

گپ روز

فرهنگ کار چوبی قانونی را می خورد

ادامه از صفحه ۹
الگوی خاصی وجود دارد که بتوان جلوی این میزان هدر رفت انرژی در کار کردنیرو انسانی را بگیریم؟

از نظر من کار باید به صورت پروژه‌های تعریف شود یا بصورت ماتریسی تعیین شود. امروز دیگر هم سازمانی که یک نفر در رأس بشینند و سایرین هم در پایین هرم کار می‌کنند خواست انجام دهند، کارایی ندارد.

امروز سازمان باید کارمندان را در سوده به دست آمده سهمیم کند و کارمند هم بداند اگر دارد امکانات زندگی خود را طریق آن سازمان تا مینماید. کند، قبال کار است که دارد برای آن سازمان انجام می‌دهد. امروز اما نه قانونی در کار است و نه کارایی یکی از سوال‌های مهم این است که چرا یک کارمند باید حس کند سازمانی که در آن استخدام است، به کار او نیازی ندارد؟ و چرا اگر همان کار کند از زیر کار بیفتد؟ نباید دستورالعملی را قبال مقررات از پیش تعیین شده وجود داشته باشد که بتوان به نوسل به آن عدم کارایی و فعالیت آن کارمند را مورد پیگیری قرار داد؟ همه این موارد نشان می‌دهد کار کردن و کار نکردن برای ما مهم نیست!

اگر کارمندی خوب کار کند، کسی به آن خاطر به او پاداش نمی‌دهد، اگر هم همان کارمند از زیر کار بر سروده و جوش داد انجام ندهد، نتیجه‌ی سر کار نخواهد بود. بنابراین، طبیعی است که کار کردن یا نکردن در شرایط طبیعی حرف اول را می‌زند. به همین دلیل است که ما در تعیین سیستم‌ها، اولی‌ترین و دومین حرف اول را می‌زنیم. می‌شویم هر کسی که بیشتر بتواند سر سازمان کار کند، ما در تعیین سیستم‌ها، اولی‌ترین و دومین حرف اول را می‌زنیم. می‌شویم هر کسی که بیشتر بتواند سر سازمان کار کند، ما در تعیین سیستم‌ها، اولی‌ترین و دومین حرف اول را می‌زنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

گزارش



پرسشی از شهروندان در باره ایرانی‌ها و فرهنگ کار ایرانی‌ها

هر کسی قایق خودش را می‌سازد

معنویت، عنصر گم‌شده کار ایرانی

طرح نو را همیشه زگرگی را کشور ما کمتر پیش می‌آید که کسی بگوید از کارش رضایت دارد و مسئولیت را به بهترین نحو انجام می‌دهد. همیشه مسأله‌های برای نارضایتی گلابه و غیره وجود دارد. هفتاد و شش شغلی نزاریه» «هیستوم با مدل‌های برادرات‌هاک است» «هر قایق شغلی بر اساس رابطه و رات است نه شایسته‌سالاری» «فرد خود محور هستند کسی که کل سیستم فکر نمی‌کند» «با فرمان به مطالبات نیروی انسانی به نوجوه هستند» و هزاران اما و اگر دلیل و استدلال دیگر، همه با نیت‌ها شده که فریب به اتقاق مردم‌گرا بر این باور باشند که کار هر فردی باید باشد که در آن زمینه تخصصی خود را در اختیار دارد. این موضوع دستمایه گزارش شده که در آن نظریه‌ها از شهروندان در باره فرهنگ کار ایرانی پرسیده‌ایم. شرح نظر افکار شهروندان در گفت‌وگو با خبرنگارمان، در ادامه آمده است.

در چارچوب مدیریت سر کت‌های ما جایی ندارد. به نظر من اگر هر فردی بر اساس علاقه و تخصص بتواند شغل مناسب پیدا کند و مجموعه‌های کاری چه دولتی و چه خصوصی، به نیروی انسانی و مطالبات او توجه داشته باشند، در این صورت پیشرفت فرد به پیشرفت محل کار وابسته می‌شود و هر کسی انگیزه بهتر کار کردن بیامی کند. ولی در کشور ما به‌ویژه محیط‌های دولتی، مدیریت بر روی است. کارمندان را چه کار کنند چه کار نکنند، حقوق پایان ماهشان را در فرهنگ می‌کنند. پس فکر را با سایر جوع و امور جاری کار نیست.

اگر هم علم ابتدایی است و ۱۲ ساله سابقه کار در آموزش و پرورش دارد یا در حال آموزش است، شغل مناسب پیدا کند و مجموعه‌های کاری چه دولتی و چه خصوصی، به نیروی انسانی و مطالبات او توجه داشته باشند، در این صورت پیشرفت فرد به پیشرفت محل کار وابسته می‌شود و هر کسی انگیزه بهتر کار کردن بیامی کند. ولی در کشور ما به‌ویژه محیط‌های دولتی، مدیریت بر روی است. کارمندان را چه کار کنند چه کار نکنند، حقوق پایان ماهشان را در فرهنگ می‌کنند. پس فکر را با سایر جوع و امور جاری کار نیست.

اگر هم علم ابتدایی است و ۱۲ ساله سابقه کار در آموزش و پرورش دارد یا در حال آموزش است، شغل مناسب پیدا کند و مجموعه‌های کاری چه دولتی و چه خصوصی، به نیروی انسانی و مطالبات او توجه داشته باشند، در این صورت پیشرفت فرد به پیشرفت محل کار وابسته می‌شود و هر کسی انگیزه بهتر کار کردن بیامی کند. ولی در کشور ما به‌ویژه محیط‌های دولتی، مدیریت بر روی است. کارمندان را چه کار کنند چه کار نکنند، حقوق پایان ماهشان را در فرهنگ می‌کنند. پس فکر را با سایر جوع و امور جاری کار نیست.

اگر هم علم ابتدایی است و ۱۲ ساله سابقه کار در آموزش و پرورش دارد یا در حال آموزش است، شغل مناسب پیدا کند و مجموعه‌های کاری چه دولتی و چه خصوصی، به نیروی انسانی و مطالبات او توجه داشته باشند، در این صورت پیشرفت فرد به پیشرفت محل کار وابسته می‌شود و هر کسی انگیزه بهتر کار کردن بیامی کند. ولی در کشور ما به‌ویژه محیط‌های دولتی، مدیریت بر روی است. کارمندان را چه کار کنند چه کار نکنند، حقوق پایان ماهشان را در فرهنگ می‌کنند. پس فکر را با سایر جوع و امور جاری کار نیست.

اگر هم علم ابتدایی است و ۱۲ ساله سابقه کار در آموزش و پرورش دارد یا در حال آموزش است، شغل مناسب پیدا کند و مجموعه‌های کاری چه دولتی و چه خصوصی، به نیروی انسانی و مطالبات او توجه داشته باشند، در این صورت پیشرفت فرد به پیشرفت محل کار وابسته می‌شود و هر کسی انگیزه بهتر کار کردن بیامی کند. ولی در کشور ما به‌ویژه محیط‌های دولتی، مدیریت بر روی است. کارمندان را چه کار کنند چه کار نکنند، حقوق پایان ماهشان را در فرهنگ می‌کنند. پس فکر را با سایر جوع و امور جاری کار نیست.

اگر هم علم ابتدایی است و ۱۲ ساله سابقه کار در آموزش و پرورش دارد یا در حال آموزش است، شغل مناسب پیدا کند و مجموعه‌های کاری چه دولتی و چه خصوصی، به نیروی انسانی و مطالبات او توجه داشته باشند، در این صورت پیشرفت فرد به پیشرفت محل کار وابسته می‌شود و هر کسی انگیزه بهتر کار کردن بیامی کند. ولی در کشور ما به‌ویژه محیط‌های دولتی، مدیریت بر روی است. کارمندان را چه کار کنند چه کار نکنند، حقوق پایان ماهشان را در فرهنگ می‌کنند. پس فکر را با سایر جوع و امور جاری کار نیست.

است. او درباره فرهنگ کار در ایران با بیان این که نگاه ایرانی‌ها در مورد کار در زمان‌های مختلف تاریخ عوض شده است، می‌گوید: مثلاً در اوایل انقلاب کار چندی و بدون چشمداشت‌های خیلی معمول شد. شرایط ابتدایی انقلاب و جنگ تحمیلی ۸ ساله ایجاد نوعی تعادل بین مردم باعث استقلال از این نوع کار شد که در این دوران شکل‌های بالا و هدفمندتی جامعه باعث اعتدال مفهوم کار شد. بعد از انعام کم‌کم، رفاه‌یابی‌ها و پیشرفت‌ها در مردم به سمت اهداف طبیعی کشیده شدند که نتیجه‌ی آن نوع نظر فکری رفتن به سمت کارگری و گرفتن سهم‌زدن در مقابل تمام کارهای کار می‌باشد.

به نظر من مردم سرکت و خدمات‌های به انجام می‌دهد. فکر می‌کند مطویر کلی نگاه‌های هم انجام مردم ما به کار فکور می‌باشد. اما در این است؛ چون خیلی‌ها دوست دارند نگارن با سرمایه‌های داشته باشند و از سود کردن غرور دارند. کار می‌کنند و از طرفی به میل و رغبت کار می‌کنند و از طرفی چشم‌های بلند دارند. این امر با حقوق و درآمد مناسب شایع شد. این اد که کار می‌کنند و از طرفی چشم‌های بلند دارند. این امر با حقوق و درآمد مناسب شایع شد.

اگر هم علم ابتدایی است و ۱۲ ساله سابقه کار در آموزش و پرورش دارد یا در حال آموزش است، شغل مناسب پیدا کند و مجموعه‌های کاری چه دولتی و چه خصوصی، به نیروی انسانی و مطالبات او توجه داشته باشند، در این صورت پیشرفت فرد به پیشرفت محل کار وابسته می‌شود و هر کسی انگیزه بهتر کار کردن بیامی کند. ولی در کشور ما به‌ویژه محیط‌های دولتی، مدیریت بر روی است. کارمندان را چه کار کنند چه کار نکنند، حقوق پایان ماهشان را در فرهنگ می‌کنند. پس فکر را با سایر جوع و امور جاری کار نیست.

اگر هم علم ابتدایی است و ۱۲ ساله سابقه کار در آموزش و پرورش دارد یا در حال آموزش است، شغل مناسب پیدا کند و مجموعه‌های کاری چه دولتی و چه خصوصی، به نیروی انسانی و مطالبات او توجه داشته باشند، در این صورت پیشرفت فرد به پیشرفت محل کار وابسته می‌شود و هر کسی انگیزه بهتر کار کردن بیامی کند. ولی در کشور ما به‌ویژه محیط‌های دولتی، مدیریت بر روی است. کارمندان را چه کار کنند چه کار نکنند، حقوق پایان ماهشان را در فرهنگ می‌کنند. پس فکر را با سایر جوع و امور جاری کار نیست.

اگر هم علم ابتدایی است و ۱۲ ساله سابقه کار در آموزش و پرورش دارد یا در حال آموزش است، شغل مناسب پیدا کند و مجموعه‌های کاری چه دولتی و چه خصوصی، به نیروی انسانی و مطالبات او توجه داشته باشند، در این صورت پیشرفت فرد به پیشرفت محل کار وابسته می‌شود و هر کسی انگیزه بهتر کار کردن بیامی کند. ولی در کشور ما به‌ویژه محیط‌های دولتی، مدیریت بر روی است. کارمندان را چه کار کنند چه کار نکنند، حقوق پایان ماهشان را در فرهنگ می‌کنند. پس فکر را با سایر جوع و امور جاری کار نیست.

اگر هم علم ابتدایی است و ۱۲ ساله سابقه کار در آموزش و پرورش دارد یا در حال آموزش است، شغل مناسب پیدا کند و مجموعه‌های کاری چه دولتی و چه خصوصی، به نیروی انسانی و مطالبات او توجه داشته باشند، در این صورت پیشرفت فرد به پیشرفت محل کار وابسته می‌شود و هر کسی انگیزه بهتر کار کردن بیامی کند. ولی در کشور ما به‌ویژه محیط‌های دولتی، مدیریت بر روی است. کارمندان را چه کار کنند چه کار نکنند، حقوق پایان ماهشان را در فرهنگ می‌کنند. پس فکر را با سایر جوع و امور جاری کار نیست.



مدیریت منابع انسانی کیست مدیریت متعلق است که مناسقاته کیست که مدیریت متعلق است که مناسقاته کیست که مدیریت متعلق است که مناسقاته کیست...

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.

اگر بتوانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم، می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم. می‌توانیم به این روش‌ها تغییر نگاه کنیم.