

پله

گاهنامه آکادمی آموزش انتخاب

پله دوم: کار تیمی

بهار ۱۴۰۴





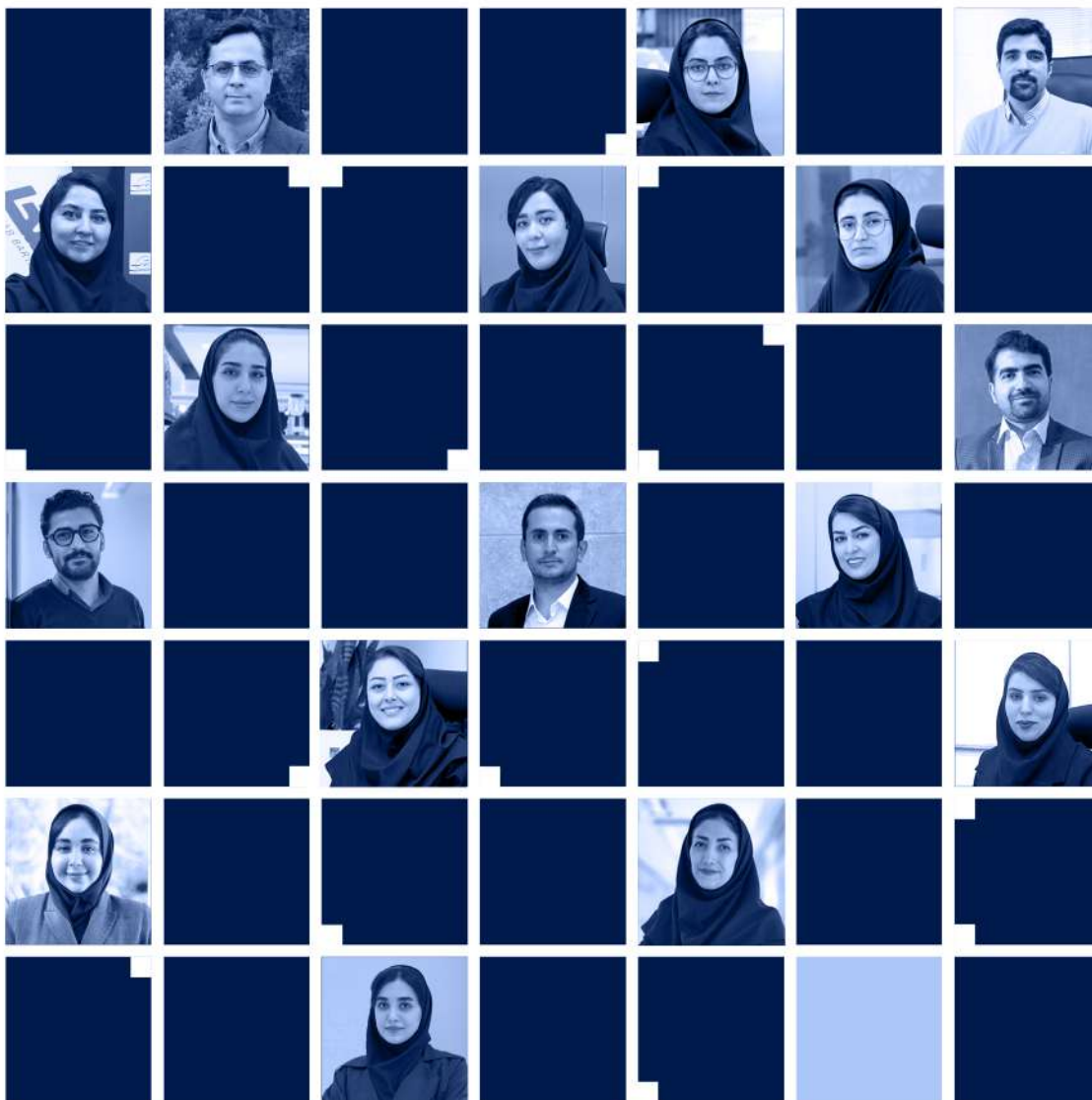
روان‌شناسی

روانت ز دانش مبادا تهی

◀ در راستای پرورش نسلی متخصص با تکیه بر چهار اصل اساسی انسجام، تمایز، نوآوری و چابکی در تلاشیم تا گامی موثر در توسعه و اعتلای دانش محصول، فروش و ارتباطات برداریم. در این مسیر با ارائه خدماتی نظیر آموزش صحیح و کاربردی محصولات و برگزاری دوره‌های آموزشی متمرکز بر بازاریابی ویژه مشاوران فروش همراه شما خواهیم بود. این آغاز همراهی است... برای همکاری با شما آماده‌ایم.



گاهنامه آکادمی آموزش انتخاب ◀



جای شما در کنار ما خالیست...

برای همکاری با ما در تلگرام پیام دهید: @entekhab_wing

گاهنامه پله / آکادمی آموزش انتخاب

سال اول / شماره ۲ / بهار ۱۴۰۴

صاحب امتیاز: آکادمی آموزش انتخاب / معاونت بازاریابی

مدیر مسئول: محمدرضا آذین

سر دبیر: مریم خانی

صفحه آرا: راضیه زارعی

طراح گرافیک: عطری آبکار اصفهانی

دبیر عکس: فاطمه صادقزاده

راوی: شیما صفابخش

طراح سایت: امیدرضا دوامی

همکاران این شماره:

محمد رزاقی، پوریا خویمنی، فاطمه هداوند، فاطمه رحیمی،

مهدی زرگر، پدیده طوسی پور، مرضیه معتمدی،

فائزه خدابخشی، الناز داوری

   **Entekhab.academy**

فهرست

◀ نوشتار

• داستان یک تحول سازمانی / ۱۰

از تیم‌های پراکنده تا تیم‌های هماهنگ

• پانصد روز تاریکی، یک درس روشن / ۱۵

همکاری تنها راه نجات انسان هاست

• ویژگی‌های شخصیتی مؤثر در کار تیمی / ۲۵

• کار تیمی در فروش / ۲۸

رمز موفقیت در بازار رقابتی

• تیم یا توهم / ۲۹

• چالش‌ها و راهکارهای تیم‌سازی / ۳۳

چگونه با مدیریت تعارضات، تقویت ارتباطات و

ایجاد تعهد، تیم‌هایی قدرتمند بسازیم؟

• وقتی فکرها به هم می‌رسند / ۳۶

◀ چراغ قوه

• مصاحبه با تیم آردزیا / ۴۴

• پازل / ۴۶

• فرصتی برای یادگیری / ۵۰

برنامه‌ریزی آسان با میزیتو

• در کنار هم قوی‌تر هستیم / ۵۲

◀ چارچوب

• فروش در پنج دقیقه / ۵۶

مهارت‌های تیمی را بیاموزید

• هم‌پیمانان در قایق / ۵۸

داستانی از اتحاد و موفقیت

• درسی از کار تیمی در «ربات وحشی» / ۶۰

• فرصتی برای مطالعه / ۶۲

معرفی کتاب پنج دشمن کار تیمی

• ست گادین، یک نویسنده خلاق / ۶۶

خالق کتاب‌های پرفروش در حوزه کارآفرینی



سخن مدیر مسئول

تصور کنید در یک قایق نشسته‌اید، پارویی در دست و تیمی قوی در کنارتان.

هدف مشترک؟ رسیدن به خط پایان و چشیدن طعم شیرین پیروزی!

این مسیر، تنها با قدرت عضلات طی نمی‌شود؛ بلکه هماهنگی و همکاری رمز اصلی حرکت رو به جلو است.

کار تیمی در سازمان نیز همچون مسابقات قایقرانی نیازمند هماهنگی و تلاشی هدفمند است. هر یک از اعضا مانند پاروزنانی هستند که با همکاری و تسلط بر ریتم حرکت، قایق سازمان را به سمت موفقیت هدایت می‌کنند.

در سازمان‌ها، فردیت و عدم همکاری میان اعضا، مانند سنگ‌هایی هستند که در مسیر حرکت سازمان قرار می‌گیرند و سرعت دستیابی به اهداف را کاهش می‌دهند. برای رسیدن به قله‌های موفقیت، قدرت **ما** بسیار بیشتر از توان **من** است. همکاری، هماهنگی و ایجاد یک تیم منسجم و هدفمند، مهم‌ترین عوامل حرکت سازمان به سوی آینده‌ای روشن هستند.

در این شماره، تصمیم گرفتیم از ورزش قایقرانی الهام بگیریم. این ورزش به ما یاد می‌دهد که چگونه با هماهنگی و تلاش جمعی می‌توان به اهداف بزرگی رسید.

اما کار تیمی همیشه هم آسان نیست. گاهی اختلاف نظرها، تفاوت‌های شخصیتی یا حتی کم‌تجربگی می‌تواند مسیر را سخت کند. در این شماره، به این چالش‌ها نیز پرداخته‌ایم و راه‌حل‌هایی را بررسی کرده‌ایم که می‌توانند به شما کمک کنند تا در تیم‌های خود بدرخشید.

محمدرضا آذین



بخش اول:

نوشتار



داستان یک تحول سازمانی

از تیم‌های پراکنده تا تیم‌های هماهنگ

◀ نویسنده: محمد رزاقی

■ چند سال پیش، یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های فناوری دنیا با چالش بزرگی روبه‌رو بود. تیم‌های مختلف در بخش‌های گوناگون سازمان، هرکدام مشغول کار خود بودند، اما نتیجه نهایی چندان چشمگیر نبود. عدم هماهنگی، ارتباطات ضعیف، و ناهماهنگی در تصمیم‌گیری‌ها موجب شده بود که بهره‌وری کلی شرکت کاهش یابد.



نسخه شنیداری نوشتار را در وبسایت ما بشنوید.

هفت اصل کلیدی برای موفقیت کار تیمی:

◀ داشتن هدف و نقشه راه روشن

(Clear Goals & Roadmap)

یک تیم موفق می‌داند که چرا و به کجا حرکت می‌کند. اهداف روشن، مسیر حرکت را مشخص می‌کنند و موجب انگیزه در اعضا می‌شوند. مثلاً گوگل از سیستم Objectives and Key Results استفاده می‌کند که همه تیم‌ها را در یک جهت هم‌راستا نگه می‌دارد.

■ مدیرعامل شرکت که به دنبال تحولی اساسی بود، تصمیم گرفت ساختار سازمان را تغییر دهد. تیم‌های کوچک‌تر با تخصص‌های متنوع (Cross-Functional Teams) تشکیل شدند، ارتباطات بین تیم‌ها تقویت شد، و فرآیندهای تصمیم‌گیری به صورت مشارکتی (Collaborative Decision-Making) بازطراحی شد.

در ابتدا، این تغییرات با مقاومت روبه‌رو شد. برخی تیم‌ها احساس می‌کردند که استقلال خود را از دست داده‌اند، اما با گذشت زمان، نتیجه کاملاً متفاوت بود. با افزایش هماهنگی و شفافیت، بهره‌وری تیم‌ها رشد کرد، محصولات با سرعت بیشتری به بازار عرضه شدند و میزان نوآوری در سازمان به شکل چشمگیری افزایش یافت. این داستان نشان می‌دهد که تیم‌های قوی چگونه می‌توانند یک سازمان را دگرگون کنند.

■ اما چه عواملی باعث ایجاد یک تیم موفق می‌شوند؟

◀ ارتباطات شفاف و سازنده

(Effective Communication)

عدم ارتباط مؤثر، عامل اصلی شکست تیم‌هاست. تیم‌هایی که از ابزارهای دیجیتال مانند Slack، Microsoft Teams و Trello استفاده می‌کنند و بازخوردهای سازنده ارائه می‌دهند، عملکرد بهتری دارند. ایلان ماسک مدیرعامل تسلا، ایمیل‌های کلیدی خود را برای کل سازمان ارسال می‌کند تا از شفافیت در تیم خود اطمینان حاصل کند.

◀ ایجاد فرهنگ اعتماد و احترام

(Trust & Respect Culture)

اعتماد و احترام متقابل سنگ‌بنای یک تیم موفق هستند. در سازمان‌هایی که فضای اعتماد حاکم است، همکاری و بهره‌وری به طرز چشمگیری افزایش می‌یابد. برای نمونه نتفلیکس به کارکنان خود آزادی عمل گسترده‌ای می‌دهد، اما در عین حال، آن‌ها را مسئول عملکردشان می‌داند.

◀ تعریف نقش‌های مشخص

(Defined Roles & Responsibilities)

هر عضو تیم باید بداند که چه وظایفی بر عهده دارد و نقش او چگونه در موفقیت تیم تأثیرگذار است.

مثال: در مدل Squads & Tribes در اسپاتیفایدر اسپاتیفای، تیم‌های کوچک به صورت مستقل اما هماهنگ کار می‌کنند تا سرعت نوآوری افزایش یابد.

◀ استفاده از ابزارهای مدیریت پروژه

(Project Management & Collaboration Tools)

ابزارهای دیجیتال مانند Asana، Jira، Trello و Monday.com بهره‌وری تیم‌ها را افزایش می‌دهند و هماهنگی را بهبود می‌بخشند.



◀ جمع‌بندی: قدرت تیم، قدرت سازمان

هیچ شرکتی بدون تیم‌های قوی و هماهنگ به موفقیت پایدار نخواهد رسید. سازمان‌هایی که اصول کار تیمی را رعایت می‌کنند، بهره‌وری، نوآوری، و رضایت کارکنان بالاتری دارند. به یاد داشته باشید تیم‌های قوی، شرکت‌های موفق می‌سازند.

■ **آیا شما آماده‌اید که تیم خود را به سطح بالاتری ببرید؟**

پایان

◀ آموزش و توسعه مداوم

(Continuous Learning & Development)

تیم‌های موفق، به یادگیری و توسعه مهارت‌های جدید اهمیت می‌دهند. برای مثال: شرکت زیمنس، برنامه‌های آموزشی جامعی برای تقویت مهارت‌های تیمی و رهبری اجرا می‌کند.

◀ ایجاد انگیزه و پاداش تیمی

(Motivation & Team Incentives)

انگیزه‌های مالی و غیرمالی، مشارکت تیم‌ها را افزایش می‌دهد. برای نمونه زاپوس شرکت آنلاین پوشاک، نه تنها عملکرد فردی بلکه عملکرد تیمی را نیز ارزیابی و پاداش می‌دهد.

انسان‌ها می‌توانند سختی‌های
زیادی را به‌تنهایی تحمل کنند.
آیا در دنیای امروز، این کافی است؟

نوشتار بعدی

۵۰۰ روز در تاریکی، یک درس روشن

نویسنده: Ann Kowal Smith

مترجم: فاطمه هداوند

همکاری، تنها راه نجات انسان‌هاست

این آزمایش تحت نظارت دانشمندان انجام شد تا توانایی‌های ذهنی و جسمی انسان در مواجهه با تنهایی و محرومیت مورد بررسی قرار گیرد. فلامینی قصد دارد تجربیات خود را در قالب کتابی منتشر کند.

این تجربه شاید غیرعادی به نظر برسد، اما در واقع بازتابی از دنیای مدرن است که در آن افراد روزبه‌روز بیشتر به سمت فردگرایی و انزوا حرکت می‌کنند. با این حال، انسان‌ها به‌طور ذاتی موجوداتی اجتماعی هستند و به ارتباط با دیگران نیاز دارند. ما همواره در کنار یکدیگر زندگی کرده‌ایم و از طریق همکاری رشد کرده‌ایم. در حقیقت، همین همکاری است که باعث شده از بسیاری از گونه‌های دیگر پیشی بگیریم.

بتریز فلامینی
ورزشکار اسپانیایی
پس از ۵۰۰ روز زندگی
در یک غار زیرزمینی، به
دنیای بیرون بازگشت!



نسخه شنیداری مقاله را
در وبسایت ما بشنوید.

◀ دانشمندان برای درک دلیل عملکرد بهتر برخی تیم‌ها، مفهومی به نام «هوش جمعی» را مطرح کرده‌اند. این مفهوم، مشابه IQ، می‌تواند پیش‌بینی کند که یک تیم تا چه حد در حل چالش‌ها موفق خواهد بود. اما برخلاف IQ، موفقیت تیم‌ها تنها به هوش فردی اعضای آن‌ها وابسته نیست، بلکه به کیفیت تعامل و همکاری بین آن‌ها بستگی دارد.

■ اگرچه ذات ما اجتماعی است، اما سیستم‌های آموزشی و شغلی عمدتاً بر فرد متمرکز هستند. شرکت‌ها اگرچه به همکاری اهمیت می‌دهند، اما اغلب معیارهای استخدام، ارتقا و تشویق را بر اساس عملکرد فردی تعیین می‌کنند، با این امید که تیم‌های قوی به‌طور خودکار شکل بگیرند. این رویکرد چندان منطقی نیست، زیرا تمرکز صرف بر عملکرد فردی ممکن است به پرورش افراد رقابتی بینجامد، اما لزوماً همکاری مؤثری بین آن‌ها ایجاد نکند.

در دوران قرنطینه و دورکاری، بسیاری از ما احساس تنهایی و انزوا داشتیم، اما جالب اینجاست که همکاری‌های کاری در این دوره بیش از ۵۰ درصد نسبت به دو دهه گذشته افزایش یافت. این آمار نشان می‌دهد که اگرچه ما ناگزیر به همکاری هستیم، اما یادگیری روش‌های صحیح همکاری کار آسانی نیست.



◀ گاهی از تیم‌هایی صحبت می‌شود که اعضای آن‌ها به‌حدی هماهنگ هستند که گویی از قبل می‌دانند چه اتفاقی قرار است رخ دهد. اما این هماهنگی نه جادو است و نه شانس، بلکه حاصل یادگیری و تمرین مهارت‌های خاصی است. ایجاد هوش جمعی مستلزم چندین مهارت کلیدی است که مانند هر مهارت دیگری نیاز به تمرین و تلاش دارند.



گوش دادن فعال

مهارتی که شاید در ظاهر ساده به نظر برسد، اما در عمل بسیاری از افراد در آن چندان موفق نیستند. تحقیقات نشان می‌دهد که ما معمولاً بخش زیادی از آنچه می‌شنویم را به سرعت فراموش می‌کنیم. این مسئله تقصیر ما نیست، بلکه به شیوه پردازش اطلاعات در مغز مربوط می‌شود.

مغز انسان قادر است حدود ۴۰۰ کلمه در دقیقه پردازش کند، در حالی که حتی سریع‌ترین گویندگان تنها ۱۲۵ کلمه در دقیقه صحبت می‌کنند. این تفاوت باعث می‌شود ذهن ما منحرف شده و به موضوعات دیگر فکر کند. برای تبدیل شدن به شنوندگان بهتر، باید این مهارت را در خود پرورش دهیم. گوش دادن فعال و متعهد می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد، نوآوری را تقویت کند و همکاری را تسهیل نماید.

پرسیدن سوالات مناسب و کنجکاوانه

علاوه بر گوش دادن، پرسیدن سوالات مناسب یکی دیگر از عناصر کلیدی در برقراری ارتباط مؤثر است. معمولاً افرادی که بیشتر سوال می‌پرسند، محبوب‌تر هستند، زیرا این کار نشان می‌دهد که به صحبت‌های دیگران توجه دارند و برای آن‌ها ارزش قائلند.

سوالات مناسب، مانند «چه می‌شود اگر...» یا «چه چیزی ممکن است اتفاق بیفتد...»، به کشف ایده‌های جدید کمک می‌کنند. این نوع سوالات ممکن است کمی چالش‌برانگیز یا حتی نگران‌کننده به نظر برسند، اما معمولاً همان مسائلی که باعث نگرانی ما می‌شوند، مهم‌ترین موضوعات برای بررسی هستند. پرسیدن سوالات خوب باعث می‌شود دیگران راحت‌تر نظرات خود را بیان کنند، به ایده‌های جدید فکر کنند و فضای گفتگو را سازنده‌تر کنند.



به چالش کشیدن پیش فرض‌های ذهنی

یکی از موانع رشد فردی و حرفه‌ای، پایبندی بیش از حد به پیش فرض‌های ذهنی خودمان است. اثر دانینگ-کروگر نشان می‌دهد که افراد کم‌تجربه معمولاً توانایی‌های خود را بیش از حد واقعی ارزیابی می‌کنند. اما نکته جالب این است که افراد متخصص نیز ممکن است در دام دیگری گرفتار شوند. هر چه دانش ما بیشتر می‌شود، انعطاف‌پذیری ما کمتر شده و پذیرش دیدگاه‌های جدید دشوارتر می‌شود.

وقتی در یک حوزه متخصص می‌شویم، ناخودآگاه تمایل پیدا می‌کنیم که خود و دیگران را متقاعد کنیم که همیشه درست می‌گوییم، حتی زمانی که اشتباه می‌کنیم. برای غلبه بر این مشکل، باید یاد بگیریم که پیش فرض‌های خود را به چالش بکشیم و حتی به طور موقت باورهای شخصی‌مان را کنار بگذاریم. این کار باعث می‌شود ذهن ما برای پذیرش دیدگاه‌های جدید باز شود، تعصب خود را کاهش دهد و مسائل را از زوایای مختلف بررسی کند.

مخالفت محترمانه

یکی دیگر از مهارت‌های مهم در محیط کار، توانایی مخالفت کردن به شیوه‌ای محترمانه و بدون ایجاد تنش است. اختلاف نظر، اگر به درستی مدیریت شود، می‌تواند بسیار مفید باشد. این کار از تصمیم‌گیری‌های اشتباه جلوگیری می‌کند و مانع از تفکر گروهی و اعتماد به نفس بیش از حد می‌شود. اما برای اینکه اختلاف نظرها سازنده باشند، باید احساس امنیت روانی در محیط کار وجود داشته باشد.

افراد باید مطمئن باشند که اگر نظر متفاوتی دارند، مورد انتقاد یا طرد قرار نخواهند گرفت. هیچ سازمانی نمی‌تواند به بالاترین سطح کارایی برسد، مگر اینکه فضایی ایجاد کند که افراد بدون ترس از قضاوت یا انتقام، نظرات خود را بیان کنند. تیم‌هایی که چنین فضایی دارند، عملکرد بهتری دارند و از هوش جمعی بیشتری برخوردارند.

گسترش دایره همدلی

در مقابل، اگر کسی از گروه "آن‌ها" همان اشتباه را انجام دهد، آن را نشانه‌ای از نقص شخصیتی او می‌دانیم. این طرز فکر، به‌ویژه در محیط‌های کاری متنوع، می‌تواند مانع کار تیمی مؤثر شود. اما نکته مثبت این است که می‌توان این الگو را تغییر داد. با تمرین، می‌توانیم همدلی خود را گسترش دهیم، به صحبت‌های همکاران بهتر گوش دهیم و در برابر ایده‌های جدید کنجکاوتر باشیم.

همدلی معمولاً به عنوان راهی برای مقابله با تعصب شناخته می‌شود، اما خود همدلی هم می‌تواند محدود و جهت‌دار باشد. مغز ما به طور طبیعی دیگران را به دو گروه "ما" و "آن‌ها" تقسیم می‌کند و این مسئله می‌تواند روی همکاری ما تأثیر بگذارد. وقتی یکی از اعضای گروه "ما" اشتباه می‌کند، رفتار او را تحلیل می‌کنیم اما شخصیتش را زیر سؤال نمی‌بریم.



آزمایشی که فلامینی در مورد انزوا انجام داد، نشان داد که انسان‌ها می‌توانند سختی‌های زیادی را به‌تنهایی تحمل کنند. اما در دنیای امروز، این کافی نیست. بسیاری از چالش‌های پیچیده، چه در محیط کار و چه در سطح جهانی، فقط از طریق همکاری حل می‌شوند. یادگیری مهارت‌هایی مثل آنچه در این مقاله گفته شد نقطه‌ی خوبی برای شروع است. این مهارت‌ها در ظاهر ساده‌اند، اما یادگیری و به‌کارگیری آن‌ها به تلاش نیاز دارد و مهم‌تر از آن، باید به‌صورت گروهی تمرین شوند.

❖ هیچ تیم ورزشی حرفه‌ای بدون تمرین موفق نمی‌شود، اما در محیط‌های کاری، اغلب انتظار داریم تیم‌ها بدون تمرین و آموزش، بهترین عملکرد را داشته باشند. اگر ندانیم چطور از هوش جمعی خود استفاده کنیم، هر کسی مجبور خواهد شد به‌تنهایی کار کند و این راه موفقیت نیست.

پایان



▪ آیا شناخت ویژگی‌های شخصیتی مؤثر در کار گروهی، به مدیران کمک می‌کند تا تیم‌هایی منسجم و کارآمد بسازند؟

◀ نوشتار بعدی





نسخه شنیداری نوشتار
را در وبسایت ما بشنوید.

◀ نویسنده: مهدی زرگر

ویژگی‌های شخصیتی مؤثر در کار تیمی

◀ در دنیای پر رقابت امروز، موفقیت در تیم‌های حرفه‌ای سازمانی تنها به داشتن استراتژی‌های قوی بستگی ندارد؛ بلکه شخصیت و نحوه تعامل اعضای تیم نیز نقش کلیدی در پیشبرد اهداف ایفا می‌کند. شناخت ویژگی‌های شخصیتی مؤثر در کار گروهی، به مدیران کمک می‌کند تا تیم‌هایی منسجم و کارآمد بسازند. در این یادداشت، به مهم‌ترین این ویژگی‌ها می‌پردازیم:



■ ارتباط مؤثر

افرادی که مهارت‌های ارتباطی بالایی دارند، می‌توانند پیام‌ها را به‌درستی منتقل کرده و تعاملات تیمی بهتری داشته باشند. توانایی همدلی نیز به درک نیازهای مشتریان کمک می‌کند، که در نهایت منجر به ارائه راهکارهای مؤثرتر در سمینارها، جلسات و ... می‌شود.

■ انعطاف‌پذیری

رفتار مشتریان، عملکرد مدیران، تصمیم‌ها و سیاست‌گذاری‌ها دائماً در حال تغییر است. اعضای تیم باید بتوانند خود را با شرایط جدید وفق دهند. افراد منعطف در برابر تغییرات مقاومت نمی‌کنند و می‌توانند در مواجهه با چالش‌ها، راهکارهای خلاقانه ارائه دهند.

■ خلاقیت و نوآوری

افرادی که ذهن خلاق دارند، می‌توانند ایده‌های جدیدی ارائه دهند. چنین افرادی معمولاً رویکردی متفاوت به مشکلات دارند و از زوایای تازه‌ای به مسائل نگاه می‌کنند.

■ اعتماد به نفس و توانایی تصمیم‌گیری

تیم‌های حرفه‌ای نیازمند تصمیم‌گیری‌های سریع و جسورانه است. افراد با اعتماد به نفس بالا، نه تنها ایده‌های خود را با اطمینان مطرح می‌کنند، بلکه می‌توانند در لحظات حساس، بهترین تصمیم را برای پیشبرد اهداف تیم بگیرند.

■ حل مسئله و مدیریت بحران

مدیران موفق کسانی هستند که در مواجهه با مشکلات، راه‌حل‌های عملی و سریع ارائه می‌دهند. این مهارت به‌خصوص در مواقعی که اهداف با چالش‌های پیش‌بینی‌نشده مواجه می‌شوند، بسیار حیاتی است.

■ یادگیری و رشد

فضای کاری و به‌خصوص مهارت‌های افراد دائماً در حال تغییر است و ابزارها و استراتژی‌های جدیدی به بازار می‌آیند. افرادی که روحیه یادگیری دارند، می‌توانند خود را با این تغییرات هماهنگ کنند و همواره دانش و مهارت‌های خود را به‌روز نگه دارند.

◀ ترکیب ویژگی‌های شخصیتی مناسب، می‌تواند یک تیم را به سطح بالاتری از کارایی و موفقیت برساند. مدیران باید در انتخاب و توسعه اعضای تیم، به این ویژگی‌ها توجه داشته باشند. در نهایت، کار گروهی مؤثر و هماهنگ، علاوه بر کمک به اجرای بهتر استراتژی‌های سازمان، باعث ایجاد یک محیط کاری مثبت و پویا خواهد شد.

پایان





کار تیمی در فروش

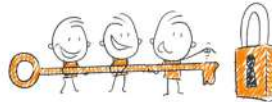
رمز موفقیت در بازار رقابتی

■ در دنیای کسب و کار، فروش تنها به توانایی‌های فردی بستگی ندارد، بلکه نتیجه یک کار تیمی هماهنگ و منسجم است. تیم فروش موفق متشکل از افرادی با مهارت‌های مختلف است که در کنار هم برای یک هدف مشترک تلاش می‌کنند: افزایش فروش و رضایت مشتری.



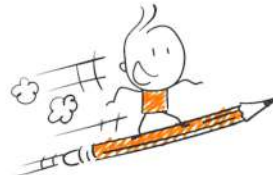
مدیریت چالش‌ها:

■ در فروش، موانع و چالش‌ها اجتناب ناپذیرند. اما زمانی که یک تیم به خوبی با هم کار کند، می‌توان با کمک تفکر گروهی، مشکلات را سریع‌تر و مؤثرتر حل کرد.



بهبود تجربه مشتری:

■ همکاری بین اعضای تیم باعث می‌شود تا مشتریان پاسخ‌های سریع‌تر، دقیق‌تر و خدمات بهتری دریافت کنند و مشتریان تجربه بهتری از خرید داشته باشند.



افزایش انگیزه:

■ همکاری و حمایت متقابل بین اعضای تیم، انگیزه و روحیه کاری را افزایش می‌دهد. وقتی افراد احساس کنند که بخشی از یک تیم قوی و هماهنگ هستند، تلاش بیشتری برای موفقیت گروه انجام می‌دهند.

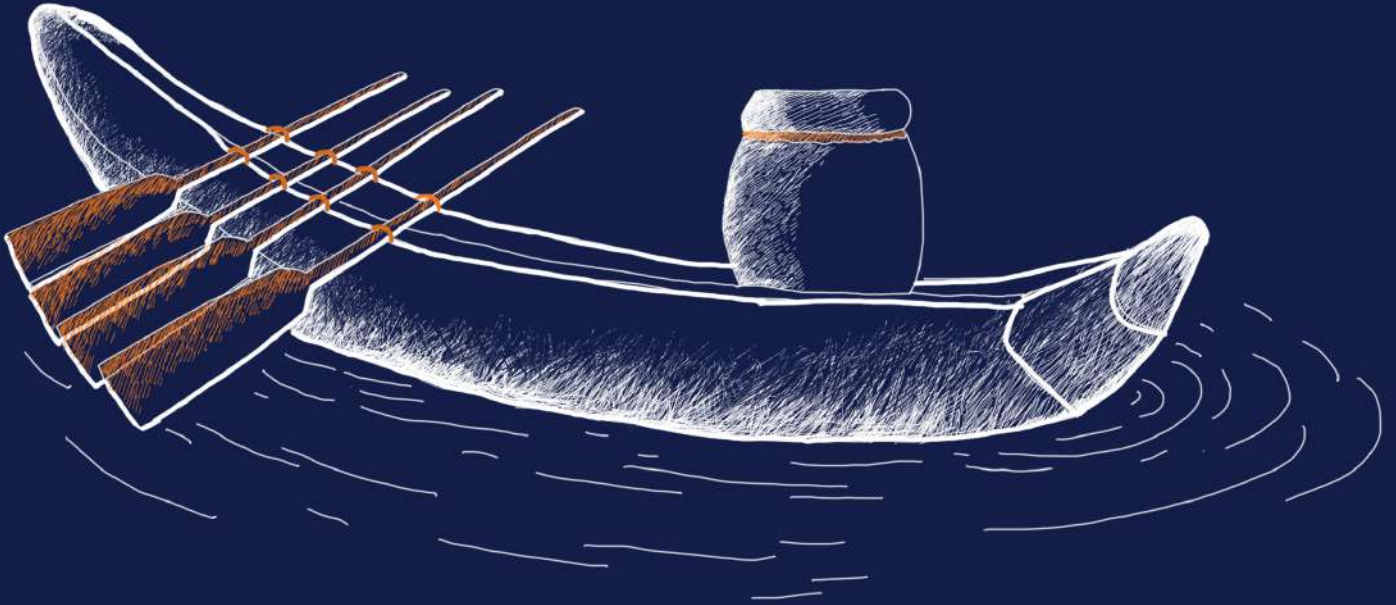


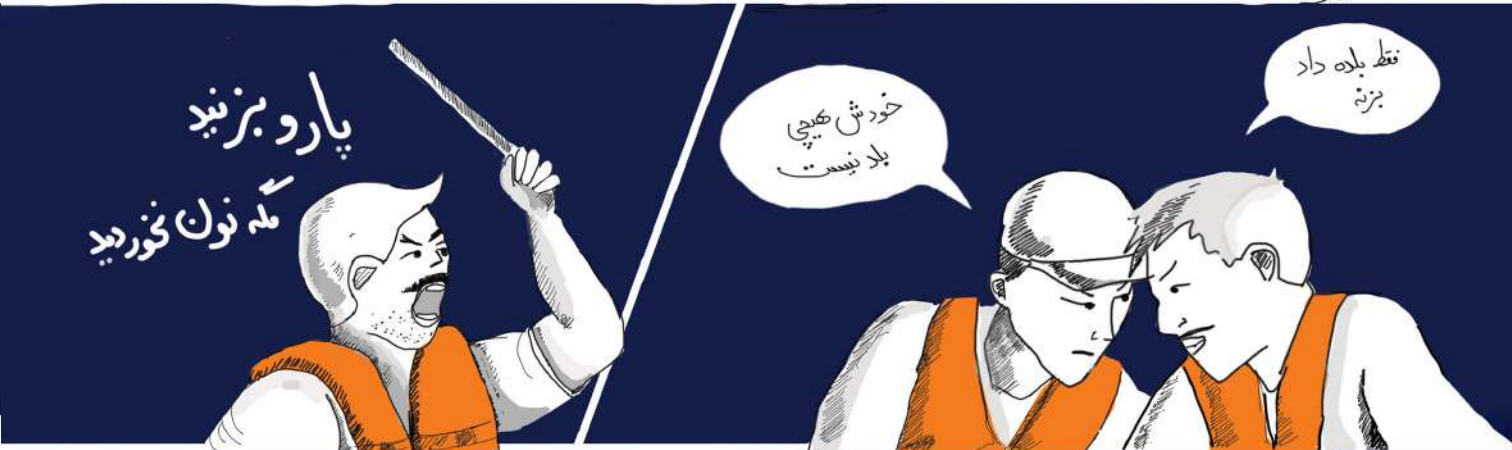
تقویت مهارت‌ها:

■ وقتی اعضای تیم تجربیات خود را به اشتراک می‌گذارند، سطح دانش تیم افزایش می‌یابد. این تبادل اطلاعات به بهبود استراتژی‌های فروش کمک می‌کند.

تیم یا توهم؟! ◀

■ تصویرگر: مرضیه معتمدی





چگونه با مدیریت تعارضات، تقویت ارتباطات و ایجاد تعهد تیم‌هایی قدرتمند بسازیم؟

◀ نوشتار بعدی



چالش‌ها و راهکارهای تیم‌سازی

نویسنده: پوریا خویمنی

◀ کار تیمی یکی از عناصر مهم پیشرفت در سازمان‌ها است. امروزه، سازمان‌ها نیاز دارند تا به سرعت به چالش‌ها و فرصت‌ها پاسخ دهند. این امر مستلزم همکاری و تعامل مؤثر میان اعضای تیم است. در این یادداشت به بررسی چالش‌ها و راهکارهایی برای تقویت کار تیمی در محیط‌های کاری می‌پردازیم.

◀ چالش‌های کار تیمی

کارتیمی می‌تواند با چالش‌هایی همراه باشد. از جمله چالش‌هایی مانند:

■ **تعارضات:** اختلاف نظر میان اعضای تیم می‌تواند منجر به کاهش کارایی و بهره‌وری در تیم شود. مدیریت مؤثر تعارضات و یافتن راه‌حل‌های مناسب برای آن‌ها ضروری است.

■ **نقص در ارتباطات:** ارتباطات ناقص می‌تواند به سوءتفاهم‌ها و مشکلات در هماهنگی منجر شود. برقراری یک سیستم ارتباطی مؤثر در تیم‌ها اهمیت زیادی دارد.

■ **عدم تعهد:** برخی از اعضای تیم ممکن است نسبت به اهداف تیم احساس مسئولیت نکنند. ایجاد حس مسئولیت و تعهد در اعضای تیم یکی از چالش‌های مهم است.

◀ راهکارهایی برای تقویت کار تیمی

■ **ایجاد اهداف مشترک:** تعیین اهداف مشترک می‌تواند به هم‌راستایی تیم کمک کند و اعضای تیم را به سمت دستیابی به این اهداف سوق دهد.

■ **تقویت ارتباطات:** ایجاد فضایی که در آن اعضای تیم احساس راحتی کنند که نظرات و ایده‌های خود را به اشتراک بگذارند، می‌تواند به بهبود ارتباطات و همکاری کمک کند.

■ **آموزش و توسعه:** فراهم کردن فرصت‌های آموزشی برای تیم می‌تواند به تقویت مهارت‌ها و افزایش کارایی تیم منجر شود.

■ **قدردانی و پاداش:** قدردانی از تلاش‌های اعضای تیم می‌تواند به افزایش انگیزه و روحیه تیم کمک کند در بعضی مواقع این قدردانی‌ها برای کل تیم باید انجام پذیرد.

با توجه به مزایا و چالش‌ها، کارتیمی نیازمند مدیریت مؤثر است. با ایجاد فرهنگ همکاری در محیط‌های کاری، سازمان‌ها می‌توانند به بهره‌وری بیشتری دست یابند و به اهداف خود برسند.

پایان



تعادل میان بهره‌گیری از نظرات
دیگران و تکیه بر دانش فردی،
کلید موفقیت در زندگی است.

نوشتار بعدی



◀ نویسنده: راضیه زارعی

وقتی فکرها به هم می‌رسند!

■ زندگی پر از تصمیم‌های کوچک و بزرگ است و مشورت می‌تواند ما را از مواجهه تنهایی با مشکلات بی‌نیاز کند. گاهی دیدگاه‌های متفاوت دیگران، افق جدیدی پیش روی ما می‌گشاید و حتی یک گفتگوی ساده با فردی آگاه می‌تواند مسیر زندگی ما را تغییر دهد. از دیدگاه روانشناسی نیز تأیید و حمایت دیگران، موجب افزایش اعتماد به نفس، احترام به خود و احساس کارآمدی در فرد می‌شود. همچنین، تعاملات اجتماعی مثبت، انگیزه فرد را برای رسیدن به اهدافش تقویت کرده و حس ارزشمندی را در او پرورش می‌دهد و احتمال موفقیت را افزایش می‌دهد.

با این حال، هر فرد باید قدرت تحلیل، تفکر انتقادی و تصمیم‌گیری مستقل را در کنار مشورت تقویت کند. مشورت زمانی ارزشمند است که به رشد فکری و استقلال فردی منجر شود، نه آنکه جایگزین تفکر شخصی گردد.

◀ یک ایده
خوب نیازمند
ترکیبی از
اتفاق نظر و
اختلاف نظر
است.



نسخه شنیداری نوشتار
را در وبسایت ما بشنوید.

■ در تیم‌های موفق، مشورت باعث افزایش همدلی و هماهنگی می‌شود. وقتی اعضای تیم احساس کنند نظراتشان شنیده می‌شود، انگیزه و تعهد آن‌ها افزایش می‌یابد. همفکری همچنین از یک‌جانبه‌نگری جلوگیری کرده و اشتباهات را کاهش می‌دهد.

■ همان‌گونه که تصمیم‌گیری بدون مشورت می‌تواند خطرناک باشد و به شکست بینجامد، وابستگی بیش از حد به نظر دیگران نیز ممکن است اعتماد به نفس فرد را کاهش داده و او را دچار وابستگی کند.

تعادل میان بهره‌گیری از نظرات دیگران و تکیه بر دانش فردی، کلید موفقیت در زندگی است.





■ با این حال، چالش‌هایی مانند تفاوت دیدگاه‌ها یا نبود روش‌های مشخص برای جمع‌بندی نظرات ممکن است فرایند مشورت را دشوار کند. سازمان‌هایی که فرهنگ همفکری را ترویج می‌دهند، معمولاً نوآورتر و موفق‌تر هستند. اما این فرهنگ نباید به بروکراسی یا کندی در تصمیم‌گیری منجر شود. وجود چارچوب‌های مشخص برای مشورت، مانند جلسات هدفمند و تعیین مسئولیت‌ها، ضروری است.

■ همفکری در زندگی فردی و سازمانی زمانی مؤثر است که ساختارمند، متعادل و هدفمند باشد. تیم‌ها و سازمان‌هایی که به مشورت اهمیت می‌دهند اما در عین حال، تصمیم‌گیری نهایی را به صورت شفاف و مسئولانه انجام می‌دهند، معمولاً عملکرد بهتری دارند. در نهایت، ایجاد تعادل بین مشارکت هم‌اعضا و حفظ سرعت و دقت در تصمیم‌گیری، راز موفقیت در محیط‌های کاری است.

پایان

سخن



گوش دادن فعال؛

نه تنها باعث می‌شود مشتری احساس ارزشمندی کند، بلکه اطلاعات مفیدی را نیز در اختیار شما قرار می‌دهد تا بتوانید پیشنهادات بهتری ارائه کنید.



نسخه ویدئویی این آموزش
را در صفحه ما ببینید.

■ با دقت و تمرکز به صحبت‌های مشتری گوش دهید و نشان دهید که به نظرات و نیازهای او اهمیت می‌دهید. این کار علاوه بر اینکه اعتماد مشتری را جلب می‌کند، بلکه به شما کمک می‌کند تا بهتر نیازهای او را درک کنید. هنگام گوش دادن، با تکان دادن سر یا بیان جملات کوتاهی مثل «بله»، «متوجه شدم» یا «جالب است»، نشان دهید که کاملاً درگیر گفت‌وگو هستید.

■ همچنین، با پرسیدن سؤالات مرتبط و بازخورد دادن به صحبت‌های مشتری، می‌توانید عمق ارتباط را افزایش دهید و نشان دهید که به دنبال ارائه راه‌حلی متناسب با نیازهای او هستید.

■ علاوه بر این، **گوش دادن فعال** به شما کمک می‌کند تا از اشتباهات ناشی از سوءتفاهم جلوگیری کنید و دقیق‌تر به خواسته‌های مشتری پاسخ دهید. با خلاصه کردن صحبت‌های مشتری در پایان گفت‌وگو و پرسیدن سؤالاتی مانند **آیا درست متوجه شدم که نیاز اصلی شما... است؟**، می‌توانید از درک صحیح خود اطمینان حاصل کنید. این رویکرد حس توجه و احترام را به مشتری منتقل می‌کند و زمینه را برای ارائه راهکارهای دقیق‌تر و شخصی‌سازی شده فراهم می‌سازد. در نهایت، این سطح از ارتباط مؤثر، وفاداری مشتری را افزایش داده و احتمال موفقیت در مذاکرات و فروش را به میزان قابل توجهی بهبود می‌بخشد.



بخش دوم:

چراغ قوه



چراغ قوه / وقتی همکاری معنا پیدا می‌کند...

وقتی همکاری معنا پیدا می‌کند...



در جهان برندها، آنچه بیش از هر چیز محصول نهایی را شکل می‌دهد، همکاری افراد آن تیم است؛ جایی که افراد با دیدگاه‌های گوناگون، مهارت‌های مکمل و هدفی مشترک، کنار هم قرار می‌گیرند.

◀ **آرذیا، برندی که با ترکیب نگاه ایتالیایی به طراحی و فهم دقیق از سلیقه و نیاز خانواده‌های ایرانی، توانسته محصولاتی ارائه دهد که در عین زیبایی کاربردی و باکیفیت نیز هستند.**

در این گفت‌وگو، مدیر برند و کارشناسان آرذیا از تجربه‌های زیسته خود در دل پروژه‌های گروهی سخن گفته‌اند؛ از لحظه‌هایی که اختلاف نظرها به نقطه‌ای برای رشد بدل گشته، از مسیرهایی که با گفت‌وگو هموار شده و از ارزش خلق‌شده‌ای که تنها در فضای همکاری ممکن شده است.

اگر علاقه‌مندید بدانید «**ما شدن**» در تیم آرذیا چگونه شکل گرفته و چه دستاوردهایی به همراه داشته، تماشای این مصاحبه تصویری را از دست ندهید.



نسخه ویدئویی این مصاحبه را در صفحه ما ببینید.

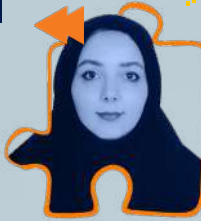


اگر قرار باشد یک پازل هزار تکه را
با کمک تیم خودتان یا همکارانتان
تکمیل کنید، **اولین قطعه‌ای** که
انتخاب می‌کنید **کدام است** و چرا؟



عاطفه قائم مقامی:

اگر بخواهم با تیمم یک پازل هزار تکه را بچینم، اولین قطعه‌ای که انتخاب می‌کنم، یکی از گوشه‌هاست چون مرز و چارچوب پازل را می‌سازد و با داشتن گوشه‌ها و بعد کناره‌ها، یک قاب مشخص برای بقیه قطعات ساخته می‌شود.



معین منصوری:

اولین قطعه که انتخاب می‌کنم گوشه‌ها یا لبه‌های پازل است. قطعات لبه و گوشه‌ها به عنوان مرزهای پازل، یک چهارچوب فیزیکی و بصری ایجاد می‌کند. این کار به تیم کمک می‌کند تا محدوده کلی کار را درک کند، هماهنگی بین اعضا را افزایش دهد، و تقسیم وظایف بر اساس واحدها ساده‌تر بشود.



فاطمه سلحشوری:

شروع با قطعات گوشه و لبه، قطعات با رنگ‌های خاص، و قطعاتی که به راحتی قابل تشخیص هستند، یک استراتژی مدیریتی موثر برای تکمیل یک پازل هزار تکه است. این رویکرد به تیم کمک می‌کند تا چارچوب اصلی را مشخص کند، حس پیشرفت را تجربه کند، و با انگیزه و هماهنگی بیشتری به سمت هدف نهایی حرکت کند.



مهدیه جمشیدی:

از نظر من شروع از دور تا دور پازل برای تکمیل کردن بهتر است چون اگر نقشه کلی پازل نباشد من نمی‌توانم اولین قطعه را پیدا کنم برای چیدمان.



آرزو علی‌خانی:

ابتدا آنهایی که رنگ مشابه دارند در دسته‌های جدا می‌چینیم چون قطعه جایگاهشان نزدیک به هم است و با تمرکز به چیدن تکه‌های دیگر می‌پردازیم.



پویا یزدخواستی:

اولین قطعه‌ای که با تیم شروع به چیدمان می‌کنیم قطعه‌های دور پازل است چرا که وقتی دور پازل را شروع کنیم ناخودآگاه بقیه قطعه‌ها جایشان مشخص و چیدمان پازل به ما نشان داده می‌شود.



ریحانه گنجوری:

در ابتدا قطعات ساده‌تر را که شکل یا طرح مشخص دارند پیدا می‌کنم و سعی می‌کنم طبق آنها ادامه بدهم.



محمدحسن کاظمی:

اولین کاری که انجام می‌دهم قطعه‌ها را جمع می‌کنم و اولین قطعه‌ایی که کناره‌های پازل هست را می‌چینم تا به هدف اصلی که می‌خواهم برسم.



ریحانه نیک‌نام:

گوشه‌های بالا، سمت راست یا چپ چون مجاور دو جهت هست و اصولاً ساده‌تر است و به صورت دوره‌ای ادامه می‌دهم یعنی از گوشه بالا سمت راست شروع بعد عکس حرکت عقربه‌های ساعت حرکت می‌کنیم.



نویسنده: مریم خانی

پازل، کار تیمی و حل مسئله:

چگونه سبک‌های مختلف یک تصویر کامل می‌سازند؟

هر بار که یک پازل را حل می‌کنیم، ناخودآگاه سبک تفکر و رویکرد خود به چالش‌ها را نیز آشکار می‌کنیم. جالب اینجاست که روش‌های مختلف حل پازل، دقیقاً شبیه به نقش‌های متفاوت اعضای یک تیم در حل مسئله است. در واقع، ترکیب این سبک‌هاست که به ما کمک می‌کند تصویر نهایی را به بهترین شکل بسازیم.

◀ عملگراها:

■ شروع از ساده‌ترین قطعه

این افراد کارایی محور هستند و ترجیح می‌دهند سریع‌ترین راه را برای پیشرفت انتخاب کنند و پروژه را از ایستایی نجات می‌دهند.

◀ استراتژیست‌ها:

■ شروع از مرکز

این افراد کل‌نگر هستند و به دنبال نقطه تعادل در سیستم می‌گردند و مانع انحراف پروژه از هدف اصلی می‌شوند مانند یک استراتژیست کسب‌وکار که «تصویر بزرگ» را می‌بیند.

◀ سازندگان چارچوب:

■ شروع از گوشه‌ها

این افراد معمولا ساختارگرا هستند و ترجیح می‌دهند کار را با پایه‌های محکم شروع و ثبات ایجاد کنند و از آشفتگی نیز جلوگیری می‌کنند.

◀ هنرمندان بهری:

■ تمرکز بر رنگ‌ها و طرح‌های مشابه

این افراد خلاق و جزئی‌نگر هستند و به جای قواعد، به دنبال زیبایی و هماهنگی می‌گردند. ایده‌های نو می‌آورند و به حل مسئله از زوایای جدید کمک می‌کنند.

■ **رهبران ساختارگرا**، چارچوب می‌سازند.

■ **خلاقان** رنگ و زندگی به کار می‌بخشند.

■ **عملگراها** پیشرفت را سریع می‌کنند.

■ **استراتژیست‌ها** جهت کلی را حفظ می‌کنند.

تنوع سبک‌ها نه یک نقطه ضعف، بلکه بزرگ‌ترین نقطه قوت تیم است. اگر هر عضو بر اساس نقاط قوت خود عمل کند، پازل خیلی سریع‌تر و آسان‌تر تکمیل می‌شود! به همین دلیل است که در کار تیمی می‌گوییم: **همه چیز به هم مرتبط است؛ حتی اگر قطعه‌ها در نگاه اول متفاوت به نظر برسند.**

برنامه ریزی آسان با میزیتو

■ **میزیتو** یک ابزار کارآمد برای مدیریت پروژه و کارهای تیمی است که به کاربران این امکان را می‌دهد تا به راحتی وظایف و پروژه‌های خود را مدیریت کنند. با استفاده از میزیتو، اعضای تیم می‌توانند وظایف را تعریف کرده، زمان‌بندی کنند و پیشرفت کارها را پیگیری کنند. با استفاده از ابزارهایی مانند میزیتو، نه تنها کارایی تیم‌ها افزایش می‌یابد، بلکه فرآیندهای کاری نیز ساده‌تر و شفاف‌تر می‌شود. این ابزارها به ویژه در دنیای پرشتاب امروز که نیاز به همکاری و هماهنگی بیشتر احساس می‌شود، به عنوان راهکارهای مؤثری برای مدیریت پروژه‌ها و برنامه‌ریزی روزانه به شمار می‌روند. با انتخاب ابزار مناسب، می‌توان به سادگی و با اطمینان بیشتری به اهداف تیمی دست یافت و مسیر موفقیت را هموارتر کرد.

■ امروزه همکاری مؤثر در تیم‌ها به یکی از ارکان اساسی موفقیت تبدیل شده است. ابزارهای متعددی وجود دارند که می‌توانند به بهبود ارتباطات، برنامه‌ریزی و مدیریت پروژه‌ها کمک کرده و به تیم‌ها در دستیابی به اهدافشان یاری رسانند. از جمله این ابزارها می‌توان به میزیتو، تودو لیست، ترلو، آسانا، اسلک و ... اشاره کرد. هر یک از این ابزارها ویژگی‌های خاص خود را دارند که به بهبود کارایی و هماهنگی در تیم‌ها کمک می‌کند.





◀ به عنوان بخشی از خانواده‌ی بزرگ گروه صنعتی انتخاب، از تلاش‌های بی‌وقفه و تعهد حرفه‌ای مشاوران فروش صمیمانه تشکر می‌کنیم. شما با دانش عمیق، ارتباط مؤثر و خلاقیت بی‌نظیر خود، مشتریان را به سوی بهترین انتخاب‌ها هدایت می‌کنید و چهره‌ای درخشان از این خانواده بزرگ را به نمایش می‌گذارید.

قدردان حضور ارزشمند و نقش کلیدی شما در موفقیت‌های روزافزون مجموعه هستیم .



در کنار هم قوی تر هستیم

◀ کار تیمی، مانند ریسمانی محکم، تک تک ما را به یکدیگر پیوند می‌دهد. در این جمع همدل و متحد، هر فرد با توانایی‌ها و استعدادهای منحصر به فرد خود، نقشی کلیدی در خلق تصویری کامل ایفا می‌کند. این اتحاد، فراتر از مجموعه‌ای از افراد، به خلق هویتی واحد و پویا می‌انجامد که در آن، کامیابی هر عضو، تجلی پیروزی جمعی است.

**ویدئوی همکاران معاونت بازاریابی و فروش گروه
صنعتی انتخاب در دوره‌می همدلانه** ▶





پنجاب

بخش سوم:

چارچوب





فروش در ۵ دقیقه

مهارت‌های تیمی را بیاموزید!

◀ نویسنده: فاطمه صادق‌زاده

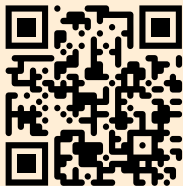
فرد به‌تنهایی نمی‌تواند همه این کارها را انجام دهد. ممکن است یک نفر در مذاکره با مشتری مهارت داشته باشد، اما نتواند بعد از خرید مشتری را پیگیری کند. طبیعی است که هر کسی در کار خاصی تبحر دارد، پس لازم است که این کارها را یک تیم انجام دهد. تیمی که در آن همه وظایف مشخص باشد.»

◀ «ساخت تیم حرفه‌ای فروش کار سختی است و مراحل مختلفی دارد؛ این مراحل از استخدام کارمند فروش حرفه‌ای شروع می‌شود و تا طراحی تیم و تعیین هدف‌های فروش ادامه می‌یابد. همه این کارها وظیفه مدیر فروش است. فروش، شامل پیگیری مشتری، جذب مخاطب و کارهای زیاد دیگری است که یک



با پادکست « دانشگاه آموزش فروش در ۵ دقیقه » همراه باشید و در کمترین زمان، به یک فروشنده حرفه‌ای تبدیل شوید.

◀ همین حالا یکی از اپیزودهای این پادکست را گوش دهید و مهارت تیمی خود را افزایش دهید.



■ متنی که خواندید بخشی از پادکست « دانشگاه آموزش فروش در ۵ دقیقه » است که با ارائه آموزش‌های کوتاه و کاربردی، راه‌حلی ایدئال برای یادگیری اثربخش شماست و در هر قسمت، به یک موضوع کلیدی در دنیای فروش می‌پردازد و نکات و تکنیک‌های عملی را ارائه می‌کند که می‌توانید بلافاصله در کار خود به کار ببرید.

این پادکست برای طیف گسترده‌ای از افراد، از جمله فروشندگان تازه‌کار و باتجربه، صاحبان کسب‌وکار و کارآفرینان، طراحی شده است. با گوش‌دادن به این پادکست، می‌توانید مهارت‌های خود را در زمینه‌های مختلفی مانند مذاکره، متقاعدسازی، ارتباط با مشتری و مدیریت زمان تقویت کنید. این پادکست با ارائه مثال‌های واقعی و قابل‌لمس، یادگیری را برای شما آسان و جذاب خواهد ساخت.

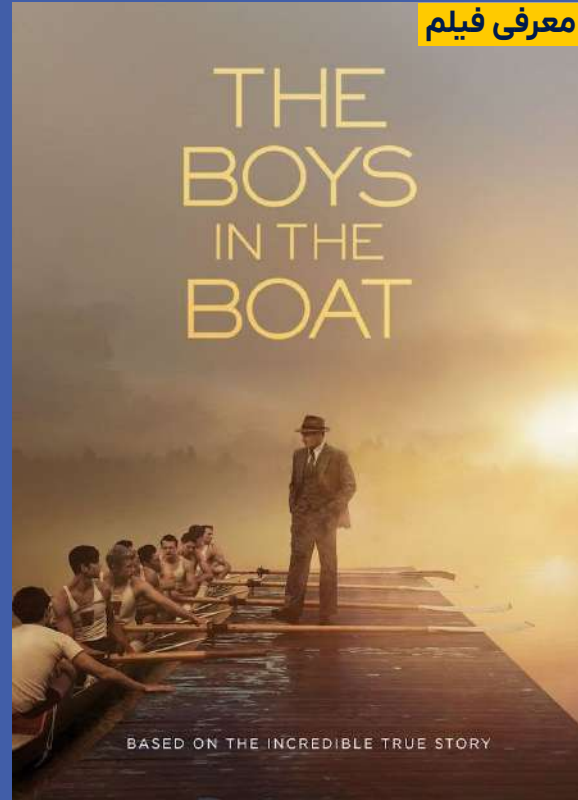
مزیت اصلی پادکست معرفی شده، کوتاه و مفید بودن آن‌هاست. شما می‌توانید در هر زمان و مکانی، حتی در مسیر رفت‌وآمد، به این پادکست گوش دهید و از زمان خود به بهترین شکل استفاده کنید.



نسخه شنیداری نوشتار را
در وبسایت ما بشنوید.

◀️ فیلم *The Boys in the Boat* به کارگردانی جورج کلونی و محصول سال ۲۰۲۳، داستان واقعی یک تیم روئینگ از دانشگاه واشنگتن را روایت می‌کند که در سال ۱۹۳۶ به مدال طلا در مسابقات المپیک دست می‌یابند. این فیلم به ماجرای پارونانی می‌پردازد که با وجود چالش‌های اقتصادی و اجتماعی، با همدلی و همکاری به قله‌های موفقیت می‌رسند. این داستان علاوه بر ورزش روئینگ بر ارزش‌های کار تیمی و هماهنگی نیز تأکید می‌کند.

در فیلم، هماهنگی و همکاری اعضای تیم به عنوان کلید موفقیت آن‌ها مطرح می‌شود. هر یک از پارونان باید توانایی‌های فردی خود را در خدمت هدف مشترک قرار دهند و نشان می‌دهد که حتی یک خطای کوچک می‌تواند ریتم کل تیم را مختل کند و بر نتیجه نهایی تأثیر بگذارد.



معرفی فیلم

هم پیمانان در قایق

داستانی از اتحاد و موفقیت

◀️ نویسنده: مریم خانی

■ علاوه بر این، فیلم بر اهمیت پشتکار و مقاومت در مواجهه با شکست‌ها هم تأکید می‌کند. اعضای تیم روئینگ بارها با شکست‌های کوچک و بزرگ مواجه می‌شوند، اما هر بار با درس گرفتن از اشتباهات و تقویت روحیه تیمی، دوباره به مسیر بازمی‌گردند. این پیام الهام‌بخش به تماشاگران نشان می‌دهد که شکست‌ها پایان راه نیستند، بلکه فرصتی برای رشد و بهبود هستند.

در نهایت، این فیلم نشان می‌دهد که موفقیت‌های بزرگ تنها از طریق تلاش‌های فردی به دست نمی‌آید، بلکه نیازمند یک تیم منسجم و هدفمند است و به ما یادآوری می‌کند که قدرت “ما” در کار تیمی بسیار بیشتر از توان “من” است. در این داستان، اعضای تیم با همدلی، همکاری و تلاش مشترک، به قله‌های موفقیت دست می‌یابند و این پیام را به تماشاگران منتقل می‌کنند که برای دستیابی به اهداف بزرگ، باید به یکدیگر اعتماد کرد و به عنوان یک واحد عمل کرد.

■ در این فیلم، هر پاروزن ویژگی‌ها و توانمندی‌های خاص خود را دارد که در کنار یکدیگر به یک تیم قوی تبدیل می‌شوند. این هم‌افزایی علاوه بر افزایش کارایی تیم، حس تعلق و اعتماد را نیز در میان اعضا تقویت می‌کند. فیلم همچنین به چالش‌های متعدد اعضای تیم اشاره می‌کند، از جمله مشکلات مالی و فشارهای اجتماعی. این چالش‌ها می‌تواند به راحتی باعث تضعیف روحیه تیم شود، اما اعضای “پسران در قایق” با اتحاد و پشتکار بر این موانع غلبه می‌کنند.

همچنین در این فیلم به نقش رهبری و مربی‌گری در موفقیت تیم‌ها پرداخته می‌شود. مربی تیم، با درک عمیق از توانایی‌ها و محدودیت‌های هر یک از اعضا، نقش کلیدی را در هدایت و انسجام تیم ایفا می‌کند. این موضوع نشان می‌دهد که یک رهبر خوب نه تنها باید استراتژی‌های درستی داشته باشد، بلکه باید بتواند اعتماد و انگیزه را در اعضای تیم ایجاد کند. این بخش از فیلم به بینندگان یادآوری می‌کند که رهبری مؤثر، یکی از ارکان اصلی موفقیت هر تیم است.

اتحاد و بقا: درسی از کار تیمی در «ربات وحشی»

◀ نویسنده: عطری آبکار اصفهانی

◀ انیمیشن ربات وحشی

(The Wild Robot) به کارگردانی کریس سندرز، که در سال ۲۰۲۴ منتشر شد، روایتی جذاب و پرمعنی از سفر یک ربات به نام «ROZ» ارائه می‌دهد. او پس از یک سانحه دریایی، خود را در جزیره‌ای ناشناخته و خالی از تمدن انسانی می‌یابد. برای زنده ماندن در این محیط ناآشنا، ناگزیر است با حیوانات جزیره ارتباط برقرار کند و از این طریق، ارزش واقعی همکاری و کار گروهی را درک می‌کند.





در طول داستان، «ROZ» متوجه می‌شود که تکروی راه‌حل مشکلات پیچیده نیست. با کمک موجوداتی مانند یک روباه زیرک و یک غاز وفادار، او می‌آموزد که چگونه با تقسیم وظایف و استفاده از نقاط قوت یکدیگر، بر موانع غلبه کنند. این همکاری نه تنها شانس بقای آن‌ها را افزایش می‌دهد، بلکه روابط عمیق و معنادار بینشان ایجاد می‌کند.

این انیمیشن به شکلی هنرمندانه نشان می‌دهد که قدرت کار تیمی فراتر از مرزهای جوامع انسانی است و در هر شرایطی می‌تواند معجزه کند و به ما یادآوری می‌کند که حتی در سخت‌ترین موقعیت‌ها، همراهی و همدلی می‌تواند راه‌حلی برای مشکلات به ظاهر غیرقابل حل باشد.

«ربات وحشی» بیش از یک داستان پرهیجان و تصویری است؛ درسی است درباره اهمیت همبستگی، اعتماد و قدرت بی‌نظیر کار گروهی. این اثر به مخاطبانش نشان می‌دهد که گاهی قوی‌ترین سلاح برای بقا، داشتن همراهانی است که در کنارشان می‌توان به فردی بهتر و قوی‌تر تبدیل شد.

■ تصویرگر: راضیه زارعی

فرصتی برای مطالعه



رمزگشایی از موفقیت گروهی

کتاب پنج دشمن کار تیمی

◀ نویسنده: پدیده طوسی پور

■ کتاب «پنج دشمن کار تیمی» نوشته پاتریک لنچونی (Patrick Lencioni) به تحلیل چالش‌ها و موانع اصلی کار گروهی می‌پردازد. این اثر به صورت داستانی جذاب و آموزنده طراحی شده و به مدیران و اعضای تیم‌ها کمک می‌کند تا با مشکلات احتمالی در کار گروهی آشنا شده و راهکارهایی برای غلبه بر آن‌ها پیدا کنند.

بهترین مواجهه برای درک این کتاب این است که خود را در گفتگو با یک مشاور با تجربه در حوزه مدیریت تصور کنید که تجربیات و دیدگاه‌های خود را در زمینه کار تیمی به شما منتقل می‌کند.



نسخه شنیداری نوشتار
را در وبسایت ما بشنوید.



◀ **عدم اعتماد:** اولین دشمن کار تیمی عدم اعتماد میان اعضای تیم است. وقتی اعضا به یکدیگر اعتماد ندارند، تمایل ندارند که نقاط ضعف و اشتباهات خود را به اشتراک بگذارند. این موضوع منجر به عدم صداقت و ارتباطات ناکارآمد می‌شود.

◀ **ترس از تعارض:** اعضای تیم ممکن است از بروز اختلاف نظرها و بحث‌های سازنده بترسند، که این امر می‌تواند منجر به عدم تبادل ایده‌ها و نوآوری‌ها شود. ایجاد فضایی امن برای تبادل نظرات و ایده‌ها می‌تواند به کاهش این ترس کمک کند.

◀ **عدم تعهد:** اگر اعضای تیم به توافقات و اهدافی که تعیین شده‌اند، متعهد نباشند، کارایی تیم کاهش می‌یابد. لنچونی پیشنهاد می‌دهد که اعضای تیم باید در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت فعال داشته باشند تا احساس مالکیت بیشتری نسبت به نتایج داشته باشند.

■ لنچونی معتقد است که پنج عامل کلیدی شامل اعتماد، پذیرش تعارض، تعهد، مسئولیت‌پذیری و نتیجه‌گرایی به صورت ترتیبی بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. به این معنا که تا زمانی که اعتماد شکل نگیرد، تعارض سازنده‌ای نیز وجود نخواهد داشت و بدون مطرح شدن اختلاف‌نظرها در قالب بحث و گفتگو، کسی تعهدی نشان نخواهد داد. همچنین، تعهد، پایه و اساس مسئولیت‌پذیری است و تنها پس از تقویت این چهار عنصر، می‌توان به نتیجه‌گرایی در تیم دست یافت.

در ادامه، به توضیح این پنج دشمن اصلی کار تیمی و مفاهیمی که کتاب مطرح می‌کند، می‌پردازیم.



■ کتاب «پنج دشمن کار تیمی» به مدیران و اعضای تیم‌ها کمک می‌کند تا با شناسایی و غلبه بر این موانع، تیمی مؤثرتر و هماهنگ‌تر ایجاد کنند. این کتاب ابزارهای عملی و راهکارهایی برای بهبود کار تیمی ارائه می‌دهد که می‌تواند در هر سازمانی کاربرد داشته باشد.

◀ **اجتناب از مسئولیت:** وقتی اعضای تیم نسبت به وظایف و مسئولیت‌های خود بی‌توجه باشند، عملکرد کلی تیم تحت تأثیر قرار می‌گیرد. لنچونی توصیه می‌کند که تیم‌ها باید فرهنگ پاسخگویی را تقویت کنند و اعضا را به پذیرش مسئولیت‌های خود تشویق کنند. این امر می‌تواند از طریق بازخورد منظم و ارزیابی عملکرد انجام شود.

◀ **بی‌توجهی به نتایج:** وقتی اعضای تیم تنها بر روی موفقیت‌های فردی تمرکز کنند و از اهداف کلی تیم غافل شوند، این می‌تواند به عدم هم‌افزایی و کاهش کارایی منجر شود. لنچونی پیشنهاد می‌دهد که تیم‌ها باید نتایج گروهی را به عنوان یک اولویت قرار دهند و موفقیت‌های جمعی را جشن بگیرند.

◀ ست گادین نویسنده‌ی بیش از ۲۰ کتاب پرفروش است که بسیاری از آن‌ها به موضوعاتی مانند بازاریابی، خلاقیت، رهبری و تغییرات اجتماعی می‌پردازند.

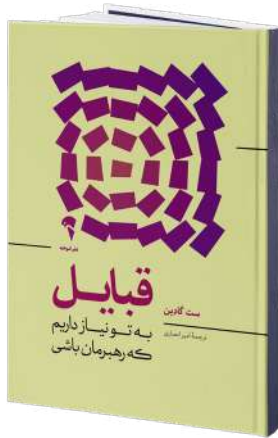
کتاب‌های ست گادین برای افرادی مفید هستند که می‌خواهند درک بهتری از بازاریابی مدرن، رهبری، خلاقیت و کارآفرینی داشته باشند. ایده‌های او به ویژه برای کسانی که به دنبال ایجاد تغییرات مثبت در کسب‌وکار یا زندگی شخصی خود هستند، الهام‌بخش است. او به خوانندگان یادآوری می‌کند که موفقیت تنها با پیروی از قواعد قدیمی به دست نمی‌آید، بلکه نیازمند تفکر متفاوت، شجاعت و ایجاد ارزش واقعی است.

اگر به دنبال یادگیری نحوه‌ی متمایز شدن، رهبری مؤثر و ایجاد ارتباطات معنادار با دیگران هستید، کتاب‌های ست گادین می‌توانند راهنمای بسیار خوبی برای شما باشند. شما می‌توانید کتاب‌های ست گادین و کتاب‌های دیگر نشر آموخته را با تخفیف ویژه آکادمی آموزش انتخاب خریداری کنید.



کد تخفیف ویژه‌ی آکادمی آموزش انتخاب برای خرید آنلاین کتاب از وبسایت نشر آموخته:

academy ◀



◀ قبایل

مترجم: امیر انصاری
تعداد صفحات: ۱۵۲



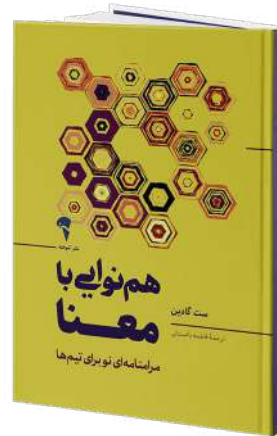
◀ این است بازاریابی

مترجم: فاطمه علی‌پور تنگسیری
تعداد صفحات: ۲۴۸



◀ همه ما عجیب و غریبیم

مترجم: امیر انصاری
تعداد صفحات: ۹۶



◀ هم نوایی با معنا

مترجم: فاطمه باغستانی
تعداد صفحات: ۲۰۰

پله

شماره دوم گاهنامه پله، درباره کار تیمی همچون راهنمایی است برای همه‌ی کسانی که می‌خواهند قدرت همکاری را درک کنند و از آن برای رسیدن به اهداف مشترک استفاده نمایند. در این شماره می‌آموزیم چگونه اعتماد را در تیم ایجاد کنیم، نقش‌ها را به درستی تقسیم نماییم، از تنوع ایده‌ها بهره ببریم و در نهایت، تیمی بسازیم که نه تنها کارآمد باشد، بلکه الهام‌بخش دیگران نیز باشد. این شماره، نقشه‌ی راه شما برای تبدیل شدن به بخشی از یک تیم موفق است.



آکادمی
آموزش
انتخاب

