



CAFE MODIRIAT

نشریه علمی دانشجویی کافه مدیریت



وقتی نخبگان چمدان می‌بندند...

کافه مدیریت

فصلنامه علمی دانشجویی مدیریت

زمستان ۱۴۰۳

- منابع انسانی و نسل Z، همگامی با تغییرات تا خلق آینده‌ای مشترک
- از فلسفه تا مدیریت، پراگماتیسم در میدان عمل
- تحلیل داده، مسیری برای تمایز افراد
- سفر از مجمع تشخیص تا کلاس درس، مسیر زندگی یک استاد
- سفری به دنیای بلاکچین، مسیری به سمت فرصت‌ها یا موانع؟!
- آینده‌ای نوین با نوروفایننس، پیوند ذهن و بازار
- مشاهیر مدیریت



۳

شماره

شناسنامه نشریه



صاحب امتیاز

دانشکده مدیریت و حسابداری
دانشگاه شهید بهشتی

مدیرمسئول

امیرحسین خسروی

سردبیر

نازنین محمودی

هیئت تحریریه

امیرحسین خسروی، حورا شبیریان،
آبتین ثانی، الناز سعدی، صبا بختیاری،
مهدی صادقی، امیرحسین یعقوبی

گروه ویراستاری

مبینا احدنیا، محمد طاهری، سارا
بهرامی، ارغوان میرحسینی، ملیکا
جباری، سپنتا بعیدی

صفحه آرایی و اجرا

محمد جواد محسنی

کافه مدیریت

فصلنامه علمی دانشجویی مدیریت

شماره سوم، زمستان ۱۴۰۳

شماره مجوز: ۵۵۰/۲۷/ص

به قلم دانشجویان دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی

SBU.MODIRIAT.JOURNAL@GMAIL.COM

ایمیل نشریه (جهت ارسال مقالات و متون ترجمه ای)

T.ME/CAFE_MODIRIAT

کانال تلگرام

INSTAGRAM.COM/CAFE_MODIRIAT_

صفحه اینستاگرام

YOUTUBE.COM/@CAFE_MODIRIAT

صفحه یوتیوب

APARAT.COM/CAFE_MODIRIAT

صفحه آپارات

« کافه مدیریت، همراه شما در
جستجوی مسیری متفاوت »

فهرست مطالب

سخن سردبیر	۳
وقتی نخبگان چمدان می‌بندند...	۵
منابع انسانی و نسل Z، همگامی با تغییرات تا خلق آینده‌ای مشترک	۶
از فلسفه تا مدیریت، پراگماتیسم در میدان عمل	۱۴
تحلیل داده، مسیری برای تمایز افراد	۲۸
سفر از مجمع تشخیص تا کلاس درس، مسیر زندگی یک استاد	۳۹
سفری به دنیای بلاک‌چین، مسیری به سمت فرصت‌ها یا موانع؟!	۵۲
آینده‌ای نوین با نوروفایننس، پیوند ذهن و بازار	۶۴
مشاهیر مدیریت	۷۶





سخن سردبیر

سلام و درود به خوانندگان گرامی؛

شماره جدید کافه کافه مدیریت منتشر شد

با بررسی موضوعاتی کلیدی و چالش‌های نوین در عرصه مدیریت و اقتصاد، سعی داریم بینش‌های تازه‌ای را به مخاطبان عزیز ارائه دهیم.

دنایای امروز، دنیایی از ارتباطات بی‌کران و فرصت‌های بی‌نهایت است. در این فضا اما مهاجرت، نه تنها یک انتخاب بلکه یک ضرورت برای بسیاری از ما تبدیل شده است. اما چرا این موضوع در حال گسترش است؟ نه تنها در ایران بلکه در سراسر جهان مهاجرت، به گزینه‌ای محبوب تبدیل است، مهاجرت سفری است به سوی آینده‌ای جدید اما نامعلوم و سرشار از ابهام...

در این شماره از نشریه، قصد داریم به چالش اصلی این روزهای دانشجویان یعنی مهاجرت بپردازیم. در ادامه، به سراغ حوزه‌هایی می‌رویم که آینده‌ی شغلی را شکل می‌دهند. می‌خواهیم بدانیم که چگونه می‌توان با تکیه بر این دانش‌ها، آینده‌ی شغلی خود را در کشورمان رقم بزنیم.

منابع انسانی و نسل Z، همگامی با تغییرات تا خلق آینده‌ای مشترک

بازار کار جهانی با چالش‌های جدیدی روبرو است. کمبود نیروی کار متخصص، تغییر ماهیت مشاغل و اهمیت روزافزون مهارت‌های نرم، از جمله این چالش‌ها هستند. با آگاهی از این چالش‌ها، می‌توانید خود را برای ورود به بازار کار آماده کرده و فرصت‌های شغلی بهتری پیدا کنید.

از فلسفه تا مدیریت، پراگماتیسم در میدان عمل

پراگماتیسم به ما می‌آموزد که ارزش یک ایده به نتایج عملی آن بستگی دارد. در دنیای مهاجرت، پراگماتیسم می‌تواند راهنمایی ارزشمندی برای شما باشد. با داشتن یک رویکرد پراگماتیک، می‌توانید اهداف خود را به طور دقیق تعریف کرده و برای رسیدن به آن‌ها برنامه‌ریزی کنید.

تحلیل داده، مسیری برای تمایز افراد

داده‌ها، ارز جدید قرن بیست و یکم هستند. با تسلط بر مهارت‌های تحلیل داده، می‌توانید از میان انبوهی از اطلاعات، الگوها و روندها را شناسایی کرده و تصمیمات بهتری بگیرید. این مهارت، در بسیاری از صنایع از جمله بازاریابی، مالی و فناوری اطلاعات، بسیار مورد نیاز است.

سخن سردبیر

سفر از مجمع تشخیص تا کلاس درس، مسیر زندگی یک استاد

در عصر جهانی شدن، همکاری‌های بین‌المللی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند. اپلای برای ارتباط و همکاری، می‌توانند به شما کمک کنند تا با افراد سراسر دنیا ارتباط برقرار کرده و ایده‌های نوآورانه خود را به اشتراک بگذارید.

مهاجرت، یک ماجراجویی عجیب و سرشار از ابهام است که ما را در یک دو راهی ماندن یا رفتن قرار می‌دهد.

سفری به دنیای بلاک‌چین، مسیری به سمت فرصت‌ها یا موانع؟!

فناوری بلاک‌چین، انقلاب بزرگی در دنیای دیجیتال ایجاد کرده است. این فناوری، نه تنها در حوزه ارزش‌های دیجیتال، بلکه در بسیاری از صنایع دیگر مانند بانکداری، بهداشت و درمان و زنجیره تامین نیز کاربرد دارد. با تسلط بر این فناوری، شما می‌توانید در بازار کار جهانی، فرصت‌های شغلی بی‌نظیری پیدا کنید.

آینده ای نوین با نوروفایننس، پیوند ذهن و بازار

آیا می‌دانستید که تصمیمات مالی‌تان ریشه در فعالیت‌های مغزتان دارد؟ نوروفایننس به ما کمک می‌کند تا این ارتباط را بهتر درک کنیم. با شناخت بهتر مغز خود، می‌توانیم تصمیمات سرمایه‌گذاری بهتری بگیریم و آینده‌ی مالی خود را تضمین کنیم. این دانش، نه تنها برای سرمایه‌گذاران حرفه‌ای، بلکه برای هر فردی که به آینده‌ی مالی خود اهمیت می‌دهد، ضروری است.

با تشکر از توجه شما، نازنین محمودی سردبیر نشریه کافه مدیریت

وقتی نخبگان چمدان می‌بندند...

امیرحسین خسروی، دانشجوی مقطع کارشناسی مدیریت مالی دانشگاه شهید بهشتی و مدیرمسئول کافه مدیریت

هنگامی که مشغول نگارش و بررسی این شماره از نشریه کافه مدیریت بودم، با خبری مواجه شدم که تا همین حالا که در حال نگارش این متن هستم، نتوانستم با آن کنار بیایم. یکی از بهترین دوستان دوران تحصیلی‌ام در دانشگاه شهید بهشتی، خبر داد که تصمیم نهایی‌اش را در خصوص ادامه تحصیل گرفته و قصد مهاجرت به خارج از کشور را دارد. خیلی برایم جای تعجب بود، چرا شخصی که مسیر کاریمان را باهم شروع کرده بودیم و همواره با وجود شکست‌ها و نه شنیدن‌های بسیار، بازهم سماجت به خرج می‌داد و متوقف نمی‌شد، اقدام به چنین تصمیمی گرفته بود.

با خودم خیلی کلنجار رفتم ولی به پاسخ قانع‌کننده‌ای نرسیدم، ماجرا از جایی جالب تر شد که که برحسب شرایط پیش آمده، آمار مهاجرت و اپلای نخبگان و دانشجویان دانشگاه‌های برتر کشور را مشاهده کردم. آمار تکان‌دهنده و عجیب بود، حدود ۷۰ الی ۷۵ درصد (در برخی منابع حتی بیشتر) جمعیت مهاجرین را این افراد تشکیل می‌دادند. چه اتفاقی افتاده؟ چه چیزی باعث شده دانشجوی توانمند ایرانی، مسیری را که با هزار زحمت ساخته را رها کند و قدم در راهی بگذارد که سرشار از ابهام است؟ لذا با توجه به شرایط، ترجیح دادم که به جای سخنان کلیشه‌ای، دلنوشته‌ای خطاب به مسئولین دانشگاهی کشور بخصوص شخص وزیر محترم علوم و تحقیقات داشته باشم.

جناب وزیر،

این نوشته، سخن یک نفر نیست، سخن هزاران دانشجو و جوان نخبه ایرانی است که وطنشان را عاشقانه دوست دارند، اما این روزها زیر سایه سنگین تردید ایستاده‌اند. ما نسلی بودیم که رویاهای بزرگی در سر داشتیم، رویای شکوفایی و پرورش ایده‌هایمان در داخل این مرز و بوم، اما گویی هر چه بیشتر تلاش می‌کنیم، فاصله میان ما و رویاهایمان بیشتر و بیشتر می‌شود... ما نمی‌خواهیم که تنها بخشی از آمار مهاجرین یا به اصطلاح «فرار مغزها» باشیم. نمی‌خواهیم رویاهایمان را در مسیری جستجو کنیم که سرشار از ابهام و علامت سوال است، اما وقتی فرصت‌های پیشه‌رو یکی پس از دیگری توسط رانت و... پُر می‌شود چاره‌ای جز مهاجرت نیست...

وقتی جوانان و نخبگان یک سرزمین، آینده خود را در خارج از مرزهای کشور جستجو می‌کنند، آیا این زنگ خطری برای نسل‌های آینده ایران نیست؟ اوضاعی که گاهی بعضی از به اشتباه کارشناس‌نماها هم متوجه وخامت آن نیستند. این را فقط من دانشجویی متوجه می‌شوم که می‌بینم، ۹۰ درصد دوستانم، با رویای اپلای پا به دانشگاه‌های سطح بالای کشور می‌گذارند و این یعنی فاجعه...!

ما باور داریم که تغییر ممکن است. ایمان داریم که با توجه و عنایت و تغییر شرایط، می‌توان مسیری گشود که ماندن به انتخابی افتخارآمیز بدل شود، نه اجباری ناگزیر. نسل ما تشنه امید است، امید به اینکه تلاش‌هایمان در همین خاک به نتیجه می‌انجامد. امیدوار به اینکه صدایش شنیده می‌شود.

به امید شنیده شدن صدای نخبگان ایران...

با نهایت احترام

امیرحسین خسروی، مدیرمسئول رسانه کافه مدیریت



منابع انسانی و نسل Z همگامی با تغییرات تا خلق آینده‌ای مشترک

صبا بختیاری / دانشجوی مدیریت صنعتی دانشگاه تهران

امروزه، نسل های مختلفی از افراد با ارزش ها، نگرش ها و عقاید گوناگون در کنار یکدیگر کار می کنند و تعامل مناسب با این افراد در سازمان ها، چالشی اساسی و بسیار مهم می باشد.

در این راستا، آگاهی از این ویژگی ها و نحوه مدیریت آن ها، برای نگه داری نسل زد در سازمان ها ضروری است.

عدم توانایی سازمان در جذب نگهداشت

کارکنان با عملکرد

مناسب، پیامدهای

منفی متعددی از قبیل

افزایش هزینه های

کوتاه مدت مانند

هزینه های استخدام

و آموزش و کاهش

کارایی کارکنان را به

دنبال خواهد داشت و

نیز به اعتبار برند تجاری

سازمان آسیب وارد می کند.

مساله زمانی چالشی می شود که کارکنانی از نسل های مختلف کاری با انتظارات و نگرش های مختلف در کنار هم کار می کنند و اطلاع از آن ها، باعث ایجاد محیط کاری پویا و انگیزشی می گردد.

ورود نسل زد به بازار کار همراه با تغییرات پیوسته‌ی محیط بوده و طبیعی است که نیاز هایشان نیز دچار تغییر می‌شود. زندگی این نسل در شرایطی سرشار از ابهام و عدم قطعیت است که با تکنولوژی و اینترنت گره خورده است. در نتیجه‌ی چنین محیطی شناخت این نسل، ضروری است. نسل زد یا نسل نت به افرادی اطلاق می‌شود که تقریباً در سال‌های ۱۹۹۵ تا ۲۰۱۰ متولد شده‌اند. از ویژگی‌های شخصیتی نسل زد می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

◀ خودمختاری بالا

کارفرمایان باید محیطی به وجود آورند که در آن کارکنان احساس قدرت داشته باشند و بتوانند به طور مستقل کار کنند. در غیر این صورت، نسل جدید کارمندان احساس می‌کنند در جریان کارهای تکراری گرفتار شده‌اند. این کارمندان به دنبال استقلال و انتخاب تصمیماتی هستند که پیامدهای دنیای واقعی را به دنبال دارد و همچنین احساس مفید بودن داشته باشند.





◀ رویکرد غیرمتعارف به کار ————— ▶ دنبال کنندگان فرصت‌ها و چالش‌های جدید

آنها می‌خواهند در محیط‌هایی کار کنند که از خلاقیت، تخیل و مهارت‌های حل مسئله خود استفاده کنند. نگه داری نسل زد در سازمان که از تغییر شغل و محل کار ترسی ندارد، برای تیم‌هایی که پایبند به اصول قدیمی خود هستند و به رشد و یادگیری کارکنان توجهی ندارند، چالشی جدی است. به همین دلیل، تعدادی از مدیران قدیمی تمایل به استخدام نیرو از نسل زد را ندارند.

رویکرد کاری نسل زد با رویکرد مرسوم نسل‌های قبلی تفاوت دارد. کارمندان نسل جوان مشاغل پرچالش و سرشار از فرصت رشد و یادگیری می‌خواهند. علاوه بر این، کارمندان این نسل نمی‌خواهند به هنجارهایی که بر محل کار حاکم است محدود شوند. آن‌ها دائماً با مدیرانی از نسل‌های قدیمی که به سیستم‌های طراحی شده خود در سال‌های پیش وفادارند، درگیر هستند.

◀ آینده حوزه‌های کاری مختلف با نسل زد چگونه خواهد بود؟

به راحتی از طریق پلتفرم‌ها و رسانه‌های اجتماعی که طرز فکر آن‌ها را شکل داده است، می‌توان فهمید که این نسل هستند که منجر به تغییر و افزایش آگاهی در سطح جامعه شده‌اند.

کسانی هستند که هرگونه بی‌عدالتی، نابرابری یا بی‌نظمی را فریاد می‌زنند. این نسل تمایل دارد در شرکت‌هایی فعالیت کند که به ارزش‌های آن‌ها احترام می‌گذارند و حامی افزایش رشد و آگاهی در سطح جامعه هستند.





توجه به امور مالی و شغلی نسل زد

این نسل نگران امور مالی خود هستند. آن‌ها همه‌گیری کووید-۱۹ را دیده‌اند که بسیاری را بدون شغل رها کرد و زندگی و آینده شغلی بسیاری از افراد را از بین برد. جدا از پرداخت، دو عامل وجود دارد که باعث می‌شود آن‌ها کار خود را ترک کنند. یکی این است که وقتی کار برای آن‌ها کسل‌کننده یا بیش از حد خسته‌کننده می‌شود، به فرسودگی نزدیک می‌شوند. دوم زمانی

است که آن‌ها آماده راه‌اندازی یک کسب و کار در حوزه‌ی مورد علاقه‌ی خود هستند و دیگر به کسب و کار قبلی‌شان تمایلی ندارند.

علاقه آن‌ها به بازی، مد، زیبایی، فناوری، تناسب اندام، غذا، امور مالی شخصی و غیره منجر به سرمایه‌گذاری‌های جدیدی در استارت‌آپ‌ها شده است. برخی نیز به‌عنوان اینفلوئنسر موفق بوده‌اند و در سایت‌هایی که براساس علایقشان تولید محتوا می‌کنند، درآمدهای بالایی کسب می‌کنند.



◀ توجه کردن به سلامت روان

در اولویت دادن به سلامت روان خود ثابت قدم هستید و مشکلات و مسائلی را که می‌تواند مانع کار آنها شود، را رد می‌کنند. قابل درک است که شرکت‌هایی که برنامه‌های سلامت و بهداشت روانی شفافی دارند در صدر لیست آنها قرار می‌گیرند.

خلاصه ای از تفاوت نسل Z و نسل های قبل به شرح زیر است :

۱. به تعادل کار و زندگی و همچنین دور کاری توجه ویژه ای نشان می دهند.
۲. کار با شرکت‌هایی که با ارزش‌ها و باورهای آنها همسو هستند را در اولویت قرار می‌دهند.
۳. امنیت مالی را بر امنیت شغلی ترجیح می‌دهند.
۴. ذهنیت کارآفرینی دارند و ممکن است علاقه بیشتری به راه‌اندازی کسب و کار خود یا کار مستقل داشته باشند.
۵. به اهداف کوتاه مدت و میان مدت بیشتر از اهداف بلند مدت توجه می‌کنند.
۶. نسبت به نسل‌های قبل اولویت‌ها و اهداف متنوع تری را در سردارند و، علاقه ی زیادی به یادگیری دارند.

منابع

- قلی‌پور، آرین. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). انتشارات سمت
- قلی‌پور، آرین. (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوریه‌ها و کاربردها). انتشارات سمت



از فلسفه تا مدیریت پراگماتیسم در میدان عمل

آبتین ثانی / دانشجوی رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید بهشتی تهران

کارآیی، تحقق‌پذیری و امکان اجرای آن می‌دانند. در مقاله حاضر کوشش شده تا کاربرد این امر در تصمیم‌های مدیریتی، هرچه واضح‌تر، بیان گردد.

مدیران مبنای تصمیمات خود را به‌جای نتیجه‌ها و کاربرد هر تصمیم، چهارچوب‌های گذشته و پیشینه آن قرار می‌دهند. سوال اینجاست که آن‌ها چگونه می‌توانند از پراگماتیسم به‌عنوان یک ابزار در تصمیم‌گیری‌های خود بهره ببرند تا از بند چهارچوب تصمیم‌های گذشته رها شده و با استفاده مفید از تجربه‌های پیشین، تصمیم‌های مفید برپایه نتیجه‌های عملی اتخاذ کنند؟

هدف از نگارش این مقاله بررسی فلسفه پراگماتیسم (عمل‌گرایی) و کاربرد باورها و تئوری‌های آن در علم مدیریت است. تمرکز این مقاله نه بر فلسفه پراگماتیسم، بلکه بر روش پراگماتیسم است. روش پراگماتیسم شیوه‌ای عملی و کاربردی برای جمع‌آوری داده‌ها و مدیریت منابع است. مدیریت پراگماتیک می‌تواند حلقه گم‌شده سازمان‌های کمتر موفق امروز باشد؛ زیرا با تأکید بر ابزارگرایی، منفعت‌گرایی، اصالت عمل و با محوریت نتیجه‌های عملی هر تصمیم اقدام به انتخاب می‌کند. نظریه پردازان پراگماتیسم معیار حقیقی بودن یک گزاره را






پراگماتیسم از جهت ارائه راه‌های عملی، قابلیت انعطاف‌پذیری و تأمین امکان تصمیم‌گیری مدیران در شرایط ناپایدار (باتوجه به عوامل مؤثر بر سازمان)، فراهم کردن بستر یادگیری، اهمیت به مدیریت دانش و تصمیم‌گیری بر مبنای نتیجه‌ها دارای اهمیت است. توجه به این عوامل و تمرکز بر حل مسئله با محوریت نتیجه‌گرایی، پراگماتیسم را به موضوعی مفید و گره‌گشا برای سازمان‌های امروزی، به خصوص سازمان‌های کمتر موفق، تبدیل کرده است. در دنیای پیچیده و پویای امروز، پراگماتیسم پلی میان تئوری و عمل است. برای مدیرانی که در پی راه‌هایی برای انعطاف‌پذیری، دستیابی به نتیجه‌های مطلوب، استفاده از ابزارهای مدیریتی و تصمیم‌گیری بر اساس نتیجه‌ها هستند، بهره‌گیری از پراگماتیسم یک گام مهم و رو به جلو محسوب می‌شود. با قراردادن روش پراگماتیسم به عنوان یک ابزار در اختیار مدیران سازمان‌ها و تشریح شیوه‌های عمل‌گرایی برای آن‌ها می‌توان سطح تصمیم‌گیری‌های آن‌ها را به طور چشم‌گیری ارتقاء داد و نتیجه‌ها و فایده‌های هر تصمیم را محور اصلی انتخاب‌های آن‌ها قرار داد. نظریه پراگماتیسم در اواخر

قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم مطرح شد و رشد یافت. زادگاه این دیدگاه در متن‌های مختلف ایالات متحده آمریکا دانسته شده است. تأکید اصلی پراگماتیسم بر آن است که معیار اصلی حقیقی بودن یک نظریه، میزان مطلوب بودن نتیجه آن است. یعنی هر قدر که یک نظریه نتیجه‌های بهتری داشته باشد، به همان میزان حقیقی است و نهایتاً اگر نتیجه‌ی یک امر برای انسان خوب باشد، آن را حقیقی قلمداد می‌کند. ریشه تفکرات پراگماتیسم را می‌توان در عقیده‌های سقراط دید اما به طور کلی مکتب پراگماتیسم با نظریه‌های چارلز ساندرس پیرس (Charles Sanders Peirce) - فیلسوف و منطق‌دان آمریکایی - شکل گرفت و توسط ویلیام جیمز (William James) و اعتقاد او به مطلوبیت سودمندی بسط داده شد. نهایتاً هم جان دیوئی (John Dewey) با تحقیق‌ها، جمع‌آوری اطلاعات و ارائه نظریه‌های خود به این مکتب تکامل بیشتری بخشید.

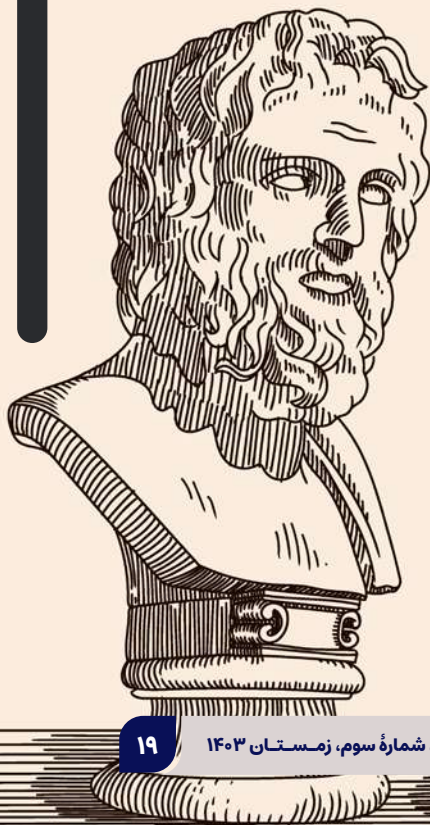




پراگماتیسم یک شیوه اندیشیدن و مبنایی برای تصمیم‌گیری و تحقیق است. علم انسان به همراه مسئله‌ها و مشکل‌های آن همیشه در حال تغییر است و به عقیده پراگماتیسم در هر مرحله حقیقت همان چیزی خواهد بود که انسان را قادر می‌سازد تا به نحوی رضایت‌بخش مشکل‌های جاری را حل کند. عقیده‌ای ممکن است مدتی به کار آید و مؤثر باشد و از این رو فعلاً حقیقی قلمداد می‌شود اما ممکن است بعداً نتیجه‌های رضایت‌بخش نداشته باشد و به نظریه‌ای باطل و خطا تبدیل گردد. در روش پراگماتیسم افکار و عقاید همچون ابزارهایی برای حل مسئله‌ها و مشکل‌های بشر هستند. این افکار تا زمانی که اثر مفیدی دارند، صحیح و حقیقی بوده و پس از آن غلط و خطا می‌شوند. (موسی‌آبادی و بهمن، ۱۳۹۰: ۱۹-۲۰). پراگماتیسم معتقد است که حقیقت باید به مثابه رابطه پیامدهای رضایت‌بخش و محسوس با اعمالی که از عقیده‌های معین ناشی می‌شود در نظر گرفته شود (فرید، ۱۳۹۷: ۲). پراگماتیسم (عمل‌گرایی) مکتبی است که معیار درست و حقیقی بودن گزاره‌ها را کارایی، منفعت، قابلیت حل مسئله و امکان دستیابی به نتیجه‌های مناسب قلمداد می‌کند.

نظریه پراگماتیسم توسط چارلز ساندرز پیرس در اواخر قرن نوزدهم در مقاله‌ای به‌عنوان «How to make our ideas clear» مطرح و توسط آن به تشریح این نظریه پرداخته شد. پیرس بر این‌که مفاهیم باید براساس نتیجه‌های عملی‌شان ارزیابی شوند تأکید کرد. او معتقد بود که آن‌چه حقیقی است، به عمل در خواهد آمد (موسی‌آبادی و بهمن، ۱۳۹۶: ۹۳). براساس دیدگاه پیرس نظریه پراگماتیستی معنا، مستلزم رد نومیالیسم (اصالت نام) و پذیرفتن رئالیسم (اصالت واقع) است. (اکبرپور و دیگران، ۱۳۹۶: ۴، به نقل از کاپلتسون، ۱۳۷۶). یافته‌های پیرس، زمینه شکل‌گیری و بسط نظریه پراگماتیسم را فراهم ساخت. جیمز تحت تأثیر آثار چارلز ساندرز پیرس، که به‌عنوان بنیان‌گذار مکتب پراگماتیسم شناخته می‌شود قرار گرفت؛ پیرس ایده‌هایی نظیر ارتباط معنا با اثرات عملی را معرفی کرده بود و جیمز این مفاهیم را در فعالیت‌های خود بسط داد. در سال ۱۹۰۶ جیمز سخنرانی‌هایی تحت عنوان «پراگماتیسم» ارائه داد که در سال ۱۹۰۷ جمع‌آوری و منتشر شدند؛ کتاب حاصل، جیمز را به‌عنوان یکی از چهره‌های کلیدی پراگماتیسم معرفی کرد و فلسفه اصالت عمل را به جامعه فلسفی معرفی نمود.

به عقیده جیمز حقیقت یا صدق یک تصور و گزاره همان جریان تحقق‌پذیری یا اعتبارسنجی آن است. به عبارت دیگر، یک تصور و عقیده اگر کارا باشد، صادق است (به استثنای امور باطل). به عقیده جیمز، نظریه کارا اولاً باید هرچه کمتر در عرف عام و عقیده‌های پیشین اختلال ایجاد کند و دوماً به مقصد محسوسی منتهی شود یا دقیقاً به تحقق برسد. همچنین جیمز معتقد است که انسان‌ها دوست ندارند باورهایی که بدان اعتقاد دارند را به راحتی از دست بدهند. به عقیده جیمز کارایی موفقیت‌آمیز یک فرضیه مستلزم برآورده ساختن علایق ما است اما فرضیه از آن حیث که کسی خواهان صادق بودن آن است، نمی‌تواند مقبول باشد (صحرائی و دیگران ۱۳۹۳: ۶-۷، به نقل از کاپلتسون، ۱۳۷۶: ۴۴).



جیمز معتقد بود برای داوری درخصوص یک اندیشه باید به نتیجه‌های عملی آن نگاه کرد. او معتقد بود اندیشه‌های درست، نتیجه خوب و سودمند خواهند داشت و اندیشه خطا، دارای نتیجه بد خواهد بود (موسی آبادی و بهمن، ۱۳۹۶: ۹۵). در پراگماتیسم مرحله بعد از تعیین مسئله، ابزار و روش مواجه شدن با آن، عمل است. در کل طبق عقیده جیمز، چهارچوبی که از باورهای قدیمی شکل گرفته باید مطابق نتایج فعلی تغییر کند.

دیوئی براساس تحقیقات خود در زمینه پراگماتیسم، میزان توان حل مسئله یک تئوری را معیار حقیقت آن دانست؛ هرچه توان یک نظریه در حل مشکلات بیشتر باشد، آن نظریه از دیدگاه دیوئی معتبرتر است. دیدگاه دیوئی ابزارگرایانه است؛ ابزارگرایی دیوئی عبارت است از کوشش برای تشکیل نظریه منطقی دقیقی از مفاهیم، گزارش‌ها و استنتاج‌ها با ملاحظه این قید که اندیشه چگونه در شکل‌یابی پیامدهای آینده عمل می‌کند. طبق نظر دیوئی، فرضیه‌ای صادق است که ما را به هدف‌هایی که مدنظر داریم نزدیک کند و فرضیه‌ای کاذب است که ما را از آن هدف‌ها دور کند.

برخلاف نظر جیمز، دیوئی معتقد است که حقیقت مترادف با هدف‌ها یا منفعت مطلوب هر کسی نیست؛

بلکه منظور از کارایی و مفید بودن، کارایی و فایده در ارتباط با روند تبدیل و حل یک موقعیت مسئله‌دار است. او معتقد است حقیقت رضایت‌بخش است اما نه به معنای شخصی، بلکه تا جایی که این رضایت از کارایی آن در حل مسئله حاصل شود (صحرایی و دیگران، ۱۳۹۶: ۸، به نقل از دیوئی، ۱۹۳۸).

فلسفه و روش پراگماتیسم

مکتب پراگماتیسم صرفاً دارای فلسفه نیست بلکه روش پراگماتیسم است که ابزار اصلی استفاده از پراگماتیسم در فعالیت‌های مختلف است. این روش یک رویکرد عملی و کاربردی برای جمع‌آوری داده‌ها است که مفاهیم را باتوجه به نتیجه‌های عملی آن‌ها مورد بررسی قرار می‌دهد. با مروری بر یافته‌های جیمز متوجه خواهیم شد که روش پراگماتیک در پی شکستن چهارچوب‌های پیشین و ترسیم راهی با توجه به نتیجه‌های فعلی نظریه‌ها است. البته در روش پراگماتیک این نتیجه‌های فعلی که فعلاً حقیقی پنداشته می‌شوند نیز در آینده ممکن است تغییر موقعیت دهند و جای خود را به گزاره‌های دیگری که در آن زمان نتیجه‌های مطلوبی خواهند داشت بدهند.



◀ اجتماع پژوهشی

- اجتماع پژوهشی مفهومی است که به گروهی از افراد اشاره دارد که به طور مستمر برای فهم و حل مسئله‌های مشترک با یکدیگر همکاری می‌کنند.
- افرادی که به چنین اجتماع‌هایی تعلق دارند بر مبنای سه عنصر با یکدیگر مرتبط می‌شوند:
۱. وجود یک موقعیت مسئله دار و بغرنج که باید حل شود؛
 ۲. علم مورد نیاز برای حل آن مسئله؛
 ۳. در روش‌های دموکراتیک که با راه حل عملی هماهنگ باشد.
- مدیران دولتی می‌توانند با استفاده از اجتماع پژوهشی به طور مؤثر بررسی کنند که چگونه مسئله‌ها را تجزیه و تحلیل و داده‌ها را بدست بیاورند و بعد از پردازش، آن‌ها را به دیگران منتقل نمایند؛ عنصر اصلی اجتماع پژوهشی دموکراسی مشارکتی است. بستر اجتماع پژوهشی می‌تواند به عنوان یک رویکرد مفید به ما نشان دهد که چگونه دموکراسی مشارکتی می‌تواند خدمات‌های عمومی خلاقانه‌ای ایجاد کند. اجتماع پژوهشی



برای اجرای آن‌ها را مطرح کنند. درکل اجتماع پژوهشی را می‌توان همان پل ارتباطی بین تئوری و عمل، و همچنین ابزاری برای درنظرگیری نتیجه‌ها و کاربردهای واقعی پدیده‌ها به عنوان مبنای تصمیم‌گیری‌ها دانست. اجتماع پژوهشی برای این‌که مدیران چگونه بهترین نتیجه را درنظر بگیرند و چه تصمیمی بگیرند نیز مفید خواهد بود.

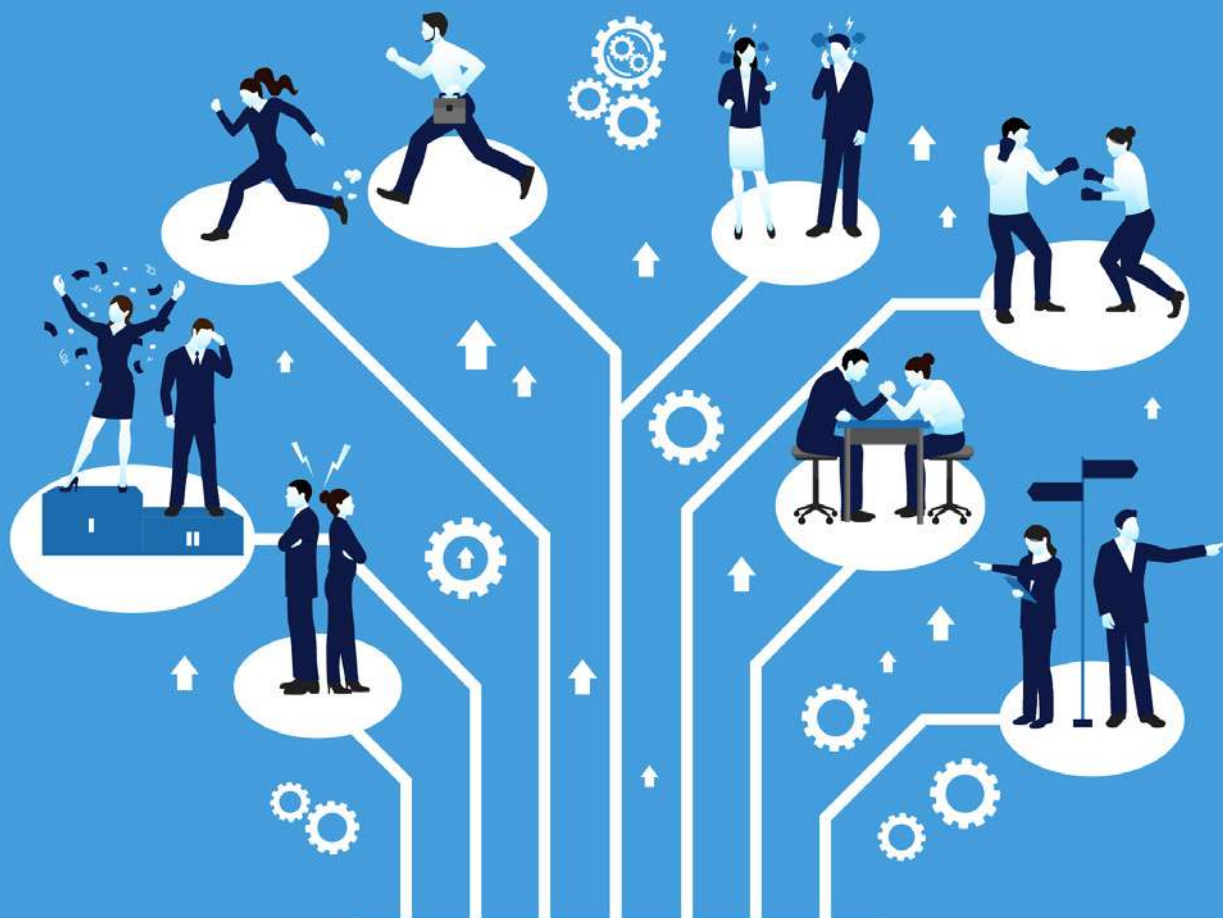
◀ کاربرد پراگماتیسم در مدیریت

از نظریه‌های مدیریتی که قرابت نزدیکی با پراگماتیسم دارد نظریه سازمان یادگیرنده است (صحرایی و دیگران، ۱۳۹۶: ۱۰).

سازمان‌های یادگیرنده (Learning Organizations)، به‌عنوان مهم‌ترین نوآوران عصر مدرن، مکان‌هایی هستند که در آن‌ها یادگیری عنصر محوری است. آن‌ها بجای

به‌عنوان یک سیستم می‌تواند افکار و عقیده‌های خشک افراد را بشکند و ارتباطی بین‌الذهانی به‌وجود آورد. اگر در عقاید افراد به نظر خودشان واقعیت‌هایی وجود دارد اجتماع پژوهشی می‌تواند به آن‌ها نشان دهد که این واقعیت با دنیای عینی بسیار متفاوت است. درواقع اجتماع پژوهشی نوعی جریان سیال و روان را میان افراد به‌وجود می‌آورد که این اجتماع در همه مکان‌ها (کلاس درسی تا مکان عمومی) کاربردی است. (عفری، ۱۳۹۳: ۴-۶).

مطابق یافته‌ها در اجتماع پژوهشی افراد بستر همکاری و مشارکت فعال در سازمان مورد نظر را پیدا خواهند کرد و می‌توانند تجربه‌های خود را به سطح‌های مختلف سازمان انتقال دهند، سطح یادگیری افراد (به‌خصوص افراد کم‌تجربه) را بالا ببرند و در خلال این بحث‌ها ایده‌های نو و خلاقانه و راه‌حل‌های عملی



مقاومت در برابر تغییرها، مشتاقانه به سمت

آن‌ها می‌روند. و از هر چالشی فرصتی برای رشد می‌سازند. در

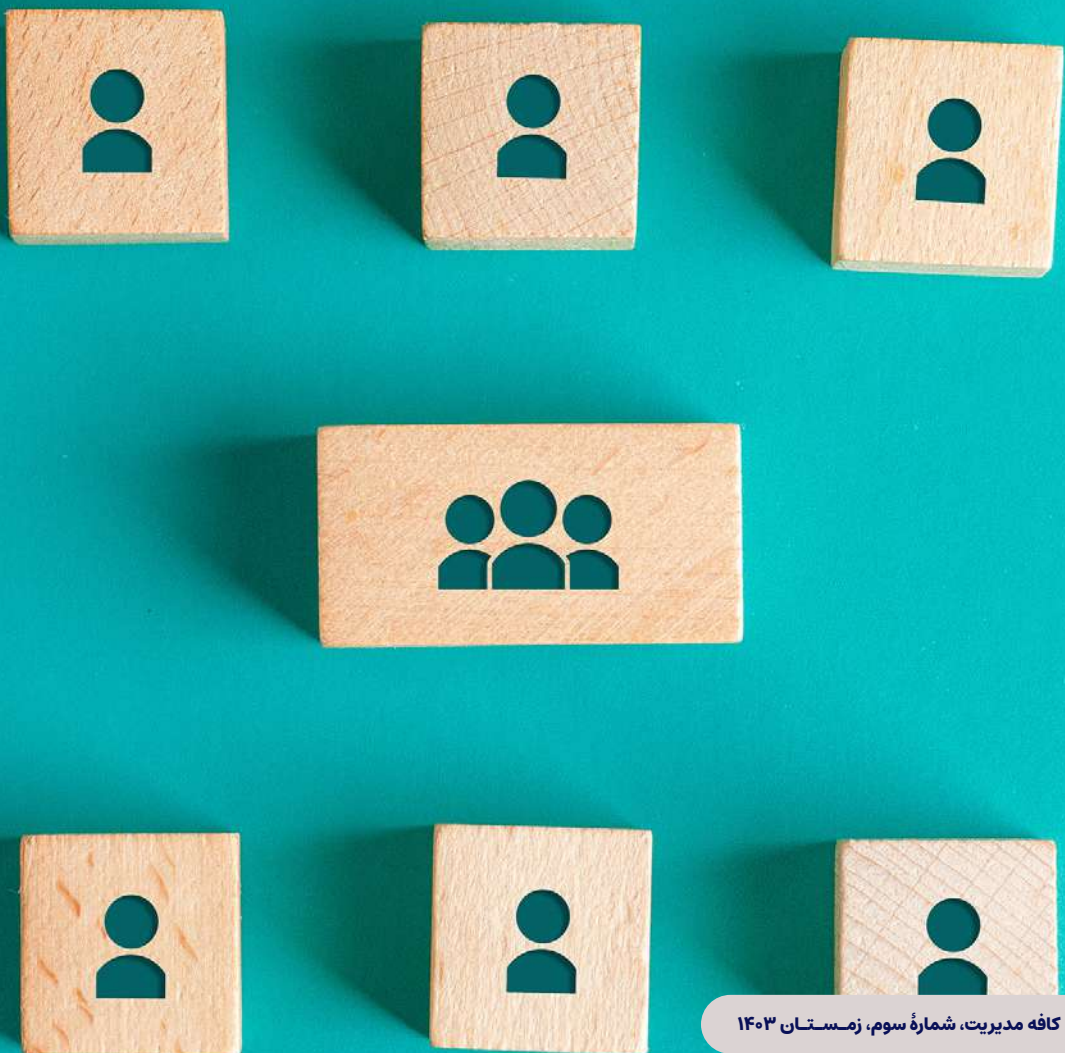
سازمان‌های یادگیرنده، به قدرت خلاقیت کارکنان بها داده می‌شود و این

فضا برای آن‌ها فراهم می‌شود تا بجای ترسیدن از اشتباه‌های خود در سازمان، از این اشتباه‌ها درس گرفته و از آن‌ها به‌عنوان تجربه‌ای برای بهبود عملکردشان در آینده استفاده کنند. در این سازمان‌ها فضایی تعاملی ایجاد می‌شود تا به‌جای کورشدن ذوق و خلاقیت کارکنان، ایده‌های آن‌ها توسط سطح‌های بالاتر شنیده و بررسی شود که این امر می‌تواند باعث افزایش انگیزه و اعتماد به نفس کارکنان شود. این سازمان‌ها زمینه‌ای ایجاد یک سیستم پویا که در آن مدیریت دانش و ایده‌های خلاقانه نقشی بسیار مهم خواهند داشت را فراهم خواهند کرد. در چنین سازمان‌هایی خلاقیت، پژوهش، نوآوری، ایده‌پردازی و عمل به آن‌ها، تبدیل به ارزش‌های محوری برای کارکنان می‌شود. سازمان‌های یادگیرنده، با درک عمیق از اهمیت یادگیری در دنیای متغیر امروز، به همگان نشان می‌دهند که راه درست برای پیشرفت، سرمایه‌گذاری در یادگیری و رشد مستمر است.

ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده:

۱. سازمان‌های یادگیرنده چشم‌اندازهای مشترک می‌سازند تا تمامی اجزاء با هم به سمت این چشم‌اندازهای مشترک حرکت کنند؛
۲. سازمان‌های یادگیرنده از تفکر سیستماتیک پیروی کرده و امور را به صورت فرایندهایی کلی رصد می‌کنند؛
۳. در سازمان‌های یادگیرنده فرهنگ یادگیری وجود دارد و اشتباه‌ها به عنوان فرصتی برای آموختن تلقی می‌شوند؛
۴. امکان توسعه فردی، کسب مهارت‌های جدید و اجرای ایده‌های خلاقانه در سازمان‌های یادگیرنده به چشم می‌خورد؛
۵. تقویت همکاری، نوآوری، مدیریت دانش و امکان انتقال تجربه‌ها و اطلاعات به تمامی سطوح،

توجه به عوامل انگیزشی، توان حل مسئله و... از ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده هستند؛ این ویژگی‌ها با تفکر پراگماتیک دیوئی قرابت دارد. طبق بررسی‌ها، این سازمان‌ها باعث بهبود عملکرد کارکنان، انعطاف پذیری در برابر تغییرات، افزایش رضایت کارکنان و روی هم رفته باعث افزایش بهره‌وری و خروجی (out put) سازمان می‌شود. شرکت‌هایی مانند گوگل، مایکروسافت، آمازون و... دارای این ویژگی‌ها بوده و جزو سازمان‌های یادگیرنده هستند. سازمان‌های یادگیرنده برخلاف سازمان‌های قدیمی، بر حل مسئله و کاربرد هر تصمیم تمرکز می‌کنند و ارزش محوری آن‌ها صرفاً افزایش بهره‌وری نیست. دیگر کاربردی که این مکتب می‌تواند در حوزه مدیریت داشته باشد، در مدیریت علمی تیلور است.



کاربرد پراگماتیسم در مدیریت علمی در بحث پاداش‌ها و کاربرد تجربه است. در رابطه با جایگاه دانش و معرفت در نظریه تیلوریسم، دو عنصر اساسی به چشم می‌آیند:

۱. کشف تجربی بهترین راه انجام دادن هر کار است؛

۲. تقسیم کار بین کارکنان و مدیران به نحوی که مسئولیت طرح ریزی، تهیه ابزارهای لازم، صدور دستورات و ایجاد تسهیلات کافی بر عهده مدیران باشد. (صحرائی و دیگران، ۱۳۹۶: ۱۰، به نقل از اقتداری، ۱۳۷۲: ۱۳).

مدیریت دانش نیز می‌تواند از کاربردهای پراگماتیسم در مدیریت شمرده شود؛ رویکرد رسیدن به دانش رویکردی است عملکرد محور که با درکی درست از یک عملکرد یا هدف آغاز می‌شود هدفی قابل دسترس و واقع‌بینانه.

پراگماتیسم معتقد است که اکثر مردم

خلاف باورهایشان عمل نمی‌کنند مگر اینکه دلیل مهمی وجود داشته باشد.

در سیستم مدیریت دانش پراگماتیسم (عمل‌گرا) دانش مرکب از سه عنصر زیر می‌باشد: موقعیت بغرنج یا مسئله‌دار،

قاعده‌هایی برای عمل و حل

مسئله و نتیجه‌های قابل

پیش‌بینی قبل از اجرا. پس از

یک رویکرد پراگماتیسم درمورد

یک مسئله که مورد ارزیابی قرار

گرفت می‌بایست آن مسئله با

قاعده‌های مناسب و قابل اجرا

ترازسنجی گردیده تا بتوان با آن

به یک نتیجه قابل انتظار دست یافت.

(اکبرپور، ۶، ۹۶).

عامل اصلی افزایش انگیزه کارکنان در سازمان تشویق است. مطابق یافته‌ها می‌توان یکی از انواع این کار را با مشارکت دادن کارکنان در فعالیت‌ها و مسئله‌های سازمان و با به چالش کشیدن آن‌ها انجام داد. در مدیریت پراگماتیک، با فراهم‌سازی فضایی برای مشارکت پویای کارکنان و اجتماع پژوهشی، این امر نیز قابل اجرا خواهد بود. مدیرانی که شیوه مدیریت آن‌ها با استفاده از روش پراگماتیک باشد در راستای محیطی آرام برای مشارکت کارکنان و همچنین فضاسازی برای ورود کارکنان به حوزه حل مسئله‌ها و اجتماع پژوهشی خواهند کوشید که این امر باعث درک بهتر کارکنان از چالش‌های سازمان و افزایش انگیزه آن‌ها برای حل مشکل‌ها و نهایتاً تعهد بیشتر آن‌ها برای حل مسئله‌های سازمان خواهد شد. مطابق یافته‌ها، مدیری با روش پراگماتیک در هنگام بررسی کامل مسئله‌ها و رسیدن به قاطعیت و اطمینان کافی از نتیجه‌بخش بودن یک گزینه، خود را درگیر تردید نکرده و زمان را به هدر نمی‌دهد؛

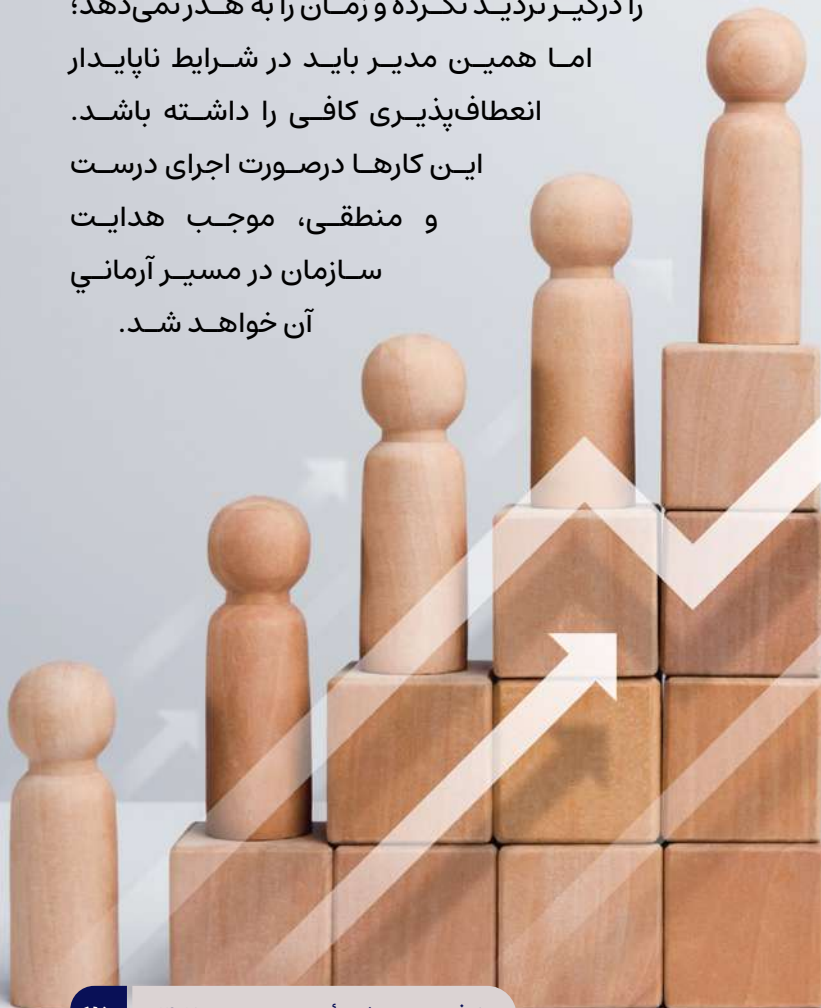
اما همین مدیر باید در شرایط ناپایدار انعطاف‌پذیری کافی را داشته باشد.

این کارها در صورت اجرای درست

و منطقی، موجب هدایت

سازمان در مسیر آرمانی

آن خواهد شد.



منابع

- فرید، رهنما (۱۳۹۷). جایگاه پراگماتیسم (عمل‌گرایی) در مدیریت اسلامی، همایش سراسری علم و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران.
- اکبرپور، ساسان؛ گل‌نهالی، هادی؛ پاسبان، محمد (۱۳۹۶). بررسی رویکرد پراگماتیسم و هرمنوتیک در نظریه سازمان و مدیریت، اولین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت در ایران.
- کاپلتسون، فردریک (۱۳۷۶). تاریخ فلسفه از بنتام تا راسل، ترجمه بهاء‌الدین خرم‌شاهی، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی سروش، جلد هشتم.
- صحرائی بیرانوند، مهدی؛ حاج‌خزیمه، مجتبی؛ همایینی دمیچچی، امین؛ قارلقی، سجاد (۱۳۹۶). مکتب پراگماتیسم و مدیریت پراگماتیستی، همایش بین‌المللی مدیریت، صص ۹۴۴-۹۳۳.
- سبزیان موسی‌آبادی، بهمن؛ بهمن، شعیب (۱۳۸۹). پراگماتیسم و سیاست: بررسی و نقد پراگماتیسم در قلمرو سیاست و حکومت، فصل‌نامه تحقیقات سیاسی و بین‌المللی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرضا، شماره ۵، صص ۱۲۳-۸۹.
- سنگه، پیتر (۱۳۹۰). پنجمین فرمان، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران: سازمان مدیریت صنعتی، ویرایش اول، چاپ اول.
- عفری، علی (۱۳۹۳). رابطه پراگماتیسم و عمل‌گرایی با علم مدیریت، پایگاه مقالات علمی مدیریت.

منابع

- اقتداري، علي محمد (۱۳۷۲). سازمان و مدیریت، سیستم و رفتار سازمانی، تهران: نشریه مولوی.
- دیوئی، جان (۱۳۵۴). اخلاق و سلوک انسانی، ترجمه امیرحسین آریان‌پور، تهران: بنگاه ترجمه و نشر کتاب.

- Hookway, Christopher (2004). Truth, Rationality and Pragmatism, Oxford: Clarendon Press, 2002
- Dewey, J. (1938), Logic: The Theory of Inquiry, New York.



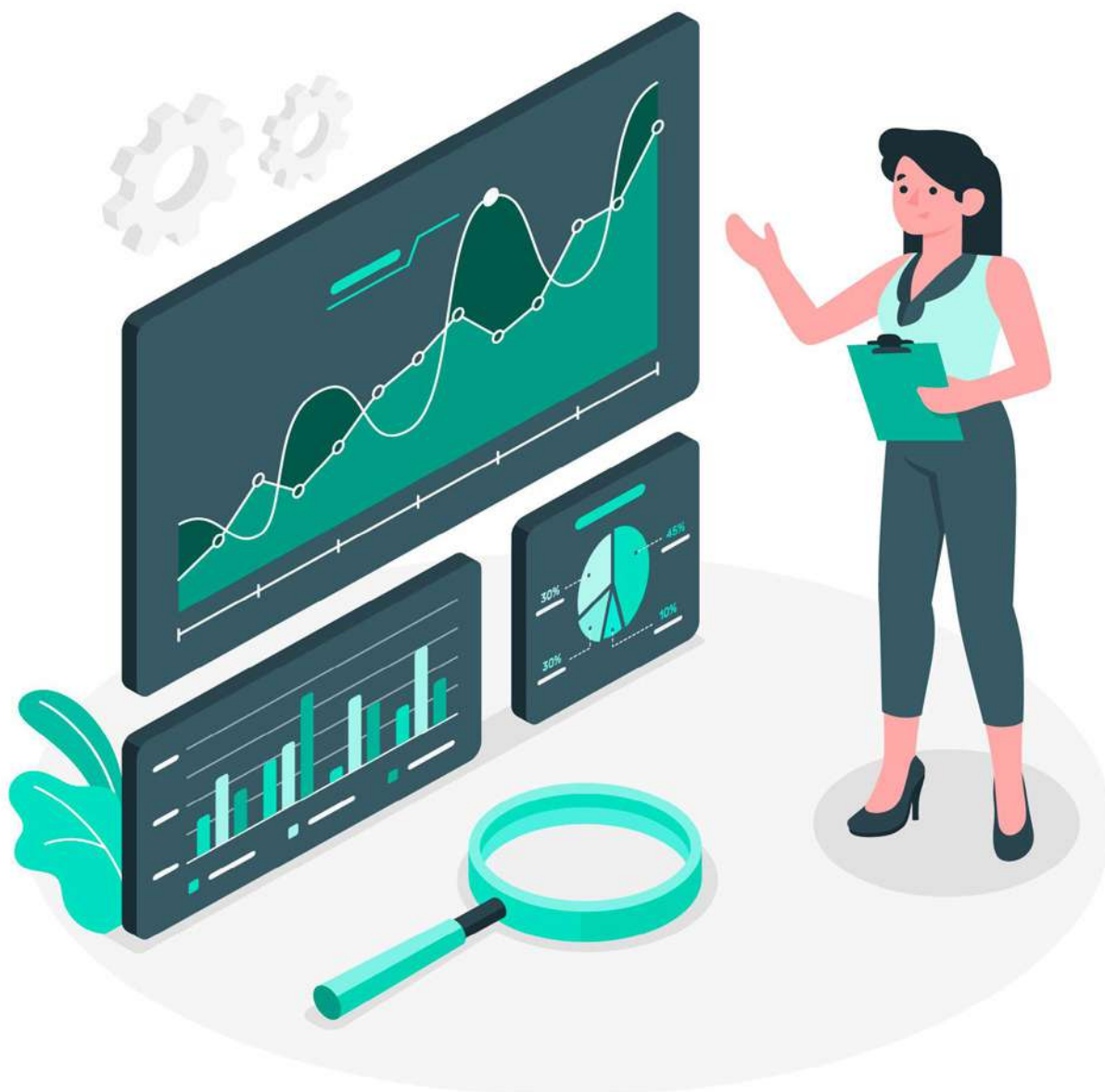
تحليل داده، مسيري براي تمايز افراد

الناز سعدي / دانشجوي کارشناسي مدیریت مالی دانشگاه شهيد بهشتي

شاید بتوان به جرئت گفت یکی از محبوب ترین و پرتقاضا ترین شغل ها در حوزه علم داده (data science) به شکل مرتبط با کسب و کار، تحلیل داده می باشد. در دنیای امروز که داده ها به عنوان "طلای جدید" شناخته میشوند، توانایی تحلیل این داده ها و بهره گیری از آنان برای مدیریت و تصمیم گیری هدفمند از اهمیت بسزایی برخوردار است.

تحلیل داده چیست؟

تحلیل داده (data analysis) به فرایند جمع آوری، پاکسازی و خالص سازی، بررسی و تفسیر داده ها به منظور استخراج اطلاعات مفید جهت تصمیم گیری آگاهانه و پیش بینی روند ها و به طور کلی بهبود کارایی اشاره دارد. این فرآیند چندوجهی، شامل استفاده از تکنیک ها و ابزارهای آماری و تحلیلی برای تفسیر داده های ساختاریافته و بدون ساختار از منابع مختلف است که گام های مختلفی دارد و به کمک آنان میتوان الگوها و روندها و روابط بین دادهای را کشف کرد.



◀ مراحل اصلی تحلیل داده چیست و به چه ترتیبی پیموده میشود؟

- 1- Identify the problem / شناسایی و تعریف مسئله: تعریف مسئله اهمیت به اندازه انجام نصفی از کار را دارد، تلاش کنید که مشخص کنید شرکت قصد دارد راه حل چه مسئله ای را بیابد، چه داده هایی را باید جمع آوری کنید؟ از کجا و با چه روشی این کار را انجام می دهد؟
- 2- collect the raw data sets / جمع آوری داده های خام: جمع آوری داده ها از منابع مختلف که میتواند داخلی (مثل سیستم مدیریت ارتباط با مشتریان شرکت (CRM / customers relationship management) یا استفاده از داده های تاریخی) یا خارجی (داده های عمومی و دولتی / تحلیل رقبا / گزارش و مطبوعات و مقالات و ...) باشد .
- 3- clean the data / پاکسازی کردن: داده های زائد، نادرست، تکراری، پرت و یا ناقص، شناسایی، اصلاح یا حذف شوند تا دقت داده ها افزایش یابد.

/ Analyze the data -4

تحلیل کردن: در این مرحله لازم است با استفاده از ابزار های مرتبط مثل روش های آماری نظیر توزیع فراوانی، تحلیل رگرسیون، آزمون فرض و همچنین الگوریتم های ماشینی، الگو و روابط میان داده ها توصیف شود. در این مرحله میتوان از نرم افزار های مربوطه جهت گرافیکی و نموداری کردن داده ها برای فهم آسان تر کمک گرفت.

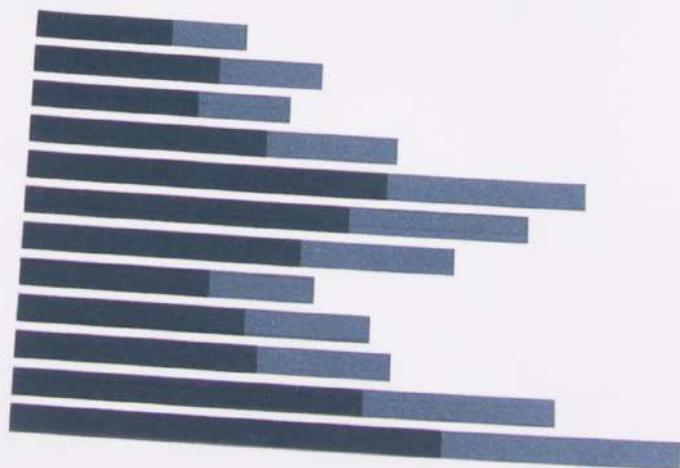
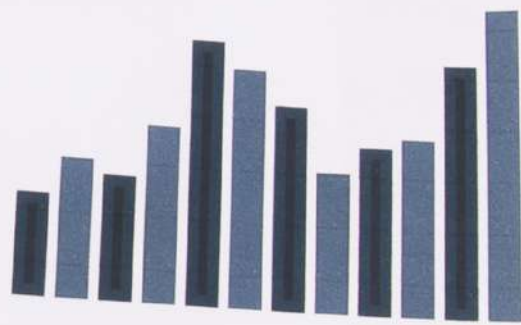
-5 Interpret the results / نتایج را تفسیر

کن: تفسیر و تحلیل کنید تا ببینید

داده‌ها تا چه حد در پاسخ دادن به مسئله‌ای که مشخص کردید موفق بوده‌اند. اکنون چه راهکارهایی پیش روی شرکت قرار دارد؟ محدودیت‌ها چیستند؟ چه پیشنهادهایی برای شرکت با توجه به نتایج تفسیر شده خود دارید؟ نتایج تفسیر به شکل قابل فهم به ذینفعان ارائه میشود.

آینده شغلی تحلیلگر داده

طبق اطلاعات استخراج شده از سایت Glassdoor (وبسایت آمریکایی که کارمندان و مدیران حال حاضر یا سابق شرکت‌ها نظراتشان را به طور ناشناس درباره شرکت‌ها و تجربه‌های کاریشان با آن‌ها به اشتراک می‌گذارند.) میانگین حقوق پایه (بدون در نظر گرفتن سابقه کار و پاداش‌ها و مزایای دیگر) برای یک دیتا آنالیست در دسامبر 2021، به تقریب 70000 دلار اعلام شده. همچنین براساس اطلاعات بدست آمده از سایت iransalary میزان حقوق از ماهانه 11 میلیون تومان (کمترین) تا 120 میلیون تومان (بیشترین) متغیر است.



چگونه کارشناس تحلیل داده شوم؟

کارفرمایان از شما به عنوان یک دیتا آنالیست انتظار دارند حداقل مدرک لیسانس، گواهینامه حرفه ای، تجربه کاری مرتبط و مهارت های فنی ضروری را داشته باشید.

۱. مدرک تحصیلی بگیرید: رایج ترین رشته های تحصیلی برای کار در حوزه تحلیل داده عبارتند از:

علوم کامپیوتر: در اکثر دانشگاه ها برنامه تحصیلی این رشته شامل واحد هایی در مورد الگوریتم ها، ریاضیات، سیستم عامل ها، فیزیک و آشنایی با ساختار کامپیوتر میباشد.

ریاضی: بلد بودن منطق و مفهوم ریاضی چاشنی اصلی تحلیل داده است.

آمار: این رشته به علاقه مندان تحلیل داده کمک میکند تا پایه ای قوی در تجزیه و تحلیل، احتمال و سورت کردن داده ها بدست بیاورند.



رشته های مدیریتی از جمله مدیریت مالی، مدیریت بازاریابی، مدیریت اطلاعات، مدیریت منابع انسانی و ... بستر خوبی جهت ورود به دنیای تحلیل داده ایجاد می کنند. به علاقه مندانی که در این رشته تحصیل میکنند توصیه میشود حتما به درس آمار توجه ویژه داشته و از یادگیری مفاهیم ریاضی مثل دیفرانسیل، انتگرال و ... غافل نشوند.

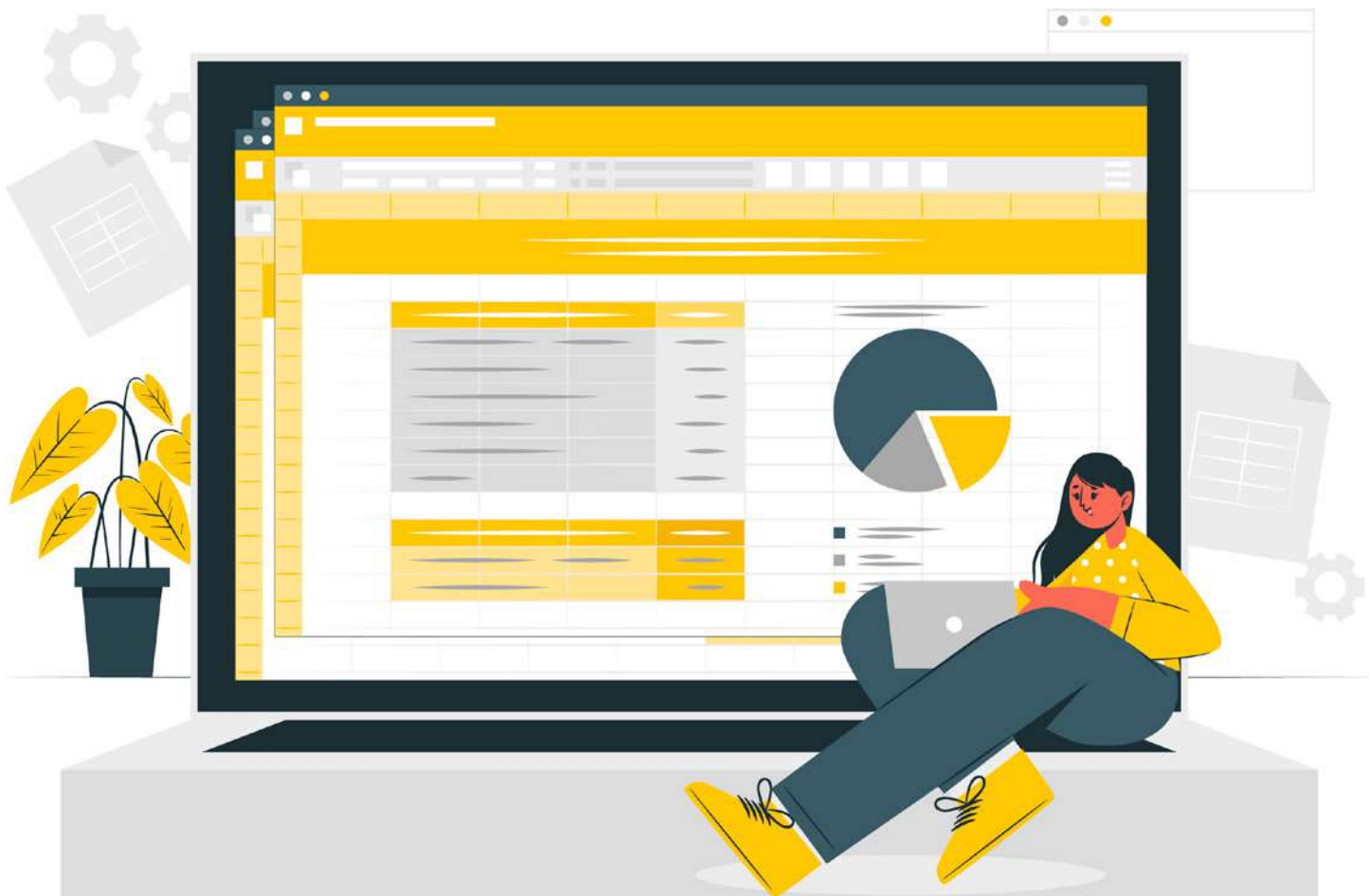
۲. زبان های برنامه نویسی مهم را یاد بگیرید: یکی از ابزارهای اصلی تحلیلگر داده زبان های برنامه نویسی نظیر پایتون و جاوا اسکریپت میباشد. انواع دیگری از زبان ها مثل C و C++ پلاس پلاس وجود دارند که عمدتاً با هدف تحلیل داده استفاده میشوند و زبان هایی دشوار جهت برنامه نویسی سخت

افزار و دستگاه ها هستند که به زبان های سطح پایین (low level program) ming language) معروفند .

۳. تجربه کاری کسب کنید: به دنبال یک دوره کارآموزی موثر باشید تا تجربه عملی را در اختیار شما گذاشته و شبکه ارتباطی را در این حوزه بسط دهد.

۴. گواهینامه کسب کنید: داشتن گواهینامه ها در مسیر استخدام شانس موفقیت و حقوق و مزایا را افزایش میدهد. کسب گواهینامه حرفه ای نشان دهنده تسلط بر مهارت های نرم افزاری مورد نیاز میباشد. در نهایت توجه داشته باشید که در این حوزه و شغل همیشه باید خود را به روز نگه دارد، علوم مختلف و زبان های برنامه نویسی و نرم افزارها دائماً در حال تحول هستند .





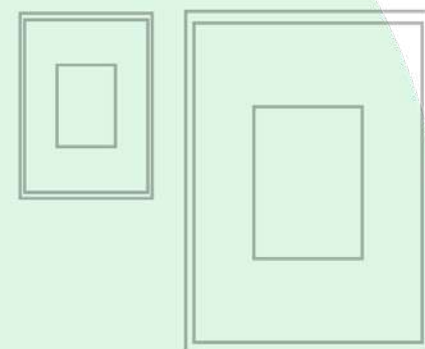
← انواع کاربرد و اهمیت تحلیل داده برای بیزینس ها چیست؟

مدیریت منابع انسانی: تحلیل داده های
 استخدامی جهت جذب نیروهای ماهر + پیش
 بینی نارضایتی کارمندان و کاهش نرخ ترک کار
 تحلیل مالی: پیش بینی درآمد و هزینه ها
 + شناسایی الگوهای مالی و تحلیل ریسک و
 بازده
 بهینه سازی عملیات: پیش بینی تقاضا و
 مدیریت موجودی کالا
 تحلیل ریسک: پیش بینی بحران ها
 و مدیریت بحران + تحلیل ریسک اوراق بازار
 های مالی

تحلیل بازار: شناسایی روند ها و ترند ها + تحلیل
 نقاط قوت و ضعف رقبا
 مدیریت مشتری: تحلیل رفتار مشتریان و
 پیش بینی نیاز هایشان + ایجاد پروفایل مشتری
 برای شناخت بهتر
 بازاریابی هدفمند: شناسایی گروه های هدف
 + بهینه سازی عملکرد تیم های بازاریابی شرکت +
 بهبود استراتژی های دیجیتال مارکتینگ (بازاریابی
 دیجیتال شامل تمامی فعالیت های بازاریابی و
 معرفی محصولات است به شرطی که در بستر
 دیجیتال مثل اینترنت، موبایل و ... صورت گیرد).

تحلیل داده در بانکداری

بانک ها از تحلیل داده برای استخراج اطلاعات در مورد مشتریان، مدیریت ریسک و رتبه بندی اعتبار مشتریان استفاده میکنند. تحلیل گران بانکی میتوانند جریان های پولشویی را شناسایی کرده و اعتبار مشتریان خود را با استفاده از آنالیز داده ها و سابقه تراکنش هایشان برآورد کنند.



تحلیل داده و مدیریت ریسک در سرمایه گذاری ها

این مهارت نقشی حیاتی در برآورد و مدیریت ریسک فعالیت های تشکیل پرتفوی در سرمایه گذاری، مدیریت پروژه و تصمیم گیری جهت خرید و فروش اوراق بهادار ایفا میکند. سازمان ها و اشخاص فعال در این زمینه قادرند با تحلیل داده های تاریخی، ترند ها و الگوها ریسک و بازده را ارزیابی کرده و تصمیمات آگاهانه تری اتخاذ کنند.



کلام آخر

به یاد داشته باشید داده ها زمانی ارزشمند تلقی میشوند که به درستی پاکسازی و تحلیل شوند و به تصمیمات استراتژیک عملی مبدل شوند. در دنیای پرشتاب امروزی توانایی درک و استفاده موثر از داده ها هنری خاص و مزیتی رقابتی برای هر کسب و کار و برای شخص شما در مسیر آینده شغلی است.

منابع

- <https://www.coursera.org/articles/what-is-data-analysis-with-examples>
- https://daneshkar.net/blog/data_analysis/
- <https://www.chargoan.com/what-is-data-analysis/>

• برای دسترسی سریع به منابع بارکد های زیر را اسکن کنید.





سفر از مجمع تشخیص تا کلاس درس، مسیر زندگی یک استاد

گفت وگویی اختصاصی با دکتر زهره حیدری، استاد محترم دانشکده اقتصاد دانشگاه شهید بهشتی تهران

مصاحبه‌کننده و اجرا: امیرحسین خسروی، دانشجوی مدیریت مالی دانشگاه شهید بهشتی و مدیرمسئول رسانه کافه مدیریت

- ضمن عرض سلام و خیرمقدم خدمت شما، ممنون از اینکه دعوت ما رو پذیرفتید، اگر در ابتدای مصاحبه صحبتی هست، در خدمتون هستیم.

منم به نوبه خودم سلام عرض می‌کنم خدمت شما دانشجوین عزیز، خوشحالم که این بار در این فضای زیبای دانشجویی و در قالب نشریه کافه مدیریت در خدمتون هستم، امیدوارم که یک ارتباط خوب از این مصاحبه شکل بگیره و احساس و اندیشه‌ام رو در خصوص سوالاتی که ازم می‌پرسید بتونم به درستی باهاتون به اشتراک بذارم.

- خب به عنوان سوال اول، یه معرفی کلی از خودتون، سوابق تحصیلی، کاری و پژوهشیتون برامون داشته باشید.

من زهره حیدری، پذیرفته‌شده رشته اقتصاد نظری دانشگاه الزهرا در مقطع کارشناسی هستم.





برای ادامه تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد وارد دانشگاه تربیت مدرس شدم. این رو اضافه کنم که در همون دوره لیسانس ازدواج کردم و ورود من به دانشگاه تربیت مدرس با زمان به دنیا آمدن نخستین فرزندم مصادف شد، لذا همون ترم اول مقطع ارشد مرخصی گرفتم. هنگام فارغ التحصیلی و ورودم به مقطع دکتری هم مصادف شد با تولد فرزند دومین و سومین فرزندم، لذا دوران دانشجویی من توام با فرزند آوری و حس مادر شدن بود. این برای من اتفاق بسیار مبارکی بود و خیلی خیلی راضیم چرا که اعتقاد دارم، این خودش مسیری از تکامل و رشد انسان است که بایستی افراد تجربه کنند تا به اون پختگی و تجربه لازم برسند. تکامل شخصیتی که در این دوران برای آدم اتفاق می افتد خیلی عجیبه و اصلا موضوعی نیست که بشه توصیفش کرد.

- چه جالب...! چطور با مسئولیتی که براتون ایجاد شده بود کنار اومدید؟ یعنی چطور مدیریت کردید که هم به مسئولیت مادرانه تون رسیدید و هم درستون رو خونید؟

اجازه بدید، ماجرا جالب تر میشه...! (باخنده) دوره کارشناسی ارشد سپری شد و من به عنوان دانشجوی دکتری در دانشگاه شهید بهشتی پذیرش گرفتم. این دوران هم سپری شد و من شاگرد اول دوره دکتری خودم بودم، به همین دلیل توسط استاد محترم، مرحوم آقای دکتر پرویز داوودی (روحشون شاد) به



فعالیت من در مجمع تشخیص مصلحت نیز در همان سال دفاع از رساله به پایان رسید. ولی سه سال بسیار پربرکتی بود و تجربه خیلی زیادی در زمینه های اجرایی برای من ایجاد کرد. بعدش مجددا وارد فضای تدریس شدم و در دانشگاه علامه طباطبایی، دانشگاه آزاد و دانشگاه شهید بهشتی فعالیتم رو تا به امروز ادامه دادم و در حال حاضر هم که در خدمت شما هستم، به کار تدریس می پردازم.

- احسنت...! پس باید از خانم دکتر به عنوان شاگرد درس خون دانشگاه یاد کنیم! (باخنده)

- بین صحبتتون به نقش مرحوم دکتر داوودی عزیز که انشالله یادشون سال های سال زنده باشه اشاره کردید، به نظر خودتون یه استاد یا بطور کلی یه معلم چقدر می تونه در علاقه مند شدن دانش آموز یا دانشجو به رشته و مسیرش نقش داشته باشه؟

عنوان دستیار و TA دانشگاهی مورد پذیرش قرار گرفتم. مدتی دستیار استاد بودم تا این که تالیف کتاب اقتصاد پولی رو با ایشون آغاز کردم. پس از شروع تالیف، تقریباً سال ۱۳۹۶ بود که آقای دکتر به عنوان رئیس دفتر ریاست مجمع تشخیص مصلحت نظام انتخاب شدند و خب از اون جا که من دستیار و شاگرد خوبشون بودم، دعوت کردند که بهشون در مجمع ملحق بشم. کار پژوهشیم رو اونجا در راستای این قضیه که باید رساله دکتری رو هم می نوشتم، شروع کردم. ترجیح دادم که موضوع رساله درگیر باشه با مسائل اقتصاد روز ایران و این شد که به یک سری داده احتیاج داشتم. بالاخره سال ۱۳۹۹ تونستم داده ها رو جمع آوری و مدلم رو اجرا کنم، موضوع رساله در خصوص فعالیت سفته بازی بانک ها در بخش مسکن بود که شکر خدا با نمره ۱۹/۹ هم تونستم ازش دفاع کنم.



زمینه های لازم برای رشد و فعالیتش رو فراهم کنه همون استاد یا معلم هستش که باید شرایطی رو برای این جوان فراهم کنه که بتونه رشد کنه و به بالندگی برسه. من این وضعیت رو در دوران دانشجویی خودم هم تجربه کردم یعنی گاهی یک اظهار ناامیدی یا یک نظر منفی از جانب استادی ممکن بود من رو ناامید کنه و بعضی مواقع هم یک آفرین، هدیه گرفتن یک کتاب ساده یا حتی یک تشویق من رو به وجد میاورد.

دانشجویی که پذیرفته شده در دانشگاه بزرگی مانند شهید بهشتی هستش، انگیزه های علم آموزی قوی در وجودش داره که باعث شده دوران دبیرستانش رو به نحوی بگذرونه تا بتونه دانشگاه سطح بالا قبول شه. حالا این دانشجو در واقع در داخل یک زمین بایر که به اصطلاح دانشگاه هستش قرار گرفته تا مقدمه رشدش رو فراهم کنه. به نظر من اون باغبانی که قرار هستش از این بذر جوان مراقبت کنه و انگیزه ها و اون

- برگردیم به دوران کارشناسی و کارشناسی ارشدتون، به نظرتون فلسفه دوران دانشجویی بخصوص در مقطع کارشناسی چیه؟ درس خوننده؟ یا نباستی صرفا به درس خوندن محدود شه؟ به بیان دیگه، چی کار کنیم که بعد از این دوران بر نگردیم به خودمون بگیم، کاش فلان کار رو اون زمان انجام می دادیم؟

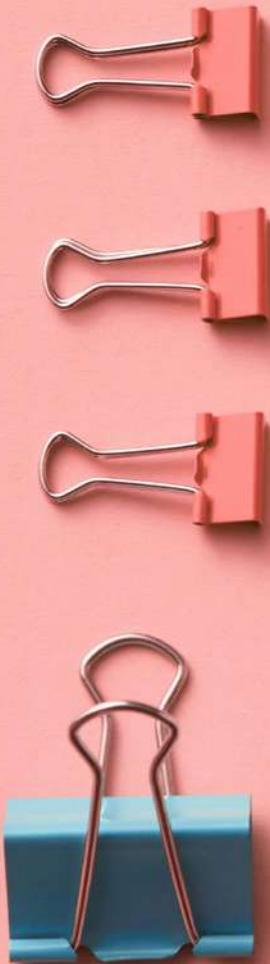
ببینید این زمان، دوران بسیار عجیبی برای جوون هاست. وجود احساس سردرگمی به خاطر شرایط روحی و جسمی این دوران، یکی از بزرگترین مشکلات این برهه از زندگی هستش که همیشه بهش اشاره کرد. من این رو برای جامعه دانشجویی یک نقص میدونم که خود دانشجو بایستی باهش کنار بیاد و این خلا رو پر کنه. کمبود الگو در محیط پیرامون بنظر مهم ترین مسئله ای هستش که بچه ها امروزه باهش سر و کار دارن. اینکه دانشجوی ما علاوه بر اینکه خودش رشد میکنه، تمایل داشته باشه مسیر رشد بقیه رو هم فراهم کنه، خودش مسیر زندگی رو متحول میکنه. اینها

ایناتو ذهنم مونده بود تا این که در مقطع دکتری با استاد داوودی آشنا شدم. به لحاظ شخصیتی، رفتاری، علمی و... اون مولفه هایی که من از یک اسناد در ذهنم بود، ایشون به صورت کامل داشتند. لذا از نقش ایشون به علاقه مند شدن مسیر و رشته ام همیشه نگفت. همیشه احساس می کردم به عنوان یک فرزند به نصیحت های پدران شون احتیاج دارم، به حضورشون برای مشخص شدن مسیرم نیاز دارم و وجودشون مسیر ناهموار مقابل رو برام هموار می کرد. با وجود گرفتاری ها و مراقبت از سه فرزند، همواره تلاشم رو می کردم که کمک دستت شون باشم. خلاصه اینکه تکیه دادن به آقای دکتر و استفاده از تجاربشون خیلی در مسیر شغلی و حرفه ای به من کمک کرد. در حال حاضر هم جای خالی دکتر برام احساس میشه اما غبطه نمی خورم چون من این فرصت رو داشتم تا حد امکان از حضورشون استفاده کنم.



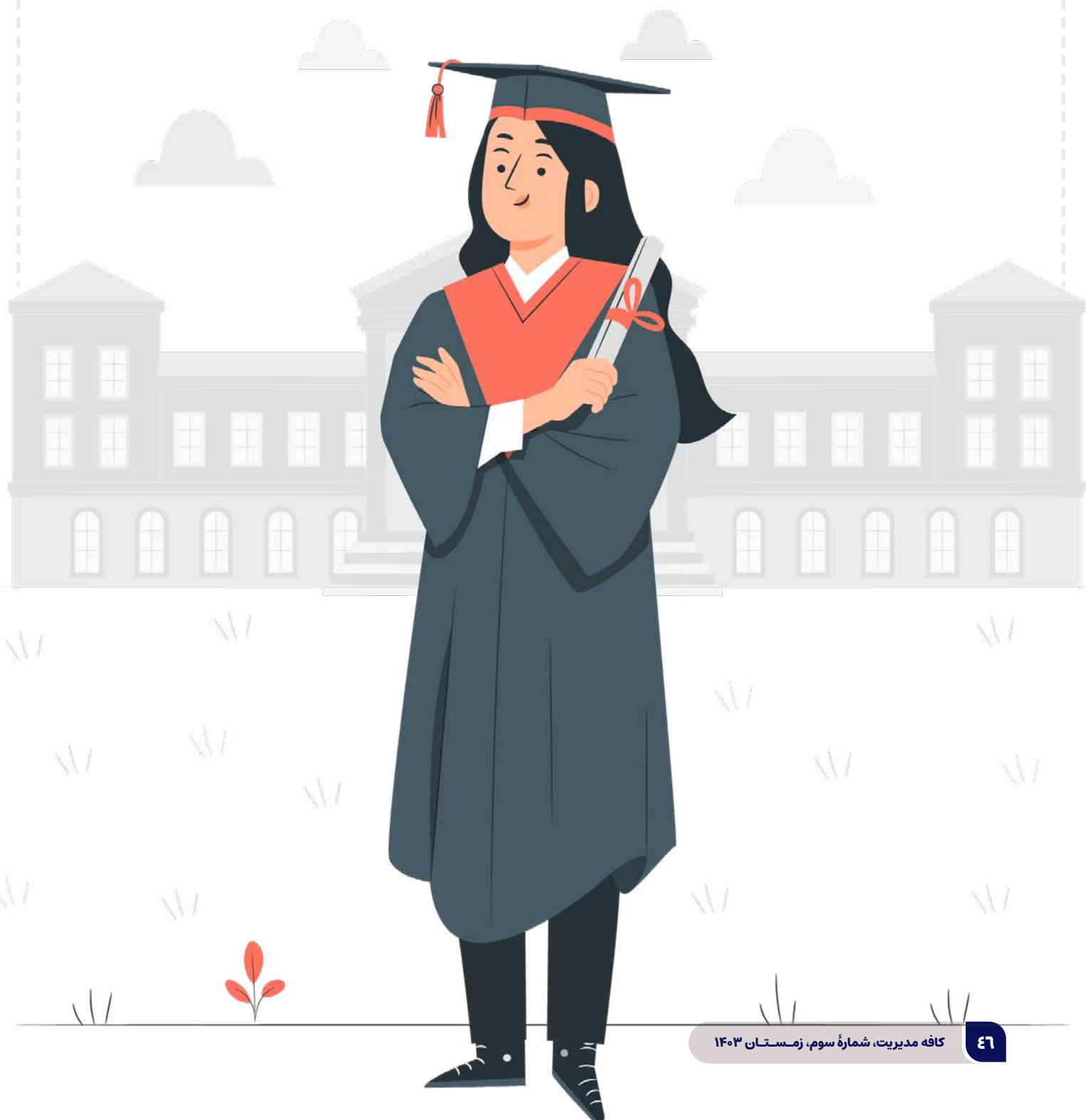


داستانی هایی هستش که باعث میشه چهار سال عمر فرد به شکل بهتری بگذره. اگه احساس میشه دانشجویان دریه بحثی مشکل دارن یا گپی احساس میشه، بیان و خودشون با مشورت هم حلش کنند. این موارد خیلی در آینده شما، خصوصا در زندگی شخصی و گرفتن تصمیمات، اثرگذار خواهد بود. شما زمانی می تونید حرفی برای گفتن داشته باشید، زمانی می تونید اجازه بدید که دیگران ثمره علم شما رو بچینند که در دوران دانشجوییتون به یک درخت تنومند تبدیل شده باشید. ریشه های شما به واسطه خوب درس خوندن تون، کمک کردن به همکلاسی ها در حیطه های مختلف درسی، انجام ارائه های کلاسی و... محکم میشه. این باعث میشه شما در این دوران صرفا جزوه خوان نباشید و به معنای واقعی کلمه پس از دوره لیسانس یک کارشناس خبره از رشته خودتون تحویل جامعه بدید.



- نظرتون راجع به بحث شبکه سازی و ارتباط گرفتن در همین دوران چیه؟ اینکه فرد اصطلاحاً کنشگر باشه و از طریق ارتباط گرفتن با افراد مختلف، چه از رشته خودش و چه ورای از رشته تحصیلی، دنبال رسیدن به جایگاه های بهتر باشه، چقدر می تونه آینده یک فرد رو تغییر بده؟

خیلی باهوش موافقم چون به قول خودتون اولاً خودش رو وارد محیط پیرامونش کرده و از طریق ارتباط گرفتن با افراد، آداب معاشرت رو فرا می‌گیره. توصیه می‌کنم همه‌ی دانشجویان در فضاهای مختلف دانشجویی از انجمن‌ها گرفته تا کانون‌ها حضور داشته باشن، دانشجو باید خودش رو وارد جریان‌های روز کشور کنه و از طریق اون‌ها خودش رو به چالش بکشه، دقیقاً مثل کاری که خود شما در حال انجامش هستید. بایستی فعالیت هدفمندی رو دنبال کنه



که دانش و تجربیات اون رو بیشتر کنه. این فعالیت ها باعث میشه دانشجو علاوه بر اینکه درسش رو می‌خونه، یک حیاط خلوتی رو هم برای خودش ایجاد کرده باشه که داخل اون، جامعه شو رصد میکنه و اون چیزی که یاد می‌گیره رو در همین محیط پیاده کنه. اگر این اتفاق نیفته، به عنوان یه فرد تحصیل کرده که هیچ دیدی نسبت به جامعه و بازارکار پیرامونش نداره، عملاً درگیر یکسری حاشیه ها و آزمون و خطا هایی میشه که خیلی قبل تر بایستی اون ها رو پشت سر می‌گذاشت.

- می‌خوام بین یه دو راهی قرارتون بدم، بین تحصیل در یک رشته دهان پُرگن ولی در یک دانشگاه درجه ۳ و انتخاب یه رشته با اولویت پایین تر اما در یک دانشگاه درجه یک کشور، کدومو ترجیح می‌دید؟ هدفتون از این انتخاب چیه؟

من رشته خوب در دانشگاه خوب رو ترجیح میدم. (باخنده) اما جدای از شوخی، برای اینکه جواب سوالاتون رو داده باشم. در یک دانشگاه رتبه برتر، امکانات و فضای آموزشی بهتری در اختیار افراد قرار می‌گیره، دسترسی به اساتید بزرگ و صاحب نظران حال حاضر رشته، راحت تر و تجربیات عمیق تری رو نصیب ما میکنه. هرچه رتبه بندی دانشگاه بهتر و بالاتر باشه، دانشجو بهتر میتونه به فضای آموزشی متکی باشه و با افراد بهتری می‌تونه ارتباط بگیره.



**- پیشنهادتون راجع به کار همراه با تحصیل چیه؟
آیا فرد می تونه همزمان جفتشو یعنی تحصیل همراه با
کار رو باهم مدیریت کنه؟**

ببیند دانشجوی بایستی هدف اولیه ش این باشه که درسش رو بخونه و با یک نگرش جدید نسبت به رشتهش فراغ التحصیل بشه یعنی فرض مثال اهدافی رو برای زندگی دانشجوییش در نظر بگیره و در صورتی که به اونها رسید و تونست انجام شون بده، تاکید می کنم، تنها در صورتی که تونست به تارگت هایی که برای خودش در نظر گرفته برسه و مازاد بر اون فرصتی داشت، چه اشکالی داره که وارد بازارکار هم بشه؟ اما قطعاً اولویت اولش دانشگاه باشه، چرا که همین دانشگاه و رشته هستش که موتور محرکه اون در بازار کار هم میشه. متأسفانه امروز با این مشکل ساختاری که مثلاً دانشجوی رشته اقتصاد جذب بازار کار رشته‌های مثل حسابداری میشه، مواجه هستیم و امیدوارم این مسئله اصلاح بشه، اما اولویت اول حتماً بایستی درس و دانشگاه باشه و در مراتب بعدی کار دانشجویی و پروژه های مرتبط با بازار کار قرار بگیره.



زندگی کنم. خب این واقعا درد بزرگیه، من الان به عنوان استادی که در دانشگاه شهید بهشتی تدریس می‌کنم، هیچ وقت به خودم اجازه نمیدم به دانشجوی عزیزم که الان کنار دستم نشسته و جزء سرآمدهای کشوری هستش، بگم که درستو بخون و برو، این موضوع به نوعی این رو می‌رسونه که من فرض مثال نهالی رو با دستای خودم پرورشش دادم بعد حالا که زمان ثمره دهیش هستش، بیام و ریشه هاشو بزنم. نه، من اگه بتونم، باید تلاش کنم زمینه فعالیت و کارش رو در ایران برافراهم کنم و تا حد امکان قانعش کنم که بمونه. یکی از دلایل اپلای، می‌تونه این باشه که زمینه فعالیت داخل ایران جذابیت لازم رو برای فرد نداره، یعنی دانشجوی می‌بینه

- بپردازیم به مهم‌ترین و اصلی‌ترین چالش این روزای فضای آکادمیک، یعنی بحث اپلای و مهاجرت. سوالم رو این طور می‌پرسم، دانشجویی مثل خانم زهره حیدری که اتفاقا جز دانشجویان سرآمد و درجه یک رشته اش هم بوده، چرا موند و مهاجرت نکرد؟ و حالا از جایگاه یک استاد، من دانشجو رو چطور قانع می‌کنه که مهاجرت چاره کار نیست؟

موضوع بسیار مهمی رو بهش اشاره کردید، من امروز این رو می‌بینم که دانشجو میاد میگه که من هدفم رو تعیین میکنم که در یک دانشگاه مادر قبول بشم و معدلم رو نسبتا بالا نگه می‌دارم تا بتونم در یک جامعه بزرگتری به عنوان نخبه علمی جلوه‌گر بشم، بتونم مهاجرت کنم و نهایتا در یک کشور دیگه



زنده باشید، ممنون از شما و دوستانتون در ساختار رسانه کافه مدیریت که امکان این مصاحبه رو فراهم کردید. امیدوارم گفت و گوی خوبی شکل گرفته باشه، برای دوستان مفید و جالب باشه و مهم تر از همه تلنگری در جهت اصلاح خصوصا در بحث مهاجرت بچه ها باشه. توصیه خاصی نیست جز اینکه بچه ها بیشتر قدر دوران دانشجویی شون رو بدونن، فعال تر باشن و به نوعی در جهت توانمند تر کردن خودشون و جامعه شون تلاش کنن. زندگی پستی و بلندی زیاد داره، گریه اش با خنده اش آمیخته هستش، موفقیتش با شکستش معنا پیدا میکنه، شادیش با غصه اش شیرین میشه و همین هم هستش که به زندگی معنا میده و اونو از مسیر یکنواختش خارج میکنه. قطعا بعد از هر سختی، آسونی در پیشه، امیدتون رو از دست ندید. برای همه تون بهترینارو آرزو دارم.

که اون بازار کاری که در انتظارش هست که قرار داخلش فعالیت کنه، به لحاظ درآمدی و جایگاه شغلی خیلی جذاب نیست، میگه میرم، نمی تونم این شرایط رو تحمل کنم، نمی تونم با این حقوق، این حجم تورم رو تحمل کنم. میرم که یک شرایط با ثبات تر و ایمن تری برای خودم فراهم کنم. درستم میگه و ما باید شرایط رو برای موندنش هموار کنیم. البته بعضی از اوقات هم بحث مهاجرت به خاطر این هستش که هویت ملی فرد درست شکل نگرفته، قاعدتا برای هر فردی، بعد از مسائل شخصی و اعتقادی، هویت ملیش مطرح میشه، که نباید بی تفاوتی از کنارش عبور کنه.

- ممنون از شما، به عنوان سخن پایانی، اگر حرفی هستش که من اشاره نکردم یا خودتون تمایل دارید مطلبی اضافه کنید. در خدمتتون هستیم.

پایه‌دانشت‌ها

- مرحوم پرویز داوودی عضو محترم هیئت علمی دانشکده اقتصاد دانشگاه شهید بهشتی و معاون اول رئیس جمهور در دولت نهم و رئیس مرکز بررسی‌های استراتژیک در دولت دهم بود. وی همچنین سابقه عضویت در مجمع تشخیص مصلحت نظام را در کارنامه دارد.

- برای آشنایی بیشتر بارکد زیر را اسکن نمایید.





سفری به دنیای بلاک چین مسیری به سمت فرصت‌ها یا موانع؟!

مهدی صادقی / دانشجوی کارشناسی مدیریت صنعتی دانشگاه شهید بهشتی

مقرراتی) معرفی و راهکارهایی برای غلبه بر آنها پیشنهاد می‌شود. پیچیدگی‌های زنجیره‌های تأمین مدرن نیاز به شفافیت و ردیابی اطلاعات را در صنایعی مانند کشاورزی، غذا، داروسازی و کالاهای لوکس به شدت نمایان می‌کند. با وجود ظرفیت‌های بلاک‌چین، همچنان موضوع تحقیق و بررسی هستند.

این مقاله بررسی می‌کند که چگونه فناوری بلاک‌چین می‌تواند به بهبود مدیریت زنجیره تأمین از طریق فراهم آوردن شفافیت، ردیابی و امنیت کمک کند و به اهداف پایداری ناشی از فشارهای دولتی، اجتماعی و مصرف‌کنندگان پاسخ دهد. همچنین، چهار دسته از موانع پذیرش بلاک‌چین (چالش‌های رفتاری، سازمانی، فناوری و



اجرای هوشمند اشاره کرد. در این نظام فرایند تراکنش این گونه است که عوامل، تراکنش‌هایی را ایجاد می‌کنند که طبق مقررات این تراکنش‌ها توسط سایر گره‌ها تأیید و به عنوان یک بلوک

فناوری بلاک‌چین نظامیست برای ذخیره‌سازی و اشتراک‌گذاری سوابق و اطلاعات به صورت امن و غیرمتمرکز که از ویژگی‌های کلیدی آن می‌توان به غیر متمرکز بودن، امنیت، قابل حسابرسی و

11:40



Binance Lite



Markets

All



Hot ↓



BNB

BNB



LUNA

Terra



ADA

Cardano



BTC

Bitcoin



ETH

Ethereum



SOL

Solana



SHIB

SHIBA INU



MANA

Decentraland

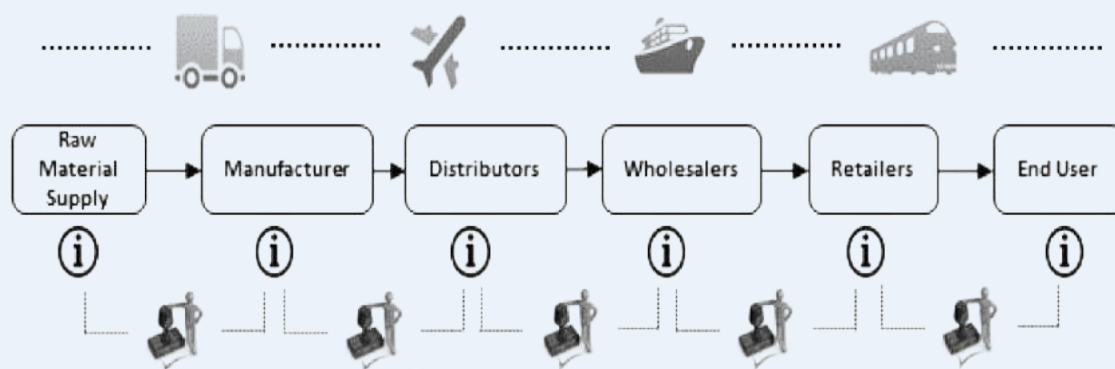
جدید در زنجیره اضافه می‌شود. هر تراکنش به گونه‌ای ثبت می‌شود که حسابرسی آن به راحتی ممکن باشد و به نوعی قابلیت حسابرسی داشته باشد. پس از به وجود آمدن یک بلوک این اطلاعات در چندین گره برای امنیت ذخیره می‌شود. ذخیره‌سازی اطلاعات در چندین گره صحت اطلاعات و اعتماد را تضمین کرده و نیاز به واسطه را از بین می‌برد. همچنین تمامی سوابق قابلیت دسترسی دارند که این امر شفافیت را افزایش داده در حالی که حریم خصوصی شرکت‌کنندگان از طریق رمزنگاری حفظ می‌شود. طراحی بلاک‌چین می‌تواند به صورت عمومی (بدون مجوز) مانند بیت‌کوین و یا خصوصی (با مجوز) مانند برخی از بلاک‌چین‌های زنجیره تأمین باشد. فناوری بلاک‌چین در ابتدا برای بیت‌کوین استفاده می‌شد اما امروزه کاربردهای وسیعی در زمینه مدیریت زنجیره تأمین، امنیت سایبری و استفاده در رأی‌گیری‌ها و... دارد.



در یک زنجیره تأمین مبتنی بر بلاک چین چهار نقش اصلی شکل می‌گیرد: ثبت‌کنندگان، هویت‌های منحصر به فردی به شرکت‌کنندگان اختصاص می‌دهند، سازمان‌های استاندارد راهنماهایی برای پایداری و فناوری تنظیم می‌کنند، گواهینامه‌دهندگان تطابق شرکت‌کنندگان را تأیید می‌کنند و بازیگرانی مانند تولیدکنندگان و خرده‌فروشان برای ایجاد اعتماد در سیستم به گواهینامه نیاز دارند. هر محصول می‌تواند یک حضور دیجیتال در بلاک چین داشته باشد که به طرف‌های مربوطه اجازه می‌دهد به طور امن به اطلاعات دسترسی پیدا کنند. تراکنش‌ها به طور خودکار در بلاک چین ثبت می‌شوند و از این رو سوابق به روز و قابل اعتماد است.

بلاک چین، پنج بعد کلیدی از محصولات را ثبت می‌کند: ماهیت، مقدار، کیفیت، مکان و مالکیت که زنجیره‌ای شفاف از تولید تا فروش را فراهم می‌کند.

Supply Chain



در این زنجیره بلاک چین (شکل) بلاک چین یک دفتر ثبت دائمی با شفافیت کامل فراهم می‌کند و به تکتک انتقال‌ها اعتبار می‌دهد. بلاک چین اعتبارها را در یک دفتر کل غیرمتمرکز ثبت می‌کند، فایده این کار این است که هر کسی می‌تواند اصالت و یا وضعیت محصولی که می‌گیرد را تأیید کند.

بلاک چین و زنجیره‌های تأمین پایدار

- با پیگیری شرایط اجتماعی و زیست‌محیطی، اطمینان از رعایت حقوق بشر و شیوه‌های کاری منصفانه، بلاک چین می‌تواند بر زنجیره‌های تأمین پایدار تأثیر بگذارد. فناوری بلاک چین در دنیای آکادمیک و صنعتی به دلیل ظرفیت خود برای رسیدگی به ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی پایداری در زنجیره تأمین، مورد توجه قرار گرفته است.
- در صنعت غذا و نوشیدنی، فناوری بلاک چین می‌تواند در ترکیب با فناوری RFID برای ردیابی آبی غذا و جلوگیری از تأمین‌کنندگان غیراخلاقی و محصولات تقلبی استفاده شود. پذیرش این فناوری می‌تواند از نظر اقتصادی به شرکت‌ها سود برساند، زیرا هزینه‌ها و زمان تراکنش را کاهش می‌دهد، خطاهای انسانی را به حداقل می‌رساند

و از امنیت
و اصالت داده‌ها اطمینان
حاصل می‌کند. فناوری بلاک‌چین همچنین
با پاسخ به تقاضای فزاینده شفافیت در زنجیره تأمین از سوی
مشتریان و دولت‌ها، اعتماد را افزایش داده و سود مالی برای شرکت‌ها به
همراه دارد.

- از نظر پایداری زیست‌محیطی، بلاک‌چین می‌تواند محصولات را با دقت بیشتری پیگیری کرده و ضایعات را کاهش دهد. این امر نیاز به منابع و انتشار گازهای گلخانه‌ای ناشی از کالاهایی که به درستی مدیریت نمی‌شوند یا فراخوانی می‌شوند را به حداقل می‌رساند. با انتقال سیستم‌های انرژی به شبکه‌های هم‌تا به هم‌تای مبتنی بر بلاک‌چین، می‌توانیم تلفات انرژی ناشی از انتقال مسافت‌های طولانی را کاهش داده و نیاز به ذخیره‌سازی انرژی را کمتر کنیم. چندین پلتفرم بلاک‌چین مانند Echchain و ElectricChain به هدف کاهش ضایعات در زنجیره تأمین انرژی توسعه یافته‌اند.
- بلاک‌چین همچنین می‌تواند به بهبود اندازه‌گیری ردپای کربن یک محصول کمک کرده و به شرکت‌ها این امکان را می‌دهد که از میزان انتشار کربن خود آگاه شوند و در پاسخ به تقاضای مصرف‌کنندگان، زنجیره‌های تأمین خود را بازسازی کنند تا خروجی کربن خود را کاهش دهند. ابزارهایی مانند ابزار تحلیل زیست‌محیطی زنجیره تأمین (SCEnAT) از بلاک‌چین و فناوری‌های پیشرفته برای ارزیابی انتشار گازهای کربن در زنجیره‌های تأمین به‌طور مؤثر استفاده می‌کنند.

- علاوه بر این، فناوری بلاکچین به تجارت دارایی‌های کربنی کمک می‌کند؛ به‌عنوان مثال، شرکت IBM و Energy Blockchain Labs در چین در حال توسعه یک پلتفرم هستند که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا ردپای کربن خود را پیگیری کنند، سهمیه‌ها را مدیریت کنند و دارایی‌های کربنی را به طور مؤثرتری معامله کنند. بلاکچین همچنین با تشویق به بازیافت از طریق ارائه پاداش‌های مالی به صورت توکن‌ها برای بازگشت مواد قابل بازیافت، این فرایند را ارتقا می‌دهد. این فناوری امکان پیگیری و ارزیابی بهتر تأثیر برنامه‌های بازیافت را فراهم می‌کند، همانطور که در پروژه‌هایی مانند Social Plastic و RecycleToCoin دیده می‌شود که به کاهش ضایعات پلاستیکی کمک می‌کنند.

با وجود مزایای بالقوه، استفاده از بلاکچین برای حکمرانی پایدار زنجیره تأمین چالش‌هایی را به همراه دارد که باید برطرف شوند. ذی‌نفعان باید این چالش‌ها را به عنوان فرصت‌هایی برای بهبود و نه تهدیدی برای روابط موجود در نظر بگیرند. به طور کلی، بلاکچین فرصت‌های قابل توجهی برای ارتقای پایداری اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی در زنجیره‌های تأمین فراهم می‌آورد.

بلاکچین می‌تواند بر زنجیره‌های تأمین پایدار تأثیر بگذارد. فناوری بلاکچین در دنیای آکادمیک و صنعتی به دلیل ظرفیت خود برای رسیدگی به ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی پایداری در زنجیره تأمین، مورد توجه قرار گرفته است.





موانع مرتبط با سیستم: به چالش‌هایی چون مشکلات مقیاس‌پذیری، امنیت داده‌ها، وابستگی به ورودی‌های انسانی و شهرت منفی بلاک‌چین به عنوان مرتبط با ارزش‌های دیجیتال اشاره دارد.

موانع خارجی: فشارهای دولت‌ها، صنایع و ذی‌نفعان برای پیاده‌سازی فناوری‌های نوین، عدم وجود سیاست‌های روشن دولتی و صنعتی، و عدم قطعیت در تقاضا برای محصولات پایدار از جمله این موانع هستند.

موانع پذیرش فناوری بلاک‌چین در زنجیره‌های تأمین پایدار به سه دسته اصلی طبقه‌بندی می‌شود:

موانع درون‌سازمانی: شامل عدم حمایت مدیریت ارشد، هزینه‌های بالا برای پیاده‌سازی، نیاز به تغییرات در سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی، کمبود تخصص فنی، و تقاضای مشتریان برای محصولات پایدار است.



بر جنبه‌های مرتبط با نگرانی‌های پس از پذیرش تمرکز دارد. تحقیقات نشان می‌دهند که بلاک‌چین می‌تواند روابط درون زنجیره‌های تأمین را بهبود بخشد، عملکرد را ارتقا دهد و نظریه‌های سنتی در این حوزه را تغییر دهد.

پیشنهادات تحقیقاتی در مورد فناوری بلاک‌چین در مدیریت زنجیره تأمین پس از پذیرش، این خلاصه پیشنهادات تحقیقاتی کلیدی را در خصوص پذیرش فناوری بلاک‌چین در مدیریت زنجیره تأمین ارائه می‌دهد و به ویژه

نکات کلیدی <

تراکنش‌ها در یک محیط "بی‌اعتماد" را فراهم می‌آورد و نیاز به اعتماد بین شرکا را کاهش می‌دهد؛ چرا که تراکنش‌ها به طور جمعی تأیید می‌شوند. پیشنهاد دوم: فناوری بلاک‌چین امکان تجارت در یک محیط بی‌اعتماد را فراهم می‌آورد و نظریه‌های موجود در مورد اعتماد در زنجیره‌های تأمین را به چالش می‌کشد.

۳. ساختارهای حکمرانی در زنجیره‌های تأمین

سازوکارهای حکمرانی، نحوه سازماندهی تراکنش‌ها در زنجیره‌های تأمین را تعیین می‌کنند. از آنجا که بلاک‌چین فاقد یک مرجع مرکزی است، وضوح و اثربخشی ساختارهای حکمرانی ممکن است تغییر کند.

پیشنهاد سوم: ویژگی‌های ساختارهای حکمرانی در زنجیره‌های تأمین باید برای ارزیابی اثربخشی آن‌ها در زمینه بلاک‌چین بیشتر مورد بررسی قرار گیرند.

۱. کاهش فرصت‌طلبی و اعتماد

فناوری بلاک‌چین ممکن است رفتار فرصت‌طلبانه را در زنجیره‌های تأمین کاهش دهد. فرصت‌طلبی، جایی که طرفین به نفع خود عمل می‌کنند، می‌تواند از دینامیک‌های قدرت سوءاستفاده کند، به ویژه زمانی که واسطه‌ها درگیر هستند. شفافیت بلاک‌چین احتمال بروز رفتارهای غیراخلاقی مانند نقض قراردادها را کاهش می‌دهد.

پیشنهاد اول: پیاده‌سازی فناوری بلاک‌چین در زنجیره‌های تأمین، رفتار فرصت‌طلبانه را کاهش می‌دهد.

۲. تحول در دینامیک‌های اعتماد

اعتماد به طور سنتی نقش حیاتی در روابط تأمین‌کننده و خریدار دارد. با این حال، بلاک‌چین امکان انجام

۴. نقش نظریه پردازش اطلاعات (IPT)

نظریه پردازش اطلاعات، نحوه مدیریت اطلاعات در محیط‌های نامشخص را نشان می‌دهد. بلاک‌چین می‌تواند دید و اشتراک‌گذاری اطلاعات را بین شرکت‌کنندگان در زنجیره تأمین ارتقا دهد که نیازمند بررسی بیشتر نظریه پردازش اطلاعات در این زمینه است.

پیشنهاد چهارم: نظریه پردازش اطلاعات نقش مهم‌تری در درک تأثیر بلاک‌چین بر زنجیره‌های تأمین ایفا خواهد کرد و نیاز به پیشرفت بیشتر دارد.

۵. هماهنگی و روابط

استفاده از فناوری بلاک‌چین ممکن است منجر به روابط عملیاتی به جای روابط راهبردی شود، زیرا شفافیت آن تعاملات کوتاه‌مدت را به جای تعهدات بلندمدت تشویق می‌کند. این امر می‌تواند مفاهیم

سنتی مدیریت زنجیره تأمین که بر مشارکت بلندمدت برای دستیابی به نتایج عملکردی تأکید دارند را تحت تأثیر قرار دهد.

پیشنهاد پنجم: روابط عملیاتی تقویت شده توسط بلاک‌چین، بدون نیاز به هماهنگی راهبردی رسمی، به نتایج عملکردی بهبود یافته منجر خواهد شد.

۶. نیاز به چارچوب‌های نظری جدید

با توجه به تأثیر روزافزون بلاک‌چین، ممکن است نیاز به ارزیابی مجدد نظریه‌های موجود در مدیریت زنجیره تأمین باشد. توسعه دیدگاه‌های نظری جدید می‌تواند به بهبود درک و تفسیر پیاده‌سازی بلاک‌چین کمک کند.

پیشنهاد ششم: تحقیقات میان‌رشته‌ای برای توسعه نظریه‌هایی در مورد نقش فناوری بلاک‌چین در زنجیره‌های تأمین ضروری است.



۷. تأثیر بر پایداری

پیاده‌سازی بلاک‌چین می‌تواند به بهبود پایداری اقتصادی و زیست‌محیطی در زنجیره‌های تأمین کمک کند، اما ممکن است در اندازه‌گیری پایداری اجتماعی با مشکل مواجه شود. اگرچه بلاک‌چین می‌تواند شفافیت لازم برای بهبود نتایج زیست‌محیطی را فراهم کند، معیارهای اجتماعی پیچیده‌تر و کمتر تعریف‌شده هستند.

پیشنهاد هفتم: فناوری بلاک‌چین در مدیریت پایداری اقتصادی و زیست‌محیطی در زنجیره‌های تأمین مؤثرتر از پایداری اجتماعی خواهد بود.



۸. مدیریت خطر

بلاک‌چین از طریق ویژگی‌هایی نوآورانه مانند قراردادهای هوشمند و شفافیت اطلاعات، قابلیت‌های بهبود یافته‌ای برای مدیریت خطر (risk) ارائه می‌دهد. این قابلیت‌ها می‌توانند به افزایش کارایی و تاب‌آوری در مدیریت خطرهای زنجیره تأمین منجر شوند.

پیشنهاد هشتم: ظرفیت بلاک‌چین برای انقلاب در مدیریت خطر و تاب‌آوری در زنجیره‌های تأمین نیاز به تحقیقات بیشتر دارد.

این بخش چندین پیشنهاد تحقیقاتی مهم در مورد پیامدهای فناوری بلاک‌چین برای مدیریت زنجیره تأمین را مطرح می‌کند. پیشنهادات شناسایی شده بر ظرفیت بلاک‌چین برای کاهش رفتارهای فرصت‌طلبانه، بازتعریف اعتماد، تحول در ساختارهای حکمرانی، بهبود پردازش اطلاعات، ارتقای معیارهای پایداری و تسهیل مدیریت خطر تأیید کرد بنابراین تحقیقات علمی بیشتری برای بررسی این پیشنهادات به طور کامل لازم است.

نتیجه‌گیری

این مقاله به بررسی ظرفیت فناوری بلاک‌چین در زنجیره‌های تأمین پرداخته و بر توانایی آن در ایجاد تراکنش‌های امن، قراردادهای هوشمند و دفترهای توزیع‌شده تأکید می‌کند. موانع پذیرش این فناوری شامل ناپیایی، مقیاس‌پذیری و چالش‌های سیستم‌ها هستند که تحقیقات آینده باید به بررسی آن‌ها و روابط میان این موانع بپردازد. تحقیقات موجود بیشتر بر ارزش‌های دیجیتال متمرکز است، در حالی که کاربردهای تجاری بلاک‌چین در زنجیره‌های تأمین نیاز به بررسی بیشتری دارند. همچنین، استفاده از بلاک‌چین توسط شرکت‌های پیشرو مانند IBM و SAP می‌تواند به شناسایی عوامل موفقیت و شکست کمک کند. مقاله حاضر بر اهمیت فناوری بلاک‌چین برای پایداری زیست‌محیطی و اجتماعی تأکید کرده و پیشنهاد می‌دهد تحقیقات آینده به تأثیر آن بر جنبه‌های مختلف پایداری بپردازد. همکاری میان آکادمی‌ها و سازمان‌های حرفه‌ای برای توسعه استانداردها و اندازه‌گیری عملکرد بلاک‌چین ضروری است.

این مقاله همچنین بر اهمیت فناوری بلاک‌چین برای پایداری در زنجیره‌های تأمین تأکید می‌کند و پیشنهاد می‌دهد تحقیقات آینده باید به بررسی تأثیر بلاک‌چین بر جنبه‌های زیست‌محیطی و اجتماعی پایداری بپردازد. آکادمی‌ها و سازمان‌های حرفه‌ای باید همکاری کنند تا استانداردها را توسعه دهند، عملکرد را اندازه‌گیری کنند و تبعات کامل فناوری بلاک‌چین در زنجیره تأمین را درک کنند. تلاش‌های میان‌رشته‌ای برای درک کامل ظرفیت فناوری بلاک‌چین ضروری است و فرصت‌های قابل توجهی برای تحقیقات آینده در این زمینه وجود دارد.



مستابع

• ترجمه و خلاصه مقاله "Blockchain technology and its relationships to sustainable supply chain." "written by Sara Saberi, Mahtab Kouhizadeh, Joseph Sarkis & Lejia Shen"



آینده‌ای نوین با نوروفایننس پیوند ذهن و بازار

امیرحسین یعقوبی / دانشجوی کارشناسی مدیریت مالی دانشگاه شهید بهشتی



مقدمه

می‌کنند. در نتیجه، مالی رفتاری - زیرمجموعه‌ای از اقتصاد رفتاری - برای بررسی تجربی و پاسخ به این تخلفات به وجود آمده با درک بینش از سایر علوم اجتماعی مانند روان‌شناسی و جامعه‌شناسی نشان داد که تصمیمات مالی ما تحت تأثیر احساسات، سوگیری‌های روان‌شناختی، استرس و تفاوت‌های فردی قرار دارد. بینش‌های به دست آمده و تأثیر آن‌ها در تئوری‌های مالی باعث شده است که برخی محققان

مالی کلاسیک نحوه‌ی تغییر قیمت‌ها و چگونگی تخصیص بهتر منابع اقتصادی را در صورت عدم اطمینان، محدودیت زمانی، خطرو شرایط استراتژیک توضیح می‌دهد. حباب‌های اقتصادی مانند حباب بازار مسکن تنها یک نمونه است که سرمایه‌گذاران همیشه قادر به ارزیابی منطقی و درج اطلاعات در تصمیمات مالی خود نیستند، بنابراین فرض کلیدی مالی کلاسیک - تصمیم‌گیری‌های عقلانی - را نقض



یک قدم جلوتر بروند و بپرسند که چگونه و چرا این تخلفات در مغز به وجود می‌آیند و اینکه آیا یافته‌های حاصل از علوم اعصاب می‌تواند مدل‌های موجود را بهبود بخشد؟ از این رو زمینه برای پیدایش نوروفایننس ایجاد می‌شود.

نوروفایننس، حوزه‌ی نوپای میان‌رشته‌ای است که از علوم مالی رفتاری، اقتصاد رفتاری، تئوری بازی رفتاری و علم عصب - اقتصاد تشکیل شده است و از طرفی این حوزه‌ی نوپا پلی میان روان‌شناسی، عصب‌شناسی و رفتار سرمایه‌گذار و مدیر تجاری است. این حوزه‌ی مطالعاتی جدید، ریشه در تحقیقات ارزیابی تفکر از نظر تئوری منطقی دهه‌ی ۱۹۷۰ و پس از آن رشد حوزه‌ی اقتصاد رفتاری در دهه‌ی ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ دارد. نوروفایننس به این مقوله می‌پردازد که چه معیارها و عواملی، تصمیم‌گیران مالی و سرمایه‌گذاران را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نوروفایننس در آغاز شکل‌گیری، از دل رشته‌ی مالی رفتاری به وجود آمده است که در دهه‌ی ۱۹۹۰ به عنوان یک رشته‌ی کلاسیک ایجاد شده بود، از آن جا که رویکردها و مدل‌های آن حوزه بر اساس الگوهای منطق کلاسیک بنا شده است، برخی از مقوله‌های حوزه‌ی تجارت در امور مالی، نحوه‌ی تصمیم‌گیری مدیران مالی و سرمایه‌گذاران و عوامل گوناگون دیگر این عرصه‌ی نوین را به روشنی توضیح نمی‌دهد، به همین دلیل از دل آن، رشته‌ی نوپای نوروفایننس شروع به شکل‌گیری کرد. این دانش به دنبال پاسخ پرسش‌های فراوانی است. از جمله این که:

- چرا برخی افراد در امور مالی خود خطرهای بزرگی می‌کنند و برخی خیر؟
- چرا عده‌ای از مردم پول کمی برای دوران بازنشستگی خود پس‌انداز می‌کنند و برخی خیلی زیاد؟
- چرا برخی سرمایه‌گذاران، دارای اعتماد به نفس زیادی هستند و برخی نه؟
- دیوید ادوارد یکی از پژوهشگران این حوزه می‌گوید: نوروفایننس یک شاخه‌ی جدید از علوم اقتصاد رفتاری است که حوزه‌ی مالی بازار - تجارت و نحوه‌ی تصمیم‌گیری مدیران و سرمایه‌گذاران را با

به‌کارگیری نوروتکنولوژی و انجام آن بر روی رفتارهای مالی تجزیه و تحلیل می‌کند. نوروفایننس به این می‌پردازد که مغز ما به عنوان یک مدیر چطور تصمیم می‌گیرد. در واقع مغز ما چطور زمانی که با یک انتخاب مالی روبه‌رو می‌شویم، کار می‌کند. وی معتقد است با بسط این حوزه‌ی میان‌رشته‌ای جدید، مدل‌های کلاسیک منطقی شکست‌خورده‌ی پنجاه سال گذشته را نیز می‌توانیم به راحتی توضیح دهیم. پژوهشگران این حوزه اعتقاد دارند هدف نوروفایننس به طور کلی در چند بعد اساسی طبقه‌بندی می‌شوند.

- ارتقای فهم و تفاسیر ما از امور مالی بازار و تجارت و نحوه‌ی عملکرد مدیران و سرمایه‌گذاران به وسیله‌ی شناسایی ویژگی‌های فیزیولوژیکی و روانی که این رفتارها را تحت تأثیر قرار می‌دهند.
- همبستگی میان این ویژگی‌ها با موفقیت‌ها و شکست‌ها.
- ارائه‌ی روش‌های آموزشی برای ارتقای عملکرد مالی ابرازهای فناوری.

هنگامی که امور مالی و اقتصاد سنتی در مورد حداکثر رساندن سود و ثروت صحبت می‌کنند، معمولاً منظورشان سود و ثروتی است که از





طبیعی (و نه در بازارهای مالی) تکامل یافته است، نباید جای تعجب داشته باشد که انسان‌ها اغلب با تصمیمات مالی مبارزه می‌کنند. فشار تکاملی، دو گرایش اساسی انگیزشی به حیوانات و انسان‌ها داده است: نزدیکی و دوری. آن‌ها با حالات عاطفی مثبت و منفی همراه هستند که غالباً به ترتیب پاداش و مجازات خوانده می‌شوند. با وجود اثرات متضاد آن‌ها بر رفتار، تصور می‌شود که این دو مکانیسم توسط مسیرهای عصبی مجزا اما تا حد زیادی به هم پیوسته ایجاد می‌شوند. هر دو رویکرد نزدیکی و دوری شامل مناطقی از مغز است که با مفاهیم مالی مانند پاداش و ریسک از یک طرف و با احساسات از طرف دیگر همراه است.

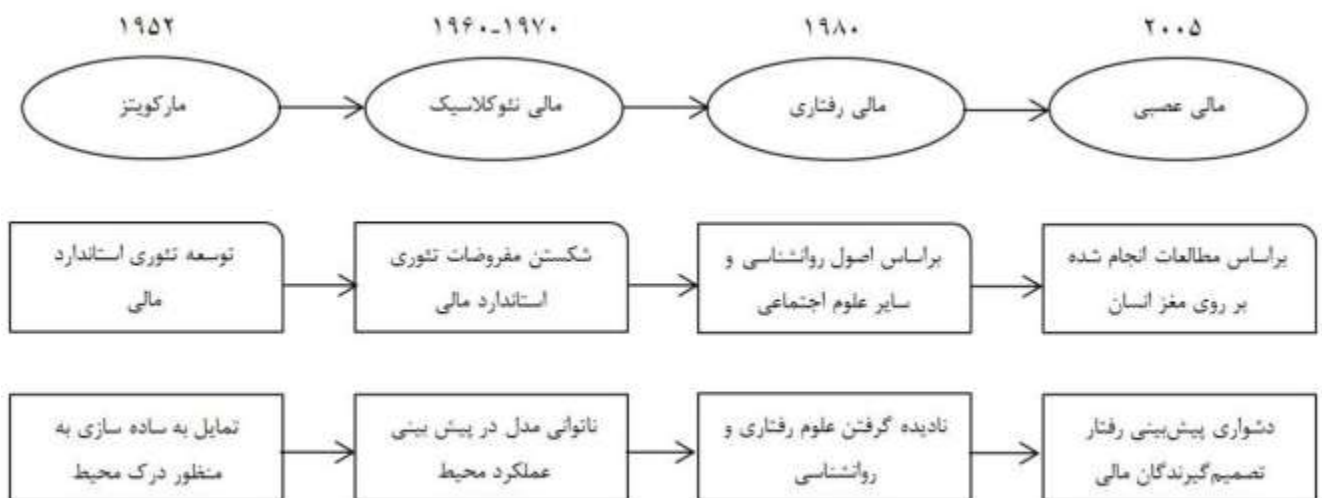
کالاها و پول حاصل می‌شود. زیست‌شناسی و روان‌شناسی استدلال می‌کنند که حداکثر رساندن این سود تنها یک جنبه برای دستیابی به یک هدف بزرگ‌تر است، یعنی به حداکثر رساندن آمادگی بیولوژیکی (شانس بقا) و بهزیستی کلی ما. به همین ترتیب، انحرافات مشاهده‌شده از گزینه‌های اقتصادی بهینه ممکن است از نظر بیولوژیکی بهینه باشد. محدودیت‌های شناختی ممکن است از استفاده‌ی حداکثری از ابزار و سود افراد جلوگیری کند ولی باعث رضایت آن‌ها شود، در واقع مردم را راضی می‌کند که به دنبال یک نتیجه‌ی مطلوب یا "به اندازه‌ی کافی خوب" باشند نه راه حل بهینه. از آنجا که مغز انسان طی میلیون‌ها سال برای زنده ماندن در محیط‌های

مالی رفتاری به چگونگی فعالیت و تعامل مردم در فرآیندهای تصمیم‌گیری مالی و تفسیر این عملیات براساس مفاهیم و نظریه‌های روان‌شناسی ایجادشده می‌پردازد. درحالی‌که مالی عصبی به بررسی چرایی و چگونگی این رفتارها بر اساس مشاهدات انجام‌شده در مغز انسان و فعالیت‌های هورمونی پرداخته است. از دیدگاه دیگر، می‌توان گفت که مالی رفتاری کاربرد و ترکیب اصول و مفاهیم روان‌شناسی در مفاهیم مالی و تصمیم‌گیری‌های این حوزه است. درحالی‌که مالی عصبی به تلفیق علوم روانپزشکی و علوم اعصاب‌شناختی و مفاهیم مالی به منظور درک دلایل تصمیم‌گیری‌های مالی صورت‌گرفته پرداخته است.

ظهور مالی رفتاری، تمامی مبانی مالی عقلایی را به هم ریخت. اما خود به پارادایم مستقلی برای توضیح ناکارایی‌ها دست نیافت. همچنین مسئله‌ی مذکور، این سوال بزرگ را برای مشاوران سرمایه‌گذاری ایجاد کرد

که: آیا توصیه به خرید، نگهداری یا فروش یک سرمایه‌گذاری باید بر اساس نظریه‌ها صورت بگیرد یا بر اساس همان خطاها و احساسات پیش گفته؟ (اسلامی بیدگلی و کردلویی، ۱۳۸۹)

مالی رفتاری در مورد رفتار سرمایه‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان مالی مطالبی بیان می‌کند، اما در مورد چرایی و چگونگی این رفتارها سخنی به میان نمی‌آورد. بنابراین نیاز به یک نظریه جامع در این حوزه احساس می‌شود. منتقدان به فقدان یک نظریه‌ی همه‌جانبه برای توضیح تعصبات روانی و تأثیرات اجتماعی به‌عنوان مشکل موجود در مالی رفتاری اشاره می‌کنند. (بیکرو نوفسینگر، ۲۰۰۵) به این ترتیب پژوهش‌ها در سال ۲۰۰۵ به سمت حوزه‌ی جدیدی به نام مالی عصبی رفت. پژوهشگران این حوزه، با استفاده از علم اعصاب‌شناختی به بررسی دلایل رفتارهای تصمیم‌گیرندگان، از طریق بررسی عملکرد مغز انسان در هنگام تصمیم‌گیری مالی می‌پردازند.



شکل ۱) سیر تاریخی حوزه مالی، از آغاز تا انتها (کالرا ساهی، ۲۰۱۲)

کاربردهای مالی عصبی

هدف اصلی برنامه ریزان مالی پشتیبانی و هدایت رفتار و اقدامات مشتریان به منظور ایجاد سطح بالایی از رفاه مالی در آینده است. درک عملکرد مغز در زمانی که فرد با گزینه‌های تصمیم‌گیری روبه‌رو می‌شود به او کمک می‌کند احساسات و عواطف خود را در آن لحظه کنترل کند. همچنین نوروفایننس به درک دلایل انحرافات موجود در مالی سنتی کمک می‌کند. نوتسون و همکاران (۲۰۰۸) در مطالعه‌ی خود دریافتند که حتی محرک‌های خارجی ضمنی می‌توانند بر ریسک‌پذیری مالی اثر بگذارند و این رفتار به واسطه‌ی فعال شدن ناحیه‌ی خاصی از مغز است. مطالعات فوق نشان داد که افراد همیشه به دنبال گریز از ریسک نیستند (همچنان که نظریه مالی سنتی می‌گوید)، و این محرک‌های خارجی می‌توانند گرایش به ریسک‌پذیری را افزایش دهند.

۱- بهبود تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری

- مثال: تحلیل داده‌های مغزی نشان می‌دهد که وقتی افراد تحت تأثیر ترس ازدست‌دادن هستند، ممکن است سهام خود را زودتر از موعد بفروشند. از این دانش می‌توان در طراحی ابزارهایی برای کنترل احساسات در هنگام معاملات استفاده کرد، مانند اپلیکیشن‌هایی که هشدارهای روان‌شناختی ارائه می‌دهند.



۲- طراحی بهتر ابزارهای مالی

- مثال: بانک‌ها می‌توانند با استفاده از نتایج مطالعات مالی عصبی، حساب‌های پس‌انداز ویژه‌ای طراحی کنند که به‌طور مستقیم مناطق مرتبط با انگیزه و پاداش مغز را تحریک کرده و مردم را به پس‌انداز بیشتر تشویق کنند.

۳- افزایش کارایی آموزش مالی

- مثال: دوره‌های آموزش مدیریت مالی شخصی می‌توانند با تمرکز

بر سوگیری‌هایی مانند خوش‌بینی مفرط یا بی‌توجهی به آینده، محتوای تعاملی‌تری ارائه دهند که از یافته‌های مالی عصبی برای تأثیرگذاری عمیق‌تر استفاده می‌کنند.

۴- پیشگیری از رفتارهای مالی زیان‌بار

- مثال: یک پلتفرم سرمایه‌گذاری می‌تواند با تحلیل الگوهای رفتاری کاربران، پیام‌های هشداردهنده ارسال کند وقتی که رفتارهای پرخطر مانند معامله‌ی بیش‌ازحد یا پیروی از اثر توده‌ای تشخیص داده می‌شود.

۵- تحلیل رفتار مصرف‌کننده

۸- شخصی‌سازی خدمات مالی

- مثال: یک شرکت خرده‌فروشی می‌تواند تبلیغات خود را بر اساس واکنش‌های عصبی مشتریان به قیمت‌گذاری خاص یا طراحی بصری بسته‌بندی تنظیم کند تا خرید بیشتری تحریک شود.
- مثال: یک بانک می‌تواند با تحلیل عادات مالی مشتریان، پیشنهادات خاصی مانند وام یا حساب‌های پس‌انداز با ساختارهای متناسب با تمایلات ریسک‌پذیری یا محافظه‌کاری فردی ارائه دهد.

۶- بهبود سیاست‌گذاری اقتصادی

۹- مطالعه و پیش‌بینی رفتار بازار

- مثال: دولت‌ها می‌توانند با توجه به یافته‌های مالی عصبی، برنامه‌های تشویقی مانند بازپرداخت مالیاتی را به شکلی طراحی کنند که تأثیر احساسی بیشتری داشته باشد و منجر به افزایش مصرف یا سرمایه‌گذاری شود.
- مثال: با تحلیل واکنش‌های عصبی گروهی از معامله‌گران به اخبار اقتصادی، یک شرکت می‌تواند نوسانات احتمالی بازار را پیش‌بینی کرده و استراتژی‌های بهتری ارائه دهد.

۷- مدیریت بهتر ریسک

۱۰- توسعه فناوری‌های جدید در فین‌تک

- مثال: شرکت‌های بیمه می‌توانند از داده‌های مالی عصبی برای طراحی طرح‌هایی استفاده کنند که حس امنیت بیشتری به مشتریان بدهد و احتمال خرید بیمه‌نامه را افزایش دهد.
- مثال: اپلیکیشن‌های مالی هوشمند مانند مدیریت بودجه‌ی شخصی می‌توانند با استفاده از الگوریتم‌های یادگیری ماشین و داده‌های مالی عصبی، پیشنهادهای شخصی‌سازی‌شده برای کنترل احساسات مالی ارائه دهند.



FINANCE

نتیجه گیری

از این رویکرد، می‌توان چالش‌هایی نظیر سوگیری‌های رفتاری، اثر گله‌ای، و واکنش‌های هیجانی را در تصمیم‌گیری‌های مالی کاهش داد و رفتارهای بهینه‌تر و آگاهانه‌تر را در افراد و سازمان‌ها ترویج کرد. در کنار فرصت‌ها، این حوزه نیازمند تحقیقات بیشتر در زمینه‌های اخلاقی، قابلیت تعمیم داده‌ها، و کاربرد آن در فرهنگ‌ها و محیط‌های مختلف است. به‌طور کلی، مالی عصبی نشان می‌دهد که با درک عمیق‌تر از سازوکارهای مغزی و رفتاری، می‌توان نه تنها تصمیمات مالی فردی را بهبود بخشید، بلکه کارایی سیستم‌های اقتصادی کلان را نیز افزایش داد. این امر نقش کلیدی مالی عصبی را در شکل‌دهی به آینده اقتصادی-اجتماعی پررنگ‌تر می‌کند.

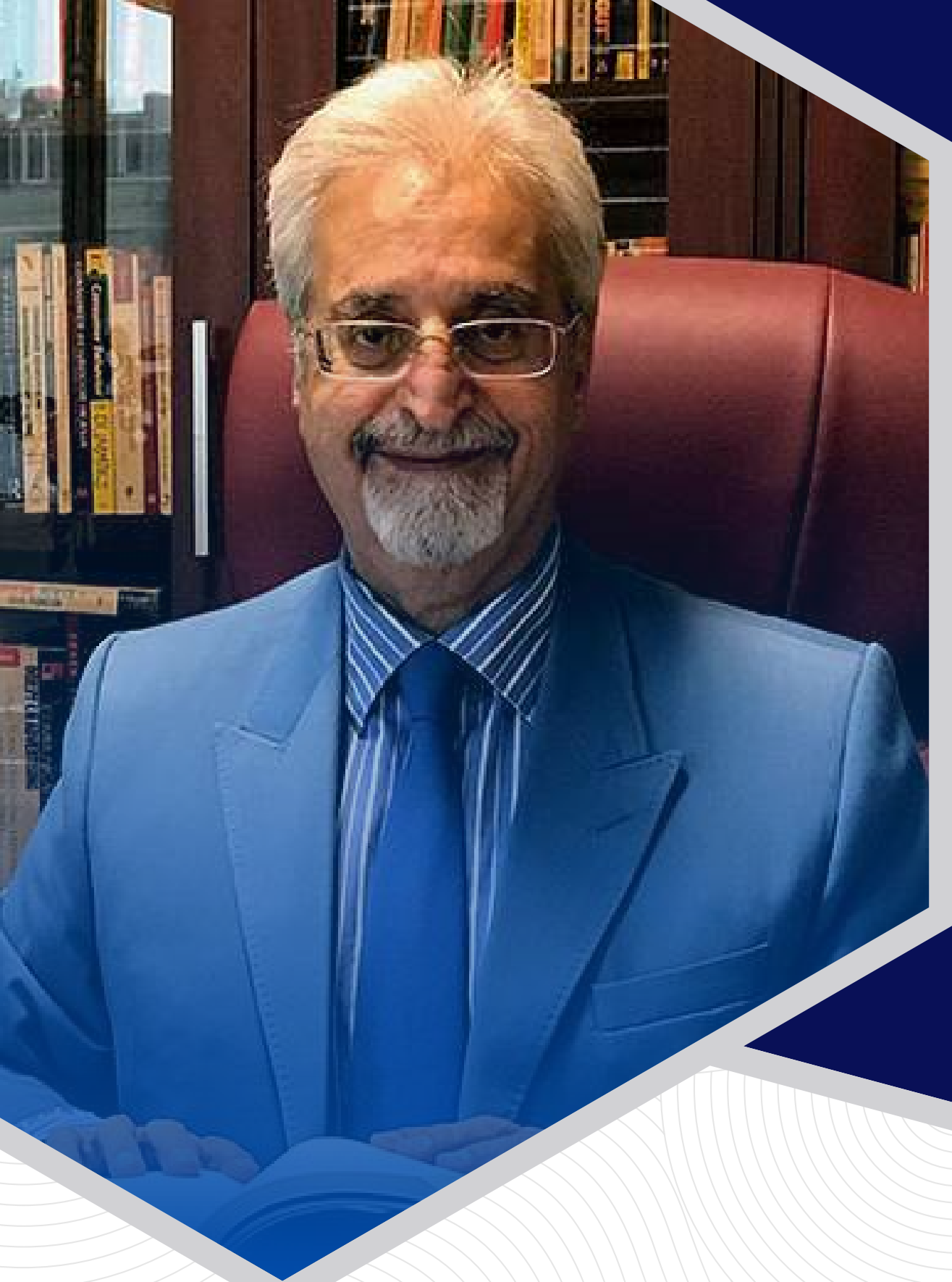
مالی عصبی به‌عنوان ترکیبی از علوم اعصاب، اقتصاد و روان‌شناسی، ابزارهای نوینی برای درک و بهینه‌سازی رفتارهای مالی فراهم کرده است. این حوزه به‌ویژه برای پاسخگویی به نیازهای اساسی نظیر بهبود تصمیم‌گیری مالی، مدیریت ریسک، و طراحی ابزارهای مالی شخصی‌سازی شده پدید آمده است. یافته‌های مالی عصبی نشان می‌دهند که بسیاری از رفتارهای مالی انسان تحت تأثیر فرآیندهای زیستی و شناختی هستند که فراتر از منطق و عقلانیت صرف عمل می‌کنند.

کاربردهای این علم گسترده‌ی وسیعی را شامل می‌شود، از توسعه‌ی ابزارهای فین‌تک برای مدیریت هیجانات مالی گرفته تا ارائه‌ی سیاست‌های اقتصادی کارآمدتر و پیش‌بینی رفتار بازارهای مالی. با استفاده

مناجبع

- Neurofinance: the world finance based on human psychology and individual investment behavior. Dr. Budheshwar Prasad Singhraul, Yashasvi Batwe.

- خلاصه مقاله «خواجهوی، شکرالله؛ فتاحی نافچی، حسن. (۱۳۹۲). مالی عصبی، افق پیش روی مالی رفتاری. فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری، سال دوم، شماره هفتم»



مشاهیر مدیریت

شرح نامه‌ای مختصر از زندگی مرحوم دکتر احمد روستا، پدر علم بازرگانی نوین ایران

گردآوری و تنظیم: امیرحسین خسروی، دانشجوی مدیریت مالی دانشگاه شهید بهشتی و مدیرمسئول رسانه کافه مدیریت

مرکز مدیریت ایران در آن زمان بود، پذیرفته شد و مدرک لیسانس را از این مرکز دریافت کرد. پس از لیسانس، به خدمت سربازی رفت و بعد از اتمام سربازی به انگلستان مهاجرت کرد و دوره فوق لیسانس و دکتری خود را از دانشگاه برادفورد انگلستان گرفت. سپس به ایران بازگشت و فعالیتش را از همان مدرسه عالی بازرگانی آغاز نمود و پس از آن به عضویت رسمی هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی درآمد.

دکتر احمد روستا در سال ۱۳۲۷ در شهر یزد متولد شد. دوران ابتدایی را در شهر یزد گذراند اما به دلیل شغل پدرش که بازرگان بود، به ناچار همراه خانواده به تهران مهاجرت کرد. وی دوران دبیرستان را در مدرسه شماره یک هدف و دیپلم را در مدرسه دارالفنون اخذ نمود. طبق گفته خودش، نخستین الفبای بازرگانی را در حجره پدر آموخت و همان جا بود که متوجه شد به بازرگانی علاقه مند است. او سپس در مدرسه عالی بازرگانی که مطرح‌ترین





- از سوابق کاری و پژوهشی دکتر احمد روستا می توان به عضویت رسمی در هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی، تاسیس و مدیریت اولین شرکت رسمی تحقیقات و مشاوره بازاریابی در ایران (راستابین)، عضویت در هیات تحریریه مجله‌های اقتصاد، کمال مدیریت، پیام صادرات، تجارت امروز و عضویت در انجمن مدیریت ایران اشاره کرد. وی تالیفات و ترجمه های زیادی در حوزه های مختلف بازرگانی دارد که از مهم ترین آن ها می توان به مدیریت بازاریابی، رفتار مصرف کننده، مدیریت صادرات و بازاریابی بین الملل، مدیریت و مهارت های فروش، از رویا تا واقعیت، نخبگان بازاریابی، گنجینه فروش، الگوی مدیریت یزدی ها و... اشاره کرد.
 - دکتر روستا در یکی از مصاحبه های خود، نکته جالبی را بیان می کند که ذکر آن خالی از لطف نیست، ایشان می گویند: رمز موفقیت در حقیقت یک مدل ساده از چهار عین فارسی است.
 - مورد اول، عقیده است که دارای سه بُعد می باشد: اول عقیده به خداوند، دوم عقیده به خودمان یا خودباوری و سوم عقیده به اهداف خود. عقیده محکم، عامل سعادت و موفقیت انسان است.
 - مورد دوم، عشق و علاقه است، علاقه واقعی، نه صرفا حرف. برای انجام هر کاری باید انگیزه کافی داشت.
 - مورد سوم، عُرضه است، عُرضه در واقع همان مهارت ها، صلاحیت و مزیت هایی است که باید برای رسیدن به هدف انجام داد.
 - مورد چهارم، عمل صالح است یعنی عملی که واقعا در راه نیک، ارزش افزایی و ارزش آفرینی انجام می شود.
- دکتر روستا سرانجام در ۲۰ آذر ۱۴۰۰ در سن ۷۳ سالگی چشم از جهان فرو بستند اما یاد و خاطرشان همواره در ذهن ها باقی است.

متابع

• برای آشنایی بیشتر بارکد زیر را اسکن نمایید.



CAFE MODIRIAT

MANAGEMENT
STUDENT
SCIENTIFIC
QUARTERLY



sbu.modiriattjournal@gmail.com



t.me/cafe_modiriatt



[Instagram.com/cafe_modiriatt_](https://www.instagram.com/cafe_modiriatt_)



Stay With Us