

سخن‌انجمن

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

خبرنامه الکترونیکی

شماره ۴۴ - خردادماه ۱۳۹۷

نهمین دوره آزمون گواهینامه حرفه‌ای در

مردادماه ۹۷ برگزار می‌شود

صفحه ۱۲

از آموزش و تربیت ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی

تا استقرار مدل در شهرداری تهران

صفحه ۲

چرا مدیران منابع انسانی باید متمایز باشند

HRmagazine

صفحه ۶

مصاحبه با دارنده گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی

صفحه ۵

مجمع عمومی سالیانه انجمن در ۲۹ خرداد ماه برگزار شد



ادامه در صفحه ۲

بیش از ۱۰۰۰ سازمان راهنمای متقاضیان دهمین دوره جایزه
تعالی منابع انسانی را دریافت کردند



۱۳۹۷

راهنمای متقاضیان

دهمین دوره



www.hrmsociety.ir

ادامه در صفحه ۳

سر مقاله

اشتغال و اتوماسیون



سید مسعود

همایونفر

رئیس انجمن

مدیریت منابع

انسانی ایران

هر چند که پایین بودن سطح حقوق و دستمزد و اختلاف معنی دار آن با هزینه‌های واقعی زندگی و حداقل معیشت، بخش بزرگی از نیروی کار ما را رنج می‌دهد، اما از سویی دیگر، افزایش سطح دستمزد، قیمت تمام شده کالاها و خدمات را افزایش داده و تولید داخلی را غیر رقابتی می‌کند. ایجاد توازن در این زمینه، یکی از معضلاتی است که همه اقتصادها به نوعی با آن مواجه هستند و تلاش می‌کنند که برای آن راه‌حلی بیابند. بکارگیری وسیع اتوماسیون به ویژه روبات‌ها در صنایع مختلف به منظور کاهش هزینه‌های تولید، یکی از این راه‌حل‌ها است.

مفهوم تولید در خاموشی، به معنی انجام کاملاً اتوماتیک تمامی فعالیت‌های تولیدی و جریان مواد، به ویژگی غالب روش‌های مدرن تولید تبدیل شده است. موج جدید اتوماسیون، با همان استدلالی که نخستین روبات‌ها وارد محیط کار شدند، در حال گسترش است: آزاد کردن نیروی انسانی از مشاغل سخت و زیان آور؛ بهبود کیفیت با حذف خطاها و کاهش ضایعات؛ و کاهش هزینه‌های تولید با جایگزین کردن ماشین‌هایی که مرتباً ارزان‌تر می‌شوند بجای کارکنانی که دستمزدشان بطور مداوم رو به افزایش است. تولید روبات‌ها رو به گسترش است. در یک کارخانه ژاپنی، روبات‌های صنعتی به تولید روبات‌های صنعتی مشغولند.

ادامه در صفحه ۳

مجمع عمومی سالیانه انجمن در ۲۹ خرداد ماه برگزار شد



مجمع عمومی سالیانه انجمن مدیریت منابع انسانی با اطلاع رسانی قبلی رأس ساعت ۱۶ روز سه شنبه مورخ ۲۹ خردادماه سال جاری با دستور جلسه بررسی صورت‌های مالی منتهی به اسفند ماه ۱۳۹۶، بررسی برنامه و بودجه سال ۹۷ و همچنین انتخاب بازرس با حضور حداکثری نمایندگان حقوقی معتبر انجمن و نماینده اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران در سالن پویس، مرکز مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی برگزار شد.

جلسه مجمع با انتخاب هیأت رئیسه از سوی اعضاء رسمیت یافت و شروع به کار کرد. ابتدا آقای مهندس همایونفر رئیس انجمن گزارشی

از عملکرد انجمن در سال گذشته را به سمع و نظر حاضران رساند و صورت‌ها و عملکرد مالی انجمن و برنامه‌های جاری را ارائه دادند و یکی از اقدامات کلیدی در سال گذشته را خرید یک باب واحد اداری برای دفتر انجمن عنوان داشت که با همکاری اعضا و اتاق بازرگانی صورت گرفته است. در ادامه بازرس قانونی انجمن آقای علی اکبر مرادعباسی گزارش بازرس را قرائت نمود، اعضای حقوقی انجمن صورت‌های مالی منتهی به سال ۹۶ و همچنین برنامه و بودجه سال ۱۳۹۷ را مورد تأیید قرار دادند. در خاتمه انتخابات بازرس اصلی و علی البدل با رأی مخفی اعضا، انجام شد و آقای علی اکبر مراد عباسی به عنوان بازرس اصلی و آقای مصطفی پرخوان به عنوان بازرس علی البدل به مدت یکسال انتخاب شدند.



از آموزش و تربیت ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی تا استقرار مدل در شهرداری تهران



دوره آشنایی با مدل تعالی منابع انسانی و ارزیابی منطق رادار به درخواست شهرداری تهران، روز شنبه ۲۵ اردیبهشت ماه در سالن جلسات حوزه معاونت توسعه منابع انسانی شهرداری تهران با حضور ۲۲ نفر از مدیران ارشد این حوزه، توسط اساتید انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، مهندس سید مسعود همایونفر و دکتر عبدالرضا حافظی از ساعت ۸ صبح تا ۱۸ عصر برگزار شد.

شهرداری تهران درصدد است متعاقب این دوره، دوره ویژه تربیت ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی را برای مدیران و معاونان شهرداری‌های مناطق ۲۲ گانه تهران به مورد اجرا گذاشته تا تمهیدات لازم برای حضور این مناطق در دهمین دوره جایزه منابع انسانی فراهم شود.



بیش از ۱۰۰۰ سازمان راهنمای متقاضیان دهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی را دریافت کردند



پیرو ارسال فراخوان دهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی ایران، راهنمای متقاضیان جایزه تعالی منابع انسانی سال ۹۷، برای بیش از ۱۰۰۰ سازمان و شرکت در کل کشور توزیع شد. مهندس محسن صابری، مدیر جایزه تعالی منابع انسانی در این باره اعلام کرد: تاکنون بیش از ۱۵۰ سازمان بزرگ، متوسط و کوچک در فرایند ۹ دوره جایزه شرکت و حوزه مدیریت منابع انسانی خود را با مدل تعالی منابع انسانی انجمن مورد ارزیابی قرار داده‌اند. وی افزود متقاضیان می‌توانند برای کسب اطلاعات بیشتر راهنمای متقاضیان دهمین دوره را از سایت انجمن به آدرس: <http://www.hrmsociety.ir/index.php/2014-06-02-13-51-07/jayezetaali> دریافت و تا پایان تیرماه سال جاری برای ثبت نام و ارسال مدارک و همچنین آخرین زمان ارسال اظهارنامه در سطح نشان ۹۷/۵/۳۱، در سطح تقدیرنامه ۹۷/۶/۱۴ و در سطح گواهینامه تا پایان شهریور می‌باشد.

به عنوان مثال در زمانی که فرایند جوشکاری در حال انجام است، با تحلیل طیف جوش، کیفیت آن را کنترل کنند و به این ترتیب از حجم قابل توجهی از کارهای پس از تولید که صرف تست و بازرسی می‌شود، بکاهند. کاهش هزینه‌های برنامه‌ریزی و راه‌اندازی روبات‌ها و سادگی آموزش آنها برای انجام فعالیت‌ها، باعث شده است که دامنه کاربرد آنها نه فقط تولید انبوه، بلکه تولید کالاهای خاص و سفارشی که به تعداد کم تولید می‌شوند را نیز در بر بگیرد. به این ترتیب روبات‌ها صنایع بزرگ را قادر می‌سازند تا بر تنوع محصولات خود بیفزایند و به خواسته‌های مشتریان برای تولید کالاهای سفارشی پاسخ دهند. ضمن اینکه می‌توانند وارد صنایع کوچک شوند که این خود تحول بزرگی را ایجاد می‌کند و تاثیرات قابل توجهی بر اشتغال خواهد داشت. بی‌شک بکارگیری روش‌های نوین تولید، لازمه توسعه صنعتی است. در فضایی که امواج انقلاب صنعتی چهارم، شیوه‌های سنتی را تهدید می‌کند، بازسازی صنایع کشور بر پایه فناوری‌های نوین، می‌تواند رقابت پذیری را تضمین کند. در نخستین نگاه، به نظر می‌رسد که این امواج، تهدید کننده اشتغال نیز هستند. اما باید توجه داشت که با ورود این فناوری‌ها، مشاغل جدید نیز شکل می‌گیرند که مبتنی بر دانش و مهارت‌های جدید هستند. لازم است در برنامه‌های ملی اشتغال به این مهم توجه خاص داشته باشیم.

سالها است که برنامه‌ریزان اشتغال، برای کاهش نرخ بیکاری، توسعه هر گونه شغلی را تشویق می‌کنند و دانشگاه‌های ما هر گونه رشته تحصیلی را آموزش می‌دهند، به این امید که مشکل بیکاری را در کوتاه مدت حل کنند. غافل از این که آن گونه مشاغل، و این گونه رشته‌های دانشگاهی، نه نیاز حال ما را رفع می‌کنند و نه قطعاً نیازهای آینده را. ممکن است صحبت از فناوری‌های نوین، از قبیل آنچه که اشاره شد، در شرایط فعلی اقتصاد کشور که صنایع تولیدی با رکود و تعطیلی مواجه هستند، لوکس و انتزاعی به نظر برسد، اما با نگاه به تحولاتی که در حال شکل‌گیری است، باید اذعان داشت که بسیاری از چالش‌هایی که امروز با آنها مواجه هستیم، از جمله تعطیلی بسیاری از واحدهای صنعتی که به لحاظ کیفیت، نوآوری و قیمت تمام شده توان رقابتی خود را از دست داده‌اند و احیاء آنها نه منطقی است و نه ممکن، نتیجه بی‌توجهی‌های دیروز ما به روندهای جهانی است که امروزه امواج آن ساختارهای کهنه ما را به شدت تکان داده است. تداوم بی‌توجهی به این روندها، فقدان نگاه بلندمدت به تحولات آینده در برنامه‌ریزی، از دست دادن فرصت‌ها و پرداختن به راه حل‌های روزمره، اقتصاد ما را قوت نخواهد بخشید.

در این کارخانه در هر شیفت کاری فقط چهار نفر بر فعالیت‌ها نظارت می‌کنند. با افزایش تولید روبات‌ها قیمت آنها نیز پایین آمده است، بگونه‌ای که طی سی سال گذشته قیمت روبات‌ها (به قیمت ثابت) به نصف کاهش یافته است. این کاهش قیمت در مقایسه با هزینه نیروی کار به مراتب بیشتر بوده است. مطالعه‌ای که در این زمینه در امریکا انجام شده نشان می‌دهد در حالی که هزینه نیروی کار در سال ۱۹۹۰ با قیمت روبات‌ها برابری می‌کرده، در سال ۲۰۱۵ هزینه نیروی کار چهار برابر قیمت روبات‌ها شده است و اگر در سال‌های بعد نیز همین روند تداوم یابد، در سال ۲۰۲۰ این نسبت به پنج برابر خواهد رسید. با توجه به اینکه اقتصادهای نوظهور از قبیل چین، کره جنوبی و هند، برای کاهش قیمت تمام شده محصولات خود، استفاده از روبات‌ها را به شدت تشویق می‌کنند، به نظر می‌رسد که این روند سرعت بیشتری نیز خواهد گرفت.

در گذشته، طراحی، نصب و راه‌اندازی، بهره‌برداری و نگهداری روبات‌ها به دانش و مهارت‌های خاصی نیاز داشت که در انحصار شرکت‌های محدودی بود و همه کشورها به آن دسترسی نداشتند و مهندسين روباتیک کمياب و گران قیمت بودند. امروزه این تخصص‌ها در سطح وسیعی قابل دستیابی است و بسیاری از کشورها از تکنولوژی تولید روبات‌ها برخوردار شده‌اند و دانش آن در دانشگاه‌های مختلف در سراسر جهان آموزش داده می‌شود. در دسترس بودن نرم افزارهای مورد نیاز مانند نرم افزارهای شبیه‌سازی و سیستم‌های برنامه نویسی، زمان لازم برای امور مهندسی را کاهش داده، از ریسک‌های آن نیز کاسته و برنامه‌دهی و آموزش روبات‌ها را ساده‌تر و ارزان‌تر ساخته است. تکنولوژی‌های جدید بسیاری از کارهای مربوط به روبات‌ها را به خود روبات‌ها سپرده‌اند، امروزه آن‌ها قادرند رفتار خود را پیش‌کنند، اطلاعاتی را که برای نگهداری، تعمیر، عیب‌یابی و بهبود مستمرشان مورد نیاز است، خودشان جمع‌آوری و به سیستم‌های کنترلی گزارش کنند و به این ترتیب نیاز به نیروهای متخصص را به مراتب کاهش دهند. استانداردهای جدید و تکنولوژی‌های مبتنی بر شبکه نیز بکارگیری و مدیریت بر آن‌ها را ساده‌تر کرده و در نتیجه در گستره وسیعی از سیستم‌های تولیدی قابلیت استفاده پیدا کرده‌اند. روبات‌ها با هوش‌تر هم می‌شوند. روبات‌های اولیه بطور کور کورانه فقط از یک مسیر برنامه‌ریزی شده پیروی می‌کردند و بعدها به کمک لیزر و بینایی مصنوعی می‌توانستند چرخش قطعات و مواد را هم تشخیص دهند. روبات‌های نسل جدید قادرند اطلاعاتی را که از حس‌گرهای متعددی می‌گیرند، باهم تلفیق و یکپارچه کرده و بر اساس آن، نوع حرکت خود را در لحظه تطبیق دهند. آنها حتی می‌توانند از تکنولوژی‌هایی از قبیل هوش مصنوعی و تحلیل کلان داده‌ها (Big Data) در انجام وظایف و فعالیت‌های خود استفاده کنند.

کمیته‌های تخصصی انجمن پویاتر می‌شوند

و زمان انتخابات اعلام و اعضای انجمن متناسب با دانش، تجربه و علاقه خود می‌توانند در کمیته‌های تخصصی انجمن به عنوان هیأت رئیسه و یا عضو فعالیت نمایند.

بانک و بیمه، صنایع غذایی، صنایع دارویی، دانشجویی و... تشکیل می‌شوند. دبیر انجمن افزود: انتخابات کمیته‌های تخصصی در مردادماه سال جاری برگزار می‌شود. متعاقباً شرایط کاندیداتوری

به منظور هم‌افزایی و فعالیت مطلوب‌تر کمیته‌های تخصصی، آیین‌نامه تشکیل و فعالیت کمیته‌های تخصصی مورد بازنگری قرار گرفت. مهندس محسن صابری، دبیر انجمن اعلام کرد: کمیته‌های تخصصی از



این پس بر مبنای نوع فعالیت کسب و کار، تشکیل می‌شود و اعضای انجمن در صنف و شغل تخصصی خود گردهم آمده و در چارچوب وظایف مربوطه فعالیت می‌کنند، بر این مبنای کمیته‌های تخصصی جدید نظیر: نفت و گاز، پتروشیمی، نیرو «انرژی»، خودرو،

انجمن دوره قانون کار و دفاع در مراجع حل اختلاف را برگزار کرد

محاسبات مزایای حین خدمت و پایان خدمت و...
 ● بخشنامه‌های کاربردی روابط کار و...
 ● اعضای انجمن از تخفیف ویژه برای ثبت نام در دوره‌ها برخوردار هستند. برای ثبت نام در دوره‌های آموزشی می‌توانید به سایت انجمن، قسمت تقویم آموزشی مراجعه فرمائید.

- مروری بر قانون کار (حقوق و تعهدات طرفین، انواع قراردادهای و...)
- تأمین اجتماعی (پرداخت‌های معاف از کسورات تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری و نحوه مستندسازی مشمولین، تعهدات کارفرمایان در معاینات شغلی و...)
- آئین دادرسی کار (چگونگی مستندسازی جهت جلوگیری از بروز اختلافات و...)
- کارگاه محاسبات (انواع شیفت‌ها،

دوره قانون کار و دفاع در مراجع حل اختلاف ۲۷ و ۲۸ فروردین ماه در مرکز مطالعات و بهره‌وری منابع انسانی از ساعت ۸ صبح تا ۱۶، توسط مهندس آرمین خوشوقتی «عضو هیأت مدیره انجمن» با سرفصل‌های زیر برگزار شد، شایان ذکر است ضمن تداوم اجرای دوره‌ها توسط انجمن، این دوره به درخواست سازمان‌ها در محل خودشان قابل برگزاری است:





آزمون گواهینامه حرفه‌ای تأثیر مفید و قابل توجهی در تخصصی شدن حوزه مدیریت منابع انسانی دارد

غیر متخصص و به صورت تجربی اداره می‌شد که این روند در حال تغییر است و بطور قطع آزمون گواهینامه حرفه‌ای تأثیر به‌سزایی در ارتقا سطح علمی شاغلان این حوزه دارند و منجر به ارتقای دانش و مهارت تخصصی این افراد می‌شود.

وی دستاورد شرکت در این آزمون را آشنا شدن با مدل و افزایش سطح دانش تخصصی خود اعلام کرد و ادامه داد: با توجه به فعالیت عملی در این حوزه و در راستای آن شرکت در آزمون گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی، تلاش خود را برای پیوند جنبه‌های تئوری مدیریت منابع انسانی با جنبه‌های عملی بیشتر خواهد کرد.

وی پیشنهاد داد برای اعتبار بخشی بیشتر به این آزمون و حتی سایر آزمون‌های حرفه‌ای در حوزه مدیریت، در صورت امکان از مراجع رسمی و معتبر نظیر وزارت علوم و... تأییدیه رسمی اخذ شود.

درعلی نبی در پاسخ به اینکه ضرورت شرکت در آزمون گواهینامه حرفه‌ای برای کارشناسان، مدیران و فعالان این حوزه چگونه است، اظهار داشت: بدون شک شناخت حوزه منابع انسانی به عنوان یک حوزه تخصصی مراحل ابتدایی خود را در کشور ما و به ویژه در سازمان‌های متوسط و کوچک طی می‌کند. قبلاً واحدهای امور اداری، کارگزینی، و امور کارکنان با افراد

در ادامه گفت و گو یادداشت کنندگان گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، «احسان درعلی نبی» یکی از دارندگان گواهینامه حرفه‌ای است که به سئوالات انجمن پاسخ داد، وی از سال ۹۱ در بیمارستان کوثر در حوزه منابع انسانی مشغول به کار است. و با آزمون گواهینامه حرفه‌ای بعد از عضویت در انجمن و از طریق سایت آشنا و در سال ۹۶ در این آزمون شرکت کرده و نائل به دریافت گواهینامه حرفه‌ای در سطح کارشناسی شده است. درعلی نبی اظهار داشت: آزمون گواهینامه حرفه‌ای تأثیر مفید و قابل توجهی در تخصصی شدن حوزه مدیریت منابع انسانی دارد.

بیستمین همایش عرصه یادگیری مدیران منابع انسانی ۱۳ و ۱۴ تیرماه برگزار می‌شود

بیستمین همایش عرصه یادگیری مدیران منابع انسانی

تولید ملی با کیفیت
دستاورد دل‌بستگی و بالندگی سرمایه‌های انسانی

محل: مشهد مقدس
زمان: ۱۳ و ۱۴ تیرماه ۱۳۹۷
www.ilmil.ir
Conf@ilmil.ir

دبیرخانه‌ی همایش

آرامی سادات نجیبی - حوض جادو برنسانس
شهر کوهپایه، میدان بهار
تلفن: ۰۵۱-۸۸۶۰۴۲۳۳
سازمان: ۸۸۶۰-۴۲۳۳
شماره: ۰۵۱۳۸۶۰۴۲۳۳

برنامه‌های همایش

ارائه تجارب بنگاه‌های کسب و کار ایرانی و بین‌المللی
سخنرانی سیاستگذاران، صاحب‌نظران و مدیران ارشد
در حوزه منابع انسانی
برگزاری میزگرد تخصصی

بیستمین همایش عرصه یادگیری مدیران منابع انسانی ۱۳ و ۱۴ تیرماه با شعار تولید ملی با کیفیت دستاورد دل‌بستگی و بالندگی سرمایه‌های انسانی در مشهد مقدس برگزار می‌شود. برنامه‌های همایش شامل:

- ارائه تجارب بنگاه‌های کسب و کار ایرانی و بین‌المللی
- سخنرانی سیاستگذاران، صاحب‌نظران و مدیران ارشد در حوزه منابع انسانی
- برگزاری میزگرد تخصصی و...

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران ضمن دعوت از تمامی اعضای حقوقی، حقیقی خود و از تمامی متخصصان منابع انسانی کشور دعوت می‌کند، در این همایش با اهمیت که پیش درآمد کنفرانس توسعه منابع انسانی است، شرکت نمایند. برای کسب اطلاعات بیشتر می‌توانید با شماره تلفن ۰۴۲۳۰۲۱۸۸۶ داخلی (۳۱۷۲-۳۱۵۱-۳۱۳۰) تماس حاصل فرمائید.



چرا مدیران منابع انسانی باید متمایز باشند

ترجمه: احمد فنایی پور
HRMagazine/March 2016

خاطر داشته باشند که همه افراد در سازمان و خارج از آن اهمیت نقش کار آن‌ها را به درستی تشخیص می‌دهند. متمایز بودن برای طولانی مدت مشخصه ویژه متخصصان منابع انسانی است آن‌ها در تمامی صحنه های کسب و کار حضوری فعال دارند و از توسعه حرفه‌ای و پررنگ شدن نقش دیگران و جلودار بودن آنها حمایت می‌کنند اما خودشان معمولاً در پشت صحنه پشتیبانی

از کارکنان با کیفیت که اکثر آنان دارای بهره‌وری بالایی بودند، نشان دهنده این واقعیت است که کارکنان مستعد و توانمند که حاصل تلاش مسئولان منابع انسانی هستند، مزیت رقابتی خاصی به سازمان می‌دهند که پیامد مثبت آن رهبری و مدیریت درست کسب و کارها است. حال بایستی بررسی کنیم که چگونه متخصصان منابع انسانی می‌توانند اطمینان

این که متخصصان منابع انسانی در سازمان‌هایشان آن چنان که باید همیشه مورد توجه قرار نمی‌گیرند، موضوع محرمانه‌ای نیست اما با عنایت به نقش مهم آن‌ها در فرایند مدیریت سازمان، جذب و توسعه افراد مستعد، مقوله شگفت‌انگیزی است. طبق گزارش سال ۲۰۱۳ مؤسسه گالوپ (Gallup) که حاصل تجزیه و تحلیل داده‌های مرتبط با ۱/۴ میلیون نفر

و نقش آفرینی می‌کنند.

امروزه، مدیران آن قدر پرمشغله هستند که فرصت ندارند به همکاران دیگر خود توجه کنند به خصوص به افراد تازه وارد یا کسانی که تغییر شغل داشته‌اند. براساس بررسی و مطالعات انجام شده توسط شرکت سیستم های نرم افزاری اتلاسیان (Atlassian) مدیران به طور میانگین در هفته بیش از ۳۰۰ ایمیل دریافت می‌کنند و در هر ماه در ۶۲ جلسه کاری شرکت می‌کنند و به آخرین چیزی که فکر می‌کنند این است که آیا خودشان به عنوان متخصص رشد کرده‌اند و یا این که چگونه سازمان می‌تواند به بهترین وجه از استعدادها و توانمندی‌های آن‌ها استفاده کند. به همین دلیل متخصصان منابع انسانی بایستی متمایز باشند زیرا علاوه بر مسئولیت رشد و توسعه سایر مدیران و متخصصان سازمان باید به رشد تخصصی خود نیز توجه خاصی داشته باشند. در واقع اگر آن‌ها در توسعه حرفه‌ای خود اهمال کنند، کسی نیست که این مهم را به آنها گوشزد کند در حالی که متخصصان منابع انسانی موجب رشد و توسعه کارکنان دیگر بخش‌های سازمان می‌شوند. چهار استراتژی زیر می‌توانند به توسعه حرفه‌ای متخصصان منابع انسانی کمک کنند:

● درک موقعیت مناسب حرفه منابع

انسانی و تحکیم آن

یکی از بهترین راه‌های شناخته شده در این مورد، اعتبار دادن و حیثیت بخشیدن به موقعیت این حرفه است. داستان میچل لکی (Michael Leckie)، معاون منابع انسانی شرکت تحقیقاتی گارتنر (Gartner) شنیدنی است. او باعث گسترش حوزه وظایف رسمی مدیریت منابع انسانی شد. او پس از آموختن هر مقوله جدیدی آن را در کنفرانس‌های مربوط به کسب و کار و همایش‌های صنعتی برای مدعوین ارائه می‌کرد و باعث شکوفایی حرفه منابع

انسانی در جوامع صنعتی و کسب شهرت برای خودش شد.

● تعامل با دیگران با استفاده از ایمیل

روبرت سیالدینی (Robert Cialdini) روانشناس و نویسنده کتاب «تأثیر روانشناسی متقاعد کردن» نکته حیاتی مفیدی را در کتابش متذکر شده است که می‌تواند باعث افزایش احتمالی توان ترغیب دیگران برای شناخت متخصصان منابع انسانی و احترام گذاردن به آنها شود. او می‌گوید قبل از ملاقات با کسی که قرار است چند روز دیگر او را در همایشی ببینید، برای او ایمیلی بنویسید و در آن به شخص گیرنده یادآور شوید که برای استفاده هر چه بهتر و موثرتر از همایش، مایلید که اطلاعات خود را درباره موضوعی که قرار است در آنجا مطرح شود با او به اشتراک بگذارید و از تجارب و دستاوردهای تخصصی خود در این زمینه برایش بنویسید. به این ترتیب ملاقات پر بار و سازنده‌ای خواهید داشت، زیرا بعد روانشناختی آدمی حاکی است که انسان‌ها معمولاً در ارائه اطلاعات مکتوب در مقایسه با بیان آن‌ها به صورت شفاهی خیلی کمتر خیالبافی و غلو می‌کنند. اتخاذ این استراتژی می‌تواند نقش زیادی در متمایز ساختن حرفه منابع انسانی داشته باشد.

● کانون ارتباطات در شبکه‌های

اجتماعی

چگونه یک متخصص منابع انسانی می‌تواند به یک مرکز فعال برای تعامل اعضا در یک شبکه اجتماعی تبدیل شود؟ رونالد بارت (Ronald Burt) استاد جامعه شناسی دانشگاه شیکاگو می‌گوید: بهترین راه برای ایفای این نقش آن است که یک متخصص منابع انسانی بایستی با افراد و گروه‌های مختلف در سازمان تعامل داشته باشد و نباید ارتباطات خود را صرفاً به تعامل با قشر خاص و یا سایر متخصصان منابع

انسانی و یا کسانی که در پروژه‌های مختلف با آنها همکاری دارد، محدود کند. یعنی دامنه ارتباطات او حوزه وسیع‌تری را پوشش دهد. مثلاً اگر در هفته یک ساعت را صرف خوردن ناهار با همکاران سایر قسمت‌ها کند در پایان سال حدود ۵۰ منبع اطلاعاتی از بخش‌های دیگر و سفیران زیادی از سوی خود در بخش‌های دیگر سازمان خواهد داشت.

● نشان دادن اهمیت بخش منابع انسانی

اگر دیدگاه رهبران و مدیران ارشد سازمان این است که قسمت منابع انسانی نقشی اساسی در حوزه کسب و کار سازمان ندارد و صرفاً یک واحد پشتیبانی کننده است، بایستی قاطعانه اهمیت کار بخش منابع انسانی را با ارائه آمار، مدارک و مستندات به آنها نشان دهد و به آنها تفهیم کند که نگرش آن‌ها غلط است. مثلاً به آن‌ها گوشزد کنید که کاهش ۲۳ درصدی نقل و انتقال و جایگزینی کارکنان حدود ۱/۵ میلیون دلار صرفه جویی برای سازمان به ارمغان خواهد آورد.

مطمئن باشید شهرت حرفه‌ای و خوشنامی یک متخصص منابع انسانی باعث افزایش منافع سازمان می‌شود، اگر چه مکاتب قدیمی مدیریت می‌توانند موجب ایجاد این تفکر در مدیران اجرائی شود که اگر مهارت و کارآئی یکی از کارکنان سازمان به هر نحو مورد توجه سایر رقبا قرار گیرد، بایستی آن فرد را از سازمان رفته تلقی کرد در صورتی که این نگرش درستی نیست و ارزش‌های سازمانی و نحوه مدیریت سرمایه‌های انسانی، تعامل و ایجاد روابط عاطفی صحیح با کارکنان می‌توانند باعث افزایش دل‌بستگی آن‌ها و جذب افراد مستعد شود.

متخصصان منابع انسانی می‌بایستی بدانند که واحد تحت مدیریت آن‌ها، کانون موفقیت سازمان است و این کار با تبیین نقش حرفه‌ای این شغل ممکن می‌شود.

تقویم آموزشی نیمه اول سال ۱۳۹۷

ردیف	عنوان دوره	زمان برگزاری (ساعت)	شهریه برای هر نفر «ریال»	اساتید دوره	ملاحظات
۱	آموزش مدل تعالی منابع انسانی	۸ ساعت در طی سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	مهندس مسعودهمايونفر دکتر عبدالرضا حافظی	برای تمامی مدیران و کارشناسان سازمانها
۲	(سطح یک) دوره تربیت ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی آشنایی با مدیریت منابع انسانی آشنایی با مدل تعالی منابع انسانی منطق امتیازدهی Radar	۱۶ ساعت شهریور ماه	۶/۵۰۰/۰۰۰	دکتر عبدالرضا حافظی مهندس مسعود همايونفر دکتر ابراهیم شیخ	ویژه کارشناسان و مدیران حوزه منابع انسانی
۳	خودارزیابی براساس مدل تعالی منابع انسانی	۸ ساعت تیر ماه	۳/۲۵۰/۰۰۰	دکتر ابراهیم شیخ مسعود ابراهیمی جمارانی مهندس محمد کارگر شورکی	ویژه کارشناسان و مدیران حوزه منابع انسانی
۴	تدوین اظهارنامه براساس مدل تعالی منابع انسانی	۸ ساعت در طول سال	۳/۲۵۰/۰۰۰	دکتر ابراهیم شیخ مهندس مسعود ابراهیمی جمارانی	ویژه کارشناسان و مدیران حوزه منابع انسانی
۵	(سطح دو) دوره ویژه تربیت ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی: منطق امتیازدهی جلسات ترکیب و اجماع بازدید از محل و...	۱۶ ساعت تیرماه	۸/۵۰۰/۰۰۰	مهندس مسعودهمايونفر دکتر عبدالرضا حافظی	پیش نیاز این سطح قبولی در آزمون سطح ۱ و خودارزیابی سازمانی
۶	دوره مدیریت حرفه ای منابع انسانی	۹۶ ساعت در طول سال	۲۴/۵۰۰/۰۰۰	دکتر عبدالرضا حافظی، مهندس مسعود همايونفر دکتر ایلیلی دکتر ابوالعلائی	ویژه مدیران ارشد، میانی و کارشناسان حوزه HR
۷	مربیگری (coaching)	۱۶ ساعت در طول سال	۶/۰۰۰/۰۰۰	دکتر داریوش غلامزاده	ویژه مدیران و کارشناسان
۸	کارگاه مربیگری (coaching) (workshop)	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر بهروز قلیچ لی	ویژه مدیران و کارشناسان
۹	کارگاه آموزشی شایستگی های رهبری	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر بهروز قلیچ لی	ویژه مدیران و کارشناسان
۱۰	کارگاه آموزشی مدیریت منابع انسانی کسب و کارمحور	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر بهروز قلیچ لی	ویژه مدیران و کارشناسان

ردیف	عنوان دوره	زمان برگزاری (ساعت)	شهریه برای هر نفر «ریال»	اساتید دوره	ملاحظات
۱۱	کارگاه آموزشی مدیریت منابع انسانی برای مدیران صف	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر بهروز قلیچ لی	ویژه مدیران و کارشناسان
۱۲	کارگاه آموزشی مدیریت عملکرد کارکنان	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر بهروز قلیچ لی	ویژه مدیران و کارشناسان
۱۳	کارگاه آموزشی مصاحبه مبتنی بر قابلیت CBI جهت استفاده در فرآیندهای استعدادیابی، جانشین پروری، جذب و استخدام	۱۶ ساعت در طول سال	۶/۰۰۰/۰۰۰	دکتر عباس غفاری	ویژه مدیران و کارشناسان در فرآیند آموزش
۱۴	دوره تخصصی مدیریت آموزشی در بنگاه‌ها و سازمان‌ها	۱۶ ساعت در طول سال	۶/۰۰۰/۰۰۰	دکتر عباس غفاری	ویژه مدیران و کارشناسان حوزه آموزش
۱۵	دوره مدیریت ارزیابی عملکرد	۱۶ ساعت در طول سال	۶/۰۰۰/۰۰۰	دکتر عباس غفاری	ویژه مدیران ارشد، میانی و کارشناسان
۱۶	کاهش هزینه با رویکرد توسعه منابع انسانی	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر ابراهیمی خرم آبادی	ویژه مدیران و کارشناسان
۱۷	کارگاه آموزشی تقویت مهارت‌های مصاحبه‌گری براساس تکنیک CBBI	۱۶ ساعت تیرماه	۶/۰۰۰/۰۰۰	مهندس امین پارسا	ویژه مدیران ارشد، میانی و کارشناسان
۱۸	کانون ارزیابی (assessment center)	۱۶ ساعت در طول سال	۶/۰۰۰/۰۰۰	دکتر عین‌الله فرامرزی دکتر عباس غفاری	برای تمامی کارشناسان و مدیران سازمان‌ها
۱۹	ارتباط اثر بخش	۱۶ ساعت در طول سال	۶/۰۰۰/۰۰۰	دکتر عبدالرضا حافظی	ویژه مدیران و کارشناسان
۲۰	منابع انسانی ارزش آفرین، از رویکردهای نو تا راه حل‌های متفاوت	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر افشین دبیری مهندس مسعود بینش	ویژه کلیه مدیران و کارشناسان
۲۱	سمپوزیوم جذب منابع انسانی	۳۰ ساعت در طول سال	۱۵/۰۰۰/۰۰۰	دکتر عباس غفاری مهندس مسعود همایونفر	ویژه دوره کارشناسی ارشد منابع انسانی
۲۲	طبقه بندی مشاغل	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر کرم بیگی	برای تمامی کارشناسان و مدیران سازمان‌ها
۲۳	دوره تخصصی قوانین بیمه	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	مهندس مسیح ساحلی	ویژه مدیران و کارشناسان
۲۴	دوره تخصصی قانون کار و دفاع در مراجع	۱۶ ساعت در طول سال	۶/۰۰۰/۰۰۰	مهندس آرمن خوشوقتی	ویژه کارفرمایان



ردیف	عنوان دوره	زمان برگزاری (ساعت)	شهریه برای هر نفر «ریال»	اساتید دوره	ملاحظات
۲۵	قانون کار و تامین اجتماعی	۱۶ ساعت در طول سال	۶/۰۰۰/۰۰۰	دکتر بهزاد مرادی مهندس آرمین خوشوقتی	برای تمامی مدیران و کارشناسان سازمان
۲۶	رویکرد نوین در مدیریت استراتژیک	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر بیژن خرم	برای تمامی مدیران و کارشناسان سازمان
۲۷	مدیریت برند	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر محمود استقلال	برای تمامی مدیران و کارشناسان سازمان
۲۸	مدیریت هوش هیجانی	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر علی بدرقه	برای تمامی مدیران و کارشناسان سازمان
۲۹	آینده پژوهی	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر سعید رضایی	برای تمامی مدیران و کارشناسان سازمان
۳۰	روش های حل مسئله و تصمیم گیری	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر ابراهیم شیخ	برای تمامی مدیران و کارشناسان سازمان
۳۱	مدیریت رفتار سازمانی	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر بهروز قلیچ لی	برای تمامی کارشناسان و مدیران سازمان ها
۳۲	مدیریت تغییر	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر عبدالرضا حافظی	برای تمامی کارشناسان و مدیران سازمان ها
۳۳	خلاقیت و نوآوری	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر شهرام رحیمی	برای تمامی کارشناسان و مدیران سازمان ها
۳۴	روانشناسی صنعتی	۸ ساعت در طول سال	۳/۰۰۰/۰۰۰	دکتر دولتیار باستانی	برای تمامی کارشناسان و مدیران سازمان ها
۳۵	مدیریت ریسک	۳۲ ساعت در طول سال	۱۱/۰۰۰/۰۰۰	مهندس ابوطالب گرامی	برای تمامی کارشناسان و مدیران سازمان ها

- تمامی دوره‌های آموزشی با تکمیل ظرفیت و حد نصاب ۲۰ نفر برگزار می‌شود.
- علاوه بر دوره‌های تخصصی اعلام شده، انجمن آمادگی برگزاری دوره‌های ویژه را به صورت درون سازمانی دارد.
- هزینه‌های دوره شامل: پکیج آموزشی، پذیرایی (ناهار و میان وعده) و صدور گواهی نامه به عهده انجمن مدیریت منابع انسانی ایران می‌باشد.
- اعضای محترم انجمن از تخفیف ویژه برخوردار هستند.
- متقاضیان می‌توانند برای ثبت نام در دوره‌ها، فرم پیش ثبت نام را از سایت انجمن، قسمت تقویم آموزشی <http://www.hrmsociety.ir/index.php/taghvim> دریافت، تکمیل و به شماره تلگرام ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵ ارسال نمایند. برای کسب اطلاعات بیشتر با شماره تلفن ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵ (واحد آموزش انجمن، خانم غزایی) تماس حاصل فرمائید.

واحد انتشارات انجمن، کتاب‌های خود را با ده درصد تخفیف ویژه به اعضای خود عرضه می‌نماید

فردی و نگهداری کارکنان می‌پردازد و مدیریت منابع انسانی را از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار می‌دهد.

کتاب «بررسی سلامت کارکرد منابع انسانی» ابزار بهینه‌سازی بسیار ارزشمندی را در اختیار متخصصان منابع انسانی قرار می‌دهد تا کار واحد خود را درون سازمان ارزیابی و بتوانند برای بهبود عملکرد آن تصمیم بگیرند. گزارش‌ها طوری طراحی شده‌اند که به مدیران اجازه می‌دهد تا با بکار بستن درس‌های این پژوهش در سازمان‌های خود، رویه‌های برتر را در گستره صنایع مورد نظر توسعه دهند.

دانشگاه‌سازمانی

این کتاب دستنامه‌ای (HAND BOOK)

است گردآوری شده از تجربیات مدیران منابع انسانی و مدیران آموزش و توسعه‌ی سازمان‌های پیشرو، که اقدامات مربوط به آموزش و توسعه

منابع انسانی خود را در یک چارچوب مدون و یکپارچه به نام دانشگاه سازمانی، سازماندهی نموده‌اند. هدف از گردآوری و تألیف این کتاب توسط «دکتر مارک آلن» این بوده است که برای سایر مدیرانی که هنوز اقدامی برای یکپارچه‌سازی فعالیت‌های آموزش و توسعه منابع انسانی خود به صورت استراتژیک نکرده‌اند، یک راهنمای عملی فراهم نماید. این راهنما، تجربیات گرانبهایی از صنایع مختلف را در قالب فعالیت‌های استاندارد آموزش و توسعه در خود گنجانده است.



مدیر مسئول: سید مسعود همايونفر
زیر نظر شورای سیاست‌گذاری
مسئول روابط عمومی: شیمیا غزالی
آلتیه هنری: روناس - مجرایی
تلفن: ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵
سایت: www.HRMsociety.ir

نشانی: تهران، بزرگراه ستاری، بلوار فردوس غرب
خیابان سازمان برنامه جنوبی، خیابان ۲۱ شرقی (غیبری)
مجتمع تجاری اداری ارکید، طبقه اول، واحد ۱۰۸

است. این کتاب برای صاحبان صنایع، تجار و سرمایه‌گذاران ایرانی که قصد دارند ارتباط تجاری خود را با کشورهای اروپایی توسعه دهند، از دیدگاه مدیریت منابع انسانی، بسیار راهگشا است.

چگونه می‌توان کارکنان را مدیریت کرد

چگونه می‌توان کارکنان را مدیریت کرد، عنوان کتابی است که توسط مایکل آرمسترانگ به رشته تحریر درآمده است. نویسنده جنبه‌های کلیدی مدیریت و رهبری کارکنان را به طور کاربردی بیان می‌کند



و در فصل‌های مختلف به مباحثی نظیر: توانمندسازی، سازماندهی و برانگیختن کارکنان، تیم‌سازی، مدیریت تغییر و عملکرد می‌پردازد. این کتاب برای مدیران به منزله تعالی دیدگاه بانگرش مدیریت منابع انسانی است، و به همین دلیل مطالعه آن به مدیران، به ویژه مدیران منابع انسانی کشور توصیه می‌شود. چگونه می‌توان کارکنان را مدیریت کرد، در حجم کم و مدت زمان محدود، مدیران را با نگرش منابع انسانی در بحث مدیریت کارکنان آشنا می‌کند.

هر کسی را پیری باید

این کتاب در موضوع منتورینگ منبع اصیل تلقی می‌شود که آخرین چاپ آن در سال ۲۰۰۲ بوده که ترجمه حاضر از این کتاب می‌باشد.

محتویات کتاب علاوه بر تجارب نویسندگان محترم، مرور وسیع ادبیات و پژوهش‌های عمیق ایشان را نیز شامل می‌شود. در واقع مطلب آن، از نظر آخرین پژوهش‌های به عمل آمده غنی و تا اندازه زیادی، حاوی مباحث و نظریه‌های روز است.

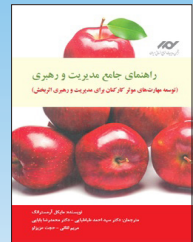
بررسی سلامت کارکرد منابع انسانی

این کتاب حاصل یک پیمایش وسیع و عمیق در زمینه مدیریت منابع انسانی در سرتاسر اروپا است و به موضوعات کلیدی مانند استراتژی سازمانی، فرهنگ، توسعه



راهنمای جامع مدیریت و رهبری

کتاب راهنمای جامع مدیریت و رهبری، مفاهیم کلیدی رهبری، مدیریت و توسعه را بررسی و به نوعی عملکرد همه کسانی که درگیر کار مدیریت هستند، راحت‌تأثیر قرار می‌دهد، اما تمرکز خاصی روی



کسانی دارد که به مدیریت منابع انسانی می‌پردازند. این کتاب برای کمک به کسانی است که می‌خواهند «به مدیری تأثیرگذار و همچنین یک متخصص تأثیرگذار منابع انسانی تبدیل شوند تا بتوانند دیگران را به طور عادلانه و مؤثر مدیریت کنند و سطوح اشتغال، تعهد و انگیزه عملکرد را افزایش دهند.»

استعدادیابی و جانشین پروری

این کتاب که توسط دکتر بهزاد ابوالعلائی تدوین شده، به دو موضوع استعدادیابی و جانشین پروری پرداخته است، ضمن مروری بر برنامه‌های مدیران، تجربیات چند سازمان موفق جهانی را نیز



در ارتباط با استعدادیابی و جانشین پروری بررسی می‌نماید و به این ترتیب اثر ارزشمند و راهگشا برای مدیران به ویژه مدیران منابع انسانی است.

مدیریت منابع انسانی در اروپا

این کتاب با همکاری انجمن اروپایی مدیریت کارکنان (EAPM) و انجمن به رشته تحریر درآمده، چالش‌های خاص و متفاوت مدیریت منابع انسانی در اتحادیه اروپا را مورد واکاوی قرار داده،



تجزیه و تحلیلی ارائه می‌دهد که برای هر یک از کشورهای اروپایی توسط نویسندگانی از همان کشورها تدوین شده و محیطی را که کسب و کارها با آن مواجه هستند، مورد ارزیابی قرار می‌دهد. مدیران شرکت‌ها و بازرگانان کشورمان از دیر باز روابط اقتصادی گسترده‌ای با کشورهای اروپایی داشته‌اند. هر چند که این روابط در دوره‌های مختلف زمانی، فراز و فرود داشته، اما هیچگاه از اهمیت آن کاسته نشده



در راستای حرفه‌ای شدن مدیریت منابع انسانی در کشور، طرح صدور گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی برای اولین بار در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با هدف توسعه الگوی شایستگی، ایجاد نظام سنجش شایستگی‌ها و ارتقای شایستگی‌های مدیران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها در قالب نظام‌نامه تعریف شده در سال ۱۳۸۸ طراحی شد و تاکنون هشت دوره آزمون گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی با موفقیت برگزار شده است و نهمین دوره آن نیز در مرداد ماه سال ۹۷ برگزار می‌شود.

اهداف

- اعتبار بخشی به حرفه منابع انسانی در کشور
- تدوین بدنه دانشی برای حرفه منابع انسانی کشور
- کمک به سازمان‌ها برای جذب افراد حرفه‌ای در واحدهای منابع انسانی
- کمک به افراد برای کسب دانش و مهارت‌های لازم برای فعالیت در حرفه منابع انسانی

سطوح گواهینامه حرفه‌ای

- سطح ۱: کارشناس منابع انسانی
- سطح ۲: مدیر میانی منابع انسانی
- سطح ۳: مدیر ارشد منابع انسانی

شرایط درخواست

داوطلبان دریافت گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی لازم است حداقل شرایط زیر را برای حضور در فرآیند صدور گواهینامه داشته باشند:

- ۱- داشتن حداقل مدرک کارشناسی از یکی از دانشگاه‌های مورد تایید وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری
 - ۲- داشتن حداقل سابقه کار به شرح زیر:
 - برای سطح کارشناسی: ۳ سال که حداقل ۱ سال آن در حوزه منابع انسانی باشد.
 - برای سطح مدیر میانی: ۶ سال که حداقل ۳ سال آن در سطح کارشناس یا مدیر میانی منابع انسانی باشد.
 - برای سطح مدیر ارشد: ۱۰ سال که حداقل ۶ سال آن در سطح مدیر میانی یا ارشد منابع انسانی و یا به عنوان مدیر عامل سازمان باشد.
 - ۳- داشتن حداقل ۲۷ سال سن
 - ۴- عضویت در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران
 - ۵- دستیابی به حد نصاب‌های لازم در آزمون
 - ۶- گذراندن موفق پانل "مصاحبه" حرفه‌ای
- ❖ توضیح: داشتن مدرک کارشناسی ارشد و دکترای مرتبط به ترتیب معادل ۱ سال و ۲ سال سابقه کار برای دارنده آن محسوب می‌شود.
- برای کسب اطلاعات بیشتر و ثبت نام در فرآیند آزمون به سایت انجمن به آدرس:

<http://www.hrmsociety.ir/index.php/2014-06-02-13-51-07/govahiname> قسمت گواهینامه حرفه‌ای مراجعه

و یا با دبیر خانه انجمن شماره تلفن ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵ تماس حاصل نمائید.



شماره ۴۴

۱۲

خرداد ۹۷

جایزه عالی منابع انسانی

دهمین دوره

فراخوان متقاضیان و ارزیابان

جایزه عالی منابع انسانی بر اساس ارزیابی عملکرد حوزه منابع انسانی سازمان‌های متقاضی همه ساله به سازمان‌های برتر ایرانی که مطابق نظام نامه جایزه حائز شرایط لازم بوده اعطاء می‌گردد. بعد از اجرای موفقیت آمیز نه دوره جایزه عالی منابع انسانی در سالهای ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۶ با تکیه بر تجربیات ارزشمند این نه دوره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران افتخار دارد که آغاز دهمین دوره جایزه عالی منابع انسانی را اعلام نماید.

ارزیابی حوزه منابع انسانی سازمان‌ها بر اساس مدل عالی منابع انسانی انجمن انجام می‌گیرد که مبتنی بر مجموعه‌ای از ارزشهای محوری، معیارها و زیر معیارهای حوزه منابع انسانی است و به مدیران منابع انسانی کمک می‌کند تا با ارزیابی مستمر فعالیت‌های منابع انسانی سازمان خود نقاط قوت و فرصت‌ها را شناسایی و برای بهبود آنها برنامه ریزی نمایند.

برنامه زمانی دهمین دوره جایزه عالی منابع انسانی

از ۱۳۹۶/۸/۱۶	فراخوان متقاضیان و ارزیابان
تا ۱۳۹۷/۴/۳۱	دریافت مدارک و ثبت نام
از ۱۳۹۶/۹/۱	اجرای آموزشهای تخصصی:
تا ۱۳۹۷/۵/۳۱	الف) دوره مقدماتی ب) دوره خودارزیابی ج) دوره تدوین اظهارنامه د) دوره تربیت ارزیاب ویژه جایزه عالی منابع انسانی
۱۳۹۷/۵/۳۱	آخرین زمان دریافت اظهارنامه برای سطح نشان
۱۳۹۷/۶/۱۴	آخرین زمان دریافت اظهارنامه برای سطح تقدیرنامه
از ۱۳۹۷/۶/۱۵	ارزیابی و بازدید از محل (Site Visit)
تا ۱۳۹۷/۸/۱	
بیمه دوم آبان ماه ۱۳۹۷	برگزاری همایش معرفی سازمان‌های برتر در حوزه منابع انسانی

جایزه عالی منابع انسانی دارای سه سطح زیر است و قابلیت اجرا در کلیه سازمان‌های بزرگ، متوسط و کوچک با فعالیت‌های تولیدی، خدماتی، سلامت، آموزشی و عمومی را دارد.

- سطح گواهینامه
- سطح تقدیرنامه
- سطح نشان

سازمان‌های متقاضی برای سطح گواهینامه، بدون محدودیت هر زمان که آمادگی لازم را داشته باشند می‌توانند نسبت به ثبت نام و ارسال اظهار نامه اقدام نمایند ولی برای سطوح تقدیرنامه و نشان ملزم به رعایت برنامه زمانبندی هستند:



