

بیانیه علمی

ایران امروز در نقطه‌ای سرنوشت‌ساز قرار دارد. از یک‌سو، چالش‌های اقلیمی همچون خشکسالی، بحران آب و آلودگی هوا زیربنای زیستی و صنعتی کشور را تهدید می‌کنند. از سوی دیگر، ناترازی ناپایدار در حوزه انرژی، توان تولید و رقابت‌پذیری صنایع را با مخاطره روبه‌رو ساخته است. هم‌زمان، پیامدهای اجتماعی ناشی از بحران‌ها، ناکارآمدی سیستماتیک حاکمیت و جنگ اقتصادی فرسایشی، زمینه‌ساز ناامیدی، فرسایش سرمایه اجتماعی و بی‌معنایی کار در سازمان‌ها شده است.

در چنین شرایطی، تنها با ابزارهای فناورانه یا سیاست‌های کوتاه‌مدت نمی‌توان آینده‌ای پایدار ساخت. هوش سبز به‌عنوان نسل چهارم دانش مدیریت و مهندسی سبز، پاسخی استراتژیک به این شرایط است. این رویکرد، با محوریت سرمایه انسانی، بر بازطراحی فرآیندها، مصرف معنادار منابع، تاب‌آوری سازمانی و بازآفرینی امید و معنا در محیط کار تأکید دارد.

در همین راستا **نوزدهمین دوره همایش** انجمن مدیریت سبز ایران و بنیاد توانمندسازی منابع انسانی ایران با همکاری انجمن‌ها و تشکلهای وابسته به اتاق بازرگانی ایران با محوریت علمی:

هوش سبز و سرمایه انسانی؛

راهبردی برای تغییرات اقلیمی، ناترازی انرژی و بازآفرینی معنا و امید

Green Intelligence and Human Capital:

A Strategic Response to Climate Change, Energy Imbalances, and the Renewal of Hope and Meaning in organizations

می‌کوشد تا با گردآوردن پژوهشگران، مدیران، صنعتگران و سیاست‌گذاران، راهبردهایی نو برای عبور از ناترازی‌های اقلیمی و انرژی ارائه دهد و نشان دهد که انسان سازمانی سبز، کلید بازسازی امید و خلق آینده‌ای تاب‌آور و پایدار برای ایران است.



برگزار کنندگان:



مقدمه

امروزه کشور ما با سه چالش بنیادین و هم‌زمان روبه‌روست: **تغییرات اقلیمی، ناترازی‌های پایدار انرژی و فرسایش امید اجتماعی.** این چالش‌ها تنها مسائل زیست‌محیطی یا اقتصادی نیستند، بلکه ریشه در شیوه مدیریت منابع انسانی، ساختارهای سازمانی و نگاه ما به معنای کار و زندگی دارند.

در چنین شرایطی، **هوش سبز** به‌عنوان نسل چهارم دانش مدیریت و مهندسی سبز، راهی نوین پیش پای سازمان‌ها می‌گذارد: رویکردی انسان‌محور که به‌جای تأکید صرف بر کیفیت‌گرایی و کنترل فرآیند، بر **معنا، تاب‌آوری و پایداری** تکیه دارد. محور این تحول، **سرمایه انسانی** است؛ نیرویی که نه تنها مجری فرآیندها، بلکه طراح آینده‌ای پایدار و خلاق برای سازمان و کشور است.

مزایای این همایش برای جامعه صنعتی کشور

- **کاهش هزینه‌های ناشی از ناترازی انرژی و منابع:** با ارتقای بهره‌وری منابع انسانی و فناوری‌های سبز، صنایع می‌توانند از اتلاف انرژی و آب بکاهند و رقابت‌پذیری خود را افزایش دهند.
- **افزایش تاب‌آوری سازمانی:** سازمان‌های سبز و انسان‌محور در برابر شوک‌های اقلیمی و اقتصادی مقاوم‌تر خواهند بود.
- **بهبود برند ملی و صنعتی:** حرکت به سمت استانداردهای بین‌المللی زیست‌محیطی و منابع انسانی، جایگاه صنعت ایران را در بازارهای جهانی تقویت می‌کند.
- **جذب نسل جوان و نخبگان:** سازمان‌هایی که معنا و امید را به کار پیوند می‌زنند، برای نسل Z و نخبگان جوان جذاب‌تر خواهند بود و مانع مهاجرت سرمایه انسانی می‌شوند.

اهمیت این همایش در این مقطع زمانی برای ایران

- ایران در یکی از حساس‌ترین اقلیم‌های جهان قرار دارد؛ بحران آب، فرونشست زمین، آلودگی هوا و ناترازی انرژی، زنگ خطری برای آینده پایدار کشور است.
- بدون سرمایه انسانی توانمند و باانگیزه، هیچ سیاست یا فناوری قادر به حل این بحران‌ها نخواهد بود.
- این همایش تلاشی است برای **بازآفرینی امید و معنا در دل چالش‌ها؛** تا نشان دهد که هر اقدام کوچک در حوزه منابع انسانی و مدیریت سبز، می‌تواند مسیری نو به سوی توسعه پایدار ایران بگشاید.

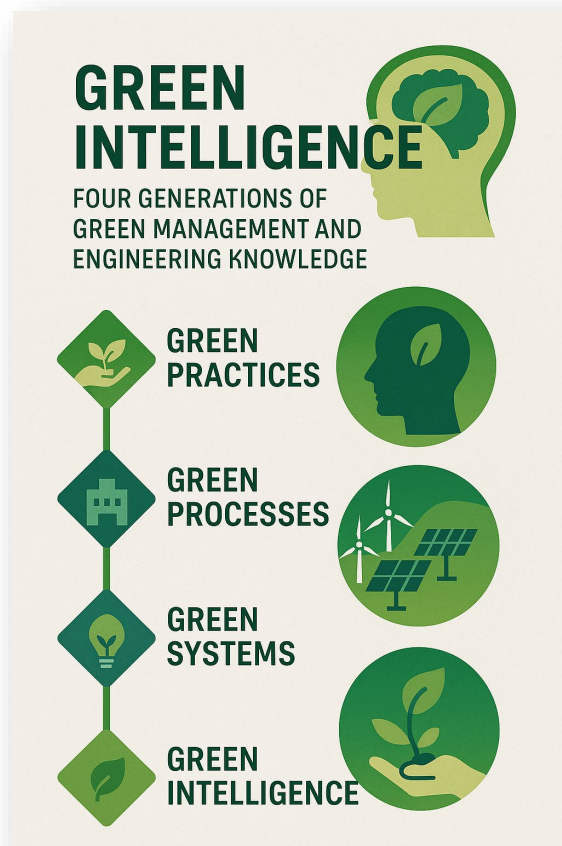


چیستی هوش سبز

هوش سبز (Green Intelligence) نسل چهارم دانش مدیریت و مهندسی سبز است. این رویکرد انسان محور و سیستمی است و برخلاف نسل‌های قبلی که بیشتر بر تکنولوژی یا کنترل متمرکز بودند، هوش سبز بر توانمندسازی منابع انسانی، مشارکت فرهنگی، تحلیل داده و بازطراحی فرآیندها تأکید دارد.

ویژگی‌های کلیدی هوش سبز

- انسان به عنوان عامل تغییر نه فقط مجری.
 - فرآیند به عنوان نقطه مداخله نه فقط تجهیزات.
 - تصمیم‌گیری مبتنی بر داده و تحلیل نه صرفاً الزامات قانونی.
 - مصرف معنادار منابع: انرژی، آب، زمان و سرمایه انسانی باید هدفمند و پایدار استفاده شوند.
 - کوچینگ سبز به جای کنترل: مدیران نقش مربی و تسهیل‌گر معنا را ایفا می‌کنند.
- نتیجه این رویکرد: سازمان‌هایی تاب‌آور، رقابتی و پایدار که همزمان به اقتصاد، کیفیت و محیط زیست پاسخ می‌دهند.



چهار نسل دانش مدیریت و مهندسی سبز

۱. نسل اول – حفاظت‌محور (Environmental Stage)

- ویژگی: گاه تقابلی با صنعت؛ محیط زیست ارزش مطلق و مستقل.
- تمرکز: حفاظت از منابع طبیعی، گونه‌های زیستی.
- ضعف: نادیده گرفتن توسعه اقتصادی و رقابت صنعتی.
- نتیجه: صنعت به عنوان تهدیدی برای محیط زیست تلقی می‌شد.



۲. نسل دوم – صنعت سبز (Clean End-of-Pipe Stage)

- ویژگی: کنترل آلودگی در انتهای فرآیند تولید.
- تمرکز: فیلترها، تصفیه‌خانه‌ها، بازیافت ضایعات.
- ضعف: واکنشی بودن، هزینه بالا، پیشگیری نکردن از ریشه.
- نتیجه: کاهش نسبی آلودگی اما بدون تغییر بنیادین در مصرف منابع.

۳. نسل سوم – فناوری و محصول سبز (Eco-Design & Innovation Stage)

- ویژگی: نوآوری فناورانه برای تولید محصول پاک‌تر.
- تمرکز: انرژی‌های تجدیدپذیر، طراحی اکولوژیک، محصولات کم‌مصرف.
- ضعف: فناوری‌محور بودن، بدون توجه کافی به رفتار انسانی و فرهنگ سازمانی.
- نتیجه: محصول سبز ایجاد شد، اما تغییر پایدار در سازمان و جامعه رخ نداد.

۴. نسل چهارم – هوش سبز (Integrated Human-Centered Green Management)

- ویژگی: هم‌افزایی اقتصاد، محیط زیست و کیفیت با محوریت انسان و معنا.
- تمرکز: آموزش، مشارکت، تحلیل داده، بازطراحی فرآیندها.
- تمایز: منابع انسانی قلب تغییر هستند؛ سازمان‌ها یادگیرنده و تاب‌آور می‌شوند.
- نتیجه: سازمان‌های سبز با مزیت رقابتی پایدار، همسو با استانداردهای بین‌المللی و جذاب برای سرمایه‌گذاران.

جمع‌بندی

- سه نسل اول بیشتر فنی، کنترلی و محصول‌محور بودند.
- نسل چهارم (هوش سبز) یک تحول پارادایمی است: تمرکز از «فناوری صرف» به «انسان و معنا» تغییر یافته است.
- در ایران، گذار به هوش سبز می‌تواند همزمان بحران‌های اقلیمی، ناترازی انرژی و فرسایش امید اجتماعی را پاسخ دهد.

سرمایه انسانی؛ قلب تحول سازمانی با رویکرد سبز

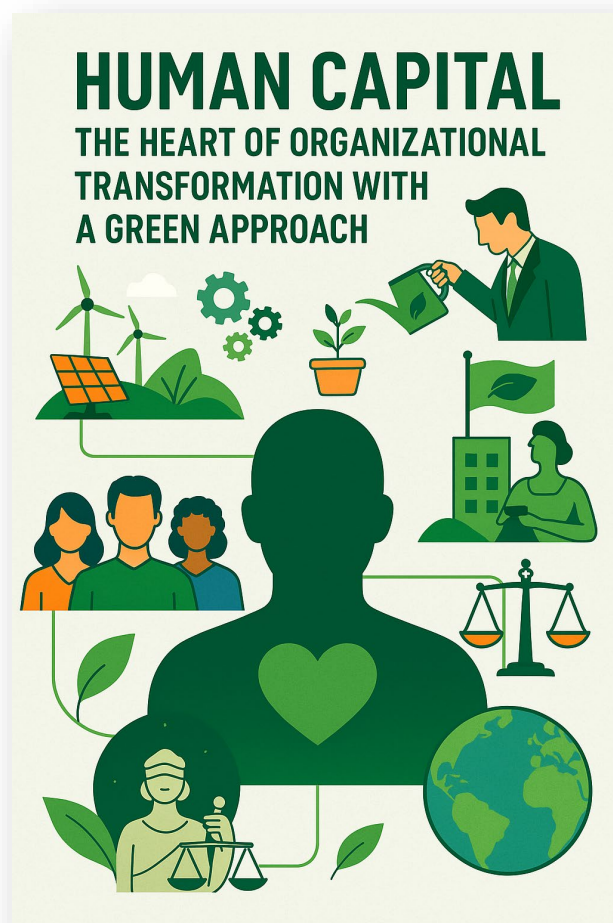
سرمایه انسانی مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، تجربه، سلامت روانی و انگیزش کارکنان است که ارزش‌آفرینی سازمان به آن وابسته است.

در رویکرد سنتی، سرمایه انسانی صرفاً به عنوان نیروی کار و ابزار تولید دیده می‌شد. اما در رویکرد سبز:

- انسان نه «هزینه»، بلکه سرمایه استراتژیک سازمان است.
- منابع انسانی فقط مجری فرآیندها نیستند؛ بلکه طراحان معنا، بآباداری و آینده سازمان به شمار می‌روند.

سرمایه انسانی، در رویکرد سبز و هوش سبز

با ظهور نسل چهارم مدیریت سبز (هوش سبز)، نقش سرمایه انسانی، تغییر یافته است:



۱. انسان به عنوان عامل تغییر
 - کارکنان، از «پیرو استانداردها» به «خالق ارزش پایدار» تبدیل می‌شوند.
 - هر فرد می‌تواند با رفتار کوچک خود (مصرف بهینه انرژی، نوآوری، همکاری) تغییری بزرگ رقم بزند.
۲. معناگرایی در کار
 - کار نه فقط وظیفه، بلکه بخشی از هویت انسان است.
 - وقتی کارکنان احساس کنند که شغل‌شان به بهبود محیط زیست و آینده کشور کمک می‌کند، انگیزش و وفاداری بالاتری خواهند داشت.

۳. مصرف معنادار منابع

- نیروی انسانی آموزش می‌بیند تا انرژی، آب و زمان را آگاهانه مصرف کند.
- سازمان به یک «سازمان یادگیرنده سبز» بدل می‌شود.

۴. تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری

- سرمایه انسانی آموزش‌دیده، در شرایط بحران‌های اقلیمی، ناترازی انرژی یا تغییرات اقتصادی، سریع‌تر خود را بازسازماندهی می‌کند.
- این تاب‌آوری، مزیت رقابتی کلیدی برای سازمان است.

مزایای سرمایه انسانی سبز برای موفقیت سازمانی

۱. افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌ها

- رفتار سبز کارکنان (مثل کاهش اتلاف انرژی یا بازچرخانی منابع) مستقیماً هزینه‌های سازمان را کاهش می‌دهد.

۲. بهبود برند و جایگاه سازمانی

- مشتریان و سرمایه‌گذاران جهانی به سازمان‌های سبز اعتماد بیشتری دارند.
- منابع انسانی سبز، بخشی از برند «مسئولیت اجتماعی» سازمان می‌شوند.

۳. جذب و نگهداشت نخبگان

- نسل جوان (به‌ویژه نسل Z) به سازمان‌های معنادار، سبز و نوآور گرایش بیشتری دارند.
- این امر مانع مهاجرت نیروی کار متخصص می‌شود.

۴. مزیت رقابتی پایدار

- سازمان‌هایی که سرمایه انسانی خود را سبز و تاب‌آور تربیت کنند، نه تنها در داخل کشور بلکه در بازارهای جهانی نیز مزیت رقابتی خواهند داشت.

جمع‌بندی

- در رویکرد سبز، سرمایه انسانی موتور اصلی موفقیت سازمانی است.
- بدون نیروی انسانی سبز و معنادار، هیچ فناوری یا سیاستی به تنهایی قادر به حل بحران‌های اقلیمی، انرژی و اجتماعی نخواهد بود.
- بنابراین، کلید آینده پایدار ایران، توانمندسازی سرمایه انسانی با رویکرد هوش سبز است.

چيستی تغییرات اقلیمی

تغییرات اقلیمی (Climate Change) به معنای تغییر بلندمدت و پایدار در الگوهای آب و هوایی زمین است. این تغییرات در دهه‌های اخیر عمدتاً ناشی از فعالیت‌های انسانی به‌ویژه مصرف سوخت‌های فسیلی (نفت، گاز، زغال سنگ) و جنگل‌زدایی است.

ویژگی‌های اصلی تغییرات اقلیمی

- افزایش دمای متوسط زمین (گرمایش جهانی): به دلیل تجمع گازهای گلخانه‌ای CO_2 ، متان، N_2O
- الگوهای بارشی نامنظم: خشکسالی‌های شدیدتر، سیلاب‌های غیرقابل پیش‌بینی.
- ذوب یخ‌های قطبی و بالا آمدن سطح دریاها: تهدیدی برای مناطق ساحلی و زیست‌محیطی.
- افزایش رخدادهای حدی آب و هوایی: طوفان‌ها، موج‌های گرما و سرمای ناگهانی.

به بیان ساده: تغییرات اقلیمی یعنی اختلال در تعادل طبیعی زمین که هم طبیعت و هم جوامع انسانی را در معرض بحران قرار می‌دهد.

تأثیر تغییرات اقلیمی بر صنعت

صنعت یکی از عوامل اصلی تغییرات اقلیمی است و هم‌زمان از پیامدهای آن آسیب می‌بیند.



۱. تأثیر مستقیم بر تولید و زیرساخت‌ها

- کمبود آب: بسیاری از صنایع (فولاد، سیمان، نیروگاه‌ها) به شدت وابسته به منابع آبی هستند. بحران آب تهدیدی برای ادامه فعالیت آن‌هاست.
- اختلال در انرژی: افزایش دما موجب افزایش تقاضا برای برق (به‌ویژه در خنک‌سازی) و فشار بر شبکه‌های انرژی می‌شود.
- آسیب به زیرساخت‌ها: سیلاب‌ها، گردوغبار و طوفان‌ها می‌توانند خطوط تولید و حمل‌ونقل را مختل کنند.



۲. افزایش هزینه‌ها و ریسک‌های اقتصادی

- صنایع مجبور به سرمایه‌گذاری در فناوری‌های کاهنده انتشار کربن می‌شوند.
- جریمه‌ها، مالیات‌های کربنی و فشارهای بین‌المللی هزینه‌های تولید را افزایش می‌دهند.
- شرکت‌های غیرهمسو با اهداف زیست‌محیطی، سهم بازار خود را از دست می‌دهند.

۳. فرصت‌های جدید برای نوآوری

- تغییرات اقلیمی باعث رشد صنایع انرژی‌های تجدیدپذیر (خورشیدی، بادی، هیدروژن سبز) می‌شود.
- صنایع می‌توانند با مدیریت سبز و کاهش ردپای کربن، برند خود را تقویت کنند.
- اقتصاد چرخشی (بازیافت، استفاده مجدد از منابع) به یک مزیت رقابتی برای صنایع آینده‌نگر تبدیل می‌شود.

جمع‌بندی

تغییرات اقلیمی تنها یک موضوع زیست‌محیطی نیست؛ بلکه یک مسئله راهبردی صنعتی و اقتصادی است.

- برای صنایع ایران، این موضوع اهمیت دوچندان دارد، زیرا کشور ما در اقلیم خشک و با ناترازی انرژی و آب روبه‌روست.
- صنعتی که نتواند خود را با تغییرات اقلیمی وفق دهد، نه‌تنها در معرض بحران تولید قرار می‌گیرد، بلکه از بازارهای جهانی نیز حذف خواهد شد.
- راه نجات، سرمایه انسانی سبز و نوآوری مبتنی بر هوش سبز است که می‌تواند صنعت را تاب‌آور و رقابتی کند.

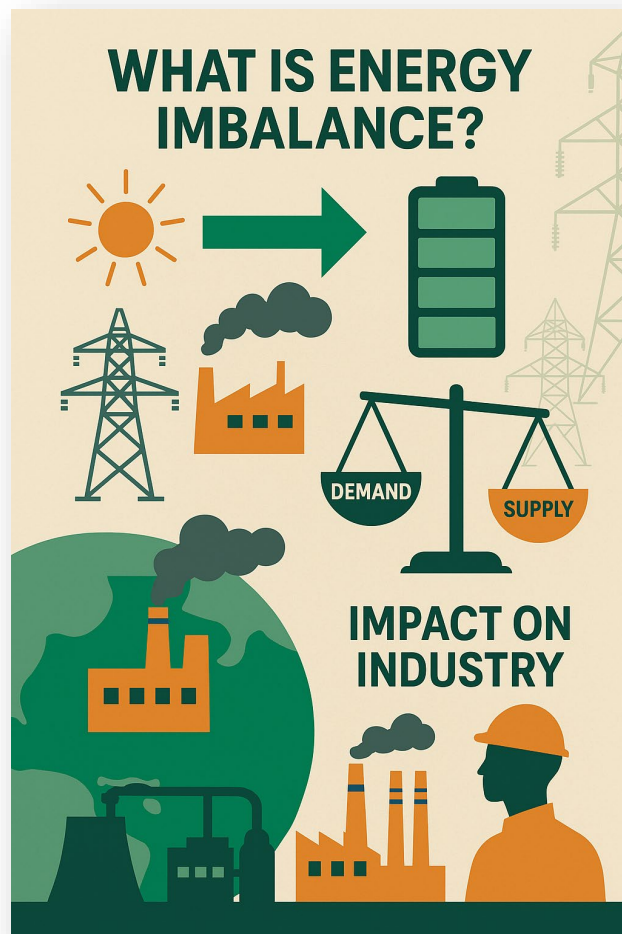
چیستی ناترازی انرژی و نقش آن بر صنعت

چیستی ناترازی انرژی

«ناترازی انرژی» به شرایطی گفته می‌شود که در آن تعادل میان عرضه و تقاضای انرژی برهم می‌خورد؛ یعنی یا انرژی کافی برای پاسخ‌گویی به تقاضا وجود ندارد (کمبود عرضه)، یا الگوی مصرف به قدری نامتوازن و پره‌دررفت است که منابع تولیدی توان جبران آن را ندارند.

عوامل اصلی ناترازی انرژی در ایران

۱. وابستگی بالا به سوخت‌های فسیلی: بیش از ۹۰٪ انرژی کشور از نفت و گاز تأمین می‌شود.
۲. مصرف بی‌رویه و ناکارآمدی: شدت مصرف انرژی در ایران حدود ۳ برابر میانگین جهانی است.
۳. فرسودگی زیرساخت‌ها: نیروگاه‌های قدیمی، شبکه‌های انتقال پره‌دررفت.
۴. یارانه‌های سنگین انرژی: قیمت غیرواقعی انرژی موجب مصرف غیربهرینه شده است.
۵. تأثیر اقلیم و تغییرات آب‌وهوایی: افزایش دما، نیاز به سرمایش را بالا برده و بار شبکه را سنگین‌تر کرده است.



نقش ناترازی انرژی بر صنعت

۱. اختلال در تولید صنعتی

- قطع یا محدودیت برق و گاز، خطوط تولید فولاد، سیمان، پتروشیمی و حتی صنایع غذایی را مختل می‌کند.
- صنایع بزرگ مجبور به تعطیلی‌های موقت در اوج مصرف می‌شوند.



۲. افزایش هزینه‌ها

- صنایع برای تأمین انرژی پایدار ناچارند به ژنراتورهای خصوصی یا انرژی وارداتی متکی شوند.
- هزینه تولید افزایش می‌یابد و رقابت‌پذیری در بازار جهانی کاهش پیدا می‌کند.

۳. ریسک سرمایه‌گذاری

- سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی به دلیل ناپایداری انرژی، رغبت کمتری به ورود به صنایع انرژی‌بر دارند.
- این مسئله مانع توسعه فناوری‌های نوین و رشد اقتصادی پایدار می‌شود.

۴. پیامدهای زیست‌محیطی

- استفاده بیش از حد از سوخت‌های فسیلی برای جبران کمبود انرژی، آلودگی هوا و انتشار گازهای گلخانه‌ای را تشدید می‌کند.
- این امر خود به تغییرات اقلیمی و فشار مضاعف بر صنعت بازمی‌گردد.

۵. فرصت‌های بالقوه

- ناترازی انرژی می‌تواند محرکی برای حرکت به سمت بهره‌وری انرژی، انرژی‌های تجدیدپذیر و دیجیتالی‌سازی صنایع باشد.
- سازمان‌هایی که پیشگام در اصلاح الگوی مصرف و نوآوری سبز شوند، مزیت رقابتی پیدا می‌کنند.

جمع‌بندی

ناترازی انرژی نه تنها یک چالش اقتصادی و صنعتی، بلکه یک مسئله ملی و راهبردی است.

- بدون رفع ناترازی، صنایع ایران همواره با خاموشی، هزینه بالا و ریسک تولید مواجه خواهند بود.
- راه‌حل پایدار، ترکیبی از اصلاح الگوی مصرف، توسعه انرژی‌های پاک، بهبود فناوری و توانمندسازی سرمایه انسانی سبز است.
- تنها با چنین رویکردی، صنعت ایران می‌تواند در برابر بحران انرژی، تاب‌آور و رقابتی باقی بماند.

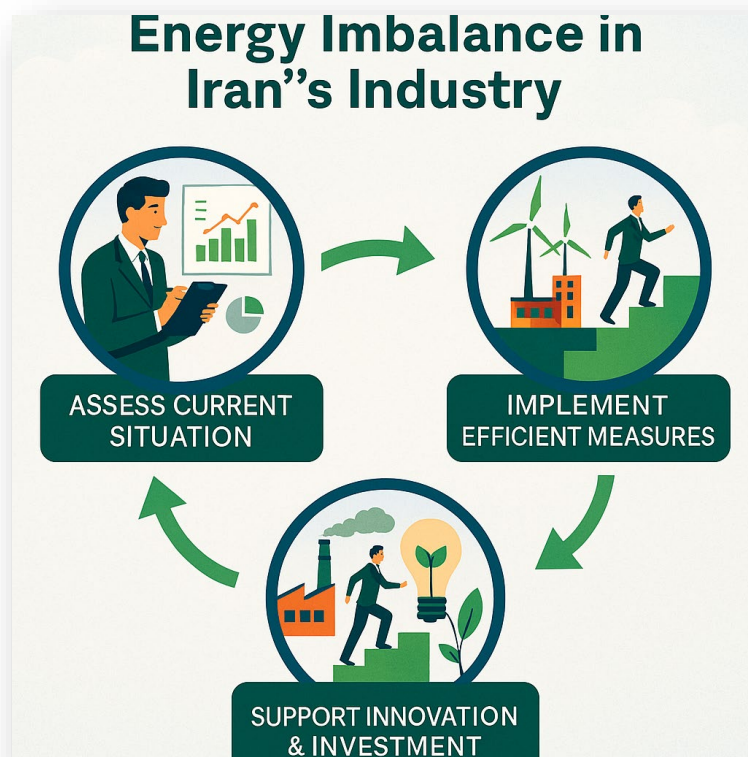
نقشه راه سه مرحله‌ای مدیریت ناترازی انرژی در صنعت ایران

مرحله اول: کوتاه مدت (۱ تا ۲ سال) → مدیریت بقا و مهار

بحران

هدف: کاهش فوری فشار ناترازی بر صنعت

- اقدامات فنی:
 - پایش لحظه‌ای مصرف انرژی در صنایع با نصب کنتورهای هوشمند.
 - بهینه‌سازی سریع تجهیزات پرمصرف (بویلرها، موتورهای قدیمی، سیستم‌های سرمایش/گرمایش).
- اقدامات انسانی-سازمانی (هوش سبز):
 - آموزش کارکنان در مصرف معنادار انرژی (کوچینگ سبز).
 - راه‌اندازی کمپین‌های «هر اقدام کوچک، یک گام برای تاب‌آوری» در واحدهای صنعتی.
- ارتباط با محور همایش: پیوند سرمایه انسانی با اقدام‌های فوری برای عبور از بحران انرژی.



مرحله دوم: میان مدت (۳ تا ۵ سال) → تاب‌آوری سازمانی و نوآوری سبز

هدف: کاهش شدت مصرف انرژی و تقویت تاب‌آوری صنایع

- اقدامات فنی:
 - جایگزینی بخشی از سوخت‌های فسیلی با انرژی‌های تجدیدپذیر (خورشیدی، بادی).
 - بازچرخانی انرژی در خطوط تولید (بازیافت حرارت، سیستم‌های CHP).
- اقدامات انسانی-سازمانی (سرمایه انسانی سبز):
 - ایجاد «کمیت‌های انرژی سبز» در سازمان‌ها با مشارکت کارکنان.
 - پیوند شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان با کاهش مصرف انرژی و کربن.
- ارتباط با محور همایش: استفاده از سرمایه انسانی سبز برای گذار از کیفیت‌گرایی صرف به تاب‌آوری سازمانی.

مرحله سوم: بلندمدت (۵ تا ۱۰ سال) → تحول ساختاری و امید پایدار

هدف: گذار به صنعت سبز و رقابتی در سطح جهانی

- **اقدامات فنی:**
 - دیجیتالی سازی کامل مدیریت انرژی در صنایع (هوش مصنوعی، اینترنت اشیا).
 - استقرار اقتصاد چرخشی (بازیافت مواد، استفاده مجدد از منابع).
- **اقدامات انسانی-سازمانی (بازآفرینی امید و معنا):**
 - نهادینه سازی فرهنگ «مصرف معنادار» در سطح ملی.
 - توسعه رهبران معناگرا در صنعت؛ مدیرانی که سرمایه انسانی را الهام می دهند، نه صرفاً کنترل می کنند.
- **ارتباط با محور همایش:** بازآفرینی امید و معنا در دل صنعت، و تبدیل بحران انرژی به فرصت نوآوری و توسعه پایدار.

جمع بندی

- **کوتاه مدت:** کنترل بحران انرژی با اقدام های فوری و آموزش کارکنان.
- **میان مدت:** ایجاد تاب آوری سازمانی و نوآوری سبز در مصرف انرژی.
- **بلند مدت:** تحول ساختاری صنعت به سمت اقتصاد سبز، معناگرا و رقابتی در سطح جهانی.

معناگرایی، امید و نقش آن‌ها در موفقیت سازمانی

با رویکرد هوش سبز و سرمایه انسانی

معناگرایی در سازمان

معناگرایی (Meaningfulness) یعنی اینکه کارکنان احساس کنند کارشان فراتر از یک وظیفه اداری یا تولیدی است و با ارزش‌های والای (پایداری، خدمت به جامعه، آینده فرزندان، بهبود محیط زیست) پیوند دارد.

- کار به عنوان هویت: فرد شغل خود را بخشی از هویت و ارزش زندگی می‌بیند.
- کار به عنوان مأموریت: کارکنان باور دارند که نقشی در آینده بهتر ایفا می‌کنند.
- نتیجه: انگیزش درونی، تعهد سازمانی و کاهش ترک شغل burnout کمتر، engagement بیشتر.

امید در سازمان

امید (Hope) نیرویی روانی-اجتماعی است که سازمان را در شرایط بحرانی و ناترازی پایدار نگه می‌دارد.

- امید فردی: کارکنان به آینده شخصی و شغلی خود باور دارند.
- امید جمعی: سازمان روایت مشترکی از آینده بهتر می‌سازد.
- امید راهبردی: مدیران معناگرا مسیرهای روشن برای خروج از بحران و رسیدن به آینده پایدار ترسیم می‌کنند.



امید مثل انرژی پنهان است؛ اگر نباشد، حتی بهترین استراتژی‌ها شکست می‌خورند.



معنا و امید؛ بنیان موفقیت سازمانی

معناگرایی و امید، دو ستون کلیدی برای موفقیت پایدار سازمان‌ها هستند:

۱. افزایش تاب‌آوری: سازمان‌هایی که کارمندانشان معنا و امید را تجربه می‌کنند، در برابر بحران‌های اقلیمی و انرژی سریع‌تر خود را بازسازماندهی می‌کنند.
۲. جذب و نگهداشت نخبگان: نسل جوان به‌ویژه نسل Z بیشتر به سازمان‌هایی جذب می‌شوند که مأموریت روشن و الهام‌بخش دارند.
۳. بهره‌وری و نوآوری: امید و معنا موجب افزایش خلاقیت و حل مسئله در کارکنان می‌شود.
۴. سرمایه اجتماعی سازمان: سازمان‌هایی که معنا و امید را منتقل می‌کنند، اعتماد عمومی و برند قوی‌تری دارند.
۵. پایداری بلندمدت: ترکیب «معنا + امید» سازمان را از تمرکز صرف بر سود کوتاه‌مدت، به سمت توسعه پایدار هدایت می‌کند.

پیوند با هوش سبز و همایش

- هوش سبز می‌گوید: انسان نه ابزار، بلکه عامل تغییر است.
- معناگرایی در کار باعث می‌شود که مصرف منابع (آب، انرژی، زمان) معنادار و پایدار باشد.
- امید جمعی در سازمان، مسیر عبور از ناترازی انرژی و تغییرات اقلیمی به سوی آینده‌ای سبز و پایدار را هموار می‌کند.

جمع‌بندی

سازمان‌ها وقتی به موفقیت پایدار دست می‌یابند که:

- معنا در کار، انگیزه درونی کارکنان را فعال کند.
- امید به آینده، تاب‌آوری و خلاقیت جمعی را زنده نگه دارد.
- سرمایه انسانی سبز، عامل اصلی تحقق این دو باشد.

به زبان ساده:

- ۱- سازمان بدون معنا، کارگران بی‌انگیزه دارد.
- ۲- سازمان بدون امید، آینده‌ای ندارد.
- ۳- سازمان سبز با معنا و امید، موفقیت پایدار خواهد داشت.



محورهای علمی نوزدهمین دوره همایش

"هوش سبز و سرمایه های انسانی"

راهبردی برای تغییرات اقلیمی، ناترازی انرژی و بازآفرینی معنا و امید"

۱. هوش سبز و تحول مدیریت منابع انسانی

- گذار از کیفیت‌گرایی کلاسیک به مدیریت انسان‌محور و معناگرا
- نقش سرمایه انسانی در کاهش مصرف منابع و افزایش تاب‌آوری سازمانی
- کوچینگ سبز و رهبران معناگرا در سازمان‌های ایرانی

۲. سرمایه انسانی در مواجهه با بحران‌های اقلیمی و زیست‌محیطی

- منابع انسانی به‌عنوان طراح پایداری، نه صرفاً مجری فرایندها
- تاب‌آوری روانی و انگیزشی در شرایط بحران اقلیمی
- آموزش و فرهنگ‌سازی برای مصرف‌معدادار آب و انرژی

۳. ناترازی انرژی و راهبردهای سازمانی

- چالش‌های ناترازی انرژی در صنایع ایران
- نقش نوآوری‌های سبز و دیجیتال در بهینه‌سازی مصرف انرژی
- پیوند میان بهره‌وری سازمانی و کاهش ردپای کربن

۴. تاب‌آوری انسانی-سازمانی و اقتصاد مشارکتی

- مدل چهارلایه تاب‌آوری (انسانی، سیستمی، اکوسیستمی و فناورانه)
- نقش نهادهای حرفه‌ای، صنفی و مردمی در تقویت تاب‌آوری ملی
- کوچک‌سازی دولت و توانمندسازی نهادهای محلی در مدیریت منابع

۵. بازآفرینی امید و معنا در سازمان‌ها

- معناگرایی در کار به‌عنوان ستون انگیزش و پایداری
- راهبردهای امیدآفرینی برای نسل جوان و نخبگان
- نقش روایت‌سازی، رسانه و نسل دیجیتال در بازسازی سرمایه اجتماعی



۶. آینده پژوهی و نوآوری سبز

- نقش فناوری‌های نو (هوش مصنوعی، دیجیتال، انرژی‌های نو) در سازمان‌های سبز
- آینده سرمایه انسانی در ایران ۱۴۰۵: نسل Z و رهبران تحول‌گرا
- طراحی نقشه‌راه ملی برای توسعه پایدار مبتنی بر هوش سبز

برنامه زمان‌بندی پیشنهادی ۸:۳۰ - ۱۳:۰۰

زمان	بخش	محتوا / توضیحات
08:30 – 08:45	افتتاحیه و خوشامدگویی	معرفی اهداف همایش، تشریح محور علمی: هوش سبز و سرمایه انسانی؛ راهبردی برای اقلیم، انرژی و امید
08:45 – 09:15	محور ۱: هوش سبز و تحول مدیریت منابع انسانی	گذار از کیفیت‌گرایی کلاسیک – نقش سرمایه انسانی در کاهش مصرف منابع – کوچینگ سبز و رهبری معناگرا
09:15 – 09:30	محور ۲: سرمایه انسانی در مواجهه با بحران‌های اقلیمی (بخش اول)	منابع انسانی به‌عنوان طراح پایداری – تاب‌آوری روانی و انگیزشی
09:30 – 10:15	مراسم اعطای گواهینامه به سازمان‌های ارزیابی‌شده و برتر	معرفی سازمان‌های برتر – اعطای لوح و تقدیر – عکس یادگاری
10:15 – 10:35	ادامه محور ۲: سرمایه انسانی در بحران‌های اقلیمی (بخش دوم)	آموزش و فرهنگ‌سازی برای مصرف‌کنندگان آب و انرژی
10:35 – 11:00	محور ۳: ناترازی انرژی و راهبردهای سازمانی	چالش‌های ناترازی انرژی – نوآوری‌های سبز و دیجیتال – بهره‌وری و کاهش ردپای کربن

توضیح: پذیرایی در فرایند برگزاری خواهد بود.

زمان	بخش	محتوا / توضیحات
11:00 – 11:25	محور ۴: تاب آوری انسانی-سازمانی و اقتصاد مشارکتی	مدل چهارلایه تاب آوری - نقش نهادهای صنفی و حرفه‌ای - کوچک‌سازی دولت
11:25 – 11:50	محور ۵: بازآفرینی امید و معنا در سازمان‌ها	معناگرایی در کار - راهبردهای امیدآفرینی - نقش رسانه و روایت‌سازی
11:50 – 12:15	محور ۶: آینده‌پژوهی و نوآوری سبز	فناوری‌های نو - نقش نسل - Z نقشه‌راه ملی توسعه پایدار
12:15 – 12:45	پنل پرسش و پاسخ و جمع‌بندی	گفت‌وگوی آزاد میان سخنرانان و مخاطبان
12:45 – 13:00	بیانیه پایانی همایش	قرائت بیانیه «هوش سبز و سرمایه انسانی» + معرفی شبکه سفیران سبز

مراجع علمی پیشنهادی برای محورهای همایش

۱. هوش سبز و چهار نسل دانش مدیریت سبز

- Ghazinoory, S., & Ghazinoori, S. (2022). *Cultural transformation in environmental behavior in Iran. Sustainability, 14(5), 2512.*
- Delaney, H., & Harms, P. (2020). *Coaching for environmental behavior change in organizations. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 18(2), 34–50.*
- اسلایدهای آموزشی. پایان کیفیت گرایی کلاسیک و ظهور هوش سبز در مدیریت منابع انسانی. (۱۴۰۴). امامی، محمدحسن.

۲. سرمایه انسانی سبز و موفقیت سازمانی

- Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). *The greening of strategic HRM scholarship. Organization Management Journal, 7(4), 278–290.*
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). *Green human resource management: A review and research agenda. International Journal of Management Reviews, 15(1), 1–14.*

۳. تغییرات اقلیمی و تأثیر آن بر صنعت

- IPCC (2023). *Climate Change 2023: Synthesis Report. Intergovernmental Panel on Climate Change.*
- Stern, N. (2007). *The Economics of Climate Change: The Stern Review. Cambridge University Press.*
- Madani, K. (2021). *Water management in Iran: what is causing the crisis? Environmental Research Letters, 16(11), 114001.*

۴. ناترازی انرژی و صنعت

- Faridani, A., & Azadi, H. (2020). *Drivers of water scarcity and energy imbalance in arid regions: Case of Iran. Journal of Arid Environments, 180, 104195.*
- International Energy Agency (IEA) (2022). *World Energy Outlook 2022. IEA Publications.*
- تهران: دفتر برنامه ریزی انرژی. گزارش ناترازی انرژی در ایران. (۱۴۰۲) وزارت نیرو.



۵. تاب‌آوری انسانی-سازمانی

- Folke, C. (2016). *Resilience (Republished)*. **Ecology and Society**, 21(4), 44.
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). *Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management*. **Human Resource Management Review**, 21(3), 243–255.
- Iranian Foundation for HR Empowerment . (۱۴۰۴). دفترچه نقشه راه تاب‌آوری انسانی-سازمانی.

۶. معناگرایی، امید و موفقیت سازمانی

- Frankl, V. (2006). *Man's Search for Meaning*. **Beacon Press**.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). *Jobs, careers, and callings: People's relations to their work*. **Journal of Research in Personality**, 31(1), 21–33.
- Snyder, C. R. (2002). *Hope theory: Rainbows in the mind*. **Psychological Inquiry**, 13(4), 249–275.
- Iranian Society for Green management. 1404. هوش سبز و بازآفرینی معنا در منابع انسانی.

این منابع ترکیبی از اسناد بین‌المللی (IPCC, IEA, Sustainability Journal) و منابع ملی (مستندات و دفترچه‌های انجمن مدیریت سبز ایران) هستند.

