تحلیل

فروش پیش‌بینی در اقتصاد

پیش‌بینی در اقتصاد کار خوبی اســت. برای پیش‌بینی توانمندی بالایی لازم است و تا حدی نوعی شهود و بصیرت لازم دارد. بیشتر کشورها برای آینده خود پیش‌بینی دارند و بسیاری از شرکت‌ها دست به پیش‌بینی متغیرهای مورد علاقه خود می‌زنند.

بعضی‌ها با پیش‌بینی پول در می‌آورند و بسیاری از شرکت‌های مشاوره‌ای مزیت نسبی خود را در پیش‌بینی متغیرهــای اقتصادی می‌دانند. برای موسسه بامداد هم پیش‌بینی یک تعهد و رسالت محسوب می‌شــود که از این طریق شرکت‌ها می‌توانند استراتژی‌های خود را بهتر و شفاف‌تر تدوین و اجرا کنند.

همه این بحث‌ها درســت! ولی نکته مهم این اســت که پیش‌بینی تنها یک احتمال است؛ بنابراین هر گونه پیش‌بینی که منجر به قطعیت شود و هر گونه پیش‌بینی که نقطه‌ای شود، نه تنها کمکی نمی‌کند بلکه خسارت زیادی برای مصرف‌کننده پیش‌بینی دارد.

متأسفانه بیشتر مدیران واحدهای اقتصادی و تجاری در ایران برای ترسیم آینده خود دل به پیش بینی‌های افراد یا سازمان‌هایی می‌دهند که با قطعیــت آینده متغیرهــا را پیش‌بینی می‌کنند.

مدیران با اســتفاده از قطعیــت پیش‌بینی‌ها اعتماد به نفس بیشــتری به دست می‌آورند و آینده برایشان شــفاف‌تر می‌شود؛ ولی همین چسبیدن به قطعیت مشکلات جدی برای آنان به وجود می‌آورد.

متأســفانه چون پیش‌بینی نقطه‌ای و قطعی خریــدار دارد، بعضــی از اقتصاددانــان نیز برای رفع این نیاز دســت بــه پیش‌بینی‌های این گونه می‌زنند و با جهت‌دهی به شرکت‌ها و استراتژی‌های آنان مشکلات جدی برای‌شان ایجاد می‌کنند.

اقتصاددانان لازم اســت با قــدرت پیش‌بینی کنند؛ ولی هر پیش‌بینــی را تنها یک احتمال تلقی کننــد. در این صورت پیــش بینی یک نقطــه در آینده نخواهــد بود؛ بلکــه ابزاری برای شــفاف کردن آینده به حســاب می‌آید که با «مه‌زدایی» از آینده شــرکت‌ها را برای تصمیم‌های استراتژیک آماده‌تر می‌کند.

هم مدیران شــرکت‌ها و هم اقتصاددانانی که همانند «مــردی که زیاد می‌دانســت» رفتار می‌کنند در یک دنیای متوهم زندگی می‌کنند که یا می‌دانند که دارند چه‌کار می‌کنند، که در این صورت یک پوپولیست تمام عیار به حساب می‌آیند یا نمی‌دانند که در این صورت انسانی متوهم هستند که به دلیل قطع ارتباطشان با واقعیت بسیار مستعد شکست هستند.

متأسفانه در شرایط نامساعد اقتصاد کشور بازار فروش پیش‌بینی بسیار داغ شده است و تنها مدیرانی از این شرایط آسیب می‌خورند که دل به این پیش‌بینی‌های قطعی بسته‌اند.

با کارآفرینان

کارلوس گوسن؛ مدیر کمپانی نیسان ژاپن و رنوی فرانسه

کارلــوس گوســن از جمله معــدود مغزهای متفکری است که با قدرت اندیشه بالای خود، توانسته در یک زمان هدایت دو کمپانی بزرگ را برعهده گیرد و در هر دو به‌عنوان یک پدیده باورنکردنی ظاهر شود. مدیریت کمپانی نیسان ژاپن، (رنو اس.آ فرانسه) و همچنین عضویت در هیئت‌مدیره امپراتوری ســونی و شرکت آلکوا «Alcoa»، تمامی این‌ها شرایطی است که برای هر فرد ممکن است با تمام توان و تجربه و دانشی که داشته باشد، محال و باورنکردنی باشد. نکته جالب اینجاســت که او علاوه بر اینها در کشور ژاپن به‌عنــوان یک فرد مؤثر و دســت‌اندرکار حرفه‌ای در لوازم خانگی نیز شهرت دارد. هوش سرشار او در کار، عبور از پله‌های ترقی را بسیار آسان کرده بود. به‌ســبب توانایی‌ها و نظریات فوق‌العاده‌اش، به ســرعت مورد توجه مدیران میچلین قرار گرفت و در فاصله سال‌های ۱۹۸۴ و ۱۹۸۵ به‌عنوان مسئول بخش تحقیق و توسعه کمپانی به خدمت گرفته شد. با پیچیدن آوازه شــهرت و توانایی او در سراســر جهان و میان کمپانی‌های بزرگ و صنعتی هر یک در تلاش برای به‌کارگیری او برآمدند و پیشــنهادهایی را مطرح می‌کردند. از میــان تمامی تقاضاها از شرکت‌های دور و نزدیک، او پیشنهاد کمپانی رنوی فرانســه را پذیرفت و در اکتبر سال ۹۶ با این کمپانی وارد قرارداد شــد. در دسامبر آن سال گوسن با ســمت مدیریت این کمپانی در مرکوسور «Mercosur» مشغول به‌کار شد. در این سمت او مسئولیت بخش‌های مهندسی، توسعه، ســاخت، تحقیقات پیشرفته، عملیات قــدرت و همچنین خرید محصــولات در این منطقه را برعهده داشت. با ورود او به بازار خودرو، کم‌کم استعدادهای ویژه او در این صنعت نمایان شد، سیاست‌های اقتصادی او چنان مورد رضایت مدیران کمپانی درآمده بود که از او در جلسات مختلف به‌عنوان یک سیاســت‌مدار حرفه‌ای نام می‌بردند، در مدت زمــان اندکی با کاهش هزینه‌های اضافی و همچنیــن تعطیل کردن تعدادی از شــعبات کم‌ســود این شرکت در مکان‌های مختلف، ســبب کســب سوددهی فراوان بــرای کمپانی شــد و از آن پــس او را (قیمت‌شکن) می‌نامیدند.

کسب‌وکارهای جدید در پارک دانشگاه تهران ایجاد می‌شود

تفاهم‌نامه همکاری میان پارک علم و فناوری دانشگاه تهران و کانون فارغ‌التحصیلان فنی دانشگاه تهران به امضا رسید. تفاهم‌نامه میان پارک علم و فناوری دانشــگاه تهران و کانون فارغ‌التحصیلان دانشکده فنی دانشــگاه تهران با هدف کمک به ایجاد و توسعه کسب‌وکارهای فناور از طریق ارائه خدمات عمومی و تخصصی با ارزش افزوده بالا به امضا رسید. جذب سرمایه‌گذاری خارجی و ورود کارآفرینان و واحدهای صنعتی به بازار جهانی از دیگر اهداف امضای این تفاهم‌نامه بوده است. اجرای برنامه‌ها و رویدادهای کارآفرینی و فناورانه به صورت مشترک، برگزاری نشست‌های مشترک بین شرکت‌های عضو کانون و هسته‌ها و شرکت‌های عضو پارک، حمایت از صاحبان ایده و ایجاد کسب‌وکارهای جدید به صورت مشــترک از جمله زمینه‌های همکاری طرفین در این تفاهم‌نامه به شمار می‌رود. مدت اعتبار این تفاهم‌نامه از تاریخ امضا به مدت سه سال خواهد بود که به توافق هریک از طرفین قابل تمدید خواهد بود.

جزئیات دستمزد کارگران کشاورز

بررســی نتایج مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت کار در خصوص دستمزد کارگران مشاغل منتخب کشاورزی در سال ۹۶ نشان می‌دهد، بیشترین متوسط دســتمزد روزانه در میان مردان با رقم ۷۲۱۴۳۴ ریال به کارگر «نهرکش و مرزبند» و کمترین متوسط دستمزد روزانه به کارگر «میوه‌چین» با رقم ۵۰۰۰۵۴ ریال اختصاص داشته است؛ همچنین در بین زنان بیشترین دستمزد روزانه به کارگر نشاکار با رقم ۶۸۷۷۸۰ ریال تعلق داشته و کمترین دستمزد روزانه زنان به مانند مردان به کارگر میوه‌چین با رقم ۳۸۷۷۰۵ ریال اختصاص دارد. با این حساب کمترین دستمزد کارگران کشاورز مربوط به کارگران زن میوه‌چین با دستمزد ماهیانه یک میلیون و ۲۰۰ هزار تومان و بیشترین دستمزد نیز مربوط به کارگران مرد «نهرکش و مرزبند» با دستمزد ماهیانه ۲ میلیون و ۲۳۶ هزار تومان است.

۵ راز برای یافتن شغل بهتر



شــاید فکر کنید یک کار یاب قهار هســتید که به تمام چــم و خم‌های استخدام آشــنایی دارید؛ اما فرآیند استخدام در پشت پرده، اغلب بسیار متفاوت‌تر از تصور افــراد جویای کار اســت. هرچقدر هم خود را در یافتن یک شغل، ماهر و مطلع بدانید، رازهایی هســت که درصورت اطلاع از آنها، می‌توان به فرصت‌های شغلی بهتری دســت یافت. در این متن، به پنج راز شغل‌یابی که احتمالا تابه‌حال از آنها اطلاع نداشته‌اید، اشاره می‌کنیم که آگاهی از این نکات، می‌تواند شــانس رقابت شما را افزایش دهد.

مهلت ثبت تقاضا معمولا بی‌معنی است؛

افراد جویای کار، اغلــب ضرب‌الاجل ثبت تقاضا برای کار را وحی منزل می‌پندارند، اما اغلب این برداشت آنها اشتباه است. بسیاری از وب‌سایت‌های پذیرش و ثبت نام از افراد جویای کار، از کارفرما می‌خواهند برای باز بودن پذیرش، یک بازه زمانی معین در نظر بگیرند. این بدان معناســت که کارفرمایان مجبور هستند یک زمان معین را به‌عنوان ضرب‌الاجل تعیین کنند. گرچه افراد جویای کار، ممکن است شاهد ضرب‌الاجلی برای ثبت درخواســت خود باشــند؛ اما درواقع، کارفرمایان ممکن است تا پیش از به پایان رسیدن این ضرب‌الاجل، اقدام به مصاحبه با متقاضیان کرده و فــرد موردنظر خود را استخدام کنند یا حتی اگر تا پیش از پایان مهلت مقرر، فردی اســتخدام نشــود، اما کارفرمایان ممکن است فرآیند استخدامی را با استفاده از معیارهای سختگیرانه‌تر، برای سایر داوطلبان، دشوارتر و پیچیده‌تر کنند.

الزاما نبایــد به همه ســوالات استخدامی آنلاین یا خودکار، پاسخ‌های عینی و دقیق داد

کارفرمایانی که فرم‌های استخدامی آنلاین طراحــی می‌کنند، اغلب دربــاره نیازهای خود و چگونگی برنامه ریزی و طراحی این فرم‌ها، درست فکر نمی‌کنند، درنتیجه قادر به پوشش پاسخ‌های دقیق نیستند. مثلا با یک فرم استخدامی روبه‌رو می‌شوید که این سوال را پرسیده: آیا شما مدرک کارشناسی در رشته اقتصاد دارید؟ پاسخ‌ها هم فقط بله یا خیر است؛ شاید پاسخ شما در جواب این سوال منفی باشد؛ یعنی مدرک کارشناسی در رشته اقتصاد ندارید، اما درعوض مدرک کارشناسی ارشد این رشته را داشته باشید. پس اگر بخواهید صادقانه به چنین سوالاتی جواب بدهید، به راحتی و به صورت خودکار در گزینش رد می‌شوید. این درحالی است که با داشتن مدرک کارشناسی ارشد در رشته اقتصاد، حتی ممکن است موقعیت شغلی به‌مراتب بهتری را هم به‌دست آورید.

پس به جای اینکه به همه سوالات دقیق و موبه‌مو پاسخ دهید- که دراین‌صورت خودبه خودنسخه رد شدن خود را از فرآیند پذیرش شغل پیچیده‌اید- ســعی کنید به چنین سوالاتی، هوشمندانه پاسخ دهید و منظور اصلی سوال را در نظر بگیرید. سپس مطمئن شوید که به سایر سوالات جواب‌های کافی و کاملی داده و رزومه دقیقی ارائه کرده‌اید.

کارفرمایان صرفا به معرف‌هایی که در فرم استخدام قید کرده‌اید، بسنده نمی‌کنند

کارفرمایان به خوبی می‌داننــد افرادی که در رزومه یا فرم اســتخدامی خود، به‌عنوان معرف از آنها نام برده‌اید، قطعا افرادی هستند که درصورت تماس یا تحقیق از آنها، قطعا فقط از شــما تعریف خواهند کرد. به‌همین دلیل، کارفرمایان زیرک، تنها به اسامی که در فرم استخدامی از آنها یاد کرده‌اید، بسنده نخواهند کرد و سعی می‌کنند با مدیران قبلی شــما نیز ارتباط برقرار کنند. علاوه‌براین، کارفرمایان برای تماس گرفتن با افرادی که نامشان حتی در فرم استخدام شما قید نشده، نیازی به اجازه و پرسیدن از شما ندارند، پس ممکن است شما هیچ‌وقت متوجه این اقدام آنها نشوید.

درصورت عدم مشاهده گزینه «نام معرف» بی‌دلیل خوشحال نشوید

برخی کارفرمایان، اغلب سیاســتی را دارند که طی آن اطلاعاتی بیشتر از عناوین قبلی شغلی و تاریخ و مدت فعالیت و ترک شغل قبلی از شما نمی‌خواهند. این مسئله ممکن است باعث رفع برخی نگرانی‌های شما شود؛ زیرا دیگر لازم نیست نگران تماس کارفرمای جدید با مدیر قبلی شما که از دستتان ناراضی و شاکی بوده، باشید و از این بترسید که مبادا درصورت پرسش از او، نظر مثبتی درباره شما ندهد یا اینکه نگران باشید رئیس قبلی شما که از کارتان رضایت کافی داشته، این فرصت را ندارد تا این مسئله را به اطلاع کارفرمای جدید شما برساند، اما درواقع، این سیاست‌ها در ادارات دائماً در حال تغییر هستند و واحد جذب نیروی انسانی در ادارات مختلف، با این آیین‌نامه‌ها دست و پای خود را نمی‌بندند و تلاش می‌کنند فارغ از سیاست‌های کلی شــرکت، اطلاعات دقیقی از معرفان افراد جویای کار کسب کنند.

کسی شما را برای ثبت درخواست در شــغلی که برای انجام آن توانایی کاملی ندارید، سرزنش نمی‌کند

افراد جویای کار وظیفه‌شناس و باوجدان، اغلــب از این مســئله نگران هســتند که مبادا صلاحیت ثبت درخواست برای یک فرصت شغلی را نداشــته باشند، اما ممکن اســت نگرانی آنها در این رابطــه افراطی و بیش از اندازه باشــد. اگر شما الزاما تمامی صلاحیت‌های شــغل مورد نظر را ندارید، اما اکثر این توانایی‌ها را در خود می‌بینید، کارفرما، قطعا دنبال فردی مانند شماست. پس باخیال راحت برای پذیرش این شغل اقدام کنید. بسیاری از اوقات، فهرست موارد استخدامی، بیشتر شبیه فهرست آرزوهاست! درنهایت، کارفرمایان مجبور می‌شوند افرادی را استخدام کنند که تمامی این قابلیت‌ها را ندارند. اگر از این نگران هســتید که با ثبت درخواست پذیرش شــغل، وقت کارفرما را تلف می‌کنید یا ممکن است آنها درخواست شما را رد کنند، بدنیست بدانید که بسیاری از افراد، فاقد صلاحیت هستند که با این حال به هیچ فرصت استخدامی «نه» نمی‌گویند و در همه آنها شرکت می‌کنند. پس این نکته را فراموش نکنید که در این بازار شلوغ کاریابی، شما تنها کسی هستید که خود را دست‌کم گرفته‌اید.

انرژی

در مصرف انرژی صرفه‌جویی کنید

صرفه‌جویی در مصرف انرژی، یکی از اهداف اصلی انسان‌ها در هر نقطه از جهان است. دانش چگونگــی صرفه‌جویی در مصرف انرژی در جهانی کــه هزینه‌های انرژی روزبه‌روز در آن افزایش می‌یابد، علاوه بر صرفه‌جویی چشمگیر در هزینه‌ها، می‌تواند زندگی را ســاده‌تر و بهتر کنــد و آرامش بیشــتری برای افراد به ارمغان بیاورد. در این مطلب برای صرفه‌جویی بیشــتر در مصرف انرژی راهکارهایی ارائه می‌شود که با رعایت آن‌ها می‌توانید در استفاده بهتر از نعمت‌های خدادادی، سهمی داشته باشید.

پنجره‌های دوجداره

بیشتر انرژی درون خانه شــما از طریق پنجره‌ها به‌هدر می‌رود؛ صرفاً به این دلیل که پنجره‌هایی که فقط یک شیشه دارند، در جدانگه‌داشــتن دمای بیرون از دمای درون خانه، بسیار بدعمل می‌کنند و اغلب لبه‌های پنجره نیز درزهایی دارند که اجازه نفوذ هوای خارج را بــه داخل می‌دهند. جایگزیــن کــردن پنجره‌هــای قدیمی با پنجره‌های «دوجداره»، به‌طورچشمگیری می‌تواند هزینه‌های قبوض انرژی شما را کاهش دهد. علاوه‌براین، شما می‌توانید پنجره‌هایتان را به گونه‌ای تعمیر کنید که هدررفتن انرژی، کاهش یابد. همین‌طور می‌توانید در طول گرم‌ترین ســاعات روز از پرده‌های ضخیم استفاده کنید تا مقدار گرمایی را کــه از پنجره بــه داخل نفوذ می‌کند، کاهش دهید. قراردادن پنجره‌های توری‌دار به‌طور حرفه‌ای و اســتراتژیک، می‌تواند در اتاق‌های گرم خانه‌تان، هوا را به‌طورمؤثری به جریان اندازد و نیاز شما به تهویه مطبوع را کاهش دهد.

آشپزخانه؛ بهترین مکان برای صرفه‌جویی در انرژی

در آشــپزخانه به‌طور معمول بیشترین مصرف انرژی صورت می‌گیرد؛ اما در همین آشپزخانه، می‌توانید بیشترین صرفه‌جویی در مصرف انرژی را هم داشته باشید. پیش از هر چیز، موارد اســتفاده انرژی و عادات خودتان در آشپزخانه را ارزیابی کنید:

آیا به‌طور معمول وسایل آشپزخانه را روشن و در حال کار می‌گذارید؟ آیا وسایل بزرگ برقی آشــپزخانه‌تان (یخچال، ماشــین لباس‌شویی، ماشین ظرف‌شــویی و...) از انواع کم‌مصرف هستند؟ وسایل برقی که به‌ندرت استفاده می‌کنید، همیشه در پریز هستند؟ و بســیاری موارد از این دست... پیشنهاد می‌کنیم:

وسایل برقی آشپزخانه‌تان را با انواع کم‌مصرف تعویض کنید.

فقط در مــواردی که نیاز اســت، فر خود را قبل از شروع به اســتفاده گرم کنید. از ماشین ظرف‌شــویی و لباس‌شویی خود فقط وقتی استفاده کنید که پر از ظرف یا لباس باشد. به‌جای شست‌وشوی ظرف‌ها و لباس‌ها با دست، از ماشین ظرف‌شویی و لباس‌شویی استفاده کنید. مصرف آب این دستگاه‌ها به‌شکلی باورنکردنی، کمتر از شست‌وشو با دست اســت؛ اما اگر این امکان را ندارید، سعی کنید ظرف‌هایتان را با مایع ظرف‌شــویی غلیظ و آب ولرم بشویید. شستن ظرف‌ها با آب بسیار داغ، علاوه بر اینکه برای پوست‌تان مضر است، نیازمند انرژی زیادی برای گرم کردن آب اســت. فراموش نکنید وقتی ظرف‌ها را کف‌مالی می‌کنید، شــیر آب را ببندید. وســایل برقی که گاه‌گاه از آن‌ها استفاده می‌کنید را از پریز بکشید؛ مثل توستر و چای‌ساز برقی. یخچال و فریزر را پرنگه‌دارید و تنظیم دمایی آن را روی متوســط قرار دهید؛ با ایــن کار می‌توانیــد هدر رفتن انرژی را به‌طورچشمگیری کاهش دهید. لباس‌هایی را که خیلی کثیف نیســتند با برنامه آب ســرد بشــویید. در هنگام شست‌وشوی لباس با ماشین لباس‌شویی، از گزینه خشــک‌کن پایین‌تری استفاده کنید یا در صورت امــکان لباس‌ها را در فضای باز خشک کنید. سشوار و مسواک برقی خودتان را بعد از اســتفاده، از پریز بکشید و به‌جای استفاده از هواکش برقی برای تهویه هوای حمــام، در یا پنجره را باز کنید. به‌علاوه، واضح اســت که وقتی دندان‌هایتان را مسواک می‌کنید، باید شیر آب را ببندید.

خوش‌بینی؛ مهم‌ترین عامل برای موفقیت سرمایه‌گذاران



کاری را شروع کرده‌اید، اما با شکست مواجه شــده‌اید؟ روی سیستمی ســرمایه‌گذاری کرده‌اید که رکود کرده است؟

با ورود به دنیای سرمایه‌گذاری، همه با موانع و مشکلاتی مواجه خواهند شد. این صددرصد است؛ اما یک ویژگی بارز سرمایه‌گذاران موفق سطح بسیار بالای خوش‌بینی آنان است. با قدرت خوش‌بینی این موانع و مشــکلات به نکات مثبت تبدیل می‌شوند؛ به‌عنوان مثال: اتفاق شایعی را در نظر بگیرید که برای افرادی که به‌تازگی وارد یک سرمایه‌گذاری شده‌اند، پیش می‌آید: شــرکت در برابر رقیب خود مغلوب شده است. فرد بدبین وقتی به ماجرا نــگاه می‌کند، می‌گوید: «بــه همین خاطر است که من هیچ‌وقت موفق نمی‌شوم. قدرت رقابت کردن ندارم.»

از طرف دیگر فرد خوش‌بیــن وقتی به این موقعیت نگاه می‌کند، می‌گوید: «اشــکالی ندارد که این‌بار موفق نبودم؛ اما چه کارهایی را درســت انجام دادم؟ چطور می‌توانم این قسمت‌های مثبت را دوباره تکرار کنم؟»

تفاوت را می‌بینید؟ فقط به چارچوب فکری شــما و اینکه چطور نتایج کار را بررســی می‌کنید، بستگی دارد.

مثبت‌گرایی و بازده کاری

افراد مثبت‌گرا و خوش‌بین، سخت‌تر تلاش می‌کنند. درست اســت. درواقع تحقیقات ثابت کرده است که منفی‌گرایی، توانایی فرد برای شرکت در فعالیت‌های مفید و پربازده را به‌طورقابل توجهی پایین می‌آورد.

قدرت خوش‌بینی

وقتــی خوش‌بین‌تر می‌شــوید، چه اتفاقی می‌افتد؟ (جدا از تماشــا کردن غروب‌های آفتاب، پیدا کردن دوستان بیشتر و انجام بیشتر کارهایی که دوست دارید). تجارت‌تان شکوفا خواهد شــد. فروش برای‌تان ساده‌تر اتفاق افتاده، کارمندان‌تان میل بیشتری برای سر کار آمدن پیدا خواهند کرد و حساب بانکی‌تان هم روزبه‌روز بالاتر خواهد رفت.

نکته

چگونه کارها را نیمه‌تمام نگذاریم؟

بیشتر کارآفرینان دوست دارند گه‌گاهی الهام‌هایی دریافت کنند. درواقع کل کسب‌وکارهای انگیزشی، جزو صنعت در حال شکوفایی هستند؛ ولی وقتی همه این الهام‌ها هم برای انجام کارهایی که در لیست کارها دارید، کافی نیستند، چه باید کرد؟» در زیر چند رویکرد را معرفی کرده‌ایم که این فلسفه را عملی می‌کنند:

۱. روی لیست وظایف تمرکز کنید: همه وظایف را به‌صورت فهرست‌وار روی کاغذ، در تلفن همراه، برنامه کاربردی داخل تبلت یا... یادداشت کنید. حتماً همه کارها را یادداشت کنید تا همه آن‌ها را به‌طور متمرکز یکجا داشته باشید؛ زیرا وقتی کارها را در یادداشت‌های پراکنده بنویسید، داخل صندوق دریافتی ایمیل بگذارید، روی تکه کاغذهای مختلف بنویسید یا پشت پاکت یا چیزهای دیگر یادداشت کنید، نمی‌توانید مشخص کنید که کدام کارها را باید زودتر انجام دهید. یکی از برنامه‌های کاربردی برای شروع برنامه Remember the Milk است. این برنامه مدیریت لیست را در تمام دستگاه‌های شما متمرکز می‌کند. امروز از این برنامه کمک بگیرید و از آن استفاده کنید تا وظایف و کارهای متفرقه را در یک لیست اصلی بگنجانید. **۲. آن را به‌طور منظم به‌روزرسانی کنید:** برای منظم کردن لیست خود، باید کمی تعهد زمانی داشته باشید؛ ولی وقتی آن را متمرکز کردید، پیگیری آن ساده‌تر می‌شود. گام بعدی چیست؟ لیست را به‌روزرسانی کنید. وقتی کارها انجام می‌شوند، آن‌ها را از لیست خط بزنید یا حذف کنید. وقتی تاریخ‌ها تغییر می‌کنند، لیست را نیز تغییر دهید. وقتی کارهای دیگری اضافه می‌شوند، آن‌ها را به لیست اضافه کنید. این لیست انعطاف‌پذیر انجام کارها را برایتان آســان‌تر می‌کند. **۳. با کارهای سخت‌تر آغاز کنید:** نظرهای مختلفی درباره نحوه شروع کارهایی که در لیست وظایف نوشته‌اید وجود دارد؛ ولی شروع کردن با سخت‌ترین و دردناک‌ترین کارهای لیست به شما کمک می‌کند بار سنگین ذهنی را از روی دوشتان بردارید و بدین ترتیب بخش عمده لیست را تمام کنید

دانستنی‌ها

ثروتمندان از چه قانون‌هایی پیروی می‌کنند

باارزش‌ترین دارایی شما، توانایی کسب درآمد است. منابع جسمانی، ذهنی و عقلانی شما که مرتباً در حال رشد و تغییر است سرمایه شخصی شماست. برای اینکه بتوانید از توانایی‌های خود استفاده کنید و مهم‌تر از آن، درآمد کسب شده خود را حفظ کنید، قانون‌های طلایی وجود دارد که در زیر به آن‌ها اشاره می‌کنیم.

● **قانون پس‌انداز:** همیشه اول از همه حق خودتان را بدهید. آزادی مالی از آن کسانی است که همیشه حداقل ۱۰ درصد از درآمد خود را پس‌انداز می‌کنند. اگر نمی‌توانید پول پس‌انداز کنید، استعداد ثروتمندشدن ندارید.

● **قانون نگه‌داری:** اینکه چقدر درآمد دارید، مهم نیست؛ بلکه نکته مهم این است که چه مقدار از آن را می‌توانید نگه دارید. افراد موفق وقتی درآمد خوبی دارند، پس‌انداز می‌کنند و درنتیجه وقتی درآمد کمی دارند، پشت گرمی مالی دارند.

● **قانون پارکینسون:** مخارج به‌طور معمول آنقدر افزایش پیدا می‌کنند تا اینکه به میزان درآمد برسند؛ به‌همین دلیل است که بیشتر مردم هنگام بازنشستگی فقیر هستند. برای اینکه ثروتمند شوید، باید مخارجتان کمتر از درآمدتان باشد و باقیمانده را پس‌انداز کنید. ● **قانون سرمایه‌گذاری:** قبل از سرمایه‌گذاری، تحقیقات لازم را به‌عمل آورید. هنگامی که مشغول انجام تحقیقات مقدماتی برای سرمایه‌گذاری هستید، وقت کافی صرف این کار کنید؛ درست همان‌طور که پس از سرمایه‌گذاری برای پول درآوردن وقت صرف می‌کنید. هرگز خود را به‌طور ناگهانی درگیر یک سرمایه‌گذاری غیرقابل برگشت نکنید. ● **قانون بهره مرکب:** جمع‌آوری پول و افزایش‌دادن آن از طریق بهره مرکب که هم به اصل سرمایه و هم به سود آن تعلق می‌گیرد، شما را ثروتمند می‌کند. رمز دستیابی به استقلال مالی از طریق پس‌انداز، این است که پول را کنار بگذارید و هرگز به هیچ‌دلیلی به آن دست نزنید. ● **قانون برایند:** موفقیت مالی بزرگ برایند صدها، بلکه هزارها تلاش کوچک است که ممکن است هرگز توسط کسی دیده یا تحسین نشده باشد. برای ثروتمندشدن هیچ راه سریع یا آسانی وجود ندارد.

پیشنهاد

راه‌های تبدیل‌شدن به یک مدیر استراتژیک

در دنیــای پرتکاپوی امروز کــه خلاقیت و نوآوری حرف اول را می‌زند، رقابت ســختی بین مدیران و رهبران برای متمایز شــدن از دیگران و تبدیل شدن به مدیران استراتژیک و رهبران تأثیرگذار در جریان است؛ به طوری که هر مدیری می‌کوشد با استفاده از ترفندها و رویکردهای متفاوتی در قلب مشــتریان، ســهامداران و کارکنانش نفــوذ کند و خود را به‌عنوان عاملی تعیین‌کننده در پیشــبرد اهداف سازمانی معرفی کند. در این میان برای تبدیل شدن به یک مدیر استراتژیک و موثر راهکارهایی وجود دارد که شاید در کتاب‌های درسی و کلاسیک مدیریت نتوان آن‌ها را پیدا کرد. در ادامه به چند مورد از این راهکارهای عملی و کاربردی اشاره خواهد شد.

بر بیش از یک رشته تسلط یابید

در گذشــته طبق نظر برخی از کارشناسان، افرادی که نمی‌توانســتند رهبر استراتژیک شــوند، از رده خارج می‌شــدند و افرادی که می‌توانســتند این کار را انجام دهند پاداش می‌گرفتند؛ اما مســئله اینجا بــود که این رهبران شکست خورده قبلا به‌عنوان رهبران تاکتیکــی رده پایین‌تــر عملکــرد موفقی داشته‌اند، اما نتوانســتند آن موفقیت‌ها را به سطح بالاتر منتقل کنند. به همین دلیل بود که چند سال پیش از من خواسته شد علت این مسئله را تحلیل کنم و راه حلی ارائه کنم که به رهبران تاکتیکی موفق کمک کند قبل از آنکه در معرض موقعیت‌های شغلی عالی قرار بگیرند، نقاط ضعف خود و اصل مشکل را درک کنند و آنچه نیاز دارند انجام دهند تا در آینده مدیران ارشد موفقی باشند.

به‌طور کلی در سطوح بالا، رهبر استراتژیک باید به‌طور دائم در تعامل با سایر متخصصان در خارج از سازمان باشد و نظارت مستقیمی روی تمام زیر دستان خود اعمال کند. چنین مدیری نیاز دارد با مأموران دولتی، رســانه، مدیران شــرکت‌های رقیب و حتی مأموران و مدیران در سایر کشــورها مواجه شود. به علاوه، بسیاری از زیردستان رهبر سازمان در سطوح مختلف، دانش و تخصص فنی فراوانی در زمینه‌هایی دارند که او، اطلاعات و تجربه کمی در آن زمینه‌ها دارد؛ بنابراین می‌تواند از دیگران چیزهای بسیاری بیاموزد.

ارتباط با سایر رشته‌ها را گسترش دهید

شاید بازی کودکانه تلفن بازی را به یاد بیاورید که در آن کودکان دایره‌وار دور هم نشسته و نفر اول رازی را در گوش هم‌شاگردی سمت راست خود زمزمه می‌کرد و او هم آن را به نفر بعدی منتقل می‌کرد و همین‌طور تا آخر. نکته جالب در اغلب موارد این است که رازی که در نهایت بیان می‌شود، تفاوت چشمگیری با آن چیزی دارد که در ابتدا بیان می‌شد.

در اغلب موارد داستانی که بازگو می‌شود هر بار متفاوت‌تر از آن چیزی بــود که برای نفر اول خوانده می‌شــود؛ به طوری که در آن‌ها به‌عنوان مثال، مردها زن می‌شــوند، شغل‌ها تغییر می‌کردند و حتی شــکل کلی داستان نیز تغییر می‌کرد. در پایــان این تمرین هم همه شرکت‌کنندگان به دشواری انتقال یک پیام ساده بر سطوح مختلف مدیریتی واقف می‌شوند.

جالب‌تر آنکه این دشواری در صورت متفاوت بودن تخصص‌ها و رشته فعالیت مدیران بیشتر می‌شــود. برنامه‌ای که در اینجا برای تبدیل مدیران به رهبران اســتراتژیک ارائه شــده، چندان پیچیده نیست و در نتیجه این برنامه را هر مدیری می‌تواند بــه راحتی اجرا کند. عنصر اصلی در این میان عبارت است از اینکه برای تبدیل شــدن به یک رهبر استراتژیک باید خلاقیت داشته باشید و برای نیل به این هدف باید شروع به تفکر و عمل استراتژیک کنید. این موقعیت خوبی اســت تا براساس علایق‌تان مســیری را انتخــاب کنید که به خاطر جنبه‌های اصلی حرفــه خود آن‌ها را نادیده می‌گرفتید. زیاد مهم نیســت حوزه تخصص شما چه باشد. باید در زمینه دیگری متخصص شــوید که با آنچه انجام می‌دادید فاصله داشته باشد. این مســئله ابتدا، شاید کمی غیرطبیعی به نظر برسد و ممکن است وقت و انرژی زیادی را صــرف آن کنید، اما بدانید که شما در آنچه انجام می‌دهید آنقدر صلاحیت دارید که هر چیــز جدیدی را که در حوزه دیگری می‌آموزید، به دانســته‌های پیشین خود مرتبط سازید.