

کلیه‌های مدیرکل انتقال خون خراسان رضوی؛

**فرزند ناتنی وزارت بهداشت هستیم**



۴

## خراسان رضوی

سر مربی تیم بانوان مشکی پوشان :

# خانواده‌ها اجازه ورود به ورزشگاه را ندارند

تیم فوتسال بانوان مشکی پوشان مشهد یکی از تیم‌های خوب مشهدی است که حضوری چشم‌گیر و فعال در لیگ دارد و تاکنون توانسته جایگاه خوبی را در جدول رده بندی این رقابتها کسب کند. اما در بازی آخر مقابل تیم شرکت ملی حفاری ایران شکست خوردند و جایگاه چهارمی خود را از دست دادند. بعد از مسابقه و هنگام برگشت نیز مشکلاتی برای این تیم به وجود آمده بود.

فاطمه شریف سرمربی تیم مشکی پوشان می‌گوید امیدوار است ترتیبی اتخاذ شود تا برادر یا پدر بازیکنان بتوانند در مشهد به سالن برگزاری مسابقات خانگی مشکی پوشان راه یابند. زیرا این موضوع در بقیه شهرهای حاضر در مسابقات لیگ برتر فوتسال بانوان اتفاق می‌افتد و آقایان اجازه ورود سالن را دارند. فاطمه شریف در خصوص مشکل ایجاد شده

وزیر علوم در مشهد :

# همه دانشجویان بازداشتی آزاد شدند



جامعه

«صبح امروز» از دلایل افسردگی و بی انگیزگی کودکان گزارش می‌دهد:

## چراغ‌ها را روشن کنید

نامیدی زندگی و تحصیل کودکان را فراموش نکنید

معلم کلاس چهارم دبستان به خاطر مشکلاتی نمی‌توانست چند روزی به مدرسه بیاید. مدیر مدرسه که می‌دانست سابقه‌ای در ادبیات دارم، به دلیل کمبود مربی از من خواسته بود تا چند ساعتی کلاس را اداره کنم. وقتی در مسیر بودم، خاطرات کودکی و مدرسه خودم به ذهنم می‌آمد. هیاوو، سر و صدا، هیجان، انرژی و شادی زیاد و در کل کودکی‌هایی که هر کودکی باید انجام دهد تا بیاورد و رشد کند.

وارد کلاس که شدم، فضای اتاق خیلی با آن چه تصور می‌کردم فرق می‌کرد. گویی کودکان امروز دیگر انرژی گذشته را نداشتند. هيجانی در کلاس دیده نمی‌شد، انگار اکثر دانش آموزان خسته بودند. برای شروع بحث از آن‌ها پرسیدم که آیا می‌دانید ادبیات برای زندگی شما چه فوایدی دارد؟

پاسخ‌هایی که گرفتم عجیب مرا به خود فرو برد؛ پاسخ‌هایی از این دست که «آقا، با ادبیات نه نان می‌دهند، نه آب؛ به قول پدرمان فکر نان کن که خربزه آب است»...

بی انگیزگی، افسردگی و ناامیدی به آینده، این روزها گریبان کودکانی را گرفته است که خود نسلی آینده ساز هستند و توقف آن‌ها در حال، آینده را از همه می‌گیرد؛ به همین منظور و برای بررسی بیشتر این موضوع به سراغ متخصصین و فعالین حوزه آموزش و تربیت رفتیم تا بیشتر با دلایل و بایدهای وضعیت کنون کودکان و دانش آموزان آشنا شویم؛ تا شاید بتوان مسیر آینده را برای این آینده سازان روشن کرد.

**خودگی نسلی که ستون آینده است**

مدیرمدرسه غیرانتفاعی ناحیه شش مشهد، شرایط نابسامان اقتصادی، فشارهای اقتصادی خانواده و شرایط نامطلوب آموزشی، فضای استرس‌آلود را از جمله دلایل بی انگیزگی دانش آموزان در ادامه تحصیل برشمرد و ...

رئیس کمیسیون فرهنگی شورای اسلامی شهر مشهد مقدس؛  
**فضای برقراری ارتباط مردم با مدیریّت شهری شکل گرفته است**

دبیرکل اتحاد ملت در مشهد؛  
**ظرفیت زیادی برای اصلاح جامعه وجود دارد**

توضیحاتی درباره تنبیه در مدرسه غیرانتفاعی؛  
**تنبیه بدنی دانش آموز مشهدی را بیهوش کرد**

همزمان با ایام... دهه فجر  
**۱۲ پروژه آب و فاضلاب در مشهد به بهره‌برداری می‌رسد**

**اقدامات دولت تدبیر و امید در راستای تأمین آب شرب مردم روستاهای خراسان رضوی**

۲

# طرح تسهیلاتی کوثر

## تا سقف ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال

برای افتتاح حساب به شعب مؤسسه اعتباری کوثر در استان خراسان رضوی مراجعه کنید.

پرداخت تسهیلات در قالب عقد مرابحه پس از گذشت ۲ ماه از افتتاح حساب سپرده کوتاه مدت

آینده از آن ماست  
www.kosarfcf.ir

## روزنامه صبح امروز

باردیگر در غم عروج یکی از بهترین گل‌های بوستان رسانه دلمان آکنده از اندوه شد. فراق **رضامقدس** عزیزروزنامه نگار تراز انقلاب و خادمیار رسانه ای آستان مقدس رضوی که از فعالان و پیشکسوتان عرصه رسانه و مطبوعات کشور و مشهد الرضاست، داغ سنگینی است بر دوش دوستان و همکارانش.

بدین وسیله، از همه مردم قدرشناس مشهد مقدس و همکاران فرهیخته حوزه رسانه دعوت می‌شود تا در مراسمی که به مناسبت هفتمین روز درگذشت این عزیز سفر کرده در روز پنج‌شنبه ۱۹ بهمن ماه از ساعت ۱۴:۳۰ الی ۱۶:۳۰ در محل مسجد الرضا واقع در احمدآباد؛ خیابان رضا برگزار می‌شود حضور بهم رسانید.

روزنامه صبح امروز

## صبح امروز

روزنامه صبح امروز در نظر دارد جهت تکمیل کادر نیروی انسانی خود از علاقه مندان در حوزه های زیر دعوت به همکاری نماید:

|   |                    |        |
|---|--------------------|--------|
| ۱ | کارشناس فروش تلفنی | ۱۵ نفر |
| ۲ | کارشناس فروش حضوری | ۱۰ نفر |
| ۳ | مدیر فروش تلفنی    | ۳ نفر  |
| ۴ | مدیر فروش حضوری    | ۳ نفر  |
| ۵ | منشی               | ۲ نفر  |

آموزش رایگان دوره های بازاریابی و مذاکره

تلفن های تماس: ۰۹۱۵۲۵۶۰۰۹۱ - ۳۸۹۲۳۴۵۱

@sobhedaily







روزنامه اقتصادی سیاسی و فرهنگی خراسان رضوی

**Sobhe-emrooz.ir**

صاحب امتیاز و مدیر مسئول: حبیب یزدان پناه

روابط عمومی و امور مشترکین: سازمان آگهی ها: ۰۹۱۵۲۵۶۰۰۹۱  
۰۳۸۹۲۳۹۸۲۳

دفتر خراسان رضوی:

آدرس: بولوار دانش آموز - دانش آموز ۳-۳ پلاک ۴  
تلفن: ۳۸۹۲۳۹۸۲۴-۳۸۹۲۳۹۸۲۵  
نمابر: ۰۵۱ - ۳۸۹۲۳۴۵۱

مطالب درج شده در روزنامه الزاما به معنای تایید محتوای آن نمی باشد.

روزنامه صبح امروز پذیرای مطالب و مقالات شما مخاطبان ارجحتمد می باشد.

sobhe.emrooz.news@gmail.com

www.sobhe-emrooz.ir

TELEGRAM.ME/SOBHEADAILY    SOBHEEMROOZ\_KH

کسب رتبه ۳ پاییزه نوبسی و همچنین فرار گرفت بین ۶ غرفه برتر نشریات محلی در بیست و دومین نمایشگاه مطبوعات کشور

چشم انتظار نظرات، پیشنهادات و انتقادات شما هستیم  
سامانه پیام کوتاه: ۰۸۰۸۸۸۰۰۰۱

اسرا

خداوند جهان را با دواصل استحکام و زیبایی آفرید و دوست دارد که جانشین او در زمین انسان وارسته‌ای باشد که معماری کارهای او فنی و زیباسازی های عمل اونیزهنرمندانانه باشد رعایت دواصل یاد شده حافظ تمام اصول معیاری زیست محیطی است زیرا استحکام و زیبایی مایه پالایش فضای پالوده پایدار خواهد بود همان طوری که محیط آلوده زودنی و از بین رفتنی است

سروش هدایت ص ۱ ۳۵

## چطور شرکتهای هر می و بازاریابی شبکه‌ای را تشخیص دهیم؟



بر طبق اطلاعات بنیاد آموزشی فروش مستقیم، دسیسه هرمی یک طرح غیر قانونی می باشد که شمار زیادی از افراد در عمق هرم به عده معدودی از افراد که در بالای هرم قرار دارند، پول پرداخت می کنند. هر شرکت کننده به این امید که او هم در راس قرار گیرد و بتواند از ورود افراد جدید درآمد کسب کند، پول خود را پرداخت می کند. هر فروش مستقیم و هم طرح هرمی از سیستم پرداخت چند لایه ای استفاده می کنند و این تنها و آخرین شباهت آنها می باشد. فروش مستقیم یک شیوه اخلاقی و قانونی از تجارت می باشد و طرح هرمی یک بازی کلاهبردانه با ماهیت پوچ می باشد. در طرح فروش مستقیم شما یک فروشنده محصولات و خدمات می باشید و در دسیسه هرمی یک کلاهبردار. اما چگونه بین این دو تمایز قائل شویم؟ فری باینر وکیل و متخصص امور فروش مستقیم چند سطحی در کتابش با نام " راهنمای فروشندگان برای موفقیت" به پنج خصوصیتهی که مورد توجه مامورین قانون برای تحقیق و بررسی قرار می گیرد، اشاره کرده است:

جایی که در حقیقت محصول همان فرصت تجاری می باشد.

طرح های که اجبار در خرید وسایل ثانوی و محصولات جانبی دارند. برخی از طرح های هرمی برای آن که چهره واقعی خود را پنهان نمایند، قیمت بسیار پایینی برای محصولات و شروع کار در نظر می گیرند اما در ادامه سرمایه گذاران را مجبور به خرید اقلام گران خواهند کرد. به عنوان مثال پرداخت پول در ازای آموزش یا ابزار هایی برای نمایش کارشان.

شرکت هایی که سیاست "بازخرید" یا "بازپس گیری" ندارند. بر طبق نظر باینر هر طرحی که با باز پس گیری مقدار منطقی از اقلام فروخته نشده در یک زمان مشخص موافقت ننماید، باید از آن اجتناب کرد.

طرح هایی که در ازای جذب دیگران حق الزحمه پرداخت می کنند.

یک طرح فروش مستقیم در ازای فروش محصولات پول پرداخت می کند نه در ازای جذب افراد. اگر پول پرداختی در ازای جذب افراد می باشد تا فروش محصولات، طرح یک دسیسه هرمی می باشد.

سوء استفاده از نمایش پتانسیل کسب درآمد

۶. بهره‌وری را افزایش می‌دهد

در مدیریت بر مبنای هدف تیم مدیریت روی وظیفه‌ی مهم کاهش هزینه‌ها متمرکز می‌شود، بنابراین بهره‌وری افزایش می‌یابد.

۷. به زیردستان انگیزه می‌دهد

انگیزه‌ی کارمندان رده‌های پایین سازمان را افزایش می‌دهد.

۸. رضایت شخصی

از طریق مشارکت افراد در تعیین اهداف و سنجش منطقی عملکرد، فرصت عالی‌تری برای مدیران در جهت رضایت شخصی فراهم می‌شود.

۹. ضعف‌ها و مشکلات را مشخص می‌کند

مدیریت بر مبنای هدف به دلیل اینکه ساختار سازمانی و ارتباطی را بهبود می‌بخشد ضعف‌ها و مشکلات را مشخص می‌کند.

ضعف‌های مدیریت بر مبنای هدف با تمام فوایدی که در مدیریت بر مبنای هدف وجود دارد این سیستم می‌تواند نقاط ضعفی هم داشته باشد که از عدم توانایی در به کارگیری خردمندانه‌ی مفاهیم آن ناشی می‌شود.

این نقاط ضعف عبارت‌اند از:

- عدم توفیق در آموزش فلسفه‌ی مدیریت بر مبنای هدف که بر مفاهیم خودکنترلی و خود هدایتگری بنا شده تا از مدیران افرادی حرفه‌ای بسازد.
- عدم توفیق در ارائه‌ی راهنمایی مناسب به هدف‌گذاران در جهت آگاهی کامل آنها از اهداف مشارکتی پیش از تعیین آن اهداف.
- وجود اشکال در تعیین اهدافی با قابلیت بازبینی که در فرایند کنترل مفید واقع شود.
- تمرکز روی اهداف کوتاه‌مدت اغلب به دستیابی به اهداف بلندمدت آسیب وارد می‌کند.
- خطر انعطاف‌ناپذیری نیز می‌تواند مشکل جدی ایجاد کند. زیرا مدیران ممکن است برای دستیابی به اهدافی سخت تلاش کنند که در اثر اهداف تجدیدنظرشده‌ی مشارکتی، پیش‌فرض‌های تغییر یافته یا سیاست‌های تعدیل‌شده منسوخ شده‌اند.

مدیریت بر مبنای هدف امروزه در سراسر دنیا به کار گرفته می‌شود. با این حال، به رغم کاربرد گسترده، گاهی درباره‌ی معنای آن تصویر روشنی وجود ندارد. برخی هنوز مدیریت بر مبنای هدف را ابزاری برای ارزیابی، برخی تکنیکی انگیزشی و عده‌ای آن را شیوه‌ای برای برنامه‌ریزی و کنترل می‌شمارند. مفهوم «مدیریت بر مبنای هدف» اولین بار توسط پیتر دراکر، در سال ۱۹۵۴ مطرح شد. مدیریت بر مبنای هدف یک سیستم مدیریتی جامع بر پایه‌ی اهدافی است که با مشارکت طراحی شده‌اند و قابلیت اندازه‌گیری دارند.

ویرج و کنتز (Wehrlich and Koontz) مدیریت بر مبنای هدف را این‌گونه تعریف می‌کنند: سیستم جامع مدیریتی که بسیاری از فعالیت‌های مهم مدیریتی را با روشی نظام‌مند در کنار هم قرار می‌دهد. یعنی برای دستیابی کارا و مؤثر به اهداف فردی و سازمانی راهنمایی این سیستم به صورتی هوشمندانه به اهداف معطوف است.

تأکید بر مدیریت بر مبنای هدف چیزی نیست که شخص خاصی آن را آغاز یا ابداع کرده باشد. این نوع از مدیریت را عقل سلیم و ملاحظه‌ی تعدادی بی‌شماری از افراد به ما دیکته کرده است. با این حال اشخاص به خصوصی از مدت‌ها قبل بر مدیریت بر مبنای هدفِ نهایی تأکید داشته‌اند.

مدیریت بر مبنای هدف از زمانی که برای اولین بار توسط پیتر دراکر در سال ۱۹۵۴ به عنوان روشی برای ارتقای خودکنترلی مدیریتی پیشنهاد شد راهی طولانی پیموده است. عامل مشترکی که این نوع مدیریت را هم در تئوری و هم در عمل محبوب کرده اهدافی است که قابل اندازه‌گیری هستند و با مشارکت افراد تعیین می‌شوند.

مدیریت بر مبنای هدف، تکنیکی مدیریتی برای افزایش مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی و کنترل فعالیت‌هاست. باور بر این است که تعهد کارکنان به اعمال برنامه‌ریزی شده از طریق مشارکت افزایش می‌یابد و عملکردها آماردتر خواهد بود.

در عمل، مدیریت بر مبنای هدف به شکل‌های

## مدیریت هدف محور

که تعیین اهداف شخصی کارکنان را متعهد می‌کند و این خود به عملکرد بهتر منجر خواهد شد.

- تأکید اساسی مدیریت بر مبنای هدف بر اهداف است. تلاش دارد تا اهداف را با منابع منطبق کند.
- در مدیریت بر مبنای هدف، اهداف هستند که راهنمای تعیین سیستم‌ها و فرایندهای مناسب‌اند.
- بازبینی متناوب ویژگی مهمی در مدیریت بر مبنای هدف است.
- مدیریت بر مبنای هدف برای یکپارچه کردن سازمان با محیط، زیرسیستم‌ها و افرادش روش‌هایی را فراهم می‌کند.
- بر اساس مقایسه‌ی عملکرد واقعی کارکنان با عملکرد برنامه‌ریزی شده، به آنها بازخورد داده می‌شود.

**مؤلفه‌های مشترک در یک برنامه‌ی مدیریتی بر مبنای هدف**

- اختصاصی بودن هدف؛
- تصمیم‌گیری مبتنی بر مشارکت؛
- واضح بودن بازه‌ی زمانی؛
- بازخورد عملکرد.

فواید مدیریت بر مبنای هدف علاوه بر این حقیقت که هدف محوری مدیریت، انگیزه‌ی کارکنان را افزایش می‌دهد، فواید مشخص دیگری برای مدیریت بر مبنای هدف وجود دارد:

- مدیریت را بهبود می‌دهد

نمی‌توان بدون برنامه‌ریزی اهداف را تعیین کرد. و برنامه‌ریزی نتیجه‌محور تنها روشی است که عاقلانه به نظر می‌رسد. مدیریت بر مبنای هدف مدیران را مجبور می‌کند به جای برنامه‌ریزی صرفا برای کارها یا فعالیت‌ها، برای رسیدن به نتیجه برنامه‌ریزی کنند. همچنین برای اینکه اهداف مبتنی بر واقعیت باشند، لازمه‌ی مدیریت بر مبنای

گوناگونی به کار گرفته می‌شود. اما اساسا همه‌ی این کاربردها شامل فرایندی است که از طریق آن اهداف، برنامه‌ها و سیستم‌های کنترل یک سازمان از طریق همکاری بین مدیران و افراد تحت امرشان تعیین می‌شود. مدیران و کارکنان با هم اهداف مشترک و نتایج مورد انتظار از هر شخص را تعیین می‌کنند. سپس از این ابزار اندازه‌گیری برای هدایت عملکرد بخش خودشان و سنجش میزان همکاری افراد استفاده می‌شود.

در این فرایند، دانش و مهارت بسیاری از افراد سازمان به خدمت گرفته می‌شود. به جای اینکه مدیران درباره‌ی اهداف‌شان به زیردستان اطلاع دهند از آنها می‌خواهند مشارکت کنند و درباره‌ی اینکه هدف‌شان چه باید باشد، تصمیم بگیرند. بعد از اینکه در طول یک بده‌بستان فکری گروهی، اهداف قابل قبولی برای هر یک از کارکنان تعیین شد، از آنها خواسته می‌شود که نقشه‌ای عملی برای دستیابی به اهداف طراحی کنند.

در مرحله‌ی نهایی مدیریت بر مبنای هدف از کارکنان خواسته می‌شود فرایندهای کنترل را طراحی کنند، بر عملکرد خودشان نظارت داشته باشند و اگر انحرافی از مسیر برنامه اتفاق افتاد پیشنهاد اقدامات اصلاحی بدهند. کل این فرایند شامل ترکیب برنامه‌ریزی و کنترل است.

**ویژگی‌های مدیریت بر مبنای هدف**

با توجه به توضیحات ذکر شده می‌توان ویژگی‌های زیر را برای مدیریت بر مبنای هدف بر شمرد:

- تکنیک و فلسفه‌ای از مدیریت است.
- تعیین اهداف و بازبینی عملکرد با مشارکت مدیران مربوط انجام می‌شود.
- اهداف برای همه‌ی سطوح سازمان طراحی می‌شوند.
- در راستای دستیابی کارآمد و اثربخش به اهداف سازمان است.
- می‌خواهد اهداف سازمانی را به اهداف شخصی تبدیل کند. زیرا بر این فرض استوار است

با استفاده از درگاه پرداخت اینترنتی فن آوا کارت، دارندگان کارت‌های بانکی عضو شبکه شتاب قادر خواهند بود به صورت غیرحضوری، خرید کالا و خدمات مورد نیاز خود را از طریق وب سایت پذیرندگان اینترنتی انجام دهند.

# فناوا کارت

## مجری خدمات پرداخت الکترونیکی

اطلاعات بیشتر و ثبت درخواست پذیرندگی:

موج ارتباط عامل رسمی فروش و بازاریابی شرکت فن آوا کارت در استان خراسان

روبروی چمران ۵ - جنب بانک مسکن مرکزی

051 31204

fanavacard.ir

خدمات سفارشی دستگاه های کارتخوان

فناوا کارت

قابلیت اتصال به رایانه

امکان اتصال مستقیم به سیستم فروش

قابلیت اتصال به چاپگر

قابلیت اتصال به بارکدخوان

و ...