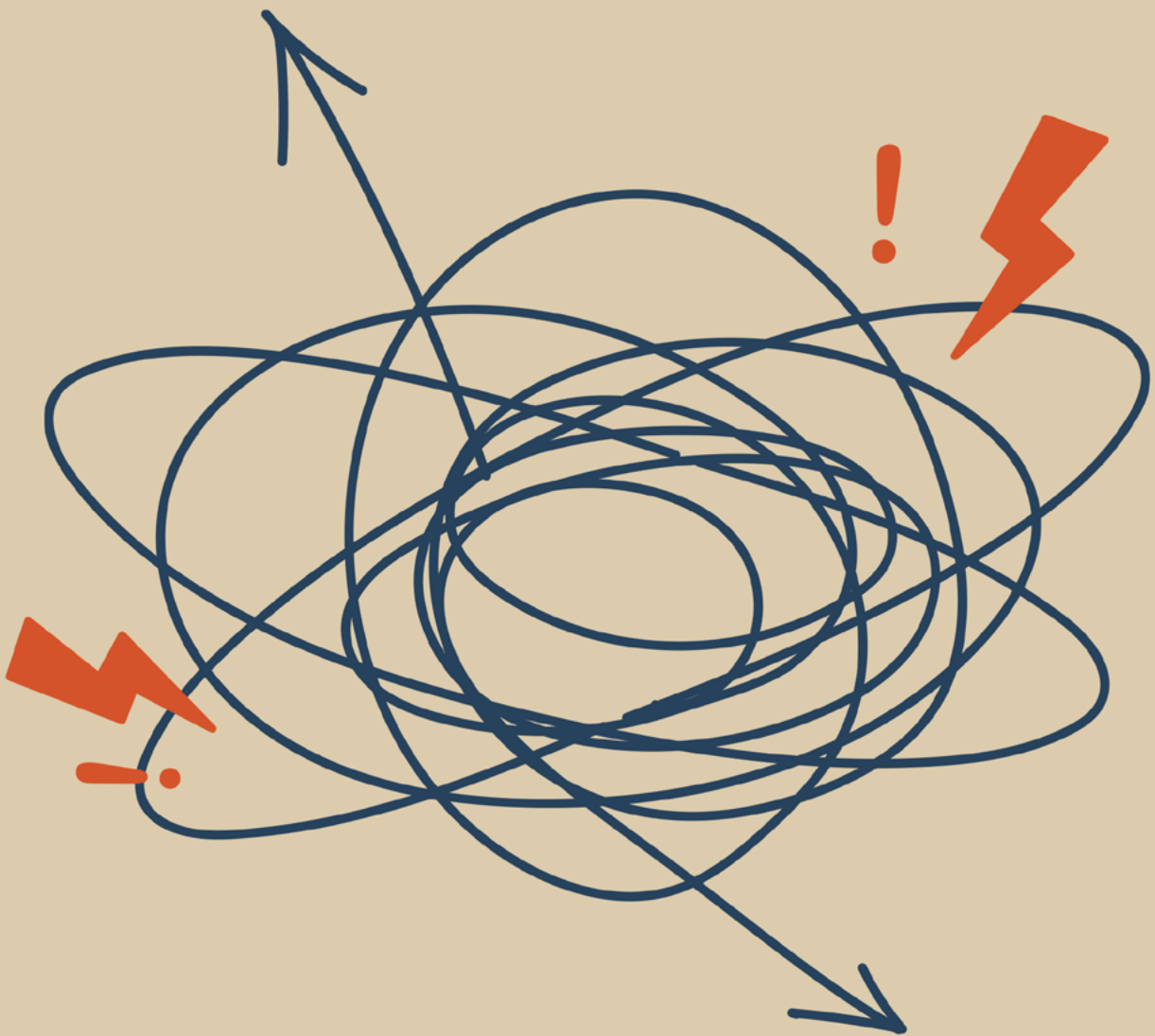


کتابچه

مدیریت استرس در سطح مدیران



مدیریت استرس در سطح مدیران

الهه پروانه‌وار

مهسا عبدی

مرداد سال ۱۴۰۴

ابرایانش دیدار

توسعه فردی

عنوان

گردآوری و ترجمه

گرافیک و صفحه‌آرا

تاریخ انتشار

ناشر

موضوع

کلیه‌ی حقوق مادی و معنوی این کتاب، متعلق به شرکت ابررایانش **دیدار** می‌باشد. انتشار این کتاب بدون دستکاری در محتوای آن و فقط به صورت آنلاین نه تنها مجاز بلکه باعث خشنودی است.

توجه!

با توجه به اینکه کتاب‌های رایگان منتشر شده توسط دیدار به صورت دوره‌ای به‌روزرسانی می‌شوند، اگر این کتاب را از مسیر دیگری جز سایت ما دانلود کرده‌اید، برای دریافت آخرین نسخه‌ی کتابچه «مدیریت استرس در سطح مدیران» روی لینک زیر کلیک کنید.

[لینک دریافت این کتاب از سایت دیدار](#)

فهرست

۵مقدمه
	مدیریت استرس در سطح مدیران اثرات مخرب استرس بر عملکرد فردی، تیمی و سازمانی
۸چرا استرس مدیران مسئله‌ای جدی است؟
	دلایل علمی بروز استرس مزمن در مدیران
۱۱راهکارهای مدرسه مدیریت Kellogg
	۱. حذف کارهای غیرضروری برای آزادسازی زمان ۲. تفویض اختیار در بخش‌هایی که تیم توانمند است ۳. استفاده از حمایت اجتماعی و مشاور ۴. مشخص کردن مرز بین کار و زندگی ۵. اختصاص زمانی برای بازتاب و فکر کردن به جای واکنش فوری
۱۴سه راهکار علمی دیگر برای مدیریت استرس مدیران
	۱. تمرین آگاهی ذهنی (Mindfulness) و تنفس آگاهانه ۲. طراحی فضای کاری آرام و قابل کنترل ۳. استفاده از تکنیک‌های «تنظیم مجدد شناختی»
۱۷تمرین‌های پیشنهادی برای شروع مدیریت استرس
	۱. جلسه با نفس عمیق شروع شود ۲. لیست «نه» برای حذف وظایف کم‌اثر ۳. مرز بین خانه و کار را بازتعریف کنید ۴. روزانه پنج دقیقه بازتاب فردی ۵. پیاده‌روی مدیریتی بدون هدف مشخص
۲۱مدیریت استرس را از همین امروز آغاز کنید
۲۳منابع (References)

مقدمه

مدیریت استرس در سطح مدیران

در دنیای پرشتاب و رقابتی امروز، مدیران با حجم قابل توجهی از مسئولیت‌ها، فشارهای زمانی، تصمیم‌گیری‌های پرریسک و انتظارات گوناگون مواجه‌اند. آن‌ها نه تنها باید عملکرد فردی خود را حفظ کنند، بلکه باید الهام‌بخش تیمشان نیز باشند و عملکرد کل سازمان را در مسیر درستی هدایت کنند. در چنین شرایطی، استرس به یکی از اجتناب‌ناپذیرترین واقعیت‌های زندگی شغلی مدیران بدل شده است.

اگرچه استرس در سطوح پایین می‌تواند محرک تلاش و رشد باشد، اما بدون مدیریت مؤثر، به سرعت به بحرانی خاموش تبدیل می‌شود که نه تنها سلامت روانی و جسمی مدیران را تهدید می‌کند، بلکه تصمیم‌گیری‌های حیاتی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که توانایی مدیران در مقابله با فشارهای روانی، نقشی کلیدی در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند. مدیری که توانایی تنظیم هیجانات خود را داشته باشد، بهتر می‌تواند در بحران‌ها تصمیم‌گیری کند، منابع را بهینه تخصیص دهد و تیم را در مسیر هدف‌گذاری شده هدایت کند.

اثرات مخرب استرس بر عملکرد فردی، تیمی و سازمانی

استرس مزمن و کنترل نشده، پیامدهایی چند لایه به همراه دارد. در سطح فردی، این نوع استرس منجر به خستگی ذهنی، کاهش تمرکز، بی‌انگیزگی، کاهش رضایت شغلی و در نهایت فرسودگی شغلی (Burnout) می‌شود. مدیرانی که دچار فرسودگی شغلی هستند، معمولاً در تصمیم‌گیری دچار تردید، بی‌ثباتی هیجانی و گاه حتی رفتارهای پرخطر مدیریتی می‌شوند.

در سطح تیمی، استرس مدیران می‌تواند منجر به کاهش کیفیت ارتباطات، افزایش تعارضات، کاهش همدلی و حس امنیت روانی در بین اعضای تیم شود. وقتی مدیری تحت فشار شدید قرار دارد، احتمال دارد در تعامل با اعضای تیم رفتارهای غیرحمایتی و حتی تهاجمی نشان دهد؛ این مسئله مستقیماً بر عملکرد تیم، روحیه کارکنان و تعهد سازمانی آنان تأثیر می‌گذارد.

در سطح کلان سازمانی، تداوم استرس در سطوح مدیریتی منجر به تخریب فرهنگ سازمانی می‌شود؛ فرهنگی که در آن بی‌اعتمادی، بی‌ثباتی و فرسایش منابع انسانی به امری عادی بدل شده است. همچنین، شرکت‌هایی که فاقد نظام‌های مؤثر برای شناسایی و مدیریت استرس هستند، در بلندمدت با نرخ بالاتر ترک خدمت، کاهش بهره‌وری، اختلال در نوآوری و افزایش هزینه‌های سلامت سازمانی مواجه می‌شوند. بنابراین، مدیریت استرس نه تنها یک مهارت فردی، بلکه یک ضرورت راهبردی برای

بقاء و رشد سازمان‌هاست. اهمیت این موضوع ایجاب می‌کند که مدیران، سازمان‌ها و مشاوران منابع انسانی، درک دقیق‌تری از منشأ استرس، نشانه‌های آن و راهکارهای مقابله‌ای مؤثر داشته باشند.

چرا استرس مدیران مسئله‌ای جدی است؟

مدیران در قلب فرآیندهای حیاتی سازمان قرار دارند؛ از تعیین مسیر استراتژیک گرفته تا مدیریت منابع، حل تعارضات، نظارت بر عملکرد و پاسخ‌گویی به ذی‌نفعان داخلی و خارجی. این مسئولیت‌ها نه تنها سنگین هستند، بلکه اغلب با فشار زمانی و انتظارات بالا همراه‌اند. در بسیاری از موقعیت‌ها، مدیر باید در زمانی بسیار محدود تصمیمی بگیرد که می‌تواند پیامدهای گسترده‌ای برای کل سازمان داشته باشد.

همزمان، ماهیت غیرقابل‌پیش‌بینی محیط‌های کاری، حجم بالای جلسات، ایمیل‌ها، گزارش‌ها و پیگیری‌های مداوم، فرصت‌های بازسازی ذهنی را برای مدیران به شدت محدود می‌کند. وقتی مدیران از یک تصمیم مهم به تصمیم بعدی، از یک بحران به بحران دیگر منتقل می‌شوند، ذهن آن‌ها در وضعیت «هوشیاری مداوم» قرار می‌گیرد؛ وضعیتی که مغز را خسته، بدن را فرسوده و هیجانانگیز را ناپایدار می‌سازد. در چنین شرایطی، حتی فعالیت‌های معمول کاری هم می‌توانند به‌عنوان منبع استرس تجربه شوند، چرا که فرد فرصت کافی برای بازیابی ندارد.

دلایل علمی بروز استرس مزمن در مدیران

از دیدگاه علمی، استرس زمانی مزمن می‌شود که سیستم عصبی سمپاتیک بدن (که در زمان خطر فعال می‌شود) برای مدت طولانی در وضعیت «هشدار» باقی بماند. این اتفاق زمانی می‌افتد که فرد پیوسته در معرض فشارهای روانی، مسئولیت‌های حل‌نشده، ابهام در تصمیم‌گیری یا کمبود منابع باشد؛ شرایطی که برای بسیاری از مدیران آشناست.

در چنین وضعیتی، ترشح هورمون‌های استرس مانند کورتیزول و آدرنالین به‌طور مداوم افزایش می‌یابد. در کوتاه‌مدت، این هورمون‌ها به تمرکز، آمادگی جسمی و واکنش سریع کمک می‌کنند. اما در بلندمدت، افزایش مداوم آن‌ها باعث اختلال در عملکرد مغز، به‌ویژه نواحی مرتبط با حافظه، تمرکز و تصمیم‌گیری می‌شود. همچنین، این هورمون‌ها بر سیستم ایمنی، خواب، فشار خون و سلامت قلب تأثیر منفی می‌گذارند.

پژوهش‌ها همچنین نشان داده‌اند مدیرانی که هم‌زمان با مسئولیت‌های شغلی، فاقد دسترسی به منابع حمایتی (نظیر اعتماد متقابل در تیم، زمان برای استراحت یا حمایت روان‌شناختی از طرف سازمان) هستند، در برابر استرس مزمن بسیار آسیب‌پذیرترند. این افراد به‌مرور دچار نوعی «خستگی تصمیم‌گیری» (decision fatigue) می‌شوند؛ وضعیتی که در آن، حتی تصمیم‌گیری‌های ساده هم بار ذهنی زیادی پیدا می‌کنند.

در مجموع، استرس در مدیران نه حاصل ضعف فردی، بلکه نتیجه ساختاری از فشارهای شغلی، کمبود زمان برای بازیابی و فرایندهای عصبی-زیستی بدن انسان است. درک این واقعیت اولین گام در جهت ایجاد راهکارهای جدی و مؤثر برای پیشگیری از استرس مزمن در سطوح مدیریتی است.

راهکارهای مدرسه مدیریت Kellogg

در منابع بررسی شده، مؤسسه Kellogg به‌طور فعال در حوزه مدیریت استرس و بهبود عملکرد اجرایی فعالیت می‌کند و پیشنهادهای ماندگار حمایت اجتماعی، بازتاب و ایجاد فرهنگ گفت‌وگوی باز درباره سلامت روان را مطرح کرده‌اند. ۵ موردی که به نظر ما در فضای کار ایران مهم‌تر و پرکاربردتر است را اینجا آورده‌ایم.

۱. حذف کارهای غیرضروری برای آزادسازی زمان

مدل Kellogg بر این باور استوار است که مدیران باید بر کارهایی تمرکز کنند که بیشترین تأثیر را دارند. حذف وظایف غیرضروری، مانند جلسات تکراری، ایمیل‌های بدون اولویت و فعالیت‌های بدون نقش استراتژیک، باعث آزادسازی زمان ذهنی و واقعی می‌شود. این کار به کاهش بار تصمیم‌گیری و فشار زمانی کمک می‌کند و فضای بیشتری برای تمرکز بر مسائل کلیدی، استراتژی‌سازی و تفکر عمیق فراهم می‌سازد.

۲. تفویض اختیار در بخش‌هایی که تیم توانمند است

واگذاری اختیار به تیم‌هایی که مهارت لازم را دارند، نه تنها بار روانی مدیر را کاهش می‌دهد بلکه به افزایش انگیزش، خلاقیت و مسئولیت‌پذیری تیم کمک می‌کند. این رویکرد با فلسفه مشارکتی Kellogg همخوانی دارد؛ یکی از اصول مدیریت مؤثر، توانمندسازی افراد از طریق اعتماد و حمایت سازمانی است.

۳. استفاده از حمایت اجتماعی و مشاور

برنامه‌های EAP (Employee Assistance Program) و حمایت اجتماعی مانند مشاوران داخلی یا حرفه‌ای، کانال‌هایی برای تخلیه فشارهای حرفه‌ای ایجاد می‌کنند. این حمایت کمک می‌کند تا مدیران با افراد قابل اعتماد گفتگو کنند، راهکارهایی برای مقابله با استرس بیابند و احساس تنهایی ناشی از تصمیم‌گیری‌های سنگین کاهش یابد. Kellogg نیز تأکید دارد که فضای باز برای صحبت درباره سلامت روان بین اعضای تیم حیاتی است.

۴. مشخص کردن مرز بین کار و زندگی

جدا کردن زمان کاری از زندگی شخصی (مثلاً تعیین ساعات پایانی مشخص، حذف ایمیل شغلی در تعطیلات یا شب‌ها) کمک می‌کند تا فرد فرصتی برای بازیابی انرژی

جسمی و ذهنی داشته باشد. این روش با مفهوم بازسازی منابع زیستی مطرح شده توسط Kellogg همخوانی دارد: تقویت منابع فردی برای جلوگیری از فرسودگی شغلی.

۵. اختصاص زمانی برای بازتاب و فکر کردن به جای واکنش فوری

در فلسفه Kellogg، بازتاب فعال یعنی اختصاص زمان برای تفکر درباره تصمیمات نه به صورت واکنشی، بلکه تحلیلی بسیار ارزشمند است. این شامل تأمل درباره خطاها، معضلات و درس‌های گذشته و استفاده از این بازتاب برای تصمیم‌گیری مؤثرتر و باکیفیت‌تر است. بهره‌گیری از این روش منجر به افزایش یادگیری سازمانی و کاهش استرس مزمن ناشی از تصمیمات دسته‌جمعی و واکنش آنی می‌شود.

سه راهکار علمی دیگر برای مدیریت استرس مدیران

برای مقابله مؤثر با استرس مزمن در سطوح مدیریتی، تنها حذف فشارها کافی نیست؛ بلکه لازم است مدیران به ابزارها و تکنیک‌هایی مجهز شوند که توانایی ذهنی، روانی و محیطی آن‌ها را در برابر فشارها تقویت کند. در این بخش، سه راهکار علمی و اثربخش از منابع معتبر معرفی می‌شود که می‌توانند به شکل‌گیری یک رویکرد پایدار و هوشمندانه در مدیریت استرس کمک کنند.

۱. تمرین آگاهی ذهنی (Mindfulness) و تنفس آگاهانه

مطالعات متعدد، از جمله مقاله‌ای در (Harvard Business Review 2015)، نشان داده‌اند که تمرین‌های مبتنی بر آگاهی ذهنی (mindfulness) می‌توانند تمرکز، تعادل هیجانی و کیفیت تصمیم‌گیری را در مدیران افزایش دهند. این تمرین‌ها معمولاً شامل توجه کامل به لحظه حال، بدون قضاوت و همراه با پذیرش ذهنی هستند.

یکی از ساده‌ترین شکل‌های آن، تمرین تنفس آگاهانه است: نشستن در فضایی آرام، تمرکز کامل روی جریان دم و بازدم و بازگرداندن آرام توجه به نفس، هر بار که ذهن درگیر افکار دیگری می‌شود. تنها ۵ تا ۱۰ دقیقه از این تمرین در روز می‌تواند فعالیت مغز را از وضعیت «مبارزه یا فرار» به حالت آرامش و بازیابی تغییر دهد. این روش به مدیران کمک می‌کند پیش از تصمیم‌گیری، از واکنش فوری فاصله بگیرند و با ذهنی شفاف‌تر فکر کنند..

۲. طراحی فضای کاری آرام و قابل کنترل

فضای فیزیکی کار تأثیر مستقیمی بر سطح استرس دارد. تحقیقات دانشگاه کورنل و نشریات تخصصی مدیریت محیط کار نشان می‌دهند که نور طبیعی، سکوت نسبی، تهویه مناسب، امکان شخصی‌سازی محیط و وجود فضای سبز، همگی به کاهش تنش‌های ذهنی کمک می‌کنند.

مدیران اغلب در محیط‌هایی پر از تماس، جلسه و وقفه‌های ناگهانی کار می‌کنند. ایجاد فضایی اختصاصی برای تمرکز، استفاده از هدفون ضد نویز و تعریف ساعت‌هایی برای کار بی‌وقفه می‌تواند بار ذهنی و حسی را کاهش دهد. این تغییرات کوچک اما مؤثر، با کاهش محرک‌های منفی محیطی، منجر به افزایش ظرفیت ذهنی و کاهش تحریک‌پذیری در شرایط فشار بالا می‌شوند.

۳. استفاده از تکنیک‌های «تنظیم مجدد شناختی»

تنظیم مجدد شناختی (cognitive reframing) تکنیکی از روان‌شناسی مثبت‌نگر و درمان شناختی-رفتاری است که به فرد کمک می‌کند تا رویدادها و موقعیت‌های استرس‌زا را از زاویه‌ای جدید و کمتر تهدیدکننده نگاه کند. به جای تمرکز روی تهدید، فرد تلاش می‌کند معنای متفاوت و سازنده‌تری برای آن موقعیت تعریف کند.

برای مثال، به جای اینکه یک جلسه سخت را «تهدیدی برای اعتبار شغلی» تلقی کنیم، می‌توان آن را «فرصتی برای شفاف‌سازی اهداف» یا «تمرینی برای مهارت‌های ارتباطی» در نظر گرفت. این بازتعریف ذهنی باعث می‌شود واکنش‌های هیجانی کاهش یابد و ذهن وارد فاز تحلیل و اقدام هدفمند شود. مدیرانی که از این تکنیک استفاده می‌کنند، توان بیشتری برای حفظ آرامش و انعطاف در شرایط چالش‌برانگیز دارند.

تمرین‌های پیشنهادی برای شروع مدیریت استرس

مدیریت استرس، مهارتی است که با تمرین‌های کوچک اما مداوم تقویت می‌شود. برخلاف تصور رایج، نیازی به تغییرات بزرگ و ناگهانی نیست؛ بلکه با گنجاندن چند عادت ساده در برنامه روزانه می‌توان مسیر ذهنی متفاوتی ساخت که به آرامش، تمرکز و عملکرد بهتر منتهی شود. در این بخش، تمرین‌هایی عملی و مثال‌هایی از کاربرد روزمره آن‌ها ارائه می‌شود تا مدیران بتوانند از همین امروز، فرآیند مدیریت استرس خود را آغاز کنند.

مثال ۱: جلسه با نفس عمیق شروع شود

تمرین: تنفس آگاهانه پیش از تصمیم‌گیری یا جلسه مهم

پیش از ورود به جلسه‌ای که می‌دانید احتمالاً تنش‌زا یا پر از تصمیم‌گیری است، پنج نفس عمیق و آهسته بکشید. دم را از بینی و بازدم را از دهان انجام دهید،

به طوری که هریک حدود ۴ ثانیه طول بکشد. این تمرین ساده، سیستم عصبی پاراسمپاتیک را فعال کرده و ضربان قلب و سطح اضطراب را کاهش می‌دهد. این تکنیک در آسانسور قبل از ورود به اتاق جلسه یا حتی پشت میز کاری در چند دقیقه قابل انجام است.

مثال ۲: لیست «نه» برای حذف وظایف کم‌اثر

تمرین: بازنگری هفتگی در فهرست وظایف و حذف موارد غیرضروری در ابتدای هر هفته (مثلاً شنبه صبح)، ۱۵ دقیقه زمان بگذارید تا فهرست کارهای پیش‌رو را مرور کنید. سپس سه مورد از وظایفی که کمترین تأثیر را در پیشرفت پروژه یا تیم دارند، شناسایی کرده و حذف یا واگذار کنید. برای مثال، اگر یک جلسه گزارش‌گیری هفتگی در حال تکرار دارید که خروجی مفیدی ندارد، حذف یا خلاصه کردن آن می‌تواند فضای ذهنی و زمانی بیشتری ایجاد کند.

مثال ۳: مرز بین خانه و کار را بازتعریف کنید

تمرین: آیین پایان کار روزانه پس از پایان روز کاری، یک «آیین پایان» برای خود تعریف کنید. این آیین می‌تواند شامل بستن لپ‌تاپ، خاموش کردن اعلان‌های تلفن کاری، نوشتن یک جمله از اتفاق مثبت روز و پیاده‌روی ده دقیقه‌ای در فضای باز باشد. مغز انسان با تکرار این آیین

یاد می‌گیرد که زمان کار تمام شده و وارد فاز آرامش شده‌اید.
اگر از خانه کار می‌کنید، تعویض لباس یا روشن کردن یک موزیک خاص می‌تواند به مغز این سیگنال را منتقل کند.

مثال ۴: روزانه پنج دقیقه بازتاب فردی

تمرین: بازتاب (Reflection) روزانه در پایان کار

هر روز ۵ دقیقه زمان اختصاص دهید تا به این سه سؤال فکر کنید یا جواب آن‌ها را بنویسید:

۱. امروز چه کاری خوب پیش رفت؟

۲. چه چیزی مرا تحت فشار قرار داد؟

۳. دفعه بعد چه کار بهتری می‌توانم انجام دهم؟

این تمرین به افزایش خودآگاهی، کاهش احساس شکست و یادگیری از تجربه‌ها کمک می‌کند. حتی می‌توانید این کار را در مسیر برگشت به خانه یا قبل از خواب انجام دهید.

مثال ۵: پیاده‌روی مدیریتی بدون هدف مشخص

تمرین: پیاده‌روی ذهن‌آگاهانه بدون موبایل و هدف خاص

هفته‌ای یک‌بار، زمانی را برای پیاده‌روی بدون هدف در یک مسیر دلخواه اختصاص

دهید؛ بدون هدف‌گذاری، بدون گوشی همراه، بدون پادکست یا تماس. فقط قدم بزنید و اطرافتان را ببینید. این نوع پیاده‌روی نه برای تناسب اندام بلکه برای «آرام‌سازی ذهن» انجام می‌شود.

اگر محل کارتان فضای سبز دارد، حتی ده دقیقه پیاده‌روی در بین ساعات کاری می‌تواند ذهن شما را ریست کند.

این تمرین‌ها ساده، کم‌هزینه و قابل اجرا در هر محیط کاری هستند. مهم‌ترین اصل در مدیریت استرس، شروع تدریجی و پیوسته است. لازم نیست همه راهکارها را یکجا پیاده کنید؛ تنها با یک تمرین روزانه می‌توانید تغییری معنادار در کیفیت ذهنی و کاری خود ایجاد کنید.

مدیریت استرس را از همین امروز آغاز کنید

مدیریت استرس فقط یک مهارت فردی نیست، بلکه بخشی جدایی‌ناپذیر از رهبری اثربخش است. مراقبت از خود، درست به اندازه مراقبت از تیم اهمیت دارد. وقتی یک مدیر آرام، آگاه و متعادل باشد، این تعادل به تمام لایه‌های سازمان منتقل می‌شود. بنابراین، اختصاص زمان برای تمرین‌های ساده اما مؤثر، نه تنها سرمایه‌گذاری برای سلامت فردی شماست، بلکه اقدامی راهبردی برای پایداری و رشد تیمی است.

یکی از چالش‌های جدی مدیران، کمبود آموزش درست و قابل اعتماد برای تصمیم‌گیری‌های حساس کسب‌وکارهاست. همین هم ما را برآن داشت که با آموزش‌های کاربردی و معتبر، به مدیران کمک کنیم تصمیم‌های بهتری بگیرند. تصمیم‌هایی که تیم و سازمان را در مسیر رشد هدفمند قرار می‌دهد. قطعاً این رشد، به فروش بیشتر و مشتریان وفادارتر منجر خواهد شد.

اگر این کتابچه برایتان مفید بود، آن را با دوستان و همکارانتان به اشتراک بگذارید و پیج دیدار را دنبال کنید تا مطالب بیشتری در زمینه رشد فردی و رهبری بخوانید.

مراقبت از ذهن، نقطه شروع تحول حرفه‌ای است.



اینستاگرام

منابع (References)

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397_422.
- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell Jr, J. J. (1997). Preventive stress management in organizations. American Psychological Association.
- McEwen, B. S. (2007). Physiology and neurobiology of stress and adaptation: central role of the brain. *Physiological Reviews*, 87(3), 873_904. <https://doi.org/10.1152/physrev.00041.2006>
- Decision Fatigue: Vohs, K. D., Baumeister, R. F., Schmeichel, B. J., Twenge, J. M., Nelson, N. M., & Tice, D. M. (2008). Making choices impairs subsequent self-control: A limited-resource account of decision making, self-regulation, and active initiative. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(5), 883.
- American Institute of Stress. (n.d.). Stress Effects.
- Kellogg Insight. (n.d.). Don't Panic: Tools for Dialing Down Workplace Stress

Northwestern University, Kellogg School of Management.

- Gelles, D. (2015). Mindfulness Can Literally Change Your Brain. Harvard Business

Review.

- American Psychological Association. (n.d.). Cognitive restructuring techniques.
- Cornell University Ergonomics Lab. (n.d.). Workspace Design and Mental Health.
- Harvard Business Review. (2016). Manage Your Energy, Not Your Time.

★★★★★
به صرفه ترین راهکار!

★★★★★
بیشترین رضایت مشتری!

★★★★★
نهایت سادگی!

نرم افزار CRM دیدار

می تواند فروش شما را تا ۳۰۰٪ افزایش دهد!

استفاده از نرم افزار CRM دیدار، علاوه بر ایجاد تحول در فروش و ارتباط شما با مشتریان با گزارشات خود به شما کمک می کند که تصمیمات هوشمندانه و دقیقی برای توسعه کسب و کارتان بگیرید.

اکنون ۹۱ درصد کسب و کارهای کوچک و متوسط در دنیا برای مدیریت بخش فروش شان از CRM استفاده می کنند.

بعد از شروع به استفاده از دیدار

چه اتفاقی می افتد؟



یک ساعت بعد از شروع :

پیگیری جاری شما منظم، دقیق و سریع شده و دیگر شما هیچ پیگیری را از دست نخواهید داد. هیچ دقیقا یعنی هیچ



یک هفته بعد از شروع :

داده‌های قدیمی مشتریان شما وارد دیدار شده و شما یک پایگاه داده‌ای متمرکز + به روز از مشتریان و خریدهای آنها خواهید داشت.



یک ماه بعد از شروع :

حداقل (حداقل) روزی بین ۱ تا ۲ ساعت در زمان کارمندان فروش شما که قبل صرف جستجوی اطلاعات بین فایل‌ها، یادداشت‌ها و حافظه‌شان می‌شد صرفه‌جویی می‌شود.



سه ماه بعد از شروع :

می‌توانید یک شب دل‌انگیز با یک چای تازه دم در آرامش گزارشات ۳ ماه را در CRM دیدار بررسی و پیشنهادهای هوشمندانه از اطلاعات جمع‌آوری شده به تیم‌تان بدهید.



شش ماه بعد از شروع و استفاده درست از دیدار :

نرخ تبدیل‌تان تا ۳۰۰ درصد افزایش پیدا می‌کند. پروسه پیگیری و ارتباط با مشتریان کامل مستقل از افراد می‌شود. شما دقیقا می‌دانید کدام تبلیغات شما بهتر کار می‌کند، پروسه فروش شما چگونه است؟ کدام کارمند فروش بهتر تبدیل می‌کند و ... از این که کسب و کارتان در کنترل شما به شدت احساس آرامش می‌کنید.



برای استفاده ۱۵ روز رایگان از دیدار روی دکمه زیر کلیک کنید
یا QR کد را اسکن کنید.



۱۵ روز رایگان