



گردش در سازمان نظام صنفی رایانه‌ای به جای شرکت‌گردی خانه‌ای برای همه شرکت‌ها



در این شماره تصمیم گرفتیم به جای یک شرکت به سازمانی برسیم که خانه‌ای برای گروه‌های و احشاق حقوق بسیاری از شرکت‌هاست. سازمان نظام صنفی رایانه‌ای تهران، که به عنوان یک شکل صنفی پیش از این خطه خدمت خود را در حوزه‌های اول ثانویه خود با صرف حداکثر شدن و کیفیت خود من تکریم، آماده‌ی نظر می‌رود. در حوزه‌های اخیر بدلیل کافی و وسیله دست به اقدامات جدیدی می‌زند که می‌توان آنرا اجزای کوچکی در جهت توسعه دانست، طی دوره‌ای که گذشت نظام صنفی توانست موجز برگزاری و انکسپ گشایش را بگیرد و در طی همین چند روز دیگری را هم رو کند که به بافت افزایش اعضای آن و گسترش این سازمان صنفی محدودیتی نداشته که از زیر مساحت ۱۲۸۵ ایرانیان قانون حمایت از تولید و پرندگان را با هزار به وجود آورده است. شرکت‌گردی این دوره بیشتر یک سازمان‌گردی است و بهانه‌ی هیئت اجورز نمایان استون فقرات صنفی بازار فناوری اطلاعات بیشتر آشنا شود.

در یک روز سرد و بارانی زمستان برای بازدید از نظام صنفی رایانه‌ای استان تهران رفته‌ایم. جایی که نامرطی، سحرآلود و چیدتن از همکارانش بعد از جلسه‌ای که تا آن تمام شده بود در انتظار ما بودند. برای ورود باید با سندی رسمی، بگه‌ها و قدیمی شرکت، هماهنگ می‌شدیم. او که از آن گفتی.

بزرگداشت

در رود کنترل می‌کنند. دور و حدیته اعلام صنفی رایانه‌ای استان تهران که بستن از دولتی است به عنوان هیئت مدیره و چندین رئیس و به کار کرده. تلاش کرد تا جای متکسر معمولی در جهت ظهور صنفی به انجام برسد. در ابتدای کار خات مدیر به چهارم تعداد اجزاء ۲۰۰۰ عضو به ۳۸۳۰ رسیده است. این افزایش کمی می‌تواند نشانگر تحولاتی کلی هم باشد.

شکل سازمان با آن همراه بود خاطر اصلی دارد که نشان می‌دهد بالا و پایین سازمان را با چینی دیدیم. سید، تکخواه مسئول خوش‌علاق روابط عمومی سازمان در این گردش بگردیم و همراهمان و زمان بندی‌های، را که دائماً در دست ما

بزرگداشت

نظام صنفی اساساً چه فایده‌ای برای آنها دارد؟ علی‌رغم جهاد تبیین سازمانها، نظام صنفی رایانه‌ای استان تهران، در این باره می‌گوید: «در این دو سال گذشته گردیم به این مساله توجه کردیم. قانون این لزوم را به وجود آورده اما به نظر می‌رسد قانون به نهایی نتوانسته ضرورت کافی را به وجود بیاورد. نظام صنفی تلاش کرد تا انگیزه اعتبار بالا تر از محور نظام صنفی اکنون به عنوان یک قانون دیده و کارکنر کنده مقرر است و می‌تواند در بهای را که فلان کار نمی‌شده به روی اعضای بار کند. با حضور سازمان را بر این حمایت‌های دولتی به عنوان یک ضرورت تجاری انتخاب این بحث طی، بستن باخته به ضرورت پاک اعتماد کافی به صنفی می‌آید و افزایش احساس هم به همین دلیل دیده است. در همین صحنه‌ها طی دوره با تعداد قابل‌توجهی از گردیم باکت بست از افزایش نرخ خرید بر روی کشور»

بانی از اصلاحات حوزه جنبه تمرکز زیادی است که روی امور خانه گذاشته شد و به نوعی با بستن سازمان‌ها و منظور شدن سازمان می‌شود. در همین رابطه جمع برای هر کاری مسئول وجود دارد و تلاش می‌شود امور جاری و مسائل با اولویت بیشتری پیگیری شود. برای اولین بار در این حوزه دیدیم آمار بر روی حوزه‌ها که می‌تواند مورد باستانه قرار گیرد و این محدودی می‌تواند در مسائل حقوق آمارهای کلان بازار آرای به هر زمان فرصت در اختیار سازمان‌های صنفی گیرد و قرار بگیرد. بنا وجود دیر خانه و است آرای می‌تواند کارها با اطلاع کنند. اعضای صنف از وضعیت، کسب و کار خود و حجم بازار کسب و کاری خود و حساسات و گزارش‌های نظام صنفی از سطح مسائل مانند تعداد جلسات برگزار شده و تعداد اعضای حاضر در چرخ می‌شود. همچنین با پرسن سطح بالاتر سازمان به در ساخت‌هایی هم دارد که از ابتدا وجود نداشت و خودمسر هم طی اطلاع‌شده خود را به برخی اظهار می‌کند. در حال اول از شش کنه‌ها خواسته است. آمار کلی خود را می‌تواند تا آماره فوق‌تر هوا با فعالیت کمتری مواجه نشود و اکنون دیگر از شش خدمت شده آمارهای خود را می‌تواند در اختیار داشته باشد. این آمار می‌تواند روشن کند تعادل سرفه‌های مختلف مقدار فروش و درآمد حتی در آن روز گود نرخ دانست. اگرچه در طی جلسات آرای سازمان نظام صنفی استان تهران از نظام صنفی کل کشور سگانه وسیع صنف هر سال کارهای خود گرفت این همکاران را زمان‌شان را باقی‌مانده خود هیچ راه مستمسکی هم باقی‌مانده مستورد از حقیقت‌های این بود که استکارها افراد که در



احمدحسین هاشهناس، رئیس سازمان نظام صنفی رایانه‌ای کشور

قانون متضمن شده بود مطرح شود و در واقع نظام صنفی و ساختار درست به سازمان نباید و زیر سایه نظام صنفی کل این کار باید شورای‌های زیادی مواجه بود. تلاش شد تا کار سازمان و روابط صحیح شود و اختلافات سطحی مانع انجام امور ضروری و زیرساختی نشود. یکی از کارهای انجام شده در دوره جدید طرحی است با نام برپایی شورای این طرح قرار است ساختار صنف را جوان کند و این تنها بدین معنا نیست که افراد جوان‌تر به صنف بیایند، بلکه در راستای حمایت از کسب و کارهای جوان کام بر می‌دارد. هر چند بسیاری هنوز عقیده دارند گروه‌های تازه‌ای که در سازمان را می‌توان چندین شاخه‌ای از جوهرگرایی در سازمان دانست. مدیر سازمان می‌گوید بر تازایی در لوم با به این معنا نیست که افراد جوان به هیئت مدیره سازمان بیایند. بلکه هدف این است که فرق جدیدی که وارد حوزه کسب و کار می‌شوند از طرف سازمانی که دارد کننده امور صنف آنهاست. مورد حمایت قرار گیرد جوانانی که هنگام شروع کسب و کار یا در مسیرهای زیادی مواجه می‌شوند و پس از چند سال، درگیری با مسائل مربوط به امور مالیات و در مسیرهای ناز به صنف می‌آیند تا همراه همکاران خود شوند. باید از ابتدا که جرقه یک‌ساز و روشن‌گویی زده می‌شود و تبدیل به یک اسارت آب و شسرکت نوی می‌شود. مورد توجه صنف قرار گیرد و کار پرورش آن با کمک صنف انجام پذیرد. در این سالی لازم از باجگر به‌های صنعت منتقل شود. هدف این است که دانش و تجربه به انتقال یافته جوانی بسیاری که نتوانند در نهایت نظام صنفی وارد آن را به دست بگیرند و مسئولی‌های مدیریت سازمان به جای برای مدیریت مدیران جدید تبدیل شود.

پرورش پرناها

نشسته منظور از برپایی شورای سازمان وارد کردن

جوانانی بوده که در ابتدای کار و ناخانی کسب و کار خود هستند. چرا که اساساً نیروهای کم‌سابق درگیری‌هایی دارند که لازمه هر کسب و کار نوپایی است. این کسب و کارها محور به‌نشدت نور می‌دهند و نمی‌توان انتظار داشت این افراد وارد فعالیت‌های صنفی شوند. اما حضور این جوانان می‌تواند کار صنفی را که متشکل از استوار و حوصله و تدبیر است، به آنها بیاموزد. تا آن‌را دیده و زمانی که به شرایط مناسب فعالیت رسیده باشند از این تجربه استفاده کنند. موضوع اصلی اینجاست که این صنف پیش از هر صنف دیگری اعضای جوان دارد که هر روز وارد حوزه فعالیت می‌شوند و به همین دلیل حمایت از آنها بیش از هر صنعت دیگری ضرورت دارد. این حمایت‌ها به احتیاطی، فضا و زیرساخت سازمان به این شرکت‌ها هم رسیده است. هدف این است که سازمان در حوزه اجتماعی و تعامل اعضا نیز بتواند بهتر عمل کند. در بیشتر شبکه‌های اجتماعی هم سازمان فعالیت را پر رنگ‌تر کرده است و مهمان‌هایی نیز برای اعمال‌های بیشتر برگزار می‌شود.

بزرگداشت

بزرگداشت

فرزادها بسته و مستحباً نصب شده و با کل انوماسیون نظام صلب به روز رسانی و به باشد و اضافه به راحتی بتواند آن را استفاده کند. بازنه‌های هم استفاده از جویبار خواهد بود. بازنه‌های این کشتن اصلاً بهینه‌سازی ما را در ارتباط با شما خدمات نیز ارائه شوند. من به شما قول می‌دهم تا پایان این دوره نتیجه‌ایم کارها را ببینید.

ناصر علی سعادت از ارتباط با شما ما سازمان نظام صلب و بهبود یافتن آن رضایت دارد و معتقد است وقتی یک نظام صلبی این است که با زمانها ارتباط خوبی و بسیار داشته باشد. او می‌پندارد که بخش مهمی از صنعت می‌باشد و می‌گوید براساسها را در قالب استفاده آنها بسیار دارد به تعداد تلاش در آن ارتباط خود با زمانها را محکم کند و نظرات آنها را بشنود.

پیمان آریا و علی عباسی از راه دور و از شرکت کهنکلان در این حیات مدیره حضور دارند. نکته اینجاست که وقتی به نظر از هیات مدیره یک شرکت در سازمان نظام صلب حضور دارند انتظار می‌رود که در امور جاری خود شرکت تحت نظارت قرار گیرد. مدیره خصوصاً که هر دو قصد داشته باشند به طور جدی فعالیت صلبی خود را پیش ببرند و تنها به فکر حضور در هیات صلبی برای عضویت هیات مدیره نباشند. پیمان آریا از شاخه شرکتها در هیات مدیره حضور دارد و عباسی از شاخه مشاوران و در واقع هیات‌های از این شرکت که شاخه مشاوران احتیاج به تقویت جاری دارد و در این حوزه شده است. او به عنوان نماینده مشاوران وارد سازمان شده و



این مسأله ریشه در مسأله او دارد. او از سال ۸۳ در کنار اداره شرکت خود به عنوان مشاور برای سازمان‌های مختلف کار کرده است و به عنوان یک فرد مستقل تصمیم گرفته جایگاه مشاوران را بهبود بخشد.

اما با وجود این مسائل و نگران‌های مسأله‌های مالی برای شرکت می‌باشد؟ مدیرعامل کهنکلان صلبی مهم‌تر است یا مصالح شرکت. اما به جای رسیدن به نتیجه گرفتیم برای اینکه کسب کاری بهتری در حوزه فناوری در کشور در جریان باشد. باید کارهای مهمی در حوزه صلبی انجام شود. یعنی باید یک سری مسائل صلبی حل شود. نتیجه هم این می‌شود که در طولانی مدت اوضاع برای ما و شرکت‌های دیگر بهتر خواهد شد. این سه سال برای شرکت ما سال‌های بسیار خوبی بود. سازمان یکی از ما که در آینده نتایج آن را خواهیم دید. همان‌طور که اکنون هم بهبود بخش بسیاری از موارد را می‌بینیم که حاصل کار صلبی این هیات مدیره است. هر چند سازمان برای رسیدگی به امور شرکت ما آماده وجود مشاوران هدف اصلی هستند. اما در دوره جدید فعالیت مشاوران به سیستم پیوسته شده است. در گام بعدی تغییر آزمون مشاوران مورد بررسی قرار گرفت. زیرا این از اعتقاد وجود داشته که آزمون می‌شود که در سازمان برای مشاوران برگزار می‌شود آزمون‌هایی نیست تصمیم گرفته شد. ما هم این آزمون‌ها به روز و شبیه به روز برای برگزاری آزمون به کار گرفته شود. این پروژه آغاز شده و فرار است آزمون آینده آزمون‌های

پیشین متفاوت باشد. اقدام بعدی تلاش در جهت ارتقای مشاوران از رتبه سه به رتبه دو بوده است. کاری که بیش از سه سال زمان برده و به نوبت طرح آن به هیات مدیره ارائه می‌شود. اهمیت طرح در اینجاست که سازمان می‌تواند تعداد مشاوران را به تنهایی متفاوت برای مشاوران سازمان داشته باشد.

آریا در نظر عضو هیات مدیره کهنکلان که در دوره‌هایی هم در هیات مدیره حضور داشته. شرایط دوره قبل را متفاوت می‌داند. در ابتدای کار او به عنوان مدیر هیات مدیره نظام صلبی تلاش می‌کرد و با وجود اختلاف نظرهایی که وجود داشت کمسیون اقدامات عملی می‌شود و بتواند به عنوان رئیس این کمسیون اهداف خود را پیگیری کند. کمسیون بین کار گذاشتن این دوره جایگاه کمسیون‌ها را تغییر داد که در سه عنوان یکی از کارکن حوزه شناخته می‌شود یا نمونه به تعیین که مثبت دارد و حساسیت‌های زیادی که به درستی در مورد آن احساس می‌شود. به نظر می‌رسد می‌تواند بیشتر روی آن کار کرد. در صنعت فناوری اطلاعات طی سال‌های اخیر بحث‌های زیادی در مورد اهمیت صورت گرفته و رشد زیادی در مورد آنها شده است. اما به نظر می‌رسد هنوز زمان زیادی برای احتیاق جایگاه و فعالیت بیشتر در این حوزه در سازمان نظام صلبی لازم است. پیمان آریا در این باره می‌گوید: «به نظر می‌رسد اگر نخواهم بازگرم و این کار را از ابتدا آغاز کنم بسیاری از کارها را به شکل متفاوتی انجام می‌دهم. اما در عین حال مقوله داریم اگر هر کسی دیگری هم بود شاید نمی‌توانست بسیاری از این موارد را انجام بدهد و دلیل آن هم شخص من نیست. دلیل آن مدیر است که کمسیون اقدامات را پیش گرفت و مصداق‌های که خود کمسیون داشت و من نماینده آن بودم. از جهاتی بسیار مهمی ام و از جهاتی هم فکر می‌کنم می‌تواند کارهای مهمی انجام دهد».

در هیات مدیره این دوره حضور زنان نیز پررنگ است. در دوره قبلی هم رئیس سازمان یکی از بزرگان اما شاید هنوز زنان جایگاه مناسب خود را نیافته‌اند و فعلاً به اندازه کافی مساعد شده است. هر چند حضور پیمان آریا به عنوان رئیس کمسیون اقدامات که فراتر است از سازمان‌های دولتی و بزرگ در مورد مسائل امنیتی تعامل داشته باشد، می‌تواند یک نشانه مثبت به نظر گرفته شود. خودش معتقد است نگاه جنسیتی در سازمان وجود ندارد و او به تشویق اعضای کمسیون گذاشته شده و با حمایت صنف کار را ادامه داده است. او فکر می‌کند در حوزه فعالیت خود به دلیل رونق بودن بخش‌های زیادی پیش روی خود می‌رود اما همیشه رأس سازمان و مدیریت مجموعه حمایت کاملی از او



امیر غوبادیپور، مدیرعامل شرکت کهنکلان

داشته و تعاونی از نظر جنسیتی برای او قابل بوده است. تفکر و تمیز جنسیتی در سازمان را نظر به‌یاز آن با وجود تلاش‌ها او به عنوان زن که در این حوزه فعالیت صلبی می‌کند معتقد است این خود را زمان‌همه که به دلایلی فیزی یا که می‌تواند بر عهده بگیرد اما همای کسب به دلیل غری که در جامعه وجود دارد و اعتماد به نفسی که فقدان آن غالباً در زنان ناشی از بحث‌های مختلف صنعت احساس می‌شود. لایق آنها برای گرفتن جایگاه جنسی خود کمتر است. هر چند در تمام دنیا در دهه‌های بالای مدیریت تعداد زنان کمتر از مردان است و بسیاری این جالبه‌ها را با این مسائل چالشی زنان و مسئولیت‌های سنگین اداره خانواده احساسی‌های مادر می‌دانند. چرا که در وهله اول زنان در سال‌هایی که تجربه کافی را برای مدیریت بحث‌ها کسب کرده‌اند، با مسئولیت‌های مادری مواجه می‌شوند که خود به اندازه یک شغل تمام وقت بیرونی اوقات فراغت می‌کند.

دیرخانه نو

در سال ۹۳، یازده کار گروه و هیات مدیره سازمان تشکیل شده که یکی از آنها کار گروه آمار اطلاعات حضور و انصراف دانشگاه دارلین سازمان توافق کرده با جای تشکیل جلسه در فواصل زمانی مشخص، گزارش‌های کار گروه را ارائه کند. در این هیئت ۹۴ نفر نمایندگان از شرکت‌هایی که استرالی مدیریت عضویت می‌آیند نیز آغاز شده و در ابتدای سال جاری هم از شرکت‌هایی که برای استخدام می‌آیند، نظارت‌نامه درخواست شد. این کار با چالش‌های رفت که خود اظهار می‌کند به صورت یک اقدام در آمد و در نهایت اطلاعات جامعی حاصل شد. با این کار دستور باز در بخش به دست آمد و جزئیات حالی که آمد آمد، در اختیار صنف قرار گرفت. اما مسائلی هم پیش از این به صورت پیش‌فرض وجود داشته است و دریافت تغییرات بود. مثلاً در دیرخانه سیستم انوماسیون از یک شرکت و

شده و شرکت‌ها به دلیل تعاملات بازاری با سازمان‌های بزرگ درگیر هستند و ارتباطات آنها اکنون بیش از فروش صرف یک طرفه افزایش است. صنف می‌تواند نقش مهمی برای سرو خدماتی دادن به اموری از قبیل محتوا، مسائل کارها و انواع بسیار بیشتری که از ارتباطات بین شرکت‌ها به وجود آمده است. بر عهده بگیرد صنف از مدیرعامل‌هایی تشکیل شده که بیشتر در این حوزه هستند و انتظار می‌رود رفته‌رفته ابزارها و امکانات بیشتری برای دستیابی به هدف‌ها در اختیارشان قرار بگیرد. نظری استی در این مورد وجود دارد که نماینده گروه‌های مختلف نرم‌افزاری هر چند وقت یک‌بار در جمع جمع شوند و جلسه تشکیل بدهند. جلساتی هم این است که نتایج زیادی از اسواچ گروه‌های نرم‌افزاری به دست می‌آید که هر یک مخاطبان مشترک یا خاص خود را دارند. مثلاً گروه‌های تولید کننده نرم‌افزار مالی با تولید کنندگان انواع مختلف بازی درگیری‌های متفاوتی دارند و چالش‌های آنها از جنبه جمع کردن این گروه‌ها و چالش‌های آنها نیز یک مسأله است. مشاوران است اما تمام این شرکت‌ها با مسائل عمومی سایر شرکت‌ها هم درگیرند. مسائل مثال همه مالیات و جیب‌موضوعاتی است و وجود دارد که نظام صلبی به طور کلی به دنبال کردن این شرکت‌ها به دنبال برگزاری کتاب گیمر هستند و دیگران به دنبال سرو خدماتی دادن تجربه‌ها و مهارت‌ها در مورد آن‌ها با یکدیگر. در واقع این شرکت‌ها در گروه‌های تخصصی نیز ابزار به ارتباط و هماهنگی بیشتری با هم دارند. شش‌شنبه طری مستقل کمسیون نرم‌افزاری می‌گوید: «تشریح‌ها کمتر به یک سازمان یا بلافاصله استی احتیاج دارند و غالباً اعتبار خود را از آن می‌گیرند. این شرکت‌ها ۸۰ درصد فعالیتشان را هوشیار می‌کنند و ۲۰ درصد دیگر را به سازمان‌ها منتقل می‌کنند. اما بعضی از مشکلات مثل مشکل کپی‌رایت عمومی است که عده‌ای بیشتر و عده‌ای کمتر با آن درگیرند. مثلاً مسئله کپی‌رایت کمتر برای شرکت‌های بزرگ مطرح است چرا که آنها خدمات با هم با محصول خود می‌فروشند اما شرکت‌های بازی‌سازی بیشتر با آن درگیرند. یکی از مهم‌ترین وظایف سازمان این است که انگیزه ایجاد کند تا کارگروه‌ها کار خود را بهتر انجام دهند».

طری فکر می‌کند به عنوان رئیس کمسیون نرم‌افزاری یکی از وظایف این است... انگیزه و انضمام کار برای کارگروه‌ها را فراهم کند تا آنها با هم تعامل کنند و اینکه جای وجود داشته باشد که اگر مشکلی پیش بیاید بتوانند آن را



دکتر امیرحسین آغاچانی، مدیرعامل شرکت گردی

مطرح کنند و در نهایت اینکه این مسائل بتوانند به صورت مسائل صفتی به هیات مدیره منتقل شوند. به نظر می آید صفتی شرکت‌های بزرگ‌تر که ارتباطات خاصی دارند، ترجیح می‌دهند مشاورت صفتی نداشته باشند و شرکت‌های متوسط بیشتر تلاش می‌کنند فعالیت صفتی نداشته باشند البته شرکت‌های کوچک‌تر نیز به فایده‌اندازی‌های زیادی گشته‌اند و وقت کمتری برای صفتی می‌گذارند و سعی می‌کنند ابتدا سه نیت و توسعه لازم برسد، در حین حال آگاهی نشرکت‌ها را بسیار می‌کنند که مورد مخالفت دیگر همکاران فسرار می‌گردند و اقدام صفتی برای حل مشکلات ضروری به نظر می‌رسد و طبقه اعضای صفتی توقع دارند صفت در مورد اقداماتی که از آنها موضوع یکدیگر و تکلیف‌ها مشخص کنند. در این موارد قولی‌ها وجود دارد که صفت را ترجیح می‌دهد در باره مورد همان اصول عمل کند و وقتی اشکالی یا قانونی‌نگی صورت می‌گیرد به اساسنامه مراجعه شود. صفت تلاش می‌کند طوری عمل کند که حیثیت و موقعیت شرکت‌های بزرگ در حالی خنود کم نگردد که تا وقتی اشکالی یا قانونی‌نگی صورت می‌گیرد به اساسنامه مراجعه شود. صفت تلاش می‌کند طوری عمل کند که حیثیت و موقعیت شرکت‌های بزرگ در حالی خنود کم نگردد که تا وقتی اشکالی یا قانونی‌نگی صورت می‌گیرد به اساسنامه مراجعه شود. صفت تلاش می‌کند طوری عمل کند که حیثیت و موقعیت شرکت‌های بزرگ در حالی خنود کم نگردد که تا وقتی اشکالی یا قانونی‌نگی صورت می‌گیرد به اساسنامه مراجعه شود.

مصائب یک نیمه‌شده جوان

بخشنامه مربوط به نیمه‌شده جوان - انتشاریهی تدوین ابلاغ شد و به وجه موعود با روند فناوری جاری در سازمان‌های حوزه فناوری اطلاعات بسیار زیاد بود. تصمیم‌گیری‌ها در کارگروه‌ها شکل‌گرفته بود. صفتی مختلف با کمیسیون‌ها در تیرماه ۳۰ عنوان قرارداد جدید به سازمان تأمین اجتماعی ارائه شد. در اواخر سال ۹۳ کوشش‌های جدید به شش تأمین اجتماعی ابلاغ شد. هر چند در ابتدا مشکلات زیادی وجود داشت و با اینکه بخشنامه ابلاغ نشده بود، اما اجرائی آن سرسری‌مان می‌دید که بسیار بزرگ‌تری جلسات مختلف تشکیل گرفته شد. به سازمان این بخشنامه را به همراه توضیحات به صورت جداگانه برای تأمین ارائه شد.

این کارگروه تلاش کرده فناوری‌های جدید را در

نظر بگیرد و ساختی مانند اینترنت تنها را نیز به بخشنامه‌های جدید اضافه و آن را پیش از پیش تکمیل کند. همچنین تصمیم بر این شده که در هیات‌های تخصصی ملی‌هایی تعیین‌های از سازمان حضور داشته باشند. در این صورت شرکت‌ها می‌توانند در فرم‌های خود در خواست کنند که نماینده سازمان نظام صفتی در هیات حضور داشته باشد. زیرا با وجود تخصص در امور جاری می‌کند طوری عمل کند که حیثیت و موقعیت شرکت‌های بزرگ در حالی خنود کم نگردد که تا وقتی اشکالی یا قانونی‌نگی صورت می‌گیرد به اساسنامه مراجعه شود. صفت تلاش می‌کند طوری عمل کند که حیثیت و موقعیت شرکت‌های بزرگ در حالی خنود کم نگردد که تا وقتی اشکالی یا قانونی‌نگی صورت می‌گیرد به اساسنامه مراجعه شود.

در سال‌های اخیر از نظر فرهنگی کمی مساله حضور زنان در جامعه جایگاه است. اما هنوز هم وجود این مسولیت‌ها در بسیاری از سازمان‌ها برای کار صفتی می‌شود. مساله‌های مختلف برای کار صفتی در شرکت‌ها در حال توسعه است. به نظر دست و پا گیر می‌رسد و صفت هم تلاش می‌کند این مشکلات را با حد ممکن کم کند. یکس از موانع‌های پیش روی سازمان‌ها این است که بتواند افراد مختلف و نظر‌های متفاوت را با خود داشته باشد و با آنها برخورد کند. اما هیات مدیره نظام صفتی بر خلاف طرح برپا بر روی در این دوره با اینگونه مساله‌ها روبرو می‌شود و تمام دوره‌های قبلی بر خود دار است. در بسیاری از موارد این معنی وارد کردن افراد کمی‌تر به سازمان‌ها در نظر گرفته شده و در واقع تلاش شده به حمایت جوانان پیش از حضور آنها در جایی مثل هیات مدیره توجه شود. اقداماتی مثل کاهش استاز در کتاب‌های مدیران هیات‌ها این امر موجب شده و در نهایت خروجی آن به نفع جوانان و نیروهای تازه‌وارد است. مدیریت نظام صفتی عقیده دارد به نیازت آنها آید به صفت هستند و اگر با آنها در دست‌برد خود و فضای کافی در اختیارشان قرار بگیرد و سپس وارد فعالیت‌های صفتی شوند. ولی‌هایی سازمان‌ها به عنوان جدول انجام شده است.

جای برای جهانی‌ها

انصاف‌راهانه از بازار جهانی جدا نیست و تلاش برای توسعه ارتباطات در کشور کار سازمان قرار دارد. هر چند باقی بحری نابرابری‌هاست مدیران اعتقاد دارند حضور کار زیادی در این‌باره صورت گرفته است. پس از تجزیه‌ای که طی یک سال و دو ماه گذشته در حوزه سیاست بین‌المللی رخ داد، این‌فکر به وجود آمد که فضای کشور نسبت به گذشته بازن و کم‌توان‌ت‌هاست. این‌فکر با فراهم شدن سیاست‌ها و کارها و سازمان‌ها می‌توانند به صورت واقعی با اعضای با این مساله روبرو

کنند. اما با نظر اف‌تری کردن توسعه عمل کردی در این زمینه بسیاری از سازمان‌ها این مساله است. بحری می‌گویند بحری می‌گویند که جهان با شرکت‌های خارجی وجود ندارد و ما احتیاجی به آنها نداریم. در حالی‌که این صنعت به نوعی وابستگی زیادی به تمام جهان دارد. زمانی که ما عمل نمی‌کنیم ما این‌جک‌هاستیم که بحری می‌بیند آن به قاری زیاد می‌شود که می‌تواند و ما با بحری می‌شویم به طور کثیر باشد که دست به زدن و بند زدن در صورتی که می‌توانیم با مینای تعامل داریم به قدر ما بهتر حرکت کنیم و در رابطه با سازمان‌ها هم تلاش کرده‌ایم با کشور‌ها را بنا بر فرار کنیم. لیک معتقدیم بحری‌سی صحیح عمل نکردیم اما در رابطه با سیاست، اوستیم به خوبی اقدام را در دست‌معرض کنیم و جهان‌های هم به کشورهای مختلف فرستادیم تا مأموریت‌های مختلفی برای انجام برخی کارها صورت بگیرد. البته ما هنوز فکر می‌کنیم جای کار زیادی وجود دارد و اگر به‌خوبی عمل نکنیم با مشکلات مواجه خواهیم شد.

او معتقد است مساله‌های نظام صفتی به اندازه سایر سیستم‌ها از او بره نظام‌ها به همین دلیل لازم است مساله‌های کار در ارتباطی مدت کوتاهی با تمام سازمان‌های مشابه شکل گرفت، تغییرات جدیدی محورا شده است. مساله دیگر این است که به نظر می‌رسد به‌تدریج این صفت بویک استراتژی‌های خود دارد و حسارت کافی برای عبور از ساختار و استراتژی گذشته به چشم نمی‌خورد. در واقع همان‌قدر که در بیرون تلاش برای انعطاف‌پذیری‌ها و آوری سازمان لازم است در داخل سازمان‌ها نیز نیاز است خود سازمان‌ها آوری را پذیرد و وقتی ساختار است. رفتار افراد هم تغییر می‌کند و محافظه‌کارانه می‌شود.

آزاد مروفی که خزانکار و مسئول کمیسیون استراتژی است در بحیثت مدیر فنی نیز حضور داشته. ظنیک این دو دور در ساخت فنی‌ها، چرا که این دو دوره از نظر او هم پیوسته جور می‌ماند. همچنین در دوره‌های قبلی، زمان صرف تشکیل و تیسب سازمان شده است. تعامل سازمان‌ها در دوره‌های پیشین دشوار بود و به تدریج کافی با بوی دولت و سازمان‌ها صورت می‌گرفته و با وجود اینکه فعالیت‌های زیادی انجام پذیرفته اما بیشتر تلاش‌ها با درهای بسته مواجه شده است. در دوره‌های جدید این مشکلات کمتر شده اما ناهنجاری‌ها که در دوره‌های پیشین طی نمی‌شدند ایجاد فعالیت‌هایی به وجود نمی‌آید. این‌روز به مساله‌های استراتژی با کمیسیون جوان سازمان به فعالیت سازمان آسیب زیادی زده است. چون سازمان‌ها در عنوان یک استان به تنهایی

شناخته نمی‌شود. بلکه عنوان با هنجاری را هم بر خود دارد و بخش عمده‌ای از منابع نظام صفتی کشور را تأمین می‌کند. سازمان‌های استان استقلال خاصی دارند. اما با وجود فعالیت سازمان نظام صفتی کشور این استقلال در تهران بسیار حساست و نظام صفتی تهران در ماه نظام صفتی کشور قرار می‌گیرد. در حالی که در سایر استان‌ها این مساله وجود ندارد و آن استان‌ها در این‌باره متوجه ندارند. برای مثال در استان‌های دیگر می‌توان با مقامات لای استان مثل استانداری و فرمانداری ارتباط برقرار کرد. تهران چنین امکانی وجود ندارد و فرماندهان بسیار مشکل است. در استان تهران باید با وزارت خانه‌ها مواجه شد که پروژه‌های آرا دارند. در زمان‌های گذشته معروفی معتقد است معماری سازمان باید دست‌مخوف تغییراتی شود تا بتواند بهتر عمل کند. او می‌گوید تعامل بین اعضا خوب است و اعضا به‌این‌جه رسیدند که اگر دست به دست هم دهند کارها بهتر صورت می‌گیرد و موضوعات جدی‌تر دنبال می‌شود. همچنین مسائل‌ها در موارد زیادی برای هزینه‌کردن با مشکلات مواجه است و از نظر نیروی انسانی نیز در منطقه هستند. علت این امر این است که ساختاری که به وجود آمده از ابتدا تفصیلاً وجود و موضوع بسیار فوری‌ها دیده شده است. اما احتیاج داریم که حق عضویت‌ها را سازمان‌دهی کنیم و در جمیع عمومی‌ها آخر از حدودی این مساله به نتیجه رسد و در حال محقق است. آنها هم مشخص شد شرکت‌ها نه تنها محافظه‌کارانه بلکه سازمان‌ها به عنوان مجموعه‌ای که فعالیت‌ها آنها را می‌گیرد، قبول دارند و حاضر به تأمین هزینه‌های آن هستند.

در سازمان نظام صفتی، کمیسیون فضای مجازی نیز تشکیل شده که بیشتر رنگ بوی مفروضی دارد. این کمیسیون به تسهیل‌های میان‌رشته‌های می‌پردازد که خدماتی در حوزه آوری ارائه می‌کنند. این شرکت‌ها صرف‌فعلیت خود در حوزه سازمان نظام صفتی قرار نمی‌گیرند. اما دایره فعالیت آنها درگیر کرده، مسئولیت سازمان است. این شرکت‌ها که شرکت‌های طایفه استراتژی آنها و شرکت‌ها هستند. خدماتی در حوزه آوری ارائه می‌دهند. کمیسیون فضای مجازی سه حمایت از استراتژی آنها و رویدادهای آنها و نشرکت‌هایی که آنها را حمایت می‌کند می‌پردازد. حمایت صفت و دور هم جمع کردن استراتژی آنها هم می‌تواند به آنها کمک کند. تجربه‌های بیشتر شوند و این شرکت‌ها به مرور سازمان‌ها به فعالیت سازمان آسیب زیادی زده نشرکت‌های دیگری هم امکان‌پذیر گشته و تلاش

توجهت

فضای صفتی می‌گردد و فعالیت‌هایی مانند بازار آوری اینترنتی را از خدمات اینترنتی را بر عهده گرفته‌اند. محمود سجانی، مسئول این کمیسیون، مهم‌ترین چالش آن را نبودن و تلاش برای شناساندن فرهنگ جدید حاکم می‌داند و می‌گوید: این فعالیت‌ها غالباً پس از سه تکمیل‌های هستند و چون فرهنگ آن برای مشتریان شناخته‌شده نیست، مهم‌چالش‌های خاص خود را دارد. برخی شرکت‌ها مانند شرکت‌های خدماتی با اینکه به صورت باق و از می‌شوند که بحث آنها نیست. اما هر روز ملاحظه‌های جدیدی شکل می‌گیرد که تعریف‌ها چاه‌ها با آن وجود ندارد. مهم‌ترین چالش ما در واقع مساله فرهنگی است که هم‌مورد سیاست‌ها همکاران عضو غیر عضو ما قرار می‌گیرند و هم مشتریان‌هایی که توقعات ما را در دانش‌های ندارند. در بین حال قوانین ناظر بر این‌ها نیز وجود ندارد که بتوان هنگام بروز مشکل به آنها متوسل شد. بیشتر فضای فرهنگی که مردم دارای از مسائل جهانی است. که بسیاری از آنها در کشور ما قابل اجرا نیستند. کمیسیون رویدادهای این حوزه بسیار اعضا فضای استراتژی‌ها به وجود آورده تا تمام روند آنها را رصد شوند و تحت حمایت سازمان قرار بگیرند. آخرین مسود هم رویدادی بود که منجر به اعضای نظارنامه با دانشگاه تهران شد. (۱)



دکتر امیرحسین آغاچانی، مدیرعامل شرکت گردی