



شیوه نامه

تاسیس آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال

دانشگاه مهرانبرز

شماره سند:RFI09

یادگیری هدفمند،
توسعه هوشمند

تهیه کننده : مدیر آکادمی	تایید کننده : هیات رئیسه	تصویب کننده: ریاست دانشگاه
نام و نام خانوادگی : سمیه نعمتی تاریخ: ۱۴۰۳/۰۵/۰۱	جلسه ۶۶۴ هیات رئیسه مورخ ۱۴۰۳/۰۵/۰۳	نام و نام خانوادگی: خدایار ابیلی امضا تاریخ: ۱۴۰۳/۰۵/۰۳
شماره آخرین بازنگری: تاریخ آخرین بازنگری: تاریخ ویرایش:		صفحه ۱ از ۱۷

فهرست مطالب

مفهوم و کارکرد آکادمی	۴
ضرورت تاسیس آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال مهرالبرز.....	۴
مزیت های رقابتي آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال در دانشگاه مهرالبرز نسبت به سایر رقبا	۵
اهداف بنیادین تشکیل آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال	۵
دستاوردهای برنامه ریزی شده برای آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال	۵
بررسی های تطبیقی داخلی و خارجی آکادمی های HR	۶
ارتباط آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال با اولویت های راهبردی دانشگاه مهرالبرز در سال ۱۴۰۳.....	۷
ارکان و جایگاه سازمانی آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال در دانشگاه مهرالبرز	۷
پیوست ۱: امکان سنجی تاسیس آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال در دانشگاه (ظرفیت های موجود).....	۱۷
پیوست ۲: گام های تاسیس آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال در دانشگاه	۱۸

فهرست جدول ها و شکل ها

جدول ۱: بررسی تطبیقی داخلی	۱۰
جدول ۲: خلاصه بررسی تطبیقی خارجی	۱۲
شکل ۱: اولویت های راهبردی دانشگاه مهرالبرز در سال ۱۴۰۲	۱۳
شکل ۲: ارکان اصلی آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال مهرالبرز.....	۱۵
شکل ۳: مفهوم ارتباط حوزه های مدنظر در طرح آکادمی، بین مفهوم بازاریابی، درآمدزایی و مسئولیت اجتماعی	۱۶
جدول ۳: فاز اول- تاسیس و راه اندازی آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال در یک بازه ۱۲ ماهه	۱۹



مفهوم و کارکرد آکادمی


مطالعه کارکردها به واسطه معنای لغات و تاریخچه آن ها، شاید رویکردی قدیمی باشد؛ اما هنوز می‌توان از آن بهره برد و به ویژه بعضی از زوایای مفاهیمی را که به عناوین نهادها تبدیل شده‌اند، روشن‌تر کرد و استفاده صحیح‌تری از آن نمود.

آکادمی نام باغی بوده در آتن که افلاطون در آن تدریس می‌کرد و کم‌کم با گذشت زمان معنای انجمن علمی یا فرهنگستان را به خود گرفت (فرهنگ معین). **آکادمی** به فرانسوی (Académie): مؤسسه‌ای پژوهشی یا آموزشی یا عضویت افتخاری است (فرهنگستان زبان و ادب فارسی). البته معنای آکادمی، هم از دوره‌ای تاریخی به دوره‌ای دیگر و هم از حوزه فرهنگی به فرهنگی دیگر، متفاوت بوده است؛ برای نمونه این واژه در بلژیک به معنای «فدراسیون نهادهای دانشگاهی» به کار گرفته می‌شود. به طور کلی میان آموزش (به ویژه آموزش های عالی) و آکادمی، ارتباطی تنگاتنگ و نهادینه وجود دارد. به همین دلیل بعضی از آکادمی‌ها، به خصوص در بلوک شرق، نقش هدایت نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها را بر عهده داشته و دارند. در این نگرش اگر آموزش دگرگون شود، همه چیز دگرگون می‌شود و چنانچه مدیران کشوری در نظر داشته باشند حوزه‌های هنری یا علمی و ادبی را توسعه دهند، لازم است توسط آکادمی‌های خود آموزش را از سطح پایه تا عالی ارزیابی و اصلاح کنند. بدون دگرگونی آموزش، هیچ دگرگونی عمیقی رخ نخواهد داد. موضوع دوره‌های آموزش بسیار مهم است و گرایش‌شناسی و نخبه‌شناسی از اقدامات اصلی آن محسوب می‌شود. همان‌طور که گفته شد، کشورهای بلوک شرق از این الگو بیشتر تبعیت کرده‌اند و دستاوردهای بسیاری نیز در نظام آموزشی خود، در قالب آکادمی، تحصیل کرده‌اند.

طبق تعریف کارکردی فرهنگستان زبان و ادب فارسی از آکادمی، این واژه به به انجمنی رسمی در هر کشور که از بزرگان علوم و فنون برای بحث و تحقیق در مسائل علمی و ادبی تشکیل می‌شود، اطلاق می‌گردد؛ بر اساس این تعریف مبنایی از آکادمی، در ادامه اهداف، دستاوردها و ارکان مدنظر در آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال مهرالبرز، تشریح می‌شود.

ضرورت تاسیس آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال مهرالبرز

با عنایت به اهداف، چشم‌انداز و رسالت ذاتی دانشگاه که نشر دانش و توسعه دانش‌ورزی در حوزه‌های نظری و کاربردی است و به علاوه انتظار نقش‌آفرینی موثر دانشگاه در حوزه ارتباط با صنعت به نحو قابل قبول، تا از طرفی آموزش‌های خود را منطبق بر عالم واقعیت طراحی کند و از طرفی بتواند بر فضای کار و فعالیت اعم از خدمات یا صنعت تاثیر مناسبی بگذارد و در بهبود، توسعه و حل مسائل کسب و کار نقشی فعال داشته باشد و ضمناً نسل فرهیخته‌ای که تربیت می‌کند با شرایط کاری تناسب بهتری داشته باشند و از طرفی در راستای توسعه نام و نشان دانشگاه و ایجاد محمل درآمدزایی مکمل بکوشد، اساساً ورود به بازار آموزش، پژوهش و مشاوره آزاد در عرصه‌های مختلف دانشی از جمله حوزه پراهمیت و مستعد مدیریت و منابع انسانی فرصت مناسبی است که هم اهداف مادی منتفع شود و هم منافع معنوی دانشگاه به نحو مطلوبی برای کلیه ذی‌نفعان دانشگاه از جمله مدیریت، کارکنان، اعضای هیات علمی و دانشجویان تامین شود؛ به علاوه با توجه به زیرساخت‌های مناسب فناوری اطلاعات و فضای

<p>شماره سند: RF109</p> <hr/> <p>4 صفحه</p>	<p>شیوه نامه تاسیس آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال دانشگاه مهربرز</p>	
---	--	---

الکترونیکی و برخورداری از اعضای هیات علمی تمام وقت و اعضای با سابقه چنین فرصتی در راستای ارزش آفرینی برای کلیه ذی نفعان دانشگاه، مغتنم و شایسته توجه است.

مزیت های رقابتی آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال در دانشگاه مهربرز نسبت به سایر رقبا

- مزیت های بالفعل و بالقوه دانشگاه در جهت تشکیل انواع آکادمی های آموزشی، پژوهشی و مشاوره ای در حوزه های مختلف دانشی عبارتند از:
- ۱- مکان فیزیکی دانشگاه در مرکز شهر تهران و در قطب دانشگاهی کشور به منظور هماهنگی بهتر و استفاده از ظرفیت های دانشکدگان همجوار؛
 - ۲- برخورداری از ظرفیت های نرم افزاری و زیرساخت های مناسب فناوری اطلاعات و تولید محتوا که گستره خدمت رسانی را افزایش می دهد و محدودیت های بُعد مسافت را از بین خواهد برد.
 - ۳- ساختار چابک دانشگاه برای پاسخگویی به نیازهای مختلف صنعت و خدمات؛
 - ۴- برخورداری از ظرفیت هیات علمی تمام وقت جوان و با انگیزه و اعضای هیات علمی مجرب و نامی؛
 - ۵- پشتوانه تجربه سال ها فعالیت آموزش الکترونیک، حضوری و ترکیبی در قالب موسسه دانش بنیان؛
 - ۶- ارتباطات گسترده دانشگاهی و اجرایی دانشگاه به منظور ایجاد خزانه های تخصصی و دانشی.

اهداف بنیادین تشکیل آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال مهربرز

۱. برندسازی برای دانشگاه در حوزه های پژوهشی و کاربردی؛
۲. پرداخت به مسئولیت اجتماعی و نهادسازی دانشگاه به عنوان یکی از بسترهای ایجاد نام و نشان نیکو؛
۳. ایجاد باب مشارکت برای همکاران هیات علمی دانشکده مدیریت، کارکنان و حتی دانشجویان دوره تحصیلات تکمیلی در موضوعات کاربردی مدیریت به ویژه منابع انسانی در راستای غنای علمی و پژوهشی و توسعه فرد و دانشگاه؛
۴. ایجاد محل درآمدزایی مرتبط با دانش و ورود به بازار برای همکاران مشارکت کننده و دانشگاه.

دستاوردهای برنامه ریزی شده برای آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال مهربرز

۱. شناسایی و توسعه برند دانشگاه؛
۲. ارتقای کمیت و کیفیت در رزومه دانشی و پژوهشی دانشگاه و اعضای هیات علمی؛
۳. ایجاد درآمد نسبتاً پایدار با عملکرد مناسب تیم آکادمی برای دانشگاه و ذی نفعان درون دانشگاه؛
۴. برقراری ارتباط دانشگاه با صنعت و خدمات و ارزش آفرینی مناسب جمعی برای کلیه ذی نفعان.



بررسی‌های تطبیقی داخلی و خارجی آکادمی‌های HR

به منظور شناسایی گستره فعالیت‌های آکادمی‌هایی که در حوزه منابع انسانی کار می‌کنند؛ بررسی‌های تطبیقی داخلی و خارجی صورت گرفت؛ در مجموع در تمامی این آکادمی‌ها، نقطه مشترک، آموزش، منتورینگ، کوچینگ و مشاوره منابع انسانی به اشکال مختلف حضوری، مجازی و یا ترکیبی است (جدول‌های شماره ۱ و ۲).

جدول ۱- بررسی تطبیقی داخلی

بررسی تطبیقی داخلی						
نام	وابستگی	حوزه فعالیت	نحوه فعالیت	مرجع صادرکننده مجوز	آدرس سایت	محل و سال تاسیس
۱. آکادمی همراه	همراه اول	توسعه و توانمندسازی نیروی انسانی در اکوسیستم دیجیتال ۱- جبران خلاء آموزشی و مهارتی در اکوسیستم دیجیتال ۲- ایجاد آمادگی در دانشجویان برای ورود به بازار کار ۳- فراهم آوردن بسترهای آموزشی برای دانش آموزان به شیوه منتورینگ و تسهیلگری	مجازی و حضوری	دارای نماد تجارت الکترونیکی (e-نماد)	https://hamrah.academy/	تهران- ۱۳۹۹
۲. مکتب‌خونه	دانشگاه شریف- ندای دانش همراه ایرانیان	آموزش مجازی با کیفیت برای همه؛ بدون مرز، همیشه، همه جا به شیوه منتورینگ در یک طیف گسترده‌های از حوزه‌ها و سطوح مختلف برنامه‌نویسی، زبان‌های خارجی، آی‌تی و نرم‌افزار مدیریت و کسب و کار، مالی و سرمایه‌گذاری دانشگاهی: فنی و مهندسی دانشگاهی: علوم پایه، انسانی، پزشکی مهارت‌های زندگی، هنر همکاری در تولید محتوا و رزرو استودیو برای ضبط محتوا (شفق و آسمان) https://knowledgebase.maktabkhooneh.net/landing-studio ارائه گواهینامه رسمی دانشگاه صنعتی شریف و دیگر موسسات آموزشی	مجازی	دارای نماد تجارت الکترونیکی (e-نماد)	https://maktabkhooneh.org/	تهران-؟
۳. آکادمی دریایی سیراف	شرکت فنی مهندسی صنعت و دریایی فن‌آوران سیراف	بهبود نیروی انسانی حوزه صنایع دریایی کشور رسمی برگزاری دوره‌های آزاد مثل MBA, DBA و برگزاری رویداد در حوزه دریایی	حضوری	-	https://syrafmaritime.academy/	تهران-؟
۴. آکادمی تخصصی مدیریت منابع انسانی	سونیا جلالی	برگزاری دوره‌های مربوط به حوزه حرفه‌ای منابع انسانی	حضوری و مجازی	دارای نماد تجارت الکترونیکی (e-نماد)	https://hrmacy.ir/	تهران-؟



بررسی تطبیقی داخلی

نام	وابستگی	حوزه فعالیت	نحوه فعالیت	مرجع صادرکننده مجوز	آدرس سایت	محل و سال تاسیس
۵. آکادمی اندازه (شعارشان: منابع انسانی دیجیتال و داده محور)	شرکت دانش بنیان راهکار توسعه و ارزیابی اندازه -	آکادمی اندازه: با سرویس مشاوره و کوچینگ مسیر شغلی Coaching Career از مرحله ساخت رزومه و یافتن شغل تا ارتقای شغلی و رفتن به گام بعدی را برای مخاطبان زیر حمایت می کند: برای دانش آموزان و دانشجویان برای متقاضیان ورود به بازار کار برای ارتقا و توسعه مسیر شغلی (شاغلین) پلتفرم اندازه: نرم افزار آنلاین ارزیابی است که استفاده از آزمون های جذاب و استخدا، پرسشنامه های ارزیابی ۳۶۰ درجه و مدیریت عملکرد و نظر سنجی های آنلاین را برای واحدهای (HR)، مدیران و مشاوران منابع انسانی یکپارچه، سریع و داده محور کرده است. (پلتفرم ارزیابی تناسب شغلی و مدیریت استعدادها)	مجازی و حضوری	دارای نماد تجارت الکترونیکی (e-نماد)	https://andaze.io/	تهران - ۱۳۹۸
۶. آکادمی سیمرغ	هدلینگ سیمرغ	برگزاری سمینار، همایش، کنفرانس در داخل و خارج از کشور خدمات مشاوره مدیریت در کلیه حوزه های مدیریت عمومی، مدیریت مالی و حسابداری، علوم سازمانی و منابع انسانی، مدیریت تکنولوژی، مدیریت تولید، مدیریت بازاریابی و فروش، مدیریت مذاکرات و قراردادها، مدیریت زنجیره تامین، برگزاری نمایشگاه های تخصصی، ارتقاء و توسعه سیستم های نوین مدیریت و فناوری اطلاعات و تحول دیجیتال، توسعه منابع انسانی و رفتار سازمانی و تحقیق و پژوهش در حوزه مدیریت، روانشناسی و رفتار سازمانی، ارائه علمی خدمات تخصصی حوزه کسب و کار و توانمندسازی مهارت های فردی و سازمانی و توسعه علوم مدیریت منابع انسانی و مفاهیم علوم سازمانی، برنامه ریزی و طراحی و اجرا سمینارهای تخصصی و دوره های سازمانی در کلیه حوزه های مدیریت، علوم سازمانی، منابع انسانی و کسب و کار موفق به اخذ مجوز و شروع به فعالیت نموده است.	حضوری	-	https://simorghacademy.org/	تهران - ۱۴۰۲
۷. آکادمی منابع انسانی میلاد	-	ارائه دهنده آموزش و مشاوره مدیریتی در حوزه منابع انسانی فروش خلاصه کتاب های مدیریتی	مجازی	دارای نماد اعتماد الکترونیکی (e-نماد) از وزارت صنایع و معادن کشور	https://miladhr.ir/	شیراز - ؟
۸. آکادمی مدیریت منابع انسانی ارغوان مریدی	الهه مریدی	مریی گری و مشاور منابع انسانی	مجازی و حضوری	دارای نماد اعتماد الکترونیکی (e-نماد) از وزارت	https://arghavanmoridi.com/	شیراز ۱۴۰۲



بررسی تطبیقی داخلی

نام	وابستگی	حوزه فعالیت	نحوه فعالیت	مرجع صادرکننده مجوز	آدرس سایت	محل و سال تاسیس
۹. آکادمی اچ آر باکس تنها مرجع تخصصی منابع انسانی در صنعت	شرکت توسعه سرمایه انسانی آرمین فرداد	نرم افزار یکپارچه منابع انسانی (HRIS) HRBOX مشاوره مدیریت منابع انسانی	مجازی و حضوری	دارای نماد اعتماد الکترونیکی (e-نماد) از وزارت صنایع و معادن کشور مرکز ملی فضای مجازی سازمان نظام صنفی رایانه ای کشور اتاق بازرگانی صنایع و معادن	https://academy.hrbox.me/	تهران- ۱۴۰۲
۱۰. آکادمی راهبرد کسب و کار ایرانیان پژوهشگاه فناوری های پیشرفته آموزش مجازی ایرانیان (دکتر محمد رفیعی نیا، عضو هیات علمی دانشگاه)	یکی از زیر مجموعه های مرکز پژوهشی هدایتگران اندیشه پارس	برگزاری دوره های آنلاین MBA و DBA با همکاری EBS سوئد دوره های آنلاین MBA سلامت ✓ یادگیری مهارت های مدیریت استراتژیک با گیمیفیکیشن (کارگاه نبرد پادشاهان) ✓ دوره مجازی بیولوژی سیستمها مشترک با دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ✓ کلوب رهبران فراملی ایران (ارایه خدمات مدیریتی و آموزشی با هدف ایجاد شبکه ای گسترده از مدیران ملی و فراملی با رویکرد تسلط بر توسعه سازمانی و فردی و ایجاد رشد و سودآوری برای اعضای خود) ✓ فروش کتابهای مدیریت و کسب و کار ✓ دوره های آنلاین مدیریتی ✓ همکاری پژوهشی با مراکز دانشگاهی و تحقیقاتی معتبر ملی و بین المللی ✓ برنامه eLOG یا eLearning On-the-Go برای توسعه آموزش مجازی بر بستر تلفن های همراه و شبکه های مخابراتی نسل ۴	مجازی و حضوری	دارای نماد اعتماد الکترونیکی (e-نماد) از وزارت صنایع و معادن کشور	https://www.elearnever.com/	اصفهان- ؟
۱۱. آکادمی مدیران پریمیوم	نیما کیمیایی	واحد دیجیتال پریمیوم (مشاوره در دیجیتال مارکتینگ) واحد کوچینگ واحد گیمیفیکیشن واحد اکو (مشاوره کسب و کار)	حضوری و مجازی	-	https://kimiai.ir/	دارای شعبی در تهران، یزد، شیراز، کرمان



بررسی تطبیقی داخلی

نام	وابستگی	حوزه فعالیت	نحوه فعالیت	مرجع صادرکننده مجوز	آدرس سایت	محل و سال تاسیس
		واحد آکادمی مدیران (برگزاری دوره های آموزشی برای مدیران ارشد سازمانی، سرپرستان، کارشناسان ارشد، کارآفرینان و صاحبان مشاغل از جمله مذاکره، فروش و ...)				اصفهان و بندرعباس
۱۲. آکادمی مدیریت سینرژیک	-	دوره های سه یا شش ماهه یکپارچه مدیریت	-	-	https://faradidgah.ir/	تهران-؟
۱۳. آکادمی مدیریت نوری پور	محمد مهدی نوری پور	مشاوره، آموزش، مقاله، پادکست و فیلم در زمینه مدیریت	مجازی و حضوری	دارای نماد تجارت الکترونیکی (e-نماد)-مرکز توسعه تجارت الکترونیک وزارت صمت	https://academy.nooripour.ir/	تهران- ۱۴۰۰
۱۴. آکادمی سه میم	بنیاد توسعه مدیریت فدائی منش	پرورش «مشاور»، «مربی» و «منتور» کسب و کار با رویکردی علمی کاربردی و مبتنی بر فرهنگ ایرانیان (تولید محتوای آموزشی در قالب کتاب و فیلم)	مجازی و حضوری	دارای نماد تجارت الکترونیکی (e-نماد)-مرکز توسعه تجارت الکترونیک وزارت صمت	https://semimacademy.com/	تهران-؟

جدول ۲- خلاصه بررسی تطبیقی خارجی

خلاصه بررسی تطبیقی خارجی						
نام	وابستگی	حوزه فعالیت	نحوه فعالیت	مرجع صادرکننده مجوز	آدرس سایت	محل و سال تاسیس
Dave . ^۱ Ulrich HR Academy	RBL Group	برگزاری دوره های آموزشی مدیریت منابع انسانی (۶ هفته) با رویکرد ارزش آفرینی مدنظر آقای اولریش برای کلیه ذینفعان به صورت دوره حضوری، ویدیوی آموزشی، بحث آزاد مجازی و حضوری با مشاوران و متخصصان مبرز تیم RBL در حوزه منابع انسانی	ترکیبی	-	https://www.rbl.net/the-dave-ulrich-hr-academy	ایالات متحده- ۱۹۹۹
. ^۲ Academy to Innovate HR (AIHR)	-	ارائه برنامه های آموزشی مهارت محور آنلاین در سطح جهانی برای حرفه ای های مختلف منابع انسانی از جمله توانمندی مدیران، مدیریت استعدادها، متریک ها و داشبوردهای منابع انسانی در بستر پلتفرم LCMS مربوط به خود. دارای مشتریانی از شرکتهای بوش، زیمنس، آمازون، فیلیپس و نایک است.	مجازی	-	https://www.aihr.com/	هلند-۲۰۱۶
HR . ^۳ Academy	VirNet Mediation and the Mediation Network of North America	ارائه آموزش و مشاوره در حوزه منابع انسانی به صورت تعاملی ارائه فیلمهای آموزشی آنلاین	ترکیبی	-	https://humanresources.academy/	ایالات متحده-؟
HR . ^۴ Academy	The Academy – PwC Educational Institute	ارائه آموزش و مشاوره در حوزه منابع انسانی		-	https://www.pwc.com/sk/en/academy/hr-academy.html	اسلوواکی-؟
Jon . ^۵ Ingham Strategic HR Academy	-	تشکیل گروه های تخصصی منابع انسانی در گستره بین المللی و آموزش و منتورینگ در حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی و توسعه سازمانی و فردی در سه سطح خدمات اعضای طلایی، نقره ای و پلاتینی	ترکیبی	-	https://joningham.academy/	انگستان-؟
Josh . ^۶ Bersin academy HR	-	آموزش و مشاوره و حمایت حوزه های تخصصی منابع انسانی و ایده پردازی در این خصوص در گستره جهانی برای مدیریت چالشهای جهانی منابع	ترکیبی	-	https://bersinacademy.com/	انگستان-؟

خلاصه بررسی تطبیقی خارجی

نام	وابستگی	حوزه فعالیت	نحوه فعالیت	مرجع صادرکننده مجوز	آدرس سایت	محل و سال تاسیس
		انسانی به وسیله ارتباط با متخصصان مبرز منابع انسانی				
WHM . ^۷ HR academy	SABPP Company	آموزشهای بلند مدت و کوتاه مدت و مشاوره در حوزه های تخصصی منابع انسانی از جمله قوانین کار، استخدام، نگهداشت و ... به وسیله متخصصان بین المللی	ترکیبی	-	https://whmhracademy.co.za/	آفریقای جنوبی- پرتوریا-؟
B+HR . ^۸ academy	United Nations Development Programmed	انجام آموزش و مشاوره های مربوط به حوزه حقوق و قوانین حوزه منابع انسانی	ترکیبی	-	https://www.undp.org/rolhr/business-and-human-rights/bhr-academy	سازمان ملل متحد

ارتباط آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال با اولویت‌های راهبردی دانشگاه مهرالبرز در سال ۱۴۰۳

با توجه به اولویت‌های راهبردی چهارگانه دانشگاه در سال جاری و بالاخص اولویت اول و چهارم (شکل ۱) توسعه آموزش الکترونیکی در همکاری با دانشگاه‌ها و سازمان‌ها و نیز توسعه دستاوردهای پژوهشی، به نظر می‌رسد تاسیس آکادمی‌های دانشی از جمله آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال با حوزه‌های فعالیت متنوع که بتواند نیازهای مختلف صنعت و خدمات را با راهکارهای علمی و پژوهشی از جمله آموزش، تحقیق و مشاوره به نحو شایسته پاسخ دهند، تصمیمی استراتژیک و در خور برای دانشگاه است؛ بازی برد-بردی که می‌تواند علاوه بر احصای اهداف و منافع مختلف دانشگاه، همکاران و دانشجویان را نیز همراه کرده و با ایجاد پیوند بین دانشگاه و فضای کار، پویایی و نشاط را به نحو مطلوبی از قبال ارزش‌آفرینی جمعی به وجود آورد و توسعه‌ای همه‌جانبه را برای کلیه ذی‌نفعان دانشگاه رقم بزند.

در این مسیر لازم است به سه نکته مهم توجه داشته باشیم اولاً؛ شکل‌گیری موثر ساختار آکادمی و حصول به نتایج متعالی بی‌شک زمان بر خواهد بود و به سهولت امکان‌پذیر نیست و نیازمند صرف هزینه‌های اولیه، صبوری و همراستایی کلیه ارکان دانشگاه است؛ دوماً؛ برای بازاریابی و بازرگرمی و بازاریابی در خصوص حوزه‌های مختلف فعالیت‌های آکادمی لازم است مطالعه و برنامه ریزی لازم در راستای برنامه راهبردی سالانه صورت گیرد و نیز لازم است این وظایف به نحو شفاف و کارآمدی تعریف شده و تخصیص یابد و سوماً لازم است تاب‌آوری و میزان ریسک‌پذیری دانشگاه در خصوص فعالیت‌های آکادمی در راستای بودجه سالانه مدنظر قرار گیرد تا بتوان برنامه‌ریزی کوتاه مدت مناسب، منطقی و قابل ارزیابی را برای آکادمی طراحی کرد.



شکل ۱- اولویت‌های راهبردی دانشگاه مهرالبرز در سال ۱۴۰۳



ارکان و جایگاه سازمانی آکادمی HR در دانشگاه مهرالبرز

ارکان متصور برای آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال در دو حوزه کلی: ۱- حوزه عام المنفعه (مسئولیت اجتماعی) و ۲- حوزه منفعت خاص (سودمحور) مشتمل بر زیرحوزه‌های زیر تعریف می‌شوند (شکل ۲):

۱- حوزه منفعت عمومی (مسئولیت اجتماعی) در قالب طرح یا "بنیاد مهرورز" کمک به توسعه سرمایه انسانی ملی- کمک به برندسازی می‌کند و افراد تحت پوشش خود به سفیران و مبلغان آکادمی تبدیل خواهند شد.

✓ مهارت‌آموزی به دانشجویان و دانش‌آموزان به عنوان سرمایه انسانی ملی با ایجاد فرصت‌های درون دانشگاه و یا در سازمان‌های همکار دانشگاه به خصوص در سازمان‌های زیرمجموعه بهزیستی و مناطق کمتر برخوردار؛

✓ کاربایی برای فارغ التحصیلان و مهارت‌آموزان دانشگاه در قالب فعالیت‌های ارتباط با صنعت، کانون دانش‌آموختگان و سایر کانال‌های ارتباطی؛

✓ مشاوره ادامه تحصیل و برنامه ریزی کارراهه تحصیلی و شغلی (مدیریت استعداد)؛

✓ برگزاری نشست‌ها، ایونت‌ها و کنفرانس‌ها در حوزه‌های مرتبط با سرمایه انسانی.

۲- حوزه منفعت خاص (سودمحور): به دو بخش دانشگاهی و آزاد تقسیم شود:

✓ کلینیک‌های تخصصی حوزه‌های مرتبط با منابع انسانی، رفتار سازمانی، روابط کار، روانشناسی صنعتی و ... شامل عارضه‌یابی و آسیب‌شناسی، مشاوره، توسعه و کوچ سازمانی در این حوزه‌ها از جمله مدیریت استعداد؛ در قالب پاتولوژی و کلینیک منابع انسانی؛

✓ مشاوره و پیمان‌پذیری در حوزه‌های مختلف کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی؛

✓ کانون ارزیابی و توسعه مدیران (منوط به اخذ مجوز از سازمان امور اداری و استخدامی برای همکاری یا بخش دولتی)؛

✓ تربیت مدیر و کارشناسان و متخصصین حوزه‌های منابع انسانی به روش مربیگری و منتورینگ؛

✓ توانمندسازی و آموزش فردی، گروهی و سازمانی در حوزه‌های مختلف؛

✓ کاربرد هوش مصنوعی و تحول دیجیتال در کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی؛

✓ انجام پروژه‌های بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای؛ در قالب پژوهشکده یا مرکز پژوهشی سرمایه انسانی؛

✓ کارگاه‌های روش تحقیق و جعبه ابزار تحقیق کیفی و کمی در موضوعات منابع انسانی؛

✓ تولید محتوای ویدیویی، پادکست و اینفوگرافی و موشن‌گرافی در حوزه‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی (داستانگویی سازمانی)؛ در قالب "استودیو دانش سرمایه انسانی"؛

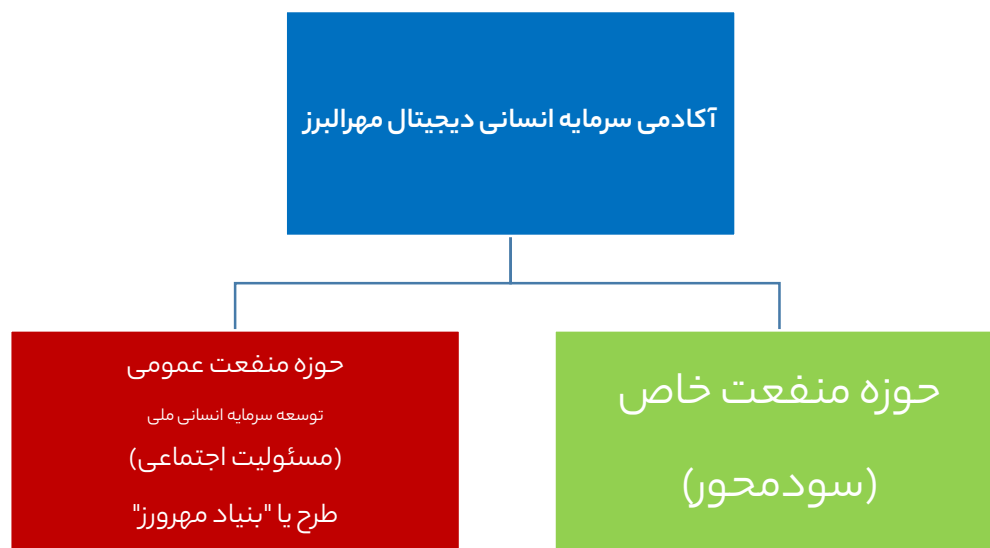
✓ واگذاری استودیو جهت ضبط محتواهایی مربوط به منابع انسانی؛

✓ مرکز تخصصی خدمات یادگیری الکترونیکی (مه‌ریاد) در حوزه‌های مدیریت منابع انسانی؛

✓ کلینیک مه‌روان در حوزه روابط کار، روانشناسی صنعتی و رفتار سازمانی؛

✓ برگزاری و یا مشارکت در نشست‌ها، ایونت‌ها و کنفرانس‌ها در حوزه منابع انسانی؛

✓ کرسی یونسکو در آموزش و یادگیری الکترونیکی در حوزه سرمایه انسانی بین‌المللی از جمله برگزاری ایونت‌ها، نشست‌ها و وبینارهای بین‌المللی!



شکل ۲- ارکان اصلی آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال مهربرز

با توجه به آشفته‌بازار استفاده از واژه آکادمی در حوزه‌های مختلف، خاصه در حوزه‌های مربوط به مدیریت و کسب و کار (بنا به بررسی تطبیقی داخلی و خارجی جدول ۱ و ۲)، به نظر می‌رسد برای کاهش میزان ریسک ورود که به خصوص برای دانشگاه به جهت جایگاه و شان خاص، توجه به این ریسک بااهمیت‌تر است. در گام نخست می‌بایست با توجه به راهبردها و اهداف بلندمدت و میان مدت دانشگاه از یک طرف و ظرفیت‌ها و منابع از طرف دیگر، جایگاه و گستره ورود و فعالیت را در این بازار تعریف کرد.

برای تحقق این امر مهم شورای راهبردی آکادمی به شرح زیر تشکیل خواهد شد:

الف: ترکیب شورای راهبری آکادمی: متشکل از اعضای حقوقی شامل؛ ریاست / قائم مقام دانشگاه، ریاست دانشکده مدیریت، معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه و اعضای حقیقی شامل صاحب‌نظران و پیشکسوتان مرتبط و رئیس آکادمی سرمایه انسانی به عنوان دبیر شورا.

ب: شرح وظایف شورای راهبری:

بررسی و تصویب چشم انداز و خط مشی های اجرایی آکادمی

بررسی برنامه زمانی عملیات اجرایی هر فاز

بررسی عملکرد فازهای عملیاتی آکادمی و ارائه راهکار و پیشنهاد

کمک به حسن اجرای فازهای عملیاتی آکادمی ارائه پیشنهادات نوین در زمینه فعالیت های آکادمی همکاری در جهت معرفی و فرصت سازی برای فعالیت آکادمی، در دستگاه های اجرایی دولتی، نهادهای عمومی غیردولتی و سازمان های خصوصی.

با توجه به بررسی های انجام شده، یکی از حوزه هایی که به نحو مناسبی می تواند بستر ساز موفقیت برند، بازاریابی و نهایتاً درآمدزایی شود توجه به مسئولیت اجتماعی و پرداخت به منفعت عمومی در قالب فعالیت های آموزشی و حمایتی عام المنفعه با لحاظ رعایت هزینه- فایده برای دانشگاه است، که برخی از آکادمی ها به نوعی به آن پرداخته اند که توجه به آن مناسب شان دانشگاه نیز می باشد (شکل ۳).

نکته قابل توجه دیگر بررسی جایگاه سازمانی آکادمی با توجه به ارکان در نظر گرفته شده برای آن می باشد؛ به دو صورت می توان به این جایگاه پرداخت؛ ۱- در یک دیدگاه، جایگاه آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال را دانشی و مبتنی بر ظرفیت اعضای هیات علمی بدانیم؛ در این دیدگاه، ساختار آکادمی لازم است در دانشکده مدیریت و به صورت تخصصی در گروه مدیریت منابع انسانی قرار گیرد؛ ۲- در دیدگاه دیگر چنانچه شان درآمدزایی برای آن قابل باشیم و وجوه بازاری آکادمی پررنگتر باشد و اعضای هیات علمی خزانه ها و بازوهای انجام فعالیت های آکادمی باشند در این صورت لاجرم لازم است ساختار و محل قرارگیری آن در ارکان اجرایی دانشگاه قرار گیرد؛ که نحوه نگرش و تصمیم گیری نیازمند بحث و توجه به فاکتورهای اهمیت برای تصمیم گیران دانشگاه است.




شکل ۳- مفهوم ارتباط حوزه های مدنظر در طرح آکادمی، بین مفهوم بازاریابی، درآمدزایی و مسئولیت اجتماعی با توجه به گستردگی بازار آکادمی و کاربردهای درست و نادرست از این واژه، در فعالیت های مختلف مدیریت از جمله منابع انسانی، برای ادامه، طرح دو سوال اساسی و اصلی وجود دارد که پاسخ به آنها ضروری است:

۱-هدف ما از ایجاد آکادمی چیست؟ آیا این هدف با تاسیس یک مرکز آموزشی-پژوهشی و یا یک پژوهشکده مدیریت منابع انسانی حاصل نمی شود؟ آیا می توان گستره کار را در ورود به حدی بزرگ تعیین کرد که ذیل آن ارکان دیگری همچون مرکز تخصصی و پژوهشکده هم شکل بگیرند؟ هدف از این سوال روشن کردن هدف اصلی در راستای راهبردهای بلندمدت و انتظارات مدیران ارشد دانشگاه است.

۲-گستره وظایف و ماموریت های آکادمی مدنظر چیست؟ چه بخشی از بازار با توجه به زیرفعالیت های معرفی شده، هدف اصلی است؟ چه بخش هایی از دانشگاه درگیر فعالیت های آکادمی خواهند بود؟ آیا با رقبا و فعالان این عرصه، اتحادی متصور است؟ ظرفیت ها و منابع در دسترس فعلی و در آینده چیست؟ چه ارتباطی با راهبردهای کوتاه، میان و بلند مدت دانشگاه خواهد داشت؟ راهبرد آکادمی چه خواهد بود؟ ارزش افزوده مدنظر از آکادمی با توجه به بازار انتخابی چیست؟

این هر دو سوال فوق در فاز اول استقرار آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال پاسخ داده خواهند شد.

<p>شماره سند: RFI09</p> <hr/> <p>16 صفحه</p>	<p>شیوه نامه تاسیس آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال دانشگاه مهرالبرز</p>	
--	--	---

پیوست ۱: امکان سنجی تاسیس آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال در دانشگاه (ظرفیت های موجود)

سرمایه انسانی (زیرساخت های مغزافزاری):


- اعضای هیات علمی تمام وقت دانشکده مدیریت و سایر اعضای تمام وقت دیگر دانشکده ها در صورت علاقمندی و برخورداری از تجربه لازم به صورت دائمی یا موقتی
- اعضای هیات علمی مدعو برجسته در حوزه مدیریت و خاصه منابع انسانی و رفتار سازمانی (خزانه دانشی از اعضای هیات علمی مجرب و پیشکسوت و اعضای جدید تمام وقت) به عنوان شورای راهبری آکادمی
- دانشجویان و دانش آموزان علاقمند گرایش های مختلف رشته مدیریت
- کارشناسان واحدها مختلف دانشگاه در صورت علاقمندی و برخورداری از تجربه یا دانش لازم

زیرساخت های نرم افزاری:

- نرم افزار آموزشی توسعه یافته مبتنی بر اصول دانش بنیان
- اعتبار نام دانشگاه به عنوان زیرمجموعه وزارت عتف
- ارتباطات گسترده با مراکز آموزشی و سازمان های بخش دولتی و خصوصی
- برخورداری از تجربه لازم در خصوص برگزاری دوره های آموزشی کاربردی
- اتصال با سایر آکادمی های دانشی دانشگاه نظیر آکادمی HSE

زیرساخت های سخت افزاری:

- موقعیت جغرافیایی قرار گیری ساختمان دانشگاه در مرکزیت شهر و نزدیکی به مهمترین قطب های دانشگاهی و سازمان های معظم دولتی و خصوصی
- برخورداری از ظرفیت موجودیتهای وابسته به دانشگاه همچون کلینیک مهروان، مرکز تخصصی خدمات یادگیری الکترونیکی (مهریاد) و کرسی یونسکو در آموزش و یادگیری الکترونیکی
- برخورداری از امکانات تولید محتوای صوتی و تصویری

<p>شماره سند: RFI09</p> <hr/> <p>18 صفحه</p>	<p>شیوه نامه تاسیس آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال دانشگاه مهرالبرز</p>	 <p>۶۸۶۱ دانشگاه مهرالبرز</p>
---	--	--

جدول ۳- فاز اول - تاسیس و راه اندازی آکادمی سرمایه انسانی دیجیتال در یک بازه ۱۲ ماهه