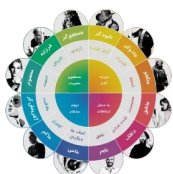


قطب‌ینو

QOTBINO.COM

شماره ۱۲ • اردیبهشت ۱۴۰۳

May 2024 • No.12



تحلیلی بر راهنمای مدیریت مخاطرات
روانی- اجتماعی محیط کار
به قلم خانم «نسیم امیر»



قطب‌ینو

ارزیابی دقیق، جهت دقیق

مجری ارزیابی های فردی و سازمانی بر بستر اینترنت

۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴

INFO@QOTBINO.COM

WWW.QOTBINO.COM

ماهنامه قطبینو

ارزیابی دقیق، جهت دقیق

فهرست مطالب

۴	سخن ناشر
۵	۷ سندروم سازمانی شایع و راهکارهای درمان آنها
۱۱	تحلیلی بر راهنمای مدیریت مخاطرات روانی- اجتماعی محیط کار ●
۲۲	اهمیت مدل شخصیت‌شناسی انیاگرام در توسعه منابع انسانی ●
۲۳	چرا زنان کارآفرین به درآمد بالا نمی‌رسند؟ ۱۰ ویژگی شخصیتی یک کارآفرین موفق
۳۵	آیا آموزش‌های سازمانی می‌توانند تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهند؟ ۶ مزیت مهم آموزش به مدیران
۴۵	تست قهرمان درون 🎨

تهیه شده در واحد محتوای قطبینو

تهران - خیابان مطهری - خیابان کوه نور - کوچه ششم - پلاک ۴ - واحد ۱

۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴

INFO@QOTBINO.COM

سخن ناشر

"ساتیا نادلا" در اولین ایمیل خود به عنوان مدیرعامل شرکت "مایکروسافت" به نکته‌ای اساسی برای همه صنایع اشاره کرده است: «اگرچه یادگیری از قدیمی‌ها خوب است، اما شما همیشه باید در تلاش برای ایجاد چیزی جدید باشید. اجازه ندهید چیزهای کهنه مانع شما شود و راهی جدید را در پیش بگیرید.»

"صنعت ما به سنت احترام نمی‌گذارد، فقط به نوآوری احترام می‌گذارد."



«ساتیا نادلا»

مدیرعامل کمپانی مایکروسافت

۷ سندروم سازمانی شایع و راهکارهای درمان آنها



آسیب‌شناسی مسائل و موضوعات گوناگون سازمان، امری ضروری است که این ضرورت را کارشناسان و متخصصان سازمانی درک و در قالب چارچوبی استعاری با نام سندروم یا اختلال سازمانی تدوین نموده‌اند. سندرم آمیزه‌ای از علائم و نشانه‌ها است که درکل اختلال خاصی را پدید می‌آورند و در هر سازمانی ممکن است همچون اختلالی دچار مجموعه‌ای از معضلات سازمانی یا اصطلاحاً سندرم‌های سازمانی گردد. امروزه سندروم‌های سازمانی یکی از پدیده‌های نوین در مدیریت منابع انسانی و ازجمله آسیب‌های مهم سازمانی به‌شمار می‌آیند که در صورت نادیده گرفتن، سبب بروز مشکلات جدی در سازمان خواهند شد. ازطرفی، امروزه در بسیاری از سازمان‌ها شاهد آن هستیم که مدیران شعارهای زیادی جهت تغییرات درون سازمانی می‌دهند و معتقدند که برای پیشرفت و رسیدن به اهداف باید مدام در حال تغییر باشند. درحالی‌که سازمان‌هایی که با تغییرات مکرر همراه می‌شوند هیچ‌گاه نمی‌توانند به هدف موردنظرشان برسند و در نتیجه دچار سندروم‌های سازمانی می‌شوند. باتوجه به اهمیت و ضرورت مسئله سندروم‌های سازمانی و آسیب‌های ناشی از آن، با تکیه بر قوانین و مقررات رایج و تقویت زیرسیستم‌های منابع انسانی، راهکارهای درمان آنها در ادامه مقاله ارائه شده است.

۷ سندروم سازمانی شایع

۱. سندروم ایمپاستر (Impostor syndrome):

سندرم ایمپاستر به عنوان یک پدیده روانی، مختص افراد موفق است که در آن افراد نمی‌توانند موفقیت‌هایشان را بپذیرند. بسیاری از افراد توانمند و تیزهوش علی‌رغم قابلیت‌ها و موفقیت‌های روزافزون هیچ‌گونه احساس مثبت درونی نسبت به توانمندی‌ها و قابلیت‌های خودشان ندارند، بلکه معتقد هستند دیگران را به گونه‌ای فریب داده‌اند. به عبارتی دیگر، این سندرم از سندروم‌های سازمانی رایج را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از احساسات عدم کفایت تعریف نمود که از این باور نشئت می‌گیرد که شخص شایسته نبوده و قابلیت انجام کار را ندارد.



درحقیقت، سندرم ایمپاستر باعث می‌گردد خودتان را قانع نمایید که این موفقیت‌ها بر اساس شانس، زمان اجرا یا دیگر فاکتورهای خارج از اختیارتان به‌دست آمده‌اند و این واقعیت را که مسئولیت‌پذیری و تلاش ما بوده که چنین نتایجی را به ثمر نهانده، انکار کنید. همچنین این سندرم سبب می‌شود که راجع به شایستگی‌ها و توانایی‌های خودتان دچار تردید شده و استعدادها و تلاش‌های خود را باور نکنید.

معمولاً افرادی مانند افراد موفق، کمال‌گرا و نابغه دچار این سندرم می‌شوند و شیوع آن در محیط کاری بیشتری است. زیرا ایمپاسترها دارای علائم روان‌شناختی ازجمله: عزت نفس پایین، اضطراب بالا و همیشگی، ترس از رو شدن دست، تعارض بین حقارت و برتری، ترس از شناسایی شدن، خودپنداری منفی و ... هستند. پژوهش درباره سندرم ایمپاستر را برای اولین بار در سال ۱۹۷۸ دو درمانگر به نام‌های پائولین کلانس و سوزان آیمز آغاز کردند و پس از آن پژوهش‌ها و مقالات فراوانی به شناخت این سندرم اختصاص داده شد و برخی از روان‌شناسان به این نتیجه رسیدند که حدود ۴۰ درصد از جمعیت افراد دارای این سندرم هستند.



۲. سندرم استکهلم (Stockholms syndromet)

اصطلاح سندرم استکهلم برای اولین بار، پس از سرقت از بانکی در استکهلم سوئد مورد استفاده قرار گرفت و بعدها توسط روان‌شناسی به نام فرانک اوخبرگ تعریف و نام‌گذاری شد. به‌طوری که در طی این گروگان‌گیری، چهار کارمند بانک به مدت ۶ روز به گروگان گرفته شدند و جالب اینجاست که طی این شش روز، قربانیان چنان وابستگی عاطفی به گروگان‌گیرها پیدا کردند که حتی از همکاری با پلیس سرباز زده و پس از آزادی، در دفاع از گروگان‌گیران خود برآمدند.

ازاین‌رو سندرم استکهلم به عارضه‌ای روان‌شناختی اشاره دارد که اغلب در موقعیت‌های گروگان‌گیری اتفاق می‌افتد. یعنی در این سندرم، کارمندان سازمان که سرخورده از بی‌عدالتی در سازمان خودشان هستند، با به اصطلاح «آدم بدها» که می‌توان آن‌ها را رقبای خونین سازمان دانست، احساس هم‌بستگی بیشتری می‌کنند و در جهت تأمین منافع رقیب برمی‌آیند. بدین سبب سندرم استکهلم سازمانی مشکلی بسیار جدی است که با رشدی چشمگیر در محیط کاری همراه است. به‌طوری که می‌توان از آن به عنوان یکی از بزرگ‌ترین آسیب‌های موجود در هر محیط کار امروزی نام برد.

بنابراین اگر همه ما برای مدت طولانی در محیط کاری خاصی قرار بگیریم، احتمالاً سندرم استکهلم را تجربه خواهیم نمود. همچنین سندرم استکهلم سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان برای مدتی طولانی در یک شرکت کار می‌کنند و به آن شرکت وفادار می‌مانند که در این موقعیت، کارفرما از این وفاداری سوءاستفاده کرده و با آن‌ها بدرفتاری می‌نماید. این بدرفتاری‌ها می‌توانند در کلام کارفرما، ساعات کار طولانی یا عدم توجه کارفرما به سلامت کارمند باشند. درنهایت اگر رابطه میان کارفرما و کارمند به رابطه گروگان و گروگان‌گیر تبدیل گردد، سرنوشت کارمند در اختیار کارفرما قرار خواهد گرفت، در صورتی که اگر لحظه‌ای احساس کند که کارمندش دستورات او را به‌خوبی انجام نمی‌دهد، عذر وی را خواهد خواست.

۳. سندرم آپولو (Apollo Syndrome)

سندرم آپولو به عنوان یکی از اصطلاح‌های مدیریت منابع انسانی، به فردی گفته می‌شود که موفقیت‌ها و دستاوردهای یک تیم کاری را فقط به خودش نسبت می‌دهد. به‌طوری‌که این افراد تصور می‌کنند هیچ کاری در سازمان بدون آن‌ها انجام نخواهد شد. اصطلاح سندروم آپولو به پروژه آپولوی ناسا (مأموریت سفر انسان به کره‌ی ماه) یعنی زمانی که یکی از کارکنان ناسا در این پروژه بزرگ ادعا کرد موفقیت آپولو مدیون زحمات اوست، برمی‌گردد. در صورتی که صدها متخصص دیگر سازمان ناسا، ۲۴ ساعته بر روی این پروژه آپولو مشغول به کار بودند.

این شخص درواقع مسئول پذیرایی قهوه برای متخصصان بود تا بتوانند بر خستگی‌ها و بی‌خوابی‌شان غلبه نمایند. به همین علت در حوزه مدیریت منابع انسانی به فردی که تمامی دستاوردها را به نام خودش ثبت می‌کند، اصطلاحاً گفته می‌شود که دچار سندروم آپولو شده است. مردیت بلبین، دانشمند انگلیسی که مطالعات گسترده‌ای در زمینه مدیریت و منابع انسانی انجام داده، موفق شد که سندروم آپولوی سازمانی را کشف نماید.

در یکی از مباحث مدیریت منابع انسانی، نمونه‌ای از این سندروم در شخصی است که در رزومه خود به‌طور اغراق‌آمیزی، نتیجه و موفقیت کارهای تیمی که انجام داده است را به خودش ربط می‌دهد. همچنین تیم‌هایی که به سندروم آپولو دچار هستند، زمان زیادی را صرف بحث‌های بی‌ثمر می‌کنند تا دیگران را نیز متقاعد نمایند. ازطرفی، تیم‌هایی که با سندرم آپولو دست‌وپنجه نرم می‌نمایند در تصمیم‌گیری‌ها مشکلات اساسی دارند و معمولاً اعضای تیم نظرات متقابلی دارند و تصمیماتشان انسجام و هماهنگی لازم را ندارد. ازاین‌رو، بلبین معتقد است سندرم آپولو در تیم‌های کاری زمانی خودش را نشان می‌دهد که در هر تیم چند آپولو حضور داشته باشند. منظور او، افراد توانمندی است که علی‌رغم توانایی‌های فردی، روحیه تیمی ندارند.

۴. سندروم فرهنگ گسیخته

تحقیقات انجام شده در مؤسسه تکنولوژی ماساچوست درخصوص ویژگی‌های فرهنگ‌های سازمانی مطلوب و نامطلوب، حکایت از وجود تهدیدی بسیار خطرناک و مهلک برای سازمان‌ها دارد که همان سندروم فرهنگ گسیخته یا فرهنگ سازمانی گسسته است. سندروم فرهنگ گسیخته عبارت است از وجود شکاف میان روایت و قرائت تیم رهبری سازمان از فرهنگ سازمانی از یک جهت و نگرش کارمندان سازمان در خصوص فرهنگ حاکم بر سازمان و نحوه کار کردن و انجام کارها در درون سازمان از جهتی دیگر.

در بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های موردبررسی در این تحقیق، وجود شکافی عمیق بین نگرش رهبران و کارمندان راجع به فرهنگ سازمانی و میزان آمادگی آن‌ها جهت برخورد با موقعیت‌های آینده و مهم‌تر از آن فقدان ارتباطات شفاف و اعتماد متقابل میان رهبران و کارکنان، بیش از هر موضوع دیگری آشکار است. درواقع، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که اغلب رهبران سازمان‌ها درک درست و دقیقی از میزان موردپذیرش قرار گرفتن فرهنگ سازمانی مدنظرشان از سوی کارمندان را ندارند و در این زمینه دچار سوءتفاهم هستند.

درنتیجه کارمندان هم آنگونه که رهبران سازمان‌ها به فرهنگ سازمانی می‌نگرند، به آن نگاه نکرده و قرائت‌ها و برداشت‌های خاص خودشان را از الگوهای رفتاری و کرداری رایج در سازمان دارند. مثلاً در اکثر شرکت‌هایی که از دید رهبران‌شان یک فرهنگ سازمانی بر پایه مشتری‌مداری و نوآوری در آن‌ها حاکم است، کارمندان نظرات متفاوتی را درباره‌ی ویژگی‌های فرهنگ حاکم بر آن‌ها ارائه کرده‌اند و به هیچ عنوان شرکتشان را یک شرکت مشتری‌مدار و نوآور نمی‌دانند. بدین سبب، وجود همین تفاوت‌های عمیق و شکاف‌ها است که باعث شکل‌گیری و گسترش سندروم فرهنگ گسیخته یا گسست فرهنگی می‌گردد.

۵. سندروم بی تفاوتی

سندروم بی تفاوتی سازمانی یکی از مسائلی است که امروزه در سازمان‌ها بسیار شایع شده، ولی توجه کمی به آن می‌شود. سندروم بی تفاوتی یک فرآیند کند است که به تدریج در کارکنان به‌خصوص کارکنانی که به مشاغل کسل‌کننده و تکراری مشغول هستند و امید چندانی به بهبود و پیشرفت اوضاع ندارند، ظاهر می‌گردد. این مورد از سندروم‌های سازمانی، امروزه در سازمان‌ها فراوان به چشم می‌خورد که بروز این پدیده در سازمان، اثر مستقیمی بر روی دستیابی به اهداف سازمان نیز برجای خواهد گذاشت. کارکنان دارای سندروم بی تفاوتی، نسبت به موفقیت‌های سازمان بی‌توجه هستند و سطح کاری آن‌ها در حدی است که می‌تواند مانع از اخراج آن‌ها از سازمان نیز شود.

در سطح سازمانی، افرادی که علاقه شغلی خودشان را به دلایلی از دست می‌دهند به تدریج دچار فرسودگی شغلی و درنهایت بی تفاوتی سازمانی می‌شوند. بدون شک سندروم بی تفاوتی، انگیزه کار و تلاش را از کارمندان می‌گیرد و بالطبع کارمندان بی تفاوت، سازمان بی تفاوت را شکل می‌دهند که منجر به کاهش یکپارچگی اجتماعی سازمانی می‌شود. چراکه این کارکنان تعهد کمتری نسبت به سازمان دارند و درنهایت تأثیر مستقیم و منفی بر روی عملکرد سازمان خواهند داشت. در نتیجه سندروم بی تفاوتی، عامل مخربی در سازمان و نوعی بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا است که خلاقیت و ریسک‌پذیری را سرکوب می‌نماید.

۶. سندروم سکوت

سندروم سکوت پدیده‌ای است که در آن کارکنان سازمان به علت‌های مختلفی از اظهارنظر درمورد مسائل سازمان خودداری نموده و سکوت اختیار می‌کنند. به عبارتی فرد در این سندروم به‌طور عمد یا غیرعمد، از ارائه دانش و اطلاعات خود به دیگران خودداری می‌نماید. یکی از عوامل مؤثر در سندروم سکوت، فرهنگ سازمانی است. این امر مغایر با موضوع آشکارسازی و اشتراک دانش و بهره‌گیری از خرد جمعی به‌شمار می‌رود که پایه سازمان یادگیرنده را تشکیل می‌دهد.

بدین سبب اگر سازمانی یادگیرنده نباشد در شرایط پرتغییر محیطی، نمی‌تواند جهت بقاء و توسعه خود تلاش نماید و در صورت عدم استفاده از این دانش‌ها، شکست سازمان یا بالا بودن هزینه‌های ناشی از تکرار برخی فرآیندهای تصمیم‌گیری بالا خواهد بود. در نتیجه بی‌توجهی به این موضوع می‌تواند سبب اتفاقات وخیم‌تر و حتی مرگ سازمان گردد. به‌طوری‌که اگر عضوی از گروه شما آسیبی ببیند، این آسیب به کل گروه سرایت می‌نماید و گسترش می‌یابد.

از این‌رو متخصصان علم مدیریت از سندروم سکوت با عباراتی چون خطرناک یا مضر نیز نام می‌برند. زیرا این سندروم درمورد موضوعاتی همچون عملکرد مدیر ارشد، عملکرد همکاران، اخبار بد، دعوای و مشکلات پرسنلی به‌کار برده می‌شود که به‌نظر کارکنان سازمان غیرقابل بحث هستند. از طرفی، شکل بسیار بدتر سکوت سازمانی زمانی است که کارمندان سازمان به ظاهر فعال و پرسروصدا هستند، ولی از اظهارنظرهای واقعی و اقدامات مناسب و کارشناسی شده خودداری می‌نمایند و در برخوردها چیزی را می‌گویند یا کاری را انجام می‌دهند که مدیر ارشد سازمان می‌خواهد. محققان دانشگاه نیویورک سندروم سکوت را مانعی جهت تغییر و توسعه در دنیایی چندگانه می‌دانند. اگرچه بسیاری از سازمان‌ها آزادی بیان دارند، اما گاهی اوقات به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم کارمندان را تشویق و یا مجبور به سکوت می‌نمایند.

۷. سندروم تغییر مکرر

امروزه مدیران برخی سازمان‌ها با سندروم تغییر مکرر مواجه هستند که از نظر آن‌ها تغییرات به‌معنای تخریب خلاقانه است. یعنی جهت رشد و بقاء یا باید تغییر کنید یا نابود شوید. سندرم تغییر مکرر یکی از معضلاتی است که می‌تواند گریبان‌گیر سازمان‌ها شده و مانع از پیشرفت آن‌ها گردد. درواقع، سازمانی که درگیر سندرم تغییر مکرر می‌شود قبل از به نتیجه رسیدن یک تغییر، سراغ تغییرات جدید رفته و تمرکزش را در بهبود خدمات به مشتریان از دست می‌دهد.

زمانی که سازمان‌ها بیش‌ازاندازه کارکنان و وظایف آن‌ها را در معرض تغییر قرار می‌دهند، هیچ‌گونه نتیجه مطلوبی دریافت نخواهند کرد و بیش‌ازحد بر تغییرات خود تمرکز کرده و مشتریان خودشان را از دست خواهند داد. نوسازی محیط کار یا ایجاد تغییرات جدید، جدا شدن شریکان و متحد شدن با سازمان‌های دیگر، تلاش جهت ساختن تیم جدید و یا تعدیل نیروهای ناکارآمد جهت استخدام نیروهای جدید می‌تواند دلایل ایجاد تغییرات در محیط‌های کاری باشند. بدین سبب مشکل زمانی ایجاد می‌شود که مدیران برای تست ایده‌هایشان، علاقه‌مند به تغییرات بیش‌ازاندازه و تخریب‌گر باشند که در این موارد می‌توان گفت که مدیر سازمان مبتلا به سندرم تغییر مکرر شده است. به‌طور کلی سازمان‌هایی که از این سندرم رنج می‌برند، بیش‌ازحد بر روی تغییرات داخلی تمرکز می‌کنند و از نیازهای مشتریان خود غافل می‌شوند. در نتیجه این رفتار معمولاً برای شرکت و سازمان موردنظر ویرانگر بوده و به آن آسیب‌های جدی وارد می‌نماید. همچنین فعالیت‌ها و فرآیندهای اصلی سازمان را منحرف کرده و به آن‌ها آسیب جدی وارد می‌نماید.

راهکارهای درمان سندروم‌های سازمانی

به دنبال پذیرش رفتارهای مثبت باشید.

علت شکل‌گیری سندروم‌های سازمانی قبول کردن تمام رفتارهای خوب و بد کارفرما توسط کارمندان بوده که این کار کاملاً غلط است. شما نباید آرامش خودتان را در ازای پیشرفت سازمان از دست بدهید. به خود بفهمانید که شما یک انسان باارزش هستید و هیچ‌کس حق ندارد به هر دلیلی، شخصیت شما را نادیده بگیرد. بدین علت با شناسایی و پذیرش رفتارهای مثبت، می‌توانید ابزار قوی‌تری جهت تعامل بهتر ایجاد نموده و به درمان این سندروم‌ها کمک نمایید.

سکوت نکنید و درباره رفتار بد رئیس با او صحبت نمایید.

یکی از بزرگ‌ترین حسرت‌های افرادی که گرفتار سندروم‌های سازمانی شده‌اند این است که در مقابل رفتارهای بد مقاومت نکرده‌اند. شما نباید ساکت باشید و اجازه دهید مدیرتان به هر طریقی که می‌خواهد با شما رفتار نماید. بهتر است استراتژی مفیدی به کار گرفته و با رئیس خود قرار ملاقاتی خصوصی ترتیب دهید. رک‌وراست و البته محترمانه با او صحبت کنید و بگویید که رفتارش با شما چقدر بد بوده و چه اثراتی بر شما و کارتان دارد.

بهتر است به روان‌شناس مراجعه کنید.

اگر فکر می‌کنید خودتان یا شخصی دیگر به هرکدام از سندروم‌های سازمانی مبتلا شده‌اید، باید هرچه سریع‌تر به روان‌شناس یا روان‌درمان‌گر مراجعه نمایید. زیرا گروه درمانی برای اشخاص مبتلا به این سندروم‌ها بسیار مؤثر است. مشاوره یا درمان روان‌شناختی می‌تواند به کاهش مشکلات فوری مرتبط با سندروم سازمانی کمک فراوانی نماید. یک درمانگر یا پزشک مجرب می‌تواند به تعیین علت زمینه‌ای کمک نموده و درمورد مراحل بعدی شما را راهنمایی کند.

برای درمان سندروم‌های سازمانی اهمال کاری نکنید.

برای جلوگیری از وقوع سندروم‌ها بهتر است با آن‌ها مبارزه کنید. شما می‌توانید یک شکایت رسمی علیه رئیس خود به مدیران بالاتر یا منابع انسانی ارجاع دهید. اصلاً از این موضوع ترس و واهمه نداشته باشید و اگر حق با شماست، پس این شما نیستید که باید بترسید. معمولاً در سازمان‌های بزرگ ترجیح می‌دهند در این موارد از سرپرست یا شخص با رتبه بالاتر پشتیبانی کنند. پس در این حالت ابتدا تاریخچه شکایت‌های موجود را بررسی نمایید تا موارد شبیه به مشکل خود را بیابید. البته همیشه می‌توانید از طریق دادگاه‌های مرتبط نیز اقدام نمایید، ولی سعی کنید این آخرین انتخاب شما باشد. همواره به یاد داشته باشید که شرایط محیط کار یک وضعیت واقعی گروگان‌گیری نیست و در این محیط می‌توانید از خودتان به‌خوبی دفاع نمایید.

به تقویت هوش هیجانی خود بپردازید.

شاید این مورد برایتان کمی عجیب باشد، اما باید بدانید که عدم کنترل هیجان و احساس، از علت‌های ابتلا به سندروم‌های سازمانی است. عواطف نقش اساسی در زندگی روزمره ما دارند و هم می‌توانند مفید و هم زیان‌بار باشند. مدیریت و کنترل

عواطف نیاز به هوش هیجانی دارد که بهتر است آن را تقویت نمایید تا نتایج مثبتی خلق کنید. هوش هیجانی به معنای شناخت، درک و مدیریت احساسات خود و دیگران است و به افراد کمک می‌کند تا با مشکلات، انتظارات و احساسات منفی بهتر کنار بیایند و در مواجهه با موقعیت‌های چالش‌برانگیز، تصمیمات هوشمندانه‌تری بگیرند. بدین سبب با تقویت هوش هیجانی بهتر می‌توانید به درمان این سندروم‌ها بپردازید.

بهتر است استعفا دهید.

اگر هیچ‌کدام از روش‌های فوق نتیجه نداد، بدانید که مجبور به تحمل این شرایط نیستید و همیشه حق استعفا دادن را دارید. فقط دقت داشته باشید که این کار را با برنامه‌ریزی و تفکر کافی انجام دهید و شرایط را به‌خوبی بسنجید و مقایسه‌ای کامل بین موقعیت‌های مشابه شغلی، داشته باشید. بدانید که درمورد سندروم‌های سازمانی، هیچ چیزی نمی‌تواند زندگی شما را تهدید کند و می‌توانید به راحتی آن محل را ترک نمایید. یادتان باشد اگر می‌خواهید استعفا دهید، به صورت کاملاً حرفه‌ای و با آرامش کامل این کار را انجام دهید. زیرا مهم‌ترین مسئله در این کار، از دست ندادن عزت نفس خودتان است و نباید رفتار حرفه‌ای خود را زیر پا بگذارید.

چه خبر از لینکدین؟



Maryam Safari • 1st

Content Specialist | Marketing & Advertising | Social Media Manager

1w •

...

رفتار حرفه‌ای یعنی:

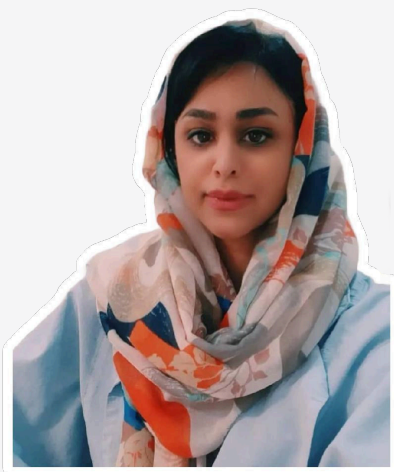
بعد از اینکه نیرویی به هردلیلی از پیش شما رفت، همونطور که اومدنش رو با روی خوش خوش‌آمد گفتید، موقع استعفا و رفتنش هم با اخلاق ارزش خداحافظی کنید؛ تا مجموعه و برندتون خوشنام باقی بمانه.

#فرهنگ_سازمانی

ISO 45003

تحلیله بر راهنما مدیریت مخاطرات

روانی - اجتماعی محیط کار



به قلم:

آقای دکتر رضا غلام نیا

دانشیار گروه HSE دانشکده بهداشت و ایمنی دانشگاه علوم

پزشکی شهید بهشتی

سرکار خانم نسیم امیر

مسئول دپارتمان روانشناسی صنعتی-سازمانی جهاد دانشگاهی

علوم پزشکی شهید بهشتی

محیط‌های کاری ما مملو از عوامل خطر و ریسک‌های متنوع و جدی است که می‌تواند اثرات ناخوشایندی را بر سلامت جسمی و روانی ما ایجاد کند. یکی از این موارد، وجود مخاطرات یا ریسک فاکتورهای روانی - اجتماعی در محیط کار است، که بر بهزیستی و رفاه شغلی کارکنان اثر مستقیم دارد. پارکر (۲۰۱۴) بهزیستی شغلی را در قالب عدم وجود تجارب منفی همچون؛ اضطراب و فشار روانی، فرسودگی شغلی و وجود امنیت در محیط کار تعریف می‌کند. به اعتقاد او متغیر بهزیستی شغلی دارای یک ساختار چندبعدی متشکل از چهار بعد: رضایت شغلی، احترام سازمان به کارکنان، وجود امنیت شغلی و عدم تداخل کار با زندگی فردی شاغل است. بعد رضایت شغلی بدین معناست که افراد تا چه اندازه در محیط کار خود احساس ارزشمندی و رضایت دارند، یا اینکه شغل تا چه اندازه مهارت‌های فردی شاغل را توسعه می‌دهد. احترام سازمان به کارکنان بدین معناست که مدیران بالادستی تا چه اندازه قابل اعتمادند و به نیازهای کارکنان توجه دارند و بعد آخر بدین معناست که شرایط کاری تا چه اندازه در زندگی فرد اختلال ایجاد کرده است. بر اساس پژوهش‌های موجود بهزیستی شغلی یا رفاه در کار با کیفیت زندگی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی به‌طور مستقیم و با حوادث شغلی به‌طور غیرمستقیم در ارتباط است. در این راستا با هدف کاهش ریسک فاکتورهای روانی - اجتماعی محیط کار و بهبود رفاه شغلی کارکنان، سازمان جهانی استاندارد بخش جدیدی را تحت عنوان؛ مدیریت ریسک فاکتورهای روانی - اجتماعی در محیط کار ارائه داده است. ISO ۴۵۰۰۳ راهنمای مدیریت ریسک‌های روانی - اجتماعی است و صرفاً مخاطرات و ریسک‌های این حوزه را در ISO ۴۵۰۰۱ مدیریت می‌کند. این راهنما زمینه‌هایی را که می‌تواند روی سلامت روانی - اجتماعی کارکنان اثر بگذارد و موجب ارتباطات ضعیف، فشار فزاینده، احتمال خطا و درنهایت موجب کاهش عملکردهای سازمانی از جمله رهبری و تعهد در کار شود را شناسایی می‌کند تا سازمان بتواند راهبردهای پیشگیرانه و یا کاهشی برای اثرات و پیامدهای ناخوشایند اتخاذ نمایند.

مخاطرات روانی - اجتماعی می‌توانند در ترکیب با همدیگر رخ دهند، بر یکدیگر تأثیر بگذارند و همچنین از مخاطرات دیگر نیز تأثیر بپذیرند. ریسک فاکتورهای روانی - اجتماعی به‌طور بالقوه با انواع مختلف مخاطراتی که سبب انواع پیامدهای سلامت، ایمنی و رفاه به شکل فردی و پیامدهای عملکردی، مانند بقا و پایداری سازمانی می‌شوند، در ارتباط هستند.

ریسک‌های روانی - اجتماعی به‌طور گسترده هم روی سلامت و ایمنی روانی - اجتماعی و هم روی بهداشت، ایمنی و رفاه در کار تأثیر می‌گذارند و بار مالی بالایی را بر سازمان تحمیل می‌کنند.

پیامدهای منفی وجود ریسک فاکتورهای روانشناختی در محیط کار، برای کارکنان می‌تواند شامل طیف وسیعی از مشکلات در ارتباط با کاهش سلامت جسمانی (برای مثال بیماری قلبی عروقی، اختلالات اسکلتی عضلانی، دیابت، نگرانی، افسردگی، اختلالات خواب)، درگیر شدن در رفتارهای نادرست (برای مثال سوء مصرف موادمخدر، تغذیه و سبک زندگی ناسالم) افسردگی، اضطراب و برای سازمان همچنین کاهش رضایت شغلی، تعهد و بهره‌وری را به دنبال دارد. اما مدیریت ریسک‌های روانی - اجتماعی می‌تواند منجر به پیامدهایی مانند بهبود رضایت شغلی، تعهد سازمانی و افزایش بهره‌وری و تولید گردد و هزینه‌های وارد بر سازمان را که ناشی از غیبت‌های کاری بالا، جابه‌جایی زیاد، کاهش کیفیت محصول و خدمات، استخدام و آموزش نامناسب باشد را کاهش دهد.

سند ایزو ۴۵۰۰۳ مثال‌هایی از مخاطرات روانی - اجتماعی برخاسته از سازمان کار، عوامل اجتماعی و محیط کار، تجهیزات و وظایف خطرناک را مشخص می‌کند و همچنین طیفی از اقدامات کنترلی که سازمان و کارکنان می‌تواند برای حذف مخاطرات یا به حداقل رساندن ریسک‌های مرتبط به کار رود را بیان می‌کند.

مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای در پیشبرد اهداف استاندارد ISO 45003 در سازمان

۱. تعهد رهبری و کارکنان سازمان

مدیریت موفق ریسک روانی - اجتماعی تعهد سراسری کلیه افراد سازمان را می‌طلبد. مدیریت ارشد بایستی این امور را رهبری کند و تمامی مدیران و کارگران در کلیه سطوح سازمانی بایستی در اجرای آن کمک و همکاری کنند.

۲. خط و مشی سازمان

مدیریت باید اطمینان حاصل نماید که کلیه تعهدات مربوط به پیشگیری از بیماری و آسیب‌های مرتبط با ریسک روانی - اجتماعی و ارتقای رفاه در کار در خط مشی کلی سازمان گنجانده شده است.

۳. نقش‌ها، مسئولیت‌ها و اختیارات سازمانی

مدیریت ارشد سازمان مسئول عملکرد سیستم مدیریت ریسک فاکتورهای روانی - اجتماعی است و بایستی نقش‌ها، مسئولیت‌ها و اختیارات کلیه مسئولان را برای مدیریت ریسک فاکتورها در محل کار شفاف و مشخص نماید. مدیریت اثربخش ریسک‌های روانی - اجتماعی در محل کار مستلزم این است که کارگران در موقعیت‌ها و نقش‌های مختلف سازمانی به‌طور مؤثر باهم، همکاری کنند. سازمان بایستی از مشارکت کارگران در مدیریت فعال ریسک‌های روانی - اجتماعی پشتیبانی کند و آن را ارتقاء دهد.

۴. مشارکت کارگران

مشاوره و مشارکت کارگران و در صورت وجود نمایندگان کارگری مشاوره و مشارکت با آن‌ها، برای ایجاد، برنامه‌ریزی، اجرا، نگهداشت، ارزیابی و بهبود دائمی محیط‌های کار سالم و ایمن و موفقیت در فرآیند(های) مدیریت ریسک روانی - اجتماعی ضروری و حیاتی است.

برخی از نگرانی‌های مربوط به مشارکت کارگران می‌تواند شامل نگرانی‌های در پس زدن، نگرش‌های منفی، بیتفاوتی و ماهیت حساس تأثیر مخاطرات روانی - اجتماعی باشد. همچنین سازمان‌ها بایستی از مشاوره، مشارکت و دخالت مستمر حمایت کنند و در تمام مراحل برنامه‌ریزی و اجرا اطلاعات دریافت کنند. مشارکت فعال و معنی‌دار ذینفعان مرتبط عامل مهم در مدیریت ریسک‌های روانی - اجتماعی در هر سازمانی است.

مدیریت ریسک فاکتورهای روانی اجتماعی سه حوزه‌ی اصلی را در ارتباط با سازمان در برمی‌گیرد:

۱. عوامل مربوط به بافت شغل
۲. عوامل اجتماعی مرتبط با محیط کار
۳. ابزار، تجهیزات و وظایف خطرناک مرتبط با نوع مشاغل سازمان

عوامل مربوط به بافت شغل

• ابهام نقش • تعارض نقش • وظیفه مراقبت از دیگران • عدم وجود سناریوهای با راهنمای شفاف برای وظایف مورد انتظار کارگران • انتظارات درون یک نقش که یکدیگر را تضعیف می‌کنند (برای مثال انتظار می‌رود که خدمات خوبی به مشتریان ارائه شود، اما همچنان زمان زیادی با مشتریان صرف نمی‌شود) • عدم قطعیت، یا تغییرات مکرر در وظایف و استانداردهای کاری • انجام کار یا هدف کم‌ارزش	۱. نقش‌ها و انتظارات
• فرصت‌های محدود برای مشارکت در تصمیم‌گیری • عدم کنترل بر بار کاری • سطوح پایین نفوذ و استقلال (برای مثال عدم توانایی در تأثیر روی سرعت، دستور یا زمانبندی وظایف و بارکاری)	۲. کنترل و استقلال و خودکامگی در شغل
• استفاده ناکافی از مهارت‌ها • مواجهه دائمی کاری در تعامل با افراد (برای مثال عموم افراد، مشتریان، دانشجویان، بیماران) • داشتن کار زیاد برای انجام آن در یک مدت مشخص توسط گروه کاری • خواسته‌ها و ضرب‌العجل‌های متناقض • انتظارات غیرواقعی از صلاحیت‌ها و مسئولیت‌های کارگر • نبود تنوع وظایف یا انجام کارهای به شدت تکراری • کارهای پراکنده یا بی‌معنی • الزامات برای دوره‌های هوشیاری و تمرکز بیش‌ازحد • کار با افراد پرخاشگر یا مضطرب • قرارگیری در معرض رویدادها یا موقعیت‌هایی که می‌توانند باعث آسیب شوند.	۳. نیازهای شغل

۴. مدیریت تغییر سازمانی	• عدم فراهم شدن حمایت عملی برای کمک به کارگران در دوره‌های انتقال و گذار • تجدید ساختار طولانی مدت یا مکرر • عدم مشاوره و ارتباط در مورد تغییرات محل کار، یا مشاوره و ارتباطی با کیفیت پایین، بی‌موقع یا بی‌معنی
۵. کار از راه دور و مجزا	• کار در مکان‌هایی دور از خانه، خانواده، دوستان و شبکه‌های پشتیبانی معمول (مانند کار مجزا یا ترتیبات کاری «پرواز در پرواز-استراحت») • کار به تنهایی در مکان‌های از راه دور بدون تعامل اجتماعی / انسانی در محل کار (مانند کار در خانه) • کار در خانه‌های شخصی (مثلاً ارائه مراقبت یا نقش‌های خانگی در خانه‌های دیگران)
۶. بارکاری، شیوه و آهنگ کار	• بار کاری زیاد یا کم • سطوح بالای فشار زمانی • در معرض مداوم ضرب‌العجل‌های زمانی • سرعت و آهنگ ماشین • سطح بالای کار تکراری
۷. ساعات و جدول زمان‌بندی کار	• فقدان تنوع در کار • نوبت کاری • برنامه‌های کاری غیرقابل انعطاف • ساعات غیرقابل پیش‌بینی • ساعات طولانی یا غیراداری • کار پراکنده یا کاری که بی‌معنی باشد. • الزامات مستمر برای تکمیل کار در کوتاه مدت
۸. امنیت شغلی و احتیاطات کار	• عدم قطعیت در مورد در دسترس بودن کار، ازجمله کار بدون ساعت تعیین شده • امکان تعدیل کار یا از دست دادن موقت کار همراه با کاهش دستمزد • اشتغال کم درآمد یا ناامن، ازجمله اشتغال غیراستاندارد • کار در موقعیت‌هایی که به درستی تحت پوشش یا حمایت قانون کار یا تامین اجتماعی نیستند.

عوامل اجتماعی مرتبط در کار

• ارتباطات ضعیف شامل به اشتراک گذاشتن کم اطلاعات • روابط ضعیف بین مدیران، سرپرستان، همکاران و مشتریان یا افراد دیگری که کارگران با آنها در ارتباطند. • تعارض بین فردی • آزار و اذیت، قلدری، قربانی شدن (ازجمله استفاده از ابزارهای الکترونیکی مانند ایمیل و رسانه‌های اجتماعی)، خشونت شخص ثالث • کمبود حمایت اجتماعی • روابط قدرت نابرابر بین گروه‌های مسلط و غیرمسلط کارگران • انزوای اجتماعی یا فیزیکی	روابط بین فردی
• فقدان چشم‌انداز و اهداف روشن • سبک مدیریت نامناسب با ماهیت کار و تقاضای آن • ناتوانی در گوش دادن یا فقط گوش دادن اتفاقی به شکایات و پیشنهادات • پنهان کاری اطلاعات • ارتباطات و پشتیبانی ناکافی • عدم پاسخگویی • نبود انصاف • شیوه‌های تصمیم‌گیری ناسازگار و ضعیف • سوءاستفاده یا استفاده نادرست از قدرت	رهبری
• ارتباطات ضعیف • سطح کم حمایت برای حل مسئله و توسعه فردی • نبود تعریف یا توافق روی اهداف سازمانی • اعمال ناهماهنگ و نابهنگام خطی مشی‌ها و رویه‌ها و تصمیم‌گیری ناعادلانه	فرهنگ سازمانی / گروه کاری
• عدم تعادل بین تلاش کارگر و قدردانی و پاداش رسمی و غیررسمی • عدم تشکر و قدردانی مناسب از تلاش کارگران به‌موقع و به شیوهی منصفانه	قدردانی و پاداش
• رکود و عدم اطمینان شغلی، ارتقاء سطح پایین یا ارتقاء بیش‌ازحد، کمبود فرصت برای توسعه مهارت	توسعه حرفه‌ای
• عدم حمایت سرپرستان و همکاران • - عدم دسترسی به خدمات پشتیبانی • کمبود اطلاعات/آموزش برای حمایت از عملکرد کاری	پشتیبانی

نظارت	• عدم وجود بازخورد سازنده و فرآیندهای ارزشیابی عملکرد • عدم تشویق/قردانی • کمبود ارتباط • فقدان چشم‌انداز سازمانی مشترک و اهداف روشن • کمبود پشتیبانی و/یا منابع برای تسهیل بهبود عملکرد • عدم انصاف • استفاده نادرست از نظارت دیجیتال
نزاکت و احترام	• نبود اعتماد، صداقت و احترام، متانت و انصاف • عدم رعایت احترام و توجه در تعاملات بین کارگران، و همچنین با مشتریان، ارباب رجوع و مردم
توازن و تعادل کار/زندگی	• وظایف کاری، نقش‌ها، برنامه‌ها یا انتظاراتی که باعث می‌شود کارگران در زمان خود به کار ادامه دهند. • خواسته‌های متناقض کار و خانه • کاری که بر توانایی کارگران برای بهبودی تأثیر می‌گذارد.
خشونت در کار	• رخدادهایی شامل حوادث مربوط به چالش صریح یا ضمنی برای سلامت، ایمنی یا رفاه در محل کار؛ خشونت می‌تواند داخلی، خارجی یا توسط مشتری آغاز شود، به عنوان مثال: • سوءاستفاده کردن • تجاوز (فیزیکی، کلامی یا جنسی) • تهدیدها • خشونت بر اساس جنسیت
آزار و اذیت	• رفتارهای ناخواسته، توهین آمیز، ترسناک (ماهیت جنسی یا غیرجنسی) که به یک یا چند ویژگی خاص از فرد مورد نظر مربوط می‌شود، به عنوان مثال: • نژاد • گرایش جنسی • هویت جنسی • ناتوانی • دین یا عقیده • سن
قلدری و قربانی شدن	• تکرار (بیش از یک بار) رفتارهای نامعقول که می‌تواند خطری برای سلامت، ایمنی و رفاه در محل کار باشد. رفتارها می‌توانند آشکار یا پنهان باشند، به عنوان مثال: • انزوای اجتماعی یا فیزیکی • مخفی نگه داشتن اطلاعات یا منابع حیاتی • اختصاص وظایف بی‌معنی یا نامطلوب • برای شغل خود • انتقاد عمومی ناروا • شایعات بدخواهانه یا سخن چینی و بدگویی • نام بردن، توهین و ارباب • تعیین مهلت غیرممکن • تضعیف رفتار

تجهیزات و وظایف خطرناک

محیط کار، تجهیزات و وظایف خطرناک

- قابلیت دسترسی، پایداری، قابلیت اطمینان، نگهداشت یا تعمیر ناکافی و ضعیف
- شرایط کاری ضعیف نظیر کمبود فضا، روشنایی نامناسب و سروصدای فزاینده
- کمبود ابزارهای ضروری، تجهیزات یا دیگر منابع مورد نیاز برای تکمیل وظایف کاری
- کار در شرایط یا موقعیتهایی نظیر دماهای خیلی بالا یا پایین یا در ارتفاع
- کار در محیط‌های ناپایدار نظیر نواحی با تعارضات

شایسته است سازمان در این خصوص: فرایندهای مداوم و پویا برای شناسایی مخاطرات روانی - اجتماعی ایجاد، اجرا، حفظ و نگهداری نماید. این فرایندها می‌تواند شامل موارد ذیل باشد.

- بازنگری شرح شغل‌ها؛
- تحلیل وظایف شغلی، جدول زمان‌بندی کار و محل‌ها؛
- مشاوره با کارگران، مشتریان و سایر گروه‌های ذینفع در فواصل زمانی منظم؛
- تحلیل ارزیابی‌های عملکرد، بررسی‌های کارگر، پرسشنامه‌های استاندارد، ممیزی و غیره؛
- انجام مصاحبه، بحث‌های گروهی یا استفاده از فهرست بازبینی؛
- تجزیه و تحلیل بازرسی‌ها و مشاهدات شغلی برای کمک به درک اینکه چگونه کار انجام می‌گیرد و چطور کارگران با همدیگر در تعامل هستند؛
- بازنگری اطلاعات مدون مرتبط نظیر گزارش‌های رویداد، مخاطره و گزارش‌های ریسک، آمارهای گروه‌بندی شده بهداشت حرفه‌ای، ادعاهای غرامت کارگران، بررسی‌های کارگر و داده‌های غیبت و جابجایی کارگر.
- نیاز است در این مرحله سازمان عوامل انسانی مرتبط با مخاطرات روانی - اجتماعی در همه بخش‌های سیستم مدیریت را در نظر بگیرد. طیف گسترده‌ای از روش‌ها می‌تواند برای تحلیل عوامل انسانی مرتبط با وظایف کاری به کار رود که شامل: مشاهده، مشاوره، تکنیک‌های تجزیه و تحلیل وظیفه و ممیزی‌های تخصصی است.

۱. اقدامات نهایی کنترل ریسک فاکتورهای روانی - اجتماعی مرتبط با نوع شغل

- سازمان باید اقدامات کنترلی برای ریسک‌های روانی - اجتماعی مرتبط با کار را اجرا نماید. در بسیاری موارد، این امر مستلزم طراحی مجدد فرایندهای کاری و نه صرفاً تنظیم وظایف است. اقدامات نهایی می‌تواند شامل موارد زیر باشد:
- افزایش کنترل کارگر روی نحوه کاری که انجام می‌دهند، برای مثال از طریق کارهای قابل انعطاف، به اشتراک گذاشتن شغل، مشاوره بیشتر درباره دستورهای کاری یا توانمندسازی کارگران برای کنترل شرح وظایف؛
 - امکان استراحت در کار به منظور مدیریت خستگی و محدود کردن تماس‌های مرتبط با کار از طریق تلفن همراه و رایانامه در زمان غیرکاری؛
 - مشاوره با کارگران و در صورت وجود نمایندگان کارگری و مشاوره با آن‌ها درباره تغییرات محیط کار و اینکه چگونه این موارد می‌تواند روی آن‌ها تأثیر بگذارد؛

- تعریف مجدد نقش‌های کاری، روابط نظارتی و الزامات عملکردی برای به حداقل رساندن ابهام در شغل؛
- اولویت‌بندی وظایف و امکان ایجاد چارچوب‌های زمانی منعطف برای تکمیل کار؛
- ارائه تسهیلاتی برای توسعه صلاحیت و شایستگی؛ به کارگرانی با دانش، مهارت و تجربه کافی متناسب با پیچیدگی و وظیفه؛
- امکان دسترسی بیشتر به حمایت اجتماعی برای کارگرانی که از راه دور کار می‌کنند؛
- ایجاد نظارت مؤثر، بازخورد سازنده و راهنمایی به کارگران؛
- بهبود نگرش‌ها به سمت کنترل و گزارش‌دهی ریسک روانی - اجتماعی، شامل استرس، آزار و اذیت، قلدری و خشونت در کار؛
- فراهم نمودن حمایت و پشتیبانی در طی دوره‌های کاری با بار کاری زیاد (برای مثال در دسترس بودن کارگران اضافی یا با تجربه).

۲. اقدامات کنترلی ریسک روانی - اجتماعی مرتبط با عوامل اجتماعی

اقدامات می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- افزایش آگاهی ریسک‌های روانی - اجتماعی و فراهم آوردن اطلاعات و آموزش به کارگران درباره چگونگی گزارش‌دهی آن‌ها؛
- تشویق به گزارش سریع موضوعات توسط کارگران به منظور اثبات تعهد سازمانی برای فراهم نمودن محیط کاری حمایتی و قابل احترام و با حفظ محرمانگی؛
- ایجاد اقدامات حمایتی برای کارگرانی که تجربه پیامدهای منفی از مواجهه با ریسک‌های روانی - اجتماعی دارند؛
- توسعه خط مشی و راهنماهای سازمانی که رفتارهای کاری موردانتظار را تشریح می‌کنند و چگونگی رفتار غیرقابل پذیرش را مدیریت خواهند کرد؛
- ارائه دستورالعمل‌های ویژه برای چگونگی مدیریت ریسک‌های پیش‌بینی شده، چگونگی پاسخ به آن‌ها اگر رویدادی رخ داد و چگونگی ارائه کمک به کارگران بعد از رویداد روانشناختی؛
- ارائه آموزش برای ایجاد آگاهی و مهارت‌های مناسب برای شناسایی ریسک‌های روانی - اجتماعی و شناسایی علائم و نشانه‌های اولیه استرس و بیماری‌های ناشی از کار؛
- فراهم آوردن دسترسی به اطلاعات درباره، خدمات حمایتی، خدمات عمومی بهداشت حرفه‌ای، بررسی محرمانگی، خدمات مشاوره‌ای و درمان تعارض؛
- ارائه اطلاعات به کارگران درباره حقوق قانونی و مسئولیت‌هایشان؛
- قدردانی و پاداش به تعهد و موفقیت‌های کارگر؛
- بهبود فرهنگ کاری از طریق طیف وسیعی از برنامه‌های یکپارچه (برای مثال کارکردهای مدیریت بهداشت و ایمنی، مسئولیت اجتماعی، پایداری محیط زیستی، مشارکت جامعه)؛
- ارتقای محیط کاری که عاری از خشونت و آزار و اذیت ناشی از کار باشد؛
- ارائه دسترسی به خدمات پاسخگو و حمایتی ایمن به قربانیان خشونت و آزار و اذیت (شامل خشونت مبتنی بر جنسیت و آزار و اذیت جنسی).

۳. اقدامات کنترلی ریسک فاکتورهای روانی - اجتماعی مرتبط با محیط، تجهیزات و وظایف خطرناک

سازمان بایستی اقدامات کنترلی برای ریسک‌های روانی - اجتماعی مرتبط با محیط، تجهیزات و وظایف خطرناک را اجرا کند. اقدامات می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- فراهم آوردن و نگهداشت تجهیزات مناسب و شایسته برای انجام کار (برای مثال تجهیزات حمل و نقل دستی بار) و بنابر بر ضرورت بهبود تجهیزات؛
- بهبود جنبه‌های فیزیکی محیط کار به منظور جداسازی یا حفاظت کارگران از مخاطرات (برای مثال سروصدا، روشنایی، ارتعاش، درجه حرارت، مواد شیمیایی)؛
- جداسازی یا حفاظت کارگران در برابر مخاطرات روانی - اجتماعی، برای مثال موانع فیزیکی برای کاهش ریسک خشونت؛
- فراهم آوردن و لزوم استفاده از تجهیزات حفاظت فردی شایسته و مؤثر (PPE)



نشانه‌های وجود ریسک فاکتورهای روانی - اجتماعی در محل کار

سازمان بایستی کارگران را برای شناسایی علائم مواجهه با ریسک‌های روانی - اجتماعی توانمند سازد. مثال‌هایی در سطح فردی و یا گروهی می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- تغییر در رفتار؛
 - فاصله اجتماعی یا کناره‌گیری (انزوا)، امتناع از پیشنهادهای کمک و نادیده گرفتن نیازهای رفاهی فردی؛
 - افزایش غیبت در کار یا برگشت به کار زمانی که بیمار است؛
 - کاهش مشارکت؛
 - کمبود انرژی؛
 - درخواست‌های زیاد برای جابجایی؛
 - کاهش کیفیت عملکرد یا ضعف در تکمیل وظایف/تکالیف به موقع؛
 - کاهش علاقه به کار با دیگران؛
 - تعارضات، کاهش تمایل به همکاری، قلدری؛
 - افزایش فراوانی ایجاد حادثه و خطاها.
- در این خصوص بازنگری مدیریت عالی سازمان در ارتباط با فرایندهای کاری بخش مورد نیاز استقرار ایزو ۴۵۰۰۳ در سازمان می‌باشد.**
- مدیریت ارشد سازمان در این زمینه باید: مدیریت ریسک روانی - اجتماعی در فواصل برنامه‌ریزی مشخص را به‌طور مداوم بازنگری نماید در این ارتباط لازم است؛
- استفاده از نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل و ارزشیابی در طی فرایند بازنگری مدیریت؛
 - ارزشیابی کفایت، تناسب و اثربخشی کلی فعالیت‌های آن برای مدیریت ریسک روانی - اجتماعی
 - ارزیابی فرصت‌های بهبود و لزوم تغییرات و استفاده از نتایج بازنگری مدیریت به عنوان مبنایی برای فعالیت‌های بهبود دائمی
 - حفظ و نگهداشت اطلاعات مدون .

همان‌طور که اقدامات بهبود دائمی سیستم مدیریت OH&S و عملکرد آن در ارتباط با ریسک روانی - اجتماعی اجرا می‌شود، سازمان بایستی موارد زیر را در خروجی‌های خود مدنظر قرار دهد:

- ارزشیابی عملکرد
- گزارش رویدادهای سازمان در ارتباط با مدیریت ریسک فاکتورها
- مشاوره با کارگران و در صورت وجود نمایندگان کارگران مشاوره با آن‌ها و اخذ راهکارها و توصیه‌ها
- ممیزی‌ها
- بازنگری‌های مدیریت

پس از انجام مراحل فوق مدیریت عالی سازمان باید اثربخشی اقدامات بهبود را مورد ارزشیابی قرار دهد.

بدین مفهوم که فرایندی جامع برای بیان عدم انطباق‌ها و رویداد مرتبط با ریسک روانی - اجتماعی داشته باشد و همچنین اطلاعات مدون فرصت‌های بهبود در مدیریت ریسک‌های روانی - اجتماعی را از کلیه بخش‌های سازمان جمع‌آوری کند، الزامات قانونی و سایر الزامات را برآورده نماید، و دستیابی به اهداف بیان شده را به عنوان بخشی از فرایند بهبود دائمی به‌طور مستمر دنبال نماید.





نرم افزار جامع مدیریت کانون ها و ارزیابی

جهت اطلاعات بیشتر با ما تماس بگیرید



۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴



WWW.QOTBINO.COM

اهمیت مدل شخصیت‌شناسی انیاگرام در توسعه منابع انسانی



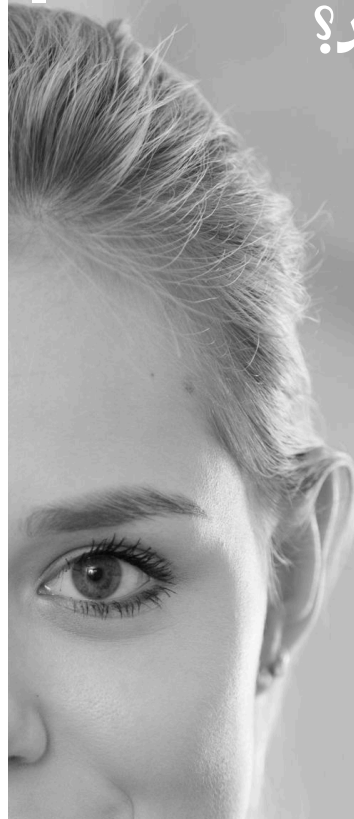
به قلم فرشاد محقق‌پور
کوچ رهبری و تحول تیمی
چابک



توسعه منابع انسانی، یکی از فرآیندهای مهم منابع انسانی است که امروزه بیش‌ازپیش مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته است. برای ایجاد محیطی تحول‌آفرین و ارائه یک تعادل مناسب بین کسب‌وکار و زندگی، افزایش رضایت و سطح تعهد کارکنان، ارتقای عملکرد و توسعه‌ی شاخص‌های رفتاری کارکنان در راستای «شهروندی سازمانی»؛ آزمون و مدل شخصیت‌شناسی انیاگرام توصیه می‌شود. بهبود شخصیت کارکنان در راستای ارضای نیازهای سازمان نیازمند به مدلی پویا است و آخرین حلقه از رویکرد مدیریت بهبود، به نام «مدل بهبود منابع انسانی» است که سبب می‌شود کارکنان مشتاق به پیشرفت و به اشتراک‌گذاری درک و باورهای خود شوند. انیاگرام نسبت به سایر آزمون‌ها در جایگاهی ممتاز قرار دارد و به‌کارگیری آن در محیط‌های پویا برای ارتباط با مشتری، تیم‌سازی، توسعه کارکنان، فرهنگ سازمانی و ارتباطات مؤثر به صورت گسترده قابل استفاده است. انیاگرام در فروش نیز به سه شکل کاربرد دارد:

۱. خودآگاهی و خودشناسی فروشندگان و محیط کاری پویا
 ۲. یافتن نقاط قوت و نقاط قابل بهبود فروشندگان
 ۳. درک نیاز و ارزش‌های مشتری، پاسخ مناسب و سریع به آن‌ها و پشتیبانی بهتر از مشتریان.
- مدل انیاگرام برخلاف سایر آزمون‌ها نیازی به تست ندارد و باتوجه به اینکه مدلی پویا است، انیاگرام را در صدر استفاده در کف کارگاه و محیط‌های فروش و کاری قرار می‌دهد. انیاگرام یکی از ابزارهای مدیران آگاه است که به سلامت ذهنی کارکنان در محیط کاری کمک می‌کند.
- در این زمینه مقالات علمی متعددی بر اثربخشی مدل انیاگرام تأکید دارند، برای نمونه «باتوجه به اینکه سیستم انیاگرام بر تعادل بین ۹ الگوی شخصیتی به عنوان شاخص زیربنایی سلامت تأکید دارد، عدم تعادل در هر یک از الگوها می‌تواند زمینه‌ساز اعتیاد به مواد مخدر باشد. درحالی که به نظر می‌رسد سیستم انیاگرام یک مدل کارآمد برای توضیح اعتیاد به مواد مخدر در محیط کاری پزشکان است.
- همچنین نتایج نشان می‌دهند که تیپ‌های شخصیتی انیاگرام با نقش میانجی ساختار انگیزشی انطباقی بر تاب‌آوری تأثیر غیرمستقیم دارند. به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که برخی از ویژگی‌های شخصیتی مانند بردباری، گذشت، سازگاری، سخت‌کوشی، کنجکاوی و قاطعیت در روابط می‌توانند به افراد کمک کنند تا سطوح بالاتری از تاب‌آوری و ساختار انگیزشی را تجربه کنند. بنابراین استفاده از مدل شخصیت‌شناسی انیاگرام در راستای توسعه کارکنان، افزایش انگیزه و اثربخشی به سازمان‌های مختلف و حتی فروشندگان حرفه‌ای توصیه می‌شود. ضمناً ایجاد برنامه‌های آموزشی و توسعه شغلی باعث ارتقای مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان نیز می‌گردد. این موارد می‌توانند در راستای ایجاد برند کارفرمایی قوی در بازار رقابتی کمک کننده باشند.

چرا زنان کارآفرین به درآمد بالا نمی‌رسند؟



امروزه با پیشرفت فرهنگ و فضای کسب‌وکار، زنان به‌طور چشمگیری در دنیای کارآفرینی حضور دارند. این پدیده نشان از افزایش نقش و ارزش زنان در جامعه و اقتصاد دارد. زنان به عنوان کارآفرینان، با ایده‌های نوآورانه، اراده قوی و تلاش مداوم، به دنبال رقیب شدن در بازارهای رقابتی هستند. از آنجایی که کارآفرینی زنان با موانع و چالش‌هایی مانند تبعیض جنسیتی، دسترسی محدود به منابع مالی و شبکه‌های حمایت و انتظارات اجتماعی مواجه هستند، موفقیت آن‌ها در جهان کارآفرینی برای بسیاری از افراد بیش از یک داستان پیچیده است.

باین‌حال، زنان با اراده و پشتکار خود، به‌طور چشمگیری در حوزه‌های مختلف اقتصادی، از جمله فناوری، بهبود زندگی و خدمات مشترک جامعه، موفق عمل کرده و نقش بارزی در پیشرفت جوامع دارند. پس نمی‌توان نقش زنان در کارآفرینی را دست‌کم گرفت. زنان کارآفرین موفق جهان، به‌طور مداوم با دغدغه‌ها و چالش‌های گوناگون مواجه هستند که اغلب به خاطر عدم برابری جنسیتی و تفاوت‌های

فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی بین زنان و مردان ایجاد می‌شود. یکی از این دغدغه‌ها، تبعیض جنسیتی است که ممکن است زنان را در مسیر رشد و توسعه حرفه‌ای خود محدود کند.

همچنین دسترسی محدود به منابع مالی، شبکه‌های حمایتی کمتر و انتظارات اجتماعی می‌توانند موانع جدی برای پیشرفت زنان کارآفرین باشند. ضمن اینکه تعادل بین زندگی حرفه‌ای و شخصی، تضادهای فرهنگی و خانوادگی و فشارهای روانی و روابطی نیز از دیگر چالش‌هایی هستند که زنان کارآفرین باید با آن‌ها روبه‌رو شوند. به‌علاوه، در برخی صنایع و حوزه‌های کسب‌وکار، ترس از ریسک و شکست نیز می‌تواند زنان را از اقدام به کارآفرینی منع کرده و مانع از توسعه توانمندی‌هایشان شود. در مجموع، زنان کارآفرین با این چالش‌ها مواجه هستند که نیازمند پشتکار، اراده و پشتیبانی مناسب برای غلبه بر آن‌ها هستند.

چرا کسب درآمد بالا برای زنان پیچیده‌تر است؟

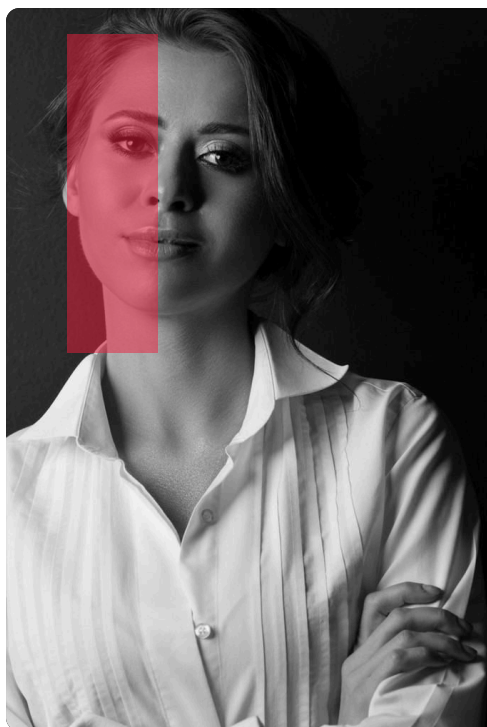
مسیر به سمت درآمد بالا برای زنان و پیدا کردن مهارت‌های پولساز برای خانم‌ها بدون شک، پیچیده‌تر از مردان است. این پیچیدگی به عوامل فرهنگی، اجتماعی و سیستمی برمی‌گردد که موانعی را برای پیشرفت حرفه‌ای و کسب درآمد قابل توجه برای زنان ایجاد می‌کند. تبعیض‌های جنسیتی در بازار کار، انتظارات جامعه، وجود نقش‌های محدودتر و پیچیده‌تر برای زنان در محیط خانواده و اجتماع، همگی عواملی هستند که باعث می‌شوند مسیر به سمت موفقیت مالی برای زنان دشوارتر و پیچیده‌تر شود. از طرفی تلاش‌های بیشتری که باید زنان به کار بگیرند تا به موقعیت‌های رهبری و درآمد بالا دست یابند، این پیچیدگی را بیشتر می‌کند. در نتیجه ایجاد فرصت‌های برابر و ایجاد شرایط مساعدتر برای پیشرفت حرفه‌ای زنان از اهمیت بسیاری برخوردار است تا این مسیر پیچیده‌تر به یک حالت متعادل‌تر و عادلانه‌تر تبدیل شود.



چالش‌های مالی زنان کارآفرین؛ راهکارهایی برای ایجاد درآمد پایدار

زنان کارآفرین در مسیر پیشبرد کسب‌وکارهای خود با چالش‌های متعددی مواجه می‌شوند. این چالش‌ها ممکن است شامل عدم دسترسی به منابع مالی کافی، تبعیض جنسیتی در بازار کار و فرصت‌های مالی، ترس از شکست، نقصان اعتماد به نفس، و همچنین تعارض بین زمان‌بندی کاری و مسئولیت‌های خانگی باشد. علاوه بر این، برخی زنان ممکن است با محدودیت‌های فرهنگی یا اجتماعی نیز روبه‌رو شوند که مانع از آزادی کامل در تصمیم‌گیری‌ها و پیشرفت کسب‌وکار آن‌ها می‌شود.

این چالش‌ها نشان می‌دهند که نیاز به ایجاد شرایط مناسب و فرهنگی حمایتی برای زنان کارآفرین و ترویج فرصت‌های برابر در دسترسی به منابع و حمایت‌ها بسیار ضروری است. از آنجا که زنان به عنوان اعضای اساسی جوامع و اقتصادها حائز اهمیت هستند، تأکید بر ایجاد فرصت‌های برابر و ارتقای مشارکت آن‌ها در صنعت کارآفرینی و کسب‌وکارها امری اساسی است. اقداماتی که به افزایش دسترسی به آموزش، حمایت مالی، شبکه‌سازی و ایجاد محیط‌های کاری انعطاف‌پذیر و متناسب با نیازهای زنان کارآفرین می‌پردازند، می‌توانند به موفقیت و پیشرفت این گروه از کارآفرینان کمک شایانی کنند. همچنین ترویج آگاهی و زندگی‌نامه‌های موفق زنان کارآفرین می‌تواند الگوهای الهام‌بخش برای دیگران باشد و اعتماد به نفس و انگیزه را در آن‌ها افزایش دهد. از اهمیت و توانمندی‌های زنان در جهت توسعه اقتصادی و اجتماعی باید به‌طور کامل پشتیبانی شود تا این افراد بتوانند به عنوان موتورهای اصلی توسعه و پیشرفت جوامع خود و جامعه جهانی نقش بیشتری را ایفا کنند.



۱. آموزش مهارت‌های مالی

آموزش مهارت‌های مالی به زنان کارآفرین موفق جهان ابزاری بسیار قدرتمند است که آن‌ها را به توانایی اداره مالی کسب‌وکار خود تجهیز می‌کند و به ایجاد درآمد پایدار کمک می‌نماید. این نوع آموزش‌ها، زنان را در زمینه‌های مختلفی از اقتصاد کسب‌وکار آگاه می‌سازد، از جمله مدیریت بودجه، برنامه‌ریزی مالی، تحلیل هزینه‌ها و درآمدها و مفاهیم مالی پیشرفته‌تر مانند سرمایه‌گذاری و امور مالی طرح‌های کسب‌وکار.

با داشتن این مهارت‌ها، زنان قادر خواهند بود تا بر اساس اطلاعات دقیق و به‌روز، تصمیمات مالی بهتری بگیرند و بهبود عملکرد مالی کسب‌وکار خود را تجربه کنند. همچنین این مهارت‌ها به آن‌ها کمک می‌کند تا به شکل کارآمدتری با منابع مالی خود رفتار کنند، از هدررفت منابع جلوگیری کنند و بهینه‌سازی فرآیندهای مالی کسب‌وکار خود را انجام دهند که همه این عوامل بهبود قابل توجهی در سودآوری و درآمد پایدار زنان کارآفرین خواهد داشت.

۲. تشویق به شرکت در شبکه‌های حمایتی

تشویق به شرکت در شبکه‌های حمایتی برای زنان کارآفرین، ابزاری بسیار مهم است که به ایجاد درآمد پایدار برای آنان کمک می‌کند. در این شبکه‌ها، زنان می‌توانند از تجارب و دانش دیگران بهره‌مند شده و ارتباطات حرفه‌ای را گسترش دهند. این ارتباطات می‌توانند به آن‌ها امکان مشاوره در زمینه‌های مختلفی از کسب‌وکار را فراهم کرده و از نکات مهمی مانند راه‌های بهبود عملکرد کسب‌وکار، راه‌های جذب مشتریان جدید، استراتژی‌های بازاریابی مؤثر و استفاده از منابع مالی مختلف آگاهی داشته باشند.

علاوه بر این، در این شبکه‌ها، فرصت‌های همکاری و همکاری مشترک نیز ممکن است پیش آید که می‌تواند به افزایش درآمد و توسعه کسب‌وکار زنان کارآفرین کمک کند. به‌طور کلی، شرکت در شبکه‌های حمایتی با ایجاد فرصت‌های ارتباطی و تبادل اطلاعات و منابع، زمینه را برای ایجاد درآمد پایدار و رشد پیوسته در طول زمان و ایجاد شغل مناسب برای دختران جوان و زنان کارآفرین فراهم می‌کند.

۳. فرهنگ‌سازی در بین سازمان‌ها و جوامع

فرهنگ‌سازی در بین سازمان‌ها و جوامع به وجود آوردن یک محیط پذیرا و حامی از حضور و مشارکت زنان در کسب‌وکارها کمک می‌کند که از راه ایجاد درآمد پایدار برای آنان تأثیرگذار باشد. زمانی که فرهنگ‌سازی متمرکز بر برابری جنسیتی و ارزش‌گذاری از مشارکت زنان ترویج می‌یابد، زنان به راحتی به منابع و فرصت‌های مالی و مهارت‌های پولساز برای خانم‌ها دسترسی پیدا می‌کنند.

سازمان‌هایی که از تنوع جنسیتی در تصمیم‌گیری‌ها و رهبری سود می‌برند، به سرعت به فرصت‌های جدید دست پیدا می‌کنند و از استعداد و ایده‌های زنان کارآفرین بهره‌مند می‌شوند. علاوه بر این، ایجاد یک فرهنگ کارآفرینی و پشتیبانی از افراد مبتکر و خلاق، زمینه‌ساز ساختن محیطی است که زنان کارآفرین به راحتی می‌توانند ایده‌های خود را به عمل تبدیل کرده و به ایجاد کسب‌وکارهای پایدار و پرسود مشغول شوند. در نتیجه، فرهنگ‌سازی در بین سازمان‌ها و جوامع نه تنها از دیدگاه اخلاقی و اجتماعی مهم است، بلکه به عنوان یک عامل کلیدی در ایجاد درآمد پایدار برای زنان کارآفرین نیز اهمیت دارد.

۴. پشتیبانی از راهاندازی و رشد کسب‌وکارها و کارآفرینی زنان

پشتیبانی از راهاندازی و رشد کسب‌وکارها و کارآفرینی زنان اثرات بسیار مثبتی بر ایجاد درآمد پایدار برای آنان دارد. زمینه‌سازی برای شروع یک کسب‌وکار موفق و حمایت در فرآیند رشد و گسترش آن، زنان را به انعطاف‌پذیری و موفقیت در مسیر کارآفرینی تشویق می‌کند. با داشتن این پشتیبانی، زنان به منابع مالی، آموزش، مشاوره و دسترسی به بازارهای جدید دست پیدا می‌کنند که این امکان را به آنان می‌دهد تا به بهترین شکل ممکن کسب‌وکار خود را اداره کرده و رشد و توسعه آن را تجربه کنند. علاوه بر این، پشتیبانی مالی و مشاوره‌ای، زنان را در مدیریت مالی بهینه‌تر کسب‌وکارشان کمک می‌کند و از تلفات مالی جلوگیری می‌کند.

همچنین فراهم کردن فرصت‌های ارتباطی و شبکه‌سازی، زنان را در معرفی به بازارهای جدید و ایجاد همکاری‌های مؤثر با شرکای تجاری و فردی دیگر یاری می‌دهد. در نتیجه، پشتیبانی قوی از راهاندازی و رشد کسب‌وکارهای زنان نه تنها به توسعه اقتصادی و اجتماعی منجر می‌شود، بلکه از طریق ایجاد درآمد پایدار، زنان کارآفرین را در مسیر پیشرفت و موفقیت قرار می‌دهد.

۵. تشویق به شرکت در برنامه‌ها و پروژه‌های حمایتی

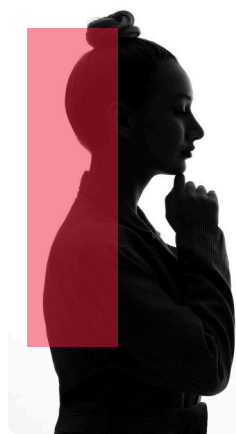
تشویق به شرکت در برنامه‌ها و پروژه‌های حمایتی برای زنان کارآفرین موفق جهان، ابزاری بسیار مؤثر برای ایجاد درآمد پایدار و نمایش نقش زنان در کارآفرینی آنان است. این برنامه‌ها و پروژه‌ها عموماً شامل ارائه آموزش‌های تخصصی، فرصت‌های راهاندازی کسب‌وکار، مشاوره‌های فنی و مالی و همچنین دسترسی به منابع مالی و شبکه‌های حمایتی می‌شوند. با شرکت در این برنامه‌ها، زنان کارآفرین می‌توانند از تجارب و دانش متخصصان و مشاوران مطرح بهره‌مند شده و دسترسی به منابع و فرصت‌های کلیدی کسب‌وکار خود را فراهم کنند.

علاوه بر این، این برنامه‌ها ممکن است فرصت‌های شبکه‌سازی و همکاری با سایر کارآفرینان و صنایع مرتبط را فراهم آورده و باعث افزایش دسترسی به بازارهای جدید و ارتقای فروش و توسعه کسب‌وکار شوند. در نتیجه، شرکت در این برنامه‌ها و پروژه‌های حمایتی نه تنها از ایجاد درآمد پایدار برای زنان کارآفرین حمایت می‌کند، بلکه از طریق ایجاد فرصت‌های مؤثر برای رشد و پیشرفت کسب‌وکارهای آنان، به توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور نیز کمک می‌نماید.

۶. توسعه کارآفرینی اجتماعی

توسعه کارآفرینی اجتماعی، به عنوان یک رویکرد نوین در کارآفرینی می‌تواند به ایجاد درآمد پایدار برای زنان کارآفرین کمک شایانی کند. این نوع کارآفرینی به ایجاد کسب‌وکارهایی می‌پردازد که در کنار تأثیر مثبت اقتصادی، به حل مشکلات اجتماعی و محیطی نیز می‌پردازند. زنان کارآفرین می‌توانند از این رویکرد برای راهاندازی کسب‌وکارهایی استفاده کنند که به طور مستقیم به بهبود شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه کمک می‌کنند. این اقدامات می‌توانند درآمد پایداری را برای زنان کارآفرین ایجاد کنند زیرا با تأمین نیازهای اجتماعی و محیطی جامعه، بازار مستقیم و پایداری برای محصولات و خدمات آن‌ها ایجاد می‌شود.

همچنین این کسب‌وکارها ممکن است از منابع مالی مختلفی همچون گرانت‌ها، سرمایه‌گذاری‌های اجتماعی و حمایت‌های دولتی و غیرانتفاعی بهره‌مند شوند که زنان کارآفرین را در تأمین منابع مالی مورد نیاز کمک می‌کند. در نتیجه، توسعه کارآفرینی اجتماعی نه تنها به ایجاد درآمد پایدار برای زنان کارآفرین کمک می‌کند، بلکه به حل مشکلات اجتماعی و بهبود شرایط زندگی افراد جامعه و ایجاد بستر برای انتخاب شغل مناسب برای دختران جوان نیز کمک می‌نماید.



۷. استفاده از فناوری

استفاده از فناوری می‌تواند به زنان کارآفرین موفق جهان کمک کند تا به‌طور مؤثرتری کسب‌وکارهای خود را راه‌اندازی و مدیریت کنند که در نتیجه، به ایجاد درآمد پایدار و پیوسته برای آنان منجر می‌شود. با بهره‌گیری از ابزارها و فناوری‌های مدرن، زنان می‌توانند فرآیندهای کسب‌وکار خود را بهینه کرده، بهبود در محصولات و خدمات خود ایجاد کنند و همچنین بازاریابی و فروش را بهبود بخشند.

به‌عنوان مثال، استفاده از اینترنت و رسانه‌های اجتماعی می‌تواند به زنان کارآفرین کمک کند تا به راحتی با مشتریان جدید ارتباط برقرار کرده و بازاریابی کسب‌وکار خود را بهبود دهند. این یعنی تقویت مهارت‌های پولساز برای خانم‌ها از طریق جذب مشتریان زیاد و افزایش میزان فروش. همچنین استفاده از نرم‌افزارها و ابزارهای مدیریتی مانند سیستم‌های مدیریت ارتباط با مشتری (CRM) و سیستم‌های مدیریت منابع انسانی (HRM)، به زنان کارآفرین کمک می‌کند تا فرآیندهای کسب‌وکار خود را بهبود بخشند و به‌طور کلی عملکرد و بهره‌وری کسب‌وکار خود را افزایش دهند. این ابزارها و فناوری‌ها به زنان کارآفرین این امکان را می‌دهند تا با هزینه کمتری به بازار و مشتریان دسترسی پیدا کرده و درآمد پایداری را برای خود فراهم نمایند.

۸. استفاده از منابع مالی مختلف

استفاده از منابع مالی مختلف می‌تواند به زنان کارآفرین کمک کند تا کسب‌وکارهای خود را راه‌اندازی و گسترش دهند و درآمد پایداری را برای خود فراهم کنند. این منابع مالی می‌توانند شامل وام‌های بانکی، سرمایه‌گذاری‌های خصوصی، گرانت‌ها، حمایت‌های دولتی و غیرانتفاعی، سرمایه‌گذاری اجتماعی و حمایت از شرکت‌های نوپا و استارت‌آپ‌ها باشند. با داشتن دسترسی به این منابع، زنان کارآفرین می‌توانند سرمایه لازم برای شروع کسب‌وکار خود را تأمین کرده و هزینه‌های مربوط به تجهیزات، نیروی انسانی، بازاریابی و تبلیغات را پوشش دهند.

علاوه بر این، با داشتن منابع مالی کافی، زنان می‌توانند به بهبود محصولات و خدمات خود بپردازند و برنامه‌های توسعه و گسترش کسب‌وکار را اجرا کنند که این موارد منجر به افزایش فروش و درآمد کسب‌وکار خواهد شد. به‌طور کلی، دسترسی به منابع مالی مختلف به زنان کارآفرین امکان می‌دهد تا کسب‌وکارهای خود را به شکل پایداری مدیریت کنند و از رشد و پیشرفت مستمر و پررنگ شدن نقش زنان در کارآفرینی برخوردار شوند. ایجاد درآمد پایدار نیازمند صبر، پیگیری و استمرار است.

عوامل مؤثر در شکست زنان کارآفرین

شکست پیش‌فرض‌های مالی در کارآفرینی زنان و ایجاد مشکل در کسب مهارت‌های پولساز برای خانم‌ها می‌تواند به عوامل مختلفی بستگی داشته باشد. در اینجا، برخی از عوامل مؤثر در این خصوص را بررسی می‌کنیم:

۱. عدم درک و تجربه کافی در ارتباط با بازار

عدم درک و تجربه کافی در ارتباط با بازار می‌تواند به عنوان یکی از عوامل اصلی شکست پیش‌فرض‌های مالی در زمینه کارآفرینی زنان مطرح شود. زنان که در حوزه کارآفرینی فعالیت می‌کنند ممکن است با چالش‌هایی مواجه شوند که به دلیل عدم تجربه کافی در زمینه بازار و نیازهای آن ناشی می‌شود. عدم شناخت دقیق نیازها و ترجیحات مشتریان، نادیده گرفتن رقبا و شرایط بازار و عدم توانایی در تحلیل روندها و پتانسیل‌های بازار می‌تواند باعث اتخاذ تصمیمات نادرست در زمینه استراتژی‌های مالی و سرمایه‌گذاری شود.

عدم آگاهی از نقاط قوت و ضعف کسب‌وکار، نیازهای مالی آن و ساختار هزینه‌ها نیز می‌تواند باعث ایجاد پیش‌فرض‌های مالی غیرواقعی شود که در نهایت به شکست کسب‌وکار منجر می‌شود. بنابراین آشنایی کافی با بازار و داشتن تجربه در این زمینه می‌تواند به بهبود نقش زنان در کارآفرینی کمک کند تا تصمیمات مالی صحیح‌تری برای کسب‌وکار خود بگیرند و از شکست پیش‌فرض‌های مالی جلوگیری کنند.

۲. مدیریت مالی نامناسب

زنان کارآفرین، به عنوان افرادی که کسب‌وکارهای خود را راه‌اندازی می‌کنند، نیازمند مدیریت مالی دقیق و کارآمد هستند. عدم توانایی در بودجه‌بندی صحیح، پیش‌بینی درست هزینه‌ها و درآمدها، استفاده نامناسب از منابع مالی و عدم ایجاد یک سیاست مالی مستقر و پایدار می‌تواند باعث شکست پیش‌فرض‌های مالی شود. عدم توانایی در مدیریت درآمدها و هزینه‌ها، می‌تواند به نقصان مالی و ناکارآمدی کسب‌وکار منجر شود و درنهایت به تعطیلی آن منتهی شود. همچنین، عدم توانایی در شناسایی و بهره‌وری از فرصت‌های مالی نیز می‌تواند باعث از دست دادن فرصت‌های ارزشمند و پیشرفت کسب‌وکار شود. بنابراین، مدیریت مالی نامناسب می‌تواند یک مانع جدی در راه توسعه و پایداری کسب‌وکارهای زنان کارآفرین و عدم توانایی انتخاب شغل مناسب برای دختران جوان باشد و باعث شکست پیش‌فرض‌های مالی آن‌ها گردد.

۳. کمبود منابع مالی

کمبود منابع مالی می‌تواند به عنوان یکی از عوامل اساسی شکست پیش‌فرض‌های مالی در زمینه کارآفرینی زنان مطرح شود. زنان کارآفرین، به عنوان افرادی که در حال راه‌اندازی کسب و کارهای خود هستند، نیازمند منابع مالی کافی برای شروع و رشد کسب‌وکار خود هستند. اما عدم دسترسی به منابع مالی می‌تواند موجب محدودیت‌های جدی در توسعه و پیشروی کسب‌وکار شود.

زنان ممکن است با مشکلاتی مواجه شوند مانند عدم توانایی در گرفتن وام‌ها، ناتوانی در جذب سرمایه‌گذاران و یا استفاده از منابع مالی با کارایی پایین. همچنین، عدم دسترسی به منابع مالی مناسب می‌تواند باعث تأخیر در اجرای طرح‌های کسب‌وکار، ناتوانی در توسعه فعالیت‌ها و درنهایت از دست رفتن فرصت‌های ارزشمند شود. بنابراین، کمبود منابع مالی می‌تواند یک مانع مهم برای رشد و توسعه کسب‌وکارهای زنان کارآفرین باشد و باعث شکست پیش‌فرض‌های مالی آن‌ها گردد.

۴. عدم مدیریت ریسک

عدم مدیریت ریسک می‌تواند به عنوان یکی از عوامل مؤثر در شکست پیش‌فرض‌های مالی در زمینه کارآفرینی زنان و عدم توانایی ورود به مهارت‌های پولساز برای خانم‌ها، مطرح شود. زنان که در حال راه‌اندازی کسب‌وکار خود هستند، ممکن است با ریسک‌های متعددی روبه‌رو شوند که اگر به درستی مدیریت نشوند، می‌توانند به شکست مالی منجر شوند. عدم شناخت و شناسایی ریسک‌های مختلف مرتبط با کسب‌وکار، عدم تدابیر احتیاطی در برابر آن‌ها و عدم انجام برنامه‌های مدیریت ریسک می‌تواند باعث ایجاد مشکلات جدی شود.

برای مثال، عدم توانایی در تطبیق با نوسانات بازار، عدم پیش‌بینی و مدیریت صحیح ریسک‌های مالی، عدم حفاظت از منابع و دارایی‌های کسب‌وکار در مقابل ریسک‌های ناشی از عوامل خارجی می‌تواند باعث ضررهای مالی جدی شود. بنابراین فقدان مدیریت ریسک می‌تواند باعث شکست پیش‌فرض‌های مالی در زمینه کارآفرینی زنان شود. زیرا این امر می‌تواند منجر به افزایش بدهی‌ها، کاهش سودآوری و درنهایت تعطیلی کسب‌وکار گردد.

۵. مشکلات در ساختار سازمانی

ساختار سازمانی نامناسب، ازجمله عدم وجود شغل مناسب برای دختران جوان، عدم توانایی در تعیین وظایف و مسئولیت‌ها، عدم شفافیت در فرآیندهای تصمیم‌گیری و نقص در ارتباطات داخلی، می‌تواند باعث ایجاد ناهماهنگی‌ها و اشکالات متعدد در کارآفرینی زنان شود. این اشکالات ممکن است منجر به اتخاذ تصمیمات نادرست در زمینه استراتژی‌های مالی و سرمایه‌گذاری شود. همچنین عدم وجود یک ساختار سازمانی مناسب می‌تواند باعث کاهش بهره‌وری، افزایش هزینه‌ها و عدم توانایی در بهره‌گیری بهینه از منابع مالی گردد.

بنابراین وجود مشکلات در ساختار سازمانی می‌تواند به صورت مستقیم و غیرمستقیم باعث شکست پیش‌فرض‌های مالی در زمینه کارآفرینی زنان گردد، زیرا این امر می‌تواند باعث کاهش کارایی و عملکرد کسب‌وکار شود و درنهایت به مشکلات مالی و تعطیلی آن منتهی گردد.

۶. مسائل شخصی

زنان کارآفرین نیازمند تمرکز و تمام وقت کار کردن برای راه‌اندازی و مدیریت کسب‌وکار خود هستند و این موضوع به عنوان مزیت کاری برای زنان کارآفرین موفق جهان، مطرح است. اما مسائل شخصی مانند مشکلات خانوادگی، بهداشت روانی، اضطراب و تنش‌های روانی می‌توانند بر توانایی زنان در مدیریت مالی کسب‌وکار تأثیرگذار باشند. این مسائل می‌توانند باعث کاهش تمرکز، افزایش خطرپذیری و کاهش کارایی در انجام وظایف مرتبط با مدیریت مالی شوند.

همچنین مسائل شخصی ممکن است منجر به تصمیمات نادرست در زمینه مدیریت مالی شود؛ برای مثال، عدم توانایی در تصمیم‌گیری در مواجهه با فشارهای شخصی می‌تواند منجر به انجام سرمایه‌گذاری‌های غیرموفق یا حتی ترک کسب‌وکار گردد. بنابراین مسائل شخصی می‌توانند به عنوان یک عامل مهم باعث شکست پیش‌فرض‌های مالی در زمینه کارآفرینی زنان شوند، زیرا این موضوع می‌تواند باعث اختلال در فعالیت‌های مالی و مدیریتی زنان کارآفرین شده و از توانایی آن‌ها در دستیابی به اهداف مالی موردانتظار مانع شود.

۷. محیط کسب‌وکار

محیط کسب‌وکار، به عنوان یکی از عوامل مهم در شکست پیش‌فرض‌های مالی در زمینه کارآفرینی زنان می‌تواند تأثیر بسزایی داشته باشد. این محیط شامل عواملی مانند رقابت شدید، تغییرات قوانین و مقررات، نوسانات اقتصادی و فرهنگ سازمانی است. تغییرات در قوانین و مقررات می‌توانند نیازمندی‌ها و هزینه‌های مالی را تغییر دهند و سبب بی‌ثباتی برنامه‌های مالی شود. نوسانات اقتصادی نیز می‌توانند به تردید و نااطمینان درباره آینده و تصمیم‌گیری‌های مالی منجر شوند. همچنین، فرهنگ سازمانی نامناسب می‌تواند موجب عدم انعطاف‌پذیری و ناتوانی در تطبیق با تغییرات محیطی شود. در نتیجه، این عوامل می‌توانند باعث شکست پیش‌فرض‌های مالی زنان کارآفرین شوند زیرا آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌های مالی و استراتژیک محدود می‌کنند و امکان توسعه کسب و کار را کاهش می‌دهند.

۸. عدم انعطاف‌پذیری و تغییر

زنان کارآفرین موفق جهان ممکن است در مواجهه با تغییرات در بازار، فناوری، محیط قانونی و سایر عوامل محیطی، عدم انعطاف‌پذیری نشان دهند. این انعطاف‌ناپذیری می‌تواند باعث ایجاد مشکلاتی شود که در نهایت منجر به شکست پیش‌فرض‌های مالی می‌شود. به عنوان مثال، عدم توانایی در تغییر استراتژی‌های مالی و بازاریابی به منظور تطبیق با تغییرات درخواست‌ها و نیازهای مشتریان می‌تواند منجر به از دست دادن بازار و درآمدها شود.

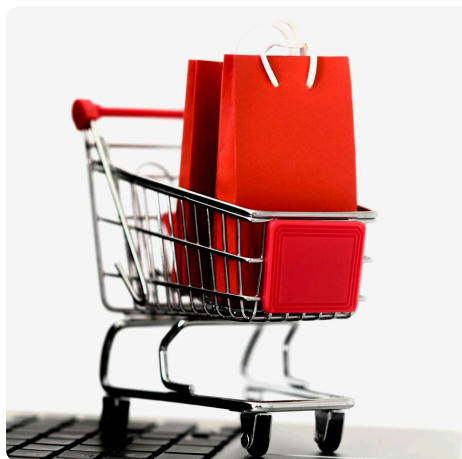
عدم انعطاف‌پذیری در استفاده از فناوری‌های جدید و به روز نیز می‌تواند باعث جلوگیری از رقابت در بازار شود. علاوه بر این، توانایی سریع و انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری در مواجهه با شرایط نامساعد می‌تواند از بروز مشکلات مالی و اقتصادی جلوگیری کند و به طور کلی، انعطاف‌پذیری به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت کسب‌وکارهای کارآفرینی، به ویژه در زمینه زنان کارآفرین، مورد تأکید قرار می‌گیرد.

۸ شغل مناسب برای دختران جوان

دختران جوانی که می‌خواهند به عنوان کارآفرین شروع به کار کنند، علاوه بر شناخت و کسب مهارت‌های پولساز برای خانم‌ها می‌توانند در حوزه‌های زیر فعالیت کنند که نیاز به سرمایه اولیه کمتری دارند.

فروشگاه آنلاین

ایجاد یک فروشگاه آنلاین برای فروش محصولات موردعلاقه خود مانند لباس، جواهرات، کتاب و... می‌تواند یک گزینه خوب برای شروع کسب‌وکار با سرمایه کم باشد.





مشاوره و مراقبت از کودکان

اگر دارای تجربه و علاقه به کودکان هستید می‌توانید خدمات مشاوره و مراقبت از کودکان را ارائه دهید، مانند مراقبت از کودکان در منزل یا تشویق والدین در زمینه تربیت کودکان.

آموزش

ایجاد یک کسب‌وکار آموزشی مانند تدریس زبان، ریاضی، موسیقی، یا مهارت‌های فنی می‌تواند یک گزینه خوب برای کسب درآمد با سرمایه اولیه کم باشد، به ویژه اگر دارای تجربه و مهارت در زمینه آموزش یک حوزه خاص و پرتعداد باشید.

خدمات دیجیتالی

ایجاد یک شرکت فعال در زمینه طراحی وبسایت، مدیریت رسانه‌های اجتماعی، تولید محتوا یا ارائه خدمات بازاریابی دیجیتال می‌تواند یک گزینه مناسب برای دختران جوان باشد که علاقه‌مند به فعالیت در دنیای دیجیتال هستند.

تولید محصولات دست‌ساز

اگر علاقه‌مند به حیوانات خانگی هستید می‌توانید خدمات اگر دارای مهارت‌های ساختن محصولات دست‌ساز و خلاقیت مراقبت از حیوانات خانگی را ارائه دهید، از جمله پیاده‌روی، هستید می‌توانید محصولات هنری مانند زیورآلات دست‌ساز، تمیزکاری، آموزش و نگهداری از حیوانات در غیاب محصولات چوبی یا هنرهای دیگر را تولید و به فروش برسانید و صاحبان‌شان.

مراقبت از حیوانات خانگی

تحقیق و توسعه برنامه‌نویسی

پخت و تولید محصولات غذایی خانگی مانند انواع کیک‌ها، اگر دارای مهارت‌های برنامه‌نویسی هستید می‌توانید خدمات کلوچه‌ها، مربا، سبزیجات آماده و کنسروها و... می‌تواند یک تحقیق و توسعه برنامه‌های نرم‌افزاری را ارائه دهید، از جمله توسعه فرصت کسب درآمد با سرمایه اولیه کم باشد.

تولید محصولات غذایی خانگی

با برخی از زنان کارآفرین موفق جهان آشنا شوید!



سارا بلیکلی

سارا بلیکلی، یکی از زنان کارآفرین موفق جهان است. او مؤسس و مدیر عامل شرکت Spanx است که به عنوان یکی از بزرگترین شرکت‌های تولید کننده لباس داخلی و اصلاحی جهان شناخته می‌شود. او با ایده‌ی خود برای ساخت یک نوع خاص از لباس داخلی که پوست را تنگ نکند و شکل بدن را بهبود بخشد، توانست بازار را به تصرف بگیرد و شرکت بسیار موفق‌ی را راه‌اندازی کند.

آنجلا آرنس

آنجلا آرنس، مؤسس شرکت مواد غذایی آمریکایی "Honest Company" است. او با ایده‌ی تولید محصولات پاک و غیرسمی برای خانواده‌ها، موفق شد شرکتی را تأسیس کند که به سرعت جایگاه ویژه‌ای در بازار محصولات خانواده‌ها بدست آورد.



۱۰ ویژگی شخصیتی یک کارآفرین موفق

به چه کسی کارآفرین می‌گویند؟

افرادی که یک فرصت شغلی جدید در صنعت ایجاد می‌کنند کارآفرین نامیده می‌شوند. آن‌ها اغلب این کار را با ایجاد شرکتی نوین انجام می‌دهند. همچنین کارآفرینان فرصت‌های جدید شغلی را با تولید یک محصول یا ایجاد یک بازار جدید به وجود می‌آورند. بنابراین در کارخانجات بزرگ خطوط تولید تازه‌ای به راه می‌اندازند و یا با ایجاد بخش‌هایی تازه که قبلاً وجود نداشت باعث ایجاد بازاری جدید می‌شوند. به بیان کلی کارآفرینان منابع را مدیریت می‌کنند تا چیز تازه‌ای بسازند اعم از شغل تازه یا کالا و خدمت یا حتی بازار تازه.

آنچه کارآفرینان موفق را از کارآفرینان دیگر متمایز می‌کند سرعت توسعه فعالیت اقتصادی آنان است. آن‌هایی بیشتر موفق هستند که کسب‌وکارشان را بتوانند به سرعت رشد دهند. آن‌ها موقعیت‌هایی را که در بازار دیگران به آن‌ها توجهی نمی‌کنند، می‌یابند و همین ایده بهره‌برداری کردن از این موقعیت‌ها را در ذهن آن‌ها شکل می‌دهد. آن‌ها خودشان را به خوبی در بازاری که در حال انتقال و تغییر است جا می‌اندازند که از این نظر مبتکر و مخترع شناخته می‌شوند.

۱۰ ویژگی شخصیتی یک کارآفرین موفق

۱. مسئولیت‌پذیری

کارآفرینان در قبال مسیری که آغاز کرده‌اند، احساس مسئولیت شخصی دارند. شرایط اقتصادی نامساعد و بی‌ثبات، قوانین سخت‌گیرانه، مالیات زیاد و کمبود نیروی انسانی کارآمد هیچ‌کدام مانع پیشروی کارآفرین نمی‌شود. آن‌ها ترجیح می‌دهند که کنترل منابع در دست خودشان باشد و در مصرف منابع بسیار سخت‌گیرانه عمل می‌کنند. هر کارآفرین موفق باید منابع و سرمایه موجود را جهت دستیابی به اهداف تعیین‌شده، استفاده کند.

۲. ریسک‌پذیری متعادل

برعکس باور عموم، کارآفرینان اهل ریسک پرخطر نیستند. اما ریسک حساب‌شده می‌کنند. نتایج فعالیت‌های آن‌ها ممکن است در بلندمدت مشخص شود و یا اهداف آن‌ها ممکن است در نگاه دیگران غیرممکن به نظر بیاید. اما کارآفرینان موقعیت‌ها را از یک دیدگاه متفاوت می‌بینند و باور دارند که اهداف آن‌ها واقع‌بینانه و دست‌یافتنی است.

آن‌ها معمولاً موقعیت‌ها را در محدوده‌ای که دانش آن‌ها قابل بهره‌برداری است، فرصت‌یابی می‌کنند. پیش‌زمینه و تجربیات، هر یک احتمال موفقیت آن‌ها را افزایش می‌دهد.

۳. ایمان به کسب موفقیت

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی یک کارآفرین موفق قاطعیت و استمرار در طی کردن مسیر و ایمان به کسب موفقیت است. آن‌ها نسبت به موفقیت خود، خوش‌بین هستند و خوش‌بینی آن‌ها مسری است. هر شخصی که همراه آن‌ها شود، این خوش‌بینی به آن‌ها سرایت خواهد کرد.

۴. خستگی‌ناپذیری و تلاش بی‌وقفه

کارآفرینان دارای انرژی بیشتری نسبت به افراد معمولی هستند. این انرژی می‌تواند یک عامل حیاتی باشد که سبب تلاش شگفت‌انگیزی از سوی کارآفرین برای راه‌اندازی کسب‌وکار مستقل خود می‌شود. ساعات طولانی کار و تلاش خستگی‌ناپذیر، برای آن‌ها یک قانون است.

ویژگی‌های شخصیتی یک کارآفرین موفق بی‌شمار هستند. هر کسی بدون در نظر گرفتن سن، سابقه، جنسیت، رنگ پوست و ملیت و دیگر مشخصه‌ها می‌تواند یک کارآفرین شود و هیچ محدودیتی در این‌باره وجود ندارد. کارآفرینی یک راز نیست؛ کارآفرینی یک موهبت ژنتیکی نیست. بلکه مهارتی است که اغلب مردم می‌توانند بیاموزند. لزومی ندارد که شما یک شخص اسطوره‌ای باشید. کافی است فقط با تمام وجود بخواهید و این دسته از ویژگی‌ها را که در همه‌ی کارآفرینان دیده می‌شود را در خودتان تقویت کنید. اما برخی از تیپ‌های شخصیتی و رفتاری این ویژگی‌ها را به صورت پررنگ‌تری در خود دارند و این باعث می‌شود که در مسیر کارآفرینی سریع‌تر موفق شوند. می‌خواهید بدانید شما جز این دسته هستید یا خیر؟

شک نکنید که اگر به اندازه یک کارمند معمولی تلاش کنید و انتظار رسیدن به موفقیت‌های مالی و تجاری بزرگی را داشته باشید، به احتمال زیاد موفقیت زیادی نصیب شما نخواهد شد.

۵. آینده‌نگری

کارآفرینان یک احساس و تعریف درست از جستجوی فرصت‌ها دارند. آن‌ها پیش رو را نگاه می‌کنند و کمتر نگران آنچه دیروز انجام داده‌اند و آنچه فردا باید انجام دهند هستند. آن‌ها مایل به بازگشت به گذشته و خوشحالی برای موفقیت‌های قدیمشان نیستند.

۶. توانمندی در سازمان‌دهی

کارآفرینان می‌دانند چطور افراد را در جهت انجام فعالیت‌ها و پیشبرد اهداف کنار هم قرار دهند. ترکیب اثربخش افراد و مشاغل، کارآفرینان را قادر می‌سازد که چشم‌اندازشان را به واقعیت تبدیل کنند. بدون شک جز جدانشدنی شخصیت هر کارآفرین توانایی مدیریت کردن و رهبری است.

۷. توجه به ارزش و آثار متأخر موفقیت بیش از پول

یکی از تصورات غلط درباره کارآفرینان این است که آن‌ها تنها برای دستیابی به پول کار می‌کنند. اما به نظر می‌رسد که نیاز به موفقیت و ایجاد انگیزش، ارزش اولیه کارآفرینان است.

۸. تعهد کاری بالا

کارآفرینی، کاری دشوار است و راه‌اندازی موفق یک کسب‌وکار، نیازمند تعهد بالا از سوی کارآفرین است. مؤسسان یک کسب‌وکار، غالباً خودشان را در کارشان کاملاً غرق می‌کنند. اغلب کارآفرینان بایستی بتوانند بر موانع بی‌شماری غلبه کنند. در چنین شرایطی هیچ‌چیز به اندازه تعهد کاری که یکی از اصلی‌ترین ویژگی‌های شخصیتی یک کارآفرین است به آن‌ها کمک نمی‌کند.

۹. تحمل ابهام

کارآفرینان دارای تحمل بسیاری نسبت به ابهامات ناشی از تغییر شرایط و محیط هستند. این توانایی برای کنترل عدم قطعیت‌های محیطی حیاتی است.

۱۰. انعطاف‌پذیری

یکی دیگر از ویژگی‌های شخصیتی یک کارآفرین موفق، توانایی او در سازگاری و تطابق با نیازهای متغیر مشتریان و کسب‌وکارشان است. با توجه به سرعت بسیار بالا تغییرات در جامعه و شرایط اقتصادی اگر انعطاف‌پذیری لازم را نداشته باشید، خیلی زود از گردونه رقابت عقب خواهید ماند. این ۱۰ ویژگی را در شخصیت تمام کارآفرینان می‌توان یافت و در زندگی و مسیر رشدشان به وضوح نقش این خصوصیات را می‌توان دید. امیدوارم شما هم در مسیر پرپیچ‌وخم کارآفرینی با تقویت این ویژگی‌ها و نهادینه کردن آن‌ها در شخصیتتان به موفقیت‌های بسیار بزرگ و مثال‌زدنی برسید.

بر اساس مدل رفتارشناسی دیسک DISC الگوی رفتاری کارآفرینان موفق کدام است؟

مدل رفتارشناسی دیسک یک زبان مشترک را ارائه می‌دهد که افراد می‌توانند از آن برای درک بهتر خود و تطبیق رفتارهای خود با دیگران استفاده کنند. ساده و کاربردی بودن نتایج حاصل از آزمون DISC باعث شده این تست در زمینه‌های متفاوتی مانند بهبود ارتباطات فردی، بهبود ارتباطات سازمانی، بهبود سبک تدریس، بهبود فروش، بهبود مدیریت و رهبری و ... استفاده شود. در کنار ویژگی‌های شخصیتی یک کارآفرین موفق ویژگی‌های رفتاری او نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. الگوی رفتاری D یا توسعه‌دهنده و الگوی رفتاری C یا متفکر و هدفمند بیشترین

شباهت را به مدل رفتاری کارآفرینان برتر دنیا دارند. ریسک‌پذیری بالای D ها و ریسک‌پذیری منطقی C ها می‌تواند آن‌ها را به کارآفرینان برجسته‌ای تبدیل کند. خردمندی و ذکاوت هر دو مدل رفتاری و نظم و هدفمندی الگوی رفتاری C و قدرت و پشتکار D ها به این دو مدل رفتاری توانایی بالای کارآفرین بودن را می‌دهد.

ویژگی‌های شخصیتی یک کارآفرین موفق در کدام تیپ شخصیتی مدل شخصیت شناسی MBTI بیشتر مشاهده می‌شود؟

تیپ شخصیتی به مجموعه‌ای از صفات یا ویژگی‌ها اشاره می‌کند که در برخی افراد مشترک است. روانشناسان در طول سالیان برای طبقه‌بندی افراد و شخصیت‌ها از روش‌های گوناگون و آزمون‌های روانشناسی مختلف استفاده کرده‌اند. از جمله این تست‌ها می‌توان به تست شخصیت شناسی انیاگرام یا تست شخصیت شناسی MBTI اشاره کرد. شناخت تیپ‌ها و ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند حتی به ما در کشف علت موفقیت یا عدم موفقیت افراد کمک کند.

تست شخصیت شناسی MBTI یکی از شناخته‌شده‌ترین تست‌های شخصیت شناسی است که با هدف اندازه‌گیری ترجیحات فرد در فهم دنیا و چگونگی تصمیم‌گیری ساخته شده است. از میان ۱۶ تیپ شخصیتی، شبیه‌ترین تیپ که اغلب ویژگی‌های شخصیتی یک کارآفرین موفق را دارد تیپ شخصیتی ESTP است که برونگرا و منطقی و اهل تجربه کردن و خالق و هیجان‌طلب است.

این تیپ شخصیتی به کارآفرین معروف است و شعار او بیایید این کار را شروع کنیم است. اگر این تیپ شخصیتی را دارید درنگ نکنید و با اطمینان خاطر بیشتری نسبت به بقیه برای کارآفرینی اقدام کنید.

در مدل شخصیت شناسی انیاگرام ویژگی‌های شخصیتی یک کارآفرین موفق در کدام تیپ بیشتر مشاهده می‌شود؟

مدل شخصیت شناسی انیاگرام Enneagram یک سیستم برای تعیین مدل شخصیتی است که در نحوه تفسیر افراد از جهان و مدیریت احساساتشان، الگویی را توصیف می‌کند. به عبارت دیگر انیاگرام یک چارچوب شخصیتی است که می‌تواند به شما در درک سایر افراد و دلیل رفتار آن‌ها از راه‌های خاص کمک کند. تست انیاگرام ۹ تیپ شخصیت مختلف را توصیف می‌کند و نقش‌های هر یک از این تیپ‌ها را توصیف می‌نماید.

اما از میان این نه تیپ شخصیتی بیشترین ویژگی‌های شخصیتی یک کارآفرین در تیپ چالشگر و پژوهشگر دیده می‌شود. پژوهشگران مثل بیل گیتس یا مارک زاکربرگ افرادی خردمند و محقق و غیر وابسته هستند. اندیشمند و خلاق و متکی به نفس و قابل اعتماد هستند و توانایی حفظ آرامش در مواقع بحرانی را دارند.

آن‌ها هر چقدر هم مقاومت کنند آخر در نقش یک کارآفرین ایفای نقش خواهند کرد. اما چالشگرها افرادی فیزیکی و بدنی هستند. این تیپ با بی‌نیازی سعی می‌کنند اهداف و تجسم‌های ذهنی خود را مورد تأیید و پذیرش قرار دهند و دیگران را با خود همراه کنند. البته یک نقطه ضعف دارند آن‌هم این است که آن‌ها از جملات امری بسیاری استفاده می‌کنند و در صورت نیاز پرخاشگر می‌شوند. اگر این مشکل را حل کنند می‌توانند به کارآفرینان موفق تبدیل شوند. همچنین این افراد تمایل دارند با دیگران ارتباط مستقیم برقرار کنند و در بیان افکار و عقاید منطقی و قوی هستند.



نرم افزار تدوین مدل شایستگی

سامانه آنلاین تدوین مدل شایستگی، به سرعت و با دقت بالا، بر اساس مصادیق شغلی و بر اساس جذب نظر نخبگان سازمان، ۷۰ شایستگی را رتبه‌بندی کرده و مدل شایستگی را به ازای هر شغل شکل می‌دهد.

- جمع‌آوری اطلاعات به روش Grounded Theory
- تعیین سطح موقعیت شغلی
- تدوین مدل شایستگی تخصصی و عمومی
- پرسشنامه‌های تشخیص شایستگی براساس مصداق
- تشخیص ۷۰ نوع شایستگی
- رده‌بندی و وزن‌دهی بر اساس نخبگان سازمان
- تدوین مدل شایستگی بر اساس یک موقعیت شغلی
- ارائه دفترچه شایستگی‌های سازمان
- نظردهی نخبگان سازمان بصورت همزمان و چند پلتفرمی



INFO@QOTBINO.COM



WWW.QOTBINO.COM



۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴

آیا آموزش‌ها سازمان‌ها می‌توانند تعهد سازمان‌ها را افزایش دهند؟

امروزه یکی از مؤلفه‌های اساسی جهت موفقیت و دستیابی به اهداف سازمانی، آموزش سازمانی است.

زیرا فضای رقابتی کسب‌وکارها با چالش‌ها و تغییرات زیادی مواجه است. به همین دلیل وجود کارمندان با استعداد، متعهد و باانگیزه برای پایداری و ثبات یک سازمان امری بسیار ضروری است. به عبارتی، آموزش کارکنان به عنوان یکی از اساسی‌ترین و پربارترین وظایف مدیران و سازمان‌ها به حساب می‌آید و مزایای بسیاری برای سازمان، کارکنان و سایر افراد مربوطه دارد. بدین سبب ارائه آموزش‌های مناسب به کارمندان، امکان دستیابی به دانش و تجربه‌های جدید، افزایش کارایی و بهبود کارکرد، کاهش تعداد خطاها و اشتباهات، توسعه مهارت‌ها، توسعه فردی و سازمانی، افزایش رضایت شغلی و ... را به دنبال دارد.

حال فرقی نمی‌کند که کارکنان به تازگی وارد سازمان شما شده‌اند یا چند سالی است که از فعالیت آن‌ها در سازمانتان می‌گذرد، در هر صورت تمام کارمندان به آموزش‌های لازم در زمینه حرفه خود و تقویت مهارت‌های نرم و ویژگی‌های فردی نیازمند هستند. به‌طور کلی، برای هر آموزش سازمانی کارکنان، باید اهداف خاص و معینی در نظر گرفته شود و با ارزیابی دانش و مهارت و بازخورد کارکنان هر سازمان بتواند به این نتیجه برسد که آیا با بودجه و منابع مالی و زمانی که جهت آموزش کارمندان خود هزینه نموده و اختصاص داده، توانسته است به اهداف موردنظر خودش برسد یا خیر؟ در نتیجه سازمان‌ها باید برای آموزش پرسنل خود تا جایی که می‌توانند تلاش نمایند و برنامه‌های آموزشی مناسبی برای کارکنان خود طراحی کنند تا نیازهای مختلف کارکنان را برآورده سازند و بهبود مهارت‌ها و عملکرد آن‌ها را تضمین نمایند.

منظور از آموزش در سازمان چیست؟

تئوری آموزش سازمانی، مفهومی است که برای اولین بار در دهه ۱۹۹۰ مورد توجه مدیران قرار گرفت و توسعه یافت و در یک تعریف ساده و کلی، فرآیند انتقال دانش در یک سازمان را توصیف می‌نماید و طی آن یک سازمان یا شرکت، از دانش جهت بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف خودش استفاده می‌نماید. به عبارتی آموزش سازمانی، فرآیندی است که طی آن دانش عملی انتقال پیدا نموده و سطح کارکرد کارمندان و توانایی‌های آن‌ها موقع کار را افزایش می‌دهد.

درحقیقت، آموزش در سازمان به‌صورت رویکردی تاکتیکی عمل می‌کند که کارکنان با کمک آن مهارت‌هایی را یاد می‌گیرند و این مهارت‌ها بر روی عملکرد شغلی و مسئولیت‌هایشان تأثیر می‌گذارند. آموزش در سازمان‌ها به عنوان زیرمجموعه‌ای از فعالیت‌های منابع انسانی، شامل انتقال دانش است، یعنی بجای تمرکز بر توسعه، بر روی یادگیری تمرکز دارد. چالش‌های آموزش کارکنان، ممکن است فنی، سازمانی یا زمینه‌ای باشد و می‌تواند در قالب‌های متنوعی از جمله: دوره‌های آموزشی حضوری یا آنلاین، سمینارها، کارگاه‌ها، آموزش در داخل سازمان، منابع آموزشی مختلف و ... ارائه گردد.

همچنین در این آموزش، محتوای از پیش تعریف شده‌ای طبق برنامه به تمام اعضای یک سازمان ارائه می‌گردد. بدین سبب محتوا اصولاً شخصی‌سازی نمی‌شود، چراکه تنها یک مدیر یا فقط یک کارمند موضوع جدیدی یاد نمی‌گیرد، بلکه آموزش برای تمام اعضای یک سازمان یا حداقل بخشی از جمعیت سازمان خواهد بود. این فرآیند طی تمام دوره کاری کارمندان ادامه خواهد داشت تا آن‌ها تازه‌ترین دانش و مهارت‌های موردنیاز خودشان را جهت انجام وظایف و تسلط بر فرآیندهای کاری کسب نمایند.



آموزش جهت گیری

آموزش جهت گیری یا مقدماتی، شامل اطلاعات اولیه‌ای است که افراد جدید استخدام شده در یک سازمان، جهت آمادگی و عمل کردن به وظایف خود نیاز دارند. این نوع آموزش پرسنل، هم برای کارکنان و هم برای مدیرانی است که مرتبه شغلی خود را به تازگی کسب کرده‌اند. بنابراین این نوع آموزش سازمانی شامل آموزش نیروهای جدید، آماده‌سازی این اشخاص برای موفقیت در موقعیت شغلی جدید خود، پیگیری سؤالات احتمالی و کمک کردن به آن‌ها جهت عملکرد بهتر در سازمان است. همچنین آموزش کامل نرم‌افزارهای سازمانی، آموزش عملی تجهیزات، آموزش مهارت‌های نرم همچون خدمات مشتری، تیم‌سازی و ... جزء این نوع آموزش به حساب می‌آیند.

آموزش رهبری

قطعاً آموزش رهبری برای مدیران فعلی، راهی برای تجدید، نوسازی و بازآفرینی ذهنیت آن‌ها در مورد مسئولیت‌های یک رهبر و... است. آموزش رهبری به سایر کارکنان نشان می‌دهد که چگونه نقش‌های فعلی خودشان را بهتر درک نمایند و یاد بگیرند که برای تبدیل شدن به رهبران استثنایی در آینده، به چه مواردی نیازمند هستند.

آموزش مهارت‌های فنی

امروزه در هر صنعتی، برای جلوگیری از خطر عقب ماندن از رقابت، کارمندان باید دائماً آخرین فناوری‌ها موجود را به‌روز کرده و مهارت‌های فنی را یاد بگیرند. آموزش مهارت‌های فنی، یعنی مهارت‌های لازم برای انجام دادن واقعی کار و در حوزه موضوعی مرتبط با شغل کارمندان است که نیروهای کاری سازمان را قادر می‌سازد تا اصلی‌ترین مهارت‌های فنی را داشته باشند و بر جنبه‌های فنی شغل خود مسلط شوند. آموزش مهارت‌های فنی یکی از ساده‌ترین انواع آموزش سازمانی کارکنان به‌شمار می‌آید که جهت ارتقاء دانش و مهارت‌های کارکنان برای داشتن یک شغل خاص به آن‌ها ارائه می‌گردد و بر مهارت‌هایی تمرکز دارد که هر کارمند برای انجام کار خود باید از آن آگاهی داشته باشد.

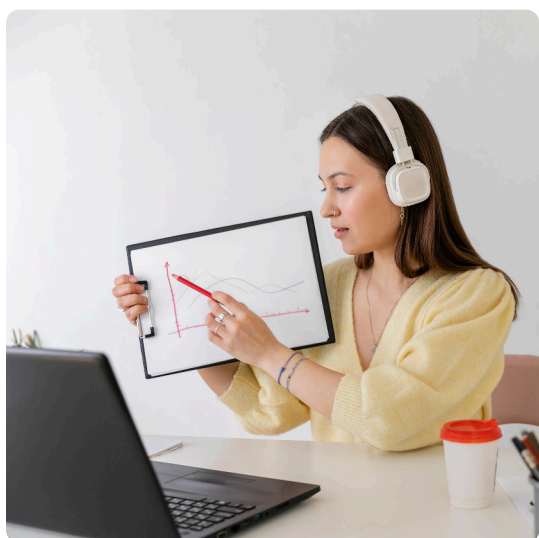
آموزش انطباق

آموزش انطباق نوعی آموزش در سازمان به حساب می‌آید که قوانین و مقررات مرتبط با عملکرد شغلی یا حرفه آن‌ها را آموزش می‌دهد. با این آموزش، خطرات در محیط کاری به حداقل می‌رسد و محیط کار برای پرسنل، بهتر و ایمن‌تر می‌شود. برنامه‌هایی از جمله: نحوه مدیریت اطلاعات حساس و محرمانه، نحوه کار با اشخاص مختلف از نظر قومیت، جنسیت و ... جزء آموزش انطباق هستند.

آموزش مهارت‌های نرم



مهارت‌های نرم بر روی ویژگی‌های شخصی همچون ارتباطات و حل مسئله تمرکز دارد که برای موفقیت و پیشرفت شغلی فرد، امری ضروری هستند. این نوع آموزش سازمانی برای کسب مشتریان جدید، بهبود روابط فعلی با مشتری، بهبود معیارهای ارائه خدمات و ایجاد یک تیم قوی و پویا، از اهمیت زیادی برخوردار است. مهارت‌های نرم به صورت گسترده ترکیبی از ویژگی‌های شخصیتی، رفتارها، نگرش‌ها، موهبت‌های اجتماعی، ارتباطات و عادات فردی طبقه‌بندی می‌کنند که جهت مشخص کردن روابط با سایر افراد استفاده می‌شود. همچنین به افراد اجازه می‌دهد تا به طور مؤثر ارتباط برقرار نمایند، همکاری کرده و تعارض را مدیریت کنند و در نهایت به سازمان نیز کمک می‌کند تا فرهنگ سازمانی ایده آل خود را بسازد و روابط را در کل محیط کاری بهبود ببخشد.



آموزش آنلاین

آموزش آنلاین یکی از انواع یادگیری از راه دور است که از طریق اینترنت و در یک محیط کاملاً مجازی و به صورت آنلاین انجام می‌گردد. آموزش آنلاین یکی از برترین انواع آموزش سازمانی با استفاده بسیار گسترده در سراسر جهان است که شرکت‌کننده‌ها بجای حضور فیزیکی در کلاس درس، از راه دور و تنها با داشتن یک کامپیوتر، لپ‌تاپ، موبایل یا تبلت و اتصال به اینترنت، می‌توانند در دوره آموزش خود شرکت نمایند.

آموزش آنلاین در هر زمان و مکان در دسترس است و برای کارفرما و کارمند بسیار راحت است. اجرای یک سیستم مدیریت آموزش در سازمان جهت برگزاری دوره‌های آموزشی یک راه عالی برای سازماندهی تمام محتوای موردنظر یادگیری در یک مکان به حساب می‌آید. همچنین پیچیدگی‌ها و هزینه‌های بیش‌ازحد ایجاد یک برنامه آموزشی دقیق حضوری را هم برای کارمندان و هم برای سازمان را از بین می‌برد.

آموزش فروش

آموزش فروش شامل آموزش انواع تکنیک فروش حرفه‌ای، ابزارهای نرم‌افزاری و رویکردهای جدید برای فروش است که مهارت‌های تیم فروش هر سازمان را بهبود می‌بخشد. برنامه‌های آموزش فروش اثربخش، با تمرکز بر روی تعریف مزایای محصولات و خدمات، رسیدگی به نیازهای برآورده نشده مشتری و نزدیک‌تر نمودن آن‌ها به خرید، احتمال فروش را در سازمان بالاتر می‌برد.

آموزش کوتاه مدت

این نوع آموزش سازمانی، شامل دوره‌های کوتاه مدتی هستند که بین چند روز تا چند هفته طول می‌کشند. مثلاً هنگامی که نیروی کاری جدید وارد سازمان می‌شود، آموزش‌های مرتبط با مهارت و آموزش کار در سازمان را می‌بیند که این دوره بین یک هفته تا یک ماه طول می‌کشد و کوتاه مدت است.

آموزش بلند مدت

دوره‌هایی که بیشتر از ۱۰۰ ساعت طول بکشند، به عنوان دوره‌های بلند مدت شناخته می‌شوند. این دوره‌ها امکان دارد به صورت ترمیم باشند و حتی تا چند سال نیز طول بکشند و یا احتمال دارد کوتاه‌تر باشند و بعد از چند ماه به پایان برسند.

آموزش خدمات و محصول

یک سازمان به‌طور معمول یا محصولات خود را به مشتریان می‌فروشد و یا به مخاطبان هدف خود، خدمات ارائه می‌دهد و تنها زمانی می‌تواند به‌صورت مؤثر محصولات یا خدمات خود را به فروش برساند که تمامی کارمندان آن‌ها تسلط کامل به نوع محصول یا خدمات، تاریخچه آن، ویژگی‌ها، ارزش پیشنهادی منحصر به فردی که محصول یا خدمت ارائه می‌دهد را داشته باشند. علاوه بر آن باید به‌طور کلی بسته به ماهیت کارشان، همه چیز را در مورد محصولات و یا خدمات سازمانشان بدانند. همه کسانی که با مشتریان در تعامل هستند، به دانش عمیق محصول یا خدمات شغل خود نیاز دارند تا بتوانند به هر گونه سؤالی که توسط مشتریان مطرح می‌گردد، پاسخ دهند. بنابراین لازم است رؤسای سازمان و مدیران منابع انسانی جهت فروش بیشتر و رشد بالاتر و بجا گذاشتن یک تأثیر خوب و ماندگار در ذهن مشتریان خود، برنامه‌های آموزشی خدمات و محصول را برای کارکنانشان در نظر بگیرند تا کارکنان از آخرین پیشرفت‌ها و تحولات مربوطه آگاه شوند.

اهداف آموزش سازمانی

افزایش بهره‌وری

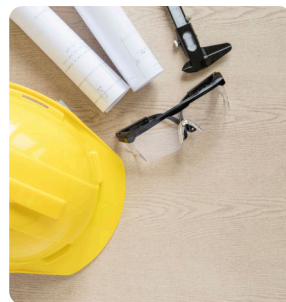
بدون شک آموزش کارکنان موجب افزایش بهره‌وری می‌شود و کارکنانی که آموزش جامع می‌بینند، در نقش‌های مربوطه، ماهر، کارآمدتر و آگاه‌تر می‌شوند و می‌توانند بازده کلی خود را افزایش دهند. با افزایش بهره‌وری، کارکنان اعتقاد کامل به سازمان، اهداف، چشم‌انداز، مأموریت و تیم رهبری خواهند داشت و مطمئن می‌شوند که همکاران و اعضای تیمشان نیز عملکرد و بهره‌وری بالایی دارند. همچنین با فراگرفتن ابزارها و تکنیک‌های جدید، جهت مقابله با چالش‌ها، اعتماد به نفس بیشتری پیدا می‌کنند که در نهایت منجر به افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد کارکنان و سازمان می‌گردد.

افزایش مشارکت کارکنان

آموزش پرسنل باعث افزایش مشارکت و حفظ کارکنان می‌شود. وقتی کارکنان می‌بینند که سازمان برای رشد شخصی و حرفه‌ای آن‌ها سرمایه‌گذاری می‌نماید، احساس ارزشمندی و انگیزه پیدا می‌کنند. ارائه فرصت‌های آموزشی منظم، تعهد سازمان به نیروی کار خود را نشان داده و سبب افزایش روحیه کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها می‌گردد. در نتیجه کارکنان متعهد، بیشتر در شرکت باقی می‌مانند که این امر به کاهش گردش مالی، هزینه‌های مرتبط و افزایش مشارکت کمک می‌نماید.

ایجاد یک محیط کار ایمن‌تر

با شیوه‌های نوین آموزش به کارکنان می‌توان به ایجاد یک محیط کار ایمن‌تر کمک کرد. سرمایه‌گذاری در آموزش کارمندان، چه با هدف افزایش دانش پروتکل‌های ایمنی و چه آموزش تجهیزات، می‌تواند به کاهش حوادث و صدمات محیط کاری کمک نماید. بنابراین با ایجاد فرهنگ ایمنی و توانمندسازی کارکنان با دانش و مهارت‌های متناسب، سازمان‌ها می‌توانند محیطی امن ایجاد کنند.



کاهش خطاها

ارائه آموزش به کارکنان این امکان را می‌دهد که با دانش و تجربه‌های جدید خودشان، خطاهای کاری را کاهش دهند. از طرفی آموزش به کارکنان نشان می‌دهد که چگونه برای جلوگیری از خطاها و ارتقاء کیفیت کار خود، از روش‌های به‌روز و مؤثرتر استفاده نمایند.

ارتقاء امنیت سازمان

با ارائه آموزش سازمانی کارکنان می‌توان در بهبود امنیت سازمان نقش بسیار مهمی داشت. اشخاصی که آموزش‌های مرتبط با امنیت سایبری، ایمنی شغلی و موارد مشابه را دریافت نموده‌اند، می‌توانند در شناسایی و پیشگیری از تهدیدات امنیتی به سازمان و در نهایت ارتقاء امنیت سازمان مؤثر باشند.

افزایش درآمد سازمان

با ارائه آموزش‌های مناسب به کارکنان، هر سازمانی می‌تواند مهارت‌های کارکنان خود را بهبود ببخشد و باعث افزایش درآمد سازمان گردد. افزایش کیفیت کار و بهره‌وری کارکنان می‌تواند منجر به افزایش تولید و بهبود محصولات و خدمات سازمانی شود که در نهایت سبب افزایش درآمد سازمان می‌شود.



تکامل فرهنگ سازمانی

ارائه آموزش پرسنل می‌تواند در تکامل فرهنگ سازمانی نیز نقش اساسی داشته باشد. اشخاصی که آموزش‌های مربوط به ارزش‌ها، رفتارها و مسئولیت‌پذیری را دریافت کرده‌اند، به راحتی می‌توانند در شکل‌گیری و توسعه فرهنگ سازمانی مؤثر واقع گردند. همچنین ضرورت آموزش سازمانی این اجازه را خواهد داد که با رعایت اصول و ارزش‌های سازمانی، بهبود محیط کار و روحیه کاری خود را نیز ارتقاء دهند.

بهبود توانایی‌های رهبری

آموزش کارکنان به رهبران و مدیران سازمان می‌تواند در بهبود توانایی‌های رهبری آن‌ها نیز مؤثر باشد. با ارائه آموزش‌های مرتبط با مدیریت، رهبران می‌توانند بیشتر با چالش‌های مدیریتی مواجه شوند و روش‌های بهتری را برای مدیریت منابع، ارتباطات و فرآیندهای کسب‌وکار ارائه دهند.

افزایش کیفیت خدمات به مشتری

آموزش پرسنل، در افزایش کیفیت خدمات مشتری کمک بسزایی می‌کند. در صناعی که مشتریان، عامل اساسی کسب‌وکار هستند، برخورداری کارکنان از مهارت‌های لازم جهت ارائه خدمات استثنایی، بسیار مهم است. با ارائه آموزش‌های خاص، کسب‌وکارها می‌توانند کارکنان خود را برای تعامل اثربخش و ایجاد روابط پایدار با مشتری، توانمند نمایند. این امر، به نوبه خود موجب تقویت اعتبار سازمان و وفاداری مشتری خواهد شد.





جذب و نگهداشت کارکنان

آموزش سازمانی کارکنان، نقش بسیار مهمی در جذب و نگهداشت کارکنان دارد. کارکنانی که از طریق آموزش به دانش و تجربه جدید دست یافته‌اند، احتمال بیشتری برای پیشرفت و رشد در شغل خودشان خواهند داشت و بدین سبب احساس رضایت شغلی بیشتری خواهند کرد. همچنین کارمندانی که احساس می‌کنند سازمان جهت بهبود کاری آن‌ها تلاش می‌نماید، احتمال بیشتری برای باقی‌ماندن در سازمان خواهند داشت.

۵ اقدام مهم برای آموزش سازمانی اثربخش

داده‌ها را تجزیه و تحلیل نمایید.

بخش توسعه یادگیری و آموزش سازمانی باید یک چشم‌انداز درازمدت و برنامه استراتژیکی و راهبردی جهت تجزیه و تحلیل برنامه‌های آموزش سازمانی مؤثر داشته باشد. برای اطمینان از اجرای اثربخش فرآیند آموزش سازمانی ضروری است تا به صورت منظم پیشرفت برنامه، ارزیابی و نظارت شود و به طور مرتب داده‌ها مورد بررسی قرار بگیرند. زیرا براساس داده‌ها است که می‌توانید معین نمایید که آیا دوره‌های آموزشی در رفع و سامان‌دهی شکاف دانشی و مهارتی و کمک به بهبود و رشد سازمان اثری داشته یا باید اصلاحات صورت گیرد.

یک فرهنگ سازمانی قوی و سالم ایجاد کنید.

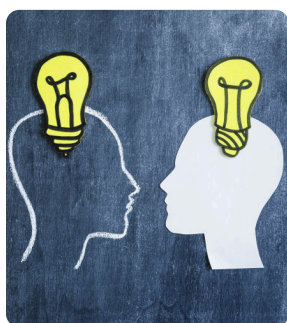
ایجاد فرهنگ کار تیمی قوی و متمایز، یک محیط کار سالم را ایجاد می‌نماید. قطعاً هیچ‌کدام از کارکنان یک سازمان نمی‌توانند به طور کامل یکسان باشند. زمانی که افراد از فرهنگ‌های مختلف به سازمان شما می‌آیند، تفاوت‌هایی در نحوه مشاهده و درک مسائل میان آن‌ها وجود خواهد داشت و همین امر درباره اعضای یک تیم نیز صادق است. بدین علت سازمان‌ها باید فرهنگی را ایجاد نمایند که در آن کار تیمی اهمیت داشته باشد. زیرا موفقیت کار تیمی بستگی به این دارد که کارمندان چقدر می‌توانند با یکدیگر تعامل داشته باشند و در کنار یکدیگر کار کنند و به عنوان یک تیم خوب عمل نمایند.

اهداف و انتظارات را به طور شفاف به کارمندان خود اعلام نمایید.

بدون شک کارکنان سخت‌کوش، دارایی یک سازمان هستند. اکثر کارمندان می‌خواهند بخشی از آینده درخشان و قابل اعتماد سازمان باشند که با آن در ارتباط هستند. آن‌ها می‌خواهند بدانند که مهم‌ترین وظایفی که در موقعیت شغلی خودشان دارند، چیست و چگونه می‌توانند در شغل خود به برتری دست یابند. بدین سبب برای اینکه اهداف سازمان معنی‌دار و اثربخش باشند، باید به کارکنان خود به طور واضح اهداف آموزش سازمانی را توضیح دهید و انتظارات مدیریت را به آن‌ها اعلام نمایید. در نتیجه مهم است که اهداف، چشم‌انداز و مأموریت سازمان را به وضوح به کارکنان منتقل نمایید تا کارکنان بدانند که سازمان از آن‌ها چه انتظاراتی دارد.

بازخورد سازنده ارائه دهید و انتقاد کردن را کنار بگذارید.

ارائه بازخورد مداوم و بررسی‌های منظم جهت تقویت تعامل کارکنان و کاهش جابجایی کارکنان امری عالی است. زیرا بازخورد مداوم کارکنان را قادر می‌سازد تا عادات، نگرش‌ها و رفتار خود را در زمان واقعی تنظیم نمایند. هر زمان که لازم باشد باید به کارمندان خود بازخورد سازنده ارائه دهید و باید از آن‌ها به خاطر آنچه که انجام می‌دهند، قدردانی نمایید. چراکه انجام دادن این کار به آن‌ها کمک می‌کند تا روحیه خود را بالاتر ببرند.



حتماً به کارمندانان بگویید که اشتباه می‌کنند، ولی همین جا حرف را تمام نکنید و به آن‌ها بگویید که چرا آن عملکرد اشتباه است و مهم‌تر از همه، چگونه می‌توانند بهتر عمل نمایند. توجه داشته باشید که بین انتقاد و بازخورد سازنده تفاوت‌هایی وجود دارد. انتقاد تنها به آنچه اشتباه است توجه دارد و بازخورد سازنده به شما می‌گوید که چه چیزی و چرا اشتباه است و چگونه می‌توان آن را درست کرد.

شفاف باشید و ارتباطات آزاد را تشویق نمایید.

ارتباطات آزاد در یک سازمان، اعتمادسازی را ایجاد می‌کند و سیاست درهای باز یکی از راه‌ها جهت ترویج ارتباطات آزاد است. بهتر است به کارمندان خود اجازه دهید تا در آنچه درون سازمان اتفاق می‌افتد، مشارکت داشته باشند و همچنین بدانند چگونه می‌توانند در توسعه سازمانی نقش پررنگ‌تری ایفا نمایند. وقتی یک سازمان با کارکنان خود شفاف باشد و اعداد و ارقام را تا آنجایی که نیاز است با آن‌ها به اشتراک بگذارند، احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان احساس ارزشمندی و تعلق داشته باشند. بدین سبب بهبود عملکرد کارکنان از طریق شفافیت در تعامل امکان‌پذیر خواهد بود.

برای آموزش به مدیران باید چه اقداماتی انجام دهیم؟

۶ مزیت مهم آموزش به مدیران

قطعاً هر شخصی برای موفقیت در هر زمینه‌ای، به مهارت‌های مرتبط با همان حوزه و تخصص نیاز دارد و این موضوع برای تمامی جایگاه‌های شغلی، کاملاً امری بدیهی است. امروزه آموزش به مدیران یکی از دغدغه‌های بسیار مهم در هر سازمانی است که معمولاً موفقیت و شکست مجموعه‌ها با میزان مهارت مدیر همان مجموعه، ارتباط مستقیمی خواهد داشت. ازطرفی اکنون، عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نمادها و سازمان‌ها تا حدود زیادی به کارایی و اثربخشی این آموزش‌ها و مدیریت بستگی دارد. هرچند که آموزش‌های مختلف در اصول یکسان هستند، اما از جنبه‌های فنی و عملی با یکدیگر تفاوت‌های بسیاری دارند. با آنکه همه مدیریت‌ها و آموزش‌ها به‌نوبه خود و در جای خودشان بااهمیت و ارزشمند هستند، ولی اگر مدیریت آموزشی را با انواع دیگر مدیریت مورد مقایسه قرار دهیم، متوجه خواهیم شد که اهمیت هیچ‌یک از آن‌ها به اندازه اهمیت آموزش در سازمان‌ها نیست. بدین سبب برای آموزش به مدیران باید یک استاد همه‌چیزدان باشید و مهارت مدیریت را شناخته و بر جزئیات گوناگون آن، تسلط کافی داشته باشید. زیرا مدیران مهره‌های کلیدی هر سازمانی به حساب می‌آیند که بقای مجموعه را تضمین می‌نمایند. به‌طوری‌که آن‌ها باید دانش و مهارت‌های مدیریت را به‌خوبی داشته باشند تا بتوانند نقششان را به‌درستی ایفا کنند.

مهارت‌های مدیریتی بسیار متنوع هستند، ولی این بدان معنا نیست که مدیران باید همه موارد را بدانند و بر هر کاری که در سازمان انجام می‌گردد، تسلط کافی داشته باشند. ازاین‌رو اگر دسته‌بندی صحیحی برای توانمندی‌های آموزشی وجود داشته باشد، مدیران متوجه می‌شوند که باید چه موضوعاتی را یاد بگیرند و یادگیری را از کجا شروع نمایند. درنتیجه آموزش مدیران یکی از بهترین راه‌های افزایش دانش و مهارت‌ها است تا دانش فنی و تخصصی خودشان را افزایش داده و درنهایت منجر به بهبود عملکرد و افزایش نتایج و پیشرفت در سازمان شوند.

آموزش در سازمان‌ها چه اهمیتی دارد؟

امروزه سازمان‌های مختلف در رسیدن به اهدافشان و کسب موفقیت مدنظر خودشان، به یک مدیریت کامل و دقیق نیازمند هستند. درحقیقت باید گفت که داشتن مهارت‌های آموزش به مدیران برای بخش مدیریت مجموعه‌ها، نه‌تنها لازم بلکه امری ضروری به حساب می‌آید. مدیریت فرآیند آموزش یعنی هماهنگی منابع انسانی و مادی در جهت تحقق اهداف سازمانی و فعالیتی منظم در جهت تحقق اهداف معین، که از طریق ایجاد ارتباط میان منابع موجود، انجام دادن کار با مشارکت سایر افراد و شرکت فعال در تصمیم‌گیری انجام می‌گیرد.

بدین سبب یک مدیر جهت کسب موفقیت و رسیدن به اهداف سازمانی و مجموعه خودش، باید دارای این مهارت‌ها باشد و با کمک گرفتن از آن‌ها بتواند وظایف مدیریتی خود را به نحو اصولی اجرا نماید. بر اساس این مهارت و آموزش‌ها، یک مدیر کارآمد علاوه بر اجرای وظایف خودش به خوبی و بر طبق اصول، باید قدرت جلوگیری از وقوع بحران‌های سازمانی را نیز داشته باشد و البته در صورت وقوع مشکلات و بحران‌های گوناگون، با داشتن قابلیت حل مسئله، بتواند مشکل موجود در سازمان را به درستی حل نماید. همچنین مدیران با آموزش‌های صحیح و استفاده از این قابلیت‌ها باید بتوانند با دیگر همکاران و نیروهای زیرمجموعه خودشان، بهترین تعامل را داشته و خطاهای انسانی و سیستمی رایج در سازمان را مدیریت کنند.

بی‌شک همه مدیران دارای این توانایی‌ها نیستند، ولی باید بدانید که همه مهارت‌های مدیریتی را می‌توان از طریق آموزش به خوبی گسترش داد. چراکه اگر مدیر سازمان قابلیت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز را داشته باشد، می‌تواند مجموعه خودش را به شکل مفید به سوی اهداف مدنظر هدایت نماید و بدون ایجاد دردسر بزرگ‌تر به حل موانع و مخالفت‌های داخلی و خارجی در سازمان بپردازد.

انواع آموزش سازمانی

۲. آموزش‌های تخصصی

این نوع آموزش‌ها شامل مواردی هستند که برای همه یا اکثر آموزش‌های تخصصی به مواردی گفته می‌شوند که با کارمندان و مدیران سازمان کاربرد دارند. مثلاً آموزش یک دپارتمان یا یک فرد خاصی ارتباط دارند. گزارش‌نویسی در سازمانی که همه افراد آن باید به صورت روزانه به به عنوان مثال مهارت‌های مرتبط با شبکه و تجهیزات مافوق گزارش بدهند، یک آموزش عمومی محسوب می‌گردد. این مدرن آن، به کارشناس شبکه سازمان برمی‌گردد و آموزش‌های عمومی ممکن است کوتاه‌مدت یا بلندمدت باشند. هیچ‌گونه ارتباطی با منابع انسانی ندارد و در نتیجه یک دوره تخصصی به شمار می‌آید.

آموزش‌های عمومی

۴. آموزش‌های بلندمدت

معمولاً دوره‌هایی که بیشتر از ۱۰۰ ساعت طول بکشند، به عنوان دوره‌های بلندمدت شناخته می‌شوند. این دوره‌ها امکان دارد به صورت ترمیک باشند و حتی تا چند سال نیز طول بکشند. یا حتی احتمال دارد که کوتاه‌تر باشند و بعد از چند ماه به پایان برسند.

۱. برنامه‌ریزی باید چه اقداماتی انجام دهیم؟

این نوع آموزش‌ها شامل دوره‌های کوتاه مدتی هستند که بین چند روز تا چند هفته طول می‌کشند. به عنوان مثال وقتی که نیروی کاری وارد سازمان یا شرکت می‌شود، آموزش‌های مربوط به مهارت‌ها و آموزش کار در سازمان را می‌بیند که این دوره مابین یک هفته تا یک ماه طول کشیده و کوتاه مدت است.

آموزش‌های کوتاه‌مدت

برنامه‌ریزی یعنی توانایی افراد در زمینه سازمان‌دهی فعالیت‌های گوناگون در جهت اجرای یک دستورالعمل از پیش تعیین شده در چارچوب منابع مالی، زمانی و یا انسانی است. از این رو داشتن برنامه‌ریزی دقیق یکی از ضروری‌ترین مهارت‌های هر سازمان و مجموعه در راستای آموزش به مدیران به شمار می‌آید که شامل مواردی همانند تفکیک و تعیین اهداف قابل دستیابی، گسترش استراتژی‌های موردنیاز و انتخاب وظایف جهت رسیدن به آن اهداف موردنظر است. بدین جهت بهتر است بدانید که بدون داشتن یک هدف، هیچ دستاورد و نتیجه‌ای کسب نخواهد شد و در نتیجه هیچ سازمانی بدون داشتن یک هدف اصلی و برنامه‌ریزی صحیح برای رسیدن به آن، به موفقیت دست نمی‌یابد. به همین دلیل، مهارت داشتن برنامه‌ریزی را باید یکی از مهم‌ترین مهارت‌های موردنیاز برای آموزش دادن یک مدیر بدانیم.

۲. تصمیم‌گیری صحیح و به‌موقع

قطعاً هر مدیری در طول مدیریت خود و یا حتی در طول روز، صدها تصمیم مختلف می‌گیرد که همین موضوع موجب شده تا مهارت تصمیم‌گیری، به یکی از مهم‌ترین مهارت‌های موردنیاز برای یک مدیر موفق تبدیل گردد. بدین سبب یکی از اصلی‌ترین موارد اهمیت آموزش در سازمان‌ها تصمیم‌گیری صحیح و به‌موقع است که مدیران باید آموزش کافی در مورد آن را بدانند. چراکه تصمیم‌گیری‌های صحیح و منطقی، موجب پیشرفت مجموعه‌ها خواهند شد. بنابراین برای مدیریت اثربخش و منطقی یک سازمان، باید تصمیم‌های مختلف به‌صورت منطقی، اصولی و شفاف اتخاذ شوند. درنتیجه یک مدیر توانا، باید دارای قدرت و مهارت تصمیم‌گیری باشد و مسئولیت تصمیم‌های خودش را به‌صورت کامل برعهده بگیرد تا سایر مجموعه نیز بتوانند به او اعتماد کرده و نظرات و تصمیم‌های وی را عملی نمایند.

۳. ایجاد و افزایش انگیزه

قدرت تشویق و ایجاد و افزایش انگیزه در مدیران، یکی دیگر از مهارت‌های دارای اهمیت آموزش در سازمان‌ها است. یک مدیر توانا و کاربلد باید بتواند نیروهای سازمان و یا سهام‌داران مجموعه خود را به انجام وظایف مدنظر خودش، ترغیب نماید. شیوه‌ها و روش‌های بسیار مختلفی برای افزایش انگیزه و تشویق مدیران وجود دارد و باید آن‌ها تاکتیک‌هایی را انتخاب نمایند که با فرهنگ سازمانی مجموعه خودشان، شخصیت کلی برنشان و سایر عوامل مهم در این زمینه، سازگار باشند. به‌طورکلی دو نوع مشوق درونی و بیرونی وجود دارد و ازاین‌رو باید ایجاد و افزایش انگیزه را به‌صورت کامل به مدیران آموزش داد تا آن‌ها نیز بتوانند باتوجه به شرایط کلی مجموعه، مناسب‌ترین نوع را انتخاب کنند.

۴. گسترش ارتباطات مؤثر در سازمان

برخورداری از مهارت برقراری ارتباط مؤثر، یکی از مهم‌ترین مهارت‌ها در راستای آموزش به مدیران است که یک مدیر موفق به آن نیاز دارد. با برقراری ارتباط مؤثر قطعاً اطلاعات به‌خوبی در بین افراد تیم منتشر خواهند شد و تمام مجموعه به‌عنوان یک سیستم واحد و یکپارچه می‌تواند فعالیت خوب و مفیدی داشته باشند. چراکه نحوه تعامل یک مدیر با دیگر افراد حاضر در مجموعه، بر تمام بخش‌های سازمان تأثیرگذار است. علاوه‌بر آن کیفیت این تعامل می‌تواند بر روی برنامه‌ریزی فرآیندها، کیفیت اجرای هر وظیفه انتخاب شده و درنهایت میزان موفقیت یک سازمان نیز تأثیر بسیاری داشته باشد.

۵. تقویت مهارت حل مسئله

مهارت حل مسئله یکی دیگر از توانایی‌های ضروری و اثربخش برای هر مدیری است. مدیر یک سازمان و مجموعه، روزانه با مشکلات متفاوتی مواجه می‌شود که باید بتواند برای این مشکلات و بحران‌های ایجاد شده، راه‌حل‌های درست و منطقی پیدا نماید. توانایی حل مسئله در حوزه مدیریت شامل تفکیک یک موقعیت بحرانی یا یک اختلاف و سپس یافتن بهترین و صحیح‌ترین راه‌حل برای عبور و یا رفع آن است.

مهارت حل مسئله زمانی بیشترین اهمیت را در سازمان‌ها خواهد داشت که مدیر مجموعه بتواند حتی در بدترین شرایط ممکن هم، راه درست را بیابد و سایر اشخاص را برای گذر از شرایط پیچیده ایجاد شده، راهنمایی نماید. هنگامی که افراد شاغل در سازمان این توانایی و قدرت مدیر را در شرایط بحرانی و زمان ایجاد مشکلات مختلف مشاهده می‌نمایند، اطمینان آن‌ها به او افزایش یافته و موقعیت مدیر در کل سازمان تحکیم می‌گردد. درنهایت نیروهای مجموعه ترجیح می‌دهند از دستورات شخصی پیروی کنند که قابل اعتماد است و حتی در صورت وقوع مشکل، راه رفع آن را به‌درستی پیدا نموده و به مهارت حل مسئله بپردازند.

۱. به افزایش بهره‌وری و عملکرد مدیران و کارکنان کمک می‌نماید.

هنگامی که مدیری تحت آموزش قرار گرفته و تمرین‌های صحیحی را پشت‌سر می‌گذارد، مهارت و دانش کاری وی بهبود پیدا می‌نماید تا با تغییرات مختلف در سازمان سازگار شود و اعتمادبه‌نفسش در انجام دادن کارها افزایش یابد.

۶. مزیت مهم آموزش به مدیران

۲. برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر و مهم‌تر آماده می‌شوند.

اهمیت آموزش در سازمان‌ها زمانی بیشتر می‌شود که مدیران را برای مسئولیت‌های بالاتر آماده می‌کند. مهارت‌های آموزشی می‌توانند به آماده‌سازی مدیرانی که به سمت نقش‌های بالاتر می‌روند و وظایف و مسئولیت‌های بیشتری را در یک سازمان برعهده می‌گیرند، کمک نمایند. این مهارت‌های آموزشی به آن‌ها کمک می‌کند تا برای عملکرد مؤثر در موقعیت‌های جدید خودشان، مهارت‌های بیشتری را بیاموزند. به‌عنوان مثال، امکان دارد که هر مدیری درمورد مهارت‌های رهبری یا در زمینه‌ی استفاده از نرم‌افزاری خاص که در نقش جدید خود از آن استفاده خواهند نمود، آموزش ببینند.

... برخی از مواردی که امکان دارد مدیران از طریق آموزش یاد بگیرند، شامل اخلاق کاری، روابط انسانی و ایمنی است. این پیشرفت‌ها به‌طور مثبتی عملکرد مدیران را بهبود بخشیده و موجب می‌شود کارآمدتر و مؤثرتر کار کنند و سود و کارایی سازمان را افزایش بدهند.

۳. آموزش به مدیران منجر به بهبود ساختار سازمانی شده و مدیریت عملکرد را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

مهارت‌های آموزش به مدیران، به سازمان کمک خواهد کرد تا کارایی و اثربخشی سیستم جدید مدیریت عملکرد را آزمایش کرده و ساختار سازمانی را بهبود ببخشند. وقتی سازمانی سیستم آموزش سازمان‌یافته‌ای برای مدیران دارد، به آن‌ها کمک می‌کند تا به روشی مداوم و منظم یاد بگیرند. علاوه بر آن این امر به منابع انسانی کمک خواهد کرد تا انتظارات عملکردی واضح‌تری را ایجاد نماید. بدین سبب استفاده از این سیستم‌ها برای آموزش مدیران، ضرورت دستیابی به اهداف را تقویت کرده و به مدیران کمک خواهد کرد که درک بهتری از آنچه از آن‌ها انتظار می‌رود را داشته باشند.

۵. به بهبود فناوری اطلاعات و مهارت‌های کامپیوتری کمک می‌نماید.

یکی از دلایل اهمیت آموزش در سازمان‌ها این است که کمک می‌کند تا مهارت‌های خاص رایانه‌ای و موضوعات فناوری اطلاعات، همانند استفاده از سیستم‌های نرم‌افزاری را یاد بگیرند. ممکن است شرکت‌ها برای بهبود کارایی مدیران در سازمان و درک بهتر از مهارت‌های رایانه‌ای، آن‌ها را برای ایجاد نمودارها و صفحات گسترده، ویرایش داده‌ها در پایگاه داده خود و درک تنظیمات شبکه را آموزش دهند. بنابراین با تغییر روزافزون

۴. ارزیابی مشتری از سازمان را بهبود می‌بخشد.

هنگامی که مدیران یک سازمانی در معرض آموزش و تمرین مداوم قرار می‌گیرند، مهارت‌های بیشتری در حوزه کاری خودشان به‌دست آورده و باعث می‌گردد که به شکلی حرفه‌ای‌تر عمل نمایند و بهره‌وری بیشتری داشته باشند. در نتیجه مشتریان و مصرف‌کنندگان نیز تأثیر این خدمات‌رسانی بهبود یافته و عالی را احساس می‌کنند و نظرشان درمورد سازمان بهبود می‌یابد.

فناوری در تمام سازمان‌ها، قرار گرفتن مدیران در معرض تکنیک‌های جدید فناوری پیشرفته به افزایش شایستگی و بهره‌وری در سازمان کمک خواهد کرد.

۶. روحیه مدیران را تقویت می‌کند.

اجرای مهارت‌های آموزشی در سازمان به مدیران کمک می‌کند که احساس نمایند بر روی آن‌ها سرمایه‌گذاری شده است. از طرفی مدیرانی سازمان‌هایی که برنامه‌های آموزشی را پشت‌سر می‌گذارند، این احساس را دارند که در یک سازمانی حمایتگر قرار گرفته‌اند و از آن‌ها قدردانی می‌شود. بدین سبب روحیه و قابلیت‌های آن‌ها را بهبود بخشیده و کمک می‌کند تا با اعتماد به نفس و مسئولیت‌پذیری بیشتری به سراغ انجام وظایفشان بروند. در نتیجه با ادامه‌ی آموزش مهارت‌ها و توانایی‌های جدید به مدیران، آن‌ها نه تنها مدیران بهتری خواهند شد، بلکه احساس خواهند کرد که اعضای سازنده‌تری در سازمانشان هستند و کارمندان‌شان را به روش صحیح، هدایت می‌کنند.

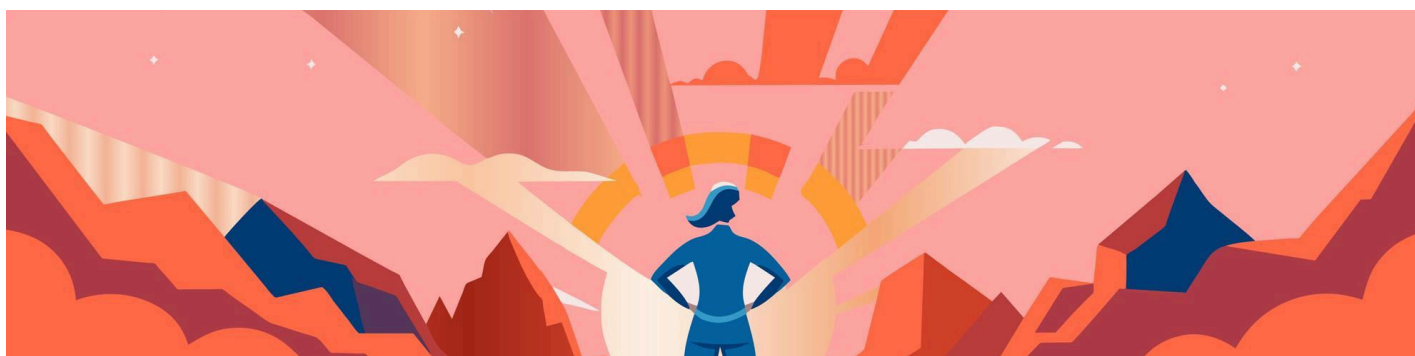


تست قهرمان درون (PMAI)

تست قهرمان درون به شما کمک می‌کند تا قهرمان درون خود را بیدار کنید، فراموش نکنید که شما قهرمان زاده شده‌اید! وقتش رسیده که قهرمان خفته درون خود را بیدار کنید. آرکتایپ یا کهن‌الگو برگرفته از واژه یونانی آرکه تیپوس است. این واژه در زبان یونانی به معنی مدل یا الگویی است که چیزی را از روی آن می‌ساختند.

نظریه کهن‌الگوها یا آرکتایپ‌ها، اولین بار توسط کارل گوستاو یونگ روانپزشک سوئیسی مطرح گردید. یونگ پس از پرداختن به ناخودآگاه جمعی، نظریه کهن‌الگو را به منظور روشن کردن اجزای شخصیت ارائه داد. کهن‌الگو یا آرکتایپ، رفتارهای غریزی انسان‌ها هستند که به صورت مادرزادی و ناخودآگاه تمایل به انجام آن‌ها دارند. درواقع آرکتایپ یا کهن‌الگو، محتویات ناخودآگاه جمعی در انسان‌ها است که در همه آن‌ها مشابه است. یونگ به رفتارهای تکراری و عمومی افراد در زندگیشان پی برد. او به این نتیجه رسید که برخی رفتارها از فرهنگ‌های مختلف و افسانه‌های تاریخی نسل به نسل به ما منتقل شده و از ما به نسل‌های بعدی نیز منتقل می‌شوند.

کهن‌الگوها، شخصیت‌ها و ساختارهای درونی هستند که در سمبل‌ها، نقش‌ها و الگوهای فرهنگ‌های مختلف از قدیم شناسایی و مطرح شده‌اند. اگر احساس می‌کنید که به چیز خاصی علاقه دارید و از سوی دیگر به چیز دیگری فکر می‌کنید این دوگانگی به دلیل وجود دو کهن‌الگوی متفاوت در شماست. آزمون آرکتایپ‌ها یا همان تست قهرمان درون، آزمونی است که به مشخص شدن آرکتایپ غالب ناخودآگاه می‌پردازد و مشخص می‌کند فرد در ناخودآگاه خود بر چه انرژی‌هایی تمرکز دارد و با آن‌ها زندگی خود را پیش می‌برد و تصمیم‌گیری می‌کند.



کهن الگوها همیشه به شکلی نامحسوس درون شما پُرسه می‌زنند. تا اینکه بالاخره در یکی از مراحل زندگی خودشان را به شما نشان می‌دهند. مسیر اسطوره‌ای سفر قهرمان درون به این شکل است: معصوم ← یتیم ← جنگجو ← حامی ← جستجوگر ← عاشق ← نابودگر ← آفرینشگر ← حاکم ← فرزانه ← دلقک.

البته ممکن است شما دقیقاً این سفر قهرمانی را به این ترتیب تجربه نکنید. کهن الگوها همواره یک ترتیب کلی و منطقی را در وقایع زندگی طی می‌کنند. علاوه بر آن یک یا چند کهن الگو ممکن است هویت اصلی شما را تشکیل دهند. به خاطر داشته باشید که سفر قهرمانی مسیری ماریچی را طی می‌کند به همین خاطر امکان دارد که در طول عمر خود کهن الگوهای مختلف را چندین بار تجربه کنید. بنابراین این نکته را به یاد داشته باشید که نتایج تست قهرمان درون ثابت نیست و ممکن است در آینده که مجدد تست سفر قهرمانی را بدهید نتایج تغییر کند. به همین دلیل توصیه می‌شود که هر شش ماه یکبار تست سفر قهرمان درون را انجام دهید.

تست قهرمان درون به ما چه کمکی خواهد کرد؟

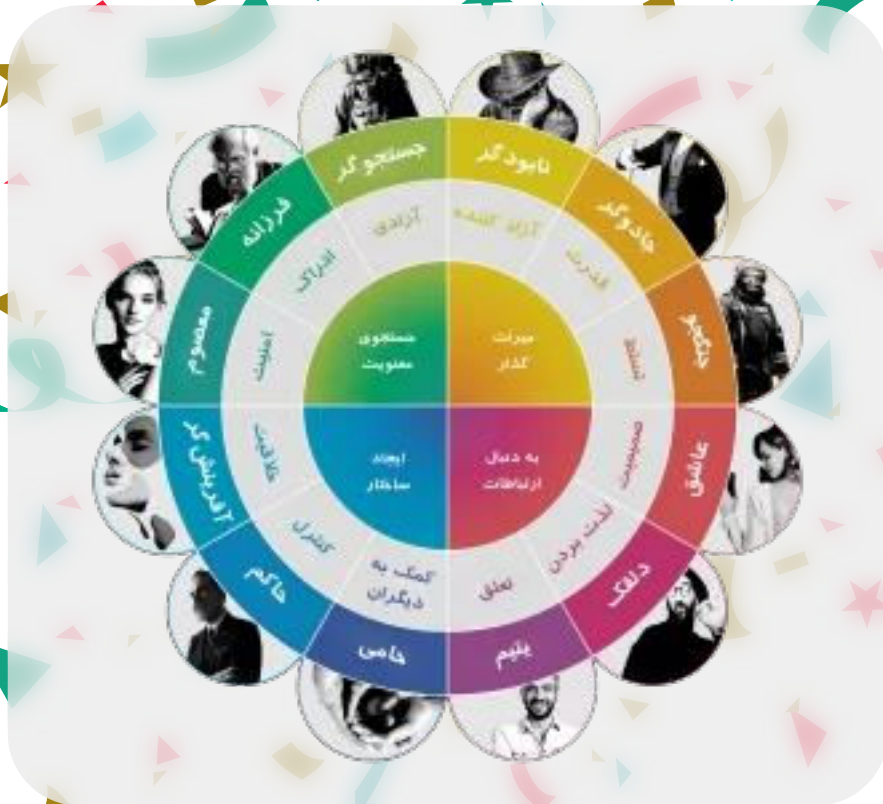
- احتمالاً برای شما بارها پیش آمده که نمی‌دانید در کدام مرحله زندگی قرار گرفته‌اید و نمی‌دانید کدام انرژی روانی بر شما تسلط بیشتری دارد و تمام ابعاد زندگی و انتخاب‌های شما را تحت تأثیر قرار داده است؟
- اینکه بدانید در کدام مرحله از سفر قهرمانی هستید به شما کمک خواهد کرد تا با سرعت و آگاهی بیشتری به سمت شکوفایی حرکت کنید. ماندن و درگیر شدن در مرحله‌ای از سفر قهرمانی می‌تواند با پیامدهای ناگواری همراه باشد. بنابراین آگاهی از ناخودآگاه و انرژی‌های روانی که در حال حاضر بر شما غالب هستند باعث می‌شود که دیگر اصراری برای استفاده از آن انرژی را نداشته باشید و وارد مرحله‌ی جدیدی از سفر قهرمانی خود شوید. از نظر یونگ تا افراد نتوانند به انرژی‌های درونی خود آگاهی پیدا کنند، هیچ‌گونه تغییر مثبتی در زندگی آن‌ها رخ نخواهد داد.
- تفسیر تست قهرمان درون، درواقع نشان‌دهنده‌ی ویژگی‌های اصلی، اهداف، استراتژی و ترس‌های شما را در زندگی است. همچنین انرژی‌های منفی درونی شما را مشخص می‌کند و با ارائه راهکارهایی شما را یاری می‌کند تا بتوانید بین انرژی‌های فعال و غیرفعال خود در زندگیتان تعادل برقرار کنید. از این آزمون برای تشخیص اختلالات روانی و ذهنی استفاده نمی‌کنند.
- شناخت کهن الگوها موجب کسب آگاهی عمیق نسبت به شخصیت و هویتان می‌شود و فرآیند استقلال و شکوفایی فردی شما را روشن‌تر، آسان‌تر و سریع‌تر می‌کند.
 - کهن‌الگوهای شما نشان‌دهنده‌ی مهم‌ترین نیازها و خواسته‌های زندگی شما هستند.
 - شناخت کهن الگوها دلایل و ارزش‌های زندگیتان را به شما نشان می‌دهد.
 - می‌توانید از طریق شناخت کهن الگوهای خودتان و دیگران تفاوت‌های فردی را بهتر و عمیق‌تر درک کنید و با همدلی و همدردی بیشتری به حفظ ارتباطات کمک کنید.
 - شناخت کهن الگوها باعث شناخت فلسفه و منطق زندگیشان می‌شود.
 - رضایتان از زندگی بیشتر شده و از افکار و رفتارهای منفی و محدود کننده رها می‌شوید.
 - شناخت کهن الگوها می‌تواند شما را در راهنمایی صحیح فرزندانان در جهت بلوغ و تکامل یاری دهد.
 - رشد و موفقیت فردی
 - بهبود روابط با اعضای خانواده، دوستان و یا همکاران.
 - شناخت استعدادهای خفته و شکوفا نشده و جایگزین کردن آن‌ها با فعالیت‌های بی‌معنا و کم‌ارزش که باعث تغییر مثبتی در وضعیت کاری و زندگی شخصیتان می‌شود.
 - علل و ریشه‌های اختلافات و تعارضاتان را با دیگران پیدا می‌کنید.
 - پیدا کردن جایگاه واقعی خودتان در زندگی که می‌توانید در آن بهترین عملکرد و بیشترین درخشش را داشته باشید.

کهن‌الگوهای آزمون قهرمان درون

- **معصوم:** یافتن اعتماد، توانایی و خوش‌بینی لازم برای آغاز سفر.
- **یتیم:** پذیرش اتفاق‌های بد زندگی و به دست آوردن تفکر واقع‌بینانه.
- **جنگجو:** آموختن راه‌های رقابت، هدف‌گذاری و دفاع از خود هنگام نیاز.
- **حامی:** دوست داشتن، کمک کردن و مهربانی نسبت به دیگران.
- **جستجوگر:** حاضر است با دیگران تفاوت داشته باشد و شجاعت انجام کارهای جدید را به دست می‌آورد.
- **عاشق:** عشق ورزیدن، عطوفت، ایجاد روابط نزدیک و تعهد به دیگران.
- **نابودگر:** رها کردن و دوباره آغاز کردن؛ اقدام برای کم کردن یا قطع کردن موارد منفی.
- **آفرینش‌گر:** نشان دادن و به کار بستن قوه‌ی تخیل، نوآوری، هوش و ذکاوت.
- **حاکم:** ریاست و به‌دست گرفتن مدیریت امور؛ ابراز مسئولیت و زندگی هماهنگ با ارزش‌های فردی.
- **جادوگر:** تغییر دادن وقایع از راه عوض کردن افکار و رفتار خود.
- **فرزانه:** تفکر واضح، روشن، منطقی و مستقل.
- **دل‌ک:** لذت بردن از زندگی، حضور کامل در لحظه و زمان حال.



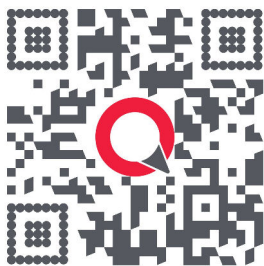
شناخت کهن‌الگوی غالب در برندینگ شخصی، سازمانی، تولیدی و... برای نشان دادن اینکه شما کی هستید و ارزش پیشنهادی شما چیست استفاده می‌شود. شناخت آرکتایپ یا کهن‌الگو برند به معنای شناخت تمامی پیام‌ها، ارزش‌ها، مفاهیم، رنگ‌ها و فضاهایی که برند شما قصد دارد به دیگران منتقل کند، است.



جهت ورود به آزمون کلیک کنید

کد هدیه ۳۰.۰۰۰ تومانی ویژه آزمون قهرمان درون

کد تخفیف: hero12



یا کد بالا را اسکن کنید

برای دریافت خدمات پنل سازمانی با ما در ارتباط باشید



۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴



info@qotbino.com



WWW.QOTBINO.COM



Qotbino Mags



Qotbino Radio



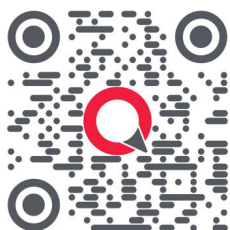
Qotbino TV



۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴



INFO@QOTBINO.COM



تهران- خیابان مطهری- خیابان کوه
نور- کوچه ششم- پلاک ۴ واحد ۱

@Qotbino



ما را در فضای مجازی دنبال کنید: