


کد مدرک: CO-F04-02 صفحه 1 از 6	صورتجلسه کمیسیون صنعت			
	<input type="checkbox"/> مشترک	<input checked="" type="checkbox"/> فوق العاده	<input type="checkbox"/> عادی	
محل جلسه: ساختمان مرکزی اتاق بازرگانی مشهد ساعت شروع: ۸ ساعت خاتمه: ۱۰/۳۰		دبیر جلسه: محمد رضا موحد تاریخ برگزاری: ۱۴۰۳/۰۴/۱۸		رئیس جلسه: دکتر یزدانبخش شماره جلسه: ۳

دستور کار جلسه:

بررسی راهکارهای افزایش بهره وری منابع انسانی

❖ اهم موارد مطرح شده:

نشست فوق العاده کمیسیون صنعت اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی با موضوع:

بررسی راهکارهای افزایش بهره وری منابع انسانی

با حضور اعضاء کمیسیون و نیز جمعی از مدیران عامل و مدیران منابع انسانی واحدهای صنعتی استان برگزار شد.

لزوم حفظ سرمایه‌های ارزشمند صنایع

جناب آقای دکتر عبدالله یزدانبخش رئیس محترم کمیسیون در این جلسه عنوان نمودند بعد از بررسی‌های انجام شده در خصوص منابع انسانی به عنوان یک سرمایه، بر آن شدیم تا کمیته‌ای با این محوریت در کمیسیون صنعت اتاق مشهد راه اندازی کنیم. کمیته‌های مختلف ذیل کمیسیون بر اساس نیاز بخش صنعت تشکیل شده‌اند.


وی با اشاره به حضور مدیران واحدهای صنعتی و دانشگاهی در این نشست و ضرورت گفت‌وگو بین این اقشار در خصوص نیروی انسانی و نگهداشت آن، اذعان کردند: تاکنون به این مقوله آن طور که باید، توجه نشده است. امیدواریم بتوانیم در پایان نشست‌هایی از این دست، به احصاء چند فاکتور و معیار برای حفظ نیروی انسانی دست یابیم و آن را به سمع و نظر فعالان اقتصادی از طریق اتاق استان و در نهایت اتاق بازرگانی ایران برسانیم.

رئیس محترم کمیسیون در ادامه، از کمبود نیروی کار متخصص در استان و چالش صنایع در این حوزه سخن گفت و اذعان داشت: ضروری است همه واحدهای صنعتی و تولیدی به بحث منابع انسانی نگاه جدیدی داشته باشند. امروز حفظ و نگهداشت نیروی انسانی در این حوزه بسیار حائز اهمیت است و برای آینده صنعت کشور باید از این سرمایه‌ها حفاظت کنیم.

وی افزود: مدیران بایستی در راستای ایجاد تعلق خاطر کارکنان خود نسبت به محیط کارشان، راهکاراندیشی نمایند؛ ارائه سرویس‌های مختلفی همچون خدمات دندانپزشکی برای خانواده و خدمات مربوط به سلامت کارکنان، ایجاد سیستم‌های ورزشی و برگزاری مسابقات، ارائه هدایای ازدواج، حمایت از کارکنان در مقوله سکونت و تحصیل فرزندان و حتی سرویس‌های ایاب و ذهاب، در نظر گرفتن ایمنی خودروها، ایمنی داخل کارخانه و... فاکتورهایی هستند که برای نیروها تعلق خاطر به همراه می‌آورد.

برگزاری رویداد تخصصی در حوزه منابع انسانی

سرکار خانم دکتر اشکناز اورعی نایب رئیس محترم کمیسیون صنعت اتاق بازرگانی مشهد نیز در این نشست تصریح کردند: در کمیته منابع انسانی کمیسیون صنعت اتاق مشهد، اهدافی مشخص شده است که یک بخش از آن مربوط به راهکاراندیشی در خصوص جذب منابع انسانی و دیگری، نگهداشت نیروهاست. هدف ما در این جلسات، تمرکز بر هر دو بخش است؛ بر همین اساس، ضروری است با اعضای کمیسیون هم‌اندیشی و تبادل نظر لازم صورت گیرد. ضمن اینکه، رویدادی تخصصی نیز با موضوع منابع انسانی برگزار خواهیم کرد تا اقدام کارشناسی اثربخشی در بخش منابع انسانی صنعت صورت گیرد.

کد مدرک: CO-F04-02 صفحه 2 از 6	صورتجلسه کمیسیون صنعت			
	<input type="checkbox"/> مشترک	<input checked="" type="checkbox"/> فوق العاده	<input type="checkbox"/> عادی	
رییس جلسه: دکتر یزدانبخش دبیر جلسه: محمد رضا موحد شماره جلسه: ۳ تاریخ برگزاری: ۱۴۰۳/۰۴/۱۸ محل جلسه: ساختمان مرکزی اتاق بازرگانی مشهد ساعت شروع: ۸ ساعت خاتمه: ۱۰/۳۰				

ارتقا دانش مدیران، هدف کمیته منابع انسانی است

سرکار خانم دکتر سولماز الهامی مسئول محترم کمیته منابع انسانی کمیسیون صنعت اتاق خراسان رضوی با اشاره به تشکیل کمیته منابع انسانی ذیل کمیسیون صنعت اتاق مشهد، اقدام ارزشمندی در این حوزه مهم صنعت است و امیدواریم در این عرصه شاهد کارآمدی فعالیت‌ها باشیم. به دنبال این هستیم که جلسات تجربه محور و مستمر باشد. در آینده از مدیران عامل صنایع نیز دعوت به عمل خواهد آمد تا در جمع ما حضور یابند و در کنار آن، از حضور اساتید توانمند در حوزه مدیریت منابع انسانی به منظور انتقال دانش بهره خواهیم برد.

ایشان ادامه دادند: در زمینه جذب و نگهداشت تاکنون مباحث زیادی مطرح گردیده؛ اما در این میان، نکته بسیار مهم و قابل توجه، بهره‌وری است. در حوزه منابع انسانی بسیاری از مدیران به صورت تجربی مهارت دارند؛ اما ارتقای مهارت‌ها و به روزرسانی علمی آن بسیار ضروری است.

لزوم تغییر نگاه سازمان‌ها به منابع انسانی

جناب آقای دکتر کیهان کاووسی رئیس محترم کمیسیون اقتصاد کلان و برنامه‌های راهبردی اتاق بازرگانی مشهد نیز در تعریف بهره‌وری فرمودند به میزان منابع صرف شده در راه رسیدن به اهداف، بهره‌وری گفته می‌شود؛ اما بزرگترین مشکل این است که هنوز بعضا اهداف سازمان‌ها مشخص و روشن نشده است. هر سازمانی تا زمانی که اهداف خود را مشخص نکند، بحث بهره‌وری برای آن معنا ندارد.

ایشان ادامه دادند: سطح بلوغ سازمانی و بلوغ فرایندی بایستی رشد یابد و نگاه مدیران نیز باید در این مسیر تغییر کند؛ وقتی بحث منابع انسانی و سرمایه انسانی می‌شود نگاه سیستم مالی نیز ناگزیر باید تغییر کند و به چشم سرمایه‌گذاری به این مقوله بنگرد. آنچه باعث رشد نیروی انسانی می‌شود، بحث بلوغ سازمانی است که همزمان باید در سازمان به آن توجه شود. کاووسی تصریح کرد: اغلب صنایع در استان ما کوچک هستند و اغلب دارای سطح تکنولوژی پایینی می‌باشند و به دنبال این امر، نیاز به نیروی متخصص نیز کمتر می‌شود و حتی برخی تخصص‌ها برای برخی صنایع فاقد کارکرد است. این در حالی است که متناسب با رشد صنعت، نیاز به نیروهای متخصص نیز رشد می‌یابد.

نبود نیروی متخصص، بحران مدیران امروز

جناب آقای محمدرضا موحد دبیر محترم کمیسیون صنعت اتاق بازرگانی مشهد نیز در این جلسه خاطر نشان کردند: کسب تجربه در حوزه منابع انسانی با رویکردی جدید، هدف از برگزاری این نشست فوق‌العاده کمیسیون صنعت است و این امر در برنامه‌های آتی کمیسیون پیگیری خواهد شد. همچنین، در ادامه این مسیر، همایشی در زمینه منابع انسانی در اتاق بازرگانی برگزار خواهیم کرد تا بدین ترتیب، به نتیجه‌ای عملیاتی در این حوزه (با وجود مشکلات موجود همچون معضل مهاجرت و نبود نیروی متخصص کافی)، دست یابیم؛ زیرا یکی از بحران‌ها و دغدغه‌های اصلی مدیران واحدهای صنعتی در حال حاضر، به موضوع کمبود منابع انسانی متخصص ارتباط دارد.

ایجاد تعلق خاطر، کلید گم شده در مدیریت منابع انسانی

جناب آقای دکتر محسن شرکا از فعالان اقتصادی استان نیز در بخشی از این نشست اظهار نمودند: موضوع حیاتی و کلیدی موجود در صنعت ما، بحران نیروی انسانی است و بزرگترین تهدید موجود، کمبود نیروی انسانی است. منابع انسانی نیاز دارند که نگرانی از فردای خود نداشته باشند. بایستی در بنگاه خود به عنوان یک دولت کوچک در همه مواضع ورود کنیم و همه موارد همچون آموزش، بهداشت، خانواده و... را برای کارکنان مدرن‌نظر قرار دهیم. اگر به همه جنبه‌ها بپردازیم، بهره‌وری بالا می‌رود. از سویی، حس تعلق خاطر نیروی انسانی، منجر به بالا رفتن سود سازمان می‌شود. مدیران باید با نیروهای خود دور یک میز بنشینند و هرکسی در شغل خود ایده و نظری دارد، ارائه دهد تا بهره‌وری سازمان بالا برود. همچنین به جای روزمزدی کارمزدی را در نظر بگیریم.



کد مدرک: CO-F04-02 صفحه 3 از 6	صورتجلسه کمیسیون صنعت		
	<input type="checkbox"/> مشترک	<input checked="" type="checkbox"/> فوق العاده	<input type="checkbox"/> عادی
	محل جلسه: ساختمان مرکزی اتاق بازرگانی مشهد ساعت شروع: ۸ ساعت خاتمه: ۱۰/۳۰	دبیر جلسه: محمد رضا موحد تاریخ برگزاری: ۱۴۰۳/۰۴/۱۸	رئیس جلسه: دکتر یزدانبخش شماره جلسه: ۳

تغییر تفکر از سطح به عمق

عبدالمجید سقارضوی مدیر عامل شرکت کاشی فیروزه مشهد نیز در این جلسه گفت: ما نیاز داریم در حوزه منابع انسانی کتب جدیدی نوشته شود و مدیران عالی بنگاه ها نیز باید آموزش های تخصصی جدید ببینند. باید بین قسمت های مختلف یک کسب و کار درک مشترک صورت گیرد. به همین دلیل درک تفاوت نگرش خطی و عمقی به موضوع نیروی انسانی بسیار مهم است. نگرش خطی به تعداد کارکنان می پردازد در حالیکه وقتی عمیقتر نگاه می کنیم کارکنان شایسته و کارآمد ما اصل قرار می گیرد و بهره وری به همین معنا است. در هر قسمت از مدیریت منابع انسانی باید عمیقتر نگاه کنیم و وقتی مسئله های یک انسان را در تمام ابعاد نظر بگیریم بایستی برای برطرف کردن آنها تلاش کنیم.

لزوم ایجاد جذابیت در سازمان

سرکارخانم نیکو رزاززاده مدرس دانشگاه بیان اینکه یکی از مولفه های مهم در حوزه اشتغال، بحث بیکاری پنهان است، ادامه داد: یکی از حلقه های گم شده در صنعت این است که برخی نیروهای جذب شده مهارت، انگیزه و استعداد کافی ندارند و کاهش بهره وری در همین قدم اول یعنی جذب نیرو صورت می گیرد. موضوع دیگر این است که برخی سازمان ها، فاقد جذابیت لازم برای نیرو هستند؛ اگر به دنبال جذب نیروی متخصص هستیم، باید جذابیت ایجاد کنیم .

سرکار خانم حمیرا نیک رو عضو محترم هیات مدیره یک هلدینگ گرین وب نیز در این نشست اظهار کرد: در کسب و کارهای حوزه تکنولوژی، نگهداشت نیروهای متخصص به دلیل شرایط کاری به مراتب سخت تر است؛ زیرا به راحتی می توانند با کل کشور و جهان کار کنند و از دانش روز جهانی برخوردارند. ما در سازمان خود به بهره وری نگاه متفاوتی داریم. در واقع منابع انسانی صرفا یک واحد اداری نیست. به جای نگاه قدیمی، ادبیات متفاوت و جدیدی باید استفاده شود و از قابلیت ها به ساختار جدید برسیم. ما به بازار و اقتضائات آن می نگریم و بر اساس نیاز بازار، ساختار نیروی انسانی چیده می شود.

نیک رو گفت: در ساختار بازار محور، تک تک مدیران واحدها یک مدیر منابع انسانی هستند و این نگرش، در نهایت منجر به بهره وری بالا و کاهش هزینه ها می شود. بحث تفویض اختیار به مدیران نیز یکی از نکات مهم است به گونه ای که استخدام، اخراج و تعیین دستمزد با همان مدیر واحد است و در این راستا، باید مدیران را آموزش دهیم و سپس اختیارات به آنان سپرده شود .


وی خاطر نشان کرد: انجام این اقدامات امکان پذیر نیست مگر با وجود یک سازمان دیجیتال؛ زیرا باید داده های تصمیم ساز داشته باشیم تا نیاز بازار را تشخیص دهیم و به بهره وری و کاهش هزینه تمام شده، دست یابیم.

جناب آقای مهندس سید مجید خاتمی یکی دیگر از مدیران منابع انسانی صنایع استان در این خصوص اظهار کرد: در سازمان باید نگرش بهره وری در نظر گرفته شود. یک مدیر باید به موفقیت مالی کارمندانش توجه کند. ما در پذیرش نیروها این نکته را مدنظر قرار می دهیم که هر شخصی سه مهارت در سه حوزه کاری باید داشته باشد و در کنار مهارت کاری، مدیریت زندگی و مدیریت نرم نیز بلد باشد. سهیم شدن کارکنان در سود شرکت یکی دیگر از موضوعات مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی است؛ اینکه فرد احساس مسئولیت کند و خود را در قبال موفقیت سازمان مسئول بداند.

ضرورت انتقال نگرش های صحیح در حوزه مدیریت منابع انسانی

جناب آقای علی کوشازاده عضو هیات علمی دانشگاه بجنورد و گروه مدیریت در رشته مدیریت نیز در ادامه این جلسه خاطر نشان کرد: در خصوص منابع انسانی نیاز به تغییر نگرش داریم؛ در واقع، نباید دانش محوری صرف داشته باشیم. در مدیریت منابع انسانی، اصلاح و بهبود نگرش ها مغفول مانده است. از سویی، از انتقال نگرش های صحیح در حوزه منابع انسانی غافل شده ایم. در محیط های کاری باید اصلاح نگرش ها صورت گیرد و در این زمینه، نقش مدیر بسیار مهم است. نکته اینکه، آموزش به تنهایی فاکتور اصلی بهره وری نیست؛ بلکه تاکید بر مهارت محوری و اصلاح نگرش ها بسیار مهم است .

جناب آقای رضا دایی زاده مدیر منابع انسانی شرکت کاشی فیروزه با بیان اینکه باید مشکلات واقعی کارکنان را مورد توجه قرار دهیم، اظهار کرد: زمانی بهره وری بالا می رود که کارکنان در خانواده خود حال خوبی داشته باشند؛ به همین دلیل ما از مشاور خانواده در کسب و کار خود استفاده کردیم. باید دغدغه کارکنان را هر چند کوچک بررسی کنیم. از طرفی، با استفاده از امکانات

کد مدرک: CO-F04-02 صفحه 4 از 6	صورتجلسه کمیسیون صنعت			
	<input type="checkbox"/> مشترک	<input checked="" type="checkbox"/> فوق العاده	<input type="checkbox"/> عادی	
رییس جلسه: دکتر یزدانبخش دبیر جلسه: محمد رضا موحد شماره جلسه: ۳ تاریخ برگزاری: ۱۴۰۳/۰۴/۱۸ محل جلسه: ساختمان مرکزی اتاق بازرگانی مشهد ساعت شروع: ۸ ساعت خاتمه: ۱۰/۳۰				

ورزشی و برگزاری مسابقات، شاهد بالا رفتن بهره‌وری منابع انسانی بودیم. از سویی، با ایجاد یک کمیته جذب تلاش داریم در زمان استخدام سخت‌گیری‌های متخصصانه داشته باشیم.

سرکار خانم سیده زهرا فاطمی عضو هیات علمی دانشگاه نابران نیز در این نشست گفت: در حوزه منابع انسانی نیاز است فرآیندها در گذر زمان بازنگری شود و صحت فرآیندها بررسی شود؛ به طور مثال آیا با توجه به نسل موجود، معیارها و فرآیندهای ما صحیح است؟ میزان هزینه‌ای که در سازمان می‌شود نیز باید مدنظر قرار گیرد تا مشخص شود هزینه‌ها به جا صورت می‌گیرد.

جناب آقای مجتبی غفاری کارشناس مسئول منابع انسانی شرکت ایران خودرو خراسان از مدیران منابع انسانی بنگاه‌های اقتصادی استان تاکید کرد: باید قبول کنیم منابع انسانی تاثیر مستقیمی در بهره‌وری دارد و این موضوع از لحظه انتخاب فرد که با فرهنگ سازمانی ما سازگار باشد، آغاز می‌شود. توجه به خانواده یکی از موضوعات مهم و تاثیرگذار در این حوزه است، آموزش کارکنان نیز موثر است اما چیزی که نادیده گرفته می‌شود فرآیند مدیریت عملکرد است، در واقع بعد از جذب و استخدام، مدیریت فرایند مهم‌ترین گام است.

وی افزود: در مدیریت عملکرد گفت‌وگوی موثر مهم است؛ اما در اکثر مواقع مدیر خواسته خود را شفاف عنوان نمی‌کند. ارتباط عملکرد فرد با عملکرد تیم بسیار مهم است و روی بهره‌وری تاثیر زیادی دارد.

تعلق و عشق سازمانی عامل مهم بهره‌وری


جناب آقای منصور سالاری کارشناس بهره‌وری شرکت توزیع برق مشهد گفت: چالش اصلی ما نداشتن بهره‌وری در سیستم‌ها نیست، در واقع در بحث بهره‌وری چیزی گم شده و بیشتر درگیر سیستم شده‌ایم این در حالی است که فضای فکری بسیار مهم است. تعلق سازمانی و عشق به سازمان یکی از موضوعات مهم در ارتقای بهره‌وری است. در راستای ایجاد تعلق خاطر، تنها راهکار توانمندسازی، آموزش نیست بلکه باید به تفویض اختیار هم پرداخت. اجازه بدهیم کارکنان نیز حل مساله کنند؛ زیرا مدیران در همه زمینه‌ها تخصص کافی ندارند.

همدلی، عامل وفاداری و ارتقای بهره‌وری نیروها

سرکار خانم فرحناز جهانبخش مدیرعامل شرکت بیدار کوچ فردا در ادامه این نشست اظهار کرد: در سازمان از دید کیفی باید روابط انسانی بررسی شود. در این حوزه ما با نگاه اقتصادی مسائل را بررسی کردیم و دلیل بهره‌وری پایین در سازمان‌ها بررسی کردیم. در واقع همدلی، عامل و محرک وفاداری در سازمان‌هاست و در تمامی مباحث «کوچینگ» به همدلی می‌رسیم. اگر مدیرعامل گوش فعال نداشته باشد و نیاز کارمند را درک نکند، نمی‌تواند تعامل موثر داشته باشد.

وی ادامه داد: در اقتصاد همدلی، تفویض اختیار وجود دارد و برای هر شخص یک وظیفه تعریف شده که خود آن را دنبال می‌کند. آمار و ارقام می‌گویند اگر سازمانی همدلی را در تعاملات خود پیاده‌سازی کند، ۵ درصد از هزینه‌های کم می‌شود و در نهایت روی مدل بهره‌وری سازمانی تاثیرگذار است.

جناب آقای امیرحسین نارخ کارشناس مسئول شرکت بیدار کوچ فردا در خصوص شاخص نرخ بازگشت سرمایه انسانی در مناطق مختلف جغرافیایی جهان اطلاعات و آماری را ارائه کردند. در کشورهای حوزه منوما تورم‌های بالا و اتکای دولت به درآمدهای نفتی و بدهی‌های بالای دولت نسبت به تولید ناخالص ملی باعث عدم توجه به نهادسازی و تربیت نیروی متخصص می‌شود. در کشورهای حوزه OECD توجه به نیروی انسانی و وجود نهادهای قوی در سطح جامعه و تاکید بر مهارت آموزی بر روی نرخ بازگشت سرمایه انسانی اثر مثبتی دارد.

کد مدرک: CO-F04-02 صفحه 5 از 6	صورتجلسه کمیسیون صنعت <input type="checkbox"/> عادی <input checked="" type="checkbox"/> فوق العاده <input type="checkbox"/> مشترک		 انجمن تخصصی صنایع و بازرگانی خراسان رضوی
	رییس جلسه: دکتر یزدانبخش دبیر جلسه: محمد رضا موحد محل جلسه: ساختمان مرکزی اتاق بازرگانی مشهد شماره جلسه: ۳ تاریخ برگزاری: ۱۴۰۳/۰۴/۱۸ ساعت شروع: ۸ ساعت خاتمه: ۱۰/۳۰		

❖ مصوبات جلسه:

ردیف	دستور کار	شرح مصوبه	اقدامات مرتبط	مهلت اقدام
۱	بررسی راهکارهای افزایش بهره وری منابع انسانی	مقرر گردید به منظور بررسی راهکارهای حفظ نیروی انسانی در واحدهای تولیدی، نشست های فوق العاده کمیسیون با محوریت تجربه محور در حوزه منابع انسانی در طول سال برگزار گردد.	برگزاری نشست فوق العاده	در طول سال
۲	بررسی راهکارهای افزایش بهره وری منابع انسانی	مقرر گردید همایش آموزش محور منابع انسانی با حضور مدرسین و سخنرانهای کشوری و پنل تجربه مدیران عامل و مدیران منابع انسانی با محوریت سلسه همایش های ملی توسعه پایدار با رویکرد بهبود محیط کسب و کار برگزار گردد.	مکاتبه با دبیرکل محترم اتاق	پس از ابلاغ مصوبات

لیست حاضرین:

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت	سازمان مربوطه
۲	عبدالله یزدانبخش	رئیس کمیسیون صنعت	اتاق بازرگانی خراسان رضوی
۳	کیهان کاووسی	رئیس کمیسیون اقتصاد کلان و برنامه های راهبردی	اتاق بازرگانی خراسان رضوی
۴	اشکناز اورعی	نایب رئیس کمیسیون صنعت	اتاق بازرگانی خراسان رضوی
۵	عبدالمجید سقا رضوی	مدیر عامل شرکت کاشی فیروزه	کمیسیون صنعت
۶	سولماز الهامی	مسئول کمیته منابع انسانی	کمیسیون صنعت
۷	امیر حسین یوسفی	مدیر عامل شرکت لعاب مشهد	کمیسیون صنعت
۸	علی امین التجار	مدیر عامل شرکت سپتیکو	کمیسیون صنعت
۹	سعید گوهری	رئیس منابع انسانی	شرکت به آرا
۱۰	حسین کریم خان	معاونت سرمایه های انسانی	صنایع روشنایی شاه چراغ
۱۱	ابراهیم اقلیمی	مدیر منابع انسانی	کیهان صنعت قائم
۱۲	سینا خطیبی	دانشجو	دانشگاه فردوسی
۱۳	فاطمه مرادی	مدیر عامل شرکت کاویان صنعت	عضو کمیته منابع انسانی
۱۴	کمال محمودی	مدیر عامل شرکت چدن برتر مکال شرق	عضو کمیته منابع انسانی
۱۵	عباس رفیعی	مدیر امور اداری و رفاه	هتل هما یک
۱۶	حمید عامی	کارمند امور اداری و رفاه	هتل هما یک

**صورتجلسه کمیسیون صنعت**کد مدرک: CO-F04-02
صفحه 6 از 6عادی فوق العاده مشترک رییس جلسه: دکتر یزدانبخش دبیر جلسه: محمد رضا موحد محل جلسه: ساختمان مرکزی اتاق بازرگانی مشهد
شماره جلسه: ۳ تاریخ برگزاری: ۱۴۰۳/۰۴/۱۸ ساعت شروع: ۸ ساعت خاتمه: ۱۰/۳۰

۱۷	عاطفه غلامی	مشاور کارخانه	شرکت آرید
۱۸	فرحناز جهانبخش	مدیر عامل شرکت بیدار کوچ فرداد	عضو کمیته منابع انسانی
۱۹	اسماء صفایی	مدیر روابط عمومی شرکت بیدار کوچ فرداد	عضو کمیته منابع انسانی
۲۰	مهدی بخشی محبی	مدیر منابع انسانی	شرکت سیم و کابل مشهد
۲۱	زهرا فخریمی نسب	کارشناس منابع انسانی	شرکت پارت گوال
۲۲	کامیار عزیزیان	مدیر منابع انسانی	شرکت پارت گوال
۲۳	عارفه علیزاده	کارشناس منابع انسانی	کلینیک صنعت و معدن
۲۴	محمد مهدی عسکری	مدیر منابع انسانی	هتل حیات شرق
۲۵	علی افشاری	مدیر منابع انسانی	ایوان شرق
۲۶	علی نجار	مدیر موسسه مدیریت عمر پیشرفت	عضو کمیته منابع انسانی
۲۷	محبوبه فتحانی	عضو کمیته منابع انسانی	کمیسیون صنعت
۲۸	هادی طاهرپور	عضو کمیته منابع انسانی	کمیسیون صنعت
۲۹	امیر حسین تارخ	عضو کمیته منابع انسانی	کمیسیون صنعت
۳۰	اعظم گلی	مدیر منابع انسانی	کالا کودک توس
۳۱	علی کوشا زاده	عضو هیات علمی دانشگاه بجنورد	عضو کمیته منابع انسانی
۳۲	حمیرا نیک رو	مدیر منابع انسانی	شرکت هلدینگ گرین وب
۳۳	محبوبه امینی	مدیر منابع انسانی	شرکت طلا خاب کوروش
۳۴	زهرا حسن آبادی	مدیر منابع انسانی و اداری	شرکت ایمنی الماس
۳۵	نسرین نیکنام	مدیر منابع انسانی	شرکت فتوتیک
۳۶	منصور سالاری	کارشناس بهره وری کمیته استاندارد	کمیسیون صنعت
۳۷	نرجس چمنی	مدیر	انتشارات گل واژه
۳۸	علی نیکو نام	مدیر عامل شرکت نوین جامه	عضو کمیته منابع انسانی
۳۹	آذر دهستانی	مدیر عامل شرکت هادیان شتاب	عضو کمیته منابع انسانی
۴۰	حسین عاکفی مقدم	مدیر منابع انسانی	شرکت بازرگانی نما طاها امید
۴۱	شاهین صفرزاده	مدیر عامل شرکت فرمی دلپراک	عضو کمیته منابع انسانی
۴۲	سید مجید خاتمی	مدیر منابع انسانی	ایران خودرو خراسان
۴۳	مجتبی غفاری	مسئول حوزه عملکرد	ایران خودرو خراسان
۴۴	مجتبی رفیعی	مدیر دفتر تحول	شرکت توزیع برق استان
۴۵	محمد رضا الهی	مدیر منابع انسانی	چاکلز
۴۶	نیکی رزاززاده	عضو هیات علمی دانشگاه تابران	عضو کمیته منابع انسانی
۴۷	سیده زهرا فاطمی	عضو هیات علمی دانشگاه تابران	عضو کمیته منابع انسانی
۴۸	ریحانه جلالی	سرپرست اداری و منابع انسانی	فرش نگین مشهد
۴۹	حمید مشکانی	مدیر منابع انسانی	چرم مشهد
۵۰	رضا دایبی زاده	مدیر اداری و منابع انسانی	کاشی فیروزه
۵۱	محمد رضا موحد	دبیر	کمیسیون صنعت