



انجمن مدیریت ایران

▪ انجمن مدیریت ایران ▪ خبرنامه الکترونیکی ▪ سال دوازدهم ▪ شماره ۴۵ ▪ پاییز ۱۴۰۳



مدیر داخلی و طراح: محبوبه محمودخواه

## فهرست مطالب:

صفحه	عنوان
۱	➤ فلکسون‌ها و راه حل‌های نوآورانه
۳	➤ نقش تفکر نتیجه‌گرا در متقاعدسازی
۴	➤ برنامه‌های پیش‌رو
۷	➤ چه کنیم که مدیر ما متوجه ارزش کارمان شود؟
۸	➤ آگهی تسلیت
۹	➤ برنامه‌های اجرا شده
۱۲	➤ هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی برگزار شد
۱۵	➤ پیش‌کنگره ملی زیست‌بوم سلامت دیجیتال
۱۷	➤ برگزاری دوره‌های آموزشی تربیت ارزیاب ویژه
۱۸	➤ دبگه بدشمنی سه!
۱۹	➤ موفقیت و کسب مدال قهرمانی
۲۰	➤ فراخوان
۲۱	➤ لیست اعضای حقیقی انجمن مدیریت ایران

## فراخوان جذب مقاله



انجمن مدیریت ایران

انجمن مدیریت ایران

انجمن مدیریت ایران

انجمن مدیریت ایران

انجمن مدیریت ایران

تفصیل کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد پویایی در فرهنگ مشارکتی پایدار\* هم‌زمان با "تفصیل جایزه مسئولیت اجتماعی مدیریت" توسط انجمن مدیریت ایران با همکاری دانشگاه خاتم ۱۶ و ۱۷ بهمن ماه ۱۴۰۳ برگزار خواهد شد. از علاقمندان دعوت می‌شود تا مقالات علمی و پژوهشی خود را مرتبط با هدفها و محورهای کنفرانس را حداکثر تا **۳۰ دی ۱۴۰۳** به ایمیل [info@iranmanagement.net](mailto:info@iranmanagement.net) ارسال نمایند. مقالات پس از داوری هیأت علمی و اخذ امتیاز لازم در مجله "مدیریت" منتشر و به مقاله‌های برتر در مراسم اختتامیه کنفرانس لوح تقدیر و جوایز تقدی اهدا خواهد شد.

**محورهای کنفرانس:**

**حوزه فردی:**

- توسعه فرهنگ تعامل و مشارکت بازاری:
- فرهنگ و توسعه شبکه زندگی برپیمانی رویکرد پایدار:
- مهارت حل تعارضات در پیوند و ارتقاء فرهنگ مشارکتی:
- سازوکارهای تقویت اعتماد بازاری در فرهنگ مشارکتی پایدار:
- خلاقیت و نوآوری در ایجاد فرهنگ نوآورانه مبتنی بر مفاهیم پایدار.

**حوزه سازمانی:**

- سازوکارهای بلوغ فرهنگی در مسیر پایداری:
- نقش آموزش در ارتقاء فرهنگ سازمانی پایدار و مشارکت کارکنان:
- ارتقاء مؤثر در شبکه‌های رسمی و غیر رسمی سازمان در استقرار پایداری:
- ارتقاء فرهنگ سازمانی با محوریت پرورش مدیران آگهی برای توسعه پایدار:
- بررسی تأثیر هوش مصنوعی و فناوری‌های نوین بر فرهنگ مشارکتی و پایداری.

**حوزه اجتماعی:**

- تأثیر توسعه فرهنگی بر پویایی پایداری:
- شناخت فرهنگ اقوام ایرانی در حفاظت از منابع پایداری:
- چگونگی همسویی ارزش‌های توسعه پایدار با فرهنگ بومی ایرانی:
- نقش رسانه‌ها در ترویج فرهنگ مشارکتی و آگاهی بخشی اهمیت پایداری:
- پیش‌بینی روندها و تغییرات آینده فرهنگ مشارکتی پایدار.

**هدفها:**

- جایگاه و نقش فرهنگ سازمانی در تحقق پایداری:
- شناسایی و مدیریت عوامل تأثیرگذار بر پویایی فرهنگ سازمانی پایدار:
- ارائه الگوهای موفق در ارتقای فرهنگ مشارکتی و تحقق توسعه پایدار.

\* جهت کسب اطلاعات بیشتر با تلفن‌های ۲۶۸۷۹۲۳۵ و ۲۶۸۷۹۲۳۵ تماس حاصل نمایید.

انجمن مدیریت ایران  
تهران، خیابان پاهنر، دوره‌های درازکسب، مجتمع تجاری  
اداری نیلوران، پلاک ۵۲۷، واحد ۵۰۳  
[www.iranmanagement.net](http://www.iranmanagement.net)



## فلکسون‌ها (Flexons) و راه‌حل‌های نوآورانه

آذر صائمان

رئیس شورای سیاست‌گذاری مجله مدیریت



مشکلات پیچیده با راه‌حل‌های نوآورانه باشد. در اصل، فلکسون‌ها جایگزین خرد و تجربه گروهی از متخصصان متنوع و با تحصیلات عالی می‌شوند. برای حل مسائل و مشکلات تجاری، ۵ نوع فلکسون بشرح زیر شناسایی شده است:

### ۱: فلکسون تکاملی

فلکسون‌های تکاملی در تحقیقات بازار بسیار مؤثر هستند. جایی که شرکت‌ها باید با حدس‌های بیشتر یا صرف زمان بیشتر برای توسعه هر حدس یا تصمیم‌گیری در مورد اینکه کدام حدس‌ها ارزشمندند، تلاش کنند. این حدس‌ها می‌تواند شامل در نظر گرفتن متغیرهای بی‌شماری از عادات و رفتار مصرف‌کننده گرفته تا درآمد، جغرافیا و ... باشد. فلکسون تکاملی مجموعه‌ای از آزمایش‌های کم‌هزینه و در مقیاس کوچک را پیشنهاد می‌کند که شامل انواع محصولات می‌شود که در چند بخش بازار به خوبی انتخاب شده‌اند. (مثلاً تعداد انگشت شماری از مشتریان با نفوذ بالا که در مورد یک محصول و یا خدمات جدید شک دارند). با هر چرخش انتخاب تکاملی، پیش‌بینی‌های شرکت بهبود می‌یابد. در این راستا مدیران می‌توانند چگونگی فیلتر کردن و یا توسعه ایده‌ها را نیز کشف کنند تا بتوانند انتخاب‌های متنوع و موثرتری داشته باشند.

رهبران کسب‌وکار در دوره‌ای فعالیت می‌کنند که تغییرات فناورانه و فعالیت‌های اقتصادی جهانی از بازارهای توسعه‌یافته به بازارهای نوظهور، مشکلات را پیچیده‌تر کرده است. افزایش تعداد متغیرهای نوظهور دائماً در حال افزایش است و این امر رهبران و مدیران را ملزم می‌کند تا برای توسعه راه‌حل‌های نوآورانه و منحصربه‌فرد اقدام‌های سریع و چابک اتخاذ نمایند.

رویکرد فلکسون به عنوان یک رویکرد نوین برای حل مسئله، چارچوبی ارائه می‌کند تا سازمان‌ها برای شکل‌دهی مسائل دشوار و آشکار کردن راه‌حل‌های نوآورانه از این رویکرد استفاده نمایند. فلکسون‌ها با نمایش موقعیت‌ها و شرایط مبهم به‌عنوان مسائل کاملاً تعریف‌شده و قابل تحلیل پیش‌بینی و بهینه‌سازی، در تبدیل آشوب به نظم کمک می‌کنند و اجازه می‌دهند تا عمق درک بین سطوح مختلف جزئیات بیشتر شود و موقعیت‌ها با تمام پیچیدگی‌ها در نظر گرفته شود. مهم‌تر از همه، رویکرد فلکسون اجازه می‌دهد تنوع در حل مشکل اتفاق بیفتد و فرصت‌های بیشتری برای کشف بینش‌های غیرمنتظره، گزینه‌های نوآورانه و منابع غیرمنتظره در کسب مزیت رقابتی ارائه گردد. وقتی طیف متنوعی از متخصصان و نظریه‌پردازان برای حل یک مشکل یا مساله در اختیار نباشد رویکرد فلکسون می‌تواند به عنوان ابزاری قدرتمند برای نزدیک شدن به

سخن آخر، طبق تحقیقات به عمل آمده ۸۵ درصد مدیران معتقدند ترس مانع تلاش برای نوآوری است و از هر ۱۰ سازمان ۹ سازمان تمایلی به عبور از ترس ندارند. در حالی که عبور از ترس شکست می‌تواند نوآوری بیشتری را امکان‌پذیر نماید. ترس اغلب نوآوری را فلج می‌کند. رهبران نوآور دائماً جرات‌ورزی و سماجت در ارائه ایده‌های خلاقانه و نوآورانه را ترویج می‌کنند تا به ابتکارات نوین دست یابند. رویکرد فلکسون فرآیندهای چابک و سازگاری ایجاد می‌کنند که به تغییرات محیطی و بازخوردها پاسخ مناسب دهند. در این میان پشتیبانی از نوآوری و خلاقیت نیازمند آرایش فرهنگ نوین جهت درک و پذیرش تغییرات و نوآوری سازمانی است تا ضمن بهره‌گیری از تنوع و تجربه‌های متعدد، سریع‌تر چالش‌ها درک و راه‌حل‌های نوین برای مشکلات پیچیده ارائه گردد ■



## ۲: سیستم دینامیک فلکسون

اغلب هنگام یافتن راه‌حل، ارزیابی اثرات آشاری تصمیم بر کسب‌وکارهای پیچیده می‌تواند چالشی باشد. هنگامی که راه‌حل‌های داده شده بسیار زیاد باشد، یافتن تصمیم درست می‌تواند دشوار باشد. سیستم دینامیک فلکسون به شرکت‌ها کمک می‌کند تا نقشه‌ای از روابط علی بین متغیرهای کلیدی ایجاد کنند.

## ۳: شبکه‌های فلکسون

یک شبکه فلکسون بر گروه یا سیستمی از افراد یا چیزهای به هم پیوسته تمرکز می‌کند که بیشترین تاثیر را بر حل مساله و نوآوری دارد. داشتن نقشه‌ای از تمام افراد تاثیرگذار می‌تواند طیف وسیعی از مشکلات تجاری را شکل داده و یا به حل مشکلات کمک کند. با تنظیم نقشه شبکه می‌توان نیازها، انتظارات و قدرت شبکه را با دقت بیشتری مورد سنجش قرار داد و تنوع بیشتری در ارائه راه‌حل‌های خلاقانه ایجاد کرد.

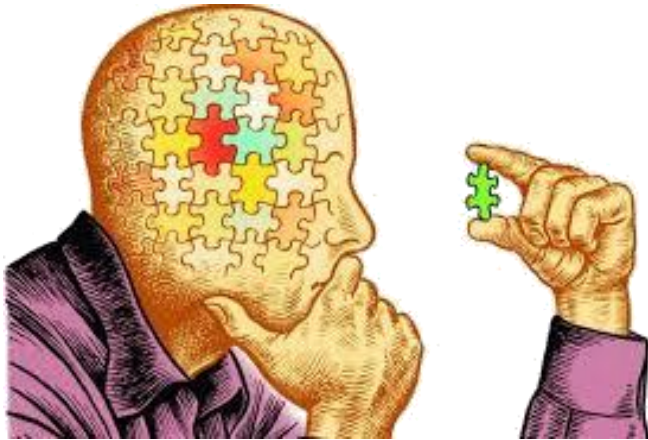
## ۴: تصمیم‌گیری فلکسون

تصمیم‌گیری در مورد تعیین سطح صحیح تحلیل مهم است. این تصمیم‌گیری می‌تواند ترکیبی از راهبردهایی باشد که به صورت یکپارچه اتخاذ می‌شود. به عنوان مثال یک شرکت صنعتی که می‌خواهد ردپای تولیدی خود را به حداکثر برساند، با استفاده از این رویکرد، می‌تواند بازده و راهبردهای پیشنهادی توسط ذی‌نفعان متعدد را ارزیابی کند.

## ۵: فرآیند پردازش اطلاعات فلکسون

فرآیند اطلاعات عدسی برای مشاهده بخش‌های مختلف یک کسب و کار به عنوان وظایف پردازش اطلاعات ارائه می‌دهد. زمانی که مدیری تقسیم‌بندی طولانی را در ذهن خود انجام می‌دهد، با جمع‌آوری اطلاعات ناقص از یک تیم اجرایی یک تصمیم غلط و یا نادرست می‌گیرد، هرچه مدیر ارشدتر باشد، احتمال تایید معاملات پرخطر بیشتر می‌شود. فرآیند پردازش اطلاعات بر این نکته تاکید دارد که اولاً باید از صحت اطلاعات اطمینان یافت و دوم تنوع این اطلاعات می‌تواند به غنای بیشتر تصمیم‌گیری و راه‌حل‌های متنوع و با ارزش دست یافت.

## نقش تفکر نتیجه‌گرا در متقاعدسازی



● کوین هوگان<sup>۱</sup> در کتاب ارزشمند خود به نام «۵۳ اصل متقاعدسازی» می‌نویسد:

حتما شما هم این ضرب‌المثل را شنیده‌اید: اول مشخص کنید کجا می‌خواهید بروید، بعد عازم سفر شوید.

● وقتی از تفکر نتیجه‌گرا صحبت می‌کنیم، منظورمان دقیقا همین است که ابتدا نتیجه مطلوب‌تان را مشخص و سپس راه رسیدن به آن را تعریف کنید.

● تفکر نتیجه‌گرا از مهم‌ترین تکنیک‌هایی است که ورزشکاران در المپیک از آن استفاده می‌کنند. آنها بارها و بارها پایان مطلوب مسابقه و استفاده از حرکات درست را در ذهن‌شان به تصویر می‌کشند و به این ترتیب، رفتار و حرکات درست را تشخیص می‌دهند و در ذهن‌شان تثبیت می‌کنند.

● برای متقاعد کردن دیگران هم می‌توانید مثل ورزشکاران عمل کنید به این معنا که در اولین قدم، مشخص کنید هدف‌تان از برقراری ارتباط چیست و می‌خواهید طرف مقابل‌تان را در چه موردی متقاعد کنید؟ در قدم بعدی می‌توانید راه رسیدن به هدف‌تان را ترسیم و خودتان را برای رسیدن به آن آماده کنید.

● مدل تفکر نتیجه‌گرا از شش گام تشکیل شده که برای طی کردن آن باید به ترتیب و به صورت دقیق به این شش سوال پاسخ بدهید:

■ در این رابطه و مذاکره دقیقا می‌خواهم به چه چیزی برسم؟

■ طرف مقابل من دنبال چیست؟

■ حداقل نتیجه‌ای که به آن قناعت خواهم کرد، چیست؟

■ برای متقاعد کردن طرف مقابل، ممکن است چه مشکلاتی به وجود بیاید؟

■ چگونه هر یک از مشکلات را حل خواهیم کرد؟

■ چگونه بحث را جمع می‌کنم و به نتیجه می‌رسانم؟

همه کسانی که در متقاعد کردن دیگران تبحر دارند، آگاهانه یا ناخودآگاه مطابق این شش گام عمل می‌کنند ولی یادتان باشد، دفعات اولی که از این روش استفاده می‌کنید، شاید به نظرتان کمی سخت و خسته‌کننده بیاید، اما نگران نباشید چون با گذشت زمان و استفاده بیشتر از این روش، این تکنیک در ذهن‌تان حک می‌شود و در دفعات بعدی به صورت ناخودآگاه و خودکار از آن استفاده می‌کنید. ■



## برنامه های پیش رو

انجمن مدیریت ایران در نظر دارد جهت ترویج مبانی فرهنگ متعالی سازمانی و مفاهیم توسعه پایدار، "نهمین دوره کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد پویایی در فرهنگ مشارکتی پایدار" را هم زمان با "نهمین دوره جایزه مسئولیت اجتماعی مدیریت" در ۱۶ و ۱۷ بهمن ماه ۱۴۰۳ با همکاری دانشگاه خاتم و با حضور مدیران عالی رتبه سازمان ها، استادان و صاحب نظران مدیریت برگزار نماید.

مقاله های کنفرانس در مجله "مدیریت" منتشر و به مقاله های برتر جوایز اهداء خواهد شد.



دانشگاه خاتم با همکاری انجمن مدیریت ایران برگزار می نماید:

**سومین دوره DBA مدیریت دانشی در ایران**  
**با گرایش سرمایه انسانی**

**The Third DBA Course in  
Knowledge Based Management in Iran (Human Capital)**

شروع دوره ها:  
از بهمن ماه ۱۴۰۳

مهلت ثبت نام:  
تا ۱۰ دی ماه ۱۴۰۳

شماره تماس جهت ثبت نام و کسب اطلاعات بیشتر:  
۲۶۸۷۹۲۳۹ و ۲۶۸۷۹۲۳۵ (داخلی ۳)

• مدت این دوره یکساله می باشد.  
• ۱۵ درصد تخفیف ویژه برای متقاضیانی که تا تاریخ ۷ آذر ماه ثبت نام نمایند در نظر گرفته خواهد شد.  
• دانش پذیران می توانند گواهی نامه دانشگاه خاتم با اعتبار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری دریافت نمایند.

دانشگاه خاتم: تهران - خیابان ملاصدرا - خیابان شریاز شمس - خیابان حکیم اعظم - پلاک ۳۰  
www.khatam.ac.ir

انجمن مدیریت ایران: تهران - میدان دمس - خیابان باهنر - دروازه دولتیب - مجتمع تجاری امارق تهران - پلاک ۵۲۷ - طبقه ۵ واحد ۵۰۳  
www.iranmanagement.net

مرکز آموزش های تخصصی و مهارت افزایی دانشگاه خاتم  
با همکاری انجمن مدیریت ایران برگزار می نماید

مهلت ثبت نام  
۱۰ دی ماه ۱۴۰۳

۱۵ درصد تخفیف ویژه برای متقاضیان محترم انجمن مدیریت ایران

**سومین دوره DBA**  
**مدیریت دانشی**

با گرایش سرمایه انسانی

مدت دوره یکساله  
شروع دوره بهمن ماه ۱۴۰۳

۰۲۱-۸۹۱۷۴۹۲۱-۳  
داخلی ۳-۲۶۸۷۹۲۳۹-۲۱

training@khatam.ac.ir  
www.khatam.ac.ir

khatamuniversity.training

مشاره آموزش صنایع

## همایش عرصه یادگیری مدیران منابع انسانی

نقش رهبری و فرهنگ در اکوسیستم منابع انسانی  
و روبرویی با روندهای HR

۵ و ۶ دی ماه ۱۴۰۳

۵ ستاره هتل پردیسان مشهد

**برنامه های کنفرانس**

- برگزاری میزگردها و پنل های تخصصی
- ارائه تجارب نگاه های کسب و کار ایرانی و بین المللی
- سخنرانی صاحب نظران، اندیشمندان و مدیران ارشد حوزه منابع انسانی
- ضیافت متخصصین حوزه HR

دبیرخانه همایش: تهران، شیخ بهایی جنوبی، خیابان ایرانشناسی، شهرک ولیعصر، خیابان نهم، شماره ۶  
 تلفن: ۰۲۱۲۲۲۰۴۲۲۲ - ۰۲۱۲۲۲۰۴۲۲۲ داخلی ۳۱۴۲-۳۱۵۱-۳۰۱۶  
 تلفن مستقیم: ۰۲۱۲۲۲۰۴۲۲۲ و ۰۲۱۲۲۲۰۴۲۲۲ و ۰۲۱۲۲۲۰۴۲۲۲ و ۰۲۱۲۲۲۰۴۲۲۲ و ۰۲۱۲۲۲۰۴۲۲۲  
 ایمیل: [conf@imi.ir](mailto:conf@imi.ir) و [hrd-conf@imi.ir](mailto:hrd-conf@imi.ir)

معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری

## مدرسه فناوری اطلاعات هشتمین جایزه

### THE 8th National Information Technology Award

موش صنوعیه: کسب و کار، جامعه و دولت

**معرفی برندگان ها و امتیازات جوایز نخبه بخش:**

- جایزه فاب (مصولات برتر حوزه فناوری اطلاعات)
- جایزه شرکت های تحول آفرین (شرکت های برتر حوزه فناوری اطلاعات)
- جایزه مپا (مدیران برتر حوزه فناوری اطلاعات)

**محیط های اصلی ارزیابی:**

- محور علمی فناوری
- محور سیاسی مدیریتی
- محور اجتماعی فرهنگی

مستثنی جوایز ملی فناوری اطلاعات ایران

آخرین مهلت ثبت نام: آذر ماه ۱۴۰۳

برگزاری رویداد: دی ماه ۱۴۰۳

آدرس: پردیس تهران، خیابان امام علی، خیابان خلیفان جنوبی  
 خیابان خواجه نصیر، شماره ۱۱ | روزنامه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایزدی) | حده ۴، تلی ۶۱۱  
 تلفن: ۰۲۱۶۶۴۹۶۹۵۳ | ایمیل: [nita@irandoc.ac.ir](mailto:nita@irandoc.ac.ir) | سایت: [nita.irandoc.ac.ir](http://nita.irandoc.ac.ir)



## چه کنیم که مدیر ما متوجه ارزش کارمان شود؟



مدیر شما هم جزو این دسته قرار می‌گیرد، این نکته را به خاطر بسپارید که قرار نیست وی را تغییر دهید. بلکه می‌خواهید گفتگویی درباره عملکرد خود با او داشته باشید.

### ✦ حضور خود در تیم را افزایش دهید.

چنانچه یک تیم را مدیریت می‌کنید باید کار و ارزش آن را به اعضای تیم توضیح دهید. در زندگی روزمره، ممکن است مدیر و همکاران‌تان از جزئیات کار تیمی شما مطلع نباشند. از این رو پیشنهاد می‌شود که در یک زمان مناسب با مدیرتان در خصوص اهداف تیم صحبت کنید و پیشنهادهای درباره بهتر شدن روند از او بخواهید.

### ✦ از تلاش‌های دیگران قدردانی کنید.

یکی دیگر از مواردی که به شکل دوگانه‌ای عملکرد شما را مورد توجه قرار می‌دهد، قدردانی و تحسین دیگران است. چرا که وقتی متوجه کار درست و خوب دیگران می‌شوید، فرهنگ قدردانی را در سازمان خود مرسوم می‌کنید ■

کار کردن در شغلی که هیچ‌کس متوجه تلاش‌های شما نمی‌شود، جالب نیست. وقتی به کار شما توجهی نمی‌شود، چطور می‌توانید تلاش‌های خود را برجسته کنید؟ با چه کسی باید این کمبود را در میان بگذارید؟ و اگر وضعیت تغییر نکند، چقدر باید در این کار باقی بمانید؟

آنی مک کی<sup>۱</sup>، نویسنده کتاب چگونه در محیط کار شاد باشیم؟ در این خصوص می‌گوید:

هیچ چیز بدتر از این نیست که در محیط کار خود احساس کنیم نادیده گرفته شده‌ایم. همه ما این نیاز انسانی را داریم که بابت تلاش‌هایمان از ما قدردانی شود. عدم توجه همکاران، نوعی احساس عدم تعلق به محیط را در ما ایجاد می‌کند.

وقتی نادیده گرفته می‌شوید، در خصوص پیشرفت کاری خود هم نگرانی‌هایی خواهید داشت. با این حال می‌توانید وضعیت موجود را تغییر دهید. راه‌های زیادی وجود دارد تا افراد دیگر به ارزش کار شما پی ببرند. در ادامه به معرفی این روش‌ها خواهیم پرداخت:

### ✦ واقع بین باشید.

قبل از هر عملی از خود بپرسید که چه میزان قدردانی از مدیر یا همکاران خود انتظار دارید؟ واقعیت این است که در فضاهای کاری، افراد بسیار مشغول‌تر و گرفتارتر از آن هستند که حواسشان به ارزش کار شما باشد.

### ✦ با مدیر خود صحبت کنید.

چنانچه تلاش‌های شما در محیط کار نادیده گرفته می‌شود با مدیر خود وارد مذاکره شوید. مذاکره در این خصوص با بعضی مدیرها ساده‌تر است. به‌طور میانگین، بیشتر مدیرها به نیازهای انسانی کارکنان خود توجهی ندارند! چنانچه

1) Annie McKay

## پیام تسلیت





وزارت علوم، تحقیقات و فناوری  
دانشگاه خاتم

K4DP  
Knowledge Development Partnership

KM-A  
Knowledge Management Award

جایزه مدیریت دانشی

هفتمین کنفرانس بین المللی مدیریت دانشی KM4D  
(با رویکرد نوآوری و پایداری سازمانی)

7<sup>th</sup> International Knowledge Management Conference and Award KM4D  
(Organizational Innovation and Sustainability)

۱۱ مهر ماه ۱۴۰۳  
تهران - دانشگاه خاتم  
2 October 2024  
Tehran- Iran

سایت: <https://iranmanagement.net>  
ایمیل: [Info@iranmanagement.net](mailto:Info@iranmanagement.net)  
تلفن و نمابر دبیرخانه: ۲۶۸۷۹۲۳۹ و ۲۶۸۷۹۲۳۵

مهلت ارسال مقاله: ۲۵ شهریور ماه ۱۴۰۳  
مهلت ثبت نام در کنفرانس: ۴ مهر ماه ۱۴۰۳  
شهریه ثبت نام: به ازای هر نفر ۱۸/۰۰۰/۰۰۰ ریال



برنامه‌های اجرا شده



## برگزاری هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی

### KM4D

تبدیل ایده‌های خلاقانه به راه‌حل‌های جدید است. در دنیای کسب و کار رقابتی امروز، برندینگ و متمایز شدن نیازمند یک برتری نسبی است.

در ادامه برنامه‌های هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی، نشست تخصصی با عنوان "نوآوری و پایداری سازمانی" به ریاست دکتر آذر صائمیان؛ دبیر شورای عالی این کنفرانس و با حضور و سخنرانی دکتر سیدحسین کاظمی؛ عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس و سخنرانی آنلاین مهندس مجید سرایداریان؛ عضو کمیته علمی و فنی United Metric از اتریش برگزار شد.

در این نشست دکتر سیدحسین کاظمی؛ عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس در یک سخنرانی با عنوان "مدیریت دانش و الزامات پایداری؛ بررسی نقش پرکتیس‌های دانش" با بیان اینکه در دنیای مدرن ۲ نوع تفکر داریم: تفکر تفکیکی/ساختاری و تفکر ترکیبی/پیوندی. تفکر نوع اول ناشی از درگیر شدن زیاد در موضوع تقسیمات و تفکیک کسب و کار از جامعه، تفکیک ذهن از جسم، تفکیک طبیعت از انسان و تفکیک دانش از تجربه است و یکی از آسیب‌های تفکر تفکیکی به مدیریت دانشی، تمایز بیش از حد بین نظریه و عمل است.

سخنران بعدی این نشست، مهندس مجید سرایداریان؛ عضو کمیته علمی و فنی United Metric از اتریش نیز در سخنرانی خود با عنوان "شاخص‌های پایداری و کارایی مدل مدیریت دانشی" ضمن ارائه تعریفی از مدیریت مبتنی بر دانش گفت: فرآیندهای استراتژیک برای ایجاد، کسب و به اشتراک گذاری و استفاده از دانش در سازمان برای حل مسائل پیچیده جهت نیل به توسعه پایدار را مدیریت دانشی می‌نامند.



هفتمین کنفرانس و جایزه بین‌المللی مدیریت دانشی با رویکرد نوآوری و پایداری سازمانی به همت انجمن مدیریت ایران و با همکاری دانشگاه خاتم و انجمن مدیریت دانش اتریش و با مشارکت کارشناسان و متخصصین این حوزه در روز چهارشنبه ۱۱ مهرماه ۱۴۰۳ در محل دانشگاه خاتم برگزار شد.

دکتر مجید قاسمی؛ رئیس شورای سیاست‌گذاری هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی، رئیس هیئت مدیره انجمن مدیریت ایران و رئیس دانشگاه خاتم در این کنفرانس با موضوع "نوآوری و حرکت به سمت پایداری"، به ایراد سخنرانی پرداختند.

ایشان نقش سرمایه انسانی را در موضوع مدیریت دانشی بسیار تعیین‌کننده توصیف کردند و بر اینکه بحث پایداری دانش و ایجاد آن مهمتر از گردش سرمایه انسانی است، تاکید کردند همچنین موضوع دانش را مهمترین مولفه در راه پایداری یک سازمان دانستند و فرمودند: بحث نوآوری پایدار اغلب شامل تبدیل ایده‌های خلاقانه به راه‌حل‌های جدید است. در دنیای کسب و کار رقابتی امروز، برندینگ و متمایز شدن نیازمند یک برتری نسبی است.

برنامه‌های کنفرانس مدیریت دانشی، با نشستی با عنوان "عیب‌یابی نظام‌های مدیریت دانشی" به ریاست دکتر محمد حسن‌زاده؛ عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس و با حضور و سخنرانی دکتر محسن مرادی مقدم؛ استاد مدعو دانشگاه تهران و دکتر پیام حقیقی بروجنی؛ استاد مدعو دانشگاه تهران برگزار شد.

دکتر حسن‌زاده در این نشست گفت: از سال ۱۹۷۰ که موضوع مدیریت دانشی در دنیا شکل گرفت و همچنین از سال ۱۳۸۵ که در ایران شکل گرفت، تا به الان، همواره دو نگاه به آن وجود داشته است؛ یک اعتقاد این است که مدیریت دانشی خیلی ما را جلو برده است، یک نگاه هم این است که مدیریت دانشی هدررفت سرمایه است. به هر روی، امروز بعد از ۱۵ سال می‌توانیم عیب‌یابی نظام‌های مدیریت دانشی را انجام دهیم.

دکتر مرادی مقدم در یک سخنرانی با عنوان "آسیب‌شناسی چرخه مدیریت دانشی و تاثیر نقش HRBP در جهت تحقق عملکرد پایدار"، بر این نکته تاکید کرد که حوزه HR و سرمایه انسانی در ایران از تحولات جهانی این حوزه بسیار عقب افتاده و تقریباً می‌توان گفت در دهه ۱۹۷۰ گیر کرده است.

وی همچنین از این موضوع سخن گفت که تمایلات انسان‌ها برای مشارکت در نظام‌های مدیریتی سازمان‌ها روز به روز کاهش پیدا می‌کند و این در حالی است که اگر مدل عملیاتی HR سازمان‌هایمان را به HRBP تغییر دهیم، دانشی که خلق می‌شود، قطعاً بیشتر است و این به ارتقای مدیریت دانشی هم کمک می‌کند.

وی افزود: پایداری هم به فرآیندهایی اطلاق می‌شود که نیازهای زمان حال را بدون به خطر انداختن نسل‌های آینده تامین می‌کند. ما به دنبال این هستیم که در سازمان‌های مان به تعادلی بین مسائل اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی برسیم. در بخش دیگری ایشان اضافه کردند در چرخه عمر دانش ما باید هر بخش را به طور مجزا مورد استفاده قرار دهیم؛ شناسایی و کسب دانش، خلق و اشتراک دانش، ذخیره سازی و به کارگیری دانش. سرمایه دانشی شامل سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی است.

در ادامه پروفسور آندریاس براندر استاد دانشگاه و متخصص مدیریت اجرایی دراتریش در سخنانی ضمن تقدیر از برگزارکنندگان هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی، به بیان نکاتی درباره تفاوت‌ها میان اکوسیستم‌های مختلف مدیریت دانشی در راه رسیدن به توسعه پایدار پرداخت.



در ادامه برنامه‌های کنفرانس، از کتاب «استانداردهای نظام مدیریت دانش» که با حمایت معنوی و علمی انجمن مدیریت ایران و دانشگاه خاتم به چاپ رسیده است، رونمایی شد. در این برنامه آقای دکتر افشین تقوی مترجم کتاب، توضیحات مختصری در خصوص کتاب را ارائه نمودند.

سپس دکتر آذر صائمیان؛ دبیر شورای عالی کنفرانس، بیانیه پایانی هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی را قرائت کرد و در پایان مراسم از نویسندگان برتر مقالات برگزیده و همچنین نمایندگان برتر مدیریت دانشی و در آخر از شرکت‌های حاضر در فرایند جایزه مدیریت دانشی تقدیر گردید ■

سپس دکتر حقیقی بروجنی؛ استاد مدعو دانشگاه تهران در یک سخنرانی با عنوان "عارضه‌یابی نظام‌های مدیریت دانشی؛ نگاه همزمان بین‌المللی و ملی" به تفاوت بین مطالعات و آنچه در حوزه اجرا اتفاق می‌افتد و همچنین تفاوت علل شکست پروژه‌های مدیریت دانشی در دنیا با آنچه باعث این شکست‌ها در ایران می‌شود، پرداخت و گفت: باید اذعان کرد که بیش از ۵۰ درصد طرح‌های مدیریت دانشی در کل دنیا با خطا و شکست مواجه می‌شود.

وی فقدان فرهنگ سازمانی، عدم آگاهی پرسنل، محدودیت‌های زمانی، احتکار دانش و ایجاد سیلوهای دانشی، محدودیت‌های تکنولوژیکی، مقاومت در برابر تغییر و نبود انگیزه و شناخت را از جمله عوامل شکست در مدیریت دانشی برشمرد و تاکید کرد: فرهنگ، جزئی‌ترین فاکتور شکست است و آنچه در این حوزه سازمان‌ها را با شکست مواجه می‌کند، بستر و تغییرات مداوم مدیریتی است.







انجمن مدیریت ایران

## پیش کنگره ملی زیست بوم سلامت دیجیتال

**۷ آذر ماه ۱۴۰۳**  
27 November 2024  
Tehran - Iran



### هدف های پیش کنگره:

- تبادل اطلاعات در زیست بوم سلامت؛
- ارائه الگوهای موفق در حوزه سلامت دیجیتال؛
- بهبود روند دیجیتالی شدن در صنعت سلامت.

### محور های پیش کنگره:

- مدیریت و رهبری در حکمرانی سلامت دیجیتال؛
- شناسایی و اولویت بندی نیازهای سلامت دیجیتال؛
- بررسی ظرفیت های اقتصادی زیست بوم سلامت دیجیتال و چشم انداز پیش رو؛
- ارائه الگوهای عملی در تعامل بین صنعت و دانشگاه در حیطه سلامت دیجیتال؛
- اشاعه و ترویج سواد سلامت دیجیتال؛
- مدیریت سرمایه و روش های تأمین منابع در سلامت دیجیتال؛
- نوآیندسازی و مشارکت سرمایه انسانی در زیست بوم سلامت دیجیتال؛
- شناسایی و تقویت نقش آفرینان زیست بوم سلامت دیجیتال؛
- ارزش آفرینی سلامت دیجیتال انسان محور و راه کارهای پوشش همگانی سلامت؛
- ارائه الگوها و راه کارهای کاربردی برای تقویت مبادله محصولات سلامت در سطح بین الملل.



مهاست ارسال مقاله: ۲۶ آبان ماه ۱۴۰۳  
 مهلت ثبت نام: ۳۰ آبان ماه ۱۴۰۳  
 محل برگزاری: دانشگاه خاتم (تهران) - خیابان ملاصدرا - خیابان شیراز شمالی -  
 خیابان حکیم اعظم - پلاک ۳۰  
 تلفن و مدارجیرخانه: ۲۶۸۷۹۲۳۵ و ۲۶۸۷۹۲۳۶  
 سایت: [www.iranmanagement.net](http://www.iranmanagement.net)  
 ایمیل: [Info@iranmanagement.net](mailto:Info@iranmanagement.net)  
 آدرس: میرزاغلام تهران - خیابان صیدناظر - دوراهی در اشد -  
 پلاک ۵۱۷ - مجتمع تجاری و اداری نیاروان - طبقه ۵ - واحد ۵۰۳  
 تلفن و مدارجیرخانه: ۲۶۸۷۹۲۳۵ و ۲۶۸۷۹۲۳۶

## پیش‌کنگره ملی زیست بوم سلامت دیجیتال ۷ آذر ماه ۱۴۰۳

پیش‌کنگره ملی زیست بوم سلامت دیجیتال برگزار شد.

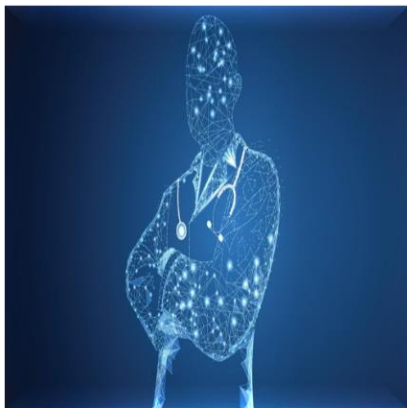
در این کنگره با سخنرانی آقای دکتر مجید قاسمی درباره اهمیت توسعه و استفاده از فناوری‌های دیجیتالی برای بهبود سلامت شروع شد. در ادامه، نشست‌های تخصصی با عنوان "حکمرانی در زیست بوم سلامت" و "توانایی قابلیت‌ها و امکانات فناورانه پیش‌رو" و با حضور آقایان دکتر سیدرضا مظه‌ری؛ مدیر کل مرکز مدیریت آمار و فناوری اطلاعات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، دکتر سجاد مخبر؛ مدیرعامل هلدینگ سلامت پاسارگاد و مهندس محمود جراحی؛ عضو شورای راهبردی تهران هوشمند ادامه پیدا کرد.

انجمن مدیریت ایران با همکاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، دانشگاه خاتم، هلدینگ نسیم سلامت پاسارگاد، شرکت فناپ، شرکت فناپ زیرساخت برگزار نمود. پیش‌کنگره ملی زیست بوم سلامت دیجیتالی با هدف تبادل اطلاعات در زیست بوم سلامت، ارائه الگوهای موفق در حوزه سلامت دیجیتال و بهبود روند دیجیتالی شدن در صنعت سلامت و با حضور اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، افراد متخصص در حوزه سلامت، استارت‌آپ‌ها و شرکت‌های نوپیان در تاریخ ۷ آذر ماه ۱۴۰۳ در محل دانشگاه خاتم برگزار گردید.





سخنران پایانی در این نشست تخصصی دکتر علی ماهر از کاربرد هوش مصنوعی در سلامت گفت و تأثیرات هوش مصنوعی در تشخیص و درمان بیماری را مطرح نمود و در ادامه شرکت کنندگان سوالات خود را از اعضای پنل پرسیدند. در انتهای برنامه با پخش گزارش تصویری پیش‌کنگره که توسط تیم روابط عمومی و سایت دانشگاه خاتم تهیه گردیده بود به اتمام رسید ■



بعد از نشست دکتر سید مهدی حسینی به بیان نقشه راه و چالش‌های سلامت دیجیتال و رویکرد اپراتور سلامت هوشمند به اصلی‌ترین عامل پیاده‌سازی موفق زیست‌بوم سلامت دیجیتال پرداخت و در ادامه رده‌بندی بیمارستان‌ها از نظر بلوغ دیجیتال را تشریح نمود.

در ادامه دکتر سعید غلامزاده مشاور اجرایی معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی از روند شکل‌گیری HIM در دانشگاه علوم پزشکی گفتند و اینکه سامانه مدیریت هوشمند چه ویژگی‌ها و وجه تمایزی دارد را بیان کردند. غلامزاده گفت: سامانه HIM در بهمن ۱۳۹۹ به عنوان اختراع ملی به ثبت رسید.

نشست دوم توسط دکتر حامد ساجدی؛ رئیس هیئت مدیره شرکت طنین‌پرداز پاسارگاد، مهندس مهدی خدادادی؛ عضو هیئت مدیره سازمان نظام صنفی و رئیس کمیسیون سلامت دیجیتال سازمان نظام صنفی، دکتر رسول سرائیان؛ مشاور ارشد تدوین استراتژی و تحول دیجیتال، مدرس دانشگاه صنعتی شریف و امیرکبیر و دکتر علی ماهر؛ استادیار مدیریت خدمات بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی برگزار شد. در این نشست خدادادی پس از بررسی چالش‌ها و فرصت‌های رگولاتوری - اپراتوری سلامت دیجیتال در ایران از نرخ پذیرش تکنولوژی در حوزه سلامت دیجیتال در دنیا متفاوت و البته متاثر از سه عامل قانون‌گذاری، زیرساخت و تجربه کاربران گفت.

در ادامه دکتر سرائیان هوش مصنوعی مولد و نقش آن در چالش‌ها و روندهای صنعت بهداشت و درمان را بیان نمود و پیش‌بینی روندهای سیستم و صنعت سلامت تا سال ۲۰۳۰ را تشریح کرد.

## برگزاری دوره های نهمین دوره جایزه مسؤلیت اجتماعی مدیریت (MSRT Award)

انجمن مدیریت ایران "نهمین دوره جایزه مسؤلیت اجتماعی مدیریت" را هم زمان با نهمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی در ۱۶ و ۱۷ بهمن ماه ۱۴۰۳ برگزار می نماید. شرکت های حاضر در جایزه منوط به حضور و شرکت دوره های آشنایی با مدل و چگونگی اظهارنامه نویسی هستند تا بتوانند به نحو مطلوب نسبت به تکمیل مستندات اقدام نمایند. در همین راستا شورای سیاست گذاری جایزه اقدام به برگزاری دوره های آموزشی مطابق جدول برنامه ها نمود.

در این دوره ها با حضور جمع کثیری از نمایندگان سازمان های حضور در فرآیند ارزیابی، متقاضیان دوره تربیت ارزیاب و سرارزیابان جایزه برگزار گردید.



انجمن مدیریت ایران



دانشگاه خاتم



جایزه مسؤلیت اجتماعی مدیریت  
Management Social Responsibility Award  
(MSRT Award)

### آدرس:

تهران، خیابان شهید باهنر،  
دوراهی خزانچه، پلاک ۲۷، ۵  
مجتمع تجاری اداری ناوران  
طبقه ۵، واحد ۵۰۳

### سایت:

[www.iramssna.genent.net](http://www.iramssna.genent.net)

پست الکترونیک:

[Info@iramssna.genent.net](mailto:Info@iramssna.genent.net)

دوره های آموزشی ویژه تیم های ارزیابی (سرازیابان، ارزیابان و مشاهده گران)				
ردیف	عنوان دوره	تاریخ اجرا	ساعت اجرا	شهریه (ریال)
۱	آشنایی با مفاهیم و کاربردهای مسؤلیت اجتماعی مدیریت	۱۴۰۳/۰۸/۲۰	۹ الی ۱۲	۱۵/۰۰۰/۰۰۰
۲	تربیت ارزیابان جایزه مسؤلیت اجتماعی مدیریت MSR	۱۴۰۳/۰۸/۲۹ ۱۴۰۳/۰۸/۳۰	۸:۳۰ الی ۱۲:۳۰	۳۰/۰۰۰/۰۰۰
۳	تهیه و تدوین گزارش بازخورد جایزه مسؤلیت اجتماعی مدیریت MSR	۱۴۰۳/۰۹/۱۲	۱۱ الی ۱۶	۱۸/۰۰۰/۰۰۰
۴	تربیت سرارزیابان جایزه مسؤلیت اجتماعی مدیریت MSR	۱۴۰۳/۰۹/۱۸ ۱۴۰۳/۰۹/۱۹	۸:۳۰ الی ۱۲:۳۰	۵۰/۰۰۰/۰۰۰
۵	بازآموزی ارزیابان جایزه مسؤلیت اجتماعی مدیریت MSR	۱۴۰۳/۰۹/۲۷	۹ الی ۱۲	۲۰/۰۰۰/۰۰۰

\* دوره ردیف ۲ و ۳ و ۵ برای تمامی افرادی که تمایل دارند در فرآیند ارزیابی حضور داشته باشند، الزامی می باشد.

\* پیش نیاز دوره تربیت سرارزیاب، حضور در فرآیند ارزیابی طی دوره های گذشته می باشد.

\* علاقمندان می توانند جهت ثبت نام با تلفن های ۲۶۸۷۹۲۳۵ و ۲۶۸۷۹۲۳۶ تماس حاصل نمایند و یا درخواست خود را به ایمیل

[Info@iranmanagement.net](mailto:Info@iranmanagement.net) ارسال نمایند.

\* به شرکت کنندگان گواهینامه رسمی انجمن با اعتبار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اعطاء خواهد شد.

همچنین دبیرخانه جایزه در راستای مسئولیت اجتماعی و مدل هر ساله اقدام به جذب ارزیابان جدید می نماید.

ارسال فراخوان، بررسی رزومه های متقاضیان، برگزاری دوره های آموزش تربیت ارزیاب و در انتها برگزاری آزمون و انتخاب ارزیابان تایید شده از اقدامات روند جذب ارزیابان این جایزه می باشد.

لازم به ذکر است ارزیابانی که در سال های گذشته نیز با فرآیند جایزه همکاری داشته اند لازم است دوره های بازآموزی مدل جایزه را پشت سر گذاشته و در آزمون ها نمرات حد نصاب را کسب نمایند ■



**دوره بازآموزی  
ارزیابان و سرارزیابان  
جایزه مسئولیت اجتماعی مدیریت  
(MSR Award)**

**آذر صائمان**

آذر ماه ۱۴۰۳





## دیگه بدشانی بسه!

تا سال‌ها، فکر می‌کردم شانس داشتن؛ یعنی سمت در قرعه‌کشی دربیاید! بعد از آن اما فهمیدم؛ برنده شدن در قرعه‌کشی، همیشه هم خوب نیست؛ بعضی قرعه‌ها هستند که شما با برنده شدن در آن، در اصل بازنده میشوید! مثلاً وقتی قبل خواب، قرعه‌کشی می‌شود که چراغ‌ها رو چه کسی باید خاموش کند! اما شانس واقعا چیست که خیلی‌ها ناموفقیت بودن خودشون رو در هر عرصه‌ای به نبود آن نسبت میدهند؟! و یا موفقیت دیگران را، به بودن آن! شانس یک مقوله‌ی بیرونی اما با قابلیت جذب است! یعنی ما می‌توانیم آن را جذب کنیم و یا از خودمان دور کنیم. هر اتفاق یا رویدادی بالقوه بار خوب و بد دارد. این ما هستیم که انتخاب می‌کنیم به کدام وجه آن، تمرکز و دریافتش کنیم. افرادی که می‌دانند دنبال چه چیزی هستند و روی خواسته‌شان تمرکز دارند، اصولاً در جامعه، افراد موفق و خوش‌شانسی شناخته می‌شوند. اینها کسانی هستند که دنبال فرصت‌های مرتبط با هدفشان می‌گردند و حتی آن فرصت‌ها را گاهی خلق می‌کنند. از بین اتفاقات و جریان‌های اطرافشون، فرصت‌ها را به جای تهدیدها نشانه می‌گیرند و روی آن متمرکز می‌شوند. در اصل فرق آدم خوش‌شانس و بدشانس در زاویه و کیفیت نگاه و درک آنها به مسائله. افراد موفق و خوش‌شانس کسانی هستند که هیچ وقت ناامید نمی‌شوند و مدام روبروی خودشان فرصت جدیدی می‌بینند و به سمتش می‌روند. ما در اصل نمی‌دانیم آنها چند بار، شانس خودشان را امتحان کردند، اما نتیجه نگرفتند. ما تنها چیزی که می‌بینیم لحظه‌ای هست که شانس به آنها رو می‌آورد و بعد آن را تعمیم می‌دهیم به کل زندگی‌شان.

خلاصه اگر تا حالا فکر می‌کردید آدم بدشانی هستید، لطفاً ذهنتان را پاک کنید و برای تبدیل شدن به خوش‌شانس‌ترین نسخه‌ی خودتان این کارها رو انجام بدهید:

۱. هر اتفاق، موقعیت و کسی که به سمت شما می‌آید را به عنوان یک فرصت در نظر بگیرید و با علم به داشتن نقاط مثبت و منفی در هرکدام، فقط روی نقاط قوتش تمرکز کنید.

۲. سعی کنید عادات بد را در خودتان از بین ببرید و به جای آن عادت‌های خوب را جایگزین کنید.

۳. هیچ وقت ناامید نشوید و هر بار که فرصتی را از دست دادید به یاد داشته باشید، که فرصت‌های جدید، پیش روی شما تا بی‌نهایت همچنان باز است.

۴. دست از تلاش برندارید هرچند تلاشی اندک، چون همیشه باید محرکی وجود داشته باشه تا نتیجه‌ای حاصل بشود ■

خوش شانس باشید همیشه ☞

## موفقیت و کسب مدال قهرمانی دو عضو انجمن مدیریت ایران



مسابقات کاراته آجا توسط ستاد مشترک ارتش هر ساله در اواخر آذر ماه در دو سبک کنترلی و آزاد، بین نیروهای دریایی، زمینی، هوایی، سازمان بهداشت ارتش، ستاد مشترک ارتش و دانشگاه‌های افسری سه نیرو (دانشگاه افسری امام علی، دانشگاه افسری امام خمینی، دانشگاه افسری شهید ستاری) برای سربازان وظیفه و کادر پایور به صورت جداگانه برای انتخابی در مسابقات نیروهای مسلح برگزار می‌شود. رقابت‌ها در دو قسمت کاتا (اجرای فرم) و کومیته (مبارزه بر اساس وزن مبارز) در هر دو سبک صورت می‌گیرد.

با برگزاری مسابقات کاراته آجا در آذر ماه سال ۱۴۰۳، آقایان سالار کشاورز (استاد دانشگاه افسری امام علی) و حسام کشاورز (سرباز وظیفه نیروی زمینی ارتش) با کسب مدال‌های رنگارنگ عنوان پر افتخارترین رزمی کاران آجا را کسب نموده و به مسابقات نیروهای مسلح رهسپار شدند.



جناب آقایان سالار کشاورز و حسام کشاورز  
اعضای محترم کارگروه دانشگاهی انجمن مدیریت ایران.

با سلام و احترام؛  
سخت کوشی و تلاش‌های مستمرتان در کسب مدال‌های برتر در مسابقات کوشوری شایسته تقدیر و تشکر می‌باشد.  
این موفقیت را از سوی هیئت مدیره، استادان و اعضای انجمن مدیریت ایران صمیمانه تبریک گفته و آرزوی توفیق روزافزون برایتان مسئلت داریم.

انجمن مدیریت ایران



## تمدید عضویت

<< از اعضای انجمن مدیریت ایران که تاریخ کارت عضویت آنان در حال خاتمه است، درخواست می‌شود نسبت به تمدید قبل از تاریخ مقرر اقدام نمایند.

اعضایی که نسبت به تمدید تا پایان دی ماه اقدام نمایند از تخفیف ۱۰ درصدی برخوردار خواهند شد. لازم به توضیح است حضور رایگان در نشست ۵۴، کنفرانس ها و وبینارها منوط به اعتبار عضویت می‌باشد.

در صورت تغییر اطلاعات اعم از ارتقای شغلی، ارتقای سطح تحصیلی، جابه جایی سازمانی، تغییر آدرس و شماره تماس لطفاً مراتب را به دبیرخانه انجمن به شماره های ۲۶۸۷۹۲۳۹ و ۲۶۸۷۹۲۳۵ (داخلی ۱۰۳ خانم محمودخواه، کارشناس عضویت) اطلاع دهید.

### مبلغ تمدید عضویت حقیقی

عضویت دانشجویی: ۲,۵۰۰,۰۰۰ ریال

سایر اعضا: ۶,۵۰۰,۰۰۰ ریال

### شماره کارت

۵۰۲۲۹۱۹۰۰۰۵۰۱۱۱

بانک پاسارگاد

بنام انجمن مدیریت ایران

لطفاً فیش واریزی را به آدرس ایمیل

[info@iranmanagement.net](mailto:info@iranmanagement.net)

ارسال نمایید.



# فراخوان تمدید عضویت

## لیست اعضای حقیقی جدید انجمن مدیریت ایران سه ماه سوم سال ۱۴۰۳

ردیف	نام خانوادگی	نام	نوع عضویت	درجه تحصیلی	رشته تحصیلی
۱۸	مه تیان	سعید	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت اجرایی
۱۹	خردمندان	علیرضا	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت منابع انسانی
۲۰	میراحمدی اردکانی	سیدمحمدرضا	وابسته	دکتری	مدیریت بازرگانی
۲۱	صفربیگی	حسین	دانشجویی	دانشجوی دکتری تخصصی	مدیریت
۲۲	پورداداش مهربانی	نازیلا	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت بازرگانی
۲۳	نبوی گیلده	سیده مهدیس	وابسته	کارشناسی	مهندسی مکانیک
۲۴	کوهکن	ملیحه	دانشجویی	دانشجوی دکتری تخصصی	مدیریت دولتی
۲۵	کدخدا	مرتضی	دانشجویی	دانشجوی کارشناسی ارشد	مدیریت آموزشی
۲۶	رحیمی قاضی کلایه	امیر	وابسته	دکتری	مدیریت
۲۷	ادبی	امیرحسن	وابسته	دکتری	مالی
۲۸	فقیه زاده عربشاهی	علیرضا	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت بازرگانی
۲۹	کاظمی	فرهاد	وابسته	کارشناسی	مدیریت کسب و کار
۳۰	رضائی برسری	سیامک	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت اجرایی
۳۱	امیدپور	حسن	وابسته	کارشناسی ارشد	حسابداری
۳۲	کشاورز هدایتی	حسام	دانشجویی	کارشناسی	اویونیک هواپیما

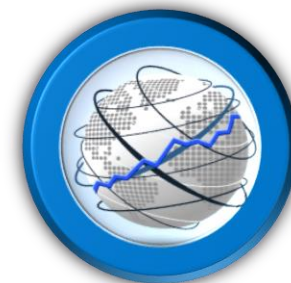
ردیف	نام خانوادگی	نام	نوع عضویت	درجه تحصیلی	رشته تحصیلی
۱	چکنی	محمدصادق	وابسته	کارشناسی ارشد	عمران
۲	ترابی	امین	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت کسب و کار
۳	توکلی جامی	حمید	وابسته	کارشناسی	مدیریت بازرگانی
۴	اقبالی فر	علی شیر	وابسته	دانشجوی دکتری	مدیریت دولتی
۵	زمانی تونی	عبدالله	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت دولتی
۶	آقایی زاده	مجتبی	دانشجویی	کارشناسی ارشد	بازرگانی
۷	کاویان فر	علی	دانشجویی	دکتری حرفه ای	مدیریت کسب و کار
۸	زمانی	صادق	وابسته	دکتری	مدیریت کسب و کار
۹	فرهاد	ساعده	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت کسب و کار
۱۰	رجب پور صنعتی	ستار	وابسته	کارشناسی ارشد	مهندسی فناوری اطلاعات
۱۱	شادکام	اسمعیل	وابسته	کارشناسی ارشد	حسابداری
۱۲	بنیادی	محمدرضا	وابسته	کارشناسی	مدیریت بازرگانی
۱۳	امیدی	سپیده	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت استراتژیک
۱۴	باقریان	سمیرا	وابسته	کارشناسی ارشد	مهندسی صنایع
۱۵	عینکی ملکی	ندا	وابسته	دکتری	مدیریت دولتی
۱۶	پور بهاءالدینی	مهدی	وابسته	کارشناسی ارشد	مدیریت مالی
۱۷	سالاروند	منیر	دانشجویی	کارشناسی ارشد	مدیریت منابع انسانی

## راه های ارتباطی انجمن مدیریت ایران

تهران: خیابان شهید باهنر ( نیاوران)، دوراهی دزاشیب ساختمان تجاری

اداری نیاوران پلاک ۵۲۷ طبقه ۵ واحد ۵۰۳

تلفن: ۲۶۸۷۲۳۵ – ۲۶۸۷۹۲۳۹



[www.iranmanagement.net](http://www.iranmanagement.net)



[Info@iranmanagement.net](mailto:Info@iranmanagement.net)



[@ima1339](https://t.me/ima1339)



<https://ir.linkedin.com/company/iran-management-association>



[Iran\\_management\\_association](https://www.instagram.com/Iran_management_association)



[Htpps://chat.whatsapp.com/HWq0qMQc2TOfX50sQNiV0](https://chat.whatsapp.com/HWq0qMQc2TOfX50sQNiV0)