

# کاتالوگ معرفی خدمات گروه مشاوره مدیریت رابین



## فهرست

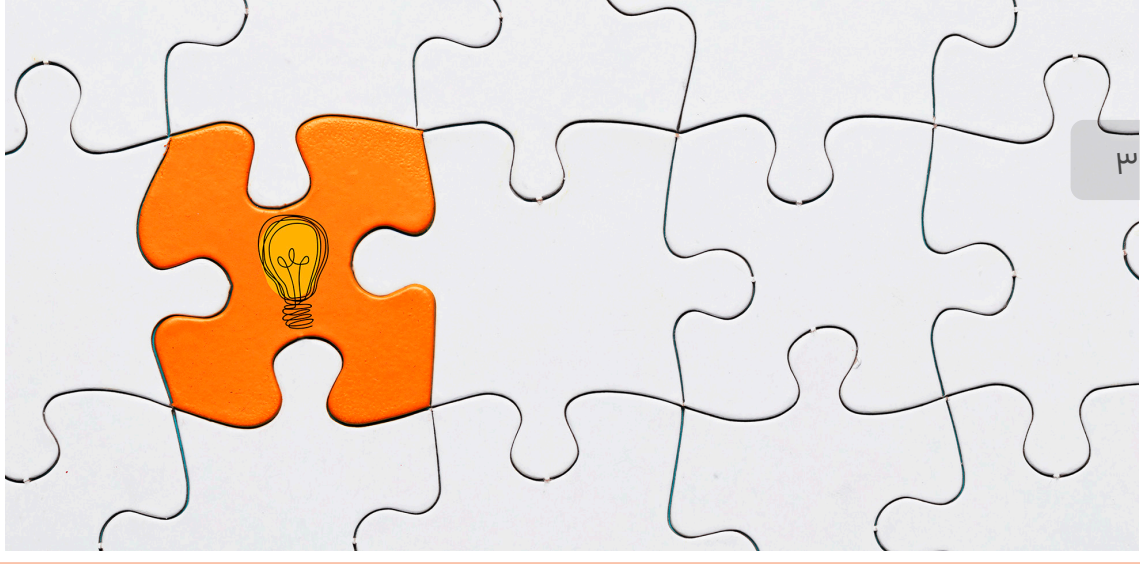
- معرفی رابین
- چه چیزهایی رابین را متمایز می‌کند؟
- خدمات و راهکارهای رابین
  - کارگاه‌های آموزشی
  - کوچینگ سازمانی
  - کانون ارزیابی و توسعه
  - راهکارهای خلاقانه و بازی‌محور
- ارتباط با رابین



## معرفی رابین:

گروه مشاوره مدیریت رابین در مهرماه ۱۳۹۹ توسط دوستانی که سال ها در کنار هم موفقیت های با ارزشی در زمینه طراحی و پیاده سازی پروژه های مرتبط با مشاوره و آموزش در حوزه منابع انسانی برای شرکت های داخلی و بین المللی داشته اند شکل گرفت.

این تیم با اتکا به قابلیت های تخصصی، تجارب ارزنده و همچنین دسترسی به منابع به روز دنیا، هدیه ها و راهکارهای متفاوت و نوآورانه ای در راستای توسعه سازمان ها و افراد طراحی و معرفی می کند. رابین، خدمات و راهکارهای خود را در حوزه های مختلفی از جمله برگزاری کارگاه های آموزشی، کوچینگ سازمانی، طراحی و اجرای کانون های ارزیابی و توسعه، مشاوره منابع انسانی و طراحی و ارائه راهکارهای خلاقانه و بازی-محور ارائه می نماید. رابین، همراهی متفاوت در پیشبرد اهداف حرفه ای و بلندپروازانه شما خواهد بود.



### چه چیزهایی را بین ما متمایز می‌کند؟

- **اشراف به دغدغه‌ها و نیازهای سازمان‌ها:** ما با داشتن سابقه‌ای ارزشمند در همکاری با سازمان‌های مختلف در صنایع متنوع و همچنین شبکه ارتباطی گسترده، به صورت فعالانه نیازها و دغدغه‌های تیم‌ها و سازمان‌ها را رصد کرده و تلاش می‌کنیم تا راهکارها و خدماتی متمایز متناسب با این نیازها طراحی و پیشنهاد دهیم.

- **ارائه راهکارهای متفاوت و خلاقانه:** ما با اتکا به شناخت خلأ‌های موجود در حوزه ارزیابی، آموزش و توسعه افراد از یک طرف و در اختیار داشتن تیمی خلاق از طرفی دیگر، به طور جدی به دنبال طراحی و ارائه راهکارهای خلاقانه و نوآورانه هستیم. به صورت خاص، طراحی محصولات خلاقانه بازی - محور و برگزاری دوره‌های تیم‌سازی مجازی از مسیرهای جدید را بین ما برای ارائه خدماتی متمایز است.

- **دسترسی به منابع و محتواهای روز دنیا:** ما با دسترسی به به‌روزترین ابزارها، روش‌ها و دانش روز دنیا در حوزه منابع انسانی، نگاه ویژه‌ای به بهره‌مندی از این منابع، الگوبرداری و بومی‌سازی آن‌ها در راستای ارائه راهکارهای متمایز داریم.

- **شبکه همکاری با تیم‌ها و متخصصان سایر حوزه‌ها:** یکی از رویکردهای متفاوت ما در را بین، توسعه شبکه ارتباطی و همکاری با تیم‌ها و متخصصان حوزه‌های متفاوت اما مرتبط با زمینه فعالیت‌مان است. ما معتقدیم این شبکه همکاری هدفمند، به ما در طراحی و ارائه خدمات و راهکارهای منسجم‌تر و یکپارچه‌تر به سازمان‌ها کمک می‌کند. به طور مثال، ما در را بین در حوزه‌های مشاوره کسب‌وکار، روانشناسی و روانسنجی و آموزش زبان انگلیسی تیم‌های متخصصی را به عنوان همکار تجاری در کنارمان داریم و در حال توسعه این شبکه ارزشمند هستیم.

- **امکان طراحی و اجرای راهکارها و خدمات به زبان انگلیسی:** مزیت تسلط به زبان انگلیسی در تیم را بین این امکان را فراهم کرده تا بخش قابل توجهی از راهکارها و خدمات ما در حوزه‌های مختلف، به زبان انگلیسی نیز قابل ارائه باشند. این مزیت در کنار تجربه چندین ساله همکاری با شرکت‌های بین‌المللی حاضر در ایران، را بین را به گزینه‌ای قابل اتکا برای این سازمان‌ها تبدیل کرده است.

# خدمات و راهکارهای رایین

کارگاه‌های آموزشی



کوچینگ سازمانی



کانون ارزیابی و توسعه



راهکارهای خلاقانه و بازی‌محور



خدمات و راهکارهای رایین

کارگاه‌های آموزشی





یکی از اصلی‌ترین خدمات رایبین، راهکارهای آموزشی است که در قالب کارگاه‌های آموزشی تعاملی طراحی و ارائه می‌گردد. تمرکز رایبین در این بخش بر روی آموزش مهارت‌های نرم (Soft Skills) می‌باشد. ما با اتکا به سالها تجربه موفقیت‌آمیز در طراحی و برگزاری این کارگاه‌ها در شرکت‌های داخلی و بین‌المللی، تلاش مستمر در راستای به‌روزرسانی دانش و مهارت‌هایمان و همچنین خلاقیت در طراحی و برگزاری کارگاه‌ها، خود را همکار و همراهی متفاوت برای آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی سازمان شما می‌دانیم. در این‌جا لیست برخی از کارگاه‌های آموزشی رایبین را مشاهده می‌کنید. ما به طور مستمر و هدفمند، در حال طراحی کارگاه‌های آموزشی جدید هستیم و این مهم را بر اساس نیازها و درخواست‌های شما انجام می‌دهیم.

## کارگاه آموزشی مهارت ارتباط مؤثر

### هدف:

بدون شک یکی از اصلی‌ترین موضوعات در موفقیت افراد و سازمان‌ها نحوه برقراری ارتباط مؤثر و تعامل سازنده است. در این کارگاه سعی می‌شود تا با شیوه‌هایی بسیار جذاب و تعاملی، به افراد روش‌های اثرگذاری در ارتباط آموخته شود.

### سیلابس‌های کارگاه:

- ارتباط مؤثر در محیط‌های کاری و اهمیت آن
- روش‌ها و ابزارهای مختلف برقراری ارتباط
- بیان مؤثر و راهکارهای تقویت آن
- نوشتار و اعجاز تاثیر آن
- شنود مؤثر و شیوه‌های بهبود آن
- بازخور سازنده چیست و چگونه انجام می‌شود
- چرا می‌پرسیم و فواید آن چیست؟
- زبان حرکات بدن و اهمیت آن در برقراری ارتباط

کارگاه به صورت تعاملی و با بهره‌گیری از بازی‌ها، فیلم‌ها و تمرین‌های مختلف انجام می‌شود.

① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات حاضر در کارگاه: هر گروه حداکثر ۲۵ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)  
مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: تمامی کارکنان در لایه‌های مختلف



## اصول، فنون و هنر مذاکره

### هدف:

مذاکره با زندگی هر روزه حرفه‌ای ما همراه شده و شانس موفقیت ما در پیشبرد عمده اهداف سازمانی برگزاری جلسات مذاکره مؤثر تلقی می‌شود. در این کارگاه تلاش می‌شود تا با شناسایی دقیق فرایند مذاکره، تکنیک‌ها و ابزارها و همچنین عیان‌سازی ترفندها و دام‌ها مخاطبان با شیوه مذاکره مؤثر آشنا شده و بتوانند در ادامه موفقیت‌های حرفه‌ای از آن بهره‌مند شوند.

### سیلابس‌های کارگاه:

- شناسایی مذاکره
- اهمیت مذاکره
- سبک‌های مذاکره
- ویژگی‌های یک مذاکره‌کننده حرفه‌ای
- فرآیند یک مذاکره‌ی مطلوب
- نقش‌ها در مذاکره
- موارد قابل توجه در حین مذاکره
- ابزارها و روش‌های مذاکره
- شناخت روش‌های ارتباطی مذاکره‌کننده
- مدل‌های رفتاری در مذاکره
- اشتباهات معمول مذاکره‌کنندگان
- دام‌ها و ترفندها در مذاکره
- روش‌های ترغیب و مجاب‌سازی در مذاکره

کارگاه به‌صورت تعاملی و با بهره‌گیری از ایفای نقش، فیلم‌ها و تمرین‌های مختلف، و با ارائه مثال‌های مرتبط با صنعت و مشاغل کلاس هدایت می‌شود.

① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات شرکت کننده: هر گروه حداکثر ۲۰ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)  
 مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: عمده نفرات درگیر در مذاکره بویژه نفرات فروش و بازاریابی و همچنین تامین و تدارکات





### هدف:

بر اساس نظر (دانیل گلمن)، **هوش هیجانی یا EQ** شامل شناخت و کنترل هیجان‌های خود، همدلی کردن با دیگران و حفظ روابط رضایت بخش است. به عبارت دیگر شخصی که هوش هیجانی بالایی دارد، به طور موفقیت‌آمیزی مولفه‌های شناختی، فیزیولوژیکی و رفتاری هیجان‌ها را با یکدیگر تلفیق می‌کند. در کارگاه هوش هیجانی، سعی خواهد شد تا ضمن ارزیابی مطالب علمی درباره‌ی هیجانات و هوش هیجانی به عنوان مکانیزم کنترلی آن، با انجام فعالیت‌هایی افراد را در زمینه‌ی شناخت هرچه بهتر هوش هیجانی و روش‌های بهبود و ارتقای آن صحبت شود.

### سیلابس‌های کارگاه:

- تعریف هوش هیجانی و مؤلفه‌هایش
- سنجش هوش هیجانی شرکت‌کنندگان
- شناخت خود و دیگران
- برقراری ارتباط و کنترل هیجانات در ارتباطات
- مؤلفه‌های برقراری ارتباط و نقش زبان بدن
- انتقاد سازنده به عنوان کارکردی مهم از ارتباطات
- برنامه‌ای عملی برای ارتقای هوش هیجانی

① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات حاضر در کارگاه: حداکثر ۲۵ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)  
مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: تمامی سطوح کارکنان در هر رده‌ای

## مدیریت زمان

### هدف:

درک هر فرد از زمانی که در اختیار دارد تا حد زیادی به درک او از زندگی برمی‌گردد. اگر فردی بتواند ویژگی‌ها و شرایط کاری خود را به طور کامل بشناسد و در زندگی چشم‌انداز روشنی را دنبال کند، تصورش از زمان منبعی است که در اختیار او قرار داده شده و می‌تواند برای نیل به اهداف و مقاصد خود از آن بهره‌گیرد. زمان جزئی از هستی ماست، چیزی که ما به‌طور روزمره با آن زندگی می‌کنیم و همه تاریخ، خاطرات، اهداف و نیت‌های ما را در بر می‌گیرد، نه صرفاً محدود به چیزی که عقربه‌های ساعت به ما نشان می‌دهند. در این کارگاه سعی می‌شود با معرفی ابعاد مذکور به شرکت‌کنندگان، آن‌ها را ضمن انجام فعالیت‌های فردی و گروهی در زمینه‌ی بهبود توانایی مدیریت زمان هدایت نمود.

### سیلابس‌های کارگاه:

- مقدمه‌ای بر مدیریت زمان و اهمیت آن، با توجه به محدودیت زمان
- معرفی عوامل تعطل در انجام کار و عوامل از بین‌برنده‌ی زمان
- چگونگی اولویت‌بندی کارها به عنوان ابزاری در استفاده‌ی بهینه از زمان
- معرفی تفاوت‌های فردی موثر در مدیریت زمان
- سبک‌های پذیرش کار در افراد مختلف
- تفویض اختیار به عنوان ابزاری برای مدیریت زمان
- اهمیت و تاثیر روابط سازمانی در مدیریت زمان
- روشی برای برگزاری موثر جلسه‌های کاری
- شیوه‌های تماس موثر تلفنی
- تمرین‌ها و فعالیت‌هایی حول مدیریت زمان

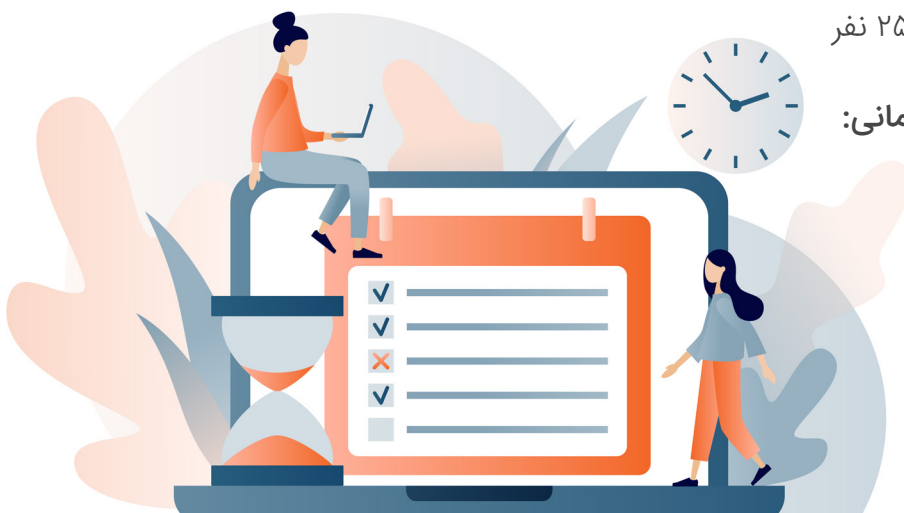
① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات حاضر در کارگاه: حداکثر ۲۵ نفر

(قابل تغییر با توجه به شرایط)

مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی:

تمامی کارکنان



## مدیریت منابع انسانی برای مدیران غیر منابع انسانی

### هدف:

همواره گفته شده که مدیریت منابع انسانی تنها نقش یک واحد یا یک فرد در ساختارهای سازمانی نیست و همه مدیران باید بخش مهمی از کارشان را به مدیریت سرمایه‌های انسانی زیرمجموعه واحد خود اختصاص دهند و در همین راستا در کارگاه مدیریت منابع انسانی برای مدیران غیرمنابع انسانی سعی می‌شود تا حاضرین با مفاهیم، ضرورت‌ها و کارکردهای این مهم آشنا شده و در عمل بتوانند نسبت به پیاده‌سازی آن اقدام کنند.

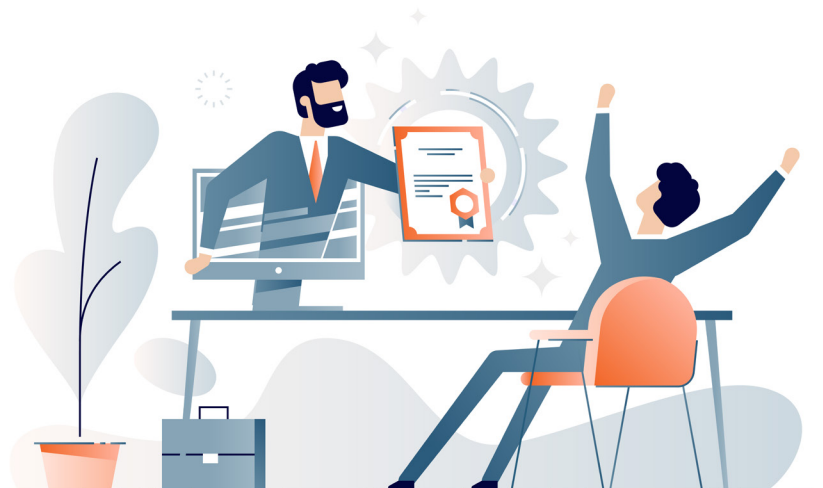
### سیلابس‌های کارگاه:

- تعریف مدیریت منابع انسانی و وظایف آن
- انتخاب و استخدام و اهمیت آن
- اهمیت مصاحبه و روش‌های آن
- آموزش و توسعه کارکنان
- همسوسازی و اهمیت آن
- مدیریت عملکرد
- ارتقای انگیزه و اشتیاق در افراد
- مدیریت استعدادها و جانشین‌پروری
- برندکارفرمایی و اهمیت آن

④ مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

⑤ نفرات حاضر در کارگاه: حداکثر ۲۰ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)

مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: تمامی مدیرانی که در واحدهای غیر از منابع انسانی عهده دار مسئولیت هستند.



## کارگاه شناخت رفتار متقابل با کمک ابزار DISC

### هدف:

در این کارگاه یک‌روزه سعی می‌شود تا در قالب مدل رفتاری DISC تفاوت‌های رفتاری در محیط‌های کاری و همچنین ضرورت تطبیق با شرایط رفتاری دیگران مورد بحث و کنکاش قرار بگیرد و مخاطبین با شناخت از این مدل، در تلاش برای اثربخشی بیشتر روابط و همچنین کاهش تعارضات با دیگران بکوشند. تمرینات عملی این کارگاه به افراد کمک خواهد کرد تا قضاوت‌های سطحی در مورد رفتار دیگران را کنار گذاشته و بتوانند با دقت نسبت به تحلیل و درک رفتار سایرین و تطبیق با آن‌ها بکوشند.

### سیلابس‌های کارگاه:

- اهمیت و ضرورت برقراری ارتباط موثر در محیط‌های کاری
- شناخت ما از تفاوت‌های رفتاری
- سبک رفتاری ما و وجه تمایز آن
- تفاوت‌های رفتاری با دیگران
- هماهنگی و تطبیق با سایرین به منظور تعامل بهتر
- استرس به واسطه تفاوت‌های رفتاری و چگونگی مهار آن
- فرار از تغییر در پی مدل رفتاری و راه مقابله با آن
- تاثیرات استفاده از ابزار دیسک در زندگی حرفه‌ای و شخصی

① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات شرکت کننده: هر گروه حداکثر ۲۰ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)  
مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: تمامی کارکنان در لایه‌های مختلف





## کارگاه اصول سرپرستی

### هدف:

با توجه به نیازهای اصلی سازمان در حوزه ارتقا و توسعه سرپرستان به عنوان نزدیک‌ترین لایه به خطوط عملیاتی و تاثیرگذاری زیاد این عزیزان در بهبود نگهداشت و شناسایی و توسعه قابلیت همکاران سعی شده تا در قالب کارگاهی تعاملی مفاهیم و ضرورت‌های سرپرستی موثر به گروه مخاطب در قالب سرفصل‌های زیر منتقل شود.

### سیلابس‌های کارگاه:

- مفاهیم و تعاریف سازمان، ساختار، مهارت‌های مورد نیاز و ...
- اصول اساسی سرپرستی
  - برنامه‌ریزی
  - سازماندهی
  - هدایت و انگیزه بخشی
  - کنترل و پایش
- حل مساله و تصمیم‌گیری در سازمان
- موانع اتخاذ تصمیم
- روش‌های تصمیم موثر و باکیفیت
- نقش تیم‌ها در اثربخشی سازمان
- مدیریت تعارض در تیم
- هدف‌گذاری
- مدیریت زمان
- قانون پارکینسون

① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات حاضر در کارگاه: حداکثر ۲۵ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)

مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: سرپرستان سازمان

## تصمیم‌گیری و حل مساله

### هدف:

تصمیم‌گیری بخش مهمی از زندگی شخصی و شغلی هر یک از ما را تشکیل می‌دهد. تصمیم‌گیرندگان افرادی هستند که مسئولیت قضاوت یا انتخاب بین دو یا چند راه‌حل مختلف را بر عهده دارند و این قضاوت در برخی موارد بسیار مهم و حیاتی است. از این رو کسب مهارت‌های نحوه اخذ اطلاعات لازم به منظور تصمیم‌گیری، همراه کردن دیگران و نحوه اجرای درست تصمیمات از موضوعاتی است که در این کارگاه به آن‌ها پرداخته می‌شود.



### سیلابس‌های کارگاه:

- تعریف مهارت حل مساله
- فرآیند حل خلاق مساله
- شناخت مساله
- تعریف مساله
- یافتن راه‌حل‌های جانشین
- غربال‌گری و انتخاب بهترین‌ها
- عوامل شخصی موثر در تصمیم‌گیری
- تصمیم‌گیری منطقی

در این کارگاه تمرین‌های عملی خاصی به منظور شناخت تکنیک‌های تصمیم‌گیری انجام می‌شود.

④ مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

⑤ نفرات شرکت کننده: هر گروه حداکثر ۲۰ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)  
مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: لایه‌های تصمیم‌ساز و تصمیم‌گیر سازمان

## کارگاه مدیریت استرس

### هدف:

با توجه به فشارهای متعدد بودن در مراکز تماس و هدایت همکاران به منظور مقابله با استرس‌های مخرب کاری این کارگاه کمک می‌کند تا با زمینه‌های شکل‌گیری و روش‌های مقابله با استرس آشنا شویم و اینکه چگونه از استرس به عنوان عامل مثبت و سازنده در محیط کار بهره ببریم و با شناسایی عوامل ایجاد کننده و چگونگی کنترل آن، عملکرد بهتری داشته باشیم و به خود و دیگران آسیب نزنیم.

### سیلابس‌های کارگاه:

- تعاریف و مفاهیم استرس
- چگونگی شکل‌گیری استرس
- آزمون میزان استرس
- علل و منابع استرس
- علائم و نشانه‌های استرس
- رویارویی با استرس
- قدم‌های مقابله با استرس
- سبک زندگی و تاثیر آن بر استرس
- توصیه‌های مهم برای مدیریت استرس

① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات حاضر در کارگاه: حداکثر ۲۵ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)

مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: کلیه کارکنان



## کارگاه آموزشی رفتار حرفه‌ای

### هدف:

استمرار حضور حرفه‌ای کسب و کارها منوط به رفتارهای موثر و حرفه‌ای اعضای آن در قبال ذینفعان آن کسب و کارهاست و رعایت اصول و ارزش‌های آن سازمان در کنار قاعده‌های معمول حضور در محیط‌های کاری با توجه به طراحی‌های نوین محیط‌ها بیشتر از گذشته اهمیت یافته است. در همین راستا در این کارگاه سعی می‌شود تا مفاهیم و الزامات رفتار حرفه‌ای در درون سازمان‌ها با مثال‌ها و تمرین‌های ملموس برای مخاطبین ارایه شود.

### سیلابس‌های کارگاه:

- اهمیت و مفهوم رفتار حرفه‌ای
- جایگاه پوشش حرفه‌ای
- مدیریت شایعه در محیط کار
- مراودات و ارتباطات حرفه‌ای در سازمان
- مکاتبات حرفه‌ای
- ایمیل و نقش آن در دنیای حرفه‌ای
- شبکه‌های مجازی
- مثبت‌اندیشی
- نقدپذیری
- شکست‌ها و موانع ذهنی و غلبه بر آن

این کارگاه کاملاً به صورت تعاملی و با بهره‌مندی از مثال‌ها، ایفای نقش و ... با توجه به زمان در اختیار برای درگیر شدن بیشتر مخاطبان انجام می‌شود.

① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات شرکت کننده: هر گروه حداکثر ۲۵ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)  
مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: تمامی کارکنان







## کارگاه مشتری‌مداری

### هدف:

لزوم و اهمیت توجه به مشتری به عنوان یکی از اصلی‌ترین ارکان هر کسب‌وکار بر هیچ کسی پوشیده نیست و سازمان‌ها همواره تلاش می‌کنند تا عملکرد خود را در زمینه رضایت مشتریان و نگهداشت آن‌ها بهبود بخشند. در این کارگاه پس از آشنایی با مفهوم مشتری و مشتری‌مداری، ابزارها و روش‌های مختلف تعامل موثر با مشتریان، بهبود کیفیت ارتباط با مشتریان و مدیریت مشتریان عصبانی مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت.

### سیلابس‌های کارگاه:

- مشتری کیست؟
- دسته‌بندی مشتریان
- برقراری ارتباط موثر با مشتریان
- شناسایی نیازهای مشتریان
- کانال‌های ارتباط با مشتریان
- اهمیت اعتمادسازی
- توجه به مدل‌های رفتاری
- مدیریت مشتریان عصبانی

این کارگاه کاملاً به صورت تعاملی و با بهره‌مندی از مثال‌ها، ایفای نقش و ... با توجه به زمان در اختیار برای درگیر شدن بیشتر مخاطبان انجام می‌شود.

① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات حاضر در کارگاه: حداکثر ۲۵ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)

مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: کلیه کارکنان

## مدیر در نقش کوچ «Manager as a Coach»

### هدف:

دوره «مدیر در نقش کوچ» به تیم رهبری سازمان کمک می‌کند تا درک و آگاهی دقیق‌تری از شرایط و وضعیت فردی کارکنان پیدا کنند. تشخیص نیاز افراد به کوچینگ، برگزاری جلسات و همراهی مؤثر افراد برای رسیدن به اهداف از دیگر مزایای این دوره می‌باشند. در نهایت، حضور افراد یک سازمان در جلسات کوچینگ با مدیران مجموعه، باعث ایجاد فضای اعتماد و صمیمیت، و ارتقای عملکرد فردی و سازمانی آن‌ها می‌شود که به بهبود شرایط کاری و رسیدن به نتایج مورد نظر سازمان می‌انجامد.

### سیلابس‌های کارگاه:

- کوچینگ چیست؟
- فلسفه کوچینگ
- تفاوت کوچینگ با سایر حوزه‌ها
- صلاحیت‌های موردنیاز کوچینگ
- ابزارهای موردنیاز مدیران
- چارچوب‌بندی مجدد باورها
- سائق‌ها
- ابزار GROW در کوچینگ
- نقش کوچینگ در توسعه فرهنگ سازمانی سازنده
- نقش خودشناسی مربی در کوچینگ

کارگاه توأم با تمرین‌های عملی برای تبیین بیشتر مطالب می‌باشد.

① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات شرکت کننده: هر گروه حداکثر ۲۰ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)  
مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: تمامی رهبران و مدیران سازمان



## توسعه رهبری بر اساس مدل چالش رهبری

### هدف:

به صورت کلی در سازمان‌های عصر جدید رهبران نقش بسیار کلیدی و اساسی برای پیشبرد اهداف و رسیدن به سرمنزل مقصود دارند و تمامی حرکات و گفتار آن‌ها می‌تواند به خلق یا از بین رفتن نتایج موثر بیانجامد. توسعه رهبران از اصلی‌ترین موضوعات در تمامی سازمان‌ها بوده و بدون داشتن مهارت‌های لازم و تلاش برای تقویت آن در بلندمدت نمی‌توان انتظار پیشرفت و تحقق اهداف را داشت و از این‌رو سال‌ها در حوزه مدل‌های رهبران سرآمد تحقیقات وسیعی انجام شده که یکی از بهترین آن‌ها به مدل چالش رهبری شناخته می‌شود و بناست تا در کارگاه پیش‌رو به موضوعات و مفاهیم آن بپردازیم.



### سیلابس‌های کارگاه:

- مفاهیم و الگوهای رهبری
- رهبران چگونه شکل می‌گیرند؟
- اصول و قاعده‌های اصلی مدل
- الگوی مسیر دیگران شدن
- ایجاد چشم‌انداز مشترک
- به چالش کشیدن فرایند
- توانمندسازی دیگران
- انگیزه‌بخشی و الهام
- ویژگی‌های رهبران ممتاز

کارگاه توأم با مثال‌های کاربردی برای تبیین بیشتر مطالب می‌باشد.

④ مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

⑤ نفرات شرکت کننده: هر گروه حداکثر ۲۰ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)

مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: رهبران سازمان فارغ از سمت سازمانی که مسئولیت‌های مختلفی را برای همراهی و جلب نظر و مشارکت اعضای تیم عهده‌دار هستند.



## کشف «چرایی» تیمی

### هدف:

سوال‌های مربوط به «چیستی»، «چگونگی» و «چرایی» همواره بخش مهمی از دغدغه‌های افراد و سازمان‌ها را به خود اختصاص داده است. همه تیم‌ها پاسخ این سوال که «چه کاری انجام می‌دهیم؟» را به سادگی می‌دانند. همچنین پاسخ این پرسش که «چگونه این کار را انجام می‌دهیم؟» به معنای رویکردها، استراتژی‌ها و شایستگی‌هایی که برای انجام اثربخش این کار در اختیار قرار دارد، چندان دور از دسترس نیست. اما در مواجهه با این پرسش اساسی که «چرا این کار را انجام می‌دهیم؟» احتمالاً تامل بیشتری موردنیاز است. یافتن پاسخ «چرایی» برای هر تیم و سازمانی می‌تواند زمینه‌ساز افزایش انسجام و روحیه تیمی، همدلی و ایجاد وحدت رویه گردد.

در این کارگاه نیم‌روزه، پس از آشنایی با مفهوم «چرایی» و اهمیت آن، افراد در قالب فعالیت‌های گروهی مختلف در مسیر یافتن چرایی تیمی و سازمانی قدم خواهند گذاشت.

### سیلابس‌های کارگاه:

- چرا «چرایی»؟
- مفهوم «دایره طلایی»
- ارتباط بین ساختار مغز و دایره طلایی
- فعالیت گروهی اول: تجربه شخصی
- فعالیت گروهی دوم: نقش ما
- فعالیت گروهی سوم: تاثیر ما
- تهیه پیش‌نویس بیانیه چرایی
- «چرایی»مان را زندگی کنیم!
- «چگونگی» و «چیستی» تیم ما

① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات حاضر در کارگاه: حداکثر ۲۰ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)  
مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: کارکنان سازمان فارغ از رده و جایگاه سازمانی

## ارتباط مبتنی بر قاطعیت بر اساس مدل Radical Candor

### هدف:

در بیشتر موارد ارتباطات امروزی افراد در فضای حرفه‌ای شامل رفتارهایی است که موثر واقع نشده و موجب سوء تفاهم، دلخوری، احساسات مخرب و ... می‌شود. به عبارتی در عمده موارد ما نگران از برخوردهای طرف مقابل نمی‌توانیم آنگونه که باید و شاید حرف مان را بزنیم و از دغدغه‌ها و موضوعات پیرامون کار حرف بزنیم و به همین دلیل یا از بیان آن صرف‌نظر می‌کنیم و یا اینکه به شکلی عنوان می‌کنیم که تاثیر مناسبی بر روی فرد ندارد. همین موضوع مانع اصلی برقراری ارتباط سازنده در تیم‌های کاری و سازمان‌های امروزی است.

با الهام از آموخته‌ها و تمارینی مبتنی بر ارتباط شفاف و راحت و درعین حال بدور از پرخاشگری و انفعال، کارگاهی طرح‌ریزی شده است تا با ترکیبی از موضوعات ارتباطی و بازخوردهای شیوه‌های موثر تعامل در محیط‌های کاری را به مخاطبان آموزش دهد.

### سیلابس‌های کارگاه:

- چگونه در روابط خودمان باشیم
- گریز از امر و نهی‌های مرسوم برای بیان موضوعات
- تکنیک‌هایی برای تشویق به انتقاد سازنده
- روش‌های بازخورد سازنده
- موقعیت‌های دشوار و روش‌های مواجهه
- دورویی دغل‌کارانه
- همدلی ویرانگر
- تهاجم گزنده
- صراحت تمام عیار



کارگاه توأم با تمارین، بازی‌های عملی و همچنین استفاده از کلیپ‌های آموزشی برای تبیین مطالب می‌باشد.

① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات شرکت کننده: هر گروه حداکثر ۲۰ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)  
مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: تمامی کارکنان در لایه‌های مختلف

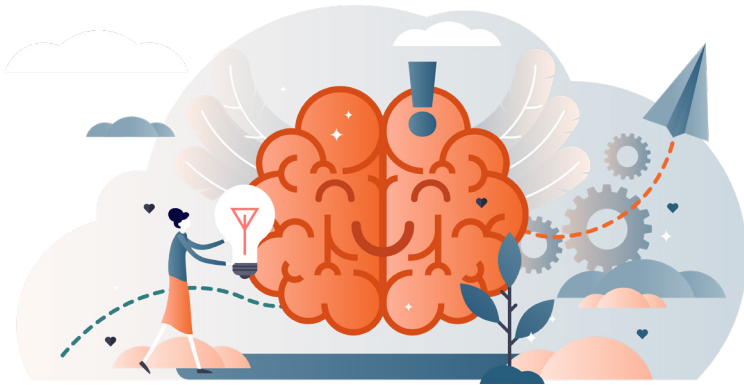
## کارگاه Mental Fitness (مبتنی بر مفهوم هوش مثبت)

### هدف:

موضوع اصلی این کارگاه حول محور مفهوم «هوش مثبت» خواهد بود که حاصل مطالعات چندین ساله آقای شیرزاد چمین در حوزه‌های روانشناسی مثبت، روانشناسی شناختی، عصب‌شناسی و علوم عملکرد می‌باشد. هوش مثبت ابزاری است که به فرد کمک می‌کند تا ذهن خود را به عنوان بهترین دوست با خود به همراه داشته باشد و اثرات منفی خرابکارهای ذهنی را به حداقل برساند. شرکت‌کنندگان قبل از روز کارگاه، تست مربوط به هوش مثبت را در سایت [positiveintelligence.com](http://positiveintelligence.com) انجام داده و نتایج آن را با خود به کارگاه می‌آورند.

### سیلابس‌های کارگاه:

- تمرین عملی هوش مثبت به صورت جمعی
- معرفی Mental Fitness و هوش مثبت
- آشنایی با پیشینه علمی و تحقیقاتی مفهوم هوش مثبت
- آشنایی با سه عامل و محرک اصلی در هوش مثبت
- قاضی، سردسته خرابکارها
- آشنایی با خرابکارهای دستیار
- فرزانه و فلسفه و رویکرد آن
- فعالیت گروهی
- آشنایی با پنج نیروی فرزانه
- سیستم عامل هوش مثبت
- فعالیت گروهی بر اساس نتایج تست
- ساختن تغییرات ماندگار
- نقشه راه و راهکار تیمی هوش مثبت



لازم به ذکر است که این کارگاه صرفاً به منظور آشنایی با مفهوم هوش مثبت طراحی شده است و در راستای یادگیری عمیق و تقویت هوش مثبت، نیاز به گذراندن دوره ۶-هفته‌ای منتال فیتنس می‌باشد که در قالب اپلیکیشن استاندارد موسسه هوش مثبت آمریکا برگزار می‌شود. تیم رابین با توجه به همکاری با موسسه هوش مثبت، افتخار معرفی و برگزاری این دوره را دارد. برای اطلاع از جزئیات و شرایط این دوره، لطفاً با ما در تماس باشید.

① مدت برگزاری: یک روز (۸ ساعت)

② نفرات حاضر در کارگاه: حداکثر ۲۰ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)

مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: کارکنان سازمان فارغ از رده و جایگاه سازمانی

## Focus Group نیم روزه

### هدف:

با محوریت مباحث و موضوعات طرح‌ریزی شده در کارگاه‌ها و به منظور پیوستگی و استمرار آموزش‌ها، جلساتی در قالب گروه‌های محدود و با موضوعات مشخص برگزار خواهد شد.

### موضوعات قابل ارائه در این جلسات:

- مرور کوتاه بر کلیات مطرح شده در دوره‌های آموزشی
- مطالعه موردی از اقدامات روزمره فراگیران
- بررسی موضوع در قالب تیم‌های کوچک با کمک یکی از ابزارهای آموزشی همچون:
  - ایفای نقش
  - ارائه مطلب
  - گزارش کتبی
  - بحث گروهی
  - نمایش فیلم

① مدت برگزاری: نیم روز (۴ ساعت)

② نفرات حاضر در کارگاه: حداکثر ۱۰ نفر (قابل تغییر با توجه به شرایط)  
مناسب برای کدام لایه‌های سازمانی: نفرات حاضر در هر آموزش



خدمات و راهکارهای رایین

کوچینگ سازمانی







بر اساس تعریف فدراسیون بین‌المللی کوچینگ (ICF)، کوچینگ همراهی و مشارکت فعالانه، خلاق و تفکربرانگیز کوچ و مراجع است که در آن مراجع پتانسیل‌های خود را می‌شناسد و به سمت اهداف خود قدم برمی‌دارد. ما در رایین با داشتن گواهینامه‌های مورد تایید ICF و صلاحیت‌های مورد نیاز، آماده همراهی شما هستیم تا با استفاده از ابزارهای قدرتمند کوچینگ فردی و تیمی به اهداف مورد نظر خود و سازمان‌تان دست یابید.

## کوچینگ فردی

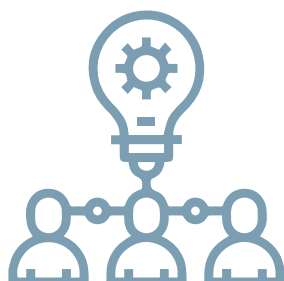
فرآیند کوچینگ فردی در قالب مجموعه جلسات فردی مراجع و کوچ و به منظور دستیابی مراجع به اهدافش که در راستای اهداف سازمان می‌باشد خواهد بود. مشخصه‌های اصلی روند کوچینگ فردی در پایین در اینجا آمده است:

- برگزاری جلسه مقدماتی یا جلسه صفر با مراجع و مشخص شدن اهداف کلی مراجع (امکان برگزاری دو جلسه صفر با دو کوچ متفاوت برای هر مراجع و انتخاب کوچ توسط ایشان)
- برگزاری جلسه سه‌جانبه یا چهارجانبه (با حضور مراجع، کوچ، مدیر مستقیم مراجع / مسئول منابع انسانی) به منظور شناخت اهداف کلی مراجع و توافق بر روی قرارداد کوچینگ
- **شروع جلسات کوچینگ:** برگزاری ۷ الی ۱۲ جلسه در مدت زمان سه الی شش ماه
- برگزاری جلسه سه‌جانبه یا چهارجانبه پایانی به منظور شنیدن دستاوردهای مراجع از روند کوچینگ و گفت‌وگو در مورد آن و همفکری در ارتباط با اقدامات آتی

## کوچینگ تیمی

فرآیند کوچینگ تیمی شامل مجموعه جلساتی با یک تیم سازمانی و در راستای رسیدن به راهکارهای مشترک برای موضوعات تیم و دستیابی به اهداف سازمان انجام می‌شود. مشخصه‌های اصلی روند کوچینگ تیمی در پایین در اینجا آمده است:

- حضور حداقل دو کوچ و تسهیل‌گر
- جمع‌آوری اطلاعات از وضعیت موجود پیش از شروع فرآیند: از طریق پرسشنامه و برگزاری جلسات فردی مجزا با اعضای تیم، مدیریت سازمان و واحد منابع انسانی
- برگزاری حداقل ۵ جلسه کوچینگ تیمی
- برگزاری جلسه پایانی با مدیریت و واحد منابع انسانی به منظور بررسی دستاوردها و همفکری در ارتباط با اقدامات آتی



خدمات و راهکارهای رایین

طراحی و اجرای کانون ارزیابی و توسعه





کانون ارزیابی و کانون توسعه، یکی از دقیق‌ترین ابزارها به منظور ارزیابی افراد و شناسایی قابلیت‌ها و نقاط قوت و قابل بهبود در آن‌ها می‌باشد. در کانون ارزیابی و توسعه که به طور معمول در طول یک روز کامل برگزار می‌شوند، ابزارها و فعالیت‌های مختلفی همچون بحث گروهی، بازی، مصاحبه، ایفای نقش و ارائه مطلب مورد استفاده قرار خواهند گرفت. تعداد افراد شرکت‌کننده در کانون به طور معمول بین ۴ تا ۷ نفر بوده که توسط ۲ الی ۴ ارزیاب مشاهده و ارزیابی خواهند شد.

### کانون ارزیابی

کانون ارزیابی مجموعه‌ای از فعالیت‌های فردی و گروهی (بحث گروهی، بازی، تست‌های روان‌سنجی و غیره) الهام‌گرفته از تجربیات واقعی است، که منعکس‌کننده رفتارها و عملکرد احتمالی شرکت‌کنندگان در دنیای واقعی می‌باشد. از این ابزار معمولاً در مراحل آخر استخدام، و به منظور انتخاب شایسته‌ترین کاندیدا استفاده می‌گردد. کانون ارزیابی از معتبرترین و کم‌ریسک‌ترین ابزار در روند جذب و استخدام است.

### کانون توسعه

کانون توسعه مجموعه‌ای از فعالیت‌های فردی و گروهی (بحث گروهی، بازی، مصاحبه ساختار یافته و ...) الهام‌گرفته از تجربیات واقعی است، که منعکس‌کننده رفتارها و عملکرد احتمالی شرکت‌کنندگان در دنیای واقعی می‌باشد. از این ابزار به منظور شناخت توانمندی‌های کارکنان و ارزیابی آن‌ها در راستای تدوین برنامه توسعه فردی و سازمانی استفاده می‌گردد. استفاده از فعالیت‌های متنوع و هوشمند در خلال کانون توسعه، این ابزار را به یکی از قدرتمندترین گزینه‌های ارزیابی و سنجش در دنیای منابع انسانی تبدیل کرده است.

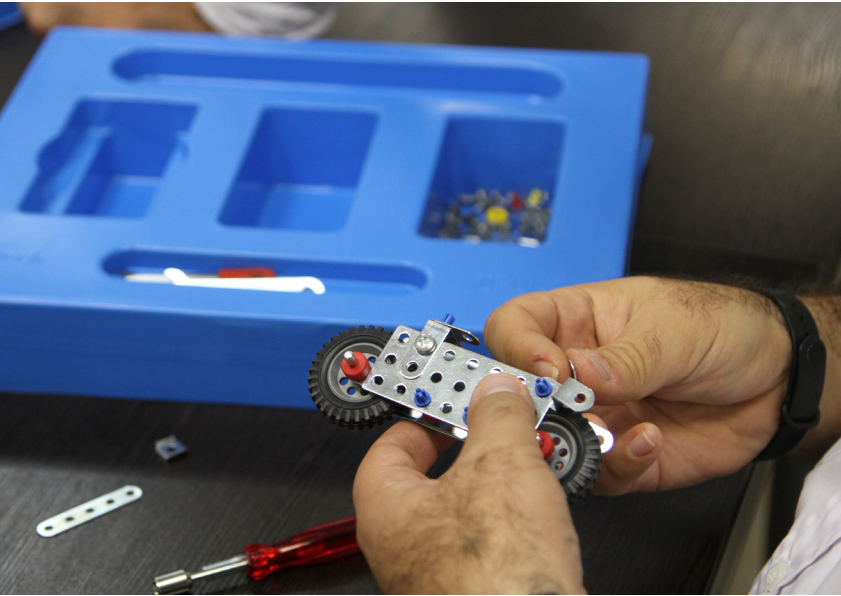
تیم رابین برنامه‌ریزی، طراحی و اجرای کانون‌های ارزیابی و توسعه را از ابتدایی‌ترین مرحله تا ارائه گزارش تحلیلی نتایج بر طبق آخرین متدهای بین‌المللی و با استفاده از جدیدترین ابزارها و حرفه‌ای‌ترین ارزیابان بر عهده می‌گیرد.



خدمات و راهکارهای رایین

راهکارهای خلاقانه و بازی-محور





خلاقیت و نوآوری از ارزش‌های اصلی ما در رایین است. اهمیت این موضوع تا حدی است که یکی از بخش‌های مهم رایین به طراحی و ارائه راهکارهای خلاقانه و بازی‌محور اختصاص داده شده است. ما به طور مستمر و در زمینه‌های مختلفی در حال ایده‌پردازی و کار کردن بر روی طراحی و توسعه محصولات و خدمات خلاقانه و متمایز هستیم.

### رویدادهای یادگیری جمعی از طریق بازی

در این رویدادها بر اساس نیازهای موجود در تیم یا سازمان، فعالیت‌هایی با استفاده از بازی‌های فردی و گروهی مختلف توسط تیم رابین طراحی و پیاده‌سازی خواهد شد. این نوع رویدادها علاوه بر اینکه تجربه‌ای جذاب و لذت‌بخش را برای شرکت‌کنندگان خواهند ساخت، یادگیری‌ها و دستاوردهای جمعی بسیار موثری نیز در پی دارند، بخصوص به این دلیل که نتایج و یادگیری‌های آن در خلال بازی‌ها و توسط خود شرکت‌کنندگان به دست خواهد آمد.

### طراحی بازی‌های خلاقانه و هدفمند

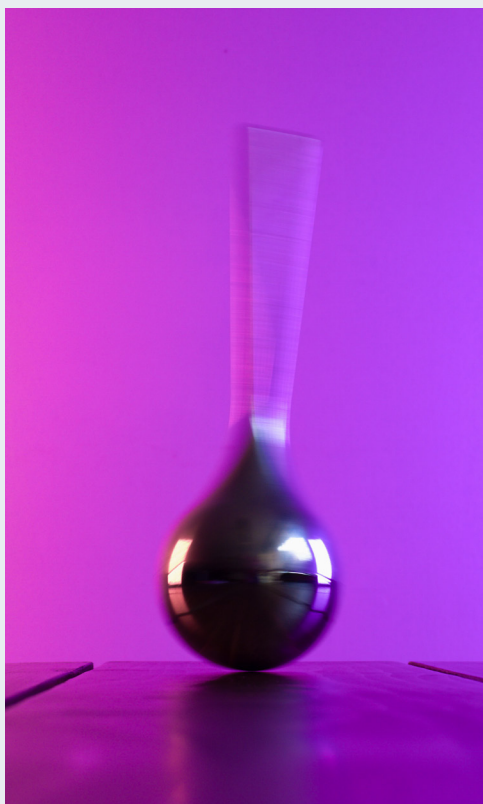
ما در رابین، بازی‌های خلاقانه مختلفی را با اهداف مختلف و به منظور استفاده در جلسات و ورک‌شاپ‌های سازمانی، کارگاه‌های آموزشی و تسهیل‌گری و جلسات کوچینگ فردی و تیمی طراحی و گردآوری می‌کنیم.

### هدایای سازمانی خلاقانه و متفاوت

انتخاب هدایای خلاقانه، جذاب و کارآمد در راستای افزایش رضایت همکاران و مشتریان، همواره یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها بوده است. ما در رابین با طراحی و گردآوری محصولات خلاقانه و متفاوت، همیشه پیشنهادهای جذابی برای شما در این زمینه داریم.

### تلو (TELO)

به عنوان اولین محصول طراحی‌شده توسط تیم رابین، یکی از پیشنهادهایی است که به راحتی نمی‌توان از آن گذشت و جای خودش را روی میز کار شما، همکاران و مشتریان‌تان پیدا خواهد کرد.





### ارتباط با ما

برای برقراری ارتباط و استفاده از خدمات مختلف رابین، از طریق کانال‌های ارتباطی زیر با ما در تماس باشید.

میدان آرژانتین، خیابان زاگرس، نبش کوچه بیست و نهم، پلاک ۱۳، واحد ۱۸

۰۲۱ ۲۵۹۱۷۱۸۱

robin.consultinggroup

linkedin.com/robinconsulting