

مکان: Gage, Randy در تهران، ایران
تلفن: 0098 21 8888 8888
آدرس: تهران، خیابان ولیعصر، پلاک 100

دایره‌ی اول

اصول همانند سازی در بازاریابی شبکه‌ای

رندی گیج

مترجم

رویا خادم‌الرضا

ویراستار

پریدا شامرادی

| | |
|------------------------|--|
| سرشناسه | گیج، رندی Gage, Randy : |
| عنوان و نام پدیدآور | دایره‌ی اول: اصول همانندسازی در بازاریابی شبکه‌ای لرندی گیج؛ مترجم رویا خادم‌الرضا؛ ویراستار پردیا شامزادی. |
| مشخصات نشر | تهران: زمینه، ۱۳۹۵. |
| مشخصات ظاهری | ۸۴ ص. |
| شابک | 978-600-96666-4-5 |
| وضعیت فهرست‌نویسی: فیا | |
| یادداشت | عنوان اصلی: Making the first circle work : the foundation for duplication in network marketing. 2011 |
| یادداشت | کتاب حاضر در سال ۱۳۹۵ توسط ناشران معاونت منتشر شده است. |
| موضوع | بازاریابی چندسطحی |
| رده‌بندی کنگره | ت ۱۳۹۵/۵۹۵۳/۱۲۶/۱۵ HF۵۴۱۵ |
| رده‌بندی دیویی | ۶۵۸/۸۷۲ |
| شماره کتابشناسی ملی | ۴۵۷۱-۵۸ |

• دایره‌ی اول: اصول همانندسازی در بازاریابی شبکه‌ای

ناشر: زمینه

نویسنده: رندی گیج

مترجم: رویا خادم‌الرضا

ویراستار: پردیا شامزادی

صفحه‌آرا: روشنگ فتح‌اله زاده

طراح جلد: بهداد صالحی

ناظر چاپ: فهیمه امامی

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۸

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۲۵۰۰ تومان

کلیه‌ی حقوق این کتاب نزد ناشر محفوظ است.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۶۶۶۶-۴-۵

فهرست

- مقدمه ۹
- هماندسازی از کجا آغاز می‌شود ۱۱
- قدرت ذهن؛ رفتار ما چگونه بر نتایج که به دست می‌آوریم، تأثیر می‌گذارد ۱۷
- انجام کار درست؛ داشتن معیاری برای درست کار کردن ۲۵
- حجم فروش‌تان را بالا ببرید؛ از چه راهی پول درمی‌آورید ۳۱
- کاری کنید پیارد؛ فعالیت‌هایی که به تولید درآمد مستمر منجر می‌شوند ۳۹
- آبیاری ریشه‌ی اصلی؛ ساختن از پایه ۴۵
- خودتان کارها را بر عهده بگیرید؛ بازار خود را با گردهمایی‌ها گسترش دهید ۵۱
- انجام دهید، اعلام نکنید؛ برگزاری همایش‌ها ۵۹
- از چاله‌ها دوری کنید؛ از مشاوره برای توسعه‌ی مهارت‌های رهبری خود بهره ببرید ۶۷
- هدایت قبیله؛ مثال خوبی باشید ۷۵

مقدمه

یکی از تورهای آمریکای جنوبی بود و من همراه جوز لوئیز در فرودگاه بودم. داشتیم غذا می‌خوردیم که او به همایشی که من روز پیش برگزار کرده بودم، اشاره کرد و گفت: «آموزشی که تو امروز در بازار دایره‌ی اول دادی، می‌تواند ایده‌ی بسیار خوبی برای یک کتاب باشد. باید آن را بنویسی.»

به او گفتم که چند کتاب در دست نوشتن دارم. او ادامه داد: «بسیار خوب، اما من فکر می‌کنم که این ایده‌ی خیلی خوبی است و مردم به خواندنش نیاز دارند. خیلی مهم است که فرایند همانندسازی^۱ و تکثیر را شرح بدهی.»

خوب، باید بگویم که هر چه بیشتر به این موضوع فکر کردم، منطقی‌تر به نظرم رسید و...

بسیاری از مردم یا درک درستی از مورد همانندسازی ندارند و یا به این فکر می‌کنند که آیا اساساً چنین مفهومی وجود خارجی دارد یا خیر؟ آن‌ها به اشتباه حامی^۲ خود و یا افراد تیم‌شان را به خاطر نتایج ضعیفی که به آن دست یافته‌اند، سرزنش می‌کنند. اما این کار نکته‌ی اصلی را پنهان می‌کند و آن نکته این است: معمولاً این ما هستیم که روند و نوع عملکرد سازمان خود را تعیین می‌کنیم.

و متأسفانه به نظر می‌رسد که همواره نود درصد از بدی‌ها و تنها چهل تا پنجاه درصد از خوبی‌ها همانندسازی و تکثیر می‌شوند. بنابراین،

این‌که ما در رأس سازمان خود چگونه عمل می‌کنیم، تأثیر زیادی بر آنچه در سطح‌های پایین‌تر اتفاق می‌افتد، دارد.

ما فرهنگ تیم‌مان را می‌سازیم و این فرهنگ خود را به دو شکل خوب یا بد نشان می‌دهد. اما آنچه واقعیت دارد این است که در هر حال این فرهنگ به شکلی نمایان خواهد شد.

این کتاب کوچک به همین منظور به رشته‌ی تحریر درآمده و شامل این موضوعات است: بینش‌های قدرتمندی درباره‌ی چگونگی سرعت بخشیدن به روند شکل‌گیری مجموعه، نحوه‌ی ساخت تیم، اصولی که سازمان بر پایه‌ی آن استوار است و میزان همانندسازی‌ای که شما در سطوح پایین‌تر تجربه خواهید کرد.

این بازاریابی شبکه‌ای واقعی است، همان تائوی رهبری^۱ و درست مانند مفهوم واقعی رهبری، ربطی به دستور دادن ندارد، بلکه درباره‌ی الگوی رفتاری ساده‌ای صحبت می‌کند که شما می‌خواهید در همه‌جا ببینید. اولین کسی که به این رهبری نیاز دارد خود شما هستید.

من امیدوارم که شما تصمیم گرفته باشید تا مسئولیت کسب‌وکار خود را بپذیرید و موفقیت را در جایی دیگر نریزید. سایر افراد جست‌وجو نکنند. اگر تصمیم گرفته‌اید تا اولین دایره‌ی کلاری خود را بسازید، پس به موفقیت رساندن خود را برگزیده‌اید، آن هم بر اساس شرایط خودتان.

رتدی گیج

میامی، فلوریدا، جولای ۲۰۱۰

۱ تائوی رهبری به اشتباه رایج بیشتر مدیران تازه‌کار در کنترل شدید تمامی امور بازمی‌گردد، اما هرچه کنترل بیشتر باشد تمام امور بیشتر از کنترل خارج می‌شود. بنابراین از آن‌جا که یک مدیر، مسئول تمامی اتفاقات مرتبط با کار است، باید با شناسایی و ارزیابی قابلیت‌های تک‌تک افراد گروه، اقدام به سازمان‌دهی نیروها کرده و روند کارها را به‌گونه‌ای مدیریت و کنترل کند که افراد بتوانند مستقلاً وظایف‌شان را به‌درستی انجام دهند.