

پروانه گاهی فراموش می کند که زمانی کرم بوده است!!!

مرکز آموزش مدیریت و رهبری ایرانیان برگزار می کند
«مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی»
۳۰ روز آموزش مکاتبه ای

همراه با

یک سمینار حضوری

سخنران سمینار: پروفیسور حسام الدین بیان

۲۹ آذر ماه ۱۳۸۸

تهران مجموعه فرهنگی وزارت کار و امور اجتماعی

با ارائه ۳ گواهینامه معتبر از:

- ۴ مرکز آموزش مدیریت و رهبری ایرانیان
- ۴ مرکز آموزشهای کاربردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- ۴ موسسه بین المللی Easy Learning معتبر در ۱۳۴ کشور

دفتر ثبت نام:

تهران: ۸۸۹۷۰۸۴۹، ۸۸۹۷۰۸۵۰

اصفهان: ۰۳۱۱-۲۲۲۸۱۹۴-۲۲۰۵۹۳۹-۲۲۳۰۷۵۰-۲

زندگینامه DELL



مایکل دل ۴۱ ساله در ۱۹۸۴ زمانی که ۱۹ سال بیشتر نداشت شرکت «دل» را بنیان گذاشت و با تحویل به موقع و حذف انبار و هزینه بالاسری و ارائه خدمات پس از فروش تحولی شگرف در زمینه پاسخگویی به نیازهای مشتریان در صنعت رایانه پدید آورد. او در آن هنگام به خوبی ضعف سیستم های توزیع و فروش رایانه را دریافته و به دنبال ارائه راه بهتری در این زمینه بود.

ادامه در صفحه ۴

هفت نگرش زیان بار برای کسب موفقیت



برای زندگی سالم و موفق باید نگرش خود را بازبینی کرد. از آنجا که نوع نگرش ما بسیاری از عملکرد های ما را تحت الشعاع قرار می دهد، شناخت نگرش های سالم و ناسالم برای حذف نگرش های زیان بار ضروری است. در اینجا به برخی از مهم ترین نگرش های زیان بار اشاره شده است. می توانید در هفته های آینده با بازبینی رفتار خود، نگرش های زیان بار خود را تشخیص دهید، آن ها را فهرست کنید، و با کمک فرد متخصص درصدد اصلاح آنها برآید.

ادامه در صفحه ۷

وقتی به رودخانه ای می رسیم، تمام عمر در انتظار می نشینیم تا شاید شخص دیگری بیاورد و روی آن پلی برای ما بسازد!!!

سال اول

شماره ۱۱

آبان ۱۳۸۸

خبرنامه تحول گرایی به عنوان اولین خبرنامه داخلی موسسه مدیریت و رهبری ایرانیان در زمینه مدیریت منتشر می گردد.

تهیه و تنظیم:

مهداد کورنگ بهشتی

همکاران:

بهاره سرونژاد

منیژه خطیبی

گیوتین



ببخشید، میشه یه کمی بیایی جلوتر؟ من نمی تونم کاملاً متوجه بشم شما چی می گوی ...

واحد رسیدگی به شکایات

۱۰ نکته در مدیریت تغییر

۱- کلیه تغییراتی که مد نظر دارید را یادداشت و برای ایجاد آنها برنامه ریزی کنید .

تغییر کلیه جنبه های زندگی را تحت تاثیر قرار می دهد . اتخاذ یک رویکرد آینده نگر تنها راهی است که به کمک آن می توانید آینده را ، چه به عنوان یک فرد و چه به عنوان یک سازمان ، در دست بگیرید . بنابراین ، پذیرای تغییر باشید و یادگیرید که عناصر مثبت آن را توسعه دهید .

۲- اگر احساس می کنید که در برابر تغییر مقاوم هستید ، در جستجوی علت آن باشید .

تغییر برای سازمان ها ، راهی برای رشد و حفظ توان رقابتی است . در مورد افراد ، فرصت های به وجود آمده در اثر تغییر موجب غنی سازی زندگی شغلی و خصوصی می شوند . واکنش در برابر تغییر از سه حالت خارج نیست: مقاومت ، تبعیت ، یا رهبری . افراد مقاوم در برابر تغییر ، تلاش می کنند خود را به نحوی از جریان تغییرات به دورنگه دارند . که البته ادامه این کار در یک شرایط در حال تغییر امکان پذیر نیست . اکثر افراد و سازمانهایی که ابتدا از خود مقاومت نشان می دهند ، در نهایت مجبور به تبعیت از تغییر می شوند و می کوشند به نحوی خود را با آن همگام کنند چرا که در غیر این صورت ، توان رقابتی خود را از دست خواهند داد . بنابراین ، تلاش در جهت پیش بینی تغییر و رهبری آن ، در عین ماجرا جویانه تر بودن ، بی خطر تر است .

۳- در جستجوی افراد پذیرای تغییر باشید و با آنها هم پیمان شوید .

در ابتدای امر ممکن است جنبه های مثبت تغییر به اندازه جنبه های منفی آن آشکار نباشند . اقدامات جسورانه ، توسعه ، ارتقاء و پیشرفت های سریع اغلب پیش از آن که منفعتی به همراه داشته باشند ، چالش های تازه ای را پیش روی افراد قرار می دهند . مواردی از قبیل تعطیل کردن فعالیت بخشی از سازمان یا یک کارخانه ، اخراج کارکنان ، ورشکستگی ، یا از دست دادن تدریجی موقعیت در بازار ، اغلب دشواری های فراوان و فوری و منافع اندک و بلند مدتی را به دنبال دارند . با وجود این ، باید در مقابل تغییر (به هر صورتی که ظاهر شود) نگرشی مثبت داشته باشید و آن را به شکل فرصتی بالقوه در نظر بگیرید . از این شرایط به عنوان یک محرک برای ارائه ایده های تازه و کنترل شور و اشتیاق افراد برای پیشرفتهای آتی استفاده کنید .

۴- قبل از تبعیت از خط مشی دیگران کمی فکر کنید .

افراد همواره با تغییر و تحول زندگی می کنند . هر فرد در طول زندگی خصوصی خود در زمان کودکی ، نوجوانی ، جوانی ، میان سالی ، و پیری دستخوش دگرگونی می شود . مسیر شغلی ممکن است افراد را از مقام یک زیر دست به سرپرستی ، مدیریت میانی ، و در نهایت به سطح هیئت مدیره یا مقام مشاوره رهنمون شود . سازمانها نیز بالغ می شوند و تکامل می یابند و تغییر و تحولات عمده ای در بسیاری از سطوح خط مشی و رویه های آنها ایجاد می شود . بنابراین ، برای کسب رضایت فردی و پیشرفت شغلی ، ظرفیت تغییر را در خود افزایش دهید .

۵- در برابر شرایط عدم اطمینان واکنش مثبت نشان دهید و از تغییر اجتناب نکنید .

برای کنار آمدن با سرعت روز افزون تغییرات ، در درجه اول باید علل زیر بنایی آنها شناسایی شوند . برخی تغییرات مشخص در ساختار داخلی سازمان ها و بازارهای خارج از آنها زاینده تغییرات گسترده تر در جامعه ، اقتصاد یا تکنولوژی هستند .

۶- کنجکاوی را در خود پرورش دهید ، تصور کنید که همیشه باید مطلع ترین فرد باشید .

روند کلی تحولات اجتماعی ، سیاسی و قوم نگاری زندگی افراد را تحت الشعاع قرار می دهد . در سال های اخیر ، این روند ها موجب تغییرات ناگهانی در بین جوانان و بازار کالاهای مصرفی ، کاهش تاکید بر اجتماع و تاکید بیشتر بر جامعه فرد - مدار ، و جمعیت های روبه بلوغ شده است . این روند ها بر میزان تقاضای کالاهای مصرفی و سایر الگوهای اقتصادی تاثیر گذاشته و در نتیجه کسب و کارهای مختلف را تحت الشعاع قرار داده اند . مدیران نیازمند کسب آگاهی مستمر در مورد تغییرات و دلایل آنها هستند . با مطالعه در مورد مسائل سیاسی و اجتماعی و نتیجه گیری از مشاهدات و مطالب خواننده شده می توانید با روندهای در حال تغییر کنار بیایید و حتی آنها را پیش بینی کنید .



خبرنامه تحول گرایی

صفحه ۳

شرکتها از بالاترین سطح نشأت می گیرند و عموماً از نظر زیر دستان غیر منظره هستند. شما به عنوان یک مدیر سرچشمه تغییر و تحول می شوید، ولی اغلب اوقات لازم است که به عنوان رابط میان سطوح مختلف کارکنان نیز عمل کنید. اطمینان حاصل کنید که در سیستم شما آرا و عقاید زیر دستان ناشنیده باقی نمی مانند.

۱۰- در برابر تغییرات خارج از سازمان، همواره واکنش مثبت نشان دهید.

مهارت مدیران در رهبری تغییر از نحوه واکنش آنها در برابر تغییرات خارجی آشکار می شود. زمانی که تولیدکننده رقیب محصول جدیدی را روانه بازار میکند یا هزینه های خود را کاهش می دهد، عکس العمل مدیران متفاوت است.

یک مدیر منفعل به جای ایجاد تغییر در رویه های کاری تثبیت شده، با بی توجهی به ضرورت تغییر آن را بی اهمیت تلقی می کند، یک مدیر مقتدر از فرصت استفاده می کند و به بررسی مجدد بازار یا فرآیندهای تولید می پردازد و می کوشد یک گام فراتر از اقدامات رقیب خود بردارد، و در یک موضوع کاملاً برتر، مدیر آینده نگر است که در این شرایط وضعیت رقبای خود را پیش بینی می کند و اقدام لازم برای ایجاد تغییر در جهت کسب پیروزی را شخصاً به عمل می آورد.



۷- از تکنولوژی اطلاعات جدید نهراسید و باتسلط بر آن سعی کنید بهره برداری لازم را به عمل آورید.

نوسانات اقتصادی نسبتاً آرام آرام اما با بی رحمی تمام رخ می دهند. با وجود این، ممکن است بازارها و جریان های پولی در رویه های نسبتاً پایدار خود به شدت نوسان داشته باشند، شیوه های رقابتی شدیداً تغییر یابند، و تکنولوژی و نوآوری الگوهای نهادینه را در هم بشکنند. این امر سازمان ها را وادار می کند که همواره آمادگی سازگاری با تغییرات ناگهانی در سطوح مختلف را داشته باشند. البته مدیران باید جانب احتیاط را نیز رعایت کنند و برنامه های احتیاطی و بودجه های اساسی را در نظر بگیرند تا در شرایط عدم اطمینان بتوانند از آنها استفاده کنند.

۸- به خاطر داشته باشید که تکنولوژی به سرعت و روز به روز در حال تغییر است.

انقلاب در تکنولوژی اطلاعات (IT)، تاثیر عمیقی بر روش های مدیریت، تولید، ارائه خدمات، خرید و فروش دارد و این تاثیر به طور فزاینده ای رو به رشد است. انگیزه انسان در استفاده از تکنولوژی اطلاعات ناشی از تمایل او به انجام اثر بخش تر امور جاری (به عنوان مثال، کنترل دقیق تر موجودی کالا) و نیز به خاطر دست یابی به مقاصد تازه (از قبیل سفرهای فضایی) است. انجام اثر بخش تر امور به مدیران کمک می کند تا در عرصه رقابت به بقای خود ادامه دهند و در عین حال با دست یابی به مقاصد جدید، در رقابت های شغلی موفق باشند. سعی کنید در برابر پیشرفت های حاصله در زمینه تکنولوژی اطلاعات، انعطاف پذیری آگاهانه داشته باشید، ممکن است در آینده پیروزی از آن تکنولوژی های نوینی باشد که در ابتدای امر نا مربوط به نظر می رسیدند.

۹- صرف نظر از منبع تغییر، از کلیه نوآوری ها در جهت ایجاد آن استقبال کنید.

تغییر ممکن است از جهات مختلف نشأت بگیرد: از جانب ما فوق یا زیر دستان درون سازمان، از خارج سازمان، و یا در اثر ابتکار فردی، سعی کنید از کلیه منابع احتمالی تغییر آگاه شوید و از هر کجا نشأت گرفته است، پذیرای آن باشید.

اکثر تغییراتی که درون سازمانها رخ می دهند، به طور کلی (یا دست کم بخش عمده ای از آنها) ریشه در درون سازمان دارند. اکثر این تغییرات، مانند نیاز به یک گزارش جدید یا اصلاح یک پیشنهاد مناقصه، جزئی هستند. با وجود این، بیشتر تغییرات عمده از قبیل تجدید ساختار و احراز مالکیت

ادامه زندگینامه DELL

متنوع شرکت افزوده شده بود .

ویژگی انحصاری شرکت «دل» که در چشم‌انداز و ایده اولیه تاسیس شرکت نیز وجود داشته است «بی‌واسطگی» است. سیستم فروش بی‌واسطه یا مستقیم (direct sale) یعنی نداشتن هزینه انبارداری و حذف توزیع و پخش توسط واسطه‌ها، یعنی فروش بی‌واسطه رایانه به مشتری، یعنی بی‌واسطه با تامین کنندگان در تماس بودن. ۱۰ سال پیش یعنی سال ۱۹۹۶ موجودی انبار شرکت ۳۰ روز و شرکت کمپک ۶۰ روز بود. این عدد امروز و برای شرکت «دل» به چهار روز رسیده است، یعنی متوسط گردش موجودی انبار شرکت چهارروز است. الگوی بی‌واسطه که نماد و ویژگی کسب و کار «دل» است به معنای حذف گامهای غیرضروری است. مایکل دل این الگو را حتی در ساختار سازمان خود پیاده کرده و معتقد است پسندیده نیست که معاونان مدیرعامل یا مدیران بخشها تنها با همتایان خود در تماس باشند. یک ساختار خشک مانع جریان روان اطلاعات می‌شود. مدل مستقیم (direct model) دل یک انقلاب در مدیریت زنجیره تامین است. اساس این مدل عبارت است از نزدیک ماندن نسبت به مشتری و بهبود مستمر و پایدار. مزایای این مدل عبارت است از:

- دسترسی مشتری به فناوری روز

- عرضه آخرین فناوریها بسیار سریعتر از سایر شرکتها (the dell effect)

- مشتری تنها برای آنچه نیاز دارد هزینه می‌پردازد

- عرضه انبوه کالا مطابق دلخواه مشتری

- مشتری می‌داند کمک موردنیاز خود را کجا دریافت کند

- منفعت و مزایای نوآوری به مشتری می‌رسد

ارتباط مستمر با مشتری محور مدل مستقیم «دل» است. کارکنان «دل» هر روز مستقیم و بی‌واسطه با میلیونها مشتری تعامل دارند. به تعبیر مایکل دل، هیچ شرکت دیگری نمی‌تواند این ادعا را داشته باشد که مثل «دل»، به مشتری گوش می‌دهد، نوآوری و فناوریهای مربوط به آن را موثر و کارا ارائه و با همکاران خود تشریک مساعی می‌کند. علاوه بر هزاران تماس تلفنی روزانه، در سال ۲۰۰۵، ۱/۴ میلیارد ملاقات مجازی از طریق اینترنت با dell.com وجود داشته است. بدین طریق شرکت اطلاعات بسیاری از مشتریان خود به دست می‌آورد. مایکل دل براین باور است که بسیاری از چیزهایی که ما یاد می‌گیریم از مشتریانمان است که حقیقتاً موضوع اصلی مدل کسب و کار مستقیم (direct business) است. این رویکرد یا مدل همان مدل بی‌واسطه است که به عنوان یک روش جدید برای انجام کسب و کار با افزودن اینترنت به کار می‌رود. شرکت، این گونه ارتباط و ملاقات و تماس با مشتریان خود را فرصت یادگیری و ارزش آفرینی برمی‌شمارد و حتی بهترین مشتریان را کسانی می‌داند که در جهت بهبود ایده دارند و انتقادی را مطرح می‌کنند. به همین دلیل نشستهای دفاع از مشتری را راه انداخته است که در آن اعضای تیم فروش، بازخوردهای دریافتی خود از مشتریان را به همراه حضور یک نمونه مشتری ناراضی در اختیار کارشناسان دیگر بخشهای سازمان قرار می‌دهند.

او با ترک دانشگاه می‌دانست به چه کاری می‌خواهد دست بزند. او می‌خواست رایانه‌ای بهتر از IBM بسازد، به مشتریان ارزش افزوده و خدمات گسترده عرضه کند و در صنعت رایانه شماره یک بشود. «دل» با رهاکردن دانشگاه برای باور بود که کسب و کار فرصتهای زیادی برای یادگیری روزمره موضوع‌های جدید برای او فراهم می‌آورد. او در سال ۲۰۰۴ کوین رولینز (Kevin Rollins) را به عنوان رئیس و مدیرعامل شرکت برگزید و خود در سمت ریاست هیئت‌مدیره باقی ماند. از سال ۱۹۹۲، مایکل دل جوانترین مدیرعامل در ۵۰۰ شرکت برتر دنیا بوده است، علاوه بر آنکه طولانی‌ترین زمان تصدی را به عنوان مدیرعامل و رئیس شرکت دارا بوده است .

مایکل دل کتاب «بی‌واسطه تا دل» را به عنوان عرضه تجارب کاری خود منتشر ساخته و داستان طلوع شرکت و راهبردهایی که برای کسب و کار ترسیم کرده را ارائه داده است؛ راهبردهایی که به دگرگونی صنعت منتهی شده است. مایکل دل به همراه همسرش سوزان، بنیادی تاسیس کرده است که در حوزه‌های بهداشت، آموزش و ایمنی فعال است و برنامه‌هایی را در زمینه فعال‌سازی فکر و سلامت فکری و بدنی و محیط سالم برای کودکان دنبال می‌کند .

شرکت دل بر پایه یک مفهوم ساده شکل گرفت: فروش مستقیم سیستم‌های رایانه‌ای به مصرف‌کننده. گرچه مایکل دل در سالهای پیش از ۱۹۸۴ که شرکت را با این دیده تاسیس کرد عملاً با فروش تمبر و یا روزنامه آن را آزموده و به آن دل بسته بود. پس از آن با خرید دستگاههای رایانه و بازکردن آن و به هم ریختن و تعویض و تبدیل اجزای آن، دستگاه جدید را برای فروش عرضه می‌کرد. مایکل دل دریافته بود که با حذف واسطه‌های فروش و عرضه مستقیم رایانه به مصرف‌کننده نهایی می‌تواند سریعتر و ارزان‌تر خدمات خود را به مشتری ارائه دهد. او همین رویکرد بی‌واسطه بودن را در شاکله سازمانی که تاسیس کرد به کار برد. شرکت «دل» در سال ۱۹۸۴ با سرمایه ۱۰۰۰ دلار ثبت شد. گروه تولید تنها سه نفر بودند که با آچار در کنار میزهای کوچک می‌ایستادند و بهسازی دستگاهها را انجام می‌دادند. یک سال بعد، شرکت اولین سیستم رایانه‌ای را با طراحی خود به بازار عرضه کرد؛ ریزپردازنده اینتل ۸۰۸۸ و سرعت ۸ مگاهرتز. دوسال پس از آن، توسعه بین‌المللی شرکت با گشایش دفتر آن در انگلستان آغاز شد و به سرعت به چین، فرانسه، ژاپن، کانادا و دیگر کشورهای تعمیم یافت. در سال ۱۹۸۹ «دل» اولین رایانه کیفی (NOTE BOOK) خود را عرضه کرد. ۸ سال پس از تاسیس یعنی در سال ۱۹۹۲، «دل» جزو ۵۰۰ شرکت برتر جهانی قرار گرفت و سال بعد در رده ۵ فروشنده برتر جهانی در زمینه سیستم‌های رایانه‌ای ایستاد. تا سال ۱۹۹۷، شرکت ۱۰ میلیون سیستم رایانه فروخت. در سال پایانی قرن بیستم، فروش شرکت از طریق اینترنت به ۵۰ میلیون دلار در روز رسید. پیش از آن دل جایگاه خود را به عنوان اولین شرکت رایانه‌ای که فروش سالانه بیش از یک میلیارد دلار را به دست آورده، تثبیت کرده بود. در این سالها عرضه (SERVER) سرور و چاپگر نیز به جمع فرآورده‌های

خبرنامه تحول گرایی

صفحه ۵

آقای رئیس نکاتی که شما باید بدانید!!

انواع رئیس

رئیس سررم کننده (Bumbler Boss)

رئیس سررم کننده کدون ترین روماست. بهترین راه رفتار با این رئیس این است که به او کمک کنید ارتقا یابد. پنجمی که آنها ارتقا یابند برای ارتقا افراد تحت امرشان مدیون هستند. دیر یا زود مدیران حاکمیت رئیس شما را خواهند دید و او کله پا خواهد شد. البته پیروی از توصیه های او شما را یک استمار کننده خواهد کرد. اما اگر نمی توانید از زیر سلطه او خارج شوید چرا هر دو روش نکلید؟ شما سبلیتی در مقابل آنچه که در بالاتر اتفاق می افتند دارید.

رئیس سردگم (Clueless Boss)

رئیس سردگم احمق نیست، او بی مولا است. شاید کارش را در شرکت تازه شروع کرده است و با قادی آشنایت و یا موقار به دلیل مسائل شخصی اطلاعات و دانش وی به روز نیست. رئیس سردگم می تواند رئیس خوبی باشد اما در حال حاضر از مسیر خارج است (توبانغ نیست). بهترین راه برای کنار آمدن با این رئیس این است که به او یاد بدهیم و سرعت او را افزایش دهیم. شما از این که او با چه سرعتی وارد جریان می شود تعجب خواهید کرد.

رئیس سنت گرایی (Old Schooler Boss)

او درباره روزهای خوب گذشته و درباره روشهایی که کارها قبلاً انجام می شد زیاده گوئی می کند. با این حال اگر او در گذشته مسکن گرفته باشد قادر خواهد بود که در زمان حال کار کند. این رئیس علیرغم مقاومتش جهت حرکت به جلو در ای اطلاعات ذی بصیرتی است که می تواند به نفع سازمان باشد. تازمانی که او قادر است تغییرات اندک را در طول زمان و همراه با راهبانی بپذیرد، صبور باشید و به خاطر داشته باشید که جدید بودن الزاماً به معنای بهتر بودن نیست بلکه متفاوت بودن است. ببینید آیا شما می توانید او را به این تغییر رسانید.

رئیس خدا (God Boss)

رئیس خدا یواز قدرت است. شما توجه خواهید شد که یک پلاک طلا کوبی شده روی دفتر کار، میز و صندلی درجه (رتبناوی) را جاری زند. او ممکن است از آزادیهای ظالمانه ای چون داشتن یک خدمتکار برای تمیز کردن ماشین برخوردار باشد. پنجمی چیزی از او می پرسید او به پلاک طلائی اشاره می کند. دیگران اطمینان دارند که این ردا می قدرت ناتوانیهای وی را می پوشاند. چگونه با این رئیس کنار بیاییم؟ او را بخندانید. دستور اتش را اجرا کنید و این تصور کاذب را ایجاد کنید که کارها را به روش و نحوه او انجام می دهید. به خاطر داشته باشید که او هرگز ذهن شما را کنترل نمی کند.



- ۱- با قدردانی به موقع از کارمندان، انرژی کاری آنان را افزایش دهید و حسن خلایقیت را در آنان تقویت کنید.
- ۲- موقع حرف زدن با اعتماد به نفس به چشمان افراد نگاه کنید و همیشه متبسم باشید.
- ۳- هرگز برای پیشبرد اهداف کاری خود، دیگران را با وعده های بی اساس فریب ندهید.
- ۴- سعی کنید اسامی کارمندان را به خاطر بسپارید و در حین صحبت کردن با آنان، نامشان را به زبان بیاورید.
- ۵- همواره به خاطر داشته باشید به کار بردن الفاظ مؤدبانه از اقتدار شما نمی ک.
- ۶- اشتباهات زیردستان را بیش از حد لازم به آنها گوشزد نکنید.
- ۷- امین و رازدار افراد باشید.
- ۸- روی اشتباهات خود پافشاری نکنید و بی تعصب خطاهای خود را بپذیرید.
- ۹- با عبارات کنایه آمیز و نیش دار به دیگران درس عبرت ندهید.
- ۱۰- با آرامش و خونسردی به حرف های دیگران گوش کنید و برای صرفه جویی در زمان مرتباً حرف آنان را قطع نکنید.
- ۱۱- روش محاسبات مالی را تا حدی یاد بگیرید تا قادر به تجزیه و تحلیل گزارشات مالی سازمان باشید.
- ۱۲- در جلسات دائماً به ساعت خود نگاه نکنید.
- ۱۳- به نحوه پوشش و ظاهر خود توجه کنید.
- ۱۴- تا صحت و سقم مسئله ای روشن نشده، کسی را مواخذه نکنید.
- ۱۵- معاشرین چاپلوس خود را جدی نگیرید.

او سعی بر رفع مشکل می کند. شاید در نظر برخی افراد این موضوع ایده آل باشد و همیشه حسرت داشتن چنین موقعیتی را در دل کشیده باشند. آن ها از اینکه بتوان مشکلات را به کمک دیگری به راحتی و بدون دردسر حل نمود اظهار خرسندی می کنند و در زمان مواجهه با مشکلات به دنبال فرد یا موقعیتی می گردند که به این شکل مشکل خود را حل کنند. آن ها مدت ها به دنبال چنین شخص و موقعیتی می گردند اما کم تر کسی از این افراد توانمندترین و بانفوذترین حلال مشکلات را به یاد می آورد و به امید او وارد مشکلات می گردد.

به ادامه داستان بر می گردیم، بعد از احوالپرسی، از منشی رییس، اجازه ورود خواست اما موفق به ورود نشد زیرا رییس وجود نداشت که او بخواهد وارد اتاقش شود، منشی به او گفت که اول صبح امروز طی حکمی از مقامات بالا رییس اداره به منطقه دیگری انتقال یافت و به این ترتیب حکم اخراج او هم لغو گردید و می تواند در صورت تمایل به کار خود ادامه دهد. بله، ما آدم ها همیشه در آرزوی داشتن قدرت، موقعیت یا شخص بانفوذ و فوق العاده ای هستیم که بتوانیم توسط آن بر مشکلات فائق آییم اما هیچ گاه به این نتیجه نمی رسیم که خداوند بزرگ و توانا، پروردگار دلسوز و مهربان ماست که با قدرت بی کران خود می تواند همه مشکلات ما را در یک لحظه ناپدید کند، ما فراموش می کنیم که او عاشق یاری رساندن به ما است و تنها کسی است که تمام و کمال از مشکل ما و راه حل آن باخبر است، فراموش می کنیم که مشکل ما تنها با خواست و اراده او حل شدنی است و اگر او بخواهد یا نخواهد هیچ قدرتی توان مقابله یا تغییر نظر او را ندارد. جالب است! ما انسان ها که همیشه به دنبال فرد توانمند و بانفوذی می گردیم تا حامی و حلال مشکلات ما باشد و سعی می کنیم تا با ادای احترام و انجام اعمال مورد پسند وی، او را برای خود حفظ کنیم چرا خدا و قدرت بی کران او را از یاد می بریم و هیچ گاه به داشتن او افتخار نمی کنیم و با انجام اعمال و رفتار مورد پسند وی سعی نمی کنیم تا تنها او که عاشق واقعی ما است را برای خود حفظ کنیم. چرا ما تنها زمانی از خداوند طلب یاری می کنیم که تمام درها بر روی ما بسته شده است و هیچ کسی نمانده است تا توان حل مشکل ما را داشته باشد؟ چرا در همان لحظه اول حضور پروردگار دلسوز، مهربان و قدرتمند خود را از یاد می بریم و به سراغ آفریده های او می رویم تا مشکل ما را حل نمایند؟ ما فراموش می کنیم که فرد مورد نظرمان خود آفریده خداوند است و تنها با خواست و اراده خدا توان حل مشکل ما را دارد. بنابراین به اشتباه به او متوسل می شویم و از او درخواست کمک میکنیم. اما اگر ما به جای توسل و توکل به قدرت ناچیز دیگران به خداوند توانا عنایت کنیم تنها با حفظ یاد او در دل هایمان به خواسته هایش توجه کنیم همیشه مورد لطف و عنایت بدون منت و بدون قید و شرط او قرار خواهیم گرفت. قدرتی که بی کران است و هیچ چیز و هیچ کس توان مقابله با آن را ندارد. آن وقت است می توانیم به جای این که بعد از بسته شدن تمام درها به درگاه خدا برویم و بگوییم که خدایا من یک مشکل بزرگ دارم، در همان ابتدای کار با خیالی آسوده و بدون نگرانی به مشکلات بگوییم که من یک خدای بزرگ دارم.

حکم اخراج !!!!



هنگامی که حکم اخراج بی دلیلش را از رییس دریافت کرد، یک نفس عمیق کشید و محترمانه به او گفت: "شاید قدرت و مقام شما از من بیشتر باشد اما من خدایی دارم که قدرتش بی نهایت است، می دانم تا او نخواهد من اخراج نمی شوم و شما هم هیچ نمی توانید بکنید" و ضمن ادای احترام از اتاق رییس خارج شد. با خیالی آسوده به خانه رفت و آن شب را در میان خانواده جشن گرفت و به سرور پرداخت. او همیشه در چشمانش سخنان بی شماری با خدا داشت و رفتارش با دیگران نمونه ای از عبادت بدون شرط بود. در مواقع گرفتاری خونسرد و آرام بود و از ناامیدی پرهیز می کرد، به مسایل نگاه مثبت داشت و از موج منفی دیگران رویایی سبز و زیبا می ساخت. فردای آن روز بی تفاوتی به اتفاقی که افتاده است به محل کارش رفت. به پشتوانه احساسی که در ذهنش به وجود آمده بود و یقین به حل مشکلتش، امیدش دوچندان شده بود. وارد دفتر کارش شد و آرام آرام به سوی اتاق رییس گام برداشت، در ذهن دغدغه مشکلتش را احساس نمی کرد و منتظر یک اتفاق یا پیشنهاد جدید بود. بعد از احوالپرسی، از منشی رییس اجازه ورود خواست اما موفق به ورود نشد.....

هنگامی که انسان در مسیر زندگی با مشکلاتی مواجه می شود قطعا به دنبال فردی، وسیله ای یا قدرتی می گردد تا به کمک او مشکل خود را حل کند. آدم ها معمولا اگر از حضور فردی توانمند و بانفوذ در زندگی خود برخوردار باشند که بتوانند مشکلات خود را به راحتی توسط او حل و فصل نمایند، جسارت، آرامش و امنیت خاطر پیدا می کنند و در هنگام رویارویی با مشکلات فوراً به یاد او می افتند و از او طلب یاری می کنند و یا پشتوانه وی به نبرد مشکلات می روند. آن ها همیشه آن فرد بانفوذ را به یاد دارند و مورد ستایش و تقدیر خود قرار می دهند. فرد توانمند را برگ سبز مشکلات می دانند و سعی می کنند با ادای احترام و انجام اعمال و رفتاری که مورد پسند وی باشد او را برای خود حفظ نمایند تا از موقعیت و امتیازاتش بهره مند گردند. در این هنگام فرد از رویارویی با مشکلات احساس ناتوانی و ترس و دلهره ندارد و به فکر نذر و دعا و راز و نیاز برای رفع مشکل خود نمی افتد. او با خیالی آسوده تنها چشم امید به حامی توانمند و بانفوذ خود دارد و با ستایش و تمنا از

ادامه هفت نگرش زاینبار برای کسب موفقیت

۱- بد بینی :

افکار شما رفتارتان را تغذیه می کند ، بنابراین اگر افکار منفی داشته باشید ، به یقین عملکرد و انگیزه تان سست می شود . با فکر کردن درباره هدف های تان فود را انگیزه مند سازید و همه افکار منفی را از فود دور کنید.

۲- اهمالکاری :

تأخیر در انجام برنامه های زمان بندی شده ، وقت و فرصت ها را می کشد و نابود می سازد . بهتر است همیشه در ذهن فود تکرار کنید که هر لحظه زندگی بایستی توأم با حرکت های مثبت باشد. زمان از دست رفته باز نمی گردد، پس مراقب لحظه های فود باشید.

۳- تنبلی :

بدون کار و تلاش نمی توان به موفقیت دست یافت. همیشه متناسب با تلاش فود، بهره میبرید . بنابراین اگر می فواید به موفقیت فاصی برسید باید برای ان تلاش کنید و تنبلی را کنار بگذارید.

۴- اضطراب :

آشفته گی ذهن به استرس و بیماری می انجامد. به منظور رشد روانی و جسمانی فود اضطراب را از فود دور سازید و کارها را با اطمینان و امید آغاز کنید.

۵- مرض و طمع :

اگر بیش از اندازه به دنبال ثروت اندوزی و مسئل مادی زندگی باشید به تمرکز و تفکر مفید فود ضربه می زنید.

۶- ناسپاسی و قدرشناسی :

چه بفواید و چه نفواید دیگران نیز در مسیر رسیدن به فوایسته های شما سهیم اند. دوست ، همکار و دیگران معمولاً به شما در مسیر تلاش برای زندگی یاری می کنند ، مال اگر قلب و زبان سپاسگذار و قدرشناس نداشته باشید هرگز موفق نمی شوید . در واقع نموه پاسفگویی شما به ممبیت اطرافیان تان ، مسیر نهایی شما را تعیین می کند . اگر ممبیت آنها را با مهر و ممبیت پاسخ دهید ، انرژی مثبت دریافت می کنید که برای رسیدن به هدف مفید است.

۷- تعصب و بی علاقگی نسبت به تغییر :

اگر در آرزوی رسیدن به چیزی هستید ، باید در بر فی عملکردهای فود انصطاف داشته باشید و آماده تغییر و سازگاری با شرایط جدید باشید. ممکن است این تغییر سفت باشد ، به فصوص وقتی درباره یک تغییر دائمی صمبیت می کنیم . بی علاقه بودن نسبت به تغییر به معنای بی علاقگی به پفتگی وکمال است . شما باید پذیرای تغییر در زندگی فود باشید تا بتوانید موفقیت را تجربه کنید. شایان یادآوری است که انصطاف پذیری و پذیرش تغییر در صورتی که به سلامت روانی و جسمانی منجر شود قابل قبول است و در مواردی که فرد را به بیراهه بکشاند به هیچ وجه ، مثبت تلقی نمی شود.

بهترین تفریح انجام کار مورد علاقه است.

مارک البیون (mark albion) در کتاب خود تحت عنوان «ساختن زندگی و امرار معاش»، درباره یک مطالعه آشکارکننده از سوداگرانی می نویسد که دو مسیر کاملاً متفاوت را پس از فراغت از تحصیل دانشگاهی طی کرده اند. وی چنین می گوید:

یک بررسی از فارغ التحصیلان دانشکده بازرگانی، سابقه ۱۵۰۰ نفر را از سال ۱۹۶۰ تا سال ۱۹۸۰ مورد مطالعه قرار داده است. در آغاز، فارغ التحصیلان به دو گروه تقسیم شدند.

گروه الف: کسانی بودند که گفته بودند می خواستند اول پول در آورند تا بعداً هر کار خواستند بکنند. یعنی اول مشکلات مالی خود را حل و فصل کنند، بعداً به امور دیگر زندگی بپردازند.

گروه ب: شامل کسانی بود که ابتدا به دنبال علاقه واقعی خود بودند و اطمینان داشتند که پول عاقبت خود به دنبال آن می آید.

چه درصدی در هر گروه وجود داشت؟

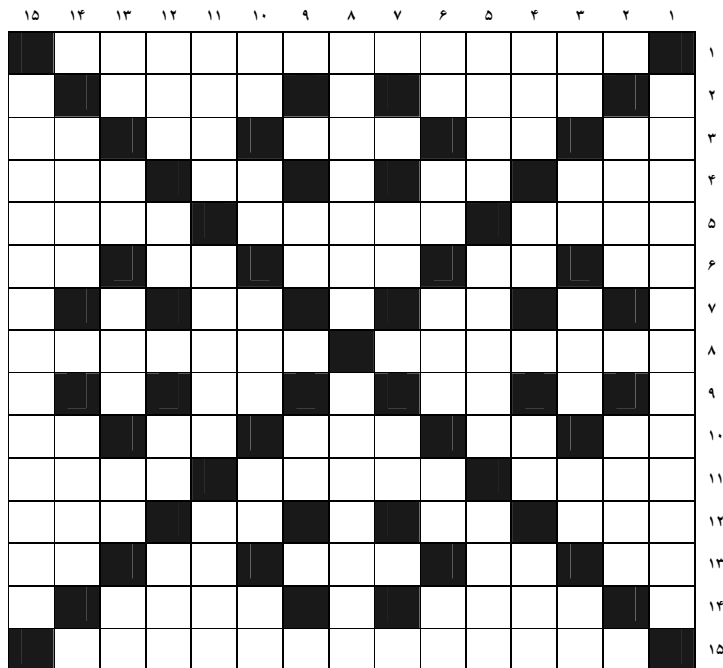
از ۱۵۰۰ فارغ التحصیل در مطالعه مورد نظر، کسانی که در گروه الف «اول پول» بودند ۸۳ درصد کل یا ۱۲۴۵ نفر را تشکیل می دادند. گروه ب «اول علاقه واقعی» یعنی خطرپذیرها جمعاً ۱۷ درصد یا ۲۵۵ نفر بودند. پس از بیست سال ۱۰۱ نفر میلیونر در کل این دو گروه به وجود آمده بود که یک نفر از گروه «الف» و ۱۰۰ نفر از گروه «ب» بودند.



شرح حکایت

کاری را باید انتخاب کنیم که عشق، علاقه و تفریح ما باشد. کار اگر صرفاً برای انجام وظیفه باشد و درآمد و پول، خسته کننده می شود. کم و زیاد شدن درآمد روی نحوه کار کردن تأثیر خواهد گذاشت. اگر کار از روی علاقه و عشق باشد درآمد هم به دنبال خواهد داشت.

افقی :



حل جدول شماره ۱۰

۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
	ی	ر	ی	گ	م	ی	م	ص	ت	ت	خ	ر	د	
	ا		س	ن	ر	پ		ا		م	ی	ر	گ	م
	ر			ا	ی		ا	م	ک		و	ک	ک	ش
	ز		ا	م		م	ت	و		ز	د		ی	ا
	ی		ل	ا	ه		ت	و	ر	ا	ب		ا	ر
	ا		س		ب	ل		ی	ک		ب		و	ک
	ب			ن		و	ج		ت		ا	ب	ه	ت
	ی		پ	ر	و	ر	ن	ا		ن	ز	ی	ر	ک
	ت			ح		ا	م		ح		ا	ت	س	ا
	ش			ر		د	ن		م	س	ر		م	ر
	خ			و		ل	ک		ت	س	ا	ی	س	ک
	ی			ا		ن	خ		ب		ق	ن	ر	ن
	ص			ن		ق	د		ه	د	ج		ر	ا
	ی			ه		د	ن		خ		ا		س	ب
	ه			و		ر	گ		ن	و	ر		ع	ت

طراح جدول: عباس گلی

۱) تکنیکی است در تحقیق عملیات که در تصمیم گیری مدیران کاربرد فراوان دارد (۲) لقب حضرت ابراهیم - جانشین (۳) صریح اللهجه - حرف انتخاب - تیره و تار - دانه خوشبو - نیمه مربع است و صدای گوسفند (۴) عقل - قسمتی از دست - از غلات - هواپیماسازی ایران (۵) ستاره دنباله دار - مارکی بر خودرویی وطنی - زمین غیر قابل کشت (۶) ذغال سنگ - همراه همیشگی خاشاک - زندان مسعود سعد - از اوراق بهادار - مضر نیست! (۷) حرف نفرت - پهلوان (۸) ماندگار - از ویژگی های اساسی سازمان های خاصی که تلاش ها و منابعی را برای پرورش مدیران جوان تخصیص می دهند (۹) عضو پرنده - نقشه بیگانه (۱۰) ملک رازی - لنگه - محل پرتاب موشک - دندان - عمر نما (۱۱) سهل - واحد اندازه گیری فاصله بین شهرها در قدیم - مهربان (۱۲) از مزه ها - دودلی - خودکار به گویش عمو سام - عضو گزنده (۱۳) حرف انتخاب - جنس به ظاهر قوی - ذره باردار - بسته بندی شده ، باز نشده - راه میان بر (۱۴) مقصود - زبان عرب (۱۵) نرخ تنزیلی که ارزش فعلی جریان نقدینه خارج شده را با جریان نقدینه وارده برای یک طرح برابر می سازد .

عمودی :

۱) مجموعه ای از موج های اقتصادی که در اصل به وسیله نیکلای کوندرا تیف روسی مطرح شد (۲) هروئین فشرده - بخشی از اوستا (۳) مهره ای در شطرنج - سرای مهر و کین - قوم ایرانی - اسم ترکی - تلخ (۴) نامی برای دختران - آب منجمد - هزار کیلو - بها ، قیمت (۵) روزها - از شرکت های سازنده خودرو در کشورمان - نوشیدنی حرام (۶) گل بتونه - یسار - از مرتجعین - عضوی در صورت - تصدیق روسی (۷) واحد پول آسیایی - راز (۸) مبحثی در ریاضیات - دانشگاه معتبری در انگلستان (۹) حرف ندا - درخت زبان گنجشک (۱۰) یار مرد - از مخلوقات خداوند - اسب چاپار - گفتگوی خودمانی - دشمن سرسخت (۱۱) از سایت های پر بیننده در جهان اینترنت - یکی از انواع خوشنویسی - سازمان فضایی آمریکا (۱۲) انبوه ، زیاد - در میانه میدان فوتبال بیابیدش - جام جهان نما - عمارت پادشاهی (۱۳) پزشکی - علامت جمع فارسی - تنبل جالیزی - سنگریزه - یکی از دو رشته سیم داخل پریز (۱۴) خنده رو - مقامی از یک کشور به عنوان نماینده در کشور دیگر (۱۵) این نوع تعارض به حالتی گفته می شود که بین دو یا چند نقش ، تعارض به وجود آید .