

## گزارش ششمین همایش عرصه یادگیری با محور مدیریت منابع انسانی

### توسعه منابع انسانی یک ضرورت است

ششمین همایش عرصه یادگیری با محور مدیریت منابع انسانی، در تاریخ ۲۵ و ۲۶ آبان با حضور کارشناسان و مدیران منابع انسانی در مشهد برگزار شد.

در مراسم افتتاحیه این همایش که از سوی «موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی» و «انجمن مدیریت منابع انسانی» برگزار شد، مهندس «مهدی مفیدی» مدیر عامل سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران در پیامی خطاب به شرکت کنندگان در همایش با اشاره به اینکه امروزه سرمایه‌های انسانی به برترین و والاترین سرمایه ارزش افزای سازمان‌ها و بنگاه‌ها تبدیل شده، تا آنجا که بهره‌گیری از دیگر منابع فیزیکی، مالی و تکنولوژیکی در گرو بهره‌برداری بهینه از این منبع پایان‌ناپذیر، خلاق، مسئولیت‌پذیر، متعالی و حیات‌بخش است گفت: نقش مدیران ارشد در تعالی بخشی به جایگاه منابع انسانی نه تنها از منظر یک منبع در کنار سایر منابع برای حرکت به سوی سرآمدی، بلکه به عنوان یک رسالت اجتماعی و الهی که می‌تواند الهام‌بخش و روح‌آفرین به کلیه وجوه به ویژه یک محیط کسب و کار بالنده باشد، حائز اهمیت است.

در این پیام که توسط مهندس «عباس غفاری» مدیر جذب و برنامه‌ریزی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران قرائت شد آمده است: امروزه تحقیقات بسیاری در حوزه منابع انسانی انجام می‌شود تا سازمان‌ها با اخذ روش‌های بهینه جذب، آموزش، توسعه، انگیزش، تعهد، نگهداری و ارزیابی عملکرد، این منبع لایزال الهی را در جهت تحقق اهداف سازمانی شناسایی و به کار بگیرند.

مدیر عامل سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران در این پیام با عنوان این مطلب که: «در حال حاضر با توجه به رویکرد جهانی سازی، تغییرات تکنولوژیکی، گسترش رقابت، کم‌رنگ شدن مرزهای جغرافیایی و تعامل گسترده و وسیع فرهنگی و اجتماعی میان اقوام، ملل و تمدن‌ها بر نقش بیش از پیش سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی به عنوان بازیگران اصلی این عرصه تاکید می‌شود، افزود: «داشتن سرمایه‌های انسانی خلاق، با استعداد، متعهد و کارآفرین موقعیت خوبی را برای جهش و حرکت به سمت و سوی دستیابی به اهداف ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران فراهم می‌کند که به حمدالله کشور عزیز ما از وجود آن بهره‌مند است.»

در این پیام همچنین با اشاره به اینکه در برنامه چهارم توسعه، با درک نقش و اهمیت حوزه منابع انسانی به عنوان توسعه‌دانی محور سهم قابل توجهی از رشد ۸ درصدی GDP به عامل بهره‌وری بخصوص بهره‌وری نیروی انسانی اختصاص یافته است، آمده: این موضوع افقی امیدبخش در جهت حرکت کشور به سمت توسعه منابع انسانی، نه به عنوان یک انتخاب بلکه به عنوان یک ضرورت و با توجه به الزامات

کشورمان به منظور پیوستن تدریجی به سازمان تجارت جهانی (WTO) و همسویی با سایر تحولات جهانی، ترسیم کرده است.

مهندس « مفیدی » در این پیام با بیان اینکه سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران به منظور همسویی با چشم انداز و برنامه های توسعه کشور و در راستای تحقق آرمان جهانی سازی صنایع ایران استراتژی توسعه مدیریت و توسعه منابع انسانی را به عنوان زیر بنای تحقق دیگر استراتژی های کسب و کار خود قرار داده است افزود: « این همایش فرصت مغتنمی است تا شرکت کنندگان در آن ضمن بهره گیری از آخرین دستاوردهای علمی و تجربی در حوزه منابع انسانی، زمینه تبادل تجارب و بهره گیری از فرصت های یادگیری جهت بهبود جایگاه این حوزه و ارتقاء نقش کمی و کیفی آن را فراهم آورند.»

وی همچنین اظهار امیدواری کرد: « مدیران و کارشناسان منابع انسانی بیش از گذشته ضمن ارتقاء قابلیت ها و توانایی های فردی خود در زمینه تدوین استراتژی توسعه منابع انسانی و ایجاد همسویی آن با سایر استراتژی های سازمان و بنگاه متبوع خود نقش آفرین باشند.»

توسعه منابع انسانی توسط فن آوری اطلاعات (ERP) شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان عنوان مقاله ای بود که توسط مهندس «سیده مهدین ستوده» کارشناس (ERP) و مهندس «اکبر رجایی» مدیر آموزش و توسعه نیروی انسانی این شرکت در روز اول این همایش ارائه شد.

در این مقاله با اشاره به اینکه فن آوری (ERP) موجب خودکار کردن مدیریت و کنترل تمام فرایندها در هر بخش شده و اطلاعات هر بخش یا عملکرد آن را بدون نیاز به ارتباطات کابلی با دیگر عملکردها و بخش های سازمان به صورت یکپارچه مرتبط می کند آمده است: « فن آوری (ERP) تنها یک سخت افزار یا نرم افزار نیست بلکه بر یک مجموعه فکر، معماری، عملکرد و توسعه برای دستیابی یک سازمان یا فعالیت اقتصادی به اهداف سودآوری و رضایت مشتری دلالت دارد و از یک فکر و راه حل ویژه برای صنعت و سازمان های تولیدی به راه حلی جامع برای تمام سازمان های ملی و خدماتی تبدیل شده است. در این مقاله با تاکید بر اینکه پیش زمینه های فن آوری (ERP) و دیگر برنامه های مربوطه نقش مهمی در سیستم عصبی دیجیتالی برای این فن آوری ایجاد کرده است، آمده: این موضوع باعث معماری مناسب سیستم های اطلاعاتی، ارتباط منطقی بین ERP و چندین راه حل دیگر از جمله مدیریت جریان کار (Management Workflow) و بستر Web شده است و از این رو می توان شاهد کاربردهای قوی این فن آوری در سازمان ها و محیط بین سازمان ها یا فرا سازمانی بود.

ارائه کنندگان این مقاله در معرفی منابع فن آوری (ERP) آورده اند: « منابعی که ERP به آنها می پردازد، کلیه منابعی است که در یک کارخانه یا سازمان نقش آفرینی می کند و در حیات یا تکامل آن اثر بخش می شود.

نیروی انسانی، تجهیزات و ماشین آلات، پول و سرمایه، مواد اولیه و داده ها و اطلاعات به عنوان منابع ERP در این مقاله معرفی و توضیح داده شده است.

ارائه کنندگان این مقاله با عنوان این موضوع که کارخانه ERP نظیر هر کارخانه فیزیکی محصول مشترک داشته که مشتری اصلی و همیشگی این محصول، مدیریت و کارکنان سازمان هستند می افزایند: محصول ERP اساساً اطلاعات است که با در اختیار گذاشتن آن به مدیریت و کارکنان، زمینه و بستر مناسبی را فراهم می آورد تا آنها بتوانند در پیشبرد سازمان و تصمیم گیری امور، از آن کمال استفاده را ببرند. همچنین در این مقاله بر سیستم پردازش اطلاعات (TPS)، سیستم اطلاعات مدیریت (MIS)، سیستم پشتیبانی تصمیم گیری (DSS) و سیستم اطلاعات عملیاتی (EIS) به عنوان محصولات سیستم توسعه منابع انسانی توسط فن آوری اطلاعات تاکید شده است.

در بخش دیگری از این مقاله پروژه ERP در شرکت ذوب آهن اصفهان معرفی شده است که نویسندگان مقاله در معرفی آن آورده اند: پروژه ERP در شرکت ذوب آهن اصفهان در تاریخ سوم شهریور ماه سال ۱۳۸۲ با همکاری شرکت های پیمانکار «باسا» و GTS امارات آغاز به کار کرد که بسته نرم افزاری خریداری شده (Oracle E. Business Suite) تحت لیسانس شرکت اوراکل است.

نویسندگان مقاله عنوان کرده اند که در حال حاضر این پروژه در تمامی ماجول های خریداری شده توسط شرکت ذوب آهن نصب و در سطوح مختلف قابل بهره برداری هستند.

معرفی برنامه های کاربردی که در پروژه ERP شرکت ذوب آهن اصفهان نصب و بومی سازی شده اند عنوان بخش دیگری از مقاله ارائه شده توسط سیده مهدین ستوده و اکبر رجایی بود که در تشریح آن آورده اند :

- ۱- در حوزه مالی: دفتر داری کل و بودجه بندی، اموال و دارایی های ثابت، حساب های پرداختی، حساب های دریافتی و مدیریت نقدینگی
- ۲- در حوزه خرید و فروش: خرید، سفارشات مشتری و انبارها
- ۳- در حوزه نیروی انسانی: پرسنلی، حقوقی و دستمزد و حضور و غیاب
- ۴- در حوزه تولید: برنامه ریزی تولید و مواد، ظرفیت تولید بخش ها، لیست مواد، انرژی، ماشین و نیروی کار به ازای یک تن محصول مورد نیاز، کنترل کیفیت محصول و مدیریت هزینه
- ۵- در حوزه مدیریت دارایی های سازمان: نگهداری و تعمیرات

نویسندگان این مقاله در ادامه به معرفی ماجول های پیاده سازی شده برای سیستم مدیریت نیروی انسانی یا HEMS که توسط شرکت Oracle و در قالب بسته نرم افزاری Oracle E-Business Suit ارائه شده است پرداخته و مفاهیم اصلی قابل بحث در حوزه نیروی انسانی را اهمیت استراتژیک نیروی انسانی، مدیریت نیروی کاری و جهانی سازی، اجتماعات منسجم و یکپارچه نیروی انسانی و سازمان مبتنی بر شایسته سالاری برشمردند.

در این مقاله مدیریت نیروی کار و بهینه سازی آن زمانی میسر دانسته شده که سازمان ها نیروی کاری خود را براساس یک سری پارامترها و معیارهای کلیدی، طبقه بندی کنند تا به بالاترین حد بازگشت

سرمایه به سازمان دست یابند یا به بیان دیگر بهینه‌سازی نیروی کار به معنای قرارداد دادن افراد مناسب در مشاغل و پست‌های مناسب و در زمان مناسب با هزینه مناسب است.

تشریح خط مشی مبتنی بر شایسته سالاری در سیستم عملیاتی نیروی انسانی عنوان قسمت دیگری از این مقاله بود: خط مشی مبتنی بر شایسته سالاری در سیستم عملیاتی نیروی انسانی روندی است در جهت کسب، سازماندهی، توزیع، بهبود و حفظ مهارت های کلیدی و دانش موجود در سازمان جهت پیشبرد اهداف سازمان و دستیابی به سکوی رقابت با سازمان‌های موفق و بزرگ و در یک کلام تمرکز بر بهبود و به کارگیری مهارت ها و تخصص های سازمان است.

این مقاله در پایان با اشاره به اینکه فن آوری ERP چه مسایلی را در سازمان حل می‌کند و چه کارهایی را انجام نمی‌دهد به این ترتیب به این ترتیب توضیح می‌دهد که: استاندارد شدن فرایندهای کاری از طریق مهندسی مجدد فرایندها، یکپارچه سازی اطلاعات مالی، یکپارچه سازی درخواست های مشتریان، استاندارد کردن و افزایش سرعت گردش اطلاعات در فرایندهای تولید، کاهش حجم انبار، استاندارد کردن و یکپارچه سازی اطلاعات منابع انسانی، کاهش زمان جهت ثبت اطلاعات، پردازش سازماندهی، ایجاد فرصت لازم جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات و زمینه ورود به تجارت الکترونیک E-Commerce از مسائلی است که ERP آنها را در سازمان ها حل می‌کند.

همچنین موارد زیر به عنوان سرفصل هایی که سیستم ERP آنها را در یک سازمان انجام نمی‌دهد عنوان شده است:

ERP به جای پرسنل کار نمی‌کند، به جای پرسنل فکر نمی‌کند، به تنهایی نمی‌تواند ضایعات را کاهش دهد، به تنهایی نمی‌تواند راندمان کار را افزایش داده و نمی‌تواند معجزه کند.

تجربه استقرار استاندارد بین المللی آموزش (ISO 10015) در چهار شرکت بزرگ ایرانی با تاکید بر استاندارد بین المللی IWA2 در زمینه آموزش گروه کارخانجات پارت لاستیک مشهد عنوان مقاله دیگری بود که توسط دکتر «اباصلت خراسانی» مشاور آموزش شرکت پارت لاستیک مشهد و صنایع شیمیایی ساصد و دکتر ناصر فیروزی مدیر منابع انسانی شرکت پارت لاستیک مشهد در روز اول این همایش ارائه شد.

نویسندگان این مقاله با تاکید بر اینکه آموزش در رشد اقتصادی و توسعه فردی و اجتماعی نقش تعیین کننده‌ای دارد عنوان کردند: با توجه به این موضوع سازمان ها باید همواره در این اندیشه باشند که امکانات و تجهیزات کافی در اختیار افراد قرار دهند تا نیروی کار آنها با آموزش های لازم در فرایند توسعه اقتصادی و اجتماعی به خوبی ایفای نقش کنند.

در بخش دیگری از این مقاله با اشاره به اینکه عضویت در سازمان تجارت جهانی (WTO) شامل باز شدن بازارها به روی کشورهای دیگر است و بنابراین آموزش یکی از خدماتی است که باید توسط WTO پوشش داده شود، آمده است: این امر تجربه شده که آموزش و خدمات آموزش نقش مهمی در میزان

رشد و توسعه داشته و آموزش با کیفیت برای تقویت توسعه اقتصادی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه لازم و ضروری است.

در یکی دیگر از بخش های این مقاله ذیل سرفصل: چگونه بازگشت سرمایه را در آموزش محاسبه کنیم توضیح داده شده: اندازه گیری بازگشت سرمایه در آموزش بسیار مشکل است اما غیر ممکن نیست. انجمن امریکایی آموزش و توسعه (ASTD) از سال ۱۹۹۷ شروع به جمع آوری اطلاعات از سازمان ها درخصوص سرمایه گذاری در آموزش کرده تا بتواند به این سوال پاسخ دهد که آیا باید برای آموزش وجهی پرداخت شود یا نه؟

همچنین می افزاید: اطلاعات جمع آوری شده از بیش از ۲۵۰۰ شرکت حاکی از آن بود که شرکت هایی که در آموزش، بیشتر سرمایه گذاری کرده اند از حاشیه سود بیشتری برخوردار بوده اند البته باید در نظر گرفت که همانند همه سرمایه گذاری ها، سودآوری در زمینه آموزش نیز نیازمند استراتژی دقیق و مدیریتی توانمند است.

نویسندگان مقاله در پاسخ به این سوال که چه سیستم کیفیتی به بهترین نحو می تواند یک شرکت یا سازمان دولتی را در بهبود کارایی و اثر بخشی آموزشی کمک کند گفته اند: استاندارد کیفی جدید با بیشترین معیارهای کیفی موثر، آموزش را جهت استفاده در سازمان های دولتی و خصوصی که علاقمند به ارائه استانداردهای برتر کیفی که مایل به سرمایه گذاری در آموزش و برگشت آن هستند معرفی می کند.

ارائه دهندگان مقاله در بخش دیگری از آن با اشاره به اینکه استاندارد ISO 10015 یک استاندارد کیفیت است نه یک استاندارد فنی محصول، افزودند: به طور اعم گواهی ISO10015 به این مفهوم است که فرایند کیفیت آموزشی شرکت یا سازمان دارای نظم و ترتیب است و سازمان به آنچه می گوید واقعاً پایبند است.

آنها در پایان مقاله خود با عنوان این موضوع که: استانداردسازی آموزش در سطح کشور و به ویژه در صنایع آن گونه که شایسته است مورد توجه قرار نگرفته، ادامه می دهند: این مسئله در شرایطی است که استاندارد سازی آموزش در سطح جهان سال هاست که مورد توجه دست اندرکاران آموزش و پرورش و بخش های آموزش عالی، سازمان ها و شرکت های دولتی و خصوصی در تمام دنیا قرار گرفته است.

در روز دوم این همایش مهندس «عباس غفاری» مدیر برنامه ریزی و جذب سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران در سخنانی به ارائه دستاوردهای سفر آموزشی، مطالعاتی مدیران منابع انسانی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران به آلمان پرداخت.

وی با اشاره به اینکه این دوره آموزشی با همکاری موسسه CDC برگزار شد افزود: این مجموعه موسسه ای آموزشی و غیر انتفاعی است که در ۸ شهر بزرگ آلمان دفتر و در بسیاری از کشورها نمایندگی دارد. این موسسه دوره های آموزشی خود را با حمایت شرکت هایی نظیر «تایسون کروب» و دولت آلمان برگزار می کند.

غفاری با بیان اینکه در مدت اقامت و برگزاری این دوره آموزشی که ۱۲ روز به طول انجامید علاوه بر آموزش های حضوری از شرکت (Deutz Diesel) دیدن به عمل آمد افزود: در این سفر همچنین از شرکت نمایشگاه های بین المللی دارویی که صنایع داروسازی از اقصی نقاط جهان در آن شرکت کرده بودند نیز بازدید شد.

مدیر برنامه ریزی و جذب سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران با اشاره به اینکه در این دوره آموزشی به تفکیک سه بخش تدریس شد افزود: اولین بخش توسط خانم «رنات فرانکی» که مدیر عامل یک شرکت منابع انسانی و مشاور شرکت هایی متعدد آلمانی در این حوزه بود ارائه شد که شامل سرفصل هایی چون : جذب از داخل و خارج سازمان، مصاحبه های شغلی، تست های شخصیت، کانون ارزیابی و ... بود.

غفاری همچنین در گزارش خود به آموزش های ارائه شده توسط «دکتر فرانز کوئر» که در علوم انسانی و حقوق دارای درجه پروفسوری است به عنوان بخش دوم آموزش های این دوره اشاره کرد و مباحثی نظیر: سبک مدیریت هدف گرا، شرکت های مجازی، شرکت های یک نفره، فرهنگ سازمانی و ... را از مباحث مطرح شده در آن برشمرد.

وی با بیان اینکه در بخش سوم دوره که توسط دکتر «جورج کلر» ارائه شد گفت: با توجه به آشنایی استاد با کشور ایران بحث ارائه شده توسط وی بسیار کاربردی و تطبیقی بود و مباحثی چون : رهبری، سیستم های عملکرد، نقش رهبری در تغییر، هوش هیجانی، شایستگی های چند فرهنگی و ... را در بر می گرفت.

غفاری با اذعان به این نکته که در طول دوره مشخص شد که دانش مدیران ایدرو در حوزه توسعه منابع انسانی فاصله چندانی با دانش کشورهای اروپایی ندارد افزود: صرفاً اجرا و عملیاتی کردن مباحث است که با دقت در شرکت های آلمانی به انجام می رسد و از بازخوردهای آن استفاده می کنند.

وی همچنین گفت: در پایان دوره جلسه ای برای ارزیابی دوره و اعطای گواهینامه ها برگزار شد و شرکت کنندگان ارزیابی خود را برای بهبود دوره های آتی ارائه کردند.