



سرمقاله

گوناگونی، برابری و شمول



سید مسعود همایونفر

امروزه گوناگونی، برابری و شمول از جایگاه ویژه‌ای در ادبیات مدیریت منابع انسانی برخوردار است. برخی بر این باورند که منشأ این دیدگاه، ریشه در جوامع غربی دارد و کمتر مصادیق با اهمیتی برای آن در سازمان‌های کشورمان می‌توان یافت. اما باید گفت که پایه اساسی این مفهوم در این است که انسان‌ها در ذات خود متفاوتند و این تفاوت را باید شناخت و درک کرد و در تعاملات مورد توجه قرار داد و این موضوع مستقل از این است که آن را به خاستگاه ویژه‌ای مربوط و محدود بدانیم. است. به بیان ساده، گوناگونی به معنای تفاوت‌های بین افراد است. برابری، تضمین دسترسی همه افراد است به فرصت‌ها و منابع یکسان. شمول، ایجاد محیطی محترمانه است که پذیرای تفاوت‌ها است و تعلق، احساسی است که افراد از پذیرفته شدن دارند و بیانگر میزان وابستگی آنان به سازمان است. وجود این مفاهیم برای ایجاد محیط کار منصفانه و عادلانه ضروری است چرا که فرهنگ احترام، تفاهم و همکاری را در سازمان توسعه می‌دهند، به جذب و حفظ استعداد های متنوع کمک می‌کنند، خلاقیت و نوآوری را تقویت کرده و نظام تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشند.

این مفاهیم، با ترویج انصاف و عدالت اجتماعی، به شکل‌گیری جامعه‌ای فراگیرتر و عادلانه‌تر کمک می‌کنند. سازمان‌هایی که برای گوناگونی و شمول اولویت و اهمیت قائل هستند تأثیرات مثبتی بر جامعه خود می‌گذارند و برای ایجاد جامعه‌ای بهتر تلاش می‌کنند، چیزی که تحقق فلسفه وجودی آن‌ها را در پی خواهد داشت. فلسفه وجودی سازمان‌ها، چرایی ایجاد آنها را از منظر تأثیراتی که بر جامعه بشری می‌توانند بگذارند، بیان می‌کند.

ادامه در صفحه ۲

صفحه ۵

اهم برنامه های انجمن

مدیریت منابع انسانی ایران در

سال ۱۴۰۴

صفحه ۳

انتخاب هشتمین دوره

هیات مدیره انجمن برگزاری

مجمع عمومی عادی ۱۴۰۴



صفحه ۶

سازمان های برتر جایزه

تعالی منابع انسانی

در شانزدهمین دوره

صفحه ۷

چگونه مرحله گذار رهبری

در مدیریت منابع انسانی را

با موفقیت طی کنیم

HR.MAGAZINE FALL 2024



صفحه ۱۸

برگزاری تورهای تعالی منابع

انسانی در شرکت مکو MECO

(گروه مپنا)

صفحه ۱۹

بیستمین کنفرانس توسعه

منابع انسانی ۲۹ و ۳۰ مرداد

ماه ۱۴۰۴



صفحه ۱۶

هوش مصنوعی و منابع انسانی

در شرکت مهندسی برق و کنترل

مپنا(مکو)

صفحه ۱۱

دوره مدیریت حرفه ای منابع

انسانی (۸۸ ساعته) و اجرای

موفقیت آمیز ۲۳ دوره آن



قابلیت‌ها و شایستگی‌های همه کارکنان، صرف نظر از ویژگی‌ها و زمینه‌های متفاوت آنها، پشتیبانی کرده و موجب خلق ارزش بیشتر بر پایه همه ظرفیت‌های کارکنان شده و در نهایت موفقیت کلی سازمان را در تحقق اهداف و مأموریت‌ها ممکن سازد. به عنوان مثال، شرکت‌ها می‌توانند در جذب و استخدام، فرآیندهای غربالگری رزومه کارجویان را با حذف اطلاعاتی از قبیل سن، قومیت و جنسیت که ممکن است از نظر بررسی‌کننده مانعی برای استخدام تلقی شود، اتخاذ کنند و برنامه‌های آموزشی مرتبط با گوناگونی و چگونگی تعامل با افرادی که از ویژگی‌های متفاوتی برخوردار هستند را برای کارکنان در همه سطوح برگزار کنند.

دستیابی به عدالت در محیط کار نیز مستلزم رویکردی آگاهانه و هدفمند برای شناسایی و غلبه بر موانع سیستمی و ساختاری است که مانع از آزادسازی تمامی ظرفیت‌های کارکنانی است که دارای ویژگی‌های خاص بوده و در اقلیت هستند. استراتژی‌های توسعه عدالت در محیط کار باید شامل طیف وسیعی از ابتکارات باشد، و سیاست‌های جذب و استخدام، ارتقاء، حقوق و مزایا صرف نظر از زمینه‌های گوناگونی، ایجاد محیط کاری که پذیرای همه کارکنان بوده و حامی آنها باشد، و ارائه فرصت‌های آموزشی مداوم برای ارتقای آگاهی و درک مسائل مربوط به عدالت و برابری را در بر بگیرد. این برنامه‌های ابتکاری باید بطور یکپارچه طراحی و اجرا شوند تا فرهنگی از شمول و برابری در سازمان ایجاد شود و همه کارکنان را قادر سازد تا احساس ارزشمندی، احترام و توانایی بکارگیری همه ظرفیت‌های خود را برای خلق ارزش در سازمان داشته باشند. انجام تجزیه و تحلیل سالانه برابری حقوق برای شناسایی و رسیدگی به نابرابری‌های پرداخت و جبران خدمت، از جمله رویکردهایی است که می‌تواند به استقرار عدالت در سازمان کمک کند. اهمیت این موضوع تا حدی است که برخی از سازمان‌های پیشرفته یکی از مدیران ارشد خود را برای نظارت بر سیاست‌ها و برنامه‌های مرتبط با گوناگونی، برابری و شمول تعیین می‌کنند.

برنامه‌های ابتکاری برای رعایت گوناگونی، برابری و شمول وقتی اثربخشی خود را نشان می‌دهند که کارکنان بر اثر فعالیت‌ها و رفتارهای سازمان، احساس تعلق کنند. در چنین محیطی کارکنان احساس امنیت می‌کنند، دیدگاه‌ها و عقاید خود را آزادانه بیان می‌کنند و از اینکه خود واقعی‌شان را به نمایش بگذارند نمی‌ترسند و واهمه‌ای ندارند، استعدادها و آرزوهای خود را عیان می‌کنند و آنچه را که در توان دارند به تمام و کمال ارائه می‌کنند و در اختیار سازمان می‌گذارند. در چنین سازمانی، تجربه خوشایند کارکنان به اوج خود می‌رسد و کارکنان دلبسته سازمان می‌شوند. مدیریت تجربه کارکنان که به دلبستگی کارکنان می‌انجامد از پایه‌های اصلی تعالی منابع انسانی است.

سید مسعود همایونفر

به گوناگونی، برابری، شمول و تعلق از زوایای مختلفی می‌توان نگریست که منظر اخلاق یکی از آنها است. اصول و ارزش‌های اخلاقی که نشأت گرفته از باورهای دینی و عرف جامعه هستند، بر رعایت کرامت انسانی، احترام، عدالت و مساوات تأکید فراوانی دارند. از زاویه‌ای دیگر، امروزه پایداری سازمان‌ها را در گرو توجه متوازن به سه بعد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی می‌دانند و رعایت اصول اخلاقی و پایبندی به ارزش‌ها از مبانی اصول پایداری به شمار می‌رود و از این منظر نیز بر توجه سازمان‌ها به مفاهیم گوناگونی، برابری و شمول به منظور ساختن سازمان‌هایی قوی‌تر و مقاوم‌تر برای رویارویی با چالش‌های جهانی که به سرعت در حال تغییر هستند، تأکید می‌شود. از منظری دیگر، سازمان‌ها در رقابتی سخت و نفس‌گیر، به تداوم کسب و کار خود می‌اندیشند که مستلزم جذب و نگهداشت نیروهای مستعد و کارآمد، توسعه برند، خوشنامی، نوآوری و خلاقیت است و در این میان تمرکز بر مدیریت گوناگونی، برابری و شمول، قدرت رقابت سازمان‌ها را بر پایه سرمایه‌های انسانی می‌تواند افزایش دهد.

گوناگونی در محیط کار جنبه‌های مختلفی از تفاوت‌های انسانی را در بر می‌گیرد. رایج‌ترین انواع تنوع شامل نژاد، ملیت، جنسیت، سن، مذهب، معلولیت و موقعیت اجتماعی-اقتصادی است. هر نوعی از گوناگونی، می‌تواند دیدگاه و تجربه منحصر به فردی را به همراه داشته باشد که در مجموع قابلیت‌های متنوعی را برای سازمان ایجاد کرده و دستیابی به موفقیت را تسهیل می‌کنند. با این وجود، به دلیل موانع و مشکلات متعددی دستیابی به تنوع در محیط کار می‌تواند چالش برانگیز باشد. برخی از رایج‌ترین چالش‌ها تعصب ناخودآگاه، عدم رعایت گوناگونی در شیوه‌های جذب و استخدام و ارتقاء و عدم آگاهی و درک انواع مختلف گوناگونی است. علاوه بر این، نابرابری‌های سیستمی و ساختاری نیز می‌تواند به موانع دستیابی به تنوع کمک کنند. برای غلبه بر این چالش‌ها، سازمان‌ها باید با توجه به شرایط اقتضایی و اکوسیستم خود، برنامه‌های ابتکاری را در همه نظام‌های مدیریت منابع انسانی و عمدتاً در استعدادیابی به اجرا بگذارند و فرهنگ احترام، پذیرش و شمول را تقویت کنند.

ترویج و حمایت از گوناگونی در محیط کار مستلزم ایجاد فرهنگی است که برای شمول و برابری ارزش بالایی قائل باشد. دستیابی به این هدف می‌تواند از طریق اجرای رویکردهایی مانند اتخاذ سیاست‌های جذب و استخدام و ارتقا که گوناگونی را در اولویت قرار دهد، و ایجاد محیطی که درک متقابل و شمول را تشویق کند، محقق شود. تبیین مسائل مربوط به گوناگونی و طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزش کارکنان مرتبط با تنوع نیز می‌تواند آگاهی و درک ارزش گوناگونی در محیط کار را ارتقا دهد. با اجرای این رویکردها، سازمان‌ها می‌توانند فرهنگی را در محیط کار ایجاد کنند که از



انتخاب هشتمین دوره هیات مدیره انجمن برگزاری مجمع عمومی عادی ۱۴۰۴

- انتخاب هیات مدیره انجمن برای سه سال و انتخاب بازرس برای یک سال به صورت رای مخفی انجام گرفت از ۱۱ کاندیدای عضویت هیات مدیره و ۳ کاندیدای بازرس انجمن نفرات زیر به ترتیب آرای کسب شده به عنوان اعضای اصلی و علی البدل هیات مدیره و بازرس انتخاب شدند:

الف) اعضای اصلی هیات مدیره

۱- آقای احمد بذلی

۲- آقای علی اکبر مراد عباسی

۳- آقای سید مسعود همایونفر

۴- آقای عباس غفاری

۵- آقای عین اله فرامرزی

۶- آقای افشین دبیری

۷- آقای بهنام دهبان

ب) اعضای علی البدل هیات مدیره

۱- آقای خلیل میرخانی

۲- آقای سید مجید خاتمی

ج) بازرس

۱- آقای مجید محمد علیزاده بازرس اصلی

۲- آقای پیمان نادری بازرس علی البدل

تحریریه سخن انجمن به منتخبین هیات مدیره و بازرس انجمن تبریک گفته و در راستای تحقق استراتژی‌های انجمن مدیریت منابع انسانی ایران برایشان آرزوی توفیق دارد.

پیرو درج آگهی رسمی در روزنامه اطلاعات و همچنین ارسال دعوت نامه برای اعضای معتبر مجمع عمومی عادی سالانه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران برای تصویب صورت های مالی منتهی به ۳۰ اسفند ۱۴۰۳ و همچنین انتخاب بازرس و اعضای هیات مدیره هشتمین دوره انجمن راس ساعت ۱۰ صبح روز شنبه ۲۸ تیرماه ۱۴۰۴ در محل اتاق بازرگانی صنایع و معادن و کشاورزی ایران با حضور اعضای انجمن برگزار گردید.

مطابق اساسنامه انجمن، اعضای حقوقی که دارای کارت بازرگانی یا عضویت در اتاق های بازرگانی هستند و عضویتشان در انجمن معتبر است می توانستند برای کاندیدا شدن در هیات مدیره اقدام و همچنین در فرآیند رای گیری شرکت نمایند، آگهی و اطلاعیه دعوت به مجمع عمومی نوبت اول برای تاریخ ۹ تیرماه به اطلاع اعضا رسانده شد که به دلیل عدم حد نصاب لازم برگزار نشد، مطابق اساسنامه انجمن، مجمع عمومی در نوبت دوم در تاریخ ۲۸ تیرماه ۱۴۰۴ با حضور نمایندگان اتاق بازرگانی، صنایع معادن و کشاورزی ایران برگزار گردید که بعد از رسمیت یافتن جلسه مجمع و انتخاب هیات رئیسه توسط اعضای حاضر مفاد دستور مجمع به شرح زیر پیگیری شد:

- عملکرد و صورت های مالی منتهی به ۳۰ اسفند ۱۴۰۳ قرائت و به تصویب رسید.

- پیش بینی برنامه و بودجه سال ۱۴۰۴ تشریح و به تصویب رسید.

تعیین سمت اعضای هشتمین دوره هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

۳- آقای دکتر عین اله فرامرز
۴- آقای دکتر عباس غفاری
۵- آقای دکتر بهنام دهبان

نایب رئیس دوم
عضو و خزانه دار
عضو و منشی



مطابق اساسنامه مصوب انجمن، اولین جلسه هیات مدیره جدید انجمن مدیریت منابع انسانی ایران که در روز شنبه مورخه ۱۴۰۴/۰۴/۲۸ در مجمع عمومی عادی سالانه انتخاب شده بودند، در روز دوشنبه مورخه ۱۴۰۴/۰۵/۰۶ در محل انجمن برگزار گردید و سمت اعضای جدید به شرح ذیل اعلام گردید:

تحریریه سخن انجمن، ضمن آرزوی موفقیت برای اعضای هشتمین دوره هیات مدیره امید دارد مانند سال های گذشته شاهد رشد و شکوفایی بیشتر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران باشد.

۱- آقای دکتر احمد بذلی
۲- آقای دکتر افشین دبیری

رئیس هیات مدیره
نایب رئیس اول



اهم برنامه های انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در سال ۱۴۰۴



آقای محسن صابری دبیر انجمن اهم برنامه های انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در سال ۱۴۰۴ را به شرح ذیل اعلام نمودند و ابراز داشتند، انشاءالله با هم افزایی اعضا محترم حقوقی و حقیقی انجمن این برنامه ها را به مورد اجرا گذاشته شود و در پایان سال در قالب یک گزارش مفصل موفقیت آن را اعلام نماید:

- جلسات مرتب و منظم با برنامه زمانبندی قبلی هیات

مدیره حداقل ۱۲ جلسه برای تحقق و اجرای برنامه ها

- برگزاری مجمع عمومی عادی و انتخابات هیات

مدیره هشتمین دوره و بازرس در تیرماه

- تداوم عضوگیری اعضای حقیقی و حقوقی (شایان

ذکر است انجمن در حال حاضر بیش از ۳۵۰۰ عضو

حقوقی و حقیقی دارد)

- اجرای آموزش های تخصصی و حرفه ای در حوزه HR

به صورت حضوری و آنلاین برای سازمان ها و مخاطبین

با هدف بیش از ۲۵ هزار نفر ساعت آموزش

- برگزاری هفدهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی

که فراخوان آن از ابتدای سال انجام گرفت.

- اجرای عملیاتی محصول جدید انجمن طرح ارزیابی

سریع حوزه منابع انسانی سازمان ها برای شرکت ها که

در آغاز راه تعالی منابع انسانی هستند.

- صدور گواهینامه حرفه ای در سه سطح کارشناسی،

مدیر میانی و مدیر ارشد برای متقاضیان

- انتشار حداقل ۴ خبرنامه الکترونیکی (سخن

انجمن)

- همکاری در برگزاری بیستمین کنفرانس توسعه

منابع انسانی و اهدای جوایز سازمان های برتر

شانزدهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی در این

کنفرانس

- اعطای نمایندگی انجمن به حداقل ۲ استان متقاضی

و فعال در این زمینه

- گردهمایی فصلی اعضا و مخاطبین انجمن با

موضوعات روز و مهم حوزه HR

- وبینارها و برنامه های لایو در جهت اشاعه فرهنگ و

تعالی منابع انسانی در ادامه اجرای این برنامه ها

- اجرای حداقل ۳ تور تعالی منابع انسانی در شرکت های

دارنده نشان های تعالی سازمانی و منابع انسانی

- توسعه فیزیکی فضای اداری و آموزشی انجمن برای

گسترش فعالیت های برنامه ریزی شده

- سایر فعالیت های مرتبط با حوزه مدیریت منابع

انسانی آن کشور

سازمان‌های برتر جایزه‌تعالی منابع انسانی در شانزدهمین دوره

مدل تعالی منابع انسانی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، حوزه مدیریت منابع انسانی خود را مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج حاصله از اجرای این مدل در سازمان‌ها نشان دهنده موفقیت آن بوده و اجرای مستمر ۱۶ دوره جایزه در سنوات گذشته گواه این مدعا است.

در شانزدهمین دوره جایزه ۱۵ سازمان متقاضی حضور در فرآیند آن بودند که در نهایت سازمان‌های زیر با ارسال به موقع اظهارنامه اعلام آمادگی نموده که بعد از بررسی اظهارنامه‌های دریافتی توسط تیم‌های ارزیابی مجرب انجمن و انجام بازدید از محل (site visit) نتایج ارزیابی اعلام و بعد از بررسی در کمیته هماهنگی علمی و داوری جایزه و هیات مدیره انجمن نتایج نهایی به شرح ذیل اعلام و مدیران ارشد سازمان‌های برتر جوایز خود را در اولین روز بیستمین کنفرانس توسعه منابع انسانی در روز چهارشنبه مورخه ۲۹ مرداد ماه ۱۴۰۴ طی مراسمی باشکوه از مسئولین کشوری و اساتید حوزه HR دریافت نمودند:

مدل تعالی منابع انسانی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران یک مدل بومی است که بعد از مطالعات فراوان و بررسی مدل‌های تعالی و منابع انسانی کشورهای مطرح جهان در سال ۱۳۸۷ تهیه و تدوین گردید، این مدل یک مدل سرآمدی است و به مدیران و متخصصین حوزه مدیریت منابع انسانی ایران کمک می‌کند که با استقرار آن در سازمان‌های خود و ارزیابی مستمر این حوزه نقاط قوت و قابل بهبود خود را شناسایی و برای اجرای آن برنامه‌ریزی نمایند.

جایزه تعالی منابع انسانی از سال ۱۳۸۸ به اجرا گذاشته شد و از سازمان‌هایی که مدل را در سازمان خود مستقر می‌کنند قدردانی به عمل می‌آید، در طول ۱۶ سال که از اجرای فرآیند جایزه تعالی منابع انسانی می‌گذرد بیش از ۳۵۰ سازمان از طیف‌های مختلف نظیر، صنایع فولاد، نفت و پتروشیمی، خودرو و ساخت قطعات خودرو، دانشگاه‌های علوم پزشکی، بنادر و دریانوردی، کشتیرانی، شهرداری‌ها، بانک و بیمه، صنایع غذایی و دارویی، راه‌سازی، ماشین‌سازی، و سازمان‌های بخش



- گواهینامه تعالی منابع انسانی
- ۷- شرکت تحقیق، طراحی و تولید موتور ایران خودرو
- (ایپکو) گواهینامه تعالی منابع انسانی
- ۸- شرکت توسعه مالی مهرآیندگان گواهینامه تعالی منابع انسانی
- ۹- شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان گواهینامه تعالی منابع انسانی
- ۱۰- شرکت بنیاد بتن جنوب شرق گواهینامه تعالی منابع انسانی
- ۱۱- شرکت پژوهشگران رایانگان فردیس گواهینامه تعالی منابع انسانی



شرکت تولید سیم و کابل تبریز (سیمکات) تقدیرنامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی

- ۱- شرکت پخش سایه سمن (سن ایچ) تقدیرنامه ۴ ستاره تعالی منابع انسانی
- ۲- شرکت تولید سیم و کابل تبریز (سیمکات) تقدیرنامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی
- ۳- هلدینگ تخصصی راه و شهرسازی موسسه عاشورا تقدیرنامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی
- ۴- شرکت سمندریل تقدیرنامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی
- ۵- شرکت آزمایش و تحقیقات قطعات و مجموعه‌های خودرو (ایتراک) تقدیرنامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی
- ۶- شرکت خدمات پشتیبانی آتیه یاران مهر ایرانیان



شرکت پخش سایه سمن (سن ایچ) تقدیرنامه ۴ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت سمندریل تقدیرنامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی



هلدینگ تخصصی راه و شهرسازی موسسه عاشورا تقدیرنامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی



شرکت خدمات پشتیبانی آتیه یاران مهر ایرانیان گواهینامه
تعالی منابع انسانی



شرکت آزمایش و تحقیقات قطعات و مجموعه‌های خودرو
(ایتراک) تقدیرنامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی



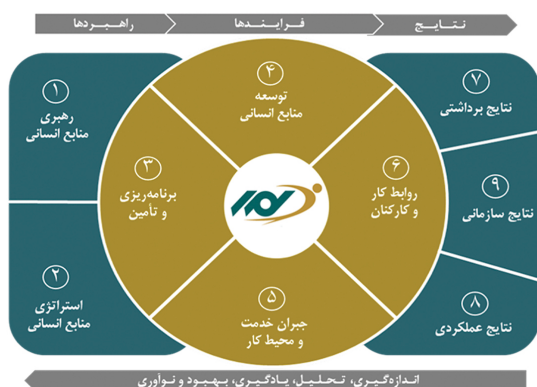
شرکت آهن و فولاد غدیر ایرانیان گواهینامه تعالی منابع انسانی



شرکت توسعه مالی مهر آیندگان گواهینامه تعالی منابع انسانی



شرکت بنیاد بتن جنوب شرق گواهینامه تعالی منابع انسانی



هفدهمین دوره

جایزه تعالی منابع انسانی

فراخوان متقاضیان و ارزیابان ۱۴۰۴

جایزه تعالی منابع انسانی بر اساس عملکرد حوزه منابع انسانی سازمان های متقاضی همه ساله به سازمان های برتر ایرانی که مطابق نظام نامه جایزه حائز شرایط لازم بوده اعطا می گردد. بعد از اجرای موفقیت آمیز شانزده دوره جایزه در سال های ۱۳۸۸ تا ۱۴۰۳ با تکیه بر تجربیات ارزشمند ارزیابی بیش از ۳۵۰ سازمان ایرانی، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران افتخار دارد که آغاز هفدهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی را اعلام نماید. ارزیابی حوزه منابع انسانی سازمان ها بر اساس مدل ویرایش شده سال ۱۴۰۱ انجام می گردد و دارای سه سطح گواهینامه، تقدیرنامه و نشان است و قابلیت اجرا در کلیه سازمان های بزرگ، متوسط و کوچک با فعالیت های تولیدی، خدماتی، سلامت، آموزشی و عمومی را دارد.

سازمان های متقاضی برای سطح گواهینامه، بدون محدودیت هر زمان که آمادگی داشته باشند می توانند نسبت به ثبت نام و ارسال اظهارنامه اقدام نمایند و برای سطوح تقدیرنامه و نشان ملزم به رعایت برنامه زمانبندی زیر هستند.

فراخوان متقاضیان و ارزیابان	از ۱۴۰۳/۱۲/۲۰ تا
دریافت مدارک و ثبت نام	تا ۱۴۰۴/۰۹/۱۵
اجرای کارگاه های آموزشی : (الف) دوره تربیت ارزیاب سطح یک (ب) دوره خودارزیابی (ج) دوره تدوین اظهارنامه (د) دوره تربیت ارزیاب ویژه جایزه تعالی منابع انسانی سطح دو	در طول سال
آخرین زمان دریافت اظهار نامه ها (برای سطح نشان و تقدیرنامه)	تا ۱۴۰۴/۰۹/۲۲
ارزیابی انفرادی	از ۱۴۰۴/۰۹/۲۹ تا ۱۴۰۴/۱۰/۰۶
ارزیابی تیمی قبل از بازدید از محل	از ۱۴۰۴/۱۰/۱۳ تا ۱۴۰۴/۱۰/۲۰
بازدید از محل (site visit)	از ۱۴۰۴/۱۰/۲۷ تا ۱۴۰۴/۱۱/۱۱
برگزاری همایش معرفی سازمان های برتر در حوزه منابع انسانی	متعاقب اعلام خواهد شد

جهت کسب اطلاعات بیشتر و آگاهی از هرگونه تغییرات احتمالی در برنامه زمانی و شرایط حضور در فرایند ارزیابی با دبیرخانه جایزه با شماره ۴۴۹۴۱۲۲۸ و ۴۴۹۴۱۲۳۸ تماس حاصل نمایید و یا به سایت انجمن www.hrmsociety.ir قسمت جایزه تعالی منابع انسانی مراجعه فرمائید.



چگونه مرحله گذار رهبری در مدیریت منابع انسانی را با موفقیت طی کنیم.

ترجمه: احمد فنائی پور

HR.MAGAZINE FALL 2024

اقدام‌های اولیه‌ای که می‌توانند به شما برای عبور موفق از این مرحله گذار، کمک کنند را در این مقاله بررسی می‌کنیم.



که به طور یقین در انتظار شما خواهند بود، برنامه‌ای را برای ۹۰ روز اول اشتغال خودتان در این جایگاه تدوین کنید. این برنامه بایستی شامل تمرکز بر چالش‌های سخت رهبری در کل سازمان باشد، درک و فهم عمیق از کسب و کار و فرهنگ خاص آن و گفتگو با افرادی کلیدی در حوزه منابع انسانی سازمان و دیگر کسب و کارهای بزرگتر از دیگر کارهایی است که بایستی در این برنامه گنجانده شود.

حال که قرار است نقش رهبری در حوزه منابع انسانی را ایفا کنید بایستی بدانید که این جایگاه قله رفیعی است که پس از سال‌ها تجربه و کار سخت به آن دست یافته‌اید، پس این اطمینان خاطر را به وجود آورید که رهبری در این حوزه برای بنیان کارهای بزرگی است که از عهده یک شریک کسب و کار و متفکری استراتژیست بر می‌آید. با استفاده و پیاده سازی درس‌های زیادی که در این سال‌ها تجربه کرده و آموخته‌اید، می‌توانید ارزش‌های واقعی حوزه منابع انسانی را در سازمانی پویا مطرح کنید. ایفای موفق نقش رهبری در این حوزه نیاز به تغییری چشمگیر در طرز تفکر شما از نگرشی تاکتیکی به رویکردی استراتژیک دارد.

پس از مطرح شدن پیشنهاد رهبری در حوزه منابع انسانی باید زمان کافی برای ساختن پایه و اساس موفقیتی ماندگار اختصاص دهید برای این که بتوانید کارتان را با آمادگی و درکی عمیق در مسیری صحیح شروع کنید و آماده پذیرش چالش‌های جدیدی شوید



بخش منابع انسانی یک سازمان هرگز به عنوان یک شریک معتبر کسب و کار در نظر گرفته نمی شود مگر این که حوزه کسب و کاری را که در آن کار می کند به خوبی بشناسد و چالش های مربوط به آن را درک کند، لذا به رهبران حوزه منابع انسانی توصیه شده است که بر جنبه های کلیدی و حساس کسب و کار سازمان نظیر تغییرات مربوط به محصول، چشم انداز سازمان، رقبا و حضور در محافل و رسانه های اجتماعی تسلط و تمرکز داشته باشند و در جمع آوری این اطلاعات با دیگر بخش های سازمان همکاری و مشارکت داشته باشند.

برخی از متخصصان معتقدند که رهبران حوزه منابع انسانی بایستی با رهبران گروه های فروش سازمان همکاری داشته باشند و در بررسی ها و مطالعات بازار با این حوزه کسب و کار مشارکت کنند. از مسائل مربوط به حوزه مالی و سرمایه گذاری های سازمان آگاهی داشته باشند، زیرا این همکاری ها باعث افزایش اعتبار این حوزه شده و نشان می دهد که حوزه منابع انسانی بخشی جامع و فعال از کسب و کار است.

موضوع دیگر حائز اهمیت، پیش بینی صحیح از چگونگی اجرای اقدام های آینده و احتراز از برداشتن گام های اشتباهی است که رهبران جدید منابع انسانی ممکن است، انجام دهند، یعنی این اطمینان خاطر را به مجموعه سازمان بدهید که این جایگاه شغلی، برآورده افرادی است که کارهای بزرگ می کنند.

رهبران منابع انسانی تازه کار نبایستی خود را در چهارچوب دستورالعمل هایی که در کتاب های قدیمی مطرح شده اند، محدود کنند بلکه باید آن ها را با توجه

با آگاهی و اطلاعات حاصل از اجرای این برنامه، بهتر می توانید برای مذاکرات سخت مربوط به هر موضوعی که بایستی به آن پردازید آماده شوید (یعنی آمادگی برای گفتگو در مورد مقوله های حساس و بحرانی با ارائه مثال های واقعی).

-تشخیص این که در چه سازمانی و با چه رهبرانی کار می کنید بسیار مهم است به طوری که برخی از متخصصان با تجربه منابع انسانی به افرادی که به تازگی در جایگاه رهبری در حوزه منابع انسانی منصوب شده اند، توصیه کرده اند که برای فهم فرهنگ سازمانی، انتظارات رهبری آن، مقیاس ها و شاخص های موفقیت در سازمان مربوطه و درک احساسات کارکنان با حوصله وقت بگذارید. شناخت ترکیب عوامل مذکور با در نظر گرفتن مدل رویکردهای مطرح در کسب و کارهای بزرگتر به رهبران مذکور در تدوین و اجرای نقشه راه تاثیرگذار کمک شایانی خواهند کرد.

برای یک ذهنیت نتیجه گرا بسیار مهم است که اطمینان خاطر داشته باشد که برنامه ریزی ها و ابتکارات اتخاذ شده در حوزه منابع انسانی در راستای تحقق اهداف اصلی کسب و کار سازمان است. رهبری و هدایت موفق منابع انسانی صرفا با داشتن آگاهی و دانش از آنچه در ماموریت سازمان تدوین شده است به دست نمی آید بلکه درک فهمی عمیق از آنچه که سازمان در عمل انجام می دهد بسیار مهم است. با این رویکرد بخش منابع انسانی سازمان می تواند به طور موثر و شراکت گونه با عوامل اجرایی سازمان برای تحقق اهداف بزرگتر مشارکت و همکاری کند.



سازمان هدایت کنند، کسب اعتبار و موفقیت‌های اولیه آن‌ها می‌تواند نشان دهد که استراتژی اتخاذ شده درست بوده است.

توصیه دیگر به رهبران جدید منابع انسانی آن است که خود را برای موفقیت‌های بلند مدت آماده کنند و آن‌ها به دست نمی‌آیند مگر آن‌که با دیگران تعامل داشته باشند و از تجارب و بینش سایر رهبران بهره‌مند شوند. تماس و تعامل با دیگران به خصوص با آن‌ها که پیشگام در اجرای استراتژی‌های موفق بلند مدت بوده‌اند، می‌تواند آن‌ها را در ترسیم چشم‌انداز و هدف‌گذاری‌ها کمک کنند. داشتن تعامل با یک شبکه تخصصی و حرفه‌ای این امکان را به آن‌ها می‌دهد که بهترین شیوه‌های اجرایی را گلچین کنند به ویژه هنگامی که می‌خواهند خط‌مشی‌های جدیدی را پیاده کنند یا چالش‌های سخت منابع انسانی را مدیریت کنند.

مرحله گذار در ایفای نقش رهبری منابع انسانی بدون شک کار بسیار بزرگی است که به هماهنگی‌های زیاد، ذهنیت، رویکرد و چشم‌اندازی صحیح نیاز دارد. اما زمان برداشتن گام‌های بعدی موفقیت نیز بسیار مهیج هستند که می‌توانند مسیر شغلی شما را تغییر دهند. متخصصان بر این باور هستند که رویکردی با محور شنیدن، درک و فهم درست اهداف سازمانی، کنترل و نظارت بر عملکرد فردی با استفاده از بازخوردهای مناسب، می‌تواند در تعیین مسیر درست موفقیت بلند مدت در جایگاه رهبری منابع انسانی بسیار تاثیرگذار باشند.

به شرایط خاص سازمان جدید خودشان مورد بررسی و مطالعه قرار دهند. آن‌ها بایستی در مقابل وسوسه‌هایی که آن‌ها را ترغیب به اجرای استراتژی‌هایی که در مشاغل و نقش‌های گذشته به کار گرفته‌اند، مقاومت کنند و ابتدا وضعیت و محیط جاری سازمان را به دقت مطالعه کنند که آیا آن راهبردها در این زمان و در این شرایط با موفقیت همراه است یا خیر.

اشتباه معمول دیگری که ممکن است رخ دهد آن است که رهبران جدید نباید بر داده‌های ابتدایی تمرکز کنند بلکه موفقیت در آن است که براساس داده‌های آگاهی بخش که در راستای اولویت‌های سازمان مربوطه هستند، اقدام کنند. داشتن داده‌های صحیح برای شناختن شیوه‌های درست رهبری گامی اساسی برای رهبری موفق است.

از این که نشان دهید در ابتدای کار رهبری در این جایگاه هستید، هراس نداشته باشید زیرا، مدیریت ارشد سازمان تا آن جا که ممکن است بایستی بر عملکرد شما نظارت داشته باشد و بداند که شما برای سازمان چکار می‌کنید و چگونه برای آن ارزش خلق می‌کنید.

نشانه‌هایی که تایید می‌کنند در مسیر درستی هستید آن است که شما را برای حضور در همایش‌های رهبری دعوت کنند و در بحث‌های مهم استراتژیک با مدیران ارشد سازمان‌های مختلف مشارکت داشته باشید. رهبران جدید می‌توانند از مدیر ارشد اجرایی سازمان و سایر افراد اجرایی بازخوردهای مناسب و روشنی دریافت کنند برای این که بتوانند اقدامات بخش منابع انسانی را در راستای اهداف بزرگتر

برگزاری تورهای تعالی منابع انسانی در شرکت مکو MECO (گروه مپنا)

متخصص و دانش مدار، دارایی رهبردی سازمان است و به عنوان مهمترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز مطرح می گردد.

معاونت منابع انسانی شرکت مکو می گوید در مکو بر این باوریم که حال خوب کارکنان، قلب تپنده سازمان و کلید موفقیت آن در بلند مدت است.

تحریریه سخن انجمن، ضمن تبریک به مدیران محترم شرکت مکو در ارزش آفرینی سرمایه های انسانی آن شرکت، برای سربلندی و پیشرفت هر چه بیشتر مکو آرزوی توفیق دارد.

۱- برنامه اول تور تعالی

روز پنجشنبه ۸ خرداد ۱۴۰۴ با حضور ۳۵ نفر اجرا گردید.

۲- برنامه دوم تور تعالی

روز پنجشنبه ۹ مرداد ۱۴۰۴ با حضور ۲۵ نفر اجرا گردید.



انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به منظور اشاعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی در سطح ملی و با هدف ارتقای سطح کیفی و کمی سازمان ها و بهبود عملکرد کارکنان و معرفی سازمان های برتر که در استقرار نظام های مدیریت منابع انسانی پیشرو و دارای نشان و تقدیرنامه جایزه تعالی منابع انسانی و جایزه سازمانی هستند نسبت به برگزاری تور تعالی منابع انسانی اقدام می نماید.

مخاطبین این تورها معاونین و مدیران و متخصصین منابع انسانی سازمان ها هستند که با حضور در این برنامه زمینه های تجارب علمی و عملی خود را ارتقاء داده و باعث اشاعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی در سطح کشور شده و همچنین نقش سفیران تعالی منابع انسانی در خصوص اقدامات انجام شده سازمان های برتر را ایفا می نمایند و این تجربیات موثر را به اشتراک می گذارند. در این راستا دو تور تعالی منابع انسانی به ترتیب زیر با همکاری و اهتمام معاونت منابع انسانی شرکت مکو MECO (مپنا) با موضوع حال خوب سازمانی در مکو برگزار گردید.

شرکت کنندگان این تورها، که مدیران و متخصصین و کارشناسان حوزه های مختلف منابع انسانی سازمان های خود بودند با فرایند اقدامات بسیار شایان و در خور توجه شرکت مکو در حوزه HR در یک برنامه یک روزه (۸ ساعت) آشنا شدند که با رضایت کامل شرکت کنندگان در تور همراه بود. مدیر عامل شرکت مکو اعتقاد دارند که سرمایه انسانی



بیستمین کنفرانس توسعه منابع انسانی ۲۹ و ۳۰ مرداد ماه ۱۴۰۴

از چند سخنران خارج از کشور از طریق ویدئو کنفرانس، سخنران‌های چهره‌های مطرح کشور و متخصصین نسل Z و.... برپایی چندین غرفه از سازمان‌ها حوزه هوش مصنوعی، IT و.... بود که مورد استقبال قرار گرفت. علاوه بر آن از قسمت‌های جذاب کنفرانس اعطای جوایز شانزدهمین دوره جایزه تعالی منابع انسانی،

به رسم سال‌های گذشته بیستمین کنفرانس توسعه منابع انسانی امسال هم با هماهنگی و همت سازمان مدیریت صنعتی و همکاری انجمن مدیریت منابع انسانی ایران و سازمان گسترش و توسعه صنایع ایران در روزهای چهارشنبه ۲۹ و پنجشنبه ۳۰ مرداد در سالن اجتماعات ساختمان شماره ۲ سازمان مدیریت صنعتی

(مرکز مطالعات و بهره‌وری منابع انسانی) با حضور پرشور مدیران، متخصصین و کارشناسان حوزه مدیریت منابع انسانی کشور به مورد اجرا درآمد.

این کنفرانس که قرار بود در خرداد ماه سال جاری برگزار گردد به دلیل شرایط خاص کشور و جنگ تحمیلی ۱۲ روزه علیرغم تمهیدات لازم برای اجرای آن، ناچاراً به ۲۹ و ۳۰ مرداد ماه انتقال یافت.

تم و موضوع بیستمین کنفرانس توسعه منابع انسانی نقش رهبری و فرهنگ در رویارویی با روندهای

منابع انسانی و شرایط دشوار انتخاب شده بود.

حدوداً ۵۰۰ نفر از متخصصین و مدیران حوزه مدیریت منابع انسانی کشور حضوراً در کنفرانس ۲ روزه شرکت نمودند و تعداد زیادی هم از طریق فضای مجازی از سخنرانی‌ها، پانل‌های تخصصی، کارگاه‌های آموزش و تجربه‌های موفق سازمان‌های داخلی و خارجی (Best Practic) در اجرای پروژه‌های حوزه مدیریت منابع انسانی از این کنفرانس بهره‌بردند.

از نکات برجسته بیستمین کنفرانس توسعه منابع انسانی پرداختن به چالش‌های حوزه HR در شرایط بحرانی، استفاده



انجمن مدیریت منابع انسانی ایران بود که به طور مداوم و مستمر در سنوات گذشته کنفرانس اجرا می‌گردد بطوری که مدیران ارشد سازمان‌های برتر این دوره، جوایز و لوح تقدیر خود را در روز اول کنفرانس چهارشنبه ۲۹ مرداد ماه در مراسمی باشکوه از مقامات کشوری، اساتید برجسته حوزه HR کشور دریافت کردند.

علاقه‌مندان به دریافت فایل مطالب و مقالات ارائه شده در بیستمین کنفرانس توسعه منابع انسانی می‌توانند با مراجعه به سایت سازمان مدیریت صنعتی به آدرس <https://hrd-conf.imi.ir/fa/> اقدام نمایند.

دوره مدیریت حرفه ای منابع انسانی (۸۸ ساعته) و اجرای موفقیت آمیز ۲۳ دوره آن

نموده اند. در همین راستا انجمن برای افرادی که این دوره را با موفقیت به پایان می‌رسانند امتیازی قائل شده است که بدون حضور در آزمون کتبی گواهینامه حرفه ای منابع انسانی در سه سطح کارشناسی، مدیریت مبانی و مدیریت ارشد منابع انسانی با حضور در یک مصاحبه بتوانند این گواهینامه را اخذ نمایند.

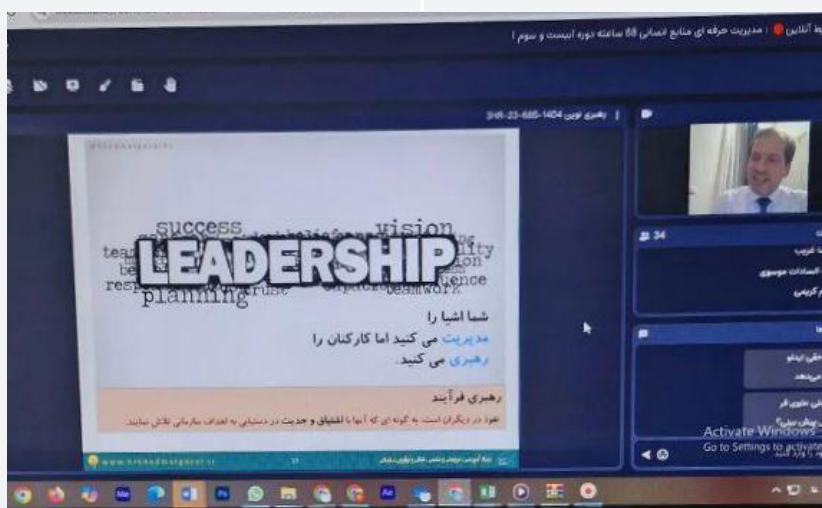
بیست و سومین (۲۳) دوره حرفه ای مدیریت منابع انسانی هم اکنون با حضور ۴۰ نفر از مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی کشور در حال انجام است. شایان ذکر است یکی از دلایل موفقیت این دوره حضور اساتید شناخته شده و مجرب حوزه منابع انسانی است که تدریس دوره را به عهده داشته و عنایت به جنبه های کاربردی آن، دوره را جذاب کرده است و از طرفی امور آموزش انجمن با دریافت شهریه دوره به صورت اقساطی از شرکت کنندگان، تا حدودی دغدغه پرداخت آنها را مرتفع نموده است.

تحریریه انجمن از کلیه متخصصان و کارشناسان و مدیران منابع انسانی دعوت به عمل می‌آورد که با حضور در این دوره که در طول سال حداکثر ۳ دوره آن اجرا می‌شود، دانش و آموخته های خود را باز یابی نمایند و به توسعه فردی خود و اثرگذاری بیشتر در شرکت متبوعه خود کمک نمایند.

یکی از اهداف استراتژی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران که همیشه مورد نظر بوده است، توسعه و دانش مدیریت منابع انسانی و کاربردی کردن آن در سطح کشور می باشد. کارشناسان و مدیران منابع انسانی بنا به تنوع فعالیت های خود در محیط کار، ضروری است با فرآیند کار حوزه های مختلف HR آشنا شده تا به ایفای نقش موثرتری در سازمان بپردازند.

دوره حرفه ای مدیریت منابع انسانی که از آن به عنوان یک مینی MBA در حوزه HR می توان یاد کرد، در ۲۰ ماژول ۴ ساعته شامل سبک های نوین رهبری، فرهنگ و ارزش های سازمانی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، تدوین مدل شایستگی مدیران، کانون ارزیابی، طراحی ساختار سازمانی، هوش مصنوعی و هیجانی، برنامه ریزی جذب و استخدام و طراحی گردید و یکی از برنامه های هدف دار و موفق انجمن می باشد.

این دوره از سال ۱۳۹۸ در دوران کرونا طراحی و به صورت آموزش مجازی در اختیار مخاطبین قرار گرفت، در طول چند سالی که از اجرای آن می گذرد، ۲۲ دوره آن با موفقیت به اجرا درآمده و تاکنون بیش از ۶۵۰ نفر از مدیران و کارشناسان حوزه های مدیریت منابع انسانی کشور این دوره را طی





هوش مصنوعی و منابع انسانی تجربه ای از اقدامات شرکت مهندسی برق و کنترل مینا (مکو)

تهیه کننده: دکتر بهنام دهبان

قائم مقام مدیر عامل و معاون منابع انسانی شرکت مکو

و عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران



از داده ها آموزش دیده اند و به آنها این قابلیت را می دهند که زبان طبیعی و انواع دیگر محتوا را درک و تولید کنند و به انجام طیف وسیعی از وظایف بپردازند.

Foundation Models: برخلاف مدل های خاص وظیفه که قبلاً توسط هوش مصنوعی استفاده می شدند، مدل های بنیادی بر روی یک مجموعه وسیع از داده های بدون برچسب آموزش داده می شوند که می توانند برای وظایف مختلف مورد استفاده قرار گیرند. نمونه های اولیه مدل های بنیادی شامل BERT، GPT-3 یا DALL-E 2 هستند.

Deep Learning: زیرمجموعه ای از یادگیری ماشین که از شبکه های عصبی چند لایه، که به آنها شبکه های عصبی عمیق می گویند، برای شبیه سازی قدرت پیچیده تصمیم گیری مغز انسان استفاده می کند.

Machine Learning: نوعی از هوش مصنوعی که به یک سیستم اجازه می دهد از داده ها یاد بگیرد به جای اینکه از طریق برنامه نویسی صریح یاد بگیرد.

Artificial Intelligence: فناوری ای که به کامپیوترها و ماشین ها اجازه می دهد تا هوش انسانی و قابلیت های حل مسئله را شبیه سازی کنند.

Generative AI: مدل های یادگیری عمیق، مانند چت بات ها که می توانند بر اساس داده هایی که آموزش دیده اند، متن، تصاویر و سایر محتواهای با کیفیت بالا تولید کنند.

مقدمه:

تحولات فناوری در دهه های اخیر زمینه را برای تغییرات بنیادی در فرآیندهای منابع انسانی فراهم کرده است. هوش مصنوعی توانسته است با ارائه راه حل های خلاقانه و کارآمد، چالش های سنتی HR را تغییر داده و به سازمانها در بهبود تجربه کارکنان، ارتقای بهره وری و تصمیم گیری هوشمندانه کمک کند. این گزارش با هدف پیشنهاد پروژه های کاربردی در هوش مصنوعی در حوزه منابع انسانی تدوین شده است تا سازمان ها بتوانند با اجرای این پروژه ها، از مزایای متعدد آن نظیر کاهش زمان استخدام، افزایش شفافیت در جبران خدمات، تحلیل گیری داده و بهبود روند توسعه مهارت های کارکنان بهره مند شوند.

HR (Monitor 2025 (McKinsey & Company)

در این مطالعه به بررسی کاربردهای هوش مصنوعی در منابع انسانی می پردازیم و راهکارهایی برای فرآیندهای جذب، استخدام، یادگیری و توسعه شغلی ارائه می کنیم. ابتدا به ضرورت استفاده از هوش مصنوعی در منابع انسانی و اهمیت تدوین رویکردهای منابع انسانی در این حوزه می پردازیم و سپس به معرفی پروژه های در دست اقدام مکو و نمونه های اجرایی آن می پردازیم. مطالعه موردی انجام شده در حوزه منابع انسانی به طور ویژه از شرکت IBM در حوزه منابع انسانی الگو برداری شده است.

The business case for AI in (HR (IBM))

هوش مصنوعی چیست؟

(Manufacturers Alliance® Foundation 2024)

Large Language Models: مدل های زبان بزرگ دسته ای از مدل های بنیادی هستند که بر روی حجم عظیمی



نگرانیها در مورد حریم خصوصی و انصاف: استفاده از gen AI در فرآیندهای منابع انسانی ممکن است نگرانی‌هایی درباره حریم خصوصی کارکنان و همچنین خطرات بالقوه تعصب در انتخاب و تصمیم‌گیری‌ها ایجاد کند. بنابراین، سازمانها باید اطمینان حاصل کنند که از الگوریتم‌ها به‌طور اخلاقی و منصفانه استفاده می‌شود.

۳. ساختار حاکمیتی gen AI

یکی از راه‌حل‌های پیشنهادی برای مقابله با چالش‌های پیشروی پذیرش gen AI، ایجاد یک ساختار حاکمیتی مؤثر است. طبق نظرسنجی‌ها، ۶۰ درصد از سازمانها (۵۵ درصد در اروپا و ۷۰ درصد در ایالات متحده) در حال ایجاد یا برنامه‌ریزی برای پیاده‌سازی ساختار حاکمیتی برای gen AI هستند. این ساختار میتواند شامل موارد زیر باشد:

مرکز تعالی gen AI: ایجاد یک مرکز تخصصی که به نظارت و هدایت ادغام هوش مصنوعی در فرآیندهای منابع انسانی کمک کند. این مرکز می‌تواند به‌عنوان منبعی برای بهترین شیوه‌ها، آموزش و مشاوره عمل کند.

تیمهای حاکمیتی gen AI: تشکیل تیم‌های تخصصی که وظیفه نظارت بر پیاده‌سازی gen AI و اطمینان از انطباق با اصول اخلاقی و قانونی را بر عهده دارند.

سرمایه‌گذاری در مهارت‌ها: سازمانها باید در توسعه مهارت‌های مرتبط با gen AI، از جمله تجزیه و تحلیل داده‌ها و تصمیم‌گیری مبتنی بر هوش مصنوعی، سرمایه‌گذاری کنند. این موضوع می‌تواند به کارکنان کمک کند تا از پتانسیل gen AI به‌طور مؤثر استفاده کنند.

۴. فرصت‌های شخصی‌سازی و استراتژیک

gen AI این فرصت را فراهم می‌آورد که سازمانها فرآیندهای منابع انسانی خود را بازنگری کرده و به سمت ارائه خدمات شخصی‌سازی شده و مبتنی بر داده پیش بروند. به‌عنوان مثال، در فرآیند استخدام، gen AI می‌تواند به‌طور خودکار رزومه‌ها را بررسی کرده و کاندیداهای مناسب را شناسایی کند. این امر می‌تواند به کاهش زمان مورد نیاز برای جذب نیرو و افزایش کیفیت استخدام‌ها منجر شود. علاوه بر این، gen AI می‌تواند در زمینه‌های آموزش و توسعه نیز مورد استفاده قرار گیرد. با استفاده از الگوریتم‌های یادگیری ماشین، سازمانها می‌توانند برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای هر فرد را طراحی کنند. این نوع آموزش‌های شخصی‌سازی شده می‌تواند به افزایش بهره‌وری و رضایت کارکنان کمک کند.

۱. تأثیر gen AI بر کارایی منابع انسانی

طبق گزارشها، حدود ۱۹ درصد از متخصصان منابع انسانی در اروپا و ایالات متحده معتقدند که gen AI تأثیر عمیقی بر دپارتمانهای آنها خواهد گذاشت. یکی از مهمترین جنبه‌های gen AI، پتانسیل آن در اتوماسیون فرآیندهای تکراری و زمانبر است. تخمین زده می‌شود که تقریباً یک سوم از وظایف منابع انسانی قابلیت اتوماسیون دارند. این امر به سازمانها این امکان را می‌دهد که بر روی فعالیت‌های استراتژیک‌تر متمرکز شوند و بهره‌وری کارکنان را افزایش دهند.

به‌عنوان مثال، gen AI می‌تواند در فرآیند استخدام به سازمانها کمک کند تا با تحلیل داده‌های بزرگ و استفاده از الگوریتم‌های پیچیده، بهترین کاندیدها را شناسایی کنند. این فرآیند نه تنها زمان را کاهش می‌دهد، بلکه دقت انتخاب را نیز افزایش می‌دهد. به علاوه، استفاده از gen AI در مدیریت داده‌های کارکنان و تجزیه و تحلیل عملکرد نیز می‌تواند به بهبود تصمیم‌گیری کمک کند و به مدیران منابع انسانی این امکان را می‌دهد که بر اساس داده‌های واقعی، استراتژی‌های بهتری را تدوین کنند.

۲. چالشهای پذیرش gen AI

با وجود پتانسیل‌های بالای gen AI، چالشهای متعددی نیز وجود دارند که ممکن است مانع از پذیرش کامل آن در دپارتمان‌های منابع انسانی شوند. بر اساس نظرسنجی‌ها، حدود ۳۰ درصد از فرآیندهای اصلی منابع انسانی هنوز در مراحل آزمایشی هستند. این تأخیرها معمولاً ناشی از عوامل زیر هستند:

عدم وجود زیرساختهای دیجیتال: بسیاری از سازمانها هنوز نتوانسته‌اند زیرساختهای لازم برای پیاده‌سازی gen AI را فراهم کنند. این موضوع می‌تواند شامل نرم‌افزارها، سخت‌افزارها و حتی فرهنگ سازمانی باشد.

فرآیندهای استاندارد نشده: در بسیاری از سازمانها، فرآیندهای منابع انسانی به‌طور غیررسمی و بدون استانداردهای مشخصی انجام می‌شود. این موضوع می‌تواند به سردرگمی و عدم کارایی منجر شود.

عدم استراتژی واضح: برخی از سازمانها هنوز نتوانسته‌اند استراتژی روشنی برای ادغام gen AI در عملیات خود تدوین کنند. بدون یک نقشه راه مشخص، پیاده‌سازی gen AI می‌تواند به‌صورت ناهمگن و نامنظم انجام شود.

۵. الزامات مدرنیزه کردن منابع انسانی

با توجه به تغییرات سریع در بازار کار و نیاز به یک عملکرد منابع انسانی مقاوم و آماده برای آینده، سازمانها باید هم‌اکنون منابع لازم برای مدرنیزه کردن منابع انسانی را تأمین کنند. این امر شامل چندین جنبه کلیدی است: هم‌راستایی استراتژی منابع انسانی با اولویتهای تجاری؛ رهبران باید اطمینان حاصل کنند که استراتژی منابع انسانی به‌طور کامل با اهداف و استراتژی‌های کلی سازمان هم‌سو است.

تقویت مدل عملیاتی منابع انسانی: سازمانها باید مدلهای عملیاتی خود را تقویت کنند تا بتوانند به‌طور مؤثر از genAI استفاده کنند. این شامل بهبود فرآیندها، استانداردسازی فعالیت‌ها و بهینه‌سازی منابع است.

توسعه مهارتهای دیجیتال: سازمانها باید بر روی توسعه مهارتهای دیجیتال کارکنان خود سرمایه‌گذاری کنند. این مهارتها شامل توانایی کار با داده‌ها، استفاده از ابزارهای دیجیتال و تصمیم‌گیری مبتنی بر اطلاعات است.

۶. آینده منابع انسانی با genAI

۲۱ تا ۴۲ ماه آینده به‌عنوان یک دوره کلیدی برای ایجاد زیرساخت‌های مدرن و مبتنی بر genAI در منابع انسانی شناخته می‌شود. سازمانها باید بر روی توسعه یک پورتفوی گسترده از موارد استفاده genAI تمرکز کنند که شامل پروژه‌های آزمایشی و موارد استفاده استراتژیک باشد. این رویکرد به سازمانها این امکان را می‌دهد که از مزایای genAI بهره‌مند شوند و در عین حال به ایجاد یک عملکرد منابع انسانی متمرکز بر انسان و کارآمد دست یابند. به‌طور خاص، سازمانها باید بر روی موارد استفاده‌های تمرکز کنند که دارای تأثیر بالا و نتایج قابل اندازه‌گیری هستند. این موارد استفاده می‌تواند شامل استخدام، مدیریت عملکرد، آموزش و توسعه و حتی حفظ و جذب استعدادها باشد.

در مکو چطور شروع کردیم:

با مطالعه روندهای روز جهان و درک تغییرات فناوری در حوزه‌های مختلف کسب و کار و به ویژه منابع انسانی گام‌های زیر برای همراهی با این روند را در نظر گرفتیم.

• مطالعات پراکنده در واحدهای مختلف و کسب و کارهای گوناگون

• استفاده بدون ساختار و پراکنده در حوزه‌های مختلف استفاده از هوش مصنوعی‌های عمومی بدون یک رویه ثابت

• شروع گفتگوهای رسمی در این خصوص در سازمان

• مطالعات ساختارمند و هدف‌مند

• طراحی رویکردهای قانونی، حاکمیتی، ایجاد کارگروه‌های رسمی

• اجرای پروژه‌های اولیه در حوزه‌های مختلف مثل تامین، منابع انسانی، مدیریت دانش و...

• تعمیق درک استفاده از هوش مصنوعی در حوزه‌های مختلف کسب و کاری به‌طور خاص در حوزه منابع انسانی اقدامات زیر در حوزه هوش مصنوعی انجام شده است و به صورت مستمر در حال پیگیری و توسعه است.

۱- استفاده از کاربردهای هوش‌های مصنوعی عمومی با نگاه به فرآیندهای منابع انسانی و تسهیل و تسریع آن در همه بخش‌های منابع انسانی و مطالعه ابزارهای سریع منابع انسانی

۲- مطالعه کسب و کارها و مشاغل مکو و تاثیرپذیری آن در بازه‌های زمانی یکساله، سه ساله، پنج ساله و ده ساله البته تمرکز این مطالعات در مرحله اول بر کسب مهارت‌های آینده است و شایستگی‌های هر مرحله تحلیل شده است.

۳- طراحی پروژه‌های هوش مصنوعی بر اساس مطالعات و الگوبرداری از شرکت‌های پیشرو در این خصوص انجام شد و سپس با تشکیل تیم خاص هوش مصنوعی (ترکیبی از تیم فناوری اطلاعات و منابع انسانی) پروژه‌های اولیه این حوزه در مکو کلید خورد.

نمونه پروژه‌های اجرا شده و در حال توسعه و مزایای آن:

چت منابع انسانی:

این چت بات با هدف کاهش بار کاری تیم منابع انسانی با پاسخگویی خودکار به سوالات رایج کارکنان و با فناوری پردازش زبان طبیعی طراحی شد که از مزایای آن می‌توان به کاهش حجم کار تیم HR و افزایش سرعت پاسخگویی به کارکنان و بهبود تجربه کاربری کاربران اشاره کرد.

این چت بات به صورت کامل توسط تیم هوش مصنوعی در مکو توسعه یافته است و آموزش مدل زبانی آن نیز توسط تیم مکو انجام شده است. این تجربه پیاده‌سازی داخلی به ما کمک می‌کند تا امنیت داده‌های خود را حفظ کنیم این چت بات در حال گذراندن مراحل آزمایشی نهایی خود می‌باشد و در سامانه پیام شرکت مکو بهره‌برداری خواهد شد و به زودی در نسخه موبایل نیز برای همکاران قابل استفاده می‌باشد.

گزارش پیش‌بینی خروج کارکنان مبتنی بر هوش مصنوعی و تحلیل بیگ دیتاهای منابع انسانی:

با هدف شناسایی کارکنانی که احتمال ترک سازمان را دارند و ارائه راهکارهای پیشگیرانه برای آنها با توجه به اینکه سرمایه اصلی شرکت مکو نیروی انسانی است این پروژه با الگوریتم



مشکلات سازمانی و بهبود تجربه کارکنان با فناوری پردازش متن، تحلیل احساسات و یادگیری ماشین به جمع‌آوری بازخوردهای کارکنان از نظرسنجی‌ها، شبکه‌های داخلی شرکت و نتایج گزارشات مختلف مثل مصاحبه‌های ماندن پرداختیم. در این مرحله چالش اصلی ما تهیه داده‌های تمیز و قابل اتکا بود و بعد از آن استفاده از مدل‌های پردازش زبان طبیعی به تحلیل احساسات و استخراج نگرانی‌های کارکنان پرداختیم. این تحلیل احساسات در مراحل اولیه و نمونه آزمایشی است و با هدف شناسایی مشکلات سازمانی قبل از تشدید آنها، بهبود تعامل کارکنان با سازمان و کمک به تصمیم‌گیری بهتر برای ارتقای فرهنگ سازمانی در حال اجرا است. برای توسعه این مدل در مکو ما رویکرد نظرسنجی و نگرش سنجی خود را به سمت نبض سنج پیش می‌بریم و این کمک می‌کند که تحلیل داده‌ها هرچه سریع‌تر و کامل‌تر انجام شود. نگرش سنجی‌های مبتنی بر تحلیل در مقاطع زمانی کوتاه می‌توانند تحلیل‌های دقیق‌تر و جامع‌تری را پردازش کنند.

پیشنهاد مسیر شغلی و آموزش شخصی‌سازی شده:

با هدف کمک به کارکنان برای توسعه مهارت‌ها و برنامه‌ریزی درست مسیر شغلی ما با استفاده از فناوری‌هایی نظیر یادگیری ماشین سیستم‌های توصیه‌گر و تحلیل داده در حال طراحی سیستمی هستیم که بر اساس سوابق شغلی، عملکرد و علایق کارکنان، مسیرهای شغلی را به کارکنان پیشنهاد دهیم. مزایای این رویکرد برای ما بهبود توسعه فردی کارکنان، افزایش انگیزه و رضایت کارکنان و کمک به برنامه‌ریزی مطلوب‌تر نیروی انسانی است. ما در مکو در ابتدای این مسیر پیچیده در حوزه منابع انسانی هستیم و معتقدیم که پذیرش هوش مصنوعی در منابع انسانی به سازمانها این امکان را می‌دهد که فرایندهای HR خود را بهبود بخشند، تصمیمات هوشمندانه‌تری اتخاذ کنند و در نهایت به مزایای مالی و عملیاتی قابل توجه دست یابند.

اجرای پروژه‌های اولیه به صورت MVP و سپس گسترش آنها در سطح سازمان، همراه با آموزش مستمر کارکنان و استفاده از رویکردهای نوین مدیریتی، کلید موفقیت در این مسیر خواهد بود.

منابع:

- HR Monitor 2025 (McKinsey & Company)
- Manufacturers Alliance® Foundation 2024
- The business case for AI in HR (IBM)

های یادگیری ماشین، تحلیل داده، مدل‌های طبقه‌بندی شده طراحی و اجرا شد و در مرحله بهره‌برداری برای مدیران ارشد با محاسبه ریسک خروج به صورت فرد به فرد می‌باشد. این پروژه با جمع‌آوری داده‌های مربوط به سوابق کاری، نگرشی، حقوق، عملکرد و توسعه مدلی برای پیش‌بینی احتمال خروج کارکنان از سازمان و ارائه پیشنهادهایی برای کاهش نرخ خروج کارکنان باعث کاهش هزینه‌های ناشی از خروج کارکنان برای سازمان خواهد شد. مراحل تست و پیاده‌سازی این گزارشات در مکو انجام شده و توسعه آن برای تحلیل جامع‌تر همه داده‌های منابع انسانی در دستور کار است.

این گزارشات مبتنی بر هوش مصنوعی به مکو کمک شایانی برای توسعه برنامه‌ریزی مبتنی بر داده انجام داده است.

چت بات عمومی داخلی:

در کنار پیاده‌سازی هوش مصنوعی با تکیه بر دانش داخلی برای به کارگیری هوش مصنوعی در بستری اینترنت مثل چت جی بی تی که مزایا و معایب گوناگونی برای سازمان‌ها دارند ولی استفاده از آنها در حوزه امنیت سایبری محدودیت‌هایی دارد ما در مکو استفاده از چت بات‌های هوش مصنوعی را در قالب یک چت بات داخلی با دریافت سرویس نوشته ایم تا اقدامات کنترلی، نظارتی و گزارشات مرتبط را تحت کنترل خود در بیاوریم و از مزایای این چت بات‌ها نیز برخوردار شویم. این چت بات داخلی نیز مراحل تست خود را در گروه‌های کوچک طی کرده و به زودی رونمایی خواهد شد. مطابق مطالعات انجام شده موارد زیر نیز در دستور کار شرکت مکو قرار دارد و در حال تست مراحل ابتدایی پروژه‌ها هستیم.

سیستم غربالگری و رتبه‌بندی رزومه:

با هدف افزایش دقت و سرعت غربالگری رزومه‌ها و کاهش سوگیری انسانی در فرآیند جذب مبتنی بر فناوری یادگیری ماشین، پردازش متن و مدل‌های طبقه‌بندی در حال توسعه مدلی هستیم که رزومه‌های متقاضیان را پردازش و بر اساس معیارهای مورد نظر رتبه‌بندی کند. با استفاده از مدل‌های یادگیری عمیق برای تحلیل مهارت‌های نرم و توانایی‌های متقاضیان و ایجاد داشبوردی برای نمایش و ارزیابی غربالگری به دنبال مزایایی مانند کاهش زمان و هزینه استخدام، افزایش شفافیت و دقت در تصمیم‌گیری و امکان جذب استعدادهای برتر هستیم.

تحلیل احساسات کارکنان از بازخوردهای داخلی:

با هدف پایش و تحلیل احساسات کارکنان برای شناسایی

گردهمایی اعضا و مخاطبین انجمن

به مناسبت روز ملی منابع انسانی
سه شنبه ۲۶ فروردین

آقای دکتر عباس غفاری CHRO تجربیات شرکت سایه سمن (سن ایچ) آقای دکتر علی داوری استاد دانشگاه تهران آقای دکتر بهنام دهبان قائم مقام مدیر عامل و معاون منابع انسانی آن شرکت مکو (ب) پانل کوچینگ با محوریت موضوع گردهمایی سرکار خانم سیدی پور کوچ بین الملل سرکار خانم پونه مکرم کوچ سازمانی جناب آقای حسین گائینی کوچ سازمانی جناب آقای یحیی خلیلی کوچ سازمانی (ج) اعضای هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران نیز در این گردهمایی برنامه های انجمن در سال ۱۴۰۴ را در قالب یک پانل به سمع و نظر حاضرین رساندند برای دریافت فایل سخنرانی های توانید به سایت انجمن به آدرس HRMSOCIETY.IR مراجعه نمایید.

دیدار نوروزی اعضا، مخاطبین و متخصصین مدیریت منابع انسانی کشور، به مناسبت روز ملی منابع انسانی در روز سه شنبه مورخه ۲۶ فروردین سال جاری با حضور پرشور بیش از ۳۰۰ نفر از اعضای انجمن در سالن اجتماعات اتاق بازرگانی صنایع و معادن و کشاورزی ایران از ساعت ۸ تا ۱۲ روز مذکور برگزار شد. در این دیدار فرصتی پیش آمد تا اعضا و مخاطبین انجمن از نزدیک همدیگر را ببینند و سالی پر نشاط و برکن را در اعتلای فرهنگ مدیریت منابع انسانی کشور رقم بزنند. موضوع این گردهمایی رویداد جذب و نگهداشت کارکنان بود و سخنرانان مطالبی در خصوص موضوع گردهمایی به شرح ذیل ارائه دادند که مورد استقبال و توجه حاضرین قرار گرفت: الف) سخنرانی اساتید





برگزاری جلسه هیات مدیره انجمن مدیریت

منابع انسانی ایران

در شرکت مکو MECO

مکو، ضمن خوش آمدگویی، موفقیت‌های این شرکت را مرهون تلاش و تعهد همکاران دانست و بر اهمیت ارتقا و پیشرفت آنان تأکید کرد. آقای مسعود همایون‌فر، رئیس پیشین انجمن، با اشاره به رویکرد باز مکو در به اشتراک‌گذاری تجربیات خود با سایر سازمان‌ها، نقش این شرکت را در ایجاد فضای یادگیری «موثر و پررنگ» توصیف کرد. آقای احمد بذلی، رئیس جدید انجمن، نیز «راهبری هوشمند»، «ثبات مدیریت» و «فرهنگ سازمانی نیرومند» را از عوامل کلیدی موفقیت

به منظور ارتباط موثرتر با اعضای حقوقی انجمن، دومین جلسه هیئت مدیره جدید انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، با حضور اعضای فعلی، بازرس و تنی چند از اعضای هیات مدیره ادوار گذشته در روز دوشنبه مورخه ۲۰ مرداد ماه، در شرکت مکو (مپنا) برگزار شد. در این نشست بر نقش کلیدی سرمایه‌های انسانی در پیشبرد اهداف سازمانی و پایداری بنگاه‌های اقتصادی تأکید شد و راهکارهای نوینی برای ارتقای جایگاه انجمن در سطح ملی و بین‌المللی مورد بررسی قرار گرفت. در آغاز جلسه، آقای رفان مدیرعامل



مکو دانست و از اقدامات این شرکت در اجرای پروژه‌های ملی تقدیر کرد. ایشان ضمن تقدیر و تشکر از تلاش‌های دکتر همایونفردر رشد و اعتلای انجمن، گزارشی از اهم فعالیت‌ها به شرح زیر ارائه داد:

- ارزیابی بیش از ۳۰۰ شرکت در ۱۶ دوره برگزاری جایزه منابع انسانی

- صدور گواهینامه صلاحیت حرفه‌ای برای بیش از ۲۰۰ نفر از مدیران و کارشناسان سازمان‌های مختلف

- برگزاری ۲۲,۰۰۰ نفر ساعت آموزش در سال گذشته

- انتشار ۱۲ جلد کتاب تخصصی در حوزه منابع انسانی
- و.....

ایشان همچنین به بیستمین کنفرانس بین‌المللی توسعه منابع انسانی در پایان مرداد اشاره کرد؛ رویدادی دو روزه با حضور چهره‌های برجسته داخلی و بین‌المللی، ۸ نشست تخصصی و ۸ کارگاه آموزشی، که طی آن بیش از ۱۰۰ استاد، صاحب‌نظر و مدیر حوزه منابع انسانی، آخرین یافته‌های علمی و تجربی خود را در قالب سخنرانی‌های کلیدی، مقالات علمی و کلینیک منابع انسانی در پنج سالن همزمان ارائه خواهند کرد. در ادامه، اعضا بر اهمیت «مقبولیت»، «اعتماد»

و «پایداری مدیران» در پیشرفت شرکت‌ها تأکید کردند. آقای بهنام دهبان، قائم‌مقام مدیرعامل و معاون سیستم‌ها و سرمایه‌های انسانی مکو، نیز ضمن معرفی دستاوردهای این شرکت، به اقدامات نوآورانه در حوزه منابع انسانی پرداخت؛ از جمله برگزاری کلینیک‌ها و هم‌اندیشی‌ها، راه‌اندازی «صدای همکار»، تشکیل کمیته مروجین EVC، ارتقای حرفه‌ای، ایجاد محیط آرمانی و تغییر رویکرد از آموزش به یادگیری به سمع نظر حاضرین رساندند.

در پایان، اعضای هیئت‌مدیره، پیشنهادهای زیر را برای تقویت انجمن مطرح کردند:

- ادامه مطلوب تر ارتباط با اعضای انجمن
- عضویت در انجمن‌های بین‌المللی
- راه‌اندازی شورای هم‌اندیشی با حضور اساتید و مدیران حوزه HR
- فعال‌سازی کمیته‌های تخصصی و کارگروه‌های هیات مدیره
- تقویت بازاریابی و تبلیغات برای افزایش شناخت انجمن در سطح ملی

در پایان اعضای هیات مدیره و میهمانان جلسه از نمایشگاه جذاب فعالیت‌های حوزه منابع انسانی مکو بازدید بعمل آوردند که مورد توجه آنها قرار گرفت.



اولویت‌ها و چالش‌های رهبران منابع انسانی

در سال ۲۰۲۵



تهیه و ترجمه: علیرضا کشتگر (عضو کمیته تخصصی توسعه منابع انسانی انجمن)

ندارند که چطور باید از این طریق به بهره‌وری مورد انتظار برسند.

تاثیر کارایی (تاثیر منفی بر کارایی): ۷۷٪ از آن‌ها می‌گویند این ابزارهای هوش مصنوعی (برخلاف تصور) در واقع باعث کاهش بهره‌وری و افزایش حجم کار شده‌اند.

چالش‌های استعداد: Talent challenges

کاهش دسترسی به استعدادهای حیاتی: تا سال ۲۰۳۰، به دلیل کاهش دسترسی به استعدادهای کلیدی بیش از ۸۵ میلیون شغل در سراسر جهان خالی خواهند ماند.

مهارت‌های نامتناسب (عدم تطابق مهارت): ۲۳٪ از مشاغل جهانی طی پنج سال آینده، به دلیل تحولات صنعتی از جمله هوش مصنوعی، دستخوش تغییر خواهند شد.

خواسته‌ای کارمندان (انتظارات بالا): ۶۲٪ از داوطلبان شغلی می‌گویند تنها زمانی برای شغلی درخواست می‌دهند که ارزش پیشنهادی کارفرما (EVP) با اکثر انتظارات آن‌ها هم‌راستا باشد.

گارتنر، اولویت‌ها (چالش‌ها) رهبران منابع انسانی در سال ۲۰۲۵ را اعلام کرد که به اطلاع خوانندگان محترم خبرنامه الکترونیکی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران می‌رسد:

چالش‌های رشد: Growth challenges

نبود یکپارچگی بین منابع انسانی و اهداف کلان کسب‌وکار: تنها ۲۸٪ از رهبران منابع انسانی معتقدند که فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی کاملاً با فرآیند برنامه‌ریزی کسب‌وکار یکپارچه شده است.

نیاز به تحول مستمر: ۸۷٪ از رهبران منابع انسانی توافق دارند که نیازهای در حال تغییر کسب‌وکار مستلزم تحول مستمر منابع انسانی است.

چالش‌های هوش مصنوعی: AI challenges

عدم قطعیت کارکنان: ۴۷٪ از کارکنانی که از هوش مصنوعی استفاده می‌کنند، می‌گویند هیچ ایده‌ای



گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی
Professional Human Resources
Management Certificate

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 طراحی گردید و تا کنون ده دوره آزمون گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی با موفقیت برگزار شده است.

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	۲۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال
سطح ۲: مدیر میانی منابع انسانی	۴۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال
سطح ۳: مدیر ارشد منابع انسانی	۶۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال

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 فناوری
 - 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 مدیرعامل سازمان باشد.
 - ۳- داشتن حداقل ۲۷ سال سن
 - ۴- عضویت در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران
 - ۵- دستیابی به حدنصاب‌های 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 با دبیرخانه انجمن به شماره ۴۴۹۴۱۲۲۸ تماس حاصل نمایید.

اعطای گواهینامه حرفه‌ای به مدیران ارشد منابع انسانی دارای توانمندی ویژه (بدون آزمون)

این مدیران ارشد با ارسال رزومه و سوابق خود بعد از ارزیابی با شاخص‌های زیر با حضور در یک پنل تخصصی و کسب موفقیت در آن، گواهینامه مربوطه را دریافت می‌کنند.

به منظور قدردانی از مدیران ارشد فعال در حوزه مدیریت منابع انسانی کشور که دارای سوابق طولانی، درخشان و مؤثر در حوزه مدیریت منابع انسانی می‌باشند، گواهی نامه حرفه‌ای بدون برگزاری آزمون اعطا می‌گردد.

امتیاز	شاخص‌های ارزیابی
۴۰	سابقه اجرایی مفید
۱۰	مدرك تحصیلی
۵	تألیف و ترجمه
۱۵	طراحی و استقرار نظام‌های منابع انسانی
۵	سخنرانی و ارائه مقالات
۱۰	عضویت در انجمن‌های علمی و حرفه‌ای منابع انسانی
۵	تدریس

شرایط عضویت در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

در طول ۲۱ سالی که از فعالیت انجمن می‌گذرد، عضویت در آن توسط اعضای حقیقی و حقوقی با استقبال چشم‌گیری مواجه شده است، به طوری که در حال حاضر انجمن بیش از ۳۵۰۰ عضو دارد. کلیه مدیران منابع انسانی، کارشناسان، متخصصان، محققان، اساتید دانشگاه‌ها اعم از اشخاص حقیقی و حقوقی ایرانی مقیم ایران یا خارج کشور می‌توانند به عضویت انجمن درآیند و حضور آنان را ارج می‌نهیم.

انواع عضویت:

الف) اعضای اصلی:

شامل افراد حقیقی و حقوقی است که مستقیماً مشغول فعالیت در امور مربوط به انجمن می‌باشند.

ب) اعضای وابسته:

شامل افراد حقیقی و حقوقی است که به صورت غیرمستقیم در خدمت فعالیت‌های اصلی انجمن می‌باشند.

ج) اعضای دانشجویی:

شامل آن دسته از دانشجویان است که بنابر انگیزه و علاقه شخصی به عضویت انجمن درآمده و در امور مربوط فعالیت می‌کنند.

حق عضویت:

عضویت در انجمن به صورت حضوری یا آنلاین از طریق سایت انجام می‌پذیرد و حق عضویت سالانه به شرح ذیل است:

- عضویت حقیقی ۵/۰۰۰/۰۰۰ ریال
- عضویت حقوقی «شرکت‌ها و سازمان‌ها»:
- تا ۱۵۰ پرسنل ۵۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال
- از ۱۵۰ تا ۵۰۰ پرسنل ۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال
- بیش از ۵۰۰ پرسنل ۱۵۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال
- عضویت انجمن‌ها ۵۰ درصد عضویت اعضای حقوقی

مدارک لازم جهت عضویت:

مدارک مورد نیاز برای عضویت در انجمن و همچنین فرم‌های شماره یک (عضویت اعضای حقیقی و دانشجویی) و فرم شماره دو (عضویت حقوقی) در سایت انجمن به آدرس زیر قابل دریافت است.

hrmsociety.ir

واحد انتشارات انجمن، کتاب‌های خود را با ده درصد تخفیف ویژه به اعضای خود عرضه می‌نماید

مدیریت منابع انسانی در اروپا

این کتاب با همکاری انجمن اروپایی مدیریت کارکنان (EAPM) و انجمن به رشته تحریر درآمده،



چالش‌های خاص و متفاوت مدیریت منابع انسانی در اتحادیه اروپا را مورد واکاوی قرار داده، تجزیه و تحلیلی ارائه می‌دهد که برای هر یک از کشورهای اروپایی توسط نویسندگانی از همان کشورها تدوین شده و محیطی را که کسب و کارها با آن مواجه هستند، مورد ارزیابی قرار می‌دهد. مدیران شرکتها و بازرگانان کشورمان از دیرباز روابط اقتصادی گسترده‌ای با کشورهای اروپایی داشته‌اند. هرچند که این روابط در دوره‌های مختلف زمانی، فراز و فرود داشته، اما هیچگاه از اهمیت آن کاسته نشده است. این کتاب برای صاحبان صنایع، تجار و سرمایه‌گذاران ایرانی که قصد دارند ارتباط تجاری خود را با کشورهای اروپایی توسعه دهند، از دیدگاه مدیریت منابع انسانی، بسیار راه‌گشا است.

استعدادیابی و جانشین‌پروری

این کتاب که توسط دکتر بهزاد ابوالعالی تدوین شده، به دو موضوع استعدادیابی و جانشین‌پروری پرداخته است، ضمن مروری بر برنامه‌های مدیران، تجربیات چند سازمان موفق جهانی را نیز در ارتباط با استعدادیابی و جانشین‌پروری بررسی می‌نماید و به این ترتیب اثر ارزشمند و راه‌گشا برای مدیران به ویژه مدیران منابع انسانی است.



این کتاب حاصل یک پیمایش وسیع و عمیق در زمینه مدیریت منابع انسانی در سرتاسر اروپا است و به موضوعات کلیدی مانند استراتژی سازمانی، فرهنگ، توسعه فردی و نگهداری کارکنان می‌پردازد و مدیریت منابع انسانی را از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار می‌دهد. کتاب «بررسی سلامت کارکرد کارکنان منابع انسانی» ابزار بهینه‌کوی بسیار ارزشمندی را در اختیار متخصصان منابع انسانی قرار می‌دهد تا کار واحد خود را درون سازمان ارزیابی و بتوانند برای بهبود عملکرد آن تصمیم بگیرند. گزارش‌ها طوری طراحی شده‌اند که به مدیران اجازه می‌دهد تا با یکار بستن درس‌های این پژوهش در سازمان‌های خود، رویه‌های برتر را در گستره صنایع مورد نظر توسعه دهند.

راهنمای جامع مدیریت و رهبری

کتاب راهنمای جامع مدیریت و رهبری، مفاهیم کلیدی رهبری، مدیریت و توسعه را بررسی و به نوعی عملکرد همه کسانی که درگیر کار مدیریت هستند را تحت تأثیر قرار می‌دهد، اما تمرکز خاصی روی کسانی دارد که به مدیریت منابع انسانی می‌پردازند. این کتاب برای کمک به کسانی است که می‌خواهند به مدیری تأثیرگذار و همچنین یک متخصص تأثیرگذار منابع انسانی تبدیل شوند تا بتوانند دیگران را به طور عادلانه و موثر مدیریت کنند و سطوح اشتغال، تعهد و انگیزه عملکرد را افزایش دهند.



چگونه می‌توان کارکنان را مدیریت کرد، عنوان کتابی است که توسط مایکل آرمسترانگ به رشته تحریر درآمده است. نویسنده جنبه‌های کلیدی مدیریت و رهبری کارکنان را به طور کاربردی بیان می‌کند و در فصل‌های مختلف به مباحثی نظیر: توانمندسازی، سازماندهی و برانگیختن کارکنان، تیم‌سازی، مدیریت تغییر و عملکرد می‌پردازد. این کتاب برای مدیران به منزله تعالی دیدگاه با نگرش مدیریت منابع انسانی است و به همین دلیل مطالعه آن به مدیران به ویژه مدیران منابع انسانی کشور توصیه می‌شود. چگونه می‌توان کارکنان را مدیریت کرد در حجم کم و مدت زمان محدود مدیران را با نگرش منابع انسانی در بحث مدیریت کارکنان آشنا می‌کند.

چگونه می‌توان کارکنان را مدیریت کرد

چگونه می‌توان کارکنان را مدیریت کرد، عنوان کتابی است که توسط مایکل آرمسترانگ به رشته تحریر درآمده است. نویسنده جنبه‌های کلیدی مدیریت و رهبری کارکنان را به طور کاربردی بیان می‌کند و در فصل‌های مختلف به مباحثی نظیر: توانمندسازی، سازماندهی و برانگیختن کارکنان، تیم‌سازی، مدیریت تغییر و عملکرد می‌پردازد. این کتاب برای مدیران به منزله تعالی دیدگاه با نگرش مدیریت منابع انسانی است و به همین دلیل مطالعه آن به مدیران به ویژه مدیران منابع انسانی کشور توصیه می‌شود. چگونه می‌توان کارکنان را مدیریت کرد در حجم کم و مدت زمان محدود مدیران را با نگرش منابع انسانی در بحث مدیریت کارکنان آشنا می‌کند.



چگونه می‌توان کارکنان را مدیریت کرد، عنوان کتابی است که توسط مایکل آرمسترانگ به رشته تحریر درآمده است. نویسنده جنبه‌های کلیدی مدیریت و رهبری کارکنان را به طور کاربردی بیان می‌کند و در فصل‌های مختلف به مباحثی نظیر: توانمندسازی، سازماندهی و برانگیختن کارکنان، تیم‌سازی، مدیریت تغییر و عملکرد می‌پردازد. این کتاب برای مدیران به منزله تعالی دیدگاه با نگرش مدیریت منابع انسانی است و به همین دلیل مطالعه آن به مدیران به ویژه مدیران منابع انسانی کشور توصیه می‌شود. چگونه می‌توان کارکنان را مدیریت کرد در حجم کم و مدت زمان محدود مدیران را با نگرش منابع انسانی در بحث مدیریت کارکنان آشنا می‌کند.

چگونه می‌توان کارکنان را مدیریت کرد، عنوان کتابی است که توسط مایکل آرمسترانگ به رشته تحریر درآمده است. نویسنده جنبه‌های کلیدی مدیریت و رهبری کارکنان را به طور کاربردی بیان می‌کند و در فصل‌های مختلف به مباحثی نظیر: توانمندسازی، سازماندهی و برانگیختن کارکنان، تیم‌سازی، مدیریت تغییر و عملکرد می‌پردازد. این کتاب برای مدیران به منزله تعالی دیدگاه با نگرش مدیریت منابع انسانی است و به همین دلیل مطالعه آن به مدیران به ویژه مدیران منابع انسانی کشور توصیه می‌شود. چگونه می‌توان کارکنان را مدیریت کرد در حجم کم و مدت زمان محدود مدیران را با نگرش منابع انسانی در بحث مدیریت کارکنان آشنا می‌کند.

تحلیلی منابع انسانی

امروزه خاستگاه توسعه هر تمدنی سازمان‌ها هستند و برای بلوغ و ادامه حیات بنگاه‌ها در عصری جدید متکی بر الگوهای نوین فن‌آوری، اقتصادی-اجتماعی و سیاسی و نیازمند فراموشی آموخته‌های قبلی و گاه بازآموزی و نوآموزی دانش‌ها، ادراک نوین از حقایق و به‌کارگیری داده‌ها و واقعیت‌های پیرامون کار و کارکنان خود هستیم. اگر بیاوریم به چیز تازه‌ای برای یادگیری وجود ندارد قطعاً تغییری رخ نداده و بهبودی هم حاصل نمی‌گردد. شجاعت و تهور پذیرش و اجرای تغییرات متناسب، کمک به تصمیم‌گیری‌های منطقی و ارائه راهکارهای هدفمند، هوشمندانه‌ترین کاریست که هر مدیر و کارشناس ارزشمند و دلسوز در هر مرز و بومی می‌تواند برای حال و آینده انجام دهد. کتاب تحلیلی‌گری منابع انسانی حاوی دانش و راهکارهای نوینی برای خلق مجدد سازمان‌های به‌رروز و ارزش‌آفرین با بهره‌گیری داده‌ها و واقعیت‌های کارکنان و محیط کار است.



امروزه خاستگاه توسعه هر تمدنی سازمان‌ها هستند و برای بلوغ و ادامه حیات بنگاه‌ها در عصری جدید متکی بر الگوهای نوین فن‌آوری، اقتصادی-اجتماعی و سیاسی و نیازمند فراموشی آموخته‌های قبلی و گاه بازآموزی و نوآموزی دانش‌ها، ادراک نوین از حقایق و به‌کارگیری داده‌ها و واقعیت‌های پیرامون کار و کارکنان خود هستیم. اگر بیاوریم به چیز تازه‌ای برای یادگیری وجود ندارد قطعاً تغییری رخ نداده و بهبودی هم حاصل نمی‌گردد. شجاعت و تهور پذیرش و اجرای تغییرات متناسب، کمک به تصمیم‌گیری‌های منطقی و ارائه راهکارهای هدفمند، هوشمندانه‌ترین کاریست که هر مدیر و کارشناس ارزشمند و دلسوز در هر مرز و بومی می‌تواند برای حال و آینده انجام دهد. کتاب تحلیلی‌گری منابع انسانی حاوی دانش و راهکارهای نوینی برای خلق مجدد سازمان‌های به‌رروز و ارزش‌آفرین با بهره‌گیری داده‌ها و واقعیت‌های کارکنان و محیط کار است.

دانشگاه سازمانی

این کتاب دستنامه‌ای (hand book) است گردآوری شده از تجربیات مدیران منابع انسانی و مدیران آموزش و توسعه منابع انسانی خود را در یک چارچوب مدون و یکپارچه به نام دانشگاه سازمانی، سازماندهی نموده‌اند. هدف از گردآوری و تألیف این کتاب توسط «دکتر مارک آلن» این بوده است که برای سایر مدیرانی که هنوز اقدامی برای یکپارچه‌سازی فعالیت‌های آموزش و توسعه منابع انسانی خود به صورت استراتژیک نکرده‌اند، یک راهنمای عملی فراهم نماید. این راهنما، تجربیات گراش‌هایی از صنایع مختلف را در قالب فعالیت‌های استاندارد آموزش و توسعه در خود گنجانده است.



این کتاب دستنامه‌ای (hand book) است گردآوری شده از تجربیات مدیران منابع انسانی و مدیران آموزش و توسعه منابع انسانی خود را در یک چارچوب مدون و یکپارچه به نام دانشگاه سازمانی، سازماندهی نموده‌اند. هدف از گردآوری و تألیف این کتاب توسط «دکتر مارک آلن» این بوده است که برای سایر مدیرانی که هنوز اقدامی برای یکپارچه‌سازی فعالیت‌های آموزش و توسعه منابع انسانی خود به صورت استراتژیک نکرده‌اند، یک راهنمای عملی فراهم نماید. این راهنما، تجربیات گراش‌هایی از صنایع مختلف را در قالب فعالیت‌های استاندارد آموزش و توسعه در خود گنجانده است.

هر کسی را پیری باید

این کتاب در موضوع منتورینگ منبع اصیل تلقی می‌شود که آخرین چاپ آن در سال ۲۰۰۲ بوده که ترجمه حاضر از این کتاب می‌باشد. محتویات کتاب علاوه بر تجارب نویسنده محترم، مرور وسیع ادبیات و پژوهش‌های عمیق ایشان را نیز شامل می‌شود. در واقع مطلب آن، از نظر آخرین پژوهش‌های به عمل آمده غنی و تا اندازه زیادی، حاوی مباحث و نظریه‌های روز است.



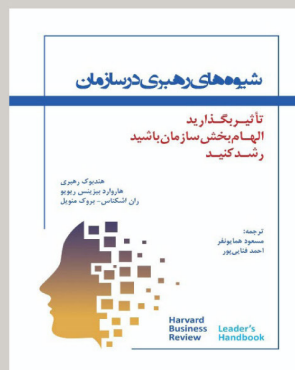
این کتاب در موضوع منتورینگ منبع اصیل تلقی می‌شود که آخرین چاپ آن در سال ۲۰۰۲ بوده که ترجمه حاضر از این کتاب می‌باشد. محتویات کتاب علاوه بر تجارب نویسنده محترم، مرور وسیع ادبیات و پژوهش‌های عمیق ایشان را نیز شامل می‌شود. در واقع مطلب آن، از نظر آخرین پژوهش‌های به عمل آمده غنی و تا اندازه زیادی، حاوی مباحث و نظریه‌های روز است.

هندبوک رهبری هاروارد بیزینس ریویو

شیوه‌های رهبری در سازمان، شش شیوه‌ی تمرین ضروری و بی‌انتها را برای رهبران مشتاق تعیین می‌کند که آن‌ها را «باید انجام داد» و افرادی که دستاوردهای قوی‌تری داشته باشند، متمایز می‌شوند. این سفر برای هر فردی متفاوت است. برای مثال ممکن است اولین سال‌های شروع به کار شما باشد، وقتی که نخستین بار به عنوان مدیر با یک رهبر با تجربه و ماهر شروع به کار می‌کنید و برای اجرای برخی از این شیوه‌ها به او می‌پیوندید. به مرور زمان، ممکن است فرصت به عهده گرفتن مسئولیت برخی از شیوه‌ها را به دست آورید. وقتی برای اولین بار این حوزه‌ها را به عهده می‌گیرید، به درجات متفاوتی از موفقیت دست خواهید یافت. اما در هر مرحله، با تأمل در موفقیت‌ها و شکست‌ها، می‌توانید اصلاحات مثبتی را ایجاد کنید و جستجو برای یافتن فرصت‌های بیش‌تر یادگیری را ادامه دهید.

با تمرین این شیوه‌ها، شما به دستاوردی مثبت و چشم‌گیر از طریق دیگران دست می‌یابید و این همان رهبری است. اما کار به اینجا ختم نمی‌شود: برای تداوم حرکت به پیش، باید تمرین، اقدام، تأمل و یادگیری را

تداوم بخشید تا اینکه: تأثیر بگذارید، الهام بخش سازمان باشید و رشد کنید. پس بیایید شروع کنیم!



متقاضیان خرید این کتاب می‌توانند از طریق سایت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به آدرس hrmsociety.ir یا از طریق شماره تلفن‌های ۴۴۹۴۱۲۳۸ و ۰۹۳۵۹۸۹۷۶۹۵ نسبت به سفارش و خرید این کتاب اقدام نمایند.

* اعضای انجمن از ۱۰ درصد تخفیف برخوردار خواهند بود.

* خریداران بیش از ۵ نسخه نیز از ۱۰ درصد تخفیف برخوردار هستند.

کتاب الکترونیکی راهنمای استقرار استاندارد گزارشگری سرمایه انسانی

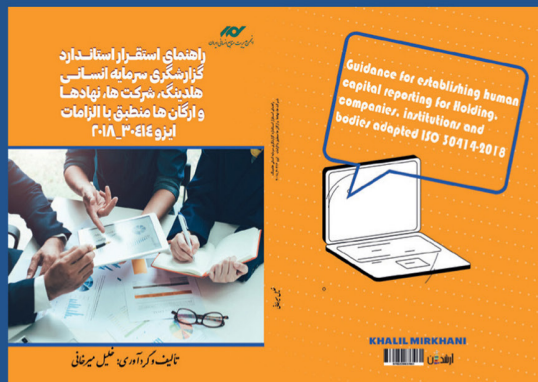
هلدینگ‌ها، شرکت‌ها، نهادهای، ارگان‌ها می‌توانند از این پس فرایند، قالب و اطلاعات گزارش‌دهی خود را به هیأت مدیره، مجامع و انتشار در گزارشات CSR و ... با رعایت این استاندارد و الزامات آن منطبق نمایند!

این کتاب راهنما با تلاش آقای دکتر خلیل میرخانی عضو هیأت مدیره و مدرس تحلیلگری منابع انسانی تهیه و با حمایت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران منتشر و توزیع می‌گردد.

در تحلیلگری منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی داده‌محور انتخاب، توجیه و ایجاد رویه برای گزارشگری و ارائه داستان ارزش آفرینی داده‌های افراد و کارکنان و فرایندها بسیار حائز اهمیت شده است!

لازم به یادآوری است که استاندارد ۳۰۴۱۴ منتشر شده در سال ۲۰۱۸، یکی از موفق‌ترین سلسله استانداردهای حوزه منابع انسانی و دستاورد نگاهی یکپارچه و منسجم ISO/TECHNICAL COMMITTEE TC ۲۶۰ به مقوله گزارش‌دهی سرمایه انسانی سازمان‌ها اعم از نهاد، هلدینگ، شرکت‌ها و موسسات و NGO ها و ... در سطح جهانی است. در این کتاب شما با تعاریف و الزامات و ایجاد فرایند گزارش‌دهی استاندارد، ۱۱ گروه شاخص‌ها و گام‌های پیاده‌سازی ۷ گانه متناسب با سطح و اندازه سازمان و انتظارات ذینفعان آن‌ها آشنا و خواهید توانست برای پیاده‌سازی این استاندارد در سازمان خود برنامه‌ریزی و اقدام نمایید.

برای تهیه کتاب می‌توانید به سایت انجمن به آدرس hrmsociety.ir مراجعه یا با شماره ۴۴۹۴۱۲۳۸ تماس حاصل نمایید.



نرم افزار حسابداری رای پرداز

راه حل های نوین برای کسب و کار شما

نرم افزار مالی رای پرداز، یک سیستم حسابداری و مالی تحت وب است که برای انواع کسب و کارهای بازرگانی، تولیدی، خدماتی و پیمانکاری طراحی شده و با ویژگی های منحصر به فرد خود، مدیریت مالی را آسان تر از همیشه می کند.

● دسترسی آنلاین

دسترسی به سیستم از هر مکان و هر زمان،
با امنیت بالا.

● گزارش گیری سریع و دقیق

گزارشات مدیریتی در کمترین زمان ممکن.

● داشبورد مدیریتی هوشمند

تحلیل وضعیت شرکت در یک نگاه.

● جستجوی هوشمند و آرشیو یکپارچه

دسترسی سریع و آسان به اسناد و فایل ها.

● پیام رسان داخلی و یادآوری رویدادها

مدیریت ارتباطات و پیگیری امور مالی.

● ماژول های کامل

حسابداری، کنترل موجودی انبار، خرید و تدارکات،
سفارشات و فروش، دریافت و پرداخت، حقوق و دستمزد،
کارگزینی، برنامه ریزی تولید، تولید، بهای تمام شده،
اتوماسیون اداری و ...

۰۲۱-۸۸۵۵۷۸۲۰-۲۱

www.rypardaz.com

همین امروز با ما تماس بگیرید و از تخفیف های
ویژه بهره مند شوید