

# فرار مغزها

دکتر محمدحسین مشرف جوادی

موضوع مهاجرت نخبگان، موضوع جدیدی نیست، بلکه از نیم قرن قبل، همه کشورهای توسعه نیافته گرفتار این مسئله بوده اند. منتهی در ایران بعد از انقلاب اسلامی، آمار مهاجرت به دلایل گوناگون از رشد قابل توجهی برخوردار بوده است. به طور کلی هنگامی که جذابیت های نسبی کشور مهاجرپذیر مانند جذابیت های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی بیشتر از کشور مبدأ باشد، مهاجرت انجام می پذیرد.

شاید بتوان گفت تفاوت مهاجرت با فرار مغزها در این است که معمولاً مهاجرت به صورت دوطرفه و در حالت عادی انجام می پذیرد، در حالی که فرار مغزها یا مهاجرت نخبگان عمدتاً به صورت یک طرفه انجام می گیرد.

موضوع مهاجرت نخبگان از موضوعهایی است که هیچ نهاد و یا سازمانی تا به حال به فکر اصلاح و یا ارائه راه حل های علمی برای رفع این ضایعه ملی نبوده است. لذا لازم است که مسئولان این رویکرد را از دو زاویه یعنی ۱ - تقلیل و تضعیف عوامل ساز دهنده یا دفع (که متعاقباً به آنها اشاره خواهد شد) و ۲ - نگاه جدید از زاویه ای متفاوت به این پدیده بنگرند. آمار و ارقام مختلف بیانگر اینست که جامعه ما از این لحاظ (مهاجرت مغزها) و یا جذب نخبگان و به کارگیری آنها در مملکت ناتوان است، متأسفانه هنوز اهمیت و جایگاه نیروهای متخصص و حرفه ای در کشورهای جهان سوم جایافتاده است. به نظر می رسد که بیشتر توجهات مسئولان و مدیران صرف هزینه های کوتاه مدت می شود تا صرف تربیت، آموزش و حفظ و نگهداری منابع نیروی انسانی کارآمد.

به گفته دکتر احمد آقازاده، عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی، ۷۲ درصد برگزیدگان ایرانی المپیادها جذب دانشگاههای آمریکا شده اند، به طوری که در سال ۱۳۸۰، ۹۰ نفر از ۱۲۵ نفر برگزیدگان المپیادهای دانش آموزی و دانشجویی ایران به آمریکا رفتند. وی از جمله علتهای اساسی اینگونه مهاجرتها را منزوی شدن نیروهای کارآمد و عدم شایسته سالاری در کشور می داند. همچنین ۸۰ درصد از نفرات اول کنکور دانشگاهها و نفرات اول تا سوم المپیادهای

خارج در حدود ۸۰۰ تا ۱۰۰۰ میلیارد دلار است که این رقم حدوداً معادل سی سال صدور کالاهای نفتی و غیرنفتی ایران با قیمت بالا است.

همان طوری که ذکر گردید، در میان نیروی انسانی در کشورها، مدیران و متخصصان واقعی از اهمیت ویژه ای برخوردارند. زیرا آنها هستند که مغز متفکر سازمانها و در واقع اینگونه رهبران اند که موفقیت و یا شکست سازمانها به آنها نسبت داده می شود.

نیروی انسانی یکی از اساسی ترین شاخصهای توسعه یافتگی کشورها محسوب می شوند. لذا با مهاجرت نخبگان، به شدت قدرت مدیریت و حاکمیت کاهش یافته و امور به نحو مطلوب اداره نخواهند شد. امروزه برای حفظ و نگهداری نیروهای انسانی ماهر و نخبگان و متخصصان و مدیران در کشورها، نمی توان فقط به روشهای سنتی یا قدیمی و فرسوده تکیه کرد، بلکه حفظ و نگهداری مغزها نیاز به ایجاد محیطی آرام و مناسب دارد.

بایجاد چنین محیطی می توان کشور را به سوی کارایی و پویایی سوق داد. متأسفانه به گفته مقامات مسئول کشورمان، میزان فعلی ساعات مفید کاری کارکنان در کشور، حداکثر ۹۰ دقیقه در روز است، در حالی که این میزان در اکثر کشورهای پیشرفته و یا توسعه یافته به ۷ ساعت در روز می رسد. از آنجایی که نخبگان با تنبلی و کم کاری سازگاری و هماهنگی نداشته، لذا ترجیح می دهند به کشوری مهاجرت کنند که فعال و میزان ساعات کاریشان بالا باشد به طوری که با سیستم فیزیکی و روحی و روانی آنها هماهنگی داشته باشد.

باعنایت به تغییرات و تحولات سریع در جهان و در بیشتر کشورها و پیشرفت پرشتابی که به صورت تصاعدی در بسیاری از کشورهای پیشرفته و در تعدادی از کشورهای در حال توسعه در حال وقوع است، تغییر و توسعه از عوامل ضروری در سازمانها و در کشورها به شمار می رود. امروزه اساساً رشد و توسعه اقتصادی و یافزایش صادرات کالاهای غیرنفتی اکثر کشورها در گرو عوامل مهمی از قبیل فناوری و اطلاعات، تولید و بهره وری است. هر چند اخیراً برای کشورهای پیشرفته بعد فناوری در مقایسه با تولید از اهمیت بیشتری برخوردار گردیده است.

در هر حال، برای کلیه کشورها، بهره وری سیستم های اطلاعاتی و تولیدی از اهمیت خاصی برخوردار است. آنچه که به طور مشترک در تمامی کشورها و در فازهای اطلاعاتی، تولیدی، خدماتی و... وجود دارد، دانش است.

به این ترتیب می توان ادعا کرد که عامل نیروی انسانی متخصص و ماهر است که باعث پیشرفت سازمانها یا کشورها و بهره وری بهینه از امکانات و منابع کشورها می شود. زیرا مدیر و مدبر است که می تواند منابع دیگر از قبیل منابع معدنی و زیرزمینی، منابع مالی، سرمایه ای و پولی، تجهیزات و ماشین آلات و یا ابزار تولید و اطلاعاتی را به کار گیرد. سرمایه نیروی انسانی متخصص، تنها سرمایه ای است که نمی توان مانند منابع فیزیکی دیگر، مقدار دقیق پولی آن را محاسبه کرد. بنابراین، زیانهای ناشی از مهاجرت نخبگان شامل دو نوع زیانهای بالفعل و بالقوه است.

طبق یک برآورد، فقط سرمایه ایرانیان مقیم

ایرانیان مقیم آمریکا	بومی‌های آمریکایی
۵۶/۳ صاحب مدارک علمی‌اند (نزدیک به ۳ برابر)	۲۰ درصد صاحب مدارک علمی‌اند
۵/۱ درصد دارای مدارک دکترایند (۶ برابر آمریکاییان)	۰/۸ درصد دارای مدارک دکتر هستند
۱۶/۱ درصد دارای فوق لیسانس‌اند (۴ برابر آمریکاییان)	۴/۷ درصد دارای مدرک فوق لیسانس‌اند
۳۰/۳ درصد دارای لیسانس‌اند (۲/۵ برابر آمریکاییان)	۱۳/۱ درصد دارای لیسانس‌اند
۴/۸ درصد ایرانیان متخصص‌اند (۲/۸ برابر آمریکاییان)	۱/۷ درصد پزشک و یا وکیل‌اند
۱۲ درصد به شغل کارگری اشتغال دارند	۲۹ درصد کارگرند

جدول ۱- مقایسه شهروندان بومی با ایرانیان مقیم آمریکا

در مقایسه با درآمد در کشور میهمان قابل مقایسه نیست ولی همه مهاجرتها نیز به دلیل صرفاً میزان حقوق و یا درآمد نبوده است، بلکه در کشورشان با آنها به طور منصفانه و یا عادلانه رفتار نشده است و رفتارهای تبعیض آمیز و عوامل دیگری مانند: نظام حقوقی، قضائی و یا قانونی مملکت، سیستم آموزشی مدارس و دانشگاهها، نظام پزشکی و بهداشتی کشور و بالاخره اوضاع سیاسی و اجتماعی مملکت مانند فقدان آزادی یا عدم احترام به حقوق شهروندی و یا نظام اداری و بوروکراتیک سازمانها و نظایر آن، از جمله عوامل موثر مهاجرت نخبگان از جهان سوم به دیگر کشورها بوده است.

در مورد مهاجرت نخبگان به کشورهای خارج، دکتر زارع و دکتر حکیمی از اقتصاددانان کشور علتهای آن را به شرح زیر بیان داشته‌اند:

۱- فقر امکانات آموزشی و پژوهشی و آزمایشگاهی - عدم شایسته‌سالاری، به طوری که افرادی با صلاحیتهای بسیار پایین تر از آنها در راس پستهای حساس و مدیریتی قرار دارند (براساس گزارش آنها ۷۰ تا ۶۰ درصد از نخبگان یا بیکارند و یا اینکه در پستهای مناسب خود قرار ندارند).

۲- وجود مسائل اقتصادی و نبودن امکانات رفاهی و اولیه برای افراد به طوری که باعث کاهش و یا فقدان شوق به کار و امید به آینده شده است.

۳- علل تاریخی و یا فرهنگی، به طوری که اکثر افراد به دنبال منافع فردی تا منافع ملی و یا جمعی هستند.

۴- ناهماهنگی بین نگرش کلان مسئولان، به طوری که تعدادی از آنها به صورت مثبت و

در یونان، ۵ هزار نفر در هر کدام از کشورهای بلژیک، نروژ و اسپانیا و بقیه در کشورهای همسایه ایران و یا در کشورهای دیگر ساکن‌اند. روزنامه نوروز (۲۵ تیرماه ۸۱) در یک مقایسه، وضعیت ایرانیان تحصیلکرده مقیم آمریکا را در مقایسه با شهروندان بومی آمریکایی را به شرح زیر بیان کرده است. (جدول شماره ۱)

چندی قبل، خبرگزاری آنتولوی ترکیه، آمار وحشتناکی را گزارش کرد که بسیار هشداردهنده است. این خبرگزاری گزارش داد که طی ۱۱ ماه اول سال ۲۰۰۱ دقیقاً تعداد ۴۷۳۵ نفر از دفتر کمیساریای عالی امور پناهندگان سازمان ملل در ترکیه، تقاضای پناهندگی به کشورهای مختلف کرده‌اند که از این تعداد ۳۱۸۵ نفر از ایران، ۹۲۲ نفر از عراق، ۲۰۳ نفر از افغانستان، ۳۹ نفر از چین و ۱۸۶ نفر از سایر کشورها بوده‌اند. اخیراً کشورهای عضو اتحادیه اروپا پیش‌بینی کرده‌اند که تا سال ۲۰۲۰ نیازمند ۸۰ میلیون نفر نیروی کار متخصص هستند، لذا طبیعی است که هر سال در حدود ۴ میلیون نفر نخبه را به خود جذب کنند.

### علل مهاجرت مغزها

هیچ‌گاه به طور زیربنایی و جدی مسئله مهاجرت متخصصین و نخبگان به دیگر کشورها مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار نگرفته است. در حالی که حتی بعضی از این افراد احتمالاً تا حدی از حقوق کافی نیز برخوردار بوده ولی هیچ‌گاه بی‌به انگیزش، نیازها و یا انتظارات و خواستههای آنها توجه نشده است. هرچند میزان درآمد و حقوق آنها

ایرانی (در ده سال گذشته) از کشور مهاجرت کرده‌اند و از تعداد ۱۷۵ نفر که مدالهای گوناگون دریافت کرده‌اند، اکثر آنها در کشور نیستند.

صندوق بین‌المللی پول، ایران را جزء کشورهایایی که بیشترین فرار مغزها را به خود اختصاص داده می‌داند. و به همین خاطر تاوان سنگینی پرداخته‌ایم. برای نمونه در سال ۱۳۷۸، به طور متوسط روزانه ۱۵ کارشناس ارشد و ۳ تا ۲ پزشک از کشور خارج شدند که کلاً ۴۰ میلیارد از این بابت خسارت دیدیم، که این رقم حدود ۲ برابر صادرات نفتی و غیرنفتی سالانه کشور است.

صندوق بین‌المللی پول، ایرانی‌های مهاجر به آمریکا را در سال ۱۹۹۰ حدود ۱۵۰ هزار و ۹۰۶ نفر دانسته که از این تعداد، ۱۰۵ هزار و ۵۲۶ نفر از آنان دارای تحصیلات بالاتر از فوق دیپلم بوده‌اند و نزدیک به ۱۵ درصد آنها از تحصیلات عالی در مقطع دکتری برخوردار بوده، که در بین کشورهای آسیایی، از این لحاظ بالاترین میزان را به خود اختصاص داده است. به طور کلی، کشور ایران جزء چند کشور مهاجر فرستی است که در بین مهاجران آن بیشترین افراد تحصیلکرده وجود داشته است. تاسف بارتر اینکه، حدود ۴۰ درصد بورسیه‌های تحصیلی که توسط دولت به خارج اعزام می‌شوند، به ایران باز نمی‌گردند. مسلماً مهاجرت اینگونه افراد به خارج تأثیرات جدی و جبران‌ناپذیری بر روی پیشرفت مملکت و صادرات کالاها گذاشته است.

آمار مهاجران ایرانی حدود ۱۲ درصد از کل مهاجران جهان است، به طوری که طبق آمار رسمی حدود ۱۲۰ میلیون نفر و طبق آمار غیررسمی حدود ۲۵۰ میلیون نفر مهاجر در جهان وجود دارد. جالب توجه اینکه کلیه این مهاجرتها از کشورهای جنوب به شمال نیست، بلکه از اروپا و کانادا نیز به آمریکا مهاجرت می‌کنند.

طبق آمار گزارش شده، از ۳ میلیون مهاجر ایرانی، به ترتیب ۱/۲ میلیون نفر در آمریکا، ۲۰۰ هزار نفر در کانادا، ۱۸۰ هزار نفر در انگلیس، ۱۱۰ هزار نفر در آلمان، ۱۰۰ هزار نفر در فرانسه، ۹۰ هزار نفر در سوئد، ۷۰ هزار نفر در استرالیا، ۳۰ هزار نفر در هر کدام از کشورهای ترکیه، اتریش و ایتالیا، ۱۰ هزار نفر

### راه‌های پیشنهادی

یکی از راه‌های پیشنهادی، تلاش برای ارتباط هر چه بیشتر نخبگان مقیم خارج کشور با داخل است. در صورت قطع ارتباطات آنها با داخل، بروی نسل فعلی و نسل‌های بعدی تاثیر خواهد گذاشت. دوم نیاز به یک اجماع نظر نسبی بین مسئولان است. به طوری که بسترهای گفت و شنود در مسیر رشد جامعه و در راستای جذب نخبگان باشد که مستلزم تغییر استراتژی در زمینه توسعه و به کارگیری نیروی انسانی ماهم باشد. سوم برنامه ریزی طولی‌المدت و تعیین اهداف جهت جذب نیروهای انسانی کارآ و ماهر همراه با عدالت، عقل و تدبیر است به نحوی که بستر مشارکت آنها در تصمیمات سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی فراهم گردد. علاوه بر موارد فوق: اصلاح سیستم آموزشی و پژوهشی کشور از ابتدائی تا پایان دانشگاه و تلاش در جهت تربیت نیروهای انسانی خلاق، تصمیم گیرنده، محقق و حلال مشکلات، ترویج فرهنگ تحقیق و پژوهش در کشور و پیاده کردن نتایج آنها، تخصیص فرصت‌های شغلی در اختیار نخبگان و فرزندان و اجرای شایسته‌سالاری و بالاخره پیاده کردن برنامه‌های عملی برای جذب نخبگان است. در پایان باید اذعان کرد که رفتن صاحبان دانش و اندیشه «فرار مغز» نیست، بلکه هجرت نخبگان است، چون بسیاری از آنها بالاخره به کشورشان برخواهند گشت. آنها عمدتاً علاوه بر دلایل ذکر شده در بالا به دلیل کمبود امکانات و ظرفیتهای علمی در داخل کشور به مهاجرت اقدام می‌کنند. در حقیقت این فرزندان به دنبال دستیابی به ابزارهای مناسب تر برای خدمت، تولید علم و اندیشه خود هستند. لذا، بایستی به جای در حصار کردن اندیشمندان و یا توبیخ و ایجاد تنگناهای مختلف برای آنها، تلاش در افزایش قابلیت‌ها و تواناییها و ایجاد محیطی سالم در داخل کشور باشیم. اینگونه می‌توانیم به شکوفایی اقتصاد مملکت، رشد مدیریت و افزایش و صدور کالاهای غیرنفتی و کاهش وابستگی کشور به نفت باشیم.

● دکتر مشرف جوادی: استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

در بین دانشجویان به دنبال داشته است.

۳- عوامل اقتصادی: مسلماً یکی از عوامل اساسی که اکثر فرزندان را جذب کشورهای دیگر می‌کند. وقتی که میزان حقوق یک متخصص در خارج ده‌ها برابر حقوق همان شخص در ایران است، مسلماً فرد به فکر مهاجرت به آن کشور خواهد افتاد.

۴- عوامل سیاسی و قانونی: از عوامل دیگر مهاجرت، عدم مصونیت‌های سیاسی و علمی جهت اظهارنظر و حاکمیت گروه‌های سیاسی بر دانشگاهها و مراکز علمی و همچنین طولانی یا قدیمی بودن قوانین در سیستم قضائی مملکت است.

۵- عوامل اجتماعی: یکی دیگر از عوامل «فرار مغزها» نبود شناخت ساخت قدر و منزلت تحصیلکرده‌ها و نوع برخورد با آنهاست. از آن جمله فراهم نشدن فرصت‌های مطلوب برای ارائه طرح و یا پروژه‌های مطالعاتی آنهاست.

۶- عدم شایسته‌سالاری: اکثر مشاغل به افراد بی صلاحیت و یا کم صلاحیت واگذار گردیده است. و تنها ۱/۴ درصد از کارآفرینان در بخش‌های صنعتی کشور مشغول بکارند. واگذاری مشاغل بر اساس رابطه تا ضابطه، عدم تطابق شغل با تخصص و رشته افراد، بوروکراسی دولتی و انحصاری مشاغل از دیگر عواملی هستند که به مهاجرت نخبگان از کشور کمک کرده اند.

۷- انحصارات دولتی: یکی دیگر از عوامل مهاجرت نخبگان، بر اساس نظرات کارشناسان، انحصارات دولتی است، به طوری که از طرفی دولت به بهانه کوچک سازی از جذب نخبگان سرباز می‌زند و از طرف دیگر در واگذاری فعالیت‌های کشور به بخش خصوصی طفره می‌رود. لذا جایی دیگر برای نخبگان باقی نمی‌ماند.

۸- میزان امید به آینده: هر چه امید به آینده بیشتر باشد، میزان مهاجرت تقلیل پیدا می‌کند. امید به آینده جوانان در رابطه با شغل آینده شان، میزان درآمد آنها، توانائی تشکیل زندگی، ازدواج، خرید مسکن، ماشین و امثالهم و بالاخره میزان امنیت کشور تماماً ارتباط مستقیم با ترک و عدم ترک مملکت دارند. افراد معمولاً جذب کشورهایی می‌شوند که از لحاظ جذابیت و امید به آینده روشن‌اطمینان بیشتر داشته باشند.

بعضی دیگر به شکل منفی به این پدیده می‌نگرند. بر اساس نظرات صاحب‌نظران، گسترش دانشگاهها از لحاظ کمی و بی توجهی به ارزشهای کیفی یا استانداردهای آموزشی در نظام برنامه ریزی کشور، از دیگر موانع و یا عوامل بازدارنده جذب نخبگان محسوب می‌شود.

مهندس سید محمدرضا دربندی، مشاور سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی در امور فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، علل و انگیزه‌های مهاجرت ایرانیان را به طور کلی به دو بخش قبل از انقلاب اسلامی و بعد از آن تقسیم کرده است. قبل از انقلاب اسلامی اکثر مهاجرت‌ها به صورت انفرادی ولی بعد از انقلاب بیشتر مهاجرت‌ها توسط افراد متخصص انجام پذیرفته است.

وی علل اصلی جذب نخبگان به مراکز علمی سایر کشورها را بدین شرح توضیح داده است:

۱- بی توجهی به جایگاه علم و عالم: به طوری که آنقدر که در رسانه‌ها مثلاً خوانندگان، هنرپیشه‌ها و ورزشکاران تجلیل می‌شوند، به چهره‌های ماندگار علمی، استادان برجسته و مبتکران و مخترعان و یا المپیادها احترام گذاشته نمی‌شود؛

۲- بی توجهی به پژوهش: بی توجهی به رشد کیفی و تحقیق و پژوهش در دانشگاهها یکی دیگر از این عوامل است. یکی از عواملی که دانشجویان بسیاری را به کشور آمریکا می‌کشاند، عامل امکانات تحصیلی، تحقیقی، کامپیوتری و اعطای کمک‌های تحصیلی، رفاهی و بورسیه‌هاست. در سالهای اخیر تعداد دانشگاههای داخل کشور بدون هیچ‌گونه برنامه مدونی و یا تناسب رشته‌ها با مشاغل گسترش یافته‌اند و توجه بیشتر به ارزشهای کمی تا کیفی بوده به طوری که روشهای تدریس بسیاری از کلاسها صرفاً مبتنی بر تئوری‌ها و حفظیات قدیمی و سنتی است. به روز نبودن اطلاعات، استفاده از روشهای سنتی و قدیمی و ابزارهای غیر استاندارد، پایین بودن میزان تحقیقات و پژوهش در مراکز علمی و عدم هماهنگی بین تحقیقات و کاربرد آنها و تخصیص بودجه ناکافی به امر تحقیق و پژوهش، گسترش و ترویج مدرک گرایی، از عوامل دیگری هستند که بیشترین نارضایتی را



سازمان کنفرانس توسعه منابع انسانی ایران

فرمانگاه

# اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی

تهران - مهر ۱۳۸۲

*the First National Conference on Human Resources Development*  
(Tehran, Iran, oct 2003)



اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی

اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی با اهتمام سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران و همکاری های گسترده سازمان ها و نهادهای دولتی و غیردولتی کشور، در مهر ماه ۱۳۸۲ در تهران برگزار خواهد شد. این کنفرانس بیشتر به مسایل و چالش های توسعه منابع انسانی در بنگاه های کسب و کار بخصوص در موسسات داخلی کشور می پردازد و تاکید ویژه ای بر گردآوری، بازنگری، ارزیابی و تبادل تجربه های داخلی در زمینه توسعه منابع انسانی دارد. از عموم مدیران، کارشناسان، مشاوران و صاحب نظران منابع انسانی دعوت می شود که در چارچوب هدف های زیر با این کنفرانس همکاری فرمایند:



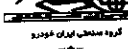
سازمان امور اقتصادی و توسعه منابع



سازمان صنایع، بازرگانی و معادن



سازمان آموزش عالی و تحقیقات علمی



سازمان تعاون، رفاه اجتماعی و امور خانواده



سازمان بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



سازمان علم، فرهنگ و آموزش عالی



سازمان فرهنگ و امور اسلامی



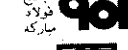
سازمان ارتباطات، فرهنگ و امور اسلامی



سازمان تعاون، رفاه اجتماعی و امور خانواده



سازمان بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



سازمان علم، فرهنگ و آموزش عالی



سازمان فرهنگ و امور اسلامی



سازمان تعاون، رفاه اجتماعی و امور خانواده



سازمان بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



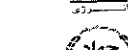
سازمان علم، فرهنگ و آموزش عالی



سازمان فرهنگ و امور اسلامی



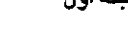
سازمان تعاون، رفاه اجتماعی و امور خانواده



سازمان بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



سازمان علم، فرهنگ و آموزش عالی



سازمان فرهنگ و امور اسلامی

- نشر و گسترش دانش توسعه منابع انسانی
- توسعه و ترویج نگرش تخصصی و علمی به توسعه منابع انسانی
- معرفی آخرین دستاوردهای علمی و پژوهشی توسعه منابع انسانی و کاربرد آنها در سازمان های پیشرو و آینده نگر
- تبادل تجربه پیرامون دستاوردهای توسعه منابع انسانی در بنگاه های کسب و کار

## محورهای کنفرانس

- مفهوم، اهمیت، چارچوب نظری، مبانی فلسفی، تاریخی، اقتصادی و ابعاد گوناگون توسعه منابع انسانی
- آموزش و توانمندسازی منابع انسانی
- روش ها و مدل های توسعه منابع انسانی (مربیگری Coaching، برنامه های جامع بهبود عملکرد کارکنان (PIP) Performance Improvement Plan و موارد دیگر)
- سیستم های مرتبط با توسعه منابع انسانی (نظام انتخاب و انتصاب، نظام ارزیابی عملکرد، نظام انگیزشی، نظام مشارکت، نظام برنامه ریزی پیشرفت شغلی، نظام کار و طراحی شغل، نظام توسعه سازمان و موارد دیگر)
- مدیریت دانش
- نظام اجرایی توسعه منابع انسانی، ایجاد مراکز آموزشی اختصاصی بنگاه ها، دانشگاه اختصاصی بنگاه ها (Corporate University) و ارتباط صنعت و دانشگاه
- مدل های تدوین استراتژی توسعه منابع انسانی
- آموزش و پرورش مدیران در سازمان های پیشرو و آینده نگر
- ارزیابی عملکرد بنگاه ها در زمینه توسعه منابع انسانی و شاخص های مرتبط (نظیر شاخص توسعه کارکنان People Developer و سرمایه گذاری در منابع انسانی (Invest In People (IIP))
- فناوری های اطلاعات و ارتباطات (Information and Communication Technology (ICT))
- توسعه سرمایه های فکری سازمان: آموزش و پرورش دانشگران، نوآوران و کارآفرینان سازمانی
- توسعه منابع انسانی مبتنی بر مدل قابلیت ها
- نقش ها، توانمندی ها و شیوه های کار مدیران و کارشناسان توسعه منابع انسانی در سازمان های پیشرو
- ابعاد فرهنگی، اخلاقی و ارزشی توسعه منابع انسانی در بنگاه های کسب و کار

## برنامه های کنفرانس

- ارایه مقاله در جلسات عمومی، نشست های تخصصی و مقالات مدیریتی در نشست های ویژه مدیران بنگاه ها
- ارایه مطالب به صورت های پوستر و نمایشگاه
- طرح تجارب بنگاه های در زمینه توسعه منابع انسانی به صورت موردکاوی (Case Study)
- برگزاری کارگاه ها و میزگردهای هم اندیشی متخصصین و مدیران
- برگزاری کارگاه های آموزشی و توان افزایی در زمینه توسعه منابع انسانی
- برگزاری نمایشگاه های کتاب، منابع آموزشی چندرسانه ای و معرفی موسسات خدمات مشاوره، آموزش و پژوهش در زمینه مدیریت منابع انسانی

جدول زمان بندی کنفرانس		جدول شهریه ثبت نام (ریال)	
ارسال خلاصه مقاله تا	۱۳۸۲/۸/۱۵	اعضای هیئت علمی	۲۰۰۰/۰۰۰
اعلام پذیرش مقاله تا	۱۳۸۲/۸/۱۵	اعضای انجمن های علمی و تخصصی	۳۰۰۰/۰۰۰
ارسال اصل مقاله تا	۱۳۸۲/۸/۱۵		
اعلام پذیرش اصل مقالات تا	۱۳۸۲/۸/۱۵		

- مقالات ارسالی اصل و خلاصه مقالات حداکثر در دو صفحه A4 به همراه مشخصات کامل نویسنده، آدرس، شماره تماس و فایل کامپیوتری (windows 2000-office 2000) ارسال شود.
- برای بهترین مطالب ارایه شده جوایز ارزنده ای در نظر گرفته شده است.
- جهت کسب اطلاعات بیشتر به وب سایت کنفرانس مراجعه نمایید. **فرم تمایل به شرکت در کنفرانس**

نام خانوادگی: \_\_\_\_\_ نام: \_\_\_\_\_  
نشانی تماس فوری: \_\_\_\_\_ درجه تحصیلی: \_\_\_\_\_ عنوان شغلی: \_\_\_\_\_

- تمایل به شرکت در جلسات  تمایل به ارایه مطلب  هر دو

نشانی دبیرخانه: تهران، خیابان ولیعصر، روبروی جام جم، کوچه شهید طاهری، شماره ۱۵، موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی، طبقه اول

صندوق پستی: ۱۵۸۱۵/۳۷۱۹ تلفن: ۲۰۱۱۶۷۴ و ۲۰۱۱۶۹۸ نمابر: ۲۰۱۳۵۰۰  
http://www.IPHRD.com/HRDConf E-mail:HRDConf@IPHRD.com



## کلان سیستم

مشاوران نرم افزار و تکنولوژی اطلاعات IT  
(عضو شورای عالی انفورماتیک)

WTO در راه است و رقابت عرصه جهانی پیدا کرده است!!  
آیا بدون داشتن قیمت تمام شده محصولات و خدمات و  
اطلاعات مدیریت به صورت سیستماتیک، می توان سهمی در  
بازار رقابتی داشت!!؟

با بهره گیری از متدولوژی علمی 5M Objects می توان به  
سیستمهای اطلاعاتی مدیریت (MIS) به صورت Integrated  
در یک مجموعه (Total Systems) دست یافت.

### 5M Objects

#### 1 - Money Object:

حسابداری بازرگانی، خزانه (دریافت و پرداخت)، نسبتهای مالی،  
بودجه، اموال و فروش (داخلی، صادرات)

#### 2 - Material Object:

انبار، تدارکات (داخلی، قراردادی، خارجی)، قراردادهای و  
برنامه ریزی و کنترل موجودی

#### 3 - Manpower Object:

پرسنلی، اوقات کارکرد، حقوق و دستمزد، پاداش، افزایش  
تولید، برنامه آموزشی،... و دبیرخانه

#### 4 - Machinery Object:

نگهداری و تعمیرات PM و خدمات پس از فروش

#### 5 - Management Object:

برنامه ریزی و کنترل تولید و مواد و کنترل کیفیت

قیمت تمام شده، سیستم اطلاعاتی مدیریت  
کارخانه و ستادی

با بهره گیری از Visual.Net (جدیدترین زبان برنامه نویسی دنیا)  
و به روزترین متدولوژی شناخت، طراحی و برنامه نویسی،  
مجموعه فوق به صورت Totally Web Based ارائه می گردد.  
شرکت کلان سیستم با متجاوز از ۲۵ سال تجربه در IT و مشاوره  
مدیریت، آماده همکاری در جهت تحقق اهداف مدیریت است.

تلفن: ۸۷۳۸۴۱۲ و ۸۷۳۲۶۸۵ تلفکس: ۸۷۵۱۸۲۰

www.calansystem.com , manager@calansystem.com

نشانی: تهران، خیابان احمدقصر (بخارست)، کوچه ششم

ساختمان دی، پلاک ۱۷/۱

## ایریسا

(شرکت بین المللی مهندسی سیستم ها و اتوماسیون)

تنها شرکت ایرانی دارای گواهینامه ISO9001

در زمینه های طراحی و ایجاد

سیستم های یکپارچه اطلاعات مدیریت

(MIS)

و سیستم های اتوماسیون صنعتی

(PLC , DCS , IPC , SCADA)

و

بزرگترین شرکت غیر دولتی

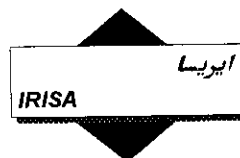
در طبقه بندی شورای عالی انفورماتیک کشور

در زمینه های طراحی و پیاده سازی

سیستم های اطلاعات مدیریت و اتوماسیون

با بکارگیری پیشرفته ترین فن آوری و متدولوژی های

مهندسی نرم افزار



اصفهان : چهارباغ بالا ، کوچه شهید هدایتی ، شماره ۵

تلفن های: ۶۶۱۱۶۲۰ (۰۳۱۱) و ۸۷۳۴۳۹۶ (۰۲۱)

دورنگار: ۶۶۲۴۰۴۱ (۰۳۱۱)

www.irisa-ir.com

e-mail: irisa@irisamail.com

## شرکت مشاورین کیفیت ساز

مورد تأیید مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران  
در زمینه خدمات مشاوره ای نظامهای مدیریت کیفیت

مشاور امین شما

در استقرار و مفاظ سیستم های کیفیت شامل:

- QUALITY SYSTEM IN HEALTH SERVICES
- INTEGRATED MANAGEMENT SYSTEM
- SUPPLIER CHAIN MANAGEMENT
- PERFORMANCE MEASUREMENT
- PARTICIPATIVE MANAGEMENT
- QUALITY CONTROL CIRCLE
- STRATEGIC MANAGEMENT
- SAPCO 79/SOGEDAC 90
- SUGGESTION SYSTEM
- COST OF QUALITY
- BENCHMARKING
- QUALITY INDEX
- ISO 9000:1994
- ISO 9001:2000
- ISO/IEC 17025
- OHSAS 18000
- ISO/TS 16949
- IBEC / EFQM
- SIX SIGMA
- ISO 14000
- CE-MARK
- QS-9000
- SA 8000
- TE 9000
- TL 9000
- FS 9000
- HACCP
- TQM
- 5S

نشانی: تهران-خیابان ولی عصر-روپروی درب اصلی پاری ملت  
ساختمان صورتی-طبقه دوم-واحد ۱۷  
تلفن: ۸۸۲۲۳۸۴ - ۸۸۲۳۶۹۸  
تلفکس: ۰۲۰۵۹۸۱۱۴ - ۰۲۰۴۱۸۱۱۳ - ۰۲۰۳۳۰۳۰۰

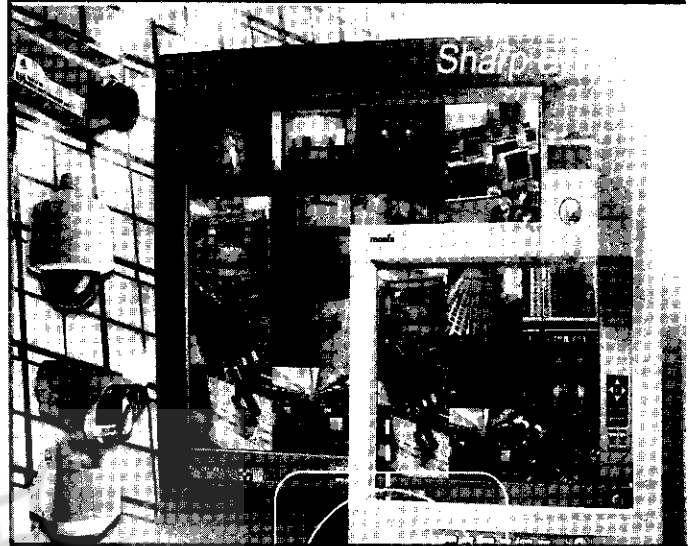
ما، هیمنگاه شما را تنها نخواهیم گذاشت



شرکت مشاورین کیفیت ساز

## نظارت تلویزیونی Sharp eye ویژه صاحبان صنایع

رویت و ضبط تصاویر خطوط تولید کارخانه در دفتر کار و منزل  
ضبط دیجیتال بدون وقفه صوت و تصویر و دسترسی سریع  
به هر یک از تصاویر ضبط شده، تهیه فایل های عکس و ...



۸۸۲۳۶۹۸ . ۸۸۲۲۳۸۴

www.karvarcctv.com

مهندسی کارور الکترونیک  
مشاور، طرح و اجرا

## مجتمع تحقیقاتی کارآفرینان صنایع



مجتمع تحقیقاتی کارآفرینان صنایع با استفاده از کارشناسان  
م تجرب، آماده ارائه خدمات مشاوره، نظارت و اجرا به شرح زیر  
می باشد:

- ✓ شرکت منتخب بانک صنعت و معدن در زمینه امکانسنجی فنی -  
اقتصادی طرح ها (دارای گرید از بانک صنعت و معدن)
- ✓ طراحی و پیاده سازی سیستم های مدیریت در زمینه های:  
- سیستم های مدیریت کیفیت (چک لیست ساپکو، ISO/TS ۱۶۹۴۹،  
ISO ۹۰۰۱:۲۰۰۰)
- سیستم های مدیریت زیست محیطی (ISO ۱۴۰۰۰)
- سیستم های مدیریت بهداشت و ایمنی (OHSAS ۱۸۰۰۰، HACCP)
- مدل های تعالی سازمان (BUSINESS EXCELLENCE)
- ✓ برنامه ریزی و کنترل پروژه
- ✓ مدیریت پیمان طرح ها و پروژه های اجرایی
- ✓ انجام کلیه پروژه های تحقیقاتی - مطالعاتی

آدرس: تهران- خیابان کریمخان زند - خیابان استاد نجات اللهی  
(ویلاي شمالي) - شماره ۲۸۴ - طبقه دوم

تلفن: ۸۸۰۲۲۵۳ و ۸۸۰۱۹۱۱

فکس: ۸۸۰۲۲۵۱