

دیدگاه مدیران میانی

(رویکردی بنیادی جهت توسعه‌ی سازمان‌ها و افراد)

نویسندگان:

ماگ، سالی ولسون، هگی شانون

مترجمان:

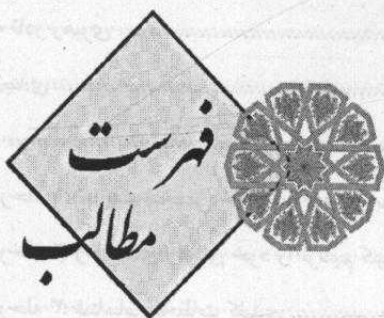
علیرضا مرادی صالح، مژگان مرآت

سرشناسه:	واتسون، سالی
عنوان و نام مترجمان:	دیدگاه مدیران میانی (رویکردی بنیادی جهت توسعه‌ی سازمان‌ها و افراد) مترجمان: علیرضا مرادی صالح، مژگان مرآت
ویراستار علمی:	ابراهیم خلیلی
مشخصات نشر:	تهران: دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء، (ص)، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری:	۲۰۰ ص. مصور، جدول، نمودار.
شابک:	۹۷۸-۶۰۰-۸۸۲۸-۸۸-۴
وضعیت فهرست‌نویسی:	فیا
یادداشت:	Voices from the Middle, a radical approach to developing عنوان اصلی: (organisations and people eBook)
موضوع:	مدیران میانی-آموزش
موضوع:	Middle managers
موضوع:	Middle managers -- Training
شناسه افزوده:	مرادی صالح، علیرضا، ۱۳۵۴ - مترجم
شناسه افزوده:	مرآت مژگان، ۱۳۵۵ - مترجم
ردمبندی کنگره:	۳۸۱
ردمبندی دیویی:	۵۸۱
شماره کتابشناسی ملی:	۵۹۰۷۰۴



عنوان کتاب: دیدگاه مدیران میانی (رویکردی بنیادی جهت توسعه‌ی سازمان‌ها و افراد)
مترجمان: علیرضا مرادی صالح، مژگان مرآت
ویراستار ادبی: علی دهقان- سجاد خزائی
طراح جلد و صفحه‌آرا: علی شیرپای
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۲۸-۸۸-۴
شمارندگان: ۱۰۰۰ نسخه
قطع: وزیری
قیمت: ۳۰۰۰۰۰ ریال
ناشر: انتشارات دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء، (ص)
چاپ اول: ۱۳۹۸
امور فنی و چاپ: چاپ و صحافی دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء، (ص)
دفتر فنی و توزیع: دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء، (ص) واحد انتشارات

حق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ می‌باشد و هرگونه چاپ، تکثیر، یا باز نشر اثر بدون مجوز ناشر به هر شکل، اعم از افست، ریسوگراف یا زیراکس به صورت متن کامل یا خلاصه شده تحت هر عنوان اعم از کتاب، جزوه یا وسیله کمک آموزشی در فضای واقعی یا مجازی ممنوع و موجب پیگرد قانونی است.



۱۷	چکیده:.....
۱۹	مسیرهای گذرانده شده‌ی ما در سال ۲۰۰۳:.....
۲۱	مقدمه.....
۲۲	ساختار کتاب:.....
۲۲	فصل ۱ "ندای بیدارباش":.....
۲۲	فصل ۲ چشم‌اندازی جدید برین مسیر میان‌رو:.....
۲۲	فصل ۳ "اصواتی از درون":.....
۲۳	فصل ۴ توسعه و بهبود درون: بهترین تمرین:.....
۲۳	فصل ۵: مطالعه‌ی موردی: چه اتفاقی برای می‌داد؟.....
۲۳	فصل ۶: مطالعه‌ی موردی: "هدایت در مسیر":.....
۲۳	فصل ۷: مطالعه‌ی موردی: "وقتی اسب‌ها، باهم می‌دوند":.....
۲۳	فصل ۸ دیدگاه مدیران میانی: مرکز جدید جاذبه و گرانش:.....
۱	(۱) ندای بیدارباش:.....
۱	۱-۱ ندای بیدارباش.....
۱	۲-۱ اهداف فصل از یادگیری.....
۱	۳-۱ انعکاس و یادگیری.....
۲	۴-۱ قدرت و توان پرسش‌های انعکاسی.....
۲	۵-۱ مورد مطالعه: یک تماس بیدارباش برای یک سازمان جدید.....
۵	۶-۱ میلند ۲۳.....
۶	فعالیت یادگیری فصل اول:.....

۶.....	نقطه نادر رهبری
۶.....	زمان‌بندی
۶.....	مواد
۷.....	مرحله ۱: تعریف شخصی خود را از رهبری بنویسید
۷.....	مرحله ۲: زمان‌بندی رهبری خود را ترسیم کنید
۷.....	مرحله ۳: شناسایی لحظات کلیدی
۸.....	مرحله ۴: به دنبال الگوها
۸.....	مرحله ۵: به اصل اولیه خود در مورد رهبری بازگردید
۹.....	(۲) چشم‌اندازی جدید برای مدیران میانه‌رو:
۹.....	۱-۲ مقدمه:
۱۰.....	۲-۲ اهداف یادگیری فصل
۱۱.....	۳-۲ نتایج یادگیری فصل
۱۱.....	راهنمای فصل
۱۱.....	اصطلاحات فصل
۱۳.....	۴-۲ چشم‌انداز جدید برای مدیران میانی
۱۵.....	۲-۴-۱ ارزش اجتماعی، فکری و سیاسی
۱۷.....	۲-۴-۲ الزام تجاری
۱۹.....	۲-۴-۳ محرک‌های مشارکت
۲۰.....	۲-۴-۴ سهام‌داران متعدد
۲۱.....	۲-۴-۵ نظارت و شفافیت
۲۳.....	۲-۴-۶ پیامدها برای رهبری
۲۴.....	۲-۴-۷ رهبری پراکنده
۲۴.....	۲-۴-۸ رهبری جمعی
۲۵.....	۲-۴-۹ رهبری و فناوری
۲۶.....	۲-۴-۱۰ رشد میانه
۲۶.....	۲-۵ بازتاب و یادگیری

۲۷	فعالیت یادگیری
۲۷	رهبری و نظارت شما چقدر مؤثر است؟
۲۷	سبک رهبری در سازمان شما چه اندازه مشارکتی است؟
۲۹	۳) صداها از میانه
۲۹	۱-۳ مقدمه
۳۰	۲-۳ رویکرد ادبیات
۳۱	۳-۳ اهداف یادگیری فصل
۳۱	۴-۳ برآیندهای یادگیری فصل
۳۱	راهنمای فصل
۳۲	اصطلاحات فصل
۳۲	۵-۳ فرضیات در مورد اینکه ۱۰ بران میانی از کجا ناشی می‌شوند؟
۳۳	۱-۵-۳ چالش‌های ۵-جی: تأثیر بر مدیران میانی
۳۵	۲-۵-۳ تغییر و میانه
۳۷	۳-۵-۳ نقش، تصویر و هویت
۳۸	۴-۵-۳ مدیران میانه و گفتگوهای استراتژیک
۳۹	۵-۵-۳ مدیران میانی به‌عنوان سازمان دهندگان: برآوران
۴۰	۶-۵-۳ مدیران میانی به‌عنوان استراتژیستهای سازمانی
۴۲	گفتگوهای استراتژیک
۴۲	۷-۵-۳ دیدگاه‌های مدیران ارشد
۴۴	۶-۳ بازتاب و یادگیری
۴۴	فعالیت یادگیری
۴۴	فرم‌های تأثیر برای مدیران میانی: ابزار خودآزمایی
۴۶	۱-۶-۳ چهار فرم از تأثیر مدیر میانی عبارت‌اند از:
۴۸	۴- رشد مدیران رده میانی: بهترین اقدام
۴۸	۴.۱ مقدمه
۵۰	۴.۲ اهداف یادگیری برای این فصل

۴.۳	برآیندهای یادگیری فصل	۵۰
۴.۴	راهنمای فصل	۵۱
۴.۵	اصطلاحات فصل	۵۱
۴.۶	از توسعه انفرادی به سوی توسعه سازمانی	۵۲
۴.۶.۱	چطور از رویکردی سیستماتیک برای تکامل مدیران رده میانی استفاده کنیم؟	۵۳
۴.۶.۲	مالکیت مشترک در بین سهامداران مختلف	۵۴
۴.۶.۳	شد رهبری: یک فرایند نه یک محصول	۵۴
۴.۶.۴	رشد بیان چک‌لیست تشخیصی	۵۷
۴.۶.۵	مالکیت برنامه	۵۷
۴.۶.۶	پایداری برنامه	۵۷
۴.۶.۷	ارزیابی برنامه	۵۸
۴.۶.۸	آیا شما در حال رشد رهبری هستید؟	۵۸
۴.۶.۹	یادگیری رهبری برای فرد	۶۰
۴.۶.۱۰	مدیران رده میانی و بازتاب بحران	۶۱
۴.۶.۱۱	مدیران رده میانی و تفکر استراتژیک	۶۲
۴.۶.۱۲	اقدام تحقیقی و رشد مدیران رده میانی	۶۴
۴.۷	رشد مدیران رده میانی: چطور شروع کنیم	۶۵
۴.۷.۱	چه کسی می‌تواند تشخیص دهد؟	۶۵
۴.۷.۲	چطور از نتایج کیفی اطمینان حاصل کنیم؟	۶۶
۴.۷.۳	سه شکل عمده از ارزیابی وجود دارد:	۶۶
۴.۷.۴	رشد و ارزیابی مدیران رده میانی	۶۷
۴.۸	بازتاب و یادگیری	۶۹
۴.۹	فعالیت یادگیری	۶۹
۴.۱۰	آماده‌سازی نمونه مطالعاتی	۶۹
۴.۱۱	یادگیری ما از نمونه مطالعاتی چگونه باید باشد؟	۷۰
۴.۱۲	مضمون سازمانی	۷۰

۷۱	طراحی برنامه:
۷۲	۵. "رهبری از سوی میانه (مدیران میانی)" : برای میدلند ۲۳ چه اتفاقی افتاد؟
۷۲	۵-۱ مقدمه
۷۳	۵-۲ اهداف آموزشی فصل
۷۴	۵-۳ بازتاب و یادگیری
۷۴	راهنمای بخش:
۷۴	زمینه‌های فصل
۷۵	۵-۴ پیشینه
۷۶	۵-۵ طراحی برنامه
۷۶	۵-۵-۱ مقدمه
۷۶	۵-۵-۲ مفهوم چارچوب
۷۷	۵-۵-۳ تحلیلی از میدلند ۲۳
۷۹	۵-۶ برنامه آزمایشی
۷۹	۵-۶-۱ منظور و اهداف
۸۱	۵-۷ رهبری از سوی مدیران میانی
۸۱	۵-۷-۱ ویژگی‌های کلیدی
۸۱	۵-۷-۲ نتایج عملی کلیدی
۸۲	۵-۷-۳ فاکتورهای موفقیت‌آمیز کلیدی
۸۲	دوره‌های آموزشی
۸۳	قابلیت مربیگری
۸۳	پروژه‌های کسب‌وکار
۸۴	پروژه‌های معمولی
۸۵	۵-۸ نقطه میانی ارزشیابی تحقیق
۸۵	۵-۸-۱ مقدمه
۸۵	کارگاه ارزشیابی: اهداف یادگیری
۸۶	۵-۸-۲ تأثیر یافته‌ها

۸۶	۵-۸-۳ برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی
۸۶	۵-۸-۴ ارتباط طرح
۸۷	۵-۸-۵ رهبری و کار در گروه‌ها
۸۸	۵-۸-۶ اعتماد به نفس بیشتر
۸۸	۵-۸-۷ نمونه‌های خاص از نتایج پروژه
۸۹	۵-۹ چشم‌انداز مدیران میانی
۸۹	۵-۹-۱ صداقت
۸۹	۵-۹-۲ حفظ یادگیری
۸۹	۵-۹-۳ توسعه مهارت‌ها
۹۰	۵-۹-۴ خلاصه: ارزش‌های تحقیق
۹۰	دیدگاه‌هایی از میدلند ۲۳
۹۰	اثربخشی
۹۱	اشتغال با کسب‌وکار:
۹۱	ارزش برای پول:
۹۱	شور و شوق:
۹۱	موانع:
۹۱	ماندگاری طولانی:
۹۱	ترویج فرهنگ مربیگری:
۹۲	افزایش دانش و درک:
۹۲	خلاصه بخش:
۹۲	نتایج یادگیری فصل
۹۳	یادگیری فعال
۹۳	ارزشیابی مهارت‌های مربیگری
۹۵	۶. "رهبری راه": بهترین شیوه در توسعه رهبری مسکن
۹۵	۶-۱ مقدمه
۹۶	۶-۲ اهداف یادگیری فصل

۹۶	۶-۳ نتایج یادگیری فصل
۹۶	راهنمای فصل:
۹۷	اصطلاحات فصل
۹۷	۶-۴ تغییرات رادیکالی در انجمن‌های مسکن
۹۷	۶-۴-۱ مأموریت رانش یا پیشرفت؟
۹۸	۶-۴-۲ آیا راهی برای پیشبرد مشارکت وجود دارد؟
۹۹	۶-۴-۳ تغییر دیدگاه اجتماعی و سیاسی
۱۰۰	۶-۴-۴ تمرکز تجاری در حال رشد است
۱۰۱	۶-۴-۵ تأثیر ووری
۱۰۲	۶-۴-۶ آگاه بیشتر از "مشتري مسکن"
۱۰۲	۶-۴-۷ پیامدهای ربری مسکن
۱۰۲	زمینه مسکن
۱۰۳	تغییرات خط مقدم
۱۰۳	۶-۴-۸ شکل‌های جدید توسعه رهبری
۱۰۴	۶-۴-۹ تأثیرات برای مدیران میانی
۱۰۵	۶-۵ پیشروی راه: یک مطالعه موردی از نفوذ طبقه میان
۱۰۵	۶-۵-۱ زمینه
۱۰۶	۶-۵-۲ "رهبری راه" - طراحی برنامه
۱۰۶	مدل ۱: ارزش رهبری
۱۰۶	مدل ۲: تأثیر خود و دیگران
۱۰۶	مدل ۳: گروه‌هایی با کارایی بالا
۱۰۷	مدل ۴: تغییرات پیشرو
۱۰۷	مدل ۵ توسعه کسب‌وکار
۱۰۷	مدل ۶ انجمن مدرسه
۱۰۷	۶-۵-۳ نقش پروژه‌های تجاری
۱۰۹	۶-۵-۴ عوامل موفقیت کلیدی

- ۱۰۹..... سنگ‌های قدیمی، ترفندهای جدید
- ۱۱۰..... زمان انعکاس
- ۱۱۰..... پشتیبانی از رهبران ارشد
- ۱۱۱..... تأکید بر رهبری شخصی
- ۱۱۱..... وظایف کار
- ۱۱۲..... ۵-۵-۶ ارزیابی "هدایت راه"
- ۱۱۲..... ۶-۵-۶ اهداف ارزیابی
- ۱۱۳..... ۵-۷ روش ارزیابی
- ۱۱۳..... ۵-۸ اعتماد
- ۱۱۴..... ۶-۵-۹ گوش دادن
- ۱۱۴..... ۱۰-۵-۶ تفکر استراتژیک / بازتاب‌های انتقادی
- ۱۱۵..... ۱۲-۵-۶ کار گروهی
- ۱۱۵..... ۱۳-۵-۶ همکاری
- ۱۱۶..... ۱۴-۵-۶ فرهنگ‌سازمانی / مدل رهبری
- ۱۱۶..... ۶-۶ بازتاب و یادگیری
- ۱۱۶..... - قدردانی از سهم روحیه و عملکرد فردی در کارهای گروهی با کارایی بالا
- ۱۱۷..... بازتاب شخصی
- ۱۱۷..... - برای به دست آوردن درک روشن از اینکه چگونه "صدای از درون" کلیدی برای فرمولاسیون استراتژیک و عملکرد اجرایی هستند
- ۱۱۷..... بازتاب شخصی
- ۱۱۷..... - برای درک اینکه چگونه تحقیقات عملی می‌تواند نتایج ملموس و تأثیرگذار بر رهبران ارشد را ایجاد کند
- ۱۱۸..... بازتاب شخصی
- ۱۱۸..... برای کشف رفتارهای رهبری موردنیاز برای حمایت از رشد فرهنگ‌سازمانی که سازگار و انعطاف‌پذیر
- ۱۱۸..... در برابر تغییر هستند
- ۱۱۸..... بازتاب شخصی

۱۱۸.....	فعالیت یادگیری.....
۱۱۹.....	نتایج پژوهش‌های عملی.....
۱۲۰.....	یادگیری از دیگران.....
۱۲۰.....	ملاحظات اخلاقی.....
۱۲۱.....	مسائل سیاسی.....
۱۲۳.....	۷. هنگامی که اسب‌ها باهم متحد می‌شوند.....
۱۲۳.....	۱-۷ مقدمه.....
۱۲۴.....	۲-۷ اهداف یادگیری فصل.....
۱۲۴.....	۳-۷ نتایج یادگیری فصل.....
۱۲۴.....	راهنمای فصل.....
۱۲۴.....	اصطلاحات فصل.....
۱۲۵.....	۴-۷ تغییرات رادیکال برای سلامت بیمارستان و پایان زندگی.....
۱۲۵.....	۱-۴-۷ میراث سیکلی شوند: بزرگترین دکتر تمام وقت.....
۱۲۶.....	۲-۴-۷ میراث دارویی پلاستی.....
۱۲۷.....	۵-۷ سناریوهای آینده.....
۱۲۷.....	۱-۵-۷ مقدمه.....
۱۲۷.....	۲-۵-۷ چالش‌های دموکراسی.....
۱۲۷.....	۳-۵-۷ تأمین مالی.....
۱۲۸.....	۴-۵-۷ سطح بالاتری از حقوق صاحبان سهام.....
۱۲۹.....	۵-۵-۷ تأثیرات رهبری.....
۱۲۹.....	۶-۵-۷ آیا آن‌ها در آینده مناسب هستند؟.....
۱۳۰.....	۷-۵-۷ رهبری بیمارستان - آیا امکان لمس مشکلات وجود دارد؟.....
۱۳۰.....	۸-۵-۷ رهبری برای آینده.....
۱۳۱.....	۹-۵-۷ رهبری جمعی.....
۱۳۱.....	۶-۷ مطالعه موردی: هنگامی که اسب‌ها باهم ادغام می‌شوند.....
۱۳۱.....	۱-۶-۷ مقدمه.....

- ۱۳۲..... ۲-۶-۷ پس زمینه مورد.....
- ۱۳۲..... ۳-۶-۷ برنامه "رهبری از میانه" (۲۰۱۴).....
- ۱۳۳..... ۴-۶-۷ کارگاه استراتژی.....
- ۱۳۳..... ۵-۶-۷ کارگاه‌های رهبری.....
- ۱۳۴..... بیمارستان سرپایی.....
- ۱۳۵..... ۶-۶-۷ پژوهش عملی و توسعه رهبری.....
- ۱۳۶..... ۷-۶-۷ ارزیابی برنامه.....
- ۱۳۷..... ریف لحظات.....
- ۱۳۷..... اجازه دارم با سمانکاران صحبت کنم؟.....
- ۱۳۸..... ۷-۷ یافته‌های ارزیابی.....
- ۱۳۹..... ۱-۷-۷ ارزش‌ها و دیدگاه‌های سازمانی.....
- ۱۴۰..... ۲-۷-۷ فرهنگ سازمانی رهبری.....
- ۱۴۰..... ۳-۷-۷ استراتژی و منابع.....
- ۱۴۱..... ۴-۷-۷ کار تیمی: "وقتی اسب‌ها باهم کار می‌کنند.....
- ۱۴۲..... ۵-۷-۷ رهبری همکاری.....
- ۱۴۳..... ۶-۷-۷ توانمندسازی: از بخش به هیئت‌مدیره.....
- ۱۴۳..... ۷-۷-۷ خلاصه فصل.....
- ۱۴۴..... ۸-۷ بازتاب و یادگیری.....
- ۱۴۴..... فعالیت آموزشی.....
- ۱۴۴..... ابزار برنامه‌ریزی استراتژیک.....
- ۱۴۵..... دستورالعمل‌ها:.....
- ۱۴۵..... یکی از ابزار استراتژی: تجزیه PESTLE.....
- ۱۴۶..... استراتژی دو: قدرت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها (SWOT).....
- ۱۴۶..... نقاط قوت.....
- ۱۴۷..... نقاط ضعف.....
- ۱۴۷..... فرصت‌ها.....

۱۴۷.....	تهدیدات
۱۴۹.....	۸. دیدگاه مدیران میانی: یک مرکز ثقل جدید
۱۴۹.....	۸-۱ مقدمه
۱۵۰.....	۸-۲ اهداف یادگیری فصل
۱۵۰.....	۸-۳ نتایج یادگیری فصل
۱۵۱.....	راهنمای فصل
۱۵۱.....	۸-۴ چشم‌انداز جدید برای مدیران میانی
۱۵۳.....	۸-۴-۱ صدایی از طبقه وسط
۱۵۴.....	۸-۴-۲ رسعه طبقه وسط
۱۵۵.....	۸-۴-۳ چگونه صدای مدیران میانی شنیده می‌شود
۱۵۶.....	۸-۴-۴ رهبران رهبرین
۱۵۷.....	صدای از میانه
۱۵۷.....	چرا این صدا مهم است؟ (فصل سوم)
۱۵۸.....	صدا چه می‌تواند باشد؟ (فصل سه)
۱۵۸.....	چگونه می‌توان این صداها را توسعه داد؟ (فصل چهار)
۱۵۸.....	پیام‌های کلیدی از صداها چیست؟ (فصل پنجم، شش و هفت)
۱۵۹.....	چه چیزی این صداها را مهار خواهد کرد؟
۱۵۹.....	چه چیزی باعث تشویق این صداها خواهد شد؟
۱۵۹.....	۸-۵ بازتاب و یادگیری
۱۶۰.....	فعالیت آموزشی توسعه شخصی
۱۶۰.....	این فرصتی است برای گوش دادن به صدای درونی خود
۱۶۰.....	چه چیزی شما رو عقب نگاه داشته؟
۱۶۱.....	برنامه‌ها چیست؟

کتاب "دیدگاه مدیران میانی"، چالشی جدی برای فرضیات رایج مربوط به مدیران میانی نسبت به عملکرد سازمانی ایجاد می‌نماید. کتابی کاربردی که بر اساس مطالعه موردی و تئوری رهبری جهت تبیین رویکرد اثبات‌شده در مورد مدیران میانی روبه‌پیشرفت می‌باشد. این کتاب الگویی از توسعه سازمانی و فردی را پیشنهاد می‌کند که از مدیران میانی شروع می‌شود.

نتیجه این کار نوعی راهنمای مطالعاتی برای رؤسا و نیز مدیران شاغل، مشاوران و دانشجویان تحصیلات تکمیلی می‌باشد. این کتاب شامل توصیه‌های کاربردی برای توسعه توانایی مدیران تراز میانی و همچنین، طیفی از ابزارها است که برای مدیران میانی و ارشد مناسب می‌باشد.

داده‌های ناشی از ارزیابی که از رویکردی ابتکارانه به‌دست‌آمده و "هدایت از درون" نامیده می‌شود، دلایلی را فراهم می‌کند که برحسب آن، مدیران و اساتید، نسبت به توسعه استراتژی‌های سازمانی، مدیریت و کنترل تغییر، به‌تعمیل نمایند. بدین‌وسیله به‌طور مکرر، برنامه‌های مربوط به مدیران سطح متوسط و سستی، از بالا تا پایین، جهت‌دهی می‌شوند و یافته‌های ناشی از مطالعات موردی نشان می‌دهد که با این رویکرد، مدیران سطح متوسط، در عمل، قادرند تا به‌عنوان سیاست-مداران سازمانی عمل کرده و عوامل و معادلات را تغییر دهند.

آنها، در قالب موقعیت منحصربه‌فرد خود، به ارزش‌آفرینی و کمک به توسعه سازمانی‌شان، نزدیک‌تر و متعهدتر هستند و دانش کلی آنها، به ارزش‌های اجتماعی، عقلی و سیاسی تبدیل شده و نقش ایشان را نسبت به ادامه و احیای خدمات مهم و حیاتی بیشتر نمایان می‌کند.

نوعی اتفاق‌نظر در مورد توسعه و پیشرفت رهبران میانه‌رو، چالش‌هایی را برای مدیران برتر و ارشد و عقیده آنها در مورد رهبری، ایجاد نموده و نیز، به‌طور شفاف، این فرضیه که رهبری، به معنی مسئولیت یک شخص می‌باشد را این‌گونه بیان می‌کند که در محیط‌های دارای سرعت و پیشرفت زیاد، این امر، امکان‌پذیر نیست.