



دانشگاه مدیریت

انتخاب کارشناس منابع انسانی نمونه

کنفرانس ملی مدیریت منابع انسانی



دانشکده مدیریت



معرفی طرح انتخاب کارشناس منابع انسانی نمونه سال

با توجه به نقش انکار ناپذیر منابع انسانی در رشد و پیشرفت کشور، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران به عنوان معتبرترین مرکز آموزش مدیریت در کشور، هر ساله اقدام به برگزاری کنفرانس ملی مدیریت منابع انسانی می‌نماید. بر این اساس ششمین کنفرانس ملی مدیریت منابع انسانی در تاریخ ۱۹ و ۲۰ بهمن ۱۴۰۰ در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران برگزار خواهد شد. یکی از برنامه‌های این دوره کنفرانس، اجرای طرح انتخاب کارشناس منابع انسانی نمونه سال است. مطالعات و بررسی‌های این طرح طی یکسال گذشته و با برگزاری جلسات متعدد کمیته علمی جایزه، انجام گردیده است. این طرح سه هدف اصلی را دنبال می‌کند:

- برندسازی منابع انسانی
- استانداردسازی منابع انسانی
- نهادینه سازی منابع انسانی

در راستای تحقق این اهداف الگویی به منظور انتخاب کارشناس منابع انسانی نمونه سال طراحی گردیده که فرآیند اجرایی و همچنین معیارهای آن در ادامه این فایل ارائه شده است. شرکت در این طرح برای کلیه کارشناسان منابع انسانی سازمان‌های دولتی و خصوصی کشور امکان پذیر است. امید است که این طرح بتواند گام کوچکی در راستای ارتقای مدیریت منابع انسانی در کشور بردارد.

معرفی تیم انتخاب کارشناس منابع انسانی نمونه سال



مهدی آقایی



- کارشناس انتخاب کارشناس منابع انسانی نمونه سال
- دانشجوی دکتری منابع انسانی دانشگاه اصفهان

دکتر علی صفری



- دبیر تخصصی انتخاب کارشناس منابع انسانی نمونه سال
- دانشیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

دکتر محمد حسینی

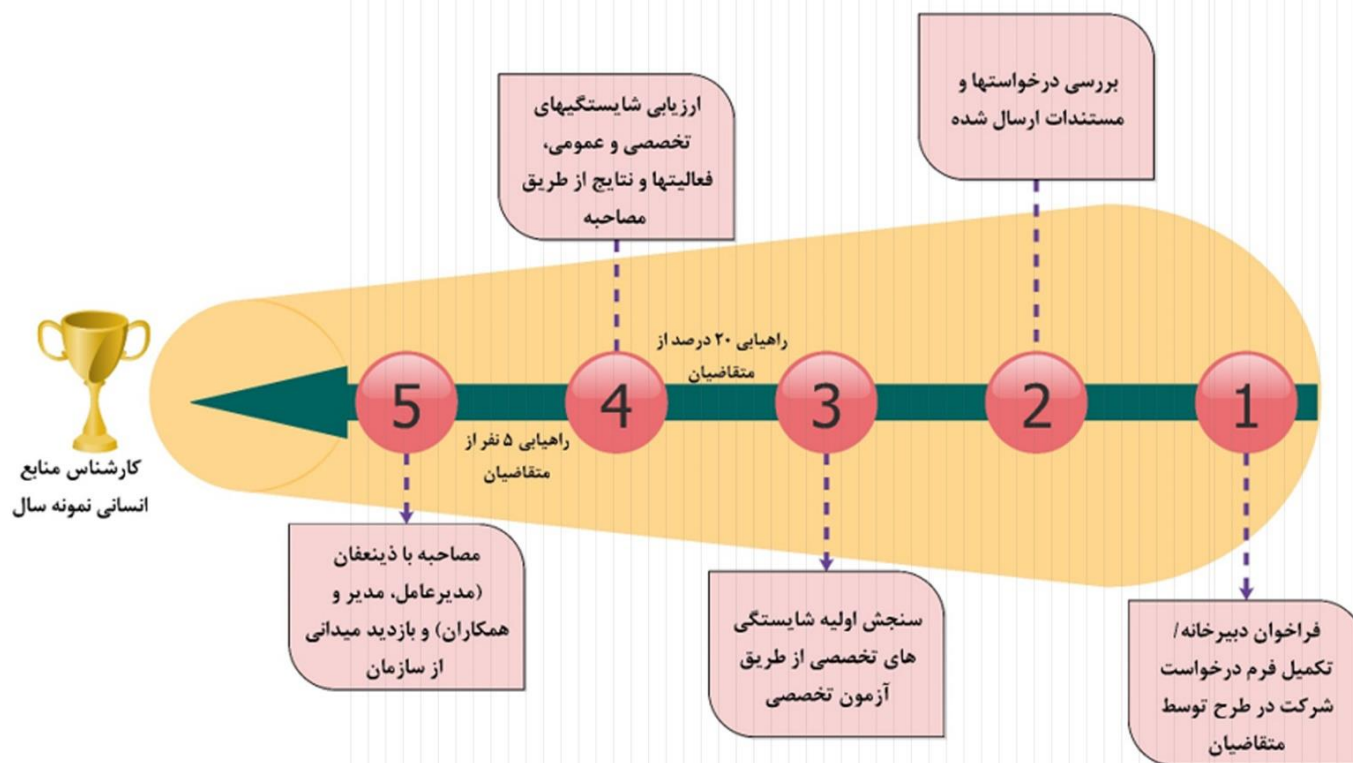


- کارشناس انتخاب کارشناس منابع انسانی نمونه سال
- رئیس تحقیقات منابع انسانی شرکت فولاد مبارکه اصفهان



دانشگاه سهند
مدیریت

مراحل اجرایی فرآیند انتخاب کارشناس نمونه سال





دانشگاه سقز
مدیریت

الگوی انتخاب کارشناس

منابع انسانی نمونه سال

(HR Specialists/HR Coordinator/ HR Generalist/
HR Analyst/Talent Acquisition Specialist/HR Business Partner)



معیارهای انتخاب کارشناس منابع انسانی نمونه سال

معیار	زیر معیار	شرح	ابعاد	امتیاز	نحوه سنجش
شایستگی‌ها (۲۵ امتیاز)	شایستگی‌های تخصصی	عبارت است از دانش تخصصی حوزه HR	<ol style="list-style-type: none"> ۱. طراحی ساختار سازمانی ۲. تجزیه و تحلیل شغل و گریدینگ شغلی ۳. برنامه ریزی منابع انسانی، جذب و گریدینگ شاغل ۴. روابط کار و سلامت جامع منابع انسانی ۵. مدیریت عملکرد کارکنان ۶. حقوق، مزایا و پاداش ۷. آموزش، یادگیری و مدیریت دانش ۸. مربیگری و منتورینگ ۹. تحلیل و توسعه شایستگی‌ها ۱۰. تیم سازی و توانمندسازی ۱۱. پیشنهادات و نوآوری مستمر ۱۲. مدیریت استعدادها و جانشین پروری ۱۳. مدیریت اخلاق، ارزشها و فرهنگ سازمانی ۱۴. رهبری و استراتژی منابع انسانی 	۱۵	مرحله ۱: آزمون* مرحله ۲: مصاحبه
	شایستگی‌های عمومی	عبارت است شایستگی‌های عمومی که کاربرد دانش تخصصی در محیط کار را تسهیل می‌کند	<ul style="list-style-type: none"> • ارتباط اثربخش (توانایی تعامل اثربخش با ذینفعان) • ارزیابی انتقادی (توانایی تفسیر اطلاعات به منظور تصمیم‌گیری و ارائه پیشنهادها برای کسب و کار) • مدیریت روابط (توانایی مدیریت تعاملات برای ارائه خدمات و برای حمایت از سازمان) • مشاوره (توانایی ارائه راهنمایی به ذینفعان سازمانی) • اقدام اخلاقی (توانایی حمایت و پشتیبانی از ارزش‌های سازمانی) 	۱۰	مصاحبه

* سناریو ۱: در صورت بالا بودن تعداد متقاضیان، یک آزمون به منظور سنجش اولیه شایستگی‌های تخصصی برگزار می‌شود و افرادی که حد نصاب را کسب کنند به مرحله مصاحبه راه خواهند یافت.

* سناریو ۲: در صورتی که تعداد متقاضیان کم باشد، از مصاحبه گروهی برای سنجش شایستگی‌ها در هر مرحله استفاده خواهد شد.

معیارهای انتخاب کارشناس منابع انسانی نمونه سال

نحوه سنجش	امتیاز	ابعاد	شرح	زیر معیار	معیار										
<ul style="list-style-type: none"> • مستندات • مصاحبه • توصیه نامه ها • مصاحبه با مدیر عامل، مدیر و همکاران • بررسی میدانی سازمان 	۱۵	شایستگی های تخصصی در عمل	فعالیت های برجسته ای که توسط فرد در طول سابقه کاری انجام شده است و نشان دهنده به کارگیری شایستگی ها در عمل است	فعالیت های برجسته عملکردی	فعالیت ها (۲۵ امتیاز)										
	۱۰	شایستگی های عمومی در عمل				<ul style="list-style-type: none"> • مستندات • مصاحبه • توصیه نامه ها • مصاحبه با مدیر عامل، مدیر و همکاران • بررسی میدانی سازمان 	۱۰	نتایج در سطح فرآیندهای منابع انسانی	عبارت است از نتایج تأثیرگذار که به واسطه فعالیت های فرد در سطوح مختلف حاصل شده است	برونداها (Outputs)	نتایج (۵۰ امتیاز)	۱۰	نتایج در سطح کسب و کار	پیامدها (Outcomes)	۱۵
<ul style="list-style-type: none"> • مستندات • مصاحبه • توصیه نامه ها • مصاحبه با مدیر عامل، مدیر و همکاران • بررسی میدانی سازمان 	۱۰	نتایج در سطح فرآیندهای منابع انسانی	عبارت است از نتایج تأثیرگذار که به واسطه فعالیت های فرد در سطوح مختلف حاصل شده است	برونداها (Outputs)	نتایج (۵۰ امتیاز)										
	۱۰	نتایج در سطح کسب و کار		پیامدها (Outcomes)											
	۱۵	نتایج در سطح صنعت		اثرات (Impacts)											
	۱۵	نتایج در سطح ملی													

ارتباط با ما

- آدرس: تهران- تقاطع بزرگراه چمران و جلال آل احمد- جنب پل نصر- دانشکده مدیریت دانشگاه تهران- ساختمان مرکز همایش ها
- تلفن: ۸۸۲۲۹۹۰۱

hrmconf.ir |



دانشکده مدیریت

