

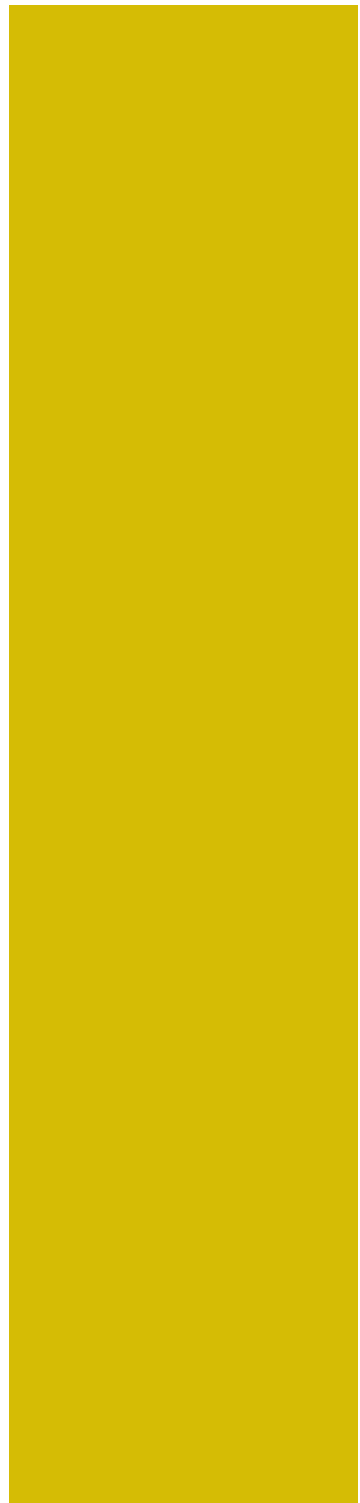


جشنواره فخریدریت ایران



مرکز همایش‌های بین‌المللی صداوسیما

۱۴ اسفند ۱۴۰۰





جدی بودن در کار، آرام نداشتن برای کار، احساس مسئولیت برای اصل اقدام و کار و وظیفه ای که بر عهده گرفته (شده است) ، در بخشی از بخش های کشور بسیار مهم است. به همین جهت هم هست که اگر کسی واقعا احساس می کند که کفایت لازم برای این کار را ندارد، معلوم نیست که پذیرش آن کار، مشروع باشد. چون قبول این کار به معنای این است که تعهد کند و بپذیرد که این کار را به انجام برساند. این، بدون کفایت و لیاقت، امکانپذیر نیست.

(72/12/05)

آیت الله العظمی خامنه‌ای مدظله العالی

مقدمه

از اواسط دهه هشتاد قرن گذشته، شایستگی مورد نیاز برای مدیران و توسعه آن، مورد توجه سازمانها قرار گرفت. دلیل این امر رسیدن به این باور بود که بودن مدیران شایسته و توسعه ایشان، منافع بسیاری را برای سازمانها به دنبال خواهد داشت و به این ترتیب یافتن شایستگی کلیدی مدیران از سوی محققان سازمان و مدیریت دنبال شد. شناخت شایستگی مورد نیاز، هم برای توسعه و هم برای ارزیابی مدیران بسیار مهم است، اما نباید فراموش کرد که انتظار بودن معیارهای یکسان و قابل قبول برای همه سازمانها، کاری عقلایی نیست. امروزه در عرصه سازمانها، رقابت برای یافتن مدیران لایق و شایسته نهادینه شده است به گونه ای که رمز توفیق و کامیابی و اثربخشی و کارآمدی سازمان را در شایستگی مدیران می دانند. از سوی دیگر و در حلقه بهبود، مدیران شایسته، خود به توسعه شایستگی در سازمان متبوع خواهند پرداخت مشروط بر اینکه زمینه لازم برای این اقدامات مؤثر آنان فراهم شود. در واقع اثربخشی اقدامات مدیران در گرو شایستگی آنها و بودن زمینه برای بالفعل شدن توانایی بالقوه در سایه حاکمیت اندیشه شایسته سالار خواهد بود. در تحقیقات مؤسسه مشاوره مدیریت مکنزی مشخص شد که 75 درصد سازمانها برای یافتن مدیران شایسته به منظور تصدی هیأت مدیره سازمانهایشان با مشکل جدی روبه رو هستند (غفاریان و ابوالعلائی، 1386). به این ترتیب دستیابی به سطوح بالاتری از کیفیت و بهره وری به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر، سازمانها را وادار می کند تا به ایجاد نظام شایسته سالار بویژه در سطح مدیران خویش اقدام کنند تا از این طریق، هدایت سازمان متبوع را به گونه ای شایسته برعهده گیرند.

تعریف شایستگی

با بررسی ادبیات تحقیق و تعاریف متعدد ارائه شده از مفهوم شایستگی، متوجه خواهیم شد که تعریف واحد و اصطلاح شناسی مشخص و معینی در این حوزه نیست. شایستگی در زبان انگلیسی در قالب واژه هایی چون **Capabilities, skills, Abilities, Dimension, Traits, Competency, Criteria** و در زبان فارسی در قالب واژه هایی از قبیل لیاقت، قابلیت، توانمندی، توانایی، صلاحیت و مهارت، معادل شایستگی به کارگیری شده است.

مک کلند و اسپنسر (1994)، شایستگی مدیریتی را ترکیبی از انگیزش، صفات، خودپنداره، نگرش یا ارزش، محتوای دانش یا مهارت رفتار شناختی و هرگونه ویژگی فردی می دانند که ممکن است به گونه ای سنجش، و بین کارکنان متوسط و برتر تمایز قائل شود. فیلیوت و همکاران او (2002) از شایستگی به عنوان ترکیبی از مهارت، دانش، نگرش مورد نیاز برای انجام دادن وظیفه یاد نموده اند (بوندر 2003). شایستگی را دانش، مهارت، توانایی یا کیفیت شخصی معرفی نموده است که از طریق رفتار به خدمت عالی منجر می شود. به این ترتیب می توان گفت که اصطلاح شایستگی برای توصیف مجموعه ای از رفتارها به کارگیری شده که ترکیب واحدی از دانش، مهارت، توانایی و انگیزه را منعکس کرده و با عملکرد در نقش سازمانی مرتبط است. باید اشاره کرد که معمولاً دو تعریف مرتبط در زمینه شایستگی ارائه می شود: اولی نشانگر توانایی مورد نیاز هر فرد برای کارهای مربوط به شغل به گونه ای اثر بخش است و تعریف دوم آن چیزی است که هر فرد برای عملکرد اثر بخش به آن نیاز دارد. این دو تعریف خیلی به هم نزدیک، اما متفاوت است. تعریف دوم در بردارنده آن چیزی است که برای موفقیت در هر شغل لازم است در حالی که تعریف اول با آنچه فرد به عنوان کارمهم در شغل خود انجام می دهد، ارتباط دارد. باید افزود که معنای دوم، معنای واقعی شایستگی است.

ردیف	طراح الگو	تعداد ابعاد	نام ابعاد
1	مک کلند	3	توان پایه، متمایز کننده و کلیدی یا محوری
2	سازمان ملل متحد	14	توانایی و مهارت ارتباطی/ کار گروهی / برنامه ریزی و سازماندهی/ پاسخگویی و مسئولیت پذیری /اخلاقیت/ مشتری مداری/ تعهد برای یادگیری مستمر/ آگاهیهای فناورانه/ رهبری/ چشم انداز/ توانمندسازی دیگران/ اعتماد آفرینی/ مدیریت بر عملکردها/ قضاوت و تصمیم گیری
3	یونیدو	6	دانش، مهارت و ویژگی شخصی
4	شرکت Dell	5	مهارت فنی و تخصصی/ یکپارچگی شخصی و شخصیتی و توان اعتماد/ بهره هوشی/ شم کسب و کار/ مهارت فرماندهی
5	شرکت Dow	8	ابتکار عمل/ نوآوری/ اثربخشی در ارتباطات بین فردی/ رهبری/ یادگیری/ تمرکز بر بازار/ توانایی کار گروهی/ خلق ارزش
6	شرکت پان کانادا	7	توانایی خلق، گسترش و پیگیری چشم انداز مطلوب/ توانایی برقراری ارتباطات اثر بخش/ تصمیم گیری، قاطعیت و پیگیری تا حصول نتیجه/ داشتن شم کسب و کار/ توانایی مدیریت بر کارکنان و گروه ها/ نوآوری/ مهارت مدیریت تحول و راهبری تغییر
7	بانک آمریکا	5	رشد دادن و رونق بخشیدن به کسب و کار/ رهبری و هدایت کارکنان برای اجرا و عمل/ تمایل به عمل و اجرا (اجرایی کردن و به نتیجه رساندن برنامه ها)/ حفظ انرژی، هیجان و خوش بینی در کارها/ التزام عملی نسبت به ارزشهای بانک
8	شرکت Eli Lilly	7	الگو بودن در عمل به ارزشها/ تمرکز به محیط بیرونی/ توانایی پیشبینی تحولات و آماده بودن برای آینده/ توانایی اجرای وظایف با رعایت معیار کیفیت، سرعت و سازگاری با ارزشها/ توانایی دستیابی به اهداف و نتایج از طریق منابع انسانی در اختیار/ توانایی ارزیابی قبل از اقدام و اقدام بر مبنای ارزیابی و شناخت/ تسهیم اطلاعات، تجربه ها و آموخته های خود با دیگران
9	ایالت میشیگان	6	اثر بخشی شخصی، ارتباطات، نتیجه گرایی، پرورش نیروی کار، توسعه فرآیند کسب و کار و دانش شغلی
10	کانادا	5	شایستگی فکری، شایستگی آینده نگری، شایستگی مدیریت، شایستگی ارتباطات، شایستگی شخصی
11	ایالت واشنگتن	13	ارتباطات، تصمیم گیری، مهارتهای بین فردی، رهبری، طرح ریزی راهبردی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت پروژه/ برنامه، مدیریت مالی، شایستگی فناوری، تعامل با محیط خارجی، نوآوری و مدیریت تغییر، یادگیری و موفقیت طلبی

ردیف	طراح الگو	تعداد ابعاد	نام ابعاد
12	استرالیا	8	دانش سازمانی، طرحریزی و تفکر راهبردی، اثربخشی بین فردی، پرورش افراد، مدیریت منابع، مدیریت تغییر، ارتباطات، رهبری / خود مدیریتی، مدیریت افراد (با تأکید بر مدیریت تغییر)، مدیریت تجارت، مدیریت فناوری، مدیریت فنی، مدیریت جهانی (زبان / چندفرهنگی)
13	بویاتزیس	21	خود ارزیابی درست، مفهوم سازی، داشتن روابط صمیمی، توجه همراه با تأثیر، پرورش دیگران، قدرت تشخیص، کارایی، تفکر منطقی، مدیریت فرایندهای گروهی، حافظه (هوش)، شفافیت ادراکی، نگرش مثبت، فعال و آینده نگر، اعتماد به نفس، خود کنترلی، دانش تخصصی، خود انگیزگی، تحمل و طاقت، ارایه شفاهی (سخنرانی)، به کارگیری قدرت اجتماعی و استفاده از قدرت یکجانبه / یک طرفه
14	پدلر و همکاران	11	تسلط بر دانش حرفه ای مرتبط، حساسیت دائم نسبت به رویدادها، مشکل گشایی، مهارت تحلیلی، تصمیم گیری و قضاوت، توانمندی و مهارت اجتماعی، انعطاف پذیری عاطفی، آینده نگری، خلاقیت، چالاکي و یا پویایی ذهنی، مهارت و عادت یادگیری متوازن و شناخت خویش
15	هانت و والاس	5	فرایندهای مدیریت راهبردی و سازمانی، تصمیم گیری و حل مسئله، مدیریت عملیات و امور اداری، رهبری و گروه سازی و متقاعد سازی و نفوذ
16	مدل MCI انگلستان	4	نقش عملیاتی، نقش مالی، نقش مدیریت افراد (کارکنان) و نقش مدیریت اطلاعات
17	الگوی Work Force	3	شایستگی کار با مردم (هدایت دیگران)، شایستگی مرتبط با ارائه خدمات (جلوگیری از بروز مسائل و حل و فصل آن) و شایستگی خود مدیریتی
18	اداره مدیریت پرسنلی آمریکا	5	هدایت تغییر، هدایت افراد، نتیجه گرا، عملیات و ارتباط سازی
19	وزارت نیرو	8	مدیریت منابع انسانی، ارتباطات، رهبری، کارافرینی، بینش اجتماعی و سیاسی، حل مشکل و تصمیم گیری، اجرایی و رشد شخصیتی
20	مطالعات میشیگان	19	انعطاف پذیری، تعیین معیارهای عملکرد، نوآوری، مدیریت تنش، پیش فعال بودن، ارتباطات، رهبری از طریق ارزشها و چشم انداز، تسهیل تغییرات، مشتری گرایی، صداقت آفرینی، ایجاد روابط کاری استراتژیک، مربی گری، تصمیم گیری، برنامه ریزی و سازمان دهی کار، واگذاری مسئولیت، توسعه گروه موفق، مدیریت تضاد، تعیین استانداردهای کاری و حساسیت به سلامت و اهمیت کارکنان
21	شرکت IDRO	10	مهارت ادراکی، تصمیم گیری، مهارت ارتباطی، کار گروهی، عوامل شخصیتی، گزارش اخلاقی، مدیریت افراد، مدیریت عملکرد، گروه تجاری، مهارت رهبری
22	وفا غفاریان	2	دانش، مهارت و ویژگی شخصی



جشنواره فجر مدیریت ایران

همزمان با آغاز سده جدید هجری خورشیدی و با هدف ایجاد فرصتی مناسب برای شناسایی نخبگان و فرهیختگان مدیریت ایران و معرفی چهره‌های ماندگار و خوشنام کسب و کار و کارآفرینی کشور و با بهره‌گیری از تجربیات ارزشمند هشت گردهمایی بزرگ دولت و بنگاه‌های برتر اقتصاد ایران در نظر است با همکاری وزارت صنعت، معدن و تجارت و دانشگاه صنایع و معادن ایران و همراهی کمیسیون ملی یونسکو - ایران و سایر تشکلهای علمی و دانشکده‌های مدیریت

کشور اولین جشنواره فجر مدیریت ایران با رویکرد تجلیل از مدیران شایسته ملی در تاریخ ۱۶ اسفند سال جاری در مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما برگزار گردد.

این رویداد ملی در نظر دارد فرصتی فراهم آورد تا اندیشمندان علم مدیریت در کنار سکانداران بنگاه‌های برتر اقتصادی کشور در دو بخش خصوصی و عمومی بتوانند آخرین دستاوردهای جهان در توسعه و مدیریت را با تجارب به روز مختصات اقتصادی ایران به اشتراک گذارند و آمیزه‌ای درخور برای آگاهی نسل‌های آینده کسب و کار کشور پدید آورند.

از مهمترین اهداف این جشنواره ایجاد محرکی ارزنده برای فعالان اقتصادی کشور است که تلاش نمایند با شیوه‌های نوین تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی آشنا شده و تجربیاتی را که در طی سالیان اندوخته‌اند در اختیار و معرض خلف خود قرار دهند و با شیوه‌های جانشین‌پروری مانوس شده و نسبت به مستندسازی علمی دستاوردهای سازمان اهتمام ورزند.

همراهان ادوار دبیرخانه

از آنجا که هم‌افزایی در بخش مدیریت اقتصاد کشور، راهکار تحقق و شکوفایی رشد و توسعه پایدار ملی است و لازمه به سامان نشستن و منشا اثر بودن هر فعلی، همراهی دیدگاه‌ها و تفکرات مختلف از زوایا و مناظر متفاوت است تا نگاهی جامع‌نگر و جمیع‌الاطراف محقق شود؛ این دبیرخانه از ابتدای آغاز به فعالیت خود تلاش نموده است تا با سازمان‌ها و نهادهای مختلف دولتی و خصوصی همکاری نماید.

این امر باعث شده است تا در تمامی مراحل تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی دبیرخانه طرح، زوایای پنهان موضوعات بررسی شود و نقشه راه تحقق آرمان‌های همراهان این رویداد ملی نقشه ای جامع و کلان‌نگر باشد.

لذا تلاش خواهیم نمود این تفکر را به عنوان منشور و خط‌مشی راهبردی ستاد برگزاری تا انتهای مسیر حفظ و حراست نماییم.



دبیرخانه دائمی

جشنواره فجر مدیریت ایران به همت موسسه مطالعات اقتصاد خلیج فارس به عنوان دبیرخانه اجرایی و دائمی برگزار خواهد شد.

این موسسه به عنوان مجموعه‌ای دانش بنیان و پیشرو در انجام مطالعات و پژوهش‌های صنعتی و اقتصادی تا کنون توانسته است در برگزاری رویدادهای ملی با محوریت مسائل اقتصادی، سیاسی و فرهنگی بسیار موفق عمل نماید و تجربه همکاری با دولت، مجلس، مراکز علمی و بسیاری از تشکلهای معتبر را در کارنامه خود دارد.

شورای داری

جشنواره فجر مدیریت ایران

با توجه به مصوبات قطعی خود براساس بند 20 سیاست‌های ابلاغی اقتصاد مقاومتی مبنی اعطای نشان لیاقت اقتصاد مقاومتی به افراد دارای خدمات برجسته، در نظر دارد در دو بخش مدیریت در بخش خصوصی و عمومی و بر اساس پاسخ‌ها و تصمیمات ایشان برای چالش‌های فرضی و موقعیت‌های مدیریتی شبیه سازی شده به اهدای جوایز و نشان‌های ویژه بپردازد.

لذا کمیته‌ای متشکل از صاحب‌نظران، پیشکسوتان و اساتید حوزه مدیریت با نظارت دانشگاه صنایع و معادن ایران و معاونت آموزش، پژوهش و فناوری وزارت صمت نسبت به ارزیابی مدیران اقدام خواهند نمود.

شورای علمی

بخش راهبردی و محوری هر جشنواره اصیل و ثمربخش اقتصادی، یقیناً موضوع تولید محتوای علمی در موضوع رویداد خواهد بود که می‌تواند به عنوان شاخصی کلیدی در ارزیابی آن مورد بررسی قرار گیرد.

لذا **جشنواره فجر مدیریت ایران** نیز در نظر دارد با جذب مقالات علمی و پژوهشی در این مهم موثر و موفق عمل کند.

لذا شورای علمی رویداد با حضور نمایندگان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های منتخب کشور تشکیل خواهد شد و وظیفه داوری، ارزیابی و انتخاب مقالات برگزیده جهت انتشار در قالب‌های مصوب و ارائه آن برعهده این هیئت ژوری منتخب خواهد بود.

شورای راهبری

این شورا با هدف نظارت کلی بر عملکرد **جشنواره فجر مدیریت ایران** تشکیل می‌شود و وظیفه تعیین مسیر و خط مشی اصلی و راهبردی دبیرخانه طرح را بر عهده خواهد داشت.

با تفکر ساماندهی سازمان جشنواره، این بخش به عنوان رکن کلیدی و محوری با حضور نمایندگان مجلس شورای اسلامی، مجمع تشخیص مصلحت نظام، قوه قضاییه، نهاد ریاست جمهوری، وزارتخانه‌های اقتصادی و صنعتی، سازمان‌های وابسته به دولت، تشکلهای صنفی و صنعتی بخش خصوصی، اتاق‌های سه‌گانه بازرگانی، تعاون و اصناف و نیز نماینده کمیسیون ملی یونسکو-ایران فعالیت خواهد نمود.



دانشگاه صنایع و معادن ایران

رئیس شورای سیاستگذاری

دکتر برات قبادیان

معاون سابق آموزش، پژوهش و فناوری وزارت صنعت، معدن و تجارت و سرپرست دانشگاه صنایع و معادن ایران

استاد تمام وقت گروه مهندسی مکانیک بیوسیستم دانشگاه تربیت مدرس تهران - 1372

استاد وابسته دانشکده علوم و فنون نوین دانشگاه تهران - 1390

معاون پژوهشی دانشگاه کار (1372-1374)

مشاور مرکز تحقیقات مکانیزاسیون وزارت جهاد (1373-1376)

رئیس دانشگاه شهرکرد (1376-1380)

معاون برنامه ریزی، آموزش و امور مجلس سازمان انرژی اتمی ایران (1380-1384)

مشاور رئیس سازمان انرژی اتمی ایران (از سال 1383)

عضو کمیسیون زیربنایی، صنعت و محیط زیست دولت خاتمی (1380-1384)

عضو هیات ممیزه سازمان انرژی اتمی ایران (1380-1384)

عضو شورای پژوهشی دانشگاه تربیت مدرس (1380-1388)

بنیانگذار و رئیس مرکز ملی تحقیقات انرژیهای تجدیدپذیر

عضو هیات مدیره و قائم مقام تحقیقات شرکت مگاموتور سایپا (1382-1388)

عضو حقیقی (علمی - تخصصی) ستاد توسعه فناوری انرژیهای نو ایران وابسته به معاونت علمی - فناوری ریاست جمهوری (از سال 1390 تا کنون)

رئیس کمیسیون دائمی هیات امنای دانشگاه دولتی شهر کرد (از سال 1392 تا کنون)

نماینده وزیر علوم و عضو هیات امنای دانشگاه آزاد استان چهارمحال و بختیاری (از سال 1392 تا کنون)

عضو شورای مشاوران وزارت علوم (از سال 1392)

مشاور و عضو شورای مشاوران معاون پژوهش و فناوری وزارت علوم (از سال 1392)

عضو شورای پردیس دانشگاه تربیت مدرس (از سال 1393)

عضو شورای نشر دانشگاه تربیت مدرس (از سال 1393)

عضو شورای ارزشیابی مدارک خارجی وزارت علوم (از سال 1393)

عضو کمیسیون پژوهش و فناوری شورای گسترش آموزش عالی وزارت علوم (از سال 1394)





دبيرخانه دایمی جشنواره فجر مدیریت ایران توسعه ایران از مدیریت و حکمرانی شایسته خواهد گذشت

ضرورت حضور در جشنواره فجر مدیریت ایران

سال هاست جشنواره فجر در عرصه‌های فرهنگی و هنری همچون فیلم، تئاتر، موسیقی، شعر و هنرهای تجسمی به رویدادی شناخته شده و برندی فاخر تبدیل شده است که متقاضیان آن در طول سال تلاش می‌کنند با نمایش حداکثر توان خود و با ورود به بخش مسابقه جشنواره و قرار گرفتن در جمع برگزیدگان مراسم جایگاه خود را در عرصه حرفه خود تثبیت نمایند و یا ارتقا دهند.

اختتامیه این رویدادهای ملی و بین‌المللی عموماً در ایام دهه فجر و در بهمن ماه هر سال مخاطبان عرصه فرهنگ و هنر را با خود همراه می‌نماید و این بار موسسه مطالعات خلیج فارس به عنوان دبیرخانه دائمی جشنواره ملی حاتم (حمایت از تولید ملی) و با تجربه برگزاری 8 گردهمایی بزرگ مسئولین دولت و مدیران مدیران بنگاه‌های برتر اقتصاد ایران در نظر دارد با همکاری وزارت صنعت، معدن و تجارت و حمایت کمیسیون ملی یونسکو (سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی سازمان ملل متحد) برای اولین بار جشنواره فجر مدیریت ایران را با تمرکز بر معرفی مدیران شایسته ایران در حوزه‌های اقتصادی و صنعتی در دو بخش خصوصی و دولتی برگزار نماید.

این جشنواره به صورت سالانه و با تشریفات خاص در سه سطح با اعطای نشان لیاقت، سیمرغ زرین و سیمرغ بلورین به تقدیر و تجلیل از برگزیدگان خود خواهد پرداخت با فراخوان رسمی تمامی دانشکده‌های مدیریت، سازمان‌ها و نهادهای متولی امر مدیریت و تشکلهای علمی و صنفی این حوزه را زیر یک چتر قرار خواهد داد و در نظر دارد به میعادگاهی برای نخبگان و صاحب‌نظران این امر تبدیل شود.

شیوه نامه و تقویم زمانی ارزیابی متقاضیان

پس از اتمام مهلت ثبت نام متقاضیان در پایان آبان ماه 1400، فهرستی 10 گانه از موقعیت ها و چالش های شبیه سازی شده تصمیم گیری مدیریتی که بر اساس راهبردهای سازمان ملل متحد در موضوع الگوهای شایستگی مدیران تنظیم شده است؛ در اختیار شرکت کنندگان جشنواره قرار خواهد گرفت تا با تشکیل جلسات هیئت مدیره و نیز برگزاری نشست های تخصصی با مشاوران سازمان، نسبت به اتخاذ تصمیم در موضوعات صدرالذکر اقدام نمایند و بر اساس الگوهای تصمیم سازی سازمان به جمع بندی نهایی در باب تصمیمات احتمالی خود در شرایط مشابه دست یابند. سپس بر اساس استاندارد نمونه فیلم ارسالی از جانب دبیرخانه، اقدام به تهیه فیلمی از مدیر مجموعه می نمایند که به این چالش ها پاسخ می دهد و این فیلم به دبیرخانه دائمی جشنواره ارسال می شود.

مهلت ارسال آثار به دبیرخانه، نیمه دوم آذر ماه 1400

تحت نظارت دانشگاه صنایع و معادن ایران و با حضور اعضای کمیته بررسی آثار، فیلم های ارسالی بازبینی خواهد شد و در صورت وجود نواقص با همکاری سازمان متقاضی نسبت به رفع نقص اقدام می گردد و در مرحله بعد تمامی آثار دریافت شده در اختیار هیئت ژوری جشنواره قرار خواهد گرفت که این هیئت 9 نفره و شامل 3 صاحب نظر و چهره صاحب نام مدیریت دانشگاهی، 3 مدیر خوشنام و شایسته دولتی و 3 مدیر با سابقه و نخبه بخش خصوصی اقتصاد کشور خواهد بود.

آخرین جلسه ارزیابی آثار، پایان بهمن ماه 1400

جهت بررسی آثار دریافتی و پاسخ های مدیران واحدهای اقتصادی و صنعتی متقاضی جشنواره جلسات نمایش آثار در محل مرکز پژوهش های ایرانی و اسلامی برگزار خواهد شد و اعضای هیئت در این جلسات و براساس دیدگاه های خود اقدام به امتیازدهی آثار می نمایند.

امتیازات حاصل از ارزیابی اساتید توسط دانشگاه صنایع و معادن ایران و با نظارت نهادها و تشکل های حامی جمع بندی خواهد شد و برگزیدگان در سه سطح دریافت نشان عالی لیاقت در مدیریت، سیمرغ بلورین مدیریت و سیمرغ زرین مدیریت شناسایی خواهند شد.

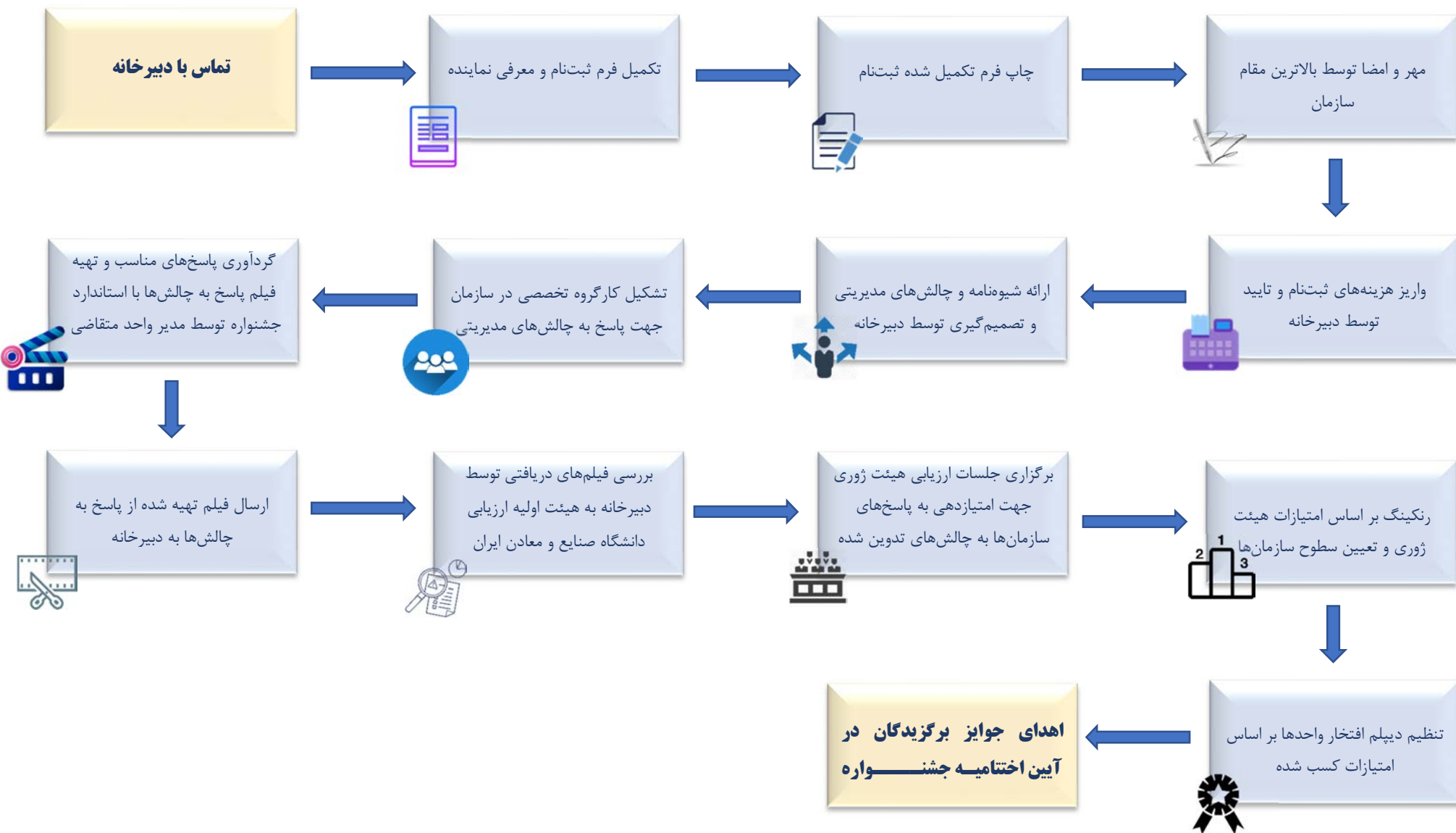
برگزیدگان جشنواره طی مراسمی رسمی در محل کاخ جشنواره (مرکز همایش های بین المللی رایزن) با حضور مقامات عالی رتبه لشکری و کشوری، اساتید و چهره های ماندگار مدیریت و صاحب نظران این عرصه در سطوح ملی و بین المللی پس از برگزاری نشست های تخصصی با موضوعات مدیریت و حکمرانی شایسته در آیین اختتامیه و در جمع اصحاب رسانه تقدیر خواهند شد و به باشگاه مدیران شایسته ملی خواهند پیوست.

جمع بندی نتایج، نیمه اول اسفند ماه 1400 نهایی خواهد شد.

اهم برنامه‌های جشنواره

- سخنرانی مسئولین سیاسی و اقتصادی کشور و برگزاری پنل‌های تخصصی با حضور چهره‌های ماندگار مدیریت
- اهدای نشان لیاقت، سیمرغ بلورین و زرین و دیپلم افتخار مدیریت به مدیران شایسته ملی پس از داوری و احراز شرایط
- رونمایی از کتاب برگزیده تجارب مدیران و سازمان‌های برتر ایرانی با همکاری مرکز دایره‌المعارف بزرگ اسلامی
- آیین نکوداشت مقام علمی پروفیسور بیژن خرم و دکتر مهدی الوانی و تجلیل از یک عمر مجاهدت در اعتلای دانش مدیریت ایران
- امضای میثاق ملی مدیریت و حکمرانی شایسته و اهدای میثاق نامه به مجموعه تاریخی و فرهنگی سعدآباد
- رونمایی از مستند تصویری سرزمین نخبگان شامل اندیشه‌های مدیریتی و حکمرانی مفاخر مدیریت ایران
- رونمایی از تمبر یادبود جشنواره فجر مدیریت ایران جهت مکاتبات رسمی و سازمانی مدیران برگزیده ملی
- رونمایی از اولین ستاره مدیریت ایران و نصب در پیاده راه مفاخر و نخبگان ایران زمین
- صدور مجوز استفاده از برند جشنواره ویژه برگزیدگان از جانب دبیرخانه رسمی و دائمی رویداد
- رونمایی از صفحه رسمی جشنواره مدیریت ایران در آپارات، یوتیوب، اینستاگرام و اینما ویژه معرفی برگزیدگان
- رونمایی از کارت‌های عضویت باشگاه مدیران شایسته ملی و خدمات ویژه برگزیدگان جشنواره
- دعوت از چهره‌های بین‌المللی مدیریت جهت حضور آنلاین در جشنواره
- اهدای بسته ویژه آموزشی پرسنال برندینگ دانشگاه بیرجینیا با ترجمه فارسی
- اجرای مراسم فرش قرمز جشنواره و **Room Photo** ویژه مدیران برگزیده

مراحل ثبت نام و حضور در فرآیندهای جشنواره



ویژه نامه دوازدهمین جشنواره مدیریت ایران
توسعه ایران از مسیر مدیریت و حکمرانی پایدار خواهد گذشت



« شیوه نامه ارزیابی مدیران سازمان ها در اولین جشنواره فجر مدیریت ایران »

برای حل چالش ها و دستیابی به اقتصاد صنعتی در چارچوب توسعه پایدار، نیازمند یک تحول بزرگ در دیدگاه ها در حکمرانی هستیم تا عنصر سازمان دهنده ای برای توسعه صنعتی و به دنبال آن، ایجاد آینده ای مطلوب برای جامعه باشد و مشکلاتی همچون تخریب شدن صنعت و تولید، افزایش بیکاری صنعتی و رکورد اقتصادی در حوزه تولید را ریشه کن کند.

از این رو جشنواره فجر مدیریت ایران در نظر دارد با پرهیز از دامن زدن به فضای مدل زده جامعه کسب و کار در سال های اخیر و با رویکرد حل مساله در فضای اقتصاد سیاسی کشور، تلاش کند تا چالش های حقیقی حکمرانی و مدیریت در مسیر توسعه پایدار ملی را به تصویر کشیده و با دعوت از فعالان و صاحب نظران اقتصادی و سیاسی کشور به راه حل های صحیح از منظر خرد جمعی برسد.

این راهبرد می تواند، علاوه بر مستندسازی دیدگاه های ارزشمند اندیشمندان و اصحاب علم مدیریت در گنجینه ای منجم به صورت مکتوب و تصویری، به عنوان شیوه ارزیابی مدیران و سازمان های متقاضی مورد استفاده قرار گیرد تا از طریق سنجش میزان کارآمدی راهکارهای پیشنهادی هر سازمان در شورای عالی ارزیابی و هیئت ژوری جشنواره بتوان سطوح جوایز هر سازمان را تعیین نمود.

لذا با این هدف در این شیوه ارزیابی مدیران و رهبران عالی سازمان ها، شرکتها، موسسات و نهادهای ملی و بین المللی مستقر در ایران با تحلیل و بررسی راهبردها و نکات ده گانه ذیل که از منظر این دبیرخانه پاشنه آشیل توسعه صنعتی و اقتصادی کشور است اعلام خواهند نمود که از دیدگاه ایشان و برای تحقق هر یک از این موارد چه راهکارهای اجرایی و عملیاتی پیشنهاد می دهند تا از این طریق بتوان کشور را روی ریل کارآمدی قرار داد؟

متقاضیان پس از مطالعه این راهبردهای ده گانه و به انتخاب خود یک تا 5 مورد را مشخص می نمایند و در قالب یک متن یا ویدئوی منسجم پیشنهادات خود را جهت تحقق هر بند به همراه استدلال های مستند و علمی تبیین و به دبیرخانه جشنواره ارائه می نمایند.

۱- کارآمدی و اقتدار دولت در نقش حکمرانی خوب، کلید ورود به دنیای اقتصاد صنعتی

دولت توسعه گرا، مقتدر و کارآمد مهم ترین و مؤثرترین عامل توسعه پایدار مبتنی بر تولید صنعتی است. تحقق این رسالت مستلزم تغییر نقش دولت از تصدی گری به حکمرانی و سیاست گذاری می باشد. هدایت اقتصاد و تقویت نقش تشکلهای فرایندهای تصمیم سازی، تقویت نهادهای توسعه ای، اصلاح ساختارها و انضباط مالی دولت، توازن در بودجه و کنترل نرخ تورم، توسعه بازارهای مالی، ارتقاء کیفیت خدمات دولت و ثبات در اقتصاد کلان از محورهای حکمرانی دولت در رویکرد توسعه اقتصاد صنعتی است.

۲- اقتصاد صنعتی در گرو بکارگیری فناوری های همگرا، پیشرفته و نوآورانه صنعتی

توسعه صنعتی مرحله گذار به توسعه پایدار بوده و عامل کلیدی برای ارتقاء بهره وری و توسعه دیگر بخش های اقتصاد است، بنابراین، دستیابی به توسعه ای پایدار در گرو تداوم صنعتی شدن کشور با در اختیار گرفتن فناوری های همگرا نانو تکنولوژی، بیوتکنولوژی، فناوری اطلاعات و علوم شناختی، پیشرفته و نوآورانه روز دنیا و بهره گیری حداکثر از دستاوردهای جهانی می باشد.

۳- رقابت پذیر شدن کسب و کارها نقطه آغازین توسعه اقتصاد صنعتی

ایجاد صنعت رقابت پذیر و کسب و کارهای سرآمد بر پایه دانایی با محوریت پایداری توسعه صنعتی، رقابت پذیری جهانی و فناوری های پیشرفته، افزایش سهم صنعت در تولید داخلی و دستیابی به رتبه نخست صنعتی و فناوری در منطقه، رویای توسعه اقتصاد صنعتی را محقق می سازد.

۴- فضای کسب و کار مناسب سنگ بنای توسعه اقتصاد صنعتی

توسعه مبتنی بر تولید صنعتی نیازمند تمرکز بر ارتقای شاخص های آزادی اقتصادی، اشاعه فرهنگ صنعتی و کارآفرینی، برون گرایی در اقتصاد، اصلاح قوانین و مقررات اقتصادی در جهت تسهیل توسعه پایدار، هدفمند کردن پارانه ها و ارتقاء فضای کسب و کار ایران در مقیاس جهانی است که سنگ بنای توسعه اقتصاد صنعتی را تشکیل می دهد.

۵- ورود به اقتصاد صنعتی با اصلاح ساختار صنعتی کشور با تمرکز بر مزیت های نسبی تولید

توجه و بهره گیری از مزیت های نسبی و توسعه صنایع براساس مزیت های رقابتی، ایجاد تعادل مؤثر و استفاده از هم افزایی بین رشته های صنعتی از جمله صنایع عمومی، صنایع نفت و گاز، انرژی و تقویت پیوند بین صنایع کوچک و متوسط و بزرگ در توسعه اقتصاد صنعتی نقش کلیدی را ایفا می نماید.

« فرم حل مساله و مستندسازی راهکارهای عملیاتی توسعه »

نام سازمان:

افراد حاضر در ارائه راهکار: (عنوان و سمت)

شماره و عنوان بند انتخابی:

مقدمه راهبرد:

تحلیل راهبرد:

۶- احیای بخش خصوصی دروازه دستیابی به توسعه اقتصاد صنعتی

صنایع بوسيله بخش خصوصی، قانونمند کردن حقوق مالکیت، تقویت ساز و کارهای بازار و تقویت فضای رقابتی، توسعه روابط تجاری و صنعتی با جهان، تقویت بخش خصوصی و توانمندسازی تشکلهای بخش خصوصی دروازه ورود به باشگاه کشورهای پایدار در توسعه اقتصاد صنعتی محسوب می شود.

۷- توسعه منابع انسانی کلید گشودن قفل توسعه اقتصاد صنعتی

اصلاح نظام آموزشی و توسعه مهارت ها براساس نیازهای ملی و الزامات توسعه مبتنی بر اقتصاد صنعتی، اصلاح روابط و مقررات کار بر مبنای سه جانبه گرایی، استقرار نظام تأمین اجتماعی کارآمد و مؤثر، توسعه دانش، مهارت ها و فرهنگ کارآفرینی، برپایی نظام های شغلی بر پایه توانایی های تخصصی و حرفه ای، توسعه و تقویت فضای تحقیق و نوآوری کلید گشودن قفل توسعه اقتصاد صنعتی و حرکت پایدار در مسیر آن است.

۸- راهبری با کیفیت کسب و کارها، ضامن توسعه اقتصاد صنعتی

اصلاح قانون تجارت متناسب با نیازهای روز و الزامات توسعه پایدار، گسترش، تقویت و تحکیم بازار سرمایه، تبیین و اجرای کدها و استانداردهای اخلاقی حرفه ای، رعایت مصالح مشتریان، سهامداران، کارکنان و جامعه توسط بنگاه ها، توسعه فرهنگ مسئولیت پذیری اجتماعی در بنگاه ها، توسعه دانش و فنون راهبری و مدیریت در بنگاه، برقراری ساز و کارهای ارزیابی عملکرد بنگاه ها ضامن پایداری در توسعه اقتصاد صنعتی می باشد.

۹- ارتقاء بهره وری سنگ بنای توسعه اقتصاد صنعتی

شناسایی و رفع موانع بیرونی ارتقاء بهره وری در سطح مختلف کشور و کسب و کارها، ارتقاء دانش و مهارت های مرتبط با بهره وری، ایجاد ساز و کارهای اندازه گیری و تحلیل بهره وری، ارتقاء بهره وری در بنگاه ها، توسعه مطالعات تطبیقی و هم سنجی در سطوح صنعت ملی و بین المللی، تقویت مدل های سرآمدی در کسب و کارها سنگ بنای پایداری در توسعه اقتصاد صنعتی را رقم می زند.

۱۰- جذب سرمایه گذاری خارجی با ترسیم چشم انداز مشترک توسعه اقتصاد صنعتی

ایجاد اقتصاد قوی، رفاهی عادلانه و اجتماعی پویا متکی بر اصول اخلاقی و ارزش های ملی با توسعه و تقویت امنیت و اقتدار ملی و دستیابی به دانش و فناوری مولد و پیشرفته در تعاملی سازنده با جهان با ترسیم چشم انداز مشترک در جذب سرمایه گذاری مستقیم خارجی با حضور و مشارکت همگانی ایجاد فضای مناسب برای برانگیختن باور عمومی به عملیاتی کردن آن فراهم شود، امکان پذیر است.

نتایج:

نتیجه گیری و جمع بندی:

کلید واژه:

مستندسازی تجارب مدیران و سازمان‌های برتر ایرانی

با هدف ایجاد فرصت مستندسازی و به اشتراک‌گذاری دانش تجربی موجود در سازمان‌های پیشرو کشور، به عنوان گنجینه‌ای ارزشمند از دانایی در قالب انتشار کتاب جامع «برگزیده تجارب مدیران و سازمان‌های برتر ایرانی»، متقاضیان اقدام به ارسال تجربیات ارزشمند خود در قالبی منسجم خواهند نمود که علاوه بر مستندسازی امکان و میزان تعمیم‌پذیری این تجربیات در سایر سازمان‌های مشابه مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد:

چهارچوب نظری مستندسازی تجارب مدیریتی سازمان

- **تعریف تجربه:** تجربه یا آزمودگی یکی از انواع علم است که بر اثر مشاهده رویدادی معین به دست می‌آید. فرآیند تولید تجربه مانند تمامی علوم تجربی حاصل توالی پرسش (یا نیاز)، آزمون و نتیجه‌گیری است. در تجربه فرد با مشاهده آثار یک رویداد خواسته یا ناخواسته، به ادراکی می‌رسد که از آن پس مبنای قضاوت او در مورد آن رویداد و رویدادهای متشابه خواهد بود. تجربه می‌تواند اثر سلبی یا ایجابی داشته باشد یعنی تشویق به تکرار تجربه را در پی داشته باشد و یا ممانعت از تکرار آن را. در بیانی دیگر، علم ابزارها را می‌سازد و تجربه شیوه استفاده درست از ابزارها را می‌آموزاند. همچنین می‌توان آن را دانش ضمنی موجود در سازمان نیز محسوب کرد.
- **تعریف تجربه موثر و بهره‌ور سازمانی:** عبارت است از دانش حاصله از مشاهده آثار یک پدیده یا اقدام در افزایش (یا کاهش) اثربخشی و کارایی فرد یا موسسه به صورت کلی یا جزئی.
- **ارکان تجربه بهره‌وری:** عبارت است از ساختار تجربه که قابلیت تعریف کلیت و جزئیات یک تجربه را دارا می‌باشد و فقدان هر یک از این ارکان قابلیت ارزیابی را از تجربه عرضه شده سلب می‌کند. این ارکان عبارتند از:
 - **ظرفیت و زمینه بروز تجربه:** عبارت است از فضای عملکردی که تجربه در آن محقق شده است. این فضا عملاً به عواملی اشاره می‌کند که قابل مدیریت یا قابل مشاهده توسط سازمان باشد. بنابراین می‌توان آن را با مفهوم توانمندسازها در مدل تعالی اروپایی (EFQM) یکسان دانست.
 - راهبردها (آرمان، مأموریت، ارزش‌ها و ...)
 - فرآیندها (معیارها، قواعد، فنآوری و ...)
 - مدیریت و رهبری (شیوه، ساختار، اهداف و ...)
 - منابع انسانی (کمیت، کیفیت، انگیزه و ...)
 - منابع و مشارکت‌ها (بازار، دارایی‌ها، خلاقیت‌ها و ...)

○ ویژگی ها و مشخصه های تجربه : عبارت است از وجوه تمایز و تفاوت تجربه با تجربه های دیگر و نیز تفاوت با مفاهیمی نظیر علم ، آزمایش ، کشف و شهود و امثال آن .

- اصالت ، خلاقیت و نوآوری
- قابلیت مستند سازی و ثبت
- قابلیت تعمیم ، انتقال و آموزش
- هدفمندی و نظام مندی
- سهم دانش و فنآوری

○ آثار و دستاوردهای تجربه : تجربه باید دارای آثار ملموس و قابل اندازه گیری بر اجزاء یا کلیت سازمان باشد . به عبارت دیگر باید مشخص گردد که تجربه معرفی شده چه دستاوردی برای سازمان داشته است . بدین لحاظ فعالیت ها یا اقداماتی که هنوز به ثمر نرسیده اند را نمی توان به عنوان تجربه محسوب کرد مگر اینکه شواهد مقدماتی از آثار آنان را بتوان به نوعی شناسایی کرد . همچنین هر تجربه باید در ابعاد منطقه ای (ملی یا بین المللی) قابلیت معرفی داشته باشد که مستلزم شناسایی تاثیرات آن بر شاخص های منطقه ای است .

- تاثیر تجربه بر شاخص های کلیدی عملکرد فرد یا سازمان
- تاثیر تجربه بر رتبه فرد یا سازمان در بین کسب و کارهای مشابه
- تاثیر تجربه بر شاخص های کلان منطقه ای (شهرستان ، استان ، منطقه ، کشور ، بین المللی)
- تاثیر تجربه بر شاخص های زیست محیطی ، اجتماعی و فرهنگی

چشم انداز:

ایجاد حس اعتماد به نظام مدیریتی شایسته در میان تمامی ذینفعان

اهداف:

- تبیین نقش ایجاد نظام شایسته سالار مدیریتی در توسعه جایگاه بنگاه اقتصادی
- ترغیب سازمانها و واحدهای مختلف برای ایجاد تفکر سیستمی و کل نگر در سازمان
- انتقال تجربیات موفق سازمانهای برتر ملی به نسلهای آینده اقتصاد ایران
- آگاهی و انتقال تجارب و پیشرفتهای ملی و بین المللی به منظور جلوگیری از اتلاف سرمایه و زمان
- ایجاد انگیزه رقابت میان نهادها، سازمانها و بنگاههای ملی در ایجاد سازمانهای هوشمند
- تشویق و حمایت از واحدهای موفق دارای اندوخته دانش مدیریتی و تفکرات استراتژیک و سیستمی

فواید حضور در جشنواره :

حضور شرکتها در "جشنواره فجر مدیریت ایران" فواید فراوانی برای آنها در پی خواهد داشت که مهمترین آن ایجاد سازوکاری برای نهادینه کردن فرهنگ مدیریت دانش و تفکر سیستمی می باشد، همچنین شرکت کننده ها به موارد زیر دست خواهند یافت:

- شناخت نقاط قوت و نقاط قابل بهبود برای برنامه ریزی های صحیح و اصلاح حرکت سازمان
- شناخت رقبا و آشنایی با کیفیت محصولات و تجربیات شرکتهای مختلف
- شناخت مسیر رشد و حرکت به سمت بهبود و دستیابی به نتایج متوازن و پایدار
- ارزیابی و بررسی مسائل امر مدیریت سازمانی با نگاهی جامع و گسترده
- استفاده از فضای همایش برای برقراری و توسعه ارتباطات و تبادل نظر شرکت کنندگان با یکدیگر

ارزش ها و مفاهیم:

- دستیابی به نتایج متوازن
- مدیریت با دوراندیشی، اخلاق محوری
- مدیریت بوسیله فرآیندها
- موفقیت از طریق کارکنان
- پرورش خلاقیت و نوآوری
- مسئولیت پذیری برای آینده ای پایدار

برآورده شدن انتظارات:

بخش های تولیدی و خدماتی می توانند با استفاده از عوامل ارزیابی که در مراسم تجلیل از پیشکسوتان و اعطاء جوایز در نظر گرفته شده، به نقاط قوت، ضعف و زمینه های قابل بهبود خود دست یابند.

اهمیت اعطاء جوایز:

اعطاء جوایز به شرکتها و سازمان هایی که توانسته اند با همت و تلاش خود در مسیر عدالت و توسعه که از اهداف شعارهای بیان شده از سوی مقام معظم رهبری است جامه عمل بپوشانند لذا به ارزیابی سیمای بخش های تولیدی و خدماتی و سایر بنگاه های اقتصادی بر مبنای ارزیابی از مشتریان، کارکنان، خط مشی و استراتژی و نیز ارزیابی از خلاقیت ها، نوآوری واحدهای تولیدی و یا خدماتی اشتغال زایی، تنوع تولید جدید، بهره وری از طریق کاهش هزینه های تولید، مصرف صحیح انرژی، بالا بردن راندمان تولید با ایجاد انگیزه در کارکنان پرداخته و مبنای ترکیب این نتایج به تعیین و معرفی بنگاه برای دریافت جایزه اقدام می نماید.

منشور اخلاقی در ارزیابی ها:

- رعایت اصل بی طرفی در ارزیابی دستاوردهای واحدهای شرکت کنند
- رعایت اسرارکاری و تجاری شرکت کننده ها
- استفاده از اصول علمی برای انجام ارزیابی و جلوگیری از اعمال نفوذ در داوری

دامنه شمول:

کلیه بنگاه های اقتصادی دارای فعالیت های تولیدی و خدماتی

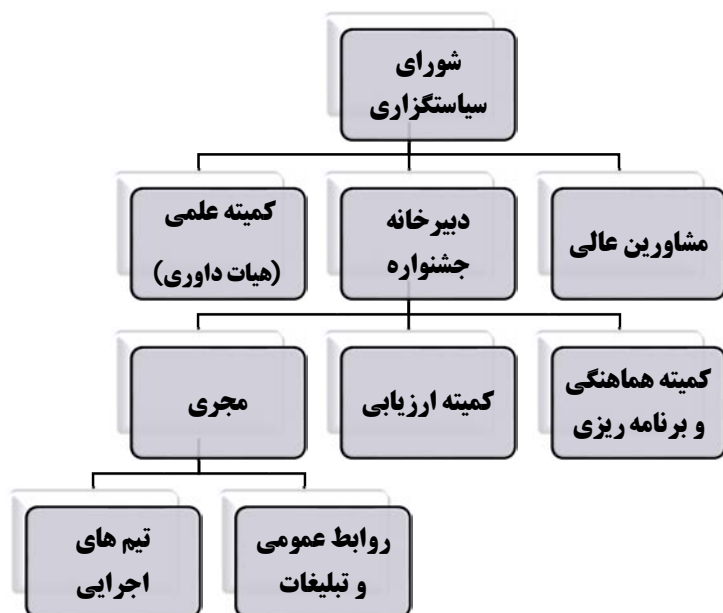
مسئولیت شورای سیاستگزاری:

مسئولیت نظارت بر حسن انجام برگزاری همایش را شورای سیاستگزاری برعهده دارد و در شروع برگزاری تشکیل جلسه داده و به بررسی موارد زیر می پردازد:

- انتخاب دبیر همایش
- استماع گزارش از روند برگزاری همایش که توسط دبیر ارائه می گردد.
- تصویب برنامه زمانی عملیات اجرایی هر دوره که توسط کمیته علمی (هیات داوری) تهیه و توسط دبیرخانه ارائه می گردد.
- تصویب حدنصاب امتیاز هر یک از سطوح
- تصویب معیارها و رویه تعیین صلاحیت ارزیابان و انتخاب آنها.
- بررسی و تصویب اصلاح روند فعالیت ها و سایر موارد
- تصویب معیارهای ارزیابی و امتیازدهی به آنها.
- نظارت بر عملکرد گروه های ارزیابی
- بررسی شکایات و اعتراضات و رسیدگی به آنها
- بررسی و تأیید بهترین ها برای دریافت تندیس و یا تقدیرنامه
- رفع مشکلات احتمالی و انجام مساعدت های لازم جهت اجرای هر چه بهتر برگزارشدن همایش

مسئولیت کمیته علمی (هیات داوران):

- اعضای این کمیته از بین کارشناسان و متخصصان اتحادیه های صنفی و انجمن های تخصصی رشته های مرتبط انتخاب می شوند.
- بررسی کلیه فرآیندهای ارزیابی
 - بررسی اصلاحات ضروری نظام نامه ارزیابی و پیشنهاد به شورای سیاستگزاری جهت تصویب
 - بررسی و تعیین معیارهای ارزیابی اصلی، معیارهای فرعی و امتیازات آنها و پیشنهاد به شورای سیاستگزاری جهت تصویب
 - بازنگری معیارهای انتخاب واحد برتر
 - بررسی شکایت و اعتراضات متقاضیان و رسیدگی به آنها و اعلام نتیجه
 - برگزاری سمینارها برای سازمان ها و دوره های آموزشی جهت ارزیابان و ارزیابان ارشد
 - نظارت بر عملکرد گروه های ارزیابی و ارزیابان ارشد
 - تهیه گزارش عملکرد و ارائه به کمیته علمی (هیات داوری)



- برنامه ریزی و تدارک اعزام ارزیابان جهت ارزیابی واحدهای متقاضی
- ارجاع گزارش های و نتایج حاصل از ارزیابی ها برای اتخاذ تصمیم نهایی کمیته علمی (هیات داورى)
- تهیه برنامه زمانى عملیات اجرایی هر دوره بر طبق تصمیمات کمیته علمی (هیات داورى)
- بررسی و تعیین حدنصاب های امتیاز هر یک از سطوح اعطای جوایز و پیشنهاد به شورای سیاستگزاری جهت تصویب
- دریافت اطلاعات از متقاضیان دریافت جوایز، طبقه بندی و تجزیه و تحلیل آن ها

مسئولیت دبیرخانه همایش و کمیته های مرتبط:

- انجام هماهنگی های لازم جهت برگزاری جلسات شورای سیاستگزاری و کمیته علمی و اجرایی
- تهیه برنامه زمانى عملیات اجرایی هر دوره بر طبق تصمیمات کمیته علمی (هیات داورى)
- اقدامات اجرایی مربوط به اعطا جوایز
- تأیید طراحی و تهیه
- اقدامات اجرائی مربوط به برگزاری همایش
- تعیین خط مشی های اجرایی در مورد فعالیت های دبیرخانه جشنواره
- بررسی برنامه زمانى عملیات اجرایی هر دوره تهیه و ارائه آن به شورای سیاستگزاری جهت تصویب
- رفع مشکلات احتمالی و انجام مساعدت های لازم جهت اجرای هر چه بهتر فرآیند برگزاری جشنواره.
- ارائه پیشنهادهای لازم به شورای سیاستگزاری در مدت اجرای پروژه
- بررسی فعالیت ها و هماهنگی های لازم برای برگزاری جشنواره پایانی
- انجام کلیه فعالیت های هماهنگی
- برگزاری جشنواره پایانی
- انجام فراخوان عمومی به نحو مقتضی جهت ثبت نام متقاضیان
- هماهنگی کلیه فعالیتهای کارشناسی مورد نیاز ارکان جشنواره
- انتشارات و تبلیغات
- نظارت بر انتشار نشریات مرتبط
- انتشار نشریات مرتبط با جشنواره

مدل ارزیابی:

عملکرد در بخش تولید در هر جامعه ای اساساً در گرو موفقیت عملکرد بنگاه های صنعتی و خدماتی آن جامعه و عملکرد بنگاه های فوق نیز تحت تاثیر دو گروه عوامل بیرونی و درونی قرار دارد. مدیران بنگاه ها می توانند به میزان محدود بر عوامل بیرونی تأثیر گذار باشند، اما آنچه که بیشتر در گستره اختیارات آن ها قرارداد عوامل درونی است. علاوه بر این اگر همه عوامل بیرونی کارکردی مناسب داشته باشند اما سازمان از درون دارای ضعف باشد بازهم نمی تواند عملکرد مناسبی از خود نشان دهند، از این رو ضروری است که مدیران بنگاه ها نگرشی راهبردی از مجموعه خود داشته باشند تا بر اساس آن به تعالی مستمر کسب و کار خود اهتمام ورزند. در حقیقت برای سنجش اهداف راهبردی تولید ملی ضروری است که مدلی برای ارزیابی عملکرد در اختیار صاحبان کسب و کار باشد.

امروزه با توجه به تجربه شرکت های موفق جهان و دیدگاه های اندیشمندان و متخصصان مدل های مختلفی برای ارزیابی عملکرد وجود دارد. بهره مندی از این مدل ها به عنوان ابزاری برای تعیین جایگاه راهبردی، نه تنها در مقیاس کلان به مدیران بینش لازم را اعطا می کند، بلکه برای افراد درون سازمان نیز نقشه ای با جزئیات کامل فراهم می نمایند تا آن ها نیز در مسیر تعالی سازمان، نقش خود را با رویکردی راهبردی ایفا نمایند. به عبارت دیگر مدل های ارزیابی نقشی مانند آینه دارند یعنی آنچه در ساختار مدیریت وجود دارد را به تصویر می کشند، در نتیجه سازمان همواره قادر خواهد بود وضعیت موجود را ملاحظه و برای رسیدن به وضعیت مطلوب تلاش کند.

اعضای مدعو کمیته مشاوران همایش:

- روسا و دبیران انجمن ها ، اتحادیه ها، سندیکاها و تشکل های اقتصادی و صنعتی و صادراتی
- روسای موسسات و سازمان ها و نهادهای بخش نیمه دولتی و دولتی
- اساتید و شخصیت های علمی ، فرهنگی و صنعتی کشور

حوزه های ارزیابی همایش:

شرکت های تولیدی ، خدماتی و صادراتی

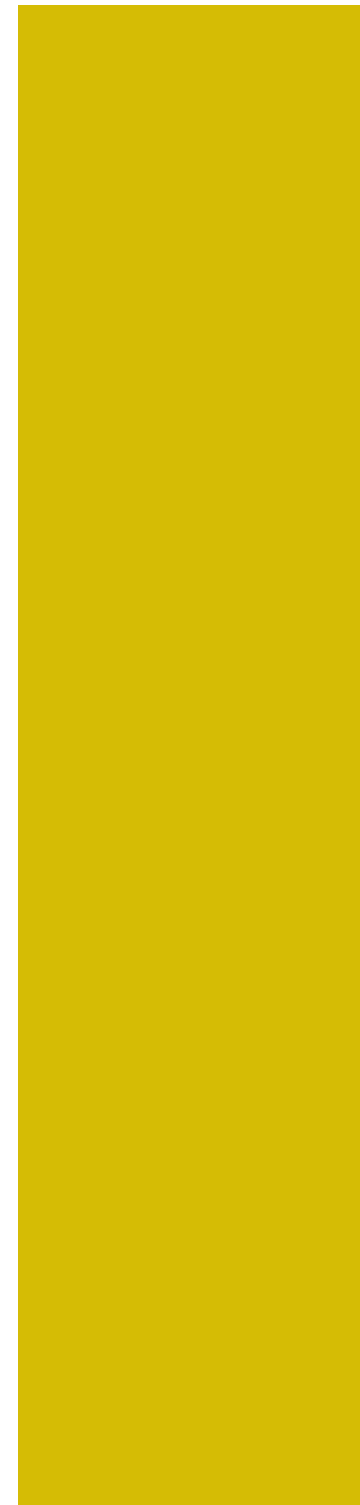
مشارکت در بخش ارزیابی همایش:

متقاضیان حضور در بخش ارزیابی همایش با ارسال و تکمیل اظهارنامه و سایر مدارک درخواستی به دبیرخانه ارزیابی دائمی جشنواره می توانند کاندید دریافت جوایز نشان استاندارد در اقتصاد پویا باشند.

مخاطبین همایش:

کلیه شرکت ها و واحدهای تولیدی و خدماتی و هم چنین سازمان ها و مؤسساتی که حامیان تولید، صادرات و ارتقاء کیفیت محصولات می باشند.

تصویر نگار سه رویداد اخیر دبیرخانه





























جایزه ملی مدیریت ایران

اولین جشنواره فجر مدیریت ایران



توسعه ایران از مسیر مدیریت و حکمرانی شایسته توابعد گذشت

- معرفی و تحلیل از مدیران و خالقان برندهای برتر صنعت و اقتصاد کشور
- اهدای جایزه ملی مدیریت ایران بر اساس شاخص های ۱۰ گانه توسعه اقتصادی کشور
- رونمایی و امضای میثاق ملی مدیریت و حکمرانی شایسته و اهدا به حوزه سعاد آباد
- افتتاح و آغاز به کار رسمی باشگاه نخبگان مدیریت ایران و صدور احکام برگزیدگان



با حضور

- مقامات و سیاستگذاران صنعتی و اقتصادی کشور
- چهره های ماندگار و صاحب نظران مدیریت کشور
- مدیران، مالکان و خالقان برندهای برتر اقتصاد کشور
- اندیشمندان و اساتید عرصه اقتصاد و توسعه صنعتی کشور

مرکز همایش های بین المللی صدا و سیما

۱۶ اسفند ۱۴۰۰



شماره تماس دبیرخانه دائمی: ۸۲۲۷۸۵۱

سایت رسمی: fajrmanagementfestival.com



دبیرخانه دائمی جشنواره فجر مدیریت ایران
توسعه ایران از مسیر مدیریت و حکمرانی شایسته توابعد گذشت

متقاضی محترم لطفا تقاضانامه را تایپ و یا به صورت خوانا تکمیل فرمایید.

نام سازمان:	نام مدیر عامل:
همراه مدیر عامل:	تلفن:
نام و سمت سازمانی رابط:	همراه رابط:
آدرس:	کد پستی:

آدرس وب سایت:

فهرست برخی از سازمان هایی که تاکنون با این موسسه همکاری داشته اند



ردیف	فهرست خدمات و سطوح مشارکت مصوب دبیرخانه جهت معرفی واحدهای متقاضی	عادی	ویژه
۱	بررسی محتوای پاسخ های ارسالی واحد متقاضی توسط هیئت زوری و تنظیم لوح دبیرخانه و گواهی تأیید صلاحیت توسط دانشگاه	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۲	تحلیل از مجموعه برگزیده در آیین رسمی اختتامیه در قالب سطح تأیید شده و اهدای نشان لیاقت یا سیمرخ جشنواره	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۳	حضور در مراسم انضامی مبتنی ملی مدیریت و حکمرانی شایسته و اعطای یک نسخه رونوشت لوح افتخار شده به مدیر برگزیده	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۴	حضور مدیر ارشد مجموعه در جایگاه ویژه (VIP) آیین رسمی اختتامیه جشنواره و مراسم Photo Room	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۵	ارائه تصاویر و ویدئوهای مراسم پس از رویداد به صورت بسته کامل و مدون پس از برگزاری	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۶	درج لوگوی برند واحد متقاضی در تبلیغات محیطی و آنلاین روز مراسم استند ویژه جشنواره و جایگاه اختصاصی خبری و بلنفرم مجازی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۷	صدور مجوز استفاده از برند جشنواره در تمامی مستندات و مکاتبات ویژه برگزیدگان از جانب دبیرخانه رسمی و دائمی رویداد	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۸	قرار دادن ویدئوی استندارده مدیریت مجموعه در صفحات اختصاصی آپارات، یوتیوب، اینستاگرام جشنواره	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۹	اعطای کد دسترسی و رمز عبور جهت مشاهده آنلاین جشنواره از بلنفرم مجازی رویداد به ۲۰ مخاطب واحد برگزیده صنعتی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۰	حضور مدیران ارشد و میانی سازمان در بلنفرم اختصاصی رویداد و اعطای گواهینامه رسمی حضور	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۱	درج اطلاعات مجموعه در ویژه نامه رسمی اجلاس (انتشار الکترونیک)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۲	اهدای بسته ویژه آموزشی برستال برندینگ دانشگاه ویرجینیا با ترجمه فارسی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۳	پوشش کامل گفتار آفرینی سازمان متقاضی در خبرگزاری های رسمی کشور به صورت رپرتاژ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۴	اعطای کارت عضویت باشگاه نخبگان مدیریت ایران به همراه بسته خدماتی ویژه مدیران برگزیده جشنواره	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۵	بخش تیزر مجموعه در ال ای دی داخل لابی اصلی جشنواره	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
۱۶	توزیع پرورشور و هدایای تبلیغاتی مجموعه در روز اختتامیه و در بسته های اهدایی به شرکت کنندگان	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	مبلغ مصوب مشارکت به میلیون تومان	۹.۸	۱۵.۳
	انتخاب سطح مشارکت و حمایت مالی	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

در صورت تقاضای سازمان، رزرو فضای ویژه نمایشگاهی با هماهنگی دبیرخانه اجرائی میسر خواهد بود

نیاز به اطلاعات تکمیلی

اینجانب در سمت بدینوسیله صحت اطلاعات این درخواست و تمامی مدارک و مستندات ارسالی را تأیید می نمایم و آقا/ خانم به عنوان نماینده رابط بین این مجموعه و دبیرخانه جشنواره معرفی می نمایم.

تاریخ: _____ مهر و امضا: _____

لازم به توضیح است در صورت تغییر زمان برگزاری بر اساس مصوبات ستاد ملی کرونا به منظور حفظ سلامت شرکت کنندگان، دبیرخانه متکلف به برگزاری رویداد در تاریخ جایگزین خواهد بود و تمامی تعهدات طرفین به قوت خود باقی خواهد ماند.

دبیرخانه دائمی: تهران، خیابان ولیعصر، مجتمع نور تهران، واحد ۱۵۱۲ تماس: ۸۲۲۷۸۵۱

88227801 