

فرم خوداظهاری

نسل چهارم دانش مدیریت و مهندسی سبز (هوش سبز)



بر گزار کنندگان:



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، رنگ 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.

«هوش سبز»؛ رویکردی انسان‌محور برای معنا، تاب‌آوری و پایداری با محوریت سرمایه‌های انسانی.



هفتم بهمن ۱۴۰۴
۸:۰۰ - ۱۲:۳۰
اتاق بازرگانی ایران

بیستمین دوره همایش ملی

هوش سبز و سرمایه‌های انسانی

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

Green Intelligence and Human Capitals:
A Strategic Response to Climate Change, Energy Imbalances,
and the Renewal of Hope and Meaning in organizations

به همراه برگزاری مراسم
جایزه مدیریت سبز و منابع انسانی سبز ایران

www.iran-gma.com



ارتباط با ما:

021-88515526 09370893603 @Green-managemnt
isgm.gma@gmail.com info@iran-gma.com

محل برگزاری همایش
خیابان طالقانی - نیش موسوی - اتاق بازرگانی ایران - طبقه هفم





کلیات

در شرایطی که جامعه ایران به طور همزمان با بحران‌های اقتصادی، زیست‌محیطی، انرژی، آب و فرسایش سرمایه انسانی مواجه است، مسئله اصلی تنها کمبود منابع یا فناوری نیست؛ بلکه فرسایش امید، انگیزه و احساس اثرگذاری در میان سازمان‌ها و انسان‌هاست. تجربه‌های جهانی و شواهد علمی نشان می‌دهد که جامعه‌ای که امید، انگیزه و مشوق دارد، خلاق‌تر، مسئولانه‌تر و کارآمدتر عمل می‌کند از جامعه‌ای که صرفاً با فشار و الزام اداره می‌شود. در مقابل، نظام‌هایی که فقط بر کنترل، جریمه و الزام تکیه دارند: رفتارهای نمایشی تولید می‌کنند؛ خلایق را خاموش می‌کنند؛ و انسان را از «عامل حل مسئله» به «عامل فرار از مسئولیت» تبدیل می‌نمایند.

بنابراین تشویق، یک ابزار حیاتی است. زیرا تشویق، در منطق نسل چهارم دانش مدیریت و مهندسی سبز، پاداش ساده نیست؛ بلکه سیگنال اجتماعی است که به جامعه می‌گوید: چه نوع رفتاری ارزشمند است؛ چه نوع تصمیمی آینده‌ساز است؛ و چه نوع مدیریتی باید تکرار و تکثیر شود. وقتی «کار خوب» دیده و به رسمیت شناخته می‌شود، دیگران نیز جرأت حرکت، نوآوری و تغییر پیدا می‌کنند.

نظام تشویق قابل اعتماد و مؤثر بر سه اصل بنیادین استوار است: ۱. واقعیت‌محوری، نه شعار. در این نظام، تشویق صرفاً بر اساس نیت یا ادعا نیست؛ بلکه بر پایه عدد، داده و مقایسه «قبل و بعد» انجام می‌شود. کاهش مصرف منابع، کاهش آلودگی و کاهش هزینه‌ها باید قابل اندازه‌گیری، مستند و قابل بررسی باشند. ۲. انسان‌محوری، نه تجهیزمحوری. در این چارچوب، «کار خوب» تنها نصب تجهیزات یا هزینه‌کرد مالی نیست؛ بلکه نشان‌دادن نقش انسان، تصمیم، آموزش و تغییر رفتار است. زیرا: فناوری بدون انسان آگاه، فقط ابزار است. اما انسان آگاه، حتی با ابزار ساده، می‌تواند تحول ایجاد کند. ۳. امیدسازی فعال، نه تقدیر نمادین. هدف این نظام، فقط اعطای گواهی‌نامه نیست؛ بلکه بازآفرینی امید و معنا در فضای کار و تولید است. این نظام می‌خواهد بگوید: در دل بحران هم می‌توان «کار درست» انجام داد؛ تلاش‌های واقعی even—اگر کوچک باشند—ارزشمندند؛ و هر گام در کاهش مصرف و آلودگی، بخشی از راه حل ملی است.

این نظام بر این باور است که: سازمان‌هایی که دیده می‌شوند، بهتر عمل می‌کنند؛ انسان‌هایی که تشویق می‌شوند، مسئولانه‌تر تصمیم می‌گیرند؛ و جامعه‌ای که امید دارد، پویاتر، تاب‌آورتر و آینده‌دارتر است. به همین دلیل، «نظام تشویق و قدردانی هوش سبز» نه یک برنامه مقطعی، بلکه سرمایه‌گذاری اجتماعی برای آینده ایران است.

«ما تشویق می‌کنیم، چون باور داریم امید، ارزان‌ترین و درعین حال مؤثرترین منبع توسعه است؛ و جامعه امیدوار، همیشه راهی برای کاهش هزینه، کاهش آلودگی و ساختن آینده پیدا می‌کند».



«نظام تشویق و قدردانی هوش سبز - از کاهش هزینه تا کاهش آلودگی»

در شرایطی که کشور با بحران‌های هم‌زمان اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی مواجه است، «کار خوب» دیگر صرفاً شعار یا فعالیت نمایشی نیست؛ بلکه توانایی هم‌زمان کاهش هزینه، کاهش مصرف منابع و کاهش آلودگی است. این نظام با هدف:

- بازگرداندن امید و انگیزه واقعی به فضای کسب‌وکار
- دیده‌شدن تلاش‌های واقعی اما کم‌صدا
- و ترویج مدیریت داده‌محور، انسان‌محور و فرایندمحور

طراحی شده است.

۲. معیار «کار خوب» در این نظام چیست؟ یک شرکت / سازمان / پروژه زمانی واجد شرایط است که حداقل در یکی از حوزه‌ها شواهد عددی ارائه دهد:

الف) کاهش مصرف منابع

- آب (m^3 یا لیتر)
- انرژی (برق، گاز، سوخت)
- مواد اولیه یا مواد مصرفی

ب) کاهش آلودگی‌ها

- پساب (حجم یا بار آلودگی)
- پسماند (kg)
- کربن (GHG/CO_2e)

ج) کاهش هزینه

- کاهش هزینه مستقیم تولید
- کاهش هزینه انرژی یا آب
- کاهش هزینه مدیریت پسماند یا جریمه‌ها

نکته کلیدی نسل چهارم: کاهش آلودگی به تنهایی کافی نیست؛ باید نشان داده شود که این کاهش از مسیر بهبود فرایند، رفتار، تصمیم یا مشارکت انسانی حاصل شده است، نه صرفاً خرید تجهیزات.



۳. فرم خوداظهاری هوش سبز

(نسل چهارم دانش مدیریت و مهندسی سبز)

بخش ۱: اطلاعات پایه

۱. نام شرکت / سازمان / پروژه:

۲. حوزه فعالیت:

۳. نام مدیر مسئول / نماینده معرفی شده:

۴. اطلاعات تماس:

۵. بازه زمانی گزارش (مثلاً سال ۱۴۰۳):

بخش ۲: وضعیت «قبل» و «بعد» (عدد محور)

۲-۱. مصرف منابع

نوع منبع	واحد	قبل از اقدام	بعد از اقدام	میزان کاهش
آب	لیتر / m^3			
انرژی	گاز / kWh / m^3			
مواد اولیه	تن / kg			

۲-۲. آلودگی‌ها

نوع آلودگی	واحد	قبل	بعد	میزان کاهش
پساب	m^3			
پسماند	kg			
کربن (GHG)	tCO_2e			



۲-۳. هزینه‌ها

نوع هزینه	واحد پول	قبل	بعد	میزان کاهش
انرژی				
آب				
پسماند / جریمه				

بخش ۳: لطفاً توضیح دهید این نتایج از چه مسیری حاصل شده است (حداکثر ۱ صفحه):

☐ بهبود فرایند

☐ تغییر رفتار کارکنان

☐ آموزش و مشارکت منابع انسانی

☐ بازطراحی تصمیم‌ها

☐ ترکیبی از موارد فوق

توضیح کوتاه (اجباری):

.....

بخش ۴: نقش انسان و هوش سبز

۱. آیا کارکنان در این تغییر نقش داشته‌اند؟ ☐ بله ☐ خیر

۲. چه اقدام آموزشی / انگیزشی انجام شده است؟

۳. مهم‌ترین تغییر رفتاری ایجاد شده چه بوده است؟



بخش ۵: تعهد اخلاقی (امضا)

اینجانب تأیید می‌کنم اطلاعات ارائه‌شده:

- واقعی،
- مبتنی بر داده‌های داخلی،
- و قابل بررسی می‌باشد.

نام و سمت:

امضا و تاریخ:

«در این همایش، کار خوب یعنی کاری که هم هزینه را کم کرده، هم آلودگی را، و هم انسان را به بخشی از راه‌حل تبدیل کرده است.»

