



مرکز پژوهش‌های مطالعات دریایی

سازمان بنادر و دریانوردی به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی



مدیریت برتر و عوامل موثر (نویسنده: کاپیتان ح. بوستانی راد)

-- تجربه به کار گرفته شده در صنعت کشتیرانی های اروپا مبین این واقعیت است که مدیریت اصلاح فرایند و مدیریت دانایی مکمل یکدیگرند. اصلاح فرایند به کشتیرانی ها کمک کرد تا از طریق بررسی مستمر و بازرنگری متکی بر انجام بهتر امور اثر بخشی در شرکتهای کشتیرانی افزایش یابد.

- لذا در راستای بهبود وضعیت مدیریت عملیاتی ناوگان و بهینه سازی ساختار مدیریتی کشتی و نیز ارتباط فرمانده کشتی با دفتر مرکزی و با توجه به مسئولیت تام در کنترل و هدایت کشتی و نقش حساس و بسیار مهم آن در نگهداری و ارتقاء سطح کیفی با اعتقاد راسخ می توان عنوان داشت که توجه به راهکارها پیشنهادها و نظرات سازنده فرماندهان نزدیک ترین راه برای اعتلای آرمان ها و اهداف سازمان و در نهایت سرفرازی پرچم ملی می باشد به همین منظور لازم است تا عوامل موثر در مدیریت برتر در صنعت حمل و نقل کشور مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

- با تدوین و مستند سازی فرایندها نقش و مسئولیت کارکنان تعیین و فعالیتهاشان به صورت هدفمند به مرحله اجرا در می آید فرایندهای مربوط به گذشته به منظور انعکاس تغییرات سازمان و انطباق با مقتضیات روز مورد تعدیل اصلاح یا تغییر محتوایی قرار می گیرند.

-- نقش مدیریت دانایی ایجاد انگیزه افزایش حضور و مشارکت کارکنان تعهد و وحدت را در شرکت ارتقاء بخشیده و عملکرد شرکت را به سمت بهبود سوق می دهد.

عشق زندگی و بقاست و بر صحیفه دل می نشیند قدرت فریب است.
رفع مخاطرات مربوط به رفاه فردی اقتصادی و اجتماعی و مشکلات زندگی روزمره ایجاد نشاط، آینده نگری برای شرکت از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

-- توقیف یک کشتی به علت عدم مراعات مقررات ایمنی در لیست سیاه قرار گرفتن در صنعت حمل و نقل دریایی، رنگ سیاه به خود گرفتن شوخی نیست با افزایش بالقوه مشکلات رقابت روز افزون شرکتهای همسو و حضور در جامعه بین المللی همه و همه موانعی است که تنها با هوشمندی و مدیریت صحیح قابل گذرند.

-- اکنون معضل رو به رشد نیروی انسانی بی دانش و مستهلک خارجی، هزینه سنگین تعمیرات، و دوران توقف طولانی در تعمیرات، گریبانگیر ما گشته و جرایمی را نیز بر ما تحمیل می نماید.

- شرافتمندانه را می ستایند مردان شریف شکسته می شوند ثروت همیشه عمیق ترین احترام را بر می انگیزد
مدیر (راهبر) - فرمانده باید مربعی با قاعده و ارتفاع مساوی باشد. --

قاعده شخصیت و جرأت و شهامت و قدرت تصمیم گیری اوست.
ارتفاع هوش تیز بینی و مواهب فکری دیگر اوست.

- اگر شخصیت فرمانده (راهبر) بالاتر از هوش او باشد فرمانده به دورتر از جایی که نباید برود کشیده می شود.
- اگر هوشش برتر از شخصیتش باشد شجاعت کافی برای اجرای کارش نخواهد داشت.

- در سیستم مدیریتی کسانی که گرفتار عقده حقارت و تردید هستند در شغلهای درجه دوم که دارای رئیس مافوق هستند، اگر رئیس مهربان بوده و از عهده مدیریت بر آید این گروه ابراز لیاقت می نمایند، چون خود تصمیم گیرنده نیستند، تنها در آن صورت بی دغدغه وظایف خود را به درستی انجام می دهند. اما اگر این اشخاص در پستهای مستقل که در هر لحظه محتاج به تصمیم جدید است و با افراد گوناگون در تماس باشند از بدترین روسا خواهند بود، ظن و کینه آنان به اطرافیان زیاد می باشد و با شیوه خود زندگی را بر دیگران مشکل و حتی تباه می کنند.

- در ادارات کشتیرانی متاسفانه در ایام ماضی به کرات شاهد چنین رخدادی بودیم انتصاباتاتی که اغلب منجر به اجرای تصمیمات اکابری میگردید.

-- با ظهور رایانه و رشد و گسترش اینترنت دانش و تجربه دیگران به سهولت قابل دسترسی می باشد و به دانایی فرد کمک می نماید اما این هرگز موجب بی نیازی ما از پرورش مدیران توانمند نمی باشد.

با تلفیق و همسویی علم نوین و تجربیات عملی دانای واقعی شکل گرفته در بستر فناوریهای نوین به دانایی خرد مبدل که در ارتباطات و تعاملات پیوسته، سرمایه های انسانی شرکت حاصل می شود، که توسط آن می توان در خصوص نظریات و ایده های خارج از شرکت قضاوت نمود.

- برای ایجاد ارزش و به وجود آوردن برتری و مزیت رقابتی در بازار جهانی، شرکتها باید قادر به تبدیل داده ها به اطلاعات مفید و سودمند بوده و قادر به انتشار مستمر دانایی و به روز کردن دایمی دانش باشند.
- در این راه باید از روش شناسی، و فناوری نوین برای توسعه و بهسازی مداوم سرمایه ها، و مهارتهای فکری شرکت یعنی نیروی انسانی برای پیشبرد اهداف بلند مدت سود جست.

- لذا با مروری کوتاه بر عوامل نیازمند در مدیریت برتر می پردازیم:-

- بزرگترین خطر و تهدید برای یک شرکت از سوی کارکنان آن به وجود می آید، در اقتصاد پر شتاب و مبتنی بر دانش امروز کارکنان ارزشمندترین سرمایه های یک شرکت هستند، چنانچه همین سرمایه های ارزشمند درست هدایت نشوند می توانند به بزرگترین تهدید سازمان مبدل گردند.

- بر مبنای پژوهشهای صورت پذیرفته مدیران ارشد بر چالش و مشکل ترین بخش وظایف مدیریتی خود، اداره کارکنان و مدیریت منابع انسانی می دانند.

جامعه مدیریتی ما امروز یک پایش در سنت گیر کرده، و پای دیگرش به تجدد کشیده شده است، رفتارهای متکی به سنت را از یاد نبرده، و رفتارهای مبتنی بر تجدد را نیز هنوز یاد نگرفته.

- کار تیمی با زمختی در انعطاف پذیری سازگار نیست، کسائیکه توفیق می یابند و گل می کنند خالق و استاد تغییر در جهت کوششهای خود و دیگران در هدایت به سمت مسیرهای ناپیموده با حاصلی افزونترند.

- افراد فراگیر با جان و دل به کار مشغول و استاد می شوند، اینان می توانند به کارهای دیگر دست بزنند و این گروه در تعلیم پذیری و یادگیری خبره اند.

اما گروه تعلیم پذیر در گیر و دار تغییر، دچار مشکل می شوند و نمی توانند با شرایط سازگار گردند.

در انتصاب مدیران این دو گروه باید از یکدیگر تمیز داده شوند.

- افراد سازگار احساس امنیت می کنند، و از تغییر باکی ندارند. اشخاصی که احساس امنیت نمی کنند، ورود هر شخص با استعداد دیگری را در مجموعه چالش و تهدیدی علیه خود دانسته، و هر گونه تغییر در روال انجام کارها را با بی انعطافی و بدگمانی می نگرند.

- خلاقیت سازگاری را تقویت می کند، این اشخاص خدمت به مردم را دوست دارند و عدم کار آمدی و خدمت رسانی به دیگران را تباه کردن خویش می پندارند.

- اول باید با یکدیگر کار کرد بعد با هم برنده شد، همه قدرت در اتحاد است.

- نفاق و اختلاف منشاء همه خطر ها است.

- چالشهای بزرگ کار تیمی بزرگ می طلبد، ضروری ترین صفتی که تیم را در کارهای دشوار موفق می سازد همکاری و همدلی اعضاء آن است.

- همکاری توأم با همدلی یعنی با دل و جان با یکدیگر کار کردن، که عالمی دیگر دارد اینجا اعضای تیم با روح خود به تیم پیوسته و مستحکم و قوی می شوند، حاصل جمع کار تیم همدل، از حاصل جمع کار تک تک اعضای آن بیشتر است.

-- آهن را آهن تیز می کند، آدم را آدم. کسانی دیگر را بیابیم که از نظر دانش و تبحر مکمل ما بوده و با ایشان کار کنیم.

- قهرمان دو دل وجود ندارد، لحظه ای که خود را به انجام کاری متعهد می سازیم خداوند هم به یاری می آید، دستها به یآوری می آیند که اگر تعهدی نداشتیم، این یاری را نیز نمی توانستیم جلب کنیم، عوامل پیش بینی نشده نیز یاریمان میکنند که خوابش را هم نمی دیدیم.

آدمهای معمولی متعهد قادر به انجام کارهای غیر معمول هستند.

- تعهد امری احساسی نیست، بلکه ریشه آن در منش شخص که تحقق هدفها را ممکن ساخته نهفته است احساسات پیوسته در نوسانند، اما تعهد بسان سنگ خارا است.

- هر چه سخت تر بکوشیم تن به تسلیم دادن سخت تر می شود، تعهد به استعداد و توانایی بستگی ندارد، مگر اینکه خود ما بین آن پیوندی ایجاد کنیم. اما وقتی تعهد را برمی گزینیم، بخت کامیابی ما افزایش می یابد،

تعهدی که مبتنی بر ارزشها باشد پایدار می ماند، کسی که هر کاری از دستش بر می آید بکند پشیمان نمی شود، بدون ارتباط بر قرار کردن کار تیمی شکل نمی گیرد.

- اگر راه ارتباط را بر یکدیگر باز بگذاریم مسائل و مشکلات در کوتاه ترین زمان ممکن حل می شود.

به زبان ارسطو دوستی میوه ای است که برای رسیدنش احتیاج به زمان دارد.

-باید با اعضای تیم خود رک و راست باشیم، مقاصد پنهان با ایجاد ارتباط از طریق شخص ثالث خبرهای بد را در لفافه خوب پیچیدن، از مناسبات ضعیف تیم است حقیقت را با مهربانی به یاران تیم بگویم .
-هیچ تاخیری در بیان ضروریات جایز نیست، مردم به کاری که در آن شریک نیستند دل نمی دهند. **اتحاد سرچشمه قدرت است. اما این ارتباط سالم است که راه اتحاد را می گشاید.** در هر زمینه ای که تلاش کنیم، **کیفیت زندگی ما تابع مستقیم تعالی طلبی ماست فراموش کنیم که کار را با چه سرعتی انجام داده، کیفیت کار در یادها می ماند.**

--اهمیت تاسیس تیم از خدمات دادن کمتر نیست، راه ورود اشخاص را به تیم باز گذاریم کاهش موقت کیفیت را در راه موفقیت ببیریم .

کامیابی ارزش ما را مبنای مقایسه با دیگران قرار می دهد. --

تعالی ارزش ما را بر پایه توانایی و ظرفیت خود ما می سنجد، کامیابی که رویای عده کثیری از افراد است نصیب معدودی می شود، تعالی در دسترس همه موجودات زنده است اما معدودی آن را می پذیرند.

-افراد کامیاب با کلمات (تقریبا- متوسط) سازگاری ندارند کوشش و نیروی خود را بر کار خویش متمرکز می سازند و هر چه در چنته دارند، در طبق اخلاص می گذارند از پرداختن به کارهای به ظاهر کوچک ابایی نداشته، هر بار که کاری کوچک را تمام می کنند همانقدر نیرومند تر می شوند.

-- با کفایتها کیفیت کار خود را پایین نمی آورند، همیشه بهترین خدمات را عرضه می کنند.

-- متخصص پرورش دهیم به اجرای کار بیشتر توجه کنیم.

--روزی کاپیتان کشتی و سر مهندس در خصوص مهارت و تخصص بحث شان می شود، در نهایت تصمیم به جابجایی کار خود طی 24 ساعت آینده را می گیرند سر مهندس به هدایت کشتی و ناخدا به موتور خانه کشتی می پردازند.

هنوز ساعتی نگذشته که کاپیتان عرق ریزان از موتور خانه سراسیمه بالا آمده و با صورت و لباس روغنی و چهره سوخته داد می زند که مهندس بیا به موتور خانه- موتور از کار افتاده.

سر مهندس در حالیکه مطرب بود، فریاد می زند، معلوم است که کار نمی کند کشتی به گل نشسته است.

تیم باکفایت عضو لایق می خواهد. ---

از بحث و استدلال نترسیم و از کسانی که از بحث و گفتگو طفره می روند بهراسیم .

آنچه که می توانیم بسازیم فراتر از تصورات است.

- قابلیت اعتماد ممکن است مسئله مرگ و زندگی باشد و برای توفیق در تیم ضروری است .

صفت همه آدمهای موفق مسئولیت پذیری آنها است. انگیزه به ما می فهماند که چرا اشخاص قابل اعتماد هستند.

اما احساس مسئولیت اشخاص نشان می دهد، که می خواهند قابل اعتماد باشند. قابلیت اعتماد فراتر از مسئولیت پذیری است، مسئولیت پذیر باید فکور باشد تا ببرد تیم بخورد .

آخرین ویژگی عضو قابل اعتماد، تیم پایداری اوست. اگر نتوان بر یاران تیمی همیشه اعتماد کرد هیچ گاه نمی توان اعتماد کرد.

- پایداری فراتر از استعداد است ، منشی را می طلبید که به رغم دشواری ها جا نزند.

وینستون چرچیل : کافی نیست که تمامی سعی خود را کرده باشیم باید کاری را که خواسته شده به سرانجام برسانیم.

جلب اعتماد تیم نهالی است که روزی به بار می نشیند. -

انضباط یعنی انجام کارهای درست در زمان مناسب و به دلیل موجه.

- در کوره انضباط است که استعداد به توانایی تبدیل می شود.

برنارد شاو : کمتر کسی پیدا می شود که بیش از 2 تا 3 بار در سال فکر کند من که هفته ای دو بار فکر می کنم شهرتی جهانی به هم زده ام.

--اگر ذهن خود را فعال نگه داریم، پیوسته به چالشهای ذهنی روی می آوریم و همواره به چیزهای خیر میاندیشیم، در فکر کردن منضبط می شویم، بدین ترتیب با انضباط در اندیشیدن هر کاری را بهتر انجام می

دهیم .

با انضباط احساسات و عواطف خود را کنترل کنیم، که مانع انجام کارمان نشودو -

با انضباط لازم برای اقدام و عمل کار کنیم .

کسی که شیر می خواهد نباید در وسط میدان منتظر گاو شیر ده بنشیند.

-صیقل دادن فکر و مهار احساسات لازمند، اما کافی نیستند.
تفاوت برنده با بازنده در عمل و بی عملی است، کسانی که با انسانهای منضبط سرو کار داشته باشند بهره مند می شوند .

قرن چهاردهم ، رینالد سوم دوک بلژیک که هیکلی چاق فریه نیز داشت مغلوب برادر کوچکتر خود شد و مقام خود را از دست داد او را نکشت اما او را در اتاقی با دربهای کوچکتر از جثه اش حبس کرد و هر روز با غذا های خوشمزه از او پذیرایی می شد و به او قول داد، در صورت خروجش از اتاق آزاد خواهد شد اما هرگز این اتفاق رخ نداد.

--بر قدر و ارزش یاران تیم بیفزاییم، هدف و نهایت زندگی فتح و پیروزی نیست ، بلکه رشد و تعالی و خیر رسانی است ، وقتی که به پشت سر و به کردار گذشته خود می نگریم بیشتر از لحظه های که دلی را شاد کرده ایم لذت می بریم، تا از لحظه هایی که گوی سبقت را از کسی ربوده باشیم یا حریفی را شکست داده باشیم.

- بیشتر مردم وقتی که به وضع موجود خود راضی می شوند از صعود به قله های بالاتر باز می مانند. مهمترین معیار سنجش کیفیت کار انجام شده این است که تا چه حد توانسته ایم کیفیت کار اعضای تیم را بالا ببریم.

ذات نیافته از هستی بخش کی تواند که شود هستی بخش

-اگر در عمق وجود خویش احساس نمایید که کمک به دیگران به خودتان آسیب می رساند یا اینکه راه کامیابی تان را نا هموار می سازد، مشکل است که بتوانید دیگران را پر و بال بدهید.
-آدم خودخواه بیش از همه فریب می خورد .

برای کمک به دیگران بهتر است خود ابتکار عمل را به دست بگیریم. خدمت به دیگران خدمت به خود، ارزش و قدر به دیگران ارزش به خود است .

--افراد به کسی نزدیک می شوند که بزرگشان دارد و از کسی که از قدرشان بکاهد دوری می جویند. شور و شوق درونی شما تیم را نیرو می بخشد.
والتر کریسلر: دلم برای کسی می سوزد که در

کار خود هیجانی ندارد. چنین آدمی ارضا که نمی شود هیچ ، کاری به درد به خور از او بر نمی آید.
کاری بزرگ بدون اشتیاق انجام نشده است . توفیق در اشتیاق است . احساس را در خویش برانگیزیم ، دایره ترس را بشکنیم و ترس را از خود برانیم . نمی توان منظر ماند که انگیزه از در بیاید .

- اعتقاد به کار ، اشتیاق مسری است. اشتیاق کامیابی می آورد . دیگران را در اشتیاق خویش سهیم کنید. بی تفاوتی و بی میلی عذر و بهانه می تراشد.

برای ایجاد اشتیاق ، احساس تکلیف خود را بپروانیم . بیش از حد انتظار کار کنیم و هرکاری را در سطح عالی انجام دهیم . انجام هر کار خوب امروز ، سنگ بنای کار خوب فرداست.

- زندگی کردن با عقاید جهانیان آسان است . فرو رفتن در لاک عقاید و افکار خویش نیز آسان است اما انسان بزرگ هم در میان جمع و با حفظ استقلال رأی و فکر خود زندگی می کند.

- هدف و مقصود ارزشمند برگزینیم. بعضی ها هزار دلیل و عذر برای انجام کاری دارند . در صورتی که فقط به یک دلیل نیاز دارند، که می توانند.

- بر مبنای ضعف و قدرت خود مسؤولیت های خود را اولویت گذاری کنیم . برای انجام همه کارها به دنیا نیامده ایم . بلکه آمده ایم که کاری را انجام دهیم.

--یاد گرفته ایم که نه نگوییم. در کاری که برای آن ساخته نشده ایم، نخواهیم درخشید. درکاری که تبحر داریم بمانیم و بر تخصص خود بیفزاییم.

- راز کامیابی ، پایداری در راه و هدف است.

--مقصد تیم را بدانیم و بگذاریم که رهبر تیم راهبری کند. راهبری ، توانایی تبدیل پندار به واقعیت است. برای نتیجه نهایی رسالت خود به هر کاری که لازم باشد دست می زنیم . یاران تیمی خودب به چیزی بیش از جزییات

لحظه ای می اندیشند . همیشه رسالت و مأموریت تیم را در نظر دارند و در راه تحقق آن گام بر می دارند.

- شجاعت همدستی بزرگتر از آمادگی ندارد و ترس دشمنی بزرگتر از آن .

اقدام عمل به موقع ، آموزش از خطاها با روش ها و ابزارهای تحقیق ، حرفه خود را آشنا و در کاربرد آنها خبره شویم. آمادگی برد ما را تضمین نمی کند اما زمینه آن را تهیه می سازد.

آمادگی ، تفاوت بین برد و باخت است.

- اگر با یاران خود راه بیابیم همراه می شوند.

از راه ارتباط و معاشرت می توان فهمید که کی هستیم و چه توانیم شدن.

بیشتر مردم می توانند رد پای توفیق خود را در ارتباط و مناسبات مهمی در گذشته خود پیدا کنند.

- وقتی عقاید خویش را بیشتر از یاران تیم دوست داریم، عقیده های خود را پیش می بریم ولی تیم را از حرکت باز می داریم.

ارتباط سریش پیوند اعضای تیم است، رشته های ارتباط هر قدر مستحکم تر باشد پیوستگی و همبستگی تیم بیشتر می شود.

عوامل مؤثر در ایجاد ارتباط قوی در تیم: احترام، تجربه های مشترک، اعتماد، بده و بستان (چه خوش گر مهربونی هر دو سر بی)، خط متقابل.

در پی ارتقاء خود باشیم، همه در طلب کمال هستند، اما کمال ناممکن است. ولی جد و جهد در راه کمال ممکن است. در شرایط موجود، خود، هر چه از دستمان بر می آید انجام دهیم.

چنان بیاموزیم که گویی عمری جاودانه داریم، چنان زندگی کنیم که گویی همین فردا پایان عمر ماست.

چالش اصلی شرکتهای فن آوری امروز این است که چگونه خود را نوسازی کنند.

-- دوره رونق بازار خدمات مبتنی بر فن آوری کوتاه تر است. ما باید از کار و روش فعلی دست بکشیم و به روش دیگری پردازیم که به نفع ما باشد.

آمادگی، تفکر و تأمل، به کار بستن آنچه که آموخته ایم.

به ارتقاء دانش خود بیشتر از ارتقاء مقام خود بها دهیم.

زندگی نباید فقط با معیار پول و ثروت سنجیده شود.

-- از اینکه من کاشتم و دیگران برداشتند گله ای نداریم، پشیمانی فقط وقتی معنی دارد که بکاریم، اما کسی درو نکند.

شاعری به شوخی می گوید: ما را خدا برای نیکی به دیگران خلق کرده است، دیگران اینجا چه می کنند، نمی دانم؟

بخشنده و گشاده دست باشیم. دست بگیر ما را از دیگران جدا می کند، دست بده، اتحاد ایجاد می کند.

--- از خود گذشتگی، بخشندگی و گشاده دستی است.

سیاست بازی را کنار بگذاریم. از بدترین شکل های خود خواهی در کسانی است که در درون تیم خویش سیاست بازی می کنند.

البرت انیشتن: انسان وقتی زندگی را آغاز می کند که از خود تهی می شود، و در برون خویش زندگی می کند.

وفاداری به اتحاد، و اتحاد به کامیابی می انجامد. به وابستگی متقابل بیش از استقلال ارج نهیم.

اگر امروز بدون هیچ انتظاری کاری برای کس نکرده ایم، روزی از عمر خود را بر باد داده ایم.

مشکلات تصویرهای ذهنی ما هستند. دنبال درد نگردیم، درمان را بیابیم. مشکلات، بزرگ یا کوچک به نظر می آیند. فرصت را مغتنم شمرده فکر خود را از نو متمرکز کنیم. مشکلات نمی توانند در برابر حمله تفکر پایدار ایستادگی کنند. درباره استراتژی خود از نو بیاندیشیم.

البرت انیشتن: مشکلات بزرگی که با آن روبرو می شویم با همان سطح تفکری که آنها را ایجاد کرده ایم حل نمی شود. مسئله را باید از نو تعریف کرد و فرآیند را تکرار نمود.

-ادم های نستوه به بخت سرنوشت یا قضا و قدر متکی نیستند. وقتی که شرایط دشوار میشود از کار دست نمی کشند.

--توماس ادیسون: من از جایی آغاز میکنم که آخرین نفر رها کرده است -- هر ادم موفق در میابد که توفیق بزرگ، کمی از طرفتر از جایی است که تصور میشود کار به بن بست رسیده است. سماجت دست از سر ادم سمج بر نمی دارد، مگر اینکه کار انجام شده باشد.

--باتن به کار دادن و سخت کوشی از 50% جامعه جلوتر و با صداقت و درستی و پیگیری هدفمند 40% دیگر را نیز پشت سر گذاشته ایم، 10 درصد باقیمانده را در نظام اقتصاد آزاد جنگی است با چنگ و دندان.

هرگز و هرگز میدان را ترک نکنیم. پیگیری و نستوه باشیم. دور را دیدن یک چیز است و رفتن به آنجا چیزی دیگر. هر چه داریم در طبق اخلاص بگذاریم و نه بیشتر.

با عزم و اراده کار کنیم، نه اینکه خود را به دست سرنوشت بسپاریم. روز جهد و کوشش روز وادان نیست.

- خوشا به حال جامعه اي که در آن صداقت مایه کامیابی باشد ، و واي به حال مردمي که در بین آنها صداقت پایه ناکامي باشد.

در پایان نگاهی به آمار تحت عنوان مشکلات اجتماعی و دیدگاههاي جامعه ما بیاندازیم.

مشکلات اجتماعی درجه اول از دید پاسخگویان

مشکله اجتماعی	نسبت موافقین	IQV
پارتي بازی	%88	0.3
دزدي و کلاهبرداری	%85	0.4
چاپلوسی و تملق	%69	0.7

منابع :

1. Site; better management.
2. Quality of a team player ,by ;john c. Maxwell.
- 3- روزنامه ایران ، 24 فروردین 1383
- 4-Nepolean by ;y.o.Tarleg.

ICOPMAS

Management and its Effective Factors

By: Captain H. Boustani Rad)

Abstract

Experience gained by European shipping industry suggests that process correction management and knowledge management have a complementary role to each other. Process correction helped shippers to improve their processes through constant checking and revisions in their affairs. Hence, for the purpose of improving operational management and optimizing ship management structure and also enhancing access routes between ship commanders and head office, also being conscious of the absolute responsibility of commanders in controlling and driving ships and also their momentous role in quality of ships it can be said that paying attention to recommendations made by them and shipbuilders can be a reliable means to ensure our great ideals and objectives are attained. By recording and documenting processes and roles of each member of personnel it will be possible to have well-organized processes. Knowledge management has also a tremendous role in motivating personnel to get more and more involved in their duties and perform their roles best. This can help the whole company's performance start to boost. Also ensuring personnel are not experiencing hard time with their financial affairs is definitely an important step because it can affect their performance. Being watchful of the safety and making sure that ships are observing safety rules and tips is vital. Otherwise, it can bring about dire consequences. Handling such affairs needs a smart managerial style.

Keywords: *ship, management, control, ship commander, head office, knowledge management, process*