

ارتقا بهره وری بخش بازرگانی با توانمندسازی منابع انسانی

شاتا

سخنرانی پژوهشی " تدوین نقشه راه توانمندسازی منابع انسانی در بخش بازرگانی " ۲۹ خرداد ماه سال جاری با حضور پژوهشگران موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی و سایر علاقه مندان برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی محمدرضا طبیبی مجری این طرح گفت: ضرورت های اقتصادی و اجتماعی بخش بازرگانی نشان از این واقعیت دارد که این بخش برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار نیازمند منابع انسانی دارای دانش و مهارت است.

وی با اشاره به چالش ها و دغدغه های امروزی بخش بازرگانی افزود: اکنون زمان آن است که منابع انسانی با مفهوم ارتقاء دانش و مهارت بطور حرفه ای و نظام مند توانمند شوند.

مجری این طرح تصریح کرد: در شرایطی که بخش بازرگانی تحت تاثیر رقابت های اقتصادی است، ضرورت توجه به کیفیت و بهره وری سازمانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است چراکه هر برنامه مبتنی بر توانمندسازی می تواند سبب ارتقا بهره وری، تولید بیشتر، خدمات مناسب تر، جذب مشتریان و در نهایت در اختیار گرفتن سهم بیشتری از بازار شود.

وی متوسط سالانه رشد بهره وری نیروی کار و سرمایه بخش بازرگانی را در برنامه چهارم توسعه به ترتیب ۵/۷ و ۱/۶ درصد ذکر کرد و گفت: اما این نرخ ها براساس پیش بینی با قیاس گذشته به ترتیب ۲۷/۰- و ۲۸/۴- می باشد.

طبیبی تصریح کرد: توجه به بهره وری، اثربخشی، کارآیی و ارتقای آنها به خصوص در بخش بازرگانی کشور که با سایر بخش ها تعامل دارد و از مهم ترین بخش هایی که می توان با توسعه آن زمینه تحرک سایر بخش ها را فراهم کرد، از اهمیت به سزایی برخوردار است.

وی ادامه داد: هر نوع هدف و خط مشی که برای بخش بازرگانی تدوین می شود باید نیروی انسانی متناسب با آن نیز وجود داشته باشد، به طور مثال دستیابی به اهداف سند چشم انداز ۲۰ ساله کشور و برنامه های توسعه پنجم، توسعه صادرات غیر نفتی، الحاق به سازمان جهانی WTO و ... این موارد نیازمند وجود نیروهای آموزش دیده و متخصص است.

این پژوهشگر بر تهیه مدل مناسبی جهت توانمندسازی منابع انسانی-در حوزه بازرگانی کشور تاکید کرد و افزود: تهیه این مدل می تواند گام موثر برای دستیابی به اهداف ترسیم شده بخش بازرگانی داشته باشد.

وی توانمندسازی بخش بازرگانی را سبب تسهیل دستیابی به اهداف ترسیم شده در چشم انداز سال ۱۴۰۴ کشور و برنامه های چهارم و پنجم توسعه در حوزه توانمندسازی منابع انسانی بخش بازرگانی و هماهنگسازی و توانمندی نیروی انسانی در جهت رقابت پذیری بخش بازرگانی کشور بر اساس روند جهانی سازی در بازارهای بین المللی عنوان کرد.

طبیعی تصریح کرد: هرگاه کشورهای پیشرفته اقتصادی مانند کره جنوبی، ژاپن، هند و استرالیا از نظر عوامل و فاکتورهای مختلف توانمندسازی نیروی انسانی مدنظر قرار گیرند، می توان گفت عناصری نظیر مدیریت عملکرد، یادگیری، توسعه و بهبود مستمر و عملکردهای کلیدی سازمان همواره مورد توجه آنها بوده است.

وی، مدیریت عملکرد، توسعه و بهبود مستمر سیستم های مدیریت عملکرد، اشتراک گذاری اطلاعات به روز، فرهنگ سازی، کرامت انسانی، اخلاق حرفه ای، نگرش سرمایه ای به منابع انسانی و ... را در توانمندسازی نیروی انسانی موثر دانست.

این پژوهشگر از جمله عوامل موثر در توانمندسازی نیروی انسانی در ایران را کرامت انسانی، رهبری استراتژیک، توسعه و بهبود، خط مشی و راهبرد، چشم انداز، مأموریت و سیاست سازمان و شیوه های مدیریت توانمندسازی عنوان کرد و افزود: همچنین عواملی چون تاثیر و شایستگی که جزء عناصر مورد توجه در بعد روانی توانمندسازی نیروی انسانی است کمتر در کشور مورد توجه واقع شده است.