

مهندس «سیدمسعود هما یونفر» رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران:

مدیران منابع انسانی با نوآوری و تغییر شیوه‌های سنتی می‌توانند بهره‌وری را ارتقاء دهند

هما یونفر همچنین افزود: تجربه شرکت‌های موفق نشان می‌دهد که کلید دستیابی به بهره‌وری بالاتر و رفاه و آسایش بیشتر، در به کارگیری خلاقیت و نوآوری است.

وی در بخش دیگری از سخنان خود با برشمردن موفقیت‌های کشورهای آسیای جنوب شرقی در افزایش دو برابر بهره‌وری نیروی کار طی یک دهه و در نتیجه پیش گرفتن نوآوری‌های مداوم، بسیاری از این سازمان‌ها را در این حوزه سرآمد نامید و

گفت: در مقایسه با این شرکت‌ها، ما در داخل بعضاً با نگاه‌های ساده‌انگارانه به بهره‌وری و بی‌توجهی اصولی به مبنای ارتقا آن از جمله به نوآوری، فرصت‌های فراوانی را از دست داده‌ایم.

وی تأکید کرد: مدیران منابع انسانی به عنوان محرک‌های اصلی ارتقا سازمان نمی‌توانند همچون گذشته با شیوه‌ها و رویه‌های سنتی سازمان خود را پیش برند. آنها باید راه حل‌های ساده و پیش پا افتاده را کنار بگذارند. نوآوری به معنی رشد پایدار و توسعه یافته است و یک سازمان نوآور و خلاق، می‌تواند نیازهای تمام ذینفعان خود را به طور متناسب تأمین کند.

نهایت منجر به بهره‌وری بیشتر نیروی انسانی و توسعه روزافزون می‌شود که در جایگاه خود، افزایش ثروت و منافع سازمان و سطح حقوق و دستمزدها را به دنبال دارد. این وضعیت، انگیزه‌های بیشتری را برای کارکنان ایجاد می‌کند و مدیران منابع انسانی که به نوآوری و خلاقیت در سازمان خود فرصت بروز داده‌اند، نقش مهمی ایفا کرده‌اند.

رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران همچنین تأکید کرد: به واسطه این



نوآوری به معنی رشد پایدار و توسعه یافته است و یک سازمان نوآور و خلاق، می‌تواند نیازهای تمام ذینفعان خود را به طور متناسب تأمین کند

نوآوری‌هاست که مدیران منابع انسانی می‌توانند تأثیراتی شگرف در جذب و نگهداشت نیروی انسانی ماهر و تحصیلکرده، کارآفرینی و کنار زدن رقبای سرسخت داشته باشند. همچنین می‌توانند در ارائه خدمات و محصول برتر و بهتر نیز موفق عمل کرده و سرآمد باشند.

رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، توجه به نوآوری و خلاقیت در حوزه منابع انسانی سازمان‌ها را رویکرد مهمی در بهره‌برداری موفق از ایده‌های نوین دانست و تأکید کرد: مدیران منابع انسانی باید برای افزایش بهره‌وری بنگاه‌ها و سازمان‌های خود با تکیه بر نوآوری، رویه‌های خود را بهبود دهند.

مهندس «سیدمسعود هما یونفر» در گفت و گو با خبرنامه انجمن، تصریح کرد: نوآوری‌ها همواره محرک و یکی از عوامل اصلی پیشرفت در عرصه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی بوده است و امروزه همه شرکت‌ها و موسسه‌های موفق و برتر جهان اذعان دارند که نوآوری در فرآیندها، راهبری سازمان، سبک مدیریت و نیز ایجاد تحول در رویه‌های‌شان منجر به افزایش بهره‌وری کارکنان و سازمان‌شان شده است.

وی یادآور شد: مدیران منابع انسانی شرکت‌های موفق همواره توانسته‌اند از طریق شناسایی و به کارگیری خلاقیت‌ها و نوآوری‌های کارکنان خود، جایگاهی برتر را کسب کنند. این ضرورت جهان پر رقابت امروز است که بهره‌مندی از نوآوری را بیش از همیشه ضروری می‌سازد؛ چراکه بدون آن توسعه‌ای رخ نخواهد داد.

وی تأکید کرد: نتیجه این تغییر و تحول و اجازه دادن به بروز نوآوری و خلاقیت، مسیر رشد و تعالی را هموار می‌کند و بهره‌وری را افزایش می‌دهد.

مهندس هما یونفر ادامه داد: نوآوری در فرآیندها، رویه‌ها و نیز گشودن زاویه‌های جدید در سبک مدیریت و راهبری سازمان‌ها در



“منوچهر توکلی” معاون منابع انسانی و بهبود بهره‌وری شرکت توانیر:



مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها به مدل اجرایی یکپارچه نیاز دارد

نیروی انسانی از درون بدنه وزارت نیرو است. در میان وزارتخانه‌ها و سازمان‌های داخل کشور، با توجه به حساسیت کار و ضرورت داشتن تخصص بالا، همواره تلاش بر این بوده و هست که با برگزاری دوره‌های آموزشی و بازآموزی و نیز برپایی آزمون‌های متعدد در کنار تشکیل کارگاه‌های تربیت نیروی انسانی، منابع انسانی مورد نیاز مجموعه انتخاب و جذب شوند.

معاون منابع انسانی و بهبود بهره‌وری شرکت توانیر، در بخش دیگری از سخنان خود درباره میزان اثرگذاری انجمن مدیریت منابع انسانی ایران بر اصلاح موانع موجود بر سر راه توسعه منابع انسانی گفت: مقررات زدایی یکی از مهم‌ترین کارهایی است که انجمن می‌تواند با اصلاح آن به وجود مقررات پیچیده که سازمان‌ها را در بحث منابع انسانی، سردرگم کرده پایان دهد. بحث مالکیت دولتی و غیردولتی یکی دیگر از این موانع است. در بسیاری از اموری که شاهد حضور و مشارکت بخش خصوصی در کنار بخش دولتی هستیم، می‌توان متوجه نگاه‌های یکسان بود. در حالی که باید نگاه به عملکرد شرکتها درباره نیروی انسانی با توجه به ماهیت خصوصی یا دولتی آنها تفاوت کند.

وی افزود: نکته دیگر تهیه و طراحی یک مدل اجرایی جامع و مانع برای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها و نگاه‌هاست. به این ترتیب به وحدت رویه ای در حوزه منابع انسانی خواهیم رسید و تکلیف مدیران منابع انسانی مشخص می‌شود.

توکلی ادامه داد: بحث دیگر، تخصصی و حرفه‌ای شدن منابع انسانی است که به نظر می‌رسد با تدوین یک نظام‌نامه از سوی انجمن شکل واقعی تری به خود می‌گیرد.

وی افزود: برگزاری دوره‌های آموزشی و بازآموزی و نیز همایش‌های ادواری علمی نیز از حرکت‌های مفید انجمن است البته باید تلاش شود تا دامنه تجربیات مشترک و بهره‌گیری سازمانها از این مسایل و تجربیات گسترده‌تر و مفیدتر شود.

بالایی را شامل می‌شوند، نشانگر این است که شاخصه نیروی انسانی در وزارت نیرو، نه تنها موضوعی محوری و با اهمیت است بلکه باید از شاخص‌های مهمی برخوردار باشد.

توکلی، غیرسیاسی بودن، داشتن تخصص بالا، کارآمدی و بهره‌وری افزون و نیز آموزش، تربیت و تامین نیروی انسانی مورد نیاز از درون بدنه را به عنوان شاخص‌های منابع انسانی در این مجموعه دانست.

وی توضیح داد: میزان تغییرات و انتصاب‌های مدیران و کارشناسان صاحب فن در این مجموعه از خارج آن

به دلیل تخصصی بودن موضوع کار، بسیار اندک و ناچیز است. دیگر اینکه براساس آمارهای موجود بیش از ۲۰ درصد نیروهای مشغول به کار در مجموعه وزارت نیرو مدرک بالاتر از کارشناسی دارند و حدود ۴۰ درصد دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم هستند که این قابل توجه است. طبعاً دارندگان مدارک تحصیلات تکمیلی نقش مهمی نیز ایفا می‌کنند که مجموعه توانیر از داشتن این سرمایه‌های انسانی بی‌نصیب نبوده و نیست.

معاون منابع انسانی و بهبود بهره‌وری شرکت توانیر، در تشریح کارآمدی نیروی انسانی این مجموعه به پرکاری آنان در نهایت کم توقعی و احساس مسئولیت بالا اشاره کرد و افزود: وفاداری به سازمان در مجموعه صنعت برق بسیار بالاست و مهمترین دلیل آن این است که کارکنان ما احساس ارایه خدمات مستقیم به هم‌نوعان خود دارند و وقتی می‌بینند با تلاش یک مجموعه روشنی به منازل مردم می‌رسد، خشنود هستند.

وی افزود: در همین ارتباط باید به نکته مهم دیگری هم اشاره کنم و آن چگونگی تامین

به اعتقاد معاون منابع انسانی و بهبود بهره‌وری شرکت توانیر، در صورت دستیابی به یک تئوری جامع و ارایه یک مدل اجرایی یکپارچه برای مدیریت منابع انسانی کشور، همه سازمان‌ها جزایر تئوری‌های توصیه شده خود را کنار می‌گذارند و در آن زمان می‌توانستیم از تجربه‌های یکپارچه و در عین حال متنوع برای رشد و ارتقا منابع انسانی استفاده کنیم.

“منوچهر توکلی” در گفتگو با خبرنگار انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، با تشریح تاریخچه و سابقه توجه به نیروی انسانی و شکل‌گیری تدریجی مدیریت منابع

انسانی در مجموعه وزارت نیرو و شرکت‌های زیرمجموعه، از ضرورت‌های پیگیری مسایل منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی ایران توسط انجمن مدیریت منابع انسانی ایران سخن گفت.

وی با اشاره به تعداد مشترکان و بهره‌مندان از خدمات ارایه شده توسط وزارت نیرو در بخش‌های آب، فاضلاب و برق در سراسر ایران، توجه به طراحی و اجرای پروژه‌های “توسعه” ای در وزارت نیرو و شرکت‌های زیرمجموعه آن را همواره یکی از نکات مورد توجه تصمیم‌سازان کشور دانست و افزود: تحقق این پروژه‌های توسعه محور و نیز ضرورت در اختیار داشتن فناوری‌های نوین برای پاسخگویی به نیازهای مردم در هر سه بخش، اهمیت توجه به اشتغال نیروهای کارآمد و کارآزموده را برای وزارت نیرو بیش از پیش کرده است.

وی افزود: از سوی دیگر وسعت ارایه خدمات به مشترکان، که برای مثال در بخش برق بیش از ۲۰ میلیون مشترک برآورد شده است و اکنون بیش از ۹۹/۵ درصد مردم، برق مصرف می‌کنند، همچنین مشترکان استفاده از منابع آب که رقم





نخستین گردهمایی اعضای انجمن در سالجاری برگزار شد اعلام نتایج نظر سنجی توسعه و بهبود فعالیت های آینده انجمن



به دنبال مصوبه هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران مبنی بر تشکیل گردهمایی اعضای انجمن به صورت هر شش ماه یکبار، نخستین هم اندیشی اعضا و هیات مدیره انجمن با حضور ۸۰ نفر از اعضای حقیقی و حقوقی، روز بیست و نهم مهر ماه برگزار شد.

به گزارش خبرنگار انجمن و به نقل از دبیرخانه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، در ابتدای این گردهمایی مهندس «عباس غفاری» عضو هیات مدیره انجمن به ارائه گزارشی درباره فعالیت های انجمن طی شش ماهه اول سالجاری پرداخت.

در بخش دیگری از این گردهمایی، دکتر «بهزاد ابوالعلائی» در سخنانی با موضوع مباحث علمی نوین در حوزه منابع انسانی درباره سرمایه های پنهان سازمان ها سخنانی ایراد کرد که با استقبال شرکت کنندگان همراه بود.

در بخش پایانی این هم اندیشی، براساس برنامه ریزی های انجام شده، فرم های ویژه «نظر سنجی توسعه و بهبود فعالیت های آینده انجمن» در بین شرکت کنندگان توزیع شد. در این فرم ضمن تصریح بر نقش انجمن های تخصصی در پیشبرد اهداف حرفه ای و اشاره به مقدمات شکل گیری و تاسیس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، از اعضای شرکت کننده در گردهمایی خواسته شد تا به منظور توسعه بخشی و بهبود فعالیت ها و برنامه های انجمن، به سوالات مطرحه پاسخ گویند.

جمع بندی نظرات و پیشنهادات اعضای شرکت کننده در جلسه گردهمایی مورخ ۸۷/۷/۲۹

مجموع پاسخ دهندگان: ۲۶ نفر

سوال الف) جهت توسعه و اعتلای نام و جایگاه انجمن، انجام چه اقدامات و برنامه هایی را پیشنهاد می کنید؟

- برگزاری همایش های پرمحتوا با استادان مجرب و در صورت امکان استادان خارجی (۶ مورد)
- برقراری ارتباط با سطوح بالای کشور، نظیر حوزه ریاست جمهوری، مجلس، وزارتخانه ها (۹ مورد)

- تفویض اختیارات بیشتر
- گزارش عملکرد با توجه به برنامه های اعلام شده

HR

- پربار کردن سایت و دریافت هزینه از مراجعه کنندگان به سایت
- برگزاری جلسات مشورتی با

نمایندگان اعضای حقوقی

- ایجاد بانک اطلاعاتی نیروی انسانی متخصص در زمینه HR

- برگزاری گردهمایی با حضور نخبگان منابع انسانی در سطح کشور برای آشنا کردن آن ها با انجمن

- انجام اقدامات لازم برای شناساندن بیشتر انجمن در سطح جامعه

- حضور اعضا و نماینده هیات مدیره انجمن در همایش ها و گردهمایی هایی که از طرف سازمان ها برگزار می شود و نیز شناساندن انجمن و اشاعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی

- انجام تبلیغات در سطح کشور؛ متأسفانه خیلی از سازمان های مستقر در تهران و به خصوص در استان ها هیچگونه اطلاعی از وجود انجمن ندارند.

- ورود به حوزه مدیریت در سطح کشور و حرفه ای کردن آموزش ها در انجمن و صدور گواهینامه تخصصی

- اقداماتی بعمل آید که وزنه علمی و تخصصی انجمن بیش از پیش به کاربران شناسانده شود.

سوال ب) برای تامین هزینه فعالیت ها و اجرای برنامه ها، استفاده از چه منابع مالی را پیشنهاد می کنید؟

- جلب حمایت شرکت ها و سازمان های خصوصی و دولتی (۱۴ مورد)

- چاپ مقالات علمی به روز و تجربیات موفق و فروش آن ها

- برگزاری همایش ها و گردهمایی های تخصصی
- انجام مشاوره های تخصصی در حوزه منابع انسانی شرکت ها

- افزایش حق عضویت (۸ مورد)

- توسعه و گسترش فرهنگ مدیریت منابع انسانی، به طوری که در سازمان ها نوعی نگرش نیاز به این مقوله ایجاد شود، سپس از طریق برگزاری دوره های

آموزشی تخصصی و یا ارائه مشاوره های تخصصی، کسب درآمد خواهد شد.

- برگزاری گردهمایی معاونان و مدیران منابع انسانی سازمان ها و آموزش آن ها؛ به طور یقین از این طریق برای انجمن درآمد ایجاد خواهد شد.

- تولید محصولات قابل فروش نظیر برنامه استراتژیک در حوزه منابع انسانی

- ایجاد تیم های کارآ و فرهیخته برای اجرای پروژه ها

- در صورت ارائه خدمات مناسب، هزینه ها تامین می شود.

سوال ج) خودتان به عنوان یک عضو انجمن در قبال پیشنهادهای توسعه ای انجمن که ارائه می فرمایید چه حمایت ها و همکاری هایی در انجام برنامه ها می توانید شخصا داشته باشید؟

- در مذاکره و رایزنی با افراد خارجی حاضر به همکاری هستم.

- سعی می نمایم واحد منابع انسانی شرکت را عضو انجمن نمایم.

- انجمن به بنگاه ها و سازمان ها در زمینه منابع انسانی در قبال دریافت هزینه خدمات ارائه دهد.

- در پروژه های پژوهشی می توانم همکاری داشته باشم.

- در ایجاد بانک اطلاعاتی نیروهای انسانی می توانم همکاری داشته باشم.

- تشکیل کمیته حل مشکل مدیران منابع انسانی
- ایجاد بخشی در سایت جهت پرسش و پاسخ لحظه ای (Online)

- معرف انجمن و کمیته های تخصصی در محل کارم خواهیم بود.

- تدریس دوره های آموزشی تخصصی مرتبط با ترجمه و تولید کتاب - مشارکت در کمیته های علمی و اجرایی جایزه تعالی منابع انسانی

- در معرفی انجمن به شرکت ها کوتاهی نخواهم کرد.

- هر کاری که انجامش در توانم باشد در خدمت انجمن خواهم بود.

- برای آموزش ۳ مدل تجربه شده در کشورهای پیشرفته آمادگی دارم.

- حق عضویت شرکت را هر سال به موقع پرداخت می نمایم.

- در حد توان می توانم کمک نمایم.

- شرکت مستمر در نشست های انجمن و عضویت در آن



«استعدادیابی و جانشین پروری»



در ادامه سیاست‌های نشر و توسعه دانش و نیز ایجاد توانمندی‌های مورد انتظار در مدیران منابع انسانی، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران اقدام به چاپ و انتشار کتاب «استعدادیابی و جانشین پروری» کرد.

این کتاب که توسط رابرت فالمر و جی کانگر نوشته و به قلم دکتر بهزاد ابوالعلائی ترجمه شده، به دو موضوع مهم استعدادیابی و جانشین پروری می‌پردازد. در این کتاب، ابتدا به الزامات معطوف به جانشین پروری مدیران و مدیریت جانشین پروری پرداخته شده و عوامل و دلایل رویکرد سازمان‌ها به نظام‌های جدید پرورش مدیران مطرح و بحث گردیده است. سپس ابعاد اصلی و ویژگی‌های متمایز بهترین برنامه‌های جانشین پروری معرفی شده است.

در فصل دوم، موضوع سیستم و ساختار برنامه‌های جانشین پروری مطرح شده و طی آن به این سوال مهم پاسخ داده می‌شود که چه کسی یا کسانی باید متولی و مجری سیستم جانشین پروری سازمان باشند؟

فصل سوم به تعریف استعداد و شیوه‌های شناسایی استعدادها و افراد مستعد اختصاص دارد. در این فصل نمونه‌هایی از تعریف استعداد (قابلیت) در سازمان‌های پیشرو و نیز ابزارها و روش‌های شناسایی افراد با استعداد ارائه و طرح شده است. چگونگی تعیین، تشکیل و مدیریت بر خزانة استعدادها نیز بخش دیگری از این فصل را تشکیل می‌دهد.

برنامه‌های جانشین پروری و مدیریت استعدادها، بدون برقراری ارتباط دقیق آن‌ها با فرآیند آموزش و پرورش مدیران، ناقص و بی‌نتیجه باقی خواهد ماند. در فصل چهارم کتاب، نحوه ارتباط بین این دو فرآیند مطرح شده و طی آن روش‌ها و شیوه‌های مختلف و متنوعی که در موفق‌ترین شرکت‌های جهان در فرآیند پرورش مدیران مورد استفاده قرار می‌گیرد، معرفی گردیده است.

فصل پنجم به موضوع سنجش اثربخشی برنامه‌های استعدادیابی و جانشین پروری مدیران تخصیص یافته است.

فصل ششم نیز به تبیین و تحلیل چشم‌انداز آینده برنامه‌های جانشین پروری می‌پردازد و بالاخره فصل هفتم، حاوی اطلاعاتی کاربردی و مفید در باب تجربیات ۶ شرکت موفق و پیشرو است که در این کتاب مورد الگوبرداری قرار گرفته‌اند. مطالعه این کتاب می‌تواند به سازمان‌ها و مدیرانی که با نگاهی آینده‌نگر و آینده‌ساز به فکر استعدادیابی و جانشین پروری هستند، کمک کند تا با بهره‌گیری از ایده‌ها و تجارب سازمان‌های موفق، این نظام‌ها و برنامه‌ها را با شیوه‌ای کارآمد و اثربخش، طراحی کرده و به مورد اجرا گذارند.

علاقه‌مندان به تهیه این کتاب می‌توانند پس از هماهنگی با دبیرخانه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، مبلغ ۴۰۰۰۰۰ ریال به شماره حساب ۸۴۴۴/۱ باتک ملت شعبه سازمان گسترش کد شعبه ۶۵۶۰۷ به نام انجمن مدیریت منابع انسانی ایران واریز و اصل فیش بانکی را همراه با فرم خرید تکمیل شده به نشانی انجمن ارسال کنند. در صورت نیاز به اطلاعات بیشتر با شماره تلفن ۴۳۳۴۸+۸۸۶ و یا دورنگار ۴۳۳۴۹+۸۸۶ تماس حاصل فرمایید.

نسخه	ریال بابت خرید	به مبلغ	به پیوست فیش بانکی به شماره
			کتاب استعدادیابی و جانشین پروری ارسال می‌شود.
نشانی: شهر	نام شرکت/موسسه:	نام خانوادگی:	نام:
صندوق پستی:	کدپستی:	تلفن همراه:	خیابان:
		پست الکترونیک:	تلفن ثابت:
			دورنگار:



سایت انجمن مدیریت منابع انسانی بهینه سازی شد



برگزاری همایش ها و کارگاه‌های آموزشی در حوزه تخصصی منابع انسانی نیز در بخش «اطلاع‌رسانی» امکان پذیر شده است.

کاربران همچنین در بخش «انتشارات» می‌توانند از تازه‌ترین کتاب‌های انتشار یافته توسط انجمن مدیریت منابع انسانی ایران همراه با شرحی کوتاه، مطلع شوند. در همین حال متن «پی. دی.اف» (PDF) همه شماره‌های خبرنامه انجمن در این بخش امکان بارگزاری دارد و کاربران می‌توانند به سهولت به محتوای خبرنامه‌ها دست



انجمن نیز در این بخش میسر است. بخش «ساختار سازمانی» انجمن نیز در نموداری به نمایش گذاشته شده است. کاربران

سایت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به منظور بهره‌مندی بیشتر اعضا و نیز آشنایی کامل‌تر کارشناسان و مدیران حوزه منابع انسانی، بهینه‌سازی شد.

به گزارش خبرنگار به انجمن، در شکل جدید و بهینه سایت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به نشانی www.hrmsociety.ir کاربران می‌توانند در صفحه اصلی، ضمن مطالعه پیام رییس هیات مدیره، در سمت چپ این صفحه، اطلاعات کامل و به روز درباره جایزه تعالی منابع انسانی را مطالعه کنند. همچنین دسترسی سریع به

می‌توانند با مجمع عمومی و هیات مدیره، دبیر، بازرس و گروه‌های کار انجمن مدیریت منابع انسانی آشنا شوند. در ساختار سازمانی انجمن، مجمع عمومی بالاترین مرجع تصمیم‌گیری است که به دو شکل مجمع عمومی عادی و عمومی فوق‌العاده برگزار می‌شود.

در این ساختار سازمانی، پس از مجمع عمومی، هیات مدیره، بازرس، دبیرخانه و پس از آن‌ها گروه‌های طرح و برنامه، مشاوره و پروژه‌ها، پشتیبانی و اجرایی، هماهنگی کمیته‌های تخصصی، آموزش و پژوهش و ارتباطات، عضویت و شعب قرار دارند.

در بخش «عضویت» سایت انجمن نیز اطلاعات لازم برای عضویت و آیین‌نامه عضویت و نیز فرم‌های لازم ثبت نام ارایه شده است. همچنین کاربران می‌توانند تازه‌ترین اطلاعات را درباره تعداد اعضا کسب کنند.

در بخش «کمیته‌های تخصصی» سایت نیز اطلاعات لازم و کافی درباره عناوین کمیته‌ها، آیین‌نامه‌ها، هیات‌های اجرایی و نیز وظایف کمیته‌های تخصصی ارایه شده است.

کاربران همچنین با مراجعه به بخش «شعب انجمن در استان‌ها» ضمن مطالعه اهداف و وظایف شعب انجمن، می‌توانند متن آیین‌نامه اجرایی را مرور کنند.

اطلاع از تازه‌ترین اخبار مربوط به

اخبار برگزاری همایش‌ها و کنفرانس‌های حوزه منابع انسانی، امکان پذیر است. گفتمان منابع انسانی بخش جدیدی است که علاقه‌مندان می‌توانند با حضور در تالار گفت‌وگو، دیدگاه‌ها و نظرات خود را به شکل مقاله ارایه کنند.

اشتراک در این سایت نیز به سهولت، میسر است و علاقه‌مندان می‌توانند با درج نشانی پست الکترونیکی خود، اطلاعات روزآمد را دریافت کنند.

علاوه بر این، در پایین صفحه اصلی این سایت، امکان دریافت محتوای خبرنامه‌های انجمن (سه شماره آخر منتشر شده)، فراهم است.

در شکل و ساختار جدید سایت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، کاربران می‌توانند از طریق صفحه اول، وارد بخش‌های دیگری شامل «ساختار سازمانی»، «عضویت در انجمن»، «کمیته‌های تخصصی»، «شعب انجمن در استان‌ها»، «اطلاع‌رسانی»، «انتشارات»، «اخبار»، «سایت‌های مرتبط»، «تبلیغات»، «جایزه تعالی منابع انسانی» و «درباره انجمن» شوند.

کاربران در بخش «درباره انجمن»، مطالبی شامل مقدمه، چشم‌انداز، ماموریت، ارزش‌ها، اهداف، وظایف، اساسنامه را مطالعه کنند. دسترسی به نشانی و تلفن و پست الکترونیکی

یابند.

بخش «اخبار» نیز تازه‌ترین خبرهای انجمن را به اطلاع کاربران می‌رساند؛ همچون برگزاری همایش عرصه یادگیری مدیران منابع انسانی در روزها ۱۲ تا ۱۴ آذر ماه- جزیره کیش.

«سایت‌های مرتبط» نیز نشانی سایت چند سازمان همچون موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران و نیز سایت جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی و کنفرانس توسعه منابع انسانی را معرفی و عرضه کرده است. همچنین امکان جست‌وجو در منابع کتابخانه‌ای در این بخش فراهم شده است.

در بخش «تبلیغات» نیز کاربران می‌توانند اطلاعاتی را در مورد برگزاری همایش‌های فصلی و کارگاه‌های آموزشی کسب کنند.

«جایزه تعالی منابع انسانی» نیز آخرین بخش سایت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران است و مدیران و کارشناسان سازمان‌ها و شرکت‌های علاقه‌مند به حضور در این جایزه می‌توانند ضمن مطالعه زیربخش‌های مختلف آن همچون راهنمای متقاضیان جایزه تعالی منابع انسانی، با مواردی چون شورای سیاست‌گذاری، کمیته‌های راهبردی، علمی و داوری و نیز دبیرخانه و فعالیت‌های این جایزه آشنا شوند.



مروری بر فعالیت دیرخانه جایزه تعالی منابع انسانی



تعالی منابع انسانی حاصل کار انجمن مدیریت منابع انسانی ایران است و نیز تفکیک آن از سایر موسساتی که موضوع جایزه را پیگیری می کنند.

- مکاتبه و ارسال فراخوان جایزه و دفترچه راهنمای متقاضیان به مجمع مدیران منابع انسانی و اداری استان مرکزی، آذربایجان شرقی و منطقه غرب تهران
- درج فراخوان جایزه در نشریه صنعت سنگین، عصر مدیریت و میثاق مدیران
- و سایر فعالیت های مرتبط

جایزه تعالی منابع انسانی، پایان امسال به شرکت ها و موسسه های برتر اهدا خواهد شد. فراخوان این جایزه اردیبهشت ماه سال جاری منتشر و تربیت ارزیاب نیز در همین تاریخ آغاز شد. تاکنون تعدادی از شرکت ها و موسسه های معتبر کشور، متقاضی شرکت در جایزه تعالی منابع انسانی شده اند و ارزیابی و سایت ویزیت این شرکت ها نیز از مهر ماه سال جای آغاز گردیده است.

در ادامه، گزارشی از فعالیت های انجام شده برای برگزاری جایزه تعالی منابع انسانی ارائه می شود.

۳- تربیت ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی

برای دوره تربیت ارزیاب جایزه، تاکنون ۸۰ نفر ثبت نام کردند که ۶۳ نفر از آن ها در سه دوره ۲ روزه در تاریخ های ۵، ۶ و ۱۳ مرداد ماه و ۲۴ و ۲۵ مهر ماه در کلاس ها شرکت و دوره را طی کردند. این تعداد در آزمون کتبی و مصاحبه حضور یافتند و با توجه به آزمون های حین دوره و تست های شخصیتی که از آن ها بعمل آمد، واجدان شرایط به عنوان ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی انتخاب شدند که همکاری خواهند کرد.

چهارمین دوره تربیت ارزیاب در نیمه دوم آذر ماه برای ۲۵ نفر دیگر از متقاضیان برگزار خواهد شد و یک دوره اختصاصی تربیت ارزیاب نیز برای سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران به زودی به مورد اجرا گذاشته خواهد شد.

۴- متقاضیان شرکت در جایزه

الف) مطابق قرارداد منعقد شده با سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، ۱۰ شرکت منتخب سازمان مورد ارزیابی قرار می گیرند. مدیریت جذب و آموزش این سازمان، ۲۳ شرکت را معرفی کرد تا در صورت تمایل با استفاده از تخفیف و تسهیلات سازمان حوزه منابع انسانی خود مورد ارزیابی قرار گیرند.

ب) ۱۵ شرکت متقاضی شرکت در فرآیند جایزه تعالی سازمانی هستند. سایت ویزیت این شرکت ها نیز آغاز شده است.

۵- در چهارمین جلسه کمیته راهبری، ۱۵ عضو کمیته علمی جایزه تعالی منابع انسانی از طریق رای گیری کتبی انتخاب شدند.

۶- کمیته علمی

در چهارمین جلسه کمیته راهبری، ۱۵ عضو کمیته علمی جایزه تعالی منابع انسانی از طریق رای گیری کتبی انتخاب شدند که ۴ عضو آن از اعضای هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی هستند. شایان ذکر است در کمیته راهبری نیز اکثریت اعضای هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران عضویت دارند.

۱- تشکیل کمیته راهبری جایزه تعالی منابع انسانی

با دعوت از ۲۴ نفر از نمایندگان وزارتخانه ها، سازمان ها، انجمن ها، شرکت های معتبر و استادان دانشگاه ها، کمیته راهبری جایزه شکل گرفت. این کمیته با برگزاری ۴ جلسه موفق در تاریخ های ۸۶/۱۱/۲۳، ۸۶/۱۲/۱۵ و ۸۷/۱/۲۸ و ۸۷/۵/۵ با حضور اکثریت اعضا، مصوبات عمده ای به شرح زیر داشت:

- بررسی، بازنگری و اصلاح مدل تعالی منابع انسانی
- تصویب شرح وظایف ارکان جایزه
- تصویب برنامه زمانبندی و عملیات اجرایی
- تعیین سطوح جایزه
- تصویب شرایط احراز ارزیابان جایزه
- انتخاب اعضای کمیته علمی

۲- اطلاع رسانی و تبلیغات

از اسفند ماه ۱۳۸۶ با تهیه اولین بروشور جایزه و ارسال آن برای اعضای حقیقی و حقوقی، شرکت ها و نهادها، اطلاع رسانی آغاز شد و متعاقب آن اقدامات زیر صورت گرفت:

● تهیه بروشور فراخوان جایزه و تربیت ارزیاب در اردیبهشت ماه ۸۷، ارسال این فراخوان برای حدوداً ۴۰۰ عضو حقیقی و حقوقی انجمن، شرکت ها و نهادها و اعلام آن در سایت انجمن مدیریت منابع انسانی

● معرفی مدل و جایزه تعالی منابع انسانی در چهارمین کنفرانس منابع انسانی از طریق کلینیک منابع انسانی و کارگاه آموزشی و ارائه بروشور

● تهیه دفترچه راهنمای متقاضیان جایزه در مرداد ماه ۸۷ و ارسال آن برای ۷۰۰ عضو حقوقی و حقیقی، شرکت ها، نهادها و موسساتی که دارای گواهینامه یا نشان تعالی سازمان EFQM هستند.

● مراجعه حضوری به مجمع مدیران منابع انسانی و اداری منطقه اراک و تبریز و تشریح مدل جایزه برای چندین شرکت مثل فولاد خوزستان، واگن پارس، هپکو و...

● ارسال نامه برای شرکت ها و موسسات معتبر، مبنی بر این که جایزه

کاهش آگاهانه کارکنان

ترجمه و تلخیص:
احمد فنایی پور

مدیران منابع انسانی باید تصور بزرگ خود از آینده شرکت را در نظر بگیرند و برای حفظ و نگهداری مستعدترین کارکنان سازمان تلاش کنند

ضرورت ناخوشایند اخراج کارکنان ممکن است به عنوان یک هدف کوتاه مدت برای کاهش هزینه‌ها مطرح شود ولی متخصصین منابع انسانی باید توجه رهبران سازمان را به حفظ و نگهداری مستعدترین کارکنان سازمان معطوف کنند.

بسیاری از شرکت‌های آمریکایی در صنایع مختلف برای مقابله با کسادی اقتصادی، کاهش هزینه‌های عمده را در دستور کار خود قرار داده‌اند، اخراج کارکنان در آمریکا رشد فزاینده‌ای داشته است، بطوریکه طبق بررسی‌های یک شرکت کارایی، بیشترین تعداد بیکار کردن افراد در ژانویه سال جاری بوده است که نسبت به دسامبر سال گذشته، ۶۹ درصد افزایش داشته، یعنی به میزان ۷۵۰۰۰ نفر که بیشترین تعداد از آگوست سال ۲۰۰۷ تا کنون بوده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که بیشترین اخراج‌ها در شرکت‌های خانه سازی و خدمات مالی بوده است.

با تحقیقات انجام شده در ۱۳۷۵ شرکت، پیش بینی می‌شود که در ماه‌های پس از ژانویه سال ۲۰۰۸ این وضعیت به مراتب بدتر خواهد شد. این مطالعه پیش بینی می‌کند که در مجموع، میزان بیکاری در سال ۲۰۰۸ نسبت به سال قبل از آن ۳۷٪ افزایش خواهد داشت که در پنج سال اخیر بیشترین تعداد بوده است.

ارزیابی‌های انجام شده نشان می‌دهد که امسال شاهد بیشترین میزان بیکاری در صنایع اتومبیل سازی، داروسازی، صنایع کوچک و شرکت‌های ارائه دهنده خدمات تخصصی و فنی خواهیم بود.

مدیران منابع انسانی، مرکز اصلی برنامه ریزی برای کاهش نیروی انسانی بنگاه اقتصادی می‌باشند. مدیر ارشد شرکت دنور DENVER، که یک شرکت مشاوره‌ای و حقوقی در زمینه منابع انسانی و حمایت از حقوق کارکنان است، به آن دسته از مدیران منابع انسانی که هنوز از مدیران ارشد امور مالی شرکت خود، خطای مبنی بر پیدا کردن راه‌های کاهش نیروی انسانی نگرفته‌اند، توصیه می‌کند که آماده باشید، بنگاه‌ها می‌خواهند و مجبورند که تعداد نیروی انسانی خود را کاهش دهند، او پیش بینی می‌کند که در سراسر سال شاهد

اخراج تعدادی از کارکنان خواهیم بود. برای ارزیابی این مورد که ادامه فعالیت شرکت شما توأم با ریسک است یا خیر، باید کسب و کار و رشته صنعتی‌ایی را که در آن فعالیت دارید، بررسی کنید. این مدیر ارشد در ادامه توصیه می‌کند که اگر در وضعیت سختی گرفتار شده‌اید و یا چنین وضعیتی را پیش بینی می‌کنید، با نظر دیگر مدیران شرکت، قسمت‌هایی از کسب و کارتان را که باید کارکنانشان بطور عمده کاهش یابند و یا آن بخش از عملیات شرکت را که باید متوقف شود، با توجه به برنامه کسب و کارتان مشخص کنید. سپس با توجه به سیستم مدیریت عملکرد و مرور آن، کارکنانی را که باید شرکت را ترک کنند، مشخص کنید.

این مدیر ارشد بطور خلاصه به متخصصین منابع انسانی توصیه‌های زیر را ارائه می‌کند:

- مطمئن شوید که ارزش‌گذاری‌ها به روز هستند.

- کارکنان مستعد را شناسایی کنید و کارهای آتی شرکت را به آنها بسپارید.

- متخصصین منابع انسانی باید رهبران را برای موفقیت شرکت سوق دهند.

- بطور خلاصه به سیستم مدیریت عملکرد شرکت اعتقاد داشته باشید. هرگز تصور بزرگی را که از آینده شرکت در نظر دارید، از دست ندهید و مستعدترین کارکنان را حفظ و نگهداری کنید.

کارشناسان می‌گویند سیستم مدیریت عملکرد قوی، اولین قطعه معمای (پازل) اخراج کارکنان شرکت را تشکیل می‌دهد و باید قبل از اینکه موضوع اخراج به فکر مدیران خطور کند، این سیستم وجود داشته باشد، اما متأسفانه در واقعیت اینطور نیست.

مت آنجلو (MATT ANGELLO) مؤسس یک گروه مشاوره‌ای و معاون سابق منابع انسانی شرکت صنایع جهانی آرمسترانگ، خاطر نشان می‌سازد که سازمان‌ها خودشان این کارزبان‌آور را هنگامی انجام می‌دهند که فاقد یک سیستم مدیریت عملکرد قوی باشند؛ سیستمی که پشتوانه تصمیمات منابع انسانی بخصوص در مورد اخراج کارکنان است.

وی می‌افزاید: اگر سازمانی دارای یک سیستم

قوی مدیریت عملکرد نباشد، آن سازمان فاقد یک برنامه عملیاتی است و فقط دارای یک امید عملیاتی است. هنگامی این موضوع مشخص می‌شود که بخواهیم کارکنانی که باید اخراج شوند را انتخاب کنیم، در اینصورت تصمیمات بجای اینکه بر واقعیت استوار باشند بر پایه حدس و گمان خواهند بود. در اینصورت شما وارد یک فضای غیرشفاف خواهید شد، جایی که مدیران شروع به اخراج کارکنانی می‌کنند که بنظر می‌رسد آنها باید در شرکت ماندگار باشند.

باب کوستکا (BOB KUSTKA) باب مؤسس یک شرکت مشاوره‌ای در زمینه منابع انسانی می‌گوید: شرکت‌هایی که سیستم ارزشیابی عملکرد را با دقت مدیریت نمی‌کنند، بطور ناگهان هنگام کاهش کارکنان به فکر می‌افتند که آیا کارکنان رتبه‌بندی شده اند یا خیر؟ در این حالت اطلاعات و ارقام بی‌معنا هستند. مدیران باید از قبل برای نیروی انسانی خود برنامه ریزی کرده باشند.

او می‌افزاید: شما باید همیشه نیروی انسانی شرکت را از لحاظ ترکیب جمعیت زیر نظر داشته باشید و از خودتان بپرسید آیا تعداد نیروی انسانی شرکت مناسب است یا خیر؟

اندر وود (UNDER WOOD) وکیل حقوقی دعاوی استخدامی نیز به متخصصین منابع انسانی توصیه می‌کند، در فرآیند اخراج کارکنان دخالت و نقطه نظرات خود را مطرح کرده و به مدیران کمک کنید که «روی آن چیزی که می‌خواهند پس از کاهش کارکنان در سازمان بوجود آید، تمرکز کنند.» همچنین از مدیران سؤال کنید چه وظایف شغلی باید انجام شود و چگونه ما می‌خواهیم وظایف شغلی را درست انجام دهیم، با ترکیب مشاغل با یکدیگر و یا با حذف مشاغل؟

«اهداف را شناسایی و سپس مشاغل را که پس از کاهش کارکنان می‌مانند، تجزیه و تحلیل کنید.»

منبع:
HR magazine
April 2008

آئین نامه جدید تأسیس شعب انجمن در مراکز استانها

ب) ایجاد نمایندگی :

در این مرحله در صورتیکه فعالیتهای کانون مورد تأیید هیأت مدیره انجمن بوده و کانون حداقل ۲۰ نفر عضو حقیقی و ۸ نفر عضو حقوقی که همگی به عضویت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران پذیرفته شده باشند جذب نموده باشد، با پیشنهاد کتبی هیأت رئیسه کانون و موافقت هیأت مدیره انجمن، کانون به مدت یک سال دیگر با عنوان نمایندگی انجمن با داشتن اختیارات و مسؤولیتهای زیر به فعالیت خود ادامه خواهد داد :

اختیارات	مسؤولیتهای
علاوه بر موارد پیش بینی شده در بخش اختیارات کانون نکات زیر در نظر گرفته شده است:	موارد پیش بینی شده در بخش مسؤولیتهای کانون و نکات مشروحه زیر :
● انعقاد قرارداد تا سقف ۵۰ میلیون ریال در حوزه فعالیت انجمن با امضا رئیس و یک نفر دیگر از اعضا هیأت رئیسه	● تهیه صورتحسابها و دفاتر قانونی
● افتتاح حساب جاری تنخواه با امضا سه نفر از اعضا هیأت رئیسه	
● درخواست تنخواه از انجمن بر اساس برنامه مصوب و طرحهای در حال اجرای مورد تأیید هیأت مدیره انجمن	

ج) ایجاد شعبه انجمن در استان :

در صورت مورد تأیید بودن فعالیتهای نمایندگی، با درخواست کتبی هیأت رئیسه نمایندگی، شعبه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران که در این آیین نامه « شعبه » نامیده می شود، مطابق با مفاد اساسنامه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران و مقررات اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران با حداقل ۲۵ عضو حقیقی و ۱۰ عضو حقوقی از اعضا نمایندگی که علاوه بر عضویت در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران دارای کارت بازرگانی یا کارت عضویت از اتاقهای بازرگانی و صنایع و معادن باشند منطبق با موادی که در آئین نامه آمده است تشکیل می شود و به صورت غیر انتفاعی و غیر تجاری فعالیت می نماید .

متن کامل آئین نامه در سایت انجمن به آدرس www.hrmsociety.ir قابل دسترسی است .

ایجاد شعب در استانها در ترویج فرهنگ مدیریت بطور عام و توسعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی بطور خاص واجد اهمیت و ضرورت است، این موضوع بخصوص در کشورهایی مثل ایران که با چالش توسعه نیافتگی در نقاط دور از مرکز مواجه هستند بیشتر به چشم می آید، بنابراین توسعه تشکیلاتی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران برای پوشش گودالهای توسعه نیافتگی بسیار حائز اهمیت است .

ار آنجا که آئین نامه تدوین شده تأسیس شعب در استانها در اجرا با اشکالاتی مواجه شد، لذا مطالعات و بررسی های لازم انجام گردید و در جلسات متعدد با حضور صاحب نظران، متخصصین و فرهیختگان مدیریت منابع انسانی روی موضوع بحث و تبادل نظر به عمل آمد، با توجه به نتیجه حاصل شده از این نشستها که شرح آن در زیر آمده است، ویرایش دوم آئین نامه اجرائی تأسیس شعب در استانها تهیه شد .

« تأسیس شعب در استانها باید بطور کامل با شرایط و راهکارهای مناسب صورت پذیرد در غیر اینصورت با پیامدهای منفی مواجه خواهد شد، پیشنهاد نمودند شعبه ها با محوریت مرکز اصلی انجمن تشکیل شده و در محدوده زمانی خاص، به عنوان مثال یک دوره ۱۲ تا ۱۸ ماهه از حمایت های انجمن برخوردار شوند، این حمایتها چه به لحاظ فکری و چه مالی، شعب را به آستانه بلوغ رسانده و مقدمات فعالیت مستقل آنها را فراهم می سازد .»

در آئین نامه جدید تأسیس شعبه در استان طی سه مرحله به شرحی که در پی خواهد آمد انجام می شود :

الف) تشکیل کانون استانی :

در این مرحله کانون اعضا انجمن، با حداقل ۱۰ نفر عضو حقیقی و ۵ نفر عضو حقوقی که همگی به عضویت انجمن پذیرفته شده باشند، با داشتن اختیارات و مسؤولیتهای زیر برای مدت یک سال تشکیل می شود :

اختیارات	مسؤولیتهای
● استفاده از سربرگ انجمن برای تبلیغات و عضوگیری	● رعایت و اجرای مفاد اساسنامه، آئین نامه و تصمیمات هیأت مدیره انجمن
● نصب تابلو تحت عنوان کانون استانی اعضا انجمن مدیریت منابع انسانی ایران ...	● معرفی یک نفر به عنوان رابط با انجمن و اجازه و همکاری برای حضور و تفحص نماینده انجمن از کلیه فعالیتهای کانون
● اطلاع رسانی به شرکتها و سازمانهای استانی در خصوص فعالیت انجمن و کانون	● تدوین برنامه سالانه کانون و دریافت تأیید هیأت مدیره انجمن
● پیگیری انعقاد قرارداد با افراد حقیقی و سازمانها با امضا رئیس و خزانه دار انجمن	● واریز کل درآمد کانون به حساب انجمن
● مشارکت در برگزاری دوره های آموزشی و فعالیتهای مرتبط با انجمن	● برگزاری جلسات کانون و هیأت رئیسه کانون
● پیگیری مسائل کلان صنفی از طریق انجمن	● ایجاد ارتباط با اعضا استانی و برگزاری جلسه حداقل هر دو ماه یکبار
● ارائه سمینار و مقاله و هر نوع نشریه علمی زیر نظر هیأت مدیره انجمن	● ارائه گزارش به انجمن هر سه ماه یکبار
● جذب کمکهای مالی و تخصصی اشخاص حقیقی و حقوقی	● تأمین محل مناسب جهت دبیرخانه کانون از طریق جلب حمایت سازمانهای محلی

مدیر مسئول: سیدمسعود همایونفر
زیر نظر شورای سیاست گذاری
تلفن: ۸۸۶۰۴۳۴۸
نمابر: ۸۸۶۰۴۳۴۹



سایت: www.HRM society.ir

نشانی: تهران، خیابان شیخ بهایی جنوبی،

خیابان ایرانشناسی، خیابان نهم کد پستی: ۱۴۳۷۸۳۴۳۴۴