



تازه‌های کسب و کار

## سرمایه‌گذاری آمریکا و ژاپن برای مقابله با کمبود تراشه

قانونگذاران در آمریکا و ژاپن خواهان گسترش سرمایه‌گذاری در توسعه تولید و تحقیقات نیمه‌رسانا هستند و هرکدام بودجه‌هایی را برای این منظور در نظر گرفته‌اند. به گزارش مهر، چکا شومر، رهبر نمایندگان حزب دموکرات سنای آمریکا لایحه‌ای جدید برای تأیید بودجه‌ای ۵۲میلیارد دلاری برای گسترش تولید و تحقیقات در حوزه نیمه‌رسانا طی پنج‌سال آینده را ارائه کرد.

این پیشنهاد بودجه‌اضطراری بخشی از یک لایحه ۱۴۰۰صفحه‌ای اصلاح‌شده است که هفته‌جاری در سنا بررسی می‌شود. طبق گزارش‌های پیشین لایحه‌اصلاحی به اختصاص بودجه‌ای ۱۲۰میلیارددلاری برای گسترش تحقیقات فناوری در آمریکا و رقابت با چین است. شومر در این باره گفت: تولیدکنندگان آمریکایی به دلیل کمبود تراشه به‌شدت آسیب دیده‌اند. ما نمی‌توانیم برای تأمین تراشه به شرکت‌های خارجی متکی باشیم. این دولت برای ارتقای تولید و تحقیق نیمه‌رسانا در این کشور شده‌است.

از سوی دیگر روزنامه نیکی در گزارشی اشاره می‌کند ژاپن نیز سعی دارد با افزایش بودجه، تولید محلی نیمه‌رسانا و باتری را در داخل افزایش دهد. برهمین اساس طرحی ارائه شده که احتمالاً در اواسط خرداد نهایی می‌شود. دولت ژاپن نیز خواهان سرمایه‌گذاری وسیع برای توسعه باتری خودروهای برقی است. این طرح نشان دهنده نگرانی مقامات درباره کمبود جهانی تراشه است که به اختلال در صنعت خودروسازی ژاپن منجر شده و تهدیدی برای اقتصاد کشور به حساب می‌آید.

## نمایشگاه اینوتکس۲۰۲۱ به صورت حضوری و مجازی برگزار شد

معاون توسعه نوآوری پارک فناوری پردیس با اشاره به جزئیات برگزاری نمایشگاه اینوتکس۲۰۲۱ به صورت مجازی و حضوری گفت: در این دوره از نمایشگاه ۱۸۰ غرفه مجازی و بازدیدکننده مجازی در این رویداد ثبت‌نام کردند. ضمن آن‌که بخش حضوری آن از ۲۸ تا ۳۱ اردیبهشت در فضای باز پارک پردیس برگزار شد. در بخش استیج این رویداد، موضوعات عمومی کسب و کار همچون رهبری تیم، محیط‌زیست، بین‌المللی شدن و ... مورد بحث و بررسی قرار گرفت./ جام‌جم‌دیلی



## راهکارهایی برای افزایش همدلی در محیط کار

- چشم‌انداز جدید گسترش همدلی در محیط کار را بپذیرید.
- درخواست‌های کارکنان‌تان را بشنوید و بر اساس نیازهای موجود، چارچوب کاربردی برای همدلی در فضای کار مشخص کنید.
- امکان انعطاف‌پذیری بین کار در محیط کار و کار در خانه را برای کارمندان‌تان فراهم کنید.
- بر اساس اولویت‌ها سعی کنید در همه قسمت‌ها در حد نیاز حضور پیدا کنید و با افراد ارتباط برقرار کنید.
- فرهنگ صحبت در خصوص مسائل مرتبط با سلامت روان بدون برجسب‌زدن را در محیط‌کاری‌تان جایبندازید.
- سعی کنید از طریق مدیران بخش‌های مختلف شرکت، دغدغه‌های کارمندان‌تان را دریافت کنید و به مسائل از نقطه نظر آنها نگاه کنید.

محیط کار از خودشان همدلی نشان بدهند،

جایگاه‌شان به عنوان مدیر در میان کارمندان متزلزل می‌شود.

در این نظرسنجی بیشتر مدیرعامل‌ها و مدیران منابع انسانی اظهار کرده‌بودند که شخصا با بیان و بروز همدلی مشکل دارند و نمی‌توانند به‌صورت پیوسته در محیط کار از خودشان همدلی و همدردی بروز دهند. البته با همه‌گیری کرونا در یک سال اخیر خواسته یا ناخواسته در بیشتر محیط‌های کاری، همراهی و همدلی میان مدیران و کارکنان بیشتر شده است. با این وجود به‌عقیده کارشناسان هنوز راه طولانی تا رسیدن به حد لازم از همدلی میان مدیران و کارمندان مجموعه‌های کسب‌وکاری واداری در پیش است.

واقعیت این است که دیگر امکان بازگشت به روزهایی که بروز احساس واحوال افراد در محیط کار ممنوع بود و کسب‌وکارها به‌سلامت روان کارمندان‌شان توجهی نداشتند، وجود ندارد. بنابراین بهتر است پیش از آن‌که کارمندان با استعداداتان را به‌خاطر شرایط نامناسب کاری و بی‌توجهی به سلامت روان‌شان از دست بدهید، با این جریان نوظهور همراه شوید و محیط پویایی را برای آنها فراهم کنید.

برگرفته از: **Forbs**

شما برای حل مشکل به‌وجود آمده پذیراتر خواهید بود.

همدلی‌کردن به‌معنی پذیرش کار کم‌کیفیت یا حتی موافقت با شخص مورد نظر نیست. فقط به معنای کنارگذاشتن موقت دیدگاه خودتان و راه‌رفتن با کفش فرد مقابل برای چند لحظه کوتاه است. این راهکار کمک می‌کند برای چند لحظه خود را از بن‌بستی که از دیدگاه خودتان با آن روبه‌رو شده‌اید خارج کنید. همچنین کمک می‌کند مشکل کاری‌تان را با کمترین قضاوت ناآگاهانه و خصومت، بالغانه، فعالانه و با توازن و عدالت بیشتری برطرف کنید.

### چرا همدلی سخت است؟

اگرچه نسبت به سال‌های گذشته، نقش توجه به شرایط روحی، وضع زندگی و دغدغه‌های فردی کارکنان در نتیجه نهایی یک کسب‌وکار بیشتر مورد توجه قرار گرفته است؛ ولی هنوز هم نقاط کوری در درک متقابل کارمندان و مدیران در بیشتر مجموعه‌های کسب‌وکاری دیده می‌شود. شاید علت این موضوع در باورهای نادرست مدیریتی‌که هنوز در بسیاری از مدیران به وضوح دیده می‌شود، نهفته باشد.

بر اساس نتایج یک نظرسنجی، از هر ۱۰مدیرعامل هفت نفر معتقدند اگر در

## صنعت فولاد با استارت‌آپ‌ها قرارداد میلیاردری بست

دبیر شبکه فن بازار ملی ایران از انعقاد قرارداد ۴/۵میلیاردی صنعت فولاد با استارت‌آپ‌ها در رویداد ریزورزیچ اینوتکس خبر داد. به گفته محمد صالح خالقی، این صنعت با سه استارت‌آپ قرارداد منعقد کرده و قرار است این شرکت‌ها تجهیزات مورد نیاز این صنعت را طراحی کنند./ جام‌جم‌دیلی



با این که بر اساس تحقیقات، توجه به سلامت روان کارمندان در بازده کسب‌وکارها مؤثر است هنوز بسیاری از مدیران از همدلی با کارمندان‌شان واهمه دارند

# «همدلی» شاه‌کلید هم‌افزایی در کار

بر اساس مطالعات انجام شده، ابراز حس همدلی با سایرین، اثرات گسترده‌ای بر زندگی شخصی و حرفه‌ای هریک از ما خواهد داشت؛ به طوری که در بازار جهانی امروز، یکی از ابزارهای مهم و اثربخش راهبری کسب‌وکار به شمار می‌رود و حتی آن را مهم‌ترین چالش پیش روی آینده دنیای کسب‌وکار می‌دانند. در بسیاری از محیط‌های کار، مدیر مجموعه یا مسئولان بخش‌های مختلف از بازدارنده‌های احساسی درونی کارمندان یا همکاران‌شان که آنها را در طول روز از انجام بهینه مسؤ‌ولیت‌هایشان دور می‌کند اطلاع‌ی ندارند اما اگر بیا موزند پیش از قضاوت‌های ناآگاهانه از کارمند‌شان، کمی با کفش‌های او راه بروند و شرایطش را درک کنند، می‌توانند شاهد رشد چشمگیری در بازده افراد و کیفیت عملکردشان و همچنین ایجاد روحیه مثبت و پرتانگیزه در فضای کسب‌وکارشان باشند. در ادامه با بررسی مطالعات انجام شده، علت مقاومت مدیران در برابر حس همدلی و همراهی با کارمندان و اثرات این موضوع بر بهبود کارایی افراد و رشد کسب‌وکارها را بررسی خواهیم کرد.

مشخص شده است فقط ۴۴درصد مدیران به کارمندان‌شان فضای صحبت در خصوص دغدغه‌ها و ترس‌هایشان در فضای کار می‌دهند. این در حالی است که در همین مطالعه از هر چهار کارفرما سه نفر معتقد بودند گوش دادن به دغدغه‌های کارمندان می‌تواند تأثیر شگفت‌آوری در افزایش بازده کاری و همبستگی بیشتر اعضای تیم کاری داشته باشد.

بر اساس نتایج تحقیقات، بیشتر مدیران و راهبران تیم‌های کاری با چالش‌هایی برای ابراز همدلی روبه‌رو هستند. برای مثال در نتایج یکی از همین پژوهش‌ها در غالب پرسش‌نامه‌هایی که در اختیار کارکنان شرکت‌های مختلف در ایالات متحده بوده است، بیشتر کارمندان گفته بودند مدیرشان بهایی به استرس کاری یا خستگی مفرط ناشی از فشار کار نمی‌دهد. در این تحقیق



عسل اخویان طهرانی

دانش

شرکت «مانی پیمان بان» ارائه‌دهنده سرویس‌های آنلاین برای مدیریت و کنترل جایگاه‌های سوخت و مشتریان آنهاست

# مدیریت و خدمات هوشمند جایگاه‌های سوخت با مانی بان

فرآورده‌های نفتی یا با خرید نقدی تهیه می‌کنند، سپس از طریق حمل محموله سوخت با کامیون‌ها به جایگاه‌های زیرمجموعه‌شان برای تخلیه ارسال می‌شود. اموری از این دست، عملیات روزانه‌ای است که در جایگاه‌های سوخت انجام می‌شود. در این رابطه، شرکت دانش بنیان «مانی پیمان بان» با نام تجاری «مانی بان» پلتفرم‌هایی برای کنترل، مدیریت، نظارت و هوشمندسازی جایگاه‌های سوخت و همچنین امور مربوط به مشتریان آنها ارائه کرده است که فرایندی برد-برد را برای هر دو طرف استفاده‌کننده از این اپلیکیشن‌ها ایجاد کرده است.

جایگاه‌های سوخت در سطح کشور، سوخت مورد نیاز خودروها را از شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تهیه می‌کنند و به‌دست ما می‌رسانند. بعضی از این جایگاه‌های سوخت دولتی هستند و به‌طور مستقیم زیرنظر شرکت پخش فرآورده‌های نفتی فعالیت می‌کنند و تعداد بیشتری از جایگاه‌ها نیز زیرمجموعه شرکت‌های خصوصی هستند. شرکت‌های خصوصی سوخت مورد نیازشان را با ارائه ضمانت‌نامه به شرکت پخش

ریحانه رادی

نشان ایرانی ۲

شروع فعالیت، طراحی و راه‌اندازی نرم‌افزارها و پلتفرم‌های شرکت مانی پیمان بان درحوزه توزیع سوخت و مدیریت جایگاه‌های سوخت، به سفارش یکی از شرکت‌های فعال در زمینه واردات و صادرات فرآورده‌های نفتی و توزیع سوخت، در سال ۹۶ کلید خورد. ابوالفضل آریانی پارسا، مدیرعامل شرکت مانی پیمان بان درباره محصولات و فعالیت‌های این مجموعه می‌گوید: «ما در مانی بان سه نرم‌افزار



در بخش‌های عمده فروشی (wholesaler)، خرده‌فروشی (retailer) و ارتباط با مشتری (Customer Relationship) بنا به احساس نیاز کسب‌وکار شرکت همکاران طراحی و راه‌اندازی کرده‌ایم. برای مثال نرم‌افزار جامع مدیریت تجارت سوخت ما با نام «دایانا» تمام

فرآیندهای سفارش‌دهی، فروش، عقد قرارداد و حسابداری این حوزه را پوشش می‌دهد. نرم‌افزار دوم ما با نام «پترولاین» برای جایگاه‌های سوخت طراحی شده و پاسخگوی نیازهای مختلف این جایگاه‌هاست. به‌علاوه ما نرم‌افزار سومی هم با نام «مانی بان» در قالب یک پلتفرم اپلیکیشن موبایلی دارای کیف پول و باشگاه مشتریان برای مباحث پرداخت‌های اعتباری و وفاداری مشتریان اجرا کرده‌ایم.»

طراحی شده و پاسخگوی نیازهای مختلف این جایگاه‌هاست. به‌علاوه ما نرم‌افزار سومی هم با نام «مانی بان» در قالب یک پلتفرم اپلیکیشن موبایلی دارای کیف پول و باشگاه مشتریان برای مباحث پرداخت‌های اعتباری و وفاداری مشتریان اجرا کرده‌ایم.»

### مدیریت جایگاه‌های سوخت با پترولاین

پترولاین، نرم‌افزار همراهی برای مدیریت فرآیند توزیع سوخت و فعالیت‌های مختلف جایگاه‌های سوخت است که هم مدیران جایگاه‌های سوخت به‌طور مستقل و هم شرکت‌های خصوصی مدیریت جایگاه‌های سوخت می‌توانند از آن استفاده کنند. در اپلیکیشن پترولاین، مسئولان جایگاه‌های سوخت می‌توانند همه فرآیندهای خود را از ثبت سفارش گرفته تا وضعیت سفارش، صدور حواله و بازنامه از طرف شرکت پخش فرآورده‌های نفتی و زمان رسیدن، تخلیه بار و حساب‌و‌کتاب مالی خود را مشاهده کنند. به علاوه پترولاین امکانات جانبی را نیز بر پایه هوش مصنوعی در اختیار کاربرانش قرار می‌دهد. این قسمت وضعیت کسب‌وکار را از نظر سود و زیان مالی، وضعیت مطالبات، مقدار ورود

و خروج سوخت و ... به‌همراه گزارش‌های تحلیلی و مدیریتی، در یک داشبورد در اختیار مدیر برند یا مدیر جایگاه سوخت قرار می‌دهد. قابلیت جدید دیگر این نرم‌افزار سامانه دیسپچینگ است. این سامانه به‌کمک تعدادی حسگر نصب شده در داخل جایگاه‌های سوخت، موجودی تک‌تک مخازن جایگاه سوخت را در لحظه گزارش و به شرکت پخش فرآورده‌های نفتی ارسال می‌کند. با اضافه‌شدن سامانه دیسپچینگ به پترولاین، جایگاه‌داران می‌توانند وضعیت موجودی مخازن خود را پایش و ثبت سفارش خودکار برای جایگاه خود در این سامانه داشته باشند. رواقع جایگاه سوخت براساس سناریوهای مختلفی که تعریف می‌کند، در روزهای عادی یا تعطیل اگر ظرفیت مخازن از حد مشخصی کمتر شود، به‌صورت خودکار ثبت سفارش صورت خواهد گرفت.

ابوالفضل آریانی پارسا، درباره مهم‌ترین مزیت رقابتی این مجموعه می‌گوید: «فکر می‌کنم در ایران سه چهار شرکت دیگر وارد این حوزه شده باشند، ولی ما مانند ما اپلیکیشنی ندارند و معمولا کارهای پشتیبانی را اجرا می‌کنند، از طرفی این شرکت‌ها گاهی در بحث تأمین مالی ممکن است به مشکل بخورند. از آنجا که گردش مالی سالانه

مانند بسیاری از بانک‌ها که بعضی از سرویس‌های خود را به‌صورت API (رابط برنامه‌نویسی‌کاربردی) به نرم‌افزارهای شرکت‌های استارت‌اپ خصوصی می‌سپارند، شرکت مانی‌بان نیز به‌دنبال اتصال به پرتال شرکت‌های و سامانه هوشمند است. به‌این‌ترتیب جایگاه‌ها و شرکت‌های خصوصی به جای اینکه وارد پرتال شوند و به‌صورت دستی ثبت سفارش کنند، می‌توانند از طریق یک‌سری API و وب‌سرویس به شرکت پخش فرآورده‌های نفتی متصل شوند. ابوالفضل آریانی پارسا همچنین ادامه می‌دهد: «ما برای اتصال به سامانه هوشمند کارت سوخت نامه‌های مختلفی را به شرکت پخش فرآورده‌های نفتی فرستاده‌ایم تا بعضی از این سرویس‌ها را در اختیار ما قرار بدهند و ما آنها را به نرم‌افزار پترولاین اضافه کنیم. البته قول مساعدت هم به ما داده شده است. اگر این امر محقق شود، مشتریان ما می‌توانند بدون نیاز به مراجعه حضوری به جایگاه، موجودی کارت سوخت خود را روی اپلیکیشن ببینید یا عملیات خرید سوخت بدون نیاز به کارت سوخت قابل اجرا باشد و هزینه آن در سیستم کیف پول از حساب مشتری کم شود.»



### راه‌های ارتباط

و استفاده از خدمات «مانی بان»

maniban.com

manibancom

info@maniban.com

۰۲۱۷۲۰۶۹۰۰۰  
۰۲۱۷۱۷۷۳

تهران، پاسداران، خیابان صدف، نیستان سوم، پلاک ۱، طبقه اول



مانی‌بان  
MANIBAN

برای ورود

به سایت

این کد را

با گوشی

اسکن کنید