پهنه‌های صنعتی متروکه تهران به مرکز نوآوری تبدیل می‌شود

اسماعیل قادری‌فر رئیس مرکز توسعه فناوری‌های راهبردی معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری گفت: طبق توافقاتی که معاونت علمی با شهرداری تهران داشته و تفاهم‌نامه‌ای که در این زمینه منعقد کرده پیش‌بینی شده پهنه‌های صنعتی متروکه در سطح شهر تهران به کارخانه‌های نوآوری تبدیل شود. این پهنه‌ها می‌تواند محلی برای کسب‌وکارهای دانش‌بنیان باشد. /مهر

تشکیل کارگروه جلوگیری از فیلتر کسب‌وکارهای اینترنتی

با پیگیری‌های معاون علمی و فناوری ریاست جمهوری در راستای حمایت از کسب‌وکارهای نوپا، کارگروهی برای کاهش موانع کسب و کارهای نوپای مبتنی بر فضای مجازی در کشور تشکیل شد. در این راستا با تصویب هیات وزیران، دستگاه‌های دولتی پیش از شکایت از صاحبان و کارآفرینان کسب‌وکارهای یاد شده در مراجع قضایی و درخواست پالایش (فیلترینگ) آنها، موضوع را در کارگروهی با مسؤولیت معاونت حقوقی رئیس جمهور مطرح می‌کنند و در صورت تایید به مراجع قضایی ارجاع می‌شود. /جام‌جم

اگر می‌خواهید کسب‌وکارتان را همگام با عصر دیجیتال متحول کنید، کارکنان تان را به‌روز نگه دارید

یادگیری مداوم رمز موفقیت در کسب‌وکار

عسل اخویان طهرانی
دانش

این روزها آموزش‌های ضمن خدمت و افزایش مهارت در بسیاری از محیط‌های کاری در سراسر جهان امری رایج شده است. شرکت‌ها با فراهم کردن شرایط آموزشی به کارکنانشان کمک می‌کنند تا با مهارت‌های جدید متناسب با جایگاه‌های تازه‌ای که با توجه به پیشرفت هر روزه فناوری تعریف می‌شود، آشنا شوند. این روند بسیار خوبی است به شرطی که کارآفرینان که هدایت‌گر جریان‌های تحولی در مسیر کسب‌وکار هستند، بتوانند با ایجاد انگیزه در کارکنان خود روند آموزش‌های ضمن خدمت را مداوم کنند و باعث شوند افراد با اشتیاق هر روزه مهارت‌های خود را افزایش دهند.

اگر صاحب کسب‌وکاری هستید از خودتان بپرسید آخرین بار که در کلاسی برای ارتقای مهارت‌های هدایت و مدیریت افراد شرکت کرده بودید چه زمانی بوده است؟ اگر خیلی وقت است که وقتی را صرف یادگیری نکرده‌اید چطور انتظار دارید کارمندتان این کار را انجام دهد؟ اگر نوع رفتار و عملکرد شما باعث تشویق افراد مجموعه به تداوم یادگیری نشود، نمی‌توانید انتظار داشته باشید کسب‌وکارتان با دانش روز پیش برود. می‌پرسید چطور این حس را القا کنید؟ باید فضایی در محیط کار ایجاد کنید که تمام کارکنان با هر رده و مقامی خود را ملزم بدانند که خود را با دانش روز همگام کنند. در ادامه با ضرورت آموزش‌های مداوم و روش‌های اجرایی کردن آن بیشتر آشنا خواهیم شد.

از نظر بیشتر کارکنان، آموزش‌های حین خدمت کاری مازاد بر کارهای موظفشان است. شاید شما نیز در سمینارها و سخنرانی‌هایی که از طرف کارفرمای تان الزامی بوده شرکت کرده‌اید. اگر دقت کرده باشید در چنین دوره‌هایی عموما چیز خاصی یاد نگرفته و توجه و تمرکز خاصی روی مباحث آموزشی نداشته‌اید. به همین علت قبل از هر چیز باید ذهنیت افراد نسبت به این آموزش‌ها اصلاح شود. سعی کنید فضایی در محیط کار ایجاد کنید که یادگیری مداوم عاملی برای رشد افراد شود و فقط به عنوان دوره‌ای تلقی نشود که شرکت در آن اجباری است. به عبارت دیگر باید طوری عمل کنید که در مجموعه‌ای که اداره می‌کنید، یادگیری اولویت همه افراد باشد و سعی کنند از روش‌های مختلف به دانش و مهارت‌های جدید دست پیدا کنند.

اما چطور چنین فضایی را در کسب‌وکارتان اجرایی کنید؟ قبل از همه نوبت خودتان است! ذهنیت تان را اصلاح و سعی کنید با یادگیری موضوعات جدید همواره در حال افزایش اطلاعات و مهارت‌هایتان باشید.

یادگیری باید با هدف ارتقا باشد، نه افزایش پاداش

اگر کارمندانتان را با حربه پاداش و ترفیع مجبور به شرکت در دوره‌های آموزشی می‌کنید مطمئن باشید به نتیجه دلخواهتان نخواهید رسید. پاداش باید بر اساس کارایی و قابلیت‌های عملی افراد در نظر گرفته شود. مسلما شرکت در دوره آموزشی اجباری نمی‌تواند ملاک مناسبی برای ارزیابی کارایی فرد باشد. اگر می‌خواهید کارمندان تان را برای شرکت در دوره‌ای آموزشی تشویق کنید باید از مواردی که از این دوره‌ها می‌توانند بیاموزند و اثرات این آموخته‌ها روی افزایش کارایی‌شان خیلی مثبت و اثرگذار صحبت کنید. سعی کنید جلساتی ترتیب دهید که کارمندان تان بتوانند در بحث‌هایی شرکت کنند و راجع به مواردی که از دوره آموزشی آموخته‌اند صحبت کنند تا متوجه شوند مواردی که یاد گرفته‌اند تا چه حد می‌تواند به مجموعه‌ای که در آن مشغول به کار هستند کمک کند. چنین جلساتی فرصت خوبی است که به آنها بگویید تا چه حد آموخته‌های جدیدشان باارزش است و شما نیز متوجه اهمیت این افزایش آگاهی هستید.

نشان دادن ارزش آموزش‌های ضمن خدمت، کلید طلایی موفقیت است. چند مهارت خاص را که با یادگیری آنها می‌توان به ارتقای مجموعه کمک کرد به کارکنان تان معرفی کنید. درخصوص برنامه‌ها و اهداف مجموعه صحبت کنید و به آنها بگویید به چه مهارت‌هایی برای گسترش و ارتقای کسب‌وکار نیاز دارید. سپس همواره آنها را به یادگیری آن مهارت‌ها و دانش روز تشویق کنید.

بازخورد و توجه مناسب، الزامی برای ادامه راه

افرادی که برای یادگیری و افزایش مهارت‌های خود زمان می‌گذارند باید در مجموعه شناسایی شده و به نوعی مورد تقدیر قرار بگیرند. اگر کسی می‌خواهد آموخته‌های خود را عملی کند برایش این فرصت را ایجاد کنید. اگر می‌خواهید فضای رشد و آموزش مداوم را در مجموعه خود نهادینه کنید باید به تک‌تک تلاش‌هایی که افراد در این خصوص انجام می‌دهند توجه نشان دهید، حتی اگر تلاششان موفقیت‌آمیز نباشد. زمانی که صرف یادگیری می‌شود بسیار ارزشمند است و می‌تواند در نهایت سودآوری قابل توجهی برای خود فرد و کل مجموعه داشته باشد.

سازوکاری در مجموعه خود تعریف کنید که هر زمانی پروژه یا طرحی با شکست مواجه می‌شود، حتما جلسه‌ای برای بررسی دلایل ناموفق بودن آن تشکیل شود. این جلسات فرصتی فراهم می‌کند که افراد دخیل در پروژه با هم برای پیدا کردن علت‌های شکست تلاش کنند. کمک کنید کارکنان شرکت تان نکته جدیدی فارغ از نتیجه‌ای که داشته، یاد بگیرند تا در موقعیت‌های مشابه بعدی از آموخته‌های خود برای موفقیت بیشتر استفاده کنند.

در نظر گرفتن حجم کاری افراد

یکی از نکات مهمی که باید برای تداوم یادگیری کارمندان در نظر داشته باشید این است که فضایی ایجاد کنید که افراد بتوانند بدون دغدغه در دوره‌های آموزشی شرکت کنند. برنامه کاری سنگینی که در آن کلاس‌های اجباری نیز در نظر گرفته شده باشد بسیار ناخوشایند و آزاردهنده خواهد بود. در عوض باید کارمندان تان را تشویق کنید تا در دوره‌های آموزشی یا سخنرانی‌هایی مفید، هر زمان که برایشان مقدور است شرکت کنند. برای مثال اگر می‌دانید آنها بعد از ساعت کاری خیلی درگیر هستند، می‌توانید دوره‌های آموزشی همراه با ناهار را در ساعت ناهار شرکت برگزار کنید یا در طول ساعت کاری اجازه شرکت در دوره‌ها و سخنرانی‌های آموزشی آنلاین بدهید. با کمی دقت در میزان مسؤولیت‌ها و حجم کاری و تا حدی برنامه‌های شخصی کارمندتان سعی کنید بهترین برنامه آموزشی برای یادگیری مداوم را در محیط کار فراهم کنید.

اگر کوهی از کارها و مسؤولیت‌های اجباری را پیش روی کارکنان قرار دهید باعث ایجاد احساس اضطراب و نگرانی و در نهایت خستگی و دلزدگی آنها از کارشان خواهید شد. چنین فضایی تاثیر منفی و مخربی روی بازده نهایی کسب‌وکار خواهد داشت.

ایجاد فرصت برای تجربه‌های جدید

همان‌طور که می‌دانید یکی از بهترین راهکارها برای افزایش انگیزه و اشتیاق، ایجاد تغییر در محیط اطراف است. این قاعده در مورد کارمندان تان نیز صادق است. شرایطی ایجاد کنید که تیم کاری‌تان بتواند روی پروژه‌های متفاوتی کار کند یا تغییراتی در فضای دفتر کار ایجاد کند تا خلاقیت‌شان بیشتر بروز یابد. از کارمندان تان بخواهید مواردی را که آموزش دیده‌اند در مجموعه پیاده‌سازی کنند و ارائه دهند.

تجربه‌های جدید باعث امتحان موارد متفاوت و دریافت بازخوردهای گوناگون می‌شود. معمولا تغییرکردن خصوصا برای افرادی که از شرایط موجود احساس رضایت دارند و فضای امنی برای خود ایجاد کرده‌اند، سخت و هراس‌آور است. اما در جریان تحول کسب‌وکارها در عصر دیجیتال این که فقط چون از کاری احساس امینت و رضایت دارید کافی نیست. احساس رضایت و آرامش باید جای خود را به نوآوری و خلاقیت بدهد. شما به عنوان هدایتگر یک مجموعه باید مثالی برای کارمندان تان باشید و آموزش را به جزئی جدانشدنی از کار تبدیل کنید؛ نه جریانی که امروز به شدت پیگیری شود و فردا به صورت کامل کنار گذاشته شود.

منبع: Forbes

> سعی کنید فضایی در محیط کار ایجاد کنید که یادگیری مداوم عاملی برای رشد افراد شود و فقط به عنوان دوره‌ای تلقی نشود که شرکت در آن اجباری است

> برنامه کاری سنگینی که در آن کلاس‌های اجباری نیز در نظر گرفته شده باشد بسیار ناخوشایند و آزاردهنده خواهد بود. در عوض باید کارمندان تان را تشویق کنید تا در دوره‌های آموزشی یا سخنرانی‌هایی مفید، هر زمان که برایشان مقدور است شرکت کنند

مزایای یادگیری مداوم

مکث

برای تحول به سمت دنیای دیجیتال باید تحول را از نیروی انسانی مجموعه آغاز کنید. زمانی که محیطی برای یادگیری مداوم و رشد فراهم کنید این پیام را به کارمندان تان القا می‌کنید که ارتقا و پیشرفت آنها برایتان مهم است.

اگر می‌خواهید کسب‌وکارتان رشد کند و موفق باشد باید نشان دهید که خودتان نیز برای این رشد و ترقی در حال تلاش هستید. مطمئن باشید تلاش‌های خیلی کوچک شما در این زمینه منجر به موفقیت‌های بزرگی در شرکت‌تان خواهد شد.

محیط کار باز ارتباط میان کارکنان را کمرنگ می‌کند

محققان هاروارد در مطالعه خود دریافته‌اند که طراحی باز محیط‌های کاری برخلاف باور رایج به کاهش تعامل و گفت‌وگوهای رودررو میان کارکنان سازمان می‌انجامد. به گزارش زومیت و به نقل از WE Forum، محیط کار باز سبب می‌شود تا مدام با همکاران‌مان چشم‌درچشم شویم و همیشه صدای‌شان در گوش‌مان باشد. با این اوصاف احتمالا پیش خودمان فکر کنیم که ایجاد چنین فضای شفافی به‌یقین باعث ترغیب پرسنل به ارتباط و تعامل بیشتر خواهد شد. اما مطالعه جدید هاروارد خلاف این باور رایج را اثبات می‌کند: محیط کار باز، زمانی را که کارمندان صرف گفت‌وگوی رودررو با یکدیگر می‌کنند کاهش داده و در عوض آنها را به تعامل از طریق ایمیل و ارسال پیام سوق می‌دهد.

سروصدا موقوف!

مطالعات قبلی نشان می‌دهد طراحی باز به افزایش تنش‌های محیط کار و نیز کاهش بهره‌وری می‌انجامد، شاید به این خاطر که چندان برای‌مان راحت نیست که گفت‌وگوهای جدی کاری را در حضور دیگر همکاران خود انجام دهیم.

اما استدلال طرفداران شیوه طراحی باز این است که این سبک، میزان هزینه‌کرد در توسعه فضای اداری را کاهش داده و بعلاوه افزایش میزان کار تیمی ناشی از آن نیز موجب ارتقای بازدهی خواهد شد.

با این حال، اتان برنشتاین از دانشکده کسب‌وکار هاروارد و استفان توربان، استاد دانشگاه هاروارد در مطالعه خود دریافتند زمانی که دو شرکت از میان شرکتهای فهرست فورچن ۵۰۰، طراحی دفاتر خود را از سبک بسته به محیط کار باز تغییر دادند، حجم ارتباطات و میزان تعامل رودررو در میان کارکنان‌شان حدود ۷۰ درصد کاهش یافت.

همچنین در پی این تغییرات، کارکنان دو شرکت مذکور تمایل چندانی به ارائه بازخورد منفی و پرداختن به موضوعات حساس در مقابل دیگر همکاران‌شان نداشتند؛ عاملی که آنها را به یافتن راه‌های خصوصی‌تر برای برقراری ارتباط سوق می‌داد. درواقع، افراد مورد مطالعه، به‌جای گفت‌وگوی رودررو، به تلفن و ارتباطات مجازی روی آوردند.

به منظور دستیابی به یک شناخت و چشم‌انداز کلی از وضعیت ارتباطات میان کارکنان در قبل و بعد از تغییر طراحی محیط کار، ابزاری الکترونیک موسوم به دستگاه جامعه‌سنجی در اختیار شرکت‌کنندگان در این مطالعه قرار گرفت. دستگاه گردن‌آویز کوچکی که مکالمات کارمندان با همکاران‌شان و همچنین اطلاعات مربوط به محل حضور و حرکات و جابه‌جایی‌های آنها را ثبت می‌کرد. محققان، همچنین تعدادی از پیام‌های فوری و ایمیل‌های ردوبدل‌شده میان کارکنان را ردیابی و بررسی کردند.

بررسی‌های نهایی نشان داد که پس از بازطراحی دفاتر کار به‌شکل محیط باز، افراد تحت مطالعه ۵۶ درصد بیشتر از قبل برای یکدیگر ایمیل ارسال کردند، ۲۰ درصد بیشتر ایمیل دریافت کردند و ۴۱ درصد نیز ایمیل رونوشت بیشتری گرفتند. استفاده از پیام‌های فوری نیز در میان آنها به میزان ۶۷ درصد افزایش یافت.

برنشتاین و توربان می‌گویند: می‌توان مواد شیمیایی را تحت شرایط خاص و در دما و فشار مشخص قرار داده و به ترکیب مورد نظر رسید، اما برای دستیابی به اثری مشابه و نتیجه‌ای ملموس در میان انسان‌ها نیازمند وجود عوامل بیشتری هستیم. لذا مادامی که این عوامل را نشناخته‌ایم، معماری باز و شفاف محیط‌های کاری می‌تواند برخلاف انتظار و هدف اولیه ما، به کاهش تعامل‌های رودررو در محل کار بینجامد.

محیط کار آینده

شیوه کارکردن به‌سرعت در حال تغییر بوده و نیازمند توسعه روزافزون ارتباطات میان‌فردی در سازمان‌ها است. بهبود ارتباط و افزایش سطح تعامل در میان نیروی کار، برخی شرکت‌ها را واداشته تا سبک طراحی باز فضاهای اداری را به‌طور کامل کنار گذاشته و به‌فکر روش‌های کارآمدتری برای توسعه ارتباطات میان کارکنان خود باشند. بعلاوه تعداد افرادی که از خانه یا فضاهای عمومی مانند کافه‌ها و کتابخانه‌ها کار می‌کنند نیز رو به افزایش است. آمارها نشان می‌دهد در حال حاضر بیش از ۵ درصد آمریکایی‌ها دورکاری می‌کنند. و پیش‌بینی می‌شود که در سال‌های پیش‌رو پدیده دورکاری در دیگر مناطق دنیا نیز با آهنگی کم‌وبیش یکسان افزایش یابد.

> زمانی که ۲ شرکت از میان شرکت‌های فهرست فورچن ۵۰۰ طراحی دفاتر خود را از سبک بسته به محیط کار باز تغییر دادند، حجم ارتباطات و میزان تعامل رودررو در میان کارکنان‌شان حدود ۷۰ درصد کاهش یافت

در مسیر موفقیت

اهمیت تدوین تفهیم‌نامه طراحی

نگین یشمی
جام‌جم

تفهیم‌نامه طراحی (Design Brief) متن یا سندی است که با هدف ایجاد اشتراک در دیدگاه ذی‌نفعان پروژه ایجاد می‌شود. بخصوص طراح (دیزاینر) که قرار است کار را اجرا کند و کارفرما که کار را سفارش می‌دهد. چه تیم محصول در یک استارت‌آپ بخواهند یک ویژگی را توسعه دهند، چه سفارش کاری به یک آزادکار (فری لنسر) داده شود، تهیه و تدوین تفهیم‌نامه گامی اساسی در شروع پروژه خواهد بود. وجود و تصویب یک تفهیم‌نامه به تیم طراحی کمک می‌کند در راستای خواسته‌های کارفرما قدم بردارند و از کج‌فهمی‌های احتمالی جلوگیری کند. در حقیقت تفهیم‌نامه یک سند راهنماست که نقطه شروع مناسبی برای آغاز پروژه و فرآیند طراحی است. معمولا این سند را تیم محصول یا طراحی تدوین می‌کند و به تایید سفارش‌دهنده کار می‌رسد و به قرارداد ضمیمه می‌شود.

تفهیم‌نامه طراحی از چه بخش‌های تشکیل شده است؟

۱. عنوان پروژه که شامل نام آن با جزئیات موضوعی است.
۲. شرح وضعیت که شامل بیان مساله، پیش‌زمینه پروژه و کارهای انجام‌شده احتمالی است.
۳. شرح مشکل یا خواسته پروژه که شامل تشریح، فهرست نیازمندی‌ها، زمان‌بندی‌ها و برنامه‌ریزی‌های تخمینی است.
۴. اهداف پروژه که خواسته نهایی و چشم‌انداز پروژه را مشخص می‌کند.
۵. بودجه پروژه و روش‌های تخصیص آن، بخش‌بندی و برنامه‌ریزی پرداخت بخش اصلی دیگری است.
۶. معرفی ذی‌نفعان پروژه شامل سفارش‌دهنده پروژه، سودبرنده‌ها از پروژه (مثلا مخاطب هدف) و انجام‌دهنده‌های پروژه (مثلا تیم طراحی) خواهد بود.
۷. تعیین راهبرد و برنامه کسب‌وکار و مطالعه دقیق مسیر راه سفارش‌دهنده که منجر به ارائه خروجی‌هایی منطبق با خواسته‌های آنها خواهد بود.

موارد مطرح شده کلیاتی است که در تفهیم‌نامه آورده می‌شود. ممکن است بسته به موضوع و شرایط پروژه، تفهیم‌نامه شکل‌های دیگری پیدا کند.

در نوشتن و استفاده از تفهیم‌نامه به چه چیزهایی دقت و از چه چیزهایی پرهیز کنیم؟

۱. در تفهیم‌نامه ایده‌پردازی نکنید. ایده‌پردازی از مراحل فرآیند طراحی است که پس از مشخص شدن پروژه و تعریف دقیق آن انجام خواهد شد.
۲. موارد درخواستی پروژه را مشخص کنید. مثلا اگر پالت رنگی یا لوگو مورد نیاز است، این‌که چه کسی انجامش می‌دهد و چگونه تامین می‌شود را مشخص کنید.
۳. محدوده پروژه را بشناسید و در داخل آن به فعالیت بپردازید. بزرگ یا کوچک شدن محدوده پروژه سبب انحراف از مسیر اصلی آن خواهد شد.
۴. تا جای ممکن شفاف‌سازی و تمام موارد ابهامی را در جلسه تفهیمی روشن کنید.
۵. رقبای پروژه را بشناسید و بکوشید ارزش پیشنهادی متمایزی با آنها ایجاد کنید

ایجاد صندوق سرمایه‌گذاری جسورانه برای استارت‌آپ‌ها

ندا بشیری، مدیر ابزارهای نوین مالی فرابورس ایران در نشست همکاری‌های صنعتی ایران و کره جنوبی که ۲۰ آبان به منظور رشد و توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط در اتاق بازرگانی اصفهان برگزار شد اعلام کرد: در بورس، صندوق سرمایه‌گذاری جسورانه برای استارت‌آپ‌ها و شرکت‌های نوپا در نظر گرفته شده است. جعبه شنی نیز طرح دیگر بورس برای نظارت بر فعالیت بنگاه‌های اقتصادی است و برای آنها قوانین لازم را تصویب می‌کند.

مریم فرجی، رئیس گروه تشویق و حمایت از سرمایه‌گذاری وزارت امور اقتصاد و دارایی نیز در این نشست اظهار کرد: سازمان سرمایه‌گذاری وزارت امور اقتصاد و دارایی کشور به نیابت از هیات‌وزیران مجوز لازم را صادر کرده است. / نوپانا