خبرنامه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

دی ۸۳ | شماره ۲

مهم‌ترین مصوبات انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

اولین همایش تخصصی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با موضوع «ارزشیابی عملکرد کارکنان» ۱۹ بهمن ماه ۱۳۸۳ برگزار می شود.

صفحه ۲

«جایزه ملی تعالی منابع انسانی» به اجرا گذاشته می شود

برای اولین بار در ایران، مدل اجرایی «جایزه ملی تعالی منابع انسانی» (HR Excelence) در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران طراحی شد.

دکتر «ذبیح‌ا... هاشمی» عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در گفت‌وگو با «خبرنامه» انجمن به تشریح جزییات این مدل و ضرورت‌های بهره‌مندی از آن پرداخت و گفت: «در این مدل تمامی سازمان‌ها، شرکت‌ها و واحدهای خدماتی و صنعتی کشور که در حوزه مدیریت منابع انسانی علاقه‌مند به ارزیابی باشند، می‌توانند براساس مدل طراحی شد، اقدام کنند. این مدل، فرآیندهای منابع انسانی را در قالب‌های «توانمندسازهای منابع انسانی» (HR Enablers) و «نتایج منابع انسانی» (HR Results) ارزیابی می‌کند و به این ترتیب در مرحله اول تعیین و مشخص می‌شود که آیا منابع انسانی توانمند هستند یا خیر و سپس در مرحله دوم، نتایج مورد بررسی قرار می‌گیرد و نشان می‌دهد که آیا برون‌دادها توانسته است برای مدیریت شرکت یا سازمان خدماتی و صنعتی، قابل لمس باشد یا خیر.

صفحه ۳

۱۴۰ عضو حقیقی و حقوقی به انجمن مدیریت منابع انسانی ایران پیوستند

صفحه ۳

توسعه آموزش و ایجاد تعامل با تشکل های بین المللی، مهم ترین انتظارات از انجمن

صفحه ۵

افزایش تقاضای تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در استان ها

درخواست مجامع و تشکل‌های مدیران منابع انسانی استان‌های کشور برای تاسیس دفاتر نمایندگی «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» رو به افزایش است.

تاکنون درخواست‌هایی برای تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران از تبریز، اراک، خوزستان، بندرعباس و شیراز دریافت شده که به گفته نایب رییس دوم انجمن، این درخواست‌ها توسط اعضای کمیته‌های انجمن مورد بررسی قرار گرفته است.

صفحه ۴

سرآغاز

نهادهای مدنی

تحقق توسعه در کشورها، مستلزم برنامه‌ریزی و سیستمی است که تمامی منابع را به کار گرفته و با مدیریت صحیح و استفاده بهینه از آنها، حداکثر ارزش افزوده را در سطح ملی ایجاد کند.

بنگاه‌های اقتصادی یکی از پایه‌های اصلی برنامه‌های توسعه به‌شمار می‌روند و رشد و توسعه بنگاه‌ها در تعامل با برنامه‌های ملی است که می‌تواند رشد و توسعه ملی را ایجاد کند.

نقش زیرساخت‌های اجتماعی را در این تعامل نباید فراموش کرد. انجمن‌ها به عنوان نهادهای مدنی، منعکس کننده ایده‌ها و چالش‌های بنگاه‌ها اعم از بنگاه‌های تولیدی، خدماتی، مهندسی و پژوهشی هستند و با حضور خود در مراجع تصمیم‌گیری ملی، می‌توانند نقش مهمی در فرآیند توسعه ایفا کنند.

در کشورهای توسعه‌یافته و پیشرفته، می‌توان انجمن‌هایی را یافت که بیش از ۱۵۰ سال قدمت دارند و با حضور جدی و پررنگ خود در فرآیندهای توسعه صنعتی و اقتصادی، جایگاه ویژه و تعیین کننده‌ای یافته‌اند. برخی از آنها مرزهای ملی را پشت سر گذاشته و ارزش و اهمیت فراملی و بین‌المللی پیدا کرده‌اند و دامنه تاثیرات خود را در سطح وسیعی از جهان گسترش داده‌اند. این انجمن‌ها با تکیه بر قدمت دیرینه خود در بهره‌گیری از حضور اندیشمندان، متخصصان و صاحبان تجربه‌های ارزشمند، توانسته‌اند به مرجع علمی در حیطه فعالیت خود تبدیل شوند و بنیان بسیاری از استانداردهای معتبر جهانی را بنا نهند و حتی به مراجع قانونی و حل اختلاف تبدیل شوند. تعداد بی‌شماری از استانداردهایی که امروزه در سطح بین‌المللی مطرح هستند،

ادامه در صفحه ۲

مهم‌ترین مصوبات انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

برگزاری همایش‌های تخصصی فصلی ـ منطقه‌ای و بررسی آیین‌نامه اعطای نمایندگی

به دنبال افزایش درخواست‌های تاسیس دفاتر و شعب نمایندگی «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» که تقویت و ارتقای قابلیت و توان مدیران منابع انسانی و توسعه سازمان‌ها و آمادگی راهیابی به بازارهای جهانی را مورد توجه قرار داده است، آیین‌نامه تاسیس نمایندگی انجمن، آخرین مراحل تدوین و تکمیل خود را سپری می‌کند.

در حال حاضر تقاضاهایی از سوی مجامع و تشکل‌های صنفی و اجرایی حوزه مدیریت منابع انسانی در تبریز، اراک، خوزستان، بندرعباس و شیراز توسط هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران دریافت و در جلسه‌های متعدد مورد بررسی قرار گرفته است.

در همین حال برخی از اعضای هیات مدیره انجمن، به دنبال دریافت این تقاضاها، با سفر به مراکز متقاضی، به تبادل‌نظر با مجامع خواستار تاسیس دفتر نمایندگی پرداخته‌اند.

ضرورت اشاعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی، توسعه دانش و ارتقای سطح پژوهش، ایجاد و تقویت توانمندی به منظور ارایه پیشنهادهایی برای مشارکت در سیاستگذاری و تدوین مقررات و نیز زمینه‌سازی فضای مناسب تبادل اطلاعات، تجارب ایده‌ها و بررسی مسایل مشترک صنفی از جمله مهم‌ترین نکته‌هایی است که تشکل‌ها و مجامع حوزه مدیریت منابع انسانی سراسر کشور در بیان درخواست‌های تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن، بر آن تاکید کرده‌اند.

از سوی دیگر همزمان با برگزاری دومین پیش کنفرانس دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی در بندرعباس، هیات مدیره انجمن برنامه‌هایی را برای پذیرش اعضای جدید تدارک دیده است و مدیران، استادان دانشگاه‌ها و کارشناسان شرکت‌کننده در این پیش کنفرانس می‌توانند نسبت به عضویت حقیقی و حقوقی شرکت یا سازمان خود در انجمن اقدام کنند.

در همین حال با توجه به ضرورت توسعه آموزش و توانمندسازی مدیران و محققان حوزه مدیریت منابع انسانی، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران برگزاری همایش‌های تخصصی را در دستور کار خود قرار داده است و براساس درخواست‌ها و تقاضای مکرر مدیران منابع انسانی تشکل‌ها و مجامع صنفی این حوزه، فهرست عناوین همایش‌های فصلی تدوین شد. در اولین اقدام، نخستین همایش تخصصی با عنوان «ارزشیابی عملکرد کارکنان» ۱۹ بهمن ماه امسال برگزار می‌شود.

در این همایش تخصصی، مبانی تئوریک و تجربه‌های موفق ارایه می‌شود و مدیران، کارشناسان و محققان منابع انسانی سازمان‌ها و موسسه‌های تولیدی و خدماتی می‌توانند براساس دستورالعمل تنظیم شده در آن شرکت کنند. (فراخوان این همایش در صفحه آخر این خبرنامه منتشر شده است).

همچنین براساس جدول تنظیمی، همایش‌های تخصصی منطقه‌ای با موضوعات «طرح ادواری رضایت کارکنان» و «نقش نوین مدیران منابع انسانی با تاکید بر فرآیندهای جدید» به ترتیب زمانی در چهارم اسفندماه امسال در استان هرمزگان و بهار ۱۳۸۴ در استان مرکزی برگزار می‌شود.

همچنین دو همایش تخصصی منطقه‌ای دیگر در بهار ۱۳۸۴ به ترتیب در استان‌های آذربایجان شرقی و استان فارس برگزار می‌شود. تعیین موضوع این همایش‌ها برعهده مدیر منابع انسانی شرکت ماشین‌آلات صنعتی تراکتورسازی ایران و دبیر و مدیر اجرایی انجمن مدیران صنایع فارس گذاشته شد.

برگزاری همایش‌های دیگر با موضوع «طراحی دوره آموزشی کارکنان به روش DACUM»، «اجرای استراتژی برون‌سپاری»، «در جستجوی مهم‌ترین‌ها، مدیریت استعدادها» و «مروری بر اجرای پروژه‌های مدیران فردا در چند شرکت» نیز از سوی هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران مورد بررسی قرار گرفته است که برنامه اجرایی آنها پس از تدوین نهایی اعلام می‌شود.

بررسی مدل اجرایی «جایزه ملی تعالی منابع انسانی» و تکمیل ساختارهای آن نیز جهت اجرا در سازمان‌ها و واحدهای تولیدی، خدماتی و صنعتی از دیگر پروژه‌های هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران است.

اجرای این مدل می‌تواند به تعالی و ارتقای سیستم‌های مدیریت منابع انسانی منجر شود و سازمان‌ها و واحدهای تولیدی، خدماتی و صنعتی بهره‌مند از این مدل خواهند توانست راهکارهای بهبود مستمر و ارتقاء بهره‌وری را به خدمت بگیرند.

نهادهای مدنی

ریشه در انجمن‌های تخصصی دارند.

بسیاری از این انجمن‌ها در تدوین و اجرای برنامه‌های توسعه در کشور خود دارای نفوذ فراوان هستند و به عبارتی دیگر دولت‌ها و دولتمردان، با بهره‌گیری از پتانسیل‌ها و توانمندی‌های موجود در انجمن‌ها و نهادهای مدنی، بر غنا و استحکام برنامه‌های خود می‌افزایند و در نتیجه به اقتدار بیشتری در اجرای برنامه‌ها دست می‌یابند که به نوعی ضمانت اجرایی قدرتمندی در برنامه‌ریزی و اجرای موفقیت آن طرح‌ها و برنامه‌ها به‌شمار می‌رود.

در کشورمان هرچند که روند تشکیل انجمن‌ها و اتحادیه‌ها به شکل‌گیری نهادهای قوام‌یافته با سطح تاثیرگذاری فراوان نینجامیده است، اما شاهد تاسیس انجمن‌های تخصصی، حرفه‌ای و علمی متعددی به ویژه در سال‌های اخیر بوده‌ایم. این انجمن‌ها با چالش‌های فراوانی مواجه هستند که از آن میان به موانع قانونی که از مراحل نخستین ثبت و آغاز به کار با آن درگیر می‌شوند تا برخی موانع فرهنگی که ریشه در مشکلات کار گروهی و تیمی در کشورمان دارد، می‌توان اشاره کرد.

به نظر می‌رسد در ساختار اقتصادی کشورمان که دولت نقش بسیار قوی دارد، واگذاری برخی وظایف دولتی به انجمن‌ها توسط دولت می‌تواند بر اعتبار و حیثیت اجتماعی انجمن‌ها بیفزاید و موقعیت آنها را در جامعه تثبیت کند. به این ترتیب، این نهادهای مدنی تقویت شده و نقش واقعی خود را در فرآیند توسعه بازمی‌یابند.

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران دست تمامی مدیران منابع انسانی سازمان‌ها و بنگاه‌ها، استادان دانشگاه‌ها، متخصصین و کارشناسان حوزه منابع انسانی را به گرمی می‌فشارد و همکاری وسیع آنها را طلب می‌کند تا بتواند با هم‌افزایی و حرکت تیمی به اهداف خود دست یابد و برنامه‌های توسعه منابع انسانی را در سطح بنگاه‌ها و در سطح ملی محقق سازد. اقبال قابل توجه افراد حقیقی و حقوقی برای عضویت، آینده روشن و درخشانی را برای انجمن مدیریت منابع انسانی ایران ترسیم کرده است.

سیدمسعود همایونفر

رییس هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

دکتر «ذبیح ا... هاشمی»، عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران:

«جایزه ملی تعالی منابع انسانی» به اجرا گذاشته می‌شود

دکتر هاشمی همچنین با اشاره به اینکه نقاط قوت و ضعف منابع انسانی سازمان‌ها و واحدهای خدماتی و صنعتی در این چرخه مدل، شناسایی و مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرند، افزود: مکانیزم‌های اجرایی جایزه ملی تعالی منابع انسانی طراحی و تکمیل شده است و در واحدهای خدماتی و صنعتی داوطلب سراسر کشور قابل اجرا است.

مدیر مرکز مطالعات منابع انسانی گروه صنعتی ایران خودرو همچنین به تشریح اهداف این مدل پرداخت و گفت: اجرای این مدل منجر به تعالی سیستم‌های مدیریت منابع انسانی می‌شود و علاوه بر اینکه ابزاری ضروری برای تعیین موقعیت سازمان در مسیر تعالی منابع انسانی است، به درک فاصله میان اهداف و واقعیت‌ها و ترغیب سازمان‌ها به یافتن راههای ارتقاء بهره‌وری کمک می‌کند. از سوی دیگر اجرای این مدل در سازمان‌های بهره‌مند، مبنایی برای ایجاد زبان و تفکر مشترک در حوزه منابع انسانی و نیز چارچوبی برای درک وضعیت اقدامات انجام شده، حذف دوباره‌کاری‌ها و تشخیص انحرافات کاری است.

عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران همچنین در بخش دیگری از توضیحات خود به تشریح دستاوردهای اجرای مدل جایزه ملی تعالی منابع انسانی در بخش‌های توانمندسازها و نتایج منابع انسانی پرداخت و گفت: «تقویت موضوعاتی چون رهبری منابع انسانی سازمان، استراتژی منابع انسانی، مدیریت سرمایه‌های فکری و دانشی، برنامه‌ریزی منابع انسانی، جذب و استخدام، توسعه منابع انسانی، مدیریت عملکرد، بهداشت ایمنی، جبران خدمات و رفاه و روابط مدیریت و کارکنان (ارتباطات داخلی) از مهم‌ترین نقاط قوت اجرای این مدل در سازمان‌های بهره‌مند خواهد بود».

وی افزود: در بخش نتایج منابع انسانی به دست آمده از اجرای مدل جایزه ملی تعالی منابع انسانی، دو معیار نیز مورد توجه قرار می‌گیرد که عبارتند از: تعیین شاخص‌های ادراکی منابع انسانی و شاخص‌های عملکردی منابع انسانی. به این ترتیب نتایج ارزیابی، منجر به شناسایی و تعیین این معیارهای بهبود خواهد شد.

دکتر هاشمی همچنین با تاکید بر اینکه اجرای این مدل ارزیابی در سازمان‌های خدماتی و صنعتی داوطلب سراسر کشور، کاملاً بدون پرداخت هزینه صورت می‌گیرد، افزود: «پس از اجرای این مدل و مشخص شدن نقاط قوت و ضعف منابع انسانی، سازمان‌ها و شرکت‌های همخوان با این مدل، گواهینامه معتبر دریافت می‌کنند و پس از آن می‌توانند برای ارتقاء سیستم خود از خدمات تخصصی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران بهره‌مند شوند.

۱۴۰ عضو حقیقی و حقوقی به انجمن مدیریت منابع انسانی ایران پیوستند

دبیر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران اعلام کرد که پس از فراخوان این انجمن و دعوت از صاحب‌نظران، مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی برای عضویت، تاکنون حدود ۱۱۰ نفر عضو حقیقی و ۳۰ شرکت و سازمان به عنوان عضو حقوقی، به جمع اعضای انجمن مدیریت منابع انسانی ایران پیوستند.

«علیرضا لعلی» دبیر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با اعلام اینکه تعداد تقاضاهای عضویت در انجمن رو به افزایش است، افزود: پذیرش حدود ۱۱۰ عضو حقیقی و حدود ۳۰ شرکت به عنوان عضو حقوقی در انجمن از میان ۴۵۰ متقاضی حقیقی و حدود یکصد شرکت و سازمان صورت گرفته است که در صورت رفع نقایص پرونده و تکمیل و تحویل مدارک موردنیاز از سوی این متقاضیان، کمیته تخصصی از طریق دبیرخانه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، عضویت متقاضیان را اعلام می‌کند.

مهندس لعلی از متقاضیان حقیقی و حقوقی عضویت در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران خواست هر چه سریع‌تر نسبت به رفع نقص پرونده و تحویل مدارک اقدام کنند.

تمامی مدیران منابع انسانی، کارشناسان، محققان و استادان دانشگاه‌های ایران اعم از اشخاص حقیقی و حقوقی ایران مقیم ایران و خارج از کشور می‌توانند به عضویت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران درآیند.

براساس تبصره لحاظ شده در اساسنامه انجمن، اشخاص حقیقی و حقوقی خارجی مقیم ایران نیز می‌توانند به شرط عمل متقابل کشور متبوع خود در مورد هموطنان ایرانی مقیم آن کشور، عضو انجمن شوند.

برای کسب اطلاعات بیشتر به سایت www.HRMSociety.org مراجعه کنید.

نشست هیات مدیره انجمن با مدیران منابع انسانی هرمزگان

همزمان با برگزاری دومین پیش‌کنفرانس توسعه منابع انسانی در بندرعباس، اعضای هیات مدیره «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» در جلسه مشترک با مدیران منابع انسانی استان هرمزگان به گفت‌وگو می‌پردازند.

در این نشست مشترک، اهداف، وظایف، فعالیت‌ها و برنامه‌های انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، تشریح و پیرامون مباحث تخصصی فعالیت تبادل نظر می‌شود.

مدیران منابع انسانی استان هرمزگان از جمله متقاضیان تاسیس دفتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران هستند.

گزارش این نشست مشترک در شماره آینده خبرنامه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران منتشر می‌شود.

«موسی بیات» نایب رییس دوم انجمن مدیریت منابع انسانی ایران:

توانمند سازی مدیران برتر از قدرتمندی است

آموزش، توسعه و تقویت مدیران و کارشناسان منابع انسانی، تقویت احساس تعلق به سازمان و رقابت‌پذیری به منظور راهیابی به بازارهای جهانی می‌تواند از مهم‌ترین کارکردها و فعالیت‌های انجمن مدیریت منابع انسانی باشد.

«موسی بیات» نایب رییس دوم انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با تاکید بر این مطلب، گفت که برنامه‌ها و تحقق اهدافی که این انجمن براساس آنها پایه‌گذاری شد، اصلی‌ترین چالش‌های تخصصی حوزه منابع انسانی در ایران است و به این ترتیب اجرای اصولی این برنامه‌ها، کمک فراوانی در مسیر ارتقاء قابلیت‌ها و توان مدیران خواهد کرد، به گونه‌ای که حوزه‌های مدیریت منابع انسانی در واقعیت، نقش و کارکرد محوری و اصولی خود را در تصمیم‌گیری‌های سازمان یا شرکت ایفا کنند.

مدیریت‌های منابع انسانی باید در مسیری قرار گیرند تا در تدوین و طراحی استراتژی‌های هر سازمان، تاثیرگذار بوده و هدایت گر باشند

وی افزود: مدیریت‌های منابع انسانی در شکل اصلی خود باید در مسیری قرار گیرند تا در تدوین و طراحی استراتژی‌های هر سازمان، تاثیرگذار بوده و هدایت‌گر باشند. این امر در حال حاضر اگرچه در برخی شرکت‌ها با موانع و چالش‌هایی مواجه است، اما زمینه پایه‌گذاری و تاسیس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، پرداختن به این امور است.

وی، مشارکت فعال مدیریت منابع انسانی شرکت‌ها و واحدهای خدماتی و صنعتی در اموری چون جذب، اصلاح ساختار نیروی انسانی و بهبود ساختار کلی یک سازمان، تلاش برای ماندگاری مدیران ارشد و کارکنان و تدوین و بهبود استراتژی‌ها و... را از جمله مهم‌ترین حوزه‌های فعالیت مدیریت منابع انسانی دانست و گفت که انجمن مدیریت منابع انسانی ایران باید در این راستا گره‌گشایی کند. تشکیل گردهمایی‌های علمی - پژوهشی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی و بازآموزی، تلاش برای توسعه و اصلاح نظام‌های نیروی انسانی، مدیریت منابع انسانی و ارایه خدمات مشاوره‌ای به سازمان‌ها و واحدهای علاقه‌مند و متقاضی از جمله راهکارهای موردنظر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران است که خوشبختانه تاکنون در جلسه‌های هیات مدیره انجمن بر این اهداف و برنامه‌ها تاکید فراوانی شده است.

بیات، معاون منابع انسانی شرکت کمباین‌سازی اراک و عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران همچنین تلاش برای اصلاح، بهبود و ارتقاء نظام‌های منابع انسانی در سازمان‌ها و شرکت‌ها را از دیگر ماموریت‌های مهم انجمن دانست و تاکید کرد: «توانمندسازی منابع انسانی بحث مهمی است و همیشه باید به یاد داشته باشیم که توانمندی برتر از قدرتمندی است. دیگر مانند گذشته، ثروت و سرمایه یک کشور نفت و گاز نخواهد بود بلکه تکیه و محور اصلی آینده، نیروی انسانی است، پس باید با تاکید بر اندیشه، تفکر و خلاقیت نیروی انسانی حرکت کرد و به اهداف متعالی دست پیدا کرد.

وی، ایجاد و تقویت احساس تعلق نیروی انسانی به شغل خود و اعتقاد به کاری که در سازمان و شرکت انجام می‌دهند را موضوعی مهم ارزیابی کرد و با اشاره به تجربه عینی و عملی شرکت کمباین‌سازی اراک در تحقق این امر، تصریح کرد: ارتباطات داخلی در این شرکت چنان مستحکم شکل گرفته است که براساس نظرسنجی از کارکنان، ۸۲ درصد آنان انتصاب و انتخاب مدیران شرکت را مثبت دانستند. در این نظرسنجی، ۱۳ مولفه به پرسش گذاشته شد که پس از بررسی یافته‌ها مشخص شد کارکنان شرکت ما موضوع «دستمزد» را ششمین عامل ماندگاری دانستند. به این ترتیب درمی‌یابیم که توجه به ارتباطات داخلی و تقویت آن می‌تواند مولفه‌ای غالب بر موضوعات مالی و روابط حقوقی باشد.

افزایش تقاضای تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در استان‌ها

درخواست مجامع و تشکل‌های مدیران منابع انسانی استان‌های کشور برای تاسیس دفاتر نمایندگی «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» رو به افزایش است. تاکنون درخواست‌هایی برای تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران از تبریز، اراک، خوزستان، بندرعباس و شیراز دریافت شده است که به گفته نایب رییس دوم انجمن، این درخواست‌ها توسط اعضای کمیته‌های انجمن مورد بررسی قرار گرفته است.

به گفته «موسی بیات» عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، پیرو دریافت این درخواست‌ها از ابتدای شکل گیری و آغاز به کار انجمن، برخی از اعضای هیات مدیره با سفر به استان‌های متقاضی و گفت‌وگو با مسوولان تشکل‌های مدیریت منابع انسانی، موضوع اعطای نمایندگی را مورد بررسی قرار دادند که پس از تکمیل ساختار انجمن، شرایط و نحوه تاسیس دفاتر اعلام خواهد شد.

بیات، افزود: در حال حاضر برخی هماهنگی‌ها با مسوولان مراکز متقاضی صورت گرفته است که امیدواریم به زودی شاهد تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در مراکز استان‌ها و شهرستان‌ها باشیم.

وی در همین حال تصریح کرد که برای تحقق این امر باید منتظر تکمیل نهایی ساختار انجمن بود که به زودی اعلام می‌شود.

مهندس «قاری زاده»، دبیر مجمع امور اداری و منابع انسانی واحدهای صنعتی تبریز:

توسعه آموزش و ایجاد تعامل با تشکل های بین المللی، مهم ترین انتظارات از انجمن

توانمندسازی و تقویت مدیران حوزه منابع انسانی و ایجاد و توسعه تعاملات آموزشی و پژوهشی بین مجامع و تشکل های دولتی و غیردولتی مهم‌ترین خدماتی است که انجمن مدیریت منابع انسانی ایران می‌تواند به واحدهای تولیدی، خدماتی و صنعتی کشور ارایه کند.

مهندس «عبدالله قاری‌زاده» دبیر مجمع مدیران امور اداری و منابع انسانی واحدهای صنعتی تبریز با اعلام این مطلب در گفت‌وگو با «خبرنامه» انجمن، افزود: برگزاری دوره‌های آموزشی با هدف توسعه مدیران، محققان و کارشناسان حوزه منابع انسانی و نیز تقویت ارتباطات داخلی به منظور تبادل اطلاعات، افکار، ایده‌ها و زمینه‌سازی برقراری تعامل میان تشکل‌ها و انجمن‌های غیردولتی داخل کشور و نیز گسترش تبادلات موسسه‌های داخلی با سازمان‌ها و تشکل‌های غیردولتی بین‌المللی، همواره مهم‌ترین چالش‌های شرکت‌های تولیدی، خدماتی و صنعتی ایران بوده است و از انجمن مدیریت منابع انسانی ایران انتظار می‌رود براساس تعاریف، وظایف و اهداف موردنظر و مصرح در اساسنامه خود، زمینه‌های تحقق این امور را فراهم سازد.

مهندس «قاری‌زاده» با تاکید بر اینکه فعالیت تخصصی و صنفی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران می‌تواند برای همه دست‌اندرکاران، مدیران، متخصصان و کارشناسان حوزه منابع انسانی، تکیه‌گاه باشد، افزود: در حال حاضر در گوشه و کنار کشور، تشکل‌ها و مجامع غیردولتی با موضوع مدیریت منابع انسانی وجود دارند و حرکت‌هایی را آغاز کرده‌اند که در جای خود اهمیت و نقش به‌سزایی دارند، ولی مجمع مدیران امور اداری و منابع انسانی واحدهای صنعتی تبریز معتقد است که تداوم حضور و فعالیت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران می‌تواند مایه دلگرمی و پشتوانه‌ای برای ادامه فعالیت‌های تولیدی، خدماتی و صنعتی باشد و بر این اساس بود که این مجمع درخواست تاسیس دفتر نمایندگی انجمن را در منطقه شمال غرب کشور پیشنهاد کرد و آماده هرگونه همکاری در این خصوص است.

با تاسیس دفتر نمایندگی انجمن در منطقه شمال غرب ایران واحدهای صنعتی تبریز و استان آذربایجان شرقی به پایگاه علمی، آموزشی و تخصصی در حوزه منابع انسانی تبدیل و دارای پشتوانه‌ای قوی خواهند شد

وی افزود: تاسیس دفتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در منطقه شمال غرب ایران به مرکزیت تبریز، یقیناً دستاوردهای مهم آموزشی و پژوهشی در استان آذربایجان شرقی دارد چرا که از این طریق و با توسعه فعالیت‌های انجمن، منطقه شمال غرب ایران به عنوان پایگاه علمی، آموزشی و تخصصی در حوزه منابع انسانی مطرح می‌شود و شرکت‌ها، سازمان‌ها و واحدهای تولیدی و صنعتی تبریز و سطح استان دارای پشتوانه‌ای قوی خواهند شد و علاوه بر اینکه واحدهای صنعتی بزرگ نسبت به توسعه کار و فعالیت‌های منطقه‌ای و کشوری ترغیب می‌شوند، مباحث تخصصی حوزه منابع انسانی نیز در سطحی فرامنطقه‌ای و ملی پیگیری خواهد شد. وی افزود: در سایه تحقق اهدافی چون ترویج فرهنگ مدیریت منابع انسانی، توسعه دانش و ارتقای سطح پژوهش، تقویت توانمندی برای ارایه ایده‌های نو و راهکارهای بهبود سیستم‌ها و ساختارها و بررسی مباحث و مسایل مشترک صنفی که از سوی انجمن ارایه شده، شاهد تحولی بزرگ در حوزه مدیریت منابع انسانی کشور خواهیم بود.

قاری‌زاده، مدیر امور اداری و منابع انسانی شرکت ماشین‌آلات صنعتی تراکتورسازی ایران همچنین گفت که تعیین مهم‌ترین انتظارات از انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، با توجه به اینکه در بخش اهداف، وظایف و فعالیت‌های آن، چشم‌اندازهای روشنی اعلان شده است، کار دشواری است اما آنچه ضروری‌تر به نظر می‌رسد، آموزش مدیران منابع انسانی در قالب دوره‌های بازآموزی، برگزاری همایش‌های تخصصی و منطقه‌ای است و در کنار این امر، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران باید به ایجاد، توسعه و تقویت ارتباطات میان سازمانی در دو سطح داخل و خارج کشور، همت گمارد.

به گفته وی، با توجه به حرکت شتابنده جهان تخصصی، اکنون مدیران منابع انسانی واحدهای تولیدی و صنعتی و سازمان‌های خدماتی بیشتر از هر زمان دیگر نیازمند آشنایی بیشتر با مباحث جدید تئوریک مدیریت منابع انسانی و دریافت الگوها و نمونه‌های موفق تجربی هستند.

مهندس قاری‌زاده افزود: تشکل‌های غیردولتی و ارگان‌های فعال در حوزه مدیریت منابع انسانی اگرچه در حد بضاعت علمی و سرمایه‌ای خود اقدامات مهمی درخصوص مباحث ارتقاء، بهبود، اصلاح سیستم‌ها، ساختارها، اجرای مدل‌های موفق بهره‌وری و تعالی سازمانی انجام داده و نتایج مثبت و مطلوبی نیز به دست آورده‌اند با این وجود در کنار این مجامع، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران نیز می‌تواند به عنوان هدایت‌کننده و پشتیبان فکری، نرم‌افزارها و ابزارهای مناسب اجرایی را در اختیار سازمان‌ها و واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی عضو حقوقی و اعضای حقیقی قرار دهد.

گزارش نشست تبریز

تاسیس دفتر نمایندگی، پشتوانه ادامه حیات و توسعه منابع انسانی آذربایجان شرقی

همزمان با سفر چند تن از اعضای هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به تبریز و شرکت درمجمع مدیران اداری ومنابع انسانی واحدهای صنعتی تبریز، اهداف ، فعالیت ها و برنامه های در دست اجرای انجمن تشریح شد.

در این نشست مشترک ، موسی بیات نایب رییس دوم وعضو هیات مدیره، بیژنی عضو هیات مدیره و مسول کمیته امور مالی و علیرضا لعلی، دبیرانجمن مدیریت منابع انسانی ایران در سخنانی در باره چگونگی شکل گیری ، اهداف ، اقدامات انجام شده و برنامه های در دست اجرا و نیز نحوه عضوگیری و شرایط آن در انجمن پرداختند.

همچنین در این نشست، بروشورهای اطلاع رسانی مربوط به اهداف و تشکیلات انجمن، شرایط پذیرش عضویت به شکل حقیقی و حقوقی توزیع و توضیحات تکمیلی در جمع اعضای مجمع ارایه شد.

در این مجمع مهندس "عبدا... قاری زاده" دبیرمجمع مدیران اداری و انسانی واحد های صنعتی ، تولیدی و خدماتی تبریز نیز در سخنانی بر ضرورت توسعه و تقویت حوزه مدیریت منابع انسانی تاکید کرد و گفت : مجمع مدیران اداری و انسانی واحد های صنعتی ، تولیدی و خدماتی تبریز برای اخذ نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در منطقه شمال غرب کشور آمادگی دارد و معتقدیم اخذ این دفتر نمایندگی ، پشتوانه ای برای ادامه حیات و توسعه فعالیت های منابع انسانی در منطقه خواهد بود.

اعضای هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران نیز، اعلام کردند که پس از تصویب اساسنامه مربوط به تاسیس دفاتر نمایندگی، این پیشنهاد که توسط دبیرخانه مجمع مدیران اداری و انسانی واحد های صنعتی ، تولیدی و خدماتی تبریز به انجمن ارایه شده است، در جلسه هیات مدیره مورد بررسی قرار گرفته و اقدامات لازم صورت خواهد گرفت.

در این نشست همچنین مهندس محمد فروغی مدیر عامل شرکت ماشین آلات صنعتی تراکتورسازی ایران در سخنانی به تشریح گوشه‌هایی از وضعیت و فعالیت های شرکت در زمینه های تولید، فروش، بازاریابی و نیروی انسانی پرداخت و نیروی انسانی را مهم ترین عامل تولید برشمرد.

با مشارکت انجمن های صنفی واحدهای تولیدی ـ صنعتی «کانون کارفرمایی» استان آذربایجان شرقی تاسیس می شود

برای اولین بار در استان آذربایجان شرقی، «کانون کارفرمایی» با حضور انجمن‌های صنفی دارای اعتبار و متشکل از نمایندگان واحدهای صنعتی و تولیدی بخش دولتی و خصوصی راه‌اندازی می‌شود.

به گزارش «خبرنامه» انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، این کانون با اهداف دفاع از سرمایه، تشویق و ترغیب بخش خصوصی به سرمایه گذاری در فعالیت‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی، ایجاد ارتباط با نمایندگان استان آذربایجان شرقی در مجلس شورای اسلامی به منظور مطالعه، بررسی و ارایه پیشنهادهایی برای تدوین لوایح و تصویب قوانین مرتبط، مشارکت در تصمیم‌سازی در سطح کلان کشور، بهبود و ارتقاء شرایط فعالیت تولیدی و صنعتی، تعامل با سازمان‌های بین‌المللی کار و نیز تشکیل هیات‌های تشخیص و حل اختلاف حداکثر تا یک ماه آینده با مرکزیت شهر تبریز فعالیت خود را آغاز می کند.

در حال حاضر هیات موسس کانون کارفرمایی استان آذربایجان شرقی، مراحل ثبت این کانون را طی کرده و هماهنگی‌های لازم با انجمن‌های صنفی، سازمان‌ها و اداره‌های کار و تامین اجتماعی صورت گرفته است.

تشکیل کانون کارفرمایی، در اجرای ماده ۱۳۱ قانون کار صورت گرفته و براساس آیین نامه‌ها و ضوابط، دستکم پنج انجمن صنفی متشکل از شرکت‌ها و واحدهای تولیدی، خدماتی و صنعتی دارای اعتبار باید در راه‌اندازی آن نقش و مشارکت موثر داشته باشند.

«انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» ضمن آرزوی موفقیت برای مسوولان و دست‌اندرکاران کانون کارفرمایی آذربایجان شرقی، امیدوار است این کانون در مسیر فعالیت و تحقق اهداف خود بتواند نقش مهم و تاثیرگذاری داشته باشد.

گزارش‌های تکمیلی از شکل‌گیری، برنامه‌ها و فعالیت‌های موردنظر این کانون، در شماره‌های آتی و پس از آغاز به کار آن، در خبرنامه انجمن مدیریت منابع انسانی منتشر می‌شود.

مدیریت نقش‌های خلاق

مترجم: نیما ملک محمدی

از کتاب:
Corporate Creativity by Pradip N Khandwalla
McGraw-Hill Publishing Company

مدیران در شرایطی کار می‌کنند که اغلب آزادی عملی محدودی دارند. قوانین، دستورالعمل‌ها و سیاست‌های سازمانی باید محترم شمرده شوند؛ شیوه‌ها، روال اداری و ارزش‌هایی هم هستند که آن‌چنان در یک سازمان جاافتاده‌اند و مورد قبول همگان هستند که ایجاد هرگونه تغییری در آن‌ها عکس‌العمل شدیدی به وجود می‌آورد.

اما این تنها بخشی از داستان است. مدیران بخشی از یک سیستم (سیستم مدیریتی) هستند که در آن استفاده از موقعیت‌های درونی یا محیطی، مقابله با تهدیدات و نوآوری امری بدیهی و روزمره است. با این وجود هرچقدر هم که یک مدیر آزادی عمل محدودی داشته باشد، باز هم فضایی برای خلاقیت و ابتکار وجود دارد. مسلماً این فضا در رده‌های بالای مدیریتی بزرگ‌تر است، اما حتی در رده‌های مدیریتی پایین هم فضایی برای خلاقیت وجود دارد.

عامل دیگری که خلاقیت یک مدیر را ضروری می‌کند، این نکته است که وظایف مدیریتی در هر مورد با مورد دیگر متفاوت است و نمی‌توان ابزار دستیابی به یک شیوه مدیریتی صحیح را، با توجه به پویایی محیط کار، مطابق استانداردهای از پیش تعیین شده تعریف کرد. بنابراین مدیران باید در نقش‌های مدیریتی متنوع و نسبتاً تعریف نشده‌ای بازی کنند تا بتوانند به وظایف مدیریتی خود جامهٔ عمل بپوشانند و به هنگام ایفای هر نقش، همان‌قدر جا برای خلاقیت وجود دارد که برای بازیگری که نقش بازی می‌کند جای خلاقیت وجود دارد.

نقش‌های مدیریتی

مدیران در نقش‌های به شدت متنوعی بازی می‌کنند. در دهه ۱۹۶۰، هنری مینتزبرگ، پنج مدیر عامل را هنگام کارهای روزمرهٔشان تعقیب کرد و تمام کارهای آن‌ها را ثبت کرد. او پس از تحلیل اطلاعات، ۱۰ نقشی را که مدیران ایفا می‌کنند ثبت کرد. ۳ نقش از این ۱۰ نقش در ذات خود نقش‌های جمعی بودند: -۱ سرپرست یا راس نمادین سازمان -۲ رهبر و راهنمای سازمان -۳ نقش ارتباطی که با شبکه‌ای از اشخاص و گروه‌های خارج از سازمان شکل می‌گیرد. مدیر یک سازمان همچنین ۳ نقش اطلاعاتی هم ایفا می‌کند: -۴ نقش ناظر و تحلیل گر اطلاعاتی که در محیط سازمان پدید می‌آید. -۵ پخش کننده اطلاعات کلیدی و گذاشتن این اطلاعات در اختیار افراد و قسمت‌های مرتبط. -۶ نقش سخنگو و کسی که اطلاعات مربوط به سازمان را به خارج از سازمان عرضه می‌کند.

مدیران همچنین ۳ نقش تصمیم گیری نیز دارند: -۷ نقش مدیر به عنوان کسی که در مورد انتخاب‌ها و تغییرات مهم تصمیم گیری می‌کند. -۸ به عنوان کسی که در واقع بحرانی سکان سازمان را به دست می‌گیرد. -۹ نقش مدیر به عنوان کسی که در مورد تقسیم بودجه، امکانات، نیروی انسانی و... تصمیم گیری می‌کند. و بالاخره نقش آخر: -۱۰ مدیر به عنوان فرد مذاکره کننده با اشخاص و سازمان‌های دیگر. هر کدام از این نقش‌ها خود شامل فعالیت‌های متمایز و مختلفی می‌شوند و رفتارها و شیوه‌های گوناگونی را می‌طلبند. علاوه بر این، خود این رفتارها و شیوه‌ها نیز در هر مورد خاص احتیاج به تغییراتی دارند.

اما مدیران در عمل نقش‌هایی بسیار بیش از این‌ها ایفا می‌کنند. در دهه ۱۹۸۰، بسیاری از مدیران سطوح بالای هند در برنامه‌ای که در انستیتو مدیریت هند واقع در احمدآباد برگزار شد شرکت کردند. در این برنامه از مدیران خواسته شد تا نقش‌هایی را که در سازمان‌های تحت مدیریت خود ایفا می‌کنند فهرست کنند. پس از جمع آوری و تحلیل این نقش‌ها، ۳۷ نقش مختلف برای مدیران مشخص شد که از این تعداد ۱۰ نقش استراتژیک، ۱۰ نقش عملی، ۹ نقش رهبری و ۸ نقش به مدیریت منابع انسانی مرتبط بودند.

بنابراین اگر مدیران، به‌ویژه در سطوح عالی، باید این همه نقش ایفا کنند، مسلم است که باید در اختصاص زمان خود به هر یک از این نقش‌ها و انجام هر یک از این نقش‌ها به بهترین وجه در شرایط گوناگون، کارایی بالایی از خود نشان دهند. این کار خلاقیت بالایی می‌طلبد.

ساختارهایی که مدیران به وجود می‌آورند

مدیران می‌توانند ساختاری از نقش‌ها و مسئولیت‌ها، اختیارات، هماهنگی‌های و مکانیسم‌های کنترل کننده در مجموعه تحت مدیریت خود به وجود بیاورند تا از انجام وظایف محوله اطمینان حاصل کنند.

بد نیست در این جا به ساختارهایی که مدیران به وجود می‌آورند، ساختارهایی که خلق آن‌ها اغلب با خلاقیت همراه است، نگاهی بیاندازیم.

مدیران می‌توانند محیط کاری را که فرهنگ کرختی و خمودگی بر آن مستولی شده است به شیوه‌ای خلاقانه متحول کنند. در سال ۱۹۸۴، کاپیتان پرابهالا از نیروی دریایی هند، به یکی از سمت‌های مدیریتی شرکت الکترونیک بهارات منصوب شد. این شرکت که متعلق به دولت هند بود، در زمینه تولید لوازم الکترونیکی گوناگون برای ارتش هندوستان فعالیت می‌کرد. پرابهالا مسئولیت شعبهٔ بنگالور شرکت را بر عهده داشت. او پس از آغاز به کار در این شرکت، متوجه شد که فرهنگ خمودی و کرختی بر محیط کار سایه انداخته است و تصمیم گرفت تا اوضاع را تغییر دهد. پرابهالا با زیردستان خود و همه کسانی که در

ادامه در صفحه ۸

نقش‌های مدیریت خلاق

ادامه از صفحه ۵

کارخانه کار می‌کردند صحبت کرد. وقت و بی‌وقت و بدون اعلام قبلی در کارخانه قدم می‌زد و با مسئولان بخش‌های صحبت می‌کرد.

او به طور دقیق رفتارها و روحیهٔ کارکنان شرکت را مطالعه کرد. پرابهالا پس از گفتگو با مدیران میانی شرکت متوجه شد که روسای آن‌ها افراد مستبدی هستند و اختیارات لازم را به مدیران زیردست خود نمی‌دهند. پرابهالا از یک مشاور خارج از شرکت دعوت کرد تا به او در شناخت مشکلات و مسائل ساختاری، بهره‌وری و کارایی کمک کند. او همچنین یک مدیر توسعه منابع انسانی منصوب کرد تا فعالیت‌های مربوط به این بخش را در کارخانه راه‌اندازی کند. علاوه بر این، برنامه‌های بخش آموزش مهندسان نیز از نو طراحی شد. کلیه مدیران شرکت یک دوره مدیریت هدفمند گذراندند تا آن‌ها بیشتر به نتایج کلیدی فعالیت‌های خود توجه کنند و پروسهٔ هدفمندی فعالیت‌ها با همکاری مدیران کلیه سطوح پیش رود.

کاپیتان پرابهالا موفق شد با این فعالیت‌ها، محیط کارخانه را از محیطی سنتی، محافظه‌کار و بوروکراتیک به محیطی پویا و فعال تبدیل کند که در آن کارکنان اهمیت زیادی به پست و مقام خود نمی‌دهند و همگی برای پیشرفت کارخانه تلاش می‌کنند. او به جای رخوت و رکود، در مجموعه تحت مدیریتی خود امید و خوشبینی ایجاد کرد. به این ترتیب تنها در عرض ۳ سال فروش واحد بنگالور کارخانه بهارات دو برابر و نیم و سود شرکت نیز تقریباً دو برابر شد.

پندها و نکته‌ها

۷ شرط برای تصمیم گیری مدیران

۱.تردید به خود راه ندهید.
۲.از عواقب تصمیم‌گیری نترسید.
۳.تصمیم خود را تغییر ندهید.
۴.با افکار ناامیدکننده بجنگید.
۵.شما تصمیم‌گیرنده باشید.
۶.عجولانه تصمیم نگیرید.
۷.لجوج و یکدنده نباشید.

مهارت های مذاکره

۱.اهداف طرف مقابل را دست‌کم نگیرید.
۲.اهداف خود را دست بالا بگیرید.
۳.از قبل برنامه‌ریزی کنید.
۴.روش و رویکرد خود را مشخص کنید.
۵.بر تیم مذاکره‌ای خود اعمال مدیریت کنید.
۶.بر اهداف درازمدت تکیه کنید.
۷.در جستجوی زمینه مشترک باشید.
۸.عصبی و آتشین مزاج نباشید.
۹.از چارچوبی مثبت استفاده کنید.
۱۰.انعطاف‌پذیر باشید.
۱۱.پرسش‌های زیادی را مطرح کنید.
۱۲.تاکتیک لفظی خود را از قبل انتخاب کنید.
۱۳.در جستجوی برد دو طرف باشید.

فراخوان

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران از اعضاء، مدیران منابع انسانی، استادان دانشگاه‌ها، متخصصان و علاقه‌مندان دعوت می‌نماید تا مطالب، مقالات علمی و به ویژه تجربیات خود را در زمینه منابع انسانی به منظور انتشار در خبرنامه انجمن، به نشانی تهران، خیابان ولی‌عصر روبروی خیابان جام‌جم، خیابان شهید طاهری شماره ۱۵، دبیرخانه انجمن و یا به نشانی پست الکترونیک زیر ارسال کنند.

newsletter@HRMSociety.ir

خبرنامه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران
مدیر مسئول: سید مسعود همایونفر
زیر نظر شورای سیاست گذاری
تلفن: ۲۰۴۰۴۲۲-۲۰۴۰۱۵۷
نمابر: ۲۰۱۳۵۰۰
سایت: www.HRMSociety.org
دبیرخانه: تهران، خیابان ولی‌عصر، مقابل جام‌جم، خیابان شهید طاهری، پلاک ۱۵- صندوق پستی: ۱۵۸۱۵/۳۷۱۹