

نشریه الکترونیک بیمارستان محب کوثر

سال اول

شماره ۸

مرداد ۱۳۹۵





بیمارستان محب کوثر

شناسنامه ماهنامه:

ماهنامه الکترونیکی کوثر

مرداد ۱۳۹۵

(نشریه داخلی بیمارستان محب کوثر)

شورای نظارت و سیاست گذاری: دکتر سیدعلیرضا طباطبائی - دکتر حسین نداف نیا

مدیر مسئول: دکتر مهدی برزگر

سردبیر: الهه شادی - عبدا. اصیل ادب

هیأت تحریریه: سارا حجازی - محمد سیفان - معصومه خشنودی

صفحه آرایی: سحر شریفی

فهرست مطالب:

- | | |
|---|---------------------------------|
| ۱ | حکایت |
| ۲ | اخبار کوثر |
| ۳ | مصاحبه |
| ۴ | برائت نامه |
| ۵ | دیباچه ای بر خلاقیت |
| ۶ | جدول شماره ۶ |
| ۷ | بیوریتیم چیست |
| ۸ | فنون برقراری ارتباط |
| ۹ | با کارمندان ستاره خود همسو شوید |

حکایت

سنگهای بزرگ زندگی شما کدامند؟

سپس پرسید: می‌دانید مفهوم این نمایش چیست؟ و گفت: این شیشه و محتویات آن نمایی از زندگی شماست. اگر سنگ‌های بزرگ را اول نگذارید، هیچ وقت فرصت پرداختن به آن‌ها را نخواهید یافت. سنگهای بزرگ مهم‌ترین چیزها در زندگی شما هستند؛ خدایتان، خانواده‌تان، فرزندان‌تان، سلامتی‌تان، دوستان‌تان و مهم‌ترین علایق‌تان. چیزهایی که اگر همه چیزهای دیگر نباشند ولی این‌ها باقی بمانند، باز زندگی‌تان پای برجا خواهد بود. به یاد داشته باشید که ابتدا این سنگ‌های بزرگ را بگذارید، در غیر این صورت هیچ گاه به آنها دست نخواهید یافت. اما سنگ‌ریزه‌ها سایر چیزهای قابل اهمیت هستند مثل تحصیل، کار، خانه و ماشین. شن‌ها هم سایر چیزها هستند؛ مسایل خیلی ساده. معلم ادامه داد: اگر با کارهای کوچک (شن و آب) خود را خسته کنید، زندگی خود را با کارهای کوچکی که اهمیت زیادی ندارند پر می‌کنید و هیچ گاه وقت کافی و مفید برای کارهای بزرگ و مهم (سنگ‌های بزرگ) نخواهید داشت. اول سنگ‌های بزرگ را در نظر داشته باشید، چیزهایی که واقعاً برایتان اهمیت دارند. کارها را باید دسته‌بندی و اولویت‌بندی کرد و در زمان مناسب آنها را انجام داد. سنگ‌های بزرگ زندگی شما کدامند؟

معلمی با جعبه‌ای در دست وارد کلاس شد و جعبه را روی میز گذاشت. بدون هیچ کلمه‌ای، یک ظرف شیشه‌ای بزرگ و چند سنگ بزرگ از داخل جعبه برداشت و تا جایی که ظرف گنجایش داشت سنگ بزرگ داخل ظرف گذاشت. سپس از شاگردان خود پرسید: آیا این ظرف پر است؟ همه شاگردان گفتند: بله.

سپس معلم مقداری سنگ‌ریزه از داخل جعبه برداشت و آنها را به داخل ظرف ریخت و ظرف را به آرامی تکان داد. سنگ‌ریزه‌ها در بین مناطق باز بین سنگ‌های بزرگ قرار گرفتند. این کار را تکرار کرد تا دیگر سنگ‌ریزه‌ای جا نشود. دوباره از شاگردان پرسید: آیا ظرف پر است؟ شاگردان با تعجب گفتند: بله.

دوباره معلم ظرفی از شن را از داخل جعبه بیرون آورد و داخل ظرف شیشه‌ای ریخت و ماسه‌ها همه جاهای خالی را پر کردند. معلم یکبار دیگر پرسید: آیا ظرف پر است؟ و شاگردان یکصدا گفتند: بله.

معلم یک بطری آب از داخل جعبه بیرون آورد و روی همه محتویات داخل ظرف شیشه‌ای خالی کرد و گفت: حالا ظرف پر است.



مراسم تودیع آقای گنجی، مدیر سابق بهبود کیفیت



تقدیر بیمار از دکتر حضرتی، خانم هوشمند و خانم میرصادق



برگزاری سمینار آموزشی «سرطان دهانه رحم» برای ساکنین
محترم محله یوسف آباد در فرهنگسرای شفق.

تشکیل جلسات درون گروهی با حضور مدیر بیمارستان






 بیمارستان محب کوثر
 MOHEB KOUSAR HOSPITAL

کارگاه آموزشی پیشگیری از بیماری سرطان دهانه رحم

محل برگزاری فرهنگسرای شفق
 واقع در پارک شفق
 دوشنبه مورخ ۹۵/۵/۲۵
 ساعت ۱۰ الی ۱۲

با حضور خانم دکتر آذین آذریان
 جراح و متخصص زنان و زایمان
 عضو انجمن متخصصین زنان
 و زایمان و انجمن جراحان ایران

حضور در سمینار برای شرکت کنندگان رایگان می باشد.

تصاویری از سمینارهای برگزار شده از طرف بیمارستان در فرهنگسرای شفق

موضوع سمینار شهریور ماه
 بیماریهای گوارش





برگزاری اردوهای آموزشی و تفریحی در دماوند



برگزاری جشن تولد کارکنان



برگزاری کارگاه «کدهای رفتاری بیمارستانی» برای گروه های مختلف در سرای محله جماران.



به دنبال تغییرات اخیر در موسسه حمایت از
بیماران (محب)، مراحل ثبت اساسنامه شرکت «محب
سلامت ایرانیان (شمسا)» در تاریخ ۹۵/۰۳/۱۸ به پایان رسید
و متعاقب آن گزارش جامعی توسط آقای دکتر اعتمادیان
به استحضار وزیر محترم بهداشت درمان و آموزش
پزشکی رسید.

بسیار خرسندیم که بیمارستان محب کوثر نیز توانست
پس از مدتها به ثبات ساختاری برسد و فعالیت خود را در
قالب هیأت مدیره جدید شروع نماید.



مصاحبه با دستیاران انگلیسی دکتر خزعلی



می شود کار را پیش برد.
به نظر شما کیفیت کار تیمی در گروه آندومتریوز چطور است؟

دوباره تأکید می کنم که اگر من بیمار بشوم برای درمان به این بیمارستان می آیم. در واقع، این تیم آندومتریوز (به سرپرستی دکتر خزعلی) است که این مرکز را خاص کرده است. چون سیستمی وجود دارد که اجازه می دهد تعداد زیادی از بیماران با ایمنی بالا، عمل جراحی شوند و اعضای تیم از دکتر خزعلی آموزش های لازم را ببینند و من تعجب می کنم که با داشتن این چنین تیمی چرا دکتر خزعلی به انگلستان بر می گردند و من می بینم که در اینجا بستر خوبی برای کار تیمی فراهم است.

مادلین، از لحاظ آموزشی فلوهای که شما در اینجا دیدید (خانم دکتر گرگین، پادمهر، شادجو و کارگر) چگونه بودند؟

این فلوها در این مرکز، این شانس را دارند که تعداد زیادی اعمال جراحی سطح بالا را ببینند و مشارکت داشته باشند که این امکان را در انگلیس نخواهند داشت. این سیستم که حتی بین فلوها هم سلسله مراتب وجود دارد، این امکان را می دهد که جوانترها هم دست شسته و تحت نظارت سرپرست تیم در اعمال جراحی مشارکت داشته باشند.

پل، با توجه به اینکه برای اولین بار است به ایران می آید، نظر خود را نسبت به کشور ایران بیان کنید.

من عاشق تهران شده ام. چون پیش از آمدنم به اینجا نمی دانستم چه انتظاری باید داشته باشم. اما بعد از آمدنم به تهران می بینم که چه مردم مهربان، مهمان نواز و کنجکاوی دارید و چه شهر زیبایی. غذاها چقدر خوشمزه هستند ولی رانندگی افتضاح! ایران از آن جاهایی است که آدم دوست دارد دوباره به آن برگردد.

شما باشد. (با ۲ اتاق عمل کوچک در طبقه زیرزمین) و ۲ تای دیگر اصلاً به پای اینجا نمی رسد. و حالا می فهمم که چرا دکتر خزعلی این بیمارستان را برای عمل جراحی انتخاب کرده است و چیزی که نمی فهمم این است که چرا دوباره به انگلیس برمی گردد.

چه توصیه ای برای بیمارستان ما دارید؟

این پرسش باید از پزشکانی که مدام در اینجا کار می کنند پرسیده شود چون وقتی همه چیز بصورت منظم انجام می شود، می توانید اجرای استانداردها را ببینید و لمس کنید. ولی زمانی که اتفاق بدی می افتد و بیماری بدحال است، آیا باز هم همه چیز خوب پیش می رود؟

پرسش ۳ از دیگر دستیاران دکتر خزعلی - پل و مادلین - هم پرسیده می شود.

مادلین: اگر همین ارتباط با پزشکان شاغل در اروپا را حفظ کرده و گسترش دهید، می تواند باعث پیشرفت بیمارستان شود. پل: می توان در این بیمارستان بر روی آموزش سرمایه گذاری کرد و از امکانات خوب این بیمارستان بهتر استفاده نمود و چرا باید آموزش فقط در بیمارستان های دولتی انجام شود. همچنین می توان در این بیمارستان مردهای بیشتری از اورولوژی و بیماری های زنان را هم داشته باشید. دکتر خزعلی: من از زمانی که به ایران آمدم بر روی چند نکته تأکید داشتم که باز خورد خیلی خوبی داشته است. در بسیاری از بیمارستان ها به این توصیه ها عمل نکردند و متوجه اهمیت موضوع نشدند و من همکاری با آنها را رها کردم. اما بیمارستان شما خیلی متفاوت است. شما گروهی دارید که خیلی خوب اهمیت ایمنی بیمار را می فهمند و همکاری خیلی خوبی باهم دارند. فکر می کنم اینجا، آن جایی است که

در ادامه همکاری های بیمارستان محب کوثر و مرکز ناباروری ابن سینا، چندتن از دستیاران انگلیسی دکتر خزعلی به ایران آمده و طی ۳ روز حضور در بیمارستان محب کوثر، مصاحبه ای با ماهنامه الکترونیکی کوثر انجام دادند که شرح آن تقدیم شما خوانندگان گرامی می رسد:

ضمن خوشامدگویی به کشور ایران، چه نظری در مورد بیمارستان محب کوثر دارید؟

بیمارستان بسیار خوب و جذابی است. من اگر بیمار بشوم ترجیح می دهم در این بیمارستان درمان شوم. برای من جالب است، جراحانی که در اروپا کار می کنند (با دعوت مرکز ناباروری ابن سینا) برای همکاری به اینجا می آیند. این موضوع نشان می دهد که این بیمارستان آینده نگر است. من از بخشهای مختلف بازدید کردم و نحوه کار پرسنل و همچنین معماری ساختمان بیمارستان را عالی ارزیابی کردم.

سیستم پرستاری بیمارستان را چگونه دیدید؟

پرستاران به وضوح پیگیر امور مربوط به بیماران هستند و به همراه جراحان به اتاق ها می روند و به دنبال گرفتن دستور (order) از آنان هستند. به نظر می رسد که سیستم پرستاری این بیمارستان هم به خوبی عمل می کند. با استانداردهای اروپایی که ما به آنها عادت داریم به راحتی رقابت می کند و شاید در پاره ای از موارد حتی بهتر از آنها باشند. چیزی که من می خواهم بدانم این است که همه بیمارستان ها در ایران همینطور هستند یا نه؟

(پاسخ دکتر یوسف فام: ما در ایران بیمارستان بهتر از اینجا هم داریم. همچنین تمامی بیمارستان ها هم به خوبی اینجا نیستند. در واقع این بیمارستان یکی از بهترین های کشور ایران است.)

من و دکتر خزعلی در انگلستان در یک بیمارستان دولتی و ۳ بیمارستان خصوصی کار می کنیم و از بین آن بیمارستان های خصوصی فقط یکی شاید نزدیک به بیمارستان





تفاوت رضایت نامه و براءت نامه



در براءت نامه، پزشک خود را از نتیجه منفی عمل جراحی بری می کند، ولی در رضایت نامه ذکر می شود؛ فقط تاکید بر رضایت بیمار است، نتیجه این که در براءت نامه بار اثبات تقصیر پزشک به عهده بیمار است ولی در رضایت نامه بار عدم تقصیر پزشک بر عهده خود پزشک است. به عبارت دیگر در براءت نامه بیمار تلاش می کند که تقصیر پزشک را اثبات کند ولی در رضایت نامه پزشک تلاش می کند که اثبات نماید او تقصیری مرتکب نشده است. امروزه تمام فرم های بیمارستان ها با محتوای براءت نامه تنظیم شده اند، اگرچه عنوان آن ها رضایت نامه است.

رضایت نامه:

عبارت است از امضاء مدرکی که بیمار قبل از تن دادن به هرگونه رضایت از کلیه خطرات عمل، راههای درمان و جایگزین و خطرات آن توسط پزشک آگاهی پیدا کند.

براءت نامه:

اخذ براءت این است که پزشک قبل از شروع به اقدام تشخیصی و درمانی، خطرات احتمالی را به بیمار یا ولی او تذکر دهد و کتباً براءت اخذ نماید تا در صورت بروز خسارت، مسئول و مدیون نباشد. با اخذ براءت به پزشک اجازه داده می شود تا بر اساس تخصص و صلاحیت خود بتواند در مقام تشخیص یا درمان بیمار را با توجه به موازین علمی در معرض آسیب های احتمالی و لازم با روشهای طبی قرار دهد.

اقدام دیگری بدون رضایت و اذن بیمار در حکم جرح عمومی است در واقع اجازه و رضایت برای شروع هر اقدامی لازم است ماده ۵۹ (بند ۲) در مقام بیان شرایط جواز تصرف در نفس دیگران به عنوان معالجه و درمان بوده و نفس فعل طبابت صرف نظر از نتیجه احتمالی آن را مورد توجه قرار داده است که در این صورت اقدام پزشک و یا عمل جراحی در صورتی مشروع است که با رضایت بیمار صورت گرفته باشد و یا ولی و یا سرپرستان بیمار و با شرط عدم خطای پزشکی با این وصف رضایت اذن مستفاد از قانون در مشروعیت فعل طبیب یعنی معالجه موثر بوده و پزشک در برابر صدمات احتمالی مسئول است. و پزشک بدون ضمیمه نمودن رضایت بیمار یا ولی یا سرپرستان او مجاز به اقدام نبوده و در صورت اقدام ضامن است.

ماده ۶۰ قانون مجازات اسلامی: چنانچه پزشک قبل از شروع درمان یا عمل جراحی از بیمار یا ولی او براءت حاصل کند. ضامن خسارت مالی یا جانی و یا نقص عضو نمی باشد.

برای گرفتن رضایت نامه بایستی یک ارتباط منطقی همراه با حفظ اعتماد متقابل بین پزشک و بیمار وجود داشته باشد، گرفتن رضایت نامه برای اقدامات غیرقانونی و غیراخلاقی نظیر سقط جنین معتبر نیست. شرط براءت به معنی معاف شدن از ضمان ناشی از احتمال خطرات است و باعث می شود تا طبیب را از اثبات احتیاط به وسیله خود و انتساب خطر به عامل خارج معاف کند با وجود چنین شرطی بیمار یا بازماندگان او باید بی مبالائی و عمد پزشک را مطابق قواعد عمد ثابت کنند وگرنه طرفی

چنانچه بیمار در طی درمان دچار عوارض یا نقص عضوی گردد در صورتی که پزشک براساس موازین علمی و فنی عمل کرده باشد مقصر نیست.

بند ۲ ماده ۵۹ قانون مجازات اسلامی می گوید: هر نوع عمل جراحی یا طبی مشروع که با رضایت شخص یا اولیاء یا سرپرستان یا نمایندگان قانونی آنها و رعایت موازین فنی و عملی انجام شود، جرم نخواهد بود و سه شرط لازم برای رفع مسئولیت کیفری پزشک یکی جلب رضایت بیمار یا ولی قانونی اوست و فردی که رضایت نامه را امضا می کند و از طرفی باید هوشیار بوده بالغ و عاقل باشد.

براساس بند ۲ ماده ۵۹ و مواد ۶۰ و ۳۲۱ و ۳۱۹ قانون مجازات اسلامی که در آنها به بحث رضایت اشاره شده، یکی از اساسی ترین و اصولی ترین ارکان در بحث درمان توسط پزشک وجود رضایت می باشد. همانگونه که در بسیاری از امور حقوقی و معاملات و قراردادهای بحث رضایت در کنار عقل و بلوغ از شرایط اصلی و عامه و پایه ای به شمار رفته در بحث پزشکی و ارتباط بیمار و پزشک، عنصر رضایت نقش کلیدی و مجوز عمل و اقدام شمرده شده است. اجازه و رضایت بیمار موجب مجاز بودن اقدام پزشک است و انجام عمل جراحی و یا هر



از دعوی خسارت نمی بندند ولی اثر برائت از این فراتر نمی رود و بویژه در مورد تقصیرهای سنگین و عمد اثری ندارد.

جهت اخذ هرچه بهتر برائت و رضایت نامه از بیماران می توان ابتدا مریض را پذیرش کرد و در بیمارستان بستری نمود (کاری که در ایران انجام نمی شود بلکه از همه قبل از بستری شدن و در هنگام پذیرش برائت نامه کسب می شود و سپس اقدام به بستری بیمار می گردد) سپس در موقع مناسبی قبل از اینکه اقدامات درمانی شروع شود توضیحات نسبتاً کامل و مفیدی راجع به درمان، راه های درمانی موجود برای علاج بیماری شخص، عوارض درمان و شانس موفقیت درمان به مریض ارائه گردد.

به نظر می رسد چنانچه این توضیحات توسط شخص پزشک به بیمار ارائه شود و بیمار در حضور وی فرم را امضاء کند از آرامش خاطر بیشتری بهره مند خواهد شد و به پزشک خود بیشتر اعتماد خواهد کرد.

اصول مربوط به رضایت نامه، برائت نامه و سایر حقوق قانونی و اخلاقی بیماران به طور معمول در قالب دروس پزشکی قانونی و اخلاق پزشکی در دانشکده های پزشکی و پیرا پزشکی برای دانشجویان رشته های علوم پزشکی تدریس می شود با این حال تجارب نویسندگان در کمیسیون های پزشکی، سازمان نظام پزشکی و پزشکی قانونی حاکی از وجود موارد قابل توجهی از دعاوی قضایی و حقوقی است که بیماران با استناد به عدم رضایت و عدم اطلاع کافی از روند امور تشخیصی و درمانی علیه کادر معالج خویش اقامه دعوی نموده اند.

فرق رضایت نامه و برائت نامه چیست؟

اگر پزشک فقط رضایت گرفته باشد، در صورت بروز مرگ، نقص عضو یا خسارت مالی ضامن است

ولی اگر برائت نیز تحصیل کرده باشد، عهده دار خسارت پدید آمده نیست. فقط اصل برائت است که موجب سقوط ضمان می شود البته در صورت بروز قصور پزشکی، برائتی که قبل از درمان گرفته شده، باعث سقوط ضمان نیست.

شرایط احراز قصور پزشکی

۱. پزشک مسئول درمان باشد (بیمار به مطب یا درمانگاه مراجعه و تحت درمان قرار گرفته باشد).
۲. موازین علمی و فنی و پزشکی رعایت نشده باشد (پزشک در انجام وظیفه درمانی مرتکب سهل انگاری، بی مبالاتی یا عدم مهارت شده باشد).
۳. خطای پزشک منجر به ضرر و زیان شده باشد.

چند نکته

- ۱- هر پزشکی (هرچند حاذق و متبحر و با حسن نیت) ممکن است معالجاتش با موفقیت همراه نباشد.
- ۲- قصور پزشکی امری نسبی است و ممکن است پزشکان متبحر هم مرتکب قصور پزشکی پیش پا افتاده شوند.

- ۳- نمی توان از همه پزشکان انتظار معلومات و تجارب و عملکردی در یک سطح داشت.
- * در پزشکی قانون ابتدا صلاحیت پزشکان و کادر فنی

مورد بررسی قرار می گیرد و سپس میزان مسؤولیت آن ها در صورت واقعه در نظر گرفته می شود.

روند رسیدگی به تخلفات پزشکی

۱- **نظام پزشکی:** در اینجا هر شاکی و لو این که فقط ناظر یک ماجرا بوده، می تواند شخصا به نظام پزشکی شهرستان مربوطه حتی در صورتی که شاکی از شکایت خود صرف نظر نماید موظف به رسیدگی پرونده می باشد ولی احکام صادره از سوی نظام پزشکی احکامی انتظامی است و جنبه کیفری ندارد.

۲- **پزشک قانونی:** پس از طرح شکایت توسط شاکی خصوصی در مراجع قضایی پرونده جهت رسیدگی از دادگاه ها به پزشکی قانونی ارجاع و پزشکی قانونی پس از اخذ کلیه مدارک و توضیحات طرفین اقدام به صدور رأی می نماید که رأی صادره از جانب پزشکی قانونی می تواند منجر به صدور احکام کیفری از جانب دادگاه شود.

* گاهی نیز پرونده ابتدا در نظام پزشکی مطرح و پس از تبرئه یا محکومیت انتظامی پرونده به پزشکی قانونی ارجاع شده است.





دیباچه ای بر خلاقیت

آیا فضیلت آموختنی است؟



زندگی بزرگان و نخبگانی که تلاش های مستمرشان، دنیا را تحت تأثیر قرار داده است، موید همین نکته است. کمال گرایی وسواس گونه راه مناسبی برای بالابردن کیفیت نیست. به همان نسبت، این که در انتظار بروز و ایجاد یک ایده بزرگ و بی عیب و نقص، از ارائه هر نظر جدید و خلاقانه ای بپرهیزیم، تنها فرصت های خلاقیت را از خود دریغ کرده ایم.

تحقیقات نشان می دهد برخی از ویژگی های اخلاقی، از جمله خصایص مشترک افراد خلاق، به شمار می رود. مثل عدم ترس از رویارویی یا ارزیابی منفی دیگران، عزت نفس بالا و شجاعت در ابراز عقاید منطقی.

از سوی دیگر رشد فزاینده دانش و گسترش مرزهای آن، امروزه فضایی ایجاد کرده است که افراد، فرصت کسب همه تجارب و علوم و فنون را نمی یابند. لذا به نظر می رسد که یکی از مهم ترین مهارت هایی که افراد در جامعه امروزی، نیازمند کسب آن هستند، توانایی ایجاد ارتباط موثر و به جریان انداختن اطلاعات باشد. در حالی قدم نهادن در هریک از زمینه های علمی، فنی و ... مستلزم همسویی کامل جریان اطلاعات مرتبط با آن زمینه خاص علمی است، بدون داشتن مهارت تعامل موثر و سازگاری هدفمند با دیگران، راه به جایی نمی توان برد. نیروی انسانی مهمترین سرمایه هر جامعه ای به حساب می آید و بدیهی است همچنان که در دین ما، همواره

پاسخ افلاطون به این پرسش، آری است. البته نه به سادگی، اما شاید بتوان این پاسخ را به آموختنی و اکتسابی بودن خلاقیت هم تعمیم داد. جی زاگورسکی (Jay Zagorsky) محقق و دانشمند در زمینه منابع انسانی در دانشگاه اوهایو می گوید: «من اهمیتی به میزان IQ شما نمی دهم، شما می توانید موفق شوید.» چراکه اگرچه بسیاری از فاکتورهای موثر در خلاقیت ریشه در ذات و ژنتیک افراد دارد، اما همانند تمامی هنرها و علوم و فنون، می توان با ایجاد شرایط مناسب، زمینه و فرصت های بروز خلاقیت افراد را بیشتر کرد.

«نخبگان سخت کوشانند.» همین جمله ساده مفهومی عمیق و وسیع را در بر می گیرد که شاید ترویج و اشاعه آن از ضروریات جامعه فرهنگی ما باشد.

بخصوص نسل جوان ما که اغلب بدون آنکه حقیقتا چیز زیادی برای ارائه به دنیا داشته باشند، همواره از موضع طلبکارانه منتظر دریافت امتیازات هرچه بیشتر و بیشتر از جامعه و دنیا هستند. شاید گزافه نباشد اگر بگوییم یکی از مهمترین بایدهای خلاقیت، مسئولیت پذیری و دل سوزی نسبت به سرنوشت همه افراد جامعه است. چرا که خلاقیت مستلزم تعهد و پایداری و تکرار و تصحیح های مکرر است.



تو پای به راه دانه و پیچ مرس

خود راه بگوید که چون باید رفت

(عطار)

مورد تأیید قرار گرفته است. بدون روحیه تعاون و همبستگی، سامان دادن امور، اگر نه غیر ممکن، دست کم بسیار دشوار خواهد بود. لذا ضروری است که بخصوص در جهت ایجاد زمینه و فرهنگ همکاری و مشارکت و نیز فرهنگ دلسوزی برای یکدیگر و اهمیت دادن به منافع جمعی بکوشیم.

افراد خلاق از ارائه ایده های خود هراسی ندارند زیرا از اعتماد به نفس بالایی برخوردارند و نیک می دانند که فکر و ذهنشان گنج زاینده ای است که هرچه سیال تر و ورزیده تر باشد محصولات بهتر و درخشان تری خواهد داشت و به اشتراک گذاردن ایده هایشان منجر به تولید افکار و ایده های هرچه بیشتر و کامل تر و خلاقانه تر می شود. کالریج از صاحب نظران در زمینه تخیل می گوید: «تخیل نیرویی است که پیوند دهنده ذهن و طبیعت به یکدیگر است.» و همینطور انیشتین معتقد بود که: «تخیل مهمتر از دانش است.» افراد خلاق تخیل قوی دارند و در قند و بند قوانین و قواعد موجود نیستند.

ژول ورن می گوید: «هرآنچه را که کسی بتواند تصور کند، کسان دیگری می توانند آن را به واقعیت درآورند.» مگر نه اینکه در روزگاری نه چندان دور، سفر به فضا، محالی دور از ذهن به حساب می آمده است. افراد خلاق کمتر خود را در چارچوب قوانین و یافته های قدیمی قرار می دهند و مشتاقند تا مرزها و محدودیت ها را بشکنند و در این راه حاضرند مرارت ها و مشقت ها را به جان بخرند. بر اساس نظریه وایت (۱۹۶۹) برخلاف انتظار، علی رغم آنکه هوشپیش نیاز خلاقیت است، هوش سرشار افراد، خلاقیت را تضمین نمی کند.

اینکه بدون ریسک انتظار سود و بدون تلاش انتظار پاداش داشته باشیم، مثل آنست که بدون آنکه متولد شویم، انتظار زندگی کردن داشته باشیم. با این اوصاف شاید خلاقیت بیش از آنکه ذاتی باشد، آموختنی و اکتسابی است و هریک از ما با آمیزه ای از تعهد و اشتیاق به حل مسائل و مشکلات جامعه و جهان بتوانیم خلاق و موثر باشیم.



جدول شماره ۶

به ۳ نفر از عزیزانی که پاسخ صحیح جدول را تا تاریخ ۹۵/۵/۳۱ ارسال کنند، جوایزی اهداء خواهد شد.



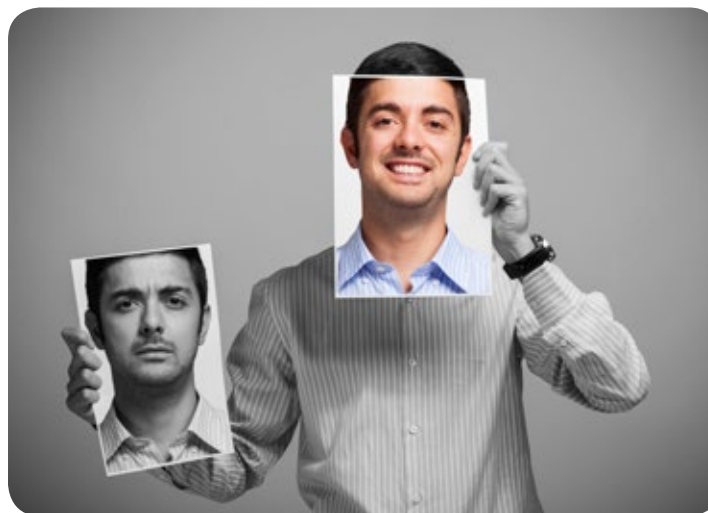
برندگان جدول شماره ۵:

- مرجان خالدی
- محمود اسلامی
- فرشید ربیعی

به هر یک از این عزیزان جایزه ارزشمندی اهداء می گردد.

		۱		۹	۸	۵	۶	
۲			۶	۵		۱۴		
۸				۱۳	۱۴		۱	
	۶	۵					۱۴	۱
	۲	۱۴				۹	۵	
۱	۹					۶	۲	
	۸		۱	۶				۱۴
		۲		۸	۹			۵
	۱	۲	۵	۱۴		۱۳		

بیوریتیم چیست؟



زیادی دارید به نوع کارکرد درونی بدنتان مربوط می شود. چرخه های زیادی در بدن همه افراد وجود دارد که مهم ترین آن ها به سه دسته کلی تقسیم می شوند که عبارتند از:

- ۱) **چرخه متناوب جسمی** «physical»
- ۲) **چرخه متناوب حسی** «emotional»
- ۳) **چرخه متناوب ذهنی و فکری** «intellectual»

این چرخه های سه گانه در بدن افراد بر اساس ساعت درونی و بیولوژیکی عمل می کنند به صورت موج سینوسی با دوره های تناوب متفاوت دائماً بالا و پایین می روند. جالب است بدانید نقطه شروع این حرکت سینوسی روز تولد افراد است.

حتماً برایتان اتفاق افتاده است، یک روز که از خواب بیدار می شوید و حس می کنید امروز آن قدر انرژی دارید که می توانید دنیا را تغییر دهید یا این که آن قدر قدرت بدنی تان زیاد شده که می توانید یک کوه را جابه جا کنید، ذهنتان آن قدر خلاق شده که توانایی آن را دارید که چند تا پروژه که مدت هاست از زمان تحویلشان به استاد گذشته را یک جا تحویل بدهید و شاگرد اول شوید! سرخوش هستید و بی خودی به ترک دیوار هم می خندید و برایتان عجیب است که چه قدر همه جا قشنگ شده است، با خودتان می گوید: کلاغ ها چه قدر قشنگ آواز(!) می خوانند و احساس می کنید همه آدم های توی خیابان یا محل کار و محل تحصیلتان را از ته دل دوست دارید. دوست دارید به همه کمک کنید و از همه هم تشکر کنید اما یک روز دیگر که از خواب بیدار می شوید و به نظرتان حتی ساعتی که زنگش شما را بیدار کرده با شما دشمنی دارد و...

علتی علمی برای این حوادث وجود دارد علتی که مثل ریتمی روی زندگی شما تاثیر می گذارد.

بیوریتیم یا زیست آهنگ چیزی است که به تمام اتفاقاتی که پیشتر گفتیم یک جواب علمی می دهد. دلیل این که خیلی از روز ها از همان ابتدای صبح بی حوصله اید و بعضی از روز ها هم انرژی

برای این که بدانیم چگونه می توانیم فعالیت های روزانه مان را با توانایی های جسمی و ذهنی و حسی مان هماهنگ کنیم، می توانیم از نمودار های بیوریتیم بدن مان استفاده کنیم. همان طور که گفتیم این چرخه ها دوره های تناوب یا تکرار مشخصی برای خودشان دارند که اگر زمان این تناوب ها را بدانیم بهتر می توانیم منحنی های بیوریتیم را برای خودمان تفسیر کنیم و یا این که بدانیم مثلاً حالت روحی که امروز داریم قرار است چند روز دیگر به سراغ ما بیاید. (چند روز دیگر دوباره خوشحال و سرخوش می شویم!)

البته هر کدام از این چرخه ها که روی منحنی های سینوسی حرکت می کنند ناحیه های مختلفی دارند که قرار گرفتن هر کدام از این ناحیه ها باعث به وجود آمدن حالات روحی و جسمی و ذهنی مختلف می شود. قرار گرفتن در ناحیه مثبت هر کدام از چرخه ها باعث شارژ بودن همان چرخه می شود ولی قرار گرفتن در ناحیه منفی باعث افت شدید در آن چرخه است و ناحیه سوم که به نقطه بحرانی معروف است ناحیه ای است که احتمال وقوع یک حادثه ناخوشایند در آن چرخه برای فرد وجود دارد.

نقطه بحرانی روی نمودار به جایی گفته می شود که نمودار در حال تغییر مسیر از ناحیه مثبت به منفی و یا بر عکس است. به طور متوسط هر دوماه یک بار یک دوره سه گانه مثبت و یک دوره



هنری دیدن می کنید و به سینما می روید و دوست دارید در مسابقات مختلف شرکت کنید.

ناحیه منفی:

اصلا خوششان نمی آید کسی دور و برتان بپلکد، دوست دارید تنها باشید و به خودتان و خیلی چیزهای دیگر فکر کنید، احساس بی فایده بودن می کنید و نسبت به تمام کارهای عمومی حس بدی دارید.

نقطه بحرانی:

در این مدت کم طاقت هستید و بد اخلاق. عکس العمل هایتان به اتفاقات افراد در حد تیم ملی کند است. از روبه رو شدن با اتفاقات تازه و جدید می ترسید. احتمال حوادث ناخوشایند برایتان خیلی بالاست.

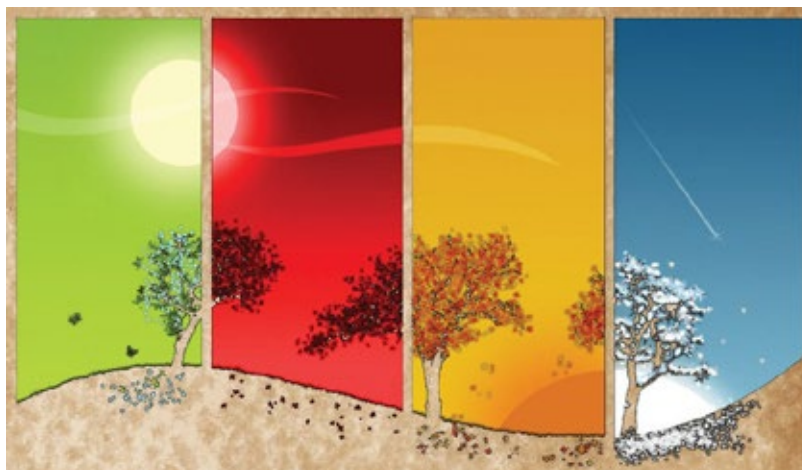
چرخه جسمی

چرخه جسمی که بیشتر مربوط به حالات جسمی افراد می شود و هر ۲۳ روز یک بار تکرار می شود ۳ ناحیه مشخص دارد که قرار گرفتن در هر کدام، حالات جسمی یا فیزیکی خاصی را به دنبال دارد.

ناحیه مثبت:

وقتی که شما در این ناحیه از سیکل جسمی قرار دارید می توانید ورزش های سنگین بدنی انجام دهید، در این دوره شما کمتر به بیماری و مشکلات جسمی دچار می شوید، ظاهرا برای خودتان هرکولی می شوید که هیچ چیز نمی تواند جلودارتان باشد! خستگی ناپذیرید و آمادگی رفتن به سفرهای طولانی و یا سخت را دارید.

اگر هم مشکل دندان و یا یک مشکل پزشکی قدیمی دارید، این مدت بهترین زمان برای درمان و



ناحیه منفی:

برای کارهای تازه وقت مناسبی نیست، چون قادر به تحلیل و تفکر درباره شان نیستید. فرصتی است مناسب برای این که هر چیزی که یاد گرفته اید را در ذهن تان تثبیت کنید.

نقطه بحرانی:

تمرکزتان پایین می آید، ذهنتان آشفته است. نمی توانید تصمیم بگیرید و بهتر این است که تصمیم گیری های مهم را بگذارید برای وقتی دیگر.

چرخه حسی

چرخه حسی با نوع برخوردتان با دیگران و احساسات شخصیتتان ارتباط دارد. این که ممکن است یک روز گل توی باغچه تان خیلی بی نظیر و زیبا و نماد زندگی و طراوت باشد و شما را محو خود کند و روز دیگر حتی به آن نگاه هم نکنید، از اثرات این چرخه است.

ناحیه مثبت:

وقتی در ناحیه مثبت حسی هستید کیف تان کوک است، یعنی دوست دارید با دوستانتان باشید، در فعالیت های گروهی شرکت کنید. بسیار شنگول و سرخوش هستید و دلتان می خواهد برای همه یک کار خوب انجام دهید. در این دوره از نمایشگاه های



سه گانه منفی اتفاق می افتد. شاید برایتان جالب باشد که چه طور این منحنی ها برای هر فرد رسم می شود، نرم افزارهایی وجود دارد که کافی است شما تاریخ تولدتان براساس روز ماه سال و ساعت و دقیقه را به آن ها بدهید و ماه و سالی که در آن قرار دارید یعنی تاریخ اعلام گزارشتان را هم برایش مشخص کنید و بعد نمودار بیوریتیم تان را برای یک ماه دریافت کنید. هر کدام از نواحی مربوط به سیکل های سه گانه را می توانید در ادامه بخوانید:

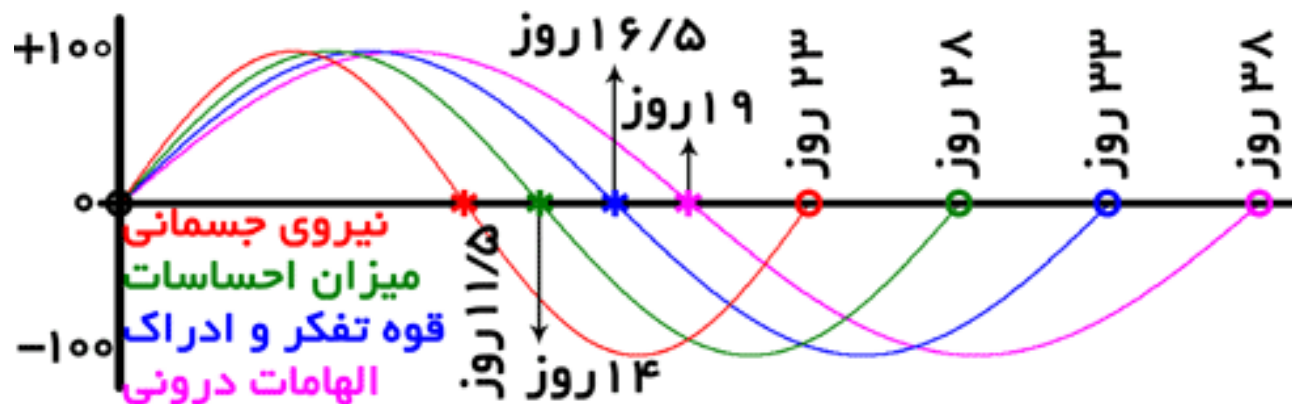
چرخه ذهنی

سیکل ذهنی، مربوط به توانایی های مغزی و فکری در حل مسائل و نحوه تفکر است.

ناحیه مثبت:

قرار گرفتن در این ناحیه فکری باعث می شود که افکار مثبتی در ذهنتان به وجود بیاید. در این دوره شما شبیه شاگرد اول های کلاس هستید، خیلی زود همه چیز را یاد می گیرید. توانایی حل مسئله تان زیاد می شود، حافظه تان خوب کار می کند، آن قدر که خودتان هم تعجب می کنید.





مراجعه به پزشک تان است چون قدرت بدنی شما خیلی بالا ست.

ناحیه منفی:

شما در این ناحیه زود خسته می شوید، دوست دارید به گوشه ای بروید و دائماً استراحت کنید و آرامش داشته باشید. کلاً غیر فعال هستید و محیط خانه را به هرجای دیگری می دهید.

نقطه بحرانی:

توانایی جسمی شما در این دوره زیر سوال است. احتمال خطا کردن و پرخاشگری در شما افزایش پیدا می کند.

تأثیرات بیوریتیم در محیط کاری

در خیلی از کشورها در شرکت ها و کارخانه هایشان از بیوریتیم به عنوان عامل مهمی برای افزایش بهره وری و کاهش خطرات احتمالی برای کارکنان و حتی مدیران استفاده می شود. با شناختن جنبه های فکری و جسمی و حسی هر فرد در محیط کاری می توان حوادث ناشی از اشتباهات و خطاهای بی دلیل و کاملاً اتفاقی را کاهش داد. به عنوان مثال شخصی که در یک کارخانه هر روز یک کار مشخص را انجام می دهد، در روزهایی که بی دقت و بی توجه می شود (روزهای بحرانی) حادثه ناگواری در کارخانه برایش پیش می آید که باعث یک مشکل جسمی برایش می شود. در صورتی که اگر نمودار بیوریتیم خود را می دانست ممکن بود بتواند جلوی حادثه را بگیرد، به همین سادگی زیست آهنگ هر فرد می تواند در تمام زمینه ها به او کمک کند، مثلاً ورزشکاری که قرار است در یک رویداد ورزشی بزرگ شرکت کند با دانستن بیوریتیم خود می تواند تصمیم های بهتری برای خودش بگیرد و یا این که از مصدومیت هایی که

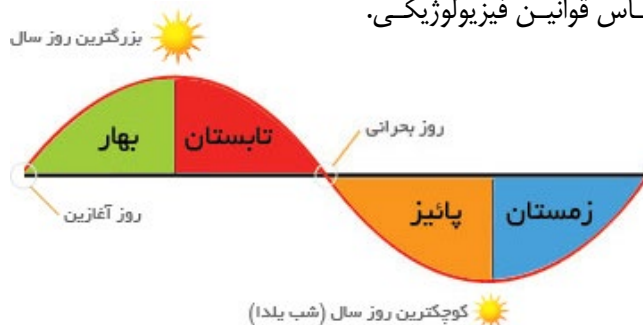
ممکن است برایش در روزهای بحرانی اتفاق بیفتد جلوگیری کند یا یک کارمند و یا کارگر در محیط شرکت و کارخانه با دانستن توانایی هایش می تواند بیشتر در کارش موفق باشد.

در زمینه تحصیلی برای دانش آموزان و یا دانشجویان بیوریتیم می تواند آن ها را از روزهایی که توانایی یادگیریشان زیاد است آگاه کند و آن ها بتوانند در آن مدت با صرف انرژی کمتر مطالب بیشتری را یاد بگیرند عوضش شب امتحان که به نقطه بحرانی رسیدند مشکلی نداشته باشند. بیوریتیم حتی می تواند به مدیران هم کمک کند، مثلاً در مورد اشتباه کردن در امضای قرارداد های کاری و یا برخورد با کارکنان خود، آن ها همچنین می توانند با برنامه ریزی بر اساس بیوریتیم کارمندان خود ضریب اشتباه را به حداقل برسانند و بهتر از توانایی آن ها برای کار استفاده کنند. این پدیده از ایده های جدید علمی برای بالا بردن بهره وری در تمام محیط های کاری و البته زندگی شخصی است، که باید برای آن اهمیت قائل شد و برایش برنامه ریزی کرد. در کشور ما متأسفانه هنوز در این زمینه تحقیقات انجام شده خیلی کم است و به همین دلیل بودجه خاصی هم برایش در نظر گرفته نمی شود. به کمک بیوریتیم ما می توانیم تغییراتی

را که در میزان بنیه و توانایی در انجام فعالیت ها و یا کارمان اتفاق می افتد بشناسیم و نحوه برخورد با مشکلات و حتی پیش گیری از آن ها را تشخیص بدهیم.

دانش ریتمیک

این پدیده علمی (بیوریتیم) در سال ۱۸۹۷ تا ۱۹۱۳ کشف شد. دکتر «هرمان سو بودا» روان شناس اتریشی با تحقیقاتی که روی بیماران خود انجام داد، متوجه حالات جسمی و احساسی شد که به صورت چرخه ای تغییر می کنند و با بررسی بیشتر زمان تکرار (تناوب) آن ها را پیدا کرد. این دوره ها شامل مشکلاتی مثل بیماری ها و توهمات و سکتها بود. هم زمان با سو بودا یک پزشک آلمانی به نام «ویلهلم فلیس» روی همین موضوع تحقیق می کرد. تحقیقات این دو نفر اساس بیوریتیم را تشکیل دادند. البته باید گفت قوانینی که در بیوریتیم وجود دارد، کاملاً تجربی اند و بر اساس آزمایش و شواهد به دست آمده اند و نه براساس قوانین فیزیولوژیکی.



چگونه با تقویت فنون برقراری ارتباط، به پیشرفت خود کمک کنیم؟

بدن. این آمارها بدان معنا نیست که واژه ها بی اهمیت هستند، بلکه به این موضوع اشاره دارد که هرچه به ارتباط غیر کلامی خود در حین صحبت بیشتر دقت کنیم در انتقال پیام خود موفق تر خواهیم بود.

یکی از مهم ترین بخش های ارتباط غیر کلامی، که بخش پنهان آن است نگرش هایمان می باشد. شاید شما صاحب فکری درخشان، شیوایی کلام، حالات و ژست های عالی، زبان و ظاهری خوشایند باشید ولی نگرش منفی ابراز دارید، در این صورت احتمال انتقال موفقیت آمیز پیامتان بسیار ضعیف است.

ما انسان به نگرش بسیار حساس هستیم. ناخودآگاه احساس درونی افراد را نسبت به خودشان حس می کنیم. «لاری کینگ» مجری شبکه CNN در کتاب خود با تکیه بر نگرش مثبت برای برقراری یک ارتباط موفق، مهم ترین عامل تقویت این موضوع را صداقت، بی ریایی و رک بودن دانسته است. همچنین وی عامل دیگر در برقراری ارتباط موفق را احساس علاقه به طرف گفت و گو، دقت در حفظ تماس چشمی و گوش دادن فعال می داند.

به هر حال شما در هر نوع از ارتباط روزمره در محیط خانواده، محل کار، تحصیل و ... با دقت بیشتر در خصوص زبان غیر کلامی و بکار بردن فنون آن، میزان موفقیت خود را در این گونه ارتباطات افزایش دهید و این مطلب را فراموش نکنید که دیگران ما را نه فقط بر اساس آنچه می گوئیم بلکه بر اساس چگونگی ادای مطلب نیز ارزیابی می کنند.



موضوع که در گذشته اتفاق افتاده، مردمک چشم هایشان به طرف بالا و سمت راست چشم می رود. در حالی که برای مسائلی که در آینده به وجود خواهد آمد و تصورات، مردمک چشم ها به سمت چپ متمایل می شود. برخی از کاراگاهان در بازپرسی از متهمان از این روش ساده یعنی حرکت مردمک های چشم برای دستیابی به حقیقت استفاده می کنند.

همچنین ما می توانیم با حفظ تماس چشمی با مخاطب خود در هنگام گفتگو یا سخنرانی، بازخورد مخاطب را مشاهده کنیم و نحوه ارائه مطلب خود را تصحیح نماییم. محققان دریافته اند بدون بهره گیری از کلام می توان بخش عمده ای از پیام را منتقل نمود. اخیراً تلاش هایی در جهت تجزیه و تحلیل ارتباطات غیر کلامی به روش علمی صورت گرفته است، به عنوان مثال پژوهشی در دانشگاه استنفورد نشان می دهد به هنگام صحبت یک شخص یا گروه، پیام ما نه از طریق آنچه می گوئیم، بلکه بیشتر از طریق چگونگی گفتن ما منتقل می شود، همین مطالعه حاکی است ادراک شنونده از موارد زیر نشأت می گیرد:

۷٪ توسط واژه ها، ۳۸٪ توسط آهنگ صدا و ۵۵٪ توسط زبان

بخش عمده ای از پیام هایی که ما به دیگران منتقل می کنیم، برخاسته از ارتباطات غیر کلامی است، یعنی جنبه هایی از حالات بدنی، احساسات و نگرش هایمان که شاید تا کنون به آنها بی توجه بوده ایم. در واقع ارتباطات غیر کلامی عبارتند از کلیه پیام هایی که افراد علاوه بر خود کلام آنها را نیز مبادله می کنند، برخی از این روابط غیر کلامی عبارتند از:

- نحوه پوشش
- نحوه ایستادن، راه رفتن و نشستن
- نحوه گوش دادن
- نحوه استفاده از دستان
- تماس چشمی
- نحوه آرایش مو، صورت و چهره
- نگرش و اعتماد به نفس
- احساسات و ...

ما معنای حرکات بدن خود را درک می کنیم، بدون آنکه متوجه آنچه انجام می دهیم باشیم، به عنوان مثال با دقت در چشمان و عضلات صورت یک فرد تا حدود زیادی می توان پی برد در مورد یک موضوع خاص فرد حقیقت را بیان می کند یا خیر. در مقایسه با دیگر ابزارهای ارتباط غیر کلامی چشم ها از اهمیت خاصی برخوردارند و برخلاف سایر اندام بدن، بخشی از مغز می باشند.

چشم ها از میان کلیه وجوه ظاهری آشکار سازترند. به عنوان مثال ۹۰٪ انسان ها در زمان یادآوری یک



با کارمندان ستاره خود همسو شوید

Susan Cramm¹

مترجم: بهزاد معظمی



نبوده است. برای کنار آمدن با این موضوع، شما شروع به بهانه تراشی می کنید

می آیند و می روند. من هیچ کاری نمی توانستم بکنم. هیچ کس به آن اندازه اهمیت ندارد. مساله مهمی نیست، اما این مساله مهمی است. از دست دادن کارکنان کارآمد دردناک است، چه از نظر شخصی و چه از نظر حرفه ای. به طور تخمینی ۵۲ درصد از این کارمندان با پتانسیل بالا، در سال اول کاری خود، برای ترک شغل شان برنامه ریزی می کنند.

به هر حال، مدیران می توانند از طریق همکاری مشترک با افراد مناسب و شناسایی وظایف چالش برانگیزی که اشتیاق آنها و اهداف شغلی شان را دربرمی گیرد، خطر از دست دادن آنها را به خاطر مشکلاتی ساده کاهش دهند.

بیشتر مدیران با باور به این فلسفه که این مسوولیت آنها نیست، از گفت وگوهای شغلی طفره می روند. درحالی که این موضوع مهمی است و بیشتر کارمندان فرصت مناسبی برای صحبت با سرپرست خود در باره انواع فرصت هایی که به پیشرفت آنها کمک می کند، ندارند.

هنگامی که شما پیشرفت استعدادهای برتر خود را با احتیاجات سازمان پیوند می دهید، همه برنده می شوید و بهترین افرادتان ماندگار می شوند. برای تخمین زدن اینکه چقدر خوب استعدادهای برتر خود را حفظ می کنید، آزمون تعاملی ما را انجام دهید. به گذشته فکر کنید. در شغل تان تامل کنید و پنج ناکامی بزرگ مدیریت تان را یادداشت کنید. اگر تجربه شما عادی باشد، لیست شما شامل از دست دادن تعدادی از استعدادهای با کیفیت خواهد بود. تجربه از دست دادن ناگهان یکی از بهترین و باهوش ترین افرادتان که هیچ گاه به نظر دچار افت نمی شدند. ماجرا همیشه به یک شکل است: آنها این طور به نظر نمی آمدند، ولی ناگهان یک فرصت بزرگ سر راهشان قرار می گیرد. شنیدن این خبر شما را دلسرد می کند و باور شما را تغییر می دهد. این تنها یک مساله کاری نیست، بلکه یک مساله شخصی است. آنها فقط سازمان را ترک نمی کنند؛ آنها شما را ترک می کنند. با وجود آن همه زمانی که روی برنامه ریزی، فائق آمدن بر مشکلات و جشن گرفتن برای موفقیت ها، با هم سپری کردید، اما آنها به این نتیجه رسیده اند که بهترین تلاش های شما به عنوان یک مدیر به اندازه مردم مسوول شغل خودشان هستند. آنها «کافی خوب

انطباق فرصت ها برای هر کارمند نیازمند این است که مدیران، اهداف، انگیزه ها و ارزش های افرادشان را بشناسند. این پروسه ساده ای است، ولی تعداد کمی از مدیران آن را انجام می دهند یا حتی می دانند چطور آن را انجام دهند. به من اعتماد ندارید؟ به سوالات زیر نگاهی بیندازید و به آنها به عنوان یکی از گزارش های دقیق کاریتان (direct report reports) جواب دهید: • بزرگ ترین موفقیت های تان و سخت ترین شکست های تان کدام هستند؟ چرا؟

• کدام فعالیت ها به شما انرژی می دهند و کدام انرژی شما را می گیرند؟
• شما چطور پاداش های زیر را رتبه بندی می کنید: درآمد مالی، قدرت و نفوذ، سبک زندگی، آزادی عمل، وابستگی، چالش عقلانی و لیاقت.

میراث شما پس از مرگ تان چیست؟
• شما چیست؟ «بهترین حدس»، هدف پنج ساله شغلی تان چیست؟ اگر چنین هدفی ندارید

۱. موسس شرکت مشاوره مدیریتی - Valuedance
اگر با سوال های بی پاسخ زیادی مواجه شدید احساس بدی نداشته باشید. شما تنها نیستید: در طول ۵۲ سال گذشته، من هنوز مدیری که بتواند





اشاره کنید و دلگرم کننده باشید. بازخورد یا توصیه ارائه ندهید فقط گوش کنید و یاد بگیرید. اگر شما این قدم های ساده را دنبال کنید افراد شما جلسه را با احساس افتخار، احترام و با انرژی - ترک می کنند و شما بینش های لازم را دارید تا به آنها کمک کنید تا بتوانند اهداف توسعه خود را توضیح دهند و وظایف آینده شان را به گونه ای شکل دهند که می خواهند زندگی کنند و با چیزی که می خواهند به آن برسند هماهنگ باشند. بعد از جلسه با صحبت در مورد توانایی های فعلی و اینکه چگونه آنها با اهداف بلندمدت تر همسو می شوند و انواع وظایفی که به ایجاد توانایی ها کمک می کنند و به توسعه شغل شتاب می بخشند، بحث را دنبال کنید. کارمندانی که در این نوع بحث های ما شرکت کرده اند، بارها و بارها به من می گویند که این اولین باری است که سرپرست شان یا -هر سرپرستی- وقت صرف کرده تا آنها را بشناسد و به طور فعال، از توسعه شغلی شان حمایت کند. اثبات نقش کلیدی پتانسیل های برتر خود کار سختی است. شما ممکن است از آنها انتظارات بالایی داشته باشید، ولی آنها هم از شما انتظارات بالایی دارند. با ایجاد این اطمینان که شما آنها را رها نمی کنید، ترک کردن خودتان را برای آنها دشوار سازید.

به این سوالات پاسخ دهد ملاقات نکرده ام. معمولاً، مدیران افرادشان را در زمینه وظایف حال حاضرشان می شناسند. با گذشته و آینده متصور آنها طوری برخورد می کنند که گویی در وظیفه کنونی آنها بی اهمیت است.

ولی آنها مهم هستند و شما باید به آن توجه کنید. شناخت افرادتان را با ملاقات رو در رو به مدت ۰۹ دقیقه شروع کنید. هنگامی که جلسه را برنامه ریزی می کنید، بگذارید آنها بفهمند که شما می خواهید آنها را بهتر بشناسید و راجع به اشتیاق و اهداف شغلی شان بحث کنید و پنج سوال بالا را برای آنها بفرستید و از آنها بخواهید که پاسخ های نوشتاری به اضافه آخرین رزومه خود را قبل از جلسه ارائه دهند.

جهت آماده شدن برای جلسه، پاسخ های آنها را مرور کنید و خودتان را برای هدایت بحثی با این محور که آنها چه کسی هستند و چه چیز را دوست دارند، آماده کنید. به عنوان مثال، چرا از پروژه آموزشی لذت می برند، یا رونمایی محصول جدید را آزاددهنده می دانند. به هر نااهم انگیزی در انگیزه هایشان، ارزش هایشان و اهداف شغلی شان دقت کنید. آخرین، اما نه کم اهمیت ترین موضوع آن است که مشخص کنید، آیا هدف پنج ساله شغلی شان به اندازه کافی دقیق و آرمانی هست که بتواند در شغل و بحث های توسعه عملکرد، به عنوان یک سنگ محک مورد استفاده قرار گیرد.

جلسه را تماماً به آنها اختصاص دهید. سوال بپرسید، به چیزهایی که شنیده اید

منبع: روزنامه دنیای اقتصاد، یکشنبه ۹۲ تیر ۱۳۹۱

دوستان گرامی

خواهشمندیم ما را در پیمودن این راه تنها نگذارید.
صمیمانه منتظر نظرات و مطالب خواندنی شما هستیم.



تلفن داخلی: ۲۳۹

تلفن همراه: ۰۹۳۶۳۷۷۳۸۰۰

پست الکترونیکی: s.adiban1972@yahoo.com

