


کد مدرک: CO-F04-02 صفحه 1 از 5	صورتجلسه کمیسیون بهبود محیط کسب و کار <input type="checkbox"/> مشترک <input type="checkbox"/> فوق العاده <input checked="" type="checkbox"/> عادی			 اتاق بازرگانی، صنایع، بازرگانی و گردشگری تهران - جمهوری اسلامی ایران
	محل جلسه: اتاق مشاهد ساعت شروع: ۱۰:۳۰ ساعت خاتمه: ۱۲	دبیر جلسه: آقای هاشمی	رئیس جلسه: آقای شکورزاده تاریخ برگزاری: ۱۴۰۳/۰۹/۱۳	

دستور کار جلسه:

✓ هم اندیشی پیرامون چگونگی حل مسئله کمبود نیروی کار ماهر و راه های ترویج و توسعه الگوهای موفق

❖ اهم موارد مطرح شده:

✓ محمد مهدی شکورزاده، رئیس کمیسیون بهبود محیط کسب و کار اتاق بازرگانی مشهد


- کمبود نیروی انسانی ماهر یکی از چالش های واحدهای صنعتی است. نیروهای ماهر سازمان فنی و حرفه ای بازار کار خوبی در جامعه دارند. وضعیت اقتصادی و اجتماعی، مانع از فعالیت نیروهای انسانی ماهر در صنایع می شود. به همین دلیل امکان نگهداری آنان وجود ندارد.
- استفاده از مراکز فنی و حرفه ای برای آموزش نیروی انسانی ظرفیتی بسیار خوب و موثر است. دانش آموز هنرستان سه سال مهارت آموزی همراه با درس فرا می گیرد. از سویی، ممکن است صرفاً با گذراندن دوره آموزشی چندماهه، نیروی انسانی صنعت تامین و نیاز آن رفع گردد؛ لذا مهارت آموزی نیروی انسانی باید به گونه ای صورت گیرد که سرمایه گذاری در جهت تقویت فنی و حرفه ای بوده و خروجی بهتری کسب گردد.

✓ عبدالله یزدان بخش، رئیس کمیسیون صنعت اتاق بازرگانی مشهد

- صنعتگر پس از سرمایه گذاری بر روی نیروی انسانی پرورش داده شده، تلاش می کند که این نیروی انسانی را حفظ کند؛ اما متأسفانه زیرساختها در این زمینه فراهم نیست. با ایجاد زیرساختهای کاری مناسب و آموزش در بخش صنعت، نیروی انسانی حفظ خواهد شد.
- دولت باید زیرساختهای مهارت آموزی را فراهم کند و در اختیار مجمع خیرین استان قرار دهد. صنعتگران خیران واقعی جامعه هستند و براساس نیاز واحد صنعتی، سرمایه گذاری لازم را انجام می دهند؛ لذا با خصوصی کردن فعالیت و مدیریت مراکز مهارت آموزی سرمایه گذاری بهتری صورت می گیرد. همچنین، در صورتی که بخش خصوصی به حوزه تصمیم گیری ایجاد مهارت در صنعت، خدمات و اصناف وارد شود، اقدامات بهتری رخ خواهد داد.
- متأسفانه چالش های زیادی برای فارغ التحصیلان دانشگاه پس از اتمام تحصیل ایجاد شده است؛ چرا که بخشی از این فارغ التحصیلان، فاقد مهارت از دانشگاه خارج می شوند؛ لذا ضرورت دارد دانشگاه های فنی و حرفه ای راه اندازی شود.

✓ مسعود مهدی زاده، نایب رئیس کمیسیون بهبود محیط کسب و کار اتاق مشهد

- بخش خصوصی ظرفیت های متعددی در حوزه آموزش و تربیت نیروی انسانی دارد اما در این راه چالش های زیادی از سوی دولت ایجاد می شود. در صورتی نیروی انسانی ماهر تربیت می شود که آموزشها هدفمند، مداوم و مستمر انجام و از ظرفیت بخش خصوصی بهره گرفته شود. واحدهای صنعتی ظرفیت های متعددی برای مهارت آموزی نیروی انسانی دارند؛ اما این آموزشها می تواند در قالب چهارچوب های سازمان فنی و حرفه ای قرار گرفته و مهارت آموز پس از پایان دوره، گواهی مهارتی دریافت کند. نکته اینکه در صورتی که

کد مدرک: CO-F04-02 صفحه 2 از 5	صورتجلسه کمیسیون بهبود محیط کسب و کار			
	<input type="checkbox"/> مشترک	<input type="checkbox"/> فوق العاده	<input checked="" type="checkbox"/> عادی	
محل جلسه: اتاق مشهد		دبیر جلسه: آقای هاشمی		رئیس جلسه: آقای شکورزاده
ساعت خاتمه: ۱۲		ساعت شروع: ۱۰:۳۰		تاریخ برگزاری: ۱۴۰۳/۰۹/۱۳ شماره جلسه: ۱۳

منافع بخش دولتی با بخش خصوصی در این بحث گره خورده باشد، دولت حرکت بخش خصوصی را کند می‌کند. به همین خاطر ضرورت دارد که بخش خصوصی در این زمینه تصمیم گیرنده باشد.

✓ منصوره شریف‌الحسینی، مدیرعامل مجمع خیرین توسعه و ترویج آموزش‌های فنی و حرفه‌ای


- در تمامی حوزه‌های صنعت، کمبود نیروی انسانی ماهر وجود دارد. الگوی پیشرفته دنیا در حوزه مهارت‌آموزی کشور آلمان است. بسیاری از کشورهای پیشرفته دنیا نیروی انسانی مورد نیاز واحدهای اقتصادی خود را سفارش می‌دهند تا توسط متولیان، آموزش و تربیت شوند. اجرای طرح مهارت‌آموزی ایران و آلمان نیز، در راستای تربیت نیروی انسانی ماهر و آسیب‌شناسی چالش‌های آنان در بازار کار بود.
- هنرستان‌های استان دارای ۱۹۰ رشته تخصصی هستند. با تامین نیروهای مدرس از طریق اداره کل فنی و حرفه‌ای استان و آموزش مهارت و تخصص در هنرستان‌ها، نیروی انسانی با تجهیزات لازم آموزش را دریافت می‌کند و نیروی کار ماهر صنایع تامین می‌شود. همچنین فعالان اقتصادی و واحدهای صنعتی می‌توانند با مسئولان هنرستان‌ها برای تربیت نیروی انسانی قرارداد بسته و نیروی خود را سفارش دهند. نکته اینکه الزامی به استخدام نیروی انسانی تربیت شده در این هنرستان‌ها نیست و در صورتی که نیروی انسانی دارای تخصص و مهارت کافی باشد، شرایط استخدام برای او فراهم می‌شود. اتاق بازرگانی مشهد می‌تواند زمینه ارتباط هنرستان‌ها با واحدهای صنعتی را فراهم کند.
- ۱۵ سال پیش، این طرح به دلیل عدم اجرای زیرساخت‌ها با شکست مواجه شد. در حال حاضر، دولت بسترهای قانونی در این حوزه را فراهم کرده است. در این مسیر رصد و پایش به صورت مداوم انجام می‌شود. معتقدیم بخشی از ماندگاری نیروی انسانی در محیط کار به ایجاد شرایط از سوی دولت و بخش خصوصی ارتباط دارد.

✓ سید محمدرضا هاشمی، دبیر کمیسیون بهبود محیط کسب و کار اتاق بازرگانی مشهد

- یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر بهبود محیط کسب و کار، نیروی کار است. همچنین یکی از مولفه‌های ۲۸ گانه پایش محیط کسب و کار، کمبود نیروی کار ماهر است. این موضوع یکی از چالش‌های اساسی فعالان اقتصادی در سال‌های اخیر بوده است. در جلسه پیشین، موضوع هنرستان‌های جوار مطرح شد و ضرورت دارد در جلسات کارشناسی این موضوع بررسی گردد.

✓ حمیدرضا موسوی، مدیرکل فنی و حرفه‌ای خراسان رضوی

- اشتغال دارای یک فرمت کشوری نیست بلکه دارای الگوی منطقه‌ای و استانی است. براساس مزیت نسبی استان‌ها الگوی اشتغال ایجاد و قطب‌های مهارتی دایر می‌شود. هم اکنون آموزش‌ها در سازمان فنی و حرفه‌ای به سمت تقاضا محوری حرکت کرده و از تجهیزات بسیار خوبی برخوردار است. سازمان فنی و حرفه‌ای، نیرو و امکانات بسیار خوبی جذب کرده تا آموزش‌های مورد نیاز صنایع به افراد ارائه شود. ظرفیت‌های اداره کل فنی و حرفه‌ای در اختیار صنایع و صنوف استان است. این سازمان آمادگی دارد که مدل‌های آموزشی خود را ارائه کند.
- اجرای طرح آموزش جوار کارگاهی و بین‌کارگاهی یکی از اقدامات خوب سازمان فنی و حرفه‌ای بود که بر اساس آن، نیروی انسانی با ورود به کارگاه صنایع، آموزش‌های لازم را دریافت می‌کند و مهارت آموز حدود ۱۸۰۰ ساعت آموزش دیده و مهارت لازم را کسب کرده و به نیروی ماهر تبدیل می‌شود.
- در کشور آلمان، نمایشگاه‌های تخصصی برگزار و نیرو برای آموزش در کارگاه و صنعت جذب می‌شود. این کار می‌تواند به عنوان الگو در ایران مدنظر قرار گیرد.

کد مدرک: CO-F04-02 صفحه 3 از 5	صورتجلسه کمیسیون بهبود محیط کسب و کار			 انجمن تخصصی بازرگانی تهران شهری
	<input type="checkbox"/> مشترک	<input type="checkbox"/> فوق العاده	<input checked="" type="checkbox"/> عادی	
	محل جلسه: اتاق مشهد ساعت خاتمه: ۱۲	دبیر جلسه: آقای هاشمی ساعت شروع: ۱۰:۳۰	آقای شکورزاده تاریخ برگزاری: ۱۴۰۳/۰۹/۱۳	رئیس جلسه: شماره جلسه: ۱۳

✓ سهیل پروازی، دبیر کمیسیون مسئولیت اجتماعی و ارتقای اخلاق کسب و کار اتاق بازرگانی مشهد

- به طرح مجمع خیرین استان باید عمقی تر و جدی تر پرداخته شده و بررسی گردد. این طرح علاوه بر ایجاد ظرفیت، چالش‌های متعددی می‌تواند ایجاد کند. نبود سیستم‌سازی مشخص و نظام آمارگیری، یکی از چالش‌های این طرح است. در مقطع کنونی اقتصادی، رویکرد عمده صنایع برای رفع چالش کمبود نیروی انسانی، کوتاه مدت و میان مدت است و جذابیت لازم برای نتایج بلند مدت را ندارد. تامین نیروی کار ماهر باید به صورت نقطه‌ای و هدفمند انجام شود.
- عدم نیازسنجی دقیق ملی و چگونگی تطبیق مهارت‌ها از دیگر چالش‌های این طرح است. سرمایه‌گذاری اشتراکی در حوزه آموزش نیروی انسانی ماهر می‌تواند گزینه بهتری باشد. پیش از آن ضرورت دارد که فرهنگ مهارت‌آموزی در کشور رواج پیدا کرده و بهره‌وری از صنایع به صورت خلاقانه‌تر انجام شود.

✓ مجتبی شاکری‌روش، عضو کمیسیون بهبود محیط کسب و کار اتاق بازرگانی مشهد

- ۴۶ درصد نیروی‌های انسانی شرکت‌ها و سازمان‌ها در رفت و آمد بوده و از سیستم خارج و جایگزین می‌شوند. کشور دچار کمبود نیروی انسانی بوده؛ اما متأسفانه تمرکز بر تربیت نیروی انسانی ماهر آنطور که باید، صورت نگرفته است. اتحادیه اروپا برای تامین نیروی انسانی خود از آسیا و دیگر قاره‌ها اقدام کرده است و ایران دارای رقبای جدی در حوزه تامین نیروی انسانی است.
- کشورهای خارجی با استفاده از تکنولوژی و رشد فناوری، برای تامین نیروی انسانی خود از دیگر کشورها اقدام می‌کنند. در محیط‌های کاری شرایط کار، ویژگی‌ها و تغییر محیط کار اهمیت دارد. نسل جدید نیروی انسانی امکان تطبیق با شرایط فعلی محیط کار را ندارد؛ از نیروی انسانی انتظار می‌رود متناسب با صنعت، مهارت لازم را کسب کند؛ اما صنایع متناسب با نیاز نیروی انسانی ارتقا پیدا نمی‌کنند. هم اکنون برخی از نیروهای انسانی ماهر کشور از طریق دورکاری برای کشورهای اروپایی کار می‌کنند. در واقع، چالش تغییر نیروی انسانی با ترندهای جهان، موضوعی گسترده و با اهمیت است.


✓ علی سپهر، رئیس انجمن مراکز تحقیق و توسعه خراسان رضوی

- مسائل اجتماعی و اقتصادی سبب شده که نیروی‌های انسانی نسل زد و آلفا به سمت مهاجرت حرکت کنند. نگهداشت نیروهای انسانی نسل زد و آلفا بسیار سخت است. هزینه و زمان زیادی برای تربیت نیروی انسانی صورت می‌گیرد؛ اما چه تضمینی برای نگهداشت آن وجود دارد؟

✓ علیرضا رسولی، عضو کمیسیون بهبود محیط کسب و کار اتاق بازرگانی مشهد

- چالش‌های متعددی در مدل‌های آموزشی کشور وجود دارد. سوال این است که خروجی مدل‌های آموزشی اجرا شده در کشور چیست؟
- با تغییر نسل، مفهوم و معنی کار تغییر می‌کند. مفهوم کار در طول سنوات گذشته، تغییر کرده و عدم انطباق آموزش داده شده در هنرستان‌های جوار با نیاز صنعت، چالش ایجاد می‌کند. هم اکنون بخش زیادی از آموزش‌ها دارای ارزش افزوده نیستند و برخی از مدل‌های آموزشی قابلیت اجرا در کشور را ندارد. ارتقای شغلی نیروی انسانی نیز ددرسه‌های متعددی برای سازمان ایجاد می‌کند.

✓ سعید ابراهیمی، مشاور طرح و برنامه اتاق بازرگانی مشهد

کد مدرک: CO-F04-02 صفحه 4 از 5	صورتجلسه کمیسیون بهبود محیط کسب و کار			 انجمن علمی مدیریت سلامت و آموزش پزشکی تهران، شهریور
	<input type="checkbox"/> مشترک	<input type="checkbox"/> فوق العاده	<input checked="" type="checkbox"/> عادی	
	محل جلسه: اتاق مشهد ساعت خاتمه: ۱۲	دبیر جلسه: آقای هاشمی ساعت شروع: ۱۰:۳۰	رئیس جلسه: آقای شکورزاده تاریخ برگزاری: ۱۴۰۳/۰۹/۱۳	شماره جلسه: ۱۳

- تربیت نیروی انسانی ماهر چالش‌های متعددی به همراه دارد. تربیت نیروی ماهر نیازمند تمرکز بر مقوله عرضه و تقاضا است. راه‌حل‌های ارائه شده در حوزه تربیت نیروی انسانی، کوتاه مدت و میان مدت است. از سویی، تربیت نیروی انسانی در هنرستان‌های جوار پیچیده بوده و امکان استفاده از این روش نیاز به برنامه‌ریزی دارد.
- معتقدم کشور با کمبود نیروی انسانی ماهر مواجه نیست؛ بلکه نیروی کار امیدی به آینده ندارد. باید ببینیم برای نگهداشت نیروی کار در سیستم به چه تعاملی نیاز است؟ ضرورت دارد در این حوزه، تعامل و هماهنگی میان متولیان ایجاد شود و از ظرفیت آنان استفاده گردد. همچنین، برخی از سرمایه‌گذاری‌های پیشین در این حوزه، بلااستفاده مانده و ضرورت دارد از آنان استفاده شود.

✓ هادی طاهرپور، دیگر عضو کمیسیون بهبود محیط کسب و کار اتاق بازرگانی مشهد


- کارفرما و نیروی انسانی باید به طور متقابل بر اساس شرایط فعلی، رویکرد خود را به‌روزرسانی کنند. از نیروی انسانی نسل زد انتظار می‌رود که همانند محیط بوده و خود را تطبیق دهد. این درحالی است که کارفرما اقدامی در این زمینه نمی‌کند. در مجموع، باید مصالحه میان کارفرما و کارگر ایجاد گردد تا از بروز چالش و بحران اساسی در حوزه کار و نیروی انسانی جلوگیری شود.

❖ مصوبات جلسه:

ردیف	دستور کار	شرح مصوبه	اقدامات مرتبط	مهلت اقدام
۱	هم‌اندیشی پیرامون چگونگی حل مسئله کمبود نیروی کار ماهر و راه‌های ترویج و توسعه الگوهای موفق	مقرر شد برنامه ریزی لازم جهت بازدید از یکی از هنرستان‌های جوار صورت پذیرد.	هماهنگی و پیگیری از مجمع خیرین	یکماه
۲	ماهر و راه‌های ترویج و توسعه الگوهای موفق	مقرر شد مستندات مطالعات صورت گرفته پیرامون طرح هنرستان جوار توسط مجمع خیرین توسعه و ترویج آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به اتاق ارائه گردد.	پیگیری	یکماه

❖ لیست حاضرین:

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت	سازمان مربوطه
۱	آقای شکورزاده	رئیس	کمیسیون بهبود محیط کسب و کار اتاق
۲	آقای مهدی زاده	نایب رئیس	کمیسیون بهبود محیط کسب و کار اتاق
۳	آقای یزدانبخش	مهمان	رئیس کمیسیون صنعت
۴	خانم شریف‌الحسینی	مهمان	مدیرعامل مجمع خیرین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای
۵	آقای موسوی	مهمان	مدیر اداره کل فنی و حرفه‌ای
۶	آقای هاشمی	دبیر	کمیسیون بهبود محیط کسب و کار
۷	آقای پروازی	مهمان	دبیر کمیسیون مسئولیت اجتماعی
۸	آقای شماخی	مهمان	دبیر کمیسیون کار و تأمین اجتماعی
۹	آقای ابراهیمی	عضو کمیسیون	مشاور اتاق

کد مدرک: CO-F04-02 صفحه 5 از 5	صورتجلسه کمیسیون بهبود محیط کسب و کار <input type="checkbox"/> مشترک <input type="checkbox"/> فوق العاده <input checked="" type="checkbox"/> عادی		 آئین دادرسی معادن و کربلای تهران - شهری
	رئیس جلسه: آقای شکورزاده دبیر جلسه: آقای هاشمی محل جلسه: اتاق مشهد تاریخ برگزاری: ۱۴۰۳/۰۹/۱۳ ساعت شروع: ۱۰:۳۰ ساعت خاتمه: ۱۲	شماره جلسه: ۱۳	

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت	سازمان مربوطه
۱۰	آقای شاکری روش	عضو کمیسیون	گروه متامن
۱۱	آقای سپهر	عضو کمیسیون	رئیس انجمن تحقیق و توسعه خانه صمت
۱۲	آقای رسولی	عضو کمیسیون	مدیرعامل گروه توسعه اقتصاد نوآور مقتدر مانا
۱۳	آقای عصمت پرست	مهمان	گروه مقتدر مانا
۱۴	آقای طاهرپور کلانتری	عضو کمیسیون	مدیرعامل کلینیک بازاریابی آوید