

مدیریت بالندگی حرفه ای در راستای توسعه ی حرفه ای و بالندگی تخصصی منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان و اشاعه و ترویج فرهنگ یادگیری سازمانی، خو در موظف می داند در انتقال دانش و تسهیم دانش و بهره از تجارب و دستاوردهای علمی بستر و زمینه لازم را فراهم آورد. یکی از این روش ها می تواند شرکت و حضور در مجامع علمی - دانشگاهی ، سمینارها و کنفرانس های ملی و بین المللی باشد، تا آخرین مطالب در حوزه ها و موضوعات مختلف کسب شود.

این مدیریت با توجه به نمایه عملیاتی مصوب ، فعالیت ۳۷ ذیل اقدام شماره ۱۳۴ ، مبنی بر " استفاده از ظرفیتهای برون سازمانی " در بهبود و بهسازی منابع انسانی اقدام به اطلاع رسانی و دعوت از مدیران حوزه های مختلف دانشگاه برای بهره مندی از سومین همایش مدیریت منابع انسانی در دانشکده مدیریت تهران نمود . تعدادی از همکاران با پیشنهاد معاونت های دانشگاه توسط این مدیریت ثبت نام شده و دعوت نامه حضور ارسال شد. این کنفرانس در روزهای ۱۳ و ۱۴ آذر ماه سال جاری (۹۷) برگزار شد . آنچه که در ذیل آمده به این رویداد علمی پرداخته است و سعی شده به دستاورد های این کنفرانس به گونه خلاصه اشاره شود.

دانشکده مدیریت دانشگاه تهران با همکاری همه دانشگاههای معتبر کشور اقدام به برگزاری سومین کنفرانس مدیریت منابع انسانی با حضور اساتید و مدیران برتر و به نام کشور در ۱۳ و ۱۴ آذرماه ۱۳۹۷ نمود. همچنین در روز دوم این رویداد بزرگ اعطای جایزه مدل ۳۴۰۰۰ مدیریت منابع انسانی به سازمان های برتر انجام شد.

دکتر آرین قلی پور، دبیر علمی کنفرانس مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران، اظهار کرد: امروز در کشور مدیریت منابع انسانی یکی از دغدغه های اکثر همه مدیران ارشد سازمان ها شده است و برای مدیریت موثر منابع انسانی انواع روش ها به کار گرفته می شود تا بهره وری منابع انسانی ارتقاء یابد.

وی افزود: کوچک سازی، بازاریابی و مهندسی ساختار سازمانی، مهندسی مجدد فرآیندها، مدیریت دانش، برنامه های مشارکت کارکنان، برنامه های ارتباط با مشتری، برنامه های تسهیم سود، آموزش، مدیریت عملکرد، فرآیند بازخورد، طراحی شغل، گردش شغلی، کار تیمی، کار انعطاف پذیر، تسهیم شغل، تنوع آموزی، مانیتورینگ، حسابرسی منابع انسانی، طراحی سیستم های انگیزشی، تدوین شرح شغل و شرایط احراز، سیستم رشد و ارتقاء، برنامه های ایمنی، بهداشت، محیط و ارگونومی همگی از تکنیک ها و روش هایی هستند که برای اثربخشی مدیریت منابع انسانی بکار می روند.

قلی‌پور در ادامه تاکید کرد: یکی از نقاط ضعف سازمان‌ها در این زمینه، عدم بهره‌گیری از یک مدل یکپارچه و منسجم برای به کار بردن این تکنیک‌ها و سیستم‌هاست. مدل ۳۴۰۰۰ برای پاسخگویی به این مساله ایجاد شده است تا بتواند بطور یکپارچه و منسجم همه فرایندهای منابع انسانی را آسیب شناسی و اثر بخشی آنها را ارزیابی و سازمان‌ها را در جهت استقرار و ارتقای آنها یاری کند. بر اساس مدل ۳۴۰۰۰ می‌توان وضعیت موجود مدیریت منابع انسانی را بررسی نموده و پروژه‌ها و اقدامات بهبود و توسعه آنها را فراهم کرد، فرایندهای منابع انسانی را استاندارد کرد و یک فرهنگ تعالی و کمال را در سازمان ایجاد کرد.

بر اساس این گزارش، بررسی چالش‌های منابع انسانی در بنگاه‌های کسب و کار، بررسی آخرین دستاوردهای علمی و اجرایی حوزه مدیریت منابع انسانی، تعامل و تبادل تجارب پژوهشگران و متخصصین حوزه منابع انسانی، توسعه تکنیک‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های کشور و ارتقا و توسعه و ترویج دانش منابع انسانی از جمله اهداف کنفرانس مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شوند

اهداف کنفرانس

- ❖ بررسی چالش‌های منابع انسانی در بنگاه‌های کسب و کار
- ❖ بررسی آخرین دستاوردهای علمی و اجرایی حوزه مدیریت منابع انسانی
- ❖ تعامل و تبادل تجارب پژوهشگران و متخصصین حوزه منابع انسانی
- ❖ توسعه تکنیک‌های مدیریت منابع انسانی در سازمانهای کشور

محور اول: مدیریت منابع انسانی در سطح ملی

۱. بررسی عوامل جامعه‌شناختی، تاریخی، اقتصادی و سیاسی موثر بر مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی
۲. برنامه ریزی منابع انسانی در سطح ملی و وزارتخانه‌های دولتی
۳. نقش استراتژیک مدیریت منابع انسانی در تحقق اهداف جامعه و حرفه‌ای‌گری در مدیریت منابع انسانی
۴. بررسی علل و پیامدهای بکارگیری روشهای مکانیکی زود بازده و پیاده سازی فرایندهای منابع انسانی بدون توجه به بافت کشور

محور دوم: مدیریت منابع انسانی در سطح سازمان‌ها (هلدینگ‌ها، نهادهای عمومی غیر دولتی و شرکت‌ها)

۱. همسو سازی استراتژیهای مدیریت منابع انسانی با استراتژیهای سازمان
۲. نقش مدیریت منابع انسانی در رهبری کلان سازمانی و طراحی ساختار سازمانی
۳. مدل‌های تعالی منابع انسانی و استاندارد سازی در حوزه منابع انسانی
۴. بررسی فرایندهای منابع انسانی (گریدینگ شغل و شاغل، حقوق و مزایا، مدیریت عملکرد، مربی‌گری، جانشین‌پروری، مدیریت استعداد، ریسک و حسابرسی منابع انسانی و...)
۵. بررسی ویژگی‌ها و نگرش‌های شغلی و سازمانی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، تعادل کار و خانواده، مدیریت انگیزش و...)

۶. مدیریت اخلاق، ارزشها و فرهنگ سازمانی (EVC)، کرامت انسانی و پیامد های رهبری اخلاقی در سازمان ها
۷. کاربرد علوم شناختی در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی
۸. کاربرد روانشناسی مثبت در مدیریت منابع انسانی
۹. کار تیمی ، پویایی های گروهی و ارزیابی عملکرد تیمی و رفتار گروهی
۱۰. قدرت و ارتباطات سازمانی و مذاکرات سازمانی
۱۱. مدیریت منابع انسانی در شرایط رکود و بحران، منابع انسانی و تحول در سازمان و تحولات آینده منابع انسانی در عصر دیجیتال
۱۲. مدیریت مهاجرت داخلی و خارجی کارکنان

تعدادی از ارائه دهندگان و برگزیده های موضوع :

موضوعات سخنرانی

ارتباط مدیریت با کارکنان :

صدای رهبران سازمان در مورد اهداف و ارزشها باید مرتباً در گوش کارکنان زمزمه کند.

این پیام باید از طریق سلسله مراتب (مدیران میانی و سرپرستان مستقیم) **تکرار و پژواک داشته باشد** و مدیران میانی در این فرآیند نقش ایستگاه های تقویت فشار را داشته باشند. **گفتار و رفتار مغایر با این پیام نباید دیده و شنیده شود .**



عوامل موفقیت :

ایجاد رویکرد فرایند گرا در فعالیت های دانشگاه

طراحی و پیاده سازی فرایند های بجهت آموزش و توانمندسازی کارکنان

توسعه مکانیزاسیون فرایند های دانشگاه با نگاه جامع

طری و پیاده سازی سیستم مدیریت اسناد جامع دانشگاه

توسعه دستور العمل فرایندها با همکاری خبرگان جهت یکسان سازی فعالیت ها در واحد ها و نفرات مختلف

طراحی و پیاده سازی سیستم تدارک و کارپردازی تخصصی



ایجاد انسجام بین نسلی از طریق :

- * ساعات کار انعطاف پذیر
- * رهبری بجای مدیریت
- * ایجاد مراکز نوآوری
- * تیم های کاری مشترک و ترکیبی
- * غنی سازی شلی و تقویض اختیار
- * جلسات
- * خارج از محل کار
- * نظام ارتقای افقی
- * منتورینگ
- * الکترونیکی کردن

موضوع سخنرانی کلیدی:
نسل نو، نگاه نو: ضرورت
بازاندیشی در فضای کار

۱۳ و ۱۴ آذرماه ۱۳۹۷

دکتر محمد علی شاه حسینی

مدیریت منابع انسانی

بهترین راه برای ساختن سازمانی که برانزده آینده باشد، ساختن سازمانی است که آفریننده
تجربه کارکنان باشد. گری بیل
مدیریت تجربه کارکنان، به دنبال مدیریت و هموینی انتظارات کارکنان هستیم.

موضوع کارگاه آموزشی :
پیامدهای پیاده سازی ارتقاء
افقی در شرکت ارتباطات
سیار ایران (همراه اول)

۱۳ و ۱۴ آذرماه ۱۳۹۷

دکتر محمد قربانی
سرکار خانم زهرا مرادی

مدیریت منابع انسانی



موضوع سخنرانی کلیدی:
چالش های برنامه ریزی استراتژیک
منابع انسانی در شرکت ها

۱۳ و ۱۴ آذرماه ۱۳۹۷

دکتر محمد ابوبی اردکان

مدیریت منابع انسانی

بیش از هر چیز باید بدانیم که تعدیل با اخراج که نوعی تنبیه است فرق دارد .

تعدیل یک فرصت برای انتقام جویی و تسویه نیست بلکه یک اقدام مدیریتی است . کسانی باید به اجبار از سر سفره برخیزند تا سفره برقرار بماند.

موضوع سخنرانی کلیدی:
تعدیل اخلاقی با رویکرد عادلانه و رادانه

۱۳ و ۱۴ آذرماه ۱۳۹۷

دکتر غلامرضا خاکی

مدیریت منابع انسانی

اولویت بندی معیار ها وزیر معیار ها ی مدیریت استراتژیک منابع انسانی در دانشگاه از نظر خبرگان :
 بالاترین شاخص تاثیرگذار مدیریت استراتژیک منابع انسانی
 در دانشگاه زیر معیار طراحی سیستم های
 گزارش مهارت های کسب شده، زیر معیار تفکر تحلیلی در
 رتبه دوم و زیر معیار رفتارهای عادلانه و انتخاب
 بهترین اقدام منابع انسانی در رتبه سوم می باشد. همچنین
 زیر معیار آزمون های استخدامی کارکنان دانشگاه نیز در
 اولویت آخر قرار گرفته است.



3 Quick compassion tips :
 Always check you intention
 Ask yourself: how can I be of benfite?
 Random act of kindness.



توسعه ظرفیت سازمانی نیازمند بستر سازی ساختاری است که از
 الگویی پویا پیروی کند و فراهم سازی این شرایط با افزایش انسجام
 مدیریت و کارکنان، ارتباطات غیر رسمی، کاهش تمرکز گرایی، افزایش
 بازخورد، و بهبود عملکرد سازمانی با افزایش توانایی انطباق مناسب
 با تغییرات و واکنش به آنها، میسر می گردد.



هدف از حسابداری منابع انسانی

- حصول اطلاعات از اثربخشی کارکرد منابع انسانی
- حصول اطلاعات از رعایت قوانین و مقررات
- یافتن مشکلات جدی بالقوه
- یافتن نواحی مستعد بهبود



هدف مدل ۳۴۰۰۰



بسیاری از موانع و مشکلات در مدیریت منابع انسانی عدم وجود تکنیک ها و امکانات اقتصادی نیست، بلکه ریشه در **باورها، ارزشها و فرهنگ سازمانی و اجتماعی** دارد.



تغییر پارادیم از آموزش به یادگیری در سازمان



برخی از تکنیک های پایه ای رفتار سازمانی

* گوش دادن * فعال بازخوردی * دیالوگ



غفلت از پیچیدگی روابط میان سیستم ها ، سازمان ها را به شدت تهدید می کند .

تفکر سیستمی یکی از شاخص های دیدگاه پیچیدگی است.

پیام تفکر پیچیدگی ، جهت دهی مناسب به سازمان است که **دستوری** و **بر مبنای استاندارد ایجاد نمی** شود.



حضور مدیران و همکاران دانشگاه فرهنگیان در کنفرانس



دیدگاه همکاران شرکت کننده :

از همکاران محترم شرکت کننده در همایش درخواست شد نظرات خود را بازخورد دهند ، از نظرات دریافت شده ، دیدگاه ذیل جامعتر بود.

گزارش شرکت در همایش مدیریت منابع انسانی

مهدی نامداری پژمان

مدیر کل دفتر برنامه‌ریزی درسی و آموزشی

منابع انسانی مهم‌ترین دارایی یک سازمان به شمار می‌آید و سازمان‌ها برای دستیابی به این منبع مهم، سازوکارهای معتابهی را طراحی و اجرا می‌کنند. همایش آسیب‌شناسی منابع انسانی بار دیگر با حضور صاحب‌نظران و علمای این علم در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران برگزار شد. بنده سابقه حضور در سه همایش آسیب‌شناسی را داشته‌ام و نقاط قوت و ضعف را این چنین بیان می‌کنم:

نقاط قوت:

- ۱- بیان تجربیات زیست شده داخلی در حوزه منابع انسانی
- ۲- توجه به سازمان‌های متعدد در حوزه کاربست جدیدترین تحولات منابع انسانی
- ۳- اعطای جایزه تعالی منابع انسانی
- ۴- کاهش دادن فاصله نظر تا عمل و تلاش در جهت کاربردی کردن تئوری‌ها و مدل‌ها
- ۵- برگزاری کارگاه‌های عملیاتی با حضور افراد دارای تجربه

نقاط ضعف:

- ۱- عدم مشارکت مدیران ارشد دانشگاه فرهنگیان در این دوره
- ۲- عدم مشارکت مدیران حوزه منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان در این دوره
- ۳- عدم کاربست تجربیات بیان شده از دوره‌های قبل در دانشگاه فرهنگیان
- ۴- مشارکت در این همایش از سوی دانشگاه فرهنگیان فقط برای دریافت گواهی (مشارکت غیرفعالانه)
- ۵- کاربست پایین مطالب عنوان شده در محیط‌های آکادمیک به لحاظ قوانین خشک و سخت دولتی

پیشنهادهای:

- ۱- مشارکت فعالانه دانشگاه در همایش مذکور
- ۲- بیان برخی تجربیات ناب دانشگاه فرهنگیان در همایش (سنجش صلاحیت معلمان/ الگوی شایستگی محور سرپرستان شیانه روزی
- ۳- کاربست الگوی تعالی منابع انسانی ۳۴۰۰۰



دانشکده مدیریت

سومین کنفرانس

مدیریت منابع انسانی

۱۳ و ۱۴ آذرماه ۱۳۹۷
دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

3RD
CONFERENCE ON
HUMAN
RESOURCE
MANAGEMENT

به همراه اعطای جایزه
۳۴۰۰۰ مدیریت منابع انسانی
به سازمانهای رهسپار تعالی

www.HRMconf.com

www.HR34000.com