



۱۱

## تجلیل از پیشکسوتان ادبیات کودک و نوجوان

## پوپولیسم اروپایی در ایران

۱۲



۱۰

با اعلام رئیس شورای تمبر، طرح ۴۵ تمبر ملی به تصویب رسیده  
و قرار است به زودی منتشر شوند

## کلکسیون تصویر بزرگان

# فرهنگ

شنبه ۱۲ تیر ۱۴۰۰ :: شماره ۵۹۷۷



### کاغذ اخبار

#### کنگره «میراث فرهنگی ایران و اسپانیا» برگزار می‌شود



محمد مهدی احمدی، رایزن فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در اسپانیا ضمن حضور در دفتر ریاست دانشکده تاریخ دانشگاه کمپلوتنسه مادرید با میکل لوکه تالابان، رئیس این دانشکده دیدار و گفت‌وگو کرد. این دیدار در ادامه سلسه جلساتی صورت گرفت که در آن قرار است برای برگزاری کنگره میراث فرهنگی ایران و اسپانیا در آذرماه امسال برنامه‌ریزی‌های لازم صورت بگیرد. رایزن فرهنگی کشورمان در اسپانیا ادامه داد: پیشنهاد ما این است که دو هیأت اسپانیایی و ایرانی برای انتخاب مقالات برتر و ارائه در کنفرانس داشته باشیم. پس از طراحی و انتشار پوستر مربوط به فراخوان مقالات، هر کدام از این هیأت‌ها کار انتخاب مقاله را برای بخش‌های پیشنهادی آغاز می‌کنند و در نهایت برای هر موضوع یک مقاله جهت ارائه در بخش اصلی کنفرانس انتخاب می‌شود.

عمل از خانه خورشید، رایانی است تصویری از حریم رضوی / عکس: محمد جواد مشهدی

#### انتصاب‌های جدید در حوزه هنری



بر اساس طرح تحول حوزه هنری و به منظور طراحی یکپارچه پردیس مرکزی حوزه هنری طی احکامی جداگانه توسط محمد مهدی دادمان رئیس حوزه هنری، سید امیر جاوید به عنوان مشاور و مسئول حوزه ریاست، علی اکبر به عنوان دبیر ستاد نوآوری و اقتصاد هنر حوزه هنری، حسام سالکی به عنوان دستیار ارتباطات در جبهه فرهنگی انقلاب اسلامی و مجدالدین معلمی با حفظ سمت به عنوان سرپرست معاونت آموزش حوزه هنری، منصوب شدند. همچنین مجدالدین معلمی معاون هنری حوزه هنری، طی احکامی جداگانه محمد علی قربانی را به عنوان مدیرعامل مؤسسه فرهنگی هنری سپهر سوره هنر و محمد زروبی نصرآباد را به عنوان مدیرعامل مؤسسه فرهنگی هنری (اندیشه سوره مهر)، منصوب کرد. مراسم معارفه مدیران ستادی و مدیران عامل دو مؤسسه فرهنگی هنری، در تماشاخانه مهر حوزه هنری با حضور رئیس حوزه هنری و مدیران ارشد ستادی برگزار شد.

# صدها آفرین به این مهارت و عشق

مراسم رونمایی از تقریر طر هیر انقلاب بر کتاب  
(عمار تخانه خورشید) در حریم مطهر رضوی برگزار شد

کارشناسان شرکت «راهکارهای منابع انسانی ایران» با نام تجاری «ایران اچ آر» با ارائه الگویی به روز و دقیق برای سنجش و معرفی صحیح کارجویان پلی راهگشا برای ایجاد ارتباط بین کارفرمایان و متقاضیان کار ایجاد کرده‌اند

# مدیریت صحیح منابع انسانی با پلتفرم ایران اچ آر



منابع انسانی و استفاده از سیستم‌های ناکارآمد قدیمی از سوی برخی سازمان‌ها از مسائل پیش روی ماست که امیدواریم با معرفی هر چه بیشتر خدمات خود در جلب اعتماد کارفرمایان و شرکت‌ها موفق عمل کنیم.»

در قالب پلتفرمی بین المللی به معرفی نیروی متخصص جوان برای پروژه‌های کاری به شرکت‌های کشورهای اطراف پردازیم و از این طریق ارزآوری داشته باشیم.»

نثاری در پایان تأکید کرد: «کم‌توجهی به روندهای جدید مدیریت

و سازمان‌های مختلف را در حوزه‌های تخصصی متنوع حل‌کنند. همچنین بیش از ۱۵۰ شرکت دانش بنیان، صنعتی و تجاری طی برگزاری رویدادهای مختلف در این حوزه به عنوان متقاضی و مشتری مسائل تخصصی حاضر بوده‌اند. گروه ما تلاش می‌کند به منظور همراهی بهتر با این سازمان‌ها، راه حل‌های به روز، جامع و کارآمد را در اختیارشان قرار دهد.»

نثاری با بیان این نکته که چرخه مدیریت استعداد تنها به جذب صحیح نیروی کار محدود نمی‌شود خاطرنشان می‌کند: «خدمات ما تمام فرآیندهای منابع انسانی از مرحله جذب تا به کارگیری، آموزش، نگهداشت و جانشین‌پروری را پوشش می‌دهد. این موارد به راحتی از طریق مازول‌ها یا فرآیندهای طراحی شده برای یک سازمان مدیریت‌شدنی هستند که در نهایت موجب ارتقای سطح مدیریت سرمایه انسانی در سازمان‌های هدف خواهد شد.»

#### چشم انداز صادرات نیروی کار

معاون بازاریابی «ایران اچ آر» در خصوص برنامه این شرکت برای توسعه فعالیت‌های می‌گوید: «امیدواریم بتوانیم درآیندهای نزدیک در زمینه روابط بین الملل فعال باشیم. همچنین چشم‌انداز ما این است که با توجه به وجود تعداد زیاد نیروی جوان متخصص در کشور در یک روند قابل اعتماد و درست

با گسترش حوزه‌های تخصصی و فوق تخصصی در انواع و اقسام زمینه‌های کاری و رشد روزافزون جمعیت جوان متخصص در رشته‌های مختلف، طبقه‌بندی و ارزیابی صحیح منابع انسانی اهمیت دوچندان یافته است. امروزه در دنیا روش‌های به‌روز و دقیق کارایی جایگزین روش‌های نه چندان کارآمد پیشین شده‌اند تا از این طریق ارتباط کارفرمایان و کارجویان تسهیل شود. روندهایی که در نظام کارایی برای افراد در کشورمان ایران کمتر شناخته شده است. ارزش و نقش کلیدی سرمایه‌های انسانی و مشکلات و چالش‌های کارفرمایان در استفاده از سیستم‌های سنتی و قدیمی، موجب شد بنیانگذاران شرکت «میزان گستران شریف» با طراحی و راه‌اندازی پلتفرمی متفاوت و جدید به شکلی موثرتر به معرفی کارجویان بپردازند.

#### برگزاری رقابت‌های تخصصی فن‌آورد

معاون بازاریابی این شرکت دانش بنیان ضمن اشاره به آزمون استخدامی بخش خصوصی کشور، ایران اچ آر و مسابقات مهارتی فن‌آورد به عنوان زیرمجموعه‌های فعال مؤسسه «میزان گستران شریف» در ادامه توضیح می‌دهد: «میزان گستران شریف عمده فعالیت خود را بر رفع مشکلات حوزه مدیریت منابع انسانی متمرکز کرده و همچنین موفق شده است گام‌های بلندی در رفع این چالش بردارد. این مؤسسه با برگزاری موفق چند دوره مجموعه رقابت‌های تخصصی فن‌آورد (دهمین رویداد مورد تأیید بنیاد ملی نخبگان) توانسته است مسائل تخصصی بیش از ۱۰۰ شرکت



یاسر نثاری، معاون بازاریابی و فروش شرکت «ایران اچ آر» درباره پیشینه تشکیل این مجموعه به جام جم می‌گوید: «پلتفرم‌های استخدامی قدیمی مدتی بود که دیگر پاسخگوی نیاز کارفرمایان نبود و استفاده نکردن از روش‌های به‌روز در ارزیابی کارجویان منجر به اتلاف وقت و هزینه در روند گزینش افراد می‌شد. احساس نیاز به ترک سیستم‌های قدیمی، مؤسسان این شرکت را که هر دو از متخصصان حوزه کسب‌وکار و بازاریابی بودند در سال ۹۸ به ایده راه‌اندازی نظام جدید در زمینه ارزیابی نیروی کار رساند. به این ترتیب بود که پلتفرمی به نام ایران اچ آر (iran.hr) با رزومه‌های ارزیابی شده در آن، از اوایل سال ۹۹ شروع به کار کرد.»

#### رویداد مدیریت منابع انسانی ۱۴۰۰

نسخه جدید و پیشرفته سایت (iran.hr) در خلال رویداد مدیریت منابع انسانی ۱۴۰۰ و با حضور مدیران ارشد دیجی‌کالا، کافه بازار، چرم‌درسا، رهنما کالج، بادی اسپینر و تعداد دیگری از مجموعه‌های برتر کشور در تاریخ ۲۱ تیر ماه در کتابخانه ملی رونمایی خواهد شد. علاقه‌مندان می‌توانند برای کسب اطلاعات بیشتر و حضور در این همایش به سایت <https://humanagement.ir> مراجعه نمایند.



#### ویژگی‌های سامانه‌های نوین کاریابی

نسل جدید سایت‌های استخدام و کاریابی سعی دارند با تنظیم فرم‌ها و روش‌های دقیق به جزئیات بیشتری در رابطه با کارجویان دست‌یابند و از این طریق با دریافت اطلاعات بیشتر و متفاوت‌تر از آنها به معرفی بهتر این متقاضیان کار به کارفرمایان بپردازند.

نثاری در این رابطه تصریح می‌کند: «معمولاً در حالت عادی رزومه‌ها به شیوه خوداظهاری ارائه می‌شوند؛ یعنی شخص متقاضی کار، در روندی رایج، مهارت‌ها و تخصص‌های خود را در فرمی که از سوی سایت‌های استخدامی به او ارائه می‌شود معرفی می‌کند. این روش خیلی دقیق و قابل اعتماد نیست، زیرا هر کسی می‌تواند ادعای داشتن مهارت خاصی را داشته باشد. اما مزیت شیوه ما این است که رزومه‌ها یک سیستم ارزیابی دارد و شخص باید سؤالات مربوط را جواب دهد و مورد سنجش قرار بگیرد. صحت‌سنجی اطلاعات درج شده از جانب متقاضی و ارزیابی مهارت‌های سخت به معنی تخصص در فنون مطرح شده و همین‌طور ارزیابی مهارت‌های نرم مانند مهارت روابط عمومی افراد در روندهای جدید تا حد مطلوبی قابل دسترس خواهد بود. این قابلیت علاوه بر صرفه‌جویی در وقت و هزینه، کارفرمایان را قادر به شناسایی هدفمندتر کارجویان و دعوت آنها به مصاحبه شغلی می‌کند.»

#### راه‌های ارتباطی با شرکت ایران اچ آر

iran.hr	
info@iran.hr	
iranhrsolutions	
۰۹۱۲۷۳۶۶۱۲۵ - ۷۲۳۹۱۱۰۰	
خیابان آزادی، قبل از مترو توحید، نبش کوچه سامانی، برج توحید، طبقه پنجم	