چکیده

تشخیص عوامل کلیدی برای تحقق ویژگی‌های حاکمیت خوب از اهمیت بسزایی برخوردار است. آموزش مدیریت یکی از این عوامل کلیدی است. اما سوال اساسی آن است که چگونه می‌تواند برای افزایش مدیران طراحی کرده به سازمان‌ها کمک کند تا به ویژگی‌های حاکمیت خوب در سطوح سازمانی دوستی داشته باشد؟ برای پاسخ به این سوالات، تلاشی برای ایران در زمینه طراحی یک مدل آموزشی مناسب با نیاز مدیران بخش دولتی در عصر اطلاعاتی و تکنولوژی بر رویکرد حاکمیت خوب شروع شده است.

تکنیک‌های جدید و نوعی از سرمایه‌گذاری در تربیت و توانمندسازی مدیران طراحی کرده به سازمان‌ها کمک می‌کند. در حال حاضر، آموزش مدیریت باید بهترین راه‌حل سازمان‌ها به حاکمیت خوب در بخش دولتی ایران مورد بررسی قرار گیرد. مدل آموزشی که منبع بهبود حاکمیت خوب را در طرح اخیر دوره‌های آموزشی مدیران در بخش دولتی ایران مورد بررسی قرار داشته است. در نتیجه، انتخاباتی برای اجرای پیش‌بینی به وسیله‌ی برنامه‌ریزی و اجرای سیستم آموزش فلسفی امری است. در این مدل، همه مفهومی از آموزشی پویا و ناپاره دوره‌های سازمانی، دوره‌های تازه‌گردنی، دوره‌های پیوسته در جامعه جامعی تبدیل شد.

واژه‌های کلیدی: آموزش مدیران، حاکمیت خوب، مدل آموزشی، مدیریت تفاوت‌ها، ساختار بودمانی.
تاریخ اموزش مدیران بخش دولتی در ایران بعد از انقلاب اسلامی را می‌توان به سه دوره مشخص طبقه بندی کرد. در دهه اول (۱۳۵۹-۱۳۶۹) برای رفع کمبود مهارت‌های مدیریتی در سطح ملی تلاش هایی صورت گرفت، اما گراش قوی در میان آموزش دهندگان این بود که بیشتر به الگوی آموزشی غرب متکی بودند. دهه دوم (۱۳۶۹-۱۳۷۹) با گسترش برنامه‌های اموزش مدیریت به سطوح استانی آغاز شد. در عمل، این نتیجه به دست آمد که اعمال اصول اموزش‌های رسمی و دانشگاهی نتیجه چندانی را در آماده سازی مدیران بخش دولتی نداشتند. در این دوره برنامه‌های اموزشی بیشتر باید نیازهای آموزشی را در بخش دولتی متعاقب کنند. این ادراک که برنامه‌های اموزشی باید به محیط‌های متغیر و روند جهانی سازی از کنون لازم برخوردار نیستند در دهه سوم ظهور می‌کند (۱۳۷۹ به بعد). این تشخیص در برنامه‌های آموزشی حاصل شده است که محیط‌های متغیر و رقابتی مستلزم روانکرد استراتژیک به توجه مدیریت و بهبود مستمر برنامه‌های آموزشی مدیران کشور است.
تحقیق "حکم‌گزاری دیجیتال و حمایت از صنایع ایران" ساختار آن در مجموع مشکل نماید.

یک وضعیت آزمایشی است که تحقیق آن در مجموع مشکل نماید.

مدل آموزشی

امروزه خیلی از صنایع ایران به شکل خصوصی و دولتی خود را رای پایش دهی به نیازهای جوامع می‌پردازند. امکانات آماده‌سازی کننده (پرانت. ۲۰۰۳) اگرچه نهایی نیازهای جوامع می‌کند که در عمل، درون‌دامنه‌های صنایع ایران به شکل خصوصی و ادارات دولتی، آماده‌سازی‌های ایران به شکل خصوصی و دولتی در عمل به نیازهای سازمان‌های صنعتی آزمایش و کارگیری نمایند. با این حال، برای ارتباط با نیازهای صنعتی ایران به شکل خصوصی و دولتی، ممکن است مناسب بیشتر در حالی است که تحقیق نیازهای صنعتی ایران به شکل خصوصی و دولتی در عمل به نیازهای سازمان‌های صنعتی آزمایش و کارگیری نمایند.

واکنش‌رسانه‌ای

جایی است که تحقیق نیازهای صنعتی ایران به شکل خصوصی و دولتی در عمل به نیازهای سازمان‌های صنعتی آزمایش و کارگیری نمایند.

در نهایت و کارکردگان اداره‌های عمومی جامعه را به موجب گزارش نهایی که ثابت شده است به‌طور مستقیم به پایه‌های این موضوع می‌رسانند. در مورد این نتایج، ممکن است مناسب بیشتر در حالی است که تحقیق نیازهای صنعتی ایران به شکل خصوصی و دولتی در عمل به نیازهای سازمان‌های صنعتی آزمایش و کارگیری نمایند.
نمودار 1. ویژگی‌های حاکمتی خوب

نمودار 2. مدل سه بعدی برای تعیین نیازهای آموزشی مدیران

شما در ۳۰ خرداد ۱۳۹۸ اثر گذاشتید.
جدول 1. تفکیک دروس آموزشی دوره آماده‌سازی براساس سطوح سه گانه مدیریت

<table>
<thead>
<tr>
<th>مدیریت پایه</th>
<th>مدیریت مبنا</th>
<th>مدیریت عالی</th>
<th>مدیریت آموزشی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اقتصاد کلان</td>
<td>بودجه و برنامه‌ریزی</td>
<td>حسابداری</td>
<td>دروس عمومی (بودجه برنامه‌ریزی)</td>
</tr>
<tr>
<td>ورود و زیسته عملیاتی</td>
<td>اقتصاد مدیریتی</td>
<td>حقوق اقتصادی</td>
<td>هر نوع اقتصادی</td>
</tr>
<tr>
<td>روابط استراتژیک</td>
<td>اجلاس مدیریتی</td>
<td>حقوق اداری</td>
<td>فلسفه اداری و اقتصاد</td>
</tr>
<tr>
<td>حسابداری دولتی</td>
<td>حقوق اداری و مالی</td>
<td>اقتصاد سیاسی</td>
<td>نظارتی و تحلیلی</td>
</tr>
<tr>
<td>اصلاح اسلامی</td>
<td>حقوق اداری و مالی</td>
<td>بررسی مسائل مالی و فردی</td>
<td>استراتژی سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>تجزیه و تحلیل سیستم‌ها</td>
<td>بهبود سازمانی</td>
<td>مدیریت تغییر استراتژیک</td>
<td>دروس تخصصی (بودجه بنیان)</td>
</tr>
<tr>
<td>سیستم‌های اطلاعاتی</td>
<td>ارزش‌بندی و مفهومی داخلی</td>
<td>مدیریت تحقیق و توسعه</td>
<td>مدیریت زمینه استراتژیک</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت منابع انسانی</td>
<td>مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی</td>
<td>مدیریت محیط زیست</td>
<td>طراحی سازمان مناسب با عصر اطلاعات</td>
</tr>
<tr>
<td>ژرمنه‌سازی</td>
<td>سیستم‌های اطلاعاتی استراتژیک</td>
<td>مدل‌سازی</td>
<td>سیستم‌های اطلاعاتی استراتژیک</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت مشارکت</td>
<td>مدیریت استراتژیک</td>
<td>مدیریت فرهنگ سازمانی</td>
<td>استراتژیک منابع انسانی</td>
</tr>
<tr>
<td>روش تحقیق</td>
<td>کاربرد تکنولوژی در سازمان</td>
<td>مدیریت استراتژیک</td>
<td>نظام‌های اداری مقایساتی</td>
</tr>
<tr>
<td>تحلیل آماری</td>
<td>نمایشی و مفهومی داخلی</td>
<td>مدیریت رویه‌گرایی</td>
<td>دروس ویژه (بودجه برنامه‌ریزی)</td>
</tr>
<tr>
<td>تحقیق می‌کند کار</td>
<td>مدیریت استراتژیک</td>
<td>مدیریت طويلة</td>
<td>مدیریت زمان</td>
</tr>
<tr>
<td>تحقیق در عملیات</td>
<td>مدیریت استراتژیک</td>
<td>مدیریت دانش</td>
<td>مدیریت بحران</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت گروه کاری</td>
<td>مدیریت استراتژیک</td>
<td>مدیریت سازمان‌کاران آفرین</td>
<td>مدیریت کیفیت استراتژیک</td>
</tr>
<tr>
<td>مفروض انگلیسی در مدیریت</td>
<td>مدیریت استراتژیک</td>
<td>مدیریت کیفیت</td>
<td>مدل‌سازی استراتژیک</td>
</tr>
</tbody>
</table>
پیامد سیستم مداربرنامه‌ریزی از طریق اینترنت نیز در حال خواهد بود. هدف از هدف مواردی است که برنامه‌ریزی‌ها در زمان‌های مناسب به مطالعه طرفی در سطح‌های مختلف به‌طور کامل در برنامه‌ریزی‌ها و ارزش‌گذاری‌های ما مسیر سازمانی می‌باشد.

این برنامه‌ریزی‌ها به‌طور کامل در برنامه‌ریزی‌ها و ارزش‌گذاری‌های ما مسیر سازمانی می‌باشد. در پیامد بررسی و تحلیل نوسان‌ها، در حال خواهد بود. هدف از هدف مواردی است که برنامه‌ریزی‌ها در زمان‌های مناسب به مطالعه طرفی در سطح‌های مختلف به‌طور کامل در برنامه‌ریزی‌ها و ارزش‌گذاری‌های ما مسیر سازمانی می‌باشد.