



در مسیر موفقیت

اهمیت توجه به مبحث «طراحی تجربه کاربری»

در گذشته محصولات معمولاً بازار انحصاری تولید داشتند، به همین دلیل رقابت برای فروش بیشتر یا جلب‌نظر مشتری کار پیچیده‌ای نبود. امروزه با رشد کسب‌وکارها در حوزه‌های مختلف رقابت جدیدی بر سر توسعه بازار شکل گرفته است. خشنودی مشتری از عوامل تاثیرگذار بر افزایش سهم بازار کسب‌وکارهاست.

تجربه کاربری، تعاملات و ادراکات کاربران در فرآیند تعامل با کسب‌وکار است. هر نقطه تماس (Touch point) کاربر در این فرآیند اهمیت ویژه‌ای دارد و می‌تواند در احساس نهایی وی نسبت به محصول اثر بگذارد. برای درک هر چه بهتر کاربران و یافتن ارزش‌ها، توانایی‌ها و محدودیت‌هایشان نیازمند تمرکز بر نیازها و خواسته‌های آنان هستیم. هر چقدر تجربه کاربری یک محصول بهتر باشد، کیفیت تعامل بالاتر خواهد رفت. درگیری احساسی کاربران با محصولات می‌تواند به وفاداری آنها نسبت به کسب‌وکار منجر شود.



هر محصول مانند یک کتاب داستان، روایتی را به کاربر خود ارائه می‌کند. این روایت باید قابل فهم، مفید، دسترس‌پذیر و مطلوب باشد. کاربر باید بتواند در مواجهه با محصول (بدون نیاز به راهنما) عملکرد و کاربری را بفهمد و به آسانی از آن استفاده کند. کارکرد محصول باید شفاف و با محدودیت‌های فیزیکی و ذهنی کاربر مطابقت داشته باشد. تجربه کاربری بخصوص در موضوعات فناوری‌محور اهمیت می‌یابد. یک تجربه کاربری خوب خطاهای کاربری را تا جای ممکن کاهش می‌دهد و کاربر به استفاده از فناوری به‌عنوان راهکار برطرف‌کردن نیازهایش تکیه خواهد کرد. آسان‌شدن استفاده از فناوری و کاهش هزینه‌ها (مادی و معنوی) از عواملی است که مصرف مجدد محصول از طرف مشتریان را رقم می‌زند و در نهایت سبب بالارفتن فروش محصولات می‌شود.

یکی از معروف‌ترین بخش‌بندی‌ها در حوزه تجربه کاربری، چتر تجربه کاربری (UX Umbrella) است که توسط دن ویلیس (Dan Willis) ابداع شده و شامل شش جزء اصلی است: طراحی بصری، معماری اطلاعات، طراحی تعاملی، کاربردپذیری، کاربرپژوهی و راهبرد محتوایی

فرآیند تجربه کاربری شامل چهار مرحله کلی است:

کاربرپژوهی: شامل بررسی و شناخت کاربران، ساخت پرسونا یا نقشه همذی، مصاحبه عمیق، مطالعات کتابخانه‌ای و مدانی برای کشف نیازها و توانمندی‌های کاربر است.

طراحی: شامل ایده‌پردازی و پیاده‌سازی ایده‌ها به صورت کاربردی، نمونه‌سازی سریع و تعامل برای بهبود ایده‌ها، وایرفریمینگ و آزمون‌های بسیار برای رسیدن به نتیجه مطلوب است.

تولید و راه‌اندازی اولیه: در این مرحله نسخه آزمایشی (Beta Version) با تعداد محدودی از کاربران هدف راه‌اندازی می‌شود تا بازخوردهای آنها نسبت به نمونه اولیه به‌دست بیاید و با کمک این بازخوردها محصول هرچه بیشتر با کاربران خود منطبق شود.

ارائه محصول و ارزیابی: پس از بهبود نسخه اولیه به کمک کاربران، می‌توان محصول را به بازار ارائه کرد، اما ارزیابی و بررسی بازخوردهای کاربری متوقف نمی‌شود و یک فرآیند پویاست. لازم است در هر نسخه ارائه شده به بازار آزمون‌های کاربردپذیری انجام شود. همچنین بررسی رفتاری داده‌محور کاربران در بهبود تجربه کاربری محصولات اهمیت بسزایی دارد.



حوزه‌ارز دیجیتال را از طریق آن پیگیری می‌کنند. معاون تنظیم مقررات مرکز ملی فضای مجازی با بیان این‌که هم اکنون فعالیت ماینری ارز دیجیتال در کشور رسمی و روی زمینی نیست، می‌گوید: این صنعت در کشور ما به صورت زیرزمینی پیش می‌رود و به همین دلیل مزایای آن از جمله ارزآوری برای کشور از دست می‌رود./ مهر

مدیریت همه افراد به يك شیوه

مدیران موفق قادرند روش انگیزش هر فردی را کشف کنند و می‌دانند که با هرکسی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی که دارد به چه نحوی ارتباط برقرار کنند. شاید تصور کنید که رفتارهای متفاوت و متناسب با شخصیت هر فرد نوعی ایجاد حس تبعیض در محیط کار است. آرون شوارتز (Aaron Schwartz) عضو هیات موسس و مدیرعامل شرکت حمل‌ونقل پاسپورت از جمله کسانی است که در ابتدای شروع کار خود به دلیل آشنایی نداشتن با این موضوع، همین نظر را داشته و درس‌های زیادی از این شیوه مدیریتی یکنواخت به دست آورده است.

او بیان می‌کند: زمانی که رئیس مجموعه شدم، سبک مدیریتی خودم را انتخاب کردم و همواره به همان سبک پایبند بودم. به عنوان مثال احساس می‌کردم همه افراد باید سخت کار کنند، هیچ عذری را نمی‌پذیرفتم و عقیده داشتم مسائل شخصی مربوط به خانه است و به هیچ عنوان نباید وارد فضای کاری شود. اما اکنون که به نحوه مدیریت خود در آن سال‌ها فکر می‌کنم می‌فهمم که تا چه حد برای کارکنانم عذاب‌آور بود‌هام. تجربه به من نشان داد که مدیر موفق کسی است که بتواند بیشترین کارایی را در هرکسی ایجاد کند. قالب زدن و یک شکل کردن همه افراد براساس سلیقه شخصی هیچ‌وقت نمی‌تواند بازده کاری افراد را افزایش دهد.

برخورد احساسی با مسائل



بسیاری از کارآفرینان به کسب‌وکارشان به دید فرزندشان نگاه می‌کنند. چیزی که خلق کرده‌اند و به طور کامل در برابر محافظت از آن و رساندنش به قله‌های موفقیت مسؤولند. در چنین حالتی هر شکست و ناکامی در کسب‌وکار اثر بسیار شدیدی به شما وارد خواهد کرد. شاید در نگاه اول حس کنید که این نوع تفکر بسیار مفید نیز خواهد بود اما جینجر جونز (Ginger Jones) موسس و مدیرعامل شرکت خدمات درمانی جونز در آمریکا تجربه‌ای متفاوت در این زمینه دارد.

وی می‌گوید: شرکت من واقعا قلب و روح من است. به همین خاطر هر زمانی که شرکت با مشکلی روبه‌رو می‌شد من تمام فشار را به خودم وارد می‌کردم و بسیار آسیب‌پذیر شده بودم. اما کمی که جلوتر رفتم از طریق آموزش‌هایی که از کارشناسان حوزه کسب‌وکار دیدم آموختم که نباید مسائل کاری را به مسائل شخصی تبدیل کنم. زیرا ورود احساسات به حیطه کاری موجب می‌شود که نتوانید در زمان لازم تصمیم درست و عاقلانه‌ای بگیرید و این کاملاً به ضرر مجموعه و آنچه ساخته‌اید خواهد بود. باید به مسائل کاملاً دور از احساسات نگاه کنید و بر اساس منطق بهترین راهکار را برای رفع مشکلات پیدا کرد.

رئیس بازی بیش از حد

یکی از اشتباه‌ترین رفتارهایی که مدیران تازه‌کار اغلب دچار آن می‌شوند این است که می‌خواهند کوچک‌ترین مسائل را نیز تحت نظر مستقیم خودشان باشد. فرانک منگرت (Frank B. Mengert)، موسس فروشگاه اینترنتی ای بنفیت (ebenefit) نیز از این قاعده مستثنا نبوده و در حال حاضر اذعان می‌کند که در ابتدای شروع کارش نمی‌توانسته به هیچ‌یک از اعضای گروه کاری‌اش اعتماد کامل داشته باشد. او در این باره توضیح می‌دهد: «من تمام جزئیات کسب‌وکار را با دقت بررسی و احساس می‌کردم که حتماً باید در همه اتفاقات حضور داشته باشم و کسی بدون نظر من کاری انجام ندهد. این کار نه تنها باعث می‌شد انرژی و تمرکز کافی برای رشد و توسعه مجموعه نداشته باشم، بشدت تیم کاری‌ام را کلافه کرده بودم و اعتماد به نفس تصمیم‌گیری و خلاقیت را از آنها گرفته بودم. اگر به عنوان مدیر یک مجموعه به کارکنان خود نشان دهید که به آنها و توانمندی‌هایشان در انجام کارها و تصمیم‌گیری‌ها تا چه حد اطمینان دارید، اثر مثبت آن را در رشد و تحول کسب‌وکارتان به خوبی خواهید دید.»

تظاهر به همه چیزدان بودن

بسیاری از افراد زمانی که در مقام مدیریت مجموعه‌ای قرار می‌گیرند دچار نوعی غرور کاذب می‌شوند و احساس می‌کنند که در همه زمینه‌ها بیشتر از همه اطلاعات دارند و بهتر از همه می‌توانند تصمیم بگیرند. این حالت در افرادی که از مسؤولیت‌های کوچک یکباره در جایگاه هدایت‌گری و مدیریت مجموعه‌ای بزرگ قرار می‌گیرند بیشتر مشاهده می‌شود.

کیسی کاپلان، عضو هیات مدیره و مدیرعامل شرکت نقل‌وانتقالات مالی اربن اف‌تی (Urban Ft) نیز در آغاز مدیریت خود مانند بسیاری دیگر از مدیران تازه‌کار احساس می‌کرد که همیشه همه‌چیز را خودش می‌داند. او در این خصوص توضیح می‌دهد: این طرز فکر فشار بسیار زیاد و غیرقابل تحملی به فرد تحمیل می‌کند. بزرگ‌ترین اشتباه من این بود که حاضر نبودم از دیگران راهنمایی بخواهم یا برخی از مسؤولیت‌ها را به افراد متخصص واگذار کنم. مدیران لایق کسانی هستند که به افراد با مهارت قدرت نفوذ می‌دهند و فضای اظهارنظر و مشارکت را در مجموعه آزاد می‌گذارند.

آرمان

دستاوردهایشان در حوزه تولیدات و خدمات، سهمی از بازار را از آن خود کرده است. علاوه‌براین، از تسهیل‌کنندگان روابط نیز انتظار می‌رود تا شرایط مناسبی را برای کسب و کارهای بهتر فراهم کنند. گروه‌های صنعتی مورد تایید دبیرخانه نشست آشنایی صنایع با دستاوردهای دانشمندان جهان اسلام (EISA) از غرفه نمایشگاه، حضور در جلسات معارفه، درخواست تجارت B2B، حمل و نقل محلی، بازدیدهای علمی و خدمات رزرواسیون اقامت به صورت رایگان بهره خواهند

فعالیت استخراج‌کنندگان پول دیجیتال قانونی می‌شود

اگر در ایران صرافی‌های شناخته‌شده قانونی وجود داشته باشند، برخی مشکلات قابل رفع است، می‌گوید: وجود صرافی‌های الکترونیکی در داخل کشور رعایت قوانین مربوط به پولشویی و مشخص شدن مبدأ و مقصد سرمایه را به همراه خواهد داشت، در این صورت مردم هم می‌دانند اهلیت کدام صرافی تایید شده و فعالیت خود در

آرمان



۷ رفتار دردسرساز برای مدیران تازه‌کار

برخی از افراد ذاتاً راهبر و هدایت‌گر هستند. اما افراد دیگری که بنا به موقعیت اجتماعی یا بر اساس تلاششان به بیمت مدیریتی دست پیدا می‌کنند نیز باید بتوانند مهارت‌های لازم را در خود تقویت کنند تا بتوانند مدیران موفق باشند. رموز هدایت‌گری و مدیریت وقتی که کارآفرین نوپایی باشید پیچیده‌تر نیز خواهد بود، زیرا باید بتوانید هم‌زمان با شکل دادن و پرورش مجموعه خود، گروه کاری‌تان را نیز گسترش و ارتقا دهید.

درک درست و صحیح از اعضای گروه کاری و این‌که بدانید هریک از آنها از شما به عنوان مدیر مجموعه چه توقعی دارند نکته بسیار مهمی است. اما فراموش نکنید که قرار نیست به همه آنها در همان بدو شروع کار پاسخ بدهید. بسیاری از مدیران تازه‌کار در زمانی که در ابتدای مسیر مدیریت قرار دارند، به دلیل هیجانات لحظه‌ای ممکن است خطاهای زیادی داشته باشند. در این مقاله با هفت اشتباه مخرب کارآفرینانی که در شروع کسب‌وکار خود انجام دادند آشنا خواهید شد و هریک از آنها خواهند گفت که اگر با تجربیات فعلی خود به زمان آن اشتباه در گذشته باگردند، چه روش دیگری استفاده می‌کردند.

منبع:INC

کارمندان اجازه اشتباه ندارند

هر مدیری می‌خواهد که گروه کاری‌اش لحظه به لحظه قوی‌تر شود و مسیر موفقیت را طی کند. ماری شنودا (Mary Shenouda) مدیرعامل شرکت صنایع غذایی فات‌فوج (Phat Fudge) نیز همین خواسته را برای کارکنانش داشت، اما از آنجا که فردی بسیار ایده‌آل‌گرا بود هیچ وقت به اعضای گروه کاری‌اش اجازه اشتباه کردن نمی‌داد. شنودا با اظهار تاسف از رفتاری که در ابتدای دوره مدیریتی خود داشته بیان می‌کند: «افراد مجموعه باید کارشان را به بهترین نحو و بدون اشتباه انجام می‌دادند. این رفتار در ادامه موجب شد که آنها ترس شدیدی نسبت به تصمیم‌گیری پیدا کنند و همیشه نگران باشند که نتوانند توقع من را برآورده سازند. اما تجربه به من ثابت کرد که مدیریت و کارآفرینی نمی‌تواند همیشه با ایده‌آل‌گرایی همراه باشد.» همیشه با فضایی برای کارکنان که بتوانند آزادانه و بموقع تصمیم‌گیری کنند، روش‌های جدید را امتحان کنند و همواره به دنبال نوآوری و بهبود روش‌ها باشند، فضای کسب و کار را به سمت رشد و پیشرفت سوق خواهد داد.

اجتناب از بحث‌های ضروری



جیمز گولدان (James Guldán) مدیرعامل یک شرکت فناوری‌های تصویری بزرگ‌ترین اشتباه خود را در سال‌های آغاز مدیریت، دوری از بحث کردن می‌داند. او می‌گوید: در ابتدا تصور می‌کردم اگر با کسی وارد بحث نشوم، مدیرعامل خوب و خوش‌برخوردی شناخته خواهم شد. این طرز فکر را هم در مورد کارمندان و هم در مورد مشتری‌ها داشتم. اما واقعیت این بود که گاهی مطرح کردن برخی موضوعات و بحث بر سر آنها کمک می‌کند که مشکلات در همان ابتدای راه حل شوند و به معضلی بزرگ و مخرب تبدیل نشوند.

عدم انعطاف‌پذیری

انعطاف‌پذیری یکی از مهم‌ترین ویژگی‌ها برای راه‌اندازی کسب‌وکاری موفق است. انعطاف‌پذیری بیش از همه باید در رفتار شما با کارمندان‌تان احساس شود. سوئتا پتل (Sweta Patel) از کارشناسان بازاریابی استارت‌آپ سیلیکون ولی، وی معتقد است که افراد در محیط انعطاف‌پذیر بهتر می‌توانند کار کنند و توانایی‌های خود را بروز دهند. او بیان می‌کند: زمانی که بیش از اندازه وسواس کنترل کارکنان مجموعه خود را نداشته باشید، خواهید دید که آنها چقدر بهتر و پربازده‌تر کارهای خود را انجام خواهند داد. البته انعطاف‌پذیری به معنی عدم توانایی در کنترل و هدایت کلی مجموعه نیست. بلکه به این مفهوم است که در جهت رسیدن به اهداف مجموعه به اعضای گروه کاری خود پرو و بال کافی برای پیش‌بردن بخشی از کارها را با خلاقیت خودشان بدهید. هیچ‌کس به تنهایی قادر نیست تمام بار یک مجموعه کارآفرینی را به دوش بکشد و مسلماً پس از مدتی توان خود را برای هدایت مجموعه از دست خواهد داد. علاوه بر این انجام همه کارها بر اساس سازوکارهای همیشگی مانع پیشرفت کسب و کار خواهد شد. بروز خلاقیت افراد مختلف در انجام کارهای یکسان این امکان را فراهم می‌کند که همواره مسیرهای جدیدتر و هموارتری برای رسیدن به هدف پیدا شود.

حضور گروه‌های صنعتی تاثیرگذار در نشست ایسا ۲۰۱۸

گروه‌های صنعتی تاثیرگذار، صاحبان فناوری و

تسهیل‌کنندگان روابط در نشست ایسا ۲۰۱۸ شرکت خواهند کرد. به گزارش جام‌جم و به نقل از ستاد ارتباطات و اطلاع‌رسانی بنیاد مصطفی(ص)، گروه‌های صنعتی تاثیرگذار، صاحبان فناوری‌ها و تسهیل‌کنندگان روابط، جزو شرکت‌کنندگان اصلی نشست ایسا ۲۰۱۸ خواهند بود که تا ۱۴ آذر سال جاری در دانشگاه سلطان قابوس عمان

برگزار می‌شود. گروه‌های ویژه صنعتی بویژه از کشور میزبان، قصد دارند فرصت‌هایی را مهیا کنند تا فناوری‌های پیشرفته از کشورهای دیگر در شرکت‌ها و واحدهای سرمایه‌گذاری خود، بومی‌سازی شوند.

صاحبان فناوری، دانشمندان و متخصصان نیز در این دوره از نشست استپ حضور خواهند داشت که