

بهشت استارت آپ‌ها

(جلد چهارم)

فوت و فن کوچینگ و منابع انسانی

www.ketab.ir

نویسنده و مشاور: مهندس محسن شیدایی پور
اساتید مشاور: دکتر محمود آسیاچی و دکتر جبار باباشاهی

سرشناسه: شیدایی پور، محسن، ۱۳۶۱-
عنوان و نام پدیدآور: بهشت استارت آپ‌ها - جلد ۴ - فوت و فن اقتصاد در بیزینس مدل و پلن / نویسنده و مشاور: مهندس محسن شیدایی پور؛ استاد مشاور: دکتر سید مصطفی صفاری، استاد مشاور: دکتر رضا سیفی، ویرایش فنی: کاظم عابدینی مطلق، صفحه‌آرا: مهندس داود عبادی فرد.
مشخصات نشر: تهران: آفرینه، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری: ۴۰۸ ص؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س. م.
وضعیت فهرست نویسی: فیپا - شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۹۱-۱۵-۰۰
موضوع: شرکت‌های اقتصادی جدید -- ایران - Iran New - business enterprises
کسب و کار - ایران -- آموزش Business education - Iran
رده‌بندی کنگره: ۵۳۸۲HF/۵ رده‌بندی دیویی: ۳۳۱/۷۰۲۰۹۵۵ شماره کتابشناسی ملی: ۸۸۲۵۴۰۳ کد پیگیری: ۸۸۲۲۶۶۹

بهشت استارت آپ‌ها (جلد چهارم)

فوت و فن کوچینگ و منابع انسانی

نویسنده و مشاور: مهندس محسن شیدایی پور

استاد مشاور: دکتر محمود آسیاچی

استاد مشاور: دکتر چهار باباشاهی

صفحه‌آرا: مهندس داود عبادی فرد

ویرایش فنی: کاظم عابدینی مطلق

طراح: احسان محمد مرادی

چاپ و صحافی: مجتمع چاپ و صحافی مدرن: بهشت استارت آپ (۹۱۲۱۵۳۴۹۵۱۱)

ناشر: آفرینه / نوبت چاپ: اول / سال چاپ: ۱۴۰۱ / تیراز: ۵۵۰ جلد

قیمت: ۳۷۶ هزار تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۹۱-۱۱-۲ • شابک دوره ۸ جلدی: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۹۱-۱۶-۷

شماره مجوز از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: ۶۳۶۸۲۵-۳۳۷۷۰-۹-۰ • کد پیگیری: ۲۳۰۲۵۲۲

مدیریت آموزش عالی بازرگانی: مهندس حسن محمدی مبارز و خانم زهرا شادنوش

پرسنل آموزشگاه: خانم سیده مریم رضوی و خانم نرگس فراهانی

وب سایت مرکز آموزش بازرگانی: WWW.QBTC.IR • اینستاگرام: Startups.paradise

وب سایت نویسنده: WWW.SHEIDAEIPOOR.IR • ایمیل: INFO@SHEIDAEIPOOR.IR

توزیع و پخش شوکوبوک: تهران / خ شریعتی / پ ۱۷۶ - شماره تماس: ۰۹۱۲۲۵۳۱۶۰۶

کتاب حاضر در کتابخانه ملی به ثبت رسیده است و هرگونه کپی و الگوبرداری از

کتاب تخلف بوده و پیگرد قانونی دارد.

فهرست مطالب

۱۳..... مقدمه نویسنده

۱۵..... تعهد نویسنده

۱۷..... فصل اول: کوچینگ یا مربیگری

۱۸..... موقّیّت پایدار کسب و کار

۱۸..... ویژگی فرد توانمند

۱۹..... علت موقّیّت فرد توانمند

۲۰..... مربیگری در کسب و کار

۲۱..... فرایند آموزش در کسب و کار

۲۲..... کاربرد یادگیری

۲۳..... مهارت‌های ارتباطی در آموزش

۲۴..... انواع ارتباط در آموزش

۲۶..... کوچینگ موقّ coaching

۲۸..... نقش کوچ در فرایند کوچینگ

۲۹..... نقش فرد تحت کوچ

۳۰..... جلسه مربیگری

۳۱..... مثبت‌نگری در کوچینگ

۳۲..... اقدامات کوچ مثبت‌نگر

۳۴..... اعتماد بنفس در کوچینگ

۳۵..... موانع اعتماد بنفس

۳۶..... قدرت باور در اعتماد بنفس

۳۸..... خلق اعتماد بنفس

۳۹	افزایش اعتماد بنفس
۴۲	علائم کمبود اعتماد بنفس
۴۴	تکنیک اعتماد بنفس در مدیران
۴۵	مرتبگری هوشمند
۴۶	اصول مرتبگری
۴۷	مسئولیت مرتبی
۴۸	فرایند مرتبگری اسمیت
۴۹	دلایل رشد مرتبگری
۵۱	مدل های فرایند مرتبگری
۵۲	قوانین طلایی مرتبگری
۵۳	مرتبگری مدیران
۵۴	روش های مرتبگری
۵۶	سازمان مرتبگرا
۵۹	فصل دوم: منتورینگ یا مشاور
۶۰	منتور، مشاور، مرشد Mentoring
۶۱	نقش و ویژگی های مشاور
۶۲	مهارت های مشاور
۶۳	تفاوت مشاور با مرتبی
۶۳	تفاوت مرتبی با مشاور
۶۵	تفاوت منتورینگ و کوچینگ
۶۶	مشترکات منتورینگ و کوچینگ
۶۸	کوچینگ مؤثر
۶۹	پرسش های مؤثر کوچینگ
۷۴	اصول اخلاقی کوچینگ در ICF
۷۶	رفتار حرفه ای عمومی در ICF
۷۹	تضاد منافع در ICF
۸۰	رفتار حرفه ای با مراجعان در ICF

۸۲	 حریم خصوصی و رازداری در ICF
۸۳	 ادامه دادن به پیشرفت در ICF
۸۴	 تعهد اخلاقی در ICF

۸۵..... فصل سوم: شناخت منابع انسانی

۸۶	 منابع انسانی
۸۷	 منابع انسانی در زنجیره ارزش
۸۸	 دغدغه‌های منابع انسانی
۹۰	 مزیت رقابتی در منابع انسانی
۹۱	 تفاوت‌های منابع انسانی
۹۳	 توانایی‌های منابع انسانی
۹۴	 منابع انسانی براساس شخصیت
۹۸	 تقسیم محیط‌های کار
۹۹	 تعامل در منابع انسانی
۱۰۱	 منابع انسانی براساس تیپ
۱۰۳	 مدیریت منابع انسانی
۱۰۵	 مسئولیت‌های منابع انسانی
۱۰۶	 یکپارچگی سیستم‌های منابع انسانی
۱۰۸	 استراتژی منابع انسانی
۱۰۹	 استراتژی معماری منابع انسانی
۱۱۱	 تدوین استراتژی منابع انسانی
۱۱۳	 تعامل در انتخاب نیروی انسانی
۱۱۴	 رویکردهای طراحی مشاغل
۱۱۷	 خودکارسازی مشاغل
۱۱۸	 پتانسیل خودکارسازی
۱۲۰	 مزایای خودکارسازی
۱۲۴	 خودکارسازی شغل Automation

مقدمه نویسنده

کارمندی که آموزش و کوچ نشده باشد در مسیر راه با موانع مواجه خواهد شد، مهم‌ترین بخش یک کسب و کار منابع انسانی می‌باشد، اگر می‌خواهید تضمین و سلامت در کار داشته باشید آموزش درست و هدفمند را برای پرسنل خود در مسیر کسب و کارتون قرار دهید تا درصد پیشرفت کارمندان خود را تجربه کنید، در این کتاب یاد خواهید گرفت که چگونه کارمندان و پرسنل خود را وفادار و ماندگار کنید.

مغز انسان یک ماشین مفهومی‌ست. آنچه که به عنوان مفهوم درک می‌کنید از روابطی ایجاد می‌شود که مغز میان دو یا چند تجربه به دست آورده است. ذهن دائماً در حال چرخش است و ارتباطات معنایی هر چه بیشتری را می‌سازد تا به درک محیط اطراف کمک کند. همه چیزهای مربوط به تجربیات، چه خارجی و چه داخلی باعث ایجاد ارتباط معنایی جدیدی در ذهن می‌شود. در معماری عقاید دو مشکل وجود دارد:

۱. مغز انسان ناقص است. آنچه که می‌بیند و می‌شنود سبب شده تا دچار اشتباه شود و موارد را به سادگی فراموش کرده و یا اشتباه نماید.

۲. هنگامی که برای خودتان یک مفهوم را می‌سازید، مغز به گونه‌ای عمل می‌کند که این مفهوم را نگه دارد. چون مفاهیمی که ذهن را می‌سازد به آن تعصب دارد و نمی‌خواهد آنها را رها کند، حتی اگر شواهدی ببیند که با مفاهیم شما تناقض داشته باشد. به همین علت اغلب موارد دیگر را نادیده می‌گیرید.

بیشتر مواردی که آنها را قبول و باور دارید، حاصل اشتباهات ذاتی و تعصبات موجود در مغز است.

بسیاری از باورهای انسان اشتباه هستند. ذهن انسان توده آشفته‌ای از نادرستی‌هاست و حتی ممکن است پذیرش این واقعیت برای شما ناراحت‌کننده باشد، ولی پذیرش این واقعیت، یک مفهوم فوق‌العاده مهم است.

در مسیر خطرات قطعیت احتیاط کنید و بدانید:

۱. به خودتان اعتماد کنید یا از حس غریزی‌تان پیروی کنید.