



tehran

نکته برای سازمان سازی در کارآفرینی



brahimi.ir

تهران
خرداد ۱۴۰۴

محصول موفقیت های هدفمند و پرمعناست

سعادت

محصول اعتماد سازمانی است

موفقیت



همدلی

احترام متقابل

وفاداری

صداقت در گفتار و رفتار

باور پذیری

شفافیت

تجربه های مشترک مثبت

✓ عملکرد و اثربخشی یک تیم فارغ از اینکه چه کسی عضو آن است، به نحوه کار کردن آنها در کنار یکدیگر بستگی دارد

✓ امنیت روانی Psychological Safety

جرات سوال داشته باشند / قابل اعتماد بودن مدیر / جرات بیان ضعفها و اشکلات را دارند

✓ تکیه کردن Dependability

قابل اتکا بودن، آیا در سختیها کنار هم هستند؟ (به موقع بودن)

✓ شفافیت در تیم Structure & Clarity

ساختارهای شفاف، مرزبندی نقشها و وظایف، تصویرسازی اهداف، شاخص سازی عملکردها

✓ اثر اجتماعی Meaning

سازمانها تاثیری بر جامعه و محیط زیست دارند یا خیر
مفهوم اجتماعی فعالیت کار با معنا و مفید (قابل فهم بودن)

✓ اثر فردی Impact

مفهومی که برای خود فرد دارد، تعلق خاطر و رضایت سازمانی
هر کدام از اعضا چه تاثیری بر کل دارند چقدر ارزش آفرینند

What makes a perfect team?

Google

Project Aristotle

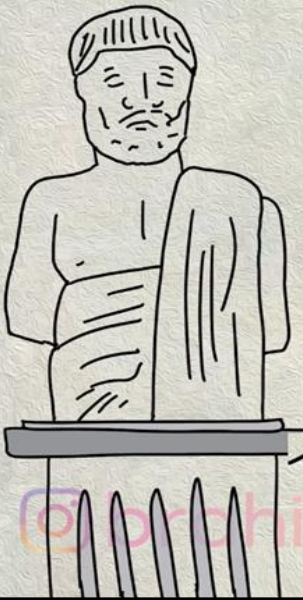
2 years

180 teams

37,000 employees

The answer?

psychological safety

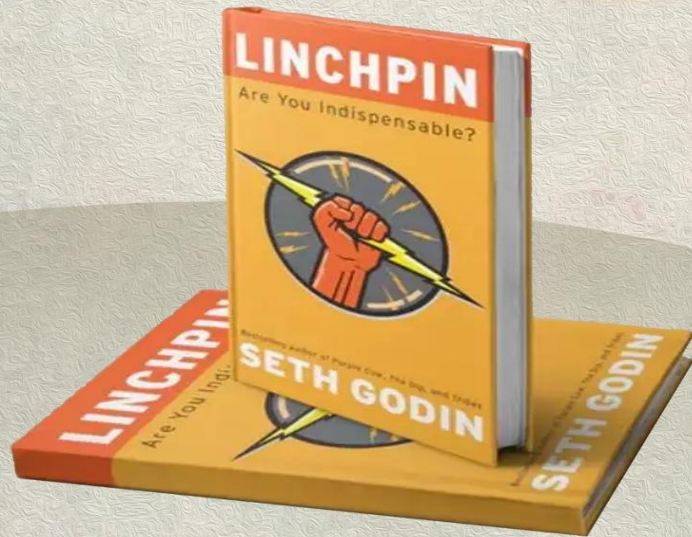


Seth Godin

ست گادین در این کتاب سعی دارد نشان دهد برخی افراد که توانایی تقویت دانش خود را دارند قدرت افزایش مهارت‌های خود را دارند و دارای جایگاه بالایی در حل مسائل مهم سازمان هستند.

یعنی توانایی طراحی راهبردهای میاتبر
برای حل مسائل چالشی سازمان را دارند.

این افراد علاوه بر آنکه در کار خودشان حرفه‌ای هستند
نقشی کلیدی در اتصال افراد و اجزای سازمان به یکدیگر دارند



اعتماد

تعلق سازمان

وفاداری

خلاقیت و نوآوری

روابط کلیدی

مهارت‌های
منحصربه‌فرد

تجربه

دانش تخصصی

l i n c h p i n

نبود این افراد (لینچ بین‌ها) خیلی احساس می‌شود و به چشم می‌آیند

بی برنامه‌گی ← سردرگمی سازمانی → برنامه‌زدگی

Organizational Chaos



تورم اسناد بالادستی و برنامه‌های مکرر، خطر شکست سازمان را بالا می‌برد

لحظه شوم مدیریت، تقارن همزمان بی برنامه‌گی و برنامه‌زدگی است.

تورم اسناد بالادستی: کاهش انعطاف‌پذیری و افزایش پیچیدگی

برنامه‌های مکرر: سردرگمی کارکنان و نبود تمرکز استراتژیک

مدیریت منابع در سایه برنامه‌زدگی: هدررفت منابع و انرژی

افزایش بروکراسی و کاهش نوآوری: خطر ایستایی سازمانی

Jack Welch، مدیرعامل سابق جنرال الکتریک:

توجه بیش از حد به برنامه‌ریزی و جزئیات، سازمان‌ها را کند و ناکارآمد می‌کند. مدیران باید بر اساس

«تغییرات سریع و موقعیت‌های جدید، انعطاف‌پذیری خود را حفظ کنند»



Dark Layers of the Organization

لایه‌های سیاه سازمانی



Dead Theory Horse

no **O**ne
For
Processes



@brahimi.ir

بخش‌های پنهان، غیر رسمی، مبهم و ناکارآمد سازمان



نارضایتی

موانع کاری

فساد اداری

بهره‌وری

کارآمدی

شفافیت

✓ در عطش مجازات ما به دنبال **اصلاح رفتار** فرد مقابل نیستیم بلکه به دنبال **ارضای حس نیاز خودمان** به تنبیه و مجازات طرف مقابل هستیم.

✓ بهترین زمان فاصله ی کمی از اشتباه است تا تاثیر بیشتری داشته باشد اما با مفهوم عطش مجازات کاملاً متفاوت است

✓ همیشه در این لحظات **می شنویم تا پاسخ دهیم**
نه اینکه گوش کنیم

بهترین مدیران و متورها کسانی هستند که به تو نشان می دهند کجا را نگاه کنی اما،
نمی گویند که چه بینی



عدم یادگیری سازمانی

افت اعتماد و روحیه کارکنان

افزایش فضای ترس در سازمان

عدم حل ریشه ای مشکلات

بازسازی اعتماد داخلی



برخی شکست ها باعث ضربه به عمق باور و اعتماد سازمانی

به عنوان مدیر تلاش کنید در:

○ یادآوری موفقیت های سازمانی قبلی و اهمیت تجربه های ناگوار جدید در زمینه سازی موفقیت های بعدی

○ سازماندهی مجدد

○ انتشار پیام واحد از رسانه های مختلف

○ انجام یک گام مهم و موثر (یک عملیات موثر) انرژی تان را متمرکز کنید

○ یک آفند موثر و محکم و دقیق

شکست بخشی از زندگی مدیریتی سازمان است

“
Anyone who has
never made a
mistake has
never tried
anything new.”





End of the managerial term



brahimi.ir

لحظه ی پایان: اتمام مدیریت

من همه تلاشم را کردم  فارغ از نتیجه ...

هنر خدا حافظی کردن

پایان،
غاز فصلی دیگر است

 brahimi.ir