امارات به مدیران استارت‌آپ‌های خارجی ویزای ۵ ساله می‌دهد

دولت امارات در سال‌های اخیر برنامه‌ریزی گسترده‌ای به‌منظور جذب نخبگان دنیای فناوری به این کشور انجام داده و قصد دارد مؤسسان و مدیران استارت‌آپ‌های موفق در جهان را به هر شکل ممکن به این کشور بکشاند. این کشور در تازه‌ترین اقدام به شرکای تجاری این استارت‌آپ‌ها و حداکثر به سه مدیر اجرایی آنها ویزای پنج ساله می‌دهد. /مهر

۲۳۸ اختراع برای حمایت تایید شد

کانون پتنت (حق اختراع) معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری در راستای حمایت از مخترعان ایرانی برای ثبت نوآوری آنها در ادارات ثبت اختراع خارج از کشور تاکنون پس از ارزیابی ۱۳۹۸ درخواست ارسالی حمایت از ۲۳۸ پرونده را تایید کرده است. این کانون با حمایت ۹۰ درصدی از محققان در این مسیر همگام با مخترعان کشور شده است تا ثبت رسمی دستاوردها و احراز مالکیت افراد بر نوآوری با ثبت اختراع محقق شود. گفتنی است تاکنون ۴۸ حق اختراع با حمایت کانون در دفاتر ثبت اختراع خارجی به ثبت رسیده است. /جام جم

دانستن واقعیت ها ممکن است همیشه خوشحال کننده نباشد اما به بهبود کسب و کار شما کمک خواهد کرد

۷ حقیقت تلخ برای کارآفرینان

فراز سهیلی‌آزاد
دانش

مدیر بهتر شدن کیفیتی است که مدام در حال رشد و تعالی است. هیچ‌کس نمی‌تواند مدعی شود بهترین مدیر است و بهتر از این نخواهد شد. تلاش برای بهتر و بهتر شدن، هدفی والا و ارزشمند است. اما پیش از این که تصمیم بگیرید هر روز برای بهترشدن تلاش کنید، باید بدانید روی چه مواردی تمرکز کنید و چه ملاک‌هایی لازم است برای بررسی رشد و ارتقای ویژگی‌های مدیریتی خود مد نظر قرار دهید.

در ادامه به بررسی هفت حقیقت در دنیای کارآفرینی خواهیم پرداخت که اگرچه ممکن است شنیدنشان کمی تلخ باشد، اما کمك می‌کند بهتر مسیر حرکت خود را پیدا و روی موارد درستی تمرکز کنید.

منبع: INC

۱ فقط خودتان مطرح نیستید!

زمانی که به عنوان مدیرعامل، رهبر یا مسؤول یك گروه کاری قبول مسؤولیت می‌کنید، باید بدانید از این به بعد دیگر به تنهایی مطرح نیستید. به نوعی حتی اگر محصولی را خلق کرده باشید، زمانی که بر اساس آن کسب‌وکاری را به راه بیندازید دیگر فقط خودتان مسؤول آن نخواهید بود. بلکه از این به بعد محصولتان هرچه باشد نتیجه کار گروهی است.

از این مرحله به بعد عملکرد اعضای تیم کاری‌تان تاثیرگذارتر خواهد بود و نقش آنها در موفقیت محصول کلیدی است.

بنابراین باید به عنوان مدیری موفق قادر باشید با پشتیبانی، محافظت و تشویق گروه خود به عنوان یك تیم واحد و همچنین هر یك از اعضا به عنوان فردی مستقل، آنها را برای تلاش بیشتر و حرکت رو به جلو تحریك کنید.

مهارت‌های رهبری و هدایت به معنی مهارت در پشتیبانی از افراد است. باید زمان زیادی را به آموزش اعضای تیم خود در زمینه‌های گوناگون مانند ایجاد پویایی در گروه و حمایت از همنوعان اختصاص دهید.

۲ هر لحظه ممکن است بهترین نیروهای کاری خود را از دست بدهید

بهترین کارمندان افرادی هستند که به راحتی می‌توانید در کنارشان کار کنید. این افراد معمولا بهترین نتیجه را با کمترین میزان خطا تولید می‌کنند. این در حالی است که به طور معمول اکثر کارمندان یك مجموعه چنین بازدهی ندارند.

اگرچه این ویژگی می‌تواند بسیار کارآمد باشد و اثرگذاری چشمگیری بر روند کاری داشته باشد، اما به همان اندازه نیز می‌تواند خطرآفرین باشد. زیرا پس از مدت کوتاهی این عملکرد پربازده از نظر شما به وظیفه شخص مبدل می‌شود. هر موفقیتی که بر اثر عملکرد فوق‌العاده این کارمندان به وجود بیاید به خاطر این که همیشه اتفاق می‌افتد خیلی عادی جلوه می‌کند.

بنابراین باید حواستان باشد که به عنوان راهبر و مدیر مجموعه حتما به صورت مداوم و به مناسبت‌های گوناگون از چنین کارمندانی قدردانی کنید. بر اساس مطالعات گسترده‌ای که سال ۱۳۹۲ در کشورهای غربی صورت گرفت، اولین دلیل ترك کار در این کشورها نداشتن احساس مفید بودن و دیده شدن است.

بنابراین همواره مشتاقانه و با روی گشاده برای کارمندانتان - بخصوص افراد پربازدهی که در مجموعه دارید - وقت بگذارید و به آنها احساس مهم بودن و حمایت بدهید.

محیطی امن و به‌دور از هرگونه قضاوت و پیشداوری را فراهم آورید تا کارمندان تان بدانند درصورت مطرح کردن هر موضوعی، باورشان می‌کنید و مورد حمایت شما قرار دارند. به‌عنوان مثال برای این‌کار می‌توانید جلسات یك نفره هفتگی ترتیب دهید

۳ احتمالا آن‌قدر که گمان می‌کنید شنونده خوبی نیستید

واقعیت تلخ این است که بیشتر افراد شنونده خوبی نیستند! همه فکر می‌کنند درحال گوش دادن به صحبت طرف مقابل هستند، اما درحقیقت در حال بررسی موضوعاتی هستند که با آن موافقند و به محض شنیدن چیزی که دوست ندارند به‌سرعت واکنش نشان می‌دهند. بخش بزرگی از مدیر خوب بودن، به شنونده خوب بودن برمی‌گردد. برای مثال اگر کسی به شما مراجعه کند و بگوید در پیداکردن مشتری جدید به مشکل برخورده است، وظیفه شما این نیست که به او بگویید چه کارهایی را درست انجام نداده است و روش صحیح انجام آنها چیست! بلکه درحقیقت شما باید به آنچه او درباره احساس خود می‌گوید گوش دهید و کارهایی را که تا به‌حال انجام داده و به نتیجه مطلوب نرسیده است بشنوید. میزان مهارت‌های شنیداری شما به‌طور مستقیم با این‌که چقدر مدیر خوبی هستید ارتباط دارد. بنابراین تمرین و تلاش کردن برای بهبود این مهارت‌ها برای ارتقای کیفیت مدیریت‌تان، بسیار ارزشمند خواهد بود.

۴ شرکت شما مهم‌ترین قسمت زندگی هیچ‌یك از کارمندان تان نیست

زمانی که مجموعه‌ای را راه‌اندازی می‌کنید ممکن است احساس کنید تمام کسانی که در شرکت، استارت‌آپ یا هر نوع مجموعه کسب‌وکاری که به راه انداخته‌اید مشغول به کار هستند، باید به صورت مساوی مشارکت داشته باشند. اما واقعیت کاملا متضاد این طرز تفکر شماست! هر انسانی آرزوها، برنامه‌ها، ارتباطات و خانواده‌ای خارج از فضای کاری دارد که معمولا در بسیاری از موارد زندگی کاری آنان را نیز تحت تأثیر قرار خواهد داد. مدیر موفق کسی است که کارمندانش را خارج از چارچوب‌های کاری نیز به‌خوبی بشناسد. مدیر خوب کسی است که نسبت به بزرگ‌ترین دغدغه‌های زندگی کارمندانش و آنچه در زندگی شخصی‌شان اتفاق می‌افتد، احساس داشته باشد. این اتفاقات می‌تواند بیماری والدین، موفقیت فرزند در مسابقات ورزشی یا حتی علایق بسیار ساده کارمند مانند نواختن یك آلت موسیقی باشد.

۵ وظیفه اصلی شما برطرف کردن مشکلات است

پیش از آن که مدیر شوید فقط باید مشکلات شخصی خودتان را حل می‌کردید. اما در حال حاضر مسؤول مشکلات افراد دیگر نیز هستید. بنابراین حق ندارید هر زمانی که با مشکلی روبه‌رو می‌شوید از کوره در بروید. حتی اگر احساس کنید تمام مشکلات دنیا فقط علیه شما قد علم کرده‌اند.

باید بدانید در حال حاضر یکی از مهم‌ترین مسؤولیت‌های شما حل کردن مشکلات مختلف است. بنابراین انتظار پیشامد هر ناملایمتی را داشته باشید تا در زمان رویارویی دچار غافلگیری نشوید و بتوانید بهترین تصمیم‌گیری را برای حل آن داشته باشید. کار شما دقیقا همین است!

۶ روی پویایی گروهتان سرمایه‌گذاری کنید

یك مدیر باهوش می‌داند اعضای یك گروه قوی باید به یکدیگر اعتماد داشته باشند و این اعتماد در گذر زمان به‌وجود خواهد آمد. در یك گروه سالم، مناقشات و درگیری‌ها به‌طور مستقیم حل و فصل می‌شود و کسی از روی دلسوزی روی آن سرپوش نمی‌گذارد.

یك مدیر باهوش همچنین می‌داند چه زمانی باید از راهنمایی‌ها و رایزنی‌های یك مشاور که خارج از بدنه گروه است، بهره بگیرد. گاهی نیاز است از افراد حرفه‌ای و متخصص برای کار کردن روی بهبود روابط میان اعضای گروه استفاده شود؛ زیرا این روابط پایه و اساس همه موارد دیگر است. انجام دادن تمریناتی برای افزایش پویایی گروه و همچنین مشارکت اعضای گروه در این تمرین‌ها می‌تواند نقش بسیار تعیین کننده‌ای ایفا کند.

پشتیبانی، تقدیر و تشکر منظم از بهترین کارمندان، محول‌کردن کارهایی مطابق با مهارت‌هایشان و همچنین بالا نگه‌داشتن سطح انرژی و هیجان کاری باعث می‌شود مدیر بهتری باشید.

درواقع به نوعی مهارت‌های مدیریتی و راهبری شما، می‌تواند با میزان نشاط و خوشحالی کارمندانتان سنجیده شود.

۷ کارمندان تان چیزی به شما نمی‌گویند، مگر این‌که از آنها بپرسید

وقتی نوبت به مطلع شدن از حقایق می‌رسد، شما باید مدیر پرسشگری باشید. این‌که فکر کنید کارمندانتان خودبه‌خود اوضاع را برای شما تشریح می‌کنند یك اشتباه مبتدیانه است که با گذشت زمان می‌تواند منجر به پیش آمدن مشکلاتی شود.

اگر می‌خواهید از آنچه در گروه کاری‌تان رخ می‌دهد آگاه شوید و اوضاع امور جاری را بدانید، باید به‌طور پیوسته سوال کنید.

شما باید محیطی امن و به‌دور از هرگونه قضاوت و پیشداوری را فراهم آورید تا کارمندانتان بدانند درصورت مطرح کردن هر موضوعی، باورشان می‌کنید و مورد حمایت شما قرار دارند. به‌عنوان مثال برای این‌کار می‌توانید جلسات یك نفره هفتگی ترتیب دهید.

اگر این کارها را به‌درستی انجام دهید، می‌توانید از بروز خیلی از مشکلات بزرگ جلوگیری کنید. با همین ترفندها به مدیر بهتری تبدیل خواهید شد. علاوه بر این زمانی‌که صداقت کافی را در محیط کارتان به‌وجود بیاورید، کارمندان پیش از این‌که مشکلات کوچك به معضلات بزرگی بدل شوند، آنها را با شما مطرح خواهند کرد. همیشه یك گلوله برفی کوچك را خیلی راحت‌تر می‌توان کنترل کرد، قبل از آن‌که تبدیل به بهمنی عظیم شود.

۵ کلید ایجاد اعتماد و شفافیت در کسب‌وکار

به لطف پیدایش شبکه‌های اجتماعی و وبگاه‌های تحلیل و نقد، شفافیت به امری ضروری برای موفقیت یك کسب‌وکار تبدیل شده است. امروزه یك کارآفرین در مراسمی عمومی به مشتری‌ها، سرمایه‌گذاران، کارمندان و همچنین به خودش قول می‌دهد بهترین عملکرد ممکن را داشته باشد. به گزارش زومیت و به نقل از Forbes، شفافیت در کسب‌وکار به معنای صداقت، عمومی‌سازی و رك بودن در امور مختلف شرکت است. شرکت‌های شفاف اطلاعات مربوط به عملکرد، درآمدهای شرکت، فرآیندهای داخلی، منابع، قیمت‌گذاری و ارزش‌های کسب‌وکار را با مخاطبان خود به اشتراك می‌گذارند. شرکت‌های شفاف زمانی‌که در روند کسب‌وکار مشکلی رخ می‌دهد، نه‌تنها آن را پنهان نمی‌کنند بلکه موضوع را با مشتری‌ها و مخاطبان خود به اشتراك می‌گذارند.

شفافیت نقش مهمی در افزایش اعتبار و موفقیت یك کسب‌وکار دارد و ارزش‌های زیادی از افزایش وفاداری کارمندان گرفته تا افزایش میزان فروش محصولات را به شرکت اضافه می‌کند. زمانی‌که کسب‌وکار با مشتری‌های خود صادق و روراست باشد، ارتباط بهتری با آنها برقرار می‌کند. نتیجه یك تحقیق نیز این موضوع را ثابت کرده و گفته است ۹۴ درصد مشتری‌ها به برندهای شفاف وفادار هستند. ما در عصر اطلاعات زندگی می‌کنیم و همین باعث شده تا مشتری‌ها خواستار رابطه عمیق‌تر و شفاف‌تری باشند. اگر یك کسب‌وکار نتواند چنین انتظاری را برآورده کند، مشتری‌های آن به سمت برندی جذب می‌شوند که از عهده این کار برآید. این موضوع در مورد کارمندان نیز صادق است. کارفرماها دنبال استخدام کارمندان قابل اعتماد هستند و برعکس یعنی کارمندان نیز ترجیح می‌دهند در یك محیط شفاف و با مدیران قابل اعتماد کار کنند. زمانی‌که کارمندان به کارفرمای خود اعتماد داشته باشند میزان حمایت، وفاداری، تعامل و تعهد آنها به محیط کار نیز افزایش پیدا می‌کند. بنابراین اگر می‌خواهید اعتماد کارمندان خود را افزایش دهید، با آنها شفاف باشید.

نکات مهم در شفاف‌سازی کسب‌وکار

اگر قصد افزایش شفافیت در کسب‌وکار خود را دارید، باید چند نکته را رعایت کنید. اولین نکته این است که بیش از حد شفاف نباشید. یعنی نیازی نیست در مورد مزایایی که کسب‌وکار شما را از سایرین متمایز می‌سازد، با دیگران شفاف باشید؛ زیرا در این صورت تنها کار را برای رقبا راحت‌تر کرده‌اید. همچنین بهترین کار این است که در مورد میزان شفافیت کسب‌وکار خود توافق‌نامه‌ای با کارمندان امضا کرده و درواقع حد و حدود مشخصی را برای این کار تعریف کنید. برای مثال می‌توانید مواد اولیه موجود در غذاهای رستوران خود را در منو ذکر کنید اما نیازی نیست نحوه پختن و دستور کامل تهیه غذاها را در اختیار مشتری قرار دهید. پنج کاری که در ادامه توضیح می‌دهیم به افزایش شفافیت کسب‌وکار کمك می‌کنند.

۱ ارزش‌های اصلی کسب‌وکار را مشخص کنید

کاری که انتظار انجام آن را دارید، با صداقت و مستقیما اعلام کنید. اعلام کردن ارزش‌های یك کسب‌وکار به‌طور مستقیم باعث می‌شود کارمندان درك بهتری از آنها داشته باشند و در راستای عملی کردن آنها تلاش کنند.

۲ اطلاعات را با کارمندان خود به اشتراك بگذارید

قدم دیگر در افزایش شفافیت کسب‌وکار خود این است که اطلاعات خوب و بد را با کارمندان خود به اشتراك بگذارید. همیشه این احتمال را در نظر بگیرید که کارمندان موضوعی را از طریق شایعات مطلع شوند. در این صورت نه‌تنها ممکن است اصل خبر را متوجه نشوند بلکه اعتماد خود را به محیط کار از دست می‌دهند. پس بهترین کار این است که همه چیز را از زبان خودتان از طریق انتشار خبرنامه یا برگزاری جلسات منظم بشنوند. شایعات نه‌تنها به اعتماد و احساسات کارمندان لطمه وارد می‌کند، بلکه غیبت کردن را نیز میان کارمندان افزایش می‌دهد.

۳ قیمت‌ها را مخفی نکنید

هیچ موقع برای اعلام قیمت محصولات خود از سیستم پیچیده یا لغات مبهم استفاده نکنید و شفاف باشید. اگر قیمت محصولات شما از سایر محصولات ارائه‌شده در بازار بیشتر است، به‌جای پنهان‌سازی، علت آن را برای مشتری توضیح دهید یا در قیمت‌گذاری تجدید نظر کنید.

گاهی اوقات ویژگی‌های اضافه یك محصول یا مواد اولیه‌ای که در ساخت آنها استفاده می‌شود و به عبارت دیگر بالاتر بودن کیفیت محصول نهایی باعث افزایش قیمت آن می‌شود و همان‌طور که گفتیم، بهتر است این موضوع برای مشتری توضیح داده شود. برخی کسب‌وکارها از نرم‌افزار حسابداری برای تعیین قیمت محصول یا خدمات خود استفاده می‌کنند.

۴ منظور و اهداف کارهای خود را بیان کنید

اگر می‌خواهید اطلاعات جدیدی به کارمندان بدهید، اطلاعات مالی سرمایه‌گذاران را به‌روزرسانی کنید یا قیمت محصول و خدمات خود را افزایش دهید، تنها کافی است توضیحات کافی ارائه دهید و وارد حاشیه نشوید.

۵ تجارب خود را صادقانه بیان کنید

به‌عنوان یك کارآفرین اگر صاحب کسب‌وکار کوچکی هستید، تجارب خود را با صداقت برای دیگران مطرح کنید. انجام این کار نه‌تنها برای تازه‌واردان و افراد بی‌تجربه مناسب است بلکه به رشد خودتان نیز کمك می‌کند. زمانی‌که در مورد اشتباهات خود صحبت کرده و آنها را می‌پذیرید یعنی اولین گام برای رشد و توسعه فردی خود را با موفقیت برداشته‌اید. این کار کمك می‌کند ارتباط بهتری با مشتری‌ها برقرار کرده و اعتماد آنها را جلب کنید.

شفافیت نقش مهمی در افزایش اعتبار و موفقیت یك کسب‌وکار دارد و ارزش‌های زیادی از افزایش وفاداری کارمندان گرفته تا افزایش میزان فروش محصولات را به شرکت اضافه می‌کند

در مسیر موفقیت

۴ فرمول موفقیت گوگل

نگین یشمی
جام جم

کمتر کسی در دنیا هست که اسم گوگل (Google) را نشنیده باشد. گوگل به عنوان یك استارت‌آپ در دهه ۹۰ میلادی با سرمایه اندك راه‌اندازی شد. اما امروز یکی از مشهورترین و ثروتمندترین برندهای جهان است. ایده اولیه گوگل دسته‌بندی و مرتب‌سازی اطلاعات برای استفاده راحت‌تر همگان بود و توانست این ایده را تا حد جهانی توسعه دهد. با تحلیل مسیر موفقیت گوگل می‌توان به چند نکته به عنوان عوامل این موفقیت اشاره کرد:

۱ همیشه رو به جلو

گوگل شاید همان اندازه که محصول موفق توسعه داده است، محصولات ناموفق ارائه کرده باشد. محصولات شکست‌خورده‌ای مثل گوگل پلاس یا گوگل ویدئو نشان می‌دهد که گوگل به ایده‌های جدید نه نمی‌گوید. در این میان ایده‌های موفقی همچون گوگل کلندر (تقویم گوگل) یا کروم توانسته‌اند این شکست‌ها را جبران کنند. باز بودن فضا برای ایده‌های نو امکان رشد محصولات و حرکت به سمت موفقیت را بیشتر خواهد کرد. اگر گوگل می‌خواست مانند سایر رقبایش بر یك یا دو محصول و مدل درآمدی تمرکز کند ممکن بود مانند آنها خیلی زود شکست بخورد و بازار را از دست بدهد.

۲ رقابت در کاربرمحور بودن

پیش از راه‌اندازی گوگل، موتورهای جست‌وجو یا محصولات مشابه به اندازه کافی شفاف و کاربرمحور نبودند. گوگل با نگاه دقیق به کاربران و آنچه آنها می‌خواهند، خود را به یکی از رقبای اصلی بازار تبدیل کرد. مفاهیمی همچون طراحی کاربر محور یا اصول تجربه کاربری در زمان راه‌اندازی گوگل مثل امروز شناخته شده و مدون نبودند اما گوگل خیلی زود متوجه شد که ارائه خدمات به کاربران منطبق با خواسته‌هایشان چقدر در وفاداری و بالابردن احتمال استفاده مجدد موثر است. برای مثال رابط کاربری ساده و قابل فهم موتور جست‌وجوی گوگل یکی از عوامل محبوبیت آن در میان کاربران سراسر جهان بود. توجه به نیازهای کاربران هنوز هم در میان محصولات گوگل دیده می‌شود و جریان بهبود کارایی‌های محصولات و ایجاد ویژگی‌های موردنظر کاربران در گوگل پررنگ دنبال می‌شود.

۳ تخصص‌گرایی

تیم اولیه گوگل ترکیبی از متخصصان حوزه رایانه از دانشگاه استنفورد بود. سایر افرادی که در گوگل (شرکت مادر آلفابت Alphabet Inc) کار می‌کنند هم با این رویکرد تخصص‌گرایانه استخدام شده‌اند. ارزش منابع انسانی در گوگل بسیار بالاست و تغییر شرایط کاری و امکاناتی که گوگل برای نگه داشتن کارمندان خود استفاده می‌کند نشان از این ارزش و اهمیت دارد. گوگل با ایجاد فضای دلپذیر برای کارمندانش و ایجاد شرایط رشد فردی تلاش می‌کند آنها را به سازمانشان وفادار کند. آزمون‌های سخت، مسابقه‌های سراسری و جست‌وجو در میان دانش‌آموختگان دانشگاه‌های برتر از روش‌های مختلفی است که گوگل برای جذب کارمندان خود استفاده می‌کند.

۴ سرمایه‌گذاری روی خلاقیت

«خلاقیت» موتور اصلی فعالیت‌های گوگل است. اگر ایده‌های خلاقانه وجود نداشت گوگل متوقف می‌شد و نمی‌توانست رشدی که امروز دارد را تجربه کند. اهمیت موضوع خلاقیت برای گوگل تا حدی بالاست که ۲۰ درصد زمان کاری مهندسانش را به خودشان اختصاص داده است تا بتوانند روی پروژه‌های شخصی و موردعلاقه‌شان کار کنند. به این زمان استراحت ابتکاری (Innovation Time Off) می‌گویند و ایده‌هایی مثل جی‌میل از همین زمان‌ها به‌وجود آمده‌اند. گوگل با هوشمندی متوجه شده است توقف خلاقیت می‌تواند به معنای مرگ کسب‌وکارش باشد. بنابراین هرگز کار را متوقف نکرده و در حال حاضر روی حوزه‌های جدیدی مثل پزشکی و انرژی‌های نو سرمایه‌گذاری کرده است. خلاقیت به عنوان برگ برنده در گوگل مطرح است.