

منابع انسانی و اهمیت آن در اقتصاد

گفت و گو با مهندس اخوان - مدیر آموزش مؤسسه مطالعات و بهره‌وری منابع انسانی

امروزه بر همگان ثابت شده است که نیروی انسانی، مهم‌ترین ثروت یک کشور محسوب می‌شود. چراکه این مغز متفکر انسان است که یک سازمان و یا یک شرکت، را به جلو حرکت می‌دهد. همواره این دغدغه در نزد کشورهای اروپایی بوده که رشد منفی جمعیت را چگونه حل کنند. آن‌ها با وجود صنایع پیشرفته و فن آوری نوین، با کمبود نیروی جوان مواجه هستند. چراکه رشد منفی جمعیت، آن کشورها را به اصطلاح پیر معرفی کرده است. خوشبختانه ایران به عنوان یکی از جوان‌ترین کشورهای دنیا، از نعمت نیروی انسانی جوان برخوردار بوده و می‌تواند گام‌های بلندی را در مسیر توسعه و پیشرفت بردارد. در این میان مدیریت منابع انسانی در چند سال اخیر اهمیت خود را نشان داده است. اگر این نیروی جوان را به خوبی گزینش کرده و براساس توانایی‌ها و پتانسیل‌ها ایشان به کار گیریم، توسعه اقتصادی و اجتماعی به خوبی صورت می‌گیرد.

مؤسسه مطالعات و بهره‌وری منابع انسانی با چنین رویکردی در سال ۱۳۸۲ خورشیدی تأسیس شده هدف این مؤسسه، بررسی ساختار نیروی انسانی در کشور و چگونگی مدیریت صحیح آن است. بر این اساس، دوره‌های کوتاه مدت و بلند مدتی برگزار شده تا مدیران شرکت‌ها و سازمان‌ها با این مقوله مهم آشنا شوند. همچنین همایش‌ها و کنفرانس‌های تخصصی با مشارکت نهادهای مختلف در طول سال برگزار می‌شود. از دیگر برنامه‌های مؤسسه مطالعات و بهره‌وری منابع انسانی می‌توان به پژوهش‌های کاربردی و مطالعات فراگیر اشاره کرد. به منظور آشنایی کامل با این مؤسسه، گفت و گویی را با مهندس اخوان، مدیر آموزش سازمان فوق انجام دادیم که در زیر می‌خوانید.

ABC، مدیریت ارتباط با مشتری، مهندسی فروش و تکنیک‌های فروش مدل‌های کسب و کار اینترنتی، بازاریابی و برنامه عملیاتی راه موفقیت، اصول و مبانی مدیریت پروژه، دوره جامع صادرات و واردات، نیازسنجی آموزشی، اندازه‌گیری و اثربخشی آموزشی، تکنولوژی آموزشی و ابزارهای مدیریت موثر آموزش.

در دوره صادرات و واردات، قوانین و مقررات نیز آموزش داده می‌شود؟

بله، علاوه بر آن نیز اصول قراردادهای بین‌المللی نیز با همکاری دانشگاه تهران به علاقه‌مندان آموزش داده می‌شود. در واقع هدف ما از برگزاری چنین دوره‌های آشنایی مدیریت شرکت‌ها با صادرات و امور بازرگانی و احاطه کامل آنان بر قراردادهاست. گفتنی است که دوره‌های نامبرده به صورت Inhouse در محل شرکت‌ها و سازمان‌های متقاضی نیز برگزار می‌شود. در این میان، صاحب‌نظران و اندیشمندان سازمان‌های بین‌المللی نیز مقالاتی ارائه و تجربیات خود را در قالب نوشتار بیان می‌کنند.

مهم‌ترین دوره‌ای که تا کنون برگزار

اقتصادی، بازاریابی و فروش، بازرگانی و تجارت، مدیریت پروژه و مدیریت فن آوری اطلاعات، اختصاص دارد.

تاکنون چه دوره‌های آموزشی را برگزار کرده‌اید؟

دوره‌های آموزشی مدیریت و بهبود فرآیندها، مدیریت استراتژیک، مهارت‌های مدیریتی، مدیریت زنجیره تامین، مدیریت منابع انسانی، مهارت‌های جذب و استخدام، آشنایی با نظام پاداش و عملکرد، تجزیه و تحلیل شغل، مدیریت بر سرمایه‌های انسانی، مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت موفق کارکنان، مدل‌های اندازه‌گیری بهره‌وری، کارت امتیازی متوازن BSC، مدیریت بهره‌وری، بهبود مستمر فرآیندها PDCA FOCUS با تمرکز بر ادارات دولتی، بهره‌وری در بخش خدمات تکنیک‌های عملکرد و بهره‌وری، حسابداری مالی برای مدیران، هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت ABC، مدیریت ارتباط با مشتری، مهندسی فروش و تکنیک‌های عملکرد و بهره‌وری، حسابداری مالی برای مدیران، هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت

ساختار تعیین شده، مؤسسه مطالعات و بهره‌وری منابع انسانی، زیرمجموعه سازمان گسترش و نوسازی صنایع است.

این مؤسسه عضو بنیاد مدیریت کیفیت اروپا Efam بوده و با این بنیاد در ارزیابی متقاضیان همکاری دارد. بخش آموزش از جمله قسمت‌های سازنده آن بوده که شامل ۴ زیرمجموعه دوره‌های آموزشی، کنفرانس‌ها و همایش‌ها، در دوره‌های بین‌المللی و اطلاع‌رسانی است. در واقع این بخش به آموزش بهینه‌وسازنده مدیران و حتی کارکنان سازمان‌ها در حوزه‌های تعالی سازمانی، مهارت‌های مدیریتی، مدیریت کیفیت و تولید، مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملکرد و بهره‌وری، حسابداری مالی و

این مؤسسه چند سالی است که در زمینه منابع انسانی فعالیت می‌کند. از ساختار آن بگویید؟

طبق

کرده اید، چه بوده است؟

دوره آموزشی تعالی سازمانی که به صورت بلندمدت و دوره ای برگزار می شود. در این دوره افراد با مدل EFam آشنا شده و مراحل ارزیابی جایزه ملی بهره وری و تدوین اظهارنامه آن را می شناسند. همچنین در همایش های فصلی جایزه ملی بهره وری، تجربیات موفق شرکت های برتر به ارزیابان ارائه می شود. تا کنون شرکت های نظیر سایکو، تام ایران خودرو و سازه، گستر سایا به ارائه تجربیات خود در حوزه های مدیریت زنجیره تامین، مسئولیت اجتماعی سازمانی (CSR) و ارزش های سازمانی پرداخته اند.

و جایزه ملی بهره وری چه زمانی اهدا می شود؟

طبق برنامه ریزی انجام شده، این جایزه در ششمین همایش تعالی سازمانی بار دیگر و رویکرد یادگیری و نوآوری که ۴ و ۵ اسفندماه برگزار می شود، اهدا خواهد شد. همچنین مقاله برگزار می شود، همایش تعالی سازمانی های ایرانی، اروپایی و آسیایی ارائه می شود. از دیگر برنامه ها، برگزاری ۳۰ تور تعالی سازمانی و بازدید از خطوط تولید شرکت های نمونه است که خوشبختانه مورد استقبال مدیران قرار گرفته است. به طور کلی هدف از این برنامه ها، گسترش و توسعه مدل کیفیت EFQM در سازمان ها و شرکت های داخلی است.

تا کنون با چه سازمان هایی مشارکت داشته اید؟

به غیر از سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایرانی که برگزاری همایش ها و کنفرانس ها ی تخصصی مشارکت می کند. با سازمان فنی و حرفه ای تفاهم نامه ای را امضاء کرده ایم. این تفاهمنامه به برگزاری دوره های آمادگی شغلی برای شاغلین جوان و تازه کار اشاره دارد. همچنین تفاهم نامه ای را با دانشکده مدیریت دانشگاه تهران در خصوص برنامه ریزی دوره های آموزشی صادرات و واردات و حسابداری داشته ایم و در نهایت به دنبال تأسیس کارشناسی ارشد منابع انسانی در دانشکده صنایع و معادن دانشگاه تهران هستیم.

از مدیریت منابع انسانی گفتید چه دوره های تخصصی را تا کنون برگزار کرده اید؟

دوره هایی را با همکاری جهاد دانشگاهی و مجتمع فنی تهران برگزار کرده ایم. همچنین علاقه مندان تحصیل در کارشناسی ارشد را به دانشگاه های نیوکاسل و استرالیا معرفی کرده ایم. افرادی که در امتحان ورودی قبول شونده شرایط ادامه تحصیل را در انگلستان خواهند داشت. در تلاش هستیم تا این شاخه مدیریتی را در داخل کشور ترویج داده و علاقه مندان به تحصیل و

ارائه تجربیات موفق است. **از دیگر برنامه های سازمان بگوئید؟** همان طور که گفتیم با همکاری بنیاد کیفیت اروپا EFQM، دوره هایی را برای تربیت ارزیابان جایزه ملی بهره وری برگزار کرده ایم. همچنین با سازمان بهره وری (Psbport) سنگاپور هم همکاری تنگاتنگی در برگزاری دوره های آموزشی نبوغ کارکنان و سرمایه های انسانی داشته ایم. این

با سازمان فنی و حرفه ای تفاهم نامه ای را امضاء کرده ایم. این تفاهمنامه به برگزاری دوره های آمادگی شغلی برای شاغلین جوان و تازه کار اشاره دارد. همچنین تفاهم نامه ای را با دانشکده مدیریت دانشگاه تهران در خصوص برنامه ریزی دوره های آموزشی صادرات و واردات و حسابداری داشته ایم و در نهایت به دنبال تأسیس کارشناسی ارشد منابع انسانی در دانشکده صنایع و معادن دانشگاه تهران هستیم.

رسانه های مختلف ارتباط برقرار کرده تا سمینارها و کنفرانس ها نیز پوشش خبری داده شود. در بخش اجرا هم فعال هستیم تا همکاری ها گسترش یابد.

مدیریت منابع انسانی، آنچنان که باید و شاید در کشور توسعه یافته است، علت چیست؟

علت از عدم هماهنگی بین بخش ها و زیرساخت های منابع انسانی است. بنابراین بخش مطالعات ما به طراحی نظام جامع منابع انسانی پرداخت تا این زیرساخت ها و زیرسیستم ها به هماهنگی مطلوب با یکدیگر دست یابند. در واقع این طراحی براساس فرآیند ۳ ساله تعامل زیرسیستم ها صورت گرفته است. این آمیجوری در سال های آتی وجود دارد که با همکاری سازمان ها انجمن ها، نظام جامع و مدیریت منابع انسانی به طرز صحیحی به کار برسد.

از طرح پژوهشی در دست کار بگوئید؟

خوشبختانه با بهره جستن از مشاورین و اساتید به نام منابع انسانی و مشارکت با انجمن منابع انسانی، چندین طرح و پژوهش از جمله رهبری استراتژیک، نظام جامع آموزش کارکنان، مدیریت عملکرد به جبران خدمات، رضایت شغلی، نظام های جایگزین مدیران و مدیریت مسیر مورد مطالعه است. تاکنون ۴۵۰ طرح در دست پژوهش است که روز به روز بر تعداد آن ها افزوده می شود. با این حال ما به دنبال طرح های مدیریت تجربه هستیم. یعنی طرح هایی که اجرایی شود. جالب است که بدانید تنها ۴۰ درصد از این طرح ها، عملیاتی شده و در سازمان های مختلف اجرایی شده اند.

به راستی چرا؟

این مشکل در اکثر سیستم های اداری ما وجود دارد که در برخورد با مصنوعات، بهت زده شده و علاقه مند می شویم ولی در ادامه دلسرد و بی انگیزه خواهیم شد، به طوری که صورت مسئله پاک می شود. با این که چندین و چند طرح تحقیقاتی در ۱۰ سال اخیر مطرح شده ولی کم تر از آن ها به نتیجه مطلوب رسیده است. در پایان امید می رود که با مشارکت همه جانبه سازمان ها و نهادها شاهد گسترش توسعه مدیریت منابع انسانی و دیگر تفاهم های جامع باشیم.

دوره به ارزیابی ۷ توانایی کاری افراد می پردازد. این توانایی ها همان پتانسیل هایی است که افراد در هنگام ورود به مشاغل باید داشته باشند. پتانسیل هایی همچون ارتباط با همکاران، حل مشکلات و برخورد های سازمانی.

آیا این دوره ها در خارج از کشور هم برگزار می شود؟

بله، با همکاری مرکزی خاورمیانه ژاپن (JQCME) ۲ دوره برگزار کرده ایم. همچنین از ۵ کارخانه ژاپنی بازدید کرده و از نزدیک سیستم های مدیریتی و سازمانی آن ها را بررسی کرده ایم. این در حالی است که با مؤسسه MPC هندوستان در حوزه مدیریت انرژی، همکاری داشته ایم. این همکاری ها منجر به برگزاری چند دوره آموزشی و کارگاه تخصصی شده است. از طرفی دیگر ۲ دوره کارگاه آموزشی را برای معرفی مدل فیلپس برگزار کرده ایم. این دوره ها را برای مدیران ارشد ایران خودرو نیز داشته ایم.

و بخش اطلاع رسانی نیز فعال است؟

بله، افراد مختلفی در این حوزه به تبلیغات و ارتباطات با مشتری می پردازند. این افراد با

