

بیانیه دوازدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی

توسعه فرآیندی است که در نتیجه رشد متوازن و همه جانبه کمی و کیفی تحقق می‌یابد. در این میان محور اصلی توسعه، توسعه منابع انسانی است به نحوی که اکثر مکاتب اقتصادی انسان را به عنوان کلید توسعه مورد توجه قرار می‌دهند. در همه این دیدگاه‌ها توسعه انسانی محرک اشتغال، بهره‌وری و سرمایه‌گذاری مولد است. با نگاهی به کشورهایی که رشد فزاینده‌ای در طول دهه‌های اخیر داشته‌اند و به گروه کشورهای توسعه یافته پیوسته‌اند، متوجه می‌شویم سهم سرمایه انسانی در تولید ناخالص داخلی به طور معناداری با سایر کشورها فاصله داشته است.

در سطح بنگاهی نیز تحقق استراتژی‌های کسب و کار و ارتقاء سطح رقابت پذیری بیش از پیش به آمادگی، توانمندی و توسعه منابع انسانی وابسته شده است. منابع انسانی تنها مزیت پایدار رقابتی بنگاهها است که توانمندی و قابلیت‌های عمده سازمان‌ها به آن وابسته می‌باشد. به همین دلیل است که شاهد تحول نقش‌های اداری و کارگزینی به توسعه و شراکت استراتژیک کسب و کار توسط واحدهای مدیریت منابع انسانی هستیم. توفیق نقش‌های نوین منابع انسانی در سطح بنگاه، به وجود سلسله‌ای از مقدمات در سطح ملی و کلان وابسته است که کلیه نهادها باید در ایجاد آن اقدام نمایند. از جمله آنها می‌توان به وجود فرهنگ کار قوی شامل نظم، پیروی از استانداردها، حرفه‌ای‌گرایی، کار تیمی، مشارکت جویی و توجه به کیفیت اشاره نمود. در این بخش نهاد خانواده، رسانه و آموزش و پرورش نقش مهمی دارند. در این میان نهاد دانشگاه با پرورش مهارت‌های شغلی و دانش‌افزایی و عمل‌گرایی در کنار تقویت بینش و نگرش دانشجویان می‌تواند نقش موثری در اشتغال پذیری فارغ‌التحصیلان ایفا کند.

توانمندسازی منابع انسانی موجب افزایش فرصت‌های سرمایه‌گذاری و امکان‌کارآفرینی می‌شود. برای تحقق این موضوع نیاز است تا همه نهادها درگیر در سطح کلان و خرد با نگاهی راهبردی و اتخاذ رویکردی سیستمی به مقوله شکل‌گیری سرمایه انسانی، نقش‌های خود را بازشناخته و به بهترین نحو ایفا نمایند. متولیان این موضوع نیز باید در کشور شناسایی و اختیار و امکانات لازم به آنها واگذار گردد و در این حوزه پاسخگو باشد. لازم بذکر است که دستیابی به اهداف چشم‌انداز 1404 و پایدارسازی توسعه اقتصادی در کشور تنها با توسعه متوازن منابع انسانی در کنار رشد فناوری و سرمایه‌گذاری امکان‌پذیر می‌گردد.

خوشبختانه برگزاری 12 دوره کنفرانس توسعه منابع انسانی، بسط مفهومی و بکارگیری نسبتاً گسترده روش‌های توسعه منابع انسانی در شرکتهای بزرگ ایرانی، تشکیل حوزه‌های حرفه‌ای منابع انسانی در بنگاهها و سازمانهای کشور، تربیت کارشناسان و مدیران حرفه‌ای این حوزه، تشکیل انجمن مدیریت منابع انسانی با عضویت قریب به 2000 عضو حقیقی و حقوقی و برگزاری جایزه تعالی منابع انسانی از اقداماتی است که امیدواریم مناسبی را در کشور جهت حرکت به سمت شکل‌گیری نهضت توسعه منابع انسانی مهیا کرده است.

علیرغم اقدامات ارزشمند صورت گرفته در سالهای اخیر شاهد پدیدار شدن چالش‌ها و ریسک‌هایی هستیم که موضوع آینده منابع انسانی را در کشورمان بحث برانگیز و تامل‌آور می‌کند. از جمله این موارد می‌توان به تغییر ترکیب نیروی کار (حضور گسترده زنان در محیط کار و محدودیت فرصت‌های رشد و پیشرفت کارراه شغلی آنها، حضور نسل‌های کاری جدید و تفاوت گسترده ارزش‌های کاری آنها با نسل‌های گذشته و ایجاد تعارضات فرهنگی)، توسعه پرشتاب تکنولوژی ارتباطی و اطلاعاتی و تغییر شیوه‌ها و فرآیندهای انجام کار، چالش‌های فراروی مسایل بازنشستگی در ایران خصوصا با در نظر گرفتن مشکلات صندوق‌های بازنشستگی، کاهش انگیزه و ترک مجازی کار، افزایش سن مدیران و ضرورت جانشین‌پروری، مهاجرت نخبگان و نیروهای تحصیلکرده و متخصص و... اشاره کرد.

طرح راهبرد اقتصاد مقاومتی در کشور توسط مقام معظم رهبری توجه گسترده همه مسوولان و سیاست‌گزاران را به منابع درونی و بهره‌برداری موثر از آن جلب کرده است. منابع انسانی مهمترین سرمایه در مسیر مقاوم‌سازی اقتصاد است. تعیین هدف رشد اقتصادی 8 درصدی و موفقیت در دوران پسابرجام و تحقق رشد تولید ملی و ایجاد اشتغال پایدار از رهگذر توجه ویژه به مدیریت منابع انسانی در کشور حاصل می‌شود. بنابراین لازم است رویکردهای حاکم بر کشور تغییر یابد و از تاکید بر منابع طبیعی و زیرزمینی برای ثروت‌آفرینی به توسعه سرمایه‌های انسانی تغییر یابد. کشورهای توسعه یافته بجای کاوش در منابع طبیعی خود مشغول کشف و مدیریت استعدادهای انسانی خود می‌باشند.

شرکت‌کنندگان در دوازدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی با بررسی عمیق بیم‌ها و امیدهای منابع انسانی در کشور پیشنهادهای خود را به شرح زیر اعلام نموده و از کلیه نهادهای مسئول تقاضا دارند تا تمام توان خود را مصروف عملی ساختن آن کنند تا انشاءالله امیدها بر بیم‌ها غلبه یابد و شاهد آینده‌ای پربار برای منابع انسانی کشورمان باشیم.

- 1- تشکیل شورای عالی منابع انسانی در کشور بمنظور ایجاد یکپارچگی در سیاست‌گذاری و نظارت بر اجرا در راستای اهداف کلان و برنامه چشم‌انداز 1404 جمهوری اسلامی ایران.
- 2- نظر به ارتباط وسیع توسعه و توانمندسازی منابع انسانی با سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در خصوص اقتصاد مقاومتی، توسعه منابع انسانی در سطوح و ابعاد گوناگون به عنوان راهبرد اصلی درون‌زایی و مقاوم‌سازی اقتصادی در کشور مورد توجه قرار گیرد.
- 3- بررسی دقیق ظرفیت‌های جذب نیروی انسانی در کشور و برنامه ریزی منسجم برای نظام آموزش عالی و مهارتی و حرفه‌ای کشور بمنظور ایجاد توازن در عرضه و تقاضای منابع انسانی.
- 4- مبارزه جدی، عملی و همه‌جانبه با فساد اداری در همه سطوح بمنظور ممانعت از سقوط اخلاقی و از بین رفتن انگیزه کار و تلاش و تولید.
- 5- تشکیل نظام تایید صلاحیت حرفه‌ای مدیران بخش‌های دولتی، عمومی و خصوصی کشور
- 6- تایید نظام صلاحیت حرفه‌ای مدیران منابع انسانی کشور که توسط انجمن مدیریت منابع انسانی طراحی و مورد اجرا قرار گرفته است، به عنوان گامی در جهت توسعه حرفه‌گرایی در این حوزه.

- 7- توجه عمیق، هم‌جانبه و بلندمدت به مسایل و چالش‌های فراروی بازنشستگی در ایران و اتخاذ سرعت عمل مناسب در حل آن با در نظر گرفتن منافع ذینفعان.
- 8- پرهیز از اتخاذ رویکردهای غیرکارشناسی، شتاب زده و غیرحرفه‌ای در جبران خدمات مدیران و تلاش در جهت تنظیم نظام پرداخت عملکرد محور.
- 9- توجه ویژه به مدیریت استعداد و اجرای برنامه‌های جانشین پروری و پرورش مدیران آینده با محوریت شایسته‌سالاری برای ایجاد فضای رقابت مثبت و ارتقاء سطح انگیزه و توانمندسازی مدیریتی.
- 10- بررسی عمیق و همه‌جانبه موانع توسعه کارراهه شغلی و حرفه‌ای زنان در سطوح مدیریتی و ایجاد راهکارهای مناسب جهت توانمندسازی و بکارگیری ظرفیتهای آنان در مدیریت آینده کشور.

در پایان امید است با توجه به تجربه گرانسنگ ایجاد شده در حوزه منابع انسانی زمینه‌های مناسب برای برگزاری سیزدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی در سطح بین‌المللی و امکان کسب و به اشتراک گذاری دانش و تجارب منابع انسانی در سطحی وسیعتر فراهم گردد.

شرکت کنندگان در دوازدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی

23 و 24 آبان ماه یکهزار و سیصد و نود و پنج