

# ماهنامه

ماهنامه داخلی مدرسه عالی کسب و کار ماهان - خردادماه ۱۴۰۳ - شماره اول



چرا مدیران عامل و نه سایر  
مدیران کسب و کارها؟



## ۱۱ چرا مدیران عامل و نه سایر مدیران کسب و کارها؟

معرفی دوره CEO Performance

## ۱۶ صفحه اختصاصی اساتید

مصاحبه با آقای دکتر صائبی: «تو پای به راه در نه و هیچ مپرس، خود راه بگویدت که چون باید رفت بریم».

## ۱۸ ایونت ها

تحلیل اقتصاد کلان ایران در سال ۱۴۰۳ از زبان آقای دکتر فریداسماعیلیان  
جلسه دمو جناب آقای کاوه خالقی از اساتید حوزه فروش  
با حضور مدیرگروه علمی دوره آقای دکتر کیان مهر

## ۱۹ چطور می توانید سرنوشت آینده خود را در دست بگیرید؟

مقاله ای به ترجمه دکتر رضا کرد



## ۴ معرفی پروتکل های ماهان

جناب آقای سیاری، رهبر فکری و معنوی مدرسه عالی کسب و کار ماهان عملگرایی را اینگونه تعریف می کنند.

## ۵ سخن آغازین

سخن خانم شهنواز مدیر عامل مدرسه عالی کسب و کار ماهان



## ۶ مرکز مشاوره و مدیریت ماهان

آقای دکتر فرید اسماعیلیان مدیر اجرایی محترم مرکز مشاوره و مدیریت ماهان

## ۷ سخن سردبیر

سردبیر ماهنامه مدرسه عالی کسب و کار ماهان دکتر افسانه زندی

## ۸ شرح شروع و پایان دوره ها

در مدرسه کسب و کار ماهان ابتدا و انتهای هر دوره میزبان دانشپذیران، مدیر عامل محترم و اساتید هستیم

۲۲ | «اگر شما نقشه گنج را به کسی که نقشه خواندن نمی داند بدهید، هیچگاه به آن نخواهد رسید».

صفحه اختصاصی مدیر گروه آقای دکتر فرزاد مقدم

۲۴ | صفحه اختصاصی دانشپذیران

شرکت پویا هنر نوین جناب آقای مجید خادمی

۲۵ | جلسات دفاع

جلسات دفاع از پروژه پایانی برای دوره DBA و DBA Online

۲۶ | معرفی کارکنان

گفت و گو با آقای تقی پور

۲۹ | نماینده ها

هم اندیشی با نمایندگان کدهای مختلف MBA

۳۲ | صفحه بین الملل

مدرسه مدیرعاملی ماهان با نظارت علمی مدرسه کسب و کار ماهان و همکاری مرکز مشاوره مدیریت ماهان برگزار می کند.

۳۳ | معرفی جعبه ابزار مدیریتی

معرفی ابزار محاسباتی است که به صورت تعاملی و ترکیبی از متن، کد، تصاویر و نمودارها برای انجام تحلیل داده ها و ارائه نتایج استفاده می شود.

۳۵ | اخبار ماهانی

اخبار و رویدادهای فروردین و اردیبهشت ماه ۱۴۰۳ در ماهان





## ۴ | ماهنامه-خرداد ۱۴۰۳





## سخن آغازین

در یک کلام: «ماهان همچون رودخانه در جریان است.»

این جمله‌ای است که چهارده سال پیش، زمانی که ساختمان مدرسه کسب و کار ماهان در خیابان گاندی بود بر روی یکی از مجلات به همراه عکسی که در این صفحه می‌بینید منتشر شده بود. زمانی که این جمله را دیدم فکر کردم که یک مدرسه کسب و کار، چگونه می‌تواند جریان سازی کند؟!

آن زمان سرپرست تیم مشاوره ثبت نام در ماهان بودم و تجربه و موقعیت شغلی‌ام ایجاب می‌کرد خیلی استراتژیک فکر نکنم. بنابراین خیلی کنجکاوی ذهنم را جدی نگرفتم و گذشتم، مثل همه فرصتهایی که روزانه آنها را نادیده می‌گیریم و خیلی راحت از کنار آنها می‌گذریم.

امروز از آن روز چهارده سال می‌گذرد و هنوز روح و ذهن خانواده به این جمله باور و یقین دارد اما با یک تفاوت «ماهان نه تنها مثل رودخانه در جریان است، بلکه جریان سازی هم کند». جریانی که درخت آگاهی سبز می‌کند و میوه اش «ارزش مشترک» است. برای این مهم باید هم معنا شویم و برای هم معنا شدن باید هم داستان گردیم.

بنابراین تصمیم گرفتیم هر ماه داستان خود را با شما به اشتراک بگذاریم. قطعاً این داستان هم مثل همه داستان‌ها قهرمان یا قهرمانانی دارد اما قهرمان داستانی که هر ماه می‌خوانید خود شما هستید در نقش یک مدرس؛ یک دانشپذیر، یک دانش آموخته، یک مدیر و یا یک پرسنل...

پس با ما همراه باشید، بیایید کمک کنیم این درخت هر روز پربارتر و هر بار پر حاصل تر باشد.





## آقای دکتر فرید اسماعیلیان مدیر اجرایی محترم مرکز مشاوره و مدیریت ماهان:

مرکز مشاوره مدیریت ماهان، تلاش می‌کند در راستای اهداف خود و همسو با ارائه خدمات استاندارد متناسب با فضای اقتصاد و مسائلی که مدیران کسب و کارها با آن روبرو هستند، بهینه ترین خدمات را ارائه دهد؛ خدماتی که براساس شرایط هر کسب و کار در حوزه های مختلف، مارکتینگ، برندینگ، عرضه یابی، مالی، استراتژی و... مورد نیاز است. علاوه براین مرکز مشاوره و مدیریت ماهان برای پوشش ۳۶۰ درجه در حوزه خدمات، اشکال مختلفی چون پروژه های مشاوره، خدمات کلینیکی و کوچینگ را در سطوح سازمان ارائه می‌نماید.





با سلام و احترام  
به خوانندگان عزیز ماهنامه مدرسه عالی کسب و کار ماهان  
خوش آمدید!

مدرسه عالی کسب و کار ماهان، یک کسب و کار با سابقه و خلاق است که در راه تعالی و ارزش آفرینی کسب و کارها است. در این سفر، با تجربیات، دانش حرفه ای و آموخته های جدیدی که اندوخته به کسب و کارها کمک می کند تا خود را بهبود بخشند و به موفقیت بیشتری دست یابند.

مدرسه عالی کسب و کار ماهان در این سفر با مدیران و رهبران موفق آشنا می شود که ارزش آفرینی و نوآوری را به عنوان اصول اساسی کسب و کارهای خود در نظر گرفته اند. در این راستا، مدرسه عالی کسب و کار ماهان با تیم مدیریتی قدرتمندی که از تئوری های مدیریتی برای ایجاد نوآوری و بهبود در سازمان استفاده می کنند، بهره می برد.

در مدرسه عالی کسب و کار ماهان مدیران با تغییر در MINDSET خود با ساختار شکنی و رهبری نوآورانه در حوزه کسب و کار آشنا می شوند تا با رهبری که فضای کار آفرینی و انعطاف پذیری را در سازمان خود ایجاد می کند، ارزش های جدیدی خلق کنند و به نوآوری و توسعه ی پایدار در کسب و کار دست یابند.

در نهایت، دانش پذیران در مدرسه عالی کسب و کار ماهان با این تجربیات، به یک مدیر عامل، مدیر فروش، مدیر مارکتینگ و... خلاق و موفق تبدیل می شوند که می توانند اصول مدیریتی نوین را در عملیات روزانه کسب و کار خود اعمال کنند و به یک رهبر الهام بخش تبدیل گردند.

در این شماره از ماهنامه مدرسه عالی کسب و کار ماهان، تلاش کرده ایم تا مقالات و مطالبی را ارائه دهیم که به شما کمک کنند تا مهارت های لازم برای موفقیت در کسب و کار را به دست آورید. از تکنیک های مدیریتی تا راهکارهای ارتباطی، از مهارت های فنی تا استراتژی های بازاریابی، همه چیز را در این شماره پوشش داده ایم.

امیدوارم که این ماهنامه برای شما ارزشمند واقع شود و مطالب آن به شما کمک کند تا بهترین نتیجه را در مدرسه کسب و کار خود بگیرید.

با آرزوی موفقیت برای شما

سردبیر ماهنامه مدرسه عالی کسب و کار ماهان

دکتر افسانه زندی

# شرح شروع و پایان دوره ها



MBA 268



mahanbs.com



# شرح شروع و پایان دوره ها



CEO 043



mahanbs.com







مدرسه مدیرعاملی ماهان با نظارت علمی مدرسه کسب و کار  
ماهان و همکاری مرکز مشاوره مدیریت ماهان برگزار می کند.



## CEO PERFORMANCE

خالق صحنه‌ای متمایز از  
کسب و کار خود شوید

جدیدترین مطالعات علمی در زمینه مدیریت و کسب و کار استفاده می‌کند. با حضور در این دوره، مدیران قادر خواهند بود تا مهارت‌های لازم برای موفقیت در مسیر حرفه‌ای خود را به دست آورند و به عنوان یک مدیر موفق و موثر در سازمان خود شناخته شوند.

مدیران با شرکت در دوره **CEO Performance** در مدرسه کسب و کار ماهان، می‌توانند از مزایای زیر بهره‌مند شوند:

## Business Insight

بینش کسب و کار ترکیبی از داده‌ها و روش‌های تجزیه و تحلیل است که به مدیرعامل یک تصویر بزرگ از کسب و کارتان ارائه می‌دهد تا بتوانید درک عمیق‌تری از کسب و کار خود بدست آورده، فرصت‌های جدید را شناسایی، تقاضا و عرضه‌های آینده را پیش‌بینی کنید، تصمیم‌های بهتری اتخاذ کنید و کسب و کار خود را به سمت عملکرد بهتر و کسب مزیت رقابت پایدار سوق دهد.

## جلسات اختصاصی و شخصی‌سازی شده کوچینگ سازمانی

در این مرحله و با در اختیار قرار دادن یک **workbook** کاملاً عملیاتی، مدیران عامل به همراه کوچ اختصاصی و از طریق فرآیند کوچینگ نسبت به طراحی برنامه بهبود عملکرد سازمانی تا مرحله اکشن پلن اقدام خواهید کرد. کوچ سازمانی طی برگزاری جلسات شخصی‌سازی شده قدم به قدم جهت انجام **workbook** همراه و تسهیلگر خواهد بود.

## شبکه‌سازی حرفه‌ای

مدرسه عالی کسب و کار ماهان با دارا بودن شبکه ۱۷ هزار نفری از مدیران ارشد کسب و کارها در مسیر تامین نیازهای کسب و کار شما از طریق **Match Making** و شبکه‌سازی همراه مدیران عامل است.

## دفتر پروژه و پشتیبانی هدفمند

دفتر پروژه شامل تیم پشتیبانی مدرسه عالی کسب و کار ماهان است که وظیفه هماهنگی جلسات اختصاصی شما با تیم

یک اکوسیستم کاربردی برای توسعه و توانمندسازی مدیران عامل و رهبران کسب و کار که از طریق به کارگیری ابزارهای متنوع و یکپارچه نظیر **Business Insight**، جلسات کوچینگ اجرایی پیوسته شخصی‌سازی شده، جلسات منتورینگ با رهبران متعالی کسب و کار، بوت کمپ و همچنین جلسه‌ی شبیه‌سازی شده اتاق هیئت مدیره که با هدف خلق و راه‌اندازی سیستم‌های یکپارچه به منظور بهبود عملکرد سازمان و مدیران عامل طراحی شده است.

دوره **CEO Performance** یک دوره آموزشی است که به منظور ارتقاء عملکرد و مهارت‌های مدیران ارشد و مدیران عامل شرکت‌ها طراحی شده است. این دوره شامل مباحث متنوعی از جمله رهبری استراتژیک، مدیریت زمان، ارتباطات موثر، تصمیم‌گیری استراتژیک، مدیریت تغییرات و برنامه‌ریزی استراتژیک می‌باشد. هدف اصلی این دوره، ارتقاء مهارت‌های مدیران ارشد و مدیران عامل شرکت‌ها در جهت بهبود عملکرد و کسب موفقیت‌های بیشتر در محیط کسب و کار است. این دوره به صورت تئوری و عملی برگزار می‌شود و از تجربیات و مطالب





# چرا "CEO Performance"؟

کوچینگ و راهبران مازول و همچنین پیگیری اجرای برنامه عملیاتی کسب و کارتان را از مدیران دارد. این تیم پیشرفت مدیرعامل را در جلسات و برنامه ها مانیتور و فیدبک هایی را برای تنظیم شدن با مسیر به مدیران ارائه می دهد.

## منتورینگ کسب و کار

در جلسات منتورینگ که در قالب یک رویداد دو روزه برگزار می گردد مدیران عامل فرصت کسب تجربه از منتورهای کسب و کار که خود صاحبان و ارزش آفرینان برندهای معتبر ایرانی هستند را خواهید داشت. گروه منتورینگ دوره می توانند با انتقال تجارب ارزشمند خود، نقش یک الهام بخش و مدل را برای توسعه فردی و سازمانی مدیران ایفا کنند.

## اتاق هیات مدیره

این مرحله که در انتهای برنامه برگزار می شود یک برنامه شبیه سازی شده از اتاق هیات مدیره است. در این بخش از برنامه مدیران می بایست از برنامه تغییرات و همچنین اجرای آنها در کسب و کار خود، در مقابل برد شبیه سازی شده هیات مدیره که ترکیبی از منتورها، رهبران مازول ها و تیم کوچینگ است، دفاع کنند. در این دفاعیه؛ شاخص های پیشرفت، انعطاف پذیری، پذیرش و همچنین بلوغ کسب و کار مدیر سنجش و ارزیابی می گردند.

## چرا مدیران عامل و نه سایر مدیران کسب و کارها؟

مدیران عامل به عنوان رهبران اصلی و مسئولان ارشد سازمان، تأثیر بسزایی بر عملکرد و موفقیت شرکت دارند. بنابراین، ارتقاء مهارت ها و توانایی های آنها از طریق دوره های آموزشی می تواند به بهبود عملکرد و افزایش توانمندی های آنها کمک کند.















گفت و گو با دکتر عماد صائبی

## سوال اول: نگاه شما به دوره CEO Performance چیست؟

در سفر CEO Performance به نظر من یک اتفاق خیلی خاص است؛ چون مصاحبه‌ها که و بیزینس ریویوهای که رخ داد؛ مشخص کرد که ما با کسب‌وکارهای جدی روبرو هستیم؛ یعنی کسب‌وکارها هیچ‌کدام کوچک نیستند. در مصاحبه‌ها دقیقاً این مسئله را در نظر داشتیم که اصلاً کسب‌وکارهایی که کوچک بودند عموماً رد می‌شدند؛ اما در مصاحبه‌ها کسب‌وکارهای استخوان‌دار حضور دارند با توان مالی؛ اما مدیریت ارشد سازمان که خیلی وقت‌ها مدیر مالک هستند باور دارند که دیگر نمی‌توانند همین فرمانی که تا الان پیش رفتند ادامه دهند و این خیلی نکته مهمی است. اساساً در استراتژی هم این بحث را داریم «آنچه برای رساندن کسب‌وکار شما تا به اینجا کافی بوده است، از اینجا به بعد دیگر کافی نیست» این امر را با مسائلی چون فضای پیچیده کسب‌وکار در ایران که در جهان پر از پیچیدگی، ابهام و عدم قطعیت همراه است در نظر بگیرید، پس روش‌های مدیریتی قبل دیگر جوابگو نخواهد بود. مدرسه عالی کسب‌وکار ماهان برنامه خاصی برای این مسئله دارد، در چشم‌انداز ایشان بسیاری از این مدیران دوره های متعددی را گذرانده‌اند که از جنس دانش است؛ اما در

CEO Performance متخصص و کوچ وارد سازمان می‌شود و کاملاً عملگرایی دارد پس تنها از جنس مشاوره نیست؛ یعنی هدایتشان می‌کنیم تا دانش آنها تبدیل به مهارت اجرایی شود، نقش کوچینگ در اینجا بسیار کار سنگین و ارزشمندی است. من به‌عنوان کسی که در تیم کوچینگ استراتژی افتخار حضور دارم عرض می‌کنم که بسیاری از اساتید واقعاً توانا و باتجربه هستند چون الی‌ماشاءالله افرادی را داریم که در حوزه آموزش فقط در حال تدریس هستند و بخش تئوری را عالی پیش می‌برند، اما الان مدرسه عالی کسب‌وکار ماهان مجموعه اساتید را که کارهای اجرایی بیشتری در حوزه کسب‌وکارهای مختلف تجربه کردند و نحوه تعامل با مدیران ارشد در فضای واقعی کسب‌وکار را می‌دانند، برگزیده و کارگروهی تشکیل داده تا مدیران را در اجرای آنچه فراگرفته‌اند یاری کنند و این بسیار کار ارزشمندی است. به نظر من سفر CEO Performance می‌تواند در پایان شاهد تعدادی کسب‌وکار باشد که رویکرد واقعی به حوزه علم مدیریت دارند و می‌توانند تئوری را در عمل پیاده کنند و نتایج آن را به‌صورت شفاف ببینند.

## سؤال دوم: چه چیز را در مورد CEO Performance بیشتر از همه دوست دارید؟

خانم دکتر زندگی عزیز ما کشوری هستیم که در مسیر توسعه ایم حالا ابتدا یا انتها یا میانه کار، کاری ندارم؛ اما در مسیر تحولات گسترده‌ای در همه وجوه کشور هستیم و راه زیادی هم در پیش داریم. در بخش‌های مختلف خصوصی یا حاکمیتی می‌بینیم که علاقه به کار ساده دارند و کار سخت را نمی‌خواهند انجام دهند مدرسه عالی کسب‌وکار ماهان کار سخت را برداشته و این خیلی ارزشمند است اکثر مجموعه‌های آموزشی حالا چه مجموعه‌های مدارس کسب‌وکار باشند چه مجموعه‌هایی که در دانشکده‌های مختلف دوره دارند؛ اساتید مطالب ارزشمندی ارائه می‌کنند؛ اما بعد دانش‌پذیر رها می‌شود؛ اما مدرسه عالی کسب‌وکار ماهان قصد دارد کار سخت را انجام بدهد این برای من که شخصاً ایران را خیلی دوست دارم و در تلاشم که به سهم خودم بتوانم رد پای مفیدی داشته باشم تا ایران بهتری داشته باشیم؛ حضور در CEO Performance من را موظف می‌کند تا همه تلاشم



بکنم که این اتفاق محقق شود و اتفاق مهم پیاده شدن دانش در کسب و کار و در واقع شکل گیری فرایند خلق توسط مدیران صورت گیرد.

**سؤال سوم: چه توصیه‌ای به کسانی که مخاطب دوره CEO Performance هستند دارید؟**

کار سختی قرار است انجام شود؛ بنابراین حمایت همه‌جانبه مدیر ارشد سازمان را در اجرای CEO Performance می‌خواهیم چه بسا در کسب و کارهایی که با آنها سروکار داریم با یک طیف از کم تا زیاد روبرو هستیم و درواقع باید در سازمان یک جراحی رخ دهد، جراحی که قرار است مدرسه عالی کسب و کار ماهان آن را تسهیلگری کند نه اینکه خودش آن را انجام دهد. یعنی اگر ماهان عنوان مشاور وارد سازمان شود یک داستان است؛ اما در CEO Performance به مدیر می‌گوییم تیغ را در دست بگیر، این کار را بکن آن کار را نکن، مراقب این رگ باش و...

درواقع قصد داریم بجای دادن ماهی، ماهیگیری یادشان دهیم، مدیران چیزهایی دیده بودند و خوانده بودند، مثلاً قلاب

چیست؟ هر ماهی چه طعمه‌ای می‌خواهد، علاوه برای این ممکن است هنگام ماهیگیری هوا هم خیلی خوب نباشد؛ اما قرار است که اتفاقات خیلی خوشایندی بیفتد. مهم‌ترین مسئله این است که خود مدیران ارشد خواستند وارد این دوره شوند و در این سفر حضور پیدا کنند؛ اما باید بدانند که قرار است از منطقه امن خود بیرون بیایند، اما خروج از منطقه امن آسان نیست و تبعات دارد یک سری گیر و گور پیش می‌آید و ممکن است حال همه هم همیشه خوب نباشد؛ اما مهم این است که پای ناملازمات بایستیم.

نکته پایانی اینکه بارها شاید این دو بیت را سر کلاس‌ها خواندم تا یک جایی را همه می‌دانیم چه کاری می‌خواهیم بکنیم واقعیت این است که نمی‌شود اساساً برای سفر تمام گام‌ها را پیش‌بینی کرد؛ چون ذاتاً سفر با خود موضوعات غیرقابل پیش‌بینی به همراه دارد؛ چون در دل سفر این موضوع نهفته است و اراده حرکت روبه‌جلو در سفر وجود دارد و اینجاست که می‌توان گفت: «تو پای به راه درنه و هیچ مپرس، خود راه بگویدت که چون باید رفت؛ بریم».

متشکرم و ارادتمند



## MASTER I EA

in Mahan



سرکار خانم الهام سجادی (مدیر امور اساتید):

از ابتدای سال ۱۴۰۳ مدرسه کسب و کار ماهان در راستای توسعه دپارتمان اساتید خود اقدام به جذب مدرسین حرفه‌ای در حوزه‌های مدیریتی کرده است. بر همین اساس جلسه دمو آقای دکتر مصطفی صادق از اساتید حرفه‌ای در حوزه اقتصاد با حضور مدیرگروه دوره آقای دکتر فرید اسماعیلیان روز چهارشنبه مورخ ۱۲ اردیبهشت‌ماه برگزار گردید و همچنین جلسه دمو جناب آقای کاوه خالقی از اساتید حوزه فروش با حضور مدیرگروه علمی دوره آقای دکتر کیان مهر در تاریخ ۲۶ اردیبهشت‌ماه با موفقیت اجرا شد.





# چطور می توانید سرنوشت آینده خود را در دست بگیرید ؟



دکتر دانیل گیلبرت، روانشناس دانشگاه هاروارد در یکی از سخنرانی های خود درباره یک خطای شناختی صحبت می کند که همه ما دچار آن هستیم، توجه به این موضوع که: ما تمایل داریم فکر کنیم فردی که امروز هستیم، همان شخصی است که همیشه خواهیم بود.

اکثر مردم، وقتی از آنها سوال می شود که آیا آنها همان شخصی هستند که ۱۰ سال پیش بوده اند، پاسخ منفی می دهند، اما در واقع همه ما کمتر به این فکر می کنیم که در آینده امکان چه تغییراتی را داریم. دکتر گیلبرت از این موضوع به عنوان "توهم پایان تاریخ" یاد می کنند. علی رغم آگاهی از اینکه خود گذشته ما به وضوح با خود فعلی ما متفاوت است، ما تمایل داریم فکر کنیم که آنچه اکنون هستیم، نسخه "واقعی" و "تمام شده" خودمان است و خود آینده ما اساساً همان چیزی خواهد بود که امروز هستیم. دکتر گیلبرت به زبان ساده می گوید: همه امورات و کارهای مربوط به انسان ها در دست پیشرفت هستند در صورتیکه انسان ها به اشتباه فکر می کنند که دیگر تمام شده اند.

شخصیت، مهارت ها، دوست داشتن ها و دوست نداشتن های شما با گذشت زمان تغییر می کند - خواه در این تغییر تعمدی داشته باشید یا نه. مطالعه ای که اخیراً منتشر شد و بیش از ۶۰ سال طول کشید نشان داد که شخصیت تقریباً همه شرکت

کنندگان کاملاً متفاوت از ۶۰ سال قبل بود.

تغییر اجتناب ناپذیر است، اما از کنترل شما خارج نیست. در این مقاله، ما سه راهکار ارائه می دهیم تا به شما کمک کنیم به آن چیزی که در آینده می خواهید، تبدیل شوید:

**مرحله ۱: خودتان را در گذشته، وضعیت فعلی و آینده بررسی کرده و تشخیص دهید:**

به عنوان یک قاعده، مردم تمایل دارند که بر هویت فعلی خود بسیار تأکید کنند و با عباراتی کاملاً واضح درباره آنچه اکنون هستند، صحبت کنند، مثلاً می گویند "من یک درونگرا هستم"، "من با مردم خوب نیستم"، و غیره. این برچسب ها فضای کمی برای تغییر و جنبانیدن و رشد به شما می دهند.

وقتی به خودتان برچسب هایی از این دست می زنید، دیگر گزینه های جایگزین را مشاهده نمی کنید. همانطور که دکتر لانگر - استاد هاروارد - توضیح می دهد، "اگر چیزی بعنوان یک حقیقت پذیرفته شده ارائه شود، روشهای جایگزین تفکر حتی مورد توجه هم قرار نمی گیرند برای مثال وقتی افراد افسرده می شوند، تمایل دارند که باور داشته باشند که همیشه افسرده هستند در حالیکه توجه آگاهانه به امکان تغییر پذیری نشان می دهد که چنین چیزی حقیقت ندارد.

حقیقت این است که شما همان شخصی نیستید که در گذشته بوده اید. شما کارها را به همان روشی که قبلاً انجام داده اید انجام نمی دهید. شما دیگر آنچه قبلاً می خواستید نمی خواهید. به جای برچسب زدن به خود و تمرکز بر روی آنچه امروز هستید، میزان رشد و تغییر خود شخصی که پیش از این بودید را تشخیص دهید. همانطور که مربی کارآفرینی دن سالیوان توضیح می دهد، شما باید "دستاوردهایتان را اندازه بگیرید. شما می توانید خودتان را آموزش دهید که پیشرفتهایتان را در بازه های کوتاه زمانی بررسی کنید با اندازه گیری پیشرفت به صورت هفتگی، ماهانه یا فصلی، فقط از خود بپرسید: در ۹۰ روز گذشته چه پیروزی هایی داشته ام؟ هنگامی که شروع به تشخیص دادن و تمایز بین خود فعلی و قبلی خود می کنید، می توانید به آینده خود نیز به عنوان یک فرد متفاوت نگاه کنید.

## مرحله ۲: آنچه که در آینده قرار است به آن تبدیل شوید را تجسم کنید:

برای همه ما خیلی آسان تر است که وضعیت فعلی خودمان را به عنوان پیش فرض در نظر بگیریم نسبت به اینکه آینده ای متفاوت را ترسیم کنیم. اما اگر وقت نگذارید تصور کنید که می خواهید چه کسی باشید، این احتمال هست که به هر سمتی که زندگی شما را جلو می رود حرکت کنید و به موجود دیگری تبدیل شوید و به جای این که آدمی با کنش های متفاوت باشید صرفاً واکنش نشان دهید. تحقیقات نشان داده است که شکل گیری خود آینده شما مستلزم "تمرین آگاهانه" یا توانایی پیشرفت خود در جهت یک هدف خاص است. بدون هدایت به آن رشد، نمی توانید به طور موثری رشد کنید. شما به یک هدف شفاف برای شکل دادن به این مراحل نیاز دارید.

علاوه بر این، تحقیقات نشان می دهد که این باور که می توانید موفق شوید و راهی برای رسیدن به آنجا وجود دارد. زمینه رو به رشد روانشناسی مثبت بسیاری از مفروضات قدیمی را بدست آورده است و دریافته است که انسانها فقط توسط گذشته خود هدایت نمی شوند، بلکه در واقع توسط دیدگاه های خود نسبت به آینده ترقی می یابند - مفهومی که روانشناسان از آن به عنوان "چشم انداز" یاد می کنند.

به بیان ساده، رفتار شما در زمان حال تا حد زیادی با نگاه شما به آینده خودتان شکل می گیرد. اگر آینده شما واضح، مهیج و موردی است که فکر می کنید می توانید ایجاد کنید، رفتار شما در حال حاضر نشان دهنده آن است.

بنابراین، شما در آینده چه فردی خواهید بود؟ فقط شما آن پاسخ را به این سال دارید. همانطور که دکتر گیلبرت توضیح می دهد، اولین قدم تصور خودتان در آینده است.

## خود آینده شما کسی نیست که او را کشف می کنید بلکه شخصی است که تصمیم می گیرید باشید.

یکی از راه های شروع این روند تخیل، وقایع نگاریست است. با پرسیدن از خود شروع کنید: یک تا سه کاری که امروز می توانم انجام دهم تا به سمت آینده خودم پیشرفت کنم چیست؟ هر اقدامی که انجام دهید احتمالاً خارج از منطقه امن و راحتی خواهد بود که برای خودتان در نظر گرفته اید، زیرا منطقه راحتی فعلی شما توسط شخصیت فعلی شما تعیین می شود. اما اگر به خودتان

فشار مضاعفی وارد کنید تا از این منطقه امن و راحتی که همه چیز در آنجا مطلوب شماست، خارج شوید، از نظر روانشناختی انعطاف پذیرتر خواهید شد و با گذشت زمان، به شخصی تبدیل می شوید که می خواهید باشید.

## مرحله ۳: روایت هویت خود را تغییر دهید

**هویت بسیار قدرتمندتر از شخصیت است. هویت رفتارهایی را هدایت می کند که با گذشت زمان به شخصیت تبدیل می شوند.**

شخصیت شما - که مجموع نگرش ها و رفتارهای ثابت شماست - صرفاً یک محصول جانبی از هویت است.

هویت شما بیان کننده داستانی است که درباره خود می گوئید: گذشته، حال و آینده. اگر هویت شما صرفاً ریشه در گذشته و حال شما دارد، این ذهنیت ثابت باعث می شود شخصیت احساس ماندگاری کند. اما اگر روی تصور خود آینده خود متمرکز باشید، به جای اینکه روی خود فعلی خود تأکید کنید، تغییر روایت هویتی شما امکان پذیر می شود.

این موضوع فقط یک روش تفکر و خوشبینی بی دلیل نیست، بلکه صادقانه و فروتنانه تصدیق می کنید که در آینده یک فرد متفاوت از آنچه امروز هستید خواهید بود. شما هنوز فرد آینده خود نیستید، اما این مسیری است که قرار است پیموده شود تا به آن تبدیل شوید.

البته انجام این کار شجاعت می خواهد. بسیار ساده تر است که فقط بگوئید، "من همینم که هستم" گفتن عمومی "این کسی است که می خواهم باشم" پر ریسک است، زیرا شما تضمین نمی کنید موفق شوید. اما همچنین این تنها راه تعمق در مورد این است که چه کسی می شوید.

گفتن به افرادی که می خواهید باشید فوق العاده قدرتمند است زیرا شما را مجبور می کند رفتار خود را با داستان جدید خود سازگار کنید. اگر روایت هویت شما ریشه در گذشته داشته باشد، گذشته شما رفتار شما را تعیین می کند. اما اگر عمداً تصمیم بگیرید که خود آینده شما چه کسی خواهد بود - و شهادت پیدا کردن این دیدگاه را با دیگران پیدا کنید - بتوانید به طور موثر و فعالانه ای خود را به آینده مطلوبی که می پسندید تبدیل کنید.

دکتر کارول دواک در مورد اهمیت تعریف شدن نه توسط حال حاضر، بلکه توسط شخصی که می خواهید باشید صحبت



کرده است. همه ما در حالت مداوم تبدیل شدن به فرد دیگری قرار داریم. بنابراین، بگذارید خود آینده مورد نظر شما چیزی باشد که رفتار فعلی شما را پیش بینی کند - نه گذشته شما. رفتار شما نوع شخصی را که فکر می کنید هستید به شما نشان می دهد، هویت خود را محکم می کند و در نهایت شخصیت شما می شود. این رفتار شماست که شخصیت شما را ایجاد می کند، نه برعکس. مانند فردی که قرار است در آینده باشید، رفتار کنید به جای آن که مثل خودتان در گذشته رفتار کنید، عدم قطعیت را در آغوش بگیرید. یادگیری و شکست را در آغوش بکشید. هرگز با "اکنون" تعریف نشوید. به یک عمل عمده بپردازید تا با گذشت زمان، به یک داستان دائماً در حال تکامل خود تبدیل شوید. اقدام کنید و در ساختن هویت آینده خود سرمایه گذاری کنید. با این روش ها در نهایت شما به نسخه ای که دوست دارید، تبدیل خواهید شد.

**هویت بسیار قدرتمندتر از  
شخصیت است.  
هویت رفتارهایی را هدایت  
می کند که با گذشت زمان به  
شخصیت تبدیل می شوند.**



نویسنده: بنجامین هاروی  
هاروارد بیزینس ریویو  
مترجم: دکتر رضا کرد



### «اگر شما نقشه گنج را به کسی که نقشه خواندن نمی داند بدهید، هیچگاه به آن نخواهد رسید».

دکتر فرزاد مقدم، مدیرعامل گروه مشاوره برندینگ «برندسازان ایران»، متولد آبان ۱۳۵۰ در تهران است.

وی دوره ی دبیرستان خود را در مدرسه ایران- سوئیس به عنوان شاگرد ممتاز رشته ی ریاضی به پایان رساند و در سن هفده سالگی تحصیلات دانشگاهی خود را در رشته کامپیوتر (گرایش سخت افزار) در دانشگاه علم و صنعت، آغاز کرد. پس از پایان تحصیلات دانشگاهی، در حوزه های مختلف مرتبط با کامپیوتر، به امور بازاریابی، فروش و تبلیغات پرداخت. در نهایت، تصمیم به ادامه تحصیل در رشته ی تبلیغات گرفت که در آن زمان (و البته هنوز هم) در ایران وجود نداشت. بنابراین برای تحصیلات تکمیلی، راهی ترکیه شد و حدود یازده سال به کار و تحصیل در حوزه های مختلف تبلیغات و گردشگری پرداخت. وی در اوایل دهه ۹۰، برای انجام چند پروژه ی برندسازی به ایران بازگشت و ماندگار شد. پس از بازگشت به ایران، علاوه بر همکاری در پروژه های مختلف برندسازی و تبلیغات، در دانشگاه های مختلف به تکمیل دانش خود پرداخت. وی همچنین در رشته های تبلیغات، گردشگری و کارآفرینی دارای مدارک تحصیلی معتبر می باشد. وی به تالیف و ترجمه چندین کتاب پرداخته که هرکدام از کتاب ها، با توجه به کسب تجارب ذی قیمت در پروژه های مختلف، دارای اطلاعات بسیار مفیدی برای مخاطبین می باشد. دغدغه اصلی ایشان، گسترش تبلیغات، مارکتینگ و برندسازی اصولی و علمی در کشور است و در این راستا با همکاری مدرسه کسب و کار ماهان به برگزاری دوره های مختلف پرداخته و هم اکنون به عنوان کوردینیتور دروس برند و تبلیغات در ماهان مشغول انجام وظیفه است.





## CEO Performance

آموزش مدیریت در جهان دچار تحول شده است. در این تحول، سازمانها متوجه شده اند که تئوری ها برای تبدیل شدن به فرآیند دارای مشکلات متعددی هستند. یکی از اولین مشکلات، عدم تطابق مدیران ارشد و مالکان با روش های نوین برنامه ریزی استراتژیک، برندینگ و بازاریابی است. مثال بارز آنکه «اگر شما نقشه گنج را به کسی که نقشه خواندن نمی داند بدهید، هیچگاه به آن نخواهد رسید».

به همین ترتیب، اگر برنامه های متعدد از سوی مدیران اجرایی تفسیر درستی نشوند، کارائی نخواهند داشت. با توجه به تحقیقات انجام شده دو مسیر برای حل این مشکل آزموده شد:

۱. آموزش نقشه خوانی به مدیران

۲. قرار گرفتن تیم نقشه خوان و راه بلد در کنار مدیران

هر کدام از کسب و کارها به سراغ یکی از این دو دسته رفتند مثلاً مدارس کسب و کار به سراغ یاد دادن نقشه خوانی و شرکت های مشاوره به سراغ همراهی در مسیر و ایفای نقش راه بلد. اما مدرسه کسب و کار ماهان با سابقه مرکز مشاوره و مدرسه کسب و کار به سوی ایده دوره های CEO Performance رفت و بر استفاده از هر دو روش بصورت همزمان تاکید کرد. در این دوره، شما هم نقشه خوانی خواهید آموخت و هم از حضور تیم راه بلد در کنار خود استفاده می کنید. تجمع هر دو ایده نهایتاً باعث خواهد شد طرز فکر و مهارت بطور همزمان ارتقا یابد و در حین مسیر پس از ترسیم نقشه دقیق ابزارهای لازم برای اجرا مانند گایدلاین ها، مارکتینگ پلن ها، ابزارهای اندازه گیری و فرآیندهای مالی و منابع انسانی ایجاد گردد. در این همراهی منتورینگ و کوچینگ روش همراهی را بهینه خواهد کرد.



### شرکت پویا هنر نوین جناب آقای مجید خادمی

در صنعت چاپ بسیار حائز اهمیت است. ما حتی آمادگی جوین شدن با برند خارجی را هم داریم. خیلی از سفارش ها در کسب و کار ما رد می شود و ما فقط تمرکز صرف بر روی فروش نداریم.

**آقای دکتر نوابی زند:** می دانید که استراتژی می گوید که منابع انسانی چه کاری باید انجام دهد؛ یعنی بر اساس استراتژی یاد منابع انسانی را در سازمان چید، حال در سازمان شما چقدر عملیات منابع انسانی تابع استراتژی های بالادستی است؟

**آقای خادمی:** در سازمان ما «همه مسئول همه چیز هستند و باید برای موفقیت سازمان بجنگند».

ادامه دارد...



در تاریخ ۱۴۰۳/۰۲/۰۵ تیم مجرب CEO Performance در محل کارخانه پویا هنر نوین آقای خادمی حضور پیدا کردند، در ابتدا خانم شهنواز تاریخچه ای از کسب و کار خواستند.

آقای خادمی: از سال ۱۳۷۲ تا ۱۳۷۷ با نام مجید خادمی کار می کردم ولی در سال ۱۳۷۷ متوجه شدم باید بزرگ فکر کنم تا بتوانم افق و جایگاه امروز برند خودم را تصور کنم بنابراین برند پویا هنر نوین را خلق کردم در آن زمان به این فکر می کردم که مجموعه هم باید پویایی داشته باشد هم هنر پس شد «پویا هنر نوین» الان دوتا فرزند دارم، اولی پویا هنر نوین و دومی پسر پویا.

ابتدا وارد صنعت چاپ شدم؛ اما به هنر خیلی علاقه مند بودم پس به سمت بسته بندی رفتم چون رشته دانشگاهی من هم گرافیک بود، مدتی بعد نیاز به پیشرفت در حوزه مدیریتی را حس کردم و به سمت این رشته سوق پیدا کردم و به دانشگاه مدیریت رفتم در سال ۱۳۸۱ شروع به ساخت چارت سازمانی کردم که کاملاً مبتنی بر یک کسب و کار خانوادگی بود. نقطه عطف کسب و کار خودم را به قبل و بعد از حضورم در مدرسه عالی کسب و کار ماهان تقسیم می کنم جایی که تغییر نگرش و Mindset برای من و تیم همکارانم اتفاق افتاد و تا جایی پیشرفتیم که کلیه کارکنانم در حوزه های مختلف مدیریتی اطلاعات دارند امروز پروژه «CEO Performance» را با زبان خودم توضیح دادم و امروز پذیرای تیم عزیز و حرفه ای ماهان در مجموعه پویا هنر نوین هستیم.

**آقای دکتر صائبی:** فرض کنید کل آنچه در کسب و کارتان دارید ۵۰۰ میلیارد تومان است، اگر فردا مجموعه ای با همین مبلغ دارایی تاسیس شود می تواند جای شما را بگیرد؟

**آقای خادمی:** خیر چون مزیت رقابتی ما تجهیزات، امکانات و پول نیست که به راحتی جبران شود؛ بلکه فرهنگ سازمانی و سیستم و ساختاری است که برای شکل گیری نیازمند زمان است. در حال حاضر ما زیرساخت هایی داریم که ما را از خیلی از رقبای هم ترازمان جلو انداخته است؛ مثلاً سیستم VRP که



جلسات دفاع از پروژه پایانی برای دوره DBA و DBA Online برگزار می شود در فروردین و اردیبهشت ماه ۱۴۰۳ چند جلسه دفاع و یک جلسه هم اندیشی تدوین عنوان پروژه پایانی برگزار شد.

جلسه دفاع آقای غلامرضا فرجی دانشپذیر دوره ۰۶۱ DBA Strategy با موضوع «تجزیه و تحلیل رفتار مشتریان در پلتفرم های بانکداری موبایل» به راهنمایی آقای دکتر عطااله همایون و داوری آقای دکتر سامان صادق زاده در تاریخ ۱۴۰۳/۰۲/۰۵ در ساعت ۱۵ برگزار شد و ایشان با در نظر گرفتن نمره اکسپت مقاله با نمره عالی ۱۹/۲۵ دفاع عالی داشتند.

جلسه دفاع آقای محمدرضا بزرگی دانشپذیر دوره ۰۲۶ DBA با موضوع «تدوین برنامه توسعه محصول و برنامه ارتباطات بازاریابی محصول کاغذ سنگی با محوریت انتظارات و خواسته های ذینفعان» به راهنمایی آقای دکتر محمد محرابیون و داوری آقای دکتر حسین شیرازی در تاریخ ۱۴۰۳/۰۱/۳۰ در ساعت ۱۲ برگزار شد و ایشان با در نظر گرفتن نمره اکسپت مقاله با نمره عالی ۱۹ دفاع عالی داشتند.

جلسه دفاع آقای محمدرضا گوهری دانشپذیر دوره ۰۱۱ DBA Online با موضوع «طراحی مدل بهینه توسعه اکوتوریسم با رویکرد آینده پژوهی در استان مازندران» به راهنمایی آقای دکتر بابک ضیا و داوری آقای دکتر صوفیه در تاریخ ۱۴۰۳/۰۲/۲۷ در ساعت ۱۸:۴۵ برگزار شد و ایشان با نمره عالی ۱۷/۳۰ دفاع عالی داشتند.

جلسه هم اندیشی تدوین عنوان پروژه پایانی دوره ۰۵۷ DBA با حضور جناب آقای حاجی کرما و استاد ارجمند جناب آقای کامران ترابی در تاریخ ۱۴۰۳/۰۲/۲۷ در ساعت ۱۳:۳۰ برگزار شد.





این نوشتار به قول خود آقای «مهدی تقی‌پور»، «کتاب ماهانی»‌شان است؛ از روزی که با این مجموعه آشنا شدند و تا همین روزها که پای صحبت‌شان نشستیم. ادبیات این گپ و گفت این قدر شیرین است که در ویرایش هم دلمان نیامد جز چند تغییر املائی دستی به آن بزنیم:

من مهدی تقی‌پور هستم متولد ۱۳۶۴. بعد از دوران سربازی اولین جایی که مشغول به کار شدم، شرکت صنعتی کیمیدارو بود که بعد از بازنشسته شدن پدر بزرگوارم در این شرکت از طرف ایشان معرفی شدم و در واحد تولید دارویی از سال ۱۳۸۷ شروع به کار کردم. بعد از تقریباً ۲ سال، ماهان از طرف یکی از دوستان قدیمی به من معرفی شد و قرار بود دپارتمان I Learning در آن راه‌اندازی شده و شروع به فعالیت آموزشی کند. یادم است بعد از این پیشنهاد بزرگ و خوب خیلی مشغوف شده و مشتاقانه منتظر دیدن این سازمان بودم هرچند همیشه تغییر محیط کاری برایم یک چالش بسیار بزرگ بوده است. پس، از کیمیدارو یک هفته مرخصی موقت گرفتم و به خیابان ۳۵ گاندی رفتم و چند روزی را به صورت آزمایشی کار و محیط را بررسی کردم و نهایتاً بعد از چند روز از آن محیط صنعتی و کارگری جدا و به این سازمان شایسته و

در آن زمان بین‌المللی ملحق شدم.

از دی ۱۳۸۹ به صورت رسمی وارد ماهان و تیم "I Learning" و تولید محتوای آن شدم. چیزی حدود ۱۰-۱۲ نفر همکار در یک یا دو تیم کاری مرتبط کنار هم بودیم و هم مباحث تولید محتوای آموزشی را انجام می‌دادیم و هم برگزاری دوره‌های آنلاین را که اولین بار در دوره‌های آمادگی آزمون دکتری بود. آقای «امید سیاری» (سومین فرزند از خانواده بزرگ سیاری‌ها) و آقای «احسان فرج‌نژاد» اولین مدیران من در ماهان بودند. اولین‌ها همیشه در ذهن آدم باقی می‌مانند؛ اولین دیدار، اولین اتفاق خوب یا بد، اولین محیط کاری، اولین مدیر، اولین رفتارها و ... و این اولین تجربه حرفه‌ای من بود که با یک سازمان بزرگ آموزشی شروع به کار کردم. یادم است درس استعداد تحصیلی (GMAT) برای اولین بار در کنکور سال ۹۰ دکتری قرار بود اجرا شود و همه داوطلبین آزمون دکتری شدیداً در این درس ثبت‌نام می‌کردند و می‌خواستند درصد خوبی داشته باشند. اولین تجربه رسمی برگزاری کلاس آنلاین ماهان مصادف با همین درس شد و اجرایش با توجه به اوضاع اینترنت، کانکشن، سرورهای کلاس مجازی که داخل ایران نبودند، وی‌پی‌ان و هزار سختی دیگر همراه بود که موجب می‌شد مخاطبین کلاس مجازی مرتباً قطع و وصل شوند. این اولین تجربه، تجربه‌ی تلخی بود و می‌شود گفت به خاطر مشکلاتی که شرح دادم، شکست خوردیم. مدیر IT آن زمان «مهندس جواد احمدزاده» بود که خدای IT بود و واقعاً همه چیزدان و حرفه‌ای. درگذشت این عزیز همه ما را بسیار شوکه کرد. ما با تلاش‌های ایشان و تیم IT توانستیم نهایتاً مشکلات را حل و مجدداً خیلی زود دوباره این درس را برگزار کنیم. شروع رسمی دوره‌های آمادگی آزمون دکتری در ماهان در این زمان رقم خورد.

مدتی گذشت و توانستیم مخاطبین زیادی را از سراسر ایران در این کلاس‌ها داشته باشیم و بعد از چندماه تصمیم گرفته شد برای اولین بار دوره‌های MBA بصورت کاملاً آنلاین در ایران توسط مدرسه کسب و کار ماهان برگزار شود. من در آن سال‌های دور خیلی مشتاق یادگیری، تست کردن و آزمون و خطا بودم. با توجه به اینکه دوره‌های آنلاین تازه راه‌اندازی



اینکه در یکی از کدهای آنلاین دانشپذیران تصمیم گرفتند که با آقای امید سیاری صحبت کنند که ایشان مدیر مستقیم من بودند. استرس داشتم که نکند آقای سیاری گمان کنند که من باعث این جلسه شده‌ام و از حجم کاری حرف زده‌ام. برخلاف تصور ایشان خیلی راحت پذیرفتند که برای بالا بردن کیفیت کار، همکاری در واحد "I Learning" داشته باشم و این اولین تجربه سرپرستی من بود. گذشت و گذشت تا همان اتفاق کذایی که همه باورش نمی‌کردیم رخ داد: همه گیری کووید. که البته من به آن ویروس دوست‌داشتنی می‌گویم. چرا؟ چون بر اساس تجربه و آزمون خطا و پتانسیلی که داشتیم توانستیم سال ۹۹ را به خوبی (با وجود اینکه خیلی از کسب و کارها منحل شد و یا پرسنل به مرخصی اجباری رفتند) جلو ببریم و اتفاقاً حجم کاری ما بسیار بیشتر هم شد؛ سال ۹۸ چیزی حدود ۶ تا ۷ کد دوره آموزشی برگزار و پشتیبانی کردیم و سال ۹۹ به ۷۵ تا ۸۰ کد دوره رسیدیم و از همان جا بود که دپارتمان آموزش مجازی ماهان شکل گرفت. ما تیم خوب، یکدست و همدلی بودیم که توانستیم با وجود استرس کاری و کرونا موفق باشیم و رضایت نسبی را از دانشپذیران دریافت کنیم. من همیشه در جلسات فردی و گروهی که با بچه های تیمم داشتم، می‌گفتم که "I Learning" ماهان مثل بچه‌ای بوده که از روزهای اول شکل گیری کنارش بوده و احساس می‌کنم خودم بزرگش کرده‌ام و روی این دپارتمان تعصب ویژه‌ای دارم. به همین دلیل بود که از کیفیت برگزاری، کیفیت پشتیبانی و حساسیت‌هایی که بعنوان مسئول واحد داشتم تا شنیدن جملات انگیزشی و مثبت از طرف مخاطبین دوره‌های آنلاین و ریاست مدرسه کسب و کار ماهان بیشتر از پیش احساس مسئولیت‌پذیری می‌کردم و همه تیم هم با وجود فشار کار و فشار من به‌عنوان مدیرشان، لبخند به لب داشتند.

اما ... شاید پایان روزهای کاری من در ماهان از انتهای سال ۱۴۰۱ و ابتدای سال ۱۴۰۲ رقم خورد؛ آن جایی که تصمیم گرفتم دیگر در واحد آموزش نباشم و به پیشرفت مادی و تجربه‌ی جدید برای خودم فکر کنم. در ۱۴۰۲ با تغییر پوزیشن، سمت جدیدی را تجربه کردم که مسئولیت بسیار سنگینی از فروش

شده بود و خیلی از اساتید علاقه ای به این شیوه آموزش نداشتند مجبور بودیم دوره تربیت مدرس را هم در ماهان و در بین دانش‌پذیران برتر ماهانی برگزار کنیم و از بین افراد برگزیده در دروس مختلف، دعوت به همکاری داشته باشیم. با استارت اولین دوره MBA کد A در بهار سال ۱۳۹۰ شروع به آموزش، یادگیری و مواجهه با مسائل و موارد پیچیده‌تری شدم و همان جا بود که شروع آزمون صبر در من شکل گرفت. همه آن تیم ۱۰-۱۱ نفره که عرض کردم، رفتند و من ماندم و مدیر IT و آقای امید سیاری عزیز؛ کار کردن با امید سیاری در آن سال‌ها خیلی سخت بود، «خیلی» و همین باعث می‌شد که بسیاری از همکاران نتوانند با ماهان ادامه دهند. من اما از همان زمان یاد گرفتم همیشه با شرایط سخت کنار بیایم و خودم را بسنجم. دوره های MBA آنلاین هر فصل ثبت نام می شد و ما روز به روز کارمان بیشتر، تا اینکه مجدداً با استراتژی‌ها و سیاست‌های مدیریت ماهان دوره‌های DBA هم وارد پروسه اجرا به‌صورت آنلاین شد. طبیعتاً وقتی مدیران بزرگ از سراسر دنیا در یک کلاس آنلاین حضور داشتند، من افتخار بزرگی نصیبم می‌شد که با این عزیزان هم‌کلام و پشتیبان شان باشم و همان جا بود که دیوانه‌وار عاشق کارم شدم. در این سال‌ها با آدم‌ها و همکاران زیادی آشنا شدم و می‌توانم بگویم مهارت‌های ارتباطی و خیلی درس‌های دیگر را از مدیران و همکاران و برادران عزیز سیاری یاد گرفتم. روزها و ماه‌ها و سال‌ها گذشت تا رسیدیم به سال ۹۴ یا ۹۵ که حجم کاری من بسیار زیاد شده بود و همه کارهای آموزش مجازی و یک سری کارهای دیگر را هم خودم به‌تنهایی انجام می‌دادم. از ثبت دانش‌پذیران و جلسات معارفه و ساختن یوزر/پسورد و تماس با دانش‌پذیران، تا هماهنگی برنامه آموزشی هر دوره و اطلاع رسانی به اساتید و دانش‌پذیران و نهایتاً امور فارغ‌التحصیلی. یادم است برای اینکه دانش‌پذیران آنلاین را دور هم جمع کنیم درس بودجه‌بندی را بصورت حضوری و همزمان آنلاین برگزار میکردیم و این موجب ارتباطات و دوستی‌های جدید و رفاقت های اصیل بیشتر می‌شد و دایره ارتباطاتم را گسترده‌تر می‌کردم. به مرور منطبق شده بودم که در فشار کار زیاد، منفی نباشم چون کار و محیطی که درش بودم را دوست داشتم. تا

حمایت‌گر، خالص و بی‌ریایی که همیشه برایش آرزوی سلامتی دارم.

از بقیه دوستانم نام نمی‌برم چون می‌ترسم اسم کسی از قلم بیفتد. فقط دوست دارم در انتهای این گپ و گفت، به‌عنوان یک نامه خداحافظی، یکبار دیگر از خانم‌های تیم‌ام که در آن سال‌های شکوفایی دپارتمان " I Learning " ماهان کنارم بودند و شاید رفتارهای بد یا سخت‌گیرانه من را برای رسیدن به بالاترین سطح رضایت، اجرا و پشتیبانی کلاسهای آنلاین درک کردند، صمیمانه قدردانی کنم و بگویم که «شما بودید که مهدی تقی‌پور توانست، کرونا رو پشت سر بگذارد».

و تعهد فروش تا رسیدن به تارگت و بودجه پیش‌بینی شده را به همراه داشت و البته من تخصص زیادی در این زمینه نداشتم. شاید امروز برای اولین بار است که این جمله رو به زبان می‌آورم: انتخاب من به‌عنوان مدیر نمایندگی‌ها بسیار درست و منطقی بود اما برای فروش سازمانی، خیر. ۱۴۰۲ پایان کار من در ماهان بود؛ در جلسه‌ای که به‌صورت اتفاقی برایم پیش آمد و من البته اواخر اسفند منتظرش بودم؛ جلسه‌ای سرشار از استرس و خجالت نه گفتن به آقای هادی سیاری عزیزم. و این شروع تصمیم برای چالش‌های جدید و سبک کاری جدید بود.

**به جرات می‌گویم خاطراتی که در ماهان داشتم و دارم هیچ‌وقت فراموش‌شدنی نیستند و در همه لحظات زندگی فردی و کاری جلوی چشمانم خواهند بود؛ اساتید عزیز، دانش‌پذیران دوست‌داشتنی، همکاران گرامی.** برای همین در پایان می‌خواهم از همه‌شان به‌شکل مجزا تشکر کنم:

سپاس تمام قد و خالصانه برای هادی سیاری عزیزم؛ برادر بزرگواری که همیشه در طول این سال‌های حضور در ماهان کنارم بوده و شاید بیش از حد توقع من لطف و محبت و نگاه ویژه داشته.

دکتر سیاری عزیزم که در سال‌های کرونایی بصورت مستقیم کنارمان بودند و همیشه از ایشان آموختم.

امید سیاری عزیزم که بزرگ شدنم در ماهان را مدیون ایشان هستم؛ اینکه به من اعتماد کرد و حواسش به من بود.

نوید سیاری عزیزم که چونان برادر دوستش دارم و مطمئنم با ارتباطاتی که دارد اتفاقات خوبی را برای ماهان در آینده نزدیک رقم خواهد زد.

استاد شهبازی عزیزم؛ به‌عنوان پدر معنوی من در ماهان، که تا ابد مدیون‌شان هستم.

خانم شهنواز عزیز، خواهر ماهانی‌ام که اسطوره صبر، تلاش، یادگیری و آموزش دادن بودند و از ایشان هم بسیار آموختم.

سیامک زهیری عزیزم (حاجی جان)؛ پسر دوست‌داشتنی،



### سرکار خانم دکتر فرنوش حبیب نژاد (دپارتمان تحقیق و توسعه):

بنا بر رویکرد مدیرعامل محترم سرکار خانم شهناز بخش تحقیق و توسعه مدرسه عالی کسب و کار ماهان تصمیم گرفت که در تعامل با بخش آموزش با گروه‌های مختلف و کدهای مختلف ارتباطی از جنس هم اندیشی داشته باشد و اطلاعات و مشکلات یا هر آن چیزی که به عنوان بازخورد برای بالا بردن سطح کیفیت آموزش و سایر موارد نیاز دارند را دریافت کند و پایش نماید. بنابراین از نمایندگان کدهای مختلف MBA دعوت کردیم و با آنها به گفتگو نشستیم، بعضی از این جلسات حتی ساعت‌ها به طول انجامید و نماینده ها نظر هم دوره ای های خود را راجع به تمامی موارد از چالش‌ها و مشکلاتی که ممکن است با فیزیک ساختمان، پذیرایی، اپلیکیشن، کیفیت آموزشی سرفصل‌ها دارند و یا ایده‌ها و نوآوری‌هایی که دوست دارند به دوره تزریق شود و حتی نیازسنجی‌های محتوایی که نیاز دارند به ما انتقال دادند تا بررسی کنیم و در دستور کار برای بهبود روند آموزش عزیزان قرار دهیم در فروردین و اردیبهشت ماه امسال براساس جدول زیر این نشست ها صورت گرفت:









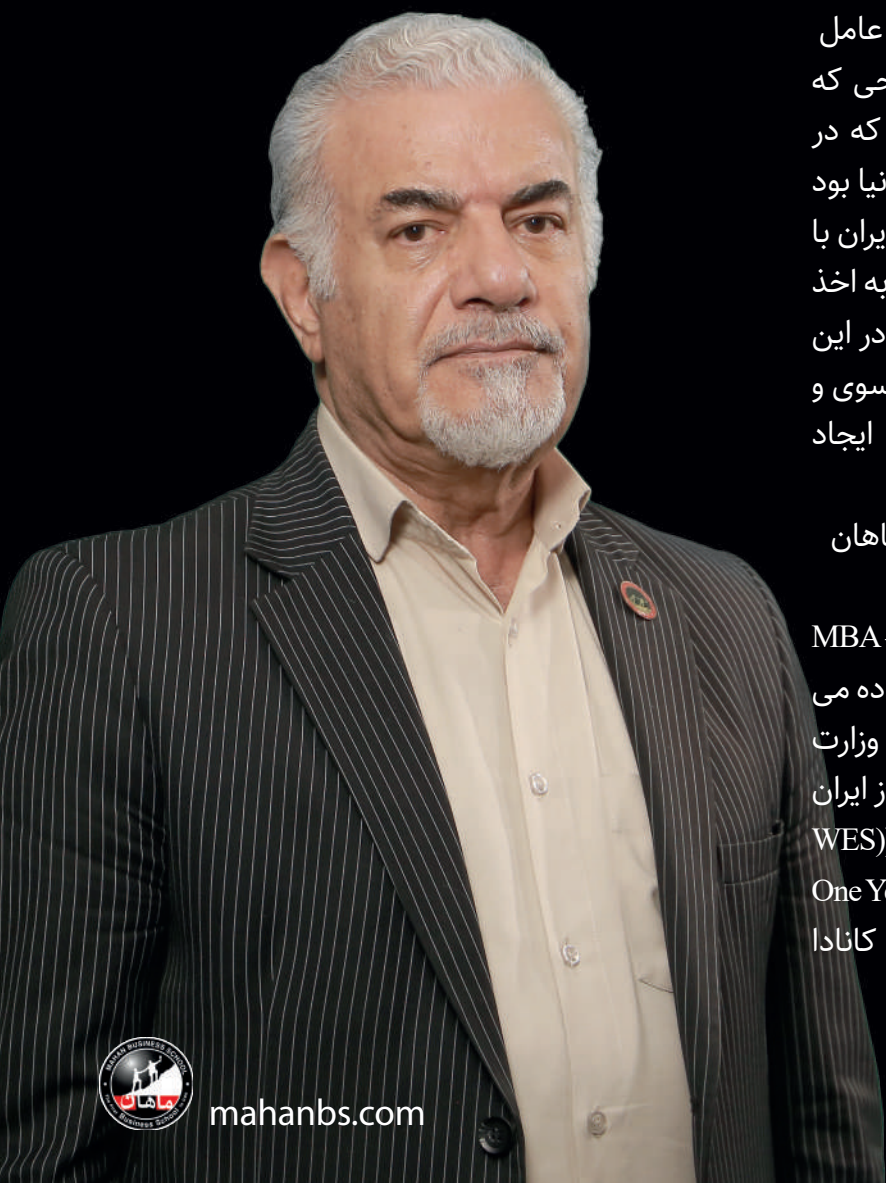
جناب آقای دکتر شهبازی  
(جانشین رئیس و سرپرست بین الملل)

الف) دریافت مدرک کارشناسی ارشد MBA را از Maastricht University و دکتری DBA را از University UMEF سوئیس:

در جلسه همکاری با دانشگاه‌ها و Business schools خارج از کشور، مدیران عامل کسب و کارهای مختلف با امکانات و تسهیلاتی که در مدرسه کسب و کار ماهان آماده کرده است دوره‌های MBA و DBA را با دانشگاه‌های Business schools خارجی به صورت حضوری یا با استاد پروازی به زبان انگلیسی برگزار می‌کنند و دانش‌پذیران بعد از گذراندن پایان نامه و جلسه دفاع توانستند مدرک کارشناسی ارشد MBA را از Maastricht University و دکتری DBA را از University UMEF سوئیس دریافت کنند.

ب) تورهای بین‌المللی آموزشی و تفریحی برای مدیران عامل در مدرسه کسب و کار ماهان تورهای آموزشی - تفریحی که برای مدیران عامل طراحی شده است. آخرین توری که در مدرسه کسب و کار ماهان برگزار شد تور فرانسه - اسپانیا بود که اول اسفندماه ۱۴۰۲ برگزار شد. در این تور دانش‌پذیران با گذراندن کارگاه‌های آموزشی در زمینه مدیریت موفق به اخذ گواهینامه از ESEI Business School شدند و همچنین در این تور انتقال تجارب ارزشمند از سوی مدیران عامل فرانسوی و اسپانیایی به مدیران عامل ماهانی اتفاق افتاد که ایجاد ارزش افزوده برای این گروه بود.

ج) اعتبار گواهینامه‌های مدیریتی مدرسه کسب و کار ماهان در کشورهای خارجی:  
از آنجایی که گواهینامه‌های مدیریتی دوره‌های MBA – DBA و سایر سرفصل‌های مدیریتی که به فارغ‌التحصیلان داده می‌شود مورد تأیید وزارت علوم تحقیقات و فناوری، وزارت خارجه و قوه قضائیه است، این گواهینامه‌ها در خارج از ایران معتبر است. از این رو Word Education Servis (WES)) گواهینامه مدرسه عالی کسب و کار ماهان را معادل One Year Post Graduate Diploma ارزشیابی کرده و در کشور کانادا معتبر شناخته است.





بگیرند و استراتژی‌های مناسبی برای توسعه کسب و کار خود اتخاذ کنند.

۲. مدیریت پروژه: مدیران می‌توانند با استفاده از ورک بوک‌ها پروژه‌ها و برنامه‌های کسب‌وکاری خود را مدیریت کرده و پیشرفت آن‌ها را به صورت تعاملی پیگیری کنند. این ابزارها به مدیران کمک می‌کنند تا پروژه‌های خود را بهبود بخشند، زمانبندی‌ها را مدیریت کنند و به دنبال راه‌حل‌های بهتر برای مواجهه با چالش‌های پروژه باشند.

۳. گزارش‌دهی: ورک بوک‌ها به مدیران کمک می‌کنند تا نتایج تحلیل‌ها و داده‌های مربوط به کسب و کار خود را به صورت قابل فهم و جذاب گزارش دهند. این ابزارها به مدیران کمک می‌کنند تا اطلاعات مهم را به صورت تعاملی و با استفاده از نمودارها و جداول قابل فهم به دیگران ارائه دهند و تصمیمات بهتری بگیرند.

با استفاده از ورک بوک‌ها، مدیران می‌توانند فرآیند تحلیل داده، مدیریت پروژه و گزارش‌دهی خود را بهبود بخشیده و به سرعت به تصمیمات بهتری برسند.

ورک بوک یک ابزار مدیریتی است که به کاربران امکان می‌دهد تا اطلاعات و وظایف خود را به صورت سازماندهی شده در یک محیط دیجیتال مدیریت کنند. این ابزار شامل قابلیت‌هایی مانند ایجاد لیست وظایف، برنامه‌ریزی زمانی، اشتراک گذاری اطلاعات و همکاری با دیگران می‌باشد.

ورک بوک یک نوع ابزار محاسباتی است که به صورت تعاملی و ترکیبی از متن، کد، تصاویر و نمودارها برای انجام تحلیل داده‌ها و ارائه نتایج استفاده می‌شود. این ابزار اغلب در زمینه‌های علوم داده، آمار، مهندسی و علوم زیستی استفاده می‌شود. ورک بوک‌ها به کاربران امکان می‌دهند تا به صورت تعاملی کد بنویسند، اجرا کنند و نتایج تحلیل‌های خود را به صورت زنده مشاهده کنند.

کاربردهای ورک بوک‌ها شامل تحلیل داده، مدل‌سازی، آموزش ماشین، تحقیقات علمی، آموزش و آموزش مجازی، گزارش‌دهی و ارائه نتایج تحلیل‌ها به صورت تعاملی است. این ابزارها به کاربران کمک می‌کنند تا فرآیند تحلیل داده‌ها را بهبود بخشند، نتایج خود را به صورت تعاملی و قابل فهم ارائه دهند و با همکاران خود در اشتراک گذاری نتایج و کدهای خود راحت‌تر کنند.

ورک بوک‌ها در کسب و کارها نیز می‌توانند کاربردهای متعددی داشته باشند. به عنوان مثال، ورک بوک‌ها می‌توانند در تحلیل داده‌های مربوط به فروش، مشتریان، بازار و رقبا به کار گرفته شوند. با استفاده از این ابزار، کاربران می‌توانند داده‌های خود را تحلیل کرده و به دنبال الگوها، روندها و فرصت‌ها برای بهبود کسب‌وکار خود بگردند.

ورک بوک‌ها همچنین در مدیریت پروژه‌ها و برنامه‌های کسب و کاری نیز کاربرد دارند. با استفاده از این ابزار، کاربران می‌توانند مسائل مختلف را به صورت تعاملی حل کنند و نتایج خود را به صورت قابل فهم و جذاب به دیگران ارائه دهند. این قابلیت به کاربران کمک می‌کند تا در جلسات تصمیم‌گیری و ارائه پروژه به مدیران و همکاران خود، با استفاده از داده‌های موجود، به تصمیمات بهتری برسند و نتایج خود را به شکلی قابل فهم و جذاب ارائه دهند.

ورک بوک‌ها برای مدیران کسب و کار نیز می‌توانند کاربردهای متنوعی داشته باشند. در زیر به برخی از کاربردهای این ابزار برای مدیران کسب و کار اشاره می‌کنم:

۱. تحلیل داده: مدیران می‌توانند با استفاده از ورک بوک‌ها داده‌های مربوط به کسب و کار خود را تحلیل کرده و به دنبال الگوها، روندها و فرصت‌های بهبود کسب‌وکار خود بگردند. این ابزارها به مدیران کمک می‌کنند تا تصمیمات بهتری

### Mahan Business School Brand Work Book:

- ۱- مجموعه ای ساختار یافته از اطلاعات، تمرین ها، الگوها، پرسش نامه و چک لیست های لازم برای سیستم سازی
- ۲- کسب مهارت از طریق اجرا و پیاده سازی تمرین ها
- ۳- کسب راهنمایی و تسهیلیگری از تیم کوچینگ به منظور تکمیل قدم به قدم ورک بوک
- ۴- حمایت و پیگیری برای انجام ورک بوک

برخی از ویژگی های مهم ورک بوک شامل موارد زیر می باشد:

۱. ایجاد لیست وظایف و برنامه ریزی زمانی: کاربران می توانند وظایف خود را به صورت لیستی سازماندهی کرده و زمانبندی کنند.
۲. اشتراک گذاری و همکاری: امکان اشتراک گذاری لیست وظایف و همکاری با دیگران برای انجام وظایف مشترک.
۳. یادآوری ها و اعلان ها: امکان تنظیم یادآوری ها و دریافت اعلان ها برای انجام وظایف به موقع.
۴. دسته بندی و برچسب گذاری: قابلیت دسته بندی و برچسب گذاری وظایف بر اساس موضوع یا اولویت.
۵. سازگاری با دستگاه های مختلف: امکان دسترسی به اطلاعات و وظایف از طریق دستگاه های مختلف از جمله کامپیوتر، تلفن همراه و تبلت.

ورک بوک ها معمولاً به صورت آنلاین و یا با استفاده از اپلیکیشن های مخصوص قابل دسترسی هستند و به کاربران کمک می کنند تا بهبود کارایی و بهره وری خود را افزایش دهند.





در تاریخ ۲۲ اسفند ماه ۱۴۰۲ اولین رویداد CEO Performance با هدف رونمایی از این رویداد در هتل اسپیناس پلاس از ساعت ۱۶ الی ۱۹ در سالن ایوان با حضور مدیران عامل، کارآفرینان، اساتید و کادر مجرب مدرسه عالی کسب و کار ماهان به منظور انتقال تجربیات و موفقیت‌های کارآفرینان، فرصتی برای شبکه سازی و کسب تجربه های علمی برگزار شد.

در تاریخ ۱۸ اردیبهشت ماه ۱۴۰۳ دومین رویداد CEO Performance با هدف رونمایی از «مدل کاربردی سیستم سازی» در هتل اسپیناس پلاس از ساعت ۱۶ الی ۱۹ در سالن ایوان با حضور مدیران عامل، کارآفرینان، اساتیدف منتورها، کوچ ها و کادر مجرب مدرسه عالی کسب و کار ماهان با سخنرانی منتورهای محترم دوره آقایان فرزاد مقدم، آراسب احمدیان و امید هاشمی و همچنین آقای فرید اسماعیلیان بعنوان کوچ برگزار شد.

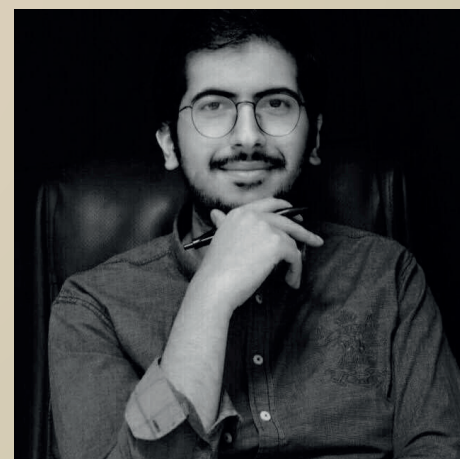
کارگروه های تخصصی با هدف تعامل اساتید گروه، یکپارچه سازی محتوای ارائه مطابق با سرفصل های دوره و درس برگزار می گردد. در سال جاری کارگروه های تخصصی زیر برگزار شدند:

کارگروه طراحی ارزش پیشنهادی و بوم کسب و کار با حضور آقای امیر خطیبی، آقای رضا کرد و آقای عماد صائبی در تاریخ ۱۴۰۳/۰۲/۰۶ در ساعت ۱۳ الی ۱۴ برگزار شد.

کارگروه تحلیل هزینه، فایده و تفکر اقتصادی با حضور آقای فرید اسماعیلیان، آقای عماد کوشا و آقای امیر صبوری در تاریخ ۱۴۰۳/۰۲/۰۹ در ساعت ۱۷ الی ۱۸ برگزار شد.

هفته گذشته روز دوشنبه ۱۴۰۳/۰۲/۳۱ ساعت ۱۸ تا ۲۰ اولین جلسه آپدیت شو، با عنوان فرصت های سرمایه گذاری در سال ۱۴۰۳، توسط استاد عماد کوشا برگزار شد.

جامعه هدف این ایونت افراد فارغ التحصیل هستند که به منظور به روز رسانی اطلاعات آنها در زمینه مورد بحث در ایونت برگزار می شود.





Mahan.Business.School



MahanBusinessSchool



MahanBusinessSchool

**mahanbs.com**