



نظام تأیید صلاحیت مدیران و کارشناسان منابع انسانی



ملیکا رهنما
دی ماه ۱۳۹۳

ضرورت نظام تأیید صلاحیت مدیران و کارشناسان منابع انسانی کشور در چیست؟

بستر سازی جهت ایجاد شأن و منزلت حرفه‌ای برای مدیران و
کارشناسان منابع انسانی در درون و برون سازمانهای کشور



ایجاد بستر مناسب برای تحقق رویکرد شایسته‌گزینی و شایسته
سالاری درتصدی مشاغل حوزه مدیریت منابع انسانی
سازمان‌های کشور



ایجاد بستر مناسب برای تحقق رویکرد فرصت‌های برابر
درتصدی مشاغل حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان‌های کشور



تعریف پروژه‌های بهبود فردی با رویکرد علمی و عملی برای
مدیران و کارشناسان منابع انسانی



زمینه‌های شایستگی در نظام تأیید صلاحیت



اطلاعات عمومی مبتنی بر روابط کار و کارکنان



- قوانین ملی و منطقه ای کار و تامین اجتماعی
- اصول اداری و کارگزینی
- ایمنی، بهداشت و محیط زیست
- مطالعه کار و کارسنجی
- روش های مدیریت خروج کارکنان
- مدیریت اطلاعات منابع انسانی

دانش و مهارتهای عمومی مدیریت



- برنامه ریزی و سازماندهی واحد منابع انسانی
- هماهنگی
- نظارت و کنترل
- مالی / حسابداری منابع انسانی
- کار تیمی
- رهبری

دانش و مهارت‌های مبتنی بر فرایندهای استاتیک



- تجزیه و تحلیل مشاغل
- طراحی و توسعه سازمانی
- برنامه ریزی منابع انسانی
- جذب و استخدام
- جبران خدمت
- مدیریت آموزش
- انگیزش و نگهداشت

دانش و مهارت‌های مبتنی بر فرآیندهای دینامیک



- مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- یکپارچه سازی سیستم های فرآیندهای استاتیک
- مسیر شغلی
- توانمند سازی منابع انسانی
- جانشین پروری و مدیریت استعداد
- خلاقیت و نوآوری
- توسعه کار تیمی و مشارکت
- توسعه تعلق سازمانی
- توسعه یادگیری سازمانی
- مدیریت دانش با رویکرد سبز
- مدیریت عملکرد

دانش و مهارت‌های مبتنی بر مدل‌های ارزیابی و تعالی

• استانداردهای خانواده ایزو در حوزه مدیریت منابع انسانی

• مدل‌های تعالی سازمانی

• مدل توانمندسازی منابع انسانی

• مدل نشان رهبری منابع انسانی

• مدل مسئولیت‌پذیری اجتماعی



شاخصهای اصلی سنجش شایستگی‌ها

• دانش

• تجربه

• مهارت

• خصوصیات شخصیتی

• مهارت‌ها و استعدادهای روان‌شناختی

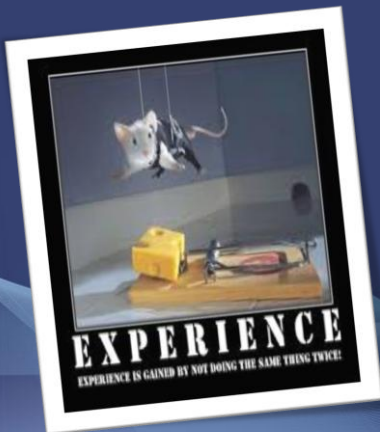


۱- دانش



- تحصیلات آکادمیک
- دوره های آموزشی

۲- تجربه



- سوابق کاری
- سوابق علمی

۳- مهارت



- طراحی فرایند/ پروژه بهبود
- اجرا فرایند/ پروژه بهبود
- بازنگری فرایند/ پروژه بهبود
- پایش فرایند/ پروژه بهبود

۴- خصوصیات شخصیتی



خصوصیات شخصیتی :

۱. وجدانی بودن
۲. اجتماعی بودن
۳. درون گرایی
۴. برون گرایی

۵- مهارت و استعداد های روانشناختی



۱. انطباق تیپ شخصیتی با شغل
۲. هوش منطقی IQ
۳. هوش هیجانی EQ

ضرایب و امتیازات مدل

امتیاز کسب شده	تحقیق و پژوهش	سوابق علمی (هر عنوان)				مهارت **				آموزش امتیاز ۶	دانش - مهارت مورد انتظار	زمینه های شایستگی
		کتاب		مطالعه		پایش ۵	بازنگری ۵	اجرا ۱۰	طراحی ۱۰			
		ترجمه ۵	تالیف ۵	تالیف ۳	مطالعه							
											قوانین ملی - منطقه ای کار و امور اجتماعی	فرایندهای عمومی
											اصول اداری و کارگزینی	
											ایمنی، بهداشت و محیط زیست	
											مطالعه کار و کارسنجی	
											روشهای مدیریت خروج کارکنان	مدیریت عمومی
											مدیریت اطلاعات منابع انسانی	
											جمع امتیاز کسب شده	
											برنامه ریزی و سازماندهی واحد منابع انسانی	
											هماهنگی	مدیریت عمومی
											نظارت و کنترل	
											مالی / حسابداری منابع انسانی	
											کارگزینی	
											رهبری	فرایندهای استاتیک (استان واحد منابع انسانی)
											جمع امتیاز کسب شده	
											تجزیه و تحلیل مشاغل	
											طراحی و توسعه سازمانی	
											برنامه ریزی منابع انسانی	فرایندهای استاتیک (استان واحد منابع انسانی)
											جذب و استخدام	
											جبران خدمت	
											مدیریت آموزش	
											انگیزش و نگهداشت	فرایندهای استاتیک (استان واحد منابع انسانی)
											جمع امتیاز کسب شده	
											جمع امتیاز کسب شده	
											جمع امتیاز کسب شده	

*هر ۸ ساعت آموزش معادل ۲ امتیاز و سقف امتیاز حداکثر ۶ امتیاز است

**۱- فقط ادعا شود و در مصاحبه تأیید گردد: حداکثر ۶۰٪ - مستندات محدود ارائه گردد: حداکثر ۱۵٪ - مستندات کافی ارائه گردد: ۳۰٪ - ۲- طراحی (عضو تیم - ساز و کار طراحی - روش طراحی - فرایندها - شاخص های کنترلی - سازو کار آموزش برای اجرا) ۳- اجرا (تیم سازی - برگزاری آموزش - تدوین روش ها و خط مشی ها) ۴- بازنگری (تحلیل نتایج - ارائه راهکار بهبود) ۵- پیش (گردآوری داده ها و اطلاعات)

**مانند پایان نامه دانشگاهی، اقدامات مطالعاتی درون سازمانی و برون سازمانی (منطق مطالعه - دلیل مطالعه - نقش فرد مورد نظر - نتایج کسب شده)

امتیاز کسب شده	تحقیق و پژوهش	سوابق علمی (هر عنوان)				مهارت **				آموزش امتیاز ۶	دانش - مهارت مورد انتظار	زمینه های شایستگی
		کتاب		مطالعه		پایش ۵	بازنگری ۵	اجرا ۱۰	طراحی ۱۰			
		ترجمه ۵	تالیف ۵	تالیف ۳	مطالعه							
											مدیریت استراتژیک منابع انسانی	فرایندهای پویا (دینامیک) (واحد منابع انسانی)
											یکپارچه سازی سیستم های فرایندهای استاتیک	
											مدیریت شغلی	
											تولید سازی منابع انسانی	
											جانشین پروری و مدیریت استعداد	فرایندهای پویا (دینامیک) (واحد منابع انسانی)
											خلاقیت و نوآوری	
											توسعه کار تیمی و مشارکت	
											توسعه تلقی سازمانی	
											توسعه بازنگری سازمانی	فرایندهای پویا (دینامیک) (واحد منابع انسانی)
											مدیریت دانش با رویکرد ساز	
											مدیریت عملکرد	
											جمع امتیاز کسب شده	
											استفاده خلاقانه از بودجه (حوزه منابع انسانی)	مدل های ارزیابی و تعریف جریان (نوعه و شناسه شده در ایران)
											مدیریت منابع انسانی در مدل های تعالی سازمانی	
											مدل نوآزمایی منابع انسانی	
											مدل نشان رهبری منابع انسانی (کناسی منابع انسانی اروپا)	
											مدل مسئولیت پذیری اجتماعی	فرایندهای پویا (دینامیک) (واحد منابع انسانی)
											جمع امتیاز کسب شده	
											جمع امتیاز کسب شده	
											جمع امتیاز کسب شده	

نکته: در صورتی که امتیاز فرایندهای استاتیک از ۷۰ بالاتر باشد نیازی به ارائه مستندات برای فرایندهای عمومی نیست.

در صورتی که امتیاز فرایندهای دینامیک از ۱۴۰ بالاتر باشد نیازی به ارائه مستندات فرایندهای عمومی و مدیریت عمومی و برخی از مستندات فرایندهای استاتیک نیست.

تحصیلات آکادمیک						عضویت در مراکز علمی - تخصصی معتبر (امتیاز هر عضویت ۱ تا ۳)
دکتری ۵		کارشناسی ارشد ۳		کارشناسی ۱		
غیر مرتبط ۱	مرتبط ۳	غیر مرتبط ۱	مرتبط ۳	غیر مرتبط ۱	مرتبط ۳	
جمع کل امتیاز ضریب کیفیت دانشگاه به علاوه امتیاز عضویت						

در صورت لزوم ضریب کیفیت از داده های وزارت علوم بهره گرفته می شود

سطح فعالیت	تجربه کاری (ماه) <u>مرتبط</u> با حوزه منابع انسانی / تعداد پرسنل سازمان									
	امتیاز تجربه مدیریتی ۶					امتیاز تجربه کارشناسی ۳				
اندازه سازمان	بیش از ۲۰۰۰ نفر	۸۰۰ تا ۲۰۰۰ نفر	۳۰۰ تا ۸۰۰ نفر	۸۰ تا ۳۰۰ نفر	کمتر از ۸۰ نفر	بیش از ۲۰۰۰ نفر	۸۰۰ تا ۲۰۰۰ نفر	۳۰۰ تا ۸۰۰ نفر	۸۰ تا ۳۰۰ نفر	کمتر از ۸۰ نفر
وزن سازمان	۳	۲.۵	۱.۸	۱.۵	۱	۳	۲.۵	۱.۸	۱.۵	۱
سنوات خدمت										
*وزن سنوات										
جمع کل										

* وزن سنوات کمتر از ۳ سال = ۱ بین ۳ تا ۶ سال = ۲ بین ۶ تا ۱۰ سال = ۴ بین ۱۰ تا ۱۵ سال = ۶
بیش از ۱۵ سال = ۹

سطح فعالیت	تجربه کاری (ماه) <u>مجموعه تپ</u> با حوزه منابع انسانی/ تعداد پرسنل سازمان									
	امتیاز تجربه مدیریتی ۶					امتیاز تجربه کارشناسی ۳				
اندازه سازمان	بیش از ۲۰۰۰ نفر	۸۰۰ تا ۲۰۰۰ نفر	۳۰۰ تا ۸۰۰ نفر	۸۰ تا ۳۰۰ نفر	کمتر از ۸۰ نفر	بیش از ۲۰۰۰ نفر	۸۰۰ تا ۲۰۰۰ نفر	۳۰۰ تا ۸۰۰ نفر	۸۰ تا ۳۰۰ نفر	کمتر از ۸۰ نفر
وزن سازمان	۳	۲.۵	۱.۸	۱.۵	۱	۳	۲.۵	۱.۸	۱.۵	۱
سنوات خدمت										
*وزن سنوات										
جمع کل										

* وزن سنوات کمتر از ۳سال = ۱ بین ۳ تا ۶سال = ۲ بین ۶ تا ۱۰سال = ۴ بین ۱۰ تا ۱۵سال = ۶
بیش از ۱۵سال = ۹

امتیازات و توزیع آن و درصد سقف قابل قبول

تجربه کاری	تحصیلات	مدل های ارزیابی	فرایند دینامیک	فرایند استاتیک	مدیریت عمومی	فرایند عمومی	امتیازات/ زمینه ها
۱۱۰	۴۰	۲۰۰	۵۰۰	۲۵۰	۲۰۰	۲۰۰	امتیاز کل منطق
	%۸۰	%۹۰	%۳۵	%۴۰	%۶۰	%۸۰	درصد سقف قابل قبول
							امتیاز کسب شده
							درصد کسب شده
جمع جبری کل امتیازات هفتگانه							

سطوح امتیازات و نوع گواهینامه نظام تأیید صلاحیت

حدود امتیاز گواهینامه	سطوح	فرایندهای عمومی	مدیریت عمومی	فرایندهای استاتیک	فرایندهای دینامیک	مدل های ارزیابی	تحصیلات	تجربه کاری
۱۷۵-۱۰۰	کارشناس سطح ۲	۳۰ تا ۵۰	۵۰-۳۰	۲۰ تا	۳۰ تا	۱۵ تا	۱۵ تا	۱۵ تا
۳۰۰-۱۷۵	کارشناس سطح ۱	۸۰-۵۰	۵۰-۳۰	۴۰-۲۰	۷۰-۳۰	۳۰-۱۵	۲۰-۱۵	۲۰-۱۵
۴۵۰-۳۰۰	کارشناس مسئول	۱۰۰-۸۰	۷۰-۵۰	۵۰-۴۰	۱۱۰-۷۰	۵۰-۳۰	۳۰-۲۰	۴۰-۲۰
۶۰۰-۴۵۰	مدیر سطح ۲	۱۳۰-۱۰۰	۹۰-۷۰	۷۰-۵۰	۱۴۰-۱۱۰	۶۰-۵۰	۳۵-۳۰	۵۰-۴۰
۷۰۰-۶۰۰	مدیر سطح ۱	۱۳۰ تا ۱۵۰	۱۱۰-۹۰	۹۰-۷۰	۱۶۰-۱۴۰	۷۰-۶۰	۳۵-۳۰	۷۰-۵۰
۸۰۰-۷۰۰	مدیر اجرایی	۱۶۰ تا ۱۵۰	۱۲۰-۱۱۰	۱۰۰-۹۰	۱۷۵-۱۴۰	۱۰۰-۷۰	۳۵ به بالا	۹۰-۷۰

اولویت های تخصیص امتیاز در سطوح مختلف

اولویت و اهمیت							
سطوح	فرایندهای عمومی	مدیریت عمومی	فرایندهای استاتیک	فرایندهای دینامیک	مدل های ارزیابی	تحصیلات	تجربه کاری
کارشناس سطح ۲	۳	۱	۴	۶	۷	۲	۵
کارشناس سطح ۱	۴	۱	۳	۶	۷	۲	۵
کارشناس مسئول	۵	۲	۱	۶	۷	۴	۳
مدیر سطح ۲	۷	۶	۱	۴	۵	۳	۲
مدیر سطح ۱	۷	۶	۳	۱	۵	۴	۲
مدیر اجرایی	۷	۶	۲	۱	۵	۴	۳

تحلیل روانشناختی و شخصیتی

مهارت ها و استعداد های روانشناختی			خصوصیات شخصیتی			
هوش هیجانی (EQ)	هوش منطقی (IQ)	انطباق تیپ شخصیت با شغل	برون گرا	درون گرا	اجتماعی بودن	وجدانی بودن

مراحل ارزیابی

۱. خود ارزیابی و کسب امتیاز حداقل هر سطح
۲. اعلام درخواست به دبیرخانه بنیاد توانمندسازی منابع انسانی ایران
۳. ارسال مدارک هویتی، مستندات تحصیلی، فرم خود ارزیابی
۴. ارزیابی حضوری در بنیاد بر اساس تست، پرسشنامه، مصاحبه و ارائه دستاوردهای مهارتی
۵. دریافت گواهینامه و ثبت مشخصات در بانک اطلاعاتی دبیرخانه بنیاد توانمندسازی منابع انسانی ایران

شاد و بالنده بمانید