

با حمایت بانک پاسارگاد توسط انجمن مدیریت ایران و همکاری دانشگاه خاتم؛

هفتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی برگزار شد

«هفتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد رهبری و تعالی» و «هفتمین دوره جایزه مسئولیت اجتماعی مدیریت»؛ با حمایت بانک پاسارگاد و با حضور دکتر مجید قاسمی رئیس انجمن مدیریت ایران و رئیس دانشگاه خاتم، اعضای هیأت مدیره انجمن مدیریت ایران و همچنین جمعی از اساتید و اندیشمندان این حوزه، در تاریخ‌های ۴ و ۵ بهمن ۱۴۰۱ در محل دانشگاه خاتم برگزار شد.

به گزارش سایت خبری پرسون، این کنفرانس با هدف بهبود و ارتقای توانمندی رهبری سازمانی، ارائه راهکارهای کاربردی تعالی فرهنگ سازمانی و ارائه تجارب برتر از طریق نشست‌های علمی و تخصصی با حمایت بانک پاسارگاد، برخی از شرکت‌های گروه پاسارگاد، نهادهای علمی و دانشگاهی و با حضور استادان، پژوهشگران و دانشجویان علاقه‌مند هم‌زمان به‌صورت حضوری و مجازی برگزار شد.

این همایش در سه محور فردی، سازمانی و اجتماعی و بررسی موضوعاتی همچون: حکمرانی شرکتی مبتنی بر مسائل اجتماعی و زیست‌محیطی در مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، روندهای جدید در مسئولیت اجتماعی شرکتی، مسئولیت اجتماعی بنگاه‌ها با تأکید بر نوآوری و... صورت گرفت و اساتید و صاحب‌نظران حوزه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی ضمن ارائه سخنرانی، بیان اطلاعات و تجارب، در قالب نشست‌های تخصصی و کارگاه‌های آموزشی به تبادل اطلاعات پرداختند.

از جمله موضوعات مطرح‌شده در این همایش می‌توان به نظریه‌ها، الگوها و آینده مصادیق مسئولیت اجتماعی سازمانی، ارائه الگوی مهندسی مجدد سازمانی از طریق حاکمیت فناوری‌های نوین، گذار از مسئولیت اجتماعی به توسعه پایدار، عوامل مهم در رشد صنایع با فناوری‌های پیشرفته، ابعاد فرهنگ سازمانی در دستگاه‌های اجرایی و... اشاره کرد.

دکتر مجید قاسمی در سخنرانی افتتاحیه کنفرانس با بیان اینکه موضوع مسئولیت‌های اجتماعی روزبه‌روز در حال توسعه است و همواره ضرورت آن افزایش می‌یابد گفت: «سازمان ملل از دهه ۱۹۸۰ وارد موضوع محیط‌زیست، سلامت و ایمنی (EHS) شد و برای آن چارچوب تعریف کرد. با مطرح‌شدن این موضوع در جوامع بین‌المللی، اهمیت آن در مدیریت کلان کشورها افزایش یافت. این موضوع در حوزه زیست‌محیطی و سرمایه انسانی تعریف شد و در دهه ۱۹۹۰ با تمرکز بر کاهش اثرهای زیست‌محیطی فراتر از الزام‌های قانونی، بحث پایداری موردتوجه قرار گرفت. اینکه الزام‌های قانونی داوطلبانه چگونه می‌توانند در آثار منفی موضوعات محیط‌زیست مؤثر باشند.»

دکتر مجید قاسمی، رئیس انجمن مدیریت ایران و رئیس این کنفرانس، افزود: «در دهه‌های ۲۰۰۰ و ۲۰۱۰، با مطرح‌شدن موضوع مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، استفاده از فعالیت‌های بشردوستانه و داوطلبانه سرمایه انسانی سازمان‌ها برای هماهنگی مسائل اجتماعی به آن افزوده شد و از دهه ۲۰۲۰ به بعد، حکمرانی مسائل اجتماعی و زیست‌محیطی به‌عنوان یک مفهوم کل‌نگر مرتبط با وضعیت‌های رقابتی و مدیریت ریسک، موردتوجه قرار گرفت.»

او طی سخنرانی افتتاحیه این رویداد ضمن اشاره به عوامل زیست‌محیطی، اجتماعی و حکمرانی (ESG) بیان کرد: «معیارهای زیست‌محیطی به تأثیرهای زیست‌محیطی عملیات سازمان و حفاظت از محیط‌زیست می‌پردازد؛ از جمله تغییرات آب‌وهوا، آلودگی و ضایعات، منابع طبیعی و فرصت‌های محیطی. به‌عنوان مثال اگر به زرنند تشریف ببرید و نگاهی به صنعت آنجا بیندازید، می‌بینید این منطقه دارد به یک ناحیه صنعتی قوی تبدیل می‌شود که امکاناتی برای سرمایه‌گذاری‌های شرکت هلدینگ میدکو دارد؛ دو واحد کنسانتره ۲ میلیون تنی، یک واحد گندله ۲/۵ میلیون تنی، یک واحد کک‌سازی ۸۰۰ هزار تنی و یک واحد ۷/۷ میلیون تنی فولاد در آنجا دایر است و به تولید می‌پردازد.»

رئیس دانشگاه خاتم در ادامه، با بیان اینکه سایت میدکو در این منطقه با برخورداری از یک واحد فیلترینگ هوا تحت‌عنوان CDQ مانع از ورود ذرات آلوده‌کننده به شهر زرنند می‌شود، گفت: «حدود ۱۴ مگاوات از بخاراتی که وجود دارد، برق تولید می‌کند تا به شبکه آنجا فشار کمتری وارد شود. یک نیروگاه ۵۰۰ مگاواتی نیز در کرمان و نزدیک فولاد بوتیا قرار دارد که شرکت میدکو در آن سرمایه‌گذاری کرده و با تکنولوژی‌های بسیار به‌روز و دقت به محیط‌زیست در حال تولید است. چند واحد فولادسازی نیز مجموعاً ۴/۲ میلیون تن تولید دارد. تاکنون ۳۶ پروژه در میدکو اجرا شده که عمده آن‌ها در زرنند، بردسیر، سیرجان، شهر بابک و خود کرمان است. در کنار این‌ها یک واحد ۴۰۰ هزار تنی کک‌سازی متعلق به یک دستگاه دولتی در نزدیکی سایت میدکو قرار دارد که شهر را به‌شدت آلوده می‌کند.»

وی افزود: «شرکت میدکو شرط محیط‌زیست را در تمام سرمایه‌گذاری‌هایی که اجرا شده رعایت کرده است. برای مثال در شهر بابک دو کارخانه مربوط به مس کاتد وجود دارد که برای اولین بار تجاری شده و امتیاز آن را در اوج تحریم‌ها گرفتیم. این مورد سرمایه‌گذاری سنگینی داشت و اکنون مس کاتد با قیمت تمام‌شده معادل ۶۰ درصد تکنولوژی‌های قبل از خودش تولید می‌شود.»

مدیرعامل بانک پاسارگاد درباره موضوع حکمرانی از نظر مدیریت اظهار داشت: «این بحث باید دو موضوع را خیلی عمده حل کند؛ یکی بحث تضاد منافع (Stockholders) و ذی‌نفعان است و دیگری بحث مدیریت ریسک. در ادبیات ESG به بحث رفتار سازمانی و حکمرانی سازمانی که در سازمان ملل تعریف شده اشاره دارد.»

مجید قاسمی در ادامه گفت: «در سال ۲۰۰۵، دبیرکل وقت، آقای "کوفی عنان" از برخی از بزرگ‌ترین نهادهای سرمایه‌گذاری جهان با هدف توسعه اصول

سرمایه‌گذاری مسئولان دعوت کرد. در سال ۲۰۰۶ گزارشی تحت‌عنوان اصول سرمایه‌گذاری مسئولان رونمایی شد که شش اصل سرمایه‌گذاری مسئولانه را تأکید می‌کند. پس از آن تا سال ۲۰۲۰ تمرکز بر سرمایه‌گذاری پایدار و جلب حمایت مؤسسات مالی بود و افزایش تعداد شرکت‌های متعهد را مشاهده می‌کنیم که دارایی از ۱۶۳ شرکت با سرمایه‌گذاری ۶/۵ تریلیون دلار به بیش از ۳ هزار شرکت با ۱۰۰ تریلیون دلار می‌رسد. شرکت‌ها برای سرمایه‌گذاری‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی روزبه‌روز آگاهانه‌تر رفتار می‌کنند.»

وی افزود: «با همکاری مجمع اقتصاد و شورای کسب‌وکار بین‌المللی با چهار شرکت بزرگ حسابداری برای تسریع در تحول ۲۱ ESG شاخص حول چهار محور تعیین شد.»

رئیس دانشگاه خاتم در ادامه بیان کرد: «شش اصل را در بحث سرمایه‌گذاری ارائه می‌نمایم که دخیل‌نمودن عوامل ESG در تجزیه و تحلیل سرمایه‌گذاری و فرایندهای تصمیم‌گیری، خط‌مشی‌ها، شیوه‌های مالکیت، توجه به افشای مناسب عوامل ESG، ترویج پذیرش و اجرای اصول سرمایه‌گذاری مسئولانه، همکاری برای افزایش اثربخشی آن و ارائه گزارش درمورد فعالیت‌ها و پیشرفت‌های حاصله اصول آن را شامل می‌شوند که ما از سال ۱۳۹۲ این گزارش را منتشر می‌کنیم.»

مجید قاسمی محافظت از کره زمین و منابع طبیعی، پایان‌دادن به فقر و گرسنگی، زندگی موفق و پربر انسان‌ها و حفظ کرامت افراد را از جمله موارد ۲۱ گانه گزارش‌دهی ESG عنوان کرد و افزود: «مهم‌ترین آثار توجه به ESG در سازمان‌ها، بهبود الگوی کسب‌وکار سازمان، دسترسی آسان‌تر به منابع سرمایه‌گذاری، رضایت شغلی و ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی، افزایش وفاداری مشتریان، کاهش هزینه‌ها و بهبود عملکرد سهام و افزایش رضایت‌مندی ذی‌نفعان به‌ویژه سهام‌داران است.»

به‌گفته مدیرعامل بانک پاسارگاد باید اقدام‌های حمایتی از اقشار آسیب‌پذیر، ایجاد برابری جنسیتی و توانمندسازی بانوان، توجه به ارزش‌های تمامی افراد بدون طبقه‌بندی همکاران و تعادل کار و زندگی با هدف افزایش بهره‌وری صورت بگیرد.

مجید قاسمی حکمرانی شرکتی را تخصیص مناسب اختیار و مسئولیت‌ها بین هیأت‌مدیره، مدیران و صاحبان یک سازمان تعریف کرد و گفت: «حکمرانی شرکتی، چارچوبی است که برای حفظ روابط پایدار و سازنده بین مشارکت‌کنندگان در یک کسب‌وکار، حیاتی است. یک نظام حکمرانی شرکتی خوب، ضمن تضمین جهت‌گیری نظام تصمیم‌گیری سازمان در راستای منافع همه ذی‌نفعان، به ایجاد محیطی سرشار از اعتماد، شفافیت و مسئولیت‌پذیری در سازمان برای تقویت سرمایه‌گذاری بلندمدت، ثبات مالی و یکپارچگی کسب‌وکار کمک می‌کند.»

او «حکمرانی» را یکی از معیارهای مورداعتماد سرمایه‌گذاران دانست که در آن بر موضوع‌هایی تمرکز می‌کنند که سرمایه‌گذاران محتاط، پیش از سرمایه‌گذاری، آن‌ها را در نظر می‌گیرند. ضمن اینکه به برقراری توازن قدرت میان ذی‌نفعان سازمان، در برابر نگرانی‌های گسترده اجتماعی و زیست‌محیطی در راستای دستیابی به راهکارهای مطلوب ESG، کمک می‌کنند. قاسمی گفت: «سرمایه‌گذاران انتظار دارند با تمرکز بیشتر بر بهبود حکمرانی شرکتی، از ایفای مسئولیت سازمان در حوزه‌های زیست‌محیطی و اجتماعی اطمینان حاصل شود.»

در ادامه این همایش، دکتر محمد شهربابی‌فراهانی، مشاور و پژوهشگر مسئولیت اجتماعی درباره روندهای جدید در مسئولیت اجتماعی شرکتی، افزایش تنوع و فراگیری در محیط کار صحبت‌هایی ارائه کرد و دکتر حسام زند حسامی، عضو هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات با نگاهی دوباره به موضوع مسئولیت اجتماعی بنگاه‌ها بر اهمیت نوآوری تأکید کرد.

دکتر محمد کارگر شورکی، استاد مدعو دانشگاه تهران نیز به بیان مدل‌های تعالی کسب‌وکار مبتنی بر مسئولیت اجتماعی و پایداری در عصر دیجیتال پرداخت و در پایان روز اول این نشست، دکتر علی‌اصغر پورمند، مدیرعامل شرکت توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه (میدکو) درباره تجارب برتر در حوزه مسئولیت اجتماعی سخنانی ارائه کرد.

در دومین روز از همایش فرهنگ سازمانی، دکتر قاسمی به رویکرد فرهنگی رهبران خردمند در توسعه خرد سازمانی پرداخت. وی با اشاره به مفهوم خرد عملی از منظر ابن سینا، ملاصدرا، شهید آیت‌الله مطهری و آیت‌الله جوادی آملی و... خرد را شامل دو بخش خرد عملی و خرد نظری دانست و بیان کرد: «خرد، داشتن دانش، شعور، فهم، تجربه، بصیرت اکتسابی و فهم ذاتی به‌همراه قابلیت به‌کار بستن آن‌ها است. برخی اندیشمندان به تفاوت میان خرد و هوش تأکید دارند و بر این باورند که خرد، اکتسابی و هوش، ذاتی است؛ بنابراین می‌توان نزدیک‌ترین واژه به خرد را دانایی دانست.» او افزود: «امروزه نکته مهم این است که رهبران خردمند چگونه می‌توانند با استفاده از نوآوری سازمان خود را به سمت خرد سازمانی سوق دهند. در دنیای امروز دیگر فقط نتیجه مهم نیست. بلکه مسیر رسیدن به نتیجه مطلوب نیز بسیار حائز اهمیت است. مسئله مهم این است که دیگر رهبری فقط به یک شخص خلاصه نمی‌شود؛ بلکه همه افراد در هر سمتی در سازمان خودشان، یک رهبر هستند و اگر این رهبران با هم هم‌آوایی نداشته باشند، مشکلات بزرگی ایجاد خواهد شد.»

رئیس دانشگاه خاتم در ادامه گفت: «یک رهبر خردمند باید بررسی کند اگر بودجه‌ای در نظر گرفته شد، چگونه آن را به موضوعات مختلف اختصاص دهد. باید بداند آیا تورم ایجاد خواهد شد؟ آیا رکود اتفاق می‌افتد یا رونق به وجود خواهد آمد؟»

او فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از ارزش‌ها، مفروض‌ها، درک و هنجارهای کلیدی که میان اعضای یک سازمان مشترک است و به‌عنوان رویه صحیح به اعضای جدید آموزش داده می‌شود عنوان و بیان کرد: «آینده‌نگری و برخورداری از چشم‌انداز و نگرش بلندمدت، توجه ویژه به خیر عمومی و اولویت منافع جمعی نسبت به منافع شخصی، مسئولیت‌پذیری در قبال خود، سازمان و جامعه، ارج‌نهادن به رفتارهای مبتنی بر توسعه، تسهیم و استفاده از دانش و همچنین برخورد منطقی با اشتباهات، پذیرش مسئولیت و درس‌آموزی نسبت به آن را از جمله مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مبتنی بر خرد است.»

در ادامه این نشست، دکتر آذر صائمیان، دبیر علمی کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی، ریاست نشست تخصصی «ابعاد اثرگذار فرهنگ سازمانی در عصر فناوری‌های نوین» را بر عهده گرفت. اعضای این نشست، دکتر حبیب کراری، مدرس دانشگاه امیرکبیر و خواجه نصیرالدین طوسی، دکتر علیرضا کوشکی جهرمی، عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی و دکتر مسعود ظهراپی، عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی بودند و همزمان دکتر غلامرضا خاکی، مدرس و مشاور مدیریت درباره «تأثیر فرهنگ سازمانی در حکمت عملی رهبران» و همچنین دکتر محسن قدمی، مدرس و

مشاور مدیریت در خصوص «رابطه مکاتب نوین مدیریت با مدیریت چابکی سازمانی» سخنرانی کردند. همچنین نشست تخصصی دیگری با موضوع «ارائه تجارب برتر فرهنگ سازمانی در دستگاه‌های اجرایی» با ریاست دکتر آقازاده، مدیرکل تعالی فرهنگ سازمان اداری و استخدامی کشور و عضویت

زهره استاد رحیمی، رئیس گروه مطالعات و طرح‌های ارتباطی شرکت ارتباطات زیرساخت و امیرحسین کریمی، مدیرکل دفتر بازرسی و مدیریت عملکرد شرکت ملی پست ایران برگزار شد. دو سخنرانی علمی «نقش هوش فرهنگی در نهادینه کردن فرهنگ سازمانی» با سخنرانی دکتر ایرج سلطانی، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و «هوشمند و پویاسازی فرهنگ‌های سازمانی» با سخنرانی دکتر محمدرضا حمیدی‌زاده، عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نیز بخش‌های دیگر هفتمین همایش فرهنگ سازمانی بودند.

در پایان این رویداد دکتر آذر صائمیان دبیر علمی کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی را قرائت کرد و حسن ختام مراسم با تقدیر از سازمان‌های برگزیده و اهدای جوایز مسئولیت اجتماعی همراه بود.