



خدمات سازمانی شتابدهنده استعداد بانا

فصل بهار ۱۴۰۲

فهرست مطالب:

۴	درباره شتابدهنده استعداد بانا
۶	کارگاه آشنایی با آداب کار تیمی
۷	کارگاه جایگاه‌یابی نقش‌های تیمی بر اساس مدل بلبین
۸	کارگاه نحوه ایجاد ارتباط مؤثر در محیط کار
۹	کارگاه تقویت هوش هیجانی در محیط کار
۱۰	کارگاه شناسایی و نحوه مواجهه با موانع تصمیم‌گیری عقلایی
۱۱	کارگاه نحوه ارائه و دریافت بازخورد مؤثر در محیط کار
۱۲	کارگاه جاری‌سازی ارزش‌ها در فعالیت‌های روزمره
۱۳	دیگر عناوین کارگاه ها :
۱۵	پروژه کشف ارزش‌های سازمانی و جاری‌سازی ارزش‌ها در فعالیت‌های روزمره
۱۶	پروژه طراحی آنبوردینگ متناسب با فرهنگ سازمانی و اجرای مؤثر آن
۱۷	معرفی نیروی کار جوان به سازمان‌ها
۱۹	ارزیابی موشکافانه منابع انسانی (HR Due-Diligence)
۲۱	نحوه شروع همکاری:

درباره شتابدهنده استعداد بانا

بانایک نظام آموزشی و مشاوره‌ای نوین برای فراگیری مهارت‌های کار تیمی و کمک به حل چالش‌های سازمانی و از طرفی نیروی کار است که برای تغییر مدل ذهنی افراد و سازمان‌ها درباره "تیم‌سازی" و "کار تیمی" تلاش می‌کند. هدف ما در بانا پرورش افرادی است که به ایجاد بهبودهای کوچک اما پایدار در محیط کاری خود امیدوارند و تلاش می‌کنند تا با یادگرفتن و آزمودن راه‌های جدید، در محیط خود اثرگذار باشند. این اثرگذاری جنبه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی را داراست و باعث موفقیت و رضایت فرد از مسیر شغلی‌اش خواهد بود.

همراهی شبکه‌ای از مربیان توانمند که تجربه‌ی فعالیت‌های کارآفرینانه و اقتصادی را در اکوسیستم نوآوری کشور داشته‌اند، از مزیت‌های قابل‌توجه بانا است و آموزش‌های مهارتی به همراه تجربه‌ی زیسته این مربیان و مشاوران، در کارگاه‌های حضوری و وبینارها ارائه می‌شود.

شتابدهنده استعداد بانا باهدف راهکاریابی و کمک به تغییر رفتارهای مشکل‌آفرین و چالش‌برانگیز در تیم‌ها، با استفاده از تجربه و تخصص نیروهای خود، به تحلیل، بررسی و شفاف‌سازی این مسائل در سازمان‌ها پرداخته است. بانا تا کنون با ارائه خدمات ارزیابی تیمی، ایجاد تیم‌های استراتژی، توانمندسازی و ارتقای نیروی انسانی به بسیاری از مجموعه‌ها کمک کرده است تا با صرف حداقل منابع مالی و زمانی، بالاترین بهره‌وری ممکن را بدست بیاورند و در جهت پیشبرد اهداف خود گام بردارند.

شتابدهنده استعداد بانا از آبان‌ماه سال ۱۳۹۶ فعالیت خود را آغاز کرده و پس از فاز مطالعاتی و شکل‌دهی به فرایندها و ایجاد تیمی از دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های برتر تهران، در سال ۱۳۹۷ به صورت رسمی شرکت «بانیان اندیشه‌های نوآورانه آینده» را ثبت نموده و در حال حاضر به عنوان یکی از نهادهای مصمم برای آموزش و توسعه نیروهای جوان کشور برای ورود به اکوسیستم کارآفرینی، در حال فعالیت است. ما در سال ۱۳۹۸ موفق شدیم مجوز "شرکت خلاق" از ستاد فناوری‌های نرم و هویت‌ساز معاونت علمی و فناوری را دریافت کنیم و در سال ۱۴۰۰ نیز به عنوان "شرکت دانش‌بنیان" توسط کارگروه ارزیابی و تشخیص صلاحیت شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان این معاونت شناخته شدیم و این روزها در حال ارائه خدماتمان به صورت آنلاین در سطح کشور هستیم تا هر فرد در ایران بتواند بانی یک تغییر مثبت در مسیر کاری‌اش باشد.

خدمات بانا در سه دسته تقسیم‌بندی می‌شود:

۱. کارگاه‌های آموزشی سازمانی (حضوری و آنلاین)
۲. طراحی و اجرای پروژه‌های فرایند ساز (مانند آنبوردینگ یا ارزش‌های سازمانی)
۳. گزارش ارزیابی‌های تیمی و منابع انسانی



کارگاه‌های آموزش سازمانی



در همه جا از کار تیمی و اهمیت آن صحبت می شود؛ اما کمتر از آداب این نوع کار حرفی به میان می آید در صورتی که شبیه هر فعالیت اجتماعی دیگری کار تیمی نیز آدابی دارد که بهتر است در مورد این آداب با هم به توافق برسیم. باتوجه به فرهنگ های مختلف سازمانی شاید به سختی بتوان این آداب را به صورت گسترده و در تمام تیم ها به شکل یکسان اعمال کرد به نظر می رسد بهتر است این آداب باتوجه به تیم و سازمان شما طراحی و اجرا شود. بخصوص باتوجه به قدرت گرفتن نیرو کار در مدیریت فعالیت ها در دنیای مدرن توافق بر سر این آداب، حل کردن بسیاری از مسائل پیشرو را ساده تر خواهد کرد.

سرفصل ها:

مزایا:

- هم ادبیات شدن درباره عناصر کار تیمی
- شناخت بیشتر از فرهنگ سازمانی
- افزایش اعتماد در تیم
- کاهش خطا و هزینه های ناشی از عدم آگاهی
- توسعه مهارت های اجتماعی

- ابعاد ارتباطات در تیم
- شناسایی ارزش های تیمی
- شناسایی نقش های تیمی
- تفویض وظایف و مسئولیت ها در تیم
- هنجارها در تیم
- نحوه تصمیم گیری در تیم

نکاتی در جهت برگزاری مؤثر دوره و رسیدن به خروجی های مورد انتظار:

- تعداد ساعت ها: بین ۳ تا ۶ ساعت
- تعداد حداقل و حداکثر شرکت کنندگان: حداقل ۱۰ نفر حداکثر ۲۰ نفر
- محیط لازم جهت برگزاری حضوری: سالن به ابعاد حداقل ۶۰ مترمربع برای ۲۰ نفر
- محیط لازم جهت برگزاری غیرحضوری: استفاده از پلتفرم Zoom یا Google Meet
- این دوره صرفاً به عنوان پیش درآمد و معرفی عناصر مهم در کاری تیمی است و بررسی کلی از اینکه تیم چه میزان در مورد این عناصر هم نظر هستند.

کارگاه جایگاه‌یابی نقش‌های تیمی بر اساس مدل بلبین



مدل بلبین یک چارچوب مناسب برای درک نقش‌های تیمی و کمک به افزایش بهره‌وری است. بر اساس این مدل در هر تیم ۹ نقش تیمی وجود دارد که می‌تواند توسط یک یا چند نفر بازی شود و هر کدام نقاط قوت و ضعفی دارند. در جهت افزایش بهره‌وری تیم و ایجاد سینرژی مهم است که اطمینان حاصل شود هر عضو نقشی را ایفا می‌کند که با نقاط قوت و علایق او همسو باشد. در این دوره ابتدا با مفاهیم هر نقش آشنا می‌شویم و سپس با انجام آزمون بلبین و درک اینکه هر فرد چه نقشی را در تیم بازی می‌کند به پیشنهادات مشترکی در رابطه با هر نقش خواهیم رسید.

سرفصل‌ها:

مزایا:

- کارگاه آموزشی شناخت انواع نقش‌های تیمی و ویژگی‌های هر کدام
- آزمون شناسایی نقش‌های ترجیحی و قابل مدیریت
- پیشنهاداتی در جهت تقویت نقش‌های قابل مدیریت
- ارتقای سطح هم‌افزایی و همکاری
- تقویت ارتباطات
- ارتقای انگیزه
- کاهش تداخل‌ها در تقسیم مسئولیت‌ها
- بهبود هماهنگی در تیم

نکاتی در جهت برگزاری مؤثر دوره و رسیدن به خروجی‌های مورد انتظار:

- تعداد ساعت‌ها: ۳ ساعت
- تعداد حداقل و حداکثر شرکت‌کنندگان: حداقل ۵ نفر حداکثر ۲۰ نفر
- محیط لازم جهت برگزاری حضوری: سالن به ابعاد حداقل ۶۰ مترمربع برای ۲۰ نفر
- محیط لازم جهت برگزاری غیرحضوری: استفاده از پلتفرم Zoom یا Google Meet
- بهتر است این دوره برای کسانی برگزار شود که عضو یک تیم واقعی در سازمان هستند.

کارگاه نحوه ایجاد ارتباط مؤثر در محیط کار



ارتباط مؤثر در هر محیط کاری برای اطمینان از کارآمدی فعالیت‌ها، حفظ روابط و به حداکثر رساندن بهره‌وری کل سازمان ضروری است. ما در این دوره پس از آشنایی شرکت‌کنندگان با مفاهیم حوزه ارتباطات سعی می‌کنیم با تمرینات عملی کوچک مفاهیم را برای شرکت‌کنندگان دسترس‌پذیر نماییم. همچنین با توجه به فرهنگ سازمانی شرکت کارفرما پیشنهاداتی در جهت بهینه‌سازی فرایندهای ارتباطاتی پیشنهاد خواهد شد.

سرفصل‌ها:

مزایا:

- ارتباط چشمی و از بین بردن اضطراب اجتماعی
- تقویت مهارت شنیدن فعال و انتقادی
- تقویت مهارت بیان مؤثر
- ایجاد بستر مناسب برای گفتگوهای غیررسمی
- تقویت همدلی
- افزایش همکاری
- بهبود کیفیت کارهای مشترک
- افزایش رضایتمندی کارکنان
- افزایش انگیزه کارکنان
- بهبود فرایند تصمیم‌گیری

نکاتی در جهت برگزاری مؤثر دوره و رسیدن به خروجی‌های مورد انتظار:

- تعداد ساعت‌ها: بین ۴ تا ۸ ساعت
- تعداد حداقل و حداکثر شرکت‌کنندگان: حداقل ۱۰ نفر حداکثر ۲۰ نفر
- محیط لازم جهت برگزاری حضوری: حداقل یک سالن فلت ۶۰ متری
- محیط لازم جهت برگزاری غیرحضوری: این دوره برای برگزاری به صورت آنلاین پیشنهاد نمی‌شود اما در صورت اجبار بهتر است از پلتفرم Google Meet یا Zoom استفاده شود.

کارگاه تقویت هوش هیجانی در محیط کار



هوش هیجانی (EI) توانایی شناسایی، درک و مدیریت احساسات خود و دیگران را نشان می‌دهد. هوش هیجانی نقش مهمی در محیط کار ایفا می‌کند چرا که می‌تواند بر نحوه تعامل افراد با یکدیگر، برقراری ارتباط، همکاری و در نهایت دستیابی به اهداف تأثیر مهمی داشته باشد. در این کارگاه سعی خواهیم کرد شرکت با شناخت هوش هیجانی و آشنایی با روش‌های در جهت تقویت آن در محیط کار به تجربیاتی عملیاتی در جهت بهبود شرایط محیط کار دست یابند.

سرفصل‌ها:

مزایا:

- شناخت روش‌های ارزیابی و تفسیر موضوعات
- خودآگاهی نسبت به عملکرد حواس
- توجه به احساسات
- شناخت اهداف و مقاصد
- شناسایی الگوهای رفتاری
- بهبود ارتباطات
- کاهش تنش و استرس
- بهبود تصمیم‌گیری
- بهبود همکاری و تعامل
- افزایش اعتماد به نفس
- بهبود کیفیت کار

نکاتی در جهت برگزاری مؤثر دوره و رسیدن به خروجی‌های مورد انتظار:

- تعداد ساعت‌ها: ۲ تا ۴ ساعت
- تعداد حداقل و حداکثر شرکت‌کنندگان: حداقل ۱۰ نفر حداکثر ۲۰ نفر
- محیط لازم جهت برگزاری حضوری: حداقل یک سالن فلت ۶۰ متری
- محیط لازم جهت برگزاری غیرحضوری: استفاده از پلتفرم Zoom یا Google Meet

کارگاه شناسایی و نحوه مواجهه با موانع تصمیم‌گیری عقلایی



DECISION MAKING

تصمیم‌گیری عقلایی یا بر مبنای عقلانیت، به معنای تصمیم‌گیری بر اساس منطق، شناخت و استدلال منطقی است و در مقابل تصمیم‌گیری شهودی قرار می‌گیرد. در تصمیم‌گیری عقلایی، فرد سعی می‌کند با بررسی و تحلیل دقیق موارد و شرایط مختلف، بهترین تصمیم را برای خود و دیگران بگیرد. این نوع از تصمیم‌گیری یک مهارت مهم در زندگی شغلی هر فرد است و کمک می‌کند تا در مواقع دشوار تصمیمات بهتری گرفته شود.

برای تصمیم‌گیری عقلایی تکنیک‌های مختلفی وجود دارد؛ اما ما در این دوره به موانع پیش‌رو برای استفاده از این تکنیک‌ها می‌پردازیم.

مزایا:

- کاهش خطاهای تصمیم‌گیری
- بهبود کیفیت تصمیم‌گیری
- افزایش دقت در پیش‌بینی
- بهبود همکاری
- کاهش تنش

سرفصل‌ها:

- پذیرش آگاهی محدود
- شناخت سوگیری بیش اطمینانی
- تأثیر قواعد خودساخته در قضاوت‌ها
- اولویت‌بندی ترجیحات در تصمیم‌گیری‌ها
- تأثیر احساسات بر تصمیم‌گیری
- تأثیر انصاف و اخلاق در تصمیم‌گیری

نکاتی در جهت برگزاری مؤثر دوره و رسیدن به خروجی‌های مورد انتظار:

- تعداد ساعت‌ها: ۴ تا ۶ ساعت
- تعداد حداقل و حداکثر شرکت‌کنندگان: حداقل ۱۰ نفر حداکثر ۲۰ نفر
- محیط لازم جهت برگزاری حضوری: حداقل یک سالن فلت ۶۰ متری
- محیط لازم جهت برگزاری غیرحضوری: استفاده از پلتفرم Zoom یا Google Meet

کارگاه نحوه ارائه و دریافت بازخورد مؤثر در محیط کار



یکی از چالشی‌ترین نوع ارتباطات زمانی به وجود می‌آید که می‌خواهیم به شخصی بازخورد بدهیم و یا اینکه بازخوردی دریافت کنیم. ایجاد یک فرهنگ سازمانی که در آن بازخورد دادن و گرفتن یک فرایند لذت‌بخش و پرکاربرد باشد کار سخت و دشواری است و نیاز به آموزش و زیرساخت دارد. تیم بانا به شما کمک می‌کند تا در مورد نحوه ارائه و دریافت بازخورد به توافق برسید و بتوانید روزانه از آن استفاده کنید.

سرفصل‌ها:

مزایا:

- تفاوت بازخورد و انتقاد
- نکات کلیدی در ارائه بازخورد
- نکات کلیدی در دریافت بازخورد
- پیشنهاد هنجارهای کوچک در فرهنگ سازمانی در جهت گسترش فرهنگ بازخورد
- بهبود عملکرد فردی و تیمی
- افزایش انگیزه و اعتماد به نفس
- بهبود ارتباطات
- افزایش همکاری
- بهبود روحیه کلی در تیم

نکاتی در جهت برگزاری مؤثر دوره و رسیدن به خروجی‌های مورد انتظار:

- تعداد ساعت‌ها: بین ۲ تا ۴ ساعت
- تعداد حداقل و حداکثر شرکت‌کنندگان: حداقل ۱۰ نفر حداکثر ۲۰ نفر
- محیط لازم جهت برگزاری حضوری: حداقل یک سالن فلت ۶۰ متری
- محیط لازم جهت برگزاری غیرحضوری: استفاده از پلتفرم Google Meet یا Zoom



تنها شناسایی ارزش های سازمانی کافی نیست قدم بعدی این است که این کلمات ذهنی پس از شناسایی به اشتراک گذاشته شود و همه اعضای سازمان ذهنیتی مشترک در مورد آنها داشته باشند. ما در این دوره سعی می کنیم تا مفاهیم ارزش ها را با مثال های واقعی شفاف و قابل درک کنیم و اختلافات و تشابهات بین ارزش های شخصی و سازمانی را شناسایی کنیم و در صورت نیاز پیشنهاداتی در جهت مدیریت آنها ایجاد کنیم.

سرفصل ها:

مزایا:

- ارائه ارزش های شناسایی شده به همه سطوح شرکت
- ایجاد درک مشترک از مفهوم ارزش ها
- شناسایی تعارض در ارزش ها و نحوه مواجهه با آن
- راه حل های شخصی سازی شده بر اساس تفاوت ها و تشابهات در ارزش های شخصی و سازمانی
- تعیین اولویت ها
- بهبود تصمیم گیری
- افزایش انگیزه
- بهبود ارتباطات و روابط انسانی
- ارتقای اثربخشی

نکاتی در جهت برگزاری مؤثر دوره و رسیدن به خروجی های مورد انتظار:

- تعداد ساعت ها: بین ۴ تا ۱۰ ساعت
- تعداد حداقل و حداکثر شرکت کنندگان: حداقل ۱۰ نفر حداکثر ۲۰ نفر
- محیط لازم جهت برگزاری حضوری: حداقل یک سالن فلت ۶۰ متری
- محیط لازم جهت برگزاری غیرحضوری: این دوره برای برگزاری به صورت آنلاین پیشنهاد نمی شود. اما در صورت اجبار بهتر است از پلتفرم Google Meet یا Zoom استفاده شود.

دیگر عناوین کارگاه‌ها:

- کارگاه رهبری جلسات انفرادی
- کارگاه هنر شبکه‌سازی و تأثیر آن بر پیشرفت فردی و سازمانی
- کارگاه آشنایی با اکوسیستم کارآفرینی و نوآوری
- کارگاه شناسایی فرصت‌ها و نوآوری



پروژه‌های فرایند ساز

پروژه طراحی آنبردینگ متناسب با فرهنگ سازمانی و اجرای مؤثر آن



آنبردینگ یکی از فعالیتهای مهم و تأثیرگذار در نرخ ماندگاری نیروها در سازمان است. با طراحی یک فرایند آنبردینگ منطبق بر فرهنگ سازمانی و استانداردهای منابع انسانی که به خوبی اجرا و ارزیابی می شود، می توانید نرخ ماندگاری نیرو در سازمان را افزایش دهید. در این مسیر تیم مشاوران حرفه ای بانا با استفاده از دانش روز و نوآورانه در حوزه منابع انسانی و تکنیک های گیمیفیکیشن فرایندی متناسب با فرهنگ و ساختار سازمانی طراحی و به شرکت ها در روند پیاده سازی آن یاری می رسانند.

فعالیت ها:

مزایا:

- طراحی فرایند آنبردینگ متناسب با فرهنگ سازمانی
- پیاده سازی آنبردینگ
- ارائه پیشنهاد در جهت طراحی پکیج آنبردینگ
- انتخاب و آموزش بادی (Buddy)
- طراحی داده محور و اختصاصی فرایند آنبردینگ
- افزایش نرخ ماندگاری نیروی انسانی
- افزایش قدرت برند داخلی

نکاتی در جهت دستیابی به خروجی های مورد انتظار:

- حداکثر یک ماه زمان لازم جهت طراحی آنبردینگ
- در جهت تسریع در زمان طراحی نیاز به اطلاعات کامل و دقیقی از اهداف سازمانی، چشم اندازها، ارزش ها و فرایندهای مهم در شرکت است؛ بنابراین یک ماه زمان در صورت دسترسی به مواقع به اطلاعات تخمین زده شده است.
- بهتر است قبل از فرایند طراحی آنبردینگ عناصری مانند چشم انداز، مأموریت و ارزش های سازمانی شناسایی شده باشند.
- در صورت نیاز به ساخت یا طراحی ابزار یا محیط خاص در شرکت و یا طراحی بازی مجزا و یا پکیج آنبردینگ این خدمات به صورت جداگانه محاسبه خواهند شد.

به‌طورکلی فرایند جذب و استخدام به‌خصوص در شرکت‌های فناوری و برای جذب نیروهای متخصص فعالیت‌های چالش‌برانگیز و انرژی‌بر است و در بسیاری از مواقع شرکت‌ها از نتایج به‌دست‌آمده از فرایندهای جذب و استخدام رضایت کافی را ندارند. ما در این راستا فرایند جذب نیروهای مستعد را با توجه به روندهای تازه در دنیا تغییر داده‌ایم. در این مسیر شرکت بانا با جذب افراد مستعد و آموزش آنها در مسیرهای شغلی به‌روز و مورد نیاز بازار کار و همچنین هموارسازی روند استخدام (برای مثال دریافت رزومه‌ها با استانداردهای لازم و بر طبق نیاز شرکت‌ها) روند کار را تغییر داده است.

ما به شرکت‌ها کمک می‌کنیم تا در یک رویدادی یک‌روزه به نیروهای مستعد و آموزش‌دیده دسترسی پیدا کنند.

فعالیت‌ها:

- عضویت در لیست شرکت‌های متقاضی نیروی کار
- شرکت در تلنت دی (روز مواجهه با افراد مستعد)
- درخواست مصاحبه در صورت نیاز
- عقد قرارداد با نیروی کار

مزایا:

- دسترسی به نیروی کار فیلتر شده
- دریافت رزومه‌های اصلاح شده با ساختار یکپارچه

A graphic consisting of several concentric, rounded square shapes in a red color, creating a tunnel-like effect that draws the eye towards the center.

گزارش ارزیابی منابع انسانی

ارزیابی موشکافانه منابع انسانی (HR Due-Diligence)

ارزیابی موشکافانه منابع انسانی با بررسی و زیر ذره بین قراردادن فرایندهای منابع انسانی و سرمایه انسانی سازمان صورت می گیرد. طی مدت زمان مشخص (۱ هفته الی ۳ هفته) پس از بررسی فرهنگ شرکت، نقش ها، قابلیت ها و همچنین نگرش افراد سازمان، گزارشی دقیق تهیه شده و در اختیار مدیران مجموعه قرار می گیرد. این ارزیابی، با شناسایی نقاط اصطکاک نه تنها به فرایند تصمیم گیری و شناسایی تفاوت ها کمک می کند، بلکه می تواند منجر به افزایش بهره وری، همگراسازی افراد از لحاظ فرهنگی و همراهی اعضا در فرایندها و ارتباطات مؤثر تیمی گردد.

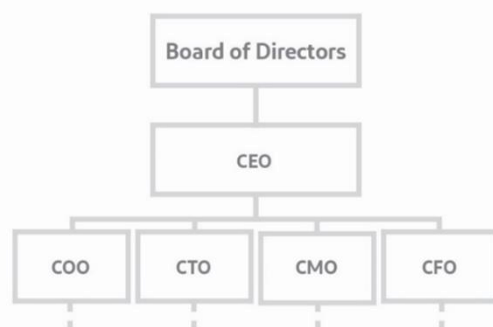
فعالیت ها:

مزایا:

- بررسی الگوی ارتباطی اعضای تیم
- بررسی شایستگی های کارآفرینانه اعضای کلیدی
- بررسی فرایندهای موجود در واحد منابع انسانی
- تحلیل چندجانبه با توجه به مشاهدات، مصاحبه ها و آزمون ها
- ارائه پیشنهاداتی برای عبور از چالش های ارتباطی و ارتقای منابع انسانی
- قرارگیری افراد در نقش های مناسب
- درک روابط بین اعضای اصلی تیم
- پیش بینی احتمالی شکست
- شناسایی جایگاه های جدید در تیم
- مدیریت تضادهای داخلی ناشی از سبک های مختلف تصمیم گیری



بررسی وضعیت کلی منابع انسانی و ساختار سازمانی



بررسی شش عملکرد اصلی واحد منابع انسانی



برخی از مشتریان و همکاران سازمانی ما:



مرکز نوآوری و سرمایه‌گذاری دیجی‌نکست



مجله سلامت دکتر ساینا



شرکت سرمایه‌گذاری جوانه



شرکت ترب



مرکز نوآوری شروع



شرکت سوپر اپلیکیشن روبیکا



اسنپ گروپ



شتاب‌دهنده ترینگ آپ



شرکت پایش ماهواره‌ای ست پلت



گروه مالی و سرمایه‌گذاری شریف



آزمایشگاه‌های یکپارچه پزشکی کولایف



پیشگامان امین سرمایه پاسارگاد



شرکت زیرساخت مرکز داده ارم



ستاد فناوری‌های نانو



شرکت تومن



شرکت نبض هوشمند سلامت



شرکت توربو یادک



مرکز نوآوری و توسعه تعاون



شرکت سرمایه‌گذاری خطرپذیر آرنو



شرکت آوین انس



شرکت سحاب



حوزه هنری دیجیتال



دانشکده کامپیوتر دانشگاه شریف



شرکت کارتو

نحوه شروع همکاری:

۱. بررسی پروپوزال پیشرو و انتخاب نوع خدمات توسط کارفرما
۲. تنظیم یک جلسه حضوری یا آنلاین جهت اشتراک‌گذاری و درک دقیق نیازها و اهداف کارفرما و در صورت نیاز ارائه پیشنهادات شخصی‌سازی‌شده برای افزایش بهره‌وری و کیفیت خدمات
۳. ارائه پروپوزال دوم بر اساس خدمات و توافقات درخواستی و تأیید نهایی خدمات
۴. ارسال فاکتور و دریافت پیش‌پرداخت
۵. هماهنگی و برنامه‌ریزی انجام پروژه‌ها، ارزیابی‌ها یا برگزاری دوره‌های آموزشی



ایمیل: info@banaacc.ir | تلفن: ۰۲۱-۵۴۴۶۰۰۹ | آدرس: تهران، ناحیه نوآوری شریف، خیابان آزادی، خیابان
صادقی، پلاک ۲۹، ساختمان پارک علم و فناوری شماره ۳، طبقه اول، واحد ۲ | کدپستی: ۱۴۵۸۸۸۳۴۹۷