

سَلَامٌ عَلَى الْمُرْسَلِينَ
اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ

Workshop DB7

ورکشاپ DB7

مدل هدف گذاری سازمانی Smart

S

Specific

مشخص بودن

- بیان اقدام‌هایی که
می‌خواهید انجام دهید،
- استفاده از کلمات پویا

M

Measurable

قابل اندازه گیری بودن

- پیدا کردن راهی
برای اندازه گیری هدف،
- استفاده از معیارها
یا اهداف داده

A

Achievable

دست یافتنی بودن

- تعیین اهدافی که
در محدوده توانایی شما هستند،
- اهدافی که قابل
دست یابی هستند

R

Relevant

مربوط بودن

- اهدافی که به شغل شما
مربوط می‌شوند،
- اهدافی که باعث بهبود
کسب‌وکار شما می‌شوند

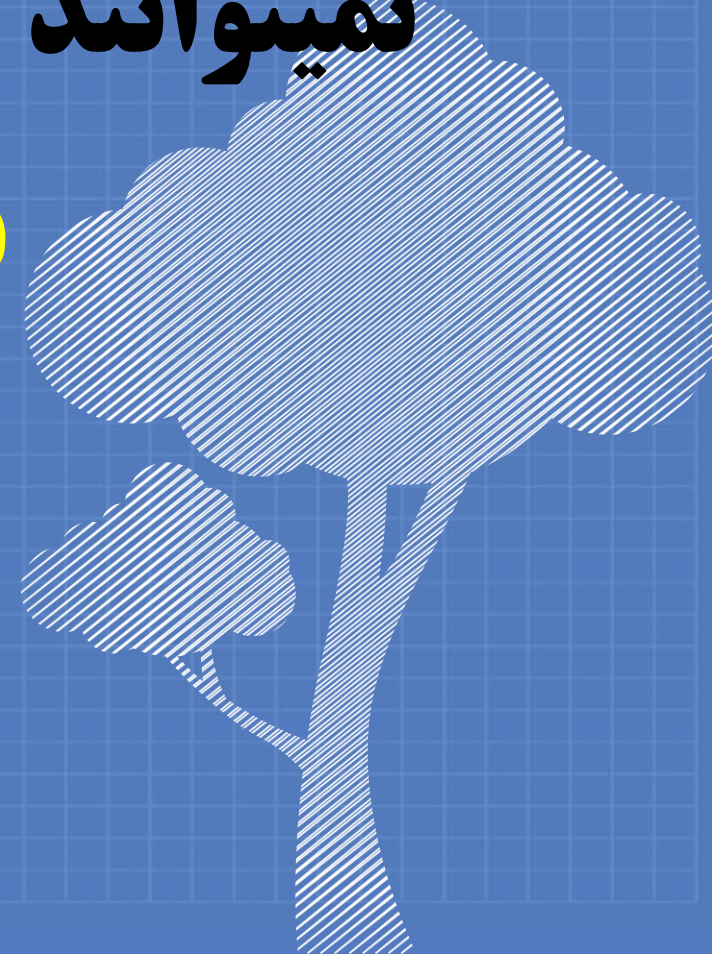
T

Time-bound

به هنگام بودن

- بیان زمانی که به هدف‌تان
خواهید رسید،
- تعیین چارچوب زمانی
و تاریخ دقیق و مشخص

**بی سوادان قرن بیست و یک کسانی نیستند که
نمی‌توانند بخوانند و بنویسند بلکه کسانی هستند که
نمی‌توانند پیاموزند، آموخته های کهنه را
دور بریزند و دوباره پیاموزند**

















تئوری توپ گرید

سوال ریشه ای

در یک تیم فوتبال یا در فضای مسابقه و ورزش چه عواملی وجود دارد که زمینه رفتارهای وفادارانه و عاشقانه را فراهم می آورد؟

این موارد را با معادل سازی می توانید در سازمان های خود پیاده سازی کنید.

سوال ریشه ای

- ۱- هدف برای همه بازیکنان روشن و شفاف است و ابهام یا سوالی در مورد آن وجود ندارد.
- ۲- عملکرد بازیکنان دیده می شود و زیر ذره بین و تحت ارزیابی است.
- ۳- بازیکنان رشته ورزشی را با علاقه و میل خود انتخاب کرده اند.
- ۴- عملکردهای خوب و موثر به سرعت دیده می شود و پاداش دریافت می کند.
- ۵- بین بازیکنان و نقش هایی که در تیم دارند، تناسب زیادی وجود دارد.

سوال ریشه ای

۶- برای بازیکنان رقیب (بازیکنان ذخیره) وجود دارد و آن ها باید همیشه خود را از نظر آمادگی و عملکرد در اوج نگه دارند که جای ثابت خود را در تیم از دست ندهند.

۷- به بازیکنان نقش های تعریف شده با انتظارات روشن ابلاغ و واگذار شده است.

۸- بازیکنان عرصه و فضای لازم برای خودنمایی و نشان دادن قابلیت ها و ابتکارات خود را دارند.

سوال ریشه ای

۹- مربی در نزدیک ترین فاصله با میدان بازی، نظارت و هرجا لازم باشد از طریق بازخورد دادن دخالت می کند . او اختیار لازم برای تشویق و تنبیه و تعویض دارد.

۱۰- عملکرد بازیکنان در هر سال سبب بهبود جایگاه و درآمد و محبوبیت آن ها در سال های بعد می شود.

۱۱- پاداش بازیکنان به جز عملکرد و تلاش آن ها به هیچ عامل دیگری ربط ندارد.

سوال ریشه ای

۱۲- عملکرد هیچ بازیکنی به حساب دیگران نوشته نمی شود و پاداش هیچ بازیکنی به جیب بازیکن دیگری نمی رود.

۱۳- محیط ورزش، صمیمی و مفرح است.

۱۴- بازیکنان در درون تیم رفاقت و با تیم مقابل رقابت دارند.

۱۵- بازخورد ها فوری است. بازیکنان بلافاصله بعد از هر عملکرد مثبت یا منفی، مورد تشویق یا تنبیه مربی، هم تیمی ها، تماشاچیان و هواداران قرار می گیرند.

از قصد به وقتا سازمانتو زیر و رو کن

بین کی پای ویرونیٹ میمونه

اونی که زیر بارون باتو لرزید

فقط اون لایق رنگین کمونه

سوال مهم

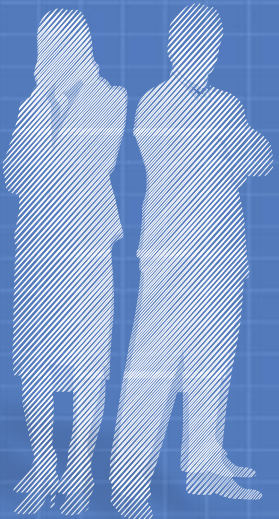
آیا نمی توانیم تمام یا بخش زیادی از این عوامل زمینه ساز
را در سازمانهایمان بکار بگیریم تا کارکنان ماهم مثل
بازیکنان یک تیم فوتبال ، همه تلاش، تعصب و انرژی خود
را صرف موفقیت سازمان و دستیابی به اهداف کنند؟

از دواج و استخدام شباهت های زیادی بهم دارند



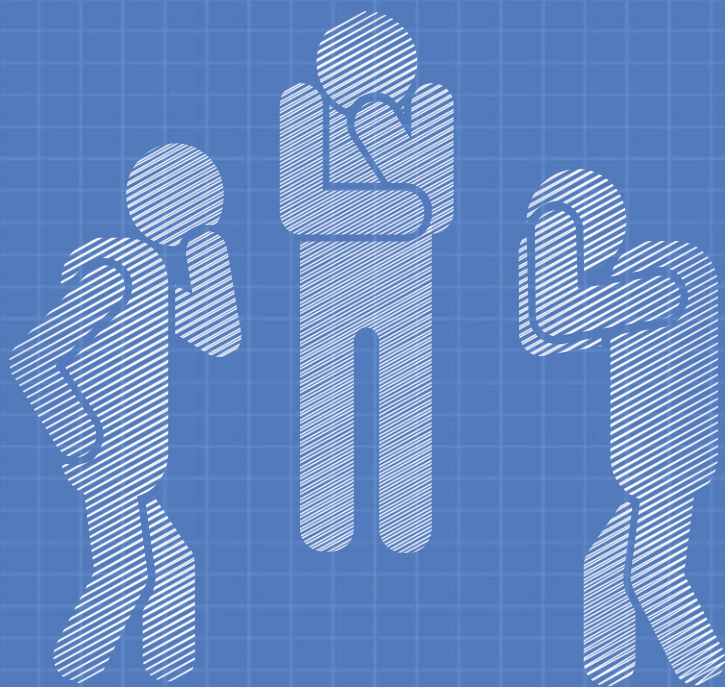
عوامل مهم طلاق

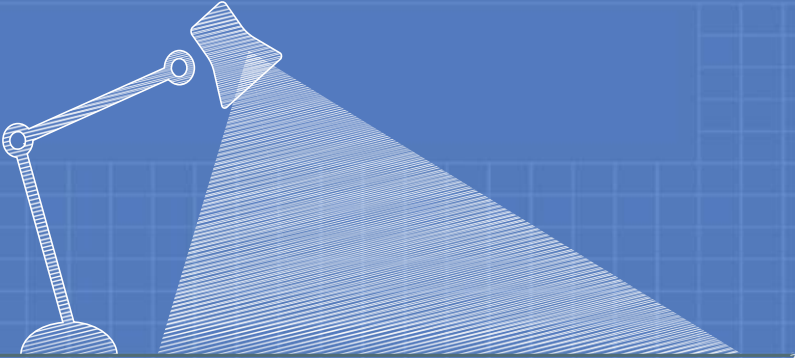
- عدم شناخت دقیق طرفین
- تغییر معیار ها
- نبود تفاهم و مهارت طرفین
- تکراری شدن زندگی و نبود هیجان
- دخالت های بیرونی



عوامل مهم خروج از خدمت کارکنان شایسته

- ویژگی های پایدار شخصیتی
- سن ثبات شخصیت
- رفع سوتفاهم
- تکراری شدن محیط کار و پروژه ها
- خانواده کارکنان





جبران خلیل جبران:

کار عاشقانه دمیدن پاره ای از روح
خویش است در هر آنچه می سازی.
پس اگر نمیتوانی عاشقانه کار کنی ،
بهتر است دست از کار برداری.

آیا مدیران سکوت کارکنان
را بیش از صدای آنها
دوست دارند؟

تئوری یادگیری اجتماعی

(آموزش از طریق همنشینی)

روشی مشهور به متورینگ

(رفیق موفقیت)

تئوری پنجره شکسته و فرهنگ سازمانی

بر اساس این تئوری مدیران

۱- باید نسبت به رفتارهای ناهنجار و عملکردهای ضعیف حساس باشند و واکنش مناسب و فوری نشان دهند.

۲- در این مورد نباید تسامح نشان دهند و مداخلات کنند
سیاستی که در این مورد پیشنهاد شده سیاست تسامح صفر نام دارد.

بر اساس این تئوری مدیران

۳- باید کاری کنند که کارکنان به شدت احساس کنند که سازمان سروسامان دارد و مدیران استانداردهایی دارند که کمتر از آن را نمی پذیرند و خطوط قرمزی دارند که اجازه عبور از آن را به هیچکس نمی دهند.

۴- این تئوری می گوید باید مشکلات را وقتی حل کرد که هنوز جزئی اند و از فرط تکرار، عاصی و اپیدمی نشده اند.

تئوری ارزش

- باید برای کارکنان وقت صرف کرد.
- پیگیری امور واگذاری به کارکنان.
- به کارکنان بابت انجام کارهایشان بازخورد بدهید.
- تاثیر تلاش در سود سازمان و رضایت مشتری.

تئوری ارزیابی و پاداش

۱- کارکنان باید ارزیابی شوند.

۲- بخشی از این ارزیابی را مشتریان در جهت ارتقا مداری باید انجام دهند.

۳- ارزیابی باید فوری باشد و نتایج آن به کارکنان منعکس شود.

تئوری ارزیابی و پاداش

۴- سازمان و مدیران آن باید تفاوت گذاری کنند، برخوردهای مشابه با همه کارکنان، صرف نظر از رفتار و عملکرد آن ها ریشه های انگیزه و تلاش و مسئولیت پذیری را می خشکاند.

۵- بخشی از پاداش عملکرد کارکنان را باید به رفتار و عملکرد آنها متصل کرد.

۶- پول و پاداش های پولی مهم هستند نباید آنها را دست کم گرفت.

۷- سازمان را باید از کارکنانی که خوب نیستند و تلاش برای خوب کردن آنها بی نتیجه است پالایش کرد.

تکنیک راه روشن

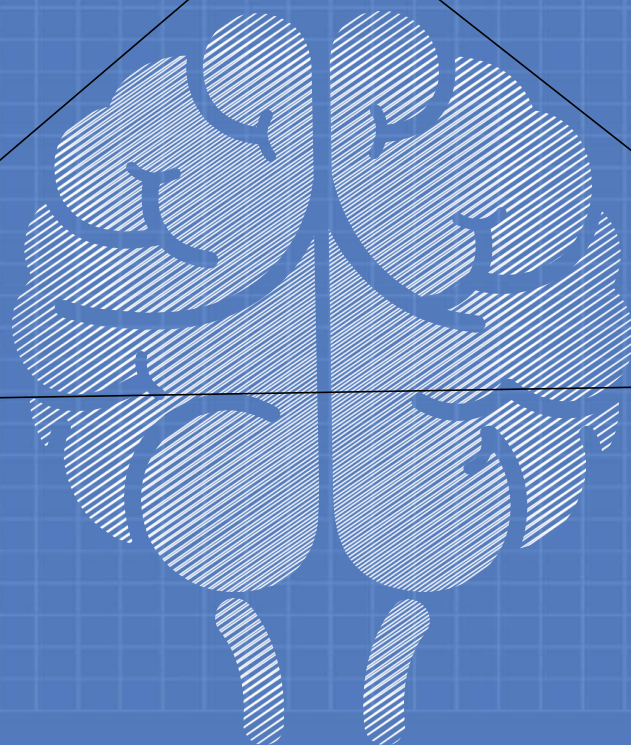
توزیع اطلاعات

فیلتر ذهنی مثلث برمودا

نمی گذارند

نمی توانم

نمی شود



چرخ موفقیت فردی

اول- در اجرای برنامه ای که ما را به هدف می رساند سماجت و پیگیری داشته باشیم و پشت موانع متوقف و تسلیم نشویم.

دوم- تمایل به یادگیری داشته باشیم. یاد بگیریم و به داشته های گذشته اکتفا نکنیم.

چرخ موفقیت فردی

سوم- اراده تغییر داشته باشیم. تغییر آسان نیست و انرژی و تصمیم جدی می خواهد.

چهارم- در فاز برنامه ریزی و طراحی و هدف گذاری متوقف نشویم.

تکنیک کنترل توسط همسایه

تکنیک گمبا



Email:

Bazargan@yektacac.com