

پرتوجفتایی

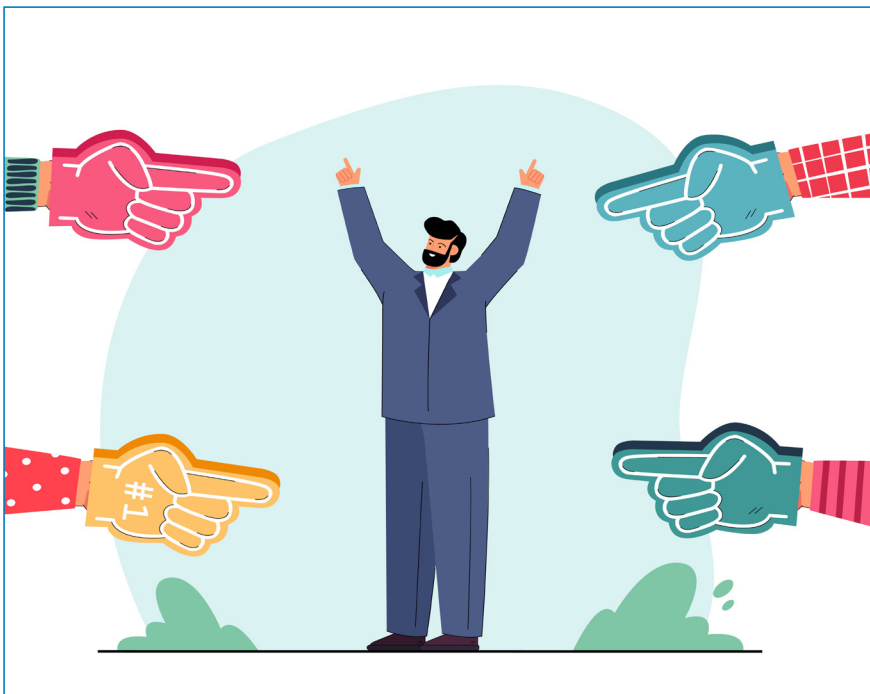
روزنامهنگار

یک سازمان برای حرکت در مسیر موفقیت، نیازهای گوناگونی دارد. بدون تردید یکی از مهم‌ترین نیازهای هر سازمان، برخورداری از نیروی انسانی کارآمد است. «شایسته‌سالاری» یکی از اساسی‌ترین مفاهیم در ارتباط با کارآمدی است. اگر هر یک از افراد در پست‌های رده پایین تا بالای سازمان بر اساس شایستگی‌های‌شان انتخاب شوند، آن‌وقت می‌توان انتظار داشت کارآمدی در تمام بخش‌های آن ساری و جاری شود. از طرفی باید به این امر توجه داشت که تمرکز یک سیستم شایسته‌سالار، بر شناسایی و پاداش دادن به شایستگی‌ها و دستاوردهای فردی است. این نوع سیستم حاکم در یک سازمان بر این باور است که چنین رویه‌ای منجر به کارایی بهتر، بهره‌وری بالاتر و رعایت انصاف بیشتر در سازمان می‌شود. اما شایسته‌سالاری چه تعریفی دارد و برای رسیدن به آن چه اقداماتی از سوی مدیران سازمان‌ها، ارگان‌ها، مؤسسات، شرکت‌ها و... باید صورت بگیرد.

شایسته‌سالاری؛ از گذشته تا اکنون

مایکل یانگ در سال ۱۹۵۸ واژه شایسته‌سالاری را برای بار نخست در کتاب «ظهور شایسته‌سالاری» به کار برد. یانگ از این اصطلاح به صورت طنز استفاده کرد تا نوعی از پادشاهی انگلستان را به تصویر بکشد که توسط سیستمی اداره می‌شود که بر هوش و شایستگی بیش از هر چیزی، مانند دستاوردهای شخصی گذشته ارجح می‌نهد. مفهوم شایسته‌سالاری تاکنون معنای دیگری پیدا کرده و در حال حاضر به سازمان‌هایی اشاره دارد که در آن بهترین افراد و ایده‌ها برنده می‌شوند و دیگر ایده‌ای نیست که مورد تمسخر قرار گیرد، بلکه از آن تجلیل می‌شود. امروزه منابع انسانی پرورش یافته عامل اصلی کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها هستند. جذب، نگهداری و پرورش منابع انسانی کافی نیست، بلکه می‌بایست بر اساس اصول و معیارهای علمی شایستگی را در کارکنان ایجاد و بدان توجه کرد. شایسته‌سالاری از جمله عواملی است که موجب شکوفایی، وفاداری و تعهد کارکنان به کار و سازمان می‌شود، که از دو واژه مزیت به معنای شایستگی و کراسی به معنای حکومت و باور اداره امور تشکیل شده است. می‌توان گفت اولین پژوهش‌ها روی شایسته‌سالاری اواخر دهه ۱۹۵۰ و اوایل ۱۹۶۰ توسط مایکل یانگ انجام شد. او شایستگی را ترکیب بهره‌هوشی

شایسته‌سالاری سازمانی؛ نیاز دنیای مدرن



و ممارست می‌داند.

ویژگی‌های یک سازمان شایسته‌سالار

یک سازمان شایسته‌سالار سازمانی است که در آن افراد، به‌رغم طبقه اجتماعی خود، از طریق سختکوشی ارتقا می‌یابند. در این نظام نژاد، قوم و زمینه‌های اجتماعی، تأثیری بر سرانجام و پیامدها ندارد و هر فرد جدا از شرایط به دنیا آمدن خود، به گونه‌ای واقعی با افراد و اعضای دیگر رقابت می‌کند. در سازمان شایسته‌سالار برابری فرصت، یک واقعیت است و موانع موفقیت افراد به‌جز عدم توانایی‌های ذاتی تا آنجا که ممکن است حذف می‌شود. سرانجام اینکه از پست‌ها و موقعیت‌های موروثی و فامیل‌بازی در شایسته‌سالاری خبری نیست. در نظام

شایسته‌سالاری، همه کارمندان و منابع انسانی شاغل در سازمان حق دارند نظرات خود را آزادانه بیان کنند و تشویق می‌شوند که آن‌ها را با دیگران نیز به اشتراک بگذارند. همچنین نظرات‌شان شنیده می‌شود و سپس بر اساس بهترین نظرات، تصمیم‌گیری‌هایی در امور سازمان صورت می‌گیرد. نکته اصلی شایسته‌سالاری در این‌جا نهفته است: چه کسی تصمیم می‌گیرد که به نظرات کسی بیشتر گوش داده شود؟ چه کسی تصمیم می‌گیرد کدام ایده‌ها بهترین هستند؟ افرادی که به حرف‌های‌شان گوش داده می‌شود، کسانی هستند که این موقعیت را به دست آورده‌اند. آن‌ها شهرت و سابقه به‌اشتراک‌گذاری ایده‌های خوب، فراتر رفتن از وظایف روزانه و دستیابی به نتایج درخشان را به دست آورده‌اند.

راهکار رسیدن به هدف

برای دستیابی به شایسته‌سالاری واقعی در سازمان ابتدا باید یک روند کاملاً منصفانه و شفاف برای ارزیابی افراد بر اساس توانایی‌ها، مهارت‌ها و دستاوردهای آن‌ها وجود داشته باشد. این امر مستلزم معیارهای روشن و عینی برای ارزیابی عملکرد، به جای تکیه بر نظرات شخصی یا سوگیری‌های ذهنی است. علاوه بر این مدیر یا رهبر یک سازمان که اصول شایسته‌سالاری واقعی را جزو اصول خود می‌داند، باید اطمینان حاصل کند که همه کارمندان او به فرصت‌ها و منابع برابر و یکسان، برای توسعه و پیشرفت دسترسی دارند. این فرصت‌ها شامل فراهم کردن دسترسی برابر به دوره‌های آموزش و یادگیری و سایر منابع است که می‌تواند به افراد کمک کند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را توسعه دهند. به‌طور کلی می‌توان گفت در یک سازمان که بر شایسته‌سالاری استوار است باید فرهنگ شفافیت و مسئولیت‌پذیری دیده شود و آن مجموعه جایی باشد که افراد می‌دانند در قبال اقدامات و مشارکت‌های خود پاسخگو هستند. جهت تحقق این امر به اجرا و ارائه قوانین و رویه‌های روشن برای ارزیابی عملکرد و رسیدگی به مسائلی نیاز است که احتمال وقوع دارد. البته دستیابی به این موقعیت یک شبه اتفاق نمی‌افتد. برای به‌دست آوردن احترام و نفوذ در سلسله‌مراتب شایسته‌سالاری، زمان و تجربه لازم است. همان‌طور که می‌توانید تصور کنید، با کمک ابزار مناسب برای ارتباط و تشویق، رهبران فکری و افراد پیشرو ظهور می‌کنند. در مجموع دستورالعمل‌های مختلفی برای پیاده‌سازی شایسته‌سالاری در سازمان وجود دارد. یک سازمان شایسته‌سالار باید ذوق و اشتیاق افراد برای کار کردن را در بالاترین سطح ممکن حفظ کند. خیلی از افراد در ابتدای استخدام، با کوهی از انگیزه برای پیشرفت وارد یک سازمان می‌شوند، اما قرار گرفتن در محیطی ناکارآمد که روابط در آن بر ضوابط پیشینی می‌گیرد، به‌مرور زمان چراغ انگیزه را در آن‌ها خاموش می‌کند. در چنین شرایطی صحبت از شایسته‌سالاری سازمانی، چیزی جز شوخی نیست. بنابراین مهم‌ترین وظیفه مدیران، ارزش بخشیدن به کار افراد به جای روابط آن‌هاست.

درست است که شایسته‌سالاری می‌تواند جاده پرست‌اندازی باشد، اما این نظام واقعاً به ما کمک می‌کند تا در اقلیت برتر بمانیم و بهترین ایده‌ها را به نمایش بگذاریم. همچنین شایسته‌سالاری به ما کمک می‌کند تا همواره مشارکت اعضا را حفظ کنیم و بدین ترتیب باعث پرورش رهبری اصیل می‌شود.

لنگرگاه

آینه‌ای شفاف در رشت



استان گیلان تکه‌ای از بهشت در شمال کشور است و جای جای آن پرشده از جاذبه‌های طبیعی حیرت‌انگیزی که هر سال گردشگران ایرانی و خارجی بسیاری را به سمت خود می‌کشاند. روستای سفالکسار و سد خاکی مشهور آن، یکی از دیدنی‌های رشت استو سعی کنید در سفر به این شهر، تماشای آن را از دست ندهید. «روستای سفالکسار» در فاصله بسیار کوتاهی از رشت، مکانی بی‌نظیر با امکانات مناسب است. دریاچه سفالکسار، پاک‌ترین دریاچه گیلان، شاید برای شما بسیار آشنا باشد؛ به دردت حدس زدید، این دریاچه لوکیشن فیلم ایرانی ماهی و گربه است. این دریاچه نیلگون آینه‌ای شفاف از زیبایی‌های اطراف است و انعکاس درختان انبوه در آن، آرامش و سکونی عجیب را به گردشگران هدیه می‌کند. چشم‌اندازی که نمی‌توان از آن چشم برداشت. بر اساس سرشماری سال ۱۳۹۵ در این روستا که با نام «سالکسار» نیز شناخته می‌شود، ۶۸۹ نفر زندگی می‌کنند. روستای سفالکسار در ارتفاع ۵۰ متری از سطح دریا واقع شده و آب‌وهوایی معتدل دارد. فاصله روستای سفالکسار تا تهران ۳۲۴ کیلومتر است و برای رسیدن به آن باید حدود چهار ساعت و نیم رانندگی کنید. در اطراف مزار آقا سید شریف در نزدیکی شهرستان شفت، دریاچه‌ها و جاذبه‌های طبیعی بسیاری با طبیعت بکر و هیجان‌انگیز وجود دارند. سد خاکی سفالکسار، بزرگ‌ترین دریاچه این منطقه و دلیل شهرت این روستاست. مردم مهربان و خونگرم روستای سفالکسار اغلب به کشاورزی، دامپروری، زراعت برنج و پرورش ماهی مشغول‌اند و شما به محض ورود به روستا با مزارع برنج و خوشه‌های طلایی‌رنگ و عطر دل‌انگیز شالیزار روبه‌رو می‌شوید.

کاروبار

یک شعار شرکتی ایدئال



شرکت‌ها به شیوه‌های مختلفی توجه ما را جلب می‌کنند. به‌طور مثال در بزرگراه‌ها بلیبور نصب می‌کنند، آگهی بازرگانی می‌سازند یا لوگوی خود را روی مداد و خودنویس چاپ می‌کنند. اما بهترین برندها می‌دانند که یک شعار خوب می‌تواند تمام آن چیزی باشد که به راسی تأثیر گذار است. مطابق تعریفی ساده، یک «شعار شرکتی» عبارتی گیراست که توسط شرکت برای تبلیغات استفاده می‌شود و به صورتی کوتاه و دلپذیر ارزش‌هایی را به یاد می‌آورد که یک برند به مشتریان خود ارائه می‌کند. شعارهای خوب معمولاً از آزمون زمان نیز سر بلند بیرون می‌آیند و حتی در خارج از برندی که به آن تعلق دارند مورد استفاده قرار می‌گیرند؛ مثلاً شعار (Just Do It) شرکت نایکی، به تدریج به یک اصطلاح در فرهنگ عامه تبدیل شده است. شعار شرکتی می‌تواند به مثابه قوی‌ای در نظر گرفته شود که شرکت به آن پایبند است. طرز فکر به کار رفته در تدوین یک شعار خوب آن است که مردم نه به خود برند، بلکه درباره آنچه برند ارائه می‌کند فکر کنند. گاه پیش می‌آید که یک شعار شرکتی به‌خوبی جا نمی‌افتد. مردم شعارهای شکست‌خورده را یا پس می‌زنند یا آن‌ها را به جوک و دستاویزی برای طنز تبدیل می‌کنند. مطابق تحقیقات انجام شده بهترین شعارهای شرکتی خلاقانه هستند، پیام روشنی دارند و موجب آشنایی مخاطب با برند می‌شوند. شعار شما باید منفعتی را که شرکت ارائه می‌کند برجسته سازد، کوتاه و دلچسب باشد و جان مطلب را برساند، به حد کافی ریتمیک باشد تا در صورت لزوم موزیکال شود، یک حس را برانگیزد و بارها و بارها قابل استفاده باشد.

راهکار

چطور تأثیر گذار باشیم



افرادی که شخصیت کارزماتیک دارند، معمولاً دارای ارتباطات مؤثر، شخصیت قوی، و توانایی‌های رهبری قابل توجهی هستند. آن‌ها می‌توانند به دلیل جذابیت شخصیتی، ایده‌آل‌ها و انرژی خود را به دیگران منتقل کنند و توانایی ایجاد الهام و اثرگذاری بیشتری دارند. جذب الهام و تأثیرگذاری در شخصیت کارزماتیک به توانایی فرد اشاره دارد که بتواند با ایده‌ها، اعمال و شیوه‌های خود، دیگران را الهام بخشد و تحت تأثیر قرار دهد. این شامل داشتن ایده‌های نوآورانه، قدرت قانع کردن دیگران، توانایی جذب توجه و ایجاد تأثیر مثبت بر رفتار و انگیزه دیگران است. افراد با این توانایی‌ها معمولاً می‌توانند با تأثیرگذاری بر دیگران، به شکل قابل توجهی در جامعه و محیط کار خود مؤثر باشند. برای داشتن شخصیت کارزماتیک، می‌توانید برخی اقدامات را انجام دهید. توسعه مهارت‌های ارتباطی یکی از این اقدامات است. تمرکز کامل بر صحبت‌ها و افکار مخاطب بدون انحراف توجه به موضوعات دیگر، استفاده از پرسش‌هایی که نشان‌دهنده درک عمیق از صحبت‌های مخاطب و ایجاد ارتباط بیشتر می‌شود، تأیید احساسات و نظرات مخاطب و ابراز فهم درست از آنچه آن‌ها ارائه می‌دهند برخی از کارهای کمک‌کننده در این مسیر است. با تمرین مداوم و تمرکز بر این مهارت‌ها، می‌توانید مهارت گوش دادن فعال خود را بهبود دهید. همچنین باید به تقویت مهارت‌های بیان، زبان بدن، مهارت‌های مذاکره و تعامل، اعتماد به نفس، مهارت‌های رهبری، ایجاد الهام‌بخشی، مراقبت از رفتار و نگرش و توسعه هوش اجتماعی و همدلی نیز توجه ویژه داشته باشیم.

گذرگاه کهنسالی



ریسک‌گریزی در سالمندان

ریسک‌گریزی خصوصیتی است که در آن شخص از قرار گرفتن در موقعیت‌هایی که نتیجه قطعی آن مشخص نیست اجتناب می‌کند. هنگام تصمیم‌گیری بار منفی را افزایش می‌دهد و از انتخاب‌های بدون پشتوانه سرباز می‌زند. ریسک‌گریزی یک ویژگی شخصیتی در هر فرد است و نمی‌توان به‌طور قطعی گفت یک ویژگی مثبت است یا منفی. ریسک‌گریزی تبعات مختلفی در زندگی فردی و اجتماعی اشخاص دارد که در جای خود قابل بررسی است. محققان با اسکن مغز سالمندان مشخص کردند که با کاهش ماده خاکستری مغز در افرادی که وارد سن پیری می‌شوند، ریسک‌گریزی در میان این افراد بیشتر می‌شود. در واقع با ورود افراد به دوران سالمندی، آن‌ها به تدریج محافظه‌کارتر می‌شوند. اما اینکه چه چیزی پشت این رفتار محافظه‌کارانه سالمندان پنهان شده، معمای است که تا پیش از این حل نشده بود.

محققان و کارشناسان حوزه سالمندی در یکی از آزمایش‌های علمی، مغز ۵۲ داوطلب ۱۸ تا ۸۸ ساله و حجم ماده خاکستری در یک منطقه از مغز که «قشر آهیانه‌ای خلفی مغز» نامیده می‌شود را اسکن و مشخص کردند در افرادی که تصمیم‌های محافظه‌کارانه می‌گیرند و ریسک‌گریز هستند، این بخش از مغز تمایل به کوچک شدن دارد. بنابراین، دانشمندان تلاش کردند تا ضمن تمرکز بر قشر آهیانه مغز، میان رفتار ریسک‌پذیری و بخش‌های دیگر مغز نیز ارتباط برقرار کنند.

در یک آزمایش دیگر، از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا نسبت به تغییر پاداش‌های مالی تصمیم‌گیری کنند. به عنوان مثال، داوطلبان در پایان آزمایش می‌توانند بدون ریسک پنج دلار دریافت کنند یا در قرعه‌کشی برای ۲۰ دلار شرکت کنند که در این صورت شانس آن‌ها ۲۰ درصد خواهد بود. پس از آزمایش به هر داوطلب، نمره‌ای داده می‌شد که نشان‌دهنده تمایل فرد به انجام ریسک است. شرکت‌کنندگانی که امتیاز تضمین شده یعنی پنج دلار را انتخاب کردند، نسبت به افرادی که قرعه‌کشی را برگزیدند، سالمندتر بودند.

به عقیده محققان دانشگاه «پیل کنتیک آمریکا» ماده خاکستری مغز، با افزایش سن کاهش می‌یابد. در صورتی که دو فاکتور سن افراد و حجم ماده خاکستری هر دو با هم در نظر گرفته شود، ماده خاکستری مغز به نسبت سن افراد، فاکتور مهم‌تری به شمار می‌آید.

همچنین از دیدگاه پژوهشگران، ضمن اینکه یافته‌های اخیر منجر به افزایش مهارت‌های تصمیم‌گیری افراد می‌شود، از نظر به رفتاری ریسک‌گریز بودن سالمندان در نتیجه کاهش ماده خاکستری مغز نیز حمایت می‌کند.

افراد در دوران نوجوانی بیشتر به انجام فعالیت‌های خطرناک علاقه‌مند هستند؛ به همین علت، جوانان و نوجوانان در هنگام رانندگی خطرپذیر تر هستند، اما افراد در سنین بالاتر، افراد ریسک‌گریز هستند.

بنابراین، ماده خاکستری مغز با گذشت زمان و افزایش سن کاهش یافته و عدم انجام رفتارهای خطرآفرین در سالمندان در نتیجه کم شدن مقدار ماده خاکستری در مغز است. در نتیجه، میان کاهش خطرپذیری، کاهش ماده خاکستری مغز و سالمندی رابطه معناداری وجود دارد.

همان‌گونه که فراتر از ذهن است که چگونه مغز می‌تواند نوسانات حاصل از رفتارهای ریسک‌پذیری را در خود حفظ کند، باید در نظر داشت در صورتی که از کاهش و تحلیل ماده خاکستری در سالمندان جلوگیری شود، از ریسک‌گریز بودن آن‌ها نیز جلوگیری خواهد شد.



هورالعظیم یا کلان تالاب - خوزستان

زادبوم

من فهمیده‌ام که...

شجاعت، مقابله با ترس و سلطه بر آن است نه فقدان ترس.

رواق

خدا حافظی مادر باز نموده - اصفهان ۱۳۶۱

یادنگاره