

اعطای جوایز هشتمین دوره

جایزه عالی منابع انسانی

دوره کنفرانس توسعه منابع انسانی که در روز یکشنبه مورخ ۲۳ آبان ماه هر سال جاری در سالن بین المللی برج میلاد برگزار شد و از مقامات رده بالای کشوری دریافت داشتند.

دبیرخانه جایزه عالی منابع انسانی دریافت این جوایز را به سازمان‌های برتر تبریک گفته و اعلام داشت علاقمندان می‌توانند گزارش تصویری مربوطه به هشتمین دوره جایزه عالی منابع انسانی را در سایت انجمن به آدرس WWW.HRMSociety.ir مشاهده فرمایند.

نتایج ابتدا در کمیته هماهنگی منتخب داوری مورد بررسی قرار گرفته و سپس در کمیته علمی و داوری جایزه که متشکل از اساتید خبره و خوش نام حوزه منابع انسانی کشور است مورد بررسی مجدد قرار گرفته و نتایج آن اعلام.

در این دوره جایزه ۲ سازمان موفق به اخذ نشان برنزی ۳ ستاره، ۵ سازمان موفق به اخذ تقدیرنامه ۴ ستاره، ۷ سازمان تقدیرنامه ۳ ستاره، ۶ سازمان تقدیرنامه دو ستاره و ۶ سازمان موفق به اخذ گواهینامه عالی منابع انسانی شدند که مدیران عامل سازمان‌های برتر، لوح یادبود و جوایز خود را در مراسم باشکوه در اولین روز دوازدهمین

در فرآیند هشتمین دوره جایزه عالی منابع انسانی، ۳۷ سازمان به طور کتبی به انجمن مدیریت منابع انسانی ایران حضور خود را اعلام کردند. که در مهلت مقرر ۲۶ سازمان به شرح زیر توانستند اظهارنامه خود را به موقع تحویل دبیرخانه جایزه عالی منابع انسانی داده و حوزه منابع انسانی آنها مورد ارزیابی قرار گرفت.

۲۶ تیم ارزیابی متشکل از ۲۶ ارزیاب ارشد و ۸۰ ارزیاب، کار ارزیابی سازمان‌ها را از شهریورماه سال جاری شروع کردند بعد از انجام ارزیابی‌های انفرادی، جلسات ترکیب، اجماع و در نهایت بازدید از محل "Site Visite" نتایج را اعلام کردند، این

سازمان‌های برتر هشتمین دوره جایزه عالی منابع انسانی

| ردیف | نام سازمان | سطح دریافت جایزه |
|------|--|--------------------|
| ۱ | شرکت اورند پیشرو | نشان برنزی ۳ ستاره |
| ۲ | شرکت ارتباطات سیار ایران | نشان برنزی ۳ ستاره |
| ۳ | شرکت پالایش گاز شهیدهاشمی نژاد | تقدیرنامه ۴ ستاره |
| ۴ | شرکت پالایش نفت بندر عباس | تقدیرنامه ۴ ستاره |
| ۵ | شرکت تحقیقاتی، مهندسی توفیق دارو | تقدیرنامه ۴ ستاره |
| ۶ | شرکت توزیع داروپخش | تقدیرنامه ۴ ستاره |
| ۷ | شرکت ساخت تجهیزات سپاهان (گروه مپنا) | تقدیرنامه ۴ ستاره |
| ۸ | شرکت ایران خودرو خراسان | تقدیرنامه ۳ ستاره |
| ۹ | شرکت داروسازی اکسیر | تقدیرنامه ۳ ستاره |
| ۱۰ | لابراتوارهای داروهای گیاهی طبیعت زنده (سینره) | تقدیرنامه ۳ ستاره |
| ۱۱ | شرکت تولید مواد اولیه داروپخش (تماد) | تقدیرنامه ۳ ستاره |
| ۱۲ | شرکت داروسازی شهید قاضی | تقدیرنامه ۳ ستاره |
| ۱۳ | شرکت داروسازی زهراوی | تقدیرنامه ۳ ستاره |
| ۱۴ | مؤسسه فرهنگی دیجیتال کلید طلایی جهان معاصر | تقدیرنامه ۳ ستاره |
| ۱۵ | شرکت توسعه صنعت و گسترش خدمات ایرانیان | تقدیرنامه ۲ ستاره |
| ۱۶ | شرکت به پخش | تقدیرنامه ۲ ستاره |
| ۱۷ | شرکت آنتی بیوتیک سازی ایران | تقدیرنامه ۲ ستاره |
| ۱۸ | شرکت شیمی دارویی داروپخش | تقدیرنامه ۲ ستاره |
| ۱۹ | شرکت اوزان | تقدیرنامه ۲ ستاره |
| ۲۰ | شرکت تجارت الکترونیکی ارتباط فردا | تقدیرنامه ۲ ستاره |
| ۲۱ | شهرداری منطقه ۲۱ تهران | گواهینامه |
| ۲۲ | شرکت طراحی و مهندسی صنایع انرژی (EIED) | گواهینامه |
| ۲۳ | شرکت توزیع نیروی برق شهرستان مشهد | گواهینامه |
| ۲۴ | شرکت مشتریان گلدریان | گواهینامه |
| ۲۵ | شرکت بازرگانی و خدمات پس از فروش همگام | گواهینامه |
| ۲۶ | شرکت تأمین نیروی انسانی و خدمات پشتیبانی بانک مسکن | گواهینامه |



شرکت اورند پیشرو
نائل به دریافت نشان برنز سه ستاره جایزه تعالی منابع انسانی



سالن همایشهای برج میلاد



شرکت ارتباطات سیار ایران
نائل به دریافت نشان برنز ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



نشان و تندیس های هشتمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی



شرکت پالایش نفت بندرعباس
نائل به دریافت تقدیرنامه ۴ ستاره تعالی منابع انسانی



اعطای نمادین: کیوان کیوانمرز نائل به دریافت گواهینامه حرفه ای سال ۹۵



شرکت تحقیقاتی، مهندسی توفیق دارو
نائل به دریافت تقدیرنامه ۴ ستاره تعالی منابع انسانی



اعطای نمادین: مزگان ظریف رفتار نائل به دریافت گواهینامه حرفه ای سال ۹۵



شرکت ایران خودرو خراسان
نائل به دریافت تقدیر نامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت ساخت تجهیزات سپاهان (گروه مینا)
نائل به دریافت تقدیر نامه ۴ ستاره تعالی منابع انسانی



لابراتوارهای داروهای گیاهی طبیعت زنده (سینره)
نائل به دریافت تقدیر نامه سه ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت توزیع دارو بخشن
نائل به دریافت تقدیر نامه ۴ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت تولید مواد اولیه دارو بخشن (تماد)
نائل به دریافت تقدیر نامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت پالایش گاز شهید هاشمی نژاد
نائل به دریافت تقدیر نامه ۴ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت داروسازی شهید قاضی
نائل به دریافت تقدیر نامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت داروسازی اکسیر
نائل به دریافت تقدیر نامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت آنتی بیوتیک سازی ایران
 نائل به دریافت تقدیر نامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت داروسازی زهراوی
 نائل به دریافت تقدیر نامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت به پخش
 نائل به دریافت تقدیر نامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی



موسسه فرهنگی دیجیتال کلید طلایی جهان معاصر
 نائل به دریافت تقدیر نامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت اوزان
 نائل به دریافت تقدیر نامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت تجارت الکترونیکی ارتباط فردا
 نائل به دریافت تقدیر نامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت توسعه صنعت و گسترش خدمات ایرانیان
 نائل به دریافت تقدیر نامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت شیمی دارویی دارویچی
 نائل به دریافت تقدیر نامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت طراحی و مهندسی صنایع انرژی EIED
نائل به دریافت گواهینامه تعالی منابع انسانی



شرکت تأمین نیروی انسانی و خدمات پشتیبانی بانک مسکن
نائل به دریافت گواهینامه تعالی منابع انسانی



شهرداری منطقه ۲۱
نائل به دریافت گواهینامه تعالی منابع انسانی



شرکت بازرگانی و خدمات پس از فروش همگام
نائل به دریافت گواهینامه تعالی منابع انسانی



شرکت مشتریان گلدیوران
نائل به دریافت گواهینامه تعالی منابع انسانی



شرکت توزیع نیروی برق شهرستان مشهد
دریافت گواهینامه تعالی منابع انسانی

برگزاری هفتمین دوره آزمون گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی



هفتمین دوره آزمون گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی برای ۱۲ نفر از داوطلبان ساعت ۹ صبح روز پنجشنبه ۲۸ بهمن ماه ۱۳۹۵ در مرکز مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی برگزار شد. در این آزمون پنج نفر در سطح کارشناسی، چهار نفر در سطح مدیران میانی و سه نفر در سطح مدیر ارشد منابع انسانی شرکت کردند که پذیرفته شدگان در این آزمون به پانل تخصصی دعوت و در صورت قبولی موفق به اخذ گواهینامه سطح مربوطه خواهد شد. شایان ذکر است این آزمون‌ها به صورت گروهی و اختصاصی برای شرکت‌های بزرگ و متوسط در محل آن سازمان‌ها نیز قابل اجرا می‌باشد و داوطلبان می‌توانند با دبیرخانه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با شماره ۰۲۱۸۸۸۰۷۹۰۸ تماس حاصل فرمایند.

مساعدهت‌های اعضای محترم برای خرید واحد اداری انجمن

پیرو درخواست انجمن از اعضای محترم برای اخذ کمک‌های مالی جهت خرید واحد اداری باستحضار می‌رساند که تاکنون اعضای حقیقی و حقوقی انجمن کمک‌های نقدی خود را به حساب انجمن واریز نموده‌اند. ضمن تشکر مجدد از اعضای که در این اقدام ماندگار مشارکت کردند، منتظر اقدام سایر اعضای محترم هستیم.

شماره حساب انجمن ۷۳۵۳۶۰۵۹۸۱ با شماره شبای ۷۳۵۳۶۰۵۹۸۱ و همچنین شماره کارت ۶۱۰۴-۳۳۷۷-۶۴۵۸-۷۵۱۳ به نام آقایان مسعود همایونفر و عباس غفاری آماده دریافت این کمک هاست.

برای دریافت اسامی اعضای حقوقی و حقیقی که مساعدت کردند می‌توانید به سایت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به آدرس: WWW.HRMSociety.ir مراجعه نمایید.

مساعدهت سازمان‌های عضو حقوقی برای خرید واحد اداری انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

| ردیف | نام سازمان |
|------|--|
| ۱ | اورند پیشرو |
| ۲ | لابراتوارهای داروهای گیاهی طبیعت زنده |
| ۳ | شرکت سایپا یدک |
| ۴ | شرکت رادمردان صنعت |
| ۵ | شرکت گروه مالی بانک مسکن |
| ۶ | شرکت مدیریت پروژه های نیروگاهی ایران(مپنا) |
| ۷ | شرکت مهندسی موادکاران جاهد نوآور |
| ۸ | شرکت مهندسی و پشتیبانی البرز توربین |
| ۹ | شرکت مهندسی و ساخت لکوموتیو مپنا |
| ۱۰ | شرکت احداث و توسعه ریلی مپنا |
| ۱۱ | شرکت تعمیرات و توسعه بهره برداری ریلی مپنا |
| ۱۲ | شرکت احداث و توسعه پروژه های ویژه مپنا- توسعه ۳ |
| ۱۳ | شرکت احداث و توسعه نیروگاه های مپنا- توسعه ۱ |
| ۱۴ | شرکت احداث و توسعه نیروگاه های سیکل ترکیبی مپنا- توسعه ۲ |
| ۱۵ | شرکت مهندسی مشاور مونکو ایران |
| ۱۶ | شرکت نصب نیرو |
| ۱۷ | شرکت نیرپارس |
| ۱۸ | شرکت حفاری مپنا- نورکیش |
| ۱۹ | شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا |
| ۲۰ | شرکت بهره برداری و تعمیراتی مپنا |
| ۲۱ | شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا(پارس) |
| ۲۲ | شرکت مهندسی و ساخت برق و کنترل مپنا(مکو) |
| ۲۳ | شرکت پرسو الکترونیک رادمهر |
| ۲۴ | تعاونی خاص ایران خودرو |
| ۲۵ | سازمان مدیریت صنعتی |
| ۲۶ | شرکت کاشی کاژه |
| ۲۷ | شرکت گواه |



| | |
|----------------------------------|----|
| ایران خودرو | ۲۸ |
| شرکت تجارت الکترونیک ایران خودرو | ۲۹ |
| ایساکو | ۳۰ |
| مهر کام پارس | ۳۱ |
| شرکت خودرو سازی خزر | ۳۲ |
| ایران خودرو دیزل | ۳۳ |
| شرکت کاشی کاژه | ۳۴ |
| سازه گستر سایپا | ۳۵ |
| شرکت کیسون | ۳۶ |

مساعادت اعضای حقیقی برای خرید واحد اداری انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

| نام افراد | ردیف |
|------------------------|------|
| معصومه مرادی ثابت قول | ۱ |
| سید مسعود همایونفر | ۲ |
| محسن صابری | ۳ |
| مسعود ابراهیمی جمارانی | ۴ |
| محمد رضا انتظاری مقدم | ۵ |
| حمید رحمتیان | ۶ |
| علی نورالهی | ۷ |
| ذبیح اله هاشمی | ۸ |
| ایوب موحدزاده | ۹ |
| آرمین خوشوقتی | ۱۰ |
| بابک داوودیان | ۱۱ |
| احمد بذلی | ۱۲ |
| مریم گلچین پور | ۱۳ |
| عباس غفاری | ۱۴ |
| موسی بیات | ۱۵ |
| علی اکبر مراد عباسی | ۱۶ |
| اصغر یوسف پور | ۱۷ |
| جمیل جلیلیان | ۱۸ |
| فرزانه نادرپور | ۱۹ |
| عبداله عظمت | ۲۰ |
| جمشید بیژنی | ۲۱ |
| عزیزاله میردار | ۲۲ |

■ تعدادی از اعضای محترم نسبت به واریز کمک‌های خود اقدام ولی مشخصات خود را به دبیرخانه انجمن اعلام نکرده‌اند، و لذا درخواست می‌گردد نسبت به اعلام مبلغ واریزی به دبیرخانه انجمن اقدام نموده تا در فهرست اسامی قرار گیرد.

شرایط عمومی بازار کار، به ویژه در حوزه‌های کاملاً تخصصی، دانش بنیان و فناورانه متحول شده و به نظر می‌رسد با حضور وسیع‌تر شرکت‌های خارجی و توسعه همکاری‌های بین‌المللی، جذب و نگهداری نیروهای ماهر با چالش‌های جدی مواجه گردد. گزارش سال ۲۰۱۶ مجمع جهانی اقتصاد، در بین ۱۳۸ کشور جهان، رتبه کشورمان را برای ظرفیت نگهداری استعدادها ۱۲۲ و برای ظرفیت جذب استعدادها رتبه ۱۲۶ ام اعلام کرده است که در جای خود قابل تامل است.

طی این سالها، قوانین و مقررات کار، همواره از چالش‌های عمده به شمار می‌رفته است، تلاش‌های فراوان و پراکنده‌ای که برای اصلاح آنها صورت پذیرفته، کمتر به توفیق نایل آمده است، و در بسیاری از موارد برنامه‌های سازمانها را تحت تاثیر جدی خود قرار می‌دهد. مدیران منابع انسانی چاره‌ای جز شناخت دقیق آنها و تنظیم روابط کار ندارند، چرا که در غیر اینصورت با مشکلات فراوانی مواجه می‌شوند.

ظرفیت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی طی دو دهه اخیر افزایش شدیدی داشته است. دانش‌آموختگان رشته‌های دانشگاهی فاقد مهارت‌های لازم برای برآورده کردن نیازها و الزامات شغلی هستند، از سویی دیگر داشتن مدرک دانشگاهی، مانعی برای پذیرفتن بسیاری از مشاغل شده است، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان بر فاقدين مدارک دانشگاهی فزونی گرفته است. مدیران منابع انسانی، عموماً نمی‌توانند نیازهای دانشی و مهارتی خود را از بازار کار تامین کنند، آنها باید نیروهای جدید و قدیمی خود را به شیوه‌های مناسب آموزش دهند تا کارآمدی و اثربخشی لازم را داشته باشند. فقدان نظام آموزشی مهارتی مناسب، هزینه‌های زیادی را بر شرکت‌ها تحمیل می‌کند. گزارش اشاره شده، رتبه کشورمان را در بین ۱۳۸ کشور، برای میزان آموزش کارکنان ۱۲۱ و برای

کیفیت مدرسه‌های مدیریت ۹۰ اعلام می‌کند.

به نظر می‌رسد که ترویج و حمایت از برنامه‌های توسعه مدیریت در تمامی بخش‌ها اعم از دولتی و خصوصی، طراحی و اجرای برنامه‌هایی برای ترویج قانون‌گرایی، پای بندی به ارزش‌ها، درستی و اصول اخلاقی، و اصلاح رفتارهای مبتنی بر تباهی، و مبارزه با فساد اداری و مالی در تمامی شئون اجتماع نیز از جمله برنامه‌های حائز اهمیت در حوزه مدیریت منابع انسانی است؛ گزارش اشاره شده رتبه ۸۰ ام را برای رفتار اخلاقی بنگاه‌های کشورمان اعلام کرده است.

توجه جدی سیاست‌گذاران، مسئولان و مدیران منابع انسانی به نظام جبران خدمات با توجه به شایستگی‌ها و عملکرد کارکنان و در نظر داشتن معیارهای مرتبط با سلامت و معیشت آنها و تلاش برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی و استحکام خانواده‌ها از دیگر برنامه‌های ضروری در حوزه مدیریت منابع انسانی است.

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران تلاش داشته است تا به ابعاد مختلف حرفه مدیریت منابع انسانی بپردازد و در این رابطه طرح صدور گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی را طراحی و به اجرا گذاشته است که پایه اصلی نظام تایید صلاحیت مدیران و متخصصین منابع انسانی را تشکیل می‌دهد. بی شک اجرای این طرح می‌تواند به تربیت نیروهای متخصص و ماهر برای تصدی مشاغل مرتبط با منابع انسانی در شرکت‌ها بپردازد و خلاء مهارتی که امروزه شرکت‌های ما با آن مواجه هستند را مرتفع سازد و آینده شغلی آنها را تضمین نماید. این طرح از دو جنبه حائز اهمیت است، اول آنکه مسیر روشنی را برای توسعه، توانمند سازی و ارتقاء حرفه‌ای متخصصان منابع انسانی تعریف می‌کند که می‌تواند آینده شغلی رو به رشدی را برای آنها برارمغان بیاورد، و دوم آنکه در انتخاب و استخدام

مدیران منابع انسانی توانمند به مدیران عامل شرکت‌هایی که در جستجوی یک مدیر شایسته هستند، کمک می‌کند تا از بین دارندگان این گواهی نامه فرد مناسب و مورد نظر خود را انتخاب کنند؛ و این هر دو، نقش مهمی را در جهت ساماندهی بازار کار متخصصان منابع انسانی می‌توانند ایفا نمایند.

در برنامه جدیدی که اخیراً توسط انجمن طراحی شده است، مدیران ارشد منابع انسانی سازمانها که از سابقه درخشانی در حوزه مدیریت منابع انسانی برخوردارند می‌توانند بر اساس رویه جدیدی که تدوین و اعلام عمومی شده است، بدون لزوم حضور در آزمون کتبی، در طرح صدور گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی، در سطح مدیریت ارشد شرکت کنند. این اقدام، ضمن اینکه نوعی تقدیر و ارج گذاشتن بر سالها تلاش پر ارزش این عزیزان به شمار می‌آید، تشویق به حضور گسترده تر و توسعه دامنه طرح صدور گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی و زمینه‌ای برای معرفی وسیع تر مدیران و رهبران مجرب و فرهیخته منابع انسانی به جامعه مدیریتی کشور نیز محسوب می‌شود. امید می‌رود که این برنامه مورد استقبال واقع شود.

در چارچوب توسعه برنامه‌های مشارکت دولت و بخش خصوصی و استفاده از مدل‌های نوینی که امروزه در تمامی کشورها، برای کوچک سازی دولت‌ها و بهره برداری بیشتر از مشارکت آحاد مردم و نهادهای غیر دولتی بکار گرفته می‌شود، انتظار می‌رود فعالیت‌هایی که برعهده دولت و سازمان‌های دولتی است به نهادهای حرفه‌ای و تخصصی غیر دولتی واگذار شود؛ انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، به عنوان ایفاگر نقش حلقه واسط بین آحاد جامعه مدیریتی کشور و نهادهای دولتی، با تکیه بر تجرب حاصل از طراحی و اجرای برنامه‌های موفق طی بیش از یک دهه گذشته، آماده پذیرش مسئولیت‌های جدید و اجرای برنامه‌های

در سازمانها، یک برنامه استراتژیک به شمار می‌رود، با این هدف که رهبران آینده، بتوانند حافظ پایداری سازمان در بلند مدت باشند.

در شرایط گذار از دوران سخت اقتصادی و در آستانه غلبه بر چالش‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی، و رو آوردن به دوران رونق اقتصادی، مدیران منابع انسانی نقش مهمی را بر عهده دارند. آنها باید تغییرات را مدیریت کنند، به شایستگی رهبران سازمان برای ایفای نقش‌های رهبری در عبور از تنگناها و گذرگاه‌های دشوار، توجه داشته باشند و با دستاوردهای کلیدی عملکرد خود، نشان دهند که برای سازمان ارزش خلق می‌کنند و شریک استراتژیک سازمان هستند.

چالش‌هایی است که مدیران منابع انسانی با آن مواجه هستند، و در همین ارتباط است که برنامه‌های توسعه رهبری نیز از اهمیت خاصی برخوردار می‌شود.

مدیران منابع انسانی با این تقاضای جدی روبرو هستند که باید ساختارها، فرایندها و نوع نگرش و فرهنگی را در سازمان ایجاد و مستقر کنند که بر اساس آن، بهترین افراد انتخاب شده و به کار گمارده شوند و رهبران آینده سازمان پرورش یابند. امروزه برای اطمینان از اینکه بهترین و مناسبترین کارکنان حفظ شوند، فرهنگ سازمانی، بهترین عملکردها را حمایت کند و مدیران، شایستگی‌های لازم را برای ایفای نقش‌های رهبری آینده سازمان، در اختیار داشته باشند، توسعه رهبری

توسعه مدیریت در سطح ملی، به ویژه در حوزه مدیریت منابع انسانی است. زمینه‌های فراوانی برای این همکاری‌ها وجود دارد که مشارکت و همکاری در صدور گواهی‌نامه حرفه‌ای منابع انسانی، می‌تواند آغازگر اجرای این برنامه‌های مشترک باشد.

فراز و فرودهای اقتصادی و پیشرفت‌های قابل توجه در عرصه‌های مختلف اعم از فناوری‌های نوین و علوم مدیریتی، باعث بروز تغییرات متعدد، متنوع و سریعی می‌شود که مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها را در گستره وسیعی تحت تاثیر قرار می‌دهد. برای انطباق با این تغییرات محیطی، مدیریت تغییر، که از جمله نقش‌های مهم مدیران منابع انسانی است، یکی از مهم‌ترین

۱۴ دوره آموزش تخصصی برای ایران خودرو برگزار شد



در ادامه برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی انجمن برای سازمان‌های متقاضی، انجمن مدیریت منابع انسانی ۱۴ دوره آموزشی را برای شرکت ایران خودرو برگزار کرده است. به گزارش «سخن انجمن»، معاونت منابع انسانی و امور آموزش شرکت ایران خودرو به منظور ارتقا سطح دانش و مهارت مدیران، روسا و کارشناسان واحدهای مختلف خود، برگزاری دوره‌های تخصصی مختلفی را از انجمن درخواست کرد. انجمن نیز هشت دوره آموزش تخصصی در قالب ۱۴ کلاس را از آبان ماه ۹۵ آغاز کرده که تا بهمن ماه سال جاری ادامه داشت.

دوره) در روز ۲۲ دی ماه.
* دو دوره ارتباطات اثربخش با حضور دکتر عبدالرضا حافظی (مدرس دوره) در روزهای ۲۹ دی ماه و ۶ بهمن ماه.
دوره مدیریت تغیر با حضور دکتر عبدالرضا حافظی (مدرس دوره) در روز ۱۳ بهمن ماه.
* دو دوره مدیریت رفتار سازمانی با حضور دکتر بهروز قلیچلی (مدرس دوره) در روزهای ۲۴ آذرماه و ۲۷ بهمن ماه.
انجمن مدیریت منابع انسانی ایران آمادگی دارد دوره‌های آموزشی متنوعی را با محوریت مدیریت منابع انسانی برای سازمان‌های متقاضی با شرایط ویژه و با حضور استادان با تجربه برگزار کند. برای کسب اطلاع بیشتر می‌توانید با شماره ۰۲۱۸۸۸۰۷۹۰۸ دبیرخانه انجمن تماس حاصل فرمایید.

■ عناوین دوره‌های آموزشی برای شرکت ایران خودرو به شرح زیر است:
* سه دوره خلاقیت و نوآوری با حضور دکتر شهرام رحیمی (مدرس دوره) در روزهای ۲۲ و ۲۹ آبان ماه و ۲۰ بهمن ماه.
* دو دوره مدیریت منابع انسانی با حضور دکتر ابراهیم شیخ (مدرس دوره) در روزهای ۱۷ و ۳ آذرماه.
* دو دوره حل مساله و تصمیم‌گیری با حضور دکتر ابراهیم شیخ (مدرس دوره) در روزهای ۱ و ۸ دی ماه.
* یک دوره روانشناسی صنعتی با حضور دکتر دولتیار باستانی (مدرس دوره) در روز ۱۵ دی ماه.
* یک دوره مدیریت عمومی با حضور دکتر وحید بیگی (مدرس

مهم ترین مصوبه های پنجمین دوره هیات مدیره انجمن



اعضای هیات مدیره جدید انجمن از زمان انتخاب (تیر ماه ۹۵) تا کنون مطابق برنامه زمانبندی مصوب، ۱۴ جلسه تشکیل دادند و با حضور حداکثری آنها، تصمیمات کلیدی متعددی اتخاذ شده است.

به گزارش «سخن انجمن»، زمینه ها و مقدمات اجرایی مصوبه های پنجمین دوره هیات مدیره انجمن، که از تیرماه ۹۵ انتخاب شدند، از طریق دبیر انجمن فراهم شده و اقدامات لازم نیز صورت پذیرفته است. این مصوبه ها به شرح زیر است:

- تهیه و تدوین استراتژی های انجمن تا سال ۱۴۰۴ از طریق موسسه توسعه راه حل های منابع انسانی
- اقدام به خرید یک دستگاه آپارتمان با موقعیت اداری برای دفتر انجمن
- تهیه و تصویب اقدامات انجمن در دوازدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی
- راهبری اقدامات و برگزاری هشتمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی
- راه اندازی کانال تلگرام انجمن

انسانی (امکان حضور افراد با سابقه در حوزه HR که فاقد مدرک کارشناسی هستند در آزمون سطح کارشناسی و صدور گواهینامه برای مدیران ارشد با سوابق درخشان بدون اخذ آزمون) بررسی تاسیس دفتر نمایندگی انجمن در استان های یزد، اصفهان و قزوین

- بازنگری در اعضای شورای سیاستگذاری و هم اندیشی در راستای تحقق استراتژی های تدوین شده
- هماهنگی و حضور انجمن در نشست هیات اقتصادی بلژیک و ارایه قابلیت های انجمن از طریق سخنرانی
- اصلاح نظام گواهینامه حرفه ای منابع

ارتقا کیفی و برگزاری دوره تربیت ارزیاب تعالی منابع انسانی

در این دوره شرکت کنندگان با مباحث مدیریت منابع انسانی، مدل تعالی منابع انسانی، خودارزیابی سازمانی، نحوه تدوین اظهارنامه، منطق ارزیابی RADAR آشنا می شوند.

پس از برگزاری دوره سطح ویژه (۲) و اجرای آزمون ها از شرکت کنندگان مصاحبه به عمل آمده و افرادی که دوره را با موفقیت طی کردند به عنوان ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی انجمن در فرآیند ارزیابی سازمان های شرکت کننده در نهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی بهره گرفته می شود.

متقاضیان می توانند برای ثبت نام با شماره ۰۲۱۸۸۸۰۷۹۰۸ دبیرخانه انجمن تماس حاصل فرمایند.

نمود.

(الف) دوره مقدماتی (دو روز کامل) آشنایی با مدیریت منابع انسانی و مدل های تعالی منابع انسانی و منطق رادار (ب) دوره خود ارزیابی سازمان (یک روز کامل)

(ج) دوره تدوین اظهارنامه براساس مدل تعالی منابع انسانی (یک روز کامل) بطور اختیاری

(د) دوره تربیت ارزیاب ویژه جایزه تعالی منابع انسانی (دو روز کامل)

کار عملی با منطق رادار، جلسات انفرادی و ترکیب و اجماع Site Visit و ...

با شروع نهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران دوره تربیت ارزیاب سطح یک (مقدماتی) در ۱۲ و ۱۳ بهمن ماه سال جاری برگزار کرد.

بعد از برگزاری چندین دوره تربیت ارزیاب برای جایزه تعالی منابع انسانی و حضور حدوداً ۱۲۰۰ نفر در این دوره ها که در طول ۸ سال گذشته برگزار شد، با عنایت به تجربیات ارزشمند برگزاری دوره های قبل هیأت علمی و داوری جایزه مدل تعالی منابع انسانی برای ارتقاء سطوح کیفی داوطلبان ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی، برنامه دوره های تربیت ارزیاب به شرح ذیل مورد بازنگری قرار گرفت و لذا کلیه داوطلبان دوره های تربیت ارزیاب از این پس می بایست در دوره به شرح ذیل شرکت نموده و در صورت موفقیت در این دوره ها و مصاحبه پایانی به عنوان ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی شناخته شده و در فرآیند ارزیابی سازمان های شرکت کننده در فرآیند جایزه انجمن را یاری خواهند



باورهای پنج گانه یادگیری کارکنان

HR.Magazine May 2015

ترجمه: احمد فنایی پور

به عبارت دیگر سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی را به گونه‌ای طراحی و اجرا کنند که آموزش‌گیرندگان از لحاظ عاطفی، فکری و رفتاری کاملاً پذیرای مطالب آموزشی در فرآیند یادگیری باشند.

برنامه‌های آموزشی تجربه‌شده توسط کارکنان را ارزیابی و به آنها کمک کنید به این باور برسند که زمان صرف شده برای آموزش آنها باعث متعالی شدن ارزش‌های فردی و سازمانی شده است.

باور شماره دو:

اگر به کارکنان کارآمد و توانمندمان، فرصت حضور در برنامه‌های یادگیری را پیشنهاد کنیم آنها می‌پذیرند و محل کار را ترک می‌کنند.

این یک ترس و نگرانی معمول در اغلب کارفرمایان است، اما رویداد ناخوشایند واقعی هنگامی اتفاق می‌افتد که کارکنان برتر آنها سازمان را برای همیشه ترک کنند. کارکنان هنگامی سازمان را ترک می‌کنند که فرصت ارائه نوآوری‌ها، تمرین و تجربه کردن ایده‌های جدید به آنها داده نشود. پرسش اساسی این است «آیا محیط و فضای کار برای یادگیری ارزش قائل است؟»

سیلیکون ولی «Silicon Valley» یک نمونه کامل از چنین فضایی است که سازمان‌ها به شکل تمام وقت در حال یادگیری هستند. کسب و کارها بر نوآوری و رقابت تمرکز کرده‌اند و فرهنگ‌های سازمانی برای یادگیری، ارزش زیادی قایل

ارزش‌های فرهنگ یادگیری می‌توانند نقش حیاتی و موثر در اجرا و توسعه برنامه‌های یادگیری در سازمانهایشان داشته باشند. در زیر پنج باور درباره یادگیری و دیدگاه‌هایی مبین واقعیت‌های مرتبط با آنها مطرح شده‌اند. آیا این موارد در مورد سازمان شما صدق می‌کنند؟

باور شماره یک:

کارکنان ما برای شرکت در برنامه‌های یادگیری وقت ندارند، به ویژه اگر این برنامه‌ها آنها را از کار منفک کند.

رهبرانی که مسئولیت‌های زیادی دارند به شما خواهند گفت که آنها بسیاری از آموزه‌ها را هنگامی می‌آموزند که فرصت دارند به وظایف، چالش‌ها و ارزش‌هایشان فکر کنند. رها شدن از کارهای روزمره و تجربه کردن ایده‌های جدید، ارزش زیادی دارند اما بمباران ممتد اطلاعات، دریافت نامه‌ها، شنیدن پیام‌های صوتی و شرکت در جلسه‌های کاری در هنگام کار، موجب اختلال در امر یادگیری کارکنان می‌شود.

محققان دانشگاه کالیفرنیا اذعان داشته‌اند که مزاحمت‌های مذکور در زمان یادگیری حتی باعث صدمه زدن به حافظه کوتاه‌مدت کارکنان می‌شود. تجربه نشان داده است بهترین و قوی‌ترین انتقال آموزه‌ها زمانی صورت می‌گیرد که آموزش‌گیرنده کاملاً درگیر فرآیند یادگیری باشد، بنابراین برنامه یادگیری موثر باید هم برای قلب و مغز و هم برای پای انسان طراحی شده باشد.

بیست و پنج سال پیش پیتر سنچ (Peter Senge) استاد دانشگاه MIT (Massachusetts Institute of Technology)، بنیانگذار و رئیس انجمن یادگیری سازمانی، اولین محقق و دانشمندی بود که درباره مفهوم «یادگیری سازمانی» و اهمیت فوق‌العاده یادگیری برای کسب و کار صحبت کرد. او گفت: ما از طریق یادگیری، درکمان را نسبت به جهان و نحوه ارتباط و تعامل با آن را بازنگری می‌کنیم و ظرفیت خلاقیت خود را توسعه می‌دهیم. البته یادگیری نمی‌تواند به سازمان‌هایی که برای استفاده از فرصت‌ها، سازماندهی مجدد نشده‌اند کمک زیادی کند.

اغلب، یادگیری زمانی تحقق می‌یابد که در یک سازمان تغییرات شگرفی اتفاق افتد و یارهربان موقعیت‌شناس آن برای کشف عواملی که باعث رکود و کساد کسب و کار می‌شوند، وقت و انرژی زیادی صرف کنند. هنوز بسیاری از سازمان‌ها در حال بررسی چگونگی پرداختن به چالش‌هایی هستند که پیچیدگی‌های فزاینده اقتصاد جهانی، پیشرفت‌های تکنولوژی و فرصت‌های نامطلوب برای آنها به وجود آورده‌اند که این موارد و نظایر آن باعث ساختن فرهنگ یادگیری در سازمان‌ها می‌شوند. هر چند ایجاد چنین محیطی به خاطر دشواری‌های زیاد آن سخت‌تر از تحمل فضای کنونی کسب و کار نیست.

متخصصان منابع انسانی با تبیین

هستند و از آن حمایت می‌کنند، این یک مزیت رقابتی است.

کارکنانی که محل کار را برای آموزش مدتی ترک می‌کنند، تعلق خاطر بیشتری به سازمان خود پیدا می‌کنند، زیرا نه تنها از لحاظ فکری و دانشی غنی‌تر و دارای اطلاعات ارزشمندتری می‌شوند، بلکه نتایج حاصل از بهبود نگرش و طرز تفکر آنها نیز برای سازمان مفید است.

باور شماره ۳:

موثر بودن، یادگیری بایستی موثر و کاربردی باشد نه تئوری محض.

یادگیری موثر، هر دو جنبه نظری و عملی را پوشش می‌دهد، سازمان‌ها باید بخش عملی یادگیری را غنیمت شمرده و این فرصت را در اختیار آموزش‌گیرندگان برای به کارگیری مبانی نظری مبتنی بر شواهد تجربی و عملی قرار دهند. کارکنان خواهان یادگیری هستند زیرا آنها برای چالش‌های روزمره طبیعی است که مشتاق آموختن باشند. متخصصان منابع انسانی باید متناسب با این دوگانگی، فرایند یادگیری آنها را برنامه ریزی و اجرا کنند. اگر مبانی نظری مباحث آموزش بسیار ساده انکارانه یا بیش از اندازه خشک و بی روح باشد با عدم استقبال آموزش‌گیرندگان مواجه شده و باعث می‌شود که آنها فرایند یادگیری را ترک کنند.

امروزه رهبر بودن در یک کسب و کار جهانی رسالتی ترسناک است و بودن در محیطی که به توسعه و عمق بخشیدن به درک و فهم ما از واقعیت‌های کسب و کار کمک کند و این که چه کارهایی در رابطه با آنها انجام دهیم، هم شوق‌انگیز و هم مهیج است.

تصمیم‌گیری بر پایه مبانی نظری، بری مثال چنانچه تعداد تصمیم‌هایی که رهبران سازمان‌ها در هر روز اتخاذ می‌کنند را مورد بررسی قرار دهیم و درباره چگونگی اخذ هر یک از این تصمیم‌ها تحقیق کنیم، سرآغازی است بر توسعه درک و فهم ما از نقش افرادی که عملاً در هر یک از این تصمیم‌ها ایفا می‌کنند. این موارد، حاصل عملکرد یک کلاس درس پویا و فعال است و بسیار شگفت‌انگیز است هنگامی که کارکنان به تدریج و با استفاده از شواهد و مدارک می‌آموزند

که چگونه تصمیم‌هایشان را اتخاذ کنند. بنابراین هر یک از آنها با یک تجربه عملی کلاس را ترک می‌کنند و تصمیم‌گیری بعدی آنها بدون شک آگاهانه‌تر خواهد بود.

باور شماره ۴:

کارکنان می‌آموزند که چگونه بهترین تصمیم‌های مقتضی را سریعاً اتخاذ کنند، زیرا آنها نگران این مطلب نیستند که ممکن است تصمیم‌هایشان در نزد همکارانشان احمقانه به نظر برسد.

انتقال تجربیات مرتبط با یادگیری به آموزش‌گیرندگان در کلاس‌های درس و در حین کار این امکان را به آنان می‌دهد تا بتوانند از این آموزه‌ها در هنگام یادگیری به طور فعال استفاده کنند. در میان مدیران اجرایی اعتقاد ظریفی مطرح است که اغلب گفته نمی‌شود مبنی بر این که آنها چیزهای زیادی را از دست خواهند داد. اگر نشان دهند که هنوز چیزهایی را بایستی بیاموزند. مونیکا گرات (Monica MC Grath) معاون دانشکده آموزش مدیریت اجرایی وارتون آرستی (Wharton Aresty Institute)، در مقاله‌ای سوء برداشت‌های متداول درباره آموزش‌های سازمانی و چگونگی تفهیم آنها را مورد بحث و بررسی قرار داده و می‌گوید: ما یک گروه از مدیران ارشد اجرایی را در یک کلاس گردهم می‌آوریم که اغلب آنها با تصورات و خودپسندی‌هایشان در این کلاس حاضر می‌شوند. اما من اغلب تعجب می‌کنم که چگونه دوره‌های آموزشی مشهوری نظیر دوره‌های فراگیر و همگانی آنلاین با بزرگسالانی برگزار می‌شود که اغلب آنها با بی‌میلی در آنها حضور یافته‌اند تا مشخص شود که چقدر نمی‌دانند.

پرسش‌های زیادی در رابطه با اثر بخش بودن دوره‌های آنلاین مطرح است، مطالعات و بررسی‌ها دانشگاه‌ها و واروارد و ام‌آی‌تی نشان می‌دهد که فقط ۵ درصد از ۸۴۱۶۰۰ نفری که در دو سال گذشته در این دوره‌ها ثبت نام کرده بودند، موفق به تمام کردن دوره و دریافت مدرک مربوطه شده‌اند. در حالی که ممکن بود آنها به طور مناسب و دور از محیط کارشان مطالب مربوطه را فراگیرند و باعث کاهش ناراحتی‌ها و مشکلات اولیه آنها شود. دوره‌های آموزشی فراگیر و همگانی آنلاین

به فراگیری از دیگران و تاثیرپذیری از یک رویکرد خاص برای هدایت و رهبری اعتنائی ندارند. یک دوره آموزشی آنلاین که خوب طراحی شده است، تعامل و همکاری متقابل بین گروه‌های آموزش‌گیرنده و هیئت علمی دوره را در برنامه ریزی لحاظ می‌کند.

باور شماره ۵:

برای تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده، ما نیاز به ابتکار عمل داریم. در بسیاری از سازمان‌ها، تعداد زیادی طرح‌های ابتکاری جدید همراه با آخرین روش‌های آموزشی برنامه ریزی و اجرا می‌شوند. یادگیری چیزی نیست که در قالب یک برنامه در سازمان نهادینه شود بلکه بخشی از فرهنگ سازمانی است که بایستی هر روز به آن پرداخته شود. فکر کردن به این که کسی بتواند نقش خطیر رهبری را بدون درس گرفتن از اشتباهات خودش و پذیرش ایده‌های جدید، خوب ایفا کند، اندیشه‌ای کوتاه نظرانه است. رهبران از تجربیاتشان درس‌های زیادی می‌گیرند که به تفضیل در کتاب *The Lessons Of Experience: How Successful Executives Develop On The Job* که در سال ۱۹۸۸ چاپ و منتشر شده به آن پرداخته شده است. در این کتاب آمده است که یکی از دلایل عمده‌ای که مدیران نمی‌توانند در شغل خود تداوم داشته باشند این است که آنها آموزش و یادگیری را کنار گذاشته‌اند.

متخصصان منابع انسانی به عنوان کارشناسان خبره مدیریت استعداد بایستی الگوهای یادگیری و باشند و در ساختن فرهنگ سازمانی طوری عمل کنند که کارکنان بفهمند که آموختن ارزش زیادی و پاداش به کسانی تعلق می‌گیرد که می‌آموزند.

سوزان مارتین (Suzan Martin) مدیر توسعه کارکنان شرکت گوگل (Google) می‌گوید:

مادر گوگل اعتقاد داریم که یادگیری یک رویداد نیست بلکه یک فرایند است که متضمن بازخورد، بازتاب و تمرین کردن مستمر است. یادگیری یک مقوله اجتماعی است یعنی ما از دیگران می‌آموزیم و به دیگران آموزش می‌دهیم.



منابع انسانی با کارکنان آموزش دیده حرفه‌ای تاثیر گذار می‌شود

یادگیری و بهره‌مندی علمی و تخصصی، خیلی مهم و پرفایده بوده است تا جایی که واقعا و به صراحت می‌توانم بگویم که ارتقای سازمانی، هیچ وقت صرفا به عنوان هدف اخذ گواهینامه حرفه‌ای، مدنظر نبوده است.

نبی زاده در ادامه سخنان خود با تاکید بر اینکه «دوره‌های آموزشی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران معمولا خیلی پرمحتوا و کاربردی هستند»، تصریح می‌کند: انجمن همواره از استادان خبره و متخصصان منابع انسانی کشور برای تدریس در دوره‌های آموزشی و به ویژه گواهینامه حرفه‌ای استفاده می‌کند؛ این یک مزیت محسوب می‌شود.

وی ادامه می‌دهد: ماایل هستیم به همکاران عزیز حوزه منابع انسانی در سراسر کشور تاکید کنم که با درک ضرورت حضور در دوره‌های آموزش حرفه‌ای واقعا بپذیریم این خود ما هستیم

که باید به حرفه و تخصص خودمان، ارزش و بهای ویژه را بدهیم؛ هر چقدر اطلاعات تخصصی روزآمد کارشناسان منابع انسانی شرکت‌ها و بنگاه‌ها، بیشتر و گسترده‌تر شود، و بر اساس همین سرآمدی در آموزش، بتوانیم حرفه‌ای عمل کنیم، یقیناً اهمیت واحد منابع انسانی هم در سازمان‌ها بیشتر می‌شود.

نبی زاده همچنین خطاب به همکاران و کارشناسان منابع انسانی اضافه می‌کند: مطمئن باشید برای اینکه بمانیم، باید حرفه‌ای کار کنیم. پس بیاییم کاری کنیم که واحد منابع انسانی به عنوان یک واحد حرفه‌ای عمل کند تا هر کسی به خود اجازه ورود به این واحد پراهمیت را ندهد. این امر مهم تنها با اخذ گواهینامه حرفه‌ای و عرضه کردن در سازمان‌ها، به خوبی قابل انجام است. البته یک بعد دیگر هم دارد که اقدامات و تبلیغات انجمن مدیریت منابع انسانی ایران است که می‌دانم عزیزان انجمن پیگیر هستند.



متأسفانه هنوز در خیلی سازمانها به منابع انسانی به عنوان اتاق ساعت یا کارگزینی نگاه می‌شود. با توجه به این نقیصه، برگزاری دوره‌های آموزشی و کسب گواهینامه حرفه‌ای، یک اقدام بسیار مثبت و موثر در بهبود جایگاه منابع انسانی است

در ادامه گفتگو با کارشناسان موفق به دریافت گواهینامه حرفه‌ای انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، «احسان نبی‌زاده» از شرکت ایران خودرو و یکی از دارندگان این گواهینامه حرفه‌ای به سئوالات «سخن انجمن» پاسخ داد و تاکید کرد: «برای ماندگار شدن در تخصص منابع انسانی، همه کارکنان باید در آموزش‌های حرفه‌ای حضور داشته باشند و حرفه‌ای کار کنند.»

نبی زاده در تشریح آشنایی خود با گواهینامه حرفه‌ای و شرکت در آزمون می‌گوید: سال ۸۹ در آزمون شرکت کردم و قبل از آن از طریق حضور در جلسه‌های انجمن و نیز کنفرانس منابع انسانی با گواهینامه حرفه‌ای آشنا شدم و ضرورت حضور در دوره‌های آموزش تخصصی و دریافت گواهینامه را درک کردم. این شروع یک اتفاق مثبت در زندگی حرفه‌ای‌ام بوده است. نتیجه این شد که علاوه

بر آموخته‌هایم، مطالعه کتاب‌های معرفی شده در سایت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران را هم شروع کردم و توانستم در آزمون گواهینامه حرفه‌ای موفق شوم.

وی ادامه می‌دهد: متأسفانه هنوز در خیلی سازمانها به منابع انسانی به عنوان اتاق ساعت یا کارگزینی نگاه می‌شود. با توجه به این نقیصه، برگزاری دوره‌های آموزشی و کسب گواهینامه حرفه‌ای، یک اقدام بسیار مثبت و موثر در بهبود جایگاه منابع انسانی است؛ البته این روندها باید تداوم داشته باشد و فراگیر شود.

نبی زاده همچنین در پاسخ به این سؤال که «دریافت گواهینامه حرفه‌ای، چه دستاوردهایی برای ارتقا و پیشرفت شغلی و یا رتبه و جایگاه شما در سازمان همراه داشته است؟» می‌گوید: محتوای آموزشی و مطالب آزمون گواهینامه، خیلی در روند و پیشبرد کارهایم در سازمان محل خدمتم تاثیر گذار بوده است. برای من همین فرایند

آینده منابع انسانی از نگاه دکتر «اولریچ»

نویسنده: Dan Schawbel

ترجمه: مهرا ن بهروز فغانی

پیشگامی جهانی منابع انسانی

من و گروه تحقیقاتی همراهم، حدوداً طی ۲۷ سال گذشته روی رقابت‌های موجود در حیطه منابع انسانی مطالعه کردیم و موفق شدیم اطلاعاتی درباره ۶۰ هزار فرصت وابسته شغلی در حوزه منابع انسانی گردآوری

کنیم؛ اینها شامل رقابت‌هایی می‌شد که به شهرت فردی یا افزایش عملکرد تجاری شرکت‌ها هم کمک می‌کرده است. پس می‌بینیم که رقابت بسیار شدید است؛ هم در درون حوزه منابع انسانی و هم در بین سوداگران تجارت جهانی برای به کارگیری (مدیران) منابع انسانی.

در آخرین جستجوهایمان متوجه شدیم براساس تحقیقات رسمی سازمان‌های جهانی، حوزه تخصصی حرفه منابع انسانی در فهرست معتبرترین حرفه‌ها قرار دارد. خوب این نتیجه بدست آمده، به ما نشان می‌دهد که برقراری رابطه‌ای درست و منطقی با راهبران تجارت، هم به فعالیت‌های مدیران منابع انسانی اعتبار می‌بخشد و هم اینکه تجارت چگونه می‌تواند گسترده تر و پرسودتر باشد.

ما همچنین دریافتیم که حرفه منابع انسانی در میان همه مشاغل کلیدی جهان، در حقیقت «راهبر عملکردهای تجاری سرآمدان بازار جهانی» است. یا بهتر بگوییم که آنها (مدیران و برنامه ریزان منابع انسانی) در واقع نوآوران، تنظیم کنندگان و سازمان دهندگان توانایی و حامیان فن آوری بازار هستند. با این نتایج، ما می‌توانیم با اطمینان از سرآمدی و تنومندی حرفه منابع انسانی در جهان و به ویژه تجارت جهانی صحبت کنیم. این حرفه باید در خیلی از اصناف و در همه سطوح جهانی شناخته شود و گسترش یابد.



طور مشخص درباره سمت و سو یا استراتژی آینده صحبت کنند. در همین حال، آنها باید براساس هوش و ذکاوت خودشان دریابند جایی و مکانی باید صحبت کنند که از اثربخشی سخنرانی خود اطمینان داشته باشند.

یکی دیگر از رویکردهای آینده منابع انسانی این خواهد

بود که آرزو را به واقعیت تبدیل کند. برای این کار به نظرم باید بر سه نکته تمرکز کرد: ۱. هوش: آیا ما توانایی رقابت (مهارت‌های رقابت)، تعهد (تمایل به استخدام و کار سخت)، همکاری (توانایی درک معنای کار) نسبت به کارکنان را داریم؟

۲. فرهنگ: آیا ما سازماندهی درستی از توانایی‌ها داریم که ما را قادر سازد هویتی بیرونی و الگوهایی از رفتارهای داخلی شرکت شکل دهیم؟

۳. رهبری: آیا ما توانایی مدیریت همه جانبه شرکت و سازمان را داریم؟

حرفه منابع انسانی باید براساس هوش، فرهنگ و رهبری، پایه گذاری شود تا به مدیران در راستای آنچه که وعده داده اند، کمک کند.

کتاب جدید و پر فروش دکتر دیو اولریچ، با موضوع «منابع انسانی: نگاه از بیرون به درون؛ شش شایستگی برای آینده منابع انسانی» توانسته چگونگی سازماندهی توانایی‌های رهبری، سرعت، یادگیری، محاسبه و هوش را از طریق منابع انسانی به چالش بکشاند.

دکتر اولریچ در مطالب آموزشی - تحقیقی خود موفق شده چارچوبی ارایه کند که براساس آن استراتژی و توانایی سازماندهی، رقابت‌های منابع انسانی و مشتری و نیز نتایج سرمایه گذاری به کمک داده‌های عملی به دست آمده، ارزیابی شود. او تاکنون بیش از ۲۰۰ مقاله و ۲۳ کتاب چاپ و منتشر کرده است. وی چندی پیش در گفتگو با «دان شاول» یکی از کارشناسان و منتقدان منابع انسانی، درباره آینده منابع انسانی به نکته‌هایی اشاره کرد که خلاصه آن تقدیم مخاطبان و کارشناسان «سخن انجمن» می‌شود.

روکردهای منابع انسانی

پیشروان تجارت به طور فزاینده‌ای متوجه شده‌اند که باید با تغییر شرایط تجاری و مشتری مداری و نیز سرمایه گذاری، به انتظارات جامعه پاسخ گویند. آنها باید به



منبع: HRBusiness / jul 2016

۲۰۵ عضو در سال ۹۵ به خانواده بزرگ انجمن پیوستند

در ادامه استقبال شرکت‌ها و مؤسسه‌های تولیدی، صنعتی و خدماتی کشور در سال ۹۵، ۳۶ سازمان به عنوان عضو حقوقی جدید به خانواده انجمن پیوستند و علاوه بر آن تعداد ۱۲۶ عضو حقیقی و ۴۳ عضو دانشجویی به عضویت انجمن درآمدند. به گزارش "سخن انجمن" اعضای حقوقی انجمن به ۲۵۵ عضو رسید، که با احتساب سایر اعضای حقیقی تعداد اعضای انجمن به مرز ۲۲۰۰ عضو رسید. دبیرخانه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران ضمن تبریک به اعضای جدید برای پیوستن به خانواده بزرگ انجمن و آرزوی پیشرفت و موفقیت برای آنها، اسامی اعضای جدید حقوقی را به شرح ذیل اعلام می‌دارد:

| سازمان‌هایی که در سال ۱۳۹۵ به جمع انجمن مدیریت منابع انسانی ایران پیوستند | | |
|---|---------------------------------|----------------------------------|
| گروه مالی بانک مسکن | گروه بهداشتی فیروز | شرکت صنایع پمیران |
| شرکت الکتروپیک | شرکت طرفه نگار | شرکت جهاد تحقیقات مجد |
| شرکت تولید محور خودرو | شرکت توسعه خدمات هلوبان | شرکت تکلان |
| شرکت آذراب | شرکت راهبرپیما غرب | شرکت لاجور |
| شرکت دانه چین | شرکت آلومینیوم ایران (ایراکو) | شرکت بنیاد توسعه کارآفرینی مرکزی |
| شرکت رنگ روناس | شرکت هپکو | شرکت پترو آزما کاوش آریا حفار |
| شرکت قطعه سازی مهارت | شرکت نیروگاه سازند | شرکت سامانه فناوران جهان هوشمند |
| شرکت تعاونی خاص کارکنان ایران خودرو | شرکت تکسا | شرکت طعام گستر برکت سبز |
| الکتروژن | شرکت احیاء گستر سبز | شرکت رینگ سازی مشهد |
| شرکت تجارت حامی الکترونیک ایرانیان | بانک مسکن | شرکت نشر گل واژه |
| آریا رسانه تدبیر(شاتل) | سازمان رادمردان صنعت | شرکت ساختمانی بنای راستین |
| شرکت صنایع ماشین‌های اداری ایران | شرکت پالایش گاز شهید هاشمی نژاد | شرکت لاستیک بارز کردستان |

چهاردهمین همایش تعالی سازمانی برگزار شد

صادرات غیر نفتی در نظر گیرد. نعمت زاده از تشکیل شرکت‌های توانمند صادراتی خبر داد و افزود: در این راستا جلسه‌ای با معاون اول رئیس‌جمهور برگزار شد و پیگیری‌های لازم در حال انجام است.

چهاردهمین دوره جایزه تعالی سازمانی به ۵۹ سازمان برتر این دوره به ترتیب زیر توسط وزیر صنعت، معدن و تجارت، ریاست سازمان مدیریت صنعتی، ریاست انجمن مدیریت منابع انسانی و تنی چند از مسئولان حاضر در همایش به مدیران عامل این سازمانها اعطا شد.

- ۱۴ سازمان در سطح تندیس
- ۲۶ سازمان در سطح تقدیرنامه
- ۱۹ سازمان در سطح گواهی نامه

در خاتمه هم‌ار کستر سمفونی صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران مراسم زنده‌ای را به مورد اجرا گذاشتند.

برای دریافت اطلاعات بیشتر از مراسم می‌توانید به سایت www.excellence.imi.ir مراجعه فرمایید.

چهاردهمین همایش تعالی سازمانی با موضوع تعالی در خدمت جامعه، نهم اسفند ماه ساعت ۱۴ الی ۲۰ در سالن همایش‌های صدا و سیما برگزار شد.

چهاردهمین همایش تعالی سازمانی با حضور جمعی از سازمانهای سرآمد، اساتید، جمعی از شخصیت‌های دولتی و ارزشیابان جایزه تعالی سازمانی برگزار شد.

مهندس محمدرضا نعمت زاده، وزیر صنعت، معدن و تجارت در این همایش حضور داشت و بیان کرد: بهره‌وری خمیرمایه تعالی سازمانی است. هر چند آمار بهره‌وری کشور پایین است اما در بخش صنعت به بهره‌وری خوبی دست یافته‌ایم. در حال حاضر بهره‌وری نیروی کار بهتر از بهره‌وری سرمایه کشور است. محمدرضا نعمت زاده با تأکید بر اینکه چندسالی است که صادرکنندگان از حمایت‌های لازم محروم بوده‌اند، گفت: به هر حال چندسالی است که صادرکنندگان به دلیل پرداخت یارانه‌های نقدی و سایر هزینه‌های کلی کشور از حمایت‌های لازم محروم هستند. بنابراین از مجلس شورای اسلامی تقاضا داریم هر چند مختصر ردیف ویژه‌ای را برای مشوق‌های صادراتی در بخش

نخستین گردهمایی دبیران تشکل‌های عضو اتاق بازرگانی ایران تشکیل شد



نخستین گردهمایی دبیران تشکل‌های عضو اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران یکشنبه (هفدهم بهمن ماه امسال) در سالن همایش‌های اتاق بازرگانی ایران با حضور بیش از یکصد نفر از دبیران تشکل‌های اتاق از جمله انجمن مدیریت منابع انسانی ایران تشکیل شد.

به گزارش «سخن انجمن»، این گردهمایی با گزارشی از وضعیت تشکل‌ها و اهداف تشکیل این گردهمایی توسط نادر سیف، سرپرست معاون تشکل‌های اتاق شروع شد و در ادامه، مهندس علیرضا اشرف دبیرکل، پیرمؤذن عضو هیأت رئیسه و رئیس راهبردهای تشکل‌ها، دکتر سلطانی نایب رئیس و تنی چند از مقامات اتاق ایران در سخنانی به بررسی مشکلات تشکل‌ها پرداختند. این گردهمایی با جلسه پرسش و پاسخ حضاران به پایان رسید.

مهمترین تصمیم‌های اتاق بازرگانی ایران و اهداف آتی موردنظر به این شرح اعلام شد:

۱- توانمندسازی تشکل‌ها از طریق آموزش دبیران و سایر دینفعان اتاق

- ۲- توجه به نقش محوری دبیران تشکل‌ها به مثابه مدیران عامل در شرکتهای سهامی
- ۳- رتبه بندی تشکل‌ها در سال آتی و اعطای تسهیلات بر اساس این رتبه بندی
- ۴- حمایت مادی و معنوی از تشکل‌ها
- ۵- ارایه مشاوره‌های حقوقی، مالیات و بیمه ای و...

اعطای نخستین دوره جایزه امین الضرب

الله‌هاشمی رفسنجانی، سخنرانی کردند و در پایان، تندیس و مدال جایزه به سه شرکت ایرانی کاله و سولیران، زر و گروه الکتروکویر تعلق گرفت که بیشترین صادرات و اشتغال زایی را داشتند. همچنین از ۳۴ نفر از مدیران عامل شرکت‌های فعال در زمینه اقتصادی و یکی از نوادگان حاج امین الضرب، با اعطای لوح تقدیر، قدردانی شد.



مدیر مسئول: سید مسعود همایونفر
 زیر نظر شورای سیاست‌گذاری
 سردبیر: مهران بهروزفغانی
 مسئول روابط عمومی: شیما غزالی
 آلتیه هنری: روناس - محرابی
 تلفن: ۸۸۸۰۷۹۰۸ / ۸۸۸۰۷۹۰۹
 سایت: www.HRMsociety.ir

نشانی: تهران، خیابان انقلاب - چهارراه کالج - نبش کوچه سعیدی - پلاک ۶۹۷ - ساختمان بیمه ملت - طبقه سوم

می‌گذرد، به همین مناسبت، اتاق بازرگانی تهران به منظور قدردانی از فعالان اقتصادی و نوآوران که در اقتصاد کشور تحولی اساسی مثل تعداد اشتغال، صادرات و... بوجود آوردند، نخستین دوره جایزه امین الضرب را راه اندازی کرد و این جایزه اعطا شد. در این گردهمایی، اسحاق جهانگیری، معاون اول رئیس جمهور، محمدرضا نعمت زاده وزیر صنعت، معدن و تجارت، رؤسای اتاق‌های بازرگانی ایران و تهران، فرزند آیت

به همت اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران، نخستین دوره جایزه اعطای تندیس، لوح و نشان امین الضرب روز سوم بهمن ماه امسال در تالار وحدت برگزار شد.

به گزارش «سخن انجمن»، حاج محمدحسن امین الضرب، تاجر خوشنام دوره ناصرالدین شاه قاجار، نخستین مؤسس اتاق بازرگانی در ایران بود لازم به توضیح است که امسال ۱۳۳ سال از تاسیس اتاق



شماره ۴۱

۱۷

اسفند ۹۵



گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی

در راستای حرفه‌ای شدن مدیریت منابع انسانی در کشور، طرح صدور گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی برای اولین بار در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با هدف توسعه الگوی شایستگی، ایجاد نظام سنجش شایستگی‌ها و ارتقای شایستگی‌های مدیران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها در قالب نظام نامه تعریف شده در سال ۱۳۸۸ طراحی گردید و تاکنون هفت دوره آزمون گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی با موفقیت برگزار شده است و هشتمین دوره آن نیز در مرداد ماه سال ۱۳۹۶ برگزار می‌شود.

اهداف

- اعتبار بخشی به حرفه منابع انسانی در کشور
- تدوین بدنه دانشی برای حرفه منابع انسانی کشور
- کمک به سازمان‌ها برای جذب افراد حرفه‌ای در واحدهای منابع انسانی
- کمک به افراد برای کسب دانش و مهارت‌های لازم برای فعالیت در حرفه منابع انسانی

سطوح گواهینامه حرفه‌ای

- سطح ۱: کارشناس منابع انسانی
- سطح ۲: مدیر میانی منابع انسانی
- سطح ۳: مدیر ارشد منابع انسانی

شرایط درخواست

داوطلبان دریافت گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی لازم است حداقل شرایط زیر را برای حضور در فرآیند صدور گواهینامه داشته باشند:

۱. داشتن حداقل مدرک کارشناسی از یکی از دانشگاه‌های مورد تایید وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری
 ۲. داشتن حداقل سابقه کار به شرح زیر:
 - برای سطح کارشناسی: ۳ سال که حداقل ۱ سال آن در حوزه منابع انسانی باشد.
 - برای سطح مدیر میانی: ۶ سال که حداقل ۳ سال آن در سطح کارشناس یا مدیر میانی منابع انسانی باشد.
 - برای سطح مدیر ارشد: ۱۰ سال که حداقل ۶ سال آن در سطح مدیر میانی یا ارشد منابع انسانی و یا به عنوان مدیر عامل سازمان باشد.
 ۳. داشتن حداقل ۲۷ سال سن
 ۴. عضویت در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران
 ۵. دستیابی به حد نصاب‌های لازم در آزمون
 ۶. گذراندن موفق پانل "مصاحبه" حرفه‌ای
- ❖ توضیح: داشتن مدرک کارشناسی ارشد و دکترای مرتبط به ترتیب معادل ۱ سال و ۲ سال سابقه کار برای دارنده آن محسوب می‌شود.

برای کسب اطلاعات بیشتر و ثبت نام در فرآیند آزمون به سایت انجمن به آدرس WWW.HRM Society.ir قسمت گواهینامه حرفه‌ای مراجعه و یا با دبیر خانه انجمن شماره تلفن ۸۸۸۰۷۹۰۸ تماس حاصل نمایید.

جایزه عالی منابع انسانی

نهمین دوره
HR Excellence Award
2016

فراخوان متقاضیان و ارزیابان

بعد از اجرای موفقیت آمیز هشت دوره جایزه عالی منابع انسانی در سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۵ با تکیه بر تجربیات ارزشمند این هشت دوره، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران افتخار دارد که آغاز نهمین دوره جایزه عالی منابع انسانی را اعلام نماید.

ارزیابی حوزه منابع انسانی سازمان‌ها براساس مدل عالی منابع انسانی انجمن انجام می‌گیرد که مبتنی بر مجموعه ای از ارزش‌های محوری، معیارها و زیر معیارهای حوزه منابع انسانی است و به مدیران منابع انسانی کمک می‌کند تا با ارزیابی مستمر فعالیت‌های منابع انسانی سازمان خود نقاط قوت و فرصت‌ها را شناسایی و برای بهبود آنها برنامه ریزی نمایند.

جایزه عالی منابع انسانی دارای سه سطح زیر است و قابلیت اجرا در کلیه سازمان‌های بزرگ، متوسط و کوچک با فعالیت‌های تولیدی، خدماتی، سلامت، آموزشی و عمومی را دارد.

برنامه زمانی نهمین دوره جایزه عالی منابع انسانی

| | |
|-----------------------------|---|
| از ۱۳۹۵/۸/۲۳ | فراخوان متقاضیان و ارزیابان |
| تا ۱۳۹۶/۴/۳۱ | دریافت مدارک و ثبت نام |
| از ۱۳۹۵/۹/۱ تا ۱۳۹۶/۵/۳۱ | اجرای آموزشهای تخصصی: سطح (۱): آشنایی با مدیریت منابع انسانی، مدل‌های عالی منابع انسانی، خودارزیابی و تدوین اظهارنامه سطح (۲): دوره ویژه تربیت ارزیاب جایزه عالی منابع انسانی |
| ۱۳۹۶/۵/۱۶ | آخرین زمان دریافت اظهارنامه برای سطح نشان |
| ۱۳۹۶/۵/۳۱ | آخرین زمان دریافت اظهارنامه برای سطح تقدیرنامه |
| از ۱۳۹۶/۶/۴ تا ۱۳۹۶/۸/۴ | ارزیابی و بازدید از محل (Site Visit) |
| نیمه دوم آبان ماه ۱۳۹۶ | برگزاری همایش معرفی سازمان‌های برتر در حوزه منابع انسانی |

- سطح گواهینامه
- سطح تقدیرنامه
- سطح نشان

سازمان‌های متقاضی برای سطح گواهینامه، بدون محدودیت هر زمان که آمادگی لازم را داشته باشند می‌توانند نسبت به ثبت نام و ارسال اظهارنامه اقدام نمایند ولی برای سطوح تقدیرنامه و نشان ملزم به رعایت برنامه زمانبندی فوق هستند.



فراخوان جذب تربیت ارزیاب بر اساس مدل تعالی منابع انسانی

دبیرخانه جایزه تعالی منابع انسانی در آغاز نهمین سال جایزه به منظور اجرای فرآیند ارزیابی متقاضیان جایزه تعالی منابع انسانی، از کلیه مدیران و کارشناسان و متخصصین واجد شرایط زیر به عنوان ارزیاب دعوت به همکاری می نماید .

۱ - شرایط

- مدرک تحصیلی: حداقل لیسانس
- سن : حداقل ۳۰ سال
- تجربه : دارای حداقل ۳ سال تجربه مرتبط با امور منابع انسانی « اداری ، کارگزینی ، آموزش و ... »

۲ - دوره آموزشی

- دوره مقدماتی (سطح ۱) : ۲ روز کامل به مبلغ ۵/۸۰۰/۰۰۰ ریال.
- دوره خودارزیابی : ۱ روز به مبلغ ۲/۹۰۰/۰۰۰ ریال.
- دوره تدوین اظهارنامه : ۱ روز به مبلغ ۲/۹۰۰/۰۰۰ ریال.
- دوره تربیت ارزیاب ویژه جایزه : ۲ روز کامل به مبلغ ۷/۵۰۰/۰۰۰ ریال (پیش نیاز دوره های الف و ب).

۳ - نحوه شرکت در دوره آموزشی

- واجدین شرایط در این مرحله فرم زیر را تکمیل به همراه کپی آخرین مدرک تحصیلی و دو قطعه عکس به آدرس دبیرخانه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران ارسال نمایند.
- شرکت کنندگان در هر سطح با واریز مبلغ اعلام شده به شماره حساب ۷۳۵۳۶۰۵۹۸۱ جام بانک ملت شعبه سازمان گسترش کد ۶۵۶۰۷ به نام انجمن مدیریت منابع انسانی ایران برای شرکت در دوره آموزشی دعوت می شوند.

نام و نام خانوادگی: کد ملی: تاریخ تولد:

مدرک ورشته تحصیلی: محل کار: سمت:

سوابق علمی و تخصصی / دوره های تربیت ارزیاب:

شماره تماس: تلفن همراه: شماره:

آدرس پستی:

پست الکترونیک: E-mail:

اینجانب آمادگی خود را برای شرکت در آزمون و مصاحبه ورودی ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی اعلام می دارم .

امضاء و تاریخ: