

به نام خدا

بازی کار

چارلز کنراد

ای نلسون

www.ketab.ir

دکتر مریم بردبار



سرشناسه	کنراد، چارلز ا. Coonrad, Charles A.
عنوان و نام پدیدآور	بازی کار/چارلز کنراد، لی نلسون؛ [مترجم] مریم بردبار.
مشخصات نشر	تهران: کتیبه پارسی، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	۲۱۰ص: ۵/۲۱×۵/۱۴؛ س.م.
شابک	978-622-6672-48-1
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	The game of work. عنوان اصلی:
موضوع	موضوع: Success in business موفقیت در کسب و کار
موضوع	موضوع: Career development موفقیت شغلی
موضوع	موضوع: Job satisfaction رضایت از کار
شناسه افزوده	شناسه افزوده: Nelson, Lee, 1942- م. نلسون، لی، ۱۹۴۲- م.
شناسه افزوده	شناسه افزوده: Bordbar, Maryam بردبار، مریم، ۱۳۶۳- مترجم
رده بندی کنگره	HF ۵۳۸۱ : رده بندی دیویی: ۶۵۰/۱
شماره کتابشناسی ملی	۷۴۳۹۴۲۵ : وضعیت رکورد: فیبا



نشانی: تهران، خ انقلاب، خ فخر رازی، ک اسلامی، بن بست یکم غربی، پ ۲، زنگ ۱

فروشگاه اینترنتی: www.katibeparsi.com

رایانامه: Katibe.parsi.1393@gmail.com

تلفن ناشر و مرکز پخش ۱: ۰۹۱۹۲۳۰۰۰۵۳ و ۰۹۱۹۳۸۰۶۳۸۱ و ۰۹۱۹۳۸۰۶۴۲۰ و ۰۶۶۴۰۹۴۲۰-۲۱

مرکز پخش ۲: موسسه گسترش فرهنگ و مطالعات

ناشر: کتیبه پارسی
 نویسنده: چارلز کنراد - لی نلسون
 صفحه آرا و طرح جلد: عباس امیدی
 لیتوگرافی: جاووش چاپخانه: پدیدرنگ چاپ: چهارم / ۱۴۰۳ تیراژ: ۵۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۶۷۲-۴۸-۱

هرگونه کپی برداری، تکثیر کلی یا جزئی از مطالب کتاب یا طرح جلد، اجرا و خوانش صوتی بیش از ده درصد و یا کل کتاب بدون اجازه کتبی ناشر پیگرد قانونی دارد و به هر صورت برای متخلف، «کارما» به دنبال خواهد داشت.

قیمت: ۱۴۰،۰۰۰ تومان

فهرست

۷.....	یادداشت مترجم
۹.....	سرآغاز
۱۳.....	مقدمه
۱۹.....	فصل اول: بازی کار
۳۱.....	فصل دوم: اهداف
۵۵.....	فصل سوم: امتیاز گیری
۷۵.....	فصل چهارم: بازخورد
۸۵.....	فصل پنجم: انتخاب
۹۷.....	فصل ششم: زمین بازی
۱۱۷.....	فصل هفتم: برنده شدن
۱۳۷.....	فصل هشتم: نگرش برندگان
۱۴۷.....	فصل نهم: نسبت نتایج به منابع
۱۵۹.....	فصل دهم: انتخاب برندگان
۱۷۱.....	فصل یازدهم: مربی گری برنده ها تا سرحد تعالی
۱۸۷.....	فصل دوازدهم: برنده شدن در بازی کار

یادداشت مترجم

لذتجویی یکی از مشخصه‌های ذات بشر است. هم‌راستا کردن این غریزه با کار و به کار بستن این موهبتِ هم‌راستایی که مسیر دستیابی به موفقیت را برای ما هموار می‌سازد، به شیوه‌های مختلف توسط نویسندگان و متفکرین بزرگ به نگارش در آمده است.^۱ اما چارلز کنراد در این کتاب به روشنی و زیبایی مفهوم لذت بردن را با کسب موفقیت در کار پیوند می‌دهد و تک‌تک اجزاء بازی که عموماً در کار به چشم نمی‌خورد را به عنوان عوامل موفقیت معرفی کرده و بسط می‌دهد. نویسنده از طریق این عوامل که شامل اهداف، امتیازگیری، بازخورد، انتخاب، زمین بازی، برنده شدن، و غیره است قدم به قدم خواننده را تا قلهٔ موفقیت در بازی کار پیش می‌برد و با مثال‌های متعدد محل را به خوبی در نگاه او روشن می‌سازد. در بازی کار مشارکت مستقیم کارمندان و حق انتخاب آنها خط و مشی شرکت را تعیین کرده و باعث می‌شود آنها خود را جزئی از سازمان، و سازمان را متعلق به خود بدانند. مانند بازی، برگ بازیکن به منزلهٔ بردن تیم او و هماهنگی و همکاری تیمی برای پیش بردن کار سازمان هدف همهٔ اعضا می‌باشد. آنچه از این کتاب می‌توان به طور ضمنی دریافت این است که اگر بتوان از کار لذت برد و فرهنگ بازی را به آن تعمیم داد، می‌توان در بسیاری دیگر از مراحل و مناسبات زندگی نیز این رویکرد را به کار گرفته و خیلی ساده‌تر از آنچه می‌اندیشیدیم، به موفقیت در عرصه‌های مختلف زندگی دست یافت.

مریم بردبار^۲

زمستان ۱۳۹۹

۱ از این جمله می‌توان به کتاب چگونه ۲ میلیون دلار در بازار سهام به دست آوردم نوشتهٔ نیکلاس داروایس، و کتاب برو به دستش بیار نوشتهٔ ریچارد برانسون اشاره کرد.

سرآغاز

ذات انسان چیز نیرومندی است. اما زندگی ما آکنده از نوآوری‌هایی است که ما را به مقابله با ذاتمان، ذات انسانی‌مان، تشویق می‌کند. ما سعی می‌کنیم با خوردن غذاهای «مناسب» و خودداری از خوردن غذاهایی که «برایمان خوب نیستند» وزن کم کنیم. در مدارس ابتدایی‌مان از پسرهای ده ساله کنجکاو و پرانرژی، انتظار داریم ساعت‌ها آرام بنشینند و تکالیف تکراری انجام دهند. در کسب و کار، همه ما می‌گوییم این کارمندانمان هستند که تفاوت را ایجاد می‌کنند. استراتژی‌هایی که پیش می‌گیریم، حول محور نوآوری و «تفکر خلاق» می‌گردند. با این وجود پیش‌بینی‌پذیری و افرادی که خود را با شرایطی وفق می‌دهند، را می‌ستاییم.

یک ضرب‌المثل ژاپنی می‌گوید «یک عدد میخ راحت‌تر با چکش پایین می‌رود.» من طی بیست‌وپنج سال تجربه کاری، همیشه صحت این موضوع را به چشم دیده‌ام. سمینارها، کارگاه‌ها، آموزش‌های حرفه‌ای، برنامه‌ها و فرایندهای بی‌شمار دیگر، همه و همه در جهت بهبود عملکردهای جمعی ما پیش می‌روند، و هویت فردی ما را بیشتر و بیشتر به گمنامی فرو می‌برند. نتیجه نهایی این روند این است که ما خود را از دریچه کارهایی که انجام می‌دهیم می‌بینیم. چیزی نمی‌گذرد که کارت ویزیت ما به جای اینکه نشانگر کاری که انجام می‌دهیم باشد، نماینده کسی می‌شود که هستیم. من بر این باورم که این رویکرد سنتی مشکل‌ترین مسیر برای ادامه عملکرد فردی و جمعی است چون با ذات انسانی ما در تعارض است.

حدود بیست سال پیش من با چاک کنراد آشنا شدم. یکی از بااستعدادترین مدیرانی که افتخار همکاری با او را داشتم، گری، من را تشویق کرد که بیایم و خودم شاهد رویکرد چاک باشم. من در آن زمان مدیر عامل شرکت پپسی کولا بودم و بتری کردن نوشابه در سرتاسر غرب را به عهده داشتم. من گری را به ریاست کارخانه جدیدمان در یوتا منصوب کردم و در مدت زمان بسیار کوتاهی عملکرد او توجه من را به خود جلب کرد. او به رغم شایستگی و خلاقیتش، بسیار نسبت به مشاورها و دیگر متخصصان خارج از شرکت بدگمان بود.

من برای نخستین بار چاک را در شرکت فنیکس دیدم. وقتی گری به من گفت که چاک جلسه صبح را با یک سخنرانی دو ساعت و نیمه برگزار می کند، فوراً کمی بدگمان شدم. تا آن زمان، هرگز جلسه آموزشی بیش از دو ساعته ای را تجربه نکرده بودم که برایم خسته کننده نبوده باشد! بگذارید بگویم که هرگز در زندگی من چیزی این قدر اشتباه نکرده بودم. حدود سه ساعت چاک، من و پهلای دیگر را روی صندلی هایمان میخکوب کرده بود. اساساً همان موقع، در سرتاسر ایالت یوتا که ایده کتاب بازی کار جوانه زد.

این کتاب و رویکرد چاک در مجموع پیرامون این موضوع است که اجازه دهید ذات انسان برای شما کار کند نه در مقابل شما. اگرچه این مفهوم بنیادین ساده است، اما وقتی به زندگی کاری روزانه ما اعمال می شود بسیار آگاهی بخش است. به عبارت دیگر، مردم در کل بیشتر ترجیح می دهند بازی کنند تا کار. من مضامین این کتاب را نه تنها برای کسب و کار، که برای زندگی روزمره نیز مؤثر می دانم. این ابزاری فوق العاده برای این است که به افراد کمک کند ارزیابی کنند مردم چگونه به طور طبیعی واکنش نشان می دهند و رفتار می کنند.

پاداش دادن به رفتاری که شما می‌خواهید تکرار شود بدیهی است، اما ما معمولاً چنین کاری نمی‌کنیم. من دریافته‌ام که آشنایی با قواعد یا زمین بازی، به مردم قدرت نوآوری و ریسک‌پذیری می‌بخشد و باعث می‌شود نگران این نباشند که کارشان به مخاطره می‌افتد. مردم به این خاطر بازی کردن را دوست دارند که با قواعد و امتیازها آشنایی دارند. ما بازی می‌کنیم تا برنده شویم. وقتی ما از قواعد و امتیازها چیزی نمی‌دانیم، که شوربختانه شرایط بیشتر مردم هم در کار خود این‌چنین است، ترجیح می‌دهیم که یا اصلاً بازی نکنیم یا بی‌خطر بازی کنیم. فقط فکر کنید چه تعداد شرکت به این خاطر شکست می‌خورند که کارمندان آنها تنها برای اینکه نوازند، بدون ریسک و خطر بازی می‌کنند. یا حتی بدتر از این، چه تعداد از ما همکاری داریم که هر روز سر کار می‌آیند، اما واقعاً نمی‌خواهند بازی کنند.

این کتاب ابزارهای ساده‌ای فراهم می‌آورد که هر کسی می‌تواند به سادگی با به کارگیری آنها هر روز کارمندان بیشتری را وارد بازی کند. این برخلاف بیشتر کتاب‌های کسب و کار «به سرعت» نتیجه می‌دهد. مفاهیم ساده و اغلب قابل قیاس با بازی‌هایی هستند که در دوران کودکی یا بزرگسالی بازی کرده‌ایم. این رویکرد همچنین بخش‌بخش است؛ یعنی من می‌توانم هر ابزار را به طور مستقل در یک فصل بسط دهم.

من بیش از بیست سال این کتاب و مفاهیمش را به کار بسته‌ام. از این رو دریافته‌ام که بازی کار از آزمون زمان با موفقیت بیرون آمده است. این رویکرد در انواع شرکت‌ها با محیط‌های مختلف، از کسب و کارهای کوچک گرفته تا بزرگترین شرکت‌های دنیا، موفقیتی یکسان به ارمغان آورده است. روی دون‌پایه‌ترین کارمندان تا مهم‌ترین مدیران، این شیوه نتیجه داده است. من دریافته‌ام که در به کارگیری این رویکرد، حتی بدون پشتیبانی

مستقیم من، مدیران سازمان به طور مستقل از چاک کمک می گیرند. برای افراد شک‌گرا (مثل خود من)، باید اذعان کنم شاهد بوده‌ام که این فرایند اعمال، مدت زمانی پس از اینکه اولین اسپانسر از سازمان خارج می‌شود صورت می‌گیرد.

زندگی پیرامون این موضوع است که ما چگونه با خانواده‌مان، دوستانمان، همکارانمان یا دیگر افرادی که در زندگی روزمره به آنها وابسته‌ایم، تعامل داریم و آنها را بر می‌انگیزیم. تصور کنید با هر کسی که برخورد می‌کنیم، با انگیزه باشد و به زندگی کاری خود با اشتیاقی مشغول شود که با بازی‌های مورد علاقه‌اش درگیر می‌شود. واقعیت این است که بیشتر مردم می‌خواهند این طور باشد.

کار هم نیاز به پیامدهای قابل اندازه‌گیری دارد. فروش، هزینه‌ها، بازگشت سرمایه، و خیلی‌ها مشتریان در بیشتر شرکت‌ها با جزئیات بسیار اندازه‌گیری می‌شود. اگر چه معمولاً بر سر علت و معلول بحث است، بیشتر متخصصان کسب و کار بر این باورند که همبستگی مثبتی بین مشارکت کارمندان و نتایج وجود دارد. باید بپذیریم که ارزیابی این معیارهای کسب و کار با کمک یک نیروی کاری دلگرم‌کننده ساده‌تر و جالب‌تر است. این کتاب که از سخنرانی یوتا الهام گرفته، دقیقاً همین کار را انجام می‌دهد.

بازی کار کتابی ساده اما قدرتمند است که می‌تواند هر تیمی را ترغیب کند با همان اشتیاقی که بازی می‌کند، کار کند. وقتی مردم مثل بازی کار می‌کنند، نتایج از حد انتظار آنها هم فراتر می‌رود. این فقط ذات انسان است!

لارنس وی جکسون

۲۵ ژوئن ۲۰۰۶

مقدمه

بازی کار ثمربخش است. از زمانی که کتاب بازی کار برای اولین بار در سال ۱۹۸۴ چاپ شد تا کنون، به هزاران شرکت یاری رسانده و صدها هزار مدیر و کارمند از کار خود لذت بیشتری برده و کارایی آنها نیز به میزان چشمگیری افزایش یافته است. این رویکرد امروز هم هنوز مؤثر است. این رویکرد به این خاطر مؤثر است که به نیاز بشر به بهتر بودن، بهتر کار کردن و در مجموع بهتر شدن کردن اشاره دارد. هیچ کس نمی خواهد از سوی دیگران «مدیریت شود»؛ ما همه می خواهیم خود کاری را به انجام برسانیم. میل ما به انجام درست کار، و تأیید شدن و یاداش گرفتن بابت آن کار، بخشی از سرشت بنیادین بشر است. نظریه «مدیریت بر مبنای استثناء»^۱ با آن نیاز اساسی بشر در تقابل است. وقتی بیشتر افراد ما، بیشتر مواقع کار خود را درست انجام می دهند، بجا نیست که غالب بازخوردهایی که دریافت می کنند منفی باشد. بی خبری به معنای خبر خوش نیست، بلکه تنها «بی خبری» است و اغلب حتی به اخبار «بد» هم تعبیر می شود.

۱ در این شیوه مدیریت، تعیین هدف، تخصیص منابع، و روش های انجام کار را سرپرستان واحدها مدیریت می کنند، و مدیران عالی هنگامی دخالت می کنند که جریان عادی امور دچار اختلال شده باشد [م]

مربی جان وودن^۱ می‌گوید «آنچه واقعاً اهمیت دارد، چیزی است که ما پس از اینکه فکر کردیم کاملاً فهمیده‌ایم، واقعاً یاد می‌گیریم.» آنچه فرا گرفته‌ایم این است که ذات انسان تغییر نمی‌کند و روش‌های ثابت‌شده‌ما، یا جدیدترین شیوه‌های مشاوره مدیریت، یا بهترین و جدیدترین کالاهای پرخریدار با جدیدترین متخصصان مدیریت مطابق مد تغییر نمی‌کنند. بازی کار نوشدارو یا معجونی جادویی نیست که بتوان آن را یکباره نوشید و معجزه دید. لازمه آن فداکاری یک رهبر برای اعضای تیمش و تمایل به تغییر رفتار برای دستیابی به نتایج بهتر است.

زیگ زیگلار^۲ گفته، شما در صورتی می‌توانید به هرچه می‌خواهید دست یابید که به اندازه کافی به افراد کمک کنید به آنچه می‌خواهند دست یابند. این معامله زندگی است. تکنولوژی و روشی که در بازی کار معرفی شده است، کلیدهایی برای تمدن پتانسیل‌های نامحدود بشر در اختیار رهبران قرار می‌دهد. از دوران بیجی بومر^۳ تا نسل‌های بعد و نسل دیجیتالی قرن بیست و یکم، یافتن شباهت‌ها در انظار و تجربیات شغلی افراد، مهم‌تر از تمرکز روی تفاوت‌ها بوده است. پنج اصل اکیزه سرگرمی از این قرارند:

- اهداف به روشنی تعریف‌شده
- کارت امتیاز و امتیازگیری بهتر
- بازخورد مداوم و بیشتر
- درجه بالاتر انتخاب شخصی شیوه‌ها
- آموزش مداوم و مستمر

1 John Wooden

2 Zig Ziglar

۳ دوران بعد از جنگ جهانی دوم در آمریکا که زاد و ولد زیاد بود [م]

سفرهای ماجراجویانه هر ساله توسعه می‌یابد؛ مشارکت در ماراتون در بالاترین سطح خود قرار گرفته است و سالخوردگان هر روز بیشتر از قبل در این مسابقات شرکت می‌کنند. لیگ‌های فانتزی^۱ در هر ورزش حرفه‌ای در کشورمان وجود دارد. عنوان نهم^۲، نسلی از زنان ورزشکار را در سطح کالج پرورش داده و امکان حضور آنها در مسابقاتی مانند ال‌پی‌جی‌ای^۳ و دابلیو‌بی‌ای^۴ را فراهم کرده که بیست سال پیش اصلاً زنان از آنها هیچ نمی‌دانستند.

هم‌زمان با این دوره، سطح رضایت کارگران اگر نگوییم کاهش یافت، راکد و بی‌حرکت ماند. روشن است که نیاز به افزایش رضایت افراد از تجربه شغلی‌شان امروز هم به اندازه عصر صنعتی، به منزله چالشی باقی مانده است. بازی کار به شیوه‌ای مسئولانه، به چالش رضایت از کار می‌پردازد. در حالی که جذب و از دست ندادن افراد شایسته به طور فزاینده‌ای مشکل می‌شود، به کار بستن پنج اصل معرفی شده در این کتاب، که فرهنگ بازخورد مناسب را در سازمان‌ها ایجاد می‌کند، تنها عامل کلیدی برای بهبود نتایج، ماندگاری و استخدام نیرو است. روانشناسان از دیرباز پذیرفته‌اند که افراد جایی می‌مانند که با آنها رفتار خوبی شود و زمانی جایی را ترک می‌کنند که احساس کنند کسی قدر و ارزش آنها را آن‌طور که باید نمی‌داند. این موضوع در مورد ازدواج، خانواده، و کار حقیقت دارد، داشته، و همواره خواهد داشت.

۱ ورزش فانتزی یک بازی مجازی، ارتباطی و مدیریتی است که در این مسابقه کاربران، بازیکنان حرفه‌ای (واقعی) را در تیم مجازی خود مدیریت می‌کنند [م]

2 Title IX

3 LPGA

4 WNBA

سفرهای ماجراجویانه هر ساله توسعه می‌یابد؛ مشارکت در ماراتون در بالاترین سطح خود قرار گرفته است و سالخوردگان هر روز بیشتر از قبل در این مسابقات شرکت می‌کنند. لیگ‌های فانتزی^۱ در هر ورزش حرفه‌ای در کشورمان وجود دارد. عنوان نهم^۲، نسلی از زنان ورزشکار را در سطح کالج پرورش داده و امکان حضور آنها در مسابقاتی مانند ال‌پی‌جی‌ای^۳ و دابل‌یون‌بی‌ای^۴ را فراهم کرده که بیست سال پیش اصلاً زنان از آنها هیچ نمی‌دانستند.

هم‌زمان با این دوره، سطح رضایت کارگران اگر نگوییم کاهش یافت، راکد و بی‌حرکت ماند. روشن است که نیاز به افزایش رضایت افراد از تجربه شغلی‌شان امروز هم به اندازه عصر صنعتی، به منزله چالشی باقی مانده است. بازی کار به شیوه‌ای مسئولانه، به چالش رضایت از کار می‌پردازد. در حالی که جذب و از دست ندادن افراد شاغسته به طور فزاینده‌ای مشکل می‌شود، به کار بستن پنج اصل معرفی شده در این کتاب، که فرهنگ بازخورد مناسب را در سازمان‌ها ایجاد می‌کند، تنها عامل کلیدی برای بهبود نتایج، ماندگاری و استخدام نیرو است. روانشناسان از دیرباز پذیرفته‌اند که افراد جایی می‌مانند که با آنها رفتار خوبی شود و زمانی جایی را ترک می‌کنند که احساس کنند کسی قدر و ارزش آنها را آن‌طور که باید نمی‌داند. این موضوع در مورد ازدواج، خانواده، و کار حقیقت دارد، داشته، و همواره خواهد داشت.

۱ ورزش فانتزی یک بازی مجازی، ارتباطی و مدیریتی است که در این مسابقه کاربران، بازیکنان حرفه‌ای (واقعی) را در تیم مجازی خود مدیریت می‌کنند [م]

2 Title IX

3 LPGA

4 WNBA

این رویکرد از این رو ثمربخش است که لازمه پیروزی تیم در بازی کار، یادگیری اصطلاحات و عناوین جدید نیست، بلکه به همان زبان آشنایی نوشته شده که ما در زندگی روزمره با آن سر و کار داریم. از سوی دیگر، این رویکرد در بردارنده انواع سطوح تجربی و پیشینه‌های مختلف است. شما نمی‌توانید بدون همکاری تک‌تک اعضای تیم، هزینه‌های تولید را در یک شرکت بسته‌بندی کالای مصرف‌کننده صدساله، ۲۱ درصد نسبت به سال قبل کاهش دهید. بازی کار از این رو نتیجه می‌دهد که در فرایند آن مشارکت اعضای تیم، و نه همه اعضای تیم، مهم است.

شما نمی‌توانید نرخ ثمربخشی تبلیغات را در یک شرکت مشاور املاک ملی ۴۰۰ درصد بهبود بخشید، مگر اینکه شخصی که برنامه را در دست دارد به جای آنکه خود را «تنها یک کارمند» بداند، نقش خود را در موفقیت هر روزه شرکت در دست گیرد. نمی‌توانید هزینه نیروی کار را در یک شرکت بزرگ ملی خرده‌فروشی نسبت به بودجه ۱۴ درصد (و ۲۲ درصد نسبت به سال قبل) کاهش دهید، مگر به واسطه همکاری و اشتیاقی که حاصل انتخاب برترین شاخص عملکرد و کارت امتیازدهی و تعیین عضو شایسته تیم است. من آگاهم که وقتی یک مدیر ارشد مالی در دهه آخر کارش و یک مدیر بازاریابی در دهه اول کارش در یک شرکت هر دو شاخص‌های عملکردی‌ای را برمی‌گزینند که به آنها امکان موفقیت در شغلشان را می‌دهد، ما روی دستیابی به نیازهای اولیه بشر دست گذاشته‌ایم.

من امروز نسبت به نخستین باری که این کتاب را منتشر کردیم، بیشتر به موفقیت میل و خواسته بشر ایمان دارم. دل مشغولی ما پیرامون فعالیت‌های تفریحی از آن نیاز بر می‌خیزد. ما می‌دانیم که مدت

طولانی‌ترین کوهنوردی‌مان، مدت زمان بهترین مسابقهٔ ماراتون‌مان، حتی مدت زمانی که طول می‌کشد مسابقه را شروع کنیم، آماری بدیهی است. برای بیشتر ما رقابت در برابر دیگران مطرح نیست، هرچند آن هم وقتی انتخابش می‌کنیم نقش مؤثری دارد، اما در واقع ما با بهترین عملکرد پیشین خودمان رقابت می‌کنیم. وقتی رهبران در شرکت‌ها می‌توانند انگیزه سرگرمی‌ای را بپذیرند که چنین فرازهای طبیعی مشارکت، اشتیاق، و انرژی را ایجاد می‌کند، و آن را در حوزهٔ مسئولیت خود درآورند، آنگاه پیامدهای نویدبخش آرام آرام آشکار شده و افق‌های روشن پیشرفت‌های شغلی پدیدار می‌شود.

چرا امروز؟ چون ابتدای تاریخ، بشر همواره در پی «بهبتر شدن» بوده و چون بازی کار همواره به رهبران آموزش داده که بهتر بودن را تشخیص داده و ارج نهند. این فارغ از سن و سینه، نکتهٔ مهم و اصلی است. وقتی ما به افراد یاد بدهیم که چگونه هر روز برنده شوند، آنها ما را با پیامدهایی که خواهانش هستیم پاداش می‌دهند.

اجازه دهید بازی ادامه یابد.

چاک کنراد