

راهنمای عملی تدوین، اجرا و کنترل
برنامه ریزی توسعه فردی (IDP)
(مطالعه موردی: شرکت فولاد هرمزگان)

مؤلفین:

دکتر کورش فتحی واجراگاه

فیروزی نوری

سحر امیری

فتحي واجارگاه، كورش، ۱۳۳۶ -

راهنمای عملی تدوين، اجرا و كنترل برنامه ریزی توسعه فردی (IDP): (مطالعه موردی شرکت فولاد هرمزگان)
مؤلفین: كورش فتحي واجارگاه، فیروز نوری، سحر امیری.
تهران مركز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، ۱۳۹۶.

۸۸ ص: مصور، جدول، نمودار.

9-15-173-600-978

کتابخانه: ص ۸۱

میروی انسانی - نامه ریزی

Manpower policy

نیروی انسانی - مدیریت

Manpower planning

نیروی انسانی - ایران - نامه ریزی - نمونه پژوهی

Manpower policy - Iran - Case studies

نوری، فیروز، ۱۳۵۸ -

امیری، سحر، ۱۳۶۶ -

مركز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران

HD ۵۵۳۹/۵/۹۲۲

۱۳۹۶

۶۵۸/۳۰۱

۲۹۳۷۲۲۰

 انتشارات مركز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران

راهنمای عملی تدوين، اجرا و كنترل برنامه ریزی توسعه فردی (IDP)

- مؤلفین: كورش فتحي واجارگاه - فیروز نوری - سحر امیری
- سال چاپ: ۱۳۹۶
- نوبت چاپ: اول
- تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه
- چاپ و صفحه: چاپ نقش
- قیمت: ۷۰۰۰۰ ریال
- شابک: ۹-۱۵۴-۱۷۳-۶۰۰-۹۷۸ ISBN : 978-600-173-154-9

• پیش:

انتشارات مركز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران
تهران - خیابان ایرانشهر شمالی - شماره ۲۳۳
تلفن: ۸۸۳۰۰۹۷۳ و ۸۸۳۱۰۱۱۳-۲۰ - ۸۸۳۰۱۲۶۵

حق چاپ محفوظ و مخصوص ناشر است.

فهرست

عنوان

پیشگفتار

مقدمه

۹	فصل اول) برنامه توسعه فردی چیست؟
۱۱	تغییر پارادایم در آموزش و بهسازی منابع انسانی
۱۲	دلایل ایجاد پارادایم جدید در آموزش و بهسازی منابع انسانی
۱۲	ضرورت ایجاد برنامه توسعه فردی در سازمان
۱۳	مفهوم برنامه توسعه و بهسازی انفرادی (IDP)
۱۴	منافع حاصل از برنامه‌ریزی فردی
۱۶	مفروضات تدوین برنامه توسعه انفرادی
۱۶	اهداف تدوین برنامه‌ی توسعه انفرادی
۱۹	شرکای اصلی طرح‌های تدوین برنامه‌ی توسعه فردی
۲۲	فرآیند IDP
۲۳	سوالات معمول درباره IDP
۲۵	کاربرگ‌های مورد استفاده در فرآیند تدوین برنامه توسعه فردی
۳۱	فصل دوم) برنامه توسعه فردی در شرکت فولاد شرکت هرمزگان
۳۳	مقدمه
۳۳	دلایل توجه شرکت فولاد به تدوین برنامه توسعه فردی
۳۷	مدل مفهومی ایجاد و توسعه فرآیند تدوین برنامه توسعه فردی
۳۸	مدل عملیاتی پیاده سازی تدوین برنامه توسعه فردی (IDP)
۳۸	مراحل تدوین برنامه توسعه فردی در شرکت فولاد هرمزگان
۴۱	فصل سوم) دستورالعمل تدوین برنامه توسعه فردی
۵۰	برنامه توسعه فردی (IDP) کارکنان اداره آموزش و توسعه منابع انسانی (نمونه عملی)

پیشگفتار

آموزش و توسعه منابع انسانی در شرکت‌ها و سازمان‌ها بخش بسیار مهمی از ابزارها و سیستم‌های رشد و تعالی سازمانی و ارتقاء توانمندی پرسنل و کارکنان می‌باشد. در سال‌های اخیر و در عرصه جهانی تغییرات معنادار و گسترده‌ای در حوزه آموزش اتفاق افتاده است به طوری که می‌توان از این تغییر تحت عنوان تغییر پارادایم آموزش به یادگیری نام برد. در این تغییر پارادایم مرکز ثقل فرآیندهای آموزشی از آموزش^۱ به یادگیری^۲ تغییر ماهیت داده است بنابراین یکی از مهم‌ترین حوزه‌های قابل توسعه در آموزش سازمان‌ها، استفاده از رویکردهای نوین یادگیری می‌باشد برای این منظور یکی از روش‌های یادگیری که می‌توانست بدون زیرساخت‌های زیادی به معرض اجرا درآید، در برنامه توسعه آموزش و یادگیری شرکت فولاد هرمزگان و در اداره آموزش و توسعه منابع انسانی قرار گرفت. این گزارش شامل مراحل و سوابق مربوط به فرآیند برنامه‌ریزی توسعه فردی (IDP) شرکت فولاد هرمزگان می‌باشد که می‌شده است به صورت جامع، تصویری دقیق از فرآیند جاری شده مذکور را در شرکت فولاد هرمزگان ارائه نماید.

دکتر کورش فتحی و اجارگاه

فیروز نوری

سحر امیری

^۱- Training

^۲- Learning

مقدمه

منابع انسانی متعهد و کارآمد گران‌بها ترین سرمایه هر سازمانی را تشکیل می‌دهد و مدیریت بهینه این سرمایه عظیم عامل پیشرفت و موفقیت سازمان‌های پیشرو و بالنده دنیاست. فرآیند مدیریت منابع انسانی بعنوان زیرساخت توسعه سازمان‌ها، از جمله موضوعات مهمی است که در کانون توجه شرکت‌های خواهان موفقیت و پیشرفت قرار گرفته است. از آنجایی که شرکت فولاد هرمزگان جایگاه استراتژیک و نقش ویژه‌ای در صنعت کشور ایفا می‌کند و با توجه به طرح‌های توسعه آتی شرکت که استان هرمزگان را به بلب اول فولاد کشور تبدیل خواهد نمود، توجه به بهبود فرآیند مدیریت منابع انسانی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای این مجموعه تلقی می‌شود. در راستای درک ضرورت و اهمیت موضوع، واحد سازماندهی، آموزش و توسعه منابع انسانی تجدید ساختار فرایندهای توسعه منابع انسانی بر مبنای دستاوردهای جدید و نهضات نه آورانه را در دستور کار قرار داده و با حمایت‌های مدیرعامل محترم و معاون محترم منابع انسانی، آقای مهندس کریمی در راستای اثربخشی هر چه بیشتر این فرآیند، پروژه‌های بهبود (در قالب برنامه پنج ساله) تا سال ۱۴۰۰ تعریف نموده است. آنچه که هم اکنون در اختیار شماست، یکی از دستاوردهای جایز در حوزه منابع انسانی است که در شرکت فولاد هرمزگان اجرایی و عملیاتی شده است و گزارش آن در قالب کتابچه ویژه‌ای تدوین شده است. در پاسخ به دغدغه‌های به جای مدیران محترم منابع انسانی، مبنی بر کاربردی بودن کتاب‌های این حوزه و ارائه راه حل‌های بومی و اجرایی، بر آن هستیم در مجموعه کتابچه‌های این طرح ۵ ساله ضمن تکیه داشتن بر نظریات علمی، تجربیات عملی فولاد هرمزگان به صورت کاربردی در اختیار شرکت‌ها و صاحب‌نظران قرار گیرد. از کلیه همکاران ارجمند در خواست می‌گردد در صورت علاقمندی، گزارش تفصیلی و مشروح این فعالیت را از واحد سازماندهی، آموزش و توسعه منابع انسانی فولاد هرمزگان دریافت نمایند. امید آن داریم که این مجموعه هر چند اندک کمک و راهنمایی برای فعالان حوزه منابع انسانی باشد.

نجمه خواجه

محمد نوری مند