



وَمَا رَمَيْتَ إِذْ رَمَيْتَ وَلَكِنَّ اللَّهَ رَمَىٰ

انتشارات تعالی اندیشه | نام کتاب: حرفه‌ای‌ها چگونه‌اند؟
نویسنده: صابر میرزایی، با مقدمه دکتر سیدمهدی رضایت
طراحی یونیفرم: حسین کریم‌زاده | ناظر فنی: نجمه کتابچی
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۱۴۹-۱۱-۸ | شمارگان: ۳۰۰۰ نسخه | نوبت چاپ: دوم-۱۴۰۱
بها: ۴۰۰۰۰ تومان | تلفن: ۰۲۱-۸۸۹۹۶۴۳۲-۲، ۰۹۳۰۱۹۳۴۷۹۱
وبگاه: <https://chaponashr.ir/taaliandishe>
پست الکترونیک: taali.andisheh@publicist.com
حقوق چاپ و نشر، محفوظ و متعلق به ناشر است.



حرفه‌ای‌ها چگونه‌اند؟

آنچه در دانشگاه نمی‌آموزند

حرفه‌ای‌ها چگونه اند؟

آسیب شناسی اشتغال و کار آفرینی دانش آموختگان دانشگاهی

نویسنده: مهندس صابر میرزایی
با مقدمه دکتر سید مهدی رضایت



کتابی با عنوان **آنچه در هاروارد نمی‌آموزند**، یک کتاب بسیار شاخص در ایالات متحده است که اسرار موفقیت در تجارت و مدیریت را بررسی می‌کند. اگر این کتاب را خوانده‌اید، کتاب پیش رو را با دقت مضاعفی مطالعه کنید! زیرا اطلاعات ارزشمند مشابهی را متناسب با فضای کسب و کار در داخل کشور در اختیار شما قرار می‌دهد.

آنچه در این کتاب می خوانیم:

مقدمه

پیشینه مؤلف

دولت ها چه می کنند؟

خیلی خوب هستید یا متوسط!

خلاق باشید و جسور

کلید یافتن مشاغل موردعلاقه شما

موفقیت، نتیجه عوامل درونی یا ...

کارپذیر هستید؟

مفروضاتی که عامل ناکامی است

۱. توجه به ظواهر و منزلت‌های شغلی

۲. من کارم را یا رشته‌ام را دوست ندارم

۳. دیگران نمی‌خواهند یا نمی‌گذارند من پیشرفت کنم

بازی بدون توپ

توجه به حاشیه

۴. من به اندازه دستمزد کار می‌کنم، نه بیشتر

راحت‌طلبان چگونه به ناتوانان تبدیل می‌شوند؟

۵. نگاه موقت به شغل

۶. تصورات نابجا از شغل

۷. کدام شغل بهتر است؟ شغل خوب یا شغل مناسب؟

کارآفرین شوید

کارآفرین نشوید!

خاطرم هست در جلسه برنامه‌ریزی کنفرانس بین‌المللی نانوساختارها که هر دو سال یک‌بار در جزیره کیش توسط دانشگاه صنعتی شریف برگزار می‌شد، پیشنهاد دادم که کارگاهی با عنوان کارآفرینی و آسیب‌های شغلی اجرا شود. پیشنهاد نمودم که دبیر اجرایی این کارگاه، علاوه بر این‌جانب از آقای مهندس صابر میرزایی برای حضور در این پنل به همراه چند نفر دیگر از اساتید دعوت نماید.

خوشبختانه این کارگاه برگزار شد و علی‌رغم اینکه از نظر عنوانی با سایر کارگاه‌هایی که در حوزه تخصصی فناوری نانو بوده‌اند تفاوت داشت، مورد استقبال قابل توجه شرکت‌کنندگان قرار گرفت. در این جلسه نقش‌آفرین اصلی آقای مهندس میرزایی بود. حرف‌های جالب و تازه‌ای از سوی ایشان مطرح شد که برای بنده و سایر اساتید باتجربه‌ای که در جلسه حضور داشتند نیز تازگی داشت. به عنوان مجری این پنل، با توجه به این استقبال بیشترین وقت را به آقای مهندس میرزایی اختصاص دادم. در پایان این کارگاه نیز از آقای مهندس خواهش کردم که همکاری کنند تا مطالب مطرح شده در این جلسه به صورت مکتوب تنظیم شود و به یادگار در اختیار نسل جوان و پراآتیه، که متأسفانه در بخش کارآفرینی و و تصویر ذهنی از آینده شغلی دچار ابهامات جدی هستند، قرار گیرد. خوشحالم که این

پیگیری منجر به انتشار کتاب حاضر گردید. این کتاب چکیده‌ای با ارزش از مطالبی است که به جرات می‌توان گفت در هیچ منبع و کتاب دیگری به این صورت جامع و مدون در دسترس نیست. هر ورق از کتاب، فشرده چندین سال تجربه و اندوخته‌های فردی مجرب و آزموده است؛ علاوه بر اینکه حجم اندک کتاب خواندن آن را تسهیل می‌کند. در همین‌جا از فرصت استفاده می‌کنم و از همکاران محترم، آقایان ختمی‌مآب و ایجاد‌ی و بویژه شخص آقای مهندس میرزایی که ما را در تدوین این کتاب یاری نمودند، تشکر می‌کنم. ضمناً از سرکار خانم کتابچی که بی‌دریغ در تنظیم نهایی و انتشار این کتاب مساعدت نمودند، قدردانی می‌نمایم.

سیدمهدی رضایت

آبان ماه ۱۳۹۵

مهندس صابر میرزایی متولد تهران در سال ۱۳۳۹ است. از سال ۵۶ در جلسات مذهبی و فعالیت‌های انقلابی حضور پیدا کرد و در تابستان ۵۸ به پاوه و سنج رفت و در مقابله با نیروهای ضدانقلاب به فعالیت پرداخت. با شروع جنگ تحمیلی در جبهه شلمچه به اسارت نیروهای عراقی درآمد و پس از تحمل سال‌ها اسارت، در سال ۶۹ به ایران بازگشت و در دفتر مطالعات علمی و صنعتی ریاست جمهوری مشغول به کار شد. او مدرک کارشناسی رشته نرم‌افزار کامپیوتر را از دانشگاه صنعتی شریف دریافت کرد و در «دفتر» نیز به مطالعه سیستم‌های تسلیحاتی و سپس به مطالعات مربوط به حوزه فناوری پرداخت.

در سال ۷۸، دفتر که اینک نام آن به «دفتر همکاری‌های فناوری ریاست جمهوری» تغییر پیدا کرده بود، معاونت پژوهش را در ساختار خود ایجاد کرد که مهندس میرزایی مسئولیت این معاونت را بر عهده گرفت. از آن زمان به بعد، عمده فعالیت‌های ایشان را می‌توان در راستای راه‌اندازی «نظام ملی فناوری» با هدف پیشبرد اقتصاد دانش‌بنیان و رشد فناوری قلمداد کرد که از جمله مصادیق آن، راه‌اندازی پارک فناوری پردیس، اصلاح صندوق مالی توسعه تکنولوژی ایران و تاسیس VC (سرمایه‌گذاری خطرپذیر) قابل اشاره می‌باشند.

از سال ۸۰ یکی از فعالیت‌های مهم ایشان معطوف به ترویج فناوری نانو در ایران بوده است، طوریکه این

تلاش‌ها منجر به تاسیس ستاد ویژه توسعه فناوری نانو شد. از آن زمان تا کنون، ایشان همچنان در حوزه سیاست گذاری فناوری نانو مشغول به فعالیت می‌باشند.

مهندس میرزایی در تهیه نقشه جامع علمی کشور مشارکت داشته و تدوین اولویت‌های فناوری نقشه جامع به ایشان سپرده شد. ایشان هم اکنون نیز مشاور ستاد راهبری نقشه جامع علمی در شورای عالی انقلاب فرهنگی است و در چند کمیته، کمیسیون و شورای راهبری مرتبط عضو است. از دیگر اقدامات مهم ایشان می‌توان به مشارکت در راه اندازی «ایتان» با هدف افزایش آگاهی سیاست‌گذاری فناوری و صنعتی در کشور اشاره نمود. مهندس میرزایی مدتی نیز در دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام، ریاست کمیته علم و فناوری را به عهده داشت و نقش مهمی را در تدوین سیاست‌های کلی نظام در حوزه علم و فناوری ایفا نمود.

حوزه‌های مطالعاتی ایشان در زمینه زبان عربی، منطق، اصول فقه و تاریخ اسلام، تاریخ معاصر و تاریخ آمریکا، جغرافیا، هواشناسی، روش‌های سیاست‌گذاری و مدیریت تکنولوژی و اقتصاد است.

در کنفرانسی برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان، چند دقیقه راجع به مسائل مربوط به شغل و کارآفرینی صحبت کردم. چند تن از اساتید که از حرف‌های من خوششان آمده بود به من گفتند که مطالبی در این باره بنویسم، تا اینکه در تعطیلات سال نو فرصت نوشتن فراهم شد. این مطالب را با این فرض نوشته‌ام که حداقل باورهای خود را راجع به کار نوشته باشم. به عبارتی اگر جوان بودم و تجربه فعلی را داشتم، این گونه که می‌نویسم رفتار می‌کردم. از این رو مخاطب اصلی این مطالب را جوانانی می‌دانم که می‌خواهند موفقیت شغلی و یا کارآفرینی داشته باشند.

دوست و همکار قدیمی من، آقای دکتر رضایت، با اصرار و پیگیری کمک کردند تا مطالب این کتاب به صورت نوشتاری و قابل استفاده به شکل فعلی تدوین و آماده گردد. در اینجا از ایشان و همکاران محترم‌شان در ستاد توسعه نانو فناوری تشکر می‌کنم.

خوشبختانه این مطالب مورد توجه و تأیید دوست دانشمند آقای دکتر طباطبائی‌ان واقع شد و ایشان نکاتی را به شکل موجز و بسیار فشرده در هامش صفحات اضافه نمودند. همچنین از همکار عزیزم، آقای هادی کاظم‌زاده نیز متشکرم، چرا که زحمت بسیاری در تایپ و حروف‌چینی متن حاضر داشتند.

خداوند، این تلاش قلیل را به رحمت خود منشاء خیری کثیر برای جوانان این مرز و بوم قرار بده (ان شاء الله).

صابر میرزائی

شهریورماه ۱۳۹۵

**در سال‌های پیش‌رو،
دولت نمی‌تواند
برای مردم شغل
بیشتری ایجاد کند،
ایجاد مشاغل به‌ویژه
جدید، در توان بخش
غیردولتی است.**

همگان اذعان دارند که بعد از این نمی‌توان انتظار زیادی از دولت برای تولید مشاغل جدید داشت؛ زیرا نیازهای وزارتخانه‌های دولت به نیروی انسانی دانش‌آموخته تأمین شده است، دولت توانایی تولید شغل به‌طور مستقیم را ندارد و روش تولید شغل به‌طور غیرمستقیم را نیز فعلاً در حد لازم بلد نیست. به عبارتی دولت ظرفیت استخدام‌های جدید را ندارد و نمی‌تواند همه مردم را استخدام کند و مردم هم به فکر سایرین نیستند؛ کسی حاضر نیست که به نفع دیگری کنار برود، هر کس هر موقعیتی که دارد آن را رها نمی‌کند، هیچ فروشنده‌ای، هیچ کاسبی حاضر نیست که کسب خود را رها کند و آن را به دیگری بسپارد، هیچ صنعت‌گری حاضر نیست تولید خود را به دیگری واگذارد. در شرایطی که همه با یکدیگر برای کسب یا حفظ شغل در حال رقابت هستند و سعی می‌کنند حریفان را از صحنه فعالیت خارج کنند، هرچند به نظر می‌رسد که گروهی از آن‌ها اضافه هستند و باید حذف شوند، در چنین شرایطی تازه‌واردان و دانش‌آموختگان جوان و بیکار چه جایی دارند؟ دانش‌آموختگان جوان و بیکار با واقعیت‌هایی روبه‌رو هستند. اولاً برای مشاغل متعارف، شاغلین بیش از اندازه وجود دارد. ثانیاً نباید انتظار شغل دولتی داشته باشند و در نهایت خود جوانان باید برای خودشان شغلی دست‌وپا کنند!

اما شرایط آن‌گونه که تصویر شد سخت نیست؛ زیرا حقیقتی دیگر وجود دارد که اکثر شاغلین کیفیت لازم

را ندارند. برای مثال به‌رغم آنکه در حال حاضر، معلم و آموزگار بیش‌ازحد نیاز وجود دارد، ولی جامعه و کشور به‌شدت نیازمند آموزگار خیلی خوب است؛ زیرا آموزگار خیلی خوب متأسفانه خیلی کم است. پس در شغل آموزگاری فرصت خوبی برای اشتغال هست و این خبر خوبی برای کسانی است که می‌خواهند آموزگار خیلی خوب باشند. در مترجمی نیز وضع به همین منوال است. افراد بسیاری قادر به صحبت و یا ترجمه زبان‌های خارجی هستند، ولی همچنان نیاز به مترجم خیلی خوب باقی است؛ زیرا همگی مترجم‌های متوسطی هستند. برای کسی که می‌خواهد مترجمی را به‌عنوان شغل انتخاب کند، باید توجه داشته باشد که ترجمه متوسط موردنیاز مردم نیست؛ بلکه ترجمه بسیار خوب موردنیاز است و کمتر کسی پیدا می‌شود که بتواند متنی را به زبان خارجی به شکل واقعاً مطلوب ترجمه کند. اگر شما یک‌زبان خارجی را به‌خوبی بدانید، حتماً می‌توانید یک شغل اداری در شرکت‌هایی که تعاملات بین‌المللی دارند به دست آورید. در حال حاضر پاکستانی‌ها کارمندان اداری مسلط به زبان انگلیسی و مسلط به تایپ به خارج از کشورشان صادر می‌کنند، زیرا چنین مهارتی موردنیاز همه شرکت‌هایی است که تعاملات بین‌المللی دارند. نیاز شدید به فرد کارآمد و قابل‌اعتماد در همه‌جا و همه مشاغل صادق است. برای مثال دستیار خوب مغازه‌دار واقعاً یافت نمی‌شود. اوضاع آن چنان وخیم است

متوسط نباشید،

تلاش کنید

خیلی خوب باشید.

**وظیفه‌شناسی،
مذاقت و
سخت‌کوشی کلید
انجام کارها به‌صورت
خیلی خوب است.**

که مغازه‌داران گاهی دستیار (شاگرد مغازه) دیگری را با وعده‌های بهتر دعوت به همکاری می‌کنند. تقریباً جامعه نیازمند شدید همه مشاغل، ولی از نوع خوب آن است. از کارگر منزل، نظافتچی و سرایدار منزل گرفته تا تعمیرکاران و وکلا و پزشکان و بازرگانان خوب.

پس فرصت شغل برای همه هست. همه می‌توانند شاغل باشند، فقط و فقط باید بپذیرند که کیفیت داشته باشند. یعنی به فکر خبرگی، مهارت و تخصص باشند. البته باید در نظر داشت که وظیفه‌شناسی، درست‌کاری، راست‌گویی، قابل‌اعتماد بودن، منصف بودن، منعطف بودن، سازگار بودن، مسئولیت‌پذیر بودن، خوش‌اخلاقی، روابط اجتماعی خوب، همه‌وهمه بخشی از اجزاء کیفیت هستند؛ پس برای همه فرصت‌های متعدد شغلی فراهم است، فقط با این شرط که بخواهند باکیفیت باشند. حتی تازه‌کاران بی‌تجربه که نمی‌توانند بر تجربه، خبرگی و کاردانی خود تأکید و تکیه کنند، ویژگی‌های مثبت شخصیتی برای آن‌ها کفایت می‌کند؛ زیرا این ویژگی‌ها نوید آینده درخشان و موفقیت‌آمیز می‌دهد.

اگر شما از وظیفه‌شناسی و درست‌کاری خود مطمئن هستید، پس نگران آینده شغلی خود نباشید. به عبارتی هیچ فرد وظیفه‌شناسی نباید نگرانی شغلی داشته باشد. آن چیزی که باید نگران آن بود، کمبود کیفیت است. افراد مفید و درستکار، نگران حفظ شغل خود نباشند؛ زیرا کسی

که چندین برابر دستمزد خود خدمت ارائه می‌کند و یا ثروت تولید می‌کند، بیکار و اخراج نخواهد شد. البته برای آن‌ها که نمی‌خواهند کیفیت بهتری ارائه کنند، در آینده اخبار ناامیدکننده‌ای خواهید شنید. زیرا اتوماسیون، رویکردی جهانی است که در نتیجه آن افرادی که به لحاظ توانمندی و کارآمدی متوسط هستند به زیر کشیده می‌شوند. اتوماسیون بسیاری از مشاغل ساده را کاملاً از بین می‌برد و بسیاری از مشاغل مهارتی و تخصصی را به مشاغل ساده تبدیل می‌کند.

امروزه دیگر از تلفنچی‌ها خبری نیست. این شغل کاملاً از بین رفته است و آنهایی که از علوم مالی، فهمی در حد حسابداری داشته باشند، نیازی به تخصص آن‌ها نیست. زیرا نرم‌افزارهای حسابداری منزلت آن‌ها را در حد یک اپراتور سیستم نرم‌افزاری تنزل داده است و ماشین‌های CNC، کارگران ماهر تراشکاری را کنار زده و یا از آن‌ها کارگر ساده‌ای ساخته است که کار آن‌ها دادن خوراک به ماشین‌های تمام‌اتوماتیک CNC است. بعداً این کارگر ماهر تراشکاری نمی‌تواند دستمزد خوب مطالبه کند؛ زیرا با یک کارگر ساده یا با یک ربات جایگزین می‌شود. ولی ماشین‌های CNC برای قالب‌ساز صنعتی و یا طراح صنعتی تهدید محسوب نمی‌شوند. بلکه برعکس، آن وسایل ابزار کار آن‌ها هستند و نه جایگزین آن‌ها. مسلم است که انسان نباید با ماشین در فعالیتی

افراد متخصص

توانایی انجام کارهای

پیچیده را دارند؛

ولی افراد خلاق

توانایی انجام کارهای

جدید و تازه را دارند،

اگر نمی‌توانید خلاق

و کار آفرین باشید،

لااقل متخصص شوید.

خلاق باشید

و نبوغ به خرج دهید،

هرگز در انجام کارهای

تکراری با ماشین‌ها

مسابقه ندهید.

ماشین‌وار مسابقه دهد. مثلاً یک دوزنده با نخ و سوزن نباید با چرخ خیاطی صنعتی مسابقه دهد، زیرا در مسابقه حتماً دوزنده شکست خواهد خورد. بنابراین می‌بایست سراغ کارهایی برود که هنوز چرخ خیاطی قادر به انجام آن نباشد. اگر کسی بخواهد با ابزار ساده به رقابت با تولید انبوه صنعتی برخیزد، خود را بسیار به زحمت و رنج خواهد انداخت و در نهایت شکست خواهد خورد و کسانی که سر راه ماشین‌آلات خودکار و هجوم تولیدات صنعتی ایستاده‌اند، می‌بایست کنار بروند و باید دنبال شغل‌های دیگر باشند. مشاغل بسیاری وجود دارد که توسط اتوماسیون و ماشین‌آلات تهدید نمی‌شوند و نیاز جدی و جدیدی به این‌گونه مشاغل وجود دارد. عرصه‌های خدماتی بسیاری وجود دارد که هنوز توسط ماشین‌ها به چالش کشیده نشده‌اند. آن عرصه‌ها، برای افراد غیرمتخصص جویای کار میدان‌های مناسبی هستند. از مشاغل به‌ظاهر ساده گرفته تا مشاغل تخصصی؛ گرچه همان مشاغل به‌ظاهر ساده درواقع نیازمند تخصص و شایستگی هستند. از پرستار تخصصی کودکان، پرستار تخصصی سالمندان، مربیان تخصصی گرفته تا تعمیر خودرو و ماشین‌آلات و در مورد حرفه‌های پیچیده و ظریف هم نیاز به انسان کارآمد، روزافزون و فزاینده است همچون حرفه‌های پیچیده حقوقی که باید همگی با کیفیت بهتری ارائه شوند. اما عرصه‌های هنر و علم، ادبیات و سایر زمینه‌هایی که

در زمینه‌ای متخصص

شوید که صلاحیت

و قابلیت مربوطه را

داشته باشید.

انجام کارهای داوطلبانه

کلیدیافتن مشاغل

مورد علاقه شما است.

نیازمند قوای فکری هستند، برای آنان که توانایی و همت لازم را دارند به منزله عرصه‌های وسیع و بی‌انتهاست؛ ولی افراد اندکی توانایی بالفعل آن را دارند که به آفرینش‌های فکری، ادبی، هنری و ابداعات فنی و غیر فنی بپردازند و افراد معمولی به صرف داشتن علاقه نباید عمر خود را مصروف چیزی کنند که نمی‌توانند در آن عرصه به موفقیت مهمی دست یابند. زیرا آنان به جای اینکه به ستاره‌ای درخشان تبدیل شوند، به کارگران هنری یا علمی تبدیل می‌شوند و نمی‌توانند از اوضاع معیشتی مناسبی برخوردار شوند. اگر فردی بر این باور باشد که دارای نبوغ علمی یا هنری یا ادبی است؛ باید به دنبال علائم نبوغ خود باشد. زیرا نبوغ دارای علائمی است که اگر آن علامت‌ها در فرد نباشد، ممکن است فرد دچار توهم شده باشد. پدیده توهم در حوزه اختراعات و هنر شایع‌تر از حوزه علم است.

بدیهی است که زمینه فعالیت باید درست انتخاب شود. برای مثال کسی که می‌خواهد یک صاحب‌نظر علمی و یا هنرمند و ادیب در کلاس جهانی باشد، نباید به یک فرد مقلد کور در عرصه علم و یا هنر و یا در ادبیات تبدیل شود و یا اینکه نباید با ماشین که کارش تکرار است در تولید متعارف رقابت کرد. آن‌ها که خود را مقلد می‌دانند نمی‌توانند بازرگان، سرمایه‌گذار و یا هنرمند و ادیب و وکیل و یا کارآفرین خوبی باشند. البته تقلید صحیح از دیگران دارای ارزش هست و تقلید در واقع پایین‌ترین سطح نوآوری

**گوهر سخت‌کوشی،
تلاش و انگیزه را
در وجود خود
نهادینه کنید؛
زیراکسی که فاقد
این سرمایه درونی
است، حتی در صورت
تذکر دیگران،
در شغل و حتی
زندگی فردی
موفق نخواهد شد.**

**رعایت صداقت (حتی در
اقتصادهای نابسامان)
موجب بروز
کیفیت می‌شود.**

است. شما ممکن است فرد مقلدی را سراغ داشته باشید که به دلیل قابلیت او در تقلید فعلاً فرد موفق محسوب شود؛ اما تقلید صحیح می‌بایست با دانش کافی و در موضع بجا و به شکل صحیح صورت بگیرد، و الا تقلید کورکورانه و نابجا منجر به رفتارهای کاریکاتوری و یا ورشکستگی می‌گردد. همه آنهایی که می‌دانند نمی‌توانند کار خلاقانه، ابتکاری و یا بسیار باکیفیت ارائه کنند، باید به مشاغل بیندیشند که اولاً تخصصی باشد. زیرا برعکس مشاغل ادبی، هنری و علمی همگان می‌توانند در عرصه‌های تخصصی به موفقیت دست یابند. ثانیاً سعی کنند که با ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی مزیت‌آفرینی کنند.

در حقیقت موفقیت در برخی از مشاغل کاملاً به ویژگی‌های شخصیتی افراد بستگی دارد. برای مثال دلسوزی و خوش خلقی و وظیفه‌شناسی در صنعت توریسم بسیار اهمیت دارد. کما اینکه ویژگی‌های مثبت اخلاقی برای هر شغلی لازم است، ولی برای برخی از مشاغل از اهمیت بیشتری برخوردار است. برای مثال پرستار بیمارستانی بی‌حوصله و مهمل با پرستار بیمارستانی دلسوز و علاقه‌مند بسیار متفاوت هستند. مسلم است که هیچ بیمارستانی پرستار وظیفه‌شناس و دلسوز را اخراج نخواهد کرد. اما دانش آموخته رشته پرستاری که فعلاً بیکار است، چگونه می‌تواند شایستگی‌های خود را اثبات کند؟ چنین فردی می‌تواند ابتدا رایگان و داوطلبانه در بیمارستانی کار کند تا اثبات شایستگی نماید. مطمئن باشد که

احتمال استخدام او در همان بیمارستان بسیار زیاد است و اگر به هر دلیلی در آن بیمارستان نتوانست شاغل شود، احتمال اینکه به بیمارستان دیگری معرفی شود وجود دارد و دست‌کم کار رایگان برای این فرد به معنی ایجاد سابقه و دریافت معرفی‌نامه که مؤید صلاحیت‌های او باشد، قطعی است.

در غرب، کار رایگان برای یافتن کار بسیار معمول و امری رایج است. عجیب آن است که اهمیت کار داوطلبانه برای یافتن کار در ایران برای مردم ناشناخته مانده است.

پس هرکسی می‌تواند در زمینه‌ای که برایش مناسب باشد، کار داوطلبانه بکند و با تأکید بر ویژگی‌های ممتاز شخصیتی و شغلی برای خود شغل پیدا کند و حتی کار بیاموزد و سابقه کار به دست آورد.

آموزش و تجربه

مقدمه ضروری

کار آفرینی است.

شنیده‌ام که در ژاپن بیکاری عیب‌و عار است و افراد سعی می‌کنند هیچ‌گونه سابقه بیکاری در کارنامه خود نداشته باشند و بسیار اتفاق می‌افتد دانشجوی ممتازی که می‌تواند فارغ‌التحصیل شود، درخواست نمره پایین کند تا فارغ‌التحصیلی خود را یک‌ترم عقب اندازد؛ زیرا هنوز شغل مناسب خود را نیافته است و دوست ندارد چند ماه بیکاری در سابقه خود داشته باشد. نمره ضعیف بهتر از چند ماه بیکاری بعد از فارغ‌التحصیلی است. به هر حال در هر کشوری در بدترین شرایط استخدامی و در شرایطی که درهای استخدام بسته باشد، درهای مشاغل داوطلبانه همچنان باز خواهد ماند و برای فردی که کار داوطلبانه کاملاً

موفقیت‌آمیز داشته است، در استخدام نیمه‌باز می‌شود. باید فرصت کارآموزی و کار داوطلبانه را غنیمت شمرد، درحالی‌که بسیاری از افراد قدر شغل خود را نمی‌دانند، چه رسد به آنکه کار داوطلبانه انجام دهند.

به خاطر دارم بیست نفر دانش‌آموخته دانشگاه‌های معروف تهران را استخدام کردم و به آن‌ها گفتم طی سه ماه آینده راجع به ادامه همکاری با آن‌ها تصمیم خواهیم گرفت و آن‌ها باید در این مقطع آزمایشی برای اثبات شایستگی تلاش خود را بکنند. در انتها هیچ کدام مناسب ادامه همکاری تشخیص داده نشدند. آن‌ها سه ماه حقوق خوبی دریافت کردند، ولی متأسفانه همه آن‌ها نیاز به کنترل داشتند و بدون تذکر و مواخذه کار نمی‌کردند. روز خداحافظی بعضی از آن‌ها گلایه‌مند بودند که چرا من قاطعیت نداشتم تا آن‌ها کار را جدی بگیرند؟ درحالی‌که من عمداً فقط در حد راهنمایی و نصیحت و پند و اندرز با آن‌ها صحبت می‌کردم. من به جای تکلیف کردن امور به مطرح کردن مسائل و مشکلات می‌پرداختم. ولی آن‌ها انتظار داشتند که با آن‌ها باخشم و یا با فریاد صحبت کنم تا جدی بودن مرا و یا اهمیت کار را دریابند. برای چنین تفکر و چنین فرهنگی متأسف هستم و اگر آنان تغییر روحیه نداده باشند، هر جا که هستند مسلماً اسباب پیشرفت نیستند، بلکه موجب لختی و اینرسی و سکون می‌شوند. ولی من بعد از آن این‌روش را تکرار نکردم، زیرا دانستم که مشکل اصلی کارکنان،

تجربه‌اندوزی

و کسب مهارت

پیش‌شرط کار آفرین

شدن است،

عجله و شتاب‌زدگی

آفت کار آفرینی است.

مسائل ذهنی و شخصیتی آن‌ها است. از این‌رو بعد از آن به گفتگوهای طولانی با یکایک کارکنان جدید می‌پردازم و با این‌روش خسته‌کننده موفق به یافتن تعدادی از افراد جدی و علاقه‌مند به کار شده‌ام و مواردی هم استعداد و یا علاقه برخی از آنان را کشف کرده‌ام و کار مناسبی برای آنان تهیه نموده‌ام و در مواردی هم در ارتباط با انگیزه افراد به بن‌بست رسیده‌ام. بی‌انگیزی افراد، معضل مهمی برای خود و برای سایرین محسوب می‌شود.

در ایران اکثر پیمانکاران و کارگران ساختمانی و تأسیساتی کیفیت کار را منوط به پرخاشگری کارفرما می‌کنند و این به‌صورت فرهنگ درآمده و لازم است که کارفرما تا حدی اظهار ناراحتی و خشم کند، تا حدی فریاد بزند، بلد باشد از کار ایراد بگیرد و سپس نرم شود و تا حدی صمیمی شود. فرض آن‌ها بر این است که اگر کارفرما ایراد نگیرد یعنی هالو و احمق است، اگر مؤدب باشد یعنی بی‌عرضه است و حکم آن‌ها بر این است که باید با فرد باشخصیت و مؤدب‌گرا فروشی کرد و از کیفیت کار کم کرد و از محتوای آن دزدید. ملاحظه می‌کنید در شرایطی که تا این حد نامطلوب است، اگر کسی پیمانکار باانصاف و باوجدانی باشد، به‌سرعت به فرد موفقی تبدیل می‌شود.

نابسامانی که برای اقتصاد نامطلوب است. برای افراد کم‌فروش و شاید، فرصت فعالیت فراهم ساخته است، اما همان نابسامانی می‌تواند برای افراد درست‌کار فرصت کسب

من نمی‌گویم
که راست‌گو باشید
و به بهشت بروید.
بلکه اگر می‌خواهید
موفق باشید،
باید راست‌گو باشید

موفقیت
نتیجه عوامل درونی
همچون
شخصیت خوب،
روحیه کار
و ذهن خلاق است.

اعتبار شود، زیرا در تاریکی نور یک شمع بسیار نافع و بااهمیت است و در فضای کسب‌وکار بی‌ثبات و ناامن که اغلب افراد به دنبال شیادی هستند و هنوز ساختارها و نهادهای معتبر شکل نگرفته است، بهترین فرصت برای کسب اعتبار و کارآفرینی، با عمل به شیوهٔ درست و صحیح است.

زمانی که دانشجو بودم، استاد درس مهندسی به نقل از کتاب درس خارجی گفت: که مهندسان نباید دروغ بگویند. دانشجویی گفت که اگر دروغ نگوییم نمی‌توانیم کار کنیم. استاد گفت: «من نمی‌گویم که راست‌گو باشید و به بهشت بروید. بلکه اگر می‌خواهید موفق باشید، باید راست‌گو باشید». اخلاقی که اینجا مطرح می‌شود برای آخرت نیست؛ بلکه برای دنیاست. متأسفانه بسیاری از اشخاص از شنیدن مباحث اخلاقی بلافاصله خسته می‌شوند و فکر می‌کنند که دروغ‌گویی لازمهٔ تجارت است و با شیادی منفعتی بدون رنج حاصل می‌شود و آن‌ها توجه ندارند که یک شیاد سقف پرواز کوتاه دارد و منفعت اصلی از ثبات، اعتبار و کیفیت به دست می‌آید نه از فریبکاری و شیادی. ضمن اینکه شیادی و خلاقیت و نوآوری که صرف شیادی می‌شود، اگر صرف کیفیت کار شود برای موفقیت کفایت می‌کند و نیازی به شیادی نیست و برخلاف تصور، شیادی نیازمند خلاقیت است.

همان‌گونه که اوضاع سامان‌یافته، برای فعالیت‌های اقتصادی ایجاد فرصت می‌کند، نابسامانی اقتصادی نیز فرصت ساماندهی و ایجاد شغل است. نابسامانی هر امری

**با بردباری می‌توان
از هر فرصت کوچکی
برای اثبات شایستگی
استفاده کرد.**

نشان‌دهندهٔ نیاز به سامان‌دهی است و آن برای افراد کارآفرین فرصت شغلی و کارآفرینی است.

اشخاصی که اهداف بزرگی دارند، ولی فعلاً در جستجوی کار هستند، نباید هر شغلی را بپذیرند و نباید هر فرصت شغلی را که برایشان فراهم می‌شود، بلافاصله قبول کنند. بلکه می‌بایست ابتدا کار مناسب را انتخاب کنند و هر زحمت و رنجی که لازم است را تحمل نمایند تا شغل موردنظر را به دست آورند؛ ولو اینکه مدتی داوطلبانه رایگان کار انجام دهند تا به توانمندی‌های شغلی خود بیفزایند.

موراجی دسای نخست‌وزیر اسبق هند (۱۹۷۷-۱۹۷۹) گفته بود که به نظرش لازم است هر کس دوره‌ای را در زندان بگذراند تا در دنیای آزاد بهتر موفق شود. به نظر من بهتر است که هرکسی مدتی را برای غیر از خود کار کند و این برای همه اقدامی لازم و حتی ضروری است؛ حتی آنهایی که قصد استخدام شدن را ندارند و قصد دارند کارآفرینی کنند نیز بهتر است در موضوعی که می‌خواهند کارآفرینی کنند، تجربه اندوزند و به زیر و بم آن کار آشنا شوند، بدون آشنایی نباید اقدام به کارآفرینی کرد؛ زیرا کارآفرین نیازمند اطلاعات، دانش و چاره‌اندیشی‌های حرفه‌ای است.

کسی که دانش و اطلاعات ندارد، مسائل و مخاطبین را نمی‌شناسد، چگونه می‌تواند چاره‌اندیشی کند؟ چاره‌اندیشی و یافتن راه کار و راه حل همان نوآوری است که برای هر مدیر کارآفرین ضروری است. نوآوری فقط مختص به جنبه‌های

فنی نیست، بلکه نوآوری در هر چیزی و در هر جنبه‌ای موضوعیت و اهمیت دارد و کسی که اطلاعات و دانش لازم را ندارد و مسائل و مشکلات را نمی‌شناسد، امکان نوآوری ندارد. اگرچه مشکلات برای همگان اسباب زحمت است، ولی برای افرادی که خواهان پیشرفت هستند نه تنها بد نیست، بلکه مفید است و برای آنان فرصت و امکان پیشرفت فراهم می‌کند. مشکلات فرصتی برای افراد شایسته است که اثبات شایستگی کنند و امورات را به دست بگیرند و بتوانند با افرادی رقابت کنند که با امکانات و دارایی‌های خانوادگی جلو آمده‌اند. افراد بسیاری هستند که با وجودی که موفقیت قابل توجهی نداشته‌اند، گمان می‌کنند افرادی شایسته و لایق هستند؛ اما سایرین را مقصر و عامل شکست و ناکامی خود می‌دانند. گرچه آنان تا حدی حق دارند، ولی باید توجه داشته باشند که همه همین باور را دارند. درواقع آنان هنوز به اندازه کافی رشد نکرده‌اند؛ برای مثال افراد بسیاری خود را شایسته کارآفرینی می‌دانند، درحالی که طرح‌های آن‌ها طوری تهیه شده که نیازمند منابع مالی بسیار است و درعین حال نمی‌توانند آن را تأمین کنند و یا از سایر منابع تجهیز کنند، درواقع آن‌ها شایستگی لازم را هنوز احراز نکرده‌اند، آن‌ها هنوز یاد نگرفته‌اند که بدون پول خویش تجارت کنند و بدون پول خویش سرمایه‌گذاری کنند، به عبارتی آن‌ها هنوز کارآفرین نشده‌اند، آن‌ها زمانی کارآفرین می‌شوند که منابع مالی خود را چندان درگیر

کار محور باشید

و از تکلف

و ظاهر سازی‌های

بی‌فایده

اجتناب کنید.

لازم است

برای اصلاح امور،

اول خود را

اصلاح کنید.

کار آفرین باید

به رشد تدریجی

قانع باشد

و گام‌های استوار و

محکم بردارد

نکنند و با منابع دیگران کار کنند و بتوانند به کسانی که در اختیار آنان سرمایه گذاشته‌اند منفعت خوبی برسانند. بنابراین اکثر افراد نباید برای کار آفرینی عجله کنند، بلکه اول باید در شغل خود حرفه‌ای شوند و بعد به فکر کار مستقل برای خود باشند. گرچه روحیه کار آفرینی و روحیه کاسبی روحیه بدی نیست؛ ولی در مورد اکثر جوانانی که عجله دارند که به سرعت پیشرفت کنند مفید نیست؛ شکست‌های پی‌درپی آن‌ها را دچار شکست روحی می‌کند، نوسانات عادی دنیای کاسبی برای آنان که توان مالی ضعیفی دارند، همچون سیل بنیان‌کن نابودکننده است.

عجله برای کار آفرینی در بین جوانان اهل تهران شدیدتر است و به محض اینکه چشم آن‌ها به کاری می‌افتد، می‌خواهند آن را در قالب خصوصی برای خود کاسبی کنند. عجله برای پیشرفت شخصی در آن‌ها، آن‌چنان قوی است که دچار خطاهای عقلی می‌شوند، به خصوص آنکه در دام فرد دروغ‌گویی بیفتند که به آن‌ها وعده سود سرشار بدهد. کار آفرین باید به رشد تدریجی قانع باشد و گام‌های استوار و محکم بردارد، نه اینکه بخواهد از روی موانع پرش کند. پرواز در دنیای کسب و کار ممدوح نیست، البته چند تجربه بسیار موفق در IT و یا تجارت اینترنتی نباید ملاک سنجش و ارزش قرار گیرد که متأسفانه فعلاً شیوه قهرمانانی که از فروش اینترنتی به موفقیت مالی چشم‌گیری دست‌یافته‌اند به عنوان الگو، روش و ارزش به شدت ترویج می‌گردد و به جای

تجربه‌اندوزی،

پیش‌شرط

غیرقابل‌حذف

کارآفرین شدن است.

اینکه جوانان را تشویق کنند که ابتدا در زمینه‌ای تجربه‌شغلی به دست آورند، به‌طور ناگهانی آن‌ها را تشویق می‌کند که به سرمایه‌گذاری و کارآفرینی بپردازند. حتی به آن‌ها تحت عنوان نخبگی و یا کارآفرینی وام‌هایی داده می‌شود، آن‌ها هرچقدر با استعداد باشند، لزوماً صلاحیت‌های مدیریتی، تجاری و مالی و امثال آن را ندارند. بنده از جوانان بدون تجربه و بدون سابقه‌شغلی درخواست می‌کنم که «اگر در موضوع کارآفرینی جدی هستند و اگر قصد دارند وام‌های دریافتی را بپردازند، از دریافت وام‌های یادشده پرهیز کنند و مسیر طولانی و رشد تدریجی را بر سایر مسیرها ترجیح دهند» جوانان باید کسب تجربه و کسب اعتبار را مهم‌تر و مقدم بر کسب ثروت بدانند و ثروت بعد از موفقیت‌های حرفه‌ای خودبه‌خود به دست می‌آید. عجله برای ثروتمند شدن برای کارآفرینان مخرب است و موجب ورشکستگی آنان می‌شود و ترغیب جوانان به ثروتمند شدن در مدت کوتاه برای آنان زیان‌بار است. چنین روحیه‌ای نه‌تنها برای جوانان بلکه برای همه زیان‌بار است؛ کما اینکه در زمان جمال عبدالناصر رئیس‌جمهور اسبق مصر (۱۹۵۶-۱۹۷۰)، مدیر روزنامه الاهرام مصر به جرم همکاری با سرویس جاسوسی بریتانیا دستگیر شد، او گفت که مأموریتش این بوده است که مردم مصر را به بخت و اقبال امیدوار کند. تأثیرات مخرب چنین روحیه‌ای مشخص است، زیرا عجله مانع دوراندیشی و برنامه‌ریزی‌های درازمدت می‌شود. بسیاری از امور که در کوتاه‌مدت عملی و دست‌یافتنی نیستند، در

درازمدت قابل دست‌یابی هستند. ولی عجله باعث می‌شود که کسی دنبال آن روش‌ها نباشد و فرصت‌ها و امکانات بسیاری از دست برود و بسیاری از افراد دچار یأس و ناامیدی شوند. کارآفرینی تجربه‌بازرگانی می‌خواهد، کارآفرینی تجربه‌مدیریت می‌خواهد، کارآفرینی تجربه‌مدیریت مالی و تجربه‌سرمایه‌گذاری می‌خواهد، کارآفرینی تجربه‌سازمان‌دهی فعالیت‌ها، ساماندهی افراد را می‌خواهد، اما از آنجاکه ظرفیت مشاغل برای اینکه کارآفرین تربیت کند با یکدیگر متفاوت است، هر یک از انواع کارآفرینی باهم فرق می‌کند. افراد در انتخاب شغل باید دقت کنند. زیرا آن‌ها درواقع مسیرهای کارآفرینی متفاوتی را انتخاب می‌کنند. برای مثال از مسیر کارگری می‌توان به تعمیرکاری رسید و از کار اداری می‌توان به مدیریت واحدهای اداری رسید.

اگر به فعالان اقتصادی در بخش‌های خدماتی و تولیدی و صنعتی توجه کنیم، ملاحظه می‌شود که آن‌ها قبلاً جایی کار کرده‌اند و سپس راهی به‌سوی کسب‌وکار مستقل برای خود باز کرده‌اند و کارآفرینان اندکی یافت می‌شوند که از ابتدا برای خود کار کرده‌اند و هیچ سابقه‌استخدامی نداشته‌اند. اگر کسی بخواهد مانند یکی از آن‌ها از ابتدا برای خود کسب‌وکاری دست‌وپا کند، این کار نیز بدون ملاحظه و بدون روش و بدون تدبیر امکان‌پذیر نیست که به اختصار راجع به آن توضیح داده خواهد شد.

اگر فرد جوانی در خود احساس خلاقیت و نبوغ می‌کند

و مطمئن است که کارها را بهتر از دیگران انجام می‌دهد و آثاری بهتر از دیگران تولید می‌کند، ولی از آنجایی که اعتبار یا شهرت کافی ندارد و یا اینکه دفتر یا شرکت مستقلی ندارد، نمی‌تواند پروژه بگیرد و نمی‌تواند کار بیابد، در این صورت او چه باید بکند؟

برای مثال معمار جوانی که بسیار باذوق و هنرمند است، ولی تاکنون فرصتی پیش نیامده که او بتواند توانایی خود را به دیگران اثبات کند و فعلاً فرد گمنامی است، کسی حاضر نیست که پروژه ساختمانی به او واگذار کند. پروژه‌های بزرگ به معماران سرشناس که دفاتر بزرگی دارند داده می‌شود. این جوان مطمئن است که صلاحیت بیشتری نسبت به معماران سرشناس دارد، ولی با این وصف او هرگز قادر به اثبات شایستگی نخواهد شد.

راهی که برای این گونه موارد پیشنهاد می‌کنم این است که چنین فردی در هر مسابقه‌ای شرکت کند. بالاخره داوران مسابقات، تشخیصی بهتر از افراد عادی دارند (البته گاهی این گونه نیست) تا او مورد توجه معماران سرشناس واقع شود و به همکاری دعوت شود. او می‌بایست سعی کند که توجه و اعتماد معمار سرشناس را به خود جلب کند و بتواند برای او کار کند و هنر خود را با جلب موافقت و نظر مساعد وی در پروژه‌های آن فرد پیاده کند و هر فرصت کوچکی را برای تمرین و اثبات شایستگی از دست ندهد، تا اینکه به‌طور طبیعی زمینه برای اینکه مستقلاً برای خود

مهم، موفقیت سازمان

است، ولو اینکه تلاش

شما به چشم افراد

ظاهرین نیاید،

مطمئن باشید

مدیران فهیم

قدر زحمات شما را

می‌دانند.

دفتري تأسيس كند فراهم شود.

در موضوعات فنی هم برای دانش آموختگان رشته‌های فنی همین شرایط به وجود می‌آید، چنین افرادی باید با اساتیدی کار کنند که آن‌ها بواسطه اعتبار خود سفارش‌های مهمی دریافت می‌کنند.

افراد خلاق و توانمندی که نزد افراد سرشناس کار می‌کنند، به تدریج مجرب و معتبر می‌شوند و امکان اینکه مستقلاً برای خود کار کنند فراهم می‌شود.

□ اگر کارشناس یا مدیر موفق شدید، شاید کار آفرین

موفقی هم بشوید!!

هر فرد مصممی در درازمدت به اهداف خود دست می‌یابد؛ ولی اگر کسی در محیط شغلی و موضوع فعالیت شغلی خود موفقیتی به دست نیاورد، بی‌تردید زمانی که مستقلاً برای خودش هم کار کند موفق نخواهد شد. موفقیت نتیجه عوامل درونی است، درحالی که اکثر مردم موفقیت را نتیجه عوامل محیطی می‌دانند. عوامل درونی که موجب می‌شود فرد در کار و شغل خود موفق نشود، متعدد و متنوع هستند از جمله مسائل شخصیتی، روحی و ذهنی است که فرد خود باید آن‌ها را برطرف کند؛ در اینجا چند مورد مشکلات ذهنی که ناشی از مفروضات نادرست است ذکر می‌شود، مفروضاتی که بازدارنده و مانع ترقی افراد، می‌باشد.

مفروضاتی که عامل ناکامی افراد می شود

منزلت شغلی
به ظاهری آراسته
نیست، منزلت شغلی
در انجام باکیفیت
کارهاست.

۱- توجه به ظواهر و منزلت‌های شغلی، به‌جای توجه به اهمیت و یا کیفیت کار

طبیعی است که اکثر مردم دوست دارند شأن شخصیت‌های کشوری و یا شأن سرمایه‌داران بزرگ را داشته باشند؛ ولی بسیاری از افراد احترامی را برای خود مطالبه می‌کنند که هنوز جایگاه آن را ندارند. این‌گونه رفتارهای زود هنگام، زیان‌بار و توجیه‌ناپذیر است.

منزلت شغلی نباید به‌عنوان شرط اولیه محسوب شود، بلکه شغل بهتر است آینده خوبی داشته باشد؛ یعنی دارای ظرفیت پیشرفت و توسعه باشد. منزلت اولیه افراد در آن تعیین‌کننده نیست، حتی برعکس، افراد شاغل بهتر است اصلاً به فکر انجام کارهای درخور و اجتناب از کارهای خرد نباشند. شأن مناسب شغلی نباید شرط اصلی باشد، بلکه به‌جای آن می‌بایست رفتاری در شأن خود داشت؛ نه اینکه به دنبال پُستی در شأن خود بود. البته موضوع رعایت شأن و شئون برای برخی از مشاغل ضروری است. برای مثال جایی که فرد تبدیل به برند می‌شود، لازم است که ظواهر رعایت شود، اما کسی که هنوز مشهور و معتبر نشده است نباید بگوید «آن‌ها کاری را به من داده‌اند که درخور و شأن من نیست، پس من آن را درست انجام نمی‌دهم». این حرف قابل‌قبول نیست. او باید از ابتدا شغل پیشنهادی را نمی‌پذیرفت و اگر پذیرفت باید آن را به‌خوبی انجام دهد، و الا متهم به تنبلی و بی‌لیاقتی می‌شود و کسی که در کار

تنبلی و بی‌حوصلگی آفت همه کارهاست.

ساده‌ای بی‌لیاقت تشخیص داده شود، چگونه انتظار دارد که به او پُست بالاتر بدهند؟ ولی اگر کسی علاوه بر وظیفه اصلی خود در امورات ساده‌تر، همچون تمیز کردن اتاق کار، داوطلبانه کمک کند آیا از شأن او کاسته می‌شود؟ پس اشکالی ندارد که افراد علاوه بر تکالیف خود در موضوع کار و کارگاه، هر چه کار زمین‌مانده است انجام دهند و از انجام کارهای خُردِ ایایی نداشته باشند.

اولین مسئولیت شغلی من امور اداری بود. ولی من به کار آبدارخانه و نظافت اتاق کار و تمیز کردن شیشه‌ها هم می‌پرداختم؛ زیرا آن‌ها را کسی تمیز نمی‌کرد. همکاران متوجه این رفتار من بودند. شاید از جنبه‌ای برایم خوب نبود، ولی از جنبه دیگر که فلانی فرد بی حاشیه و اهل کار است، برایم خوب بود. البته من این کار را برای اینکه پیشرفت کنم انجام نمی‌دادم؛ بلکه فکر می‌کردم که شیشه پنجره‌ها بهتر است که تمیز باشد و بالاخره کسی بایستی چسب‌هایی را که در زمان جنگ بر روی شیشه‌ها چسبانده شده بود را از روی شیشه‌ها برمی‌داشت.

اگر نمی‌توانید

شغل خود را

به‌درستی انجام

دهید، شغل خود را

با شغلی متناسب

با توانمندی‌های خود،

عوض کنید.

۲- من علاقه‌ای به رشته‌ام ندارم و یا من کارم را دوست ندارم

گاهی فرد علت بی‌رغبتهی خود را عدم علاقه ذکر می‌کند و می‌گوید که «من این کار را دوست ندارم»، ولی نمی‌تواند ایرادی منطقی برای آن شغل ذکر کند و جای تعجب آن است که عده‌ای به جوانان توصیه می‌کنند که رشته مورد علاقه خود را دنبال کنند!

بنابراین بایستی به‌جای علاقه و دوست داشتن سطحی به دنبال رعایت تناسب توانایی‌های فردی با شرایط احراز یک شغل بود. شغلی خوب است که در جامعه مفید باشد و درعین حال شما توانایی انجام آن را داشته باشید. متأسفانه بسیاری افراد با استعدادی که بدون توجه به این قاعده ساده، دچار اشتباه می‌شوند و بارها بدون دلیل موجه شغل خود را عوض می‌کنند و درنهایت شکست می‌خورند یا به موفقیت کمتری دست می‌یابند.

فریب افراد

ظاهر الصلاح را

نخورید.

۳- دیگران نمی‌خواهند و نمی‌گذارند که من

پیشرفت کنم!

برخی از افراد مایل به همکاری صمیمانه هستند و به ساماندهی امور می‌اندیشند؛ ولی از موضع و محل نامناسب شروع می‌کنند. یعنی به جای اینکه امورات مربوط به خود را ساماندهی و اصلاح کند، علاقه دارند که اصلاحات را از مدیریت مافوق آغاز کنند. گرچه هر مدیر و هر کارفرمایی نیازمند کمک است، ولی بهتر است که مستخدم به فکر راهنمایی مدیر مافوق خود نباشد و کمک کردن به هم‌رده‌ها و کمک کردن به بالادست‌ها باید با احتیاط صورت پذیرد؛ زیرا آن‌ها ممکن است تعبیر به دخالت کنند، بخصوص کمک به افراد نالایق و یا فاسد خطرناک است؛ زیرا آن‌ها اصلاً دوست ندارند کسی متوجه کیفیت کار آن‌ها شود. برای مثال کودکی که نمره عالی دریافت کرده است، دوست دارد که همه از اوضاع درسی او سؤال کنند؛ ولی کودکی که نمره پایینی در کلاس درس دریافت کرده است، دوست ندارد کسی از نمره او سؤال کند. این رفتار را افراد نالایق و افراد فاسد هم دارند. آن‌ها دوست ندارند کسی متوجه آن‌ها باشد؛ آن‌ها دوست ندارند فرد درستکار و آگاه و هوشیار و یا لایقی همکار آن‌ها باشد! آن‌ها علیه همکار درستکار و لایق خود اقدام به دروغ‌پراکنی و تخریب می‌کنند و فرد نمی‌تواند دلیلی برای این رفتار ناپسند آن‌ها بیابد، گرچه آن‌ها در کار خود نالایق هستند، ولی در جنگ‌های روانی نابغه و خبره

**بر انجام درست
کارهای محوله
نهایت دقت را
به خرج دهید
و هیچ کاری را
دست‌کم نگیرید.**

هستند و به فرد شایسته از پشت سر حمله‌های ریز ولی انبوه می‌کنند و دروغ‌های کوچک به او نسبت می‌دهند تا شخصیت او را تخریب کنند؛ بنابراین مصلحت آن است که اصلاحات و کمک‌ها محدود به امور متعلق به خود باشد و یا معطوف به امور بلامنازع و بدون مدعی شود؛ البته برخی از افراد نالایق به محض اینکه متوجه شوند که کسی کار زمین‌مانده‌ای را انجام می‌دهد، ممکن است اظهار تداخل امور کند و ادعا کند که فلان کار متعلق به آن‌ها است و بالاخره کار را تحویل گرفته و راکد می‌کنند و به اصطلاح کار را می‌خوابانند. البته این گونه رفتارها نشان‌دهنده بی‌لیاقتی و فساد افراد است. این امر در مورد سازمان‌ها نیز مصداق دارد؛ زیرا سازمان‌ها نیز رفتاری شبیه انسان‌ها دارند. آن‌هایی که نالایق هستند بسته عمل می‌کنند و به همه چیز مهر محرمانه می‌زنند و به کسی اجازه مداخله نمی‌دهند و با سایر سازمان‌ها بر سر حوزه تکالیف، به مشاجره می‌پردازند. مصلحت نیست که در این ارتباط نام وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و ویژگی‌های هر کدام ذکر شود. به هر صورت کار فعالانه در مؤسسات و سازمان‌های تنبل با ملاحظات خاص خود همراه است. افراد فاسد علامت ظاهری و آشکار فساد را ندارند. اتفاقاً بسیاری از آن‌ها به اصطلاح ظاهرالصلاح هستند، افرادی که رفتار و ظاهر آشکار فساد دارند، درواقع فاسق محسوب می‌شوند.

بسیاری از افراد نالایق، ظاهری مؤدب، باوقار،

خوش صحبت با ظاهری آراسته دارند؛ چه خوب است که همه مؤدب و با ظاهری آراسته باشند؛ چه خوب بود که افراد شایسته هم همگی ظاهری آراسته و رفتاری باوقار داشتند؛ ولی متأسفانه برای من آراستگی بیش از حد افراد خبر از ضعف و ناتوانی آن‌ها می‌دهد.

برخی از اشخاص نالایق سعی می‌کنند متعرض کسی نشوند و انتقادی نکنند و یا با جملات کلی بدون تیزی اظهار نظر کنند. به باور اینجانب اکثر آن‌ها کارشناسان و یا مدیران خوبی نیستند. بهتر است از درگیری و یا راهنمایی آن‌ها پرهیز شود. آن‌ها رفتاری مشابه با رفتار خزندگان خوش‌خطوخال دارند که بی‌حرکت‌اند و فقط نفس می‌کشند؛ ولی ممکن است به کسانی که از آن‌ها احساس خطر کنند، حمله کنند.

هم‌زیستی و همکاری با افراد نالایق برای کسی که می‌خواهد فرد مفید و مؤثری باشد، دارای پیچیدگی بسیار است و مصلحت آن است که از آن‌ها فاصله گرفته و فرد فقط به اصلاحات امور مربوط به خود مشغول باشد و موقعیت خود را تقویت کند، تا اینکه آنقدر توانمند و قوی شود که بالاخره خطر افراد ضعیف برطرف شود. اگر خفقان آن‌چنان بالا و پایدار باشد و امکان پیشرفت فراهم نشود، بطوریکه فرد، ناچار به ایستایی و سکون شود، در آن صورت فرد مورد فرض باید به فکر تغییر موقعیت و حتی تغییر شغل خود باشد و آن شرایط را نپذیرد.

باوجود همهٔ این مسائل، همه شرکت‌ها و ادارات به همکاری افراد دلسوز و کارآمد نیازمند هستند و فرد می‌تواند در محیط کار، تجربه‌اندوزد و خبره شود و اگر فضا خفقان‌آور بود، به دنبال کار دیگر و یا مکان دیگر باشد و نهایتاً اگر به مصلحت بود، به دنبال کارآفرینی برود؛ ولی مشاهده می‌شود اکثر اشخاص، امور مربوط به خود را درست انجام نمی‌دهند و هیچ بهبودی در امور متعلق به آن‌ها مشاهده نمی‌شود و یا اینکه کاملاً مهملاً و تنبل و بی‌علاقه و بی‌مسئولیت هستند؛ ولی در امور متعلق به دیگران اظهار نظر می‌کنند، از دیگران انتقاد بسیار دارند و یا پیشنهادهای بسیار مطرح می‌کنند.

این خصوصیت برای هیچ‌کس مفید نیست.

□ بازی بدون توپ

هر بازی فوتبال ۹۰ دقیقه به طول می‌انجامد و ۲۲ نفر باهم بازی می‌کنند. در بهترین شرایط یک بازیکن به‌طور متوسط حداکثر ۱/۵ دقیقه توپ را در اختیار دارد؛ ولی ۸۸/۵ دقیقه از بازی را درحالی که جابجایی به نقطه‌ای است که گمان می‌کند چند ثانیه بعد توپ ممکن است به آنجا بیاید، به عبارتی بازیکن‌ها مشغول بازی هستند؛ بدون آنکه توپی را در اختیار داشته باشند.

بازیکن پرتلاشی به‌سوی توپی هجوم می‌آورد، روی آن اثر می‌گذارد و مورد قضاوت تماشاگران و گزارشگران واقع می‌شود. بازیکن گاهی خود را به شکل و چهره‌ای عجیبی درمی‌آورد تا تماشاگران و گزارشگران او را بهتر تشخیص

دهند. اینان قهرمانانی در حوزه فهم تماشاگران هستند. بازیکن‌هایی هم هستند که به نظر می‌رسد فقط در زمین راه‌رفته‌اند و چندان عرقی نریخته‌اند؛ ولی آن‌ها اگر نقطه خطرناک را چنان پر کرده باشند که توپ به آنجا ارسال نشود و به‌ناچار به نقطه کم‌خطرتری ارسال شود، چه کسی متوجه ارزش کار آن‌ها می‌شود؟ نگاه‌ها با توپ حرکت می‌کند و لذا کسی آن‌ها را نمی‌بیند و گزارشگر نیز نامشان را به زبان نمی‌آورد.

قطعاً مربیان متوجه زیبایی بازی بازیکنان هستند. از دید مربیان، بهترین بازیکن‌ها کسانی هستند که بیشترین تأثیر را روی بازی دارند، چه پای آن‌ها به توپ برسد یا نرسد. هنگام انتخاب بازیکن برای تیم برتر و یا تیم ملی، بازیکن‌ها بسیار پر تلاش و یا فنی ظاهر می‌شوند؛ در حالی که از ملاک‌های مربیان اطلاعات درستی ندارند و چیزی را نشان می‌دهند که مربی آن را نمی‌خواهد.

جای تأسف است که بازیکن معنای بازی را به‌درستی نداند و بخواهد ضعف ادراک خود را با دویدن جبران کند و جای تأسف بیشتری است اگر چنین بازیکنی بخواهد راجع به کیفیت مربی‌اش قضاوت کند؛ زیرا کسی که عملیات را درک نمی‌کند، چگونه می‌خواهد کیفیت استراتژی آمیخته با حيله و فریب را بفهمد و راجع به مربی‌اش قضاوت کند و خیره‌سری و نادانی را به‌جایی برساند که برای خود در زمین اجتهاد کند و تصمیم بگیرد؟! و

به‌ظاهر کار افراد

نگاه نکنیم،

نتیجه آن را

در نظر بگیریم.

**خسارت ناشی از
تخلفات فردی،
معمولاً دامن‌گیر
همه کارکنان می‌شود.**

**از پرداختن
به حاشیه‌های کم‌ارزش
پرهیز کنید
و بر روی انجام
درست شغلتان
متمرکز شوید.**

در محیط‌های کاری پیچیده، کارکنان مبتلابه داستانی شبیه به داستان فوتبال هستند و افراد متوجه نیستند که چه فرصت‌هایی برای تأثیرگذاری را از دست داده‌اند و فکر می‌کنند کاری به آن‌ها واگذار نشده و یا مسئولیتی و یا اختیاراتی به آن‌ها داده نشده و آن‌ها نیز هیچ تقصیری ندارند، بلکه همه تقصیرها متوجه سیستم و یا متوجه مدیر مافوق است.

□ توجه به حاشیه‌ها

یکی از عواملی که موجب ضعف و ناتوانی و نالایقی افراد می‌شود، توجه شدید آن‌ها به حاشیه‌ها است. کسانی که می‌خواهند زرنگ باشند و سرشان کلاه نرود و می‌خواهند از اسرار مخفی سر در بیاورند و از انگیزه‌های پنهان اتفاقات و روابط مخفی افراد سر در بیاورند و می‌خواهند بدانند زیر کاسه چه نیم کاسه‌ای است؟ توجه آن‌ها به این گونه امورات، نه تنها از توان ذهنی آن‌ها نسبت به شغل اصلی می‌کاهد، بلکه آن‌ها را دچار تردیدهایی می‌کند. آن‌ها از دانستن برخی از ایرادات سودی نمی‌برند و فقط ممکن است بتوانند حق سکوت و یا امنیت شغلی برای خود دست‌وپا کنند. به نظر من رفتار کارآگاهی روشی سخت و با مخاطره همراه است و به اصطلاح به زحمتش نمی‌ارزد و اگر به جای آن مقداری فکر مصروف کار می‌شد، پاسخ بهتری به دست می‌آمد؛ زیرا فرد لایق و کارآمد دارای امنیت شغلی است و نگران اخراج نیست؛ درحالی که اندیشهٔ پلیسی به درد جایی نمی‌خورد و ارزش افزوده‌ای برای کسی ایجاد نمی‌کند.

موفقیت خود را

در قالب موفقیت

محل کار (شرکت)

خود جستجو کنید.

۴- من به اندازه دستمزد کار می‌کنم، نه بیشتر.

برخی فکر می‌کنند کار آن‌ها به لحاظ کمی و کیفی با دستمزدی که دریافت می‌کنند برابری می‌کند و لازم نیست کار بیشتری انجام بدهند، این طرز تفکر گاهی با احساسات مبارزه با استثمارگری و بهره‌کشی ظالمانه توأم می‌شود و فرد اجازه نمی‌دهد که از او بهره‌کشی شود و در نتیجه او به اندازه رفع تکلیف کار می‌کند، نه به اندازه‌ای که کار وجود دارد و حتی نه به اندازه‌ای که توافق کرده است و ملاحظه می‌کند که «دیگران نیز همین‌گونه رفتار می‌کنند و گمان می‌کند که عامل پیشرفت افراد، وظیفه‌شناسی آن‌ها نیست؛ بلکه پول و پارتی و پررویی و چاپلوسی است. درحالی‌که او در خود احساس روحیه آزادگی می‌کند و نمی‌خواهد بهره‌کشی شود و اگر در انجام کار دقت و دلسوزی نشان بدهد و یا بیش از سایرین کار کند، توسط بقیه همکاران سرزنش خواهد شد؛ زیرا فعالیت‌های او در چارچوب تملق و چاپلوسی تحلیل خواهد شد؛» این اندیشه تناقضات بسیاری در خود دارد و موجب زمین‌گیرشدن و عدم پیشرفت و حتی از دست دادن شغل می‌شود. زیرا در فرض کار به اندازه دستمزد، جایی برای سود شرکت و یا سازمان در نظر گرفته نشده است. فرض مدیران و کارفرمایان بر این است که شرکت باید سود کند، آن‌ها حداقل باید سود بانکی سرمایه را تأمین کنند، اقساط بانکی و مطالبات مالی را بپردازند و هزینه استهلاک را کنار بگذارند تا دارایی‌ها مستهلک و

نابود نشود و هزینه توسعه را کنار بگذارند تا از رقابت حذف نشوند، آن‌ها علاوه بر هزینه‌های جاری شرکت می‌بایست حقوق و دستمزد کارکنان را بی‌وقفه بپردازند و اگر سودی حاصل شد، در انتهای سال بین سهامداران که دارایی‌های خود را درگیر شرکت کرده‌اند توزیع شود. سهامداران درواقع مخاطرات و مسئولیت‌ها را پذیرفته‌اند و به‌ازاء آنکه دارایی‌های خود را به خطر انداخته و وثیقه کرده‌اند و در صورتی که شرکت ورشکسته شود همه مسئولیت‌ها و مطالبات را اشخاص حقیقی که صاحبان شرکت هستند باید بپردازند.

از نظر کارکنان، آن‌ها معادل با ۱۲ ماه حقوق دریافت کرده‌اند، ولی از نظر کارفرمایان آن‌ها معادل ۱۷ الی ۲۱ ماه حقوق در سال دریافت می‌کنند. علت اختلاف این است کارگران توجهی به هزینه‌های بیمه، مالیات، عیدی، مرخصی، تعطیلات و پاداش سالانه یا پاداش بازنشستگی و غیره نمی‌کنند و همچنین کارگران توجهی ندارند که از نظر بانک‌ها سال ۳۶۵ روز است و سود تسهیلات را به‌ازاء ۳۶۵ روز محاسبه می‌کنند؛ درحالی که از نظر کارکنان سال حدود ۲۸۰ روز کاری است؛ درواقع همه تفاوت‌ها متوجه شرکت است و کارکنان مدعی، وقتی که مشکلات شرکت مطرح می‌شود، می‌گویند که این‌گونه موارد به آن‌ها ربطی ندارد. شرکتی را سراغ دارم که کارگران برای آنکه چند روز مانده به عید کار را زودتر تعطیل کنند، کارخانه را آتش

زدند و چند روز زودتر به تعطیلات سال نو رفتند و بعد از عید در کمال تعجب متوجه شدند که شرکت به دنبال آتش‌سوزی ورشکسته شده است و آن‌ها هم بیکار شده‌اند. ملاحظه می‌کنید که کارگر فهمیده در مقایسه با کارگر جاهل چقدر فرق دارد؟! کارگرانی که کم‌کاری می‌کنند و سایر کارگران از آن‌ها جانب‌داری می‌کنند، درواقع صرفاً به صاحبان شرکت آسیب نمی‌رسانند، بلکه به خود شرکت آسیب می‌رسانند؛ شرکتی که متعلق به همه آن‌ها است، همه از وجود آن بهره‌مند بودند. ایرادی که کارکنان در این زمینه دارند این است که آن‌ها شرکت را متعلق به مالک و سهامدار می‌دانند، نه متعلق به خودشان و زمانی که گفته می‌شود که شرکت متعلق به همه کارکنان است، آن را نوعی شعار و تعارف می‌دانند و نمی‌دانند حقوق آن‌ها در شرکت چیست؟ درست است که آن‌ها حق مالکیتی در شرکت ندارند؛ ولی از حق شغلی خود غافل هستند که آن‌ها فعلاً در آن شرکت حق کار کردن دارند و از آن دستمزد دریافت می‌کنند، کار یاد می‌گیرند و باتجربه می‌شوند و به‌واسطه آن بیکار و نیازمند کمک سایرین نیستند.

ولی کارگری که سیگار خود را داخل تانکر شیر می‌اندازد و سایر کارگران به او تذکر نمی‌دهند، نمی‌دانند که آن‌ها تولید را غیراقتصادی می‌کنند و در نتیجه کارخانه‌ها را به تعطیلی می‌کشانند و بیکاری را توسعه می‌دهند و دستمزد کارگران را تنزل می‌دهند.

رفتار کارگری که همان روز اول کاری پیچ موتور را شل می‌کند تا روغن تخلیه شود و موتور دستگاه بسوزد و تجهیزات گران قیمت خراب شود، در حالی که هیچ‌گونه دشمنی قبلی با مالک شرکت ندارد، برای من قابل درک نیست.

البته موضوعات بسیار بدیهی در فضای کاری برای بسیاری هنوز موضوعی پیچیده و نیازمند آموزش و تذکر است؛ زیرا بسیاری از افراد تحصیل کرده به نوبه خود در موقعیت دیگری رفتاری مشابه با کارگران مورد مثال دارند.

□ سواری رایگان را غنیمت و منفعت دانستن

افراد راحت‌طلب،

رفته‌رفته

کارگریز شده

و به افرادی ناتوان

تبدیل می‌شوند.

برخی از افراد گمان می‌کنند اگر از زیر بار مسئولیت فرار کنند و به اصطلاح کار نکنند، منفعت خوبی برده‌اند. آن‌ها شبیه کسانی هستند که غذای رایگان را با اشتهای بیشتری می‌خورند و شبیه کسانی هستند که وقتی بدون خرید بلیط سوار اتوبوس و یا قطار می‌شوند، از شانس و یا زرنگی خود خرسند و شاد هستند؛ در حالی که مبلغ بلیط برای آن‌ها کم‌اهمیت است.

در واقع آن‌ها افراد تنبلی نیستند و کارگریزی آن‌ها به خاطر آن نیست که کار برای آن‌ها ملال‌آور است؛ بلکه گمان می‌کنند که سواری رایگان بسیار مطبوع است و آن‌ها از سوءاستفاده لذت می‌برند و خود را متنعم می‌بینند، در حالی که اتلاف وقت برای هر کسی ملال‌آور است؛ ولی از آنجا که آن‌ها به مدت طولانی از کار فاصله می‌گیرند، به تدریج حریف کار نمی‌شوند، ساعات کاری برای آن‌ها به آهستگی می‌گذرد، به طوریکه بارها به ساعت نگاه می‌کنند که چه مقدار به پایان ساعت

کاری باقی مانده است و از روی بیکاری دیدوبازدید و زنگ زدن بی‌مورد به دوستان و بستگان، چای خوردن درحالی که میل به چای ندارند، حتی توقف بی‌مورد در دستشویی، همگی حکایت از زجر و شرایط ملال‌آوری است که فرد خود را به آن انداخته است و از آن خلاصی ندارد. گاهی به افتخار می‌گویند که من به دلایل شرعی اضافه‌کاری بی‌مورد و بی‌جانمی‌کنم. خروج سروقت از محیط کار را برای خود فضیلت می‌دانند؛ آن‌ها سروقت از محیط کار خارج می‌شوند، بدون اینکه کار و یا برنامه‌ای در بیرون داشته باشند؛ بلکه دافعه محیط کار آن‌ها را دور می‌کند، نه جاذبه محیط بیرون.

افرادی که کمتر از حد تکلیف کار می‌کنند نباید ادعای اخلاق و نباید ادعای دیانت کنند. آن‌ها با کم‌کاری و کم‌فروشی مدیون دیگران هستند. اعتقاد و اعتمادی واقعی به دستورات دینی ندارند و افرادی که در حد رفع تکلیف کار می‌کنند، نباید انتظار پیشرفت داشته باشند، مگر اینکه از روش‌های غیرعادی بتوانند پیشرفت کنند.

افرادی که در آرزوی موقعیتی هستند که به آسودگی و استراحت برسند و به اصطلاح لازم نباشد بدونند، آن‌ها در سنین جوانی با کم‌کاری از زیر بار کار فرار می‌کنند و در میان‌سال‌ی زمانی که اگر احساس تثبیت در موقعیت شغلی کنند، به خود ارتقاء رتبه و درجه می‌دهند و تبدیل به فرد محترمی می‌شوند که بیش از اندازه متدین و با فرهنگ است و یا به لحاظ عاطفی مسئولان را در شرایطی قرار می‌دهند که

اگر شغلی را

پذیرفتید،

آن را محترم شمرده

و به درستی

انجام دهید.

آن‌ها را اخراج نکنند. آن‌ها از دین و ادب سنگری می‌سازند و در آن پناه می‌گیرند تا کار نکنند. چنین افرادی انتظار پیشرفت ندارند. در حقیقت آن‌ها به آنچه به دست آورده‌اند راضی هستند و می‌خواهند فقط آن را حفظ کنند. درواقع آن‌ها عوامل سکون هستند نه عوامل حرکت.

گاهی شرکت‌ها دچار اشتباه می‌شوند و با تمایل کارکنان به پیشرفت بی‌زحمت کنار می‌آیند. مثلاً لباسی شبیه به لباس خلبانان را به میهمان‌داران می‌دهند تا احساس منزلت آن‌ها تقویت شود؛ درحالی که آن‌ها در شأن نزدیک به شأن خلبان، چگونه با شغل پذیرایی از مسافران راحت باشند؟!

پیشرفت برای عموم افراد یک انگیزه باطنی است، ولی بسیار اتفاق می‌افتد که افراد دچار اشتباه می‌شوند و پیشرفت ظاهری را به پیشرفت واقعی ترجیح می‌دهند و یا به پیشرفت ظاهری راضی می‌شوند. پیشرفت واقعی به مفیدتر بودن و مؤثرتر شدن است و پیشرفت ظاهری به اسم و عنوان و لباس و تشریفات بالاتر است. برای مثال عنوان پروفیسور برای دانشمندان یک عنوان محترمانه‌ای است که مابه‌ازای مالی و اجتماعی به دنبال دارد و کسی که به دنبال تحقیقات و فعالیت‌های علمی باشد، به احتمال بسیار خودبه‌خود به این رتبه خواهد رسید؛ ولی بسیاری از افراد دچار اشتباه می‌شوند و باهدف پروفیسور شدن اقدام به پژوهش و انتشار مقاله می‌زنند و چندی بعد از احراز عنوان استادی احساس بی‌هدفی و احساس پوچی خواهند کرد.

رعایت اخلاق،

پیش‌شرط اساسی

خوب کار کردن است.

شغلی مناسب

شماست که شما

بهتر از دیگران

قادر به انجام آن

باشید.

۵- نگاه موقت به شغل

بسیار اتفاق می‌افتد که فرد نگاه موقت به شغل خود دارد و آن را شغل نهایی خود نمی‌داند و برای یادگیری شغلی و اثبات شایستگی تلاشی نمی‌کند و کیفیتی بروز نمی‌دهد؛ در نتیجه او در آن شغل مردود می‌شود و کارنامه‌ای ضعیف از خود ارائه می‌دهد و در درازمدت، بی‌عاری همچون اعتیاد بر شخصیت او مستولی می‌شود. به امید یافتن شغل بهتر، به انتظار می‌نشیند و در آن شغل متوقف می‌ماند. او درواقع از شغل خود سوءاستفاده کرده است و به همکاران خود خیانت می‌کند. او باید آن کار را شجاعانه کنار بگذارد و دنبال شغل دیگری برود و یا اینکه حق آن شغل را بجا آورد و با کارنامه موفق آنجا را ترک کند.

هرگز

فرصت‌های کوچک را

دست‌کم نگیرید!

۶- تصورات نابجا از شغل

بسیاری از افراد اظهار می‌دارند که دوست دارند تاجر شوند؛ در حالی که آن‌ها دچار اشتباه شده‌اند و به‌هیچ‌وجه تجارت را دوست ندارند، بلکه آن‌ها منزلت اجتماعی و یا درآمد مالی یک تاجر را دوست دارند. اگر کسی بخواهد تاجر موفق‌تری شود، باید مردم‌دار و خوش‌اخلاق باشد. تاجر موفق باید فرد منعطفی باشد تا معاملات به‌بن‌بست نرسد. تاجر موفق باید خلاق باشد تا راه‌حلی برای انجام معاملات پیدا کند. تاجر موفق باید متواضع باشد. تاجر موفق باید در تشخیص فرصت‌های تجاری زیرک باشد و زودتر از سایرین متوجه فرصت‌ها شود.

در حالی که فردی که توجه بسیار به حاشیه‌ها و سرگرمی‌ها دارد، ابداً روحیه متواضعانه‌ای ندارد، حتی در موقعیت پیشخدمتی می‌خواهد فخر فروشی و ریاست کند، بدون تغییر در روحیه و نگرش، چگونه ممکن است روزی تاجر موفق‌تری شود؟ همه ما هر روز با فروشندگانی مواجه می‌شویم که با مشتری با سردی و یا بی‌حوصلگی برخورد می‌کنند. همه ما در رستوران‌ها با میزبانانی (گارسون‌هایی) مواجه می‌شویم که برخورد مناسبی با مشتری ندارند؛ مثلاً ظروف را روی میز می‌کوبند. همه ما نانوایانی را سراغ داریم که نان را به روی میز جلوی مشتری پرتاب می‌کنند. هیچ‌کدام از آن‌هایی که به مشتری بی‌اعتنایی و یا توهین می‌کنند روحیه تجارت و روحیه خدمت ندارند. آن‌هایی

که دوست دارند شأن افراد مهم را داشته باشند، اطلاع ندارند که افراد مهم رفتاری متکبرانه ندارند. اگر مدیری رفتار متکبرانه داشته باشد، مدیر موفق نخواهد بود؛ مدیر هم مانند فروشنده باید با کارکنان خود متواضع باشد؛ برخورد‌های خشن از جانب یک مدیر رفتاری بدوی و دور از شأن است. در حقیقت مدیران زمانی اقدام به برکناری و یا سلب اختیارات کسی می‌کنند که به بن‌بست رسیده باشند و البته مناسب نیست که همان کار را با تندی انجام دهند؛ به عبارتی هیچ‌کس شأن پرخاشگری و ناسزاگویی ندارد و فرقی نمی‌کند چه شغل و یا چه منصبی داشته باشد؛ چه فرمانده نظامی و چه دیکتاتوری که سردمدار کشوری باشد حق پرخاشگری ندارد؛ البته دیکتاتورهای می‌توانند بدون پرخاشگری دیکتاتوری کنند. چه بسا دیکتاتورهایی که بدون صدور خرده فرمایشات و بدون پرخاشگری دیکتاتوری می‌کنند و درعین حال مدیران موفق و محترمی هستند. اینکه روش مدیریت کسی دیکتاتوری و خودرأی باشد، به خودش مربوط است و سبک مدیریت یک امر شخصی است. ولی پرخاشگری و تندخویی یک امر شخصی نیست. اگر کسی می‌خواهد آمرانه مدیریت کند اشکالی ندارد و به خودش مربوط است؛ ولی جملات آمرانه‌اش باید به نرمی باشد. کسی حق ندارد جملات آمرانه خود را به شکل زننده‌ای بیان کند. گرچه شخصاً فکر می‌کنم که مدیریت مشارکتی در اکثر موارد بهتر از مدیریت مستبدانه است.

۷- کدام شغل بهتر است؟ شغل خوب یا شغل مناسب؟

شغل مناسب که با ویژگی افراد سازگار باشد، همان شغل خوب است؛ نه آن شغلی که درآمد خوب و یا منزلت اجتماعی خوبی داشته باشد. اما از نظر من برای آن‌هایی که هدف مهمی دارند، شغل باید دارای پیچیدگی‌هایی باشد و امکان یادگیری زیادی را فراهم کند، بطوریکه یادگیری آن مستلزم زحمت و زمان زیادی باشد. تقاضا برای خدمات ناشی از آن شغل فزاینده باشد و نیاز مبرمی به آن احساس شود و یا حداقل در آینده به آن نیاز شدیدی احساس شود. شغل به گونه‌ای باشد که فقدان شما برای همکاران ایجاد زحمت کند؛ بخصوص اگر با دنیای انسان‌ها سروکار داشته باشد بهتر است. زیرا دنیای انسان‌ها دارای پیچیدگی و ظرافت زیادی است.

روزی به من اصرار کردند که با فرد بسیار با استعدادی که به تازگی به کانادا مهاجرت کرده بود، جلسه‌ای بگذارم. من برخلاف میل خود جلسه‌ای با ایشان داشتم. او در یک شرکت کار تحقیقاتی پیدا کرده بود و با اندکی لهجه‌ای خارجی، فارسی حرف می‌زد و حرکاتی شبیه غربی‌ها داشت و از اینکه ایالت بریتیش کلمبیا ذخایر عظیم نفت دارد، احساس غرور می‌کرد!

من به او گفتم اگر شغل تو به گونه‌ای است که با مشتریان و طرف‌های قرارداد شرکت سروکاری نداری و

شغلی مناسب است

که در عین

تأثیرپذیری

از شما،

برازنده شما

نیز باشد.

آیا شما

مستعد کار آفرینی

هستید؟

ارتباطات شرکت به تو گره نمی‌خورد، شغل مهمی نداری. ظاهراً این حرف در او نافذ واقع شد؛ زیرا بعداً پیام فرستاد که شغلش را رها کرده است و چند سال بعد ایشان را دیدم که سیمای فردی ظاهرالصلاح و متدین داشت و به زبان فارسی به گونه‌ای مسلط پرحرفی می‌کرد؛ قصد این را داشت برای شرکتی که خود آن را تأسیس کرده بود سفارشی دریافت کند.

او به من گفت که از شرکت قبلی خارج شده است و اکنون برای خود کار می‌کند که موجب خوشحالی من گردید. ایرانیان در خارج از کشور نباید زیردست بمانند، بلکه باید کارآفرینی کنند و خارجیان را استخدام کنند و از اینکه ایرانی و یا مسلمان هستند، سرافراز باشند.

کارآفرینی

کسانی که می‌خواهند کارآفرینی کنند، نباید اقدام عجولانه‌ای کنند؛ زیرا اعتبار و آینده خود را ممکن است از دست بدهند و بعد از آن هرگز نتوانند مجدداً اقدام به کارآفرینی نمایند. به عبارتی کارآفرینی را نباید با رویکرد سرمایه‌گذاری آغاز کنند.

کسب آگاهی

کارآفرینی در گام نخست نیازمند داشتن ایده کارآفرینی است. ایده کارآفرینی درواقع یافتن فرصت و امکانی است که اگر به بازار عرضه شود، می‌تواند به فروش برسد. تشخیص فرصت و تشخیص بازار از الزامات قطعی کارآفرینی است.

کارآفرینی

بیش از آنکه

ذاتی باشد

امری اکتسابی است؛

البته افراد مجرب و یا افراد بااعتبار و یا افراد ثروتمند و دارای امکانات، آسان‌تر از سایرین می‌توانند از فرصت‌ها بهره‌برداری کنند و از این نظر کارآفرینان جوان با مشکلات بیشتری مواجه هستند. ایده کارآفرینی در محیط کاری بهتر کشف می‌شود و تکامل پیدا می‌کند تا محیط‌های آموزشی؛ از این رو اگر کسانی که شغلی دارند به فکر کارآفرینی باشند، بهتر از کسانی هستند که هیچ تجربه شغلی ندارند و می‌خواهند شغل خود را با کارآفرینی آغاز کنند.

مترصد فرصت‌ها

**همواره در صدد
شکار فرصت‌ها باشید.**

فرصت‌ها زمانی که ناچیز هستند، فرصت محسوب می‌شوند. فرصت‌ها همیشگی نیستند و از دست خارج می‌شوند و تا زمانی فرصت محسوب می‌شوند که دیگران متوجه اهمیت آن نیستند و از کنار آن می‌گذرند؛ ولی آن را انتخاب نمی‌کنند.

فرصت‌شناسی در همه عرصه‌ها و زمینه‌ها موضوعیت دارد؛ به خصوص در زمینه شناخت توانمندی انسان‌ها اهمیت بیشتری دارد؛ کما اینکه از چرچیل پرسیدند که راز موفقیت شما در چیست؟ در پاسخ گفت: من از افرادی استفاده می‌کردم که دیگران استفاده نمی‌کردند. به عبارتی چرچیل در تشخیص توانمندی افراد شایستگی داشت. فرصت‌شناسی نیازمند تشخیص آینده است و وضعیت فعلی نباید تنها ملاک سنجش و تشخیص باشد.

همه فرصت‌های

ارزشمند در طول

زمان به بار می‌نشینند

و خلاصه

نمی‌شود یک‌شبه

ره صدساله پیمود.

□ فرصت‌های کوچک امروز، شاید فرصت‌های

بزرگ فردا باشند

اکثر مردم فاقد بینش آینده‌نگری هستند و آن‌ها به کسانی شبیه هستند که یک سگ درنده را خطرناک‌تر و درنده‌تر از توله شیر می‌دانند؛ آن‌ها توجه نمی‌کنند این سگ از این که هست بزرگ‌تر نخواهد شد؛ ولی این توله شیر بزرگ‌تر می‌شود و در درندگی و خطرناکی با ده‌ها سگ برابری خواهد کرد و کسی که می‌داند هرگز نمی‌تواند یک شیر نر خون‌خوار را به بند بکشد، باید زمانی که توله شیر خیلی کوچک است، آن را بگیرد و بزرگ کند و آنگاه آن را بفروشد.

توجه به آینده سیاستی است که باید مدنظر همه کارآفرینان و همه مدیران باشد؛ بخصوص افرادی که امکانات اندکی دارند، آن‌ها باید توجه بیشتری به فرصت‌ها و آینده و خلاقیت داشته باشند؛ زیرا آن‌ها باید به جای پول سرمایه دیگری بکار اندازند؛ سرمایه آن‌ها نوآوری، فرصت‌شناسی و اندیشه است و افراد باید برای هر شراکتی آورده‌ای داشته باشند.

اشخاص متمکن ناچار هستند به مدیریت پول خود فکر کنند؛ مدیریت دارایی، حفظ ارزش دارایی‌ها، توان خلاقیت و اندیشه آن‌ها را به خود جلب کرده است و توان برای خلاقیت‌ها و مطالعات را در سایر زمینه‌ها از آن‌ها سلب می‌کند؛ در عوض افراد بدون امکانات می‌توانند فرصت‌های

فنی، فرصت‌های تجاری را بیابند یا فرصت‌هایی خلق کنند که برای افراد و یا نهادهای ثروتمند امکان‌پذیر نیست؛ آنگاه فرد نوآور فرصت تجاری خود را با فرد دیگری که امکانات مالی دارد در میان بگذارد و شراکتی عادلانه شکل بگیرد. طرفین شراکت حتماً باید افرادی معقول، درستکار و باشخصیت باشند، در غیراینصورت هرگونه شراکت محکوم به شکست است.

□ شراکت با احتیاط

بعضی از افراد در قبال دریافت دستمزد، خوب کار می‌کنند؛ ولی در یک سیستم شراکتی رفتاری عجیب و غریب دارند و تبدیل به عناصری بهانه‌گیر می‌شوند. ظاهراً آن‌ها وارد یک بازی برد-بخت می‌شوند و می‌خواهند شریک خود را شکست دهند. چنین افرادی شایسته شراکت نیستند. متأسفانه این‌گونه افراد بسیار هستند و قبل از شراکت این ویژگی ناپسند در آن‌ها قابل کشف نیست.

به همین خاطر بسیاری از افراد توصیه به شراکت نمی‌کنند و می‌گویند شریک بد است. حتی روابط خانوادگی در سیستم شراکت به هم می‌خورد و دو برادر از یکدیگر می‌رنجد و قهر می‌کنند. از سویی دیگر انجام کارهای بزرگ بدون شراکت امکان‌پذیر نیست و بدون شراکت، فرصت‌ها از دست می‌روند. پس شراکت بد نیست به شرطی که طرفین به فکر بازی برد-برد باشند نه بازی برد-بخت؛ حتی در تعاملات نیز بهتر است طرفین معامله برنده باشند، نه اینکه یکی برنده

شراکت
در صورتی
موفق است که
شرکا دلسوز
یکدیگر باشند.

و دیگری بازنده شود.

همکاری و شراکت باید منطبق بر اصول قانون تجارت باشد؛ از این رو آگاهی از مباحث حقوقی تجارت، سرمایه‌گذاری و شرکت داری الزامی است و می‌بایست فرد کارآفرین قبلاً مهارت‌های لازم را به دست آورده باشد.

پیش‌شرط‌های

کار آفرینی:

دوراندیشی،

دلسوزی، خلاقیت،

حوصله، صداقت،

سخت‌کوشی، نظم

و امثال آن است.

❑ کسانی که نباید کار آفرینی کنند

ویژگی شخصیتی برای موفقیت در کار آفرینی بسیار ضروری است و اگر کسی در خود ضعف‌های مهمی احساس می‌کند، بهتر است کار آفرینی نکند؛ زیرا با شکست مواجه می‌شود. از جمله عیب‌هایی که موجب شکست یک کار آفرین می‌شوند موارد زیر است:

❑ کسی که منافع درازمدت را تشخیص نمی‌دهد بهتر است که کار آفرینی نکند؛

❑ کسی که ارزش اعتبار را تشخیص نمی‌دهد بهتر است که کار آفرینی نکند؛

❑ کسی که منافع بزرگ را فدای منافع کوچک می‌کند بهتر است کار آفرینی نکند؛

❑ کسی که مفهوم برد-برد را درک نمی‌کند و هنوز رویکرد بردو باخت دارد بهتر است کار آفرینی نکند؛

❑ کسی که در تشخیص فرصت‌ها تأخیر دارد بهتر است که کار آفرینی نکند؛

❑ کسی که ذهن چاره‌اندیشی ندارد بهتر است که کار آفرینی نکند؛

❑ کسی که ذهن بسیار خلاق دارد و هر لحظه ایده خوبی به ذهنش می‌رسد و ایده قبلی را ناقص رها می‌کند و به دنبال ایده جدیدی می‌رود، بهتر است که کار آفرینی نکند؛

❑ کسی که برای ثروت‌اندوزی عجله دارد و منافع آنی را بر منافع درازمدت ترجیح می‌دهد بهتر است کار آفرینی نکند؛

❑ کسی که حاضر است تقلب کند و دروغ‌گویی برای او

دشوار نیست، موفقیت بزرگی به دست نخواهد آورد و بهتر است خود را به زحمت کارآفرینی مبتلا نکند؛

□ افراد به شدت حسود بهتر است کارآفرینی نکنند، مگر آنکه بتوانند به موقع خویشتن‌داری کنند؛

□ افراد به شدت طمع ورز بهتر است کارآفرینی نکنند؛ زیرا به دام افراد دروغ‌گو می‌افتند و ناگهان ریسک‌پذیر می‌شوند. مگر آنکه بتوانند به موقع خویشتن‌داری کنند؛

□ افراد به شدت خوش‌گذران و عیاش و کسانی که نمی‌توانند خود را مدیریت کنند، نباید کارآفرینی کنند؛

□ افراد با تکبر آشکار و با رفتار آلوده به نخوت بهتر است که کارآفرینی نکنند؛ چون رفتار او با فرهنگ ایرانی‌ها جور در نمی‌آید و همه در صدد تضعیف او برخوانند آمد؛

□ کارآفرینی برای افراد خجالتی و گوشه‌گیر با زحمت زیادی همراه است؛

□ افرادی که نمی‌توانند جلب اعتماد کنند و شخصیت باثباتی ندارند بهتر است که کارآفرینی نکنند؛

□ کسانی که به شدت محتاج توجه دیگران هستند، بهتر است که کارآفرینی نکنند؛ مگر آنکه بتوانند زمان تصمیم‌گیری خویشتن‌داری کنند و همه تصمیمات خود را در یک جمع از افراد عاقل به صورت مشارکتی اتخاذ کنند؛

□ کسانی که روحیه پس‌انداز ندارند، عجله دارند و روحیه پیمودن راه طولانی را ندارند، بهتر است که کارآفرینی نکنند؛

□ افراد ساده‌انگار که با پدیده‌ها برخورد سطحی دارند بهتر

است که کارآفرینی نکنند؛

□ افراد به شدت بدبین و به شدت خوش خیال بهتر است که کارآفرینی نکنند؛

□ افراد به شدت کنج‌کاو در امور شخصی مردم و آنهایی که از شنیدن غیبت لذت می‌برند، بهتر است کارآفرینی نکنند. زیرا کارآفرینی حواس متمرکز می‌خواهد، درحالی که آن‌ها حواسشان به چیزهای دیگر است؛

□ افرادی که دوستان دغل و حقه‌بازی دارند بهتر است که کارآفرینی نکنند؛

□ کسانی که بی‌نظم و شلخته هستند و نمی‌توانند عادات‌های خود را تغییر دهند، نمی‌توانند کارآفرین موفق شوند. موفقیت آن‌ها همواره کوچک خواهد بود.

□ افراد لجوج و لج‌باز بهتر است کارآفرینی نکنند؛ زیرا محیط کارآفرینی مملو از افرادی است که نابکار و مزاحم و حرام‌خوارند و اگر فرد بخواهد با آن‌ها درگیر شود، از سرعت پیشروی او کاسته می‌شود.

البته همگان بر این باورند که دارای تشخیص خوبی هستند و ضعف‌های فوق‌الذکر را ندارند. البته همه خود را عاقل می‌دانند و کسی یافت نمی‌شود که اذعان کند که فرد احمقی است. هیچ دیوانه‌ای در تیمارستان یافت نمی‌شود که مریض بودن خود را قبول داشته باشد. به‌طوریکه نمی‌توان کسی را احمق یا دیوانه خطاب کرد و موجب آزرده‌گی او نشد.

□ الزامات ضروری کارآفرینی

□ زمانی اقدام به کارآفرینی شود که فرد موضوع فعالیت کارآفرینی را یافته‌باشد و برای پیشبرد امور، روش کار را بداند؛

□ دارا بودن مزیت‌ها و مزایایی در مقایسه با سایرین؛
□ باید روشی اتخاذ شود که نیازمند هزینه سنگین نباشد؛

□ باید همه منابع مالی کارآفرین را درگیر نکند و حدود یک‌سوم از منابع مالی برای جلوگیری از نوسانات احتمالی به‌صورت ذخیره باقی بماند؛

□ از برون‌سپاری تشخیص و اعتماد کورکورانه به عقل و صلاحیت سایرین اجتناب کرده و در هر مورد باید فرد کارآفرین به تشخیص برسد و به‌طور آگاهانه تصمیم بگیرد؛

□ توصیه‌هایی برای کارآفرینی

□ سعی کنید شریک معتمد، مجرب، موفق و معتبر داشته باشید، ولو اینکه ناچار شوید به او امتیازات خوبی بدهید تا به شراکت با شما راغب شود؛

□ وقت خود را صرف کسب اطلاعات حرفه خود کنید و با افراد شاخص حرفه خود مرتبط باشید، اخبار اقتصادی بخوانید، مجله تخصصی را تهیه کنید، دوستان را عوض کنید؛ خلاصه در دنیای حرفه‌ای خودتان غوطه‌ور شوید و دنیای خود را کاملاً عوض کنید؛

□ سعی کنید با افراد مهم و موفق رفت‌وآمد داشته باشید و روابط خود را با سایرین کاهش بدهید؛

□ در صورت بروز تعارضات، به جای آنکه سعی شود طرف مقابل را محکوم و منکوب و سرکوب کرد، سعی شود فقط به پیشبرد و پیشرفت کار توجه شود؛ اگرچه شخصیت طرف مقابل نیز بایستی حفظ شود و ضایع نشود.

□

به پایان آمد این دفتر، حکایت همچنان باقی است.
امیدوارم مطالعه نوشته حاضر برای شما عزیزان مفید واقع شده و موجب شکل‌گیری ذهنیتی شفاف‌تر از شغل و کارآفرینی در نزد شما شده باشد (ان شاءالله).

