



بایدها و نبایدها

جذب و استخدام

مدیریت سرمایه های انسانی

تفاوت نسلها

و نگهداشت کارکنان

جلال
موسا
يازدي



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جلال
مفتاحی
ایزدی

مدرس دانشگاه ، سخنران و نویسنده



جلال مسلمان یزدی

مدرس دانشگاه، سخنران و نویسنده



مدرس دانشگاه

کارشناس بیش از ۲۰۰ برنامه در صدا و سیما

(DBA) دکترای حرفه ای کسب و کار از دانشگاه تهران

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی - گرایش بازاریابی

کارشناس ارشد روانشناسی - گرایش صنعتی سازمانی

کوچ و مشاور مدیران ارشد

نویسنده کتاب مدیریت سرمایه های انسانی

برخی از سازمانهایی که افتخار همکاری داشته ایم

جلال
مصلحت
سازد





بانک مسکن



شرکت پدیده شیمی قرن
Padideh Shimi Gharn Co.



سازمان ملی جوانان



مجموعه فروشگاه های زنجیره ای



گروه بازرگانی و صنعتی نخعی
NAKHAEE COMMERCIAL & INDUSTRIAL GROUP



مستشاران
حلال
سیار



شرکت معدنی و صنعتی گهر زمین
سهامی عام



FAMCO
هایپر صنعت



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور



آزمون های آزمایشی گاج



شرکت آب و فاضلاب



محاسبان
موسسه آموزش حسابداری



موبایل ۱۴۰



شرکت راه آهن شری تهران و حومه (مترو)



چشم انداز عالی آدمهای عالی می خواهد!



آینده نزدیک است....!



jalalmosalmanyazdi



اگر سازمان توسط شما درست اداره نشود سه اتفاق رخ خواهد داد!
پیتر دراگر

• اصطکاک بین آدمها

• سردرگمی افراد

• افت عملکرد

• ذهن + قلب + روح افراد را هدایت کنید.

شکست ۷۰٪ مدیران:

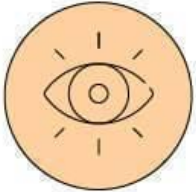
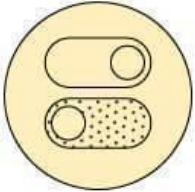
ریشه در
غفلت از
مدیریت منابع انسانی!

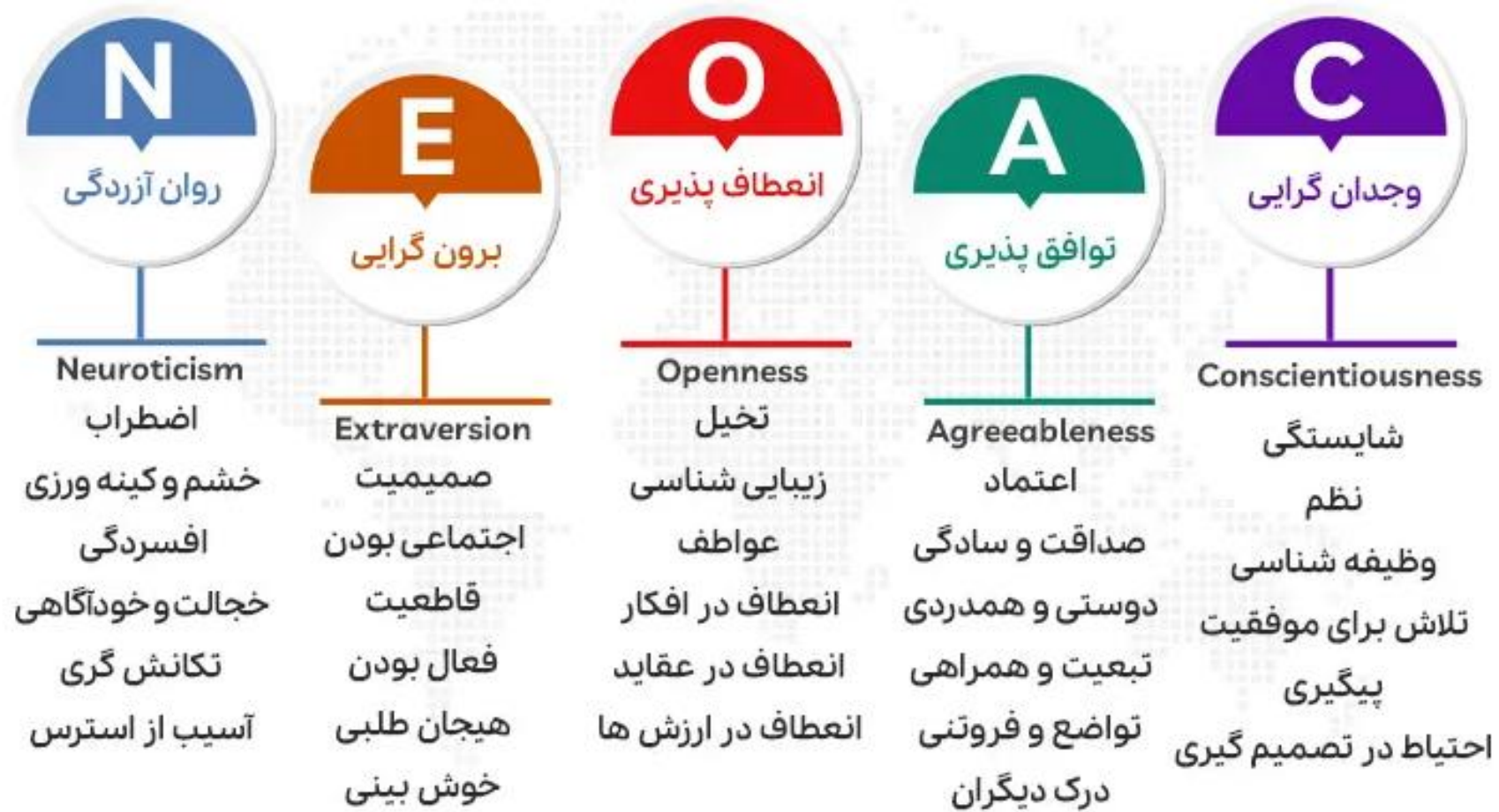
تحقیقات گالوپ:
ضعف در رهبری انسانی = سقوط ۸۵٪ پروژه‌ها



هرم مازلو سازمانی

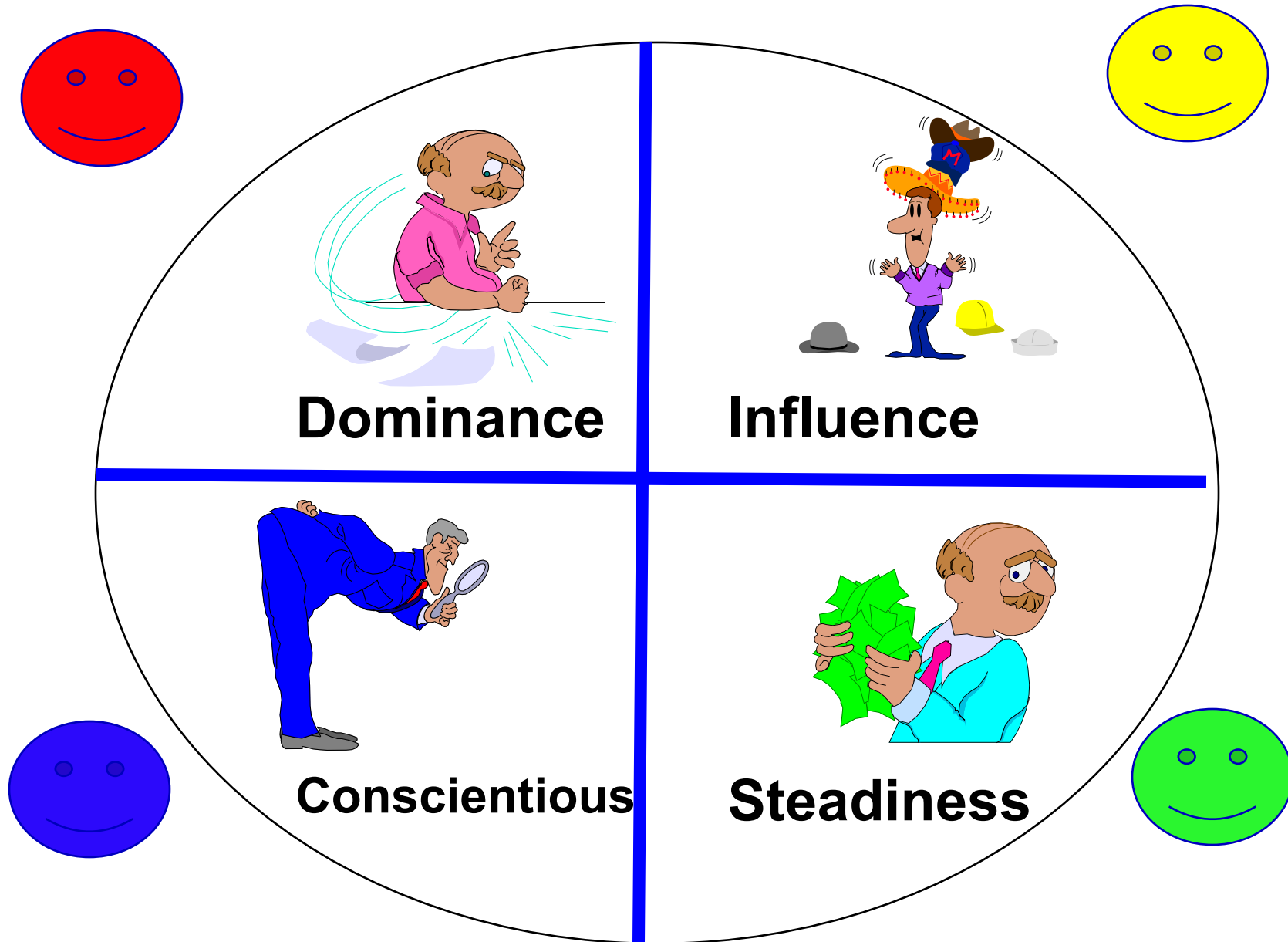


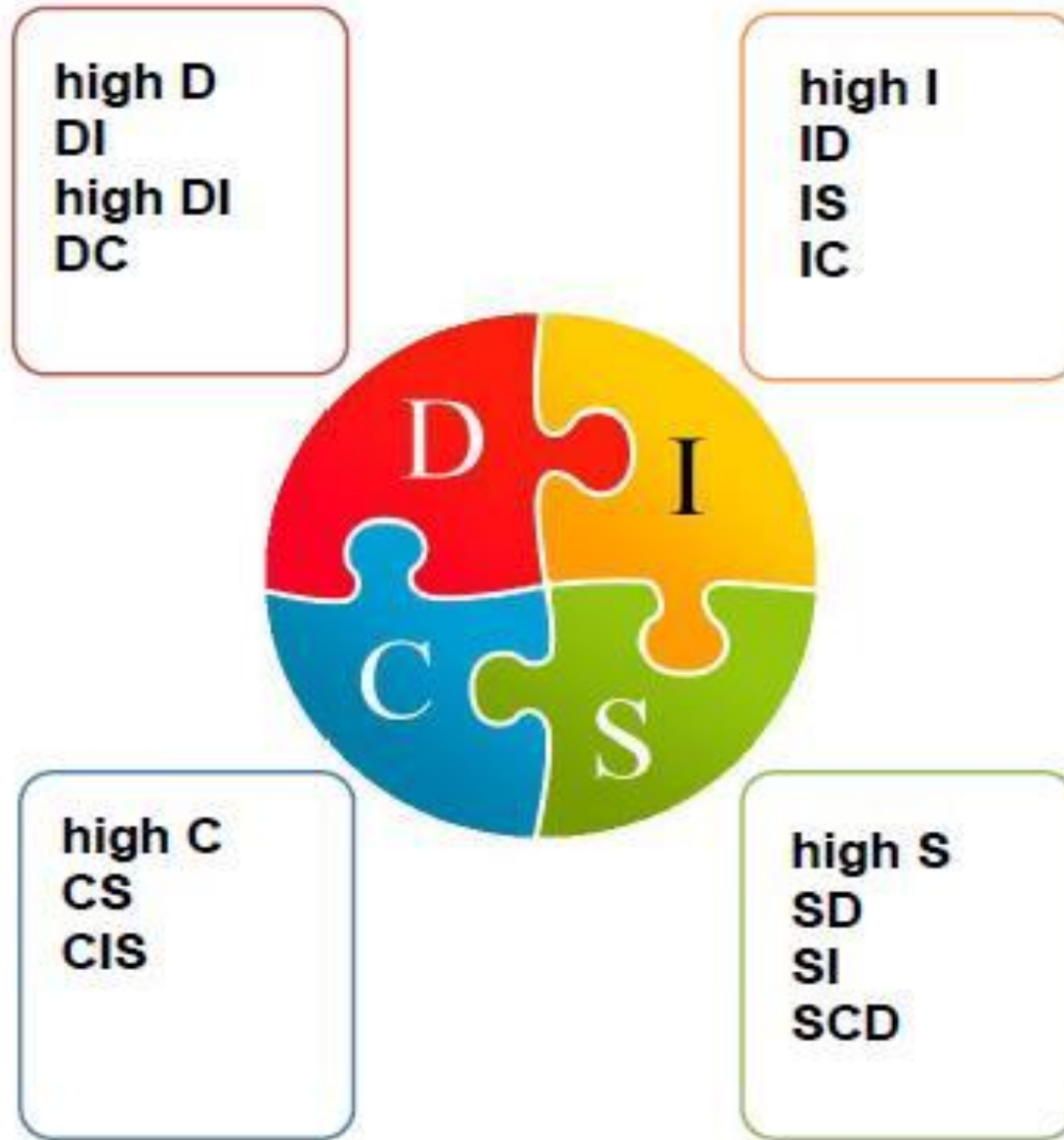
 	 	 	 	 
استقلال	خود شکوفایی	احترام به خود	ابراز وجود	خودآگاهی هیجانی
 	 	 	 	 
واقعیت سنجی	حل مساله	مسئولیت پذیری اجتماعی	روابط بین فردی	همدلی
 	 	 	 	 
شادکامی	خوش بینی	کنترل تکانش	تحمل فشار روانی	انعطاف پذیری



DISC PERSONAL PROFILE SYSTEM

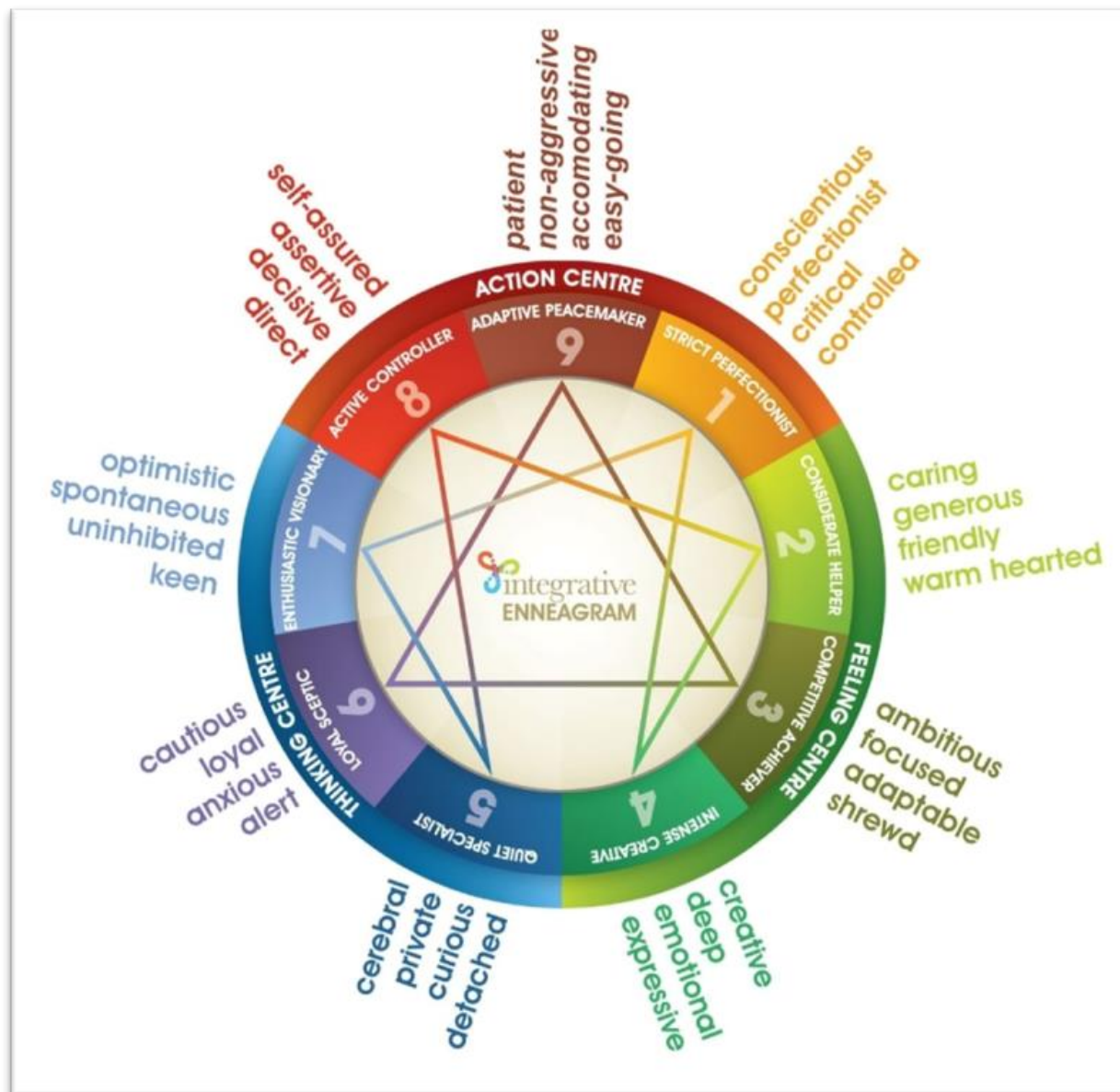
DIMENSIONS OF BEHAVIOR

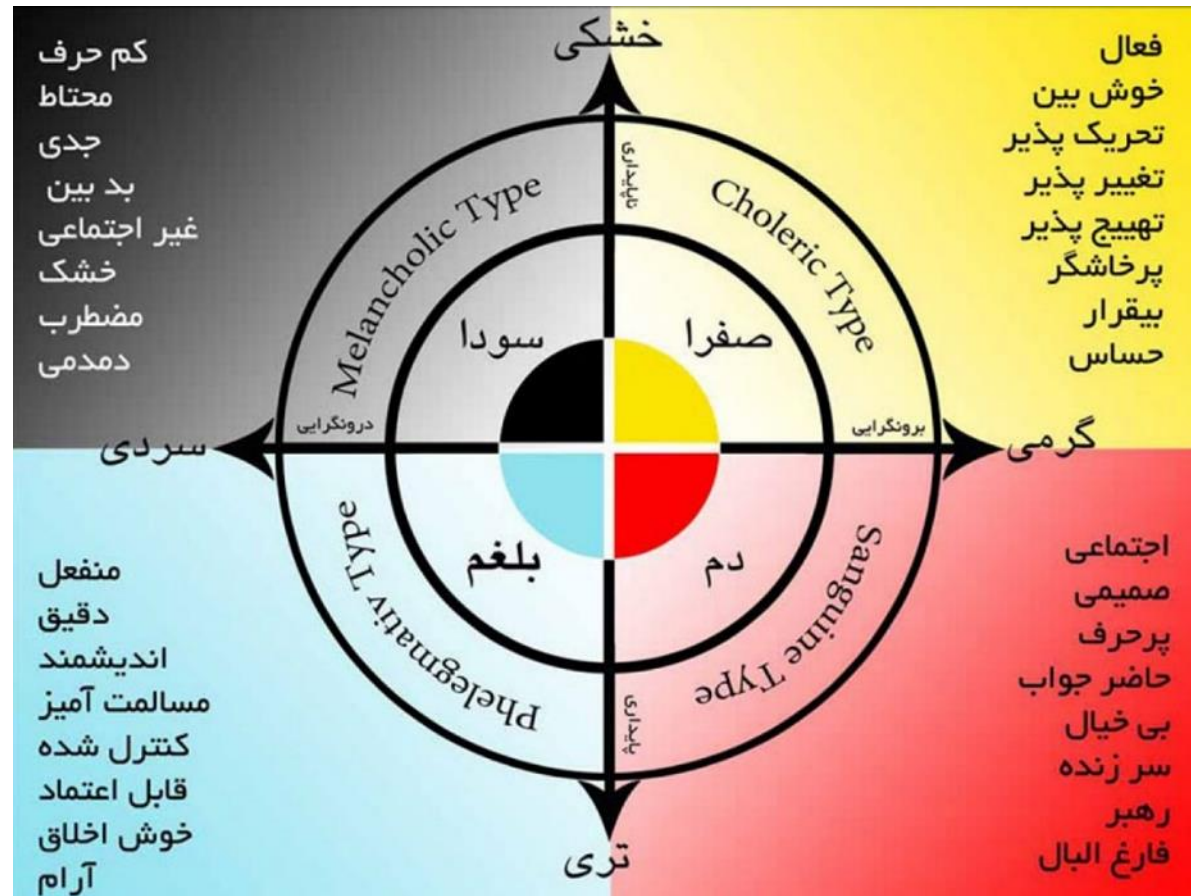




پانزده
الگوی

DISC







• سندروم بازماندگان:
ببین با قدیمی شون چی کار کردند؟



گروپ تینک

تردمیل خوشی

● مدیران با درک این مفهوم، می‌توانند استراتژی‌های موثرتری برای افزایش انگیزه، رضایت و بهبود عملکرد کارکنان خود اتخاذ کنند.

حال خوب



تردمیل خوشبختی

یکی از روانشناسان به نام فیلیپ بریکمن و دونالد کمپیل در تحقیقاتی که در سال ۱۹۷۱ انجام دادند برای اولین بار اصطلاح تردمیل خوشبختی یا سازگاری با خوشبختی را بیان کردند. این پدیده به نوعی سازگاری با خوشبختی و عادت به رویدادهای احساسی مثبت یا منفی است

جذب بد هزینه اش در آموزش نمایان می شود

- بهترین راه جذب آدمهای شایسته ، رفتار درست با کارکنان فعلی ست!
- سندروم بازماندگان هر رفتار ما بازخورد مالی و احساسی دارد
- سوالات افراد را در بدو ورود خودتان پاسخ بدهید
- کارت را بشناس، کامل انجام بده، به موقع انجام بده، درست انجام بده

دلایل ترک سازمان

- ۱. درآمد بیشتر
- ۲. امکان دورکاری
- ۳. پیشرفت شغلی
- ۴. تغییر/چالش جدید
- ۵. ترک یک مدیر
- ۶. محیط کاری با (تنوع و جامعیت بیشتر)
- ۷. بیکاری یا ترس از بیکاری
- ۸. فرهنگ سازمانی نامناسب

فرهنگ سازمان: سمبل معرفی شده از طرف مدیر



Jalal Mosalman Yazdi

شایستگی خط قرمز ماست، حداقل هایی که
اگر نباشد کار مطلوب انجام نمی شود!



استراتژی درست، انتخاب اشتباه نکردن است



• سازمانتان را در 5 جمله توصیف کنید!

چگونه نسل Z را رهبری کنیم؟

۱۰ نکته برای رهبران

1

Embrace Technology:

با آخرین فناوری هایی
که نسل زد آشناست
به روز باشید

6

Provide Regular Feedback:

۷۳ درصد از نسل زد میگویند
اگر بازخورد منظم و سازنده
دریافت نکنند استعفا میدهند

2

Prioritize Mental Health:

اهمیت بهزیستی
روانی را بشناسید و
منابعی را برای
حمایت فراهم کنید

7

Be Flexible:

به کارمندان اجازه
دهید زمانها و مکانهای
کاری دلخواه خود را
انتخاب کنند

3

Champion Diversity and Inclusion:

محیطی ایجاد کنید که
همه احساس ارزشمندی
و همراهی کنند

8

Manage Stress and Burnout:

تحقیقات نشان می دهد این
نسل سطوح بالاتری از
استرس را نسبت به نسل های
قبلی گزارش می دهد

4

Be a Mentor, Not Just a Boss:

اعضای تیم خود را به جای
هدایت کردن فقط حمایت و
راهنمایی کنید

9

Offer Learning Opportunities:

نسل زد به شکل منظم به
دنبال یادگیری برای جلوتر
از روندهای صنعت است

5

Be Honest:

نسل زد برای اصالت و
شفافیت در تعاملات خود با
اعضای تیم ارزش قائل
است

10

Give Purpose:

نسل زد به دنبال کار معنی
داری است که با ارزش های
آن همسو باشد و بتواند
تأثیر مثبتی بر جهان بگذارد



نامگذاری نسل‌ها براساس سال تولد

1900 – 1924

بزرگترین نسل

1924 – 1945

نسل خاموش

1946 – 1964

نسل B

1965 – 1980

نسل X

1980 – 1994

نسل Y

1995 – 2010

نسل Z

ویژگی ها و خصوصیات نسل زد

1
علاقه شدید به
ارتباطات مجازی
و رسانه های دیجیتال

2
طرفداری از
خلاقیت و نوآوری

3
اظهار نظرات و
احساسات شخصی
به صورت آزاد

4
اعتقاد جدی به
گفتگو و مذاکره برای
بهبود وضعیت

5
واقع بینی و درک واقعیت

6
تعهد به اصول اخلاقی

نسل قدیم:

- 1- بیمه تکمیلی
- 2- اضافه کار
- 3- مزایای بازنشستگی
- 4- بیمه عمر
- 5- آموزش و توسعه
- 6- مرخصی زایمان و



نسل جدید:

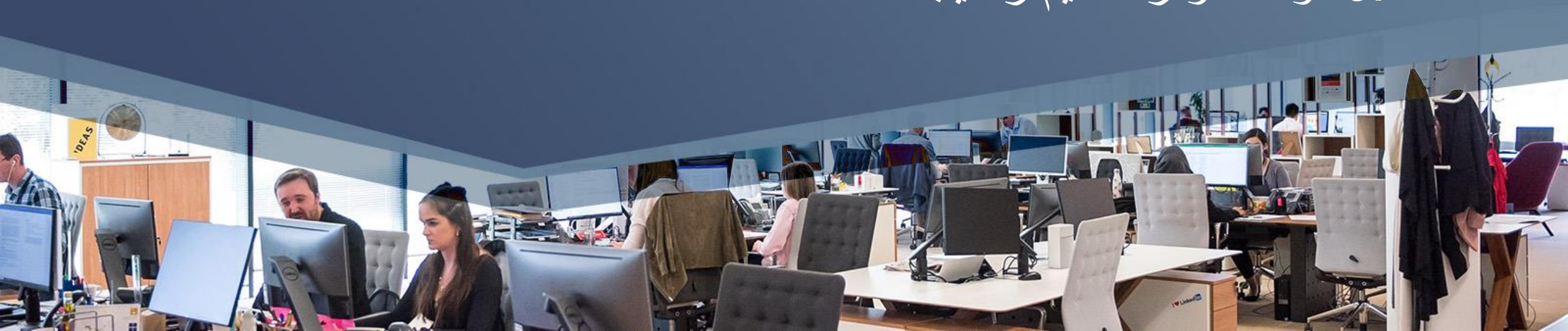
- 1- نیازهای مالی
- 2- کار با معنا
- 3- مزایای شغلی
- 4- ساعات کاری منعطف
- 5- امنیت شغلی
- 6- محیط کاری خوب و لذتبخش



1. مدیری که از راه ترس مدیریت کند
2. مدیری که انتظارات غیر واقع بینانه دارد
3. مدیری که از اعتبار آنها به نفع خود استفاده کند
4. مدیری که اشتباهاتش را نمی پذیرد
5. مدیری که بیش از حد در جزییات وارد می شود
6. مدیری که خوب گوش نمی کند



- 1 بازخورد مداوم
2. ارتباطات موثر و رودررو
3. ثبات رفتار و گفتار
4. ایجاد لذت و تفریح در کار
5. قابلیت انگیزه دهی
6. توسعه و رشد تیم را ایجاد کند



نیاز اصلی نسل جدید

✓ مشاهده ی غیرقضاوتی

✓ گوش دادن فعال

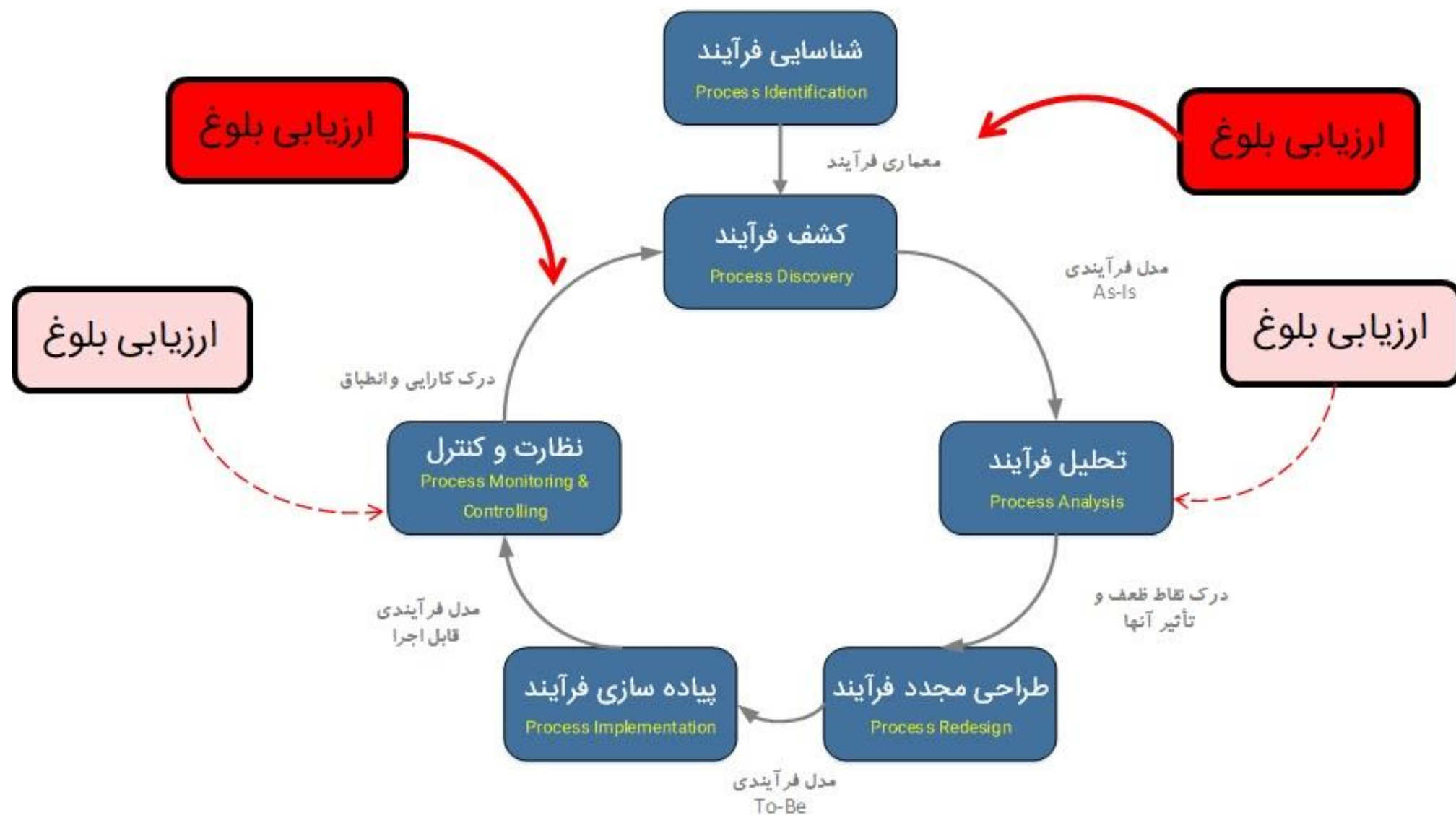
✓ احترام

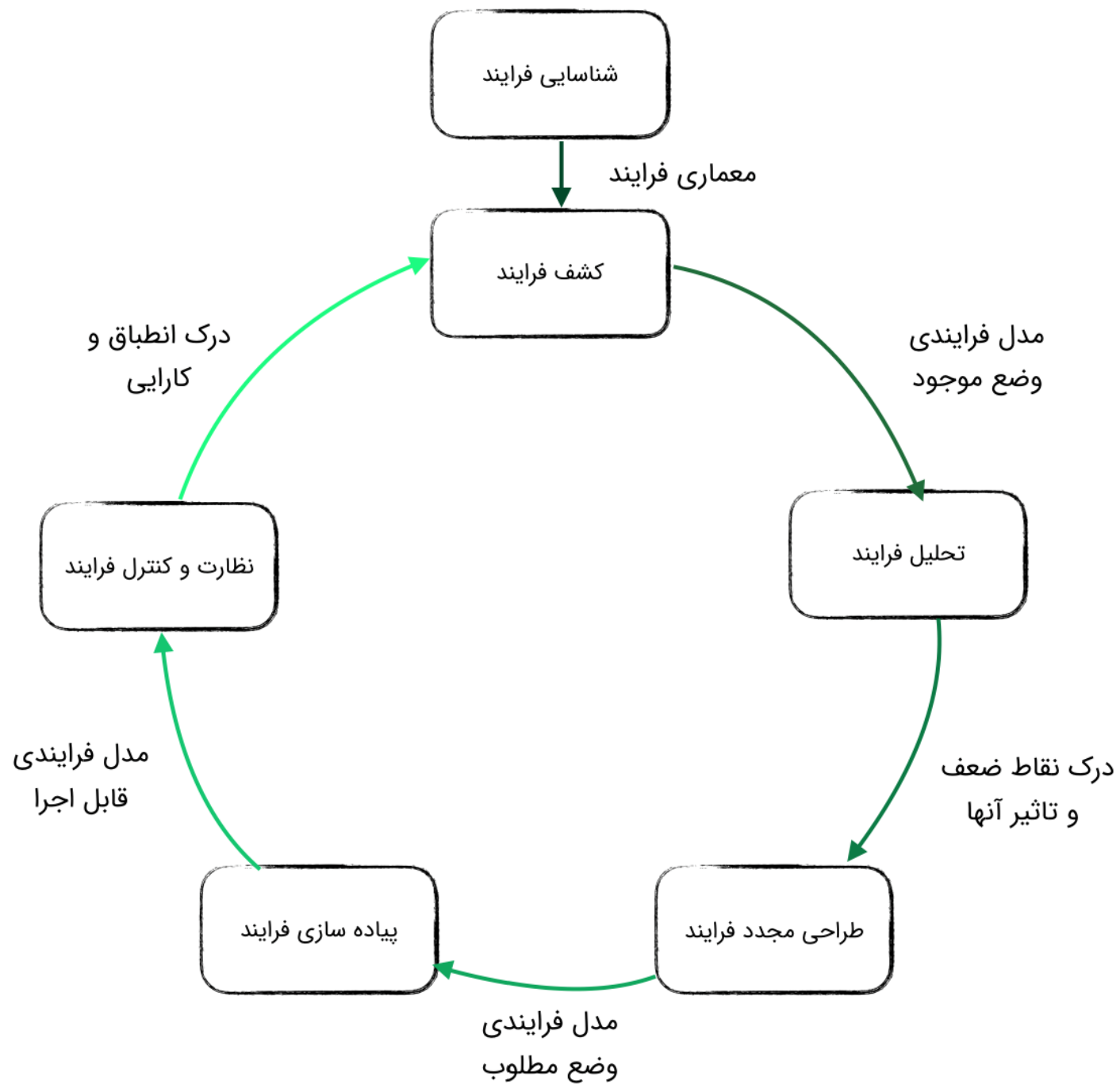
✓ همدلی

✓ دادن اختیار و انتخاب

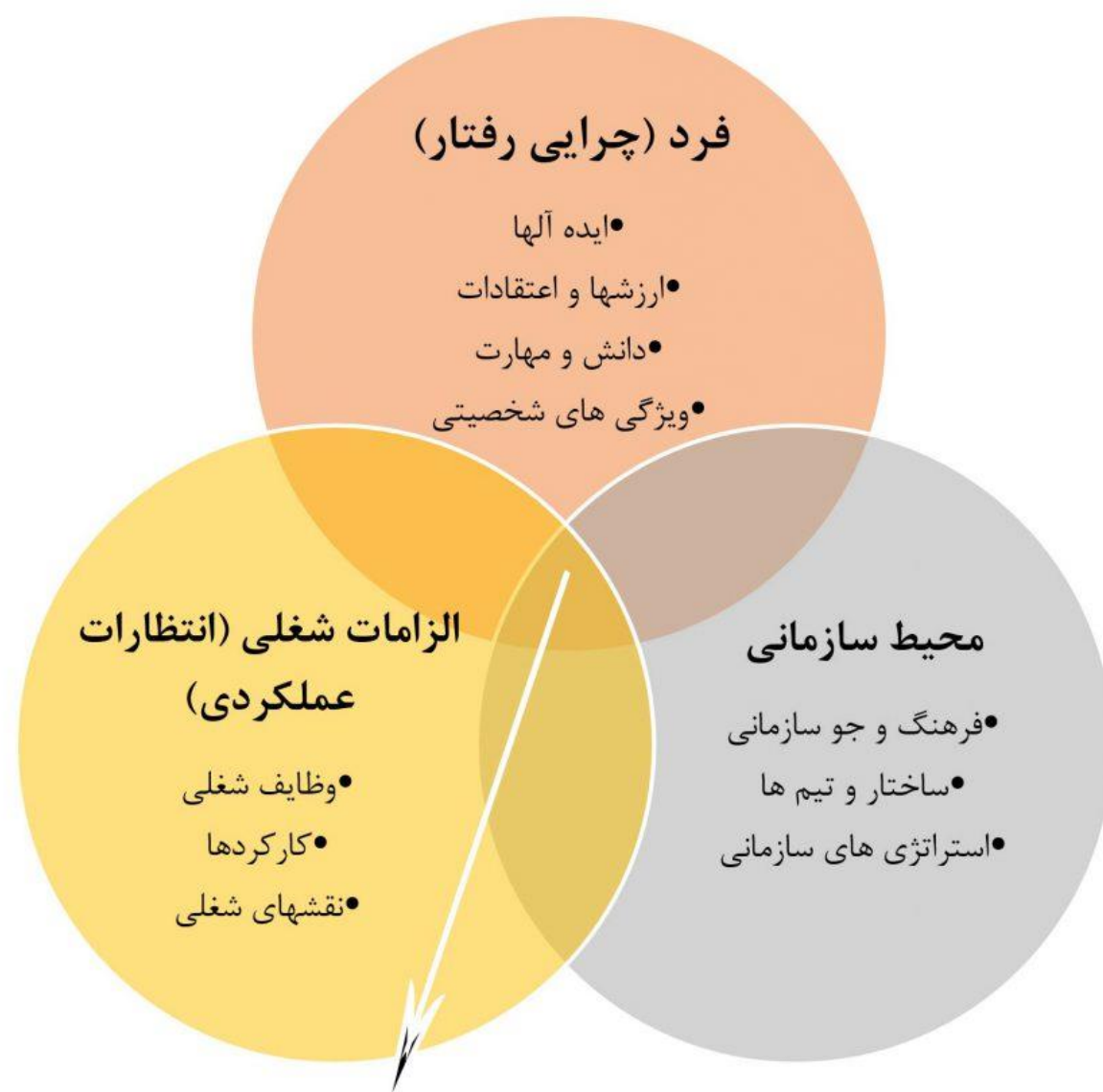




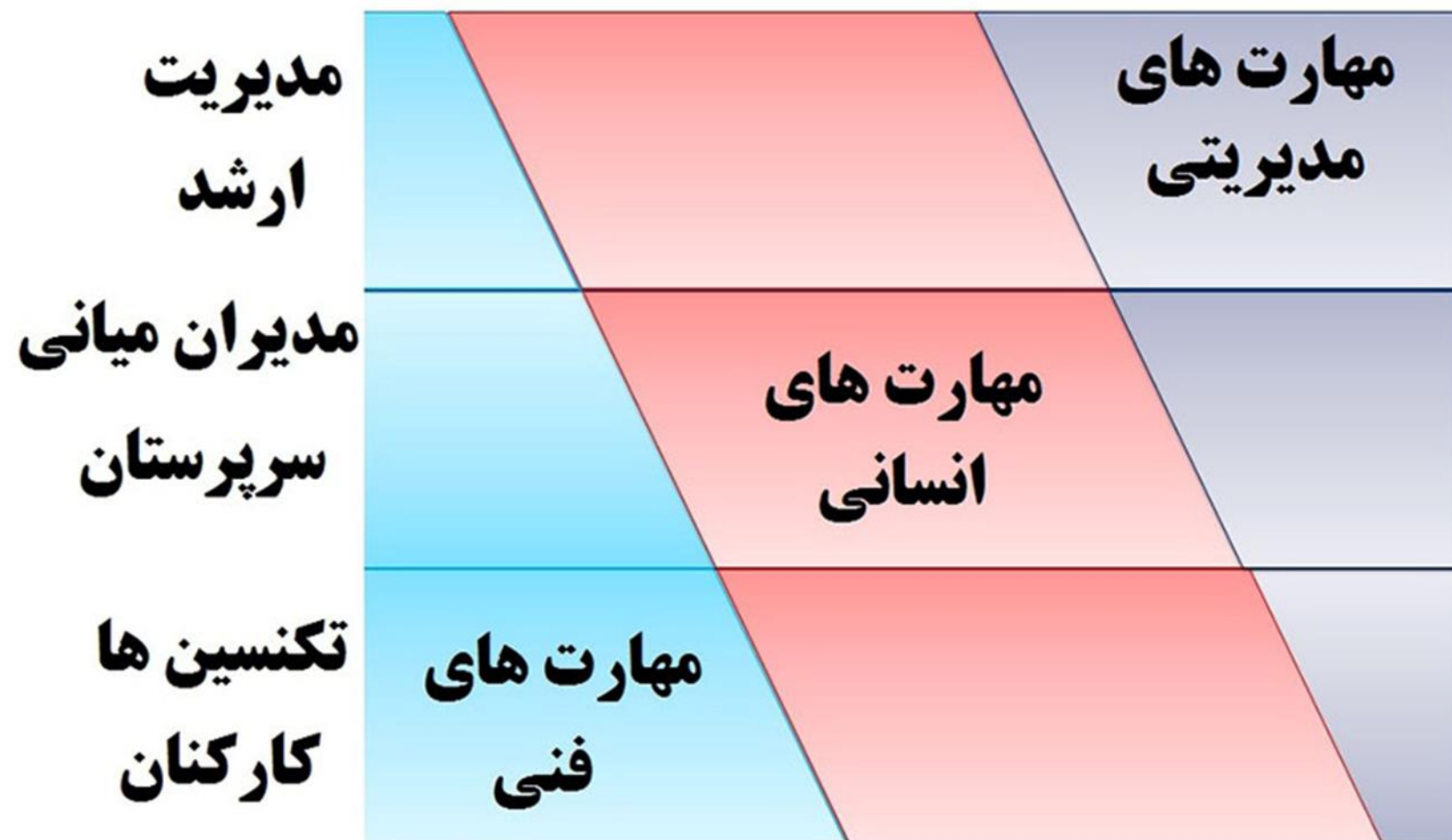








تناسب فرد و شغل
جایی که بیشترین چالش و انگیزه و
بهترین عملکرد وجود دارد



شناسایی فرآیند

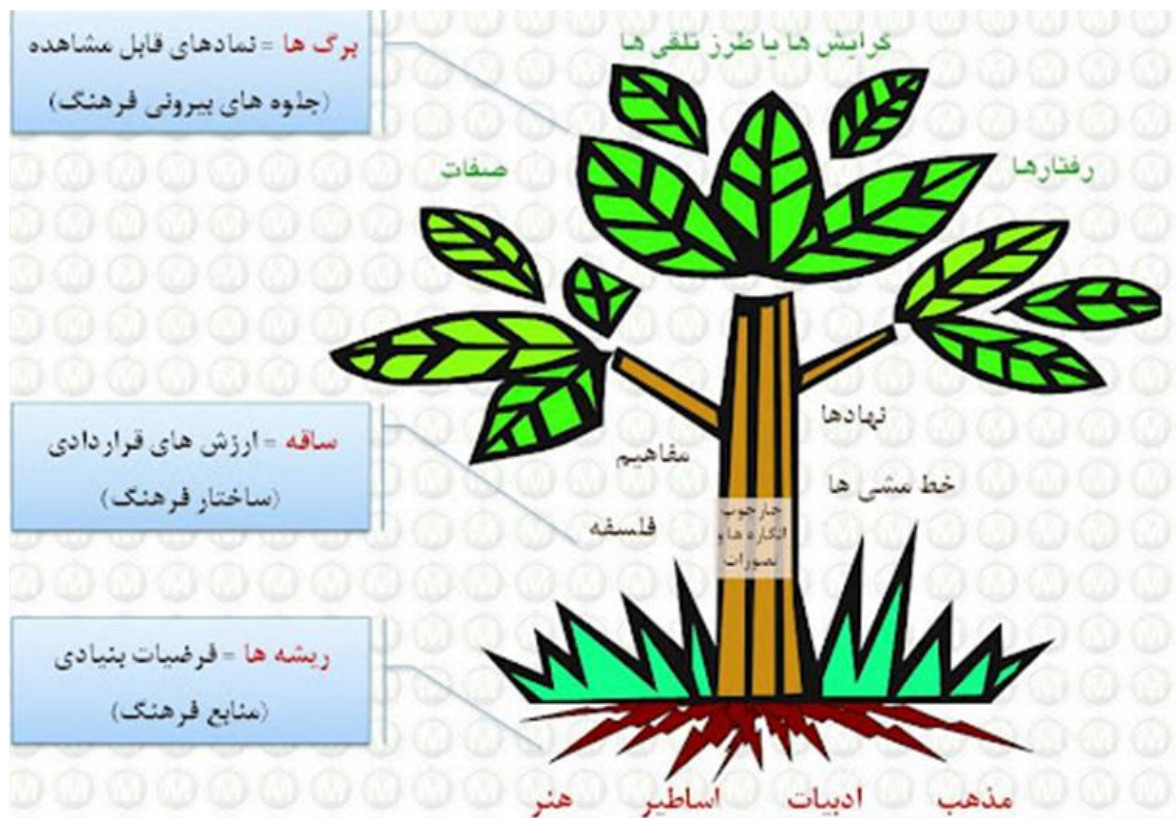
نام فرآیند

اقدام کننده / اقدام کنندگان

ورودی (محرک) فرآیند

خروجی (نتیجه) فرآیند

شرح فرآیند



• مجموعه رفتارهای تکراری افراد!

• برای ساخت فرهنگ باید مهندسی کرد

نکته های مهم معارفه به فرهنگ سازمان

- 1- خط قرمزهای سازمان بیان شود
- 2- قوانین منابع انسانی (مرخصی و..)
- 3- شرح وظایف و معیارهای عملکرد و.. مشخص شود
- 4- افراد کلیدی سازمان را معرفی کنید

رفتار شهروندی سازمانی:
رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری براساس صلاحیت شخصی است که جزء
نیازمندی های شغلی کارمند نبوده اما در عین حال باعث افزایش اثربخشی
سازمانی در جهت ارضای منافع ذینفعان خواهد بود



عدالت سازمانی عبارت است از اینکه با چه شیوه ای با کارکنان رفتار شود که احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است که شامل ادراک منصفانه بودن پرداختها و برابر در رویه های سازمانی و عادلانه بودن رفتارهای بین شخصی و کافی بودن منابع و اطلاعات در سازمان میباشد



عدالت توزیعی:

عدالت توزیعی به قضاوت منصفانه از توزیع نتایج اشاره دارد. مثل سطح پرداخت یا فرصتهای ارتقا در يك سازمان. منشا این تئوری نظریه برابری آدامز است که برانصاف درك شده از پیامدها تاکید میکند. این تئوری بیان میکند که افراد يك تعادل نسبی را با مقایسه داده ستاده خود با مقایسه داده- ستاده همکاران خود به عنوان نتیجه مطلوب در نظر میگیرند.



عدالت رویه ای:

افراد میتوانند نگاهی فراتر از نتایج تصمیم کوتاه مدت داشته باشند. بنابراین نتایج نامطلوب قابل قبول به نظر می رسد، زمانی که تصور این است که فراگرد مورد استفاده منصفانه بوده است



عدالت مراوده اي:

عدالت مراوده اي نوع ديگري از عدالت است كه از نظر مفهومي متمايز از عدالت توزيعي و رويه اي است و به عمل اجتماعي رويه اشاره دارد. افراد نسبت به كيفيت برخورد با آنها در روابط متقابل شخصي و همچنين جنبه هاي ساختاري فراگرد تصميم گيري حساسند

