترین‌ها را در تیم خود بوجود بیاورید

الگوسازی برای کارکنان امری ضروری است. این به معنای نشان دادن یک اخلاق کاری قوی، حضور در جلسات و فعال بودن در حل مشکلات است.

با به تصویر کشیدن یک مدیر شایسته می‌توانید مشارکت کارکنان را افزایش می‌دهید.

برای اینکه به عنوان یک مربی موفق شوید، باید مهارت‌های انسانی عالی داشته باشید و به طور موثر بازخورد سازنده بدهید.

برای تیم خود یک الگو و نمونه باشید، و از این جهت به یک چهره الهام‌بخش برای کارمندان خود می‌شوید.

به عنوان یک مربی، وظیفه شما این است که به افراد کمک کنید تا به پتانسیل کامل خود دست یابند.

این کار را با شناخت و تجلیل از نقاط قوت آنها انجام خواهید داد.

این به آنها کمک می‌کند تا به بهترین خود تبدیل شوند. به‌علاوه، اگر به جای مدیریت تیم‌ها به‌عنوان یک کل، بر مربیگری تک تک کارکنان تمرکز کنید، مفید خواهد بود.

مربیگری به شما این امکان را می‌دهد که روابط نزدیکی با کارمندان ایجاد کنید و نیازهای آنها را بهتر درک کنید.

در نهایت، این منجر به مشارکت بیشتر کارکنان می‌شود زیرا آنها احساس می‌کنند توسط مدیر مورد قدردانی و درک قرار می‌گیرند.

جدای از آن، می‌توانید در صورت نیاز پشتیبانی ارائه دهید. در مجموع، می‌توانید برای ساختن کارآمدترین تیم قدم بردارید.

در نهایت، شما مسئولیت وظایف مربیگری خود را بر عهده می‌گیرید و آنچه را که بین هر دو طرف از قبل توافق شده است، انجام می‌دهید.

با وجود این ویژگی‌ها، تکیه کردن و احترام به مهارت‌های شما به عنوان یک مدیر یا یک رهبر برای تیم آسان خواهد بود.

مدیری که یک مربی توانا نیز باشد دارای عالی برای هر سازمانی است.

به یک دارایی ضروری برای سازمان خود تبدیل شوید

به عنوان یک مربی، شما یک دارایی ضروری برای هر شرکتی هستید. این بدان معنی است که کار شما سازمان یافته، سیستماتیک و کارآمد است.

علاوه بر این، می‌توانید برای ایجاد اعتماد با اعضای تیم به طور موثر ارتباط برقرار کنید.



در به اشتراک گذاشتن تجربیات مربیگری شخصی خود برای نشان دادن میزان ارزشمند بودن آنها تردید نکنید.

همچنین اطمینان حاصل کنید که در مورد آنچه که از هر دو طرف در طول جلسه انتظار می رود، واضح و شفاف هستید، زیرا این به آنها کمک می کند تا احساس راحتی در مورد نگرانی های خود داشته باشند.

بر ایجاد رابطه با کارمندان تمرکز کنید

ایجاد رابطه با کارمندان خود امری ضروری است. مهم است که افراد را بشناسید، بر نقاط قوت آنها تمرکز کنید و در عین حال، نقاط ضعف یا زمینه های قابل پیشرفت را نیز نادیده نگیرید.

چگونه یک رابطه مربیگری خوب با کارمندان خود شروع کنیم؟

اگرچه مربیگری مزایای خود را دارد، اما می تواند دشوار باشد. در اینجا چند نکته وجود دارد که باید هنگام شروع یک رابطه مربیگری در نظر بگیرید.

با نشان دادن صداقت اعتماد ایجاد کنید

ایجاد اعتماد یکی از مهمترین کارهایی است که باید هنگام شروع انجام دهید. این به معنای واقعی بودن و نشان دادن نیت واقعی خود است.

با بیان هدف خود از تمایل به مربیگری فرد و اینکه فکر می کنید آنها می توانند بیشترین سود را ببرند، شروع کنید.



نتیجه ممکن است اعضای تیم در ابتدا مردد باشند، سعی کنید آنها را درک کنید.

مربیگری یک مهارت ضروری برای مدیران و رهبران است زیرا به آنها کمک می‌کند تا مهارت‌های خود را بهبود بخشند و به طور حرفه‌ای پیشرفت کنند.

انجام این کار به ایجاد یک محیط باز کمک می‌کند که در آن کارمندان به احتمال زیاد نگرانی‌ها و احساسات خود را با شما در میان می‌گذارند.

همچنین به مدیران و رهبران این امکان را می‌دهد که کارکنان، کسب و کار و اهداف کلی شرکت را بهتر درک کنند.

یک رویکرد انعطاف پذیر اتخاذ کنید

با شروع یک رابطه مربیگری خوب، رهبران مشتاق می‌توانند مهارت‌های مدیریتی و ارتباطی را با هم با موفقیت توسعه دهند.

یکی از مهمترین چیزهایی که باید هنگام شروع یک رابطه مربیگری به خاطر بسپارید این است که باید انعطاف پذیر باشید.

بنابراین، اگر به دنبال بهبود مهارت‌های خود یا ایجاد یک رابطه مدیریتی بهتر هستید، قطعاً مربیگری راه مناسبی است!

برای تغییر آماده باشید و رویکرد خود را در صورت نیاز تطبیق دهید. برنامه‌ای که با آن شروع می‌کنید ممکن است برای یک کارمند مناسب نباشد.

اگر کارمندی احساس راحتی نمی‌کند تا نگرانی‌های خود را به اشتراک بگذارد، بهتر است قبل از ادامه کار صبر کنید تا آرام‌تر شود.

علاوه بر این، از درخواست بازخورد پس از هر جلسه برای سنجش میزان پیشرفت خود دریغ نکنید.

چرا دروغ می‌گوییم؟

اما چه دلیلی باعث می‌شود افراد دروغ بگویند؟ شاید دانستن دلایل افراد به ما کمک کند کمی آن‌ها را درک کنیم. بیایید نگاهی به برخی از دلایل رایج دروغگویی بیندازیم.

دفاع از خود

بسیاری از مردم به این دلیل دروغ می‌گویند که خود را از یک موقعیت ناخوشایند یا درگیری دور نگه دارند. مانند کودکان، بزرگسالان نیز حقیقت را پنهان می‌کنند تا از عواقب ناخوشایند راست‌گویی و تنبیه دور بمانند.

همه ما هر از گاهی دروغ می‌گوییم، حقیقت را پنهان می‌کنیم و گاهی هم به خود حق می‌دهیم، با این حال، هیچکدام علاقه‌ای به معاشرت با افراد دروغگو نداریم.

دروغ موارد مختلفی را شامل می‌شود؛ چه تلاش کنید جزئیاتی را از حقیقت حذف کنید و چه واقعیت را به کل تغییر دهید، دروغ محسوب می‌شود. این عمل هر چقدر هم که رایج باشد، باز هم رفتاری ناشایست و بد محسوب می‌شود. پنهان کردن حقیقت باعث از بین رفتن اعتماد بین دو نفر و ناامیدی طرفین از یکدیگر می‌گردد.

محافظت از احساسات خود

در حالی که برخی از افراد با دروغگویی سعی می‌کنند از احساسات دیگران محافظت کنند و از آسیب زدن به دیگران جلوگیری کنند، بسیاری برای محافظت از غرور، عزت نفس، اعتماد به نفس یا سایر احساسات شخصی خود دروغ می‌گویند.

فردی که می‌گوید: «به هر حال آن کار را نمی‌خواستم» در حالی که واقعاً به آن کار نیاز داشت، برای محافظت از غرور خود دروغ می‌گوید.

کودکی که فریاد می‌زند «ازت متنفرم!» سعی می‌کند از خود در برابر آسیب دیدن محافظت کند یا قبل از طرد شدن دیگران را طرد کند.

فرد دروغگو می‌داند کاری که انجام داده باعث عصبانیت طرف مقابل می‌شود، بنابراین برای فرار از مجازات یا اجتناب از دعوا، پنهان کردن حقیقت را انتخاب می‌کند.

گاهی هم فرد کار اشتباهی انجام نداده است، اما ترجیح می‌دهد مجبور به توجیه، توضیح یا مواجهه با فرد عصبانی نباشد.

جلوگیری از آسیب زدن به دیگران

برخی از افراد با «نیت خوب» دروغ می‌گویند. این دروغ‌ها را «دروغ سفید» می‌نامیم؛ دروغ‌هایی که زمانی رخ می‌دهد که فرد قصد دارد از آسیب زدن به احساسات دیگران جلوگیری کند.

یکی از نمونه‌های رایج دروغ سفید این است: شخصی از شما می‌پرسد: «این لباس به من می‌آید؟» و شما جواب «بله» می‌دهید در حالی که در واقعیت نظرتان چیز دیگری است.

بعضی از افراد دروغ سفید را بیشتر یک بهانه یا دلیل می‌دانند تا دروغ.



حفظ یک راز

مورد پسند قرار گرفتن

همه می‌خواهند که دوست داشته شوند و توسط افراد و گروه‌ها پذیرفته شوند. طبیعت انسان نیز خواهان این مورد است.

بسیاری از افراد برای اینکه دیگران آن‌ها را بپذیرند دروغ می‌گویند. وانمود می‌کنند به چیزی علاقه دارند یا با جمله ای که به آن اعتقادی ندارند موافقت می‌کنند.

یکی از مشکلاتی که با این نوع دروغ رخ می‌دهد، عدم فردیت و عدم توانایی در خود بودن است.

سوءاستفاده از دیگران

برخی از افراد دروغ می‌گویند تا دیگران را مجبور به انجام کاری کنند که خود می‌خواهند. این افراد فقط نفع شخصی خود را در نظر می‌گیرند و به احساسات دیگران اهمیتی نمی‌دهند.

گاهی افراد برای اینکه یک موقعیت را به صورت راز و سورپرایز نگه دارند حقیقت را پنهان می‌کنند. رویدادهایی مثل برگزاری جشن تولد، هدیه تولد، سالگرد و این موقعیت‌ها از این دست است.

ارائه یک تصویر خوب از خود

همه ما می‌خواهیم که در نگاه دیگران خوب به نظر برسیم، به همین منظور برخی از افراد سعی می‌کنند به دروغ تصویر خوبی از خود ارائه دهند.

در یک مصاحبه شغلی، فرد ممکن است لباس خوبی بپوشد و به شیوه‌های مختلف سعی کند نظر مثبت مصاحبه کننده را جلب کند تا شغل را به دست بیاورد. در حالی که ممکن است سعی داشته باشد یک نقص در سابقه کاری خود یا دلیل اصلی پایان دادن شغل قبلی خود را پنهان کند.

با این حال، دانستن قطعی این که کسی دروغ می‌گوید اغلب غیرممکن است و بهترین راه برای دریافت حقیقت اعتراف است.

دفعه بعد که مشکوک شدید کسی به شما دروغ می‌گوید، مراقب حالات صورت و زبان بدن باشید تا ببینید آیا نشانه‌های فرد دروغگو قابل مشاهده است یا خیر. ممکن است مطمئن نشوید، اما ارزش امتحان کردن را دارد.

چگونه بفهمیم کسی دروغ می‌گوید

دروغگوها معمولاً سرنخ‌هایی می‌دهند که نشان می‌دهد آنچه می‌گویند درست نیست. این سرنخ‌ها می‌تواند زبان بدن، حالات چهره یا گفتار شخص باشد.

فرد دروغگو اغلب عرق می‌کند، عصبی یا پریشان به نظر می‌رسد. سعی می‌کند تماس چشمی برقرار نکند و ممکن است در حین ساختن یک داستان از خودش، چشم‌هایش سرگردان و در جهات مختلف حرکت کند.

افراد دروغگو با صدای بلند صحبت می‌کنند، گاهی شیئی مانند کتاب، مجله یا دفتری را در مقابل خود قرار می‌دهند و تلاش می‌کنند بین خود و طرف مقابل مانع ایجاد کنند.

لبخند این افراد یک لبخند طبیعی نیست، لب‌ها می‌خندند اما چشم‌ها نه.

بیان جزئیات بیش از حد و صحبت کردن با لحن یکنواخت، سرنخ‌های کلامی دیگریست که دروغ را آشکار می‌کند. هر چه دروغگو طولانی‌تر صحبت کند، احتمال اینکه دروغ‌های بیشتری گفته شود بیشتر می‌شود.



احساس ناامنی چیست و چگونه با آن مقابله کنیم؟

این احساسات بر اساس شرایط ممکن است ثابت باشند یا اغلب تغییر کنند. افراد مبتلا به ناامنی می‌توانند تغییرات شدیدی در روابط خود نشان دهند. آنها ممکن است کاملاً شیفته کسی باشند که به تازگی ملاقات کرده‌اند، اما در روزهای بعد این شیفتگی از بین برود. از طرف دیگر، آنها می‌توانند دوره‌های طولانی نارضایتی را در یک رابطه تحمل کنند، به این امید که اوضاع بهبود یابد یا از اینکه در صورت پایان رابطه چه اتفاقی می‌افتد می‌ترسند.

ناامنی همچنین می‌تواند باعث شود که فرد از ترس قضاوت به فردی اهمال‌گر، غیرقابل اعتماد و کسی که تمایلی به انجام فعالیت‌های جدید ندارد یا نمی‌خواهد در اطراف افراد جدید قرار بگیرد

ناامنی مسئله‌ای است که افراد را در هر سن، جنسیت و پیشینه تحت تاثیر قرار می‌دهد، اگرچه بسیاری از افراد برای پنهان کردن علائم خود تلاش زیادی می‌کنند. بسته به فرد و موقعیت، ممکن است مانند احساسات ناخواسته مانند خشم، شرم، گناه، غم، اضطراب و بلا تکلیفی به نظر برسد. این احساسات بر اساس شرایط ممکن است ثابت باشند یا اغلب تغییر کنند. ناامنی مسئله‌ای است که افراد را در هر سن، جنسیت و پیشینه تحت تاثیر قرار می‌دهد، اگرچه بسیاری از افراد برای پنهان کردن علائم خود تلاش زیادی می‌کنند. بسته به فرد و موقعیت، ممکن است مانند احساسات ناخواسته مانند خشم، شرم، گناه، غم، اضطراب و بلا تکلیفی به نظر برسد. این

چگونه با احساس ناامنی مقابله کنیم؟

مانند سایر شرایط روانی، می‌توان با ترکیبی از تکنیک‌های درمانی و سبک زندگی با ناامنی مبارزه کرد. همه درمان‌ها به زمان و صبر نیاز دارند، بنابراین افراد باید مایل به ادامه درمان در درازمدت باشند تا نتایج پایدار را ببینند.

چند راه خوب برای مقابله با ناامنی عبارتند از:

۱. نقش ناامنی را در زندگی روزمره تصدیق کنید.

ممکن است احساس کنید که مشکل فقط در زمان خاصی وجود دارد یا اینکه به هیچ وجه زندگی شما را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد. این دیدگاه‌ها می‌توانند درست باشند، اما بسیار ارزشمند است که نگاهی صادقانه به زندگی خود بیندازید و از خود بپرسید که چگونه ناامنی بر مدرسه، کار، اعتماد، ارتباطات، عزت نفس و سلامت روان شما تأثیر گذاشته است.

چه عواملی باعث احساس ناامنی می‌شود؟

دو عاملی که مستقیماً با احساس ناامنی مرتبط هستند عبارتند از: وابستگی و روان رنجوری. همانطور که فرد به افراد دیگر یا روابط وابسته می‌شود، با درک احساس خطر در پایان رابطه، ناامنی آنها افزایش می‌یابد. افراد مبتلا به روان رنجورخویی بالا ویژگی‌های بسیاری را گزارش می‌کنند که بر امنیت تأثیر منفی می‌گذارند، مانند اضطراب، غم، احساس گناه و بی‌ثباتی.

ناامنی همچنین می‌تواند ناشی از این عوامل باشد:

عملکرد تحصیلی ضعیف
تجربیات زندگی بسیار پر استرس
روابط سمی یا مشکل‌دار
مشکلات مزمن پزشکی مانند سرطان یا دردهای مزمن

مشکلات سلامت روان
مشکلات سلامت روان مانند اضطراب و افسردگی با ناامنی رابطه دو طرفه دارند. اختلالات شخصیت مانند اختلال شخصیت مرزی و اختلال شخصیت خودشیفته نیز با ناامنی ارتباط دارند.

۲. به طور کامل منبع ناامنی را ارزیابی کنید.

۳. آشکارا نگرانی‌های ناامنی را در میان بگذارید.

ناامنی باعث می‌شود افراد نسبت به روابط نامطمئن باشند، بنابراین به اندازه کافی احساس راحتی نمی‌کنند تا تجربیات و احساسات خود را با دیگران به اشتراک بگذارند، اما این رویکرد تنها باعث انزوا و شرم می‌شود. رویکرد مخالفی را اتخاذ کنید، با صحبت با حامیان قابل اعتماد در مورد آنچه که تحمل می‌کنید و آنچه که آنها می‌توانند برای کمک به شما انجام دهند. مطمئن شوید که انتظارات خود را واقع بینانه نگه دارید. ناامنی خود را به عزیزان خود، ارائه دهنده سلامت روان و ارائه دهنده سلامت جسمی بیان کنید.

وقتی افراد ناامن هستند، ممکن است احساس شود که مسائل، موقعیت‌ها و افراد بیرونی باعث ایجاد مشکلات می‌شوند. مطمئناً نیروهای بیرونی در ناامنی نقش دارند، اما رسیدگی به این مشکل به عهده خود فرد است. همانطور که ناامنی ناشی از تجربیات زندگی گذشته، مسائل مربوط به سلامت روان یا روابط فعلی افزایش می‌یابد، حتماً تلاش کنید که منبع اصلی ناامنی را پیدا کنید.



۴. روی نکات مثبت تمرکز کنید.

۶. محدودیت‌های خود را بپذیرید و تفاوت‌های خود را جشن بگیرید.

تغییر خوب است و حرکت در مسیرهای جدید می‌تواند به افراد کمک کند تا کارهای بزرگی را انجام دهند. مشکلات زمانی به وجود می‌آیند که مردم به تغییر غیرقابل تغییر توجه نکنند. آنچه را که نمی‌توانید تغییر دهید بپذیرید و با ناامنی‌های خود به آرامش برسید. راه‌هایی برای در آغوش گرفتن چیزهایی که باعث ناراحتی شما می‌شود پیدا کنید.

۷. مراقبت حرفه‌ای را دنبال کنید.

شما سعی نمی‌کنید خودتان استخوان شکسته خود را درست کنید یا کیسه صفرا خود را بردارید، بنابراین اگر ناامنی‌هایتان نیاز به مراقبت حرفه‌ای دارند، سعی نکنید آنها را خودتان برطرف کنید. درمانگران می‌توانند مؤثرترین و کارآمدترین شکل درمان را برای ایجاد دوره‌های طولانی رفاه و امنیت ارائه دهند.

نحوه صحبت شما با خود و نگاهی که به دنیا دارید، تاثیر زیادی بر ناامنی شما خواهد داشت. افرادی که با خود مثبت‌تر صحبت می‌کنند، خودگفتاری منفی خود را به چالش می‌کشند، روی آینده متمرکز می‌مانند و چیزهای خوبی در دنیای اطراف خود پیدا می‌کنند، مطمئن‌تر و راحت‌تر هستند. اینها ممکن است در ابتدا خوش‌بینانه به نظر برسند، اما در دراز مدت نتیجه می‌دهند.

۵. مراقب سلامت جسمانی خود باشید.

ورزش، خواب خوب و خوردن غذاهای سالم‌تر به کاهش علائم سلامت روان و بهبود عزت نفس کمک می‌کند. وقتی افراد از نظر جسمی سالم‌تر هستند، از نظر روانی نیز سالم‌تر هستند، بنابراین با تغییرات کوچک شروع کنید و به مرور زمان ثبات خود را ایجاد کنید.

اما با توجه به کمال‌طلبی آدمی و امید به آینده از اقدام فوری صرف‌نظر می‌کند و می‌خواهد بعداً با شرایط بهتر و امکانات مناسب این مهم را انجام دهد. و البته بارها شنیده‌ایم که همان فرصت را هم از دست داده‌اند و مشکلات عدیده‌ای بعد از آن اقدام اولیه صورت گرفته است و کار مشکل شده است و چه بسا نتوان جبران نمود. گفته شده است که «یک کار خوب برای امروز بهتر از یک کار عالی برای فرداست.»



فردا دیر است

دکتر احمد رضا قنبری - روانشناس بالینی و مشاور خانواده

گذشته، گذشت. آینده در معرض اتهام است که آیا بیاید یا نیاید و امروز موجود است و بایستی امروز را غنیمت شمرد و نهایت استفاده را از امروز برد. یکی از رفتارهای تاسف‌انگیز که معمولاً مردم انجام می‌دهند این است که هر گاه کاری را می‌خواهند انجام دهند، به امید یا بهانه اینکه بعداً بهترش را انجام دهند از انجام آن طفره می‌روند و به بعد موکول می‌کنند و چه بسا که بعداً دیر باشد یا اصلاً بعداً نیاید.

انسان در یک برهه از زمان با توجه به نقاط ضعفی که دارد مثل جهل و نادانی، خشم و غضب، لجبازی، قهر، کم‌صبری و عجله و سوء تفاهم، رفتاری را با اعضای خانواده یا اطرافیان انجام می‌دهد که شایسته نبوده است و باعث آزار و اذیت و ظلمی به آنان شده است. و هنگامی که متوجه اشتباه خود می‌شود احساس ناراحتی و عذاب وجدان می‌کند و در ذهنش به این می‌اندیشد که بایستی جبران خسارت روحی و روانی ظرف مقابل را بنماید و از او دلجویی و عذرخواهی کند.

چه کار کنم؟ حالا باید چه کار کنم؟ من اداره‌ام او خانه، من در خانه‌ام و او در اداره. خوب عصر از او معذرت‌خواهی می‌کنم! نه، عصر دیر است هم‌اکنون به او تلفن می‌زنم و حداقل نمی‌گذارم تا عصر ناراحت باشد. در ضمن تا عصر فرصت دارم که با نوشتن متنی یا تهیه گلی بیشتر و بهتر عذرخواهی خودم را عنوان نمایم. اگر بخواهیم بهشت خانواده را حفظ کنیم و یا آن را بدست آوریم، اگر بخواهیم دنیای حسن و نیکو داشته باشیم، اگر بخواهیم روابط حسنه با اطرافیان داشته باشیم، یادمان باشد که اکنون، خیلی زود، دیر است.

بدانیم که نمی‌دانیم آیا می‌توانیم یکبار دیگر پلک بزنیم؟

بدانیم که نمی‌دانیم آیا فرصت جبران بعداً را داریم؟

بدانیم که نمی‌دانیم آیا اگر دیر شود چه می‌شود؟

و بدانیم که بایستی حال و اکنون را غنیمت شمرد و حق‌الناس را جبران نمود و حق... را نیز برای جبران اقدام.

و چه خوب توصیه‌ای است آنان که می‌خواهند کاری عاقلانه کنند و جبران خطا یا اشتباه نمایند و یا به سوی خوبی‌ها و بهترین‌ها حرکت نمایند، بهتر است شروع کنند از خوب شروع کنند تا به عالی و عالی‌تر دست یابند.

من امروز با گفتارم همسر را رنجانده‌ام، اشک او را درآورده‌ام، قلب او را شکسته‌ام. من امروز سخنی را که نمی‌بایستی بگویم به شوهرم گفته‌ام او را خشمگین کرده‌ام، با کوهی از ناراحتی به محل کار رفته است. چه اشتباهی کردم خطای ایشان انقد نبوده که من با او برخورد کرده‌ام، اصلاً سوءتفاهم بوده است. اصلاً توقع من بی‌جا بوده است.

