



## گزارش همایش نوآوری سازمانی

تاریخ ۱۱ خرداد ۱۳۹۳

شبکه اجتماعی کارآفرینان

[www.karnonet.com](http://www.karnonet.com)

همایش نوآوری سازمانی توسط گروه های مانا ، پژواک ، انجمن علمی دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران و گروه کارنونت ، در تاریخ ۹۳/۳/۱۱ از ساعت ۹ الی ۱۹ درآمیفتئاتر دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران در دوبخش باحضور اساتید حوزه های مختلف برگزارشد.

برنامه در ساعت ۹:۲۰ با خوش آمد گویی مجری برنامه ، آقای آرش سروری آغاز شد. اولین سخنران برنامه خانم بلینا رافی بودند که یک تور دنیاگردی را آغاز کرده بودند تا به کشورهای مختلف روشهای بداهه کاری تئاتر را در کارهای مختلف آموزش دهند و همچنین از تجاری که در این سفر می آموزند برای توسعه و بهبود دانش در این زمینه استفاده کنند، چراکه این تکنیک بیشتر از آنکه جنبه های تئوری داشته باشد ریشه در تجربه و عملکرد مختلف افراد در شرایط گوناگون دارد.

خانم بلینا رافی برخلاف شیوه های متعارف سخنرانان از روشهای کاملا جدید و خلاقانه ای برای آموزش مفاهیم مختلف استفاده می کردند به طور مثال : برای آشنایی با شرکت کنندگان و اینکه آنها چه چیزی درباره او می دانند از روش پرتاب توپ کوچکی به میان جمعیت استفاده می کردند و در میان برنامه تمرینهای عملی می دادند و برای اعلام اتمام زمان برنامه از سنج کوچکی استفاده می کردند.

درواقع بداهه کاری (applied improvisation) : یک نوع تفکر گروهی از اصول و یک نوع عملکرد استو یک نوع آزادی درون ساختاریست. دیگر آنکه روان بودن وساختن و شکایت نکردن از شرایط است.

سخنران دوم برنامه ، جناب آقای سعید شهباز مرادی درباره قابلیتها و شایستگی های افراد صحبت کردند. در ابتدا نتایج تحقیقات یک موسسه دفاعی نظامی در آمریکا را بررسی کردند و سیر صعودی و نزولی تمدنهای مختلف به لحاظ قدرت اقتصادی را در طی ۴۰۰۰ سال پیش مطرح کردند.

موفقیت و شایستگی افراد در طول قرنها را به ۳ عامل زیر مرتبط دانستند:

- دانش: تحصیلات + تجربه
- مهارت : دانش کاربردی شده
- توانایی : ظرفیتهای جسمی و روحی افراد

همچنین در تحقیق دیگری اعلام کردند که از ۹۷٪ شرکتهای بزرگ آمریکایی که بصیرت و بینش اولیه دارند تنها ۳۲٪ آنها توانسته اند در رسیدن به اهداف خود به رشد معناداری برسند.

آنهایی که به ابزار برنامه ریزی استراتژیک مجهزند که خود به ۴ نوع برنامه ریزی تقسیم می شود:

- برنامه ریزی بلند مدت
- برنامه ریزی خدشه ناپذیر



شبکه اجتماعی کارآفرینان  
[www.karnonet.com](http://www.karnonet.com)

## گزارش همایش نوآوری سازمانی

تاریخ ۱۱ خرداد ۱۳۹۳

- برنامه های غلتان
- برنامه ریزی جامع

سپس درباره مدیریت تحول چند بعدی صحبت کردند که به المانهای زیر نیازمند است:

- چشم انداز
- برنامه عملیاتی
- مهارت
- منابع
- انگیزه

برای رسیدن به تحول در سازمان باید کار افراد با توانایی های او سازگار باشد. سخنران سوم برنامه جناب آقای محمدرضا شعبانعلی ، استاد فنون مذاکره ، بودند که درباره روشهای بداهه در مذاکره صحبت کردند و با استفاده از نظر شرکت کنندگان این بحث را کامل نمودند.

- زمان استفاده
- عوامل پیش گیرند
- تعریف
- رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و بداهه کاری
- رویکردهای جدید در بداهه کاری مانند استعاره های مختلف
- از جمله مواردی بودند که ایشان با ذکر مثال به آن پرداختند.

**بخش دوم** سمینار با سخنرانی خانم بلینا رافع در خصوص **thrivability** (بالندگی) بود.

تعریف ادبی بالندگی سازمانی: تحلیل و تصمیم به بهبود در جهت کمال، کمال و توانایی بازسازی و زیبایی حیات و زندگی در تمایمی لایه های سازمان توسط نظارت سازمانی بالنده

تعریف عملی: تصمیم و عملکرد در جهت همسو سازی سازمان ها با روند رشد و نمو

### بالندگی به عنوان عملکرد:

درگیر شدن/ اعتماد/ مشارکت/ گوش دادن/ پاسخ دادن و سازگار شدن/ گذشتن از ابهام و پیچیدگی/ بداهه و انجام کارها به عنوان خدمتی برای حیات و زندگی

نویسندگان: نورالهدی سادات اسدی، راشین حاتمی



## گزارش همایش نوآوری سازمانی

تاریخ ۱۱ خرداد ۱۳۹۳

شبکه اجتماعی کارآفرینان

[www.karnonet.com](http://www.karnonet.com)

### بالندگی به عنوان ساختار:

هدف	کمک	ارتباط	دلیل قهرمانانه
بازی عملی	ساختار	سیستم ها	تکامل راهکار
علاقه	مهارت	عضو بودن	معنی

### مدل شایستگی بالندگی برگرفته از michaelle holiday

بخش بعدی آقای صالح برادران امینی درباره طراحی بالندگی سازمان صحبت کردند. Case که در اینجا مطرح شد طراحی، ساختن توپ فوتبال با ۳۲ گونه جانوری نایاب در دنیا که قرار است به جام جهانی برده شود. که تمام ۹ بعد بالندگی مطرح شد.

سخنران بعدی آقای امیر مهرانی بودند که در حوزه بنیان های سازمان توانمند صحبت کردند.

سازمان توانمند چیست؟ سازمانی که افراد آن می توانند حالشان را خوب نگهدارند و سازمان بر مبنای توانایی ها و قابلیت های افراد شکل گرفته باشد.

سازمان توانمند دارای ۴ بنیان است:

۱. شناخت توانایی های افراد
۲. پرورش رهبران فرای سمت سازمانی
۳. طرح پرسش و مطالعه موفقیت به جای مطالعه شکست
۴. هم آفرینی co-creation



شبکه اجتماعی کارآفرینان  
[www.karnonet.com](http://www.karnonet.com)

## گزارش همایش نوآوری سازمانی

تاریخ ۱۱ خرداد ۱۳۹۳

در ادامه، آقای محمدرضا شعبانعلی در خصوص بالندگی سازمانی صحبت کردند.

### نکات مهم:

سازمان هایی می شد داشت که بقا طولانی داشته باشند.

سازمانی که کوچک است می تواند راحت تر خودش را تغییر دهد.

در دنیای امروز که تمرکز زیاد است تک تک انسان ها باید توانمند باشند تا سازمانی توانمند داشته باشیم.

لایه اول: competition

لایه دوم: stability

لایه سوم: recovery

لایه چهارم: evolution + mutation