

به نام خدا



مدیریت منابع انسانی

چپستی، چرایی و روندهای مدیریت منابع انسانی

www.rahbordinohrm.ir



HRM درباره چیست؟

HRM درباره چیست؟

- Conducting job analyses.
- Planning labor needs.
- Selecting job candidates.
- Orienting and training new employees.
- Managing wages and salaries (compensating employees).

- تعیین شرح شغل و شرایط احراز شغل
- برنامه ریزی جذب نیرو
- انتخاب فرد مناسب از بین متقاضیان
- آموزش و توانمندسازی نیروهای انسانی
- تعیین حقوق و دستمزد نیروهای انسانی (جبران خدمات)

HRM درباره چیست؟

- Providing incentives and benefits.
 - Appraising performance.
 - Building employee relations and engagement.
 - Employee health and safety.
- ارائه برنامه های انگیزشی و رفاهی
 - ارزیابی عملکرد
 - برقراری ارتباط با کارکنان و جلب تعهد و انگیزه آن ها
 - سلامت و ایمنی کارکنان



دانشتن HRM به چه کار می آید؟

جلوگیری از اشتباهات پرسنلی Avoid the personnel mistakes

- To have your employees not doing their best.
- To hire the wrong person for the job.
- To experience high turnover.
- To have your company in court.
- To have an employee hurt due to unsafe practices.
- To let a lack of training undermine your department's effectiveness.

- این که کارکنان با تمام توان و قابلیت های خود کار نکنند.
- استخدام فرد اشتباه برای یک کار
- ترک کار توسط پرسنل
- رفتن به دادگاه بر اثر شکایت کارکنان
- صدمه دیدن یک کارمند به دلیل اقدامات نایمن در محیط کار
- اینکه آموزش دیده نبودن کارمندان باعث کاهش کارایی سازمان شود.

بهبود سودآوری و عملکرد سازمان Improving Profits & Performance

- You get results through people.
- You fail by hiring the wrong people or by not motivating subordinates.
- You were successful because you had the knack for hiring the right people for the right jobs
- Motivating, appraising, and developing them.

- شما از طریق کارکنان تان به نتایجی می رسید.
- شما با استخدام اشتباه یا بی انگیزه بودن کارکنان با شکست مواجه می شوید.
- در صورت استخدام فرد مناسب برای یک شغل مناسب، موفق می شوید.
- انگیزه دادن، ارزیابی عملکرد و توانمندسازی کارکنان

بهبود سودآوری و عملکرد سازمان Improving Profits & Performance

- در یک کارخانه بسته بندی:
 - مدیران، کارکنان را آموزش دادند تا بتوانند اهداف عملکردی روزانه ای در نظر بگیرند.
 - کارکنان آموزش های تخصصی برای بهبود مهارت های خود دریافت کردند.
- At one Ball Corp a packaging plant:
 - managers trained employees to set & communicate daily performance goals.
 - Employees received special training to improve their skills.
- در ۱۲ ماه:
 - تولید قوطی به ۴۸ میلیون عدد رسید.
 - شکایات مشتریان تا ۵۰% کاهش یافت.
 - بازگشت سرمایه کارخانه به ۳۰۹۰۰۰۰ دلار
- Within 12 months:
 - production was up 84 million cans
 - customer complaints dropped by 50%,
 - the plant's return on investment rose by

\$3,090,000

بهبود سودآوری و عملکرد سازمان Improving Profits & Performance

- A call center averaged 18.6 vacancies per year (about a 60% turnover rate).
- It was estimated the cost of an operator leaving at about \$21,500.
- The total annual cost of agent turnover at \$400,853.
- Cutting that rate in half would save this firm about \$200,000 per year

- یک مرکز تلفن ۱۸/۶ موقعیت شغلی خالی در سال دارد (۶۰% نرخ ترک کار کارکنان)
- تخمین زده می شود که هزینه ترک کار یک اپراتور حدوداً ۲۱۵۰۰ دلار باشد.
- هزینه سالانه ترک کار اپراتورها حدود ۴۰۰۸۵۳ دلار است.
- کاهش این نرخ به ۵۰% باعث صرفه جویی ۲۰۰۰۰۰ دلاری در سال می شود.



EVERY **MANAGERS**
are **HR MANAGERS**

EVERY **SUPERVISORS**
are **HR SUPERVISORS**

آیا دانستن مدیریت منابع انسانی فقط برای
مدیران HR لازم است یا برای همه مدیران؟

مدیر عامل می گوید چرا من باید مدیریت منابع انسانی بدانم؟

- A CEO said the HR knowledge he got was invaluable in understanding the human side of a company.

- یک مدیر عامل گفته است که دانش او در زمینه منابع انسانی در درک جنبه انسانی سازمانش بسیار ارزشمند بوده است.

**EVERY MANAGER
SHOULD KNOW
— HR —**

کارآفرین می گوید آیا من هم باید مدیریت منابع انسانی بدانم؟

- Small firms generally don't have the critical mass required for a full-time HR manager.
- you may well end up as your own HR manager.
- شرکت های کوچک منابع مالی لازم برای جذب یک مدیر HR به صورت تمام وقت را ندارند.
- شاید لازم باشد خودتان هم مدیر عامل شرکتتان باشید و هم مدیر منابع انسانی.



مدیر بازاریابی، مدیر تولید، مدیر مالی و ... می گویند ما هم باید مدیریت منابع انسانی بدانیم؟

- All managers have always been, in a sense, HR managers, because they all get involved in recruiting, interviewing, selecting, and training their employees

- همه مدیران همیشه به نوعی مدیر منابع انسانی هم هستند، زیرا همه آنها در استخدام، مصاحبه، انتخاب و آموزش کارکنان خود مشارکت دارند.



HR Manager

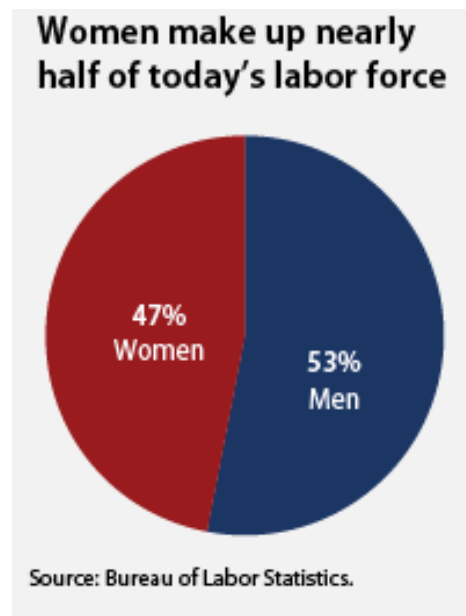


روندهای آینده مدیریت منابع انسانی

افزایش تنوع در نیروهای انسانی Workforce Demographics and Diversity Trends

- The composition of the workforce will continue to become more diverse with
 - more women
 - older workers (Many employers are bringing retirees back)
 - hiring foreign workers

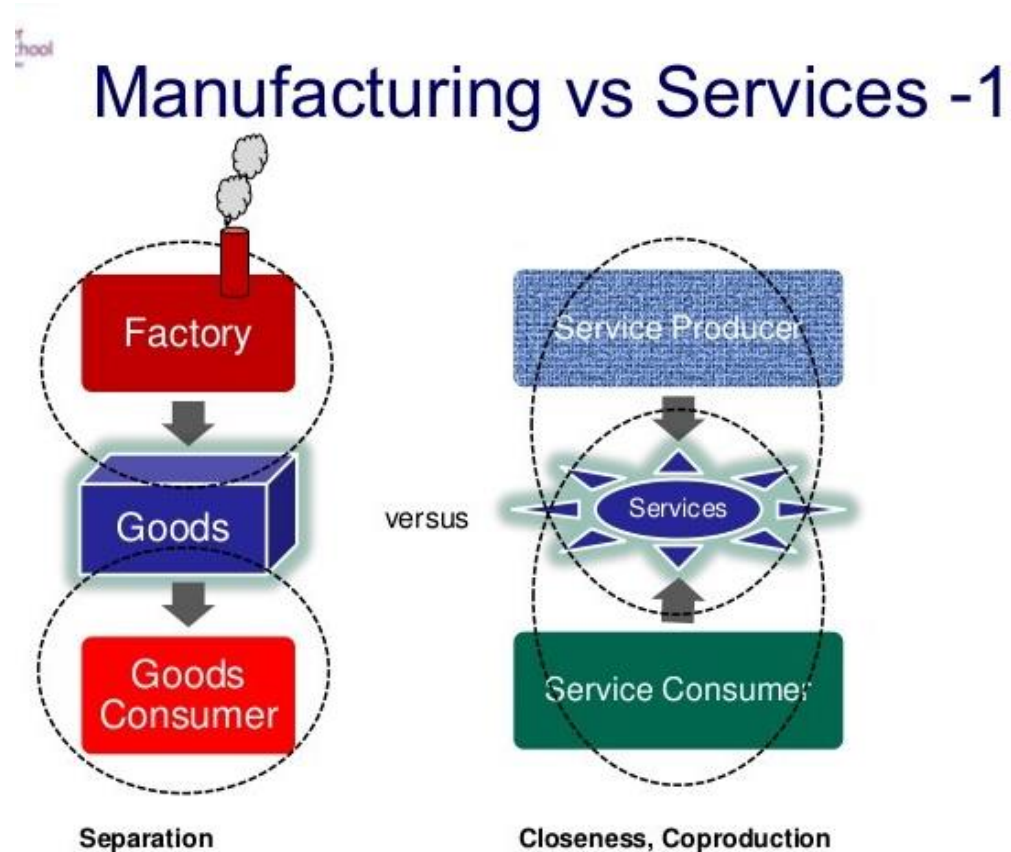
- ترکیب نیروی کار متنوع تر خواهد شد
- حضور بیشتر زنان
- کارگران مسن (بسیاری از کارفرمایان بازنشستگان را بازمی گردانند)
- استخدام کارگران خارجی



شيفت از توليد به خدمات

- work has shifted from manufacturing to service.

- کار از سمت توليد به سمت خدمات شيفت پيدا کرده است.



کارکنان تقاضا محور On-demand Workers

- today in companies like Uber and Upwork, most workers aren't employees at all: They're freelancers and independent contractor.
- They work when they can, on what they want to work on.

- امروزه در شرکت هایی مانند Uber و Upwork، اکثر کارکنان اصلاً کارمند نیستند: آنها فریلنسر و پیمانکار مستقل هستند.
- آنها زمانی که می توانند، روی آنچه که می خواهند کار می کنند.

کارکنان تقاضا محور On-demand Workers

upwork

Find Talent ▾

Find Work ▾

Why Upwork ▾

Enterprise

Q ▾ Search

Log In

Sign Up

Development & IT Design & Creative Sales & Marketing Writing & Translation Admin & Customer Support Finance & Accounting

Join the world's work marketplace

Find great talent. Build your business.
Take your career to the next level.

Find Talent

Find Work

Trusted by



پیشرفته تر شدن مشاغل More jobs are becoming high tech

- Jobs like engineering always emphasized knowledge and education.
- The big change now is that even traditional manufacturing jobs like assembler are increasingly high tech.
- Similarly bank tellers, retail clerks, bill collectors, mortgage processors, and package deliverers today need a level of technological sophistication they didn't need a few years ago.









- مشاغلی مانند مهندسی همیشه بر دانش و تحصیلات تأکید داشتند.
- تغییر بزرگ در حال حاضر این است که حتی مشاغل سنتی نیز به طور فزاینده ای در حال پیشرفته شدن هستند.
- بسیاری از مشاغل امروزه به سطحی از پیچیدگی های تکنولوژیکی نیاز دارند که چند سال پیش به آن نیاز نداشتند.

Technology Trends روندهای فناوری

- Employers use social media tools such as Telegram, Instagram and LinkedIn & website such as Indeed to recruit new employees.
- Employers use mobile applications, for instance, to monitor employee location and to provide digital photos at the facility clock-in location to identify workers.

- کارفرمایان از رسانه های اجتماعی مانند تلگرام ، اینستاگرام و LinkedIn و وب سایت هایی مانند Indeed برای استخدام کارکنان جدید استفاده می کنند.
- به عنوان مثال، کارفرمایان از اپ های تلفن همراه برای نظارت بر موقعیت کارکنان و ارائه عکس های دیجیتالی در محل ساعت به منظور شناسایی کارکنان استفاده می کنند.


Technology Trends روندهای فناوری

Try Premium for free

Jobs | Aditi Consulting 1 | Date Posted | Experience Level | Job Type | On-site/Remote | All filters 1 | Reset


Jobs in Worldwide
190 results

Job alert Off




Client Services Associate

Aditi Consulting
Greater Seattle Area (Hybrid)
Medical, Vision, Dental, 401(k)
Actively recruiting
9 hours ago · [Apply easily](#)




Medical Communications Manager

Aditi Consulting
Thousand Oaks, CA
Actively recruiting
20 hours ago · [Apply easily](#)



Data Management Associate

Aditi Consulting
Seattle, WA (Remote)
Actively recruiting
1 week ago · 13 applicants · [Apply easily](#)





Staffing Lead


Aditi Consulting
Oakland, CA
Actively recruiting
14 hours ago · [Apply easily](#)


Client Services Associate


Aditi Consulting · Greater Seattle Area (Hybrid) · 9 hours ago · 2 applicants

 \$50,000/yr - \$65,000/yr (LinkedIn est.) · Full-time


 501-1,000 employees

 Atika Behal is hiring for this job

 See recent hiring trends for Aditi Consulting. [Try Premium for free](#)

 Actively recruiting

Posted by



Atika Behal
Director Of Client Services at Aditi Consulting

PREMIUM
[Send InMail](#)

What We Do...
Aditi is a leading, rapidly growing, technology solutions company providing a broad range of services for our 70+ fortune 500 clients across 50 states (US), 7+ Industries and 5 Global Delivery Centers. Riveted in our ability to deliver the best technology & project-based solutions, we work at the intersection of business & technology helping our client partners scale and accelerate their key technology initiatives and innovation. Visit us at

Technology Trends روندهای فناوری



Find jobs

Company reviews

Find salaries

Upload your resume

Sign in

What developer



Where City, state, zip code, or "remote"



Find jobs

Advanced Job Search

Tip: Enter your city or zip code in the "where" box to show results in your area.

Date Posted

Remote

Salary Estimate

Job Type

Developer Skills

Education Level

Clearance Type

Location

Company

Experience Level

Upload your resume - Let employers find you

developer jobs

Sort by: **relevance** - date

Page 1 of 222,349 jobs

new

.Net Developer

Zoomph Inc.

Remote

\$115,000 - \$160,000 a year

➤ Easily apply Urgently hiring

- NET Engineer with a passion for solving coding, machine learning / AI and automation challenges.
- You have a passion for designing, building and maintaining high...

.Net Developer

Zoomph Inc.

Remote • Remote

\$115,000 - \$160,000 a year - Full-time

Apply Now



Urgently hiring

Job details

Salary

\$115,000 - \$160,000 a year

Job Type

Technology Trends روندهای فناوری

- Data analytics means using statistical techniques and algorithms to identify relationships among data for the purpose of solving particular problems
- At GE, an analytics tool helps management identify when key employees are likely to leave GE.
- When executives at Shell needed employees with expertise, it used its analytics-based talent search algorithm to find those with the right skills.

- تجزیه و تحلیل داده ها به معنای استفاده از تکنیکها و الگوریتم های آماری برای شناسایی روابط بین داده ها به منظور حل مشکلات خاص است.
- در GE، یک ابزار تجزیه و تحلیل به مدیریت کمک می کند تا مشخص کند چه زمانی کارکنان کلیدی می خواهند GE را ترک می کنند.
- هنگامی که مدیران شرکت Shell به کارکنان متخصص نیاز داشتند، از الگوریتم جستجوی استعدادها برای پیدا کردن افرادی که دارای مهارت های موردنیاز بودند استفاده کردند.









داشبورد دیجیتال منابع انسانی HR Digital dashboard

- a picture is worth a thousand words
 - Total Staff
 - Percentage of Staff in Supervisory Roles
 - HR Expenses
 - Salaries as a Percentage of Operating Expense
- یک تصویر به اندازه هزار کلمه می‌ارزد.
 - تعداد کل پرسنل
 - درصد کارکنان منابع انسانی در نقش‌های سرپرستی
 - هزینه‌های منابع انسانی
 - میزان حقوق پرداختی به کارکنان

HR Digital dashboard داشبورد دیجیتالی منابع انسانی



THE 25 BEST TECH COMPANIES TO WORK FOR IN AMERICA

RANK	COMPANY	PERCENT HIGH JOB SATISFACTION	PERCENT HIGH JOB MEANING	EXPERIENCED MEDIAN PAY
1.	 Facebook	93%	81%	\$135,000
2.	 Google	84%	67%	\$133,000
3.	 Cisco Systems	73%	60%	\$123,000
4.	 NetApp	79%	41%	\$123,000
5.	 Microsoft	68%	57%	\$123,000
6.	 Qualcomm	76%	66%	\$115,000
7.	 Celanese	78%	50%	\$104,000
8.	 Symantec	69%	55%	\$110,000

چگونه بعضی از سازمان‌ها جزو لیست
best companies to work for
قرار می‌گیرند؟

مدیرعامل SAS گفته است The CEO of SAS has said



The CEO of SAS has said مدیرعامل SAS گفته است

- We've worked hard to create a corporate culture that is based on trust between our employees and the company.
- a culture that rewards innovation, encourages employees to try new things and yet doesn't penalize them for taking chances.
- a culture that cares about employees' personal and professional growth.

- ما سخت تلاش کرده ایم تا فرهنگی را ایجاد کنیم که بر اساس اعتماد بین کارکنان و شرکت باشد.
- فرهنگی که به نوآوری پاداش می دهد، کارکنان را تشویق می کند تا چیزهای جدید را امتحان کنند و در عین حال آنها را برای ریسک کردن مجازات نمی کند.
- فرهنگی که به رشد شخصی و حرفه ای کارکنان اهمیت می دهد.

زمانیکه بنیانگذاران شروع به ساختن گوگل کردند when founders began building Google

- when Google founders began building Google, they set out to make it a great place to work.
- Google doesn't just offer abundant benefits and stock options.
- Google's team of social scientists run experiments, for instance, to determine successful middle managers' skills.
- The aim is to keep "Googlers" happy and Google successful and growing.

- وقتی بنیانگذاران گوگل شروع به ساختن گوگل کردند، تصمیم گرفتند آن را به مکانی عالی برای کار تبدیل کنند.
- Google فقط مزایای فراوان و گزینه های سهام را ارائه نمی دهد.
- به عنوان مثال، تیم دانشمندان علوم اجتماعی گوگل آزمایشاتی را برای تعیین مهارت های مدیران میانی موفق انجام می دهند.
- هدف این است که کارمندان گوگل را راضی نگه داریم و گوگل موفق و در حال رشد باشد.

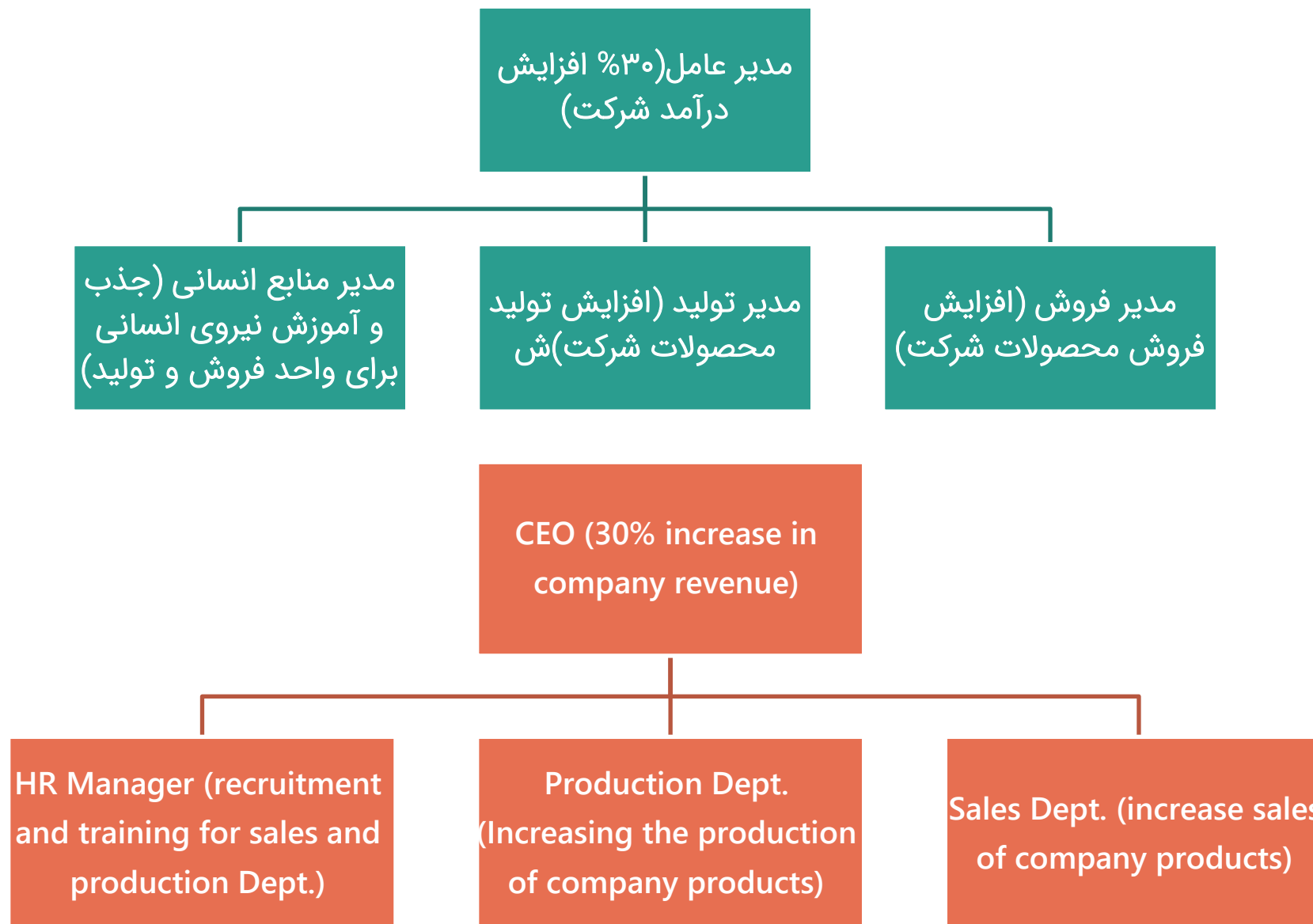


Align HR with Strategy

leverage your human resources teams to reach your business' goals

آیا فرایندهای منابع انسانی باید با اهداف و استراتژی های سازمان همراستا باشند؟

لزوم همراستایی بخش های مختلف با اهداف و استراتژی های کلان شرکت



بنابراین

- Every company's HRM policies and activities should make sense in terms of the firm's strategic aims.
- For example, a high-end hotel will have different employee selection, training, and pay policies than will a small roadside motel because the hotel's customers expect exceptional service

- فعالیتهای منابع انسانی هر سازمان باید با اهداف استراتژیک سازمان همراستا باشد.
- یک هتل گران قیمت، نسبت به یک هتل کوچک کنار جاده، انتخاب، آموزش و پرداخت حقوق متفاوتی خواهد داشت زیرا مشتریان هتل انتظار خدمات استثنایی دارند.

هتل شانگهای The Shanghai Hotel



هتل شانگهای The Shanghai Hotel

- the new management reviewed the Shanghai's strengths and weaknesses and its local competitors.
- They decided that to compete, they had to improve the hotel's level of service.
- To achieve this, Shanghai employees would have to exhibit new skills and behaviors, for instance, in terms of how they treated and responded to guests.

- مدیریت جدید نقاط قوت و ضعف هتل شانگهای و رقبای محلی آن را بررسی کرد.
- آنها تصمیم گرفتند که برای رقابت، باید سطح خدمات هتل را بهبود بخشند.
- برای دستیابی به این هدف، کارکنان هتل شانگهای باید مهارتها و رفتارهای جدیدی از خود نشان دهند، مثلا در مورد نحوه برخورد و پاسخگویی به مهمانان.

همرستایی منابع انسانی با استراتژی های سازمان

Company's Strategic Goals



Employee Competencies and Behaviors
Required for Company to Achieve These
Strategic Goals



HR Policies and Practices Required to
Produce Employee Competencies and
Behaviors

اهداف استراتژیک سازمان



شایستگی ها و رفتارهایی که برای رسیدن به
اهداف سازمان باید در کارکنان وجود داشته
باشد.



فرایندهای منابع انسانی برای ایجاد این
شایستگی ها و رفتارها در کارکنان

The Zappos "WOW" Way

Customer Service ▾

Available 24/7 at (800) 927-7671

Join Zappos VIP & Get 1 point per \$1 spent, plus more amazing benefits! [Join VIP Today](#)



🔍 Search for shoes, clothes, etc.

SEARCH

MY CART

[New](#) ▾ [Women](#) ▾ [Men](#) ▾ [Kids](#) ▾ [Departments](#) ▾ [Brands](#) ▾ [Sale](#) ▾

[Sign In / Register](#)



Easy Returns via FREE UPS Dropoff (No printer required!)



Best-Selling Comfort: Women's Footwear

Unstoppable style you can wear all day
with ease!

[SHOP TOP WOMEN'S COMFORT SHOES](#)



The Zappos "WOW" Way

- When your strategy involves selling shoes and clothes online to people who can't try them on, you need employees who are energized and enjoy what they're doing.
- That's why Zappos' founders knew they needed special methods for hiring, developing, and retaining employees.

- هنگامی که استراتژی شما فروش آنلاین کفش و لباس به افرادی است که نمی توانند آنها را به صورت حضوری امتحان کنند، به کارمندانی نیاز دارید که از انرژی برخوردار بوده و از آنچه انجام می دهند لذت ببرند.
- به همین دلیل بنیانگذاران Zappos می دانستند که برای استخدام، توسعه و حفظ کارکنان به روشهای خاصی نیاز دارند.