



گزارشی

استرائی کلان

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

۱۶۰۴



نماینده ایرانی انسانیت ملیع

١٣٩٥

فہرست

عنوان

پرسی اول

بخش دوم

- مأموریت انجمن در افق ۱۴۰۴

310

پرس جهادی

بخت نعم

- شایستگی های رقابشی و کلیدی موجود در درون انجمن

بخاری

- تکه های موجود در این من در راه استفاده از فرست ها

57

بخش هشتم

卷之三

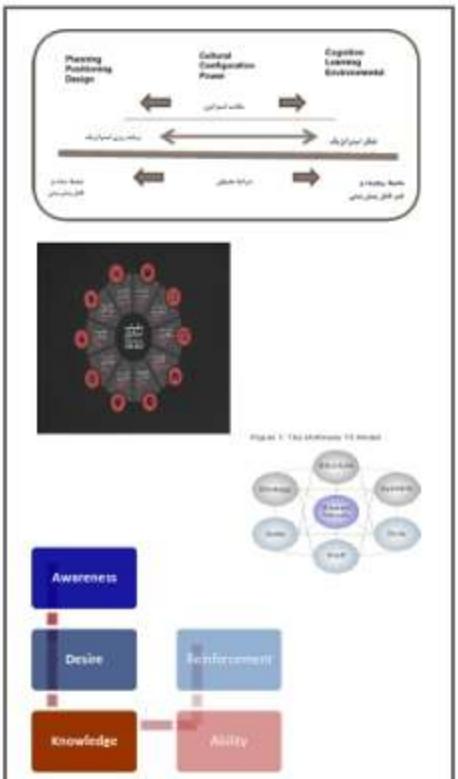
- تغیرات لازم در معنای سازمانی الجسن



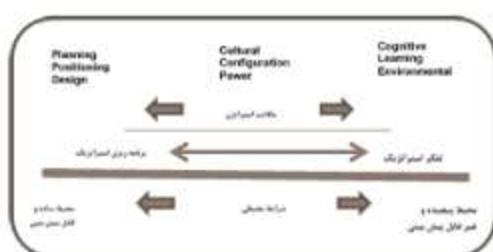
بخش اول

مدل تدوین استراتژی

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران



الگوی مورد استفاده برای تدوین استراتژی انجمن ، الگوی آینده نگار Foresight و مکتب یادگیری Learning School خواهد بود . این مدل نگاه به گذشته انجمن برای حل مسائل موجود و یا پیش بینی آینده انجمن بر اساس روندهای گذشته نیست. این مدل از ۱۹۹۰ به این سو جایگزین مدل های برنامه ریزی استراتژیک مبتنی بر حل مسئله Problem Solving یا پیش بینی آینده Forecasting شده است.



در این مکتب به استراتژی به عنوان یک رشته فرآیندهای جدید نگاه می‌شود. این فرآیندها حاصل یادگیری سازمان در تعاملاتش با محیط بیرونی و درونی است. این استراتژی سرعت پاسخ بالا و ریسک بالایی دارد. مینزبرگ یکی از طرفداران این مکتب می‌باشد که بجای «تدوین استراتژی» قائل به «شکل گیری درونی استراتژی» می‌باشد. مکتب یادگیری یک فرآیند خود جوش از درون سازمان است که به تدریج تکامل می‌یابد و با شناخت و بهره برداری از فرصت‌های بیرونی، سازمان را به سوی آینده‌ای که می‌خواهد آن را بسازد هدایت می‌کند. در این مدل تلاش می‌شود:

- آینده‌ای که قصد ساختن آن را داریم با شناخت پارادایم‌های آینده کار و کسب تبیین شود.
- فرصت‌های Opportunity پیش رو در این صنعت با بهره گیری از تجارب مشاور، گروه خبرگان صنعت و گروه مدیران انجمن به درستی و به موقع شناخته شود.

□ آن گاه این فرصت‌ها با شایستگی‌های اصلی شرکت مقایسه و ارزیابی می‌شوند.

□ با توجه به وجود گلوگاه‌ها Bottleneck و عوامل بحرانی موفقیت (Critical Success Factors) برای استفاده از این فرصت‌ها در انجمن، شرایط لازم برای تولید ایده‌های مبتکرانه و خلاق Creative Ideas برای رفع گلوگاه‌ها ایجاد می‌شود.

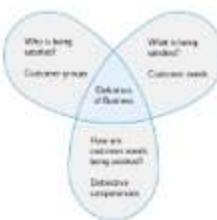
□ راه کارهای استراتژیک Strategic Solutions برای عملی کردن فعالیت‌هایی که منجر به استفاده از فرصت‌ها می‌شود تدبیر می‌شود و با گروه مدیران انجمن بازبینی می‌شود.

□ و نهایتاً شاخص‌های کلیدی عملکرد KPI's انجمن به عنوان Dashboard برای اطمینان از میزان موفقیت انجمن در تحقق استراتژی کار و کسب تدوین می‌شود

گزارش حاضر، گزارش نهایی طراحی استراتژی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران است که بر اساس یادگیری از موفقیت‌ها و ناکامی‌ها و تحلیل محیط بیرونی انجمن و با استفاده از منابع زیر طرح ریزی شده است:

- مطالعه و بررسی استراتژی قبلی انجمن
- مطالعه و بررسی ارزش‌ها و اصول اخلاقی انجمن
- مطالعه و بررسی فعالیت‌های اصلی انجمن
- بررسی برنامه‌های بلندمدت انجمن
- مصاحبه فردی با رئیس انجمن برای استخراج دیدگاه‌ها و انتظارات
- مصاحبه با اعضاء هیئت مدیره انجمن در قالب یک نشست مشترک به روش **Focus Group**
- مصاحبه فردی با دبیر انجمن
- نشست‌های متعدد با رؤسای کمیته‌ها و برخی خبرگان و فعالان انجمن
- مطالعه و بررسی فعالیت‌های انجمن‌های مدیریت منابع انسانی معتبر دنیا

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران تشکلی حرفه‌ای است که نیازهای حال و آینده سازمان‌ها، بنگاه‌های اقتصادی، نهادها، دستگاه‌ها، مدیران و متخصصین منابع انسانی را در حوزه‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی با رویکردهای زیر تأمین می‌کند:



- سامان‌دهی و توسعه حرفه منابع انسانی
- ارائه مدل‌ها و راه کارهای مناسب درجهت تعالی منابع انسانی
- ارائه و ترویج راه حل‌های نوآورانه، پیش‌دستانه و مناسب با مقتضیات کشور در حوزه منابع انسانی
- توسعه دانش مدیریت منابع انسانی و کاربردی کردن آن
- همکاری در تدوین و تصویب و جاری سازی قوانین، مقررات و استانداردهای مرتبط در کشور
- توسعه و ترویج راه کارهای مدیریت استعدادها و سرمایه‌های انسانی
- توسعه مشارکت متخصصین و مدیران منابع انسانی کشور در رویکردهای بالا

تصویر آرمانی انجمن

در افق ۱۴۰۴

معتبر ترین مرجع حرفه ای مدیریت منابع انسانی کشور

در تراز جهانی

با سرمایه اجتماعی ارزش آفرین

در افق ۱۴۰۴ اتحمن مدیریت منابع انسانی ایران دارای ویژگی های زیر است:

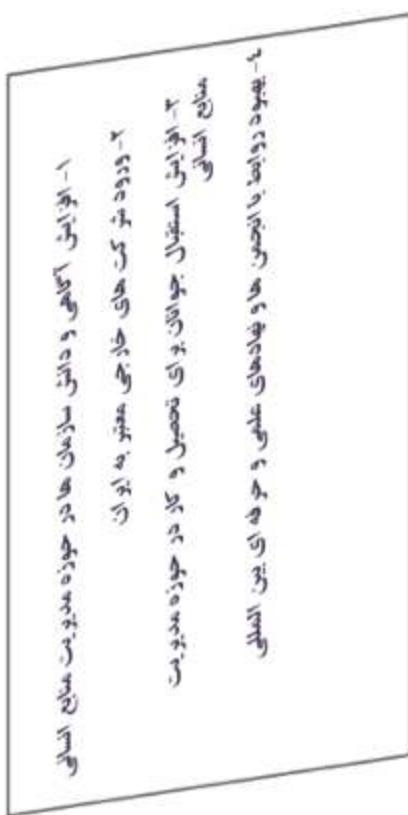
- همکار نظام آموزش عالی و آموزش و پرورش کشور در تولید فلسفه و دانش نظری مدیریت منابع انسانی در ایران
- طراح و توسعه دهنده مدل ها و ابزارهای کاربردی مدیریت منابع انسانی
- مشوق و تسهیل گر برای جاری سازی نظام های مرتبط با مدیریت منابع انسانی
- مرجع معتبر و قابل اتقا برای پاسخ گویی به سوالات حرفه ای های منابع انسانی و هدایت آنان در مسیر یافتن راه حل های متناسب با نیاز سازمان ها
- مرجع مطالعات و پژوهش های معتبر و آینده پژوهی در حوزه مدیریت منابع انسانی
- مرجع اعتباری خشی و تأیید صلاحیت برای حرفه ای های منابع انسانی
- مرجع تدوین و ارائه شاخص های مقایسه ای مدیریت منابع انسانی در سازمان ها و بنگاه های اقتصادی در سطح ملی و بین المللی
- معرف الگوهای برتر مدیریت منابع انسانی ایران و جهان
- دارای جایگاه حرفه ای بین المللی و شرکای خارجی معتبر
- دارای سازمانی چاپک، تاب آور، انعطاف پذیر، مسئولیت پذیر و پاسخ گو در قبال ذی نفعان
- دارای شبکه ای از نمایندگی های متسجم، یکپارچه و فعال در سراسر کشور
- بهره مند از شبکه هایی متشکل از مشاوران، مدرسان، متخصصان و ارزیابان صاحب صلاحیت

- همکار انجمن‌ها و نهادهای حرفه‌ای و مدیریتی
- خوشنام، دارای برندهای معتبر و مقبولیت اجتماعی و حرفه‌ای در تراز جهانی
- تأثیرگذار در تدوین قوانین و مقررات و استانداردهای مرتبط با مدیریت منابع انسانی
- طرف مشورت و تصمیم‌سازی در عرصه طراحی برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بخشی و ملی
- معرف مدیران و خبرگان موفق در حوزه مدیریت منابع انسانی
- برگزارکننده کنفرانس‌ها و همایش‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی
- مشارکت مؤثر در کنفرانس‌ها و همایش‌های معتبر بین‌المللی
- ناشر کتاب‌ها، مجله‌ها و بولتن‌های تخصصی حوزه مدیریت منابع انسانی

بخش چهارم

فرصت‌های موجود

در محیط بیرونی انجمن



۱- افزایش آگاهی و دانش سازمان ها در حوزه مدیریت منابع انسانی

- نیاز روزافزون به استفاده از مدل های علمی و کاربردی حوزه مدیریت منابع انسانی
- نیاز روزافزون به استفاده از مدیران و کارشناسان حرفه ای منابع انسانی
- نیاز روزافزون به استفاده از نتایج مطالعات و پژوهش ها و آمارهای مقایسه ای منابع انسانی در مدیریت سازمان
- درک ضرورت توسعه منابع انسانی به عنوان شریک استراتژیک سازمان

۱۳

۲- ورود شرکت های خارجی معتبر به ایران

- نیاز شرکت های خارجی به جذب مدیران و کارشناسان حرفه ای حوزه منابع انسانی
- نیاز شرکت های خارجی به آمارها و شاخص های مقایسه ای معتبر و قابل اتکا

۱۴

۳- افزایش استقبال جوانان برای تحصیل و کار در حوزه مدیریت منابع انسانی

- افزایش تعداد دانشجویان و فارغ التحصیلان حوزه مدیریت منابع انسانی
- نیاز روزافزون مدیران و کارشناسان منابع انسانی برای تجهیز به دانش و مهارت های نوین مدیریت منابع انسانی برای ایفای نقش استراتژیک در سازمان ها
- تمایل روزافزون مدیران و کارشناسان منابع انسانی برای ارتقاء برندهای شخصی و دستیابی به فرصت های شغلی بهتر

۴- بهبود روابط با انجمن ها و نهادهای علمی و حرفه ای بین المللی

- فرصت های بهتر همکاری علمی و حرفه ای با مجتمع و نهادها و انجمن های حرفه ای منابع انسانی دنیا
- فرصت های بهتر همکاری با دانشگاه های خارجی
- فرصت های بهتر تبادل دانش و تجربه های موفق با شرکت ها و سازمان های بین المللی

بخش پنجم

شاخصهای رقابتی و کلیدی

موجود در درون انجمن

۱- سرمایه اجتماعی و انسانی انجمن

- هیئت مدیره متخصص، خوشنام، بدون منفعت فردی در انجمن
- سازمان سالم، غیرسیاسی، غیرانتفاعی، پایبند به اصول اخلاقی
- برنده معتبر و دارای مقبولیت و اعتبار حرفه‌ای به عنوان پایگاه مدیریت منابع انسانی کشور
- ارتباط با شرکت‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و نهادهای مدیریتی کشور
- چاپ و نشر کتب علمی

۲- دانش حاصل از تجربه پروژه های موفق

- موفقیت در پروژه های جایزه تعالیٰ منابع انسانی ایران و گواهی نامه حرفه ای منابع انسانی بر اساس پارامترهایی نظیر:
- باور و اعتقاد قلبی هیئت مدیره و مدیران انجمن
- پشتوانه مطالعاتی و علمی
- زیرساخت مناسب
- اختصاص زمان، منابع مالی و تیم مدیریت و اجرایی مناسب
- طراحی سازوکارهای اجرایی مناسب

۳- ارزش آفرینی ذی نفعان انجمن

- حضور بیش از ۱۰۰۰ عضو حرفه ای با تخصص های مختلف در حوزه های متتنوع مدیریت منابع انسانی
- وجود تفکر استراتژیک همراه با نوگرایی و تغییر مستمر در انجمن

بخش نهم

گلوبهای موجود در انجمن

در راه استفاده از فرصت‌ها

۱- کمبود سازوکارهای جلب رضایت اعضاء انجمن

- کمبود ارزش آفرینی برای عموم اعضاء
- ناکافی بودن مشارکت آزادانه و فعال اعضاء در فعالیت‌های انجمن
- عدم تحقق بخشی از وعده‌های اولیه ارائه شده به اعضاء
- کمبود انگیزه در اعضاء برای حضور فعال در انجمن
- گسستگی اعضاء از هم و نبود سازوکار ارتباطی مناسب بین اعضاء

۲- موانع ساختاری توسعه انجمن

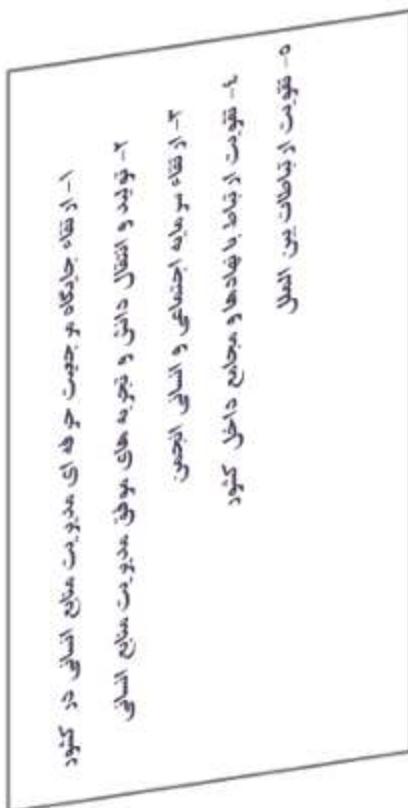
- کمبود سازوکار مؤثر و وقت و انرژی لازم برای عضوگیری
- کمبود سازوکار مؤثر برای توسعه شعب و نمایندگی ها
- کمبود منابع مالی و زیرساخت های لازم برای توسعه انجمن
- تأثیرگذاری پایین کمیته ها و اعضاء بر سیاست های انجمن
- موفق نبودن برخی از شعب و نمایندگی های انجمن
- ضعف در ارتباطات بین المللی
- ناکافی بودن تبلیغات و بازاریابی در انجمن

۳- سازمان مدیریتی انجمن

- وجود تفکر دولتی در برخی اعضاء هیئت مدیره
- عدم صرف وقت لازم و مناسب از طرف برخی از اعضاء هیئت مدیره
- روابط ضعیف هیئت مدیره با کمیته ها و نبود هدف و برنامه مشترک و مدون بین آن ها
- عدم شفافیت مالی و حقوقی در مواجهه با اعضاء و کمیته ها
- عدم جبران خدمات کمیته ها به صورت مناسب و عادلانه
- ساختار سازمانی نامناسب

۴- تولید و تبادل دانش

- ضعف در تدوین استانداردها و مقررات حوزه منابع انسانی
- نبود سازوکارهای شفاف و مدون برای ارتباط با نهادهای قانون گذار و سیاست گذار
- کمبود بدنه علمی و تخصصی همراه با انجمن برای تأثیرگذاری بر نهادهای قانون گذار و سیاست گذار



بخش هشتم

استراتژی کلان انجمن

برای تحقیق چشم انداز ۱۴۰۴

۱- ارتقاء جایگاه مرجعیت حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در کشور

۱-۱- طراحی و راه اندازی مرکز بهینه کاوی منابع انسانی ایران

- تدوین شاخص های عمومی بهره وری منابع انسانی
- تدوین شاخص های عملیاتی مدیریت منابع انسانی
- انتخاب یکی از مدل های استاندارد دنیا برای بهینه کاوی
- جمع آوری اطلاعات شاخص های بهره وری و عملیاتی منابع انسانی از شرکت ها در قالب پروتکل همکاری متقابل
- تحلیل شاخص های منابع انسانی بر اساس رویکردهای علمی
- تدوین سازوکار حقوقی و مالی برای تسهیم نتایج تحلیلی
- ارائه نتایج تحلیلی شاخص های منابع انسانی به سازمان ها و شرکت ها

۲۷

۱- ارتقاء جایگاه مرجعیت حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در کشور (ادامه)

۱-۲- ایفای نقش به عنوان حکمیت قانونی قراردادهای مشاوران با شرکت ها

- تدوین سازوکار حقوقی و مالی برای ایفای نقش به عنوان داور مرضی الطرفین در قراردادهای مشاوره و طراحی سیستم های منابع انسانی بین مشاوران حوزه منابع انسانی با شرکت ها
- تبیین چگونگی ارزش آفرینی برای طرفین قرارداد قبل از انعقاد قرارداد، حین اجرای قرارداد و پس از اتمام قرارداد

۲۸

۱- ارتقاء جایگاه مرجعیت حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در کشور (ادامه)

۱-۳- ایفای نقش به عنوان پزشک خانواده منابع انسانی برای شرکت‌ها

- طراحی و استقرار زیرساخت‌های انسانی، حقوقی، مالی و ICT برای ایفای نقش به عنوان پزشک خانواده منابع انسانی و مرجع قانون کار به گونه‌ای که با بخش خصوصی رقابت نکند
- تشخیص اولیه مشکل، راهنمایی برای حل مشکلات سرپاپی و یا ارجاع شرکت‌ها به متخصصین حرفه‌ای در حوزه‌های مختلف منابع انسانی (بر اساس شاخص‌های عملکردی مشاورین)
- ارتقاء نظام‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها
- تحلیل بازخور شرکت‌ها از چگونگی حل مشکلات آن‌ها توسط متخصصین

۱- ارتقاء جایگاه مرجعیت حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در کشور (ادامه)

۱-۴- توسعه حرفه‌ای گری در حوزه مدیریت منابع انسانی از طریق افزایش اعتبار، مقبولیت، ارزش و تقاضا برای فعالیت حرفه‌ای در حوزه منابع انسانی و توان مندسازی افراد شاغل در حرفه منابع انسانی

۱-۵- شناسایی و تلاش برای حل مسائل و نیازهای صنفی حرفه‌ای های منابع انسانی

۱-۶- حمایت مالی، شغلی و اجتماعی از حرفه‌ای های منابع انسانی

۱-۷- طراحی و تهییه بسته‌های اطلاعاتی منابع انسانی ویژه سرمایه گذاران خارجی و اتاق‌های بازارگانی و سفارت خانه‌های خارجی در ایران

۱-۸- همکاری استراتژیک با مراکز آموزشی، پژوهشی و رسانه‌ها برای تولید برنامه‌های علمی، فرهنگی، ترویجی و توان مندسازی حوزه منابع انسانی

۲- تولید و انتقال دانش و تجربه های موفق مدیریت منابع انسانی

۱-۲-۱- فلسفه ورزی و تولید محصولات و خدمات یا مدل های جدید متناسب با نیاز حال و آینده حوزه منابع انسانی کشور

۱-۲-۲- حمایت از پایان نامه ها و پروژه های دانشگاهی و اعطای جایزه دانشجویی به فعالان حوزه مدیریت منابع انسانی در دانشگاه ها

۱-۲-۳- چاپ کتاب بر اساس مطالب روز دنیا و ایران با اولویت کتاب های تألیفی

۱-۲-۴- چاپ ماهنامه مدیریت منابع انسانی با محتوای غنی و به روز مدیریت منابع انسانی بر اساس مقالات تألیفی یا ترجمه از منابع معترض جهانی

۳۱

۲- تولید و انتقال دانش و تجربه های موفق مدیریت منابع انسانی (دامنه)

۱-۲-۵- طراحی پایگاه دانشی و تجربه های به روز در حوزه مدیریت منابع انسانی برای اعضاء

۱-۲-۶- شناسایی و معرفی الگوهای برتر مدیریت منابع انسانی از طریق توسعه جایزه تعالی منابع انسانی ایران

۱-۲-۷- برگزاری کنفرانس بین المللی سالانه مدیریت منابع انسانی به صورت مستقل

۱-۲-۸- طراحی و راه اندازی HR Knowledge Village با هدف تجمیع شرکت ها و خبرگان منابع انسانی در یک فضای فیزیکی مدرن

۳۲

۳- ارتقاء سرمایه اجتماعی و انسانی انجمن

- ۳-۱- توسعه عضوگیری برای انجمن، توسعه شبکه نمایندگی ها و حداکثر استفاده از پتانسیل اعضاء حقوقی و حقیقی از طریق شبکه سازی حرفه ای اعضاء
- ۳-۲- ایجاد ارزش افزوده بیشتر بین اعضاء از طریق غنی سازی پروفایل های فردی و شرکتی و بسترسازی ارتباطات اعضاء با هم
- ۳-۳- طراحی و راه اندازی بنیاد/ صندوق حمایت از دانشجویان و فارغ التحصیلان جوان مدیریت منابع انسانی از طریق ارائه بورسیه تحصیلی و آموزشی
- ۳-۴- شفافیت مالی و اطلاع رسانی مناسب به اعضاء انجمن
- ۳-۵- پایبندی و عمل به مسئولیت های اجتماعی

۳۳

۴- تقویت ارتباط با نهادها و مجتمع داخل کشور

- ۴-۱- شناسایی و توسعه همکاری متقابل با مجتمع و انجمن های حرفه ای کشور
- ۴-۲- پیشنهاد برای اختصاص «روز توسعه منابع انسانی» در تقویم کشور
- ۴-۳- ارتباط نزدیک با مجلس/ دولت/ نهادهای قانون گذار و تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی
- ۴-۴- ارتباط نزدیک با وزارت کار با هدف به روز کردن مقررات و قوانین مدیریت منابع انسانی کشور

۳۴

۵- تقویت ارتباطات بین الملل

۱-۵-۱- همکاری استراتژیک با انجمن‌های حرفه‌ای منابع انسانی معتبر دنیا برای تبادل دانش و تجربه‌های مدیریتی

۱-۵-۲- همکاری با دانشگاه‌های معتبر دنیا برای توسعه برنامه‌های آموزشی و علمی

۱-۵-۳- مشارکت علمی در کنفرانس‌ها و همایش‌های حرفه‌ای حوزه منابع انسانی دنیا

ردیف استراتژی مرحله	روش اجرا	زمان بندی										عنوان برنامه	کد برنامه
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰		
۱-۱	○											راه اداری عوکس بهینه کاروی ایران	۱
۱-۲	○											حکمیت فرآوردهای مشاوران و شرکت‌ها	۲
۱-۳	○											بیواده پرشک خالواده منابع انسانی	۳
۱-۴	○											نوشه بازار کاروی نامه حرفه‌ای منابع انسانی	۴
۱-۵	○											مشاوره سرمایه‌گذاران خارجی و اتفاق‌های بازگشایی و سفارت خانه‌های خارجی در ایران	۵
۱-۶	○											همکاری استراتژیک با دانشگاه‌ها و سدا و سپما	۶
۲-۱	○											لولید یک محصول خدمت با مدل مناسب کشور در سال	۷
۲-۲	○											همایعت از پروژه‌ها و پایان نامه‌های دانشگاهی	۸
۲-۳	○											چاپ جداول ۵ عنوان کتاب در سال	۹
۲-۴	○											چاپ ماهنامه مدیریت منابع انسانی	۱۰
۲-۵	○											وبایت دانشی و به روز	۱۱
۲-۶	○											نوشه بازار جایزه تعلیی منابع انسانی ایران	۱۲

بیواده طراحی پایلوت استقرار بازیبینی سارانی سارانی مدیریت منابع انسانی ایران

۳۷

پنجمین - و فاصله هایی بین رسانی برای تحقق چشم انداز ۲۰۲۴ - گزارش نهایی - مهر ۱۳۹۵

ردیف استراتژی مرحله	روش اجرا	زمان بندی										عنوان برنامه	کد برنامه
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰		
۲-۷	○											بیکاری کلود اس سالانه مدیریت منابع انسانی	۱۳
۲-۸												بیواده پروژه HR Knowledge Village	۱۴
۳	○											بیواده متدوف حمایت از دانشجویان منابع انسانی	۱۵
۴	○											توسعه ارتباطات داخلی	۱۶
۵	○											توسعه ارتباطات بین المللی	۱۷
												شکل سازی	
												شکل سازی در دولت	

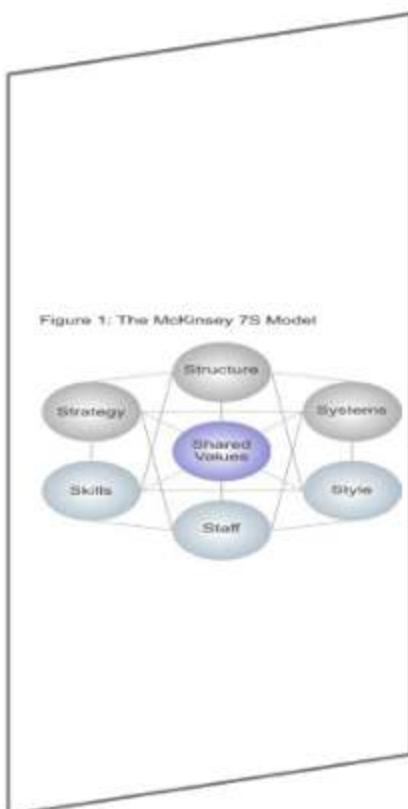
بیواده طراحی پایلوت استقرار بازیبینی سارانی سارانی مدیریت منابع انسانی ایران

۳۸

درآمد سالانه (میلیون ریال)	اهداف سالانه					ویژگی	سال
	سازمان (میلیون ریال)	حضورت (تعداد اصحاب)	کواہن نامه (تعداد ثبات)	چارچه نهادی (تعداد شرکت)	بروزه جدید (میلیون ریال)		
۳۰۰۰	+۱۰۰	۳۰۰	۵۰	۱۰۰۰		ثبت	۹۶
۳۵۰۰	+۱۰۰	۳۵۰	۶۰	۱۲۵۰			۹۷

درآمد سالانه (میلیون ریال)	اهداف سالانه					ویژگی	سال
	سازمان (میلیون ریال)	حضورت (تعداد اصحاب)	کواہن نامه (تعداد ثبات)	چارچه نهادی (تعداد شرکت)	بروزه جدید (میلیون ریال)		
۴۰۰۰	+۱۵۰	۴۰۰	۸۰	۱۸۰۰		ثبت	۹۸
۵۰۰۰	+۲۰۰	۵۰۰	۱۰۰	۲۲۰۰		رشد	۹۹
۶۰۰۰	+۳۰۰	۹۰۰	۱۲۰	۲۷۰۰			۱۰۰

درآمد سالانه (میلیون ریال)	اهداف سالانه					ویژگی	سال
	سازن (میلیون ریال)	عمدoot (تعداد اصحاب)	کواهی نامه (تعداد نتورات)	جازیه هایی (تعداد شرکت)	بروزده جدید (میلیون ریال)		
							۱۴۰۱
							۱۴۰۲
						بلغ	۱۴۰۳
							۱۴۰۴



بخش نهم
تغییرات لازم در معماری سازمانی انجمن
برای تحقق چشم انداز ۱۴۰۴

ارزش های مشترک Shared Values

۴۳

ارزش های مشترک Shared Values

۱

استقلال در تصمیم گیری ها،
عدم وابستگی به احزاب و گروه های سیاسی

۴۴

ارزش های مشترک

Shared Values

۲

حمایت از توسعه بخش خصوصی در عرصه مشاوره و آموزش منابع انسانی،
همکاری و مشارکت با بخش خصوصی

ارزش های مشترک

Shared Values

۳

پای بندی به اخلاق حرفه ای، صداقت، درست کاری و سلامت اداری، مالی و حقوقی
شفافیت و پاسخگویی مالی و اقتصادی

ارزش های مشترک

Shared Values

۴

پای بندی به مسئولیت های اجتماعی،
 صیانت از حقوق حرفة ای های منابع انسانی،
 صیانت از حقوق کارکنان سازمان ها،
 حمایت از سرمایه گذاران مولد و پویا و قانون مند

ارزش های مشترک

Shared Values

۵

پای بندی به اصول و مدل های علمی،
 پشتیبانی از متناسب سازی الگوها و مدل ها با مقتضیات سازمان های ایرانی،
 حمایت از مدل سازی متناسب با مقتضیات کشور



۴۹

مهارت ها

Skills

۱

بهره مندی از تیم متخصص، حرفه ای و ماهر در ستاد انجمن،
مشارکت صاحب نظران و خبرگان منابع انسانی در فعالیت ها و پروژه های انجمن،
دستیابی به شبکه ای از حرفه ای های منابع انسانی به عنوان شریک استراتژیک

۵۰

مهارت ها**Skills**

۲

تولید دانش، ثبت و اشتراک و توسعه دانش و تجربه های موفق و منحصر به فرد
حوزه مدیریت منابع انسانی کشور

مهارت ها**Skills**

۳

تفکر و برنامه ریزی علمی قبل از اجرای پروژه ها،
مدیریت علمی و اجرای هوشمندانه پروژه ها و برنامه های طراحی شده،
انعطاف در مورد تغییرات برنامه ها

مهارت ها**Skills**

۴

تعامل فعال با ذی نفعان،
 جلب مشارکت فعال حرفه ای های منابع انسانی،
 مشارکت با سازمان ها و بنگاه های اقتصادی موفق در حوزه منابع انسانی

۵۳

مهارت ها**Skills**

۵

بازبودن نسبت به ایده ها و تفکرات جدید،
 نوآوری مستمر برای تولید محصول، خدمت و یا مدل های جدید

۵۴

استراتژی
Strategy

۵۵

استراتژی
Strategy

- ۱- ارتقاء جایگاه مرجعیت حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در کشور
- ۲- تولید و انتقال دانش و تجربه‌های موفق مدیریت منابع انسانی
- ۳- ارتقاء سرمایه اجتماعی و انسانی انجمن
- ۴- تقویت ارتباط با نهادها و مجتمع داخل کشور
- ۵- تقویت ارتباطات بین الملل

۵۶



۵۷

سيستم ها

Systems

- ۱- طراحی و استقرار سیستم مکانیزه مدیریت فرآیندها **BPMS**
- ۲- طراحی و استقرار شبکه ارتباط با ذی نفعان به صورت **ICT Based**
- ۳- طراحی و استقرار نظام ارزیابی شبکه همکاران و پیمانکاران
- ۴- طراحی و استقرار نظام ارزیابی شاخص های کلیدی عملکرد **KPI** انجمن
- ۵- طراحی و استقرار نظام حکمیت قراردادها توسط انجمن
- ۶- طراحی نظام بازاریابی، تبلیغات، فروش و برندینگ انجمن
- ۷- طراحی نظام تأمین مالی و مشارکت ها
- ۸- طراحی نظام مسئولیت اجتماعی انجمن
- ۹- طراحی و استقرار نظام مدیریت جامع پروژه

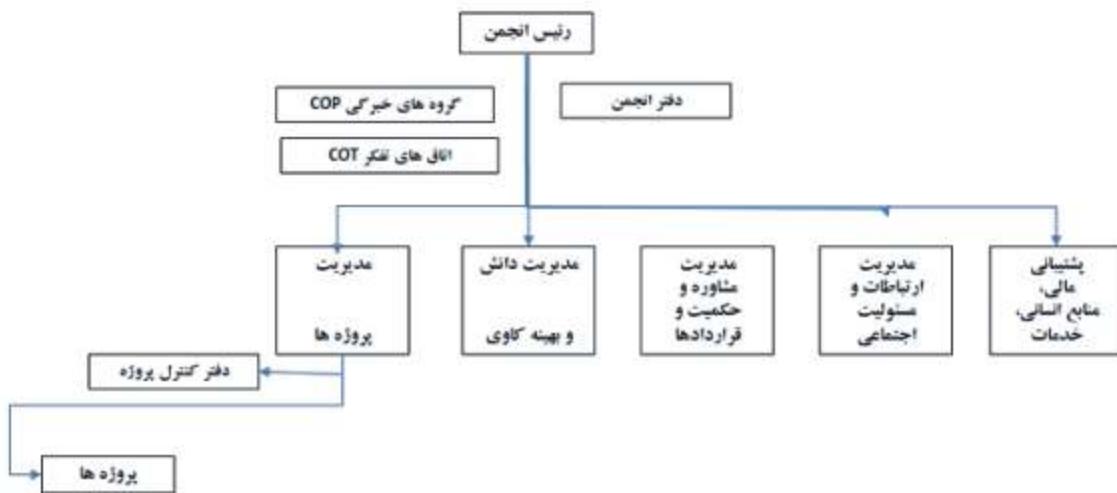
۵۸



۵۹

ساختار سازمانی

Structure



۶۰

سرمایه انسانی***Staff***

۶۱

سرمایه انسانی**Staff**

- ۱- واحدهای ستاد انجمن در قالب قراردادهای تمام وقت سالانه
- ۲- مشاوران و مدرسان در قالب قراردادهای خرید خدمت
- ۳- مدیران پروژه ها در قالب قراردادهای پروژه
- ۴- اتاق های تفکر و گروه های خبرگی در قالب قراردادهای ساعتی و جلسه ای

۶۲



۶۳

سبک رهبری Style of Leadership

توسعه سبک پیوندجویانه به عنوان سبک اول مناسب انجمن

همراه با سبک مشارکتی در حوزه های دانشی

(از میان سبک های آرمانی، مربی گری، پیوندجویانه، مشارکتی، پیشتازی و آمرانه)

۶۴



انجمن مدیریت مهندسی انسانی ایران

