



بسم الله الرحمن الرحيم

بیانیه

پنجمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی

(رویکرد مدیریت بحران)

۸ و ۷ بهمن ماه ۱۳۹۹

خداوند متعال علم آفرین مهرپرور را شاکریم بر توفیقاتی که عطا نمود تا این سال هم به رغم گستره ی منحوس و ویروس کووید ۱۹ توانا در برگزاری " پنجمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی (با رویکرد مدیریت بحران)" هم زمان با " پنجمین دوره جایزه مسئولیت اجتماعی مدیریت " ۷ و ۸ بهمن ماه با همکاری و مساعدت ارزش مند دانشگاه خاتم و با حضور جمعی از اندیشه آفرینان، فرهیختگان، استادان، مدیران و کارشناسان این حوزه باشیم.

هدف های این کنفرانس:

- ارتقای توانمندی رهبری و مدیریت بحران؛
- شناسائی بدیده های بحرانی و مدیریت پیشگیرانه؛
- ارائه تجربه های گران قدر برای چیره آمدن بر بحران های مشابه آینده.

مهم ترین دست آوردها و رخ دادهای این کنفرانس:

- ۱- رونمایی از سند مسئولیت اجتماعی مدیریت و بیانیه اخلاق حرفه ای در انجمن مدیریت ایران؛
- ۲- رونمایی از سند مسئولیت اجتماعی مدیریت دانشگاه خاتم؛
- ۳- تمديد گواهینامه بین المللی "مسئولیت اجتماعی شرکتی ISO 26000"
- ۴- اخذ گواهینامه بین المللی "سیستم مدیریت نوآوری ISO 56002:2019"
- ۵- سخنرانی و نشست های تخصصی، بیش از ۲۰ نفر از استادان و صاحب نظران مدیریت؛
- ۶- سخنرانی جناب آقای دکتر محمد صالح اولیاء - معاون محترم وزیر نیرو در امور تحقیقات و منابع انسانی؛
- ۷- سخنرانی جناب آقای دکتر مجید قاسمی - ریاست محترم هیأت مدیره انجمن مدیریت ایران و دانشگاه خاتم؛
- ۸- سخنرانی جناب آقای دکتر یحیی شامخی - مدرس گروه سیاست گذاری آموزش دانشگاه ایالتی پنسیلوانیا؛
- ۹- سخنرانی جناب آقای دکتر رایین مان - رئیس مرکز تحقیقات تعالی سازمانی دانشگاه نیویورک و دارنده مدال هارینگتون ایشیکاوا در منطقه آسیا و اقیانوسیه؛
- ۱۰- رونمایی از ۱۸ مجلد کتاب به شرح زیر که با حمایت علمی انجمن مدیریت ایران چاپ و منتشر شده است:

۷-۱- استانداردهای آموزش سازمانی، مولفان: دکتر نادر برزگر، مهندس علی سلمانی و مهندس عباس فلاح پور؛

۷-۲- مدیریت بین نسلی در سازمان تامین اجتماعی، مولفان: دکتر جواد فقیهی پور و دکتر نوش آفرین چترچی؛

۷-۳- مدیریت معنویت سازمانی، مولفان: دکتر ناهید حیدری، دکتر جواد فقیهی پور و جعفر حامد گلپور؛

۷-۴- پژوهش، توسعه نوآوری در مدیریت، مولف: آلبرت تیل، مترجمان: دکتر مریم حسینی، میثم عاقلی و مجتبی خدادادی؛

۷-۵- مدیریت حقوق مالکیت فکری، مولف: لارس آلکارسینگ، مترجمان: دکتر مریم حسینی، میثم عاقلی و محمد ملکشاهی؛

۷-۶- هوش مصنوعی در بازارهای مالی، مولفان: کریسال دونیس، پیتر دلبیو مدیلتون، آندریس کاراتانا پولوس و کنستانشن توفیلادوس

مترجمان: دکتر مریم حسینی و مریم رعیت؛

۷-۷- مدیریت نوآوری دیجیتال، مولف: دکتر مریم حسینی؛

- ۷-۸- مدیریت تغییر سازمانی در حین پیاده سازی SAP، مولفان: لوک گالوپین و زیگفرد کامز، مترجمان: فرخ تلو حسینی و محمد روهینا؛
- ۷-۹- مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد منابع انسانی، مولف: دکتر امیر جبلی؛
- ۷-۱۰- کاربردسازی مدیریت استراتژیک در کسب و کار، مولف: دکتر مصطفی طلایی؛
- ۷-۱۱- خرد و مدیریت در اقتصاد دانش محور، مولفان: دیوید روئی، برنارد مک کنا و پیتر لیچ، مترجمان: دکتر بهزاد شوقی، دکتر بهمن قدیمی و زهرا دادجو؛
- ۷-۱۲- مدیریت امیدواری در سرمایه های انسانی با بن مایه هدف گذاری، مولف: دکتر ایرج سلطانی؛
- ۷-۱۳- آسیب شناسی سازمانی و منابع انسانی با رویکرد کاربردی، مولف: دکتر ایرج سلطانی؛
- ۷-۱۴- مهربانی سازمانی، مولف: دکتر ایرج سلطانی؛
- ۷-۱۵- رابطه حسابرسی داخلی و کارآفرینی، مولفان: دکتر فردین شورش و دکتر مهدی اصفهانی؛
- ۷-۱۶- رهبری ناب در سازمان های دولتی، مولفان: دکتر مهدی حمزه پور و دکتر مرجان اعتمادی؛
- ۷-۱۷- مهارت حل مسأله و تصمیم گیری، مولف: دکتر جواد فقیهی پور، دکتر میثم کشاورز.

برگزارکنندگان یافته‌های این کنفرانس را در ۱۰ بند به شرح زیر اعلام نمودند و اجرای آن‌ها را که زمینه‌ساز حل مسائل و خلق ارزش برای سازمان‌ها می‌باشند خواستار شدند:

- ۱- پدیده‌های بحرانی اعم از طبیعی و انسانی همواره بقای سازمان‌ها را مورد تهدید قرار می‌دهند. لذا " تدوین و استقرار نظام فرهنگ سازمانی مقاوم " را به عنوان الگویی جهت توسعه پایدار سازمانی معرفی و خواهان اجرای آن در کلیه دستگاه‌های اجرایی، علمی سازمان‌ها در بخش‌های دولتی و خصوصی هستند؛
- ۲- بهره‌مندی از مستندات دانشی مرتبط با فایده آمدن بر بحران‌های (طبیعی، انسانی) و کسب تجربه‌های برتر در حوزه‌های ملی و بین‌المللی و کاربست آن‌ها در قالب نظام‌نامه‌های عملیاتی می‌تواند به مقاومت و پایداری سازمان‌ها کمک نماید و لازم است کلیه این مستندات ارزش‌مند به عنوان " ثبت تجربه‌های برتر " در سازمان‌ها اجرایی شوند؛
- ۳- ایجاد بستر مناسب برای تفاهم و تعامل هرچه بیشتر بین رهبران، مدیران و کارشناسان سازمان‌ها می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد "تحول در ارزش‌آفرینی در حوزه فرهنگ سازمانی مقاوم" باشد.
- ۴- اقتصاد دانایی محور و استفاده بهینه از کلیه ظرفیت‌های سرمایه انسانی، علمی و اقتصادی بالقوه می‌تواند در سامان دهی کارآمد سنج‌های کمی و کیفی اثر گذارد و در "سنجش سرآمدی سرمایه‌های انسانی" سازمان‌ها نقش جدی ایفا و در مدیریت منابع (زمان، انرژی، مالی، تکنولوژیکی و ...) مزیت پایدار ایجاد نماید؛
- ۵- توجه به رشد و توسعه سرمایه‌های انسانی و بهره‌مندی از دانش، تخصص و مهارت آنان می‌تواند زمینه بروز و ظهور فرهنگ قدرت‌مند سازمانی را تسهیل نماید. بدین منظور لازم است نسبت به راه اندازی "پایگاه‌های فرهنگی مبتنی بر توانایی‌های سرمایه‌های انسانی" برای بهبود و ارتقای فرهنگ سازمانی در شرایط بحران، آفرینش برنامه‌های مدون و قابل اتکا، طراحی و عمل شود؛
- ۶- بهره‌مندی از مدیران چابک و خطرپذیر با تحمل ابهام بالا می‌تواند رهبری سازمان در رویارویی با بحران را به شکلی مطلوب بهره‌ور نماید. در این مسیر، ارزیابی و تأیید " صلاحیت حرفه‌ای مدیران " به عنوان یکی از بایسته‌های انتصاب مدیران، پیشنهاد می‌شود؛
- ۷- شایسته است جهت ایجاد و گسترش فرهنگ سازمانی مقاوم، مدیر ارشدی به عنوان "مسئول فرهنگی" این مهم تعیین شود تا نسبت به تبیین مبانی علمی و فرهنگ سازمانی مبتنی بر چشم‌انداز، مأموریت و هدف‌های عالی سازمان سنج‌ها و الگوهای متناسب را طراحی و اجرایی نماید. به این ترتیب سازمان می‌تواند با قدرت بیشتری ضمن اعتدالی انسجام و یکپارچگی ارزش‌های سازمانی، نسبت به ارتقا جایگاه سازمانی خود تلاش نماید؛
- ۸- از اولین سال برگزاری کنفرانس ملی فرهنگ‌سازمانی که توسط انجمن مدیریت ایران با همکاری دانشگاه خاتم و با حضور مدیران و کارشناسان ارجمند سازمان امور اداری و استخدامی کشور برگزار شد این مهم میسر گردید که در این سال نظام‌نامه فرهنگ سازمانی تصویب و برای اجرا به دستگاه‌های اجرایی ابلاغ شود. ضمن حمایت از این اقدام پسندیده برگزارکنندگان این کنفرانس پیشنهاد می‌نمایند که نسبت به "توسعه همکاری‌های دوجانبه جهت ارزیابی سالانه سازمان‌ها" نیز گام‌های جدی برداشته شود.

- ۹- آموزش و یادگیری مستمر و سریع، انعطاف‌پذیری و چابکی در رویارویی با چالش‌ها را به ارمغان می‌آورد. قدرت سازگاری و مواجهه با بحران‌ها محصول برنامه‌های توانمندسازی سرمایه‌های انسانی است. شایسته است سازمان‌ها نسبت به "برنامه‌ریزی آموزشی جهت تقویت مهارت‌ها، در شرایط ابهام و افزایش قدرت پیش‌بینی آینده" اهتمام ورزند تا با استمرار شرایط مقاوم‌سازی فرهنگی بتوانند با کم‌ترین آسیب‌های انسانی، مالی و اجتماعی بر مشکلات و بحران‌ها فایز آیند.
- ۱۰- باتوجه به اینکه سازمان‌ها همواره در معرض انواع بحران‌ها قراردارند، شایسته است واحدی به‌نام "مدیریت بحران" در سازمان‌ها راه‌اندازی شود تا همواره توانایی کامل جهت مواجهه با تغییرات ناگهانی، بحران‌ها و پایداری در مقابل خطرها و آسیب‌های احتمالی را داشته باشد.

با آرزوی سربلندی ایران عزیز

۸ بهمن ماه ۱۳۹۹