این صفحه پیام‌ها، متن‌ها، عکس‌نوشت‌ها و خبرهای کوتاه منتشر شده در فضای مجازی را بازنشر می‌دهد. تلاش بر این است که دیدگاه‌ها و نظرات کاربران اندیشمند شبکه‌های اجتماعی در عرصه مکتوب هم دیده شود.

آیینه نفس

آداب شروع روز و زمان خواب

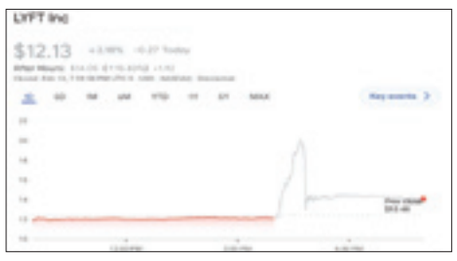
آیت‌الله حاج آقا مجتبی تهرانی(ره):

از نظر عملی بیان می‌کنم. خوب است که پرونده روزانه خود را ابتدا با حسنات وارد شویم. این روایت از امام زین‌العابدین(ع) است. مقید باشیم آخر روز را با حسنات ختم کنیم. ابتدای روز را با حسنات و کار نیک وارد شویم. در آخر هم پرونده اعمالمان را با حسنات ببندیم. به خصوص به دوستان توصیه می‌کنم که شب‌ها، موقعی که آدم می‌خواهد بخوابد، هفت مرتبه استغفار کند. اجازه ندهد که انباشته شود. بعد از اینکه فکر کرد چه کرده با حسنه ختمش کند. خصوصاً اگر همراه با استغفار باشد، لغزش‌هایی را که در روز انجام داده است خدا می‌آمرزد. ما برای اینها روایت داریم.

منبع: کانال تلگرامی «حاج آقا مجتبی تهرانی»

کافی است مغز چهره‌ای را ببیند

تقی کیمیایی اسدی در کانال تلگرامی خود نوشت: بعد از اینکه مغز یک چهره‌ای را شناخت، در نورپردازی‌های مختلف همان چهره را تشخیص می‌دهد. بعد از مشاهده چشم‌اندازهای مختلف یک چهره در زوایای گوناگون در تمام جهات هم قادر خواهد بود همان چهره را از هر جهت خاصی از روبه‌رو تا زاویه‌های تنگ از جوانب تشخیص دهد. این تشخیص گاهی به طرز راه رفتن هم گسترش پیدا می‌کند. راه رفتن هر کسی مختص خودش است و به آن امضای مغز می‌گویند. علتش اشتراک نورونی در شبکه‌های شناسایی بین زوایا یا نورپردازی‌ها و حرکات دنبال هم با مشخصات نزدیک به هم است.



اشتباه تایپی سهام شرکت Lyft را منفجر کرد

کانال‌های خبری تلگرام نوشتند: شرکت Lyft که سرویس تاکسی اینترنتی در امریکا ارائه می‌دهد، در گزارش مالی‌اش به اشتباه یک صفر اضافی در برابر حاشیه سود خود قرار داد و باعث شد ارزش سهامش ۶۰ درصد رشد کند. زمان زیادی نگذشته بود که مدیر ارشد مالی Lyft این اشتباه را اصلاح کرد، اما همچنان سهام این شرکت با قیمت ۱۵ درصد بیشتر از روز گذشته معامله می‌شود. شرکت Lyft در گزارش مالی‌اش گفت که نسبت به فصل جاری سال ۲۰۲۴ بسیار خوش‌بین است.

تو در این خطاها شریکی

سیدمصطفی موسوی در کانال شخصی خود نوشت: وقتی به یکی میگی من که می‌دونم تو فلانی! مثلاً من که می‌دونم دایرکتت چخبره! یا من که می‌دونم با دوستات کجا رفتی! یا من که می‌دونم فلان چیز رو دروغ گفتی. در حالی که واقعاً نمی‌دونی یا تصور و خیال داری یا شک و ظن، داری زمینه‌رو واسه اینکه طرف واقعاً این کارها رو بکنه فراهم می‌کنی! اون پیش خودش میگه پیش زمینه ذهنیش درباره من اینه؟! من که همچین آدم بدی نیستم! ولی وقتی آش نخورده و دهن سوخته حساب بشه، پس بذار انجام بدم! و اون وقت تو توی اون خطا و اشتباه شریکی.

کمپین یک مادر داغدیده برای ایمن‌سازی فضای مجازی

کانال تلگرامی «فرنگ نوشت» خبر داد: مادری که دختر ۱۶ ساله‌اش قربانی خشونت در شبکه‌های اجتماعی شد، کمپینی برای ایمن‌سازی فضای مجازی برای کودکان زیر ۱۶ سال داده که کمیسیون کودکان انگلیس هم از آن پشتیبانی کرده است. قاتلان دختر او هر دو ۱۵ سال داشتند و تحت تأثیر ویدئوی خشونت‌باری که دیده بودند، اقدام به قتل کردند. او گفت: ممنوعیت کامل تلفن همراه برای کودکانی که از قبل آن را داشته‌اند، غیرممکن است، اما می‌توان طوری این ابزار را طراحی کرد که امن باشد. منظور او عدم دسترسی افراد زیر ۱۶ سال به شبکه‌های اجتماعی و استفاده صرف از تلفن همراه برای برقراری تماس با اطرافیانشان است.

واکنش کاربران شبکه‌های اجتماعی به رونمایی از ۲ سامانه آرمان و آذرخش

قوی بودیم قوی‌تر شدیم

سامانه‌های موشکی ضدبالستیک «آرمان» و سامانه پدافند هوایی ارتفاع پست «آذرخش» رونمایی شد. این سامانه‌ها به همت متخصصان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح ساخته شده است. کاربران توئیتر با به اشتراک گذاشتن مشخصات این دو سامانه از رونمایی آنها استقبال کردند. کاربران انتخاب نام «آرمان» را انتخابی دقیق و مناسب خواندند. در ادامه بخش‌هایی از واکنش‌های کاربران را مرور کرده‌ایم.

■ **صفحه «توییت نظامی»:**

سامانه تاکتیکی پدافند هوایی برد متوسط شهید آرمان رونمایی شد. مشخصات سامانه، بیشترین برد درگیری: ۱۲۰ کیلومتر | زمان آماده به جنگ شدن: در سه دقیقه | زمان عکس‌العمل: کمتر از ۲۰ ثانیه | حداکثر برد کشف: ۱۸۰ کیلومتر | برد ردگیری اهداف: تا ۱۶۰ کیلومتر | قابلیت درگیری همزمان: با شش هدف | پوشش منطقه عملیاتی: ۳۶۰ درجه | ارتفاع درگیری: ۲۷ کیلومتر | این سامانه قابلیت درگیری با بالگرد، موشک ضد رادار و هواپیماهای با/بدون سرنشین را دارد.

■ **احمد مجاهد:**

سامانه پدافند هوایی برد کوتاه آذرخش چه ویژگی‌هایی داره؟ برد عملیاتی در کشف رادار: ۵۰ کیلومتر | برد ردیابی اپتیکی: ۲۵ کیلومتر | تعداد موشک: چهار | قابلیت عملیات در روز و شب و در شرایط آب و هوایی مختلف و قابلیت انهدام اهداف هوایی اعم از بالگرد و هواپیماهای با/بدون سرنشین.

■ **کاربری با نام «یاس»:**

-تراپی؟

+نه ممنون عکس سامانه آرمان که امروز رونمایی شد رو می‌بینم کیف می‌کنم.

■ **علی فرحزادی:**

سامانه ضدبالستیک آرمان و سامانه پدافندی کوتاه برد آذرخش هستن که امروز رونمایی شدن. قوی بودیم قوی‌تر شدیم.

■ **سعید بامرام:**

سامانه پدافند هوایی آرمان و آذرخش که امروز رونمایی شد رو دیدید؟ این یک بخشی از قدرت دفاعی ما حساب میشه. در واقع بدون انتخابات و رأی مردم و قدرت ملی، دشمن از این چیزا شایدم نترسه.

■ **نادر غیور:**

رونمایی از سامانه پدافند هوایی «شهید آرمان علی وردی.». ویژگی‌های این سامانه پدافندی؛ کشف اهداف در ۱۸۰ کیلومتری و ردگیری اهداف تا فاصله ۱۶۰ کیلومتری. پوشش ۳۶۰ درجه و درگیری همزمان با شش هدف، زمان آماده به جنگ شدن کمتر از سه دقیقه، قابلیت درگیری با انواع موشک‌های کروز و پهپادها.

■ **کیان مهزاد:**

حس خوبی است که به جای خواندن خبرهای خرید سلاح، پی در پی خبر رونمایی از سامانه‌هایی را می‌شنویم که جوانان نخبه ایرانی ساخته‌اند. این را شاید مردم تحت فشارهای اقتصادی درک نکنند، اما یک دستاورد بی‌نظیر است که دهها پیام در خودش دارد.

■ **ریحانه. ر.:**

سامانه پدافند هوایی ارتفاع کم آذرخش رونمایی شد. از جمله ویژگی‌های این سامانه پدافندی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد؛ قابلیت حمل چهار موشک و درگیری با چند هدف، قابلیت به کارگیری روی سکوهای متحرک و ثابت، برد عملیاتی در کشف رادار ۵۰ کیلومتر و با ردیاب اپتیکی ۲۵ کیلومتر.

■ **محمد محمدی:**

سامانه پدافند هوایی کوتاه برد آذرخش رونمایی شد. مشخصات: برد عملیاتی ۵۰ کیلومتر با تشخیص راداری و ۲۵ کیلومتر با ردیابی نوری، قابلیت حمل چهار موشک قابل حمل، توانایی انهدام اهداف هوایی از جمله هلیکوپترها و هواپیماهای سرنشین‌دار/بدون سرنشین، قابلیت کار در شرایط آب و هوایی مختلف.

■ **کاربری با نام «۳۷۳»:**

سامانه آرمان هم یک سامانه فول تاکتیکی استقرار و عملیات بسیار بسیار سریع متحرک و توانایی شکار راکتای کوتاه برد مثل هیمارس و لورا اسرائیلی و زدن سایر اهداف مجهز به دو مدل موشک و لانچ شش موشک همزمان.

■ **احمد روستایی:**

انتخاب نام «آرمان» به یاد شهید «آرمان علی‌وردی» انتخابی دقیق و هوشمندانه است. پدافند واقعی ما آرمان‌ها هستند. دشمن سال قبل ضرب شصت این آرمان‌ها را کشید.

۷ توصیه فیلسوفانه برای کنترل خشم و عصبانیت

زهره برزگر در کانال «مدرسه زندگی» در پیامرسان بله نوشت: توی زندگی پر استرس مدرن و امروزی، آدم‌ها هر روز به‌خاطر چیزهای کوچیک و بزرگ از کوره درمی‌روند، عصبانی می‌شوند و تحت تأثیر خشمشون فوراً واکنش نشون میدن، کارهایی انجام میدن و حرف‌هایی می‌زنند که در بیشتر مواقع، با گذر زمان از گفتن اونها پشیمون می‌شوند. در ادامه ماسیمو پیلیوچی استاد فلسفه با بهره‌گیری از دیدگاه‌های فیلسوفایی مثل سنکا، اپیکتتوس و مارکوس آئورلیوس، راهکارهایی رو برای جلوگیری از خشم آنی یاد میده و بعد هم کنار اومدن با دلایل انگیزش خشممون و نشون دادن واکنش مناسب رو یاد می‌گیریم که در نهایت منجر به نتیجه بهتری در زندگی و روابطمون میشه.

یکی از قدیمی‌ترین مقاله‌های مرتبط در فلسفه رو لوکیوس آنائوس سنکا با عنوان «در باب خشم» در قرن یکم میلادی نوشته. سنکا باور داشت که خشم جنونی موقتی است. حتی اگه عصبانیتمون توجیه داره، نباید از روی خشم عکس‌العمل نشون بدیم چون به هر حال مشکلات دیگه‌ای است که روی قضاوت ما اثر بذارند. از یه طرف دیگه خشم روی سلامت عقلمون مؤثرند. مابقی اتفاقات با حملات خفیف و بی توجهی خودشون رو نشون میدن، اما ذهن انسان به‌طور ناگهانی به درون عصبانیت شیرجه می‌زنه. شدت خشم به هیچ‌وجه بر اساس منشأ اون تنظیم نمیشه، چون با بی‌اهمیت‌ترین چیزها شروع می‌شه و به شدیدترین حالت خودش می‌رسه.

اپیکتتوس فیلسوفی دیگه است که قرن دوم به دنیا اومد و اوایل صرفاً برده بود. بعدها مدرس هم شد. به شاگردانش اینگونه پند می‌داد که «به یاد داشته باشید این خود ما هستیم که عذاب می‌کشیم. ما با عقاید و نظراتمان برای خودمان مشکل درست می‌کنیم. بیایید بررسی کنیم که توهین شنیدن یعنی چه؟ جلوی یک سنگ بایستید و به آن توهین کنید. چه چیزی عایدتان می‌شود؟ اگر برخورد کسی نسبت به توهین شنیدن مثل سنگ باشد، فرد پرخاشگر از تندی‌هایی که کرده است، چه چیزی نصیبش می‌شود؟»

یکی از مدرن‌ترین نمونه‌های کنترل خشم مربوط به نلسون ماندلاست که به فیلسوف به نام مارتا نوسبوم درباره‌اش نوشته. اونطور که نوسبوم میگه، وقتی دولت آپارتاید آفریقای جنوبی، ماندلا رو برای ۲۷ سال به زندان فرستاد، به‌شدت خشمگین بود. دلایل خوبی هم داشت، چون نه‌تنها نسبت به خودش، بلکه نسبت به مردمش هم بی‌عدالتی بزرگی انجام داده بودند. با این حال، ماندلا به این نتیجه رسید که با پرورش خشمش و اینکه مخالف‌های سیاسی رو مانند هیولاهای انسان‌نما ببینه، به جایی نمی‌رسه. اون مراقب برخوردهای خودش بود تا بالاخره پیروز شد و تونست شاهد تغییر صلح‌آمیزی در جامعه باشه که متأسفانه در تاریخ بسیار نادر و کم هست. شاید براتون جالب باشه که یکی از لحظات مؤثر در تحولات درونی نلسون ماندلا زمانی بود که یکی از هم‌بندهاش، نسخه کپی شده‌ای از کتاب «تأملات» نوشته یک فیلسوف به‌نام مارکوس آئورلیوس رو به‌طور قاچاقی وارد زندان کرد و به زندانی‌ها رسوند. مارکوس باور داشت که اگه مردم اشتباهی مرتکب میشن، شما باید در مقابل، راه صحیح رو بدون عصبانی شدن به اونا نشان بدین. این دقیقاً همون کاری بود که ماندلا به درستی انجامش داد.

توصیه‌های سِنِکا و مارکوس آئورلیوس درباره خشم و عصبانیت باعث شدن که نلسون ماندلا، اون خشمگینی بزرگش رو کنترل کنه و تغییر بده، اما اون توصیه‌ها چی بودند؟!

توصیه یکم: به محض اینکه نشانه‌های خشم را احساس کردید، آنها را بررسی کنید. با صبر کردن وقت را تلف نکنید، چون ممکن است خشمتان از کنترل خارج شود.

توصیه دوم: تا حد امکان با افراد آرام و متین ارتباط برقرار کنید و از افراد زود رنج و عصبانی اجتناب کنید. خلق‌وخو به نوعی واگیر دارند.

توصیه سوم: دنبال جاهایی بگردید که رنگ‌های دلنشینی داشته باشد و آزارتان ندهد. ایجاد مجموعه‌ای از تغییرات در محیط بیرونی‌تان می‌تواند بر روحیه شما تأثیر بگذارد.

توصیه چهارم: وقتی احساس خستگی می‌کنید، تشنه یا گرسنه هستید در بحث‌ها شرکت نکنید، در این مواقع شما بیشتر در معرض آزرده شدن قرار می‌گیرید و این موضوع می‌تواند به عصبانیت شما ختم شود.

توصیه پنجم: طنز پردازیتان را افزایش دهید تا در جهت مقابله با اتفاقات غیرقابل پیش‌بینی جهان و زشتی‌های قابل پیش‌بینی برخی از انسان‌های اطرافمان، سلاح اصلی‌تان باشد.

توصیه ششم: دور شدن آگاهانه را تمرین کنید. این همان چیزی است که سنکا آن را تأخیر در پاسخ می‌نامد. این تجربه را می‌توانید با قدم زدن، رفتن به حمام یا دستشویی یا هر کار دیگری که به شما اجازه می‌دهد خودتان را از موقعیتی پر تنش دور کنید، تجربه کنید.

توصیه هفتم: برای دگرگون کردن ذهنتان، جسمتان را تغییر دهید. عمداً قدم‌هایتان را آرام‌تر بردارید، صدایتان را پایین بیاورید، رفتار و حرکات یک فرد آرام را داشته باشید. مهم‌تر از همه، برای داشتن زندگی خوب، با دیگران با مهربانی برخورد کنید. نکاتی که سنکا در مورد خشم گفته همیشه کاربرد داشته و دارد و رعایت کردنش برای همه ما خوب است.

مدرسه مکان زندگی یا زندان؟

قاسم رضایی‌راد در توئیتی نوشت: وقتی آموزش در یک مدرسه باکیفیت باشد، دانش‌آموزان در آن مدرسه «زندگی» می‌کنند، ولی وقتی در مدرسه‌ای آموزش باکیفیت نباشد و یادگیری اتفاق نیفتد، دانش‌آموزان در آن مدرسه احساس «زندانی» بودن را تجربه می‌کنند.

تعلیم و تربیت را ساده‌تر باید دید

امیرحسین سلطانی فلاح توییت کرد: برآیند آرمان‌ها و نقدهای بلند فیلسوف مثابانه و تطبیق ناصحیح الگوهای موفق، همین وضع کنونی تعلیم و تربیت است که آشفتگی‌های موجود را باز تولید می‌کند. مربیان بزرگ تربیتی در اوج اندیشه‌های شگرف و پیچیده‌شان به سادگی سخن می‌گفتند و عمل می‌کردند.

عنکبوت خرچنگ طلا

کانال تلگرامی «cogitation_modern» نوشت: در امریکای شمالی آن را عنکبوت خرچنگ طلا یا عنکبوت گل می‌نامند، چون معمولاً روی گل‌ها در حال شکار است. این عنکبوت‌ها ممکن است به رنگ زرد یا سفید باشند، بستگی به گلی که در آنها شکار می‌کنند دارد که این عمل استتار فعال نامیده می‌شود. به خصوص عنکبوت‌های جوان ماده که ممکن است در انواعی از گل‌ها از جمله گل بابونه و گل آفتابگردان به شکار بپردازند و ممکن است رنگ خود را تغییر دهند. با این حال، فرآیند تغییر رنگ یک لحظه نیست و می‌تواند به ۲۵ روز کامل نیاز داشته باشد. عنکبوت‌های ماده مسن‌تر به مقدار زیادی از طعمه‌های نسبتاً بزرگ نیاز دارند تا بهترین دسته تخم ممکن را تولید کنند. بنابراین در امریکای شمالی، بیشتر آنها در یک گل زرد روشن که تعداد زیادی از حشرات را به ویژه در پاییز به خود جذب می‌کند، یافت می‌شوند. حتی برای یک انسان جست‌وجوکننده بسیار سخت است که یکی از این عنکبوت‌ها را در یک گل زرد تشخیص دهد. این عنکبوت‌ها گاهی به خاطر رنگ زرد پررنگ خود به آن «عنکبوت موزی» می‌گویند. این عنکبوت‌ها با تولید رنگدانه‌هایی زردرنگ و فرستادن آنها به لایه بیرونی بدن رنگ خود را تغییر می‌دهند. روی عنکبوت سفید، این دانه‌ها به لایه‌های پایین‌تر منتقل می‌شود. اگر عنکبوت طولانی‌مدت روی یک گیاه سفید بماند، رنگ زرد اغلب دفع می‌شود. در این حالت زمان زیادی می‌برد تا عنکبوت دوباره به رنگ زرد تغییر کند، چون باید ابتدا رنگ‌دانه‌های زرد را تولید کند.

جادوی گفت‌وگو

محمود مقدسی در کانال تلگرامی خود نوشت: من به گفت‌وگو ایمان پیدا کرده‌ام. به اینکه خیلی وقت‌ها جواب می‌دهد؛ جواب می‌دهد یعنی حتی اگر مشکل را حل نکند، ما را به جای متفاوتی می‌رساند، پرسش‌های تازه‌ای را پیش رویمان قرار می‌دهد، به هم نزدیک‌ترمان می‌کند، بدفهمی‌ها را کمتر می‌کند و به معانی تازه‌ای فرصت ساخته شدن می‌دهد.

خیلی وقت‌ها در آغاز گفت‌وگو اصلاً نمی‌دانیم که قرار است به کجا برسیم. تنها می‌دانیم که این گفت‌وگو لازم است و باید انجامش بدهیم. ما صرفاً با مسئله‌ای آغاز می‌کنیم، اما مسئله اصلی الزاماً همان مسئله آغازین نیست. بخش مهمی از گفت‌وگو تلاش برای پیداکردن مسئله اصلی است. مثلاً می‌گویم بیا در مورد اینکه چرا فلان پروژه به نتیجه نرسید گفت‌وگو کنیم، بعد کم‌کم از خلال گفت‌وگو به این می‌رسیم که مسئله اصلی حرف‌های زده نشده بین ماست و نه خطا در زمانبندی یا هر چیز دیگری. یا می‌گوییم بیا گفت‌وگو کنیم که چطور فلان رابطه را تمام کنیم، بعد کم‌کم می‌فهمیم که مسئله تمام کردن نیست، اشتیاقی است که راهش را گم کرده است. مثال‌های فراوانی می‌توان زد از اینکه چطور گفت‌وگو اگر همدلانه، صادقانه، صریح و به دور از خودفریبی باشد از هر کجا که آغاز بشود، می‌تواند آرام آرام موضوعات اصلی‌تر و بنیادی‌تری را برایمان آشکار کند. گفت‌وگو نوعی سفر است؛ سفری که هر لحظه ممکن است مقصد جدیدی را پیش روی ما قرار دهد، ما را به احساساتی دسترسی بدهد که به تنهایی در دسترسمان نبودند و فکرهای تازه‌ای را برایمان رقم بزند که در تنهایی خودمان به سختی ممکن بود به ذهنمان بیایند. می‌دانم با هر کسی و در هر شرایطی نمی‌توان گفت‌وگو کرد و می‌دانم خیلی حرف‌زدن‌ها به ظاهر گفت‌وگو هستند، اما این را هم می‌دانم که گفت‌وگو مخصوصاً صریح و صبورانه‌اش همیشه آدم را حیرت‌زده می‌کند.

مدیران و رضایت کارمندان از دیده‌شدن

کانال تلگرامی «آکادمی مدیریت» نوشت: بیش از هزار سال است که فلاسفه به ما می‌گویند انسان‌ها یک تمایل ذاتی دارند تا به دیگران نشان دهند واقعاً چه کسی هستند.

حالا زندگی سازمانی به گونه‌ای است که عموماً تمایلات انسانی را سرکوب می‌کند و در نتیجه افراد با یک خشم درونی مواجه می‌شوند. حتی امروزه با وجود تلاش‌هایی که برای ابراز و ارتقای خلاقیت و نوآوری می‌شود، همچنان عناوین دست و پاگیر و بروکراتیک سازمانی و شغلی، وظایف غیرمنعطف و سیستم‌های ارزیابی استاندارد شده وجود دارد که به جای هیجان و ابراز خود ایجاد اضطراب و تشویش می‌کنند. هیچ یک از ما تمایلی به انجام و تکرار هزاربار رفتارها و کارهای از پیش تعیین شده نداریم. همه ما یک تمایل درونی و عمیق برای استفاده از مهارت‌ها و دیدگاه‌های یکتای خود به منظور تصمیم‌گیری برای بهبود کارهای تیمی داریم. وقتی به افراد امکان تفکر در مورد بهترین جنبه‌ها و خصیصه‌های آنها داده می‌شود، سیستم جست‌وجوی مغزشان فعال می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهد که وقتی فردی توانمندی‌های منحصر به خود را تشخیص دهد و از آنها استفاده کند، احساس سرزنده بودن بیشتری دارد.

مدیران می‌توانند بدون آنکه مجبور به تغییر چارچوب‌های شغلی باشند، به کارمندان کمک کنند تا خودشان را به بهترین نحو نشان دهند. مثلاً از کارمندانی که تازه استخدام می‌شوند بخواهند تا بهترین ساعات روز را که عملکرد بهینه‌ای دارند و از بودن در کنار سایر کارمندان احساس خوبی دارند مشخص کنند. همچنین مهارت‌ها و توانمندی‌های فردی ارزشمندشان را معرفی کنند. یک تحقیق که در این زمینه انجام شده نشان داده است که کارمندان تازه واردی که به این روش به سازمان وارد می‌شوند توانسته‌اند رضایتمندی بیشتری از جانب مشتری‌ها به دست آورند. کارمندان می‌خواهند به توانمندی‌ها، مهارت‌ها و دیدگاه‌های خاص آنها بها داده شود و هر چه مدیر بتواند این کار را بهتر انجام دهد و به کارمندان خاطرنشان کند که نقش آنها در سازمان، مهم و ارزشمند است، می‌توانند به نتایج ارزشمندتری دست یابند.

تصویر منتخب

تصویری از خانه‌ای در بندر کنگ استان هرمزگان | از کانال «کاخ رسانه»