



مدل ۳۴۰۰۰ منابع انسانی

تهیه شده در شرکت سیستم‌های منابع انسانی سیمرغ



مقدمه

در سال‌های اخیر سازمان‌ها گرایش خاصی به ارتقا بهره‌وری، عملکرد، سودآوری و کیفیت با محوریت منابع انسانی پیدا کرده‌اند و جنبه انسانی حرکت به سوی توسعه پایدار در کشور در حال شکوفایی است. به تدریج در حال استقرار مدیریت منابع انسانی به جای مدیریت اداری، کارگزینی و نیروی انسانی هستیم و واحدهای اداری، کارگزینی و آموزش باهم ترکیب شده و واحدهای مدیریت منابع انسانی در حال خلق شدن است.

ولی یکی از نقاط ضعف سازمان‌ها در این زمینه عدم بهره‌گیری از یک مدل یکپارچه و منسجم (برای به کار بستن فنون و سیستم‌های اثربخشی منابع انسانی) است که بتواند مجموعه‌ای از راهکارهای مرتبط به هم برای اعتلای منابع انسانی ارائه دهد.

• مدل ۳۴۰۰۰ برای پاسخگویی به این مساله طراحی شده است. •



مدل ۳۴۰۰۰
نقشه راهی برای تعالی سیستم‌های منابع انسانی

مدل ۳۴۰۰۰ با رویکردی یکپارچه و منسجم همه فرآیندهای منابع انسانی را آسیب‌شناسی کرده و اثربخشی آنها را ارزیابی می‌کند، سپس سازمان‌ها را در جهت ایجاد و ارتقای آنها یاری می‌کند.

بر اساس مدل ۳۴۰۰۰ می‌توان وضعیت موجود منابع انسانی در شرکت را بررسی و پروژه‌های بهبود و توسعه آنها را فراهم کرد و یک فرهنگ تعالی و کمال را در سازمان ایجاد کرد.

شایان ذکر است که مدل سرمایه‌گذاری انسانی (IIP)، ابزار پیمایش فرآیندها (ارائه شده توسط شرکت فیلیپس)، مدل بلوغ قابلیت‌های منابع انسانی (PCMM)، ایزو ۱۰۰۱۸ (در خصوص شایستگی و مشارکت) که شرکت‌های بزرگی چون IBM، shell، Exxon Mobil، General Motors، Boeing، Erikson از آنها استفاده کرده و نتایج بسیار جالبی گرفته‌اند نیز در مدل ۳۴۰۰۰ گنجانده شده است.





نتایج

متعالی

بهینه

پیشرفت

میان

مقدمانی

مبتدی

پایه

- مدل ۳۴۰۰۰، در هفت سطح بلوغ وضعیت سازمان را ارزیابی کرده و به طور مستمر تعالی می‌بخشد.
- مدل ۳۴۰۰۰، شامل ۱۴ فرآیند منابع انسانی و ۱۲ متغیر در حوزه نگرش‌های منابع انسانی است.
- فرآیندها ۲۰،۰۰۰ امتیاز و نگرش‌ها ۱۴،۰۰۰ امتیاز دارند که مجموعاً ۳۴۰۰۰ امتیاز را تشکیل می‌دهند.

در مدل ۳۴۰۰۰، فرآیندها و نگرش‌ها مورد ارزیابی قرار گرفته، در مقایسه با استاندارد تحلیل شده و سپس اقدامات بهبود مناسب با شرایط سازمان تجویز می‌شود.

از آنجایی که مدل ۳۴۰۰۰ یک چهارچوب تکاملی است، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بر اساس میزان بلوغ خود، اقدامات و پروژه‌های بهبود اولویت‌دار را انتخاب کنند.

مزیت عمده این در این است که بر اقدامات لازم و ضروری تاکید دارد تا سازمان با انجام آنها بتواند زمینه را برای تکامل و نیل به سطح بالاتر فراهم کند و به طور مستمر از مزایای آن بهره‌مند شود.

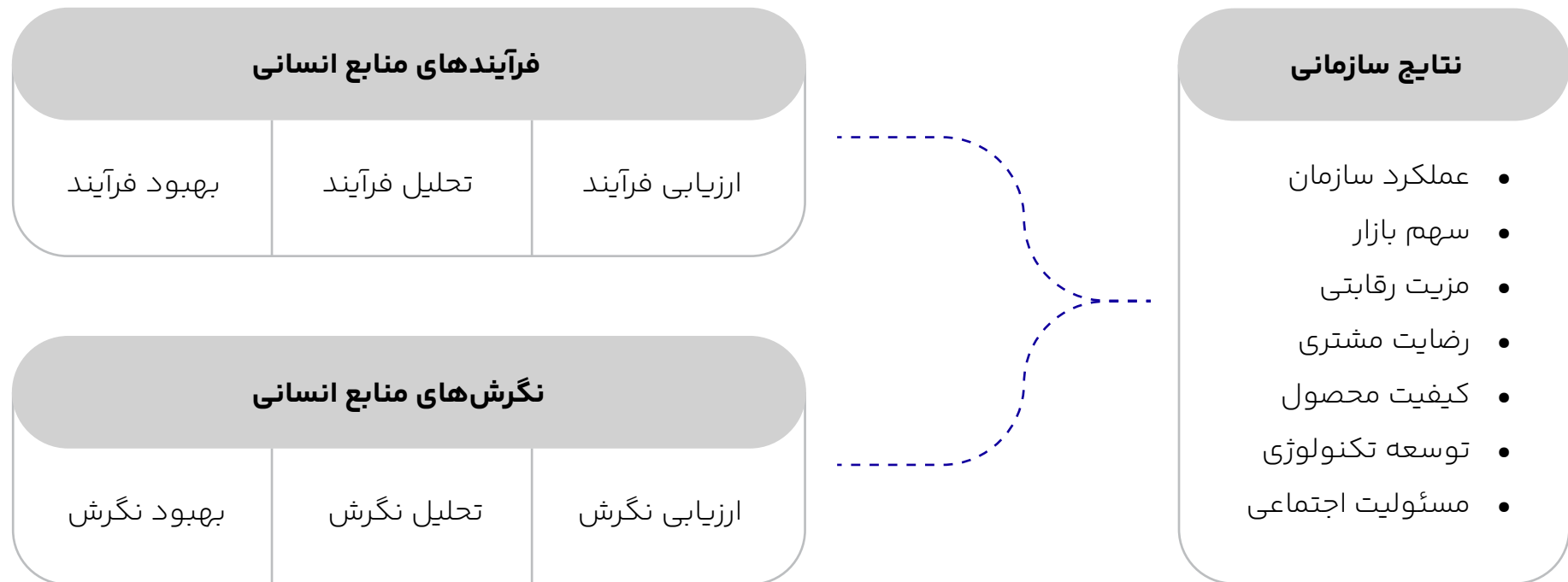
بر خلاف مدل‌های دیگر در مدل ۳۴۰۰۰ می‌توان فرآیندها را متناسب با شرایط و نیاز سازمان انتخاب کرد و اقدامات و پروژه‌های بهبود را در آن راستا انجام داد.

در بخش بعدی در خصوص سه مورد مهم توضیح داده شده است.

۱ مبانی مدل ۳۴۰۰۰ شامل (هدف، اصول اساسی، ضرورت استقرار، منطق، ساختار و معماری)

۲ فرآیندها (کلیات، لیست فرآیندها، منطق محاسبه، امتیازها، مراحل بلوغ، اقدامات لازم در فرآیند و متریک‌ها)

۳ نگرش‌ها (کلیات، متغیرهای ۱۲ گانه، امتیازها، نحوه محاسبه)



فلسفه زیربنایی و اصول اساسی حاکم بر مدل

۱

ارتباط مستقیم شایستگی‌های منابع انسانی به عملکرد تجاری و سودآوری

۲

لزوم تناسب شایستگی‌های منابع انسانی با اهداف استراتژیک سازمان و قابلیت اندازه‌گیری و قابلیت بهبود شایستگی‌ها

۳

مسئولیت سازمان برای زمینه‌سازی جهت توسعه منابع انسانی و شکوفایی انسان‌ها

۴

لزوم تعامل مستمر فرایندهای منابع انسانی و توسعه شایستگی‌های جدید به دلیل تغییر و تکامل مداوم شرایط

۵

مسئولیت اصلی مدیران عملیاتی (صفی) در بهبود شایستگی منابع انسانی (با راهنمایی مدیران منابع انسانی)

سیمرغ ۳۴۰۰۰ به دنبال یک حرکت جدی، علمی و موثر در حوزه HR Tech در کشور عزیزمان است و در راستای تحقق رسالت خود، یعنی “تعالی انسان در سازمان” حرکت می‌کند.

«۳۴۰۰۰ هدف نهایی مدیریت منابع انسانی این است که از استقرار صرفا چرخ‌دنده‌وار انسان‌ها در سازمان‌ها جلوگیری کند و انسان دور افتاده از طبیعت و فطرت به دلیل منزلت و قدرت را به تدریج از این وضعیت برهاند. ما قصد آن نداریم که روند انسانیت زدایی از سازمان‌ها را با استانداردسازی تشدید کنیم. هدف از تدوین استاندارد منابع انسانی استاندارد کردن انسان و گرفتار کردن روزافزون او در این قفس نیست. معمولا استانداردسازی با کاهش سلايق و تولید انبوه همراه است. در این استاندارد هدف این است که حداقل کارهایی که در شأن انسان‌هاست، توسط سازمان‌ها انجام شود تا شاید بارقه امید برگشت انسان به مقام واقعی خود زنده شود. هدف از مدل ۳۴۰۰۰ فراهم کردن حداقل‌های ضروری برای حضور شرافتمندانه انسان در سازمان است.

ما ترجیح می‌دهیم که به جای «منابع انسانی» از عبارت «انسان»، «تعالی انسانی» یا «کمال و تعالی انسان در سازمان‌ها» استفاده کنیم ولی افسوس که گوش انسان‌های سازمانی امروزی، منابع انسانی را راحت‌تر از انسان می‌پذیرد، و به آن عادت کرده است و از این رو مجبوریم از عبارت منابع انسانی استفاده کنیم. منابع انسانی هر سازمان، عامل اصلی حیات آن سازمان است؛ از این رو شناخت انسان برای مدیریت اثربخش آن ضروری می‌باشد. مدیریت منابع انسانی بر مبنای مفاهیم رفتار سازمانی بنا شده است که با تلاش‌های نظام‌مند برای شناخت، درک و کنترل رفتار انسان، تحقق اهداف سازمانی را امکان‌پذیر می‌سازد. مدیریت منابع انسانی در صدد است تا ضمن تضمین بهره‌وری منابع انسانی و سودآوری سازمان بخشی از نیازهای انسان نیز برآورده شود.



دکتر آرین قلی‌پور

مدیر دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

**برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد مدل ۳۴۰۰۰ منابع انسانی
روی لینک‌های زیر کلیک کنید.**

اطلاعات بیشتر در مورد

نگرش‌ها

مشاهده اطلاعات

اطلاعات بیشتر در مورد

فرایندها

مشاهده اطلاعات

اطلاعات بیشتر در مورد

مبانی مدل ۳۴۰۰۰

مشاهده اطلاعات

پل ارتباطی

۰۲۱- ۹۱۰۱۳۴۹۹



info@simorgh34000.com



www.simorgh34000.com



تهران، بلوار نلسون ماندلا (جردن)، خیابان هرمزستاری، پلاک ۷۵، طبقه ۲، واحد ۳



درخواست جلسه دمو رایگان

