

# بازیکن تیمی ایده آل

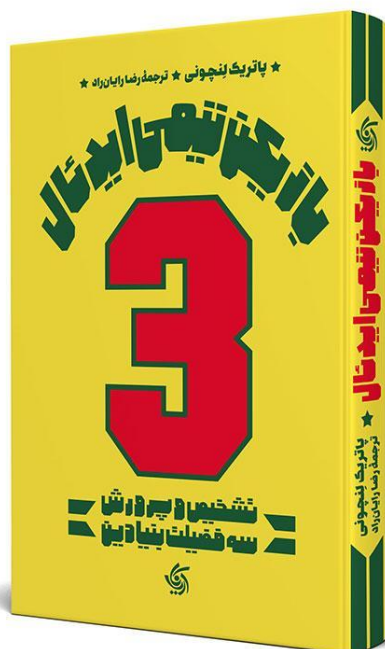
پاتریک لنچیونی



خلاصه کتاب بازیکن تیمی ایده آل را در  
قسمت 24 پادکست پایروس بشنوید!



# درباره کتاب بازیکن تیمی ایده آل



• رهبرانی که برترین تیم‌ها و سازمان‌ها را می‌سازند، می‌توانند بازیکنان تیمی ایده‌آل را شناسایی، استخدام و تربیت کنند.

• بازیکنانی که

## فروتن \* پرولع \* هوشمند

هستند.

این کتاب به ما کمک می‌کند بازیکن تیمی بهتری باشیم و تیم‌های بهتری بسازیم.

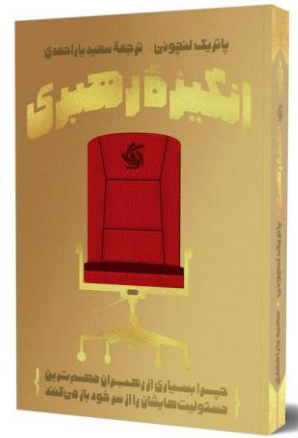
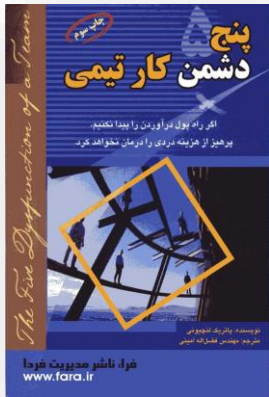
# پاتریک لنچیونی

• نویسنده، سخنران، مشاور کسب و کار و موسس شرکت مشاوره‌های The Table Group است. حوزه تخصصی و آثار او در زمینه رهبری، تیم و فرهنگ سازمانی است.

• رهبری این نیست که فردی کامل باشی، بلکه این است که آسیب پذیری و اشتباهات را بپذیری!



# دیگر کتاب‌های لنجیونی

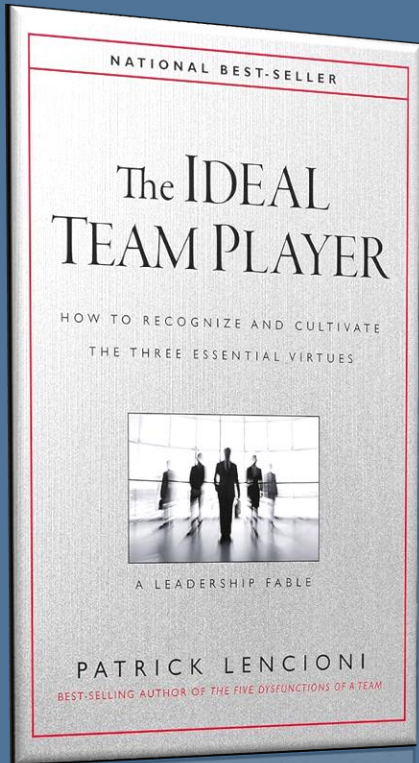


**خلاصه کتاب مزیت، درباره سلامت سازمانی  
را در قسمت 16 پاپیروس بشنوید:**

**[اینجا کلیک کنید](#)**



# ساختار کتاب



این کتاب دو بخش دارد:

بخش اول یک روایت ساختگی، اما شبیه به واقعیت است. نویسنده در قالب یک داستان ما را با فضا و مشکلات و شرایط رهبری سازمان آشنا می‌کند.

بخش دوم کتاب، شبیه به سایر کتاب‌های حوزه رهبری و کسب و کار است. نویسنده دیدگاه‌های خود را در قالب یک مدل مطرح می‌کند. اینکه بازیکن تیمی ایده‌آل کیست و این مدل چه کاربردهایی دارد؟

## تعریف تیم (1 از 2)

• **مایکل پورتر:** تیم‌ها باید مانند یک سیستم باشند، مجموعه‌ای از قطعات هماهنگ که در خدمت یک استراتژی مشترک عمل می‌کنند.

• **جان مکسول:** تیم گروهی از افراد است که توانایی‌ها و منابع خود را ترکیب می‌کنند تا به هدفی بزرگ‌تر از توانایی‌های فردی خود دست یابند.

• **پیتر دراگر:** کار تیمی یک ابزار است، نه یک هدف. موفقیت واقعی در تیم زمانی حاصل می‌شود که افراد بتوانند به طور مستقل کار کنند ولی همچنان برای دستیابی به اهداف تیم همکاری کنند.

## تعریف تیم (2 از 2)

• **انجمن مدیریت آمریکا:** تیم گروهی از افراد است که برای دستیابی به هدفی مشخص با یکدیگر کار می‌کنند و نقش‌ها، مسئولیت‌ها و منابع را به طور مشترک مدیریت می‌کنند.

• **پاتریک لنچیونی:** تیم موفق گروهی است که اعضای آن به اندازه کافی به یکدیگر اعتماد دارند تا با راحتی درباره نقاط ضعف خود صحبت کنند و بتوانند در جهت یک هدف مشترک، بدون ترس از تعارض یا مسئولیت‌پذیری حرکت کنند.





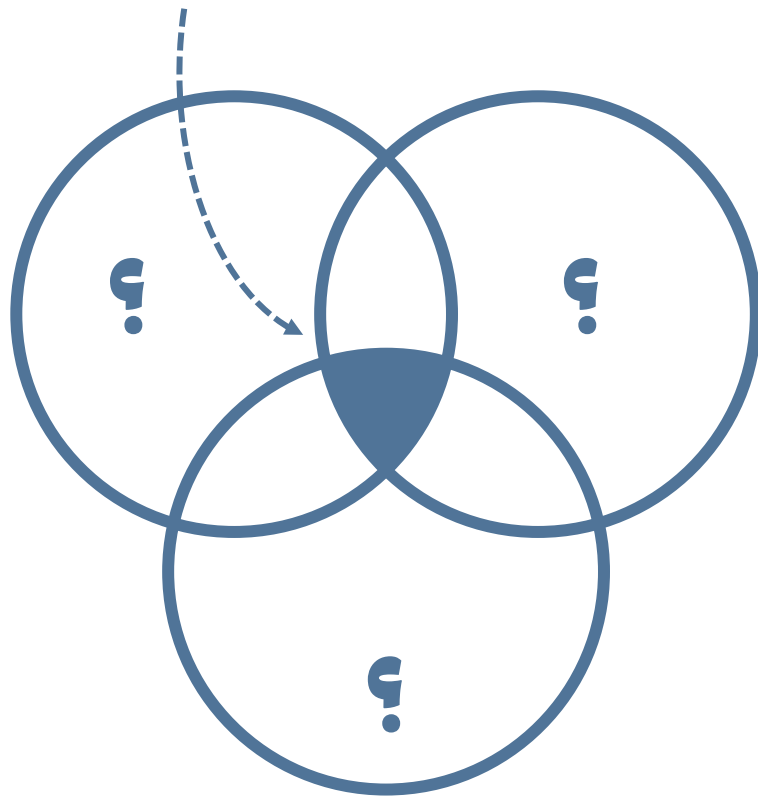
## مهم ترین نکته در تیم ها، اعتماد بین اعضای تیم است!





# فضیلت‌های بازیکن تیمی ایده‌آل

• لنچ‌یونی معتقد است، یک بازیکن تیمی ایده‌آل باید سه فضیلت داشته باشد. این فضیلت‌ها با هم و در کنار هم یک بازیکن تیمی ایده‌آل می‌سازد.



این فضیلت‌ها چه هستند؟

# فروتن (Humble)

• به طور واضح و ساده‌ای یعنی خودخواه نبودن، دنبال جلب توجه زیادی نبودن، خودپسند نبودن! کسی که اعتبار کار و ایده‌ی دیگران را به نام خودش نزند.

• آدم فروتن، موفقیت را به صورت جمعی و تیمی تعریف می‌کند.

• البته فروتنی به معنای خودکم‌بینی و نبود اعتماد به نفس نیست، هیچ جایی افراط و تفریط خوب نیست!

• یادآوری: شاید فردی در جلسه مصاحبه با فیلم بازی کردن شما را گمراه کند، جایی که فرد حواسش نیست خود واقعی‌اش را بشناسید!

# پرولع (Hungry)

• تشنه موفقیت، خودانگیخته، پرولع! کسی- که دوست دارد مسئولیت کارها را به عهده بگیرد. با پشتکار هستند و دوست دارند کارها را به نتیجه برسانند.

• اعتبار نامشان برایشان مهم است و دوست دارند به مراحل بالاتر و بهتر موفقیت برسند.

• البته که باز هم افراط خوب نیست! ولع زیاد ممکن است باعث رنجش اطرافیان و نابودی زندگی فرد بینجامد.

• یادآوری: معمولا کارجویان سعی می‌کنند خودشان را پرولع‌تر از آنچه واقعا هستند نشان دهند،!

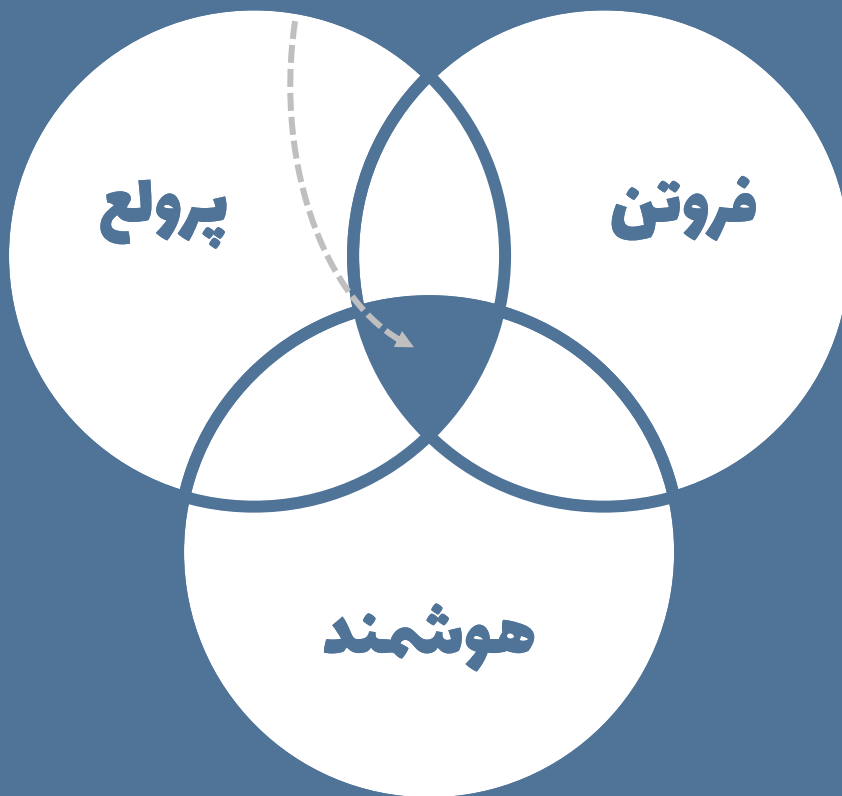
# هوشمند (Smart)

- فردی که دارای هوش هیجانی بالاست، می‌داند با بقیه چطور برخورد کند، رفتار معقول با دیگران دارد!
- کسی که خوب سوال می‌کند، خوب گوش می‌کند، و خوب تاثیر می‌گذارد.
- این توانایی بین فردی، فقط اگر در راه خیر استفاده شود مفید است. بسیاری از خطرناک‌ترین شخصیت‌های تاریخ هم مهارت‌های بین فردی بالایی داشتند.
- بدیهی بود؛ البته که همینطور به نظر می‌رسد. ولی در عمل کسی که هر سه فضیلت را داشته باشد، بازیکن تیمی ایده‌آل است.



# مدل نهایی

## بازیکن تیمی ایده آل



سوال اینجاست:

اگر کسی بازیکن تیمی ایده آل نبود، چه باید کرد؟  
اگر یک یا دو فضیلت از سه فضیلت ها را داشت؟  
اگر از هر سه فضیلت، قدری داشت چطور؟

# یک سومی‌ها

(افرادی که یک فضیلت از سه فضیلت را دارند)

• فقط فروتن: مهره پیاده

کم‌ضررت‌ترین گروه یک سومی، اثر مهمی روی کار نمی‌گذارد، خیلی هم انتظار ندارد، ولی فروتن است.

• فقط پرولع: بولدوزر

همه‌چیز را برای خودش می‌خواهد، اراده قوی دارد و عزمی جزم. اگر توجه به اهداف کوتاه مدت باشد، در تیم به چشم می‌آید. می‌تواند تیم را نابود کند!

• فقط هوشمند: افسونگر

روابط بین‌فردی قوی دارد، سرگرم‌کننده و دوست‌داشتنی است، در اصل کار تاثیر مهمی ندارد!

# دو سومی‌ها

(افرادی که دو فضیلت از سه فضیلت را دارند)

• خرابکار غیرمترقبه: فروتن و پرولع بدون هوشمندی

فروتن هستند و دوست دارد پیشرفت کنند، ولی چون هوشمندی ارتباط را ندارند، گاهی خرابکاری می‌کنند.

• وظیفه‌شناس دوست‌داشتنی: فروتن و هوشمند، کم‌ولع

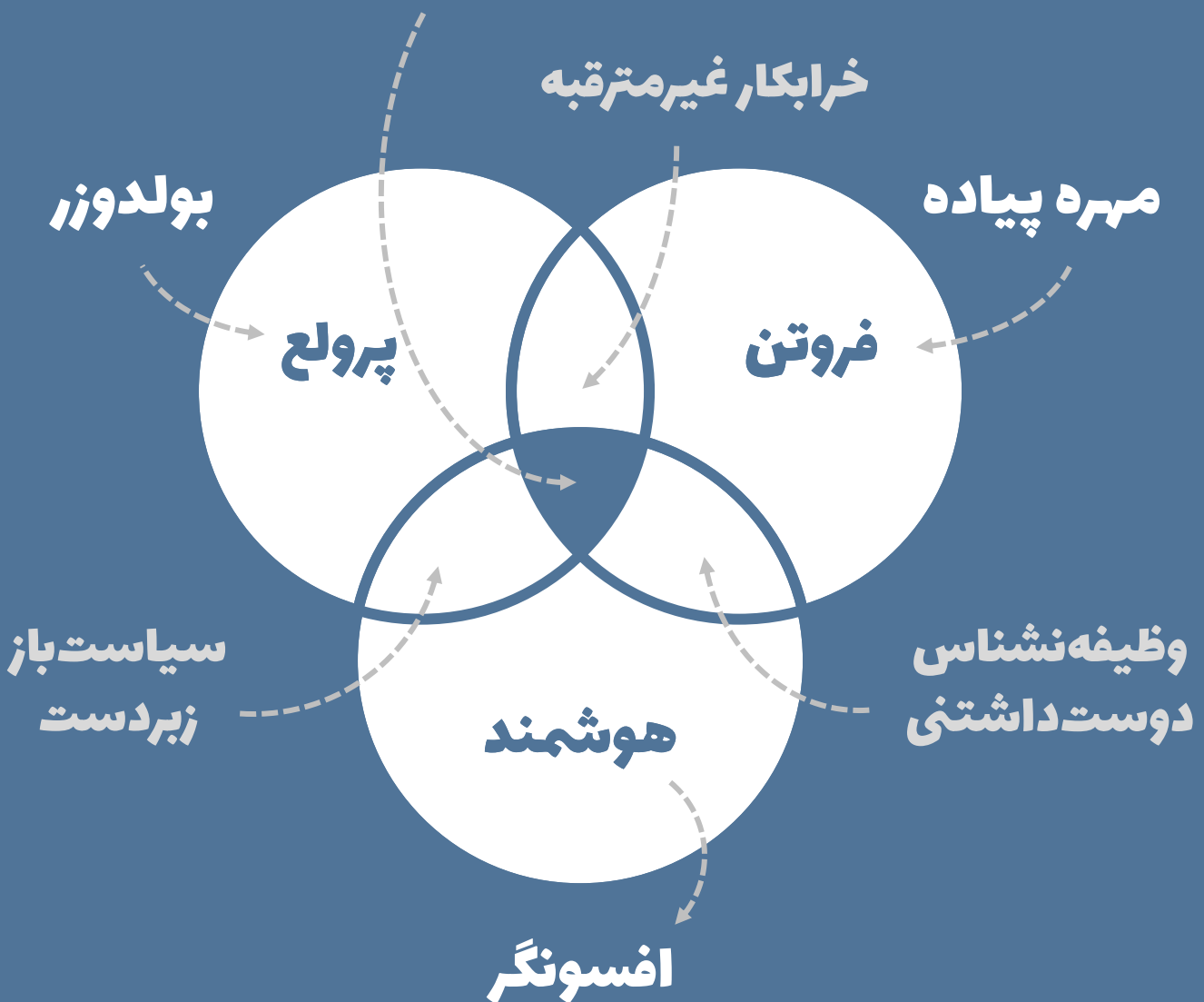
فقط همانقدر که وظیفه‌شان است تلاش می‌کنند. ممکن است حضورشان عملکرد کل تیم را پایین آورد.

• سیاست‌باز زبردست: پرولع و هوشمند بدون فروتنی

سخت تلاش می‌کنند و به بقیه احترام می‌گذارند، فقط وقتی که برایشان منفعت داشته باشد! خطرناک‌ترین گروه! دیگران را تخریب می‌کنند تا خودشان بالا بروند!

# مدل نهایی

## بازیکن تیمی ایده آل



این مدل را چطور استفاده کنیم؟  
چطور خودمان را ارزیابی کنیم؟  
چطور دیگران را ارزیابی کنیم؟



# این مدل را چطور استفاده کنیم؟

این مدل می‌تواند به پنج منظور استفاده شود:

خودارزیابی و توسعه فردی

1. استخدام کارکنان جدید

2. ارزیابی کارکنان فعلی

3. پرورش کارکنانی که فاقد یک یا چند فضیلت‌اند

4. ساختن فرهنگ سازمانی

موارد 1 الی 4 در اپیزود ویژه (پاپیروس پلاس) تشریح شده. در ادامه، پرسشنامه خودارزیابی آمده است. شما چقدر بازیکن تیمی ایده‌آل هستید؟

# The Ideal Team Player?



- Humble,
- Hungry,
- Smart



# خودارزیابی (فروتنی)

• اگر از هم تیمی هایم پرسید خواهند گفت:

من بی درنگ از آنها تعریف یا تمجید می کنم.

به راحتی اشتباهاتم را می پذیرم.

حاضرم به خاطر تیم کارهای سطح پایین را به عهده بگیرم.

دیگران را در اعتبار دستاوردهای تیمی سهیم می کنم.

به راحتی به نقاط ضعف خود اذعان می کنم.

با متانت عذرخواهی می کنم و عذرخواهی دیگران را می پذیرم.

# خودارزیابی (ولع)

• اگر از هم تیمی هایم پرسید خواهند گفت:

بیش از حدی که شغلم ایجاد می کند، کار می کنم.

برای موفقیت کلی تیم احساس مسئولیت شخصی می کنم.

حاضرم وظایف پرچالش را در صورت ضرورت بر عهده بگیرم.

حاضرم خارج از ساعات کار به دیگران کمک کنم و به کار فکر کنم.

به دنبال فرصت هایی برای کمک کردن خارج از حوزه مسئولیت خود هستم.

برای "ماموریت تیم" شور و شوق دارم.



# خودارزیابی (هوشمندی)

• اگر از هم تیمی هایم پرسید خواهند گفت:

معمولا متوجه ام که هم تیمی ها طی جلسات و تعاملات چه حسی دارند.

با افراد دیگر تیم ابراز همدلی می کنم.

به زندگی هم تیمی ها علاقه نشان می دهم.

از اینکه سخنان و رفتارهایم چه تاثیری در بقیه اعضای تیم می گذارد آگاهم.

شنونده ای هستم که به حرف توجه می کند.

رفتار و سبک شخصی ام را برای سازگار شدن با ماهیت گفتگو تطابق می دهم.

اگر به این موضوع علاقمند بودید، پیشنهاد میکنیم:  
قسمت بیست و چهارم پادکست را گوش کنید.

## قسمت 24 پادکست پاپیروس:

خلاصه کتاب بازیکن تیمی ایده آل

پاپیروس را از کجا بشنویم؟

پادبین



کست باکس



یوتیوب



اپل پادکست



[www.PapyrusPodcast.ir](http://www.PapyrusPodcast.ir)

سایت پادکست :



# پایپروس پلاس

- اگر دوست دارید باز هم در این باره بشنوید،
- اگر مایلید درباره کاربرد این مدل در استخدام و ارزیابی و فرهنگ بشنوید،

[اینجا کلیک کنید:](#)

