

هر روز یک گفتار

اگر بخوانید دلتان گرم خواهد شد

کتاب درسی



کار و شغل ۳۶۵ نفر از بزرگان ژاپن



درباره کتاب

هر روز یک گفتار، کتاب درسی کار و شغل ۳۶۵ نفر از بزرگان ژاپن، در سال ۲۰۲۳ پرفروش‌ترین کتاب سال ژاپن بوده است و از سال ۲۰۲۰ تاکنون، همچنان، در صدر پرفروش‌ترین کتاب‌های ژاپن در سال‌های متوالی است. ۳۶۵ گفتار، برگزیده‌ای از هزاران گفتار بزرگان و متخصصان ژاپن در مشاغل و حرفه‌های مختلف است که طی بیش از ۴۰ سال در ماهنامه اقتصاد ژاپن به نام «چیچی» سخن گفته و تجربیات خود را در آن به اشتراک گذاشته‌اند. ماهنامه چیچی معتبرترین و باسابقه‌ترین ماهنامه اطلاعاتی در حوزه علوم انسانی در ژاپن است که مملو از مقالاتی است که توانایی‌های «انسانی» و «کاری» را هم‌زمان بهبود می‌بخشد و ماهنامه موردعلاقه رهبران و پیشگامان رشته‌های مختلف ژاپن است. این ماهنامه در بیان فلسفه تأسیس خود می‌نویسد: «همیشه افرادی هستند که در کار و زندگی خود جدی‌اند و می‌خواهند در زندگی هم ازنظر انسانی و هم ازنظر "حرفه‌ای" انسان‌هایی موفق، درست و روبه‌رشد باشند و این ماهنامه برای چنین افرادی تأسیس شده است.» آقای هیده آکی، سردبیر ماهنامه چیچی و نویسنده کتاب ۳۶۵ گفتار از بزرگان ژاپن، هر روز یک گفتار در توصیف آن می‌گوید: «ازنظر ما این کتاب، کتاب مقدس کار است و می‌توان آن را به عنوان کتاب درسی کار به همه کسانی که به دنبال موفقیت در کسب‌وکارند توصیه کرد. کتابی که هم‌زمان هم "ابعاد انسانی و اخلاقی شما" و هم "توانمندی شما در کار" را با هم ارتقا می‌بخشد.»

درباره نویسنده

فوجی هیده‌آکی از بدو تأسیس ماهنامه چیچی از سال ۱۹۷۸ تا کنون سردبیر آن بوده است. ماهنامه چیچی به مدت ۴۳ سال از اولین شماره خود به‌طور مداوم "مطالعات انسانی" را دنبال می‌کند. در میان سیل نشریات، چیچی به عنوان "بهترین در ارائه رازهای شکوفایی انسان" نامیده می‌شود و خوانندگان مشتاق آن 'رهبرانی در زمینه‌های مختلف، از جمله رئیس افتخاری کیوسرا، کازوئو ایناموری و بازیکن بیسبال، ساداهارو هستند. وی همچنین نویسنده کتاب‌های زیر است: پنج داستان کوچک که قلب شما را لمس می‌کند، نظریه کوچک زندگی (سه مجموعه). الزامات حرفه‌ای شدن، تئوری کسب‌وکار کوچک. عموم کتاب‌های وی در زمینه کسب‌وکار و موفقیت در زمینه‌های مختلف شغلی هستند. از بعضی از کتاب‌های او سریال‌هایی نیز ساخته شده است.

درباره مترجم

معصومه سادات حسینی، متولد ۱۳۴۹، روان‌شناس و مشاور، فارغ‌التحصیل روان‌شناسی بالینی از دانشگاه فردوسی مشهد و کارشناسی ارشد مشاوره از دانشگاه چیبای ژاپن است. او سابقه تدریس تفاوت‌های فرهنگی در سیستم آموزش و پرورش ژاپن، دریافت جوایز بین‌المللی در سخنرانی و بیش از دو دهه تجربه در مشاوره فردی، زوج‌درمانی و توسعه فردی دارد. این کتاب چهارمین اثر ترجمه شده او در حوزه روان‌شناسی است.



حوریه اکبری، ۱۳۴۹، فارغ‌التحصیل عمران از دانشگاه صنعتی شریف، کارشناسی ارشد آموزش زبان ژاپنی از دانشگاه تهران، و دکترای جامعه‌شناسی زبان از دانشگاه چیبای ژاپن است. وی رتبه اول کنکور زبان ژاپنی و برنده چندین مسابقات سخنرانی در ایران و توکیو است. از وی دو کتاب ترجمه شده و چندین مقاله علمی در سطح بین‌المللی در کارنامه او ثبت شده است. وی، در حال حاضر، در دانشگاه‌های کاندا و چیبا به تدریس و پژوهش مشغول است.



هر روز یک گفتار

اگر بخوانید دلتان گرم خواهد شد

کتاب درسی

کار و شغل ۳۶۵ نفر از بزرگان ژاپن

فوجی اُهِدِآکی

ترجمه معصومه سادات حسینی و حوریه اکبری



فوجی، هیدآکی، Fujio, Hideaki.
هر روز یک گفتار: اگر بخوانید دلتان گرم خواهد شد: کتاب درسی کار و شغل ۳۶۵ نفر از بزرگان ژاپن /
فوجی، هیدآکی؛ مترجمان معصومه سادات حسینی، حوریه اکبری.

تهران: مهراندیش، ۱۴۰۴.

ص. ۷۰۴.

۹۷۸-۶۳۲-۸۱۵۸-۵۱-۸

HF۵۳۸۶

۶۵۰/۱

۱۰۱۷۳۹۴۵



در این کتاب از «نشانه درنگ» که با علامت «!» مشخص می‌شود،
استفاده شده است. «نشانه درنگ» نویسه مناسبی است که به‌جای
ویرگولِ نابجا می‌نشیند و بسیاری از دشواری‌های خواندنِ درستِ
متنِ فارسی را نیز برطرف می‌کند.



هر روز یک گفتار

اگر بخوانید دلتان گرم خواهد شد

کتاب درسی کار و شغل ۳۶۵ نفر از بزرگان ژاپن

- فوجی اُ هیدآکی.
- ترجمه معصومه سادات حسینی و حوریه اکبری.
- گرافیکست: پیمان صفائی تهرانی.
- ویرایش، آماده‌سازی و نظارت فنی: مهراندیش.
- چاپ اول: تهران، ۱۴۰۴. چاپ: قشقایی. ۵۰۰ نسخه.
- شماره نشر: ۴۱۳. شابک: ۹۷۸-۶۳۲-۸۱۵۸-۵۱-۸
- قیمت: تومان.



هرگونه خلاصه‌نویسی، تکثیر و یا تولید مجدد این کتاب، به‌صورت کامل و یا بخشی از آن، اعم از چاپ، کپی، فایل صوتی یا الکترونیکی بدون اجازه کتبی ناشر ممنوع و موجب پیگرد قانونی است

انتشارات مهراندیش

خیابان فلسطین شمالی، بعد از خیابان بزرگمهر، نرسیده به خیابان انقلاب،
کدپستی: ۱۴۱۶۹۳۴۱۱۳. واحد یک.
همراه: ۰۹۱۲ ۵۵۹ ۱۶۰۲. تلفن: ۰۲۱-۶۶۴۸۹۳۶۵



www.mehrandishbooks.com

www.mehrandishbook.com

mehrandish@gmail.com

f mehrandishnashr

ig mehrandishbooks

@mehrandishbooks

فهرست

مقدمه مؤلف	۳۷
مقدمه مترجمان	۳۸
ماه ۱ روز ۱: گشایش خزانه حکمت	۴۱
کازوا ایناموری، ریاست افتخاری شرکت کیوسرا	۴۱
ماه ۱ روز ۲: محاسبه امروز را همین امروز انجام دهیم	۴۳
سیتسوکو کی را، منشی سابق دفتر جناب توشیو دوکو	۴۳
ماه ۱ روز ۳: مهلت محدودی برای کار و زندگی وجود دارد	۴۵
ژکوسابورو میچی‌با، یکی از معروف‌ترین آشپزان منطقه گینزا در توکیو	۴۵
ماه ۱ روز ۴: هفت درس آقای پیتِر دراکِر	۴۷
آتسوا اوِدا، استاد دانشگاه فن‌آوران سایتاما	۴۷
ماه ۱ روز ۵: قانون موفقیت، کشف شده توسط کُودا زُهان	۴۹
شُو ایچی واتانابه، استاد برجسته دانشگاه سوفیا	۴۹
ماه ۱ روز ۶: ده نکته برای پرورش میهمان‌داران به سبک کاگایا	۵۱
خانم مایومی ادا، مدیر هتل سنتی چشمه آب گرم واکورا در شهر کاگایا	۵۱
ماه ۱ روز ۷: راز موفقیت در تولید محصول پرفروش	۵۴
کاشیوا ساتو، مدیر نوآوری	۵۴
ماه ۱ روز ۸: سه شرط مهم برای کشف استعدادها و خلاق شدن	۵۷
یاسونُری ماتنگاوا، پروفیسور ممتاز و مشاور فنی آژانس اکتشافات هوافضای ژاپن ...	۵۷
ماه ۱ روز ۹: روش علاقه‌مند شدن به رئیس یا کارفرمایی که دوستش نداریم	۵۹

- ناری یوکی هایاشی، استاد دانشکده تحصیلات تکمیلی علوم جامع ۵۹
- ماه ۱ روز ۱۰: فکر کنید که فقط برای خودتان کار می کنید، این باعث قدرت تیم می شود..... ۶۱
- سیجی هیرا، مدیرکل بخش ورزش راگی شرکت فولاد کوبه..... ۶۱
- ماه ۱ روز ۱۱: نظریه آقای ماسارو ایبوکا، بنیان گذار شرکت سونی در خصوص رهبری ۶۲
- کیوتسوگو میاباتا، رئیس سابق شرکت اتوبوس رانی هاتو..... ۶۲
- ماه ۱ روز ۱۲: فلسفه طراحی آقای سُو ایچیرو هندا، رئیس شرکت هوندا..... ۶۵
- شین یا ایاکورا، استاد دانشگاه هنر تاما و مدیرعامل سابق شرکت هندا..... ۶۵
- ماه ۱ روز ۱۳: «از لطف شماس» و «تقصیر خودم است» ۶۷
- شین یا یاماناکا، مدیر مرکز پژوهشی کاربرد سلول های بنیادی iPS ۶۷
- ماه ۱ روز ۱۴: مدیران به نوعی میدان جنگ را تجربه می کنند ۶۹
- کیهاچیرو ائیشوکا، مدیر شرکت Asics ۶۹
- ماه ۱ روز ۱۵: گذر از یک جاده روشن و درخشان ۷۱
- شیگه تا سایتو، روان پزشک..... ۷۱
- ماه ۱ روز ۱۶: در هر شرایطی یک درصد روشنایی پیدا کرده تلاش کنیم..... ۷۳
- یاماشیتا توشی هیکو، مشاور شرکت صنعتی ماتسوشیتا الکتریک..... ۷۳
- ماه ۱ روز ۱۷: سه جادویی که آقای شیپوساوا در دست داشت ۷۶
- سابورو شیرویا، نویسنده ۷۶
- ماه ۱ روز ۱۸: سریع انجام دادن، قطعاً انجام دادن تا آخر انجام دادن..... ۷۸
- شیگه نُبوناگاموری، رئیس شرکت نیهون دِنسان..... ۷۸
- ماه ۱ روز ۱۹: نقطه اشتراک انتخاب درست و انتخاب غلط..... ۷۹
- میچیو ماتسویی، رئیس شرکت بورس اوراق بهادار ماتسویی..... ۷۹
- ماه ۱ روز ۲۰: اصول مدیریت قرن بیست و یکم ۸۱
- هیروشی تسوکاکوشی، رئیس هیئت مدیره صنایع غذایی اینا..... ۸۱
- ماه ۱ روز ۲۱: سبک ایچی رو..... ۸۴
- ماسوهیرو یاماموتو، منتقد غذا ۸۴
- ماه ۱ روز ۲۲: نفرت از باخت هم سطوح متفاوتی دارد ۸۵

تقدیر و تشکر

از خانواده‌هایمان که در این مسیر از ما حمایت کردند، متشکر و سپاسگزاریم. همچنین، از دکتر علی‌اکبر اکبری، عضو هیئت علمی دانشکده مهندسی و مدیر سابق کارآفرینی و مالکیت فکری دانشگاه فردوسی مشهد، که همراه و همگام ما بودند و با نقطه‌نظرات ارزشمند خود در بهبود کیفیت این اثر، نقش پررنگی ایفا کرده‌اند، تقدیر و تشکر ویژه داریم.

معصومه سادات حسینی

حوریه اکبری

اردیبهشت ۱۴۰۴ شمسی - ۲۵ آوریل ۲۰۲۵ میلادی

مقدمه مؤلف

این کتاب گزیده‌ای از گفتارها و مقالات و مصاحبه‌های درج‌شده در ماهنامهٔ چیچی است. عناوین شخصیت‌ها اصولاً به همان شکلی است که در زمان انتشار ماهنامه بوده است، اما برخی قسمت‌ها به درخواست گویندگان تغییراتی کرده است. ممکن است برخی اضافات و اصلاحات برای انتشار صورت گرفته باشد. ممکن است کتاب گاهی حاوی کلمات یا عباراتی باشد که از دیدگاه مدرن تبعیض‌آمیز باشد، اما در متن گنجانده شده تا شخصیت یا هدف از داستان را خراب نکند.

مقدمه مترجمان

دوران دانشجویی در ژاپن و سال‌های پس از آن در ژاپن و میان ژاپنی‌ها سرشار از تجربیات ارزشمند و زیستی متفاوت با ایران، از همه جهات، بود. طبیعتاً زندگی در کشور دیگر ما را با فرهنگ متفاوت، آداب و رسوم متفاوت و سبک زندگی متفاوت آشنا می‌کند، لیکن آنچه بیش از همه شاید برای یک خارجی تعجب‌برانگیز باشد، اهمیت ژاپنی‌ها به کار و جدیت فوق‌العاده آن‌ها در ایفای نقش شغلی‌شان است. گذشته از نوع کار و شغل، آنچه در سرتاسر ژاپن می‌بینید و در پیر و جوان شاهد آن هستید، اهمیت دادن به کار و شغلی است که مشغول آن هستید. حال این شغل چه شغلی باشد که خودشان آن را انتخاب کرده و دوست دارند و چه کار و شغلی که به تناسب تحصیلاتشان و یا شرایط زندگی‌شان ناخواسته آن را پذیرفته‌اند، فرقی ندارد. این یک ویژگی منحصربه‌فرد در سبک زندگی شغلی ژاپنی‌هاست که پروفیسور آزوما هیروشی، نویسنده کتاب آموزش و تربیت در ژاپن و آمریکا، آن را جامعه نقش‌مدار می‌نامد. (کتاب آموزش و تربیت در ژاپن و آمریکا نوشته آزوما هیروشی ترجمه معصومه سادات حسینی) جامعه‌ای که نقش شغلی که به فرد داده شده، هویت و شخصیت آن فرد می‌شود و او با جدیتی تمام و با همه وجود به آن می‌پردازد. درنهایت، به نظر می‌رسد حاکمیت این طرز تفکر که میراث دوران ادو است، که دوران حکومت سامویرایی‌هاست، تا به امروز منجر به این پیشرفت و توسعه فراوان این کشور شده است.

با توجه به این مهم، از آنجایی که دغدغه ما رشد و توسعه کشور خودمان است، بر آن شدیم کتابی را برای ترجمه انتخاب کنیم که بتواند نحوه تفکر ژاپنی‌ها در کسب‌وکار را توضیح دهد و در عین سادگی و جذابیت به تشریح دیدگاه‌های بزرگان ژاپن در زمینه کسب‌وکار و شغل بپردازد. به نظر می‌رسد اگر در زمینه کسب‌وکار و جدیت در کار و تلاش

برای موفقیت شغلی بخواهیم کتابی را ترجمه کنیم، ژاپنی‌ها به اذعان جهانیان در این زمینه حرفی برای گفتن دارند و شاید در صدر کشورهای پرتلاش و پرکار جهان قرار بگیرند. در این دوران و میان این دغدغه‌ها با کتاب ۳۶۵ گفتار از بزرگان ژاپن آشنا شدیم و این کتاب که تازه تألیف شده بود در صدر پرفروش‌ترین کتاب‌های ژاپن قرار گرفت. وقتی کتاب را به دست گرفتیم حس کردیم دقیقاً همان کتابی است که به دنبالش بودیم. در تمام دوران ترجمه کتاب، خواندن هر متنی از آن و هر گفتاری موجب شور و اشتیاق و یادگیری و فهم بیشتر فرهنگ کار و شغل در ژاپن برای ما شد. تمامی ۳۶۵ نفر گفتارشان خواندنی، جذاب و شیرین و راهگشا و راهنما بود و ما خود از آن بسیار آموختیم.

کتاب حاضر مستقیماً از زبان ژاپنی به فارسی ترجمه شده است. این کتاب براساس مصاحبه با بزرگانی که خود 'راهگشا و راهنمای دیگران در مسیر رشد شغلی بوده‌اند، نوشته شده و در عین کوتاه بودن گفتارها نکات اساسی و کلیدواژه‌هایی عمیق در رشد شخصیتی و رشد شغلی را هم‌زمان در بر دارد. توصیه مؤلف بر خواندن روزی یک گفتار از این بزرگان است و به این صورت شما در طی یک سال این کتاب را خواهید خواند. گرچه فکر می‌کنیم خواندن کتاب و شروع آن شما را گاه به خواندن صفحه‌هایی بیشتر در هر روز هم ترغیب کند. خواندن این کتاب وجود خود ما را پر از شور و اشتیاق و انگیزه کرد و امیدواریم برای خوانندگان این کتاب نیز به همین صورت باشد. این کتاب در ژاپن از بدو تألیف تاکنون پرفروش‌ترین کتاب سال بوده و جوایز زیادی را به خود اختصاص داده است و بسیاری از بزرگان در ژاپن نیز آن را خوانده و جملاتی برای توصیه این کتاب به دیگران نوشته‌اند. خواندن این کتاب را به همه علاقه‌مندان به توسعه کسب‌وکار و پیشرفت شغلی در همه رشته‌ها و حرفه‌ها و همین‌طور به معلمین و دانشگاہیان اهل صنعت و علوم طبی و همه آنان که به فرهنگ ژاپن علاقه‌مندند توصیه می‌کنیم.

در پایان باید اضافه کنیم که کلیه پاورقی‌های این متن توسط معصومه سادات حسینی تحقیق و اضافه شده است.

معصومه سادات حسینی

حوریه اکبری

ماه اول

ماه ۱ روز ۱: گشایش خزانه حکمت

◀ کازوآ ایناموری^۱، ریاست افتخاری شرکت کیوسیرا^۲

به عنوان یک مهندس و مدیر تولید که مدت زمان زیادی است درگیر «ساخت و تولید» است، کم نبودند زمان‌هایی که متوجه وجود یک ذات قادر متعال شده‌ام که موجب تقوای بیشتر من شده است. در آن لحظات گویی به یک خرد لایزال، یک سرچشمه آگاهی متصل شده‌اید که شما را راهنمایی می‌کند و در سایه هدایت آن در خلق انواع تولیدات جدید و توسعه محصولات موفق می‌شوید و در پناه آن یک زندگی کامل را، گویا قدم به قدم، می‌پیمایید.

من در مورد این موضوع این طور فکر می‌کنم. این داستان همان قدر که نمی‌شود گفت تصادفی است، همان طور هم نمی‌شود گفت به استعداد‌های ذاتی شخص من بر می‌گردد. به گمان من و به زبان من، در جایی از این عالم یک چشمه آگاهی، یک سرچشمه حکمت هست که خود من هم بدون آنکه متوجه شوم وقتی به آن وصل می‌شوم ایده‌های جدید و الهام‌بخش، یکی پشت سر دیگری به ذهنم می‌رسند. «سرچشمه حکمت و آگاهی» که پایانی ندارد و تمام نمی‌شود. این یا خود هستی است یا همچون حقیقتی جهانی است که خداوند آن را تعبیه کرده و در سایه آن بوده که بشر تا به امروز قدم به قدم در راه پیشرفت، تمدن و تکنولوژی گام برداشته و موفق شده است. این منبع مجموعه‌ای از خرد و آگاهی

۱. Kazuo Inamori، (متولد ۱۹۳۲)، مخترع، کارآفرین و فیلسوف برجسته تجارت ژاپن. کتاب‌های ایناموری بیش از بیست میلیون نسخه چاپ شده در جهان است. مؤسس شرکت سرامیک کیوتو در سال ۱۹۵۹ که بعداً به شرکت کیوسرا تغییر نام داد. وی در سال ۲۰۰۹ جایزه جهانی کارآفرینی را از مجمع جهانی کارآفرینی دریافت کرد. بازسازی شرکت هواپیمایی ژاپن JAL در سال ۲۰۱۰ به گونه‌ای که از یک شرکت ورشکسته در کمتر از سه سال دوباره وارد بازار بورس شد از افتخارات ایناموری است. وی از معتقدان به آیین ذن و فلسفه بودایی است.

۲. KYOCERA Corporation، در سال ۱۹۵۹ شرکت سرامیک کیوتو توسط آقای ایناموری با هشت کارمند تأسیس شد. در سال ۱۹۸۲ به نام شرکت کیوسرا تغییر نام داد. این شرکت در حال حاضر در زمینه‌های سرامیک‌های صنعتی، سیستم‌های تولید برق خورشیدی، تجهیزات مخابراتی، تجهیزات تصویربرداری اسناد اداری، قطعات الکترونیکی، بسته‌های نیمه‌هادی، ابزارهای برش و اجزای سیستم‌های ایمپلنت‌های پزشکی و دندان‌های فعالیت می‌کند.

است که مستقل از دیگر ابعاد وجود ماست. ما به آن چشمه حکمت در حالت معمول آگاهی و دسترسی نداریم و آن منبع یا «مخزن خرد»، پایان‌ناپذیر و ساخته خداوند است. زمان‌های محدودی بی‌آنکه متوجه شویم می‌توانیم به آن منبع لایزال حکمت دسترسی پیدا کنیم. زمانی که این اتصال اتفاق می‌افتد، به ایده نوآورانه یا اختراع جدیدی دست پیدا می‌کنیم. کسانی که توانسته‌اند کارهای بزرگ و ماندگار در دنیا انجام دهند به آن «مخزن حکمت» متصل شده‌اند. من لحظه دست یافتن به آن منبع خرد را لحظه «آفرینش» می‌نامم و این لحظه از آن کسانی است که در مسیری به شدت زحمت می‌کشند و با تلاش و پشتکاری منظم قدم برمی‌دارند. نتیجه این تلاش‌ها رسیدن و اتصال به آن سرچشمه آگاهی است. می‌شود گفت من هم یکی از آن‌ها هستم که پس از مدت زمانی که ناامیدانه، خود را وقف تحقیق کردم، توانستم با دست یافتن به بخشی از این خرد، مواد و محصولات جدیدی را به جهان معرفی کنم. بسیاری می‌گویند من یکی از آن کسانی هستم که زندگی پرباری را پشت سر گذاشته است. در رزومه من اختراعات زیادی به ثبت رسیده است و کارهای زیادی دیده می‌شوند. در ژاپن من را مدیری سرشناس و بسیار موفق می‌دانند. سال‌های زیادی از عمرم صرف اختراع شده است.

آنچه می‌خواهم برای شما در اینجا از آن بگویم، حسی است که هنگام این اختراعات به من دست می‌داد. این حس را شاید بشود یک تجربه عرفانی دانست و یا آن را یک حس ناب و غنی توصیف کرد. مثل اینکه در لحظه‌ای خاص، مسیری را برای شما باز می‌کنند و شما به سرچشمه‌ای از ادراک و آگاهی متصل می‌شوید و ناگهان در آن لحظه، همان چیزی را که می‌خواهید اختراع کنید برای شما روشن و شفاف می‌شود. من این حس را در مدیریت هم تجربه کرده‌ام. این حس که در لحظه‌ای خاص می‌فهمی چه باید بکنی و چه تصمیمی بگیری.

در مراسم اهدای «جایزه کیوتو»^۱ بسیاری از افراد نامدار حضور دارند. پژوهشگرانی که در رشته‌های مختلف کارهای بزرگی انجام داده و به ثبت اختراع و یا اکتشافات بزرگی دست یافته‌اند را می‌توان در آن اجتماع ملاقات کرد. حقیقتاً این اجتماع را می‌توان «عقل

۱. Kyoto Prize، جایزه کیوتو بالاترین جایزه خصوصی ژاپن برای یک عمر دستاورد در هنر و علوم است. این جایزه نه تنها به کسانی که نمایندگان برتر حوزه‌های مربوطه خود هستند، بلکه به «کسانی که سهم قابل توجهی در بهبود علمی، فرهنگی و معنوی نوع بشر داشته‌اند» داده می‌شود. جایزه کیوتو با همکاری بنیاد نوبل ایجاد شده است و بسیاری آن را نسخه ژاپنی جایزه نوبل می‌دانند. آقای ایناموری در سال ۱۹۸۴ با تأسیس بنیاد ایناموری (Inamori Foundation) این جایزه را در ژاپن مطرح و اکنون به عنوان مهم‌ترین جایزه پس از نوبل در ژاپن محسوب می‌شود.

جهان» نامید. من در آن جلسه و دیدار با آن‌ها از این حس حرف زدم. بعضی از این بزرگان آن را لحظه «الهام خلاق» می‌نامیدند و برخی شگفت‌زده از این دریافت که گویا وحی خداوند است، صحبت می‌کنند. کلمات و بیان افراد متفاوت بود، ولی همه بالاتفاق از تجربه این لحظه صحبت می‌کردند. لحظه‌ای که در آن به این آگاهی می‌رسند که چگونه دانش خود را عملیاتی کنند و یا اختراعی را به وجود آورند. بعضی از ایشان برای من تعریف کردند که گاهی این حس و حالت بعد از شب‌ها و روزها و یا ماه‌ها و سال‌ها کار و تلاش، ناگهان اتفاق می‌افتد و حتی ممکن بود این الهام در خواب باشد. این همان لحظه‌ای است که درب‌های «خزانة حکمت» گشوده می‌شود. من شخصاً فکر می‌کنم ادیسون هم در «لحظه آفرینش» بود که به این الهام بزرگ دست پیدا کرد. وقتی به دستاوردهای اجداد بشر نگاه می‌کنیم که افق‌های نوینی را به روی تمدن بشری گشوده‌اند، از دیدگاه من آن‌ها از خرد برآمده از «خزانة حکمت» به‌عنوان منبع خلاقیت استفاده کرده‌اند و من معتقدم علم به این صورت روز به روز پیشرفت می‌کند و تحولات جدید اتفاق می‌افتند.

ماه ۱ روز ۲: محاسبه امروز را همین امروز انجام دهیم

«ستسوکو کی را^۱، منشی سابق دفتر جناب توشیو دوکو^۲

جناب دوکو یکی از موفق‌ترین افراد ژاپن است. ایشان از جمله کسانی بود که مدیریت برق ژاپن را به‌صورت منطقه‌ای تبدیل کرد و نیز از مؤثرترین افراد در قانون اصلاح راه‌آهن ملی ژاپن بود. او از معدود افرادی بود که بنای یادبودشان در زمان حیاتشان از طرف امپراتور ژاپن ساخته شده و با اهدای نشان طلوع خورشید^۳ از مقامشان به‌طرز شایسته‌ای تجلیل شد. وی در سال ۶۱ شوا (۱۹۸۶ میلادی) تصمیم گرفت اعلام بازنشستگی کرده و بعد از سال‌های طولانی کار و تلاش، به استراحت در منزل شخصی خویش در شهر کاناگاوا بپردازد. لیکن جامعه ژاپن هنوز به ایشان نیاز داشت و به‌علت نفوذ و شخصیت بزرگی که داشت، عموم

1. Setsuko Kira.

۲. Toshiwo Doko، (۱۸۹۶-۱۹۸۸) یک مدیر کلیدی در معجزه اقتصادی ژاپن پس از جنگ جهانی دوم بود. از مهم‌ترین مسئولیت‌های او می‌توان به ریاست صنایع سنگین ایشیکاوا و مدیریت شرکت توشیبا اشاره کرد. او مدت‌ها ریاست فدراسیون تجاری ژاپن را نیز به عهده داشت. نظم، سخت‌کوشی و سبک زندگی بسیار ساده او، حتی پس از آنکه بسیار ثروتمند بود، زبانزد خاص و عام است.

۳. Rising Sun، اولین نشان ملی ژاپن که توسط امپراتور میجی در سال ۱۸۷۵ تأسیس شد و در حال حاضر بالاترین نشان افتخاری است که از طرف امپراتور به افرادی اعطا می‌شود که در زمینه‌های مختلف خدمات برجسته‌ای به ژاپن کرده باشند.

بزرگان، رؤسا و مدیران ژاپن برای تصمیم‌گیری‌های مهم و یا تأیید ایده‌هایشان، همچنان، به ایشان مراجعه می‌کردند. محل این دیدارها عموماً منزل شخصی خود جناب دوکو بود. این منزل به قدری ساده و قدیمی بود که هیچ‌کس فکر نمی‌کرد به منزل رئیس توشیبا، یکی از بزرگ‌ترین رؤسای ژاپن، آمده است. با ورود به این منزل به بازدیدکننده حس بازگشت به زمان و قرون گذشته دست می‌داد. امکان نداشت کسی تصور کند پا به منزل یکی از بزرگ‌ترین و موفق‌ترین مدیران برجسته با چنان جایگاه اجتماعی ویژه برای امپراتور و رؤسای ژاپن گذاشته است. به یاد دارم اولین بار که به عنوان منشی پا به این خانه گذاشتم، وجودم آکنده از ترس و وحشت بود. چراکه کف‌پوش‌های خانه آن‌قدر ساییده بود که هر آن فکر می‌کردم زیر پایم ممکن است خالی شود و به پایین سقوط کنم. درب‌های خانه همه صدا می‌داد و هیچ سیستم گرمایشی و سرمایشی در منزل نصب نبود. منزل در زمستان‌ها سرد و تابستان‌ها به شدت گرم بود. طوری که خود جناب دوکو هم اذعان داشت حقیقتاً تابستان‌ها در اینجا خیلی گرم و شرجی است، ولی باین حال اجازه نصب هیچ کولر یا بخاری را نمی‌داد. بارها افراد مختلفی در این رابطه با ایشان صحبت کرده و هربار با مخالفت جدی ایشان روبه‌رو شده بودند. تا اینکه بالاخره یکی از آقایان مورد وثوق ایشان گفت: «جناب دوکو، اینجا محل قرار مدیران و بزرگان و تصمیم‌گیرندگانی است که برای آینده ژاپن تلاش می‌کنند. آن‌ها از این گرما در رنج هستند و در فصل سرما هم نمی‌توانند مدت‌زمانی طولانی اینجا بمانند. آن‌ها نیاز به صحبت و مشورت با شما دارند و درعین حال شرایط اینجا برای پذیرایی از ایشان هم مهیا نیست. اجازه بدهید برای آن‌ها هم که شده کولر و بخاری در اتاق‌ها نصب کنیم.» این شد که جناب دوکو قانع شدند و بلافاصله بعد از شنیدن این صحبت دستور به نصب بخاری و کولر دادند، ولی مشروط به آنکه این سیستم‌های گرمایشی و سرمایشی فقط در اتاق میهمان و پذیرایی نصب شده و اتاق‌های شخصی خود ایشان به همین صورت که هست باقی بماند.

ایشان این‌طور زندگی می‌کرد. اعتقاد داشت «خانه باید ساده و بدون تشریفات ولی کشور ثروتمند و عالی باشد». تجمل‌گرایی را نمی‌پسندید و معتقد بود امکانات عمومی را باید خوب و به‌روز کرد، ولی امکانات شخصی را محدود و ساده می‌پسندید. معتقد بود آنچه برای استفاده عموم است می‌باید به بهترین شکل طراحی شده و مورد استفاده قرار گیرند و آنچه برای زندگی شخصی و فردی است باید تا حد ممکن ساده و حداقلی باشد.

آن قدر بر این قناعت و سادگی اصرار داشت که حتی یک مداد کوچک و نیمه کاره را هم دور نمی انداخت و تا آخر آن را مصرف می کرد. لباس، خورد و خوراک، همه وسایل و امکانات زندگی اش ساده و بسیار بی آلاش بود و حقیقتاً بیش از هرکسی به خود سخت می گرفت. در بالای در ورودی منزل ایشان این جمله کهن چینی نصب بود: «هر روز چون روز آغاز دنیا است. این روز از طرف خداوند به همه موجودات عطا می شود. امروز را از دیروز بهتر و آن را تبدیل به روز جدیدی برای خود کنید.» بسیاری معتقدند زمان تنها چیزی است که در این جهان به عدالت بین همه تقسیم شده است. همه ما انسان ها بیست و چهار ساعت در شبانه روز وقت داریم و اینکه چطور این بیست و چهار ساعت های خود را بگذرانیم امری کاملاً اختیاری است و همین است که ما را از هم متمایز می کند. ایشان مرتباً می گفت: «من مقیدم محاسبات امروز را همین امروز انجام دهم. شما هم هر روز خود را محاسبه کنید.» من با پیروی از شعار ایشان هر روز که از خواب بیدار می شوم به خود می گویم امروز را با بیشترین توان زندگی خواهم کرد. قطعاً در هر روز اتفاقات ناخوشایندی هم ممکن است رخ دهد، ولی این هم جزئی از روال زندگی است.

آنچه من از جناب دوکو آموختم این بود که با دلی بی حسرت از گذشته و فارغ از کینه و بدون نگرانی از فردا، امروز را به بهترین وجه زندگی کرده و تلاش کنم. سعی کنم فقط به همین امروز و همین لحظه بیندیشم و مرتباً به خود یادآوری کنم که امروز روز جدیدی است.

ماه ۱ روز ۳: مهلت محدودی برای کار و زندگی وجود دارد

◀ رُکوسابورو میچی با^۱، یکی از معروف ترین آشپزان منطقه گینزا در توکیو

کار و زندگی، هر دو تاریخ انقضا دارند. زمان محدود است و وقت را نباید هدر داد. همیشه باید در این فکر باشیم که چه کنیم تا سرعت انجام کار را بیشتر کرده و در زمان 'صرفه جویی کنیم. این موضوع برای هر کاری صادق است. در دوران کارآموزی ام در رستوران، همیشه به این فکر می کردم که باید دوبرابر سایرین کار کنم. به این فکر می کردم که اگر یادگیری کاری برای فردی سه سال طول می کشد، برای من نباید بیش از یک سال

۱. Rokusaburo Michiba، (متولد ۱۹۳۱) یک سرآشپز ژاپنی است که به عنوان اولین سرآشپز آهنی ژاپن از زندگی اش سریال تلویزیونی ساخته شد. او از زمان شروع سریال در سال ۱۹۹۳ تا زمان بازنشستگی اش، در ۶۵ سالگی، در این برنامه حضور داشت. گرچه میچیبا در درجه اول یک سرآشپز ژاپنی بود، اما از گنجانیدن عناصر غیرژاپنی در غذاهای خود هم امتناع نمی کرد.

به طول بیانجامد. برای دستیابی به این هدف در حرفه خود لازم است که «سریع و تمیز» کار کنم. این افکارِ درونی همیشه با من همراه بود و من تمام سعی ام آن بود تا دوره یادگیری را هرچه می توانم کوتاه تر کرده و زودتر و سریع تر در حرفه خودم استادکار شوم. می دانستم برای رسیدن به این مقصود راهی جز بیشتر کار کردن و تمرکز بر کارم نیست. این بود که واقعاً زیاد کار می کردم. دست های یک آشپز مهم ترین ابزار کار او هستند و من این ابزار را تا حد ممکن به کار می گرفتم. در تمام دوران کارآموزی ام همیشه و در همه حال حجم کار بیشتری را نسبت به بقیه کارآموزان قبول می کردم و سعی داشتم به بهترین نحو ممکن آن را به انجام برسانم.

اگر مرتباً فکر شما این باشد که «زود و سریع انجام بده» و «تمیز هم انجام بده» خواهید دید که می توانید و ایده های متعددی در این زمینه به ذهن شما خواهند رسید. مثلاً اگر قرار بود در حالت عادی دو پیازچه را باهم خرد کنیم، من سه پیازچه را باهم خرد می کردم و در ادامه این تعداد را به پنج یا شش پیازچه می رساندم و بعد متوجه می شدم که این ایده و سبک خرد کردن را می توانم برای بقیه سبزیجات هم به کار برم. به همین روش هر روز پیشرفت می کردم و نتیجه کار عالی بود. هم کارفرما از من راضی تر بود و هم کارهای موظفی من زودتر تمام می شد و من وقت اضافه پیدا می کردم تا به کارهای موردعلاقه و لذت بخش خودم برسم. یعنی تشویق ها 'هم درونی بود و هم' بیرونی. و همین تشویق های هرچند اندک، موجب می شدند تا بازهم به فکر ایده های دیگری باشم. البته مسلم است که در انجام کار فقط سرعت بالا نیست که اهمیت دارد، بلکه خلاق بودن و ایده داشتن هم بسیار مهم است. آشپز باید حتی برای باز کردن درب یخچال ایده داشته باشد. باید بداند وقتی درب یخچال را باز می کند، هر ماده غذایی کجا و در چه طبقه ای است تا بیهوده در آن نگردد و از اتلاف انرژی و زمان جلوگیری کرده و در کمترین زمان ممکن به ماده غذایی موردنظر دست یابد. برای این منظور لازم است اصول طبقه بندی در یخچال را بداند. ممکن است با این حرف ها این طور به نظر برسد که آشپز باید در هر لحظه محل همه مواد داخل یخچال را حفظ باشد. طبیعی است که این بدون نظم داشتن یخچال امکان پذیر نیست. بنابراین، ایده من است که مثلاً مواد غذایی و مکان قرارگیری و طبقه آن ها نظم خاصی داشته و لیست آن ها را روی درب یخچال نصب گردد. به این صورت برآثر زیاد دیدن لیست و قرار داشتن هرکدام از مواد در محل خودش، آشپز

طبعاً راحت‌تر محل آن‌ها را حفظ می‌کند.

تفاوت یک آشپز ماهر و درجه‌یک با دیگر آشپزها فقط در مزه و طعم غذا نیست، بلکه در توجه او به همین نکات ریز و جزئی است. مثلاً اگر درب یخچال برای مدت زیادی باز بماند تا آشپز مواد موردنظرش را پیدا کند، باعث می‌شود که هم دمای یخچال پایین آمده و اتلاف انرژی شود و هم کیفیت مواد غذایی داخل یخچال تغییر کند. اگر فکر می‌کنید «بازوبسته کردن درب یخچال یک امر بی‌اهمیت است» نمی‌توانید یک آشپز درجه‌یک باشید.

تفاوت انسان‌های موفق و ناموفق در همین توجه و عدم توجه به نکات ریز و ظریف است. همچنین انسان‌های موفق این ویژگی را دارند که آینده را می‌بینند. آن‌ها همیشه یک حرکت 'جلوتر از حرکت' پیش‌رو را در نظر دارند، نه آنکه تنها جلوی چشم خود را ببینند و فقط براساس آن عمل کنند. آشپزی بهتر یا غذای خوشمزه‌تر درست کردن، تنها عامل امتیاز بالاتر نیست و موفقیت محسوب نمی‌شود. بلکه در کنار این‌ها، آشپز لازم است ریزه‌کاری‌های دیگری را هم بداند. من معتقدم که «هم برای کار و هم برای زندگی تاریخ انقضا و ضرب‌الاجل وجود دارد». زمان محدود است و باید سعی کنیم این مهلت محدود را به بهترین شکل ممکن استفاده کنیم و آن را هدر ندهیم.

ماه ۱ روز ۴: هفت درس آقای پیتر دراگر^۱

◀ آتسو او ادا^۲، استاد دانشگاه فن‌آوران سایاما

یکی از افراد بسیار معروف و بزرگ که در دنیای تجارت و مدیریت تأثیر شگرفی داشت و تحول بزرگی را موجب شد آقای «پیتر دراگر» است. ایشان در نوشته‌هایش همیشه از هفت نکته اساسی سخن می‌گفت که در اثر تجربیات متعدد خود^۳ پایه و اساس جهان‌بینی او را شکل داده بودند.

۱. Peter Ferdinand Drucker (۱۹۰۹-۲۰۰۵) مشاور مدیریت، مربی و نویسنده اتریشی - آمریکایی. او یکی از شناخته‌شده‌ترین و تأثیرگذارترین متفکران و نویسندگان در موضوع تئوری و عمل مدیریت است. نوشته‌های او بسیاری از تحولات عمده اواخر قرن بیستم، از جمله خصوصی‌سازی و تمرکززدایی، ظهور ژاپن در قدرت اقتصادی جهانی، اهمیت تعیین‌کننده بازاریابی را پیش‌بینی کرده است.

۲. Atsuo Ueda، متولد ۱۹۳۸، پروفیسور ممتاز در دانشگاه مونوتسوکوری سایاما. استاد مدعو دانشگاه Ritsumeikan و نماینده انجمن دراگر. وی کتاب‌های زیادی را از تألیفات دراگر ترجمه و ویراستاری کرده است. او در حال حاضر مشغول گردآوری و انتشار شاهکارهای دراگر (۱۲ اثر، ۱۴ جلد، ۲۰۰۸-۲۰۰۶) است. او از سال ۲۰۰۳ برنامه بلندمدت خود را با عنوان «مقامات و غول‌های مدیریت کسب‌وکار» در مجله اقتصادی ویکلی دایموند به صورت سریالی پخش می‌کند. خود دراگر او را به عنوان نزدیک‌ترین دوست خود در ژاپن می‌دانست.

این هفت نکته اساسی عبارت‌اند از:

۱. همیشه با داشتن چشم‌انداز، به‌سوی هدف مشخص حرکت کنید.
۲. همواره در کار خود به بهترین نحو ممکن عمل کنید. به این فکر کنید که «خدایان در حال نظاره کردن هستند».
۳. در هر زمان و لحظه فقط بر روی یک کار تمرکز کنید.
۴. به‌طور مرتب و دوره‌ای کارهایتان را بازبینی کنید. اشتباهاتتان را یادداشت کرده و دوباره برنامه‌تان را بازنویسی کنید.
۵. همواره به نیازهای کار جدیدتان فکر کنید تا به یک ایده جدید در کارتان برسید.
۶. نتایجی که قرار است در کار به دست آورید را یادداشت کرده و پس‌از به دست آوردن نتایج واقعی به این یادداشت‌ها برگشته و با نتایج مورد انتظارتان مقایسه کنید.
۷. همیشه این را در نظر داشته باشید که افراد بعدها قرار است شما را به چه چیز و یا چه مشخصه‌ای به یاد بیاورند.

آقای دراکر اولین نکته بیان‌شده در لیست فوق «با چشم‌انداز و هدف مشخص در زندگی عمل کنید» را در اوان جوانی زمانی که در یک شرکت تجاری کارآموز ساده‌ای بیش نبوده است درمی‌یابد. او در آن زمان هفته‌ای یک‌بار برای تفریح به اُپرا می‌رفته است. شبی در اُپرا با بهترین اُپرایی روبه‌رو می‌شود که واقعاً می‌توان در زندگی شنید. او نقل می‌کند که در صندلی نشسته و مبهوت مانده بودم. بعد از آن، راجع به سازنده این اُپرا تحقیق می‌کند و متوجه می‌شود که «وردی»، نویسنده ایتالیایی متن این اُپرا، آن را در هشتادسالگی نوشته است. جناب وردی از سن هجده‌سالگی به نوشتن اُپرا روی آورده بود و برای دراکر این سؤال مطرح می‌شود چرا کسی که کاملاً حرفه‌ای است و نویسنده آن همه اُپراهای مختلف است هنوز در هشتادسالگی مشغول نوشتن بوده است؟ جناب وردی در همان مصاحبه‌ها پاسخ این سؤال را به این صورت داده بود که من هیچ‌وقت از کارم راضی نبوده‌ام و هیچ‌کدام از اُپراهایی که نوشته‌ام آن اُپرایی نبود که نشان از غایت کار من باشد. بارها تلاش کرده و بارها شکست خورده بودم، ولی آن‌قدر ادامه دادم تا به متن اُپرایی برسم که خودم آن را قبول داشته باشم و اُپرایی که در هشتادسالگی نوشتم بالاخره متنی بود که خودم آن را قبول داشتم. این گفته‌ها در جان دراکر بسیار اثر کرد و به دل او نشست. پیام اصلی آن این بود که در هر سنی از هدف‌تان نگذرید و پشیمان نشوید. ناامیدی به دلتان راه نداشته باشد و ادامه

دهید. مطمئن باشید روزی نهایتاً به آنچه می‌خواهید خواهید رسید. همیشه هدف‌تان و جایی را که می‌خواهید به آن برسید را در نظر داشته و برای آن بیاموزید. این همان روشی است که بعدها آقای دراکر در زندگی خود در پیش گرفت.

همچنین، آقای دراکر از خواندن کتابی در مورد مجسمه‌سازی یونانی، به نام فیدیاس، نیز سخن می‌گوید و بیان می‌کند که چگونه از او درس گرفته است. همان‌طور که می‌دانید هنر مجسمه‌سازی همیشه در یونان مورد توجه بوده است. این اثر زندگی‌نامه این مجسمه‌ساز معروف بود و آثار او را مورد بررسی و معرفی قرار می‌داد. در کتاب آمده بود فیدیاس که در اتاقی زیرشیروانی مجسمه‌سازی می‌کرد روزی با سؤال یکی از مشتریان روبه‌رو شد که پرسیده بود: چرا پشت مجسمه‌ها را هم می‌سازید؟ این کار هزینه‌بر است. اکثر مجسمه‌ها را قرار است جایی بگذاریم که پشت آن‌ها دیده نمی‌شود. فیدیاس به او پاسخ داده بود: «درست است که آدم‌ها نمی‌بینند ولی خدایان که خواهند دید». دراکر می‌گوید قرار نیست ما فقط کارهایی را خوب و متعهدانه انجام دهیم که مردم آن‌ها را می‌بینند. کار را در هر صورت باید کامل انجام داد، چرا که خدایان همواره نظاره‌گر ما هستند. باید همواره به بهترین نحوی که می‌توانیم کاری را انجام دهیم کار کنیم و بهترین خودمان هم در انجام آن کار باشیم.

ماه ۱ روز ۵: قانون موفقیت، کشف شده توسط گودا رُهان^۱

◀ شو ایچی واتانابه،^۲ استاد برجسته دانشگاه سوفیا

جناب گودا رُهان تأثیر شانس در زندگی را بسیار مهم می‌دانست. کلمه «شانس»

۱. Kōda Rohan (۱۸۶۷-۱۹۴۷)، یک رمان‌نویس ژاپنی بود. نام اصلی او «شیگیوکی» است. عضو آکادمی هنر امپراتوری و دارنده اولین نشان فرهنگ ژاپن در سال ۱۹۳۷. او به‌خاطر «فوریبوتسو» مورد ستایش قرار گرفت و با آثار ادبی مانند بتکده پنج‌طبقه و سرنوشت جایگاه خود را در دنیای ادبی تثبیت کرد. او یکی از نویسندگان نماینده ادبیات مدرن ژاپن است. خانه‌ای که کودا در آن زندگی می‌کرد، در سال ۱۹۷۲ بازسازی شد و به‌عنوان موزه نگهداری می‌شود.

۲. Shōichi Watanabe (۱۹۳۰-۲۰۱۷) محقق، مورخ و منتقد فرهنگی ژاپنی بود. پروفیسور ممتاز بازنشسته دانشگاه سوفیا، کارشناسی ارشد در تاریخ گرامر انگلیسی، دکترای فلسفه از دانشگاه مونستر (دانشگاه ویلهلم وستفالن) و مشاور بنیاد نیپون. او که یک مجموعه‌دار پرشور کتاب بود، رئیس مؤسسه «کتاب‌دوستان» ژاپن بود. مجموعه شخصی او که بیش از ۱۰۰۰۰ جلد از کتاب‌های مرتبط با زبان انگلیسی دارد، شاید مهم‌ترین مشارکت او در زمینه زبان‌شناسی انگلیسی در ژاپن است که حاوی موارد کمیاب بسیاری است. او به‌خاطر نفی گرایی تاریخی فراملی‌گرایانه‌اش معروف است. وی در سال‌های آخر عمرش آثاری در زمینه معنویت‌گرایی منتشر کرده است، از جمله سخنانی که وجود روح را تأیید می‌کند.

به طور معمول ما را یاد تنبلی و بی خیالی و، به نوعی، نفی مسئولیت می اندازد. شانس را اغلب ناشی از عوامل محیطی می دانند که وابسته به شرایط و دیگران است و مستقیماً به خود فرد ربطی ندارد. با این حال، ژهان در مورد شانس این طور فکر نمی کرد، بلکه عکس این قضیه را صادق می دانست. او می گفت: «من به زندگی آدم های موفق و ناموفق زیادی دقت کردم و در این راستا به قانونی ثابت رسیدم و آن قانون به طور ساده این است: آدم های موفق خود را عامل شکست و اشتباهات خود می دانند و سرزنش می کنند و آدم های ناموفق^۱ دیگران را علت شکست و نرسیدن خود به موفقیت می دانند. وقتی به زندگی آدم هایی که به موفقیت های بزرگ دست یافته اند نگاه می کنید می بینید که آن ها اشتباهات و شکست های شان را متوجه دیگران نمی کنند.»

این طبیعی است که وقتی اوضاع آن طوری که ما می خواهیم پیش نمی رود، آسان ترین کار آن است که دیگران را متهم کنیم و آن ها را دلیل شکستمان بدانیم. سرزنش دیگران آسان ترین کار است و اغلب در چنین مواقعی می گوئیم اگر فلانی آن کار را نمی کرد یا فلان شرایط پیش نیامده بود اوضاع خوب پیش می رفت و من شکست نمی خوردم. یا اگر آن حادثه رخ نداده بود اوضاع بهتر می بود. این نوع تحلیل ها باعث می شوند به خودمان آسیب روحی وارد نشود و عذاب وجدان نگیریم، زیرا این فرد دیگر یا چیز دیگری است که بد بوده است و نه خودمان. همین طور احساس ما این است که مسئله را هم تحلیل کردیم و هم به علت ها پی بردیم. ولی مشکل اینجاست که اگر شکست هایمان را این طور تحلیل کنیم، از آن ها چیزی یاد نمی گیریم. در حالی که اگر در هنگام شکست بپذیریم که مسبب آن شکست خودمان بوده ایم، هرچند که احساس بدی را تجربه خواهیم کرد و اذیت می شویم، ولی موجب آموختن و پیشرفت و بهبود کار در ادامه خواهد شد. به دلایل شکست فکر می کنیم و از تکرار اشتباه در موقعیت های مشابه جلوگیری می کنیم و با این طرز تفکر به واقعیت نزدیک تر می شویم.

زمانی که با خود فکر کنیم که اگر فلان کار را نمی کردم اوضاع این طور نمی شد یا اگر فلان مسئله را پیش بینی کرده بودم احتمالاً شکست نمی خوردم، در نهایت، عملی که انجام داده ایم را نقد کرده و در نحوه انجام آن بازنگری خواهیم کرد و عملکرد ما تغییر کرده و اصلاح خواهد شد. فقط در این صورت است که پیشرفت رخ خواهد داد. کسانی که عدم پیشرفت و یا بدشانسی را به خود نسبت می دهند و رفتار خود را اصلاح می کنند در

مقایسه با کسانی که شکست و ناکامی خود را به دیگران نسبت می‌دهند، به مرور زمان، شانس‌هایشان هم تغییر می‌کند و خوش‌شانس‌تر می‌شوند!

رُهان در توضیح مطلب خود، شانس یا سرنوشت را به دوریسمانی تشبیه کرده است که یکی از آن‌ها زبر و سخت و دیگری ابریشمی و نازک است. وقتی ریسمانِ خشن و زبر را می‌کشیم ممکن است انگشتانمان را زخمی کرده و حتی جراحت بدی ایجاد کند و باعث خون‌ریزی شود و اثری هم از خود به جای بگذارد، اما اگر به کشیدنش ادامه دهیم شانس بزرگی به دست خواهیم آورد. در مقابل، ریسمانِ ابریشمی نازک و لطیف است و زمانی که آن را می‌کشید هیچ رنجی را احساس نخواهید کرد. برای شما اثری هم به جای نخواهد گذاشت. رُهان معتقد است هنگام شکست، منسوب دانستن آن به خود همچون همان ریسمان زبر و خاردار است. ردی از آسیب به جا خواهد ماند که هر وقت آن را به یاد می‌آوری درس سختی را هم که از آن آموخته‌ای به یاد خواهی آورد و در مقابل 'ریسمانِ ابریشمی همان روش منتسب کردن دلیل شکست خود به دیگران است و هر وقت هم آن را به یاد بیاوری هیچ ردی از خود به جا نگذاشته و اثری در شما نداشته است و به این صورت هیچ وقت هم موفق نخواهید شد. رُهان معتقد است خوش‌شانسی یا بدشانسی امری اتفاقی نیست، بلکه این ما هستیم که آن‌ها را به سمت خود می‌کشیم. او تأکید دارد: «هر وقت اشتباه کردی و یا شکست خوردی حتماً آن را تقصیر خودت بدان و نه دیگری» این جمله به ظاهر ساده، راز موفقیت است و موجب می‌شود که در پایان زندگی افسوس نخوریم و از کرده‌های خود پشیمان نباشیم.

ماه ۱ روز ۶: ده نکته برای پرورش میهمان‌داران به سبک کاگایا

◀ خانم مایومی اُدا، مدیر هتل سنتی چشمه آب گرم واکورا^۲ در شهر کاگایا

من معتقدم «در محیط و محل کار، گنجی نهفته است» که موجب رشد فرد شاغل می‌شود. تا زمانی که کارآموز واقعاً وارد محیط کار نشود و به صورت عملی کار نکند، هر چند به صورت تئوری آموزش کامل دیده باشد، کار را یاد نخواهد گرفت. من به عنوان

۱. Mayumi Oda، مالک و مدیر میهمان‌خانه سنتی ژاپنی در چشمه آب گرم واکورا.

۲. Ryokan Wakura Onsen، ريوكان هتل سنتی ژاپنی معروف استان ایشیکاوا، واکورا اونسن چشمه آب گرم «کاگایا» سالانه ۳۰۰۰۰۰ مهمان را جذب می‌کند. تا سال ۲۰۱۵، به مدت ۳۶ سال متوالی در بین ۱۰۰ هتل برتر و ريوكان ژاپن که توسط متخصصان انتخاب شده بود، رتبه اول را کسب می‌کرد، در سال ۲۰۱۶ در رتبه سوم قرار گرفت، لیکن، سال بعد دوباره به رتبه اول بازگشت.

رئیس هتل معتقدم مشکلات بسیاری به وجود می‌آیند که بدون حضور در صحنه نمی‌توانم درک درستی از آن‌ها داشته باشم و آن‌ها را حل کنم، لذا همیشه سعی دارم همه‌جا را تحت نظارت مستقیم داشته باشم. برای همین تا حد ممکن در محل پذیرش هتل می‌ایستم، در راهروها راه می‌روم و قسمت‌های مختلف را چک می‌کنم و اگر به‌نظر برسد کارمندی در بخش مربوطه، کارش را خوب انجام نمی‌دهد سریعاً تذکرات لازم را به او می‌دهم.

ده نکته مهم و اصول و مبانی تربیت کارکنان هتل:

۱. از نکات مثبت و خوب کارمندان تمجید کنید و به او لبخند بزنید. یکی از اصول آن است که کارمند هتل، همیشه باید لبخند بر لب داشته باشد ولی از آن مهم‌تر من مدیر هستم که باید بیش از همه و قبل از همه لبخند بر لب داشته باشم و گشاده‌رو باشم. به کارمندان همیشه نکات مثبت آن‌ها را یادآوری کنید و از ایشان تشکر کنید. به‌عنوان مدیر حتی در انتخاب واژه‌ها برای تشکر هم باید دقت داشت. کلمه «متشکرم» گرچه خوب است، اما بهتر است بگوییم «از زحمات شما متشکرم». «خسته نباشید» در محل کار زیاد استفاده می‌شود ولی این کلمه بار سلسله‌مراتبی و نگاه از بالا به پایینی دارد، بنابراین، چندان از نظر من کلمه مناسبی نیست. بهتر است به‌جای آن بگویید «ممنون از زحمات شما». این نوع بیان، کلمات بهتری برای اظهار تشکر رئیس به کارمندان است، چون رابطه‌ای برابر را نشان می‌دهد.

۲. وقتی می‌خواهید به کارمندان تذکری بدهید به لحن بیان خود خیلی توجه کنید. صریحاً و رک و راست نگویید «کار تو غلط است» و با تندی و سرزنش با او صحبت نکنید. بچه‌های امروزی و نسل جوان با قدیمی‌ها خیلی فرق کرده‌اند و زود به ایشان برمی‌خورد. ممکن است با خود بگویند: «رئیس‌مان آدم مغروری است، این چه طرز گفتن است!» و یا «او اصلاً احساسات مرا درک نمی‌کند و شخصیت مرا خرد می‌کند». پس اگر می‌خواهید نتیجه خوبی بگیرید اول 'حرف و عذرش را بشنوید و بعد در پاسخ، ابتدا بگویید: «خیلی خوب است، شخصیت خوبی داری و می‌دانم حواست هست، ولی از حالا به بعد به این نکته هم توجه کن.»

۳. برقراری ارتباط و تعامل خوب با کارمندان. همیشه سعی کنید احساسات کارمندان را درک کنید. وقتی در اول روز آن‌ها را می‌بینید ابتدا این شما باشید که با لبخند به او سلام و از او احوال‌پرسی می‌کنید. حواستان به احوالات یکایک آن‌ها

باشد. از حالات صورتشان گرفته که قابل لمس و دیدن است تا حالات روحی و روانی‌شان را. حتی گاهی بد نیست صدایشان کنید و احوالشان را پرسید. از آن‌ها سؤال کنید: «چه شده؟ امروز حس می‌کنم حالتان خوب نیست»، و یا از دیگری پرسید: «سرماخورده‌ای؟ صورتت قرمز شده.»

۴. گاهی اوقات لازم است برای تجدید روحیه کارمندان و همچنین برای کسب مهارت و بازآموزی، آن‌ها را به هتل‌ها و سخنرانی‌ها و کارگاه‌های مرتبط بفرستید و به این صورت، هم حال و هوای آن‌ها را عوض کنید و هم آن‌ها را به دانش روز مجهز کنید.

۵. به کارمندانی که در کارشان ضعیف‌ترند و نمی‌توانند کارشان را خوب انجام دهند بیشتر توجه کنید. کارمندانی که توانمندترند مشکلی ایجاد نخواهند کرد. حتی اگر آن‌ها را به حال خود رها کنید با تلاش خود باز هم می‌توانند کارشان را به درستی انجام دهند.

۶. فرصت و امکاناتی ایجاد کنید تا کارمندان بتوانند استعدادهای درونی خود را کشف کنند. هتل کاگایا یک آکادمی داخلی آموزش چای و گل‌آرایی ژاپنی دارد و در واقع همواره تلاش می‌کنیم کارمندانمان را رشد داده و سطح علمی و مهارتی آن‌ها را بالا ببریم.

۷. معمولاً در هتل‌ها از افراد و کارمندانی شکایت می‌شود که کمی بیشتر از افراد عادی با مشتری‌ها صحبت می‌کنند و طبق روال خودشان عمل می‌کنند. این نوع تیپ‌های شخصیتی از آن جهت بیشتر دچار مشکل می‌شوند که توجهی به خواسته‌های مشتری نمی‌کنند. آن‌ها در دنیای خودشان به سر می‌برند و مطابق همان دنیای خودشان هم حرکت می‌کنند. من همیشه به کارمندانم می‌گویم توجه داشته باشید خواسته مشتری از شما چیست. مشتری‌ها یک‌به‌یک باهم فرق دارند و وظیفه ما این است که مطابق انتظار و نظر مشتری‌ها رفتار کنیم، نه آنچه خود ما درست می‌دانیم و یا می‌پسندیم.

۸. دانش کارمندان را توسعه دهید. در مورد آشپزی و غذا، تاریخچه منطقه، هنر و صنایع دستی محلی به آن‌ها بیاموزید. بهتر است همه این‌ها را آموزش دهید، چراکه زیاد پیش می‌آید میهمانی که به هتلی مراجعه می‌کند سؤالاتی در این زمینه‌ها داشته باشد و باید کارکنان حتماً در این زمینه‌ها آموزش دیده باشند.

۹. کارمندان را در مکان درستی به کار بگمارید. من کاملاً مواظبم و به این امر توجه دارم که اگر کارمندی در موقعیتی که او را به کار گذاشته‌ام درست کار نمی‌کند

و پس از بارها تذکر دادن هم کارش را درست انجام نمی‌دهد، موقعیتش را عوض کنم. همین‌طور سعی دارم کارکنانی کنار هم باشند و باهم کار کنند که اخلاق و روحیه‌شان باهم سازگار باشد. اگر ببینم افراد در یک بخش مرتباً باهم دعوا دارند و روحیه‌شان باهم سازگار نیست قطعاً مکان خدمت یکی از آن‌ها را عوض می‌کنم و در جای دیگر می‌گذارم. به‌عنوان مدیر 'من وظیفه دارم محیطی فراهم کنم که همه کارکنانم با احساسی خوب در آن و کنار هم کار کنند.

۱۰. تمام مسئولیت‌ها به مدیر برمی‌گردد. من مدیر هستم که باید تشخیص بدهم با کارمندانم چطور رفتار کنم و چطور آن‌ها را مدیریت کنم. چگونه محیطی را طراحی کنم تا آن‌ها بتوانند نبوغ و ایده‌هایشان را در آن عرضه کنند. این وظیفه من است که صحنه را برایشان آماده کنم. بازیگران این صحنه کارمندان من هستند که هرچقدر محیط آماده‌تر و شادتر باشد، بهتر کار کرده و ایده‌هایشان را در سطح عالی‌تری رشد می‌دهند. درنهایت، مسئولیت کارها با رئیس و صاحب هتل یا رستوران است. من باید مسئولیت همه امور را به عهده بگیرم. نقش من آن است که صحنه را فراهم کنم و گرداندن و ایفای نقش‌های زیبای این صحنه، هنر کارمندان من است. من باید فضایی فراهم کنم که در آن 'کارکنان با انگیزه و انرژی و با شادابی تمام کارشان را انجام داده و در حین احساس لذت از کار کردن در آن محیط، خوش حال و راضی باشند.

ماه ۱ روز ۷: راز موفقیت در تولید محصول پرفروش

◀ کاشیوا ساتو^۱، مدیر نوآوری^۲

برای تولید یک محصول موفق، درک ماهیت محصول بسیار مهم است. بنابراین، بیش از

۱. Kashiwa Sato. متولد ۱۹۶۵، مدیر خلاقیت و نوآوری، کارگردان هنری و طراح گرافیک اهل توکیو است. استاد دعوت‌شده ویژه در دانشکده محیط زیست و مطالعات اطلاعات دانشگاه کی‌یو و استاد مدعو در گروه طراحی گرافیک دانشکده هنرهای زیبا دانشگاه هنر تاما. کارهای عمده او شامل تبلیغات تلویزیونی مانند هوندا استپ واگن، آثار هنری برای نوازندگان مانند SMAP، طراحی محصول، برندسازی، برنامه‌ریزی هویت و نشانه‌گذاری برای مرکز هنر ملی، برندسازی برای مهدکودک‌ها، دانشگاه‌ها و بیمارستان‌ها، توسعه محصول و کمپین‌های تبلیغاتی، کارگردانی هنری تلویزیون آموزشی NHK، طراحی لوگوی NBOX Honda و بسیاری کارهای معروف دیگر است.

۲. Creative director، مدیر نوآوری (یا کارگردان / ناظر خلاق) شخصی است که تصمیمات خلاقانه سطح بالایی می‌گیرد و با این تصمیمات بر ایجاد دارایی‌های خلاقانه مانند تبلیغات، محصولات، رویدادها یا لوگوها نظارت می‌کند. پست‌های کارگردان خلاق، اغلب در تولید تلویزیون، طراحی گرافیک، فیلم، موسیقی، بازی ویدیویی، مد، تبلیغات، رسانه‌ها یا صنایع سرگرمی یافت می‌شود، اما ممکن است در سازمان‌های خلاق دیگر مانند توسعه وب و توسعه نرم‌افزار هم مفید باشد.

هر چیز باید به ذات و ماهیت محصولتان دقت کنید. این کلید موفقیت است. منظور از توجه به ذات محصول تنها لایه سطحی محصول نیست، بلکه مشاهده‌ای عمیق از تمام زوایا و درک سه بعدی آن است. برای این کار رویکردهای مختلفی وجود دارد، اما مهم‌ترین آن‌ها «شک در پیش فرض است». آنچه شخصاً فکر می‌کنم از همه کارآمدتر است، آن است که ابتدا به فرض اولیه «موفقیت در تولید محصول» شک داشته باشیم و اصل آن را به چالش بکشیم و از خود پرسیم آیا واقعاً تولید این محصول^۱ موفق خواهد بود؟ برای خود من همیشه این سؤال نقطه شروع خلاقت بوده است. من این اصل را از هنرمند معروف فرانسوی، مارسل دوشان،^۱ آموختم.

در آغاز قرن بیستم در اروپا مکاتب مختلف نقاشی در رقابت تنگاتنگی باهم آثار مختلفی خلق می‌کردند. هنرمندان زیادی در آن روزها نقاشی می‌کشیدند و در نمایشگاه‌ها و موزه‌ها به نمایش می‌گذاشتند. در همان زمان، مارسل دوشان کار عجیبی کرد. کاسه توالی را که مخصوص آقایان بود و در کوچه خیابان‌های شهر به قیمت ارزانی فروخته می‌شد امضا کرد و به عنوان اثر هنری در یک نمایشگاه مهم به نمایش گذاشت. او نام این اثر هنری خودش را، که در آن زمان در میان آثار نمایشگاه قرار نگرفت، «فواره» گذاشت. او زمانی این کار را کرد که در دنیای هنر سؤال اصلی این بود که هنر واقعی کدام است و چه سبکی از نقاشی را باید کشید و او با این کار نفس عمل نقاشی کشیدن و صرف وقت و هزینه روی بوم را به چالش کشید و آن را مورد تردید قرار داد. کار او تأثیری قوی روی بینندگان گذاشت و نشان داد که هنر فقط نقاشی کشیدن نیست. او از عمد توال مردانه را برای این کار انتخاب کرد، چراکه در همان نظر اول به چشم می‌آمد. اگرچه در آن موقع اثر او در نمایشگاه به نمایش درنیامد، لکن اثر هنری او برای همیشه به یادگار ماند و اکنون هم در موزه است. او با زیر سؤال بردن اصل هنر، نشان داد که جوهره هنر چیست. به عبارت دیگر، خود عمل می‌تواند در ذات خود یک اثر هنری باشد.

۱. Marcel Duchamp (۱۸۸۷ - ۱۹۶۸)، نقاش، مجسمه‌ساز، شطرنج‌باز و نویسنده فرانسوی بود که آثارش با کوبیسم، دادا و هنر مفهومی مرتبط است. معمولاً دوشان همراه با پابلو پیکاسو و هانری ماتیس به عنوان یکی از سه هنرمندی که به تعریف تحولات انقلابی در هنرهای دهه‌های آغازین قرن بیستم کمک کردند و مسئول تحولات قابل توجهی در نقاشی و مجسمه‌سازی هستند در نظر گرفته می‌شود. دوشان تأثیر بسیار زیادی بر هنر قرن بیستم و قرن بیستم داشته است، و او تأثیری اساسی در توسعه هنر مفهومی داشته است. هنر، قبل از این دوران، تنها برای جلب رضایت چشم در نظر گرفته می‌شد، لیکن دوشان می‌خواست از هنر برای خدمت به ذهن استفاده کند. چیزی که دوشان را از دیگر استادان بزرگ متمایز می‌کند این است که او تقریباً هیچ اثر هنری نقاشی در نیمه آخر عمر خود، پس از اواسط سی سالگی، از خود به جای گذاشته است.

من البته این اعتقاد را ندارم که تا این حد افراط‌گرایانه پیش برویم و هدف هم واقعاً آن نیست که همیشه پیش‌فرض‌ها را انکار کنیم، ولی مهم است که یک‌بار هم که شده اصل موضوع و مفروضات اولیه را مورد سؤال و تردید قرار دهیم. البته پرواضح است که بسیار پیش می‌آید که چیزی را مورد سؤال و تردید قرار می‌دهیم، ولی بعد از تأمل و بررسی، آن را کاملاً درست و صحیح می‌یابیم. باین حال، در این مسیر تولید لازم است از خود بپرسیم: آیا این جنس در ذات مورد نیاز است؟ و آیا تولید آن کلاً کار درستی است؟ اگر یک‌بار این‌طور ریشه‌ای و بدون جانب‌داری خاص نگاه کنیم از کلیشه‌ها و عادات و آداب و رسوم گذشته و متداول ذهنی رها می‌شویم و به ایده‌های بالاتری دست می‌یابیم.

نکته دوم در تولید ایده نوآورانه آن است که باید حرف طرف مقابل یا کسی را که می‌خواهید با او همکاری کنید را خیلی خوب گوش کنید. می‌توان گفت که «گوش دادن به داستان‌های مردم» کلید اصلی درست دیدن است. باید در مصاحبه او را سؤال‌پیچ کنید. این کار چیزی شبیه به ویزیت دکتر است. شما زمان زیادی را باید صرف آن کنید، چون شروع یک پروژه از همین مصاحبه اولیه است. حرف صاحب ایده را خوب گوش کرده و مشکلاتی را که با آن‌ها مواجه است را به‌خوبی بشنوید و درمورد آن‌ها فکر کنید و مسائلی را که ذهن طرف مقابل درگیر آن‌هاست را هم جواب دهید و تا حد ممکن شفاف کنید و نکات جدیدی را که می‌توان به آن‌ها وارد شد را هم پیدا کنید.

مهم است که در هنگام مصاحبه بی‌طرف بمانیم و نقش ما خنثی باشد. طبیعی است که ممکن است در مسیر از بعضی افراد و نظراتشان خوشمان هم نیاید و یا اخلاقمان با آن‌ها جور درنیاید، ولی خوش آمدن و نیامدن‌ها نباید مانع کار و ابراز نظر صحیح شود. چه بسیارند افرادی که دوستشان نداریم، ولی حرف‌های درست می‌زنند و ایده‌های خوب دارند و برعکس چه بسیارند دوستان یا آشناهایی که رابطه خوبی با آن‌ها داریم ولی پیشنهادها و ایده‌هایشان درست و درخور توجه نیست. درست آن است که به حرف‌ها توجه کنیم نه به گوینده‌ها. اگر چنین فکر کنیم و همیشه به‌جای آنکه با احساسات تصمیم بگیریم به ضرورت یا عدم ضرورت آن نظر و ایده توجه کنیم، احتمال خطا بسیار کم می‌شود.

ماه ۱ روز ۸: سه شرط مهم برای کشف استعدادها و خلاق شدن

« یاسونوری ماتسوکاوا^۱، پروفیسور ممتاز و مشاور فنی آژانس اکتشافات هوافضای ژاپن (JAXA) پروفیسور هیدئو ایتوکاوا^۲ اغلب در مورد اهمیت خلاقیت صحبت می‌کرد و به خلاق بودن در زندگی بسیار تأکید داشت. به خاطر دارم یک‌بار در همایش و سخنرانی که برای عموم برگزار شده بود از مادری که فرزندش را در آغوش گرفته و در صندلی‌های جلو نشسته بود پرسید: «آیا دوست دارید فرزندان را خلاق تربیت کنید؟» مادر پاسخ داد: «البته» استاد پرسید: «برای این منظور چگونه عمل می‌کنید؟» مادر پاسخ داد: «اجازه می‌دهم فرزندم آزادانه هرکاری که دوست دارد انجام دهد و بعد هم سعی می‌کنم در آن مسیر حمایتش کنم.» استاد پس از شنیدن این پاسخ کمی به سقف نگاه کرده و بعد گفت: «اینکه رشد خلاقیت نیست. خلاقیت با این روش رشد نمی‌کند. اگر قرار بود فقط با آزادی دادن و رها کردن بچه، خلاقیت انسان رشد کند که باید شامپانزه‌ها بیش از ما خلاق می‌شدند! البته ببخشید که این‌طور می‌گویم. برای رشد خلاقیت^۳ اصول دیگری بیش از رها کردن و آزاد گذاشتن مهم‌اند.» سپس استاد به تشریح این اصول از دیدگاه خود پرداخت:

اصل اول از نظر من این است که «انسان‌ها اراده دارند و باید به این میل و اراده خود پایبند باشند.» چنانچه تصمیم گرفتید کاری را انجام بدهید، باید اراده‌ای قوی برای انجام آن داشته باشید و اگر از آسمان سنگ هم ببارد باید کار خود را به اتمام برسانید. تعهد به این اصل مهم‌ترین موضوع از نظر من است و این امکان‌پذیر نیست مگر آنکه تمایل به انجام آن را داشته باشید. انسان‌ها نیرویی در وجودشان به نام اراده دارند. آن‌ها می‌توانند با انگیزه‌ای به نام علاقه به کاری که دوست دارند بپردازند و با نیروی اراده به هدفی که در نظر دارند برسند. اگر یک‌بار تصمیمی گرفتید و بر این عقیده شدید که آن کار درست است حتماً تا پایان راه بروید.

۱. Yasunori Matogawa، متولد ۱۹۴۲، پروفیسور ممتاز و مدیر اجرایی آژانس اکتشافات هوافضای ژاپن (JAXA)، عضو وابسته شورای علمی ژاپن، نماینده ژاپن در شورای آموزش فضایی بین‌المللی. او نقش فعالی در بهبود موشک مو و تولد ماهواره‌های علمی متعدد ایفا کرد و در دهه ۱۹۸۰ به‌عنوان یکی از اعضای اصلی پروژه اکتشاف دنباله‌دار هالی مشغول به کار شد. در سال ۲۰۰۵، او راه‌اندازی مرکز آموزش فضایی JAXA را رهبری کرد و اولین مدیر این مرکز شد. همچنین «قصه‌گو»ی فعالیت‌های فضایی ژاپن است و او را «پدر آموزش فضایی» نیز می‌نامند.

۲. Hideo Itokawa، (۱۹۱۲-۱۹۹۹)، متخصص در مهندسی هوانوردی و مهندسی فضا و یکی از پیشگامان موشک ژاپن بود که با نام عمومی «دکتر راکت» شناخته می‌شد و در رسانه‌ها به‌عنوان پدر توسعه فضایی ژاپن معروف است. او در سال ۱۹۵۶ انجمن موشکی ژاپن را تأسیس کرد و اولین رئیس آن شد. سیارک نزدیک به زمین ۲۵۱۴۳ Itokawa به افتخار او ایتوکاوا نامگذاری شده است.

اصل دوم اینکه بسیار مطالعه کنید. در حوزه‌ای که علاقه دارید و هدفتان را در آن حوزه تعریف کرده‌اید خوب و بسیار زیاد مطالعه کنید. باید به‌طور کامل بیاموزید که گذشتگان شما در آن زمینه چه کرده‌اند. انیشتین در زمان خودش همه‌چیز را در مورد تفکرات و دانش نیوتون آموخت و قادر بود هرآنچه نیوتن فکر می‌کرده است را درک و هضم کند. آنگاه بود که متوجه شد نیوتن چه چیزی را درک نکرده است و این‌طور بود که به مرحله‌ای فراتر گام گذاشت. به‌همین دلیل است که نباید کارهایی که گذشتگان ما انجام داده‌اند را دست‌کم بگیریم. دانش جدید فقط در صورتی متولد می‌شود که بر روی افکار باقی‌مانده از گذشتگان بنا شود. بنابراین، کوتاه‌سخن آنکه علم گذشتگان را دست‌کم نگیرید، علم آن‌ها را کامل بیاموزید و بعد یک قدم از آن‌ها بالاتر روید. فقط در این صورت است که کشف جدید اتفاق می‌افتد و خلاق خواهید شد.

و اما نکته سوم آنکه: هرچند شما خودتان را خلاق بدانید و فکر کنید که کار خارق‌العاده‌ای انجام داده‌اید، ولی اگر دنیا شما را به این عنوان قبول نکند، کار شما فایده‌ای نخواهد داشت. این مردم و قضاوت آن‌هاست که تعیین‌کننده است، لذا ایجاد یک شبکه قوی و محکم با افراد دیگر ضروری است. برای اینکه در جهان شناخته شوید باید روابط اجتماعی خوبی داشته باشید.

استاد در ادامه گفت: «می‌دانم شاید به‌نظر برسد حرف‌هایی که زدم ربطی به خلاقیت ندارند، ولی خلاقیت در جهان با رعایت همین اصول است که به وجود می‌آید.»

زندگی استاد همین‌گونه بود. همیشه یک قدم از دیگران جلوتر بود و هیچ‌وقت از دیگران تقلید نمی‌کرد. با مطالعه گذشتگان به‌خوبی می‌دانست آن‌ها در زمینه کاری او چه کرده‌اند و سعی داشت همیشه یک قدم از آن‌ها پیشی بگیرد. دوست داشت به چیزهایی فکر کند که دیگران خیلی درگیر آن‌ها نبودند و در علم خودش جایگاهی به‌مراتب والا داشت. می‌شود گفت که خود او با این تعاریف خود ایشان از خلاقیت واقعاً شخصی خلاق و خارق‌العاده بود. با نگاه به نظرات ایشان من هم اغلب احساس می‌کنم خلاقیت برای اولین بار بر این اساس پایه‌ریزی شده بوده است.

ماه ۱ روز ۹: روش علاقه‌مند شدن به رئیس یا کارفرمایی که دوستش نداریم

«ناری‌یوکی هایاشی»^۱، استاد دانشکده تحصیلات تکمیلی علوم جامع، دانشگاه نیهون بسیاری از مردم می‌گویند: «همه تلاشمان را خواهیم کرد.» ولی وقتی به عملکرد آن‌ها نگاه می‌کنیم می‌بینیم اصلاً این‌طور نیست. آن‌ها همه تلاش خود را نمی‌کنند. «همه تلاش خود را کردن» یعنی «از جان مایه گذاشتن». این توانایی تمرکز بر حال و برنامه‌ریزی مغز برای آن، موضوعی بسیار مهم است. تلاش در حد «از جان مایه گذاشتن» به این معنا است که همه بخش‌های شکست و موفقیت‌های قبلی را در حافظه مغزمان پاک می‌کنیم و فقط روی لحظه «اکنون» تمرکز می‌کنیم. تمام فکر و ذکرمان این است که در همین لحظه و همین موقعیت می‌باید موفقیتی را کسب کرد.

بسیاری اوقات می‌بینید حتی بازیکنان حرفه‌ای این نوع برنامه‌ریزی را ندارند و این مهارت را کسب نکرده‌اند. در مسابقات المپیک ۲۰۰۴ آتن بازیکنی بود که تمام فکر و ذهنش در حین مسابقه فقط همین بود که تذکراتی را که مربی به او داده را عمل کند. در این حالت نمی‌شود گفت او از جان مایه گذاشته است. غالباً این نقطه ضعف مخصوص کسانی است که ذهنشان بیشتر درگیر تجزیه و تحلیل منطقی اطلاعاتی از گذشته و دستاوردها و شکوه گذشته بوده و لذا از تمام استعدادها و تمرکزشان برای بازی در زمان حال استفاده نمی‌کنند. اتفاقاً آدم‌های احساسی شاید در این مسئله بهتر بتوانند عمل کنند. آدم‌هایی که فکرشان چندان در بند گذشته و آینده نباشد و بر موفقیت همین زمان حال تمرکز کنند.

نکته دیگری که در موفقیت بسیار مهم است، آن است که شما مربی و سرپرستان را دوست داشته باشید و به اعضای گروهتان علاقه‌مند باشید. به همین دلیل برای موفقیت شناسگران تیم ژاپن در المپیک ۲۰۰۸ پکن به آن‌ها گفتیم: «مربی که با شما کار می‌کند در حقیقت هدیه‌ای از طرف خداوند برای شماست». من فکر می‌کنم هریک از ما در زندگی، مانند یک بازی در مسابقه، برای موفقیت و پیروزی باید استعدادهای درونی خود را کشف کرده و بروز دهیم. بنابراین، خوب است که فکر کنیم اعضای خانواده‌مان، معلمان و مربیان مدرسه و رئیس و سرپرستان شرکتی که در آن کار می‌کنیم، همه و همه فرستادگان خداوند

۱. Nariyuki Hayashi، متولد ۱۹۳۹، جراح مغز و اعصاب ژاپنی است. پروفیسور بازنشسته دانشگاه نیهون. او هیپوترمی مغز را توسعه داد که یک درمان نجات‌بخش برای بیمارانی است که ممکن است از مرگ مغزی فوت کنند. در سال ۱۹۹۳ او به عنوان مدیر مرکز مراقبت‌های ویژه در بیمارستان ایتا‌یاشی، دانشکده پزشکی دانشگاه نیهون، منصوب شد. او علاوه بر عنوان مخترع هیپوترمی مغز چندین کتاب آموزشی در مورد مغز منتشر کرده است.

هستند تا در کشف استعدادها و به ظهور رساندنشان به ما کمک کنند. همه این افراد را، حتی اگر دوستشان نداریم، هدیه‌ای از جانب خداوند بدانیم. مهم است یاد بگیریم همه را دوست داشته باشیم. همیشه دیده‌ایم افرادی را در هر شغلی که مرتباً از بالادست و پایین‌دست و همکار شکایت دارند. آن‌ها اعتراض دارند که شغلشان را دوست ندارند یا رئیسشان آدم خوبی نیست و یا همکاران آن‌ها بی‌ملاحظه هستند و خلاصه این صحبت‌ها آن است که این شرکت که در آن شاغلم به درد من نمی‌خورد. ولی واقعیت این است که اگر آدم‌هایی همیشه ناراضی باشیم و از دیگران متنفر باشیم، درنهایت، جلوی رشد و بروز استعدادهای خودمان را گرفته‌ایم درحالی‌که توانایی ما خیلی بیشتر از این‌هاست. ما بخواهیم یا نخواهیم همواره به‌عنوان یک انسان، در تعامل با دیگران در محیط زندگی‌مان خواهیم بود گرچه بعضی‌ها به ما نمی‌خورند و بعضی شرایط هم برای ما خوب نیستند و ممکن است در بخشی که دوست نداریم هم به کار گماشته شویم. در طول روز مواقعی پیش می‌آید که به مشکلات برمی‌خوریم و اختلاف‌نظرها هم رخ می‌دهد و جملات ناخوشایند هم خواهیم شنید. در آن زمان با خود فکر کنید که «رقبا ابزاری برای بهبود و پیشرفت من هستند». با این فکر و ایده، امید خود را تقویت کنید. با خود فکر کنید این محیط وحشتناک باعث تقویت من خواهد شد. همه این عوامل نامساعد بخشی از مسیر رشد هستند و برای پیشرفت و موفقیت عموماً مفیدند. با این تفکرات 'بدترین محیط هم می‌تواند برای ما تبدیل به محیط رشد و پیشرفت شود.

کار تیمی مستلزم هماهنگی و رشد اعضا در کنار هم است. شاید بتوانیم کار درست یک تیم را به عملکرد مغز تشبیه کنیم. مغز انسان پیچیدگی‌های زیاد و قسمت‌های مختلفی دارد، مانند شکنج هیپوکامپ و تالاموس تحتانی، که هرکدام وظایف خاص خود را انجام می‌دهند و مسئول عملی هستند، اما به‌عنوان یک مغز در همکاری با یکدیگر کار می‌کنند. در قسمت‌های مختلف مغز اگر هماهنگی وجود نداشته باشد، حتی اگر یکی از قسمت‌ها بسیار عالی و برجسته باشد، مغز خوب کار نخواهد کرد. ما نمی‌توانیم انتظار داشته باشیم که فقط یک قسمت مغز پرورش یافته و بقیه نقاط رها شوند و مغز خوب کار کند. می‌باید هم‌زمان نقاط مختلف مغز رشد کرده و اتصال یابند تا حرکت خوب و مفیدی انجام شود. ما انسان‌ها هم هرکدام در جای خود نقشی حیاتی ایفا می‌کنیم و باید یاد بگیریم که با هم و در کنار هم به‌خوبی کار کنیم. شاید شرایطی را که در آن هستیم دوست نداشته باشیم و یا مسئولیتی که به