

خبرنامه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

شماره ۲

دی ۸۲

مهم‌ترین مصوبات انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

اولین همایش تخصصی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با موضوع «ارزشیابی عملکرد کارکنان» ۱۹ بهمن ماه ۱۳۸۳ برگزار می‌شود.

صفحه ۲

«جایزه ملی تعالی منابع انسانی» به اجرا گذاشته می‌شود

طراحی شد، اقدام کنند. این مدل، فرآیندهای منابع انسانی را در قالب‌های «توانمندسازهای منابع انسانی» (HR Enablers) و «نتایج منابع انسانی» (HR Results) ارزیابی می‌کند و به این ترتیب در مرحله اول تعیین و مشخص می‌شود که آیا منابع انسانی توانمند هستند یا خیر و سپس در مرحله دوم، نتایج مورد بررسی قرار می‌گیرد و نشان می‌دهد که آیا برون‌دادها توانسته است برای مدیریت شرکت یا سازمان خدماتی و صنعتی، قابل لمس باشد یا خیر.

صفحه ۳

برای اولین بار در ایران، مدل اجرایی «جایزه ملی تعالی منابع انسانی» (HRExcelence) در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران طراحی شد. دکتر «ذبیح‌ا... هاشمی» عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در گفت‌وگو با «خبرنامه» انجمن به تشریح جزئیات این مدل و ضرورت‌های بهره‌مندی از آن پرداخت و گفت: «در این مدل تمامی سازمان‌ها، شرکت‌ها و واحدهای خدماتی و صنعتی کشور که در حوزه مدیریت منابع انسانی علاقه‌مند به ارزیابی باشند، می‌توانند بر اساس مدل

افزایش تقاضای تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در استان‌ها

درخواست مجامع و تشکل‌های مدیران منابع انسانی استان‌های کشور برای تاسیس دفاتر نمایندگی «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» رو به افزایش است. تاکنون درخواست‌هایی برای تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران از تبریز، اراک، خوزستان، بندرعباس و شیراز دریافت شده که به گفته نایب رییس دوم انجمن، این درخواست‌ها توسط اعضای کمیته‌های انجمن مورد بررسی قرار گرفته است.

صفحه ۴

۱۴۰ عضو حقیقی و حقوقی به انجمن مدیریت منابع انسانی ایران پیوستند

توسعه آموزش
و ایجاد تعامل با تشکل‌های
بین‌المللی، مهم‌ترین
انتظارات از انجمن

صفحه ۵

صفحه ۵

سراغاز

نهادهای مدنی

تحقق توسعه در کشورها، مستلزم برنامه‌ریزی و سیستمی است که تمامی منابع را به کار گرفته و با مدیریت صحیح و استفاده بهینه از آنها، حداکثر ارزش افزوده را در سطح ملی ایجاد کند. بنگاه‌های اقتصادی یکی از پایه‌های اصلی برنامه‌های توسعه به شمار می‌روند و رشد و توسعه بنگاه‌ها در تعامل با برنامه‌های ملی است که می‌تواند رشد و توسعه ملی را ایجاد کند.

نقش زیرساخت‌های اجتماعی را در این تعامل نباید فراموش کرد. انجمن‌ها به عنوان نهادهای مدنی، منعکس‌کننده ایده‌ها و چالش‌های بنگاه‌ها اعم از بنگاه‌های تولیدی، خدماتی، مهندسی و پژوهشی هستند و با حضور خود در مراجع تصمیم‌گیری

ملی، می‌توانند نقش مهمی در فرآیند توسعه ایفا کنند.

در کشورهای توسعه یافته و پیشرفته، می‌توان انجمن‌هایی را یافت که بیش از ۱۵۰ سال قدمت دارند و با حضور جدی و پررنگ خود در فرآیندهای توسعه صنعتی و اقتصادی، جایگاه ویژه و تعیین‌کننده‌ای یافته‌اند. برخی از آنها مرزهای ملی را پشت سر گذاشته و ارزش و اهمیت فراملی و بین‌المللی پیدا کرده‌اند و دامنه تأثیرات خود را در سطح وسیعی از جهان گسترش داده‌اند. این انجمن‌ها با تکیه بر قدمت دیرینه خود در بهره‌گیری از حضور اندیشمندان، متخصصان و صاحبان تجربه‌های ارزشمند، توانسته‌اند به مرجع علمی در حیطه فعالیت خود تبدیل شوند

و بنیان بسیاری از استانداردهای معتبر جهانی را بنا نهادند و حتی به مراجع قانونی و حل اختلاف تبدیل شوند. تعدادی شماری از استانداردهایی که امروزه در سطح بین‌المللی مطرح هستند،



ادامه در صفحه ۲

برگزاری همایش‌های تخصصی فصلی - منطقه‌ای و بررسی آیین‌نامه اعطای نمایندگی

مدیران منابع انسانی تشکل‌ها و مجامع صنفی این حوزه، فهرست عناوین همایش‌های فصلی تدوین شد. در اولین اقدام، نخستین همایش تخصصی با عنوان «ارزشیابی عملکرد کارکنان» ۱۹ بهمن ماه امسال برگزار می‌شود.

در این همایش تخصصی، مبانی تئوریک و تجربه‌های موفق ارایه می‌شود و مدیران، کارشناسان و محققان منابع انسانی سازمان‌ها و موسسه‌های تولیدی و خدماتی می‌توانند براساس دستورالعمل تنظیم شده در آن شرکت کنند. (فراخوان این همایش در صفحه آخر این خبرنامه منتشر شده است).

همچنین براساس جدول تنظیمی، همایش‌های تخصصی منطقه‌ای با موضوعات «طرح ادواری رضایت کارکنان» و «نقش نوین مدیران منابع انسانی با تاکید بر فرآیندهای جدید» به ترتیب زمانی در چهارم اسفندماه امسال در استان هرمزگان و بهار ۱۳۸۴ در استان مرکزی برگزار می‌شود.

همچنین دو همایش تخصصی منطقه‌ای دیگر در بهار ۱۳۸۴ به ترتیب در استان‌های آذربایجان شرقی و استان فارس برگزار می‌شود. تعیین موضوع این همایش‌ها برعهده مدیر منابع انسانی شرکت ماشین‌آلات صنعتی تراکتورسازی ایران و دبیر و مدیر اجرایی انجمن مدیران صنایع فارس گذاشته شد.

برگزاری همایش‌های دیگر با موضوع «طراحی دوره آموزشی کارکنان به روش DACUM»، «اجرای استراتژی برون‌سپاری»، «در جستجوی مهم‌ترین‌ها، مدیریت استعدادها» و «مروری بر اجرای پروژه‌های مدیران فردا در چند شرکت» نیز از سوی هیأت مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران مورد بررسی قرار گرفته است که برنامه اجرایی آنها پس از تدوین نهایی اعلام می‌شود.

بررسی مدل اجرایی «جایزه ملی تعالی منابع انسانی» و تکمیل ساختارهای آن نیز جهت اجرا در سازمان‌ها و واحدهای تولیدی، خدماتی و صنعتی از دیگر پروژه‌های هیأت مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران است.

اجرای این مدل می‌تواند به تعالی و ارتقای سیستم‌های مدیریت منابع انسانی منجر شود و سازمان‌ها و واحدهای تولیدی، خدماتی و صنعتی بهره‌مند از این مدل خواهند توانست راهکارهای بهبود مستمر و ارتقاء بهره‌وری را به خدمت بگیرند.

به دنبال افزایش درخواست‌های تاسیس دفاتر و شعب نمایندگی «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» که تقویت و ارتقای قابلیت و توان مدیران منابع انسانی و توسعه سازمان‌ها و آمادگی راهیابی به بازارهای جهانی را مورد توجه قرار داده است، آیین‌نامه تاسیس نمایندگی انجمن، آخرین مراحل تدوین و تکمیل خود را سپری می‌کند.

در حال حاضر تقاضاهایی از سوی مجامع و تشکل‌های صنفی و اجرایی حوزه مدیریت منابع انسانی در تبریز، اراک، خوزستان، بندرعباس و شیراز توسط هیأت مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران دریافت و در جلسه‌های متعدد مورد بررسی قرار گرفته است.

در همین حال برخی از اعضای هیأت مدیره انجمن، به دنبال دریافت این تقاضاها، با سفر به مراکز متقاضی، به تبادل نظر با مجامع خواستار تاسیس دفتر نمایندگی پرداخته‌اند.

ضرورت اشاعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی، توسعه دانش و ارتقای سطح پژوهش، ایجاد و تقویت توانمندی به منظور ارایه پیشنهادهایی برای مشارکت در سیاستگذاری و تدوین مقررات و نیز زمینه‌سازی فضای مناسب تبادل اطلاعات، تجارب‌ایده‌ها و بررسی مسایل مشترک صنفی از جمله مهم‌ترین نکته‌هایی است که تشکل‌ها و مجامع حوزه مدیریت منابع انسانی سراسر کشور در بیان درخواست‌های تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن، بر آن تاکید کرده‌اند.

از سوی دیگر همزمان با برگزاری دومین پیش‌کنفرانس دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی در بندرعباس، هیأت مدیره انجمن برنامه‌هایی را برای پذیرش اعضای جدید تدارک دیده است و مدیران، استادان دانشگاه‌ها و کارشناسان شرکت‌کننده در این پیش‌کنفرانس می‌توانند نسبت به عضویت حقیقی و حقوقی شرکت یا سازمان خود در انجمن اقدام کنند.

در همین حال با توجه به ضرورت توسعه آموزش و توانمندسازی مدیران و محققان حوزه مدیریت منابع انسانی، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران برگزاری همایش‌های تخصصی را در دستور کار خود قرار داده است و براساس درخواست‌ها و تقاضای مکرر

دارد، می‌توان اشاره کرد.

به نظر می‌رسد در ساختار اقتصادی کشورمان که دولت نقش بسیار قوی دارد، واگذاری برخی وظایف دولتی به انجمن‌ها توسط دولت می‌تواند بر اعتبار و حیثیت اجتماعی انجمن‌ها بیفزاید و موقعیت آنها را در جامعه تثبیت کند. به این ترتیب، این نهادهای مدنی تقویت شده و نقش واقعی خود را در فرآیند توسعه بازی می‌یابند.

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران دست تمامی مدیران منابع انسانی سازمان‌ها و بنگاه‌ها، استادان دانشگاه‌ها، متخصصین و کارشناسان حوزه منابع انسانی را به گرمی می‌فشارد و همکاری وسیع آنها را طلب می‌کند تا بتواند با هم‌افزایی و حرکت تیمی به اهداف خود دست یابد و برنامه‌های توسعه منابع انسانی را در سطح بنگاه‌ها و در سطح ملی محقق سازد. اقبال قابل توجه افراد حقیقی و حقوقی برای عضویت، آینده روشن و درخشانی را برای انجمن مدیریت منابع انسانی ایران ترسیم کرده است.

سیدمسعود همایون‌نفر

رئیس هیأت مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

نهادهای مدنی

ریشه در انجمن‌های تخصصی دارند.

بسیاری از این انجمن‌ها در تدوین و اجرای برنامه‌های توسعه در کشور خود دارای نفوذ فراوان هستند و به عبارتی دیگر دولت‌ها و دولتمردان، با بهره‌گیری از پتانسیل‌ها و توانمندی‌های موجود در انجمن‌ها و نهادهای مدنی، بر غنا و استحکام برنامه‌های خود می‌افزایند و در نتیجه به اقتدار بیشتری در اجرای برنامه‌ها دست می‌یابند که به نوعی ضمانت اجرایی قدرتمندی در برنامه‌ریزی و اجرای موفقیت آن طرح‌ها و برنامه‌ها به‌شمار می‌رود.

در کشورمان هرچند که روند تشکیل انجمن‌ها و اتحادیه‌ها به شکل‌گیری نهادهای قوام‌یافته با سطح تاثیرگذاری فراوان نینجامیده است، اما شاهد تاسیس انجمن‌های تخصصی، حرفه‌ای و علمی متعددی به ویژه در سال‌های اخیر بوده‌ایم. این انجمن‌ها با چالش‌های فراوانی مواجه هستند که از آن میان به موانع قانونی که از مراحل نخستین ثبت و آغاز به کار با آن درگیر می‌شوند تا برخی موانع فرهنگی که ریشه در مشکلات کار گروهی و تیمی در کشورمان

دکتر «ذبیح... هاشمی»، عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران:

«جایزه ملی تعالی منابع انسانی» به اجرا گذاشته می شود

مدیریت سرمایه‌های فکری و دانشی، برنامه‌ریزی منابع انسانی، جذب و استخدام، توسعه منابع انسانی، مدیریت عملکرد، بهداشت ایمنی، جبران خدمات و رفاه و روابط مدیریت و کارکنان (ارتباطات داخلی) از مهم‌ترین نقاط قوت اجرای این مدل در سازمان‌های بهره‌مند خواهد بود.

وی افزود: در بخش نتایج منابع انسانی به دست آمده از اجرای مدل جایزه ملی تعالی منابع انسانی، دو معیار نیز مورد توجه قرار می‌گیرد که عبارتند از: تعیین شاخص‌های ادراکی منابع انسانی و ترتیب نتایج ارزیابی، منجر به شناسایی و تعیین این معیارهای بهبود خواهد شد.

دکتر هاشمی همچنین با تأکید بر اینکه اجرای این مدل ارزیابی در سازمان‌های خدماتی و صنعتی دوطرفه سراسر کشور، کاملاً بدون پرداخت هزینه صورت می‌گیرد، افزود: «پس از اجرای این مدل و مشخص شدن نقاط قوت و ضعف منابع انسانی، سازمان‌ها و شرکت‌های همخوان با این مدل، گواهینامه معتبر دریافت می‌کنند و پس از آن می‌توانند برای ارتقاء سیستم خود از خدمات تخصصی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران بهره‌مند شوند.



دکتر هاشمی همچنین با اشاره به اینکه نقاط قوت و ضعف منابع انسانی سازمان‌ها و واحدهای خدماتی و صنعتی در این چرخه مدل، شناسایی و مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرند، افزود: مکانیزم‌های اجرایی جایزه ملی تعالی منابع انسانی طراحی و تکمیل شده است و در واحدهای خدماتی و صنعتی دوطرفه سراسر کشور قابل اجرا است.

مدیر مرکز مطالعات منابع انسانی گروه صنعتی ایران خودرو همچنین به تشریح اهداف این مدل پرداخت و گفت: اجرای این مدل منجر به تعالی سیستم‌های مدیریت منابع انسانی می‌شود و علاوه بر اینکه ابزاری ضروری برای تعیین موقعیت سازمان در مسیر تعالی منابع انسانی است، به درک فاصله میان اهداف و واقعیت‌ها و ترغیب سازمان‌ها به یافتن راه‌های ارتقاء بهره‌وری کمک می‌کند. از سوی دیگر اجرای این مدل در سازمان‌های بهره‌مند، مبنایی برای ایجاد زبان و تفکر مشترک در حوزه منابع انسانی و نیز چارچوبی برای درک وضعیت اقدامات انجام شده، حذف دوباره کاری‌ها و تشخیص انحرافات کاری است.

عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران همچنین در بخش دیگری از توضیحات خود به تشریح دستاوردهای اجرای مدل جایزه ملی تعالی منابع انسانی در بخش‌های توانمندسازها و نتایج منابع انسانی پرداخت و گفت: «تقویت موضوعاتی چون رهبری منابع انسانی سازمان، استراتژی منابع انسانی،

۱۴۰ عضو حقیقی و حقوقی به انجمن مدیریت منابع انسانی ایران پیوستند

نشست هیات مدیره انجمن با مدیران منابع انسانی هرمزگان

همزمان با برگزاری دومین پیش کنفرانس توسعه منابع انسانی در بندرعباس، اعضای هیات مدیره «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» در جلسه مشترک با مدیران منابع انسانی استان هرمزگان به گفت‌وگو می‌پردازند. در این نشست مشترک، اهداف، وظایف، فعالیت‌ها و برنامه‌های انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، تشریح و پیرامون مباحث تخصصی فعالیت تبادل نظر می‌شود. مدیران منابع انسانی استان هرمزگان از جمله متقاضیان تاسیس دفتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران هستند. گزارش این نشست مشترک در شماره آینده خبرنامه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران منتشر می‌شود.

دبیر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران اعلام کرد که پس از فراخوان این انجمن و دعوت از صاحب‌نظران، مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی برای عضویت، تاکنون حدود ۱۱۰ نفر عضو حقیقی و ۳۰ شرکت و سازمان به عنوان عضو حقوقی، به جمع اعضای انجمن مدیریت منابع انسانی ایران پیوستند. «علیرضالعی» دبیر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با اعلام اینکه تعداد تقاضاهای عضویت در انجمن رو به افزایش است، افزود: پذیرش حدود ۱۱۰ عضو حقیقی و حدود ۳۰ شرکت به عنوان عضو حقوقی در انجمن از میان ۴۵۰ متقاضی حقیقی و حدود یکصد شرکت و سازمان صورت گرفته است که در صورت رفع نقایص پرونده و تکمیل و تحویل مدارک مورد نیاز از سوی این متقاضیان، کمیته تخصصی از طریق دبیرخانه انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، عضویت متقاضیان را اعلام می‌کند. مهندس لعلی از متقاضیان حقیقی و حقوقی عضویت در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران خواست هر چه سریع‌تر نسبت به رفع نقص پرونده و تحویل مدارک اقدام کنند. تمامی مدیران منابع انسانی، کارشناسان، محققان و استادان دانشگاه‌های ایران اعم از اشخاص حقیقی و حقوقی ایران مقیم ایران و خارج از کشور می‌توانند به عضویت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران درآیند. براساس تبصره لحاظ شده در اساسنامه انجمن، اشخاص حقیقی و حقوقی خارجی مقیم ایران نیز می‌توانند به شرط عمل متقابل کشور متبوع خود در مورد هموطنان ایرانی مقیم آن کشور، عضو انجمن شوند. برای کسب اطلاعات بیشتر به سایت www.HRMSociety.org مراجعه کنید.

توانمند سازی مدیران برتر از قدرتمندی است

آموزش، توسعه و تقویت مدیران و کارشناسان منابع انسانی، تقویت احساس تعلق به سازمان و رقابت پذیری به منظور راهیابی به بازارهای جهانی می تواند از مهم ترین کارکردها و فعالیت های انجمن مدیریت منابع انسانی باشد.

«موسی بیات» نایب رییس دوم انجمن مدیریت منابع انسانی ایران با تاکید بر این مطلب، گفت که برنامه ها و تحقق اهدافی که این انجمن براساس آنها

وی، مشارکت فعال مدیریت منابع انسانی شرکت ها و واحدهای خدماتی و صنعتی در امری چون جذب، اصلاح ساختار نیروی انسانی و بهبود ساختار کلی یک سازمان، تلاش برای ماندگاری مدیران ارشد و کارکنان و تدوین و بهبود استراتژی ها و... را از جمله مهم ترین حوزه های فعالیت مدیریت منابع انسانی دانست و گفت که انجمن مدیریت منابع انسانی ایران باید در این راستا گره گشایی کند. تشکیل گردهمایی های علمی - پژوهشی، برگزاری کارگاه های آموزشی و بازآموزی، تلاش برای توسعه و اصلاح نظام های نیروی انسانی، مدیریت منابع انسانی و ارائه خدمات مشاوره ای به سازمان ها و واحدهای علاقه مند و متقاضی از جمله راهکارهای مورد نظر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران است که خوشبختانه تاکنون در جلسه های هیات مدیره انجمن بر این اهداف و برنامه ها تاکید فراوانی شده است.

بیات، معاون منابع انسانی شرکت کمباین سازی اراک و عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران همچنین تلاش برای اصلاح، بهبود و ارتقاء نظام های منابع انسانی در سازمان ها و شرکت ها را از دیگر ماموریت های مهم انجمن دانست و تاکید کرد: «توانمندسازی منابع انسانی بحث مهمی است و همیشه باید به یاد داشته باشیم که توانمندی برتر از قدرتمندی است. دیگر مانند گذشته، ثروت و سرمایه یک کشور نفت و گاز نخواهد بود بلکه تکیه و محور اصلی آینده،

نیروی انسانی است، پس باید با تاکید بر اندیشه، تفکر و خلاقیت نیروی انسانی حرکت کرد و به اهداف متعالی دست پیدا کرد. وی، ایجاد و تقویت احساس تعلق نیروی انسانی به شغل خود و اعتقاد به کاری که در سازمان و شرکت انجام می دهند را موضوعی مهم ارزیابی کرد و با اشاره به تجربه عینی و عملی شرکت کمباین سازی اراک در تحقق این امر، تصریح کرد: ارتباطات داخلی در این شرکت چنان مستحکم شکل گرفته است که براساس نظرسنجی از کارکنان، ۸۲ درصد آنان انتصاب و انتخاب مدیران شرکت را مثبت دانستند. در این نظرسنجی، ۱۳ مولفه به پرسش گذاشته شد که پس از بررسی یافته ها مشخص شد کارکنان شرکت ما موضوع «دستمزد» را ششمین عامل ماندگاری دانستند. به این ترتیب درمی یابیم که توجه به ارتباطات داخلی و تقویت آن می تواند مولفه ای غالب بر موضوعات مالی و روابط حقوقی

مدیریت های منابع
انسانی باید در مسیری
قرار گیرند تا در تدوین و
طراحی استراتژی های هر
سازمان، تاثیر گذار بوده
و هدایت گر باشند



پایه گذاری شد، اصلی ترین چالش های تخصصی حوزه منابع انسانی در ایران است و به این ترتیب اجرای اصولی این برنامه ها، کمک فراوانی در مسیر ارتقاء قابلیت ها و توان مدیران خواهد کرد، به گونه ای که حوزه های مدیریت منابع انسانی در واقعیت، نقش و کارکرد محوری و اصولی خود را در تصمیم گیری های سازمان یا شرکت ایفا کنند.

وی افزود: مدیریت های منابع انسانی در شکل اصلی خود باید در مسیری قرار گیرند تا در تدوین و طراحی استراتژی های هر سازمان، تاثیر گذار بوده و هدایت گر باشند. این امر در حال حاضر اگرچه در برخی شرکت ها با موانع و چالش هایی مواجه است، اما زمینه پایه گذاری و تاسیس انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، پرداختن به این امور است.

افزایش تقاضای تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در استان ها

درخواست مجامع و تشکل های مدیران منابع انسانی استان های کشور برای تاسیس دفاتر نمایندگی «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» رو به افزایش است. تاکنون درخواست هایی برای تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران از تبریز، اراک، خوزستان، بندرعباس و شیراز دریافت شده است که به گفته نایب رییس دوم انجمن، این درخواست ها توسط اعضای کمیته های انجمن مورد بررسی قرار گرفته است.

به گفته «موسی بیات» عضو هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، پیرو دریافت این درخواست ها از ابتدای شکل گیری و آغاز به کار انجمن، برخی از اعضای هیات مدیره با سفر به استان های متقاضی و گفت و گو با مسوولان تشکل های مدیریت منابع انسانی، موضوع اعطای نمایندگی را مورد بررسی قرار دادند که پس از تکمیل ساختار انجمن، شرایط و نحوه تاسیس دفاتر اعلام خواهد شد.

بیات، افزود: در حال حاضر برخی هماهنگی ها با مسوولان مراکز متقاضی صورت گرفته است که امیدواریم به زودی شاهد تاسیس دفاتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در مراکز استان ها و شهرستان ها باشیم.

وی در همین حال تصریح کرد که برای تحقق این امر باید منتظر تکمیل نهایی ساختار انجمن بود که به زودی اعلام می شود.

مهندس «قاری زاده»، دبیر مجمع امور اداری و منابع انسانی واحدهای صنعتی تبریز:

توسعه آموزش و ایجاد تعامل با تشکل های بین المللی، مهم ترین انتظارات از انجمن

فعالیت های انجمن، منطقه شمال غرب ایران به عنوان پایگاه علمی، آموزشی و تخصصی در حوزه منابع انسانی مطرح می شود و شرکت ها، سازمان ها و واحدهای تولیدی و صنعتی تبریز و سطح استان دارای پشتوانه ای قوی خواهند شد و علاوه بر اینکه واحدهای صنعتی بزرگ نسبت به توسعه کار و فعالیت های منطقه ای و کشوری ترغیب می شوند، مباحث تخصصی حوزه منابع انسانی نیز در سطحی فرامنطقه ای و ملی پیگیری خواهد شد. وی افزود: در سایه تحقق اهدافی چون ترویج فرهنگ مدیریت منابع انسانی، توسعه دانش و ارتقای سطح پژوهش، تقویت توانمندی برای ارابه ایده های نو و راهکارهای بهبود سیستم ها و ساختارها و بررسی مباحث و مسایل مشترک صنفی که از سوی انجمن ارائه شده، شاهد تحولی بزرگ در حوزه مدیریت منابع انسانی



توانمندسازی و تقویت مدیران حوزه منابع انسانی و ایجاد و توسعه تعاملات آموزشی و پژوهشی بین مجامع و تشکل های دولتی و غیردولتی مهم ترین خدماتی است که انجمن مدیریت منابع انسانی ایران می تواند به واحدهای تولیدی، خدماتی و صنعتی کشور ارائه کند.

مهندس «عبدالله قاری زاده» دبیر مجمع مدیران امور اداری و منابع انسانی واحدهای صنعتی تبریز با اعلام این مطلب در گفت و گو با «خبرنامه» انجمن، افزود: برگزاری دوره های آموزشی با هدف توسعه مدیران، محققان و کارشناسان حوزه منابع انسانی و نیز تقویت ارتباطات داخلی به منظور تبادل اطلاعات، افکار، ایده ها و زمینه سازی برقراری تعامل میان تشکل ها و انجمن های غیردولتی داخل کشور و نیز گسترش تبادلات موسسه های داخلی با سازمان ها و تشکل های غیردولتی بین المللی، همواره مهم ترین چالش های شرکت های تولیدی، خدماتی و صنعتی ایران بوده

است و از انجمن مدیریت منابع انسانی ایران انتظار می رود بر اساس تعاریف، وظایف و اهداف مورد نظر و مصرح در اساسنامه خود، زمینه های تحقق این امر را فراهم سازد.

مهندس «قاری زاده» با تاکید بر اینکه فعالیت تخصصی و صنفی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران می تواند برای همه دست اندرکاران، مدیران، متخصصان و کارشناسان حوزه منابع انسانی، تکیه گاه باشد، افزود: در حال حاضر در گوشه و کنار کشور، تشکل ها و مجامع غیردولتی با موضوع مدیریت منابع انسانی وجود دارند و حرکت هایی را آغاز کرده اند که در جای خود اهمیت

و نقش به سزایی دارند، ولی مجمع مدیران امور اداری و منابع انسانی واحدهای صنعتی تبریز معتقد است که تداوم حضور و فعالیت انجمن مدیریت منابع انسانی ایران می تواند مایه دلگرمی و

با تاسیس دفتر نمایندگی انجمن در منطقه شمال غرب ایران واحدهای صنعتی تبریز و استان آذربایجان شرقی به پایگاه علمی، آموزشی و تخصصی در حوزه منابع انسانی تبدیل و دارای پشتوانه ای قوی خواهند شد

کشور خواهیم بود. قاری زاده، مدیر امور اداری و منابع انسانی شرکت ماشین آلات صنعتی تراکتورسازی ایران همچنین گفت که تعیین مهم ترین انتظارات از انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، با توجه به اینکه در بخش اهداف، وظایف و فعالیت های آن، چشم اندازهای روشنی اعلان شده است، کار دشواری است اما آنچه ضروری تر به نظر می رسد، آموزش مدیران منابع انسانی در قالب دوره های بازآموزی، برگزاری همایش های تخصصی و منطقه ای است و در کنار این امر، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران باید به ایجاد، توسعه و تقویت ارتباطات میان سازمانی در دو سطح داخل و خارج کشور، همت گمارد.

به گفته وی، با توجه به حرکت شتابنده جهان تخصصی، اکنون مدیران منابع انسانی واحدهای تولیدی و صنعتی و سازمان های خدماتی بیشتر از هر زمان دیگر نیازمند آشنایی بیشتر با مباحث جدید تئوریک مدیریت منابع انسانی و دریافت الگوها و نمونه های موفق تجربی هستند.

مهندس قاری زاده افزود: تشکل های غیردولتی و ارگان های فعال در حوزه مدیریت منابع انسانی اگرچه در حد بضاعت علمی و سرمایه ای خود اقدامات مهمی در خصوص مباحث ارتقاء، بهبود،

اصلاح سیستم ها، ساختارها، اجرای مدل های موفق بهره وری و تعالی سازمانی انجام داده و نتایج مثبت و مطلوبی نیز به دست آورده اند با این وجود در کنار این مجامع، انجمن مدیریت منابع انسانی ایران نیز می تواند به عنوان هدایت کننده و پشتیبان فکری، نرم افزارها و ابزارهای مناسب اجرایی را در اختیار سازمان ها و واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی عضو حقوقی و اعضای حقیقی قرار دهد.

پشتوانه ای برای ادامه فعالیت های تولیدی، خدماتی و صنعتی باشد و بر این اساس بود که این مجمع درخواست تاسیس دفتر نمایندگی انجمن را در منطقه شمال غرب کشور پیشنهاد کرد و آماده هر گونه همکاری در این خصوص است. وی افزود: تاسیس دفتر نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در منطقه شمال غرب ایران به مرکزیت تبریز، یقیناً دستاوردهای مهم آموزشی و پژوهشی در استان آذربایجان شرقی دارد چرا که از این طریق و با توسعه

تاسیس دفتر نمایندگی، پشتوانه ادامه حیات و توسعه منابع انسانی آذربایجان شرقی

مجمع مدیران اداری و انسانی واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی تبریز برای اخذ نمایندگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در منطقه شمال غرب کشور آمادگی دارد و معتقدیم اخذ این دفتر نمایندگی، پشتوانه ای برای ادامه حیات و توسعه فعالیت های منابع انسانی در منطقه خواهد بود.

اعضای هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران نیز، اعلام کردند که پس از تصویب اساسنامه مربوط به تاسیس دفتر نمایندگی، این پیشنهاد که توسط دبیرخانه مجمع مدیران اداری و انسانی واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی تبریز به انجمن ارائه شده است، در جلسه هیات مدیره مورد بررسی قرار گرفته و اقدامات لازم صورت خواهد گرفت. در این نشست همچنین مهندس محمد فروغی مدیر عامل شرکت ماشین آلات صنعتی تراکتورسازی ایران در سخنانی به تشریح گوشه‌هایی از وضعیت و فعالیت های شرکت در زمینه های تولید، فروش، بازاریابی و نیروی انسانی پرداخت و نیروی انسانی را مهم ترین عامل تولید برشمرد.

همزمان با سفر چند تن از اعضای هیات مدیره انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به تبریز و شرکت در مجمع مدیران اداری و منابع انسانی واحدهای صنعتی تبریز، اهداف، فعالیت ها و برنامه های در دست اجرای انجمن تشریح شد.

در این نشست مشترک، موسی بیات نایب رییس دوم و عضو هیات مدیره، بیژنی عضو هیات مدیره و مسول کمیته امور مالی و علیرضا لعلی، دبیر انجمن مدیریت منابع انسانی ایران در سخنانی در باره چگونگی شکل گیری، اهداف، اقدامات انجام شده و برنامه های در دست اجرا و نیز نحوه عضوگیری و شرایط آن در انجمن پرداختند.

همچنین در این نشست، بروشورهای اطلاع رسانی مربوط به اهداف و تشکیلات انجمن، شرایط پذیرش عضویت به شکل حقیقی و حقوقی توزیع و توضیحات تکمیلی در جمع اعضای مجمع ارائه شد. در این مجمع مهندس "عبدا... قاری زاده" دبیر مجمع مدیران اداری و انسانی واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی تبریز نیز در سخنانی بر ضرورت توسعه و تقویت حوزه مدیریت منابع انسانی تاکید کرد و گفت:

برای اولین بار در استان آذربایجان شرقی، «کانون کارفرمایی» با حضور انجمن های صنفی دارای اعتبار و متشکل از نمایندگان واحدهای صنعتی و تولیدی بخش دولتی و خصوصی راه اندازی می شود.

به گزارش «خبرنامه» انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، این کانون با اهداف دفاع از سرمایه، تشویق و ترغیب بخش خصوصی به سرمایه گذاری در فعالیت های تولیدی، صنعتی و خدماتی، ایجاد ارتباط با نمایندگان استان آذربایجان شرقی در مجلس شورای اسلامی به منظور مطالعه، بررسی و ارائه پیشنهادهایی برای تدوین لوایح و تصویب قوانین مرتبط، مشارکت در تصمیم سازی در سطح کلان کشور، بهبود و ارتقاء شرایط فعالیت تولیدی و صنعتی، تعامل با سازمان های بین المللی کار و نیز تشکیل هیات های تشخیص و حل اختلاف حداکثر تا یک ماه آینده با مرکزیت شهر تبریز فعالیت خود را آغاز می کند.

در حال حاضر هیات موسس کانون کارفرمایی استان آذربایجان شرقی، مراحل ثبت این کانون را طی کرده و هماهنگی های لازم با انجمن های صنفی، سازمان ها و اداره های کار و تامین اجتماعی صورت گرفته است.

تشکیل کانون کارفرمایی، در اجرای ماده ۱۳۱ قانون کار صورت گرفته و براساس آیین نامه ها و ضوابط، دستکم پنج انجمن صنفی متشکل از شرکت ها و واحدهای تولیدی، خدماتی و صنعتی دارای اعتبار باید در راه اندازی آن نقش و مشارکت موثر داشته باشند. «انجمن مدیریت منابع انسانی ایران» ضمن آرزوی موفقیت برای مسوولان و دست اندرکاران کانون کارفرمایی آذربایجان شرقی، امیدوار است این کانون در مسیر فعالیت و تحقق اهداف خود بتواند نقش مهم و تاثیر گذاری داشته باشد.

گزارش های تکمیلی از شکل گیری، برنامه ها و فعالیت های مورد نظر این کانون، در شماره های آتی و پس از آغاز به کار آن، در خبرنامه انجمن مدیریت منابع انسانی منتشر می شود.



با مشارکت

انجمن های صنفی واحدهای تولیدی - صنعتی

« کانون

کارفرمایی»

استان آذربایجان

شرقی تاسیس

می شود



از کتاب:

Corporate Creativity by Pradip N Khandwalla
McGraw-Hill Publishing Company

مدیران در شرایطی کار می کنند که اغلب آزادی عملی محدودی دارند. قوانین، دستورالعمل ها و سیاست های سازمانی باید محترم شمرده شوند؛ شیوه ها، روال اداری و ارزش هایی هم هستند که آن چنان در یک سازمان جاافتاده اند و مورد قبول همگان هستند که ایجاد هر گونه تغییری در آن ها عکس العمل شدیدی به وجود می آورد.

اما این تنها بخشی از داستان است. مدیران بخشی از یک سیستم (سیستم مدیریتی) هستند که در آن استفاده از موقعیت های درونی یا محیطی، مقابله با تهدیدات و نوآوری امری بدیهی و روزمره است. با این وجود هر چقدر هم که یک مدیر آزادی عمل محدودی داشته باشد، باز هم فضایی برای خلاقیت و ابتکار وجود دارد. مسلماً این فضا در رده های بالای مدیریتی بزرگ تر است، اما حتی در رده های مدیریتی پایین هم فضایی برای خلاقیت وجود دارد.

عامل دیگری که خلاقیت یک مدیر را ضروری می کند، این نکته است که وظایف مدیریتی در هر مورد با مورد دیگر متفاوت است و نمی توان ابزار دستیابی به یک شیوه مدیریتی صحیح را، با توجه به پویایی محیط کار، مطابق استانداردهای از پیش تعیین شده تعریف کرد. بنابراین مدیران باید در نقش های مدیریتی متنوع و نسبتاً تعریف نشده ای بازی کنند تا وظایف مدیریتی خود جامعه عمل ببوشانند و به هنگام ایفای هر نقش، همان قدر جا برای خلاقیت وجود دارد که برای بازیگری که نقش بازی می کند جای خلاقیت وجود دارد.

نقش های مدیریتی

مدیران در نقش های به شدت متنوعی بازی می کنند. در دهه ۱۹۶۰، هنری مینتزبرگ، پنج مدیر عامل را هنگام کارهای روزمره شان تعقیب کرد و تمام کارهای آن ها را ثبت کرد. او پس از تحلیل اطلاعات، ۱۰ نقشی را که مدیران ایفا می کنند ثبت کرد. ۳ نقش از این ۱۰ نقش در ذات خود نقش های جمعی بودند: ۱- سرپرست یا راس نمادین سازمان ۲- رهبر و راهنمای سازمان ۳- نقش ارتباطی که با شبکه های از اشخاص و گروه های خارج از سازمان شکل می گیرد. مدیر یک سازمان همچنین ۳ نقش اطلاعاتی هم ایفا می کند: ۴- نقش ناظر و تحلیل گر اطلاعاتی که در محیط سازمان پدید می آید. ۵- پخش کننده اطلاعات کلیدی و گذاشتن این اطلاعات در اختیار افراد و قسمت های مرتبط. ۶- نقش سخنگو و کسی که اطلاعات مربوط به سازمان را به خارج از سازمان عرضه می کند. مدیران همچنین ۳ نقش تصمیم گیری نیز دارند: ۷- نقش مدیر به عنوان کسی که در مورد انتخاب ها و تغییرات مهم تصمیم گیری می کند. ۸- به عنوان کسی که در واقع بحرانی سکان سازمان را به دست می گیرد. ۹- نقش مدیر به عنوان کسی که در مورد تقسیم بودجه، امکانات، نیروی انسانی و... تصمیم گیری می کند. و بالاخره نقش آخر: ۱۰- مدیر به عنوان فرد مذاکره کننده با اشخاص و سازمان های دیگر. هر کدام از این نقش ها خود شامل فعالیت های متمایز و مختلفی می شوند و رفتارها و شیوه های

گوناگونی را می طلبند. علاوه بر این، خود این رفتارها و شیوه ها نیز در هر مورد خاص احتیاج به تغییراتی دارند.

اما مدیران در عمل نقش هایی بسیار بیش از این ها ایفا می کنند. در دهه ۱۹۸۰، بسیاری از مدیران سطوح بالای هند در برنامه ای که در انستیتو مدیریت هند واقع در احمدآباد برگزار شد شرکت کردند. در این برنامه از مدیران خواسته شد تا نقش هایی را که در سازمان های تحت مدیریت خود ایفا می کنند فهرست کنند. پس از جمع آوری و تحلیل این نقش ها، ۳۷ نقش مختلف برای مدیران مشخص شد که از این تعداد ۱۰ نقش استراتژیک، ۱۰ نقش عملی، ۹ نقش رهبری و ۸ نقش به مدیریت منابع انسانی مرتبط بودند.

بنابراین اگر مدیران، به ویژه در سطوح عالی، باید این همه نقش ایفا کنند، مسلم است که باید در اختصاص زمان خود به هر یک از این نقش ها و انجام هر یک از این نقش ها به بهترین وجه در شرایط گوناگون، کارایی بالایی از خود نشان دهند. این کار خلاقیت بالایی می طلبد.

ساختارهایی که مدیران به وجود می آورند

مدیران می توانند ساختاری از نقش ها و مسئولیت ها، اختیارات، هماهنگی های و مکانیسم های کنترل کننده در مجموعه تحت مدیریت خود به وجود بیاورند تا از انجام وظایف محوله اطمینان حاصل کنند. بدنیست در این جا به ساختارهایی که مدیران به وجود می آورند، ساختارهایی که خلق آن ها اغلب با خلاقیت همراه است، نگاهی بیاندازیم.

مدیران می توانند محیط کاری را که فرهنگ کرختی و خمودگی بر آن مستولی شده است به شیوه ای خلاقانه متحول کنند. در سال ۱۹۸۴، کاپیتان پرابهالا از نیروی دریایی هند، به یکی از سمت های مدیریتی شرکت الکترونیک بهارات منصوب شد. این شرکت که متعلق به دولت هند بود، در زمینه تولید لوازم الکترونیکی گوناگون برای ارتش هندوستان فعالیت می کرد.

پرابهالا مسئولیت شعبه بنگالور شرکت را بر عهده داشت. او پس از آغاز به کار در این شرکت، متوجه شد که فرهنگ

خمودی و کرختی بر محیط کار سایه انداخته است

و تصمیم گرفت تا اوضاع را تغییر دهد. پرابهالا با زیردستان خود و همه کسانی که در

مدیریت نقش های خلاق

مترجم: نیما ملک محمدی

ادامه در صفحه ۸

منابع انسانی ایران

شماره ۲

دی ۸۳



نقش های مدیریت خلاق

کارخانه کار می کردند صحبت کرد. وقت و بی وقت و بدون اعلام قبلی در کارخانه قدم می زد و با مسئولان بخش های صحبت می کرد.

او به طور دقیق رفتارها و روحیه کارکنان شرکت را مطالعه کرد. پرابهالا پس از گفتگو با مدیران میانی شرکت متوجه شد که روسای آن ها افراد مستبدی هستند و اختیارات لازم را به مدیران زیر دست خود نمی دهند. پرابهالا از یک مشاور خارج از شرکت دعوت کرد تا به او در شناخت مشکلات و مسائل ساختاری، بهره وری و کارایی کمک کند. او همچنین یک مدیر توسعه منابع انسانی منصوب کرد تا فعالیت های مربوط به این بخش را در کارخانه راه اندازی کند. علاوه بر این، برنامه های بخش آموزش مهندسان نیز از نظر طراحی شد. کلیه مدیران شرکت یک دوره مدیریت هدفمند گذراندند تا آن ها بیشتر به نتایج کلیدی فعالیت های خود توجه کنند و پروژه هدفمندی فعالیت ها با همکاری مدیران کلیه سطوح پیش رود.

کابیتان پرابهالا موفق شد با این فعالیت ها، محیط کارخانه را از محیطی سنتی، محافظه کار و بوروکراتیک به محیطی پویا و فعال تبدیل کند که در آن کارکنان اهمیت زیادی به پست و مقام خود نمی دهند و همگی برای پیشرفت کارخانه تلاش می کنند. او به جای رخوت و رکود، در مجموعه تحت مدیریتی خود امید و خوشبینی ایجاد کرد. به این ترتیب تنها در عرض ۳ سال فروش واحد بنگالور کارخانه بهارات دو برابر و نیم و سود شرکت نیز تقریباً دو برابر شد.

پندها و نکته ها

۷ شرط برای تصمیم گیری مدیران

۱. تردید به خود راه ندهید.
۲. از عواقب تصمیم گیری نترسید.
۳. تصمیم خود را تغییر ندهید.
۴. با افکار ناامیدکننده بجنگید.
۵. شما تصمیم گیرنده باشید.
۶. عوجولانه تصمیم نگیرید.
۷. لجوج و یکدنده نباشید.

مهارت های مذاکره

۱. اهداف طرف مقابل را دست کم نگیرید.
۲. اهداف خود را دست بالا بگیرید.
۳. از قبل برنامه ریزی کنید.
۴. روش و رویکرد خود را مشخص کنید.
۵. بر تیم مذاکره ای خود اعمال مدیریت کنید.
۶. بر اهداف دراز مدت تکیه کنید.
۷. در جستجوی زمینه مشترک باشید.
۸. عصبی و آتشین مزاج نباشید.
۹. از چارچوبی مثبت استفاده کنید.
۱۰. انعطاف پذیر باشید.
۱۱. پرسش های زیادی را مطرح کنید.
۱۲. تاکتیک لفظی خود را از قبل انتخاب کنید.
۱۳. در جستجوی برد دو طرف باشید.



انجمن مدیریت منابع انسانی ایران از اعضاء، مدیران منابع انسانی، استادان دانشگاه ها، متخصصان و علاقه مندان دعوت می نماید تا مطالب، مقالات علمی و به ویژه تجربیات خود را در زمینه منابع انسانی به منظور انتشار در خبرنامه انجمن، به نشانی تهران، خیابان ولی عصر روبروی خیابان جام جم، خیابان شهید طاهری شماره ۱۵، دبیرخانه انجمن و یا به نشانی پست الکترونیک زیر ارسال کنند.

newsletter@HRMSociety.ir

مدیر مسئول: سید مسعود همایونفر
 زیر نظر شورای سیاست گذاری
 تلفن: ۰۲۰۴۰۴۲۲-۰۲۰۴۰۱۵۷
 نمابر: ۰۲۰۱۳۵۰۰

سایت: www.HRMSociety.org
 دبیرخانه: تهران، خیابان ولی عصر، مقابل جام جم، خیابان شهید طاهری، پلاک ۱۵ - صندوق پستی: ۱۵۸۱۵/۳۷۱۹

اولین گردهمایی فصلی

ارائه تجارب موفق

زمستان ۱۳۸۳

ارزشیابی عملکرد کارکنان

در پی تشکیل انجمن مدیریت منابع انسانی ایران که به منظور تقویت و ارتقای قابلیت و توان مدیران منابع انسانی در راستای کمک به توسعه سازمانها و ایجاد آمادگی برای راهیابی به بازارهای جهانی شکل گرفته است،

این انجمن اهدافی نظیر

- اشاعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی و توسعه دانش در این زمینه
- ایجاد فضای مناسب جهت تبادل اطلاعات، تجربیات و ایده ها را دنبال می کند.

بر این اساس انجمن برپایی گردهمایی های فصلی را در تهران و دیگر استانهای کشور در دستور کار خود قرار داده است تا طی آن علاوه بر اجرای سمینارهایی در زمینه مباحث تئوریک در حوزه مدیریت منابع انسانی، تجارب موفق حاصل از اجرای عملیاتی این مباحث در سطح سازمانهای تولیدی و خدماتی در اختیار مدیران و کارشناسان دیگر سازمانهای مشابه نهاده شود و از این طریق فضای تبادل تجربیات موفق و یادگیری از سازمانهای برتر فراهم گردد.

این گردهمایی ها هر بار موضوعی خاص را به خود اختصاص داده و در پی آن است تا مفاهیم تئوریک را به همراه یک نمونه تجربه عملیاتی موفق ارائه کند.

اولین گردهمایی با عنوان "ارزشیابی عملکرد کارکنان" دارای دیده شده که برنامه آن به شرح زیر است:

بخش اول: ارائه مباحث تئوریک	بخش دوم: ارائه تجربیات موفق
ارزشیابی عملکرد کارکنان	ارزشیابی عملکرد کارکنان شرکت سایپا
سرکار خانم دکتر مینا صفوی	ارائه کننده: خانم مهندس زربین گلندر
مدرس دوره ها و کارگاههای آموزشی ویژه مدیران صنایع و مشاور در زمینه مدیریت و سیستمها	رئیس اداره برنامه ریزی و توسعه شرکت ایرانی تولید اتومبیل (سایپا)

زمان برگزاری: روز دوشنبه، مورخ ۱۳۸۳/۱۱/۱۹
 از ساعت ۱۲ الی ۱۸

هزینه حضور:	مخاطبین:
اعضای حقیقی و حقوقی انجمن	مدیران منابع انسانی، کارشناسان و محققین منابع
افراد غیر عضو	انسانی، سازمانها و موسسات تولیدی و خدماتی
اعضای افتخاری	

علاقه مندان می توانند جهت حضور در اولین گردهمایی ارائه تجارب موفق هزینه حضور را به حساب جاری شماره ۸۴۳۸۳۳۹ بانک تجارت شعبه پارک ملت به نام انجمن مدیریت منابع انسانی ایران واریز و رسید آن را همراه با مشخصات ذیل به شماره شمابر ۲۰۱۳۵۰ یا به آدرس تهران، خیابان ولیعصر، مقابل جام جم، خیابان طاهری، شماره ۱۵ موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی ارسال نمایند.

نام و نام خانوادگی: _____
 نام سازمان: _____
 تلفن تماس: _____
 E-mail: _____

تهران خیابان ولیعصر، مقابل جام جم، خیابان طاهری، شماره ۱۵
 صندوق پستی: ۱۵۸۱۵/۳۷۱۹
 نمابر: ۰۲۰۱۳۵۰۰

برگزارکننده: **موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی**
 سازمان کشور و مشاور منابع ایران
 www.IPHRD.com
 E-mail: training@IPHRD.com

www.HRMSociety.ir