



در مسیر موفقیت

مشکلات نرم‌افزاری؛ کابوس هر استارت‌آپ

اگر این روزها در زمینه شرکت‌های استارت‌آپی فناوری محور فعال باشید حتماً با مشکلات نرم‌افزاری دست‌وپنجه نرم کرده‌اید. این مشکلات می‌توانند در مراحل مختلف تولید محصول ایجاد شوند. وبگاه سافتور تستینگ متریال به نشانی softwaretestingmaterial.com دسته‌بندی جالبی از این مشکلات ارائه کرده که در ادامه به آنها اشاره شده است:

باگ (Bug): معروف‌ترین مشکل نرم‌افزاری است که احتمالاً اسم آن را زیاد شنیده‌اید. باگ به معنی حشره موزی است و به شرایطی اطلاق می‌شود که خطا یا اشتباهی در اجرای نرم‌افزار رخ داده باشد و موجب اجرا نشدن آن شود. به‌طور خلاصه هرگونه عدم انطباق در سیستم یا نرم‌افزار همراه در مرحله تست را باگ می‌نامند. **نقص (Defect):** زمانی که میان نتایج واقعی و نتایج مورد انتظار تفاوتی ایجاد شده باشد از آن استفاده می‌کنند. اگر یک توسعه‌دهنده (developer) مسأله‌ای (issue) را بیابد و خودش در مرحله توسعه آن را حل کند به آن نقص یا دیفکت می‌گوینم.

خطا (Error): وقتی امکان اجرا (compile) یک برنامه به دلیل مشکلات کدنویسی نباشد خطا یا Error رخ داده است. معمولاً توسعه‌دهنده‌گان در مرحله توسعه این خطاها را پیدا می‌کنند.

شکست (Failure): وقتی محصول آماده می‌شود و در اختیار مشتری قرار می‌گیرد، دیگر نباید مسأله‌ای در محصول وجود داشته باشد. اگر مشتری نهایی بعد از انتشار محصول (Release) مشکلی را بیابد به آن شکست یا فیلر می‌گوینم.

تیم‌ها برای جلوگیری از این مشکلات نیازمند تحلیلگر کیفیت (Quality Analyst) هستند. تحلیلگر کیفیت نرم‌افزار، مسؤول تنظیم اصول و شیوه‌هایی است که با کمک آنها بتواند کیفیت نرم‌افزار را بسنجد و تحلیل کند. همچنین مسؤول پیگیری متریک‌های مرتبط با نرم‌افزار است. باید توجه کنید که تحلیلگر کیفیت با تضمین کیفیت متفاوت است. تضمین کیفیت نرم‌افزار که به‌طور خلاصه به آن کی‌وی (QA) می‌گویند شامل روش‌هایی است که در تمام مراحل توسعه نرم‌افزار (شامل تعریف پروژه، فهرست نیازمندی‌ها، طراحی نرم‌افزار، کدنویسی، تست و ...) فعالیت‌ها، اهداف و دستاوردهای پروژه را سنجش می‌کند و به دنبال راه‌های تضمین کیفیت در تمام این مراحل است. توجه به کی‌وی می‌تواند در کاهش زمان و مشکلات محصول نقش به‌سزایی داشته باشد. عمده کارهایی که در این فرآیند انجام می‌شود شامل موارد زیر است:

- بررسی استانداردها و نظارت بر کیفیت**
- تست و آزمون**
- مدیریت امنیت، ریسک و تغییر**
- بازبینی و ممیزی**

دانش بنیان

رویکرد مثبت خریداران به محصولات نانویی ایرانی

با وجود شرایط اقتصادی کنونی در کشور انتظار می‌رود استفاده از محصولات ساخت داخل نسبت به محصولات خارجی همچنان تداوم داشته باشد. این در حالی است که دستاوردهای شرکت‌های دانش بنیان در فناوری نانو به دلیل برابری با نمونه‌های خارجی از اقبال بالایی نسبت به گذشته برخوردار بودند. بر این اساس پیش‌بینی می‌شود بازار محصولات نانویی بیشتر رونق گرفته و رویکرد مثبت خریداران رشد داشته باشد. به گزارش جام‌جم و به نقل از ستاد ویژه توسعه فناوری نانو، شرکت نانوسیستم پارس یکی از شرکت‌های حاضر در ششمین نمایشگاه تجهیزات و مواد آزمایشگاهی ساخت داخل انتظار دارد ۴۰ درصد تقاضاهای نمایشگاهی منجر به قرارداد قطعی و فروش محصول شود. استانداردهای اخذشده توسط شرکت نانوسیستم پارس تاکنون علاوه بر شش گواهی نانوقیاس از ستاد ویژه توسعه فناوری نانو، مجوز فروش در اروپا یا CE است. محصولات این شرکت شامل ابزارهایی برای تصویربرداری در دنیای نانومتری است.



پیش‌بالینی است. میکرو سی‌تی پیش‌بالینی برای تصویربرداری از حیوانات کوچک (مانند موش آزمایشگاهی و زت) با رزولوشن ۳۰ میکرون (۰/۴ میلی متر) طراحی و ساخته شده است که به طور عمده در تحقیقات پایه‌ای پزشکی مانند داروسازی، پزشکی و سایر رشته‌های علوم پایه پزشکی مورد استفاده قرار می‌گیرد./جام‌جم

۱ کاری را که می‌گویید انجام دهید

یکی از مخرب‌ترین رفتارها در مجموعه‌های کسب‌وکاری این است که امروز مدیر از موضوعی حرف بزند، اما روز بعد برخلاف آن کار کند! اگرچه قدرت و اختیار از ویژگی‌های جدانشدنی جایگاه مدیریت است، این موضوع نباید باعث شود برای خود مجوزی برای تناقض داشتن صادر کنید. مهم نیست کاری که حرف از انجامش زده‌اید بزرگ است یا کوچک، اما اگر آن را انجام ندهید لطمه شدیدی به اعتبارتان وارد خواهید کرد و در مجموع فضای عدم اطمینان حاکم خواهد شد و افراد انگیزه خود را برای حرکت و تلاش از دست خواهند داد. البته انسان جایز الخطاست و هرکسی ممکن است اشتباه کند. این تاکید صرفاً برای این است که حواستان باشد جوری رفتار نکنید که همه شما را به‌عنوان مدیری بشناسند که هیچ‌وقت سر حرف‌هایش نیست، زیرا اعتمادی که تخریب شود به سادگی دوباره از نوساخته نمی‌شود.

۲ الگوی خوبی باشید

بسیاری از موارد زمانی که رهبری و هدایت یک تیم را بر عهده دارید، خارج از کنترل شما رخ می‌دهد و نمی‌توانید مانع آن شوید. یکی از این موارد این است که کارکنانتان همواره شما را به چشم الگوی خود نگاه می‌کنند. به همین دلیل همه رفتارها و کارهای شما زیر ذره‌بین است و هر حرکتی که انجام می‌دهید از دید این شاهین‌های تیزبین دور نخواهد ماند. بنابراین سعی کنید همواره ویژگی‌ها و رفتارهای مثبتی داشته باشید که بتوانند از آن الگوبرداری کنند. همه حرکت‌ها و تصمیماتی را که در طول روز می‌گیرید با دقت بررسی کنید و بکوشید به گونه‌ای مدیریت کنید که واقعا ارزش الگوبرداری داشته باشد. شاید خودتان فکر کنید این مورد نیز از جمله مواردی است که باید در ذات افراد باشد، اما واقعیت این است که بسیاری از رفتارها و خصوصیات مدیر موفق بر اثر آموخته‌ها و تجربی شکل می‌گیرد که در طول مسیر کاری به‌دست می‌آید. کارکنان شما نیز به دنبال چنین ویژگی‌هایی هستند تا بتوانند با پیاده‌سازی آنها در مسیر زندگی خود راه‌های مطمئن‌تری برای رسیدن به موفقیت را پیش بگیرند.

۳ وجدان کاری داشته باشید

ری لوئیس بازیکن سابق راگی که بسیار مشهور و موفق بود در یکی از سخنرانی‌های انگیزشی خود تعریف می‌کرد: «من نه قوی هیکل بودم و نه سریع‌ترین بازیکن. حتی خیلی قوی هم نبودم؛ بنابراین شاید به نظر می‌رسید هیچ‌وقت در راگی خیلی موفق نخواهم بود. اما وجدان کاری تنها کلیدی بود که منجر به موفقیت‌م شد. من با تلاش و پشتکار تمام موانع را پشت سر گذاشتم و به این جایگاه رسیدم. هیچ راه میانبری برای رسیدن به موفقیت وجود ندارد.» اگر می‌خواهید در کسب‌وکارتان موفق شوید باید تا می‌توانید کار کنید و از هیچ تلاشی برای موفق شدن فروگذار نکنید. وجدان کاری کمک می‌کند همیشه به دنبال آموختن نکات جدید باشید مطالعه کنید، آموخته‌هایتان را به عمل تبدیل کنید و آگاهانه تصمیم بگیرید.

۴ انرژی مثبت داشته باشید

مایک اروین از روان‌شناسان حوزه مثبت‌اندیشی در یکی از برنامه‌های خود در این خصوص توضیح می‌دهد: به‌دلیل حجم بالای اطلاعاتی که در دنیای امروز با آن مواجه هستیم، مردم به ناچار هر روز در معرض چالش‌های مختلف، خبرهای ناخوشایند و حس‌های پرآمده از رویدادهای منفی دنیا قرار می‌گیرند. به همین دلیل مثبت‌اندیش بودن و دیدن نیمه پر لیوان این روزها کار دشواری است. بنابراین اگر بتوانید مدیری مثبت‌نگر باشید

۷ آگاهانه گوش کردن را تمرین کنید

شما صحبت می‌کند با او ارتباط چشمی برقرار کنید و بکوشید تا پایان، صحبت‌هایش را قطع نکنید. به این ترتیب چشم‌ها نیز به کمک گوش‌هایتان می‌آیند و از طرفی تمرکزتان به سمت حرف زدن هم نخواهد رفت؛ بنابراین متمرکز و با دقت به صحبت‌ها گوش خواهید کرد.

۱۲ برای مدیر خوب بودن نیازی نیست که زن خاص راهبری و مدیریت در دی‌ان‌ی شما وجود داشته باشد. با به کار بردن و تمرین کردن مواردی که مطرح شد هر فردی می‌تواند مدیر لایق و موثقی شود و کسب‌وکاری پر رونق را هدایت کند.

تصویربرداری پیش بالینی با فناوری ساخت ایران در کشور محقق شد

و ساخته شده است که در ششمین نمایشگاه ساخت ایران توسط معاون علمی و فناوری ریاست‌جمهوری رونمایی شد. نصب این دستگاه در آزمایشگاه پیش‌بالینی دسترسی محققان کشور به آن را آسان کرده تا برای انجام تحقیقات خود با مراجعه به آزمایشگاه از آن استفاده کنند. این دستگاه یک میکرو سی‌تی



بامهارت‌های مدیریتی‌ای آشنا شوید که آموختنشان به استعداد ویژه‌ای نیاز ندارد

۷ مهارت مدیریت بدون زن خوب

۱ در تصور عموم افراد، استعداد و توانمندی همان کلیدی است که راه را به سوی موفقیت هدایت می‌کند. همین ذهنیت در مورد کارآفرینی و راهبری یک مجموعه نیز وجود دارد. شاید شما نیز عقیده دارید فقط افرادی که ویژگی راهبری و هدایت ذاتی دارند می‌توانند به مدیران موفق و هدایت‌کنندگان بزرگ تبدیل شوند؛ در حالی که حتی افرادی که شخصیت راهبری دارند نیز اگر مهارت‌های خود را تقویت نکنند و فقط به ویژگی‌های شخصیتی خود تکیه کنند، نمی‌توانند مجموعه کسب‌وکاری‌شان را به درستی هدایت کنند. مطالعات انجام شده در مورد رشد مهارت‌ها و توانمندی‌های انسان در مسیر راهبری و مدیریت نشان داد که ۲۴ درصد از مهارت‌های مدیریتی به‌صورت ژنتیک کسب می‌شود و ۷۶ درصد باقیمانده آن طی زمان و در جریان کار به‌دست می‌آید. بنابراین نمی‌توان گفت کسی ذاتاً مدیر به دنیا آمده است، بلکه با پرورش و رشد برخی مهارت‌های ویژه هرکسی می‌تواند مدیری لایق و توانمند شود. در ادامه می‌خواهیم به بررسی ویژگی‌هایی بپردازیم که بدون داشتن زن خوب هم می‌توانید پرورششان دهید تا در مسیر کسب‌وکارتان بیش از پیش موفق باشید.



عسل اخویان لهرانی

دانش

۱۴ ماموریت اصلی خود را به‌عنوان مدیر فراموش نکنید

راهبر یک مجموعه وظایف متعدد با دامنه‌های بسیار گسترده دارد. اما پیش از هر چیز باید به فکر گرفتن دست دیگران و بالابردن آنها باشد. ذهنیت اشتباهی که برخی مدیران دارند موجب می‌شود همه چیز را در انحصار خود بدانند و اجازه فکر، خلاقیت و نوآوری به کارکنان مجموعه خود ندهند. در صورتی که وقتی کسب‌وکاری به موفقیت خواهد رسید که تک‌تک اجزای آن همواره در حال بهبود و پیشرفت باشد و با انگیزه رو به جلو حرکت کند.

کارشناسان کارآفرینی معتقدند ماموریت اول یک راهبر واقعی و مدیر موفق، فراهم کردن فضای رشد و پیشرفت برای افراد مجموعه است. این رشد ابعاد مختلفی دارد و فقط به پیشرفت در کار و حرفه ختم نمی‌شود؛ بلکه کار کردن در محیط مناسب باید موجب رشد شخصیت و ویژگی‌های رفتاری در افراد نیز بشود. این ویژگی موضوعی نیست که به صورت ذاتی در کسی نهادینه شده باشد، بلکه باید آن را آموخت و برای رسیدن به آن تلاش کرد و خود را تطبیق داد.

۱۵ با اعضای مجموعه خود ارتباط مستقیم داشته باشید

بیشتر مدیران و راهبران مجموعه‌های کسب‌وکاری به دلیل مشغله زیاد حتی در طول سال نیز با کارکنانشان ارتباط مستقیم برقرار نمی‌کنند. اما حتی اگر پر مشغله‌ترین آدم این کره خاکی هم هستید و نمی‌توانید جلسات انفرادی ده دقیقه‌ای هم در طول ماه با کارمندانتان داشته باشید، از روش‌های دیگر ارتباطی که همیشه همراهتان هستند، کمک بگیرید. در طول روز زمان‌های زیادی به هدر می‌رود. می‌توانید به آسانی از این زمان‌ها برای برقراری ارتباط تلفنی کوتاه با اعضای مجموعه استفاده کنید. لازم نیست حتما موضوع خاصی پیش بیاید تا با کارمندتان صحبت کنید.

زمانی که در انتظار پرواز هستید، بین جلسات یا در مسیر با آنها تماس برقرار کنید و فقط پرسید همه چیز مرتب است؟ موضوعی نیست که بخواهی با من در میان بگذاری؟ یا موردی نیست که نیاز به کمک من داشته باشی؟



پرورش نوآوری کارمندان در یک شرکت ۱۵۰ ساله

در حال حاضر، شبکه کارمندان نوآور، گسترش بسیار زیادی یافته و کار مسئولان دفتر مرکزی شرکت را بسیار ساده‌تر کرده است. حدود ۲۰۰ نفر از کارمندان مجری که می‌خواهند به‌صف مربیان نوآوری ملحق شوند، در فهرست انتظار قرار دارند. این شرایط به رهبران شرکت اجازه می‌دهد در خصوص انتخاب افراد و محول کردن نقش‌های خاص، بسیار گزیده‌تر عمل کنند. معمولاً در مرحله اول، مربیان به‌صورت غیررسمی انتخاب می‌شوند و مدیران هر واحد، سطوح عملکرد آنها را بررسی می‌کنند. مدیران باید اطمینان حاصل کنند که داوطلبان، می‌توانند مسئولیت‌های جدید را در کنار وظایف قبلی خود انجام دهند.

تا این لحظه، شرکت بایر از ۸۰ سفیر و ۷۰۰ مربی در بیش از ۷۰ کشور دنیا برخوردار است. بیش از ۸۰ درصد این افراد، فعالانه مشغول به کارند حتی اگر برنامه‌های نوآوری، فراتر از وظایف شغل رسمی آنها باشد. آنها به‌نوبه خود، به پویایی دیگران کمک کرده‌اند: تاکنون بیش از ۵۰۰۰ نفر در رویدادهای نوآوری حضور یافته‌اند. ۵۰۰۰ نفر در رویدادها رویدادهای آموزشی نوآوری شرکت کرده‌اند و بیش از ۲۸ هزار نفر هم از Youiverse، هاب آنلاین فعالیت‌های نوآوری این شرکت استفاده می‌کنند.

۳ دیدگاه کلیدی شرکت بایر

شرکت بایر طی تجربی که در مراحل تغییر رویکردهای

یکی از قدیمی‌ترین و معتبرترین شرکت‌های داروسازی جهان، از چهار سال پیش برنامه گسترده‌ای را برای ترویج نوآوری در تمام سطوح سازمانی خود آغاز کرده است. به گزارش رزومیت و به نقل از HBR، شرکت بایر آگ (Bayer AG) مأموریت خود را «علم برای یک زندگی بهتر» می‌داند. کمال مالیک، عضو هیات‌مدیره و سرپرست بخش نوآوری این شرکت در مقاله‌ای می‌نویسد: ما می‌خواهیم از اکتشافات علمی جدید در راه بهبود و ارتقای سلامت و عرضه غذای مطمئن و سالم استفاده کنیم. اما برای دستیابی به این هدف، نه تنها در حوزه دانش و تحقیق و توسعه، بلکه در نحوه اجرای کسب‌وکارمان هم به نوآوری نیاز داریم؛ به عبارتی ما باید عملیات و شیوه عملکردمان را هم‌گام با تغییرات سریع و گسترده جهان، تغییر دهیم. شرکت بایر با بیش از صد هزار کارمند و ۱۵۰ سال سابقه چیز زیادی از شرکت‌های معمولی و عادی سیلیکون ولی یاد نمی‌گیرد. از طرفی ما نمی‌توانیم و نمی‌توانیم مثل گوگل باشیم. ما به نقشه راه منحصربه‌فرد خودمان نیاز داریم.

راهکار شرکت بایر، طرحی است که سایر سازمان‌های نوآور نیز می‌توانند از آن استفاده کنند: این شرکت، شبکه‌ای از سفیران و مربیان داوطلب را در سراسر محیط کار توسعه داده است که احساس مسؤولیت جمعی در مورد نوآوری را ترویج و فرهنگ سازمانی را در مسیر درست هدایت می‌کنند.