

در این نشست، اساتید و متخصصان حاضر به بررسی نرخ بالای ترک خدمت نسل Z در سال نخست اشتغال پرداختند؛ آماری که نشان می‌دهد حدود ۲۰ درصد از بیمه‌شدگان این نسل در سال اول سازمان را ترک می‌کنند. سخنرانان ضمن تحلیل چالش‌های جذب و نگهداشت نسل جدید، بر لزوم بازنگری در سیاست‌های منابع انسانی تأکید کردند.

در ادامه، موضوعاتی چون ظرفیت‌های اقتصاد گیگ برای پاسخ‌گویی به نیازهای این نسل، و نقش هوش مصنوعی در بهبود فرآیندهای منابع انسانی مورد توجه قرار گرفت. همچنین، در بحث برابری جنسیتی به این نکته اشاره شد که بیش از ۶۰ درصد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را زنان تشکیل می‌دهند و ضرورت دارد سازمان‌ها تدابیری برای بهره‌گیری شایسته از این ظرفیت ارزشمند پندیشند. در پایان پنل نیز جلسه پرسش و پاسخ با مشارکت حضار برگزار شد.

در این همایش که به ابتکار انجمن صنفی مدیران و مشاوران منابع انسانی و همکاری جهاد دانشگاهی برگزار شد، پنل‌ها و سخنرانی‌هایی با عناوین مثل "روزی برای بازاندیشی در نقش منابع انسانی در توسعه پایدار ایران"، ورود نسل Z با ذهنی فناورانه، رشد نقش آفرینی زنان، و ظهور هوش مصنوعی، برگزار شد.

گزارش: امیر علی بینام

تمرکز آن بر سنجش و ارزش‌گذاری دارایی‌های نامشهود سازمان‌هاست.

وی منابع انسانی را بخشی کلیدی از استراتژی کسب‌وکار دانست و با اشاره به دو رویکرد متفاوت کشورها مانند چین و هند در مقابل عربستان و امارات، گفت: برخی کشورها با بخش‌بندی سازمانی و برخی دیگر با جذب سرمایه، در تلاش برای پاسخ به چالش‌هایی چون نوآوری، تغییرات جمعیتی نیروی کار و رشد اقتصاد گیگ هستند.

پنل تخصصی «چالش‌های نسل Z و برابری جنسیتی در حوزه منابع انسانی»

پنل گفت‌وگو نیز با حضور فعالان سرمایه انسانی، با عنوان چالش و راه کارهای منابع انسانی (نسل جدید و تغییرات حضور زنان) در سازمانها: با حضور دکتر سهیل دادخواه - فعال مشاغل و کسب کارهای آینده / دکتر احمد اثنی عشری - فعال حوزه روابط کار / دکتر محسن ریاضی - فعال حوزه تأمین اجتماعی / دکتر زهرا لیبادی مدیر اجرایی روزملی / دکتر مجتبی مالکی - عضو هیأت مدیره انجمن مدیریت کسب‌وکار ایران / دکتر عباس غفاری - عضو هیأت مدیره انجمن منابع انسانی در جریان هشتمین بزرگداشت روز ملی منابع انسانی، پنل تخصصی با محوریت «چالش‌های نسل Z و برابری جنسیتی در منابع انسانی» برگزار شد.

