



The Sixth
Conference
on Human
Resources
Development



ششمین
کنفرانس
توسعه
منابع
انسانی



ششمین کنفرانس توسعه منابع انسانی

سید مجید هدایت

معاون وزیر صنایع و معادن و

رئیس هیات عامل سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران

و رئیس کنفرانس

11 و 12 مردادماه 1389 – مرکز همایشهای صدا و سیما

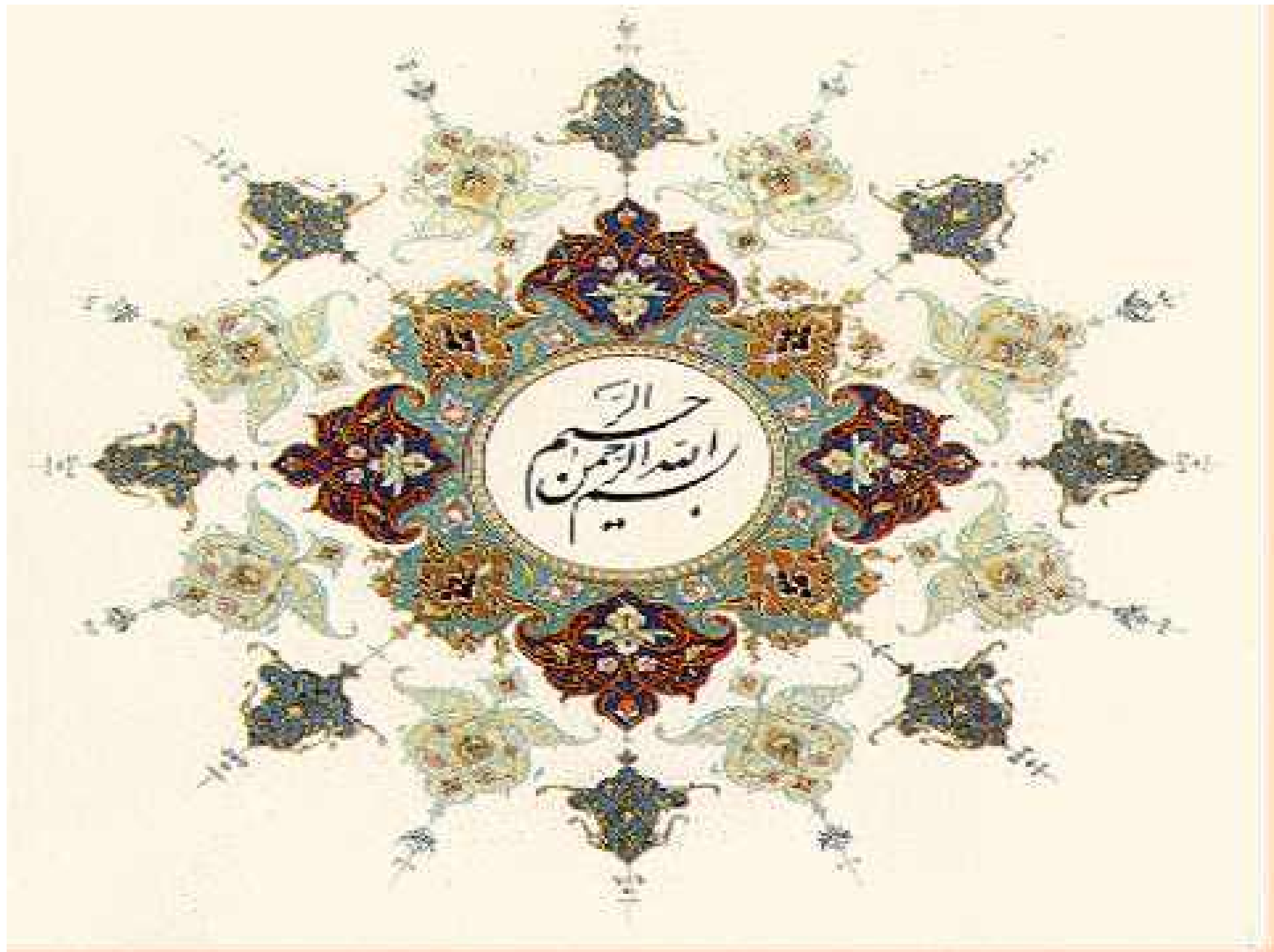
موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران

www.IPHRD.org



Institute for Productivity and Human Resource Development



” وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاَهُمْ فِي الْبَرِّ
وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى
كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ”

” ما فرزندان آدم را کرامت بخشیدیم و بر
دریا و خشکی سوار کردیم و از چیزهای
خوش و پاکیزه روزی دادیم و بر بسیاری از
مخلوقات خویش برتریشان نهادیم ”



در حال عبور از عصر اطلاعات و
ارتباطات (information age) به عصر
دانش (knowledge age) هستیم .

لذا ارزش افزوده دانش فراتر از تولیدات و خدمات
می باشد و منبع ارزش آفرینی سرمایه های انسانی
خواهد بود و این عامل بر اهمیت حوزه تخصصی منابع
انسانی می افزاید .





وظایف رهبری سازمانها



*** کشف و شناسایی استعدادها**

*** توانمندسازی منابع انسانی به منظور حفظ**

مزیت رقابتی در عین کرامت بخشی به انسانها

*** هم افزایی فعالیتهای منابع انسانی و توسعه**

مدیریت با هدف افزایش ارزش افزوده





کنفرانس توسعه منابع انسانی از سال ۱۳۸۲ از سوی ایدرو به عنوان ابزاری جهت نهادینه نمودن مباحث توسعه سرمایه‌های انسانی و با هدف اثرگذاری در حوزه منابع انسانی شرکتها و بنگاههای ایرانی به صورت نظامند و ساختاری ایجاد شد.

این کنفرانس در پنج دوره قبلی در قالب یکی از **راههای مهم گفتگو و تعامل** میان مقامات ارشد سازمانها بویژه مدیران منابع انسانی و عرصه های علمی و پژوهشی (دانشگاهی) نقش آفرینی نموده و منجر به تبیین موضوعات توسعه منابع انسانی و مدیریتی به همراه ارائه راهکارهای علمی و عملیاتی گردیده است.





- سازمان گسترش با توجه به مأموریت و رسالت توسعه‌ای خود ، سعی می‌نماید حضوری مؤثر و علمی (بویژه از منظر کاربردی‌شدن مفاهیم) در حوزه منابع انسانی داشته باشد .
- از ثمرات برگزاری کنفرانس توسعه منابع انسانی ، تاثیر در ساختار سازمانها جهت تفکیک حوزه های مالی و انسانی ، ایجاد انجمن مدیریت منابع انسانی ، تولید دانش در این حوزه و رشد بیشتر شاخص بهره‌وری منابع انسانی می‌باشد که به مکانیزمی جهت افزایش توان رقابتی شرکتها و بنگاههای ایرانی تبدیل شده است .
- دریافت تعداد ۲۶۷ مقاله و تجربه کاربردی توسط دبیرخانه کنفرانس ، نشان از رشد ۱۰% نسبت به سال قبل دارد که نشانگر مشارکت فعال حوزه منابع انسانی سازمانها و شرکتهای ایرانی است و این مهم می‌بایست ادامه یابد و سازمان گسترش به عنوان یک سازمان توسعه‌ای از ادامه این تعامل استقبال می‌نماید .



نقش آفرینی سازمان‌های توسعه‌ای ایرانی در ارتقاء سطح منابع انسانی



- ۱- جبران کاستی‌های بازار در ارائه خدمات توسعه‌ای منابع انسانی (کارکرد ایدرو : ایجاد کنفرانس منابع انسانی و بسترسازی توسعه مدیریت و ...)
- ۲- کمک به افزایش سرمایه‌گذاری در سطح بنگاه‌ها برای دانش و مهارت رقابتی (کارکرد ایدرو : طراحی پایگاه بهینه کاوی منابع انسانی و توسعه مدیریت دانش)
- ۳- جانشین پروری سطوح مدیریتی از سطوح کارشناسی (کارکرد ایدرو : ایجاد کانونهای ارزیابی و بانک اطلاعات مدیران و ...)



برنامه پنجم توسعه (93-89) در مسیر
چشم انداز ایران 1404، با رویکرد تحقق
اقتصاد دانایی محور و تعامل فعال با اقتصاد
جهانی را هدف گذاری کرده است که این مهم
با ارتقاء سطح حوزه منابع انسانی به عنوان
موتور محرک آن امکان پذیر می باشد.



نقش منابع انسانی در تولید دانش ضمنی و کاربرد آن



دانش ضمنی : این دانش در ذهن کارکنان وجود دارد و به سهولت قابل بیان نمی‌باشد . **دانش نانوشته** سازمان است که بیان‌گر میزان تجربه و مهارت کارکنان می‌باشد . برای انجام امور و فعالیتها ضروریست و وابسته به افراد و درون ایشان است .

لذا این منابع انسانی هر سازمان می‌باشد که **نقش کلیدی و ثروت آفرینی** را بر عهده دارد و تنها با ارتقاء سطح دانش و مهارت و ایجاد بستر کاربرد آنها ، می‌توان به تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمانها کمک کرد .

سازمانها بویژه هلدینگهای توسعه‌ای ، می‌بایست با **توسعه منابع انسانی** از طریق **مدیریت دانش** نسبت به کاربرد خروجیها و سایر قابلیت‌های انسانی اقدام نمایند .





نقش سازمان‌ها در تبیین جایگاه منابع انسانی



- ✓ ایمان و باور قلبی مدیران ارشد به نقش منابع انسانی
- ✓ تخصیص ظرفیت‌های لازم مدیریتی و سازمانی به توسعه منابع انسانی
- ✓ ایجاد شرایط محیطی مناسب برای رشد و شکوفایی استعداد‌های انسانی
- ✓ هم‌راستایی استراتژی‌های منابع انسانی با راهبردهای سازمانی
- ✓ ایجاد فضای مناسب برای مدیران توسعه منابع انسانی در نقش شرکای استراتژیک سازمان‌ها





نقش سازمان‌ها در تبیین جایگاه منابع انسانی



- ✓ آموزش و تربیت مدیران منابع انسانی حرفه‌ای براساس مدل شایستگی مدیران منابع انسانی
- ✓ حضور نگرش‌های منابع انسانی در تیم‌های مدیریت ارشد سازمان‌ها (هیات مدیره‌ها)
- ✓ تدوین راهبردهای بخشی در حوزه منابع انسانی
- ✓ مدیریت بهینه و پایش مستمر فعالیتهای حوزه منابع انسانی





فعالیت‌های محوری سازمان گسترش در حوزه توسعه منابع انسانی



- ◀ اجرای تکنیک‌های نوین مدیریت منابع انسانی مانند تعیین مدل شایستگی مدیران و برپایی کانونهای ارزیابی
- ◀ ارتقاء سطح مهارت کارکنان و مدیران ایدرو
- ◀ ایجاد مدل بومی جایزه تعالی منابع انسانی در کشور
- ◀ ایجاد و مدیریت بهینه پایگاه بهینه‌کاوی منابع انسانی کشور
- ◀ ایجاد شورای راهبردی منابع انسانی شرکتهای ایدرو
- ◀ برنامه توسعه و پرورش رهبران بنگاههای ایرانی با رویکرد جهانی





رویکردهای آتی کنفرانس توسعه منابع انسانی



(۱) ارتقاء سطح کنفرانس از ملی به منطقه ای و بین المللی

(۲) استفاده بیشتر از منابع اسلامی و تعریف پروژه های مشترک
مابین صنعت و حوزه و دانشگاه

(۳) توجه به فنون مدیریت اسلامی و طراحی کارگاههای
کاربردی در حوزه های فوق الاشاره

(۴) بسترسازی جهت ترغیب نیروهای متخصص و متعهد با هدف
خدمت دهی به مناطق محروم





باتشکر از :

- تمامی حامیان و ارکان کنفرانس
- کلیه سخنرانان و ارائه‌دهندگان مقالات
- انجمن مدیریت منابع انسانی
- مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی (دبیرخانه کنفرانس)





والسلام عليكم ورحمه الله وبركاته