

مروری بر رایج ترین اشتباهات مردها در لباس پوشیدن

حالا خوش تیپ شدم!

قد آستین کت تان مناسب نیست



شاید هنگام انتخاب کت، به تنها چیزی که دقت می کنید، مدل یقه یا حتی تنگی و گشادی کت باشد اما یکی دیگر از چیزهایی که باید به آن توجه کنید، قد آستین های تان است. آستین کت باید به گونه ای باشد که بالای مچ دست تان قرار بگیرد طوری که یک سانت از آستین پیراهن تان مشخص باشد. حتی اگر کت مناسب تان را پیدا نکردید، باز هم می توانید از خیاط برای کوتاه کردن آستین تان کمک بگیرید.

جوراب طرح دار بپوشید!



گاهی وقت ها که ما جورابی مناسب لباس مان پیدا نمی کنیم، به سراغ جورابی به رنگ سفید می رویم در حالی که اشتباه است. جوراب سفید ممکن است با کفش کتانی و تیپ اسپورت شما جور در آید اما به هیچ وجه انتخاب مناسبی برای کت و شلوار تان نخواهد بود. به جای آن جوراب هایی به رنگ مشکی کلاسیک یا قهوه ای به پا کنید. حتی اگر می خواهید به ظاهر تان کمی تنوع دهید، جوراب های رنگی و طرح دار بهتر از جوراب سفید خواهد بود.

شلوار تان خیلی بلند است



یکی دیگر از چیزهایی که باید در ظاهر تان بدان توجه کنید، قد شلوار تان است. اگر قد شلوار تان بلندتر از پاهای تان باشد، قد شما کوتاه تر و استایل تان شلخته به نظر خواهد رسید. پیشنهاد ما این است که شلوار ی انتخاب کنید که در دست روی کفش تان قرار گیرد. لازم نیست شلوار ی که می خرید حتما اندازه پاهای تان باشد، شما می توانید به کمک یک خیاط آن را به اندازه دلخواه تان کوتاه کنید.

پیراهن بزرگتر از اندازه تان می پوشید



پیراهنی که شما به تن می کنید باید فیت تن تان باشد. پوشیدن پیراهن گشاد شما را چاق تر نشان می دهد. در واقع پیراهن اندازه تن تان نباید در قسمت یقه بیش از ۲ انگشت فضای خالی داشته باشد. بنابراین اگر شانه لباس تان افتاده به نظر آید یا این که پیراهن تان در قسمت کمر از شلوار بیرون بزند، بدانید که باید لباسی با اندازه کوچک تر بخرید.



همه آقایان دوست دارند که خوش تیپ باشند اما برخی از آن ها از اصول لباس پوشیدن بی خبرند و با رعایت نکردن برخی نکات، تیپ شان را خراب می کنند. نکاتی که در عین ساده بودن، تاثیر زیادی در جذاب بودن پوشش آقایان دارند اما کمتر مسورد توجه قرار می گیرند. در ادامه اشتباهاتی را که آقایان در لباس پوشیدن مرتکب می شوند، برایتان آورده ایم. به گزارش «برترین ها» با رعایت کردن این نکات می توانید با جذابیت تان در هر جمعی بدرخشید.



لباس مناسب می تواند تاثیر زیادی در جذابیت تان داشته باشد.

دکمه های پیراهن تان را باز می گذارید



باز گذاشتن بیش از یک دکمه پیراهن که آن هم روی یقه است، نه تنها شمارا جذاب تر نمی کند، بلکه بیش از باقی لباس های تان به چشم آمده و توی ذوق می زند. بنابراین تمام زحمات تان را با باز کردن یک دکمه پیراهن هدر ندهید.

تمام دکمه های کت تان را می بندید



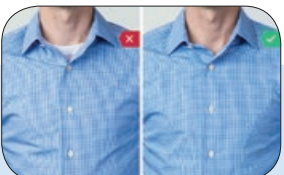
درست است که روی کت شما دکمه های زیادی قرار گرفته، اما این بدان معنی نیست که باید تمام آن ها را ببندید. در این مواقع، دکمه آخر لباس تان را باز بگذارید تا بتوانید به راحتی دست و بدن تان را تکان دهید. نه تنها برای شما بلکه برای ما هم این سوال به وجود آمده که اصلا چرا دکمه ای را که هیچ استفاده ای از آن نمی شود روی کت قرار می دهند؟! شاید بهتر است که برخی از سوال های جواب بماند!

یقه پیراهن تان برگشته است



هنگام پوشیدن پیراهن به یقه آن دقت کنید. یقه لباس تان باید صاف باشد به طوری که انتهای آن به کت تان برسد. حتما شما هم می دانید که داخل یقه پیراهن، فلز باریکی قرار گرفته که موجب می شود یقه لباس شما به حالت صاف بایستد. بنابراین اگر احساس کردید که کمی کج یا حالت دار شده، به کمک تغییر فرم فلز، آن را در جای درست قرار دهید. شستن بیش از حد لباس، می تواند یکی از دلایل کج شدن یقه پیراهن باشد، از این رو بهتر است که آن را در ماشین لباس شویی نیندازید و خودتان در صورت نیاز آن را با دست بشویید.

زیر پوش تان دیده می شود



همان طور که از نامش پیداست، لباس زیر نباید مشخص باشد. اگر شما دکمه های پیراهن تان را باز گذاشته اید یا حتی پیراهنی بایقه ۷ به تن کرده اید، حواس تان باشد که زیر پوش تان مشخص نشود. در این صورت کل استایل تان را زیر سوال می برد.

دختر ۵ ساله ام وسایل بازی اش را به هیچ فردی نمی دهد



پدری ۳۹ ساله هستم و دختری ۵ ساله دارم. به هیچ یک از دوستانش اجازه نمی دهم که به وسایلش دست بزنند. به همین دلیل، مدام با بچه های دیگر به ویژه بچه های فامیل مان به مشکل بر می خورم و اعصاب همه را به هم می ریزد. در جواب اعتراض من هم می گوید: «خب دوست ندارم بدم. زور بره» چه کنم؟



ریحانه نودریان | کارشناس ارشد روان شناسی و واقعیت درمانگر



احساس مالکیت یک حس طبیعی در کودکان است. کودکان را جاع به وسایل، اشیا، مکان ها و افراد می توانند احساس مالکیت داشته باشند. کودکان اسباب بازی های خود را دوست دارند و به آسانی حاضر نمی شود که آن ها را با کودکان دیگری تقسیم کنند زیرا حس مالکیت در آن ها بسیار قوی است. او آن چه را دوست دارد، متعلق به خود می داند و حاضر نیست به کودکان دیگر بدهد.



عکس تریشی است

کودک معنای سخاوت را نمی داند

پدر و مادر نباید کودکان را تحت فشار بگذارند یا او را به خاطر سخاوت نداشتن سرزنش کنند. کودک معنای سخاوت را نمی داند و برای آن آمادگی ندارد، بنابراین سرزنش او برای نداشتن چیزی که هنوز نباید داشته باشد کاری ظالمانه است که نتیجه ای جز تخریب رابطه والدین با کودک ندارد. در واقع همان قدر که سخاوتمند بودن در بزرگ ترها پسندیده است، خودخواه بودن در کودکان طبیعی است. برای ایجاد مهارت سخاوتمندی در کودکان ابتدا باید احساس مالکیت کودک را به رسمیت شناخت.

درس هایی از مراحل انتشار اولین تصویر یک سیاهچاله که به در زندگی مان می خورد

محال برای یک نفر و ممکن برای یک گروه



نرگس عزیزی | کارشناس ارشد مشاوره



هفته گذشته انتشار اولین تصاویر از سیاهچاله فضایی، دنیای نجوم را وارد دوران جدیدی کرد که روز گذشته، پرونده ای در صفحه اول زندگی سلام در همین باره کار شد. اما آیا این تنها به معنی تغییری اساسی در دنیای نجوم است یا بخش های دیگری نیز می توانند از این رویداد شگفت انگیز، درس گیرند و وارد فضای جدید شوند؟



حل مشکل به شیوه «کیتی»

حالا ما با پدیده ای مواجه هستیم که اگر ده سال قبل کسی از عملی شدن آن حرف می زد، حرفش را خیال بافی در نظر می گرفتیم اما اکنون به مدد پیشرفت فناوری، در کنار یک کار تیمی گسترده و البته ایده ای خلاق چنین نتیجه ای رقم خورده است. شاید کمتر کسی از ما به دنبال طی مسیری مشابه «کیتی» در زمینه فناوری اطلاعات و کدنویسی های رایانه ای باشد اما به طور قطع بسیاری از ما در زندگی با مسائل دشواری روبه رو می شویم که حل آن ها در نظر اول دشوار یا حتی محال است. شاید بد نباشد یادمان باشد برای رسیدن به یک هدف، و لو هدفی بسیار بزرگ، همیشه بیش از یک مسیر وجود دارد، پس ناامید نشویم و برای یافتن راهی جدید، تلاش مان را افزایش دهیم. در کنار آن یادمان باشد کار های خیلی بزرگ هیچ وقت نمی تواند تنها توسط یک نفر به سر انجام برسد، در این وضعیت تنها مشارکت افراد مختلف و یک کار گروهی حساب شده می تواند این گره کور را باز کند.

ما نیاز به تلسکوپ ی قوی و بسیار بزرگ یعنی تلسکوپ ی به اندازه خود زمین داریم و می دانیم که دستیابی به چنین تلسکوپ ی غیر ممکن است. اما این غیر ممکن بودن، در عوض دست برداشتن از ایده اولیه، محققان را به فکر مسیری متفاوت می اندازد. آن ها برای این منظور تصمیم می گیرند از اطلاعات چندین تلسکوپ و ترکیب این داده ها با هم استفاده کنند. هر کدام از این تلسکوپ ها در یک بازه زمانی مشخص، از بخشی از سیاهچاله و بر مبنای یک زمان بندی دقیق تصویر گرفته اند. در مرحله بعد این تصاویر باید مانند قطعات پازل کنار هم قرار می گرفت تا تصویری واحد به دست آید. این جایی بود که کیتی و همکارانش وارد شدند. بخش آن ها وظیفه داشت، الگوریتم هایی استخراج کند تا به مدد آن ها، این تصاویر متعدد به درستی کنار هم قرار بگیرد. این کار البته نه توسط تنها «کیتی» و نه توسط تنها یک الگوریتم که توسط گروهی متشکل از نزدیک به ۲۰۰ محقق و به مدد گروهی از الگوریتم ها عملی شده است.

کسب و کار

مدیران از نسبت طلایی ۳ به یک کمک بگیرند



مهندس حسین صادق فر مشاور مدیریتی

جدیدترین تحقیقات نشان می دهد خلق فرهنگ مثبت (۸۱٪)، مزایای مالی اضافی (۱۱٪)، احترام و پاداش ها (۱۰٪)، تفویض اختیار (۹٪) و فرصت پیشرفت شغلی با (۷٪) از بهترین روش هایی هستند که کارفرمایان به کمک آن ها می توانند تجربه کاری و رضایت شغلی کارمندان شان را بهبود بخشند. این نتایج نشان می دهد که ارزش فرهنگ سازمانی به طور قابل توجهی بالاتر از مزایای مالی برای کارمندان است. یکی از این فرهنگ های سازمانی که می تواند نقش به سزایی در افزایش رضایتمندی کارکنان شرکت یا سازمان شما ایفا کند، نهادینه کردن فرهنگ بازخورد دادن و بازخورد گرفتن راجع به عملکردهاست.

داشتن بازخوردی مثبت راجع به کارکنان

اگر کارکنان از شما هیچ بازخوردی دریافت نکنند، متوجه نمی شوند کارایی و عملکردشان در چه سطحی است و قاعده نامی توانند عملکرد خودشان را بهبود بخشند. از سوی دیگر اگر فقط انتقاد کنید، تاثیر معکوسی به جا می گذارید و باعث دلسردی آن ها می شوید. بنابراین بهتر است بازخوردتان را به شیوه های مثبت ارائه کنید. این بازخورد مثبت است که به کارکنان یادآوری می کند باید چه کارهایی را بیشتر انجام دهند و چگونه از نقاط قوت شان استفاده بهتری داشته باشند. کارکنان از این که ببینند شما به عملکرد آن ها توجه می کنید، خشنود می شوند. در همین حال می توانید نکاتی را که باعث بهبود و پیشرفت کارشان می شود به آن ها یادآوری کنید.

انتقاد بدون پیشنهاد موثر نیست

اجازه دهید کارمندان بدانند که شما قصد سرکوب کردن او را ندارید. نکات منفی بازخورد انتقادی تان را با تمجید و تعریف بیان کنید. این بخشی از یک ترغیب روان شناسی است که نمی گذارد به شخصیت وی ضربه بخورد. مهم این است که نشان دهید همه جوانب را در نظر دارید نه فقط یک عامل خاص را. برای مثال، می توانید بگویید: «کارت در فلان پروژه عالی بود، نوشته شما بسیار صریح و واضح بود. فکر می کنم برای اثبات موضوع نیاز به تحقیق بیشتر هست ولی در کل، کار مناسبی انجام شده است.» این نکته مهم را نیز بداند که انتقاد بدون پیشنهاد دادن موثر نیست و این گونه انتقاد همانند کار در یانوردی است که به ناخامی گوید مسیر را اشتباه می روی اما قادر نیست که مختصات مسیر درست را نیز نشان دهد.

از نسبت طلایی ۳ به یک استفاده کنید

بنابراین اگر می خواهید بهترین بازخورد را به کارکنان تان ارائه کنید، توصیه می کنیم تا جایی ممکن در ارائه بازخورد از نسبت طلایی ۳ به ۱ استفاده کنید. یعنی نکات مثبت را سه برابر بیش از نکات منفی ببینید و بیشتر به آن ها اشاره کنید. استفاده از نسبت سه به یک در ارائه بازخورد یکی از بهترین راه هایی است که علاوه بر بهبود مدیریت شما، با افزایش روحیه در کارمندان باعث می شود عملکرد آن ها نیز بهبود یابد.

خانواده مشاوره

- زندگی سلام
- یکشنبه
- ۲۵ فروردین ۱۳۹۸
- شماره ۱۲۹۶