

گزارش رویداد #HRAcademyMeet

ارتباط مؤثر مدیران HR با مدیران عامل
برگزارشده توسط آکادمی تخصصی مدیریت منابع انسانی
و با همراهی ttt consulting group



۴ آبان ۱۴۰۲ چه گذشت؟

شروع برنامه

خوش آمدگویی

فعالیت شبکه سازی

گفت و گوی اعضای پنل

مشارکت کنندگان پنل



۴ آبان ۱۴۰۲ چه گذشت؟



پذیرایی و شبکه‌سازی



ایده‌پردازی گروهی

مشارکت حاضران



فعالیت مشارکتی



۴ آبان ۱۴۰۲ چه گذشت؟



بخش آموزشی رویداد



پایان رویداد

پایان

همفکری اعضای هر گروه



بررسی نتایج پرسشنامه





فهرست

- سخنی کوتاه ----- ۶
- معرفی رویداد ----- ۷
- بخش گفت‌وگو ----- ۸
- مدیر HR و مدیرعامل ----- ۱۱
- ارتباط مدیران HR با مدیران عامل از نگاه مشارکت‌کنندگان ----- ۱۴

بسیار خوشحالم که به بهانه موضوع ارتباط موثر مدیران HR با مدیران عامل، اولین دوره‌ی حضوری متخصصان HR را با حضور ۱۰۰ نفر از همراهان و همسفران خوش فکر و مشتاق حوزه HR برگزار کردیم. دیدار با یاران قدیمی آکادمی، شنیدن تجربیات از یکدیگر، گفتگو در خصوص موضوع مغفول ارتباط موثر مدیران HR با مدیران عامل و تجربه یادگیری از طریق بازی و تعامل، لحظات معنادار، لذت بخش و ماندگاری را برایمان خلق کرد. کنارتان هستیم، به همراهی‌تان مفتخریم و امیدواریم به دیدارتان در رویدادهای آتی.



سونیا جلالی

مدیرعامل آکادمی تخصصی منابع انسانی

معرفی رویداد

دوره‌ی متخصصان HR با موضوع **ارتباط مؤثر مدیران HR با مدیران عامل** در تاریخ ۴ آبان ۱۴۰۲ در هتل سیمرغ تهران برگزار شد. آکادمی تخصصی منابع انسانی با همراهی **ttt consulting group** مسئولیت برگزاری این رویداد را بر عهده داشتند. این رویداد با هدف **ایجاد ارتباط مؤثر مدیران HR و مدیران عامل** برگزار شد؛ مدیران عامل و مدیران HR از سازمان‌های گوناگون در این رویداد جمع شدند تا با دغدغه‌های هم‌نوعان خود آشنا شوند. پس از خوش‌آمدگویی، این رویداد در ابتدا با یک **فعالیت گروهی** آغاز گردید تا افراد حاضر بتوانند با یکدیگر ارتباط برقرار کنند. در بخش دوم رویداد، **پنل گفت‌وگوی مدیران عامل** انجام شد و برخی از حاضران در گفت‌وگو مشارکت داشتند. در بخش بعدی رویداد، حاضران به **ایده‌پردازی** در خصوص موضوعاتی در حوزه مدیریت HR پرداختند. در پایان، سرکار خانم سونیا جلالی با موضوع **مدیر HR و مدیران عامل** نکاتی را به اشتراک گذاشتند. در حین و پس از رویداد، پرسشنامه‌ای در خصوص موضوع رویداد تکمیل گردید که در این گزارش، داده‌ها و نتایج مطالعه بیان شده است.

بخش گفت‌وگو

چهار نکته از بخش گفت‌وگوی رویداد با حضور چهار مدیرعامل





علی حاجی زاده مقدم | مدیرعامل شرکت
آدانیک

“ مدیر HR می تونه Coach خوبی برای مدیرعامل باشه
تا مدیرعامل خرابکاری نکنه. ”



محسن صالحی اصل | مدیرعامل آب آشامیدنی
سورپرایز

“ فروش معمولاً دیتاهای مهمی برای هیئت مدیره داره
اگر تمامی فرایندهای HR، به درستی طراحی و
پیاده سازی بشه
HR هم میتونه دیتای جذابی به هیئت مدیره ارائه بده. ”



رضا شیرازی | مدیرعامل و موسس مجموعه
وب ۲۴

“ مدیر HR اگر خودش ارزش‌ها و فرهنگ یه مجموعه رو
نشناسه، اتفاق ناجوری رخ میده
تمرکز باید روی استخدام فرد مناسب باشه
استخدام درست، همیشه اهمیت داره
استخدام درست مدیر HR، خیلی اهمیت داره.”



محمد رضا خدا بخشی | مدیرعامل و عضو هیات مدیره
کارخانجات مخابراتی ایران

“ مدیر HR یک شرکت باید صنعت مرتبط به شرکت رو
بشناسه. باید بیزینس شرکت رو بشناسه. مدیریت HR
یک تخصص هست اما ارتباط مؤثر مدیر HR با
مدیرعامل، به همین شناخت ویژگی‌های صنعت و
بیزینس بستگی داره.”

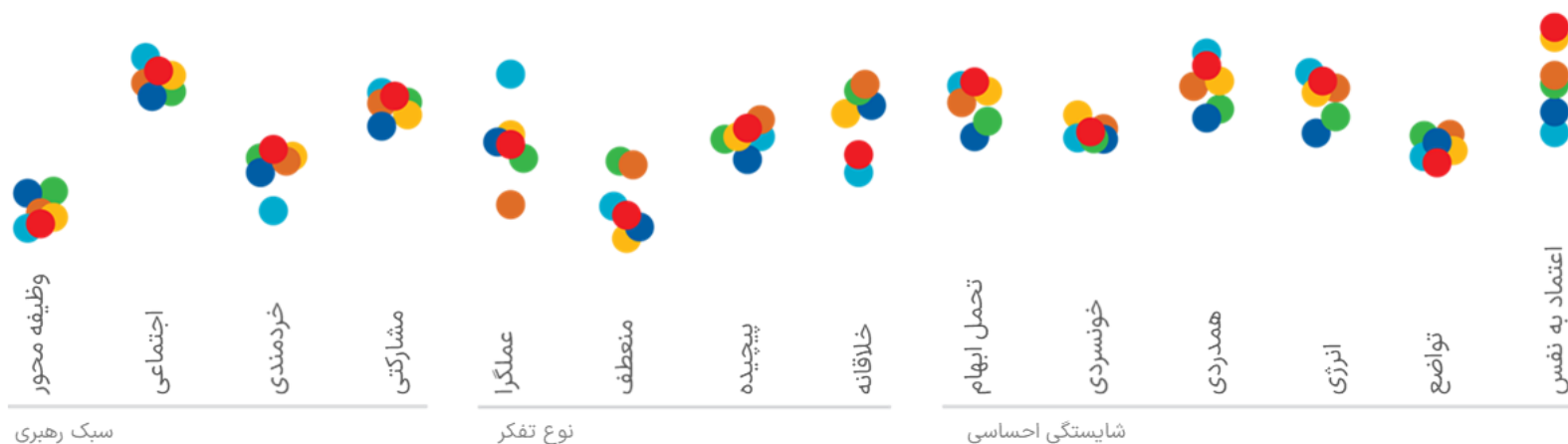
مدیر HR و مدیر عامل

نکات ارائه سرکار خانم سونیا جلالی

مدیران HR می‌توانند مدیران عامل توانمندی باشند

طبق گزارش HBR، مدیران HR می‌توانند مدیران عامل توانمندی باشند. در این گزارش، در ۱۴ جنبه رهبری در سه دسته **سبک رهبری**، **سبک تفکر** و **شایستگی هیجانی**، پس از مدیر اجرایی که اغلب وظایف او به مدیرعامل نزدیک است، مدیر HR شبیه‌ترین ویژگی‌ها را در این ۱۴ جنبه به مدیرعامل دارد.

مدیرعامل مدیر مالی مدیر عملیات مدیر IT مدیر HR مدیر بازاریابی



HBR.ORG

از دیگر دلایل این موضوع، توانمندی مدیران HR در **توسعه افراد** و **تولید رهبران جدید** است. در همین راستا، آن‌ها خود نیز می‌توانند رهبران قدرتمندی باشند. مدیران HR، برای احراز جایگاه مدیریت عامل، می‌بایست دو مهارت **فنی** و **مالی** را در خود تقویت کنند.

اولویت‌های حوزه HR

Human Resources Online موارد زیر را به عنوان حوزه‌های تخصصی مدیران HR بیان کرده است:

جذب
استعداد

مدیریت
عملکرد

تجزیه و
تحلیل افراد

رفاه و مزایا

جبران
خدمات

فرهنگ
سازمانی

امکانات و
محیط کار

رهبری

یادگیری و
توسعه

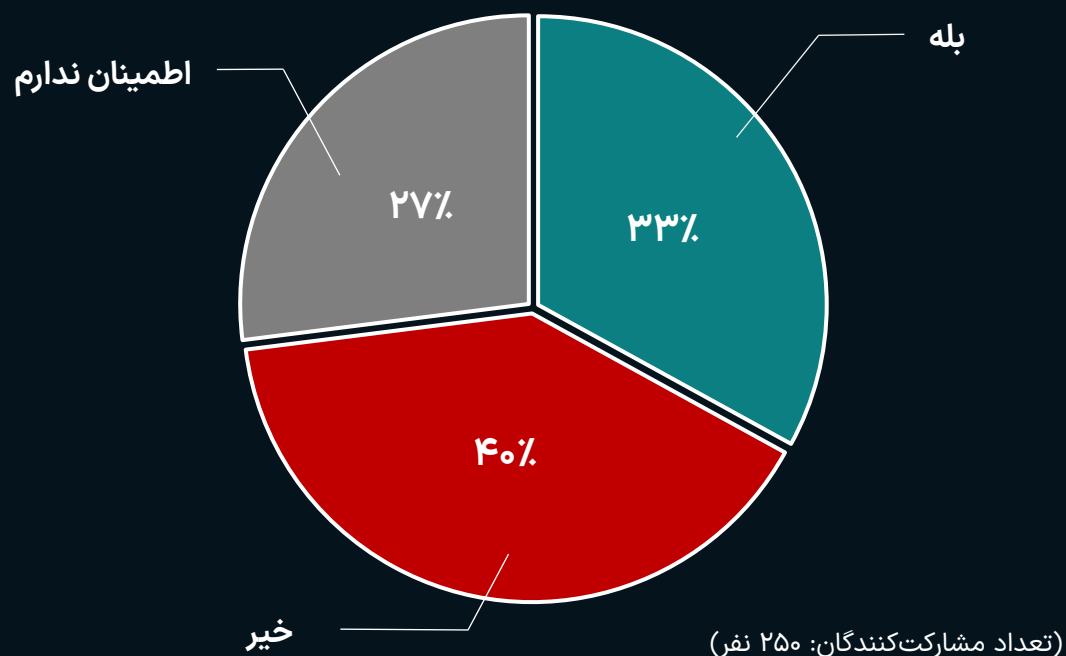
روابط کاری

تکنولوژی
HR

پاداش و
قدردانی

ارتباط مؤثر مدیران HR با مدیران عامل از نگاه مشارکت کنندگان

درحین و پس از برگزاری رویداد، مطالعه‌ای در خصوص ارتباط مؤثر مدیران HR و مدیران عامل انجام شد. مشارکت‌کنندگان و شبکه ارتباطی آکادمی منابع انسانی، پرسشنامه ما را پاسخ دادند که در ادامه نتایج آن را می‌بینیم.



آیا مدیران عامل در شرکت‌های ایرانی، مدیر HR را عضوی از تیم مدیران ارشد اجرایی شرکت و یک مشاور استراتژیک در نظر می‌گیرند؟

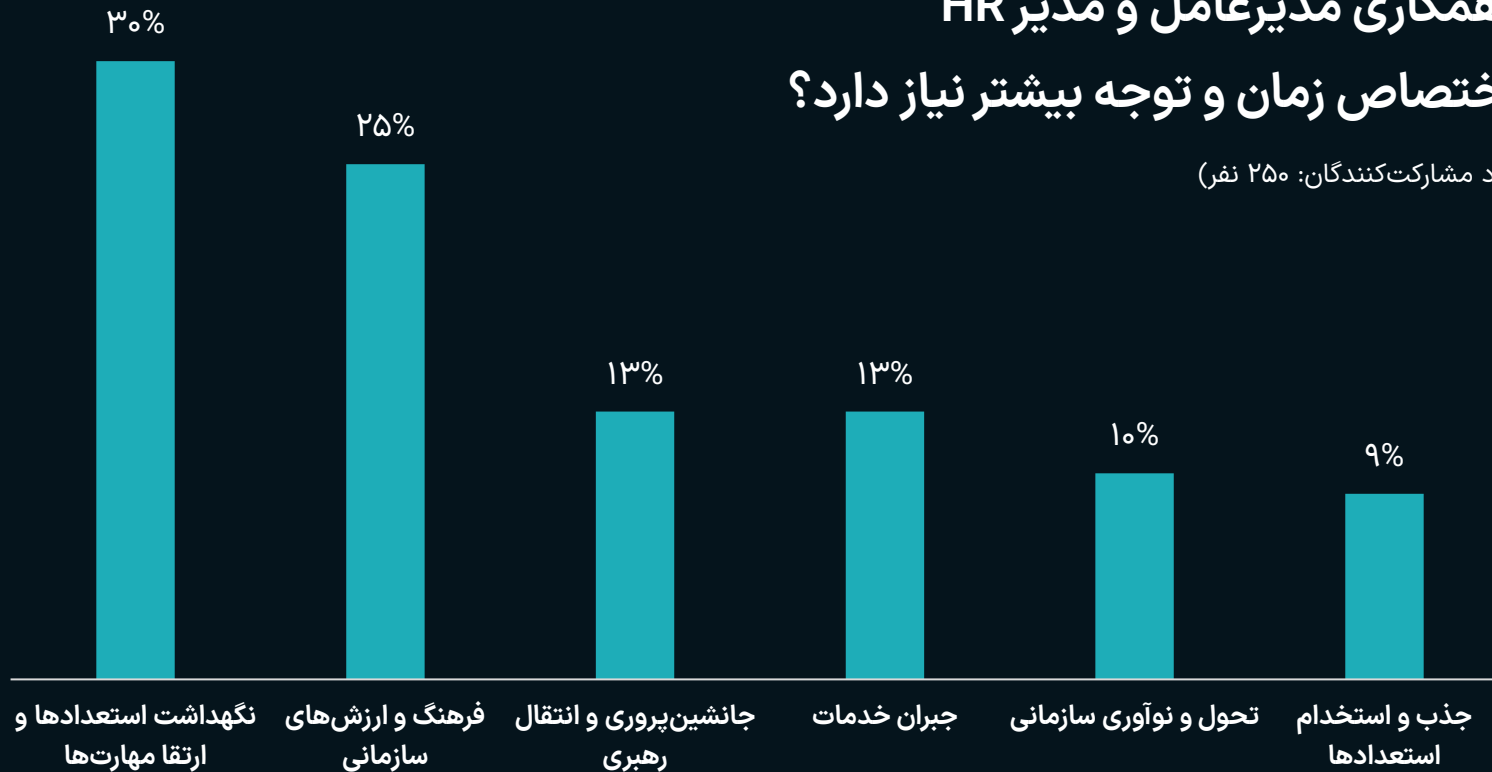
۴۰٪ از مشارکت‌کنندگان، بر این باورند که مدیران عامل در شرکت‌های ایرانی، مدیر HR را عضوی از تیم مدیران ارشد اجرایی شرکت و یک مشاور استراتژیک **در نظر نمی‌گیرند** و ۲۷٪ از مشارکت‌کنندگان در این خصوص اطمینان ندارند.

۳۳٪ از مشارکت‌کنندگان، بر این باورند که مدیران عامل در شرکت‌های ایرانی، مدیر HR را عضوی از تیم مدیران ارشد اجرایی شرکت و یک مشاور استراتژیک **در نظر می‌گیرند**.

طبق مطالعه SHRM ۸۴٪ مدیران عامل در دنیا، مدیران HR را عضوی از تیم مدیران ارشد و یک مشاور استراتژیک در نظر می‌گیرند.

کدام موضوع HR در شرکت شما به همکاری مدیرعامل و مدیر HR با اختصاص زمان و توجه بیشتر نیاز دارد؟

(تعداد مشارکت‌کنندگان: ۲۵۰ نفر)



همکاری اثربخش مدیر HR و مدیرعامل

در چه مواردی ارزش بیشتری خلق می‌کند؟ (تعداد مشارکت‌کنندگان: ۲۵۰ نفر)



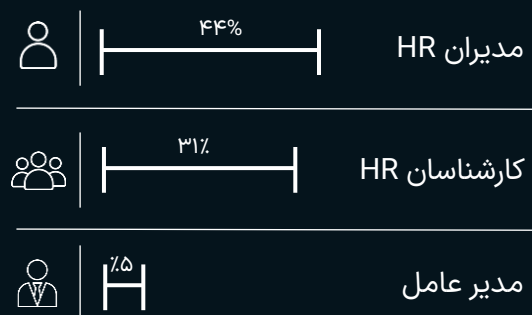
در ارتباط مدیر HR با مدیرعامل چه مواردی کمک کننده است؟

احترام و صداقت	درک و شناخت یکدیگر و بازخورددهی صحیح
گفت‌وگوی مؤثر و مستمر	درک هر دو از تغییر و تحول سازمانی
حفظ ارزش‌های اخلاقی	اعتماد و احساس رضایت متقابل
دیدگاه و اهداف مشترک و اتحاد	استفاده هر دو از دانش و تجربه یکدیگر
	چابکی در تعامل و ارتباطات
	هماهنگی مدیران در جلسات مهم
	مشارکت در تصمیمات
	داشتن برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت
حمایت از واحد HR	دیدگاه صحیح نسبت به مفاهیم کسب‌وکار
توجه به نیازهای واحد HR	توانایی‌های فردی مانند مذاکره و هوش هیجانی
تغییر رویکرد از ریاست به رهبری	توانایی در پیاده‌سازی صحیح و اثربخش فرایندهای HR
قبول مدیر HR به عنوان مشاور استراتژیک	ایجاد ذهنیت مثبت در مدیرعامل از لزوم فرایندهای HR
فهم عمیق از روابط انسانی و درک اهمیت واحد HR	درک صحیح از استراتژی سازمان
تفویض اختیارات و توجه به استقلال واحد HR	مسئولیت‌پذیری در قبال سازمان و خلق ارزش در راستای رشد کسب‌وکار
یکی بودن حرف و عمل مدیرعامل و هیئت‌مدیره	تعامل با مدیرعامل و آگاه‌سازی وی از داده‌ها و پیش‌بینی‌ها

مشخصات دموگرافیک شرکت کنندگان



جایگاه شغلی شرکت کنندگان



آشنایی با مشارکت کنندگان در مطالعه

اندازه سازمان شرکت کنندگان



ایده‌پردازی حاضران در خصوص موضوعات HR

به عنوان دومین فعالیت گروهی، به صورت تصادفی به تمام تیم‌ها سؤالاتی داده شد که باید به کمک یکدیگر به آن پاسخ می‌دادند. در این بخش، چکیده‌ای از پاسخ‌های شرکت‌کنندگان آورده شده است.

ایده‌های بهبود سلامت جسمی و روانی

- پایش جسمی و روانی
- آموزش سلامت جسمانی
- توجه به الزامات ارگونومیک
- شرح شغل بر اساس علایق شخصی
- پیشنهادهای انگیزشی بر اساس مدل‌های مختلف رفتاری

ایده‌های بهبود فرایند گفتگوی موثر

- مدیریت مشارکتی
- طراحی ساختار گفتگو
- صندوق پیشنهاد و ایده
- کارگاه‌های گفتگوی موثر
- فرایند نظام پیشنهادات
- عارضه‌یابی، تحلیل و برگزاری دوره‌های توانمندسازی

ایده‌های بهبود فضای فیزیکی و محیط

- استفاده از گل‌گیاه
- طراحی و صداگیری فضا
- استفاده از فضاهای تفریحی
- مدیریت پسماند در سازمان
- توجه به تفاوت روشنایی و نورپردازی

ایده‌های بهبود رفاهی همکاران

- اتاق بازی و گیم‌برد
- تسهیلات و وام‌های متنوع
- تیم‌های کوهنوردی، طبیعت‌گردی
- بسته‌های رفاهی فردی و سازمانی
- خدمات مشاوره و پزشکی کارکنان
- کمک‌هزینه‌های آموزشی پرسنلی و خانوادگی

ایده‌های بهبود درک HR در سازمان

- پیشنهاد برنامه توسعه
- فرآیند کامل جامع‌پذیری
- شکستن هاله تنهایی مدیرعامل
- پیش‌بینی بهتر مدیرعامل از توانمندی‌های هر تیم
- تعیین ROI برای تمامی فعالیت‌های HR
- تعامل فردی بیشتر با همکاران و مدیران

ایده‌های بهبود مدیریت استعداد

- گردش شغلی
- استفاده از کانون‌های ارزیابی در جذب
- انجام ارزیابی عملکرد در خصوص شناسایی تلنت‌ها
- ارزیابی شغل فعلی و شغل‌های گذشته فرد
- استفاده از کانون‌های ارزیابی در توسعه افراد

ایده‌های بهبود مشارکت کارکنان

- برگزاری برنامه‌های مهیج انگیزشی
- آگاهی‌بخشی به پرسنل از ارزش‌ها اهداف و استراتژی‌های سازمان
- برگزاری جلسات منظم همکاران با HRBP
- گفتگو در مورد توسعه شغلی و مسیر شغلی پیش روی فرد
- برنامه‌ریزی و اطلاع‌رسانی اقدامات
- حضور مدیران ارشد در برنامه‌های تعیین‌شده

ایده‌های بهبود جامعه‌پذیری همکاران

- استفاده از سامانه‌های خودکار برای پاسخ به سؤالات پرتکرار
- برگزاری جلسه آشنایی با مدیرعامل در هفته ابتدایی حضور فرد
- تعیین کوچ برای افراد جدید سازمان
- برنامه‌ریزی آموزش‌های توسعه‌ای برای بهبود شایستگی‌ها
- طراحی بازی برای معرفی اثربخش و سریع‌تر افراد
- ارائه بازخوردهای توسعه‌ای به شکل ماهیانه به فرد





آشنایی با برگزار کنندگان

آکادمی تخصصی منابع انسانی و ttd consulting group

ttd
consulting
group

thinking
transformation
turnaround

آکادمی تخصصی
مدیریت منابع انسانی

مسیر حرفه‌ای رشد

www.hrmacy.ir
۰۲۱۲۶۷۶۸۲۶۶



ttt
consulting
group



ما در جست و جوی اثرگذاری معنادار در مدیریت و اقتصاد بخش خصوصی در کشور ایران هستیم. به طور ویژه، تحول سازمانی و توسعه شرکت های خانوادگی تخصص ماست. در طراحی و اجرای پروژه های مشاوره مدیریت با هدف رشد عملکرد سازمانی تجربه داریم. پرورش قابلیت های تفکر مدیران ارشد و هیئت مدیره شرکت ها برای ما انگیزه بخش است.

به سازمان ها کمک می کند که: با به کارگیری راه حل های آزموده شده مشاوره مدیریت و آموزش در ایران، HR خود را در راستای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان خود کنند. به افراد کمک می کند که: دانش و مهارت تخصصی خویش در حوزه مدیریت HR را با استفاده از ابزارها و روش های گوناگونی نظیر دوره های آموزشی کاربردی، محتواهای غنی و منتورینگ توسعه داده و مسیر حرفه ای خویش را ترسیم نمایند.

thinking

transformation

turnaround

 tttconsultinggroup

 آکادمی تخصصی مدیریت منابع انسانی

