



انجمن ۹ دوره آموزش تخصصی در قالب ۱۸ کلاس
برای شرکت ایران خودرو برگزار کرد

صفحه ۵

تمدید گواهینامه حرفه ای منابع انسانی برای
دارندگان این گواهینامه

صفحه ۵

چهارمین نمایندگی انجمن در استان البرز افتتاح شد

صفحه ۷

جالش های منابع انسانی در سال ۲۰۱۷

صفحه ۱۰

پروژه جدید انجمن: محیط کار آرمانی

صفحه ۱۲

سال نو مبارک

شماره ۴۳ - اسفندماه ۱۳۹۶

جوایز نهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی، توسط وزیر صنعت، معدن و تجارت اعطا شد



نهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی ایران روز ۱۶ آبان ماه
سال جاری در سالن همایش های رازی برگزار شد

صفحه ۲

اطلاعیه نقل مکان انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

به همت اعضای هیأت مدیره و با مساعدت، سازمان های حقوقی، اعضای حقیقی انجمن، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران و... انجمن مدیریت منابع انسانی ایران نسبت به خرید یک واحد اداری مبادرت ورزید که از دی ماه سال جاری در این دفتر مستقر شد. ضمن تشکر و قدردانی مجدد از کلیه سازمانها، نهادها و اعضای محترمی که در این اقدام ماندگار انجمن را یاری کردند. آدرس جدید انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به شرح ذیل اعلام می شود:

بزرگراه ستاری، بلوار فردوس غرب، سازمان برنامه جنوبی، خیابان بیست و یکم (بغیری)، مجتمع تجاری اداری ازکیده، طبقه اول، واحد ۱۰۸، دینفغان محترم جهت کسب اطلاع بیشتر می توانند با شماره تلفن ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵ تماس حاصل فرمایند.

سر مقاله

«پاسخگویی» از نگاهی دیگر



سید مسعود
هما یونفر
رئیس انجمن
مدیریت منابع
انسانی ایران

واژه های پاسخگویی و مسئولیت پذیری، امروزه کاربرد وسیعی در مقالات، سخنرانی ها و مصاحبه ها پیدا کرده اند. هر چند که به نظر می رسد مفهوم ساده و قابل درکی داشته باشند اما علیرغم استفاده وسیع، برداشت های متفاوت و تفسیرهای بعضاً نادرستی از آنها صورت می پذیرد که گاهی طنزهای تلخی را در فضای عمومی جامعه به همراه دارد.

برای درک بهتر مفهوم این دو واژه، خوب است به یکی از کاربردها در قراردادهای ارجاع کار توجه کنیم. جالب است بدانیم که در قراردادهای ارجاع کار، این مفهوم جایگاه خاصی دارد و از نقش تعیین کننده ای در رد یا انتخاب پیمانکار توسط کارفرما برخوردار است. بیان این مفهوم در عرصه ارجاع کار، به فهم بهتر آن در عرصه ملی و تعمیم به سطح کلان کشور، کمک شایانی می کند. برای اینکه پیشنهاد یک پیمانکار برای پروژه ای، از منظر کارفرما، پاسخگویی نیازها و انتظارات باشد، اسناد و برنامه هایی که ارائه می کند باید دقیقاً بر اساس خواسته های کارفرما تهیه شده، به موقع و در محلی که کارفرما تعیین کرده است تحویل شود و هیچگونه انحراف و مغایرتی با الزامات مورد درخواست کارفرما نداشته باشد.

ادامه در صفحه ۶

جوایز نهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی توسط وزیر صنعت، معدن و تجارت اعطا شد

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 شد.

در این دوره جایزه سازمانی موفق به کسب نشان نشد ولی ۵ سازمان موفق به اخذ تقدیرنامه ۴ ستاره، ۶ سازمان موفق به اخذ تقدیرنامه ۳ ستاره، ۳ سازمان تقدیرنامه ۲ ستاره، ۳ سازمان موفق به اخذ گواهینامه تعالی منابع انسانی شدند که مدیران عامل سازمان‌های برتر، لوح یادبود و جوایز خود را در مراسم باشکوه در دومین روز سیزدهمین دوره کنفرانس توسعه منابع انسانی در روز سه شنبه مورخ ۱۶ آبان ماه سال جاری در سالن همایش‌های رازی از دکتر محمدشریعتمداری، وزیر صنعت، معدن و تجارت و دکتر نعمت‌زاده وزیر اسبق و تنی چند از مقامات کشوری دریافت داشتند. دبیرخانه جایزه تعالی منابع انسانی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران دریافت این جوایز را به سازمان‌های برتر تبریک گفته و اعلام داشت ثبت نام دهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی از هم اکنون آغاز شده است و علاقمندان می‌توانند برای ثبت نام و همچنین رؤیت گزارش تصویری مربوطه به نهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی را به سایت انجمن به آدرس WWW.HRMSociety.ir مراجعه فرمایند.

در نهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی، ۲۵ سازمان درخواست حضور در فرایند جایزه را داشتند که در نهایت ۱۷ سازمان موفق شدند در مهلت مقرر مطابق زمانبندی مربوطه اظهار نامه‌های خود را به دبیرخانه جایزه تحویل دهند.

در طول یکسال گذشته انجمن مدیریت منابع انسانی با برگزاری چندین کلاس تربیت ارزیاب و با پوشش تعداد ۷۷ نفر داوطلب در قالب سه دوره تربیت ارزیاب سطح ۱، خودارزیابی و دوره تربیت ارزیاب ویژه نسبت به جذب تعدادی از پذیرفته شدگان این دوره‌ها به عنوان ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی اقدام نمود که این تعداد در کنار ارزیابان سال‌های گذشته، ارزیابی سازمان‌های شرکت کننده در فرایند نهمین دوره جایزه در قالب تیم‌های زیر را انجام داده اند:

۸۱ ارزیاب در قالب ۱۷ تیم

الف) ۱۷ ارزیاب ارشد

ب) ۶۴ ارزیاب

تیم‌های ارزیابی، 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 نتایج ابتدا در کمیته هماهنگی منتخب داوری مورد

سازمان‌های برتر نهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی

ردیف	نام سازمان	سطح دریافت جایزه
۱	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	تقدیرنامه ۴ ستاره
۲	شرکت تعاونی خاص کارکنان گروه صنعتی ایران خودرو	تقدیرنامه ۴ ستاره
۳	شرکت مهندسی و ساختمان صنایع نفت (OIEC)	تقدیرنامه ۴ ستاره
۴	مؤسسه فرهنگی دیجیتال کلید طلایی جهان معاصر	تقدیرنامه ۴ ستاره
۵	شرکت داروسازی زهراوی	تقدیرنامه ۴ ستاره
۶	شرکت پتروشیمی فجر	تقدیرنامه ۳ ستاره
۷	شرکت گسترش خدمات ایرانیان (ایدکو)	تقدیرنامه ۳ ستاره
۸	شرکت پخش دارویی هجرت	تقدیرنامه ۳ ستاره
۹	شرکت تجارت الکترونیکی ارتباط فردا	تقدیرنامه ۳ ستاره
۱۰	شرکت حفاری استوان کیش	تقدیرنامه ۳ ستاره
۱۱	دانشگاه الزهرا	تقدیرنامه ۳ ستاره
۱۲	شرکت نفت پارس	تقدیرنامه ۲ ستاره
۱۳	شرکت تعاونی اعتبار گروه صنعتی ایران خودرو	تقدیرنامه ۲ ستاره
۱۴	شرکت تامین نیروی انسانی و خدمات پشتیبانی بانک مسکن	تقدیرنامه ۲ ستاره
۱۵	شرکت توزیع دارویی پورا پخش	گواهینامه تعالی منابع انسانی
۱۶	شرکت داروسازی کاسپین تأمین	گواهینامه تعالی منابع انسانی
۱۷	شرکت صنایع فرا ساحل (صف)	گواهینامه تعالی منابع انسانی



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
نائل به دریافت تقدیرنامه ۴ ستاره جایزه تعالی منابع انسانی



سخنرانی مسعود همايونفر
رئيس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران



موسسه فرهنگی دیجیتال کلید طلایی جهان معاصر
نائل به دریافت تقدیرنامه ۴ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت تعاونی خاص کارکنان گروه صنعتی ایران خودرو
نائل به دریافت تقدیرنامه ۴ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت پتروشیمی فجر
نائل به دریافت تقدیرنامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت داروسازی زهراوی
نائل به دریافت تقدیرنامه ۴ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت تجارت الکترونیکی ارتباط فردا
نائل به دریافت تقدیرنامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت گسترش خدمات ایرانیان (ایدکو)
نائل به دریافت تقدیرنامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



دانشگاه الزهرا
نائل به دریافت تقدیر نامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت حفاری استوان کیش
نائل به دریافت تقدیرنامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت تعاونی اعتبار گروه صنعتی ایران خودرو
نائل به دریافت تقدیرنامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت نفت پارس
نائل به دریافت تقدیرنامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت توزیع داروی پوراپخش
نائل به دریافت گواهینامه تعالی منابع انسانی



شرکت تامین نیروی انسانی و خدمات پشتیبانی بانک مسکن
نائل به دریافت تقدیرنامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت صنایع فراساحل
نائل به دریافت گواهینامه تعالی منابع انسانی



شرکت داروسازی کاسپین تأمین
نائل به دریافت گواهینامه تعالی منابع انسانی

انجمن ۹ دوره آموزش تخصصی در قالب ۱۸ کلاس برای شرکت ایران خودرو برگزار کرد

- یکی از اهداف انجمن برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی مدیریت منابع انسانی برای سازمان‌های متقاضی است. در این راستا معاونت منابع انسانی و امور آموزش شرکت ایران خودرو برای ارتقاء سطح دانش و مهارت مدیران، رؤسا و کارشناسان واحدهای مختلف، دوره‌های زیر را از انجمن درخواست کرد و انجمن، ۹ دوره در قالب ۱۸ کلاس از ۴ آذرماه الی ۲۹ بهمن ماه با عناوین ذیل برای شرکت ایران خودرو به مورد اجرا گذاشت، ارزیابی‌های پایان دوره نشان دهنده رضایت شرکت کنندگان در سطح مطلوب از این دوره‌ها بوده است.
 - ۱ دوره اصول و فنون مذاکره، ۴ آذرماه، مدرس دوره دکتر همایون نسیمی
 - ۴ دوره مدیریت تغییر و تحول، در روزهای ۲۲ و ۲۹ آذر و ۶ دی و ۴ بهمن ماه، مدرس دوره دکتر عبدالرضا حافظی
 - ۱ دوره ارتباطات اثربخش، ۲۷ دی ماه، مدرس دوره دکتر عبدالرضا حافظی
 - ۱ دوره حل مسأله و تصمیم‌گیری در ۲۵ بهمن ماه، مدرس دوره دکتر عبدالرضا حافظی
 - ۴ دوره خلاقیت و نوآوری، در روزهای ۱۹ آذر، ۲۴ و ۳۰ دی ماه و ۲۹ بهمن ماه، مدرس دوره دکتر شهرام رحیمی
 - ۱ دوره اصول مدیریت، در ۲۴ دی ماه، مدرس دوره دکتر وحید بیگی
 - ۴ دوره رفتار سازمانی، در روزهای ۲۹ آذر، ۹ و ۳۰ دی ماه و ۷ بهمن ماه، مدرس دوره دکتر بهروز قلیچ لی
 - ۱ دوره روانشناسی کار، در ۱۲ آذرماه، مدرس دوره دکتر رضا دولتیار باستانی
 - ۱ دوره مشتری‌مداری، در ۲۴ بهمن ماه، مدرس دوره دکتر محمود آسیاچی
- انجمن آمادگی دارد دوره‌های آموزشی متنوعی را با محوریت مدیریت منابع انسانی برای سازمان‌های متقاضی با شرایط ویژه و با اساتید با تجربه برگزار نماید. جهت دریافت تقویم آموزشی سال ۹۷ و کسب اطلاع بیشتر می‌توانید به سایت انجمن به آدرس: WWW.HRMSociety.ir و یا با شماره ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵ تماس حاصل فرمایید.



تمدید گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی برای دارندگان این گواهینامه

روال مندرج در نظام نامه طرح صدور گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی و طبق رویه‌هایی که برای این منظور صادر شده است، اقدام نمایند. دارندگان گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی قبل از انقضاء دوره اعتبار گواهینامه یا حداکثر تا یکسال بعد از انقضاء آن، با مراجعه به سایت انجمن و مطالعه اطلاعات مربوط به طرح صدور گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی، اقدامات زیر را انجام می‌دهد:

- تکمیل فرم درخواست تمدید گواهینامه
- تکمیل رزومه با آخرین اطلاعات در فرمت مربوطه
- پرداخت هزینه‌های تمدید گواهینامه مطابق ذیل:
 - گواهینامه در سطح کارشناسی: ۱/۰۰۰/۰۰۰ ریال
 - گواهینامه در سطح مدیرمیان: ۳/۰۰۰/۰۰۰ ریال
 - گواهینامه در سطح ارشد: ۴/۵۰۰/۰۰۰ ریال

متقاضیان محترم تمدید گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی برای کسب اطلاعات بیشتر می‌توانند با شماره ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵ (خانم نعمتی) تماس حاصل فرمایند.

به اطلاع کلیه دارندگان گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی انجمن که موفق به اخذ هر یک از سطوح؛ کارشناسی، مدیر میانی و مدیر ارشد در سال‌های گذشته شده‌اند، می‌رساند. در صورت انقضای مهلت گواهینامه خود با توجه به دستورالعمل تمدید که در سایت این انجمن به آدرس www.HRMSociety.ir قابل رویت است، می‌توانند نسبت به تکمیل فرم درخواست تمدید گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی اقدام نمایند.

- الف) مدت اعتبار گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی برای سطوح مختلف از تاریخ صدور به شرح زیر است:
- گواهینامه سطح کارشناسی: ۲ سال
 - گواهینامه مدیرمیان: ۳ سال
 - گواهینامه مدیر ارشد: ۳ سال

ب) دارندگان گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی در هر یک از سطوح در صورتیکه برای همان سطح درخواست تمدید داشته باشند، باید به شرح زیر عمل نموده و در صورتیکه متقاضی سطح بالاتری باشند مطابق



هشتمین آزمون گواهی نامه حرفه‌ای را برگزار کرد

مراجعه و فرم‌ها و مدارک مورد نیاز را تکمیل و به پست الکترونیک انجمن ارسال Info@HRMSociety.ir نمایند. برای کسب اطلاعات بیشتر می‌توانید با شماره ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵ تماس حاصل فرمائید.

کارشناسی، مدیرمیان‌ی و مدیر ارشد منابع انسانی می‌شوند. ضمن اعلام برگزاری دوره بعدی این آزمون که در مرداد ماه سال ۱۳۹۷ خواهد بود، متقاضیان می‌توانند برای کسب اطلاعات بیشتر به سایت انجمن WWW.HRMSociety.ir

هشتمین دوره آزمون گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی در ۲۶ بهمن ماه سال جاری برگزار شد. پذیرفته شدگان در آزمون کتبی به پانل تخصصی دعوت و پس از کسب نمره قبولی نائل به دریافت گواهینامه حرفه‌ای در یکی از سطوح

ادامه سرمقاله

آن که بیشتر در دسترس باشد، طعمه لذیذی برای این رفتار خواهد بود. در چنین مواردی از واژه پاسخگویی با مفهوم بازخواست و سؤال و جواب و با قصد بگیر و ببند استفاده می‌شود، در حالی که زمان بررسی "پاسخگو بودن دستگاه‌های ذیربط سپری شده و به عبارتی دیگر، پاسخگو نبودن آن دستگاه محرز بوده است که باعث شده تا آن فاجعه رخ دهد. کامپیوتری را که مثال زدیم به یاد بیاورید.

سؤال و جواب و محاکمه، خود موضوع دیگری است که هر چند آن هم در همه‌ها و بگومگوها، و گاهی با اطاله دادرسی و اعمال نفوذ صاحبان قدرت، به بوته فراموشی سپرده شده و از حافظه جامعه محو می‌شود؛ و تا آنجا که به یاد داریم برای بسیاری از این حوادث، مقصر اصلی، که برای افکار عمومی قانع کننده باشد، معرفی نشده است، مگر در مواردی که مقصر، سوزن بان و چارپایه دار سبزه میدان بوده یا خود از جان باختگان حادثه باشد.

کسی که مسئولیت یک نهاد متولی برنامه ریزی برای مقابله با بحران‌ها را می‌پذیرد، باید حداقل ویژگی‌هایی که برای مسئولیت پذیری ذکر شد را داشته باشد؛ مسئولیت پذیری و پاسخگویی مدیران، سیستم‌ها و نظامات تحت نظر آنها را قبل از وقوع حوادث باید ارزیابی کرد و با توانمند ساختن مدیران و بهبود سیستم‌ها و فراهم آوردن الزامات ایفای تعهدات و مسئولیت‌ها، میزان پاسخگویی آنها را تا حد قابل انتظار ارتقاء داد. فریاد زدن بر سر مدیران و مطالبه "پاسخگویی"، بعد از اینکه فاجعه‌ای رخ داد، مفید فایده نیست و نتیجه‌ای جز گریز از مسئولیت‌پذیری در پی نخواهد داشت.

بودن آن در زمان و شرایط خاص، از قبل اطمینان حاصل کرده باشید. سالهاست که در دوره‌های زمانی مختلف، شاهد حوادثی بوده‌ایم که غیر مترقبه تلقی شده‌اند، اعم از بلایای طبیعی، حوادث اجتماعی، سوانح هوایی و جاده‌ای، و حتی ضربه‌های سیاسی و اقتصادی؛ و هر کدام خسارت‌های فراوان و جبران‌ناپذیری را به جامعه تحمیل کرده‌اند. این استدلال که این قبیل حوادث، غیر قابل پیش‌بینی هستند و در همه جای دنیا و در هر کشوری ممکن است اتفاق بیفتند، معمولا استدلالی است که برای آرام کردن اذهان و دور کردن دغدغه‌ها و آماده‌سازی افکار عمومی برای پذیرش مصیبت‌های وارده و عوارض جانبی آنها بکار می‌رود، و البته در این میان برخی هم آن را نشانه‌هایی از خشم خداوند در پاسخ به نافرمانی‌های قشرهایی خاص از مردم (و نه ناشی از سوء تدبیر)، می‌دانند که شعله‌های آتش عذاب آنها، دامنگیر دیگران نیز شده است.

همگان واقفیم که آنچه مهم است، کسب آمادگی لازم برای مقابله با این قبیل حوادث و جلوگیری از وقوع آنها و تلاش برای کاهش خسارت‌ها در صورت وقوع است. بر این اساس سازمانها و نهادهای مختلفی بطور تخصصی مسئولیت‌ها را پذیرفته‌اند و برخی سازمانها هم اصولا برای مقابله با بحران‌ها طراحی و ایجاد شده‌اند و منابعی هم در اختیارشان قرار گرفته است. رفتاری که طی این سالها، بطور مرتب تکرار شده، این است که پس از وقوع حادثه، بلافاصله تریبون داران و سخنرانان فعال می‌شوند و به دنبال مقصر می‌گردند و بی محابا درخواست دارند که حتما کسی باید پاسخگو باشد، طبعاً

مفهوم مسئولیت‌پذیری، به شخصی که پیشنهاد را ارائه می‌کند (حقیقی یا حقوقی)، برمی‌گردد. برای اینکه پیشنهاد دهنده "مسئولیت پذیر" تلقی شود، کارفرما باید به این اطمینان برسد که آن شخص برای اجرای خواسته‌هایش، استطاعت لازم را از قبیل منابع مکفی مالی و غیرمالی، توان برآورده کردن الزامات تحویل، رضایت بخش بودن فعالیت‌های قبلی، سابقه تعهد به اخلاق حرفه‌ای و درستکاری، مهارت‌های فنی، توان مدیریتی، در اختیار داشتن تجهیزات و امکانات لازم و در مجموع صلاحیت ارجاع کار را داشته باشد. به این ترتیب، کسی "مسئولیت‌پذیر" است که توانمندی و شایستگی‌های لازم برای انجام کار خواسته شده را دارا باشد؛ و "پاسخگویی" وقتی وجود دارد که تمامی تمهیدات لازم برای برآورده کردن خواسته‌ها، قابل تدارک و ارائه باشد؛ و هر دو اینها، "مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی"، قبل از آغاز عملیات اجرایی، و به تعبیر صحیح‌تر، قبل از ارجاع کار توسط کارفرما مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

یک مثال ساده تر؛ اگر کامپیوتری که شما با آن کار می‌کنید ظرفیت انجام کاری را که از آن انتظار دارید نداشته باشد، و شما به این ضعف بی توجه باشید، زمانی که به آن نیاز فوری دارید، شما را گرفتار خواهد کرد و "پاسخگویی" نیاز شما نخواهد بود؛ در چنین شرایطی عصبانی شدن، داد و فریاد کردن، عتاب و خطاب کردن، خواسته شما را برآورده نخواهد کرد. برای پرهیز از چنین رخدادی، اگر کامپیوتر شما قابل ارتقاء باشد، آنرا تقویت می‌کنید و اگر نه، کامپیوتر قوی‌تری را بکار خواهید گرفت تا از "پاسخگو"

چهارمین نمایندگی انجمن در استان البرز افتتاح شد

محمد کارگشور کی از فعالان حوزه HR مدرس و ارزیاب ارشد جایزه تعالی منابع انسانی انجمن طی مراسمی اعطا شد. هیأت تحریریه سخن انجمن تأسیس چهارمین نمایندگی انجمن را به مسئولان این نمایندگی تبریک و آرزوی توفیق برای آنها دارد. انجمن مدیریت منابع انسانی ایران همچنین در استان آذربایجان شرقی (شهر تبریز)، استان مرکزی (شهر اراک) و استان گلستان (گرگان) نمایندگی دارد.

تأسیس نمایندگی های انجمن در استان ها در ترویج فرهنگ مدیریت به طور عام و توسعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی به طور خاص در راستای تحقق اهداف انجمن واجد اهمیت است به همین سبب، چهارمین نمایندگی انجمن با حضور اعضای هیأت مدیره و دبیر انجمن در سومین روز دی ماه سال جاری در استان البرز «کرج» افتتاح شد. حکم این نمایندگی به مدیرعامل مؤسسه پیشگامان تحول البرز،



اعضای هیأت مدیره و دبیر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در مراسم اعطای لوح نمایندگی



همکاری انجمن مدیریت منابع انسانی ایران و معاونت توسعه منابع انسانی شهرداری تهران بزرگ



بعد از انتصاب دکتر ابراهیم شیخ، مدرس و عضو هیأت علمی و داوری انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به معاونت توسعه منابع انسانی شهرداری تهران، برای همکاری متقابل هیأت مدیره انجمن در دو جلسه کاری این همکاری ها را مورد بررسی قرار داد، دکتر ابراهیم شیخ با توجه به پتانسیل موجود در شهرداری تهران و طرح ها و برنامه های آتی، درخواست نمودند انجمن بتواند در اجرای پروژه های مورد نیاز شهرداری همکاری نماید. هیأت مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران نیز اعلام داشتند با حداکثر توان در خدمت شهرداری تهران بزرگ هستند تا بتوانند در راستای مسئولیت های اجتماعی خود ایفای نقش کنند، که ضمن تداوم این نشست ها حداقل هر سه ماه یکبار در اولین گام مقرر شد ارزیابی حوزه منابع انسانی مناطق شهرداری های تهران با مدل تعالی منابع انسانی برای سال آتی و آموزش تربیت ارزیاب در دستور کار قرار گیرد و همچنین مقرر شد صدور گواهی نامه حرفه ای منابع انسانی برای متخصصان منابع انسانی شهرداری تهران بزرگ نیز مطابق دستورالعمل های موجود در دستور کار قرار گیرد.



هیأت تحریریه سخن انجمن ضمن تبریک به دکتر ابراهیم شیخ در قبول این مسئولیت سنگین و آرزوی توفیق برای ایشان و همکارانشان امیدوار است این همکاری منشاء خیر و برکت برای شهرداری تهران بزرگ و شهروندان محترم تهرانی باشد.

جایزه تعالی منابع انسانی
دهمین دوره
فراخوان متقاضیان و ارزیابان

فراخوان تعالی منابع انسانی برای سال ارزیابی ۱۳۹۵، حوزه منابع انسانی سازمان های دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی، معیارها و ضوابط ارزیابی در این فراخوان به شرح زیر است: ۱- حوزه های تخصصی: مدیریت منابع انسانی، آموزش، توسعه منابع انسانی، حقوق و دستمزد، رفاه و معیشت، مدیریت عملکرد، مدیریت تعارض منافع، مدیریت تغییر، مدیریت ارتباط با مشتریان، مدیریت پروژه، مدیریت ریسک، مدیریت بحران، مدیریت مالی، مدیریت بازاریابی، مدیریت فروش، مدیریت خدمات مشتری، مدیریت کیفیت، مدیریت نوآوری، مدیریت استراتژی، مدیریت تحول، مدیریت سبز، مدیریت انرژی، مدیریت محیط زیست، مدیریت ایمنی و بهداشت، مدیریت امنیت، مدیریت حفاظت اطلاعات، مدیریت ارتباط با رسانه ها، مدیریت برند، مدیریت هویت بصری، مدیریت سیستم های اطلاعاتی، مدیریت داده ها، مدیریت فناوری های نوین، مدیریت مهندسی، مدیریت معماری، مدیریت عمران، مدیریت مکانیک، مدیریت برق، مدیریت نفت و گاز، مدیریت معدن، مدیریت صنایع خاص، مدیریت خدمات بهداشتی، مدیریت خدمات درمانی، مدیریت خدمات اجتماعی، مدیریت خدمات فرهنگی، مدیریت خدمات ورزشی، مدیریت خدمات گردشگری، مدیریت خدمات حمل و نقل، مدیریت خدمات ترابری، مدیریت خدمات پستی و پیکر، مدیریت خدمات خدماتی، مدیریت خدمات رفاهی، مدیریت خدمات تفریحی، مدیریت خدمات ورزشی، مدیریت خدمات فرهنگی، مدیریت خدمات اجتماعی، مدیریت خدمات خدماتی، مدیریت خدمات رفاهی، مدیریت خدمات تفریحی، مدیریت خدمات ورزشی.

۱۰۰۰ سازمان فراخوان دهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی را دریافت کردند

فراخوان دهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی ایران، برای حدود ۱۰۰۰ سازمان و شرکت در کل کشور توزیع شد. مهندس محسن صابری، مدیر جایزه تعالی منابع انسانی در این باره اعلام کرد، فراخوان دهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی در آذرماه سال جاری به آدرس حدود ۸۰۰ سازمان در استان تهران و حدود ۲۰۰ سازمان در سراسر کشور ارسال شده است. وی افزود متقاضیان می توانند طبق برنامه زمانبندی درج شده در فراخوان نسبت به ثبت نام دهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی اقدام فرمایند.



شماره ۴۳

۸

اسفند ۹۶



چالش‌های منابع انسانی در سال ۲۰۱۷

ترجمه: احمد فنایی پور

HRMagazine/December2016/January2017

سرّی تکلنولژی‌های کسب و کار برای ایفای این مسؤلیت حساس نقطه شروع این فرایند مهم می‌باشد. مدیران جوان منابع انسانی از توانمندی لازم برای انرژی بخشیدن و بسیج کارکنان به منظور تحقق اهداف سازمانی و منعطف کردن آنان برای مقابله با تحولات سریع کسب و کار، برخوردار هستند. آنها می‌توانند بر دستاوردها و نتایج کسب و کار سازمان‌ها تأثیر بسزایی داشته باشند.

متخصصان جوان منابع انسانی تغییرات تکنولوژی و تحولات جهانی را به دقت رصد می‌کنند و در برهه‌های حساس زمانی پیشنهادها منطقی برای بهبود فرآیندها ارائه می‌کنند. هنگامی که موفقیت سازمان به تلاش مضاعف فردی و گروهی کارکنان بستگی دارد، نقش مدیران آینده منابع انسانی کاملاً مشهود است. برخی از آنها در شناسایی و معرفی کردن رسانه‌های اجتماعی بین‌المللی مناسب، به منظور چگونگی مدیریت موفق افراد مستعد علاقه خاصی دارند و سازمان‌هایشان را برای توسعه سیستم‌های

دو تن از صاحب‌نظران منابع انسانی در مقالاتی که در شماره ژانویه ۲۰۱۷ نشریه HR.Magazine منتشر کرده‌اند، دو مقوله «لزوم مشارکت دادن فعال کارشناسان جوان منابع انسانی در برنامه‌ریزی‌ها» و «کاستن جرایم اینترنتی» را مهمترین چالش‌های مدیران منابع انسانی در سال ۲۰۱۷ عنوان کرده‌اند:

الف) لزوم مشارکت دادن فعال و مسئولانه کارشناسان جوان منابع انسانی در برنامه‌ریزی‌ها:

هنری جکسون (Henry G. Jackson) سردبیر نشریه مذکور، مقاله خود را با این پرسش آغاز کرده است: «آیا ما به کارشناسان جوان منابع انسانی در سازمان‌های خود فرصت‌های لازم برای ایفای نقش‌های کلیدی می‌دهیم؟»

منظور وی از کارشناسان جوان در این مقاله افراد ۳۰ و زیر ۳۰ سال یه به عبارتی مدیران آینده منابع انسانی سازمان‌ها می‌باشد. چگونگی جذب و پرورش مستعدترین افراد با توجه به تغییرات

منابع انسانی متناسب با استانداردهای جهانی نیروی انسانی، ترغیب می‌کنند. آنها مشتاق یافتن راه‌های جدید برای عملکرد بهتر و مؤثر کارها هستند.

اگر فعالانه در حال پرورش و توسعه متخصصان جوان و آینده دار منابع انسانی هستید، بدانید که کار پیروزمندانه‌ای را در پیش گرفته‌اید و اگر می‌خواهید آنها را از دست ندهید، آنچه را نیاز دارند در اختیارشان قرار دهید. فرصت رهبری و هدایت پروژه‌های جدید را به آنها بدهید و به خاطر داشته باشید که آنها می‌خواهند کارشان دیده شود، بنابراین بازخوردهای بیشتری به آنها بدهید. به آنها اعتماد کنید و آزادی عمل بیشتری بدهید، مطمئن باشید منافع زیادی به سازمان خواهند رساند.

ب) کاستن جرایم اینترنتی:

آلیا د.رایت (Aliah D. Wright) نویسنده این مقاله می‌نویسد، در سال ۲۰۱۷ افزایش جرایم از طریق اینترنت و دیگر شبکه‌های کامپیوتری احتمالاً بیشترین تهدید علیه کسب و کارهای مختلف است. دسترسی غیر قانونی به اطلاعات محرمانه سازمان‌ها از طریق سیستم‌های کامپیوتری و پیامدهای فاجعه آمیز ناشی از آن، موضوعی نیست که بنگاه‌های اقتصادی، سازمان‌های امنیتی و دفاعی و سایر شرکت‌ها بتوانند آن را نادیده بگیرند.

بافراگیر شدن این فعالیت تبهکارانه در سراسر جهان که از چند سال پیش شروع شده و در سال ۲۰۱۷ نیز تداوم خواهد یافت، کلیه ارکان سازمان بایستی برای مقابله با آن بسیج شوند. اما چرا متخصصان منابع انسانی و کارشناسان فناوری اطلاعات سازمانها بایستی اطمینان خاطر داشته باشند که کارکنان این آگاهی را دارند که آنها اولین خط دفاعی جهت جلوگیری از خروج اطلاعات محرمانه سازمان هستند. زیاده‌خواهی و فرصت طلبی‌های منفی تا حدود زیادی محرک گرایش به جرایم الکترونیکی، منظور سوء استفاده از وسایل و تجهیزات الکترونیکی متصل به اینترنت، است. بنابراین مسئولان منابع انسانی و فناوری اطلاعات سازمان‌ها می‌توانند با فرهنگ‌سازی و اقدامات پیشگیرانه مؤثر، نقش اصلی در مقابله با این پدیده شوم را داشته باشند. گزارش‌های منتشر شده در این زمینه حاکی از تنوع و پیچیدگی تهدیدات این گونه و افزایش ۱۷۰ درصدی آن در پنج سال اخیر بوده که خسارات سنگینی به سازمان‌ها وارد کرده است. طبق گزارش تحلیلی و جامع شرکت IBM خروج یک مورد اطلاعات سازمانی به طور غیر قانونی می‌تواند به طور متوسط بیش از ۶/۵ میلیون دلار خسارت به بار آورد.

گزارش ارزیابی تهدیدات و جرایم سازمان یافته اینترنتی که در سال ۲۰۱۶ توسط آژانس اروپایی یورپول (Europol) منتشر شده، نشان می‌دهد که جرایم اینترنتی در سازمان‌ها و بنگاه‌های بزرگ اقتصادی شامل موارد زیر بوده‌اند:

• جرائم اینترنتی در قالب ارائه یک خدمت

خرید کالاها، خدمات و داده‌های غیر مجاز از خلافکاران و از طریق شبکه‌های اجتماعی غیر قانونی

• شیوه‌های باج خواهانه

باج خواهی و تحت فشار قراردادن افراد و مسئولان سازمان‌ها از سوی خلافکاران برای در اختیار قرار دادن اطلاعات ارزشمند و محرمانه سازمانی

• استفاده غیر مجاز از داده‌های سازمانی

در بسیاری از موارد، شیدان به منظور اخذی و کلاهبرداری کلان به شیوه‌های ارباب گونه اطلاعات سازمان را به دست آورده و سوء استفاده می‌کنند.

• دریافت‌های نقدی با روش‌های جعلی

تعداد خلافکاران دریافت‌های نقدی از دستگاه‌های خودپرداز در حال افزایش هستند، به علاوه گروه‌های خلافکار سازمان یافته با دستکاری کردن سیستم‌های پرداخت بدون تماس با استفاده از فرکانس‌های رادیویی برداشت‌های غیر قانونی می‌کنند.

• گردش پولی اینترنتی

تعدادی از قانون شکنان از نوعی سیستم پرداخت رمز نوشته دیجیتال به عنوان پول بهینه و مناسب برای پرداخت بهای کالا و خدمات در یک شبکه سیاه به صورت یک نوع پرداخت استاندارد برای اخذی استفاده می‌کنند.

با توجه به انواع تهدیدات و جرایم مذکور در سال‌های اخیر، خوشبختانه مسئولان و مجریان قانون در گزارشی اعلام کرده‌اند که گروه‌های اجتماعی مقابله با خروج غیر قانونی اطلاعات شامل رهبران ارشد سازمان‌ها با اهداف متعالی در حال افزایش هستند و خبر خوب دیگر این که متخصصان منابع انسانی و فناوری اطلاعات سازمان‌ها توانسته‌اند با اقدامات پیشگیرانه این اطمینان خاطر را به وجود آورند که سیستم‌های سازمانی، امنیت لازم را دارند و کارکنان نیز توسط خلافکاران گمراه نمی‌شوند.

مراحل شناسایی، نظارت و کنترل و ذخیره سازی اطلاعات ارزشمند سازمانی با شیوه‌های صحیح و مدیریت مناسب آن‌ها، مطالعه و بررسی راه‌های خروج اطلاعات و روزآمد کردن نظام مند فرایندهای اطلاعاتی اقدامات بسیار مهمی هستند که نقش اساسی در صیانت از خروج اطلاعات دارند. هر چند بسیاری از حملات خرابکارانه اینترنتی از راه‌های بسیار ساده انجام می‌شوند، اما موضوع مهم این است که کارکنان باید چگونگی مدیریت کردن صحیح و ایمن ایمیل‌ها و رمزهای دسترسی را بدانند.

سازمان‌های پیشرو و برنامه دار از شیوه‌های مدرن تجزیه و تحلیل رفتار کارکنان با استفاده از سیستم هوش مصنوعی برای مقابله با تهدیدات بالقوه استفاده می‌کنند.

بنابراین امروزه جدی تلقی انگاشتن تهدیدات و جرایم اینترنتی و آمادگی مقابله با آنها موضوع بسیار مهمی در مدیریت سازمانهاست.

The Great Place to Work

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، طرح «محصول» جدیدی با عنوان «محیط کار آرمانی» را در سال جاری ارائه نموده است. این طرح با همکاری موسسه توسعه راه حل های منابع انسانی، دکتر عبدالرضا حافظی از اساتید انجمن به اجرا در خواهد آمد و لذا برای آشنایی بیشتر با این طرح مصاحبه‌ای با ایشان ترتیب داده شده است، ضمناً مقرر است برای معرفی طرح در بهار سال ۱۳۹۷ سمیناری تحت همین نام برگزار، که اطلاع‌رسانی می‌شود.



توسط انجمن مدیریت منابع انسانی ایران:

طرح جدید «محیط کار آرمانی» برای نخستین بار در سازمان‌ها اجرا می‌شود

صنعت و ساختارهای سازمانی متفاوت، نشان می‌دهد که «اعتمادسازی» در محیط کار، یکی از بهترین سرمایه‌گذاری‌های یک شرکت است که می‌تواند به افزایش بهره‌وری، سودآوری و وفاداری بیشتر کارکنان منجر شود. این‌ها مطالعاتی هستند که در دنیا انجام شده است. در ایران هم کار تحقیقاتی روی این مدل در سال‌های ۹۳ و ۹۴ توسط «موسسه توسعه راه‌حل‌های منابع انسانی» انجام و در سال‌های ۹۴ و ۹۵ در چندین شرکت بزرگ و متوسط اجرا شد که نتایج آن به طراحی مدلی متناسب با سازمان‌های ایرانی منجر شده است.

چه سازمان‌هایی می‌توانند برای استقرار این مدل اقدام کنند؟

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در راستای مأموریت، اهداف کلان و استراتژی‌های طراحی شده با مشارکت موسسه توسعه راه‌حل‌های منابع انسانی، مدل محیط کار آرمانی را برگرفته از مدل Great Place To Work در ایران اجرا می‌کند.

در این مدل، سازمان‌های متعالی بویژه سازمان‌هایی که در فرآیند جایزه تعالی منابع انسانی ایران موفق به کسب تقدیرنامه ۳ و ۴ ستاره و یا نشان تعالی شده‌اند، این فرصت را دارند تا در فرآیند ارزیابی و مشاوره برای استقرار مدل محیط کار آرمانی قرار گیرند.

ارزیابی سازمان‌ها شامل ارزیابی فرهنگ‌سازمانی، اعتماد موجود در سطوح مختلف سازمان، تعهد، رضایت و انگیزه کارکنان به روش‌های استاندارد و مبتنی بر مدل محیط کار آرمانی است.

خروجی این ارزیابی، ارایه راهکارهای اجرایی و مدل‌های کاربردی مناسب هر سازمان در چارچوب نقشه راه تغییر خواهد بود.

همچنین در صورت تمایل سازمان‌ها، این امکان فراهم شده تا در تمام مراحل طراحی و استقرار مدل‌ها و سیستم‌ها به عنوان مربی (coach) در کنار سازمان‌ها قرار گیریم.

سازمان‌های متقاضی می‌توانند برای دریافت اطلاعات بیشتر با انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، به شماره‌های ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵ و ایمیل Info@Hrmsociety.ir تماس حاصل نمایند.

برای نخستین بار، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران طرح جدید «محیط کار آرمانی» را با هدف فراهم کردن محیط کاری توأمان با اعتمادسازی متقابل میان کارکنان و مدیریت سازمان در شرکت‌های متقاضی اجرا می‌کند. دکتر عبدالرضا حافظی «عضو کمیته علمی و داوری انجمن» درباره ماهیت و نحوه استقرار و اجرای این طرح توضیحاتی ارائه کرده است.

امسال انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، طرح جدیدی با عنوان «محیط کار آرمانی» را ارایه کرده است. اصولاً تعریف محیط کار آرمانی در این مدل چگونه است؟

«محیط کار آرمانی» برگرفته از مدل Great Place To Work است که توسط موسسه‌ای به همین نام طراحی شده و سالانه شرکت‌های موفق دنیا را ارزیابی و بهترین سازمان‌ها را معرفی می‌کند. بر اساس این مدل، سازمانی به عنوان «محیط کار آرمانی» شناخته می‌شود که از دو منظر دارای ویژگی‌ها و مختصات باشد:

الف) از منظر رهبران سازمان:

- سازمان موفق شود به اهداف تعیین شده دست پیدا کند.
 - کارکنان تمام انرژی و توان خود را به سازمان اختصاص دهند.
 - کارکنان در قالب یک تیم یا خانواده با هم کار کنند.
- ب) از منظر کارکنان سازمان:
- کارکنان به رهبران خود اعتماد داشته باشند.
 - نسبت به سازمان و شغل خود، احساس غرور و افتخار کنند.
 - محیطی صمیمانه همراه با نشاط داشته باشند.

آیا این مدل پشتوانه تحقیقاتی و اجرایی دارد؟

بله، محققان در پژوهش‌های خود نشان داده‌اند که عملکرد کارکنان و تعهد آنان نسبت به سازمان تا حد زیادی به داشتن حس مثبت از هدف، احساس رضایت درونی و «اعتماد» در سازمان بستگی دارد.

تحقیقات جدید دانشگاه هاروارد نیز نشان داده که شادی کارکنان در محیط کار، رابطه معنادار مثبتی با فضای «اعتماد» در سازمان دارد.

پژوهش‌های سالانه موسسه Great Place to Work آمریکا بر داده‌های بیش از ۱۰ میلیون کارمند در ۱۵۰ کشور و حدود ۶۰۰۰ سازمان با اندازه، نوع

اثرات اجرای مدل تعالی منابع انسانی

به روایت مدیران تعالی و ارشد سازمان‌های شرکت‌کننده

در نهمین دوره جایزه

سوال‌ها:

۱ شرکت شما موفق به دریافت جایزه از نهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی شد، کسب این جایزه و جاری سازی مدل تعالی منابع انسانی چه تاثیری در ارتقاء توانمندسازی همکاران آن شرکت خواهد داشت؟

۲ آیا تداوم اجرای مدل تعالی منابع انسانی و در برنامه‌های استراتژیک آن سازمان قرار دارد؟

۳ سیزدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی و مراسم اعطای جایزه تعالی چگونه ارزیابی می‌کنید؟

۴ علاوه بر سوالات پرسش شده آگه مطلبی پیرامون جایزه و مدل تعالی منابع انسانی دارید عنوان فرمایید.

منابع انسانی پتروشیمی فجر نیز به عنوان شریک استراتژیک سازمان، با پیاده سازی مدل تعالی منابع انسانی در این مسیر گام برداشته و اقدام به تعریف استراتژی‌ها، اهداف و ارکان جهت ساز منابع انسانی در راستای اهداف و استراتژی‌های سازمان نموده است و در سالهای آینده نیز از جنبه‌های مختلف این مدل در برآورده سازی اهداف خود استفاده مطلوب خواهد نمود.

۳ ضمن تشکر و سپاس از کلیه دست‌اندرکاران سیزدهمین کنفرانس منابع انسانی، خوشبختانه روند رو به رشد در کیفیت مقالات و برنامه‌های کنفرانس نسبت به دوره‌های قبل کاملاً مشهود است لیکن در خصوص زمان برنامه اعطاء جوایز، چنانچه در میانه زمان برگزاری کنفرانس انجام پذیرد با در نظر گرفتن حضور حداکثری مدعوین، می‌تواند در انعکاس بهتر و افزایش انگیزه و تشویق شرکتهای برتر بسیار مثر ثمر واقع گردد.

را در شرکت پتروشیمی فجر شاهد خواهیم بود که بهبود فرهنگ کار تیمی، افزایش تعلق خاطر کارکنان به سازمان و بهبود ارتقاء فرآیندهای سازمانی مرتبط با منابع انسانی از آن جمله است با توجه به حضور پتروشیمی فجر در جایزه تعالی منابع انسانی، سازمان در حال گذار از فاز gniniarT به gninraeL می‌باشد که با استفاده از نتایج و دست‌آوردهای پیاده‌سازی مدل تعالی منابع انسانی و با حمایت مدیریت ارشد، در حال پیاده‌سازی الگوی انطباقی یادگیری محیط کار مبتنی بر رویکرد ۱۰، ۲۰، ۷۰ می‌باشد که در جهت افزایش سهم یادگیری سازمانی بجای آموزش فعلی می‌باشد.

۲ با توجه به پیاده سازی مدل تعالی منابع انسانی و همچنین ابلاغ چشم انداز و ماموریت سازمان و تبیین اهداف استراتژیک و تسریع آن در کل سازمان که توسط کارگروه‌های مختلف و با حضور مدیران ارشد سازمان تدوین و اجرا گردیده،

مهندس رضا ذوالفقاری،
مدیر تعالی منابع انسانی
شرکت پتروشیمی فجر
نائل به دریافت تقدیرنامه سه ستاره
جایزه تعالی منابع انسانی

بهبود فرهنگ کار تیمی و... از نتایج اجرای مدل تعالی منابع انسانی در شرکت پتروشیمی فجر است

۱ سازمانها برای رشد و ارتقاء و توانمندی نیازمند یک راهنما و یا یک مدل جامع هستند که بتواند به طور کامل تمامی جنبه‌های حوزه منابع انسانی را پوشش دهد و یکی از این مدل‌های مناسب، مدل تعالی منابع انسانی می‌باشد که منجر به شناسایی نقاط قابل بهبود و همچنین نقاط قوت سازمان گردیده و با ایجاد انگیزه و روحیه رقابتی در سازمان، کارکنان را در جهت بهبود توانمندیها و استعدادهای خود کمک و یاری می‌کند. با پیاده سازی این مدل اثرات و نتایج مثبتی

براساس دیدگاههای نوین در مدیریت، سازمانها محدود به محیط داخلی خود نبوده و با در نظر گرفتن فضای رقابتی موجود بین سازمانها در خلق ارزش افزوده برای مشتریان، می‌طلبند مدیران منابع انسانی نیز به عنوان شریک استراتژیک سازمان، برنامه‌ها و اهداف بلندمدت خود را در چارچوب برنامه‌های استراتژیک سازمان تدوین و به اجرا گذارند. مدل تعالی منابع انسانی می‌تواند به عنوان یک الگوی مناسب همه جانبه و جامع، جهت راهبری برنامه‌های استراتژیک به مدیران منابع انسانی کمک شایانی نماید و فرآیند جایزه نیز ابزاری جهت ایجاد فضای رقابتی و انگیزشی در میان سازمانها و شرکتهای برتر و پیشرو در کشور می‌باشد.

مهندس شهرام مرتضوی مقدم
مدیر منابع انسانی شرکت گسترش
خدمات ایرانیان (ایدکو)،
نائل به دریافت تقدیرنامه
سه ستاره جایزه تعالی

تدوین استراتژی اصلی شرکت ایدکو برگرفته از مدل تعالی منابع انسانی است

شرکت ایدکو از بدو تاسیس، ارتقاء در توانمندی کارکنان خود را در دستور کار قرار داده است و با بهره گیری از کارشناسان و خبرگان امر اقدام به اجرای بخشهایی از مدل تعالی به خصوص معیارهای رهبری، جبران خدمت و روابط کارکنان و نتایج سازمانی نموده است. لیکن در سال ۹۴ و با آشنایی با مدل تعالی منابع انسانی اقدام به مدون نمودن و گسترش فعالیت‌های خود در این حوزه نموده است که به عنوان مثال تدوین استراتژی اصلی، استراتژیهای کسب و کار و استراتژیهای پشتیبان را می‌توان از جمله این اقدامات برشمرد، که البته این امور بدون مشارکت فعال مدیرعامل و مدیران ارشد مجموعه دور از ذهن می‌نمود. همچنین این شرکت در بحث توسعه منابع انسانی، بازنگری سیستم ارزیابی عملکرد و در بحث برنامه ریزی و تامین نیروی انسانی، تدوین و بازنگری شناسنامه مشاغل را

در دستور کار خود قرار داده است که امید می‌رود با همکاری و مشارکت فعال کارشناسان به مرحله آزمایش گذاشته شود.

بدیهی است مجموعه ایدکو همگام با گسترش فعالیت‌های خود موضوع توسعه منابع انسانی را با تاکید بر موضوع آموزش هدفمند، پیشرفت شغلی و ارتقاء بحث معشیتی کارکنان در دستور کار دارد و انجمن منابع انسانی ایران می‌تواند همچون گذشته به عنوان یک عامل موثر انگیزشی، شرکت ایدکو را در رسیدن به اهداف خود، یاری رساند.

بدیهی است هر مجموعه‌ای برای رسیدن به موفقیت و رقابت در بازارهای جهانی می‌بایست تعالی منابع انسانی خود را در اولویت ممتاز قرار دهد. این مدل نیز تا جایی که کماکان در راستای کمک به اهداف شرکت باشد در دستور کار خواهد بود.

اعطاء جایزه تعالی منابع انسانی همواره می‌تواند به عنوان یک عامل انگیزشی مهم برای سازمانها عمل نماید و شایسته است این مراسم هرچه باشکوهتر و بهتر برگزار شود. و پیشنهاد می‌گردد جهت ارتقاء سطح کیفی اجرای مراسم، موضوعات زیر مورد توجه بیشتری قرار بگیرد:

- ارتقاء کیفیت مقالات و انتشار مقالات برتر
- تخصیص زمان مناسب جهت اهداء جوایز
- افزایش کیفیت ارزیابی‌ها و ایجاد تناسب بیشتر با شرایط هر شرکت جهت ایجاد انگیز

دکتر سعید زنجانی
مدیر تعالی منابع انسانی
شرکت داروسازی زهراوی،
نائل به دریافت تقدیرنامه ۴ ستاره
جایزه تعالی منابع انسانی

اجرای مدل تعالی منابع انسانی از مهمترین برنامه‌های استراتژی منابع انسانی شرکت زهراوی است

استقرار مدل تعالی منابع انسانی در شرکت داروسازی زهراوی با هدف

نظاممند کردن فرآیندهای منابع انسانی باعث ارتقاء توانمندی کارکنان و یکپارچه ساختن فعالیت‌های منابع انسانی گردیده و با استفاده از فرآیندهای ارزیابی منابع انسانی و خود ارزیابی‌های انجام گرفته، نقاط قوت و فرصت‌های قابل بهبود خود را شناسایی و در راستای بهبود آن برنامه‌ریزی می‌نمایند.

یکی از مهمترین راه‌های موفقیت برنامه‌های استراتژیک سازمان تعیین استراتژی‌های مناسب

منابع انسانی همراستا با استراتژی‌های سازمان می‌باشد اجرای مدل تعالی منابع انسانی از مهمترین برنامه‌های استراتژی منابع انسانی در شرکت زهراوی می‌باشد. هدفهای سیستم مدیریت منابع انسانی باید متاثر از هدفهای استراتژیک هر سازمانی بوده و لازم است تدابیر استراتژیک در سیستم مدیریت منابع انسانی در جهت افزایش فصل مشترک نگرش سیستمی، اقتصادی و استراتژیک سازمان اعمال شود. در نهایتا اجرای مدل تعالی منابع انسانی جزو استراتژی منابع انسانی بوده و همسو با ماموریت و اهداف استراتژیک سازمان تا سطح استراتژی کارکردی طراحی و تدوین گردیده است.

این کنفرانس در محیطی مناسب و با حضور مقامات کشوری و همچنین سخنرانان گران قدر و ارزشمند برگزار گردید و توانست رضایت اکثر شرکت کنندگان را جلب نماید

مدل تعالی منابع انسانی یک چارچوب جامع مبتنی بر مجموعه‌ای از ارزشهای محوری،

معیارها و شاخص‌ها در تمامی ابعاد منابع انسانی سازمان است، که به مدیران منابع انسانی کمک می‌کند با ارزیابی مستمر فعالیتها، رویه‌ها، فرایندها و نتایج منابع انسانی خود، نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود را شناسایی کرده و برای بهینه سازی آنها برنامه‌ریزی نماید.



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 نظام‌نامه تعریف شده در سال ۱۳۸۸ طراحی گردید و تاکنون هشت دوره آزمون گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی با موفقیت برگزار شده است و نهمین دوره آن نیز در مرداد ماه سال ۹۷ 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 فن‌آوری
 - 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.HRMsociety.ir قسمت گواهینامه حرفه‌ای مراجعه و یا با دبیر خانه انجمن شماره تلفن ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵ تماس حاصل نمائید.

جایزه عالی منابع انسانی

دهمین دوره

فراخوان متقاضیان و ارزیابان

جایزه عالی منابع انسانی بر اساس ارزیابی عملکرد حوزه منابع انسانی سازمان‌های متقاضی همه ساله به سازمان‌های برتر ایرانی که مطابق نظام نامه جایزه حائز شرایط لازم بوده اعطاء می‌گردد. بعد از اجرای موفقیت آمیز نه دوره جایزه عالی منابع انسانی در سالهای ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۶ با تکیه بر تجربیات ارزشمند این نه دوره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران افتخار دارد که آغاز دهمین دوره جایزه عالی منابع انسانی را اعلام نماید.

ارزیابی حوزه منابع انسانی سازمان‌ها بر اساس مدل عالی منابع انسانی انجمن انجام می‌گیرد که مبتنی بر مجموعه‌ای 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.

برنامه زمانی دهمین دوره جایزه عالی منابع انسانی

از ۱۳۹۶/۸/۱۶	فراخوان متقاضیان و ارزیابان
تا ۱۳۹۷/۴/۳۱	دریافت مدارک و ثبت نام
از ۱۳۹۶/۹/۱	اجرای آموزشهای تخصصی:
تا ۱۳۹۷/۵/۳۱	الف) دوره مقدماتی ب) دوره خودارزیابی ج) دوره تدوین اظهارنامه د) دوره تربیت ارزیاب ویژه جایزه عالی منابع انسانی
۱۳۹۷/۵/۳۱	آخرین زمان دریافت اظهارنامه برای سطح نشان
۱۳۹۷/۶/۱۴	آخرین زمان دریافت اظهارنامه برای سطح تقدیرنامه
از ۱۳۹۷/۶/۱۵	ارزیابی و بازدید از محل (Site Visit)
تا ۱۳۹۷/۸/۱	
نیمه دوم آبان ماه ۱۳۹۷	برگزاری همایش معرفی سازمان‌های برتر در حوزه منابع انسانی

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.

- 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 اظهار نامه اقدام نمایند ولی برای سطوح تقدیرنامه و نشان ملزم به رعایت برنامه زمانبندی هستند :



فراخوان جذب تربیت ارزیاب بر اساس مدل تعالی منابع انسانی

دبیرخانه جایزه تعالی منابع انسانی در آغاز دهمین 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

- الف) دوره مقدماتی (آشنایی با مدیریت منابع انسانی و مدل های تعالی منابع انسانی) سطح (۱) : دو روز کامل - هزینه دوره مبلغ ۶/۵۰۰/۰۰۰ ریال.
- ب) دوره خودارزیابی : یک روزه - هزینه دوره مبلغ ۳/۲۵۰/۰۰۰ ریال.
- ج) دوره تدوین اظهارنامه براساس مدل تعالی منابع انسانی : یک روزه - هزینه دوره مبلغ ۳/۲۵۰/۰۰۰ ریال.
- د) دوره تربیت ارزیاب ویژه جایزه تعالی منابع انسانی، سطح (۲) : دو روز کامل - هزینه دوره مبلغ ۸/۵۰۰/۰۰۰ 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 برای هر دوره به شماره حساب ۷۳۵۳۶۰۵۹۸۱ جام بانک ملت یا شماره شبا : ۷۳۵۳۶۰۵۹۸۱ IR 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 و رشته تحصیلی: محل کار: سمت:

سوابق علمی و تخصصی / دوره های تربیت ارزیاب:

شماره تماس: تلفن همراه: نمابر:

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:

ارتقاء کیفی و برگزاری دوره تربیت ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی

بعد از برگزاری چندین دوره تربیت ارزیاب برای جایزه تعالی منابع انسانی و حضور حدوداً ۲۰۰ نفر در این دوره‌ها که در طول ۱۰ سال گذشته برگزار شد، با توجه به تجربیات ارزشمند برگزاری دوره‌های قبل، هیأت علمی و داوری جایزه مدل تعالی منابع انسانی، برای ارتقاء سطح کیفی داوطلبان ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی برنامه دوره‌های تربیت ارزیاب را به شرح ذیل مورد بازنگری قرار دادند و همه داوطلبان دوره‌های تربیت ارزیاب از این پس می‌بایست این دوره را به شرح ذیل طی نمایند:

(الف دوره مقدماتی (دو روز کامل)

آشنایی با مدیریت منابع انسانی و مدل‌های 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، ترکیب، اجماع و Site Visit و...

با شروع دهمین دوره جایزه تعالی منابع انجمن مدیریت منابع انسانی ایران دوره تربیت ارزیاب سطح یک (مقدماتی) را در اسفندماه برگزار کرد.

شایان ذکر است بعد از اجرای دوره سطح یک و دوره خودارزیابی سازمانی، دوره ویژه سطح (۲) اجرا می‌شود و در نهایت از شرکت‌کنندگان مصاحبه به عمل آمده و افرادی که دوره را با موفقیت طی نمایند، به عنوان ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی انجمن در فرآیند ارزیابی سازمان‌های شرکت‌کننده در دهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی بهره گرفته می‌شود. متقاضیان برای ثبت نام و کسب اطلاعات بیشتر می‌توانند با شماره ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵ دبیرخانه انجمن (خانم بیجاری) تماس حاصل فرمایند.



انجمن تربیت منابع انسانی ایران
خبرنامه الکترونیک

مدیر مسئول: سید مسعود همایونفر

زیر نظر شورای سیاست‌گذاری

سردبیر: مهران بهروزفغانی

مسئول روابط عمومی: شیما غزالی

آلتیه هنری: روناس - محرابی

تلفن: ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵

سایت: www.HRMociety.ir

نشانی: تهران، بزرگراه ستاری، بلوار فردوس غرب

خیابان سازمان برنامه جنوبی، خیابان ۲۱ شرقی (بغیری)

مجتمع تجاری اداری ارکیده، طبقه اول، واحد ۱۰۸



انجمن تربیت منابع انسانی ایران
خبرنامه الکترونیک

شماره ۴۳

۱۷

اسفند ۹۶