



قطار ماسترنوز
به ایستگاه چهارم رسید



۲

که او زاده‌ی ایران بود

اردیبهشت هر سال حال و هوایی خاص در سراسر گروه صنعتی گلرنگ جریان می‌یابد. حال و هوایی که تا سال ۱۳۹۹ رنگوبوی دیگری داشت و از آن سال به این سو رنگوبویی دیگر.

بزرگداشت روز جهانی کار و کارگر

۲

آشنایی با نکات مهم در تدوین قراردادها

۷



۴

مهندس کریمی در سمینار هم‌اندیشی و هم‌افزایی خانواده بزرگ ماستر فوده: ما توانستیم با جمعی از کارآموزان و شغل‌اولی‌ها، به موفقیت‌های بزرگی برسیم که حتی خودمان هم تصور نمی‌کردیم



به وقت افطار با خانواده بزرگ ماستر فوده همراه با تقدیر از برگزیدگان دو مسابقه

۲

هفت استراتژی برای تصمیم‌گیری گروهی بهتر

۶

داستان تنهایی یک گل سرخ!

۵



مهندس کریمی در نخستین نشست مدیران و رؤسای ۱۴۰۲: ماستر فوده شرکت پرورش‌دهنده انسان‌های ۵ میلیارد دلاری خواهد شد

۳

که او زاده‌ی ایران بود

اردیبهشت هر سال حال و هوایی خاص در سراسر گروه صنعتی گلرنگ جریان می‌یابد. حال و هوایی که تا سال ۱۳۹۹ رنگ‌بوی دیگری داشت و از آن سال به این سو رنگ و بویی دیگر.

اردیبهشت، ماهی است با یادگارهای مرد بهشتی گروه صنعتی گلرنگ، استاد حاج محمدکریم فضلی. ۷ اردیبهشت زادروز این مرد بزرگ و پدر معنوی همگی ماست و ۱۷ اردیبهشت، سالگرد روزی است که یاد ایشان در دل‌های یکایکمان ماندگار شد.

به همین مناسبت صبح روز یکشنبه ۱۷ اردیبهشت ۱۴۰۲، مدیران و رؤسای شرکت صنایع غذایی ماسترفوده در بهشت زهرا (س) حاضر شدند و با حضور در کنار مزار استاد فضلی، یاد ایشان را گرمی داشتند.

در این مراسم همکاران شرکت، خاطرات و آموخته‌هایشان از محضر استاد را برای دیگر همکاران روایت کردند و در نهایت با آرمان‌های این مرد بزرگ تجدید بیعت شد.

یاد و خاطره‌ی استاد محمدکریم فضلی همواره در دل‌های یکایکمان جاودان خواهد بود.



بزرگداشت روز جهانی کار و کارگر

۱۱ اردیبهشت ۱۴۰۲ و همزمان با روز جهانی کار و کارگر، مهندس کریمی، رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل شرکت صنایع غذایی ماسترفوده در فضایی صمیمانه پای صحبت‌های همکاران سایت‌های تولیدی نوبران نشست.

این بازدید فرصتی بود تا همکاران سایت‌های تولیدی به صورت مستقیم دغدغه‌های خود را با مهندس کریمی در میان بگذارند.

همچنین روز ۱۲ اردیبهشت مراسمی در دفتر مرکزی نیز با حضور ایشان برگزار شد. در این مراسم علاوه بر بزرگداشت روز کارگر، روز معلم نیز گرمی داشته شد.



به وقت افطار با خانواده بزرگ ماسترفوده



مراسم افطار خانواده بزرگ ماسترفوده روز ۳۱ فروردین ۱۴۰۲ با حضور جمعی از مدیران شرکت و خانواده‌های همکاران سایت‌های تولیدی برگزار شد.

در این مراسم علاوه بر تقدیر از برگزیدگان مسابقه ایمنی، از برگزیدگان مسابقه نقاشی فرزندان همکاران نیز تقدیر به عمل آمد.

مهندس کریمی در نخستین نشست مدیران و رؤسای ۱۴۰۲:

ماستر فوده شرکت پرورش دهنده انسان‌های ۵ میلیارد دلاری خواهد شد



در نخستین روز کاری سال ۱۴۰۲، مهندس کریمی، در نشست با مدیران و رؤسای شرکت ضمن تبریک سال جدید، نکات مهم ذیل را مطرح نمودند:

اگر پایان سال انسان‌های بسیار بزرگتری نسبت به امروز بودیم یعنی موفق شدیم. اما پرسش اساسی این است که انسان چطور بزرگ می‌شود؟ با اتخاذ تصمیم‌های بزرگ، با انجام کارهای بزرگ، با سرعت تصمیم‌گیری بیشتر و تمام این‌ها در همان کارخانه انسان سازی اتفاق می‌افتد.

اگر تا پیش از سال جدید می‌خواستیم که در سال ۲۰۳۰، شرکت ۱۵۰ میلیون دلاری باشیم؛ از امسال می‌خواهیم که تا سال ۲۰۳۰ شرکتی با انسان‌های ۱۵۰ میلیون دلاری باشیم. افرادی که تصمیمات و عملکردهای ارزش ۱۵۰ میلیون دلاری خلق می‌کند. قرار است برای سال ۲۰۵۰ با مربی‌گری، انسان‌های ۵ میلیارد دلاری پرورش داده باشیم.

اگر بخواهیم به سال ۱۴۰۱ نگاه کنیم، می‌بینیم که هدف فروش معین شده را محقق کردیم که به نسبت سال گذشته پیشرفت قابل توجهی است. اما اگر به کارخان انسان‌سازی توجه کنیم و محصول اصلی خود را افراد توانمندتر بدانیم، دیگر آدامس و پاستیل محصول اصلی ما نیست و سرمایه‌های انسانی مورد توجه ماست. امسال نسبت به سال گذشته در پکیج حقوق و مزایای دریافتی همکاران به طور میانگین افزایش قابل توجهی داشته‌ایم. خدا را شاکریم که میزان افزایش حقوق و مزایای همکارانمان از میانگین تورم کالاهای اساسی بالاتر بوده و به این تعهد با خودمان توانستیم عمل کنیم.

اما برای تحقق اهداف ۲۰۳۰ و ۲۰۵۰ در سال ۱۴۰۲ چه باید بکنیم؟

خواهی که بدانی هدف از بهره‌وری چیست؟ این هفت شعار است تو را یار و مددکار ب بهره بهتر ز تلاش و هنر و کار با خرج کم و وقت کم و کوشش بسیار ه هم‌قدمی با همه در عرضه تولید تا پر شود از زحمت تو عرصه بازار ر رشد و توانایی فرهنگی و مالی تا فکر تو افزون شود و سود تو سرشار ه هر چه توانی تو بکن مصرف کمتر تا زان بشود مکننت بسـیـار پدیدار و وقت شناسی به سر کار و به هر جای تا آن که به موقع شوی از کار سبکبار ر رهبری کار به کوتاه‌ترین راه تا کار تو آسان شود و راه تو هموار ی یاری یاران پی تولید فـزـونـتر تا بهره‌وری بهر تو بسـیـار دهد بار

تأکید بر انجام کارها در وقت کم و با کوشش بسیار این نکته را یادآور می‌شود که امسال در ماسترفوده نه تنها کار امروز را نباید به فردا سپرد، بلکه کار این لحظه را نیز نباید به لحظه دیگری سپرد.

معتمدان انسان توانایی‌های بسیار زیادی دارد. اگر ما انسان‌های صد سال دیگر را می‌دیدیم و توانایی‌های آن‌ها را بررسی می‌کردیم متوجه می‌شدیم که نسبت به آنها ضعف داریم. قسمت دیگری از این شعر به رشد و توانایی در عرصه فرهنگی و مالی می‌پردازد. در زمینه فرهنگی ما باید برای فرهنگ سازمانی اهمیت بسیاری قائل شویم و باید دنیا و رویای همکارانمان را بزرگ کنیم.

توجه به بهره‌وری نه تنها برای تولید بلکه در زمینه آموزش، فرهنگ سازمانی، فروش و دیگر بخش‌ها مد نظر است. توجه به بهره‌وری در مسیر انجام فعالیت‌ها ما را تبدیل به انسان‌های بزرگتری می‌کند. امیدوارم که با جهش بهره‌وری، در پایان سال ۱۴۰۲، هر کدام از ما انسان‌های بزرگتری نسبت به امروز شده باشیم.

پیش از سخنان مهندس کریمی، مدیران و رؤسای حاضر در جلسه به بحث و تبادل نظر در زمینه‌های اهداف سال جدید و بررسی ضعف‌های سال گذشته پرداختند. پس از صحبت‌های مهندس کریمی نیز، به صورت مصداقی درباره‌ی موارد مهمی که برای سال ۱۴۰۲ باید آن‌ها را اصلاح کرد، بحث و بررسی صورت پذیرفت.

اگر تا پیش از سال جدید می‌خواستیم که در سال ۲۰۳۰، شرکت ۱۵۰ میلیون دلاری باشیم؛ از امسال می‌خواهیم که تا سال ۲۰۳۰ شرکتی با انسان‌های ۱۵۰ میلیون دلاری باشیم. افرادی که تصمیمات و عملکردهای ارزش ۱۵۰ میلیون دلاری خلق می‌کند. قرار است برای سال ۲۰۵۰ با مربی‌گری، انسان‌های ۵ میلیارد دلاری پرورش داده باشیم.

اگر بخواهیم به سال ۱۴۰۱ نگاه کنیم، می‌بینیم که هدف فروش معین شده را محقق کردیم که به نسبت سال گذشته پیشرفت قابل توجهی است. اما اگر به کارخان انسان‌سازی توجه کنیم و محصول اصلی خود را افراد توانمندتر بدانیم، دیگر آدامس و پاستیل محصول اصلی ما نیست و سرمایه‌های انسانی مورد توجه ماست. امسال نسبت به سال گذشته در پکیج حقوق و مزایای دریافتی همکاران به طور میانگین افزایش قابل توجهی داشته‌ایم. خدا را شاکریم که میزان افزایش حقوق و مزایای همکارانمان از میانگین تورم کالاهای اساسی بالاتر بوده و به این تعهد با خودمان توانستیم عمل کنیم.

اما برای تحقق اهداف ۲۰۳۰ و ۲۰۵۰ در سال ۱۴۰۲ چه باید بکنیم؟

در اولین گام با طرح «coaching spring» خودمان را در زمینه‌ی مربی‌گری پرورش دادیم. از ماسترفوده امروز انتظار می‌رود که با توجه به پیشرفت‌های سال‌های اخیر و اهدافی تعیین شده، در سال ۱۴۰۲ افزایش سه برابری فروش را بزند.

این هدف نیاز به کار مضاعف، تفکر عمیق و حل مسائلی دارد که تاکنون حل نشده است. امروز در ماسترفوده می‌بینم که می‌توانیم این

مهندس کریمی در سمینار هم‌اندیشی و هم‌افزایی خانواده بزرگ ماستر فوده: ما توانستیم با جمعی از کارآموزان و شغل‌اولی‌ها، به موفقیت‌های بزرگی برسیم که هیچ‌کس حتی تصور هم نمی‌کرد



به عنوان رکنی مهم برای سازمان‌های موفق و پویا برشمردند. در ادامه تعدادی از همکاران شرکت در قالب سخنرانی به شیوه‌ی تد، تجارب و دستاوردهای خود در ماستر فوده را با دیگران به اشتراک گذاشتند.

در این مراسم، آقای دکتر نی‌زاده عضو هیئت مدیره شرکت، با بیان مسیر رشد خود در ماستر فوده، اعتماد به سازمان، پذیرفتن تصمیمات سخت، تفکر مالکانه و حضور در معیت جناب آقای مهندس کریمی را چهار دلیل عمده رشد حرفه‌ای خود طی این سال‌ها عنوان نمودند.

سرکار خانم مهندس مسلمی در سخنرانی خود با تأکید بر هنر شاگردی کردن، عنوان نمودند در مسیر رشد و توسعه فردی، مُد دریافت، اولویت بالاتری نسبت به مد تحلیل دارد. وی در ادامه به فرصت‌های یادگیری متعددی که با محول نمودن پروژه‌های مختلف به ایشان در ماستر فوده نصیبشان شده بود اشاره داشتند.

سرکار خانم امامی نیز موضوع خلاقیت در ماستر فوده را برای سخنرانی خود برگزیده بودند. ایشان ضمن تبیین شیوه‌های مهم خلاقیت همچون تفکر ترکیبی و تفکر خارج از چارچوب، تجاربی از تصمیمات و اقدامات خلاقانه به سبک ماستر فوده را برای حضار شرح دادند.

جناب آقای دکتر همتی‌نژاد در سخنرانی خود، بخشی از تجارب ارزنده خود را از زمان

خود خیرخواه باشند. دومین نکته این است که افراد تازه کار و شرکت‌های تازه کار غرور ندارند، چون هنوز موفقیت بزرگی کسب نکرده‌اند. برای همین منیت از بین می‌رود و پذیرش ایجاد می‌شود.

جناب آقای مهندس کریمی سومین عامل شانس تازه‌کار را تلاش بسیار دانستند. به اعتقاد ایشان یک فرد تازه کار یا یک شرکت تازه کار بسیار بیش‌تر و جدی‌تر از فرد یا شرکتی که کهنه‌کار است تلاش می‌کند.

جناب آقای مهندس جلالوند، نایب رئیس هیئت مدیره در سخنان خود، ضمن اشاره به عملکرد مثبت شرکت در سال ۱۴۰۱، تأکید داشتند ما باید در ماستر فوده از خوب به عالی برسیم. ایشان به خاطره مصاحبه‌شان با استاد حاج محمدکریم فضلی اشاره و اندرز استاد را که همواره باید سعی کنیم امروزمان بهتر از دیروزمان باشد، یادآوری نمودند.

سرکار خانم مهندس رستمیان، عضو هیئت مدیره، ضمن ابراز خرسندی از حضور در جمع خانواده ماستر فوده، بر اهمیت مرور داستان شکل‌گیری و رشد ماستر فوده تأکید داشتند. داستانی که به عقیده ایشان در سال ۱۴۰۱ به بهترین شکل ادامه یافت. ایشان رشد مستمر و حرکت پرشتاب را برجسته‌ترین بخش داستان ماستر فوده دانستند.

جناب آقای مهندس غفاری، عضو هیئت مدیره، نیز در بخش از سخنان خود، هدف شرکت در پرورش و توانمندسازی انسان‌های متعالی را ستودنی دانستند و آموزش را

سمینار هم‌افزایی و هم‌اندیشی خانواده بزرگ شرکت صنایع غذایی ماستر فوده با حضور اعضای هیئت مدیره، مدیرعامل، مدیران و کارشناسان شرکت، روز چهارشنبه ۲۷ اردیبهشت ۱۴۰۲ در جزیره زیبای کیش برگزار شد.

مهندس کریمی، در بخشی از سخنان خود در این سمینار، مهم‌ترین عامل پیشرفت و توسعه ماستر فوده را نیروی انسانی توانمند آن دانستند.

ایشان خاطرنشان نمودند: «برخی فکر می‌کردند با تیم جوانی که بسیاری از آن‌ها شغل اولی بودند؛ ماستر فوده را نمی‌توانستیم پیش ببریم و ماستر فوده روی کاغذ محکوم به شکست بود. وقتی به چهره همکاران نگاه می‌کنم می‌بینم، هر کدام از آن‌ها روزی که کسی روی آن‌ها کمتر حساب می‌کرد، با کارآموز بودند یا شغل‌اولی، کارهای بسیار بزرگی انجام داده‌اند.»

جناب آقای مهندس کریمی دلیل این موفقیت را به تعبیر کتاب کیمیاگر، «شانس تازه‌کار» نامیدند. شانسی که به افرادی تعلق می‌گیرد که به تازگی کاری را شروع می‌کنند. به اعتقاد ایشان: این شانس صرفاً مبتنی بر تخیل نویسنده نیست و سه عامل اساسی در این شانس مؤثر است. اول این که کسانی شانس تازه کاری را به دست می‌آورند و کائنات به آن‌ها نگاه می‌کند که از اعماق وجود

خود برای حضور در منطقه نوبران و تغییر حوزه شغلی خود از پزشکی به صنعت را با حاضران در میان گذاشتند. ایشان معتقد بودند پس از کسب تجارب متعدد در قالب عضویت داوطلبانه در جمعیت پزشکان بدون مرز، راه اندازی کمپ ترک اعتیاد، رسیدگی به مسائل اجتماعی و آموزش سایر پزشکان، حضور در ماسترفوده و اشتغال‌زایی برای محرومیت‌زدایی از منطقه، قرابت بیشتری با آرمان‌ها و آرزوهایشان دارد و تلاش می‌کنند به بهترین شکل از این فرصت بهره ببرند. در پایان اعضای هیئت مدیره لوح تقدیری را به رسم یادبود و قدردانی، تقدیم جناب آقای مهندس کریمی نمودند.

خمودگی نیست؛ بلکه با اعتماد به جوان‌ها، شکوفایی و تحول را به ارمغان می‌آورد. جناب آقای مهندس بلاغتی نیز در سخنرانی خود به تأثیر حضور ماسترفوده بر زندگی شخصی و توسعه و پیشرفت منطقه نوبران اشاره داشتند. آقای بلاغتی، ایجاد اشتغال مستقیم، رونق کسب و کارهای منطقه، خلق امید و انگیزه در دل جوانان و افزایش مهاجرت معکوس را مهمترین پیامدهای سرمایه‌گذاری گروه صنعتی گلرنگ و ماسترفوده در منطقه نوبران دانستند و اهداف خود را همراهی با اهداف شرکت مطرح نمودند. سرکار خانم دکتر اسماعیلی با الهام‌گرفتن از کتاب دیگر دوستی مؤثر، دلایل تصمیم

تدریس در دانشگاه صنعتی شریف تا زمان حضور در خانواده ماسترفوده را با مخاطبین به اشتراک گذاشتند. در بخشی از این سخنرانی ایشان عنوان نمودند بسیار برایم لذت بخش بود که فردی که زمانی دانشجوی من بود، من را به استخدام شرکتی درآورد که همواره با خود می‌گویم ای کاش زودتر با فضای آن آشنا می‌شدم. سرکار خانم مهندس یآوری با بیان تجارب خود در ماسترفوده، بر مفهوم تاب‌آوری تأکید داشتند. ایشان ماسترفوده را به دانشگاهی تمثیل نمودند که همچون سایر دانشگاه‌ها دچار رکود، سستی و

در ستایش همدلی و کار تیمی داستان تنهایی یک گل سرخ!

بلبلی خسته ولی شاد و صبور
از رهی دور رسید
و درون گلدان
یک گل تنها دید
یک گل سرخ برافراشته سرا!
بلبل از گل پرسید:
«تو چرا تنهایی؟
آنطرف را بنگر
یک گلستان پر از گل آنجاست
تو چرا اینجایی؟
اگر آنجا باشی
همه با هم باشی
ساقه در ساقه هم بگذارید
ریشه بر ریشه هم بفشارید
دل‌تان گرم شود گر به نگاهی، گاهی
دژی از برگ و گل و ساقه و احساس شوید
جمعتان جمع شود؛ غمتان هم برود!
و اگر دست قضا هم روزی
یکی از بین شما بردارد
دیگران چون هستند
پس گلستان هم هست
تا گلستان باقیست
غصه در دل‌ها نیست»

گل سرخ مغرور
در دل خود خندید
گفت: «ای بلبل شیدا سخنانت زیباست
لیکن این‌ها که تو می‌فرمایی

بلبل اینها را گفت
و به سرعت برخاست
رفت تا در گذر خاطره خاموش
شود
پشت یک تپه کوتاه فراموش
شود...

شب که شد، گل در خواب
دید گلدان خشک است
ریشه‌هایش تشنه
خنده‌هایش پر درد
برگ‌هایش همه زرد
سرخ‌اش گشته کبود
بوی عطرش نابود
ناگه از این همه درد آهی سرد
وز نهادش برخاست
گفت با خود در خواب:
نه دگر هیچ کسی آب دهد بر
گل خشک
نه دگر رهگذری هست، نه نامی
باقیست...
نه کسی هست که یادی کند از
این گل سرخ...
ناله می‌کرد به خواب
تشنه‌ام؛ هست کسی تا بدهد بر
من آب؟
یا که ابری که ببارد و نماید
سیراب؟
ابری داشت به بادی
می‌رفت
چون شنید این آوا

گفت ای گل بشتاب آن سوتر
بشتاب آنجایی، که گلستان
آنجاست
گل بنالید از این بخت و بپرسید
چرا؟
گفت: زیرا این باد، همچو مأمور
مرا
می‌برد تا آنجا
که گلستان شده رنجور در این
تابستان
من به آنجا برسم می‌بارم
همه آنجا جمعند
همدلی، شادی، عشق،
از خدا پنهان نیست
از تو پنهان چه کنم؟!
برکت هم آنجاست...

گل بلرزید و از این خواب پرید
و کمی آن‌سوتر، آن گلستان را
دید!
گفت با خویشتن خویش که تا
هست توانی، باید
رفت و از خویش رهید
رفت جایی که گلستان
آنجاست...
همه آنجا جمعند
همدلی، شادی، عشق،
برکت هم آنجاست...
شاعر: مهندس کریمی
بهمن ۱۳۷۸
بازنویسی: ۲۶ اردیبهشت ۱۴۰۲

شاعر: مهندس کریمی

بهمن ۱۳۷۸

بازنویسی: ۲۶ اردیبهشت ۱۴۰۲

هفت استراتژی برای تصمیم‌گیری گروهی بهتر

آیا همیشه چند فکر بهتر از یک فکر است؟ نه لزوماً!

نظرات آن‌ها را به صورت جداگانه جمع‌آوری کنید. می‌توانید از اعضای تیم بخواهید که ایده‌های خود را به طور مستقل و ناشناس در یک فایل مشترک ثبت کنند. سپس از گروه بخواهید که ایده‌های پیشنهادی را مجدداً بصورت مستقل و ناشناس ارزیابی کنند، بدون اینکه هیچ یک از پیشنهادات را به اعضای تیم تخصیص دهند. با پیروی از چنین فرآیندی، تیم‌ها می‌توانند با تعصبات مقابله کنند.

این فرآیند همچنین تضمین می‌کند که ارشدیت، ادعای تخصص یا برنامه‌های پنهان نقشی در تصمیم‌گیری گروهی بازی نمی‌کند.

۵. فضای امنی برای صحبت کردن فراهم کنید. اگر می‌خواهید افراد نظرات خود را به اشتراک بگذارند و در مخالفت سازنده شرکت کنند، باید احساس کنند که می‌توانند بدون ترس از مجازات صحبت کنند.

تفکر و گفتگو در مورد نظرات، تردیدها و تجربیات متفاوت را به شیوه‌ای محترمانه تشویق کنید. سه عنصر اساسی برای ایجاد یک فضای امن مورد نیاز است که عبارتند از ۱. بازخورد بر روی تصمیم یا استراتژی مورد بحث متمرکز کنید، نه بر روی فرد. ۲. نظرات را به عنوان یک پیشنهاد بیان کنید، نه به عنوان یک دستور. ۳. بازخورد خود را به گونه‌ای بیان کنید که نشان دهد با افرادی که برای رسیدن به هدف مشترک با شما کار می‌کنند همدلی می‌کنید.

۶. پیش از حد به متخصصان تکیه نکنید. متخصصان می‌توانند به گروه‌ها در تصمیم‌گیری آگاهانه‌تر، کمک کنند. با این حال، اعتماد کورکورانه به نظرات متخصصان می‌تواند گروه را مستعد سوگیری کند و نتیجه را مخدوش کند. تحقیقات نشان می‌دهد که تکیه بیش از حد به آنها در تصمیم‌گیری می‌تواند تیم را وادار کند تا نظرات خود را با نظرات متخصصان تطبیق دهد یا قضاوت‌های بیش از حد مطمئن داشته باشد. بنابراین، از متخصصان دعوت کنید تا نظرات خود را در مورد یک موضوع ارائه دهند و آن‌ها را به عنوان افراد خارجی آگاه، در ارتباط با گروه قرار دهید.

۷. مسئولیت جمعی را به اشتراک بگذارید. اغلب مشاهده می‌شود که یک فرد مسئول انتخاب اعضای گروه، سازماندهی دستور کار و انتقال نتایج است. در این حالت، تعصبات فردی به راحتی می‌تواند بر تصمیم کل تیم تأثیر بگذارد. تحقیقات نشان می‌دهد که اگر نقش‌های متفاوتی بر اساس تخصص اعضای گروه به آن‌ها اختصاص داده شود، می‌توان با چنین تمایلات منفی به طور مؤثر مقابله کرد. علاوه بر این، همه اعضا باید نسبت به فرآیند تصمیم‌گیری گروهی و نتیجه نهایی آن احساس مسئولیت کنند. یکی از راه‌های انجام این کار این است که از تیم بخواهیم در ابتدا یک بیانیه مسئولیت مشترک امضا کنند که منجر به توزیع متعادل‌تر قدرت و تبادل آزادتر ایده‌ها می‌شود.

ذخایر عظیم دانش لزوماً همیشه منجر به خروجی بهتری نمی‌شود. اغلب به دلیل وجود سلسله مراتب و جلوگیری از مخالفت و تمایل به حفظ هماهنگی، بسیاری از گروه‌ها به تفکر گروهی روی می‌آورند. نظرات کارشناسی نادرست می‌تواند به سرعت تصمیم‌گیری گروه را مخدوش کند. سوگیری‌های فردی می‌تواند به راحتی در سراسر گروه گسترش یافته و به نتایجی بسیار غیرمرتبط منجر شود. بیشتر این فرآیندها به صورت ناخودآگاه رخ می‌دهند. این به معنای این نیست که گروه‌ها نباید از روش تفکر گروهی استفاده کنند بلکه بایستی فرایند را به روش صحیح پیش ببرند. براساس تحقیقات علوم رفتاری و سال‌ها تجربه کاربردی، در اینجا هفت استراتژی ساده را برای تصمیم‌گیری گروهی مؤثرتر معرفی می‌کنیم:

۱. برای تصمیمات بسیار مهم، گروه‌های کوچکتری تشکیل دهید: هرچه گروه‌های تصمیم‌گیری بزرگتر باشند احتمال این که اعضای گروه در تصمیم‌گیری دچار خطای سوگیری شوند، بیشتر است. با نگه داشتن گروه بین سه تا پنج نفر، می‌توان این اثرات منفی را کاهش داد و در عین حال از دیدگاه‌های متعدد بهره‌مند شد.

۲. اغلب اوقات یک گروه ناهمگن را برای تصمیم‌گیری انتخاب کنید. مطالعات مختلف نشان می‌دهد که در گروه‌هایی که اعضای آن دارای تفکرات همگن هستند تمایل بیشتری نسبت به تصمیم‌گیری‌های سوگیرانه وجود دارد. گروه‌هایی که در آن افراد دارای تفکرات ناهمگن و یا مخالف هستند بهتر می‌توانند با سوگیری مقابله کنند. با این حال کاملاً بستگی به موضوع دارد. برای حل موضوعات پیچیده‌ای که به مهارت‌ها و دیدگاه‌های متنوع نیاز دارند گروه‌های ناهمگن بهتر از گروه‌های همگن عمل می‌کنند اما در کارهای تکراری و در محیط‌های ساختار یافته که به تفکر همگرا نیازمند است گروه‌های همگن بهتر عمل می‌کنند.

۳. یک "مخالف استراتژیک" (یا حتی دو) منصوب کنید. یکی از راه‌های مقابله با سوگیری در تیم‌ها، انتصاب یک «وکیل مدافع شیطان» است. این شخص وظیفه دارد به عنوان یک نیروی مخالف در برابر اجماع گروه عمل کند. تحقیقات نشان می‌دهد که توانمندسازی حداقل یک نفر با حق به چالش کشیدن فرآیند تصمیم‌گیری تیم، می‌تواند به بهبود قابل توجهی در کیفیت تصمیم‌گیری و نتایج آن منجر شود. برای گروه‌های بزرگ‌تر که هفت عضو یا بیشتر دارند، حداقل دو «وکیل مدافع شیطان» منصوب کنید تا مطمئن شوید که تنها مخالف استراتژیک توسط بقیه گروه به عنوان یک مزاحم اخلاک‌گر، منزوی نمی‌شود.

۴. به طور مستقل نظرات را جمع‌آوری کنید. دانش جمعی تنها در صورتی یک مزیت است که از آن به درستی استفاده شود. برای استفاده حداکثری از قابلیت‌های متنوع تیم خود، توصیه می‌کنیم قبل از اینکه افراد افکار خود را در گروه بزرگ‌تر به اشتراک بگذارند،

نوروزی پر بار برای ماستر فودهای ما



در ماستر فود باور داریم که سرمایه‌های انسانی مهم‌ترین سرمایه ماست و نیروی انسانی توانمند از خاک طلا می‌سازد! تربیت و هدایت نیروهای توانمند تنها به دست آدم‌های توانمندتر اتفاق می‌افتد و برای ما در ماستر فود چه مربی‌ها و چه کسانی که با کمک مربی‌ها مسیر پیشرفت خودشان را طی می‌کنند، برای ما اهمیت دارد. با همین باور تلاش کردیم تا در برنامه‌های ویژه، برای تمامی مدیران و رؤسا و افراد مستعد برای مربی‌گری و هدایت، آموزه‌ها و راهکارهای ویژه‌ای برای مربی بهتری بودن را طراحی کنیم.

این آموزه‌ها مطابق با ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری هر فرد متفاوت بود. از آنجایی که زمان اصلی اجرای این طرح در تعطیلات نوروز بود، «coaching spring | بهار مربی‌گری» نام گرفت. این طرح در قالب تماشای فیلم‌ها و مطالعه کتاب‌های حوزه مربی‌گری بود تا همکارانمان در ماستر فود، کنار استراحت و خانواده، از تعطیلات خود بهترین بهره را ببرند.

با توجه به این که همکاران ما از این فیلم‌ها و کتاب‌ها استقبال خوبی کردند و برایشان بسیار جذاب بود، پیشنهاد می‌کنیم شما هم در اوقات فراغت فرصتی برای تماشای این فیلم‌ها و مطالعه این کتاب‌ها در نظر بگیرید: کتاب صراحت تمام عیار نوشته کیم اسکات از انتشارات آریانا قلم و کتاب راه‌های موثر برای ایجاد انگیزه برایان تریسی از انتشارات لیوسا فیلم‌ها:

Whiplash (۲۰۱۴) - (۱۹۹۷) Good Will Hunting - (۲۰۰۵) Coach Carter - (۲۰۰۶) Facing the Giants - (۲۰۱۵) McFarland

برای تاثیر بیشتر روی مخاطب معروف بود. حداد مؤسس تماشاخانه آفتاب بود. او همچنین عضو هیئت موسس و مدیرعامل هلدینگ گروه ارتباطی شبکه آفتاب یکی از بزرگترین شرکت‌های تبلیغاتی ایران بود. او همچنین تجربه بازیگری نمایش باغ مرگ به کارگردانی سیامک احصایی در سال ۱۳۸۹ را دارد. از میان آثار او نمایش‌های «مکاشفه»، «در باب یک مهمانی خاموش» و «آمدیم، نبودید، رفتیم» در قالب فیلم تئاتر روانه بازار شده‌اند.

۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۲ همراه بود با خبر تلخ درگذشت رضا حداد عزیز. کسی که از ابتدای کار ماستر فود همراهمان بود. رضا حداد دانش‌آموخته‌ی کارگردانی تئاتر از دانشگاه هنر و معماری تهران بود و فعالیت حرفه‌ای خود را از سال ۱۳۶۵ با کارگردانی تئاتر آغاز کرد. وی سابقه اجراهای متعدد در خارج از کشور و دریافت جایزه بین‌المللی را دارد. او به ساخت آثار پست‌مدرن استفاده از المان‌های تصویری افزوده به صحنه برای

به یاد مردی که از گام‌های آغازین همراهمان بود



آشنایی با نکات مهم در تدوین قراردادها

۲- حق فسخ بدون مدت
در بیشتر قراردادهای عادی منعقد شده تحت عنوان قولنامه، طرفین جهت محکم‌تر شدن قرارداد شرط فسخ بدون مدت با پرداخت مبلغی معین را عنوان می‌کنند. این شرط در قانون مدنی مورد قبول نیست؛ زیرا ذات قرارداد بیع را دوام و ثبات می‌داند تا هیچ یک از طرفین نتواند هر زمان قرارداد را فسخ نماید. درج این شرط موجب ابطال خود شرط و نیز بطلان عقد می‌گردد. لذا از درج "شرط فسخ بدون مدت" در قراردادها جلوگیری شود.
تهیه: سرکار خانم مختاری

با طرح دعوی، آقای رضایی را ملزم به تنظیم سند رسمی جهت تحویل ملک می‌نماید. در دادگاه، ادعای آقای رضایی در مورد فاقد موجودی بودن چک‌ها بی‌تأثیر بوده و قاضی مطالبه وجه چک از طریق دادگستری را پیشنهاد می‌نماید. لذا توصیه می‌گردد حق فسخ قرارداد در صورت برگشت خوردن هر کدام از چک‌ها برای فروشنده، در نظر گرفته شود و یا در قرارداد شرط گردد در صورت صدور گواهی عدم پرداخت نسبت به هر یک از چک‌های ارائه شده توسط خریدار، قرارداد فسخ می‌شود.

۱- اخذ چک در قراردادها

یکی از بزرگترین مشکلات مردم ایران در قراردادها، اخذ چک در خصوص اجرای تعهدات مالی طرف مقابل بدون اطلاع از شرایط قانونی چک و رویه حاکم است. مثلاً آقای رضایی ملکی را به قیمت معین به آقای ثابتی فروخته و بخشی از وجه را نقدی و بخشی را از طریق چک دریافت می‌نماید و متعهد می‌شود ملک را در زمان معین تحویل دهد. پس از فرا رسیدن زمان سر رسید چک به علت عدم موجودی برگشت می‌خورد. آقای ثابتی،



قُدما می گفتند: وقت مانند طلا است...

کار امروز به فردا بسیار!

من ولی می گویم:

عمر ما کوتاه است...

ارزش ثانیه ای از این عمر

نه طلا، بیستَر از **المان** است!

پس چرا تا فردا؟

کار این لحظه به یک لحظه دیگر بسیار...

