

توسعه نیروی انسانی



توسعه نیروی انسانی

اساس توسعه و بالندگی سازمانی، بهسازی نیروی انسانی است که در سایه آموزش و توسعه کارکنان تحقق می‌یابد. آموزش در حقیقت به عنوان یکی از راه‌های اصولی و منطقی هدایت تلاش‌های کارکنان در سازمان، باعث به‌کارگیری توانایی‌ها و استعدادها می‌گردد. وجود آوردن حس انعطاف‌پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد و از سوی دیگر منجر به افزایش اثربخشی و کارایی سازمان می‌گردد. در ادامه به طور خلاصه فعالیت‌های انجام شده در این زمینه ارائه می‌شود.

❖ دوره‌های آموزشی مدیران و کارکنان

به منظور ارتقای سطح علمی و حرفه‌ای مدیران و کارشناسان مرکز، دوره‌های آموزشی در زمینه‌های اقتصاد، آمار، مدیریت، نقشه‌برداری، اطلاعات و فناوری و همچنین دوره‌های آموزشی مرتبط با سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۹۵ برگزار شد. جدول ۱ اطلاعات مربوط به دوره‌های آموزشی برگزار شده را ارائه می‌کند.

جدول ۱- تعداد دوره، ساعت آموزش و تعداد نفر-ساعت آموزش به تفکیک نوع آموزش

ردیف	نوع دوره	تعداد دوره	تعداد ساعت آموزش	نفر-ساعت آموزش
۱	شغلی	۵۳	۳۵۵	۲۲۷۷۹
۲	فرهنگی و عمومی و توجیهی	۲	۷۲	۱۶۷۲
۳	مدیران	۳	۱۵	۵۲۸
	جمع	۵۸	۴۴۲	۲۴۹۷۹

شایان ذکر است به طور کلی سرانه آموزش مدیران ۶۱/۹۵، سرانه آموزش کارکنان ۵۹/۳۸ و کل کارکنان ۵۹/۹۰ ساعت بوده است. همچنین سرانه استاندارد ۶۰، ۴۰ و ۴۰ می‌باشد که تمامی موارد فوق از سرانه استاندارد بالاتر است.

❖ حضور در سمینارها، دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی بین‌المللی

علاوه بر موارد مذکور ۱۲ نفر از مدیران و کارشناسان مرکز در سمینارها، دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی منطقه‌ای و بین‌المللی زیر مشارکت داشته‌اند:

- کارگاه آموزشی منطقه‌ای درباره تقویت آمارهای پایه‌ای برای حمایت از اهداف توسعه پایدار (یک نفر)؛
- دوره آموزشی تولید و تجزیه و تحلیل آماری شاخص‌های نظارتی در راستای خط مشی‌های توسعه فراگیر (یک نفر)؛
- کارگاه آموزشی داده‌های آماری به تفکیک جنسیت برای نماگرهای اهداف توسعه پایدار در منطقه آسیا و اقیانوسیه (یک نفر)؛
- کارگاه منطقه‌ای آمارهای تجارت بین‌المللی (یک نفر)؛
- کارگاه منطقه‌ای مصاحبه حضوری با کمک رایانه (یک نفر)؛
- دوره آموزشی منطقه‌ای آمارهای هزینه تولیدات کشاورزی (یک نفر)؛
- کارگاه آموزشی منطقه‌ای در زمینه پیش‌بینی‌های جمعیتی (یک نفر)؛

- کارگاه آموزشی تاثیرات دستور کار توسعه در سال‌های پس از ۲۰۱۵ بر روی آمارهای تحصیلات (یک نفر)؛
- دوره آموزشی برنامه تخصصی تجزیه و تحلیل داده‌های انبوه (یک نفر)؛
- کارگاه آموزشی زیر منطقه‌ای آمارهای محیط زیست برای کشورهای جنوب و جنوب غربی آسیا (یک نفر)؛
- کارگاه آموزشی نظارت بر امنیت غذایی با توجه به مفاد دستور کار ۲۰۳۰ توسعه پایدار (یک نفر)؛
- کارگاه آموزشی منطقه‌ای آموزش مربیان و آموزش دهندگان آمارهای رسمی (یک نفر)؛
- اعزام مدرس به منظور تدریس در دوره آموزشی آمارهای بانکداری، بیمه و مالی برای کارشناسان اداره ملی آمار بنگلادش (در قالب برنامه ظرفیت‌سازی آماری سسریک) و
- اعزام مدرس به منظور تدریس در دوره آموزشی آمارهای تجارت بین الملل برای کارشناسان اداره مرکزی احصائیه افغانستان (در قالب برنامه ظرفیت‌سازی آماری سسریک).

❖ حضور در کنفرانس‌ها و سمینارهای علمی و تخصصی

به منظور ارتقای آموزش و نیز تبادل نظر با سایر کارشناسان، تعدادی از همکاران این مرکز در سمینارها، همایش‌ها و کنفرانس‌های علمی و تخصصی به شرح ذیل شرکت کردند:

جدول ۲- تعداد شرکت‌کنندگان در سمینارها، همایش‌ها و کنفرانس‌های علمی و تخصصی ۱۳۹۵

عنوان	تعداد شرکت‌کننده
اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت صنعتی	۱۲۲
کنفرانس ملی آمار	۲۵
همایش آمار و برنامه‌ریزی	۱۰۰
سخنرانی مباحثی در آمار (هفته پژوهش)	۷۰
همایش اقتصاد مقاومتی، نظام آمار و حساب‌های ملی	۱۰۰
همایش ملی مدیریت عملکرد دستگاه‌های اجرایی	۱

جدول ۳- تعداد شرکت‌کنندگان در کنفرانس‌های بین‌المللی خارج کشور ۱۳۹۵

عنوان	کشور محل برگزاری	تعداد شرکت‌کنندگان
کارگاه آموزشی منطقه‌ای آمارهای هزینه تولیدات کشاورزی- سیپ	کره جنوبی	۱
Asia-Pacific Economic Statistics Week - اسکاپ	تایلند	۳
کارگاه آموزشی برنامه تخصصی تجزیه و تحلیل داده‌های انبوه	هندوستان	۱
کارگاه کشورهای آسیا و اقیانوسیه "تقویت آمار پایه برای حمایت از اهداف توسعه پایدار"	مغولستان	۱

❖ نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای

دبیرخانه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای در سال ۱۳۹۵ تعداد ۱۶ جلسه برگزار کرد که طی آن‌ها ۶۱ پیشنهاد بررسی و ۵ پیشنهاد تصویب شد. پیشنهادهای رسیده به این دبیرخانه، پیرامون هفت محور شامل افزایش کیفیت محصولات و خدمات آماری، ارتقای فرهنگ آماری، افزایش کارایی نظام ملی آمار ایران، بهبود کلیه مراحل اجرای سرشماری‌ها و آمارگیری‌ها، توانمندسازی نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری، بهبود فرآیندهای اداری و روش انجام کار و افزایش انگیزه و رضایت کارکنان بوده‌اند. همچنین با توجه به نیاز به بازنگری در دستورالعمل نظام پیشنهادهای تعداد ۵ جلسه از جلسات برگزار شده به این موضوع اختصاص یافت.

❖ اجرای طرح شایسته‌سالاری (ضوابط قانونی ارتقاء شغلی کارکنان)

منابع انسانی به عنوان سرمایه و رکن اصلی پیشرفت و تحول اداری، مهم‌ترین بخش سازمان به شمار می‌آید. مدیران هوشمند آگاهند که دستیابی به موفقیت، کارایی و برتری رقابتی سازمان، در گرو سرمایه‌گذاری برای توسعه منابع انسانی است. دستیابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل کارکنان و فراهم کردن شرایط مناسب کار و تلاش از طریق تعیین جایگاه متناسب با توانایی، تجارب و قابلیت افراد است. مفهوم شایستگی و قابلیت یکی از رویکردهای مطرح در عرصه مدیریت است و در دهه‌های اخیر به عنوان تضمین توفیق کارکنان معرفی شده است.

شایستگی به مجموعه‌ای از دانش، مهارت، ویژگی‌های شخصیتی، علائق، تجارب و توانمندی فردی در یک شغل یا نقش خاص گفته می‌شود که موجب می‌شود شخص در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد. شایسته‌سالاری موضوعی بدیع و مجموعه‌ای پیچیده از ساز و کارهایی است که می‌بایست طی فرآیندی بلند مدت، علمی و سنجیده در ادارات و سازمان‌ها استقرار یابد. بر اساس دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای " مصوب شورای عالی اداری مورخ ۱۳۹۵/۴/۱ و به منظور اجرای ماده ۴ آن مبنی بر این که " دستگاه‌های اجرایی موظفند شرایط و شایستگی‌های تخصصی مدیران و سازوکار احراز آن‌ها را متناسب با مأموریت، ویژگی‌ها و ماهیت وظایف مشاغل اختصاصی دستگاه، به تفکیک سطوح مدیریتی تدوین و به تصویب شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه برسانند و یک نسخه از آن را به دبیرخانه شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، مستقر در سازمان برنامه و بودجه کشور ارسال نمایند." مرکز آمار ایران پس از تحقیق و انجام مطالعات تطبیقی، ابتدا عوامل ارزیابی در حوزه شاخص‌های عمومی و اختصاصی را تعیین و سپس با طراحی و تکمیل پرسشنامه‌های مورد نیاز، موفق شد اولین فاز فرآیند تحقق شایسته‌سالاری در سازمان را از طریق استقرار سامانه شایسته‌سالاری اجرایی کند.