



به نام خدا

دکتر فرد کافمن

Prof Fred Kofman

تهیه کننده: آرزو سهرابی¹

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه تهران

¹ Arezoo_sohrabi@ut.ac.ir



Fred Kofman, Ph.D. Co-founded Axialent USA and serves as its Managing Director, Consultant and Member of the Academic
Vice President for Leadership and Organizational Development

فرد کافمن متولد ۱۹۶۰ بونس ایز^۲ آرژانتین، لیسانس خود را در رشته اقتصاد دانشگاه بنوس ایر آرژانتین و دکترای خود را در رشته اقتصاد از دانشگاه برکلی کالیفرنیا دریافت کرد. در سال ۱۹۹۲ انجمن یادگیری رهبری را تأسیس کرد که تا سال ۲۰۰۲ به رهبری وی ادامه یافت. استاد رشته اقتصاد در دانشگاه یونس ایز آرژانتین بود و پس از آن استادیار رشته حسابداری مدیریت و سیستم‌های کنترل دانشکده مدیریت دانشگاه ام‌آی‌تی به تدریس پرداخت و به عنوان استاد برتر دانشگاه ام‌آی‌تی شناخته شد.

در طول دورانش در دانشگاه ام‌آی‌تی در کنار پیترسنگه به عنوان محقق ارشد در انجمن یادگیری سازمانی فعالیت کرد. کافمن سمینارهای گوناگونی در امریکا، اروپا، آسیا برگزار کرده است، و تحقیقات خود را در مؤسسات آکادمیک گوناگونی ارائه کرده است و مسلط به زبان‌ها پرتغالی، اسپانیایی، انگلیسی و فرانسوی است. کتاب کسب و کارهای هوشیار^۳ او به بیش از ۱۰ زبان دنیا ترجمه شده است و جوایز متعددی دریافت کرده است.

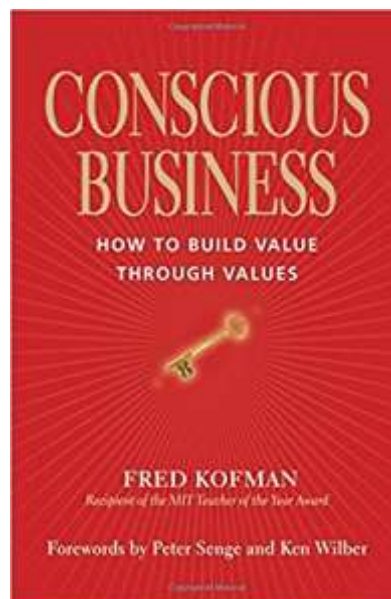
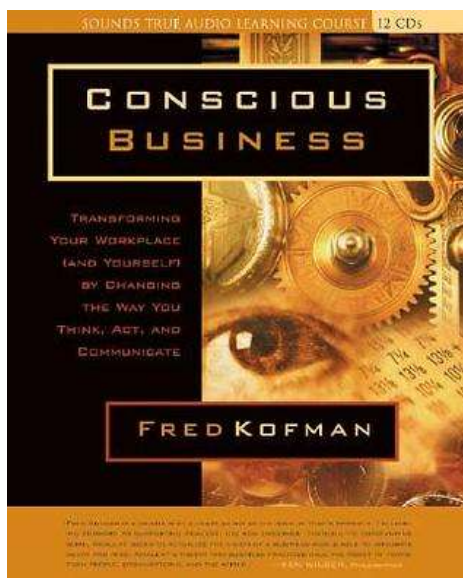
² Buenos Aires, Argentina

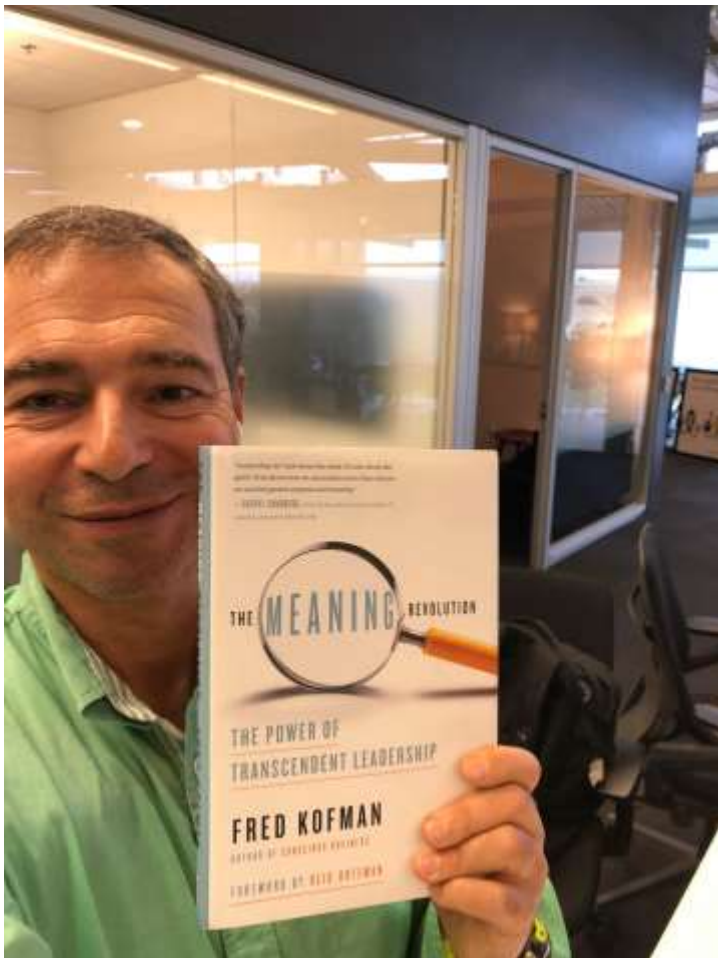
³ Conscious Business

کافمن افراد را تشویق می‌کند تا با شجاعت، صداقت، هوشیاری و مسئولیت‌پذیری عمل کنند، و برنامه‌های آموزنده‌ای در رهبری، اعتبار فردی، اثربخشی سازمان‌های یادگیرنده و مربی‌گری برای بیش از ۱۵۰۰۰ نفر ارائه کرده است، از جمله سازمان‌ها و شرکتهایی که وی به مشاوره و رهبری پرداخته است، می‌توان از رهبران صنعت چون یاهو، مایکروسافت، شل و جنرال موتورز را نام برد. هم‌اکنون مشاوره و توسعه رهبری در گوگل است که قبل از آن مدیر اجرایی برنامه‌های اجرایی و فلسفی لینکداین بود.

لیستی از کتب معروف کافمن

- Kofman, F. (2008). *Conscious business: How to Build Value Through Values: Easyread Super Large 18pt Edition*, 332 p.
- Kofman, F. (2007). *Meta-Management. Spektrum*, 65.
- Kofman, F. (1994). *Double-loop accounting. The Fifth Discipline Fieldbook*, 286.
- Kofman, F. (2004). *Metamanagement. São Paulo: Campus*.





لیستی از مقالات کافمن

- Kofman, F., & Senge, P. M. (1993). Communities of commitment: The heart of learning organizations. *Organizational dynamics*, 22(2), 5-23.
- Kofman, F., & Lawarree, J. (1993). Collusion in hierarchical agency. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 629-656.
- Sterman, J. D., Repenning, N. P., & Kofman, F. (1997). Unanticipated side effects of successful quality programs: Exploring a paradox of organizational improvement. *Management Science*, 43(4), 503-521.
- Kofman, F., & Lawarree, J. (1996). A prisoner's dilemma model of collusion deterrence. *Journal of Public Economics*, 59(1), 117-136.



- Doster, J. A., Wilcox, S. E., Lambert, P. L., Rubino-Watkins, M. F., Goven, A. J., Moorefield, R., & Kofman, F. (2000). Stability and factor structure of the Jackson Personality Inventory-Revised. *Psychological reports*, 86(2), 421-428.
- Kofman, F. (1992). Double-loop accounting: a language for the learning organization. *Systems Thinker*, 3(1), 564.
- Kofman, F., & Ratliff, J. D. (1996). Monolog vs. dialog in costly bilateral communication. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 31(3), 431-443.
- Kofman, F. (2006). Conscious business: How to build value through values. *Reflections: The SoL Journal*, 7(4), 52-55.
- Kofman, F. (2006). Conscious business: How to build value through values. *Reflections: The SoL Journal*, 7(4), 52-55.
- Kofman, F. (1994). Transformational Learning—A Blueprint for Organizational Change. *The Systems Thinker*, 11, 1994.
- Kofman, F. (1999). Accounting For Manufacturing: Reflecting On The Grading System. In *The Reflective Spin: Case Studies of Teachers in Higher Education Transforming Action* (pp. 305-334).



برگزیده‌ای از نقل قول‌ها و جملات کافمن

- “To change a culture, the leaders have to change the messages people receive about what they must do to fit in. When people understand that there are new requirements for belonging, they adjust their behavior accordingly. Cultural change starts with a new set of



messages. Culture-changing communication is nonverbal—the “doing” rather than the “saying”—and comes most vividly from leadership behaviors. The behavior of leaders exemplifies what people with power—and those who aspire to have it—are supposed to do. A small change in a senior manager’s behavior can send a big message.” — Fred Kofman, *Conscious Business: How to Build Value Through Values*

- “Frankl discovered that a human being’s fundamental dignity lies in his capacity to choose his response to any situation—his response-ability.” Fred Kofman, *Conscious Business: How to Build Value Through Values*
- “Leadership is about being more than knowing; about emotion more than cognition; about spirit more than matter. I couldn’t teach greatness in a traditional classroom style.” Fred Kofman, *Conscious Business: How to Build Value Through Values*
- “the only way to generate a competitive advantage and long-term profitability is to attract, develop, and retain talented employees.” Fred Kofman, *Conscious Business: How to Build Value Through Values*