



هفتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی

با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



سازوکارهای تقویت فرهنگ توسعه فردی بر اساس الزامات فضای مجازی

دکتر ایرج سلطانی

مدیر عامل شرکت راهبرد توسعه بهپویان
عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

پنج عامل در حال ظهور

1. ماهیت جهان تغییر کرده است (انقلاب صنعتی چهارم)

➤ هوش مصنوعی

➤ اینترنت اشیا

➤ واقعیت مجازی

2. ماهیت کار تغییر کرده است

➤ کارهای گروهی انعطاف پذیر و خلاقانه

ادامه

۳. ماهیت نیروی کار تغییر کرده است

➤ کار کردن نسل‌های مختلف کنار همدیگر

۴. ماهیت محل کار تغییر کرده است

➤ کار در منزل و از جاهای دور برای کسب و کارها

۵. ماهیت انتخاب تغییر کرده است

➤ امکان ارائه نمونه‌های مختلف از ابعاد مختلف و تحلیل و ارائه پیشنهاد به صورت خودکار برای انتخاب

دو امر کلیدی و مهم در عصر حاضر

ترغیب مشارکت
و نوآوری

ایجاد فرهنگ

مدیریت اختلافات نسلی

ایجاد سرعت

پاسخگویی به نیازها

ایجاد محیط
و فرهنگ
اعتماد

جذب استعداد

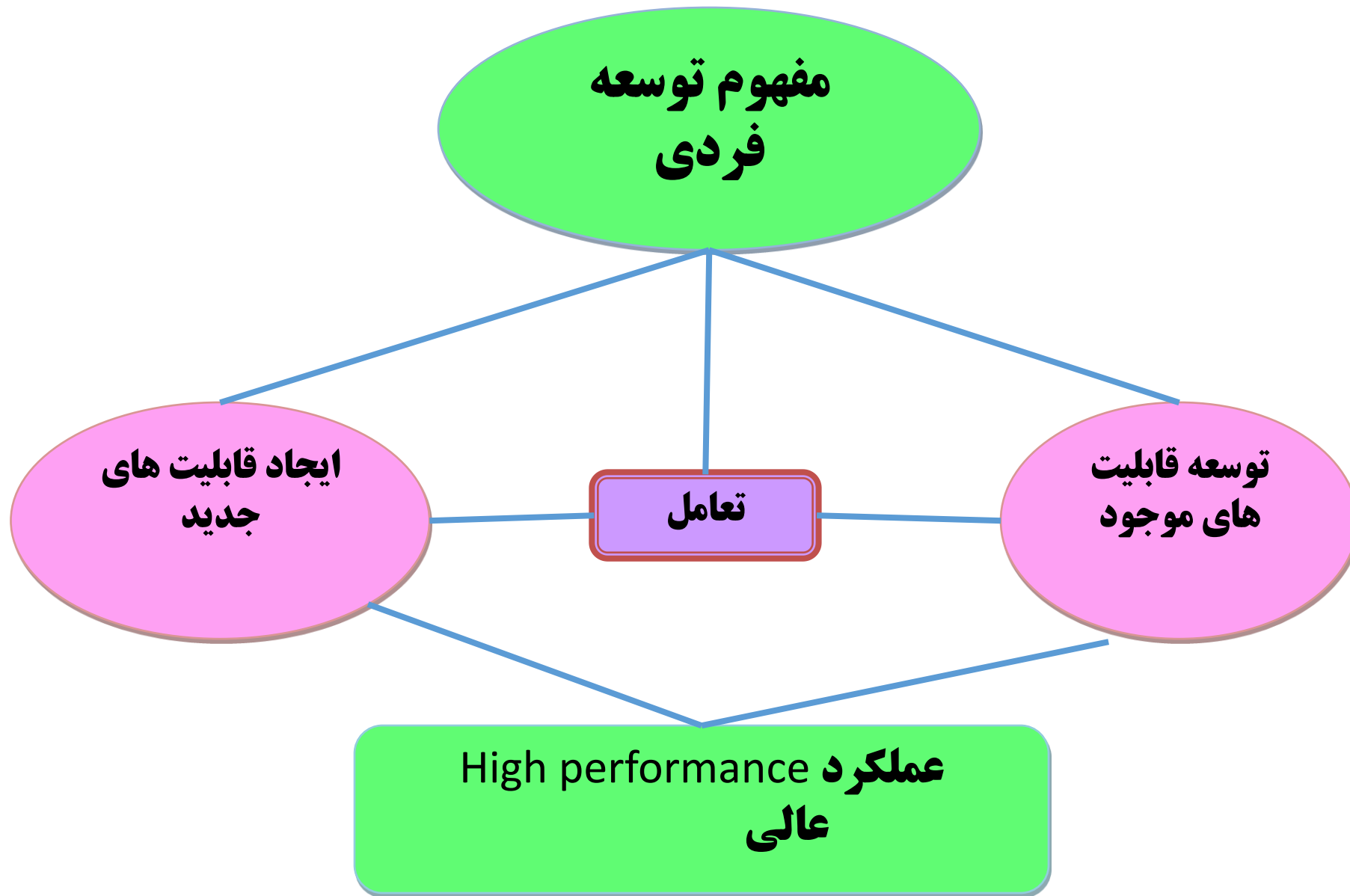
حفظ استعداد

ایجاد انگیزه

بکارگیری آن ها

مفهوم توسعه فردی

توسعه فردی را می توان بکارگیری مجموعه ابزارهای فردی و گروهی برای ایجاد
قابلیت های جدید و توسعه قابلیت های موجود برای **انجام بهتر کار**، **تقویت خلاقیت** و
بهبود عملکرد شغلی و زندگی بیان نمود



پایه های توسعه فردی

انگیزش

کسب لذت

امید

پذیرش اجتماعی

خمیر مایه حرکت

توانایی

تلاش فیزیکی

تلاش حرفه ای

تسلط

عوامل سهولت

فعال کننده ها

سیگنال

جرقه

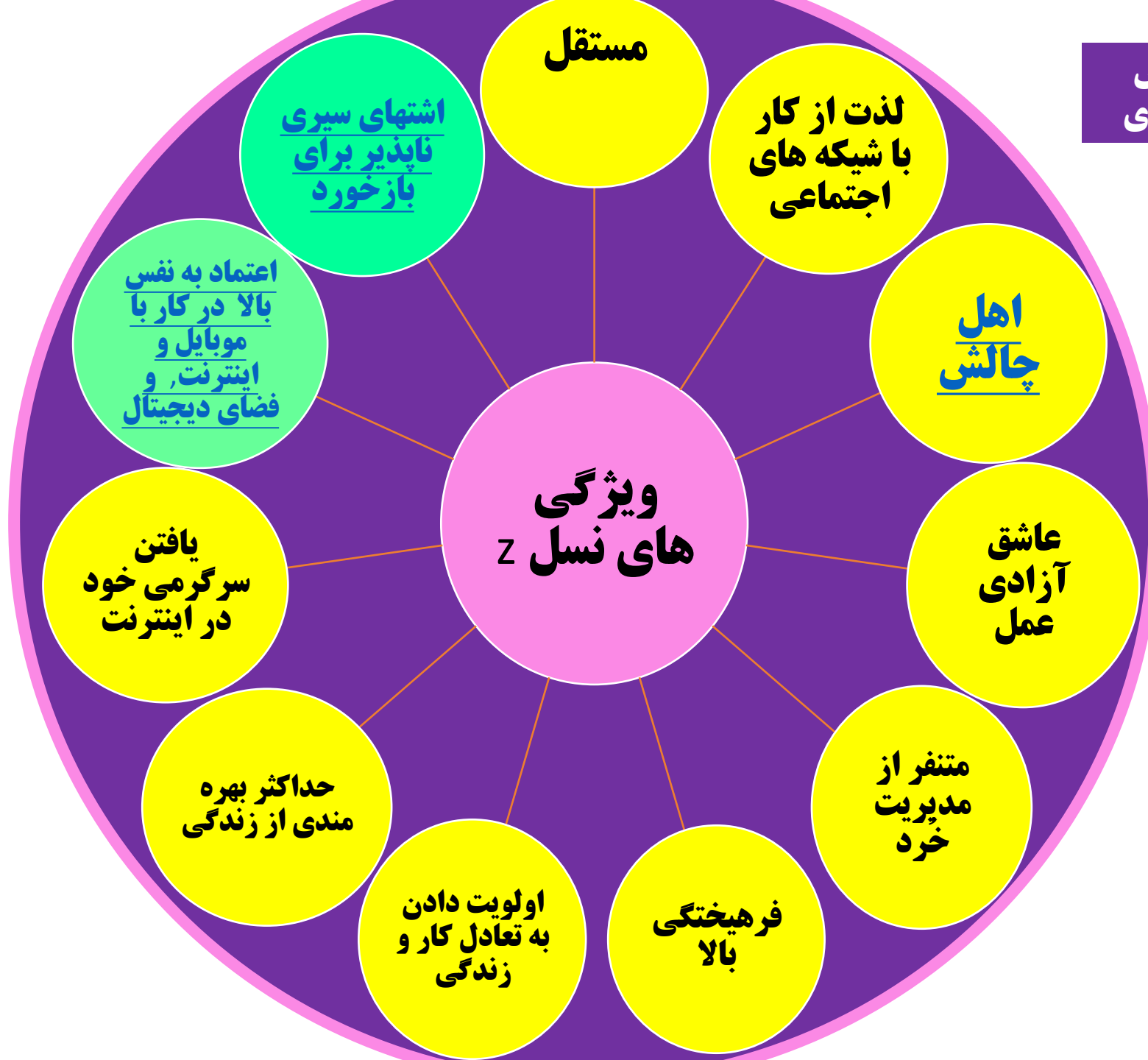
تسهیل کننده

عوامل شروع

تغییر رفتار و بهبود عملکرد

اهداف برنامه های توسعه فردی:

- سرمایه گذاری روی خود
- ساختن آینده خود
- تقویت و بهبود عملکرد شغلی و زندگی
- توسعه قابلیت های موجود و فراهم نمودن امکان بروز قابلیت های جدید
- رسیدن به آرامش درون
- تقویت و ارتقا برند شخصی
- درونی کردن توسعه و بالندگی فردی



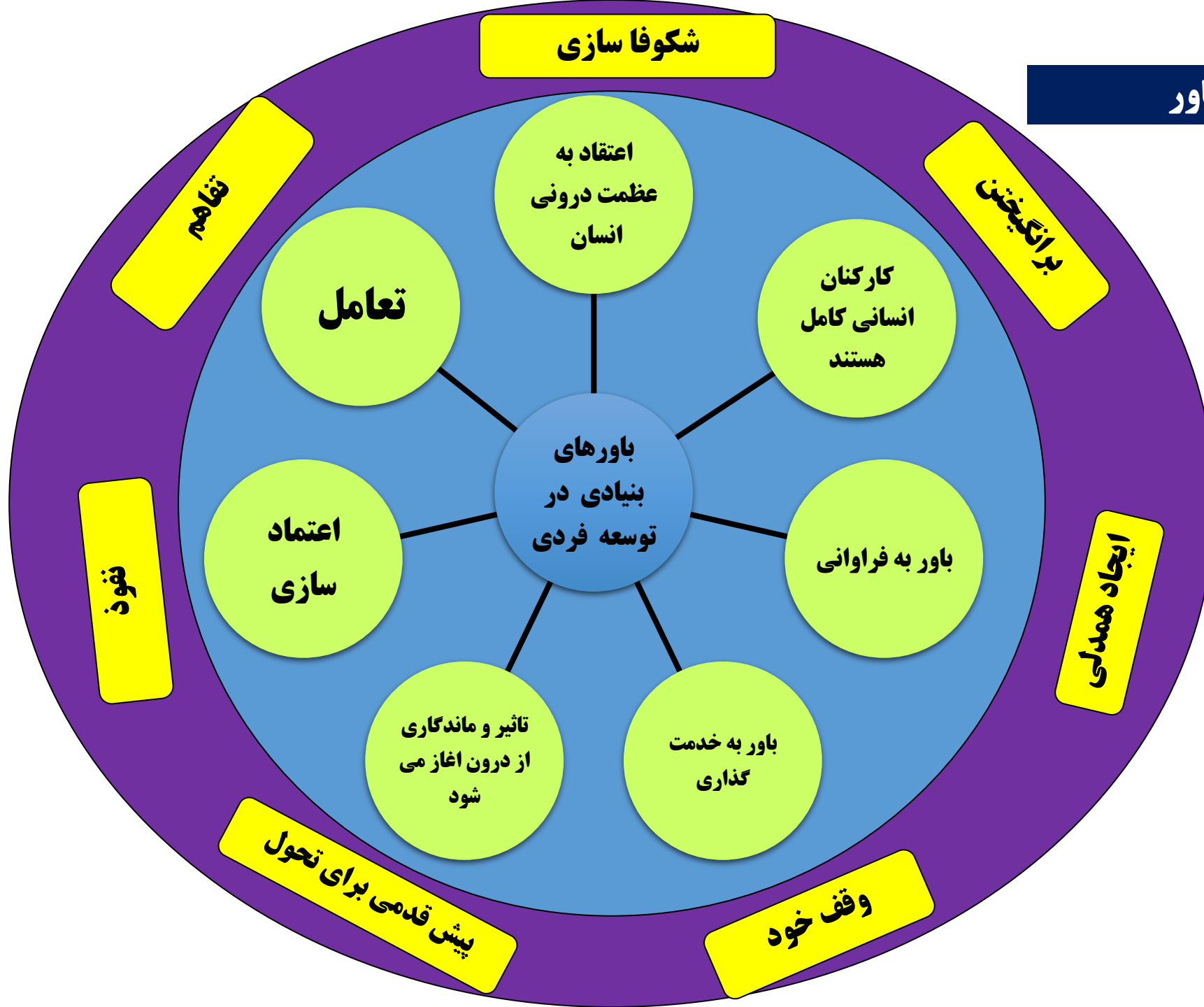
سه ویژگی مهم

- ۱- ریسک پذیری
- ۲- جسارت
- ۳- پرسشگری

سازو کارهای تقویت فرهنگ توسعه فردی در نسل جوان

- ۱- تغییر باور نسبت به نسل جوان
- ۲- باز سازی اعتماد شخصی
- ۳- ارایه الگوی رفتاری
- ۴- نفوذ و متقاعد سازی (ترویج شیفتگی)
- ۵- مربیگری
- ۶- سازو کار پیوند دهندگی
- ۷- رشد دهندگی پایدار
- ۸- تقویت خوش بینی در نسل جوان
- ۹- باز خورد

سازو کار اول: تغییر باور



سازوکار دوم: باز سازی اعتماد شخصی

سه نوع زندگی

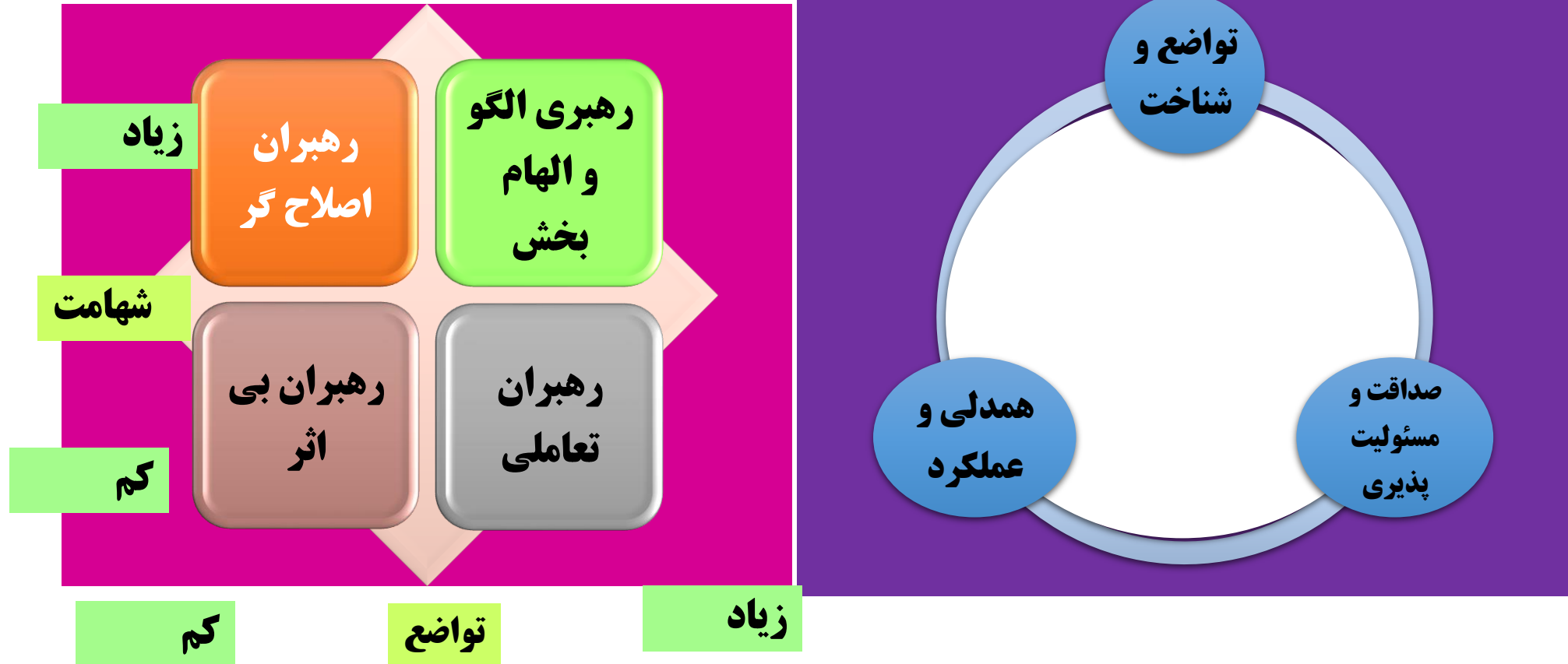
علنی: که همگان آن را می بینند و آنچه در جامعه و شبکه های اجتماعی ارائه می کنیم یا در سوابق است.

خصوصی: رفتاری که در خانواده و با دوستان نزدیک ارائه می کنیم.

درونی: افکار و آن کارهایی است که در تنهایی انجام می دهیم.

نشانه صداقت آن است که این سه نوع زندگی ما با یکدیگر هماهنگ باشند.

سازوکار سوم: -ارایه الگوی رفتاری



• سازوکار چهارم: نفوذ و متقاعد سازی

• **کاری کنید که جوانان خواهان تان شوند**

• یک مثال ساده: چرا در مراسم بعضی از افراد تنها هستند و بعضی از افراد دورشان شلوغ و همه خواهان تعامل و گفتگو با او هستند

اعتبار

مهمترین کلمه در متقاعد سازی و نفوذ کردن اعتبار است.

✓ مخاطب چقدر شما را دوست دارد.

✓ به شما اطمینان و اعتماد دارد.

✓ حرف های شما را گوش می دهد.

جواب سوالات در کسب اعتبار نزد دیگران است

برای کسب اعتماد و اعتبار

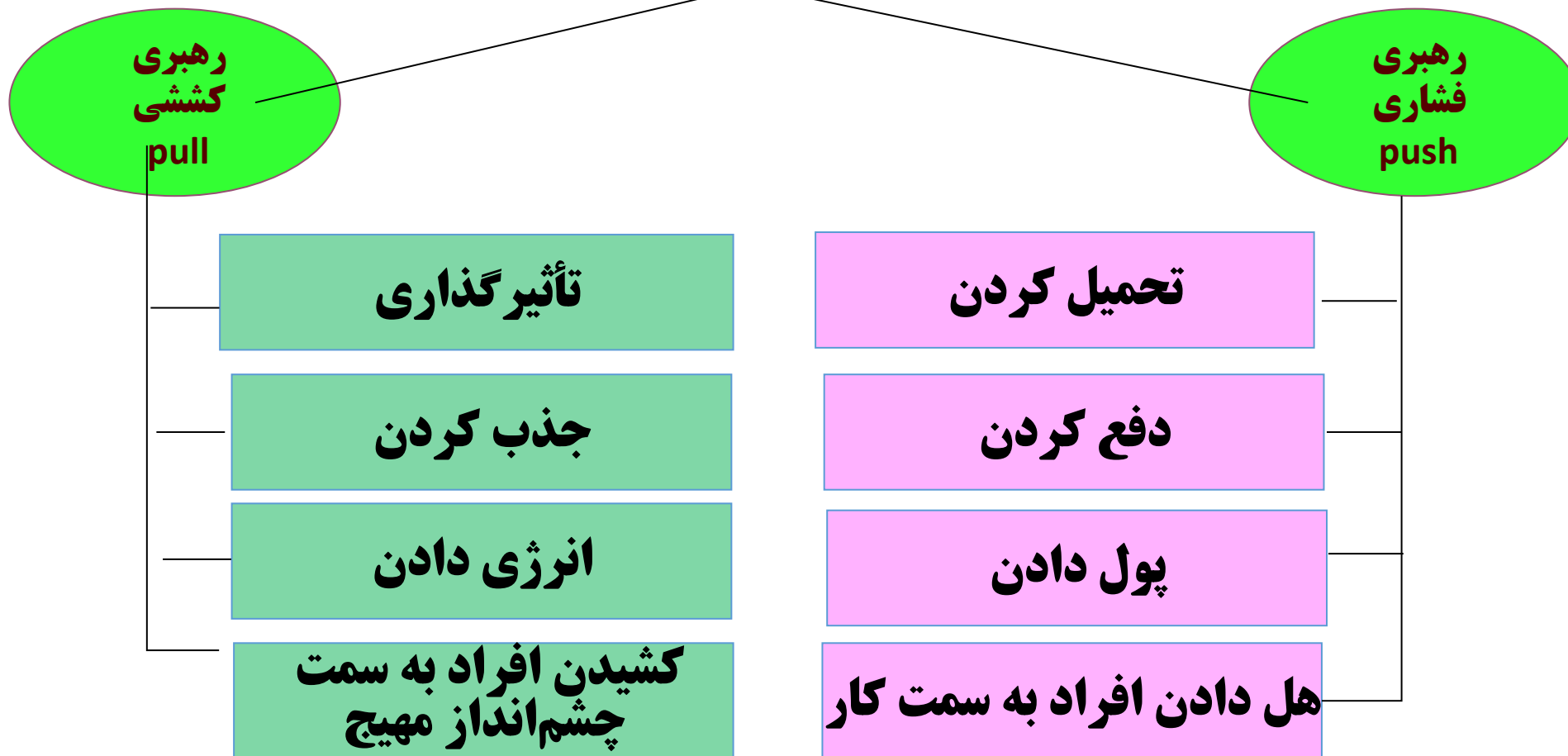
✓ روی قولتان عمل کنید .

✓ به آنچه می گویند عمل کنید.

✓ در جلسات سر وقت حاضر شوید.

✓ برای موفقیت لباس بپوشید

تفاوت رهبری کششی و فشاری



سازوکار پنجم : مریگیری

اساس مریگیری و توسعه فردی بازسازی هویت فردی

هویت به معنای تفکر و برداشت فرد نسبت به خود در ارتباط با نقش‌های اجتماعی است

برای باز آفرینی هویت خود طی گام‌های زیر توصیه می‌شود:

- درک شرایط داخلی و الزامات دنیای دیجیتالی
- درک اختلال، بی‌نظمی و ناتوانی در هویت موجود
- خلق یک سیستم معنایی جدید متناسب با شرایط ایجاد شده
- مشخص کردن باورها، توانایی‌ها و علایق جدید
- ایجاد یک گشتالت از مجموعه باورها و توانمندی‌ها و معانی جدید
- تنظیم روابط و مناسبات با افراد و گروه‌های با هویت‌های بازسازی شده

جوهره مریگری

مسئولیت
پذیری

احساس مالکیت

عزت نفس

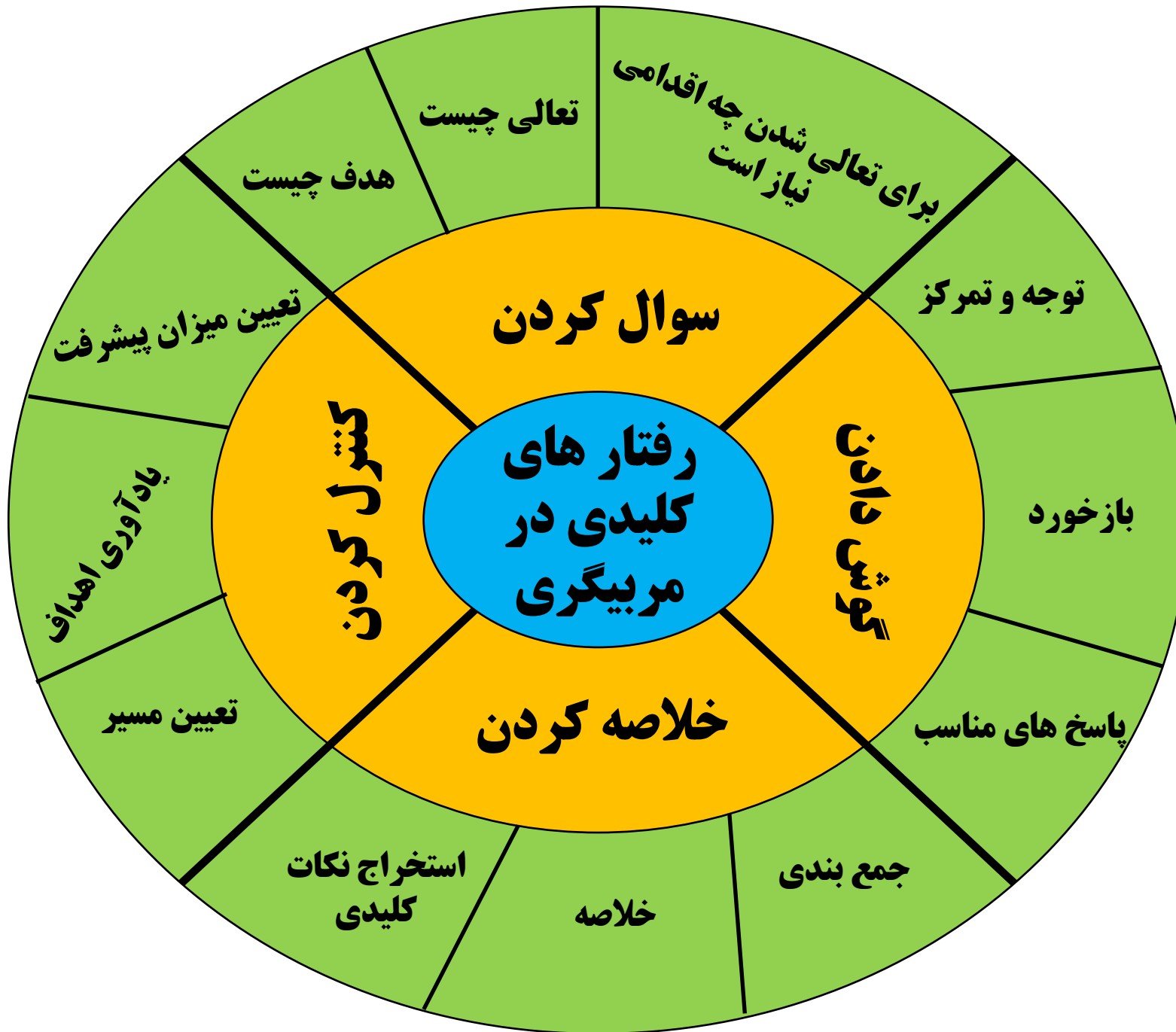
بی همتایی

ایجاد
آگاهی

علاقه

یاد آوری

سوال و جواب





مهارت های کلیدی مربیگری در توسعه فردی

- مهارت رهبری
- مهارت آمادگی برای مربیگری
- مهارت تسهیل یادگیری
- مهارت انگیزه و اشتیاق سازی
- مهارت یاددهی و یادگیری
- مهارت ترویج پرسشگری
- مهارت شنیدن موثر
- مهارت بازخورد

موانع مربیگری

موانع بیرونی

فرهنگ مسلط سازمان

بدبینی کارکنان نسبت به مربیگری

درک ناقص از مربیگری و بی اعتمادی

مربیگری را یک حيله مدیریتی می دانند

زمان بر بودن مربیگری

انجام کار بدون مسئولیت پذیری

موانع درونی

چیز جدیدی نیست

ترس از خوب انجام دادن آن

ممکن است نتایج خوبی نداشته باشد

روش موجود خوب است چرا تغییرش دهیم

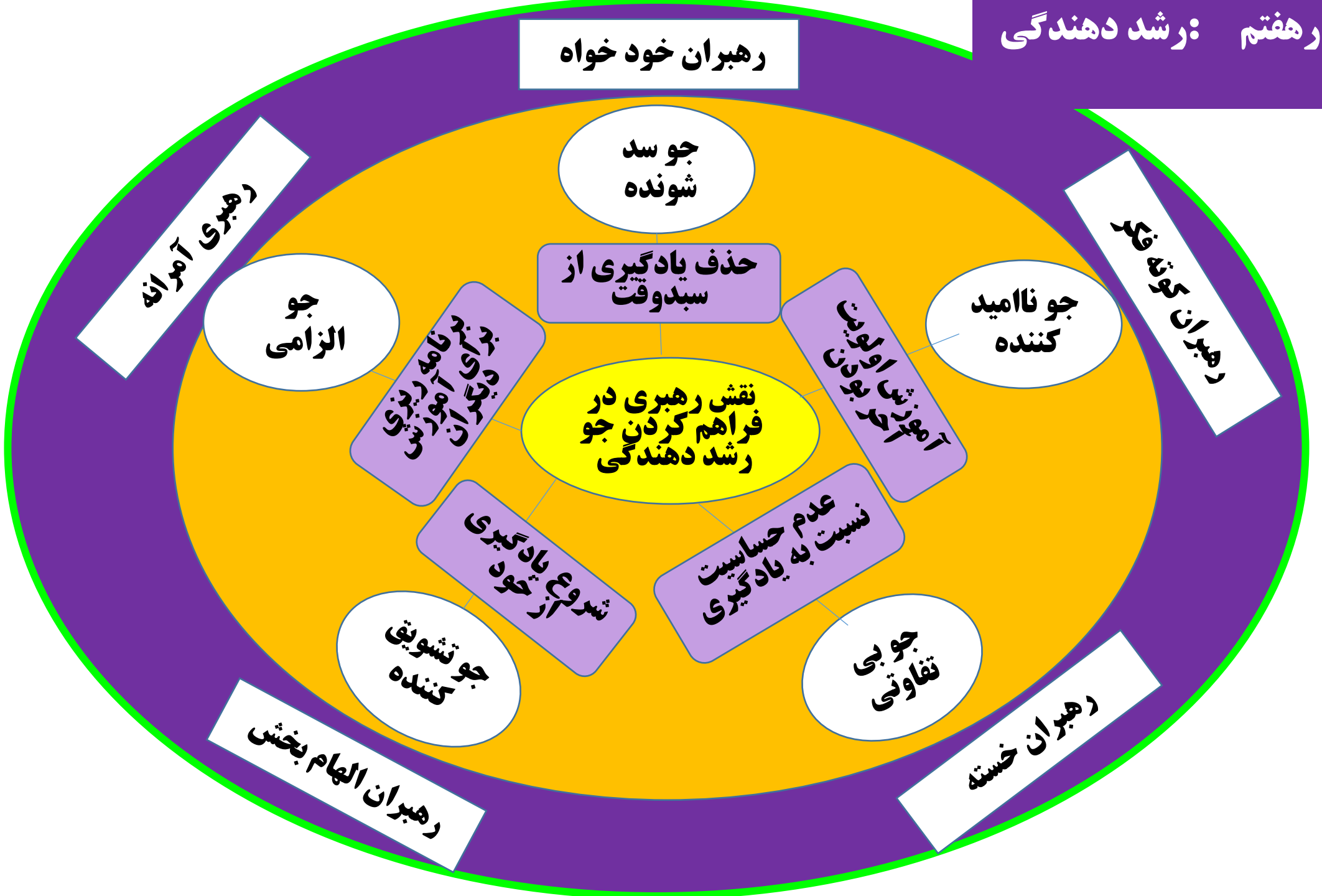
مربیگری که فرآیند کند و طولانی است اعتماد نداریم

حتماً عامل انگیزه پیشرفت پول است

سازوکار ششم: پیوند بین نسل قدیم و نسل Z

| نسل Z | نسل قدیم تر |
|--------------------------------|--|
| ➤ تاحدودی ایجاد تنش | ➤ احترام برای اعضای خانواده و تولید آرامش |
| ➤ بی نظمی و بدون قاعده خاص | ➤ وجود نظم و برنامه برای زندگی، تماشای تلویزیون، غذا خوردن، استراحت و خواب |
| ➤ آشفتگی از بحران و کمی سختی | ➤ تحمل بحران و سختی |
| ➤ انجام تکالیف با بی حوصلگی | ➤ انجام تکالیف با حوصله و دقیق |
| ➤ تربیت و پرورش ویتامینی | ➤ خود پرورشی بدون کلاس تقویتی و خصوصی |
| ➤ سرخوردگی با کوچک ترین شکست | ➤ تلاش برای کسب نتیجه |
| ➤ کسب شادی موقت با پول و ماشین | ➤ کسب شادی پایدار از طریق قناعت |

سازوکار هفتم: رشد دهندگی پایدار



رهبران خواه

رهبری آمرانه

رهبران گویه فکر

جو نامیده کننده

جو آموزشی اولین تجربیات

حذف یادگیری از سبذوقت

نقش رهبری در فراهم کردن جو رشد دهندگی

جو آموزشی اولین تجربیات

جو الزامی

شروع یادگیری شروز خود

عدم حساسیت نسبت به یادگیری

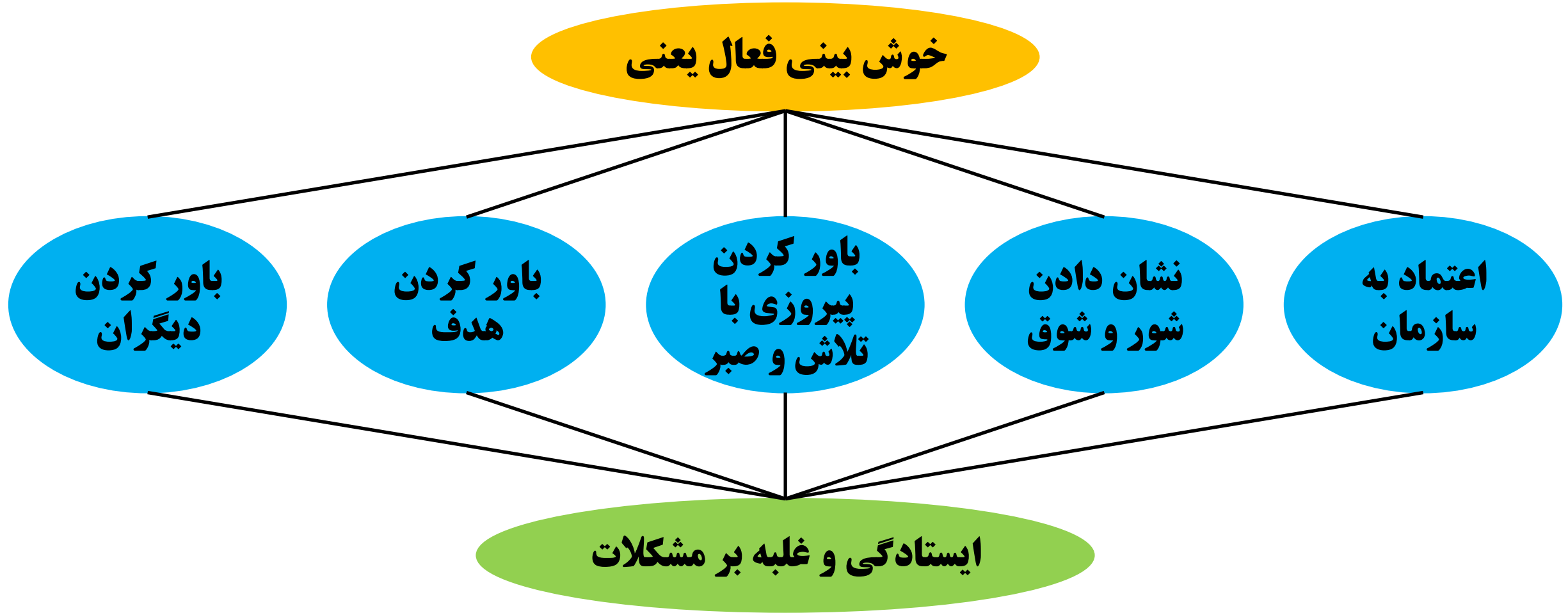
جو بی تفاوتی

جو تشویق کننده

رهبران الهام بخش

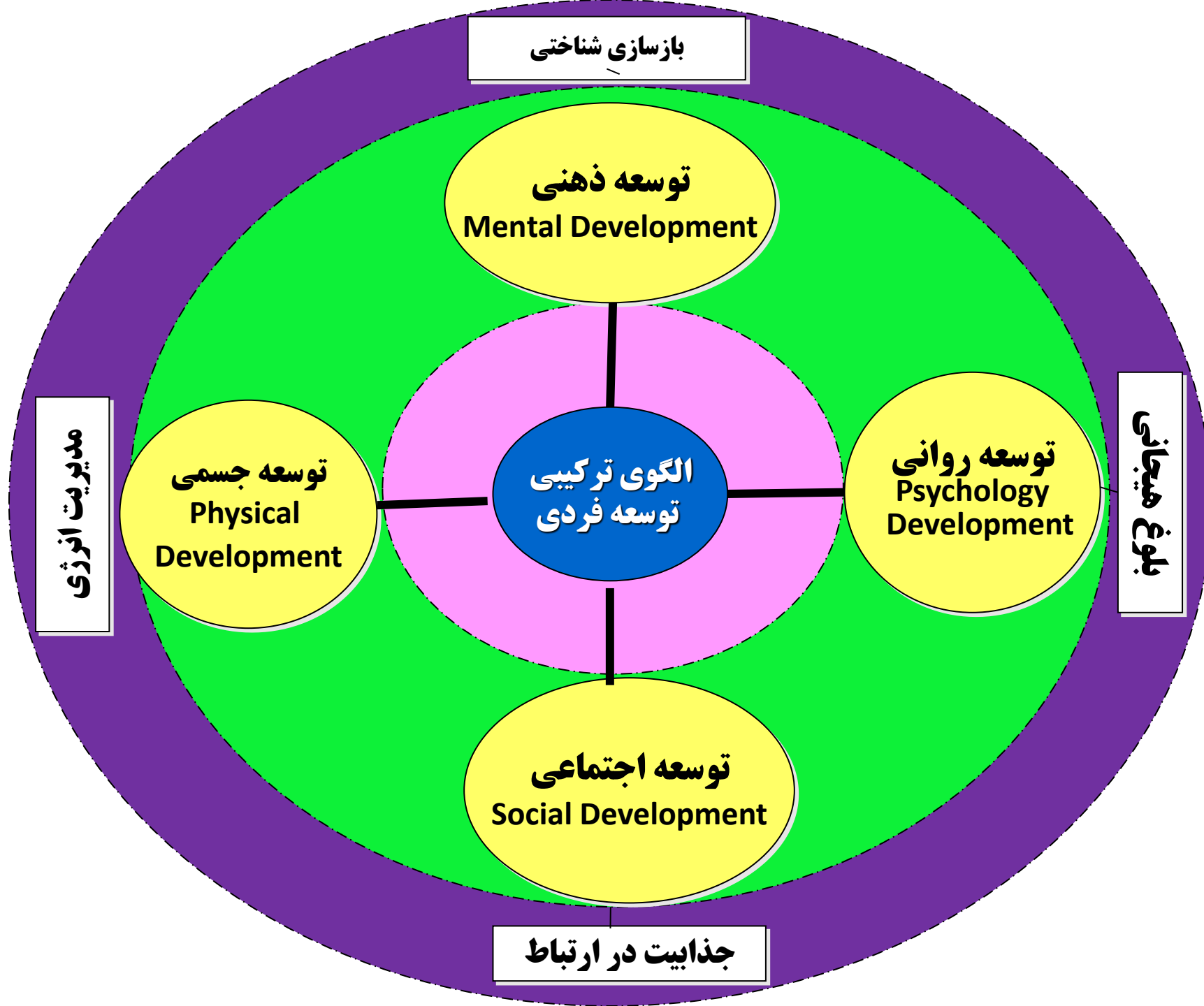
رهبران خسته

سازوکار هشتم: تقویت خوش بینی در این نسل



سازوکار نهم: بازخورد جذب کننده و توسعه ای

- به جای خرده گیری تاکید بر پیشرفت
- به جای قضاوت، واقع گرایی
- به جای گله و شکایت ارایه پیشنهاد
- به جای ابهام گویی شفاف سازی
- به جای پراکنده گویی ایجاد انسجام



بعد ذهنی توسعه فردی

توسعه ذهنی به معنای تغییر در زیربنای شناختی فرد است
که می‌تواند تمام وجود معنوی، روحی، اجتماعی و...
انسان را تحت تأثیر مثبت یا منفی قرار دهد

مفهوم هوش مثبت

- ذهن انسان بهترین دوست و در عین حال بدترین دشمن انسان است
- هوش مثبت قدرت نسبی این دو حالت ذهن شما را اندازه می گیرد
- هوش مثبت کنترلی است که روی ذهن دارید تا دشمن غلبه نکند
- مثال: برای شرکت در یک جلسه مهم هوش مثبت به شما القا می کند بایستی حداکثر توان خود را بکارگیری و موفق می شوی ولی هوش منفی به عنوان دشمن القا می کند که کار سخت است و شکست می خوری

بعد روانی توسعه فردی

توسعه روانی : یعنی پرورش سرمایه های روان شناختی برای رسیدن به بلوغ روانی و افزایش سطح تاب آوری است. بلوغ و توسعه روانی به افراد کمک می کند تا در قبال چالش ها و موانع کار و زندگی رویکرد منطقی و مناسبی را انتخاب کنند

• برای توسعه روانی تقویت مهارت های زیر لازم است:

- مهارت تقویت خود کار آمدی
- مهارت تقویت تاب آوری
- مهارت تقویت امیدواری
- مهارت تقویت خوش بینی
- مهارت مدیریت و مهار استرس

نتیجه توسعه روانی

- **"بلوغ روانی و افزایش ظرفیت فرد برای سازگاری مثبت با فشار، شکست ها، چالش و تغییر با هدف دستیابی به اوج عملکرد"**

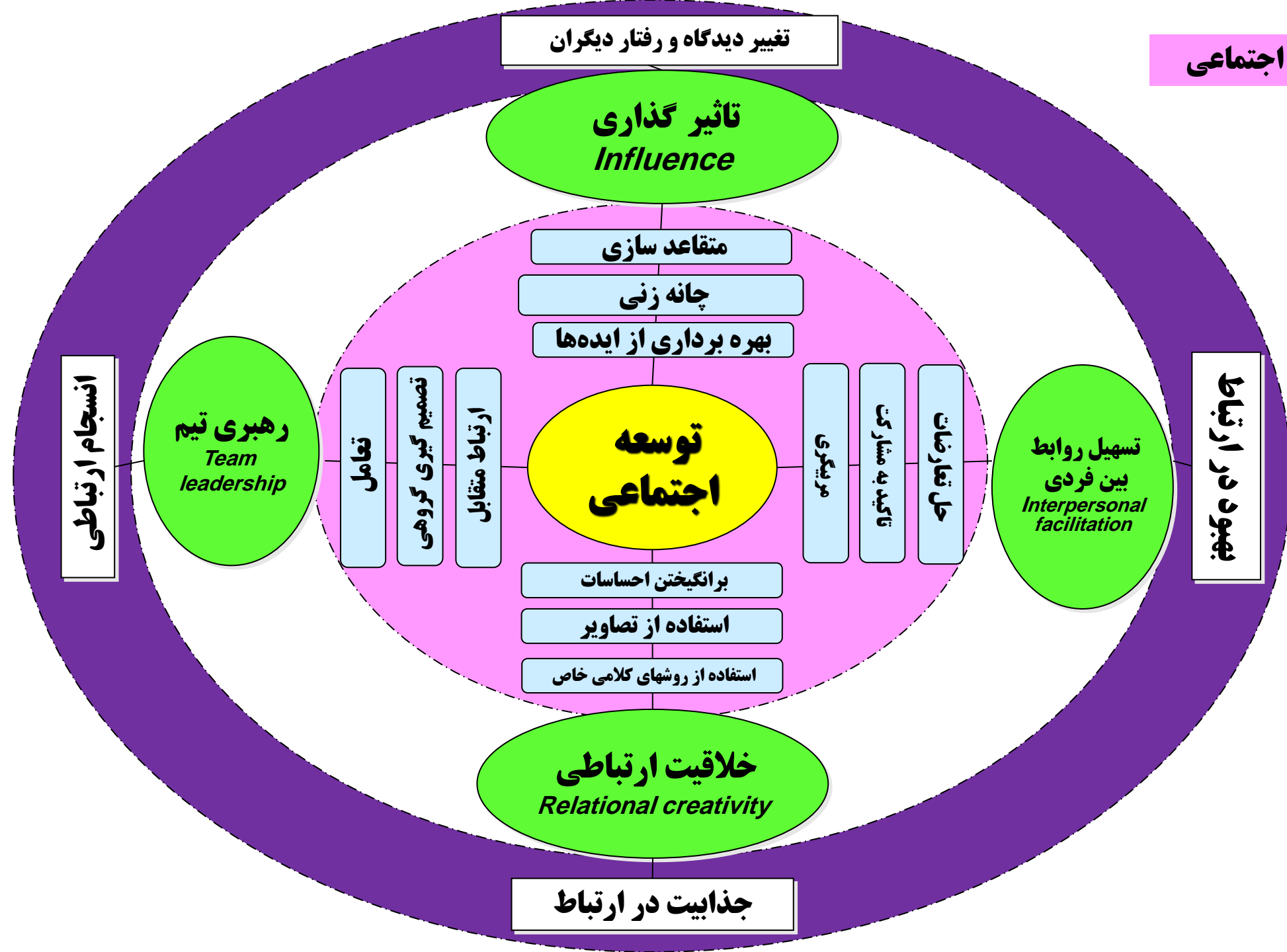
بعد اجتماعی توسعه فردی

• توسعه اجتماعی را می توان حاصل:

پدیده هایی نظیر اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی، احساس هویت جمعی، وجود تصویری مشترک از آینده دانست

برای توسعه اجتماعی تقویت مهارت های زیراساسی است:

- –مهارت تقویت هوش اجتماعی
- –مهارت تقویت هوش اخلاقی و معنوی
- –مهارت تقویت هوش هیجانی
- –مهارت تقویت هوش فرهنگی
- –مهارت تیم سازی و کار تیمی
- –مهارت تعامل موثر
- –مهارت مذاکره و قانع سازی
- –مهارت تقویت رفتار شهروند سازمانی (سلطانی ، ۱۴۰۱)



تغییر دیدگاه و رفتار دیگران

تأثیر گذاری
Influence

مقاعد سازی

چانه زنی

بهره برداری از ایده‌ها

توسعه
اجتماعی

برانگیختن احساسات

استفاده از تصاویر

استفاده از روشهای کلامی خاص

خلاقیت ارتباطی
Relational creativity

جذابیت در ارتباط

بهبود در ارتباط

تسهیل روابط
بین فردی
Interpersonal
facilitation

حل تعارضات

تاکید به مشارکت

مریغی

ارتباط متقابل

تصمیم گیری گروهی

تعامل

رهبری تیم
Team
leadership

انجام ارتباطی

بعد جسمی توسعه فردی

۱- مدیریت انرژی

۲- تمرکز

۳- تحرک و پویایی

۴- پایداری و استقامت

۵- سخت کوشی

جمع بندی

به توسعه و پرورش قابلیت های خود متعهد بمانید زیرا:

فقط خود شما مسئول توسعه تان هستید و کسی در این زمینه مسئولیت و تعهدی ندارد پس باید:

- تصمیم و عزم را جزم کنید که می خواهید توسعه یابید
- برای توسعه خود برنامه تدوین و بدان متعهد شوید
- یادتان باشد توسعه فردی یکروزه نیست بلکه یک سفر است
- بایستی تمام عمر برای توسعه فردی برنامه ریزی کنید
- نتایج توسعه فردی سریع و تند حاصل نمی شود
- در مدتی معقول با اجرای برنامه توسعه فردی آثار آن را در زندگی شخصی، خانوادگی و کاری خواهید دید