



مرکز آموزش مدیریت

خلاصه گزارش مدیریتی

دفتر پژوهش، همکاری‌های علمی و امور بین‌الملل

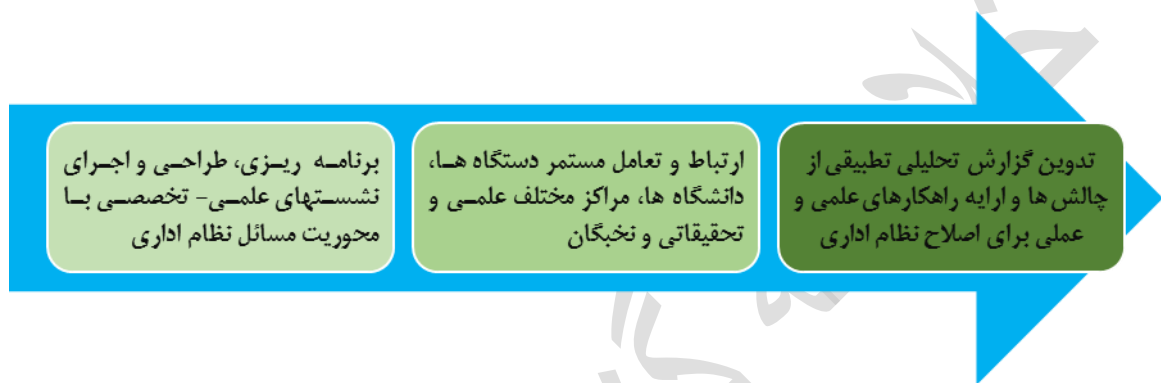
Management Report Summary

مهر ۱۴۰۲



بازوی پژوهشی - اجرایی و مطالعاتی در مرکز آموزش مدیریت دولتی با رویکرد پوشش راهبردهای پژوهش محور مرکز و توسعه ظرفیت‌های دانشی و علمی دستگاه‌های مختلف اجرایی

اهداف و راهبردهای اصلی دفتر



برنامه‌های آتی دفتر



**تشریح عملکرد دفتر حسب وظائف و فرآیند اجرایی
راهبردهای پژوهشی مرکز (۱۴۰۲)**

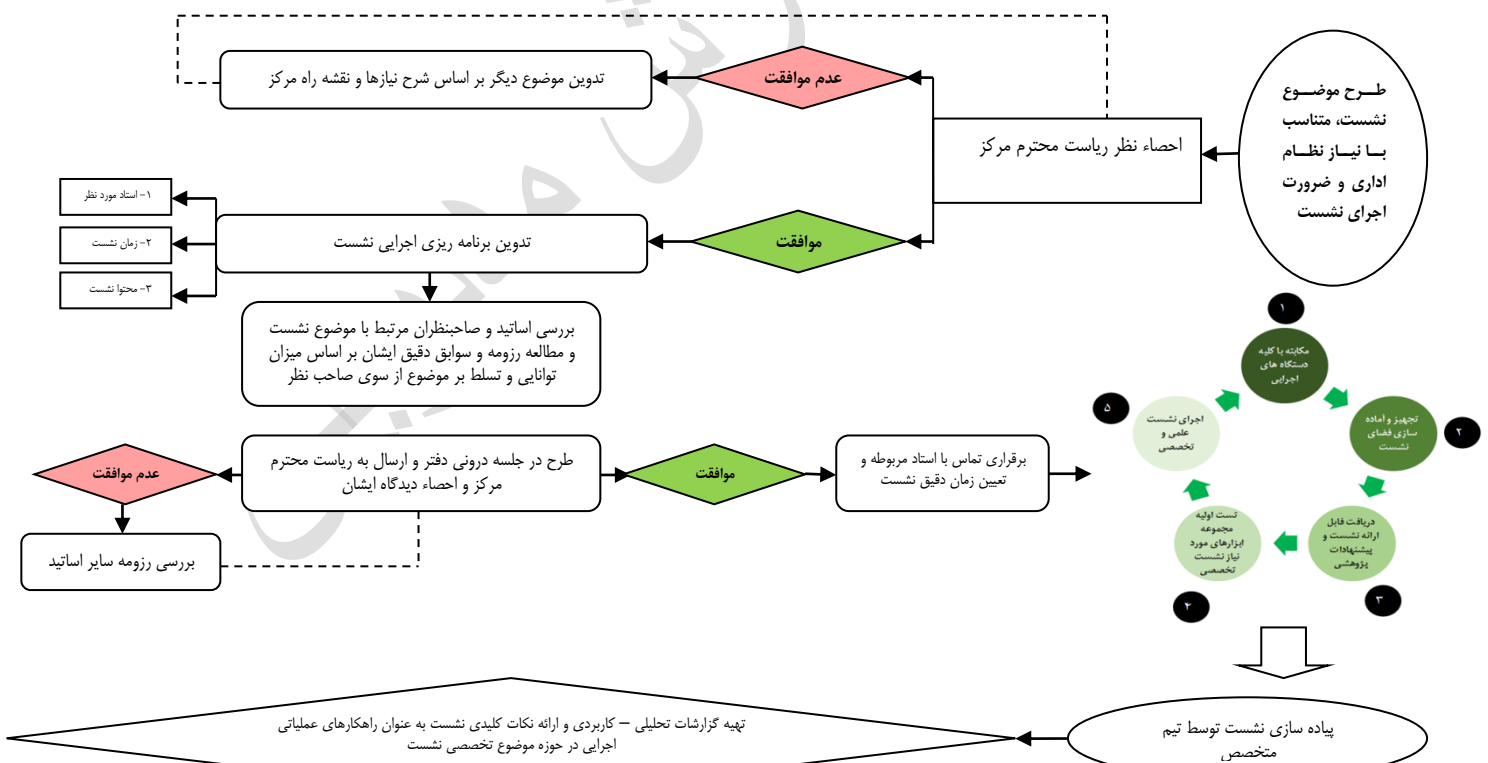
بخش ۱




پرواضح است که امروزه مشارکت فزاینده‌تر در نوآوری و توسعه تکنولوژی در کنار ماموریت‌های آموزشی و پژوهشی، هویت جدیدی است که دانشگاه‌ها در جامعه دانش‌محور اتخاذ می‌کنند. بر این اساس، دانشگاه‌ها به مثابه نهاد مولد دانش و همچنین به عنوان کارآفرین نقش مهمی در توسعه نوآورانه کشور ایفا می‌کنند و مراکز و دستگاه‌های اجرایی نیز ضمن توسعه روابط علمی خود با دانشگاه‌ها، حامی ایشان در بسط زمینه‌های علمی و عملیاتی مورد نیاز دستگاه‌های اداری و اجرایی کشور خواهند بود.

مرکز آموزش مدیریت دولتی که در طول بیش از نیم قرن سابقه آموزشی و پژوهشی خود، همواره به دنبال استفاده از ظرفیت‌های دانشگاهی، تعامل با نهادهای علمی و توسعه همکاری‌های فی‌مابین بوده است، در سال‌های اخیر همکاری‌های مناسب و گسترده‌ای را با مراکز علمی و دانشگاهی داشته که برگزاری نشست‌های علمی و تخصصی مختلف همسو با راهبردهای مرکز و با هدف کاهش مسائل و مشکلات چالش‌های مبتلابه نظام اداری و مدیریت عمومی کشور، برگزاری ارائه یافته‌های پژوهشی با هدف استفاده نظام اداری و دستگاه‌های اجرایی کشور از نتایج مطالعات دانشگاه‌ها و نیز فراخوان مطالعات و طرح‌های مختلف اجرایی مبتنی بر مطالعات تطبیقی و گزارشات تحلیلی که با استفاده از ظرفیت‌های علمی دانشگاه‌ها خواهد بود، به توسعه و تعمیق ارتباط با دانشگاه و عملیاتی نمودن شعار ارتباط صنعت و دانشگاه جامه عمل پوشانیده است.

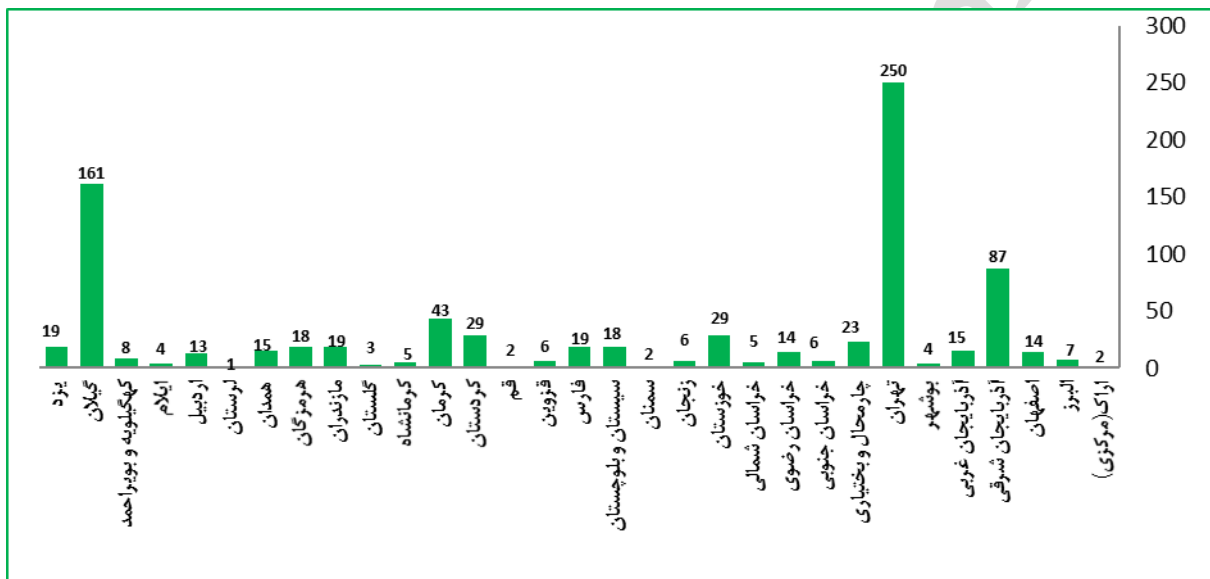
فرآیند اجرایی



پیوند دیدگاه‌های نظری، تئوری و مبانی آموزشی در دانشگاه‌ها با تجارب، مدیریت حرفه‌ای، عملکردی و مبتنی بر مهارت‌های مختلف در دستگاه‌های مختلف اجرایی، حکایت از تلاقی دو بال و رویکرد اصلی اداره بهینه کشور دارد. به بیانی دیگر، دانشگاه به عنوان قطب تولید علم و مراکز و دستگاه‌های اجرایی به عنوان مراکز کاری و مهارتی که نیازمند بهره‌برداری از جدیدترین تئوری‌های موجود در ادبیات علمی دنیا هستند، دانشگاه‌ها و دستگاه‌های اجرایی را بیش از هر زمان دیگری با توجه به فضای رقابتی موجود، شرایط خاص سیاسی و اقتصادی کشور و منویات مقام معظم رهبری که اشاره به تعامل و همکاری گسترده تمام ارکان علمی و عملیاتی کشور دارد، لزوم توسعه همکاری‌های فی‌مابین دانشگاه‌ها و مراکز و دستگاه‌های اجرایی کشور را نمایان می‌سازد.

۱: حکمرانی رفتاری؛ الگویی نوین در بهبود رفتار سازمانی		
<p>رزومه:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی از دانشگاه فردوسی مشهد ▪ عضو هیات علمی دانشکده مدیریت و معارف اسلامی دانشگاه امام صادق (ع) ▪ مدیر گروه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دانشکده مدیریت و معارف اسلامی دانشگاه امام صادق (ع) ▪ مدرس، پژوهشگر و محقق دانشگاه 	<p>اهداف:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ معرفی ابزارهای تغییر رفتار در پارادایم حکمرانی نرم ▪ آشنایی با اهرم‌های شناختی، انگیزشی، اجتماعی و محیطی ▪ تحقق اهداف سند تحول دولت مردمی <p>نتایج:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تشریح اهمیت ابزارهای رفتاری یا حکمرانی رفتاری ▪ سودآوری ابزارهای رفتاری در عرصه حکمرانی و سیاست-گذاری از نظر زمان و هزینه ▪ تشریح اهمیت فرصت‌های رویکرد رفتاری 	 <p>دکتر علیرضا چیت‌سازبان، عضو هیات علمی دانشکده مدیریت و معارف اسلامی دانشگاه امام صادق (ع)</p>

پراکندگی استانی فراگیران




چکیده نشست:

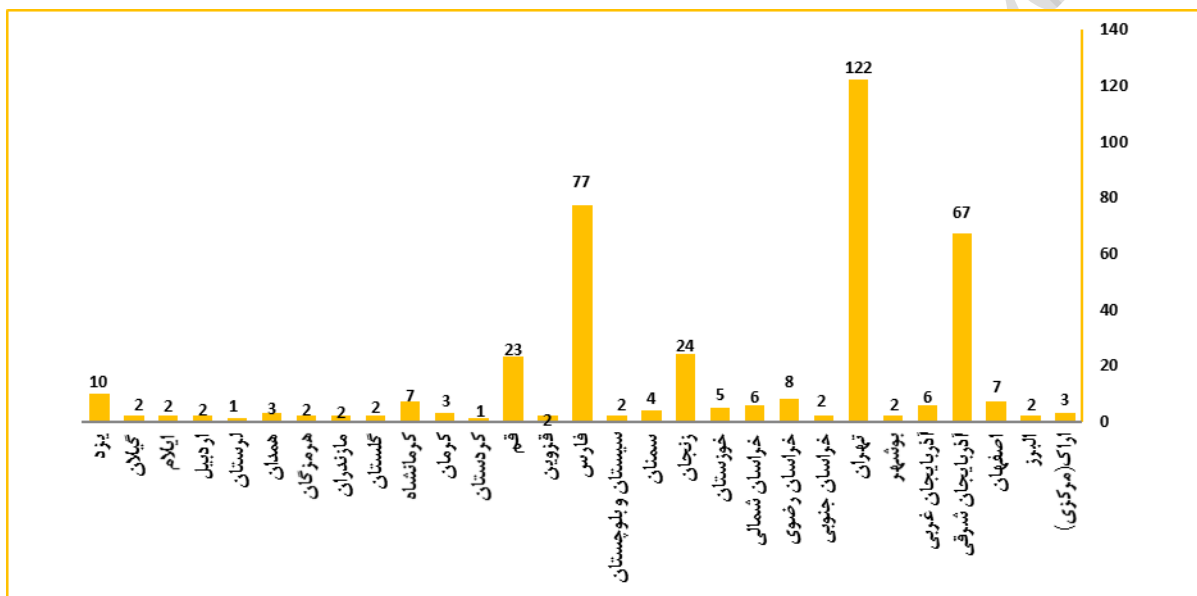
در این نشست که با حضور معاونان و جمعی از مدیران و کارکنان کلیه دستگاه‌های اجرایی به صورت آنلاین برگزار شد، بیش از ۸۴۷ نفر ثبت‌نام داشتند. وی در این نشست تخصصی به حکمرانی و بینش‌های رفتار، مرور ابزارهای رفتاری در عرصه حکمرانی و بحث و بررسی و تبادل نظر با کاربران پرداختند. ایشان، غایت مدیریت رفتار سازمانی را بهبود رفتار کارکنان سازمان دانستند و اعتقاد داشتند که در مواجهه با مسائل و تغییر رفتار افراد، دو نوع رویکرد وجود دارد: ۱- رویکرد سنتی ۲- رویکرد رفتاری. دکتر چیت‌سازبان، رویکرد سنتی حکمرانی را عموماً در اقتدار، تشویق و تنبیه، افزایش ظرفیت و یادگیری نمادین و رویکرد رفتاری را به شرح پیش‌فرض انسان‌شناسی، ابزار خطمشی و الگوی تغییر رفتار عنوان نمودند.

وی همچنین به تحلیل مبنای خطمشی‌گذاری رفتاری اشاره نمودند. در این نگاه نو، با موشکافی دقیق‌تر رفتار و تصمیمات افراد متوجه شدند که انسان در انتخاب‌هایش، تنها براساس عقلانیت و محاسبه‌گری دقیق نتایج و یا سبک و وسوسه‌گری کردن منافع عمل نمی‌کند؛ بلکه انسان کاملاً دو سیستم برای فکر کردن دارد.

۲: الگوهای نوین آموزش کارکنان دولت، رهیافتی بر مطالعات و الگوهای تطبیقی آموزش کارکنان در ایران و جهان

<p>رزومه:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه تهران ▪ عضو هیأت علمی دانشگاه امام صادق(ع) و رییس خانه خلاق و مرکز نوآوری مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی ▪ رییس مرکز نوآوری دانشگاه امام صادق (ع) ▪ محقق و پژوهشگر دانشگاه 	<p>اهداف:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ توجه بیش از پیش به امر آموزش به ویژه آموزش های نوین و کارکردی ▪ تبیین ابعاد توسعه بهره‌وری فردی و سازمانی ▪ در راستای تحقق اهداف سند تحول دولت مردمی <p>نتایج:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ بهره‌برداری و استفاده از الگوی کارآمد و نوین آموزشی ▪ زمینه‌سازی توسعه و ظرفیت‌سازی آموزش‌های نوین ▪ مطالعه تطبیقی آموزش کارکنان در جهان و ایران 	 <p>دکتر بابک حمیدیا عضو هیات علمی دانشگاه امام صادق(ع)</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


پراکندگی استانی فراگیران



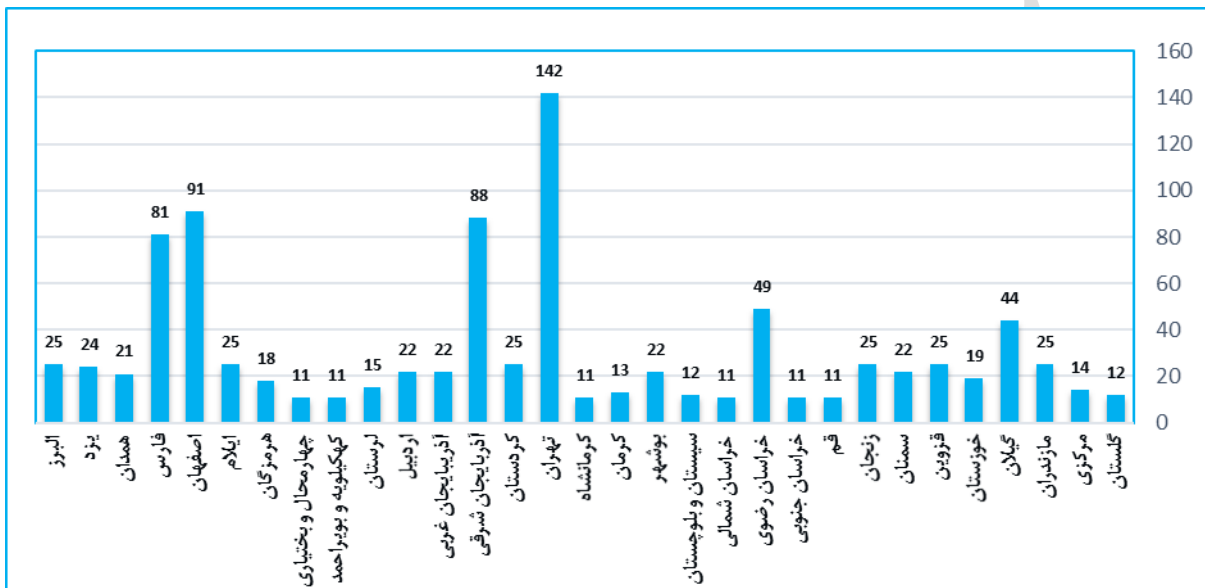
چکیده نشست:

در این نشست، ابتدا به مفهوم آموزش سرمایه انسانی و تفاوت آموزش سنتی و مدرن یا پسامدرن، به عنوان دو رویکرد متفاوت برای آموزش و یادگیری پرداخته شد. همچنین، مهم‌ترین الگوهای نوین آموزش کارکنان دولت مورد بحث و بررسی قرار گرفت و آموزش الکترونیکی، آموزش همکاری‌های چندبخشی، آموزش مبتنی بر مهارت‌ها، آموزش مبتنی بر بازی و آموزش مبتنی بر مسأله به عنوان مهم‌ترین رویکردهای الگوهای نوین آموزش کارکنان مورد بحث و تبادل نظر قرار گرفت. وی همچنین، ضمن بررسی مطالعه‌های موردی پیرامون موضوع نشست، شرح فعالیتی از کشور سنگاپور و سایر کشورها، مثال‌هایی را مطرح کردند. در ادامه و در بخش دیگری از صحبت‌های ایشان، نمونه‌های مطالعاتی از استرالیا، نیوزلند، انگلستان و فرانسه نیز مورد اشاره و بررسی قرار گرفت و دسته‌بندی دوره‌ها در این دو کشور به عنوان الگوهای مورد مطالعه، بررسی و تشریح شد. دکتر حمیدیا در پایان نشست با ذکر مثال‌های کاربردی از دوره‌های آموزشی، همچنین پاسخ به برخی سوالات فراگیران، به این نشست خاتمه دادند.

۳: توسعه فردی و تعالی سازمانی در سازمان‌های بوروکراتیک

<p>رزومه:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ دکتری مدیریت دولتی ▪ عضو هیأت علمی دانشکده مدیریت، اقتصاد و مهندسی پیشرفت دانشگاه علم و صنعت ایران، ▪ محقق و پژوهشگر دانشگاه 	<p>اهداف:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ توسعه فردی و تعالی سازمانی ▪ شناخت سازمان‌های متعالی ▪ نحوه دستیابی به اهداف فردی و سازمانی <p>نتایج:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تشریح اهمیت اثربخشی و اقدامات مناسب نیروی انسانی ▪ تشریح ویژگی سازمان‌های موفق و متعالی ▪ تشریح جایگاه عملکردی کارکنان در سازمان‌ها 	 <p>دکتر مهدی عبدالحمید عضو هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


پراکندگی استانی فراگیران



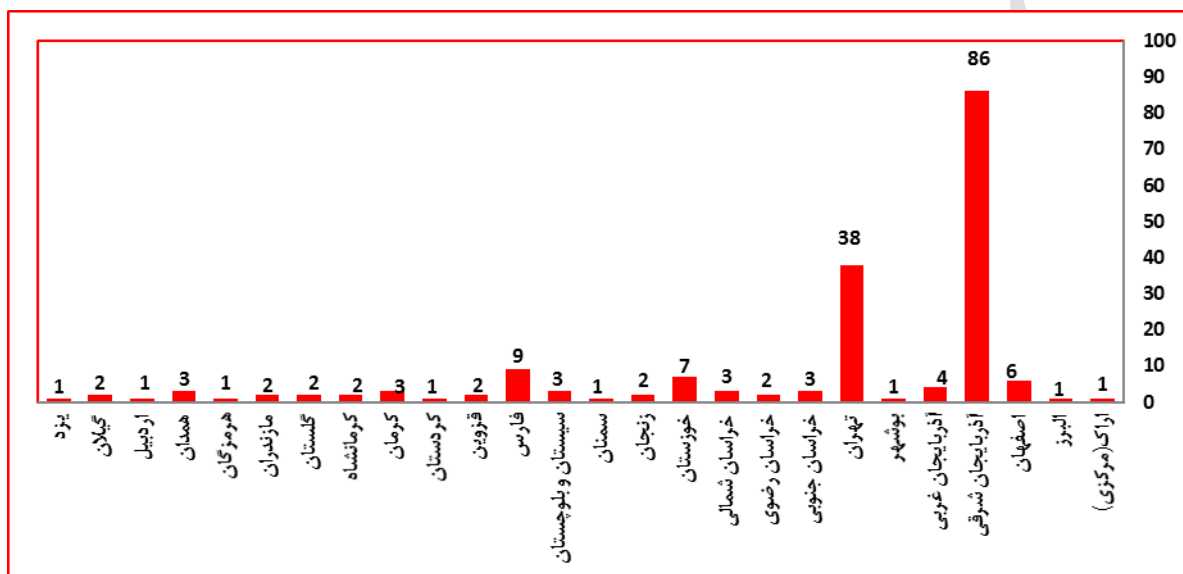
چکیده نشست:

دکتر عبدالحمید ضمن بیان این مهم که در سازمان‌ها، انسان‌ها باید اصل قرار گیرند، اشاره داشتند که امروزه دغدغه اصلی سازمان‌ها، به کارگیری هرچه بیشتر نیروی انسانی برای اهداف سازمانی خود است که گاهی ذات و جوهره انسانی را به مخاطره می‌اندازد. در ادامه، دکتر اشاره داشتند که امروزه سازمان‌ها به مثابه بمب‌های زمانی فعالیت می‌کنند که به تدریج، جامعه را به سوی تاریکی سوق می‌دهند. موضوعی که به تعبیر برخی اندیشمندان، سازمان‌ها را در عمل به قفس آهنین تشبیه نموده است. وی در تبیین مسأله عصیان سازمانی که یکی از مهم‌ترین موانع پیش روی توسعه فردی و به دنبال آن، تعالی سازمانی است، تشریح نمودند که انسان مبتلا به بیگانگی از خود که بخشی از آن در نتیجه برخورد سازمان با فرد حاصل می‌شود، در نهایت به بیگانگی از دیگران و بیگانگی از کار گرفتار خواهد شد که عملاً هر دو مقوله توسعه فردی و تعالی سازمانی را به بیراهه خواهد کشاند. ایشان اشاره به آیاتی از کلام‌الله مجید در این خصوص، اشاره نمودند که قوه مجریه به دلیل اهمیت ویژه‌ای که در رابطه با اجرای احکام و مقررات اسلامی به منظور رسیدن به روابط و مناسبات عادلانه حاکم بر جامعه دارد، بایستی راهگشای ایجاد جامعه اسلامی باشد. وی همچنین با بیان نظام‌سازی اسلامی که از اداره اسلامی، اقتصاد اسلامی، مردم‌سالاری دینی به اسلام ناب توحیدی می‌رسد، به ضرورت، مشروعیت و کارآمدی نظام‌سازی اسلامی اشاره کردند که در عین سادگی، به توسعه فردی و تعالی و ارزش سازمانی نیز کمک می‌نماید. ایشان در انتها اشاره داشتند که مقوله تربیت مدیران راهبردی، متناسب با نظر ریاست محترم جمهور بایستی از سوی مرکز حرفه‌ای - تخصصی آموزش مدیریت دولتی بایستی به انجام برسد.

۴: تبیین و کاربست مدل‌های نوین مدیریت رفتار سازمانی و تحلیل نقش آن در حکمرانی رفتاری (تجارب، الگوها، تئوری‌ها و روش‌ها)

<p>رزومه:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ دکتری مدیریت دولتی دانشگاه تهران ▪ رییس دانشگاه بجنورد ▪ عضو انجمن مدیریت رفتار سازمانی ایران ▪ رییس سازمان بسیج اساتید خراسان شمالی 	<p>اهداف:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تبیین صحیح مدیریت رفتار سازمانی و حکمرانی رفتاری ▪ تبیین یادگیری، تعاملات و سلامت سازمانی ▪ تبیین اهمیت مجموعه مباحث کارکردی و سیستمی <p>نتایج:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تشریح وضعیت موجود و تبیین مسیری پیش رو ▪ ارائه چشم‌انداز مطلوب فکری و عملی رفتار سازمانی ▪ تشریح مدل‌ها و نظریه‌های مربوط به حکمرانی رفتاری 	 <p>دکتر محمد شیخزاده رئیس دانشگاه بجنورد</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


پراکندگی استانی فراگیران



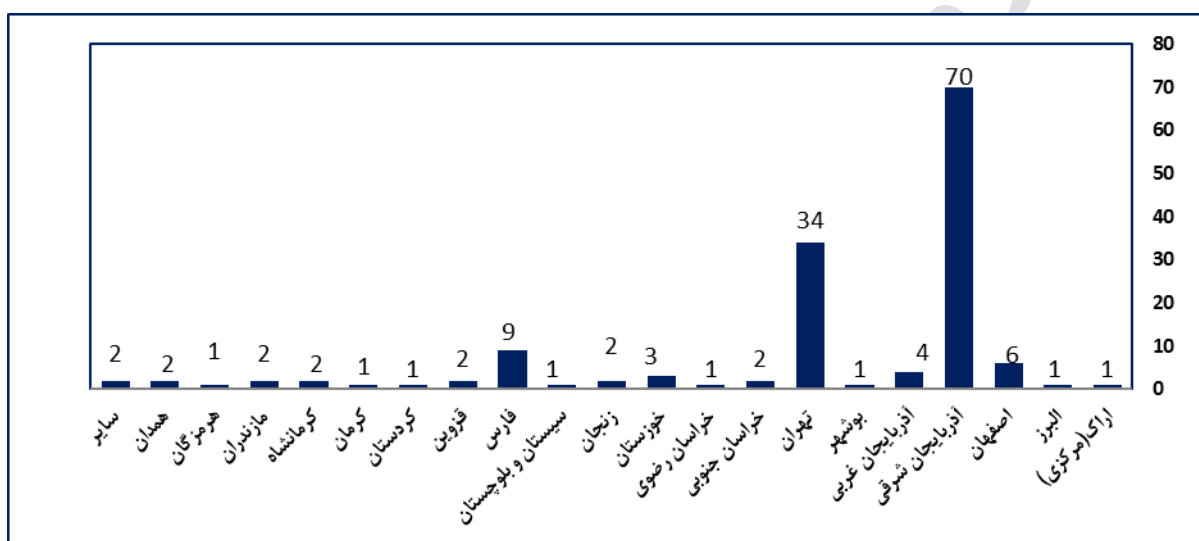
چکیده نشست:

وی ابتدا به نظریه‌های نوین در حوزه رفتار سازمانی شامل نظریه پذیرش و تطبیق، نظریه پویایی سیستم و نظریه عدالت سازمانی اشاره نمود. در ادامه یادگیری سازمانی، تعاملات سازمانی و سلامت سازمانی به عنوان گزاره‌هایی از رفتار سازمانی مورد بحث و بررسی قرار گرفت. با توجه به پیوستگی موضوعی، مدل‌های نوین در حوزه رفتار سازمانی شامل مدل ارزش‌های شغلی و مدل تعهد سازمانی توضیح داده شد و در ادامه الگوهای نوین و تجارب کاربردی آن‌ها در رفتار سازمانی برای مخاطبین تشریح و تبیین شد. از نظر ایشان، حکمرانی رفتاری یک الگوی مدیریت و حکمرانی است که تمرکز خود را بر رفتارها و اعمال فردی و سازمانی در سازمان قرار می‌دهد. در این نوع حکمرانی، توجه به عملکرد، تصمیمات و رفتارهای افراد و گروه‌ها در سازمان می‌شود. حکمرانی رفتاری به این باور می‌رسد که عملکرد و موفقیت سازمان به طور مستقیم با رفتارهای افراد در سازمان مرتبط است. بنابراین، جهت دهی به رفتارها و اعمال فردی و گروهی در سازمان، بسیار اهمیت دارد و بهبود این رفتارها منجر به بهبود عملکرد و عملکرد سازمانی خواهد شد. وی در ادامه به بررسی روشهای حکمرانی رفتاری اشاره نمودند که تقویت و کنترل محرک‌ها، تقویت و تنبیه، مهم‌ترین روش‌های حکمرانی رفتاری هستند. از دیدگاه دکتر شیخ-زاده برای موفق بودن در حکمرانی رفتاری، روش‌ها و اصولی وجود دارد که با کاربست آنها می‌توان زمینه‌های موفق حکمرانی رفتاری را بهبود بخشید. امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی به عنوان مهم‌ترین ابزارهای مزبور به شمار می‌روند.

5: واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های حاکمیت اسلامی بر اساس فرمایشات امام علی علیه السلام

<p>رزومه:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ دکتری مدیریت دولتی ▪ مدیر موسسه سراج مدیریت (اسلامی) ▪ مدرس، محقق و پژوهشگر دانشگاه 	<p>اهداف:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تبیین اصول و مبانی حکومت حضرت علی(ع) ▪ تبیین جایگاه نهج‌البلاغه در حکمرانی اسلامی ▪ تبیین مبانی فکری و عملی حکومت اسلامی <p>نتایج:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تشریح ابعاد و مؤلفه‌های حاکمیت اسلامی ▪ تشریح نقش آفرینان حاکمیتی در حکومت اسلامی ▪ تشریح تفاوت‌های حاکمیت و حکومت در منابع اسلامی 	 <p>دکتر سعید حجازی‌فر دانش‌آموخته دکتری مدیریت دولتی</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


پراکندگی استانی فراگیران



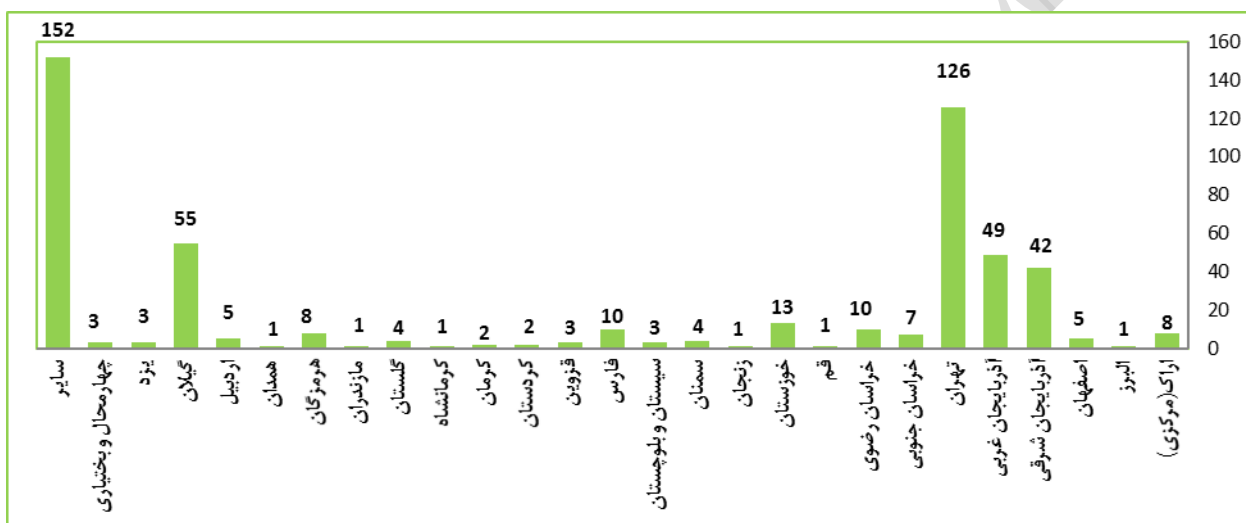
چکیده نشست:

وی در این نشست، ابتدا جهت تعیین دقیق مسیر گفتمان، به اهداف و سوالات ذهنی پیرامون موضوع شامل چیستی حاکمیت اسلامی، واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های حاکمیت اسلامی و شناسایی نقش آفرینان حاکمیتی بر اساس بیانات امام علی علیه السلام اشاره نمودند و در ادامه با پرداختن به این موضوع که حکومت را نباید با حاکمیت یکسان انگاشت، اشاره داشتند، حکومت نهاد‌های سیاسی- اداری و دستگاه‌های قانون گذاری، اجرایی، قضایی و نظامی را در بر می‌گیرد که عهده‌دار برقراری نظم و امنیت، گرداندن جامعه و برآوردن نیازهای گوناگون شهروندان هستند؛ حال آن‌که حاکمیت به پویاها یا فرایندهای تصمیم‌گیری، چگونگی کاربرد قدرت و چند و چون روابط دولت و شهروندان (افراد و گروه‌ها) اشاره دارد. ایشان با اشاره به برخی مدل‌های حاکمیتی خوب در دنیا به موضوع تعالی حاکمیت در منابع اسلامی پرداخته و مدل مدینه فاضله فارابی، مدل مدینه فاضله ملاحظه‌دار و مدل مدینه فاضله آیت الله جوادی آملی را به تفصیل برای حاضرین در این نشست توضیح دادند و در ادامه به ویژگی‌های حاکمیت مطلوب علوی شامل عدالت‌گرایی فراگیر، قانون‌گرایی و حق‌گرایی، خدمت‌گزاری و امنیت‌گرایی، توسعه‌گرایی، انتقادپذیری و پاسخگویی، مشارکت جویی و دانش‌گرایی، فقرزدایی و رفاه‌گرایی و اخلاق‌گرایی و فساد ستیزی اشاره نمودند. دکتر حجازی‌فر با بیان برخی الگوهای حکمرانی اسلامی از نظر پیشروان دینی و مذهبی تشیع، به بیان پژوهش‌های حاکمیت اسلامی در منابع لاتین و اهل سنت پرداخته و مدل حاکمیت اسلامی با رویکرد سیستمی را مورد توجه قرار دادند که خروجی این تحلیل سیستمی، حکمتی ایده‌آل برای مردم و حکومت خواهد بود.

۶: عارضه‌های مبتلا به آموزش و توانمند سازی کارکنان دولت در ایران و ارائه الگوی کارآمد

<p>رزومه:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ دکتری مدیریت دولتی ▪ عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران ▪ مدرس، محقق و پژوهشگر دانشگاه 	<p>اهداف:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تبیین اهمیت سیستماتیک آموزش و توانمندسازی کارکنان ▪ تبیین رابطه خط مشی گذاری و اجرای خط‌مشی ▪ تبیین نظریه مرجعیت اداری و مرجعیت تخصصی <p>نتایج:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تقویت مراکز آموزش تربیت مدیران زیر نظر رئیس‌جمهور ▪ استخدام کارکنان متخصص حائز شرایط ▪ احتراز جدی از گماردن مدیران در پست‌های اجرایی با مدارک دانشگاهی قبل از طی دوره مدیریت راهبردی. 	 <p>دکتر غلامرضا معمارزاده طهران عضو هیات علمی واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


پراکندگی استانی فراگیران



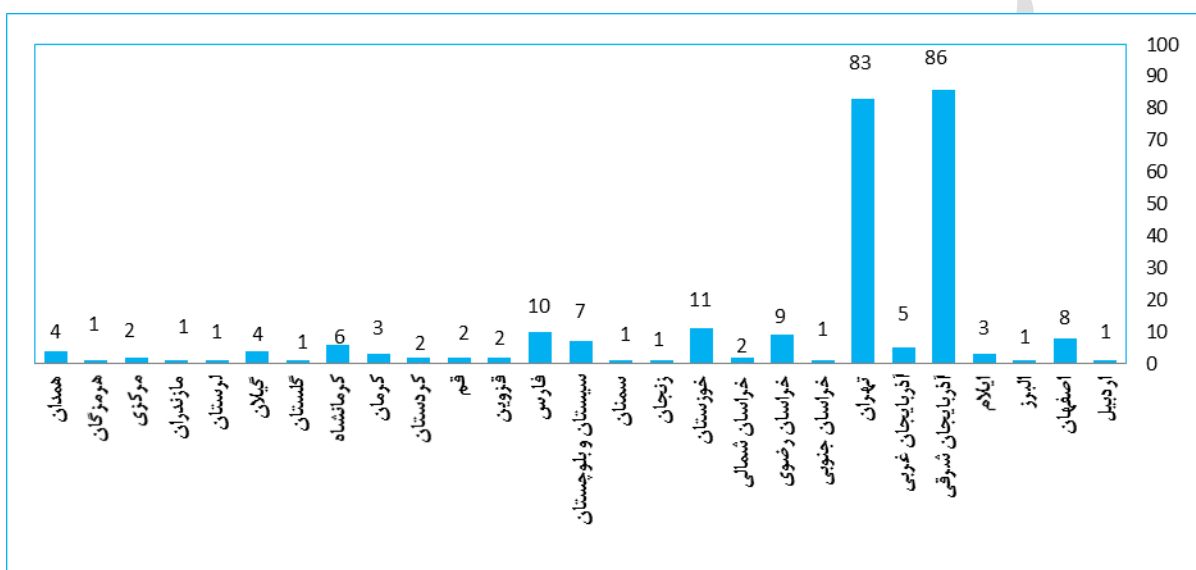
چکیده نشست:

دکتر معمارزاده اشاره داشتند که از دیدگاه‌گیدنز ساختار، معادل خرد نظام سیاسی و کارکرد معادل خرد نظام اداره است. وی با اشاره به برخی از اصول قانون اساسی، اشاره داشتند که منظور از توسعه سیاسی، توسعه بخش سیاسی یک جامعه نیست، بلکه منظور تحقق اهداف متعالی یک جامعه با مشارکت مردم همان جامعه است. ایشان اعتقاد دارند که بدون داشتن یک نظام اداری توانمند انتظار داشتن یک کشور توسعه یافته بی مورد است. ایشان در باب آسیب‌های موجود آموزش کارکنان دولت از حیث انتصاب مدیران دارای تخصص‌های دانشگاهی معتقدند، قبل از طی دوره‌های پرورش مدیران به شکلی که ذکر آن رفت، در پست‌های اجرایی، نه تنها سودی عاید نظام سیاسی نخواهد کرد، بلکه بر طبق نظرات دانشمندان علم اداره از جمله پارکینسون لطماتی را نیز به نظام سیاسی وارد می‌کند. تقویت مراکز آموزش تربیت مدیران زیر نظر رئیس‌جمهور طبق اصل ۱۲۶ قانون اساسی، خودداری جدی از گماردن مدیران در پست‌های اجرایی با مدارک دانشگاهی به‌ویژه دکترای تخصصی قبل از طی دوره مدیریت راهبردی، احتراز جدی از گماردن کارکنان در پست‌های تخصصی بدون داشتن مدارک دانشگاهی معتبر و متناسب و استخدام کارکنان متخصص حائز شرایط از دانشگاه‌های معتبر با توجه به آموزش‌های حرفه‌ای و تخصصی آنان، پیشنهادات علمی و عملیاتی ایشان در ارتباط با موضوع نشست بود.

۷: آینده مهارت‌های مدیریتی تحت تاثیر هوش مصنوعی در جهان و ایران

<p>رزومه:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ دکتری مهندسی و علوم کامپیوتر از دانشگاه ایالتی میشیگان، رییس دانشکده مهندسی کامپیوتر دانشگاه علم و صنعت ایران، عضو هیات علمی دانشگاه علم و صنعت ایران ▪ دانشمند برگزیده در حوزه ارتباط جامعه و صنعت در بیست و سومین جشنواره تجلیل از پژوهشگران ▪ موسس مرکز توسعه بازی های رایانه ای دانشگاه علم و صنعت ایران 	<p>اهداف:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تبیین نقش مدیران استفاده کننده از هوش مصنوعی ▪ تبیین آینده مهارت‌های مدیریتی متأثر از هوش مصنوعی در ایران و جهان (تولید ماشین‌های هوشمند) ▪ تبیین حوزه‌های راهبردی هوش مصنوعی در دنیا <p>نتایج:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تشریح حکمرانی دیجیتال (تحول دیجیتالی) در دنیا ▪ تشریح تحول دیجیتالی در محیط کسب و کار ایران ▪ واگذاری ۴۲ درصد از وظائف مدیران به هوش مصنوعی 	 <p>دکتر بهروز مینایی رییس دانشکده مهندسی کامپیوتر دانشگاه علم و صنعت ایران</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


پراکندگی استانی فراگیران



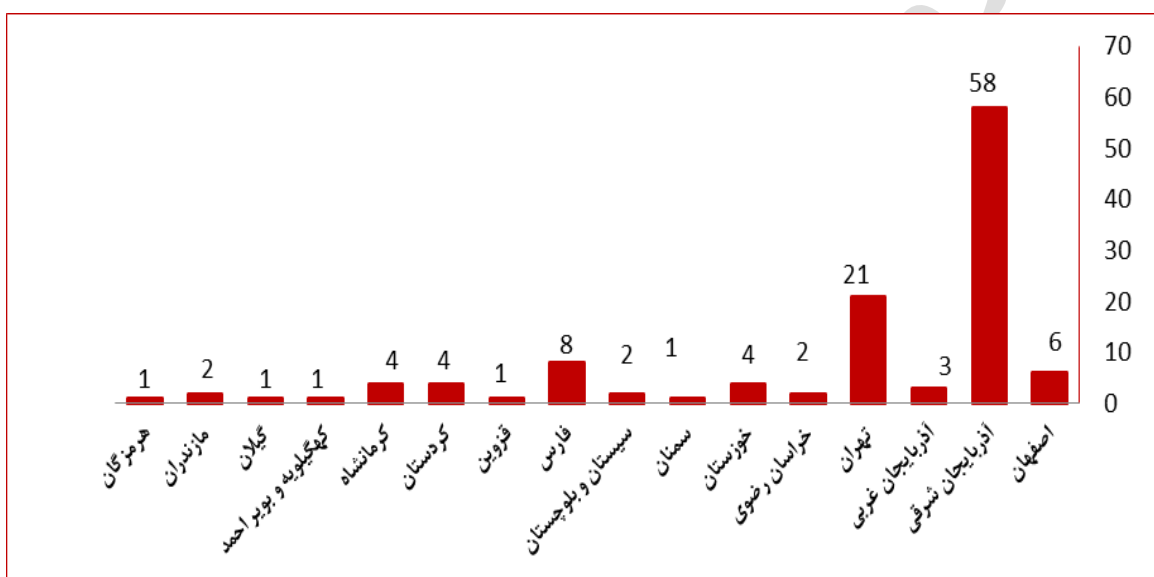
چکیده نشست:

وی در این نشست ابتدا به مقوله هوش مصنوعی و ظرفیت‌های آن، همچنین حوزه‌های راهبردی هوش مصنوعی در دنیا پرداخت. ایشان در ادامه حکمرانی دیجیتال در دنیا را مورد توجه قرار داده و اشاره نمودند که حکمرانی دیجیتال چارچوبی راهبردی برای تعیین تکلیف و شفاف‌سازی نقش‌ها، مسئولیت‌ها، اختیارات، مطالبات راهبردی مرتبط با تصمیم‌گیری‌ها برای طرح تحول دیجیتالی یک سازمان همچون استراتژی دیجیتال، سیاست‌گذاری دیجیتال و استانداردهای مرتبط با جاری‌سازی تحول دیجیتال است. دکتر مینایی همچنین در ادامه به حکمرانی هوش مصنوعی پرداختند و اشاره نمودند که هوش مصنوعی شاخه‌ای از علوم رایانه است که هدف اصلی آن تولید ماشین‌های هوشمندی است که توانایی انجام وظایفی که نیازمند به هوش انسانی است را داشته باشد. در حقیقت هوش مصنوعی نوعی شبیه‌سازی هوش انسانی برای کامپیوتر است و منظور از هوش مصنوعی در واقع ماشینی است که به‌گونه‌ای برنامه‌نویسی شده که همانند انسان فکر کند و توانایی تقلید از رفتار انسان را داشته باشد. از نظر ایشان سلامت، جامعه، اقتصاد، حمل و نقل و ... در زمره مسائلی هستند که مستقیم از هوش مصنوعی اثرپذیر هستند. وی در ادامه ضمن اشاره به برخی از آورده‌های ناشی از هوش مصنوعی به تهدیدات اجتماعی گفتگو‌گرهای هوشمند برای عموم مردم اشاره نمودند و بیان داشتند تا سال ۲۰۳۰ نسل‌های آینده در بسیاری از جنبه‌های زیستی و کاری، مستقیم و غیرمستقیم از هوش مصنوعی متأثر خواهند شد.

۸: پدیدارشناسی یادگیری بین سازمانی در اجرای برنامه‌های مشترک

<p>رزومه:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ دکتری مدیریت دولتی ▪ پژوهشیار در سالهای ۹۴ و ۹۶ در دانشگاه علامه طباطبایی ▪ مدرس، محقق و پژوهشگر دانشگاه ▪ عضو هسته پژوهشی دانشگاه علامه طباطبایی از سال ۹۶ تا سال ۱۴۰۱ 	<p>اهداف:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تبیین شیوه‌های موثر جهت به اشتراک‌گذاری دانش بین سازمان‌های مختلف و احصاء اطلاعات و دانش جدید ▪ تبیین اهمیت و جایگاه تسهیم دانش محرمانه ▪ تبیین تسریع ارائه خدمات فعلی و بهبود خدمات نوین <p>نتایج:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تشریح بهره‌گیری سازمان‌ها از ظرفیت‌های کشور ▪ تشریح استفاده از خرد جمعی و ایجاد سیستم معانی مشترک ▪ تشریح تقویت دیدگاه مبتنی بر منفعت عمومی 	 <p>دکتر حسین محمدی پژوهشگر دانشگاه</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

پراکندگی استانی فراگیران




چکیده نشست:

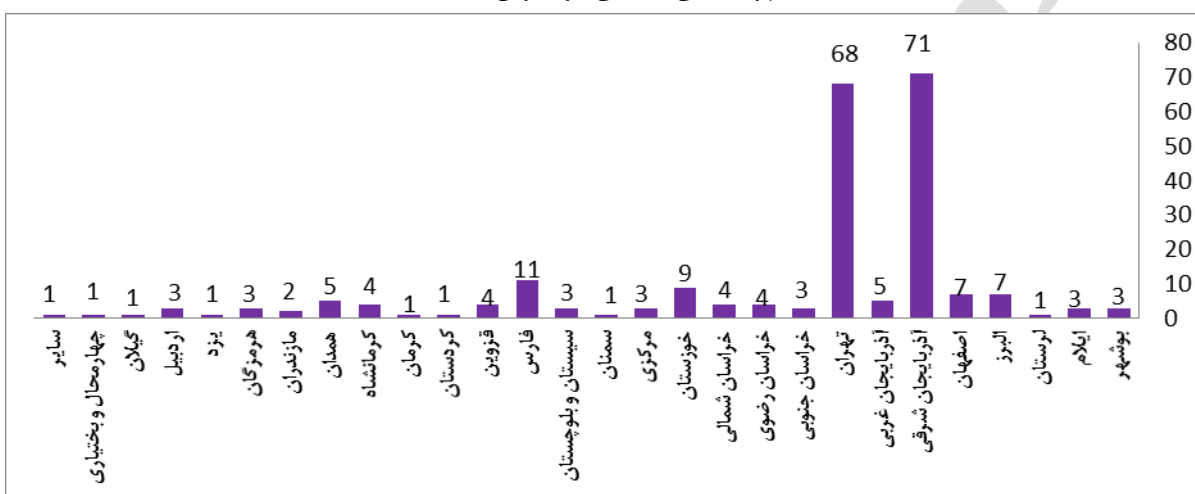
ابتدا ایشان به تعریف یادگیری بین سازمانی به عنوان مکانیزمی اساسی در توانمندسازی و بهره‌گیری سازمان‌ها از ظرفیت‌های مغفول مانده موجود در کشور و سوالات مطرح در این زمینه را مورد بررسی قرار دادند. در ادامه به تجربه سازمان‌های مشارکت‌کننده در طرح یک تجربه موفق اشاره ای نمودند و باور داشتند که در لابه لای این مشارکت، سازمان‌ها، نقایص یکدیگر را برطرف کرده و از ظرفیت‌های مغفول مانده یکدیگر بهره برده و مواجهه بهتر با پدیده مذکور را فرا می‌گیرند. وی در ادامه به مشخصات پدیده که مبین دامنه تعریف یادگیری بین سازمانی است و حد و مرز آن را تعیین می‌نماید، موارد زیر را بیان نمودند:

آسیب‌شناسی، برنامه‌ریزی و سازماندهی مشترک، بهره‌گیری از خرد جمعی، ایجاد سیستم معانی مشترک، انجام عملیات تیمی مشترک، خواست جمعی و مشارکت انگیزشی، بهبود اعتماد، کاهش مقاومت و تقویت دیدگاه مبتنی بر منفعت عمومی. ایشان همچنین به حوزه و قلمرو یادگیری بین سازمانی در سه سطح نیز تاکید نموده و معتقد بودند که انجام مطالعاتی در حوزه یادگیری بین سازمانی به خصوص در بافت همکاری‌های سازمان‌های بین‌المللی به فهم ماهیت یادگیری بین سازمانی کمک می‌نماید.

۹: تبیین علل، زمینه ها و چرایی فساد اداری در نظام آموزش دولتی ایران

<p>رزومه :</p> <ul style="list-style-type: none"> • مشاور معاون سرمایه انسانی و تعالی سازمانی سازمان برنامه و بودجه کشور • مدرس، محقق و پژوهشگر دانشگاه • استعدادهای درخشان (رتبه اول فارغ التحصیلی درهرمقطع) • عضو بنیاد ملی نخبگان 	<p>اهداف:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تبیین وضعیت فساد اداری در ناظم آموزش دولتی ایران • ارائه راهکارهای پیشنهادی مبارزه با فساد اداری در نظام آموزش دولتی ایران <p>نتایج :</p> <ul style="list-style-type: none"> • تشریح عوامل توسعه زای فساد اداری در فساد اداری در نظام آموزش دولتی ایران • تشریح عوامل دافعه توسعه فساد اداری در بخش آموزش دولتی 	 <p>دکتر محمد آتشک پژوهشگر و مدرس دانشگاه</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


پراکندگی استانی فراگیران



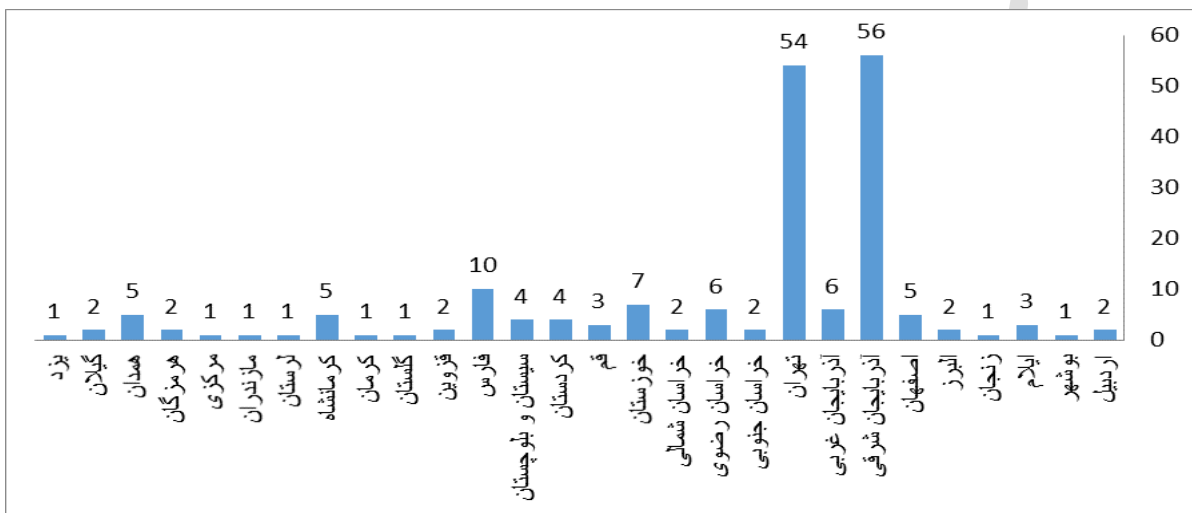
چکیده نشست:

در این نشست که به بیش از ۲۳۰ نفر از ثبت نام کنندگان ارائه می گردید، ابتدا به تعریف فساد در نظام آموزش دولتی پرداخته شد و در ادامه به سطوح وقوع، مقاطع، عامل های دخیل و ماهیت مبادلات فساد در آموزش اشاره گردید. از نظر ایشان، در کلان، فساد به مثابه ضعف ترتیبات نهادی نگریسته می شود و فساد را بیشتر نوعی نارسایی نهادی و مرتبط با ترتیبات نهادی و ساختار اداری یک حکومت و نارسایی در فرهنگ یک جامعه تلقی نموده اند و در رویکرد خرد نیز، فساد به مثابه نوعی کژرفتاری و کج منشی بوروکرات ها نگریسته می شود. در این رویکرد اخلاق گرایانه، سراغ افراد رشوهستان گرفته می شود و در بهترین حالت، سعی می شود، بوروکرات های فاسد و خاطی با کارکنان درستکار و صادق، جایگزین گردند. بنابراین در این رویکرد، جوهره فساد هدف قرار نمی گیرد. وی در بخش دیگری از صحبت های خود به نظریه احساس محرومیت نسبی یا انتظار اشاره نمودند که بر مبنای این نظریه افراد داده های خود را به یک نظام و ستادهای خود را از آن نظام با دیگران مقایسه می کنند و چنانچه احساس بی عدالتی نمایند، اقدام به رفتار فسادآمیز خواهند نمود. از دیدگاه ایشان عوامل فساد اداری در نظام آموزش دولتی ایران به سه دسته عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی تقسیم بندی می شود. دکتر آتشک با برشمردن عوامل سازمانی فساد اداری در نظام آموزش دولتی ایران به عوامل محیطی فساد اداری در نظام آموزش دولتی ایران اشاره نمودند و اعتقاد دارند که تضعیف ارزش ها و هنجارهای دینی و اخلاقی در جامعه، مشکلات اقتصادی در جامعه، ناکارآمدی قضایی در ضد فساد و توسعه نیافتگی سیاسی جامعه به عنوان مهم ترین مصادیق عوامل محیطی فساد اداری در نظام آموزش دولتی ایران به شمار می روند.

۱۰: رهیافتی بر تحول دیجیتال در جهان و ایران و بررسی زمینه‌ها، چالش‌ها و فرصت‌های توسعه تحولات دیجیتال در مدیریت دولتی ایران

<p>رزومه:</p> <ul style="list-style-type: none"> عضو هیات علمی دانشگاه تهران (استادیار دانشگاه تهران) عضو شورای پژوهشی پردیس فارابی-از سال ۱۳۹۵ مشاور منابع انسانی در ۱۸ پروژه سازمانی 	<p>اهداف:</p> <ul style="list-style-type: none"> تبیین وضعیت تحولات دولت دیجیتال در ایران تبیین چالش‌ها و فرصت‌های توسعه تحولات دیجیتال در مدیریت داخلی ایران <p>نتایج:</p> <ul style="list-style-type: none"> تشریح وضعیت تحولات دولت دیجیتال در ایران و عقب ماندگی‌های موجود تشریح زمینه‌های چالش‌زا تحولات دیجیتال در مدیریت دولتی ایران ارائه راهکارهای عملیاتی 	 <p>دکتر جبار باباشاهی عضو هیات علمی دانشگاه تهران</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

پراکندگی استانی فراگیران



چکیده نشست:

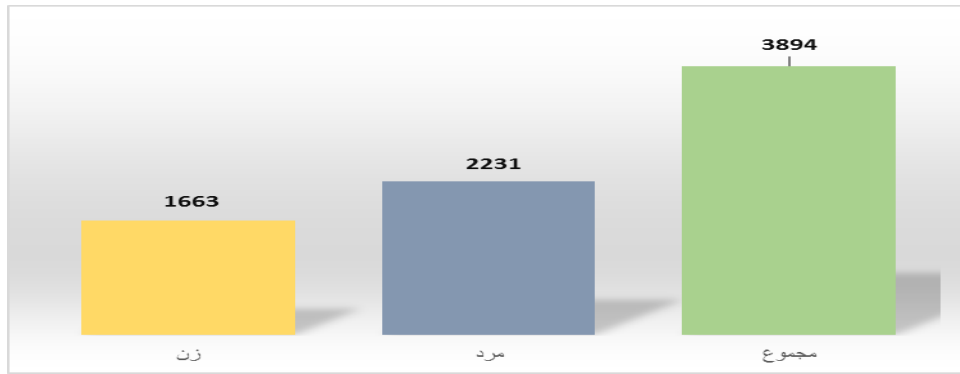
در این نشست که به بیش از ۱۹۰ نفر از ثبت نام کنندگان ارائه می‌گردید، ابتدا تعاریف تغییر (Change)، تحول (Transformation) و بهبود (Development)، مورد بررسی قرار گرفت و در ادامه به الگوی همسازی با محیط با گرایش‌های بازسازی یا تحول‌گرا، واکنش‌گرا، ترموستات و رضایت‌پرداخته شد. وی شیوه مورد استفاده مدیریت در این موقعیت را مدیریت مشارکتی، گروه‌های خودگردان، مدیریت کیفیت جامع، واحدهای کسب و کار استراتژیک (SBU)، سیستم‌های کار کارساز و ... برشمردند.

در ادامه ایشان تعریف تحول دیجیتال را مطرح کرده که استفاده استراتژیک از فناوری‌ها، روش‌ها و محتواهای دیجیتال در راستای ایجاد تحول در کسب و کار می‌باشد. همچنین به تعریف دیگری از تحول دیجیتال یعنی استفاده از فناوری‌های دیجیتال با هدف توانمندسازی کسب و کار از طریق بهبود تجربه مشتری، ساده‌سازی عملیات و یا ایجاد مدل‌های جدید تجاری را تحول دیجیتال اشاره نمودند.

همچنین دکتر باباشاهی به پارادکس‌های عملیاتی در دنیای غیردیجیتال اشاره کرده و به فناوری‌های موجود در تحول دیجیتال تاکید نمودند. درخامته وی مقاومت‌هایی که منشا سازمانی و منشا فردی دارند را نام برده و برای مخاطبان توضیحاتی ارائه کردند.

بخش آماری - توصیفی

آمار کلی حاضرین نشست در هفت ماهه نخست ۱۴۰۲



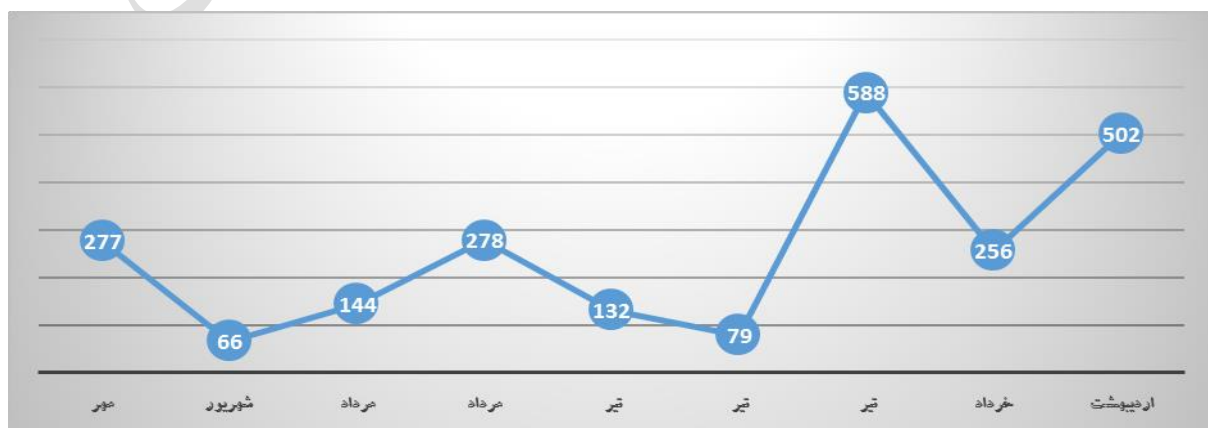
آمار کلی حاضرین نشست در هفت ماهه نخست ۱۴۰۲ به تناوب نشست های برگزار شده



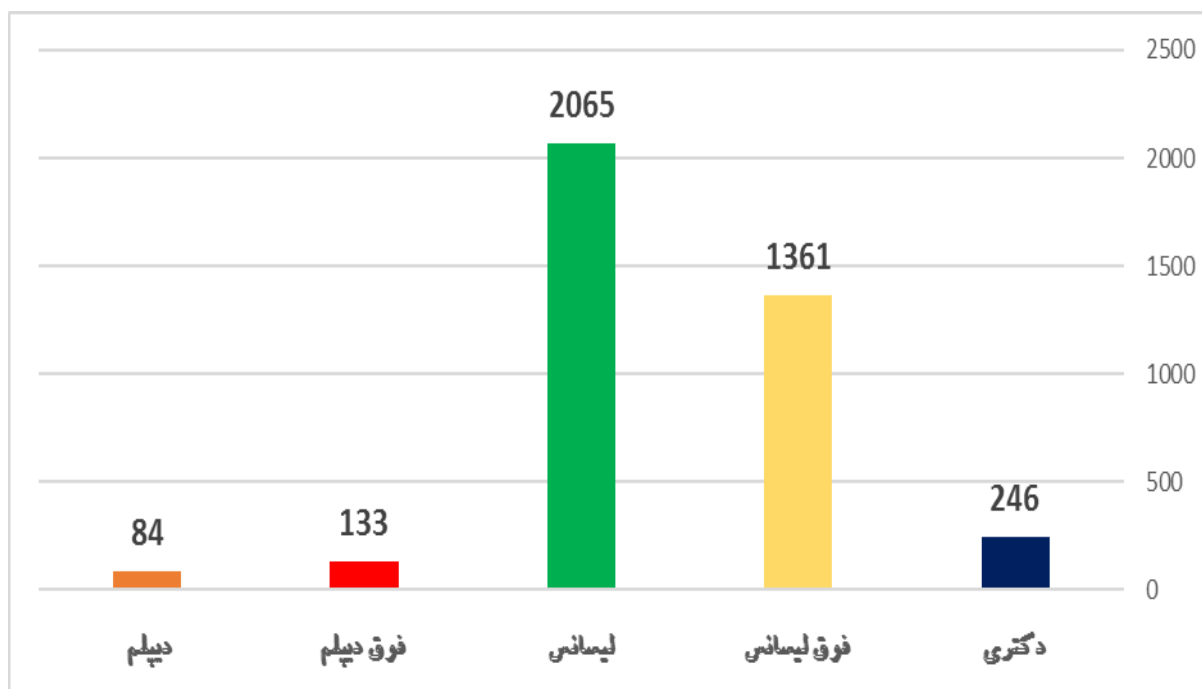
آمار کلی زنان حاضرین در نشست در هفت ماهه نخست ۱۴۰۲ به تناوب نشست های برگزار شده



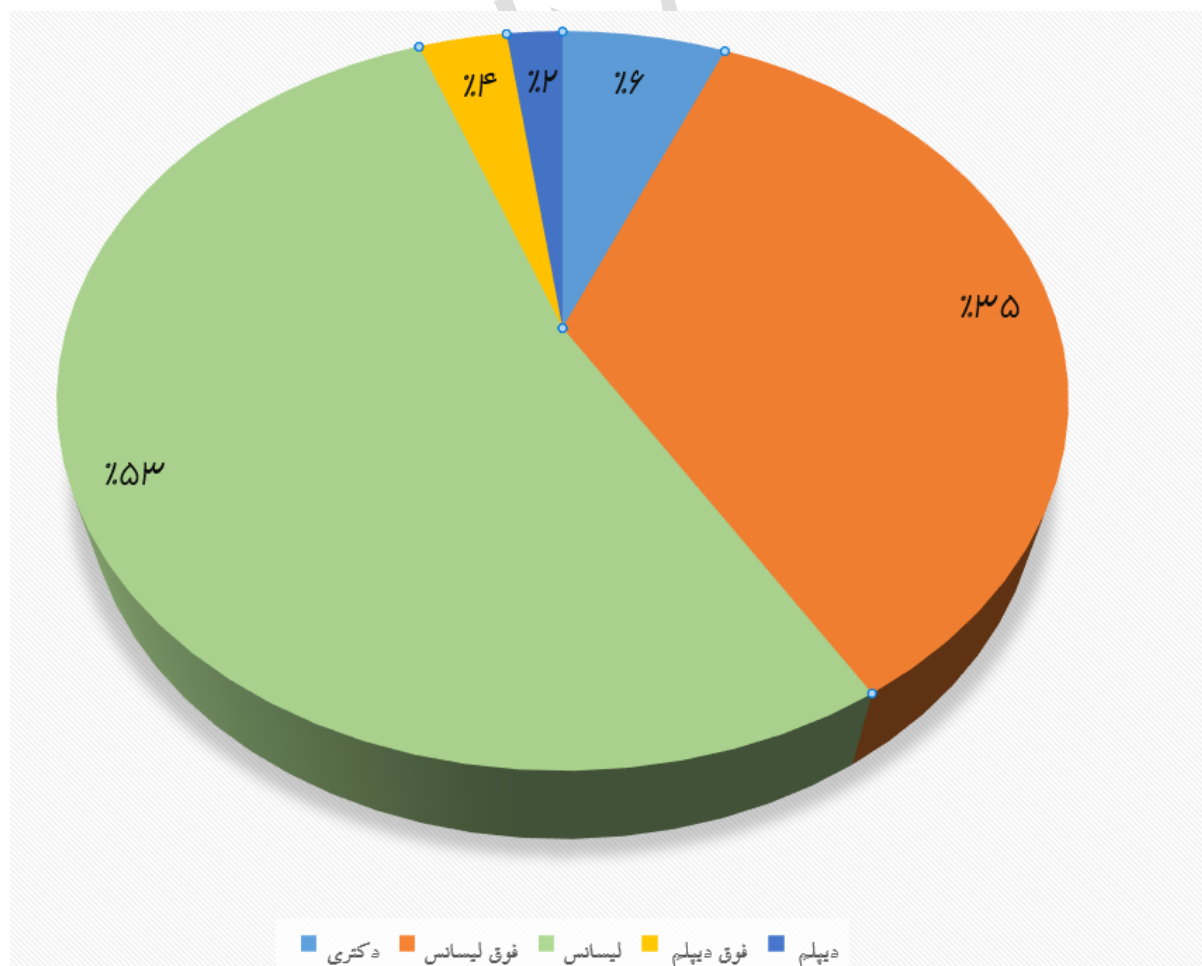
آمار کلی مردان حاضرین در نشست در هفت ماهه نخست ۱۴۰۲ به تناوب نشست های برگزار شده



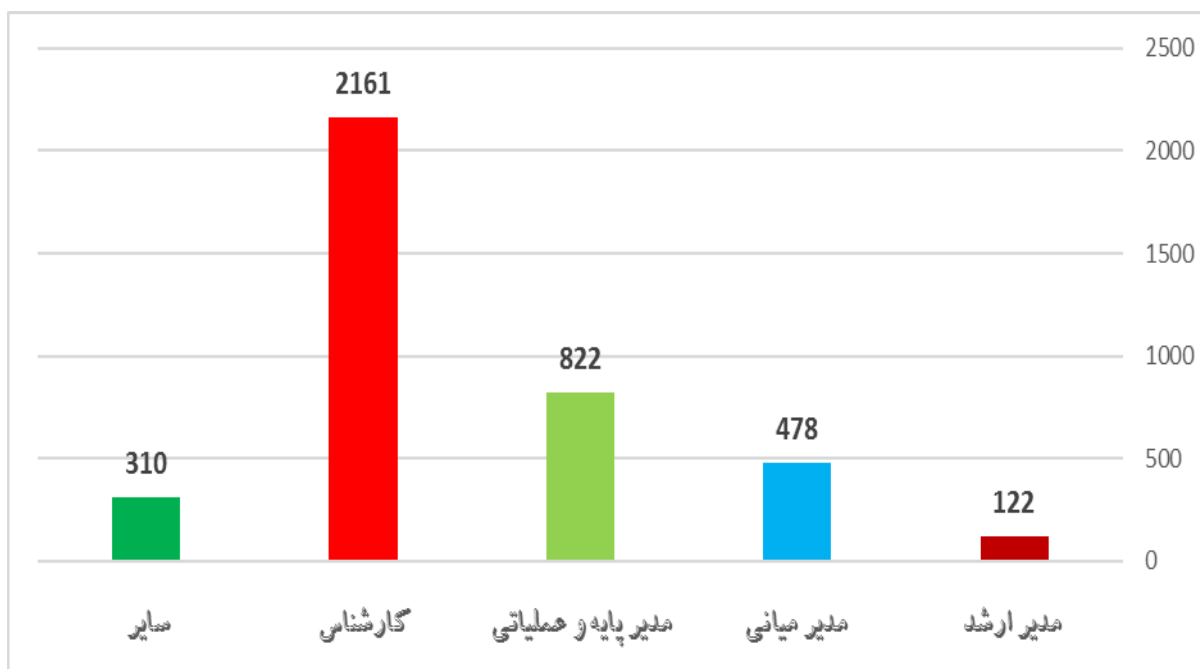
فراوانی میزان تحصیلات حاضرین نشست در هفت ماهه نخست ۱۴۰۲



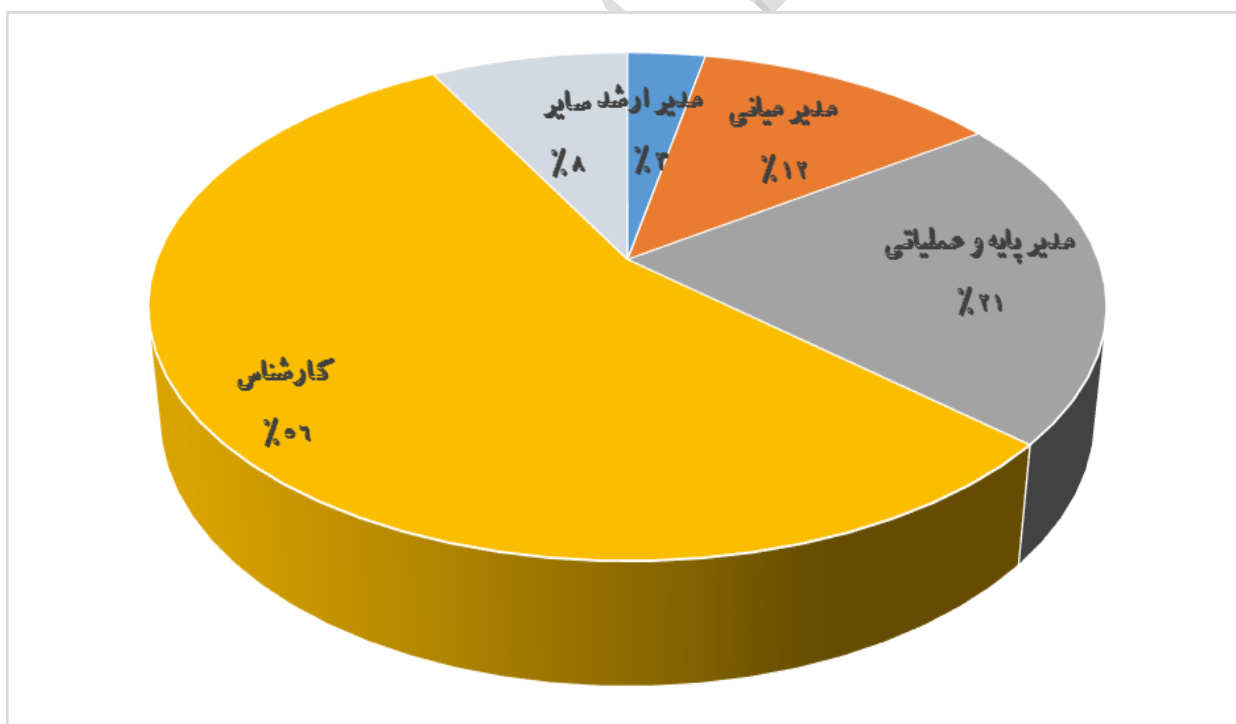
درصد میزان تحصیلات حاضرین نشست در هفت ماهه نخست ۱۴۰۲



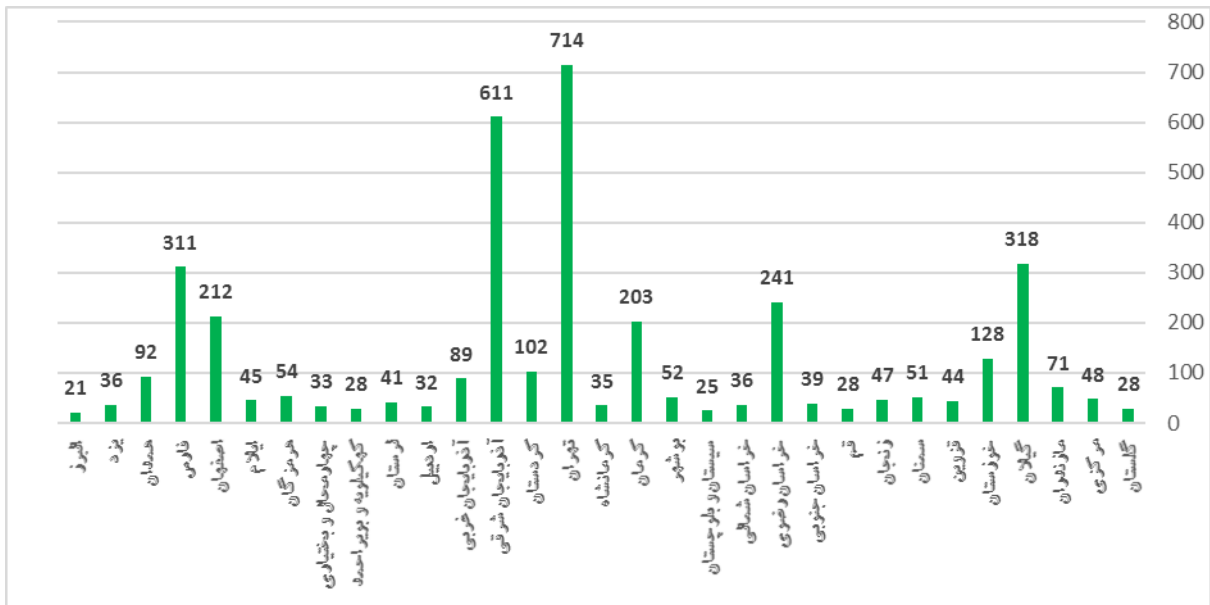
فراوانی سطح سازمانی حاضرین در نشست در هفت ماهه نخست ۱۴۰۲



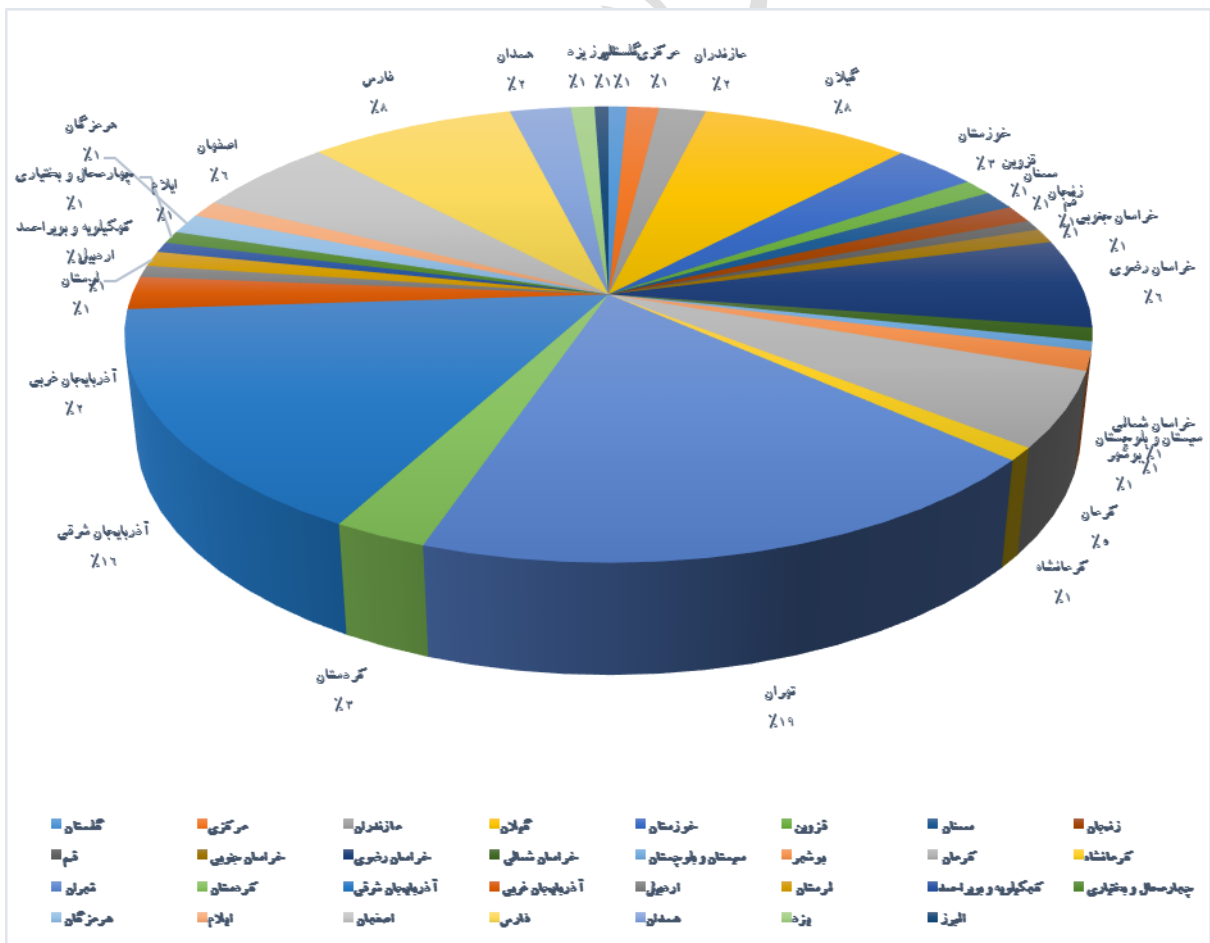
درصد سطح سازمانی حاضرین در نشست در هفت ماهه نخست ۱۴۰۲



فراوانی حاضر در نشست در هفت ماهه نخست ۱۴۰۲



درصد استانی حاضر در نشست در هفت ماهه نخست ۱۴۰۲



**تشریح عملکرد دفتر حسب وظائف و فرآیند اجرایی
راهبردهای پژوهشی مرکز (۱۴۰۲)**

بخش ۲

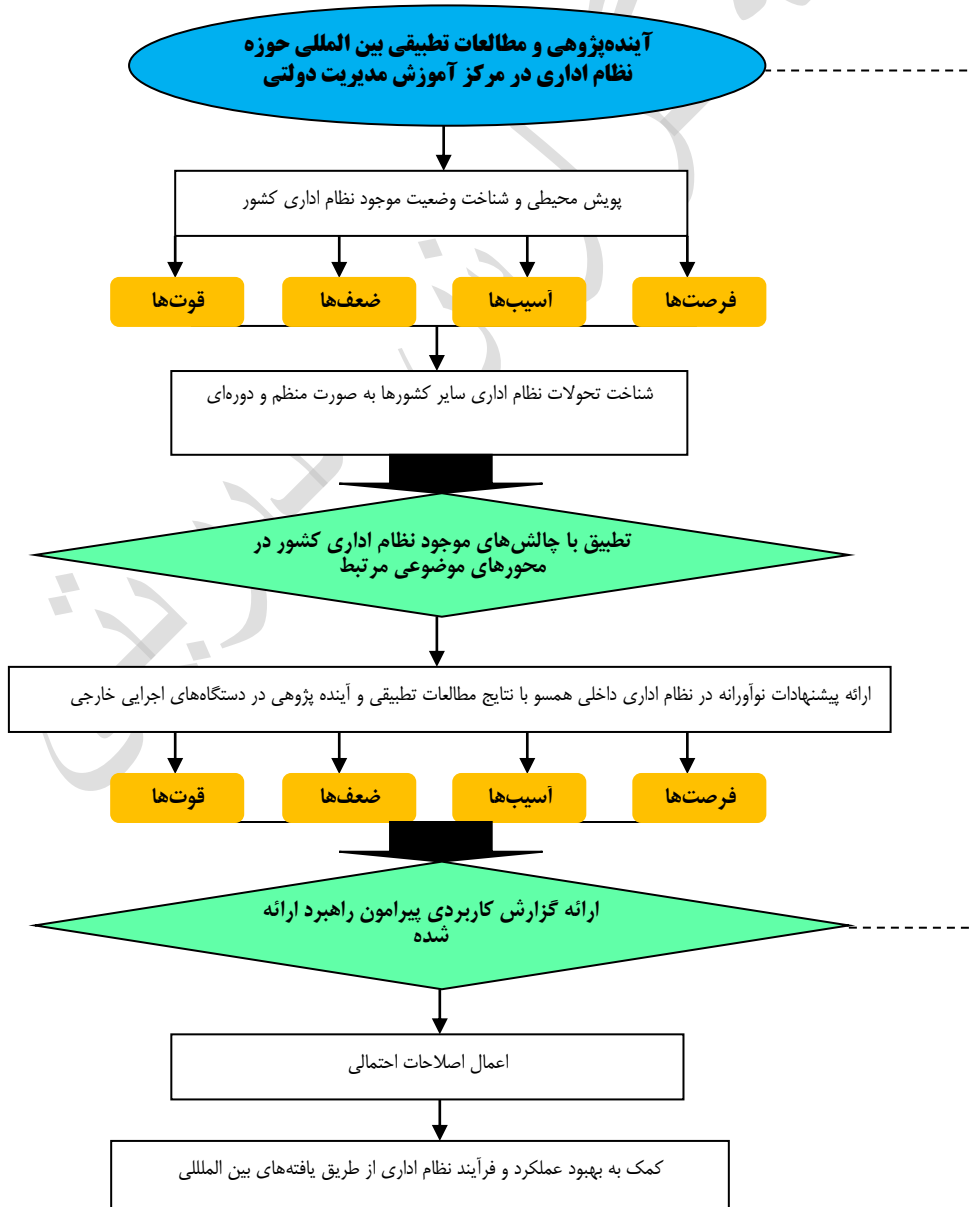
آینده‌پژوهی و مطالعات تطبیقی بین‌المللی حوزه نظام اداری در مرکز آموزش مدیریت دولتی



آنچه که در این خصوص، مورد تأکید و تعمق عمده مرکز قرار دارد، تبیین مهم‌ترین محورهای موضوعی و مبتلابه نظام اداری کشور که نیازمند مطالعات تطبیقی است، پوشش مطالعات و تحولات کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه در حوزه نظام اداری و حکمرانی عمومی، تبیین مهمترین ضعف‌ها و شکاف‌های موجود در نظام اداری کشور منبعت از نتایج مطالعات تطبیقی و آینده پژوهی و ارائه گزارش تحلیلی و پیشنهادات نوآورانه در نظام اداری همسو با نتایج مطالعات تطبیقی و آینده‌پژوهی در دستگاه‌های اجرایی خارجی است.

استفاده از ظرفیت‌های پژوهشی داخلی و خارجی با رویکرد مطالعات تطبیقی، موضوعی است که از حیث تبیین عملکردی و شناخت وضعیت موجود حال و آینده دستگاه‌ها و نظام اداری هر کشوری، مورد تأکید است. از این‌رو، مطالعه و تدوین گزارشات تحلیلی، تطبیقی و ارائه پیشنهادات نوآورانه در نظام اداری با تمرکز بر محورهای مدرسه حکمرانی و سواد کشورداری، مدرسه مدیران، آزمایشگاه مدیریت و کانون‌های ارزیابی و مسایل و ضرورت‌های مورد نیاز نظام اداری، به‌عنوان یکی از برنامه‌های عملیاتی معاونت پژوهشی مورد تأکید قرار گرفته و هم‌اکنون در مرحله انجام است.

فرآیند اجرایی





۱ تبیین جایگاه و نقش مدرسه حکمرانی و مدیران در توسعه و بهبود مدیریت عمومی کشورهای توسعه یافته و ایران (رویکرد مطالعات تطبیقی)



دکتر هادی خانمحمدی
عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی (ره)
گروه مدیریت دولتی

۲ عارضه های مبتلابه آموزش و توانمندسازی کارکنان دولت در جهان و ایران و ارائه الگوی کارآمد توانمندسازی کارکنان در ایران



دکتر محمد آتشک
دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی
مشاور سازمان برنامه و بودجه

۳ تبیین نقش دولت الکترونیک در بهبود فرآیند و نتایج حکمرانی مطلوب و ارائه الگوی مطلوب (بررسی تطبیقی از تجربیات موفق)

۴ رویکردهای نوین سنجش شایستگی در آزمایشگاه مدیریت و کاربرد آن در سنجش و توسعه شایستگی های مدیران و اقدامات اساسی در ایران و جهان (رویکرد بررسی تطبیقی - تحلیلی و پیشنهادی)

**تشریح عملکرد دفتر حسب وظائف و فرآیند اجرایی
راهبردهای پژوهشی مرکز (۱۴۰۲)**

بخش ۳

مجلس خبرگان راهبردهای پژوهشی

تجربه نگاری (تعامل و همراهی با واحد تجربه نگاری مرکز)

در طول حیات هر سازمان و در دوران انجام هر پروژه و فعالیت‌های مختلف، مسئولیت‌ها، مدیریت‌ها و کارهای بزرگ و مهمی انجام می‌شود که اهمیت اجرایی و فرآیندی آن به مرور زمان مشخص می‌گردد، به علت فشار زیاد کاری، کسی آن را ثبت نمی‌کند و دیگران خبری از روش‌های اجرایی، تجارب، خلاقیت‌ها و موانع و مشکلات اجرا ندارند. وجود چنین ضعفی در سیستم اداری و مدیریتی بسیاری از دستگاه‌های اجرایی، اهمیت ثبت تجربیات مدیریتی مدیران مختلف را نشان می‌دهد. بطوری که می‌توان گفت، تجربه نگاری و مستندسازی تجربیات به عنوان کلید مدیریت دانش، نقش غیرقابل انکاری در تبدیل دانش ضمنی به عینی و جلوگیری از بروز خطاهای مختلف پیشین دارد.

به نظر می‌رسد فراتر از کتب درسی دانشگاه‌ها، یکی از مهم‌ترین منابع تولید علم، توسعه دانش و تعمیق توجه به مدیریت بومی ایران، تجربیاتی است که طی سال‌ها خدمت در جایگاه مدیریتی به دست آمده است. احصاء، استخراج و پرورش و پالایش این تجربیات از ابعاد مختلف کارکردی و علمی و در قدم بعدی رصد و ارزیابی آن توسط اساتید و خبرگان حوزه تجربه‌نگاری با هدف تولید اُفته‌های مدیریتی و بومی کشور، زمینه‌ساز واقعی از پوشش دغدغه‌های آینده مدیریت کشور خواهد بود.

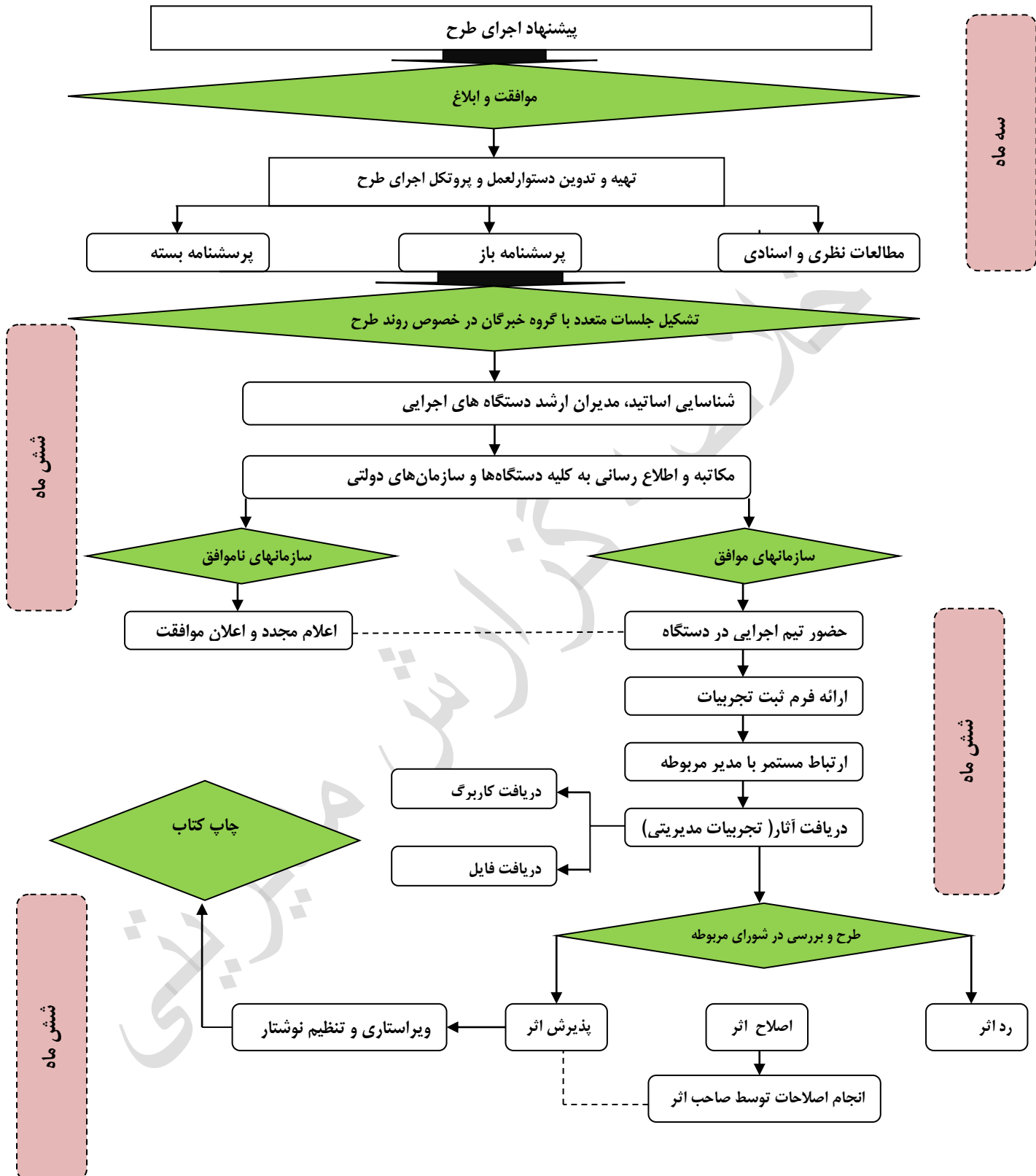
چرخه کلی تجربه نگاری



اهداف مرکز از تجربه نگاری



روند اجرایی تجربه نگاری





• استاد مدیریت دولتی
دانشگاه شهید بهشتی
ایران

• پدر علم مدیریت دولتی
و چهره ماندگار ایران
(۱۳۸۲)

پروفسور علی
رضائیان

پروفسور
مهدی الوانی

دکتر حسن
دانایی فرد

دکتر ابوالحسن
فقیهی

• رئیس دانشکده
مدیریت دانشگاه تربیت
مدرس

• استاد دانشکده مدیریت
و اقتصاد دانشگاه آزاد
اسلامی علوم تحقیقات

