

فرآیند اعطاء جایزه ملی تعالی منابع انسانی

مراحل کلی اعطاء جایزه ملی تعالی منابع انسانی به شرکت ها و سازمان های متقاضی به شرح زیر است.

- اعلان عمومی اعطاء جایزه ملی تعالی منابع انسانی به شرکت ها و سازمان ها
- تکمیل فرم درخواست جایزه و نیز اظهار نامه تعالی منابع انسانی توسط متقاضی و ارسال آن به دبیرخانه جایزه و حصول اطمینان از کامل بودن مدارک توسط دبیرخانه جایزه
- ارزیابی اولیه اظهار نامه ارسالی توسط کمیته ارزیابی جایزه
- در صورت کسب امتیاز لازم سازمان های متقاضی، بازدید از محل برای کنترل اعتبار اظهار نامه و شفاف شدن درک حاصله از وضعیت سازمان متقاضی انجام می شود.
- تهیه و تنظیم گزارش بازخورد عملکرد، تخصیص امتیاز نهایی و تعیین نوع جایزه سازمان متقاضی
- اعطاء جایزه به شرکت ها و سازمان های برنده جایزه ملی تعالی منابع انسانی

جوایز ملی تعالی منابع انسانی

به خاطر قدردانی از تلاش سازمان هایی که در منابع انسانی به تعالی دست یافته اند، جوایز تعالی تعلق خواهد گرفت. در جدول زیر جوایز تعالی منابع انسانی بر اساس سطوح تعالی منابع انسانی (در حال توسعه، خوب، برتر و عالی) طبقه بندی شده اند.

جوایز تعالی منابع انسانی	سطوح تعالی
تقدیر نامه	در حال توسعه
تندیس برنزی	خوب
تندیس نقره ای	برتر
تندیس طلایی	عالی

الزامات دریافت جایزه تعالی منابع انسانی

تمامی سازمان های متقاضی دریافت جایزه ملزم به رعایت موارد زیر هستند.

- متقاضی باید به صورت عمومی یا در یک حوزه خاص از جایزه تعالی منابع انسانی شرکت کند.
- تعیین یک نفر به عنوان مدیر تعالی منابع انسانی در شرکت یا سازمان متقاضی
- تعهد مدیریت ارشد شرکت یا سازمان متقاضی برای استقرار تعالی منابع انسانی
- انجام خودارزیابی در حوزه منابع انسانی سازمان و شناسایی نقاط قوت و بهبود و اجرای برنامه های بهبود منابع انسانی
- ارزیابی در محل توسط ارزیابان اعزامی دبیرخانه جایزه تعالی منابع انسانی جهت صحت گذاری بر موارد مندرج در اظهار نامه متقاضی
- ارسال اظهار نامه طبق قالب تعریف شده به دبیرخانه جایزه



روش ارزیابی و امتیازدهی مدل تعالی منابع انسانی

روش ارزیابی و امتیازدهی تعالی منابع انسانی، بر اساس منطق رادار می باشد که شامل عناصر نتایج، رویکرد، استقرار و ارزیابی و بازنگری است و نشان دهنده الزاماتی است که باید در ارزیابی بخش های توانمند ساز و نتایج مدل تعالی منابع انسانی مد نظر قرار گیرد.

معیارهای ارزیابی تعالی نتایج منابع انسانی و عملکرد سازمانی

در عنصر نتایج، تعالی ایجاد شده در حوزه منابع انسانی و عملکرد سازمانی یک سازمان مورد بررسی و اندازه گیری قرار می گیرد. در این معیار، نتایج منابع انسانی و عملکرد سازمانی متاثر از آن بر اساس شاخص هایی، اندازه گیری و با دیگر سازمان ها مقایسه می شوند. ویژگیهای روندها، اهداف، مقایسه ها و علت ها هر یک به تعالی نتایج ارائه شده اشاره دارد.

در سال های اخیر شعار منابع انسانی بزرگترین سرمایه ماست، شعار استراتژیک سازمان های موفق گردیده، که در این راستا شناخت این منبع و انتخاب استراتژی های مناسب برای تبدیل آن به بزرگترین سرمایه سازمان در چشم انداز بقا و برتری در بازار جزء دغدغه های جدی مدیران سازمان ها شده است .

جایزه تعالی منابع انسانی اولین استاندارد ملی ایران در زمینه توسعه منابع انسانی است که با هدف تقویت قدرت رقابتی شرکت ها و بهبود عملکرد آنها از طریق بکارگیری استراتژی های مناسب و مدیریت بهینه منابع انسانی به همت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران وبا همکاری و تلاش جمعی گروهی از اندیشمندان این حوزه در مدت حدود دو سال تحقیق وکار مداوم، طراحی و آماده اجرا در جهت کمک و یاری به سازمان ها شده است .

این استاندارد یک چارچوب جامع مبتنی بر مجموعه ای از ارزش های محوری، معیارها و شاخص ها در تمامی ابعاد منابع انسانی سازمان است که به مدیران منابع انسانی کمک می کند با ارزیابی مستمر فعالیت ها، فرآیندها و نتایج منابع انسانی سازمان نقاط قوت و فرصت ها را شناسایی و برای بهبود آنها و رسیدن به سازمان یادگیرنده و توسعه یافته برنامه ریزی نمایند.

هدف

این مدل با هدف ایجاد فضای رقابتی مناسب بین شرکتهای، فراهم آوردن امکان تبادل تجربیات موفق و انتخاب، معرفی و قدردانی از شرکت های برتر در حوزه های مختلف منابع انسانی به ابتکار انجمن مدیریت منابع انسانی ایران و با حمایت سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران طراحی شده است.

کاربرد

مدل تعالی منابع انسانی ابزار ویژه ای است که می تواند توسط شرکت ها در زمینه های زیر بکار گرفته شود:

- تشخیص و تحلیل آگاهانه و جامع منابع انسانی
- تدوین طرح جامع منابع انسانی
- بهبود و یا طراحی مجدد ساختار/نقش ها/ارزش های منابع انسانی
- به کار گیری برترین رویه ها برای تمامی حوزه های منابع انسانی
- هدایت تمرکز منابع انسانی شرکت ها برای خلق ارزش در کسب و کار
- حرفه ای کردن منابع انسانی و معرفی برترین ها و فراهم کردن زمینه تبادل تجارب موفق آنها

ویژگی های استاندارد جایزه ملی تعالی منابع انسانی

- قابلیت اجرا در سازمان های با ابعاد مختلف (بزرگ و کوچک)
- قابلیت اجرا در سازمان های با فعالیت های مختلف (تولیدی، بازرگانی، خدماتی و ...)
- عدم تحمیل یک چارچوب اجرایی خاص به شرکت ها
- اتصال نتایج عملکرد منابع انسانی به نتایج عملکرد سازمانی (تاثیر عملکرد منابع انسانی به کسب و کار شرکت)
- توجه ویژه به اثربخشی فعالیت های توسعه منابع انسانی در سازمان ها

ساختار تشکیلاتی جایزه ملی



نمودار ساختار تشکیلاتی جایزه ملی تعالی منابع انسانی

شورای سیاستگذاری

شورای سیاستگذاری جایزه تعالی منابع انسانی متشکل از مدیران، متخصصین و صاحب نظران وزارتخانه های ذیربط، دانشگاهها و انجمن های حرفه ای بوده و مسئولیت سیاستگذاری جایزه و ترسیم استراتژی های ضروری را بر عهده دارد.

کمیته راهبری

این کمیته مرکب از مدیران موفق منابع انسانی وزارتخانه های ذیربط و استادان دانشگاه در زمینه مدیریت منابع انسانی می باشد که و این افراد عهده دار وظیفه مدیریت و برنامه ریزی جایزه ملی منابع انسانی هستند.

مدیر جایزه

به عنوان عامل اجرایی فرآیند اعطاء جایزه تعالی منابع انسانی و حلقه ارتباط بین شورای سیاستگذاری، کمیته های راهبری، علمی و داوری و همچنین ارتباط بین شرکتهای و سازمان ها با دست اندرکاران برگزاری جایزه ملی می باشد.

کمیته علمی

کمیته مذکور شامل متخصصان و دست اندرکاران دانشگاهی و سازمانی مرتبط با حوزه مدیریت منابع انسانی می باشد که به منظور تدوین، نظارت و بازنگری در زمینه کلیه مباحث علمی مرتبط با جایزه منابع انسانی تشکیل شده است.

کمیته داوری

کمیته داوری مرکب از افراد خوشنام دارای تحصیلات دانشگاهی، بی طرف و با سابقه مدیریت است که مسئولیت بررسی نهایی نتایج، پاسخگویی به شکایات، تهیه گزارش عملکرد دوره ای و ارایه پیشنهادها به کمیته راهبری را بر عهده دارند.

دبیرخانه

به عنوان بازوی اجرایی مدیر جایزه و سایر ارکان، مسئولیت تشکیل جلسات و گردهمایی ها و برنامه ریزی امور اجرایی را برعهده دارد.

ارزش های محوری تعالی منابع انسانی

معیارهای تعالی منابع انسانی بر پایه مجموعه ای از ارزشهای محوری بنا شده اند. این ارزشها می توانند به عنوان اصول تعالی منابع انسانی یک سازمان مد نظر قرار گیرند.

- رهبری آرمان گرا
- توسعه ، مشارکت و ارزش گذاری کارکنان
- یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر
- مسئولیت اجتماعی و اخلاق در کار
- تمرکز بر نتایج و ارزش آفرینی

مدل تعالی منابع انسانی

مدل تعالی منابع انسانی از دو بخش تشکیل گردیده، بخش اول “توانمند سازها” و بخش دوم “نتایج” منابع انسانی و عملکرد سازمان می باشند.