



۲۳ و ۲۴ آبان ماه ۱۳۹۵

مراسم اعطای هشتمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی و دوازدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی

مراسم هشتمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی همزمان با دوازدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی، روز یکشنبه ۲۳ آبان ماه ۱۳۹۵ با حضور چشمگیر بیش از ۱۰۰۰ نفر از استادان، مسئولان، کارشناسان و متخصصان حوزه منابع انسانی در سالن بین المللی برج میلاد برگزار شد.

مراسم افتتاحیه دوازدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی با تلاوت آیاتی چند از قرآن مجید و نواختن سرود جمهوری اسلامی ایران آغاز شد. رئیس کنفرانس دکتر محمدعلی محمدی مدیر عامل سازمان مدیریت صنعتی ضمن افتتاح کنفرانس گزارشی از فعالیت‌های اجرایی انجام شده در ۱۱ کنفرانس قبلی ارائه کرد و در ادامه نیز مسیر دوازده کنفرانس‌های منابع انسانی در قالب فیلم به نمایش درآمد.

دکتر منصور معظمی معاونت وزیر صنایع و رئیس هیأت عامل سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران به عنوان رئیس سیاستگذاری کنفرانس ضمن تشریح دست آوردهای کنفرانس به نقش بی‌بدیل اجرای این کنفرانس‌ها در رشد و تعالی HR در کشور اشاره کرد. در ادامه روز اول کنفرانس سخنرانی‌های زیر انجام شد که مورد استقبال حاضرین در سالن قرار گرفت.

۱- دکتر امیر البدوی عضو هیأت علمی دانشگاه تربیت مدرس

نقش حوزه مدیریت منابع انسانی در ایجاد و نوآوری سازمان

۲- دکتر Praba Nair مشاور ارشد شرکت KDI Asia سنگاپور

تجارب بین المللی شرکت‌های بزرگ در توسعه بهره‌وری سازمان

۳- دکتر بهزاد ابوالعالی عضو هیأت علمی سازمان مدیریت صنعتی

چگونه مدیر منابع انسانی قدرتمند و اثربخش باشیم

۴- دکتر سید علی صدرالسادات معاون توسعه مدیریت و منابع وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

تعیین چالش‌ها و هدفگذاری منابع انسانی با تأکید طرح تحول سلامت در وزارت بهداشت و درمان

۵- دکتر Jon Ingham مشاور ارشد حوزه منابع انسانی استراتژی از انگلستان

به صورت ویدئو کنفرانس در خصوص ایجاد دپارتمان منابع انسانی اثربخش از منظر ساختار

۶- دکتر سید بابک علوی- دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف

چرا مدیران منابع انسانی باید رهبرانی اصیل باشند؟

۷- دکتر Class Beckman مشاور و مربی حوزه توسعه رهبری از کشور هلند

شیوه های نوین توسعه رهبری

۸- دکتر محمد ابراهیم محجوب - عضو هیأت علمی دانشگاه امیرکبیر

مدیران‌های ایرانی(سیری تاریخی در عملکرد مدیران ایرانی)

قدردانی از دو نفر از اساتید حوزه HR

در روز اول مراسم از آقایان دکتر قراملکی استاد دانشگاه تهران و متخصص در اخلاق حرفه‌ای و همچنین دکتر بهزاد ابوالعلایی عضو هیأت علمی سازمان مدیریت صنعتی بواسطه تلاش و کوشش در اشاعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی در کشور تقدیر به عمل آمد.



مراسم اعطای جوایز هشتمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی

بعد از ظهر روز اول کنفرانس یکشنبه ۲۳ آبان ماه ۹۵ مطابق روال سال‌های گذشته به قدردانی از سازمان‌های شرکت کننده در هشتمین دوره جایزه و اعطای جوایز به مدیران عامل این سازمان‌ها اختصاص یافت. ابتدا فیلمی از ۱۲ سال فعالیت انجمن به نمایش درآمد و سپس مهندس مسعود همایونفر رئیس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران ضمن خوش آمدگویی مجدد به حاضران و مسئولان مربوطه چالش‌های پیش روی حوزه منابع انسانی کشور را مورد بررسی قرار داده و از سازمان‌های شرکت کننده در هشتمین دوره جایزه تشکر کردند. در ادامه دو نفر از قبول شدگان آزمون گواهینامه حرفه ای منابع انسانی به طور نمادین، گواهینامه خود را دریافت و در نهایت با اعلام مشخصات ۲۷ سازمان برتر حوزه منابع انسانی کشور که در هشتمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی مورد ارزیابی قرار گرفته بودند از مدیران عامل این سازمان‌ها برای دریافت لوح یادبود و جوایز خود دعوت به عمل آمد. این جوایز توسط تنی چند از مسئولان کشوری حاضر در مراسم اعطا شد و مورد تشویق ویژه حاضران در سالن کنفرانس قرار گرفت.





شرکت‌های برتر حوزه منابع انسانی کشور در هشتمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی ۱۳۹۵

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 شهید هاشمی 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	بانک تجارت	تقدیرنامه ۳ ستاره
۱۰	شرکت داروسازی اکسیر	تقدیرنامه ۳ ستاره
۱۱	لابراتوارهای داروهای گیاهی طبیعت زنده (سینره)	تقدیرنامه ۳ ستاره
۱۲	شرکت تولید مواد اولیه داروپخش (تماد)	تقدیرنامه ۳ ستاره
۱۳	شرکت داروسازی شهید قاضی	تقدیرنامه ۳ ستاره
۱۴	شرکت داروسازی زهراوی	تقدیرنامه ۳ ستاره
۱۵	مؤسسه فرهنگی دیجیتال کلید طلایی جهان معاصر	تقدیرنامه ۳ ستاره
۱۶	شرکت توسعه صنعت و گسترش خدمات ایرانیان	تقدیرنامه ۲ ستاره
۱۷	شرکت به پخش	تقدیرنامه ۲ ستاره
۱۸	شرکت آنتی بیوتیک سازی ایران	تقدیرنامه ۲ ستاره
۱۹	شرکت شیمی دارویی داروپخش	تقدیرنامه ۲ ستاره

۲۰	شرکت اوزان	تقدیرنامه ۲ ستاره
۲۱	شرکت تجارت الکترونیکی ارتباط فردا	تقدیرنامه ۲ ستاره
۲۲	شهرداری منطقه ۲۱ تهران	گواهینامه
۲۳	شرکت طراحی و مهندسی صنایع انرژی (EIED)	گواهینامه
۲۴	شرکت توزیع نیروی برق شهرستان مشهد	گواهینامه
۲۵	شرکت مشتریان گلدیران	گواهینامه
۲۶	شرکت بازرگانی و خدمات پس از فروش همگام	گواهینامه
۲۷	شرکت تأمین نیروی انسانی و خدمات پشتیبانی بانک مسکن	گواهینامه

روز دوم کنفرانس توسعه منابع انسانی ۲۴ آبان ماه ۱۳۹۵

روز دوم کنفرانس با برنامه‌های فشرده در قالب سخنرانی اجرای پانل، کارگاه‌های آموزشی در روز ۲۴ آبان ماه در محل مرکز مطالعات و برنامه ریزی منابع انسانی برگزار شد که بواسطه طرح مباحث کاربردی مورد استقبال چشمگیر مدیران و کارشناسان HR قرار گرفت.

مراسم اختتامیه کنفرانس توسعه منابع انسانی با جمع بندی مباحث دو روز توسط دکتر ابراهیم شیخ، دبیر علمی دوازدهمین دوره کنفرانس انجام گرفت و در نهایت قطعنامه این دوره کنفرانس نیز برای حاضران قرائت و درخواست شد چنانچه نقطه نظری دارند مراتب را اعلام تا این بیانیه به طور رسمی برای اجرا برای مسئولان ذیربط کشوری ارسال شود.



بیانیه دوازدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی

توسعه فرآیندی است که در نتیجه رشد متوازن و همه جانبه کمی و کیفی تحقق می‌یابد. در این میان محور اصلی توسعه، توسعه منابع انسانی است به نحوی که اکثر مکاتب اقتصادی انسان را به عنوان کلید توسعه مورد توجه قرار می‌دهند. در همه این دیدگاه‌ها توسعه انسانی محرک اشتغال، بهره‌وری و سرمایه‌گذاری مولد است. با نگاهی به کشورهای که رشد فزاینده‌ای در طول دهه‌های اخیر داشته‌اند و به گروه کشورهای توسعه یافته پیوسته‌اند، متوجه می‌شویم سهم سرمایه انسانی در تولید ناخالص داخلی به طور معناداری با سایر کشورها فاصله داشته است.

در سطح بنگاهی نیز تحقق استراتژی‌های کسب و کار و ارتقاء سطح رقابت پذیری بیش از پیش به آمادگی، توانمندی و توسعه منابع انسانی وابسته شده است. منابع انسانی تنها مزیت پایدار رقابتی بنگاه‌ها است که توانمندی و قابلیت‌های عمده سازمان‌ها به آن

وابسته می‌باشد. به همین دلیل است که شاهد تحول نقش‌های اداری و کارگزینی به توسعه و شراکت استراتژیک کسب و کار توسط واحدهای مدیریت منابع انسانی هستیم. توفیق نقش‌های نوین منابع انسانی در سطح بنگاه، به وجود سلسله‌ای از مقدمات در سطح ملی و کلان وابسته است که کلیه نهادها باید در ایجاد آن اقدام نمایند. از جمله آنها می‌توان به وجود فرهنگ کار قوی شامل نظم، پیروی از استانداردها، حرفه‌ای‌گرایی، کار تیمی، مشارکت جویی و توجه به کیفیت اشاره نمود. در این بخش نهاد خانواده، رسانه و آموزش و پرورش نقش مهمی دارند. در این میان نهاد دانشگاه با پرورش مهارت‌های شغلی و دانش‌افزایی و عمل‌گرایی در کنار تقویت بینش و نگرش دانشجویان می‌تواند نقش موثری در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان ایفا کند.

توانمندسازی منابع انسانی موجب افزایش فرصت‌های سرمایه‌گذاری و امکان کارآفرینی می‌شود. برای تحقق این موضوع نیاز است تا همه نهادها درگیر در سطح کلان و خرد با نگاهی راهبردی و اتخاذ رویکردی سیستمی به مقوله شکل‌گیری سرمایه انسانی، نقش‌های خود را بازشناخته و به بهترین نحو ایفا نمایند. متولیان این موضوع نیز باید در کشور شناسایی و اختیار و امکانات لازم به آنها واگذار شود و در این حوزه پاسخگو باشد. لازم به ذکر است که دستیابی به اهداف چشم‌انداز ۱۴۰۴ و پایدارسازی توسعه اقتصادی در کشور تنها با توسعه متوازن منابع انسانی در کنار رشد فناوری و سرمایه‌گذاری امکان‌پذیر می‌شود.

خوشبختانه برگزاری ۱۲ دوره کنفرانس توسعه منابع انسانی، بسط مفهومی و بکارگیری نسبتاً گسترده روش‌های توسعه منابع انسانی در شرکت‌های بزرگ ایرانی، تشکیل حوزه‌های حرفه‌ای منابع انسانی در بنگاه‌ها و سازمان‌های کشور، تربیت کارشناسان و مدیران حرفه‌ای این حوزه، تشکیل انجمن مدیریت منابع انسانی با عضویت قریب به ۲۰۰۰ عضو حقیقی و حقوقی و برگزاری جایزه تعالی منابع انسانی از اقداماتی است که امیدواری‌های مناسبی را در کشور جهت حرکت به سمت شکل‌گیری نهضت توسعه منابع انسانی مهیا کرده است.

علیرغم اقدامات ارزشمند صورت گرفته در سال‌های اخیر شاهد پدیدار شدن چالش‌ها و ریسک‌هایی هستیم که موضوع آینده منابع انسانی را در کشورمان بحث برانگیز و تامل‌آور می‌کند. از جمله این موارد می‌توان به تغییر ترکیب نیروی کار (حضور گسترده زنان در محیط کار و محدودیت فرصت‌های رشد و پیشرفت کارراه شغلی آنها، حضور نسل‌های کاری جدید و تفاوت گسترده ارزش‌های کاری آنها با نسل‌های گذشته و ایجاد تعارضات فرهنگی)، توسعه پرشتاب تکنولوژی ارتباطی و اطلاعاتی و تغییر شیوه‌ها و فرآیندهای انجام کار، چالش‌های فراروی مسایل بازنشستگی در ایران خصوصاً با در نظر گرفتن مشکلات صندوق‌های بازنشستگی، کاهش انگیزه و ترک مجازی کار، افزایش سن مدیران و ضرورت جانشین‌پروری، مهاجرت نخبگان و نیروهای تحصیلکرده و متخصص و... اشاره کرد.

طرح راهبرد اقتصاد مقاومتی در کشور توسط مقام معظم رهبری توجه گسترده همه مسئولان و سیاست‌گذاران را به منابع درونی و بهره‌برداری موثر از آن جلب کرده است. منابع انسانی مهمترین سرمایه در مسیر مقاوم‌سازی اقتصاد است. تعیین هدف رشد اقتصادی ۸ درصدی و موفقیت در دوران پسابرجام و تحقق رشد تولید ملی و ایجاد اشتغال پایدار از رهگذر توجه ویژه به مدیریت منابع انسانی در کشور حاصل می‌شود. بنابراین لازم است رویکردهای حاکم بر کشور تغییر یابد و از تاکید بر منابع طبیعی و زیرزمینی برای ثروت‌آفرینی به توسعه سرمایه‌های انسانی تغییر یابد. کشورهای توسعه‌یافته بجای کاوش در منابع طبیعی خود مشغول کشف و مدیریت استعدادهای انسانی خود می‌باشند.

شرکت‌کنندگان در دوازدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی با بررسی عمیق بیم‌ها و امیدهای منابع انسانی در کشور پیشنهادی خود را به شرح زیر اعلام نموده و از کلیه نهادهای مسئول تقاضا دارند تا تمام توان خود را مصروف عملی ساختن آن کنند تا انشاءالله امیدها بر بیم‌ها غلبه یابد و شاهد آینده‌ای پربرابر برای منابع انسانی کشورمان باشیم.

- ۱- تشکیل شورای عالی منابع انسانی در کشور به منظور ایجاد یکپارچگی در سیاستگزاری و نظارت بر اجرا در راستای اهداف کلان و برنامه چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران.
 - ۲- نظر به ارتباط وسیع توسعه و توانمندسازی منابع انسانی با سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در خصوص اقتصاد مقاومتی، توسعه منابع انسانی در سطوح و ابعاد گوناگون به عنوان راهبرد اصلی درون زایی و مقاوم سازی اقتصادی در کشور مورد توجه قرار گیرد.
 - ۳- بررسی دقیق ظرفیت‌های جذب نیروی انسانی در کشور و برنامه ریزی منسجم برای نظام آموزش عالی و مهارتی و حرفه‌ای کشور بمنظور ایجاد توازن در عرضه و تقاضای منابع انسانی.
 - ۴- مبارزه جدی، عملی و همه جانبه با فساد اداری در همه سطوح بمنظور ممانعت از سقوط اخلاقی و از بین رفتن انگیزه کار و تلاش و تولید.
 - ۵- تشکیل نظام تایید صلاحیت حرفه‌ای مدیران بخش‌های دولتی، عمومی و خصوصی کشور
 - ۶- تایید نظام صلاحیت حرفه‌ای مدیران منابع انسانی کشور که توسط انجمن مدیریت منابع انسانی طراحی و مورد اجرا قرار گرفته است، به عنوان گامی در جهت توسعه حرفه‌گرایی در این حوزه.
 - ۷- توجه عمیق، هم جانبه و بلند مدت به مسایل و چالش‌های فراوری بازنشستگی در ایران و اتخاذ سرعت عمل مناسب در حل آن با در نظر گرفتن منافع ذینفعان.
 - ۸- پرهیز از اتخاذ رویکردهای غیرکارشناسی، شتاب زده و غیرحرفه‌ای در جبران خدمات مدیران و تلاش در جهت تنظیم نظام پرداخت عملکرد محور.
 - ۹- توجه ویژه به مدیریت استعداد و اجرای برنامه‌های جانشین پروری و پرورش مدیران آینده با محوریت شایسته سالاری برای ایجاد فضای رقابت مثبت و ارتقاء سطح انگیزه و توانمندسازی مدیریتی.
 - ۱۰- بررسی عمیق و همه جانبه موانع توسعه کارراهه شغلی و حرفه‌ای زنان در سطوح مدیریتی و ایجاد راهکارهای مناسب جهت توانمندسازی و بکارگیری ظرفیتهای آنان در مدیریت آینده کشور.
- در پایان امید است با توجه به تجربه گرانسنگ ایجاد شده در حوزه منابع انسانی زمینه‌های مناسب برای برگزاری سیزدهمین کنفرانس توسعه منابع انسانی در سطح بین المللی و امکان کسب و به اشتراک گذاری دانش و تجارب منابع انسانی در سطحی وسیعتر فراهم گردد.