



ماهنامه الکترونیکی پیک حامیان اشتغال

فراسوی کرونا ویروس: مسیری به سوی دوره عادی بعدی



مروری تصویری بر آغاز راهی روشن



این یک دعوت به مشارکت است



۱. جمله طلایی که همه کارآفرین ها باید یاد بگیرند



راه های نجات استارت آپ ها از کرونا



همکاری مراکز آموزش فنی و حرفه ای و زیست بوم نوآوری کشور





به نام آفریننده مهر

ماهانامه الکترونیکی پیک حامیان اشتغال، سال دوم-شماره یازدهم-خرداد ۱۳۹۹



ماهانامه الکترونیکی پیک حامیان اشتغال

موضوع: اجتماعی، اقتصادی

شماره مجوز وزارت ارشاد: ۸۳۲۷۱



صاحب امتیاز:

سازمان مردم نهاد حامیان اشتغال و کارآفرینی نت

مدیر مسئول: پرفسور داود فدایی

سردبیر: مهندس آزاده عباسی

طراح جلد: شیما شجاعی

دبیر بخش خبر: شیما شجاعی



راه های ارتباطی:



www.nethami.com



info@nethami.com



@nethami



nethami_



۰۲۱۶۶۴۱۹۲۸۸

در این شماره می خوانید

فراسوی کرونا ویروس: مسیری به سوی دوره عادی بعدی

مروری تصویری بر آغاز راهی روشن

این یک دعوت به مشارکت است

۱۰ جمله طلایی که همه کارآفرین ها باید یاد بگیرند/خجالت نکش بگو

راه های نجات استارت آپ ها از کرونا

همکاری مراکز آموزش فنی و حرفه ای و زیست بوم نوآوری کشور

مقاله پژوهشی

مقاله منتشر شده در سایت مکنزی، که توسط مرکز پژوهش های اتاق بازرگانی ایران ترجمه و در اختیار عموم گذارده شده است.

کرونا ویروس نه تنها یک بحران سلامت با ابعاد عظیم است، بلکه یک بازسازی قریب الوقوع در نظم اقتصادی جهان پدید می آورد. در این مقاله که توسط مرکز پژوهش های اتاق بازرگانی ایران ترجمه و منتشر شده است، به نحوه هدایت پیشامدهای آتی از سوی رهبران کشورها پرداخته می شود.

مقدمه

بقا در کوتاه مدت تنها برنامه ای است که برخی سازمانها دارند. برخی دیگر در هاله ای از ابهام قرار دارند و به این فکر می اندیشند که پس از این بحران و بازگشت به وضع عادی چگونه جایگاه خود را تثبیت کنند. سؤال این است که وضع عادی چگونه خواهد بود؟ از آنجا که هیچ کس قادر نیست بگوید بحران موجود تا کی دوام خواهد داشت، آنچه پس از بحران با آن روبرو خواهیم شد، شباهت چندانی با وضعیت عادی در سالهای اخیر نخواهد داشت.

سخنان فوق ۱۱ سال پیش در بحبوحه بحران مالی توسط یکی از همکاران ما "یان دیویس" نوشته شده است. امروز نه تنها این حرفها دوباره واقعیت پیدا کرده اند، بلکه آنچه جهان امروز با آن روبرو شده، به مراتب دشوارتر هست.

هر روز بیش از پیش معلوم می شود که دوران ما به طور اساسی به دو برهه تقسیم خواهد شد؛ دوران پیش از کووید

"دوره عادی بعدی" و "دوره عادی جدید" که در روزگار پس-ویروسی شکل خواهد گرفت که در اینجا از آن با عنوان "دوره عادی بعدی" یاد می شود. در این وضعیت بی سابقه جدید ما شاهد یک بازسازی قابل توجه در نظم اقتصادی و اجتماعی جهانی خواهیم بود که کسب و کار و جامعه در آن عملکردی سنتی داشته اند. و در آینده نزدیک شاهد آغاز بحث و جدلهایی در این خصوص خواهیم بود که دوره عادی بعدی چه پیامدهایی با خود دارد و با آنچه زندگی های ما را در گذشته شکل داده است، چه تفاوتی خواهد داشت.

در اینجا تلاش می شود به این پرسش که در میان رهبران جوامع و بخش های خصوصی و دولتی مطرح است، پاسخ داده شود حال که تمامی معیارها و فرضیات سنتی ما ناکارآمد نشان داده اند.

برای خروج از این بحران چه باید کرد؟ به عبارت دیگر، حالا وقت آن است که به پرسشی که روزگاری بسیاری از ما از پدربزرگ و مادربزرگ های خود می پرسیدیم پاسخ دهیم شما در زمان جنگ چه می کردید؟

پاسخ ما به این پرسش در پیش گرفتن روشی پنج مرحله ای خواهد بود که ما را از این روزهای بحران به وضعیتی عادی که پس از پیروزی در نبرد علیه ویروس کرونا شکل خواهد گرفت، هدایت می کند.

این پنج مرحله عبارتند از:

تصمیم‌گیری، تاب‌آوری، بازگشت، تصویرسازی دوباره و اصلاح.

طول هر مرحله بر اساس مقتضیات جغرافیایی و صنعتی متفاوت خواهد بود و نهادها ممکن است همزمان ناگزیر در چند مرحله فعالیت داشته باشند. امروز بر روی سایت مکنزی گروهی از همکاران اقدام به انتشار مقاله‌ای با عنوان "صیانت از زندگی و معیشت ما: وظیفه زمان ما" کردند که در آن روی ضرورت چاره‌جویی در حال حاضر برای این ویروس و برای اقتصاد تاکید می‌کند و به این ترتیب تصویرسازی دوباره آینده، یعنی دوران بعد از همه‌گیری، را به عنوان اولویت توجه ما تعیین می‌کند.

به طور کلی این پنج مرحله اولویت زمانه ما را نشان می‌دهند یعنی اگر می‌خواهیم راهی معقول به لحاظ اقتصادی و اجتماعی برای رسیدن به آینده عادی پیدا کنیم، مبارزه با کووید-۱۱ اولویت اولی است که رهبران جوامع در حال حاضر باید برای پیروزی در آن تلاش کنند.

تصمیم‌گیری

تقریباً در تمامی کشورها اقدامات واکنشی در برابر بحران به طور کامل فعال شده‌اند. مجموعه‌ای گسترده از مداخلات بهداشت عمومی صورت گرفته است. نظام‌های مراقبت بهداشتی در تلاش برای افزایش ظرفیت تخت‌های بیمارستانی، تجهیزات و کارکنان آموزش دیده آشکارا در وضعیت جنگی قرار گرفته‌اند. تلاشهایی برای رفع کمبودهای تجهیزات پزشکی کاملاً ضروری صورت می‌گیرد. طرحهای تداوم کسب و کار و امنیت شغلی با دورکاری به عنوان وضعیت عملیاتی پیش فرض افزایش یافته‌اند.

بسیاری درگیر کاشتهای شدید فعالیت‌های خود هستند، در حالی که برخی به فعالیت‌های خود سرعت می‌بخشند تا بتوانند تقاضاها در حوزه‌های حساس از غذا و نیازهای خانوارها گرفته تا کالاهای کاغذی را تامین نمایند. با بسته شدن فضاهای آموزشی کلاس‌ها، نهادهای آموزشی به منظور فراهم کردن فضای یادگیری به سمت آموزش برخط حرکت می‌کنند. این مرحله‌ای است که رهبران کشورها در حال حاضر روی آن تمرکز کرده‌اند.

با این حال، ترکیبی مسموم از انفعال و فلج، به جا می‌ماند، یعنی ماندن بر سر دوراهی‌های مشکل زایی که باید انتخاب کرد از جمله ممانعت یا عدم ممانعت در رفت و آمد؛ ایزوله کردن یا قرنطینه؛ بستن کارخانه یا صبر کردن برای دریافت دستور از بالا. به همین خاطر است که ما این مرحله را تصمیم‌گیری نامگذاری کرده‌ایم یعنی باید در خصوص مقیاس، سرعت و عمق اقدامات لازم در سطوح دولتی و کسب و کاری تصمیم‌گیری شود.

همان طور که مدیر موسسه‌ای می‌گوید: «من می‌دانم باید چکار کنم. فقط باید تصمیم بگیرم که آیا نیاز است این تصمیم خود را با کسانی که باید اقدام کنند به اشتراک بگذارم یا خیر»



تاب آوری

اپیدمی پیشرفت کرده و به یک بحران در حال گسترش برای نظام مالی و اقتصادی جهان تبدی شده است. افت شدید در فعالیتهای اقتصادی که برای حفظ سلامت عموم ضروری است، به طور هم زمان رفاه اقتصادی شهروندان و نهادها را به خطر می اندازد. رخ دادن پشت هم و سریع چالشهای نقدینگی و توانایی پرداخت بدهی برای صنایع متعدد در برابر تلاش بانکهای مرکزی و دولتها در جهت کارآیی نظامهای مالی مقاوم نشان می دهند. همان طور که تردیدها در مورد اندازه، تداوم و شکل افت تولید ناخالص ملی و اشتغال موجب پایین آمدن باقیمانده شاخص اعتماد کسب و کار می شود، بحران سلامت کم کم به یک بحران مالی تبدیل می گردد.

تحلیل دیگری از مؤسسه مکنزی با ارجاع به منابع متعدد نشان می دهد که این شوک وارده به معیشت ما به واسطه تکثیر اقتصادی مبارزه با ویروس کرونا، بزرگترین شوک، تقریباً در طول یک قرن اخیر خواهد بود. در اروپا و ایالات متحده، احتمال می رود شوک مزبور تنها در طول یک فصل به کاهشی در فعالیتهای اقتصادی منجر شود که بسیار فراتر از کاهش درآمد تجربه شده در دوران رکود بزرگ باشد.

برای رویارویی با این چالشها، انعطاف پذیری امری حیاتی است. مسائل کوتاه مدت در حوزه مدیریت پول نقد برای نقدینگی و توان پرداخت بدهی به وضوح در اولویت هستند. اما دیری نخواهد پایید که وقتی شوک مزبور شروع به بر هم زدن ساختارهای صنعتی موجود کرده و مناسبات رقابتی را برای همیشه تغییر می دهد، کسب و کارها ناگزیر باید بر اساس برنامه های انعطاف پذیری گسترده تری عمل کنند. بخش اعظم جمعیت دچار تردید و استرس مالی شخصی

خواهند شد. رهبران بخش دولتی، خصوصی و اجتماعی ناگزیر خواهند بود تصمیمات دشوار چرخه ای اتخاذ کنند که تاب آوری اقتصادی و اجتماعی را توازن می بخشند. باید توجه داشت که انسجام اجتماعی به واسطه پولیسیم و دیگر چالش هایی که پیش از پیدایش ویروس کرونا وجود داشتند، از قبل تحت فشار شدید بوده است.

بازگشت

بازگرداندن کسب و کارها به سلامت پس از یک دوره تعطیلی شدید، خود چالش بسیار بزرگی است، چنان که چین اکنون به آهستگی در حال بازگشت به کار است، به این موضوع پی می برد. بیشتر صنایع نیازمند خواهند بود که که زنجیره تامین خود را دوباره فعال کنند. با این وجود، مقیاس و زمانبندی متفاوت تکثیر ویروس کرونا به معنای این است که زنجیره های تکمین جهانی در مناطق جغرافیایی مختلف با اختلال روبرو است. ضعیف ترین نقطه در زنجیره تامین تعیین کننده موفقیت یا شکست بازگشت به استخدام مجدد، آموزش و دستیابی به سطوح قبلی زایایی نیروی کار خواهد بود. بنابراین رهبران کشورها باید نظام کاری و برنامه خود برای اقدامات ممکن در راه بازگشت کسب و کارها به تولید مفید با سرعت و مقیاس مناسب را بازبینی کنند.

زمستان با پیچیده تر کردن چالش موجود، کشورهای بسیاری را با بحرانی نو شده روبرو می کند. بدون دستیابی به یک واکسن یا درمان پیشگیرانه، بازگشتی سریع به شرایط گسترش فزاینده ویروس، تهدیدی حتمی است. در چنین وضعیتی رهبران کشورها ممکن است با تصمیمی دردناک در انتخاب بین «باخت-باخت» روبرو شوند یعنی کاهش خطر دوباره احیا شده برای جان مردم در مقابل خطری که سلامت جامعه

می‌نماید. سران کشورها ناگزیر خواهند بود در خصوص این که کدام هزینه‌ها ثابت هستند و کدام یک می‌توانند متغیر باشند بازنگری کنند، چرا که تعطیلی بخش‌های زیادی از تولید مشخص می‌کند که در نهایت چه چیزی ضروری است و چه چیزی خوب است که باشد. احتمالاً تجربه تعطیلی بخش اعظم تولید جهانی به تصمیم‌گیری‌ها در این مورد کمک خواهد کرد که تا چه حد می‌توان بدون از دست رفتن کارایی، عملیات‌ها را محدود کرد. آگاهی یافتن سریع از راهکاری برای تداوم گردش چرخ تولید در زمانی که به نیروی کار دسترسی نیست، فرصت‌ها برای جا انداختن تطبیق تکنولوژی را تسریع می‌کند. نتیجه آن احساس قویتری است نسبت به این که چه چیزی کسب و کار را در مقابل شوک‌ها تاب‌آورتر، مولدتر و توانمندتر در رسیدن به دست مشتری می‌کند.



اصلاح

دنیا در حال حاضر تعریف به مراتب تندتری از این موضوع دارد که چه چیزی منجر به شکل‌گیری حادثه‌ای غیرمترقبه می‌شود. این شوک احتمالاً در راستای تحقق آرزوی محدود کردن برخی از عواملی که کمک کردند ویروس کرونا به جای یک مسئله محلی و قابل مدیریت به چالشی جهانی تبدیل شود، مفید خواهد بود. دولتها در دوره کنونی احتمالاً این

را تهدید می‌کند و می‌تواند رکود اقتصادی شدید دیگری در پی داشته باشد. بنابراین، بازگشت ممکن است مستلزم توسل به این امیدواری باشد که در طول ماههای فصل تابستان گسترش ویروس در نیمکره شمالی زمین موقتاً توقف پیدا کند- که این وضعیت البته به هیچ وجه قطعی نیست- و فرصتی برای توسعه امکانات و تجهیزات تست گرفتن و پایش، ظرفیت نظام بهداشت و سلامت و دستیابی به واکسن و درمان برای ویروس برای مقابله با موج دوم همه‌گیری فراهم شود.

تصویرسازی دوباره

شوکی با این ابعاد، تحولی ناپوسته در اولویت‌ها و انتظارات افراد به عنوان شهروند، مستخدم و مصرف‌کننده به وجود خواهد آورد. این تحولات و تکثیرات آنها بر نحوه زندگی، کار و استفاده ما از فناوری در هفته‌ها و ماه‌های آتی به صورت مشخص تری خود را نشان خواهند داد. مؤسساتی که با تکامل یافتن اولویت‌ها، خود را در راستای دستیابی به بهترین بهره‌وری از بینش و دوراندیشی بهتر به متناسبترین شکل بازآفرینی می‌کنند، تا حد زیادی موفق خواهند بود. روشن است که دنیای برخط تجارت بدون ارتباط می‌تواند تقویت شود به صورتی که رفتار مصرف‌کنندگان را برای همیشه تغییر دهد. اما همان طور که تلاش برای کارایی راه را برای انعطاف‌پذیری باز می‌کند، پایان جهانی‌سازی زنجیره تامین برای مثال با نزدیکتر ساختن تولید و تدارکات به مصرف‌کننده نهایی- سایر تاثیرات می‌توانند اهمیتی به مراتب بیشتر هم داشته باشند.

این بحران نه تنها نقاط آسیب‌پذیر را برملا می‌کند، بلکه فرصت‌هایی برای ارتقاء عملکرد کسب و کارها را نیز فراهم

دوران پس از فروکش کردن اپیدمی هم فرصتی برای یادگیری از حجم عظیمی از نوآوریها و تجربیات جمعی فراهم می‌کند؛ از کار کردن در خانه (دورکاری) گرفته تا پایش و مراقبت در سطوح بسیار گسترده. در کنار این فرصت درخواهیم یافت که کدام نوآوریها اگر به طور دائم به کار گرفته شوند، می‌توانند به بهبود چشمگیر رفاه اجتماعی و اقتصادی کمک کنند و کدام یک حتی اگر در توقف و محدود کردن شیوع این ویروس مفید بوده باشند، در نهایت مانعی برای بهتر شدن وضعیت جامعه خواهند بود.

همان طور که مقیاس تغییراتی که ویروس کرونا ایجاد کرده -و در هفته‌ها و ماههای آتی ایجاد خواهد کرد- را ارزیابی می‌کنیم، به این نتیجه می‌رسیم که برای پی بردن به وسعت و وخامت این بحران باید صبر کرد. با این حال پنج مرحله‌ای که در این نوشته توضیح داده شد مسیر روشنی برای آغاز راهبری به سمت وضعیت عادی بعدی -وضعیتی عادی که با هیچ یک از سالهای پیش از پیدایش ویروس کرونا، همه‌گیری که همه چیز را تغییر داد، شباهتی نخواهد داشت- پیش پای رهبران کشورها می‌گذارد.



احساس را دارند که از جانب شهروندان خود تشویق و پشتیبانی می‌شوند تا نقشی فعالتر در شکل دهی به فعالیتهای اقتصادی ایفا کنند. همان طور که جامعه در تلاش برای دوری، کم کردن احتمال و پیشگیری از یک بحران سلامت مثل بحران کنونی در آینده است، فعالان حوزه کسب و کار نیز باید به دنبال پیش بینی تغییرات مطلوب عامه مردم در خط و مشی و مقررات باشند.

در بیشتر اقتصادهای دنیا، نظامهای بهداشت و سلامت که از زمان شکل گیری پس از جنگ جهانی دوم تغییرات اندکی داشته‌اند، ناگزیر خواهند بود مشخص کنند همان طور که به شکل بی‌وقفه خدمات مراقبتی حضوری و مجازی ارایه می‌کنند، چگونه با چنین موج سریعی از حجم بیمار برخورد کنند. در دنیایی با ارتباطات فراوان و شدیداً سیال و در حال تغییر، رویکردهای بهداشت عمومی باید در خصوص سرعت و هماهنگی جهانی لازم برای واکنش نشان دادن خود بازنگری صورت دهند. سیاستها در زیرساختهای حیاتی مراقبت بهداشتی، ذخایر راهبردی کالاهای کلیدی و تجهیزات تولید در زمان حوادث غیرمترقبه برای تجهیزات پزشکی حیاتی، همگی باید مد نظر قرار گیرند. مدیران نظام مالی و اقتصاد با درس گرفتن از شکستهای اقتصادی در آخرین بحران اقتصادی جهان باید در حال حاضر به فکر تقویت سیستم جهت تاب آوری در مقابل شوکهای شدید و برونزای جهانی مثل تکتیرات این اپیدمی باشند. نهادهای آموزشی باید برای یکپارچه‌سازی کلاس درس با آموزش از راه دور مدرنیزه کردن کارها را در دستور کار خود قرار دهند. فهرست کارهایی که باید صورت گیرند بیش از مواردی است که اشاره شد.

این بخش آلبومی تصویری است از تلاش برای آبادانی و اشتغال
تصویری است از تپش عشق...

تصویر تلاش



مدت زمان زیادی از اولین تور خویش فرمای خلاق با هدایت سازمان مردم نهاد نت حامی نمی گذرد. توری که با حضور دانشجویان دانشگاه صنعتی امیرکبیر در شهرستان خواف استان خراسان رضوی با هدف ایجاد اشتغال و درآمدزایی برای مردم منطقه شکل گرفت.

هم اکنون اولین نتیجه این فعالیت که پس از بررسی پتانسیل منطقه انجام پذیرفت، با جذب سرمایه مورد نظر ۲۰ هکتار از اراضی منطقه تحت کشت زیره قرار گرفت. تا در نهایت واحدهای کوچک تولید محصولات با ارزش افزوده بالا از این محصول ایجاد شوند.

و این آغاز کار است برای آنان که شعار من حامی اشتغال را سرلوحه فعالیت خود قرار داده اند. با همیاری کلیه اهالی روستا، زن، مرد، دانش آموز...

با هم مروری تصویری داریم از این تلاش (برداشت تا پاک کردن زیره) با زمزمه این جملات:

خواف را آباد خواهیم کرد

با فکر و اندیشه ام، با همراهی مردمان بی آلایشش

خواف را آباد خواهیم کرد

همگام با نبض اشتغال، همراه با خیر اشتغال

چون «من حامی اشتغال»





رایگان ✓

در حوزه کسب و کار آموزش ببینید

✓ پس از تایید ایده کسب و کار

و مشاوره **رایگان**

هزینه را پرداخت کنید

 nethami_  nethami.com  nethami

به صورت رایگان ۱۰ دوره "توانمندسازی حوزه کسب و کار" تهیه شده توسط کارآفرینان برتر کشور و اساتید دانشگاه را بگذرانید.

و در انتها در صورتی که "تمایل به تایید رقابت پذیری طرح و مدل کسب و کار" تهیه شده خود در طی این دوره توسط متفحصین؛ **❖ حمایت تامین سرمایه ❖** و **❖ پشتیبانی تفصیلی ۵ ساله ❖** را دارید، هزینه دوره را پرداخت کنید.

ما پشتیبان راه اندازی کسب و کار شما هستیم

فقط کافیسست اپلیکیشن توانمندسازی نت هامی را دانلود کنید

لینک دانلود برای گوشی های اندروید

<http://sarmadbs.com/Nethamiapp/V2.2.1.apk>

لینک دانلود برای گوشی های آیفون

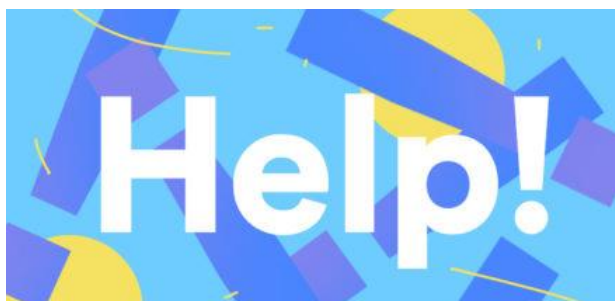
<https://b2n.ir/935009>



که کارآفرینان تحول‌گرا برای برقراری ارتباط عمیق‌تر با کارمندان‌شان استفاده می‌کنند. اگر به دنبال ایجاد فضایی پویا و کارمندی با انگیزه و مشتاق برای پیشرفت در محیط کسب‌وکارتان هستید، از استفاده از این عبارت‌ها در کلام‌تان غافل نشوید.

۱- به کمک نیاز دارم!

بسیاری از کارآفرینان و راهبران کسب‌وکارها «درخواست کمک» را نشانه ضعف می‌دانند. اما دوره این طرز فکر به پایان رسیده است و باید این ذهنیت به‌درستی در کارآفرینان اصلاح شود. زیرا به عقیده کارشناسان درخواست کمک از بهترین نشانه‌های قدرت راهبری و هدایت است. درخواست کمک به مراتب بیشتر از این که بخواهید تظاهر کنید که هیچ‌وقت به کمک نیاز ندارید در نشان دادن اعتماد به نفس و توانمندی‌تان مؤثر است.



بدون شک قدرت و اثرگذاری تا وقتی از آن برای ایجاد تحول و پیشرفت بهره‌برداری نشود ارزش چندانی نخواهد داشت. حتی اگر مهارت‌های کارآفرینی را به‌خوبی بدانید و در خود پرورش دهید، اما از آنها در جهت پرورش افکار عمیق‌تر، ایجاد انگیزش در اعضای گروه و پیشبرد و توسعه مجموعه کسب‌وکاریتان استفاده نکنید، عملاً نمی‌توانید اسم خود را راهبر و کارآفرین موفق بگذارید. راهبری فقط به معنی داشتن قدرت نیست؛ بلکه مهم چگونگی استفاده از این قدرت و اختیار است. همان‌گونه که استفاده از عبارت‌های نامناسب می‌تواند شما را از مسیر موفقیت و پیشرفت دور کند، انتخاب عبارات و کلمات مناسب می‌تواند اعتماد به نفس، توانمندی و هوش احساسی که همگی ابزارهای ضروری رسیدن به موفقیت هستند را تقویت کند. راهبران تحول‌گرا همواره به فکر نتیجه کار هستند، اما از طرف دیگر به‌خوبی می‌دانند برای رسیدن به نتیجه دلخواه‌شان باید کارکنان با انگیزه و متعهدی در کسب‌وکارشان داشته باشند. به همین دلیل تمرکز اولشان را بر ساختن اعتماد، رشد توانمندی‌ها، افزایش درک، انتقال دانش و ارزش‌گذاری بر افراد مؤثر کسب‌وکارشان معطوف می‌کنند. در ادامه با ده عبارت معجزه‌آسایی آشنا خواهیم شد

۲- چگونه می‌توانیم کمک کنیم؟

همیشه حواستان باشد که در مواقع لزوم چنین سوالاتی را بپرسید. به عنوان راهبر یا مسئول مجموعه‌ای نباید توقع داشته باشید که در جای خودتان بنشینید و کارمندان هر زمان که نیاز به کمکی داشتند، خودشان به شما مراجعه کنند. شما موظفید نشان دهید همواره برای کمک آماده‌اید و این موضوع را به خوبی جا بیندازید که اگر کسی نتواند از عهده کاری بدون کمک گرفتن از دیگران بر بیاید، در نگاه شما فردی ضعیف و غیرمستعد نخواهد بود. اگر این فضا را در کسب‌وکارتان ایجاد نکنید، دو پیامد مهم به دنبال خواهد داشت: اول این که کارکنانتان حتی در شرایطی که نیاز به کمک و راهنمایی مستقیم‌تان باشد، از ترس خوردن برچسب ناکارآمدی به شما مراجعه نخواهند کرد.



دوم این که یادگیری مداوم و همیاری و انتقال دانش از مهم‌ترین ویژگی‌های کسب‌وکارهای امروزی است. اگر نخواهید شرایط این یادگیری ضمن کار را برای کارمندانتان فراهم کنید خیلی زود کسب‌وکارتان را راکد و یکنواخت خواهد شد که این با ماهیت شدیداً رقابتی کسب‌وکارهای امروزی در تضاد است.

این که تلاش کنید نشان دهید همه چیز را خودتان می‌دانید موجب می‌شود که اطرافیان‌تان احساس کنند می‌خواهید نقابی بر تمام ضعف‌ها و کمبودهای‌تان بزنید و خودتان را بی‌نقص نشان دهید. این در حالی است که اگر در مواقع لزوم از راهنمایی، نصیحت یا تجربه سایر اعضای تیم کاری‌تان استفاده کنید، از احترام و اعتماد بیشتری برخوردار می‌شوید. زیرا با این کار کارمندانتان احساس می‌کنند برایشان احترام قائل هستید و به مشارکت‌شان در امور اهمیت می‌دهید. درخواست کمک، شما را به کارآفرینی پیشرو و تحول‌گرا تبدیل می‌کند، زیرا با این کار نورافکن‌ها را از روی خودتان بر می‌دارید و اجازه می‌دهید افراد دیگری که در کسب‌وکارتان دخیل هستند به زیبایی بدرخشند. از سوی دیگر گاهی درخواست کمک این فرصت را فراهم می‌کند که توانمندی‌های فکری کارکنانتان تحریک شده و عصاره خلاقیتشان به جریان بیفتد. وقتی از افرادی که هدایتشان می‌کنید و از شما پیروی می‌کنند، تقاضای هم‌فکری و کمک کنید در حقیقت راهبران دیگری را در کنار خود پرورش خواهید داد. یادتان باشد هدایتگر کسب‌وکار الزاماً باهوش‌ترین فرد مجموعه نیست، بلکه کسی است که بتواند فضای رشد و بالندگی را برای دیگران فراهم کند تا بتوانند حداکثر توانمندی‌هایشان را بروز دهند. راهبران تحول‌گرا همواره به دنبال پرورش راهبران جدید هستند. بنابراین به عنوان کارآفرین باید خود را موظف بدانید این فضای رشد را برای کارکنانتان فراهم کنید.

۴- برای عملکردت در مورد ... ارزش قائلم.

اگر نگوئیم همه، دست کم بیشتر ما دوست داریم مورد احترام باشیم. بنابراین اگر دوست دارید ارزش و احترام بیشتری نزد کارمندان‌تان داشته باشید بدانید باید برای آنها متقابلاً ارزش و احترام قائل شوید. راهبران امروزی می‌دانند به منظور ارزش قائل شدن برای افراد، صرفاً زبان‌بازی کارایی نخواهد داشت؛ با این وجود نمی‌توان از جادوی کلمات نیز غافل شد. از این عبارت زمانی که رفتار، تصمیم یا طرز فکری تحت تأثیر قرارتان می‌دهد استفاده کنید؛ ولو این که با آن موافق و همسو نیز نباشید. این روش مناسبی است که بخواهید به اعضای گروه‌تان نشان دهید چه مواردی در صدر اولویت‌هایتان قرار دارد. به این ترتیب آنها نیز با افکار و اولویت‌های فکری شما آشنا خواهند شد و به نوعی تمرکز و تلاش‌شان را روی مواردی معطوف خواهند کرد که هم‌راستا با ارزش‌های کسب‌وکار شما خواهد بود.

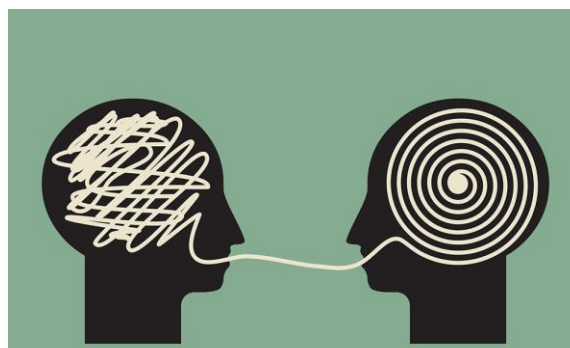
۵- مطمئنم می‌توانی

اگر از آن دست مدیرانی هستید که بیش از حد کارکنان‌تان را زیر نظر دارد و دوست دارید همه کارها با نظارت مستقیم خودتان انجام شود، خودتان را مجبور کنید دست‌کم هفته‌ای یک بار از این عبارت در کلام‌تان استفاده کنید. از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین وظایف شما به عنوان راهبر مجموعه این است نشان دهید کار کارمندان‌تان و وجودشان برای مجموعه حیاتی است. سعی کنید شرایطی به وجود بیاورید که همان‌طور که دوست دارید کارکنان‌تان ارزش وجود شما و کمک‌های شما را درک کرده و احساس کنند شما نیز متقابلاً برای آنها و توانمندی‌هایشان ارزش قائل هستید.

از این رو اگر می‌خواهید راهبری امروزی و تحول‌گرا باشید باید همیشه آماده باشید تا در زمان مناسب به کارمندان‌تان پیشنهاد کمک دهید و نفر اول برای ایجاد محیط یادگیری باشید. همچنین در کسب‌وکارتان پاداشی برای افرادی که طلب کمک می‌کنند یا حاضر به کمک کردن می‌شوند در نظر بگیرید تا این موضوع به فرهنگ فضای کسب‌وکارتان تبدیل شود.

۳- این موضوع را درک می‌کنم

زمانی که در حال گفت‌وگو با فرد یا افرادی هستید و در ادامه صحبت‌ها از عبارت من درک می‌کنم که ... (جای خالی را با هر موضوعی که در گفت‌وگو مطرح شده است پر کنید) استفاده کنید، در حقیقت نشان داده‌اید که به صحبت‌ها گوش کرده‌اید و پیام مورد نظر را دریافت کرده‌اید. این عبارت به این معناست که نیاز، احساس یا خواسته طرف مقابل را مشروع و به‌حق می‌دانید و از سوی دیگر از یکی از بهترین روش‌های برقراری ارتباط راهبران امروزی و تحول‌گرا استفاده کرده‌اید. به این ترتیب اعضای تیم کاری‌تان احساس می‌کنند که شنیده شده‌اند و به مشکلات‌شان بها داده شده است. حتی اگر تصمیمی که در نهایت می‌گیرید، خلاف میل‌شان باشد، باز هم به دلیل این که احساس شنیده شدن دارند، راحت‌تر آن را خواهند پذیرفت.



درخصوص مسائل مختلف مطرح کنند یا حتی آزادانه مخالفت‌شان را درباره برخی تصمیم‌گیری‌ها ابراز کنند، یکپارچگی بیشتری در تیم حاکم خواهد شد. با پذیرفتن اشتباه‌تان و اذعان به درست بودن نظر فرد دیگر، شجاعت و قدرت خود را به عنوان راهبر مجموعه نشان دهید. حتی اگر در این راه برخی از نقاط ضعف‌تان نیز مشخص شود، هیچ اشکالی نخواهد داشت. این مسیر در نهایت به ایجاد همبستگی بیشتر منجر خواهد شد.

این روش نیز شیوه دیگری برای نشان دادن این موضوع است که به اعضای تیم کاری‌تان نیاز دارید. کارکنان‌تان شما را به عنوان راهبری قدرتمند خواهند شناخت و از این که به راحتی می‌توانند افکار و ایده‌هایشان را مطرح کنند احساس بهتری خواهند داشت.

۷- شما چطور فکر می‌کنی؟

همان‌طور که گفته شد، قرار نیست به عنوان راهبر یا هدایتگر کسب‌وکار، راه‌حل همه چیز را بدانید. حتی شاید برایتان جالب باشد بدانید که بسیاری از کارآفرینان موفق حتی اگر راه‌حل موضوعی را بدانند هیچ‌وقت همان ابتدا آن را بیان نمی‌کنند؛ بلکه فرصت می‌دهند تا اعضای تیم کاری‌شان با مشکل درگیر شده و ایده‌ها و راه‌حل‌های جدیدی را در ذهنشان پرورش دهند. زمانی که از کارمندانان بپرسید چه فکری می‌کنند یا چطور راه‌حل مشکلی را در دست می‌گیرند، به پرورش خلاقیت و نوآوری و مهارت تصمیم‌گیری‌های در شرایط مهم در کل مجموعه کمک خواهید کرد. به این ترتیب همچنان توانسته‌اید به پرورش راهبران جدید و توانمند و ایجاد فضایی پر اعتماد کمک شایانی کنید.

کارمندان دوست دارند از توانایی‌ها و استعدادهایشان استفاده شود و نقش مؤثری در پیشبرد و دستیابی به اهداف ایفا کنند. برای دستیابی به این خواسته به فضایی برای بروز خلاقیت، بررسی گزینه‌ها و پیاده‌سازی بازی‌هایی که می‌تواند منجر به دستیابی به خواسته‌ها و ارزش‌های مجموعه شود، نیاز خواهند داشت. روشن و شفاف به کارمندانان بگویید برنامه‌های اصلی شرکت چیست و نتیجه نهایی مورد انتظار چه خواهد بود؛ سپس از صحنه خارج شوید و به آنها فرصت بدهید کار را پیش ببرند و بدرخشند! زمانی که کارمندان احساس کنند شما رویشان حساب می‌کنید و به آنها اعتماد دارید، احساس تعلق خاطر بیشتری به مجموعه خواهند داشت و تلاششان برای دستیابی به اهداف مضاعف خواهد شد.



۶- شما درست می‌گویید

قرار نیست راهبر یا مدیر مجموعه همیشه راه‌حل همه مشکلات را بداند. در محیط کارتان فضایی به وجود بیاورید که کارکنان آزادانه و با حفظ احترام متقابل بتوانند درخصوص موضوعات گوناگون با شما یا دیگر همکاران‌شان مناظره کنند. زمانی که اعضای تیم بتوانند به راحتی نظرشان را بدون واژه

۸- من مشتاقم که...

بسیاری از مدیران ناوارد فکر می‌کنند برای ایجاد هر تغییری نیازی نیست کارکنانشان را در جریان قرار دهند. زیرا خودشان صلاح دانسته‌اند تغییر را در مسیر کاری ایجاد کنند. اما این کاملاً اشتباه است. قرار نیست کارکنانتان حدس بزنند شما چه خواهید کرد! در هر زمانی که ایده جدیدی دریافت کردید به صورت شفاف به اعضای تیم کاری‌تان بگویید که مشتاق هستید تغییر را در مسیر کاری اعمال کنید. از سوی دیگر دریافت ایده‌های جدید می‌تواند وجوه جدیدی از کسب‌وکار را پیش رویتان باز کند. در نتیجه اشتیاق خود را برای بررسی پیشنهادهای و ایده‌های جدید ابراز کنید. شما می‌توانید به سادگی با گفتن من مشتاقم که... (جای خالی را با هر موردی که مشتاق هستید بررسی یا امتحان کنید، پر کنید) نشان دهید برای بررسی روش‌های جدید، فرآیندهای تازه و راهکارهای جایگزین کاملاً پذیرا هستید. با استفاده از این عبارت در موقعیت مناسب این پیام را به کارکنانتان می‌دهید که راهبری اهل تغییر هستید و فقط حرفش را نمی‌زنید.

۹- متشکرم بابت...

شاید به نظرتان این جمله خیلی عادی به نظر برسد. اما بسیاری از افراد زمانی که تشکر هم می‌کنند مستقیماً اشاره نمی‌کنند بابت چه موضوعی از فرد مقابل قدرتان هستند. بازخورد دادن زمانی که به صورت جزئی و دقیق، در زمان مناسب عنوان شود، اهمیت چند برابر خواهد داشت. بنابراین دقیقاً در هنگام تشکر و ابراز قدردانی با گفتن جمله «من بابت... از شما متشکرم» (جای خالی را با هر رفتار یا عملی که موجب برانگیختن حس قدردانی‌تان شده پر کنید) نشان

دهید چه موردی مورد تقدیر بوده است. در کنار دقیق بودن، زمان بیان تشکر هم بسیار مهم است. سعی کنید تا حد امکان در زودترین زمان ممکن نسبت به اتفاقی که موجب تشکرتان شده است، آن را ابراز کنید و در هنگام بیان تشکرتان به این موضوع نیز اشاره کنید که عمل یا رفتار صورت گرفته چه تأثیری در روند کار مجموعه داشته و چقدر موجب بهبود اوضاع شده است.

۱۰- بیخشید، اشتباه از من بود

راهبری و مدیریت مانند سکه دو رو دارد. روی اول این است که راهبر باید همواره آماده پذیرش مسئولیت شکست‌های کسب‌وکارش باشد. دوم این که راهبر باید حاضر باشد مسئولیت و افتخار موفقیت‌های کسب‌وکار را میان اعضای مجموعه تقسیم کند. راهبران تحول‌گرا به خوبی می‌دانند اگر اشتباهی زیر نگاهشان رخ دهد، مسئولیتش کاملاً متوجه خودشان خواهد بود. البته باید در ادامه با دقت دلیل شکست و جزئیات آن را بررسی کنید و بر حسب وظیفه افراد آنها را در خصوص عملکردشان آگاه کنید. اما در بدو وقوع اشتباه، باید بتوانید خود را مقصر دانسته و بابت اشتباه پیش آمده از اعضای تیم کاری عذرخواهی کنید.



مراجع مقاله <http://karokarafarini.ir>

شیما شجاعی، دبیر بخش خبر

shojaei@nethami.com



مرجع مقاله: سایت modirinfo

موج اخراج ها

برای تخمین وضعیت کرونا حتی نگاهی به استارت آپ های ایرانی نشان می دهد موج اولیه چقدر زودتر از بقیه جهان به ایران رسید. سال گذشته تعداد قابل توجهی از استارت آپ های ایرانی تعدیل نیروهای گسترده ای انجام دادند و برخی از آنها اساسا از گردونه رقابت کنار رفتند. همین اتفاق در دنیا هم رخ داد.



براساس گزارش ها ۹۳ درصد از بنگاه های اقتصادی دنیا، هرگز تصور نمی کردند که با بحران عالم گیری مانند ویروس کرونا مواجه شوند و هیچ برنامه ای برای مقابله با آن نداشتند. در یک ماه گذشته، شرکت «اوبر» ۳۷۰۰ نفر و شرکت «ایربیبی» ۱۹۰۰ نفر از کارکنان خود را به دلیل بحران اقتصادی ناشی از همه گیری کرونا، تعدیل کردند. آنها غول های کسب و کارهای دیجیتالی جهان در صنعت حمل و نقل آنلاین و در صنعت گردشگری به حساب می آیند.

کرونا وضعیت اقتصادی پیچیده ای در دنیای دیجیتال ایجاد کرده است. درحالی که در همین دوران قرنطینه برخی از استارت آپ ها رشد عجیب و غریبی داشته اند اما اوضاع نامساعد عمده بازارها و صنایع باعث افت عملکرد شرکت های نوپایی شده که تا قبل از این برای رشد سریع تر می جنگیدند و حالا باید برای بقا بجنگند.

تفاوت قابل توجه استارت آپ ها و دیگر شرکت های بالغ در زمان استارت آپ ها برای دوره رشد و رسیدن به نقطه مطلوب زمان محدودی در اختیار دارند که اغلب در فاصله بین یک یا چند راند سرمایه گذاری و رسیدن به نقطه خروج تعریف می شود. کرونا اما این مدل را به هم ریخته است چراکه بسیاری از استارت آپ ها با توجه به نامشخص بودن وضعیت بازارها قادر به پیش بینی زمان خروج (ورود به بورس، فروش به شرکت دیگر، ادغام و...) نیستند. چنین وضعیتی برای استارت آپ ها که نهال های نوپایی در کسب و کار به شمار می روند می تواند به سرعت به فاجعه و شکست بینجامد به خصوص این شرکت ها بر خلاف شرکت های سنتی با روش های محافظه کارانه اداره نمی شدند و اتفاقا همین نقطه مزیت آنها نسبت به کسب و کارهای بالغ و سنتی به حساب می آمد. حالا اما همین مزیت در دوران بحرانی چون کرونا نقطه ضعف بزرگی به حساب می آید.

طبیعتا در ایران هم بنگاه‌های اقتصادی به‌خاطر ساختار بسیار نحیف و منابع کمی که در طول زمان انباشت کرده‌اند، حساسیت و آسیب‌پذیری بیشتر از سطح متوسط دنیا دارند. این منابع صرفا مالی نیستند و ظرفیت‌های مدیریتی مهم‌ترین آنهاست.



استارت‌آپ‌های ایران چقدر دوام می‌آورند؟

در چنین بحرانی که تمام جهان را در شوک عمیق فرو برده است، استارت‌آپ‌های ایرانی چه جایگاهی دارند؟ سازمان فناوری اطلاعات، پیمایشی درباره تاثیر بحران کرونا بر استارت‌آپ‌های ایرانی انجام داده است. در این پیمایش ۶۱ درصد از کسب‌وکارها ادعا کرده‌اند در صورت تداوم شرایط موجود، کسب‌وکارشان در کمتر از ۳ ماه به‌طور کامل تعطیل خواهد شد. ۶ شرکت دیگر بین ۳ تا ۶ ماه تاب می‌آورند و ۳۰ شرکت نیز ادعا کرده‌اند که با منابع موجود تنها تا پایان سال می‌توانند به فعالیت در کسب‌وکار خود ادامه دهند. همچنین ۴۳ درصد شرکت‌هایی که کمتر از ۳ ماه منابع برای ادامه کسب‌وکار خود دارند، در حوزه نرم‌افزار فعالیت دارند. فردیس، مدرس دانشگاه در حوزه کارآفرینی می‌گوید: «بنگاه‌های ما در سال‌های گذشته به‌دلیل تحریم بسیار نحیف شدند و می‌توان گفت که هیچ ظرفیت مازادی برای آنها باقی

موج‌های گسترده تعدیل نیرو، تنها راهی بوده است که از طریق آن بنگاه‌های بزرگ دنیا کسب‌وکارشان را در این شرایط حفظ کردند. نه فقط استارت‌آپ‌ها، که بزرگ‌ترین شرکت‌های صنعتی دنیا نیز از موج ویرانگر بزرگ‌ترین رکود اقتصادی قرن جهان بی‌دردسر عبور نکرده‌اند. حتی شرکت خودروسازی «رنو» نیز هفته گذشته ۱۵ هزار نفر از نیروی انسانی خود را تعدیل کرد.

«فرزین فردیس»، نایب رئیس کمیسیون اقتصاد نوآوری و تحول دیجیتال اتاق بازرگانی تهران، درباره یک مطالعه جهانی از تاب‌آوری بنگاه‌های اقتصادی در بحران‌های سخت، به «ایرنا» می‌گوید: «اکسنچر (Accenture) که یکی از بزرگ‌ترین مراکز مشاوره بنگاه‌های اقتصادی دنیاست، در ابتدای می ۲۰۲۰ آمارسنجی در بیش از ۱۰۰ کشور دنیا انجام داد. در این گزارش از بنگاه‌های اقتصادی کوچک و متوسط پرسیده شده که چقدر برنامه برای مواجهه با چنین بحرانی داشته‌اید؟ آیا اصلا برنامه‌ای داشته‌اید؟ جالب این است که ۷۱ درصد بنگاه‌های بین‌المللی دنیا اعلام کردند که هیچ برنامه‌ای نداشتند و هرگز فکر نمی‌کردند که بحرانی چنین عظیم بتواند رخ دهد که تمام زنجیره تامین، تولید، توزیع، فروش و نیروی انسانی را تحت تاثیر قرار دهد.

فردیس ادامه می‌دهد: «۲۲ درصد دیگر بنگاه‌ها هم می‌گویند که برنامه‌هایی برای شرایط مشابه داشتیم، ولی برنامه‌های ما ابدا پاسخگوی این حجم از شوک به عرضه و تقاضا نبود. در واقع می‌توان گفت که ۹۳ درصد از بنگاه‌های اقتصادی دنیا نمی‌دانستند چطور باید از پس چنین بحران جهان‌شمولی برآیند.

مصرف خودش را عوض می‌کند و دیگر روش‌های سنتی برای رساندن کالا به مشتری جوابگوی همه نیازهای او نیست و درصد زیادی از مشتریان کانال‌های مصرف و ارتباطی‌شان را تغییر می‌دهند.



فردیس ادامه می‌دهد: «آنها خیلی زودتر از دیگران یاد می‌گیرند که چالش‌های جدی در زنجیره تامین جهانی وجود خواهد داشت و این چالش‌ها تعمیق خواهد شد و نیاز به بازنگری در زنجیره تامین وجود دارد. آنها خیلی زودتر از بنگاه‌های بزرگ یاد می‌گیرند که با روش‌های گذشته نمی‌توان یک بنگاه را اداره کرد و نحوه مدیریت کارکنان و هیات‌مدیره باید بازبینی جدی داشته باشد. من بسیار خوش‌بین هستم که استارت‌آپ‌های ایرانی به‌خاطر توان یادگیری و انعطاف‌شان جزو سرآمدها باشند و بتوانند خیلی زودتر خودشان را پیدا کنند و راه جدیدی پیدا کنند که از پس این چالش بزرگ برآیند.

نمانده است. طبیعتاً استارت‌آپ‌ها هم از این مقوله مستثنی نیستند. البته استارت‌آپ‌ها نسبت به بنگاه‌های بزرگ و متوسط ممکن است از نظر منابع مالی و انسانی ضعیف‌تر باشند؛ ولی حداقل در یک جنبه قوی‌ترند و شاید این مهم‌ترین چیزی باشد که این روزها به آن نیاز داریم. این توان یادگیری و انعطافی است که یک بنگاه اقتصادی باید داشته باشد».

توان یادگیری، استارت‌آپ‌ها را نجات می‌دهد

فردیس به توان یادگیری بنگاه‌ها تاکید می‌کند و می‌گوید: «جمله معروفی در دنیای مدیریت و بیولوژی وجود دارد که می‌گوید این قوی‌ترین موجودات زنده نبودند که توانستند خودشان را از خطر انقراض نسل نجات دهند، این عظیم‌الجثه‌ترین موجودات نبودند که توانستند با خطر یخبندان طولانی مبارزه کنند. بلکه این انعطاف‌پذیرترین و یادگیرنده‌ترین موجودات بودند که توانستند در شرایط سخت خودشان را جمع کنند، از دیگران یاد بگیرند و فهم درستی از شرایط داشته باشند و متناسب با آن تحلیل درست و فهم جدید از شرایط جدید، تجهیز منابع انجام دهند و در حلقه بازخورد، خودشان را ارزیابی کنند و بهبود دهند».

عضو هیات نمایندگان اتاق تهران، اضافه می‌کند: «من فکر می‌کنم که حداقل از این نظر استارت‌آپ‌های ایرانی جزو یادگیرنده‌ترین بنگاه‌های ایران هستند و بر خلاف اینکه در منابع مالی و منابع انسانی، ظرفیت‌های مازاد ندارند؛ ولی حداقل از جنبه‌های یادگیری و انعطاف‌پذیری نسبت به خیلی از بنگاه‌های بزرگ و متوسط کشور ما، پتانسیل بسیار بالاتری دارند. آنها خیلی زودتر یاد می‌گیرند که رفتار مصرف‌کننده در دوران شیوع کرونا بسیار متفاوت با پیش از آن است. زودتر یاد می‌گیرند که مصرف‌کننده کانال‌های ارتباطی و خرید و

بورس، نقطه امید چهره‌های موفق استارت‌آپی

براساس آنچه طی هفته‌های اخیر به نقل از مسوولان و مدیران استارت‌آپی گفته شده انتظار می‌رود چند استارت‌آپ بزرگ و شناخته شده ایرانی را به‌زودی در بازار سهام ببینیم. با توجه به اسامی استارت‌آپ‌های مطرح شده که برخی از آنها در دوران کرونا اتفاقاً از رشد قابل توجهی برخوردار بودند انتظار می‌رود حضور این استارت‌آپ‌ها در بورس ایران با استقبال روبه‌رو شود به‌خصوص در روزهایی که بازدهی بورس به یکی از تاریخی‌ترین نقاط خود رسیده است.

حضور در بورس احتمالاً بتواند به استارت‌آپ‌ها کمک کند که سرمایه مورد نظر را برای رشد تامین کنند اما از یک جهت

دیگر هم بازدهی آن به خود اقتصاد ایران برمی‌گردد و آن ایجاد نمونه‌های ایرانی شرکت‌های تکنولوژی است که حالا توانسته‌اند به بازار سرمایه وارد شوند و بخشی از سرمایه‌ای را که ممکن است در بازارهای غیرمولدی چون ارز و طلا برود را به سمت ایجاد شرکت‌های تکنولوژی قدرتمند هدایت کنند. در عین حال موفق شدن سرمایه‌گذاری در استارت‌آپ‌های شناخته شده ایرانی می‌تواند جریان اقتصادی سرمایه‌گذاری سنتی در ایران را به سمت سرمایه‌گذاری در استارت‌آپ‌ها تشویق کند.





شیمای شجاعی، دبیر بخش خبر

shojaei@nethami.com

خود توانا تر سازد.

تسهیلات ارائه شده در قالب طرح‌های کلان، حمایت‌های ویژه در نظر گرفته شده در قالب نمایشگاه تجهیزات و مواد آزمایشگاهی ایران ساخت، دو نمونه از حمایت‌های ارائه شده توسط معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری بود که پیمان صالحی به تفصیل در مورد آنها توضیحاتی ارائه داد.

آموزش مهارت محور

علی اوسط هاشمی رئیس سازمان فنی و حرفه‌ای کشور نیز در این نشست با اشاره به تاکید بیشتر کشور های توسعه یافته بر مهارت آموزی به جای کثرت مراکز آموزشی دانش را زاینده مهارت خواند و افزود: بی شک پرورش بیشتر مهارت جویان فنی و حرفه‌ای پیش زمینه‌ای است برای پرورش یک ملت صاحب مهارت و بالنده. امیدوار هستیم این دو نهاد با استفاده از این ظرفیت روابط میان مراکز گسترده آموزش فنی و حرفه‌ای و اجزای مختلف زیست بوم نوآوری کشور را گسترش دهند.

گسترش روابط بین الملل مبتنی بر مهارت آموزی از جمله زمینه‌هایی بود که هاشمی به آن اشاره کرد و ابزار امیدآوری کرد با همکاری معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری بتواند آن را توسعه بخشد.

مرجع خبر: سایت معاونت علمی فناوری ریاست جمهوری

پیمان صالحی معاون نوآوری و تجاری سازی فناوری معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، در مراسم امضای این تفاهم نامه، گفت: با توجه به اینکه در بیشتر کشورهای جهان محور اصلی آموزش، مهارت افزایی و ارتقای علمی مهارت جویان است، در ایران نیز باید مراکز گسترده آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان یک کانون اصلی آموزش در کشور در نظر گرفته شود.

وی افزود: با چنین ذهنیتی، معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری تلاش دارد تا به روابط اجزای مختلف زیست بوم نوآوری کشور اعم از مراکز رشد، شتابده‌ها، پارک های علم و فناوری و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای عمق بیشتری ببخشد و مهارت جویان فنی و حرفه‌ای را ترغیب کند تا ایده‌های فناورانه خود را پس از مهارت آموزی در قالب استارت‌آپ، هسته‌های فناور و شرکت های دانش بنیان و فناور در این زیست بوم دنبال کنند.

صالحی با اشاره به جزئیات و بخش های مختلف این تفاهم نامه افزود: معاونت علمی و فناوری، بسته های حمایتی مختلفی را برای حمایت از فعالان فناور سراسر کشور در نظر گرفته است، به همین منظور چنین همکاری‌هایی می‌تواند زمینه آشنایی بیشتر کارآموزان و فارغ التحصیلان مختلف مراکز فنی و حرفه‌ای با این خدمات و حمایت ها را فراهم سازد و آنها را در گسترش محصولات و ایده های مبتکرانه



Net Hami



من حامی اشتغال