



## دوره جامع OKR موسسه آموزش عالی آزاد توسعه

طول دوره: 10 جلسه - 30 ساعت، مدرس: امیر ایمن پور

### معرفی دوره توسط مدرس:

یکی از مشکلاتی که ما در کسب و کار یا زندگی شخصی با آن مواجه هستیم، بی هدفی یا انتخاب تعداد زیادی هدف است که هر کدام نتایج خاص خود را دارند، فرض کنیم این مشکل را به نوعی حل کردیم و تعداد منطقی هدف انتخاب کردیم. در مرحله بعد با این مشکل برخورد خواهیم کرد که چگونه مشخص کنیم به هدف خود رسیده ایم؟ در زندگی سازمانی این موضوعات پررنگ تر هم خواهد شد، مواردی نیز اضافه خواهد شد از جمله سوء تفاهمات در ارتباط با برداشتهای مختلف از میزان تحقق هدف، همسویی افقی و عمودی و جلوگیری از تقابل تیمها.

یک جمله معروفی هست که می گوید در غیاب اهداف واضح و آشکار ما به طرز عجیبی به انجام کارهای بی اهمیت روزانه وفادار می شویم و در نهایت اسیر آنها می شویم.

روش OKR یک روش ساده اما عمیق برای حل موضوعات فوق است که با کمک چرخه دوره‌ای OKR و فرایندهای اجرای روش می تواند موضوعات مطرح شده را پوشش دهد. روش OKR از زمان استفاده در گوگل از سال 1999 و بعد از آن به واسطه ویدیو منتشر شده در ارتباط با نحوه استفاده از OKR در گوگل در سال 2013 و چاپ کتاب جان دوتور در سال 2018 به شهرت زیادی دست یافته است و برای حل مشکلات اشاره شده راه حل دارد. یکی از مشکل این است که OKR بنظر ساده می رسد، تعدادی هدف داریم و میخواهیم برای آنها نتیجه های کلیدی تعریف کنیم، اما این ظاهر ساده عمدتاً در عمل چالش برانگیز است و سوالات مهمی را شامل می شود. نحوه ایجاد همسویی؟ محل شروع؟ ویژگیهای اهداف؟ ویژگیهای نتایج و انواع آن و...

OKR ابزار مناسبی برای ایجاد درک مشتری و یکسان از مقصد و مسیری است که باید طی شود تا سازمان به موفقیت برسد، این روش شانس تفکر خلاقانه و عمیقاً فکر کردن به اهداف کسب و کار را ایجاد می کند که البته باید همراه با تفکر انتقادی باشد.

در دوره جامع OKR سعی می کنیم به شیوه‌ای درست OKR را با هم بیاموزیم (سرفصلها در ادامه آمده است) و برای استفاده بهتر از OKR از نرم افزار OKRcoach کمک بگیریم و نحوه کارکرد نرم افزار را یاد بگیریم. حال می توانیم با افتخار بگوییم در شرکتهای بسیار خوب ایران این نرم افزار در حال استفاده است و افتخاری برای مجموعه OKRcoach تلقی می شود. برای آشنایی با مجموعه به سایت [OKRcoach.ir](http://OKRcoach.ir) مراجعه بفرمایید.

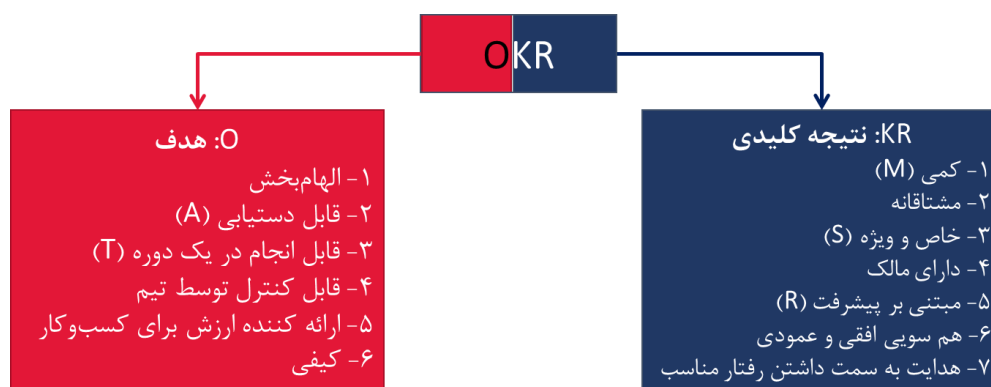
موفق باشید

امیر ایمن پور - موسس OKRcoach

## معرفی روش OKR و هدف از اجرای آن:

هدف اصلی از پیاده سازی روش OKR به طور معمول ایجاد یک سیستم مدیریت عملکرد در سازمان است. اجرای این روش منجر به این می شود که فعالیتهای پرسنل هدفمند شود و یکپارچگی اهداف تیمها و شرکت حاصل شود. همچنین با ایجاد تمرکز بر اهداف اصلی هر تیم، موجبات افزایش بهره‌وری پرسنل را فراهم می کند و ایجاد شفافیت در سطح اهداف و نتایج کلیدی در کل مجموعه به نوعی انجام می شود که سطح آگاهی داخلی نسبت به اهداف و نتایج کلیدی بطور قابل توجهی افزایش خواهد یافت. در این روش ساختار مناسب برای رهگیری اهداف و نتایج کلیدی ایجاد خواهد شد.

OKR یک چارچوب تفکر انتقادی و نظم و انضباط مداوم است که به دنبال ایجاد اطمینان از همکاری کارمندان با هم، متمرکز ساختن تلاش آنها بر مشارکت قابل اندازه گیری است که شرکت را به جلو سوق دهد. این روش از دو جز تشکیل شده است، هدف (Objective) که با O نمایش داده می شود و نتیجه کلیدی (Key Result) که با KR نمایش داده می شود و دارای ویژگیهای زیر است:



تعریف هدف: کیفی است و اساساً می پرسد: "ما می خواهیم چه کار کنیم؟" همچنین محدود به زمان است و باید برای ما الهام بخش باشد. تعریف نتیجه کلیدی: یک نتیجه کلیدی یک بیان کمی است که دستیابی به یک هدف معین را اندازه گیری می کند. اگر هدف بپرسد "چه می خواهیم انجام دهیم؟" نتیجه کلیدی می پرسد: "چگونه متوجه شویم که به هدف خود رسیده ایم یا خیر؟"

در هر دوره ای از OKR باید مشخص کنیم که اصلی ترین اولویتهای ما برای دوره پیش رو چیست؟ مسئولیت تعیین OKR های سازمان به عهده رهبران ارشد است. آنها باید شخصاً مسئولیت این فرایند را قبول کنند. البته که ایده های خوب صرفاً متعلق به رده های بالای سازمان نیستند. قدرتمندترین و محرکترین OKR اغلب از سوی کارکنان خط اول ارائه می شوند. بنابراین در این روش اهداف بصورت ترکیبی از بالا به پایین و پایین به بالا خواهد بود.

تمام تیمهای سازمان به اهدافی که به وضوح مشخص شده است نیاز دارد. در غیر این صورت می توان سردرگمی را تضمین کرد. این اهداف باید مشخص کنند:

1. واحد مدیریتی این شخص قرار است چه عملکردی داشته باشد.
  2. از او و واحدش انتظار می رود چه کمکی به سایر واحدها در دستیابی به اهداف خود داشته باشند.
  3. در نهایت، باید توضیح دهند که مدیر چه کمکی می تواند از سایر واحدها در جهت دستیابی به اهداف خود انتظار داشته باشد.
- اهداف هر مدیر باید نقش او را در دستیابی به اهداف شرکت در تمام زمینه های کسب و کار مشخص کند.

## معرفی امیر ایمن پور موسس OKRcoach و مدرس دوره:



### تحصیلات:

1. کارشناسی مهندسی صنایع گرایش تحلیل سیستمها از دانشگاه امیرکبیر
2. کارشناسی ارشد مهندسی صنایع گرایش مهندسی سیستمهای اقتصادی و اجتماعی از دانشگاه شریف
3. کارشناسی ارشد مهندسی صنایع گرایش مهندسی مالی از دانشگاه امیرکبیر

### تدریس از سال 1387:

1. آموزش تحقیق در عملیات و آمار و احتمال از سال 1387
2. آموزش هوش تجاری از سال 1394 و دوره عمومی از سال 1399
3. آموزش OKR سازمانی از سال 1399 و دوره عمومی از سال 1401
4. آموزش مدیریت محصول از سال 1402

### سوابق اجرایی از سال 1381:

1. مدیر مالی موسسه عقاب ایرانیان و انتشارات نشر دانش
2. مدیر عامل شرکت گلغام پوشش
3. مدیر خدمات پس از فروش، مدیر آموزش و مدیر کسب و کار در شرکت سپیدار سیستم آسیا
4. مدیر عامل شرکت داده بینش خردمند
5. مدیر کسب و کار و قائم مقام شرکت طرح و پردازش غدیر
6. مشاور مدیرعامل در شرکتهایی از جمله پتروشیمی آفتاب و ...

## معرفی مجموعه OKRcoach:

مجموعه OKRcoach سه خدمت عمده در زمینه OKR ارائه می دهد:



نرم افزار OKR (مدیریت چرخه)



پایاده سازی و اجرا OKR (درخواست مربی)



آموزش روش OKR (ایمن پور)

## سابقه مربیگری و آموزش OKR در شرکتهای ایرانی:



پایاده سازی، نرم افزار یا آموزش OKR



1. مربی OKR استارتاپ دکترتو
2. مربی OKR هلدینگ سرمایه گذاری خطر پذیر مکس
3. مربی OKR استارتاپ اکلر
4. مربی OKR شرکت طرح و پردازش غدیر
5. مربی OKR استارتاپ TimeLand
6. مربی OKR استارتاپ Postpace و Pixflow
7. مربی OKR امیدپی (بانک سپه)
8. مربی OKR مادیران
9. مربی OKR ماموت سیستم
10. مربی OKR دیاکو
11. مربی OKR امید بوم (بانک سپه)
12. مربی OKR امید تک (بانک سپه)
13. مربی OKR امیدنت (بانک سپه)
14. مربی OKR استارتاپ Zoodpack
15. مربی OKR شرکت کیمیاژن
16. مربی OKR شرکت سپیدز
17. مربی OKR استارتاپ ریحا
18. مربی OKR شرکت داد و ستد هستی (زیر مجموعه گلرنگ)
19. آموزش OKR به بیش از 300 دانش پذیر در 6 دوره عمومی در موسسه آموزش عالی آزاد توسعه
20. آموزش OKR به مدیران برنامه ریزی و طرح و برنامه سازمان اتکا
21. آموزش OKR به مدیران شرکت ایران خودرو (سه دوره)
22. آموزش OKR ویژه مشتریان تپسل
23. آموزش OKR ویژه اعضا انجمن مدیریت کیفیت ایران
24. برگزاری سمینار OKR ویژه دانشجویان دانشگاه تهران
25. آموزش OKR به مدیران شرکت ایسیکو
26. آموزش OKR به مدیران شرکت آسیاتک
27. آموزش OKR به مدیران شرکت بازاریابی شبکه ای پنهریز (PMLM)

## سرفصلها و زمان بندی دوره جامع OKR:

همانطور که در تصویر زیر مشاهده می شود، دوره در 30 ساعت برگزار خواهد شد. مطالبی که امکان ارائه آنها بصورت آنلاین وجود داشت در 18 جلسه حدوداً 45 دقیقه ای بصورت ویدیو تقدیم خواهد شد و مطالبی که نیازمند بحث و انتقال تجربه بصورت آنلاین است در 12 ساعت روزهای جمعه (طبق زمان بندی موسسه توسعه) برگزار خواهد شد. در این 12 ساعت تجربه اجرا در شرکتهای ایرانی و همچنین آموزش نرم افزار OKRcoach و... نیز ارائه خواهد شد.

2 جلسه نیز بصورت حضوری خواهیم داشت که اولین جلسه قبل از شروع بخش آنلاین خواهد بود اما تدریسی در آن انجام نخواهد شد و بیشتر برای آشنایی شرکت کنندگان با هم و با مدرس برگزار می شود (شبکه سازی) و یک جلسه نیز با هماهنگی قبلی بعد از پایان دوره برای انتقال

تجربه بین فارغ التحصیلان کلیه دوره‌های برگزار شده، برگزار خواهد شد. دوستانی که امکان شرکت در این جلسات را ندارد از این بابت مطمئن باشند که در این جلسات تدریسی انجام نخواهد شد.

## دوره جامع OKR موسسه آموزش عالی آزاد توسعه امیر ایمن پور

www.OKRcoach.ir

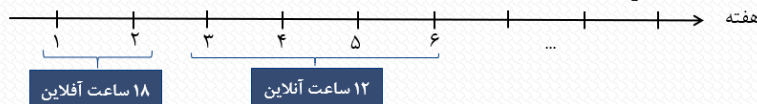


۳۰ ساعت: ۱۸ ساعت آنلاین و ۱۲ ساعت آنلاین

جلسه حضوری  
جهت آشنایی

جلسه حضوری  
انتقال تجربه

هماهنگ می‌شود



محتوای دوره:

1. بخش اول: آشنایی با OKR و تبدیل اهداف به شیوه معمول به OKR
2. بخش دوم: انواع طرز فکر (mindset)
3. بخش سوم: از مدیریت علمی تا آشنایی با ادبیات MBO و OKR
4. بخش چهارم: اهداف و نتایج کلیدی موثر
5. بخش پنجم: خارج کردن OKRها از خلا: ماموریت، چشم انداز و استراتژی
6. بخش ششم: امتیازدهی و همسویی و مدیریت چرخه OKRها
7. بخش هفتم: "روش OKR در عمل" شامل حل موضوع پاداش عملکرد و آموزش نرم‌افزار OKRcoach
8. بخش هشتم: شناسایی و پیاده سازی شاخصهای کلیدی عملکرد KPI در سازمان
9. بخش نهم: Lean OKR
10. بخش دهم: مربی یا مشاور؟ ابزار و OKRها با نگاهی جدید

### محتوای دوره جامع OKR:

در ادامه محتوای دوره همراه با جزئیات هر بخش آمده است:

**بخش اول: آشنایی با OKR و تبدیل اهداف به شیوه معمول به OKR**

برنامه‌ریزی شخصی و تمرین تبدیل آن به قالب OKR و آشنایی با O و KR

برخی از دلایل بی‌هدفی

دلایل نیاز به OKR

باورهای نادرست:

- باور نادرست شماره 1: اجرا مساوی است با همسویی
  - باور نادرست شماره 2: اجرا مساوی است با پایبندی به برنامه
  - باور نادرست شماره 3: ارتباط برابر است با درک
  - باور نادرست شماره 4: فرهنگ عملکردی منجر به اجرا می‌شود.
  - باور نادرست شماره 5: اجرا باید از بالا انجام شود.
- مزایای استفاده از OKR
1. درک OKRها و پذیرش و استفاده از آنها آسان است.

2. ریتم کوتاه تر باعث چابکی و آمادگی برای تغییر می شود.
3. OKRها خواستار تمرکز بر مهمترین عناصر هستند.
4. شفافیت باعث ترویج همکاری بین تیمی می شود
5. OKR مکالمه متمرکز و انگیزه مشارکت را تسهیل می کند.
6. OKRها تفکر الهام بخش و طرزفکر رشد را ترویج می‌کنند.

### بخش دوم: انواع طرز فکر (mindset)

- طرز فکر ثابت و طرز فکر رشد
- خودبینشی و تقسیم جهان، بیماری مدیرعامل
- خاص، برتر و محق بودن
- معنی شکست در طرزفکرها، داستان خرگوش و لاک پشت
- 9 پرسش مهم در ارتباط با طرزفکر

- نکته 5: پیشنهاداتی برای اجرای موفق OKR
- نکته 6: انواع نتایج کلیدی
- نکته 7: منظور از محل اجرای OKRها؟

مثالهایی از OKR در سطح:

- شرکتی
- تیمی
- فردی (کاری)
- شخصی (غیرکاری)
- سازمان غیرانتفاعی

**بخش پنجم: خارج کردن OKRها از خلا و ماموریت و چشم**

**انداز و استراتژی**

- چرا در حال پیاده سازی OKR هستید؟
- اهمیت جلب حمایت مدیران اجرایی
- شروع از کدام سطح سازمان؟
- تفاوت تاکتیک و استراتژی
- زیربنای سازنده OKR: ماموریت، چشم انداز و استراتژی
- نمونه بیانیه ماموریت شرکتها
- نمونه چشم انداز شرکتها
- تلفیق چشم انداز و ماموریت
- استراتژی، استراتژی رسیدن به استراتژی: رویکرد کلاسیک، رویکرد انطباقی، رویکرد آرمان گرایانه، رویکرد شکل دهی، رویکرد نوسازی

**بخش ششم: امتیازدهی و همسویی و مدیریت چرخه**

**OKRها**

- چهار ابرقدرت یا ابرنیرو OKR از نگاه دوئر
- سیستم امتیازدهی متداول OKRها
- سیستم امتیازدهی کششی OKRها بر مبنای 0.3 و 0.7 و 1.0
- هنگام امتیاز دادن به نتایج کلیدی با چه انتظاری داشته باشید؟
- آیا باید اهداف را رتبه بندی و امتیازدهی کرد؟
- هر چند وقت یکبار باید OKRها را تنظیم کرد؟
- چه تعداد OKR باید داشته باشیم؟
- آیا باید OKRها از یک فصل به فصل دیگر مشابه باشند؟
- آیا OKRها می توانند در طول فصل تغییر کنند؟
- اهمیت درک کارمندان از اهداف سازمان
- مدیریت چرخه OKRها:
- روند تنظیم OKRها و CRAFT
- آماده سازی گروه ها برای اتصال
- انواع همراستایی

- تعریف و تمجید و برجسبهای مثبت، برجسبهای منفی و نحوه تاثیر گذاری آنها و گروه زدگی
- سفر به طرز فکر رشد (واقعی) و آزمون طرز فکر

**بخش سوم: از مدیریت علمی تا آشنایی با ادبیات MBO و**

**OKR**

آکراسیا (akrasia)

دو دغدغه شرکتی

مدیریت علمی و اثر Hawthorne

داستان سه سنگ تراش

مدیریت توسط اهداف (MBO) پیتر دراکر

ادوین لاک و تاثیر بر اندی گرو

روند شکل گیری OKR و اندی گرو

فاصله MBO تا OKR

اولین مستند کردن OKR

نکات کلام اندی گرو

جمع بندی تفاوت MBO و OKR

عملیات نابود سازی یا له کردن موتورولا

جان دوئر و OKRها

روند جستجوی OKR در سالهای مختلف و مقایسه با MBO

مهمها را بسنجید

تفاوت Goal و Objective

**بخش چهارم: اهداف و نتایج کلیدی موثر**

تعریف OKR و مرور نکات کلی آن

از منطقه امن تا رشد

تعریف هدف و تعریف نتیجه کلیدی

مشخصه اهداف با کیفیت، اهداف افسارگسیخته (وحشی شده)،

جمع بندی نکاتی برای ایجاد اهداف

مشخصه نتایج کلیدی موثر، انواع نتایج کلیدی و امتیازدهی،

جمع بندی نکاتی برای ایجاد نتایج کلیدی و چند کیفیت مختلف از

OKRها

چند نکته کاربردی:

- نکته 1: مراقبت در مورد نتایج کلیدی و جفت کردن OKRها
- نکته 2: در برابر خواسته های جدید چه کاری انجام دهیم؟
- نکته 3: OKR چه جایگاهی دارد؟
- نکته 4: نتایج کلیدی خوب و بد

- تفاوت بین KPI و KRI
- تفاوت بین RI و PI
- ترکیبی از 60 درصد گذشته، 20 درصد فعلی و 20 درصد معیارهای آینده گرا داشته باشید.
- تفاوت در چهار سنج و منطقه زمانی مرتبط
- هفت سنگ بنای فرآیند KPI برنده

#### بخش نهم: Lean OKR

1. تفاوت رویکرد OKR برای همه چیز و تنها یک OKR در هر دوره
2. تفکیک در استراتژیها
3. تفاوت نتیجه کلیدی از نوع lag و lead

#### بخش دهم: مربی یا مشاور؟ ابزار و OKRها با نگاهی جدید

- تفاوت مربی و مشاور
- برنامه کاری پیشنهادی مربی
- نقشهای پیشنهادی در برنامه OKR
- بررسی 10 سوال پارامترهای استقرار
- فرایند مربی‌گری

- مثالهایی از OKR و همراستایی عمودی و افقی
- مدیریت و چرخه OKRها
- جلسات Check-In
- زمان‌بندی فعالیتها در یک فصل
- بایدها و نبایدهای OKR
- OKR با رویکردی جدید: فقط یک OKR در هر فصل

#### بخش هفتم: OKR در عمل شامل حل موضوع پاداش عملکرد

##### و آموزش نرم‌افزار OKRcoach

جدایی OKR از پاداش عملکرد  
آموزش نرم‌افزار OKRcoach شامل دعوت پرسنل و ایجاد تیمها، ایجاد هدف و نتیجه کلیدی، ایجاد همسویی عمودی و افقی، ایجاد و مدیریت جلسات و ارزیابی نتایج و...

#### بخش هشتم: شناسایی و پیاده سازی شاخصهای کلیدی

##### عملکرد (KPI) در سازمان

- نگاه پارمنتر و نیمه پنهان اندازه گیری
- تفکیک انواع سنجها
- ویژگیهای KPI
- قانون 10/80/10

#### معرفی نرم‌افزار موبایل و وب OKRcoach:

نرم‌افزار OKRcoach دارای نسخه Android و pwa برای کاربران iOS است. این نرم افزار در دوره بطور کامل آموزش داده خواهد شد. این نرم افزار بر این اساس طراحی شده است که ویژگیهای مختلف در نسخه موبایل پیاده‌سازی شده است و برای بررسی نتایج جلسات، نسخه وب وجود دارد بطوریکه بتواند در جلسه Check-in مورد استفاده قرار بگیرد. شرح کلی ویژگیها و امکانات نرم افزار در جدول زیر آمده است:

وضعیت	شرح ویژگی
دارد	دسترسی به نسخه PWA ، Android
نامحدود	ایجاد هدف (O) در راستای ایجاد OKR
نامحدود	ایجاد نتیجه کلیدی (KR) در راستای ایجاد OKR
دارد	وزن‌دهی به اهداف در هر OKR
دارد	وزن‌دهی به نتایج کلیدی
دارد	همسویی افقی
دارد	همسویی عمودی
دارد	سیستم امتیازدهی متداول
دارد	سیستم امتیازدهی کششی
نامحدود	تعیین انواع نتیجه کلیدی: عددی، درصدی، مرحله‌ای

نامحدود	امکان ایجاد شرکتهای مختلف برای اجرای OKR روی یک شماره تلفن همراه
نامحدود	ایجاد تیمهای مختلف OKR در سطح یک شرکت
نامحدود	برگزاری جلسه Check-in جهت پایش وضعیت OKR ها
طبق درخواست	تعداد کاربر

## لینک دانلود نرم افزار موبایل و وب OKRcoach و فیلمهای آموزشی

دانلود نسخه اندروید

[https://play.google.com/store/apps/details?id=com.okr.coach.okr\\_coach&hl=en&gl=US](https://play.google.com/store/apps/details?id=com.okr.coach.okr_coach&hl=en&gl=US)

استفاده از نسخه pwa جهت iOS

<https://mobile.myokr.ir>

لینک پنل وب جلسات

<https://web.myokr.ir/>

برای استفاده رایگان به مدت 15 روز از اکانت پیشرفته، داخل نرم افزار موبایل به قسمت پروفایل مراجعه کرده و گزینه "دسترسی پیشرفته" را بزنید. همچنین فیلمهای آموزشی زیر را مشاهده بفرمایید:

- (فیلم آموزشی اول) ایجاد شرکت و دعوت از همکاران (پرسنل شرکت)

<https://okrcoach.ir/okrcoach-software-online/installation>

- (فیلم آموزشی دوم) نحوه ایجاد OKR شرکت و تیم در نرم افزار

<https://okrcoach.ir/okrcoach-software-online/write-okrs>

- (فیلم آموزشی سوم) نحوه روزرسانی نتایج و ارزیابی و جلسه Check-in

<https://okrcoach.ir/okrcoach-software-online/check-in>





- 1- Ben Lamorte, "The OKR field book", 2021
- 2- Bart Den Haak, "Moving the needle with lean OKR", 2022
- 3- David Parmenter, "Key performance indicator", 2020
- 4- Ben Lamorte, Paul R. Niven, "Objective and key results", 2016
- 5- John Doerr, "Measure what matters", 2018
- 6- Christina Wodtke, "Radical focus", 2016
- 7- صراحت تمام عیار، کیم اسکات ترجمه آقای سعید قدوسی نژاد انتشارات نشر نوین، 1400
- 8- کی، ترندهای علمی زمان سنجی عالی، دنیل پینک، انتشارات نشر نوین، 1400
- 9- مدیریت با بازده بالا، اندی گروو، انتشارات نشر میلکان ترجمه محبوب حسینی، 1398
- 10- دوباره فکر کن، آدام گرانت انتشارات نشر نوین، 1400
- 11- طرز فکر، کارل دوک، ترجمه خانم شهلا ثریا صفت انتشارات نشر نوین، 1400
- 12- از خوب به عالی، جیم کالینز ترجمه ناهید سپهرپور انتشارات آوین، 1393
- 13- با چرا شروع کنید، سایمون سینک، ترجمه علیرضا خاکساران انتشارات نشر آموخته، 1400
- 14- چرایی خود را پیدا کنید، سایمون سینک، دیوید مید و پیتر داکر، ترجمه علیرضا خاکساران انتشارات نشر آموخته، 1400
- 15- چگونه هر چیزی را اندازه بگیریم، داگلاس هوبارد ترجمه علیرضا خاکساران، سعید زرگران، انتشارات نشر آموخته، 1399
- 16- مدیران بزرگ به دنیا نمی آیند، ساخته می شوند، جولی ژو، ترجمه حمید زعیمی، انتشارات نشر نوین، 1400
- 17- کار عمیق، کال نیوپورت، ترجمه خانم ناهید مالکی، انتشارات نشر نوین، 1400
- 18- نه دروغ درباره کار، ماکوس باکینگهام، ترجمه خانم بهاره صفوی، انتشارات نشر آموخته، 1400
- 19- چک لیست، اتول گوانده، ترجمه خانم مریم شبیری، انتشارات نشر نوین، 1399
- 20- حفظ کارکنان، جیمز والدورپ، تیموتی باتلر، انتشارات آریانا قلم، 1394
- 21- هدف گذاری، پنی لوسی، لیندا هیل، ترجمه مسعود سلطانی، انتشارات آریانا قلم، 1395
- 22- چرا کار می کنیم؟ بری شوارتز، شمس الدین میرابوطالبی، انتشارات ترجمان علوم انسانی، 1400
- 23- فرار از جلسه، پاتریک لنچونی، ترجمه میرم انصاری، انتشارات آریانا قلم، 1401
- 24- قانون غر زدن ممنوع، جان گوردون، ترجمه مریم اردکانی، انتشارات آموخته، 1397
- 25- همکاری، 10 مقاله ای که از هاروارد باید بخوانید، ترجمه دکتر بهنام شاهنگیان، انتشارات آموخته، 1399