خبرنامه
انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

بهمن و اسفند ۸۴ — شماره ۸ و ۹

تعداد اعضای خانواده انجمن به ۵۲۰ نفر رسید

صفحه ۱۶

۱۲۱ نفر در هر مزگان عضو انجمن مدیریت منابع انسانی ایران شدند

صفحه ۱۵

در نشست مشترک هیأت مدیره و هیأت رئیسه کمیته های تخصصی انجمن تاکید شد

سال ۸۵؛ سال اجرای طرح های تخصصی

گام های بلند کمیته های تخصصی برای اجرای طرح های انجمن

صفحه ۷

صفحه ۱۲

توسعه مدیریت و منابع انسانی، زمینه ساز همسویی با تحولات جهانی

صفحه ۱۱

با انتخاب هیات های اجرایی دائم

کمیته های تخصصی به طور رسمی فعالیت خود را شروع کردند

کمیته ها باید مشارکت گسترده خود را در انجام فعالیت های انجمن شروع کرده و پروژه های متعددی را تعریف کنند.

صفحه ۵

تجربه های موفق

◆ تغییر رویکرد به منابع انسانی، منشا تحولات در شرکت گواه

صفحه ۱۰

◆ برنامه های انجمن برای انتشار کتاب های منابع انسانی

صفحه ۱۶

گزارش نشست هیات رئیسه کمیته های تخصصی

کمیته های تخصصی در راه فعالیت های حرفه ای

در نشست هیات رئیسه کمیته های تخصصی بر مأموریت انجمن برای نهادینه کردن فرآیند مدیریت منابع انسانی به منظور توسعه پایدار تاکید شد.

صفحه ۲

گزارش نشست هیات رئیسه کمیته های تخصصی

کمیته های تخصصی در راه فعالیت های حرفه ای

اعضای هیات رئیسه کمیته‌های تخصصی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران بعدازظهر چهارشنبه، دوم آذرماه گردهم آمدند تا آئین‌نامه اجرایی کمیته‌های تخصصی انجمن را که از سوی هیات مدیره تدوین شده بود به تصویب برسانند.

در ابتدای این جلسه مهندس «علیرضا لعلی» دبیر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با اعلام دستور جلسه، روند شکل‌گیری آئین‌نامه اجرایی کمیته‌های تخصصی را تشریح کرد و گفت: «پس از تشکیل کمیته‌ها و تدوین آئین‌نامه‌های پیشنهادی هر کدام از آنها، مهندس «حراف» از طرف هیات مدیره مأمور شد تا با جمع‌بندی نظرات و پیشنهادات کمیته‌ها و لحاظ کردن اهداف و برنامه‌های انجمن، آئین‌نامه واحد کمیته‌ها را تدوین و برای تصویب نهایی به کمیته‌ها اعلام نماید».

وی با اشاره به اینکه در این آئین‌نامه نظرات کمیته‌ها و اهداف کلان انجمن لحاظ شده است افزود: «آئین‌نامه موجود یک جمع‌بندی از تمامی نظراتی است که برای تدوین آئین‌نامه کمیته‌ها از سوی هیات رئیسه و هر کدام از آنهاو همچنین دیدگاه‌های هیات مدیره انجمن و اهداف و برنامه‌های کلان آن اظهار شده بود و امیدوارم با نظر موافق اعضای کمیته‌ها نهایی و تصویب شود».

آئین‌نامه هدفمند

در ادامه این نشست مهندس «نوری» مدیر منابع انسانی شرکت ملی نفت که در تهیه و تدوین آئین‌نامه واحد کمیته‌ها با مهندس «حراف» همکاری داشت، به نمایندگی از وی با اشاره به اینکه در تدوین آئین‌نامه واحد کمیته‌ها ضمن استفاده از نظرات اعضای کمیته‌ها، از تجربیات بین‌المللی و انجمن‌های مشابه دنیا استفاده شده است گفت: «خوشبختانه در آئین‌نامه‌های پیشنهادی کمیته‌ها با نکات قابل توجهی برخورد کردیم و این مسئله باعث شد که در تدوین آئین‌نامه مشترک، جدیت و حساسیت بیشتری به خرج بدهیم و در نهایت به یک آئین‌نامه هدفمند برسیم».

وی با تاکید بر این نکته که در دنیای امروز هر سازمان یک مأموریت واحد دارد و در مراحل بعد این مأموریت به اهداف و راهبردهای جزیی‌تری تقسیم می‌شود افزود: «مأموریت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، نهادینه کردن فرآیند مدیریت منابع انسانی به قصد توسعه پایدار است و تمام اهداف انجمن باید حول

این مأموریت شکل بگیرد».

«نوری» ماحصل تمام پژوهش‌های انجام گرفته را در رابطه با تدوین آئین‌نامه کمیته‌ها، آئین‌نامه مشترک دانست و افزود: «در قالب چنین آئین‌نامه‌ای هر کمیته می‌تواند اهداف خود را طراحی و به اجرا بگذارد».

هر کمیته یک آئین‌نامه تخصصی

مهندس «محمدعلی ذاکر» رییس کمیته تخصصی روابط کارکنان و مشارکت نیز که در تهیه آئین‌نامه اولیه کمیته‌ها نقش داشت در این جلسه با اشاره به لزوم تهیه آئین‌نامه‌های تخصصی هر کمیته گفت: «به نظر می‌رسد با توجه به گسترده بودن مباحث هر کمیته باید برای هر کمیته متناسب با وظایف و اهداف آن یک آئین‌نامه تخصصی تدوین شود».

وی به اهداف در نظر گرفته در آئین‌نامه مشترک اشاره نمود و افزود: «پیشنهاد می‌کنم اهداف و وظایف هر کمیته توسط خود اعضا تدوین شود چون در این آئین‌نامه اهداف و وظایف به صورت کلی و کلان ذکر شده و نمی‌توان همه کمیته‌ها را به یک سری شرح وظایف واحد مقید کرد».

«ذاکر» برخی از اهداف و مسئولیت‌های ذکر شده در آئین‌نامه را برای همه کمیته‌ها مشترک دانست و افزود: «کمیته‌ها می‌توانند در قالب چارچوب‌های کلی انجمن اهداف مشترکی داشته باشند اما در بحث اجرا لازم است هر کمیته موارد مربوط به خود را طراحی کند و این دقیقاً موردی است که در توان هر کمیته تخصصی وجود دارد».

حداقل‌هایی برای فعالیت

«مهدوی» رییس کمیته توسعه منابع انسانی نیز با تاکید بر اینکه مجموعه مواردی که در آئین‌نامه مشترک گردآوری شده برای فعالیت مناسب است گفت: «در این آئین‌نامه حداقل‌هایی برای فعالیت هر کمیته منظور شده و می‌توان با این آئین‌نامه شروع به کار کرد».

وی با اظهار اینکه برای مشخص شدن نقاط قوت و ضعف آئین‌نامه باید آن را در فرهنگ کار بررسی کرد افزود: «می‌شود از ابتدا ایده‌آل‌هایی را در نظر گرفت اما پیشنهاد می‌کنم کمیته‌ها برمبنای همین آئین‌نامه فعال شوند و در مراحل کار و فعالیت توسط خود کمیته و هیات مدیره ارزیابی شوند و اگر دچار مسایل ساختاری شدند به بازنگری در اصول بپردازند».

> **مأموریت انجمن نهادینه کردن فرآیند مدیریت منابع انسانی به قصد توسعه پایدار است**

«مهدوی» با اشاره به اینکه انجمن در مرحله تمرین توسعه منابع انسانی است گفت: «به نظر این آئین‌نامه برای تمرین مناسب است اما اگر قرار است به صورت حرفه‌ای عمل کنیم ابتدا باید خودمان را حرفه‌ای کنیم».

فلسفه وجودی انجمن

نایب رییس کمیته مدیریت دانش و سرمایه فکری نیز در این جلسه به هدف و مأموریت

کلان انجمن اشاره کرد و گفت: «اهداف و مأموریت‌های انجمن باید به تناسب تجربه و تخصص کمیته‌ها تقسیم شود».

«محمدعلی ملک» با تاکید بر اینکه فلسفه وجودی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران تشکیل کمیته‌های تخصصی به قصد دستیابی به مأموریت و هدف کلان خود است افزود: «برای اهداف کوچکتر باید شاخص‌ها و معیارهای تخصصی طراحی شود و اگر قرار باشد اهداف کمیته‌ها هم هدف کلی انجمن باشد نمی‌توان از عملکرد هر کمیته ارزیابی دقیقی به عمل آورد».

کمیته‌ها می‌توانند در قالب چارچوب‌های کلی انجمن اهداف مشترکی داشته باشند و در اجرا موارد مربوط به خود را طراحی کنند

کلیات مشترک، جزئیات تخصصی

بازرس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران نیز در این جلسه هدف کلی انجمن یعنی نهادینه کردن فرآیندهای منابع انسانی درجهت توسعه پایدار را به عنوان اصل اساسی تشکیل انجمن برشمرد و گفت: «این موضوع که در آئین‌نامه مشترک کمیته‌ها نیز لحاظ شده مغایرتی با فعالیت‌های هر کمیته تخصصی نداشته و اعضای کمیته‌ها می‌توانند برمبنای فعالیت‌های خود، اهدافی را در زیر هدف کلی انجمن طراحی کنند».

«سید علیرضا عزیزاللهی» با تاکید بر اینکه در روند تشکیل ساختار انجمن، تشکیل کمیته‌ها به عنوان یک اصل نگاه شده گفت: «کمیته‌ها می‌توانند در یک چارچوب کلی فعالیت خود را آغاز کنند و بعد در مرحله اجرا وظایف و اهداف خود را طراحی کنند».

وی اعتبار انجمن مدیریت منابع انسانی ایران را وابسته به اعضای آن دانست و افزود: «چارچوب‌های تهیه شده در آئین‌نامه مشترک تناقضی با پیشنهادهای اعضای کمیته‌ها ندارد اما اگر قرار باشد برای هر کمیته یک آئین‌نامه مستقل در نظر گرفته شود، در ادامه فعالیت‌ها با تجمع برنامه‌ها و اهداف روبرو می‌شویم که ممکن است کل فعالیت انجمن را با مشکل مواجه کند».

«عزیزاللهی» به تجربه و تخصص اعضای هیات مدیره انجمن در رابطه با مسایل منابع انسانی اشاره کرد و افزود: «هیات مدیره جلسات متعددی را در رابطه با تشکیل و فعالیت کمیته‌های تخصصی برگزار کرد و در نهایت مهندس «حراف» را که دارای تجربیات ارزنده‌ای در رابطه با مسایل منابع انسانی است مأمور تدوین آئین‌نامه مشترک کرد که خوشبختانه وی با همکاری مهندس «نوری» یک آئین‌نامه کارشناسی تهیه و به حضور اعضای کمیته‌ها تقدیم کرد».

آئین نامه مشترک، مبنای فعالیت کمیته هاست

بحث و تبادل نظر پیرامون تدوین آئین‌نامه کمیته‌های تخصصی در جلسه روز چهارشنبه نهم آذرماه که با حضور رؤسای کمیته‌های تخصصی برگزار شد، ادامه یافت.

مهندس «علیرضا لعلی» دبیر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در پایان این جلسه با مثبت ارزیابی کردن نشست رؤسای کمیته‌ها اعلام کرد: «قرار است رؤسای کمیته‌ها بر روی آئین‌نامه‌های تدوین شده توسط اعضای هیات اجرایی موقت کمیته‌ها و به قصد تصویب نهایی یک آئین‌نامه مشترک مطالعه بیشتری کنند».

وی افزود: «همچنین در این جلسه تصمیم گرفته شد که انجمن محتوای مشترک آئین‌نامه‌ها را استخراج و در جلسه بعدی رؤسای کمیته‌ها از طریق دبیر انجمن مطرح کند تا آئین‌نامه تشکیل و فعالیت کمیته‌های تخصصی انجمن به شکل مناسب تدوین و تصویب شده و در روند اجرا با مشکلی روبه‌رو نشود».

مهندس «لعلی» همچنین گفت: رییس انجمن معتقدند که بحث‌های مطرح شده در جلسه اعضای کمیته‌ها به طور جدی پیگیری و جمع‌بندی شود و از همین طریق به نتیجه نهایی برسد».

وی آئین‌نامه‌ای را که توسط کمیته‌ها تصویب و به تایید هیات مدیره برسد را برای تمام کمیته‌های انجمن لازم‌الاجرا خواند و افزود: «این آئین‌نامه مبنای حرکت همه کمیته‌های انجمن اعم از تشکیل شده‌ها و تشکیل نشده‌ها و حتی کمیته‌هایی است که در آینده در ساختار انجمن قرار می‌گیرند و تنها در روند اجرا اصلاحات احتمالی بر روی آن توسط کمیته‌ها انجام خواهد پذیرفت».

به اطلاع اعضای محترم انجمن مدیریت منابع انسانی ایران می رساند، به منظور به روز رسانی اطلاعات و نیز ساماندهی ارسال خبرنامه انجمن و سهولت دریافت از طریق شرکت پست، تغییر نشانی و تلفن خود را به دبیرخانه انجمن اعلام فرمایند.

با انتخاب هیات های اجرایی دائم

کمیته های تخصصی به طور رسمی فعالیت خود را شروع کردند

پس از ماه‌ها بررسی کارشناسی در جلسات هیات‌های اجرایی موقت کمیته‌های تخصصی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران و در پی تصویب نهایی آئین‌نامه اجرایی مشترک این کمیته‌ها در هیات مدیره انجمن، اعضای حقیقی و حقوقی انجمن در نشست‌هایی جداگانه، اعضای هیات اجرایی دائم کمیته‌های تخصصی و هیات رئیسه آنها را انتخاب کردند.

به گزارش «خبرنامه انجمن»، در ابتدای این جلسه که با حضور تعدادی از اعضای هیات مدیره انجمن دوم بهمن ماه تشکیل شد، «سید ذبیح‌اله هاشمی» عضو هیات مدیره انجمن در سخنانی گفت: «در مدتی که هیات مدیره مشغول تدوین آئین‌نامه مشترک کمیته‌های تخصصی بود، پیشنهادهای بسیاری از سوی اعضای هیات اجرایی موقت کمیته دریافت کردیم که جا دارد از تلاش و پیگیری‌های دلسوزانه ایشان تشکر و قدردانی کنیم».

وی با اشاره به اینکه کمیته‌های تخصصی از این پس مسوولیت‌های اجرایی و تخصصی فعالیت‌های انجمن را به دوش می‌کشند، به تصمیم هیات مدیره انجمن مبنی بر برگزاری جلسات مستمر با رؤسای کمیته‌ها به صورت دو ماه یک بار خبر داد و افزود: «کمیته‌ها باید مشارکت گسترده خود را در انجام فعالیت‌های انجمن شروع کرده و در این راه پروژه‌های متعددی را تعریف کنند که این موضوع ارتباط نزدیک هیات مدیره با ایشان را می‌طلبد».

دکتر «هاشمی» به مباحث مطرح شده در حوزه منابع انسانی که امروزه در دستور کار مجامع و انجمن‌های علمی ایران و کشورهای پیشرفته دنیا قرار گرفته است، اشاره کرد و گفت: «مباحثی چون حرفه‌ای شدن مدیریت منابع انسانی، تشکیل نظام مدیریت منابع انسانی ایران، ارائه مقالات علمی و کاربردی از مواردی است که با مشارکت و فعالیت مستمر و گسترده اعضای کمیته‌های تخصصی می‌توان نسبت به آن همت گماشت و سرانجام رسیدن آنها را تضمین کرد».

پس از صحبت‌های «هاشمی»، اعضای حاضر در شش کمیته تخصصی تقسیم شده و هر کدام پس از گفت‌وگو درباره چگونگی

فعالیت‌های کمیته خود و ترسیم چشم‌اندازهای آن، برطبق آئین‌نامه اجرایی به رایزنی درباره انتخاب اعضای هیات رئیسه دائم کمیته پرداختند. پس از تبادل‌نظر در هر کمیته، تعدادی از اعضا آمادگی خود را جهت عضویت در هیات اجرایی اعلام کردند که با رأی اعضا، تعداد ۵ نفر اعضای اصلی و ۲ نفر علی‌البدل هر کمیته با رأی‌گیری با ورقه، انتخاب و از میان آنها رئیس، نایب رئیس و دبیر هر کمیته شناخته شدند. به این ترتیب دکتر «غلامرضا خاکی» رئیس، خانم «سعیده امیدی» نایب رئیس و «علی‌اصغر قدردان جوان» دبیر کمیته «استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی»، آقایان «علی نوراللهی» رئیس، «خدایار محمدی‌راد» نایب رئیس و خانم «فاطمه خدابخشی‌زاده» دبیر کمیته جذب، استخدام و جبران خدمت و مزایا، آقایان «ناصر صادقی‌فر» به عنوان رئیس، «سید علیرضا عزیزاللهی» نایب رئیس و «شهرام جعفری» دبیر کمیته روابط کارکنان و مشارکت، آقایان «امین پارسا» رئیس، «داریوش غلامزاده» نایب رئیس و «کاظم کلب‌خانی» دبیر کمیته مدیریت عملکرد، آقایان «محمد علی مهدوی» رئیس، «سعید جبلی» نایب رئیس و خانم «ناهید کلانتر نیستانکی» دبیر کمیته توسعه منابع انسانی و آقایان «اصغر یوسف‌پور» رئیس، «مصطفی پرخوان» نایب رئیس و «حبیب الله پزشک» به عنوان دبیر کمیته مدیریت دانش و سرمایه فکری انتخاب و فعالیت خود را آغاز کردند.

در ضمن بنا بر پیشنهاد «بیات» نایب رئیس دوم انجمن، کمیته تخصصی «روابط کار و بهره‌وری» با شرکت اعضای مجمع

مدیران اداری و منابع انسانی واحدهای صنعتی استان مرکزی در شهرستان اراک تشکیل خواهد شد.

کمیته‌ها باید مشارکت گسترده خود را در انجام فعالیت‌های انجمن شروع کرده و پروژه‌های متعددی را تعریف کنند

کمیته‌های تخصصی، مرجع نیازمندی‌های منابع انسانی

پس از برگزاری جلسات کمیته‌های تخصصی، «موسی بیات» نایب رئیس دوم انجمن به خبرنامه انجمن گفت: «جای خرسندی است که از این به بعد می‌توان شاهد فعالیت و مشارکت گسترده‌تر اعضای انجمن در قالب کمیته‌های تخصصی بود و انتظار داشت که این کمیته‌ها اهداف انجمن را پیش برند».

وی با اشاره به اینکه انجمن با تشکیل کمیته‌های تخصصی و دائم خود یکی از روزهای خوب فعالیتش را پشت سر گذاشته، افزود: «خوشبختانه استقبال از تشکیل کمیته‌ها بسیار خوب بود و می‌توان امیدوار بود که بعد از این هم اعضای جدیدی به این کمیته‌ها بپیوندند و در فعالیت‌های آن مشارکت کنند».

«بیات» نیاز واحدهای صنعتی و اقتصادی به تحقیقات و مطالعات منابع انسانی را یکی از مواردی دانست که اجرای مطالعات و فعالیت‌های کمیته‌های تخصصی انجمن را تضمین می‌کند و افزود: «اعضای کمیته‌های تخصصی باید به عنوان مرجع نیازمندی‌های شرکت‌ها و مؤسسات در زمینه مسائل موجود منابع انسانی عمل کنند و مطمئن باشند که با توسعه فعالیت‌هایشان می‌توانند طرح‌های مهم ملی را در حوزه منابع انسانی تدوین و برای تصویب به مراجع قانونگذاری تقدیم کنند».

کمیته های انجمن برنامه های خود را تدوین می کنند

گام های بلند برای اجرای طرح های انجمن

با مشخص شدن ترکیب نهایی و دایمی اعضای هیات اجرایی و هیات رئیسه کمیته های تخصصی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، اعضای این کمیته ها طرح ها و برنامه های پیشنهادی خود را برای ارائه به هیات رئیسه انجمن تدوین می کنند .

با توجه به زمان اندکی که از تشکیل هیات های اجرایی دایم کمیته های شش گانه انجمن می گذرد،رؤسای کمیته ها در جلسه ای که با هیات مدیره انجمن برگزار کردند به تشریح فعالیت ها و برنامه های کمیته متبوع خود پرداخته و تلاش می کنند کمیته ها را به بازوی اجرایی انجمن تبدیل کنند.

کمیته‌های تخصصی می‌توانند توانایی‌ها و تخصص خود را به انجمن و جامعه مدیریت کشور بشناسانند

تلاش برای معرفی یک کمیته پرکار

«علی نوراللهی» رئیس کمیته جذب، استخدام و جبران خدمت و مزایا در گفت و گو با «خبرنامه انجمن» با تاکید بر اینکه این کمیته وظیفه طراحی و تدوین برنامه هایی را بر عهده دارد که خلاء آن در نظام های مدیریتی ایران به چشم می آید گفت : «مبحث جذب و استخدام یکی از مهمترین مسائلی است که تمامی بنگاه ها و سازمان های کشور با آن سروکار دارند اما نظامی که بتواند برای ساماندهی این موضوع برنامه‌ریزی کند به طور مستقل،قدرتمند و علمی وجود ندارد. بنابراین از این حیث این کمیته می تواند نقش محرک و راهبردی داشته باشد.»

وی با اشاره به اینکه تمامی اعضای این کمیته تلاش می کنند تا طرح‌های مورد نیاز در حوزه تخصصی خود را به صورت علمی و پیگیر طراحی کنند افزود: « در حال حاضر شاید مهمترین کاری که اعضای کمیته می‌توانند انجام دهند این است که توانایی‌ها و تخصص خود را به انجمن و به تبع آن در جامعه مدیریت کشور بشناسانند و آنها را مجاب کنند که طرح‌های تدوین شده در کمیته، کارایی و قدرت اجرا دارد.»

«نوراللهی» گفت:«تلاش می کنیم تا جلسات کمیته به صورت مستمر و با حضور تمامی اعضای هیات اجرایی برگزار شده و همچنین از نظرات و پیشنهادهای کلیه اعضای کمیته برای تدوین طرح ها و برنامه‌ها استفاده کنیم.»

ماموریت برای تدوین طرح ملی ارزیابی عملکرد

«امین پارسا» رئیس کمیته مدیریت عملکرد نیز در گفت و گو با «خبرنامه انجمن» با اشاره به اینکه اعضای این کمیته در تلاش‌اند تا طرح‌ها و برنامه های خود را به صورت تخصصی و علمی به انجمن و جامعه مدیران کشور ارائه کنند افزود :« از طرح‌های مهمی که می تواند در دستور کار اعضای این کمیته قرار بگیرد تدوین طرح جامع ملی ارزیابی عملکرد است که مورد نیاز شرکت‌ها، مؤسسات و بنگاه‌های اقتصادی است.»

وی تالیف و ترجمه کتاب‌های تخصصی، تدوین طرح های برگزاری همایش‌ها و کنفرانس‌های تخصصی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی را از جمله برنامه‌هایی دانست که برای انجام آنها در کمیته مدیریت عملکرد بحث و برنامه ریزی می شود.

وی افزود :« با توجه به جایگاه و اهمیت کمیته مدیریت عملکرد در تلاش خواهیم بود که این کمیته را به یکی از فعال ترین بخش‌های انجمن تبدیل و جزو بهترین کمیته های آن از نظر توان علمی و اجرایی باشیم.»

نام جدید بر کمیته روابط کارکنان و مشارکت

«ناصر صادقی فرد» رئیس کمیته روابط کارکنان و مشارکت نیز در گفت و گو با «خبرنامه انجمن» با اشاره به اولین جلسه اعضای هیات اجرایی این کمیته در هفته بعد از تشکیل جلسه انتخابات هیات اجرایی دایمی کمیته‌های تخصصی گفت:«در این جلسه درباره ماموریت‌های کمیته و همچنین بازنگری، اصلاح و تصویب خط مشی‌های هیات اجرایی موقت بحث و تبادل نظر شد و در نهایت تصویب شد که براساس وظایفی که این کمیته بر عهده دارد نام آن از روابط کارکنان و مشارکت به توسعه مشارکت تغییر یابد.»

> **طراحی نرم‌افزار جامع سیستم‌های توسعه مشارکت در دستور کار کمیته روابط کارکنان قرار دارد**

وی نیز تالیف و ترجمه کتاب را از اهداف این کمیته برشمرد و افزود:«طراحی نرم‌افزار جامع سیستم‌هایی که در مباحث توسعه مشارکت مورد نیاز مدیران و شرکت‌های کشور است از طرح‌هایی است که در جلسات کمیته درباره آن بحث و تبادل نظر خواهیم کرد و به محض تصویب، آن را برای اجرا به هیات مدیره انجمن ارائه خواهیم کرد.»

«صادقی فرد» پژوهش را از ارکان مهم فعالیت‌های این کمیته در آینده دانست و افزود:« راهکارهای عملی برای انجام فعالیت های پژوهشی از مباحث مهمی است که برای به سرانجام رساندن آن با هیات مدیره انجمن گفتگو خواهیم کرد.»

تصویب چشم اندازها

کمیته توسعه منابع انسانی در جلسه‌ای بعد از انتخاب اعضای هیات اجرایی، سرفصل‌های ماموریت و چشم اندازهای خود را با نظر و تصویب هیات اجرایی تدوین کرد.

«محمد رضا مهدوی» رئیس کمیته توسعه منابع انسانی نیز در

گفت و گو با «خبرنامه انجمن» با بیان اینکه هیات اجرایی این کمیته حدود ۱۶ برنامه و هدف عمده را تدوین و برای ارائه به هیات مدیره آماده کرده است گفت :« تهیه و تولید خبرنامه،همکاری با نهادهای مرتبط از جمله جمعیت توسعه علمی ایران و انجمن توسعه اخلاق و فن‌آوری و برگزاری همایش‌ها و سمینارهای بین‌المللی از مهمترین فعالیت‌های کمیته توسعه منابع انسانی خواهد بود .»

وی از ترجمه یک کتاب تخصصی توسط گروهی از مترجمان برگزیده کمیته توسعه منابع انسانی خبر داد و افزود :« کتابی با عنوان چرا نه ؟ را برای ترجمه در اختیار گروهی از مترجمین قرار دادیم. همچنین در آینده نزدیک چند کتاب دیگر را برای ترجمه و نشر انتخاب خواهیم کرد.»

«مهدوی» مکاتبه با استادان برجسته منابع انسانی جهان برای دعوت از ایشان در کنفرانس‌هایی که توسط کمیته توسعه منابع انسانی برگزار خواهد شد را از دیگر اهداف این کمیته برشمرد و افزود :« تا کنون با چند تن از استادان برجسته جهانی مکاتبه کرده ایم تا وقت آزاد خود را برای سفر به ایران و شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی در کشورمان به ما اعلام کنند .»

رئیس کمیته توسعه منابع انسانی انجمن همچنین از تدارک برگزاری یک سمینار علمی مشترک با انجمن در شرف تأسیس توسعه مدیریت ایران به عنوان یکی دیگر از برنامه های اجرایی کمیته متبوعش نام برد و افزود :« تدوین برنامه زمانبندی جلسات هیات اجرایی و تالیف و ترجمه مقالات کاربردی برای انتشار در نشریه میثاق مدیران از دیگر برنامه های کمیته توسعه منابع انسانی است.»

گفتگو برای تدوین نظرگاه

کمیته استراتژی و برنامه ریزی منابع انسانی از جمله کمیته هایی است که تا کنون جلسات خود را به بحث و تبادل نظر پیرامون حوزه‌های نظری و گفتگو درباره تدوین نظرگاه های علمی گذرانده است.

«علی اصغر قدردان جوان» دبیر این کمیته در این رابطه به «خبرنامه انجمن» گفت :«عنوان کمیته ایجاب می کند تا تدوین برنامه های اجرایی به تناسب نظریه‌های علمی مدیریت منابع انسانی انجام شود، بنابر این جلسات هیات اجرایی این کمیته تا به حال پیرامون چشم اندازهای استراتژیک کمیته برگزار شده است.»

وی بحث درباره دامنه فعالیت‌های کمیته‌ها را از جمله گفتگوهای این کمیته برشمرد و گفت :« برخی اهداف کمیته‌ها در مرحله اجرا ممکن است با اهداف کمیته دیگری تداخل پیدا کند و این موضوع در کمیته استراتژی و برنامه ریزی منابع انسانی مورد بحث و تبادل نظر اعضا قرار گرفت.»

«قدردان جوان» وجود سطح علمی بالای اعضای هیات اجرایی این کمیته را از نقاط قوت کمیته دانست و افزود:«پیش بینی می‌کنیم سطح بالای علمی اعضای کمیته، آینده‌ای مناسب برای کمیته استراتژی و برنامه ریزی منابع انسانی را نوید دهد.»

فعالیت کمیته دانش و سرمایه فکری می تواند بر فعالیت سایر کمیته‌های انجمن و در نهایت در تمامی ابعاد منابع انسانی کشور تاثیر گذار باشد

تدوین برنامه ها برای ارائه به هیات مدیره

«مصطفی پرخوان» نایب رئیس کمیته مدیریت دانش و سرمایه فکری در گفت و گو با «خبرنامه انجمن» تلاش برای مکتوب کردن برنامه‌ها را از اهداف اولیه این کمیته برشمرد و گفت :« سرفصل های مورد نیاز در جلسات کمیته مشخص شده و پس از تکمیل ریز برنامه ها به هیات مدیره انجمن ارائه می شود.»

وی افزود :« دایره فعالیت کمیته مدیریت دانش و سرمایه فکری می تواند بر فعالیت سایر کمیته‌های انجمن و در نهایت در تمامی ابعاد منابع انسانی کشور تاثیر گذار باشد.»

«پرخوان»دو دیدگاه عمده در بحث مدیریت دانش و سرمایه فکری را در جامعه مدیریت امروز مطرح دانست و افزود :« یک منظر از درون سازمان و بر اساس تجربیات منابع انسانی شکل می گیرد و دیدگاه دوم بر پایه‌هایی استوار می شود که برای سازمان چاره جویی می کند.»

وی فعالیت در هر دو حوزه را از اهداف کمیته مدیریت دانش و سرمایه فکری برشمرد و افزود :« هدف نهایی این کمیته نشر و ترویج دانش در ابعاد مختلف منابع انسانی است.»

تغییر رویکرد به منابع انسانی، منشاء تحولات در شرکت گواه

تغییر رویکرد از امور اداری به منابع انسانی در سال ۱۳۸۲ بزرگترین دستاورد شرکت گواه در حوزه منابع انسانی بوده است.

«احسان عسگری» مدیر منابع انسانی شرکت سهامی خاص گواه در گفت و گو با «خبرنامه انجمن» با تاکید بر این مطلب افزود: «توسعه، نوع و حجم وظایف شرکت در سال های اخیر نیاز به تغییرات اساسی در ساختار سازمانی و تعریف طبقه‌بندی مشاغل جدید متناسب با شرح و حجم وظایف واحدها در راستای ماموریت سازمان را بیش از پیش ضروری می‌نمود که در این خصوص با تغییر رویکرد شرکت از امور اداری به منابع انسانی اقدامات مناسبی انجام گرفت».

وی درخصوص بازنگری کلی طرح طبقه‌بندی در شرکت گواه گفت: «مطالعه و تدوین طرح طبقه‌بندی مشاغل جدید پس از تشکیل و انتخاب اعضا کمیته جدید طبقه‌بندی مشاغل و انتخاب شرکت مشاور شروع شد و پس از بررسی و تعیین عوامل موثر بر ارزش و امتیاز شغل به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی رسید».

«عسگری» بهبود حقوق و مزایای پرسنل، تعریف عناوین مشاغل و تفکیک پست از شغل را از مزایای طرح جدید نسبت به طرح قبلی برشمرد.

وی تغییر ساختار و ترکیب نیروی انسانی در شرکت گواه را از دیگر دستاوردهای تغییر رویکرد این شرکت به مدیریت منابع انسانی ذکر کرد و افزود: «با جذب نیروهای کارشناسی جدید و بازنشستگی پرسنل با سابقه، مدیریت منابع انسانی شرکت گواه با تعریف استاندارد از مفهوم منابع انسانی به عنوان سرمایه‌های اصلی شرکت و لزوم توجه به نیروی انسانی به عنوان پیش‌نیاز حضور در بازارهای رقابتی و جهانی و تلفیق تجارب و اندوخته‌های عملی پرسنل با سابقه از یک طرف و استفاده از دانش و مهارت‌های نظری و جدید نیروهای تحصیل کرده و جوان از سوی دیگر، زمینه رشد و بالندگی را برای شرکت فراهم آورده که این امر موجب تقویت بدنه کارشناسی و افزایش کارآیی و ارتقا بهره‌وری در شرکت گردیده است».

«عسگری» با اشاره به اینکه در اجرای طرح تغییر ساختار و ترکیب نیروی انسانی در شرکت گواه ۶۴ نفر از پرسنل رسمی شرکت که اکثر آنها نیروهایی با تحصیلات پایین و سابقه بالای ۲۰ و ۲۵ سال بودند از طریق قانون مشاغل سخت و زیان‌آور و قانون ۱۰ تسهیل در تغییر و اصلاح ساختار صنایع ملی بازنشسته شدند افزود: «جذب ۲۶ نفر کارشناس و ۲۵ نفر کاردان به عنوان جایگزین نیروهای بازنشسته موجب کاهش میانگین سنی پرسنل از ۳۹/۴۵ به ۳۷/۶۷ و افزایش میانگین تحصیلی از ۸/۵۳ به ۱۰/۳۶ شده است».

مدیر منابع انسانی شرکت گواه با اعلام اینکه تعداد کل پرسنل این شرکت از ۵۱۳ نفر به ۴۷۴ نفر و نیروهای رسمی آن از ۲۵۳ نفر به ۱۸۹ نفر کاهش یافته است به افزایش نیروی قراردادی شرکت سهامی خاص گواه از ۲۵۹ نفر به ۲۸۵ نفر در طول ۲ سال اشاره کرد و افزود: «ارتقا سطح مهارت‌های منابع انسانی در راستای استراتژی کلان منابع انسانی و در جهت آماده‌سازی این نیروها برای پذیرش و ورود به بازارهای رقابتی جهان از اولویت‌های اساسی مدیریت منابع انسانی این شرکت است».

وی همچنین تغییر ساختار سازمانی شرکت گواه را یکی دیگر از موفقیت‌های تغییر رویکرد این شرکت به مدیریت منابع انسانی ذکر کرد و آن را بیانگر اهمیت منابع انسانی و نحوه بهره‌گیری مناسب از نیروی انسانی شرکت دانست و افزود: «اجرای این طرح به تفکیک واحدهای مختلف براساس نوع عملکرد هر واحد و ایجاد واحدهای جدید متناسب با نیاز و نگرش مدیریت منابع انسانی منجر شد و واحدهای آموزش، پیشگیری، درمان و رفاه، کارگزینی و برنامه‌ریزی نیروی انسانی، خدمات عمومی، خدمات فنی و ارتباطات شامل روابط عمومی و امور بین‌الملل، دبیرخانه و تلفنخانه را در شرکت ایجاد و مستقر کرد».

«عسگری» با اشاره به اینکه در هر یک از واحدهای شرکت گواه با تکیه بر نیازسنجی از کل شرکت اقدامات مناسبی انجام شد که به ارتقا سطح علمی و کیفی منابع انسانی این شرکت انجامید افزود: «برگزاری دوره‌های آموزشی برای تمامی پرسنل، پیگیری معاینات بدو استخدام، معاینات ادواری و امور بیمه‌ای کارکنان، نصب سیستم رایانه‌ای جدید برای محاسبه حقوق و دستمزد پرسنل، برنامه‌ریزی ایاب و ذهاب و تنظیم برنامه‌ریزی سرویس‌های پرسنل شرکت با کیفیت بالا، افزایش فضاهای عمومی شرکت، ساخت سالن آمبولانس و آتش‌نشانی، تبدیل سالن ورزشی به تعمیرگاه مرکزی تاپ سرویس در فضایی بالغ بر ۲۰۰۰ متر مربع، ساخت سرویس‌های بهداشتی و عمومی متناسب با سیستم بهداشتی روز در سالن‌های آمبولانس و آتش‌نشانی و بازسازی انبار مرکزی و ساختمان اداری انبار از اقدامات واحدهای شش‌گانه این شرکت پس از تغییر رویکرد از امور اداری به مدیریت منابع انسانی شرکت گواه است».

در "ششمین همایش عرصه یادگیری" انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در مشهد تاکید شد:

توسعه مدیریت و منابع انسانی زمینه ساز همسویی با تحولات جهانی

ششمین همایش "عرصه یادگیری" با محور "مدیریت منابع انسانی" از سوی "انجمن مدیریت منابع انسانی ایران" با حضور صاحب نظران، کارشناسان و مسوولانی از شرکت ها و بنگاه های صنعتی، تولیدی و خدماتی طی روزهای ۲۴ و ۲۵ آبان ماه سال گذشته در مشهد برگزار شد.

در مراسم آغازین این همایش، پیام مدیرعامل سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران توسط مهندس "عباس غفاری" مدیر برنامه ریزی و جذب این سازمان قرائت شد.

مهندس "مهدی مفیدی" مدیرعامل سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران در پیام خود ضمن تاکید بر نقش مدیران ارشد در تعالی بخشیدن به جایگاه منابع انسانی و حرکت به سوی سرآمدی آورده است: داشتن سرمایه های انسانی خلاق، با استعداد، متعهد و کارآفرین موقعیت خوبی را برای جهش و حرکت به سمت و سوی دستیابی به اهداف بیست ساله جمهوری اسلامی ایران فراهم می کند.

وی همچنین با اشاره به اینکه در برنامه چهارم توسعه، با درک نقش و اهمیت حوزه منابع انسانی تحت عنوان توسعه دانایی محور، سهم قابل توجهی از رشد هشت درصدی GDP به عوامل بهره وری به ویژه بهره وری نیروی انسانی اختصاص یافته است، گفت: این امر افقی امید بخش برای حرکت کشور به سمت توسعه منابع انسانی، نه به عنوان یک ضرورت و با توجه به الزامات کشورمان، بلکه به منظور پیوستن تدریجی به سازمان تجارت جهانی و همسویی با سایر تحولات جهانی، ترسیم کرده است.

مهندس مفیدی همچنین در بخش دیگری از پیام خود، "توسعه مدیریت و منابع انسانی" را به عنوان اهداف متعالی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران در راستای همسویی با چشم انداز و برنامه توسعه کشور دانست و افزود: تحقق این اهداف زیر بنای دستیابی به دیگر اهداف و استراتژی های کسب و کار این سازمان است.

به گزارش "خبرنامه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران"، در روز اول ششمین همایش عرصه یادگیری، دکتر "فرشباف ماهریان" معاون اشتغال وزیر کار و امور اجتماعی در سخنان کوتاهی نگرش این وزارتخانه را "تعامل میان سرمایه و کار" دانست و گفت: حمایت از انجمن های تخصصی در حوزه منابع انسانی به ویژه با رویکرد صنفی مانند انجمن مدیریت منابع انسانی ایران که اهداف و چشم اندازهای متعالی برای تحقق برنامه های کشور دارند، همواره مورد توجه وزارت کار است. در خلال گفت و گو با بسیاری از کارشناسان در این همایش ها و توجه به برخی از مقاله ها چنین در می یابیم که گام های مهمی برداشته شده است و در این میان وزارت کار، کارهای زیادی در پیش رو دارد.

وی افزود: این باور را در وزارت کار داریم که مدیران منابع انسانی در افزایش سودآوری نقش کلیدی دارند و آنها هستند که زمینه های حرکت و توسعه را فراهم می کنند. به این ترتیب وزارت کار آمادگی خود را برای هر گونه همکاری و حمایت از موضوع توسعه منابع انسانی و فعالان این حرفه اعلام می کند.

در این همایش همچنین دکتر "سید بابک علوی" با موضوع "فرهنگ سازمانی و توسعه یادگیری؛ چالش ها و ظرفیت ها" سخنرانی کرد و مهندس "اکبر رجایی" و مهندس "سیده مهدین ستوده" مقاله ای با عنوان "تجربه توسعه منابع انسانی توسط فن آوری اطلاعات و ERP در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان" ارایه کردند. در این مقاله پس از بررسی و تشریح تجربه مورد اشاره، چنین جمع بندی شد که استاندارد سازی فرآیندهای کاری از طریق مهندسی مجدد فرآیندها، یکپارچه سازی درخواست های مشتریان و استاندارد کردن و افزایش سرعت گردش اطلاعات در فرآیندهای تولید و یکپارچه سازی اطلاعات منابع انسانی از مسایلی است که ERP آنها را در سازمان ها حل می کند.

همچنین مهندس "محسن طالبی" و مهندس "محمد محسن وند" مقاله ای را با موضوع "تجربه نتایج ارزیابی شرکت های تحت پوشش سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران در حوزه منابع انسانی با رویکرد مدل EFQM" در نخستین روز برگزاری همایش ارایه کردند.

در بخش دوم نخستین روز همایش نیز مقاله "تجربه استقرار استاندارد بین المللی آموزش ۱۰۰۱۵ ISO در چهار شرکت بزرگ ایرانی با تاکید بر استاندارد بین المللی IWA۲ در زمینه آموزش گروه کارخانجات پارت لاستیک مشهد از سوی دکتر "اباصلت خراسانی" و دکتر "ناصر فیروزی" ارایه شد.

ادامه در صفحه ۱۵

در نشست مشترک هیأت مدیره و هیأت رئیسه کمیته های تخصصی انجمن تاکید شد

سال ۸۵ : سال اجرای طرح های تخصصی

دومین نشست مشترک هیأت مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران و هیأت رئیسه کمیته‌های تخصصی ۲۱ اسفندماه در محل دبیرخانه انجمن برگزار شد. در این جلسه براساس دستور جلسه، هیأت رئیسه کمیته‌های انجمن، اهداف و برنامه‌های خود را در سال ۸۵ برای ارایه و تصویب در هیأت مدیره طرح کرده و به بحث و گفت‌وگو درباره چشم‌انداز انجمن در سال آینده پرداختند.

به گزارش «خبرنامه انجمن» در ابتدای این نشست مهندس «سیدمسعود همایونفر» رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در سخنانی تاکید کرد: «فعالیت کمیته‌های تخصصی در سال ۸۵ باید به گونه‌ای باشد که تمرکز فعالیت‌های انجمن تنها بر هیأت مدیره و دبیرخانه انجمن قرار نگیرد و شاهد آن باشیم که در حوزه‌های تخصصی، فعالیت‌ها توسط کمیته‌های انجمن انجام شود».

وی اظهار امیدواری کرد که در سال ۸۵ فعالیت‌های انجمن براساس برنامه‌های تدوین شده توسط کمیته‌ها پیش رود و افزود: «انتظار داریم کمیته‌ها علاوه بر درآمد انجمن که اکنون بیشتر متکی به دریافت حق عضویت است، حمایت‌های مالی بیشتری از طریق پروژه‌های خود جذب کنند و متکی به درآمدهای جاری انجمن نباشند».

تبیین ضرورت رویکرد استراتژیک منابع انسانی

در این جلسه مشترک، در غیاب رییس و نایب رییس کمیته «استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی»، «علی اصغر قدردان جوان» دبیر این کمیته به تشریح اهداف و برنامه‌های کمیته در سال ۸۵ پرداخت.

وی اهداف و برنامه‌های این کمیته را مبتنی بر چشم‌انداز تدوین شده دانست و گفت: «چشم‌انداز کمیته استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی، تبیین ضرورت و بهینه‌سازی رویکرد استراتژیک سرمایه‌های انسانی در راستای توسعه مزیت رقابت در سطح بنگاه‌ها و سازمان‌های کشور است».

«قدردان جوان» با بیان اینکه براساس چشم‌انداز، سه مأموریت اصلی در کمیته تدوین شده است، گفت: «ترویج و توسعه فرهنگ کاربردی مدیریت استراتژیک منابع انسانی، تعیین و پشتیبانی از شکل‌گیری پروژه‌های پژوهشی، آموزشی و مشاوره‌ای درباره چالش‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی و ایجاد شبکه ارتباطی بین سازمان‌ها، مراکز آموزش عالی و مشاوران حقیقی و حقوقی در حوزه منابع انسانی به منظور تبادل اطلاعات و رفع نیازهای تخصصی و حرفه‌ای، سه مأموریت اصلی کمیته استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی است».

وی سپس هشت برنامه‌ای را که براساس مأموریت این کمیته برای اجرا در سال ۸۵ تدوین شده است را چنین برشمرد: «تألیف یا ترجمه حداقل یک کتاب در زمینه تخصص کمیته، طراحی و مشارکت در اجرای حداقل دو همایش تخصصی، طراحی کارگاه آموزشی مستندسازی تجارب بنگاه‌ها در راستای استراتژی منابع انسانی، حمایت علمی از کنفرانس‌های منابع انسانی و مدیریت از طریق طراحی و اجرای کارگاه‌های ویژه آموزشی، طراحی ویژه‌نامه کمیته تخصصی استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی به صورت ضمیمه خبرنامه انجمن: ارایه ۱۰ سوژه برای طراحی گرافیکی موضوع کار کمیته، شناسایی و قدردانی از مؤلفان و مترجمان نمونه در حوزه تخصصی کمیته و شناسایی و قدردانی از پایان‌نامه‌های ممتاز کارشناسی ارشد و دکترا در حوزه تخصصی کمیته».

«قدردان جوان» همچنین به برنامه‌های «طراحی» و «مشارکت در اجرای همایش‌های تخصصی» اشاره کرد و گفت که برای تحقق این برنامه‌ها، تدوین حداقل یک طرح مطالعاتی به منظور شناسایی چالش‌های بنگاه‌ها درخصوص موضوع کار کمیته و ارایه چالش‌های ارایه شده در بخش‌های

پژوهشی دانشگاه‌ها برای استفاده در پایان‌نامه‌های تخصصی لازم است.

وی افزود: «پیش‌بینی می‌کنیم بخشی از وب سایت انجمن به این کمیته اختصاص داده شود که از طریق این وب سایت علاوه بر ارایه مطالب علمی به ایجاد بانک‌های اطلاعاتی استادان، مشاوران حقیقی و منابع اطلاعاتی داخلی و خارجی و حوزه استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی اقدام کنیم».

شروع فعالیت‌ها با صنعت خودروسازی

در این جلسه همچنین «علی نوراللهی» رییس کمیته جذب، استخدام و جبران خدمت و مزایا برنامه‌های این کمیته را برای اجرا در سال ۸۵ تشریح کرد.

وی در تشریح اهداف این کمیته گفت: «چهار هدف با عناوین ایجاد فضای مناسب برای تبادل اطلاعات و تجربیات در سطح سازمان‌ها و شرکت‌ها با تمرکز بر صنعت خودروسازی، ارتقا سطح پژوهش و توسعه دانش به منظور طراحی و تدوین جذب و استخدام، اطلاع‌رسانی در خصوص عملکرد کمیته و تلاش برای تدوین معیارهای مرتبط با کمیته که در اظهارنامه تعالی سازمانی EFQM آمده است، در کمیته جذب، استخدام و جبران خدمت و مزایا تدوین شده است».

«نوراللهی» گفت: «برای نیل به اهداف این کمیته ۹ عنوان برنامه تدوین شده است که عبارتند از: «فراخون اعضای حقیقی و حقوقی انجمن با اولویت اعضای قبلی کمیته برای تشکیل تیم های تخصصی زیر گروه کمیته تخصصی تا نیمه دوم اردیبهشت ماه ۸۵، درخواست غرفه از انجمن در سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی برای معرفی کمیته، راه‌اندازی سایت کمیته تخصصی و تعیین سرفصل‌های موضوعی آن، گردآوری مقالات مرتبط و معرفی آنها در سایت، گردآوری فهرست کتاب‌های منتشر شده در حوزه کار کمیته و معرفی آن در سایت، بررسی و مطالعات پژوهشی مرتبط با مسایل کمیته از صنایع مختلف با تمرکز بر صنایع خودروسازی، برگزاری دوره‌های آموزشی به صورت سه ماه یک بار از طریق اعضا و همچنین از طریق قرارداد با مؤسسات خارجی، برقراری ارتباط با استادان دانشگاه و ترغیب ایشان برای فعالیت در کمیته و در نهایت مشارکت در تهیه و تدوین استانداردهای ارزیابی سازمان‌ها برای معیارهای مرتبط با کمیته براساس EFQM».

پیش‌بینی بودجه برای اجرای طرح‌ها

ارایه برنامه‌های کمیته «روابط کارکنان و مشارکت» انجمن نیز علاوه بر تفکیک مأموریت، اهداف و برنامه‌های اجرایی با پیش‌بینی بودجه همراه بود.

«ناصر صادقی‌فرد» رییس این کمیته سخنانش را با طرح یک پیشنهاد شروع کرد و گفت: «برای دوری از ابهامات و جلوگیری از تداخل موضوعات مطرح شده در قالب طرح و برنامه‌های کمیته‌های شش‌گانه، پیشنهاد می‌کنم انجمن نسبت به تدوین یک واژه‌نامه استاندارد اقدام کند».

وی با بیان اینکه طرح‌ها و برنامه‌های کمیته روابط کارکنان و مشارکت براساس مأموریت‌های آن تدوین شده است گفت: «طراحی مأموریت کمیته منجر به آن شد که نام کمیته از «روابط کارکنان و مشارکت» به «توسعه مشارکت» تغییر یابد.

«صادقی‌فرد» همچنین بهبود مستمر در سازمان با مشارکت طرف‌های ذی‌نفع به منظور ارتقا قدرت رقابت در سطح ملی و بین‌المللی را مأموریت این کمیته برشمرد و افزود: «براساس این مأموریت، خطمشی کمیته برای سال ۸۵ به گونه‌ای تدوین شده که در پایان سال آینده قابل بازنگری باشد».

وی ۱۴ عنوان خطمشی این کمیته را چنین برشمرد: «تامین بخش اصلی بودجه از منابع درآمدهای فعالیت‌های کمیته و کسب سود برای اعضا، توسعه عضوگیری در انجمن، حاکمیت تفکر برنده ـ برنده در کمیته، تالیف، ترجمه و انتشار کتاب در زمینه توسعه مشارکت، ایجاد بانک اطلاعاتی، سایت تخصصی و انتشار اطلاعات مرتبط با توسعه مشارکت، ایجاد انگیزه جهت عضویت و تداوم همکاری اعضا، ایجاد فرهنگ مشارکت، توانمندسازی سازمان‌ها در مشارکت درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، افزایش و توسعه مشارکت به واسطه برقراری ارتباط با سازمان‌ها، نهادها و شرکت‌ها، تبادل اطلاعات و تجربیات با استادان، محققان و صاحبنظران، ایجاد فضای مناسب تبادل اطلاعات و تجربیات، انجام تحقیقات علمی و فنی در سطح ملی و بین‌المللی از طریق برقراری ارتباط با متخصصان و کارشناسان ذیربط، تشکیل گردهمایی و دوره‌های آموزشی تخصصی مرتبط با بحث مدیریت مشارکتی و بازاریابی با ایجاد ارتباط با وزارتخانه‌ها و سازمان‌های بزرگ نظیر بانک‌ها، شهرداری‌ها، بیمارستان‌ها و دانشگاه‌ها به منظور اطلاع‌رسانی و بازاریابی».

«صادقی‌فرد» افزود: «در زیر خطمشی‌های این کمیته، شش عنوان هدف برای سال ۸۵ در نظر گرفته‌ایم که انتشار یک عنوان کتاب، تدوین و چاپ سه عنوان مقاله و بروشور، اجرای شش عنوان سمینار و دوره آموزشی، توسعه عضوگیری در کمیته به تعداد ۲۰۰ نفر تا پایان سال ۸۵، شناسایی منابع تخصصی در زمینه مشارکت و تشکیل گروه‌های تخصصی مرتبط با توسعه مشارکت به تعداد چهار گروه را شامل می‌شود».

وی همچنین درباره برنامه‌های پیشنهادی این کمیته برای سال ۸۵ توضیح داد: «برگزاری دو سمینار عمومی، برگزاری چهار دوره آموزشی تخصصی در دوره‌های سه‌ماهه، توسعه عضوگیری در کمیته به تعداد ۲۰۰ نفر، ایجاد بانک اطلاعاتی از محققان و متخصصان که به نحوی در زمینه مشارکت فعالیت می‌کنند، تشکیل چهار هسته تخصصی به منظور ارایه راهکار اجرایی جهت انجام پروژه‌های مرتبط با مدیریت مشارکتی و طراحی نرم‌افزار مدیریت مشارکتی در قالب نظام پیشنهادها تحت وب، سرفصل‌های برنامه‌های این کمیته است».

از نکات مورد توجه در برنامه ارایه شده توسط کمیته «روابط کارکنان و مشارکت»، پیش‌بینی بودجه برای اجرای برنامه‌ها بود.

«صادقی‌فرد» مجموع هزینه برنامه‌های این کمیته را در سال ۸۵، ۹۹۰ میلیون ریال و درآمد حاصله از فعالیت‌ها را یک میلیارد و ۵۱۶ میلیون ریال تخمین زد.

تدوین نظام جامع مدیریت عملکرد

برنامه‌های پیشنهادی کمیته تخصصی «مدیریت عملکرد»، هشت سرفصل داشت که در این جلسه توسط «امین پارسا» رییس کمیته ارایه شد.

«پارسا» نخستین برنامه این کمیته را آسیب‌شناسی رایگان مدیریت عملکرد برشمرد و افزود: «این کمیته با بضاعت مناسبی که دارد از طریق اظهارنامه و سایت ویزیت با رویکرد پرسشنامه‌ای، می‌تواند هر ماه حداقل به دو شرکت عضو حقوقی انجمن خدمات ارایه کند».

وی از طراحی الگوی ملی نظام جامع مدیریت عملکرد به عنوان یکی از برنامه‌های این کمیته در سال ۸۵ نام برد و افزود: «در صورت تصویب نهایی این طرح، کمیته آمادگی ارایه طرح نهایی آن را دارد».

«پارسا» برگزاری سمینار آموزشی با توجه به نیازسنجی انجمن و اعضای کمیته مدیریت عملکرد را از دیگر برنامه‌ها دانست و افزود: «برنامه چهارم کمیته به پروژه‌های موردی و مطالعات تخصصی براساس نیازهای مدیریت عملکرد اختصاص دارد».

وی ایجاد کلینیک مشاوره را به عنوان یکی از خدماتی که کمیته‌های انجمن می‌توانند آن را اجرا کنند، دانست و گفت: «مشاوره کمیته‌ای، الکترونیکی و حضوری از طریق سایت انجمن در صورت مهیا شدن بستر آن از دیگر برنامه‌های کمیته مدیریت عملکرد است».

ترجمه و تالیف کتاب، انتشار فصلنامه مدیریت عملکرد و ترجمه یکی از نشریات تخصصی بین‌المللی در حوزه مدیریت عملکرد از دیگر عناوینی بود که رییس کمیته «مدیریت عملکرد» به عنوان برنامه‌های سال ۸۵ این کمیته از آنها نام برد.

تعالی مدیریت دانش و سرمایه فکری

«اصغر یوسف‌پور» رییس کمیته «مدیریت دانش و سرمایه فکری» نیز در این جلسه گفت: «مأموریت این کمیته در سال ۸۵ تبیین، نهادینه‌سازی و تعالی مدیریت دانش و سرمایه فکری به منظور خلق و تسهیم دانش در راستای توسعه پایدار و مزیت رقابتی در سازمان‌ها و بنگاه‌های کشور است».

وی افزود: «برای دسترسی به این مأموریت اهدافی تحت عناوین: اشاعه فرهنگ مدیریت دانش و سرمایه‌های فکری در سازمان‌ها، توسعه دانش و پژوهش مدیریت دانش و سرمایه فکری، ایجاد پایگاه دانایی برای برقراری ارتباط و تعامل سازمانی به منظور هم‌افزایی پایدار در حوزه دانش و سرمایه فکری و بسترسازی برای انتقال تجارب و نهادینه‌سازی یادگیری و شناسایی افراد دانشگر مشخص شده است».

«یوسف‌پور» همچنین برنامه‌های پیشنهادی این کمیته را برای اجرا در سال ۸۵، شامل شناسایی مباحث نظری و عملی مدیریت دانش و سرمایه فکری، برگزاری دوره‌های آموزشی، اجرای گردهمایی فصلی، انتشار دستاوردهای کمیته در قالب تالیف و ترجمه کتاب‌ها، مقالات، دیسکت‌های آموزشی و خبرنامه، ایجاد پایگاه اینترنتی، معرفی مدیریت دانش، مراکز علمی و سازمان‌ها، انجام پروژه‌های مطالعاتی و تدوین شایستگی‌های دانشگران حرفه‌ای دانست.

در این جلسه همچنین درباره چگونگی مشارکت اعضای کمیته‌های تخصصی در تهیه مطالب برای انتشار در «خبرنامه انجمن»، گفت‌وگو شد.

مهندس «همایونفر» رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران:

کمیته های تخصصی در اجرای پروژه های انجمن پیشقدم شوند

رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران از کمیته‌های تخصصی شش‌گانه انجمن خواست تا در برگزاری هر چه بهتر سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی مشارکت کنند.

مهندس «سید مسعود همایونفر» در گفت‌وگو با خبرنامه انجمن با بیان اینکه از سال آینده بیشتر فعالیت‌های انجمن توسط اعضای کمیته‌های تخصصی انجام می‌شود، افزود: «اعضای کمیته‌های انجمن باید بتوانند در سال ۸۵ در پروژه هایی که انجمن مجری آن است پیشقدم باشند».

وی برگزاری همایش‌های فصلی انجمن در تهران و شهرستان‌ها را از برنامه‌هایی دانست که در سال ۸۵ نیز ادامه می‌یابد و افزود: «امیدواریم کمیته‌های انجمن در اجرای طرح هایی نظیر برگزاری دوره‌های تخصصی و معرفی کتاب‌های علمی مربوط به بحث‌های منابع انسانی به منظور ترجمه و انتشار مشارکت فعال داشته باشند».

«همایونفر» همچنین خواستار همکاری و مشارکت کمیته‌های تخصصی انجمن و اجرای پروژه تعالی منابع انسانی که مسوولیت آن به انجمن واگذار شده است، شد.

وی افزود: «به طور یقین این پروژه با همکاری همه اعضا به ویژه اعضای کمیته‌های تخصصی با کیفیت بالاتری به انجام خواهد رسید».

وی با تاکید دوباره بر اینکه کمیته‌های تخصصی بازوهای اجرایی انجمن هستند، گفت: «خوشبختانه نشست مشترک هیأت مدیره و اعضای هیأت رئیسه کمیته‌ها، دستاوردهای بسیار خوبی داشت که به طور قطع نتایج آن را در سال آینده شاهد خواهیم بود».

رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران همچنین با بیان اینکه دستاوردهای جلسه مشترک هیأت مدیره و هیأت رئیسه کمیته‌های تخصصی در سه محور عمده قابل بررسی است گفت: «غالب طرح‌ها و برنامه‌های کمیته‌های تخصصی در راستای اطلاع‌رسانی و توسعه عضوگیری، اجرای پروژه‌های ملی و ارایه خدمات مشاوره و آموزشی به بنگاه‌های مختلف قابل بررسی است».

وی گفت: «امیدواریم طرح‌ها و برنامه‌های کمیته‌های تخصصی هر چه سریع‌تر در هیأت مدیره به تصویب برسد تا از ابتدای سال ۸۵ شاهد فعالیت گسترده اعضای انجمن باشیم».

مهندس «یاراحمدی» مسئول دفتر نمایندگی انجمن در استان هرمزگان:

۱۲۱ نفر در هرمزگان عضو انجمن مدیریت منابع انسانی شدند

در ادامه توسعه فعالیت‌های دفتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در استان هرمزگان ۷۸ نفر از دانشجویان دانشگاه هرمزگان نیز به خانواده انجمن پیوستند. به‌این ترتیب تعداد اعضای دفتر نمایندگی انجمن در هرمزگان به ۱۲۱ نفر رسید.

مهندس«علیرضا یاراحمدی» مدیر برنامه ریزی و منابع انسانی مجتمع کشتی سازی و صنایع فراساحل و نماینده انجمن در استان هرمزگان با بیان اینکه گشایش دفتر انجمن در بندرعباس مورد استقبال مدیران و دانشجویان این استان قرار گرفته است گفت: «تعداد زیادی از دانشجویان دانشگاه هرمزگان در جلسه‌ای که با موافقت و استقبال فرمانداری بندرعباس در سالن همایش‌های فرمانداری برگزار شد با فعالیت ها و اهداف انجمن مدیریت منابع انسانی ایران آشنا شدند و در پایان تعداد ۷۸ نفر از آنها به عضویت دفتر نمایندگی انجمن در بندر عباس درآمدند.»

وی افزود: «با اضافه شدن این عده از دانشجویان تعداد اعضای دفتر نمایندگی انجمن در هرمزگان به ۱۲۱ نفر رسید و پیش بینی می کنیم با ادامه روند استقبال مدیران و دانشجویان در ماه های آینده این تعداد نیز افزایش پیدا کند.»

وی با اشاره به اینکه مهندس «نجفی» یکی از اعضای انجمن در بندرعباس هزینه عضویت ۸۰ نفر از دانشجویان را به عهده گرفته است گفت: «روابط عمومی دفتر انجمن در بندرعباس در حال بررسی و تکمیل پرونده عضویت دانشجویان متقاضی است تا تعداد بیشتری از دانشگاهیان به جمع انجمن بپیوندند.»

«یاراحمدی» حمایت نهادها و ارگانهای استان هرمزگان را از دلایل پیشرفت سریع فعالیت های انجمن در بندرعباس دانست و افزود: «به پیشنهاد فرمانداری بندرعباس اهداف و برنامه های انجمن در جلسه شورای اداری استان طرح و ادامه فعالیت آن مورد استقبال مدیران استان قرار گرفت. در پی این جلسه نیز قرار شد برای ایشان دوره‌های آموزشی مدیریت منابع انسانی به طور مستمر برگزار شود.»

وی توسعه فعالیت های انجمن در بندعباس به ویژه در حوزه دانشگاه را از اهداف جدی این دفتر نمایندگی برشمرد و افزود: «رابطه دفتر با مدیران، استادان، دانشجویان و کارشناسان در حال گسترش است و این امید وجود دارد که با حمایت علمی و عملی ایشان هر چه سریعتر به دامنه فعالیت های انجمن اضافه شود.»

وی گشایش دفاتر نمایندگی انجمن را در داخل و خارج کشور موجب توسعه فعالیت‌های آن دانست و افزود: «در خارج از کشور ایرانیان بسیاری هستند که به طور قطع از فعالیت در یک تشکل علمی و مدیریتی در حوزه منابع انسانی استقبال می کنند.»

توسعه مدیریت و منابع انسانی، زمینه ساز همسویی با تحولات جهانی

ادامه از صفحه ۱۱

در این مقاله تاکید شد که سازمان ها همواره باید تجهیزات کافی در اختیار افراد خود قرار دهند تا نیروی کار با آموزش های لازم در فرآیند توسعه اقتصادی و اجتماعی به خوبی ایفای نقش کند. به این ترتیب خواهیم دید با سرمایه گذاری در بخش آموزش، سازمان ها از حاشیه سود بیشتری برخوردار می شوند.

همچنین دکتر "ایرج سلطانی" مقاله‌ای با عنوان "تجربه نقش الگوی جامع نیاز سنجی در اثربخشی آموزش مهارتی کارکنان سامانه های صنعتی و تولیدی شرکت فولاد مبارکه" ارایه کرد.

در دومین روز برگزاری این همایش همچنین مهندس "نصرت ا... محمود زاده" مقاله‌ای با عنوان "تجربه‌ای از قلب یک تئوری" با تاکید بر بحث نظارت و نگهداری مدیران و نیز دکتر "منوچهر توکلی" و مهندس "صادق صاحبی" مقاله ای با موضوع "تجربه مدل مدیریتی مبتنی بر نظریه مداخله(AMIF) در شرکت توانیر" ارایه کردند.

مهندس "عباس غفاری" مدیر برنامه ریزی وجذب سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران نیز در سخنانی به تشریح دستاوردهای سفر آموزشی ، مطالعاتی مدیران منابع انسانی به آلمان پرداخت و مباحث متعدد مطرح شده در سه دوره آموزشی به مدت ۱۲ روز را شامل جذب از داخل و خارج سازمان، آزمون های شخصیت ، کانون ارزیابی و مصاحبه های شغلی ، سبک مدیریت هدف گرا، شرکت های مجازی، شرکت های یک نفره، فرهنگ سازمانی و نیز سیستم های عملکرد، نقش رهبری در تغییر، هوش هیجانی و شایستگی های چند فرهنگی دانست.

در پایان این همایش نیز میزگردی با عنوان " چالش های پیاده سازی مدل های مدیریت منابع انسانی در بنگاه های کشور با حضور صاحب نظران و کارشناسان تشکیل شد.

برنامه های انجمن برای انتشار کتاب های منابع انسانی

«سیدذبیح‌اله هاشمی» مسئول امور علمی و پژوهشی انجمن از گسترش فعالیت‌های علمی، پژوهشی و انتشاراتی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران خبر داد.

مسئول امور علمی و پژوهشی انجمن با اشاره به کتاب‌های در دست انتشار انجمن افزود: «ترجمه جلد دوم کتاب پرورش راهبردی منابع انسانی توسط ناصر میرسپاسی و داریوش غلامزاده به پایان رسیده و در حال حاضر این کتاب مراحل آماده‌سازی نهایی خود را جهت چاپ و انتشار طی می کند».

این عضو هیات مدیره انجمن همچنین هدف از توسعه‌بخش انتشارات انجمن در حوزه منابع انسانی را ترویج دانش مدیریت این رشته برای اعضا و جامعه مدیریت منابع انسانی کشور برشمرد و افزود: «براساس برنامه‌ای که از سوی هیات مدیره انجمن تدوین شده قصد داریم در سال دو کتاب مرتبط با بحث‌های علمی و روز مدیریت منابع انسانی منتشر کرده و در اختیار علاقه‌مندان، کارشناسان، مدیران و اعضای انجمن مدیریت منابع انسانی قرار دهیم تا به لحاظ نظری و تئوریک بتوانند خود را با معیارهای روز دنیا در این رشته همگام و همراه نمایند».

«هاشمی» در همین حال به همکاری انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با مؤسسات و انجمن‌های علمی با هدف توسعه فعالیت‌های انتشاراتی انجمن اشاره کرد و افزود: «به تازگی با مرکز مطالعات دانشگاه تربیت مدرس مذاکراتی انجام شده که امیدواریم پس از بررسی‌های کارشناسی و انتخاب کتاب‌های مرتبط علمی، به صورت مشترک نسبت به چاپ و انتشار کتاب‌های جدید اقدام کنیم».

وی همچنین گفت که انجمن آمادگی دارد تا با سایر مؤسسات و انجمن‌های علمی در حوزه مدیریت منابع انسانی در ارتباط با تألیف، ترجمه، چاپ و انتشار کتاب‌های تئوریک و معتبر علمی همکاری نماید.

تعداد اعضای خانواده انجمن به ۵۲۰ نفر رسید

دبیرخانه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران اعلام کرد که تعداد اعضای حقیقی و حقوقی انجمن افزایش یافته است.

به گزارش خبرنامه انجمن، به دنبال درخواست صاحبنظران، کارشناسان و مدیران منابع انسانی و نیز با توجه به توسعه فعالیت‌های کمیته عضوگیری انجمن به منظور بهره‌گیری از تخصص و تجربه‌های متخصصان، تعداد اعضای حقیقی از ۳۷۶ نفر به ۴۳۵ نفر و اعضای حقوقی از ۵۷ شرکت و بنگاه به ۶۱ شرکت افزایش یافت.

به این ترتیب شمار اعضای حقوقی و حقیقی انجمن از ۴۳۳ عضو تا پایان مهرماه به ۴۹۶ عضو تا پایان دی ماه سال جاری افزایش نشان می‌دهد. همچنین تعداد اعضای دانشجویی انجمن نیز از ۲۱ عضو به ۲۴ عضو افزایش یافت.

مدیران منابع انسانی، کارشناسان، صاحبنظران، محققان و دانشجویان می‌توانند با تکمیل مدارک و ارسال فرم‌های مربوطه، نسبت به عضویت در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران اقدام کنند.

علاقه مندان به دریافت اطلاعات بیشتر می توانند با مراجعه به سایت اینترنتی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به نشانی WWW.HRMSOCiety.ir، ضمن مطالعه اساسنامه انجمن و کسب توضیحات بیشتر، نسبت به دریافت فرم‌ها و مدارک عضویت اقدام کنند.

اطلاعیه تمدید عضویت

با توجه پایان یافتن زمان عضویت برخی اعضای محترم انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، به اطلاع می رساند اعضای علاقه‌مند به تمدید عضویت می توانند از طریق دبیرخانه انجمن اقدام کنند.

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 شیخ بهایی جنوبی، خیابان ایرانشناسی، خیابان نهم، 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: ۸۸۶۰۴۳۴۸
نمابر: ۸۸۶۰۴۳۴۹

سایت: www .HRMSociety .ir
نشانی: تهران- خیابان شیخ بهایی جنوبی، خیابان ایرانشناسی، خیابان نهم
کدپستی: ۱۴۳۷۸۳۴۳۳۴