

مرکز توسعه سرمایه انسانی سازمان جهاد دانشگاهی تهران



هجدهمین همایش ملی و دوازدهمین جشنواره نظام پیشنهادها

بهمن ماه ۱۴۰۳



دیرخانه ملی نظام پیشنهادها

مقدمه:

ضرورت مشارکت کارکنان در سازمان‌های امروزی مانند هوای تنفسی برای یک موجود زنده است. نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمان محسوب می‌شود، چرا که هر گونه بهبود و پیشرفت در سیستم‌های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می‌گیرد، توان فکری و اندیشه‌های کارکنان در سازمان به عنوان سرمایه بالقوه و نهفته می‌باشد. هر سازمان و مدیریتی بتواند از این سرمایه‌ها بیشترین استفاده را بکند، به همان اندازه امکان رشد و توسعه میسر خواهد شد. هر چه قدر از اندیشه و فکر بیشتر استفاده شود، به همان اندازه توانایی فرد بهبود می‌یابد. از طرف دیگر مشارکت یکی از نیازهای مؤکد انسان به شمار می‌رود که ریشه در فطرت بشری دارد. افرادی که در فعالیت‌های دستگاه اجرایی شرکت می‌نمایند و از اندیشه و فکر خلاق استفاده می‌کنند، علاوه بر پیشرفت دستگاه در تعالی خویش نیز گام برداشته‌اند. برای بهبود بهره‌وری از ساز و کارهای مختلف استفاده می‌کنند. یکی از روش‌های مدیریتی، بهره‌گیری از تکنیک‌های مختلف مدیریت مشارکتی است. مشارکت راهکاری است که به کارکنان امکان می‌دهد به جای اینکه همیشه مدیریت و رهبری شوند، از توانایی‌های خود بهره‌گیرند، فکر کنند و قوه خلاقیت خود را به کار اندازند و در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت و دخالت داشته باشند. مشارکت فرآیندی است که طی آن کارکنان یک سازمان به طور داوطلبانه در تصمیم‌گیری‌های دستگاه خود همکاری نمایند، به شرطی که توان و انگیزه مناسب برای همکاری مؤثر را داشته باشند. کارکنان با انگیزه، توانایی‌های بیشتری داشته و می‌توانند در سازمان خلاقیت و نوآوری را افزایش دهند، بزرگترین پشتوانه جهت اعمال مدیریت مشارکتی، ایمان، اعتقاد و تعهد مدیران سازمانها به نظام مدیریت مشارکتی است، تا زمانی که مدیریت سازمان اعتقاد به مشارکت کارکنان نداشته باشد. مدیریت مشارکتی تحقق پیدا نخواهد کرد.

روش‌های متفاوتی برای تحقق مدیریت مشارکتی وجود دارد که عمده‌ترین شیوه برای مشارکت کارکنان، استقرار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای در یک دستگاه اجرایی می‌باشد.

نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای، روشی است که می‌توان از فکر و اندیشه کارکنان برای مسئله‌یابی، چاره‌جویی و حل مسائل و مشکلات سازمانی بهره‌جست. بر اساس این نظام، کلیه کارکنان از عالی‌ترین رده سازمانی تا پایین‌ترین سطح آن می‌توانند پیشنهادهای، ایده‌ها، ابتکارات و نظرات خود را برای رفع نارسایی‌های موجود در روند کاری و یا بهبود روش‌های انجام کار و یا افزایش کیفیت تولید ارائه دهند. البته نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای فقط شامل بیان مشکل نیست، بلکه ارائه‌ی راه حل عملی و مؤثر نیز جزئی از آن است.

از این طریق کارکنان می‌توانند به همه فعالیت‌های سازمان بپردازند و پیشنهادهای اصلاحی خود را بر اساس فرآیندی مشخص تدوین و ارائه نمایند. استقرار این نظام در دستگاه‌های اجرایی توجه و حساسیت کارکنان را به فرآیندهای کار بیشتر کرده و باعث مشارکت بیشتر آنان در دستگاه می‌شود و با افزایش مشارکت، خلاقیت و روحیه کارکنان، راهکارهای علمی برای حل مسائل و مشکلات دستگاه اجرایی پدید می‌آورد.

مزایای به کارگیری نظام پیشنهادها برای سازمان:

الف) مزایای نظام پیشنهادها برای مدیران:

به کارگیری نظامی که منشأ صرفه جویی اقتصادی، ارتقای بهره‌وری، حذف اتلاف‌ها، کاهش هزینه‌های اضافی و در نهایت سودآوری در سازمان باشد، بی‌شک مطلوب سهامداران و مدیران سازمان خواهد بود. این نظام علاوه بر مزایایی که ذکر شد موجب ارتقای روحیه‌ی کاری کارکنان و بهبود فرهنگ می‌شود.

ب) مزایای نظام پیشنهادها برای کارکنان:

- ✓ وجود نظام پیشنهادها برای کارکنان نه تنها ضرری ندارد بلکه منشأ مزایای متعددی است این نظام امکانات متعددی برای کارکنان فراهم می‌کند
- ✓ در قالب این نظام ایده و پیشنهاددهنده به نام وی در سیستم ثبت می‌شود بنابراین امکان دزدیدن ایده و طرح در جلسات توسط دیگران که عامل دلسردی کارکنان است حذف خواهد شد.
- ✓ براساس استانداردهای نظام پیشنهادها؛ نتیجه بررسی پیشنهاد ظرف مهلت زمانی مقرر در آیین‌نامه نظام پیشنهادها که اغلب کمتر از یک ماه است توسط مراجع مربوطه (و نه افراد نامربوط) تعیین و به فرد اعلام می‌شود.
- ✓ براساس استانداردهای مذکور اگر پیشنهاد غیرقابل اجرا باشد، ذکر دلایل منطقی و مستدل و به صورت مؤدبانه توسط بررسی‌کننده تعیین و در واقع اجرای پیشنهاد برنامه‌ریزی و ارجاع می‌شود. براساس معیارهای مندرج در آیین‌نامه که برای تمام پیشنهادها به طور یکسان اعمال می‌شود، امتیاز و ارزش پیشنهاد تعیین شده و بر مبنای آن پاداش به فرد پرداخت می‌شود. بنابراین کارگران نیز امکان کسب درآمد از منشأ مشروع خلاقیت و دانش خود را خواهند داشت و مسائل و مشکلات موجود براساس ایده‌های آن‌ها رفع می‌شوند، تا محیط کاری بهتری پدید آید، فرد نیز از اعتبار و رضایت‌مندی شغلی بیشتری نسبت به گذشته در سازمان برخوردار می‌شود. از دیگر مزایای نظام پیشنهادها برای کارکنان ارتقای توان و مهلت عارضه‌یابی، تحلیل گری و خلاقیت است. این ویژگی‌ها در زندگی فردی موجب بهبود و ارتقای کیفیت زندگی می‌شود.
- ✓ کارکنان را ترغیب می‌کند تا از دانش و آگاهی خود در زمینه بهره‌وری در محیط کار استفاده کنند و آن را از قوه به فعل درآورند.
- ✓ کارکنان را وادار به تفکر می‌کند و موجب افزایش توانایی آن‌ها در پرداختن به هر مسئله خواهد شد.
- ✓ هر فرد را در بخش سازمانی خود و پیرامون فعالیت‌های جاری به تفکر وا می‌دارد و بدیهی است خود آنان به نحو مطلوب‌تری نسبت به حل مشکلات اقدام می‌کنند.
- ✓ زمینه‌ساز تفکر ایجاد خودکنترلی است.
- ↪ دانسته‌های مدیریت را در مورد کار و تمایلات کارکنان افزایش می‌دهد.
- ↗ مدیریت به قابلیت‌های افراد پی می‌برد و آن‌هایی را که از توانایی بالا برخوردارند شناسایی می‌کند.
- ⌘ باعث ایجاد همدلی بین کارکنان و رده‌های مختلف سرپرستی و مدیریت می‌شود.





دکتر علاءالدین رفیع زاده؛ معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور

اهداف راه اندازی دبیرخانه ملی نظام پیشنهادها:

- + توسعه و ترویج فرهنگ مدیریت مشارکتی با استقرار سامانه ملی نظام پیشنهادها
- + مدیریت دانش از طریق اطلاع رسانی پیشنهادها و دستاوردهای حاصل از اجرای آنها
- + تبیین مبانی علمی و نظری نظام با استفاده از تجارب و آگاهی های مسئولین نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها به منظور ترویج و آموزش نظام پیشنهادها
- + انتقال تجربیات بین المللی در زمینه استقرار نظام پیشنهادها و مدل های مشابه
- + ایجاد رقابت سازنده میان دستگاههای اجرایی و بخش خصوصی برای استقرار و اجرای نظام پیشنهادها
- + ایجاد درگاه ملی نظام پیشنهادها
- + شناسایی و معرفی الگوهای موفق در نظام پیشنهادها از طریق برگزاری جشنواره ملی

فعالیت های دبیرخانه ملی نظام پیشنهادها:

- برگزاری همایش و جشنواره ملی
- برگزاری کارگاههای آموزشی
- برگزاری نشست های تخصصی
- انتشار و توزیع نشریات، کتب و بولتنهای ترویجی
- اجرای پروژه های طراحی و استقرار نظام پیشنهادها
- اجرای پروژه های عارضه یابی نظام پیشنهادها
- اجرای پروژه های بهبود نظام پیشنهادها

جایگاه سازمان جهاد دانشگاهی تهران به عنوان متولی نظام پیشنهادها در کشور:

در این راستا و برای تحقق اهداف و سیاست‌های کلان کشور در حوزه نظام پیشنهادها، موضوع ماده ۲۶ سیاست‌های کلی نظام اداری و اجرایی شدن ماده (۲۰) قانون مدیریت خدمات کشوری و به منظور بهره‌گیری از ظرفیت‌ها و تجارب سازمان جهاد دانشگاهی تهران در زمینه امور اجرایی نظام پیشنهادها، توسعه و بهبود خدمات مربوط و فراهم نمودن زمینه برای ایجاد یک نظام کارآمد در سطح کشور، دبیرخانه ملی نظام پیشنهادها به شرح زیر تشکیل و ساماندهی شد:

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۱/۹/۲۹ بنا به پیشنهاد و تایید رئیس جمهور، وزرا و معاونین رئیس جمهور به استناد اصول یکصد و بیست و ششم، یکصد و بیست و هفتم و یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به استناد مواد (۱۸۱) و (۱۸۶) و بند (ه) ماده (۲۲۴) قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران و بند (۱۱۲) قانون بودجه سال ۱۳۹۱ کل کشور تصویب نمود: در اجرای «آیین‌نامه اجرایی ماده (۲۰) قانون مدیریت خدمات کشوری» موضوع مصوبه شماره ۴۴۱۹۶/۴۲۲۱ مورخ ۱۳۸۹/۱/۱۴ و به منظور بهره‌گیری از ظرفیت‌ها و تجارب سازمان جهاد دانشگاهی تهران در زمینه امور اجرایی نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها، توسعه و بهبود خدمات مربوط و فراهم نمودن زمینه برای ایجاد یک نظام کارآمد در سطح کشور دبیرخانه ملی نظام پیشنهادها تشکیل و ساماندهی می‌شود.

اهداف جشنواره:

- ✚ کمک به انجام خودارزیابی توسط مدیران و دست‌اندرکاران نظام پیشنهادها در سازمانها و آگاهی از نقاط قوت و فرصت‌های بهبود و تعریف پروژه‌های بهبود به منظور تکامل و بلوغ نظام‌های پیشنهاد
- ✚ ایجاد انگیزه در مدیران ارشد و مسئولین نظام پیشنهادها در سازمانها برای شتاب بخشیدن به اصلاح و تکمیل سیستم‌های استقرار یافته جهت شرکت در جشنواره ارزیابی ملی و دریافت جوایز ملی
- ✚ ایجاد زمینه و فرصت برای بهینه‌کاوی (Benchmarking) از برترین‌ها و شناسایی تجارب موفق اجرا و همچنین گسترش ارتباطات و یادگیری متقابل سازمانهای فعال در اجرای نظام پیشنهادها
- ✚ کمک به طراحی و پیاده‌سازی کامل‌تر نظام پیشنهادها برای سازمانهای مبتدی

ضرورت برگزاری جشنواره:

- آسیب شناسی همایش‌های برگزار شده
- راه اندازی جشنواره نظام پیشنهادها
- بستری نو برای توسعه نظام پیشنهادها
- ایجاد انگیزه و تقویت باور مدیران در سطح ملی

روند عملیاتی شدن جشنواره:





مخاطبین و مشتریان همایش و جشنواره:

وزارتخانه‌های، سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی	دولتی
شرکت‌های وابسته به دولت	خصوصی
بخش تولید	
بخش خدمات	

- روسا، وزراء، معاونین، مدیران عامل سازمانها و اعضاء هیئت مدیره
- معاونین سازمانها و دستگاهها
- صاحبان مشاغل کلیدی دستگاههای برنامه ریزی و اجرائی
- کارشناسان دستگاههای برنامه ریزی و اجرائی

سطوح جایزه ملی در بخش انتخاب سازمان برتر:



مدل ارزیابی جشنواره:

در طراحی مدل ارزیابی نظام پیشنهادها تلاش بر این بوده است که تصویر کاملی از نظام پیشنهادها ترسیم گردد و شرکتها بر اساس مقایسه خود با آن به نقاط قوت و ضعف سیستم پیشنهادهای خود واقف گردند.



سطوح جایزه ملی در بخش انتخاب نفرات برتر:



روند اجرایی جشنواره:

- ✚ تکمیل فرم خوداظهاری در سایت همایش بر اساس مدل موجود در سایت
- ✚ تعیین شاخص ها برای انتخاب ارزیاب و سرارزیاب توسط کمیته عالی جشنواره و درخواست رزومه افراد پیشنهادی و بررسی رزومه ها و انتخاب فهرست نهایی ارزیابان و سرارزیابان بر اساس شاخص های تعیین شده
- ✚ برنامه ریزی ارزیابی و اعلام آن به سازمان های متقاضی
- ✚ ارزیابی سازمان ها و ارائه گزارش توسط سرارزیاب به کمیته داوران جشنواره
- ✚ بررسی گزارش بازخورد در کمیته داوران جشنواره (جلسه همگن سازی) و حضور موردی یا تماس تلفنی سرارزیاب
- ✚ بررسی نهایی و اعلام رتبه سازمان ها بر اساس سطوح جایزه ملی در کمیته داوران جشنواره



شاخص های انتخاب پیشنهاد برتر:

ردیف	شرح شاخص	امتیاز درصدی	توضیح
۱	اثر اجرای پیشنهاد	۵۰	برای پیشنهادهای دارای صرفه قابل محاسبه: میزان صرفه در سال اول اجرا
			برای پیشنهادهای دارای اثر غیرقابل محاسبه: اهمیت، تاثیر، تداوم و فراگیری اثر اجرای پیشنهاد
۲	میزان بدیع بودن و خلاقیت بکار رفته	۲۰	
۳	میزان فعالیت های پیگیری و به ثمر رسانیدن پیشنهاد	۲۰	
۴	تداوم اثر اجرای پیشنهادها	۱۰	

شاخص های انتخاب پیشنهاد دهنده برتر:

ردیف	شرح شاخص	امتیاز	نظرات
۱	تعداد پیشنهادهای ارائه + تصویب (با ضرب ۳)	۴۰	لیست پیشنهادهای فرد که در آن؛ وضعیت بررسی، تصویب و اجرای پیشنهادها معلوم باید ارائه گردد.
۲	مجموع اترگذاری (کمی و کیفی) پیشنهادهای اجرا شده	۶۰	

شاخص های انتخاب دبیر برتر:

ردیف	شرح شاخص	امتیاز
۱	شاخص های عملکردی اصلی نظام پیشنهادها (سرانه سالانه ارائه پیشنهاد کارکنان، سرانه سالانه ارائه پیشنهاد مصوب کارکنان، سرانه سالانه ارائه پیشنهاد اجرا شده کارکنان، درصد مشارکت سالانه کارکنان در پیشنهاددهی، نسبت صرفه جویی حاصل از نظام پیشنهادها به هزینه ها)	۳۰
۲	فعالیت های «وزشی نظام پیشنهادها که توسط دبیرخانه نظام پیشنهادها اجرا و یا برنامه ریزی شده است	۱۰
۳	فعالیت های ترویجی و تبلیغاتی نظام پیشنهادها که توسط دبیرخانه نظام پیشنهادها اجرا و یا برنامه ریزی شده است.	۵
۴	فعالیت های عارضه یابی و بهبود نظام پیشنهادها	۵
۵	فعالیت های گزارش دهی و اطلاع رسانی دبیرخانه نظام پیشنهادها	۱۰
۶	مکانیزمهای مورد استفاده جهت بهره گیری از ایجاد رقابت در جلب مشارکت مدیران و کارکنان	۵
۷	فعالیت های انگیزشی و پاداش دهی	۱۰
۸	برگزاری همایشها، جشن ها و نمایشگاه های ویژه نظام پیشنهادها در سازمان	۵
۹	ایفای نقش فعالانه و فراسازمانی در توسعه نظام پیشنهادها	۱۰
۱۰	اقدامهای بدیع و خلاقانه دبیرخانه نظام پیشنهادها در رونق بخشی به نظام پیشنهادها	۱۰

شاخص های انتخاب مدیر حامی برتر:

امتیاز	شرح شاخص	ردیف
۲۰	تاکید و بیان حمایت از نظام پیشنهادها (ضرورت مشارکت و پیشنهاددهی کارکنان و استقبال مدیران) در گردهمایی ها و جلسات سازمانی	۱
۲۵	میزان حمایت بودجه ای و پرداخت به موقع و متناسب (با اندازه صرفه با اثر) پاداش های نظام پیشنهادها	۲
۲۵	میزان حمایت سیستمی (پیوند دادن نظام پیشنهادها با نظام های ارزیابی عملکرد کارکنان، مدیران، پاداش های بهره وری، ارتقا و همچنین قرار دادن شاخص نظام پیشنهادها در شاخص های کلیدی سازمان و پایش مستمر آن)	۳
۱۰	اجرا تکنیک فراخوان پیشنهاد	۴
۲۰	میزان مشارکت مستقیم مدیر در فعالیت های طراحی و راهبری نظام پیشنهادها	۵

شاخص های انتخاب واحد سازمانی برتر:

امتیاز	شرح شاخص	ردیف
۱۰	سراته سالانه ارائه پیشنهادهای کارکنان واحد	۱
۱۰	سراته سالانه ارائه پیشنهادهای مصوب کارکنان واحد	۲
۱۰	سراته سالانه ارائه پیشنهادهای اجرا شده کارکنان واحد	۳
۱۰	درصد مشارکت کارکنان واحد (درصد کارکنانی که حداقل یک پیشنهاد طی سال ارائه کرده اند به کل کارکنان واحد)	۴
۱۰	سود تأثیر پیشنهادهای اجرا شده در واحد نسبت به پاداش های پیشنهاد پرداختی به کارکنان واحد	۵
۱۰	درصد بررسی با کارشناسی به موقع پیشنهادهای دریافتی و یا ارجاع شده از دبیرخانه به کل (ملاک به موقع بودن بررسی، مهلت مندرج در دستورالعمل آیت که نباید بیش از یک ماه باشد)	۶
۱۰	درصد اجرای به موقع پیشنهادهای مصوب مربوط به واحد (ملاک به موقع بودن اجرا، مهلت مندرج در دستورالعمل است که نباید بیش از شش ماه باشد)	۷
۱۰	درصد پیشنهادهای گروهی کارکنان واحد به کل پیشنهادهای ارائه شده آنها	۸
۱۰	تعداد موضوعات فراخوان شده واحد به کل فراخوان ها	۹
۱۰	تعداد جلسات هم اندیشی برگزار شده توسط مدیر واحد برای تولید پیشنهاد	۱۰





شاخص های انتخاب تیم پیشنهاد دهی برتر:

امتیاز	شرح شاخص	ردیف
۴۰	تعداد پیشنهادهای ارائه+تصویب(با ضریب ۳) تیم	۱
۴۰	مجموع اترگذاری (کمی یا کیفی) پیشنهادهای اجرا شده تیم	۲
۲۰	تعداد جلسات تشکیل شده تیم و وضعیت حضور منظم اعضا در جلسات	۳

برخی از سازمان ها و شرکت های حاضر در یازده دوره جشنواره نظام پیشنهادها:

ایران خودرو، رادیاتور ایران، شرکت برق منطقه‌ای مازندران، شرکت شیر پاستوریزه پگاه، موسسه مالی و اعتباری مهر، شرکت سهامی نمایشگاه‌های بین‌المللی، بانک سپه، شهرداری تهران، شرکت آب و فاضلاب مشهد، هواشناسی کل کشور، شرکت پالایشگاه گاز شهید هاشمی‌نژاد، شرکت گاز استان اصفهان، شرکت پالایش نفت اصفهان، منطقه ۴ عملیات انتقال گاز، مجتمع گاز پارس جنوبی، شرکت گاز استان بوشهر، شرکت توزیع برق استان یزد، شهرداری ساری، شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان، اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان، شرکت نفت و گاز گچساران، شرکت گاز استان یزد، شرکت گاز سرخون و قشم، شرکت مهندسی ساخت ژنراتور مپنا، شرکت آب منطقه‌ای آذربایجان شرقی، شرکت برق منطقه‌ای تهران، شرکت آب و فاضلاب استان قم، شرکت معدنی و صنعتی گل گهر، شرکت آب و فاضلاب روستایی مرکزی، شرکت نفت و گاز آغاچاری، شهرداری مشهد، بانک صنعت و معدن، شرکت آب و فاضلاب شهری استان مازندران، شرکت آب و فاضلاب استان آذربایجان شرقی، پتروشیمی امیرکبیر، برق منطقه‌ای فارس، شرکت گاز گیلان، شرکت گاز هرمزگان، صنایع چوب و کاغذ مازندران، شرکت نفت فلات قاره ایران، آب منطقه‌ای زنجان، بانک مسکن، آب منطقه‌ای خراسان، آب منطقه‌ای کرمانشاه، شرکت برق منطقه‌ای سمنان، دانشگاه علوم پزشکی تهران، شهرداری شیراز، شرکت آب و فاضلاب شیراز، شرکت آب و فاضلاب قم، شرکت آب منطقه‌ای همدان، شرکت نفت فلات قاره ایران(منطقه لاوان)، شرکت مخابرات ایران، منطقه هفت عملیات انتقال گاز، آب منطقه‌ای تهران، آب منطقه‌ای اصفهان، شرکت آب منطقه‌ای زنجان، شرکت آب منطقه‌ای همدان، بانک قوامین، حوزه علمیه قم و ...



هجدهمین همایش و دوازدهمین جشنواره ملی نظام پیشنهادها - بهمن ماه ۱۴۰۳

هدف: "توسعه نظام پیشنهادها و تحقق جهش سازمانی با مشارکت منابع انسانی"

محورها:

- ❖ نظام پیشنهادها، فرصت‌ها، چالش‌ها و تعالی سازمانی
- ❖ تاثیر جبران خدمات در توسعه نظام پیشنهادها
- ❖ نظام پیشنهادها؛ ارتقاء سرمایه انسانی و انگیزش
- ❖ رابطه سبک رهبری سازمانی و توسعه نظام پیشنهادها
- ❖ فرهنگ سازمانی، نظام پیشنهادها و پویایی سازمانی
- ❖ تاثیر فناوری اطلاعات و فضای مجازی در توسعه نظام پیشنهادها
- ❖ شایستگی سرمایه انسانی و تاثیر آن در اثربخشی نظام پیشنهادها
- ❖ تاثیر هم راستایی استراتژی سازمان با استراتژی توسعه نظام پیشنهادها
- ❖ نظام پیشنهادها و سکوت سازمانی

ارکان همایش

- رئیس همایش و جشنواره/ دکتر جمال رحیمیان؛ رئیس سازمان جهاد دانشگاهی تهران
- دبیر همایش و جشنواره/ دکتر محمد ولدخانی؛ مدیر مرکز توسعه سرمایه انسانی سازمان جهاد دانشگاهی تهران



اعضا شورای سیاستگذاری

- دکتر سید رضی آقاسیدی؛ معاون پشتیبانی و امور منابع جهاد دانشگاهی
- دکتر محمد ذاکری؛ سرپرست امور برنامه ریزی و نوآوری اداری سازمان اداری و استخدامی کشور
- دکتر ابراهیم شیخ؛ معاون صنایع عمومی وزارت صنعت، معدن و تجارت
- دکتر ماشاءالله تابع جماعت؛ مشاور وزیر و مدیرکل حوزه وزارتی وزارت نیرو
- دکتر مهدی باصولی؛ عضو هیأت علمی و رئیس دانشگاه علم و فرهنگ
- دکتر سید حسن مهدوی فر؛ مشاور اجتماعی و اقتصادی معاون وزیر در امور آب و آبفای وزارت نیرو
- دکتر احمد بزرگیان؛ پیشکسوت و صاحب نظر در حوزه نظام مشارکت
- دکتر مسعود قاسمی؛ معاون منابع انسانی شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ
- دکتر سعید رستم پور؛ مدیر منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی ایران
- دکتر سید سبحان لواسانی، رئیس امور پژوهش منابع انسانی و تحول اداری شرکت ملی گاز ایران
- دکتر محسن قدیری؛ مدیرعامل و نایب رئیس هیات مدیره هلدینگ پتروپالایش اصفهان
- دکتر مجتبی نوری؛ مدیر کل دفتر تحقیق، توسعه، فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی شرکت مادر تخصصی مدیریت منابع آب ایران
- دکتر محمدعلی میری؛ معاون برنامه ریزی سازمان آب و برق خوزستان
- علی اصغر یوسفی نیا؛ معاون پشتیبانی سازمان جهاد دانشگاهی تهران

اعضای کمیته علمی



- ✚ دکتر محمد ابویی اردکان؛ عضو هیأت علمی و رئیس مرکز توسعه رهبران کسب و کار دانشگاه تهران
- ✚ دکتر سعید صفری؛ عضو هیأت علمی و رئیس دانشکده حکمرانی دانشگاه شاهد
- ✚ دکتر حمیدرضا یزدانی؛ عضو هیأت علمی دانشگاه تهران
- ✚ دکتر مجید کردرستمی؛ پیشکسوت و صاحب نظر در حوزه نظام مشارکت
- ✚ دکتر سعید فتح الهی راد؛ پیشکسوت و صاحب نظر در حوزه نظام مشارکت
- ✚ دکتر عادل تقوی؛ عضو هیأت علمی و معاون مالی اداری دانشگاه علم و فرهنگ
- ✚ دکتر حسین منتی؛ عضو هیات علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی
- ✚ دکتر داود غلامرضایی؛ عضو هیأت علمی پیام نور استان تهران
- ✚ دکتر هادی رزقی شیرسوار؛ عضو هیات علمی و معاون پژوهشی دانشگاه آزاد واحد شهریار
- ✚ دکتر ناصر غلامی؛ عضو هیات علمی دانشگاه فرهنگیان
- ✚ دکتر حسین غفاری؛ استادیار دانشکده مدیریت و برنامه ریزی راهبردی و رئیس مرکز مطالعات و پژوهش‌های لجستیکی دانشگاه جامع امام حسین (ع)
- ✚ دکتر بتول کیایی؛ عضو هیات علمی جهاد دانشگاهی و مدیر گروه پژوهشی مدیریت پژوهشکده مطالعات توسعه
- ✚ هادی ابراهیمی؛ مدیر گروه نیازسنجی و پروژه یابی پژوهشی معاونت پژوهش و فن آوری سازمان جهاد دانشگاهی تهران
- ✚ دکتر حسین رضازاده؛ مدرس دانشگاه و مشاور مدیریت و رفتار سازمانی
- ✚ دکتر سیدمحمد کاظم نژاد، پیشکسوت و صاحب نظر در حوزه نظام مشارکت
- ✚ مهندس محمود نوری موسی؛ مدیریت بهبود و تحول سازمانی سازمان آب و برق خوزستان

سخنرانان کلیدی همایش:

- ❖ دکتر ابراهیم شیخ؛ معاون صنایع عمومی وزارت صنعت، معدن و تجارت
- ❖ دکتر محمد ابویی اردکان؛ عضو هیأت علمی و رئیس مرکز توسعه رهبران کسب و کار دانشگاه تهران
- ❖ دکتر سیدرضی آقاسیدی؛ معاون پشتیبانی و امور منابع جهاد دانشگاهی
- ❖ دکتر محمد ولدخانی؛ مدیر مرکز توسعه سرمایه انسانی سازمان جهاد دانشگاهی تهران
- ❖ دکتر حمیدرضا یزدانی؛ عضو هیات علمی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- ❖ دکتر مجید کردرستمی؛ صاحب نظر در حوزه مدیریت و نظام پیشنهادها
- ❖ دکتر احمد بزرگیان؛ صاحب نظر در حوزه مدیریت و نظام پیشنهادها

برنامه زمان بندی همایش:

- ❖ مهلت ارسال مقالات: ۲ دی ماه ۱۴۰۳
- ❖ اعلام نتایج مقالات/ تجارب برتر: ۱۵ دی ۱۴۰۳
- ❖ ثبت نام در جشنواره: ۱۰ دی ۱۴۰۳
- ❖ ثبت نام در همایش: ۳۰ دی ۱۴۰۳
- ❖ برگزاری همایش: ۳ بهمن ۱۴۰۳ از ساعت ۸ الی ۱۷
- ❖ برگزاری جشنواره: ۳ بهمن ۱۴۰۳ از ساعت ۱۷ الی ۱۹

علاقه‌مندان برای کسب اطلاعات بیشتر می‌توانند با شماره دبیرخانه ۰۲۱-۸۶۰۵۴۱۹۲ و ۰۲۱-۸۶۰۵۴۶۱۳ و همراه ۰۲۱-۸۶۰۵۴۶۱۳ تماس یا به سایت همایش به نشانی: <https://hrdc.acecr.ac.ir/> مراجعه فرمایند.

نشانی: تهران، میدان انقلاب، کارگر شمالی بالاتر از فرصت
شیرازی، کوچه عبدی نژاد، پلاک ۱۲، مرکز توسعه سرمایه

انسانی سازمان جهاد دانشگاهی تهران

تلفن: ۰۲۱-۸۶۰۵۴۶۱۳ و ۰۲۱-۸۶۰۵۴۱۹۲

آدرس سایت مرکز:

<https://hrdc.acecr.ac.ir/>

(HRDC)