



سطوح آمادگی فناوری

می‌گیرد:

۱- فناوری پیشرفته: فناوری پیشرفته به کلیه فناوری‌های پیچیده یا پیشرفته‌ای اطلاق می‌شود که دارای ویژگی‌های زیر باشند:

شدت تحقیق و توسعه و به عبارت دیگر هزینه تحقیق و توسعه نسبت



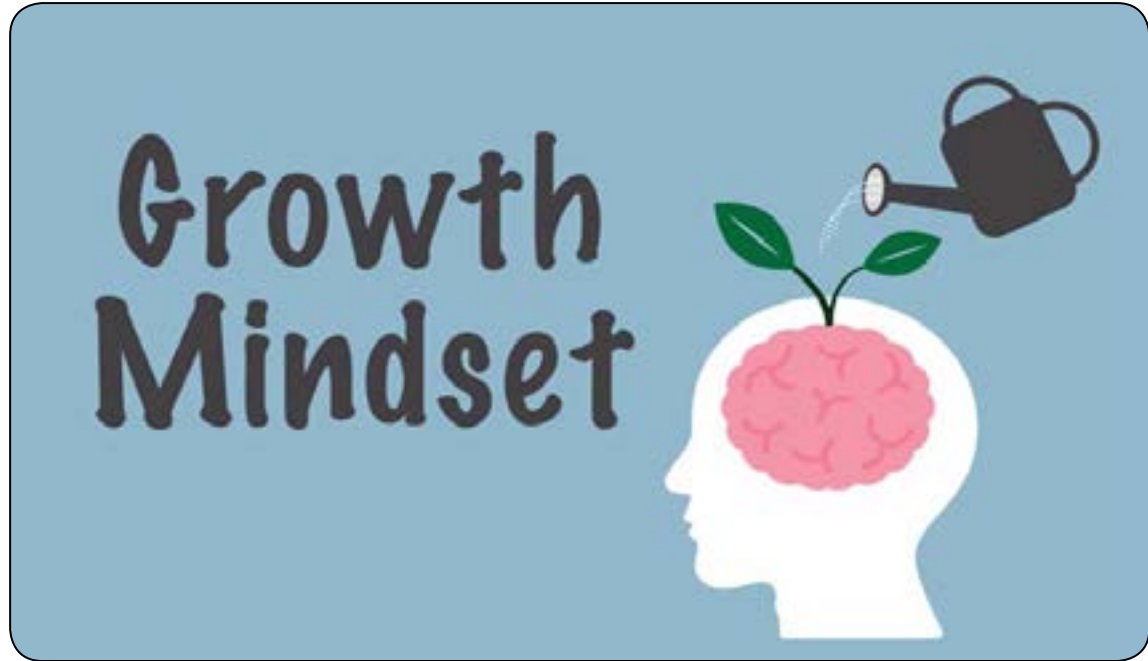
به فروش یا درآمد آن‌ها بسیار بالا است و معمولاً ارزش افزوده حاصل از توسعه و تجاری سازی محصولات و خدمات آن‌ها بالا است. لازم به ذکر است سهم نیروی انسانی دانشی در آن بسیار زیاد است. در این مقام نوآوری مبتنی بر فناوری نقشی کلیدی در توسعه محصولات/ خدمات آن‌ها دارد و نهایتاً سرعت تغییرات چرخه عمر فناوری و نرخ جایگزینی فناوری در آن بالا باشد.

۲-فناوری متوسط: فناوری متوسط به فناوری‌هایی اطلاق می‌شود که

شریک‌هایی باشید که فقط عزت نفس شما را تقویت کنند، به جای کسانی که شما را برای رشد به چالش بکشند؟ و چرا به‌جای تجربه‌هایی که به شما کمک می‌کنند، به دنبال چیزهای آزمایش شده و واقعی نباشید؟ اشتیاق به کشف خود و چسبیدن به آن، حتی (یا مخصوصاً) زمانی که خوب پیش نمی‌رود،

گرت پایداری است در کارها/ شود سهل پیش تو دشوارها

پیرامون اهمیت ذهنیت رشد



مشخصه ذهنیت رشد است. این طرز فکری است که به افراد اجازه می‌دهد در برخی از چالش برانگیزترین زمان‌های زندگی خود، شکوفا شوند. ایده‌های ما در مورد ریسک و تلاش از ذهنیت ما سرچشمه می‌گیرد. برخی از مردم ارزش به چالش کشیدن خود را درک می‌کنند، آنها می‌خواهند برای یادگیری و رشد تلاش کنند. دوک اینطور می‌نویسد:

ما اغلب کتاب‌هایی با عناوینی مانند ده راز موفق‌ترین افراد جهان را می‌بینیم که در قفسه‌های کتابفروشی‌ها شلوغ می‌شوند، و این کتاب‌ها ممکن است نکات مفیدی را ارائه دهند. اما آنها معمولاً فهرستی از نشانگرهای غیر مرتبط هستند، مانند «بیشتر ریسک کنید» یا «خود را باور کن» در حالی که شما در حال تحسین افرادی هستید که می‌توانند این کار را انجام دهند، هرگز مشخص نیست که چگونه این چیزها با هم هماهنگ می‌شوند یا چگونه می‌توانید چنین شوید. بنابراین شما برای چند روز الهام گرفته‌اید، اما اساساً، موفق‌ترین افراد جهان هنوز رازهای خود را دارند.

در عوض، وقتی شروع به درک ذهنیت‌های ثابت و رشد می‌کنید، دقیقاً خواهید دید که چگونه یک چیز به چیز دیگر منجر می‌شود — چگونه باور به اینکه

سعیده قرشی

پژوهشگر دکتری کارآفرینی و نوآوری دانشگاه تهران

کتاب طرز فکر یا به انگلیسی **MINDSET** روانشناسی نوین موفقیت، پرفروش‌ترین کتاب سایت آمازون در دسته روانشناسی کاربردی در نیمه اول سال ۲۰۱۶ بود. دکتر کارول دوک نویسنده در این کتاب، با معرفی مفهوم «طرز فکر» مبحثی نوین و ساده ولی به شدت تاثیرگذار را مطرح می‌کند. او استاد روانشناسی در دانشگاه استنفورد است. خانم دوک به خاطر کتاب ذهنیت (یا طرز فکر) و فعالیت‌هایش در زمینه دوگونه طرز فکر که آن‌ها را طرز فکر رشد و طرز فکر ثابت نام نهاده، شهرت یافته است. او پیش از پیوستن به دانشگاه استنفورد در سال ۲۰۰۴ در دانشگاه کلمبیا و دانشگاه هاروارد تدریس کرده بود. همچنین وی یکی از اعضای انجمن علوم روانشناسی آمریکا است. پروفیسور دوک همچنین یکی از چهره‌های شاخص روانشناسی مثبت است.

او در سه فصل ابتدایی کتاب، ضمن معرفی ایده طرز فکر و مباحث جانبی، بیان می‌کند برخی افراد به ذاتی بودن توانایی‌ها و استعدادهایشان (طرز فکر ثابت) اعتقاد دارند و برخی دیگر به امکان پیشرفت یا پسرقت خود در زمینه‌های مختلف باور دارند (طرز فکر رشد). به برخی هم با توجه به موضوع مورد بحث، عقیده متفاوتی دارند؛ مثلاً برخی افراد باور دارند استعداد نقاشی و هنر ندارند ولی می‌توانند با تمرین و تلاش، مهارت‌های ریاضی خوبی کسب نمایند. یعنی تعداد زیادی از ما به ثابت بودن برخی از توانایی‌ها و قابل رشد بودن توانایی‌های دیگری اعتقاد داریم. به واقع کارول دوک انگیزه انسان را مطالعه می‌کند. او زمان بسیاری را صرف این می‌کند که چرا مردم موفق می‌شوند (یا نمی‌شوند) و چه چیزی در کنترل ما برای تقویت موفقیت است. نظریه او در مورد این دو طرز فکر و تفاوت آنها در نتایج فوق العاده قدرتمند است.

مطالعه دوک ارتباطی قوی با روان‌شناسی رشد، روان‌شناسی اجتماعی و روان‌شناسی شخصیت برقرار می‌کند. تحقیق او به منشأ این طرز فکرها، نقش آنها در انگیزش و خودتنظیمی و تأثیر آنها بر موفقیت و فرآیندهای بین فردی می‌پردازد. به نظر می‌رسد این کتاب ما را به سفری می‌برد که چگونه افکار خودآگاه و ناخودآگاه ما بر ما تأثیر می‌گذارد و چگونه چیزی به سادگی جمله‌بندی می‌تواند تأثیر قدرتمندی بر توانایی ما برای بهبود داشته باشد.

دو ذهنیت، دو مسیر

نگاه شما به خودتان می‌تواند همه چیز را تعیین کند. اگر باور دارید که ویژگی‌های شما تغییر ناپذیر است — آنچه در طرز فکر ثابت حکمفرماست — به جای اینکه از اشتباهات خود درس بگیرید، می‌خواهید بارها و بارها ثابت کنید که درست هستید.

دوک در کتابش می‌نویسد: اگر فقط مقدار معینی از هوش، شخصیت معین و ویژگی اخلاقی خاصی دارید، پس بهتر است قبول کنید که دوز به مقدار لازم از آنها را دارید، پس احساس کمبود دیگر جایی ندارد! افراد بسیاری هستند که هدف مهم اثبات خود و هوششان — در کلاس درس، در حرفه و روابطشان — را در تمام موقعیت‌ها به دوش می‌کشند. سوالاتی از این دست از خود می‌پرسند: آیا موفق خواهم شد یا شکست می‌خورم؟ باهوش به نظر می‌رسم یا احمق؟ آیا قبول می‌شوم یا رد می‌شوم؟ آیا احساس می‌کنم برنده هستم یا بازنده؟

دوک در کتابش می‌گوید: طرز فکر دیگری وجود دارد، در این طرز فکر، تنها نقطه شروع توسعه است. این طرز فکر رشد مبتنی بر این باور است که ویژگی‌های اساسی شما چیزهایی هستند که می‌توانید با تلاش خود پرورش دهید. تغییر باورهای ما می‌تواند تأثیر بسیار زیادی داشته باشد. طرز فکر رشد، اشتیاق قوی برای یادگیری ایجاد می‌کند. دوک می‌نویسد: «چرا زمان را برای اثبات اینکه چقدر عالی هستید تلف کنید، وقتی می‌توانید بهتر شوید؟» چرا به جای غلبه بر کمبودها، آنها را پنهان کنیم؟ چرا به دنبال دوستان یا



در ترکیب محصول / خدمت بکار گرفته می‌شوند و معمولاً منجر به ارائه محصول یا خدمت مشخص و جدیدی می‌شوند.

۲- فناوری فرایند: این فناوری‌ها دربرگیرنده فناوری‌هایی هستند که در فرایند و زنجیره ارزش سازمان برای ارائه محصولات و خدمات استفاده می‌شوند و بر نحوه و کیفیت ارائه محصولات و خدمات تأثیر گذارند. طبقه‌بندی فناوری‌ها از منظر راهبردی به قرار زیر خواهد بود:

۱-فناوری‌های کلیدی: آن دسته از فناوری‌ها که برای جایگاه رقابتی شرکت حیاتی هستند و معمولاً به خود شرکت اختصاص دارند و شرکت را از سایر رقبا متمایز می‌کنند. این فناوری‌ها معمولاً مزیت رقابتی شرکت بوده و در ابتدای دوره رشد در چرخه عمر خود هستند.

۲- فناوری‌های پایه: آن دسته از فناوری‌ها که اختصاصی نیستند و برای همه اعضای یک صنعت در دسترس هستند. با این وجود برای طراحی، تولید و تحویل موثر محصولات و خدمات شرکت و سطح کیفیت آن حیاتی می‌باشند.

۳- فناوری‌های پیشگام: آن دسته از فناوری‌های نوظهور یا موجود که توانمندی‌هایی خاص دارند و اگر با فناوری‌های کلیدی یا توانمندساز موجود ترکیب یا جانشین آن‌ها شوند فرصت‌های رقابتی خاصی ایجاد می‌کنند. این دسته از فناوری‌ها معمولاً هنوز در انتهای دوره نوزادی چرخه عمر خود هستند و توسط رقبای اصلی استفاده نشده‌اند ولی پتانسیل این را دارند که در آینده‌ای نزدیک به فناوری کلیدی و مزیت رقابتی آینده، تبدیل شوند.

۴- فناوری‌های جنین (اولیه): این فناوری‌ها همان فناوری‌های نوظهوری هستند که در ابتدای دوره نوزادی خود بوده و معمولاً در حال حاضر صرفاً در دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی و به صورت تحقیقات پایه‌ای به آن‌ها پرداخت می‌شود.

رویارویی با چالش‌ها عمل می‌کند. تعمیم طرز فکر رشد به سطح کسب‌و کاری و مدیریت آن می‌تواند ویژگی بسیار تاثیرگذار در رهبری باشد. یکی از درس‌های ماندگاری که مدیران عامل در دو سال گذشته آموخته‌اند این است که همیشه چیزهای ناشناخته‌ای در کسب‌وکار وجود خواهد داشت. خواه یک بیماری همه گیر جهانی، یا کاهش سرعت زنجیره تامین باشد، آمادگی برای مسائل غیرمنتظره می‌تواند باعث شکست یا شکست یک شرکت شود. در میان عدم اطمینان مداوم، رهبران موفق همچنان به سمت مأموریت، ارزش‌ها، هدف و اصول عملیاتی برای شکل دادن به استراتژی خود و سازگاری با تغییرات متمایل می‌شوند.

مدیریت دنیای ناشناخته‌ها

درک و طبقه‌بندی ناشناخته‌ها گامی موثر در مدیریت ناشناخته‌ها خواهد بود و کمک خواهد کرد اطلاعات واضحی برای تصمیم‌گیری بهتر به دست آید.

ارزش‌های دگرگون‌کننده برای رهبران

رهبران موفق به طور عملی با چالش‌های پیش رو روبرو می‌شوند و در عین حال برای آنچه تاکنون به دست آورده‌اند سپاسگزار هستند. با ذهنیت مثبت، رهبران می‌توانند به جای بهانه تراشی برای شکست، بر آنچه در کنترل آنها است تمرکز کرده و اقدام کنند.

پذیرش تغییر

هر چیزی که شما را به جایی که امروز هستید رساند، دیگر برای نگه داشتن شما کافی نیست. تکیه بر موقعیت‌های موفق گذشته، رویکردی گذشته‌نگر است.

کارکنان در خط مقدم استراتژی هستند

بیش از هر چیز، رهبران موفق کارمندان خود را در اولویت قرار می‌دهند. آنها به طور مداوم به کارکنان یادآوری می‌کنند که چگونه کار آنها به هدف کلی شرکت کمک می‌کند و با قاطعیت پیروزی‌ها و نقاط عطف را جشن می‌گیرند. رهبران تلاش آگاهانه‌ای برای برقراری ارتباط با هدفی می‌کنند که برای حفظ کارمندان هم معتبر و هم شفاف باشد. آنها همچنین اطمینان حاصل می‌کنند که کارکنان در تصمیم‌گیری مرکزی هستند.

در توضیحات آمازون آمده است: «پس از دهه‌ها تحقیق، روان‌شناس مشهور دانشگاه استنفورد، دکتر کارول اس. دوک، یک ایده ساده اما پیشگامانه را کشف کرد: قدرت ذهنیت». در این کتاب درخشان، او نشان می‌دهد که چگونه موفقیت در مدرسه، کار، ورزش، هنر و تقریباً هر زمینه‌ای از تلاش‌های انسانی می‌تواند به طور چشمگیری تحت تأثیر نحوه تفکر ما در مورد استعدادها و توانایی‌هایمان باشد. افرادی که ذهنیت ثابتی دارند — کسانی که معتقدند توانایی‌ها ثابت هستند — نسبت به افرادی که ذهنیت رشد دارند کمتر شکوفا می‌شوند — کسانی که معتقدند توانایی‌ها را می‌توان توسعه داد. نکته اصلی کتاب این است که دو نوع آدم در این دنیا وجود دارد: آنهایی که ذهنیت «ثابت» دارند و آنهایی که ذهنیت «رشد» دارند. افرادی که ذهنیت ثابتی دارند فکر می‌کنند هوششان ثابت است و بیشتر به باهوش به نظر رسیدن اهمیت می‌دهند. آنها از چالش‌ها اجتناب می‌کنند (زیرا ممکن است منجر به شکست شوند)، به راحتی تسلیم می‌شوند (زیرا عقب نشینی‌ها ممکن است به تصویر آنها آسیب برساند) و سخت کوشی و تلاش را هدر می‌بینند، زیرا فکر می‌کنند یا استعداد کافی برای انجام کاری را دارند یا نیست.

افرادی که ذهنیت رشد دارند، هوش خود را انعطاف پذیر می‌بینند — آنها ذهن خود را چیزی می‌دانند که می‌تواند توسعه یابد، و تمایل شدیدی به یادگیری دارند. آنها چالش‌ها را در آغوش می‌گیرند، در برابر شکست‌ها پافشاری می‌کنند و کار سخت را فرصتی برای بهتر شدن در چیزی می‌دانند. کارول دوک در تحقیقات خود دریافت که تنها چیزی که افراد موفق را از کسانی که موفق نمی‌شوند جدا می‌کند این است که آیا ذهنیت رشد دارند یا نه.

