

۱۴۹۴۷۳۵

کتابی درباره اهمیت پرورش

نیروی انسانی



سرشناسه	: مجدف، حسین، ۱۳۵۵ -
عنوان و نام پدیدآور	: الماس نتراشیده/ پدیدآور حسین مجدف.
مشخصات نشر	: تهران: حسین مجدف، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۰ ص.: نمودار: ۲۱/۵×۱۴/۵ س.م.
فروست	: مجموعه کتابهای طعم دانایی؛ ۳.
شابک	: ISBN: 978-600-04-6573-5 ریا ۱۵۰۰۰۰
معیّت هرست نویسی	: فیبا
موضوع	: نیروی انسانی-- ایران-- مدیریت
موضوع	: Manpower planning-- Iran
موضوع	: تحول سازمانی -- ایران -- مدیریت
موضوع	: Organizational change -- Iran -- Management
موضوع	: نوآوری -- مدیریت
موضوع	: Technological innovations -- Management
رده بندی کنگره	: HF ۵۵۴۹/۵/۹۳۳ ۱۳۹۵ :
رده بندی دیویی	: ۵۸ / ۰۱ :
شماره کتابشناسی ملی	: ۱۵۱۱۶۱۰ :

الماس نتراشیده

نام پدیدآور: حسین مجدف

ناشر: مؤلف

لیتوگرافی: رجا نقشینه

چاپ: آذین

نوبت چاپ: نخست ۱۳۹۵

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۵۰,۰۰۰ ریال

فهرست مطالب

پیشگفتار دفتر دوم

۱. مدیریت خشم / ص ۹
۲. مدیریت استرس / ص ۱۷
۳. مدیریت بحران / ص ۲۳
۴. مدیریت سواوری / ص ۳۵
۵. تفاوت خلاقیت با نوآوری / ص ۴۵
۶. راهکارهای تقویت خلاقیت / ص ۵۹
۷. راهبردهای نگهداشت منابع انسانی / ص ۶۳
۸. توسعه منابع انسانی / ص ۸۱
۹. قوانین «ریمر» برای پیشرفت / ص ۱۹
۱۰. اصول تصمیم‌گیری / ص ۱۰۳
۱۱. سیمت آبدارچی در مایکروسافت / ص ۱۱۳
۱۲. ظرفیت جذب / ص ۱۱۷

پیشگفتار دفتر دوم

چنانچه در پیشگفتار کتاب نخست نیز گفته شد علت پدید آمدن کابی با این محتوا، کمبود آموزشی بود که برای دانش‌آموختگان رشته‌های مهندسی در حوزه‌های غیر فنی، احساس می‌شد. باس مانی که دانشجوی رشته مهندسی، شاید بداند چگونه انتگرال بگیرد ولی نمی‌داند در زندگی واقعی خود و خارج از دیوارهای دانشگاه از چه چیزی باید انتگرال بگیرد! متأسفانه محتوای روس فنی ارائه شده در هنگام تحصیل در دانشگاه‌های صنعتی ما بیش از حد، تئوری و نظری است و این در حالی است که هدف از تربیت مهندس، حل کردن مشکلات «واقعی» در صنعت است؛ آن‌ها صنعت عمده‌تاً مونتاژ در کشور ما که کل فناوری تولید یک محصول همراه با همه ماشین‌آلات آن به صورت یکجا از

خارج خریداری و وارد شده است. چنین صنعتی فقط به تکنسین فنی احتیاج دارد تا با داشتن کمترین درک فنی از فرایندهای صنعتی، «کاربری» دستگاههای وارداتی را بر عهده بگیرد و یک کاربر، دیگر چه نیازی به دانستن روش گرفتن ماشین مرتد ششم دارد؟!

نمودار ناسات باری که بیش از یکصد سال پیش روی ماست، صنعت نفت کشور است که هنوز بعد از گذشت یک قرن از عمر آن، واردکننده برنج از ابتدایی ترین تجهیزات مورد نیاز برای بهره برداری از این پیش یزدان یا نعمت خدادادی هستیم! یا از ابتدای دهه ۱۳۷۰ که صنعت خودرو به صنعت مادر کشورمان تبدیل شد، آیا کمترین تلاشی برای گنجاندن دست کم، یک درس هیدرولیک مقدماتی در رشته مهندسی مکانیک شده است؟ و آیا مغز الکترونیکی خودرو یا ECU یا به گفته عوام: «کامپیوتر ماشین» که وظیفه کنترل همه

حسگرهای خودروهای امروزی را بر عهده دارد، با دانش بومی ما طراحی شده و به تولید رسیده است؟

از آنجا که برای تغییر محتوای آموزشی دروس فنی در دانشگاه‌های کشور باید روند اداری زمانگیری طی شود و تازه اگر کسی به فکر رفع چنین نقصی باشد، رقابتهای فردی استادان دانشگاه یکدیگر، خود بزرگترین مانع برای رسیدن به اجماع بر سر یک نظر واحد است، بهتر آن دیدیم که ما بخش غیر فنی این کمپد را به دانش دهم! حاصل چنین طرز تفکری، تعداد پرشماری کارگاه آموزشی با موضوعات غیر فنی است که در دانشگاه صنعتی شریف، به کمک انجمن فارغ‌التحصیلان شریف، مرکز کارآفرینی شریف و ... برگزار شدند و چکیده آنها در قالب چند جلد از مجموعه کتابهای «طعم دانایی» به خواننده علاقه‌مند، عرضه می‌گردد.

لزوم برگزاری این کارگاهها از آنجا مشاهده شد که شرکتهای مستقر در مرکز رشد فناوریهای پیشرفته شریف که چند سال

مجموعه کتابهای طعم دانایی / ۷

متوالی است مقام نخست را در میان تمام مراکز رشد کشور دارد، از زبده‌ترین نیروهای آموزش دیده در دانشگاه، بهره می‌برند ولی مشکل مشترک همه آنها «تجاری‌سازی محصول» است؛ بدین معنی که هر از گاهی، محصولی از یکی از این شرکتها پدید می‌آید که به لحاظ فنی، حتی برتر از نمونه آمریکایی، اروپایی یا ژاپنی آن است ولی قیمت تمام شده‌اش پنجاه برابر نمونه خارجی است! سرانجام به این نتیجه رسیدیم که این مهندسان به لحاظ فنی، حتی می‌توانند از همه دنیا برتر باشند ولی هنوز در مدل دلبخواه‌شان اهمیت صرف منابع، همراه با زمان کارشناسی اقتصادی برای تولید یک محصول را درک نکرده‌اند! و این به دلیل آن است که «ما» به آنها آموزشهای کافی نداده‌ایم.

از طرف دیگر، بخش عمده نخبگان مهندسی ما از روی عصبانیت در مذاکرات، عجل در نتیجه‌گیری و قضاوت، بی‌نظم در برنامه‌ریزی زمانی، ناتوان در گزارش‌نویسی، بی‌انگیزه برای

مستندسازی و حتی دارای مشکلی به نام «بد اخلاقی» هستند! جوری که بعد از مدتی همکاری در یک شرکت، سازمان رفتاری در آن شرکت را برهم می‌ریزند و پس از مدتی هم عذر آنها برای ادامه همکاری، خواسته می‌شود! اگر ما به رفتارهای نادر آن وقت کنیم می‌بینیم که ما:

«از پیشرفت یکبارگی خوشحال نمی‌شویم»، «شرکای کاری خوبی نیستیم»، «آمار طایف در کشورمان بالاست»، «تحمل شنیدن مخالفت را نداریم»، «یکی از عجول‌ترین ملت‌ها هستیم»، «بهره‌وری‌مان در کار، بسیار پایین است»، «کتابخوان نیستیم»، «کم‌کار ولی پرمدعا هستیم» و ...

امید است حرکتی که در دانشگاه صنعتی شریف برای اصلاح روندهای نادرست تربیت نیروی انسانی زیبا و هدایت ارزشمندترین فرزندان این سرزمین، آغاز شده است در سایر مراکز آموزشی کشور نیز الگویی فراراه دلسوزان نظام آموزش عالی ایران باشد.

حسین مجدفر