



نواوری‌های خلاقانه

#### ابتکار در محصولات الکترونیک

هر هفته در این ستون دوسه نمونه از تازترین محصولات فناورانه که خلاقیت در تولید آنها نقش محوری داشته است راعرفی می‌کنیم.



مترجم: نادیا زکالوند دانش

راندنگی از راه دور



خودروسازان سال‌هاست برای دست یافتن به هوای پاک به تولید خودروهای برقی روی آورده‌اند. از طرفی کامیون‌های باری دیزلی تقریباً مسئول انتشار ۱۵ درصد از انتشار کل کربن دنیا هستند. به همین دلیل شرکت حمل‌ونقل اینرید (Einride) در سوئد، نوع جدیدی از وسیله نقلیه تمام‌الکتریکی و خودران اتولید کرده‌است. این کامیون می‌تواند باری معادل ۱۵ هزار و ۹۰۰ کیلوگرم حمل کند. این وسیله نقلیه برقی بیش از ۹۰ درصد کربن کمتری نسبت به کامیون‌های باری بزرگ و معمولی به محیط‌زیست منتشر می‌کند. این کامیون باری برقی و خودران نه تنها صندلی راننده بلکه فرمان هم ندارد و به تنهایی و بدون کمک راننده حرکت می‌کند. البته یک سامانه نظارت از راه دور مبتنی بر برابر هم از دور این کامیون را زیر نظر دارد و در صورت لزوم به اپراتورهای انسانی اجازه می‌دهد کنترل کامیون را از راه دور به دست بگیرند. رابرت فلک، بنیانگذار و مدیرعامل این شرکت حمل‌ونقل می‌گوید: «این کامیون‌ها نسل بعدی کامیون‌های حمل‌ونقل هستند که می‌توانند از آلودگی بیشتر هوا پیشگیری کنند.» گفتنی است این کامیون‌های سفید و شیک، پیش از این در جاده‌های سوئد آزمایش شده‌اند.

دوربینی ساده با امکاناتی پیشرفته



اخیرا مبتکری، دوربینی بسیار ساده و با استفاده از کاغذ سنگ ساخته است که سازگار با محیط‌زیست و بسیار فریبنده است. کاغذ سنگ با نام کاغذ معدنی، مبرم و معدنی غنی شده هم شناخته می‌شود. این دوربین کاغذی که با باتری کار می‌کند به نظر یک دوربین فیلمبرداری می‌رسد اما در اصل نوعی دوربین دیجیتال است که می‌تواند حدود ۳۲ گیگابایت عکس را در یک کارت حافظه اس‌دی ذخیره کند که بسیار هوشمندانه در این دوربین کار گذاشته شده‌است. کاربران این دوربین بسیار ساده، می‌توانند بدنه الکترونیکی آن را با استفاده از جلد‌های قابل تعویض که طرح‌های الهام گرفته از هنر پاپ دارند، مطابق میل خود تزئین کنند. در ضمن انواع متفاوتی از لنزها برای این دوربین در دسترس است که کاربران به دلخواه می‌توانند آنها را بخرند. این دوربین با کمک چهار فیلتر متمایز (سپیداجی (قهوه‌ای مایل به سرخ)، سیاه و سفید، آبی و معمولی) می‌تواند عکس‌هایی با کیفیتی شبیه به فیلم اما ارزان قیمت و بدون تاثیر منفی بر محیط‌زیست بگیرد.

تشخیص بیماری قلبی با سونوگرافی



با استفاده از دستگاه‌های سونوگرافی قلب می‌توان بیماری‌هایی مانند بیماری رماتیسم قلبی را تشخیص داد که سالانه یک میلیون و ۴۰۰ هزار نفر را به کام مرگ می‌کشد اما بسیاری از کشورهای فقیر دستگاه‌های فراصوت و تکنیسین‌های آموزش دیده برای استفاده از آنها ندارند. به تازگی نرم‌افزار یادگیری ماشین کپشن ای‌آی (Caption AI) تولید شده‌است که می‌تواند در تشخیص زودهنگام بیماری‌های قلبی کمک کند. محققان نوعی ابزار سونوگرافی دستی تولید کرده‌اند که با استفاده از نرم‌افزار یادگیری ماشین کپشن ای‌آی می‌توان تولید نسل جدیدی از دستگاه‌های سونوگرافی را متصور شد. این ابزار به پزشکان کمک می‌کند به سرعت و بی‌دردسر بیماری‌های قلبی را تشخیص دهند. منبع: Time



#### خودکفایی در تولید دستگاه سی‌تی‌اسکن

نقش قابل توجهی که دستگاه سی‌تی‌اسکن در تشخیص بیماری دارد پژوهشگران را ترغیب کرد تا با تولید این دستگاه، در زمره معدود کشورهای دارای این فناوری قرار بگیریم. دستگاه سی‌تی‌اسکن ایران‌ساخت اکنون در شرف رسیدن به مرحله بهره‌برداری است که این مهم با طی شدن امور مربوط به مجوزها، طی دو تا سه سال آینده عملیاتی خواهد شد. با تولید این دستگاه، ۱۰ میلیون دلار صرفه‌جویی از برای کشور رقم خورد و ۴۰ نفر نیز به شکل مستقیم مشغول به کار شدند. /معاونت علمی وفناوری ریاست جمهوری

#### مدیر پرودن

تدبیر یک ویژگی مهم است و منظور از «مدبر بودن» توانایی خارج شدن از فضای امن و شناخته‌ها برای یافتن پاسخ چیزی است که ممکن است با آن آشنا نباشید. این ویژگی به معنی پذیرا بودن برای یادگیری روش‌های جدید در برخورد با مسائل نیز هست. در فرآیند استخدام، توانمندی‌های تخصصی و فنی افراد با دقت بررسی می‌شود و معمولاً افرادی انتخاب می‌شوند که در این زمینه‌ها ظرفیت بالایی داشته باشند و دارای مجموعه مهارت‌های بسیار خاصی هستند که با شرح شغل مطابقت دارد. زیرا ارزیابی این مهارت‌ها نسبتاً آسان‌تر از مهارت‌های نرم است. با این حال، در دنیای امروز که هر روز با تغییرات مداوم و معرفی فناوری‌های جدیدتر و بهتر روبه‌رو می‌شویم، توانایی درک سریع موارد جدید و همچنین توانایی یافتن پاسخ برای چالش‌های مختلف به تنهایی مهارت ارزشمندی است که می‌تواند برای برخی داوطلبان نسبت به دیگران برتری ایجاد کند.

#### اصالت

یافتن متفکران اصیل یا افرادی که ابتکار عمل را به دست می‌گیرند (نه فقط در شغل، بلکه حتی در زندگی شخصی‌شان) دشوار است. افراد اصیل کسانی هستند که مشکلات یا موانع را می‌بینند و ایده‌های بدیعی برای حل یا برخورد با آنها دارند. آنها خلاق هستند و برای هر چیزی که روی آن کار می‌کنند یا به آن فکر می‌کنند، ایده‌های جدیدی ارائه می‌کنند. این افراد دائماً در یک چرخه کشف و رشد هستند، بنابراین برای آنها سخت‌تر است که در دام سوزاندن و سرگردانی بیفتند. الهام‌بخشیدن به افراد در مشاغل‌شان به اندازه کافی سخت است، بنابراین کار با افرادی که ایده‌های دست‌اول دارند رشد بیشتری را هم برای کسب‌وکار و هم برای خود فرد به همراه دارد.

#### عزم و اراده

در هر کسب‌وکاری که باشید خلاصه روزی از راه می‌رسد که همه چیز خراب خواهد شد. کسی نمی‌داند کی و چگونه قرار است این اتفاق برایش رخ دهد اما معمولاً کسی از این موضوع بی‌نصیب نخواهد بود. کلید کارآفرین و کارمند عالی بودن این است که پشتکار داشته باشید و تسلیم نشوید. هر فردی باید در هر جایگاهی که در تیم کاری دارد در شرایط دشوار نیز دلسرد نشود و راهش را ادامه بدهد. بدون شک فردی که انتخابش این است که نه فقط در شرایط آرامش و راحتی، بلکه در سختی‌ها نیز با تیم کاری‌اش همراه باشد و برای بقای تیم تلاش کند، یکی از بهترین گزینه‌ها برای استخدام خواهد بود. به همین دلیل هنگام استخدام، به دنبال کسانی باشید که فکر می‌کنید در مواقعی که به آنها نیاز دارید، قدم‌های بیشتری برمی‌دارند و البته از سوی دیگر اگر واقعا به دنبال چنین روحیاتی هستید، باید به عنوان مدیر و کارآفرین خودتان نیز به کارمندان‌تان نشان دهید که در سختی‌هایشان همراه‌شان خواهید بود و همیشه می‌توانند روی شما حساب کنند.

#### کنجکاوی

بهترین افرادی که می‌توانید با آنها کار کنید، کسانی هستند که فقط اشتیاق به یادگیری و امتحان کردن چیزهای جدید دارند. اگر کسی کنجکاو باشد، احتمالاً حلال مشکل نیز هست. آنها برای رشد پذیرا هستند، در کار شخصیت مستقل و کارآمدی دارند و از پرسیدن سوال یا یادگیری از دیگران نمی‌ترسند. چنین افرادی معمولاً نیروی محرکه خوبی دارند و همه ویژگی‌هایی که معمولاً شخصی را به گزینه ایده‌آل برای اضافه‌شدن به یک تیم تبدیل می‌کند دارند. آنها همچنین مهارت‌های بین‌فردی خوبی نیز دارند زیرا به خوبی می‌دانند که یادگیری چیزهای جدید بدون ارتباط موثر با دیگران نسبتاً دشوار است. کنجکاوی ناگزیر ما را به سمت چیزهای جدید سوق می‌دهد و با کارهایی که قبلاً انجام نداده‌ایم و سوسه می‌کند. به همین دلیل داشتن این ویژگی می‌تواند نکته بسیار مثبتی در شخصیت کارآفرین، مدیر یا حتی کارمندی فعال باشد.

#### اخلاق کاری قوی

یکی از ویژگی‌های بسیار مهمی که در استخدام‌های جدید باید در نظر داشته باشید اخلاق کاری قوی است. افرادی که پرتلاشند، سخت کار می‌کنند، به کاری که انجام می‌دهند علاقه دارند، به آن اهمیت می‌دهند و فقط از سرانجام وظیفه و تعهدات کاری‌شان عمل نمی‌کنند، نه تنها عملکرد بسیار خوب و روانی در تیم کاری خواهند داشت بلکه می‌توانند زمینه رشد و توسعه کسب‌وکار را نیز فراهم کنند. انتخاب فردی قابل اعتماد، قابل اتکا و پاسخگو می‌تواند در تحول شرایط کسب‌وکار و بهبود فضای حاکم بر مجموعه نیز موثر باشد.

#### نگرانی کلاهبرداران سایبری از تعطیلی بازارهای وب سیاه

مجرمان سایبری از ناپدیدشدن ناگهانی تعدادی از بازارهای برجسته و مشهور در وب تاریک یا دارک وب وحشت‌زده شده‌اند. این تحولات در زمانی اتفاق می‌افتد که برخی از شرکت‌های فعال در زمینه خرید و فروش باج‌افزار، پس از اقدامی که REvil و دیگر گروه‌های باج‌افزارنویس را هدف قرار داد، نگران شده‌اند. / مهر



در نظر گرفتن برخی ویژگی‌های نرم در کنار مهارت‌های تخصصی در فرآیند

استخدام می‌تواند به انتخاب فرد شایسته کمک کند

## ۸ عادت کارمندان مؤثر

استخدام فردی مناسب برای یکی از موقعیت‌های شغلی در کسب‌وکار فقط به بررسی توانمندی‌ها، مهارت‌ها، تخصص و تجربه‌ای که برای انجام کار نیاز خواهد داشت خلاصه نمی‌شود. زمانی که می‌خواهید نیروی جدیدی را به مجموعه خود وارد کنید، جدا از این‌که باید دانش فنی و تخصص برای انجام کار را به بهترین شکل مورد بررسی قرار دهید، به همان اندازه مهم است که به این نکته توجه کنید آیا از لحاظ روحیات و رفتار با فرهنگ جاری در کسب‌وکار‌تان همخوانی دارد؟ آیا می‌تواند تاثیر خوبی روی سایر افراد مجموعه بگذارد؟ زمانی که به دنبال جذب نیرو برای تیم کاری یا مجموعه کسب‌وکاری‌تان هستید، جدا از روحیاتی که فرد باید متناسب با شرایط و فضای کار شما داشته باشد، در نظر گرفتن هشت ویژگی اخلاقی و رفتاری به صورت کلی می‌تواند تا حد زیادی در انتخاب و استخدام فردی شایسته‌تر به کمک‌تان بیاید.



عسل اخویان طهرانی دانش

#### ۱ خویشتن‌آگاهی

خویشتن‌آگاهی یکی از ویژگی‌های کلیدی است. لازمه این‌که بخواهید خودتان را بشناسید کنج‌اوی است و گاهی اوقات ممکن است روبه‌رو شدن با خود ترسناک به نظر برسد. کاوش عمیق در خود شجاعت می‌خواهد و در این مسیر جلسات روان‌درمانی، کتاب، گفت‌وگوهای معنادار و عمیق و بسیاری از اشتباهات در زندگی، عشق و کار می‌تواند به شناخت بهتر از خود منجر شود. وقتی فردی متواضع، دلسوز و باهوش است و دوست دارد سوال بپرسد،

#### ۲ مهارت‌های ارتباطی قوی

داشتن مهارت‌های ارتباطی قوی برای آغاز همکاری خوب در تیم کاری ضروری است. فرد داوطلب باید اعتماد به نفس کافی برای بیان کردن و به اشتراک‌گذاری ایده‌هایش داشته باشد. آن قدر جسارت داشته باشد که وقتی چیزی درست کار

#### ۳ حفظ خونسردی در شرایط پرفشار

توانایی حفظ آرامش در شرایط پرفشار نکته‌ای بسیاری کلیدی است. البته بررسی دقیق این موضوع در طول فرآیند مصاحبه کار دشواری است، به همین دلیل استخدام بر مبنای این ویژگی همیشه ممکن نیست. این موضوع به‌ویژه در بسیاری از کسب‌وکارهایی که هفت روز هفته و دو ساعته در جریان هستند و با موارد پیش‌بینی‌نشده زیادی سرو کار دارند، کنترل داشتن بر خود و حفظ خونسردی در شرایط پرتنش از ویژگی‌های ضروری افراد خواهد بود.

### اهمیت بخشش سازمانی و مسیر اصولی آن

بخشش سازمانی امکان مجازات را از بین نمی‌برد اما این باور که او یکی از ماست، تأثیری بسزا خواهد گذاشت بر همه اتفاقاتی که در فرهنگ سازمانی رخ می‌دهد؛ از زبانی که برای توصیف او و جرم او به کار گرفته می‌شود و اتهام‌هایی که ممکن است با آنها مواجه شود، تا قواعدی که برای صدور حکم درباره خطای او به کار گرفته می‌شود.

بنابراین بخشش سازمانی همسو با فرهنگ سازمانی کار می‌کند و حتی به آن شکل می‌دهد. بخشش سازمانی معنایی را ایجاد می‌کند تا ارزش اخلاقی و جایگاهی که فرد خاطی در سازمان دارد، آسیب جدی نبیند. این‌که پس از آن چه روالی در سازمان پیگیری می‌شود و تداوم می‌یابد این گونه است که بخشش سازمانی فقط لطف بین‌فردی نیست؛ یک رفتار همگانی در سازمان است زیرا می‌تواند اثرات بسیاری بر رفتار آینده تک‌تک افراد سازمان داشته باشد.

تمام این‌ها پیام‌هایی قدرتمند برای دیگر افراد سازمان می‌فرستد. اول این‌که رفتار همراه با خطای آن فرد دلبستگی او به ارزش‌ها و هنجارهای سازمان را انکار نمی‌کند. فرد خاطی با اقرار به کار اشتباه خود، درواقع

آیا کارمندی که در سازمان مرتکب خطایی می‌شود دیگر هیچ وقت می‌تواند به آدم سابق برگردد؟ در جامعه همکارانش تبدیل شود؟ در بیشتر موارد، چنین بازگشتی ممکن نیست. آن خطا برجستگی به شخصیت فرد می‌چسباند که هیچ چیز نمی‌تواند آن را پاک کند اما به نظر

می‌رسد در برخی سازمان‌ها بخشش راحت‌تر صورت می‌پذیرد و فرصت دوباره‌ای به افراد داده می‌شود. پژوهشگران دریافته‌اند این بخشش قواعدی دارد و اساساً سه چیز بر آن تأثیرگذار است: عذرخواهی، خودگم‌بینی و جریان خسارت‌های به‌وجودآمده. گاهی تصور می‌کنیم بخشش یک رفتار کاملاً شخصی و بین‌فردی است؛ فردی تصمیم می‌گیرد که کار بد دیگری را ببخشد اما، این دیدگاه تا اندازه‌ای ناقص است. بخشش اغلب اوقات رفتاری عمومی است.

وقتی سازمانی یکی از کارمندان خطاکار را می‌بخشد، کار بسیار حساسی را انجام می‌دهد و تاثیر بسیاری از فرهنگ سازمانی می‌پذیرد. این فرهنگ سازمانی است که عدالت رفتاری را در این بخشش تعیین می‌کند و این‌که آیا رفتار این کارمند تخطف است یا جرم؟



میثم برجی بیاتی

کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

