با کنتور برق ایرانی ۵۰ میلیون یورو ارز صرفه‌جویی شد

یک شرکت دانش‌بنیان توانسته است با استفاده از توان و فناوری بومی در بسیاری از تجهیزات به‌خصوص کنتورهای هوشمند برق، ایران را از دیگر کشورهای دنیا بی‌نیاز کند. این کنتورها با دقت بسیار بالاتر و ضریب خطای کمتر نسبت به اندازه‌گیری مقادیر اقدام کرده و با ثبت اطلاعات در بازه‌های زمانی مختلف، امکان تعرفه‌بندی و پردازش اطلاعات جمع‌آوری شده را فراهم می‌کند. / جام جم دیلی

ازبکستان مقصد بعدی شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی

شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی، ۲۰ آذرماه امسال به مدت سه روز به ازبکستان سفر می‌کنند تا توانمندی‌های فناورانه خود را در نمایشگاهی به فعالان این عرصه در کشور ازبکستان عرضه کنند. این نمایشگاه با حمایت مرکز تعاملات بین‌المللی علم و فناوری معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری برپا می‌شود. همکاری‌های دو جانبه بین ایران و ازبکستان می‌تواند به توسعه علمی و فناورانه ایران و ازبکستان منجر شود. / معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری

این روش‌ها قدیمی شده

با حذف ۱۲ شیوه مدیریتی منسوخ شده، کسب‌وکارتان را مطابق نیازهای روز هدایت کنید

عسل اخویان طهرانی
دانش

با کمی جست‌وجو و سرک کشیدن در لابه‌لای مقالات و نشریات کسب‌وکاری می‌توانیم به مطالب زیادی در مورد این که چطور رئیس بهتری باشیم دست پیدا کنیم. اگرچه نظرات گوناگونی در این رابطه وجود دارد اما واقعیت این است که در دنیایی که هر روز با سرعت سرسام‌آوری همه چیز در حال تغییر و پیشرفت است نمی‌توان هیچ نسخه‌ای را برای دوره‌ای طولانی به کار بست. هرچیزی تاریخ انقضایی دارد.

کارشناسان و مشاوران کسب‌وکارهای امروزی معتقدند بسیاری از شیوه‌های مدیریتی و توصیه‌هایی که مدیران از آنها پیروی می‌کنند، نمی‌توانند کسب‌وکارهای جدید را به درستی هدایت کنند و باید از اصول رفتاری مدیران حذف شوند. با حذف این شیوه‌های قدیمی از مدیریتتان محیط کسب‌وکارتان را پویاتر و چابک‌تر کنید.

برگرفته از: Forbes

۱ بررسی ساعت حضور کارکنان و تعیین ساعت کاری

این روزها دفتر کار الزاما مکانی فیزیکی نیست بلکه بیشتر نوعی مفهوم مجازی است. کارمندان یک مجموعه نیازی ندارند که حتما در محل خاصی برای کار باشند بلکه از سراسر دنیا می‌توانند کارشان را انجام دهند. با وجود تغییراتی که این روزها در کسب‌وکارهای جدید و نوپا می‌بینیم، همچنان در ناخودآگاه ذهن مدیران و راهبران یک مجموعه این باور وجود دارد که اگر شما در محل کارتان حضور فیزیکی نداشته باشید یعنی کار نمی‌کنید. این طرز فکر نادرست موجب می‌شود که در برابر تحول به سمت مجازی شدن مقاومت کنید. در حالی که این روزها وابسته به مکان نبودن یکی از رایج‌ترین نقطه‌قوت‌های کسب‌وکارهای نوپا برای افراد جویای کار به شمار می‌رود و اگر این امکان را در اختیار کارکنانتان قرار ندهید، ممکن است تصمیمشان را عوض کنند و به فکر پیدا کردن کار در جای دیگری بیفتند.

واقعیت این است که ارزش کار را کیفیت نهایی کار مشخص می‌کند و الزاما کسی که ساعت‌های طولانی در دفتر کار حضور دارد، بهترین نتیجه را ارائه نخواهد داد. بنابراین برای ارزیابی کارکنانتان روی کیفیت و بازده‌شان تمرکز کنید نه ساعت کاری‌شان!

۲ همه اعضای تیم با هم همواره در توافق باشند

وفاق و هم‌نظری میان کارکنان که پیش از این یکی از نشانه‌های مدیریت موفق به شمار می‌رفت آنقدرها هم در پیشرفت کسب‌وکار مؤثر نیست. اگر بخواهید همه را با هم یکسان و همفکر و هم‌نظر کنید همه صداها و نظرات متفاوت خاموش می‌شوند. اگرچه ممکن است در ظاهر به نظر برسد که چنین شیوه‌ای اتحاد و همبستگی را در فضای کار نهادینه می‌کند اما حقیقت این است که در این حالت هیچ نظر و ایده متفاوت و جدیدی وارد مجموعه نمی‌شود و خلاقیت و انگیزه برای بهبود روش کار به کلی کنار می‌رود.

سعی کنید در فضای کسب‌وکارتان روحیه بحث و چالش نظرات مختلف را جا بیندازید و محیط مساعدی برای بروز نوآوری و خلاقیت اعضای تیمتان فراهم کنید. با بروز ایده‌های مختلف و بررسی ابعاد آنها می‌توانید هر روز جنبه‌های جدیدی را وارد کسب‌وکارتان کنید و رقبا را جا بگذارید.

۳ جدا دانستن زندگی از کار به صورت کامل

یکی از مهم‌ترین مواردی که به پذیرش جایگاهتان به عنوان راهبر تیم کاری توسط کارمندانتان کمک می‌کند، این است که بتوانید به گونه‌ای با اعضای تیمتان ارتباط برقرار کنید که آنها شما را یک انسان مثل خودشان با همه احساسات، عواطف، دغدغه‌ها و مشکلات رایج در زندگی بدانند. کارمندانتان دوست دارند بدانند که شما نیز مانند هر فرد دیگری زندگی، خانواده و دوستانی دارید و خیلی وقت‌ها ممکن است با اتفاقاتی در زندگی روبه‌رو شوید که حتی کارتان را نیز تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. اگر می‌خواهید میان کارمندانتان از محبوبیت و مقبولیت کافی برخوردار باشید، تلاش نکنید خود را فردی بی‌احساس و تک‌بُعدی جلوه دهید که جز کار هیچ چیز دیگری برایش مفهومی ندارد.

زمانی که شما را یکی از خودشان بدانند، اعتماد بیشتری پیدا می‌کنند و راحت‌تر می‌توانند دغدغه‌ها و مسائلشان را بدون ترس مطرح کنند. این موضوع به ایجاد فضای صمیمانه در محیط کارتان کمک زیادی خواهد کرد.

۴ انگیزش صرفا مالی

گرچه در شرایط کنونی پاداش‌های مالی حال خوبی در میان کارمندانتان ایجاد می‌کند و یکی از بهترین روش‌هایی است که می‌توانید به آنها نشان دهید که حواستان به دغدغه‌ها و مشکلاتشان هست، اما هیچ‌وقت پول به تنهایی نمی‌تواند انگیزش بلندمدت ایجاد کند. کارآفرینان هوشمند برای شناختن عمیق‌تر کارمندانشان وقت صرف می‌کنند و می‌کوشند تا رگ خواب هر کدام از آنها را به دست بیاورند و با ارتباط دادن آنها به کار بهترین اثرگذاری را در کارمندانشان به وجود بیاورند. زیرا قطعا یک روش ثابت نمی‌تواند اثربخشی یکسانی در میان افراد گوناگون داشته باشد.

با شناختن روحیات افراد می‌توانید به راحتی بهترین راهکار را برای ایجاد انگیزه کافی در آنها پیدا کنید. از سوی دیگر کارمندانتان نیز زمانی که این نوع برخورد را در شما ببینند حس بهتری به کار و مدیرشان پیدا می‌کنند.

۵ ترویج سیاست سلسله‌مراتبی

یکی دیگر از مواردی که این روزها از شیوه‌های مدیریتی باید کنار گذاشته شود، اداره سلسله مراتبی یک مجموعه است. مدیران یک مجموعه باید از جایگاه بالای خود خارج شوند و به‌راحتی در دسترس همه اعضای تیم‌کاری باشند.

با شکل‌گیری رابطه دو طرفه میان بخش هدایتی و کارکنان یک مجموعه، همه می‌توانند آزادانه نظراتشان را اعلام کنند، ایده‌های خود را در میان بگذارند، دغدغه‌هایشان را با مدیرشان در میان بگذارند و رابطه مؤثر و بر پایه اعتمادی را در عوض رابطه از بالا به پایین رئیس و مرئوس تجربه کنند.

با ایجاد رابطه دوطرفه، مدیر یک مجموعه نیز راحت‌تر می‌تواند انتظاراتش را به اعضای تیمش بیان کند و درک متقابلی میان اعضای مجموعه شکل می‌گیرد.

تمرکز بر رفع نقاط ضعف

تمرکز بر رفع نقاط ضعف و کاستی‌های کارکنان یکی از روش‌های مدیریتی است که به‌شدت تاریخ مصرفش گذشته است. این روش مدیریتی موجب می‌شود که کارکنان به صورت مداوم احساس ناکارآمدی داشته باشند که به شدت اثر تخریبی بر روانشان دارد و عبور از آن راحت نخواهد بود. تمرکز برای رفع نقاط ضعف انرژی و زمان زیادی نیاز دارد در حالی که معمولا نتایج خوب و قابل‌قبولی نیز از آن به دست نمی‌آید. در حالی که شناسایی نقاط قوت هر فرد می‌تواند به راحتی قابل بهره‌برداری شود. از سوی دیگر انگیزش استعدادها و نقاط قوتی که به صورت بالقوه در فرد وجود دارد بسیار ساده‌تر از این خواهد بود که بخواهیم ویژگی‌هایی که در فردی وجود ندارد را در او به وجود بیاوریم.

۷ ایجاد روحیه خوش‌بینی

همواره یکی از نکاتی که در گذشته به مدیران توصیه می‌شد این بود که اگر بخواهند بدبین باشند و با حس منفی به کارشان فکر کنند، نه‌تنها برکت کسب‌وکارشان از میان می‌رود بلکه حس منفی در فضای کسب‌وکار و میان کارمندان جاری می‌شود. به همین علت بیشتر مدیران به این سمت و سو گرایش پیدا کردند که حتما باید حس مثبت را در کارشان القا کنند و به اتفاقات پیش‌رو خوشبین باشند. براساس مطالعات انجام شده، مهم نیست که حتما از افراد خوشبین در تیم کاری‌تان استفاده کنید. زیرا در بسیاری از موارد اگر از افراد بدبین در جایگاه‌های درست استفاده شود، می‌توانند به موفقیت کسب‌وکار کمک کنند؛ به عنوان مثال چنین افرادی در امور مالی می‌توانند از بسیاری از شکست‌ها و ضررهای مالی مجموعه جلوگیری کنند. بنابراین سعی کنید به جای استفاده از افراد با روحیه دلخواه، هر فرد و روحیاتش را به خوبی بشناسید و در جای مناسب از او و توانایی‌هایش استفاده کنید؛ به عبارت دیگر اگر مدیر هوشمندی باشید، با قرار دادن افراد در جای مناسب حتی از ویژگی‌هایی که در نگاه اول شاید ویژگی منفی به‌نظر برسد هم می‌توانید بهترین بهره‌برداری مثبت را داشته باشید.

۸ ارائه بازخورد رسمی و مکتوب به کارمندان

نسل جدید با روش‌های ارتباطی قدیمی میانه‌ای ندارند، بلکه ترجیح می‌دهند از سریع‌ترین روش‌ها برای برقراری ارتباط استفاده کنند. بنابراین خود را به‌روز کنید! از شبکه‌های مجازی برای فرستادن پیام‌های خود استفاده کنید. اگر موضوعی هست که می‌خواهید متن تبریکی به کارمندی بفرستید آن را در صفحات مجازی مجموعه منتشر کنید، از راه‌های ارتباط تصویری و نوشتاری جدید استفاده کنید و آن را میان کارمندانتان نیز ترویج بدهید. از مزایای استفاده از امکانات جدید و پیام‌رسان‌های جدید این است که می‌توانید در شرایط مختلف در صورت نیاز در دسترس باشید و در لحظه اگر نیاز به اعمال نظری در مورد خاصی باشد، آن را گوشزد کنید. سیاست درهای باز کمک کرده تا ارتباطات با سرعت بیشتری رخ دهد و به دنبال آن روند انجام امور نیز با سرعت بیشتری پیگیری شود.

۹ بررسی عملکرد سالانه کارمندان

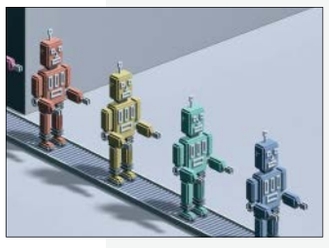
بررسی عملکرد سالانه یکی از رایج‌ترین و به ظاهر اصولی‌ترین کارهایی است که کارآفرینان باید در پایان هر سال درخصوص عملکرد کارکنانشان انجام دهند. اما واقعیت این است که این روزها شرایط کسب‌وکار با سرعت زیادی تغییر می‌کند، بنابراین بازخوردهای کار نیز باید مطابق با همین سرعت بررسی شود تا بتواند اثربخش باشد. بنابراین سعی کنید در دوره‌های زمانی کوتاه‌تری به کارمندانتان بازخورد دهید تا در صورت نیاز به اعمال تغییرات، کمترین زمان به هدر برود و سریعا کارایی و بازده کسب‌وکارتان افزایش یابد. حالت رئیس و مرئوسی را فراموش کنید و به جای آن روحیه تیم و مربی را در فضای کارتان ایجاد کنید. برای این کار روند کار اعضای تیمتان را به صورت مداوم بررسی کنید، هرجا نیاز هست نکاتی را گوشزد کنید و در مواردی که عملکرد خوبی از اعضای تیم می‌بینید حتما به آن بها دهید و برای آن امتیازاتی قائل شوید. این کار علاوه بر بهبود روند توسعه و پیشرفت کسب‌وکارتان، انگیزه بیشتری برای کارمندانتان ایجاد می‌کند که با انرژی مضاعف برای بهترین عملکردشان تلاش کنند.

۱۰ ارجحیت سابقه به مهارت

در روش‌های قدیمی مدیریتی، ملاک اصلی برای ارتقای افراد گذشت زمان و سابقه حضورشان در مجموعه بود. این در حالی است که در محیط‌های کاری جدید و نوپا اغلب با افراد بسیار جوانی روبه‌رو می‌شویم که بسیار با استعداد هستند و ظرف مدت کوتاهی می‌توانند در گروه کاری‌شان اثرگذاری ملموسی ایجاد کنند و حتی بسیار پیشروتر از اعضای با سابقه تیم فعالیت کنند.

بنابراین در کسب‌وکارهای به‌روز باید سازوکاری پیش‌بینی کنید که در آن افراد مستعد و پرتوان بتوانند جهش کنند و حتی هدایت گروهی را حتی اگر از وی با سابقه‌تر نیز باشند بر عهده بگیرد.

۱۱ رفتار یکسان با همه کارکنان



در روش‌های قدیمی مدیریتی، مدیران رفتار و نوع برخورد یکسان با همه کارکنانشان را نوعی امتیاز مدیریتی محسوب می‌کنند. زیرا احساس می‌کنند اگر هر نوع رفتار متفاوتی برای مورد خاصی به یکی از کارمندان نشان دهند به نوعی بدعت‌گذاری کرده و از این به بعد مجبور است رویه‌اش را تغییر دهد و این استثنا را در حق همه قائل شود. برای افزایش چابکی و تنوع در محیط‌کارهای امروزی لازم است که در مواردی منعطف‌تر باشید.

کارآفرینان امروزی باید بتوانند درست‌ترین تصمیم را در بهترین زمان در مورد فرد مناسب بگیرد و الزاما نباید فکر کنند که هر تصمیمی که بگیرند باید به سیاست جدید کسب‌وکارشان تبدیل شود. به عبارت ساده‌تر تصمیم‌هایتان را بر مبنای هر موقعیت اتخاذ کنید و برای همه موارد یک روش رفتاری یکسان ارائه ندهید.

۱۲ مخفی کردن اشتباهات

این روش مدیریتی که هیچ‌وقت نباید اجازه دهید کارکنان تان احساس کنند که اشتباه کرده‌اید یا چیزی را نمی‌دانید وگرنه دیگر روی شما به عنوان مدیر حساب نخواهند کرد، طرز فکر منسوخی است. اگر بخواهید روحیه کار گروهی واقعی را در مجموعه خود بسازید باید بتوانید به عنوان راهبر گروه به اعضای تیمتان نشان دهید که هر انسانی با هر میزان دانش و اطلاعات نیز ممکن است مرتکب اشتباه شود؛ زیرا فقط زمانی که در یک مجموعه کاری فارغ از عنوان شغلی و جایگاه با هم صادق و روراست باشید، می‌توانید رشد کنید، یاد بگیرید و برای پیشرفت بیشتر در فضایی پویا همواره تلاش کنید.

> ارزش کار را کیفیت نهایی کار مشخص می‌کند و الزاما کسی که ساعت‌های طولانی در دفتر کار حضور دارد، بهترین نتیجه را نشان نخواهد داد

> با بروز ایده‌های مختلف و بررسی ابعاد آنها می‌توانید هر روز جنبه‌های جدیدی را وارد کسب‌وکارتان کنید و رقبا را جا بگذارید

در مسیر موفقیت

داستان شکست غیرمنتظره «بیپی»

نگین یشمی
دانش

عوامل زیادی در شکست خوردن یک شرکت نوپا (استارت‌آپ) دخیلند. در بیشتر موارد شرکت‌های نوپا به این دلیل شکست می‌خورند که نیازی به محصول آنها در بازار وجود ندارد. اما بیپی (Beepi) محصولی بود که مدل کسب‌وکاری مناسب و مشتریان فراوان داشت. این شرکت نوپا یک بازارگاه (Marketplace) آنلاین بود که در حوزه خرید و فروش خودروی دست دوم فعالیت می‌کرد و توانست در پنج مرحله از ۳۵ سرمایه‌گذار حدودا صد میلیون دلار سرمایه جذب کند.

ایده اصلی این محصول راه‌اندازی یک بازار مجازی برای خرید و فروش خودرو بود که خدماتی مانند کارشناسی، قیمت‌گذاری و تحویل به خریدار را ارائه می‌کرد. اگر فروشندگان نمی‌توانستند خودروی خود را به مدت یک ماه در بیپی بفروشند، بیپی خودش خودرو را خریداری می‌کرد. از دیگر ارزش‌های پیشنهادی ایجاد شده توسط بیپی، حذف فرآیند دلالی و مشخص‌کردن قیمت واقعی خودرو برای خرید و فروش بود. همچنین خریداران می‌توانستند تا ده روز خودرو را آزمایش کرده و اگر مورد پسندشان نبود یا اشکال فنی داشت به بیپی بازگردانند. کاربران می‌توانستند در بیپی با ارز دیجیتالی بیت‌کوین، کارت‌های اعتباری، قسطی یا به‌صورت لیزینگ خرید انجام دهند. شعار بیپی خرید خودرو به سادگی بوق‌زدن بیپینگ (Beeping) بود و فرآیند خرید و فروش را تا جای ممکن برای کاربران ساده کرده بود. در حالی که همه چیز خوب پیش می‌رفت و بیپی سهم بازار خوبی را نسبت به رقبایش همچون شیفت (Shift) و کاروانا (Carvana) تصاحب کرده بود، این شرکت نوپا با شکست مواجه شد. در ادامه به بعضی از دلایل شکست آن اشاره شده است:

۱ نداشتن برنامه‌ریزی مالی

بیپی بازار خوبی را هدف گرفته بود و برای این کار محصول مناسبی توسعه داده بود اما برنامه‌ریزی مالی دقیقی نداشت. هزینه‌های بالا، استخدام‌های نامناسب و پرداخت هزینه‌های سرسام‌آور به مدیران ارشد از دلایل شکست این شرکت نوپا عنوان شده است. در حقیقت دلیل اصلی شکست این مجموعه تمام‌شدن پول و سرمایه‌ای بود که می‌توانست با برنامه‌ریزی دقیق و جلوگیری از هزینه‌های اضافی از وقوع آن جلوگیری کرد. ضعف مدیریت و شیوه سرمایه‌گذاری به عنوان ریشه شکست بیپی بیان شده است.

۲ بزرگ‌شدن ناگهانی

بزرگ‌شدن یک شرکت نوپا و جذب سرمایه بالا الزاما به موفقیت یک کسب‌وکار نمی‌انجامد. بیپی یکی از شرکت‌های نوپایی بود که آمادگی کامل برای رشد و توانایی مدیریت شرایط را نداشت و نتوانست تیم خود را برای چنین سرمایه‌گذاری‌هایی مدیریت کند. استخدام نیروهای زیاد، بزرگ شدن دامنه خدمات و هزینه کردن برای موارد غیرضروری، نسبت درآمد به هزینه را در این کسب‌وکار با چالش مواجه کرد و بعدها این شرکت برای پاسخگویی به طلبکاران ناچار به فروش بخشی از کسب‌وکار و در نهایت همه مجموعه خود شد.

۳ تغییر مداوم سرمایه‌گذار

جذب سرمایه از ۳۵ سرمایه‌گذار متفاوت، هدف‌گیری بازارهای مختلف و تلاش برای راضی کردن شرکا از دیگر مشکلات بیپی بود. خروج سرمایه‌گذار چینی بیپی از دلایل توقف فعالیت در بازارهای خارجی بود. بیپی می‌توانست با دنبال‌کردن یک مسیر رشد، زمینه گسترش خود را فراهم کند، اما با عدم تمرکز در جذب سرمایه و ورود به بازارهای مختلف، عملا مسیر راهی را که دنبال می‌کرد از دست داد و شکست خورد.