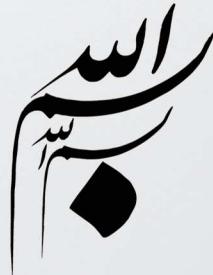




# مَفْسِدَة

نشریه انجمن علمی مدیریت دانشگاه ولی عصر (ع) / شماره اول





# مَفْشِو

نشریه انجمن علمی مدیریت دانشگاه ولی عصر (عج) / شماره اول



مَفْشِو  
نشریه انجمن علمی مدیریت دانشگاه ولی عصر (عج)

نشریه انجمن علمی مدیریت دانشگاه ولی عصر (عج) / شماره اول / بهار ۹۹

۱..... سخن سردبیر.....	انجمن علمی مدیریت دانشگاه ولی عصر (عج)
۲..... حلقه گمشده.....	صاحب امتیاز: مهدی پوربهاءالدینی
۵..... از میم مدیریت تا میم موفقیت.....	مدیر مسئول: فاطمه عمرانی
۶..... کارگاه جادوگری.....	سر دبیر: ندا پور حسن آبادی
۸..... اهمیت رشته مدیریت.....	شماره معجون:
۹..... کتابخونه مدیریتی.....	هیئت تحریریه: مهدی دواز - ندا پور حسن آبادی
۱۲..... مشغله شغلی.....	فاطمه عمرانی - سجاد فارسی - یگانه پناهی

عبدالرضا حسینی

طراحی جلد و صفحه آرا:

گروه طراحی و تبلیغاتی رسام



مَفْشِو

# سخن سو دبیر

خواستم اول کار با شما سلام و احوال پرسی کنم اما هرچی فکر کردم دیدم سلام کردن من برای شما یا حتی برای خودم هیچ فایده‌ای نمی‌توانه داشته باشه وقتی که جوابی به اون نمی‌دید و فقط می‌تونید اونو خیلی ساده بخونین و ازش رذشین تازه شما که اصلاح‌نمی‌دونید من وقتی دست به قلم بودم برای نوشتن این متن چه حس و حالی داشتم شاید عصبانی بودم شاید نراحت یا هر حس دیگه‌ای، اگه یه ذره از این حس‌ها چاشنی احوال پرسی من باشه پس اونو اصلاح‌خونین بهتره، سلام و احوال پرسی فقط باید حضوری باشه که بتونیم از نگاه کردن به چشمای هم خیلی خوب حال طرف مقابل رو بفهمیم پس می‌خواه خیلی رسمي و بدون جمله تکراری سلام حالتون چطوره شروع کنم به صحبت کردن !!!

همه چیز درست از زمانی شروع می‌شود که تو یک هدف برای خودت تعیین می‌کنی از آن به بعد تمام فعالیت‌های تو در راستای تحقق آن هدف دست به دست هم می‌دهند. یک ذهن آشفته هرگز نمی‌تواند به خوبی تصمیم بگیرد و راه درست را برای خود انتخاب کند پس از همین حالا برای خودت هدف انتخاب کن موفقیت با تو یک قدم فاصله دارد.

فصل نامه مفسو در بهار ۹۹ اولین شماره خود را تجربه می‌کند در حالی که سالی پر از دغدغه را شروع کردیم اما امید داریم تا با یک تیم قوی و پر از انگیزه نشریه خود را به پا داریم ما در تلاشیم تا اندک اطلاعات خود را در زمینه مدیریت در اختیار شما قرار دهیم هدف ما از نشریه علمی مدیریت این است تا شمارا با این علم کاربردی آشنا کنیم حتی اگر مطالب ما کوچکترین تاثیری در زندگی روزمره و یا شغل شما بگلدارد مایه خرسنده و افتخار ماست. خواستاریم تا علم مدیریت را به زبان ساده بیان کنیم تا بتوانیم تمام دانشجویان را حتی در رشته‌هایی غیر از همین مختصات خود قرار دهیم.

در اولین شماره نشریه وظیفه خود داشتم تا ارتباط بین اسم نشریه "مفسو" و مدیریت را برای شما مختص توضیح دهم : مدیریت یک علم همه جانبه است که بخشی از علوم اقتصاد، حسابداری، روانشناسی و ... را در خود جای می‌دهد و بخشی از وظیفه یک مدیر در سازمان برخورد درست با مشکلات و برطرف کردن آنهاست و برای هر کاری متناسب با آن راه حلی ارائه می‌کند و اما واژه مفسو یک واژه کرمانی است و در واقع کیسه‌ای است که مادریزگاه‌ها در آن داروهای گیاهی نگهداری می‌کنند و اگر تو مشکلی داشتی و به آنها می‌گفتی سریع به سراغ این کیسه ارزشمند می‌رفتند مدیریت هم درست همین نقش را دارد برای هر مشکل راه حل مخصوص به آن را ارائه می‌دهد. ما برای این نشریه اهداف زیادی داریم و بله به پله آنها را طی خواهیم کرد در این راه انتقادات و پیشنهادات شما برای ما اهمیت فراوانی دارد و موجب پیشرفت ما خواهد شد لطفاً از طریق کانال با ما در ارتباط باشید.

ندا پور جعفر آبادی

حلقه گمشده

مهدی دواز

نصیحت میکنند و شما به این فکر میکنی که الان دیگر میتوانی توی این سرما یا گرمای زود تر بری

سر کلاس اما زهی خیال باطل !!  
چون معلم ورزش مدرسه فکر میکنه اینجا پخش زنده  
شبکه سه هست و میخواهد با ورزش، تدریستی رو هر  
طور شده به اعمق وجودتون تزریق کنه.

حسب میون این پروسه تکراری سهم من دعای  
صیغه‌گاهی بود. البته برای شروع! بار اول یادم به ترس  
ولرز رفتم جلوی چهارصد یا پونصد نفر دانش آموز  
و یک سری دعای تکراری رو شروع کردم به  
خواندن؛ حتی صیر نمیکردم بچها بگن آمین، همه  
آمین ها رو خودم میگفتم.

خیلی طول نکشید تا یاد گرفتم که واقعاً باید چطور از روی دعای صبح گاهی بخونم؟ حالاً قضیه یکم چهار تغیر شد و از ماه بعد به من یک متن میدادن تا از روی اون با صدای رسا بخوانم. فرقی نمیکردم اون متن چی بود من فقط از روی اون باید میخوندم بدون اینکه بهفهم چی هست یا یاد گرفته باشم.

خوب تا کی میشه مثل یه ربات باشی؟ و چیزی که  
بالا دسته ها بهت میدن رو بخونی؟

پس تصمیم گرفتم دیگه متنی رواز رو نخونم تا وقتی  
که بفهممش پس دیگه رو خوانی وجود نداشت و هر  
چیزیواز حفظ میگفتم. به مرور زمان دیگه متن هارو  
هم از قبل کسی بهم نمیداد، بلکه خودم روز قبلش  
تحقيق میکردم یا مطلبی رو محيا میکردم.

به به سلام. خوبی؟ حال و احوال میزونه؟ امید وارم  
میزون باشه چون اگر نباشه خودتم میدونی من نهایتاً

میتونم بشیم کنارت باهم به مشکلت گریه کنیم.):  
راستشو بخوای اینجا بار اوله دارم راجب حلقه گمشده  
میتوسم واین یعنی دو سارم بین خودمون بمونه باشه؟

شاید باور تم نشه ولی الان یه موسیقی دامبولی دیمبو  
نو گوشمه و خوشحالم که توی بطری سان استار با  
طعم استوایی دارم آب میخورم و این مطلبو برات  
مینویسم.

بسیار خوشحالم که شما رو مخاطب، من پلاس،  
میبینیم. من پلاس یک پویش نویا و تازه متولد شده  
به حساب میاد.

ین پویش با هدف افزایش سطوح ارتباطی و مهارت های فردی تشکیل شده، و هدف دیگر ما افزایش اعتماد به نفس و عزت نفس درین مخاطب انماست. خلاصه به میدان آمده ایم تا رسالتمند را درین

مردم دوست داشتند جهان به انجام رسانیم.  
حقیقت بخوای حلقه گشده یکی از زیرشاخه های من  
بلاس به حساب میاد که شروع و استارت ش از بنج با  
شیش سال پیش رقم خورد. من اون موقع یه دانش  
آموز ساده بودم با یکم سییل تازه جوانه زده که مثل  
هر گاهی نیاز به کود و آب داشت.

نوى مدارس ما يه ترازدى تكرارى هر روز صبح تكرار مىشە اول فرائت كلام خدا وبعد دعای صبحگاهى و درادامە معاون پرورشى ياما مديرى، يكىم

حالا دوستدارم چندتا سوال رو به خودت جواب بدی، فارغ از اینکه دانشجویی یا استاد یا اینکه قراره مدیر یا مسئول بشی و یا کلی موقعیت دیگ تاحالا از خودت پرسیدی که جایگاه کلام تو کجاست؟ از خودت تاحالا پرسیدی که تو چقدر به کلام خودت تسلط داری؟ اگر قرار باشه برای پایان نامت جلسه دفاع داشته باشی آیا حرف زدن تو جمع رو بلدی؟ اگر خدای نکرده قرار باشه توی دادگاه جلوی قاضی حرف بزنی، چقدر احتمال میدی که کلامت رو موشر نشون بدی و حقّت رو بگیری؟ یا اگر رفتی خواستگاری یا امدن خواستگاریت قراره همش ساكت بشيني تا تصميمات ابتدائي و انتهائي زندگي تورو ساريين بگيرن؟ اگر به جلسه استخدامي دعوت بشی قراره چطوری خودت رو معرفی کنی؟ وكلی سوال های متفاوت دیگ که قطعاً توی زندگی خودت بهتر ميدونی اين سوالات چه جيز هايي ميتوان باشنند.

اينارو گفتم که برسم به فن ييان، سخنوري و ارتباطات.

شاید برايتان پيش آمده باشد که هرگاه حرف از فن ييان به ميدان می آيد به ياد سخنرانی، مجری گري، گويندگي و... افتداد باشيد.

اما حقيقت ماجرا بسيار متفاوت است و در چهار چوب اين رشته ها خلاصه نميشود.

((اگر در اجتماع زندگی میکنید. قطعاً به فن ييان خوب نياز داريد ))

فن ييان يعني شما بتوانيد از تمام اجزاي ارتباطي خود بهترین پيام را به مخاطبان ارسال کنيد و دقیقاً به سوي آن ترجيحه اي که دلتان ميتواند پيش برويد.

تاکنون قطعاً پيش آمده که در جایي بيبييد کسی که بهتر **گفت و گو** می کند چقدر راحت تر کارش پيش رفته است.

و چه بسيارند افرادي نالايق تراز شما که به واسطه فن ييانشان به درجات و جايگاه هاي بالاتری راه يافته اند.

اگر شما امروز اين مقاله را ميتوانيد مطمئن باشيد زمان آن رسيده است که فن ييان خود را متحول کنيد.

چرا فنون ييان؟

دوست دارم شمارا با دو تزن از دوستانم آشنا کنم.

آقای (کم حرف) و آقای (پر حرف)

در اين بخش نگاه کوتاهی به زندگی دو دوستم خواهیم انداخت.

زندگی آقای کم حرف:

آقای کم حرف هر روز صبح از خواب بيدار ميشود. همسر و فرزندانش را صبح ميبييند و در در ابتدائي صبح، صبح بخير می گويد و پس از صبحانه به محل کار خود ميرود.

در محل کار با همکارانش **صحبت ميکند** و ساعتی از روز را با مشتريان اداره در حال **گفت و گو** است.

گاهی هم نياز است بامسئولين بالادست خود ياهمتاي خودش در سازمان **منذاكره کند** و پس از پایان ساعت کاري به کلاس زيان ميرود و در کلاس باید فعالیت کند و سوالات خود را **پرسد** و شاید مجبور شود کمی هم انگلیسي برای همکلاسيان خود **صحبت کند**.

حالا یه نگاه دیگ هم بندازیم به موفق ترین افراد جهان تقریباً ۹۰٪ موفق ترین های جهان توانایی به شدت بالایی در سخنرانی دارند. و زمانی که با این افراد هم کلام بشنید برق از سرتون میپرسه.

حلقه گمشدۀ برای هر کسی که دغدغه موفقیت توی زندگی خودش داره، وجود داره و فقط باید پیداشه. من نمیدونم که مشکلات و دغدغه زندگیت چیه؟ اما من نمیدونم یکی از گزینه های حلقه گمشدۀ توی وجود من به عنوان یه دانشجو و یک جوان ۲۲ ساله قطعاً فن بیان، سخنوری و ارتباطات هست. دوست عزیز من! توی دنیایی که ما زندگی میکیم کلمات بیشتر از اسلجه ها آدم میکشن.

بطری سان استار استوایم دیگ آب نداره واین یعنی باید برم تا یه بتربی دیگ بردارم. خوشحال شدم که برخلاف عموم افراد برای مطالعه و پیشرفت خودت وقت گذاشتی و این یعنی تو دارای ذهن منحصر به فرد خودت هستی.

به امید دیدار



آقای کم حرف بعد از کلاس برای خرید به یک مغازه میرود و در آنجا یکی از فامیل های خود را میبیند و ناچار به **حوال پرسی** میشود. سپس پای صندوق با فروشته بسر قیمت ها کمی **چانه میزند** و در نهایت در صلح و آرامش به خانه باز میگردد ... و...

تا اینجا تازه داستان خلاصه شده ای از زندگی آقای کم حرف بود! بلون شک تاکنون پی برده اید که اگر بخواهم زندگی آقای پر حرف را شرح دهیم باید کل متن را به رنگ **قرمز** بنویسیم!

کاملاً میدانیم که در زندگی در موقعیت های مختلفی پیش می آید که چه خواسته و چه ناخواسته، ناچار به استفاده از بیان خود میشویم و ضروری است جهت پیشبرد اهدافمان بهترین بیان را داشته باشیم. تا دیگران از هم صحبتی با شما لذت ببرند و در مقابل شما نیز به اهداف خودتان برسید.

اگر نیم نگاهی به افراد موقتی که در تاریخ از آنها یاد میکنیم بیاندانزیم میبینید که آن افراد بسیار خوب صحبت میکرندند و در نتیجه از کاریزمای فوکالعاده ای برخوردار بودند.

رفیق من! یه نگاه به مدیران عملیاتی، میانی و عالی کشور بنداز، ما متاسفانه حتی بین سیاستمداران کشورمون این نقص روبه وضوح میبینیم که بعضی از مقامات حتی توانایی صحبت دربرابر مجلس، خبرنگار و از همه مهم تر مردم رو ندارند.

# از میم مدیریت تا میم موفقیت

ندا پور جعفر آبادی

## ریسک می کند اما بی پروا، نه:

هر چیزی میتواند ارزش ریسک کردن را داشته باشد اما در اینجا استفاده از ریسک درست نیست چرا که انسان موجودی خطر گریز است پس می توان بجای ریسک پذیری زیاد از ریسک گریزی کم استفاده کرد. مدیران موفق ریسک پذیران محاسبه گر هستند آنها همواره مشتاق هستند تا تجربه های جدید بدست آورند حتی اگر در در تجربه ابتدا ای شکست بخورند. آنها در حالی که دل به خطر میزنند مراقب هستند تا آینده همکاران و کارمندان خود را خراب نکنند آنها از داشت و اگاهی خود برای این موضوع استفاده می کنند که بینند آیا انجام این ریسک ارزش دارد یا نه.



## تمرکز بر روی چطور؟ و چرا؟:

یک مدیر وقتی ۵ پرژوهه جدید و مهم در دست میگیرد بر روی این نکته تمرکز می کند که شما چطور این پژوهه ها را بدست آورده اید. وقتی اعضای یک تیم در پژوهه ای موفق می شوند آنها را تشویق میکند در مقابل از اعضای تیم خود می خواهد که چطور؟ و چرا؟ موفقیت خود را توضیح دهنده تا با ارزیابی کارها تجربه کسب کنند این موضوع همچنین موجب شناخت بیشتر مدیر از اغراضی تیم خود و قابلیت های آنها می شود.

امیدوارم این ویژگی ها در آینده از شما یک مدیر اثربخش و در کنار آن موفق بسازند. ما در شماره بعدی نشریه ویژگی های بیشتری را برای شما بررسی خواهیم کرد.

قبل از اینکه در مورد ویژگی مدیران موفق صحبت کنیم باید به این نکته توجه کرد که موفقیت فردی است پس بجای استفاده از این واژه از "اثربخشی" استفاده می کنیم مدیریت در واژه صرفای یک عنوان است و به واقع در عمل می تواند معنا و فهم حقیقی پیدا کند. مدیریت ترکیبی پویا از رفتارها، طرز تفکر و توانایی ها است. وجود همین ویژگی ها مدیران را از هم تمایز می کند و در واقع همین تفاوت هاست که زمینه موفقیت را برای آنها شکل می دهد. مدیریت نه در عنوان بلکه در رفتارها و کار کرد افراد نمود پیدا میکند. حالا چند مورد از این رفتار و ویژگی ها را به شما معرفی می کنیم:

## اتخاذبهترین تصمیم در سریع

ترین زمان ممکن: یکی از مهمترین ویژگی های مدیران قدرت تصمیم گیری آنهاست. هری تر و من یکی از رئوسای سابق ایالات متحده در سخنرانی خدا حافظی خود گفت: "یک رئیس جمهور هر کسی که باشد باید تصمیم بگیرد هیچ کس نمی تواند برای او تصمیم بگیرد این شغل یک رئیس جمهور است." مدیران با این ویژگی شناخته می شوند که می توانند تصمیمات را در سریعترین زمان ممکن اتخاذ کنند.

خب فکر می کنم سوالی که در حال حاضر ذهن شما را در گیر کرده باشد این است که چقدر سریع؟؟؟ برخی ها اظهار می کنند یک مدیر واقعی به طور متناوب می تواند ۳۰ دقیقه بگیرد به نظر شما آیا چنین چیزی ممکن است؟؟؟ باید بگم بله ... اگر یک مدیر هدف خود را به خوبی بداند تصمیم گیری در سریعترین زمان و به بهترین شکل ممکن است.

# کارگاه جادوگری

فاطمه عمرانی

بودن یا نبودن؟ مسئله این است!

تفاوت بود و نبود فضای مجازی، توى جذب مخاطبینه. وقتی قرار باشه به همون روش قدیمی جذب مخاطب ادامه بدی، مطمئناً چیزی هم جز نتیجه قدیمی عاید نمیشه. اولین چیزی که فضای مجازی به تو میده چیزی فراتر از یه بلندگوئه، تو نشستی توى خونت و محصولات یا خدمات رو معروفی میکنی و آدمی که تو روتا به حال ندیله و هیچ شناختی از نداره کیلومترها دورتر صدای تو رو میشنوه و چه سما اگر چیزی رو بهش بدی که توی محیط خودش نتونه پیدا کنه، اون میشه جزئی از محیط تو؛ محیط توسعه ات!

اصل کار هم اینجاست. ما یه زنجیره داریم برای بقای کسب و کارمون و این زنجیره رو باید مثل یه وردجادویی حفظش کیم

تبليغات

مشتری

فروش

سود

سود بیشتر از فروش بیشتر بدهست میاد، فروش با

افزایش مشتری ها زیاد میشه و مشتری ها با تبلیغات

مناسبه که بیشتر و بیشتر از قبل جذب میشن!

این رابطه یه رابطه کاملاً یه طرفه اس و با توجه به

مدلی که بالا هست، شما باید از آخر شروع کنیں،

تبليغات!

فضای مجازی، یا همون اینترنتی که ما میشناسیم

فرصتی رو به ما داده که باور نکردنیه، در حقیقت

تکنولوژی اینترنت، یه انقلاب توی کسب و کار ها به

راه انداخته و تو اگر خودتون شون ندی، حسابی عقب

می افتد!

و درنتیجه کم کم مشتری هات کم می شن، و باز کم کم با

سیر نزولی می رسی به آخر زنجیره یعنی؛ سود! حالا

او نم کم و کمتر میشه تا جائی که یه آب باریکه داری

تو زندگیت، همین و نه بیشتر!

اولین قدم، معرفی!

حتی کسایی هم که مارو میشناسن دیر به دیر سراغ منون

میگیرن، چه برسه به کسی که اصلاً مارو نمیشناد!!!

برای ادامه دادن باید همیشه تو صحنه باشی. باید

در کار این که کیفیت کار رو بالا می بردی به نکات دیگه

ایم توجه کنی.

علیرضا نبی، یه کارخونه دار بزرگ، به عنوان داور

توی مسابقه میدون میگه ۶۰٪ از سرمایه ات باید برای تبلیغات

باشه! حتی نصفم نه! ۶۰ درصد و این رقم اصلاً کم

نیست!!!

خودتون به همه نشون بدين قل از اینکه دنیای رقابتی

اطرافتون، شمارو از گردنونه رقابت حذف کنه!

اینستاگرام، تلگرام، توییتر، یوتیوب، فیس بوک و هر ابزار

رسانه مجازی دیگه که میشناسید مثل یه سکوی پرتا به

برای رسیدن به پیشرفت، مثل یه پله از نرده بون

موفقیت.

۶ مفتش

شنبه ۱۵ شهریور ۱۴۰۰

مهم ترین سوال! چرا و چطور؟

حالا رسیدیم به کلیدی ترین نکته در مطلب این شماره!  
با سوال دوم شروع میکنیم!

طراحی سایت مخصوص به خودتون، طراحی  
اپلیکیشن مخصوصتون، زدن صفحه های مجازی و درنهایت  
تبليغ تمامی موارد قيل درسایت، اپ و صفحات مجازی  
ديگران! کمک خيلي زيادي به زيادشدن شهرت شما  
ميکنه، خود من و شما، قطعاً اسم خيلي از فروشگاه ها  
رو داخل فضاهاي مجازي شنيديم! به اين قضيه فك  
کنин خيلي ديجه منه من و شما هستن که منتظرن ما  
بيايم تو عرصه و بلند گو بگيريم دستمون و بگيم:

او مدیم.

وحالا چرا؟!



این بود جلسه اول از **کارگاه جادوگری ما**.  
و اینکه ادامه داشته باشه یا نه به استقبال شما مربوطه.  
آیا ادامه دارد؟!

ختم جلسه

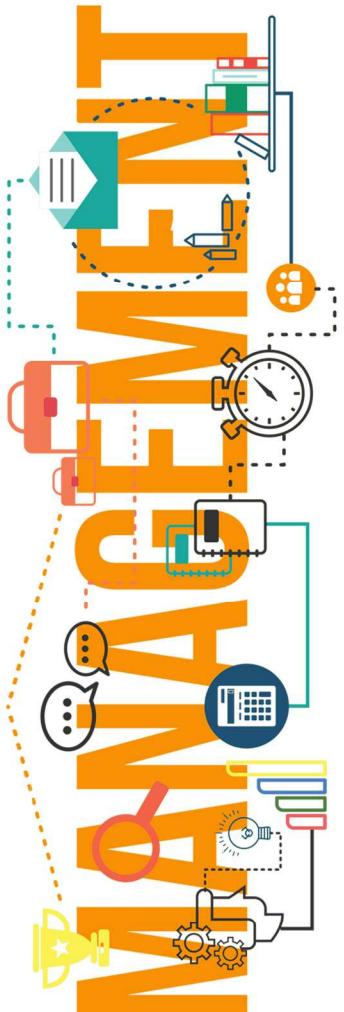
اما جذب مشتری بيشتر، تنها اثر دخالت دادن فضای  
مجازی تو كسب و کارتون نیست!

چه بسا با افرادی آشنا بشيد از شهرهای ديجه که  
باعث بهبود کيفيت يا کم کردن هزینه های اوليه بشن  
برآتون!

کم نیستن افرادی که مواد اولیه رو از شهرهای مجاور  
تهیه ميکنند و جالبه که با اضافه کردن هزینه حمل و نقل،  
با هم هزینه ها ارزون تر برآشون درمیاد.

# اهمیت رشته مدیریت

سجاد فارسی



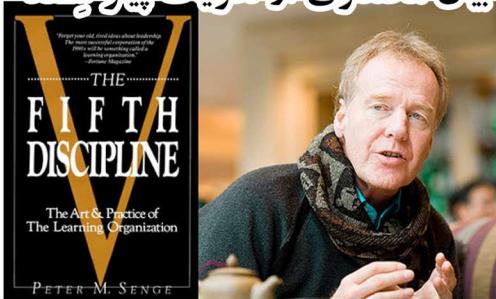
سوالاتی از قبیل "میخواهیم سود شرکت در سال آینده دو برابر شود" کاری کنیم که تحریم‌ها کمترین اثر را بر عملکرد سازمان مابگذارند." بهره ور ترفعالیت کنیم"" رسالت و اهداف تشکیل کار ما چیست" بازگشت سرمایه ما چقدر طول میکشد" و هزاران سوال دیگر مانند موارد فوق وجود دارند که هر مدیر با آن‌ها مواجه است و باید برای پاسخ جوابی مدبرانه داشته باشد. این سوالات را می‌توان فرصت‌ها و مسائلی قلمداد کرد که همواره پیش رویک سازمان هستند و جواب مدیر به این سوالات همان **تصمیم‌گیری**‌های وی برای ادامه کار سازمان از طریق نفوذ، اثرگذاری و رهبری بر افراد در سازمان است. پس یک مدیر با طیف گسترده‌ای از موارد گوناگون پیش‌بینی شده و پیش‌بینی نشده در زمینه‌های تخصصی مختلف سروکار دارد. درس مدیریت ابزارها و روش‌هایی را آموزش می‌دهد که مدیر را قادر می‌سازد تا با استفاده از حل مسئله، منجر به اخذ تصمیمات موثر و درست شود. شاید امروزه ضعف در عدم شناخت این شیوه‌ها و ابزارها بحرانی تحت عنوان بحران مدیریت بوجود آورده باشد.

جدا از مسائل کار و سازمان، شاید بتوان گفت مدیریت درس زندگی است. بسیاری از کارهایی که در مسیر زندگی خود می‌خواهیم انجام دهیم و اهدافی که بدنبال آنها هستیم را می‌توان با استفاده از شیوه‌های مدیریتی تحقق بخشید. عنوان مثال شاید دانشجویی در سر رویای فارغ‌التحصیلی با معدل بالای ۱۹ را داشته باشد. او چگونه باید برنامه‌ریزی کند؟ اهداف کوتاه مدت‌ش چه چیزهایی باید باشد؟ چگونه باید عملکرد خودش را ارزیابی کند؟ چگونه باید از منابع در اختیارش برای تحقیق رویایش استفاده کند؟ همه و همه این سوالات برای این دانشجویی توانند با بکارگیری ابزارها و شیوه‌های مدیریتی پاسخ داده شوند و او را به ارزویش برسانند.

# پنجمین فرمان

یگانه پناهی

## بیان مختصری از نظریات پیتر سنگه



### بخش اول: مزایای یادگیری رقابتی

سازمان یادگیرنده، سازمانی است که قوه ابتکار، انعطاف پذیری، آینده نگری و نوآوری را پرورش می دهد و همچنین با سیستم های جدید سازگاری پیدا می کند. کسب و کارها اغلب تلاش می کنند که فقط بر اساس شهود، به موفقیت برستند اما دانش و تجربه، پایه و اساس شهود می باشد و هر چه دانش و تجربه‌ی بیشتری کسب کنید، توانایی شهودی بیشتری برای حل مشکلات خواهید داشت. هرچند ممکن است مفهوم ساده‌ای به نظر آید اما میزان کسب و کارهایی که در اجرای شیوه‌های یادگیری ناموفق هستند، قابل توجه است.

تغییرات بیرونی بر کسب و کارها تأثیر می گذارند، اگر شرکت قادر به ارائه پاسخ مناسب به تغییرات و پارامترهای خارج از کسب و کار نباشد، نتیجه اش فاجعه بار خواهد بود. علاوه بر این، اگر شرکت تغییرات و تحولات اطراف خود را در کنکن، اوضاع می تواند حتی بدتر هم شود.

کتاب پنجمین فرمان از زمان انتشارش در سال ۱۹۹۰ الهام بخش تعداد بسیاری از سازمان‌ها بوده است؛ این کتاب بعد از گذشت ۲۰ سال هنوز هم راهنمای و منبع الهام مدیران برای رشد کسب و کار و رشد سطح فردی کارکنان شان است. چاپ ششم آن در سال ۲۰۰۶ گواهی بر محبوبیت ماندگار و اهمیت آن در تغییر دنیای کسب و کار است. کتاب پنجمین فرمان در واقع حاوی متنی غنی است که به سادگی و ماهرانه، مفهوم سازمان یادگیرنده را توضیح می دهد و مصداق کتاب راهنمایی است که متوسط الحالی را از بین می برد و راه را به سمت پیشرفت و تغییر باز می کند. این کتاب، پنج فرمان مهم را شامل می شود که پایه‌ی موفقیت آینده‌ی شرکت‌ها را نظم می دهد و هم افزایی ایجاد می کند تا جایگزین تجارت بی ثمر، چشم انداز کوتاه مدت و تکرار اشتباهات شود.

پنجمین فرمانی تفکر سیستمی بوده و با ابداع مفهوم سازمان یادگیرنده از طریق تفکر سیستمی به پیشرفت شرکت‌ها کمک کرده است. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که از همه‌ی اعضای سازمان بهره می برد تا یادگیری گروهی صورت گیرد و تفکر همه‌ی اعضاء مشترک شود؛ با این کار بازدهی و ارتباطات افزایش می یابد که در نهایت منجر به پیشرفت بیشتر شرکت می شود.

### ایده اصلی کتاب:

با یاد بودن یادگیری ادامه دهیم چرا که کسب و کارها دائما در حال تغییر و تکامل هستند، بسیار مشهود و آشکار است که کسب و کاری موفق است و از رقیاقش جلو می زند که یادگیری را در اولویت نیروی کار خود قرار دهد. هر کسب و کاری می تواند موفق باشد، به شرط آن که استعداد و ارزش‌های فردی هر شخص را ضمن در کنکن، افزایش داده و به حد کمال برساند. این کتاب شامل سه بخش اصلی می باشد که در ادامه به شرح مختصری از آن می پردازیم:



سازمان یادگیرنده توانایی انتباق و پاسخ دادن به تغییرات مهم در بخش تجارت را پرورش داده و مهم تر از هر چیز دیگری نیاز به آمادگی در برابر شرایط دشوار رانیز آموزش می‌دهد. در این بخش هم چنین به تفاوت‌های سازمان یادگیرنده با سازمان غیریادگیرنده می‌پردازد و یادآور می‌شود که سازمان‌های غیر یادگیرنده با واکنش نشان دادن مداوم به نتایج هر رویداد، به خود فرجه می‌دهند اما سازمان‌های یادگیرنده دلایل اساسی هر مشکل را بررسی می‌کنند و راه حلی ارائه می‌دهند که احتمال وقوع مجدد آن را کاملاً از بین می‌برد.

## بخش دوم: پنج فرمان اساسی سازمان‌های یادگیرنده

پنج فرمان اساسی شامل سلط شخصی، الگوهای ذهنی، ایده مشترک، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی می‌باشد که مکمل یکدیگرند؛ امکان اجرای هر فرمان به صورت جداگانه وجود دارد اما تفکر سیستمی نقطه‌ی اتکا محسوب می‌شود و در واقع بدون آن چهار فرمان دیگر مؤثر نیستند.

۱. **سلط شخصی:** سلط شخصی رشد فکری و قابلیت حل مسئله فرد را ارتقا می‌دهد و فرد را به سمت پیشرفت بیشتر خود سوق می‌دهد. سلط شخصی فاصله بین رویاها و واقعیت را کاهش می‌دهد و به فرد می‌آموزد که واقع بین باشد و در عین حال به آن ها در رسیدن به اهداف خود کمک می‌کند.

۲. **الگوهای ذهنی:** الگوهای ذهنی در ذهن وجود دارند و در برابر تغییر مقاوم هستند و فعالیت‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند. برای تغییر الگوهای ذهنی می‌توان گزینه‌های دیگری ایجاد کرد، الگوهای ذهنی رسوب شده تغییر نخواهند کرد مگر اینکه گزینه‌های قدرتمند و عملی جدیدی وجود داشته باشد؛ با خواندن کتاب می‌توانید با چندین راه حل دیگر که پیتر سِنگه برای تغییر الگوها ارائه می‌دهد آشنا شوید.

۳. ساختن ایده‌های مشترک: برای آینده‌ی هر شرکت، چشم‌انداز مشترک گروهی که همه به آن ایمان داشته باشیم، سودمندتر از چند دیدگاه متفاوت است که توسط کارمندان خود محور ترویج یافته است. زمانی که همه متعهد به تلاش در جهت رسیدن به هدف مشترکی باشیم نتایج آن عالی خواهد بود.

۴. یادگیری گروهی: تقریباً همهی بحث یادگیری گروهی، در مورد همکاری و ترکیب است تا بتوان سازمان را با تمام مهارت‌های کسب شده و موردنیازش در مسیری مشخص پیش برد و متعاقباً، تمام اهداف با سرعت بیشتری به دست خواهند آمد.



همانگی زندگی کاری با زندگی شخصی امری سخت برای افراد شاغل می‌باشد اما همان طور که گفته شد سازمان یادگیرنده بر تسلط شخصی تمرکز دارد، فرمانی که نه تنها به دنبال بهبود عملکرد افراد در محل کار است بلکه تلاش می‌کند آن‌ها را خارج از محل کار نیز به تکامل برساند.

افراد از اشخاصی پیروی می‌کنند که توانایی‌های خود را به نحوی به کار می‌گیرند که بتوانند به تنایجی هم راستا با عقاید خود برسند. در سازمان یادگیرنده، هر رهبر باید ویژگی‌های رُک بودن، آینده نگر بودن، خلاق بودن و مهارت برقراری ارتباط را دارا باشد؛ رهبر باید به طور ایده‌آل رهبری کند و از پنج فرمانی که گفته شد استفاده کند، کسانی که در این فرمان‌ها سرآمد هستند، رهبران ذاتی سازمان‌های یادگیرنده خواهند بود.

امیدوارم از این کتاب لذت ببرید و پنجمین فرمان یکی از کتاب‌هایی باشد که شما به دیگران پیشنهاد می‌دهید.

**۵. تفکر سیستمی:** تفکر سیستمی که فرمان آخر است، نقطه‌ی اتکا محسوب می‌شود؛ این پنج فرمان مکمل یکدیگراند و بخشی از یک مجموعه را تشکیل می‌دهند.

تفکر سیستمی کسب و کارها را ترغیب می‌کند تا موقعیت بزرگتری را بررسی کنند و از این طریق، برای مشکلات درون سازمان برخلاف راه حل‌های کوتاه مدت، راه حل‌های بلند مدت پایدار ارائه می‌دهد. تفکر سیستمی رفع سریع مشکل را منع می‌کند؛ هرچه بیشتر سیستم خود را تجزیه و تحلیل کنیم کار سریع‌تر پیش خواهد رفت و موفقیت بیشتری کسب خواهیم کرد.

**بخش سوم: چالش‌های کلیدی، مسائل کاربردی که سازمان‌های یادگیرنده بیش رو دارند**

مشکلات مهم و اساسی که غلبه بر آن‌ها برای هر شرکتی حائز اهمیت است عبارت‌اند از: سیاست داخلی، انحصار قدرت، حفظ تعادل مناسب بین کار و زندگی، هدایت سازمان یادگیرنده و... ماهیت سازمان یادگیرنده آزمون و خطاست و در واقع به دنبال شناساندن این گونه مشکلات است؛ تا یافتن راه حل آغاز شود.

دیدگاه سازمان یادگیرنده‌هاز تلاش گروهی پدید می‌آید بدون این که تأکید شود چه کسی مسؤولیت اصلی آن را برعهده داشته است. به یاد داشته باشید که هیچ عضوی بزرگ‌تر از سازمان نیست، اراده‌ی سازمان مقدم بر اراده‌ی فرد است، افراد باید یاد بگیرند که ارزش‌های مشترکی داشته باشند و طرز فکر هر فرد به چالش کشیده شود.

مسئولیت بیشتر نشان‌گر کار و یادگیری بیشتر است، با واگذاری مسئولیت به کارکنان خود توانایی آن‌ها را تقویت می‌کنید اما باید مرآقب مقیاس مسئولیت و قدرت که به هر کارمند تعلق می‌گیرد باشید چرا که هر مدیر همچنان باید کنترل امور را حفظ کند.

موفقیت هر سازمان به آنچه در آینده اتفاق می‌افتد بستگی دارد، نه آنچه در گذشته اتفاق افتاده است؛ مدیری که از سازمان یادگیرنده استفاده می‌کند می‌تواند خود را با تفکر رو به جلو، مترقی و مبتکر بنامد.

## مشغله شغلی

عبدالرضا حسینی

روزی بگرفتم آن مدرک تحصیلی زود و تند و سریع رفتم خونه باشنگولی  
یادم افتاد که باید برم سربازی بنم تو گوش آن سرهنگ از خود راضی  
برفترم بدنبال کاری پیدا بکردم کار پرپاری  
برفترم بر سر مصاحبه شغلی صحبت بکردم از روی خوش خلقی  
ندانستم چه بگویم به خدای احمد مرا بیرون کردند بالنگ و لگد  
در این روز گاریکاری و ییگاری گرخواهی شوی بی یار و عیالی  
با دقت بخوان مقاله زیر را تا پیدا کنی شغل خویش را

سوال ۱. از حل کردن چه مشکلاتی لذت میبرین که  
اکثر ادمان نمیبرن؟؟

سوال ۲. فعالیت یا کاری هست که وقتی انجام میدین  
همه چشم‌اشون گردش (حتی چیزی ها) و بگن طرف  
خله اما بنظر شمان نمalo یا حتی سرگرم کننده باشه؟؟

سوال ۳. بیشتر وقت و افکارتون صرف چه چیزهایی  
میشه؟؟

قبل اینکه ویژگی دوم رو توضیح بدم خدمت شما  
عزیزان عارضم که مراقب تفاوت بین ارزش و اجرار  
باشید بزارید برآتون یه مثال بنم...

کسی که دائم ورزش میکنه دو حالت داره : اول اینکه  
ترس از چاق شدن داره (اجبار) دوم اینکه قصد داره  
سبک زندگی سالم رو در پیش بگیره یا شاید هم  
هدف بزرگی مثل مربی شدن داشته باشه ، خب پس  
یادتون باشه **انجام دادن کاری که باعث**  
**بشه توی زندگی از چیزی فرار کنین ارزشمند نیست.**

ویژگی دوم : احتمالا باید توی بکسری از چیزا خوب  
باشین یعنی مهارت داشته باشید ، مهارت های شما  
میتوانه اکسپای باشه که در اثر تمرین و تلاش توی یه  
مدت طولانی اونو بدست آورده باشین و این شوق  
شما رو نسبت به کارآمد بودن مهارتون چندین برابر  
می کنه.

سلام

فکر کنم که شعر بالا گویای موضوع ما باشه

اول از همه در این بخش میخوام به این پردازم که  
چجوری میتویم به شغلی که مناسب ما هست بررسیم  
، خب یکسری ازمونا هست مثل mbti-disc  
که شما میتوینیم به کمک اونا شخصیت خودتون رو  
بهتر بشناسین و به یک خودشناسی به نسبت کاملی  
برسین حالا جدای از اینها میخوام روش دیگه‌ای بهتون  
پیشنهاد کنم تا شغل مناسبی برای خودتون پیدا کنین  
...

خب از اینجا شروع کنیم که اصلا ویژگی شغل ایده  
آل چیه ۹۹۹

۱ - کاری که برآتون ارزش داشته باشه

۲ - کاری که در اون مهارت داشته باشین

۳ - کاری که برای دنیا ارزش داشته باشه

از ویژگی اول برآتون بگم که :

وقتی چیزی واستون با ارزش باشه نه تنها ازش لذت  
میرید بلکه وقتی هم به گیر و گوری میخورین بازم  
و استون ارزش داره ، و اسه اینکه بفهمید چی واستون با  
ارزش به سوال های زیر حتما با دقت جواب بدین

ویژگی سوم: اگه چیزی رو پیدا کردین که هم برای شما با ارزش و هم به خوبی اون رو انجام میدین ولی بابت اون پولی دریافت نمی کنین این صرافا یه سرگرمی نه شغل. لازم که بدونین جهان برای چیزی ارزش قائله که حاضر باشه بابت اون بهایی بده یا به عبارتی هزینه کنه. اگر ایده ای دارین که جدیده و جایی هم از اون استفاده نشه باید ابتدا تحقیق کنین که مثلا ایا قابلیت اجرا شدن داره؟، چه موانعی بر سر راه شما هست و....

خب حالا کم کم بهتره که بریم سراغ مصاحبه شغلی... قبل از اینکه بریم مصاحبه شغلی ابتدا باید درباره سازمانی که اون رو بعنوان محیط شغلی انتخاب کردین تحقیقاتی بکنین انگار که میخواهیں برین خواستگاری! تحقیقاتی از قبیل اهداف، فرهنگ، پروژه‌ها، تاریخچه سازمان و.... بعلش میتوینیں کسری از کتاب‌های مخصوص استفاده رو مطالعه کنین و واسه هر سوالی اماده باشید، سپس باید به ظاهر خودتون توجه کنین و با توجه به محیط سازمان لباس مناسب رو به تن کنین و سپس تمامی مدارک و رزومه خود را اماده کنید بهتره که ازشون کپی هم داشته باشین و نوشت ابزار هم یادتون نره.

حالا با روحیه ای خوب به مصاحبه بربید فقط وقت شناسی بسیار مهمه پس سعی کنین چند دقیقه (مثلا ۱۰ دقیقه) زودتر بریسین، سعی کنین با تمامی افراد سازمان با خوش رویی و مهربانی برخورد کنین حتی با منشی یا ابدارچی و لبخند هیچ وقت فراموش نشه.

حالا زمان مصاحبه فرا رسیده سعی کنید با ارامش و اعتماد بنفس برخورد کنین و در نگاه اول جذاب بنظر بیایین. زیان بدن فراموش نشه کمی محکم دست بدین و لبخند روی صورتتون رو حفظ کنین با انرژی صحبت کنین و لطفا جو گیر هم نشید، سعی کنید پاسخ‌های شما قطعی در چهارچوب سوال و بدور از ابهام باشه و در ضمن پاسخ هارو به سمت حاشیه و مسائل شخصی نکشید. احتمالا اولین سوالی که می شنوین این باشه که خودتون رو معرفی کنید یا از خودت بگو در اینجا قرار نیست شجره نامه تحويل

بدین بلکه باید از مهارت‌ها و توانایی‌هاتون بگین فقط زیاد کشن ندین و خودتون رو سوپرمن معرفی نکنین.

سوال بعدی احتمالا این باشه که چرا از شغل قبلی خود تعیق شدید در اینجا سعی کنید از کارفرمای قبليتون بد گویی نکنین دروغ نگین پاسخ بچگانه هم ندین مثلا میتوین بگین سازمان در مسیر تعدیل نیرو بوده یا چون توی کار قبليم پیشرفت و یادگیری نبوده استغفا دادم.

یکسری سوالات هست که شما باید پرسین: مثلا... تست مواد مخدر میگیرین، مصاحبه منو چجوری ارزیابی میکنین، حقوق و مزايا چقدره و.... حالا چندتا از خورده نکات هم بگم بهتون: سیر و پیاز قبل مصاحبه خداوکیلی نخورین، حین مصاحبه زیاد به ساعتون نگاه نکین، بحث سیاسی من نوع، نگید به حقوق اندک راضی هستین، از مسائل شخصی صحبت نکنین، خودتون رو بدیخت جلوه ندین که دلشون واستون سوزه خودتون رو بالا بگیرین در اخر هم یک تشكربزیا و بالخند بکنید و بگین انشالله همیگر رو دویاره ملاقات کنیم.

و در نهایت امیدوارم مطالب بالا بتونه بهتون کمک کنه و به شغلی که همیشه آرزو اونو داشتین برسین.





## راه های ارتباطی با انجمن علمی مدیریت



@management\_vru



management\_vru



دانشگاه ولیعصر (عج) رفسنجان