

ساعت شروع: ۱۰:۰۰ ساعت خاتمه: ۱۲:۰۰ تاریخ جلسه: ۶ آذر ۱۴۰۳	محل تشکیل جلسه: نمایشگاه بین المللی موضوع جلسه: • اهمیت دیجیتالیزیشن به عنوان محرک اصلی تحول در صنایع به ویژه معدن
حاضرین جلسه	
این پنل با حضور چهره‌های شاخصی از جمله محمدرضا بهرامن، علیرضا شیخ (عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه صنعتی امیرکبیر در حوزه کسب و کار)، عسل آغاز (عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه صنعتی امیرکبیر در حوزه منابع انسانی)، مرتضی زمانیان عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت علم و فناوری دانشگاه امیرکبیر، مهدی مجیدپور رئیس و عضو هیات علمی دانشکده مدیریت علم و فناوری دانشگاه امیرکبیر) برگزار شد.	
شرح جلسه	
در کمیته صنعت و دانشگاه تأکید شد که حمایت‌های مالی و قانونی از سوی دولت می‌تواند به بهبود ایمنی معادن و پذیرش فناوری‌های نوین کمک کند. ♦ مباحث کلیدی مطرح شده در پنل در این پنل، اهمیت دیجیتالیزیشن به عنوان محرک اصلی تحول در صنایع به ویژه معدن، نقش تغییر مدل‌های ذهنی در بهره‌برداری از فناوری‌های نوین، چالش‌ها و فرصت‌های مرتبط با نسل جدید نیروی انسانی (نسل Z)، و ضرورت برندسازی برای رقابت جهانی به بحث گذاشته شد. همچنین بر اهمیت همکاری دانشگاه‌ها و صنعت در آموزش مهارت‌های لازم برای سازگاری با نسل چهارم صنعت و تحولات فناوری تأکید شد. ۱. دیجیتالیزیشن: مکملی برای ارتقای بهره‌وری، نه جایگزینی نیروی انسانی در این پنل، تأکید شد که دیجیتالیزیشن ابزاری برای افزایش کارایی و بهره‌وری در صنعت معدن است و نباید آن را جایگزینی برای نیروی انسانی تصور کرد. فناوری‌های نوین، از جمله سیستم‌های هوشمند و پایش آنلاین، نقش مکمل دارند و می‌توانند فرآیندهای صنعتی را بهینه‌سازی کنند. با تغییر ساختارهای کاری و تخصصی، سازمان‌ها می‌توانند از این ابزار برای تقویت نیروی انسانی خود بهره بگیرند. ۲. ضرورت تغییر مدل ذهنی مدیران و کارکنان پنل به اهمیت تغییر در مدل‌های ذهنی مدیران و کارکنان برای موفقیت در به کارگیری فناوری‌های نوین پرداخت. بیان شد که تکنیک‌های پیشرفته بدون تغییر در الگوی تفکر و فرهنگ سازمانی تأثیری نخواهند داشت. تطابق فکری با تحولات روز و درک ارزش نسل جدید فناوری از سوی مدیران، پیش‌نیاز بهره‌برداری مؤثر از دیجیتالیزیشن است. ۳. نسل Z: چالشی برای مدیریت سنتی و فرصتی برای نوآوری	

نسل جدید نیروی کار، معروف به نسل Z، با نگرش‌ها و انتظارات متفاوت از محیط کار و آموزش، چالشی برای روش‌های مدیریتی سنتی است. این نسل به دنبال انعطاف‌پذیری، محیط‌های کاری نوآورانه و فرصت‌های یادگیری است. در این پنل تأکید شد که مدیریت موفق این نسل مستلزم درک عمیق از نیازها و طراحی رویکردهای آموزشی و مدیریتی جدید است.

۴. برندسازی: ابزاری برای رقابت در بازارهای جهانی
 برندسازی به عنوان یکی از ابزارهای کلیدی برای تضمین رقابت‌پذیری در بازارهای جهانی مورد توجه قرار گرفت. بیان شد که برندهای فعال در صنایع معدنی باید خود را با استانداردهای زیست‌محیطی و اجتماعی جهانی هماهنگ کنند. سرمایه‌گذاری در برندسازی نه تنها هزینه نیست، بلکه راهی برای ورود به بازارهای جدید و جذب سرمایه‌گذاری‌های بین‌المللی است.

۵. همکاری دانشگاه و صنعت: راه حل برای شکاف مهارتی
 پنل به ضرورت همکاری نزدیک دانشگاه‌ها و صنعت برای انتقال مهارت‌های روز و آماده‌سازی نیروی انسانی برای نسل چهارم صنعت پرداخت. نمونه‌هایی از کشورهایی که این مدل همکاری را اجرا کرده‌اند، نشان داد که دانشگاه‌ها باید از آموزش‌های سنتی فاصله گرفته و به سمت ارائه مهارت‌های عملی و کاربردی حرکت کنند.

۶. اهمیت آموزش مداوم برای مدیران و نیروی انسانی
 در این نشست، بر لزوم آموزش مستمر برای مدیران و کارکنان تأکید شد. آموزش‌های هدفمند و کوتاه‌مدت می‌توانند مدیران را در تصمیم‌گیری‌های بهتر و تعامل مؤثرتر با فناوری‌های جدید توانمند سازند. ذکر شد که یادگیری مداوم، شرط بقای سازمان‌ها در محیط رقابتی امروز است.

▼ این مباحث، نقشه راهی برای تحول در صنایع معدنی و سایر بخش‌ها ارائه می‌دهد که اجرای آن نیازمند تغییرات اساسی در نگرش و رویکردهای سازمانی است.

ردیف	موضوع	مسئول اجرا/ پیگیری	مهلت
۱			
۲			