

راهبردهای استخدام موفق در ایران



نویسنده
احسان فرزین آبه گاه

راهبردهای استخدام موفق در ایران

نویسنده:

احسان فرزین آبدگاه

نشر نوین

سرشناسه	:	فرزین آیده‌گاه، احسان، ۱۳۶۲-
عنوان و نام پدیدآور	:	راهنمادهای استخدام موفق در ایران/احسان فرزین آیده‌گاه.
مشخصات ظاهری	:	۷۴ ص.
شابک	:	۹-۵۰۲۲-۵۰۴-۶۰۰-۹۷۸-۸۰۰۰ تومان.
فهرست نویسی	:	فیپا
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع	:	کاریابی - طرح‌های توسعه صنعتی - ایران
رده‌بندی کنگره	:	HF ۵۳۸۲/۷۵ / الف۹ف۱۳۹۵
رده‌بندی دیویی	:	۶۵۰/۱۴۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	:	۴۲۵۴۹۷۷



عنوان:	راهنمادهای استخدام موفق در ایران
مؤلف:	احسان فرزین آیده‌گاه
زمان و نوبت چاپ:	۱۳۹۵، اول
شابک:	۹-۵۰۲۲-۵۰۴-۶۰۰-۹۷۸
بها:	۸،۰۰۰ تومان

کلیه حقوق کتاب برای ناشر محفوظ است.

تقدیم به پدر و مادر عزیزم

«و جز این به دستیم باد و

به دستیم دانه افرا»

خوانندگان عزیز

ضمن تشکر بابت دریافت این کتاب، امیدواریم از خواندن آن لذت و بهره کافی را ببرید. اگر به موضوع توانمندی شغلی و زندگی حرفه‌ای علاقمند هستید، توصیه می‌کنیم حتما کتاب زیر را بصورت رایگان از وبسایت نشر نوین دانلود و مطالعه کنید:

مدل کسب و کار شما

روشی یک صفحه‌ای برای
بازسازی (به‌سازی) زندگی
حرفه‌ای تان

نویسنده
تیم کلارک
با همکاری الکساندر استروالدرو
ایویکتور

ترجمه
متین ارشادی اسکونی
آرین فلاح اسدی

ترجمه متین ارشادی
آرین فلاح اسدی

مدل کسب و کار



روشی
یک صفحه‌ای
برای بازسازی
(به‌سازی)
زندگی حرفه‌ای تان

دانلود رایگان کتاب و مجلات مدیریتی و روز دنیا در
www.nashrenovin.ir

دانلود رایگان کتاب (کلیک کنید)

نشر نوین

For me, every day is a new thing. I approach each project with a new insecurity, almost like the first project I ever did. And I get the sweats. I go in and start working; I'm not sure where I'm going. If I knew where I was going I wouldn't do it.

Frank Gehry

برای من، هر روز چیزی جدید است. من به هر پروژه با ناامنی جدید روی می آورم، تقریباً شبیه اولین پروژه‌ای که تاکنون انجام داده‌ام و عرق می ریزم. می روم و کار را شروع می کنم، هرچند مطمئن نیستم قصد دارم به کجا بروم. اگر می دانستم مقصدم کجاست، برای به دست آوردنش حرکت نمی کردم.

فرانک گری

فهرست

- بخش اول: اصول دیروز (پیش‌نیازهای امروز) ۱۱
- رزومه و نامه درخواست شغل: رزومه باید به‌روز باشد..... ۱۱
- مصاحبه ۲۳
- بخش دوم: نکات طلایی ۲۹
- شبکه: ارتباط خود را با همکلاسی‌های قدیم و همکارهای آینده از دست ندهید..... ۲۹
- به‌روز کردن دانش..... ۳۲
- پس‌انداز و سرمایه‌گذاری..... ۳۴
- ورزش، تفریح و سفر..... ۳۶
- سلامتی خود را چک کنید..... ۳۸
- خانواده و بستگان را فراموش نکنید..... ۴۰
- برای آینده شغلی خود برنامه‌ریزی کنید..... ۴۱
- تناسب شغل با شخصیت..... ۴۴
- قانون اصطکاک: مقاومت اولیه را بشکنید..... ۴۶
- با دیدی باز زندگی کن!..... ۴۸
- زندگی پروژه‌های راه میان‌بر ندارد..... ۵۰
- زرنگ باشید..... ۵۴
- بخش سوم: آرمان‌های دیروز (اصول امروز)..... ۵۷
- تعامل به‌عنوان رفتاری آرمانی..... ۵۷
- اخلاق در پروژه..... ۶۰

دیدگاه جهانی ۶۳

پیشنهادات ۶۷

منابع برای مطالعه بیشتر ۶۹

درباره کتاب

در نبود کتابی کاربردی در خصوص استخدام در شرکت‌های خصوصی به ویژه در پروژه‌های صنعتی، سؤال‌های فراوانی به ذهن دانشجویان و تازه فارغ‌التحصیلان می‌رسد که گاهی برای همیشه بدون پاسخ می‌مانند. اینکه چه فرصت‌هایی برای کار در وضعیت کنونی فراهم است؟ برای ورود به بازار کار چه باید کرد؟ چگونه خود را برای ورود به بازار کار آماده کنیم؟ لازمه پیشرفت شغلی چیست؟ وضعیت رضایت شغلی در شغل مدنظر ما چگونه است؟ و بسیاری سؤالات دیگر.

کتاب پیش رو پاسخ بسیاری از این سؤالات را - که به نظر ساده می‌آیند، اما پاسخ‌گویی به آن‌ها نیازمند داشتن تجربه کافی است - در بر داشته و بر پروژه‌ها به ویژه پروژه‌های صنعتی تمرکز دارد. این کتاب اگرچه اولین تجربه نویسندگی اینجانب نیست، اما تمایل دارم آن را اولین کتاب خود معرفی کنم.

کتاب حاضر به صورت رایگان است و امیدوارم دانشجویان و اساتید محترم دانشگاه در صورت پسندیدن آن را به دیگران پیشنهاد داده و برایشان ایمیل کنند.

دوستان برای مکاتبه، همچنین آگاهی از کتاب‌های آتی اینجانب می‌توانند با ایمیل زیر با من در تماس باشند: ehsanfarzin@outlook.com

بخش اول:

اصول دیروز (پیش‌نیازهای امروز)

رزومه و نامه درخواست شغل: رزومه باید به‌روز باشد

«رزومه شناسنامهٔ حرفه‌ای فرد است.»

پس از پایان تحصیلات دانشگاهی و شاید پیش از نوشتن رزومه، تسلط به نامه‌نگاری و نوشتن اهمیت فراوانی دارد. در سیستم‌هایی که خدمتگزاران آن به‌صورت انفعالی عمل می‌کنند، مانند بخش دولتی در ایران و البته بسیاری از هرآنچه که بخش خصوصی نامیده می‌شود؛ اما مشخصه‌های بخش خصوصی را ندارد، نوشتن نامه برای پیگیری و دسترسی به حقوق افراد نه تنها لازم، بلکه واجب است. به جرأت می‌توان گفت، آشنایی با شیوه‌های نوشتن و سیستمی که نامه‌نگاری در آن صورت می‌گیرد، رمز موفقیت بسیاری از مردم است.

جلوی اغلب پروژه‌ها درب بزرگی وجود دارد که تمامی ورود و خروج‌ها در آن کنترل می‌شود. هر روزه تعداد زیادی از متقاضیان کار در پشت این گیت‌ها منتظر ورود به پروژه هستند. بعضی از آن‌ها هیچ‌گاه نمی‌توانند از آن درب عبور کنند. سؤال این‌جاست که اگر متقاضیان کار نتوانند وارد این پروژه‌ها شوند، پس این همه افراد شاغل در پروژه چطور به آنجا راه یافته‌اند؟

از آنجاکه به طور پیش‌فرض، کتاب حاضر برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نگاشته شده است، بنابراین راهکارهای پیشنهادی نیز بیشتر برای این قشر از افراد کاربرد دارند. وقتی

فردی به تازگی از دانشگاه فارغ‌التحصیل شده باشد یا حتی فردی با چند سال سابقه کار تصمیم به تغییر شغل یا محل کار خود گرفته باشد، این فرد چگونه می‌تواند از فرصت‌های شغلی آگاه شده و چطور می‌تواند برای این مشاغل درخواست کار نماید؟

در مرحله اول، همان‌طور که پیش از این نیز گفته شد، فرد دانشجوی یا فارغ‌التحصیل باید رشته شغلی مورد علاقه خود را در پروژه شناسایی کرده و حداقل شرایط لازم برای ورود به آن شغل را فراهم نماید. به‌عنوان مثال، یک دانشجوی سال آخر مهندسی صنایع که به رشته کنترل پروژه علاقه‌مند است می‌بایست از همان سال آخر دانشجویی شروع به گذراندن دوره‌های کاربردی مرتبط و یادگیری نرم‌افزار نماید. در هنگام فراغت از تحصیل، فرد یاد شده مسلط به نرم‌افزارهای مربوطه و دیگر اطلاعات لازم برای احراز شغل است.

در مرحله دوم، این فرد باید برای فرصت‌های شغلی مرتبط درخواست کار نماید. ممکن است فرصت شغلی گفته شده صدها کیلومتر از محل زندگی فرد فاصله داشته باشد. ممکن است پروژه مدنظر فرد تنها چند دقیقه با او فاصله داشته باشد، ولی ورود به آن پروژه برای ملاقات با مسئول استخدام بسیار مشکل باشد. بنابراین، فرد متقاضی می‌بایست مشخصات فردی و حرفه‌ای خود را در قالبی مشخص تهیه کرده و با ابزار گوناگون مانند ایمیل، فکس، پست و... به شرکت متقاضی نیرو ارسال نماید. در اصطلاح به این مدرک تهیه شده رزومه^۱ به نام پوششی آن درخواست کار می‌گویند. در رزومه مشخصاتی مانند نام و نام‌خانوادگی، سن، رشته، معدل، آدرس، دانشگاه محل فارغ‌التحصیلی، سوابق شغلی، سوابق علمی، میزان تسلط به نرم‌افزارهای مرتبط و... نوشته می‌شود و شرکت استخدام‌کننده پس از دریافت رزومه‌های مختلف، از افرادی که شرایط اولیه لازم برای احراز آن شغل را دارند برای انجام مصاحبه حضوری و گاهی اینترنتی دعوت می‌کند و در صورت توافق پس از طی چند مرحله فرد استخدام‌شده و می‌تواند شروع به کار نماید. بنابراین، مرحله دوم فرایند استخدام، پس از

گذراندن دوره‌های مختلف کاربردی، نوشتن رزومه است. نامه پوششی یا درخواست کار به نسبت شرکت مدنظر شما تفاوت‌های جزئی دارد که باید رعایت شود.

در مرحله سوم، فرد باید فرصت‌های شغلی مرتبط را بیابد. برای این مهم، رجوع به مطبوعات و رسانه‌های عمومی مانند مجلات تخصصی فرصت‌های شغلی، روزنامه‌های عمومی و تخصصی، وبسایت‌های مرتبط با شغل مربوطه و یا شرکت‌های مختلف، وبلاگ‌ها و وبسایت‌های افراد شاخص در آن شغل، دفاتر کاربایی و... کاری ضروری است. روش بسیار رایج دیگر در یافتن مشاغل مربوط به پروژه، ارتباط برقرار کردن با دپارتمان‌های مرتبط در پروژه‌های گوناگون است. فرد متقاضی می‌تواند چنین افرادی را از بخش فارغ‌التحصیلان دانشگاه، وبسایت‌های مرتبط و حرفه‌ای و با پرس‌وجو از اساتید و دوستان مشترک پیدا کند و با فرستادن رزومه برای آن‌ها حتی بدون آگاهی از اینکه آن شرکت اعلام نیاز برای نیروی انسانی جدید کرده است یا خیر، شانس استخدام خود را بالا ببرد.

در مرحله چهارم، فرد که برای بعضی شرکت‌ها رزومه فرستاده و منتظر جواب آن‌هاست و با برخی نیز مصاحبه کرده است، نباید دست روی دست گذاشته و هم‌چنان منتظر بماند. او می‌بایست علاوه بر پیگیری کارهای قبل، به دنبال یافتن فرصت‌های جدید نیز باشد. همچنین باید اطلاعات خود در مورد آن شغل را به‌روز کرده و هر روز بر آن بیفزاید.

مورد پنجم که نکته‌ای بسیار ظریف و مهم می‌باشد این است که از رزومه و درخواست‌های کاری که برای سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف ارسال می‌کنید، حتماً یک کپی تهیه و نزد خود نگه دارید. این کپی زمانی که برای مصاحبه فراخوانده می‌شوید، می‌تواند به شما کمک کند. آن را حتماً قبل از مصاحبه بررسی و پاسخ‌های خود را مرور کنید. بسیاری از سؤالات مصاحبه از متن همین رزومه و درخواست کار استخراج می‌شود. البته شاید این سؤال مطرح شود که مگر رزومه‌ای که برای شرکت‌های مختلف فرستاده می‌شود با هم فرق دارند! بله، چون رزومه باید طوری طراحی شود که حوزه شغلی مدنظر شما را پررنگ‌تر از سایر تجاربتان نشان دهد. مثلاً اگر برای شغل کارشناس کنترل پروژه در واحد برنامه‌ریزی و کنترل پروژه یک کارگاه اقدام می‌کنید، شایسته است که تجارب کارگاهی خود را در این رزومه به گونه‌ای درج کنید

که چشم‌گیرتر از سایر تجاربتان باشد. در مصاحبه نیز نسبت به موارد ادعا شده در این رزومه آماده جواب‌گویی باشید.

نگارش رزومه

رزومه شناسنامه حرفه‌ای فرد است و دیگران برای مدتی بسیار کوتاه و در حدود یک تا دو دقیقه خواهند توانست توانایی‌های شما را برای احراز یک شغل تخمین بزنند. اگرچه بسیاری از عناوین و جزئیات یک رزومه؛ مانند مشخصات فردی، سوابق تحصیلی، سوابق حرفه‌ای و مهارت‌ها بین افراد مختلف می‌تواند یکسان باشد؛ اما نوع پرداخت جزئیات بسیار مهم است. رزومه باید به گونه‌ای برای خواننده آن جذاب باشد که بتواند در نگاه اول او را جذب کند. بنابراین، هر رزومه خوب، باید برخی ویژگی‌های خاص و منحصر به فرد صاحب آن را در بر داشته باشد. در ادامه نمونه‌ای از قالب یک رزومه ارائه شده است.

رزومه

نام و نام خانوادگی []

تلفن تماس: []

ایمیل: []

متولد: [سال]

ساکن: [شهر] – [محدوده]

سوابق تحصیلی [از آخر به اول نوشته شود؛ برای مثال: اول کارشناسی ارشد و سپس کارشناسی یا کاردانی]

- کارشناسی ارشد [نام رشته تحصیلی] – دانشگاه [نام دانشگاه] [تاریخ شروع دوره] [تاریخ فارغ التحصیلی]
- [اختیاری: ذکر مختصر دروس اصلی گذرانده شده...]
 - [اختیاری: ذکر موضوع پایان‌نامه، پروژه یا تحقیقات انجام شده...]
 - [اختیاری: معدل]

[تاریخ شروع دوره] الی [تاریخ
فارغ‌التحصیلی]

کارشناسی [نام رشته تحصیلی] - دانشگاه [نام دانشگاه]

- [اختیاری: ذکر مختصر دروس اصلی گذرانده شده یا تحقیقات انجام شده به‌عنوان دانشجو]
- [اختیاری: معدل]
- [اذکر رتبه در رشته یا فارغ‌التحصیلان در صورتی که قابل توجه باشد]

سوابق حرفه‌ای

[ماه و سال شروع کار] الی [ماه و سال
اتمام کار]

[سمت] - [نام شرکت، مؤسسه یا سازمان] - [شهر]

- [توضیح مختصر مسئولیت‌های کاری ...]
- [توضیح مختصر کارها و اقدامات انجام شده در یک الی دو
خط ...]

[ماه و سال شروع کار] الی [ماه و سال
اتمام کار]

[سمت] - [نام شرکت، مؤسسه یا سازمان] - [شهر]

- [توضیح مختصر مسئولیت‌های کاری ...]
- [توضیح مختصر کارها و اقدامات انجام شده در یک الی دو
خط ...]

[ماه و سال شروع کار] الی [ماه و سال
اتمام کار]

[سمت] - [نام شرکت، مؤسسه یا سازمان] - [شهر]

- [توضیح مختصر مسئولیت‌های کاری ...]
- [توضیح مختصر کارها و اقدامات انجام شده در یک الی دو
خط ...]

مهارت‌های نرم‌افزاری

- [ذکر نام نرم‌افزار در هر خط و تشریح میزان آشنایی...]

آشنایی با زبان‌های خارجی

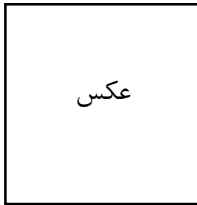
- [ذکر نام زبان مربوطه ضمن مشخص کردن میزان آشنایی در زمینه مکالمه و مکاتبه...]

سایر مهارت‌ها

- [ذکر سایر مهارت‌ها مانند تخصص‌های فنی، مهارت‌های فردی و غیره...]

گاهی افراد رزومه و CV^۱ را با هم اشتباه می‌گیرند. مهم‌ترین تفاوت رزومه و CV در تعداد صفحات محتوا و هدف آن‌هاست. رزومه خلاصه‌ای یک تا دو صفحه‌ای از تحصیلات، تجربیات و مهارت‌های فرد است. بنابراین رزومه باید دقیقاً مواردی را شامل شود که مرتبط با زمینه درخواست شما و حاوی اطلاعات مربوط به آن باشد CV. معمولاً دو تا چند صفحه را شامل می‌شود که در آن اطلاعات با جزئیات بیشتری بیان شده‌اند. CV می‌تواند تمام زمینه‌های کاری و تحقیقی فرد را در بر گیرد. اغلب برای درخواست کار از اصطلاح رزومه استفاده شده و برای مقاصد دانشگاهی و تحصیلی از CV استفاده می‌شود.

همان‌طور که گفته شد، رزومه باید فرد متقاضی را به‌صورت منحصر به فرد از دیگران متمایز کند. به‌عنوان مثال، فرد متقاضی می‌تواند خصوصیتی داشته باشد که برای خواننده جالب باشد. به علاوه اینکه، وی می‌بایست جزئیات رزومه را به نسبت شغل مورد تقاضا و شرکت مدنظر تنظیم کند تا این رزومه هر چه بیشتر منحصر به فرد باشد. به‌عنوان مثال، من در رزومه خود عنوانی ویژه با جزئیات کامل دارم که در ادامه سوابق حرفه‌ای ارائه شده است و نام آن را «سوابق پژوهشی» گذاشته‌ام و به نسبت نوع شرکت مدنظرم جزئیات آن را با آن‌ها متناسب می‌کنم. در ادامه نمونه‌ای از رزومه یک کارشناس حرفه‌ای برنامه‌ریزی و کنترل پروژه ارائه شده است.



مشخصات فردی و تحصیلی :

نام خانوادگی : ...
نام : ...
تاریخ و محل تولد : ...
وضعیت تأهل : ...
آدرس : ...
ایمیل : ...
شماره تماس : ...

سوابق تحصیلی

کارشناسی مهندسی صنایع - دانشگاه ... - ... الی ...

سوابق حرفه ای

۱- ۱۳۹۲/۰۱/۱۵ تاکنون

۱. عسلویه فاز ... پارس جنوبی شرکت ...

سرپرست برنامه ریزی و کنترل پروژه

- تهیه برنامه زمانبندی، PMS، CBS، WBS، Ketchup Plan و بررسی صورت وضعیت های پیمانکاران.

۲- ۱۳۸۹/۱۰/۰۲ الی ۱۳۹۱/۰۱۲/۰۶

۲. کرمان، رفسنجان، مجتمع ... - مدیریت طرح ...

کارشناس برنامه ریزی و کنترل پروژه، طرح های:

- طراحی، خرید و اجرای پروژه ...
- طراحی، خرید و اجرای احداث کارخانه ...
- طراحی، خرید و اجرای سیستم ...
- تهیه برنامه زمانبندی، PMS، CBS و WBS، روش هماهنگی، بررسی قراردادها و صورت وضعیت های پیمانکاران.
- استقرار سیستم یکپارچه مدیریت پروژه (PMO)

۳. سرپرست برنامه‌ریزی و کنترل پروژه، طرح‌های:

- طراحی، خرید و اجرای ...
- طراحی، خرید و اجرای انبار ...
- طراحی، خرید و اجرای کارخانه ...
- خرید و تعویض جرثقیل‌های ...
- استقرار سیستم مدیریت یکپارچه (PMO) توسط نرم‌افزارهای Primavera P6 Ver.7 تحت وب و Contract Management 13، تهیه برنامه زمانبندی به منظور سیستم مدیریت یکپارچه، بررسی مدارک مهندسی و کنترل پروژه.

۳- ۱۳۸۸/۰۱/۰۱-۱۳۸۹/۰۹/۰۱

۴. عسلویه فاز ... پارس جنوبی شرکت ...

کارشناس برنامه‌ریزی و کنترل پروژه

- تهیه CBS و WBS، تهیه Ketchup Plan، کنترل پروژه و تهیه گزارش‌های هفتگی، ماهیانه و مدیریتی.

۴- ۱۳۸۸/۰۳/۰۱-۱۳۸۶/۰۱/۰۱

۵. عسلویه سازمان ... شرکت ...

کارشناس برنامه‌ریزی و کنترل پروژه، طرح‌های:

- طراحی و اجرای سیستم ...
- طراحی و اجرای سد خاکی ...
- طراحی و اجرای سد خاکی ...
- اجرای کانال‌های جمع‌آوری آب‌های سطحی منطقه عسلویه.
- طراحی و اجرای سیستم ایستگاه پمپاژ آب شیرین منطقه ...
- طراحی و اجرای آب‌شیرین‌کن ...
- طراحی و اجرای دایک حفاظتی ...
- جابه‌جایی خط لوله ...
- طراحی و اجرای پروژه جمع‌آوری فاضلاب ...

- کنترل پروژه، تهیه Ketchup Plan و بررسی گزارش‌های روزانه، تهیه گزارش‌های هفتگی و ماهیانه.

دوره‌های آموزشی و مهارت‌ها

۶. آشنایی با نرم‌افزارهای MS Office ، Photo Shop ، MS Project ، Auto Cad ، Primavera ، P6 (Contract Management (CM) و نرم‌افزارهای کاربردی.

اما سؤال این است که یک تازه فارغ‌التحصیل دانشگاهی چه اطلاعاتی می‌تواند وارد رزومه خود کند، وقتی هنوز سوابق حرفه‌ای کافی ندارد. این‌گونه افراد باید سهم بیشتری از رزومه خود را به اطلاعات تحصیلی، پژوهش‌ها، علاقمندی‌ها، مهارت‌ها، توانمندی‌ها و انگیزه‌هایی اختصاص دهند که برای به‌دست‌آوردن موقعیت جدید دارند. فرد تازه فارغ‌التحصیل می‌تواند پیش از فرستادن رزومه با معرف خود و افرادی که در این زمینه تخصص دارند در مورد تکمیل رزومه مشورت کند. به‌عنوان مثال، احتمال دارد واحد دفتر فنی پروژه در یک شرکت قصد داشته باشد کارشناس مهندسی عمران بدون سابقه کار برای وارد کردن داده‌ها استخدام کند. فرد متقاضی باید بداند که در این مورد از او انتظار می‌رود که به برخی نرم‌افزارهای مرتبط تسلط کامل داشته باشد، مانند اکسل، اتوکد و... این فرد باید دوره‌های طی شده، پروژه‌های دانشجویی انجام داده و حتی آموزش‌هایی را که به سایر دانشجویها در قالب فعالیت‌های دانشجویی داده است در رزومه خود ذکر کند. اگر موضوع پروژه پایانی شما در حوزه کاری مورد تقاضای شماست، ذکر آن با کمی توضیحات می‌تواند مفید باشد. برخی نیز دوره کارآموزی خود را در سازمان‌ها یا شغل‌های مرتبط گذرانده‌اند که ذکر آن می‌تواند مفید باشد.

به نظر می‌رسد ذکر علایق، سرگرمی‌ها، ورزش و... در ایران از اهمیت چندانی برخوردار نیست، اما این موارد در رزومه‌های کشورهای توسعه یافته اهمیت دارد. مثلاً کارفرما می‌تواند از علاقه فرد به بازی فوتبال حدس بزند که او اهل کار تیمی است. همچنین موضوع وجود داشتن یا نبود عکس در رزومه به ویژه در ایران آن‌گونه که شایسته است مورد پژوهش قرار نگرفته است. موضوع مهم این است که در صورتی که می‌خواهید عکس خود را در رزومه استفاده نمایید،

حتماً باید عکس کاملاً حرفه‌ای استفاده کنید، چراکه بسیاری از افراد در اولین نگاه عکس شما را می‌بینند و قضاوت آن‌ها تحت تأثیر قرار می‌گیرد. چند مدت پیش با فردی آمریکایی آشنا شدم و لینک پروفایل خود در وبسایت لینکدین را برایشان فرستادم؛ چند دقیقه بعد ایشان سؤالی از من پرسید که بسیار قابل تأمل بود. چرا ایرانی‌ها این قدر اخم می‌کنند؟ سپس به پروفایل خودم و بسیاری از دوستان و همکاران ایرانی مراجعه کردم و در کمال ناباوری همه ما اخم کرده بودیم. من در جواب به ایشان گفته بودم چون ما متخصص‌هایی جدی هستیم؛ ولی جدیت و اخم کردن با هم فرق دارند. برای استفاده از یک عکس مناسب بهتر است قبل از گرفتن عکس، رزومه بسیاری از متخصصان کشور یا دنیا را در اینترنت جست‌وجو کنید و در این مورد توجه ویژه‌ای داشته باشید.

به طور کلی یک فرد پروژه‌ای باید رزومه‌ای به‌روز داشته باشد تا در صورت یافتن موقعیت‌های بهتر بتواند در زمان مناسب اقدام کند. حتی فرد فارغ‌التحصیلی که برخی دوره‌های جدید کاربردی یا علمی را می‌گذراند باید رزومه خود را به‌روز کند تا شانس پذیرش خود در مشاغل پیش رو را بالا ببرد.

نامه پوششی (درخواست کار)

این نامه که پیوست رزومه است، اهمیت زیادی دارد که نباید تکرار رزومه باشد. هرگونه اشتباه در این نامه می‌تواند دید کارفرما را نسبت به شما تغییر دهد. گاهی تعداد درخواست‌های دریافتی برای یک شغل آن قدر زیاد است که کارفرما در اولین مرحله، تعدادی از نامه‌های درخواست شغلی که کمترین ارتباط را با آن فرصت شغلی دارد، فیلتر می‌کند. به گونه‌ای که حتی رزومه آن‌ها نیز بررسی نمی‌شود. نامه درخواست شغل، شما را به کارفرما معرفی می‌کند، در حالی که رزومه درباره شما و جزئیات سوابق شماست. اگر به دفتر نمایندگان مجلس شورای اسلامی مراجعه شود، مشاهده می‌شود که بسیاری از تقاضاها، درخواست شغل هستند و از نماینده مجلس درخواست شده است که فرد متقاضی را به شرکت مدنظرشان معرفی کند. نماینده نیز، گاهی درخواست شغلی فرد متقاضی را پیوست نامه‌ای کرده و ایشان را به آن

سازمان یا شرکت معرفی می‌کند. اگرچه این روش برای بسیاری از افراد ساکن شهرهای بزرگ عجیب به نظر می‌رسد، اما واقعیت این است که بسیاری از فرصت‌های شغلی به دلیل همین معرفی‌ها از افراد واجد شرایط گرفته می‌شود. در اینجا هدف بیان اهمیت نامه درخواست شغل و معرفی است. بنابراین، به درستی یا نادرستی این روش پرداخته نمی‌شود. همین بس که نامه درخواست شغل که در آن معرفی معتبر نقش داشته باشد، بسیاری از راه‌های استفاده را برای شما هموار می‌کند.

به طور پیش‌فرض، از یک فارغ‌التحصیل دانشگاهی انتظار می‌رود که حداقل بتواند نامه‌های اداری را نوشته یا متن پیش‌نویسی برای درخواست‌های واحد خود آماده کند. با توجه به چندین سال سابقه تدریس در دانشگاه، از نظر اینجانب، اغلب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در ایران توانایی لازم برای نوشتن نامه‌های رسمی و اداری را ندارند. بنابراین، توصیه می‌شود که از قالب‌های رسمی موجود در شبکه اینترنت استفاده کنند و تنها با تغییر برخی جزئیات آن درخواست کار را منطبق با وضعیت خویش کنند.

به طور خلاصه، در نامه‌های درخواست شغل باید جزئیات نامه‌های اداری و قواعد آن رعایت شود. ایجاد تمایل در کارفرما برای مطالعه رزومه شما اهمیت زیادی دارد. این مورد اغلب زمانی اتفاق می‌افتد که شرکت مدنظر آگهی استخدام در جایی ارائه نداده باشد. گاهی نیز کارفرما با مشاهده نام معرفی شما، درخواست و رزومه شما را در اولویت کاری خود قرار می‌دهد. همچنین ذکر عنوان شغلی مورد درخواست واجب است. در صورتی که این فرصت شغلی را از آگهی استخدام یافته‌اید، ذکر آن منبع نیز ضروری است.

درخواست شغل

مدیر محترم منابع انسانی شرکت ... جناب آقای/ سرکار خانم

با عرض سلام و ادب

پیرو درج آگهی استخدام آن شرکت در مورخ به منظور همکاری در بخش با عنوان شغلی ..، احتراماً به پیوست مشخصات و سوابق شغلی (رزومه) خود را برای اعلام آمادگی به منظور همکاری تقدیم می‌دارم.

امیدوارم ویژگی‌های اینجانب از جمله، تحصیل در رشته/های و داشتن مدارک حرفه‌ای ، تسلط به زبان انگلیسی و نرم‌افزارهای کامپیوتری مرتبط، داشتن مهارت‌های ارتباطی قوی، اعتماد به نفس بالا، اشتیاق به یادگیری مداوم و به روز نمودن اطلاعات شغلی مورد توجه آن مدیریت محترم قرار گیرد و فرصتی را فراهم سازد تا بتوانم درخواست‌ها و خدمات مدنظر آن شرکت را برآورده سازم.

ضمن آرزوی توفیق برای جنابعالی، از وقتی که به بررسی رزومه اینجانب اختصاص می‌دهید سپاسگزاری کرده و آمادگی خود را به منظور حضور در آن شرکت برای آشنایی بیشتر اعلام می‌دارم.

نام و نام خانوادگی:

امضاء و تاریخ:

شماره تلفن و ایمیل:

مصاحبه

مصاحبه بی‌شک اگر هم مهم‌ترین بخش از فرایند استخدام نباشد، لاقلاً یکی از مهم‌ترین‌ها است. در دوره‌ای که به‌عنوان دانشجوی کارشناسی ارشد در تهران تحصیل می‌کردم، اگرچه برنامه‌ای برای کار کردن هم‌زمان با تحصیل در تهران نداشتم، برای ده‌ها شغل درخواست کار دادم تا با دنیای صنعت و تجارت و تخصص‌های مختلف آشنا شوم. شاید در آن دوره مهم‌ترین تجارب خود را برای انجام مصاحبه به‌دست آوردم.

داستان از این قرار بود که یکی از هم‌کلاسی‌های من که مدرک کارشناسی مکانیک داشت و دانشجوی ارشد بود. در رزومه خود، مدرک کارشناسی خود را مهندسی صنایع و خود را فارغ‌التحصیل MBA از دانشگاهی با رنکینگ بسیار بالا در ایران معرفی کرد و توانست حدود شش ماه در آن شرکت خوب به‌عنوان کارشناس برنامه‌ریزی فعالیت کند. پس از اینکه شرکت درخواست تحویل مدارک را رسماً و به‌طور جدی مطرح کرد، پیش از آنکه شرکت او را اخراج کند، خود استعفا داد. اما اگر موضوعات رعایت اخلاق در شغل را در این مورد نادیده بگیریم، دستاورد او شش ماه سابقه کار در شرکتی بزرگ بود.

من هم رزومه‌ای با کمی اغراق نوشتم و درخواست کار به شرکت‌های گوناگون فرستادم. البته منظور از اغراق این نیست که در رزومه دروغی بزرگ نوشته باشم که نتوانم درستی آن را اثبات کنم. تنها در مورد تجارب پیشین خود کمی شیطنت کردم. نتیجه این بود که در طی حدود سه سال، به مرحله نهایی دستیابی به شغل‌هایی چون مدیر فروش یکی از بزرگ‌ترین تولیدکننده‌های نرم‌افزار حسابداری در کشور، کارشناس ارشد فروش داخلی یک شرکت بسیار ثروتمند غذایی، کارشناس فروش یک شرکت تأمین‌کننده لوازم یدکی اتومبیل در چین، کارشناس برنامه‌ریزی پیمانکاری بزرگ در حوزه مخابرات، کارشناس برنامه‌ریزی استراتژیک یک مؤسسه بزرگ فرهنگی، کارشناس ارشد استراتژی‌های سازمانی در یک شرکت خوب تولیدکننده وسایل انبارداری و... دست یافتم که البته در مرحله آخر به بهانه‌ای حضور خود در آن شرکت‌ها را منتفی می‌کردم.

پس از چندین سال تجربه، با تفکر درخصوص آن روزها به این نتیجه رسیده‌ام که مصاحبه‌کنندگان آن قدر زیرک بودند که متوجه شوند رزومه من اغراق‌آمیز است. من فارغ‌التحصیل دانشگاهی با رنکینگ بالا نبودم و سوابق درخشان علمی نداشتم. سؤال این است که چرا آن شرکت‌ها با وجود آگاهی از آن اغراق‌ناشیا نه در رزومه، هنوز برای استخدامم پافشاری می‌کردند؟!

ارتباط چهره به چهره در زندگی اهمیت خاصی دارد. اگر بتوانید افراد دیگر را قانع کنید، در ارتباط رودررو پیروز شده‌اید. یافتن شغلی مناسب به مصاحبه خوب، ایجاد ارتباط چهره به چهره و درنهایت توانایی قانع کردن کارفرما بستگی دارد. این مهارت‌ها با تمرین، آزمایش و خطا قابل دستیابی است.

شاید تصور کنید فردی با معدل بالا، فارغ‌التحصیل بهترین دانشگاه کشور و مسلط به تمامی سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای کامپیوتری در رشته خود می‌بایست در بالاترین سطوح سازمانی قرار گیرد؛ اما واقعیت این است که در بسیاری رشته‌ها این‌گونه افراد بیشتر به‌عنوان کارشناسانی خبره تا سال‌های سال در همان رده سازمانی می‌مانند. در پروژه‌های صنعتی مورد یاد شده بیش از سایر مشاغل دیده می‌شود. چراکه ارتباطات سازمانی، قدرت قانع کردن دیگران، فعالیت‌های اجتماعی و آشنایی با فرهنگ سازمانی در پروژه‌های صنعتی مهم‌تر از داشتن مدرکی بالا با بهترین معدل از معتبرترین دانشگاه‌ها است. اجازه بدهید نمونه بارز آن را در پارس جنوبی مثال بزنم. فازهای مختلف پالایشگاه گاز در پارس جنوبی، تقریباً کپی‌برداری از اولین فازی است که شرکت توتال فرانسه به بهره‌برداری رساند. پس از آن، دیگر فازها به ترتیب از این فاز الگو برداری کردند. با وجود این کارشناسان ما چنان درگیر همین کپی‌برداری هستند که دیگرانی که بیرون از این سیستم هستند، فکر می‌کنند که ما داریم پالایشگاه طراحی می‌کنیم! در ایران، اغلب نخبه‌های دانشگاهی اگر از کشور خارج نشوند، جذب سازمان‌های دولتی می‌شوند. بنابراین مشاهده می‌شود که بیشترین شاغلین در پروژه‌های صنعتی فارغ‌التحصیل دانشگاه‌های با رنکینگ پایین‌ترند و اغلب معدل‌های متوسط و رو به پایین دارند. البته در دفاتر مرکزی، تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های معتبر بیشتر است. در حالی که افراد نخبه و اهل علم، تمایل به تشکیل گروه‌های علمی و استفاده از وقت خود

برای یادگیری دارند، کارشناسان دیگر به تشکیل گروه‌های دوستی و همکاران دست می‌زنند و ارتباطات خانوادگی قوی ایجاد می‌کنند. بنابراین کارشناسانی که در این گروه‌های دوستی فعال نیستند به‌عنوان اقلیت در حاشیه قرار می‌گیرند.

البته موضوع اخیر درباره نخبه‌های دانشگاهی کمی قابل بحث است، چراکه باوجود کاهش قابل توجه مشاغل دولتی، شرکت‌های معتبر خصوصی و بزرگ، شروع به جذب نخبه‌ها به‌طور وسیعی کرده‌اند و ترکیب کارشناسان آینده بسیار متفاوت از حال خواهد بود. همچنین کارکنان معمولی پروژه‌ها پس از چندین سال کسب تجربه، نیروهای انسانی بسیار با ارزشی در پروژه‌های کشور به حساب می‌آیند.

یادداشت من درخصوص مصاحبه، آموزش تکنیک‌های ثابت شده در مصاحبه نیست، چراکه با جست‌وجویی در اینترنت هر کسی می‌تواند این موارد را از معتبرترین منابع علمی به‌دست آورد. بنابراین ترجیح می‌دهم تا به نکته‌هایی اشاره کنم که کمتر مورد توجه پژوهشگران این حوزه قرار گرفته است و توصیه می‌کنم که فارغ‌التحصیلان دانشگاهی خود آن نکات اساسی و مهارت‌های مصاحبه را یافته و مطالعه کنند.

نخستین و اساسی‌ترین ترفند در مصاحبه از نظر من، ایجاد یک تیم دو یا سه نفره برای مصاحبه است. به این ترتیب که با یکی از دوستان هم رشته‌ای هماهنگ می‌کنید تا حداقل به‌صورت صوری برای همان شرکت مدنظر شما و البته پیش از شما رزومه بفرستد. با این روش، او پیش از شما مصاحبه خواهد داد و اطلاعات ارزشمندی برای شما خواهد آورد. در مرحله بعد، به کمک کارشناسان آن حوزه بهترین جواب‌ها را برای آن سؤال‌های احتمالی آماده خواهید کرد. همچنین، شایسته است که متقاضی کار، رزومه نمایندگان شرکت که از شما مصاحبه می‌گیرند را از اینترنت به‌دست آورده و آن را تجزیه و تحلیل کند. به‌عنوان مثال، اگر یکی از افراد تیم مصاحبه، مدرک کارشناسی ارشد مدیریت استراتژیک دارد و شغل درخواستی شما کارشناس دفتر فنی است، اگرچه ارتباط قابل توجهی بین این دو رشته و شغل دیده نمی‌شود، اما بهتر است فرد متقاضی کار، شغل مدنظر را از دید آن مصاحبه‌کننده بررسی کرده و با درگیر کردن ذهن او بتواند رضایتش را جلب کند.

پیش از مصاحبه، رزومه‌ای را که برای آن شرکت فرستاده‌اید به دقت مورد بررسی قرار دهید و برای تمامی نکته‌هایی که در آن ذکر کرده‌اید توضیحات لازم را آماده کنید. برای مثال اگر نوشته‌اید که تسلط نسبی به مکالمه به زبان انگلیسی دارید، حتماً یک یا دو صفحه درباره خود، رزومه و شغل درخواستی‌تان را برای صحبت کردن به انگلیسی آماده کنید. اگر در بخش علایق خود نوشته‌اید که وقت استراحت خود را با خواندن رمان می‌گذرانید، چند رمان را در نظر بگیرید و چکیده آن‌ها را به‌خاطر داشته باشید تا اگر سؤالی مطرح شد جواب مناسب داشته باشید.

در هنگام مصاحبه، لباس و تیپ مناسب داشته باشید. گفته‌اند که تصمیم فرد مصاحبه‌کننده در ثانیه‌های اول مصاحبه بیشترین شکل خود را می‌گیرد. بنابراین رفتار اولیه و پوشش، مهم‌ترین ابزار تأثیرگذار در مصاحبه هستند. قبل از انجام مصاحبه، در صورت امکان به محل شرکت رفته و تیپ و لباس کارکنان آن را بررسی کنید تا شما هم متناسب با آن وضعیت لباس بپوشید. مثلاً اگر شرکت کاملاً خصوصی است و کارکنان آن با کت و شلوار و کراوات در شرکت حاضر می‌شوند، شما هم با همان تیپ در روز مصاحبه حاضر شوید. اگر مصاحبه در کارگاه انجام می‌شود، تیپ مناسب مهندسان همان کارگاه را در نظر بگیرید. در مورد خانم‌ها نیز حساسیت بیشتری وجود دارد؛ بدان حد که ممکن است نوع پوشش اصلی‌ترین دلیل پذیرش یا رد او در شرکت باشد. در جمهوری اسلامی ایران، به دلیل حضور برخی نهادها و شرکت‌ها در پروژه‌های کشور، نوع پوشش و رفتار فرد، اهمیت دو چندان پیدا می‌کند؛ به گونه‌ای که در بسیاری مواقع ظواهر فردی برابر و گاهی حتی مهم‌تر از صلاحیت علمی و تجربی فرد است. چراکه مصاحبه‌ای نیز با عنوان مصاحبه عقیدتی در این نوع شرکت‌ها انجام می‌شود. داشتن سوابق فعالیت‌های فرهنگی مرتبط با این نوع شرکت‌ها اهمیت فراوانی دارد.

در هنگام مصاحبه تعادل را رعایت کنید. بدان معنا که نه خود را ضعیف‌تر از نمایندگان شرکت نشان دهید و نه چنان اطلاعاتتان را به رخ آن‌ها بکشید که شما را مغرور تصور کرده و موجب آزرده‌گی آن‌ها شود. می‌توانید در اولین فرصتی که ایجاد شد یک یا دو سؤال در مورد شرکت مطرح کنید تا آن‌ها متوجه شوند که شما اطلاعات لازم را از آن شرکت دارید. پس لازمه حضور در مصاحبه، شناخت کامل شرکت و شغل درخواستی است. البته اشاره کردن به

ضعف‌های آن شرکت از نظر من کار اشتباهی است؛ چراکه در چند تجربه خود متوجه شدم اغلب شرکت‌ها شما را نه برای ایجاد تحول و کشف و اصلاح اشتباهات آن‌ها، بلکه به‌عنوان شغلی از قبل مشخص‌شده و اغلب تکراری می‌خواهند. صحبت کردن درباره اشتباهات یک سازمان، اغلب زمانی برای کارکنان آن سازمان قابل پذیرش است که تجربه کار در آن سازمان را داشته باشید و با تمام فرایندهای کاری آشنا باشید.

بعضی اوقات در مصاحبه‌ها از مصاحبه‌شونده خواسته می‌شود که کمی درباره خودش صحبت کند. پاسخ‌گویی به سؤالات باز شبیه این سؤال، مشکل‌تر از پاسخ‌گویی به سؤالات مستقیم است. تمرین کنید که بتوانید در حد سه دقیقه توضیحی کوتاه درباره گذشته و تحویلات خود ارائه دهید. برای سؤالی شبیه اینکه «چرا باید شما را استخدام کنیم؟» که این روزها به نوعی در مصاحبه‌های استخدامی پرسیده می‌شوند، پاسخ مناسبی بیابید. به عبارت دیگر، چه آورده‌ای برای سازمان خواهید داشت که شما را از دیگر متقاضیان آن شغل مجزا می‌کند. یک سؤال دیگر هم این است که در مورد ضعف یا ضعف‌های خود در کار یا زندگی توضیح دهید. توجه داشته باشید که نباید در این مورد صادق باشید و خود را تخریب کنید. برای مثال می‌تونید بگویید که گاهی کارهای عقب مانده در کار را در اواخر هفته و در اوقات خود در منزل انجام می‌دهید، یعنی وقتی را که باید در اختیار خانواده باشید به انجام کارهای عقب مانده در شغل اختصاص می‌دهید که حتماً نمونه‌ای از آن را برای توضیح دادن آماده کنید. یا بخشی از درآمد خود را که باید به تفریح و خرید اختصاص دهید، به گذراندن دوره‌های آموزشی می‌گذرانید (البته این در صورتی است که قبلاً در رزومه خود چنین سابقه‌ای را ذکر کرده باشید).

مورد دیگری که در کشور ما اهمیت فراوانی دارد، رابطه‌مداری در مصاحبه است. به گونه‌ای که اگر پیش از مصاحبه بتوانید به کمک فردی واسطه، با مدیران شرکت یا مسئولان مصاحبه‌کننده ارتباط برقرار کنید، همه ضعف‌های شما در مصاحبه با این کار پوشش داده خواهد شد و چه بسا مصاحبه شما کاملاً صوری خواهد بود. مورد اخیر به قدری شایع است که برخی افراد تمامی موارد دیگر را که منتج از پژوهش‌های علمی معتبر در سطح دنیاست یا

برگرفته از تجارب افرادی است که بدون هر گونه رابطه‌ای وارد سازمان‌ها شده‌اند، مردود شمرده و غیر کاربردی می‌دانند.

بخش دوم:

نکات طلایی

شبکه: ارتباط خود را با هم‌کلاسی‌های قدیم و همکارهای آینده از دست ندهید.

«آنچه ما در اینجا داریم شکست در برقرار کردن ارتباط است»^۱

تقریباً تمامی دوستان من در پروژه‌های صنعتی مشغول به کارند، آن‌ها شغل خود را به کمک یکی دیگر از دوستان یا هم‌کلاسی‌های قدیمی خود پیدا کرده‌اند. این دوستان، شبکه‌ای را تشکیل داده‌اند که در صورت پایان یافتن یک پروژه، سایر افراد شبکه از همکار یا دوست خود برای کار در پروژه خود دعوت می‌کنند یا فرد متقاضی شغل جدید رزومه به‌روز شده خود را برای اعضای شبکه ارسال می‌کند. این ارتباطی دو طرفه است، چراکه هر پروژه‌ای پایانی دارد و هر فرد می‌بایست از نقطه‌ای دیگر آغاز به کار کند. در طول یک سال اخیر که کار در پروژه ساخت پلایشگاه را رها کرده‌ام و به حرفه پژوهش‌گری مشغول هستم، شاید حدود ده بار

۱. فرانک ر. پیرسن، کتاب لوک خوش دست. (1967) Cool Hand Luck

دوستان من که گاه با آن‌ها چندین ماه ارتباطی نداشته‌ام از من برای کار در پروژه خود یا دیگر پروژه‌ها دعوت کرده‌اند. من هم به نوبه خود، تا به حال چند نفر از دوستان را برای کار در پروژه به سایر دوستان و همکاران پیشنهاد داده‌ام. امروزه باوجود دسترسی به اینترنت و شبکه‌های اجتماعی مختلف، عضو شدن در شبکه همکاران و دوستان کاری بسیار ساده است. دو ماه پیش، یکی از همکاران سابق با حدود ۵۰۰ کیلومتر فاصله با من تماس گرفت تا مرا از فرصتی شغلی در ده کیلومتری محل زندگی‌ام آگاه کند. شبکه دوستان او در حوزه کاری من بسیار بزرگ‌تر از شبکه من است، اما چون با ایشان در ارتباط هستم، از فرصت‌های جدید آگاه می‌شوم.

پروژه دنیایی از شبکه‌های گوناگون است. در هر رشته شغلی، افراد شاغل در پروژه، ده‌ها نفر را در سایر پروژه‌ها می‌شناسند. این وضعیت به گونه‌ای است که گاه فرد از شغلی یکسان با شغل فعلی خود، با حقوق دو برابر و حتی بیشتر توسط این شبکه‌ها آگاهی یافته و برای آن اقدام می‌کند. گاهی حتی مشکلات شغلی باعث می‌شود که فرد نتواند حتی یک ماه در پروژه فعلی خود دوام آورده و به کمک شبکه دوستان در پروژه‌ای دیگر مشغول به کار می‌شود. چندی پیش یکی از هم‌کلاسی‌های دوره کارشناسی خود را پس از چند سال به طور اتفاقی ملاقات کردم و متوجه شدم در پروژه‌ای در قاره آفریقا مشغول به کار است. پیش از آن او تنها با دو یا سه سال سابقه در شرکتی معمولی، با حقوق حدود دو میلیون تومان در ماه مشغول به کار بود. یکی دیگر از پیمانکاران مشغول به کار در آن پروژه، شرکت انی ایتالیا بود که این فرد با برخی از کارکنان آن دوست شده بود. بعد از اتمام کار، شرکت ایتالیایی از این فرد دعوت کرد تا در پروژه جدید خود در کنگو مشغول به کار شود. اگر تنها جنبه مالی این شغل را در نظر بگیریم، طبق برآورد من، این فرد حقوقی تقریباً پانزده برابر کار در پروژه قبلی دریافت می‌کند و این دستاورد برای او تنها با ساختن یک شبکه امکان‌پذیر بود.

این موضوع نه تنها در حوزه پروژه، بلکه در سایر جنبه‌های زندگی کاربردی فراوان دارد. هر روزه دوستان و هم‌کلاسی‌های قدیمی من در دوره‌های کارشناسی و پیش از آن و حتی دوستان

آن‌ها با من تماس می‌گیرند تا در زمینه دانشگاهی آن‌ها را راهنمایی کنم و من هم با جان و دل به راهنمایی و کمک به آن‌ها می‌پردازم، چراکه اعتقاد دارم هر عملی در این دنیا عکس‌العملی دارد و «از هر دست بدهی، از همان دست خواهی گرفت».

اگرچه شبکه دوستان و همکاران در فرهنگ‌ها و کشورهای مختلف با هم فرق دارند، اما مبنای کار و رفتار اخلاق‌مدار یکی است و نمی‌توان آن را نسبی دانست. در این راستا، هر کس به نوبه خود می‌تواند شبکه‌هایی هرچند کوچک بسازد. پروژه‌هایی است که فرد بیشتر زمان خود را در آنجا سپری می‌کند و اغلب کارکنان پروژه بیشتر عمر خود را در پروژه‌های گوناگون می‌گذرانند به گونه‌ای که زندگی پروژه‌ای مبحثی کاملاً متفاوت با دیگر انواع زندگی شده است. که هنوز هم توسط جامعه‌شناسان، روانشناسان و مدیران مورد توجه ویژه قرار نگرفته است. اما واقعیتی که بیشتر کارکنان پروژه با آن سروکار دارند زندگی متفاوتی است که می‌توان آن را زندگی پروژه‌ای نامید.

مهندس صفری، دوست قدیمی من و کارشناس حرفه‌ای واحد برنامه‌ریزی و کنترل پروژه، می‌گوید: «با کم‌رنگ شدن نظرات سنتی درباره حریم خصوصی، نحوه ارتباط آن‌لاین دوستان و همکاران نیز تحول یافته است. در مواقع خوشی یا ناخوشی، وجود دوست/دوستان در دفتر کار می‌تواند بسیار مفید باشد. اگر آن‌ها نگرش مثبتی به شما و رفتارتان داشته باشند، شما را مورد حمایت قرار می‌دهند. این حمایت می‌تواند به نسبت نیاز شما مادی یا معنوی باشد. مادامی‌که درباره نحوه تعامل و رفتارتان با سایرین مسئول باشید، حضور در شبکه‌های اجتماعی با دوستان محل کارتان می‌تواند مفید باشد. البته نباید اجازه دهید زندگی اجتماعی آن‌لاین شما، خللی در کارتان وارد کند و یا کاملاً جای تعاملات حضوری با همکارانتان را بگیرد».

شایسته است که افراد پروژه‌ای در بعضی عیدها و مراسمات، ایمیل تبریکی برای دوستان و همکارانی که پیش از این با آن‌ها برای یافتن شغل در ارتباط بوده ارسال کنند تا شبکه دوستی و همکاری آن‌ها هم‌چنان پا برجا بماند.

به روز کردن دانش

«آن را که عقل و همت و تدبیر و رأی نیست فوش گفت پرده دار که کس در سرای نیست»^۱

واقعیت این است که فاصله گرفتن از فضای دانشگاهی و کار در پروژه‌های که دور از چنین فضایی هستند منجر به راکد شدن دانش افراد می‌شود. اگرچه بسیاری از شرکت‌ها دوره‌های آموزشی برای کارکنان خود در نظر می‌گیرند، اما برای اطمینان از به روز بودن دانش، فرد باید ارتباط خود با فضاهای علمی را حفظ کند. گاهی حتی نرم افزارهای کاربردی در شغل و ابزار مورد استفاده به روز می‌شوند و تکنیسن یا کارشناس می‌بایست خود را با آن وفق دهد. نسخه‌های جدید از نرم‌افزارها که در دفاتر مرکزی استفاده می‌شوند با سرعت زیادی به کارگاه‌های صنعتی رسیده و مدیران بالادستی از کارکنان کارگاه انتظار دارند که از ابزار به روز استفاده کنند.

فرد شاغل در پروژه باید بخشی از وقت آزاد خود در محل کار را به یادگیری اختصاص دهد. استفاده از تجارب همکاران و یافتن منابع مورد نیاز برای مطالعه در پروژه محتمل‌ترین حالت ممکن است. مطالعه اسناد مربوط به پروژه‌های مشابه نیز منجر به افزایش قابل توجه دانش کارکنان می‌شود. گاهی تمام حواس فرد شاغل به تخصص خود است که منجر می‌شود فرد نتواند با دیدی وسیع‌تر به پروژه محل کار خود نگاه کند. او می‌بایست پیش از آغاز کار و در حین کار جایگاه خود و فعالیت خود را در پروژه کاملاً درک کرده باشد. به‌عنوان مثال، فردی که به‌عنوان کارشناس دفتر فنی در واحد شیرین‌سازی گاز در پالایشگاه کار می‌کند، باید روند پالایش گاز را کاملاً درک کرده باشد و بداند که وظیفه او به چه میزان در پیشرفت پالایشگاه مؤثر است. درک کلی کار و دید از بالا منجر می‌شود که فرد انگیزه‌های لازم برای شغل خود را داشته باشد و در صورت نیاز بتواند جابه‌جایی شغلی نیز انجام دهد. یک کارشناس واحد ایمنی که میزان خطر در مرحله راه‌اندازی را درک کرده باشد، بیشتر از یک کارشناس ایمنی

که تنها وظیفه تکراری خود را انجام می‌دهد می‌تواند در پروژه مؤثر باشد. چنین فردی خود را مسئول حفظ ایمنی افراد دانسته و به‌عنوان مثال، می‌داند که تزریق گاز و شناسایی خطرات احتمالی در مرحله راه‌اندازی منجر به پیش‌گیری از خطرات بسیار بزرگی می‌شود. شاید او در مراحل پروژه آن‌چنان که شایسته یک کارشناس ایمنی بوده، سخت‌گیری‌های لازم را انجام نداده است؛ شاید بارها تنها به تذکرات شفاهی برای حفاظت شخصی افراد بسنده کرده است. اما در مراحل پیش‌راه‌اندازی چنین اشتباهاتی بخشودنی نیست و او باید تفاوت این دو مرحله را کاملاً درک کرده باشد. همچنین است تفاوت بین افسر ایمنی که بر نصب تجهیزات نظارت می‌کند و افسری که وظیفه نظارت بر انفجارها را بر عهده دارد.

فرد شاغل در پروژه لازم است که حداقل آشنایی را با سیستم‌های مختلف داشته باشد. به‌عنوان مثال، کارشناس کنترل پروژه در ساخت ساختمان‌های صنعتی و عملیات‌های عمرانی، برای حضور در یک سد می‌بایست ساختار شکست کار را کاملاً بشناسد و بهتر است پیش از شروع کار، فایل‌های مرتبط را به دقت مطالعه کند و در شبکه همکاران و دوستان خود با کارشناسان مرتبط در ساخت سد مشورت کند. به عبارت دیگر دانش خود را در نظام‌های جدید به روز کند.

برای فردی که برای نخستین‌بار قصد ورود به پروژه را دارد و هنوز نوع پروژه خود را انتخاب نکرده است، شایسته است این فرد فارغ‌التحصیل ساختار شکست و اطلاعات اولیه در مورد پروژه‌های رایج در منطقه محل سکونت یا صنعت غالب در کشور خود را مطالعه کند. همچنین بهره‌مندی از دانش نرم‌افزاری و رایانه‌ای در شغل مدنظر از پیش‌نیازهای ورود به پروژه است. به‌روز کردن دانش، برای حفظ جایگاه و پیشرفت در پروژه اهمیت فراوانی دارد. در زمان کاهش نیروهای انسانی، افراد با تجارب بالاتر و دانش بیشتر شانس بیشتری برای ماندن در شغل خود را دارند. البته بسیار مهم است که کارکنان پروژه تلاش کنند تا دانش بروز خود را به‌صورت کاربردی در پروژه پیاده کنند؛ چراکه دانشی که نتواند به‌صورت کاربردی ارائه شود، ممکن است برای فرد تأثیر منفی به همراه داشته باشد. کسی که به نرم‌افزار اکسس مسلط است، بسته به نوع کار، بهتر است در ساختن پایگاه داده از نرم‌افزار اکسل استفاده نکند. کسی که دارای مدارک حرفه‌ای مدیریت پروژه است، می‌بایست تلاش کند در کنار وظایف کارشناسی،

دید خود را به پروژه مدیریتی کند. دانش به‌روز در پروژه به فرد اعتبار شغلی داده و او را در طی مسیر شغلی موفق‌تر می‌کند.

پس‌انداز و سرمایه‌گذاری

«هرگاه ثروتمند شری همان‌قدر که به فرج کردن فکر می‌کنی به پس‌انداز هم فکر کن!»^۱

با کمی تحقیقات میدانی به راحتی خواهید دانست که دستمزد کارکنان مشغول در پروژه‌ها به نسبت سایر مشاغل بیشتر است؛ به گونه‌ای که گاه این اختلاف دستمزد به چند برابر نیز می‌رسد.

امین ۳۱ ساله کارشناس دفتر فنی و دارای ۵ سال سابقه کار در پروژه‌های ساخت پتروشیمی در جنوب ایران است. دستمزد او از میانگین جامعه بسیار بالاتر است. او می‌گوید بعد از گذشت پنج سال هنوز منزل شخصی ندارد و اگر به هر دلیلی نتواند کار در پروژه را ادامه دهد، هیچ تضمینی برای آینده خود ندارد. او می‌گوید همیشه دغدغه من این است که اگر به هر دلیلی نتوانستم به کار خود در پروژه ادامه دهم چطور از پس مخارج زندگی بر خواهم آمد.

نداشتن امنیت شغلی در پروژه موضوعی عادی است. در سال ۱۳۹۲ در نتیجه تحریم‌های اقتصادی فراوان در کشور، دولت آقای احمدی‌نژاد طرحی را پیاده کرد که براساس آن تنها به پروژه‌هایی بودجه دولتی تزریق می‌شود که به هشتاد درصد پیشرفت کاری رسیده باشند. در مدت بسیار کوتاهی، بسیاری از کارکنان شاغل در پروژه‌های صنعتی از کار بیکار شدند. شرکتی که من مشغول به کار بودم، مسئولیت طراحی چارت سازمانی به‌عهده من گذاشته شد که در آن کارکنان شرکت از حدود یک‌هزار نفر به کمی بیش از یک‌صد نفر کاهش یافت. آیا فرد بیکار شده کار جدید خواهد یافت؟ آیا او به اندازه کافی سرمایه دارد که بتواند خود و

۱. بنجامین فرانکلین

خانواده خود را تا یافتن شغل جدید تأمین کند؟ آیا اگر یکی از کارکنان پروژه به هر دلیل نتواند به کار خود ادامه دهد، راهی برای ادامه زندگی عادی خواهد داشت؟

کارکنان شاغل در پروژه اغلب وقت خود را به کار روزانه می‌گذرانند و در سایر مواقع ترجیح می‌دهند که در خوابگاه‌ها به استراحت بپردازند. در این میان فرصت‌های اقتصادی بسیاری را در زندگی از دست می‌دهند. در مصاحبه‌ای که از چند نفر از همکاران پروژه‌ای و چند کارمند دولتی در جنوب ایران و در سال ۱۳۹۳ داشته‌ام، به موضوعی بسیار جالب دست یافته‌ام. درآمد یک معلم دبیرستان گاهی نصف و در بسیاری موارد حتی کمتر از یک‌سوم یک فرد شاغل در پروژه‌های نفت و گاز با همان میزان سابقه کار است، اما بعد از ۵ سال، تمامی معلمان مصاحبه‌شده دارای اتومبیل و اغلب دارای منزل شخصی و بیشتر آن‌ها نیز متأهل بودند، اما بیش از نیمی از کارکنان شاغل در پروژه مجرد و فاقد اتومبیل شخصی بودند و تعداد افراد دارای منزل شخصی نیز بسیار کمتر از معلمان بود. همچنین موضوع بسیار مهم این است که نگرش معلم‌های پاسخ‌گو به زندگی بسیار مثبت‌تر بود.

این بدان معناست که دستمزد بیشتر لزوماً به معنای زندگی موفق‌تر نخواهد بود. به‌نظر می‌رسد یکی از موضوعات بسیار مهم که کارکنان پروژه در زندگی خود بدان توجه ویژه نداشته‌اند، پس‌انداز و سرمایه‌گذاری اقتصادی بوده است. همچنین خاصیت مویبستگی در اقتصاد باعث شده است که ایشان حتی در دوره‌های بیکاری خود تمایل زیادی به زندگی لوکس داشته باشند که فرصت پس‌انداز و سرمایه‌گذاری اقتصادی را از آنان گرفته است. در اینجا هدف قضاوت در این باره نیست که کدام نوع زندگی بهتر است، چراکه نوع زندگی افراد موضوعی شخصی است. اما سرمایه‌گذاری اقتصادی برای نوع زندگی پروژه‌ای هرگز نباید فراموش شود؛ زیرا امنیت شغلی حتی تا پایان یک پروژه نیز تضمین شده نیست.

ورزش، تفریح و سفر

«نان از برای کنج عبادت گرفته اند صاحب‌دلان، نه کنج عبادت برای نان
فوردن برای زیستن و ذکر کردن است تو معتقد که زیستن از بهر فوردن است»^۱

نباید فراموش شود که داشتن شغل و کسب درآمد برای ایجاد رفاه است و نباید به‌عنوان هدف نهایی اشتباه گرفته شود. در اغلب پروژه‌های امروزی وسایل و تجهیزات کافی برای ورزش و تفریح وجود دارد و در صورتی که کارکنان انگیزه کافی داشته باشند می‌توانند از این امکانات استفاده کنند. گاهی نیز چنین امکاناتی در پروژه‌ها به ویژه در پروژه‌های کوچک موجود نیست یا کارکنان علاقه‌ای به حضور در مکان‌های ورزشی ندارند. یک فرد پروژه‌ای باید بداند که برای کسب درآمد و سلامتی برای کار در آینده باید از سلامت روحی و فیزیکی خود مواظبت کند. برای این مهم، ورزش حداقل کار ممکن است. به‌عنوان مثال، بسیاری از پروژه‌های پارس جنوبی، جمعه‌ها بعد از ظهر تعطیل‌اند و بسیاری از کارکنان ترجیح می‌دهند که این ساعات را در کمپ مانده و استراحت کنند و برخی نیز به نزدیک‌ترین شهر به پروژه رفته و به خرید و تفریح می‌پردازند. گروهی نیز مانند من و دوستانم در هوای مناسب به شنا در دریا و گاهی به تفریح در بازار و گشت‌وگذار در پارک‌های ساحلی مشغول‌اند. برخی شرکت‌های هم‌جوار و کارگرانی که امکانات ورزشی مناسب نداشتند نیز در زمین‌های باز و با حداقل امکانات فوتبال بازی می‌کردند و یا می‌دویدند.

به ورزش باید به‌صورت یک وظیفه و فراتر از وسیله‌ای برای تفریح نگریسته شود و به جرأت می‌توان گفت که ورزش کردن در پروژه یک ضرورت است. مشکل دیگری که بسیاری از کارکنان پروژه به آن عادت کرده‌اند، خوابیدن و استراحت مطلق در چند روز استراحت ماهانه است. این افراد به جای تفریح و سفر و خوش‌گذراندن با خانواده با استراحت مطلق و خوابیدن، در کنار انجام برخی امور اداری مربوط به منزل می‌پردازند که در طی چند هفته انباشته شده.

با مصاحبه‌ای که از همسران چند نفر از کارکنان پروژه‌های مختلف داشته‌ام، متوجه شدم که اغلب این زنان از شیوه زندگی مردان خود ناراضی هستند. مسافرت در زندگی آن‌ها رنگ باخته و تفریح آن‌ها شغل آن‌هاست. در حال حاضر بسیاری از کارکنان پروژه حتی بسیاری از مدیران ارشد، به دلیل همین سبک اشتباه زندگی، از شغل خود راضی نیستند و خود را برده کار خود می‌دانند. اما واقعیت این است که سبک زندگی این افراد در طی سالیان منجر به این نوع برخورد با زندگی شده است. فردی که وارد پروژه می‌شود باید بداند که ورزش به صورت روزانه و حداقل چند بار در هفته، تفریح ماهانه و سفرهای به وقت او را برای کار بیشتر آماده کرده و موجبات رضایت خانواده آن‌ها را نیز فراهم می‌آورد.

امیر ۴۴ ساله مدیر برنامه‌ریزی و کنترل پروژه شرکتی بزرگ در جنوب ایران است. او تمام وقت خود را به کار پرداخته و در شغل خود یکی از بهترین‌های جنوب ایران است. خانواده او با ۵۰۰ کیلومتر فاصله در شهر محل تولد او زندگی می‌کنند و او هر دو هفته یک بار و به مدت چهار روز را با آن‌ها می‌گذراند. تابستان گذشته، بعد از ۱۴ سال از شروع کار در پروژه، به اصرار همسرش به مدت یک هفته به شمال ایران سفر کردند. او می‌گوید هیچ‌گاه فکر نمی‌کرده که چنین منظره‌های زیبایی در کشور وجود داشته باشد. او هیچ‌گاه تجربه بودن در چنین آب و هوای دل‌پذیری را نداشته است و با حسرت می‌گوید که عمرش را به بطالت گذرانده است. اگر امیر از همان آغاز پروژه تعادل را در زندگی رعایت می‌کرد و از حداقل امکانات موجود برای ورزش، تفریح و مسافرت استفاده می‌کرد به احتمال زیاد اکنون دیگر حسرت روزهای گذشته را نمی‌خورد و زندگی او هدفمندتر بود.

تابستان سال 1392 به همراه چهار نفر از دوستان و همکاران پروژه در یک بعد از ظهر گرم تابستانی و پس از سه هفته کار مداوم، برای تجربه غواصی به سی کیلومتری محل اقامتشان رفتیم. اگرچه به دلیل شرایط فیزیکی و مشکلات پیش آمده، لحظات سختی را تجربه کردم، اما هیچ‌گاه لذت چنان تفریحی را فراموش نخواهم کرد. همچنین است لذت معلق ماندن روی آب دریا در غروب‌های تابستان، که تمام سختی‌های آن روزها را از یاد می‌برد.

اگرچه اغلب ما در دهه‌ای زندگی می‌کنیم که فشارهای اقتصادی و روانی در اوج خود قرار دارند، اما این هم بخشی از زندگی است و به‌عنوان یک مهندس، باید دانست که چگونه از کمترین امکانات بیشترین استفاده را برای زندگی پربارتر بهره برد.

نکته قابل توجه این است که مشاغل پروژه‌ای به طور قابل توجهی دستمزدی بالاتر از مشاغل کارمندی دیگر در ایران دارند. بسیاری از کارکنان پروژه ترجیح می‌دهند هر ساله به مسافرتی خارجی رفته و تفریح‌های متفاوتی داشته باشند. چنین تفریحاتی برای کارمندان خارج از پروژه در ایران که دستمزد پایین‌تری به نسبت کارکنان پروژه دارند، امکان‌پذیر نیست. حال سؤالی مطرح می‌شود که جواب آن از هر فرد به فرد دیگر می‌تواند متفاوت باشد: شما ترجیح می‌دهید بیست و سه روز کار فشرده در پروژه داشته باشید و سپس با دستمزدی قابل توجه حدود یک هفته به مسافرت و تفریح اختصاص دهید یا با دستمزد کارمندی و در فضای شهری، مانند سایر مردم عادی تفریح کنید؟

سلامتی خود را چک کنید

«فوش است زیر قار مغیلان به راه باریه ففت شب رهیل، ولی ترک بان بیاپرگفت»^۱

کارکنان اداری در پروژه روزانه حدود ده ساعت پشت میزهای خود مشغول به کارند؛ کارکنان اجرایی ساعات فراوانی باید برای نظارت و اجرا سرپا باشند؛ در پروژه‌های فراوانی کارکنان مجبور به تحمل گرمای زیاد و سرمای شدید می‌باشند. زندگی و کار در میان افراد زیادی که در معرض بیماری‌های فراوانی هستند موجبات انتقال بیماری‌ها را فراهم می‌آورد و در نتیجه بیماری‌های مربوط به ستون فقرات، واریس، استرس شدید شغلی، بیماری‌های ناشی از عدم تحرک در کنار خوردن غذاهای نامناسب کارکنان پروژه را در معرض انواع بیماری‌ها قرار می‌دهد. با نگاهی به پروژه‌های فعال در ایران، می‌توان گفت اغلب این پروژه‌ها در مناطق

نفت خیز جنوب و جنوب غرب کشور واقع شده‌اند که آلودگی‌های ناشی از گردوغبار شدید در کنار گازهای سمی معلق در هوا سلامت کارکنان و اهالی آن مناطق را تهدید می‌کند.

کار در پروژه‌های صنعتی اغلب کارکنان را با چنین مشکلاتی مواجه می‌کند. هنوز آماری رسمی مبنی بر میزان عمر یا میزان سلامت کارکنان شاغل در پروژه ارائه نشده است و یا لاقلاً من نتوانسته‌ام پیدا کنم، اما به‌عنوان پژوهشگر مطمئنم که نمی‌توان به آمار ارائه شده اعتماد کرد چراکه هیچ شرکتی نمی‌خواهد اعتبار خود را با ارائه دقیق این آمار خدشه‌دار کند.

به‌عنوان فردی که در کشوری جهان‌سومی مشغول به کار هستم، بارها تجربه کار در گردوغبار بسیار شدید را داشته‌ام، گرد و غباری که حدود یک‌چهارم یا میزان کمتری از آن موجبات تعطیلی مدارس پایتخت را فراهم کرده بود. به‌یاد ندارم هیچ‌گاه فعالیت‌های پروژه به دلیل گرمای شدید تعطیل شده باشد، گرمای حدود ۵۰ درجه سانتی‌گراد که بسیاری از کارگران را روانه بیمارستان می‌کرد و هیچ‌گاه نشنیدم که اداره هواشناسی دمای جایی را بالاتر از ۵۰ درجه اعلام کرده باشد، در صورتی که چندین بار این هوا را تجربه کرده‌ام.

با وجود چنین بردگی در عصر مدرن و بی‌توجه به کارگران و کارکنان به‌عنوان نیروی انسانی، وظیفه خود فرد است که از سلامتی خود مراقبت کند. در یک تجربه شخصی، پیش از ورودم به پروژه سلامتی خود را کاملاً چک کردم و هیچ‌گونه مشکلی نداشتم. هشت ماه بعد در فرصتی شش‌روزه‌ای که برای استراحت ماهانه داشتم به دلیل دردی در ناحیه شکم به پزشک مراجعه کردم و بعد از طی مراحل متوجه شدم که دو شن کوچک در دو کلیه و چربی کبد دارم. شاید برخی از بیماری‌هایی که ما در سنی خاص بدان‌ها دچار می‌شویم زمینه ارثی داشته باشند، اما واضح است که شرایط محیطی ما را بیش از پیش مستعد چنین بیماری‌هایی می‌کند. برای حل مشکلات خود، سه جلسه ورزش در هفته را پیش رو گرفتم و از خوردن برخی غذاهای پرچرب خودداری کردم. اگرچه در حال حاضر نوع شغل خود را نیز تغییر داده‌ام، اما تغییر شیوه زندگی به ویژه ورزش باعث شده است که این روزها با آن تجارب بیماری و گاه درد فاصله فراوان داشته باشم.

در اغلب پروژه‌ها وسایل و امکانات رفاهی برای انجام فعالیت‌های ورزشی وجود دارد، اما به دلیل سنگین بودن کار و خستگی فراوان کارکنان تمایل چندانی برای ورزش ندارند. اما پرواضح است که ورزش در پروژه تنها سرگرمی نیست، بلکه ضرورتی است که انجام‌دادن آن خطرات فراوانی را متوجه کارکنان می‌کند.

همچنین اگرچه در بسیاری از پروژه‌ها، بهداشت کارکنان به طور سالانه بررسی می‌شود، اما شایسته است که کارکنان در بیمارستان‌های مجهز و با مراجعه با پزشک‌های مجرب در بازه زمانی کمتری از سلامتی خود مراقبت کنند.

خانواده و بستگان را فراموش نکنید

«مبین آن بی همیت را که هرگز نفاهد دید روی نیکبختی
که آسانی‌گزیند فویشتن را زن و فرزند بگذارد به سفتی»^۱

سعید ۴۵ ساله و دوازده سال سابقه کار در واحد ایمنی در ساخت سدهای مختلف در ایران دارد. او در نزدیک‌ترین شهر به پروژه، منزلی اجاره کرده و با همسر و دو فرزند دبستانی خود زندگی می‌کند. سعید در محل کار اخلاقی بسیار جدی دارد و در منزل با خانواده خود بسیار مهربان است. وقتی از او می‌پرسیم که چطور توانسته است این تعادل را به‌وجود بیاورد، جواب می‌دهد: «چون هر چیزی رو در جای خودش و به وقتش انجام می‌دم.» همسر سعید انعطاف‌پذیری لازم را برای جابه‌جایی در پروژه‌های مختلف دارد و زندگی پروژه‌ای را پذیرفته است. سعید بخشی از درآمد خود را به تفریحات خانواده خود اختصاص داده است، حتی زمانی که خود با آن‌ها نیست. او بخشی از درآمد خود را نیز به‌عنوان ذخیره اطمینان در حسابی بانکی گذاشته است و ضمن اینکه هر وقت نیاز حاد دارد مبلغی از آن را برداشت می‌کند، می‌تواند به خاطر این سپرده از بانک وام بگیرد. او طبق برنامه خاصی هر دو هفته یک بار برای

دقایقی با مدرسه فرزندانش در زمان استراحت صحبت می‌کند و نموداری ایجاد شده به وسیله اکسل که برای پیشرفت تحصیلی فرزندانش در کامپیوتر خود دارد در نوع خود بی‌نظیر است. سعید به ازای هر ماه، هفت روز مرخصی دارد که چهار روز آن را در ایام هفته تقسیم می‌کند و سه روز دیگر را برای روز مبادا می‌گذارد و در صورت رو به راه بودن اوضاع، هر ساله با این مرخصی‌ها پیش از تحویل سال به تفریح، دید و بازدید اقوام و مسافرت اختصاص می‌رود و این برنامه چندین ساله اوست. برنامه‌ای که نهایتاً او را از یک مرد خانواده به مدیر HSE شرکتی خوب تبدیل کرده است. او حتی در ایام خوش آب‌وهوای سال، پدر و مادر خود را برای تفریح در شهر محل اقامتش دعوت می‌کند و خاطرات خوبی از این میهمانی‌ها دارد.

مریم ۳۴ ساله و عضو فعال شبکه‌های اجتماعی است. او در وبلاگ خود نوشته که شوهرش بعد از مدتی کار در پروژه‌ای صنعتی تندخو شده است و هر ماه که یک هفته به خانه برمی‌گردد، بسیار کم حوصله بوده و بیشتر اوقات را خواب است. به خاطر خستگی و تمایل او به استراحت، مریم ترجیح می‌دهد که بسیاری از مشکلاتش را با شوهرش مطرح نکند. یکی از این مشکلات، مشکلات عاطفی اوست که باعث استرس شدید و نهایتاً برخی بیماری‌ها برای او شده است.

اگرچه کار در پروژه با اخلاق برخی از کارکنان سازگار نیست، اما این بدان معنا نبوده که آن‌ها حق دارند فشارهای روانی خود را به خانواده خود منتقل کرده یا به خاطر آن گرفتاری‌ها از آن‌ها غافل شوند.

برای آینده شغلی خود برنامه‌ریزی کنید

ای بسا اسب تیزرو، که بمرد فرک لنگ بان به منزل برد!

هر شغلی یک کارراهه دارد و در پروژه نیز این مسیرها مشخص است. اما پروژه‌های مختلف کارراهه‌های شغلی گوناگون دارند. به‌عنوان مثال، در پروژه ساخت یک پالایشگاه، بیشترین

درآمد مربوط به واحد پایپینگ است، بنابراین کارکنان این واحد اهمیت بیشتری دارند به گونه‌ای که دستمزد بالاتری گرفته و متخصصین این واحد با راحتی بیشتری به پست‌های مدیریتی دست می‌یابند. به طور کلی دیده شده است که اغلب مدیران ارشد در پروژه‌ها، سابقه زیادی در دفتر فنی داشته‌اند. همچنین اغلب مدیران پروژه در سدها مهندسان عمران هستند و به نسبت ماهیت پروژه رشته‌های مختلف در آن اهمیت گوناگونی دارند.

تجربه نشان داده است که تنها با داشتن سابقه درخشان نمی‌توان به پست‌های مدیریتی دست یافت. مدیریت در فرهنگ‌ها، کشورها و پروژه‌های مختلف بنا به اقتضای پروژه و فرهنگ آن قابل دستیابی است. به نظر می‌رسد در کشورهایی که فاصله قدرت بین مدیران و افراد عادی بیشتر است، معیارهای انتخاب مدیر متفاوت‌تر باشد. برای این مهم با چند کارشناس ارشد فعال در پروژه‌های آمریکا و ایران مصاحبه‌هایی هرچند کوتاه انجام داده‌ام که نتیجه آن می‌تواند جالب باشد. کارشناسان آمریکایی معتقدند که برای رسیدن به پست‌های مدیریتی در پروژه مهم‌ترین ویژگی، صلاحیت شغلی و علمی فرد است و سپس روابط نزدیک با مقامات بالاتر در رتبه بعد قرار می‌گیرد. از دیگر سو، کارشناسان ایرانی صلاحیت شغلی و علمی را خیلی مهم تلقی نکرده و معتقدند مهم‌ترین عامل برای کسب پست‌های مدیریتی حتی در پروژه‌های خصوصی داشتن روابط نزدیک با مدیران بالا دستی و وفاداری به آنان است. اگرچه نمی‌توان به طور قطع در مورد اینکه کدام شیوه در مدیریت پسندیده‌تر است، صحبت کرد چراکه نمی‌توان این دو کشور را با هم مقایسه کرد، اما می‌توان گفت کارراهه شغلی در جاهای مختلف با هم فرق دارند. مطمئناً فردی که دارای چندین سال تجربه کاری، مدرک مهندسی مرتبط با نوع کار پروژه، مدارک حرفه‌ای مدیریت مانند PMP و Prince 2 است و اخلاقیاتش متناسب با کار مدیریت است و همچنین انگیزه کافی برای رسیدن به مشاغل مدیریتی دارد، به طور بالقوه گزینه مناسبی برای پست مدیریت است. تجربه نشان داده است که کارکنان وفادار به پیمانکاران و شرکت‌ها پس از مدتی مورد اعتماد مدیران و مالکان قرار گرفته و مسیرهای شغلی مناسبی را در شرکت طی می‌کنند.

برای طی کردن این مسیرهای شغلی تا بالاترین سطوح، هر فرد باید در ابتدا چارت شرکت را تا بالاترین سطح بشناسد. به عنوان مثال، ممکن است شرکتی در چند صنعت مختلف مشغول

به کار باشد، مانند صنعت ساخت نیروگاه برق، صنعت نفت و گاز، صنعت آب، سد سازی و غیره. در این راستا برخی ترجیح می‌دهند که خود را به عناوینی مانند ریاست کارگاه، مدیر اجرا، مدیر پروژه و غیره برسانند، برخی نیز ترجیح می‌دهند که به صورت کارمندی عادی اما در دفاتر مرکزی شرکت و در فضای شهری کار کنند. بسته به نوع دیدگاه، فرد می‌تواند برای رسیدن به هدف خود تلاش کند و کارراهه شغلی خود را طی کند.

چیزی که در پروژه بسیار اهمیت دارد این است که فرد بداند پروژه راه میان‌بر ندارد؛ بدان معنا که یک مدیر موفق، در صورتی موفق خواهد ماند که تجربه کاری خود را هر روز بیفزاید. یک مدیر پروژه مکانیک، نمی‌تواند با همان تسلط مدیر پروژه‌های خوب در بخش عمران باشد؛ اما در صورتی که اطلاعات لازم را در اغلب دیسپلین‌ها در طول سالیان به ویژه در سطوح کارشناسی کسب کرده باشد، خواهد توانست در اغلب پروژه‌ها مدیریت قابل قبولی داشته باشد. تجربه حرف اول را در پروژه می‌زند و راه بقا در پست‌های بالاتر در پروژه‌ها، کسب تجربه بالاتر و افزودن دانش مدیریتی است.

آینده شغلی در پروژه اهمیت فراوانی دارد؛ زیرا کسب پست‌های مدیریتی به معنای درآمد بسیار بیشتر است. همچنین فاصله قدرت میان مدیر و کارشناس در پروژه بسیار زیاد است، چراکه مدیر پروژه اختیار تام و به نسبت آن، رده‌های مختلف مدیریتی اختیارات فراوان در پروژه دارند. پیشنهاد می‌شود، فرد پیش از ورود به یک پروژه، کارراهه شغلی آن را بررسی کرده و راه‌های طی کارراهه شغلی را در آن پروژه در حین کار یاد بگیرد. نکته دیگری که اهمیت دارد این است که در دنیایی که کمبود شغل و نرخ بیکاری فراوان خود مسأله‌ای بزرگ است، فرد نباید به راحتی و به خاطر برخی مسائل کوچک از پیشنهادی شغلی بگذرد. او می‌بایست از اولین فرصت خود برای شروع کار استفاده کرده و در صورت نارضایتی یا یافتن شغلی مناسب‌تر در پروژه‌های دیگر آن شغل را ترک کند، چراکه ذات پروژه شروع و پایان است و کارکنان پروژه به صورت تجربی دریافته‌اند که ترک شغل موضوعی کاملاً پذیرفته شده است. در صورتی که از کارکنان شاغل در پروژه سؤال شود، خواهید دید که اغلب آن‌ها در زمان‌هایی نزدیک، برای سایر شرکت‌ها رزومه فرستاده و مصاحبه شغلی انجام داده‌اند. جمله آخر اینکه

پروژه جایی است که باید در آن بهترین بود و «بهترین» در پروژه به معنای درک شرایط و مقتضیات آن پروژه است.

تناسب شغل با شخصیت

«شغلی که دوست داری را انتقاب کن تا هیچ وقت مبهور نباشی حتی یک روز در زندگی ات کار کنی.»^۱

بر اساس نظریه جان هالند (۱۹۸۵) در مورد تناسب شغل با ویژگی‌های شخصیتی، رغبت یا علاقه فرد، متناسب با محیط کارش است. این محقق شش نوع شخصیت را معرفی کرده و معتقد است که رضایت شغلی و میل به ترک شغل، به درجه‌ای بستگی دارد که فرد می‌تواند به شکلی موفقیت‌آمیز شخصیت خود را با یک محیط شغلی وفق دهد. هر یک از این شش نوع شخصیت مناسب محیط شغلی خاص خود هستند.

این نظریه بیان می‌کند که اگر شخصیت افراد و نوع شغل آن‌ها با هم متناسب باشد، رضایت شغلی به بالاترین حد می‌رسد و در نتیجه، جابه‌جایی کارکنان و ترک خدمت آن‌ها به پایین‌ترین میزان کاهش می‌یابد. باید با توجه به نوع شخصیت فرد، کار مناسبی به او واگذار شود. اگر فردی از لحاظ شخصیتی دارای مهارت فنی، بنیه قوی و رفتاری پرخاش‌گرانه باشد، در مشاغل واحد اجرا گمارده شود، بسیار مناسب‌تر از این است که به وارد کردن داده‌های رایانه‌ای و کارهای دفتری بپردازد و اگر در مشاغلی به کار گرفته شود که جنبه اجتماعی قوی دارند؛ مانند سروکار داشتن با نیروهای کارفرما، نخواهد توانست به اندازه کافی مفید باشد.

در برخی از آگهی‌های استخدام به صراحت نوع شخصیت فرد مدنظر آن‌ها بیان می‌شود. به‌عنوان مثال، یک افسر HSE می‌بایست در شغل خود بسیار جدی باشد. یک کارشناس کنترل پروژه که وظیفه پیگیری برنامه‌ها را در سایت برعهده دارد، باید آن‌قدر جدیت در کار داشته باشد که بتواند واحد اجرا را برای جبران عقب‌ماندگی‌ها و هماهنگی با برنامه پیش‌بینی شده

ترغیب کند. صفت آرام برای یک سرکارگر، بیشتر به یک طنز شبیه است، چراکه او با قشری سروکار دارد که آرامش نخواهد توانست او را در پیشبرد کارها یاری رساند.

در پروژه محل کار من، به دلیل عقب‌ماندگی از برنامه‌های پیش‌بینی شده به میزان بسیار زیاد، یک برنامه دو ماهه جبرانی و فشرده برای اتمام اغلب فعالیت‌های مربوط به اجرای طرح عمرانی نوشته شد و هر هفته دو بار من و سایر همکاران با مدیران نواحی، سرپرستان اجرا و پیمانکاران جلساتی داشتیم. به دلیل ناآشنایی با جزئیات فنی پروژه، قادر به ارائه راهکار فنی نبودم، اما روش مناسبی در پیش گرفتم؛ به گونه‌ای که با جدیت بسیار زیاد، سرپرست اجرای شرکت خود را به دلیل عقب‌ماندن از برنامه‌های پیشین بازخواست می‌کردم و او نیز به دلیل قدرت زیاد و تسلط بر پیمانکار می‌توانست وی را به جبران عقب‌ماندگی‌ها ترغیب کند. بعد از گذشت یک ماه، تیم ما توانست زودتر از برنامه جبرانی پیش‌بینی شده همه وظایف خود را به خوبی انجام دهد که دلیل آن نوع برخورد و نوع رفتار ما در کار بود. سرپرست اجرای آن واحد، بسیار جدی و کاملاً فنی بود و بنابراین نظارت کامل بر پیمانکار داشت. اما در دیگر واحدها برنامه‌های جبرانی به خوبی پیش نرفت. جدیت بیش از حد کارشناسان کنترل پروژه و دخالت آن‌ها در کار فنی، یکی از این مشکلات بود. پیمانکاران نیز بسیار فنی بوده و به راحتی می‌توانستند دلایل توجیهی برای عقب‌ماندن خود از برنامه ارائه دهند. برای یک کارشناس کنترل پروژه، رفتار مدیریتی و برای یک کارشناس اجرا جدیت بسیار زیاد و پیگیری کارها اهمیت دارد. بنابراین، شایسته است که بین شغل و شخصیت فرد تناسب لازم وجود داشته باشد. فردی آرام با لبخند همیشگی، نخواهد توانست به راحتی یک نیروی پیمانکار خسته با رفتار خشن را کنترل کند. نماینده پیمانکار، نباید با کارفرما خشن برخورد کند و موجبات آزار او را فراهم آورد. هر فردی دارای ویژگی‌هایی شخصیتی است که باید در جای مناسب از پروژه به کار گرفته شود. فردی که کل‌نگر است نمی‌تواند بدون اشتباه صدها فعالیت و اعداد مربوطه را در گزارشات روزانه خود به خوبی وارد کند. یک کارشناس خوب دفتر فنی، نمی‌تواند به همان اندازه مدیر خوبی نیز باشد.

قانون اصطکاک: مقاومت اولیه را بشکنید

مردان به سعی و رنج به بایی رسیده اند تو بی هنر کجا رسی از نفس پروری
عمری که می رود به همه حال بچو کن تا در رضای خالق بی چون به سر بری^۱

پروژه‌های مختلف دارای شرایط گوناگونی برای کار و زندگی هستند. اقلیم و آب‌وهوای پروژه، فرهنگ مکانی که پروژه در آن قرار دارد، مجرد یا متأهل بودن فرد شاغل و بسیاری موارد دیگر، در پروژه‌های مختلف با هم فرق دارند. بنابراین، فرد متقاضی کار باید تمامی شرایط و شاخص‌های کار و زندگی در پروژه مدنظر خود را در نظر بگیرد.

افراد زیادی که تمام زندگی خود را در آب‌وهوای مطبوع گذرانده‌اند، پس از ورود به پروژه‌های واقع در آب‌وهوای بسیار گرم، تنها بعد از گذشت چندین ساعت یا روز، برای همیشه با پروژه خداحافظی کرده‌اند، چراکه تصور آن‌ها از پروژه با واقعیت آن فرق دارد. چندین نفر از دانشجویان سابق من که علاقه زیادی به کار در پروژه داشتند، نتوانستند مشکلات ناشی از تغییرات آب‌وهوا، گردوغبار و حتی دوری از خانواده را برای حدود یک ماه تحمل کنند و پس از مدت کمی به خانه‌های خود بازگشته و به دنبال شغل‌های دیگر بودند. اما آن‌هایی که در پروژه ماندند و بر مقاومت‌ها غلبه کردند، در حال حاضر با حقوق و مزایای بسیار بالایی به نسبت میانگین افراد جامعه؛ کار و زندگی می‌کنند و بسیاری از آن‌ها به دلایل گوناگون حاضر به تغییر این نوع زندگی نیستند.

فارغ‌التحصیلان دانشگاه باید بدانند که همیشه شروع کار می‌تواند بسیار مشکل‌تر از ادامه آن باشد. برای فهم بیشتر این موضوع، قانون اصطکاک را تصور کنید که در آن نیرویی در برابر حرکت شما وجود دارد که برای ایجاد حرکت باید نیرویی بزرگ‌تر از نیروی اصطکاک در جهت حرکت اعمال کرد. بنابراین متقاضی کار در پروژه باید بداند که نیروی مقاومت در برابر خواست او بسیار زیاد است و او می‌بایست بر تمام مقاومت‌های ممکن غلبه کرده و حرکت خود را آغاز کند. پس از آن خواهید دید که کار در پروژه آن قدرها که در اوایل کار به نظر می‌رسد مشکل

نیست، چراکه فرد مقاومت اولیه را در برابر حرکت، پشت سر گذاشته است. مقاومت‌های اولیه می‌تواند شرایط جوی، نوع رفتار کارکنان پروژه، سختی کار، امکانات کم در شروع کار و ناتوانی فرد در انجام وظایف محوله در ابتدای کار باشد که در صورت قوی‌بودن فرد، این مرحله پس از گذشت مدت زمانی نه چندان زیاد پشت سر گذاشته خواهد شد.

استعاره دیگری که در زندگی شخصی خود با آن روبه‌رو بوده‌ام و بسیار جالب است در مورد ورزش‌های رزمی است. شاید بارها این سؤال برای شما پیش آمده باشد که چطور می‌توان جسمی سخت را با دست، پا یا حتی سر شکست. در اینجا نیز قانونی فیزیکی وجود دارد که می‌گوید هر عملی عکس‌عملی دارد. اگر فرد رزمی کار که بنا به پیش‌فرض ما او به اندازه کافی از نظر فیزیکی ورزیده است، ضربه را به گونه‌ای وارد کند که جسم مدنظر شکسته شود، دیگر عکس‌عملی معادل با همان نیرو به عضو ضربه زننده وارد نخواهد آمد و جسم شکسته خواهد شد. در غیر این صورت، عکس‌عملی که جسم به دست، پا یا سر رزمی‌کار وارد می‌کند، می‌تواند بسیار خطرناک و حتی منجر به شکست این اعضا شود. بنابراین نیاز به اعتماد به نفس و واردکردن ضربه با تمام انرژی و تمرکز رزمی‌کار، رمز موفقیت او در شکستن اجسام سخت است.

یک فرد پروژه‌ای در ابتدای کار می‌بایست مانند یک رزمی‌کار با تمام انرژی و تمرکز خود کار را آغاز کرده و تا شکستن تمامی مقاومت‌ها و سختی‌ها باید کار را ادامه دهد که نتیجه آن پیروزی خواهد بود. گاه این روند تنها چند روز، گاهی چند هفته و حتی چند ماه به طول می‌انجامد، ولی نتیجه آن بسیار دل‌پذیر خواهد بود. شاید برخی افراد ورزیدگی لازم برای کار در پروژه را نداشته باشند و یا حتی روحیه آن‌ها با کار در پروژه سازگار نباشد. چنین افرادی پیش از هر گام باید اطلاعات خود را درباره پروژه بالا برده و همچنین مطمئن باشند که ضعف آن‌ها از عدم آمادگی نیست. فردی که قصد کار در پروژه‌های صنعتی را دارد، باید پیش از ورود به کار دانش اولیه خود را کسب کند؛ گاهی فرد حتی فرصت خوردن ناهار را در کار پیدا نمی‌کند؛ گاهی مجبور به شب‌کاری است؛ گاه، باید استرس بسیار شدیدی را برای جواب‌گو بودن با مدیران بالادستی داشته باشد و گذر از همه این شرایط مستلزم داشتن تفکری

مهندسی و قدرت مقاومت در برابر مشکلات است، که نتیجه آن شغلی است که دستمزد و مزایای آن خواهد توانست فرد را از نظر مالی به راحتی تأمین کند.

با دیدی باز زندگی کن!

«نظر سنجی انبیا» شه در سال ۲۰۰۱ از صاحبان کسب و کار با مدرک MBA توسط مؤسسه فناوری روپستر نشان داد که پول مهرک اولیه برای تنها ۲۹ درصد از زنان و در مقابل ۷۶ درصد از مردان است. زنان انعطاف پذیری، رضایت، استقلال و ایمنی را در اولویت‌های بالاتری از پول می‌دانند.»^۱

پیمان ۵۴ ساله، مدیر امور قراردادهای در دفتر مرکزی شرکتی در تهران است که هر دو هفته یک روز به کارگاه مستقر در ۱۱۰۰ کیلومتری خود سر می‌زند. وقتی از او می‌پرسم مهم‌ترین تجربه زندگی‌اش بعد از سال‌ها کار در پروژه چیست، جواب قابل تأملی می‌دهد. او اولین پروژه بزرگ خود را با شرکت توتال در پارس جنوبی آغاز کرد. پیمان حقوق و مزایای فوق‌العاده‌ای دریافت می‌کرد. او می‌گوید خانواده‌اش در رفاه کامل در تهران زندگی می‌کردند و او به ازای ۲۴ روز کار در کارگاه، شش روز را با آن‌ها می‌گذراند. تا اینکه چند سال بعد طی تصادفی با اتومبیل برای دو سال زمین‌گیر شد. پیمان می‌گوید فشار بیماری از یک طرف و فشار اقتصادی در خانواده از سوی دیگر وضعیت او را هر روز از قبل بدتر می‌کرد. در پایان، به دلیل اختلافات خانوادگی ناشی از مشکلات اقتصادی از همسرش جدا شد. پیمان بیش از هر کس خود را مقصر از هم‌پاشیدگی خانواده می‌داند. او می‌گوید اگر از روز اول، حق‌الزحمه دریافتی خود را مدیریت می‌کرد، می‌توانست برای روزهای سخت اندوخته‌ای داشته باشد. می‌گوید تنها سه سال از بازنشستگی‌اش مانده است و حقوق دریافتی این روزهایش به‌عنوان یک مدیر، حتی کمتر از بیست سال پیش به‌عنوان یک جوان تازه‌کار در شرکتی بین‌المللی است. او دلایل مختلفی را برای شکست خود در خانواده برمی‌شمارد و مسائلی همچون متقاضیان زیاد کار در

دوره رکود اقتصادی و کاهش بودجه سازمان‌های کارفرما و سرمایه شرکت‌های خصوصی را از دلایل کافی نبودن درآمد خود می‌داند. همچنین اعتراف می‌کند که با درآمدی که طی این سالیان داشته می‌توانسته آینده مالی خود را تضمین کند و یا حداقل از اسراف و هزینه‌های اضافه در خانواده جلوگیری کند و همه این‌ها و اگرها را در جمله‌ای خلاصه می‌کند: **با دیدی باز زندگی کن!**

از سوی دیگر روزبه، مدیر مگا، پروژه‌ای در غرب کشور با دستمزدی چند ده میلیون تومانی است که در دفتر مرکزی خود در تهران مشغول به کار است و هر ماه دو بار از پروژه خود در چندصد کیلومتر آن طرف‌تر بازدید می‌کند. او در کار خود بسیار موفق است و همه همکاران او را مدیری جوان و شایسته می‌دانند. او و همسرش هر دو شهرستانی بوده و بزرگ‌ترین مشکل خود را دوری خانواده خود از بستگان می‌داند که منجر به افسردگی همسرش شده است. روزبه اعتراف می‌کند که ترجیح می‌دهد کارمندی اداری با حقوقی پایین در شهر خود باشد تا مدیر پروژه‌ای ملی.

داشتن دیدی باز در زندگی فاکتورهای زیادی دارد که در اینجا تنها به‌عنوان فردی که قصد دارد شغل خود را در یک پروژه موقت صنعتی ادامه دهد به آن نگاه می‌کنیم. اگر خود را فردی تازه فارغ‌التحصیل فرض کنیم که چند فرصت شغلی در پروژه‌های مختلف پیش روی ماست، کدام را باید انتخاب کرد؟ از نظر فردی که مترصد فرصتی شغلی بوده، اولین فرصت بهترین فرصت است، اما اگر او دو فرصت هم‌زمان داشته باشد، شاید در حالت عادی شغلی را انتخاب کند که حق‌الزحمه بالاتری به او پیشنهاد می‌دهد. اما سؤال این است که شما شغلی با حقوق یک‌ونیم میلیون تومان در ماه و پرداخت به موقع در آخر هر ماه را ترجیح می‌دهید یا شغلی با دو میلیون تومان در ماه و پرداخت با تأخیر چند ماهه؟! شرایط زیاد دیگری برای انتخاب یک شغل در پروژه وجود دارد که نمی‌توان از آن‌ها چشم‌پوشی کرد. وقتی من در یکی از شهرهای ساحلی پارس جنوبی و در پالایشگاه کار می‌کردم، شغلی با دو برابر حق‌الزحمه در بندر عسلویه به من پیشنهاد شد، اما با توجه به آلودگی شدید آن منطقه ترجیح دادم که در شغل قبلی بمانم. حسن با پنج سال سابقه کار نیز، کارکردن برای پیمانکار اصلی را با حقوق

پایین‌تر به کار کردن برای پیمانکار دست دوم با حقوق بالاتر ترجیح می‌دهد، چراکه با این روش تضمین شغلی بیشتری خواهد داشت.

از دیگر مزایایی که هر فرد قبل از بستن قرارداد با شرکتی در پروژه باید مدنظر داشته باشد پرداخت‌های مربوط به سفر در مدت زمان استراحت ماهانه است. بعضی شرکت‌ها بلیط رفت و برگشت هواپیما یا دیگر وسایل نقلیه را برای کارکنان خود فراهم می‌کنند و برخی دیگر قیمت معادل آن را به حقوق کارکنان خود می‌افزایند. گاهی شرکت در قرارداد خود با نیروی انسانی جدید شیوه پرداخت این مورد را ذکر نمی‌کند که منجر به نارضایتی نیروی انسانی می‌شود که خود می‌تواند عاملی برای ترک شغل باشد.

زندگی پروژه‌های راه میان‌بر ندارد

«تأمل کن تا گذشته جمع شود، پندران که تو قادر فواهی بود که از تجربه‌هایت بیرون کشیده شوی و آن‌ها را برای آینده سرمایه‌گذاری کنی.»

بسیاری از متقاضیان کار در پروژه‌های صنعتی با دیدن مبالغ بالای دستمزد کارکنان شاغل در این پروژه‌ها، تصور می‌کنند که در مدت کمی خواهند توانست به این دستمزدها دست یابند. اما، واقعیت این است که این افراد پس از گذشت چندین سال و با تجربه بسیار زیاد توانسته‌اند به این مبالغ برسند. به عبارت دیگر، حتی کار در پروژه نیز با دستمزدهایی بسیار کمتر از افراد با سابقه آغاز می‌شود. فردی که برنامه‌ای سه ساله برای کار در یک پروژه دارد و بعد از آن تصمیم دارد که شغل خود را تغییر دهد، بهتر است بداند که درآمدزایی در مشاغل پروژه‌ای بعد از سه تا پنج سال قابل توجه است و پیش از آن فرد بی‌تجربه محسوب می‌شود.

کورس مهندس عمرانی است که پنج سال پیش در پروژه ساخت یک هتل به‌عنوان کارشناس اجرا مشغول به کار شد. بعد از پایان پروژه، در پروژه ساخت یک سد با همان سمت استخدام شد. در اولین نگاه، او فردی تازه‌کار در سد بود و تنها سابقه کار در یک پروژه را داشت. بنابراین، کارشناسی معمولی در سد با دستمزدی معمول بود. پس از گذشت دو سال و بعد از پایان پروژه یاد شده، به دلیل کمبود پروژه‌های عمرانی در کشور به پروژه ساخت یک پتروشیمی در بندر عسلویه نقل مکان کرد. او در حال حاضر پنج سال سابقه کار در سه پروژه ساخت هتل، ساخت سد و پتروشیمی دارد و در دفتر فنی شرکتی در عسلویه با دستمزدی معمول مشغول به کار است. دستمزد کنونی او برابر با دستمزدی است که در پروژه ساخت سد به او داده می‌شد. او هنوز هم خود را کارشناسی خبره نمی‌نامد، چراکه در بخش سیویل پروژه جدید و دفتر فنی تنها همین چند ماه سابقه را دارد. در ماه اخیر، پیشنهادی شغلی داشته است و قصد دارد به‌عنوان سرپرست دفتر فنی یکی از پیمانکاران کوچک در شرکت‌های زیر دست استخدام شود که دستمزدی دو برابر شغل قبل خواهد داشت.

به طور معمول، دستیابی به شغل‌های بالادستی و مدیریتی در پروژه‌ها نیازمند داشتن سابقه کار مرتبط و غنی در آن حوزه است. بنابراین راهی میان‌بر برای رسیدن به این پست‌های مدیریتی وجود ندارد. اگرچه در برخی شرکت‌ها به دلیل وابستگی به سیستمی خاص و داشتن بودجه‌های دولتی و ملی، مدیران پروژه، رؤسای حراست و برخی پست‌های شغلی دیگر افرادی کم‌سابقه و بنا بر مصالحی تعیین می‌شوند که گاه سود مالی نمی‌باشد؛ اما همین افراد نیز به یک‌باره به‌عنوان مدیر در پروژه‌های بزرگ گماشته نمی‌شوند و پس از تجربه یک یا چند پروژه کوچک به این مشاغل می‌رسند. نکته دیگری که در این مورد وجود دارد این است که چنین شرکت‌هایی ترجیح می‌دهند از نیروهای وفادار خود با سابقه کار کمتر استفاده کنند تا اینکه مدیری خبره خارج از نیروی کاری موجود خود به کار گیرند.

شاید دکتر استیفن رایبیز، نویسنده معروف کتاب رفتار سازمانی، هیچ‌گاه سابقه کار در پروژه‌های صنعتی را نداشته است که می‌گوید: «بیست سال سابقه به جای بیست سال تجربه، بیست بار تکرار تجربه یک ساله را به همراه خواهد داشت.»؛ چراکه در طی بیست سال و تجربه چندین پروژه و کار در انواع دیسپلین‌ها فرد، دیگر کارشناسی معمولی نخواهد بود. او کسی

خواهد بود که دستمزدش را خود تعیین می‌کند. حتی اگر این فرد تنها یک سال سابقه کار در پروژه‌ای ویژه داشته است، نتیجه و دستاورد آن برای او بسیار بیشتر از فرد تازه‌کاری است که یک سال در همین پروژه مشغول به کار بوده است؛ چراکه افزایش سابقه در پروژه، منجر به یادگیری تصاعدی می‌شود؛ بدان معنا که فرد با تجارب گوناگون، قدرت درک شغلی خود را به صورت تصاعدی افزایش می‌دهد. همچنین گاه اتفاق افتاده است که دستمزد مدیری با بیست سال سابقه کار، از بیست فرد شاغل با یک سال سابقه بیشتر بوده است. اگرچه، شاید منظور دکتر رابینز این بوده که بعد از گذشت یک سال شغل به تکرار می‌رسد، اما زندگی و کار پروژه‌ای به دلیل خاصیت پیش‌رونده بودن آن و تنوع پروژه‌ها مصداق جمله او نمی‌باشد.

زندگی پروژه‌ای راه میانبر ندارد و این مسیری است که باید تجربه کرد. تجربه مهم‌ترین فاکتور در رسیدن به اهداف شخصی در این نوع زندگی است. باید تجربه کرد و بر دانش خود افزود. شاید عجله‌کردن و یافتن راه‌هایی که به نظر میانبر هستند برای زودتر رسیدن به هدف مناسب باشند، اما در این راه فرد تجارب زیادی را که او را حرفه‌ای و پخته می‌کند از دست می‌دهد. از سوی دیگر، حتی یک راه میانبر خود می‌تواند پروژه باشد. آخرین روزهای استفاده از ضبط‌های مغناطیسی را تصور کنید که به یک‌باره لوح‌های فشرده به گونه‌ای جای آن را گرفت که امروزه دیگر آن ضبط‌های مغناطیسی کاملاً منسوخ شده‌اند. اگرچه پدیده ظهور لوح‌های فشرده، میانبری در صنعت و علم بود، اما از دیدگاه پروژه‌ای، پروژه جدید یعنی لوح فشرده آغاز شده بود و این خود تجربه‌ای جدید بود که در اختیار مردم قرار گرفت. امروزه دیگر وسایلی با کاربردی مفیدتر اختراع شده‌اند و به نظر می‌رسد در آینده‌ای نه چندان دور، لوح‌های فشرده به سرنوشت ضبط‌های مغناطیسی دچار شوند. داستان ضبط صوت از نقطه‌ای شروع شد و همچنان ادامه دارد. در این راه پروژه‌های زیادی آمده و خواهد آمد. نمی‌توان گفت بدون تجربه‌کردن ضبط‌صوت‌های اولیه، انسان نمی‌توانست به تکنولوژی لوح فشرده یا دیگر ابزارهای امروزی دست یابد. این مسیری است که باید طی می‌شد. زندگی و کار پروژه‌ای نیز بدون تجربه‌کردن پروژه‌های مختلف به بلوغ نمی‌رسد. دستیابی به رفاه بالا و دستمزد کلان، برای یک فرد تازه‌کار ممکن نیست. یک کارشناس ایمنی تازه‌کار یا با سابقه کم نمی‌تواند بحران‌های ناشی از نشت گاز در مرحله راه‌اندازی یک پالایشگاه را مدیریت کند. اما فردی که این تجربه

را در کنار ده‌ها تجربه دیگر داشته است می‌تواند به خوبی از پس این‌گونه مشکلات برآید و جان انسان‌های زیادی را نجات دهد. آیا کسی که محافظ جان انسان‌های زیادی است، یا کسی که با چندین میلیون دلار سرمایه یک شرکت سروکار دارد، کسی که وظیفه تعمیرات و نگهداری ده‌ها ماشین‌آلات با قیمت‌های میلیونی را به‌عهده دارد و سال‌ها در این راه تجربه اندوخته است، مستحق دریافت دستمزدهای کلان نیست؟ آیا مدیری که بیست سال کار کارشناسی کرده است و کار چندین کارشناس هر کدام با چند سال سابقه را در نصف زمان ممکن می‌تواند انجام دهد و با نگاهی اجمالی اشتباهات را تشخیص می‌دهد و وظیفه به‌مقصد رساندن تیم خود را به‌عهده دارد، راه میانبری طی کرده است؟! زندگی و کار پروژه‌ای تنها یک پروژه نیست که از یک نقطه شروع و در نقطه‌ای دیگر پایان یابد؛ زندگی پروژه‌ای متشکل از پروژه‌های گوناگون است که فرد با تجربه آن‌ها آن زندگی را شکل می‌دهد.

توجه به گذشته با دو محوریت می‌تواند مفید باشد. اول اینکه تجارب برتر گذشته تکیه‌گاه خوبی برای ساختن آینده موفق است و این تجارب چارچوب محکمی برای حال و آینده می‌تواند باشد. دوم اینکه باید از شکست‌ها و اشتباهات گذشته درس گرفت تا در آینده دوباره تکرار نشوند.

به‌عنوان نمونه، شرکت پیمانکاری که وظیفه ریختن بتن اصلی سازه‌های بزرگ را داشت، در اشتباهی باورنکردنی و به دلیل ناهماهنگی میان دست‌اندرکاران اجرا و مسئولان دستگاه بتن، به اشتباه و میان انبوه بتن‌های اصلی ریخته شده، یک تراک میکسر بتن مگر - که برای کارهای ساده و اولیه است - در سازه ریخت که پس از چند مدت و انجام آزمایش‌های بتن، دستور تخریب آن داده شد که هزینه گزافی را برای شرکت به همراه داشت. از آن پس، شرکت تصمیم گرفت، حتی برای بتن‌ریزی‌های حجم کم نیز مجوز رسمی و با مهر مسئول دستگاه بتن و سرپرست اجرا صادر کند. به عبارت دیگر، شرکت از این خطای خود درس بزرگی گرفته است. همچنین کارفرما با دیدن چنین اشتباهی، دستور داد تا تمامی پیمانکاران از مجوزی با همین قالب استفاده کنند. یک سال بعد، این تجربه برتر کارفرما، باعث شد اغلب شرکت‌های بزرگ در آن صنعت، صدور چنین مجوزی را برای تمامی بتن‌ریزی‌ها اجباری کند.

برای هر فرد شاغل در پروژه، درس گرفتن از اشتباهات خود و استفاده از تجارب برتر دیگران موجب می‌شود فرد هر ساله بر دانش پروژه‌ای خود بیفزاید. فردی که بدون سابقه و تجربه کاری، یا حتی با داشتن تجارب غیر مرتبط پای در پروژه می‌گذارد، لازم است بدانند چنین تجاربی به آسانی به دست نخواهد آمد و تنها راه منطقی تجربه کردن آن است. بدان گونه که از اشتباهاتی که دیگران مرتکب شده‌اند، خودداری کند. از تجارب برتر آن‌ها الگوبرداری کند و خود نیز از تجارب خود در طول پروژه درس‌های زیادی را بیاموزد. کار در پروژه به معنای یادگیری مداوم است و راهی میانبر برای یادگیری در پروژه وجود ندارد، اگرچه می‌توان با مطالبی که گفته شد، بر سرعت یادگیری افزود.

زرنگ باشید

پسر عمویم می‌گوید وقتی چند سال قبل و در دوران دانشجویی‌ام، پرسیده که در تهران کجا مستقرم و من جواب داده‌ام در پانسیون، فکر می‌کرده پانسیون جایی مثل هتلی چند ستاره و مرفه‌نشین است؛ غافل از اینکه ما سیزده نفر در یک اتاق بودیم که هم‌زمان یکی خوابیده بود، چند نفر بحث می‌کردند و چند نفر تلویزیون می‌دیدند و همیشه توالت و حمام صفی طولانی داشت.

کمپ اگرچه نام زیبایی برای زندگی به نظر می‌رسد، اما گاهی زیبا نیست. کمپ‌ها انواع گوناگونی دارند: کمپ مدیریت، کمپ مهندسی، کمپ کارمندی و کمپ کارگری! در پروژه‌های کوچک چنین دسته‌بندی‌ای وجود نداشته یا به دسته‌های کمتری تقسیم می‌شوند، اما شایسته است قبل از ورود به پروژه، فرد بدانند که زمان خارج از محل کار را در کجا سپری می‌کند و چه تسهیلات و امکاناتی برای او وجود دارد.

چند سال قبل با یکی از دوستان که کارشناس برنامه‌ریزی مشاور طرح در پالایشگاهی بود به کمپ و محل کار ایشان رفتیم. در دمای بالای ۵۰ درجه سانتی‌گراد و شرحی زیاد، فاصله پارکینگ تا درب ورودی کمپ تنها بیست متر بود. پس از ورود به اتاق ایشان، پاکیزگی و نظم اتاق کنجکاو مرا برانگیخت. متوجه شدم هر روز صبح بعد از خروج مهندس از اتاق شخصی،

کارگری مخصوص کفش‌های او را واکس زده، لباس‌های کثیف را شسته و اتو کرده، اتاق را جارو برقی کشیده، یخچال را پر از میوه و خوراکی‌های متنوع کرده و پس از اطمینان از روبه‌راه‌بودن همه چیز سراغ اتاق بعد می‌رود. تعداد کارکنان این شرکت مشاور نیز بسیار کم بود، به همین دلیل امکانات فراوانی با کیفیت بالا در اختیار ایشان قرار گرفته بود. در دیگر شرکت‌ها، برخی کمپ‌ها دارای امکاناتی چون استخر، سالن ورزشی مجهز و دیگر تسهیلات رفاهی هستند.

در مورد پیمانکاران وضع به گونه‌ای دیگر است، اگرچه برخی پیمانکاران دارای تسهیلات مناسبی در کمپ خود هستند، اما اغلب آن‌ها امکانات مناسبی در اختیار کارکنان خود قرار نمی‌دهند. آتش‌گرفتن کمپ مهندسی پیمانکار اصلی یکی از فازهای پارس جنوبی در جایی که آتش‌نشانی در چند صد متری آن قرار داشت و کپسول‌های آتش‌نشانی موجود در کمپ یا خالی بوده و یا طرز استفاده از آن را کمپ‌پاس‌ها نمی‌دانستند، نمونه‌ای از این ضعف توجه به سطوح پیمانکاری است.

در پروژه‌های که من کار می‌کردم و تقریباً تمامی فازهای پالایشگاهی پارس جنوبی ساختاری مشابه دارند، در کمپ کارمندی و کارگری یک مجموعه توالی و حمام مشترک در خارج از محل خواب برای همه کارمندان یا کارگران وجود داشت؛ چیزی شبیه آنچه که در پادگان‌های نظامی و در دوره آموزشی سربازی اغلب آن‌ها تجربه کرده‌اند. تعداد افراد مستقر در اتاق‌های کمپ کارگری بیش از کمپ کارمندی و به همین ترتیب تعداد کارکنان مستقر در هر اتاق کمپ مهندسی کمتر از کارمندان در کمپ منسوب به خودشان بود. در کمپ مدیریتی، هر مدیر یا سرپرست، اتاق ویژه خود داشت و کمپ‌پاس ویژه برای ایشان در نظر گرفته شده بود. امکانات درون کمپ‌ها نیز به نسبت سطح کاری کاملاً متفاوت بود و به چهار سطح مدیریت، مهندسی، کارمندی و کارگری تقسیم می‌شد.

هر روز صبح زود، دو نوع اتومبیل، یکی برای مهندسین و دیگری برای کارمندان جلوی کمپ ایشان را به محل کار رسانده و بعد از ده ساعت یا بیشتر کار، دوباره آن‌ها را به کمپ برمی‌گرداند. مدیران نیز هرکدام اتومبیل ویژه خود را داشتند. گاهی البته، به دلیل کمبود امکانات از مینی‌بوس‌های قدیمی با کیفیت بسیار پایین برای کارمندان و مهندسان استفاده

می‌شد. کارگران نیز بسته به فاصله کمپشان از محل کار، یا پیاده به محل کار می‌رفتند و یا با اتوبوس منتقل می‌شدند. برای کارگران، کارمندان و مهندسانی که در خارج از کمپ منزل شخصی اجاره کرده بودند نیز وسایل حمل‌ونقل در نظر گرفته شده بود.

اگرچه نرخ بیکاری و رکود اقتصادی باعث می‌شود جویندگان شغل بدون توجه به امکانات و تسهیلات شغل مربوطه آن را بپذیرند، اما تجربه شخصی من که البته به دلیل ضعف سیستم‌های پژوهشی در پروژه‌ها و کتمان آماری آن‌ها قابل اثبات نیست وجود نرخ بالای بیماری‌های روحی و روانی در کنار مشکلات فیزیکی را در بسیاری از پروژه‌های کشورمان نشان می‌دهد. شاید در پایان این کتاب و در لفافه بتوان ادعا کرد که در پروژه‌های کشور، برده‌داری عصر مدرن و فاصله قدرت وجود دارد؛ البته این مشکل در سال‌های پیش از تحریم وجود نداشت و پیش‌بینی می‌شود با رفع تحریم‌ها و حضور شرکت‌های بین‌المللی در کشور در آینده نیز بهبود یابد. به جویندگان شغل پیشنهاد می‌کنم میزان تسهیلات و امکانات کمپ‌های مستقر در پروژه را در صورت امکان پیش از پذیرش شغل بررسی کنند. البته واقعیت این است که بهتر است فرد از اولین فرصت ممکن برای شروع به کار استفاده کند، چراکه در وضعیت اقتصادی کنونی ممکن است آخرین فرصت شغلی برای او نیز باشد. پس انتظار نداشته باشید که زندگی در کمپ مانند زندگی در منزل شخصی باشد. کمپ در سال‌های اخیر محلی برای استراحت بوده است، نه زندگی!

بخش سوم:

آرمان‌های دیروز (اصول امروز)

تعامل به‌عنوان رفتاری آرمانی

«فدا را بر آن بنده بششایش است که فلق از وهورش در آسایش است»^۱

پروژه جایی است که در آن مدیر پروژه حکم‌فرمایی می‌کند. بنابراین به نسبت نزدیکی افراد به مدیر پروژه و جایگاه سازمانی، قدرت افراد متفاوت است و تفاوت قدرت در پروژه مشهودتر از سایر فضاهای صنعتی است. بنابراین، کارکنان شاغل در پروژه‌های صنعتی می‌کوشند تا بتوانند افراد بالادستی خود را راضی نگه دارند. برای این کار انجام وظیفه به خودی خود کافی نبوده و فرد نیاز به روابط نزدیک‌تری با مدیران، ناظران و به طور کلی افراد بالادستی دارد. نکته مهم در پروژه، جنبه ماتریسی بودن آن است. بدان معنا که اغلب کارکنان پروژه، نه تنها با فرد بالادستی خود در شرکت در ارتباط هستند، بلکه فردی نیز مسئول و بالادست او در شرکت کارفرماست که به مراتب می‌تواند مهم‌تر از مدیر او در شرکت خود باشد. در این راستا، بسیار دیده شده است که کارکنانی با تعامل خوب، توانسته‌اند از سطوح پیمانکاری به شرکت‌های کارفرما نفوذ یابند و زندگی خود را متحول کنند.

در سال ۱۳۹۰ مسئول بچینگ (کارخانه ساخت بتن) در شرکتی بزرگ واقع در پارس جنوبی و مدیر دفتر فنی که دو مهندس جوان بودند شروع به ایجاد روابط نزدیک با مدیر پروژه نمودند. در این میان روابط نزدیک این دو فرد با مدیر پروژه که خود نیز فردی بسیار جوان بود به برکناری ریاست کارگاه و مدیر طرح و برنامه و در پایان انتصاب مدیر دفتر فنی پیشین به‌عنوان نماینده تام‌الاختیار مدیر پروژه در شرکت و کسب جایگاه ریاست کارگاه توسط مسئول بچینگ منجر شد. در این بازه زمانی دو ساله تعداد نیروهای شرکت به دلیل تحریم اقتصادی از بیش از ۱۰۰۰ نفر به کمی بیش از ۱۰۰ نفر رسید و بازماندگان پروژه، همه از کارکنان مورد اعتماد و دوستان همین دو مدیر جدید بودند. اکنون پس از گذشت چندین سال از این جریان، پروژه هم‌چنان به‌صورت نیمه‌فعال است و این کارکنان در کنار مدیران خود با امنیت شغلی به نسبت بهتر از سایرین مشغول به کار هستند.

اگرچه در مباحث اخلاقی خواننده و شنیده‌ایم که اخلاق نسبی نیست و یک کار خوب همه جا می‌تواند خوب باشد، اما واقعیت پروژه این است که حفظ ظاهر و نوع رفتار با همکاران در رده‌های مختلف گوناگون است. فرد پروژه‌ای زرنگ، کسی است که بتواند اخلاق خود را با شرایط پروژه به ویژه نوع همکاران آن متناسب کند. با اینکه دو رویی، اخلاقی ناپسند است، اما دنیای پروژه جایی است که فرد باید بداند که اخلاق بسیاری از همکارانی که با آن‌ها برخورد دارد متناسب با جایگاه آن‌ها است و ممکن است خصلت ناپسند دو رویی در بسیاری از رفتارها وجود داشته باشد. پیش فرض یک فرد پروژه‌ای این است که پروژه در مدتی معین شروع شده و پایان می‌یابد و بعد از آن هر فرد به دنبال یافتن فرصتی جدید در پروژه‌ای نو خواهد بود. بنابراین ممکن است همکاران خود را به‌صورت همکاران و دوستانی موقت بدانند. شرایط در پروژه به گونه‌ای است که نمی‌توان در مورد درستی یا نادرست بودن این رفتار به راحتی قضاوت کرد، اما هر فرد پروژه‌ای باید بداند که زندگی او ممکن است برای همیشه در پروژه بگذرد و دنیای پروژه، دنیای کوچکی است که آدم‌ها در آن زود به هم می‌رسند. ممکن است دو همکار بعد از چند سال از پایان یک پروژه دوباره در پروژه‌ای دیگر همکار شوند. همچنین، این افراد نیاز به ارتباط مداوم با شبکه دوستان و همکاران دارند، بنابراین شایسته است که تصویر خوبی از خود در ذهن همکاران به‌جای بگذارند.

به طور کلی رعایت تناسب در اخلاق به نسبت شرایط پروژه، به ویژه نوع شغل بسیار اهمیت دارد. به عنوان مثال، یک ناظر در پروژه نیاز به جدیت در کار دارد. کارشناس کنترل پروژه‌ای که با پیمانکاران جزء سروکار دارد، باید در پیشبرد برنامه‌های پیش‌بینی شده بسیار جدی باشد تا بتواند اهداف و برنامه‌های شرکت را به نحو احسن پیش ببرد. یک سرکارگر خوب، فردی است که بتواند زبان کارگران را فهمیده و به گونه‌ای برخورد کند که ضمن اینکه کارگران در محیطی دوستانه و وظایف خود را انجام می‌دهند، همیشه حضور او را در محیط کار به صورت جدی احساس کنند. تجربه شخصی من نشان می‌دهد که اغلب سرکارگران و مدیران اجرایی نیاز به جدیت فراوان در کار دارند که از دید برخی افراد گاهی آن‌ها تندمزاج نیز برچسب‌گذاری می‌شوند. یک مدیر اجرایی فردی است که ضمن پیشبرد اهداف شرکت و داشتن بسیاری ویژگی‌ها، مسئولیت حفظ سلامت کارکنان را نیز به عهده داشته و برای این مهم در کار بسیار جدی است. توانایی ارتباط با دیگران، از نظر مؤسسه مدیریت پروژه از شاخص‌های شایستگی یک مدیر است.

در تحقیقات شخصی که در مدت کار و زندگی در پروژه داشته‌ام، نوع برخورد افراد با همکاران در جدول ۱ دسته‌بندی کرده‌ام که می‌تواند کمی از واقعیت کار در پروژه‌های صنعتی را نشان دهد.

سازگاری			
زیاد	کم		
تعامل	تهاجم	زیاد	سازمان
چاپلوسی	زیرآب زنی	کم	

جدول ۱. واکنش کارکنان با همکاران خود در سازمان

در جدول ۱ مشاهده می‌شود که افراد در سازمان می‌توانند چهار رفتار کلی زیر را از خود نشان دهند:

- کارکنان با جسارت زیاد و سازگاری کم با دیگر کارکنان، خلق و خوی تهاجمی از خود نشان می‌دهند.
- کارکنان با جسارت زیاد و سازگاری زیاد با دیگر همکاران، خلق و خوی تعاملی از خود نشان می‌دهند.
- کارکنان با جسارت کم و سازگاری کم با دیگر همکاران، در اصطلاح زیرآب همکاران خود را می‌زنند.
- کارکنان با جسارت کم و سازگاری زیاد با دیگر همکاران، ترجیح می‌دهند با چاپلوسی کار خود را پیش ببرند.

نمی‌توان به طور قطع درباره رفتار انسانی اظهار نظر کرد. بنابراین می‌توان جدول فوق را بدین‌گونه تکمیل نمود که مرز چنین رفتارهایی به‌صورت قطعی قبال تشخیص نیست و گاه کارکنان رفتارهایی متفاوت یا تلفیقی از خود نشان می‌دهند، اما به طور کلی رفتارهای فوق در یک پروژه و حتی سازمان قابل تشخیص است. اما به‌نظر می‌رسد حالت آرمانی در جدول یاد شده «تعامل» است.

اخلاق در پروژه

«آن‌که طرح‌های پرشور بپایان را در یک نظر دیره است، دیگر نمی‌تواند به یک انسان، به سعادت‌های مبتذلش و به فوشی‌های کم‌مایه‌اش فکر کند، حتی اگر این انسان فود او باشد.»^۱

فرهاد ۳۲ ساله مسئول ماشین‌آلات سنگین پروژه‌ای بود که در آن روزانه هزاران لیتر گازوئیل قاچاق می‌شد. در این میان، او و مسئول حراست شرکت به یک میزان ذی‌نفع بودند. سوخت هر روزه با تانکرهای ویژه وارد شرکت می‌شد و در اختیار فرهاد قرار می‌گرفت. فرهاد و مسئول حراست شرکت نیز آن را با قیمتی کمتر از بازار به شرکت می‌فروختند. در این شرکت، برخی

کارمندان و فروشنده سوخت به میزان قابل توجهی سود می‌برند. اما سؤال این است که آیا چنین کاری از نظر اخلاقی درست است؟

مسئولیت خرید لوله‌های یک خط لوله به پیمانکاری کهنه‌کار که از دوستان مدیر پروژه بود واگذار شد. این پیمانکار لوله‌های مورد نیاز را با سرمایه خود خریده و مدیر پروژه به او قول داد که در اولین فرصت بدهی او را بپردازد. اگرچه معلوم نیست این بدهی طی چه زمانی به پیمانکار پرداخت شود و بسیاری از پیمانکاران ریسک انجام چنین پروژه‌ای را نمی‌پذیرند، اما پیمانکار یاد شده با اتکا بر قول مدیریت پروژه و رابطه دوستی چندین ساله با اطمینان از گرفتن پول این کار را انجام داده است. از آنجاکه این پروژه دولتی است و مدیر پروژه کارمند دولت است، آیا چنین اقدامی از سوی مدیر پروژه از نظر اخلاقی تأیید می‌شود یا خیر؟

منوچهر رئیس کارگاهی در شرکت‌های پایین‌دستی نفت و گاز است. او مدیری ضعیف و کم‌سواد است که با رابطه‌مداری به این سمت رسیده است. پارسا جانشین او و کارشناسی خبره است که همه کارمندان او را قبول دارند. او با هماهنگی کارمندان و کاهش کارایی شرکت به مدت دو ماه، زمینه ضعف بیشتر رئیس کارگاه را فراهم کرده و طی پروسه‌ای جای او را گرفته و به ریاست کارگاه رسید. منوچهر به‌عنوان کارمندی ساده به کارگاهی دیگر منتقل شد. آیا چنین حرکتی از نظر اخلاقی مورد تأیید است؟

هر شرکتی دارای آیین‌نامه‌ای اخلاقی است که کارمندان آن وظیفه دارند در چارچوب آن حرکت کنند. کسی که کار در یک پروژه را به‌عهده می‌گیرد باید به یاد داشته باشد که رمز موفقیت در پروژه کسب دانش بیشتر و تجربه غنی‌تر است. در این راه، باید با همکاران خود همکاری و همیاری کامل داشته و در تیم خود نقش کاملاً مثبتی داشته باشد. پذیرش مسئولیت و انجام کار به گونه‌ای که حداقل در عرف دیگر همکاران بگویند فرد کار خود را به خوبی انجام داده است، شاخصی اخلاقی در پروژه است. حفظ معیارهای عالی همبستگی، اجتناب از اختلافات مضر، نپذیرفتن رشوه در انجام مسئولیت‌های تخصصی، اصلاح شایستگی خود، ارزش‌گذاری صحیح برای کارهای دیگران، پذیرفتن نقد و نقدکردن صحیح دیگران، رفتار منصفانه، اجتناب از آسیب رساندن به دیگران و کمک به همکاران برای ارتقاء کیفیت کار آن‌ها

برخی از شاخص‌های اخلاقی در پروژه است که رعایت آن‌ها از اصول اولیه اخلاقی در همه پروژه‌های موفق و رمز موفقیت کارکنان است.

یکی از نکات مهم در پروژه رعایت آیین‌نامه اخلاقی است. گاهی در زندگی، مواردی هستند که برای فرد اهمیت چندانی ندارند، اما در پروژه از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند و رعایت آن‌ها واجب است. به‌عنوان مثال، برخی شرکت‌ها در هنگام بستن قرارداد، از فرد می‌خواهند که سندی را امضا کند که براساس آن فرد حق ندارد میزان دستمزد دریافتی خود را برای کسی آشکار کند. این موضوع برای افراد زیادی فاقد اهمیت است، اما همکاری را تصور کنید که در واحد و دپارتمان شما با انجام کاری به ظاهر مشابه دستمزدی دو برابر می‌گیرد. آیا انگیزه کاری شما با دانستن این تبعیض کاهش پیدا نخواهد کرد؟ در این مورد، شاید فرد اخیر از نظر مدیران بالا دستی دارای قابلیت ویژه‌ای است که شما از آن آگاهی ندارید. برای مثال، این فرد کارمند قابل اعتماد شرکت در واحد شماست، یا گزینه مدیریت دپارتمان در سال آتی بوده و مدیریت قصد راضی نگه‌داشتن او را تا آن زمان دارد. بنابراین، کارکنان باید به آیین‌نامه اخلاقی شرکت احترام گذاشته و موارد آن را رعایت کنند. به طور خلاصه، قضاوت سنجیده، رفتار تخصصی، وجدان کاری و تعهد در قبال دیگران از اصول اخلاقی مهم در پروژه است.

دیدگاه جهانی

وقتی پیش‌نویس این کتاب را برای دوست قدیمی‌ام محسن فرستادم که سرپرست کنترل پروژه شرکتی معتبر در زمینه پیش‌بهره‌برداری پالایشگاه گاز است، چند مورد را به من یادآور شد تا این کتاب را غنی‌تر کند. اولین مورد این بود که اسم کتاب، راهبردهای استخدام موفق در ایران است؛ بنابراین مطالعه کتاب نباید بار منفی برای خواننده داشته باشد، حتی اگر من واقعیاتی را بیان کرده باشم.

محسن درست می‌گفت؛ به دلیل وضعیت موجود پروژه‌های صنعتی کشور که در هنگام نوشتن این کتاب مطلوب نبوده، نباید چنین شرایط نامناسبی را به زمان گذشته و آینده نیز بسط داد و دید منفی به فارغ‌التحصیلان داد. همچنین شرایط کار در پروژه‌ها و کشورهای مختلف می‌تواند متفاوت باشد.

تصور کنید حقوق ماهیانه‌ی شما ده میلیون تومان در سال است. تعجب نکنید! این میانگین جهانی حقوق کارشناسی با کمتر از چهار سال سابقه کار است. برای اطمینان چندین سند و وبسایت مرتبط را جست‌وجو کردم که با پرسیدن از چند نفر از کارشناسان خارجی به وسیله ایمیل و شبکه‌های حرفه‌ای از این موضوع مطمئن شدم. حالا بر فرض، این فرد در اروپا و به‌صورت مجردی زندگی می‌کند. هزینه اجاره یک سوئیت، خوراک، پوشاک و تفریح ساده او حدود ۱۰۰۰ یورو است که تقریباً معادل پنج میلیون تومان می‌باشد. او در ابتدای شروع به کار ماهانه پنج میلیون تومان ذخیره خواهد کرد که معادل حقوق یک کارشناس ارشد در پروژه‌های ایران است. حالا تصور کنید شما به‌عنوان فردی ایرانی در آن کشور یا شهر زندگی می‌کنید و ماهانه حداقل پنج میلیون تومان برای سرمایه‌گذاری به ایران می‌فرستید. بعد از پنج سال، چقدر زندگی شما متحول خواهد شد؟!

ممکن است برای بسیاری از ما کارکردن در پروژه‌های خارجی دور از ذهن باشد، بنابراین بهتر است کمی واقعی‌تر و ملموس‌تر به این موضوع بپردازیم. همچنین شاید در ذهن خود کار در کشورهای حاشیه خلیج فارس را که ملموس‌تر است در نظر داشته باشید.

در حال حاضر بسیاری از کارشناسان هموطن در کشورهای عربی و دیگر کشورها با دستمزد بسیار بالا مشغول به کار در صنعت نفت و گاز هستند. کار در دیگر کشورها برای کارشناسان پیش‌نیازهایی دارد که مهم‌ترین آن‌ها قدرت مکالمه به زبانی مشترک و دانش اولیه برای شروع کار است.

با توجه به داده‌های موجود در صنعت نفت و گاز در سطح جهانی حقوق سالیانه یک مدیر بخش میکائیک بیش از ششصد میلیون تومان در سال است که البته مدیران میانی و سرپرستان در این حوزه حقوق سالیانه بین دویست تا سیصد میلیون تومان دارند.

شاید برای شما جالب باشد که بدانید میانگین حقوق سالیانه یک کارشناس کنترل پروژه با حدود چهار سال سابقه کار در پروژه‌های صنعت نفت و گاز کشور با توجه به تحقیقات میدانی من حدود سی و پنج میلیون تومان است، اما میانگین جهانی آن حدود یکصد و پانزده میلیون تومان است.

سؤال این است که چرا دستمزدها در کشور ما پایین است، در گذشته چگونه بوده و آیا در آینده بهتر خواهد شد؟!

جواب‌های متفاوت و گوناگونی برای این سؤالات وجود دارد، اما اجازه بدهید با توجه به دید شخصی خود با مثالی ملموس جواب بدهم. پروژه ساخت پالایشگاه گاز به‌صورت عادی در دنیا و باوجود در دست بودن امکانات، حدود سه تا چهار سال زمان می‌برد. بنابراین شرکت‌ها و پیمانکاران مجری در این مدت می‌توانند به سود کلانی برسند. برای رسیدن به این سود، با پرداخت حقوق مناسب و ارائه تسهیلات به کارکنان خود انگیزه آن‌ها را افزایش می‌دهند. نخستین پالایشگاه‌های پارس جنوبی را تصور کنید که توسط شرکت‌های خارجی در ایران و در آن بازه زمانی کوتاه به‌پایان رسیدند. کارکنان جوان آن پروژه‌ها که مدیران امروز صنایع و پروژه‌های کشور هستند، از آن دستمزدها و میزان پیشرفت کار در آن دوران به نیکی یاد می‌کنند. اما امروزه پیمانکاران و شرکت‌ها می‌دانند که به دلیل کمبود بودجه و امکانات، اتمام این پروژه‌ها سال‌ها زمان می‌برد، این در حالی است که سود آن‌ها به طور قابل توجهی افزایش نخواهد یافت. بنابراین، طبیعی است که دستمزد کارکنان نیز متناسب با سود آن‌ها خواهد

بود. بابک ۵۰ ساله و مدیر اجرای یک پروژه چند میلیارد تومانی، حقوق خود را در شرکت توتال و در دهه هفتاد شمسی حدود چهار میلیون تومان بیان می‌کند. این در حالی است که حقوق ماهیانه او به‌عنوان یک مدیر در دهه نود شمسی برابر همان میزان است. این در حالی است که نرخ تورم به‌صورت سرسام‌آوری به نسبت آن زمان افزایش یافته است.

حال با انجام توافق‌های هسته‌ای و کاهش و رفع تحریم‌ها، شرکت‌های خارجی دوباره در پروژه‌ها مشغول خواهند شد و بودجه‌های تخصیصی به پروژه‌ها افزایش خواهد یافت. به‌طور قطع دستمزد کارکنان نیز افزایش و تسهیلات هر پروژه به‌طور قابل توجهی ارتقا خواهد یافت. به عبارت دیگر پروژه‌های صنعتی رفته رفته تبدیل به مکانی مناسب برای درآمدزایی مناسب خواهند شد.

پیشنهادات

به جویندگان شغل در پروژه‌ها پیشنهاد می‌شود که پیش از ورود به یک پروژه تمامی جوانب آن را بسنجند. زمان پرداخت دستمزد، تسهیلات و امکانات ارائه شده توسط شرکت، دوره زمانی پروژه، بزرگی شرکت و اهمیت به وفاداری، نرخ ترک شغل در آن شرکت، محل استقرار شرکت و میزان آلوده بودن آن محیط و غیره. البته در صورتی که فرد هیچ‌گونه سابقه کاری در پروژه نداشته و سابقه بیمه ندارد، با وضعیت موجود و نرخ بالای بیکاری، پیشنهاد می‌شود سختی‌های شغل را بپذیرد تا بعد از کسب حداقل سه سال سابقه کاری، آن قدر تجربه داشته باشد که بتواند پروژه دلخواه خود را انتخاب کند. موفق‌ترین کارکنان موجود در پروژه‌ها، کسانی هستند که در سخت‌ترین شرایط کار را آغاز کرده‌اند و رفته رفته حقوق و مزایا و جایگاه آن‌ها ارتقا یافته است. در یک کلام، فرد پروژه‌ای باید زرنگ باشد و زرنگ در پروژه، کسی است که بتواند خود را با شرایط وفق دهد.

به ناظران خصوصی و دولتی نیز پیشنهاد می‌شود که آمارهای حداقلی موجود را تجزیه و تحلیل کنند و در اختیار مراجع ذی‌ربط قرار دهند. نکته قابل توجه در مورد پروژه‌های ایرانی آن است که هیچ منبع مستقلی کار نظارت بر رعایت حقوق کارکنان را برعهده ندارد. نه شنیده‌ایم که سندیکایی از حقوق آن‌ها دفاع کند و نه دیده‌ایم که مؤسسه‌ای مستقل در پروژه‌ای به پژوهش‌های انسانی بپردازد. اگر هم در مقطعی پژوهشی انجام گرفته، یا پژوهش دانشجویی و فاقد اعتبار لازم بوده، یا از طرف خود کارفرما پژوهش صورت گرفته که به احتمال قریب به یقین داده‌ها دستکاری شده و نتایج غیر معتبر است.

به پژوهشگران حوزه‌های مختلف از روان‌شناسی و جامعه‌شناسی گرفته تا مهندسی فاکتورهای انسانی و مسئولان واحدهای HSE پیشنهاد می‌شود که مشکلات بیان شده در کتاب حاضر را برشمرده و به بررسی آن‌ها بپردازند. بررسی مقایسه‌ای پروژه‌های مختلف در داخل کشور، پروژه‌های ایرانی و مشابه آن‌ها در حوزه خلیج فارس، کشورهای در حال توسعه و پیشرفته نیز می‌تواند خدمتی قابل توجه به جامعه پروژه‌ای کشور باشد

منابع برای مطالعه بیشتر

منابع زیر برای مطالعه بیشتر ارائه شده است. برخی از این منابع، تنها دل‌نوشته‌های موجود در برخی وبلاگ‌هاست که از نظر اینجانب بخش‌هایی از آن واقعیت داشته و در هیچ منبع مستندی یافت نمی‌شوند. برای مطالعه بیشتر می‌توانید از کلمات کلیدی ارائه شده برای جست‌وجوی اینترنتی استفاده کنید.

بخش اول: اصول دیروز (پیش‌نیازهای امروز)

کلمات کلیدی: رزومه، سی‌وی، نامه پوششی، مصاحبه شغلی، مصاحبه حرفه‌ای

کاظمی، سیدعلی و سیدحسن کاظمی (۱۳۸۷)، چهار گام تا استخدام (رزومه، سی‌وی، نامه پوششی، مصاحبه)، تبریز: نشر کهکشان دانش.

منابع انگلیسی زیر در وبسایت اپلای ابرود در دسترس هستند.

(<http://www.applyabroad.org>):

- * سری کتاب‌های انتشارات وت فیت: رزومه و کاور نامه‌های مهلک (WetFeet: Killer Cover Letter & Resume)
- * راز و رمزهای رزومه نویسی و نوشتن کاور نامه (Resume & Cover Letter Secrets Revealed)
- * راهنمای کوتاه نگارش رزومه و نامه‌های پوششی کارآمد و مؤثر (Effective CV & Cover Letter Writing course)
- * سری کتاب‌های هاو تو بوک: رزومه‌ها و نامه‌های پوششی پر قدرت (How to Book : high powered CVs & CoverLetters 2end Edition)
- * سری کتاب‌های انتشارات گروف پروف: رزومه‌ها و نامه‌های پوششی (Groof Proof : Resume & Cover Letter 2003)
- * Sample cover letter for graduate retail management scheme

توکلی، احمد و احسان بخشنده (۱۳۹۲)، مصاحبه حرفه‌ای، انتشارات ثانیه.

ریچارد اوز، دیوید و دیگران (۱۳۸۸)، مصاحبه مؤثر به روش گام به گام، ترجمه محمدعلی گودرزی و سیداحمد میرجعفری، نشر سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

فریدون نژاد، رضا (۱۳۹۲)، چگونه یک مصاحبه شغلی تاثیرگذار و موفق داشته باشیم؟، قابل دسترسی در: <http://www.parsbook.org>

موریسون، جیمز (۱۳۹۴)، مصاحبه آغازین، ترجمه فریبا بشردوست تجلی، تهران: نشر روان.

بخش دوم: نکات طلایی

کلمات کلیدی: شبکه‌های اجتماعی، شبکه دوستان، ارتقای دانش کارکنان، آموزش ضمن خدمت، سرمایه‌گذاری، استقلال مالی، ارگونومی و ورزش، تفریح و کار، سلامت در کار، ارتباط با دوستان، آینده شغلی، کارراهه شغلی، انتخاب شغل، تناسب شغل، سختی کار، پیشرفت شغلی، کمپ، جامعه کارگری، عسلویه، پارس جنوبی، رفاه، درآمد، رضایت شغلی

ابراهیمیان، شهرام (۱۳۸۴)، «روش‌های جست‌وجوی شغل؛ اثرات همسایگی و بازار کار جوانان»، مجله کار و جامعه، ش ۶۱، ص ۵۱ - ۴۰.

اکرمی فر، سید علی (۱۳۸۵)، «چت با مشاغل؛ نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در دنیای مشاغل»، مجله رشد مشاور مدرسه، ش ۳، ص ۳۵ - ۳۴.

بارون، جوان (۱۳۸۱)، «فواید شبکه‌سازی انسانی در برابر شبکه‌سازی الکترونیکی»، ترجمه داریوش علی محمدی. مجله مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات. ش ۵۲، ص ۱۵۸ - ۱۵۴.

دهقانی، آزاده (۱۳۸۷)، «هنر شبکه: ارتباط در شبکه مجازی»، مجله تندیس، ش ۱۲۶، ص ۱۹-۲۱.

ریک لوی (۱۳۸۷)، «کالبد شکافی مهارت اجتماعی: راهبردی به سوی رشد و توسعه توانایی- های اجتماعی»، ترجمه محمد امامی، ش ۸۶، ص ۶۸-۶۶.

زالی، محمدرضا و دیگران (۱۳۹۲)، «تأثیر شبکه اجتماعی بر عملکرد کسب و کار: اثر تعدیل‌کنندگی الگوی نقش و انگیزه کار آفرینانه (شواهدی مبتنی بر داده‌های GEM ایران، کرواسی و دانمارک)»، مجله پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره شانزدهم، ش ۲، ص ۱۱۲-۹۱.

فلاح، حامد و علیرضا غفاری مقدم (۱۳۹۱)، «شبکه‌های تخصصی و حرفه‌ای در دنیای جازی/ مورد کاوی شبکه‌های تخصصی اکسچرپیبل (Accenture Peple)، لینکدین (Linkedin) و اینوسنتیو (InnoCentive)».

ملک اخلاق، اسماعیل و دیگران (۱۳۸۹)، «چگونگی مدیریت شبکه‌های اجتماعی: شبکه‌های دوستانه؛ دارایی استراتژیک شرکت‌های کوچک و متوسط»، مجله توسعه مدیریت، ش ۸۱، ص ۴۸-۴۲.

بدلی، زهرا (۱۳۸۹)، «کوتاه و خواندنی: مهارت در ارتقای مهارت‌های فردی»، مجله تدبیر، ش ۲۲۶.

پاکدل، رحمت‌الله (۱۳۸۰)، «رویکرد آموزش پودمانی: راهکارهایی جهت افزایش اثربخشی آموزش کارکنان در صنعت و خدمات»، مجله تدبیر، ش ۱۱۷، ص ۹۸-۹۷.

حکیمی، هوشنگ (۱۳۸۷)، «بررسی شیوه‌های ارتقای سطح علمی نیروها و دستیابی به دانش روز»، مجله: کتابداری و اطلاع‌رسانی، ش ۴۱، ص ۹۳-۸۲.

عمادزاده، مصطفی؛ بکتاش، فروزان (۱۳۸۴)، «اثر آموزش بر ارزش افزوده بخش صنعت»، مجله دانش و توسعه، ش ۱۶، ص ۵۰-۳۷.

محمدی نائینی، مژگان (۱۳۸۶). «بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان سازمان‌های اداری شهر اراک»، مجله: پژوهشنامه تربیتی، ص ۱۶۰-۱۳۹.

مردوخی، بایزید (۱۳۶۸)، «برداستی از جایگاه آموزش در تکوین سرمایه انسانی در اقتصاد و صنعت ایران: نقش سرمایه انسانی در توسعه»، مجله اطلاعات سیاسی-اقتصادی، ش ۳۰، ص ۴۴-۴۰.

جونز، مدیریت سرمایه‌گذاری، ترجمه رضا تهرانی و عسگر نوربخش (۱۳۹۳)، قابل دسترسی در: <http://www.managementportal.ir> و <http://vatanpdf.com>

راهنمای سرمایه‌گذاری اشخاص حقیقی و حقوقی خارجی در بورس اوراق بهادار تهران (۱۳۹۳)، قابل دسترسی در: <http://readbook.ir>

شهرآبادی، ابوالفضل و نادر بشیری، مدیریت سرمایه‌گذاری در بورس اوراق بهادار (۱۳۸۹)، نشر سازمان بورس و اوراق بهادار، اطلاع رسانی و خدمات بورس.

قربان‌زاده، علی، پس‌انداز به سبک ایرانی، (۱۳۹۴)، قابل دسترسی در: <http://www.ersia.zepo.ir>

کتاب‌های سرمایه‌گذاری در بورس قابل دسترسی در: <http://www.irvex.ir/learning>

کیوساکی، رابرت و شارون ال. لچتر (۱۳۹۳)، راهنمایی‌های پدر پولدار برای سرمایه‌گذاری، ترجمه ناهید سپهرپور، انتشارات آوین.

نسیم، آقا علی (۱۳۷۷)، «چگونه پس‌انداز کنیم؟ ۹ قانون برای اینکه از پس هزینه‌ها برآیید و بتوانید پس‌انداز کنید»، مجله فرهنگ و تعاون. ش ۱۰.

بوزان، تونی (۱۳۸۹)، برنامه‌ریزی با نقشه‌های ذهن: چگونه در کار خود بهترین باشیم و برای تفریح هم وقت داشته باشیم، ترجمه مرتضی ذوالانوار، نشر معیار علم.

ریلی، توماس (۱۳۹۰)، ارگونومی در ورزش و فعالیت بدنی، ترجمه حیدر صادقی و دیگران، نشر حتمی.

کارچانی، محسن و رزینا فرهادی (۱۳۹۳)، نقش ورزش در ارگونومی، ایمنی و سلامت شغلی. نخستین همایش دوسالانه ارگونومی ایران، قابل دسترسی در: <http://www.researchgate.net>

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی؛ اداره کل امور ورزشی (۱۳۹۴)، مقالات و پژوهش‌ها. قابل دسترسی در: <http://sport.mcls.gov.ir>

بابایی، علی‌اکبر و مهرانگیز یقین‌لو (۱۳۸۰)، گزارش ویژه: نگاهی به میزان اهمیت سلامتی جسمی و روانی نیروی کار در ایران: کیفیت و سلامت؛ یاران همراه، مجله تدبیر، ش ۱۱۲. راهنمای بهداشت و سلامت. قابل دسترسی در: <http://www.aftabir.com/health/guide>

مرکز سلامت محیط کار. راهنمای معاینات سلامت شغلی کارکنان مراکز بهداشتی درمانی. قابل دسترسی در: <http://ier.tums.ac.ir>

مهرپرور، امیرهوشنگ (۱۳۸۸)، ارگونومی در محیط اداری و کار با کامپیوتر، انتشارات کتاب فرزانه.

احمدی، محمدرضا (۱۳۸۰)، «نقش صله رحم در بهداشت روانی»، مجله معرفت، ش ۴۶، ص ۲۹-۳۷.

حقانی زنجانی، حسین (۱۳۶۶)، «آثار دنیوی صله رحم» مجله درس‌هایی از مکتب اسلام، ش ۳، ص ۶۰-۶۳.

غباری بناب، باقر و دیگران (۱۳۸۶)، «آثار صله رحم از دیدگاه اسلام و روان‌شناسی و کاربردهای تربیتی آن»، مجله تربیت اسلامی، ش ۵، ص ۸۱-۱۱۴.

تایگر، پاول (۱۳۹۲)، شغل مناسب شما. ترجمه مهدی قراچه داغی، انتشارات نقش و نگار.

زارعی شمس‌آبادی، فهیمه و دیگران (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه شخصیت پویا با نیت کارآفرینی و موفقیت کارراه در کارکنان حوزه ستادی و مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، مجله مدیریت اطلاعات سلامت، ش ۱۴، ص ۲۰۶-۲۱۵.

عریضی سامانی، حمید رضا؛ ذاکر فرد، منیرالسادات؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸)، «رابطه کارراهه شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکت‌های صنعتی»، مجله: مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان. ش ۹.

قلانودی، حسن و وحید سلطان‌زاده (۱۳۹۱)، «تبیین رابطه بین کارراهه شغلی و تعهد سازمانی»، مجله: پژوهشنامه مدیریت اجرایی. ش ۷، ص ۹۸-۷۷.

کلید راز. ۲۱ راز استخدام و ارتقای شغلی در بازار کار ایران، قابل دسترسی در: <http://www.kelideraz.com>

مؤسسه فرهنگی اقتصادی فکر برتر. راهنمای انتخاب شغل، قابل دسترسی در: <http://ketabfarsi.ir>

پورکیانی، مسعود و مرتضی جلالی جواران (۱۳۸۸)، «تحلیلی بر تناسب شغل با شخصیت»، ماهنامه میثاق مدیران، ش ۴۴.

خنیفر، حسین و دیگران (۱۳۸۹)، «بررسی و سنجش تناسب شغلی کارکنان و ارائه راهکارهایی جهت بهبود آن (مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران)»، مجله مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ش ۱۱.

شفیع آبادی، عبدا... (۱۳۷۸)، راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی، تهران: انتشارات سمت. چ ۱.

کریمی، یوسف (۱۳۷۶)، روان‌شناسی شخصیت، تهران: نشر ویرایش، چ ۳.

معمارزاده، غلامرضا و احمد مهرنیا (۱۳۸۹)، «بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پر خطر، جذب و استخدام صحیح و افزایش کارایی»، مجله مدرس علوم انسانی، ش ۶۸، ص ۲۵۰-۲۲۷.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۸)، «تناسب نوع شخصیت و نوع شغل تدبیری که کمترین توجه مدیران به آن جلب شده است»، مجله دانش مدیریت. ش ۴۴، ص ۲۷-۳.

قاسمی‌شاد، حسن (۱۳۷۴)، «توصیه‌هایی برای پیشرفت شغلی»، مجله تدبیر، ش ۵۲.

هیل، ناپلئون. چگونه بر سختی‌های زندگی غلبه کنیم؟، قابل دسترسی در: فروشگاه اینترنتی آموزش.

والدروپ، جیمز و تیموسی باتلر (۱۳۹۰)، شکل دهی مسیر شغلی، ترجمه محمد نوری بخش، انتشارات شرکت مهندسی نیروی نفت و گاز سپانیر.

میردریکوندی، رحیم (۱۳۸۹)، «شغل، رضایت شغلی و روش‌های ارزیابی آن»، فصلنامه معرفت. ش ۳۸.

اینجا عسلویه است (۱۳۸۴)، گفت‌وگوی آزاد یکی از کارگران عسلویه. قابل دسترسی در:
<http://forum.persiantools.com>

زندگی کارگری در عسلویه (۱۳۹۰)، سایت استان نیوز. قابل دسترسی در:
<http://www.jevan-as.blogfa.com>

بخش سوم: آرمان‌های دیروز (اصول امروز)

کلمات کلیدی: تعامل، اخلاق در پروژه، اخلاق در کار، جامعه جهانی، جهانی شدن، کاریابی بین‌المللی

فرگاس، جوزف (۱۳۹۳)، روان‌شناسی تعامل اجتماعی: رفتار میان فردی، نشر ابجد.

روشه، گی (۱۳۷۰)، مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی عمومی: جلد اول، کنش اجتماعی، ترجمه هما زنجانی‌زاده، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.

وود، جولیا (۱۳۸۴)، ارتباطات میان فردی: روانشناسی تعامل اجتماعی، ترجمه مهرداد فیروزبخت، تهران: شهر کتاب، مهتاب.

بالوت، آلن و دیگران (۱۳۹۳)، اخلاق در محیط کار، ترجمه سوسن سلیمزاده، نشر اژدهای طلایی.

روزبهی، صادق و دیگران (۱۳۸۹)، اخلاق در مدیریت پروژه، ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت پروژه، تهران، گروه پژوهشی آریانا. قابل دسترسی در: <http://www.civilica.com>

کلایم، رالف (۱۳۹۲)، اخلاق در مدیریت پروژه، ترجمه سید محمود هاشمی و فاطمه شعبی، قابل دسترسی در: <http://ketabesabz.com>

گلایچی، محمود و مجتبی امیری (۱۳۹۳)، مدیریت پروژه و اخلاق، انتشارات دانشگاه معماری و هنر پارس.

ملک احمدی، علی اصغر (۱۳۹۲)، رزق حلال و اخلاق اداری در محیط کار: آنچه یک مدیر و کارمند باید بدانند، انتشارات مؤسسه مطالعات راهبردی علوم و معارف اسلام.

بهکیش، مهدی (۱۳۸۱)، اقتصاد ایران در بستر جهانی‌شدن، تهران: نشر نی.

مالک، محمدرضا، جهانی‌شدن اقتصاد از رؤیا تا واقعیت. قابل دسترسی در: www.98iA.Com

منابع جامع مدیریت پروژه برای مطالعه یا آموزش

<http://www.khorramirad.com>

<http://www.ipma.ir>

<http://www.aryanapm.com>

<http://www.aryanabook.com>

پایان

خوانندگان عزیز

امیدواریم از خواندن این کتاب لذت و بهره کافی برده باشید. اگر به موضوع توانمندی شغلی و زندگی حرفه‌ای علاقمند هستید، توصیه می‌کنیم حتما کتاب زیر را بصورت رایگان از وبسایت نشر نوین دانلود و مطالعه کنید:

مدل کسب‌وکار شما

روشی یک صفحه‌ای برای
بازسازی (به‌سازی) زندگی
حرفه‌ای تان

نوشته تیم کلارک، الکساندر
استروالدر

ترجمه متین ارشادی اسکونی
آرین فلاح اسدی

مدل کسب‌وکار

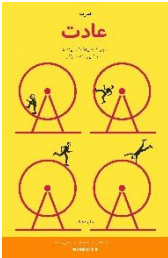


روشی
یک صفحه‌ای
برای بازسازی
(به‌سازی)
زندگی حرفه‌ای تان

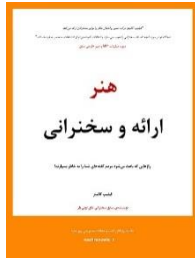
دانلود رایگان کتاب و مجلات نشر نوین و روز دنیا در
www.nashrenovin.ir

[دانلود رایگان کتاب \(کلیک کنید\)](#)

سایر کتب و مجلات الکترونیکی نشر نوین



قدرت عادت



هنر ارائه و سخنرانی



بازاریابی چریکی



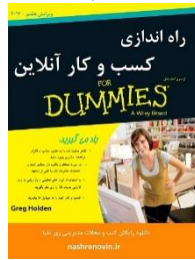
طراحی هویت برند



تعبیر مسیر



مدل سآمدی EFQM



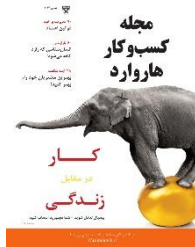
راه اندازی کسب و کار آنلاین



بازاریابی موتورهای جستجو



ژانویه-فوریه ۲۰۱۴



مارس ۲۰۱۴



اکتبر ۲۰۱۴



نوامبر ۲۰۱۴

مجله کسب و کار هاروارد