

مدل تعالی منابع انسانی، شامل نه معیار و سی زیرمعیار است که در ذیل معیارهای برای آشنایی

بیشتر با مدل تعالی منابع انسانی آورده شده است:

معیار ۱) رهبری منابع انسانی

رهبران منابع انسانی سازمان های متعالی چشم انداز، ارزشهای محوری و استراتژی منابع انسانی سازمان را تدوین می کنند، در فرآیند تدوین استراتژی کسب و کار مشارکت فعال دارند و نقش الگو را در توسعه فرهنگ تعالی منابع انسانی ایفاء می کنند.

۱-۱) رهبری منابع انسانی شخصاً در فرآیند طراحی و استقرار استراتژی کسب و کار و استراتژی منابع انسانی مشارکت فعال دارد.

۱-۲) رهبری منابع انسانی شخصاً در توسعه فرهنگ سازمانی نقش فعالی دارد و به عنوان یک الگوی رفتاری عمل می نماید.

۱-۳) رهبری منابع انسانی شخصاً از اجرای کارا و اثربخش فرایندها و خدمات منابع انسانی اطمینان حاصل می کند.

۱-۴) رهبری منابع انسانی شخصاً برای افزایش رضایت، انگیزه و تعهد کارکنان بطور مؤثر ایفای نقش می کند.

۱-۵) رهبری منابع انسانی شخصاً فرآیند تغییر و تحول سازمانی را مدیریت می نماید.

معیار ۲) استراتژی منابع انسانی

سازمان های متعالی استراتژی منابع انسانی خود را، متناسب با مقتضیات درونی و محیطی سازمان، به گونه ای طراحی و مستقر می کنند تا سیاست ها، برنامه ها و فعالیت های حوزه مدیریت منابع انسانی در راستای تحقق چشم انداز، اهداف و استراتژی های محوری سازمان باشد.

۲-۱) استراتژی منابع انسانی هم سو با مأموریت و اهداف استراتژیک سازمان تا سطح استراتژی های کارکردی طراحی و تدوین می شود.

۲-۲) استراتژی منابع انسانی از طریق تعیین اهداف بلند مدت و کوتاه مدت و برنامه های عملیاتی مناسب به طور اثربخش استقرار می یابد.

۲-۳) از روش های مناسب به منظور اطمینان از آگاهی و درک استراتژی منابع انسانی توسط مدیران و کارکنان و همچنین حفظ و ارتقاء تعهد و انگیزه آنان برای استقرار آن استفاده می شود.

معیار ۳) برنامه ریزی و تأمین منابع انسانی

سازمان های متعالی به برنامه ریزی منابع انسانی می پردازند. آنها معین می کنند که به چه تعداد منابع انسانی، با چه شایستگی هایی، برای چه مشاغل و در چه زمانی نیاز دارند و با به کارگیری رویکردها و فنون پیشرفته جذب و استخدام، افرادی که از توانایی و شایستگی های لازم برای عضویت در سازمان

برخوردار باشند را جذب می کنند و یا از درون سازمان پرورش می دهند.

۳-۱) برنامه ریزی مناسب برای برآورد منابع انسانی مورد نیاز سازمان انجام می شود.

۳-۲) فرآیندهای جذب و استخدام مناسب سازمان طراحی و استقرار می یابند.

۳-۳) فرآیند جامعه پذیری و بکارگماری افراد جذب شده طراحی و استقرار می یابند.

۳-۴) فرصت های پیشرفت شغلی برای کارکنان برنامه ریزی و مدیریت می شود.

۳-۵) نیاز آینده سازمان به مدیران و عناصر کلیدی برآورد و برای تأمین و پرورش آن ها بر اساس مدل های شایستگی برنامه ریزی می شود.

معیار ۴) جبران خدمت منابع انسانی

سازمان های متعالی نظام های جبران خدمات (حقوق و دستمزد ، پاداش ، مزایای رفاهی ، سلامت و بهداشت) را به گونه ای نظام مند و مؤثر متناسب با فرهنگ سازمانی و در جهت انگیزش ، رضایت و نگهداشت منابع انسانی، طرح ریزی و مستقر می کنند.

۴-۱) پرداخت ثابت به کارکنان متناسب با مقتضیات خاص سازمان طراحی و اجرا می شود.

۴-۲) پرداخت های متغیر مبتنی بر عملکرد و مزایا و تسهیلات رفاهی متناسب با مطلوبیت های گروه های مختلف کارکنان طراحی و اجرا می شود.

۴-۳) برنامه های توسعه و بهبود مستمر سطح سلامت ، بهداشت و ایمنی در سازمان طراحی و اجرا می شود.

معیار ۵) توسعه منابع انسانی

سازمان های متعالی با طراحی و اجرای برنامه های مدیریت دانش ، آموزش و یادگیری و مدیریت عملکرد زمینه توسعه و بالندگی منابع انسانی را فراهم می آورند.

۵-۱) دانش سازمان مبتنی بر مدل های متناسب با مقتضیات درونی و محیطی سازمان مدیریت می شود.

۵-۲) برنامه های آموزش و یادگیری در سطح فردی، تیمی و سازمانی طراحی و به طور مؤثر اجرایی شود.

۵-۳) مدیریت عملکرد منابع انسانی بر اساس اهداف فردی ، تیمی و واحدی که طی دوره های مختلف با مشارکت ذینفعان تدوین می شود اجرا می شود.

معیار ۶) روابط کار و کارکنان

سازمان های متعالی به منظور بهبود ارتباطات کارکنان ، ایجاد توافق های روانی مثبت ، خلق جو اعتماد و حداقل نمودن تعارضات مخرب فی مابین کارکنان و مدیریت و نیز آگاه کردن آن ها از مسائل کاری برای مشارکت بیشتر در تصمیم گیری ها ، اقدام به طرح ریزی اهداف ، سیاست ها و رویه های مؤثر و نوآورانه ارتباطات کارکنان خود می نمایند.

۶-۱) ارتباطات کار و کارکنان برنامه ریزی و مدیریت می شود.

۶-۲) از روش ها و برنامه های مدون برای توسعه مشارکت خلاق ، تفویض اختیار و افزایش تعهد و اعتماد کارکنان و مدیران استفاده می شود .

معیار ۷- نتایج ادراکی منابع انسانی

سازمان های متعالی به طور فراگیر و مستمر برداشت های منابع انسانی از فعالیتهای حوزه منابع انسانی در حوزه رضایت و تعهد سازمانی را به روش های مناسب نظیر نظرسنجی ، گروه های نمونه، مصاحبه ها ، ... اندازه گیری و تحلیل می کنند و برای بهبود آن برنامه ریزی می کنند.

۷-۱) نتایج رضایت منابع انسانی: این نتایج ، بیانگر میزان رضایت منابع انسانی از سازمان که حاصل فعالیتهای حوزه منابع انسانی است، می باشد.

۷-۲) نتایج تعهد منابع انسانی: این نتایج ، بیانگر میزان تعهد و تعلق سازمانی منابع انسانی که حاصل فعالیتهای حوزه منابع انسانی است، می باشد.

معیار ۸- نتایج عملکردی منابع انسانی

سازمان های متعالی به طور فراگیر و مستمر میزان تحقق اهداف و برنامه های تحقق استراتژی منابع انسانی و نتایج کلیدی حاصل از اجرای فرآیندهای منابع انسانی را بر اساس ارزیابی مستندات، گزارش ها و بازخورهای رسمی اندازه گیری و تحلیل می کنند و برای بهبود آن برنامه ریزی می کنند.

۸-۱) نتایج عملکردی برنامه ریزی و تامین منابع انسانی

۸-۲) نتایج عملکردی جبران خدمات منابع انسانی

۸-۳) نتایج عملکردی توسعه منابع انسانی

۸-۴) نتایج عملکردی روابط کار و کارکنان

معیار ۹- نتایج سازمان

سازمان های متعالی به طور فراگیر و مستمر نتایج سازمانی حاصل از اجرای استراتژی و فرآیندهای عملیاتی خود را اندازه گیری و تجزیه و تحلیل نموده و بهبود می دهند.

۹-۱) دستاوردهای کلیدی عملکرد سازمان

۹-۲) شاخص های عملکردی سازمان

۹-۳) نتایج مشتریان و جامعه