



مرکز توسعه و توانمندسازی منابع انسانی
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CENTER



WWW.SOHA-HR.IR

مقدمه

اهمیت سرمایه انسانی در سازمان‌ها، امروز بیش از گذشته احساس می‌گردد. به نحوی که به جای واژه نیروی انسانی و یا منابع انسانی، در کشورهای پیشرفته از واژه پرمعناتر سرمایه انسانی استفاده می‌شود. این نگرش به نیروی کار، مدیران را بر آن می‌دارد تا با دقت و حساسیت بیشتر در استخدام، بکارگماری، نگهداشت و حتی انفعال از خدمت کارکنان همت گمارند و علمی تر از قبل در این خصوص قدم بردارند. نظام جامع منابع انسانی سیستم یکپارچه ایست که از اجزای مختلف تشکیل شده و استقرار آن در سازمان، مدیران را در رسیدن به اهداف متعالی یاری می‌رساند.



شها؛ مرکز توسعه و توانمندسازی منابع انسانی

مرکز ملی توسعه و توانمندسازی منابع انسانی (شها) با هدف کمک به رشد و تعالی سازمان‌ها، شرکت‌ها و مجموعه‌های فعال در اکوسیستم کسب و کار و کارآفرینی در شهرک علمی و تحقیقاتی اصفهان راه اندازی شد. این مرکز با بهره‌گیری از اساتید، مشاورین و فعالین مطرح در حوزه منابع انسانی و همچنین تیم حرفه‌ای و متخصص فناوری اطلاعات جهت مکانیزه کردن فرآیندهای منابع انسانی، به عنوان یکی از بزرگترین مجموعه‌های پیشرو و فعال در این زمینه در حال ارائه خدمات به مجموعه‌های سراسر کشور است.

خدمات اصلی مرکز ✕

- ✓ ارائه نرم افزار مدیریت فرآیند جذب و استخدام (ATS)
- ✓ هوشمندسازی و مکانیزه کردن فرآیندهای منابع انسانی
- ✓ کلینیک تخصصی منابع انسانی
- ✓ درمانگری شغلی
- ✓ رویدادهای آموزشی و پژوهشی در حوزه منابع انسانی
- ✓ تهیه و تدوین شناسنامه مشاغل و طراحی نظام پروفایل شایستگی آنها
- ✓ طراحی و استقرار نظام جامع مدیریت سرمایه انسانی
- ✓ بهینه سازی نظام جذب و استخدام
- ✓ سیستم سازی حقوقی مرتبط با سرمایه انسانی

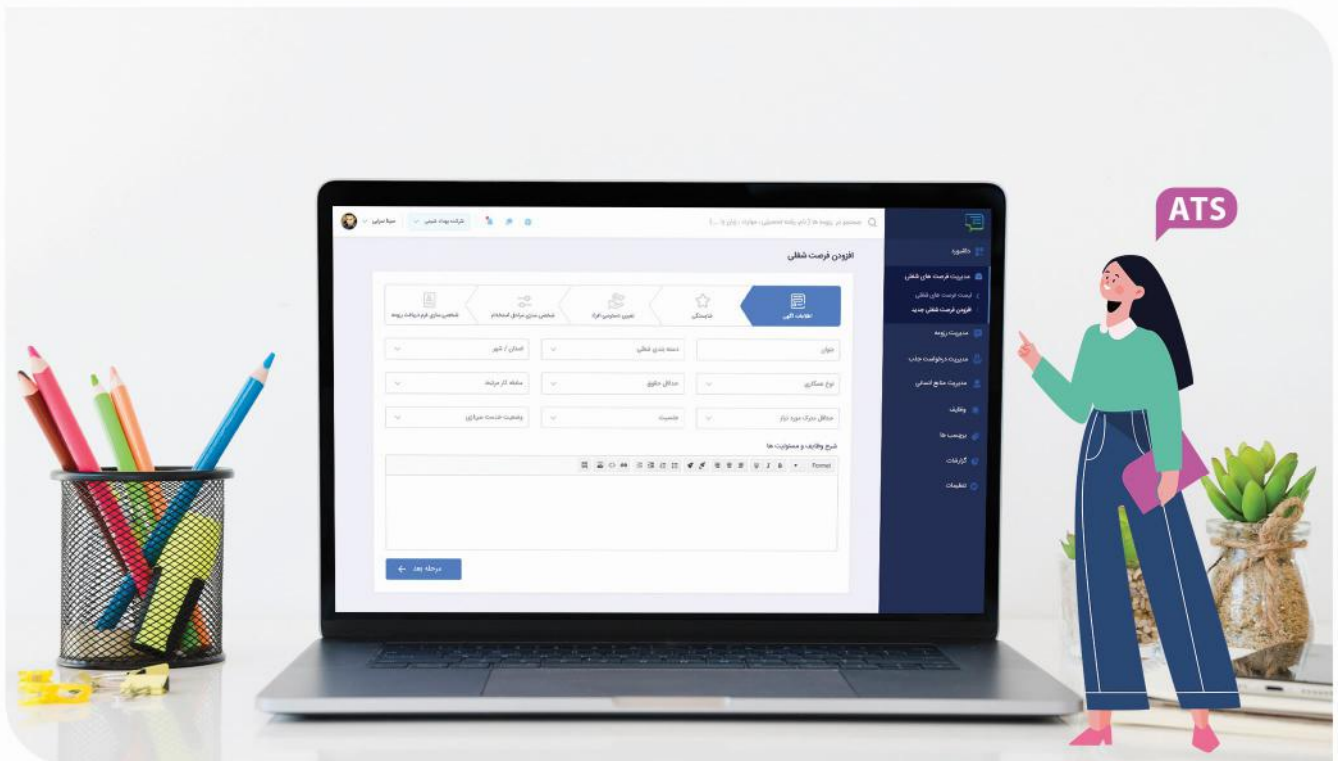


✖ نرم افزار مدیریت فرآیند جذب و استخدام (ATS)

ATS سها یک نرم افزار ابری تحت وب است که به تیم منابع انسانی کمک می کند تمام فرآیندهای استخدامی سازمان را در آن تعریف کنند و با ایجاد گردش کار سفارشی، بتوانند تمام امور مربوط به استخدام را به سادگی مدیریت کنند.

در این سامانه می توانید، فرصت های شغلی مورد نیاز سازمان، مراحل استخدامی، فرم دریافت اطلاعات از کارجو، مسئولیت ها و وظایف استخدامی و... را تعریف کنید تا امور استخدامی، سریع تر و دقیق تر انجام شوند.

این سامانه برای هر کارجو یک پرونده استخدامی ایجاد می کند و همچنین تاریخچه تمام فعالیت های مربوط به استخدام را ثبت می کند و در نهایت به شما گزارش های دقیقی جهت بهبود فرآیند های استخدامی، ارائه می کند.



✖ هوشمندسازی و مکانیزه کردن فرآیندهای منابع انسانی

مرکز توسعه و توانمندسازی منابع انسانی، با بهره‌گیری از تیم مجرب برنامه‌نویسی و با راهنمایی بهترین متخصصین و مشاوران حوزه منابع انسانی راه‌حل‌های اختصاصی و عمومی نرم‌افزاری برای اتوماسیون فرایندهای متنوع منابع انسانی را متناسب با نیاز سازمان‌ها ارائه می‌دهد. این راه‌حل‌ها با داده‌محور کردن و تهیه گزارش‌های تصمیم‌ساز و همچنین با افزایش سرعت و دقت انجام فرایندها، بهره‌وری را به شکل چشم‌گیری افزایش می‌دهد.

استفاده از به روزترین تکنولوژی‌های برنامه‌نویسی باعث سرعت و سهولت استفاده شده و امنیت اطلاعات سازمان را حفظ می‌کند. راهکارهای نرم‌افزاری می‌توانند به صورت عمومی و از پیش طراحی شده با قیمت‌های بسیار اقتصادی در اختیار سازمان شما قرار بگیرند.

همچنین مرکز توانمندسازی و توسعه منابع انسانی آمادگی دارد راهکارها و راه‌حل‌های نرم‌افزاری را به صورت اختصاصی و متناسب با نیاز سازمان شما طراحی و پیاده‌سازی کند تا بکارگیری آن بدون نیاز به تغییر دادن سایر فرایندها به راحتی انجام شود.



✖ کلینیک تخصصی منابع انسانی

در این بخش فعالیتهای مدیریت منابع انسانی و مازولهای دربرگیرنده این فعالیتهای مورد بررسی آسیب شناسانه قرار می گیرد. از فرآیند ردیابی و جذب و استخدام نیرو گرفته تا امور مربوط به نگهداشت و در نهایت انفصال کارکنان. این امور بررسی و با توجه به مقوله مهم فرهنگ سازمانی، با وضع مطلوب مقایسه می شود و پس از شناسایی و استخراج آسیب ها، نسخه بهبود ارائه و درمان آغاز می شود. در مرکز توسعه و توانمندسازی منابع انسانی این آسیب شناسی به روش آمیخته (Mixed Method) انجام می گردد.



✖ درمانگری شغلی

در این بخش تک تک کارکنان مورد بررسی قرار می گیرند و اقدامات زیر در این بررسی انجام می گیرد:

✔ تناسب شغل و شاغل

✔ تناسب شاغل و سازمان

در هر قسمت برای حداکثرسازی میزان تناسب نسخه هایی برای فرد و سازمان تهیه و ابلاغ می گردد.

درمانگری شغلی برای مدیران به درمان عارضه های مدیریتی آنها نیز می پردازد. درمانگری برای مدیران مثل یک مشاور درمانگر پس از گفتگو با فرد مورد نظر عمل می کند. برای مدیران به صورت فردی پس از بررسی تناسب های مطرح شده و شنیدن صحبت ها و تعارضات شغلی یا ارتباطی آنها، درمان ویژه برای هر یک از آنها در نظر گرفته می شود.



❖ رویدادهای آموزشی و پژوهشی در حوزه منابع انسانی

❑ برگزاری همایش و سمینار

مرکز ملی توسعه و توانمندسازی منابع انسانی با بهره‌مندی از اساتید و سخنرانان مجرب منابع انسانی و همچنین بهره‌گیری از هنرمندان عرصه نمایش و تئاتر، همایش‌ها و سمینارهای تخصصی با موضوعات مرتبط با مبحث منابع انسانی را در سراسر کشور برگزار می‌کند.



❑ برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی

یکی دیگر از فعالیت‌های این مرکز برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی در حوزه منابع انسانی است. بهره‌مندی از اساتید مجرب دانشگاه و همچنین فعال در اکوسیستم کسب و کار و کارآفرینی از مزایای بزرگ واحد آموزش و پژوهش این مرکز است. این آموزش‌ها بصورت عمومی و همچنین خصوصی برای سازمان‌ها، شرکت‌ها و مجموعه‌های درخواست‌کننده برگزار می‌شود.



❖ تهیه و تدوین شناسنامه مشاغل و طراحی نظام پروفایل شایستگی آنها

برای اینکه ما استخدام موفق داشته باشیم اولین و مهمترین گام تعریف شرح شغل مورد درخواست است. برای استخدام کارآمد باید دانست که دقیقا فرد یا افرادی که نیاز داریم چه وظایف و مسئولیت هایی را برعهده خواهند داشت. در نهایت برای هر شغل یک شناسنامه شغل تهیه می شود که در آن موارد زیر آمده است:

☑ شرح شغل ☑ شرایط احراز شغل

از طرفی یکی از نیازهای مهم برای مدیران در راستای بهره وری بیشتر کارکنان، دانستن بهترین رفتار در هر شغل است. برای این منظور سازمانهای متعالی به تدوین الگوی شایستگی مشاغل می پردازند. اولین گام برای تدوین این الگو برای مشاغل سازمان تهیه شرح مشاغل سازمان است. یکی از خدمات تخصصی مرکز توسعه و توانمندسازی منابع انسانی تهیه و تدوین شناسنامه مشاغل و همچنین طراحی نظام پروفایل شایستگی آنها برای سازمانها، شرکتها و مجموعههای فعال در کسب و کار است.



طراحی و استقرار نظام جامع مدیریت سرمایه انسانی



۱ آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی موجود

اهمیت منابع انسانی و نیاز به آسیب شناسی فعالیت های هر سازمان به وسیله منابع انسانی آن صورت می گیرد. هر چقدر منابع انسانی کارآمد تر و توانمندتر باشند و در کار خود آگاهی بیشتری داشته باشند، فعالیت های سازمان بهتر و با کیفیت بیشتری انجام می پذیرد.

برای ایجاد تحول در منابع انسانی، اولین اقدام آسیب شناسی وضعیت موجود منابع انسانی می باشد. این آسیب شناسی باید از طریق مصاحبه با تعدادی افراد سازمان صورت بگیرد، پس از مصاحبه موارد مربوط به رضایت یا عدم رضایت استخراج شده و در یک پرسشنامه تنظیم شده و توسط تعداد بیشتری از کارکنان بر اساس نمونه گیری های آماری تکمیل می شود.

بدیهی است با توجه به میزان رضایت کارکنان و مشخص شدن نقاط نارضایتی، فعالیت های بهبود آغاز می گردد. آسیب شناسی منابع انسانی به روش Mixed Method انجام می شود.

۲ بازنگری چارت سازمانی واحد سرمایه انسانی

چارت سازمانی به شما کمک می کند ساختارهای گزارش شفافی برای کارکنان سازمان تهیه کنید. این چارت نقشه راهی ایجاد می کند تا بدانید چگونه کار باید انجام شود و فرایند مورد نیاز برای اطمینان از این اطلاعات در سراسر شرکت و با افراد مناسب به اشتراک گذاشته می شود. و راهی که اطمینان یابید این روند به خوبی در سازمان شما اتفاق می افتد این است که یک سرپرست یا مدیر و چند نیروی کار داشته باشید که مستقیماً به یک نفر گزارش دهند.

با کمک چارت سازمانی کارکنان می دانند به چه کسی باید گزارش بدهند و در صورتی که مشکلی پیدا کردند و دنبال جواب بودند به چه کسی باید مراجعه کنند.

۳ بهینه سازی نظام جذب و استخدام

با توجه به دغدغه های موجود در سازمانها این بخش می تواند گام مهمی در راستای بهره وری آنها باشد به نحوی که در این مرحله کارمندان با استعداد، نخبه و فرهیخته در جامعه شناسایی می شوند و مقدمات استخدام و جایگذاری آنها در چارت سازمانی تهیه شده فراهم می گردد. در این قسمت پس از تهیه شناسنامه شغل و الگوی شایستگی و همچنین تهیه نظام ارزیابی عملکرد، پس از انجام یک دوره ارزیابی، و بررسی نیروهای موجود، نیاز به یک برنامه ریزی مجدد نیروی انسانی می باشد. مرکز توسعه و توانمندسازی منابع انسانی با بهرمندی از اساتید و تیم متخصص منابع انسانی این خدمت را بصورت حرفه ای و کاربردی به مخاطبین این مرکز ارائه می دهد.

۴ طراحی نظام حفظ و پرورش کارکنان

وقتی در یک سازمان نیروی انسانی کارآمد استخدام می شود، گاهی به علل مختلف و در طول زمان انگیزه کاری خود را از دست می دهد و سازمان را ترک می کند. یعنی کلیه هزینه هایی که برای جذب و استخدام و آموزش ضمن خدمت او تاکنون شده است به هدر می رود. ضمن اینکه برای جذب نیروی جایگزین هم سازمان با مشکل مواجه می شود.

به همین جهت حفظ منابع انسانی یکی از مهمترین مسائل در زمینه منابع انسانی می باشد. وجود بسترهای «حفظ منابع انسانی» و «ایجاد شرایط توسعه و ارتقای آن ها (پرورش)» دو بال افزایش و ارتقای سطح منابع انسانی سازمان شمرده می شوند. حفظ منابع انسانی یکی از اصلی ترین معیارهای سنجش سلامت سازمانی شمرده می شود.



✘ برای رسیدن به این مهم، مرکز توسعه و توانمندسازی منابع انسانی خدمات زیرارائه می‌دهد:

- ✓ تدوین نظام ارزیابی عملکرد کارکنان با رویکرد مدیریت عملکرد
- ✓ تدوین نظام آموزش و توسعه در راستای توانمندسازی کارکنان
- ✓ تدوین نظام انگیزشی کارکنان (رفاهیات، پاداش و ...)
- ✓ استقرار نظام پیشنهادها (Suggestions system)
- ✓ طبقه بندی مشاغل، امتیاز دهی و طراحی نظام حقوق و دستمزد
- ✓ بهبود فرهنگ سازمانی و اینترنتال برندینگ



❖ سیستم سازی حقوقی منابع انسانی

همانطور که با سیستم سازی کسب و کار آشنا هستید، می‌دانید که در سیستم سازی کسب و کار، تمامی فرآیندها تعریف یا اصلاح می‌شوند و بصورت یک سیستم منسجم باعث افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه و افزایش درآمد می‌شود.

در سیستم سازی حقوقی نیز تمامی فرآیندهای حقوقی به صورت یک سیستم اجرایی گردد.

سیستم سازی حقوقی یا به معنایی دیگر ایمن سازی حقوقی فرآیندیست که موجب ایجاد امنیت برای سازمان، شرکت و در واقع کارفرما در مقابل امور حقوقی و قراردادی منابع انسانی خود می‌شود.



سُها

مرکز توسعه و توانمندسازی منابع انسانی
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CENTER



اصفهان | شهرک علمی و تحقیقاتی اصفهان
ساختمان مرکز نوآوری تک مانو
مجموعه سُها | کد پستی: ۸۴۱۵۶۸۳۵۲۹
۰۳۱۳۳۹۳۲۲۳۳ (داخلی ۶۰۱)
۰۹۱۳ ۰۹۴ ۹۵۰۱

تهران | خیابان خرمشهر | خیابان عربعلی | خیابان
هفتم | پلاک ۷ | کد پستی: ۱۵۳۳۸۸۳۹۳۳

www.soha-hr.ir

soha_ats

