

پیوست گزارش گزاره ای یکی از دانشجویان معارف اسلامی و مدیریت کد ۹۳:

در شرکت تترا مدیر عامل و اداری مالی توسط یک نفر اداره میشه.

پست های سازمانی تعریف شده هم ، فقط مسئول دفتر و خدمات هستند.

ویژگی های افراد در تترا : اعتقاد ، تخصص ، پشتکار و همت .

در تترا افرادی وجود دارند که جذبه ی ویژه ی آنها باعث میشه افراد دور آنها جمع بشن و همه دلشون میخواد با اونا کار کنن ، هر کاری هم که باشه.

معمولا افراد در این شرکت یا حول یک فرد کار میکنن یا حول یک پروژه دور هم جمع میشن.

مبنای پرداخت حقوق در این شرکت خود اظهاری است. و شرکت با توجه به اقتضائات زندگی افراد به آنها پول میدهد.(زندگیت با چقدر می چرخه؟)

شرکت فقط چار چوب ها رو برای افراد مشخص میکنه و شیوه های کار معمولا بر عهده آنها است.

افرادی که وارد شرکت میشن یا بعد از یه مدتی میفهمن تترا بدردشون نمیخوره یا میمونن و در کار های تعریف شده ی شرکت کار میکنن.

تقاضا های زیادی از سوی دانشجویان دانشگاه شریف برای ورود به این شرکت وجود داره.

به تعبیری میتوان گفت : که شرکت افراد ورودی رو معتاد میکنه(!) ، یعنی بر روی نقطه ای از اعتقادات آنها دست میگذارد و آنها را تحریک میکند برای انجام کار.

یکی از اصول استخراج شده از صحبت ها: اول افراد رو پیدا کنیم بعد ببینیم چه کاری دوست داره انجام بده یا توانایش رو داره براش کار تعریف کنیم .

ورود افراد معمولا از طریق لایه های پایین شرکت یعنی افراد قبلی است . آیا ساختاری هرمی مانند دارند؟

مستخرج از بحث : روابط غیر رسمی بسیار بسیار زیاد در شرکت اعیان است و حاجتی به بیان آن نیست!!

مسیر های تأمین مالی شرکت: از طریق محصولات اعم از اسباب بازی ، سفال و... از طریق پروژه های دریافتی از نهاد ها و سازمان ها ، حمایت سازمان های دولتی .

دریافت شخصی: میتوان گفت که مدیر ابزار کنترلی خاصی تعریف نکرده و توانسته است افراد را به نوعی خود کنترلی

در کار ها وادار کند ، نوعی تقوا که شاید بتوان از آن به تقوای سازمانی تعبیر کرد.

به اذعان مدیر عامل روش های انجام کار (این بی نظمی و ساختار گسیختگی!!) مخصوص شرکت است. البته ایشان تصریح میکنند که شرکت های دیگر هم بی نظمی ها و مدل های مخصوص به خودشان را دارند. به گفته ی ایشان اصول اولیه و بنیادین شرکت قابل انتقال است لیکن روش ها نه!

یکی اصول های گفته شده : قول دادی پاش وایسا!

ارزیابی درونی به جای ارزیابی بیرونی

تقدم عمل بر فکر

البته این اصول نیاز به توضیحات بسیار مفصلی دارند که از حوصله ی جلسه خارج بود!

تشکیل شرکت با دغدغه های مدیر عامل بوده است.

یکی دیگر از اهداف شرکت تربیت افرادی که توانایی تحلیل فرا موضوعی مسائل کشور رو داشته باشن بوده که تا به حال سه نفر خروجی داشته است.

در شرکت تترا مرگ فرد زمانی است که از طرف هیچ بخشی به او کار ارجاع نشود.

شرکت توانسته است با به وجود آوردن حس جا ماندگی در صورت سستی و بد انجام دادن کار به ابقاء افراد لایق در سازمان کمک کند. و نوعی خود-هرسی (!) در سازمان به وجود آمده است.

دریافت شخصی: پویایی و جذابیت محیط بسیار بالا است.

به اذعان مدیر عامل حیات تترا در **افراد** آن است.

نکته اخلاقی : برای تأثیر گذاری های بزرگ لزومی به انجام کار های بزرگ نیست!

تترا خود را یک خانواده میداند تا سازمان ، یعنی تعاملات و روابط ، صمیمانه و پدر و فرزندیت.

یکی از روش های ارزیابی افراد توسط شرکت همکاری موقت آنها با شرکت است.

نکته اخلاقی : من عمل بما یعمل ...

مدیر عامل توجه ویژه ای به ویژگی های شخصیتی افراد در تعاملات و همکاری های کاری دارد.

ایشان افراد را به دو گروه تقسیم میکنند :

(۱) افرادی همیشه در مسیر یادگیری هستند ، ویژگی بارز این افراد این است که در کار ها و دانسته های خود گیر

نمیکنند و در صورت نیاز موضوع جدیدی را فرا میگیرند. محدود کردن این افراد بسیار مشکل است.

۲) افرادی که در دانسته های خود گیر کرده اند و شرکت برای انجام کار های روتین و تکراری به این افراد نیاز دارد. این افراد حاضر به انجام کار تکراری هستند و میتوان آنها را به همان حوزه ی تخصصی خودشان محدود کرد. (مثلا کد نویسان)

شرکت های اقماری تترا با همان اصول کلی ولی با شیوه های گوناگون اداره میشوند.

شرکت در همدان و گیلان هم دفتر دارد.

سوال مهم: نخ تسبیح و آن رشته ای که همه ی کار های متفاوت شرکت را بهم ربط میدهد چیست؟

چطور میتوان رصد فضای سایبری را به تحلیل سیستم ها و ایران سفال را به گمانه ربط داد؟؟

و الامر الینا