تازه‌های کسب و کار

عرضه دستگاهی برای کاهش مصرف آب از سوی محققان کشور

محققان کشور دستگاهی را بر اساس بازچرخانی آب برای کاهش مصرف آب تولید کردند. ابراهیم‌عزیزی، مجری طرح با اشاره به خصوصیات دستگاه کاهنده مصرف آب گفت: این دستگاه قادر به کاهش ۸۰ درصدی مصرف آب است و از آنجا که طبق آمارها حدود ۱۵ میلیون مشترک آب در کشور وجود دارد، می‌توان با نصب این دستگاه برای آنها، میزان مصرف آب را در حد قابل توجهی کاهش داد. وی سازوکار عملکردی این دستگاه را بازچرخانی آب و مصرف چندین باره آن دانست و ادامه داد: این دستگاه پس از تشخیص آب سالم و استفاده نشده، آن را از آب آلوده جدا کرده و پس از تصفیه، مجدداً با آلیاژ مخصوصی به جریان مصرف بازمی‌گرداند. / ایسنا

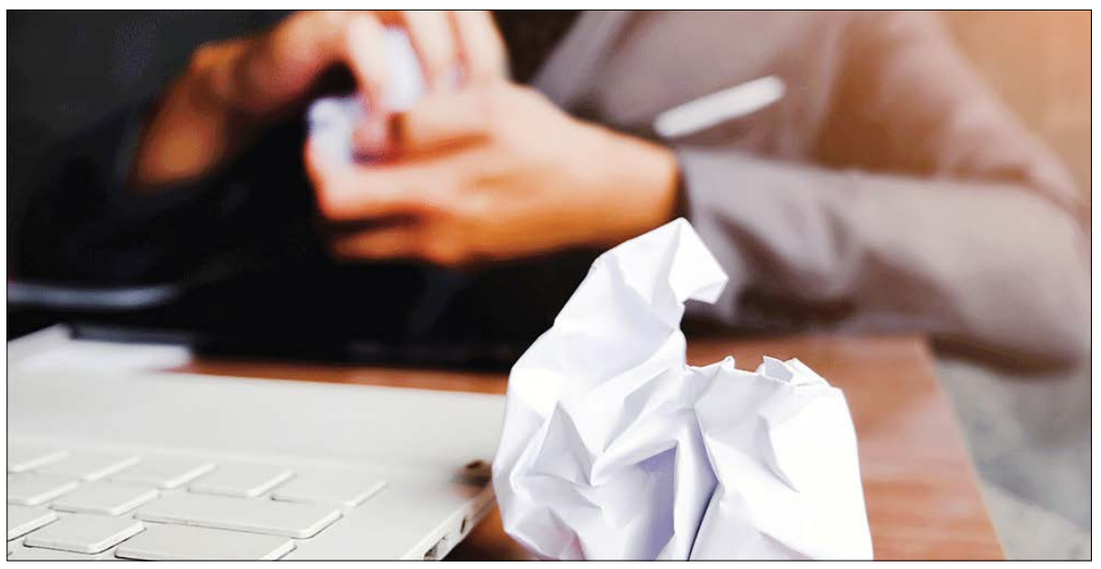
۱۶ برنامه ملی برای جهش اقتصاد با کمک فناوری‌های زیستی

تلاش‌های کشور در حوزه زیست‌فناوری قرار است به تحقق جهش اقتصادی در کشور با کمک فناوری‌های زیستی بینجامد. ۱۶ برنامه کلی برای این موضوع طراحی شده است. «تحقیق و توسعه مرغ لاین»، «تکثیر و اصلاح نژادهای برتر از دام‌های خوراک دام و طیور»، «تولید افزودنی‌ها و جایگزین‌های خوراک دام و طیور»، «تولید کودهای زیستی و زیست مهارگرها» و «برنامه‌های کشت بافتی و احیای باغات» از جمله این برنامه‌ها است که با تلاش ستاد توسعه زیست فناوری معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری همراهی و هم‌افزایی نهادهای مرتبط و با استفاده از دانش و تخصص شرکت‌های دانش‌بنیان و خلاق به ثمر خواهد نشست. / معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری

گزارش

زخم کمال‌گرایی بر چهره کسب‌وکارها

کمال‌گرایی افراطی در مدیران می‌تواند هزینه‌های زیادی را به کسب‌وکارها تحمیل کند



حمیدرضا قنبریها
گروه دانش و سلامت

افراد کمال‌گرا از خودشان و گاهی از دیگران انتظارات بی‌امان و غیرمنطقی دارند. فشار بی‌وقفه برای رسیدن به تعالی و نداشتن رضایت از نتایج کارهای انجام شده، استرس و اضطراب غیرضروری ایجاد می‌کند و به فرسودگی شغلی و حتی افسردگی منجر می‌شود. تجزیه و تحلیل ۹۵ مطالعه در خصوص کمال‌گرایی که از سوی انجمن روان‌شناسی آمریکا منتشر شده، هیچ مدرکی دال بر عملکرد بهتر کمال‌گرایان و استانداردهای دقیق آنها نشان نداده‌است. ویژگی بارز کمال‌گرایی صرفا نیاز غیرمنطقی به بی‌عیب و نقص بودن نیست، بلکه احساس نارضایتی مداوم حتی در زمانی که موفقیت به دست می‌آید نیز وجود دارد. واقعیت این است که برای پیشرفت در شرایط رقابتی و پیچیده امروز، مدیران باید بپذیرند کار عالی به معنای کامل یا بی‌عیب بودن آن نیست بلکه فرآیندی توسعه‌ای است تا به موجب آن شرایط لازم برای بهبود عملکرد افراد فراهم شود.

کمال‌گرایی به روش‌های مختلفی ظاهر می‌شود و افراد را به طور متفاوت تحت تأثیر قرار می‌دهد. مدیران ابتدا باید هدف از استانداردهای کمال‌گرایانه خود را شناسایی کنند. به عبارت دیگر، مشخص کنند استانداردهای بالای خود را به چه کسانی تحمیل می‌کنند؟ چه کسی باید برای اطمینان از برآورده شدن این انتظارات به دردسر بیفتد؟

تأمل در این سوالات اولین قدم برای مهار اثرات منفی کمال‌گرایی است. به طورکلی کمال‌گرایی در سه نوع متداول دسته‌بندی می‌شود.

کمال‌گرایی خودگرا

در این نوع کمال‌گرایی مدیران باور دارند کامل بودن و تلاش برای رسیدن به تعالی مطلق، مهم است. درواقع انتظارات بیش از حدی از خودشان دارد و زمانی که عملکرد خود را از استانداردهای آرمان‌گرایانه‌شان ضعیف‌تر می‌بینند، اغلب افکار خودسرزنشی دارند. در حالی که احتمالا این افراد عملکرد بالایی دارند ولی در برابر اضطراب، نشخوار فکری و فرسودگی شغلی نیز آسیب‌پذیر هستند.

کمال‌گرایی تحمیل شده اجتماعی

برخی کارمندان ممکن است به اشتباه تصور کنند دیگران از آنها انتظار دارند کامل باشند. آنها بر این باورند که پذیرفته‌شدن‌شان مشروط به رعایت معیارهای کمال‌گرایانه‌ای است که همتایان یا مافوق‌شان به آنها تحمیل می‌کنند. به همین دلیل فرد برای این‌که مورد تایید قرار بگیرد و دیگران دوستش داشته‌باشند، تلاش می‌کند عالی و بی‌نقص باشد. این تفسیرهای نادرست از انتظارات دیگران، فشار غیرضروری ایجاد می‌کند و آنها را مستعد ابتلا به افسردگی، سردرد، الگوهای خواب نامنظم و اختلال در خوردن می‌کند.

کمال‌گرایی دیگر گرا

این رایج‌ترین نوع کمال‌گرایی است که مدیران را درگیر می‌کند. این افراد بالاترین استانداردهای عملکرد را از دیگران می‌خواهند و اغلب همکاران خود را به شدت ارزیابی می‌کنند. درنتیجه، مدیرانی که دارای کمال‌گرایی دیگر گرا هستند، روابط و محبوبیت خود را در محیط کار خدشه‌دار می‌کنند؛ زیرا تمایل به ایجاد ترس و نشان دادن خشم بیش از حد دارند، به‌ویژه زمانی که دیگران در برآورده کردن انتظارات عملکردی خود ناکام می‌مانند.

دوری از دام کمال‌گرایی

اگر یکی از موارد بالا برای شما صادق است، نگران نباشید؛ زیرا شما تنها نیستید و به این معنی نخواهدبود به عنوان مدیری کمال‌گرا محکوم به شکست هستید. خوشبختانه راهکارهایی وجود دارد که به مدیران کمال‌گرا کمک می‌کند انتظارات خود را بازبینی و آنها را اصلاح کنند.

طراحی اهداف قابل دسترسی

از مفیدترین کارها برای افراد کمال‌گرا و کسانی که با آنها کار می‌کنند، طراحی اهدافی است که دست‌یافتنی و قابل لمس هستند. این می‌تواند به جای خستگی از هدفی که هیچ‌گاه قابل دستیابی نیست، انگیزه کارکنان برای موفقیت را حفظ کند. موفقیت‌های این اهداف را می‌توان برای تشویق به انجام وظایف مهم و در عین حال حفظ اشتیاق برای پیشرفت به کار برد.

شکست، بخشی از فرآیند است

مدیران باید شکست را به عنوان بخشی از فرآیند در نظر بگیرند. انجام این کار آنها را تشویق می‌کند تا به کارکنان خود انعطاف‌پذیری بدهند و اشتباه‌ها را به عنوان فرصتی برای یادگیری تلقی کنند. تحمل نکردن اشتباه‌ها و شکست‌ها می‌تواند خلاقیت کارکنان را از بین ببرد. کارمندانی که از ریسک کردن و اشتباه کردن سرزنش می‌شوند، اغلب بر شکست‌های خود تمرکز می‌کنند و این باعث می‌شود به جای آن‌که راه‌حل‌های خلاقانه و جدیدی برای مشکلات پیدا کنند، بیش از حد خسته و فرسوده شوند.

تمرین ذهن‌آگاهی

ممکن است تمرین ذهن‌آگاهی برای مدیران کمال‌گرا مفید باشد. ذهن‌آگاهی ممکن است به کمال‌گرایان کمک کند تا احساسات منفی را کاهش داده و کنترل کنند. برای مثال، تحقیقات نشان می‌دهد نوازندگان دارای تمایلات کمال‌گرایانه که حداقل یک‌بار در هفته مراقبه می‌کنند، در مدیریت اضطراب برای اجرای موسیقی بهتر عمل می‌کنند.

گفت‌وگوی مثبت

روان‌شناسان گفت‌وگوهای مثبت با خود را به‌عنوان روشی برای غلبه بر افکار بیش از حد انتقادی تأیید می‌کنند. برای مثال، فردی کمال‌گرا ممکن است نیاز داشته باشد به خود بگوید: «کامل بودن برای من غیرممکن و طاقت‌فرساست. دلیلی وجود ندارد برای هرچیزی وقت زیاد بگذارم. اگر می‌خواهم کارایی خود را در دراز مدت حفظ کنم، باید به خودم اجازه دهم تا آرامش داشته باشم.»

ممکن است مدیران به کارمندانی که تمایلات کمال‌گرایی خودگرا دارند، این‌گونه بگویند: «همیشه مجبور نیستید به تنهایی کار کنید. می‌توانید هر زمانی که دچار سردرگمی بودید با من تماس بگیرید. مطمئنا نتیجه بزرگ به صورت انفرادی و یک‌شبه به دست نمی‌آید.»

مدیرانی که دچار کمال‌گرایی تحمیل شده اجتماعی هستند، می‌توانند به خود بگویند: «مشارکت من کافی است. هیچ کس به خاطر اشتباه کوچکی که مرتکب شدم من را سرزنش نمی‌کند.»

اگر متوجه شدید کارمندی از خود کمال‌گرایی اجتماعی نشان می‌دهد، ممکن است ارزش آن را داشته‌باشد به آنها یادآوری کنید که موفقیت و حتی شکست‌های کاری، شخصیت آنها را خدشه‌دار نمی‌کند. برای مثال می‌توان گفت: «لازم نیست خودت را به ما ثابت کنی. ما همیشه کار و تلاش شما را تحسین کرده‌ایم. مشارکت شما تا زمانی ارزش دارد که تمام تلاش خود را انجام دهید.»

در نهایت، مدیران دارای کمال‌گرایی دیگرگرا می‌توانند به خود بگویند: «نیازی نیست مردم را تحت فشار بگذارم تا کارها به آن شیوه که دلخواه من است انجام شود. آنها اینجا هستند زیرا توانایی خاص خودشان را دارند.»

به عنوان مدیر کارمندی که از همکاران خود انتظار کامل بودن دارد، می‌توان گفت: «وقتی به دیگران اجازه دهید با سرعت خودشان کار کنند و با شکست‌ها کنار بیایند، از آنها چیزهای بسیار یاد خواهید گرفت. این موضوع به آنها فرصت راه‌حل‌های خلاقانه خواهدداد.»

بنابراین چنین صحبت‌های ارزشمندی، ارزیابی‌های مثبت از خود و دیگران را تقویت می‌کند.

منبع: Harvard Business Review

نگاه

نکته کلیدی

رقابت شدید و تحمل کم برای خطا در محیط‌های کاری مدرن، مدیران را مجبور کرده‌است استانداردهای عملکردی بسیار سختی تعیین کنند. اگرچه برخی ممکن است ادعا کنند که ترکیب انتظارات بالا با الگوهای سفت و سخت ارزیابی می‌تواند عملکرد را افزایش دهد، کمال‌گرایی می‌تواند تعامل، روابط و رضایت از کار و زندگی را از مسیر درست خود خارج کند. مهم است به جای کامل بودن پراکنده، فقط «به اندازه کافی» خوب باشیم.

یادداشت

روند جریان‌ساز زنان کارآفرین و کارآفرینی زنان

دکتر نازنین بهزادی
پژوهشگر کارآفرینی

امروزه اثرگذاری زنان به عنوان نیمی از جامعه در حوزه‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی نه‌تنها در کشورهای توسعه‌یافته، بلکه حتی در کشورهای کمتر توسعه‌یافته نیز غیرقابل انکار است. این برهم‌کنش، با توجه به ویژگی‌های ذاتی زنانه مانند ظرافت، دقت، جزئی‌نگری، توانایی تفکر چندوجهی، خلاقیت و... ظرفیت کسب دستاوردهای قابل توجهی را فراهم می‌آورد که با مدیریت صحیح آن می‌توان به شکل‌گیری نظام‌های کارآمدتر در حوزه‌های ذکرشده - به ویژه حوزه اقتصادی - دست یافت. در این میان، با توسعه جهانی و روزافزون مفهوم کارآفرینی در اقتصاد و سرعت‌گرفتن رشد و جریان‌سازی راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها از یک‌سو و تغییر ذائقه فرهنگی جهان به سوی ترجیحات ضد تبعیض جنسیتی از سوی دیگر، «کارآفرینی زنان»، روند جذاب جریان‌ساز امروز در جهان کسب‌وکارها شده و سیطره در حال پیشرفتی را رقم زده است؛ تا جایی که بنیاد کارآفرینی کافمن به عنوان یکی از نهادهای مرجع و مورد توجه در زیست‌بوم جهانی کارآفرینی اذعان داشته و تاکید می‌کند که کارآفرینی زنان، نقش برجسته‌ای در سلامت اقتصاد کشورها و ملت‌ها دارد.

با توجه به این‌که برای ورود به چیستی و چگونگی هر پدیده‌ای و سپس بررسی جزئیات و در نهایت بهره‌مندی از آن، ابتدا لازم است تعریفی درست از آن پدیده ارائه شود تا جغرافیای موضوع روشن شود در اینجا به تعریف آکادمیک پروفسور لاوی دینا - از قدیمی‌ترین صاحب‌نظران کارآفرینی زنان- اشاره می‌کنم که معتقد است: «زنان کارآفرین، افرادی هستند که به تنهایی یا با شراکت یا حتی از مسیر به ارث‌بردن، کسب‌وکاری را ایجاد کرده یا می‌پذیرند و با خلاقیت و نوآوری محصولات جدیدی را ایجاد یا تولیدات جدیدی را گسترش می‌دهند تا در بازار بر رقبا غلبه یابد. این پذیرش، شامل قبول مسئولیت‌های روزمره کسب‌وکار و خطرپذیری‌های مالی، اداری و اجتماعی است.»

از جمله مهم‌ترین نکات این تعریف می‌توان به نوع حضور زنان و همچنین مراحل چرخه عمر کسب‌وکارها اشاره داشت. در مورد اول، زنان کارآفرین می‌توانند به صورت مستقل و انفرادی دست به اجرای یک ایده و راه‌اندازی کسب‌وکار بزنند یا با انتخاب شرکایی با تخصص‌ها و توانمندی‌های تکمیلی و در قالب تیم کاری به راه‌اندازی کسب‌وکار اقدام کنند. این شراکت می‌تواند با زنان یا حتی با مردان دیگری باشد و به صورت سهم‌دهی از بدنه اصلی کسب‌وکار، سهم‌دهی از سود حاصل از فعالیت‌های کسب‌وکار یا حتی به صورت قراردادهای همکاری با حقوق و شرح شغل مشخص شکل گیرد.

در مورد دوم و از منظر مراحل چرخه عمر کسب‌وکارها نیز بر اساس تعریف مذکور، زنان کارآفرین ممکن است کسب‌وکاری را از صفر آغاز کرده و راه‌اندازی کنند که مرحله تولد نام داشته و نخستین مرحله از چرخه عمر کسب‌وکار است، یا وارث کسب‌وکاری از پیش راه‌اندازی شده باشند که بخشی از مسیر چرخه عمر خود را طی نموده و برای مثال در مرحله بلوغ قرار دارد. بر اساس نتایج مطالعات دانشگاهی و بررسی‌های میدانی، مالکیت کسب‌وکارهای خانوادگی در نسل‌های آتی، بیشترین نوع به ارث بردن کسب‌وکارها از سوی زنان کارآفرین است.

فارغ از این، نکته جالب دیگری که می‌توان مورد توجه قرار داد، قرابت معنادار دو مفهوم مستقل «زنان کارآفرین» و «کسب‌وکارهای خانوادگی» در ادبیات کارآفرینی و ترجیح زنانه راه‌اندازی کسب‌وکارهای خانوادگی است. زیرا زنان، چه به صورت مجرد و چه به صورت متاهل، به سبب عهده‌داربودن نقش‌های عرفی از قبیل دختری، همسری و مادری و همچنین اقتضای بسترایفای این نقش‌ها به حضور در چارچوب خانه و خانواده، مناسب‌ترین ساختار کسب‌وکار برای خود را کسب‌وکارهای خانوادگی می‌دانند که ممکن است در قالب مستقل یا مشارکتی و از صفر یا از پیش موجود، دست به راه‌اندازی آن بزنند.

به سوی موفقیت

سازمان‌های شاد؛ واقعیت یا خیال؟

میثم برجی‌بیاتی
مشاور کسب‌وکار

هر مجموعه کسب‌وکاری شیوه خاصی برای شاد کردن کارکنان خود دارد و برای ایجاد رضایت در میان آنان از روش‌های گوناگونی استفاده می‌کند. هوشمندی هر کسب‌وکاری در این است که باورداشته باشد بدون داشتن منابع انسانی شاد، خوشحال و راضی، رسیدن به اهداف سازمانی سخت و گاهی ناممکن است اما گام بعدی پس از این باور دانستن این نکته است که مسیر دشواری برای رسیدن به این هدف در پیش رو دارد.

شاید شما هم با برخی از کسب‌وکارهایی که فضای شادی دارند آشنا باشید. گوگل را بسیاری شادترین شرکت می‌دانند زیرا کارهایی که این سازمان برای ایجاد رضایت و شادی در میان کارکنان خود انجام می‌دهد بسیار زیاد است و از پیشگامان این مسیر به‌شمار می‌رود اما آیا راز شاد بودن کارکنان، کارهایی است که گوگل انجام می‌دهد؟ آیا اگر ما هم همان کارها را در شرکت خود انجام دهیم منابع انسانی شادی خواهیم داشت؟

ماجرا به این سادگی‌ها نیست

نخست، با وجود این‌که افراد مشابهت‌های فراوانی در روش‌های تجربه شادی دارند، نگاه درونی آنها در ادراک شادی بسیار تعیین‌کننده و متفاوت است. تقریبا تمام مطالعات هماهنگی درونی افراد برای زندگی و کار را عامل مهمی می‌دانند که با سرخوشی و آسودگی افراد در کار و زندگی به‌دست می‌آید. هرچه هماهنگی بیشتری بین مهارت‌ها، علایق و کاری که افراد انجام می‌دهند وجود داشته باشد، به همان نسبت شادترند.

مهم است بدانیم که افراد به شیوه‌ای یکسان شادی را تعریف نمی‌کنند پس راز شاد بودن کارکنان در شیوه نگاه آنها به زندگی و کار نهفته است. مطالعات نشان می‌دهد کارکنانی که احساس تعلق خاطر بیشتری نسبت به کار دارند و بر مفید بودن کاری که در حال انجام آن هستند باور دارند، افراد شادتری هستند.

بپذیریم که درک افراد از عوامل منتهی به رفاه، شادی و رضایت بسیار متفاوت و گاهی متناقض است. گرچه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی نمی‌توانند تعریف روان‌شناختی دقیقی از شادی ارائه دهند اما مدل‌های مختلفی از ایجاد شادی و رضایت در میان کارکنان ارائه می‌دهند که با دانستن آنها می‌توانیم نزدیک‌ترین مدل به کسب‌وکارمان را برگزینیم و دنبال کنیم.

مطالعات نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی نقش بسیار مهمی در تعاریف شادی و رضایت در میان کارکنان دارد. بنابراین نمی‌توان به طور صددرصدی گفت روشی از دیگر روش‌ها بهتر است؛ به عبارت دیگر هر مدلی می‌تواند برای سازمانی خاص بهترین باشد با توجه فرهنگ سازمانی حاکم بر آن.

شادی می‌تواند به شیوه‌های گوناگونی تعریف و اندازه‌گیری شود. پس به دنبال ارائه تعریف خاصی از شادی و رضایت در مجموعه خود نباشید. برای داشتن سازمانی شادتر و منابع انسانی راضی‌تر بهره‌گیری از نکات زیر می‌تواند کمک‌کننده باشد:

- شادی از رابطه خوب افراد در درون فضای کار حاصل می‌شود. تلاش کنید فضای دوستانه‌ای در سازمان جاری باشد.
- شادی از آگاهی بیشتر افراد از فرآیندهای سازمانی به‌دست می‌آید. برای جریان آزاد اطلاعات در مجموعه ارزش قائل باشید و آن را فرصتی بدانید، زیرا می‌تواند خون تازه‌ای در رگ‌های کسب‌وکارتان جاری کند.
- شادی از انجام کارهای مورد علاقه در همکاری با دیگران به‌دست می‌آید. به فعالیت‌های گروهی و کارهایی که به‌صورت گروهی انجام می‌شود بها دهید و تیم‌های کاری را تقویت کنید؛ آنها می‌توانند سازمان شما را خلاق‌تر کنند و درنهایت فضای شادتر و کارکنانی راضی‌تر خواهید داشت.
- شادی بدون حس و حال خوب امکان‌پذیر نیست. این موضوع زمانی اتفاق می‌افتد که اولویت شما کسب تجاربی باشد که احساس مثبتی به شما می‌دهد و با انجام آنها حال خوشی را دارید. سعی کنید با هرروشی که می‌توانید حس خوب را در فضای کاری جاری کنید. پخش موسیقی، استراحت ظهرگاهی، تورهای گردشگری و امثال اینها کمک قابل‌توجهی به موضوع می‌کند. درمجموع به دنبال تجربه خوشایند باشید.

البته که این پیشنهادها جامع نیستند؛ بسیاری از سازمان‌ها نمی‌توانند کاملا این پیشنهادها را عملیاتی کنند. درواقع، براساس درک‌تان از شادی و نظامی که برای کسب‌وکارتان ترسیم کرده‌اید می‌توانید ترکیبی از این پیشنهادها را استفاده کنید و همواره یادتان باشد که کارکنان‌تان با ذهن و قلب‌شان باید شادی را تجربه کنند تا بتوانید رضایت را در آنها ایجاد کنید.

سعی کنید با شناخت خودتان، سازمان‌تان و کارکنان‌تان چارچوبی برای شادی تعریف کنید و در عین پایبندی به آن انعطاف‌پذیری داشته باشید، زیرا از اصلی‌ترین قابلیت‌ها برای تجربه شادی و رضایت، انعطاف‌پذیری است.

شادی حق و نیازی سازمانی است؛ آن را درون سازمان جست‌وجو کنید.

دانش‌بنیان

داده‌های «خیام» در اختیار کسب‌وکارهای فضاپایه قرار می‌گیرد

رئیس سازمان فضایی ایران با تشریح آخرین وضعیت ماهواره خیام گفت: کالیبراسیون تصاویر خیام با سرعت در حال انجام است. حسن سالاریه در این زمینه توضیح داد: در گام اول تمام زیرسیستم‌های ماهواره خیام تست و تأیید شدند و اکنون زیرسیستم تصویربرداری که مهم‌ترین بخش است نیز مدتی است فعال شده و ما هم اکنون در فرآیند کالیبراسیون این زیرسیستم قرار گرفته‌ایم.

به گزارش جام جم و به نقل از مهر، رئیس سازمان فضایی افزود: باید کیفیت عملکرد دوربین به لحاظ هندسی چک شود تا به هم خوردگی‌های تصویر اصلاح گردد. همچنین باید به لحاظ رنگ و طیف نیز بررسی‌های لازم صورت گیرد. وی عنوان کرد: هم اکنون این مرحله در حال انجام است و ما تاکنون مشکلی نداشتیم و با سرعت در حال پیشروی هستیم.

سالاریه گفت: تمام انتظاراتی که از ماهواره خیام داشتیم گام به گام برآورده شده و حتی با توجه به این‌که آماده‌سازی ماهواره برای ارائه تصویر تا یک ماه طول می‌کشد، سریع‌تر از پیش‌بینی‌مان تصاویر ماهواره خیام را دریافت کردیم. سالاریه افزود: هم‌اکنون در حال توسعه پلتفرمی متناسب با داده‌های ماهواره خیام هستیم تا با بارگذاری داده‌ها و ایجاد بسترهای آنلاین دریافت و پردازش تصاویر در این پلتفرم برای محققان، استادان و کسب و کارهای بخش خصوصی، دسترسی‌هایی براساس نیاز ایجاد و در اختیار آنها قرار بگیرد.

وی یادآور شد: همچنین همکاران من در حال تدوین برنامه‌ای منسجم و راهبردی همه‌جانبه برای استفاده بهینه و حداکثری و ایجاد ارزش افزوده بر این داده‌ها هستند که پس از نهایی‌شدن اطلاع‌رسانی خواهدشد.

رئیس سازمان فضایی با اشاره به انتشار تصاویر ماهواره خیام به صورت عمومی گفت: به محض تکمیل فرآیند کالیبراسیون و دریافت تصاویر به صورت کاملا دقیق و کالیبره‌شده که با تلاش متخصصان سازمان فضایی این فرآیند در حال انجام است، تصاویر در مرکز داده سازمان فضایی ذخیره و از طریق پرتال مربوط به نهادهای دولتی و غیردولتی متقاضی تصاویر طی فرآیند مشخصی ارائه می‌شود.

وی خاطرنشان کرد: پیش از این نیز نمونه‌هایی از تصاویر دریافتی با حذف برخی لایه‌های اطلاعاتی با هدف حفظ اصول کامل امنیتی به صورت عمومی در سایت سازمان فضایی ایران قرار گرفته‌است. البته هر تصویر دریافتی از ماهواره حاوی اطلاعات ارزشمندی با توجه به کاربردهای گسترده ماهواره در حوزه‌های محیط زیست، کشاورزی، معدن، منابع آبی و... است که در اختیار گذاشتن آن به‌صورت عمومی و بدون رعایت اصول امنیتی، به هیچ وجه قابل قبول نیست.