خبرنامه
انجمن مدیریت منابع انسانی ایران
شماره ۱۷ تیر ۸۷

«محسن صابری»مدیر پروژه جایزه تعالی منابع انسانی:

جایزه تعالی منابع انسانی نتیجه پژوهش متخصصان انجمن

صفحه ۲

مهندس «عباس غفاری»، نایب رییس اول انجمن:

خروجی کمیته‌های تخصصی باید فکر و ایده باشد

صفحه ۶

سیدمسعود همایونفر، رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران:

انجمن، حلقه واسط بین بنگاه‌ها و نهادهای تصمیم گیری است

رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با اشاره به گذشت چهار سال از شکل گیری و تاسیس انجمن، تاکید کرد: در این مدت ما فعالیت‌های خوبی داشته و توانسته‌ایم در استقرار، معرفی، عضوگیری و مطرح شدن در حوزه مدیریت منابع انسانی در ایران عملکرد مثبتی داشته باشیم.

«سیدمسعود همایونفر» در گفت‌وگو با خبرنامه انجمن، در توضیح مهم‌ترین برنامه‌های این انجمن در سال ۸۷ با بیان این که برگزاری همایش‌ها و سمینارها، دوره‌های آموزشی و انتشار کتاب های تخصصی، گوشه‌ای از فعالیت‌های چهار ساله این انجمن بوده است، یادآور شد: از دیگر فعالیت‌های انجمن می‌توان به حضور در مراجع تصمیم‌گیری و کمک به سازمان‌ها، شرکت‌ها و بنگاه‌ها به منظور آشنا شدن آن‌ها با سیستم‌ها، نظام‌ها و ابزارهای مدیریت منابع انسانی اشاره کرد.

ادامه در صفحه ۴

فعالیت ها و برنامه های کمیته های تخصصی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

کمیته توسعه منابع انسانی:

توسعه کمی و کیفی مدیریت منابع انسانی

صفحه ۷

کمیته تخصصی استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی:

برنامه های عملیاتی کردن مفاهیم برنامه‌ریزی و استراتژی منابع انسانی

صفحه ۸

کمیته مدیریت دانش و سرمایه فکری:

تمرکز بر طراحی مدل کاربردی مدیریت دانش

صفحه ۹

کمیته تخصصی جذب، استخدام، جبران خدمت و مزایا:

تدوین الگوی ملی نظام جذب، حقوق و دستمزد و ایجاد انگیزه در سازمان‌ها

صفحه ۱۰

کمیته مدیریت عملکرد:

طراحی الگوی ملی فرایند مدیریت عملکرد و ارایه مشاوره

صفحه ۱۱

کمیته توسعه مشارکت:

گام هایی برای تحقق مرجع ملی توسعه مشارکت

صفحه ۱۲

«محسن صابری»مدیر پروژه جایزه تعالی منابع انسانی:

جایزه تعالی منابع انسانی نتیجه پژوهش متخصصان انجمن

با توجه به برگزاری نخستین جایزه تعالی منابع انسانی از سوی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران شاید لازم باشد قدری درباره پیشینه منابع انسانی و اقدامات و نقش این انجمن در برپایی جایزه توضیح دهید؟

تا چند دهه پیش، به کارکنان مجموعه های صنعتی، خدماتی و غیره، همچون سایر عوامل تولید از قبیل دستگاه و ابزار، سرمایه یا زمین نگاه می‌شد، به طوری که صرف انرژی مکانیکی آن‌ها موردنظر بوده اما با پیشرفت چرخه صنعتی جهان، برداشت‌ها و حتی واژه‌های توصیف کننده انسان به عنوان نیروی کار تغییر کرد؛ روزگاری عنوان کارگر، سپس نیروی کار، کارکنان و در نهایت در دو دهه اخیر، عنوان منابع انسانی به او داده شد. او را منبع دانستند چون زاینده است، دارای تفکر خلاق است و می‌تواند سایر عوامل تولید را خلق کند و عامل اصلی تغییر در سازمان‌ها باشد.

در کنار برداشت‌های جدید از انسان، رشد سریع تکنولوژی، تبادل سریع اطلاعات در جهان و عرصه‌های کسب‌وکار، بنگاه‌های اقتصادی را به شدت حساس و آسیب‌پذیر کرد. لذا یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران، انتخاب استراتژی مناسب برای بقا و پایداری سازمان خود شد.

نیروی انسانی توانمند به عنوان یکی از ابزارهای استراتژیک برای کسب مزیت رقابتی، واقعیتی انکارناپذیر است. مدیران بنگاه‌های اقتصادی به خوبی دریافته‌اند که توجه به منابع انسانی به عنوان سرمایه اصلی توسعه سازمان، از وظایف مهم آن‌ها است.

برخورداری از نیروی انسانی کیفی دارای توانمندی‌ها و مهارت‌های متناسب با نیازهای سازمانی، می‌تواند یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها در بازار پرتلاطم کنونی تلقی شود. لذا در این راستا، برنامه توسعه و آموزش انسان‌ها جایگاه ویژه‌ای در سازمان‌ها به خود اختصاص داد. متفکران حوزه منابع انسانی، مدل‌های متفاوتی را برای تحقق این هدف طراحی کرده‌اند. یکی از این مدل‌ها، مدل تعالی منابع انسانی با بهره‌گیری از مدل تعالی سازمانی است. این مدل به همت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با حمایت سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران و با همکاری جمعی از اندیشمندان این حوزه در مدت حدوداً دو سال و نیم تحقیق و کار مداوم، طراحی و آماده اجرا برای کمک و یاری به سازمان‌ها شد.

این مدل یک مجموعه جامع مبتنی بر دسته‌ای از ارزش‌های محوری، معیارها و شاخص‌ها در تمام ابعاد منابع انسانی سازمان است که به مدیران منابع انسانی کمک می‌کند با ارزیابی مستمر فعالیت‌ها، فرایندها و نتایج انسانی سازمان، نقاط قوت و فرصت‌ها را شناسایی کرده و برای بهبود آن‌ها و رسیدن به سازمان یادگیرنده و توسعه یافته، برنامه‌ریزی کنند.

مدل جایزه تعالی منابع انسانی به منظور ایجاد فضایی رقابتی بین شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی طراحی شده و به تجارب موفق در حوزه منابع انسانی پرداخته و نیز شرکت‌های برتر در حوزه منابع انسانی را معرفی می‌کند

اهداف جایزه تعالی منابع انسانی چیست؟

این مدل به منظور ایجاد فضایی رقابتی بین شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی طراحی شده و به تجارب موفق در حوزه منابع انسانی پرداخته و شرکت‌های برتر در حوزه منابع انسانی را معرفی می‌کند.

آیا کاربردهای خاصی برای این مدل تعریف شده است؟

این مدل ابزار ویژه‌ای است که در شرکت‌ها، در زمینه‌های زیر به کار گرفته می‌شود:

۱- تشخیص و تحلیل آگاهانه و جامع منابع انسانی ۲- تدوین طرح جامع منابع انسانی ۳- بهبود و یا طراحی مجدد ساختار و نقش و ارزش‌های منابع انسانی ۴- به کارگیری برترین رویه‌ها برای تمامی حوزه‌های منابع انسانی ۵- هدایت متمرکز منابع انسانی شرکت‌ها برای خلق ارزش در کسب‌وکار ۶- حرفه‌ای کردن منابع انسانی و معرفی بهترین‌ها و فراهم آوردن زمینه تبادل تجارب موفق.

این مدل چه ویژگی‌هایی دارد؟

این مدل با قابلیت اجرا در سازمان‌هایی با ابعاد مختلف، برخوردار از ویژگی‌های زیر است:

۱- عدم تحمیل یک چارچوب اجرایی خاص به شرکت‌ها ۲- قابلیت اجرا در سازمان‌هایی با فعالیت‌های مختلف تولیدی، خدماتی، بازرگانی و غیره ۳- توجه ویژه به اثربخشی فعالیت‌های توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها ۴- مرتبط کردن نتایج عملکرد منابع انسانی به نتایج عملکرد سازمان‌ها.

تاکنون چند بنگاه برای شرکت در این جایزه اعلام آمادگی کرده‌اند؟

پس از اعلان عمومی فراخوان جایزه از اردیبهشت سال جاری، تاکنون حدود ۱۰ شرکت اعلام آمادگی کرده‌اند که تخمین می‌زنیم تعداد آن‌ها به ۳۰ بنگاه افزایش خواهد یافت.

درباره فرایند ارزیابی و اعطای این جایزه توضیح دهید؟

این جایزه طبق این روال اعطا می‌شود:

۱- فراخوان عمومی ۲- تکمیل فرم درخواست جایزه و اظهارنامه تعالی منابع انسانی توسط متقاضی ۳- تهیه و تنظیم گزارش بازخورد عملکرد و تخصیص امتیاز نهایی و تعیین نوع جایزه و در نهایت، اعطای جایزه به برندگان.

آیا در این جایزه سطوح مختلفی چون تقدیر و اعطای جایزه تعریف شده یا همه برندگان با یک سطح ثابت معرفی می‌شوند؟

با توجه به اینکه کل مدل، ۱۰۰۰ امتیاز را پیش‌بینی کرده است، ما توانسته‌ایم سه سطح مختلف را در جایزه در نظر بگیریم. سطح اول اعطای گواهینامه به بنگاه‌هایی است که در راه تعالی منابع انسانی، گام برداشته‌اند و هم‌اکنون در آغاز راه هستند.

سطح دوم، اعطای تقدیرنامه به شرکت‌هایی است که در حال توسعه منابع انسانی خودند و سومین سطح نیز اعطای نشان‌های برنز، نقره و طلا به شرکت‌هایی است که در اجرای طرح‌های تعالی منابع انسانی پیشرفت داشته و به موفقیت‌هایی دست یافته‌اند.

ارکان طرح جایزه تعالی منابع انسانی شامل چه مواردی است؟

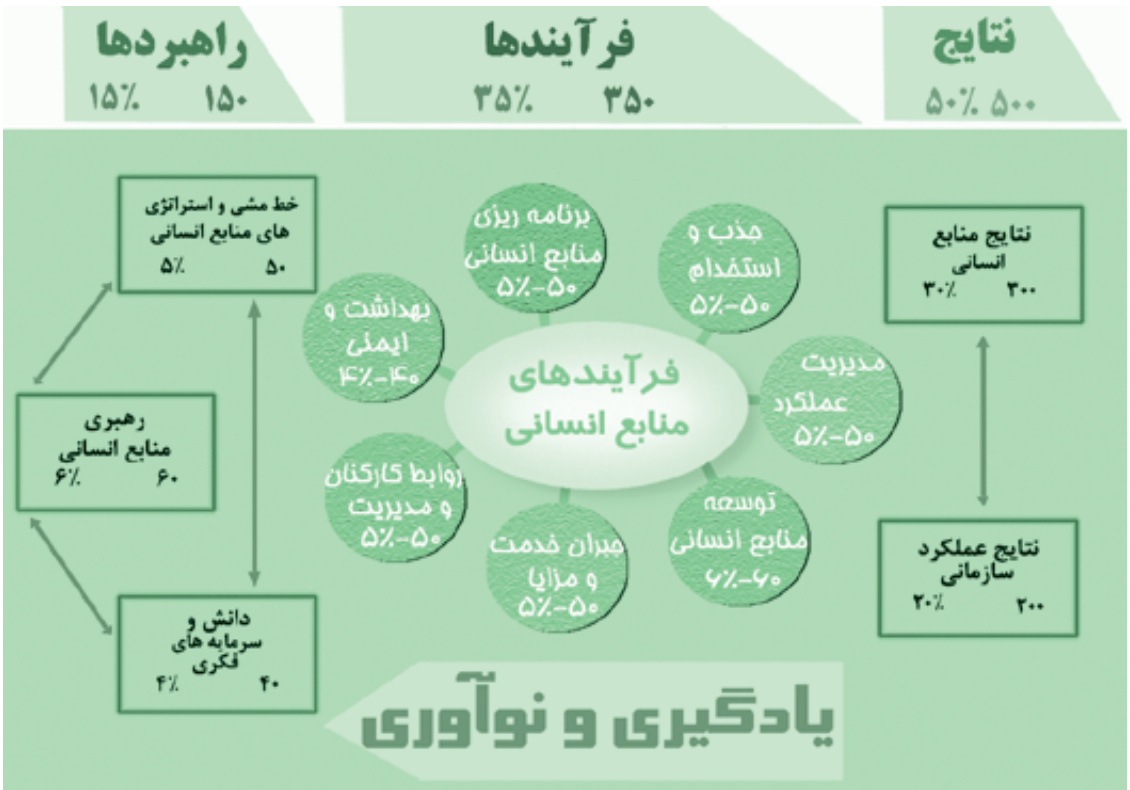
این جایزه از شش رکن شامل: ۱- شورای سیاست‌گذاری ۲- کمیته راهبری ۳- کمیته علمی ۴- کمیته داوری ۵- مدیر جایزه ۶- دبیرخانه جایزه مستقر در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران تشکیل شده است.

مدل جایزه تعالی منابع انسانی برای نخستین بار از سوی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران اجرا می شود. دو سال و نیم کار پیوسته برای طراحی این مدل انجام شده و انجمن تمام تلاش خود را با پشتوانه نیروهای متخصص و کارآزموده خود برای اجرای صحیح و علمی این جایزه به کار خواهد گرفت

موضوع تعالی منابع انسانی، که از سوی انجمن مدیریت منابع انسانی مطرح و پیگیری شده است، توانسته نظر موسسه ها و سازمان های تولیدی و خدماتی را به خود جلب کند، در کنار فعالیت انجمن می بینیم که به تازگی موسسه‌ای نیز به موازات انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در حال فعالیت در این مقوله است، در این مورد توضیحی ارایه کنید؟

این مدل برای نخستین بار در ایران در قالب طرح جایزه تعالی منابع انسانی اجرا می‌شود و مجری آن نیز انجمن مدیریت منابع انسانی ایران است. دو سال و نیم کار پیوسته برای طراحی این مدل از سوی کارشناسان انجمن مدیریت منابع انسانی ایران انجام شده و انجمن تمام تلاش خود را با پشتوانه نیروهای متخصص و کارآزموده خود به منظور اجرای صحیح و علمی این جایزه به کار خواهد گرفت.

در چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی نیز مدل جایزه تعالی منابع انسانی معرفی می‌شود. همچنین امیدواریم در این کنفرانس، بتوانیم با ارایه مقاله، برپایی کلینیک‌های تخصصی و کارگاه‌های آموزشی، گامی مثبت در راستای تحقق اهداف انجمن مدیریت منابع انسانی ایران برداریم.



سیدمسعود همایونفر، رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران:

انجمن، حلقه واسط بین بنگاه‌ها و نهادهای تصمیم گیری است

رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران گفت: چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی امسال با تلاش و حضور مستقیم انجمن مدیریت منابع انسانی ایران برگزار می‌شود. این کنفرانس طی سال های گذشته به برنامه مهمی در حوزه مدیریت منابع انسانی تبدیل شده و توانسته جایگاه خود را به عنوان یک رخداد مهم تخصصی و علمی در کشور پیدا کند. از سوی دیگر این کنفرانس، امروز تبدیل به نهادی برای عرضه اندیشه‌ها، برنامه‌ها، تجربیات مدیران و متخصصان منابع انسانی در کشور و نیز ارایه آخرین تجربیات و پیشرفت‌ها در این حوزه توسط استادان و مدعوین خارج از کشور شده است.

مهندس همایونفر، دیگر اقدام مهم انجمن مدیریت منابع انسانی ایران را در سال ۸۷، مربوط به برگزاری نخستین جایزه تعالی منابع انسانی دانست و افزود: طی دو سال گذشته تلاش شد با انجام مطالعه گسترده و عمیق و نیز استفاده از تجربیات سایر کشورها و بررسی دقیق و تخصصی آن‌ها، مدلی برای تعالی منابع انسانی با توجه به نیازهای بومی کشورمان در حوزه مدیریت منابع انسانی، طراحی و معرفی شود. این مدل از ابتدای سال جاری با اعلان عمومی به همه شرکت‌ها و بنگاه‌های کشور معرفی شد. هم‌اکنون انجمن مدیریت منابع انسانی ایران آمادگی ارزیابی سازمان‌ها را دارد. بنابراین ما هم در چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی به طور مشروح، برنامه‌های پیش‌بینی شده برای این جایزه را ارایه خواهیم کرد و هم در سمیناری بدین منظور، رویه‌ها و شرایط شرکت متقاضیان را در این جایزه مشخص می‌کنیم.

مهندس همایونفر درباره هدف از طراحی جایزه تعالی منابع انسانی اظهار داشت: نخستین هدف از این طرح، ارایه مدلی به مدیران به منظور به کارگیری سیستم‌های لازم برای مدیریت بر منابع انسانی است. ویژگی این مدل‌ها عموماً نگاهی جامع و شامل همه زوایای منابع انسانی در سازمان‌ها است.

وی ادامه داد: همچنین در کنار استفاده از این مدل به عنوان یک چارچوب، در دست داشتن چنین مدلی برای تعالی منابع انسانی، امکان مقایسه بنگاه‌های مختلف را در حوزه مدیریت منابع انسانی فراهم می‌آورد. چراکه این سیستم، برخوردار از یک مکانیسم امتیازدهی است که مقایسه این امتیازها بین سازمان‌ها، سیستم تشویقی را برای سازمان‌های موفق‌تر در حوزه مدیریت منابع انسانی با معرفی آن‌ها در سطح جامعه ایجاد می‌کند.

رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران افزود: ما طی ۲/۵ سال پژوهش پیوسته، موفق به طراحی مدلی بومی و ملی به منظور تعالی منابع انسانی کشور شدیم. این مدل از آغاز سال جاری معرفی شده و ما هم اکنون می‌توانیم با تربیت ارزیابان، این حرکت ذی قیمت، موثر و مفید تشویقی را که قطعاً نتایج مثبتی در توسعه استفاده بهینه از منابع انسانی در کشور خواهد داشت، آغاز کنیم.

همایونفر گفت: برای آشنایی سازمان‌ها با این مدل، سمینارهای خاص برنامه‌ریزی شده و در روز کنفرانس توسعه منابع انسانی کشور نیز، سمینار ویژه‌ای برای جایزه تعالی منابع انسانی برگزار خواهیم کرد. همچنین خود مدل، رویه‌ها و فرایندهای آن در سایت اینترنتی انجمن قرار گرفته که علاقه‌مندان با مراجعه به آن می‌توانند با چند و چون جایزه بیشتر آشنا شوند.

رییس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران همچنین درباره عملکرد کمیته‌های تخصصی انجمن اظهار داشت: تشکیل کمیته‌های تخصصی به منظور سازماندهی وسیع‌تر اعضای انجمن و برقراری ارتباط موثر آن‌ها با مدیریت صورت گرفته است. بنابراین حوزه‌های تخصصی مختلف تعریف شده و هر کمیته از طریق هیات‌های اجرایی، برنامه‌های خاص خود را دنبال می کند. ما برآنیم که برنامه‌های پیش‌روی انجمن را از طریق کمیته‌های تخصصی دنبال کرده و بدین ترتیب طیف وسیع‌تری از اعضا را فعال کرده و در حوزه فعالیت‌های انجمن از توانمندی آن‌ها بهره مند شویم.

مهندس همایونفر دیگر محور مهم برنامه‌های انجمن را در سال ۸۷، انتشار کتب و نشریات تخصصی متناسب با نیازهای جامعه مدیریتی کشور دانست و درباره نقاط ضعف و قوت انجمن نیز یادآور شد: تاکنون انجمن در فعالیت‌های خود نسبتاً موفق بوده است و حتی می توان گفت که در حوزه نرم‌افزاری و مدیریت، از موفق‌ترین انجمن‌ها در سطح کشور به شمار می‌آید. اما اگر سطح توقع را بالاتر ببریم، باید اذعان کنیم که جا داشت انجمن فعالیت‌های بیشتری انجام دهد و در دوره جدید، در عرصه مدیریت پررنگ‌تر ظاهر شود.

وی اضافه کرد: انجمن‌ها متکی بر اعضا هستند و هرگونه پیشرفت بیشتر منوط به حضور فعال‌تر اعضا، به خصوص اعضای حقوقی انجمن است. این اعضا باید به ویژه در تامین منابع مالی برای فعالیت‌های انجمن، نقش پررنگ‌تری داشته باشند. برای مثال شرکت‌های عضو می‌توانند در برگزاری همایش‌ها و حمایت مالی و هدایت محتوایی آن‌ها و نیز در برگزاری کنفرانس توسعه منابع انسانی، که بسیار هزینه‌بر است، و نیز انتشار کتب به طور موثر حضور داشته باشند.

مهندس همایونفر ادامه داد: هیات مدیره انجمن، به نوعی هماهنگ کننده پتانسیل‌های انجمن است. هیات مدیره انجمن با فعالیت و حضور خوب در جلسات، برنامه‌ریزی بسیار مناسبی برای انجمن داشته است که این برنامه‌ها، همگی قابلیت اجرایی دارند. در

صورت اجرایی شـدن این برنامه‌ها با کمک و همکاری اعضا، پیش‌بینی‌ها در دو عرصه حضور حرفه‌ای انجمن در حوزه مدیریت منابع انسانی کشور و توسعه فرهنگی و علمی مدیران محقق خواهند شد.

وی خاطرنشـان کرد: از ایـن فرصت برای دعوت از همه اعضا برای حضور موثر در عملیاتی کردن برنامه‌هایی که در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، توسط هیات مدیره و کمیته‌های تخصصـی تدوین و تصویب شـده، اسـتفاده می‌کنـم. قطعاً ایـن همـکاری، موفقیت‌های انجمن را بیشتر خواهد کرد.

رییس انجمن مدیریت منابع انسـانی ایران درباره چهارمین کنفرانس توسـعه منابع انسانی کشـور گفت: برنامه‌ریزی‌ها برای برگزاری این کنفرانس که امسال چهارمین دوره خود را طی می کند، از سال ۸۲ در موسسه مطالعات بهـره‌وری و منابع انسـانی و سـازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران آغاز شد. این سـازمان جزو حامیان و بنیانگذاران اولیه کنفرانس اسـت. انجمن مدیریت منابع انسانی ایران نیز یکی از نتایج این کنفرانس است.

مهندس همایونفر در توضیح بیشـتر اضافـه کـرد: در قطعنامـه نخسـتین کنفرانس توسـعه منابع انسـانی، چنین تصویب شـد که یک انجمن حرفه‌ای به منظور مدیریت منابع انسـانی کشـور تشکیل شود که خوشـبختانه این آرزو محقق شـد و هم‌اکنون نیـز انجمـن از همـکاری اعضـای فعـال و کوشایی برخوردار است. بدین ترتیب، چهارمین کنفرانس توسـعه منابع انسـانی کشور، جایگاه مناسـبی در حوزه‌های تخصصی خود در سطح کشور یافته است و ما از فراخوان عمومی خود، با دریافت مقاله‌های پر بار و پر شـمار، پاسـخ خوبی گرفته‌ایم.

وی تاکیـد کـرد: همـه ارکان کنفرانس از شـورای سیاسـت‌گذاری تا کمیتـه راهبری و کمیتـه علمی و نیز شـرکت‌های دولتی، حضور بسیار پررنگی در جلسات داشته‌اند.

رییس انجمن مدیریت منابع انسـانی ایران ادامـه داد: برگـزاری کنفرانس توسـعه منابع انسـانی کشور، تحرکی بسیار خوب را در سطح مدیریت منابع انسانی کشور ایجاد کرده است، به طوری که بسیاری از همفکری‌ها درباره مسایل مبتلابه حوزه منابع انسـانی کشور، قانون کار و مسایل مرتبط با اشتغال، با حضور متخصصان و کارشناسان در حاشیه جلسات کنفرانس صورت می‌گیرد.

همایونفر درباره ویژگی‌های کنفرانس چهارم نیز خاطرنشـان کرد: همان گونه که این اقدام تا امروز حرکتی بسـیار اثربخش و پرثمر بوده، امسـال نیـز در روزهـای دوم و سـوم تیر ماه، موضوعات مختلف مرتبط با مسایل حوزه منابع انسانی کشور در قالب مقالات متفاوت از سوی سـخنرانان مدعو داخلی و خارجی در کنفرانس مطـرح و به بحث گذاشـته خواهند شـد. بیان تجربه‌های سخنرانان مدعو خارج از کشور قطعاً برای متخصصان و مدیران حوزه منابع انسـانی کشور، نتایج مثبتی در بر خواهد داشت.

وی یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های کمیته‌های تخصصی انجمن مدیریت منابع انسـانی ایران را در چهارمین کنفرانس توسـعه منابع انسانی، برپایی کلینیک‌های مشاوره دانست و یادآور شد: در این کلینیک ها، کمیته‌های تخصصی انجمن هـر یـک در حوزه تخصصی خـود با همکاری اسـتادان مجرب دانشگاه‌های کشور و مدیران باتجربه حوزه منابع انسـانی، به پرسـش‌های مراجعه کنندگان در خصوص مشکلات مدیریتی منابع انسانی خود در سرفصل‌های عمده‌ای که هم‌اکنون مشخص شـده، پاسخ خواهند گفت. بنابرایـن مراجعان می توانند با حضور در این کلینیک‌هـا برای حل مشـکلات خود در حوزه مدیریت منابع انسانی، راهنمایی بخواهند.

انجمن‌ها متکی بر اعضا هستند و هر گونه پیشـرفت بیشتر منوط به حضور فعال تر اعضا، به خصوص اعضای حقوقی انجمن اسـت. آنـان معمـولاً به ویـژه در تامین منابـع مالی بـرای فعالیت‌هـای انجمن، نقش پررنگ‌تری دارند

رییس انجمن مدیریت منابع انسـانی ایران تصریـح کرد: البته مـا در این کلینیک‌ها نوعی مشاوره سـرپایی ارایه می‌دهیم و قطعاً فرصت دقیـق شـدن و مطالعه کامـل و ارایه راه حل نهایی مشـکلات مراجعان را نخواهیم داشت. ولـی خطـوط کلی حـل مشـکلات را به ویژه برای سازمان‌ها و بنگاه‌های کوچک و متوسط، مشـخص و ارایـه می کنیـم. مدیـران پس از برگـزاری کنفرانس، می تواننـد برای دریافت راه‌حل نهایی و مشاوره کامل به انجمن مدیریت منابع انسانی ایران مراجعه کنند.

وی افزود: برپایی این کلینیک‌ها از ابتکارات انجمن مدیریت منابع انسانی است و امیدواریم چنانچـه تاکنـون نتایج مثبتی در بر داشـته، از این پس نیز بتواند گام‌هایی در برطرف ساختن معضلات پیش روی حوزه منابع انسـانی کشور بردارد.

وی بـا بیان این که انجمـن مدیریت منابع انسانی ایران، نهادی غیردولتی است و به همین دلیل می‌تواند اثربخشی خاصی در سطح کشور داشته باشد، گفت: نهادهای غیردولتی می توانند به عنوان حلقه واسـط بین بنگاه‌ها و نهادهای ملی تصمیم‌گیر، نقش موثری ایفا کنند.

رییس انجمن مدیریت منابع انسـانی ایران خاطرنشان کرد: ما از سویی با بنگاه‌ها (اعضای انجمن) در ارتباط هستیم و از سوی دیگر، روابط مناسب و سـازنده‌ای با مراجع تصمیم‌گیر در سـطح ملی داریم. به همین دلیل است کـه می‌توانیم حضور و نقـش پررنگی در انتقال خواسـت‌های بنگاه‌ها به نهادهای تصمیم‌گیر داشـته باشیم و از این طریق در انتخاب رویکردهای ملی مرتبط با حوزه‌های تخصصـی فعالیت خـود، اثربخش عمل کنیم.

مهنـدس همایونفر یادآور شـد: اگر از چنیـن زاویه‌ای بـه فعالیت‌های انجمن بنگریم، می‌توانیم این انتظار را نیز مطرح کنیم کـه بنگاه‌ها هم به طـور متقابل، ارتباط خود را با انجمن توسـعه دهند که این ارتباط، می‌تواند خود را در شکل عضویت در انجمن نشان دهد. هرچه تعداد اعضای انجمن بیشتر باشد، انجمن با قدرت بیشتری در عرصه مدیریت منابع انسانی کشور حضور پیدا خواهد کرد و در نتیجه در عمل به وظایف خود، موفق‌تر خواهد بود.

وی ادامـه داد: همچنین این انتظار را داریم کـه نهادهای ملی تصمیم‌گیر، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران را در برنامه‌های خود لحاظ کنند کـه در این صورت، قطعاً انجمن می‌تواند در اتخاذ تصمیم‌ها و رویکردهای ملی تاثیرگذار بـوده و نقش مثبتی ایفا کند. بی‌شـک چنانچه بتوانیـم در برقراری ایـن ارتباط‌ها موفق عمل کنیم، شاهد توسعه‌ای محسوس در ابعاد مختلف اقتصادی و اجتماعی در سـطح کشور خواهیم بـود که این امر، به ارتقای توانمندی‌های نظام مقدس جمهوری اسلامی در عرصه‌های مختلف منجر خواهد شد.

مهندس «عباس غفاری»، نایب رییس اول انجمن:

خروجی کمیته‌های تخصصی باید فکر و ایده باشد

«انجمن با این ایده به وجود آمد که حوزه مدیریت منابع انسانی کشور فاقد ابزارهای حرفه‌ای لازم برای حرفه‌ای شدن بود. با تاسیس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، این انجمن تبدیل به یکی از این ابزارها شد. تاسیس این انجمن هم نتیجه تصمیم و پی‌گیری سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران بوده است.»

مهندس عباس غفاری، عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با اعلام این مطلب، درباره عملکرد این انجمن از آغاز تا امروز گفت: در چهار سال دوره نخست فعالیت انجمن، حرکت آن رو به رشد و بلوغ بوده است و نسبت افزایش تعداد اعضای حقیقی و حقوقی آن، نشانه این رشد است. انجمن در این مدت توانست با گردهمایی‌های فصلی، چاپ کتاب و برقراری ارتباط بین مدیران منابع انسانی، خود را به عنوان مرجعی در حوزه منابع انسانی کشور معرفی کرده و به اهداف اولیه خود دست پیدا کند. ولی ما هنوز با ایده‌آل‌های انجمن فاصله داریم.

مهندس غفاری با بیان این که انجمن متناظر با انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در امریکا، ۲۰۰ هزار نفر عضو دارد، یادآور شد: این در حالی است که انجمن ما تاکنون موفق به جذب ۶۰۰ نفر عضو حقیقی و ۶۰ عضو حقوقی شده است. ولی در مجموع، حرکت انجمن، حرکت موفقی بوده است.

وی درباره برنامه‌های آینده این انجمن خاطرنشان کرد: مدل تعالی منابع انسانی در سال گذشته قطعی شد و بنابراین انجمن در نظر دارد جایزه تعالی منابع انسانی را برگزار کند که هم‌اکنون، کمیته علمی و کمیته راهبردی این جایزه مشغول کارند. ما توانایی داریم که ۳۰ شرکت را در قالب این جایزه مورد ارزیابی قرار دهیم.

مهندس غفاری به وارد شدن انجمن در کانون‌های ارزیابی مدیران کشور اشاره کرد و ادامه داد: این کانون‌ها چند سالی است که در کشور فعال هستند و انجمن در سال جاری، برای نخستین بار به این پروژه وارد می‌شود. همچنین ما امیدواریم با متدولوژی واحدی، اقدام به رضایت سنجی شغلی کارکنان در تعدادی از شرکت‌ها کنیم که خوشبختانه، آمادگی این کار نیز در انجمن وجود دارد.

وی به برقراری ارتباط انجمن با دیگر انجمن‌های منطقه‌ای اشاره کرد و افزود: تاکنون چهار انجمن مدیریت منابع انسانی کشورهای سنگاپور، فیلیپین، هند و امارات شناسایی شده‌اند که ما در صدد برقراری ارتباط با آن‌ها هستیم.

عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با اشاره به چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی ایران، اظهار داشت: انجمن به همراه کلیه اعضای حقیقی و حقوقی خود مشغول برگزاری هرچه بهتر این کنفرانس در روزهای دوم و سوم تیر ماه است. به گمان من، این کنفرانس بزرگ‌ترین رخداد

در حوزه منابع انسانی کشور است که چالش‌ها و مباحث نوین، علمی و بین‌المللی منابع انسانی در آن مطرح می‌شوند. تعدادی از استادان بزرگ این حوزه در داخل کشور و سه تن از بهترین استادان در سطح بین‌المللی در این کنفرانس به ارایه مقالات خود می‌پردازند. همچنین در نظر داریم در این کنفرانس از تعدادی از کارشناسان برتر داخلی در حوزه توسعه منابع انسانی قدردانی کنیم.

غفاری شناسایی، چاپ و نشر آثار مکتوب را از دیگر فعالیت‌های انجمن در سال جاری خواند و اضافه کرد: اگر حوزه مدیریت منابع انسانی را به چند بخش تقسیم کنیم، به تعداد فرایندهای مرتبط، کمیته‌های علمی _ تخصصی در انجمن تشکیل شده‌اند. خوشبختانه شاهد بودیم که رقابت بسیار چشمگیر و صمیمانه‌ای نیز برای عضویت در هیات رییسه‌ها و عضویت در هر کمیته بین اعضای انجمن وجود داشته است. از این میان، برخی کمیته‌ها چون کمیته جذب و استخدام، کمیته مدیریت دانش و کمیته استراتژی بسیار فعال عمل کرده‌اند.

وی ادامه داد: انتظار ما از کمیته‌ها این است که بتوانند مباحث اصلی و مهم حوزه منابع انسانی را در دو سطح خرد(بنگاه‌ها) و کلان(کشوری) دنبال کنند. بی‌شک انجمن می‌تواند در مسایل مهم کشوری ایده دهد و طرف مشورت باشد. از جمله این مسایل می‌توان به مساله ترکیب نیروی کار اشاره کرد. انجمن می‌تواند با آینده پژوهی، تحصیلات دانشگاهی را به سمت ترکیب بازار کار در آینده جهت‌دهی کند و عملکرد کمیته‌ها در این فرایند، بسیار مهم است.

عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی همچنین ادامه داد: برای مثال امروز ۵۸ درصد از دانشجویان دانشگاه‌ها را دختران تشکیل می دهند. در حالی که تنها ۵ درصد ترکیب مدیریتی کشور از آنان تشکیل می‌شود و این ترکیب باید به سمت بانوان

انجمن در ۴ سال اخیر توانست با برگزاری گردهمایی‌های فصلی، چاپ کتاب و برقراری ارتباط بین مدیران منابع انسانی، خود را به عنوان مرجعی در حوزه منابع انسانی کشور معرفی کرده و به اهداف اولیه خود دست پیدا کند

تغییر کند. همچنین جامعه مدیریتی کشور با سابقه‌ای در حدود ۲۸ سال در آستانه بازنشستگی است و یکی از فعالیت‌های انجمن، باید ارایه تحلیل، سرمایه‌گذاری و ارایه طریق برای مدیران آینده باشد.

غفاری خاطرنشان کرد: از سوی دیگر، انجمن می‌تواند در بحث توسعه کارکنان ایده‌های خوبی مطرح کند. امروز سازمان فنی و حرفه‌ای و وزارت کار بسیار فعال شده‌اند و انجمن می تواند از این پتانسیل استفاده کند. به نظر من، یکی از کمیته‌های ما باید به طور تخصصی در حوزه بهره‌وری منابع انسانی فعال باشد، چراکه اگرچه بهره‌وری منابع انسانی کشور در حال حاضر به نسبت بهره‌وری ماشین آلات وضعیت بهتری دارد، ولی ما هنوز با استانداردهای جهانی بهره‌وری منابع انسانی فاصله زیادی داریم.

وی، دیگر انتظار انجمن از کمیته‌ها را فعالیت درباره چند وظیفه‌ای بودن کارکنان بنگاه‌ها دانست و یادآور شد: امروز ثابت شده که به منظور سودآوری و بهره‌وری بهتر سازمان‌ها، لازم است کارکنان بنگاه چند وظیفه‌ای باشند. ولی ما هنوز شاهد رشدی در این مقوله نیستیم و نیاز است که معماری سازمان‌ها را در حوزه منابع انسانی تغییر دهیم. چنین تغییری احتیاج به برنامه‌ریزی‌هایی دارد که در توان انجمن و کمیته‌های تخصصی آن هست.

مهندس غفاری در پایان تصریح کرد: انتظار ما از کمیته‌های تخصصی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، این است که نقش قوه متفکر انجمن را ایفا کنند. ما انتظار داریم خروجی این کمیته‌ها، فکر و ایده باشد.

«علیرضا لعلی» دبیر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران:

کمیته‌های تخصصی با پاسخگویی به‌موقع و شفاف کارآفرین خواهند شد

دبیر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در جلسه هیات رئیسه کمیته های تخصصی انجمن گفت: کمیته های تخصصی، بازوان اجرایی انجمن هستند و انجمن با پشتوانه آنها با متقاضیان ارجاع پروژه وارد مذاکره می شود.

به گزارش خبرنامه انجمن، «علیرضا لعلی» افزود: اخذ پروژه زمانی امکان پذیر است که همکاری خوبی مابین انجمن و کمیته های تخصصی برقرار باشد، چراکه بهره‌مندی دوجانبه عبارت است از باور و پذیرش اینکه می توان هم منافع انجمن و هم منافع کمیته های تخصصی را در یک زمان فراهم و تأمین کرد.

وی ادامه داد: این نگرش، تساوی گراست. از طرف انجمن پروژه های پیشنهادی سازمان ها به کمیته ها ارائه می شود تا نظر خود را در زمینه اجرایی بودن پیشنهاد متقاضیان و میزان هزینه و مدت زمان اجرا اعلام نمایند تا انجمن بتواند پیگیری لازم را به منظور عقد قرارداد بعمل آورد. از سوی دیگر باید تلاش شود جوی مناسب فراهم آید تا در آن فضا بتوان روابطی مؤثر و هماهنگ را از طریق مشارکت بین انجمن و کمیته های تخصصی برقرار و حفظ کرد. در این صورت فرهنگ کارگروهی ایجاد و توسعه داده خواهد شد و می تواند به عنوان الگو به اعضا حقیقی و حقوقی ارائه شود.

لعلی که در جلسه هیات رئیسه کمیته های تخصصی انجمن (۲۴ بهمن ۱۳۸۶) سخن می گفت، در بخش دیگری از سخنان خود افزود: انجمن باید برنامه هایی را برای ارتقا توان علمی اعضا خود و بطور عام تر، ارتقا توان علمی تمامی مدیران منابع انسانی بنگاه ها و سازمان های کشور به اجرا بگذارد. برای رسیدن به این هدف، پیشنهاد می شود هر دو ماه یکبار گردهمایی تخصصی با حضور مدیران منابع انسانی همه سازمان ها برگزار شود و مجری این نشست کمیته های تخصصی با همکاری دبیرخانه انجمن باشند.

وی همچنین افزود: انتشار نشریات و کتب تخصصی، یکی دیگر از راهکارهایی است که می تواند به هدف ایجاد و تقویت توان علمی اعضا کمک مؤثری کند.

لعلی ادامه داد: حضور اعضا کمیته های تخصصی، که از کارشناسان و متخصصین اجرایی ممتاز حوزه منابع انسانی هستند، در چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی و برپایی کلینیک ها و کارگاه های تخصصی و نیز حضور در غرفه های تخصصی نمایشگاه، کمک موثری برای آموزش و توسعه فرآیندهای مدیریت منابع انسانی و نیز دریافت پروژه های مرتبط با منابع انسانی خواهد بود.

کمیته توسعه منابع انسانی:

توسعه کمی و کیفی مدیریت منابع انسانی

اعضای هیات رییسه کمیته توسعه منابع انسانی، شامل دکتر محمدعلی مهدوی(رییس)، مصطفی اسلامبولچی(نایب رییس) و ناهید کلانتر(دبیر کمیته)، در گفت و گو با خبرنامه انجمن، ماموریت این کمیته را تحقق اهداف انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به منظور توسعه کمی و کیفی مدیریت منابع انسانی در کشور دانستند.

به گفته هیات رییسه این کمیته، اهداف زیر مورد توجه بوده است:

۱- توسعه و اشاعه تجارب، مهارت‌ها، سیستم‌ها و دانش توسعه منابع انسانی در راستای بهبود آن

۲- توسعه دانش و اقدامات پژوهشی در حوزه منابع انسانی

۳- تلاش در جهت القای نقش بارز توسعه منابع انسانی در تدوین برنامه‌های بلندمدت

۴- برقراری ارتباط دوسویه با سازمان‌ها به منظور هم افزایی هرچه بیشتر در حوزه توسعه منابع انسانی از طریق تبادل تجربیات و اطلاعات

۵- تلاش برای ارتقای سطح دانش کارشناسان و مدیران حوزه منابع انسانی از طریق برگزاری آموزش‌های مرتبط و سخنرانی علمی

اعضای هیات رییسه کمیته توسعه منابع انسانی همچنین عملکرد این کمیته را از بدو تاسیس تاکنون بدین شرح برشمردند:

۱- تدوین پیش‌نویس آیین‌نامه اجرایی کمیته توسعه منابع انسانی در سال ۸۴

۲- تشکیل جلسات هیات رییسه به صورت ماهانه

۳- تشکیل جلسات فصلی با تمام اعضا

۴- برگزاری همایش با عنوان مدیریت ارتباط با مشتری(CRM)

۵- برگزاری همایش مدیریت دانش مبنای توسعه منابع انسانی

۶- برگزاری همایش استراتژی توسعه منابع انسانی مشاغل استاندارد

۷- برگزاری کارگاه آموزش چشم‌انداز توسعه علمی ایران

۸- برگزاری کارگاه آموزشی اخلاق در ادیان و مکاتب

۹- برگزاری کارگاه آموزشی توسعه مدیریت برای استادان و مدیران شرکت‌ها

۱۰- حضور فعال در نمایشگاه هفته پژوهش

۱۱- حضور فعال در غرفه انجمن در سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی

۱۲- همکاری با نشریه میثاق‌مدیران در ارایه مقالات

۱۳- معرفی کمیته توسعه منابع انسانی و درخواست و ترغیب به عضویت و همکاری با کمیته

برنامه فعالیت‌های این کمیته در سال ۸۷ به قرار زیر است:

۱- برگزاری جلسات عمومی با اعضا به صورت ماهانه

۲- برگزاری جلسات هیات رییسه دو بار در ماه

ادامه در صفحه ۱۲

کمیته تخصصی استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی:

برنامه های عملیاتی کردن مفاهیم برنامه‌ریزی و استراتژی منابع انسانی

«کمیته تخصصی استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی با هدف ترویج و گسترش مفاهیم نوین توسعه منابع انسانی با محوریت برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و با عنایت به این که مفهوم استراتژی منابع انسانی در کشور با وجود تلاش‌های صورت گرفته هنوز بحثی به شدت انتزاعی و تاحدودی غیرکاربردی است، تمرکز خود را بر عملیاتی و کاربردی کردن مفاهیم مرتبط با برنامه‌ریزی و استراتژی منابع انسانی قرار داده است.»

سیدعمادالدین شجاعی، رییس کمیته تخصصی استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی با اعلام این مطلب و در توضیح چشم‌اندازها و برنامه‌های این کمیته در سال جاری گفت: استراتژی‌های بنیادین این کمیته تخصصی، در دو محور ترویج و گسترش مفاهیم نوین توسعه منابع انسانی با محوریت برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و نیز تبیین مفاهیم، هدایت و مشاوره به سازمان‌ها، بنگاه‌ها و شرکت‌های خصوصی پیرامون مفاهیم مرتبط با مدیریت استراتژیک منابع انسانی جهت دهی شده است.

به گفته وی، بر این اساس مهم‌ترین برنامه‌های این کمیته در سال ۸۷ بدین شرح اند:

۱- همکاری موثر در برگزاری کنفرانس و همایش‌های مرتبط با حوزه منابع انسانی، به ویژه چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی و کنفرانس‌های عرصه یادگیری

۲- تشکیل کلینیک استراتژی منابع انسانی در حاشیه چهارمین کنفرانس منابع انسانی با استفاده از مشاوران و استادان باتجربه

۳- تالیف یا ترجمه یک جلد کتاب در زمینه استراتژی منابع انسانی تا پایان سال ۱۳۸۷ با حمایت و پشتیبانی انجمن

۴- برگزاری همایش تخصصی «استراتژی منابع انسانی؛ چالش‌ها، تجربیات و راهکارها» در پاییز ۸۷

۵- برپایی دو کارگاه تخصصی یک روزه با موضوع «مدیریت استراتژیک منابع انسانی، از تئوری تا عمل» در تابستان و زمستان ۸۷

۶- هدایت پژوهشی مراجعان و متقاضیان دریافت خدمات در زمینه‌های مرتبط

سیاوش بیژنی و سیداسماعیل معموری، نایب رییس و دبیر کمیته تخصصی استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی نیز در این گفت و گو، اهم فعالیت های این کمیته را در دوره‌های پیشین به این شرح برشمردند:

۱- برگزاری کارگاهی آموزشی با عنوان معرفی مدل لنز (LENS)

۲- ارایه مقاله و مطالب تخصصی برای درج در خبرنامه انجمن

۳- مشارکت در برگزاری سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی و حضور فعال در کلینیک مشاوره تخصصی در حوزه استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی

بیژنی در توضیح بیشتر فعالیت ها و عملکرد گذشته این کمیته تخصصی یادآور شد: کار شاخص ما در دوره پیشین، برگزاری همایش مدل استراتژی LENS بود. این، مدلی ژاپنی است که برای نخستین بار در ایران توسط دکتر ابوالعلایی مطرح شد و در واقع کارگاهی بود که در سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران در سال ۸۶ برگزار شد.

برپایی دو کارگاه تخصصی یک روزه با موضوع «مدیریت استراتژیک منابع انسانی، از تئوری تا عمل» در تابستان و زمستان ۸۷ از جمله برنامه های پیشنهادی کمیته تخصصی استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی است

کمیته مدیریت دانش و سرمایه فکری:

تمرکز بر طراحی مدل کاربردی مدیریت دانش

کمیتــه مدیریت دانش و ســرمایه فکری در ســال ۱۳۸۴شــکل گرفت. هیات رییســه این کمیته، شامل اصغر یوسف‌پور(رییس)، مصطفی پرخوان(نایب رییس) و حبیب الله پزشک(دبیر) در گفــت و گــو با خبرنامــه انجمن ضمن ارایه توضیحاتــی درباره فعالیت‌هــای این کمیته در طول این مدت، به شرح نکاتی درباره برنامه‌های سال جاری این کمیته پرداختند.

مصطفی پرخوان و حبیب الله پزشــک، اهم فعالیت‌هــای این کمیتــه را در این مدت بدین شرح برشمردند:

۱- تهیــه و تدوین دســتورالعمل اجرایی کمیته

۲- تهیه و تدویــن ماموریت‌ها و اهــداف کمیته که بر این اســاس، مهم‌تریــن ماموریــت ایــن کمیته تبییــن و نهادینه‌ســازی مدیریــت دانش و ســرمایه فکــری به منظور خلق و تســهیم دانش در راســتای توسعه پایدار و مزیت‌های رقابتی در سازمان‌ها و بنگاه‌های کشور است.

همچنیــن اهــداف ایــن کمیته، اشــاعه فرهنگ مدیریــت دانش و ســرمایه فکری، ایجــاد پایگاه‌های دانایی به منظــور برقراری ارتباط و تعالی ســازمانی در راستای هم افزایی پایدار در حوزه مدیریت دانش و ســرمایه فکری، توسعه دانــش و پژوهــش مدیریت دانش و ســرمایه فکری و در نهایت بسترســازی به منظور انتقال تجارب و نهادینه‌ســازی یادگیری و شناســایی افراد دانشگر است.

۳- برگــزاری جلســات کمیتــه تخصصی با حضور کلیه اعضای کمیته و جلســه مشــترک با اعضای هیــات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

۴- ارایــه فراخــوان برای اعضــای انجمن مدیریــت منابع انســانی به منظور اســتفاده و بهره‌مندی از تحقیقات و تجارب مدیریتی و نیز توانمندی‌های آنان به منظور پیشــبرد و ترویج مدیریت دانش

۵- تهیه شاخص‌های ویژه به منظور انتخاب پیشکســوتان منابع انسانی، مدیران و محققان علم مدیریت

۶- برگزاری ســمینارهای داخلی در جلسات ادواری کمیته

۷- تهیه و تدوین طرح پیشنهادی راه اندازی وب ســایت مدیریت دانش و ســرمایه فکری و انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

۸- برگــزاری و اجــرای کارگاه آموزشــی و کلینیــک تخصصی مدیریت دانش و ســرمایه فکــری در ســومین کنفرانــس توســعه منابع انسانی

۹- برگــزاری همایــش مدیریــت دانش و سرمایه فکری

به گفته هیات رییســه ایــن کمیته، برنامه‌ها و اقدامات پیشــنهادی این کمیته برای اجرا در سال جاری به شرح زیر است:

۱- مشــارکت در چهارمین کنفرانس توسعه منابع انســانی بــا برگزاری کارگاه آموزشــی و کلینیک مشاوره

۲- جلب عضویت اشخاص حقیقی در انجمن تا ۱۲ نفر

۳- جلــب عضویــت اشــخاص حقوقــی در انجمن تا ۲ شرکت

۴- جلــب عضویت اشــخاص در این کمیته تخصصی تا ۱۰ نفر

۵- گردآوی و معرفی کتب در زمینه تخصصی کمیتــه بــرای درج در وب ســایت انجمن (۱۰ کتاب)

۶- ترجمه یا تالیف کتاب یا خلاصه کتاب در حوزه تخصصی مربوط (یک کتاب)

۷- تهیه و ارایه مقاله تخصصی برای نشریه انجمن (۲ مقاله)

۸- شناســایی و بررســی پایــان نامه‌هــای تخصصی در حوزه مربوط (۲ پایان نامه)

۹- برگزاری جلسات داخلی کمیته (۱۰ جلسه)

۱۰-مطالعه تطبیقی و طراحی و تدوین مدل کاربردی مدیریت دانش

در همین حال اصغر یوسف پور، رییس کمیته مدیریت دانش و سرمایه فکری در توضیح بیشترِ گفت: فعالیت‌های این کمیته در سال ۸۷ عمدتاً روی طراحــی مدل کاربردی مدیریــت دانــش متمرکــز خواهد شد.

وی دلیــل ایــن امــر را تئوری‌های جدید ارایه شده در حــوزه مدیریــت دانش مربوط دانســت و افزود: این تئوری‌ها به شکل ماهوی با نظریات پیشــین این حوزه متفاوتنــد. در این تئوری‌ها، مقولــه انســان بــه عنوان مهم‌ترین عامل و سرمایه در مدیریت دانش معرفی شده است.

یوســف‌پور ادامــه داد: اخیــراً در ارزیابــی دارایی‌های یک ســازمان، دارایی‌های انسانی تا ۸۵ درصد از کل ملاک‌ها را تشکیل می دهند. پیتر دراکر در تعریف ســازمان‌های هزاره سوم، این ســازمان‌ها را ســازمان‌هایی دانایی‌محور قلمــداد کرده اســت و الوین تافلــر نیز با پیش کشیدن بحث موج سوم، معتقد است حد و مرزی که به شکلی سنتی در ساختار سازمانی بنگاه‌ها وجود داشته، جوابگوی عصر اطلاعات نیست.

وی خاطرنشان کرد: سرفصل‌های گسترش فعالیت در تعریف جدید ســازمانی، شــامل سه محور شناســایی و کســب دانش، سازماندهی دانش و انتقال آن است. در دوره گذشته، کمیته تخصصــی مدیریت دانش و ســرمایه فکری به دو سرفصل نخست پرداخت و در این دوره نیز، بررســی و اجرایی کردن ســرفصل ســوم را در دستور کار دارد.

کمیته تخصصی جذب، استخدام، جبران خدمت و مزایا:

تدوین الگوی ملی نظام جذب حقوق و دستمزد و ایجاد انگیزه در سازمان‌ها

اعضای هیات رییسه کمیته تخصصی جذب، استخدام، جبران خدمت و مزایا شامل علی نوراللهی(رییس)، خدایار محمدی‌راد(نایب رییس) و فاطمه خدابخشی(دبیر کمیته) در توضیح فعالیت‌های گذشته و برنامه‌های سال جاری این کمیته به خبرنامه انجمن مدیریت و منابع انسانی چنین گفتند: چشم‌انداز کمیته تخصصی جذب، استخدام، جبران خدمت و مزایا، ایجاد فضای مناسب برای تبادل اطلاعات و تجربیات، توسعه دانش و ارتقای سطح پژوهش به منظور پاسخگویی به نیاز سازمان‌ها، ایجاد زمینه جهت جذب همکاری افراد متخصص برای تهیه الگوی ملی نظام‌های جذب، حقوق و دستمزد و ایجاد انگیزش در سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی کشور است.

هیات رییسه این کمیته خاطر نشان کردند که بر این اساس، ماموریت‌های این کمیته به شرح زیر تعیین شده است:

۱- مطالعه و تلاش برای تدوین جدیدترین روش‌های جذب، استخدام، جبران خدمت و مزایا

۲- مطالعه و تدوین خط مشی‌ها و سیاست‌های مرتبط با برنامه‌ریزی نیروی انسانی، جذب، استخدام، جبران خدمت و مزایا

۳- برقراری ارتباط با مراجع ذیصلاح قانونی در زمینه‌های مرتبط با فعالیت کمیته و تلاش برای تصویب پیشنهادهای ارایه شده توسط هیات مدیره انجمن

۴- انجام مطالعات لازم به منظور استانداردسازی و بومی کردن آزمون‌ها، مصاحبه‌ها و فرایند مرتبط با جذب، استخدام، جبران خدمت و مزایا

۵- تدوین و اجرای آزمون‌های ادواری استخدامی و ایجاد بانک اطلاعاتی منابع انسانی

۶- مطالعه، بررسی و تدوین سیستم‌های ارزیابی و تطبیق شغل و شاغل

۷- تدوین نظام نامه جذب، استخدام، جبران خدمت و مزایا برای کلیه سازمان‌ها

۸- تدوین روش‌های اجرایی درجه‌بندی شرکت‌های مشاوره‌ای و تامین‌کننده نیروی انسانی

۹- همکاری با انجمن در مورد تدوین نظام تعالی منابع انسانی

اعضای هیات رییسه کمیته جذب، استخدام، جبران خدمت و مزایا همچنین مهم‌ترین عملکرد این کمیته را در سال ۱۳۸۵بدین شرح اعلام کردند:

۱- ارایه مقاله برای چاپ در خبرنامه با عنوان «مروری بر مصاحبه‌ای شغلی» و «شیوه جدید استخدام در دو شرکت موفق» (ویژه‌نامه سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی)

۲- برگزاری همایش مراکز ارزیابی رویکردی نوین در جذب توسط دکتر غلامزاده و با حضور بیش از ۴۵ تن از کارشناسان و مدیران منابع انسانی در شهریور ۸۵

۳- برگزاری کارگاه علمی مراکز ارزیابی توسط آقای مزامرز در سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی

۴- ارایه پیش‌نویس بروشور برای کمیته‌های تخصصی

۵- ارایه سرفصل‌های سایت الکترونیک کمیته‌های تخصصی

۶- تشکیل سه زیرکمیته تحقیقاتی شامل تیم جذب، تیم انگیزش و تیم حقوق و دستمزد

۷- معرفی بیش از ۴۵ شخصیت حقیقی و حقوقی برای عضویت در انجمن

۸- برگزاری نخستین جلسه مشترک هم‌اندیشی کمیته‌ها در بهمن ۸۵

۹- مطالعه، تحقیق و پژوهش مرتبط با موضوع فعالیت های کمیته در شرکت‌های خودروساز

در همین حال، مهم‌ترین عملکرد این کمیته در سال ۸۶ نیز چنین اعلام شد:

۱- همکاری مستمر با شورای راهبردی در تهیه برنامه‌های آموزشی و اعلام آمادگی برای برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با فعالیت‌های تخصصی کمیته

۲- اجرای آزمایشی مدل‌های سیستم حقوق و دستمزد در شرکت مپنا از ابتدای سال ۸۶ به مدت ۶ ماه، که در حال حاضر، نواقص این مدل در دست بررسی و رفع است.

۳- اجرای آزمایشی مدل‌های سیستم انگیزشی در شرکت سایپا دیزل از ابتدای سال ۸۶ به مدت ۶ ماه

۴- ارایه مقاله برای خبرنامه، همکاری در برگزاری چهارمین کنفرانس توسعه منابع

انسانی و معرفی اعضای حقیقی و حقوقی برای عضویت در انجمن

۵- برگـزاری نشسـت‌های ماهانه اعضای کمیته به منظور هماهنگی و تشـریک مساعی در پیشبرد موثر ماموریت‌های تعریف شده

۶- ارایه اطلاعات و مقالات از طریق سایت الکترونیک انجمن

۷- برگزاری الگوی جذب

۸- سخنرانی در مورد هوش هیجانی

هیات رییسـه کمیته جذب، استخدام، جبران خدمـت و مزایا همچنین مهم ترین برنامه‌های این کمیته را در سـال جاری (۸۷) به شرح زیر برشمردند:

۱- تحقیق و پژوهش در مورد مراکز کاریابی و آسیب‌شناسی این مراکز

۲- آمادگـی برپایـی کارگاه آموزشـی در چهارمین کنفرانـس (کارگاه ارتقای بهره‌وری نیروی کار با همکاری وزارت کار)

۳- آمادگی برگزاری دوره‌های آموزشـی در تیر ۸۷، با دو محور نخسـت، فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر رضایت شـغلی در قالب نخسـتین همایش سـال ۸۷ و مردم، انگیـزش کارکنان، کارمندیابـی و گزینـش کارمند و حسـابداری منابع انسانی

۴- گـردآوری و ارایه اطلاعات و مقالات از طریق سایت الکترونیک انجمن

۵- آمادگی تهیه اخبار و مقالات برای انتشار یک شـماره خبرنامه در نیمه اول سال ۸۷ (هم اکنون مقالات جمع‌آوری شده است).

۶- برقراری ارتباط با استادان دانشگاه‌ها و ترغیب ایشان برای همکاری با فعالیت‌های کمیته

۷- مشارکت در عضوگیری برای انجمن

۸- مشارکت در برگزاری کلینیک تخصصی انجمن در چهارمین کنفرانس

۹- برگـزاری تـور تعالی به دعوت شـرکت کمبایـن سـازی اراک بـا برنامه‌هایـی چون سخنرانی با موضوع هوش هیجانی و ارتباط، و تشـکیل پانل جذب برای مدیران منابع انسانی استان مرکزی

۱۰- ارایه مدل جایزه ملی منابع انسـانی در اردیبهشت ۸۷

در همین حال فاطمه خدابخشی، دبیر کمیته تخصصی جذب، استخدام، جبران خدمت و مزایا در توضیح این بند گفت: تاکنون در این راسـتا چهار جلسه با کارشناسان وزارت کار، یک جلسه با رییس انجمن مراکز کاریابی اسـتان تهران و یک جلسـه نیز با رییس انجمـن کاریابی‌های کشور برگزار شده است.

وی ادامـه داد: تیم تحقیقاتی به سرپرسـتی اینجانب با همکاری دکتر رضا دولت‌یارباستانی و بابک سـپاس‌مقدم و سـه پژوهشـگر دیگر تشـکیل شـده که انجام این پروژه را در دست دارند و قرار اسـت پس از اتمام کار تحقیقاتی، کارگاهی آموزش برای مسوولان مراکز کاریابی بـه منظور برنامه‌ریـزی فرایند کاری با نگرش جدید برگزار شود.

کمیته مدیریت عملکرد:

طراحی الگوی ملی فرایند مدیریت عملکرد و ارایه مشاوره

کمیتـه مدیریت عملکرد در راسـتای تحقق اهداف انجمن مدیریت منابع انسانی و نیز اهداف خاص کمیته، با جذب مشـاور و کارشناسـانی خبـره و انجام مطالعـات بهینه کاوی در فرایند مدیریت عملکرد، فعالیت خود را شروع کرده و در راسـتای پیشـبرد و اجرای برنامه‌های خود با تشـکیل جلسـات هم‌اندیشـی مداوم بین اعضای کمیته تلاش می‌کند.

دکتر "داریـوش غلامزاده" و "امین پارسـا" دو تن از اعضای هیات رییسه کمیتـه مدیریت عملکرد در گفت و گو با خبرنامه انجمن با اعلام این مطلب، تاکیـد کردند که ایـن کمیته در اولین برنامه ارتقا دانش سـازمان‌ها و به تبع آن تغییر نگرش‌ها از رویکرد سـنتی ارزیابی عملکرد به مدیریت عملکرد، اقدام به انتشـار کتاب در این زمینـه کرده و اولین کتـاب تخصصی مدیریت عملکرد را از طریق مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی به چاپ رساند.

به گفته آنـان، این کمیته همچنین مقدمات لازم را برای ترویج و نهادینه سـازی بیشتر این فراینـد فراهـم آورده و در حال حاضر آمادگی دارد کـه بـا ارایه سـمینارهای تخصصی در حوزه‌های مختلف طراحی و استقرار مدیریت

عملکـرد از جملـه فرایند مدیریـت عملکرد، اسـتخراج وظایف کلیدی، شـاخص‌گذاری و ... فعالیت کند.

کمیته مدیریت عملکرد همچنین آمادگی دارد که به صورت رایگان نسـبت به آسیب‌شناسـی فراینـد مدیریـت عملکرد شـرکت‌های عضو انجمن اقدام کند. در صورت اجرایی شـدن این برنامه، کارشناسـان این کمیته آمادگی دارند تا از طریق site visit و با رویکرد پرسشنامه‌ای، اقدام به آسیب‌شناسی کرده و بازخورهای مفید به مدیران ارایه دهند.

هیات رییسـه ایـن کمیتـه همچنین دیگر فعالیت‌هـای این کمیته را شـامل شناسـایی تعدادی از افراد توانمند و مجرب در زمینه ترجمه متون تخصصی مدیریت منابع انسـانی دانستند و تصریح کردند: کمیته مدیریت عملکرد با این اقدام قصـد دارد به یکی دیگـر از برنامه‌های خـود کـه ترجمه همزمان و انتشـار یک مجله تخصصی مدیریت منابع انسـانی اسـت، جامه عمل بپوشاند.

این اعضـا همچنین یادآور شـدند، از دیگر برنامه های کمیته مدیریت عملکرد می‌توان به طراحی الگـوی ملی فرایند مدیریت عملکرد و ارایه مشاوره مکاتبه‌ای، الکترونیکی و حضوری از طریـق انجمن مدیریت منابع انسـانی ایران اشـاره کرد که با فراهم آمدن زمینه مسـاعد از سـوی انجمن،اقدامات بعدی نیز از سوی این کمیته به‌عمل خواهد آمد.

کمیته توسعه مشارکت:

گام‌هایی برای تحقق مرجع ملی توسعه مشارکت

کمیته توسعه مشارکت با چشم‌انداز تبدیل شدن به مهم‌ترین مرجع ملی متولی توسعه مشارکت برای ارایه خدمات فنی به سازمان‌های ایرانی تشکیل شده است. ماموریت تعریف شده برای این کمیته تخصصی، ایجاد بهبود مستمر در سازمان‌ها با مشارکت کلیه طرف‌های ذینفع به منظور ارتقای قدرت رقابت در سطح ملی و بین‌المللی است.

هیات رییسه این کمیته شامل سیداحمد نورمفیدی (رییس)، شهرام جعفری(نایب رییس) و علی قاسمی‌پناه (دبیر کمیته) با تاکید بر این موارد در گفت و گو با خبرنامه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، خط‌مشی‌های ۱۲گانه این کمیته را به شرح زیر اعلام کردند:

۱- تامین بخش اصلی بودجه از منابع درآمدی فعالیت‌های کمیته و کسب سود برای اعضا

۲- توسعه عضوگیری در انجمن

۳- حاکمیت تفکر برنده_ برنده در انجمن

۴- تالیف و ترجمه و انتشار کتاب در زمینه توسعه مشارکت

۵- ایجاد بانک اطلاعاتی، سایت تخصصی و انتشار اطلاعات مرتبط با توسعه مشارکت

۶- ایجاد انگیزه برای عضویت و تداوم همکاری اعضا

۷- ایجاد فرهنگ مشارکت

۸- توانمندسازی سازمان‌ها در مشارکت درون و برون سازمانی

۹- افزایش و توسعه مشارکت به وسیله ایجاد ارتباط با سازمان‌ها

۱۰- تبادل اطلاعات و تجربیات با استادان، محققان و صاحب نظران ذیربط

۱۱- انجام تحقیقات علمی و فنی در دو سطح ملی و بین‌المللی با برقراری ارتباط با متخصصان و کارشناسان ذیربط

اعضای هیات رییسه این کمیته همچنین توانایی‌ها و خدمات کمیته توسعه مشارکت را بدین شرح برشمردند:

۱- ارایه خدمات آموزشی برای برگزاری سمینارها و دوره‌های آموزشی

۲- ارزیابی و عارضه‌یابی سازمان‌ها در خصوص شرایط کارکنان با مشارکت آن‌ها

۳- اجرای پروژه استقرار سیستم پیشنهادها (کارکنان، مشتریان، خانواده کارکنان، تامین کنندگان و...)

۴- اجرای مدیریت مشارکتی از طریق گروه‌های همیاری و گروه‌های حل مساله

۵- اجرای پروژه‌های فرهنگ‌سازی در سازمان

۶- عارضه‌یابی در سازمان‌ها برای شناسایی موانع مشارکت کارکنان و تعیین اقدامات و راه‌کارهای اجرایی موثر به منظور توسعه مشارکت

۷- تشکیل گروه‌های حل مساله در سازمان برای شناسایی مسایل و مشکلات و سپس کار گروهی تا تعیین راه‌کارهای موثر و اجرای آن‌ها

۸- توسعه کار تیمی در زمینه تخصصی در سازمان‌ها با تشکیل و آموزش تیم‌های ویژه در سازمان‌ها (SS)

۹- طرح‌ریزی و استقرار و نیز ارتقای عملکرد سیستم پیشنهادها

در همین حال شهرام جعفری، نایب رییس این کمیته به خبرنامه انجمن مدیریت منابع انسانی گفت: در سومین کنفرانس فعال بودیم و بنده نیز مقاله‌ای در نشریه کنفرانس ارایه دادم. همچنین در کلینیکی که در حاشیه کنفرانس برگزار شد، به ارایه خدمات مشاوره‌ای درباره نظام توسعه مشارکت و سیستم‌های مربوط پرداختیم.

وی افزود: طی سال‌های ۸۵ و ۸۶، اعضای این کمیته ۱۲ جلسه داشته‌اند که در آن‌ها، چشم‌اندازها و خط‌مشی کمیته تعیین شده است.

به گفته جعفری، شکل‌گیری کمیته‌های تخصصی در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، ایده‌ای بوده است که از طریق وی و آقایان نورمفیدی و ذاکر مطرح شده و اینان همچنین در تدوین و اصلاح آیین‌نامه کمیته‌های تخصصی نقش اصلی را ایفا کردند.

جعفری یادآور شد: اعضای این کمیته تخصصی تاکنون موفق به جذب ۱۸ عضو جدید برای انجمن شده‌اند.

نایب رییس کمیته تخصصی توسعه مشارکت خاطرنشان کرد: ما توانمندی‌های خود را بیش از همه، در برگزاری سمینارهای آموزشی و کلینیک توسعه مشارکت دیده‌ایم که این هر دو، در سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی در سال گذشته انجام شد.

سیداحمد نور مفیدی، رییس کمیته توسعه مشارکت نیز از آمادگی ارایه کتاب «۵۰۰ عنوان نظام آموزشی» به انجمن مدیریت منابع انسانی ایران خبر داد و افزود: این کتاب که آماده انتشار است، در برگیرنده ۵۰۰ نظام توسعه مشارکتی است که عمده سرفصل‌های آموزشی را در این حوزه در بر می‌گیرد.

کمیته توسعه منابع انسانی:

توسعه کمی و کیفی مدیریت منابع انسانی

۳- برگزاری سخنرانی علمی با عنوان تغذیه سالم برای مدیران در اردیبهشت ۸۷

۴- برگزاری سخنرانی علمی با عنوان اخلاق و دموکراسی در اردیبهشت ۸۷

۵- برگزاری سخنرانی علمی در روزهای دوشنبه به صورت دوماهانه و رایگان با موضوعات مرتبط با حوزه توسعه منابع انسانی

۶- برگزاری سخنرانی علمی در روزهای سه‌شنبه به صورت ماهانه و رایگان با موضوعات مرتبط با حوزه توسعه منابع انسانی

۷- برگزاری همایش در موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی حداقل یک مورد

۸- همکاری در کلینیک آموزش چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی

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 کد پستی: ۱۴۳۷۸۳۴۳۳۴