



دانشگاه شهرود  
مدیریت



# انتخاب مدیر منابع انسانی نمونه

کنفرانس ملی مدیریت منابع انسانی

## معرفی طرح انتخاب مدیر منابع انسانی نمونه سال

با توجه به نقش انکارناپذیر 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 می نماید. 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 برنامه های این دوره کنفرانس، اجرای طرح انتخاب مدیر منابع انسانی نمونه سال است. مطالعات و بررسی های این طرح طی یکسال گذشته و با برگزاری جلسات متعدد کمیته علمی جایزه، انجام گردیده است. این طرح علاوه بر تقویت برندسازی منابع انسانی، استانداردسازی منابع انسانی و نهادینه سازی منابع انسانی اهداف ذیل را دنبال می کند:

- ترغیب مدیران منابع انسانی به شناخت نقاط قوت و قابل بهبود خود
- معرفی مدیران منابع انسانی نمونه در جهت الگوبرداری نیروی انسانی جوان کشور
- تلاش در جهت ارتقاء دانش، تخصص و مهارت مدیران منابع انسانی
- تقویت جایگاه مدیران منابع انسانی در سازمانها

در راستای تحقق این اهداف الگویی به منظور انتخاب مدیرمنابع 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 مدیران منابع انسانی سازمانهای دولتی و خصوصی کشور که با به کارگیری نیروهای انسانی در اختیار به نقشها و مسئولیت ها در حوزه های مختلف منابع انسانی پرداخته و در سمتهای مدیریتی با عناوین مدیرکل، مدیر، معاون، رئیس و... منصوب می باشند، امکان پذیر است. امید است که این طرح بتواند گام کوچکی در راستای ارتقای مدیریت منابع انسانی در کشور بردارد.

### معرفی تیم انتخاب مدیر منابع انسانی نمونه سال



**دکتر اکبر حسن پور**

- دبیر تخصصی انتخاب مدیر منابع انسانی نمونه  
- دانشیار منابع انسانی دانشگاه خوارزمی

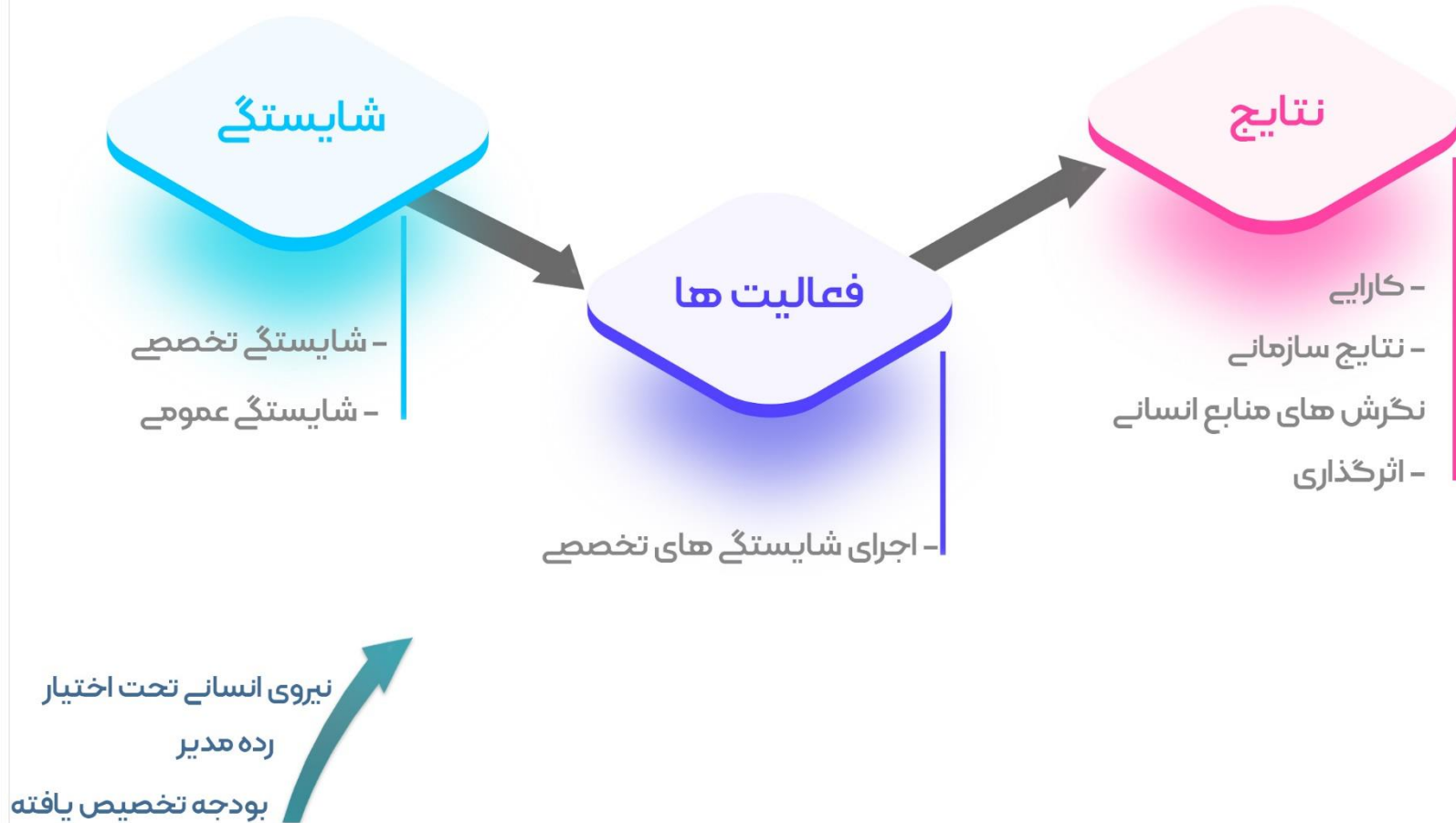


**ساره ابراهیمی**

- کارشناس انتخاب مدیر منابع انسانی نمونه  
- دانشجوی دکتری منابع انسانی دانشگاه خوارزمی



## الگوی انتخاب مدیر منابع انسانی نمونه سال





## معیار های انتخاب مدیر منابع انسانی نمونه سال



معیار ها	زیر معیار ها	شرح	ابعاد	امتیاز	نحوه سنجش
شایستگی ها ۱۵ امتیاز	شایستگی های تخصصی	دانش تخصصی مورد نیاز شغلی	<ol style="list-style-type: none"> <li>مدیریت استعداد و جانشین پروری</li> <li>تیم سازی و توانمندسازی</li> <li>فرآیند مربی گری و منتورینگ</li> <li>مدیریت اخلاق، ارزش ها و فرهنگ سازمان (فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی)</li> <li>تحلیل و توسعه شایستگی ها</li> <li>مدیریت عملکرد کارکنان</li> <li>آموزش، یادگیری و تسهیم دانش</li> <li>طراحی و توسعه سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی</li> <li>روابط کار و سلامت جامع منابع انسانی</li> <li>حقوق و مزایا و پاداش</li> <li>برنامه ریزی منابع انسانی، جذب و گریدینگ شاغل</li> <li>تجزیه و تحلیل شغل و گریدینگ شغلی</li> <li>طراحی ساختار سازمانی کلان و تفصیلی</li> <li>حسابرسی و ریسک منابع انسانی</li> </ol>	۱۰	<ul style="list-style-type: none"> <li>انطباق مدرک تحصیلی با پست سازمانی</li> <li>افتخارات و گواهینامه های مرتبط شغل</li> <li>برگزاری کارگاه های داخل سازمانی</li> <li>مصاحبه ( در صورتی تعداد زیاد باشد آزمون تخصصی)</li> </ul>
	شایستگی های عمومی	عبارت است شایستگیهای عمومی که کاربرد دانش تخصصی در محیط کار را تسهیل می کند.	<ol style="list-style-type: none"> <li>مدیریت ارتباطات</li> <li>توانمند سازی و توسعه منابع انسانی</li> <li>مدیریت انگیزش</li> <li>مدیریت بحران</li> <li>مدیریت تعارض</li> <li>مدیریت استراتژیک</li> <li>اخلاق حرفه ای</li> </ol>	۵	<ul style="list-style-type: none"> <li>مصاحبه</li> </ul>

## معیار های انتخاب مدیر منابع انسانی نمونه سال



معیار ها	زیر معیار ها	شرح	ابعاد	امتیاز	نحوه سنجش
فعالیت ها ۲۵ امتیاز	فعالیت های برجسته عملکردی	فعالیت های برجسته ای که توسط فرد در طول سابقه کاری انجام شده است و نشان دهنده به کارگیری شایستگی ها در عمل است	شایستگی های تخصصی در عمل	۱۵	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مستندات مصاحبه</li> <li>- توصیه نامه ها</li> <li>- مصاحبه با مدیر عامل، مدیر مستقیم و مدیران هم ردیف و کارکنان زیر مجموعه</li> </ul>
		فعالیت های برجسته عملکردی	شایستگی های عمومی در عمل	۱۰	<ul style="list-style-type: none"> <li>- بررسی میدانی سازمان</li> </ul>
نتایج	برونداها (Outputs) پیامدها (Outcomes) اثرات (Impacts)	(کارایی): کارآمدی شایستگی ها، فعالیتها و حمایت و امکانات در دسترس	امتیاز حاصل از فعالیت ها تقسیم بر امتیاز شایستگی ها و امتیاز حمایت ها و امکانات در دسترس فرد	۱۵	
۶۰ امتیاز	برونداها (Outputs) پیامدها (Outcomes) اثرات (Impacts)	نگرش های منابع انسانی	<ol style="list-style-type: none"> <li>۱. رفتار های شهروند سازمانی</li> <li>۲. اشتیاق سازمانی</li> <li>۳. عجین شدن با شغل</li> <li>۴. تعادل کار و زندگی</li> <li>۵. ماندگاری (عدم تمایل به ترک خدمت)</li> <li>۶. تعهد سازمانی</li> <li>۷. رضایت شغلی</li> <li>۸. مشارکت کارکنان</li> <li>۹. و غیره</li> </ol>	۱۰	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مستندات مصاحبه با کارکنان</li> <li>- بررسی میدانی سازمان</li> </ul>

## معیار های انتخاب مدیر منابع انسانی نمونه سال



معیار ها	زیر معیار ها	شرح	ابعاد	امتیاز	نحوه سنجش
نتایج ۶۰ امتیاز	برونداها (Outputs) پیامدها (Outcomes) اثرات (Impacts)	نتایج سازمانی	۱. میزان هزینه های حقوقی ۲. نرخ خروج کارکنان کلیدی ۳. نرخ مشارکت کارکنان ۴. نرخ مرخصی های استحقاقی سوخت شده ۵. نرخ غیبت ۶. صرفه جویی اقتصادی ۷. ...	۱۵	- مستندات
		اثرگذاری	درسطح هلدینگ درسطح صنعت درسطح ملی	۷ ۷ ۶	- مستندات - مصاحبه - مصاحبه با مدیر عامل، مدیر مستقیم، سایر مدیران سازمان و کارکنان زیر مجموعه - مصاحبه با سایر سازمان در صنعت و ملی - بررسی میدانی

## ارتباط با ما

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

[hrmconf.ir](http://hrmconf.ir) |



دانشکده مدیریت

