

۱۲ اردیبهشت روز معلم گرامی باد.

فهرست

۲	تحول دیجیتال سقوط یا توسعه
۵	خرد عملی در مدیریت
۶	یک تمرین کاربردی برای مدیریت زمان
۷	مجمع عمومی سالیانه انجمن مدیریت ایران
۸	ارزیابی عملکرد
۹	موفقیت
۹	وینار ماهانه
۱۰	مدیریت و رهبری
۱۰	فراخوان ها
۱۱	دومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال
۱۲	سومین جلسه هیات علمی کنفرانس تحول دیجیتال
۱۲	بازدید از اتاق Living Lab دانشگاه خاتم
۱۳	نشست کارگروه کار آفرینی
۱۳	ششمین کنفرانس بین المللی مدیریت دانشی KM4D
۱۴	دوره های آموزشی ششمین دوره جایزه مدیریت دانشی KM4D
۱۵	برنامه های حامی
۱۵	تقویم آموزشی

انجمن مدیریت ایران

طراحی و ویراستاری: خاطره محترم خانی

نشانی دبیرخانه: تهران، خیابان ملاصدرا، خیابان شیخ بهایی شمالی، انتهای امداد

شرقی، پلاک ۸، زنگ شماره ۴، طبقه اول.

شماره های تماس: ۸۸۲۱۰۸۵۰ و ۸۶۰۵۱۴۶۴

ایمیل: iranmanagement1339@gmail.com

سایت: www.iranmanagement.net

کانال تلگرام: @ima1339

اینستاگرام: iran_management_association

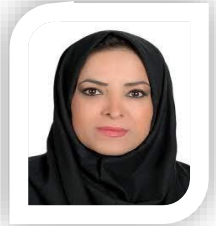
تحول دیجیتال نحوه عملکرد یک سازمان را تغییر می دهد. سیستم ها، فرآیندها، گردش کار و فرهنگ همه بخشی از این فرآیند هستند. این دگرگونی بر هر سطح از یک سازمان تأثیر می گذارد و داده ها را در مناطق مختلف گرد هم می آورد تا به طور مؤثرتری باهم کار کنند.



تحول دیجیتال به معنای درگیر شدن یک بخش یا واحد سازمان نیست، تحول دیجیتال همه حوزه های کسب و کار را شامل می شود و نتایج آن به خلاقیت، نوآوری و چابکی در ارائه محصول و خدمات می شود. یکی از موضوع های مهم در پایدار ماندن کسب و کارها آماده سازی فرهنگ دیجیتال و تقویت آن در سرمایه های انسانی و دانش گران می باشد. تحول دیجیتال سازمان ها را چابک تر می کند و این امر امکان نوآوری و انطباق سریع تر را فراهم و در نتیجه اتخاذ راهبردهای بهبود مستمر را افزایش می دهد.

نتیجه تحقیقات SAP نشان می دهد که 80 درصد از سازمان هایی که تحول دیجیتال را اجرا کرده اند، سهم بازار و سود خود را افزایش داده اند.

حداقل دو نگاه به تحول دیجیتال بیش از پیش خود نمایی می کند. اول می توان تحول دیجیتال را یک خطر تلقی کرد و از آن دوری کرد. دوم می توان با ورود به عرصه تحول دیجیتال فرصت های ناشناخته بسیاری را کشف و از آن ها بهره برد. انتخاب رهبران و سازمان ها مسیر سقوط یا توسعه آنان را رقم خواهد زد.



آذر صائمان
رئیس شورای سیاست گذاری مجله مدیریت

تحول دیجیتال سقوط یا توسعه

تحول و دگرگونی دیجیتال، فرآیندی است که طی آن شرکت ها فناوری ها را در سراسر کسب و کار خود به کار می گیرند تا تغییرات اساسی را به وجود آورند. برای این کار ممکن است شرکت ها مسیرهای مختلف را طی کنند. به عنوان مثال، یک شرکت ممکن است هوش مصنوعی یا محاسبات ابری را برای بهبود تجربه مشتری خود بهره گیرد یا ممکن است برای آموزش از یادگیری ماشینی استفاده کند و یا محصولات مورد نیاز مشتری خود را در آینده شناسایی و مسیر تولید و عرضه محصول را تغییر دهد.

برای اکثر شرکت ها، تحول دیجیتال مستلزم دور شدن از تفکر سنتی و رویکردی تجربی و مشارکتی است. این روش های جدید رویکرد به کار، راه حل های جدیدی را نشان می دهد که به نوبه خود می تواند تجربه مشتری را بهبود بخشد، نوآوری کارکنان را هدایت کند و رشد شرکت را در سطح اساسی تشویق کند.

سهامداران در آن مرحله به طور قابل درک نگران بودند، زیرا آن‌ها به مدت دو سال در یک تجارت تحت رهبری بنیانگذار سرمایه گذاری کرده بودند و در کنار ما کار می کردند. علاوه بر این، در حالی که ما قبلاً در آن زمان در چهار کشور حضور داشتیم، ۹۶ درصد از درآمدهای ما در سنگاپور، عمدتاً توسط مشاوران املاک سنگاپور ایجاد می شد. تصمیم گیری در داخل شرکت هنوز عمدتاً بر روی من و یکی دیگر از بنیانگذاران شرکت متمرکز بود، بنابراین ما در رهبری منطقه‌ای و مدیریت میانی خود فاقد عمق بودیم. بنابراین ما با یک برنامه سه مرحله‌ای با تمرکز بر تنوع درآمد و حرفه‌ای کردن سازمان قبل از شناسایی و انتقال به یک مدیرعامل جدید موافقت کردیم. ما به هیئت مدیره متعهد شدیم که این طرح را در سه سال آینده اجرا کنیم.

برای این کار ما حمایت از تنوع درآمد، سرمایه گذاری محصول، تیم و بازاریابی را در اندونزی، مالزی و تایلند به شدت افزایش دادیم. ما همچنین با به دست آوردن رهبر بازار ویتنام، پنجمین کشور را به مجموعه خود اضافه کردیم و دو شرکت را خریداری کردیم که بر ارائه خدمات به توسعه دهندگان املاک و مستغلات متمرکز بودند تا ارزش پیشنهادی خود را برای این مشتریان ارزشمند افزایش دهیم. علاوه بر این، ما در آموزش و توسعه سرمایه گذاری کردیم تا به افزایش توانایی مدیریت میانی خود کمک کنیم. نه ماه پس از شروع این فرآیند انتقال، ما بزرگترین دور تأمین مالی PropertyGuru را با موفقیت به پایان رساندیم. ما در همان ابتدا به سرمایه گذاران بالقوه روشن کردیم که در میانه راه انتقالی جانشینی هستیم که قرار است کنترل شرکت را به یک مدیرعامل جدید در حدود ۱۸ ماه واگذار می کند.

اما در آن مرحله، ما هنوز برنامه جانشینی خود را به کارمندان ابلاغ نکردیم، زیرا می‌خواستیم کل تیم بر روی اولویت‌های تجاری ما که تنوع و توسعه سازمانی بود متمرکز شوند.

چگونه یک جانشین رهبری موفق را در یک استارت آپ برنامه ریزی کنیم؟

پیش‌کلیدی شماره ۱:
بنیانگذاران کسب و کار باید تشخیص دهند که چه زمانی است که کنترل کسب و کار را به شخص دیگری بسپارند.

پیش‌کلیدی شماره ۲:
پایه گذاری برای انتقال موفقیت آمیز رهبری می تواند چندین سال برنامه ریزی داشته باشد.

هنگامی که بنیانگذاران تصمیم می‌گیرند که زمان آن رسیده است که پس از پرورش استارت‌آپ خود به سمت یک شرکت موفق حرکت کنند، اگر آن‌ها برای انتقال رهبری به خوبی برنامه‌ریزی نکنند، سال‌ها تلاش سخت می‌تواند به سرعت از بین برود. استیو مله‌ویش، یکی از بنیانگذاران و مدیرعامل سابق PropertyGuru، در مورد فرآیند جانشین پروری رهبری موفق تجربه خوبی دارد. این تجربه به رهبران کمک می‌کند تا برنامه ریزی توسعه و پرورش جانشینی را بتوانند اجرا کنند.

استیو مله‌ویش یکی از بنیانگذاران و مدیرعامل سابق PropertyGuru، می‌گوید ما پیشنهاد خود را در سال ۲۰۱۴ با توضیح اینکه هر رهبر باید برای جانشینی نهایی برنامه ریزی کند، به هیئت مدیره ارائه کردیم.

ویژگی هایی که برای انتخاب جانشین در نظر گرفتیم تاکید زیادی بر فرهنگ، ارزش‌ها، و توسعه استعدادها و همچنین تجربه در ایجاد کسب‌وکارهای با رشد سریع داشت. ما با اعضای هیئت مدیره خود هماهنگ شدیم و از آن‌ها پشتیبانی دریافت کردیم و سپس یک شرکت جستجوی اجرایی را استخدام کردیم که در گذشته با آن موفق بودیم و برخی از افراد واجد صلاحیت را به ما معرفی کردند. ما از کیفیت فهرست نهایی و سرعت جمع آوری آن شگفت زده شدیم. بسیاری از کاندیداها مدیران ارشد شناخته شده‌ای بودند که تیم‌های بزرگ آسیا و اقیانوسیه یا آسیای جنوب شرقی را برای شرکت‌های فناوری **Fortune 100** رهبری می‌کردند. ما شگفت زده شدیم که استعدادهایی در این سطح می‌خواهند به یک شرکت فناوری خصوصی بسیار کوچکتر بپیوندند.

وی در پایان اشاره می‌کند گاهی تصمیم‌گیری برای جانشین‌پروری بیش از آن که یک تصمیم راهبردی باشد یک تصمیم ارزش‌آفرین است زیرا می‌تواند دریچه‌های بسیار نو و جدیدی را ایجاد کند تا از ظرفیت‌های تخصصی و نوآوری بیشتری شرکت بهره‌مند شود.



بینش کلیدی شماره ۳: صرف زمان برای انتخاب یک مدیر عامل جدید که متناسب با مشخصات نامزدی است که به دقت در نظر گرفته شده باشد، می‌تواند خطر "رد عضو" را کاهش دهد.

یافتن جایگزینی برای بنیانگذارانی که به مدت یک دهه مدیریت شرکت را بر عهده داشتند، نمی‌توانست آسان باشد. آوردن یک مدیر عامل جدید به یک کسب و کار ده ساله و تحت رهبری بنیانگذاران، به وضوح یک پیشنهاد پرخطر برای بنیانگذاران، شرکت و سهامداران است، همه نگران هستند که آیا مدیر عامل جدید مناسب است و می‌تواند شرکت را توسعه دهد یا این که به شرکت آسیب می‌زند. همچنین این نگرانی وجود دارد که آیا فرهنگ موجود شرکت برای او مناسب است و آیا بنیانگذاران واقعاً عقب‌نشینی خواهند کرد تا به او اجازه دهند کار را بدون محدودیت انجام دهد یا خیر.

هدف فرآیندی که ما طراحی کردیم نه تنها شناسایی بهترین مدیر عامل، بلکه به حداقل رساندن خطر "رد عضو" بود.

خرد عملی در مدیریت

- **آشنایی با مسائل:** برای استفاده از خرد و حکمت در مدیریت، مدیران باید با مسائل مختلف آشنا باشند. برای این منظور، آن‌ها باید از طریق کسب دانش و تجربه توانائی‌های خود را بهبود دهند.
- **تحلیل و بررسی مسائل:** مدیران باید توانائی تحلیل و بررسی مسائل را داشته باشند. برای این کار، آن‌ها باید با استفاده از ابزارهای مختلف، اطلاعات مربوط به مسائل را جمع آوری و تحلیل کنند.
- **تصمیم‌گیری درست:** با توجه به این که مدیران دائماً در معرض تصمیم‌گیری در مورد مسائل پیچیده و چالش برانگیز هستند باید با تکنیک‌ها و روش‌های تصمیم‌گیری آشنا باشند و بتوانند از آن‌ها در اخذ تصمیم‌های مهم کمک بگیرند تا بهترین نتیجه را در بر داشته باشد.
- **برنامه‌ریزی و اجرا:** برای اجرای تصمیم‌گیری درست، مدیران باید برنامه‌ریزی مناسبی داشته باشند. برای این منظور، آن‌ها باید برنامه‌هایی را برای اجرای تصمیمات خود ایجاد کنند و آن‌ها را به دقت پیگیری کنند.
- **ادامه مداوم:** خرد و حکمت مهارت‌هایی هستند که باید همیشه تمرین شوند. بنابراین، مدیران باید همیشه به دنبال و بهبود خود باشند، تجربیات خود را بررسی کرده و از اشتباهات خود یاد بگیرند.

خرد و حکمت دو اصل اساسی در مدیریت هستند که در هر سطحی از سازمان بسیار ارزشمند هستند. خرد به معنی فهمیدن و تحلیل مسائل پیچیده و حکمت با استفاده از دانش و تجربه برای تصمیم‌گیری درست و بهینه است. مدیران با خرد و حکمت خود، می‌توانند تصمیمات مطلوبی در مورد مسائل پیچیده و چالشی برانگیز در سازمان اتخاذ کنند. این تصمیمات می‌تواند شامل تصمیمات مالی، استراتژیک و عملیاتی باشد. اگر مدیران نمی‌توانند از خرد و حکمت خود استفاده کنند، ممکن است نادرستی تصمیم بگیرد که باعث ایجاد مشکلات بیشتر در سازمان می‌شود. هدف خرد، دستیابی به تعالی انسانی و خیر عمومی، نه تنها برای افراد، بلکه برای کل جامعه است. برای این منظور، آن‌ها باید با دانش و تجربه خود در زمینه مدیریت، بازار، صنعت و مسائل مختلف آشنا باشند.

با استفاده از خرد و حکمت، مدیران می‌توانند راه‌حلهایی را برای مشکلات مختلف پیدا کنند و بهترین تصمیم‌ها را در مورد مسائل حل کنند. همچنین، با استفاده از خرد و حکمت، مدیران می‌توانند بهبودهایی در عملکرد سازمان ایجاد کنند و به رشد و توسعه آن کمک کنند. استفاده از خرد و حکمت در مدیریت به عنوان دو مهارت اساسی، نیازمند تمرین و تجربه است. در ادامه چند راهکار برای کار بردن خرد و حکمت در مدیریت آورده شده است:

یک تمرین کاربردی برای مدیریت زمان



<p>۱. اول انجام بده</p> <p>اول بر روی وظایف مهمی که باید همان روز انجام شوند، تمرکز کن</p>	<p>۲. برنامه ریزی کن</p> <p>کارهای مهم، اما نه چندان فوری باید برنامه ریزی شوند.</p>
<p>۳. به دیگری محول کن</p> <p>کارهایی که فوری، اما کم اهمیت هستند را به دیگران محول کن</p>	<p>۴. انجام نده</p> <p>کارهایی که نه فوری هستند و نه مهم را انجام نده</p>

برخی از ابعاد خردعملی در مدیران و رهبران عبارتست از کنجکاوی، توانایی قضاوت در مورد اعتبار، تفکر و استدلال، پرسش از فرضیات، حل مسئله و خود انضباطی. رهبر خردورز فردی است که دیگران را تشویق می‌کند، دیدگاه‌های متفاوتی دارد، متفاوت عمل می‌کند، رویکردهای جدید را امتحان می‌کند، یاد می‌گیرد، همدلی دارد و آینده‌گرا است. علاوه بر این، رهبران ایده‌آل توانایی کار با دیگران، درک پیچیدگی‌های اخلاقی، برقراری ارتباط اثرگذار و روحیه کار در تیم‌هایی با ذهن باز را دارا می‌باشند.

اولین وظیفه مدیران و رهبران مراقبت از مردم است. در خرد عملی، خلاقیت، ایده‌ها، ابتکارات انسانی، دانش، اشتیاق و نوآوری به مهم‌ترین عامل ارزش‌آفرینی تبدیل می‌شود. نظرسنجی‌های انجام شده از ۸۶۰۰۰ کارمند شاغل در شرکت‌های بزرگ و متوسط در ۱۶ کشور نشان می‌دهد که ۹۵ درصد ارزش‌آفرینی به توانایی‌های انسانی مانند عقل، ابتکار، خلاقیت و اشتیاق مربوط می‌شود. بدین ترتیب می‌توان گفت در خرد عملی فضیلت و نفع دیگران و جامعه در بالاترین سطح قرار دارد.

مجمع عمومی سالیانه انجمن مدیریت ایران



مجمع عمومی عادی سالیانه و فوق العاده انجمن مدیریت ایران روز یکشنبه ۲۴ اردیبهشت ماه ۱۴۰۲ از ساعت ۱۵ الی ۱۷ برگزار گردید.

این جلسه با حضور نماینده محترم کمیسیون انجمن های علمی ایران؛ جناب آقای معصومی و تنی چند از اعضای هیات مدیره، اساتید و اعضای انجمن مدیریت برگزار گردید. در ابتدا خانم دکتر صائیمیان ضمن خوش آمدگویی، از اعضا دعوت کردند تا در صورت تمایل به عنوان هیات رئیسه در جایگاه حضور بهم رسانند. که با توجه به آرای حضار، جناب آقای پرویز گلستانی به عنوان رئیس مجمع، جناب آقای دکتر فردین شوریج و سرکارخانم دکتر نیلوفر بازاریار به عنوان ناظر و جناب آقای جاوید جهانبخش به عنوان منشی انتخاب گردیدند.

دستور جلسه به شرح زیر بررسی و با بلند کردن دست حاضرین در جلسه به تصویب رسید:

- گزارش عملکرد انجمن در سال ۱۴۰۱؛
- گزارش بازرسی قانونی برای سال مالی منتهی به ۲۹ اسفند ۱۴۰۱؛
- صورت های مالی سال مالی منتهی به ۲۹ اسفند ۱۴۰۱؛
- انتخاب موسسه حسابرسی صالح اندیشان به عنوان بازرسی اصلی و آقای محمد رستین به عنوان بازرسی علی البدل انجمن برای سال مالی ۱۴۰۲؛
- انتخاب روزنامه کثیر الانتشار اطلاعات برای درج آگهی های قانونی انجمن؛
- برنامه راهبردی ملی و بین المللی انجمن؛
- تغییر آدرس انجمن به مکان جدید؛
- انحلال شعبه قزوین با توجه به عدم فعالیت.

در انتهای جلسه جناب آقای دکتر مجید قاسمی نسبت به ارائه برنامه ها و سیاست های کلی انجمن مواردی را مطرح نمودند و عکس دسته جمعی نیز گرفته شد.

ارزیابی عملکرد

ارزیابی عملکرد به معنای ارزیابی نتایج کسب و کار برای تعیین اثربخشی استراتژی شرکت و کارایی فرایندهای عملیاتی آن و ایجاد تغییر برای پرداختن به کاستی‌ها و سایر مشکلات است.

سه گام برای تبدیل نظام سنجش عملکرد به کار روزمره



گام اول: تصمیم بگیرید چه چیزی را باید اندازه بگیرید

- برای تعیین اهداف پریش‌های زیر را مطرح کنید:
- گروه ما می‌خواهد با اندازه‌گیری عملکرد به چه چیزی دست یابد؟
- گروه کاری ما چه باید بکند تا استراتژی شرکت را محقق کند؟
- چگونه خدمات بهتری به مشتری‌هایمان بدهیم؟
- چگونه فرایند کاری خود را بهبود بدهیم؟
- چه مهارت‌ها و دانش‌هایی برای سرآمدی مورد نیاز است؟

چرا عملکرد کسب و کار را می‌سنجیم

- بهبود عملکرد سازمان
- برنامه‌ریزی و پیش‌بینی
- ایجاد رقابت
- اعطاء پاداش
- وجود قوانین و استانداردها



گام دوم: جمع‌آوری اطلاعات عملکرد

- تصویری از عملکرد آتی شرکت ترسیم کنید.
- کارکنان را مشارکت دهید.
- از روند گذشته به عنوان مبنایی برای هدف گذاری استفاده کنید.
- نظر مدیر مافوق خود را لحاظ کنید.
- از تحلیل (قوت، ضعف، فرصت و تهدید- SWOT) استفاده کنید.
- از مشتری و سایر ذی‌نفعان بازخورد بگیرید.

گام سوم: تفسیر داده‌های عملکرد

- مدیران چهار کار زیر را در هنگام واکنش به داده‌های عملکرد انجام می‌دهند:
- جستجوی روندهایی که به شما کمک می‌کند روند تغییرات عملکرد را درک کنید.
- نوسان عملکرد تا حدی معقول است. نباید به نوسان‌های معدود واکنش نشان داد.
- بررسی دلایل نوسان عملکرد، عوامل پنهان نوسان‌ها را روشن می‌سازد.
- از خودتان بپرسید آیا اهداف یا معیارها باید تغییر کنند.



ارزیابی عملکرد دارای نتایج مهمی است

- به تحقق اهداف شرکت کمک می‌کند.
- خطاهای گروه را برای بهبود عملکرد شناسایی می‌کند.
- نحوه تاثیر رفتارها و انتخاب‌ها را بر عملکرد کارکنان متوجه می‌شود.
- فرصت‌های جدیدی برای بهبود اثربخشی سازمان پیدا می‌کند.
- دانش سازمانی و اعتبار حرفه‌ای کسب می‌کند و در کارتان پیشرفت می‌کند.

مواد لازم برای موفقیت:

هیچ کدام از این اجزا به تنهایی کافی نیست!



- اگر از شما بخواهند لیستی از توانمندی‌هایتان را ارائه دهید؛ به چه فکر می‌کنید؟
- از نظر شما یعنی چه؟ شما در کاری توانمند هستید؟
- ما گاهی توانمندی را معادل یکی از این سه عنصر می‌دانیم: به سراغ کاری می‌رویم که دانشش را داریم؛ مهارت انجامش را بلدیم و یا نسبت به آن موضوع بینش و درستی داریم. **مسئله این است که دقیقا ترکیبی از هر سه این موارد است!**
- نکته مهم این است که وجود هر یک از این سه ویژگی برای موفقیت لازم است اما کافی نیست!
- ما می‌توانیم صرف اینکه مهارت کاری را بلدیم؛ خود را توانمند بدانیم اما تا زمانی که دانش لازم را کسب نکنیم؛ رشد نخواهیم کرد و این توانمندی کاملا موقتی است. از طرف دیگر اگر حتی دانش و مهارت لازم را داشته باشیم اما ندانیم واقعا چرا باید این کار را انجام دهیم؛ در مواقع سختی تاب آور نخواهیم بود و زود پا پس می‌کشیم!
- داشتن این سه ویژگی را دست کم نگیرید!

وبینار ماهانه:



- برنامه برای اعضای محترم انجمن مدیریت ایران که کارت عضویت آن‌ها تا پایان خرداد ماه ۱۴۰۲ اعتبار دارد رایگان می‌باشد.
- هزینه ثبت نام برای افراد غیرعضو ۱/۵۰۰/۰۰۰ ریال می‌باشد.
- برای شرکت کنندگان در برنامه کواهی حضور صادر می‌گردد.

لینک ثبت نام:

<https://b2n.ir/t57787>



"مهارت های کار تیمی موثر در سازمان های پروژه محور"
Effective Teamwork Skills in The Project-Oriented Organizations

محمد معهود
دانشجو دکتری تخصصی - مدیریت ساخت،
اسناد مدعو دانشگاه و مشاور مدیریت پروژه

تاریخ برگزاری: چهارشنبه ۱۷ خرداد ماه ۱۴۰۲
زمان برگزاری: ۱۴ الی ۱۶
به صورت آنلاین در محیط اسکای روم

آدرس: تهران، خیابان دانشگاه تهران، تاج پهنان، تهران
کودک آستانه‌نویسی: ۰۲۱-۸۸۸۸۸۸۸۸
تلفن: ۰۲۱-۸۸۸۸۸۸۸۸ و ۰۲۱-۸۸۸۸۸۸۸۸
Website: www.iranmanagement.net
Email: iranmanagement1399@gmail.com

وبینار آموزشی "مهارت های کار تیمی موثر در سازمان های پروژه محور" با سخنرانی جناب آقای دکتر محمد معهود توسط انجمن مدیریت ایران در تاریخ ۱۷ خرداد ماه ۱۴۰۲ به صورت آنلاین برای اعضای محترم انجمن برگزار گردید.



فراخوان ها:

فراخوان جذب مقاله

به اطلاع می‌رساند **انجمن مدیریت ایران** از متخصصان و اساتید علاقمند به انتشار مطالب در مجله مدیریت یا خبرنامه الکترونیکی انجمن، دعوت می‌نماید نسبت به ارسال مطالب به آدرس ایمیل iranmanagement1339@gmail.com اقدام نموده تا پس از تأیید هیأت تحریریه، در شماره‌های آتی منتشر گردد.

مطالب شامل موارد زیر باشد:

- ارائه تجربیات مدیریتی
- خلاصه کتاب‌های مدیریتی روز دنیا
- تألیف و ترجمه مقالات تخصصی از سال ۱۳۸۶ تا کنون.

• جهت کسب اطلاعات بیشتر با تلفن‌های ۸۸۲۱۰۸۵۰ و ۸۸۰۳۱۳۳۳ تماس حاصل نمایید.

آدرس: تهران، خیابان ملاصدرا، خیابان شیخ بهایی، کوچه اندام‌نظری، پلاک ۸، واحد ۴
تلفن: ۸۸۰۳۱۳۳۳ و ۸۸۲۱۰۸۵۰
Website: www.iranmanagement.net

فراخوان حمایت از مؤلفین کتب مدیریتی

انجمن مدیریت ایران با هدف توسعه و ترویج مبانی علمی و کاربردی مدیریت نوین و در راستای تحقق اهداف سند راهبردی، تصمیم به حمایت از چاپ کتاب‌های مدیریتی دارد. بدین منظور از کلیه استادان، محققان، پژوهشگران و دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی دعوت می‌شود تا در انجام این مهم انجمن را یاری نمایند.

کتاب‌های چاپ شده در کنفرانس‌های انجمن رونمایی و سپس در سایت انجمن مدیریت، مجله مدیریت و سایر رسانه‌های انجمن معرفی و برای برقراری همکاری آموزشی موسسات مورد بهره‌برداری قرار خواهد گرفت.

• جهت کسب اطلاعات بیشتر با دبیرخانه انجمن مدیریت ایران به شماره‌های ۸۸۲۱۰۸۵۰ و ۸۸۰۳۱۳۳۳ تماس حاصل فرمایید.

آدرس: تهران، خیابان ملاصدرا، خیابان شیخ بهایی، کوچه اندام‌نظری، پلاک ۸، واحد ۴
تلفن: ۸۸۰۳۱۳۳۳ و ۸۸۲۱۰۸۵۰
Website: www.iranmanagement.net

اگر فریاد بزنی به صدایت گوش می‌دهند و اگر آرام بگویی به حرفت گوش می‌دهند. قدرت کلمات را با لایبرزه صدایت را.

مدیریت و رهبری:



فراخوان عضویت

در کارگروه‌های تخصصی انجمن مدیریت ایران

انجمن مدیریت ایران از اعضا علاقمند به حضور در کارگروه‌ها دعوت می‌نماید تا رزومه خود را به آدرس ایمیل iranmanagement1339@gmail.com ارسال نموده تا پس از بررسی نسبت به نحوه مشارکت و حضور در برنامه‌ها از آنان دعوت بعمل آید.

کارگروه آموزش
کارگروه بین‌الملل
کارگروه پژوهش
کارگروه تحول دیجیتال
کارگروه دانش‌محلی
کارگروه کارآزمایی

آدرس: تهران، خیابان ملاصدرا، خیابان شیخ بهایی، کوچه اندام‌نظری، پلاک ۸، واحد ۴
تلفن: ۸۸۰۳۱۳۳۳ و ۸۸۲۱۰۸۵۰
Website: www.iranmanagement.net

دومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال با رویکرد رهبری و مدیریت زیست بوم دیجیتال

انجمن مدیریت ایران سال ۱۳۳۵ با هدف ارتقاء علمی دانش مدیریت و با همکاری روسای دانشگاه‌ها و مدیران تراز اول کشور تأسیس و در ۱۶ سال گذشته بین انجمن‌های علمی زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با رتبه ممتاز شناخته شده است.

انجمن به عنوان مجری برگزاری ده‌ها کنفرانس و همایش‌های ملی و بین‌المللی در زمینه‌های مختلف مدیریتی، امسال در نظر دارد "**دومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال با رویکرد رهبری و مدیریت زیست بوم دیجیتال**" را در تاریخ‌های ۲۱ و ۲۲ تیرماه ۱۴۰۲ با همکاری دانشگاه‌ها، مراکز و مراجع علمی، وزارت‌خانه‌ها و سازمان‌ها و با حضور استادان، صاحب‌نظران و مدیران ارشد سازمان‌ها برگزار نماید.



دومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال
با رویکرد رهبری و مدیریت زیست بوم دیجیتال

۲۱ تیرماه ساعت ۱۴ تا ۱۸
۲۲ تیرماه ساعت ۹ تا ۱۳
دانشگاه خاتم

مهلت ارسال مقاله‌ها: ۳ تیرماه ۱۴۰۲
آخرین مهلت ثبت‌نام در کنفرانس: ۱۸ تیرماه ۱۴۰۲

اهداف کنفرانس

بهبود و ارتقا عملکرد در قلمرو دیجیتال
ارتقا دانش و مهارت‌های رهبری دیجیتال
ارائه تجارب برتر فناوری‌های دیجیتال در کسب‌وکارها

محورهای کنفرانس

حکمرانی زیست‌بوم دیجیتال
توسعه قابلیت‌های فرهنگ دیجیتال
ترسیم آینده صنعت در تحول دیجیتال
رهبران دیجیتال و مدیران مدل آینده
رویکردها و مدل‌های زیست‌بوم دیجیتال
شاخص‌های سرمایه‌رسانی در دیجیتالی شدن
راهکارهای بهبود تجربه دیجیتالی ذینفعان کلیدی
مدیریت سرمایه‌گذاری دیجیتال (انسانی، فنی و تجهیزات)
نقش تسهیل‌گران و توسعه‌دهندگان در دیجیتالی شدن

وبسایت: <https://iranmanagement.net>
ایمیل: iranmanagement1339@gmail.com
آدرس تهران، طابعدار، شیخ بهایی شمالی
کوچه اعداد شرقی، پلاک ۸، واحد ۴
تلفن ۸۴۰۵۱۶۳۴ و ۸۴۱۰۸۵۰





سومین جلسه هیات علمی کنفرانس تحول دیجیتال

سومین جلسه هیات علمی کنفرانس ۲۹ خرداد ماه ۱۴۰۲ با حضور آقای دکتر قاسمی رئیس کنفرانس و خانم دکتر صائمیان دبیر علمی کنفرانس و همچنین جمعی از اعضای هیات علمی کنفرانس که از نمایندگان دانشگاه ها و شرکت های معتبر حوزه تحول دیجیتال و همچنین رئیس کارگروه تحول دیجیتال انجمن به منظور طراحی سخنرانی ها، کارگاه ها، نشست های تخصصی و نمایشگاه جانبی کنفرانس برگزار گردید.

بازدید از اتاق Living Lab دانشگاه خاتم

در تاریخ ۲۹ خرداد ماه ۱۴۰۲ سرکار خانم دکتر صائمیان از اتاق Living Lab دانشگاه خاتم بازدید نمودند.

Living Lab چیست؟ دانشگاه خاتم که هدف خود را سرآمدی در سطح آموزش عالی جهانی و عبور از دانشگاه استنفورد قرار داده است، همراه با هولدینگ فناپ اقدام به تأسیس و راه اندازی آزمایشگاه زنده نموده است؛ تا در مسیر طراحی، ساخت و ایجاد انواع محصولات و خدمات نوپدید مبتنی بر فناوری های نوظهور و یا تحول آفرین مبتنی بر انقلاب صنعتی چهارم، با قابلیت بهره برداری در تمامی صنایع بالادستی و پایین دستی گروه و همچنین سایر شرکت های کشور، مورد استفاده قرار گیرد.

آزمایشگاه زنده صنعت چهارم (هوشمند) دانشگاه خاتم- هولدینگ فناپ تلاش می کند ضمن پاسخگو بودن به نیازها و مسائل صنایع معدنی، نفت گاز، پتروشیمی و صنعت ساختمان از منظر فناوری های نوظهور، در توسعه فرآیندهای نوآوری باز، از تمامی ذی نفعان، ذی نفوذان این حوزه بالاخص بهره برداران اصلی، مشتریان نهایی، شرکت های دانش بنیان و نوبنیادها استفاده نماید.



ششمین کنفرانس بین المللی مدیریت دانشی KM4D

انجمن مدیریت ایران برای ششمین سال پیاپی اقدام به برگزاری کنفرانس بین المللی و جایزه مدیریت دانشی KM4D نمود. این برنامه در تاریخ ۱۹ مهرماه ۱۴۰۲ با همکاری انجمن مدیریت دانش تریش و دانشگاه خاتم برگزار خواهد شد.

نشست کارگروه کارآفرینی

جلسه تیم کارگروه کارآفرینی به مدیریت جناب آقای دکتر شورش مورخ ۹ خرداد ماه ۱۴۰۲ در محل انجمن مدیریت ایران برگزار گردید. در این جلسه افراد جدید گروه به معرفی خود پرداختند و تجارب کاری خود را در زمینه کارآفرینی با تیم به اشتراک گذاشتند. در ادامه برنامه ریزی های لازم جهت دستبازی به اهداف این تیم برای سال جاری انجام شد.



ششمین کنفرانس بین المللی مدیریت دانشی KM4D
(با رویکرد سرمایه دانشی)

6th International Conference On Knowledge Based Management (KM4D)
(Knowledge Capital Approach)

۱۹ مهرماه ۱۴۰۲
October 11, 2022
Tehran, IRAN

اهداف کنفرانس:

- توسعه بازارهای سرمایه انسانی سازمانها
- تعیین کارکردهای سرمایه انسانی در اقتصاد دانش بنیان
- بهبود بهره وری سرمایه انسانی از طریق گف نظارت برتر

محورهای کنفرانس:

- اهداف و الزامات کلیدی سرمایه های دانشی (سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی، سرمایه ساختاری، سرمایه اجتماعی)
- فرهنگ سازمانی، نوآوری، سازمانها
- مدل های بازرگانی و بازاریابی سرمایه ساختاری
- سرعت یادگیری فناوری از طریق یادگیری ماشین، یادگیری از داده، هوش مصنوعی
- پهنای و توسعه سرمایه ارتباطی (مانگات، مشورت، مدار، محاکات، فعال، مشاورت، خودمدانه)
- درس آموخته های سرمایه های دانشی بر مبنای دیجیتال

• **میزبان از سال ۱۳۹۷ تا ۲۰۲۲** (توسعه سرمایه ۱۴۰۲)

• **آغازین میزبان تحت نام و کنفرانس** ۱۴۰۲

انجمن ایران مدیریت دانش، انجمن مدیریت دانش ایران، انجمن مدیریت دانش ایران، انجمن مدیریت دانش ایران، انجمن مدیریت دانش ایران

Website: www.km4dconference.com
Email: iranmanagement@ymail.com





دوره‌های آموزشی ویژه مدیریت دانشی

و ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی KM4D (باریکرد سرمایه دانشی)

ردیف	عنوان دوره	مدت زمان	تعداد جلسات	ساعت برگزاری	شهریه (ریال)	تاریخ برگزاری
۱	آشنایی با مفاهیم و کاربردهای مدیریت دانشی	۳ ساعت	۱ جلسه	۱۳ الی ۱۶	۶/۰۰۰/۰۰۰	۱۴۰۲/۰۲/۱۹
۲	فرآیندهای طراحی مدیریت دانشی	۳ ساعت	۱ جلسه	۱۳ الی ۱۶	۶/۵۰۰/۰۰۰	۱۴۰۲/۰۳/۰۲
۳	ابزارهای اجرا، استقرار و ارزیابی مدیریت دانشی	۳ ساعت	۱ جلسه	۱۳ الی ۱۶	۶/۵۰۰/۰۰۰	۱۴۰۲/۰۳/۰۹
۴	آشنایی با مدل جایزه مدیریت دانشی KM4D	۳ ساعت	۱ جلسه	۱۳ الی ۱۶	۶/۰۰۰/۰۰۰	۱۴۰۲/۰۳/۲۳
۵	اطهاری نامه نویسی جایزه مدیریت دانشی KM4D	۶ ساعت	۲ جلسه	۸:۳۰ الی ۱۱:۳۰	۱۱/۰۰۰/۰۰۰	۱۴۰۲/۰۳/۳۰ و ۳۱
۶	خودارزیابی براساس مدل مدیریت دانشی KM4D	۴ ساعت	۱ جلسه	۸:۳۰ الی ۱۲:۳۰	۱۱/۰۰۰/۰۰۰	۱۴۰۲/۰۴/۰۷
۷	استخراج و مستندسازی تجارب خبرگان	۴ ساعت	۱ جلسه	۸:۳۰ الی ۱۲:۳۰	۸/۵۰۰/۰۰۰	۱۴۰۲/۰۴/۱۳
۸	الزامات و استقرار مدیریت دانشی مبتنی بر استاندارد ISO 30401	۸ ساعت	۲ جلسه	۸:۳۰ الی ۱۲:۳۰	۱۲/۰۰۰/۰۰۰	۱۴۰۲/۰۴/۲۰ و ۲۱
۹	تربیت ارزیاب جایزه مدیریت دانشی KM4D	۸ ساعت	۲ جلسه	۸:۳۰ الی ۱۲:۳۰	۱۲/۰۰۰/۰۰۰	۱۴۰۲/۰۴/۲۷ و ۲۸
۱۰	تربیت سرارزیاب جایزه مدیریت دانشی KM4D	۸ ساعت	۲ جلسه	۸:۳۰ الی ۱۲:۳۰	۳۵/۰۰۰/۰۰۰	۱۴۰۲/۰۵/۰۳ و ۰۴
۱۱	ارزیابی بلوغ مدیریت دانشی سازمان	۳ ساعت	۱ جلسه	۸:۳۰ الی ۱۱:۳۰	۶/۵۰۰/۰۰۰	۱۴۰۲/۰۵/۱۰
۱۲	بازآموزی ارزیابان جایزه مدیریت دانشی KM4D	۳ ساعت	۱ جلسه	۱۳ الی ۱۶	۶/۵۰۰/۰۰۰	۱۴۰۲/۰۵/۲۴

© علاقه‌مندان می‌توانند جهت ثبت نام یا نقل نام‌های ۸۵۰-۸۸۲۱ و ۸۶۰۵۱۴۶۴ تماس حاصل نمایند و با درخواست خود را به ایمیل

Iran.ima1398@gmail.com ارسال نمایند.

© لازم به ذکر است شهریه دوره‌های ردیف ۱ و ۵ برای موسساتی که در فرآیند جایزه شرکت می‌نمایند تا ۵ نفر از سوی انجمن مدیریت ایران تأمین می‌شود، تا ۱۰

نفر تا ۲۰ درصد تخفیف و از ۱۰ نفر به بالا با ۵۰ درصد تخفیف خواهد بود.

دوره های آموزشی ششمین دوره جایزه مدیریت دانشی

KM4D

اولین دوره آموزشی این جایزه با عنوان "آشنایی با مدل مدیریت دانشی KM4D" در تاریخ ۲۳ خرداد ماه ۱۴۰۲ با حضور ۹۰ نفر از نمایندگان دانشی شرکت های متقاضی ارزیابی جایزه توسط خانم دکتر آذرسائمان دبیرعلمی جایزه از ساعت ۱۳ الی ۱۶ به صورت مجازی برگزار گردید.

دوره دوم "اطهاری نامه الی نویسی جایزه مدیریت دانشی KM4D" توسط جناب آقای مهندس غلامرضایی با حضور ۸۰ نفر از نمایندگان شرکت ها در دو روز ۳۰ و ۳۱ خرداد ماه ۱۴۰۲ از ساعت ۸ الی ۱۱:۳۰ برگزار گردید.



تقویم آموزشی:



تقویم آموزشی تابستان ۱۴۰۲

ویژه مدیران و کارکنان سازمان ها

ردیف	نام دوره آموزشی	تعداد ساعات	تعداد جلسات	تاریخ برگزاری	شماره (رنال)
۱	تفکر سیستمی با رویکرد تفکر استراتژیک	۸ ساعت	۲ جلسه	۱۷ و ۱۸ تیر ماه	۱۲/۰۰۰۰۰۰
۲	اخلاق و مسئولیت اجتماعی	۸ ساعت	۲ جلسه	۱۹ و ۲۰ تیر ماه	۱۴/۰۰۰۰۰۰
۳	مدیریت رفتار سازمانی	۸ ساعت	۲ جلسه	۲۴ و ۲۵ تیر ماه	۱۴/۰۰۰۰۰۰
۴	مهارت های رهبری	۸ ساعت	۲ جلسه	۲۷ و ۲۸ تیر ماه	۱۴/۰۰۰۰۰۰
۵	ارزایی عملکرد منابع انسانی	۸ ساعت	۲ جلسه	۸ و ۹ مرداد ماه	۱۴/۰۰۰۰۰۰
۶	تکنیک های تصمیم گیری	۸ ساعت	۲ جلسه	۱۵ و ۱۶ مرداد ماه	۱۲/۰۰۰۰۰۰
۷	بازاریابی دیجیتال	۸ ساعت	۲ جلسه	۲۲ و ۲۳ مرداد ماه	۱۴/۰۰۰۰۰۰
۸	سید مهارت های فردی (مدیریت زمان، استرس، خلاقیت، حل مسئله)	۸ ساعت	۲ جلسه	۲۸ و ۲۹ مرداد ماه	۱۲/۰۰۰۰۰۰
۹	مدیریت جامع ریسک (ERM) (Enterprise Risk Management)	۸ ساعت	۲ جلسه	۳۰ و ۳۱ مرداد ماه	۱۴/۰۰۰۰۰۰
۱۰	استقرار مدیریت دانش	۸ ساعت	۲ جلسه	۱۱ و ۱۲ شهریور ماه	۱۲/۰۰۰۰۰۰
۱۱	اصول گزارش نویسی و مکاتبات	۸ ساعت	۲ جلسه	۱۸ و ۱۹ شهریور ماه	۱۲/۰۰۰۰۰۰
۱۲	شناسایی رقبا و بازار رقابتی	۴ ساعت	۱ جلسه	۲۱ شهریور ماه	۸/۰۰۰۰۰۰
۱۳	طریقه بندی مشاغل	۸ ساعت	۲ جلسه	۲۶ و ۲۷ شهریور ماه	۱۴/۰۰۰۰۰۰
۱۴	عازمه یابی سازمانی	۸ ساعت	۲ جلسه	۲۸ و ۲۹ شهریور ماه	۱۴/۰۰۰۰۰۰

▪ ساعت برگزاری دوره ها ۸:۳۰ الی ۱۲:۳۰ می باشد.

▪ علاقمندان می توانند جهت ثبت نام با تلفن های ۸۸۲۱۰۸۵۰ و ۸۶۰۵۱۴۶۴ تماس حاصل نمایند و یا درخواست خود را به ایمیل iran.ima1398@gmail.com ارسال نمایند.

▪ ثبت نام کنندگان شهریه مربوطه را به حساب ۱۱۵۹۰۵۱۸-۸۱۰۰-۲۴۷ به نام انجمن مدیریت ایران نزد بانک پاسارگاد شعبه کریم خان زند واریز و رسید آن را به شماره ۸۶۰۵۱۴۶۴ فاکس نمایند.

▪ به شرکت کنندگان گواهینامه رسمی انجمن با اعتبار وزارت علوم تحصیلات و فناوری اعطاء خواهد شد.

آدرس: تهران، خیابان ملاصدرا، خیابان شیخ بهایی، کوچه امضا، پلاک ۴
تلفن: ۸۶۰۵۱۴۶۴ و ۸۸۲۱۰۸۵۰ | تلفخ: ۸۶۰۵۱۴۶۴
Website: www.iranmanagement.net
Email: iranmanagement1399@gmail.com

برنامه های حامی:

تجربه ها شنیدنی هستند
اولین رویداد کوچینگ تاک
محل و زمان برگزاری:
مرکز همایش های سازمان مدیریت صنعتی
جمعه ۲۲ اردیبهشت ماه | ساعت ۱۰ الی ۱۳

برگزار کننده: مدرسه توسعه رهبری پین نهایت

کوچینگ تاک COACHING TALK

فرارخوان بایش
تخریب و اداره تخریب
نیمه دوم خردادماه سال ۱۴۰۲

موضوعات آموزشی:
• تحلیل سیستمی - خنونه معجزه - حرکت انجمنی - مهارت شهروندی
• مدیریت بحران - مدیریت بحران - مدیریت بحران - مدیریت بحران
• مدیریت بحران - مدیریت بحران - مدیریت بحران - مدیریت بحران
• مدیریت بحران - مدیریت بحران - مدیریت بحران - مدیریت بحران
• مدیریت بحران - مدیریت بحران - مدیریت بحران - مدیریت بحران

محل برگزاری: تهران، خیابان ملاصدرا، خیابان شیخ بهایی، کوچه امضا، پلاک ۴