

مقام معظم رهبری:

برای هر کشوری، هیچ ثروتی، هیچ منبع نیرویی ارزشمندتر از نیروی انسانی کارآمد و مؤمن و آزاده و سرافراز نیست.

www.geg.ir

@Golgohar_co

ویژه گرامیداشت روز ملی منابع انسانی

نشربه داخلی شرکت معدنی و صنعتی گل گهر | دوره جدید؛ شماره ۲۱ | فروردین ماه ۱۴۰۰ | ۴ صفحه



پیام

پیام مدیرعامل شرکت

به مناسبت روز ملی منابع انسانی:

منابع انسانی، ارتباط مستقیمی با بهره‌وری و توسعه پایدار در هر شرکت و سازمانی دارد

نیروی انسانی در همه سطوح سازمانی و مسئولیتی و در هر نقطه از مجموعه، سرمایه اصلی شرکت هستند و با نقشی که ایفا می‌کنند اصلی‌ترین عامل اجرایی شدن راهبردها و برنامه‌های استراتژیک شرکت محسوب می‌شوند که با مدیریت صحیح سایر منابع می‌توانند بهترین نتیجه را در رسیدن به اهداف تعیین شده شرکت تامین نمایند.

از مطرح شدن انسان و منابع انسانی به عنوان محور توسعه و عامل تعیین کننده در کیفیت سودآفرینی، ارائه و ارتقای خدمات و بهبود تولیدات، می‌توان استنباط کرد که منابع انسانی، ارتباط مستقیمی با بهره‌وری و توسعه پایدار در هر شرکت و سازمانی دارد.

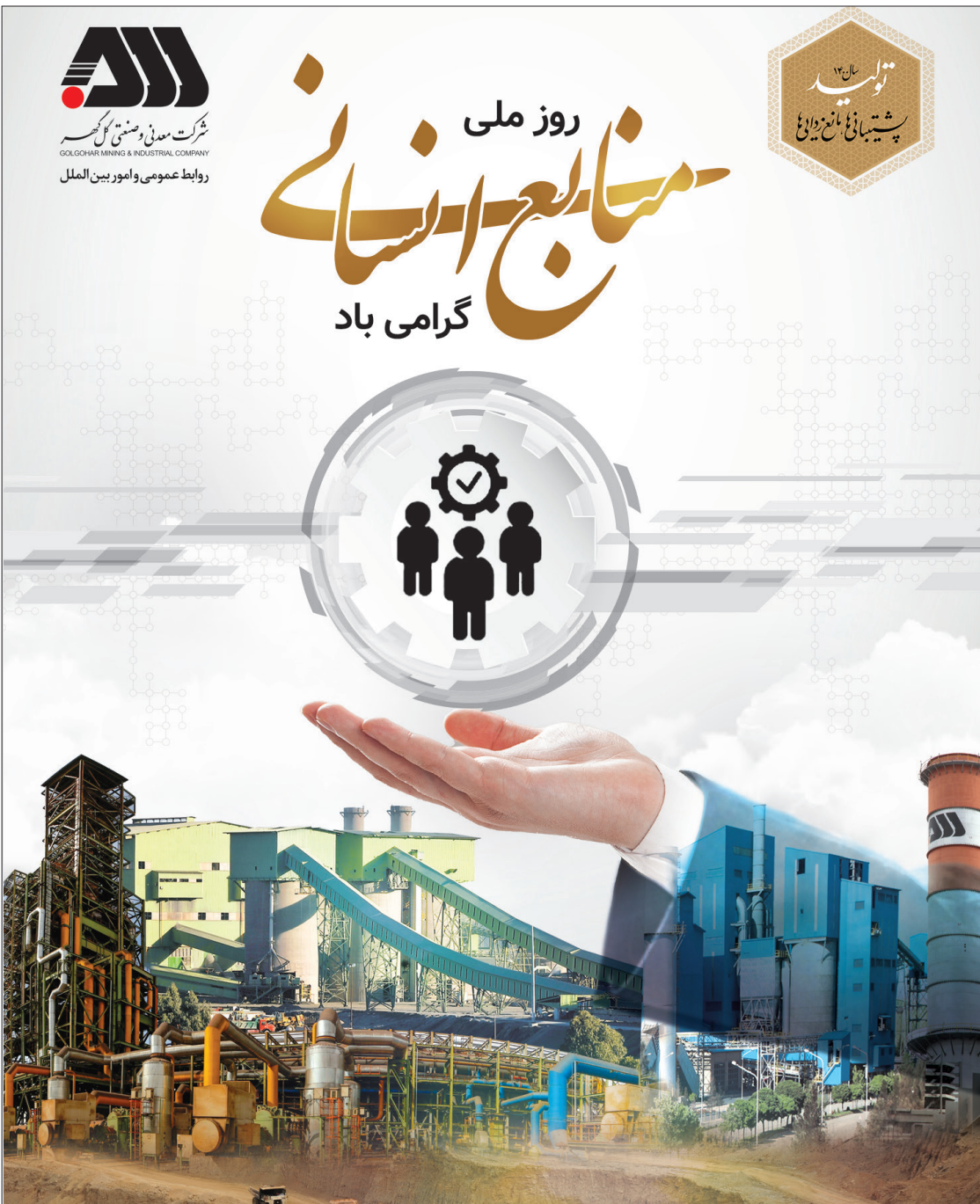
منطقه معدنی و صنعتی گل گهر به عنوان یکی از بزرگترین قطب‌های معدنی کشور با اشتغال نزدیک به ۲۵ هزار نفر نیروی انسانی، نقش بزرگی در توسعه و رونق اقتصاد کشور دارد و اگر امروزه شرکت گل گهر توانسته مسیر رشد و شکوفایی خود را به خوبی طی کند و به آینده‌ای روشن امیدوار باشد، بدون شک مرهون زحمات و تلاش‌های شبانه روزی تک تک کارگران، کارکنان و مدیران به عنوان سرمایه انسانی خود در جای جای این شرکت بزرگ می‌باشد.

اینجانب بر خود لازم می‌دانم؛ ۲۵ فروردین ماه روز ملی منابع انسانی که با آغاز ماه مبارک رمضان مقارن گردیده را به همکاران عزیزم در خانواده بزرگ گل گهر تبریک عرض نمایم. امید دارم با تلاش و تعامل، همکاری و هم افزایی مستمر، مسیر توسعه و شکوفایی منطقه گل گهر را به خوبی طی می‌کنیم. اعتقاد و باورمان این است که انشالله با پیروی از فرامین رهبر معظم انقلاب و تحقق شعار سال که همانا تولید، پشتیبانی‌ها و مانع‌زدایی هاست با ارتقای شاخص‌های کلیدی پویایی و کارآمدی هرچه بیشتر منابع انسانی، در سال ۱۴۰۰ افق‌های درخشانی برای منطقه و ایران عزیز رقم بزنیم.

ایمان عتیقی

مدیرعامل و عضو هیئت مدیره

شرکت معدنی و صنعتی گل گهر



روز ملی منابع انسانی

گرامی باد



بدون تردید نیروی انسانی در همه سطوح سازمانی و مسوولیتی و در هر نقطه از مجموعه، سرمایه اصلی شرکت هستند. روز ملی منابع انسانی بر همه همکاران پر تلاش این سرمایه های اصلی منطقه بزرگ معدنی و صنعتی گل گهر مبارک.



روابط عمومی و امور بین الملل

معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی شرکت گل گهر:

نیروی انسانی سرمایه اصلی شرکت هستند

• توانمندسازی، جانشین پروری و توجه به شایستگی های افراد، محور اصلی ارتقای نیروی انسانی هستند.

است که در تدوین استراتژی منابع انسانی به این مهم خواهیم پرداخت.

■ چه برنامه های کوتاه مدت، بلندمدت و چشم اندازی در پیش روی حوزه منابع و سرمایه انسانی شرکت دارید؟

در کوتاه مدت؛ آموزش، توانمندسازی و حفظ نیروی انسانی از اقدامات اصلی است که در دستور کار داریم. برای بلند مدت؛ آینده نگری پرورش و شناسایی نیروی انسانی ماهر و حرفه ای را در دستور کار داریم که بایستی نگاه کلان به آن شود و با تعامل با دانشگاه ها این موضوع در حال پیگیری است.

■ بسیاری معتقدند شیوع کرونا بر اهمیت سرمایه انسانی خصوصا در صنعت و معدن صحنه گذاشت. نظر شما چیست؟

سرمایه انسانی در همه مواقع ارزشمندترین سرمایه هر شرکتی می باشد. شیوع ویروس کرونا با توجه به نوع کسب و کار، تاثیرهای مختلفی را بر شرکت ها گذاشت؛ در صنایع معدنی در این دوره، نیروهای انسانی خلاقیت خود را بروز داده و سعی کردند با خلاقیت و ارائه ایده های نو متناسب با شرایط، حضور فیزیکی کمتری داشته باشند که این اقدام خود نقش سرمایه انسانی را بیشتر و پررنگ تر نشان میدهد.

■ در پایان اگر صحبتی مانده، بفرمایید؟

روز ملی منابع انسانی را به همه همکارانم تبریک عرض می کنم. شرکت معدنی و صنعتی گل گهر، سرمایه انسانی را سرمایه اصلی شرکت می داند و با توکل بر خداوند متعال و همت همه همکاران و کارکنان شرکت و شرکت های منطقه بوده که امروز این شرکت به عنوان گل سرسبد شرکت های معدنی و صنعتی مطرح است.



انسانی قرار خواهیم داد.

■ چه چالش هایی در حوزه منابع و سرمایه انسانی شرکت گل گهر وجود دارد که در صدد رفع آنها برای توفیق بیشتر این حوزه هستید؟

با توجه به تعداد پرسنلی که در منطقه معدنی و صنعتی گل گهر مشغول به کار هستند و حدود ۲۵ هزار نفر می شوند، یکی از چالش های اصلی پیش روی ما جذب و تامین نیروی انسانی توانمند در آینده

شایستگی ها پرسنل ارتقا می یابند. مدیران و معاونین شرکت کسانی بوده اند که رده های مختلف سازمانی را در شرکت طی کرده اند. امروزه مدیرعامل شرکت معدنی و صنعتی گل گهر کسی است که همه رده های سازمانی را در داخل شرکت طی کرده است. در اقداماتی هم که در دستور کار داریم موضوعاتی همچون توانمندسازی، جانشین پروری و توجه به شایستگی های افراد را محور اصلی ارتقای نیروی

نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه های اصلی در هر سازمان و شرکتی به حساب می آید که با مدیریت آن، توفیقات مهمی برای سازمان و شرکت، به دنبال خواهد داشت. معاونت توسعه و سرمایه انسانی شرکت معدنی و صنعتی گل گهر با مدیریت صحیح و موفق سرمایه انسانی شرکت به عنوان یکی از ماموریت های این معاونت، توانسته در ابعاد مختلف حتی تولید و پیشرفت معدنی و صنعتی این شرکت تاثیر فراوانی داشته باشد. به همین منظور با مهندس مجید علیزاده معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی شرکت به مناسبت روز ملی منابع انسانی گفت و گویی داشتیم که در ادامه می آید.

■ اهمیت منابع انسانی در یک شرکت صنعتی و معدنی را چگونه توصیف می کنید؟

در هر سازمان یا شرکتی نیروی انسانی ارزنده ترین منابع آن شرکت محسوب می شود. در شرکت های صنعتی و معدنی که خلاقیت، تعهد و مدیریت هزینه از اهمیت ویژه ای برخوردار است، ارزش های نیروی انسانی به مراتب بیشتر است و سرمایه اصلی شرکت می باشد.

■ تقویت، ارتقا و پیشرفت در حوزه منابع انسانی و نیروی انسانی شرکت گل گهر را چه قدر موفقیت آمیز می دانید و فکر می کنید چه محورهای اقدامی و اصلاحی در این موفقیت نقش داشته اند؟

در شرکت معدنی و صنعتی گل گهر سعی شده است در مرحله جذب، آموزش و نگهداری نیروی انسانی به بهترین نحو عمل شود و این اقدام باعث توانمندسازی نیروی انسانی شده است به گونه ای که بر اساس

و سرگرمی، تغذیه و سلامت؛ کتابخوانی، آموزش های معنوی، مشاوره های پزشکی و آموزش های خانواده.

در سه ماهی که این طرح اجرا شد مجموعا تعداد ۵۱۰ نفر شرکت کردند (اردیبهشت ماه: ۱۵۹ نفر؛ خردادماه: ۲۵۶ نفر؛ تیرماه: ۲۵۰ نفر) و مسابقات این طرح به صورت آنلاین برگزار شد.

بهرتر طرح به ما کمک کنند مانند روابط عمومی، ارتباطات و فناوری اطلاعات و ... می باشد.

محتوای طرح رویش دوباره در سه کانال مخصوص پرسنل و یک کانال مخصوص همسر پرسنل (بانوان) شامل کلیپ های انگیزشی بود که هر روز هفته به یکی از موضوعات زیر اختصاص می یابد: ورزش

گسترش ویروس کرونا، قرنطینه و ارتباط بیشتر اعضا خانواده بود. برای اجرای این طرح کارگروهی تشکیل شد که این کارگروه مسولیت سیاستگذاری و پایش طرح را بر عهده دارد و متشکل از نمایندگان حوزه منابع انسانی شرکت به اضافه مدیران واحدهایی که می توانند جهت انجام

طرح رویش دوباره به عنوان طرحی آموزشی کاربردی در ایام شیوع بیماری کرونا برای کارکنان و خانواده های ایشان از ابتدای اردیبهشت ماه سال گذشته برگزار شد.

هدف از این طرح صیانت از سلامت جسم و روان همکاران و خانواده ی ایشان با توجه به افزایش نگرانی از

اجرای طرح
«رویش دوباره»
متناسب با شیوع
بیماری کرونا



یادداشت مدیر توسعه منابع انسانی شرکت گل گهر؛

برنامه ریزی، سازماندهی، ارزیابی و توسعه؛ ارکان اصلی مدیریت منابع انسانی



• امیر جان آقایی

مدیر توسعه منابع انسانی شرکت معدنی و صنعتی گل گهر امروزه منابع انسانی با ارزشترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت های اساسی هر سازمان است. روز ملی منابع انسانی بهانه ای شد برای نگارش این یادداشت تا شرحی مختصر از فعالیت ها و اقدامات حوزه منابع انسانی شرکت در معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی شرکت معدنی و صنعتی گل گهر داشته باشیم.

تشکیلات و برنامه ریزی منابع انسانی

یکی از عمده ترین برنامه ریزی های سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی است. برنامه ریزی نیروی انسانی یعنی سازمان ما در آینده به چه تعداد افراد با چه مهارت ها و قابلیت هایی نیاز دارد و این نیازها را از چه منابعی باید تامین کند؟ برنامه ریزی نیروی انسانی یکی از فرآیندهای اصلی مدیریت منابع انسانی در سازمان است.

این برنامه ریزی مجموعه تلاش ها، تحلیل ها و تدابیری است که کمک می کند، تا بر اساس اطلاعاتی که از اهداف، برنامه ها، چالش ها و قوت و ضعف های سازمان از یک سو و روند (نرخ) خروج از خدمت کارکنان سازمان (که به دلایل مختلف مثل استعفا، بازنشستگی، اخراج، از کارافتادگی و ... اتفاق می افتد) داریم، نیاز سازمان به نیروی انسانی برای ماه ها و سال ها آینده برآورد و تعیین شود.

موضوعات راهبردی و عملیاتی تشکیلات و برنامه ریزی نیروی انسانی را می توان به صورت زیر تیتوار

بیان کرد: ارتقاء احساس تعلق سازمانی؛ تعالی پایدار منابع انسانی؛ افزایش رضایت و تعهد سازمانی؛ بهبود سیستم های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی؛ چابک سازی ساختار سازمانی؛ التزام به شایستگی ها؛ نظام جبران خدمت کارآمد؛ بازنگری و اصلاح شناسنامه شغل مشاغل؛ ارتقاء فرهنگ سازمانی با تأکید بر ارزش ها؛ جذب برگزیده و خروج هدایت شده؛ شناسایی منابع جذب و ایجاد بانک استعداد های مورد نیاز؛ بکارگیری روش های انگیزشی برای خروج کارکنان؛ توسعه فرهنگ مدیران در نقش رهبری و مربیگری؛ هدایت تحصیلی کارکنان با تعیین نیازهای سازمانی؛ توانمندسازی کارکنان مبتنی بر غنی سازی، توسعه شغلی، جابجایی و گردش شغلی؛ توسعه فرهنگ تفویض اختیار، کار تیمی؛ انتصابات مبتنی بر شایستگی ها؛ طراحی و تدوین مدل شایستگی در سطوح مختلف؛ شفاف سازی فرآیندهای ارتقاء؛ استقرار مدل و استاندارد ملی و بین المللی منابع انسانی؛ برقراری عدالت در نظام جبران خدمت و امور رفاهی شرکت های همکار و همگروه؛ مکانیزاسیون فرآیندهای منابع انسانی؛ تعامل و تبادل اطلاعات برخط بین واحدهای در حوزه منابع انسانی؛ هماهنگی و همسویی فرآیندهای منابع انسانی؛ تدوین نقشه سیاست گذاری (استراتژی) فرآیندها و زیر فرآیندهای منابع انسانی.

آموزش سازمانی و منابع انسانی

آموزش سازمانی به عنوان یکی از ارکان سیستم های توسعه منابع انسانی با هدف توسعه توانمندی کارکنان

همواره نقش مهمی در پرورش و رشد مهارت های کارکنان و آماده سازی آن ها برای پذیرش مسئولیت های دشوار و سنگین در طول دوران کاری شان ایفا کرده است. بدیهی است نیروی انسانی توانمند در پیشبرد اهداف و برنامه های سازمان نقش به سزایی دارد و توانمند سازی کارکنان برای اهداف سازمانی از وظایف اصلی واحد آموزش هر شرکت می باشد. جایگاه آموزش نیروی انسانی زمانی در سازمان مشخص می گردد که بتواند نتیجه آموزش را از انتقال دانش به مهارت به کار بستن آن تبدیل نماید. دانش منتقل شده به همراه مهارت نهادینه شده در فرد می تواند منجر به حل مشکلات کاری گردد و اثرات آن در پیشبرد اهداف سازمان مشخص می شود.

در واقع آموزش سازمانی با نیازسنجی صحیح و برگزاری دوره های اثربخش به افراد کمک می کند تا مسائل واقعی سازمان را حل نمایند و افراد شرکت کننده پس از دوره می توانند از مهارت ایجاد شده در خود برای پیشبرد کارها و حل و فصل نمودن مشکلات خود بهره ببرند. هر سازمان برای نیل به اهداف خود به کارکنانی فعال و قابل اعطاف با شرایط مختلف نیاز دارد. هنگامی که سازمان به اجرای سیستم های پویای آموزش و بهسازی نیروی انسانی اهتمام بورزد، نیروی انسانی قابلیت اعطاف پذیری با شرایط مختلف سازمان را پیدا خواهد کرد، به عبارت دیگر آموزش و بهسازی اقدامی کارآمد در جهت بالا بردن سطح شایستگی اعضای سازمان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان می باشد.

مدیریت توسعه منابع انسانی به عنوان زیر مجموعه معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی شرکت معدنی و صنعتی گل گهر با مد نظر قرار دادن تاکیدات مدیریت ارشد شرکت بر نقش سرمایه های انسانی و اهمیت آموزش پرسنل در تلاش است با انجام امور مرتبط با توانمند سازی و ساماندهی نیروی انسانی به پیشبرد اهداف سازمان و بهبود عملکرد پرسنل کمک نماید. از سوی دیگر نظارت بر عملکرد شرکت های پیمانکار منطقه گل گهر بر اساس نظام جامع آموزش شرکت های همکار و تهیه سند جامع آموزش شرکت های همکار به منظور هم راستایی در آموزش و ایجاد یک رویکرد مشترک در سطح منطقه گل گهر از دیگر مأموریت های مدیریت توسعه منابع انسانی شرکت می باشد.

با توجه به نقش مدیران شرکت در پیشبرد اهداف و

برنامه های کلان، برگزاری تورهای آموزشی ویژه مدیران از جمله اقداماتی است که با حمایت مدیریت ارشد شرکت همواره در دستور کار این واحد قرار دارد.

نظارت بر نیروی انسانی پیمانکاران

با توجه به گسترش شرکت های همکار شرکت معدنی و صنعتی گل گهر و جذب نیرو در شرکت های فوق و همچنین ساماندهی، یکسان سازی و اجرای الزامات و مصوبات حوزه سرمایه انسانی در شرکت های یاد شده، نظارت بر جذب و تردد نیروهای پیمانکاران زیر مجموعه شرکت های همکار در منطقه گل گهر، واحد نظارت بر نیروی انسانی پیمانکاران در مدیریت توسعه منابع انسانی شرکت معدنی و صنعتی گل گهر شکل گرفت.

در راستای تحقق اهداف و نظارت بر جذب نیروهای پیمانکاران زیر مجموعه سامانه جامع کنترل تردد پرسنل در سال ۱۳۹۴ راه اندازی شد تا امکان رصد نمودن و کنترل نیروهای شاغل در مجموعه میسر گردد.

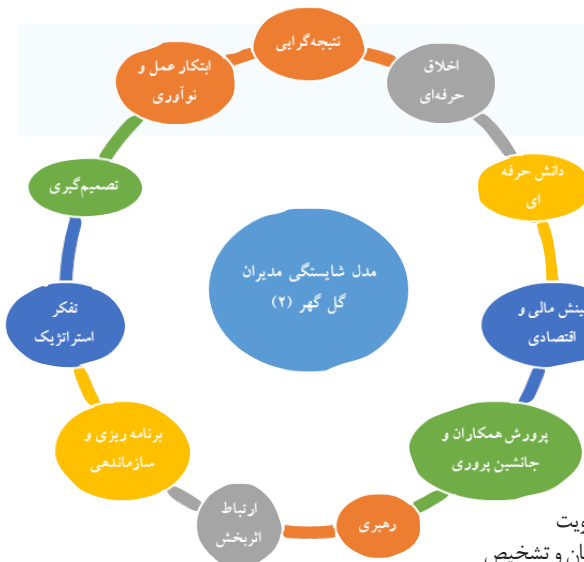
در صورت نیاز شرکت های همکار شرکت معدنی و صنعتی گل گهر مبنی بر جذب و بکارگیری نیرو کلیه مراحل جذب شامل اعلام فراخوان، ثبت نام در آزمون ها، برگزاری آزمون و اعلام نتایج با نظارت کامل واحد نظارت بر نیروی انسانی پیمانکاران صورت می پذیرد.

در همین راستا در سال ۱۳۹۹ تعداد ۱۵۴۴۷ نفر در آزمون های فراخوان شده ثبت نام کردند که از این افراد تعداد ۸۷۷۶ نفر شرایط فراخوان ها را داشته و مجاز به شرکت در آزمون های استخدامی شدند و نهایتاً تعداد ۱۳۶۳ نفر نیرو (۱۵.۵٪) با نظارت واحد فوق در شرکت های همکار شرکت معدنی و صنعتی گل گهر جذب شد. در حال حاضر ۹۹ نفر از فرزندان معزز شهدا در شرکت های منطقه گل گهر مشغول به کارند و در سال ۱۳۹۹ تعداد ۵۲ نفر از فرزندان شهدا و ایثارگران جذب این شرکت ها شده اند. در مجموع تا کنون تعداد ۵۲۵ نفر شامل فرزندان معزز شهدا، فرزندان جانبازان، آزادگان و نیز ایثارگران و جانبازان سرفراز جذب شرکت گل گهر و سایر شرکت های همکار شده اند.

کانون ارزیابی و توسعه

این واحد در حوزه منابع انسانی شرکت و با دو مأموریت اصلی مرکز یا کانون ارزیابی و مدیریت عملکرد در زیر مجموعه مدیریت توسعه منابع انسانی قرار گرفته است که در مطلبی دیگر در همین شماره از نشریه به شرح آن پرداخته شده است.

کانون ارزیابی و توسعه شرکت گل گهر در یک نگاه



۱) ایجاد هم سویی و انطباق عملکرد کارکنان با استراتژی ها و برنامه های راهبردی و عملیاتی شرکت؛
۲) هدف گذاری و برنامه ریزی عملکرد فردی و بیان انتظارات رفتاری، شایستگی و نتیجه ای؛
۳) شفاف سازی انتظارات رفتاری، شایستگی و عملکردی از کارکنان با هدف توسعه کیفی و ارتقای سطح بهر موری منابع انسانی؛
۴) تشخیص و انعکاس درست نقاط قوت و زمینه های قابل بهبود، به منظور تقویت نقاط قوت و ارتقای توانمندی های کارکنان و تشخیص ظرفیت ها، شایستگی ها و زمینه های رشد کارکنان؛
۵) بهره مندی از نتایج ارزیابی برای بهبود مستمر برنامه ها و توسعه منابع انسانی؛
۶) تعیین میزان توفیق کارکنان در دستیابی به معیارها و شاخص های مورد انتظار در قالب عوامل تعریف شده

شرکت معدنی و صنعتی گل گهر مانند سایر سازمان های موفق برای حفظ بقا و پیشرفت در دنیای رقابتی به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند. منابع انسانی شرکت، سرمایه های بنیادی و منشأ هرگونه تحول و نوآوری تلقی می شوند که می تواند پیشرو بودن شرکت را همچون گذشته حفظ کند. در شرایط امروز، مدیریت عملکرد ضرورتی انکارناپذیر در زمینه دستیابی سازمان ها به اهداف و مأموریت های تعیین شده است؛ زیرا مدیریت عملکرد در قالب فرآیند مستمر شناسایی، اندازه گیری، توسعه و ارتقای عملکرد افراد و گروه ها و هم راستا و همسو کردن آنان با اهداف استراتژیک شرکت، نقشی تعیین کننده در میزان موفقیت شرکت در دستیابی به اهداف تعیین شده دارد که البته تحقق آن مستلزم هدف گذاری و برنامه ریزی، مشاهده و ارزیابی عملکرد، مربیگری و ارائه بازخورد و بهبود عملکرد به طور مستمر است.

در این راستا سیستم مدیریت عملکرد با اهداف خاص ذیل در این شرکت پیاده سازی گردیده است:

این واحد با دو مأموریت اصلی با شرح ذیل در زیر مجموعه مدیریت توسعه منابع انسانی قرار گرفته است:

مرکز یا کانون ارزیابی

در این کانون با کمک ترکیبی ساختار یافته از تکنیک های ارزیابی تعدادی کاندیدا از نظر شایستگی های استخراج شده از مدل شایستگی، مورد مشاهده و ارزیابی قرار می گیرند. کانون شرکت معدنی و صنعتی گل گهر از نوع کانون هایی می باشد که برای شناخت نقاط قوت و قابل توسعه فرد تشکیل می شوند. کانون توسعه ای ابزاری تشخیصی است که با کمک آن، افراد بر توسعه متمرکز می شوند هدف اصلی این نوع کانون توسعه و توانمند سازی شخصی و حرفه ای افراد می باشد و در این کانون هرگز ارزیابی با هدف رد و یا قبول افراد صورت نمی گیرد. بلکه از نتایج آن در جهت توسعه افراد استفاده می گردد. نتیجه ای چنین کانون هایی در قالب بازخورهای توسعه ای، برنامه های آموزشی، کارراهی شغلی و ... در اختیار سازمان ها و افراد قرار می گیرد.

مدیریت عملکرد

شرکت گل گهر در حوزه مدیریت منابع انسانی فعالیت های ارزنده ای داشته است

نتایج ارزیابی استاندارد ۳۴۰۰۰ مدیریت منابع انسانی

شرکت های گروه گل گهر در سال ۱۳۹۷



دانشکده مدیریت

نشان برترین C4	شرکت کهروش سیرجان		نشان برترین C3	شرکت معدنی و صنعتی گل گهر	
نشان بلورین D4	شرکت پاریزیشرو صنعت توسعه		نشان بلورین D3	شرکت نظم آوران	
نشان استاندارد E	شرکت گهر همکار		نشان بلورین D4	شرکت گهر توایر	



دکتر آرمین قلی پور

عضو هیات علمی دانشگاه تهران و استاد مدیریت منابع انسانی شرکت معدنی و صنعتی گل گهر یکی از مجموعه های بزرگ کشور است که جایگاه ویژه ای در صنعت فولاد کشور دارد. این شرکت از آن جهت که توانسته است سیرجان را به قطب صنعتی کشور تبدیل کند تاثیر بسزایی در توسعه کشور ایفا می نماید. مدیریت منابع انسانی گل گهر از پیشگامان ارزیابی بر اساس مدل

۳۴۰۰۰ منابع انسانی؛ از سال ۱۳۹۶ همکاری های گسترده ای در این حوزه با دانشگاه تهران انجام داده است. لازم به ذکر است که مدل فعلی ۳۴۰۰۰ با ۱۴ فرآیند، پس از بومی سازی در شرکت گل گهر در سطح کشور فراگیر شده است. مدیریت منابع انسانی گل گهر در حوزه مدیریت شایستگی ها، سیستم های پرداخت، سیستم مدیریت عملکرد کارکنان فعالیت های ارزنده ای انجام داده است

که دقت و کیفیت آن ها در کشور کم نظیر است. در ۵ سال گذشته که با شرکت همکاری داریم، یک پدیده اجتماعی در شرکت برای من بسیار جالب است که توصیه می کنم سایر واحدهای منابع انسانی کشور از آن الگو برداری کنند. در این شرکت همکاران منابع انسانی بسیار همدل هستند و من در طول این ۵ سال ندیده ام که کسی از آنها، از ضعف همکاران خود چیزی بگوید و بدگویی کند؛ این پدیده رفتاری در کشور واقعا منحصر

به فرد است. از سوی دیگر، هدایت تعداد ۲۵۰۰۰ نفر همکار در این مجموعه گسترده (گل گهر و شرکت های تابعه) و مراقبت از آن ها که از ابتدای بیماری شیوع کرونا آغاز شده است در نوع خود در کشور مثال زدنی است. امید است با همدلی، همکاری و هم افزایی منابع انسانی گل گهر شاهد بهبود روزافزون گل گهر بوده و هر روز آن را بالنده تر ببینیم.



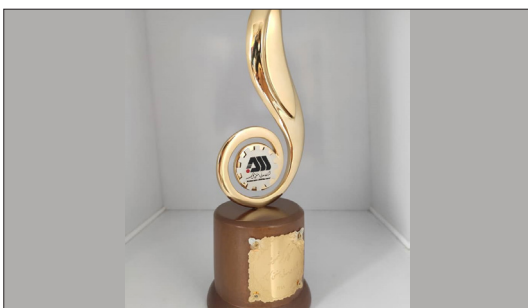
{ برگزاری آزمون های استخدامی و جذب نیروی انسانی }



{ نشست مدیران ۲۰۳۰ - دی ۱۳۹۹ }



{ تور آموزشی رهبری - دی ۱۳۹۸ }



{ مراسم تجلیل از کارگران نمونه شرکت }