

با مشاغل

آشنایی با رشته طراحی صنعتی

آیا باید محصولات زیبا را در موزه‌ها و نمایشگاه‌ها دید؟ یا اینکه باید دنیایی داشته باشیم که زیبایی در گوشه گوشه آن، جلوه گر باشد؟ رشته طراحی صنعتی براساس دیدگاه دوم شکل گرفته است؛ البته نباید تصور کرد که رشته طراحی صنعتی فقط به زیبایی محصولات می‌اندیشد، بلکه این رشته معتقد است که در ساخت محصولات مورد استفاده بشر باید از لطافت، زیبایی و ظرافت هنر همچنین فناوری و کارآیی علم بهره گرفت تا بتوان زندگی زیباتر و راحت‌تری داشت.

۴ توانایی‌های لازم

در رشته طراحی صنعتی، خلاقیت حرف اول را می‌زند و دانشجوی این رشته باید توانایی نوآوری و تفکر خلاق را داشته باشد؛ یعنی هم هنر و هم صنعت را درک کرده و هم قدرت مدیریت داشته باشد و علاوه بر موارد فوق، تا حدودی با مباحث کاربردی علوم پایه مثل فیزیک، شیمی، هندسه و زیست‌شناسی آشنا باشد. دانشجوی این رشته، باید نگاه خود را به اطراف و اشیاء دقیق‌تر کند و پیوسته نیازهای فردی و اجتماعی افراد را در ذهن خود مرور کند. او باید به راحتی با محیط‌های کاری ارتباط برقرار کرده و تجارب خود را از نظر فنی گسترش دهد؛ به گونه‌ای که بتواند عملکرد طرح خود را کاملاً توجیه کند و تمامی مراحل اجرایی آن را زیر نظر داشته باشد.

۴ موقعیت شغلی در ایران

متأسفانه در کشور ما، تکنولوژی تولید پایین است و ما تولیدات محدودی داریم و ۹۹درصد همین تولیدات محدود نیز کمی از تولیدات خارجی است؛ یعنی کارخانه‌دارها برای طرح جدید، سرمایه‌گذاری نمی‌کنند. برای همین فرصت‌های شغلی طراحان صنعتی بسیار محدود است. از سوی دیگر در کشور ما ارتباط نزدیکی بین صنعت و دانشگاه وجود ندارد و به همین خاطر صاحبان صنایع، این رشته را نمی‌شناسند و حتی در بسیاری از کارخانه‌ها یک مهندس مکانیک، کار طراح صنعتی را انجام می‌دهد؛ یعنی هم طرح یک محصول و هم تولید آن برعهده مهندس مکانیک است. بنابراین فارغ‌التحصیلان این رشته هنوز حضور فعالی در صنعت ندارند و تنها در بحث مبلمان شهری، صنعت راه‌آهن و تا حدودی لوازم خانگی و صنعت خودروسازی فعالیت می‌کنند.

درس‌های این رشته در طول تحصیل

آشنایی با هنر در تاریخ، سواد و روش‌های ساخت، کار گاه طراحی پایه، مبانی هنرهای تجسمی، عکاسی پایه، فیزی کاربردی، نقشه کشی صنعتی، هندسه، ریاضیک، شیمی کاربردی، تاریخ طراحی صنعتی، مهندسی عوامل انسانی، حجم‌سازی، کارگاه طراحی صنعتی، فرم و فضا، مدل سازی، هنر و تمدن اسلامی، طراحی فن، طراحی حس به کمک کامپیوتر، آرزایی تولیدات صنعتی، پروژه طراحی صنعتی، اقتصاد و مدیریت تولیدات صنعتی، جامعه‌شناسی صنعتی، پروژه نهایی.

نکته

توصیه‌هایی برای چانه‌زنی منطقی با

کارفرما

حقوق پیشنهادی شما چقدر است؟

یکی از مهم‌ترین سوالاتی که ذهن افراد جوانی کار را به خود مشغول می‌کند، این است که در هنگام مصاحبه شغلی، چه میزان حقوق در خواستی پیشنهاد دهند تا ضمن اینکه تامین کننده نیازهایشان باشد، تاثیر بدی روی کارفرما نگذارد. گام نخست این است که خود را آماده مذاکره کنید. شاید لازم باشد تا پیش از مذاکره، تحقیقات خود را کامل کنید و دریابید که فردی هم‌حرفه با میزان تجربه شما، چقدر حقوق دریافت می‌کند؟ بنابراین، در هنگام مذاکره بر سر حقوق، وقتی پیشنهاد کارفرما را شنیدید، با در ذهن داشتن ارقامی که در باره آن‌ها تحقیق کرده‌بودید، وقت آن می‌رسد که مذاکره خود را شروع کنید. تیلور می‌افزاید: اما خاصیت نخستین پیشنهاد و اینکه تاچه اندازه قدرت ارائه آن را دارید را نیز فراموش نکنید و حواستان به این باشد که تا چه اندازه رقم درستی را پیشنهاد دهید که نه خیلی بالا و نه خیلی پایین باشد. به‌عنوان یک قانون کلی، بهتر است حدود ۱۰۰ الی درصد بالاتر از حقوقی که آخرین بار دریافت کرده‌اید را پیشنهاد دهید. این بدین معناست که اگر سالانه ۵۰ هزار دلار درآمد داشتید، به‌راحتی می‌توانید بدون اینکه طرف مقابل خشمگین شود یا به پیشنهادتان بخندد، ۵۵الی ۶۰هزار دلار پیشنهاد حقوق دهید. تیلور این گونه توضیح می‌دهد: در صورتی که پیشنهاد اصلی کارفرما در کفه سنگین ترازو باشد، آنگاه قدرت مانور بیشتری دارید. مثلاً اگر کارفرما پیشنهاد دهد نسبت به آخرین حقوقتان، ۲۰ درصد حقوق بالاتری پرداخت می‌کند، قطعاً این امکان وجود دارد تا برای در یافت مبلغ بیشتر، باز هم چانه‌زنی کنید. در این صورت می‌توانید ۵ درصد بیشتر از ۲۰درصد پیشنهادی را طلب کنید؛ اما این راه‌هم در ذهن دلانته ناشید که حتی در صورت عدم موافقت وی با این رقم، باز هم حقوق خوبی گرفته‌اید. حرف آخر اینکه قبل از مذاکره برای حقوق حساب و کتاب کرده و تحقیقات خود را کامل کنید و ببینید با افزایش ۱۰ الی ۲۰ درصدی، دریافتی شما چقدر خواهد شد.

شغل دولتی در کدام کشورهای اروپایی بیشتر است؟

دولت‌های سوئد، دانمارک و نروژ بیش از سایر کشورهای اروپایی دست به استخدام زده اند.به نقل از مرکز آمار اتحادیه اروپا، تا پایان سال ۲۰۱۶، سهم دولت‌های کشورهای اروپایی از استخدام افراد، مختلف بوده است. با این حال نروژ بیش از سایر کشورهای اروپایی بخش دولتی بزرگ‌تری دارد و ۴۰ درصد کارکنان نروژی در مشاغل دولتی استخدام شده‌اند. پس از نروژ، سوئد با ۲۹ درصد، دانمارک با ۲۸ درصد و فنلاند با ۲۵ درصد، بیشترین اشتغال زایی را در سمت های دولتی داشته‌اند.دولت‌های استونی، لیتوانی، فرانسه و مجارستان به ترتیب با استخدام ۲۳ و ۲۲ درصد از کل شاغلان این کشورها، از دیگر کشورهای با اندازه دولت بزرگ در قاره سبز محسوب می‌شوند.از طرف دیگر احتمال یافتن کار دولتی در آلمان کمتر از سایر کشورهای اروپایی است. بعد از این کشور، لوکزامبورگ با ۱۲ درصد، هلند با ۱۳ درصد و ایتالیا با ۱۴ درصد، کمترین اشتغال زایی دولتی را داشته‌اند.

کسب و کار

naslefardanews

naslfarda

دکتر مهرداد یاسایی

افکار نیوز

در بسیاری از کتاب‌های مدیریت با روان‌شناسی خوانده‌ایم که هدف‌گذاری در شکل‌دهی به زندگی هر فرد چقدر تاثیر گذار است. اهداف به زندگی ما معنی بسیاری می‌بخشند؛ اما آیا تا به حال به این فکر کرده‌ایم که افکاری که در قالب هدف به ذهن ما خطور می‌کنند به چه میزان در فعالیت‌های روزمره ما تاثیر دارند؟ بسیاری از ما در طول زندگی موضوعاتی به ذهنمان خطور می‌کند که گاهی برای آن‌ها فعال می‌شویم و گاهی صرفاً از کنار آن‌ها می‌گذریم؛ اما به احتمال خیلی زیاد همه ما دچار این حالت شده‌ایم که با انرژی فراوان راجع به یک هدف صحبت می‌کنیم و بسیار انگیزه داریم که در راستای تحقق بخشیدن به آن تلاش کنیم؛ اما در بسیاری از مواقع پس از گذشت یک‌بازه زمانی کوتاه، دیگر خبری از آن انگیزه و انرژی نیست. این موضوع حتما دارای ابعاد روانی است که خارج از بحث این مقاله است. هدف این متن در این است که از منظر علم مدیریت این موضوع را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. به نیست در ابتدا تفاوت بین هدف و رویا را بدنبالسیم. یکی از مهم‌ترین وجوه تفکیک هدف از رویا، عملیاتی بودن هدف است. در حیطه مدیریت استراتژیک به این نکته اشاره می‌شود که بین آنجایی که هستیم (وضعیت فعلی) و آنجایی که می‌خواهیم باشیم (هدف یا وضعیت مطلوب) باید بتوانیم یک مسیر کاملاً عملیاتی ترسیم کنیم؛ البته این موضوع به این معنی نیست که رویاپردازی کار نامناسبی است؛ بلکه باقی ماندن موضوعات در حد رویا و نبود مسیر عملیاتی برای آن مشکل آفرین است. این روزها در بسیاری از سازمان‌ها، شرکت‌ها و حتی دولت‌ها این موضوع به چشم می‌خورد که افراد با درک نادرست از

با ثروتمندان

ثروتمندترین جوانان دنیا اهل کدام کشورند؟



فوریس، لیست ثروتمندترین جوانان دنیا را منتشر کرده و سه نفر اول آن از نروژ هستند. در این لیست نام ثروتمندان جوانی وجود دارد که شناختن آن‌ها خالی

تعاون

جزئیات نشست مزدی کارگران

مدیر کل جبران خدمت وزارت کار با اشاره به نشست امروز شورای عالی کار و درخواست نمایندگان کارگری برای جبران قدرت خرید گفت:نمایندگان کارگری و کارفرمایی پیشنهاد خود را تا یک ماه آینده ارائه می‌دهند.اسماعیلی ظریفی آزاد با تشریح جزئیات نشست شورای عالی کار اظهار داشت: نشست، دو دستور کار عمده داشت که یکی از موضوعات در خصوص وضعیت معیشتی کارگران با توجه به اوضاع اقتصادی بود که نمایندگان کارگری عضو شورای عالی کار در خواست تجدید نظر در این خصوص را داشتند.وی با تاکید بر اینکه درخواست نمایندگان کارگری برای افزایش قدرت خرید کارگران لزوماً افزایش مستقیم دستمزد نبود، افزود: خواسته کلی نمایندگان گروه کارگری این بود که دولت حمایت‌های اجتماعی از کارگران را در دستور کار قرار دهد.مدیر کل روابط کار و جبران خدمت وزارت کار تاکید کرد: پیشنهاد خاصی از سوی نمایندگان کارگری در نشست مطرح نشده؛ اما آن‌ها به طرح‌های گذشته‌های دور اشاره کردند که دولت با تامین بخشی از اقلام مصرفی یا سایر مزایای مالی قدرت خرید این گروه را افزایش دهد.ظریفی ازاد افزود: در نهایت نمایندگان گروه کارگری و کارفرمایی نظرات خود را مطرح کردند و قرار شد هر دو گروه پیشنهادهای اجرایی خود را در چارچوب قانون حداکثر تا یک‌ماه آینده به شورای عالی کار ارائه دهند تا پس از بررسی کارشناسی، به دولت پیشنهاد شود.این مقام مسئول در وزارت کار همچنین اصلاح آیین دادرسی کار را از دیگر دستور کارهای نشست عنوان کرد و گفت: با توجه به اینکه یکی از ثبت نام‌از کارگران و کارفرمایان در سامانه روابط کار روز شنبه آغاز می‌شود و یکی از خدمات این سامانه ثبت الکترونیکی شکایات است، این آیین نامه نیازمند یک سری اصلاحات و تغییرات شکلی بود. مدیر کل روابط کار و جبران خدمت وزارت کار تاکید کرد: حدود یک هفته پس از آغاز ثبت نام کارگران و کارفرمایان در سامانه جامع روابط کار، ثبت دادخواست و شکایات به صورت فیزیکی در ادارات کار پذیرفته می‌شود؛ اما با توجه به اصلاح آیین دادرسی به زودی دادخواست کارگران صرفاً به صورت الکترونیکی از طریق سامانه پذیرفته می‌شود.

تفاوت هدف گذاری با رویا پردازی در کسب و کار

که امروز در سراسر کشور شاهد آن هستیم.

• ضعف نگارش سیستمی: تعاریف بسیاری

از نگارش سیستمی خوانده و شنیده‌ایم، اما

اگر بخواهیم تعریفی از نگارش سیستمی در

زمینه مورد بحث داشته باشیم، می‌توانیم

این گونه بگوییم که فردی دارای نگرش

سیستمی قوی‌تری است که متغیرهای

تاثیر گذار بیشتری را به درستی شناخته

و با استفاده از تجزیه و تحلیل علمی و

قضاوت شهودی، برهمکنش آنها را در

انتخاب‌های گوناگون، بهتر پیش‌بینی کند.

در بسیاری از موارد با این موضوع روبه‌رو

شده‌ایم که به‌دلیل ضعف نگارش سیستمی

اهداف به درستی تعریف نمی‌شوند و اگر

تعریف می‌شوند به‌دلیل نبود دیدگاه قوی

سیستمی، تصور درستی از مسیر عملیاتی

شدن آن به وجود نمی‌آید. به همین دلیل

به بسیاری از مواقع در زمان مشخص شده

به اهداف دست نمی‌یابیم.

• شناخت کم از روش‌ها و مسیرهای اجرایی.

در ادبیات مدیریت استراتژیک همواره به

این موضوع اشاره می‌شود که راهبری یک

گروه در مسیر رسیدن به هدف نیازمند

شناخت بالای استراتژی، از روش‌ها و

تکنیک‌های اجرایی است. پاره‌ای اوقات

جملات خوب خنثی از سوی افرادی بیان

می‌شود که به‌دلیل نداشتن شناخت از

مسیر اجرایی، از قالب هدف خارج می‌شوند

و شکلی رویا گونه به خود می‌گیرند، چون

امکان اجرای واقعی را ندارند. گاهی نیز به

نظر می‌رسد که با گفتن جملات خوب

خنثی، ذهن اقناع می‌شود و فرد هرگز به

حیطه عملیات وارد نمی‌شود. زمانی که

با عدم موفقیت روبه‌رو می‌شویم، عمدتاً

عدم موفقیت‌های خود را در دستیابی به

اهداف، به عوامل بیرونی نسبت می‌دهیم.

حال اینکه مهم‌ترین شاخص فرد، سازمان یا

کشور موفق در قرن حاضر را دید بسیاری از

بزرگان علم، یادگیرندگی است و رویکردی

که منجر به یادگیرندگی می‌شود، اصل

عملیت است. اصل عملیت به بیان ساده

به معنی حاکم بودن بر سر نوشت است. نه

به این معنی که آنچه اتفاق می‌افتد، حاصل

متغیرهایی است که تحت کنترل نیستند.

شاید لازم باشد قدری این مفهوم بیشتر

تشریح شود. اصل عملیت به این معنی

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

ظرفیت پذیرش در دانشگاه‌ها معقول تر می‌شود

عضو کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی گفت: در حال حاضر بنای وزارت علوم بر این است که ظرفیت پذیرش در دانشگاه‌ها را معقول‌تر کند.محمود صادقی با اشاره به انباشت دانشجویان دکتری و سرنوشت آن‌ها پس از فارغ التحصیلی گفت: به‌طور کلی آموزش عالی یک رشد کمی بی‌رویه در توسعه واحدهای آموزشی، توسعه رشته‌ها و ظرفیت‌ها در یک دهه گذشته داشته و معضلی برای آموزش عالی بود که گریه‌انگیزش شده است.به تازگی یک طرح آمایش آموزش عالی آماده شده و به تصویب شورای انقلاب فرهنگی رسیده و وزارت علوم تفسیر این طرح را تهیه و شروع به اجرای آن کرده است.صادقی با اشاره به تاثیر این آمایش آموزش عالی بر انباشت ظرفیت‌ها گفت: ادغام بعضی از واحدهای آموزشی، حذف برخی از رشته‌ها و متناسب کردن ظرفیت‌ها و پذیرش‌ها با نیازها، جمله اهداف این آمایش بوده است.

شنبه ۶ مرداد ۱۳۹۷
سال بیست و ششم | شماره ۵۲۳۶
۲۸ جولای ۲۰۱۸ | ۱۴ ذی القعدة ۱۴۳۹

تفاوت هدف گذاری با رویا پردازی در کسب و کار



نیست که متغیر غیرقابل کنترل وجود ندارد اما رویکردی است که سعی می‌کند به جای بهانه تراشی، تلاش و کوشش را تقویت کند همه ما، انسان‌ها، شرکت‌ها و کشورهایی را دیدیم که در شرایط سخت توانسته‌اند با تلاش، کوشش و بهره‌گیری از دانش و بینش از دیگران پیشی بگیرند؛ در حالی که می‌توانستند تلاش نکنند و عدم موفقیت خود را به عوامل بیرونی نسبت دهند.

عمق این مسئله به اندازه‌ای است که گاهی

این جملات خوب خنثی در صحبت‌های

انتخابیاتی نامزدهای ریاست جمهوری

نیز وجود داشت. شخصی که نامزد احراز

بالا ترین مقام اجرایی یک کشور است،

جملاتی می‌گوید که در عملیاتی بودن

آن‌ها شک و تردید بسیار وجود دارد و به

راحتی نمی‌توان مسیر عملیاتی کردن آن

را ترسیم کرد. بنابراین به نظر می‌رسد برای

اینکه دست جملات خوب خنثی بشنویم،

بهرتر است کمتر جملات خوب خنثی

بگوییم. با اصل عملیت به موضوعات، نگاه

ژرف کنیم، ببیند بشیم و سوال هوشمندانه

بپرسیم.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

است.

کارآفرین ها

۴ کام برای ایجاد اعتماد به

نفس در بین پرسنل

یکی از اولویت‌های کاری مدیران تازه کار و کم‌تجربه، آگاهی یافتن از نحوه ایجاد و تقویت اعتماد به نفس در میان کارکنانشان است.

چهار راه بیشتر برای بالا بردن اعتماد به نفس در