خبرنامه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

فروردین و اردیبهشت ۸۴ — شماره ۳

دبیر دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی:

انجمن باید مرکز تربیت مدیران و تامین نیروی انسانی بنگاه ها شود

دکتر ابوالعلایی، مشاور و صاحب نظر در مدیریت منابع انسانی:

مدیران منابع انسانی باید گواهینامه صلاحیت حرفه‌ای داشته باشند

صفحه ۲ و ۱۶

نخستین «گردهمایی فصلی ارایه تجارب کارکنان» با استقبال مدیران منابع انسانی برگزار شد

انجمن در تدوین قوانین مرتبط با منابع انسانی باید حضور فعال داشته باشد

صفحه ۴

اعضای حقیقی و حقوقی انجمن از ۱۴۰ به ۳۰۸ عضو افزایش یافت — صفحه ۱۱

انجمن باید "مدیریت مشارکتی" را جایگزین نسخه نویسی سنتی کند — صفحه ۱۴

منابع انسانی صنایع هرمزگان در جستجوی تحول، تغییر نگرش ها وشیوه‌های نوین مدیریتی — صفحه ۹

سرآغاز

تجربیات موفق

سازمان‌ها و بنگاه‌های کشورمان برای دست‌یابی به اهداف استراتژیک و حفظ و ارتقا توان رقابت‌پذیری خود ناگزیر از استقرار سیستم‌های نوین مدیریتی هستند. این سیستم‌ها باید به تناسب شرایط، ویژگی‌ها و امکانات موجود در داخل بنگاه‌ها انتخاب و به کار گرفته شوند، هر چند که رعایت محدودیت‌ها و الزامات برونی بنگاه‌ها نیز در این انتخاب تاثیر قابل توجهی دارد. این که کدام ابزار مدیریتی برای رفع مشکلات و غلبه بر چالش‌های موجود بنگاه‌ها مناسب‌تر است، خود سوال بزرگ و مهمی است که عموماً مدیران ارشد سازمان‌ها با آن دست به گریبانند. مشاورین مدیریت نیز بعضاً بی آنکه قصد و غرضی در کار باشد، با توجه به دانش و توانمندی‌های خود عموماً نسخه‌هایی را تجویز می‌کنند که بر مشکلات مدیران سازمان‌ها می‌افزاید و نتیجه معکوس از خود به جا می‌گذارد که در برخی موارد به سرخوردگی و یاس می‌انجامد.

یکی از شیوه‌های موفق در شناخت سیستم‌ها و روش‌های مناسب برای اعمال مدیریت صحیح در حوزه‌های مختلف سازمانی، بهینه‌کاوی یا الگوگیری از تجربیات موفق (Benchmarking) است. بهینه‌کاوی بر این تاکید دارد که سازمان‌ها برای یافتن راه‌حل‌های مناسب ابتدا تلاش کنند تا بهترین رفتار و روش را در سایر سازمان‌ها جستجو کنند و پس از یافتن آن سعی داشته باشند تا از آن الگو بردارند و آن را با شرایط سازمان خود سازگار کرده و سپس به اجرا بگذارند. این موضوع می‌تواند بین چند سازمان صورت پذیرد و با تشکیل جلسات و بازدیدها، تجربیات خود را به دیگران منتقل کرده و سپس در نهایت به جمع‌بندی روشن و مشخصی برای راه‌حل مناسب دست یابند. این سازمان‌ها الزاماً نباید در حوزه فعالیت یکسانی باشند و می‌توانند ضمن اینکه تفاوت‌های حرفه‌ای داشته و در زمینه‌های مختلفی فعالیت می‌کنند، از تجربیات یکدیگر بهره برده و با هم‌افزایی تلاش کنند تا در اصلاح فرآیندهای خود به یکدیگر کمک کنند.

در خلال برگزاری کنفرانس‌ها و همایش‌هایی که حول موضوع توسعه منابع انسانی طی چند سال اخیر برگزار شده است دریافتیم که برخلاف توهّم عمومی و برداشتی که در اکثر اذهان وجود دارد، برخی از سازمان‌های کشورمان تلاش‌های ذیقیمتی را برای شناخت سیستم‌ها و روش‌های نوین مدیریتی به عمل آورده‌اند و در برخی موارد آن را به اجرا گذاشته و نتایج بسیار خوبی را کسب کرده‌اند.

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با توجه به رسالت خود در اشاعه فرهنگ توسعه منابع انسانی تلاش به عمل آورده است تا بنیانی برای تبادل تجربیات موفق بنا نهد و این مهم با برگزاری همایش‌های تخصصی که در تهران به صورت فصلی و در دیگر استان‌ها براساس تقاضای سازمان‌های مستقر در آنها براساس برنامه‌های از پیش تنظیم شده برگزار می‌شود، آغاز شده است و حضور فعال و پرنشاط مدیران منابع انسانی بیان‌کننده نیاز ضروری آنها است و تلاش بیشتر انجمن را در برگزاری این همایش‌ها و توسعه آنها طلب می‌کند. بدیهی است که این امر با همکاری مدیران منابع انسانی سازمان‌های موفق که تجربیات ذیقیمتی در زمینه توسعه منابع انسانی دارند امکان‌پذیر است. انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، دست همه این عزیزان را برای ترویج تجربیات موفق به گرمی می‌فشارد.

سیدمسعود همایونفر ـ رییس انجمن

ادامه در صفحه

مهندس «غفاری» مدیر برنامه ریزی و جذب سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران:

انجمن مدیریت منابع انسانی باید مرکز تربیت مدیران و تامین نیروی انسانی بنگاه ها شود

«انجمن مدیریت منابع انسانی ایران باید با تقویت پشتوانه‌های علمی خود به پایگاه و مرکز تخصصی تربیت مدیران و کارشناسان ارشد خبره و متخصص در حوزه منابع انسانی تبدیل شود».

مهندس «عباس غفاری» مدیر برنامه‌ریزی و جذب سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران و دبیر دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی در گفت‌وگو با "خبرنامه انجمن" و اعلام این مطلب، افزود: «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران که توانسته است توجه بسیاری از مدیران سازمان‌ها و بنگاه‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی را در اندک زمان شکل گیری به خود جلب کند، باید بتواند همچون دیگر انجمن‌ها و تشکل‌های معتبر جهان که در این حوزه فعالیت می‌کنند، حضوری توانا و مؤثر داشته باشد، به طوری که همه مدیران حقیقی و حقوقی و کارشناسان در آن عضویت پیدا کرده و به‌تدریج، مرکز علمی و پژوهشی تربیت مدیران شود».

وی افزود: «دستیابی به این هدف، اگرچه دشوار خواهد بود و مستلزم صرف توان بیشتر است ولی امکان‌پذیر بوده و انجمن به افقی خواهد رسید که سازمان‌ها و بنگاه‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی کشور برای جذب نیروی انسانی خود به این انجمن مراجعه و نیازهای آموزشی، پژوهشی و علمی خود را از طریق خدمات انجمن مدیریت منابع انسانی ایران تامین کنند و حتی اعلام نمایند نیروهایی را جذب خواهند کرد که به لحاظ توانمندی و تخصص از سوی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران معرفی و تایید شده باشند».

انجمن مدیریت منابع انسانی باید به جایگاهی برسد که بنگاه‌ها، نیروی انسانی خود را از طریق انجمن، تأمین کنند

«مهندس غفاری» ضمن اشاره به نقش و کارکرد انجمن‌ها و تشکل‌های معتبر جهانی در تربیت مدیران، پاسخگویی به نیازهای سازمان‌ها و بنگاه‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی و تاثیرگذاری در فرآیندهای تصمیم‌سازی ملی کشورشان، تاکید کرد: «انتظار این است که انجمن مدیریت منابع انسانی ایران بتواند برای تحقق این اهداف و دستیابی به جایگاه واقعی خود، از نظر علمی و تجربی توانمند حرکت کند تا جایی که مانند برخی انجمن‌های تخصصی داخل و خارج کشور، نظام رتبه‌بندی را در حوزه مدیریت منابع انسانی حاکم کند و براساس برنامه و ساختاری قوی، مسیر ارتقاء را ترسیم نماید».

دبیر دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی همچنین با اعلام اینکه سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران با توجه به آغاز فعالیت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در نظر دارد برگزاری بسیاری از برنامه‌های خود را به این انجمن واگذار کند، تصریح کرد: «یکی از مهم‌ترین پشتوانه‌های انجمن، تعداد اعضای حقیقی و حقوقی است و معتقدیم عضویت بیشتر مدیران و کارشناسان منابع انسانی سازمان‌ها و بنگاه‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی کشور در انجمن و عمق یافتن فعالیت‌های تخصصی موجب می‌شود این انجمن جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده و اعتبار لازم را کسب نماید».

به اعتقاد مهندس غفاری، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران باید بتواند با داشتن دستکم ۱۰ هزار عضو، قوت برنامه‌ها و جایگاه خود را اثبات کند. وی اضافه می‌کند: «اگر این تعداد عضو به دست آید، حرکت‌ها قوی‌تر خواهد بود و در منطقه و سطح جهان اعتباری ویژه‌ای نصیب انجمن می‌شود و به این ترتیب برای اجرای برنامه‌های در نظر گرفته شده از سوی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، تمام استعداد، توانمندی و تخصص اعضا به کار گرفته خواهد شد».

وی در همین حال معتقد است که انجمن مدیریت منابع انسانی ایران می‌تواند با اجرای شیوه‌های نوین و ابتکاری، مدیران منابع انسانی سازمان‌ها و بنگاه‌ها را گردهم آورده و زمینه تبادل تجربیات آنها را فراهم کرده و پس از مستندسازی این اندیشه‌ها و تجربیات و انتشار و انعکاس یافته‌ها، وضعیت کنونی مدیریت منابع انسانی را ارتقاء دهد.

دکتر «قاسم انصاری رنانی» مدیرعامل سازمان ملی بهره وری ایران:

تلفیق و ارایه آموزش های دانشگاهی و تجربه های عملی رمز موفقیت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

«شکل گیری انجمن مدیریت منابع انسانی ایران سرآغاز حرکت و تحولات مهمی در حوزه منابع انسانی ایران است و سازمان ملی بهره‌برداری ایران آماده هرگونه همکاری آموزشی و ارایه تجربه‌های کشورهای پیشرفته است».

دکتر «قاسم انصاری رنانی» مدیرعامل سازمان ملی بهره‌وری ایران با اعلام این مطلب در گفت وگو با "خبرنامه‌انجمن"، افزود: «شکل گیری و فعالیت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران را باید تحولی اساسی در حوزه تخصصی منابع انسانی ارزیابی کرد، چرا که تاکنون چنین حرکت گسترده و ملی درخصوص نیروی انسانی و توسعه سرمایه انسانی، صورت نگرفته بود و این مقوله‌های مهم، متولی مشخص نداشتند».

وی تصریح کرد: «شکل گیری این انجمن با اهداف و رویکردهایی که اعلام کرده، نشان‌دهنده پیشرو بودن سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران و موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی در حوزه منابع انسانی کشور است. این نکته به خوبی درک و احساس می‌شود که مدیران فعالی در این دو نهاد و سازمان حضور دارند که دغدغه‌ها و نقطه ضعف‌ها را شناخته‌اند و تاسیس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با هدف التیام و رفع این دردها و نقیصه‌ها صورت گرفته است».

دکتر «انصاری رنانی» عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی همچنین با تاکید بر اینکه «ایجاد و توسعه حرکت ملی در حوزه مدیریت منابع انسانی به پشتوانه‌های مدیریتی و عملگرایی نیاز دارد»، به نقش مؤثر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در تحقق این هدف اشاره کرد و افزود: «انجمن می‌تواند با تلفیق آموزه‌های دانشگاهی و تجربه‌های عینی و عملی مدیریت در صنایع و بنگاه‌های اقتصادی کشور، پایه‌گذار تحولات مهم و کاربردی باشد و معتقدم در ادامه این راه برای شکل گیری حرکتی ملی در سرمایه‌های انسانی، آموزش‌های کارگاهی یکی از ابزارهای موردنیاز و گره‌گشاست».

وی افزود: «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران باید بتواند و البته با پشتوانه‌های قوی خود خواهد توانست شیوه‌ها و رویه‌های جدید و بکر و نیز الگوهای عملی را در حوزه منابع انسانی ارایه و تدوین کند تا مورد استفاده قرار گیرد. در این میان گردهم آوردن متخصصان، مدیران و کارشناسان با تجربه در حوزه دانشگاه و صنعت، بهره‌گیری از توان و تخصص آنان و سوق دادن این توانمندیها منجر به آن حرکت ملی فراگیر در زمینه مدیریت منابع انسانی می‌شود».

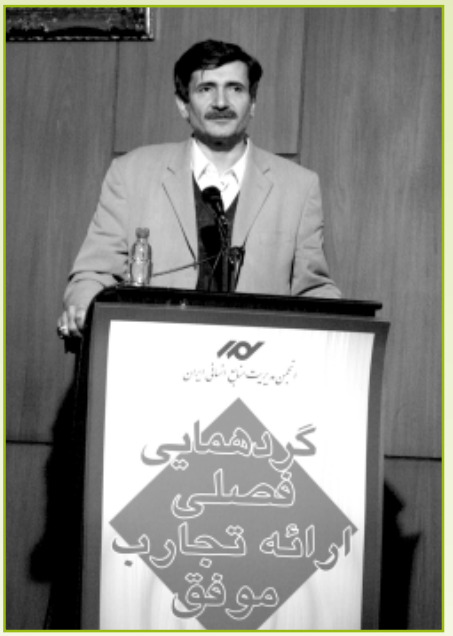
به گفته وی برنامه‌ریزی، تدوین و اجرای روش‌ها و الگوهای موفق زمانی شکل مؤثر پیدا می‌کند که توانسته باشیم با توجه و رعایت تفاوت‌های فرهنگی و ارزش‌های ریشه‌دار بومی کشور، برنامه‌هایی را تدوین و عملیاتی کنیم.

مدیرعامل سازمان ملی بهره‌وری ایران در بخش دیگری از گفت‌وگوی خود با خبرنامه «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران»، تاکید کرد: «شناخت و تجزیه و تحلیل مسایل حوزه منابع انسانی شامل مدیران، نیروی انسانی، سرمایه و... و طراحی و ارایه شیوه‌های جدید خودارزیابی، ارزیابی مدیریت، مدیران فردا و... از جمله مهم‌ترین چالش‌های پیش‌روی مدیریت منابع انسانی در ایران است و معتقدم انجمن مدیریت منابع انسانی ایران باید در این راه‌ها و مسیرها حرکت کرده و با برنامه‌ریزی‌های صحیح و دقیق و هماهنگی همه عوامل فعالیت کند و قطعاً در این راه موفق خواهد شد».

سازمان بهره وری آسیابی، آماده همکاری در انتقال تجربیات و اعزام اعضای انجمن به دوره‌های آموزشی است

دکتر «انصاری رنانی» در همین حال ضمن اعلام آمادگی برای هرگونه همکاری سازمان ملی بهره‌وری ایران با انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، گفت: «ما می‌توانیم از طریق سازمان بهره‌وری آسیایی در ایران، نسبت به گردآوری و ارایه تجارب کشورهای آسیایی پیشرفته همچون ژاپن، کره، مالزی و سنگاپور اقدام کرده و این تجربه‌ها را در اختیار اعضای انجمن قرار دهیم و در حرکت ملی موردنظر و تصریح شده در اهداف انجمن، مشارکت داشته باشیم. از سوی دیگر این آمادگی وجود دارد تا هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، اعضا و کارشناسان فعال خود را معرفی کند تا زمینه و مقدمات حضور آنان در دوره‌های آموزشی کشورهای خارجی فراهم شود و این همکاران جهت شرکت در دوره‌های آموزشی اعزام شوند».

وی همچنین با اشاره به اینکه «سازمان ملی بهره‌وری ایران می‌تواند یکی از فعالیت‌های خود را براساس برنامه‌ها و اهداف انجمن مدیریت منابع انسانی قرار دهد»، گفت: «آماده هرگونه همکاری و پذیرش پیشنهاد و طرح از سوی انجمن هستیم چرا که اعتقاد داریم حرکت آغاز شده توسط پایه‌گذاران انجمن برای ارتقای نیروی انسانی، مقدس است و تحقق این امر برعهده همه سازمان‌ها و دستگاه‌هاست و باید نگاه فراملی نسبت به آن داشته باشیم».



مهندس "همایونفر" در نخستین گردهمایی فصلی ارایه تجارب کارکنان:

انجمن در تدوین قوانین مرتبط با منابع انسانی باید حضور فعال داشته باشد

به ابتکار «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» نخستین گردهمایی فصلی «ارایه تجارب موفق» با عنوان «ارزشیابی عملکرد کارکنان» ۱۹ بهمن ماه ۱۳۸۳ با استقبال بی‌نظیر بیش از ۲۳۲ نفر از مدیران منابع انسانی سازمان‌های و بنگاه‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی در هتل المپیک تهران برگزار شد.

مهندس «سید مسعود همایونفر» رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در این گردهمایی در سخنانی با تاکید بر توسعه روند فعالیت‌های انجمن در کوتاه مدت که حاکی از استقبال افراد حقیقی و حقوقی از دیدگاه توسعه مدیریت منابع انسانی در کشور است، گفت: «انجمن مدیریت منابع انسانی در نظر دارد تا دیدگاهها و تلقی‌های نادرست و سنتی سازمان‌ها را در مقوله منابع انسانی اصلاح کرده و دانش و سطح پژوهش را در این حوزه ارتقا دهد. از سوی دیگر با توجه به نقش عمده تصمیمات محیط بیرونی، از طریق تصویب قوانین و مقررات و ساختارهایی که در سطح ملی شکل می‌گیرند، این انجمن در نظر دارد با شرکت در جلسات تصمیم‌گیری و قانون‌گذاری در این حوزه، بتواند اهداف انجمن را در این سیاست‌گذاری‌های کلان لحاظ کند».

> **اصلاح نگرش‌ها و دیدگاه‌های سنتی و تاثیرگذاری در روند تصمیم‌گیری‌ها و قوانین از مهمترین برنامه‌های انجمن است**

وی افزود: «برای توسعه اعضای انجمن از تمامی افراد حقیقی و حقوقی که در حوزه منابع انسانی از تخصص و مسئولیتی برخوردار بوده و یا اینکه در محیط‌های دانشگاهی به این موضوع پرداخته‌اند، دعوت شده است که با عضویت خود، به ارتقا سطح کمّی و کیفی این انجمن کمک کنند. عضویت در انجمن در سطوح اعضای اصلی، وابسته، دانشجویی و افتخاری انجام می‌شود و پیش شرط عضویت در انجمن، عضویت در اتاق بازرگانی است که در نظر داریم به منظور تسریع در روند عضوگیری، تسهیلاتی را در عضویت افراد در اتاق بازرگانی که مزایایی به دنبال دارد، ایجاد کنیم».

مهندس «همایونفر» در توضیح برنامه‌ها و طرح‌های موردنظر و پیش‌بینی شده در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران گفت: «برگزاری همایش‌های تخصصی برای ارایه راهکارها، تجربه‌ها و دستاوردهای سازمان‌های موفق در حوزه مدیریت منابع انسانی، برگزاری دوره‌های آموزشی، طراحی مدل جایزه ملی تعالی منابع انسانی به منظور معرفی و تشویق شرکت‌های موفق در این حوزه، ترجمه و تالیف کتاب‌های تخصصی با هدف افزایش متون علمی توسعه منابع در زمینه مدیریت منابع انسانی، تداوم انتشار خبرنامه به منظور انعکاس اخبار منابع انسانی سازمان و بنگاه‌های تولیدی، خدماتی و صنعتی کشور از جمله برنامه‌هایی است که از سوی این انجمن پیش‌بینی شده و در حال انجام است». وی در همین حال تأکید کرد که برای توسعه این فعالیت‌ها از اعضاء، افراد و سازمان‌هایی که تالیفاتی در زمینه منابع مرتبط با موضوع مدیریت منابع انسانی در اختیار دارند دعوت می‌کنیم تا منابع‌شان را در اختیار انجمن قرار دهند».

وی افزود: «ارایه مدل ارزشیابی عملکرد کارکنان از سوی شرکت سایپا در این جلسه، با بررسی مقالات و گزارش‌های ارایه شده از سوی این شرکت در کنفرانس‌های شیراز انجام شده و از شرکت‌های دیگری که در این زمینه تجربیات مفیدی به دست آورده‌اند، دعوت می‌شود تا با ارایه مقالات و گزارش‌های خود در جلسه‌های آینده، به ارایه تجربیاتشان بپردازند».

رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران همچنین گفت: به منظور ایجاد تسهیلات لازم برای تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی در سایر استان‌ها و به دنبال استقبال سازمان‌های مختلف از سراسر کشور در این خصوص، در نظر داریم تا کنفرانس‌ها و همایش‌های تخصصی نیز در سطح استان‌ها برگزار شود، تا علاوه بر اشاعه مفاهیم مدیریت منابع انسانی، دشواری آمد و شد اعضا از استان‌های مختلف به تهران را برطرف کنیم».

مهندس «همایونفر» با تاکید بر نقش عضوگیری در تامین هزینه‌های موردنیاز فعالیت‌های انجمن گفت: «تاکنون ۳۴ شرکت حقوقی، حدود ۲۰۰ عضو حقیقی و ۳ عضو دانشجویی و ۸ عضو افتخاری به انجمن مدیریت منابع

انسانی ایران پیوسته‌اند و از آنجایی که ادامه فعالیت‌های انجمن و برگزاری دوره‌های آموزشی، همایش‌ها و کنفرانس‌های تخصصی مستلزم اعتبارات و هزینه‌های لازم است، پرداخت حق عضویت از سوی اعضا و هم‌چنین حمایت سازمان‌های مختلف مؤثر خواهد بود، که به منظور افزایش تعداد اعضای انجمن قصد داریم با ارسال بروشورهایی به سازمان‌های مختلف سراسر کشور، با عضوگیری بیشتر، سطح فعالیت‌های انجمن را توسعه دهیم تا انجمن در سیاست‌های کلی کشور و برنامه‌های توسعه صنعتی و توسعه منابع انسانی حضور مؤثری داشته باشد».

"مینا صفوی" در همایش "ارزشیابی عملکرد کارکنان":

ارزیابی عملکرد، مدیران و سازمان ها را به واقعیت کمال می‌رساند

در نخستین گردهمایی فصلی «ارایه تجارب موفق» با موضوع «ارزشیابی عملکرد کارکنان»، «مینا صفوی» مدرس دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی ویژه مدیران صنایع و مشاور در زمینه مدیریت و سیستم‌ها در سخنانی با ارایه تجربیات ۴۰ ساله در حوزه مدیریت منابع انسانی و ارزشیابی عملکرد کارکنان، با تاکید بر نقش مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها برای توسعه توان نیروی کار و افزایش بازده سازمانی گفت: «امروز سازمان‌هایی که می‌خواهند به موفقیت دست یابند، می‌دانند که از حفظ وضع موجود هر چند موفقیت‌آمیز، باید پرهیز کنند، گرچه اوضاعی که در آن قرار گرفته‌اند، از سطح مناسب و عالی برخوردار باشد.

وی افزود: «اکنون مدیران سازمانی دریافته‌اند که حفظ وضع موجود ممکن است به ضررشان باشد. به همین علت در حال حاضر هیچ سطح راضی کننده‌ای در سطوح مدیریتی تعریف نشده است، چرا که هر سطح تبدیل به وضع موجود می‌شود و هر سطح مطلوب نیز پس از مدتی به وضع موجود بازمی‌گردد».

وی افزود: «دیدگاه مدیریت سازمانی باید اهداف دیگری را در قالب وضعیت مطلوب دیگر تعریف و تدوین کند که با این شیوه تفکر، سازمان‌ها مفهوم تغییر و تحول و دگرگونی را به عمل نزدیک می‌کنند و از آنجایی که این تکرار و دگرگونی در تعریف مجدد وضع مطلوب، تنها تکرار واژه نیست بلکه گونه جدیدی از کار و فعالیت سازمانی را شامل می‌شود، مانند حلقه‌ای تولید وضعیت‌های مطلوب را به صورت متناوب درپی دارد».

وی افزود: «انسان‌ها در ذهنشان افسانه‌ای به نام افسانه کمال دارند و به لحاظ روانشناختی فکر می‌کنند بهترین کار را انجام می‌دهند و بیشترین توانشان را برای انجام فعالیتشان صرف می‌کنند. با تغییر مدل ذهنی می‌توان تصور افسانه کمال را به واقعیت کمال تبدیل کرد».

مینا صفوی تصریح کرد: «در صورتی که منابع انسانی، اعتبار سنجش عملکرد را باور کنند و تمام تیم سازمانی را به مثابه یک کشتی بپندارند، افسانه

کمال موردنظرشان به واقعیت کمال نزدیک خواهد شد چرا که انسان‌ها در مسیری قرار می‌گیرند که می‌دانند، کوششان بیهوده نخواهد بود و به دنبال باور سیستم ارزشیابی، همواره برای آگاهی به موقع از نتیجه عملکردشان پیگیری کرده، از بازخورها استقبال می‌کنند و درباره بازخورها می‌اندیشند. از سوی دیگر تلاش می‌کنند تا عملکردشان را براساس بازخورها، بهبود بخشند، چرا که بازخورها متکی به یک سنجش دائمی، مستمر و دوسویه است».

وی در توضیح ویژگی‌های فرآیند سنجش عملکرد گفت: «فرآیند سنجش عملکرد، فرآیندی دوسویه و مستمر و برپایه بازخور است و

"مینا صفوی" افزود: «اصول ناظر بر راهبری طراحی و اجرای سیستم ارزشیابی عملکرد منابع انسانی شامل تشکیل تیم راهبری از انسان‌هایی است که فرآیند دوسویه ارزشیابی عملکرد را باور دارند و بین اعضا تفاهم ایجاد شده است، که این تفاهم شامل سنجش سطوح شغلی همگن و متجانس با شاخص‌های متناسب با همان سطوح شغلی و انتخاب شاخص‌های ارزشیابی عملکرد ارزشیابی شوندگان از طریق کار گروهی و حفظ اعتبار نتیجه کار گروهی ارزشیابی شوندگان است».

وی درباره اصول ناظر بر راهبری طراحی و اجرای سیستم ارزشیابی عملکرد منابع انسانی گفت: «تنظیم سناریوی راهبری کار گروه‌ها با تشکیل

براساس تفاهم‌های ابتدای هر دوره به نتیجه می‌رسد و گفت‌وگوهای پایان هر دوره استمرار فرآیند را موجب می‌شود. مهم‌ترین نتیجه این فرآیند، تغییر و تحول در منابع انسانی است».

وی افزود: «سازمان‌ها وقتی باور کنند که تحول در انسان‌ها و منابع انسانی، آغاز و اصل دستیابی به موفقیت و وضع مطلوب است، به تشخیص نیروهای انسانی که دارای ویژگی علاقه‌مندی و عشق به فعالیت کاری‌شان هستند، اقدام می‌کنند، چرا که نیروی انسانی تاثیرگذار بر مشتری و مؤثر در چرخه تولید سازمانی منجر به حضور موفق سازمان در بازار رقابتی خواهد شد».

به گفته "صفوی"، سازمان‌ها برای دستیابی به وضع مطلوب علاوه بر برنامه‌ریزی درباره تغییر، تحول و دگرگونی در منابع انسانی، باید در ایجاد تحول ساختاری و دگرگونی تکنولوژیکی و تحول در ارایه محصولات با تدبیر، عزم و اراده برنامه‌هایشان را آغاز و در راستای رسیدن به وضع مطلوب موردنظرشان اقدام کنند.

مدیران باید بدانند تلاش برای حفظ شرایط موجود، به ضررشان تمام می‌شود. به این ترتیب تعریف سطح راضی‌کننده دشوار است

تیم راهبری طراحی و اجرای سیستم و تنظیم سناریوی اجرای سیستم و ممیزی آن با تشکیل تیم راه‌اندازی و ممیزی سیستم امکان‌پذیر است که در بخش نخست از همکاران خود سازمان که فرآیند دوسویه، مبتنی بر توافق ارزشیابی عملکرد را باور دارند و در بخش دوم، از افرادی که ویژگی‌های موردنظر از جمله قدرت کلام و استحکام شخصیتی را داشته باشند، استفاده خواهد شد».

"صفوی" در پایان، برگه ثبت اتفاقات و نتیجه بازخورها، پرسشنامه ارزشیابی عملکرد و فرم ارزشیابی عملکرد را به عنوان ابزار لازم برای اجرای سیستم ارزشیابی عملکرد منابع انسانی معرفی کرد و درباره اهمیت برگه ثبت اتفاقات گفت: «این برگه باید در طی دوره زمانی تعریف شده هر ۱۵ روز یک بار، تهیه شود و در صورتی که در پایان دوره به صورت کلی اقدام به تهیه برگه ثبت اتفاقات شود، نتیجه موردنظر در سنجش عملکرد نیروهای انسانی به دست نخواهد آمد».

سخنرانی مهندس "زرین گلدار"
در همایش "ارزشیابی عملکرد کارکنان"
شرکت سایپا

تشریح مدل ارزشیابی عملکرد کارکنان شرکت سایپا

در نخستین گردهمایی فصلی «ارایه تجارب موفق» همچنین رییس اداره برنامه‌ریزی و توسعه شرکت سایپا، مدل ارزشیابی عملکرد کارکنان شرکت سایپا را برای شرکت‌کنندگان این گردهمایی تشریح کرد.

مدل ارزشیابی عملکرد کارکنان شرکت سایپا با بررسی معاونت اداری و توسعه منابع انسانی شرکت سایپا در قالب جامعه نمونه در طی سال ۸۲، ۱۷۰ نفر از پرسنل را در چهار مدیریت و سه اداره مورد ارزیابی قرار داده است و نتایج حاصل از این ارزشیابی برای نخستین بار و به دنبال اهداف انجمن مدیریت منابع انسانی برای ارایه تجارب موفق شرکت‌ها و سازمان‌ها و ارتقا سطح آگاهی و اطلاعات مدیران منابع انسانی شرکت‌ها و سازمان‌ها در این گردهمایی مطرح شد.

مهندس «زرین گلدار»، رییس اداره برنامه‌ریزی و توسعه شرکت سایپا در سخنانی محورهای اساسی این طرح را بررسی رفتارها، واکنش‌ها، عملکرد و کارایی فرد دانست و افزود: «این طرح بر ارزیابی سه محور اساسی استقرار یافته و رفتارها، واکنش‌ها و عملکرد و کارایی فرد نخست برمبنای قضاوت ارزیابی کنندگان شامل خود فرد، همکاران، مافوق و زیردستان بررسی می‌شود و در مرحله بعدی اخذ نتایج عملکرد فرد توسط سیستم‌های موجود در سازمان مانند نحوه حضور و غیاب، میزان مشارکت فردی، تشویق و توبیخ مندرج در پرونده، چگونگی علاقه و فعالیت فرد در کارهای گروهی و سیستم‌های خارج از حوزه کاری و در نهایت با بررسی نتایج عملکرد واحد در خصوص نظام‌هایی چون کاهش هزینه، داشتن برنامه‌های مدون، سیستم پیشنهادات و تاثیر آن بر عوامل ذکر شده همراه است».

وی گفت: «ارزشیابی عملکرد، فرآیندی است که در آن سازمان با روشی مشخص، رفتار کارکنان را مشاهده و بررسی می‌کند تا بتواند بازخورهای لازم در زمینه نقاط ضعف و قوت آن را ارایه کند. بسیاری از متدهای این بررسی برمبنای قضاوت مدیران و سرپرستان کارکنان انجام می‌شود و ارزیابی نحوه عملکرد و رفتارهای افراد توسط پرسشنامه، مصاحبه و با مقیاس‌های درجه‌بندی یک یا دوبار در سال صورت می‌گیرد. این روش تا حد زیادی به میزان توانایی‌های ارزیابی کنندگان بستگی دارد و به دلیل ذهنی بودن معیارها، دارای خطای بسیار است».

"گلدار" همچنین در توضیح عوامل ارزیابی طرح ارزشیابی عملکرد کارکنان شرکت سایپا گفت: «ارزیابی عملکرد کارکنان برمبنای سه سطح قضاوت ارزیابی کنندگان، عوامل سیستمی و نمره عملکرد واحد سازمانی انجام شد که در سطح قضاوت ارزیابی کنندگان، متغیرهایی مانند خود فرد، مافوق، همکاران و افراد تحت سرپرستی مستقیم و در سطح عوامل سیستمی، نرخ حضور، تشویق و تقدیر، آموزش و فعالیت‌های پژوهشی، مشارکت در قالب سیستم پیشنهادات، ایفای نقش در کمیته‌های رسمی شرکت و در سطح نمره عملکرد واحد سازمانی با سنجش نرخ مشارکت، نرخ سرانه آموزش، امتیاز کار گروهی، نرخ مراجعه به کمیته انضباطی، میزان دستیابی به اهداف پروژه، کاهش هزینه و داشتن استراتژی و برنامه مصوب مورد توجه قرار گرفته است».

وی با تاکید بر تفاوت ویژگی‌های مربوط به پست‌های مختلف با یکدیگر

> **رسیدن به تعهد، مشارکت، توقع مشتری، متقاعد کردن و گذر از محدود کردن اطلاعات و رسیدن به تصمیم آگاهی‌ها، نتایج مورد انتظار در ارزشیابی عملکرد کارکنان است**

گفت: «کارکنان شرکت به شش رده تفکیک و امتیاز عوامل ارزیابی برای هر رده به صورت جداگانه توزیع شدند و رده‌های مذکور شامل، رؤسا، مدیران، معاونان و قائم مقام، کارشناسان مسئول، سرپرستان و سرکارگران، کارشناسان، کاردان‌ها، کارمندان و کارگران است».

«گلدار» با تقسیم روش محاسبه امتیاز بر سه سطح قضاوت ارزیابی کنندگان، عوامل سیستمی و نمره عملکرد واحدها، افزود: «روش محاسبه امتیاز در سطح قضاوت ارزیابی کنندگان با در نظر گرفتن حداکثر امتیازهای مربوط به قضاوت ارزیابی کنندگان به تفکیک پست با استفاده از پرسشنامه تعیین و مطابق با

معیارهای از پیش تعیین شده انجام می‌شود و برای آن دسته از پست‌های شغلی که امتیاز مربوط به اظهارنظر همکاران و زیردستان آنان طبق معیارهای از پیش تعیین شده مخالف صفر است، حداکثر از ۳ اظهارنظر استفاده می‌شود، هم‌چنین همکاران و زیردستان افراد مورداشاره به صورت تصادفی انتخاب می‌شوند و میانگین نمرات حاصل از ارزیابی آنان مورد استفاده قرار می‌گیرد».

وی افزود: «امتیاز مربوط به عوامل سیستمی فرد برابر با مجموع امتیازات حاصل از نرخ حضور، تشویق و توبیخ، آموزش و فعالیت‌های پژوهشی و ایفای نقش در کمیته‌های رسمی خواهد بود و در سطح عملکرد واحدها نیز نحوه محاسبه امتیاز عملکردها در سطح معاونت و مدیریت مستقل موردنظر بوده و از سوی دیگر امتیاز مربوط به ارزیابی عملکرد واحدها، با بررسی مجموع امتیازات حاصل از نظام پیشنهادات، کار گروهی، نظام مهندسی، نرخ دستیابی به پروژه، کاهش هزینه، نرخ حضور و نرخ سرانه آموزش همراه بوده است».

مهندس گلدار همچنین درباره موانع و مشکلات این طرح پژوهشی گفت: «عدم وجود فرهنگ سازمانی مناسب که ناشی از کمبود مهارت در ارزیابی از خود، همکار و مافوق است و هم‌چنین مقاومت در برابر ارزیابی توسط زیردست و همکار از جمله مشکلات انجام این پروژه بود. از سوی دیگر عدم کارایی کافی سیستم‌های مکانیزه ناشی از عدم وجود سیستم مناسب برای تحلیل داده‌ها و نتایج، و عدم وجود اطلاعات کافی و به روز درباره عوامل سیستمی و عملکرد واحد و کمبود تجربه و توان مفید به منظور تحلیل نتایج حاصله و ارایه بازخور، از دیگر موانع انجام این طرح بوده است».

رییس اداره برنامه‌ریزی و توسعه شرکت سایپا با جمع‌بندی و تحلیل نتایج این طرح و با توجه به نمودارها و منحنی‌های به دست آمده افزود: «منحنی رسم شده از اطلاعات داده‌های نهایی دارای توزیعی نرمال است و این امر نشان‌دهنده این مطلب است که استفاده ترکیبی از عوامل سیستمی، عملکرد واحد به همراه استفاده از نظرات با فرمول‌های پیش‌بینی شده، نمره نهایی را تعدیل می‌کند و این امر نیازمندی سازمان به اضافه کردن محدودیت سهمیه‌گذاری در تعیین نمرات ارزشیابی در پرسشنامه‌ها را نیز برطرف می‌کند».

نتایج موردانتظار اجرای طرح مدل ارزشیابی عملکرد کارکنان شرکت سایپا شامل گذر از اطاعت و رسیدن به تعهد، گذر از فردگرایی و رسیدن به مشارکت، گذر از کمال‌طلبی و رسیدن به توقع مشتری، گذر از نمایش قدرت سازمانی و رسیدن به متقاعد کردن، گذر از محدود کردن اطلاعات و رسیدن به تصمیم آگاهی‌ها است. طراحی این سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان با همکاری مهندس «ناصر فتحی»، معاون اداری و توسعه منابع انسانی شرکت سایپا، دکتر «درویش»، کارشناس اداره تحقیقات، مهندس «امامی» مسئول اداره ارزیابی عملکرد، مهندس «چاپچی» کارشناس اداره برنامه‌ریزی نیروی انسانی، خانم «زرین گلدار» رییس اداره برنامه‌ریزی و توسعه شرکت سایپا و خانم «حسینی»، کارشناس اداره بهره‌وری انجام شده است.

واحدهای مورد ارزیابی در این طرح شامل چهار مدیریت: آموزش، نیروی انسانی، خدمات اداری و رفاه و پیشگیری و درمان و سه اداره: تحقیقات و طرح‌ریزی، توسعه و بهره‌وری و انجمن و بسیج بوده است.

در این طرح یک قائم مقام، سه مدیر، ۱۵ رییس، ۲۶ کارشناس مسئول، ۲۸ کارشناس و ۸۵ کارمند و کارگر مورد ارزیابی قرار گرفتند.

اعطای گواهینامه عضویت به ۳۴ عضو حقوقی انجمن مدیریت منابع انسانی

گزارش خبرنامه انجمن حاکی است که در این همایش ۹ عضو حقوقی حاضر در گردهمایی، شامل شرکت بازرسی کیفیت و استاندارد ایران، شرکت مگاموتور، شرکت رادیاتور ایران، شرکت زامیاد، شرکت ساختمان و خدمات نوساز، شرکت کیسون، گروه بهمن، گروه صنعتی ایران خودرو و شرکت ماشین‌سازی تبریز گواهینامه عضویت شان را دریافت کردند.

برای ۳۴ عضو حقوقی انجمن مدیریت منابع انسانی گواهینامه عضویت صادر شده است.

مراسم اهدای گواهینامه عضویت اعضای حقوقی با حضور مهندس «سید مسعود همایونفر»، رییس هیأت مدیره انجمن و رییس موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، مهندس «ناصر فتحی» نایب رییس اول انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، مهندس «موسی بیات» نایب رییس دوم انجمن مدیریت منابع انسانی ایران و مهندس «غفاری»، دبیر دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی برگزار شد.

در نشست مشترک هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی و مدیران منابع انسانی استان هرمزگان تاکید شد:

منابع انسانی صنایع هرمزگان در جستجوی تحول، تغییر نگرش ها وشیوه‌های نوین مدیریتی

نشست مشترک اعضای هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران و مدیران منابع انسانی استان هرمزگان، در حاشیه دومین پیش کنفرانس توسعه منابع انسانی در بندر عباس برگزار و پیرامون برنامه ها،اهداف بلند مدت و ضرورت تاسیس دفتر نمایندگی انجمن در استان تبادل نظر شد.

به گزارش خبرنامه انجمن در این نشست مشترک که اول بهمن ماه ۱۳۸۳ تشکیل شد، مهندس "سید مسعود همایونفر"، رییس هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی در سخنانی ضمن تشریح ضرورت‌های تاسیس انجمن و تاکید بر فعالیت نهادهای مدنی مستقل و تاثیر گذار بر روند تصمیم سازی کلان کشور در حوزه منابع انسانی گفت: «در کشورهای پیشرفته جهان، انجمن های حرفه‌ای و تخصصی منابع انسانی که استقلال رای و غیرانتفاعی بودن خود را حفظ کرده‌اند، توانستند در تمام سطوح مدیریتی و تصمیم گیری‌های ملی نقش تعیین کننده‌ای داشته باشند و این مهم جز با عضویت بیشتر مدیران و کارشناسان، تمرکز فعالیت ها در یک انجمن و تقویت پشتوانه‌های علمی و اجرای طرح‌های ابتکاری موثر تحقق پیدا نکرده است. در حقیقت این اعضای فعال بودند که انجمن ها را شکل داده و پویا نگه داشتند و اکنون می‌بینیم که می‌توانند با حفظ استقلال رای خود، ابراز وجود کنند.»

مهندس "همایونفر" با تاکید بر "غیر انتفاعی و مستقل بودن انجمن مدیریت منابع انسانی ایران" و اشاره به ضرورت پیوستن همه مدیران و کارشناسان منابع انسانی به انجمن و بر عهده گرفتن نقش‌های متعدد در آن تاکید کرد: «اگر تجربه‌های موفق انجمن‌های صنفی موفق جهان را الگوی خود قرار دهیم، خواهیم دید که در مدت زمان کوتاهی با مشارکت همه اعضا و دریافت و اجرای طرح‌های بکر و به روز کارشناسان عضو، انجمنی قوی و با پشتوانه خواهیم داشت و بسیاری از مسایل و مشکلات صنفی و حرفه‌ای را در کشور برطرف کرده‌ایم.»

وی در همین حال گفت: «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با اهداف مهمی چون ضرورت ترویج فرهنگ مدیریت منابع انسانی، توسعه دانش و ارتقای سطح پژوهش‌های کاربردی، توانمندی افراد، سازمان ها و بنگاه ها برای حضور در فضای رقابتی بازارهای جهانی، دریافت و ارایه پیشنهادهایی برای مشارکت فعال در سیاستگذاری و تدوین مقررات، تبادل تجربیات و ایده‌های نو تشکیل شده است و فضایی را ایجاد می‌کند تا نیروی انسانی بنگاه‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی سراسر کشور تحت آموزش‌های نوین، الگوبرداری و استفاده از تجربه‌های شرکت‌های موفق و تعامل با صاحبان تجربه در حوزه منابع انسانی قرار گیرند.»

رییس هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی همچنین به ضرورت پیگیری مسایل حرفه‌ای و صنفی مدیران و کارشناسان این حوزه اشاره و تصریح کرد: «انجمن باید به پایگاه فرابنگاهی در کشور تبدیل شود و نقش‌های اصلی و حساس خود را پررنگ کند و برنامه هایش را عینیت بخشد. به این ترتیب با پشتوانه هایی که خواهد داشت، مرکزی برای گردهمایی محققان، مدیران و کارشناسان منابع انسانی می‌شود. در همین حال اعضای انجمن باید براساس حساسیت کارکردها، اهداف و وظایف تعریف شده از وارد کردن مسایل اقتصادی و تجاری خود به حیطه فعالیت‌های انجمن خودداری و پرهیز کنند، چرا که این مسایل، لطمه‌های جبران ناپذیری بر پیکره و ساختار کارکردی انجمن وارد می‌کنند و باعث انحراف می‌شود.»

وی تاکید کرد: «وارد کردن اهداف شخصی باعث تفرقه در انجمن ها می‌شود همانطور که تعداد زیادی از انجمن ها گرفتار این مسایل شدند و ادامه حیاتشان

ناممکن شد.

مهندس" همایونفر" همچنین در بخش دیگری از سخنان خود به تشریح برنامه‌های انجمن پرداخت و گفت که به منظور تقویت توانمندی و توسعه دانش فعالان حوزه منابع انسانی در شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی کشور، انجمن حرکت‌های جدیدی را آغاز کرده است که برگزاری همایش‌های فصلی و منطقه‌ای در استان‌های کشور از جمله این برنامه هاست.

وی افزود: «باتوجه به رویکرد صنفی و حرفه‌ای انجمن، بخشی از فعالیت‌های این انجمن ، بررسی و رسیدگی مسایل و مشکلات مبتلابه همه بنگاه ها شامل موضوعاتی چون تامین اجتماعی، قوانین کار، بحث‌های نیروی انسانی است و امیدواریم با پیگیری‌های کمیته‌های مرتبط با این مسایل، در این حوزه نیز اقداماتی آغاز شود. »

منهدس "همایونفر" همچنین به گستره فعالیت سازمانها و شرکت‌های فعال در عرصه صنایع تولیدی و خدماتی استان هرمزگان اشاره کرد و ضمن برشمردن برخی از مسایل این بنگاه ها، تاکید کرد: تنوع تولیدات ، نیاز مصرف کنندگان، وجود نیروی انسانی بالا و اداره منابع انسانی در این بنگاه ها، در کنار لزوم آمادگی برای حضور در رقابت‌های جهانی ایجاب می‌کند که مسایل مدیریت منابع انسانی سازمانها در این استان به دقت بررسی و مطالعه شود و انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در این راستا می‌تواند بر اساس شاخص‌های برشمرده و اهداف مورد نظر، شاهد آغاز حرکت‌هایی در منطقه باشد.

در این نشست مشترک، همچنین مهندس" ناصر فتحی"، "مهندس بیات"، مهندس "بیژنی" و مهندس" گودرزی" از اعضای هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی هر یک در سخنان کوتاهی ضمن تصریح اینکه "انجمن، تشکل کارفرمایی نیست و به شکل حرفه‌ای برای تسری و توسعه دانش نیروی انسانی سازمان ها و موسسه‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی فعالیت می‌کند"، توجه به بومی‌سازی صنایع، تغییر و اصلاح نگرش ها و بهبود ارتقا و بهره وری در سازمان را یادآور شدند.

اعضای هیات مدیره انجمن همچنین بر ضرورت عضویت هر چه بیشتر مدیران، کارشناسان و محققان منابع انسانی سازمانهای فعال استان هرمزگان در انجمن و تقویت پشتوانه‌های علمی و تخصصی آن تاکید کردند و با اشاره به مشکلات و مسایل حوزه منابع انسانی درهر سازمان، اظهار داشتند که برای تقویت مبانی منابع انسانی در سازمان‌های استان باید به رویکردهای منطقه‌ای روی آورد و نسخه‌های بو می‌ارایه کرد.

در همین حال مهندس "یار احمدی"، مدیر برنامه ریزی مجتمع کشتی سازی و صنایع فراساحل در سخنانی با اشاره به وجود پتانسیل‌های استان هرمزگان در حوزه منابع انسانی، تمایل بیشتر سازمان ها و شرکت‌های فعال استان به عضویت در انجمن را مورد اشاره قرار داد و گفت: «شناخت صحیح کارکردها و برنامه‌های انجمن مدیریت منابع انسانی و پیوستن به آن در حقیقت پیوستن به مجموعه‌ای است که علاوه بر تقویت هم افزایی در حوزه‌های مختلف، حمایت‌های متعدد صنفی را نیز در پی دارد و همه صنایع استانی در جستجوی این حمایت ها هستند. »

شناخت صحیح کارکردها و برنامه‌های انجمن مدیریت منابع انسانی و پیوستن به آن در حقیقت پیوستن به مجموعه‌ای است که علاوه بر تقویت هم افزایی، حمایت‌های متعدد صنفی را نیز در پی دارد

وی افزود : « صنایع استان نیازمند تحولی اساسی در حوزه منابع انسانی هستند و این تحول می‌تواند جایگزینی نگرش‌های سنتی و ترویج شیوه‌های نوین را به دنبال داشته باشد. پتانسیل‌های موجود در صنایع استان هرمزگان،خواهان هدایت و تمرکز فعالیت‌های شان هستند و انجمن می‌تواند این خواست را با مشارکت و همرایی خود کارشناسان و مدیران منابع انسانی در استان ها و نیز بومی‌سازی فرهنگ سازمانی، عینیت بخشد.

در این نشست مشترک همچنین مسوولانی ازبخش‌های مختلف مجتمع کشتی سازی و صنایع فراساحل، شرکت نیروی برق، آلومینیوم المهدی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان و تعدادی از بنگاه‌های خدماتی و آموزشی در سخنان کوتاهی بر ضرورت تمرکز ایده‌های نوین فعالان و افراد مستعد منابع انسانی استان هرمزگان و نیز فراهم شدن فرصت‌های ارایه تجارب و تبادل دیدگاه‌های این حوزه تاکید کردند.

مدیران منابع انسانی استان هرمزگان از جمله پیشنهاد دهندگان و متقاضیان تاسیس دفتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در این استان هستند.

۱۰۰درصد شرکت کنندگان همایش ارزشیابی عملکرد کارکنان خواستار تشکیل کارگاه‌های آموزشی هستند

همزمان با برگزاری نخستین همایش تخصصی «ارزشیابی عملکرد کارکنان» از سوی انجمن مدیریت منابع انسانی در ۱۹ بهمن ماه ۱۳۸۳ که ۲۳۲ نفر از مدیران منابع انسانی موسسات و سازمان‌های مختلف کشور در آن شرکت کردند، دبیرخانه انجمن پرسشنامه ویژه‌ای طراحی و بین شرکت‌کنندگان توزیع کرد.

مهندس "علیرضا لعلی" دبیر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با اعلام این مطلب افزود: «در این پرسشنامه از شرکت‌کنندگان خواسته شده بود عناوین همایش‌های تخصصی موردنظر خود را اعلام و در مورد برگزاری کارگاه‌های تخصصی و محل برگزاری همایش‌ها در تهران یا شهرستان اظهارنظر نمایند.

بررسی پاسخ‌های دریافتی از پرسشنامه مشخص کرد که ۹۸٪ خواستار برگزاری همایش‌ها در تهران هستند و ۱۰۰٪ پاسخ دهندگان برای شرکت در کارگاه‌های آموزشی اعلام آمادگی کرده اند.»

همچنین در پاسخ به اعلام‌نظر در باره موضوعات و عناوین همایش‌های تخصصی، بیشترین درخواست برای عناوین همایش‌های در جستجوی بهترین‌ها (مدیریت استعدادها) و طراحی دوره‌های آموزشی به روش DACUM بوده است.

ارزیابی عملکرد کارکنان، طرح جامع سنجش ادواری رضایت کارکنان، طراحی دوره آموزشی کارکنان به روش DACUM، اجرای استراتژی برون‌سپاری، نقش‌های نوین مدیران منابع انسانی با تاکید بر فرآیندهای جدید منابع انسانی، جمع‌بندی تجارب مربوط به کانون ارزیابی مدیران کشور، در جستجوی بهترین‌ها، مدیریت استعدادها و مروری بر اجرای پروژه‌های مدیران فردا در چند شرکت عناوین همایش‌های تخصصی انجمن می‌باشند.

نتایج پرسشنامه پیش کنفرانس بندرعباس مشخص کرد:

مدیریت منابع انسانی باید حرفه‌ای شود

به دنبال برگزاری پیش کنفرانس «دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی» در شهرستان بندرعباس- ۳۰ دی و اول بهمن ماه سال ۱۳۸۳- دبیرخانه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران فرم ویژه‌ای طراحی و بین شرکت‌کنندگان توزیع کرد.

در این پرسشنامه از شرکت‌کنندگان درخواست شده بود کمیته‌های تخصصی مورد نظر خود و نحوه همکاری با انجمن را اعلام کنند. نتایج استخراج شده پاسخ‌های ۶۱ نفر از ۱۸۵ نفر دریافت کننده پرسشنامه نشان داد که ۷۶٪ پاسخ دهندگان درخواست برگزاری همایش تخصصی در زمینه ارزیابی عملکرد کارکنان دارند. همچنین ۸۵٪ طراحی و برگزاری دوره آموزشی تخصصی ویژه بازآموزی و نوآموزی مدیران و کارشناسان منابع را درخواست کرده‌اند.

در همین حال ۷۲٪ خواستار حرفه‌ای کردن مدیریت منابع انسانی شده‌اند و نیز ۶۸٪ درخواست کردند انجمن مدیریت منابع انسانی در تدوین و انجام اصلاحات لازم در قوانین و مقررات مربوط به منابع انسانی مشارکت داشته باشد.

اعضای حقیقی و حقوقی انجمن از ۱۴۰ به ۳۰۸ عضو افزایش یافت

براساس آخرین اعلام دبیرخانه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، تا پایان فروردین ماه ۱۳۸۴، تعداد اعضای حقیقی و حقوقی انجمن افزایش یافتند.

به گزارش خبرنامه انجمن، به دنبال توسعه فعالیت‌های کمیته عضوگیری انجمن و دعوت از صاحب‌نظران، مدیران و کارشناسان منابع انسانی، تعداد اعضای حقیقی انجمن از حدود ۱۱۰ نفر به ۲۶۴ نفرو تعداد اعضای حقوقی از حدود ۳۰ شرکت و بنگاه به ۴۴ شرکت افزایش یافتند.

در همین حال تعداد اعضای افتخاری و دانشجویی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به ترتیب ۱۴ و ۷ نفر گزارش شده است.

دبیرخانه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران از همه متقاضیان عضویت درخواست کرد تا در اسرع وقت نسبت به تکمیل مدارک و رفع نقایص پرونده خود و تحویل به موقع به دبیرخانه اقدام کنند.

تمامی مدیران منابع انسانی، کارشناسان، محققان و استادان دانشگاه‌های ایران اعم از اشخاص حقیقی و حقوقی 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.ir مراجعه کنید.

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

همایشهای تخصصی در استانها
ارائه تجارب موفق
بهار ۱۳۸۴

ارزیابی عملکرد کارکنان

در پی تشکیل انجمن مدیریت منابع انسانی ایران که به منظور تقویت و ارتقای قابلیت و توان مدیران منابع انسانی در راستای کمک به توسعه سازمان‌ها و ایجاد آمادگی برای راهیابی به بازارهای جهانی شکل گرفته است،

این انجمن اهدافی نظیر

- اشاعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی و توسعه دانش دراین زمینه
- ایجاد فضای مناسب جهت تبادل اطلاعات، تجربیات و ایده ها

را دنبال می کند.

بر این اساس انجمن برپایی گردهمایی های فصلی را در تهران و دیگر استانهای کشور در دستور کار خود قرار داده است تا طی آن علاوه بر اجرای سمینارهایی در زمینه مباحث تئوریک در حوزه مدیریت منابع انسانی، تجارب موفق حاصل از اجرای عملیاتی این مباحث در سطح سازمانهای تولیدی و خدماتی در اختیار مدیران و کارشناسان دیگر سازمانهای مشابه نهاده شود و از این طریق فضای تبادل تجربیات موفق و یادگیری از سازمانهای برتر فراهم گردد.

این گردهمایی‌ها هر بار موضوعی خاص را به خود اختصاص داده و در پی آن است تا مفاهیم تئوریک را به همراه یک نمونه تجربه عملیاتی موفق ارائه کند.

این گردهمایی تخصصی با عنوان "**ارزیابی عملکرد کارکنان**" تدارک دیده شده که برنامه آن به شرح زیر است:

بخش اول : ارائه مبانی تئوریک

ارزیابی عملکرد کارکنان

جناب آقای دکتر داریوش غلامزاده

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی و مشاور مرکز مطالعات منابع انسانی گروه صنعتی ایران خودرو

بخش دوم : ارائه تجربیات موفق

ارزیابی عملکرد کارکنان

سرکار خانم مهندس زرین گلدار

رئیس اداره برنامه ریزی و توسعه شرکت ایرانی تولید اتومبیل (سایپا)

زمان برگزاری : روزچهارشنبه، مورخ ۱۳۸۴/۳/۴

از ساعت ۱۴ الی ۱۸ ظرفیت: حداکثر ۱۰۰

محل برگزاری: تبریز، جاده سردرود، مجتمع تراکتورسازی ایران، سالن شماره یک مرکز آموزش تراکتور سازی ایران

هزینه حضور :		مخاطبین :
اعضای حقیقی و حقوقی انجمن	۲۰۰/۰۰۰ ریال	مدیران منابع انسانی، کارشناسان و محققین منابع
افراد غیر عضو	۲۵۰/۰۰۰ ریال	انسانی سازمانها و موسسات تولیدی و خدماتی

علاقه‌مندان می توانند جهت حضور در گردهمایی تخصصی ارائه تجارب موفق، هزینه حضور را به حساب جاری شماره ۸۳۸۳۸۶۳۹ بانک تجارت تهران شعبه پارک ملت به نام انجمن مدیریت منابع انسانی ایران واریز و رسید آن را همراه با مشخصات ذیل به شماره نمابر ۲۰۱۳۵۰۰(۰۲۱) یا به آدرس تهران، خیابان ولیعصر، مقابل جام جم، خیابان طاهری، شماره ۱۵ موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی ارسال نمایند.

نام و نام خانوادگی: .....

نام سازمان: ..... سمت: .....

تلفن تماس: ..... E-mail: .....

تهران، خیابان ولیعصر، مقابل جام جم، خیابان طاهری، شماره ۱۵
تلفن: (داخلی ۱۴۸)۵-۲۰۱۴۲۰۳ - ۲۰۱۱۶۹۸(۰۲۱)

صندوق پستی: ۱۵۸۱۵/۳۷۱۹
نمابر: ۲۰۱۳۵۰۰

برگزار کننده:
موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی
سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران
www.IPHRD.com
E-mail:training@IPHRD.com

www.HRMsociety.ir

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

برنامه همایش‌های تخصصی

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به منظور تقویت و ارتقای قابلیت و توان مدیران منابع انسانی در راستای کمک به توسعه سازمان‌ها و ایجاد آمادگی برای راهیابی به بازارهای جهانی شکل گرفته است . این انجمن اهداف زیر را دنبال می کند:

- اشاعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی و توسعه دانش دراین زمینه
- ایجاد فضای مناسب جهت تبادل اطلاعات، تجربیات و ایده ها

بر این اساس، انجمن برپایی گردهمایی‌های تخصصی را در تهران و دیگر استانهای کشور مطابق برنامه زمانبندی زیر در دستور کار خود قرار داده است تا طی آن علاوه بر اجرای سمینارهایی در زمینه مباحث تئوریک در حوزه مدیریت منابع انسانی، تجارب موفق حاصل از اجرای عملیاتی این مباحث در سطح سازمانهای تولیدی و خدماتی در اختیار مدیران و کارشناسان دیگر سازمانهای مشابه نهاده شود و از این طریق فضای تبادل تجربیات موفق و یادگیری از سازمانهای برتر فراهم گردد.

برنامه زمانبندی برگزاری همایشهای تخصصی «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» در سال ۱۳۸۴

زمان اجرا (ماه)	نام همایش	محل برگزاری	تاریخ اجرا (روز)
فروردین	طرح جامع سنجش ادواری رضایت کارکنان	بندرعباس	سه شنبه ۲۳
اردیبهشت	نقش های مدیران منابع انسانی با تاکید بر فرایندهای جدید منابع انسانی	اراک	چهارشنبه ۱۴
خرداد	ارزیابی عملکرد کارکنان	تبریز	چهارشنبه ۴
	طرح جامع سنجش ادواری رضایت کارکنان	تهران	سه شنبه ۳۱
تیر	نقش های مدیران منابع انسانی با تاکید بر فرایندهای جدید منابع انسانی	شیراز	یک شنبه ۵
	طراحی دوره آموزشی کارکنان به روش DACUM	مشهد	چهارشنبه ۱۵
	طرح جامع سنجش ادواری رضایت کارکنان	اصفهان	چهارشنبه ۲۹
مرداد	ارزیابی عملکرد کارکنان	اراک	چهارشنبه ۵
	طراحی دوره آموزشی کارکنان به روش DACUM	تبریز	چهارشنبه ۱۲
	نقش های مدیران منابع انسانی با تاکید بر فرایندهای جدید منابع انسانی	مشهد	چهارشنبه ۲۶
شهریور	ارزیابی عملکرد کارکنان	تهران	چهارشنبه ۹
	ارزیابی عملکرد کارکنان	شیراز	چهارشنبه ۱۶
	نقش های مدیران منابع انسانی با تاکید بر فرایندهای جدید منابع انسانی	اصفهان	چهارشنبه ۳۰
مهر	نقش های مدیران منابع انسانی با تاکید بر فرایندهای جدید منابع انسانی	تبریز	چهارشنبه ۶
	طراحی دوره آموزشی کارکنان به روش DACUM	زنجان	چهارشنبه ۶
آبان	در جستجوی بهترین ها	اصفهان	چهارشنبه ۱۹
	نقش های مدیران منابع انسانی با تاکید بر فرایندهای جدید منابع انسانی	تهران	چهارشنبه ۲۶
آذر	ارزیابی عملکرد کارکنان	قزوین	چهارشنبه ۹
	در جستجوی بهترین ها	اراک	چهارشنبه ۱۶
دی	طراحی دوره آموزشی کارکنان به روش DACUM	بندرعباس	چهارشنبه ۱۴
	نقش های مدیران منابع انسانی با تاکید بر فرایندهای جدید منابع انسانی	اهواز	دوشنبه ۱۹
بهمن	طراحی دوره آموزشی کارکنان به روش DACUM	تهران	چهارشنبه ۲۶
اسفند	نقش های مدیران منابع انسانی با تاکید بر فرایندهای جدید منابع انسانی	ماهشهر (مدیران منابع انسانی صنایع پتروشیمی و نفت)	چهارشنبه ۳

برگزار کننده:
موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی
سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران
www.IPHRD.com
Institute for Productivity and Human Resource Development

تلفن های تماس: ۲۰۴۰۴۲۲- ۲۰۴۰۱۵۷
www.HRMsociety.ir
E-mail: info@HRMsociety.ir

«یاراحمدی» مدیر برنامه ریزی مجتمع کشتی سازی و صنایع فراساحل:

انجمن باید "مدیریت مشارکتی" را جایگزین نسخه نویسی سنتی کند

شکل گیری و فعالیت «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» تاکنون توانسته توجه بسیاری از سازمان ها و بنگاه‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی کشور را به خود جلب کند، چه اینکه برای نخستین بار تشکلی غیردولتی، تقویت و ارتقای قابلیت ها و توان مدیران منابع انسانی، توسعه دانش و پژوهش در حوزه منابع انسانی کشور و آمادگی سازمان ها برای راهیابی و رقابت در بازارهای جهانی را هدف قرار داده است.

استقبال تعداد زیادی از مجامع و تشکل های مدیریت منابع انسانی سراسر کشور از تشکیل انجمن مدیریت منابع انسانی ایران و افزایش درخواست ها برای تاسیس دفاتر نمایندگی این انجمن، خود نشانه دیگری از ضرورت تحقق حرکتی ملی در حوزه منابع انسانی و توسعه فعالیت های این انجمن است.

مهندس «علیرضا یاراحمدی» مدیر برنامه ریزی مجتمع کشتی سازی و صنایع فراساحل در گفت وگو با «خبرنامه» انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به تشریح ضرورت های توسعه برنامه های انجمن در هرمزگان و دیگر استان ها، اهمیت عضویت بیشتر سازمان ها و بنگاه‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی در انجمن و نیز فعالیت های منابع انسانی مجتمع کشتی سازی و صنایع فراساحل پرداخته است.

اهداف متعدد و متنوعی برای انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، بیان شده است و پیوستن تعداد زیادی از بنگاه‌ها و سازمان های تولیدی و اقتصادی و نیز مدیران و کارشناسان براساس افق های ترسیم شده صورت گرفته است. مهم ترین ضرورت عضویت مجتمع کشتی سازی و صنایع فراساحل به انجمن چه بوده است؟

ـ شکل گرفتن انجمن به اعتقاد مسوولان مجتمع، تلاش برای ایجاد نوعی توازن علمی و اجرایی در عرصه‌های تولید، صنعت و خدمات است. توسعه برنامه‌های انجمن و گسترش فعالیت‌های آن در استان‌های کشور می‌تواند زمینه ترویج فرهنگ تمرکززدایی باشد، به این ترتیب که تاکنون تصمیم‌گیری‌ها براساس تفکرات متمرکز و توسط معدودی از مدیران صورت می‌گرفت و تفکر منطقه‌ای که می‌تواند زمینه دستیابی به تفکر جهانی باشد، کمتر وجود داشت. اینکه عده‌ای در مرکز، تصمیم‌گیری کنند و فعالان عرصه‌های صنعت، تولید و خدمات به نوعی تنها مجری باشند، در حقیقت نگاه و شیوه‌های سنتی در حوزه مدیریت است. انجمن مدیریت منابع انسانی ایران خواهد توانست نسخه‌نویسی یکسان و مشابه را تبدیل به مدیریت مشارکتی کند.

نمی‌توان سیاست‌های متمرکز را در همه جا ابلاغ و اجرا کرد. این تفکر در مجتمع کشتی‌سازی و صنایع فراساحل با پنج شرکت صنعتی زیرمجموعه حاکم است که استعدادها و قابلیت‌های بسیار زیادی در استان هرمزگان وجود دارد که هر یک از این توانمندی‌ها می‌تواند عامل رشد و توسعه ملی محسوب شود و در فضای مشارکتی، رقابت جهانی را هدف قرار دهد.

به این ترتیب معتقدید که توسعه فعالیت‌های انجمن خواهد توانست تمرکزها را بشکند و بومی سازی صنایع، تولیدات و خدمات را مطرح و در نهایت اجماع مشترک ایجاد کند؟

ـ این اتفاق باید زودتر از این‌ها می‌افتاد، چرا که ایران تنها در تهران خلاصه نمی‌شود. استان هرمزگان دارای صنایع مستعد و توانمند فراوانی است که هر کدامشان حرکت‌های مهم و تأثیرگذاری در بخش‌های صنعتی، تولیدی و خدماتی داشته‌اند. اما به نظر می‌رسد تا قبل از این، استان هرمزگان در نظام برنامه‌ریزی کشور آنچنان که شایسته بود، در نظر گرفته نشد. در حالی که می‌توانست سهم بسیاری در چرخه پیشرفت کشور داشته باشد.

معتقدم توسعه فعالیت‌های انجمن مدیریت منابع انسانی ایران این الگوها

را تغییر خواهد داد و روحیه مشارکت‌جویی در بین صنایع تولیدی و خدماتی استان هرمزگان ترویج می‌شود. صنایع معتبر و مهمی که در این استان فعال هستند و تعدادشان بی‌شمار است، با پیوستن خود به انجمن، نقاط قابل اعتنا و تکیه‌ای برای پیشرفت و توسعه محسوب می‌شوند.

فعالیت‌های انجمن مدیریت منابع انسانی سرآغاز این تحولات خواهد شد، چرا که با تحولی که در عرصه‌های صنعتی و تولیدی استان هرمزگان ایجاد شده و مدیران و مسوولان نیز بر ضرورت و اهمیت منابع انسانی واقف و آگاه‌تر شده‌اند، بسترهای تولید محصولات جهانی براساس تفکر جهانی فراهم شده است.

نقش‌های مهم و کلیدی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در این میان چیست؟

ـ حرفه‌ای شدن مدیریت منابع انسانی در صنایع، بنگاه‌های تولیدی و سازمان‌های خدماتی با هدف دستیابی به تفکر جهانی و ارتقای توانمندی‌های مدیریتی برای آمادگی و ورود به بازارهای جهانی و استانداردسازی معیارها از جمله کارهای مهم انجمن است. باید بتوانیم به واسطه راهکارهایی که از سوی این انجمن و با اجماع نظر مدیران منابع انسانی و کارشناسان تربیت شده ارایه می‌شود، تمام اجزای مستعد و توانمند صنایع و بنگاه‌های اقتصادی را فعال نماییم. این انجمن می‌تواند پایگاهی برای تبادل افکار، اطلاعات و تجربه‌ها باشد. اینکه نسخه‌های یکسان برای همه صنایع و بنگاه‌های تولیدی و خدماتی بنویسیم، پاسخگو نیست.

از سوی دیگر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران باید با فراگیر کردن گستره فعالیت‌های خود، علاوه بر توسعه آموزش‌ها و ایجاد زمینه‌های همکاری شرکت‌ها و سازمان‌های تولیدی داخل با نهادهای مشابه خارجی، الگوهای عملی و تجربه‌های عینی را ارایه کند. کار حوزه مدیریت منابع انسانی، تخصصی است و کلید گره‌گشایی از مشکلات و مسایل در دستان مدیران منابع انسانی است. این تفکر باید ترویج شود و تصمیم‌گیران نسبت به این ضرورت آگاه شوند.

برخی از کارشناسان معتقدند دستیابی به نظام رتبه‌بندی در حوزه مدیریت منابع انسانی می‌تواند در متن برنامه‌های انجمن قرار گیرد. چه ضرورت هایی برای این کار می‌بینید؟

ـ حاکم بودن نگاه‌های سنتی به موضوع مدیریت منابع انسانی از یک سو و ضرورت شناسایی و پرورش خلاقیت‌های حرفه‌ای، تحقق نظام رتبه‌بندی و حتی تعیین شاخص‌های فعالیت در این عرصه را گوشزد می‌کند. انجمن باید در این موقعیت قرار گیرد و معیارها و شاخص‌های درجه و رتبه‌بندی را به تدریج تعریف و اجرا کند.

تفاوت‌های تئوریک و تجربه‌های عینی فعالیت صنعتی، تولیدی و خدماتی، ضرورت تهیه و تدوین ساختار نظام رتبه‌بندی را مطرح می‌کند. در حال حاضر مدیران منابع انسانی در عرصه‌های تخصصی خود به موفقیت‌هایی دست یافته‌اند اما همه این‌ها باید در کنار هم گردآوری شود تا همان‌طور که گفتم برای تولید محصول جهانی، دارای تفکر مشترک جهانی باشیم. اگر بانک اطلاعاتی جامع و کاملی از استانداردها در کنار تجربه‌ها داشته باشیم، زمینه رقابت جهانی تسهیل می‌شود.

کلید گره‌گشایی از مشکلات و مسایل در دستان مدیران منابع انسانی است. این تفکر باید ترویج شود و تصمیم‌گیران نسبت به این ضرورت آگاه شوند

مدیران منابع انسانی صنایع مختلف استان هرمزگان از جمله متقاضیان توسعه فعالیت‌های انجمن و تأسیس نمایندگی در استان هستند، چه مقدماتی باعث ارایه این پیشنهاد به هیات مدیره انجمن شده است؟

ـ صنایع فعال و مؤثری در استان هرمزگان داریم که تاکنون کمتر دور هم جمع شده و به تبادل اطلاعات و تجربه‌ها پرداخته‌اند. تاسیس دفتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در استان هرمزگان می‌تواند محملی برای تقویت و یکپارچه‌سازی این استعدادها و توانمندی‌ها باشد. در حقیقت در صورت تحقق این امر، همه صنایع استان به حمایت‌های تخصصی و صنفی انجمن پشتگرم و نسبت به ادامه کار ترغیب و تشویق می‌شوند. همه صنایع استان هرمزگان نگاه خوشبینانه‌ای در این خصوص دارند و امیدواریم به زودی و پس از تکمیل نهایی آیین‌نامه انجمن در این مورد، شاهد تاسیس دفتر نمایندگی باشیم.

مدیریت منابع انسانی مجتمع کشتی‌سازی و صنایع فراساحل در طول شکل‌گیری و فعالیت، چه اقداماتی داشته است؟

ـ حدود یک سال از شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی در این مجتمع می‌گذرد و با توجه به شرایط نامناسب جغرافیایی و طبیعت خشن منطقه، نیروی انسانی ما مثلاً در بخش جوشکاری همواره مجبور است در شرایط سخت کار کند که تا حدودی توانسته‌ایم با به کار گرفتن راهکارهایی، ضمن تقویت روحیه کاری پرسنل و خانواده‌های‌شان، فضای مناسبی را برای ادامه زندگی و کار فراهم کنیم. در همین حال یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که متوجه آن شدیم، نگرانی خانواده‌های پرسنل از کمبود امکانات فرهنگی و اجتماعی است که اقداماتی برای کاهش این مشکلات صورت گرفت و برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی متعددی را هم از سال آینده اجرا می‌کنیم تا خانواده‌های نیروی انسانی مجتمع با کمترین دغدغه‌ها و نگرانی‌های فرهنگی و کمبود امکانات اجتماعی و فرهنگی زندگی کنند.

آنچه زمینه بروز این نگرانی‌هاست، در مجموع کمبود امکانات فرهنگی و اجتماعی در استان است که طبعاً محدودیت‌هایی را به دنبال دارد. تعداد کتابخانه‌های استان اندک و خدمات بهداشتی و درمانی به میزان کافی ارایه نمی‌شود. همه این کمبودها، در تامین نیازهای ضروری اختلال ایجاد کند که البته مسوولان مجتمع تلاش کرده‌اند خانواده‌های پرسنل حداقل امکانات را داشته باشند و این امکانات و تسهیلات ضروری فرهنگی، از سال آینده افزایش می‌یابد.

دکتر ابوالعلایی، مشاور و صاحب نظر در مدیریت منابع انسانی:

مدیران منابع انسانی باید گواهینامه صلاحیت حرفه‌ای داشته باشند

صاحب‌نظران و کارشناسان منابع انسانی همواره این دغدغه را مطرح می‌کنند که باید راهکارهای هویت‌بخشی به مدیریت منابع انسانی را در قالب شکل‌گیری انجمن‌ها و تشکل‌های غیردولتی فعال، جستجو کرد تا پس از شکل‌گیری این نهادهای مدنی، بتوان به طور همه‌جانبه در سطوح کلان مدیریتی تاثیر گذاشت و در روند تصمیم‌سازی‌های کشور مشارکت پیدا کرد و به این ترتیب زمینه‌های ارتقاء و تسری موضوعات مدیریت منابع انسانی را فراهم و تقویت کرد.

دکتر «بهزاد ابوالعلایی» مشاور سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران یکی از اعضای دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی است، و سالیانی است که در این حوزه فعالیت می‌کند. با وی درباره چالش‌های حوزه مدیریت منابع انسانی، راه‌کارهای ارتقاء منابع انسانی و نقش انجمن مدیریت منابع انسانی ایران گفت‌وگو کردیم.

چه چالش‌هایی در حال حاضر در حوزه مدیریت منابع انسانی ایران، مطرح است؟

ـ نخستین چالش عدم تعریف پایگاه و جایگاه ویژه برای مدیریت منابع انسانی است. از سوی دیگر از آنجایی که هم‌چنان دیدگاه‌های کوتاه مدت بر سیستم مدیریتی کشور حاکم است، مشکل عمده بر سر راه توسعه مدیریت منابع انسانی در کشور به وجود آمده، که ناشی از نحوه نگرش مدیران سازمانی به این مقوله است، چرا که برنامه‌ها و طرح‌هایی که توسعه مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها پیگیری می‌کند، در بلندمدت به نتیجه می‌رسد و این موضوع با نگرش مدیریتی حاکم بر سازمان‌ها، منطبق نیست. هم‌چنین تاکنون در زمینه پرورش و توسعه متخصصان، مدیران و کارشناسان متبحر در حوزه مدیریت منابع انسانی اقدام نشده و همواره این حوزه به عنوان یک فعالیت سهل و ممتنع از سوی مدیران دنبال شده است.

تشکیل انجمن‌هایی مانند انجمن مدیریت منابع انسانی ایران و فعالیت‌های غیردولتی تا چه اندازه در توسعه حوزه مدیریت منابع انسانی، در کشور مؤثر خواهد بود؟

ـ تشکیل چنین انجمن‌هایی به نهادینه شدن موضوع مدیریت منابع انسانی در سطح کلان منجر خواهد شد، از سوی دیگر شکل‌گیری این انجمن‌ها می‌تواند در حل چالش‌های مذکور مؤثر باشد.

برگزاری کنفرانس‌ها، همایش‌ها و کارگروه‌ها، در سطوح مدیریتی، علاوه بر ارتقا اطلاعات، آگاهی و تجربه مدیران سازمان‌ها و به دنبال آن ارتقا قابلیت‌های توسعه درون‌سازمانی، با افزایش اعتماد به نفس مدیران همراه خواهد بود، چرا که با ارایه تجربه‌های موفق مدیران در گردهمایی‌ها، شرکت‌ها و سازمان‌ها نیز به اعتماد به نفس لازم برای آزمایش شیوه‌های استاندارد توسعه مدیریت منابع انسانی در حوزه مدیریتشان دست می‌یابند.

از سوی دیگر برگزاری همایش‌ها و کنفرانس‌ها همراه با پیگیری مداوم انجمن مدیریت منابع انسانی کشور، در نهایت مدیریت منابع انسانی را در قالب یک حرفه در سطح کشور مطرح خواهد کرد. همان‌گونه که پزشکان برای انجام فعالیت‌هایشان از سازمان نظام پزشکی تاییدیه دریافت می‌کنند، حوزه مدیریت منابع انسانی نیز به اعطای گواهینامه صلاحیت حرفه‌ای و تایید مدیران براساس استانداردهای لازم نیازمند است.

استفاده از تجربه‌های سایر کشورها تا چه اندازه در توسعه مدیریت منابع انسانی در ایران تاثیرگذار است؟

ـ نگرش کشورهای پیشرفته و توسعه‌یافته به مقوله مدیریت منابع انسانی به ویژه در سال‌های اخیر با پیشرفت این کشورها در حوزه‌های مختلف تولید همراه بوده، که به ویژه در اروپا، آسیای جنوب شرقی و آمریکا پیشرفت در این حوزه قابل توجه است. بنابراین با ترجمه تئوری‌های برتر و پذیرفته شده مدیریت منابع انسانی، دسترسی مدیران و مسئولان به منابع مطالعاتی بین‌المللی این حوزه افزایش خواهد یافت، اما در این زمینه لازم است تا ویژگی‌های فرهنگ بومی و منطقه‌ای کشور در نظر گرفته شود.

مدیران و کارشناسان چگونه می‌توانند از انجمن مدیریت منابع انسانی حمایت کنند؟

ـ همکاری اعضای انجمن با پرداخت حق عضویت، یکی از منابع تامین هزینه‌های انجمن خواهد بود، از سوی دیگر شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ برای پیشبرد اهداف موردنظر مدیریت منابع انسانی در کشور با سرمایه‌گذاری در این حوزه می‌توانند، توان بالقوه نیروهای انسانی را به توان بالفعل تبدیل کنند. هم‌چنین دولت به عنوان یک نهاد تاثیرگذار در این زمینه با سرمایه‌گذاری و حمایت می‌تواند سطوح مدیریت منابع انسانی در سطح سازمان‌ها و شرکت‌ها را ارتقا بخشد که این موضوع به صورت غیرمستقیم و در بلندمدت اهداف دولت در توسعه مدیریت کشور را دربرخواهد داشت. همچنین دولت با ایجاد تسهیلات لازم در برگزاری تعاملات و مبادلات بین‌المللی انجمن و تقبل بخشی از هزینه‌های انجمن می‌تواند، از این نهادمدنی حمایت کند.

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 سیاست‌گذاری
تلفن: ۲۰۴۰۴۲۲-۲۰۴۰۱۵۷
نمابر: ۲۰۱۳۵۰۰

سایت: www.HRMSociety.ir
دبیرخانه: تهران، خیابان ولی‌عصر، مقابل جام‌جم، خیابان شهید طاهری، پلاک ۱۵ - صندوق پستی: ۱۵۸۱۵/۳۷۱۹