



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران

انجمن مدیریت سبز ایران

انجمن صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران

انجمن صنایع کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران

محتوای علمی شامل اسلایدهای آموزشی سخنرانان

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز 19th Green Management Conference

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز
17th HR Empowerment by Green Thinking conference



طراح همکار: هوش مصنوعی



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



اتحادیه صنایع نساجی و کفاله‌ری ایران



تفسیر تصویر اصلی پوستر:

الهام از طبیعت، تلاش برای صنعتی پایدار

این تصویر نمادی است از پیوند میان سه عنصر کلیدی: انسان، طبیعت و صنعت. در پیش‌زمینه خانواده، نماینده ای از حضور انسان و مسئولیت‌پذیری در قبال محیط‌زیست است. طبیعت با استفاده از درختان سرو و پوشش گیاهی بومی ایران، همراه با کویر و چشم‌انداز طبیعی، یادآور زیبایی و اهمیت حفاظت از اقلیم ایران است. در کنار این عناصر، معماری تاریخی یزد مانند بادگیرها، پیوندی میان تاریخ و تمدن پایدار ایرانی برقرار می‌کند. در پس‌زمینه همچنین، صنعت با نمادهای مدرن، همچون کارخانه‌ها و خطوط لوله، نشان‌دهنده پیشرفت و تلاش برای توسعه پایدار است. استفاده از رنگ‌های سبز و خاکی، تعهد به مدیریت سبز و پایداری را در نگاه بصری تقویت می‌کند. این تصویر الهام‌بخش دعوتی است برای ایده گرفتن از طبیعت، استفاده از میراث تاریخی، و ایجاد صنعتی پایدار که در کنار زندگی انسانی، محیط‌زیستی پاک را ترویج می‌دهد. **"تداوم تاریخ، انسان‌محوری و توسعه تولید و پیشرفت با رویکرد سبز"**

دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی،

تاریخ برگزاری 1403/12/01
8:00-16:00

- www.iran-gma.com
- Green_management
- 02188515328
- 09370893603

نسل چهارم دانش سبز

دانش سبز به دانشی اطلاق می‌گردد که فرضیات و نظریه‌های خود را مبتنی بر عبور از تعارض بین رشد اقتصادی و بحران محیط‌زیست تبیین می‌نماید.

در همین راستا دانش سبز در چارچوب نظام مدیریت سازمانی به معنای:

دانش مدیریت و مهندسی فصل مشترک اقتصاد و محیط‌زیست است.

از آنجا که هر اقدام اقتصادی به مصرف منابع و هر آلودگی زیست‌محیطی نیز به مصرف منابع در سازمان وابسته است، نسل چهارم از دانش سبز در پی شناسائی شاخص و معیارهایی است که نظام مدیریتی سازمان بتواند با مدیریت منابع، ضمن صیانت از رشد اقتصادی، میزان تولید آلودگی‌های زیست‌محیطی که همواره بواسطه مصرف منابع است تحت کنترل درآورد.

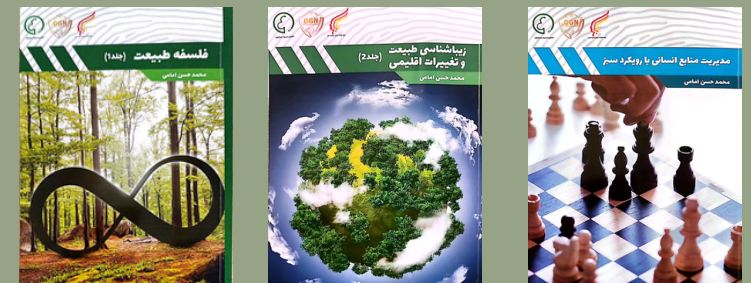
دانش سبز با عبور از کیفیت‌گرایی (بر مبنای رضایت مشتری، افزایش سهم بازار، موفقیت، رقابت، سودآوری، تنوع محصول و مصرف‌گرایی) شاخص و معیارهای متمایزی برای نظام مدیریت‌سازمانی ارائه می‌نماید.

مدل مدیریتی و مهندسی دانش سبز در امتداد نتیجه‌گرایی مدل‌های تعالی‌سازمانی، ضمن معرفی نتیجه‌گرایی سبز، شاخص و معیارهای مدیریتی را در نسبت بین نوع و مصرف منابع با نوع و میزان آلودگی زیست‌محیطی معرفی می‌نماید.

در نهایت نوآوری و بهبودهای سازمانی منجر به کاهش هزینه‌های تولید، عملیات و ستاد از یک سو و کاهش آلودگی‌های زیست‌محیطی از سوی دیگر می‌شوند.

و سازمان را با مفهیمی مدرن همانند: هوش سبز، حسابداری سبز و رقابت سبز مواجه می‌نماید.

هندبوک شش جلدی دانش سبز



QRcode دریافت کتاب

برنامه علمی و اجرایی نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

بخش اول: مراسم افتتاحیه با حضور مقامات ملی و مدیران عالی صنایع

- اعطای گواهینامه‌های جوایز سبز و منابع انسانی سبز
- ارائه گزارش از تأثیر زیست‌محیطی و اقتصادی پروژه‌های انجمن مدیریت سبز ایران

بخش دوم: نسل چهارم دانش سبز

- هوش سبز (چگونگی مهندسی و مدیریت: منابع انسانی + سیستم + فنآوری)
- روش شناسی تحلیل جریان حرکت و مصرف منابع
- کاهش هزینه‌های عملیاتی و ستادی و کاهش آلودگی‌های زیست‌محیطی بطور همزمان

بخش سوم: فنون، ابزارها و رویکردهای مدیریتی و مهندسی سبز

- ارزیابی چرخه عمر محصول
- محاسبه رد پای کربن
- محاسبه رد پای آب
- حسابداری سبز

بخش چهارم: دانش سبز در عمل

- 1- مدیریت منابع انسانی با رویکرد سبز
- 2- Green Coaching
- 3- حال خوب سازمانی
- 4- ساختمان پایدار
- 5- محصول سبز (فولاد، سیمان، موادغذایی)
- 6- Green IT
- 7- هتل سبز
- 8- دانشگاه سبز
- 9- نشان بلوغ HSE
- 10- ممیزی و ارزیابی سبز

توضیح:

برای تمامی عناوین اعلام شده در محتوای علمی همایش، جزوه آموزشی، مدل مدیریتی و مهندسی، منطق ممیزی و ارزیابی به مخاطبین محترم همایش به همراه گواهینامه حضور بطور الکترونیکی تقدیم می‌گردد.



نوزدهمین همایش ملی مدیریت سبز
 هفدهمین همایش توانمندسازی منابع انسانی رویکرد سبز

یکم اسفندماه ۱۴۰۳

تهران، مرکز همایش های امام خمینی(ره) دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی

| ساعت | برنامه | عنوان | ردیف | |
|-----------|--|----------------------------|------|---|
| ۷:۴۵-۸:۳۰ | جهت پذیرش کد حضور درج شده در کارت ورود ارائه شود. | پذیرش، پذیرایی و ثبت نام | ۱ | |
| | پخش سرود ملی تلاوت آیاتی از قرآن کریم | بخش اول: مراسم افتتاحیه | ۲ | |
| | فیلم معرفی نتایج سبز انجمن مدیریت سبز ایران- ۱۴۰۳ | | | |
| | رئیس انجمن مدیریت سبز ایران دکتر محمدحسن امامی | | | خوش آمدگویی و ارائه گزارش "محیط زیست محرک اقتصادی" |
| | سخنرانی رئیس جامعه جهانی مدیریت سبز دکتر هلموت برگر | | | هوش سبز |
| | فیلم نتایج سبز در نظام دانشگاه علوم پزشکی | | | الگوسازی سبز در نظام بهداشت و درمان |
| | رئیس دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی دکتر علیرضا زالی | | | همگرایی: کیفیت، اقتصاد و محیط زیست در خدمات درمانی |

| موضوع | عنوان | ردیف |
|---|------------------------------|------|
| مراسم اعطای گواهینامه سازمان های برتر سبز ارزیابی شده ۱۴۰۳ صنایع، دستگاه های اجرائی و مراکز درمانی و بهداشتی | بخش دوم مراسم اعطای جوایز | ۳ |



| ردیف | عنوان | برنامه |
|---|--|--|
| ۴ | بخش چهارم: نسل چهارم دانش سبز و نتایج آن در عمل | |
| | هوش سبز | دکتر محمدحسن امامی |
| | محاسبه ردپای کربن | سرکار خانم دکتر الهام ذره پرور |
| | نشان محصول سبز | دکتر شروین اردلان |
| | شاخص و معیارهای ساختمان پایدار | سرکار خانم دکتر شقایق یگانه |
| | محاسبه ردپای آب | مهندس حامد طاهری |
| | شاخص و معیارهای هتل سبز | سرکار خانم دکتر مانا خوشکام |
| | ۵ | بخش پنجم: دانش مدیریت منابع انسانی با رویکرد سبز در عمل |
| مواجه راهبردی با توانمندسازی منابع انسانی سبز | | دکتر فرید غفار مقدم |
| Green Coaching | | سرکار خانم دکتر مریم کیانی |
| دانش مدیریت منابع انسانی با رویکرد سبز | | دکتر فرزاد یآوری |
| حال خوب سازمانی | | مهندس عباس ابراهیمی |
| نسل بومیان دیجیتال در بحران زیست محیطی | | دکتر جلال نیک پیمان |
| ۶ | بخش ششم پذیرایی ناهار و تعاملات گروهی | ۱۶:۰۰-۱۴:۳۰ |



الهام از طبیعت، تلاش برای صنعت پایدار
 Let's Be Inspired by Nature, Strive for Sustainable Industry

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز 19th Green Management Conference

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز
 17th HR Empowerment by Green Thinking conference



طراح همکاران هوش مصنوعی

دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سالن امام خمینی

مهلت ثبت نام: 1403/11/20
 1403/12/01
 8:00-16:00

www.iran-gma.com
 Green_management
 02188515328
 09370893603



برای ثبت نام



تفسیر تصویر اصلی پوستر

الهام از طبیعت، تلاش برای صنعتی پایدار
 این تصویر نمادی است از پیوند میان سه عنصر کلیدی: انسان، طبیعت و صنعت. در پیش‌زمینه، خانه‌ها، اماکن تفریحی، پارک‌ها و فضای سبز را می‌توان دید که نشان‌دهنده اهمیت طبیعت و رفاه انسان است. در میانه تصویر، یک شهر صنعتی مدرن با برج‌ها و کارخانجات قرار دارد که نماد پیشرفت و تولید است. در پس‌زمینه، نمادهای طبیعی مانند درختان، کوه‌ها و آسمان آبی دیده می‌شود که یادآور طبیعت است. این تصویر پیامی است که می‌گوید: صنعت باید با طبیعت هماهنگ باشد تا بتواند به پیشرفت و تولید پایدار دست یابد. این تصویر الهام‌بخش دعوتی است برای ایده‌گرفتن از طبیعت، استفاده از میراث تاریخی، و ایجاد صنعتی پایدار که در کنار زندگی انسانی، محیط‌زیستی پاک را ترویج می‌دهد.
"لادام تاریخ، انسان‌محوری و توسعه تولید و پیشرفت با رویکرد سبز"

پروژه کار صنعتی و سازمان‌های فعال در زمینه سبز 1403





Quality to **G**reen

از کیفیت بسوی سبزگرایی

Q

G

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

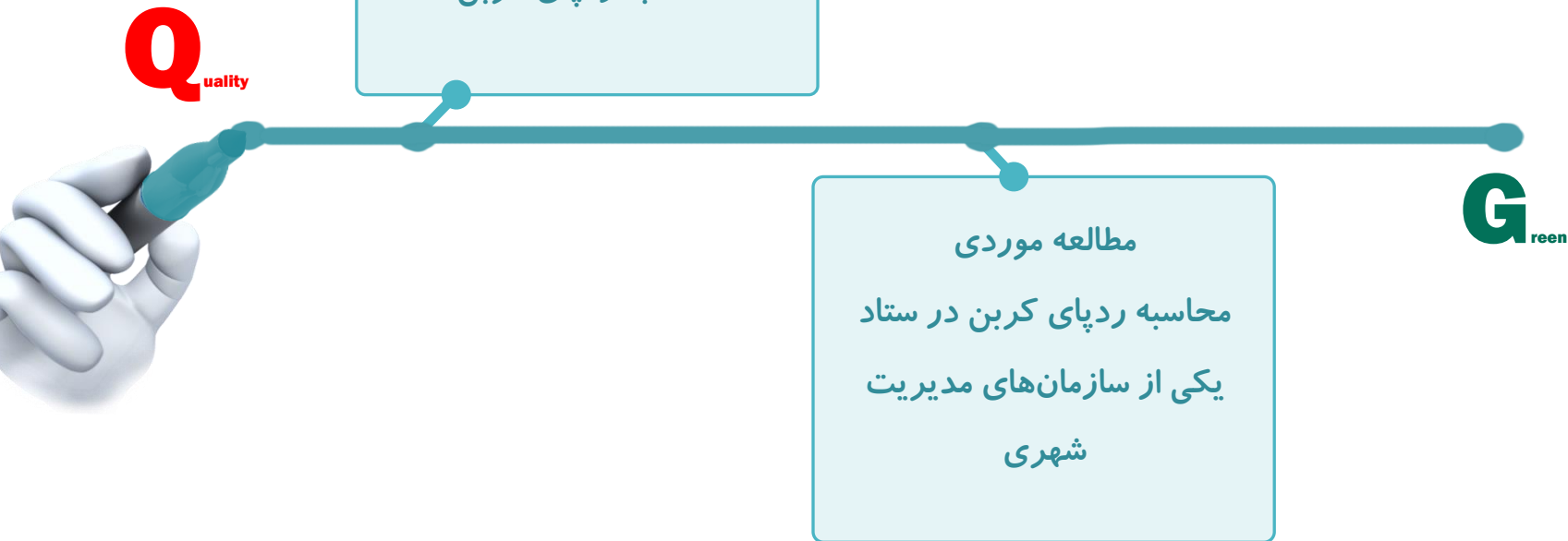
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

اول اسفندماه ۱۴۰۳

- **عنوان سخنرانی: محاسبه ردپای کربن**
مطالعه موردی: ستاد یکی از سازمان‌های نظام مدیریت شهری

- **ارائه کننده: الهام ذره‌پرور شجاع**





مفاهیم کلیدی و گام‌های اجرایی در
محاسبه ردپای کربن

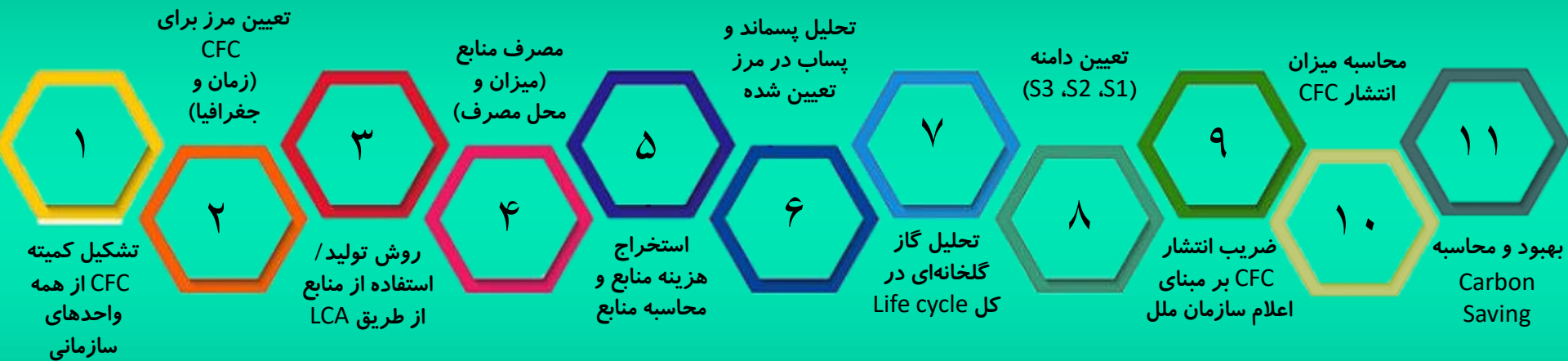
Q
uality

G
reen

| سهم گاز گلخانه‌ای | اثر ۱ کیلوگرم گاز گلخانه‌ای در مقابل ۱ کیلوگرم دی‌اکسید کربن | گاز گلخانه‌ای | |
|-------------------|---|---------------|-------------------------|
| ۸۷,۱٪ | ۱ | CO2 | دی‌اکسید کربن |
| ۵,۳٪ | ۲۱ | CH4 | متان |
| ۶,۲٪ | ۳۱۰ | N2O | اکسید نیتروژن |
| ۱٪ | ۱۱,۷۰۰ تا | HFCs | هیدرو فلئوئور و کربن‌ها |
| ۰,۱٪ > | ۹,۲۰۰ تا | PFCs | پرفلئوئور و کربن‌ها |
| ۰,۴٪ | ۲۳,۹۰۰ | SF6 | هگزا فلئوئورید گوگرد |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفهین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

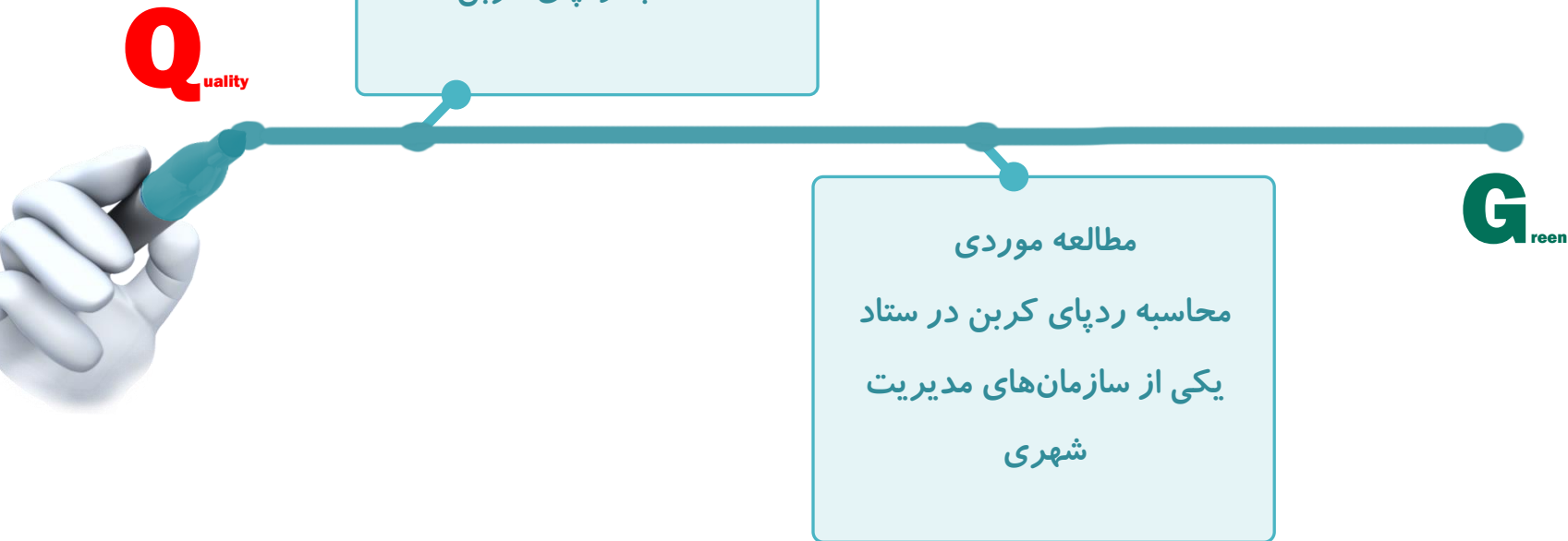
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

جدول مرتبط با محاسبه ردپای کربن

| ذخیره کربن | پروژه بهبود | میزان انتشار | ضریب انتشار | دامنه منبع | | | هزینه منبع | میزان مصرف | محل مصرف | نام منبع |
|------------|-------------|--------------|-------------|------------|----|----|------------|------------|----------|----------|
| | | | | S3 | S2 | S1 | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



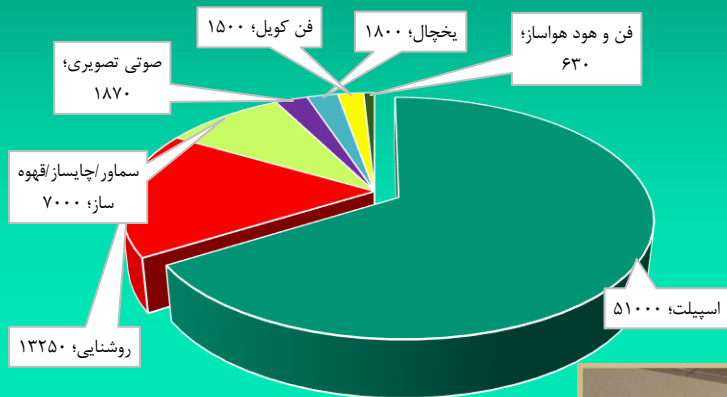
مطالعه موردی: شناسایی منابع و دامنه آنها



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

مطالعه موردی: شناسایی محل مصرف منابع و هزینه منابع



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

مطالعه موردی: برخورد با چالش برای اندازه‌گیری مصرف منابع و تحلیل پساب

راهکارهای اجرایی

۱. محاسبه سرانه مصرف به ازای هر نفر
۲. محاسبه مصرف ماهانه در مرز تعیین شده
۳. استفاده از قانون ۸۰/۲۰ برای کاهش مصرف
۴. برنامه‌ریزی پروژه‌های بهبود در بازه بلندمدت

عدم امکان اندازه‌گیری مصرف آب به دلیل جدا نبودن کنتور آب

عدم امکان اندازه‌گیری مصرف انرژی الکتریسیته به دلیل جدا نبودن کنتور برق

عدم امکان اندازه‌گیری مصرف انرژی حرارتی به دلیل جدا نبودن کنتور گاز

عدم امکان اندازه‌گیری مصرف سوخت به دلیل استیجاری بودن وسایل نقلیه

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

مطالعه موردی: استخراج ضریب انتشار CFC بر مبنای اعلام سازمان ملل

| ضریب انتشار | واحد | نام کالا |
|-------------|-------|------------------------|
| ۰.۰۹ | عدد | چسب ماتیکی |
| ۰.۰۳۵ | عدد | چسب رازی کوچک |
| ۰.۰۸ | بسته | پست اپت |
| ۰.۰۱ | بسته | برچسب فلتی |
| ۰.۰۸ | عدد | باتری نیم قلمی |
| ۰.۰۷۰۳ | بسته | بیسکویت بسته ای |
| ۰.۵۱۳ | کارتن | بیسکویت پذیرایی |
| ۳.۲۴ | کارتن | کیک پذیرایی |
| ۷ | بسته | شکلات پذیرایی |
| ۶.۲۵ | بسته | نسکافه |
| ۰.۶ | بسته | خرما پیاروم |
| | بسته | توت خشک |
| ۰.۳۳ | بسته | نیاب زعفرانی |
| ۱.۸ | بسته | آب معدنی |
| ۰.۵ | قوطی | نمک |
| ۰.۵ | قوطی | فلفل |
| ۱ | بسته | جای گلستان ساده و عطری |
| ۰.۴ | بسته | جای کبسه ای |

| ضریب انتشار | واحد | نام کالا |
|-------------|------|-----------------------|
| ۰.۰۱۵ | عدد | پاکت نامه A5 بدون آرم |
| ۰.۰۱۷ | عدد | پاکت نامه سازمان |
| ۰.۰۱۸ | عدد | پاکت نامه ساده |
| ۰.۵ | بسته | پاکت جای عکس پرسلی |
| ۱ | جلد | دفتر یادداشت خطی |
| ۰.۱ | عدد | پوشه کاغذی |
| ۰.۳ | عدد | پوشه پلاستیکی |
| ۱.۴ | عدد | خودکار |
| ۰.۰۸ | عدد | روان نویس |
| ۵ | عدد | مداد مشکی |
| ۰.۳ | عدد | مداد اتود |
| ۰.۱۶۸ | بسته | مغز اتود |
| ۰.۰۳۵ | عدد | ماژیک سی دی |
| ۰.۰۳۵ | عدد | ماژیک های لایت |
| ۰.۰۳۵ | عدد | ماژیک وایت برد |
| ۰.۰۳۵ | عدد | ماژیک روغنی |
| ۰.۰۷۵ | عدد | لاک غلط گیر |
| ۰.۲ | بسته | سوزن منگنه ۱۳/۱۰ |

| ضریب انتشار | واحد | نام کالا |
|-------------|------|-----------------------|
| ۲.۵۰ | بسته | کاغذ کیبی A4 |
| ۴.۵ | بسته | کاغذ کیبی A3 |
| ۱.۵ | بسته | کاغذ کیبی A5 |
| ۱۰ | بسته | کاغذ سربرگ A4 |
| ۰.۵ | بسته | کاغذ خط دار A4 |
| ۰.۳ | بسته | کاغذ خط دار A5 |
| ۰.۱۵ | بسته | کاغذ خط دار A6 |
| ۶۰ | بسته | کاغذ ابرو باد |
| ۱۰ | بسته | کاغذ صورت حساب مالی |
| ۰.۴۸ | بسته | کاغذ یادداشت ۱۰*۱۰ |
| ۰.۳ | رول | کاغذ رول ماشین حساب |
| ۰.۰۲ | عدد | پاکت A3 سازمان |
| ۰.۰۲ | عدد | پاکت A4 سازمان |
| ۰.۰۲ | عدد | پاکت A5 سازمان |
| ۰.۰۱۵ | عدد | پاکت نامه A4 بدون آرم |
| ۰.۰۱۵ | عدد | پاکت نامه A5 بدون آرم |
| ۰.۰۱۷ | عدد | پاکت نامه سازمان |
| ۰.۰۱۸ | عدد | پاکت نامه ساده |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

مطالعه موردی: محاسبه میزان انتشار به تفکیک هریک از منابع شناسایی شده در مرز

| هزینه مصرف | میزان انتشار | قیمت پایه | میزان مصرف | ضریب انتشار | دامنه | | | نام منبع |
|------------|--------------|-----------|------------|-------------|-------|----|----|--------------------|
| | | | | | S3 | S2 | S1 | |
| 96,600,000 | 115 | 2,100,000 | 46 | 2.50 | * | | | کاغذ کپی A4 |
| 4,550,000 | 5 | 4,550,000 | 1 | 4.5 | * | | | کاغذ کپی A3 |
| 2,000,000 | 3 | 1,000,000 | 2 | 1.5 | * | | | کاغذ کپی A5 |
| 1,100,000 | 1 | 550,000 | 2 | 0.3 | * | | | کاغذ خط دار A5 |
| 3,520,000 | 1 | 880,000 | 4 | 0.15 | * | | | کاغذ خط دار A6 |
| 1,400,000 | 2 | 350,000 | 4 | 0.48 | * | | | کاغذ یادداشت ۱۰*۱۰ |
| 4,600,000 | 5 | 20,000 | 230 | 0.02 | * | | | پاکت A4 سازمان |
| 375,000 | 1 | 15,000 | 25 | 0.02 | * | | | پاکت A5 سازمان |
| 1,500,000 | 26 | 10,000 | 150 | 0.17 | * | | | پاکت نامه سازمان |
| 150,000 | 0 | 10,000 | 15 | 0.018 | * | | | پاکت نامه ساده |
| 2,520,000 | 5 | 140,000 | 18 | 0.3 | * | | | پوشه پلاستیکی |
| 1,050,000 | 21 | 70,000 | 15 | 1.4 | * | | | خودکار |
| 200,000 | 20 | 50,000 | 4 | 5 | * | | | مداد مشکی |
| 3,000,000 | 1 | 1,000,000 | 3 | 0.3 | * | | | مداد اتود |
| 1,000,000 | 0 | 500,000 | 2 | 0.168 | * | | | مغز اتود |
| 1,500,000 | 0 | 500,000 | 3 | 0.035 | * | | | ماژیک سی دی |
| 750,000 | 0 | 250,000 | 3 | 0.035 | * | | | ماژیک های لایت |
| 2,500,000 | 0 | 250,000 | 10 | 0.035 | * | | | ماژیک روغنی |
| 1,200,000 | 0 | 300,000 | 4 | 0.075 | * | | | لاک غلط گیر |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

مطالعه موردی: تعریف و اجرای پروژه‌های بهبود

پروژه بهبود در حوزه‌های:

- ✓ انرژی ✓ صدا
- ✓ آب ✓ هوا
- ✓ حمل و نقل ✓ تدارکات
- ✓ کاغذ ✓ خرید
- ✓ پسماند

| | | |
|-----------------------------------|--------------|---|
| مشاهده | مصاحبه | حفظ پنجره‌ها از نور آفتاب برای محدود کردن استفاده از سیستم سرمایشی (به وسیله سایبان، پرده، کرکره، حفاظ، صفحات بازتابنده گرما و ...) |
| مشاهده | مصاحبه | نصب درهای گردان برای محدود کردن اتلاف انرژی (در صورت لزوم) |
| مشاهده | | نصب شیشه‌های دوجداره |
| برنامه | سوابق | تعمیر یا تعویض تجهیزات معیوب با وسایل پربازده و مقرون به صرفه |
| مشاهده | | برنامه‌ریزی و مدیریت منطق کنترلی در حرکت آسانسورها |
| بازایی انرژی (احیاء انرژی) | | |
| برنامه | مشاهده | بازایی حرارت تولید شده توسط واحدهای سرماساز به منظور گرم کردن آب |
| برنامه | مشاهده | نصب حلقه‌های بسته (closed loops) برای بازایی و استفاده مجدد از بخار |
| سیستم روشنایی | | |
| چک‌لیست | مشاهده | بررسی روشنایی و رصد کردن مدت زمان روشن بودن چراغ‌های مختلف طی روز |
| مشاهده | | استفاده از لامپ‌های کم‌مصرف، به ویژه در مکان‌های پر مصرف (یک لامپ فلورسنت، ۶۰ وات و یک لامپ کم‌مصرف ۱۱ وات انرژی مصرف می‌کند.) |
| مشاهده | | نصب تایمر و سنسورهای حرکتی در موقعیت‌های ویژه (سرویس‌های بهداشتی، راه‌پله‌ها، راهروها، پارکینگ‌ها و ...) |
| مشاهده | | کدگذاری کلیدهای برق (استفاده از پرچسب یا کد رنگی به طوری که قادر باشید تنها چراغ‌هایی را که نیاز دارید روشن کنید) |
| مشاهده | مصاحبه | کاهش روشنایی عمومی در طی روز و اطمینان از این که چراغ‌های بیرونی تنها در شب روشن است (برای مثال شما می‌توانید از صفحات فتوالکتریک یا پیل نوری استفاده کنید) |
| مشاهده | مصاحبه | استفاده از نور طبیعی به جای چراغ‌های مصنوعی (در صورت امکان) |
| سابقه | | بازارایی محل کار برای استفاده بهینه از نور طبیعی |
| مشاهده | مصداق فرهنگی | اطمینان از این‌که چراغ اتاق‌های خالی خاموش است (کارت‌های مغناطیسی، به طور خودکار زمانی که فرد اتاق را ترک می‌کند جریان برق چراغ‌ها را قطع می‌کند.) |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

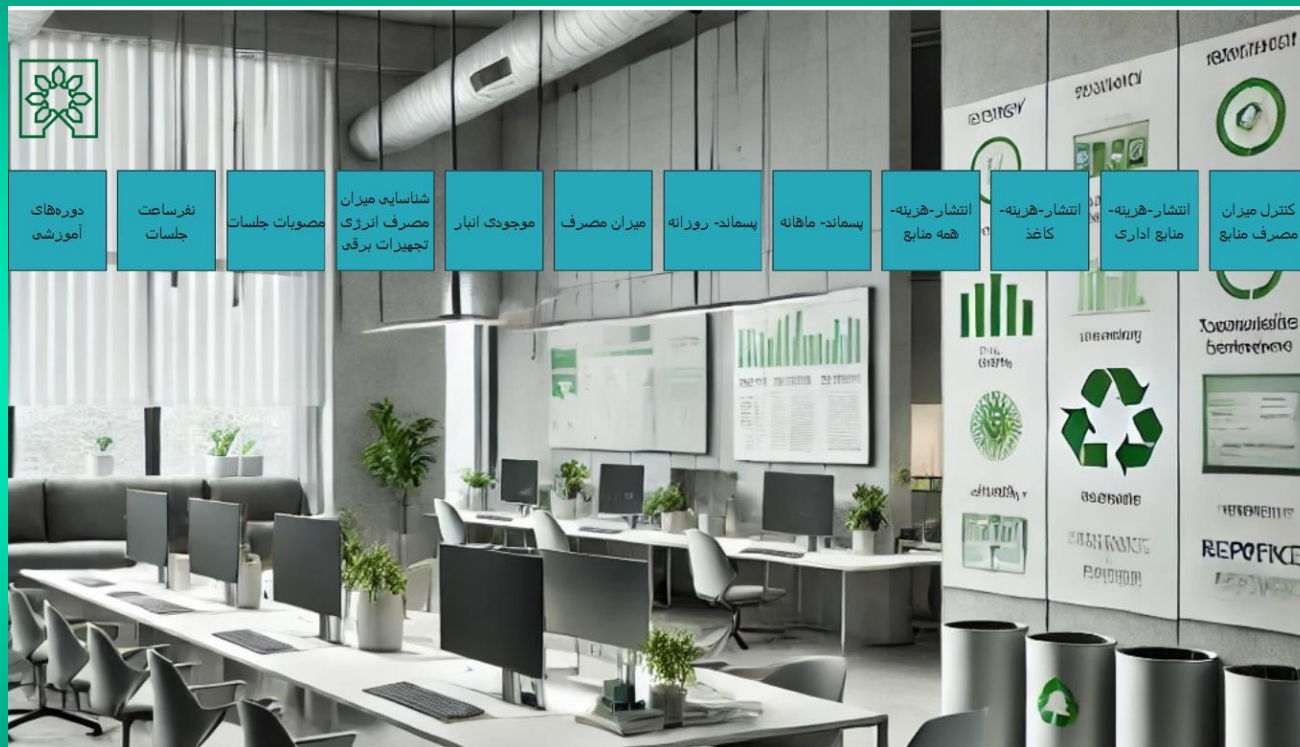
مطالعه موردی: نتایج حاصل از اجرای پروژه‌های بهبود

| میزان کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای (ذخیره کربن) | | بنه | میزان کاهش مصرف | | بررسی نتایج اجرای پروژه‌های بهبود |
|--|---------|--|-----------------|-----------------|--------------------------------------|
| درصد | کیلوگرم | درصد | درصد | مقدار | |
| ۴۵٪ | ۵۳۲ | چالش: افزایش مصرف کاغذ علی‌رغم طراحی و اجرای پروژه بهبود | ۶۰٪ | ۱۳۱۲ (قلم کالا) | منابع مصرفی و تجهیزات اداری |
| ۱۲٪ | ۳۸،۴۱۲ | | ۶۰٪ | ۱۳،۲۰۰ (لیتر) | آب |
| ۳۱٪ | ۷،۲۶ | | ۶۰٪ | ۳،۸۰۶ (کیلووات) | برق |
| ۱۴۸٪ | | | ۶۰٪ | ۱۳۶ (قلم کاغذ) | کاغذ |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

مطالعه موردی: تهیه گزارش پایداری



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفهین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

اطلاعات تکمیلی

الهام ذره‌پور شجاع
دکتری مدیریت تکنولوژی



e.zarrehparvar@rahycg.com

e.zarrehparvar@gmail.com



<https://www.linkedin.com/in/elhamzarrehparvarshoja/>



الهام از طبیعت، تلاش برای صنعت پایدار
Let's Be Inspired by Nature, Strive for Sustainable Industry

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز 19th Green Management Conference

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز
17th HR Empowerment by Green Thinking conference



طراح همکاران هوش مصنوعی

دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سالن امام خمینی

مهلت ثبت نام: 1403/11/20
1403/12/01
8:00-16:00

www.iran-gma.com
Green_management
02188515328
09370893603



برای ثبت نام



تفسیر تصویر اصلی پوستر

الهام از طبیعت، تلاش برای صنعتی پایدار
این تصویر نمادی است از پیوند میان سه عنصر کلیدی: انسان، طبیعت و صنعت. در پیش‌زمینه، خانه‌ها، اماکن تفریحی، پارک‌ها و مراکز آموزشی در حال حضور انسان و مسئولیت‌پذیری در قبال محیط‌زیست است. طبیعت با استفاده از درختان سرسبز و پوشش گیاهی بومی ایران، همراه با کوه‌ها و چشم‌انداز طبیعی، یادآور زیبایی و اهمیت حفاظت از اقلیم ایران است. در کنار این عناصر، معماری تاریخی بزد مانند بادگیرها، پهنودی میان تاریخ و تمدن پایدار ایرانی برقرار می‌کند. در پس‌زمینه همچنین، صنعت با بناهای مدرن، همچون کارخانه‌ها و خطوط آبراه، نشان‌دهنده پیشرفت و تلاش برای توسعه پایدار است. استفاده از رنگ‌های سبز و خاکستری، تعهد به محیط‌زیست و پایداری را در نگاه بصری تقویت می‌کند. این تصویر الهام‌بخش دعوتی است برای ایده‌گرفتن از طبیعت، استفاده از میراث تاریخی، و ایجاد صنعتی پایدار که در کنار زندگی انسانی، محیط‌زیستی پاک را ترویج می‌دهد.
"ادام تاریخ، انسان‌محوری و توسعه تولید و پیشرفت با رویکرد سبز"

برای اطلاعات بیشتر در زمینه‌های علمی، فرهنگی و تبلیغاتی، با ما در ارتباط باشید.





Quality to **G**reen



از کیفیت بسوی سبزگرایی

Q

G

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

اول اسفندماه ۱۴۰۳



چیستی محصول سبز



شروین اردلان



۰۹۱۱۱۷۱۱۱۱۹



Shervin_ardalan



بدون شک همه‌ی ما صنعتگران و تولیدکنندگان بنا به رسالت و وظیفه ذاتی خود در قبال صاحبان سرمایه همواره در تلاش برای کسب سود و ارزش افزوده بیشتر برای کالا و خدمات خود هستیم.

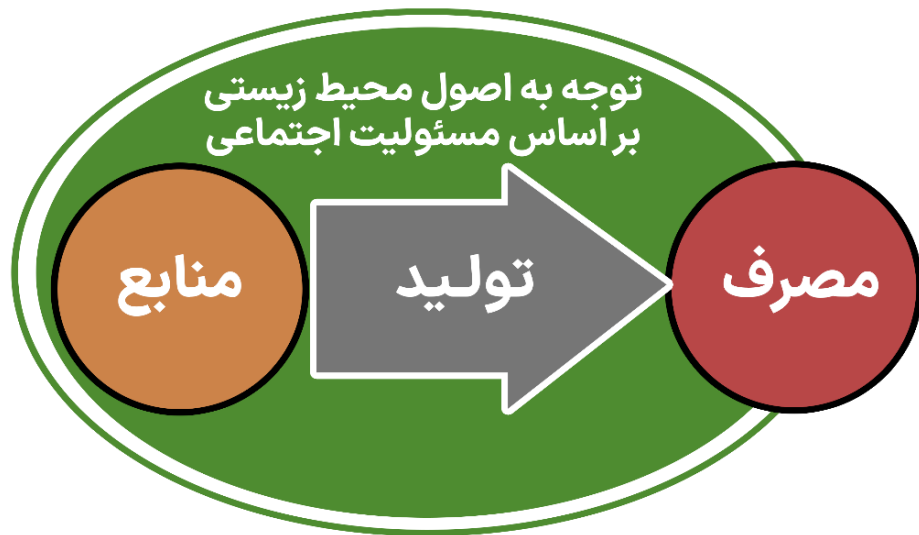
و طبیعتاً از هر کاری که هزینه‌ی تولید ما را افزایش می‌داد پرهیز می‌کردیم



چند نسل پیش به نظر می‌رسید که ما به منابع بی پایان دسترسی داریم. اکنون، متوجه شده ایم که چقدر در اشتباه بوده ایم.



پس از به صدا درآمدن آژیر، خطر برای محیط زیست، دولت‌ها وارد عمل شدند ابتدا با پایش آلاینده‌های انتهای مسیر تولید و سپس با ایجاد قوانین و الزاماتی در مسیر فرایند تولید، با استفاده از ابزار قدرت تلاش کردند تا صنایع را وادار به رعایت اصول محیط زیستی کنند. ولی....



در آخرین ورژن اتفاقی افتاد که موجب همسویی صنعت با محیط زیست گردید در این تغییرات نگاه از سمت هزینه برای محیط زیست به سمت ایجاد راهکار برای کاهش مصرف منابع و بازچرخانی و بهینه سازی تولید حرکت کرد که حاصل آن کاهش قیمت تمام شده ولی این کل ماجرا نبود.



و در ادامه و با افزایش آگاهی جامعه از لزوم توجه به اصول تغذیه صحیح و اصول زیست محیطی، شرکت‌ها و صنعتگران نیز دریافتند که در دنیای مدرن، توجه به سلامت جامعه و محیط زیست و تبدیل شدن به یک صنعت سبز و در نهایت تولید محصول سبز به عنوان یک ارزش اساسی و کلیدی در بین مصرف‌کنندگان شناخته می‌شود.



و در گام بعد در توسعه پایدار یکی از ارکان و اهداف اصلی زیست محیطی است که در اکنون در صنعت نیز به عنوان یک الزام اخلاقی بر شمرده می شود. یکی از مولفه های برجسته دستیابی به این توسعه توجه به **مسئولیت اجتماعی** است

THE TOP 100 MOST

Valuable Brands 2024

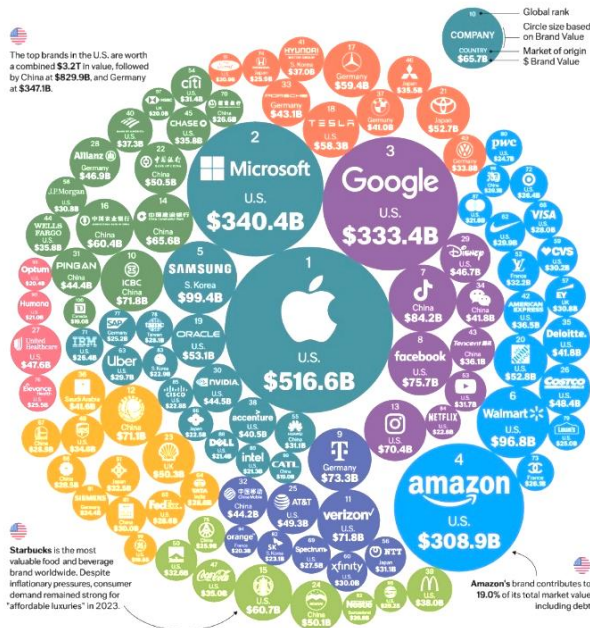
Below, we show the world's most valuable brands based on Brand Finance's Global 500 ranking in 2024.

- Tech & Services (17)
- Telecoms (9)
- Food & Beverages (8)
- Media (9)
- Banking & Insurance (14)
- Automobiles (10)
- Retail (17)
- Energy & Utilities (12)
- Healthcare Services (4)

How is a brand's value determined?



The top brands in the U.S. are worth a combined \$3.27 in value, followed by China at \$829.9B, and Germany at \$347.1B.



Starbucks is the most valuable food and beverage brand worldwide. Despite inflationary pressures, consumer demand remained strong for "affordable luxuries" in 2023.

Amazon's brand contributes to 19.0% of its total market value, including debt.

سازمان‌ها پی برده‌اند که مصرف کنندگان امروزه چیزی بیش از محصولات و خدمات مناسب می‌خواهند. مشتریان شما می‌خواهند احساس کنند که پول خود را صرف یک **برند مسئولیت پذیر** می‌کنند.

آنها می‌خواهند با خرید خود از این دست برندها بخشی از یک مسیر سبز باشند و احساس خوبی داشته باشند در نتیجه، **شرکت‌های سازگار و همگام با محیط زیست** در حال حاضر شرکت‌هایی هستند که بیشترین قدرت بازار را دارند.



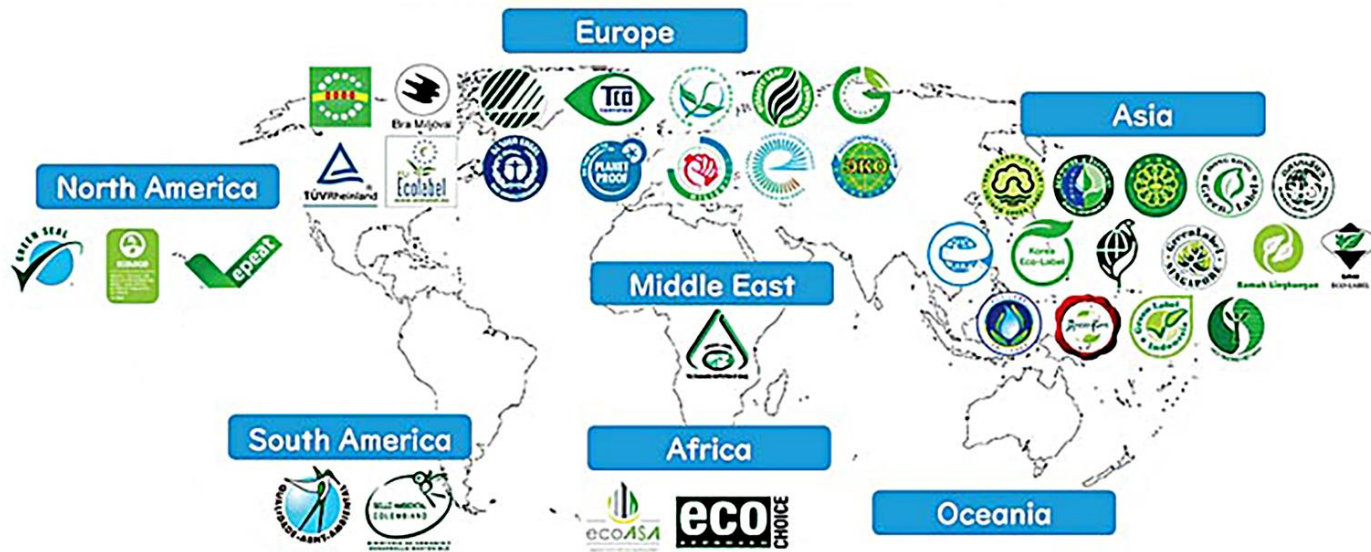
بنابراین امروزه مشتریان و مخاطبان بیرونی انتظار دارند اطلاعات همراهی تولیدکنندگان با **مسؤولیت اجتماعی سبز و برند سبز** یک سازمان را بررسی و بر اساس آن برای خرید از آنها تصمیم‌گیری کنند.

این موضوع باعث شده تا شرکت‌ها راه‌هایی را برای نشان دادن عملکرد خود در این زمینه به کار بندند.



طبق تحقیقات اقتصادی، مصرف‌کنندگان امروزه در هنگام تعیین اینکه از چه کسی خرید کنند، رتبه دوستدار محیط زیست بودن یک تجارت را با همسانان آن محصول در بازار مقایسه می‌کنند.

از همین رو موسسات بین‌المللی فعال در این حوزه، سالهاست چک‌لیست‌هایی از معیارهای محیط‌زیستی را تدوین کرده‌اند که بر اساس نتایج آن، گواهینامه‌ها، نشان‌ها و علامت‌های یکپارچه‌ای برای گریدبندی شرکت‌ها به آنها تعلق می‌گیرد.



کشورهای مختلف در سطح دنیا بنا بر قوانین خود، نشان‌ها و علامت‌ها برچسب سبز (Green Label) را برای گریدبندی محصولات طراحی و به کار گرفته اند. امروز این علامت به عنوان یک ارزش کلیدی برای محصولات و شرکت‌ها تلقی می‌شود.



علاوه بر نشان‌ها و علامت‌های رسمی، برخی از شرکت‌ها با اقداماتی خلاقانه در خصوص عملکرد مثبت خود در معیارهای محیط زیستی، اقدام به درج نشانگرهایی از تعهد خود به تولید محصول سبز بر روی محصولات می‌کنند.





انجمن مدیریت سبز ایران

در همین راستا **انجمن مدیریت سبز ایران** برای همسویی با نیازهای آتی بازار و روند تحولات سازمانی، رویکردی نوین را با عنوان **نشان محصول سبز** طرح ریزی و طراحی نموده که سیستم مدیریت سازمان را یاری می‌کند تا سیستم مدیریت کیفیت محصول خود را بسوی سیستم مدیریت سبز هدایت نمایند.

این نشان به ذی نفعان اعلام می‌نماید که سازمان از کیفیت، تعریفی متفاوت داشته و ضمن توجه به خواسته‌های ویژه مشتریان و مصرف‌کنندگان، منافع کلیه ذی نفعان بخصوص محیط زیست را بطور جدی در دستور کار خود قرار دهد.

مبانی اعتباربخشی سازمان برای دستیابی به **نشان محصول سبز** شامل اقدامات زیر است:

Corporate Social Responsibility

Labor
Health and safety
Ethics

Environment

Environment management corporation
Energy management

Hazard Substances

Contents of hazard substances



Products Climate Resilience

Carbon emission evaluation
PCF evaluation method
Availability

Recycled Material Content

Products
Accessories
Packaging

End of Life

Increasing product longevity
Take-back service
Identification of materials and components
Biodegradability

راهبرد سبز

خط مشی

طرحریزی محصول سبز

تعیین محصول و دامنه آن

پروفاایل محصول سبز

روش اجرایی، دستورالعمل و فرم

استاندارد های فنی و مهندسی

برنامه ریزی

تاییدهای فنی



| ردیف | دامنه چرخه تولید و عمر محصول | کد دامنه | توضیح |
|------|------------------------------|----------|--|
| ۱ | مواد اولیه | SGP001 | انواع مواد اولیه |
| ۲ | منابع مصرفی | SPG002 | انواع منابع مصرفی |
| ۳ | منابع انسانی | SPG003 | توانمندسازی منابع انسانی |
| ۴ | مدیریت | SPG004 | طراحی - برنامه راهبردی - نقش مدیران ارشد |
| ۵ | خرید و تدارکات | SPG005 | در تمامی مراحل |
| ۶ | حمل نقل | SPG006 | در تمامی مراحل |
| ۷ | انبارش | SPG007 | در تمامی مراحل |
| ۸ | فرایند تولید | SPG008 | اطلاعات و سیستم - دانش - برنامه بلند مدت و کوتاه مدت |
| ۹ | انرژی | SPG009 | ممیزی و مدیریت انرژی |
| ۱۰ | فن آوری | SPG010 | فن آوری سبز |
| ۱۱ | تعمیرات نگهداری | SPG011 | فرایند و برنامه های نت |
| ۱۲ | بازاریابی | SPG012 | تبلیغات |
| ۱۳ | بسته بندی | SPG013 | انواع مواد مصرفی و فرایند بسته بندی |
| ۱۴ | مصرف کننده | SPG014 | مشتری - استفاده کننده نهایی |
| ۱۵ | ایمنی | SPG015 | درفرایند تولید و مصرف |
| ۱۶ | انهدام محصول | SPG016 | باز یافت - استفاده مجدد و ... |
| ۱۷ | انتهای فرایند تولید | SPG017 | ضایعات و پسماند - تصفیه خانه و ... |
| ۱۸ | نوآوری سبز | SPG018 | در تمامی مراحل ۱۷ گانه |

معیارهای ۱۸ گانه
ارزیابی برای دستیابی
به نشان محصول سبز

در همین راستا نشان گرید بندی محصول سبز با بکارگیری مفاهیم ذیل طراحی گردید که پس از تصویب نهایی به اجرا در خواهد آمد:



نماد دایره اشاره به کره زمین

نماد چرخ صنعت

درجه گرید بندی سطح نشان

بهره گیری از لوگوی انجمن مدیریت سبز ایران

تلفیقی از نماد دست انسان و برگ سبز

بهره گیری از طیف رنگی از رنگ نارنجی تا سبز
به عنوان میزان تعهد به شاخصه های زیست محیطی



نشان برنزی
نارنجی **E**



نشان نقره ای
زرد پررنگ **D**



نشان طلایی
زرد کم رنگ **C**



نشان پلاتینیوم
سبز کم رنگ **B**



نشان دایموند
سبز پررنگ **A**

نشان محصول سبز در حال حاضر در ۵ سطح تعریف شده که با توجه به امتیازات کسب شده در ارزیابی ها به شرکت ها تعلق می گیرد

نتایج

اجتماعی people

- افزایش رضایت و آگاهی جامعه
- افزایش رضایت قلبی کارکنان
- حفظ سرمایه های ملی برای نسل های آینده

نتایج زیست

محیطی Planet

- کاهش آلودگی های زیست محیطی
- همگرایی کیفیت محصول
- کاهش مصرف منابع غیر قابل تجدید و فسیلی
- کاهش دست اندازی به طبیعت

نتایج

اقتصادی Profit

- کاهش هزینه تولید
- پایداری حضور در بازار
- دستیابی به بازارهای خارجی
- ارتقا رقابت پذیری بر اساس «سبز گرایی»
- افزایش قدرت برند شرکت



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



اطلاعات تکمیلی

- **WWW.IRAN-GMA.COM**
- INFO@IRAN-GMA.COM
- INSTA: green_management



الهام از طبیعت، تلاش برای صنعت پایدار
Let's Be Inspired by Nature, Strive for Sustainable Industry

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز 19th Green Management Conference

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز
17th HR Empowerment by Green Thinking conference



طراح همکاران هوش مصنوعی

دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سالن امام خمینی

مهلت ثبت نام: 1403/11/20
1403/12/01
8:00-16:00

www.iran-gma.com
Green_management
02188515328
09370893603



برای ثبت نام



تفسیر تصویر اصلی پوستر

الهام از طبیعت، تلاش برای صنعتی پایدار
این تصویر نمادی است از پیوند میان سه عنصر کلیدی: انسان، طبیعت و صنعت. در پیش‌زمینه، خانه‌ها، نماینده‌ای از حضور انسان و مسئولیت‌پذیری در قبال محیط‌زیست است. طبیعت با استفاده از درختان سبز و پوشش گیاهی بومی ایران، همراه با کوه و چشم‌انداز طبیعی، یادآور زیبایی و اهمیت حفاظت از اقلیم ایران است. در کنار این عناصر، معماری تاریخی بزد مانند بادگیرها، پهنی میان تاریخ و تمدن پایدار ایرانی برقرار می‌کند. در پس‌زمینه همچنین، صنعت با بناهای مدرن، همچون کارخانه‌ها و خطوط آبراه، نشان‌دهنده پیشرفت و تلاش برای توسعه پایدار است. استفاده از رنگ‌های سبز و خاک، تعهد به مدیریت سبز و پایداری را در نگاه بصری تقویت می‌کند. این تصویر الهام‌بخش دعوتی است برای ایده‌گرفتن از طبیعت، استفاده از میراث تاریخی، و ایجاد صنعتی پایدار که در کنار زندگی انسانی، محیط‌زیستی پاک را ترویج می‌دهد.
"ادام تاریخ، انسان‌محوری و توسعه تولید و پیشرفت با رویکرد سبز"

برای آگاهی از مسابقات و مسابقات جایزه در زمینه سبز، به سایت گما مراجعه کنید.





Green & **S**ustainable
Building



Q

G

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

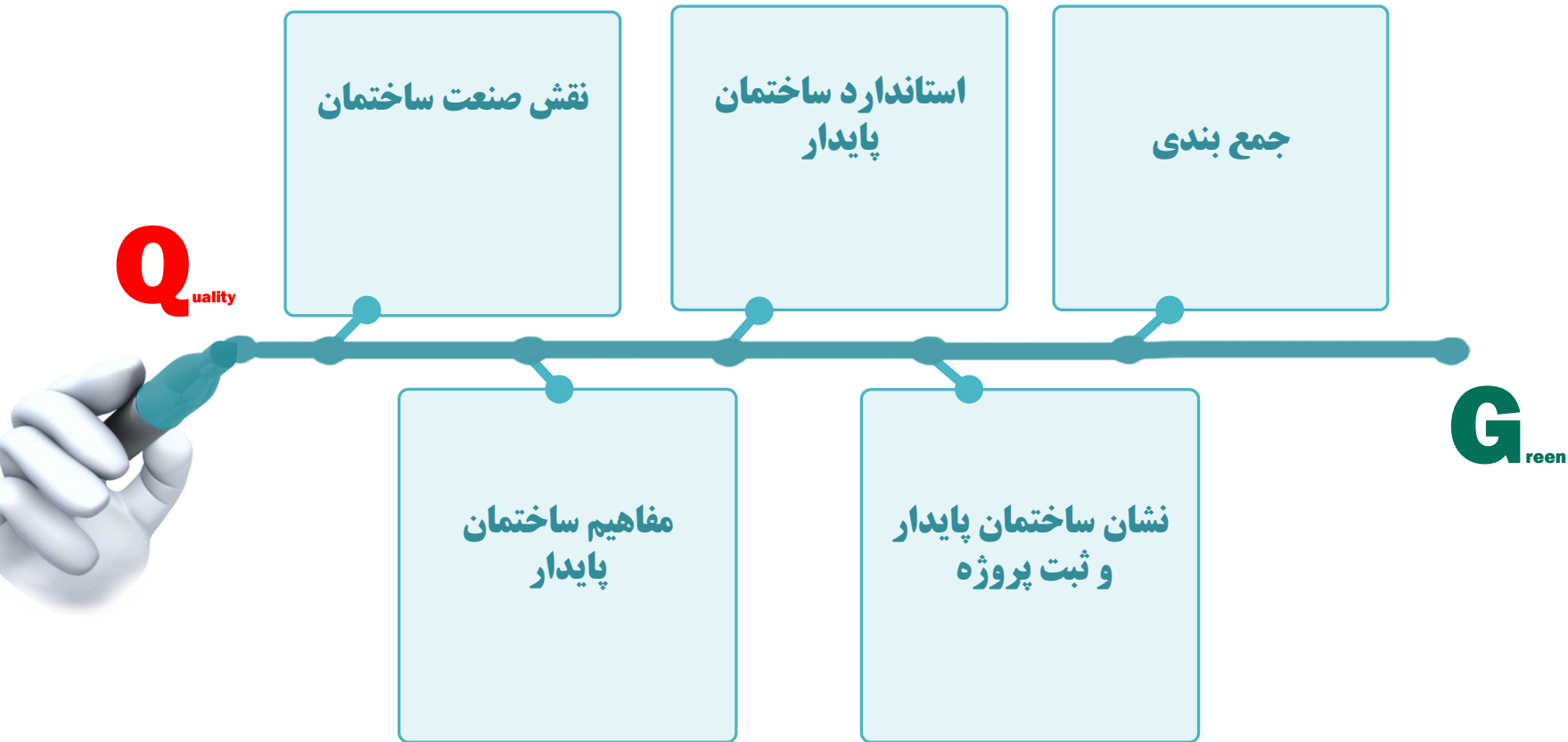
دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

اول اسفندماه ۱۴۰۳

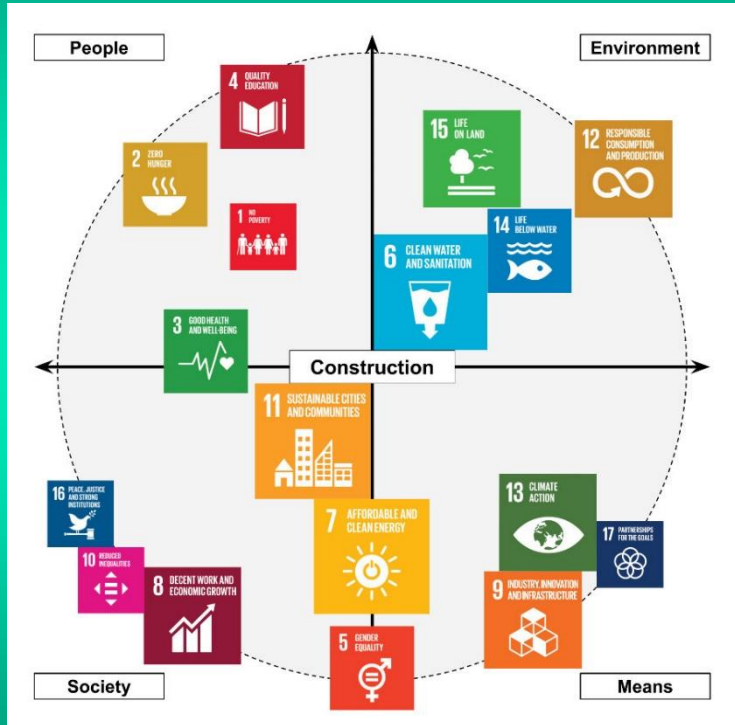
- عنوان سخنرانی: **نشان ساختمان پایدار ایران**
- ارائه کننده: شقایق یگانه - مدیر R&D شرکت گروه سرمایه گذاری مسکن / دبیر شورای ساختمان پایدار ایران



فهرست موضوعات



نقش صنعت ساختمان در محیط زیست و SDG



| Aspect | 2022 Data | 2030 Target | 2050 Target |
|--|----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| Global CO₂ Emissions | 37% (buildings and construction) | Halve built environment emissions | Net-zero operational emissions |
| Energy Demand | 34% of global demand | Reduce energy intensity by 10% | Achieve zero-energy buildings |
| Investment in Efficiency | USD 285 billion | Increase to USD 500 billion | Full decarbonization funding |
| Material Emissions | 9% (embodied carbon) | Shift to low-carbon materials | Net-zero material production |

- The buildings and construction sector accounting for about 21% of GHG emissions
- cement , Steel ,AL (23% of Global emissions)



مفاهیم پایداری در صنعت ساختمان

Q
uality

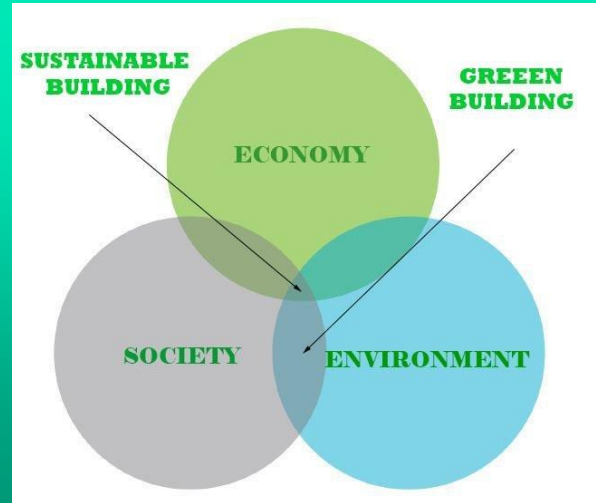


G
reen

ساختمان پایدار و ساختمان سبز

ساختمان پایدار به سازه‌هایی اطلاق می‌شود که در طول چرخه عمر خود (از طراحی و ساخت تا بهره‌برداری و تخریب) کمترین تأثیر منفی را بر محیط زیست داشته باشند. این ساختمان‌ها با استفاده از منابع بهینه، کاهش مصرف انرژی و آب، و مدیریت پسماند، به حفظ محیط زیست و بهبود کیفیت زندگی کمک می‌کنند.

ساختمان سبز بر طراحی و ساخت سازه‌هایی با کمترین تأثیر منفی بر محیط زیست تمرکز دارد. این ساختمان‌ها، از فناوری‌ها و روش‌های نوآورانه برای کاهش مصرف منابع و بهبود کیفیت زندگی استفاده می‌کنند.



Green building

Sustainable building

Circular construction

BUILDING ASSESSMENT INFORMATION

BUILDING LIFE CYCLE INFORMATION

SUPPLEMENTARY INFORMATION BEYOND THE BUILDING LIFE CYCLE

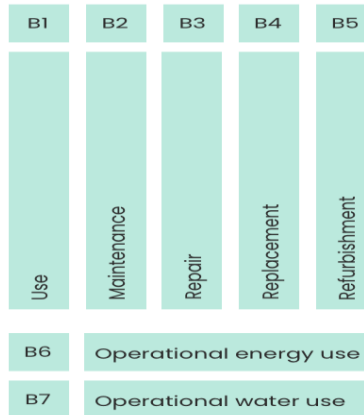
A 1-3
PRODUCT STAGE



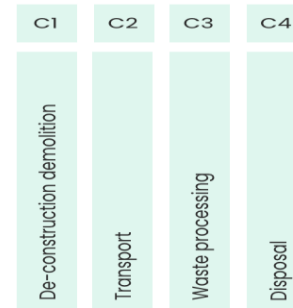
A 4-5
CONSTRUCTION PROCESS STAGE



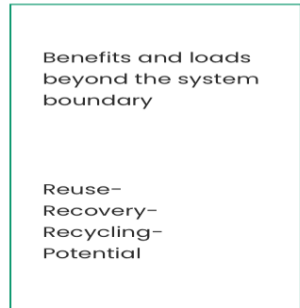
B 1-7
USE STAGE



C 1-4
END OF LIFE STAGE



D



Cradle to gate

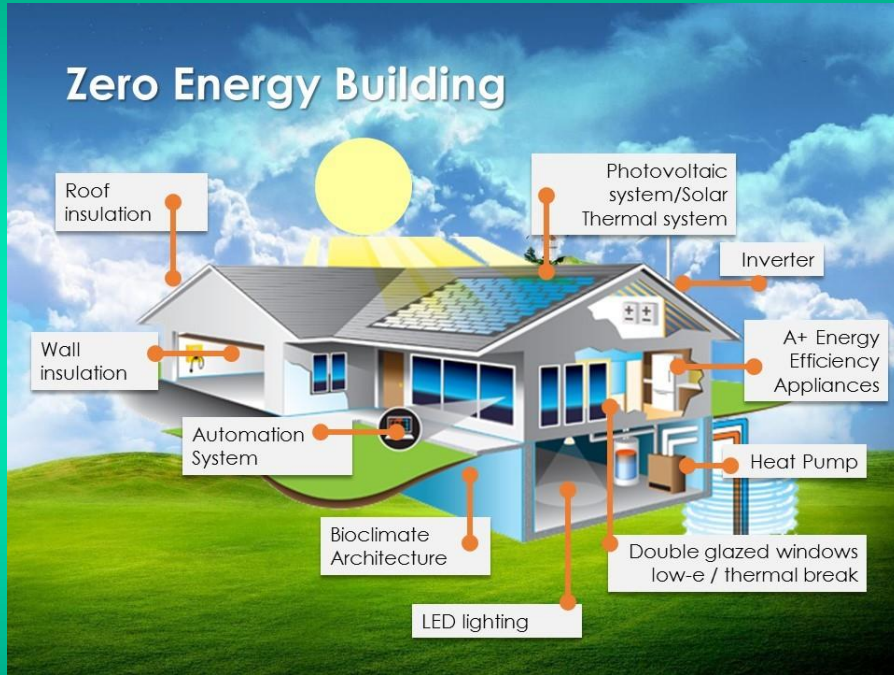
Cradle to practical completion

Cradle to grave

Cradle to cradle

ساختمان انرژی صفر

Zero Energy Buildings (ZEBs)



ساختمان‌های انرژی صفر به ساختمان‌هایی اطلاق می‌شوند که مصرف انرژی خالص سالانه آنها صفر است. این بدان معناست که مقدار انرژی مصرفی ساختمان در طول یک سال، با مقدار انرژی تولیدی از منابع تجدیدپذیر در محل ساختمان یا خارج از آن (از طریق شبکه‌های انرژی تجدیدپذیر) برابر است.

ساختمان پسماند صفر

Zero waste Buildings (ZWBs)



ساختمان پسماند صفر یک رویکرد نوآورانه با هدف به حداقل رساندن تولید زباله در کل چرخه عمر یک ساختمان - از طراحی و ساخت تا بهره برداری و پایان عمر است. این مفهوم با اصول اقتصاد چرخشی مطابقت دارد، جایی که منابع برای ایجاد یک سیکل بسته استفاده مجدد، بازیافت یا تغییر کاربری داده می شوند.



نشان ساختمان پایدار ایران

Q
uality

G
reen



- ترویج رویکرد ساختمان پایدار در کشور
- تربیت کارشناسان و ارزیابان ساختمان پایدار
- تدوین استانداردهای تخصصی
- ایجاد پایگاه اطلاعات از تامین سبز
- تدوین مدلی برای ارزیابی و اعطای نشان ساختمان پایدار برای ساختمانهای درحال بهره برداری و

ساخت

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

رویکرد بنیادین ساختمان پایدار



ارزیابی چرخه عمر ساختمان
رویکرد یکپارچه نگر
متمرکز بر بهره برداری

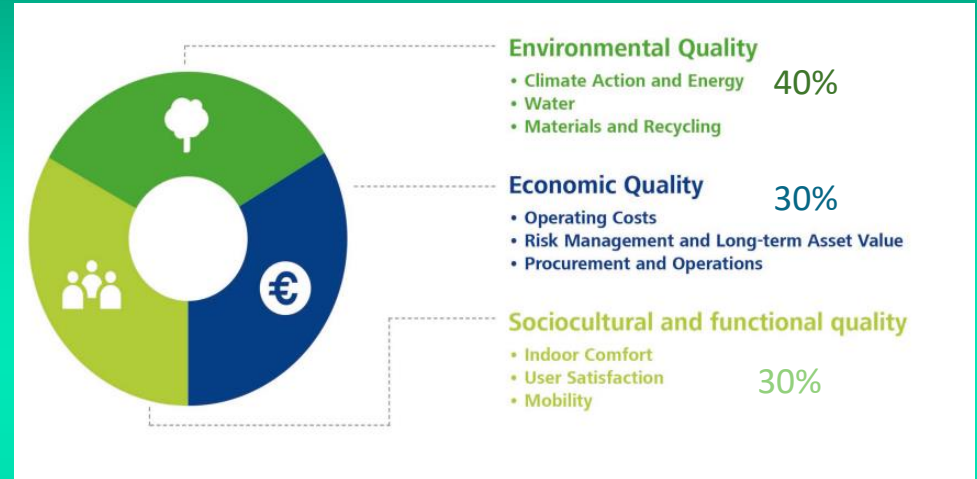
Q

G

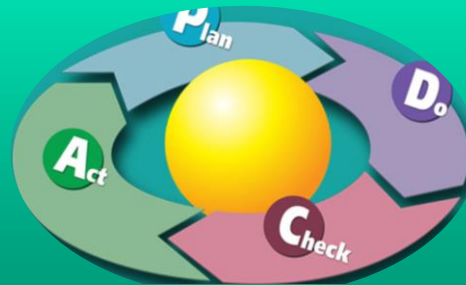
استاندارد ساختمان پایدار



New Construction



Building in Use



| زیرمعیار | کد معیار | هدف | منافع حاصل از استقرار نظام ساختمان سبز |
|-----------------------------|----------|---|--|
| ارزیابی چرخه عمر ساختمان | ENV1.1 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ اطمینان از رویکرد سازگاری چرخه عمر ساختمان با برنامه و اهداف ساخت و ساز ✓ کاهش تأثیرات مربوط به انتشار گازهای آلاینده در محیط ✓ مصرف حداقل منابع تجدید ناپذیر در تمام مراحل عمر ساختمان | <ul style="list-style-type: none"> ○ طراحی بر اساس اطلاعات جامع و سازگار با محیط زیست ○ فراهم بودن راه حل های بهینه سازی از منظر زیست محیطی-اقتصادی و زمان ساخت و ساز ○ کاهش انتشار گازهای گلخانه ای |
| پیامدهای زیست محیطی محلی | ENV1.2 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ کاهش، اجتناب یا جایگزینی همه مواد خطرناک در مراحل ساخت و ساز یا آماده سازی بر روی گیاهان، جانوران (آسیب های کوتاه مدت، متوسط یا بلند مدت) | <ul style="list-style-type: none"> ○ استفاده از مواد سازگار با محیط زیست نه تنها سهم مهمی در بهبود کیفیت هوای داخل خانه دارد، بلکه به کاهش خطر آلودگی ساختمان نیز کمک می کند. ○ ارائه کاتالوگ ساختمان از اطلاعات گسترده ای در مورد مواد مصرفی در ساختمانی ○ این اطلاعات در تضمین کیفیت در ساخت و ساز، برای روشن ساختن کمبودها و یافتن راه های مناسب برای از بین بردن آنها مهم هستند. ○ بهینه سازی هم زمان هزینه های نگهداری از اهمیت اساسی برخوردار است. |
| بهره برداری از منابع پایدار | ENV1.3 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ استفاده از محصولات سبز در ساختمان و تأسیسات در سراسر زنجیره ارزش ✓ مواد اولیه مطابق با استانداردهای شناخته شده زیست محیطی و اجتماعی | <ul style="list-style-type: none"> ○ شفافیت و آگاهی سازی در مورد منابع پایدار مصرف شده در بین همه افراد ذی نفع ○ این امر منجر به گسترش وسیع تجربیات به دست آمده می گردد. |

| زیر معیار | کد معیار | هدف | منافع حاصل از استقرار نظام ساختمان سبز |
|--------------------------|----------|---|--|
| آب آشامیدنی و حجم فاضلاب | ENV2.1 | ✓ حفظ چرخه آب طبیعی و کاهش تقاضای آب آشامیدنی با بازیافت پساب و استفاده از منابع محلی | <ul style="list-style-type: none"> ○ کاهش هزینه‌های جاری ○ بازیافت فاضلاب و استفاده از منابع محلی (چاه، آب باران) منجر به استقلال از نوسانات قیمت و در دسترس بودن آب می‌گردد. |
| کاربری زمین | ENV2.2 | ✓ کاهش استفاده اضافی از زمین برای اهداف ساختمانی و مراقبت از خاک | <ul style="list-style-type: none"> ○ استفاده از زمین و خاک به میزان کم از بعد بیولوژیکی و اقتصادی ○ فاضلاب کمتر و بهبود اقلیم بیشتر |
| تنوع زیستی در سایت | ENV2.3 | ✓ حفظ تنوع زیستی در محیط محلی | <ul style="list-style-type: none"> ○ افراد در یک محیط طبیعی احساس شادی و سلامتی بیشتری می‌کنند. ○ بهزیستی ذهنی تأثیر بسیار زیادی بر سلامت افراد دارد ○ احترام به جانوران محلی تصویر مثبتی از ساختمان ایجاد می‌کنند. ○ انتخاب گیاهان مناسب با اقلیم محل، هزینه‌های بعدی را کاهش می‌دهد. |

| منافع حاصل از استقرار نظام ساختمان سبز | هدف | کد معیار | زیرمعیار |
|--|---|----------|-----------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ علاوه بر بازده حاصل از هزینه‌های ساخت و بهره‌برداری، توجه به هزینه‌های کوچک نیز مهم می‌گردد ○ توجه به هزینه‌های میان مدت و بلند مدت در محاسبه هزینه چرخه عمر ساختمان ○ محاسبات هزینه چرخه عمر و ابلاغ آنها به طرف‌های ذی نفع ○ شناسایی راه کارهای مدیریت مالی | <ul style="list-style-type: none"> ✓ استفاده معقول و آگاهانه از منابع اقتصادی در کل چرخه عمر ساختمان ✓ توجه به زمینه‌های بهینه‌سازی اقتصادی از طراحی تا اجرای ساختمان ✓ نظارت منظم بر هزینه‌های احتمالی از طراحی تا اجرا | ECO1.1 | هزینه چرخه عمر ساختمان LCC |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ سهولت سازگاری ساختمان در تغییر نیازها به افزایش رضایت کاربر ○ افزایش طول عمر ساختمان ○ کاهش هزینه‌های متحمل شده در طول چرخه عمر ○ انعطاف پذیری و ریسک پذیری ○ کمک به موفقیت اقتصادی بلند مدت ساختمان | <ul style="list-style-type: none"> ✓ این معیار با هدف انعطاف پذیری طرح ساختمان تا حد ممکن و ایجاد بیشترین پتانسیل ممکن برای تبدیل به شرایط مطلوب تر است. | ECO2.1 | انعطاف پذیری و سازگاری |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ عدم تخصیص نادرست منابع مالی ○ عدم پایداری ساختمان خالی از ساکنین ○ دوام تجاری خوب، در حفظ ارزش ملک | <ul style="list-style-type: none"> ✓ ایجاد ساختمان‌هایی با حداکثر پذیرش کاربر و افزایش سهم بازار | ECO2.2 | پایداری تجاری |

| زیرمعیار | کد معیار | هدف | منافع حاصل از استقرار نظام ساختمان سبز |
|----------------------------|----------|---|--|
| آسایش حرارتی | SOC1.1 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ تضمین آسایش حرارتی مناسب برای استفاده کنندگان ✓ آسایش حرارتی در طول سال بدون در نظر گرفتن فصل | <ul style="list-style-type: none"> ○ افزایش رفاه فردی ساکنین و کاربران ساختمان ○ افزایش رضایت از امکانات ○ افزایش بهره‌وری کاربران ساختمان |
| کیفیت هوای داخل | SOC1.2 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ اطمینان از کیفیت کافی هوای داخلی تا بر سلامتی و رفاه کاربران تأثیر منفی نگذارد. | <ul style="list-style-type: none"> ○ انسان معاصر بیش از ۹۰ درصد از وقت خود را در اتاق‌های صرف می‌کند، بنابراین کیفیت هوای داخل خانه از نظر عملکرد و سلامتی نقش بسزایی دارد. ○ کیفیت بالای هوا در اتاق‌ها رضایت کاربران را افزایش می‌دهد. |
| آسایش صوتی | SOC1.3 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ دستیابی به شرایط صوتی اتاق با اطمینان از راحتی کاربر | <ul style="list-style-type: none"> ○ شرایط صوتی خوب یک نیاز مهم برای اطمینان از بهره‌وری و راحتی کاربران است. |
| آسایش بصری چشم انداز | SOC1.4 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ اطمینان از تأمین کافی و بدون وقفه نور روز و نور مصنوعی ✓ آسایش بصری عامل رفاه عمومی و کارآمدی و مولد است ✓ نور طبیعی بر سلامت روحی و جسمی انسان تأثیر مثبت دارد. ✓ استفاده کارآمد از نور روز، صرفه جویی بالقوه زیادی در مصرف انرژی از نظر روشنایی و خنک کننده‌های مصنوعی ایجاد می‌کند. | <ul style="list-style-type: none"> ○ رضایت کاربر ارتباط تنگاتنگی با احساس راحتی و رفاه دارد. ○ آسایش بصری به شدت بر بهره‌وری و رضایت کاربر تأثیر می‌گذارد. |
| کنترل کاربر | SOC1.5 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ دستیابی به سطح بالایی از رضایت کاربر در فضای داخلی ساختمان ✓ رضایت کاربران به توانایی تنظیم تهویه، سایه و محافظت در برابر تابش شدید، دما و روشنایی به دلخواه فردی بستگی دارد (فراتر از تنظیمات استاندارد) | <ul style="list-style-type: none"> ○ ساکنین بیشترین تأثیر را بر آب و هوای داخل خانه داشته باشند ○ آسایش ساختمان به نوبه خود، به رضایت و بهره‌وری بیشتر کمک می‌کند. |
| کیفیت فضاهای داخلی و خارجی | SOC1.6 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ فضاهای داخلی و خارجی با کیفیت بالا را در اختیار کاربران قرار دهیم ✓ پایداری ملک و راحتی همه کاربران را برای مدت طولانی افزایش دهد. | <ul style="list-style-type: none"> ○ ساختمان‌هایی با فضاهای با کیفیت بالا، سلامتی و شادی کاربران و ساکنان خود را تقویت می‌کنند و تعاملات اجتماعی را ارتقا می‌بخشند. ○ به‌طور قابل توجهی باعث بهبود ارزش سودمندی ساختمان می‌شود. |
| ایمنی و امنیت | SOC1.7 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ در طراحی از موقعیت‌های خطرناک در ساختمان و ریسک‌پذیری تا حد ممکن جلوگیری کند. | <ul style="list-style-type: none"> ○ احساس امنیت بالا در راحتی ساکنین نقش مهمی دارد. ○ عدم اطمینان و اضطراب آزادی حرکت را محدود می‌کند. ○ اقداماتی که احساس امنیت را افزایش می‌دهند بطور کلی چالش‌های محیطی را کاهش می‌دهند |

معیارهای ساختمان پایدار – کیفیت فنی

| زیرمعیار | کد معیار | هدف | منافع حاصل از استقرار نظام ساختمان سبز |
|--------------------|----------|---|---|
| ایمنی از آتش | TEC1.1 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ حوادث آتش سوزی به زندگی و ایمنی انسان، حیوانات، بافت ساختمان آسیب می رساند و باعث آلودگی می شود. ✓ بدین جهت مسئله "ایمنی در برابر آتش" بخشی جدایی ناپذیر از مراحل صدور گواهینامه ساختمان سبز است. ✓ کسب مجوز از ارگانهای رسمی مهم است. لطفا توجه داشته باشید. | <ul style="list-style-type: none"> ○ مزایای اصلی اقدامات ایمنی در برابر آتش سوزی کاهش تلفات احتمالی جان و جراحات حین آتش سوزی و همچنین تخریبهای ناشی از آتش سوزی و از این رو هزینههای مربوط به تعمیرات و مسئولیت پس از آن است. ○ اقدامات ایمنی در برابر آتش شامل موارد ذیل است: <ul style="list-style-type: none"> ▪ جلوگیری از اشتعال آتش ▪ محدود کردن توسعه و تأثیرات آتش سوزی ▪ برنامه ریزی در هنگام ساخت ▪ آموزش به ساکنان ساختمان |
| عایق صدا | TEC1.2 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ اطمینان از عایق صوتی متناسب در اتاق ✓ جلوگیری از مزاحمت بیش از حد | <ul style="list-style-type: none"> ○ کاهش صداهای مزاحم تأثیر بسزایی در رفاه و رضایت کاربران در یک ساختمان دارد. ○ عایق صوتی خوب کاربران را قادر می سازد تا تمرکز بهتری داشته باشند ○ در حفظ حریم خصوصی آنها کمک می کند ○ آرامش و سکوت بهتری برای آنها ایجاد می کند |
| کیفیت پوشش ساختمان | TEC1.3 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ حداقل سازی تقاضای انرژی برای تهویه مطبوع در ساختمان ✓ آسایش حرارتی بالا و جلوگیری از آسیب ساختمان | <ul style="list-style-type: none"> ○ پوشش ساختمانی کاملاً برنامه ریزی شده لازمه دستیابی به راحتی کاربر و هزینه های کم انرژی است |
| فناوری و ساختمان | TEC1.4 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ ایجاد یک طرح مفهومی ساختمان با بهترین استفاده ممکن از سیستم های و منابع انرژی تجدید پذیر ✓ اطمینان از تناسب با شرایط برای کاربری و تطابق با شرایط بومی | <ul style="list-style-type: none"> ○ استفاده از فن آوری انعطاف پذیر و منابع انرژی تجدیدپذیر خطر افزایش هزینه ها و وابستگی های خارج از ساختمان را کاهش می دهد ○ عامل دوام طولانی مدت اقدامات مهندسی می شود. |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفهین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

معیارهای ساختمان پایدار – کیفیت فنی

| زیرمعیار | کد معیار | هدف | منافع حاصل از استقرار نظام ساختمان سبز |
|-------------------------------|----------|--|--|
| سهولت تمیز کردن اجزای ساختمان | TEC1.5 | اجرای اقدامات ساختاری و فنی برای کاهش هزینه و تلاش لازم برای نظافت ارزان تر | <ul style="list-style-type: none"> این مسئله که چگونه می توان یک سازه ساختمان را تمیز کرد، تأثیر قابل توجهی در هزینه ها و تأثیرات زیست محیطی یک ساختمان در طول استفاده از آن دارد. سطوحی که به راحتی تمیز می شوند به مواد پاک کننده کمتری احتیاج دارند و در نتیجه هزینه های نظافت کمتری دارند. |
| سهولت بهبود و باز یافت | TEC1.6 | <ul style="list-style-type: none"> اطمینان از استفاده اقتصادی و کارآمد از منابع طبیعی کاهش مقدار منابع اولیه مورد نیاز برای ساخت و نگهداری ساختمانها تهیه استراتژی برای افزایش سطح فعلی بهره وری مواد با هدف: <ul style="list-style-type: none"> باز یافت با معیار "سهولت بازیابی و باز یافت" ایجاد اقتصاد حلقه ای با همکاری کاربران اجتناب از مصرف منابع طبیعی اطمینان از دسترسی نسلهای آینده | <ul style="list-style-type: none"> مالکان ساختمان هایی که کاهش استفاده از مصالح را در ساختمان های خود اعمال می کنند، حتی در مرحله ساخت نیز می توانند از کاهش هزینه ها بهره مند شوند. کاربران از اثرات مثبت در مرحله بهره برداری برخوردار می شوند. از قبیل: کاهش هزینه تعمیر و نگهداری ساختمان |
| کنترل انتشار آلایندها | TEC1.7 | <ul style="list-style-type: none"> حداقل رساندن اختلال در محیط اطراف ساختمان اجتناب از تأثیرات منفی بر روی مردم و طبیعت به دلیل انتشار آلایندهای صوتی و مواد | <ul style="list-style-type: none"> اقدامات پیشگیری/ کاهش انتشار آلاینده های صوتی و مواد تأثیر مثبتی بر سلامتی و رفاه حال کاربران و محیط اطراف دارد. باعث افزایش بهره وری کاربران ساختمان و کاهش ترک ساختمان می گردد |
| زیرساخت مناسب حمل و نقل | TEC3.1 | <ul style="list-style-type: none"> صرفه جویی در منابع طبیعی (کاهش انتشارات آلاینده های هوا، آب و خاک) افزایش راحتی کاربر از طریق زیرساخت متحرک پایدار و افزایش فرصت های استفاده از وسایل کارآمد و مقرون به صرفه | <ul style="list-style-type: none"> زیرساخت پایدار و هوشمند کاربران را قادر می سازد تا نوع حمل و نقل را متناسب با نیازهای فردی شان انتخاب کنند. کاهش سطح آلودگی و سایر تأثیرات منفی ناشی از حمل و نقل افزایش رضایت کاربر از سایت و ساختمان افزایش سلامتی (دوچرخه سواری و پیاده روی) |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

| زیرمعیار | کد معیار | هدف | منافع حاصل از استقرار نظام ساختمان سبز |
|---------------------------|----------|---|---|
| برنامه اجمالی از پروژه | PRO1.1 | اطمینان از کیفیت ساختمان با استفاده از یک فرایند برنامه‌ریزی شده، بهینه، شفاف و با تعیین شرایط عمومی مرتبط از ابتدای پروژه | <ul style="list-style-type: none"> الزامات، اهداف، برنامه، منابع مورد نیاز و مشخصات مورد استفاده برای روند برنامه‌ریزی بیان شده است. اجازه می‌دهد تا نیازهای مالکان ساختمان به‌طور مداوم برآورده شود. این آماده‌سازی پروژه تأثیر مستقیم بر کیفیت نهایی ساختمان دارد. چالش‌های انسانی و محیطی را کاهش می‌دهد |
| جنبه‌های پایداری | PRO1.4 | <ul style="list-style-type: none"> ادغام جنبه‌های پایداری از ابتدای پروژه اطمینان از همه تصمیمات در یک رویکرد جامع و یکپارچه | <ul style="list-style-type: none"> ادغام جنبه‌های پایداری از همان ابتدا پروژه، کیفیت ساختمان را بهبود می‌بخشد ایجاد اطمینان از تصمیمات مربوط به کیفیت از ابعاد اقتصادی و زیست‌محیطی |
| اسناد مدیریت پایدار | PRO1.5 | <ul style="list-style-type: none"> ساختمان به محض کامل شدن به صورت ایده آل اداره گردد اطمینان از اجرای برنامه با کمترین انحراف از نقشه‌ها در دسترس بودن کلیه اطلاعات به صورت واضح و سازمان یافته در اختیار مالک، مستاجر و مدیر تاسیسات | <ul style="list-style-type: none"> داشتن تمام اطلاعات کلیدی اطمینان از کارآمدی ساختمان برنامه‌ریزی امکان می‌دهد تا با مسئله از قبل برخورد گردد. |
| فرایند طراحی و توسعه شهری | PRO1.6 | <ul style="list-style-type: none"> ایجاد ساختمانهای پایدار عامل لذت مردم در طول مدت استفاده خواهد شد. پایداری و فرهنگ عمومی به یکدیگر وابسته هستند: • برنامه‌ریزی شهری • حمل و نقل • برنامه‌ریزی زیرساخت • رسانه هنری | <ul style="list-style-type: none"> برنامه‌ریزی به مالک ساختمان این امکان را می‌دهد تا مناسب‌ترین روش را برای زندگی شهری داشته باشد |

| زیرمعیار | کد معیار | هدف | منافع حاصل از استقرار نظام ساختمان سبز |
|-------------------------------|----------|---|---|
| سایت ساخت و ساز / فرایند ساخت | PRO2.1 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ حداقل رساندن تأثیرات منفی بر محیط محلی در مرحله ساخت ✓ آگاهی از الزامات زیست‌محیطی و دارای آموزشهای تخصصی پیمانکاران در محل های ساخت و ساز | <ul style="list-style-type: none"> ○ کارکنان آموزش دیده عموماً دانش خود را در کارهای روزمره بکار می برند ○ این دانش در کاهش اثرات زیست‌محیطی سایت های ساختمانی و سایر پروژه ها مفید هستند. |
| تضمین کیفیت ساخت | PRO2.2 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ اطمینان از الزامات مربوط به جنبه‌های پایداری از مرحله برنامه‌ریزی برای فرآیندهای تضمین کیفیت ✓ تهیه مستندات و الزامات برای جاری سازی | <ul style="list-style-type: none"> ○ استفاده اسناد معتبر در کیفیت ساختمان ○ مستندات کیفیت ساختمان در اختیار بهره‌بردار قرار می‌گیرد. |
| راه اندازی سیستماتیک | PRO2.3 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ تحویل به موقع ساختمان تکمیل شده ✓ اطمینان از عملکرد سیستماتیک ✓ پوشش تمامی ویژگی‌ها / از ابتدا طراحی شده است | <ul style="list-style-type: none"> ○ راه اندازی سیستماتیک، اطمینان از اجرای ویژگی‌های برنامه‌ریزی شده ساختمان ایجاد می‌کند. ○ حداقل مولفه‌های مصرف بهینه انرژی |
| ارتباطات با کاربر | PRO2.4 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ آگاه سازی فعال کاربران ساختمان در مورد پایداری ساختمان ✓ تا انگیزه آنان برای کمک به پایداری ساختمان افزایش یابد | <ul style="list-style-type: none"> ○ تلاش کافی تا به کاربران نشان داده شود که چگونه می‌توانند با رفتار و عملکرد خود به پایداری ساختمان کمک کنند. ○ ارتباطات موثر باعث افزایش حفظ مشتری و رضایت مشتری می‌شود. |
| مدیریت تاسیسات و تجهیزات | PRO2.5 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ برنامه‌ریزی نیازهای مدیریت تاسیسات ✓ امکان بهره‌برداری بهینه از ساختمان توسط کاربران | <ul style="list-style-type: none"> ○ بررسی زودهنگام نیازهای حاصل از عملیات ساختمانی ○ پیش بینی هزینه‌های عملیاتی ○ تجزیه و تحلیل و بهینه‌سازی مصرف انرژی مربوط به کاربر و بازده انرژی کل ساختمان باعث کاهش هزینه‌های عملیاتی می‌گردد |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

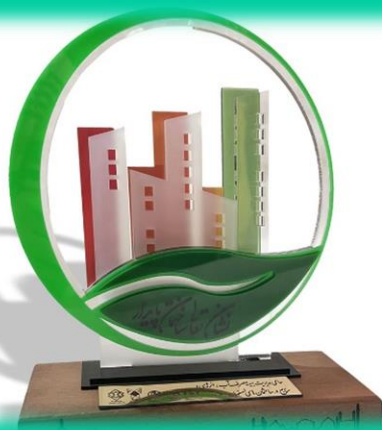
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

معیارهای ساختمان پایدار – کیفیت سایت



| زیرمعیار | کدمعیار | هدف | منافع حاصل از استقرار نظام ساختمان سبز |
|-------------------------|---------|---|--|
| محیطزیست بومی | SITE1.1 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ محافظت از ساختمان و کاربران آن در برابر تأثیرات منفی محیطی و حوادث شدید ✓ بهبود مقاومت ساختمان در برابر هرگونه تأثیرات که ممکن است در محیطزیست محلی وجود داشته باشد. | <ul style="list-style-type: none"> ○ خطرات طبیعی بسته به شرایط جغرافیایی سایت بوجود می آیند. ○ شدت و فراوانی این خطرات بهطور کلی قابل تغییر نیست و پیش بینی آنها دشوار است. ○ در نظر گرفتن احتمال و شدت احتمالی هر یک از این وقایع در مرحله برنامه ریزی، هزینه هر نوع مقاوم سازی را کاهش می دهد. ○ ساختمانهای انعطاف پذیر با محیطزیست محلی از بسیاری جنبه ها پایدار هستند. |
| تأثیر بر منطقه | SITE1.2 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ استفاده از ساختمان برای ایجاد رونق در منطقه و اعمال تأثیر مثبت بر منطقه | <ul style="list-style-type: none"> ○ ساختمان تأثیر قابل توجهی بر همسایگان محیطی و منطقه ای خود دارد ○ ساختمان بر شکوفایی کیفیت اقتصادی و اجتماعی منطقه خود تأثیر مثبت دارد. ○ ساختمان بهطور خاص نه تنها کاربرد مناسب برای ساکنین دارد بلکه تصویر مثبتی بر همسایگان دارد. |
| دسترسی به حمل و نقل | SITE1.3 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ ارتقا حمل و نقل پایدار در اشکال مختلف برای کاربران ساختمان و اطمینان از ایجاد زیرساخت های ترافیکی پایدار | <ul style="list-style-type: none"> ○ زیرساخت ترافیکی پایدار و هوشمند به کاربران امکان می دهد مناسب ترین وسیله حمل و نقل را برای نیازهای فردی خود انتخاب کنند. ○ حمل و نقل مناسب باعث استفاده محدود تر از خودروهای شخصی می گردد ○ افراد بیشتری ترغیب می شوند که از سفرهای سالم مانند پیاده روی و دوچرخه سواری استفاده کنند. |
| دسترسی به امکانات رفاهی | SITE1.4 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ تأمین بهینه نیازهای روزمره کاربران ساختمان از طریق تهیه زیرساخت های اجتماعی و تجاری ✓ دسترسی به نیازهای اجتماعی و اقتصادی برای ساکنین ساختمان ✓ ساختمان در بافت شهری خود ادغام شده است. | <ul style="list-style-type: none"> ○ با اطمینان از وجود امکانات در نزدیکی نیازهای روزمره، رضایت کاربران ساختمان از سایت افزایش می یابد. ○ هنگام استفاده از پیاده روها و مسیرهای دوچرخه سواری، مناطق شاداب تر می شوند. ○ کاهش استفاده از حمل و نقل موتوری و آلودگی صوتی و انتشار آلودگی های مضر ○ ارزش ساختمان ها در مناطق پر جنب و جوش بیشتر است. |

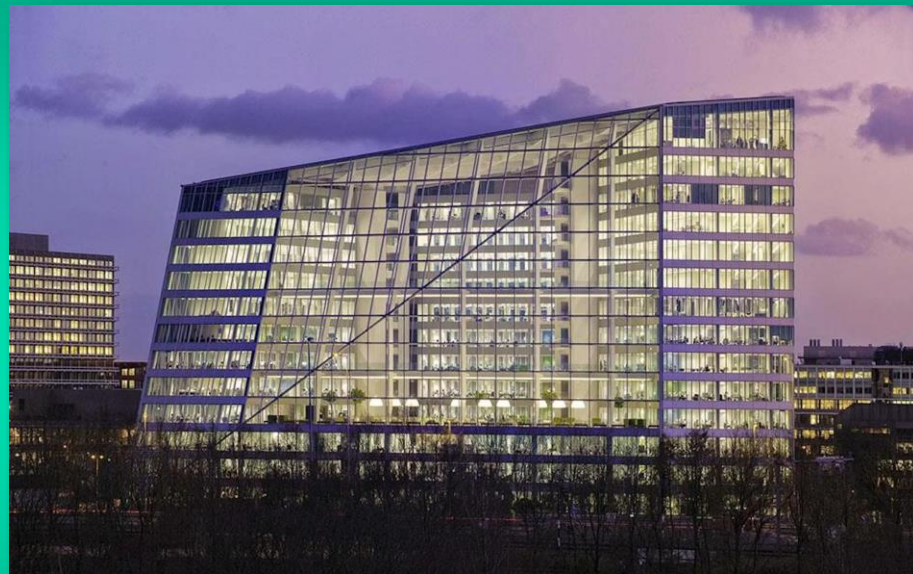
بررسی دوره معیاری سیستم سبز
 هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



| امتیاز | ساختمانهای جدید الاحداث / در حال بهره برداری |
|--------------|--|
| کمتر از ۳۵٪ | اهتمام به نشان ساختمان پایدار |
| ۳۵٪ - ۵۰٪ | نشان برنزی |
| ۵۰٪ - ۸۰٪ | نشان نقره ای |
| بیشتر از ۸۰٪ | نشان طلایی |

فرم ثبت پروژه

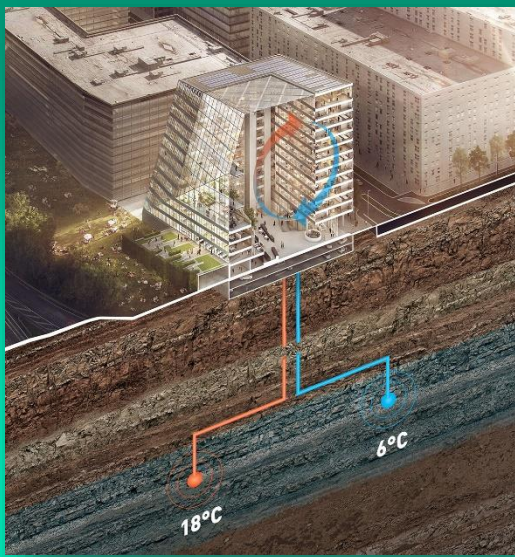
نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
 هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



By: OVG Real Estate
40,000 m2 total area

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

ویژگی های ساختمان



ساختمان انرژی-مثبت / پنل های خورشیدی 15000 m2 (۱.۱ مگاوات)

سیستم های روشنایی هوشمند LED

سیستم ساختمان هوشمند

Workspace

سیستم های جمع آوری آب باران و بازیابی آب خاکستری

قابلیت بازیافت و تأثیر کم بر محیط زیست

سیستم تهویه مطبوع نوین براساس انرژی زمین گرمایی

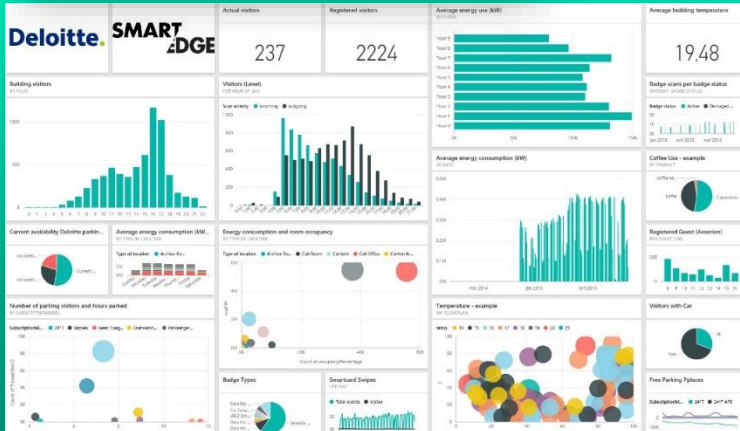
تهویه طبیعی و نور روز

بام های سبز و فضاهای بیرونی / مواد پایدار و بادوام

کربن خنثی

مقرون به صرفه

انرژی-مثبت (کاهش هزینه های بهره برداری)



افزایش ارزش بازار

سلامت و رفاه ساکنان

همکاری و تعامل بین کارکنان

الگو برای زندگی و کار پایدار

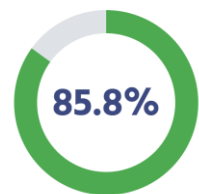
نماد معماری مدرن و پایداری

دستاوردهای پایداری ساختمان

| Category | Results |
|-------------------|---|
| GHG/CO2 Reduction | Near-zero carbon footprint; 102% energy-positive design |
| Energy Savings | 70% reduction in energy use; 15,000 sqm of solar panels |
| Water Savings | 30-40% reduction in water use; rainwater harvesting and greywater recycling |
| Waste Management | 90% waste diversion rate; composting and recycling programs |



certification result



OVERALL LEVEL OF FULFILLMENT

100.0%
Ecological quality

91.3%
Economic quality

75.6%
Sociocultural and functional quality

74.8%
Technical Quality

85.9%
process quality

75.7%
location quality

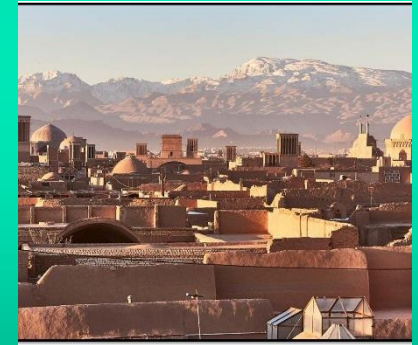
DGNB

platinum

2024
Building New construction
Residential building

CERTIFICATE

مدیریت سبز
سازشی با رویکرد سبز



۱۵۵۰۰ متر مربع در ۸ طبقه

مجتمع مسکونی فرشته یزد

- معماری پروژه با الگو برداری از معماری بومی منطقه طراحی و جهت گیری بهینه
- دارای ۲۴۰۰ متر مربع فضای سبز با سیستم بازچرخانی آب/باغ بام به مساحت ۵۰۰مترمربع
- هوشمندسازی ساختمان
- تامین انرژی برق مشاعات از طریق سیستم سولار پنل (۱۹۰ پانل)
- دارای فرایند تحویل و سیستم بهره برداری مناسب
- ارزش آفرینی در بازار مسکن یزد

دستاوردهای ساختمان پایدار

- کاهش هزینه های تمام شده پروژه در چرخه عمر پروژه
- ارتقا دستاوردهای اقتصادی پروژه با استراتژی بهینه سازی مصرف منابع و انرژی
- افزایش رضایت و کیفیت بهره برداری ساختمانها
- ارتقا برندینگ حرفه ای در صنعت ساختمان و ارزش آفرینی پروژه های ساخت و ساز
- ارتقا بازاریابی حرفه ای و قیمت فروش بر مبنای فرهنگ سازی و ایجاد زیرساختهای لازم
- نیازمند ایجاد زیرساخت های لازم توسط دولت در پیشبرد این طرحها با ایجاد مدل های کسب و کار سبز

چالش های ساختمان پایدار

- هزینه های اولیه بالا: استفاده از فناوری ها و مصالح پایدار
- کمبود آگاهی توسعه دهندگان و سازندگان / بهره برداران
- محدودیت های فنی و فناورانه و مصالح پایدار
- کمبود روش های تامین مالی متناسب و محرک های اقتصادی لازم
- قوانین و مقررات: نیاز به تقویت قوانین و مقررات برای تشویق ساخت ساختمان های پایدار

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

جهت همکاری و ثبت پروژه های
ساختمان پایدار با ما در ارتباط باشید.



- **WWW.IRAN-GMA.COM**
- INFO@IRAN-GMA.COM
- INSTA: green_management

فرم ثبت اطلاعات پروژه جهت اعطای نشان ساختمان سبز

| ۱. مشخصات عمومی شخص (حقوقی/حقیقی) | | |
|-----------------------------------|--|-----------------------------|
| | نام و نام خانوادگی (فارسی) جهت اشخاص حقوقی نام کامل موسسه/شرکت/سازمان و برای اشخاص حقیقی نام و نام خانوادگی وارد گردد. | |
| | نام و نام خانوادگی (انگلیسی) جهت اشخاص حقوقی نام کامل موسسه/شرکت/سازمان و برای اشخاص حقیقی نام و نام خانوادگی وارد گردد. | |
| | جنسیت <input type="checkbox"/> حقوقی <input type="checkbox"/> زن <input type="checkbox"/> مرد <input type="checkbox"/> | |
| | نوع شرکت <input type="checkbox"/> مهندسین مشاور <input type="checkbox"/> سازنده (پیمانکار) <input type="checkbox"/> طراح-سازنده <input type="checkbox"/> سرمایه گذار سایر..... | |
| | آدرس و کد پستی | |
| | شخص رابط و سمت سازمانی : | |
| | شماره تماس ثابت: | |
| | آدرس وبسایت: | شماره تماس همراه شخص رابط : |

۲. مشخصات پروژه ساختمانی

۱-۲. اطلاعات عمومی

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------|------------------------------------|-------------------------------|--|-----------------------|--|-----------------------------------|--|----------------------|--|----------------------------------|--|----------------------|--|----------------------------------|--|----------------|--|------------------------------------|--|----------------|--|----------------|---|
| | عنوان طرح / پروژه (فارسی) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | عنوان طرح / پروژه (انگلیسی): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>فاز <input type="checkbox"/> فاز امکان سنجی و برنامه ریزی پروژه <input type="checkbox"/> فاز طراحی <input type="checkbox"/> فاز تامین و ساخت <input type="checkbox"/> فاز بهره برداری <input type="checkbox"/></p> <p>در صورت انتخاب فاز بهره برداری ، لطفا مشخص گردد چه مدت زمان در حال بهره برداری می باشد.</p> | <p>فاز بندی پروژه: پروژه شما باید در یکی از فازهای ذیل دسته بندی گردد:</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| مشخصات عمومی پروژه | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%; text-align: center;">تعداد کل واحدها:</td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%; text-align: center;">زیربنای کل (m²):</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">تعداد واحدهای مسکونی:</td> <td></td> <td style="text-align: center;">زیربنای مسکونی (m²):</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">تعداد واحدهای تجاری:</td> <td></td> <td style="text-align: center;">زیربنای تجاری (m²):</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">تعداد واحدهای اداری:</td> <td></td> <td style="text-align: center;">زیربنای اداری (m²):</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">تعداد پارکینگ:</td> <td></td> <td style="text-align: center;">زیربنای پارکینگ (m²):</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">تعداد راه پله:</td> <td></td> <td style="text-align: center;">تعداد آسانسور:</td> </tr> </table> | | تعداد کل واحدها: | | زیربنای کل (m ²): | | تعداد واحدهای مسکونی: | | زیربنای مسکونی (m ²): | | تعداد واحدهای تجاری: | | زیربنای تجاری (m ²): | | تعداد واحدهای اداری: | | زیربنای اداری (m ²): | | تعداد پارکینگ: | | زیربنای پارکینگ (m ²): | | تعداد راه پله: | | تعداد آسانسور: | <p>مساحت زمین:</p> <p>تعداد کل طبقات:</p> <p>تعداد طبقات زیر زمین:</p> <p>سایر موارد.....</p> |
| | تعداد کل واحدها: | | زیربنای کل (m ²): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | تعداد واحدهای مسکونی: | | زیربنای مسکونی (m ²): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | تعداد واحدهای تجاری: | | زیربنای تجاری (m ²): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | تعداد واحدهای اداری: | | زیربنای اداری (m ²): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | تعداد پارکینگ: | | زیربنای پارکینگ (m ²): | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | تعداد راه پله: | | تعداد آسانسور: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| مشخصات ساختمانی پروژه : | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | نیاز به تخریب بنای پیشین و آماده سازی: | | موقعیت ساختگاه (همانند منطقه بافت فرسوده ، زمینهای بایر ، منطقه شهری و...) | |
| | نیاز به زیرساخت (پست و انتقال برق و گاز، آب و فاضلاب، مخابرات، شوارع و ...) | | نوع و جنس خاک/الزله خیزی منطقه: | |
| | شیب زمین وتشریح نوع زمین شناسی ساخت گاه | | لایه های زمین زیر سطحی یا لوگ گمانه: | |
| | مقدار ضریب چسبندگی خاک C و زاویه برش خاک ϕ زیرسطحی | | ضریب نفوذپذیری لایه ها: | |
| | وزن ساختمان | | نوع دانه بندی زمین زیر سطحی | |
| | میزان نشست خاک بستر ومیزان تاثیربار سازه روی نشست | | رطوبت خاک در ترازهای زیرین | |
| | سایر ویژگی های ساختگاه (از نظر وجود قنات یا آثار باستانی):...و تنوع زیستی خاص و موقعیت جنگل های طبیعی و | | تراز آب زیرزمینی | |
| | | | | |

فونداسیون و سازه :

سقف:

دیوارچینی و عایق بندی ساختمان :

پوسته ساختمان (نوع و جنس نما/درصد بازشوها و نوع شیشه و پنجره ها):

تاسیسات مکانیکی و تهویه مطبوع ساختمان:

تاسیسات برقی، الکترونیکی و هوشمند ساختمان:

سیویل و محوطه سازی :

روش تامین برق، آب و انرژی ساختمان :

سایر موارد ...

لطفا به سایر موارد مدلسازی و طراحی (همانند مدلسازی انرژی و نور، BIM، محاسبات انرژی در زمان کانسپت طراحی و ویژگی های معماری پروژه) اشاره نمایید.

لطفاً درخصوص طرح ریزی پروژه با رویکرد ساختمان سبز/پایدار(شناساسی محل و میزان مصرف منابع -تحت کنترل بودن منابع و مصارف آنها) ،اهداف و معیارهای طراحی آن را در زمینه های زیر تشریح نمایید:

- برنامه ریزی جامع پروژه و تبیین اهداف پایداری آن
- برنامه ریزی نیازهای ذینفعان پروژه و اطلاع رسانی به عموم
- لحاظ نمودن اصول پایداری ، **HSE** و مصالح دوستدار محیط زیست در مناقصات و قراردادهای
- تدوین دستورالعمل مدیریت بهره برداری بهینه از ساختمان
- بروز رسانی نقشه ها و تحویل نقشه های **as-built** و دفترچه مشخصات فنی پروژه به بهره بردار
- انتخاب بهینه در بین طرح های شهری و کانسپت پروژه
- دریافت پیشنهادهای محلی و بومی منطقه
- و همپنین طرح ریزی درویژگی های زیر:
- مدیریت ساخت در سایت پروژه (کاهش صدا، انتشار آلودگی، کاهش پرت منابع و انرژی، حمل و نفل بهینه و ...)/حفاظت از آب های زیرزمینی ومراقبت های محیطی در (سایت)
- کاهش مصرف انرژی و استفاده از انرژی های کارآمد و تجدیدپذیر(تجهیزات و تاسیسات کارآمد، انرژی های تجدید پذیر، هوشمندسازی مانیتورینگ، ساختمان انرژی صفر و مدیریت انرژی در بهره برداری و...)
- کاهش مصرف آب و افزایش بهره وری تجهیزات (مدیریت منابع آب در ساختمان ،تجهیزات کارآمد، بازچرخانی آب و...)
- کاهش پرت مصالح و افزایش بهره وری منابع در زمان ساخت
- راهکارهای حمل و نقل پایدار
- بهبود شرایط زندگی و زیست محیطی پروژه (کاهش انتشار گازهای گلخانه ای، کاهش ردپای آب و کربن ،عدم استفاده از مواد زیان آور در ساختمان ،عایق بندی نوین و بهینه ساختمان و ...)
- بهبود کیفیت محیط داخل و فضاهای بیرونی (تامین فضای سبز متناسب ، باغ بام، طراحی منظر پروژه و...)
- اهداف اقتصادی و تناسب واقعی پروژه با آن اهداف
- سایر رویکردهای زیست محیطی پروژه (همانند استفاده از مواد و ترکیبات بازیافتی و استفاده از مصالح دوستدار محیط زیست و ...)
- (لطفاً از سبک نوشتاری رسمی استفاده کنید و به تشریح دقیق اهداف و ماموریتهای پروژه خود بپردازید. -حداکثر ۳۰۰۰ کاراکتر)

۴-۲. وضعیت اولیه و دستاوردهای توسعه پایدار

لطفاً اطلاعات کاملی در مورد وضعیت اولیه (مشکلات، چالش ها) قبل از طراحی و اجرای پروژه ارائه دهید. بسته به نوع پروژه، جنبه های اقتصادی و اجتماعی پروژه را براساس شاخصهای زیر توضیح دهید:

- کاهش هزینه های عملیاتی پروژه (تمرکز بر بهره وری انرژی و منابع پایدار)
- کاهش هزینه کل چرخه عمر پروژه با استفاده از فناوری های نوین انرژی
- بهینه سازی مصرف آب با سیستم های جمع آوری آب باران، استفاده از فناوری های کاهش مصرف آب، ارزیابی کیفیت آب، طراحی منظره و فضای سبز، استفاده از سیستم های پایش و سنجش، آموزش و آگاهی بخشی، گزارش دهی و بازخورد
- حمل و نقل پایدار و انتخاب موقعیت مکانی مناسب برای ساختمان، دسترسی به حمل و نقل عمومی، زیرساخت های دوچرخه سواری، تسهیلات برای کاهش وابستگی به خودروی شخصی، آگاهی و برنامه ریزی شهری
- حفاظت از تنوع فرهنگی و حفظ سنت های محلی، تجزیه و تحلیل اثرات فرهنگی، حفظ میراث فرهنگی، جلب مشارکت جامعه، آموزش و افزایش آگاهی
- تشویق به اشتغال بومی پروژه و بهینه سازی اقدامات لجستیکی پروژه، پایداری اجتماعی، مانیتورینگ و ارزیابی
- بهبود کیفیت محیط داخل
- توسعه مشارکت محلی و اجتماعی در برآورد نیازهای مردم
- یا سایر زمینه های مرتبط با کشور را با ارایه شاخصهای مرتبط در چک لیست پیوست تشریح کنید. (بطور مثال به تناسب شاخصهای اقتصادی و زیست محیطی و مصرف منابع اشاره نمایید.) (حداکثر ۳۰۰۰ کاراکتر)

۲-۵. دامنه و فعالیت های اجرایی و مدیریت ساخت

لطفاً با جزئیات بیشتر (حداکثر نیم صفحه، ۲۰۰۰ کاراکتر) محدوده پروژه و فعالیت های که تاکنون در زمینه ساختمان سبز برای اجرای آن انجام شده است را توضیح دهید. همچنین در زمینه مسایل مدیریتی و ارزیابی پروژه توضیحاتی ارائه نمایید.

- استفاده از مدلسازی اطلاعات ساختمان و رویکرد طراحی یکپارچه
- مدیریت ساخت در سایت پروژه
- ارزیابی های **LCA,LCC**
- مدیریت ساخت بهینه
- تحویل دهی یکپارچه و کارآمد پروژه
- مدیریت بهره برداری ساختمان
- مدیریت نظارتی و ارزیابی کیفی پروژه و....

۶-۲. نوآوری و خلاقیت

لطفاً جنبه‌های نوآورانه پروژه خود را با در نظر گرفتن استانداردها و شرایط فن‌آوری (یعنی شرایط منطقه‌ای، شرایط اجتماعی، شرایط اقتصادی یا وضعیت سیاسی) کشور شرح دهید (حداکثر نیم صفحه، ۲۰۰۰ کاراکتر).

۷-۲. برآورد هزینه ها

لطفاً هزینه های اعمال شده در راستای طراحی و بهینه سازی در زمینه ساختمان سبز، فن آورهای نوین، مدیریتی و منابع پروژه به همراه مزایای اقتصادی آن را توضیح دهید (حداکثر نیم صفحه، ۲۰۰۰ کاراکتر).

- برای پروژه‌هایی که شامل یک مؤلفه اجتماعی است: لطفاً رویکردی را که انتخاب کرده‌اید و همچنین هزینه ها و تأثیر اجتماعی اقدامات شما بر روی گروه‌های هدف توضیح دهید. (حداکثر نیم صفحه، ۲۰۰۰ کاراکتر).

ب) لطفا مقادیر کمی دستاوردهای سالیانه ساختمان سبز را براساس جدول ذیل ارایه بفرمایید.

| بهینه‌سازی عملکرد انرژی | | |
|-------------------------|--|--|
| (kwh/m ²) | | مصرف انرژی اولیه ساختمان در مقایسه با یک ساختمان مرجع |
| (kwh/m ²) | | میزان مصرف انرژی با استانداردهای محلی یا ملی (kwh/m ²) |
| (kwh/m ²) | | ارزیابی بهبود مصرف انرژی (در زمان بهره برداری) (kwh/m ²) |
| % | | میزان استفاده از انرژی تجدیدپذیر (در محل و شبکه‌های انرژی، سیستم‌های هیبریدی) / انرژی مصرفی کل سالیانه |
| | (ضریب انتقال حرارت (U-value) پوسته ساختمان)) | کیفیت پوسته ساختمان و عملکرد حرارتی آن و بازشوهای ساختمان |
| | | عملکرد تهویه و کنترل نفوذ هوا |
| | % | کارایی سیستم‌های فنی ساختمان (بازدهی HVAC / سیستم های هوشمند) |
| | | مدیریت مصرف انرژی EMS |
| | | استفاده از تجهیزات با بازده بالا |
| | Kg CO _{2eq} /m ² | میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای به ازای هر مترمربع زیربنای ناخالص |
| | | استفاده از مواد کم کربن / استراتژی‌های کاهش کربن |
| | | بازیابی انرژی حرارتی تولید شده فرایندها به منظور تامین آب گرم |

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| | | پتانسیل استفاده از انرژی در آینده /ساختمانهای انرژی صفر یا انرژی مثبت |
| | | سیستم مدیریت انرژی (EMS) و آموزش (تعداد و سیستم مدیریت) |
| | | بهینه سازی مصرف آب |
| m^3/hr | | ظرفیت سیستم‌های جمع‌آوری آب باران/ بازچرخانی آب/ |
| براساس استاندارد های محیط زیستی | | ارزیابی کیفیت آب شرب و فضای سبز |
| | | بهره وری مصالح و منابع |
| Kg/m^2 | | کاهش پسماند ساختمان در زمان ساخت (کاهش پرت مصالح و انرژی در زمان ساخت) |
| Kg/m^2 | | کاهش پسماند ساختمان در زمان بهره برداری |
| Kg/m^2 or Kwh/m^2 | | کاهش مصرف مصالح و منابع در طراحی (بهینه سازی سازه و انرژی) (کیلوگرم بر مترمربع زیربنا / کیلووات ساعت بر مترمربع زیربنا) |
| بعد اجتماعی ساخت | | |
| | | برنامه ریزی جامع پروژه (نیاز سنجی پروژه و اطلاع رسانی به عموم) |
| | | ارتقا مهارتی و آموزشی منابع انسانی ساخت یا بهره برداران (نفر-ساعت) |
| | | ارزیابی تأثیر پروژه بر تنوع فرهنگی و سنت‌های محلی (بصورت کیفی) |
| $m^2/person$ | | میزان فضای ایجاد شده برای ارائه خدمات فرهنگی-ورزشی /بهداشتی و درمانی /خدمات معلولین و ...نسبت به تعداد بهره برداران (سرانه) |
| | | تعداد مشاغل ایجاد شده (دایمی و موقت) در منطقه |
| | | |

| | | |
|--------------------------------------|---|--|
| | | |
| | | جلب مشارکت جامعه /همکاری با نهادهای محلی ومنطقه ای(تعداد) |
| اثرات سایت و حمل و نقل پایدار | | |
| | | ارزیابی مکان پروژه و میزان دسترس پذیری به مراکز خرید و حمل و نقل عمومی |
| | | ارتقا سطح توسعه گری منطقه و یا احیای بافت های فرسوده / زاغه نشینی شهر |
| | | سرانه فضای سبز پروژه (شامل باغ بام و فضای سبز محوطه و ...) |
| (میلیون ریال/مترمربع زیربنا) | | افزایش سطح HSE و کاهش آسیبه‌ها و خطرات پروژه /درصد کاهش ریسک |
| اثرات اقتصادی ساخت | | |
| (میلیون ریال) | | تزریق اقتصاد محلی پروژه به منطقه پروژه |
| | در زمان طراحی (شامل کلیه مطالعات و طراحی فاز ۱ و ۲ پروژه) | |
| | ساخت (شامل هزینه های برنامه‌ریزی و زمان‌بندی اجرای پروژه/تامین/ تجهیز کارگاهی/هزینه‌یابی نظارت‌ها/ و ساخت پروژه) | |
| | پس از ساخت : جهت تحویل به ذی نفعان پروژه (هزینه‌یابی راه‌اندازی اولیه و تحویل پروژه / مدیریت بهره‌برداری و نگهداشت/ | |

| | | |
|-------------------|--|--|
| | مدیریت امور مالی ساختمان/ هزینه‌یابی تأمین ایمنی و امنیت و اجرای سیستم‌های نظارتی کنترل هوشمند/ هزینه‌یابی زمان گارانتی/ هزینه‌یابی تهیه و تحویل اسناد) | |
| (میلیون ریال/سال) | | کاهش هزینه‌های بهره‌برداری و نگهداری پروژه نسبت به ساختمانهای متداول |
| | | میزان ارزش افزوده پروژه (حاصل بازاریابی / و افزایش ارزش ملک) نسبت به ساختمانهای متداول |
| | | |

۳. پتانسیل تکرار (شخصیت مدل)

لطفاً پتانسیل تکرار پذیری پروژه خود و یا توسعه گری را در سایر مناطق یا کشورها شرح دهید (حداکثر نیم صفحه، ۱۰۰۰ کاراکتر).

۴. عکس ها و مستندات پروژه

لطفاً ۶ تا ۸ عکس با کیفیت چاپ (~۴۰۰ کیلوبایت - ۱ مگابایت در هر عکس) ارسال کنید که پروژه شما را به خوبی مستند کند. فرمت فایل ترجیحی **jpg** یا **png** لطفاً عکس ها را بصورت فایل **zip** به آدرس ایمیل انجمن ارسال نمایید.
همچنین می توانید گزارشهای مرتبط و مطالب اضافی پروژه را بارگذاری کنید (فایل ها در فرمت **pdf** و بصورت یک فایل بارگذاری شود) در صورتیکه از پروژه فیلم و یا ویدیوی موجود است لطفاً **URL** آن را در سایت بارگذاری کنید و به آدرس ایمیل بفرستید.

با شرکت در فرایند نشان ساختمان سبز و اشتراک گذاری در شبکه شورای تخصصی ساختمان پایدار انجمن مدیریت سبز ایران موافقت می‌کنم. بدینوسیله اعلام می‌کنم که اظهارات اینجانب در رابطه با پروژه ارسالی کامل و صحیح بوده و ممکن است بخشی یا کل آن توسط انجمن مدیریت سبز ایران منتشر شود. انجمن مسئولیتی در قبال صحت و کامل بودن این اظهارات ندارد. در صورت هرگونه دعاوی حقوقی یا دعوی قضایی ارسال کننده مسئول است و انجمن مدیریت سبز ایران در هیچ یک از این دعاوی حقوقی دخیل نیست.

باتشکر

نام و نام خانوادگی شخص رابط :

امضا و مهر سازمانی

تاریخ:



الهام از طبیعت، تلاش برای صنعت پایدار
 Let's Be Inspired by Nature, Strive for Sustainable Industry

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز 19th Green Management Conference

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز
 17th HR Empowerment by Green Thinking conference



طراح همکاران هوش مصنوعی

دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سالن امام خمینی

مهلت ثبت نام: 1403/11/20
 1403/12/01
 8:00-16:00

www.iran-gma.com
 Green_management
 02188515328
 09370893603



برای ثبت نام



تفسیر تصویر اصلی پوستر

الهام از طبیعت، تلاش برای صنعتی پایدار
 این تصویر نمادی است از پیوند میان سه عنصر کلیدی: انسان، طبیعت و صنعت. در پیش‌زمینه، خانه‌ها، اماکن تفریحی از حضور انسان و مسئولیت‌پذیری در قبال محیط‌زیست است. طبیعت با استفاده از درختان سرسبز و پوشش گیاهی بومی ایران، همراه با کوه و چشم‌انداز طبیعی، یادآور زیبایی و اهمیت حفاظت از اقلیم ایران است. در کنار این عناصر، معماری تاریخی بزد مانند بادگیرها، پهنی میان تاریخ و تمدن پایدار ایرانی برقرار می‌کند. در پس‌زمینه همچنین، صنعت با بناهای مدرن، همچون کارخانه‌ها و خطوط آبراه، نشان‌دهنده پیشرفت و تلاش برای توسعه پایدار است. استفاده از رنگ‌های سبز و خاک، تعهد به محیط سبز و پایداری را در نگاه بصری تقویت می‌کند. این تصویر الهام‌بخش دعوتی است برای ایده‌گرفتن از طبیعت، استفاده از میراث تاریخی، و ایجاد صنعتی پایدار که در کنار زندگی انسانی، محیط‌زیستی پاک را ترویج می‌دهد.
"داوم تاریخ، انسان‌محوری و توسعه تولید و پیشرفت با رویکرد سبز"

پروژه کار استاچ و سازمان‌های فعال در زمینه سبز - چهارم از تاریخ سبز 1403





Quality to **G**reen

از کیفیت بسوی سبزگرایی

Q

G

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

اول اسفندماه ۱۴۰۳

- عنوان سخنرانی: محاسبه ردپای آب در صنایع غذایی
- ارائه کننده: حامد طاهری مشهدی



نحوه محاسبه ردپای آب



Quality

نمونه مطالعاتی در صنعت غذایی



Green

درک جریان حرکت آب (مصرف، تبخیر، اتلاف) بر اساس نوع آب (آبی، سبز، خاکستری)
در نسبت با انسان، فرایند و تکنولوژی



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

| پروژه بهبود | نسبت | | | جریان حرکت | نوع آب | نام فرایند |
|-------------|----------|--------|-------|------------|--------|------------|
| | تکنولوژی | فرایند | انسان | | | |
| | | | | مصرف | | |
| | | | | اتلاف | | |
| | | | | تبخیر | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

یک شرکت تولید مواد لبنی با

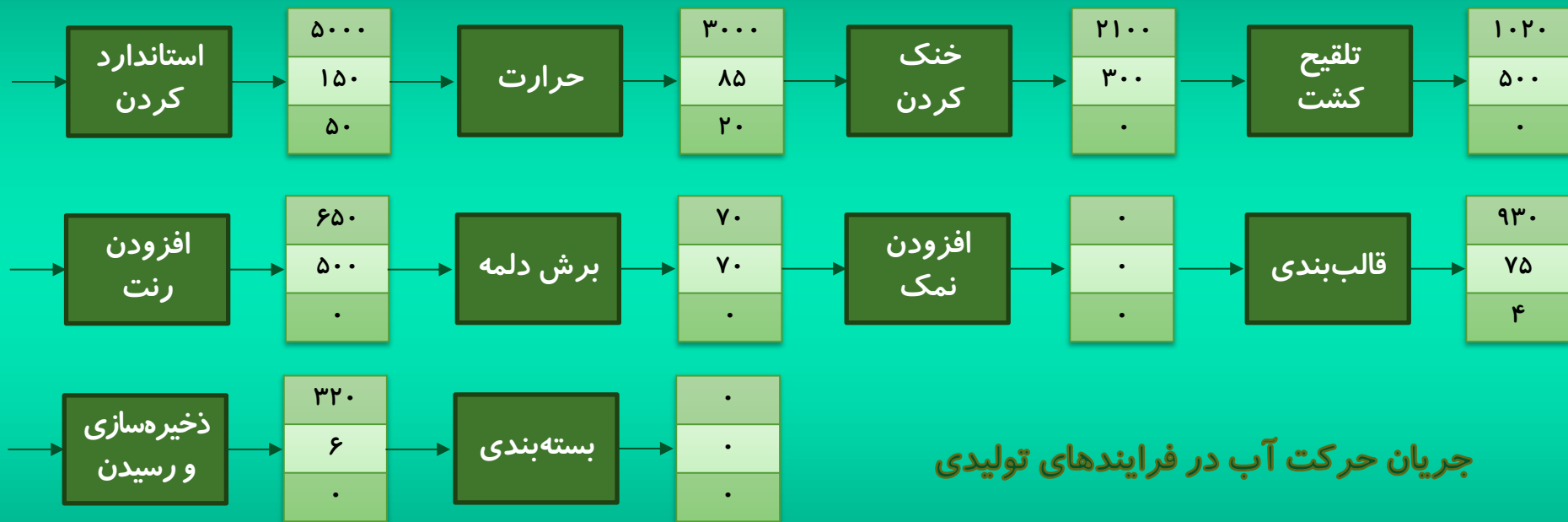
- یک شیفتکاری
- ۱۶۴ نفر پرسنل در هر ماه
- تولید ۴۰۰ تن پنیر سفید

| فرایند | نوع آب | میزان مصرف | میزان اتلاف | میزان تبخیر | برگشت به تولید/ درصد | |
|---|----------------------------------|-------------------|-----------------|-------------|----------------------|----|
| ۱ | استاندارد کردن شیر | شهری | ۵۰۰۰ | ۱۵۰ لیتر | ۲۰ | |
| ۲ | فرآیند حرارتی | باران ذخیره شده | ۳۰۰۰ | ۸۵ لیتر | ۵ | |
| ۳ | خنک کردن شیر | شهری | ۲۱۰۰ | ۳۰۰ لیتر | ۷۶ | |
| ۴ | تلقیح کشت باکتری استارتر و جانبی | شهری | ۱۰۲۰ | ۵۰۰ | ۲ | |
| ۵ | افزودن رنت و تشکیل دلمه | شهری | ۶۵۰ | ۵۰۰ | ۵۵ | |
| ۶ | برش دلمه | شهری | ۷۰ | ۷۰ | ۰ | |
| ۷ | افزودن نمک | شهری | - | - | ۰ | |
| ۸ | قالب دهی پنیر | شهری | ۹۳۰ | ۷۵ لیتر | ۴۳ | |
| ۹ | ذخیره سازی و رسیدن پنیر | شهری | ۳۲۰ | ۶ لیتر | ۱۰ | |
| ۱۰ | بسته بندی | - | - | - | - | |
| فرایندهای غیر تولیدی مصرف کننده آب | | | | | | |
| ۱۱ | ستاد | آبدارخانه | شهری | ۵۰۰ | ۲۵۰ | ۱۵ |
| | | سرویس های بهداشتی | باران ذخیره شده | ۹۵۰ | ۹۵۰ | |
| ۱۲ | آشپزخانه | شستشو | باران ذخیره شده | ۲۵۰۰ | ۲۵۰۰ | ۴۵ |
| | | پخت و پز | باران ذخیره شده | ۱۸۰۰ | ۱۰۰۰ | |
| ۱۳ | دوش خط تولید | باران ذخیره شده | ۴۳۰۰ | ۴۳۰۰ | ۳۰ | |

| نوع آب | میزان (لیتر) | محل | تبخیر |
|---------|--------------|-------------------|-------------------|
| سبز | ۸،۰۰۰ | آب باران | مخازن زیرشیرروانی |
| سبز | ۴،۰۰۰ | آب باران | استخر |
| خاکستری | ۸،۰۰۰ | برگشت از فرایندها | - |
| آبی | ۱۳،۰۰۰ | آب شهری | - |

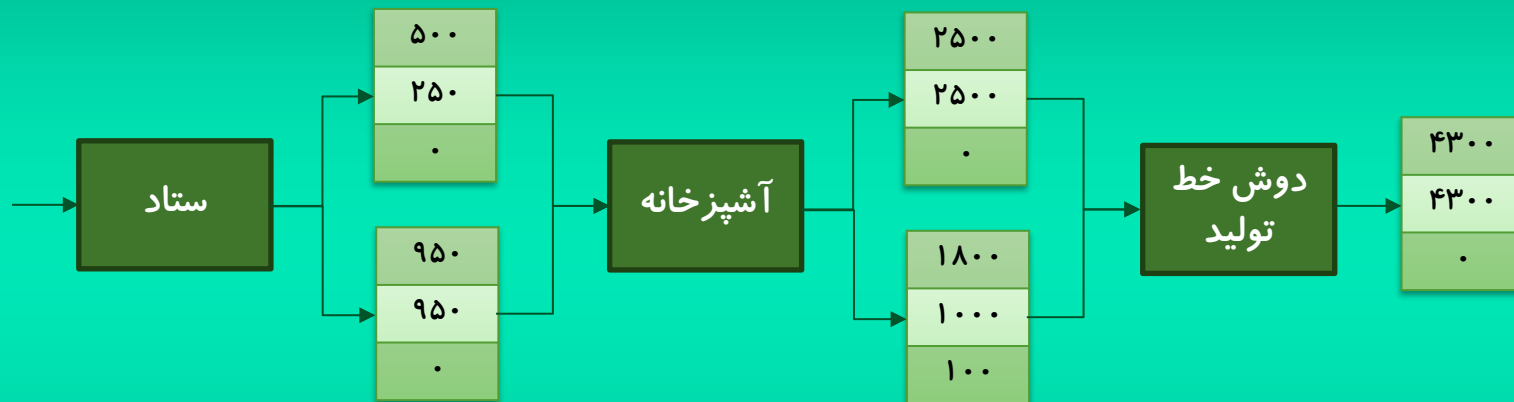
نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



جریان حرکت آب در فرایندهای غیرتولیدی

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

اطلاعات تکمیلی



- حامد طاهری مشهدی
- کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی



h.taheri@rahyarcg.com

hamed.taheri61@yahoo.com



www.linkedin.com/in/hamed-taheri-mashhadi



انجمن مدیریت سبز ایران



نیادهنندگان انجمن مهندسان منابع انسانی ایران

Quality to **G**reen

از کیفیت بسوی سبزگرائی



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

اول اسفندماه ۱۴۰۳

عنوان سخنرانی:

شاخص‌ها و معیارهای کلیدی تبدیل اقامتگاه‌های صنعتی به هتل‌های سبز

مانا خوشکام

ارائه دهنده:

عضو هیات علمی گروه گردشگری و هتلداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب

LATEST MAIN LEADING PROJECTS

- Project Manager of AI and Tourism Management
- Green hotels Project Manager
- PBL project leader at the University



WORK EXPERIENCE Corporate Roles

- Head of Education at the Health and Industry Research Center, Iran
- Head of Ethics Research Center in Hospitality and tourism management, Ireland
- Supervisor of Tourism in the Center of Excellence (CETH), Iran

Academic Role

- Assistant Professor & Project Leader
- Senior Lecturer at Taylor's University
- Researcher at Technological University Dublin

SKILLS & LANGUAGES

Event Management

Consultancy in sustainable tourism

AMOS, PLS, ANN, AI

Marketing and advertisement Management with AI

Persian

English

Bahasa Malaysia



ACHIEVEMENTS

- Best Faculty award 2022-2023, Azad University, Iran
- Best Research Project Award, Tehran University, Iran, 2018
- SANGGAR SANJUNG AWARD, University Science Malaysia(USM), Malaysia, 2016



EDUCATION

- Postdoctoral in Education Tourism
- Postdoctoral in Tourism Planning
- PhD In Tourism Planning and Sustainable Development



Volunteering

- Green Hotel Service Standards, Green Management Association (2021-2022)
Marketing and Advertisement Management Using AI
- Marketing and Sales in Hospitality Course

Mana Khoshkam



محتوای سخنرانی

چیستی هتل سبز

- هتل های سبز
- اهمیت مصرف بهینه

شاخص ها و معیارهای هتل سبز

- شاخص های کلیدی
- معیارهای ارزیابی

جریان مصرف بهینه

- تعریف مصرف بهینه
- ارتباط مصرف بهینه با اقتصاد و محیط زیست

مطالعات موردی

- معرفی عملکرد هتل های پایدار
- داده های مورد بررسی

چالش ها در اجرای استانداردهای سبز

- چالش های اصلی

جمع بندی و نکات کلیدی

- بهترین روش ها از مطالعات موردی
- کاهش هزینه ها
- پیشنهادات برای هتل های سبز

Quality

Green



منظور از هتل سبز چیست؟

هتل‌هایی که با رعایت شاخص‌ها و معیارهای پایداری،
تأثیرات منفی خود بر محیط زیست را کاهش می‌دهند و به
اقتصاد کمک می‌کنند

Quality

Green

اهمیت مصرف بهینه:

- کاهش مصرف انرژی و آب
- کاهش تولید پسماند
- کاهش هزینه‌ها و افزایش سودآوری

پرسش اصلی:

آیا پایداری می‌تواند مزیت رقابتی جدید اقامتگاه های صنعتی (خوابگاه‌های کارگری، هتل‌های کارمندی و سازمانی، کمپ‌های کارگاهی، اتاق‌های استراحت، مهمانسراهای صنعتی) در صنایع مختلف باشد؟



شاخص های تأمین منابع پایدار بر اساس استانداردهای شورای جهانی گردشگری پایدار (GSTC)

| معیارها | شاخص ها | دسته بندی |
|--|------------------------|---------------------------|
| -تدوین سیاست های زیست محیطی و اجتماعی -ایجاد برنامه های مدیریت پایدار -آموزش کارکنان در زمینه پایداری -اطلاع رسانی به مهمانان درباره اقدامات سبز -همکاری با کسب و کارهای محلی -تأمین منابع از تولیدکنندگان بومی -استخدام نیروی کار محلی -ارائه دستمزد و شرایط کاری منصفانه -استفاده از معماری و دکوراسیون محلی -حمایت از برنامه های فرهنگی محلی -کاهش تأثیرات منفی گردشگری بر جوامع -مشارکت در توسعه پایدار فرهنگی -استفاده از انرژی های تجدیدپذیر -پهنه سازی مصرف انرژی از طریق فناوری های هوشمند -کاهش مصرف آب از طریق تجهیزات کم مصرف -استفاده از سیستم های تصفیه و بازیافت آب -حذف پلاستیک های یکبار مصرف -تفکیک و بازیافت زباله ها -استفاده از مواد اولیه ارگانیک و محلی -انتخاب تأمین کنندگانی با استانداردهای زیست محیطی | سیاست ها و استراتژی ها | مدیریت پایدار |
| | آموزش و آگاهی بخشی | |
| | حمایت از جامعه محلی | تأثیرات اجتماعی و اقتصادی |
| | ایجاد فرصت های شغلی | |
| | حفاظت از میراث فرهنگی | تأثیرات فرهنگی |
| | ترویج گردشگری مسئولانه | |
| | مدیریت انرژی | مدیریت آب |
| | مدیریت آب | |
| | کاهش و مدیریت پسماند | تأثیرات زیست محیطی |
| | تأمین منابع پایدار | |

Quality



Green



گواهینامه‌ها و استانداردهای زیست‌محیطی در ارزیابی اقامتگاه‌ها و هتل‌ها در زمینه پایداری

| نام سازمان | گواهینامه‌ها و استانداردهای زیست‌محیطی | توضیحات |
|--|--|--|
| LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) | LEED Certification | استانداردی برای ارزیابی ساختمان‌ها و پروژه‌های عمرانی در زمینه پایداری انرژی، آب و منابع طبیعی. |
| Green Key | Green Key Certification | گواهینامه‌ای برای هتل‌ها و اقامتگاه‌ها که اقدامات پایداری زیست‌محیطی را ارزیابی می‌کند. |
| EarthCheck | EarthCheck Certification | استانداردی برای ارزیابی عملکرد زیست‌محیطی در صنعت گردشگری و هتل‌ها، شامل ارزیابی انرژی، منابع آب و پسماندها. |
| Green Globe | Green Globe Certification | گواهینامه‌ای جهانی که به هتل‌ها و کسب‌وکارهای گردشگری اعطا می‌شود و عملکرد پایداری آن‌ها را در زمینه‌های مختلف ارزیابی می‌کند. |
| BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) | BREEAM Certification | ارزیابی پایداری ساختمان‌ها، با تمرکز بر بهره‌وری انرژی، مدیریت منابع طبیعی و کیفیت محیط. |
| EcoRooms & EcoSuites | EcoRooms Certification | گواهینامه‌ای برای هتل‌ها و اقامتگاه‌ها که اقدامات زیست‌محیطی و پایداری آن‌ها را ارزیابی می‌کند. |
| ISO 14001 | ISO 14001 Environmental Management Certification | استاندارد جهانی برای مدیریت محیط زیست در سازمان‌ها، شامل هتل‌ها و دیگر کسب‌وکارها. |
| Rainforest Alliance | Rainforest Alliance Certification | گواهینامه‌ای برای کسب‌وکارهایی که با هدف حفظ محیط زیست و حمایت از جوامع محلی فعالیت می‌کنند. |
| Earthkeeper | Earthkeeper Certification | گواهینامه‌ای برای هتل‌ها و کسب‌وکارهای گردشگری که بر اساس معیارهای زیست‌محیطی و پایداری ارزیابی می‌شوند. |
| Green Seal | Green Seal Certification | گواهینامه‌ای برای کسب‌وکارهایی که در زمینه پایداری و کاهش اثرات منفی زیست‌محیطی عمل می‌کنند. |

Quality

Green



شاخص های تامین منابع پایدار در اقامتگاه ها

Quality



| شاخص ها | دسته بندی |
|---|---------------------|
| کاهش مصرف آب، استفاده از سیستم‌های بازیافت آب، جلوگیری از آلودگی منابع آبی | مدیریت منابع آب |
| استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر، کاهش مصرف انرژی، بهبود بهره‌وری انرژی | مدیریت انرژی |
| کاهش تولید زباله، افزایش بازیافت، استفاده از مواد قابل بازیافت یا تجزیه‌پذیر | مدیریت پسماند |
| استفاده از محصولات محلی و ارگانیک، کاهش ضایعات غذایی، حمایت از کشاورزی پایدار | منابع غذایی پایدار |
| جلوگیری از تخریب زیستگاه‌ها، حمایت از پروژه‌های حفاظت از گونه‌های در معرض خطر | حفاظت از تنوع زیستی |
| حمایت از جوامع محلی، رعایت حقوق کارگران، مشارکت در پروژه‌های توسعه پایدار | مسئولیت اجتماعی |
| استفاده از مصالح ساختمانی کم‌تأثیر، مواد غیرسمی و سازگار با محیط زیست | مواد پایدار |
| اندازه‌گیری و کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای، جبران انتشار کربن (مثلاً کاشت درخت) | |

Green

پرسش:

چگونه می‌توان این شاخص‌ها را برای بهبود پایداری و کاهش هزینه‌ها در اقامتگاه های صنعتی به کار گرفت؟



| عنوان | منافع و نتایج |
|-------------------------------|--|
| کاهش هزینه‌های عملیاتی | <u>کاهش مصرف انرژی و آب:</u> کاهش هزینه‌های جاری با بهینه‌سازی مصرف منابع. <u>کاهش هزینه‌های مدیریت پسماند:</u> بازیافت و استفاده مجدد از مواد باعث کاهش هزینه‌های جمع‌آوری و دفع زباله می‌شود. |
| افزایش رضایت مشتریان | <u>تجربه اقامتی پایدار:</u> جذب مشتریانی که به پایداری اهمیت می‌دهند. <u>مشتریان وفادارتر:</u> مشتریان تمایل بیشتری به بازگشت به هتل‌هایی دارند که مسئولیت‌پذیرانه عمل می‌کنند. |
| مزیت رقابتی و برندینگ | <u>برندسازی سبز:</u> هتل‌هایی که اصول پایداری را پیاده‌سازی می‌کنند، به‌عنوان پیشگامان صنعت شناخته می‌شوند. <u>جذب بازارهای جدید:</u> افزایش توان جذب مشتریان علاقه‌مند به سفر پایدار و دوستدار محیط زیست. |
| رعایت استانداردهای زیست‌محیطی | <u>موافقت با مقررات زیست‌محیطی:</u> رعایت استانداردهای بین‌المللی مانند LEED و ISO برای اجتناب از مشکلات قانونی. <u>آمادگی برای تغییرات آینده قوانین:</u> انطباق با مقررات سخت‌گیرانه آینده در زمینه محیط زیست و منابع. |
| حمایت از توسعه پایدار | <u>حمایت از جوامع محلی:</u> همکاری با تأمین‌کنندگان محلی و حمایت از کسب‌وکارهای بومی. <u>کاهش اثرات منفی زیست‌محیطی:</u> اقدامات مسئولانه در جهت حفاظت از منابع طبیعی و کاهش آلودگی. |

Quality

Green



جریان مصرف بهینه

تعریف مصرف بهینه

استفاده هوشمندانه از منابع
برای دستیابی به حداکثر
بهره‌وری با حداقل اتلاف

ارتباط مصرف بهینه با اقتصاد و
محیط زیست

اقتصاد: کاهش هزینه‌های عملیاتی و
افزایش سودآوری
محیط زیست: کاهش تأثیرات منفی
بر طبیعت

Q
uality

G
reen



پرسش:

چگونه می‌توان مصرف بهینه منابع را در اقامتگاه‌ها پیاده‌سازی کرد تا حداکثر بهره‌وری و حداقل اتلاف حاصل شود؟

نمونه‌های موفق هتل‌های پایدار در جهان

هتل پارک رویال، سنگاپور

| دسته‌بندی | داده‌ها |
|----------------|--|
| نام هتل | هتل پارک رویال، سنگاپور |
| مکان | سنگاپور |
| مصرف انرژی | ۵۰٪ کاهش با سیستم‌های هوشمند |
| مصرف آب | ۶۰٪ کاهش با تصفیه آب خاکستری |
| مدیریت پسماند | ۹۰٪ بازیافت |
| کاهش هزینه‌ها | ۳۵٪ کاهش در هزینه‌های عملیاتی |
| اقلام مصرفی | مواد سازگار با محیط زیست، محصولات محلی |
| گواهینامه‌ها | LEED Gold |
| ابتکارات کلیدی | سیستم‌های هوشمند، تصفیه آب خاکستری |

هتل ایکو، نروژ

| دسته‌بندی | داده‌ها |
|----------------|--------------------------------------|
| نام هتل | هتل ایکو، نروژ |
| مکان | اسلو، نروژ |
| مصرف انرژی | ۴۰٪ کاهش با استفاده از انرژی خورشیدی |
| مصرف آب | ۳۰٪ کاهش با شیرهای کم‌جریان |
| مدیریت پسماند | ۷۰٪ بازیافت |
| کاهش هزینه‌ها | ۲۰٪ کاهش در هزینه‌های عملیاتی |
| اقلام مصرفی | محصولات ارگانیک، ظروف قابل بازیافت |
| گواهینامه‌ها | Green Key |
| ابتکارات کلیدی | انرژی خورشیدی، شیرهای کم‌جریان |

هتل سبز، کیپ تاون

| دسته‌بندی | داده‌ها |
|----------------|---|
| نام هتل | هتل سبز، کیپ تاون |
| مکان | کیپ تاون، آفریقای جنوبی |
| مصرف انرژی | ۳۰٪ کاهش نسبت به هتل‌های معمولی |
| مصرف آب | ۴۰٪ کاهش با سیستم‌های بازیابی آب |
| مدیریت پسماند | ۸۰٪ بازیافت |
| کاهش هزینه‌ها | ۲۵٪ کاهش در هزینه‌های عملیاتی |
| اقلام مصرفی | لوازم بهداشتی تجزیه‌پذیر، ملحفه‌های ارگانیک |
| گواهینامه‌ها | LEED Platinum |
| ابتکارات کلیدی | پنل‌های خورشیدی، سیستم‌های بازیابی آب |



نمونه‌های موفق هتل‌های پایدار در جهان

هتل زرو، مکزیک

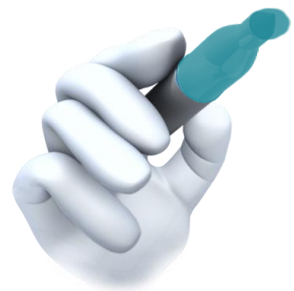
| دسته‌بندی | داده‌ها |
|----------------|--|
| نام هتل | هتل زرو، مکزیک |
| مکان | کاتکون، مکزیک |
| مصرف انرژی | ۵۰٪ کاهش |
| مصرف آب | ۵۵٪ کاهش |
| مدیریت پسماند | ۹۵٪ بازیافت |
| کاهش هزینه‌ها | ۴۰٪ کاهش در هزینه‌های عملیاتی |
| اقدام مصرفی | محصولات سازگار با محیط زیست، ملحفه‌های ارگانیک |
| گواهینامه‌ها | Green Globe |
| ابتکارات کلیدی | سیستم‌های خورشیدی، بازیافت پسماند |

هتل اورو، برزیل

| دسته‌بندی | داده‌ها |
|----------------|---------------------------------------|
| نام هتل | هتل اورو، برزیل |
| مکان | سانوپائولو، برزیل |
| مصرف انرژی | ۳۰٪ کاهش |
| مصرف آب | ۴۰٪ کاهش |
| مدیریت پسماند | ۶۵٪ بازیافت |
| کاهش هزینه‌ها | ۲۰٪ کاهش در هزینه‌های عملیاتی |
| اقدام مصرفی | محصولات ارگانیک، ظروف قابل بازیافت |
| گواهینامه‌ها | LEED Silver |
| ابتکارات کلیدی | سیستم‌های بازیابی آب، محصولات ارگانیک |

هتل بیو، فرانسه

| دسته‌بندی | داده‌ها |
|----------------|--|
| نام هتل | هتل بیو، فرانسه |
| مکان | پاریس، فرانسه |
| مصرف انرژی | ۴۵٪ کاهش |
| مصرف آب | ۳۵٪ کاهش |
| مدیریت پسماند | ۷۵٪ بازیافت |
| کاهش هزینه‌ها | ۲۵٪ کاهش در هزینه‌های عملیاتی |
| اقدام مصرفی | محصولات سازگار با محیط زیست، ملحفه‌های ارگانیک |
| گواهینامه‌ها | Green Key |
| ابتکارات کلیدی | باغ‌های عمودی، انرژی خورشیدی |



نمونه‌های موفق هتل‌های پایدار در جهان

هتل ترانسلویینی، رومانی

| داده‌ها | دسته‌بندی |
|------------------------------------|-----------------------|
| هتل ترانسلویینی، رومانی | نام هتل |
| بخارست، رومانی | مکان |
| ۲۰٪ کاهش | مصرف انرژی |
| ۲۵٪ کاهش | مصرف آب |
| ۵۰٪ بازیافت | مدیریت پسماند |
| ۱۰٪ کاهش در هزینه‌های عملیاتی | کاهش هزینه‌ها |
| محصولات ارگانیک، ظروف قابل بازیافت | اقلام مصرفی |
| ISO 14001 | گواهینامه‌ها |
| سیستم‌های بازیافت، محصولات ارگانیک | ابتکارات کلیدی |

هتل سیلک‌رود، چین

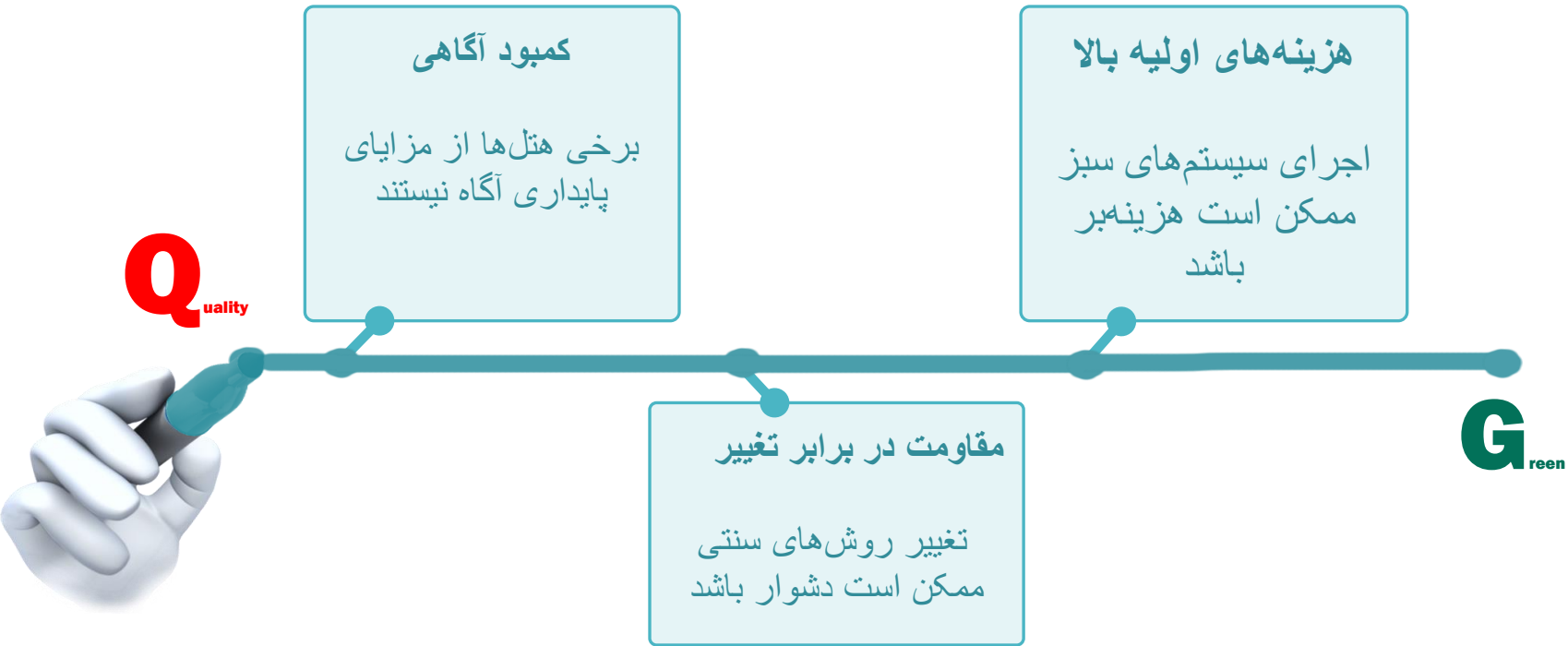
| داده‌ها | دسته‌بندی |
|--|-----------------------|
| هتل سیلک‌رود، چین | نام هتل |
| شانگهای، چین | مکان |
| ۳۵٪ کاهش | مصرف انرژی |
| ۵۰٪ کاهش | مصرف آب |
| ۸۵٪ بازیافت | مدیریت پسماند |
| ۳۰٪ کاهش در هزینه‌های عملیاتی | کاهش هزینه‌ها |
| محصولات سازگار با محیط زیست، ملحفه‌های ارگانیک | اقلام مصرفی |
| Green Key | گواهینامه‌ها |
| سیستم‌های خنک‌کننده کارآمد، فضای سبز | ابتکارات کلیدی |

هتل پرویدنس، آمریکا

| داده‌ها | دسته‌بندی |
|---------------------------------------|-----------------------|
| هتل پرویدنس، آمریکا | نام هتل |
| واشنگتن، آمریکا | مکان |
| ۲۵٪ کاهش | مصرف انرژی |
| ۲۰٪ کاهش | مصرف آب |
| ۶۰٪ بازیافت | مدیریت پسماند |
| ۱۵٪ کاهش در هزینه‌های عملیاتی | کاهش هزینه‌ها |
| محصولات ارگانیک، ظروف قابل بازیافت | اقلام مصرفی |
| Green Globe | گواهینامه‌ها |
| سیستم‌های روشنایی LED، بازیافت پسماند | ابتکارات کلیدی |



چالش‌ها در اجرای استانداردهای هتل‌های ایران



پرسش:

- چگونه می‌توانیم بین رشد اقتصادی و مدیریت پایدار منابع تعادل ایجاد کنیم؟
- آیا تا به حال در محل کار خود به هدر رفت انرژی برخورد کرده‌اید؟

بهترین روش‌ها از مطالعات موردی

- استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر مانند پنل‌های خورشیدی
- کاهش مصرف آب با سیستم‌های بازیابی و تصفیه
- مدیریت پسماند با بازیافت و کمپوست

تأثیر بر کاهش هزینه‌ها

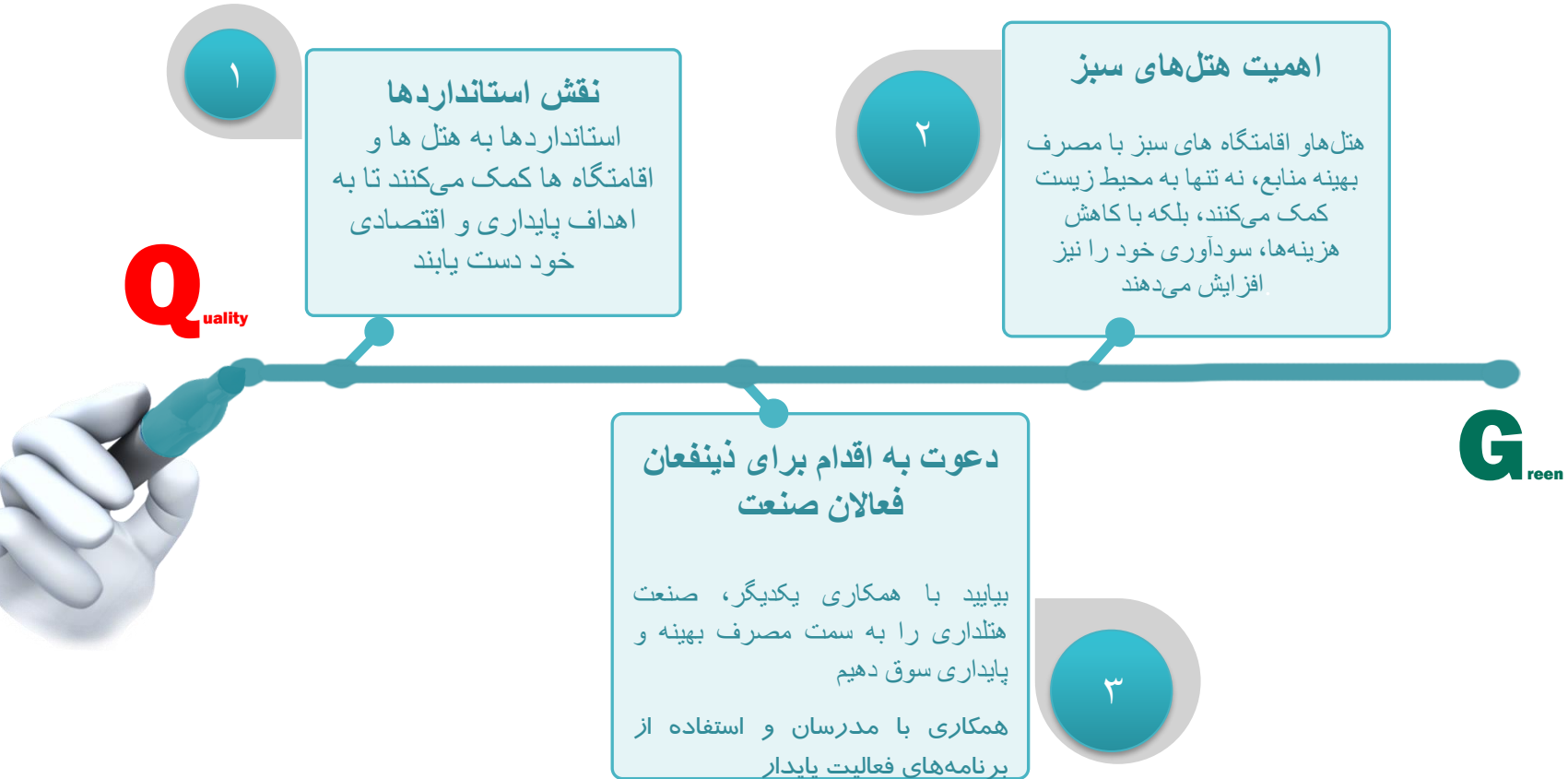
- هتل‌های مورد مطالعه به طور متوسط ۲۰-۵۰٪ در هزینه‌های انرژی و آب صرفه‌جویی کرده‌اند.
- کاهش هزینه‌های عملیاتی منجر به افزایش سودآوری شده است

Quality

Green

پرسش:

بر اساس مطالعات موردی ارائه شده و دانش خودتان از ابتکارات در ایران، به نظر شما اجزای کلیدی مدل‌های موفق همکاری تحول آفرین که به پایداری در هتل‌ها و اقامتگاه‌ها می‌پردازند، چیست؟



پیشنهادات کاربردی در جهت استانداردسازی اقامتگاه ها



استفاده از فناوری های کم مصرف

- ✓ نصب سنسورهای هوشمند نور و دما برای کاهش مصرف انرژی در اتاق ها و فضاهای عمومی.
- ✓ استفاده از دوش و شیرآلات کم مصرف برای کاهش مصرف آب بدون کاهش راحتی مهمانان.
- ✓ تجهیز اتاق ها به کارت کلید هوشمند که با خروج مهمان، برق و تهویه را به طور خودکار خاموش کند.



اجرای روش های صرفه جویی در مصرف آب

- ✓ جایگزینی بطری های پلاستیکی آب با آب سردکن های تصفیه شده در طبقات و ارائه ظرف های آب قابل شارژ برای مهمانان.
- ✓ استفاده از مواد شوینده و بهداشتی تجزیه پذیر و حذف مواد شیمیایی مضر.



آموزش کارکنان در زمینه پایداری

- ✓ ایجاد فضای سبز و بام های سبز برای بهبود کیفیت هوا.
- ✓ همکاری با تأمین کنندگان محلی برای کاهش ردیاب کربنی.
- ✓ اجرای برنامه های آموزشی محیط زیستی برای کارکنان تا در مصرف انرژی و منابع هتل نقش مؤثری داشته باشند.



مشارکت دادن مهمانان در ابتکارات سبز

- ✓ بهره گیری از انرژی های تجدیدپذیر مانند پنل های خورشیدی و توربین های بادی.
- ✓ کاهش مصرف پلاستیک یکبار مصرف و جایگزینی با مواد تجزیه پذیر.
- ✓ بهینه سازی مدیریت پسماند از طریق تفکیک و بازیافت زباله ها.
- ✓ استفاده از محصولات پاک کننده سازگار با محیط زیست.

۱

۲

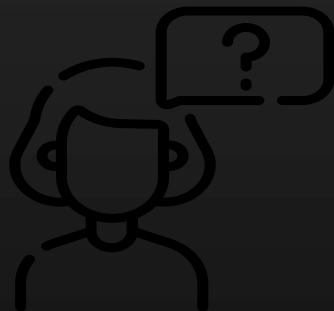
۳

۴



پرسش و پاسخ:

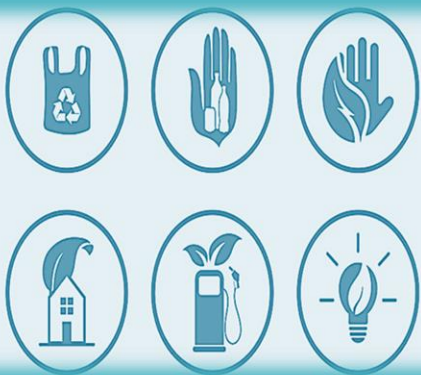
آماده‌اید تا قدم‌های سبز را در اقامتگاه‌های خود بردارید؟



m.khoshkam59@gmail.com
Khoshkam.mana@wtiau.ac.ir

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



سخن آخر

زمین را از اجدادمان به ارث نبرده‌ایم؛
بلکه آن را از فرزندانمان قرض گرفته‌ایم

سپاس از توجه شما



الهام از طبیعت، تلاش برای صنعت پایدار
 Let's Be Inspired by Nature, Strive for Sustainable Industry

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز 19th Green Management Conference

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز
 17th HR Empowerment by Green Thinking conference



طراح همکاران هوش مصنوعی

دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سالن امام خمینی

مهلت ثبت نام:
 1403/11/20

تاریخ برگزاری:
 1403/12/01
 8:00-16:00

www.iran-gma.com
 Green_management
 02188515328
 09370893603



برای ثبت نام



تفسیر تصویر اصلی پوستر

الهام از طبیعت، تلاش برای صنعتی پایدار

این تصویر نمادی است از پیوند میان سه عنصر کلیدی: انسان، طبیعت و صنعت. در پیش‌زمینه، خانه‌ها، اماکن تفریحی، پارک‌ها و فضای سبز را می‌توان دید که نشان‌دهنده اهمیت انسان و طبیعت است. در پس‌زمینه، کارخانه‌ها، توربین‌ها و خطوط تولید را می‌توان دید که نشان‌دهنده اهمیت صنعت است. این تصویر الهام‌بخش دعوتی است برای ایده‌گرفتن از طبیعت، استفاده از میراث تاریخی، و ایجاد صنعتی پایدار که در کنار زندگی انسانی، محیط‌زیستی پاک را ترویج می‌دهد.

"ادام تاریخ، انسان‌محوری و توسعه تولید و پیشرفت با رویکرد سبز"

برای آگاهی از سانس و سانس‌های خاص در زمینه سبز، به سایت زیر مراجعه کنید.





Quality to **G**reen

از کیفیت بسوی سبزگرایی

Q

G

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

اول اسفندماه ۱۴۰۳

عنوان سخنرانی: مواجهه راهبردی با توانمندسازی منابع انسانی سبز

ارائه کننده: فرید غفاری مقدم

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی
عضو کمیسیون های فنی تدوین استاندارد های ملی ایران
معاون برنامه ریزی و سیستم ها شرکت ایمن گستران محیط



محتوای سخنرانی



Quality

معیار خط مشی و راهبرد



دستیابی به نگرش، رفتار و عملکرد



گروه بندی و زمان بندی انسان سازمانی



توصیه ها و چالش ها



روش شناسی حل مسئله در سازمان



سطوح بلوغ دانش سازمان



چستی دانش سبز



Green

معیار خط مشی و راهبرد

۲- معیار خط مشی و راهبرد

سازمان‌های سبز، خط مشی و اهداف راهبردی سازمان را متمرکز بر مدیریت فصل مشترک اقتصاد و محیط‌زیست تدوین و مزیت رقابتی سازمان را بواسطه فن‌آوری، سیستم‌ها و منابع انسانی سبز ایجاد، تقویت و توسعه می‌دهند.

زیر معیار ۱-۲ خط مشی و راهبرد سازمان مبتنی بر داده‌ها و اطلاعات حاصل از منابع انسانی سبز بازنگری و روز آمد می‌گردد.
۱-۲-۱ داده‌ها و اطلاعات جهت ارتقا دانش، مهارت، انگیزش و حال خوب سازمانی و هوش سبز منابع انسانی با هدف ایجاد مزیت رقابتی سبز گردآوری و تحلیل می‌گردند.

۲-۱-۲ اهداف و برنامه‌های توانمندسازی منابع انسانی برای دستیابی به موفقیت پایدار تدوین شده‌اند.

۲-۱-۳ اهداف و برنامه‌های توانمندسازی منابع انسانی همسو با راهبرد سبز سازمان ادغام شده‌است.

۲-۱-۴ راهبردهای مرتبط با توانمندسازی منابع انسانی به سایر طرف‌های ذی‌نفع اطلاع رسانی شده‌است.

زیر معیار ۲-۲ از فرایندهای توانمندسازی منابع انسانی در راستای خط مشی و راهبرد سازمان، گزارشات سبز ارائه می‌گردد.

۲-۱-۲ تحقق راهبرد توانمندسازی منابع انسانی، با شاخص‌های میزان کاهش آلودگی‌های زیست‌محیطی و کاهش هزینه‌ها بواسطه مصرف بهینه منابع ارزیابی می‌گردد.

۲-۲-۲ نتایج کلیدی راهبرد توانمندسازی منابع انسانی بر حال خوب سازمانی و هوش سبز متکی است.

۲-۲-۳ سازمان نقش فرایندهای دانش، مهارت، انگیزش و حال خوب سازمانی و هوش سبز در دستیابی به موفقیت پایدار را بطور آشکار می‌داند.

امتیازات معیارهای مدل مدیریت سبز

| شماره معیار | معیار | زیر معیار | نکات راهتما | وزن |
|-------------|------------------------|-----------|-------------|------|
| ۱ | رهبری | ۴ | ۱۳ | ۱۵۰ |
| ۲ | خط مشی و راهبرد | ۲ | ۷ | ۱۰۰ |
| ۳ | فرایندهای توانمندسازی | ۴ | ۱۴ | ۱۵۰ |
| ۴ | ترغیب و تشویق | ۳ | ۱۱ | ۱۰۰ |
| ۵ | مشارکت | ۲ | ۲۵ | ۲۰۰ |
| ۶ | خلاصیت و نوآوری | ۲ | ۱۰ | ۱۵۰ |
| ۷ | عملکردهای کلیدی سازمان | ۲ | ۱۷ | ۱۵۰ |
| جمع | | ۱۹ | ۹۷ | ۱۰۰۰ |



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

ارزیابی راهبردی

| جمع | | | همگرایی | | | یادگیری | | | جاری سازی | | رویکرد | | | |
|------|-------|------|---------|-----------|--------|---------|--------|-------|-----------|-------|-------------|---------|---------|-----|
| سایت | اجماع | فردی | همگنی | نظام مندی | همسویی | تسهیم | نوآوری | اصلاح | گسترش | حمایت | تکرار پذیری | مطلوبیت | شایستگی | روش |
| وزیت | | | | | | | | | | | | | | |

| همگرایی | | | | | | یادگیری | | | | | | جاری سازی | | | | | | رویکرد | | | | | |
|--------------|----|----|----|----|---|--------------|----|----|----|----|---|--------------|----|----|----|----|---|--------------|----|----|----|----|---|
| دامنه امتیاز | | | | | | دامنه امتیاز | | | | | | دامنه امتیاز | | | | | | دامنه امتیاز | | | | | |
| ۱۰۰ | ۸۵ | ۶۵ | ۴۵ | ۲۵ | ۰ | ۱۰۰ | ۸۵ | ۶۵ | ۴۵ | ۲۵ | ۰ | ۱۰۰ | ۸۵ | ۶۵ | ۴۵ | ۲۵ | ۰ | ۱۰۰ | ۸۵ | ۶۵ | ۴۵ | ۲۵ | ۰ |

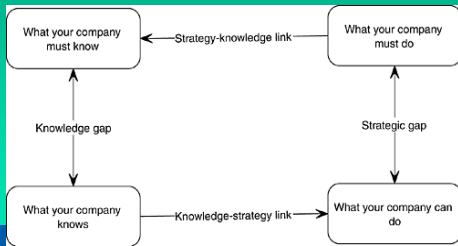
رهبران منابع انسانی سازمان از جاری سازی و اثربخشی ارزش ها و سیستم های لازم برای توانمندسازی منابع انسانی که مبتنی بر مدیریت: دانش، یادگیری، انگیزش، حال خوب سازمانی و هوش سبز است اطمینان حاصل می نمایند، و شخصاً از منابع در دسترس برای کمک به توانمندسازی منابع انسانی در هنگام تغییر و بهبود در سازمان استفاده می کنند. و با اقدامات و رفتارهای خود از فرایندهای توانمندسازی منابع انسانی که متکی بر استعداد های منابع انسانی و بومیان دیجیتال است حمایت می نمایند.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفهین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

Continuous Supervision Training
 Priorities Communication Grow
PERFORMANCE
MANAGEMENT
 Feedback Development HR Commitment
 Improvement Employees
 Objectives Goals of Corrective
 Direction Job Descriptions Review
 Coaching Promote Monitor Reward

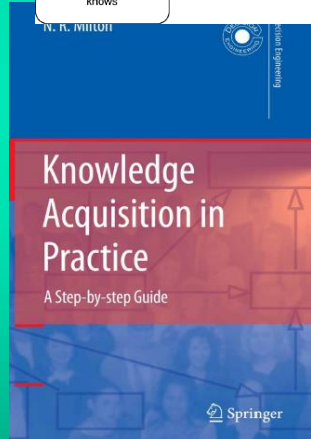
What Is Knowledge?



Knowledge is the $\left\{ \begin{array}{l} \text{ability} \\ \text{skill} \\ \text{expertise} \end{array} \right\}$ to $\left\{ \begin{array}{l} \text{manipulate} \\ \text{transform} \\ \text{create} \end{array} \right\}$ $\left\{ \begin{array}{l} \text{data} \\ \text{information} \\ \text{ideas} \end{array} \right\}$ to $\left\{ \begin{array}{l} \text{perform skilfully} \\ \text{make decisions} \\ \text{solve problems} \end{array} \right\}$

توانمندی به کارگیری
اطلاعات در عمل با تکیه بر
هوش و تجربه انسانی

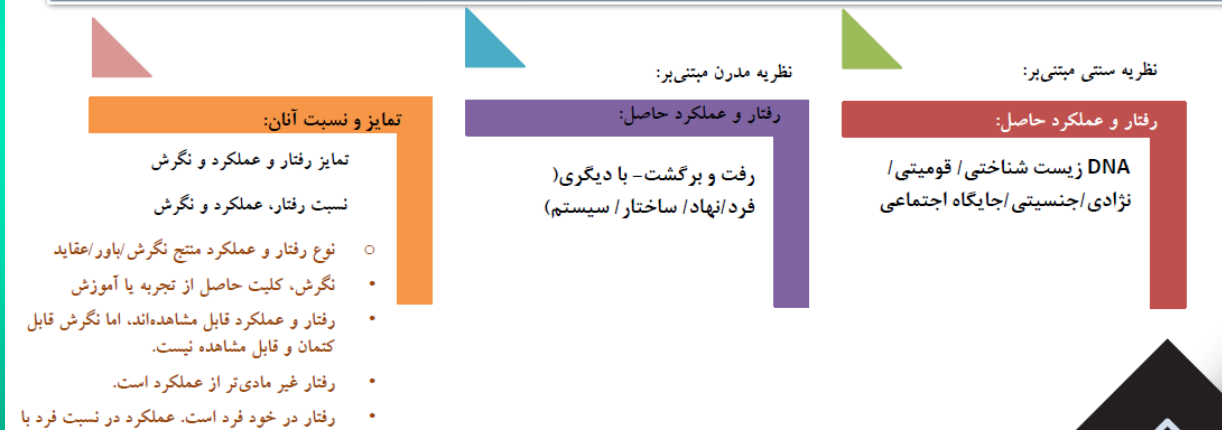
نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



دستیابی به دانش رفتار ، عملکرد و شکل گیری نگرش در موفقیت سازمان

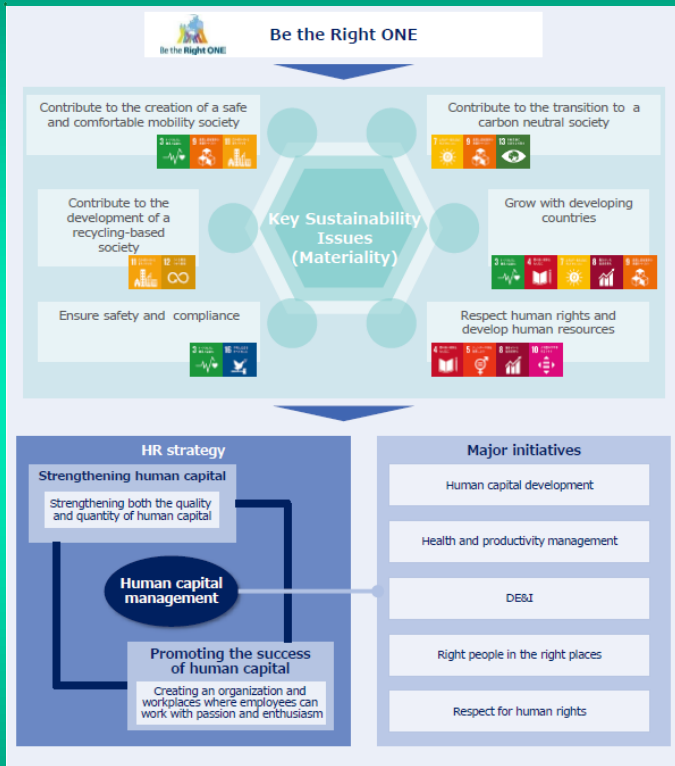
ضرورت برگزاری نشست‌های تخصصی / همایش در باب "انسان سازمانی"

- ۱- دستیابی به فهم و دانشی از علل رفتار، عملکرد و شکل‌گیری نگرش "انسان سازمانی"
- ۲- چگونگی تاثیرگذاری بر علل رفتار، عملکرد و نگرش "انسان سازمانی"
- ۳- همسو سازی رفتار، عملکرد و نگرش "انسان سازمانی" با اهداف سازمانی



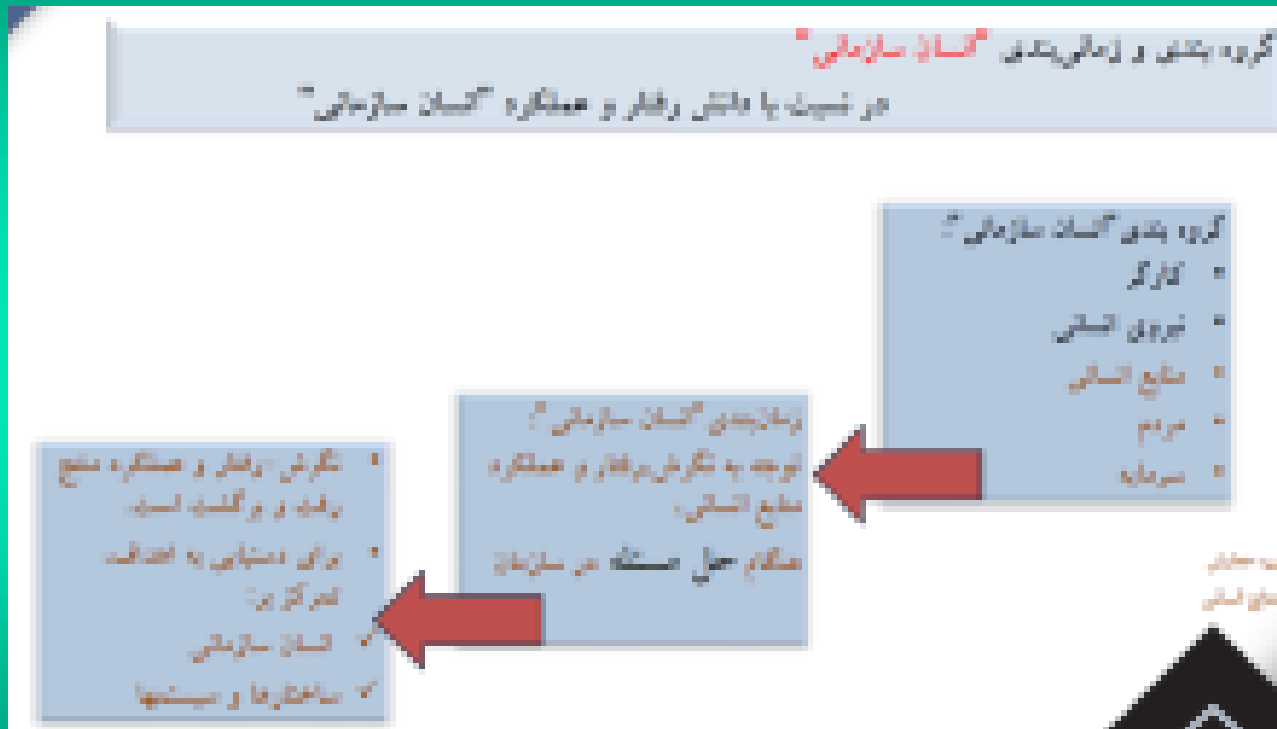
نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفهین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

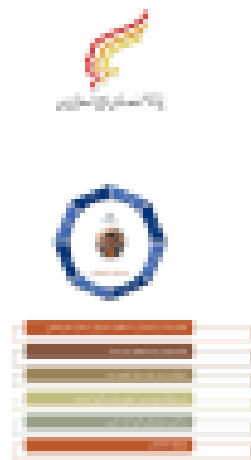
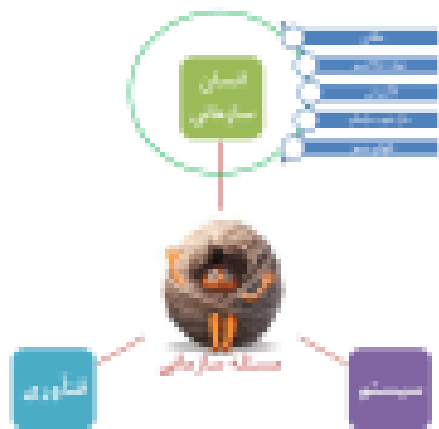
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفهین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

مسئله سازمان و جایگاه راهکارهای حل مسئله



روش شناسی حل مسئله در سازمان



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

Level 1- Score 0-2

سازمانهای با سطح اول بلوغ دانش

A few people express that know-how is important to the organization. Isolated people with a passion for KM begin to talk and share how difficult it is. KM viewed as a management fad. Leaders are skeptical as to the benefits. Leaders think networking leads to lack of accountability. "Knowledge is power". Knowledge hoarders seem to get rewarded. People are conscious of the need to learn from what they do but rarely get the time. Sharing is for the benefit of the team. Some individuals take the time to capture their lessons in any number of cupboards and databases. They are rarely refreshed, few contribute, even fewer search.

مدیریت دانش به عنوان یک سرگرمی دانشی مطرح است. مدیران نسبت به آن **مردد و شکاک** هستند. مدیران فکر می کنند برای جوابگویی احتیاجی به ارتباط با دیگران نیست. **محتکران** دانش به نظر می رسد صاحب پاداش می شوند. تسهیم برای منفعت گروه است. برخی به **صورت منفرد درس آموخته های خود** را در قفسه ها و بانک های اطلاعاتی نگه می دارند. این موارد بندرت به روز می شود، **اندک اشتراک** گذاشته می شود و **معدود جستجو** می شوند.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

Level 2- Score 2-<4

سازمانهای با سطح دوم بلوغ دانش

Most people say sharing know-how is important to the organizations success. People are using some tools to help with learning and sharing. Some managers give people the time to share and learn, but there is little visible support from the top. Ad hoc networking to help individuals who know each other. People learn before doing and program review sessions. They capture what they learn for others to access. In practice few do access it. Teams capture lessons learned after a project. Teams look for knowledge before starting a project. Access to lots of knowledge, though not summarized.

اکثر کارکنان می دانند که موفقیت سازمان چگونه و مهم است از **برخی ابزارها برای یادگیری و اشتراک** استفاده می شود. **برخی مدیران** زمان **جهت اشتراک و یادگیری** به کارکنان می دهند اما حمایت کمی از سوی سازمان می شوند. کارهای گروهی خیلی کم انجام می شود. تسهیم دانش میان واحدی بسیار کم است (زیر نظر یک مدیریت واحد نیستند) افراد **یک نشست** هایی برای انجام کار می گذارند چیزهایی که از دیگران یاد گرفتند می نویسند. ولی در عمل در دسترس نیست و در کشورهای فردی است. بعد از اتمام پروژه ها همینطور، سازمان انبوهی از تجربیات دارد که جمع

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

بندی نشده است.

Level 3- Score 4-<

سازمانهای با سطح سوم بلوغ دانش

There is no framework or articulated KM strategy. Some job descriptions include knowledge capture, sharing and distillation. People are using a number of tools to help with learning and sharing. KM is viewed as the responsibility of a specialist team. Some leaders talk the talk, but don't always walk the walk! People are networking to get results. Networks are created People can easily find out what the company knows. Examples of sharing and using are recognized. Peers are helping peers across organizational boundaries. Networks take responsibility for the knowledge, collects their subjects knowledge in one place in a common format. Searching before doing is encouraged. Little or no distillation.

چارچوبی برای استراتژی مدیریت دانش وجود ندارد (ضعف و قوت در زمینه دانش) در بعضی از شرح شغلها اضافه شده که بابت دریافت حقوق باید تجربیات نوشته و بقیه انتقال داده شود. ابزارهایی برای اشتراک و یادگیری استفاده می شود (توفان فکری، انجمن خبرگی، مهندسی ارزش، مهندسی معکوس و غیره) ولی خیلی اصولی و مقرراتی ندارد و مرتب برگزار نمی شود. واحدی برای مدیریت دانش وجود دارد ولی صرفاً وجود واحد چندان اهمیت ندارد. برخی مدیران حرف دانش می زنند ولی در عمل همراهی نمی کنند. ایجاد شبکه بین واحدها وجود دارد. افراد به راحتی می توانند آنچه سازمان می داند (تجربیات، درس آموخته ها و ...) بدانند و همچنین می دانند چه کسی می داند و خبره موضوع است. مثال هایی از تسهیم دانش موجود است که درجایی هم ثبت می شود. همکاران و هم رده ها در چارچوب روابط و مقررات سعی می کنند کمک کنند ولی ساختار مناسبی ندارد، شبکه به رسمیت شناخته می شود و خبرگان تصمیم می گیرند و برای سازمان مهم هستند و مسئول هستند. سازمان تشویق می کند قبل از انجام کارها تجربیات قبلی بررسی شود هنوز هم جمع بندی

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفهین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

دانش و رسیدن به هم افزایی را نداریم.

Level 4- Score 6-<8

سازمانهای با سطح چهارم بلوغ دانش

Discussions ongoing about organization's Intellectual assets. A KM strategy exists but is not linked to business results. A clear framework and set of tools for learning is widely communicated and understood. KM is everyone's responsibility; a few jobs are dedicated to managing knowledge. "Knowledge sharing is power." Leaders set expectations by "asking the right questions", and rewarding the right behaviors. Networks are organized around business needs. Networks have a clear governance document. Supportive technology is in place and is well used. Learning before, during and after is the way we do things around here. "Customers" and partners participate in review sessions. Just-in-time-knowledge is current and easily accessible. One individual distils and refreshes it, though many contribute. That individual acts as the owner.

سازمان قدر سرمایه های فکری خود را می داند. استراتژی دانش وجود دارد ولی به خروجی سازمانی وصل نیست به صورت جزیره ای است. ابزارهایی برای تعامل میان واحدها استفاده می شود. هر کسی مسئول مدیریت دانش است. رهبران سازمان فهمیده اند در جهت پاسخگویی به ابهامات دانشی خود قدم بر می دارد و افراد و کارکنان براساس رفع کمبود های دانشی گام بر می دارند و اگر یک خلع را بر دارند تشویق می شوند. شبکه ها نه تنها مسائل سازمانی را حل می کنند بلکه تصمیم گیری های کلان را بعده دارند و سیاست گذاری نیز می کنند. تکنولوژی و فناوری اطلاعات در این حد مطرح می شود که یکبار کلیه موارد دستی انجام شده و اکنون سازمان به مرز استفاده از IT رسیده است. قبل و بعد و در حین کار فکر می کنند و درس آموخته های پروژه را جمع می کنند. کارفرما و مشتری در جلسات مشترک شرکت می کنند. برخی دانشها جمع بندی شده و BEST PRACTICE شده و افراد مالک دانش خود هستند. قبل از اینکه پروژه تمام شود درحین پروژه

تجربیات جمع بندی می شوند.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

Level 5- Score 8-

سازمانهای با سطح پنجم بلوغ دانش

Clearly identified Intellectual assets. KM strategy is embedded in the business strategy. Framework and tools enable learning before, during and after. Leaders recognize the link between KM and performance The right attitudes exist to share and use others' know-how. Leaders reinforce the right behavior and act as role models. Clearly defined roles and responsibilities. Networks and CoPs have a clear purpose, some have clear deliverables other develop capability in the organization. Networks meet annually. Prompts for learning built into business processes. People routinely find out who knows and talk with them. Common language, templates and guidelines lead to effective sharing. Knowledge is easy to get to, easy to retrieve. Relevant knowledge is pushed to you. It is constantly refreshed and distilled. Networks act as guardians of the knowledge.

در سازمان مشخص است که بود و نبود دانش در سازمان چقدر می‌ارزد. استراتژی دانش به استراتژی کسب و کار متصل است. قالب ابزارهای موجود یادگیری قبل و حین و بعد از کار موجود است. رهبران سازمان لینک بین مدیریت دانش و عملکرد را مشخص می‌دانند. نقش راهبری مدیریت دانش بعهده خبرگان سازمان است. شبکه‌ها و انجمن خبرگی در سازمان با هدف شفاف وجود دارد. دسترسی و بروز رسانی دانش بروز رسانی می‌شود و به شدت قبل از شروع کار یک آیین نامه ای داده می‌شود و اجبار

می‌کند که توجه شود.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

**Knowledge Based
Management
Advisory
and Improvement
Plan
place**

**What?
Why?
How?
Who?
When?
Where?**

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفهین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

توصیه ها و چالش ها



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

تعیین

با رویکرد مدیریت سبز

OKR & KPI



تغییر نگرش و لزوم پویا بودن
فرآیندها و دستورالعمل ها

همراهی مدیریتی ارشد،

HR , GM LEADER

پرهیز از قومیت گرایی ،
نگاه جنسیتی، سلیقه ای

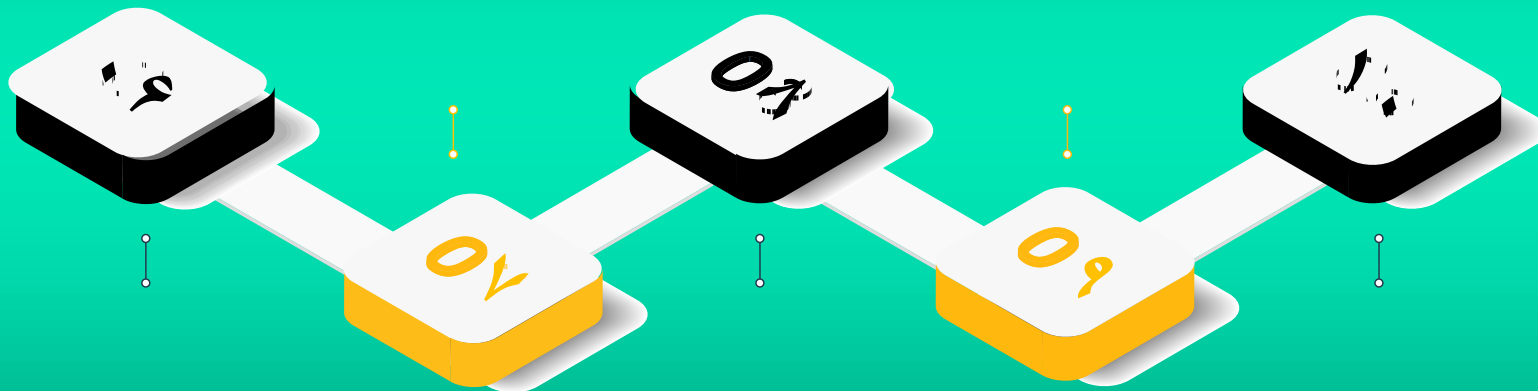
نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

تعیین راهبردها براساس
بلوغ سازمان و مرحله به مرحله

عدم نقض رویه ها ،
فرآیندها و دستورالعمل ها

ایجاد فرهنگ و
بستر سازی بلوغ سازمانی

کارگروه های مسئولیت پذیر



صداقت،

باور و اعتماد

ایجاد زمینه و

ظرفیت برای یادگیری

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



اطلاعات تکمیلی

- Farid.ghaffari@srbiau.ac.ir
- Mob: 0912-6980054

با تشکر از توجه و همراهی حضار محترم

What is HR KPI metrics?

HR KPI metrics are a set of measurable indicators that allow Human Resource managers to track and evaluate the performance of their HR department. These metrics are used to identify areas of improvement, measure the effectiveness of HR strategies, and make data-driven decisions to optimize HR processes.



HR KPI Metrics & Examples For Human Resource Manager, Executive, Department – HRMS

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

۲- پرهیز از قومیت گرایی ، نگاه جنسیتی، سلیقه ای و

تفاوت های از این دست

| تمایز و نسبت آنان: | نظریه مدرن مبتنی بر: رفتار و عملکرد حاصل: | نظریه سنتی مبتنی بر: رفتار و عملکرد حاصل: |
|---|--|---|
| <p>تمایز رفتار و عملکرد و نگرش</p> <p>نسبت رفتار، عملکرد و نگرش</p> <ul style="list-style-type: none">○ نوع رفتار و عملکرد منتج نگرش / باور / عقاید• نگرش، کلیت حاصل از تجربه یا آموزش• رفتار و عملکرد قابل مشاهده اند، اما نگرش قابل کتمان و قابل مشاهده نیست.• رفتار غیر مادی تر از عملکرد است.• رفتار در خود فرد است. عملکرد در نسبت فرد با امکانات است. | <p>رفت و برگشت- با دیگری) فرد/ نهاد/ ساختار / سیستم)</p> | <p>DNA زیست شناختی / قومیتی / نژادی / جنسیتی / جایگاه اجتماعی</p> |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

۳- تغییر نگرش و لزوم پویا بودن فرآیندها و

دستورالعمل ها

نتایج پیاده سازی فرآیندهای منابع انسانی باید مشخص و بطور مستمر رصد و پایش گردد و راهبردها اصلاح و بازنگری گردد و منجر به تغییر فرآیندها و دستورالعمل ها و فرم ها و شیوه نامه ها شود تا یادگیری سازمانی را در بر داشته باشد.

انجام برخی رویه های رایج در سازمان ها به خودی خود صرفا در سطوح پایین بلوغ سازمان قرار

می گیرد

۴- تعیین راہبردها براساس بلوغ سازمان و مرحلہ بہ مرحلہ

۵- ہمراہی مدیریتی ارشد

۶- عدم نقض رویہ ہا ، فرآیندہا و دستورالعمل ہا



۷- صداقت

۸- باور و اعتماد

نوزدہمین دورہ ہمایش مدیریت سبز

ہفدہمین دورہ ہمایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

۹- ایجاد فرهنگ و بسترسازی بلوغ سازمانی

۱۰- ایجاد زمینه و ظرفیت برای یادگیری

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

۱۱- کارگروه های مسئولیت پذیر

12- HR LEADER

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



الهام از طبیعت، تلاش برای صنعت پایدار
 Let's Be Inspired by Nature, Strive for Sustainable Industry

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز 19th Green Management Conference

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز
 17th HR Empowerment by Green Thinking conference



طراح همکاران هوش مصنوعی

دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سالن امام خمینی

مهمت ثبت نام: 1403/11/20
 1403/12/01
 8:00-16:00

www.iran-gma.com
 Green_management
 02188515328
 09370893603



برای ثبت نام



تفسیر تصویر اصلی پوستر

الهام از طبیعت، تلاش برای صنعتی پایدار
 این تصویر نمادی است از پیوند میان سه عنصر کلیدی: انسان، طبیعت و صنعت. در پیش‌زمینه، خانه‌ها، اماکن تفریحی، پارک‌ها و فضای سبز را می‌توان دید که نشان‌دهنده اهمیت انسان و طبیعت است. در پس‌زمینه، کارخانه‌ها، توربین‌ها و خطوط تولید را می‌توان دید که نشان‌دهنده اهمیت صنعت است. این تصویر الهام‌بخش دعوتی است برای ایده‌گرفتن از طبیعت، استفاده از میراث تاریخی، و ایجاد صنعتی پایدار که در کنار زندگی انسانی، محیط‌زیستی پاک را ترویج می‌دهد.
"ادام تاریخ، انسان‌محوری و توسعه تولید و پیشرفت با رویکرد سبز"

پروژه کار استانی و سازمان‌های فعال در زمینه حمل و جابه‌جایی در زمینه سبز 1403





Quality to **G**reen

از کیفیت بسوی سبزگرائی

Q

G

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

اول اسفندماه ۱۴۰۳

• عنوان سخنرانی: **کوچینگ سبز**

• ارائه کننده: **مریم کیانی**

معرفی

- مستر کوچ بین‌المللی (MCC) با بیش از ۳۰۰۰ ساعت تجربه برگزاری جلسات کوچینگ
- منتور کوچ با بیش از ۵۰۰ ساعت تجربه
- بنیان‌گذار دوره‌های کوچینگ زنان موفق در کشور
- نویسنده (الفبای کوچینگ) و مترجم (کوچینگ مدارس)
- دکترای مدیریت کسب و کار (DBA)
- کارشناس ارشد مهندسی نرم‌افزار و مدرس دانشگاه

فهرست مطالب

کوچینگ چیست؟

کوچینگ سازمانی و فرهنگ کوچینگ در سازمان

کوچینگ سبز

کوچینگ چیست؟

- کوچینگ حرفه جدید و محبوب
- ترکیبی از مدیریت، روانشناسی، فلسفه، ورزش و معنویت و متمایز
- سبک جدیدی از آموزش و یادگیری (آموزش غیرمستقیم)
- افراد خود بدنبال یادگیری رفته و خود را رشد دهند
- یک فرآیند آگاهانه‌ای از مذاکرات حساب شده (ساختارمند)
- در جهت ایجاد محیطی برای رشد اشخاص، اعمال هدفمند و پیشرفت مداوم و پایدار
- مجموعه‌ای از مهارت‌ها و صلاحیت‌ها

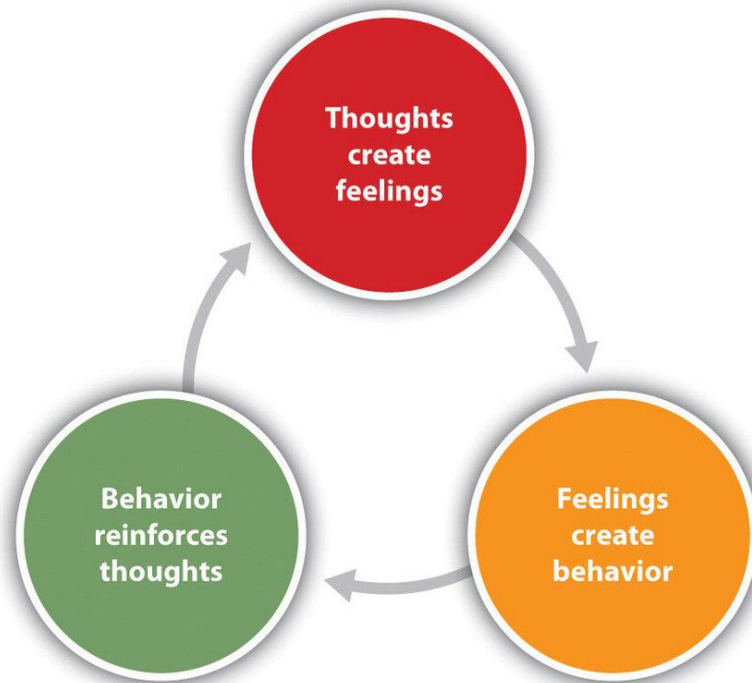
مخاطبین کوچینگ



هر جا پای روابط انسانی و گفتگو در میان باشد!



مدل TEA



تعریف کوچینگ



همکاری و مشارکت بین کوچ و مراجع که در طی آن، مراجع با استفاده از **تفکر عمیق و خلاقیت خود، توانایی‌های شخصی و حرفه‌ای خود را افزایش می‌دهد.**



نتیجه کار با یک کوچ:

۱. افزایش سطح آگاهی مراجع

۲. اقدام به سمت اهدافش

























Janet M Harvey / Best Selling Author / MCC Coach

مهم‌ترین تأثیر ایجاد فرهنگ کوچینگ



Coaching niches

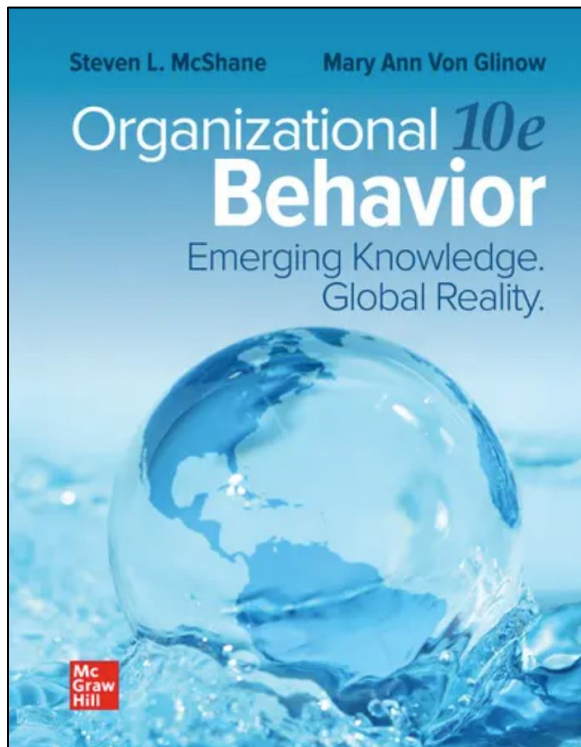
From sources across the web

- | | | | | | | | | |
|---|---------------------|---|---|-------------------------|---|---|------------------------------|---|
|  | Health coaching | ▼ |  | Career coaching | ▼ |  | Relationship coaching | ▼ |
|  | Business coaching | ▼ |  | Life coaching | ▼ |  | Executive coaches | ▼ |
|  | Financial coaching | ▼ |  | Spiritual coaching | ▼ |  | Mindset coaching | ▼ |
|  | Sales coaching | ▼ |  | Confidence coach | ▼ |  | Leadership coach | ▼ |
|  | Family coaching | ▼ |  | Fitness coaching | ▼ |  | Nutrition coach | ▼ |
|  | Performance coaches | ▼ |  | Accountability coaching | ▼ |  | Emotional intelligence co... | ▼ |
|  | Career transition | ▼ |  | Habits coaching | ▼ |  | Life coach niches | ▼ |
|  | Relationship | ▼ |  | Anxiety coach | ▼ |  | Executive coaching niches | ▼ |

کوچینگ سازمانی

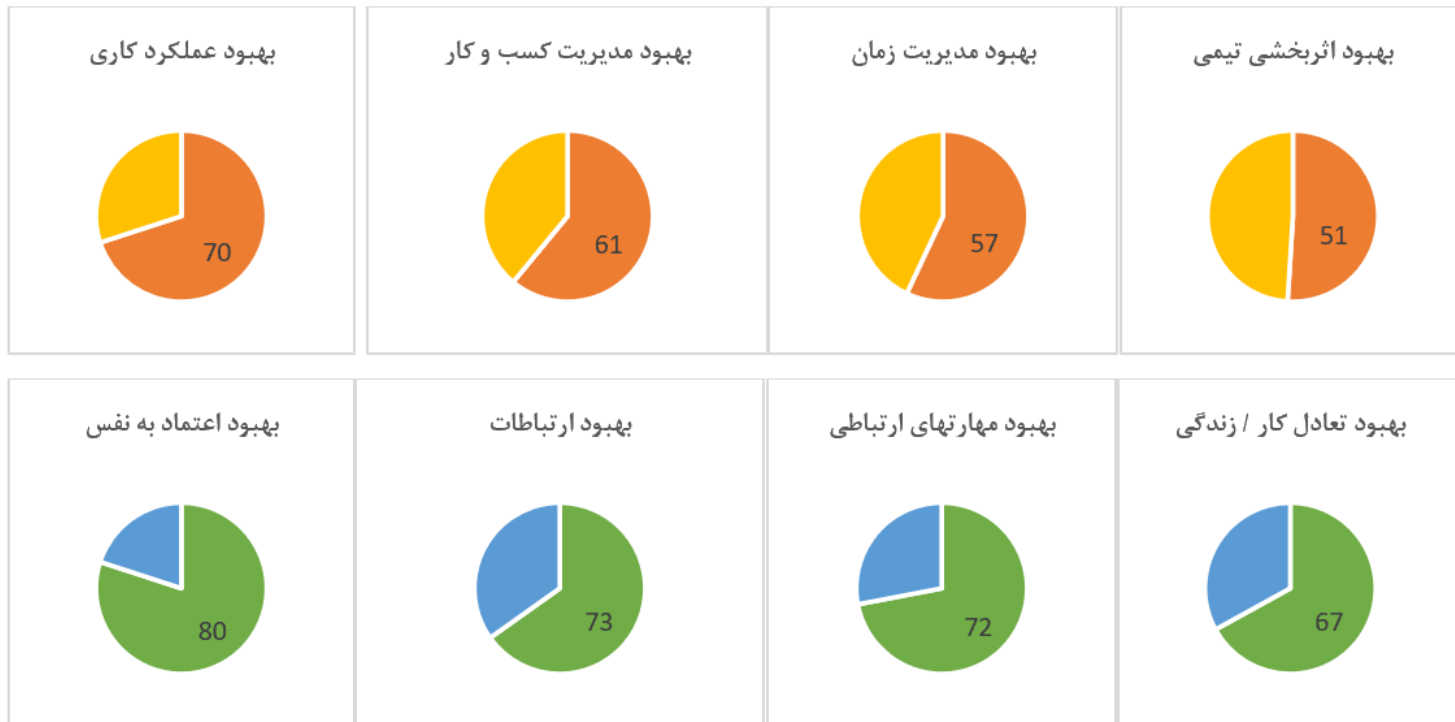


تعریف سازمان



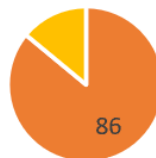
- سازمان یعنی یک گروه از **افراد** که برای رسیدن به یک هدف مشترک با هم کار می‌کنند.
- سازمان، ساختمان نیست؛ سازمان، یک شخصیت حقوقی ثبت شده توسط دولت نیست.
- بسیاری از سازمان‌ها در دنیا وجود دارند که هیچ نوع دیوار فیزیکی ندارند و هیچ نوع گواهی دولتی هم صادر نشده که سند وجود و وضعیت آن‌ها باشد.
- سازمان‌ها از زمانی که **انسان‌ها** با هم کار می‌کرده‌اند وجود داشته‌اند.

چرا کوچینگ؟



چرا کوچینگ؟

برگشت سرمایه



رضایت از تجربه کوچینگ

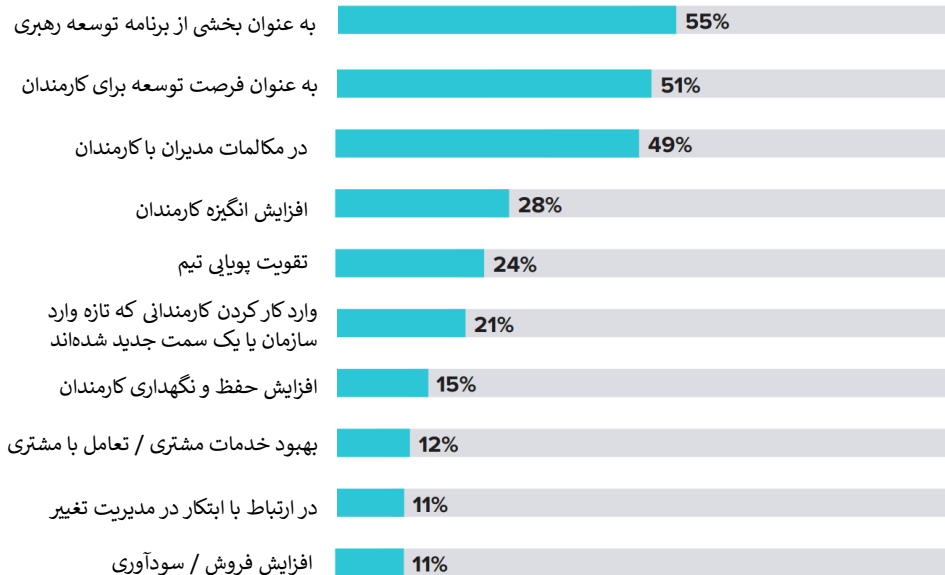


تمایل به تکرار



چرا کوچینگ سازمانی؟

چگونه کوچینگ در دستیابی به اهداف و استراتژی‌های سازمان کمک می‌کند؟ (n=336)



کوچینگ سازمانی

برگزاری دوره آموزشی مدیر در نقش کوچ برای مدیران ارشد و رهبران سازمان

برگزاری جلسات انفرادی کوچینگ برای مدیران و رهبران سازمان

برگزاری دوره آموزشی مدیر در نقش کوچ برای مدیران میانی و اجرایی سازمان

برگزاری جلسات انفرادی کوچینگ برای مدیران میانی و اجرایی سازمان

برگزاری دوره آموزشی مهارت‌های کوچینگ برای کارمندان منتخب سازمان

برگزاری جلسات انفرادی کوچینگ برای کارمندان منتخب سازمان


برگزاری دوره کوچینگ سازمانی (شامل آموزش و خدمات همراه با برگزاری تست‌ها، ارزیابی و ...)

برگزاری جلسات کوچینگ‌های گروهی

برگزاری جلسات کوچینگ‌های تیمی

کوچینگ سازمانی شامل همه موارد بالا می‌شود

ارتباط کوچینگ و سازمان



کوچینگ رشته قدرتمندی است که سازمان‌ها به کمک آن، با ایجاد فرهنگ کوچینگ در سازمان، در جهت ساختن و حفظ منابع انسانی خود از آن بهره می‌برند.

ارتباط کوچینگ و سازمان

در یک سازمان با افراد، ویژگی‌ها و فرهنگ‌های مختلف

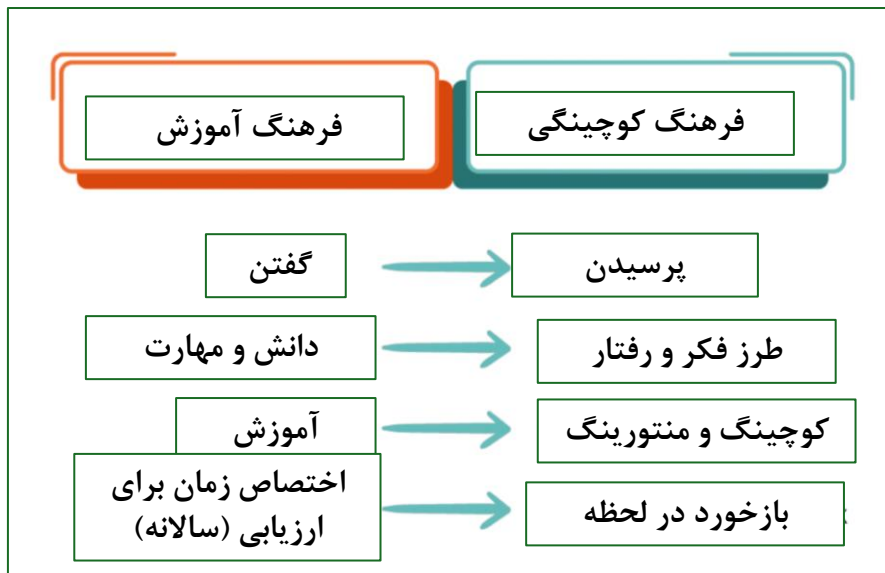
روبه‌رو هستیم؛ بر خلاف یک ماشین یا ربات، برای

مدیریت، افزایش عملکرد، انگیزه و مهارت‌های نیروی

انسانی، نیاز داریم تا **راهکارهای انسانی** را در پیش

بگیریم.

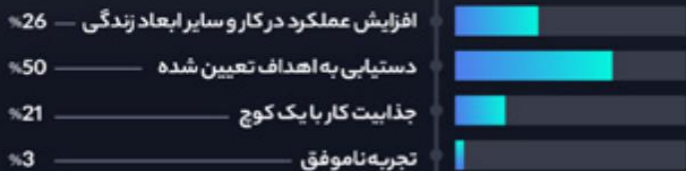
فرهنگ کوچینگ در یک نگاه



نمونه ایجاد فرهنگ کوچینگ در کشور



تجربه کار با یک کوچ حرفه ای



یادگیری از دوره مهارت های کوچینگ برای مدیران



تلفیق مایندست سبز و کوچینگ



۱. پایبندی به اصول اخلاقی
۲. طرز فکر کوچینگ
۳. تنظیم قرارداد
۴. ایجاد رابطه مبتنی بر اعتماد و امنیت
۵. حضور کامل
۶. گوش دادن فعال
۷. ایجاد آگاهی (پرسیدن سؤال قدرتمند+بازخورد سازنده)
۸. تسهیل رشد و یادگیری

فرهنگ کوچینگ سبز

شرایط امروز = بحران محیط زیست!!!

✓ بعد اخلاقی

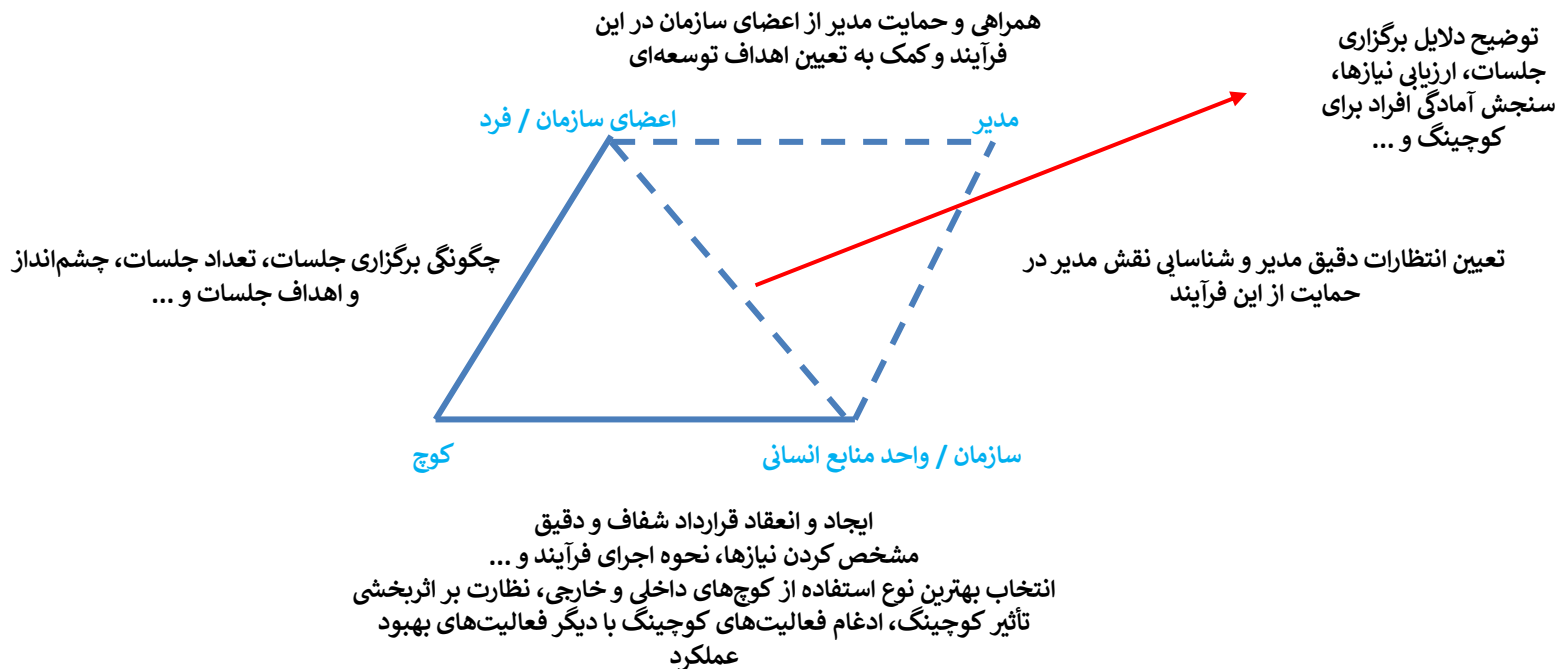
✓ بعد اقتصادی

IMPORTANT NOTICE

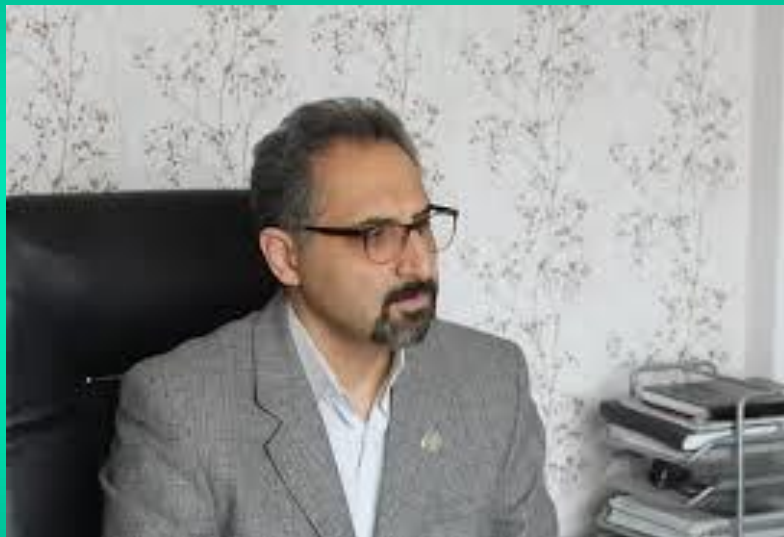
فرهنگ کوچینگ سبز

- سروکار ما با منابع انسانی هست
- خط مشی زیست محیطی و اخلاقی، در قراردادها و رفتارمان و برگزاری جلسات و ...
با رویکرد اخلاقی و محافظت از محیط زیست و کاهش سطح کربن در زمین

فرهنگ کوچینگ سبز



تشکر و قدردانی



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



الهام از طبیعت، تلاش برای صنعت پایدار
 Let's Be Inspired by Nature, Strive for Sustainable Industry

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز 19th Green Management Conference

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز
 17th HR Empowerment by Green Thinking conference



طراح همکاران هوش مصنوعی

دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سالن امام خمینی

مهلت ثبت نام: 1403/11/20
 1403/12/01
 8:00-16:00

www.iran-gma.com
 Green_management
 02188515328
 09370893603



برای ثبت نام



تفسیر تصویر اصلی پوستر

الهام از طبیعت، تلاش برای صنعتی پایدار
 این تصویر نمادی است از پیوند میان سه عنصر کلیدی: انسان، طبیعت و صنعت. در پیش‌زمینه، خانه‌ها، اماکن تفریحی و مراکز آموزشی در حال حضور انسان و مسئولیت‌پذیری در قبال محیط‌زیست است. طبیعت با استفاده از درختان سرسبز و پوشش گیاهی بومی ایران، همراه با کوه‌ها و چشم‌انداز طبیعی، یادآور زیبایی و اهمیت حفاظت از اقلیم ایران است. در کنار این عناصر، معماری تاریخی بزد مانند بادگیرها، پهنندی میان تاریخ و تمدن پایدار ایرانی برقرار می‌کند. در پس‌زمینه همچنین، صنعت با بناهای مدرن، همچون کارخانه‌ها و خطوط آبراه، نشان‌دهنده پیشرفت و تلاش برای توسعه پایدار است. استفاده از رنگ‌های سبز و خاکستری، تعهد به محیط‌زیست و پایداری را در نگاه بصری تقویت می‌کند. این تصویر الهام‌بخش دعوتی است برای ایده‌گرفتن از طبیعت، استفاده از میراث تاریخی، و ایجاد صنعتی پایدار که در کنار زندگی انسانی، محیط‌زیستی پاک را ترویج می‌دهد.
"داوم تاریخ، انسان‌محوری و توسعه تولید و پیشرفت با رویکرد سبز"

برای اطلاعات بیشتر و ثبت نام، به وبسایت ما مراجعه کنید: www.iran-gma.com





Quality to **G**reen

از کیفیت بسوی سبزگرایی

Q

G

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

اول اسفندماه ۱۴۰۳

- **عنوان سخنرانی: مدیریت سرمایه‌های انسانی با رویکرد پایداری**
- **ارائه کننده: فرزاد یآوری**



محتوای سخنرانی



تأثیر فرهنگ پایداری
بر روی رفتار کارکنان

پرورش فرهنگ
پایداری در کارکنان

Q
uality

G
reen

کسب و کارها از آغاز در مورد چگونگی بهره‌برداری از پتانسیل کامل نیروی کار خود فکر می‌کردند.

در سال ۱۹۹۴ (حدود ۳۰ سال پیش) جان ال‌کینگتون TBL را معرفی کرد. فقط دنبال سود نباشید؛ سیاره و مردم خود را نیز در نظر داشته باشید. ایشان معتقد بود اولویت دادن به مردم و کره زمین، منجر به رضایت بیشتر کارکنان و سهامداران و حاشیه سود بیشتر می‌شود و اینک در سال ۲۰۲۵ اثبات شده است.

(حتی اگر منجر به قربانی کردن سود کوتاه مدت شود)



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

گزارش **The World Economic Forum** نشان داد که سازمان‌هایی که تمرکز زیادی روی پایداری دارند، بهتر می‌توانند با رکود اقتصادی و نوسانات بازار مقابله کنند. شرکت‌هایی که پایداری را در اولویت قرار می‌دهند، عملکرد مالی بلندمدت بهتری نیز دارند. این نظریه توسط یک مطالعه منتشر شده در **Journal of Business Ethics** نیز تایید شده است، که نشان می‌دهد شرکت‌هایی با عملکرد پایداری بالا در دراز مدت از نظر مالی بهتر از هم‌تایان خود هستند.

دپارتمان‌های منابع انسانی می‌توانند نقش کلیدی در گنجاندن پایداری در فرهنگ سازمانی، تعیین اهداف، اندازه‌گیری پیشرفت، و مشارکت دادن کارکنان در طرح‌های پایداری برای ایجاد موفقیت بلندمدت ایفا کنند.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

فرهنگ پایداری می تواند بر نحوه رفتار کارکنان تأثیر بگذارد. برخی از مفیدترین تغییرات عبارتند از:

۱. افزایش رضایت شغلی

منابع انسانی سبز، روند رو به رشدی در میان شرکت هایی که هدفشان ارتقای پایداری در محیط کار است، دارد. بر اساس نظرسنجی انجام شده توسط انجمن مدیریت منابع انسانی SHRM، 70 درصد از کارمندان این امر را مهم می دانند که کارفرمای آنها به شیوه‌ای مسئولانه از نظر زیست محیطی عمل کند. این نتیجه نشان دهنده این است که کارکنان تمایل زیادی به شرکت‌هایی دارند که برای اتخاذ شیوه‌های سبز در استراتژی‌های منابع انسانی خود تلاش می‌کنند.

پایداری چگونه رضایت شغلی را افزایش می دهد؟

حدود ۷۴ درصد از کارمندان زمانی که بتوانند تأثیر مثبتی بر مسائل زیست محیطی و اجتماعی داشته باشند، شغل خود را رضایت بخش تر می دانند. با توجه به اینکه ۹۶ درصد از هزاره‌ها نگران محیط زیست هستند، بنابراین این می‌تواند برای سازمان‌ها اولویت باشد.

۲. افزایش شادی

همچنین شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد شرکت‌های پایدار، کارکنان شادتری دارند. اندازه‌گیری شادی یک تلاش دشوار است، اما برخی از شرکت‌ها در این راستا فعالیت داشته‌اند. یک مطالعه نشان داد که ۹۳٪ از کارمندانی که در "دفتر دوستدار محیط زیست" کار می‌کنند، در شغل خود احساس شادی بیشتری می‌کنند. منطقی است که این تأثیر زمانی قوی تر است که عملیات یک شرکت با محیط زیست نیز سازگار باشد.



از طرفی کارکنان شاد تمرکز بیشتری روی اهداف سازمان دارند و انگیزه بیشتری برای غلبه بر چالش‌ها دارند همچنین شادی در محیط کار باعث توسعه نگردها است کارکنان می‌گردند. از همه مهمتر شادی کارکنان باعث کاهش یکی از مهمترین بحران‌های حال حاضر یعنی فرسودگی شغلی می‌شود.

۳. بهبود انگیزه و بهره‌وری

وقتی کارمندان ناراضی و بی‌تفاوت می‌شوند، بهره‌وری آنها کاهش می‌یابد. در واقع، کارمندان غیرمتعهد سالانه منجر به کاهش بهره‌وری ۸.۸ تریلیون دلاری در مقیاس جهانی می‌شوند. اما تحقیقات نشان داده که کارکنانی که برای شرکت‌هایی که پایداری را در اولویت قرار می‌دهند و شیوه‌های سبز دارند، ۱۶ درصد بیشتر از هم‌تایان خود در شرکت‌هایی با ذهنیت کمتر پایدار کار می‌کنند. (گالوپ ۲۰۲۳)



علاوه بر این، مطالعه‌ای توسط Deloitte نشان داد که سازمان‌هایی با تعهد قوی به پایداری، ۵۵٪ مشارکت کارکنان بیشتر و ۲۱٪ بهره‌وری بالاتر را تجربه کردند. این نشان دهنده تأثیر مثبتی است که شیوه‌های منابع انسانی سبز می‌تواند عملکرد کلی کسب و کار داشته باشد. همچنین بر اساس یک نظرسنجی اخیر توسط Deloitte، ۶۴٪ از متخصصان منابع انسانی معتقدند که گنجاندن شیوه‌های سازگار با محیط زیست در سیاست‌های منابع انسانی می‌تواند عملکرد کلی شرکت را بهبود بخشد.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

۴. دل بستگی

جای تعجب نیست که کارکنان شرکت‌های پایدار، کمتر به دنبال شرکت‌های با حقوق بیشتر هستند. ۷۰ درصد از کارمندان می‌گویند که به شرکتی که به آنها کمک می‌کند در مسائل مهمی مانند پایداری زیست محیطی یا مسائل اجتماعی مشارکت داشته باشند، وفادارتر خواهند بود.



از طرفی کارکنان با دل بستگی بالا برای اهداف پایدار سازمان‌ها ارزش قائل هستند و با آنها ارتباط برقرار می‌کنند و به سفیران برند تبدیل می‌شوند. آنها فعالانه تلاش‌های مرتبط با پایداری سازمان را در رسانه‌های اجتماعی ترویج می‌کنند. در نتیجه سطح سازمان را بهبود می‌دهند و ارزش برند را در بازار افزایش می‌دهند.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

۵. بهبود سلامت و رفاه

۶۳ درصد از کارکنان شرایط جسمانی خود را «عالی» یا «خوب» ارزیابی می‌کنند، در حالی که فقط ۵۸ درصد در مورد شرایط روانی خود همین را می‌گویند. این شرایط نتیجه مسائل مختلف جهانی از جمله نابرابری ثروت، فرصت‌های محدود، آلودگی محیط‌زیست و بی‌توجهی شرکت‌ها است.



اما شیوه‌های کسب و کار پایدار می‌تواند یک تغییر برای رفاه نیروی کار شما باشد. در یک نظرسنجی اخیر، بیش از نیمی (۵۸٪) از کارکنان گفتند که فرهنگ پایداری در محل کار تأثیر مثبت قابل توجهی بر سلامت روان آنها دارد.

تحقیقات نشان می‌دهد که هر دلار صرفه‌جویی در هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی به افزایش ۲.۳۰ دلاری در عملکرد و بهره‌وری برای کارفرمایان تبدیل می‌شود. این بدان معناست که وقتی پایداری به سلامت کارکنان بهتر منجر شود، برای همه یک موقعیت برد-برد است.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

تأثیر فرهنگ پایداری بر روی رفتار کارکنان



۶. افزایش جذب استعداد

۷۱ درصد از کارجویان زمانی که در حال تصمیم گیری در مورد یک کارفرمای بالقوه هستند، به سوابق زیست محیطی شرکت اهمیت می دهند. همچنین بیش از نیمی از نیروی کار به فکر کار برای شرکتی نیستند که فاقد سیاست های قوی برای رسیدگی به مسائل پایداری اجتماعی و زیست محیطی هستند. تلاش های پایداری همچنین دامنه خود را به شبکه سازی کارکنان گسترش می دهد، به طوری که ۹۲ درصد از کارکنان در شرکت های با هدف پایداری، تمایل بیشتری به توصیه کارفرمایان خود به جویندگان کار در شبکه خود دارند.

منابع انسانی نقش مهمی در هدایت شیوه های پایدار در سازمان ها ایفا می کند. تحقیقات انجام شده توسط Deloitte نشان داده است که شرکت هایی که برنامه های پایداری قوی دارند، به احتمال زیاد کارکنانی با دلبستگی بالا دارند. یک مطالعه توسط انجمن مدیریت منابع انسانی (SHRM) نشان داد که ۷۸٪ از کارکنان هنگام تصمیم گیری در مورد محل کار، تعهد شرکت به پایداری را در نظر می گیرند.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



Q

G

با توجه به تمرکز فزاینده بر پایداری در عملیات تجاری، واضح است که شیوه های منابع انسانی سبز همچنان نقش مهمی در شکل دادن به آینده کار ایفا خواهند کرد. سازمان هایی که از ابتکارات منابع انسانی پایدار استقبال می کنند، از افزایش کارایی، کاهش ردپای محیطی و مزیت رقابتی در جذب و حفظ کارکنان سود می برند. از آنجایی که شرکت ها با انتظارات در حال تحول مصرف کنندگان و کارکنان سازگار می شوند، ادغام شیوه های سبز در استراتژی های منابع انسانی برای موفقیت بلندمدت در یک اقتصاد پایدار بسیار مهم خواهد بود.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

پرورش فرهنگ پایداری در کارکنان

پیشنهادات

۱. همسویی استراتژی شرکت با اهداف پایداری (تعیین اهداف و شاخص‌ها و پایش)
۲. جذب و نگهداشت استعداد (تقویت برند با ترویج پایداری)
۳. ادغام پایداری در مدیریت عملکرد (شناسایی و قدردانی کارکنان)
۴. آموزش و کارگاه (آگاهی رسانی و آموزش اهداف توسعه پایدار)
۵. ادغام اهداف پایداری در جامعه‌پذیری (تشویق کارکنان جدید)
۶. توانمندسازی کارکنان برای اقدامات (تشکیل تیم‌های سبز)
۷. ارتقاء پاسخگویی و نظارت بر رعایت (کنترل منظم انطباق با آخرین الزامات و استاندارد)



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

قوت : همسویی قوی با اهداف استراتژی پایداری باعث افزایش دلبستگی و رضایت کارکنان و همچنین بهبود نگهداشت و بهره‌وری کارکنان می‌گردد.

چالش: مقاومت احتمالی کارکنان در برابر تغییرات، هزینه‌های اجرای اولیه، نیاز به آموزش مداوم

فرصت: تمایز بیشتر و مزیت رقابتی؛ جذب استعدادهای آگاه اجتماعی؛ بهبود روابط با ذینفعان

تهدیدها: تغییرات مقرراتی ممکن است نیاز به تعدیل سیاست ها داشته باشد. رکود اقتصادی ممکن است منابع موجود برای طرح های پایداری را کاهش دهد.



اطلاعات تکمیلی

- **WWW.IRAN-GMA.COM**
- INFO@IRAN-GMA.COM
- INSTA: green_management



الهام از طبیعت، تلاش برای صنعت پایدار
 Let's Be Inspired by Nature, Strive for Sustainable Industry

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز 19th Green Management Conference

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز
 17th HR Empowerment by Green Thinking conference



طراح همکاران هوش مصنوعی

دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سالن امام خمینی

مهلت ثبت نام: 1403/11/20
 1403/12/01
 8:00-16:00

www.iran-gma.com
 Green_management
 02188515328
 09370893603



برای ثبت نام



تفسیر تصویر اصلی پوستر

الهام از طبیعت، تلاش برای صنعتی پایدار
 این تصویر نمادی است از پیوند میان سه عنصر کلیدی: انسان، طبیعت و صنعت. در پیش‌زمینه، خانه‌ها، اماکن تفریحی، پارک‌ها و فضای سبز را می‌بینیم که نشان‌دهنده اهمیت انسان و طبیعت است. در پس‌زمینه، کارخانه‌ها، توربین‌ها و خطوط تولید را می‌بینیم که نشان‌دهنده اهمیت صنعت است. این تصویر الهام‌بخش دعوتی است برای ایده‌گرفتن از طبیعت، استفاده از میراث تاریخی، و ایجاد صنعتی پایدار که در کنار زندگی انسانی، محیط‌زیستی پاک را ترویج می‌دهد.
"ادام تاریخ، انسان‌محوری و توسعه تولید و پیشرفت با رویکرد سبز"

پروژه کار استاذ و استادیان عالی در زمینه مدل چرخه کار در زمینه سبز 1403





Quality to **G**reen

از کیفیت بسوی سبزگرائی

Q

G

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

اول اسفندماه ۱۴۰۳

• عنوان سخنرانی: **حال خوب سازمانی**

• ارائه کننده: **عباس ابراهیمی**



محتوای سخنرانی



Quality

تمایز انگیزش با حال
خوب سازمانی

شاخص‌ها
و معیارهای حال
خوب سازمانی

حال خوب سازمانی
چیست؟

حل یک نمونه عملی
در خصوص حال
خوب سازمانی

نسبت سازمان سبز
با حال خوب
سازمانی

Green

تاریخچه فهم انسان در سازمان



فهم انسان بصورت دست و پا



فهم تواناییهای ذهنی انسان

فهم تواناییهای قلبی انسان

فهم حال خوب سازمانی



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

پرسشهای اساسی در خصوص حال خوب سازمانی:

چرا حال خوب سازمانی یک درخواست سازمانی است و برای سازمان اهمیت دارد؟
آیا پرسش در خصوص حال خوب سازمانی از آن جامعه ماست یا همواره در سازمان ها مطرح بوده و خواهد بود؟.

حال خوب سازمانی "چیست؟" حال بد سازمانی "چیست؟"

آیا حال خوب سازمانی امری فردی است باید در خود منابع انسانی جستجو شود؟

آیا حال خوب سازمانی امری سازمانی است و باید در سازمان جستجو شود؟

آیا حال خوب سازمانی هم باید در فرد وهم در سازمان جستجو شود؟

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

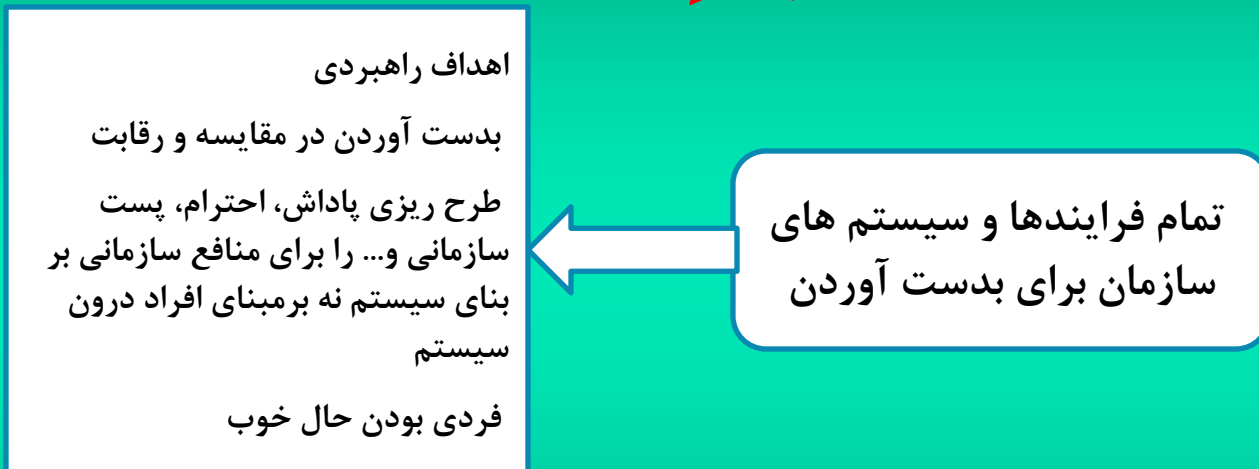
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

اتفاقی بزرگ (جایگزینی موفقیت بجای خوشبختی)

انسان بدنبال خوشبختی نیست بلکه بدنبال موفقیت است.
موفقیت بدست آوردن است.
بدست آوردن در مقایسه فهم میشود.
موفقیت پیروزی است، پیروزی شادی است.
آیا "حال خوب" همانا بدست آوردن در مقایسه است؟!
"حال خوب" بیرون از خودمان جستجو می شود؟!!

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

سازمان خوب آنگاه حال خوب یا حال خوب آنگاه سازمان خوب



➤ سازمان خوب حال خوب سازمانی را تضمین نمی کند.

➤ سازمان خوب از حال خوب سازمانی صیانت میکنند.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

حال خوب سازمانی چیست؟

ترجمه حال خوب به زبان سازمان:

$$\text{حال خوب سازمانی} = \frac{\text{عملکرد (performance)}}{\text{برداشت (perception)}}$$

هرچه نسبت بین عملکرد سازمان و برداشت کارکنان نزدیکتر باشد حال سازمان بهتر هست و هرچه دورتر باشد حال سازمان بدتر هست.
هرچه عملکرد سازمان شفاف تر باشد حال سازمان بهتر است.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

تفاوت انگیزش با حال خوب سازمانی:

در انگیزش فرد در ازای عملکرد یا رفتارش مورد تشویق و ترغیب قرار میگیرد اما در حال خوب سازمانی نسبت بین عملکرد و برداشت مهم است.

وقتی صحبت از انگیزه میشود موضوع بیرون از کارکنان است مثل پاداش، بهره‌وری، کارانه، احترام، تشویق و غیره..... اما حال خوب سازمانی مرتبط با درون خود فرد است.

انگیزه مبتنی بر بدست آوردن در مقایسه است.

نکته مهم و اساسی: انگیزش را بایستی با حال خوب سازمانی پوشش داد.

روشهای ایجاد حال خوب سازمانی

مثبت اندیشی
نقش پذیری
امید سازمانی
عبور از پیچ پیچ سازمانی
دوست داشتن سازمانی

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

مثبت اندیشی درب ورود حال خوب سازمانی

تعریف مثبت اندیشی: توانایی ملاحظه اقدامات، رفتارها و گفتارهای مثبت سازمانی در کنار موارد منفی و حفظ مشارکت، خلاقیت فردی و تیمی

پذیرای انتقاد خوب، تمرین خودانگیزگی، آموختن از اشتباهات، توسعه مهارت های ارتباطی قوی، پرسیدن

مثبت اندیشی در عمل: پیام تبریک به دیگران، تحسین دیگران بدون حسادت، ماجرا جو بودن، نشان دادن محبت، در دسترس بودن، با شجاعت عمل کردن

خود انگیزگی: پذیرایی از تجربیات جدید و غیر منتظره، انعطاف پذیری متناسب با شرایط در حال تغییر، کنجکاو و بازیگوشی،

آموختن از اشتباهات: شناخت و اعتراف به اشتباه، درک و تجزیه و تحلیل خطاها، جستجو و اعمال بازخورد، ایجاد و اجرای تغییرات

ارتباط قوی: بیان واضح و موثر خود، توانایی گوش دادن فعال و همدلانه، توانایی تطبیق ارتباطات خود با موقعیت ها مختلف

سوال پرسیدن: روشن شدن افکار خود و دیگران، تحریک یادگیری و تبادل نظر، نوآوری و بهبود عملکرد، ایجاد رابطه و اعتماد

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

نقش پذیری

توانایی نقش پذیری در موفقیت سازمان با وجود تمام
کاستی‌ها در اهداف، برنامه‌ها، رفتار و عدالت سازمانی
تاثیر نقش‌پذیری بر حال خوب سازمانی

در معرض فرصت‌های شغلی قرار گرفتن
کمک به پیشرفت تیم خود
افزایش اعتماد به نفس و عزت نفس
افزایش رضایت و شادی

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

تعریف امید سازمانی: توانایی حفظ پویایی فردی برای یادگیری و تاثیر گذاری در سازمان

❖ راهکارهای تقویت امید سازمانی: گوش دادن، تشویق هدف گذاری ارائه بازخورد، شناخت اشتراک دیدگاه مثبت، ایجاد اعتماد و همکاری

❖ دلایل ناامیدی سازمانی: عدم وضوح، عدم بازخورد، عدم شناخت، ضعف پشتیبانی، عدم رشد

پیچ پیچ سازمانی Chatter

به ارتباطات غیررسمی بین کارکنان اشاره دارد. شامل: شایعات، جوک ها، شکایات، بازخوردها یا نظرات است. پیچ پیچ سازمانی می تواند اثرات مثبت و منفی بر سازمان و اعضای آن داشته باشد.

- ❖ کسب اطلاعات بصورت غیر رسمی در سازمان دلیل اصلی پیچ پیچ سازمانی است.
- ❖ اطلاعات بایستی در سازمان دقیق، به موقع، به اندازه و به فرد مورد نظر باشد.
- ❖ آثار منفی پیچ پیچ سازمانی: انتشار اطلاعات نادرست و سردرگمی • آسیب به اعتبار و اعتماد • کاهش بهره وری و عملکرد
- ❖ مضرات عبور از پیچ پیچ سازمانی • وقت گیر و طاقت فرسا • مغرضانه یا نادرست • مقاوم یا خصمانه

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

دوست داشتن سازمان:

تعریف دوست داشتن سازمانی: یک نوع توانایی در ارتقاء بدون هزینه کارایی و اثر بخشی عملکرد سازمان در راستای اهداف سازمان

چرا همکاران سازمان را دوست ندارند؟

- هدف مشخصی ندارند.
- مدیر و محیط کار خوبی ندارند.
- فرهنگ کاری خوبی ندارند.
- تعادل بین کار و زندگی ندارند.
- بسته مزایای خوبی ندارند.
- برنامه پیشرفت شغلی مناسبی ندارند.
- تناسب خوبی با سازمان ندارند.

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

نقش سازمان برای تقویت حال خوب سازمانی

ایجاد محیط کاری دلپذیر

ایجاد فرهنگ محیط کار مثبت

تقدیر و پاداش دستاوردها

ایجاد اعتماد متقابل

اطمینان از ارتباط به موقع و باز

افزایش شفافیت

بازخورد به اعضای تیم و دریافت بازخورد

کمک به اعضای تیم برای درک اهداف خود و سازمان

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

انتخاب رویکرد سبز

حال خوب سازمانی

رابطه بین رویکرد سبز و حال خوب سازمانی مبتنی بر این ایده است که سازمان ها با درگیر شدن در فعالیت های سبز می توانند حس معنا، غرور، هویت و خلاقیت کارکنان خود را تقویت کنند که باعث حال خوب کارکنان میشود و از طرف دیگر حال خوب سازمانی باعث ارتقاء رویکرد سبز در سازمان میگردد.

مزایای اتخاذ رویکرد سبز برای حال خوب سازمانی

- ۱- می تواند مشارکت، وفاداری و بهره وری کارکنان را افزایش دهد، زیرا آنها احساس همسویی بیشتری با ارزش ها و اهداف سازمان می کنند.
- ۲- می تواند یک فرهنگ سازمانی مثبت را تقویت کند که همکاری، نوآوری و یادگیری را تشویق می کند.
- ۳- می تواند سلامت جسمی و روانی کارکنان را بهبود بخشد، زیرا آنها در معرض آلودگی، استرس و فرسودگی کمتری قرار دارند.
- ۴- می تواند کارمندان مستعد و آگاه اجتماعی را که به دنبال کاری معنادار و رضایت بخش هستند جذب و حفظ کند.

تحلیل چالشها/دغدغه ها برای تعیین صورت مسئله

| شایستگی / ساختنی | | | | صلاحیت / داشتنی | | | | چالش | ردیف | |
|------------------|---------|--------|-------|-----------------|------|--------|------|------|---|------|
| هوش سبز | حال خوب | انگیزش | مهارت | دانش | ذهنی | مهارتی | جسمی | | | عملی |
| | | | | | | | | | مواجهه همکاران با تصمیمات و فترهای مدیران توام با سوء تفاهم/بد بینی | ۱ |
| | | | | | | | | | انتقاد در سازمان معنای تخریب شخصیتی و علمی | ۲ |
| | | | | | | | | | عدم پرسش در سازمان مناسبتر از پرسش در سازمان | ۳ |
| | | | | | | | | | همکاران انگیزهای برای یادگیری ندارند. بی توجه در کلاسهای آموزشی | ۴ |
| | | | | | | | | | توجیه اشتباهات از سوی همکاران | ۵ |
| | | | | | | | | | عدم ارائه بازخورد) اگر هم باشد با تحقیر و سوءظن همراه است. | ۶ |
| | | | | | | | | | عدم وجود روابط کاری قوی (افراد بسختی مسئولیت جدید میپذیرند) | ۷ |
| | | | | | | | | | جابجائی غیر رسمی اطلاعات | ۸ |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
 هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

| برنامه | | | | اقدام بهبود | توضیح | بخش اول: مثبت اندیشی | | | | | |
|--------------|------|-------|--------------|----------------|-------|----------------------|---|---|---|---|--|
| روش کنترل | زمان | مسئول | روش انجام | | | امتیاز | | | | | سنجه |
| | | | | | | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | |
| | | | | | | | | | | | احساس واقعی از قدرتی دیگران از تلاشها و دستاوردهایم دارم. |
| | | | | | | | | | | | احساس واقعی از حمایت دیگران از موفقیت‌هایم دارم. |
| | | | | | | | | | | | استعدادها و مهارت‌های دیگران، تهدیدی برای دستاوردهای من نیست. |
| | | | | | | | | | | | در این سازمان مایلیم چیزهای جدیدی را امتحان و با چالش‌هایم مواجه شوم. |
| | | | | | | | | | | | از رشد و یادگیری در سازمانم احساس خوبی دارم. |
| | | | | | | | | | | | همکارانم برای من اهمیت بسیاری دارند. |
| | | | | | | | | | | | دوستی با آنان و رفاه آنان برای من با ارزش است. |
| | | | | | | | | | | | برخوردی دوستانه با همکارانم دارم و براحتی با آنها حرف می‌زنم و مسائل سازمانی‌ام را با آنان در میان می‌گذارم. |
| | | | | | | | | | | | از بازخوردها، انتقادات و پیشنهاداتشان استقبال می‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | در جلسات یا شجاعت با مسائل برخورد می‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | به توانایی‌های خودم اطمینان دارم. |
| | | | | | | | | | | | از ریسک‌کردن یا ایستادگی در برابر آنچه به آن اعتقاد دارم نمی‌هراسم. |
| | | | | | | | | | | | جمع‌بندی |
| | | | | | | | | | | | امتیاز کل: |
| | | | | | | | | | | | تحلیل |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفهین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

| برنامه | | | | اقدام بهبود | توضیح | بخش دوم: خودآنگیختگی | | | | | |
|--------------|------|-------|--------------|----------------|-------|----------------------|---|---|---|--|----------|
| روش کنترل | زمان | مسئول | روش انجام | | | امتیاز | | | | | سنججه ها |
| | | | | | | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | |
| | | | | | | | | | | به فرصت‌ها، چالش‌ها، چیزهای جدید یا تغییر در برنامه‌ها بله می‌گویم. | |
| | | | | | | | | | | در تعدیل انتظاراتم، یافتن راه‌حل‌های خلاقانه یا ادامه‌دادن به رویدادهای جدید بله می‌گویم. | |
| | | | | | | | | | | به کاوش در فرصت‌های جدید یا پرسیدن سوال بله می‌گویم. | |
| | | | | | | | | | | حاضرم از منطقه امن خودم در سازمان خارج شوم. بدان معنا که از روبرویی با چالش‌ها، خطرات یا عدم اطمینان نمی‌ترسم | |
| | | | | | | | | | | خودم را مقید به روال یا عادت نمی‌کنم. بدان معنا که در یک الگوی رفتار یا تفکر ثابت گیر نکرده‌ام. | |
| | | | | | | | | | | بیش از حد به نتایج یا اهداف وابسته نیستم. بدان معنا که برای رسیدن به یک نتیجه خاص یا دنبال کردن یک برنامه خاص وسواس ندارم. | |
| | | | | | | امتیاز کل: | | | | | |
| | | | | | | جمع‌بندی | | | | | |
| | | | | | | تحلیل | | | | | |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

| برنامه | | | | اقدام بهبود | توضیح | بخش سوم: یادگیری از اشتباهات | | | | | |
|--------------|------|-------|--------------|----------------|-------|------------------------------|--|--|--|--|---|
| روش کنترل | زمان | مسئول | روش انجام | | | سنتجها | | | | | |
| | | | | | | امتیاز | | | | | |
| | | | | ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | اشتباهات خود را انکار نمی‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | دیگران را در قبال اشتباهاتشان سرزنش نمی‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | برای اشتباه عذرخواهی می‌کنم. مسئولیت اعمال ام را می‌پذیرم. |
| | | | | | | | | | | | اشتباهم را تکرار نمی‌کنم. آنان را نادیده نگرفته و توجه نمی‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | علل، پیامدها و درس‌های خطاهای خود را شناسایی می‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | ضمن عدم اجتناب از بازخوردها، و عدم تردن آنان، از دیگران کمک برای پیشنهادات و مشاوره دارم. |
| | | | | | | | | | | | در برابر تغییرات مقاومت نمی‌کنم و به‌تأخیر/ یا فراموش‌شان نمی‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | برای بهبود خودم، برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت دارم. |
| | | | | | | | | | | | نسبت به ایراداتم متواضع و صادق هستم. بدان معنا که در مورد کاستی‌های خود مغرور، تدافعی یا ناصادق نیستم. |
| | | | | | | | | | | | در مورد یادگیری کنجکاو و ذهنم باز است. بدان معنا که نسبت به رشد خود راضی نبوده و ذهن بسته و ترسو نیستم. |
| | | | | | | | | | | | در مورد اقدامات خودم فعال و پیگیرم بدان معنا که نسبت به پیشرفت خودم متفعل، دلسرد یا تنبیل نیستم. |
| | | | | | | | | | | | جمع‌بندی |
| | | | | | | | | | | | امتیاز کل: |
| | | | | | | | | | | | تحلیل |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

| برنامه | | | اقدام بهبود | توضیح | بخش چهارم: ارتباط قوی | | | | | | |
|--------------|------|-------|----------------|-------|-----------------------|----------|---|---|---|---|--|
| روش کنترل | زمان | مسئول | | | روش انجام | سنتجه ها | | | | | امتیاز |
| | | | | | | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | |
| | | | | | | | | | | | با زبان، لحن و سبک مناسب برای مخاطبم استفاده می‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | افکار خودم را به طور منطقی و منسجم سازماندهی می‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | به آنچه دیگران می‌گویند توجه می‌کنم. بدان معناکه علاقه و درک خود را نشان داده و برای روشن شدن یا تأیید، سؤال می‌پرسم و آنرا تفسیر می‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | از عوامل فرهنگی، اجتماعی و عاطفی مؤثر بر ارتباطات آگاه هستم. یعنی انعطاف‌پذیرم و به بازخوردها و نیازهای در حال تغییر پاسخ/ واکنش نشان می‌دهم. |
| | | | | | | | | | | | مهارت‌های ارتباطی خود را به‌طور منظم تمرین می‌کنم. بدان معناکه به‌دنبال فرصت‌هایی برای برقراری ارتباط با دیگران در تنظیمات/ شرایط و قالب‌های مختلف هستم. |
| | | | | | | | | | | | عملکرد خود را بررسی می‌کنم. و نقاط قوت و زمینه‌های بهبود را شناسایی می‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | از دیگرانی که مهارت‌های ارتباطی خوبی دارند یاد می‌گیرم. بدان معناکه نحوه برقراری ارتباط مؤثر آنها را مشاهده و مدل می‌کنم. از آنها در مورد مهارت‌های ارتباطی خود راهنمایی یا بازخورد می‌گیرم. |
| | | | | | | | | | | | از ابزارها و منابع مختلف برای تقویت مهارت‌های ارتباطی خود استفاده می‌کنم. بدان‌معناکه کتاب، مقاله یا وبلاگ در زمینه مهارت‌های ارتباطی می‌خوانم. |
| | | | | | | | | | | | جمع‌بندی |
| | | | | | | | | | | | امتیاز کل: |
| | | | | | | | | | | | تحلیل |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

| برنامه | | | | اقدام بهبود | توضیح | بخش پنجم: پرسیدن | | | | |
|--------------|------|-------|--------------|----------------|-------|------------------|---|---|--|---|
| روش کنترل | زمان | مسئول | روش انجام | | | سبجه ها | | | | |
| | | | | | | امتیاز | | | | |
| | | | | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | | |
| | | | | | | | | | | تلاش می‌کنم بهتر بفهمم که خود و دیگران چه فکری، احساسی یا قصدی دارند. |
| | | | | | | | | | | تلاش می‌کنم دانش، بینش و دیدگاه‌های جدیدی را از دیگران به‌دست آورم و همچنین دانش خود را به اشتراک بگذارم. |
| | | | | | | | | | | تلاش می‌کنم مشکلات را شناسایی کنم، راه‌حل بیابم و فرضیات را با پرسیدن سؤالات آزمایش کنم. |
| | | | | | | | | | | تلاش می‌کنم با پرسیدن نسبت به دیگران علاقه، همدلی و احترام خود را نشان دهم. |
| | | | | | | امتیاز کل: | | | | جمع‌بندی |
| | | | | | | | | | | تحلیل |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

| برنامه | | | | اقدام بهبود | توضیح | روز حال خوب در سازمان | | | | | |
|--------------|------|-------|--------------|----------------|-------|-----------------------|---|---|---|---|--|
| روش کنترل | زمان | مسئول | روش اتجام | | | امتیاز | | | | | سنجش‌های نقش پذیری |
| | | | | | | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | |
| | | | | | | | | | | | پذیرش مسئولیت‌های بیشتر، به کارفرماندیر نشان می‌دهد که برای سطح بعدی حرفه‌ای خود آماده هستیم. (منجر به تمایل مدیر برای ارتقاء یا افزایش حقوق می‌گردد.) |
| | | | | | | | | | | | کار بیشتر، مهارت دانش و بینش مرا افزایش و منجر به اشتراک یا دیگران می‌شود تا به اهداف خود برسند. |
| | | | | | | | | | | | کار بیشتر منجر به اعتماد و احترام، روابط قوی‌تری با هم تیمی‌هایم می‌گردد. |
| | | | | | | | | | | | کار بیشتر منجر به چالش در من و رشد حرفه‌ای ام می‌شود. (چیزهای جدیدی یاد می‌گیرم- بر موانع غلبه می‌کنم و به موفقیت می‌رسم- نسبت به خودم اعتماد به نفس و افتخار بیشتری می‌کنم) |
| | | | | | | | | | | | کار بیشتر منجر به احساس مشارکت، انگیزه و رضایت بیشتری می‌شود. معنا و هدف بیشتری در کاری که انجام می‌دهم و نحوه مشارکت خود در مأموریت سازمان پیدا می‌کنم. |
| | | | | | | امتیاز کل: | | | | | جمع‌بندی |
| | | | | | | | | | | | تحلیل |

| برنامه | | | | اقدام بهبود | توضیح | روز حال خوب در سازمان (۱) | | | | | |
|--------------|------|-------|--------------|----------------|-------|---------------------------|---|---|---|---|---|
| روش کنترل | زمان | مسئول | روش اتجام | | | امتیاز | | | | | سنجش‌های امید سازمانی |
| | | | | | | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | |
| | | | | | | | | | | | به نگرانی‌ها، ترس‌ها و شک‌های من گوش داده می‌شود و با آنها همدلی و حمایت می‌کنند. |
| | | | | | | | | | | | به من کمک می‌شود دیدگاه‌ها و فرست‌های مختلف را ملاحظه کنم. |
| | | | | | | | | | | | مرا در تعیین اهداف برای خود و سازمان مشارکت می‌دهند. |
| | | | | | | | | | | | مطمئن می‌شوم که اهداف واضح، واقع‌بینانه و معنادار هستند. |
| | | | | | | | | | | | کمک می‌کنند تا مسیرهای دستیابی به آن اهداف را شناسایی کنم و مرا برای تصمیم‌گیری بر اساس آن توانمند می‌کنند. |
| | | | | | | | | | | | بازخورد منظمی در مورد عملکردم و پیشرفت‌هایم دریافت می‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | از دستاوردهایم قدر دانی می‌شود. نقاط قوت من شناسایی می‌گردد. |
| | | | | | | | | | | | یک چشم‌انداز روشن و قانع‌کننده از آینده که الهام‌بخش ما است، به اشتراک گذاشته می‌شود. |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفهین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

| برنامه | | | | اقدام بهبود | توضیح | روز حال خوب در سازمان (۲) | | | | | |
|--------------|------|-------|--------------|----------------|-------|---------------------------|---|---|---|---|---|
| روش کنترل | زمان | مسئول | روش انجام | | | امتیاز | | | | | سنجش‌های امید سازمانی |
| | | | | | | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | |
| | | | | | | | | | | | به من گفته می‌شود چگونه به مأموریت و ارزش‌های سازمان کمک کنم. ابزار اطمینان و خوش‌بینی در غلبه بر چالش‌ها و رسیدن به نتایج دریافت می‌کنم. |
| | | | | | | | | | | | فرهنگ اعتماد و همکاری را در بین کارکنان وجود دارد. |
| | | | | | | | | | | | مرا تشویق می‌کنند تا ایده‌ها، نظرات و بازخوردهای خود را با دیگران به اشتراک بگذارم. |
| | | | | | | | | | | | حس تعلق و عضو جامعه سازمانم بودن دارم. |
| | | | | | | | | | | | هنگامی که با مشکل یا شکست مواجه هستم، مورد حمایت قرار می‌گیرم. |
| | | | | | | جمع‌بندی | | | | | امتیاز کل: |
| | | | | | | تحلیل | | | | | |
| برنامه | | | | اقدام بهبود | توضیح | روز حال خوب در سازمان | | | | | |
| روش کنترل | زمان | مسئول | روش انجام | | | امتیاز | | | | | سنجش‌های گردش اطلاعات و اخبار |
| | | | | | | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | |
| | | | | | | | | | | | چشم انداز، اهداف، ارزش‌ها و انتظارات به‌طور منظم و شفاف با ما در میان گذاشته می‌شود. |
| | | | | | | | | | | | اطلاعات و بازخورد دقیق و به موقع در اختیار ما قرار می‌گیرد. به هر گونه سوال یا نگرانی پاسخ داده می‌شود. |
| | | | | | | | | | | | فرهنگ مثبت‌اندیشی، احترام و همکاری در میان کارکنان ترویج می‌شود. |
| | | | | | | | | | | | برای اشتراک سازنده ایده‌ها، نظرات و بازخوردهای تشویق می‌شویم. |
| | | | | | | | | | | | ما را از انتشار شایعات و منفی بافی منصرف می‌کنند. |
| | | | | | | | | | | | منابع، محتوا و لحن گفتگوهای سازمانی بطور جدی رصد می‌شود. |
| | | | | | | | | | | | هر موضوع یا روندی شناسایی و در صورت لزوم اطلاعات نادرست، تعارضات، یا انجام اقدامات انضباطی و هرگونه گفتگوی مضر یا مخرب سازمانی مدیریت می‌شود. |
| | | | | | | جمع‌بندی | | | | | امتیاز کل: |
| | | | | | | تحلیل | | | | | |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هدفهین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



اطلاعات تکمیلی

- **WWW.IRAN-GMA.COM**
 - INFO@IRAN-GMA.COM
- INSTA: green_management
- INSTA: abbas_ebrahimi1390
 - Tel: 09133336072



الهام از طبیعت، تلاش برای صنعت پایدار
 Let's Be Inspired by Nature, Strive for Sustainable Industry

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز 19th Green Management Conference

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز
 17th HR Empowerment by Green Thinking conference



طراح همکاران هوش مصنوعی

دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سالن امام خمینی

مهلت ثبت نام: 1403/11/20
 1403/12/01
 8:00-16:00

www.iran-gma.com
 Green_management
 02188515328
 09370893603



برای ثبت نام



تفسیر تصویر اصلی پوستر

الهام از طبیعت، تلاش برای صنعتی پایدار
 این تصویر نمادی است از پیوند میان سه عنصر کلیدی: انسان، طبیعت و صنعت. در پیش‌زمینه، خانه‌ها، اماکن تفریحی، پارک‌ها و مراکز آموزشی در حال حضور انسان و مسئولیت‌پذیری در قبال محیط‌زیست است. طبیعت با استفاده از درختان سرسبز و پوشش گیاهی بومی ایران، همراه با کوه‌ها و چشم‌انداز طبیعی، یادآور زیبایی و اهمیت حفاظت از اقلیم ایران است. در کنار این عناصر، معماری تاریخی بزد مانند بادگیرها، پهنودی میان تاریخ و تمدن پایدار ایرانی برقرار می‌کند. در پس‌زمینه همچنین، صنعت با بناهای مدرن، همچون کارخانه‌ها و خطوط آبراه، نشان‌دهنده پیشرفت و تلاش برای توسعه پایدار است. استفاده از رنگ‌های سبز و خاکستری، تعهد به محیط‌زیست و پایداری را در نگاه بصری تقویت می‌کند. این تصویر الهام‌بخش دعوتی است برای ایده‌گرفتن از طبیعت، استفاده از میراث تاریخی، و ایجاد صنعتی پایدار که در کنار زندگی انسانی، محیط‌زیستی پاک را ترویج می‌دهد.
"داوم تاریخ، انسان‌محوری و توسعه تولید و پیشرفت با رویکرد سبز"

پروژه کار صنعتی و سازمان‌های فعال در زمینه سبز - چهارم از تاریخ سبز 1403





Quality to **G**reen

از کیفیت بسوی سبزگرائی

Q

G

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

اول اسفندماه ۱۴۰۳

• عنوان سخنرانی: **بومیان دیجیتال و سبزگرایی**

• ارائه کننده: **جلال نیک پیمان**

مشکل چیست؟

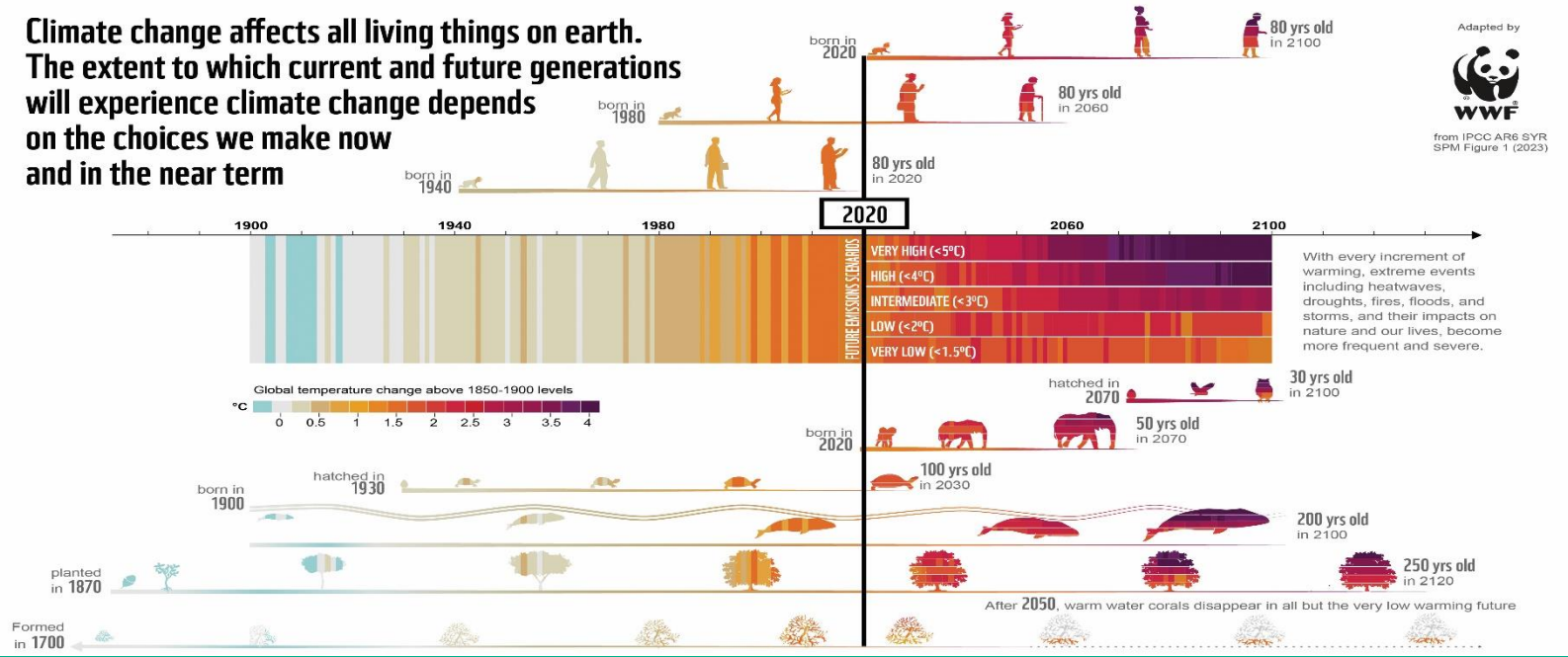


نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

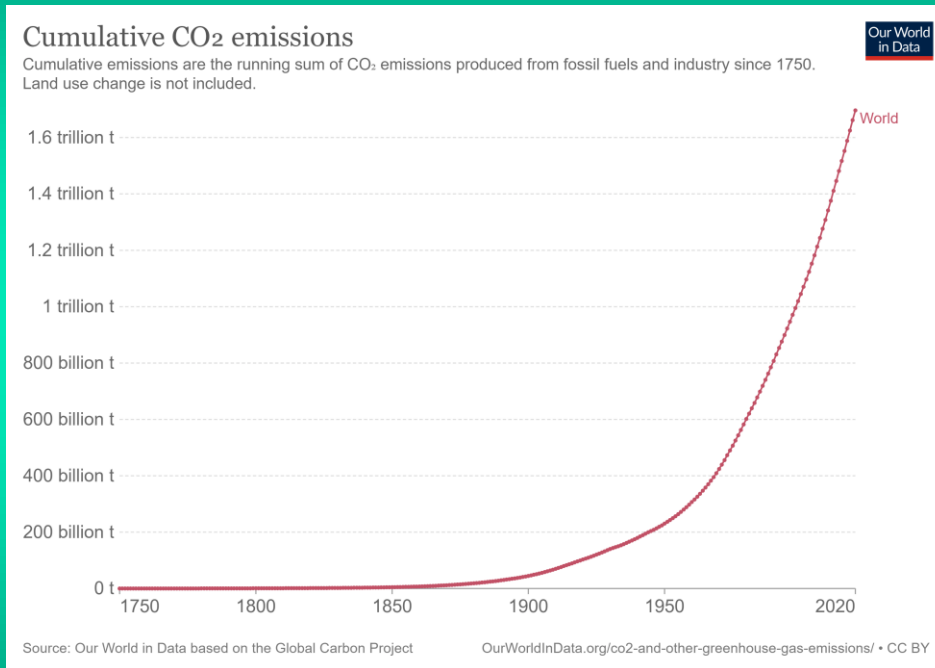
Climate change affects all living things on earth. The extent to which current and future generations will experience climate change depends on the choices we make now and in the near term

Adapted by

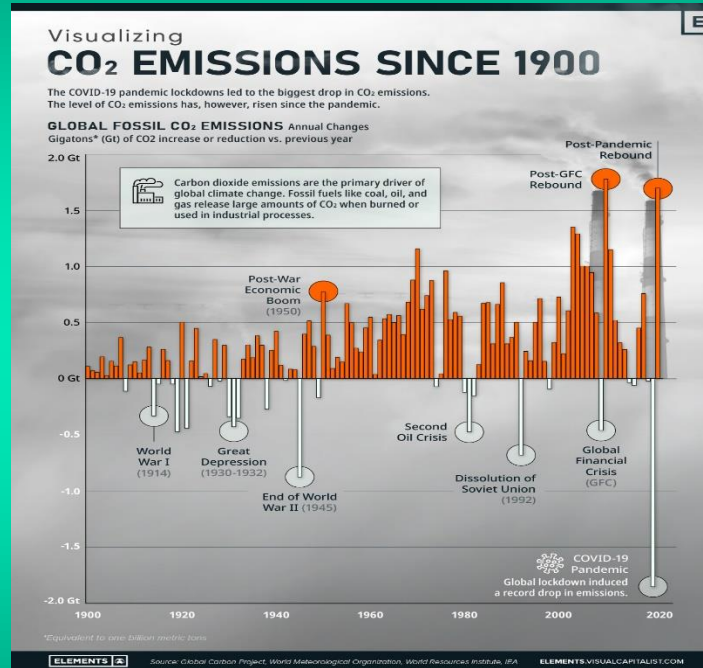
 from IPCC AR6 SYR
 SPM Figure 1 (2023)



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
 هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
 هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

موضوع چیست؟

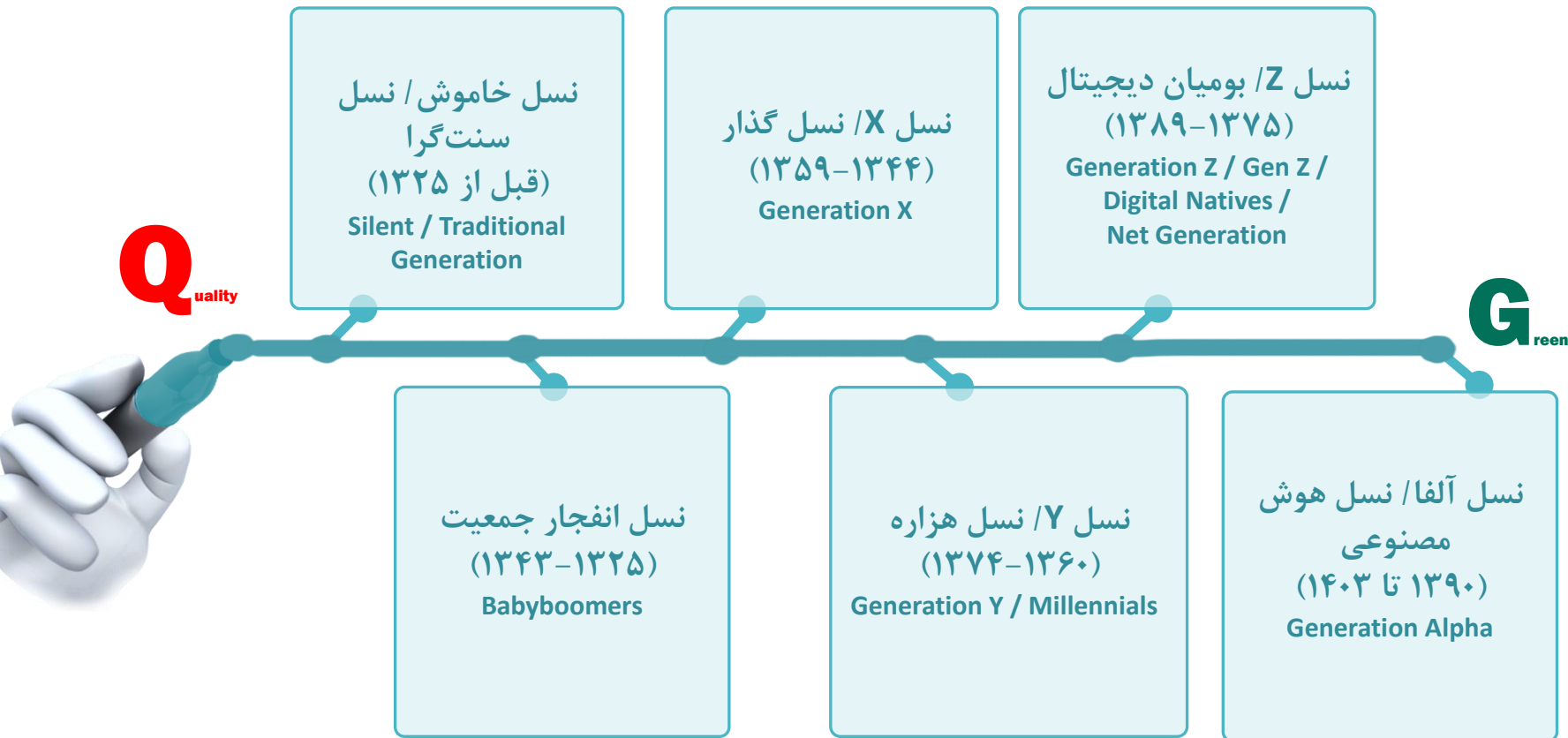


تغییر مسیر با کمک بومیان دیجیتال

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز
هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز



نسل‌های کاری





ویژگی‌های نسل‌های کاری

Quality

Green

نسل خاموش / نسل سنت‌گرا

- بیش از ۷۸ سال سن دارند.
- معمولاً در نقش‌های مشاوره‌ای یا مدیریتی عالی
- ارزش‌ها: وفاداری، سخت‌کوشی و پایبندی به سلسله مراتب
- متمایل به سبک مدیریت سنتی و رسمی

نسل X / نسل گذار

- بین ۴۴ تا ۶۰ سال سن دارند.
- اغلب مدیران میانی سازمان‌ها از این نسل هستند.
- مستقل، علاقمند به تعادل کار و زندگی
- متمایل به یادگیری مستمر، مهارت‌های جدید و نوآوری

نسل Z / بومیان دیجیتال

- بین ۱۴ تا ۲۹ سال سن دارند.
- نخستین نسل رشد کرده با فناوری‌های دیجیتال
- اهمیت به ارزش‌های پایداری، مسئولیت اجتماعی و عدالت سازمانی
- علاقه به محیط‌های کاری منعطف، استفاده از ابزارهای دیجیتال و کار تیمی

نسل انفجار جمعیت

- بین ۶۰ تا ۷۸ سال سن دارند.
- تجربه‌گرا، اهل رقابت و کار تیمی
- متمایل به امنیت شغلی و موقعیت‌های مدیریتی
- در چالش با تحولات دیجیتالی و فناوری‌های جدید

نسل Y / نسل هزاره

- بین ۲۹ تا ۴۴ سال سن دارند.
- انگیزه بالا برای توسعه فردی و نوآوری
- علاقه به انعطاف در محیط کار و کار از راه دور
- انتظار بالا از سازمان در مورد آموزش، فرصت‌های رشد و پیشرفت و معنابخشی به کار
- توجه به فرهنگ سازمانی

نسل آلفا / نسل هوش مصنوعی

- حداکثر ۱۳ سال سن دارند.
- هنوز به طور رسمی و گسترده وارد بازار کار نشده‌اند.
- علاقه به کسب درآمد از مسیرهای نوین مانند استریمینگ، بازی‌های آنلاین و ...



بومیان دیجیتال: کمی دقیق تر



Quality

محیط پیرامون

- اولین نسلی که پس از فراگیری اینترنت متولد شده‌اند.
- رشد همراه با فراگیری رسانه‌های اجتماعی و در دوران بحران مالی ۲۰۰۸، تغییرات اقلیمی و پاندمی کرونا

مدیریت مالی محتاطانه

- جدی گرفتن پس‌انداز و زندگی مالی به دلیل رشد در بحران‌های اقتصادی

آگاهی و مسئولیت اجتماعی بالا

- ارزش‌های زیست‌محیطی و عدالت اجتماعی برایشان مهم است.
- ۹۰٪ آنها باور دارند شرکت‌ها مسئولیت دارند در حل مسائل زیست‌محیطی نقش داشته‌باشند.
- خواستار تنوع، شمول‌گرایی و برابری در جامعه و محیط کار هستند.

Green

نسل آنلاین

- حداقل ۶ ساعت در روز در اینترنت
- تقریباً تمام امور مانند کار، خرید، یادگیری و ارتباطات را از طریق اینترنت انجام می‌دهند.
- از هر ۳ بومی دیجیتال، ۱ نفر محتوای دیجیتال تولید می‌کند و علاوه بر استفاده‌کننده دیجیتال، تولیدکننده دیجیتال هم هستند.

توقعات متفاوت از محیط کار

- تمایل به محیط‌ها و مدل‌های کاری منعطف
- تمایل به شرکت‌های با مسئولیت اجتماعی واقعی
- توجه به کار با معنی در کنار حقوق و مزایای مادی ناشی از شغل
- تمایل به تجربه‌های کارآفرینی و فریلنسری

الگوی مصرف آگاهانه

- خرید از برندهای پایدار و اخلاقی را ترجیح می‌دهند.
- ۷۳٪ از آن‌ها تلاش می‌کنند فقط از برندهای اخلاقی خرید کنند.
- حساس به رویکرد سبزشویی (Greenwashing) و خواهان شفافیت برندها در گزارش‌های پایداری خود



ارزش‌های سبز در رفتار بومیان دیجیتال



تمرکز بر کاهش ضایعات و مصرف آگاهانه

- ۶۰٪ از نسل Z در بریتانیا مصرف پلاستیک‌های یک‌بارمصرف را کاهش داده‌اند.
- رشد اقتصاد چرخشی یا Circular Economy در این نسل، از طریق خرید لباس‌های دست‌دوم از پلتفرم‌هایی مانند ThredUp و Depop

انتظار از شرکت‌ها برای مسئولیت‌پذیری واقعی

- این نسل عمدتاً اعتقاد دارند شرکت‌ها باید بیشتر از دولت‌ها برای حل بحران‌های اقلیمی اقدام کنند.
- برندهایی که مصرف آب، ردپای کربنی، و زنجیره تأمین سبزتری دارند، حمایت بیشتری از نسل Z دریافت می‌کنند.

اهمیت تأثیر اجتماعی در تصمیمات شغلی

- ۷۷٪ از نسل Z هنگام انتخاب کارفرما، برنامه‌های مسئولیت اجتماعی و زیست‌محیطی شرکت را ارزیابی می‌کنند.
- انتظار دارند شرکت‌ها از سیاست‌های کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای، استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر، و کاهش آلودگی پیروی کنند.

Quality

نگرش انتقادی به برندها و کسب‌وکارها

- ۸۸٪ از نسل Z به ادعاهای برندها درباره پایداری اعتماد ندارند مگر اینکه شواهد شفافی ارائه شود.
- تمایل به تحریم برندهایی که از نظر زیست‌محیطی و اجتماعی غیرمسئولانه عمل می‌کنند (۲۸٪ از آن‌ها خرید از برندهای غیراخلاقی را متوقف کرده‌اند).

استفاده از شبکه‌های اجتماعی برای آگاهی‌بخشی زیست‌محیطی

- رشد ترندهایی مانند #SustainableLiving و #EcoFriendly در پلتفرم‌هایی مثل TikTok و Instagram
- استفاده از کمپین‌های آنلاین برای اعمال فشار بر سیاست‌گذاران و برندها جهت انجام اقدامات محیط‌زیستی.

Green



سبزگرایی سازمان و بومیان دیجیتال



Quality

اهمیت پایداری در ارزش پیشنهادی کارفرما برای جذب بومیان دیجیتال

- ۶۴٪ از نسل Z می‌گویند که تنها برای کارفرمایی کار می‌کنند که برنامه‌های جدی زیست‌محیطی داشته باشد.
- ۷۲٪ از نسل Z به مدیریت پایداری شرکت‌ها در فرآیند انتخاب شغل توجه می‌کنند.

نقش فرهنگ سازمانی در جذب و نگهداشت بومیان دیجیتال

- نسل Z معتقد است که فرهنگ سازمانی سبز باید عملی باشد، نه صرفاً شعاری.
- ۴۳٪ از مشارکت‌کنندگان نسل Z از شرکتی که سیاست‌های زیست‌محیطی غیرواقعی دارد، استعفا داده‌اند.

نقش پایداری در برند کارفرمایی برای حفظ استعداد های نسل بومیان دیجیتال

- ۸۶٪ از نسل Z در صورت مشاهده عدم تعهد واقعی شرکت به مسائل محیط‌زیستی، احتمال ترک سازمان را دارند.
- ۵۸٪ از نسل Z گفته‌اند که مایل به کاهش حقوق خود هستند اگر کارفرمای آن‌ها تعهد بیشتری به پایداری داشته باشد.

مشارکت بومیان دیجیتال برای تبدیل شدن به یک سازمان سبز

- نسل Z به عنوان نیروی تحول‌ساز می‌تواند سازمان‌ها را به سمت سبز شدن هدایت کند.
- ۵۷٪ از نسل Z پیشنهادهایی برای بهبود پایداری در محیط کار ارائه داده‌اند.
 - ۸۱٪ از شرکت‌هایی که کارکنان نسل Z را در تصمیم‌گیری‌های محیط‌زیستی دخیل کرده‌اند، تأثیرات مثبتی در کاهش ردپای کربنی خود مشاهده کرده‌اند.

Green



استراتژی‌های جذب و برند کارفرمایی سبز

- ✓ تدوین ارزش پیشنهادی کارفرما با تأکید بر پایداری و مسئولیت اجتماعی
- ✓ استفاده از برند کارفرمایی سبز برای جلب استعداد‌های نسل Z
- ✓ برگزاری کمپین‌های آگاهی‌بخشی درباره اقدامات پایداری سازمان در فرآیند استخدام

بهینه‌سازی فرآیندهای عملیاتی سازمان

- ✓ استفاده از فناوری‌های دیجیتال برای کاهش مصرف منابع فیزیکی (مانند حذف کاغذ)
- ✓ پیاده‌سازی مدل‌های اقتصاد چرخشی در سازمان و زنجیره تأمین
- ✓ تدوین و انتشار عمومی گزارش‌های پایداری و مسئولیت اجتماعی

سیاست‌های سازمانی و فرهنگ‌سازی زیست‌محیطی

- ✓ ایجاد فرهنگ سازمانی سبز با مشارکت کارکنان نسل Z
- ✓ برگزاری کارگاه‌های آموزشی درباره پایداری و مصرف بهینه منابع
- ✓ اجرای برنامه‌های تشویقی برای رفتارهای پایدار در محیط کار

توانمندسازی بومیان دیجیتال برای رهبری تغییرات سبز

- ✓ تشکیل کمیته‌های محیط‌زیستی درون سازمان با هدایت کارکنان نسل Z
- ✓ حمایت از پروژه‌های نوآورانه در حوزه کاهش ضایعات و بهینه‌سازی مصرف انرژی
- ✓ تعامل و همکاری با سازمان‌های بین‌المللی محیط‌زیستی برای افزایش اعتبار برند کارفرمایی



| نام شرکت | حوزه تمرکز سبزگرایی در EVP | اقدامات کلیدی |
|----------|--|---|
| Amazon | تعهد به تغییرات اقلیمی، زنجیره تأمین سبز | کاهش انتشار کربن در زنجیره تأمین Climate Pledge استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر در مراکز داده ایجاد پلتفرم Seenit برای نمایش اقدامات زیست‌محیطی |
| L'Oréal | استفاده از مواد پایدار، مسئولیت اجتماعی | تولید محصولات با مواد پایدار و بسته‌بندی بازیافتی کاهش مصرف آب در فرآیندهای تولید سرمایه‌گذاری در برنامه‌های اجتماعی و محیط‌زیستی |
| Google | انرژی‌های تجدیدپذیر، دفاتر سبز | ساخت ساختمان‌های کم‌مصرف و دفاتر سبز سرمایه‌گذاری در انرژی‌های تجدیدپذیر برای کاهش ردپای کربنی تشویق به استفاده از حمل‌ونقل سبز و خودروهای الکتریکی |
| Nike | نوآوری در تولید پایدار، کاهش ضایعات | برنامه Move to Zero برای کاهش ضایعات استفاده از مواد بازیافتی و قابل بازیافت در تولید محصولات اجرای سیاست‌های کاهش مصرف انرژی در کارخانه‌ها |

نوزدهمین دوره همایش مدیریت سبز

هفدهمین دوره همایش توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سبز

نتیجه

ما به عنوان نسل‌های گذشته نتوانستیم امانتداران شایسته‌ای باشیم، پس لازم است به صاحبان آینده میدان بدهیم.

بومیان دیجیتال، با ارزش‌های سبز و پایبندی به پایداری، می‌توانند سبزگرایی در سازمان را تسهیل و تسریع کرده و با مطالبات و رفتار خود بر رفتار کارکنان ساکن نسل‌ها نیز اثرگذار باشند.

Quality

Green

Quality

گره زدن معنای کار به سبزگرایی

کارکنان باید حس کنند علاوه بر اینکه در شغل خود معنا خلق می‌کنند، در سازمانی هستند که آثار مثبت زیست‌محیطی دارد.

دعوت به مشارکت

بومیان دیجیتال را به مشارکت در سبزگرایی دعوت کنید؛ علاوه بر دعوت آن‌ها به ترویج سبزگرایی از طریق بروز در رفتار، پیشنهادات آن‌ها را دریافت، ارزیابی و در صورت امکان اجرا نمایید؛ این مشارکت، افزایش تعهد و بهبود اشتیاق سازمانی آن‌ها را در پی خواهد داشت.

تعهد به اقدام

بومیان دیجیتال، تفاوت حرف و عمل را متوجه می‌شوند و به آن واکنش نشان می‌دهند. اگر وعده‌ای در EVP داده شده، باید واقعی باشد و در عمل تجربه شود، در غیر اینصورت بی‌اعتمادی و ترک سازمان گزینه پیش رو خواهد بود.

انتشار دیجیتال

فراموش نکنیم که بومیان دیجیتال، حداقل ۶ ساعت از روز خود را در اینترنت می‌گذرانند. تدوین گزارش‌های مختلف در حوزه پایداری، انتشار آن‌ها در شبکه‌های اجتماعی به ارتقای برند کارفرمایی کمک خواهد کرد. همچنین می‌توان از هم‌رسانی این کارکنان برای اطلاع‌رسانی رفتارهای سبز سازمان به بیرون از سازمان کمک گرفت.

Green



اطلاعات تکمیلی

- **WWW.IRAN-GMA.COM**
- INFO@IRAN-GMA.COM
- INSTA: green_management