

خبرنامه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

شماره ۲۴ - پاییز ۸۹

ثبت نام اینترنتی اعضای حقوقی و حقیقی انجمن

به منظور سهولت در ثبت نام اعضا انجمن اعم از اعضای حقوقی و حقیقی و همچنین تمدید عضویت، ثبت نام اینترنتی اعضا آغاز شد. اعضای محترم می توانند با مراجعه به سایت انجمن به آدرس WWW.hrmsociety.ir و وارد شدن به قسمت عضویت، به صورت آنلاین ثبت نام نمایند. برای کسب اطلاعات بیشتر دبیرخانه انجمن پاسخگوست.

اطلاعیه مهم

آغاز فعالیت سومین دوره هیأت مدیره انجمن



به دنبال انقضای قانونی مهلت ماموریت سه ساله دومین دور هیأت مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران و طی تشریفات قانونی، «نوبت دوم» مراسم انتخابات هیأت مدیره در مجمع عمومی عادی سالیانه انجمن برگزار شد. به گزارش «خبرنامه انجمن»، در این مراسم که با حضور نمایندگان ۵۷ سازمان عضو حقوقی و حقیقی انجمن در روز ۱۶ مرداد ۱۳۸۹ و با رای گیری کتبی در محل انجمن برگزار شد، اعضای اصل و علی البدل به مدت ۳ سال و همچنین بازرس انجمن به مدت یکسال انتخاب شدند.

ردیف	نام و نام خانوادگی	نام شرکت	سمت
۱	سیدمسعود همایونفر	موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی	عضو اصلی هیأت مدیره
۲	عباس غفاری	کاشی کاژه	عضو اصلی هیأت مدیره
۳	احمد بذلی	ایران خودرو	عضو اصلی هیأت مدیره
۴	سیدذبیح‌الله هاشمی	آزاد	عضو اصلی هیأت مدیره
۵	حسین سلیمیان	سایپا	عضو اصلی هیأت مدیره
۶	موسی بیات	کمایین سازی ایران	عضو اصلی هیأت مدیره
۷	حمید رحمتیان	گروه بهمن	عضو اصلی هیأت مدیره
۸	جمشید بیژنی	لوله و ماشین سازی ایران	عضو علی البدل هیأت مدیره
۹	محمد رضا انتظاری مقدم	ایران خودرو دیزل	عضو علی البدل هیأت مدیره
۱۰	سیدعلیرضا عزیزالهی	گروه بهمن	بازرس اصلی
۱۱	مهران الفت	رایان سایپا	بازرس علی البدل

سرمقاله

منابع انسانی و مدیریت تغییر

سیدمسعود همایونفر

رئیس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

دی ماه ۱۳۸۹

در هدفمندسازی یارانه‌ها، بر ضرورت توجه به ارتقا بهره‌وری در سازمان‌ها تاکید فراوانی شده است. از دیدگاهی توجه به ارتقا بهره‌وری، موثرترین رویکرد برای غلبه بر عوارض ناشی از حذف یارانه‌هاست. ارتقا بهره‌وری در سازمان‌ها، قطعاً مستلزم بازنگری در فرایندها و مهندسی مجدد آنها و نیز بازآفرینی فناوری‌های تولیدی و روی آوردن به محصولات و خدماتی است که بتوانند قدرت رقابتی سازمان‌ها را افزایش داده و شاخص‌های عملکرد آنها را بهبود بخشند. دستیابی به چنین نتایجی، نیازمند ایجاد تحول در سازمان‌هاست و در این میان مدیریت تغییر، نقش تعیین کننده‌ای ایفا می‌کند. نامناسب بودن شاخص‌های بهره‌وری برای دوره‌های زمانی طولانی مدت، لزوم توجه به مدیریت تغییر و پرداختن به تحول در سازمان‌ها را اجتناب ناپذیر می‌سازد.

قدرت سازمان‌ها در منطبق کردن خود با تغییرات محیطی که به واسطه عوامل بیرون سازمان، از قبیل رقبای خارجی، واردات کالاها و حذف یارانه‌ها اتفاق می‌افتد، و با آنچه که به واسطه تغییرات درونی مانند تعدیل کارکنان، مهندسی مجدد فرایندها و فناوری‌های نوین تولید رخ می‌دهد، تعیین می‌کند که آیا سازمان می‌تواند بر مخاطرات و بحران‌ها فائق آید یا خیر. تجربه سایر شرکت‌ها در کشورهای دیگر نشان می‌دهد که به طور شگفت انگیزی بیش از نیمی از تغییرات سازمانی با شکست مواجه شده‌اند.

ادامه در صفحه ۸

“ هیات رئیسه کمیته‌های تخصصی انجمن انتخاب شدند ”

استخدام، جبران خدمت و مزایا نیز گزارشی از فعالیت‌های خود ارائه دادند. در ادامه نیز تعدادی از اعضای انجمن به بیان دیدگاه‌های خود پرداختند و در نهایت انتخابات هیات اجرایی کمیته‌های تخصصی که تعداد آن‌ها ۷ نفر است، از طریق برگه‌های رأی‌گیری برگزار شد. مطابق آئین‌نامه‌های تشکیل کمیته‌های تخصصی، هیأت اجرایی از بین خود یک نفر را به عنوان رئیس، یک نفر به عنوان نایب‌رئیس و یک نفر به عنوان دبیر انتخاب کردند. بقیه نیز به عنوان عضو هیأت رئیسه انجام وظیفه خواهند کرد.

گردهمایی اعضای حقوقی و حقیقی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران روز شنبه ۲۲ آبان ماه امسال با حضور پرشور اعضا در محل انجمن برگزار شد.



به گزارش "خبرنامه انجمن"، در این گردهمایی رئیس هیأت مدیره انجمن گزارشی از آخرین وضعیت انجمن و پروژه‌های در دست اجرا ارائه کرد و سپس رؤسای سه کمیته تخصصی دوره قبل شامل کمیته تخصصی استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی، توسعه منابع انسانی و جذب و

کمیته‌های تخصصی انجمن:

- کمیته تخصصی راهبردها «رهبری و استراتژی»
- کمیته تخصصی برنامه‌ریزی و تامین منابع انسانی
- کمیته تخصصی توسعه منابع انسانی
- کمیته تخصصی جبران خدمت و مزایای منابع انسانی
- کمیته تخصصی روابط کار و کارکنان
- کمیته دانشجویی

تشکیل کارگروه‌های هیات مدیره انجمن

ردیف	کارگروه	مدیر گروه	اعضای گروه
۱	عضوگیری، شعب و ارتباطات	حمید رحمتیان	بقیه اعضای هیات مدیره
۲	طرح و برنامه	حسین سلیمیان	هاشمی و بذلی
۳	پشتیبانی و اجرا	احمد بذلی	انتظاری مقدم، بیژنی و عزیزالهی
۴	پژوهش و امور پروژه‌ها	سیدذبیح‌الله هاشمی	غفاری، رحمتیان، بذلی و سلیمیان
۵	آموزش	عباس غفاری	انتظاری مقدم، سلیمیان و هاشمی
۶	کمیته‌های تخصصی	سیدمسعود همایونفر	بقیه اعضای هیات مدیره

هیات مدیره سومین دوره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران که کار خود را بعد از انتخابات اخیر از مردادماه ۱۳۸۹ آغاز کرد، به‌منظور تقسیم مسئولیت‌ها و تسهیل فعالیت‌های جاری، گروه‌های کاری خود را تشکیل داد.

به گزارش "خبرنامه انجمن"، هریک از اعضای هیات مدیره، مدیریت یکی از گروه‌های کاری را به عهده گرفت.

“ برگزاری دوره آموزشی سطح ۲ تربیت ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی ”

شرکت‌کنندگانی که این دوره را طی کردند بعد از انجام مصاحبه و موفقیت در آن به عنوان ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی با انجمن همکاری خواهند کرد.

به دنبال استقبال سازمان‌ها از جایزه تعالی منابع انسانی و ضرورت تربیت ارزیابان مجرب برای ارزیابی سازمان‌های متقاضی، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران نسبت به برگزاری دوره تربیت ارزیاب اقدام کرد.



به گزارش "خبرنامه انجمن" به همین منظور یک دوره آموزشی ویژه تربیت ارزیاب (سطح ۲) با حضور تعداد ۲۰ نفر از متقاضیان که دوره سطوح ۱ را با موفقیت طی کرده‌اند، در روزهای ۷ و ۸ مهرماه ۱۳۸۹ در محل انجمن برگزار شد.

شرکت‌کنندگان این دوره طی دو روز با مدل تعالی منابع انسانی، منطق ارزیابی "رادار" RADAR و فرآیند ارزیابی سازمان‌ها مانند جلسات ترکیب، اجماع و ... آشنا شده و با حضور در کارگاه‌های آموزشی، به‌طور عملی فرآیند ارزیابی را تمرین کردند.

در همین حال دبیرخانه جایزه تعالی منابع انسانی اعلام کرد

مشخصات جایگاه ارشد شغلی مدیران منابع انسانی در ۱۰۰ شرکت برتر

Profile of a Top-Jobber at Fortune 100 Companies HR Magazine October 2010

ترجمه و تلخیص:
مهندس احمد فنائی پور

مجله فورچون (Fortune) هر سال ۱۰۰ شرکت برتر آمریکایی را به عنوان بهترین شرکت‌ها برای کار کردن گزینش و در گزارشی تحت عنوان "Fortune 100 best companies to work for" منتشر می‌کند. این مجله در رابطه با معیارهای خود برای انتخاب این یکصد شرکت که از میان حداقل ۴۰۰ شرکت انتخاب می‌شوند چنین بیان می‌کند: ما خطمشی‌ها و فرهنگ هر یک از شرکت‌ها و آرا و عقاید کارکنان آنان را ارزیابی می‌کنیم و سپس به هریک از این شاخص‌ها، وزن می‌دهیم. دو سوم از کل امتیاز هر شرکت به پاسخ کارکنان آن بستگی دارد که بدون قاعده خاصی برای انجام این کار گزینش می‌شوند تا به پرسشنامه‌ای که حاوی ۵۷ سوال است پاسخ دهند.

در این پرسشنامه طرز تلقی و نگرش آن‌ها نسبت به مدیریت شرکت، میزان رضایت شغلی و وفاداری آنان و امثال آن‌ها مورد پرسش قرار می‌گیرد. یک سوم بقیه امتیاز هر شرکت از ارزیابی ما در مورد ترکیب جمعیتی آن، بررسی برنامه‌های پرداخت حقوق و مزایا به کارکنان و غیره استنتاج می‌شود. به شرکت‌ها در چهار حوزه امتیاز داده می‌شود که عبارتند از: داشتن صداقت در رابطه با کارکنان، احترام به آنان با فراهم کردن فرصت‌هایی برای رشد و تعالی آن‌ها، انصاف در پرداخت جبران خدمات به آنان و دادن غرور و عزت نفس به ایشان با انجام فعالیت‌های خیرخواهانه و بشردوستانه.

علاوه بر این یک پنجم آنان سابقه خدمت در خارج از کشور را داشته‌اند و حدود یک سوم مستقیماً در فعالیت‌های بین‌المللی اشتغال داشتند. یک سوم از بخش‌های تخصصی مختلف همان شرکت به بخش منابع انسانی منتقل شده و در سمت مدیر ارشد منابع انسانی اشتغال دارند و یک سوم آنان نیز از شرکت‌های دیگر به شرکت فعلی آمده‌اند.

پروفسور کاپلی در مصاحبه‌ای که در ماه ژوئن سال جاری انجام شد، سایر یافته‌های تحقیقاتی خود و همکاری‌ها را اعلام کرد. او با استناد به پژوهش‌های انجام شده و به نقل از مسئولان شرکت‌هایی که این مدیران در آنجا فعالیت می‌کنند، گفته که "ایشان مراحل ترقی حرفه‌ای خود را در شرکت متبوع طی کرده‌اند؛ شرکت‌هایی همچون سیتی بانک، هالمارک، دل، پیپسی کولا، جنرال الکتریک و غیره."

او گفت این شرکت‌ها در حال حاضر از مدیران ارشد منابع انسانی خود انتظار دارند که نقش بیشتری در عرصه کسب‌وکار داشته باشند. او ادامه داد: با وجود اینکه اکثر مدیران ارشد منابع انسانی یکصد شرکت مذکور مرد بوده‌اند، اما تعداد زنان در این شغل از ۲۷ درصد در سال ۱۹۹۹ به ۴۲ درصد در سال ۲۰۰۹ افزایش داشته است.

1. Citibank
2. Hallmark
3. Dell
4. Pepsi Cola
5. GE

"متخصصان منابع انسانی در آرزوی رسیدن به بلندترین جایگاه تخصصی‌شان هستند". این مطلب عنوان پژوهشی است که محققان دانشکده وارتون (Wharton) به تازگی منتشر کرده‌اند. در دو سال اخیر محققان دانشکده مذکور در پنسیلوانیا ویژگی‌های جایگاه ارشد شغلی مدیران منابع انسانی را در ۱۰۰ شرکت برتر آمریکایی که هر سال از طرف مجله فورچون (Fortune) گزینش می‌شوند و گزارش آن تحت عنوان "Fortune 100 best companies to work for" منتشر می‌شود، را طی ده سال مورد مطالعه قرار دادند و چگونگی تغییر ترکیب جمعیتی این گروه را در بین سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۹ را بررسی کرده‌اند.

پروفسور پیترا کاپلی (Peter Cappelli) استاد مدیریت و همکاری‌ها (Yang) دانشجوی بورس‌سینه دوره فوق دکترا با مطالعه مدارک و مصاحبه‌های انجام شده نتیجه گرفتند که به‌طور متوسط مدیر منابع انسانی در ۱۰۰ شرکت مذکور فردی است که دارای مشخصات زیر است:

- مردی ۵۳ ساله است.
- دارای مدرک لیسانس است.
- ۱۵ سال است که در شرکت فعلی کار می‌کند.

- نیمی از سال‌های زندگی کاری خود را در منابع انسانی گذرانده است.
- در حال حاضر، عنوان معاون ارشد مدیرعامل را دارد و قبلاً یکی از معاونین شرکت بود که مستقیماً با مدیرعامل کار می‌کرد.



اعطای جوایز به سازمان‌های برتر دومین دوره جایزه تعالی منابع انسانی

خود را به دبیرخانه جایزه اعلام کردند. متقاضیان سطح نشان تا پایان اسفند ۱۳۸۸ و متقاضیان سطوح گواهینامه و تقدیرنامه مجاز بودند تا تاریخ ۸۹/۴/۳۰ اظهارنامه‌های خود را به دبیرخانه انجمن ارسال نمایند. بعد از دریافت اظهارنامه، تیم‌های ارزیابی فردی و گروهی و برگزاری جلسات ترکیب و اجماع، بازدید از محل (site visit) در ماه‌های خرداد و تیر ۱۳۸۹ انجام گرفت و نتیجه ارزیابی حوزه منابع انسانی سازمان‌های متقاضی دومین دوره جایزه تعالی منابع انسانی توسط ارزیابان اعلام و در شورای علمی و داوری بعد از بررسی‌های دقیق امتیازات، سازمان‌هایی به عنوان سازمان‌های برتر معرفی شدند که طی مراسمی با شکوه در روز ۱۱ مرداد ۱۳۸۹ همزمان با ششمین کنفرانس توسعه منابع انسانی جوایز خود را در سالن همایش‌های صدا و سیما از معاون توسعه سرمایه‌های انسانی نهاد ریاست جمهوری و تنی چند از مقامات کشوری دریافت داشتند.

مهلت داشتند نسبت به ثبت نام اقدام کنند که در همان ابتدای فراخوان با استقبال قابل قبولی مواجه گردید و در مهلت قانونی ۲۳ سازمان بزرگ و متوسط به شکل کتبی مراتب حضور

فراخوان دومین دوره جایزه تعالی منابع انسانی از نیمه دوم سال ۱۳۸۸ از طریق درج آگهی در سایت انجمن و ارسال نامه آغاز گردید. سازمان‌های متقاضی تا تاریخ ۱۳۸۸/۱۰/۳۰

۱- شرکت تام ایران خودرو	نشان برنزی ۳ ستاره تعالی منابع انسانی
۲- گروه مپنا	نشان برنزی ۳ ستاره تعالی منابع انسانی
۳- شرکت فولاد خوزستان	تقدیرنامه ۴ ستاره تعالی منابع انسانی
۴- شرکت پالایش گاز سرخون و قشم	تقدیرنامه ۴ ستاره تعالی منابع انسانی
۵- گروه بهمن	تقدیرنامه ۳ ستاره تعالی منابع انسانی
۶- شرکت مزدا پدک	تقدیرنامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی
۷- شرکت بهمن دیزل	تقدیرنامه ۲ ستاره تعالی منابع انسانی
۸- شرکت گاز استان اصفهان	گواهینامه تعالی منابع انسانی
۹- شرکت ایران خودرو دیزل	گواهینامه تعالی منابع انسانی
۱۰- شرکت منطقه ۴ عملیات انتقال گاز	گواهینامه تعالی منابع انسانی
۱۱- شرکت سیمان داراب	گواهینامه تعالی منابع انسانی
۱۲- شرکت صنایع ریلی ایران خودرو (ایریکو)	گواهینامه تعالی منابع انسانی
۱۳- سازمان مدیریت صنعتی	گواهینامه تعالی منابع انسانی

اعضای حقوقی انجمن به ۱۱۴ سازمان رسید

با پیوستن ۱۲ شرکت جدید

۵. شرکت فولاد خوزستان
۶. شرکت گروه فن‌آوا
۷. شرکت ایران دوچرخ
۸. شرکت طراحی و ساخت قطعات صنایع ایران
۹. شرکت توس چینی
۱۰. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا (O&M)
۱۱. شرکت شاسی‌سازی ایران
۱۲. شرکت سایپاگام

خانواده بزرگ انجمن تبریک گفته و امیدوار است به یاری خداوند و با همیاری و کمک آن‌ها، مسیر تحقق اهداف انجمن و رسالت ملی این نهاد، هموار و میسر شود.

فهرست این ۱۲ سازمان و شرکت به شرح زیر است:

۱. شرکت پتروشیمی اراک
۲. شرکت خدمات بنیان ایمن
۳. شرکت بهمن دیزل
۴. شرکت صنعتی نیرو محرکه

جدیدترین آمارهای دبیرخانه انجمن نشان می‌دهد که در ادامه استقبال سازمان‌ها، نهادها و شرکت‌ها برای عضویت در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، در طول ۶ ماه گذشته ۱۲ سازمان به عضویت حقوقی انجمن درآمدند.

به گزارش "خبرنامه انجمن" و به نقل از گزارش دبیرخانه انجمن، با پیوستن ۱۲ سازمان به خانواده انجمن، اکنون تعداد اعضای حقوقی به ۱۱۴ عضو رسیده است. دبیرخانه انجمن، پیوستن این سازمان‌ها را به

انجمن حرفه‌ای‌های منابع انسانی اونتاریو-کانادا (HRPA)



ماموریت:

یک راهبر جهانی در زمینه ارتقای حرفه منابع انسانی به عنوان محرک ضروری استراتژی کسب‌وکار و موفقیت سازمانی. ارزش‌ها: رهبری- نوآوری- یکپارچگی

● رهبری:

تعیین یک چشم‌انداز قانع‌کننده برای آینده حرفه HR به همراه شهادت تصمیم‌گیری و اعمال اقدامات مناسب در زمان مناسب در حمایت از چشم‌انداز.

● نوآوری:

تشویق همکاری و تفکر خلاقانه، به اشتراک‌گذاری دانش و بهبود مستمر برای حفظ تعالی.

● یکپارچگی:

تعهد به حرفه‌ای‌گری، واکنش‌پذیر بودن به علایق و نیازهای اعضا و پاسخگو بودن در قبال آن‌ها.

انجمن حرفه‌ای‌های منابع انسانی (HRPA) به عنوان راهبر اندیشه HR کانادا دارای بیش از ۱۹۰۰۰ عضو در ۲۸ بخش در اونتاریو و دیگر ایالت‌های کانادا و سراسر جهان است. HRPA به خاطر دانش، نوآوری و راهبری‌اش در سطح جهان شناخته شده است. HRPA هر ساله دومین کنفرانس بزرگ منابع انسانی در جهان را برگزار می‌کند. انجمن حرفه‌ای‌های منابع انسانی اونتاریو-کانادا، گواهینامه حرفه‌ای منابع انسانی (CHRP) و (SHRP) که یک استاندارد ملی شناخته شده در حوزه منابع انسانی است را اعطا می‌کند.

چشم‌انداز:

راهبر اندیشه در زمینه منابع انسانی

برای کسب اطلاعات بیشتر و دریافت آخرین اطلاعات و خبرها در حوزه منابع انسانی می‌توانید به سایت این انجمن به آدرس www.hrpa.ca مراجعه کنید.

انجمن ۳ دوره اختصاصی برای سازمان‌ها برگزار کرد

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران آمادگی دارد دوره‌های آموزشی مختلف مورد نیاز سازمان‌ها را در محل خود سازمان برگزار کند.

روزهای ۶ و ۷ آذرماه ۸۹ برای مدیران ارشد مجتمع گاز پارس جنوبی (عسلویه) برگزار شد و طی آن مهندس سیدمسعود همایونفر و مسعود ابراهیمی به تدریس مباحث مرتبط پرداختند.

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در ادامه برگزاری دوره‌های آموزشی و پاسخ به نیازهای مشاوره‌ای سازمان‌ها، سه دوره آموزشی را در محل سازمان‌های متقاضی برگزار کرد.

به گزارش "خبرنامه انجمن"، نخستین دوره تحت عنوان دوره مدیریت عملکرد، روز پنجشنبه ۲۴ شهریور ۸۹ توسط دکتر داریوش غلامزاده برای مدیران ارشد صنایع مختلف شهرستان امل برگزار شد.

همچنین دوره آشنایی با مدل تعالی منابع انسانی و منطق ارزیابی "رادار" برای ۳۲ نفر از معاونین و مدیران منابع انسانی ۲۰ شرکت تحت پوشش ایدرو در روز یکشنبه ۹ آبان ماه ۸۹ توسط آقایان مهندس سید مسعود همایونفر و دکتر عبدالرضا حافظی برگزار شد.

دوره سطح ۱ تربیت ارزیاب (مدل تعالی منابع انسانی، خودارزیابی و تدوین اظهارنامه) نیز در



"بهر روز پیرایش" مدیر تعالی منابع انسانی شرکت گاز استان اصفهان تاکید کرد:

حرکت در مسیر تعالی

و الگو بودن در سطح شرکت ملی گاز ایران

تبادل اطلاعات، در فرآیند جایزه تعالی منابع انسانی شرکت کرده است.

مدیر تعالی منابع انسانی شرکت گاز استان اصفهان همچنین به نتایج اولیه اجرای مدل اشاره کرد و یادآور شد: با توجه به جامع نگری این مدل در بحث منابع انسانی و خصوصاً "توجه ویژه به نتایج حاصل از عملکرد منابع انسانی، نتایج سازمانی و استفاده از ابزارهای توانمند و دقیق در این زمینه، معتقدم این مدل می تواند در اندازه گیری، پایش، بهبود فرایندها و ارتقا عملکردی سازمان ها مؤثر و مفید باشد. البته تا دستیابی به نتایج مطلوب و مورد انتظار نمی توان با قاطعیت در مورد مطلوبیت قطعی مدل اظهار نظر کرد.

وی در همین حال حوزه منابع انسانی شرکت گاز استان اصفهان را یکی از حوزه های فعال و پویای این شرکت دانست که در مسیر حرکت به سوی تعالی نقش مهمی ایفا کرده است. وی اضافه می کند: ارزیابی حوزه منابع انسانی با هدف تعیین نقاط قوت و قابل بهبود از منظر بیرونی می تواند بسیار کاربردی

و سازنده بوده و شرکت را در راه رسیدن به قله های تعالی یاری نماید و این مهم در مورد شرکت گاز استان اصفهان نیز صادق است. مهندس پیرایش همچنین اضافه می کند: با هماهنگی هایی که از قبل توسط دبیرخانه انجمن صورت پذیرفت و فرآیندی که برای این ارزیابی ترسیم شده است، روند نسبتاً خوب و قابل مشاهده و اندازه گیری است. با این وجود به همه شرکتها و سازمانهای پویا و علاقمند به بحث تعالی توصیه می کنم در این فرآیند شرکت نموده و از نتایج کارا و مؤثر آن در سرعت بخشیدن به حرکت تعالی خود استفاده نمایند. لیکن نکته قابل تأمل، عدم آشنایی ارزیابان محترم با سازمان های مختلف است که اشکالاتی را در درک متقابل از مسائل را ایجاد می نماید که در روند ارزیابی بی تأثیر نیست.

وی تاکید می کند که شرکت گاز استان اصفهان با توجه به پتانسیل ها و توانمندی های موجود خود خصوصاً "در حوزه منابع انسانی می تواند در مسیر تعالی حرکت نموده و پله های ترقی را یکی پس از دیگری طی نماید و به عنوان الگویی در سطح شرکت ملی گاز ایران مطرح شود.



مدیر تعالی منابع انسانی شرکت گاز استان اصفهان معتقد است، با توجه به جامع نگری مدل تعالی منابع انسانی در بحث منابع انسانی و خصوصاً "توجه ویژه به نتایج حاصل از عملکرد منابع انسانی، نتایج سازمانی و استفاده از ابزارهای توانمند و دقیق در این زمینه، این مدل می تواند در اندازه گیری، پایش، بهبود فرایندها و ارتقا عملکردی سازمان ها مؤثر و مفید باشد. شرکت گاز استان اصفهان در دومین جایزه تعالی منابع انسانی، گواهینامه دریافت کرد.

مهندس "بهر روز پیرایش" مدیر تعالی منابع انسانی شرکت گاز استان اصفهان درباره سابقه و چگونگی آشنایی این شرکت با مدل و جایزه تعالی منابع انسانی، می گوید: این شرکت حرکت خود در مسیر تعالی را از سال ۱۳۸۲ با اخذ گواهینامه ISO 9001:2000 و به دنبال آن استقرار سیستم های ISO 14001:2004 و ISO 18001:1999 آغاز کرد و در سال ۱۳۸۷ با پیاده سازی مدل تعالی سازمانی EFQM به حرکت خود سرعت بخشید. در سال ۱۳۸۸ با هدف بهبود فرایندهای شرکت، استقرار سیستم های ISO 10002، HSE-MS و

ISO 10015 صورت پذیرفت و در سال 1388 با حضور در جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی موفق به اخذ "تقدیر نامه دو ستاره" از موسسه مطالعات بهره وری گردید. بر همین اساس با مدل تعالی سازمانی EFQM آشنایی کامل دارد. آشنایی این شرکت با مدل تعالی منابع انسانی از طریق دریافت بروشورها و مکاتبات انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در سال ۸۸ و حضور کارشناسان این شرکت در دوره های آموزشی مربوط به این مدل است.

مهندس پیرایش همچنین درباره ضرورت های آشنایی سازمان ها و شرکتها با مدل و نیز اهمیت اجرایی آن می گوید: توجه به اهمیت نقش منابع انسانی در تعالی سازمانی و همچنین نگرش سرمایه ای به منابع انسانی در شرکتها و سازمان های متعالی، رهبران منابع انسانی را به استفاده از این مدل در راستای حرکت در مسیر تعالی و افزایش بهره وری کارکنان خود تشویق می نماید. بر همین اساس شرکت گاز استان اصفهان به منظور انجام خودارزیابی فعالیتهای منابع انسانی خود و تعیین نقاط قوت و قابل بهبود در راستای تعالی سازمانی و مشخص کردن جایگاه فعلی خود در بین سازمان های شرکت کننده در این جایزه و

سومین دوره جایزه تعالی منابع انسانی و فراخوان ارزیابان

مدل تعالی منابع انسانی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با بهره‌گیری از مدل‌های تعالی سازمانی و با تلاش و همفکری جمعی از اندیشمندان این حوزه در طول چند سال کار مداوم تحقیق و طراحی گردید. مدت دو سال است که به مرحله اجرا رسیده است و در همین راستا جایزه تعالی منابع انسانی برای قدردانی از سازمان‌های برتر اعطاء می‌گردد.

بعد از اجرای موفقیت آمیز دو دوره جایزه تعالی منابع انسانی، با تکیه بر تجربیات ارزشمند این دو دوره، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران افتخار دارد که آغاز سومین دوره جایزه تعالی منابع انسانی را اعلام نماید.

مدل تعالی منابع انسانی مشتمل بر مجموعه‌ای از ارزش‌های محوری، معیارها و زیر معیارها حوزه منابع انسانی سازمان است و تلاش دارد به مدیران منابع انسانی کمک کند تا با ارزیابی مستمر فعالیت‌های منابع انسانی سازمان، نقاط قوت و فرصت‌ها را شناسایی و برای بهبود فرایند آنها برنامه‌ریزی نماید.

جایزه تعالی منابع انسانی قابلیت اجرا در کلیه سازمانها با فعالیت‌های مختلف تولیدی، بازرگانی، خدماتی و آموزشی را دارد و کلیه سازمانهایی که یکی از اهداف استراتژیک خود را رسیدن به تعالی در حوزه مدیریت منابع انسانی می‌دانند می‌توانند متقاضی شرکت در این جایزه باشند و اجرای جایزه در دو گروه سازمان‌های بزرگ و سازمان‌های کوچک و متوسط (SMEs) صورت می‌گیرد. سازمان‌های متقاضی جایزه تعالی منابع انسانی می‌توانند در هر یک از سطوح گواهینامه، تقدیرنامه و نشان شرکت نمایند و بعد از مراحل ثبت نام گزارش یا اظهارنامه خود را برای دبیرخانه ارسال نمایند.



برنامه زمانی سومین دوره جایزه تعالی منابع انسانی

از ۸۹/۵/۱۱	فراخوان متقاضیان و ارزیابان
تا ۸۹/۱۰/۳۰	دریافت مدارک و ثبت نام
۸۹/۶/۱	اجرای آموزشهای تخصصی
لغایت ۹۰/۳/۳۰	سطح (۱): آشنایی با مدیریت منابع انسانی، مدل‌های تعالی منابع انسانی، خود ارزیابی و تدوین اظهارنامه سطح (۲): دوره ویژه تربیت ارزیاب جایزه تعالی منابع انسانی
۹۰/۲/۱۵	آخرین زمان دریافت اظهارنامه برای تمامی سطوح
لغایت ۹۰/۴/۱۵	ارزیابی و بازدید از محل
مرداد ۹۰	برگزاری همایش معرفی شرکت‌های برتر

جهت کسب اطلاعات بیشتر و آگاهی از هرگونه تغییرات احتمالی در برنامه زمانی و شرایط حضور در فرایند ارزیابی با دبیرخانه جایزه به شماره ۸۸۶۰۴۳۲۸ تماس حاصل نمایید و یا به سایت انجمن www.HRMSociety.ir قسمت جایزه تعالی منابع انسانی مراجعه فرمایید.

شورای علمی و راهبری انجمن تشکیل شد

به منظور اتخاذ رویه واحد در راهبری پروژه‌ها

ب- ۷ نفر از خبرگان و مشاوران در حوزه HR
ج- ۷ نفر از اعضای اصلی هیأت مدیره انجمن
د- ۱۴ نفر از راهبران و مدیران HR چندین وزارتخانه، سازمان، بخش خصوصی و چندین شرکت بزرگ کشور



هیأت مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران تصمیم گرفت به منظور اتخاذ رویه‌ای واحد در راهبری کلیه پروژه‌های انجمن و طرح‌هایی که در آینده به مورد اجرا گذاشته می‌شود، با تشکیل شورای راهبری واحد، از نظرات متخصصان و صاحب‌نظران عضو این شورا بهره‌مند شود.

به گزارش "خبرنامه انجمن"، به دنبال این تصمیم، تیمی متشکل از ۳۶ نفر از متخصصان، استادان و مسئولان حوزه منابع انسانی سازمان‌های دولتی و خصوصی به عنوان شورای علمی و راهبری انجمن مدیریت منابع انسانی ایران انتخاب شدند. این شورا اولین جلسه خود را در زمینه طرح صدور گواهینامه حرفه‌ای برای متخصصان منابع انسانی در روز شنبه ۸۹/۰۹/۲۸ تشکیل داد و تصمیمات راهبردی مناسبی را اتخاذ کرد.

این شورا همچنین با تهیه و تدوین یک دستورالعمل، مقرر داشت که در طول سال، چندین جلسه برای راهبری طرح‌های انجمن تشکیل شود. ترکیب شورای راهبری انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به این شرح اعلام شده است:

الف- ۸ نفر از استادان دانشگاه در حوزه HR

منابع انسانی و مدیریت تغییر

ادامه سرمقاله

مدیریت باید با کارکنان خود صادقانه رفتار کند، واقعیت، ماهیت و دستاوردهای حاصل از تغییر را همانگونه که هست به کارکنان خود معرفی کند و از زیبا جلوه دادن آن و پوشاندن ابعاد واقعی، بدانگونه که برخی فروشندگان کالاها عمل می‌کنند، خودداری کند. برای ایجاد فرهنگی که پذیرای تغییر باشد، قبل از هر چیز باید صادق بود و اعتماد کارکنان را به دست آورد. لازم است که کارکنان از فرصت‌ها، ریسک‌ها و حتی اشتباهات و شکست‌ها مطلع شوند و خود را در آن سهیم بدانند. کارکنان باید احساس کنند که خود، بخشی از راه‌حل‌ها هستند، احساس بیگانگی نکنند و بدانند که مدیریت، به‌طور صادقانه از آنها تلقی یک شریک را دارد، نه فقط یک پیرو و مطیع محض؛ و بدین طریق است که سازمان‌ها می‌توانند بر چالش‌های درون سازمان و چالش‌های برآمده از محیط بیرونی فائق آیند.

با تکیه بر سرمایه‌های انسانی و با ایجاد هم‌افزایی، فرایندهای سازمان خود را بهبود بخشیم و با ارتقا بهره‌وری در همه ابعاد، گام‌های استوارتری را برای دستیابی به اهداف درخشان اقتصادی و اجتماعی برداریم و آینده پرشکوه‌تری را برای کشورمان و نظام مقدس جمهوری اسلامی رقم زنیم.

دلیل آن، فقط اجرای استراتژی‌های نادرست یا عدم التزام و تعهد مدیریت نیست. در بسیاری از موارد، شکست در مدیریت تغییر به دلیل نبود تعهد و همکاری در بخش‌هایی از کارکنان سازمان بوده است. این بدان معنی است که مدیریت سازمان در طراحی و اجرای یک برنامه جامع مدیریت تغییر و همچنین در متقاعد ساختن کارکنان برای ضرورت اجرای این برنامه، با شکست مواجه شده است.

اگر بخواهیم واقع‌بینانه بنگریم، و بپذیریم که بسیاری از برنامه‌های مدیریت تغییر با شکست مواجه شده‌اند، برنامه‌ریزی دقیق و موشکافانه تغییر و سپس توجیه و متقاعد ساختن کارکنان و برقراری ارتباط اثربخش با آنان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است. به عبارتی دیگر، مدیریت باید به موضوع اصلی پردازد و آن چیزی نیست جز طبیعت و ماهیت انسان‌ها. ما انسان‌ها همیشه در برابر تغییر طرز فکر و تغییر شیوه‌ها و روش‌های متداول انجام وظایف، مقاومت نشان می‌دهیم و این همان معمای پیچیده‌ای است که مدیریت باید آن را حل کند.

مایکل همر، نویسنده کتاب مشهور مهندسی مجدد سازمان، تاکید می‌کند که آنچه که تغییر می‌کند، نه سازمان بلکه کارکنان هستند. این کارکنان هستند که تغییر می‌کنند نه سازمان. اگر کارکنان به مدیریت و رهبری سازمان خود اعتماد نداشته باشند، اگر اهداف و دورنمای سازمان را قبول نداشته باشند و آن را از آن خود ندانند، اگر به ضرورت انجام هر گونه تغییری قانع و متقاعد نشده باشند، و مهم‌تر از همه، اگر آنها در فرایند برنامه‌ریزی و اجرا مشارکت داده نشوند، در این صورت صرف نظر از اینکه استراتژی‌ها چقدر درخشان و مشعشع باشند، همه تلاش‌ها برای مدیریت تغییر با شکست مواجه خواهد شد. این بدان معنی است که سازمان‌ها باید تلاش خود را بر ساختن فرهنگی که در آن تغییر مورد استقبال قرار گرفته و همگان برای آن ترغیب و تشویق شوند، متمرکز سازند.

مدیر مسئول: سید مسعود همایونفر
زیر نظر شورای سیاست‌گذاری
تلفن: ۸۸۶۰۴۳۴۸
نمابر: ۸۸۶۰۴۳۴۹



سایت: www.HRMociety.ir

نشانی: تهران، خیابان شیخ بهایی جنوبی،
خیابان ایرانشناسی، خیابان نهم کد پستی: ۱۴۳۷۸۳۴۳۳۴