

سخن سردبیر

آرین قلی پور 

استاد، گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه:

agholipor@ut.ac.ir

وحدت در عین کثرت: پیام روز ملی منابع انسانی (روز انسان)

چهاردهمین سال نکوداشت روز ملی منابع انسانی، در ۲۵ فروردین ۱۴۰۴ با شکوه خاصی برگزار شد و در اکثر سازمان‌های کشور رویدادهای ویژه‌ای در این روز به‌وقوع پیوست. هدف از نکوداشت روز ملی منابع انسانی، تمرکز بر انسان است. این رویداد برخلاف تفکر یک قرن اخیر اندیشمندان و مسئولان کشور است که تمرکزشان بر زمین و زیر زمین بوده است و انسان‌های روی زمین در اولویت نظری و عملی آن‌ها نبوده است.

امروز در کشور، تقاضا برای انسان‌های نخبه، بیشتر از عرضه آن است و متأسفانه روزبه‌روز هم استعدادها کشور را رها می‌کنند. جذب و حفظ این نوع منابع انسانی، چالش بسیار بزرگی برای سازمان‌های کشور است. با وجود اینکه اکثر سازمان‌ها، اهمیت این نوع منابع انسانی را می‌دانند؛ ولی راه‌کار منسجم و یکپارچه‌ای مانند استاندارد ۳۴۰۰۰ برای جذب و حفظ آن‌ها را ندارند. سیستم‌های منابع انسانی یکپارچه و مکمل، در اکثر سازمان‌ها وجود ندارد و این امر، علت اصلی ترک خدمت داوطلبانه نخبگان و از دست رفتن سرمایه‌های انسانی در سطح سازمانی است. در سطح ملی هم متغیرهای کلان، همچون تحریم‌های طولانی، تورم‌های فزاینده، ابهام از آینده و شبکه ناکارآمد چهربران، موجب تشدید مهاجرت منابع انسانی به خارج از کشور شده است.

مطالعات زیادی مزایای اقدامات منابع انسانی را برای جذب، حفظ و توسعه مورد توجه قرار داده‌اند. این مطالعات نشان می‌دهند که وجود سیستم‌های منابع انسانی یکپارچه، در شرکت‌های تراز جهانی مشهود است و بقیه شرکت‌ها در استقرار چنین سیستم‌هایی ناتوان بوده‌اند. در بسیاری از مطالعات نیز تأثیرهای منابع انسانی در افزایش قیمت سهام و ارتقای سود شرکت بررسی و به‌کرات نشان داده شده است. مطالعات نشان می‌دهد که بین عملکرد منابع انسانی و عملکرد مالی، ارتباط بسیار قوی‌ای وجود دارد. سازمان‌هایی که اقدامات منابع انسانی ویژه‌ای دارند، نسبت

استناد: قلی‌پور، آرین (۱۴۰۴). سخن سردبیر: وحدت در عین کثرت: پیام روز ملی منابع انسانی (روز انسان). مدیریت دولتی، ۱۷(۱)، ۱-۱۲.

به سازمان‌های مشابه در صنعت خود، فروش، اثر بخشی، درآمد و سود بیشتری دارند. برخی از این اقدامات در مدل‌های تعالی رصد می‌شود و در اندازه‌گیری عملکرد سازمانی دخیل است.

حال سؤال اصلی این است که با وجود مشخص بودن این اقدامات در کتاب‌های مدیریتی و مدل‌های تعالی، چرا سازمان‌ها از پیاده‌سازی چنین اقداماتی ناتوان‌اند؟ یکی از دلایل اصلی، عدم وجود یک رویکرد منسجم و یکپارچه به انسان در سازمان است. به همین دلیل، استاندارد ۳۴۰۰۰ تلاش می‌کند که به‌صورت سیستماتیک، یکپارچه و سینرژیک، این اقدامات منابع انسانی را مستقر سازد. البته باید خاطرنشان ساخت که موفقیت استاندارد ۳۴۰۰۰ در گرو اعتقاد و حمایت همه‌جانبه مدیران ارشد است. در این زمینه باور و مدل ذهنی بسیار مهم است. اغلب مدیران ارشد کشور، باوری به منابع انسانی ندارند و توجه آن‌ها به تولید، فروش، زنجیره تأمین، امور حقوقی و قراردادهای، امور مالی و تکنولوژی یا تکنولوژی اطلاعات است. در اینکه همه این عوامل مهم‌اند، تردیدی نیست؛ ولی سؤال اساسی این است که چرا تولید در کشور، آنچنان که انتظار می‌رود، رخ نمی‌دهد. تأکید بر تولید در کشور، بیشترین تأکید در سال‌های اخیر بوده است. برای مثال، نام‌گذاری ۷ سال اخیر را مرور می‌کنیم.

۱۴۰۴: سرمایه‌گذاری برای تولید؛

۱۴۰۳: جهش تولید با مشارکت مردم؛

۱۴۰۲: مهار تورم و رشد تولید؛

۱۴۰۱: تولید دانش‌بنیان و اشتغال‌آفرینی؛

۱۴۰۰: تولید، پشتیبانی و مانع‌زدایی‌ها؛

۱۳۹۹: جهش تولید؛

۱۳۹۸: رونق تولید.

حال سؤال اساسی این است که چرا با وجود تأکید بسیار بر تولید در سال‌های متوالی، تولید در کشور اتفاق نمی‌افتد؟ از یک منظر پاسخ این است که منابع انسانی، آینده خوب خود را در کشور نمی‌بیند و به فکر مهاجرت و تولید برای کشورهای دیگر است. ساده‌لوحانه است که تصور شود تولید با منابع زمینی، زیرزمینی یا ماشین‌آلات و تجهیزات اتفاق می‌افتد. ایمان بیاوریم که رمز اصلی تولید، انسان است.

یکی از اهداف اصلی مدل ۳۴۰۰۰، استانداردسازی، برندسازی و نهادینه‌سازی منابع انسانی است. برای نهادینه‌سازی منابع انسانی، مسئله عینی‌سازی بسیار مهم است. در مدل ۳۴۰۰۰ چندین مکانیزم نهادینه‌سازی در نظر گرفته شده است. مکانیزم‌هایی همچون تدوین سرود خاص منابع انسانی که در برخی از سازمان‌ها متداول است، برای هویت‌بخشی توصیه می‌شود.

یکی از مکانیزم‌ها که جنبه ملی و فراسازمانی دارد، نام‌گذاری ۲۵ فروردین به‌عنوان روز ملی منابع انسانی در

مدل ۳۴۰۰۰ است. این روز به منظور برندسازی و نهادینه‌سازی و هویت حرفه‌ای منابع انسانی، در سال ۱۳۹۱ در مدل ۳۴۰۰۰ پیشنهاد و به سازمان‌ها ارائه شد. روز ملی منابع انسانی، به تدریج مدنظر سازمان‌ها قرار گرفت و امید است که مورد توجه همه مردم ایران و فرهنگ عمومی ایران زمین قرار گیرد. در فرهنگ کشور چندین روز به صورت گسترده مورد اقبال مردم است:

جدول ۱. رویدادهای ملی و مذهبی پر جمعیت

ایرانی	اسلامی
عید نوروز	عید قربان
سیزده فروردین	عید غدیر
۲۵ فروردین	عید فطر
شب یلدا	عید مبعث
چهارشنبه سوری	تاسوعای حسینی
	عاشورای حسینی

رویدادهای دیگر در کشور به اندازه این رویدادها مورد اقبال مردم نیستند که حالت خودجوش و با انگیزه‌های درونی باشد. ۲۵ فروردین به عنوان روز ملی منابع انسانی، شامل همه انسان‌ها می‌شود، همه تنوع‌های مردمی را دربردارد، از ویژگی شمولیت برخوردار است و شامل همه انسان‌ها با هر تفاوتی (سنی، جنسیتی، قومی، دینی، مذهبی، نسلی، ...) می‌شود. در حقیقت این روز، روز انسان است. ۱۲ روز پس از عید نوروز در اول فروردین، روز طبیعت (۱۳ فروردین) است و ۱۲ روز پس از روز طبیعت، روز انسان است. انسان و طبیعت مکمل یکدیگرند.

اولین بار بر اساس این مدل، شرکت بورس اوراق بهادار تهران، در ۲۵ فروردین ۱۳۹۴ این روز را به صورت رسمی (قبل از این تاریخ نیز رویدادهای غیر رسمی در برخی شرکت‌های آشنا با استاندارد ۳۴۰۰۰ انجام می‌شد؛ ولی رسمیت نداشت) گرامی داشت.^۱ پس از آنکه به صورت روزافزون این مکانیزم نمادین موجب هویت‌بخشی، برندسازی و نهادینه‌سازی منابع انسانی در سازمان‌ها شده است. امید است پس از جاری شدن در بین متخصصان، مدیران، کارشناسان و به طور کلی کارکنان سازمان‌ها، وارد تقویم مردم ایران شود. منظور از تقویم مردمی، چیزی است که مردم برای آن ارزش قائل باشند.

۱. این رویداد با همت مدیر محترم منابع انسانی جناب آقای دکتر محمد علی پلادی باغبانی و حمایت همه جانبه آقای دکتر احمد جاویدی و مدیر عامل محترم جناب آقای دکتر حسن قالیباف اصل صورت گرفت.

دلیل اصلی انتخاب این روز به‌عنوان روز ملی منابع انسانی در مدل ۳۴۰۰۰، این است که در کل این مدل و ویژگی‌های هفت‌گانه آن، از ایده هفت شهر عشق عطار برگرفته شده است. در تقویم رسمی کشور، ۲۵ فروردین سالروز بزرگداشت مقام شیخ فریدالدین ابوحامد محمد عطار نیشابوری، عارف و شاعر و نظریه‌پرداز تعالی هفت مرحله‌ای (هفت وادی سلوک در تصوف) نام‌گذاری شده است:

۱. طلب (جست‌وجو و خواستن)؛
۲. عشق (از خودگذشتگی و سوختن در عشق)؛
۳. معرفت (نیل به شناخت واقعی)؛
۴. استغنا (بی‌نیازی از غیرحق)؛
۵. توحید (دیدن همه چیز در یگانگی و وحدت)؛
۶. حیرت (حیرانی از عظمت حقیقت)؛
۷. فنا (فقر و فنا و نابودی خود و یکی شدن با حقیقت).

از این جهت شکوفایی و تعالی انسان در سازمان که هدف اصلی مدل ۳۴۰۰۰ است، ایجاب می‌کند که این روز هم‌زمان به‌عنوان روز ملی منابع انسانی نام‌گذاری شود. سیم‌رغ حقیقت‌گایی و ذات الهی است که انسان‌ها در جست‌وجوی آن هستند. در طی این مسیر تعالی، اکثر انسان‌ها به‌خاطر موانع و سختی راه، خسته می‌شوند. عده بسیار نادری به این مرحله می‌رسند که آنچه به‌دنبال آن بوده‌اند، در درون خودشان است و تعالی در بیرون نیست. خودشناسی و نیل به این حقیقت که همه چیز درون انسان نهفته است، اوج زیبایی خلقت است. اکثر انسان‌های مدرن، تعالی و موفقیت را در بیرون جست‌وجو می‌کنند و پیوسته‌های بیرونی همچون زمین، خانه، ماشین، طلا و پول را نمادهای تعالی و موفقیت می‌پندارند.

در مدل ۳۴۰۰۰، هفت ویژگی از جنس عدد مقدس هفت وجود دارد:

۱. هفت مؤلفه در معماری مدل؛
۲. هفت مرحله بلوغ در مدل؛
۳. هفت مرحله بلوغ در هر فرایند؛
۴. هفت اقدام در هر مرحله؛
۵. هفت مرحله بلوغ در نگرش‌ها؛
۶. هفت نتیجه سازمانی؛
۷. هفت بازه مقادیر در امتیازدهی.

یکی از دلایل نام‌گذاری روز ۲۵ ام ماه، به عدد ۲۵ در استاندارد ۳۴۰۰۰ برمی‌گردد. در استاندارد ۳۴۰۰۰، عدد

۲۵ جایگاه خاصی دارد. گریدهای شغلی در این استاندارد ۲۵ گرید سه ارزشی (Min-Mid-Max)، گریدهای شخصی ۲۵ گرید سه حالتی، گریدهای عملکردی ۲۵ گرید، فوق‌العاده پُست‌های حیاتی و کلیدی ۲۵ عدد، فوق‌العاده جذب و استعداد ۲۵ امتیاز متمایز، فوق‌العاده استعداد و ویژه ۲۵ حالت، فوق‌العاده منطقه ۲۵ عدد و فوق‌العاده نقش ۲۵ عدد است.

علاوه بر نهادهای سازی نمادین با مراسم و رویدادهای روز ملی منابع انسانی، ۲۵ فروردین چند ویژگی کارکردی هم برای منابع انسانی دارد که عبارت‌اند از: ماه اول شروع سال شمسی و برنامه‌ریزی برای تحول و بهبود، به‌عنوان شریک استراتژیک سازمان و شروع توافق‌نامه‌های عملکردی (سازمانی - واحدی - فردی) در هفته آخر فروردین ماه، نیروی طبیعی فروردین برای تحول انسانی، قدرت فرهنگی اجتماعی فروردین برای آغاز حرکت و تکریم منزلت انسان در توسعه جامعه انسانی به‌عنوان هدف نه ابزار.

یک ویژگی نام‌گذاری روز منابع انسانی با وجود بودن روزهای مصوب در تقویم رسمی برای مشاغل همچون روز کارگر، روز معلم، روز پرستار، روز پرشک، روز دندان‌پزشک، روز کارمند، روز مهندس، روز مرد، روز زن، روز دختر، روز جوان، روز پاسدار، روز جانباز، روز ماما، روز سالمند، روز دانش‌آموز، روز دانشجو، روز مدیر، روز کتابدار؛ این است که روز ملی منابع انسانی، شامل همه این موارد می‌شود و کل جمعیت فعال شاغل (بالقوه، بالفعل) را دربرمی‌گیرد و به‌نوعی وحدت در عین کثرت است. در عین کثرت در همه مشاغل، همه ذاتا انسان هستند و در خلقت مشترک‌اند.

هدف از نام‌گذاری روز ملی منابع انسانی در ۲۵ فروردین، جلب توجه اندیشمندان و حکمرایان از زمین و زیرزمین به انسان‌های روی زمین است. تا زمانی که انسان‌های روی زمین مورد توجه قرار نگیرند، منابع زمینی و زیرزمینی، پیشرفت و رفاه پایدار را نمی‌توانند به بار بیاورند. توجه به انسان، یعنی به رسمیت شناختن آزادی اصیل انسان در جهت شکوفایی و تعالی بخشی و کمال خود. تسهیل و زمینه‌سازی سازمان‌ها برای این وضعیت می‌تواند کمال قافله انسانی را سرعت ببخشد.

یکی دیگر از مکانیزم‌های نهادهای سازی منابع انسانی در سازمان‌ها، جایزه علمی عطار است که هر سال به بهترین آثار ملی و بین‌المللی (کتاب، مقاله، اختراع، ایده، تکنولوژی) در حوزه رفتار سازمانی، روان‌شناسی صنعتی - سازمانی و مدیریت منابع انسانی اهدا می‌شود. ارزش نشان ملی عطار ۳۴۰۰۰ دلار است که در ۲۵ فروردین، روز ملی منابع انسانی با پشتیبانی سازمان‌ها به افراد یا تیم‌های برنده اهدا می‌شود. همچنین مدیرانی که بتوانند در حوزه منابع انسانی سازمان‌ها، اقدامات اجرایی شگرف انجام دهند و تأثیر ملی داشته باشند، می‌توانند برای دریافت این جایزه اقدام کنند. دولت نیز می‌تواند از این نشان ملی، برای تقدیر از لیاقت مدیران برجسته در حوزه منابع انسانی بهره گیرد.

تدبیر مناسب دیگر، تدوین صورت‌های انسانی در آخر هر سال انسانی، منتهی به ۲۵ فروردین است که مبنای برنامه‌های واحد منابع انسانی برای هر سال باشد. همچون صورت‌های مالی که در هر سال مالی تهیه می‌شود، می‌توان صورت‌های انسانی هر سال را تهیه کرد. بر اساس سنجه‌های استاندارد ۳۴۰۰۰ که مدیریت منابع انسانی داده‌محور را عملی می‌سازد؛ می‌توان صورت‌های انسانی را تهیه و در اختیار تصمیم‌گیران و مدیران ارشد سازمان قرار داد. یک مکانیزم دیگر، جایزه ملی منابع انسانی است که اولین بار در ۲۶ مهرماه ۱۳۹۶ در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران برگزار شد و از بین ۱۵۷ سازمانی که بر اساس استاندارد ۳۴۰۰۰ ارزیابی شده بودند، ۲۱ سازمان به‌صورت رسمی در جایزه شرکت کردند و امید است که روزبه‌روز به تعداد این سازمان‌ها افزوده شود. به‌طور کلی تاریخچه تکوین استاندارد ۳۴۰۰۰ و روز ملی منابع انسانی در ایران به‌شکل زیر است:

۱. پاییز ۱۳۸۹: طراحی و توسعه مدل اولیه استاندارد ۳۴۰۰۰؛
۲. سال ۱۳۹۰: آسیب‌شناسی و عارضه‌یابی ۶ شرکت بر اساس استاندارد ۳۴۰۰۰؛
۳. سال ۱۳۹۱: انجام اقدامات اصلاحی و عارضه‌یابی و ممیزی ۴ شرکت بر اساس استاندارد ۳۴۰۰۰ و معرفی روز ملی منابع انسانی در ۲۵ فروردین ۱۳۹۱؛
۴. مرداد ماه ۱۳۹۲: چاپ خلاصه‌ای از استاندارد ۳۴۰۰۰ در مجله تدبیر با عنوان «عارضه‌یابی آسیب‌شناسی و ممیزی مدیریت منابع انسانی شرکت‌ها بر اساس استاندارد ۳۴۰۰۰» و ارزیابی ۱۲ شرکت بر اساس استاندارد ۳۴۰۰۰؛
۵. تابستان ۱۳۹۳: چاپ کتاب استاندارد ۳۴۰۰۰ تعالی منابع انسانی؛
۶. ۱۵ بهمن ۱۳۹۳: تأسیس کمیته فنی استاندارد مدیریت منابع انسانی کشور در سازمان ملی استاندارد ایران در قالب سازمان بین‌المللی استاندارد (ایزو) توسط ۱۰۰ مدیر منابع انسانی و ۲۴ مدیر عامل؛
۷. ۲۵ فروردین ۱۳۹۴: گرامیداشت روز ملی منابع انسانی به همت هیئت منابع انسانی (هما) در شرکت بورس اوراق بهادار تهران، به‌صورت رسمی، در چهارمین سال معرفی روز ملی منابع انسانی؛
۸. مهر ماه ۱۳۹۵: برگزاری اولین کنفرانس مدیریت منابع انسانی و رونمایی از جایزه ملی استاندارد ۳۴۰۰۰ و دوره تربیت ارزیاب و ارسال اظهارنامه مدل ۳۴۰۰۰ برای ۱۵۷ سازمان برای برگزاری مراسم روز ملی منابع انسانی در ۲۵ فروردین ۱۳۹۶ و شروع فرایند شرکت در جایزه؛
۹. تابستان ۱۳۹۶: چاپ کتاب مدل ۳۴۰۰۰ منابع انسانی (جایزه ۳۴۰۰۰) و برگزاری اولین دوره تربیت ارزیاب ۳۴۰۰۰ و اولین آزمون استاندارد ۳۴۰۰۰؛
۱۰. ۲۶ مهر ۱۳۹۶: برگزاری اولین دوره جایزه استاندارد ۳۴۰۰۰ و ارسال اظهارنامه اصلاح شده برای ۱۶۲ سازمان متقاضی از دبیرخانه برای شروع تکمیل اظهار نامه از ۲۵ فروردین ۱۳۹۷؛

۱۱. پاییز ۱۳۹۶: تأسیس انجمن صنفی مدیران منابع انسانی توسط هیئت مؤسس (آرین قلی پور، ابراهیم شیخ و جواد محبوب) و ارائه دلایل روز ملی منابع انسانی توسط آرین قلی پور در حضور اعضای انجمن و مخالفت اکثریت اعضا با نام‌گذاری روز ۲۵ فروردین به عنوان روز ملی منابع انسانی؛
۱۲. ۲۵ فروردین ۱۳۹۷: تشکیل گردهمایی انجمن صنفی مدیران منابع انسانی و تهیه طومار به شورای فرهنگ عمومی کشور، به قلم آرین قلی پور، با امضای اعضای انجمن برای ثبت روز ملی منابع انسانی در تقویم کشور و مخالفت شورا با نام‌گذاری روز ملی منابع انسانی هم‌زمان با بزرگداشت هفتمین سال معرفی روز ملی منابع انسانی؛
۱۳. ۱۴ آذر ۱۳۹۷: برگزاری دومین دوره تربیت ارزیاب ۳۴۰۰۰ و برگزاری دومین دوره جایزه مدل ۳۴۰۰۰ و ارسال اظهارنامه برای ۱۷۴ سازمان متقاضی برای تکمیل فرایند ارزیابی از ۲۵ فروردین ۱۳۹۸؛
۱۴. ۲۵ فروردین ۱۳۹۸: برگزاری هشتمین سال نکوداشت روز ملی منابع انسانی توسط انجمن مدیریت دولتی در سراسر کشور و تجلیل از اسطوره‌های مدیریت کشور؛
۱۵. ۱۸ دی ۱۳۹۸: برگزاری سومین دوره جایزه مدل ۳۴۰۰۰ و ارسال اظهار نامه برای ۱۰۹ سازمان، جهت شروع فرایند ارزیابی از ۲۵ فروردین ۱۳۹۹؛
۱۶. ۱۸ دی ۱۳۹۸: برگزاری اولین دوره جایزه مدل ۳۴۰۰۰ بخش دولتی و انتخاب مدل ۳۴۰۰۰ دولتی به عنوان طرح برگزیده ملی از طرف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛
۱۷. ۲۰ اسفند ۱۳۹۸: برگزاری سومین دوره تربیت ارزیاب ۳۴۰۰۰؛
۱۸. ۲۵ فروردین ۱۳۹۹: برگزاری نهمین سال روز ملی منابع انسانی به صورت مجازی، به دلیل شیوع ویروس کرونا؛
۱۹. ۲۹ بهمن ۱۳۹۹: برگزاری چهارمین دوره جایزه مدل ۳۴۰۰۰ خصوصی و دولتی و ارسال اظهارنامه اصلاح شده برای ۱۳۲ سازمان متقاضی، به منظور شروع فرایند آماده‌سازی برای ارزیابی از ۲۵ فروردین ۱۴۰۰؛
۲۰. ۲۵ فروردین ۱۴۰۰: برگزاری مراسم روز ملی منابع انسانی در بیش از ۱۰۰۰ سازمان وزارتخانه‌ها دستگاه‌های اجرایی هلدینگ و شرکت‌ها در سراسر کشور، به مناسبت دهمین سال معرفی روز ملی منابع انسانی؛
۲۱. ۲۸ و ۲۹ بهمن ۱۴۰۰: برگزاری پنجمین دوره جایزه مدل ۳۴۰۰۰ خصوصی و دولتی بر اساس اظهارنامه‌های ارسال شده از تاریخ ۲۵ فروردین ۱۴۰۰؛
۲۲. ۱۹ اسفند ۱۴۰۰: برگزاری یازدهمین آزمون استاندارد ۳۴۰۰۰ و افزایش تیم ۳۴۰۰۰ به ۶۴ عضو؛

۲۳. ۲۵ فروردین ۱۴۰۱: برگزاری مراسم روز ملی منابع انسانی در بیش از ۱۵۰۰ سازمان در سراسر کشور به مناسبت یازدهمین سال نکوداشت روز ملی منابع انسانی؛

۲۴. بهمن ۱۴۰۱: برگزاری ششمین دوره جایزه مدل ۳۴۰۰۰ و کنفرانس ملی مدیریت منابع انسانی؛

۲۵. ۲۵ فروردین ۱۴۰۲: برگزاری دوازدهمین سال نکوداشت روز ملی منابع انسانی در سازمان‌های خصوصی و دولتی سراسر کشور؛

۲۶. بهمن ۱۴۰۲: برگزاری هفتمین دوره جایزه ۳۴۰۰۰ منابع انسانی و کنفرانس ملی مدیریت منابع انسانی؛

۲۷. ۲۵ فروردین ۱۴۰۳: توجه ویژه به برگزاری روز ملی منابع انسانی در اکثر سازمان‌ها، به مناسبت سیزدهمین سال نکوداشت روز ملی منابع انسانی؛

۲۸. مرداد ۱۴۰۳: برگزاری پانزدهمین دوره آزمون ارزیاب رسمی استاندارد ۳۴۰۰۰؛

۲۹. بهمن ۱۴۰۳: برگزاری هشتمین دوره جایزه ملی ۳۴۰۰۰ منابع انسانی و کنفرانس ملی مدیریت منابع انسانی؛

۳۰. اسفند ۱۴۰۳: برگزاری شانزدهمین آزمون استاندارد ۳۴۰۰۰؛

۳۱. اسفند ۱۴۰۳: نیل به ۸۶ ارزیاب رسمی ۳۴۰۰۰ در سطح ملی؛

۳۲. اسفند ۱۴۰۳: چاپ هجدهمین دوره کتاب مدل ۳۴۰۰۰ و چاپ دوازدهمین دوره کتاب استاندارد ۳۴۰۰۰ در عمل؛

۳۳. ۲۵ فروردین ۱۴۰۴: برگزاری رویدادهای رفاهی، فرهنگی، آموزشی، توسعه‌ای توسط سازمان‌ها، انجمن‌ها، دانشگاه‌ها به مناسبت چهاردهمین سال نکوداشت روز مدل منابع انسانی؛

۳۴. تبدیل استاندارد ۳۴۰۰۰ به زبان مشترک متخصصان منابع انسانی و تکرار سالانه این رویدادها در سازمان‌های فاخر کشور.

در اینجا ساختار مدل ۳۴۰۰۰ توضیح داده می‌شود که عبارت است از:

۱. سطوح بلوغ (پراکنده تا متعالی)؛

۲. فرایندهای منابع انسانی؛

۳. اهداف فرایندها؛

۴. پیش‌نیازهای هر فرایند؛

۵. هفت مرحله برای هر فرایند؛

۶. روش سنجش و تأیید؛

۷. نگرش‌های منابع انسانی و نتایج سازمانی.

استاندارد ۳۴۰۰۰ شامل ۷ سطح پراکنده، مبتدی، مقدماتی، میانی، پیشرفته، بهینه و متعالی است که هر چقدر از سطح پراکنده به سمت متعالی حرکت می‌کنیم، سطح بلوغ مدیریت منابع انسانی سازمان بالاتر می‌رود. هر فرایند مجموعه‌ای از اقدامات مرتبط بهم در یک زمینه مهم مدیریت منابع انسانی را دربرمی‌گیرد؛ از قبیل جذب و استخدام یا حقوق و مزایا. در هر سطح بلوغ، فرایندهای به هم پیوسته‌ای وجود دارند که شایستگی‌های سازمان را برای مدیریت منابع انسانی شکل می‌دهند. در بالاترین سطح بلوغ ۲۰۰۰ امتیاز در ۱۴ فرایند کسب می‌شود.

هر فرایند دارای اهدافی است که حیطه، مرزها و مقصود از هر فرایند را نشان می‌دهند. درجه تحقق اهداف، شاخصی است که نشان می‌دهد که چه میزان شایستگی در سازمان ایجاد و نهادینه شده است. وقتی اهداف همه فرایندها در یک سطح بلوغ برآورده شود، سازمان آن سطح بلوغ را کسب کرده است و وارد سطح جدیدی از شایستگی‌ها می‌شود.

پیش‌نیازهای هر فرایند شامل شرایط سازمانی مورد نیاز و تعهدها و توانایی‌های لازم برای اجرای کامل آن فرایند است. هفت مرحله در هر فرایند شامل اقدامات اساسی برای انجام و استقرار آن فرایند در سازمان است که موجب بلوغ در هر فرایند می‌شود. روش سنجش با استفاده از مصاحبه، پرسش‌نامه، مشاهده و بررسی مستندات و مهم‌تر از همه، شواهد عینی است و تأیید در سه سطح کارشناسی، مدیریتی و ارزیاب بیرونی صورت می‌گیرد.

همان‌طور که ذکر شد، نگرش‌های منابع انسانی در استاندارد ۳۴۰۰۰، شامل ۱۲ متغیر است که در صورت عملکرد بهینه فرایندهای ۱۴ گانه منابع انسانی، وضعیت آن‌ها در سازمان بهبود می‌یابد. این ۱۲ متغیر بررسی (چک آپ) کاملی از وضعیت موجود منابع انسانی ارائه می‌دهد و یک ارزیابی، عارضه‌یابی و آسیب‌شناسی کامل از وضعیت موجود را نمایان می‌سازد. این متغیرها عبارت‌اند از: رفتارهای شهروندی سازمانی، نبود رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، هویت سازمانی، حمایت سازمانی درک شده، اشتیاق سازمانی، عجزین شدن با شغل، تعادل کار و زندگی، نبود اعتیاد به کار، بهداشت روان‌شناختی، عدم تمایل به ترک خدمت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی. امتیاز ۱۲ متغیر ۱۴۰۰۰ در بالاترین سطح بلوغ است.

نتایج سازمانی در قالب سنجه‌ها (متریکز) در استاندارد ۳۴۰۰۰ وجود دارد که در فرایندها و نگرش‌ها سنجیده می‌شود. بر تارک مدل ۳۴۰۰۰ هفت نتیجه سازمانی (عملکرد مالی، سهم بازار، مزیت رقابتی، رضایت مشتری، کیفیت محصول، توسعه تکنولوژی و مسئولیت اجتماعی) قرار دارد. ۱۱۴ سنجه در مدل ۳۴۰۰۰ تعبیه شده است که مدیریت منابع انسانی داده محور را محقق می‌سازد.

در سال‌های اخیر رویدادهای رفاهی، توسعه‌ای، آموزشی، اجتماعی و تفریحی خاص در سازمان‌ها مستدال شده است که در جدول‌های ۲ و ۳ آمده است.

جدول ۲. رویدادهای سازمان‌ها برای پاسداشت از کرامت منابع انسانی؛ تقدیر و تجلیل

برنامه‌های تقدیر و تجلیل	
۱.	تقدیر از کارکنان نمونه سال گذشته
۲.	تقدیر از اعضای استخدام شده سال گذشته
۳.	تقدیر از ارتقایافتگان سال گذشته
۴.	تقدیر از مربیان سال گذشته
۵.	تقدیر از منتورهای پیشکسوت
۶.	تجلیل از بازنشسته‌های سال گذشته
۷.	تجلیل از خانواده‌های همکاران
۸.	تجلیل از والدین همکاران
۹.	تجلیل از همسران همکاران
۱۰.	تجلیل از فرزندان همکاران
۱۱.	تجلیل از بهترین پیشنهادهای سال گذشته
۱۲.	مراسم تجلیل از اعضای جدا شده از سازمان
۱۳.	اعطای احکام ارتقا افتخاری
۱۴.	اعطای نشان‌های سازمانی
۱۵.	اهدای هدیه به پیشکسوتان
۱۶.	اهدای جایزه به بهترین تجربیات
۱۷.	اهدای جوایز به اعضای واحد منابع انسانی توسط مدیر عامل / رئیس دستگاه اجرایی
۱۸.	اهدای لوح تقدیر به همکاران با عملکرد عالی سال گذشته
۱۹.	اهدای تقویم و سررسید سازمانی
۲۰.	اهدای عکس همکاران هر واحد
۲۱.	اهدای احکام ارتقای افقی
۲۲.	ارسال پیامک برای همه همکاران
۲۳.	ارسال کارت تبریک به منزل همکاران
۲۴.	رویداد دورهمی یک منابع انسانی برای همه همکاران در سازمان
۲۵.	ارسال قرارداد امضا شده همکاران
۲۶.	برگزاری تجلیل از همکاران محبوب سازمان
۲۷.	برگرداشت یاد همه همکاران فوت شده سال گذشته
۲۸.	تبریک در همه دستکاپ رایانه‌های سازمان
۲۹.	تقدیم احکام حقوقی همکاران
۳۰.	صبحانه با مدیران
۳۱.	پیاده‌روی با مدیران
۳۲.	کوهنوردی با مدیران
۳۳.	سینما با مدیران
۳۴.	نصب پوستر و استند در ورودی سازمان و خوشامدگویی مدیران به کارکنان

علاوه بر مراسم تقدیر و تجلیل و رویدادهای رفاهی، یک سری رویدادهای آموزشی، عملکردی، هدف گذاری و فرهنگی و اجتماعی نیز در سازمان ها مرسوم شده است که ارزشمند است.

جدول ۳. رویدادهای سازمانی: فرهنگی، آموزشی و اجتماعی

برنامه های فرهنگی، آموزشی و اجتماعی	
۱. برگزاری وبینار	
۲. برگزاری کنفرانس	
۳. برگزاری مسابقه های علمی و آموزشی	
۴. برگزاری جشن شادی	
۵. برگزاری مراسم تفریحی - آموزشی	
۶. برگزاری نشست هم فکری و هم اندیشی	
۷. برگزاری مراسم شعر و خاطره	
۸. ارسال تقویم آموزشی سال به همه همکاران	
۹. برگزاری جلسه ارائه رؤیاهای سازمانی	
۱۰. برگزاری مسابقه های کاریکاتور و عکس	
۱۱. برگزاری جشن موفقیت های سال قبل سازمان	
۱۲. ارسال توافق نامه های عملکردی توسط مدیران	
۱۳. سکوت برای همکاران در گذشته	
۱۴. معرفی اسامی فرزندان متولد سال گذشته	
۱۵. معرفی واحد و تیم نمونه سال	
۱۶. معرفی نخبگان سازمانی	
۱۷. معرفی جانشینان آینده	
۱۸. تبیین اهداف عملیاتی سال توسط مدیر عامل / رئیس دستگاه اجرایی	
۱۹. تبیین اهداف عملکردی واحدها برای همکاران	
۲۰. تعیین کارگردان فرهنگی واحدها	
۲۱. تکمیل گزارش صورت های انسانی	
۲۲. نشست صمیمی با مدیر عامل در مورد استراتژی های سازمان	
۲۳. خواندن سرود ویژه سازمان	
۲۴. ارسال گل به منزل همکاران	
۲۵. مراسم سوگندنامه نیل به اهداف سال	
۲۶. چک آپ کامل همه کارکنان	
۲۷. اجرای منابع انسانی سبز با یک روز بدون پرینت	
۲۸. یادآوری استراتژی های منابع انسانی سازمان	
۲۹. انجام نگرش سنجی	

برنامه‌های فرهنگی، آموزشی و اجتماعی

۳۰. چاپ خبرنامه سازمانی و مرور مدیریت دانش

۳۱. ساخت انیمیشن مرتبط با ارزش همکاران در سازمان

۳۲. نشست مباحثه مرامنامه اخلاقی

۳۳. گزارش مروجان EVC و ارائه راه کار بهبود فرهنگی

۳۴. نشست باشگاه خلاقیت

امید است که بزرگداشت روز ملی منابع، بتواند حکمرانی^۱ را به حکمروایی^۲ ارتقا دهد و مدل ذهنی اندیشمندان، حکمروایان^۳ و مدیران ارشد را از زمین و زیرزمین، به انسان‌های روی زمین ارتقا دهد. تا زمانی که انسان‌های روی زمین توسعه نیابند، منابع زمینی و زیرزمینی نمی‌توانند به‌صورت پایدار، زمینه رفاه، شکوفایی و تعالی انسان‌ها را فراهم کنند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

1. Dominance

2. Governance

۳. حکمروایان، شایستگی حاکمیت دارند و از طرف مردم پذیرفته می‌شوند، برخلاف حکمرانان که غالباً شایستگی ندارند و به‌صورت کاملاً یک‌طرفه بر مردم حکم می‌رانند. حکمرانی در تاریخ ایران رواج داشته و پادشاه به‌صورت یک‌طرفه حکمرانی می‌کرده است و حکم و ملک متعلق به ایشان بوده است. ملاحظه می‌شود که نوعی شیء گشتگی (Reification) در این رابطه نهفته است و انسان‌ها و همه مردم شیء پنداشته می‌شوند. حکمران واژه‌های یک‌طرفه‌ای همچون لوکوموتیورانی، ماشین‌رانی، شتررانی را به ذهن متبادر می‌کند. پسوند ران در ترکیب، به‌معنی راننده، دفع‌کننده، راهی‌کننده، سوق‌دهنده، روان‌کننده، ردکننده و نفی‌کننده است و همواره به‌صورت مزید مؤخر، در ترکیبات صفت به کار می‌رود. در فرهنگ دهخدا، معین و عمید، ترکیباتی همچون کالسکه‌ران، قایق‌ران، اتومبیل‌ران، ارباب‌ران، سخنران، هوسران، بادران، دزدان، زورق‌ران، زبان‌ران، مگس‌ران، آب‌ران، سیل‌ران، تیزران، تندران، کشتیران، گاوران، گله‌ران، حکمران، دادران، قلبه‌ران، سلطنت‌ران، شهوت‌ران، غرض‌ران، کامران، شتران، لوکوموتیوران به چشم می‌خورد. با تأمل در اینها، متوجه می‌شویم که پسوند ران یک‌طرفه بوده و در غالب این ترکیبات، برای اشیاء، رویدادها و حیوانات به‌کار می‌رود و زمینه به‌کارگیری در عالم انسانی نیست. واژه گاورنس در عین هدایت و کنترل انسان‌ها، دربرگیرنده پاسخ‌گویی و دو طرفه بودن رابطه است. از این رو اطلاق حکمران به مسئولان زمینه نیست و توصیه می‌شود از واژه حکمروا یا فرمانروا استفاده شود. حکمروا یا فرمانروا کسی است که حکم و فرمانش به لحاظ شایستگی، از منظر مردم پذیرفته شده است. پسوند روا در این فرهنگ‌ها به‌معنای، جایز، حق، سزاوار، شایسته، شایست، مباح، مجاز، مشروع، معقول، حسن منظر، زیبایی و جمال به‌کار رفته است.