



اتاق فرار رهبری

فراز و فرود رهبری در دنیای پیچیده امروز،
از تسلیم تا تسلط

WHEAT

چشم انداز شما می تواند بدون مرز باشد.

در چشم انداز در حال تحول تجارت بین المللی، شرکتی ظهور می کند که ریشه در جوهر رشد و رزق و روزی دارد: **WHEAT** الهام گرفته از همان دانه گندمی که قرن ها نمادی از سعادت بوده است، قرار است از طریق کاربرد استراتژیک **پرایوت اکوئیتی**، مرزهای توسعه جهانی را دوباره تعریف کند.

ما می دانیم که کسب و کارها مانند دانه های گندمی هستند که در گوشه های مختلف جهان کاشته شده اند و منتظرند که پرورش داده شوند، کشت شوند و سرانجام به نفع همه ذینفعان برداشت شوند.

در **WHEAT** ما به قدرت دگرگون کننده **پرایوت اکوئیتی** برای گسترش تجارت بین المللی اعتقاد داریم و ماموریت ما این است که نیروی هدایت کننده ای باشیم که شرکت های کوچک و متوسط را فراتر از مرزها حرکت می دهد، موانع را از بین می برد و به اقتصاد جهانی متصل می کند.

WHEAT، چیزی بیش از یک نام است. نمادی از انعطاف پذیری، رزق و روزی، و فراوانی. ما دنیایی را تصور می کنیم که در آن کسب و کارها در آن سوی مرزها شکوفا می شوند و به طور یکپارچه از فرصت های غنی که هر بازار ارائه می دهد بهره می برند.





اتاق فرار

اتاق فرار، بازی گروهی لایو اکشنی ست که در آن بازیکنان سرخ ها را کشف می کنند، پازل ها و معماها را حل می کنند و وظایفی را در یک یا چند اتاق انجام می دهند تا به هدفی خاص در مدت زمان محدودی دست یابند.

آمار جهانی موفقیت در اتاق فرار رقمی بین ۱۵ الی ۳۰ درصد است. اما توانمندی ها و استراتژی هایی، می تواند شانس موفقیت در اتاق فرار را بالا ببرد.

مفهوم اتاق فرار می تواند رهبران را به ساختار جدیدی از تفکر پیوند دهد!



نقشه بازی، سناریوی اتاق فرار؛ سناریوی اول

استیو جابز در سال ۱۹۷۶ شرکت اپل را به عنوان یک استارت‌آپ تاسیس کرد و خیلی زود انقلابی را در صنعت فناوری ایجاد کرد و به عنوان رهبری برجسته در این صنعت شناخته شد. با این حال، دوران رهبری استیو جابز در سال ۱۹۸۵ با آشفتگی مواجه شد و او **تسلیم** اخراج از اپل شد. بعد از اخراج از اپل، شرکت NeXT را تاسیس کرد و گروهی را که بعد به نام پیکسار شناخته شد، خریداری کرد و با این تلاش‌ها بار دیگر قدرت انعطاف‌پذیری و کارآفرینی خود را به همه نشان داد.

جابز در سال ۱۹۹۶ دوباره به عنوان مدیرعامل، به اپل بازگشت و از آن زمان با خلق محصولاتی مانند آی‌پاد، آی‌فون و آی‌پد، صنعت تکنولوژی را متحول کرد و در سال ۲۰۰۶ با خرید پیکسار توسط اپل و رساندن ارزش اپل به رقم یک تریلیون دلار به بزرگترین رهبر در این صنعت تبدیل شد.

داستان جابز و اوج فراز و فرودش در یک چرخه ۱۰ ساله اتفاق افتاد.

چه چیز باعث می‌شود تا جابز با قدرت به اپل باز گردد و آینده اپل را متحول کند؟

۶۶
چه چیز باعث می شود تا جابز
با قدرت به اپل باز گردد و آینده
اپل را متحول کند؟





نقشه بازی، سناریوی اتاق فرار؛ سناریوی دوم

و سم آلتمن که در سال ۲۰۱۵ به عنوان یکی از هم بنیانگذاران Open AI شناخته شد و در سال ۲۰۱۹ به جایگاه مدیرعاملی Open AI رسید و توانست با جذب یک میلیارد دلار سرمایه از شرکت مایکروسافت برای Open AI به اوج خود برسد. در ۱۷ نوامبر ۲۰۲۳، آلتمن با اخراجی غیر منتظره روبرو شد.

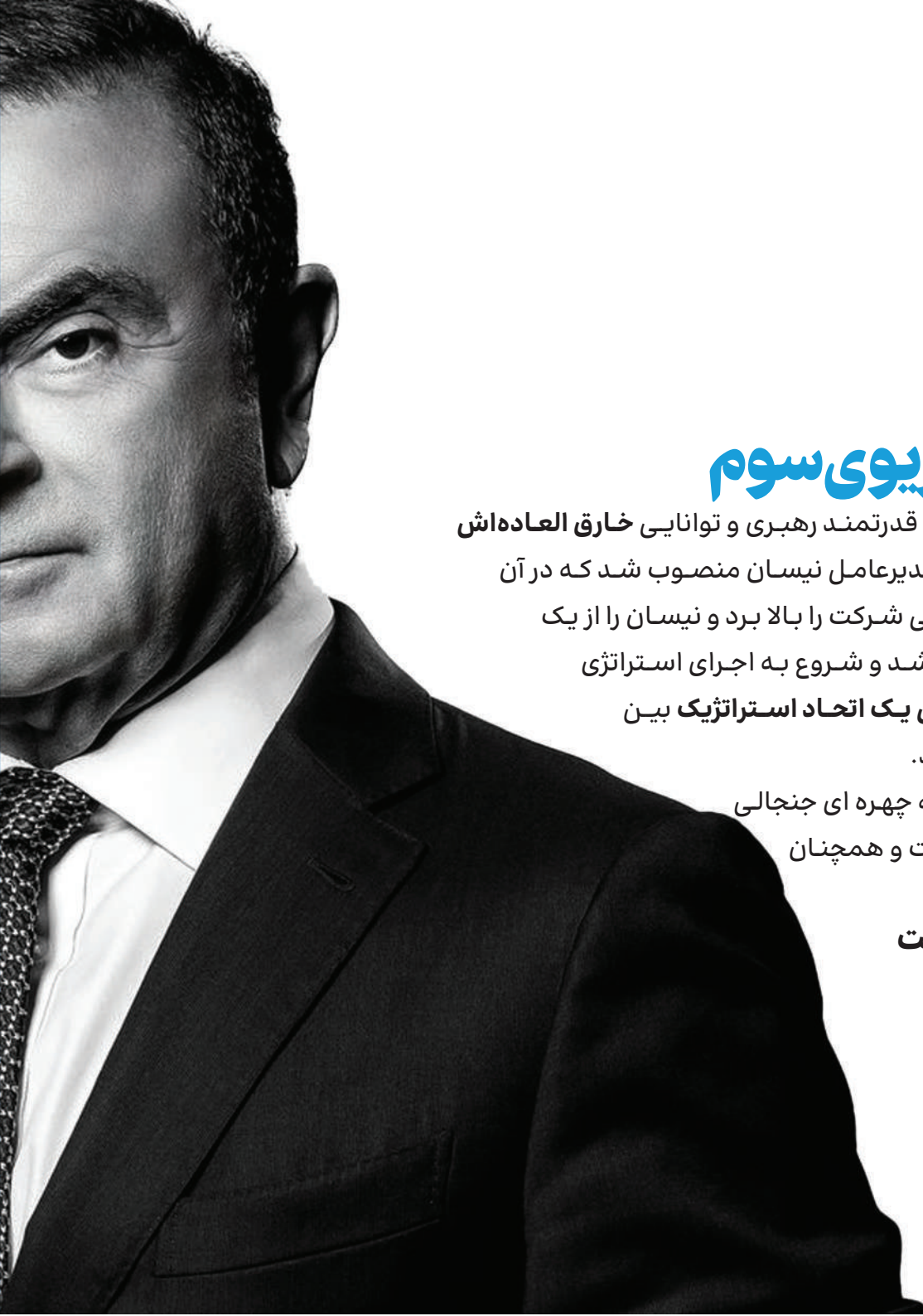
در ۲۲ نوامبر ۲۰۲۳، مدیر عامل مایکروسافت اعلام کرد که آلتمن برای رهبری یک تیم تحقیقاتی جدید در حوزه هوش مصنوعی به مایکروسافت خواهد پیوست. دو روز بعد، Open AI اعلام کرد که آلتمن به عنوان مدیرعامل باز می‌گردد. تنها پنج روز بعد از اخراج، آلتمن به جایگاه رهبری سابق خود بازگشت و به این هرج و مرج یک هفته ای پایان داد. داستان آلتمن و اوج فراز و فرودش در یک چرخه ۷ روزه اتفاق افتاد.

چه چیز باعث می‌شود تا بنیانگذار و مدیرعامل بزرگترین شرکت هوش مصنوعی اخراج شود و سپس به این سرعت به جایگاه خودش باز گردد؟

دوران رهبری آلتمن در مقایسه با جابز، کوتاه، شدید و پر تنش بود. بازگشت سریع سم آلتمن نشان دهنده سرعت عجیب تحولات در جایگاه یک رهبر در زمان معاصر است.

چه چیز باعث می شود تا
بنیانگذار و مدیرعامل بزرگترین
شرکت هوش مصنوعی اخراج
شود و سپس به این سرعت به
جایگاه خودش باز گردد؟





نقشه بازی، سناریوی اتاق فرار؛ سناریوی سوم

کارلوس گون، مدیرعامل سابق نیسان و رنو که به خاطر مهارت های قدرتمند رهبری و توانایی خارق العاده اش در تغییر بحران در شرکت ها معروف شد. او در سال ۱۹۹۹، به عنوان مدیرعامل نیسان منصوب شد که در آن زمان با مشکلات مالی مواجه بود. او شرکت را بازسازی کرد، سود دهی شرکت را بالا برد و نیسان را از یک ورشکستگی حتمی نجات داد. در سال ۲۰۰۵، گون مدیرعامل رنو نیز شد و شروع به اجرای استراتژی های مشابه برای بهبود عملکرد مالی شرکت کرد. او همچنین خالق یک اتحاد استراتژیک بین نیسان و رنو است. و این دوران **اوج** موفقیت های چشمگیر گون بود.

گون در نوامبر ۲۰۱۸، در ژاپن به اتهام سوء رفتار مالی دستگیر شد و به چهره ای جنجالی در دنیای تجارت تبدیل شد. در دسامبر ۲۰۱۹، غصن از ژاپن به لبنان رفت و همچنان فراری است. او همچنان در دوران **فرود** خودش به سر می برد.

سوال: آیا این امکان وجود دارد که بزرگترین رهبر صنعت خودر و مشهورترین فراری بین المللی دوباره از جایگاه قربانی به جایگاه یک رهبر بازگردد؟

آیا این امکان وجود دارد که
بزرگترین رهبر صنعت خودرو،
مشهورترین فراری بین المللی،
دوباره از جایگاه قربانی به جایگاه
یک رهبر بازگردد؟





نقشه بازی، سناریوی اتاق فرار؛ سناریوی چهارم

جک دورسی، که به عنوان یکی از بنیان‌گذاران و مدیرعامل توئیتر شناخته می‌شود. در سال ۲۰۰۶، او توئیتر را به همراه بیز استون و ایوان ویلیامز تأسیس کرد. توئیتر با بیش از ۳۳۰ میلیون کاربر فعال، به سرعت به یکی از محبوب‌ترین شبکه‌های اجتماعی در جهان تبدیل شد.

دورسی از سال ۲۰۰۷ تا ۲۰۰۸ به عنوان مدیرعامل توئیتر فعالیت کرد، اما سپس به دلیل نگرانی‌هایی، تسلیم یک تغییر و جایگزینی ویلیامز شد. با این حال، او در هیئت‌مدیره باقی ماند و به کار بر روی توسعه محصول ادامه داد. در سال ۲۰۱۱، دورسی شرکت Square را تأسیس کرد. Square با ارزش بازار بیش از ۱۰۰ میلیارد به یک بازیگر اصلی در صنعت فین‌تک تبدیل شد.

دورسی در سال ۲۰۱۵، به عنوان مدیرعامل به توئیتر بازگشت. اما در ۲۹ نوامبر ۲۰۲۱ از سمت مدیرعاملی توئیتر کناره‌گیری کرد. دورسی تأکید کرد که تصمیم برای ترک، تنها با او بوده است و گفته است که می‌خواهد روی موضوعات دیگری چون ارزشهای دیجیتال تمرکز کند.

سوال: استراتژی خروج جک دورسی از توئیتر چه بوده است؟ آیا به نتیجه دلخواه خود رسیده است؟

در سال‌های اخیر، جهان با تحولات چشمگیر و تغییر الگوهای بسیاری روبرو شده که به شدت بر مفاهیم و شیوه‌های رهبری در دنیای امروز تاثیرگذارند و به قدرت جایگاه رهبری را بالا و پایین می‌کنند.

استراتژی خروج چک دورسی
از تو بیشتر چه بوده است؟ آیا
به نتیجه دلخواه خود رسیده
است؟



با مرور داستان رهبران بزرگ، این سوالات ذهن هر رهبری را به خود مشغول می کند:

- یک رهبر چگونه می تواند آماده عملکرد عالی و رو به رشد در مقابل تغییرات سریع باشد؟
- کارکتر یک رهبر چیست، کسی که بتواند در دنیای امروز رهبری کند؟
- سیستم عامل رهبری امروز چه ورژنی دارد؟
- چه نوع رهبری ظرفیت کامل برای نصب این سیستم عامل را در خود می بیند؟
- ظرفیت پذیرش و عبور از این فراز و فرود ها چگونه در یک رهبر ایجاد می شود؟

استراتژی خروج چک دورسی از
توییتز چه بوده است؟
آیا به نتیجه دلخواه خود رسیده
است؟

شما به عنوان رهبر

به عنوان یک فرد در جایگاه رهبری،

- اگر همچنان در داینامیک امروز کسب و کار به دنبال مدل رهبری آلکس فرگوسن به عنوان الگو هستید و لابلای کتاب های لیدرشپ او در حال یافتن راه حلی برای موضوعات پیچیده امروزی می گردید، شما در سال ۱۹۸۰ زندگی می کنید.
- اگر هنوز مشغول مطالعه کتاب True North بیل جورج هستید و در تلاشید تا سبک رهبری خودتان را بر اساس ارزش های درونی تعریف کنید و معتقدید که این رویکرد می تواند پاسخگوی چالش های امروز باشد، هنوز در در سبک و مفاهیم رهبری سال ۱۹۹۰ به سر می برید.

این در حالیست که ما اکنون در سال ۲۰۲۴ هستیم و مفاهیم و رویکرد های گذشته رهبری دیگر پاسخگوی این داینامیک پیچیده و سریع عصر حال حاضر نیست و زمان یک تغییر قدرتمند و جدی برای خلق ساختاری نوین در سیستم رهبری ست.

شما به عنوان یک رهبر، اکنون که این محتوا را مطالعه می کنید، حتما سوالات بسیاری در ذهن دارید که برایتان کلیدی و مهم اند و احتمالاً موضوعات نوین و عمیق رهبری را دنبال می کنید و تغییر، کشف، خلق و ساختار دادن به ایده ها برایتان اهمیت دارد. اگر الان اینجا هستید، یعنی در جای درستی قرار گرفته اید.

اینجا اتاق فرار رهبری ست!

"من ۱۵ ساله بودم که شخص مهمی در زندگی ام از من پرسید: قهرمان تو کیست؟ و من گفتم: **نمی دانم!** باید در مورد آن فکر کنم. چند هفته به من فرصت بدهید.

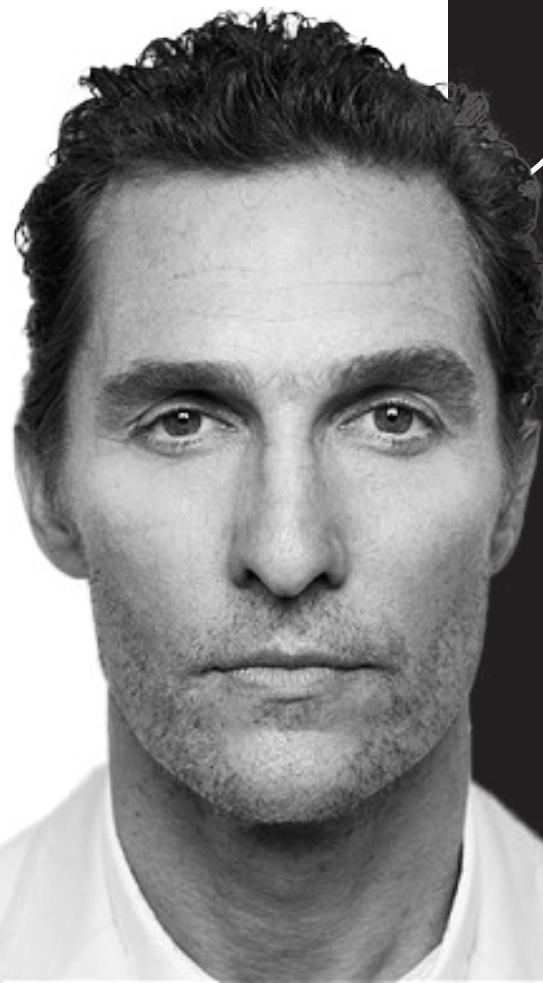
دو هفته بعد برگشتم و دوباره از من پرسید قهرمان تو کیست؟ گفتم دربارش فکر کردم. **من ۱۰ سال آینده!** من ۲۵ ساله شدم و همان شخص پیش من آمد و گفت: "پس تو اکنون یک قهرمانی؟ و من گفتم: نه، حتی نزدیک هم نیستم، نه." گفت: چرا؟ گفتم: "چون قهرمان من ۳۵ ساله است.

بنابراین شما هر روز، هر هفته، هر ماه و هر سال می بینید که قهرمان من همیشه ۱۰ سال دیگر است. من هرگز قهرمان من نخواهم شد من به آن نخواهم رسید و این برای من خوب است زیرا باعث می شود که همیشه به تعقیب کسی ادامه دهم.

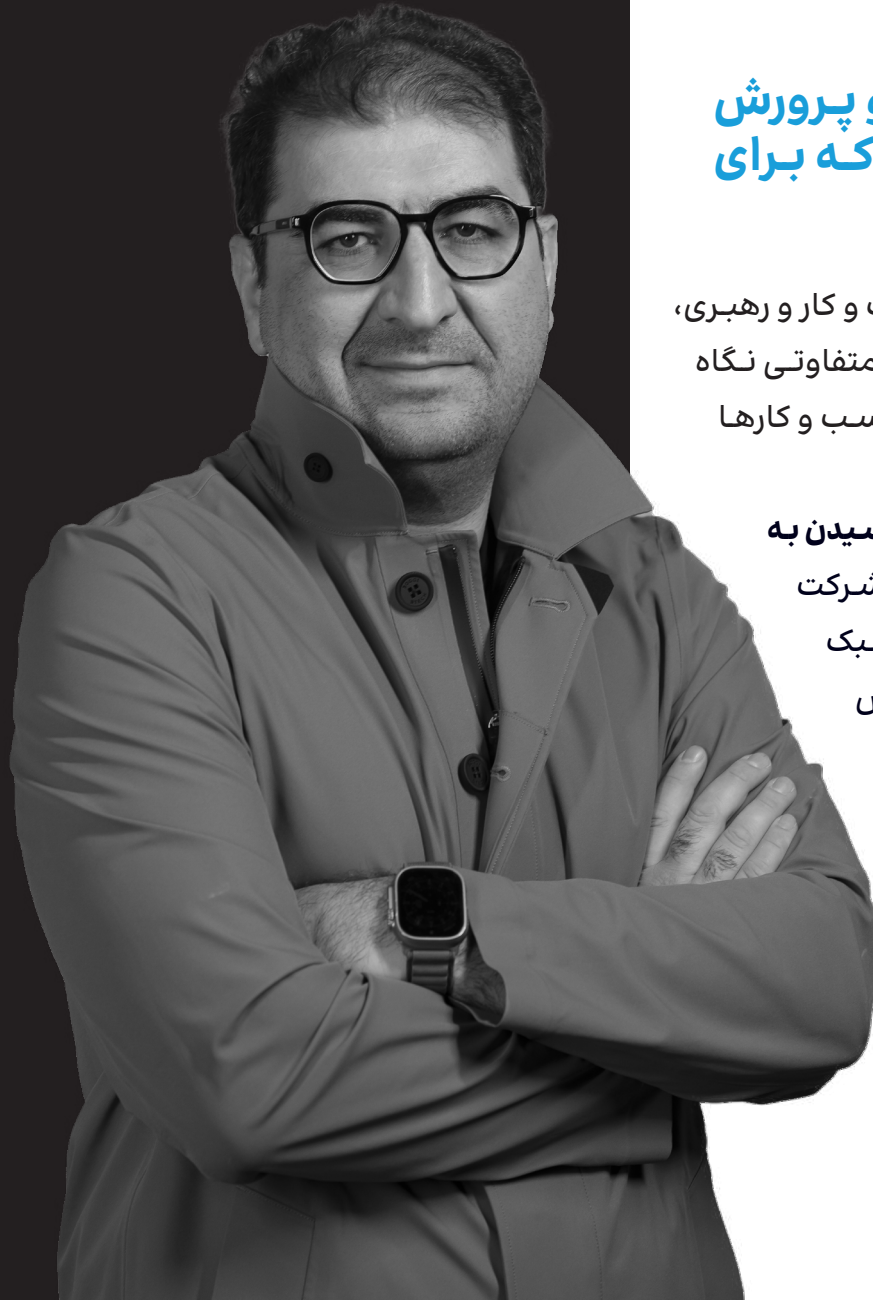
بنابراین، برای هر یک از ما، آن چیزها هر چه که باشند، هر آنچه که ما مشتاقانه منتظرش هستیم و هر کس که او را تعقیب می کنیم، به آن چیز می گویم، "آمین". به آن می گویم:

بسیار خوب، فقط به زندگی ادامه بده!"

Matthew McConaughey، اسکار ۲۰۱۴



**خودارتقا یافته
شما برای رهبری
در دهه پیش رو
کیست؟**



دنیای بهتر با رهبران بهتر آغاز می شود و پرورش و مدیریت استعداد ها همان چیزی است که برای یک سازمان ارزش آفرینی می کند.

“

مجید کیانپور با ذهن پرسشگر و نگاه متفاوت و خلاقانه اش به موضوعات کسب و کار و رهبری، همیشه جلوتر را می بیند و جلوتر حرکت می کند. او به مفاهیم از عمق و زوایای متفاوتی نگاه می کند و دریافت های او به همراه دانش استثنایی اش، الهام بخش بسیاری از کسب و کارها و رهبران در دهه اخیر بوده است.

لیدرشپ برای **مجید کیانپور** در معنای کلاسیک «هنر بسیج کردن دیگران برای رسیدن به آرزوهای مشترکشان» است. سال ها فعالیت در حوزه توانمندی های سازمانی در شرکت های بین المللی و تمرکز بر موضوع لیدرشپ، باعث شده است تا بر مفاهیم، سبک ها و متدولوژی های مختلف در لیدرشپ مسلط شود. او سالها به تدریس رهبری و برگزاری دوره های لیدرشپ برای مدیران در سازمان های ایرانی و بین المللی پرداخته است و همیشه باور داشته که برخی از این مفاهیم و سبک ها مانند **Discover Your True North** و **Leadership Challenge** و **The Five** و **Dysfunction of a Team** و **High Altitude Leadership** توانسته اند به افراد کمک کنند تا بدرخشند و تبدیل به رهبران موفقی شوند.

”دنیای بهتر با رهبران بهتر آغاز می شود و پرورش و مدیریت استعداد ها همان چیزی است که برای یک سازمان ارزش آفرینی میکند.“

کرونا، آغاز یک تغییر

از دوم اسفند ماه سال ۹۸ که شیوع کرونا در ایران رسماً اعلام شد، مجید به همراه همکارانش در شاپرک آبی، مطالعه مقالات و یادداشت‌های معتبر را آغاز کردند و بیش از ۴۰ عنوان با موضوعات تیم، دوام کسب و کارها، تاب آوری مالی، نظم عملیاتی و مدیریت تیم‌های دورکار، با هدف تسهیل دسترسی به اطلاعات جهانی ترجمه شده و در قالب نشریه‌ای با عنوان **همزیستی با کرونا** برای همگان به اشتراک گذاشته شد. بعد از اتمام دوران همه‌گیری کرونا، شاهد آن بودیم که بیشتر نظریه‌ها و پیش‌بینی‌ها در مورد تغییرات و روندها در دنیای کسب و کار به حقیقت نپیوستند و همه چیز به حالت عادی قبل برگشت و بزرگترین تحولی که بیشتر صاحبین کسب و کار با آن مواجه شدند این بود که روش‌های قبل برای ایجاد انگیزه در افراد و رهبری آنها جواب نمی‌دهد.

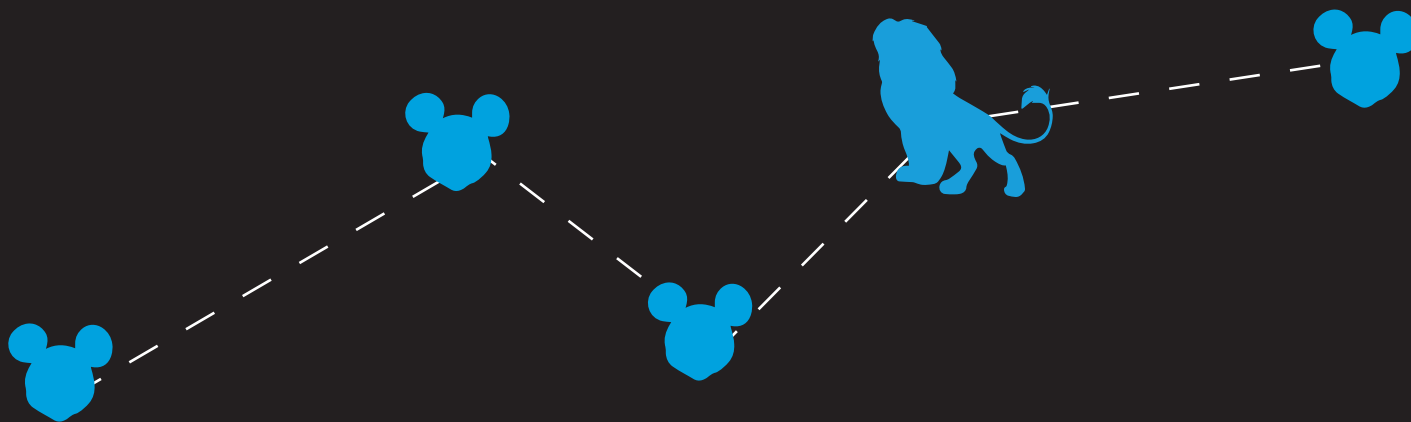
او متوجه شد که دیگر مفاهیم و متدولوژی‌های قبلی رهبری در سازمان‌ها پاسخگوی نیاز مدیران و رهبران نیست و این موضوع تبدیل شد به دغدغه‌ای که درمورد آن هیچ تئوری جدیدی وجود نداشت. بنابراین به مدت سه سال به دنبال مفهوم جدیدی از رهبری بود، مفهومی که در دنیای جدید به مدیران و صاحبین کسب و کار کمک کند تا خود و افراد سازمان را به سمت اهداف مورد نظر هدایت کنند و به رهبرانی موفق تبدیل شوند.



به رهبران کمک کند
تا در دهه پیش رو،
در جایگاه یک رهبر
باقی بمانند و یک
سیستم خلق ارزش
داینامیک و مدرن
را برای خود و افراد
تحت رهبری خود
خلق کنند.

در طول سه سال اخیر، مجید کیانیپور به مطالعات گسترده ای پیرامون رفتار و شخصیت، سبک زندگی و رهبری مدیران در شرکت ها و استارت‌آپ های بین المللی پرداخته است. این مطالعات شامل تحلیل و بررسی داستان و سرنوشت افرادی است که به عنوان قهرمانان و الگوهای رهبری شناخته شده اند و همچنان در این جایگاه قرار دارند، یا به دلیل شکست و سقوط، از موقعیت رهبری خود عقب نشینی کرده اند و یا افرادی که در سال های اخیر با تعاریف جدید و متفاوتی از یک رهبر به عنوان رهبر و الگو ظهور پیدا کرده اند. او بر این اساس توانسته است به مفاهیمی از رهبری دست یابد که **به رهبران کمک کند تا در دهه پیش رو، در جایگاه یک رهبر باقی بمانند و یک سیستم خلق ارزش داینامیک و مدرن را برای خود و افراد تحت رهبری خود خلق کنند.**

این مفاهیم، در دوره رهبری "اتاق فرار رهبری" توسط خود او به اشتراک گذاشته می شوند.



چرخه رهبری: تولد، رشد، به اوج رسیدن، سقوط، رشد دوباره

سپس در دهه ۱۹۹۰، این شرکت با انتشار فیلم The Lion King به موفقیت بزرگی دست یافت. این فیلم موفق شد و به یکی از پرفروش‌ترین انیمیشن‌های تمام دوران تبدیل شد. این موفقیت شرکت را احیا کرد و به بازگرداندن میکی موس به صحنه، کمک کرد. در دوره "اتاق فرار رهبری"، به ساختار شخصیتی رهبران استارت‌آپ‌ها و کسب و کارهای بزرگ و معروف دنیا در دل داستان زندگی کاری آنها پرداخته خواهد شد و مفاهیم و ارزش‌های متداولی که تا به امروز با موضوع رهبری همراه بوده‌اند، در هر مرحله از چرخه رهبری آنها مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

یک موش مانند **میکی ماوس** می‌تواند به یک شیر مانند **لایون کینگ** در جایگاه یک رهبر تبدیل شود. داستان شکست و احیای دوباره میکی ماوس، داستانی از فراز و نشیب‌های شرکت والت دیزنی است. در روزهای اولیه دیزنی، میکی موس موفقیت بزرگی بود و تبدیل به یکی از محبوب‌ترین شخصیت‌های کارتون‌های تمام دوران شد. با این حال، در دهه‌های ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰، در حالیکه این شرکت برای حفظ محبوبیت خود تلاش می‌کرد، میکی ماوس قدیمی دیده می‌شد و فیلم‌های این کمپانی در باکس آفیس عملکرد خوبی نداشتند.

شما در حال حاضر در کدام قسمت از چرخه رهبری هستید؟

برخی از سوالاتی که در این دوره مطرح و مورد بحث قرار می گیرند:

- آیا چرخه رهبری قابل تکرار است؟
- چقدر ممکن است یک شیر یا رهبر به یک موش قربانی تبدیل شود؟
- یک رهبر چگونه می تواند آمادگی خود را برای واکنش مناسب در مقابل این تغییرات بالا ببرد، همان تغییراتی که می توانند منجر به سقوط از جایگاه رهبری شوند؟
- چه ساختار شخصیتی در دنیای امروز از یک فرد، یک رهبر می سازد؟
- آیا مهارت های قبلی در تعاریف سابق رهبری، برای رهبر بودن کافی ست؟
- رهبران در چرخه رهبری، چه مهارت هایی برای پذیرش و برخورد با این فراز و فرود ها باید داشته باشند؟
- با توجه به تغییرات سریع چرخه رهبری و چالش هایی که یک رهبر می تواند با آنها روبرو شود، آیا یک رهبر همچنان می تواند به نتایج پایدار برسد؟
- مفهوم اعتبار و شهرت امروزه چطور تغییر کرده است؟
- مفهوم اتاق فرار رهبری چیست و چگونه با نوع نگاه و شیوه رهبری امروز، مرتبط است؟



درباره مجید کیانیپور

- بنیانگذار و مدیرعامل شرکت مشاوره مدیریت شاپرک آبی
- بنیانگذار مدرسه شاپرک آبی و توسعه دهنده رهبران آینده صنعت مشاوره ایران با بیش از ۴۹۰ فارغ التحصیل در طی سه سال
- تجربه برگزاری بیش از ۵۰۰ روز دوره های رهبری در سازمان های ایرانی و بین المللی
- تجربه بیش از ۱۰ سال فعالیت در شرکت های بین المللی از جمله هنکل و توتال
- فارغ التحصیل MBA از دانشکده کسب و کار بین المللی HULT
- دانش آموخته دوره های رهبری از مدارس کسب و کار HULT ، Ashridge و Wiley
- دانش آموخته دوره Mastery Scale از دانشگاه هاروارد

مجید کیانیپور ولیدرشپ

“

"در جامعه‌ای که فکر کردن به یک ویژگی نادر تبدیل شده است، او فکر می‌کند و می‌کوشد راه‌های جدید و بهتر برای بهبود کیفیت زندگی کاری انسان‌ها جستجو و خلق کند. مجید کیانیپور، سالها مدیریت منابع انسانی شرکت‌های بزرگی مثل هنکل و توتال را در ایران و خاورمیانه بر عهده داشته و امروز یک مشاور قدرتمند در حوزه مدیریت منابع انسانی است. هنوز دوره آموزشی رهبری او در هتل دیزین را فراموش نکرده‌ام که طنابی را از بالای ساختمان آویزان کرده بود و از مدیران می‌خواست که با استفاده از آن طناب چند طبقه را پایین بیایند و خودش اولین کسی بود که استحکام آن سازه را امتحان کرد. من با همه‌ی ادعاهایم برای بهتر شدن کیفیت یک دوره، از یک ساختمان آویزان نمی‌شوم!"

- محمدرضا شعبانعلی، بنیانگذار متمم

“

"با مجید در توتال کار می کردم. مشارکت و تعامل او در بهبود روش های اداری و مشاوره با مدیران عالی شگفت انگیز بود. تلاش مستمر او برای به اشتراک گذاشتن ایده های نوآورانه و همکاری در توسعه برنامه های آموزشی او را به یک دارایی کلیدی برای سازمان تبدیل کرد. مجید با سطح بالای دانش، تجربیات عملی و تحقیقات عمیق تحلیلی اش، درک روشنی از چگونگی توسعه شرکت های خارجی و محلی داشت. مجید در محل کار صمیمی، متواضع و صادق با مهارت های ارتباطی و کار تیمی عالی است و برای هر نقشی در مشاوره مدیریت او را توصیه می کنم."

"مجید فردی با استعدادهای فراوان، تجربه بسیار و روحیه ای برای کار با آدم ها در هر نقش و مسئولیتی است. من این افتخار را داشتم که در سازمان های متعددی در ابعاد و اهمیت قابل توجه با او کار کنم. او ذهن سریع و تیزبین خود را در جهت برنامه های توسعه منابع انسانی در سازمان ها و نیز در توسعه و اجرای برنامه های تحول آفرین به کار می گیرد. این برنامه ها همیشه شرکت کنندگان را قادر می سازد تا به صورت فردی و حرفه ای بیاموزند و رشد کنند. نتایج آموزش های او پایدار و مداوم و فراتر از انتظارات مدیران و صاحبان کسب و کار است."

– آرش دشتی، مهندس تحلیل و موفقیت مشتری در شرکت Adobe

– کلاوس میسرا، مدیر عامل شرکت مشاوره Grow.Me

”

سرفصل‌های دوره

- ساختار شخصیتی یک رهبر: مهمترین ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های مورد نیاز یک رهبر
- عوامل تاثیرگذار بر جایگاه یک رهبر: تحلیل عواملی چون محیط، فرهنگ، تکنولوژی و اقتصاد که بر جایگاه یک رهبر تأثیر می‌گذارند.
- چرخه رهبری: بررسی مراحل چرخه رهبری از تولد یک رهبر تا اوج، سقوط و رشد دوباره
- فاصله از قربانی تا رهبر: بررسی امکان ظهور یک رهبر جدید از جایگاه قربانی
- استراتژی ورود و خروج: استراتژی ورود به جایگاه رهبری و استراتژی خروج از آن قبل از سقوط
- ساختن نتایج پایدار: تعریف نتیجه و بررسی امکان دستیابی به نتایج پایدار

این برنامه دگرگون‌کننده است و رویکردهای رهبری پیشین را به چالش می‌کشد. اگر آماده این سطح از چالش و تحول هستید، این دوره برای شما مناسب است.

این دوره برای شماست اگر:

- حاضرید رویکرد های فعلی رهبری خود را به چالش بکشید.
- پذیرش استراتژی های جدید و پویا در مسیر رهبری را دارید.
- متعهد به رشد فردی و حرفه ای هستید و به دنبال افزایش اثربخشی خود به عنوان یک رهبر ایده آل در دنیای پرشتاب امروزی هستید.
- به دنبال ارتقاء مهارت های رهبری خود به ارتفاعات جدید، در چشم انداز در حال تغییر کسب و کار هستید.
- به عنوان یک رهبر، بازی کردن هوشمندانه در اتاق فرار، بحث و پرسیدن سوالات درست و حل مساله خلاقانه برایتان جذاب است.

اطلاعات دوره

نحوه برگزاری: ۵ روز ورکشاپ در تهران
اطلاعات تماس: واتس اپ ۰۹۳۰۵۸۰۰۱۸۳

محل عکاسی: اتاق فرار کاهریز
عکاس: علی روحانی
طراح: دایره

