

کار آفرینی

مدرس: احمد نیکوکاران

کار آفرین بودن

کار آفرین کسی است که توانایی آن را دارد تا فرصت های کسب و کار را ببیند و آنها را ارزیابی کند، منابع لازم را جمع آوری و از آنها بهره برداری کند و عملیات مناسبی را برای رسیدن به موفقیت پی ریزی نماید.

کار آفرین شخصی است اهل عمل و با انگیزه ی قوی که برای دست یافتن به هدف ریسک میکند. فهرست ویژگی ها و خصوصیات زیر الگوی مفیدی از افراد کار آفرین را بدست می دهد.

ویژگی های عمومی	صفت بارز
۱. خود باوری	اعتماد به نفس , استقلال رای , شخصیت فردی , خوشبینی
۲. میل به نتیجه	نیاز به کامیابی , منفعت شناسی , ایستادگی , پشتکار , اراده , سخت کوشی , شوق , انرژی
۳. ریسک پذیری	توانایی ریسک پذیری , اشتیاق به کارهای بزرگ
۴. رهبری و هدایت	رفتار هدایت گرانه , مردم داری , واکنش نسبت به پیشنهادات , انتقاد پذیری
۵. خلاقیت	نو آوری , انعطاف پذیری (فکر باز), ابتکار , کاردانی و تدبیر , تغییر پذیری , دانایی
۶. آینده نگری	دور اندیشی , قدرت درک

انرژی

سخت کوشی به شیوه هوشمندانه کلید جسارت است . به منظور ارائه راه حل برای موضوعات مختلف و تکمیل پروژه به مقدار زیادی انرژی فکری و جسمی نیاز است . برای اینکه این انرژی به صورت پایدار و همیشگی وجود داشته باشد باید ذهن ، فکر و همه حس های دیداری ، شنیداری ، لامسه ، بویایی ، چشایی و حتی حس ششم خود را تحریک کرده به گونه ای که همه ی آنها را جهت شناسایی نیاز ها در همه ی موقعیت ها و شرایط زندگی همیشه آماده و گوش به زنگ نگه داریم . بعلاوه بایستی از نظر جسمانی سالم و مناسب باشیم که این از طریق حفظ رژیم غذایی مناسب و ورزش حاصل می شود.

نیازمند موفقیت

برای رسیدن به موفقیت و به سرانجام رساندن تمامی فعالیت های مورد تعهد خود بایستی انگیزه داشته باشید . هنگام انجام هرکاری داشتن نگرش و درک مثبت به شما امکان می دهد به نتایج قابل قبولی دست یابید . با این رویکرد قادر خواهید بود سخت کوشانه تر از دیگر افراد عادی کار کنید .

کاردان و با تدبیر

با این ویژگی می توانیم یک بنگاه تجاری را رهبری ، راهنمایی و مدیریت کنیم به این علت که کاردانی شما نتیجه فراگیری اطلاعات مربوط به آن کاری است که انجام می دهید و تدبیر شما سیاستی است عالمانه جهت اداره بنگاه کاریتان .

ریسک پذیری

ریسک پذیری تصمیمی است که باید درباره آغاز راه اندازی و ادامه کار بنگاه یا اقدام به فعالیت آن گرفته شود . همه ی افراد جسور تنها پس از انجام تحقیق و بررسی دست به ریسک می زنند بنابراین به نتایج دلخواه دست می یابند و پاداش خود را نتیجه کار می بینند . شما نیز باید همیشه در اولین گام دست به تحقیق و بررسی بزنید زیرا این کار تفاوت بین افراد جسور و غیر جسور را به خوبی نشان می دهد.

نوآور

توانایی عملی کردن ایده های جدید که به شما امکان می دهد فعالیت های منحصر به فردی را انجام دهید, یکی دیگر از ویژگی های مهم افراد کار آفرین است. با ابتکار فردی, تجسم, بینش و بصیرت می توانید راه های جدیدی را برای انجام کارها ابداع کنید.

اطلاعات گردآوری شده یک ورودی مهم برای نوآوری و ابتکار می باشد بنابراین افراد جسور ارزش زیادی برای اطلاعات قائل می شوند و همیشه آگاه و دائما در حال تحقیق و جستجو هستند.

ماهر

افراد جسور توانایی یا کارایی ویژه دارند که به آنها امکان می دهد به انجام فعالیت ها اقدام و آنها را تکمیل کنند.

بیشتر مردان و زنان سطح مشخصی دانش, نگرش و مهارت دارند که برای شناخت یک بنگاه کسب و کار مفید و سودمند اند. بنابراین باید استعدادها و سطح مهارت خود و چگونگی مهار کردن و درست به کار گرفتن آنها را برای شناخت بنگاه کسب و کار ارزیابی کند. استعدادها و مهارت های کسب شده را باید همیشه مورد استفاده قرار داد و به کار بستدر غیر این صورت فراموش می شوند و به هدر میروند.

مستقل

استقلال به مفهوم رهایی از وابستگی به دیگران است. افراد جسور قادر اند برای خود تصمیم بگیرند و افرادی متکی بخود باشند. اینها بدون کنترل و نظارت دیگران قصد و نیت خودشان را عملیاتی می کنند.

شبکه ساز

شبکه سازی کار مهمی است, زیرا افراد جسور از این طریق اطلاعات زیادی بدست می آورند بعلاوه از بازخورد دریافتی از دیگران چیزهای زیادی یاد میگیرند.

افراد جسور از راهنمایی و مشاوره دیگران سود می جویند و با تبادل اطلاعات ، ایده ها و اعتقادات خود را شکل می دهند .

هدف گرا

افراد جسور کارشناسانی نتیجه گرا در تنظیم اهداف خود هستند و بر فعالیت های خود کنترل دارند . اهدافشان معمولا چالش انگیز اما دست یافتنی ست . این اهداف ترکیبی از اهداف بلند مدت ، کوتاه مدت و از نظر قابلیت و اندازه گیری ، خاص و ویژه اند .

تغییرات در موقعیت های زندگی :

۱- فعالیت ها و موقعیت ها در زندگی بسیار زیاد و متنوع اند . این موقعیت ها همیشه در حال تغییر اند هر یک از رویداد هایی که برای شما ، خانواده شما ، در جامعه شما و حتی در دولت شما اتفاق می افتد ، نیازمند فعالیت های متفاوت و متغیری ست بنابراین رویداد های به وقوع پیوسته در محیط طبیعی ، بخش حقوقی ، بخش مالی ، بازار کار و حتی آب و هوا همگی شما را وادار می کنند تا فعالیتها را متفاوت از همدیگر انجام دهید . بعلاوه رویداد هایی که در نقاط دور دست روی میدهد مستقیم یا غیر مستقیم بر زندگی شما تاثیر گذار است .

۲- در هر موقعیت مشکل دار همیشه چیزی وجود دارد که با انجام آن می توانیم از میزان مشکل بکاهیم . مشخصه چشم گیر و منحصر به فرد افراد جسور در کسب و کار آمادگی و هوشیاری آنها در انجام کار است که پاسخ به مشکل جدید در موقعیت جدید است .

اولین چالش و تلاش ، مطالعه ، بررسی ، تحلیل و تفسیر اطلاعات مربوط به آن وضعیت است . با این فرایند می توان چالش هایی را که مردم با آن روبرو هستند آشکارا شناسایی کرد .

دومین کار ، شناسایی راه حل هایی است که چنین چالش های جدیدی را مورد ملاحظه قرار دهد ، علاوه بر این تلاش آنها در این مرحله پیدا کردن راه حل های اجرایی است که خود پاداشی برای فرد جسور در کسب و کار می باشد .

۳- هر فردی که تمایل ، تحرک و انگیزه داشته باشد ، پتانسیل آغاز و اقدام در هر موقعیتی را داراست . بیشتر افراد استعداد و قابلیت هایی را دارند که به آنها این امکان را میدهد تا به هرگونه

چالش جدید پاسخی ارزشمند ارائه کنند. با این وجود بیشتر قریب به اتفاق افراد در مقابل چالش های جدید دیر واکنش نشان می دهند یا منتظر می مانند تا ابتدا فرد دیگری آغاز کند و سپس آنها دست به کار شوند. افراد جسور در کسب و کار عمل گرا یا وظیفه گرا و کنش گرا هستند. همچنین تمایل دارند نقش های رهبری را به عهده بگیرند.

۴- مردم هنگام روبرویی با موقعیت های ناآشنا با انجام یکسری اقدامات مشخص از این موقعیت ها سود مالی یا معنوی، روانی بدست می آورند. اما افراد جسور در کسب و کار سریع تر از افراد معمولی در موقعیت های جدید از خود واکنش نشان می دهند و این توانایی را دارند تا فرصت ها را شناسایی کنند و به محض اینکه متوجه شوند پنجره فرصت همچنان باز است دست بکار شده و وارد عمل می شوند. آنها دیگر منتظر نمی مانند تا فرد دیگری آغاز کند بلکه خود آغاز گر هستند. این ویژگی با ماهیت ریسک پذیری و تدبیر اندیشی افراد جسور در کسب و کار همخوانی دارد.

۵- *قدام به عمل ممکن است موقعی نیاز باشد که فرد در وضعیتی نا آشنا باشد.* اجرایی کردن و به نتیجه رسانیدن فعالیت ها یکی از ویژگی های کلیدی افراد جسور در کسب و کار است. به عبارتی دیگر در اجرا و عملیاتی کردن کار تردید و تعلل نمی کند و آن را به تاخیر نمی اندازد. این افراد در تصمیم خود قاطع اند و طرح و برنامه هایی مشخص تدوین میکنند که آن را تا آنجایی که امکان دارد به بهترین شکل اجرا نمایند.

۶- *به منظور پاسخ گویی و همخوانی با موقعیت های در حال تغییر یک فرد نیاز است خود را به ابزاری مجهز کند (اصول اولیه، مهارت ها، دانش) که برای آن موقعیت مناسب باشد.* با یک برنامه ریزی درست به راحتی می توان منابع مالی و غیر مالی مورد نیاز را برای پایان بخشیدن به کارها و فعالیت ها شناسایی کرد. در فرایند برنامه ریزی می توان مقدار منابع مورد نیاز و محل تامین آنها را نیز مشخص نمود.

۷- *نوآوری و برد باری از دیگر ویژگی های کلیدی افراد جسور در کسب و کار است.* که به آنها این توانایی را می دهد تا فعالیت هایشان را به سرانجام برسانند. اینها همیشه باروش های جدید سعی در انجام کارها دارند و هیچ گاه قبل از تکمیل عملیات به سادگی دست از کار نمی کشند.

۸- آینده با موفقیت های جدید فرصت های بسیاری را برای شما به ارمغان می آورد که می توانید بعضی از آنها را تبدیل به بنگاه های کسب و کار سودمند کنید. وظیفه شما شناسایی و ایجاد موفقیت در هر موقعیت است که ممکن است در آن قرار گیرید. بنابراین بایستی بدقت درباره آنچه که قرار است انجام دهید و اینکه چگونه می خواهید به موقعیت نزدیک شوید، تفکر و تأمل کنید. بایستی با یک نگرش حل مسئله و تصمیم گیری اتخاذ کنید که به شما این امکان می دهد از استعداد، توانایی، ویژگی و قابلیت خود بیشتر بهره مند شوید.

خود مدیریت کار آفرین

- ۱- کارهای با اولویت بالا را اول انجام دهید.
 - ۲- از زمان استفاده مفید بکنید.
- از خودتان بپرسید با توجه به زمان من اکنون بهترین و مهمترین کار چیست؟ پاسخ به این پرسش به شما کمک می کند تا بر کارها و امور مهم تمرکز کنید.
- ۳- وظایف را به زیردستان محول کنید.
- این یکی از وظایف اصلی کارآفرینان است. کارآفرینان بایستی بتوانند کارها را به کارکنان خود محول کنند. واگذاری امور به زیر دستان روشی مناسب برای روحیه دادن به آنان است. ضمن اینکه به کارآفرین امکان می دهد خود بر امور مهم تمرکز کند. به عنوان یک اصل کلی اگر کارگری بتواند کاری را به خوبی خود کارآفرین انجام دهد آنگاه آن کار به وی محول می شود.
- ۴- کارها را گروهی انجام دهید.
- افزایش کار گروهی از میزان وقفه و تعلل در کارها می کاهد و به صرفه جویی در استفاده از منابع کمک کند.
- ۵- محل کار خود را تمیز نگه دارید.
- تلاش کنید میز کارتان را از هرگونه چیز اضافه - به جز آنچه که برای امور جاری نیاز دارید - آری کنید. کار آفرینان اثر بخش با انضباط اند و از پشت میز های تمیز به مدیریت می پردازند.
- ۶- برای "نه" گفتن آماده باشید.
- اگر کارکنان بتوانند کارشان را به شما بسپارند مطمئناً این کار را می کنند. بیشتر استرس و فشار کاری موقعی حادث می شود که کارآفرین به خاطر ترس از ناراحتی افراد جرئت "نه" گفتن را ندارد.

افراد زیر مجموعه همیشه از کارآفرینان درخواست وقت میکنند ، به جای صادق بودن و نه گفتن به درخواست آنها بیشتر افراد قبول مسئولیت کرده و کاری را قبول میکنند که نه تمایل و نه وقت انجام آن را دارند . "نه" گفتن جرئت و درایت می خواهد .

۷- برای هر روز خود هدفی داشته باشید .

کارآفرینانی که بیشترین بهره را از تمام روز می برند به خوبی می دانند دنبال چه هدفی هستند . با این وجود بسیاری از افراد فکر می کنند که هدف گذاری باید فقط ماهانه یا سالانه باشد .

اهداف را تا آنجا که ممکن است به طور عینی و واضح مشخص کنید . تنها عاملی که کارآفرینان موفق را از بقیه متمایز می کند توانایی آنها در انجام کارها طبق آخرین چیزی است که قرار است به آن دست یابند . به عبارتی دیگر اهداف کاری خود را مکتوب کرده و همیشه آنها را مرور می کنند .

چکیده های اهداف بلند مدت باید در فعالیت های روزانه بیاید و در فهرست واری روزانه « آنچه باید انجام پذیرد » گنجانده شود . کارآفرینان بدون هدف ناکارآمد خواهند بود .

۸- سعی نکنید که بیش از حد کار کنید .

بسیاری از کارآفرینان احساس می کنند که به اندازه کافی کارها را به سرانجام رساندند و کارهای بیشتری را قبول کرده و به آن می پردازند در نتیجه گاهی وقت کافی برای انجام امور صحیح و مهم خود ندارند .

۹- کاغذ بازی را کنترل کنید .

از افراط در کاغذ بازی بپرهیزید که فقط وقت تلف کردن است . کاغذ های مهم را نگه دارید و بقیه را دور بریزید .

۱۰- برنامه ای اثر بخش طراحی کنید .

بعضی افراد می گویند زمان کافی برای طراحی برنامه ندارند . این افراد ممکن است خیلی مشغولیت کاری داشته باشند اما به نظر می رسد خیلی مفید (کارا) و اثر بخش نیستند و با صرف زمان برای برنامه ریزی در اصل از اتلاف وقت جلوگیری کرده اید . برای انجام امور اساسی که بایستی در زمان موجود تکمیل و انجام پذیرند فهرست روزانه تهیه و تنظیم کنید .

۱۱- عملگرا باشید .

در تصمیم گیری وقت تلف نکنید زیرا کم کردن زمان تصمیم گیری و عدم تعلل در آن در واقع به شما در اجرا زمان بیشتری می دهد .

نگاهی گذرا به تصمیم گیری

روش علمی تصمیم گیری نشان میدهد که برای حل کردن یک مساله و تصمیم گرفتن در آن مورد بایستی رویه های مشخصی را دنبال کرد بنابراین فرایند تصمیم گیری شامل گام های زیر می باشد :

- ۱- شناسایی مسائل و مشکلات مهم .
- ۲- تعیین علت های اصلی مسئله .
- ۳- مشخص کردن راه حل های احتمالی برای مسئله .
- ۴- ارزیابی راه حل های پیشنهادی .
- ۵- انتخاب بهترین راه حل .
- ۶- اجرایی کردن و به کار بستن راه حل .
- ۷- بررسی درستی و مناسب بودن راه حل .

برای مطالعه

چرا کار آفرینی ؟

اهداف این کتابچه به فراگیران این توانایی را می دهد تا تشخیص دهند که کارآفرینانه بودن در موقعیت های تجاری کسب و کار و غیر تجاری برای کلیه سطوح فردی - اجتماعی جامعه مفید و سود آور است .

موضوعات این کتابچه :

- ۱- تعریف کار آفرینی .
- ۲- دلایل وجود کارآفرینی در کسب و کار .
- ۳- انگیزش کارآفرینانه .
- ۴- تهیه و تنظیم اهداف کارآفرینانه .
- ۵- ریسک پذیری .

وظایف کار آفرین در کسب و کار :

الف: کارآفرینان عوامل محرک را در بخش های تجاری یا اجتماعی هستند .

بدون کارآفرینان هیچگونه توسعه تجاری یا اجتماعی صورت نخواهد پذیرفت. اینها افرادی هستند که فضای خالی (نیازهای بازار را شناسایی می کنند و سپس آنها را به فرصت های کسب و کار تبدیل می کنند).

ب: کار آفرین کسی است که سرمایه های کسب و کار را جمع آوری و فراهم می کنند. کار آفرین پس از شناسایی فرصت کسب و کار منابع ضروری جهت عملیاتی کردن فرصت ها بسیج می کند و به عبارتی تأمین کننده مالی بنگاه کسب و کار است. البته کارآفرین مجبور نیست همه بودجه و سرمایه کسب و کار را از پس اندازهای شخصی تأمین کند. بودجه ضروری و دیگر منابع را می توان از دیگران قرض بگیرد بنا براین وظیفه کار آفرین فراهم آوردن سرمایه برای کسب و کار است.

ج: دیگر وظیفه ی کار آفرین مدیریت کسب و کار است. این نیز از وظایفی است که وی می تواند آن را به دیگران محول کند. حتی در جاهایی که فرد دیگری جهت مدیریت کسب و کار استخدام شده است مسئولیت نهایی مدیریت با کارآفرینان است. عملکرد مدیریت خود دامنه ی وسیعی از فعالیت - ها از جمله سازماندهی، هماهنگی، رهبری، به کارگیری نیروی جدید، پاداش و ارزشیابی کارکنان را پوشش می دهد. کارآفرین تولید، بازاریابی، پرسنل و کلیه امور کسب و کار را مدیریت می کند.

د: به علاوه کارآفرین وظیفه تحمل و واریسی کردن امور نامعلوم و مخاطرات کسب و کار را دارد. کارآفرینان تا حد امکان از موقعیت های خطرپذیر پرهیز می کنند. تنها ریسک های سنجیده را می پذیرد در حالی که قبل از ریسک پذیری هزینه و سود وضعیت خطر آفرین را به خوبی می دانند. ه: در طی طول وظایف و عملکردهای کارآفرینی مشاغل بسیاری از فضای اقتصادی ایجاد می شود. به علاوه از طریق اقدامات کارآفرینان ثروت و دارایی برای دیگر افراد اجتماع و جامعه فراهم می گردد. کارآفرینان افراد را به رقابت تشویق و ترغیب می کنند که خود برای داشتن یک نظام آزاد در بازار و ارتقاء رشد اقتصادی، پیشرفت اجتماعی و گسترش موفقیت و کامیابی در بین مردم یک کشور بسیار حساس و کلیدی است.

کار آفرینی یک ساز و کار اثر بخش برای حصول اطمینان از نوآوری و خلاقیت به علاوه دستیابی به توسعه اقتصادی در کلیه سطوح جامعه حتی پایین تر از سطح آن است.

اهمیت کار آفرینی

- ۱- ایجاد اشتغال :
کار آفرینان برای خود و دیگران اشتغال ایجاد ایجاد می کنند . آنها به عنوان کار فرما به حل مسئله بیکاری کمک می کنند .
- ۲- منابع محلی :
وقتی کارآفرینان از منابع محلی استفاده می کنند ارزش این منابع افزایش می یابد .
- ۳- تمرکز زدایی و تنوع بخشی به کسب و کار :
کارآفرینان قادر اند فرصت های کسب و کار را شناسایی و این کسب و کار را در نواحی مناسب از جمله نواحی روستایی راه اندازی می کنند .
- ۴- ارتقاء فن آوری :
کارآفرینان با خلاقیت قادراند به کاربرد و توسعه فن آوری مناسب کمک کنند .
- ۵- رشد سرمایه :
کارآفرینی رشد سرمایه و سرمایه گذاری در کسب و کارهای جدید و در حال توسعه را افزایش میدهد .
- ۶- اشاعه ی فرهنگ کارآفرینی :
کارآفرینان با ارائه ی تصویر و وجهه موفق از خود تبدیل به الگویی می شوند که دیگران از آنها الگو برداری می کنند .

منابع کار آفرینی

کارآفرینان برای کمک به اجرایی کردن ایده های خود از منابع اقتصادی و انسانی زیر کمک می گیرند:

منابع اقتصادی

پول: کارآفرینان جهت عملیاتی کردن ایده های کسب و کار خود به پول نیاز دارند . پس اندازهای شخصی و قرض گرفتن پول از دوستان ، خانواده و مؤسسات وام دهنده منابع اولیه برای سرمایه گذاری در کسب و کار است .

تجهیزات: تجهیزات ممکن است مانند یک چاقوی کوچک یا گیره کاغذ ساده یا تلفن همراه ، فر ، ماکروبو یا یک کامپیوتر پیچیده تر باشد .

ارزش تجهیزات به کارایی آنها بستگی دارد . حتی بهترین تجهیزات نیز به تنهایی کارایی ندارد .

منابع انسانی

انرژی: برای اینکه با انرژی و سر حال باشیم سلامتی ضروری است. تغذیه استراحت و ورزش مناسب از ضروریات اساسی می باشد. به علاوه نگرش های شخصی تأثیر زیادی بر تأمین انرژی برای کارآفرین دارد.

افراد با قدرت کارآفرینی بالا با برخورداری از نگرش های مثبت و اهداف مشخص به نتایج بسیار خوبی می رسند.

مهارت ها: مهارت ها وقتی رشد و توسعه می یابند که فرد یاد بگیرد چگونه کار یا وظیفه ای را با شایستگی کامل انجام دهد.

انواع مختلفی مهارت است: مهارت های عملی روزمره از قبیل با خط خوش و خوانا نوشتن یا انجام کارهای روزمره در خانه، مهارت های حرفه ای که به شما امکان می دهد فعالیت های شغل خاصی را انجام دهید و مهارت های تفریحی و فوق برنامه مانند نقاشی یا ورزش با توجه به مهارت های خود می توانید زندگی خود را ارتقاء بخشید. (با کسب مهارت بیشتر می توانیم به زندگی خود ارتقاء بخشیم).

دانش: طعم واقعی زندگی و کنجکاوی فعالانه که یادگیری فرد را تحریک می کند. مطالعه، تحقیق و بررسی مشاهده و گوش دادن راههای حفظ فرد در جریان اصلی زندگی می باشد. کارآفرینان بایستی به توسعه مهارت های ارتباطی خود از قبیل: خواندن، نوشتن، صحبت کردن و گوش دادن مسئولیت کسب دانش را قبول کند.

زمان: زمان یک منبع منحصر به فرد است. همگی سهم مساوی از زمان دارند. (۲۴ ساعت در روز و ۱۶۸ ساعت در هفته) قسمت اعظم زمان با فعالیت های روزانه همچون خوردن و خوراک، خواب، مدرسه، کار و نظافت و بهداشت پر می شود. بقیه آن را باید با فعالیت های تفریحی و کارهای دلخواه پر کرد.

انگیزه و نگرش

کارآفرینان با انگیزه بالا محیط شان را خوبی کنترل می کنند. نگرش ذهنی مثبت به ترغیب کارآفرینان کمک می کند تا به فعالیت ها و رویداد های مورد نظر تمرکز کنند و به نتایجی که انتظار دارند دست یابند.

انگیزه از داشتن یک نگرش ذهنی مثبت نشاط می گیرد . کارآفرینان از تجارب و داشته های خود ، چیز های جدید فرا می گیرند و سعی در کسب سود نیز دارند . رشد و توسعه ، انگیزه و داشتن نگرش ذهنی مثبت زمان طولانی می طلبد .

عوامل که به کارآفرینان کمک می کند نگرش ذهنی مثبت خود را توسعه دهند را در نظر داشته باشید:

- ۱- تمرکز به فرصت هایی برای یادگیری از هر تجربه .
- ۲- درگیر شدن در فعالیت های مثبت .
- ۳- انتخاب اهداف کاری که قابل حصول و اثرگذارند .
- ۴- برقراری رفاقت با دیگر کارآفرینان .
- ۵- یادگیری از تفکرات ، عادات خاص و خصوصیات کار آفرینان موفق .
- ۶- داشتن تصویر و وجهه ای خوب از کارآفرینان موفق به عنوان الگوی خوب .
- ۷- پرهیز از افکار و ایده های منفی .
- ۸- بهره گیری از فرصت ها برای بهبود موقعیت خود چه در زندگی شخصی ، زندگی کاری و یا زندگی در اجتماع .
- ۹- محیط بر عملکرد فرد تاثیر دارد . اگر محیط شما مناسب نیازتان نیست محیط موجود را تغییر دهید یا به محیط دیگری بروید که دستیابی به اهداف مورد نظر مناسب تر است .
- ۱۰- خودتان را باور داشته باشید . زیرا موفقیت به سراغ کسانی می آید که حداکثر استعداد و توانایی شان استفاده کنند .
- ۱۱- عملگرا و نتیجه گرا باشید . بر مسائل و مشکلات مشخصی تمرکز کنید و سپس از تصمیم گیری در جهت حل آن اقدام کنید .
- ۱۲- داشتن نگرش ذهنی مثبت برای دستیابی به موفقیت بسیار ضروری و حیاتی است . چگونگی عملکرد کارآفرینان آینه ای ایست که می توانند خود و محیط شان را در آن مشاهده کنند .

عادات کار آفرینانه

بعضی از کارآفرینان عادت دارند ساعات اولیه صبح شروع به کار کنند . شروع کردن کار زودتر از وقت معمول می تواند یکی از راههای انگیزشی برای کار باشد و این تلاش و انگیزه زیادی می طلبد . بنابراین اگر کارآفرینی بتواند به مدت دو ماه این کار را تمرین کند بعد از آن مدت این فعالیت برای وی عادی خواهد بود .

به منظور بهره‌وری بهینه از اوقات صبح زود برنامه ریزی برای آن روز در شب قبل مفید خواهد بود و این خود یک عادت خوب برنامه ریزی فعالیت‌های مهم روز بعد قبل از خوابیدن است .

عادات خوب به نوعی انگیزه‌ای برای کارآفرینان هستند . با انجام فعالیتی در طی یک ماه پس از آن فرد ترغیب می‌شود تا این فعالیت را به صورت یک کار عادی و روزانه ادامه دهد . آنگاه این فعالیت جزئی از عادات خوب وی می‌شود و به فرد انگیزه می‌دهد تا عملکرد خود را ارتقاء دهد.

حال باید براساس اهداف آینده خود عادات موجود را مورد بازبینی و اصلاح قرار دهیم و به منظور حصول اطمینان از موفقیت آینده بایستی عادات جدید را جایگزین عادات قدیمی کنیم . عده کمی از افراد برای تغییر زندگی خود در آینده تمایل به ریسک‌پذیری دارند . این افراد کارآفرینان هستند زیرا از فرصت‌ها بهترین بهره‌را می‌برند و کسب و کار خود را به پیش می‌برند . کارآفرینان موفق دائماً در حال تغییر و رشد هستند . داشتن رویکرد‌های مثبت و تصویر سالم از خود برای کلیه کارآفرینان حیاتی است .

انگیزش ذهنی

کارآفرینان همیشه در زندگی چشم‌انداز مثبت دارند و راهی را برای خود تنظیم کرده‌اند تا به کلیه تجارب به شیوه‌ای سالم و مثبت بنگرند . کارآفرینان از کار کردن راضی‌اند و به پیشرفت و تکمیل آن افتخار می‌کنند . ضروری است نگرش‌های مثبت ذهنی را در کار ارائه‌نمایید . زیرا اینگونه انگیزه‌ها به تشخیص موفقیت‌شان کمک می‌کند .

هر روز زمانی را جهت تفکر بازتابی در نظر بگیرید . به ذهن خود امکان دهید درگیر فعالیت‌های متفکرانه مربوط به کسب و کار شود . افکار خود را فقط به مسائل و فعالیت‌های عادی روزانه محدود نکنید . برای گسترش الگوهای ذهنی خود انگیزه داشته باشید و بزرگ فکر کنید . افرادی که تصویر بزرگ در ذهن خود می‌بینند همان کارآفرینان یا رهبران دارای استعداد کسب و کار هستند .

افکار خود را سازماندهی و توانایی تمرکز بر مسائل و مشکلات مختلف را تقویت کنید و باید بتوانید با حداقل تلاش توجه خود را از یک زمینه مسئله‌دار به زمینه دیگر شیفت دهید . نگرش صحیح ذهنی نسبت به کار عامل انگیزش فوق‌العاده مهمی است . کارآفرینان موفق دارای انگیزه بالایی هستند از کار خود لذت می‌برند و به طور کلی خود را درگیر و وقف کار و فعالیت می‌کنند . بنابراین انگیزه و نگرش مثبت ذهنی کارآفرینان است که شغشان را به کاری جذاب ، جالب و هیجان‌انگیز و در عین حال سود ده تبدیل می‌کند .

کارآفرینان باید دارای انگیزه بالایی باشند

کارآفرینان برای توسعه اقتصادی کشور مفید و ضروری اند. به علاوه برای فعال سازی و ترغیب فعالیت اقتصادی ایجاد انگیزه می کنند. به طوری که پیشرفته ترین اقتصاد های جهان آن هایی هستند که بیشترین کارآفرین را دارند. اقتصاد مثبت و محیط منطقی افراد را تشویق و ترغیب می کند تا کارآفرین باشند و کسب و کار خود را راه اندازی و عملیاتی کنند.

کار آفرینان برای اقدام به کسب و کار جدید انرژی خلاقیت و انگیزه ایجاد می کنند. آنها در جستجوی فرصت های شغلی هستند که با برآورده کردن نیاز ها برطرف نشده مشتریان موفقیت را به ارمغان خواهند آورد. کارآفرینان نیاز مشتریان را شناسایی و راه های برآورده کردن آنها را پیدا می کنند.

کارآفرینان دارای انگیزه بالا، بسیار خوش بین و آینده گرا هستند. آنها معتقدند موفقیت دست یافتنی است و مایلند جهت عملیاتی کردن کسب و کار ریسک کنند. و علاوه بر آن انعطاف پذیرند و با دریافت اطلاعات جدید و مشاهده تغییر سریعاً خود را با شرایط سازگار می کنند. کارآفرینان برای کسب موفقیت پشتکار دارند و مصمم اند. انگیزه برای کارآفرینان برتری و مزیتی است برای رقابت با دیگران. آنها پیوسته و با انگیزه بالا به دنبال یافتن راههای منحصر به فرد برای فروش محصولات و خدمات هستند. کارآفرینان با انگیزه کسب و کار خود را به طور منطقی و براساس مقررات دولتی اداره می کنند. کارآفرینان علاوه بر به کار گیری رویه های کاربردی کسب و کار قادر اند بر وضعیت مالی شغلشان نظارت کنند و دائماً فروش، پول نقد در حال گردش و درآمد کسب و کارشان را کنترل کنند.

دراقتصاد بازار کارآفرینان مهم ترین افراد هستند زیرا تمامی فرصت های سرمایه ای، شغلی و کسب و کار را ایجاد می کند و برای ملت رونق و شکوفایی را به ارمغان می آورد.

کارآفرینان مستعد باید سؤالات زیر را از خود بپرسند:

- ۱- امروز سه فرصت کسب و کار که می توانم شناسایی کنم کدامند؟
- ۲- چگونه می توانم محصولات یا خدمات جدیدی را که مردم به آنها نیاز دارند و حاضرند برای خرید آن پول پرداخت کنند ارائه نمایم؟
- ۳- بهترین فرصت های کسب و کار کجا قرار گرفته اند؟
- ۴- چگونه می توانم نیروی انسانی، پول و دیگر عوامل مورد نیاز برای تولید محصولات و خدمات جدید (مورد نیاز مردم) را کنار هم یکجا گردآوری کنم؟

۵- چگونه می توانم با به کارگیری بیشتر خلاقیت در برابر پول ، راه های جدید بهتر و ارزانتری جهت فروش محصولات و خدمات یا کاهش هزینه های عملیاتی کار پیدا کنم ؟

۶- چگونه می توانم از ریسک های شروع کسب و کار بپرهیزم و یا آنها را به حداقل برسانم ؟

تهیه و تنظیم اهداف کار آفرینانه

الف : اهداف کارآفرینی شما باید خاص خودتان باشد .

اهدافتان را باید برای چیزهایی که واقعاً می خواهید بدست بیاورید تنظیم کنید . بیشتر انتظار می رود به اهدافی برسید که برای خودتان تنظیم کرده اید تا اینکه اهدافی که دیگران دوست دارند به آن برسید.
ب : اهداف باید معین و واضح باشند .

اهداف باید واضح ، دقیق و مکتوب باشند . نوشتن اهداف به شما کمک می کند آنچه را واقعاً به دنبالش هستید در ذهن خود مشخص کنید . پیاده کردن اهداف به روی کاغذ به نوعی اهرم فشاری است تا آنچه را می خواهید درک کنید . اکثر مردم یکسری اهداف تقریباً شبیه به هم در سرشان دارند . از قبیل :
" باید به خود سر و سامانی بدهم . " " باید تناسب اندام خود را حفظ کنم . " " باید برای آینده آمادهبشوم . " " باید از اتلاف زمان بکاهم . "

یکی از دلایلی که این اهداف به ندرت به مرحله عمل می انجامد ابهام داشتن و کلی بودن آنهاست .
ج : اهداف باید قابل اندازه گیری باشد .

ضروری است بدانید کی به هدف رسیده اید . ساده ترین اهداف قابل اندازه گیری احتمالاً اهداف مالی به واحد پول هر کشوری بیان میشود - هستند .

د : اهداف باید برای مدت زمان معین تنظیم شده باشد .

تعیین زمان سر رسید برای تکمیل اهداف مهم است . بسیاری از افراد می گویند آنها تحت فشار به بهترین نحوه کار میکنند و تمایل دارند انجام امور را به دقیقه ۹۰ بگذارند . با وجودی که می دانند احتمالاً می توانستند کامل تر و حسابی تر کار کنند . در صورتی که قبلاً شروع وقت شان درست برنامه ریزی کرده بودند . وقتی در مسیر اهداف خودمان کار می کنیم از بیرون فشاری بر ما نیست . تعیین سررسید به نوعی خود فشاری است که به ما کمک می کند به اهداف برسیم . احتمالاً مانع شماره ۱ در رسیدن به اهداف تأخیر ، تعلل و سانحه است . یک ضرب المثل قدیمی می گوید : " کار امروز را به فردا مگذار . " تعیین مدت زمان معین برای رسیدن به اهداف به پیشگیری از تأخیر و تعلل کمک می کند و این فرایند به ما کمک می کند از تأخیر و تعلل آگاه شویم .

ه :اهداف باید به صورت هم کوتاه و هم بلند مدت تعیین شده باشند .

در واقع دو نوع هدف کوتاه مدت داریم :

۱- یک نوع از آن گام یا بخشی از هدف بلند مدت است . بعضی از آنها را اهداف فرعی می نامند زیرا بخش های کوچک اهداف بزرگ تر هستند .

۲- نوع دیگر آن اهداف مستقل از اهداف بلند مدت اند .

هر دو نوع اهداف کوتاه مدت لازم و ضروری اند . نوع اول به شما کمک می کند تا در راستای اهداف دراز مدت که خود مهم اند حرکت کنید . نوع دوم کمک می کند اعتماد به نفستان را در دستیابی به اهداف سخت و پیچیده تر بالا ببرید .

هدایت و رهبری

رفتار و کردار کارآفرین بیش از هر چیز دیگر تعیین کننده عملکرد کلی کسب و کار است . نتایجی که در نقش رهبری به دست می آورید نشان دهنده تأثیر شماست .

کارآفرین موفق رهبر موفق نیز هست خواه رهبر چند کارمند باشد یا صدها کارمند .

کارآفرین به دلیل ماهیت کارش رهبر است زیرا باید در جستجوی فرصت باشد پروژه را پایه ریزی کند منابع فیزیکی ، مالی و انسانی لازم برای اجرای پروژه را جمع آوری نماید برای خود و دیگران هدف تعیین کند دیگران را راهنمایی و هدایت نماید تا به هدف دست یابند .

رهبر مؤثر کسی است که برای انجام فعالیت ها راه بهتری می شناسد . اگر شما به رشد دائمی بهبود بهره وری و موفقیت مستمر سازمان خود اعتقاد دارید می توانید رهبری موفق باشید .

رشد صفات رهبری

صفات رهبری باید خود رشد کند زیرا صفاتی است که در همه افراد متفاوت است . آگاهی از این نکته که رشد توان رهبری شما به عهده شخص خوتان است کمک می کند تا در پیشرفت خود بکوشید . برای رهبر شدن راهی به عنوان بهترین راه وجود ندارد . کارآفرین کسی است که برای رهبری سبک و روش خاص خود را دارد. اگر سعی کنید کورکورانه رهبری دیگری یا ویژگی های ایده آلی را الگوی خود قرار دهید هرگز نخواهید توانست استعداد و توانایی های رهبری را تا سرحد امکان در خود پیورانید . اگر سعی کنید موقعیتی را از چشم دیگران که درگیر کار اند ببینید خواهید توانست طرز برخورد خودتان را

کشف کنید . برای آنکه به عنوان کارآفرین به وجود صفات رهبری در خود پی ببرید بایستی بتوانید به پرسش های زیر پاسخ مثبت بدهید .

- ۱- آیا رهبرید یا دنباله رو ؟
- ۲- آیا دیگران برای کسب هدایت و نصیحت به شما متکی هستند؟
- ۳- آیا می توانید ایده های جدیدی را پیروانید و اجرا کنید ؟
- ۴- آیا در حیات اجتماعی نقش فعالی دارید ؟
- ۵- آیا همواره سعی می کنید نقاط قوت خود را تقویت و نقاط ضعف خود را حذف نمایید ؟
- ۶- آیا وقت و فعالیت های خود را به نحو کار آمدی سازماندهی می کنید ؟
- ۷- آیا طرح یا برنامه خاصی برای بهبود قابلیت های رهبری خود دارید ؟
- ۸- آیا به دیگران اجازه می دهید در دستیابی به هدف کمکتان کنند ؟
- ۹- آیا از اشتباهات خود درس می گیرید ؟
- ۱۰- آیا اهل نتیجه گیری هستید و کاری را که شروع می کنید به پایان می رسانید ؟
- ۱۱- آیا از قدرت خود به عنوان رهبر برای کمک به دیگران استفاده می کنید ؟
- ۱۲- آیا دیگران به توانایی های شما اعتقاد دارند ؟
- ۱۳- آیا از عقاید دیگران در تصمیم گیری های خود استفاده می کنید ؟
- ۱۴- آیا قادرید رفتار مؤثری با دیگران داشته باشید ؟
- ۱۵- آیا در کاری که به آن پرداخته اید تغییراتی برای بهبود سازمان ایجاد می کنید ؟
- ۱۶- آیا به کارکنان خود اختیار و مسئولیت می دهید ؟
- ۱۷- آیا موفقیت های خود را با کارکنانتان تقسیم می کنید ؟

هریک از این پرسش ها را به دقت بررسی کنید . دو مورد از فعالیت های خود را در دو ماه گذشته به یاد آورید که صفت رهبری از خود بروز داده باشید .

استفاده مفید تر از وقت عملکرد بهتر توسط کارکنان و افزایش بازده نتیجه افزایش تجربیات رهبری است . همه این نتایج را می توان اندازه گیری کرد .

رفتار رهبرانه

به طور کلی دو نوع رفتار رهبری وجود دارد :

الف : رفتار وظیفه گرا : که هدف گذاری می کند برنامه ریزی می کند و به هدف می نگرد .

ب : رفتار شخص گرا : که ایجاد انگیزه می کند و به روابط انسانی توجه دارد .
وظیفه گرایی :

رهبری که چنین گرایشی داشته باشد الگوی رفتاری زیر را از خود بروز می دهد :

- ۱- نقش خود و کارکنان خود را به روشنی تعریف می کند .
- ۲- هدف های دشوار اما قابل حصولی را تعیین و آنچه را که از دیگران انتظار دارد تفهیم می کند .
- ۳- رویه هایی را برای اندازه گیری میزان پیشرفت نسبت به اهداف و اندازه گیری میزان دستیابی به آنها تعیین می کند . به عبارتی هدف ها روشن و دقیق تعریف می شوند .
- ۴- در برنامه ریزی ، هدایت ، راهنمایی و نظارت بر فعالیت های هدف دار نقش رهبری را فعالانه اعمال می کند .
- ۵- به افزایش بهره وری علاقه دارد .

شخص گرایی :

کسانی که در این زمینه از رفتار رهبری نمره بالایی بیاورند الگوی رفتاری زیر را از خود بروز خواهند داد :

- ۱- به حفظ هماهنگی در سازمان و آرام کردن تنش ها به هنگام بروز آنها علاقه مند اند .
 - ۲- به کارگران به عنوان آحاد انسانی و نه به عنوان ابزار تولید علاقه دارند .
 - ۳- نیاز ها ، اهداف ، تمایلات ، احساسات و « ایده های » کارکنان را درک می کند و به آن احترام می گذارد .
 - ۴- با کارکنان ارتباط خوب و دو جانبه برقرار می کند .
 - ۵- اصل تشویق و ترغیب را برای بهبود عملکرد کارگران به کار می برد . { این اصل می گوید : رفتاری که پاداش بگیرد تکثیر خواهد شد و رفتاری که تنبیه شود تقلیل خواهد یافت . }
 - ۶- اختیار و مسئولیت می دهد و خلاقیت و ابتکار را ترغیب می نماید .
 - ۷- در سازمان محیطی را برای کار تیمی و همکاری ایجاد می کند .
- رهبرانی که در این گروه یا در این گرایش ها نمره پایینی بیاورند معلوم می شود در روابط خود با کارکنان غیر شخصی دیا سرد خواهند بود . بیشتر به عملکرد در قالب های فردی توجه دارند تا به همکاری و تحفیظ اختیار و مسئولیت نمی کنند .
- کسانی که در شخص گرایی نمره بالایی می آورند لزوماً افرادی صمیمی و اجتماعی نخواهند بود بلکه کسانی هستند که می توانند با مردم رفتار مؤثری داشته باشند . رهبرانی که از نظر شخص گرایی در

سطح بالایی باشند در روابط انسانی مهارت بالایی دارند. در ارتباط های خود با کارگران به جای انتقاد، عدم تأیید و قضاوت، گرایش به نصیحت و توصیه، هماهنگی، هدایت و ابتکار دارند. بیشتر تشویق می کنند تا تنبیه نفوذ و هدایت قوی اعمال می کنند اما به نحوی که موجب رنجش و آزرده شدن نشود. رهبرانی که از لحاظ شخص گرایی در سطح بالایی هستند معمولاً ویژگی های زیر را خواهند داشت:

- ۱- نیازها، اهداف، ارزش ها، محدودیت ها و قابلیت های خود را درک می کنند. درک و دانش درباره ی خود شرط لازم برای برقراری روابط خوب با دیگران است.
- ۲- نسبت به نیاز های دیگران حساس اند و به دیگران کمک می کنند تا این نیازها را برطرف سازند. رهبر از راه ارتباط با کارکنان خود می تواند تلاش های آنان را بهتر هدایت کند تا اهداف شرکت و نیاز های کارکنان هر دو تأمین شود.
- ۳- ارزش ها و سبک زندگی متفاوت دیگران را می پذیرند و ارج می نهند. این توانایی و تمایل را از خود بروز می دهند که با کسانی کاملاً متفاوت با خودشان رابطه برقرار کنند.
- ۴- کارکنان خود را با درک نیاز هایشان تفحیظ اختیار و تقسیم مسئولیت درگیر اهداف شرکت می کنند
- ۵- مهارت های خوبی در ارتباط دارند گوش می دهند، می پرسند، بحث و گفتگو می کنند و اطلاعاتی را که دریافت می کنند به کار می برند تا کارکنان خود را هدایت نموده و درگیر کار مفید کنند.

درست است که سبک رهبری کارآفرینان بسیار متفاوت است اما اکثریت قاطع آنان بسیار وظیفه گرا هستند. کارآفرین هایی که در دراز مدت همچنان موفق ماندند شدیداً شخص گرا نیز بوده اند.

رهبری دیگران:

یکی از جنبه های مهم رهبری آن است که بتوان از راه کار کردن با دیگران به نتیجه رسید. برای آنکه رهبر مؤثری باشید باید از چشم کسانی بنگرید که آنان را هدایت می کنید. رهبر همواره در صدد ایجاد بهبود به نفع سازمان است. خلاق و نوآور بودن شما نشان می دهد که علاقه مند به بهبود شرایط داخلی سازمان خود هستید.

هدایت و ایجاد انگیزه در دیگران

کارآفرینان برای کارکنان خود انگیزه آفرینان موفق هستند. بعضی از کارآفرینان صرفاً سخت کوشی خود را برای ایجاد انگیزه در دیگران سر مشق قرار می دهند اما کارآفرین هایی که بسیار شخص

گرا باشند عموماً انگیزه آفرینان موفق خواهند بود. برخی از روش هایی که که به دنبال می آید توسط رهبرانی که بسیار شخص گرا هستند برای ایجاد انگیزه در کارکنان به کار می رود.

۱- ایجاد احترام شخصی در کارکنان.

به طور کلی هرچه احترام شخصی کارکنان بالاتر باشد در شرایط وظیفه گرای عملکرد بهتری خواهند داشت. پس با ستودن کار خوب کارکنان در آنان ایجاد اعتماد به نفس کنید و نشان دهید که انتظار حداکثر تلاش را در آنان دارید.

۲- به کارکنان اطلاعات برسانید.

سعی کنید به آنها بگویید که چه کاری را می خواهید انجام دهید. ارتباط خوب در درون سازمان برای دستیابی به موفقیت ضروری است.

۳- اختیار و مسئولیت بدهید.

هیچ کس نمی تواند همه کارها را شخصاً انجام دهد و بعضی از اشخاص جهت تحفیظ اختیار (یعنی اختیار و مسئولیت دادن) قدرت اعتماد کردن ندارند. شما به عنوان رهبر باید بتوانید به دیگران اعتماد کنید تا به اهداف مورد نظر دست بیابید.

۴- تماس خود را حفظ کنید.

توان رهبری خود را به کار گرفته با همکاران نزدیک تماس شخصی برقرار سازید تا بتوانید ویژگی های شخصی، توانایی ها و قابلیت های آنها را بشناسید. از راه تماس شخصی خواهید توانست از استعداد های هر یک از اشخاص حداکثر بهره را ببرید.

۵- مسئله را تحلیل کنید نه شخص را.

نقایص کار را به عنوان نشانه ای از رفتار و نگرش ضعیف یا بی علاقه به کار تلقی نکنید به جای این کار مسئله را مورد توجه قرار دهید. مثلاً اگر ماشین نوپس نامه ها را درست ماشین نمی کند توجه بدهید که کار باید پیش از آنکه شما ببینید کنترل شود.

۶- اصل تشویق و ترغیب را به کار بندید.

رفتاری که به نظر شما مطلوب می آید تشویق کنید زیرا رفتاری که به آن پاداش داده شود توسط دیگران تکرار خواهد شد. رفتاری که به نظرتان مطلوب نمی آید تشویق نکنید زیرا دیگران تمایل به تکرار رفتاری که پاداش نمی گیرد نخواهند داشت.

درباره اصل تشویق و ترغیب به نکات زیر توجه داشته باشید :

۱- هرگز نمی توان به یک باره و بیش از حد تشویق کرد . به عبارت دیگر به رفتار مطلوب مستمراً پاداش بدهید . خواه به کار جزئی (نظیر چند دقیقه اضافه کاری برای ماشین کردن نامه ای مهم) مربوط بشود یا به کاری بزرگ (مانند پیشنهاد سیستم بایگانی جدید و کارآمدی توسط منشی) .

۲- تأثیر پاداش وقتی به حداکثر می رسد که فوراً پس از رفتار مطلوب به کار گرفته شود . اگر شنیدید که مدیر بازار یابی فروش بی سابقه ای ایجاد کرده است همان روز کارکنان بازاریابی را بخوانید و به آنان تبریک بگویید .

۳- مطمئن شوید که پاداش از نظر کارکنان درست ارزیابی شود .

چیزی که شاید برای شخصی پاداش بزرگی تلقی شود ممکن است در نظر شخص دیگری کوچک بیاید . یک مثال روشن آن است که صد دلار پاداش برای کارمندی که حاصل کارش سالی ۷۵۰۰ دلار باشد بسیار تشویق کننده تر از همان مبلغ برای کارمندی است که حاصل کارش سالی ۱۷۵۰۰ دلار باشد . همین طور شاید برای بعضی از کارکنان اعلان عمومی دست آوردشان در سطح شرکت پاداشی کافی باشد در حالی که دیگران شاید انتظار چیز ملموس تری نظیر پاداش مالی یا ترفیح داشته باشند .

هنگامی که تغییر رفتاری مطلوبی آغاز می شود پاداش بیشتری بدهید نه پس از آنکه الگوی رفتاری جدید شکل گرفت .

۴- شنونده مثبتی باشید .

شنونده مثبت کسی است که بازده آشکاری برای کسی که با او حرف می زند داشته باشد . در تبادل نظر های عاطفی مهم است که نه تنها نسبت به محتوی آنچه گفته می شود بلکه نسبت به احساس و نگرشی که ابراز شده است بازده داشته باشید . مثلاً سرپرست کنترل کیفیت شکایت می کند که : " انتظار دارید افراد من همه قطعات معیوب را کنترل کنند اما در آن قسمت ما فقط سه نفر داریم و با سرعتی که قطعات معیوب حرکت می کند کنترل آنها تقریباً امکان ندارد . باید یک بار بیایید پایین و خودتان امتحان کنید . " . شنونده مثبتی باشید و جواب بدهید که : " فکر می کنید نیروی انسانی فعلی شما نسبت به سرعت تولید کنونی کافی نیست و ما از آنان انتظار کار بیش از حد داریم همین طور احساس می کنید که ما نمی دانیم در آن قسمت اوضاع از چه قرار است . " در این جا فقط اطمینان حاصل می کنیم که سرپرست در یافته است شما شکایت او را درک می کنید ولی از خودتان هم نظری ابراز نکرده اید همین که سرپرست پی برد که شکایت او را درک کرده اید خطوط ارتباطات در مقابل شما باز می شود تا از راه بحث و گفت و گو راه حلی برای مسئله پیدا کنید .

۵- اهداف مشخصی را تعیین و دائماً آنها را باز بینی کنید .

هدف هایی که تعیین می کنید مشخص ، روشن ، قابل درک و قابل اندازه گیری باشد . مطمئن شوید افراد ذی ربط اهداف را درک می کنند و قادر اند به آنها دست یابند . (به عبارتی دیگر احترام شخصی ایجاد کنید .) هدف ها شاید دشوار باشد اما قابل حصول خواهند بود . هدف هایی که یا زیاد آسان یا زیاد دشوار باشند در دیگران ایجاد انگیزه نمی کنند .

۶- دست به اصلاح بزنید .

هنگامی که مجبور می شوید جنبه منفی عملکرد یکی از کارکنان را بررسی کنید بایستی با او در خلوت صحبت کنید . هیچگاه از کارکنان در مقابل دیگران انتقاد نکنید . اگر کارکنان خطایی کرده اند باید دست به اصلاح بزنید اما این کار را بایستی به نحوی انجام داد که احساس آنان را جریحه دار نکرده باعث شرم ساری نگردد .

اصل کلی در رهبری خوب چه می گوید ؟

هرچه بیشتر به کارکنان خود علاقه نشان دهید بیشتر برایتان کار خواهند کرد . به تعداد رهبران سبک و شیوه رهبری وجود دارد . اگر منافع کارکنان را به راستی در درجه اول اهمیت قرار دهید احتمال موفقیت شما افزایش خواهد یافت . تقریباً با اطمینان می توان گفت که حفظ روابط انسانی با کارکنان به افزایش کارایی و سود بیشتر منجر می گردد .

اعمال رهبر

اکثر رهبران قادراند دست به عمل زده و به نتیجه برسند . درست است که به آرامی پیشرفت می کنند اما بایستی بکوشیم تا هر روز به هدف خاصی دست یابیم . پیشنهاد های زیر کمک می کند تا توانایی رهبری خویش را افزایش دهید .

۱- همین که تصمیم گرفتید هر چه زود تر به آن عمل کنید .

۲- تلاش های شما با استفاده از استعدادها و توانایی های کارکنان چند برابر می شود . اگر می خواهید رهبر خوبی باشید بایستی افراد مستعدی در اطراف خود داشته باشید که از شما حمایت کنند و به عنوان رهبر به شما اعتقاد داشته باشند و بدانید که چگونه و چه وقت از توانایی های آنان استفاده کنید .

۳- اگر توجه تان را بر رشد نقاط قوت خود متمرکز سازید نسبت به توان رهبری خود کسب اعتماد خواهید کرد . از موقعیت هایی که ضعف شما را آشکار می سازد پرهیز کنید .

۴- رهبرخوب اشتباه خود را با میل می پذیرد و در برنامه خود تجدید نظر می کند . باید دریابید که شرایط دائماً تغییر می کند و گاه باید اصلاحات کنید .
اگر دقیقاً بدانید که به چه نتیجه ای می خواهید برسید احتمال آنکه اعمال شما به موفقیت منجر گردد بیشتر خواهد بود . رفتار و نگرش شما نسبت به کار بر نتایجی که بدست می آورید تأثیر دارد .

روحیه کارکنان را بالا ببرید .

افراد هم ساز را برگزینید تا در کسب و کار شما به فعالیت پردازند . احتمال حقیقی از توان رهبری آن است که بتواند اشخاصی را با توانایی ها و شخصیت های گوناگون گرد هم آورد تا در جهت اهداف مشترک کار کنند .

رفتار و نگرش مثبت کارکنان تا حد زیادی به توانایی افراد بستگی دارد که با شایستگی و صلاحیت کار می کنند . این مسؤلیت شماس تارفتار و نگرش کارکنان را رشد دهید و برعهده شماس ت رهبری لازم را اعمال کرده و مطمئن شوید که رفتار و نگرش آنان نیز مثبت باشد .

پرسش های مربوط به کاربرد توان رهبری در بالا بردن روحیه کارکنان عبارتند از :

- ۱- آیا کارکنان از شرایط کارشان راضی هستند ؟
- ۲- آیا هریک از کارکنان به نقش خویش در سازمان واقف است و آیا می دانند که نقش آنان در گردش کار کل سازمان تأثیر دارد ؟
- ۳- آیا شرایط کار نا مطمئن را که باعث می شود در کارکنان رفتار و نگرش منفی به وجود آید را تصحیح می کنید ؟
- ۴- علاقه خود به سلامت و رفاه کارکنان را چگونه ابراز کرده اید ؟
- ۵- روحیه پرسنل را چگونه اندازه گیری می کنید ؟
- ۶- از چه راه های خاصی می کوشید تا روحیه پرسنل را بالا ببرید ؟
- ۷- آیا روش مثبتی را برای حفظ تشکیلاتی متحد و منسجم به کار می برید ؟
- ۸- برنامه های آموزشی شما نیاز هریک از کارکنان را تا چه پایه تأمین می کنید ؟
- ۹- عملکرد هریک از کارکنان را چگونه ارزیابی می کنید ؟
- ۱۰- آیا کارکنان قادراند ایده های خود را اجرا کنند؟

۱۱- آیا از سهم کارکنان در پیشبرد اهداف کلی سازمان قدردانی می کنید و به آن اهمیت و اعتبار می دهید؟

۱۲- آیا اجازه می دهید دیگران مسائل مربوط به کار خود را حل کنند؟
پاسخ به این پرسش ها و پرسش های دیگر کمک می کند تا زمینه هایی را مشخص سازید که می توانید در آنها از توان رهبری خود در جهت ارتقاء شرایط کارکنان استفاده کنید.
کارآفرین به سبب ماهیت فعالیت هایش رهبر است. رهبر شخص گرا و مؤثر در ایجاد انگیزه و ارتباط با کارکنان مهارت زیادی دارد نیاز های کارکنان را درک می کند و می کوشد تا کارکنان را در پیشبرد اهداف شرکت درگیر کند.

ریسک پذیری

کارآفرینان حساب شده ریسک می کنند از جنب و جوش کارهای بزرگ لذت می برند اما دست به قمار نمی زنند. کارآفرینان از ریسک پایین پرهیز می کنند زیرا جنب و جوشی ندارد، از ریسک بالا نیز پرهیز می کنند زیرا خواهان موفقیت اند. اینان کارهای بزرگی را می پسندند که دست یافتنی باشد.

کارآفرین تمایل به پذیرفتن ریسک واقع بینانه دارد زیرا می خواهد موفق شود. به عبارت دیگر از انجام کارهای دشوار اما واقع بینانه با به کارگیری مهارت های خود بسیار خرسند می شوند پس، از ریسک های پایین و از ریسک های بالا پرهیز می کنند، زیرا در هیچ یک از این دو صورت احساس رضایت نمی یابد. نهایت آنکه کارآفرین کارهای بزرگ و دشوار، اما دست یافتنی را می پسندند.
هر اندازه کسب و کار بزرگتر شود مسائل و فرصت ها نیز بیشتر و پیچیده تر خواهد شد. کسب و کار رشد می کند و رشد و توسعه ایجاب می کند تا از تصمیم گیری نهراسید و تمایل به پذیرفتن ریسک های معینی داشته باشید. اکثر مردم از ریسک کردن می هراسند زیرا می خواهند از خطر شکست احتراز نمایند، اما هر مرحله ای از کار شما مستلزم ریسک پذیری است و این در کارآفرینی اجتناب ناپذیر است.
ناچارید تحت فشار کار کنید و ریسک آن را بپذیرید و در نظر داشته باشید که احتمال شکست همواره وجود دارد.

ریسک در چیست؟

هنگامی که لازم آید بین دو یا چند راه ممکن که نتایج بالقوه آنها معلوم نیست و باید آنها را در ذهن خود ارزیابی نمایید، یکی را انتخاب کنید، در مقابل ریسک قرار می‌گیرید. در ریسک هم احتمال موفقیت است و هم احتمال زیان. هرچه احتمال زیان بیشتر باشد ریسک کار بالا تر است شما به عنوان ریسک پذیر بایستی در شرایط عدم قطعیت تصمیم بگیرید و احتمال موفقیت را در مقابل احتمال زیان سبک و سنگین کنید. این که راه پر ریسکی انتخاب کنید یا راه محافظه کارانه را برگزینید بستگی خواهد داشت به:

الف: جذابیت هر یک از راه کارها.

ب: میزان آمادگی شما برای پذیرفتن زیان احتمالی.

ج: احتمالات نسبی موفقیت و شکست.

د: درجه افزایش احتمال موفقیت و کاهش احتمال شکست در نتیجه تلاش شما.

عامل ضروری دیگر در روش کارآفرین برای ریسک پذیری عبارت است از:

تمایل به قبول مسئولیت شخصی در قبال عواقب تصمیم خود؛ خواه عواقب آن مطلوب باشد یا نامطلوب.

دیگران قبول مسئولیت شخصی را در قبال تصمیمی که احتمالاً به شکست خواهد انجامید دشوار می‌یابند و اغلب در زندگی خود رویدادها را به بخت و اقبال یا نیروهایی خارج از کنترل خود نظیر رقابت با کسب و کارهای بزرگ یا ملاحظات دولت نسبت می‌دهند. این قبیل اشخاص یا چشم برهم می‌گذارند و با احتمال برد یک به صد وارد بازی می‌شوند، یا با تکیه بر قضا و قدر از هر موقعیت ریسک داری پرهیز می‌کنند زیرا معتقدند در هر صورت نتیجه را تغییر نخواهند داد.

(مهم) اغلب خصوصیت‌های کارآفرینی به یکدیگر مربوط اند به ویژه رفتار ریسک پذیری چنین است اینک برخی از اینگونه ارتباطها را بیان می‌کنیم.

۱- ریسک پذیری با ابتکار و نوآوری ارتباط دارد و در تبدیل ایده به واقعیت ضروری است.

۲- ریسک پذیری با خود باوری ارتباط دارد. هرچه ارتباط بیشتری به توانایی‌های خود داشته باشید با اعتماد بیشتر خواهید توانست برنتایج و تصمیمات خود تأثیر گذاشته و تمایل بیشتری به قبول چیزی خواهید داشت که دیگران آن را ریسک می‌پندارند.

۳- اطلاع آگاهانه از قابلیت های خودتان نیز مهم است این واقع بینی کمک می کند تا فعالیت های خود را به موقعیت هایی محدود بسازید که در آنها می توانید بر نتیجه کار تأثیر بگذارید .

ریسک پذیری شخصی

ریسک پذیری برای درک قابلیت های شما به عنوان کارآفرین ضرورت دارد . تجربیاتی که از ریسک پذیری در روابط شخصی خود با همسر ، دوستان و همسایگانتان دارید کمک می کند تا در قضاوت راجع به احتمالات ، ریسک کردن در جای لازم و پرهیز از ریسک هایی که احتمال پاداش کمی دارد ، تجربه کسب کنید .

(مهم) آگاهی از رویداد های گذشته ، توجه به آینده ، میل به زندگی در زمان حال ، برای ریسک کردن در زندگی شخصی لازم است . اگر به ریسک پذیری تمایل نداشته باشید ، هرگز به قابلیت خود برای رشد و تکامل و ابراز شخصیت کامل خویش پی نخواهید برد . رشد شخصی و حرفه ای شما نتیجه زیستن در زمان حال و ریسک کردن در جای لازم برای دستیابی به اهداف خود در آینده است .

به عنوان کارآفرین باید بدانیم که رشد ، حاصل استفاده از فرصت های کنونی در زندگی خصوصی و کاری شما ، و ریسک کردن برای دستیابی به هدف است . بعضی از مهم ترین ریسک ها آنهایی است که در نتیجه آن به چیز تازه ای درباره خودتان پی ببرید . وضعیتی که ریسک شخصی را ایجاد می کند می تواند آزمونی بر حداکثر توانایی ها و قابلیت های شما باشد . ارزش خودتان را دست کم نگیرید زیرا احتمال دارد بتوانید به نتایجی به مراتب بیش از آنچه فعلاً به دست می آورید برسید . ریسک پذیری بخش مهمی از رشد شخصی بوده و برای انجام فعالیت های شما در کسب و کار مفید است .

قبول مسئولیت شخصی در قبال اعمال خود از اتکای شما بر دیگران می کاهد . کارآفرین شخصی مسئول است زیرا قدرت و توان تعیین آینده خود را دارد . مادام که دیگران مسئول اعمال شما باشند کنترل کمتری بر آینده خود خواهید داشت . نتیجه عدم قبول مسئولیت کامل در قبال اعمال شخصی آن است که نخواهید توانست از ظرفیت های خود در زندگی بهره مند شوید .

همین که به چیز غلطی در زندگی خود پی ببرید زمان آن است که مسئولیت اصلاح آن را بپذیرید ، در غیر این صورت وضع روز به روز بدتر و حل مسئله دشوار تر خواهد شد .

تا زمانی که مستقلاً تصمیمی نگرفته اید و نخواهید مسئولیت اعمال خود را به عهده بگیرید ریسکی در کار نیست. در تصمیمی که مسئولیت زیان نباشد ریسکی نیست. در اکثر تصمیماتی که درباره زندگی خود می گیرید ریسکی نهفته و همین تصمیمات است که در مقابل آن، مسئولیت اینکه تنها خود را مسئول بدانید کمک می کند تا با اطمینان بیشتری تصمیم بگیرید. به این ترتیب ریسک نیز به حداقل خواهد رسید.

شما در قبال همه چیز زندگی من جمله موفقیت و شکست خود مسئولید و اگر مایل و قادر به پذیرفتن ریسک های لازم و حساب شده باشید، دستیابی به موفقیت آسان تر خواهد بود.

رشد ایده های ابتکاری

ریسک پذیری و ابتکار دو ویژگی لازم برای کارآفرین است. وقتی می کوشید تا مبتکر تر باشید به ایده های بارآور تری نیز دست خواهید یافت. وقتی می توانید از بین چند ایده خوب یکی را انتخاب کنید بیشتر مایل خواهید بود تا برای اجرای بارآور ترین ایده های خود ریسک لازم را نیز بپذیرید.

هر چیزی تا حدودی ابتکاری است. در دشوارترین شرایط امکان دارد استعداد ابتکار در انسان رشد کند. وقتی به ایده های ابتکاری دست می یابید ریسک هایی نیز برای اجرای آن لازم می آید. برای کاهش ریسک ناشی از نپذیرفتن ایده ها پیشنهاد های زیر می تواند مفید باشد.

سعی کنید ایده ی خود را برای همسر یا دوستانتان توضیح دهید. اغلب پیش از روی کار آوردن ایده ها بهتر است درباره ی آنها گفتگو شود. توضیح دادن ایده ها به بحث منجر شده و در نتیجه تعدیل خواهد شد. تنها زمانی ایده ای را یادداشت می کنیم که پرداخت شده باشد. حتی در این حالت نیز ممکن است چندین بار تغییر کند تا به شکل نهایی درآید.

برای مطرح کردن ایده خود با دیگران زمان و مکان مناسبی را انتخاب کنید. در وضعیت بحرانی ایده های تازه را مطرح نکنید. سازمان باید پیش از آنکه ایده های نو مطرح شود از ثبات لازم برخوردار باشد. زمان طرح ایده فوق العاده مهم است. بکوشید زمانی را انتخاب کنید که دیگران بیش از هر وقت دیگر آمادگی پذیرش چیزهای تازه را داشته باشند.

ایده ی خود را کم کم مطرح کنید. ابتدا مفهوم کلی و سپس به تدریج جزئیات را به موازات علاقمند شدن دیگران مطرح نمایید.

هیچ گاه ایده ی خود را به زور به دیگران نقبولانید. مردم برای پذیرفتن هر چیز جدیدی زمان می خواهند. ایده ای که به آینده ی سازمان مربوط باشد مستلزم ریسک است. هر بار ریسکی مطرح باشد مردم درنگ می کنند و احتمالاً بسیار تردید خواهند کرد.

تفویض اختیار و مسئولیت:

تفویض اختیار یعنی مدیران قسمتی از مسئولیت های خود را به دیگران واگذار می کنند. تفویض اختیار دارای شرایط و ویژگی های منحصر به فرد خود می باشد :

- ۱- تفویض کننده ی اختیار باید قدرت آن را داشته باشد مه در هر زمان بتواند اختیاری که به دیگران داده است را پس بگیرد.
- ۲- تفویض شونده باید دارای تخصص و تجربه ی انجام کاری که به او تفویض شده را داشته باشد.
- ۳- تفویض شونده نباید از اختیاری که گرفته است سوء استفاده نماید و باعث تلافی نمودن بعضی از اعمال گذشته ی دیگران نسبت به او باشد.

(مهم) **مواردی که قدرت ریسک پذیری کارآفرین را بالا می برد به شرح زیر است:**

- ۱- اعتماد به نفس
 - ۲- تمایل به حداکثر بهره برداری از قابلیت های خود برای تغییر مسیر احتمالات در جهت مطلوب
 - ۳- قابلیت ارزیابی واقع بینانه ی وضعیتی که ریسکی در بر دارد و توان تغییر احتمالات
 - ۴- بررسی وضعیت ریسک دار با توجه به اهداف تعیین شده
- نوآوری در کسب و کار که به بالا بردن کیفیت کالا و خدمات بینجامد نتیجه ی عمل کارآفرینی است که خواستار دست زدن به کارهای بزرگ و حاضر به پذیرفتن ریسک های حساب شده باشد.

ارزیابی ریسک :

اطلاعات کمی (عدد و رقم) کمک میکند تا ریسک را ارزیابی کنیم و هدف های خود را نیز تثبیت نموده، بتوانید برای پیشرفت منظم خود نموداری ترسیم نمایید. نهایت آنکه از راه اطلاعات کمی است که خواهید توانست نتیجه ی حاصل را در ارتباط با هدف های اولیه ی خود اندازه گیری کنید.

(مهم) صحت و کاربرد واقعی اعداد و ارقام بایستی برای شما روشن باشد. اطلاعات کمی در تصمیم گیری ها به کمک دانش، سوابق و تجربیات شما خواهد آمد. پیش از تصمیم به پذیرفتن ریسک نیازهای خود را ارزیابی کنید.

برخی از پرسش هایی که بایستی بیش از هر تصمیمی متضمن ریسک باشد از خود پرسید عبارتند از:

- ۱- آیا هدف مورد نظر ارزش ریسک را دارد.
- ۲- چگونه می توان ریسک را به حداقل رساند.
- ۳- پیش از پذیرفتن ریسک چه اطلاعاتی لازم است.
- ۴- کدام اشخاص و دیگر منابع می تواند در به حداقل رساندن ریسک و دستیابی به هدف مورد نظر مفید واقع شود.
- ۵- چرا این ریسک مهم است.
- ۶- هراس های شما در پذیرفتن این ریسک کدام است.
- ۷- آیا مایل هستید تا حداکثر توان خود را در دستیابی به چنین هدفی بکار گیرید.
- ۸- از پذیرفتن این ریسک چه نتیجه ای بدست می آید.
- ۹- پیش از پذیرفتن این ریسک چه آمادگی هایی لازم دارید.
- ۱۰- چگونه پی خواهید برد که بر حسب اطلاعات کمی به هدف خود رسیده اید.
- ۱۱- بزرگترین منابع در راه دستیابی به هدف کدام است.

روشن است که در کسب و کار هم مانند زندگی راهی برای گریز از ریسک کردن وجود ندارد. وقتی ریسک می کنید توانایی های خود را کشف خواهید کرد و بهتر خواهید توانست آینده ی خود را مهار کنید. به خود مطمئن تر خواهید شد و دید مثبت تری نسبت به ریسک پذیری پیدا خواهید کرد. زیرا به توانایی های خود ایمان دارید و ریسک را به مثابه آزمون بزرگی می پذیرید که حداکثر تلاش شما را در دستیابی به هدف ها طلب می کند.

ریسک را ارزیابی کنید

اولین قدم این است که بدانید آیا ریسکس در کار هست یا نه. عبارتی دیگر آیا احتمال زیان در انتخاب راهکار خاصی وجود دارد یا خیر. مثلا ممکن است برای پاسخ گویی به افزایش تقاضا نیاز به افزایش تولید داشته باشید در این حالت انتخاب های شما عبارتند از:

- ۱- اکتفا به سطح تقاضای موجود.
- ۲- خرید تجهیزات بیشتر برای پاسخ گویی به تقاضا.
- ۳- اجاره ی تجهیزات بیشتر برای پاسخ گویی به تقاضا.
- ۴- انعقاد قرارداد مقاطعه با سازندگان کوچکتر.

جمع آوری اطلاعات و ارزیابی راهکارها

مرحله ی بعدی عبارتست از جمع آوری اطلاعات فشرده به نحوب که بتوان اطلاعات مربوط به هر یک از راهکارها را واقع بینانه ارزیابی نمود. در شرایط پیش بینی شده بایستی تقاضای بازار را تخمین زد احتمال واکنش های رقابتی را ارزیابی کرد و تاثیر این گونه واکنش ها را نیز محاسبه نمود.

از جنبه های مختلف بایستی عواقب کار را سنجید تا نتیجه ی منطقی بدست آید.

۱- اگر تقاضا به حد اشباع نزدیک شود آیا ایجاد تغییراتی در محصول می تواند تقاضای بیشتری را در بازارهای تازه برانگیزد.

۲- آیا می توان به آسانی در ماشین آلات تغییراتی ایجاد و محصولات دیگری عرضه کرد.

۳- اگر تقاضا افزایش یابد آیا احتمال دارد که عرضه کننده ها ومقاطععه کارها نرخ خای خود را بالا ببرند.

بازده احتمالی هر یک از راهکارها را باید بر اساس اطلاعات بازار، پیش بینی تقاضای آینده، ارزیابی واکنش رقبا و سایر پیش بینی ها شامل رفتار دیگرانی که دستی در وضعیت دارند نظیر شرکت های مالی یا سازندگان تجهیزات ارزیابی نمود.

(مهم) چگونه می توان ریسک را به حداقل رساند

در این مرحله ی حیاتی میزان تاثیر احتمالات را بایستی واقع بینانه ارزیابی کرد. برای این کار موارد زیر لازم است:

- ۱- اطلاع روشنی از توانایی های خود و قابلیت های شرکت داشته باشیم.
- ۲- قوه ی ابتکار در تعیین چگونگی تغییر احتمالات و افزایش آنها به نفع خود داشته باشیم.
- ۳- توانایی طراحی استراتژی و تاکتیک برای تاثیر گذاشتن بر تغییرات.
- ۴- شوق، انرژی و علاقه به اجرای استراتژی.

طراحی و اجرا

همین که راهکاری را انتخاب کردید برای اجرای آن طرحی لازم است. اجرای این طرح عبارتست از :

۱- جدول زمان بندی

۲- تعریف روشنی از هدف

۳- طرح های مصلحت اندیشانه برای نتایج احتمالی و تعیین فرآیند بازده به نحوی که تغییرات لازم را بتوان به سرعت انجام داد.

هیچ کس بی آنکه سعی کند

به زیارت آفتاب

نخواهد رفت...