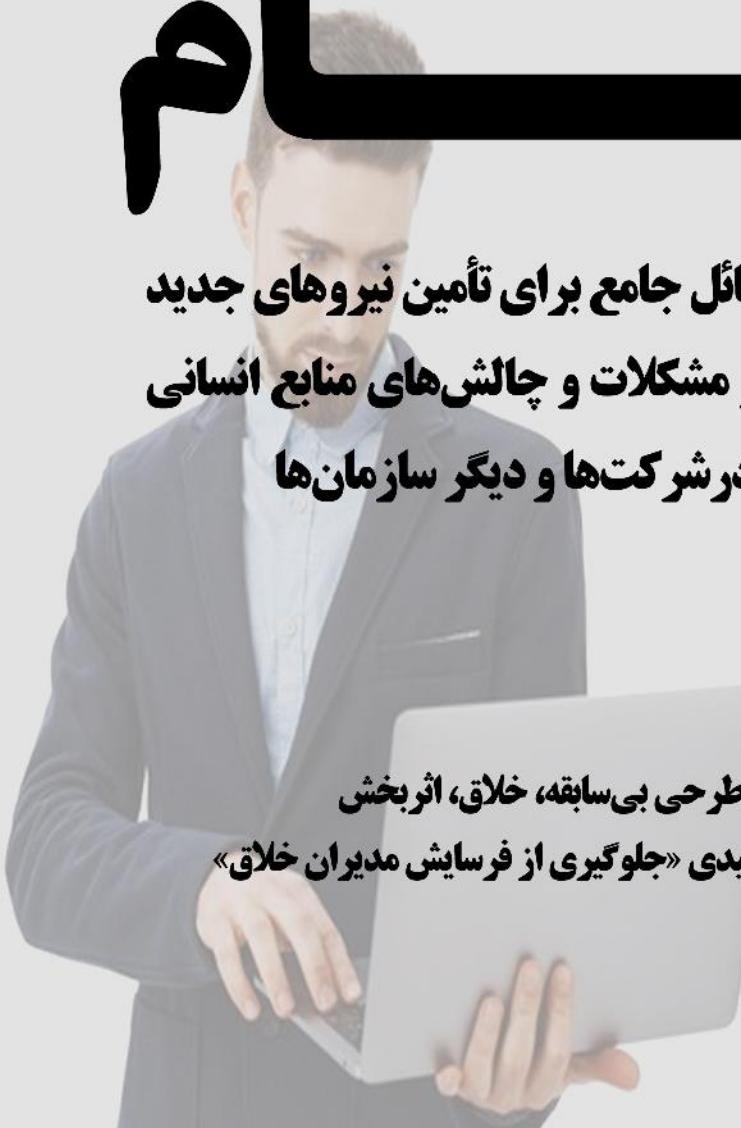




# پیام

حل المسائل جامع برای تأمین نیروهای جدید  
و غلبه بر مشکلات و چالش‌های منابع انسانی  
در شرکت‌ها و دیگر سازمان‌ها



طرحی بی‌سابقه، خلاق، اثربخش  
با هدف کلیدی «جلوگیری از فرسایش مدیران خلاق»

# روش کار ما:

## يهبودی و بازآفرینی جدید، پیشرفته، خلاق، بومی و منحصر به فرد

این روش برپایه سال‌ها پژوهش نظاممند در اندیشکده صنعت و فناوری (آصف) و ۱۵ سال تجربه میدانی موفق در مدرسه تعالی راه آوران رشد توسعه یافته و امتحان خود را با موفقیت پس داده است.



## این طرح در ۱۰ مورد شرح داده شده که در ادامه آورده شده است:

۱ در فرآیند آموزش و پرورش مدیران و کارکنان، ما از شبیوه‌ی آموزش نوین، پیشرفت‌ه و درون‌زایی به نام «آموزش تعالی‌بخش» استفاده می‌کنیم. همان گونه که در شکل صفحه قبل می‌بینید، این شبیوه‌ی آموزش بر ۶ پایه‌ی اصلی استوار است. این پایه‌ها که به طوری طراحی شده‌اند که حاصل آنها یک انسان متعالند و متعهد با ویژگی‌هایی باشد که موردنیاز مدیران و کارکنان متعالی است.

۲ آموزش و تعالی کارکنان و مدیران در «طرح پام» به عنوان یک «سفر تعالی‌بخش» دیده می‌شود. این سفر برای گروه مدیران، یک مسیر ویژه و برای کارکنان، مسیر ویژه‌ی دیگری دارد که به دقت طراحی و مدون شده است. هر مسیر مانند یک نقشه راه با گام‌های مشخص و تعریف شده است که در صورت تمایل کاتالوگ آنها جداگانه در دسترس شما قرار می‌گیرد.

۳ فرآیند آموزش تعالی‌بخش با «خودشناسی شغلی» فرد آغاز می‌شود. این خودشناسی که با تکنیک خاصی صورت می‌گیرد، شامل عناصر زیر است:

- ✓ کشف عشق شغلی فرد: شغلی که فرد برای آن ساخته و متولد شده است.
- ✓ کشف منظومه‌ی استعدادهای فرد: در این منظومه، خورشیدی وجود دارد به نام «استعداد منحصر به فرد» یا استعداد طلایی شخص که شناسایی و پرورش آن نقشی کلیدی در تعالی و موفقیت شغلی فرد دارد: «چه مدیر باشد و چه کارمند».

✓ کشف هدف و معنای زندگی (= افسانه‌ی شخص) فرد: شناخت این موضوع به فرد کمک می‌کند تا بداند که برای چه هدفی به دنیا آمده و باید چه تفاوتی در جهان بسازد. بعلاوه، کشف هدف و معنای زندگی، فرد را از احساس سردرگمی و پوچی می‌رهاند و او را قادر می‌سازد که بتواند در کار و زندگی خوبیش تصمیم‌های هوشمندانه بگیرد. سرانجام، کسی که زندگی هوشمند و با معنایی داشته باشد به یک فرد معنوی تبدیل می‌شود.

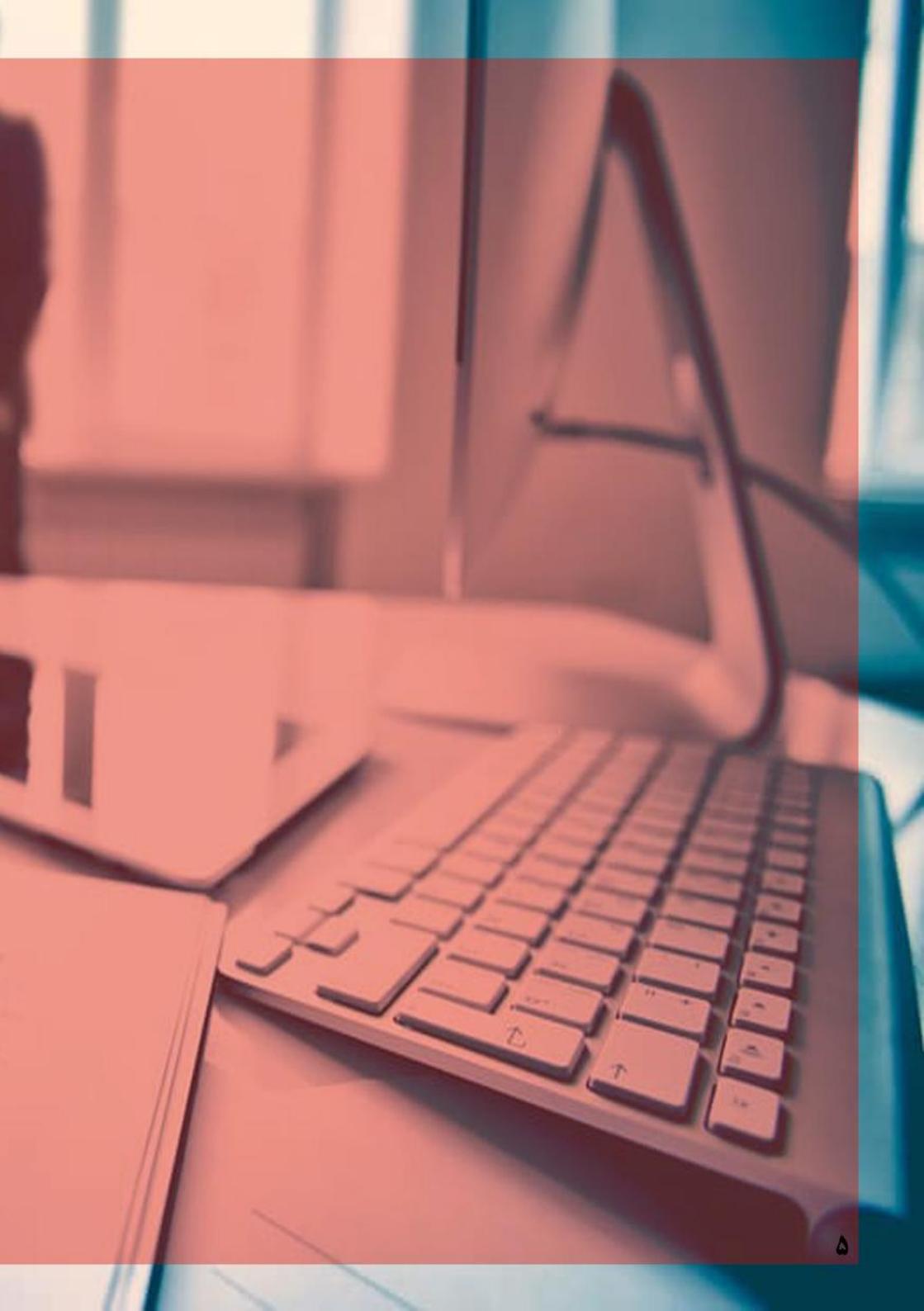
✓ کشف یا تعیین چشم‌انداز شغلی فرد در افق ده ساله: فردی که چشم‌انداز شغلی، روشنی ندارد، بعید است بتواند به موفقیت‌های بزرگ دست یابد و ستاره شود.

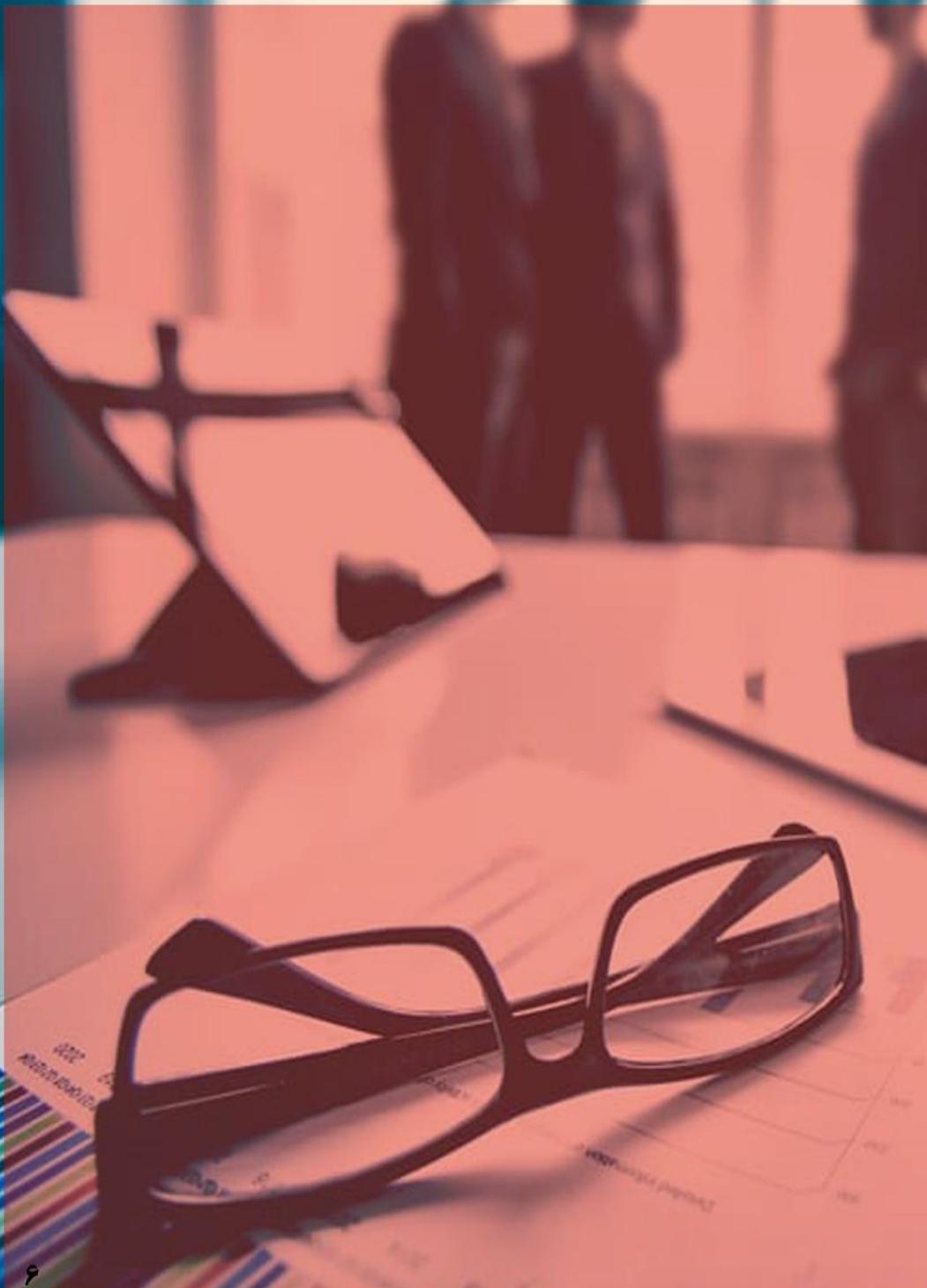
۲ وجود چشم‌انداز شغلی + روش یادگیری خلاق و سریع که یکی از ستون‌های شش‌گانه‌ی آموزش تعالی‌بخش است، دو ویژگی کلیدی «یادگیرنده بودن» و «خلاقیت بالا» را در فرد نهادینه و تضمین می‌کند.

۳ روش متنورینگ شغلی، در طرح پام که با کار روی ذهنیت‌ها و شخصیت فرد آغاز می‌شود و سپس به مهارت آموزی می‌گراید، «تعالی ۳۶۰ درجه‌ای» فرد را تضمین می‌کند. در این میان، نکته‌ی راهبردی این است که متنورهای شغلی به صورت عملی و در حین کار با مدیران و کارکنان کار می‌کنند و ضمن آموزش کلیات به آنها، بیشتر بر شیوه‌ی «یادگیری جزئی» (Micro Learning) که در حین کار اتفاق می‌افتد، تأکید می‌کنند.

## ۶ آموزش تعالی بخش، علاوه بر نهادینه سازی ویژگی‌های کلیدی مدیران و کارکنان تعالی (اشاره شده در صفحات پیش) بر پرورش فضائل ممتازی چون موارد زیر در فرد متمرکز است:

- استقلال، تا نیاز کمتری به مدیریت داشته باشد
- خودبیادگیری (بیادگیری بدون نیاز به کوچ و متنور)
- آغازگری در برآبردن بالله روی
- عزت نفس بالا
- اعتماد به نفس بالا، به منظور اینکه فرد بتواند از یادگیری‌های جدید، تغییر و تجربه های تازه استقبال کند.
- اخلاق مداری و تعهد به سازمان
- مشتری مداری واقعی
- توانایی درگ ارزش‌های شرکت و پایینده به آنها
- اشتیاق به یاددهی و به اشتراک گذاشتن دانش و تجربه‌ی خود
- گرایش به ایجاد پیشرفت و تفاوت در شرکت
- برخورداری از آرامش روانی ژرف از طریق آموزش فنون «آینده آگاهی» به فرد، قابلیتی که هم برای مدیران و هم کارکنان در شرایط پراسترس کوونی برایشان بسیار ضروری است.
- «خودانگیزه بودن»؛ دارا بودن انگیزه‌ی درونی قوی برای تلاش و پیشرفت
- خوشبینی و امید ژرف به آینده‌ی خود و شرکت
- خطرپذیری و نترسیدن از اشتباه
- تعهد به رقابت سالم در محیط کار
- درستگاری و دست پاکی







تأکید بر الگوی مهارتی «T - شکل و پیوندی» - در این مورد ضمن تشویق افراد به افزایش تخصص‌های حرفه‌ای خود، یک، دو یا سه تخصص مهارتی عام زیر نیز به افراد آموخته می‌شود:

- رشد و تعالی فردی
- ۱۰ مهارت فکری پیشرفته (مانند تفکر مثبت، تفکر منطقی، تفکر مخترعانه، تفکر کارآفرین و ...)
- مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی
- مهارت حل مسأله‌ی خلاق
- مهارت برندسازی شغلی
- مهارت «مدیریت برخود»
- سواد تصویری
- سواد فناوری (ویژه مدیران)
- مهارت ایجاد تعادل میان کار و زندگی
- مهارت رؤیاپردازی
- مهارت برنامه‌ریزی روزانه، هفتگی، ماهانه
- مهارت مدیریت زمان
- مهارت نگارش استناد کلیدی همچون RFP، پروپوزال، گردش کار و گزارش عملکرد به مدیران

اعطای مدرک معتبر حرفه‌ای از سازمان فنی و حرفه‌ای به مدیران و کارکنان

- ۹ گارانتی نتایج؛ یک تا شش ماه پس از اتمام کار خود چه در زمینه‌ی جذب و پرورش نیروهای جدید و چه آموزش و توسعه‌ی مدیران و کارکنان موجود، ماندگاری نتایج کارمان را تضمین می‌کنیم.
- ۱۰ از همه مهم‌تر اینکه، ما افزایش چشمگیر عملکرد و بهره‌وری افراد را نیز به عنوان نتیجه‌ی نهایی توسعه‌ی منابع انسانی تضمین می‌کنیم.



طرح پام، که در وهلی نخست به منظور تحقق شعار راهبردی «جهش تولید، پشتیبانی‌ها، و مانع‌زدی‌ها» در بخش پشتیبانی شرکت‌ها در حوزه‌ی منابع انسانی تهیه شده است، طرحی است نو، پیشرفته، خلاق، بومی (دروزنزا) و آزموده شده که می‌تواند به عنوان حل المسائل جامع نیروی انسانی در شرکت‌ها به کار گرفته شود.

مهم‌ترین نکته در مورد این طرح شاید این باشد که ما نتایج بیان شده در این طرح را تضمین و تا شش ماه پس از اتمام طرح گارانتی می‌کنیم.



[taali.mhd](https://www.instagram.com/taali.mhd/)



۰۵۱-۳۸۸۳۰۷۸۲



[Taali.ir-cfc.com](http://Taali.ir-cfc.com)



مشهد-هاشمیه ۵۵-پلاک ۱۱۳