

# تحول دیجیتال و فرهنگ سازمانی

Digital Transformation and Organizational Culture

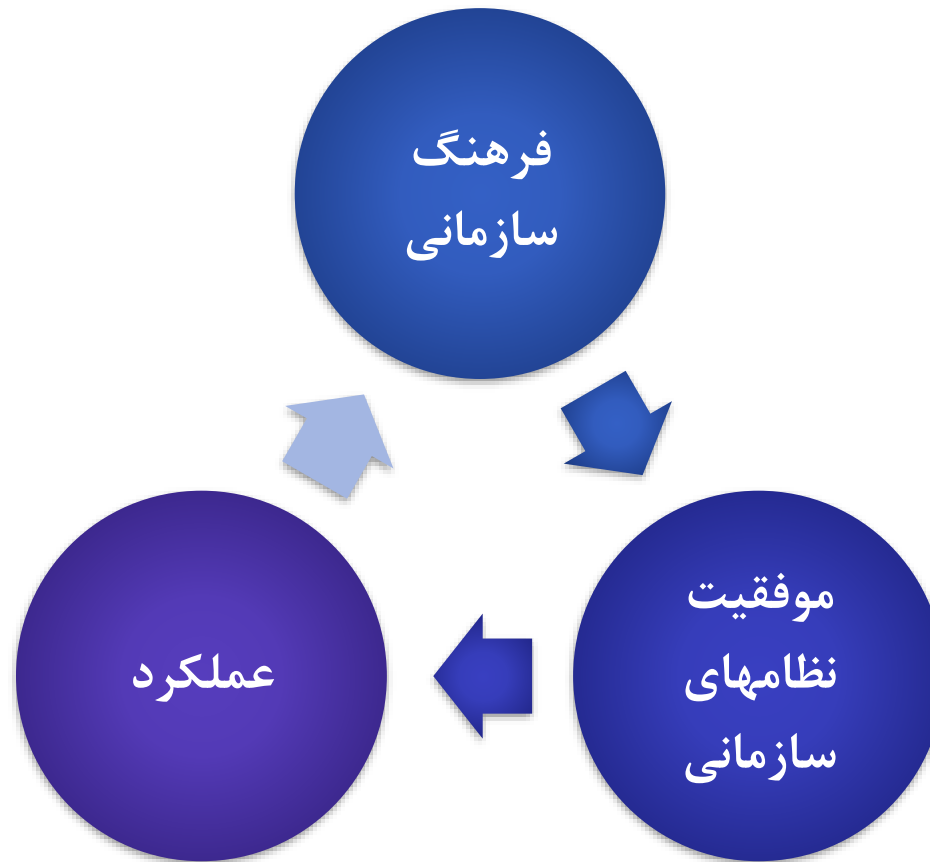
محمد صالح اولیاء

استاد دانشکده مهندسی صنایع دانشگاه یزد

معاون تحقیقات و منابع انسانی وزارت نیرو

۷ و ۸ بهمن ۹۹

# گره کور فرهنگ سازمانی!



# چالش‌های تغییر فرهنگ سازمانی

- تاثیر گذاری سریع و تاثیر پذیری بلند مدت
- تاثیر پذیری از محیط بیرونی
- وابستگی به انسانها
- حرکت چرخه مثبت در جهت منفی!

# چرا تحول دیجیتال؟

- یک پارادایم شیفت واقعی
- انتظارات جامعه، مشتریان
- تبدیل به استاندارد و نه استثنا
- ارتباط با فرهنگ؟



# ویژگیهای طرحهای تحول دیجیتال

- داده های زیاد
- بلادرنگ (Real-Time)
- تعامل با ذینفعان
- استفاده از فناوریهای مورد نیاز: حسگرها، شبکه ارتباطی، نرم افزارهای تحلیلی



- مبتنی بر تحلیل های پیشرفته
- استفاده از الگوریتمهای بهینه سازی
- لزوم یکپارچگی سیستم
- بهبود قابل توجه عملکرد

# بعضی مولفه های فرهنگ سازمانی

- کار تیمی
- مشتری مداری
- به اشتراک گذاری اطلاعات و دانش
- ریسک پذیری و نوآوری
- توجه به جزئیات
- نتیجه گرایی

# تأثيرات متقابل تحول ديجيتال

- عاداتها
- روابط
- رفتار فردی
- رفتار اجتماعی
- شفافیت بعنوان عامل کلیدی تغییرات

# اهمیت افراد

- مقاومت در برابر تغییر یا استقبال از تغییرات
- مدیران، تیمها، کارکنان
- استخدام، انتصابات
- دشواریهای سازمانهای دولتی
- آیا زمان کافی برای تربیت افراد داریم؟
- استراتژی Microclimate؟





## Skills for Smart Industrial Specialisation and Digital Transformation

Interim Report






Written by PwC  
November 2018

Internal Market,  
Industry,  
Entrepreneurship  
and SMEs

# گزارش کمیسیون اروپا در مورد مهارت‌های تحول دیجیتال

# COMPLEMENTARY SKILLS

“focuses on programmes, projects and curricula that combine high-tech skills with specific complementary skills” (EC, 2018)

<b>1 Technical</b> 	<b>2 Quality, risk &amp; safety</b> 	<b>3 Management &amp; entrepreneurship</b> 	<b>4 Communication</b> 	<b>5 Innovation</b> 	<b>6 Emotional intelligence</b> 	<b>7 Ethics</b> 
<p>competences related to practical subjects based on scientific principles (e.g. characterisation, systems integration, mathematical modelling and simulation, top-down fabrication etc.)</p>	<p>competences related to quality, risk &amp; safety aspects (e.g. quality management, computer-aided quality assurance, emergency management and response, industrial hygiene, risk assessment etc.)</p>	<p>competences related to management, administration, IP and finance (e.g. strategic analysis, marketing, project management, IP management, deal negotiation skills etc.)</p>	<p>competences related to interpersonal communication (e.g. verbal communication, written communication, presentation skills, public communication, virtual collaboration etc.)</p>	<p>competences related to design and creation of new things (e.g. integration skills, complex problem solving, creativity, systems thinking)</p>	<p>ability to operate with own and other people's emotions, and to use emotional information to guide thinking and behaviour (e.g. leadership, cooperation, multi-cultural orientation, stress-tolerance, self-control etc.).</p>	<p>ability to consider the ethical impact of job tasks and new technologies and applications on society.</p>

## Conclusion



- تحول دیجیتال یک واقعیت اجتناب ناپذیر در دنیای آینده
- فرهنگ سازمانی یک عامل کلیدی موفقیت
- اهمیت استراتژیهای منابع انسانی
- مهارتهای دیجیتال بعنوان حداقلهای تغییر فرهنگ سازمانی
- حفظ جایگاه و بلکه تقویت اهمیت مهارتهای نرم (مانند مدیریت تغییر، کار تیمی میان رشته ای، مهارتهای ارتباطی، اخلاق حرفه ای، مسئولیتهای اجتماعی، ...)



با تشکر از توجه شما