

ماہنامہ سیستم گھاروشہ

آبان ماہ ۱۴۰۴ • ژانویه ۲۰۲۶ • شماره ۱۱۰





شماره ۱۱۰
آبان ماه ۱۴۰۴

اعضای هیأت تحریریه

- دکتر سعید فیلسوفیان ————— مدیرعامل
- دکتر علی مهدی علی نیا ————— مدیر PMO
- خانم نیلوفر مهرابی ————— مدیر سرمایه انسانی
- خانم طاهره گودرزی ————— مسئول حوزه مدیریت و ارتباطات
- مرتضی طهوری ————— طرح جلد و صفحه آرایی

بسم الله الرحمن الرحيم

مادحتا و ما سپستیم کا و روشی کا

فهرست

۴	ماناساز در یک نگاه
۶	سند راهبردی شرکت توسعه ساخت و نصب صنایع بتنی و فلزی گسترش ماناساز
۸	از داده تا ثروت؛ چگونه «MAKE» مدیریت دانش را به سازوکار خلق ارزش بدل می‌کند؟
۱۲	افق‌های نوین مدیریت پروژه در عصر هوش مصنوعی
۱۵	درک و مدیریت نیروی انسانی موقتی در سازمان‌های پروژه محور
۱۶	هوش مصنوعی انسان‌ها را حذف نمی‌کند
۱۸	مدیریت دانش، کلید تحقق توسعه پایدار
۱۹	اجرای پروژه‌های هیبریدی در سازمان‌های مدرن
۲۲	اهمیت تجهیزات و چیدمان اداری در ارتقای راندمان کاری و سلامت سرمایه‌های انسانی
۲۴	اخبار میدکو
۲۵	گام محکم ماناساز در اجرای پروژه‌های بزرگ مقیاس عمرانی-آموزشی
۲۶	حضور فعال ماناساز در سومین رویداد جامع معدن و صنایع معدنی
۲۸	حضور پررنگ ماناساز و شرکت‌های تابعه میدکو در متالکس ۱۴۰۴
۳۰	ارتقای رتبه جایزه مدیریت دانشی در شرکت ماناساز
۳۲	ماناساز میزبان چهارمین جلسه گروه برنامه‌ریزی میدکو
۳۳	کتاب چهار دغدغه مدیران
۳۴	کتاب ماهی؛ یک روش اثبات شده برای تقویت روحیه و بهبود نتایج

ماناساز در یک نگاه



و خودکفا تبدیل کرده است؛ با راندمان اسمی تولید ماهانه ۱۵۰۰ تن اسکلت فلزی و همچنین تولید قطعات مصرفی کارخانجات اعم از رولیک و گریت پلیت. آلومتاب، کارخانه دیگر شرکت ماناساز است که در زمینه تولید درب و پنجره‌های آلومینیومی با پروفیل‌های اختصاصی، پنجره‌های یوپی‌وی‌سی و طراحی و اجرای نماهای ساختمانی فعالیت می‌کند. این کارخانه در زمینی به مساحت ۶۳۰۰ متر مربع و فضای تولیدی ۳۰۰۰ متر مربع در فاز سوم شهرک صنعتی اشتهارد واقع شده و در حال توسعه با افزوده شدن زمینی به مساحت ۳۲۰۰ متر مربع است.

ماناساز فعالیت خود را در اصل از سال ۱۳۵۳ با نام شرکت ساختمانی گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان آغاز کرد و در سال ۱۳۸۸ با هدف ایجاد بخش صنعتی تکمیلی برای پروژه‌های

عمرانی، ساخت کارخانجات صنعتی و طراحی، تولید و نصب انواع سازه‌های فلزی صنعتی و ساختمانی به صورت EPC و PC، مشاوره، طراحی، تولید و نصب استراکچرهای فلزی و تجهیزات پنل‌های خورشیدی برای نیروگاه‌ها، منازل و سقف‌های شیروانی سوله‌ها و همچنین تولید درب و پنجره‌های آلومینیومی با پروفیل‌های اختصاصی (نرمال و ترمال بریک)، درب و پنجره‌های UPVC، طراحی و اجرای نماهای مدرن ساختمانی و ساخت و نصب پارتیشن‌های اداری فعالیت دارد. کارخانه ساخت اسکلت فلزی این شرکت با مساحتی بیش از ده هکتار و زیربنای تولیدی بیست هزار متر مربع، مجهز به پنج سالن ساخت و تولید، دو سالن رنگ و سندبلاست و دو سالن تراشکاری و برشکاری است که مجموع کارگاه‌ها را به یک مجموعه کاملاً مجهز

شرکت توسعه، ساخت و نصب صنایع بتنی و فلزی گسترش ماناساز آبیگ، که به اختصار با نام «ماناساز» شناخته می‌شود، یکی از پیشروترین شرکت‌های فعال در حوزه ساخت و تولید سازه‌های فلزی و بتنی در ایران است. این مجموعه که زیرمجموعه هلدینگ بزرگ میدکو به شمار می‌رود، در سال ۱۳۸۸ به صورت شرکت سهامی خاص تأسیس شده و از آن زمان تاکنون توانسته طیف وسیعی از پروژه‌های عظیم عمرانی، صنعتی و ساختمانی را با کیفیت و استانداردهای بالایی فنی به انجام برساند.

ماناساز در حال حاضر با بهره‌مندی از دو کارخانه فعال و دارا بودن گواهینامه صلاحیت پیمانکاری از سازمان برنامه و بودجه کشور (رتبه ۲ در رشته ساختمان و ابنیه و رتبه ۳ در رشته تأسیسات و تجهیزات)، به‌عنوان مجموعه‌ای توانمند در اجرای پروژه‌های ساختمانی و

ساختمانی هلدینگ میدکو، به شکل امروزی و با تمرکز بر صنعت ساخت و نصب سازه‌های فلزی و بتنی بازسازی و سازماندهی شد. این تصمیم باعث شد شرکت بتواند جایگاه ممتاز و استواری در صنایع فلزی و عمرانی ایران پیدا کند و به جذب بازارهای بزرگ ساختمانی در خارج از مجموعه هلدینگ نیز بپردازد. از ویژگی‌های برجسته ماناساز، مجموعه گسترده‌ای از تجهیزات پیشرفته و به‌روز کارگاهی است که این تجهیزات، زمینه‌ساز تولید با کیفیت بالا را فراهم می‌کند.

یکی از حوزه‌های تخصصی ماناساز طراحی، ساخت و نصب درب و پنجره و پارتیشن‌های مدرن اداری است که از متریال‌های با کیفیت و مطابق با استانداردهای روز دنیا بهره می‌برد. این خدمات باعث شده تا مجموعه بتواند پاسخگوی نیازهای متنوع سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ در فضای داخلی ادارات و ساختمان‌های تجاری باشد و در این زمینه نیز جایگاه خوبی به دست آورده است.

همچنین ماناساز توانسته است با بکارگیری نیروی انسانی متخصص و مدیران مجرب، پروژه‌های بزرگی در سراسر کشور به انجام رساند که از جمله آن‌ها می‌توان به پروژه احداث کارخانه شمش منیزیم به صورت EPC، پروژه بازبانی مس از محصول جانبی خنثی سازی بابک مس ایرانیان، احداث تصفیه خانه فاضلاب بابک مس ایرانیان، ساخت و نصب اسکلت فلزی برج‌های دوقلوی بادامستان قزوین، ساخت اسکلت فلزی کارخانه کنسانتره سنگان، نصب اسکلت فلزی مجتمع تجاری-اداری هامیلا در تهران و ... اشاره کرد که این پروژه‌ها نمونه بارز توانمندی فنی و اجرایی شرکت به شمار می‌روند.

شرکت ماناساز همواره بر ارتقاء کیفیت و بهبود بهره‌وری تمرکز ویژه‌ای داشته است و به منظور دسترسی به فناوری‌های نوین و استانداردهای جهانی، به توسعه امکانات کارگاهی و تجهیزات خود ادامه می‌دهد. همچنین

ماناساز در اجرای پروژه‌های متنوع ساخت و نصب انواع اسکلت‌های فلزی و سازه‌های صنعتی از جمله کارخانه‌های فولاد، ذخیره‌سازی مواد، تعمیرگاه‌های معدنی، مجتمع‌های تجاری و سایر سازه‌های عمرانی نقش مهمی داشته است

زیرساخت‌های قوی و ظرفیت‌های فنی بالا به شرکت این امکان را می‌دهد تا بتواند پروژه‌های پیچیده و با حجم بالا را با موفقیت به اتمام برساند. علاوه بر این، مجموعه دارای ناوگان وسیع ماشین‌آلات سنگین و نیمه‌سنگین شامل انواع بولدوزر، بیل مکانیکی، جرثقیل‌های کفی و سقفی، کامیون‌های کشنده و کمپرسی و ماشین‌آلات پخش بتن است که به تسریع عملیات اجرایی کمک شایانی می‌کند.

ماناساز در اجرای پروژه‌های متنوع ساخت و نصب انواع اسکلت‌های فلزی و سازه‌های صنعتی از جمله کارخانه‌های فولاد، ذخیره‌سازی مواد، تعمیرگاه‌های معدنی، مجتمع‌های تجاری و سایر سازه‌های عمرانی نقش مهمی داشته است. پروژه‌هایی مانند احداث کارخانه فولاد بوتیا با تناژ ۱۰ هزار تن، کارخانه شمش منیزیم ملایر همدان با ظرفیت ۴ هزار تن، مجتمع تعمیرگاهی معدن جلال‌آباد و پروژه‌های متعدد دیگری که در نقاط مختلف کشور اجرا شده‌اند، گواهی بر گستردگی و تخصص شرکت

در این حوزه دارد. با توجه به زیرساخت‌های گسترده، تجهیزات پیشرفته، نیروی انسانی متخصص و مدیریت کارآمد، ماناساز توانسته است به عنوان یکی از ارکان کلیدی مجموعه هلدینگ میدکو، نقش موثری در توسعه صنایع فلزی، عمرانی و ساختمانی کشور ایفا کند. این شرکت همواره در پی آن است که با ارائه خدمات و محصولات با کیفیت به مشتریان خود، رضایت آنان را جلب و اعتماد بازار را حفظ نماید.

در نهایت، شرکت توسعه، ساخت و نصب صنایع بتنی و فلزی گسترش ماناساز آبیگ به عنوان یک شرکت پیشرو در صنعت ساخت و ساز ایران، با بهره‌گیری از تجارب فراوان و توانمندی‌های فنی و تکنولوژیکی، چشم‌اندازی روشن برای آینده خود ترسیم کرده است که بر پایه توسعه پایدار، نوآوری و ارتقاء مستمر کیفیت بنا شده و خود را متعهد به ایفای نقشی موثر در رشد و پیشرفت اقتصادی کشور می‌داند.



سند راهبردی

شرکت توسعه ساخت و نصب صنایع بتنی و فلزی گسترش ماناساز

اهداف استراتژیک:

۱. ارتقاء برند و ثروت آفرینی از طریق توسعه کسب و کار و گسترش نفوذ در بازارهای داخلی و خارجی.
۲. اخذ پروژه‌های جدید در داخل و خارج از کشور جهت توسعه سهم بازار و گسترش حوزه فعالیت‌ها.
۳. ارتقاء کیفیت و کاهش قیمت تمام‌شده با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین و بهینه‌سازی فرآیندها.

چشم‌انداز:

شرکت پیمانکاری مطرح و معتبر ساختمانی و صنعتی با کلاس جهانی و واحد نمونه در طراحی، ساخت و نصب سازه‌های فلزی و صنعتی، خورشیدی، درب و پنجره آلومینیومی و UPVC و همچنین تجهیزات و قطعات مصرفی کارخانجات در سطح کشور و منطقه

ماموریت:

شرکت گسترش ماناساز، با تکیه بر توانمندی‌های تخصصی و فناوری‌های نوین، پروژه‌های بزرگ ساختمانی و صنعتی را در داخل و خارج از کشور، به ویژه در همکاری با هلدینگ میدکو، با هدف ارتقاء کیفیت، کاهش هزینه‌ها و دستیابی به توسعه پایدار اجرا می‌کند. هدف ما تأمین بالاترین سطح رضایت ذینفعان و فراهم آوردن بستر رشد و توسعه مستمر در زمینه‌های مختلف است.







از داده تا ثروت چگونه «MAKE» مدیریت دانش را به سازوکار خلق ارزش بدل می‌کند؟

به توسعه پایدار در سازمان‌های صنعتی و پیمانکاری فراهم کند. سازمان‌هایی که در محیط پیچیده و پرتلاطم کنونی، بیش از هر زمان دیگر نیازمند حفظ و گسترش توانمندی‌های یادگیری و خلق ارزش از دانش هستند.

در هسته مدل MAKE، سه رکن بنیادین وجود دارد: رهبری دانشی، فرهنگ دانش‌محور و ترویج اشتراک‌گذاری دانش. رهبری دانشی؛ فراتر از صرفاً مدیران برجسته است؛ این رهبری به معنی توانمندسازی و جهت‌دادن به فرایندهای یادگیری،

که در عرصه نظری و عملی مدیریت سازمانی جای خود را یافته است. اما آنچه این چارچوب را از مجموعه دیگر استانداردها متمایز می‌سازد، نگاه تلفیقی و عملیاتی آن است؛ نگاهی که فرهنگ و رهبری را در کنار فرایندها و فناوری قرار می‌دهد و با بیش از ۱۵۰ شاخص عملیاتی در هشت محور، امکان ارزیابی، رهبری و ارتقای وضعیت دانشی سازمان را به صورت نظام‌مند فراهم می‌آورد. برداشت صحیح از این مدل و پیاده‌سازی تدریجی و هدفمند آن می‌تواند راهی میانبر برای دستیابی



سعید فیلسوفیان
مدیرعامل ماناساز

مدیریت دانش در قالب مدل MAKE به مثابه نقشه‌راه راهبردی برای تبدیل سرمایه‌های نامشهود سازمانی به ارزش ملموس و پایدار بیش از دو دهه است

خلق ارزش است؛ امری که در صنایع پروژه محور موجب تولید راه حل های کاربردی تر و دقیق تر می شود. محور ششم بر ایجاد و حفظ سازمان یادگیرنده تکیه دارد و می کوشد حصول یادگیری دوگانه - اصلاح عملکرد و بازنگری هنجارها - را تضمین کند. محور هفتم، توسعه و ارائه محصولات، خدمات و راهکارهای دانش محور را مدون می سازد؛ محور هشتم نیز به اندازه گیری خلق ارزش برای سهام داران و ذی نفعان با ۱۶ شاخص اختصاص دارد؛ سنجه هایی که حصول خروجی های مالی و اجتماعی ملموس از مدیریت دانش را مورد آزمون قرار می دهد.

آنچه پیاده سازی MAKE را در عمل موفق می سازد، درک این نکته است که این مدل یک پروژه فناوری صرف نیست. بسیاری از سازمان ها ابتدا به دنبال خرید پلتفرم های دانش یا راه اندازی پرتال ها می روند، در حالی که چالش اصلی، فرهنگی و مدیریت تغییر است. مدل MAKE، با پیش بینی سازوکارهای رفتاری و ساختاری، زیربنای لازم را برای استفاده اثربخش از فناوری ها فراهم می آورد. در عمل تجربه نشان داده است که شروع پروژه های کوچک، اما با هدف گذاری روشن و قابل سنجش،

و ارائه توصیه های عملیاتی می پردازد. محور نخست بر توسعه توانمندی های دانشی از طریق راهبری مدیریت ارشد تمرکز دارد و ۱۲ شاخص کلیدی را شامل می شود. این محور رهبری را نه تنها به عنوان متولی تصمیم سازی، بلکه به عنوان مولد فرهنگ و هم افزا میان دانش محوران سازمانی می بیند. محور دوم، ایجاد و حفظ فرهنگ دانش محور را با ۲۹ شاخص می سنجد؛ معیاری که نشان می دهد آیا سازمان عملاً به ارزش دانش در تعیین استراتژی ها، نظام های ارزیابی و شیوه های منابع انسانی پایبند است یا خیر. محور سوم، محیط تعاملی برای اشتراک دانش را بررسی می کند و مقوله هایی مانند ابزارهای فنی، فرآیندهای استخراج و انتقال دانش و سازوکارهای تشویق به اشتراک گذاری را در نظر می گیرد.

محور چهارم مربوط به توانمندی مدیریت و پیشینه سازی سرمایه های فکری است؛ این بخش سازوکارهایی برای ثبت، حفاظت و ارزش افزایی از تجربیات و نوآوری های سازمانی پیشنهاد می دهد. مدیریت مشتریان و ذی نفعان، محور پنجم، بازتاب دهنده اهمیت جذب دانش بیرونی و مشارکت مشتریان در فرآیند

آنچه پیاده سازی
MAKE را در عمل
موفق می سازد،
درک این نکته
است که این مدل
یک پروژه فناوری
صرف نیست.
مدل MAKE،
با پیش بینی
سازوکارهای
رفتاری و
ساختاری،
زیربنای لازم را
برای استفاده
اثربخش از
فناوری ها فراهم
می آورد.

فراهم آوری ساختارهای تصمیم گیری جمعی و پشتیبانی مستمر از خبرگان و پروژه های دانش محور است.

فرهنگ سازمانی، مجموعه ای از مفروضات و رفتارهایی است که مشخص می کند اعضای سازمان در مواجهه با فرصت ها و چالش ها چگونه عمل کنند؛ فرهنگی که یادگیری، اشتراک گذاری و پذیرش ریسک های حساب شده را تشویق کند، بستری مناسب برای رشد خلاقیت و نوآوری فراهم می آورد. نهایتاً، اشتراک گذاری دانش، به معنای ایجاد کانال ها و سازوکارهای واقعی برای انتقال دانش آشکار و ضمنی میان بخش ها و سطوح سازمان است؛ موضوعی که از بکارگیری ابزارهای فناورانه تا برنامه های انگیزشی منابع انسانی را دربرمی گیرد.

مدل MAKE این مباحث را در هشت محور تفصیلی جمع بندی کرده است؛ هر محور با مجموعه ای از شاخص های عملیاتی به سنجش وضعیت سازمان



مالی و فشارهای محیطی روبرو هستند، MAKE می‌تواند نقشه‌راهی کم‌هزینه و اثربخش برای خلق مزیت رقابتی باشد. مزیتی که از دل دانش بیرون می‌آید و نه صرفاً از سرمایه‌گذاری‌های سنگین در ماشین‌آلات. آغاز این مسیر با اقدامات کوچک اما هدفمند، همراه با شفافیت در داده‌ها و تعهد اخلاقی در انتشار اطلاعات، می‌تواند ظرف چند سال تغییرات قابل‌توجهی در بهره‌وری، نوآوری و پایداری سازمانی رقم بزند. در نهایت، آنچه مدل MAKE را ارزشمند می‌سازد، توانایی آن در ایجاد یک چرخه مثبت خودتوسعه‌یافته است؛ چرخه‌ای که دانش بیشتر، توانمندی بیشتر، فرصت‌های تازه‌تر و انگیزه‌ای جدید برای خلق و اشتراک دانش فراهم می‌آورد. حرکتی که در گذر زمان به موتور رشد و تعالی سازمان بدل خواهد شد.

MAKE می‌تواند

نقشه‌راهی کم‌هزینه و اثربخش برای خلق مزیت رقابتی باشد. مزیتی که از دل دانش بیرون می‌آید و نه صرفاً از سرمایه‌گذاری‌های سنگین در ماشین‌آلات

از کشف تا پاسخ به شایعه، نسبت به محتوای منتشرشده مبتنی بر داده‌های مستند، سهم درآمد حاصل از محصولات کمتر از سه سال در بازار و ضریب ماندگاری دانش میان تیم‌ها از جمله سنجه‌هایی است که نشان‌دهنده اثربخشی مدیریت دانش است. این KPIها باید با اهداف کسب‌وکار پیوند داده شود تا سرمایه‌گذاری‌ها در حوزه مدیریت دانش توجیه‌پذیر و قابل دفاع باشد.

نهایتاً مدل MAKE، برخلاف دیگر استانداردها که گاه به جنبه‌ای واحد - فناوری یا فرایند - می‌پردازد، رویکردی یکپارچه و واقع‌گرایانه است که فرهنگ، رهبری، فرایند و فناوری را به‌عنوان اجزای هم‌افزا می‌پذیرد. برای کشورهایی مانند ایران که در مسیر توسعه و خوداتکایی صنعتی قرار دارند و برای شرکت‌هایی که با محدودیت‌های

بهترین روش حرکت است، راه‌اندازی هاب تحلیلی کوچک برای یک واحد تولیدی، ایجاد بانک درس‌آموخته‌های پروژه‌ای، برگزاری جلسات میان تیمی با هدف استخراج دانش ضمنی و پس از آن سنجش اثرات از طریق KPI های مشخص، می‌تواند زمینه را برای گسترش تدریجی و پایدار فراهم سازد. برای شرکت‌های پیمانکاری صنعتی نظیر ماناساز، مدل MAKE نقش عملیاتی بسیار روشنی دارد. این شرکت‌ها با ماهیت پروژه‌محور و پیچیدگی‌های فنی متعدد، در معرض خطر از دست رفتن دانش ضمنی و تکرار اشتباهات قرار دارند. ثبت سیستماتیک درس‌آموخته‌ها و ایجاد دسترسی سریع به الگوها و استانداردهای فنی می‌تواند هزینه‌های تکرار و ریسک‌های فنی را به‌طور چشمگیری کاهش دهد. افزون بر آن، مدیریت دانش مشتری و ذی‌نفعان موجب می‌شود خواسته‌های جامعه میزبان و ذی‌نفعان پروژه - از نیازهای زیست‌محیطی تا انتظارات اشتغال‌زایی - به‌صورت ساختاری در برنامه‌ریزی و اجرا مدنظر قرار گیرد، موضوعی که هم از منظر مسئولیت اجتماعی و هم از منظر ایجاد ارزش افزوده اقتصادی حیاتی است.

کاربست مدل MAKE در سازمان‌های صنعتی مستلزم سه اقدام موازی است: نخست، تعهد و مشارکت فعال رهبری ارشد؛ بدون حمایت و پشتیبانی مدیریت عالی، پروژه‌های دانشی به نمادین‌ترین سطح خود تقلیل می‌یابد. دوم، سرمایه‌گذاری در آموزش و تغییر فرهنگ؛ آموزش فقط انتقال داده و اطلاعات نیست، بلکه توانمندسازی افراد برای کاربرد دانش در عمل است. سوم، طراحی ساختار داده و حکمرانی شفاف؛ داده‌ها باید قابل اعتماد، قابل دسترسی و با کنترل‌های امنیتی مناسب در دسترس قرار گیرد تا خروجی‌های تحلیلی و گزارش‌های شفاف به عنوان مبنای تعامل با رسانه‌ها، سهام‌داران و نهادهای نظارتی قابل اتکا باشد.

اجرای این چارچوب مستلزم تعریف KPIهای دانشی است؛ مدت‌زمان



مدل مدیریت دانش MAKE

نقشه‌راهی برای تبدیل دانش به ارزش پایدار



کاربرد در شرکت‌های صنعتی

کاهش ریسک و هزینه تکرار - ثبت درس‌آموخته‌ها
جذب دانش بیرونی - خلق مزیت رقابتی از دل دانش

افق‌های نوین مدیریت پروژه در عصر هوش مصنوعی



مدیران پروژه با چالش‌های بزرگی مثل پیش‌بینی‌ناپذیری، تغییرات سریع محیطی، تحلیل حجم انبوه داده‌ها و به خصوص فشارهای زمانی و مالی روبه‌رو می‌شوند. در چنین بستری، هوش مصنوعی به عنوان یک کاتالیزور مطرح می‌شود. برخلاف تصور رایج، AI صرفاً به معنای «اتوماسیون» یا «جایگزینی انسان» نیست بلکه به عنوان یک مکمل قدرتمند برای هوش انسانی، به تصمیم‌گیری‌ها، تحلیل‌ها و پیش‌بینی‌ها عمق و دقت می‌بخشد. پیشرفت سال‌های اخیر در حوزه یادگیری ماشین، داده‌های بزرگ (BIG)

مصنوعی امروزه صرفاً یک ابزار کمکی نیست، بلکه یک موتور تصمیم‌سازی، تحلیل‌گر داده و همراه دائمی مدیران پروژه است. شواهد نشان می‌دهد که استفاده از هوش مصنوعی در مدیریت پروژه منجر به بهبود عملکرد در بهره‌وری، کاهش ریسک، دقت در پیش‌بینی و رضایت ذینفعان شده است. مدیریت پروژه همواره یک عرصه پویا است؛ عرصه‌ای که در آن عواملی مثل زمان، هزینه، کیفیت، منابع انسانی و ریسک‌ها در یک تعادل حساس قرار دارند. با افزایش پیچیدگی پروژه‌ها، به‌ویژه در پروژه‌های بزرگ،



علی مهدی‌علی‌نیا
مدیر PMO

تحولات اخیر در حوزه فناوری‌های نوظهور، به‌ویژه در زمینه هوش مصنوعی، تأثیرات قابل توجهی بر فرآیند مدیریت پروژه گذاشته است. هوش

می‌توانند اثرات احتمالی هر تصمیم را شبیه‌سازی و گزینه‌های بهینه را پیشنهاد دهد. این فناوری در شرایط بحرانی یا تصمیمات چند معیاره (مانند تخصیص منابع محدود به چند پروژه موازی) بسیار کاربردی است.

۷. پایش کیفیت و بهبود مستمر: الگوریتم‌های هوش مصنوعی قادر به شناسایی ناهنجاری‌ها در کیفیت محصول یا فرآیند هستند. آن‌ها داده‌های مربوط به کنترل کیفیت، گزارش‌های بازبینی و تست‌ها را تحلیل و پیشنهاداتی را برای بهبود ارائه می‌دهند.

۸. یادگیری مستمر از پروژه‌های گذشته: یکی از ویژگی‌های کلیدی هوش مصنوعی، توانایی یادگیری مداوم از داده‌هاست. هر پروژه اجرا شده، منبعی برای آموزش الگوریتم است. این به معنای آن است که عملکرد سیستم با گذشت زمان بهبود می‌یابد و به یک «دستیار دیجیتال مدیر پروژه» تبدیل می‌شود.

تحول نقش مدیر پروژه در عصر هوش مصنوعی

تحول دیجیتال و ورود هوش مصنوعی به فضای مدیریت پروژه‌ها، جایگاه و ماهیت شغل «مدیر پروژه» را به طور بنیادین دگرگون کرده است. در گذشته، مدیر پروژه شخصی بود که عمدتاً وظایفی مانند تهیه برنامه زمان‌بندی، هماهنگی جلسات، گزارش‌گیری پیشرفت و کنترل منابع را انجام می‌داد. اما امروز، با نفوذ ابزارهای تحلیلی پیشرفته، یادگیری ماشین و سیستم‌های تصمیم‌یار، نقش مدیر پروژه نه فقط عملیاتی بلکه استراتژیک، فناورانه و داده‌محور شده است.

■ در فضای سنتی، مدیر پروژه می‌توانست با تجربه شخصی، حس ششم و جلسات حضوری مسائل را شناسایی و حل کند. اما در پروژه‌های بزرگ و پیچیده امروز، این روش‌ها دیگر کارایی لازم را ندارد. مدیر پروژه باید بتواند از حجم بالای داده‌های پروژه، بینش‌های قابل اقدام استخراج

تخمین‌های انسانی و داده‌های محدود انجام می‌شد. هوش مصنوعی با تحلیل صدها پروژه مشابه، الگوهای زمانی را استخراج و از آن برای پیش‌بینی دقیق‌تر استفاده می‌کند.

۲. مدیریت ریسک داده‌محور: در رویکردهای سنتی، شناسایی ریسک‌ها به جلسات طوفان فکری یا بررسی چک‌لیست‌ها محدود بود. اکنون AI با بررسی ایمیل‌ها، گزارش‌ها، سوابق تاخیر و شرایط محیطی، ریسک‌هایی را کشف می‌کند که حتی برای تیم‌های مجرب قابل شناسایی نبود. این سیستم‌ها قادرند احتمال وقوع ریسک و میزان اثرگذاری آن را به صورت پویا مدل‌سازی کنند.

۳. برآورد هزینه و بودجه‌بندی دقیق: هوش مصنوعی با پردازش داده‌های مالی گذشته و شرایط جاری، تخمین‌هایی ارائه می‌دهد که هم دقیق‌ترند و هم به‌روزتر. افزون بر آن، سناریوهای مختلف برای تخصیص بهینه بودجه نیز توسط مدل‌ها شبیه‌سازی می‌شود.

۴. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تحلیل مهارت: یکی از پیچیده‌ترین وظایف مدیر پروژه، انتخاب افراد و تیم‌سازی است. هوش مصنوعی با بررسی سابقه عملکرد، مهارت‌ها، سوابق پروژه‌ای و حتی تحلیل رفتار اعضای تیم، پیشنهاداتی برای ترکیب بهینه تیم ارائه می‌دهد. به عنوان مثال، مدل‌های تحلیل عملکرد می‌تواند پیش‌بینی کند که چه فردی در چه موقعیتی بازده بیشتری خواهد داشت.

۵. تحلیل تعاملات و ارتباطات تیمی: یکی از کاربردهای کمتر شناخته‌شده اما بسیار مؤثر AI، تحلیل داده‌های رفتاری درون تیم است. با استفاده از پردازش زبان طبیعی (NLP)، الگوریتم‌ها می‌توانند نشانه‌هایی از خستگی، نارضایتی یا ضعف ارتباطات را شناسایی و به مدیر پروژه هشدار دهند.

۶. تصمیم‌سازی پیش‌بینی‌پذیر: AI تصمیمات را نه براساس احساس یا حدس، بلکه بر مبنای داده و الگو اتخاذ می‌کند. سیستم‌های تصمیم‌یار

(DATA) و پردازش زبان طبیعی (NLP) باعث شده که هوش مصنوعی وارد حوزه‌هایی شود که زمانی تصور می‌شد تنها انسان قادر به مدیریت آن‌ها است.

نقش هوش مصنوعی در تحول مدیریت پروژه

هوش مصنوعی در تبدیل ماهیت مدیریت پروژه از یک فعالیت سنتی مبتنی بر چک‌لیست‌ها و شهود، به یک فرآیند تحلیلی، دقیق و پیش‌بینی‌پذیر نقش موثری دارد. سازمان‌های پیشرو در جهان، با بهره‌گیری از الگوریتم‌های یادگیری ماشین، مدل‌های پیش‌بینی، پردازش متن و تحلیل رفتار توانسته‌اند زمان تحویل پروژه‌ها را کاهش، هزینه‌ها را کنترل و تصمیم‌گیری‌ها را بهینه کنند.

به عنوان نمونه، طبق گزارش شرکت IDC، سازمان‌هایی که از فناوری‌های هوش مصنوعی در فرآیندهای مدیریت پروژه استفاده کرده‌اند، تا ۲۵ درصد افزایش در سرعت اجرای پروژه را تجربه کرده‌اند. همچنین در برخی سازمان‌ها، استفاده از AI منجر به کاهش ۲۰ درصدی در هزینه‌های پروژه شده است. این دستاوردها نه به واسطه جایگزینی انسان، بلکه با کمک به تحلیل سریع داده‌های حجیم، شناسایی الگوهای تکرارشونده و پیش‌بینی چالش‌ها محقق شده است.

کاربردهای هوش مصنوعی در مدیریت پروژه

هوش مصنوعی، به ابزاری استراتژیک در مدیریت پروژه تبدیل شده است. آنچه در گذشته نیازمند ساعت‌ها بررسی دستی، تحلیل انسانی و برآوردهای مبتنی بر تجربه بود، اکنون با تحلیل سریع داده‌های بزرگ و یادگیری الگوریتمی، با دقت و سرعت بیشتری انجام می‌شود. در اینجا کاربردهای هوش مصنوعی در مدیریت پروژه را با نگاهی دقیق‌تر بررسی می‌کنیم:

۱. زمان‌بندی هوشمند: در گذشته، زمان‌بندی پروژه‌ها بر اساس

سیستم‌های AI با بررسی ایمیل‌ها، گزارش‌ها، سوابق تاخیر و شرایط محیطی، ریسک‌هایی را کشف می‌کند که حتی برای تیم‌های مجرب قابل شناسایی نبود. این سیستم‌ها قادرند احتمال وقوع ریسک و میزان اثرگذاری آن را به صورت پویا مدل‌سازی کنند

شفافیت تصمیمات الگوریتمی، حفظ حریم خصوصی و کنترل سوگیری داده‌ها، باید به‌طور دقیق در سیاست‌های سازمان گنجانده شود. هزینه‌های اولیه ممکن است مانعی در مسیر پیاده‌سازی باشد، اما با راهکارهایی نظیر استفاده از خدمات ابری و انتخاب پروژه‌های اولویت‌دار قابل مدیریت است.

مطالعات موردی: نمونه‌های موفق جهانی

تجربه شرکت Siemens نشان می‌دهد که با استفاده از الگوریتم‌های یادگیری ماشین، توانسته‌اند دقت پیش‌بینی زمان تحویل پروژه‌ها را تا ۹۰ درصد افزایش داده و میزان تأخیرها را به‌طور متوسط ۲۵ درصد کاهش دهند. همچنین هزینه‌های اضافی ناشی از برنامه‌ریزی ناکارآمد تا ۲۰ درصد کاهش یافته است. شرکت Deloitte نیز با بهره‌گیری از هوش مصنوعی در تحلیل داده‌های مشاوره‌ای و مدل‌سازی نتایج پروژه‌ها، توانسته زمان تحلیل را تا ۴۰ درصد کاهش داده و دقت پیش‌بینی‌ها را ۳۰ درصد افزایش دهد. این نتایج، گواهی عملی بر اثربخشی AI در دنیای واقعی پروژه‌هاست.

نتیجه‌گیری

هوش مصنوعی دیگر مفهومی آینده‌نگرانه نیست، بلکه واقعیتی فعلی و غیرقابل اجتناب در عرصه مدیریت پروژه است. این فناوری نه تنها ابزار تصمیم‌سازی است، بلکه تبدیل به «همکار دیجیتال» مدیر پروژه شده است. آینده مدیریت پروژه، ترکیبی هوشمندانه از دانش انسانی و توان پردازشی ماشینی خواهد بود. مدیران پروژه‌ای که جسارت پذیرش تحول دیجیتال را دارند و با فناوری‌هایی چون هوش مصنوعی هم‌گام می‌شوند، نه تنها بهره‌وری پروژه‌های خود را ارتقا می‌دهند، بلکه به معماران آینده مدیریت پروژه بدل می‌شوند؛ آینده‌ای که در آن تصمیم‌گیری سریع، داده‌محور و هوشمند خواهد بود.



باشد. این شامل مسائل مربوط به حریم خصوصی داده‌ها، تبعیض الگوریتمی و مسئولیت در قبال تصمیمات خودکار است. همچنین در پروژه‌هایی که با داده‌های حساس کار می‌شود، حفظ امنیت سایبری باید اولویت بالایی داشته باشد.

چالش‌های پیاده‌سازی هوش مصنوعی در سازمان‌ها

اگرچه مزایای هوش مصنوعی چشمگیر است اما استقرار موفق آن در پروژه‌ها نیازمند عبور از موانع متعدد است. نخستین چالش، کیفیت پایین داده‌هاست. بسیاری از سازمان‌ها داده‌های کافی، یکپارچه یا پاک‌سازی‌شده در اختیار ندارند و این مسئله می‌تواند بر دقت خروجی‌های AI تأثیر منفی بگذارد.

چالش بعدی، کمبود نیروی متخصص است. ترکیب دانش مدیریت پروژه و مهارت در تحلیل داده، هنوز در بین مدیران پروژه رایج نیست. سازمان‌ها باید به توسعه منابع انسانی خود، همکاری با دانشگاه‌ها و به‌کارگیری متخصصان بین‌رشته‌ای توجه ویژه‌ای داشته باشند.

سومین چالش، مقاومت فرهنگی است. استفاده از سیستم‌های هوشمند می‌تواند باعث ایجاد ترس از «بی‌نیاز شدن انسان» یا «افزایش شفافیت کنترل‌ها» شود. راهکار این چالش، اجرای تدریجی، پایلوت‌سازی و آموزش هدفمند کارکنان است.

همچنین ملاحظات اخلاقی، از جمله

کند، با سیستم‌های هوشمند تعامل داشته باشد، نتایج تحلیل‌های پیچیده را تفسیر کرده و از آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های روزمره استفاده کند. ■ مدیر پروژه سنتی بر اساس تجربه، شهود و نظرات تیم تصمیم‌گیری می‌کرد اما امروز با وجود ابزارهای پیش‌بینی‌گر و مدل‌های تحلیل چندعاملی، نقش مدیر به جای تصمیم‌گیر نهایی، به کسی تبدیل شده است که داده‌های سیستم را تفسیر، اعتبارسنجی و در زمینه سازمانی به کار می‌گیرد.

■ مدیر پروژه باید قادر باشد داده‌های حجیم را تحلیل یا حداقل آن‌را درک کند. توانایی کار با داشبوردهای مدیریتی و مدل‌های پیش‌بینی به یکی از مهارت‌های حیاتی تبدیل شده است. ■ همکاری با یک سیستم AI مانند کار با یک هم‌تیمی غیرانسانی است. مدیر باید به مدل اعتماد داشته باشد اما در عین حال، بر خروجی‌ها نظارت کرده و «توضیح‌پذیری» آن را برای تیم فراهم کند. به عبارتی دیگر، توانایی درک محدودیت‌ها و قدرت‌های سیستم‌های هوشمند ضروری است.

■ هوش مصنوعی نمی‌تواند جایگزین مهارت‌هایی مانند هوش هیجانی، الهام‌بخشی، خلاقیت، حل تعارضات بین‌فردی و رهبری تیم شود. مدیر پروژه در عصر هوش مصنوعی، باید زمان بیشتری را صرف مربی‌گری، هم‌راستاسازی افراد با اهداف و ایجاد انگیزه در تیم کند.

■ مدیر پروژه باید درک روشنی از پیامدهای اخلاقی استفاده از AI داشته



هوش مصنوعی
دیگر مفهومی
آینده‌نگرانه
نیست، بلکه
واقعیتی فعلی و
غیرقابل اجتناب
در عرصه مدیریت
پروژه است. این
فناوری نه تنها
ابزار تصمیم‌سازی
است، بلکه
تبدیل به «همکار
دیجیتال» مدیر
پروژه شده است

سرمایه انسانی در شرکت‌های پیمانکاری؛ درک و مدیریت نیروی انسانی موقتی در سازمان‌های پروژه محور



نیلوفر مهرابی
مدیر سرمایه‌های انسانی

در شرکت‌های پیمانکاری، سرمایه واقعی نه در تجهیزات و قراردادها، بلکه در انسان‌هایی است که پروژه‌ها را به سرانجام می‌رسانند. انسان‌ها - چه کارگر ساده باشند و چه مهندس اجرایی - ستون‌های پنهان موفقیت هر پروژه‌اند. اما ویژگی خاص فعالیت‌های پیمانکاری این است که بسیاری از نیروها به صورت موقتی یا پروژه‌ای همکاری می‌کنند، یعنی با پایان هر پروژه، چرخه‌ی جذب و همکاری از نو آغاز می‌شود. از همین رو، مدیریت سرمایه انسانی در چنین سازمانی، نیازمند نگاهی متفاوت و انسانی‌تر است.

نیروهای موقتی اغلب در محل پروژه مستقر هستند و روزانه با چالش‌های فنی، زمانی و محیطی مواجه‌اند. در ظاهر، حضورشان کوتاه‌مدت است اما در عمل نقش حیاتی دارند. کیفیت اجرای کار را تعیین، نظم و سرعت پروژه را حفظ و گاه حتی با پیشنهادهای ساده اما مؤثر، مسیر پروژه را بهبود می‌دهند. برای همین، باید این نیروها را نه صرفاً پیمانکار جزء یا کارگر پروژه، بلکه همکاران موقت با ارزش انسانی بدانیم. در هر پروژه، تعدادی از نیروها فراتر از وظیفه‌ی خود عمل می‌کنند. این افراد همان نیروهای کلیدی پروژه هستند که تجربه، تعهد و دقت بالایی دارند و

معمولاً در زمان فشار کاری یا بحران، عملکردشان تفاوت ایجاد می‌کند.

راهکارهای شناسایی نیروهای کلیدی شامل ارزیابی عملکرد واقعی، مشاهده‌ی رفتارهای حرفه‌ای و توجه به ثبات رفتاری در پروژه‌های مختلف است. برای حفظ آن‌ها باید ارتباط انسانی قوی برقرار کرد، فرصت رشد و مسئولیت بیشتر داد و در صورت امکان از آن‌ها در پروژه‌های بعدی استفاده کرد. یکی از مهم‌ترین بخش‌های مدیریت سرمایه انسانی در شرکت پیمانکاری، تداوم ارتباط با نیروهای ارزشمند پس از پایان پروژه است. ثبت مشخصات نیروهای خوب در بانک اطلاعاتی شرکت، معرفی و انتقال آن‌ها به پروژه‌های جدید و توصیه‌ی رسمی آن‌ها به سایر پیمانکاران همکار از جمله روش‌های مؤثر در حفظ نیروهای کلیدی است.

در محیط‌های پیمانکاری، فشار بسیار

است اما رفتار محترمانه نباید فراموش شود. توضیح روشن وظایف، رفتار عادلانه در پرداخت‌ها، گوش دادن به نظرات نیروها و ایجاد حس تعلق از طریق آموزش و جلسات کوتاه، از عوامل انگیزشی مهم برای نیروهای موقتی است.

سرپرستان پروژه اولین نماینده‌های شرکت برای نیروهای موقتی‌اند. اگر سرپرست با احترام و انصاف رفتار کند، آن فرهنگ در میان کل نیروها گسترش می‌یابد و محیط کاری به محیطی برای تعاون و پیشرفت مشترک تبدیل می‌شود.

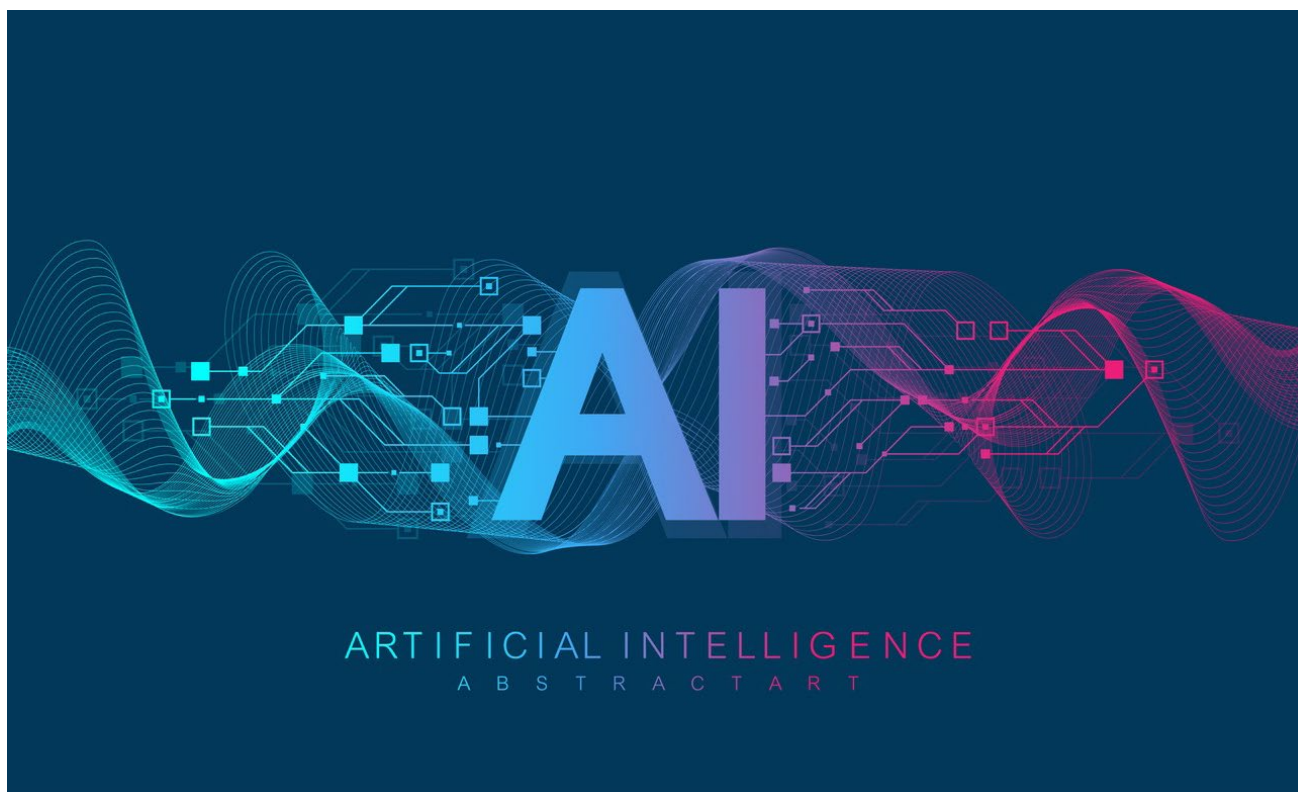
در نهایت، مدیریت سرمایه انسانی در شرکت‌های پیمانکاری مانند ماناساز شناخت انسان‌ها، احترام به نقش آن‌ها و حفظ ارتباط با نیروهای ارزشمند است. نیروی موقتی اگر درست مدیریت شود، می‌تواند به سرمایه‌ای پایدار برای سازمان تبدیل و باعث ارتقای کیفیت، اعتبار و پایداری شرکت شود.

**ثبت مشخصات
نیروهای خوب در
بانک اطلاعاتی
شرکت، معرفی
و انتقال آن‌ها به
پروژه‌های جدید
و توصیه‌ی رسمی
آن‌ها به سایر
پیمانکاران همکار
از جمله روش‌های
مؤثر در حفظ
نیروهای کلیدی
است**

هوش مصنوعی و تحول روابط عمومی

هوش مصنوعی انسان‌ها را حذف نمی‌کند

انسان‌های هوشمند، انسان‌های سنتی را حذف می‌کنند



چشمگیری بهبود ببخشند. به عنوان مثال، با استفاده از پلتفرم Writer مبتنی بر هوش مصنوعی، زمان تولید بیانیه مطبوعاتی از دو روز به یک ساعت کاهش یافته است. این نمونه‌ای از تأثیر عمیق و عملی هوش مصنوعی در بهبود بهره‌وری است.

امروزه کاربردهای هوش مصنوعی در روابط عمومی به مراتب وسیع‌تر از آن چیزی است که در ابتدا تصور می‌شود. پایش هوشمند رسانه‌ها، تحلیل احساسات، تولید محتوای شخصی‌سازی شده و مدیریت تعامل با مخاطبان همگی تحت تأثیر این فناوری قرار گرفته است. براساس گزارش موسسه Cision، یکی از پیشگامان فناوری در حوزه روابط عمومی، استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی برای پایش رسانه‌ها، امکان تحلیل میلیون‌ها

**براساس گزارش
موسسه Cision،
استفاده از
ابزارهای هوش
مصنوعی برای
پایش رسانه‌ها،
امکان تحلیل
میلیون‌ها
منبع اطلاعاتی
شامل مقالات
خبری، وبلاگ‌ها
و شبکه‌های
اجتماعی را فراهم
کرده است**

در سال ۲۰۲۵، ۷۱ درصد متخصصان روابط عمومی، هوش مصنوعی را برای آینده این حرفه بسیار مهم عنوان کرده‌اند و ۵۴ درصد شاهد حضور این فناوری در فرآیند تولید محتوا هستند. این آمار نشان می‌دهد که هوش مصنوعی دیگر یک انتخاب نیست، بلکه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای بقا در عرصه رقابت محسوب می‌شود.

تحولی که هوش مصنوعی در روابط عمومی بوجود آورده است، فراتر از استفاده صرف از ابزارهای جدید است. این فناوری نحوه تفکر، برنامه‌ریزی و اجرای کمپین‌ها را دگرگون ساخته است. شرکت‌هایی که این تحول را درک کرده و آن را به صورت هوشمندانه در فرآیندهای خود ادغام کرده‌اند، توانسته‌اند عملکرد خود را به طور



طاهره گودرزی

مسئول حوزه مدیریت و ارتباطات

در دنیای امروز، فناوری‌های نوین با سرعت نور در حال پیشرفت است. حوزه روابط عمومی نیز از این تحولات بی‌تأثیر نبوده است. هوش مصنوعی امروز یکی از مهم‌ترین محرک‌های تغییر در شیوه‌های کاری در تمام صنایع مخصوصاً صنعت روابط عمومی تبدیل شده است. براساس گزارش مرکز روابط عمومی دانشگاه

منبع اطلاعاتی شامل مقالات خبری، وبلاگ‌ها و شبکه‌های اجتماعی را فراهم کرده است. این قابلیت نه تنها سرعت واکنش به رویدادها را افزایش می‌دهد بلکه دقت تحلیل‌ها نیز به میزان قابل توجهی بالا برده است.

انقلاب در تولید محتوا و ارتباط با مخاطبان

یکی از مهم‌ترین تحولات ناشی از ورود هوش مصنوعی به روابط عمومی، در حوزه تولید محتوا است. ابزارهای مولد مانند ChatGPT، Gemini، Claude نه تنها توانایی تولید متون با کیفیت را دارند، بلکه قادرند محتوا را متناسب با سلیقه و نیاز هر گروه از مخاطبان شخصی‌سازی کنند. این قابلیت‌ها که در گذشته نیاز به تیم‌های گسترده و زمان زیادی داشت، امروزه در کسری از ثانیه قابل انجام است. براساس مطالعات انجمن روابط عمومی آمریکا، شرکت‌هایی که از هوش مصنوعی برای شخصی‌سازی پیام‌های خود استفاده می‌کنند، تا ۴۰ درصد کمپین‌هایشان موفق‌تر بوده است.

در کنار تولید محتوا، چت‌بات‌های هوشمند نیز نقش محوری در تعامل با مخاطبان ایفا کرده‌اند. این سیستم‌ها که ۲۴ ساعته در دسترس می‌باشند، نه تنها پاسخ‌های فوری ارائه می‌دهند بلکه قادر به تشخیص احساسات و نیازهای مخاطبان بوده و بر اساس آن واکنش مناسب نشان می‌دهند.

نکته مهم در این تحولات، تغییر نقش متخصصان روابط عمومی از اجراکنندگان وظایف تکراری به استراتژیست‌هایی است که بر تحلیل داده‌ها و تصمیم‌گیری‌های خلاقانه متمرکز هستند.

چالش‌ها و ضرورت تعادل در عصر دیجیتال

با وجود مزایای فراوان، ورود هوش مصنوعی به روابط عمومی با چالش‌هایی نیز همراه است که نادیده گرفتن آن‌ها می‌تواند عواقب جدی داشته باشد. یکی از مهم‌ترین این چالش‌ها، موضوع اخلاق و شفافیت در استفاده از هوش مصنوعی است. براساس تحقیقات انجمن بین‌المللی

روابط عمومی (IPRA)، تنها ۳۹ درصد سازمان‌ها چارچوب مسئولانه‌ای برای استفاده از هوش مصنوعی دارند و حدود ۴۰ درصد آن‌ها هیچ‌گونه دستورالعملی در این زمینه تعریف نکرده‌اند. این موضوع نگرانی‌هایی را در خصوص استفاده غیراخلاقی از فناوری و تأثیر آن بر اعتماد عمومی ایجاد کرده است.

مسئله دیگر که متخصصان با آن روبه‌رو هستند، خطر وابستگی بیش از حد به فناوری، کاهش مهارت و خلاقیت‌های انسانی است. مدیر انجمن روابط عمومی انگلستان، در این خصوص هشدار داده که «خطر خواب ماندن پشت فرمان» وجود دارد، جایی که وابستگی طولانی‌مدت به فناوری می‌تواند کیفیت کار انسانی را تحت تأثیر قرار دهد و مهارت‌های اصلی را تضعیف کند. این موضوع اهمیت حفظ تعادل بین استفاده از فناوری و قابلیت‌های انسانی را نشان می‌دهد. موضوع حریم خصوصی و امنیت داده‌ها نیز یکی دیگر از چالش‌ها است. جمع‌آوری و تحلیل داده‌های گسترده برای شخصی‌سازی محتوا و خدمات، نگرانی‌هایی را در مورد محفوظ ماندن اطلاعات شخصی مطرح کرده است. سازمان‌ها باید تضمین کنند که داده‌های مشتریان به‌طور امن جمع‌آوری، ذخیره، پردازش و از استانداردهای بین‌المللی حمایت از داده‌ها پیروی می‌شود.

علاوه بر این، مسئله تعصب الگوریتمی نیز اهمیت ویژه‌ای دارد. سیستم‌های هوش مصنوعی از داده‌های تاریخی یاد می‌گیرند و اگر این داده‌ها حاوی تعصبات باشند، ممکن است کلیشه‌ها یا رفتارهای تبعیض‌آمیز را تقویت کنند. متخصصان روابط عمومی باید تضمین کنند که ابزارهای هوش مصنوعی عادلانه و بدون تعصب عمل می‌کنند و در صورت لزوم اصلاحات ضروری را در این خصوص انجام دهند.

آینده و چشم‌انداز توسعه

نگاه به آینده نشان می‌دهد که هوش مصنوعی در روابط عمومی تنها در مراحل ابتدایی توسعه خود قرار دارد و تحولات بزرگ‌تری در انتظار این حوزه است. براساس

تحلیل‌های موسسه Cision، در سال ۲۰۲۳ هوش مصنوعی وارد فاز همکاری شده است که در آن ابزارهایی مانند ChatGPT به‌عنوان همکار اضافی عمل می‌کند. اما در آینده نزدیک، انتظار می‌رود که هوش مصنوعی قادر باشد کمپین‌های کاملی را از ابتدا تا انتها به صورت خودکار اجرا کند. این تحول از فاز «همکار» به فاز «اتوپیلوت» یکی از مهم‌ترین تغییرات در چشم‌انداز آینده روابط عمومی خواهد بود. پیش‌بینی می‌شود که سیستم‌های آینده قادر به تحلیل‌های پیش‌گویانه پیشرفته‌تری باشند و بتوانند قبل از ارائه پیشنهادات، علاقه رسانه‌ای را پیش‌بینی کنند. شخصی‌سازی نیز عمیق‌تر خواهد شد، به طوری که هوش مصنوعی هر پیام را بر اساس رفتار و ترجیحات دقیق خواننده سفارشی خواهد کرد. در حوزه مدیریت بحران، هوش مصنوعی به‌عنوان سیستم هشدار اولیه عمل خواهد کرد و پاسخ‌های گام‌به‌گام ارائه خواهد داد.

در ایران نیز، علی‌رغم چالش‌های موجود، گام‌های مهمی در جهت بهره‌گیری از هوش مصنوعی برداشته شده است. رونمایی از نسخه اولیه دستیارهای هوش مصنوعی برای دستگاه‌های اجرایی و تخصیص بودجه برای هر وزارتخانه جهت توسعه این فناوری، نشان‌دهنده جدیت دولت در این زمینه است. این اقدامات می‌تواند بستر مناسبی برای توسعه هوش مصنوعی در حوزه روابط عمومی سازمان‌های دولتی و خصوصی فراهم کند.

کلید موفقیت در این تحول، درک درست رابطه بین انسان و ماشین است. همان‌طور که کاریم لاخانی، استاد دانشکده کسب‌وکار هاروارد تأکید کرده، «هوش مصنوعی انسان‌ها را جایگزین نمی‌کند، اما انسان‌هایی که از هوش مصنوعی استفاده می‌کنند، انسان‌هایی که از آن استفاده نمی‌کنند را جایگزین خواهند کرد.» این جمله خلاصه‌ای از آینده روابط عمومی است؛ آینده متعلق به کسانی خواهد بود که بتوانند هوش مصنوعی را به‌عنوان ابزاری برای تقویت خلاقیت، دقت و سرعت خود به کار گیرند، نه جایگزینی برای مهارت‌ها و تجربیات انسانی‌شان.



در ایران نیز، علی‌رغم چالش‌های موجود، گام‌های مهمی در جهت بهره‌گیری از هوش مصنوعی برداشته شده است. رونمایی از نسخه اولیه دستیارهای هوش مصنوعی برای دستگاه‌های اجرایی و تخصیص بودجه برای هر وزارتخانه جهت توسعه این فناوری، نشان‌دهنده جدیت دولت در این زمینه است

مدیرعامل ماناساز در هفته پژوهش مطرح کرد:

مدیریت دانش، کلید تحقق توسعه پایدار

مدل MAKE شامل توسعه رهبری دانشی، ایجاد فرهنگ دانش محور، محیط تعاملی برای اشتراک دانش، مدیریت سرمایه فکری، مدیریت دانش مشتریان، سازمان یادگیرنده، توسعه محصولات دانش محور و مدیریت دانش برای خلق ارزش سهامداران را است که امکان ارزیابی دقیق وضعیت سازمان‌ها را فراهم می‌کند.

فیلسوفیان ضمن تأکید بر تفاوت میان دانستن و عمل، گفت: «یادگیری زمانی رخ می‌دهد که دانش به عمل تبدیل شود. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که هم توانایی اصلاح خطاهای عملیاتی را دارد و هم جرات بازنگری در هنجارها و ساختارهای بنیادی. چنین سازمانی می‌تواند از یادگیری به خلق ارزش و ثروت برسد.

مدیرعامل ماناساز در بخش دیگری از سخنان خود، به نقش نهادهای بزرگ صنعتی در توسعه محلی و حمایت از جوامع میزبان اشاره کرد و گفت: صنایع بزرگ باید سهمی از درآمدهای خود را به بهبود زیرساخت‌های آموزشی، بهداشتی و محیطی مناطق فعالیت خود اختصاص دهند. فیلسوفیان در بخش پایانی ضمن اشاره به چالش‌های جدی کشور در حوزه آب، انرژی و نیروی کار، هشدار داد که کم‌توجهی به این موارد می‌تواند دستاوردهای توسعه را تهدید کند. در سال‌های اخیر کشور با بحران انرژی روبرو بوده است که باعث کاهش تولید و افت بهره‌وری شده است. از این رو، پیگیری سیاست‌های مدیریت انرژی، سرمایه‌گذاری در منابع تجدیدپذیر و برنامه‌ریزی برای استفاده هوشمند از منابع آبی ضروری است.

در خاتمه، مدیرعامل ماناساز از لزوم تلفیق مدیریت دانش و توسعه پایدار سخن گفت: مدیریت دانش می‌تواند مسیری مشخص برای دستیابی به توسعه پایدار فراهم کند. اما این مسیر نیازمند اراده جمعی، رهبری شفاف و سرمایه‌گذاری در آموزش و زیرساخت‌های داده‌محور است.

بهرتر، مدیرعامل ماناساز از تشبیه بذر استفاده کرد که بذر نیازمند آب، نور، خاک، کود و مراقبت است تا به نهالی تنومند و در نهایت جنگل تبدیل شود. اما اگر مراقبت از آن نشود باعث از بین رفتن محیط زیست و اکوسیستم خواهد شد.

سعید فیلسوفیان در ادامه با اشاره به سند توسعه پایدار سازمان ملل (SDG)، بیان کرد: این سند که در سال ۲۰۱۲ معرفی شد، ۱۷ شاخص کلیدی برای پایان دادن به فقر، ریشه‌کن کردن گرسنگی، حفاظت از کره زمین و تضمین سلامت و رفاه همگانی مطرح کرده است. تمامی کشورها این سند را پذیرفته‌اند و تعهدات بین‌المللی را برای حرکت به سمت توسعه پایدار امضا کرده‌اند.

وی در تشریح برخی از این شاخص‌ها از جمله جهان بدون فقر، پایان دادن به گرسنگی، سلامت و تندرستی، برابری جنسیتی، آب پاک و بهداشت، انرژی پایدار و کار شایسته و رشد اقتصادی سخن گفت و تأکید کرد که توسعه صرفاً افزایش تولید ناخالص داخلی نیست، بلکه باید همراه با حفظ محیط زیست و عدالت اجتماعی باشد.

نقطه محوری صحبت‌های مدیرعامل ماناساز، معرفی مدیریت دانش به عنوان ابزاری راهبردی برای تحقق توسعه پایدار بود. وی گفت: مدیریت دانش فرایند جذب، استخراج، توزیع و به‌کارگیری دانش است. این فرایند کمک می‌کند تا از داده‌ها و تجربیات پراکنده، دانش کاربردی بسازیم و آن را در خدمت توسعه قرار دهیم.

وی در ادامه مدل MAKE را معرفی و تشریح کرد: این مدل چارچوبی است که در هشت محور اصلی طراحی شده و سازمان‌ها را در مسیر خلق ارزش از دانش به ارزش هدایت می‌کند. سه پایه اصلی این مدل: رهبری، فرهنگ و اشتراک‌گذاری دانش است که بر اساس این پایه‌ها سازمان می‌تواند با تبدیل دانش به ثروت، به توسعه پایدار دست یابد. همچنین محورهای دیگر



سعید فیلسوفیان، مدیرعامل شرکت گسترش ماناساز آبیگ، در رویدادی به مناسبت هفته پژوهش در دانشگاه شهید رجایی، مدیریت دانش را به عنوان ابزار محوری تحقق توسعه پایدار معرفی کرد و بر ضرورت ادغام فرهنگ سازمانی، رهبری دانشی و اشتراک‌گذاری سیستماتیک دانش برای دستیابی به رشد اقتصادی، عدالت اجتماعی و حفاظت از محیط زیست تأکید کرد.

به مناسبت هفته پژوهش، نشستی با حضور جمعی از اساتید، پژوهشگران و فعالان صنعتی در دانشگاه شهید رجایی برگزار شد. سعید فیلسوفیان مدیرعامل شرکت ماناساز در این رویداد، نقش مدیریت دانش در توسعه پایدار را برای حاضرین در نشست تشریح کرد.

مدیرعامل گسترش ماناساز در ابتدای سخنان خود با اشاره به ضرورت تعریف مشترک از مفهوم توسعه گفت: توسعه فرآیندی است که یک نهاد بالقوه را به موجودیت بالفعل تبدیل می‌کند؛ به عبارت دیگر تبدیل امکان به واقعیت. اما پرسش اصلی این است که چه نوع توسعه‌ای مطلوب است و چگونه می‌توان آن را حفظ کرد.

وی افزود: توسعه‌ای مدنظر، توسعه پایدار است؛ توسعه‌ای که بر سه رکن اساسی استوار است: محیط زیست پایدار، جامعه پایدار و اقتصاد پایدار. برای توضیح



مدیرعامل
شرکت گسترش
ماناساز آبیگ:
مدیریت دانش
فرایند جذب،
استخراج، توزیع
و به‌کارگیری
دانش است.
این فرایند کمک
می‌کند تا
از داده‌ها و
تجربیات پراکنده،
دانش کاربردی
بسازیم و آن را در
خدمت توسعه
قرار دهیم



راهکار نوین مدیریت پروژه اجرای پروژه‌های هیبریدی در سازمان‌های مدرن

رسمی، هماهنگی گسترده و در عین حال پاسخ‌گویی سریع به تغییرات طراحی و خواسته‌های کارفرما است، بسیار مؤثر و کارآمد باشد.

مفهوم مدیریت پروژه هیبریدی

مدیریت پروژه هیبریدی تلاشی برای برقراری تعادل بین نظم و ساختار روش‌های سنتی و سرعت و انعطاف‌پذیری روش‌های چابک است. این مدل صرفاً ترکیب ابزاری نیست، بلکه درکی عمیق از تفاوت‌های فلسفی و عملکردی این دو رویکرد و انتخاب آگاهانه از هر یک برای پاسخ‌گویی به نیازهای متنوع پروژه است. برای مثال، در پروژه ساختمانی ساخت یک برج چندمنظوره، مراحل صدور مجوزها، برنامه‌ریزی منابع مالی و تهیه اسناد

این رویکرد، ضرورت‌ها، مراحل، پیاده‌سازی در سازمان، چالش‌ها، کاربردهای خاص در پروژه‌های ساختمانی، عوامل کلیدی موفقیت و نمونه‌های اجرایی بپردازیم.

تحولات فناورانه، تغییرات سریع بازار، نیازهای متنوع ذی‌نفعان و ماهیت چندبُعدی پروژه‌ها باعث شده است که کارآمدی مدل‌های سنتی مدیریت پروژه زیر سؤال رود. از سوی دیگر، حرکت کامل به سوی مدل‌های چابک نیز همواره ممکن یا مطلوب نیست. مدیریت پروژه هیبریدی به‌عنوان رویکردی منعطف و متعادل تلاش می‌کند از نقاط قوت هر دو مدل بهره‌برده و ضعف‌های آن‌ها را پوشش دهد. این مدل به‌ویژه در صناعی‌هایی مانند پیمانکاری ساختمانی که نیازمند ساختارهای

علی مهدی‌علی‌نیا
مدیر PMO



در جهان پرشتاب امروز، دیگر نمی‌توان تنها با تکیه بر یک رویکرد خاص، پروژه را با موفقیت مدیریت کرد. روش‌های سنتی اگرچه ساختارمند و قابل پیش‌بینی هستند، اما پاسخ‌گویی نیاز به انعطاف در محیط‌های نوآورانه نیستند. در مقابل، روش‌های چابک واکنش‌پذیر و سریع‌اند، ولی همیشه برای پروژه‌های بزرگ یا پیچیده مناسب نیستند. امروزه مدیریت پروژه هیبریدی با تلفیق هوشمندانه این دو رویکرد، به‌عنوان گزینه‌ای واقع‌گرا و منعطف مطرح شده است. در این مقاله، سعی داریم به بررسی مفهوم



نخستین عامل
موفقیت، حمایت
قاطع مدیریت
ارشد است؛ اگر
مدیران بالادستی
تغییر را نپذیرند
یا به تیم‌ها اختیار
تصمیم‌گیری داده
نشود، پیاده‌سازی
به شکست
می‌انجامد

پیمانکاران جزء، نیاز به انعطاف و تصمیم‌گیری سریع وجود دارد. در این موقعیت‌ها، مدل هیبریدی با ترکیب مدیریت ساختارمند برای بخش‌های رسمی (مانند کنترل کیفیت، زمان و هزینه) و مدیریت چابک برای بخش‌های تعاملی (مانند توسعه جزئیات یا اجرای سریع پیشنهادهای جدید) پاسخ‌گوی تنوع نیازها خواهد بود.

موفقیت در اجرای مدل هیبریدی نیازمند زیرساخت‌های ذهنی، فنی و مدیریتی است. نخستین عامل، حمایت قاطع مدیریت ارشد است؛ اگر مدیران بالادستی تغییر را نپذیرند یا به تیم‌ها اختیار تصمیم‌گیری داده نشود، پیاده‌سازی به شکست می‌انجامد. دوم، آمادگی تیم‌ها برای یادگیری و پذیرش تفاوت‌هاست؛ فرهنگ سنتی کنترل‌محور باید به فرهنگ اعتماد، خودسازمان‌دهی و ارتباط شفاف نزدیک شود. سوم، انتخاب ابزارهای مناسب مدیریت است؛ ترکیب نرم‌افزار Microsoft Project برای برنامه‌ریزی کلان و ابزارهایی مانند Trello یا Jira برای مدیریت چابک می‌تواند مکمل باشد. علاوه بر این، تعریف شاخص‌های عملکرد دوگانه، طراحی جلسات بازنگری ترکیبی و استقرار تدریجی مدل از اقدامات ضروری است.

آمارهای جهانی درباره موفقیت مدل هیبریدی

طبق گزارش مؤسسه مدیریت پروژه (PMI) در سال ۲۰۲۳، بیش از ۳۴ درصد سازمان‌ها از مدل هیبریدی به‌عنوان رویکرد غالب در پروژه‌های خود استفاده می‌کنند. همچنین، در گزارش سالانه گروه Standish در سال ۲۰۲۲، پروژه‌هایی که با رویکرد هیبریدی اجرا شده‌اند، ۱.۸ برابر موفق‌تر از پروژه‌هایی بودند که صرفاً سنتی یا صرفاً چابک مدیریت شده‌اند. در صنعت ساخت‌وساز نیز، مطالعاتی توسط McKinsey نشان داده است که استفاده از فناوری‌های

مناقضه نیازمند ساختاری محکم و زمان‌بندی مشخص است؛ در حالی که فازهای طراحی معماری داخلی، انتخاب متریال یا بهینه‌سازی مصرف انرژی نیازمند تعامل سریع با ذی‌نفعان و اصلاح‌های مداوم است که در این شرایط تفکر چابک بسیار کارآمدتر خواهد بود.

پیاده‌سازی مدل هیبریدی

پیاده‌سازی مدل هیبریدی فراتر از انتخاب ابزار یا طراحی نمودارهای ترکیبی است و به مدیریت تغییر واقعی در سازمان نیاز دارد. این فرآیند با تحلیل دقیق وضعیت موجود آغاز می‌شود؛ چرا مدل فعلی ناکارآمد است؟ چه نقاط اصطکاک بین تیم‌ها یا بخش‌ها وجود دارد؟ پاسخ به این پرسش‌ها ضرورت تغییر را روشن می‌کند. در مرحله برنامه‌ریزی، سازمان باید چارچوب مناسب هیبریدی طراحی کند تا هم با اهداف پروژه هم‌راستا باشد و هم با فرهنگ سازمانی تضاد نداشته باشد. مشارکت اعضای تیم، آموزش مفاهیم چابک و سنتی و طراحی فرآیندهای ارتباطی و تصمیم‌گیری جدید، گام‌های ضروری این مرحله هستند. پس از آن، سازمان وارد مرحله اجرای تدریجی می‌شود؛ اجرای مدل در قالب یک یا دو پروژه آزمایشی بهترین راهکار است تا ضمن شناسایی خطاها، تیم‌ها نیز با مدل جدید آشنا شوند. در نهایت، پس از ارزیابی عملکرد، مدل می‌تواند به تدریج در سطح گسترده‌تری تثبیت شود.

مدل هیبریدی در عمل: نگاهی به شرکت‌های پیمانکاری ساختمانی

شرکت‌های پیمانکاری فعال در پروژه‌های بزرگ ساختمانی یا عمرانی همواره به چارچوب‌هایی مانند PMBOK یا قراردادهای FIDIC پایبند هستند؛ اما در بخش‌هایی از پروژه مانند اجرای اصلاحات طراحی، هماهنگی‌های کارگاهی یا انتخاب

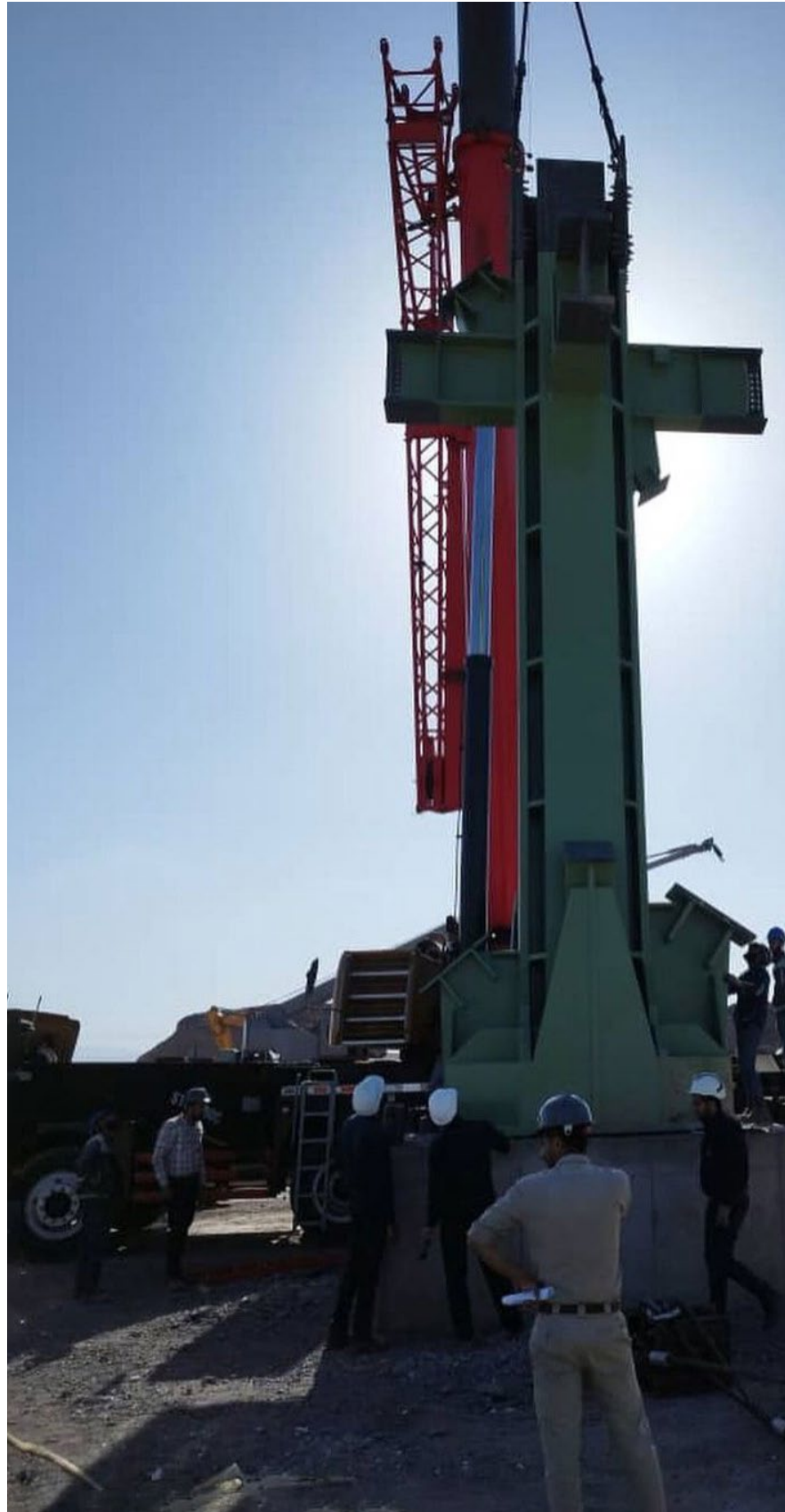
ترکیبی مدیریت پروژه در شرکت‌های پیمانکاری باعث کاهش ۱۰ تا ۱۵ درصدی زمان تحویل پروژه و کاهش حدود ۷ درصدی هزینه‌ها شده است. بانک Akbank یکی از نمونه‌های موفق در اجرای مدیریت پروژه هیبریدی است. این بانک با هدف چابک‌سازی تحویل خدمات دیجیتال، از سال ۲۰۱۰ ترکیبی از روش‌های سنتی و اسکرام را در واحدهای فناوری اطلاعات خود پیاده کرد. در این رویکرد، توسعه نرم‌افزار با تیم‌های چابک و تعامل مستمر با کاربران انجام شد، در حالی که حوزه‌هایی مانند امنیت، حساسی و مدیریت ریسک همچنان در چارچوب سنتی مدیریت شدند. در مجموع، ۱۴۳ تیم اسکرام با بیش از ۹۵۰ نفر فعال شد و نتایجی چون کاهش زمان تحویل، افزایش شفافیت و ارتقای همکاری بین تیم‌ها به دست آمد.

نتیجه‌گیری

مدیریت پروژه هیبریدی یک پاسخ استراتژیک به پروژه‌های چندوجهی امروز است. این رویکرد به مدیران امکان می‌دهد نه در دام سختی‌ها و کندی‌های مدل سنتی اسیر شوند و نه در هیاهوی سرعتی و گاهی آشفتگی مدل چابک گم شوند؛ بلکه با ترکیب هوشمندانه و متناسب با نیاز هر پروژه، روشی مؤثر، انعطاف‌پذیر و انسانی را بنیان گذارند. همان‌طور که جف سادرلند، یکی از بنیان‌گذاران اسکرام، می‌گوید: «هیچ چارچوب کاملی وجود ندارد؛ فقط چارچوب مناسب برای شرایط شما وجود دارد.» همچنین پیتر دراگر هشدار می‌دهد: «در زمانه تغییر، بزرگ‌ترین خطر، خود تغییر نیست؛ بلکه واکنش ناکارآمد به آن است.»

سازمان‌هایی که امروز با ذهن باز به سراغ ترکیب مدل‌ها می‌روند، نه تنها پروژه‌های موفق‌تری خواهند داشت بلکه تیم‌هایی خواهند ساخت که آماده آینده‌اند.

مدیریت پروژه
هیبریدی یک
پاسخ استراتژیک
به پروژه‌های
چندوجهی امروز
است. این رویکرد
به مدیران امکان
می‌دهد نه در
دام سختی‌ها و
کندی‌های مدل
سنتی اسیر شوند
و نه در هیاهوی
سرعتی و گاهی
آشفتگی مدل
چابک گم شوند؛
بلکه با ترکیب
هوشمندانه و
متناسب با نیاز
هر پروژه، روشی
مؤثر، انعطاف‌پذیر
و انسانی را بنیان
گذارند



اهمیت تجهیزات و چیدمان اداری در ارتقای راندمان کاری و سلامت سرمایه‌های انسانی



ارگونومیک میز و صندلی به کاهش خستگی و غیبت‌های ناشی از دردهای اسکلتی-عضلانی منجر می‌شود.

در سازمان‌هایی که فضای کاری منظم، تهویه مناسب و نور کافی وجود دارد، تمرکز ذهنی کارکنان افزایش، اشتباهات کاری کاهش و خلاقیت رشد پیدا می‌کند.

تجهیزات اداری مناسب، فقط وسیله‌ای برای انجام کار نیست؛ بلکه ابزار حفظ سلامت و انگیزش

تا شرایط کاری مطلوب‌تری برای سرمایه‌های انسانی فراهم کند.

مطالعات متعددی در حوزه روان‌شناسی سازمانی و مدیریت منابع انسانی نشان داده است که محیط فیزیکی کار بین ۱۵ تا ۳۰ درصد بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد. بر اساس پژوهش‌های انجام شده، کیفیت هوای محیط، سطح روشنایی، دما و صدا می‌تواند تا ۱۱٪ راندمان کاری را تغییر دهد. همچنین، طراحی

در جهان امروز، که سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری و نگهداشت نیروهای توانمند رقابت می‌کنند، اهمیت محیط کاری دیگر موضوعی تزئینی یا جانبی نیست؛ بلکه به‌عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت سازمان شناخته می‌شود. شرکت ماناساز نیز با آگاهی از نقش تعیین‌کننده‌ی فضا و تجهیزات اداری در کیفیت عملکرد کارکنان، در حال برنامه‌ریزی برای بازنگری در وضعیت فعلی محیط‌های کاری خود است

این اقدام، نه به‌عنوان هزینه، بلکه به‌عنوان سرمایه‌گذاری در آینده‌ی نیروی انسانی و پایداری سازمان تلقی می‌شود. محیطی که افراد در آن احساس راحتی، امنیت و ارزشمندی کنند، باعث می‌شود سازمان رشد کند.

شرکت ماناساز به‌خوبی درک کرده است که محیط کار سالم و استاندارد، زیربنای راندمان بالا، رضایت شغلی و وفاداری نیروی انسانی است. به همین دلیل، با بهره‌گیری از مطالعات علمی و تجربیات موفق سایر سازمان‌ها، گام‌های عملی برای بهبود فضا و تجهیزات کاری در دستور کار قرار گرفته است.

چشم‌انداز ماناساز، ساخت محیطی است که افراد در آن احساس تعلق، آرامش و انگیزه کنند و بستر شکل‌گیری بهترین ایده‌ها، تصمیم‌ها و عملکردها باشد.

سازمانی است. فضاهای باز و ارتباطی، همکاری و خلاقیت را افزایش می‌دهد این درحالیست که چیدمان‌های بسته یا غیرمنعطف می‌تواند موجب کاهش ارتباط بین همکاران شوند. بر همین اساس، ماناساز در مطالعات مقدماتی خود به دنبال طراحی فضاهایی است که ضمن حفظ تمرکز فردی، امکان گفت‌وگو و تعامل سازنده میان کارکنان را تقویت کند.

با تأکید مدیریت ارشد شرکت بر اهمیت سرمایه انسانی، این واحد در حال تدوین طرحی جامع برای بهبود چیدمان فضاهای اداری، به‌روزرسانی تجهیزات و بازطراحی محیط‌های کاری است. در این طرح، علاوه بر استانداردهای فنی و زیبایی‌شناسی، معیارهای علمی روان‌شناسی محیط کار و سلامت شغلی نیز مدنظر قرار دارد.

نیروی انسانی محسوب می‌شود. تحقیقات نشان داده که استفاده از صندلی‌های ارگونومیک و میزهای با ارتفاع مناسب می‌تواند تا ۳۲٪ خستگی جسمی کارکنان را کاهش و به‌طور میانگین ۵٪ افزایش بازدهی روزانه ایجاد کند.

در مقابل، چیدمان غیراستاندارد و نور ناکافی باعث بروز مشکلاتی نظیر کاهش تمرکز، اضطراب شغلی و حتی افت کیفیت تصمیم‌گیری می‌شود. به همین دلیل، در برنامه‌ی توسعه‌ی آتی ماناساز، توجه ویژه‌ای به تهویه، نورپردازی، نظم فضایی و استانداردسازی مبلمان اداری خواهد شد تا محیطی سالم، آرام و انگیزه‌بخش برای نیروها فراهم شود.

چیدمان محیط کار، تنها به زیبایی بصری مربوط نمی‌شود؛ بلکه بازتابی از فرهنگ و ارزش‌های

فضاهای باز و ارتباطی، همکاری و خلاقیت را افزایش می‌دهد این درحالیست که چیدمان‌های بسته یا غیرمنعطف می‌تواند موجب کاهش ارتباط بین همکاران شوند





ممیزی داخلی سیستم مدیریت یکپارچه IMS و تدوین روش‌های اجرایی و دستورالعمل‌ها در میدکو

مطابق روال سالهای گذشته در هلدینگ میدکو، شرکت آمیتکو طی ۵ روز ممیزی داخلی سیستم مدیریت یکپارچه را در ستاد تهران و کرمان با همکاری مدیران فرآیندها و صاحبان اجرا، برگزار کرد و طی گزارشی جامع، نقاط قوت و نقاط قابل بهبود ستاد میدکو استخراج و تدوین گردید. واحدهای ممیزی شده عبارتند از:



با استخراج نقاط قابل بهبود هر واحد، لیستی از روش‌های اجرایی و دستورالعمل‌های مورد نیاز واحدها، تهیه و گردآوری شده و طبق نظر و مدیریت جناب آقای دکتر نامه گشای فرد، مدیر امور سیستم‌ها و روش‌ها در میدکو، جلساتی با واحدهای مذکور جهت تدوین روش‌های اجرایی و دستورالعمل‌ها از طریق شرکت آمیتکو (مجری پروژه) برگزار گردیده است. تاکنون جلسات روش‌های اجرایی و دستورالعمل‌ها با واحدهای ذیل برگزار شده است که به شرح ذیل می‌باشد:

- امور برنامه ریزی
- امور تحول دیجیتال
- امور توسعه
- امور سیستم‌ها و روش‌ها
- حوزه مدیریت و ارتباطات
- امور سرمایه گذاری و تامین منابع مالی
- امور مالی
- امور بهره وری و دارایی‌های فیزیکی
- امور معادن
- امور بازرگانی
- امور HSEC
- امور تولید
- امور حفاظت و پدافند غیرعامل
- امور سرمایه انسانی
- امور اداری و پشتیبانی
- امور حسابرسی داخلی، شرکت‌ها و مجامع
- امور حقوقی و قراردادهای

- مدیریت سرمایه‌های انسانی و پشتیبانی - دستورالعمل ارزیابی تامین کنندگان
- امور حقوقی و قراردادها - روش اجرایی امور حقوقی
- امور سرمایه گذاری و تامین منابع مالی - روش اجرایی تامین مالی از طریق بازار پول
- امور حسابرسی داخلی و امور مجامع و شرکتها - روش اجرایی حسابرسی داخلی
- امور سیستم‌ها و روش‌ها - روش اجرایی مدیریت تغییرات

برگزاری دوره آموزشی Power Bi - ستاد هلدینگ میدکو



(۱۴۰۴/۰۸/۲۱)



پروژه ساخت و نصب اسکلت فلزی ساختمان مرکزی دانشگاه خاتم در پردیس گام محکم ماناساز در اجرای پروژه‌های بزرگ مقیاس عمرانی-آموزشی

عملیات نصب توسط تیم‌های تخصصی نصب انجام می‌پذیرد. در تمامی مراحل ساخت و نصب، الزامات فنی، آیین‌نامه‌های ملی ساختمان، استانداردهای جوش، الزامات ایمنی و کنترل کیفیت به‌صورت دقیق و مستمر رعایت می‌شود تا کیفیت نهایی سازه و انطباق آن با استانداردهای اجرایی تضمین شود.

با توجه به حجم بالای عملیات، برنامه‌ریزی دقیق تولید، لجستیک و نصب از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تاکنون حدود ۲ هزار تن از اسکلت فلزی پروژه ساخته و نصب شده است؛ روندی که نشان‌دهنده هماهنگی مناسب میان واحدهای تولید، کنترل کیفیت، حمل و نصب و نقش مدیریت یکپارچه پروژه در تحقق اهداف زمان‌بندی است.

این پروژه از نظر مقیاس اجرایی و حجم عملیات، یکی از مهم‌ترین پروژه شرکت ماناساز به شمار می‌رود و اجرای آن، توانمندی شرکت را در مدیریت تولید، لجستیک و نصب در پروژه‌های بزرگ صنعتی و ساختمانی در بازه‌های زمانی فشرده به نمایش می‌گذارد.

این پروژه از نظر مقیاس اجرایی و حجم عملیات، یکی از مهم‌ترین پروژه شرکت ماناساز به شمار می‌رود و اجرای آن، توانمندی شرکت را در مدیریت تولید، لجستیک و نصب در پروژه‌های بزرگ صنعتی و ساختمانی در بازه‌های زمانی فشرده به نمایش می‌گذارد

و اجرای اسکلت فلزی پروژه به‌طور کامل بر عهده شرکت گسترش ماناساز است. وزن کل اسکلت فلزی ساختمان حدود ۵,۰۳۶ تن برآورد شده که تمامی آن در کارخانه اسکلت فلزی ماناساز در شهر آبیگ تولید می‌شود؛ کارخانه‌ای که با برخورداری از تجهیزات صنعتی و ظرفیت تولید مناسب، امکان ساخت هم‌زمان قطعات سنگین صنعتی و ساختمانی را دارد. پس از تکمیل مراحل ساخت،

پروژه خرید، ساخت، حمل و نصب اسکلت فلزی ساختمان مرکزی دانشگاه خاتم واقع در شهر پردیس، در چارچوب همکاری میان مؤسسه مدیریت راهبردی خاتم پاسارگاد و شرکت گسترش ماناساز آبیگ، با هدف توسعه زیرساخت‌های آموزشی و اداری دانشگاه خاتم تعریف و با برنامه زمان‌بندی فشرده در مسیر پیشرفت قرار دارد. تمامی فعالیت‌های مرتبط با تولید



رویداد جامع معدن و صنایع معدنی، بستری برای بررسی چالش‌ها و فرصت‌های معدن و صنایع معدنی

حضور فعال ماناساز در سومین رویداد جامع معدن و صنایع معدنی

با پروفیل‌های اختصاصی، درب و پنجره‌های UPVC، طراحی و اجرای نماهای مدرن ساختمانی و ساخت و نصب پارتیشن‌های اداری فعالیت دارد.

ماناساز با حضور در این رویداد، نه تنها به تبیین دستاوردهای فنی و عملیاتی شرکت در تمام حوزه‌های کاری پرداخت، همچنین در راستای تثبیت جایگاه راهبردی و توسعه ارتباطات فنی و تجاری خود نیز گام‌های موثری برداشت.

همچنین در نمایشگاه جانبی این رویداد، غرفه ماناساز به‌عنوان یکی از غرفه‌های برجسته با استقبال گسترده بازدیدکنندگان و فعالان صنعت مواجه شد. برگزاری جلسات تخصصی با بخش‌های مختلف صنعت، مدیران، اهالی رسانه و ... موجب گسترش شبکه ارتباطی ماناساز و تقویت همکاری‌های فنی و تجاری آن شد. یکی از موضوعات کلیدی مطرح شده در سومین رویداد جامع، اهمیت تعامل سازنده و پایدار میان دولت و بخش خصوصی برای توسعه معدن و صنایع معدنی کشور بود که ماناساز تلاش می‌کند تا با استفاده از نیروهای حرفه‌ای، متخصص و دانش مدیریتی نقش قابل توجهی در پروژه‌های ملی و منطقه‌ای ایفا کند.

این رویداد با تأکید بر لزوم به‌کارگیری دانش و فناوری‌های نوین، توسعه زیرساخت‌ها و همکاری‌های گسترده بین بازیگران اصلی صنعت معدن، توانست فضای مناسبی برای تحقق اهداف توسعه صنعتی ایران فراهم کند و ماناساز به‌عنوان یکی از فعالان مهم این صنعت، نقش مؤثری در این مسیر ایفا می‌نماید.

می‌تواند موتور اشتغال و توسعه اقتصادی کشور باشد؛ به شرطی که زیرساخت‌ها، انرژی، مواد اولیه و کیفیت محصولات بهینه شود و تعاملات تجاری با سایر کشورها تقویت گردد. علاوه بر این، ورود فناوری‌های دیجیتال و هوشمندسازی فرصت‌های بی‌سابقه‌ای برای ایجاد ارزش و نوآوری در این صنعت فراهم کرده است. بخش معدن، که دیروز سنتی و کم‌تحرک بود، امروز در آستانه یک تغییر و تحول فناورانه قرار دارد که فرآیندها، مشاغل و بازارها را متحول خواهد کرد.

سومین رویداد جامع معدن و صنایع عمومی بستری بود برای بررسی چالش‌ها و فرصت‌ها تا تصمیم‌گیران، صاحب‌نظران و فعالان اقتصادی نظرات خود را ارائه کنند و راهکارهای موثری برای حل چالش‌ها و استفاده از فرصت‌های طلایی بیابند.

شرکت توسعه ساخت و نصب صنایع بتنی و فلزی گسترش ماناساز آبیک (ماناساز) به‌عنوان یکی از شرکت‌های تابعه میدکو به همراه شرکت ایمیکو حضوری پررنگ و فعال در این رویداد داشت. ماناساز در این رویداد، با معرفی دستاوردها و پروژه‌های کلان خود در حوزه ساخت تجهیزات صنعتی، نصب و توسعه زیرساخت‌های معدنی، بر نقش کلیدی خود در توسعه صنعت ایران تأکید داشت. ماناساز به‌عنوان مجموعه‌ای توانمند در اجرای پروژه‌های ساختمانی و عمرانی، ساخت کارخانجات صنعتی و طراحی، تولید و نصب انواع سازه‌های فلزی صنعتی و ساختمانی، مشاوره، طراحی، تولید و نصب استراکچرهای فلزی و تجهیزات پل‌های خورشیدی برای نیروگاه‌ها، تولید درب و پنجره‌های آلومینیومی

این رویداد طی چهار روز متوالی میزبان تصمیم‌گیران، فعالان صنعتی، صاحب‌نظران و مدیران دولتی و خصوصی حوزه معدن و صنایع معدنی بود و فرصتی بی‌نظیر برای تبادل دانش، ارزیابی چالش‌ها و فرصت‌های پیش‌روی این صنعت کلیدی فراهم آورد.

در این رویداد، سه همایش تخصصی به‌طور همزمان برگزار شد؛ پانزدهمین همایش چشم‌انداز صنعت فولاد و سنگ آهن ایران با نگاهی به بازار، هفتمین همایش چشم‌انداز صنایع فلزات غیرآهنی و فناوری‌های وابسته و چهارمین همایش معدنکاری دیجیتال. هر یک از این همایش‌ها میزبان نشست‌هایی با محورهای شامل تأمین انرژی، توسعه زیرساخت‌ها، نوآوری‌های دیجیتال، مدیریت منابع آبی و بهره‌وری بود که جمعی از کارشناسان، مدیران و سیاست‌گذاران در آن شرکت و به بحث و گفت‌وگو پرداختند.

در سال‌های اخیر، صنایع معدنی کشور، از فولاد و سنگ آهن تا فلزات، توانسته‌اند مسیر رشد و خلق ارزش را در میان چالش‌ها حفظ کنند؛ با این حال ناترازی انرژی، فرسودگی زیرساخت‌ها، محدودیت منابع آبی و ضعف حمل‌ونقل، ارزش واقعی این محصولات را کاهش داده و محدودیت مصرف داخلی، مشکلات تأمین طولانی‌مدت مواد اولیه و چالش‌های صادرات نیز بر این دشواری‌ها افزوده است.

امروز بیش از هر زمان دیگری برای توسعه کمی و کیفی این صنایع نیازمند برنامه‌ریزی دقیق و تصمیم‌گیری هوشمندانه هستیم. صناعی که



سومین رویداد جامع معدن بستری بود برای بررسی چالش‌ها و فرصت‌ها تا تصمیم‌گیران، صاحب‌نظران و فعالان اقتصادی نظرات خود را ارائه کنند و راهکارهای موثری برای حل چالش‌ها و استفاده از فرصت‌های طلایی بیابند



۲۷ تا ۳۰ مرداد ماه ۱۴۰۴ - مرکز همایش‌های بین‌المللی برج میلاد تهران

هفدهمین نمایشگاه بین‌المللی متالورژی، فولاد، ریخته‌گری و صنایع وابسته برگزار شد

حضور پررنگ ماناساز و شرکت‌های تابعه میدکو

در متالکس ۱۴۰۴

هلدینگ، بستری تعاملی برای پژوهشگران، اساتید و دانشجویان ایجاد کرد تا ضمن تبادل علمی، مسیر همکاری‌های پژوهشی و نوآوری‌های آینده صنعت فولاد را هموار سازد.

در نهایت، پیام مشترک فعالان صنعت فولاد ایران در این رویداد، ضرورت همکاری و هم‌افزایی برای غلبه بر فراز و نشیب‌های بازار و توسعه پایدار صنعت بود. دوران رقابت‌های مخرب به پایان رسیده و هم‌اندیشی و تعامل سازنده به عنوان کلید موفقیت آینده شناخته می‌شود.

صنعتی و تقویت بهره‌وری در زنجیره فولاد بود. هلدینگ‌های شناخته‌شده‌ای چون میدکو، فولاد مبارکه، فولاد خوزستان با غرفه‌هایی گسترده حضور داشتند و نوآوری‌ها و محصولات جدید خود را ارائه کردند.

هلدینگ میدکو با حضوری فعال و گسترده در نمایشگاه متالکس ۱۴۰۴، نقش مهمی در ایجاد فضای تبادل دانش و تجربیات تخصصی ایفا کرد. این هلدینگ به همراه شرکت‌های تابعه خود، با برپایی غرفه‌ای جامع و کارآمد، مجموعه‌ای از دستاوردهای فناورانه و ظرفیت‌های صنعتی خود را به نمایش گذاشت و زمینه‌ای مناسب برای تعاملات تجاری و علمی فراهم آورد. میدکو به عنوان یکی از قطب‌های بزرگ صنعت فولاد کشور، با بهره‌گیری از تجربیات و منابع گسترده، در راستای توسعه پایدار و نوآوری‌های مستمر، حضوری تاثیرگذار داشت. علاوه بر برپایی غرفه، میدکو میزبان سلسله نشست‌ها و پنل‌های تخصصی روزانه بود که محورهای متنوع و کلیدی صنعت فولاد را پوشش می‌داد. این نشست‌ها فرصتی برای گفت‌وگو و تبادل نظر میان مدیران، کارشناسان و صاحب‌نظران فراهم کرد و با حضور سخنرانان برجسته، مباحث مهمی همچون سرمایه‌گذاری‌های انرژی‌های تجدیدپذیر، چالش‌های بازرگانی و مدیریت ناترازی انرژی در کوره‌بلندها به طور مفصل مورد بررسی قرار گرفت. از سوی دیگر، «میز همکاری‌های علمی و پژوهشی» میدکو در غرفه این

اصفهان پایتخت فولاد ایران، در شهریور ۱۴۰۴ میزبان هفدهمین دوره نمایشگاه بین‌المللی متالکس بود؛ رویدادی تخصصی که از ۱۲ تا ۱۵ شهریور ماه در محل دائمی نمایشگاه‌های بین‌المللی اصفهان برگزار و جمعی از فعالان، متخصصان و مدیران برجسته صنعت فولاد و صنایع مرتبط گرد هم آمدند. این دوره از نمایشگاه متالکس با حضور نزدیک به ۲۰۰ شرکت داخلی و خارجی، فرصت بی‌نظیری برای معرفی توانمندی‌های صنعت فولاد ایران فراهم کرد. از تولیدکنندگان بزرگ سنگ آهن تا سازندگان ماشین‌آلات و واحدهای نورد و تولیدکنندگان مقاطع فولادی، همه در این رویداد با جدیدترین دستاوردها و فناوری‌های خود حضور داشتند.

در این رویداد؛ نشست‌های تخصصی اعم از «نقش تامین مواد اولیه تولید و تجارت پایدار»، «چالش‌های زیرساخت و انرژی» و «مطالعات آینده پژوهی و نقش ارتقای تکنولوژی و هوشمند سازی» برگزار شد که به بررسی چالش‌های تأمین مواد اولیه، زیرساخت‌ها، انرژی، فناوری‌های نوین و هوشمندسازی صنعت فولاد می‌پرداخت. همچنین تحولات فناورانه و مدیریت ریسک در تأمین مواد اولیه، راهکارهای کاهش هزینه و آلاینده‌گی و ارتقای کیفیت محصولات از محورهای کلیدی بحث‌های این نشست‌ها بود. متالکس ۱۴۰۴ با تمرکز ویژه بر پیوند صنعت، دانشگاه و منابع مالی به دنبال ارتقای همکاری‌های





۱۲ تا ۱۵ شهریور ماه - محل دائمی نمایشگاه‌های بین‌المللی اصفهان

هشتمین کنفرانس و جایزه بین‌المللی مدیریت دانشی KM4D

ارتقای رتبه جایزه مدیریت دانشی شرکت ماناساز

گواهینامه ۳ ستاره را کسب کند. این دستاورد، بیانگر تعهد و تلاش مستمر تیم جدید مدیریتی ماناساز در بهبود نظام مدیریت دانش و توسعه سازمانی هوشمند است.

این کنفرانس نشان داد که تلفیق هوش سازمانی، خرد مدیریتی و فناوری‌های نوین از جمله هوش مصنوعی، می‌تواند مسیر توسعه سازمان‌ها را هموار سازد و نقشی حیاتی در بهبود عملکرد و نوآوری داشته باشد.

سامانه‌های مدیریت دانش هوشمند معرفی شد. در این بخش، بر اهمیت جایگاه کارکنان در خلق ثروت و ارزش تولید علم با ارج نهادن به آنان تأکید شد.

در پایان مراسم، جوایز هشتمین دوره جایزه مدیریت دانشی به برگزیدگان اهدا شد. شرکت گسترش ماناساز آبی که در ارزیابی‌های هشتمین دوره جایزه مدیریت دانشی حضور داشت، موفق به ارتقای رتبه خود گردید و توانست

هشتمین کنفرانس و جایزه بین‌المللی مدیریت دانشی KM4D با حضور کارشناسان و متخصصین مدیریت دانشی برگزار شد و به بررسی پدیده‌های نوین در زمینه هوش سازمانی، خرد در رهبری، ترکیب مدیریت دانشی با هوش مصنوعی و تراوش فناوری پرداخت.

دکتر قاسمی مدیرعامل بانک پاسارگاد و رییس دانشگاه خاتم، رئیس شورای سیاستگذاری کنفرانس، در سخنرانی افتتاحیه خود، از مفهوم هوش سازمانی صحبت کرد و آن را به عنوان انتشار دانش، مهارت‌ها و داده‌ها در کل سازمان و شرکای تجاری تعریف کرد. وی تأکید کرد توسعه سازمان‌های هوشمند نیازمند اتخاذ راهبردهای ویژه تحول کسب‌وکار است.

در ادامه این کنفرانس، پیام رئیس انجمن مدیریت دانشی اتریش قرائت شد که یادآور لزوم حمایت توأمان از مدیریت دانشی و هوش مصنوعی در سازمان‌ها بود. وی خاطرنشان کرد که هوش مصنوعی ابزاری ضروری برای یادگیری داده‌ها و ارتباط سیستم‌هاست و ادغام آن با مدیریت دانشی موجب تقویت نوآوری و توسعه اجتماعی می‌شود.

«ماتریس تراوش فناوری»، «یکپارچگی و همسویی مدیریت دانشی و نظام‌های زنده هوشمند» از سخنرانی‌های اصلی این کنفرانس بودند که به بررسی انقلاب شبکه، واقعیت مجازی، امنیت سایبری و هوش مصنوعی می‌پرداخت. همچنین پنل تخصصی معرفی تجربیات برتر دانشی با حضور مدیران شرکت‌های پالایش نفت تهران، اصفهان، آبادان و دانشگاه مالک اشتر برگزار شد که در آن مدل‌های استخراج درس‌آموخته‌ها، دستیار هوشمند اختصاصی و





۱۶ مهرماه ۱۴۰۴ - دانشگاه خاتم

ماناساز میزبان چهارمین جلسه گروه برنامه‌ریزی میدکو

جلسه حضور داشتند، از خطوط تولید و بخش‌های اجرایی بازدید کردند و از نزدیک در جریان مراحل ساخت و فرآیندهای عملیاتی قرار گرفتند. در این بازدید، جزئیات روند تولید مورد بازبینی قرار گرفت و ضمن قدردانی از تلاش کارکنان و تیم‌های اجرایی، بر تداوم رویکرد منظم پایش پیشرفت و تقویت هماهنگی‌های میدانی برای تحقق تعهدات پروژه‌ها تأکید شد.

در مسیر تحقق اهداف زمان‌بندی بود. در جریان این بازدید، موضوعاتی از جمله برنامه‌ریزی تولید، اولویت‌بندی فعالیت‌ها، مدیریت منابع و لجستیک، سازوکارهای کنترل کیفیت و الزامات ایمنی، به‌عنوان تصمیمات کلیدی برای تسریع روندهای اجرایی و پیش‌راندن پروژه‌ها مطرح و جمع‌بندی شد. در پایان نیز مدیران برنامه‌ریزی میدکو و شرکت‌های تابعه که در این

چهارمین جلسه گروه برنامه‌ریزی میدکو روز یکشنبه ۲ آذرماه ۱۴۰۴، با حضور مدیران و مسئولان ذی‌ربط، در کارخانه گسترش ماناساز آبیگ برگزار شد.

این نشست با هدف هم‌راستاسازی برنامه‌ها و تقویت هماهنگی میان واحدهای مرتبط تشکیل شد و محور اصلی آن، بررسی آخرین وضعیت پروژه‌ها، مرور الزامات فنی و اجرایی و ارزیابی ظرفیت‌های تولید و پشتیبانی

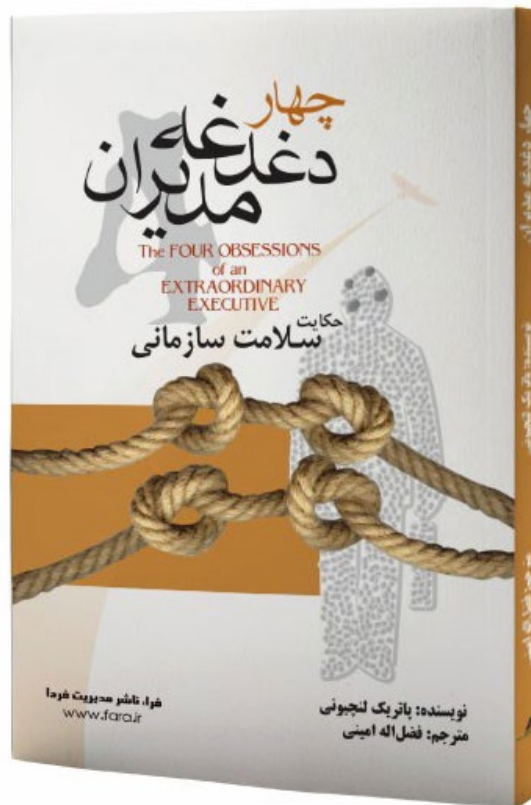


کتاب چهار دغدغه مدیران

نویسنده: پاتریک لنجیونی

جذاب به طرح مسئله دو سازمان می‌پردازد. دو رقیبی که از نظر کارایی، بهره‌وری، سودآوری و حتی توانایی مدیریت تقریباً در یک سطح هستند اما به ناگاه یکی از این دو، گام‌های ترقی را بلندتر برمی‌دارد و فاصله رقابتی‌اش با سازمان دیگر زیاد می‌شود. راز موفقیت این سازمان در چه بود؟ چگونه یک سازمان با داشتن شرایط مشابه با دیگری، از آن سبقت می‌گیرد؟ چگونه می‌توان راه چند ساله را کوتاه‌تر کرد؟ مدیر آن سازمان چه راهکارهایی را در اداره سازمان خود بکار برد؟ و ...

پاسخ تمام این سوالات را با خواندن این کتاب خواهید گرفت. اینکه چگونه می‌توان سازمانی سالم داشت که همه کارکنان از کارکردن در آن احساس شادی و لذت کنند. مطالعه این کتاب به همه مدیران و مسئولانی که دغدغه سازمان خود را دارند، پیشنهاد می‌شود.



کتاب چهار دغدغه روایتی داستانی دارد که اتفاقات مربوط به دو شرکت را روایت می‌کند. نخست، سازمانی سالم اما درگیر مبارزه با عوامل مخرب پنهان و دوم، سازمانی ناسالم که ناامیدانه برای چاره‌جویی و درمان خود می‌کوشد. در سازمان سالم نوعی هم‌انگاری، هم‌دلی و همکاری در انجام امور دیده می‌شود.

نویسنده در این اثر دو ویژگی بنیادین سازمان‌های پیروز و موفق را در **چابکی و سلامت سازمانی** آن‌ها می‌داند و معتقد است که مدیران آن‌قدر که وقت و انرژی خود را بر چابک‌سازی سازمان خود می‌گذارند، به مراقبت از تندرستی سازمان خود توجه لازم ندارند. وی ایجاد و نگهداری از تندرستی سازمانی را یکی از وظایف اصلی رهبر سازمان عنوان می‌کند.

براساس محتوای این کتاب سازمان موفق سازمانی است که علاوه بر اجرای راهبردهای هوشمندانه، طرح‌های بازاریابی مناسب و شناخت و بکارگیری روش‌های صحیح مالی، سیاست‌بازی را حذف کند تا مانع از سردرگمی و افت روحیه در کارکنان شده و با کم کردن میزان جابجایی نیروی کار، بهره‌وری را افزایش دهد و در نهایت در رقابتی سالم با رقبای خود دارای مزیت و برتری شود.

در این راه پرمخاطره، مدیرانی هستند که تنها به جنبه‌های خاصی می‌پردازند و از جوانب دیگر غافل هستند. این غفلت گاه تأثیرات بسیار نامطلوبی بر سازمان می‌گذارد و آن را به سازمانی ناسالم تبدیل می‌کند و در نتیجه روزه‌روز فاصله سازمان از اهداف بیشتر می‌شود.

پاتریک لنجیونی در قالب داستانی

درس‌های این کتاب:

- ۱- دغدغه مدیر باید تندرستی سازمان باشد.
- ۲- از بخت بد، بیشتر مدیران نمی‌دانند باید چه کنند تا سازمانی سالم پدید آورند.
- ۳- نخستین گام این است که بپذیریم سالم ساختن سازمان، مثل بسیاری دیگر از جنبه‌های موفقیت، در نظر ساده؛ اما در عمل دشوار است.
- ۴- سالم ساختن سازمان مستلزم پایبندی فوق العاده، جسارت و استقامت است.
- ۵- سیاست بازی نتیجه حل نشدن مسائل در عالی‌ترین رده سازمان است.
- ۶- برخی از کارشناسان معتقدند هر پیام دست کم باید شش بار شنیده شود تا مخاطب آن را بپذیرد تا نهادینه شود.
- ۷- در سازمان سالم، هیچ کس ترفیع نمی‌گیرد مگر آنکه نمودار و مظهر ارزش‌های رفتاری سازمان باشد.
- ۸- کارکنان برجسته به ندرت از سازمان‌های سالم جدا می‌شوند.

کتاب ماهی؛ یک روش اثبات شده برای تقویت روحیه و بهبود نتایج

نویسندگان: استفان سی. لاندین، هری پل و جان کریستنسن

در مورد زنی است که رویکردش را در مورد کار تغییر می‌دهد و محیط کار بی‌روحش را به محلی سرشار از تفریح و انرژی تبدیل می‌کند. این ماجرا از فیلم شگفت‌انگیزی الهام گرفته شده که جان کریستنسن درباره ماهی‌فروشان بازار ماهی پایک پلیس در سیاتل تهیه کرده بود. ماهیگیران هر روز با توجه زیاد و بازی‌های روحیه‌بخش، جلب مشتری می‌کردند. خدمات مشتری سطح بالای آن‌ها، باعث شده که بازار ماهی پایک پلیس، به یکی از موفق‌ترین فضاهای خرده‌فروشی در آمریکا تبدیل شود.

در دوران بزرگسالی انسان‌ها تقریباً ۷۵ درصد از زمان بیداری را به فعالیت‌های مربوط به کار، مانند آماده شدن برای کار، رفت‌وآمد به محل کار، کار کردن، فکر کردن به کار و استراحت بعد از کار اختصاص می‌دهند. اگر شما آنقدر زمان روی این بخش از زندگی‌تان سپری می‌کنید، باید از آن لذت ببرید و انرژی بگیرید. متأسفانه افراد زیادی هنوز به امید رسیدن روزهای تعطیل و تنها برای تأمین نیازهای زندگی، کار می‌کنند.

چیزی که نویسنده این کتاب بیان می‌کند، توجه به مشتری و همکاران، تصمیم به لذت بردن و شوق دادن روز انسان‌ها به شادی، معنا و کمال است. فلسفه ماهی چه برای سازمان‌های بزرگ و چه کوچک، قابل اجراست. این فلسفه به همان اندازه که در بخش عمومی مؤثر است، در بخش خصوصی نیز تأثیر دارد. در واقع این ابزار قدرتمند، می‌تواند به زندگی هم در خانه و هم محل کار طراوت بخشد.

تجدید نظر کردن و کسب نیرویی دوباره!



یک روش اثبات شده برای تقویت روحیه و بهبود نتایج



شادن پرواک
ناشر کتاب‌ها و دیجیتال
کتابراه

دکتر استفان سی. لاندین
هری پل و جان کریستنسن

یک (and Improve Results)، یک داستان کلاسیک درباره تبدیل کار به چیزی است که دوستش دارید. از هنگامی که نخستین نسخه کتاب ماهی در سال ۲۰۰۰ منتشر شده است، تا امروز بیش از ۵ میلیون نسخه به ۳۵ زبان زنده دنیا فروش رفته که آن را به یکی از پرفروش‌ترین آثار تجاری دوران تبدیل کرده است. دلیل این امر را می‌توان در داستان‌پردازی جذاب، توصیه‌های بدون محدودیت زمانی، رویکردی با اجرای آسان و شوقی الهام‌بخش پیدا کرد. کتاب فلسفه ماهی بهترین پیام برای عصر حاضر است.

ایده اصلی داستان کتاب ماهی

کتاب ماهی؛ یک روش اثبات شده برای تقویت روحیه و بهبود نتایج اثر پرفروش استفان سی. لاندین، هری پل و جان کریستنسن قصد دارد بگوید چگونه عشق و علاقه به شغل‌تان را جایگزین نفرت از آن کنید و با اشتیاق و انگیزه در محل کار حضور پیدا کنید و این حس را به همکارانتان نیز انتقال دهید.

درباره کتاب ماهی: یک روش اثبات شده برای تقویت روحیه و بهبود نتایج

فلسفه ماهی به هزاران انسان در سازمان‌ها و شرکت‌های فراوانی در سرتاسر جهان کمک کرده تا بتوانند خدمات فوق‌العاده‌ای ارائه دهند، اعتماد و کار گروهی را بهبود ببخشند و انرژی و شوق را به محل کارشان منتقل کنند.

زیبایی فلسفه ماهی این است که قادر خواهید بود آن را در همه قسمت‌های زندگی‌تان استفاده کنید. این فلسفه به شما کمک می‌کند تا بهتر و بیشتر متوجه شوید که تصمیم‌هایتان تا چه میزان می‌تواند بر روی دیگران اثر بگذارد و زبان مشترکی فراهم کند که موجب شود همه با یکدیگر نظرات یکسانی داشته باشند و گفتگوها را در مسیر رسیدن به یک نتیجه مثبت پیش ببرند.

این فلسفه زمانی واقعی می‌شود که آن را در زندگی به کار ببندید. علت موفقیت فلسفه ماهی به خاطر افرادی است که آن را به شیوه‌هایی که حتی نمی‌تواند تصور کرد، به کار بسته.

ماهی یک روش اثبات شده برای تقویت روحیه و بهبود نتایج (Fish: A Proven Way to Boost Morale

این کتاب یک مَثَل و یک داستان خیالی دربارهٔ پیدا کردن منبع عمیق انرژی، خلاقیت و شوقی است که درون هر کدام از ما با یادگیری دوست داشتن کاری که انجام می‌دهیم، وجود دارد؛ حتی اگر در آن زمان دقیقاً کاری که دوست داریم را انجام ندهیم.

با نویسندگان کتاب ماهی

بیشتر آشنا شویم:

استفان سی. لاندین (Stephen C. Lundin) تجربه‌ای که در زمان نوشتن فلسفه ماهی به دست آورد را به محل کار خود و سازمان‌های زیادی در ۵۶ کشور دنیا برد. اکنون او کارهایش را محدود کرده و در امور عام‌المنفعه تمرکز کرده است و به سازمان‌هایی که توسط افراد مسن یا آسیب‌پذیر اداره می‌شوند کمک می‌کند.

هری پل (Harry Paul) با ارائه ایده‌ها و مفاهیم کتاب‌هایش از طریق کلیدواژه‌ها و سمینارهای پرانرژی و خوش‌بینانه دور دنیا سفر می‌کند. او برنامه‌هایش را براساس کتاب‌های «ماهی: راهی اثبات شده برای تقویت روحیه و بهبود نتایج»، «چه کسی برتری را دزدیده است؟ چه چیزی مانع می‌شود تا در محل کار خود بهترین باشیم» و «تغییر جهت فوری» ارائه می‌دهد. به این ترتیب مردم برای رفتن به سرکار و سخت‌کوشی هیجان‌زده می‌شوند.

خالق کتاب فلسفه ماهی جان کریستنسن (John Christensen) مؤسسهٔ یادگیری چارت هووس را تأسیس کرد. کار او توسعهٔ ابزارهای یادگیری است که به افراد کمک می‌کند تا با اجرای تمرین‌های چهارگانه توان بالقوه‌شان را شکوفا کنند. از جان و تیم‌اش فیلم‌های زیادی در مورد محیط‌های کاری که فلسفهٔ ماهی در آن انجام می‌شود وجود دارد که در مدارس، درمانگاه و مکان‌های مدیریتی برنامه‌های خاصی اجرا کرده و به تیم‌ها کمک می‌کنند تا انرژی فلسفهٔ ماهی را حفظ کنند.

درس‌های این کتاب:

۱- همیشه در مورد روش انجام کارتون، حق انتخاب دارید، حتی اگر در مورد خود اون کار، انتخابی نداشته باشید.

۲- شرکت‌ها، لزوماً زندان‌اند؛ اما گاهی ما خودمان، با روشی که برای کار کردن انتخاب می‌کنیم، از آنها زندان می‌سازیم. من یک زندان ساخته‌ام و دیوارهای آن هم، نداشتن ایمان به خود است.

۳- برای اکثر ما سخت است که به خودمان به چشم هنرمند نگاه کنیم اما هرکدام از ما یک هنرمند هستیم. با هر انتخاب، در هر روز، ما یک اثر هنری منحصر بفرد خلق می‌کنیم. کاری که تنها، شما می‌توانید انجام دهید. دلیل خلقت شما، این است که اثر غیرقابل تغییر خود را روی جهان به جا بگذارید. این اعتبار شماست که با ایمان گام بردارید و متوجه خواهید شد که انتخاب شما به اندازه خودتان معتبر است. علاوه بر این، خواهید فهمید که زندگی، همان چیزی است که قرار بود باشد، یعنی یک غزل شاد شکرگزاری.

۴- ما خودمان با رفتارهایمان، محل کار را به سیاه‌چال تبدیل می‌کنیم. خب اگر توان تبدیل محل کار به سیاه‌چال را داریم پس می‌توانیم مورد بهتر دیگری را نیز انتخاب کنیم و از کار و محیط کار و همکاران لذت ببریم.



MIDDLE EAST
MINES & MINERAL INDUSTRIES
DEVELOPMENT HOLDING CO.

www.midhco.com

