

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoo.cn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

برنامه راهبردی

سرمایه انسانی NSF

فهرست

هدف

سیستم مدیریت سرمایه انسانی NSF

سرمایه انسانی در طول قرن 21

نیروی کار NSF

اهداف سرمایه انسانی NSF

برنامه نیروی کار NSF

برنامه توالی NSF

سرمایه گذاری در سیستم مدیریت سرمایه انسانی NSF

ضمیمه A: تقویت سیستم مدیریت سرمایه انسانی NSF

ضمیمه B: اطلاعات چهارچوب NSF

ضمیمه C: نکات پایانی

هدف:

این برنامه راهبردی سرمایه انسانی یک چارچوب برای سیستم برنامه انسانی بنیاد علوم ملی (NSF) در خلال 1/8012 تشکیل می دهد و بر روی استعداد و تعهد نیروی کار NSF جهت برآوردن وظایف اساسی ساخته شده است. این برنامه که جانشین برنامه مدیریت سرمایه انسانی ۲۰۰۳ شده است فاکتورهای داخلی و خارجی را مشخص می کند که برنامه ریزی سرمایه انسانی را شکل می دهد و یک چارچوب جامع برای سیاستها و شیوه ها ارائه می دهد که راهنمایی می کند که برای ملاقات با نیروکارمان نیاز است و NSF را قادر می سازد تا به عنوان یک سازمان برتری داشته باشد. برنامه، که به دنبال آگاهی دادن به مدیران NSF و کارمندان مشابه است، یک روش راهبردی است و هر دو در ارتباط با مشخص کردن رقابتهای سرمایه انسانی در برابر اصول، به علاوه اینکه چگونه برتری بجوییم برای اینکه سرزنده گی و توانایی های نیروی کار NSF را در تمام ترازها پیشینه کنیم که از اهداف پیوسته برنامه و نیروی کار متمرکز بیستر و برنامه ریزی متوالی استراتژی های عملی هیئت مدیره منحصر به فرد NSF ترسیم شده است و اداره ها قادر خواهند بود تا به صورت سازمانی گسترش و توسعه یابند به خصوص استراتژی های اجرای سرمایه انسانی. برنامه به عنوان یک سند معیشت در نظر گرفته شده- که تعبیر محیط ها و نیازها را آنگونه که بروز می کنند تطبیق می دهد.

سیستم مدیریت سرمایه انسانی NSF

بنیاد علوم ملی نخستین آژانس فدرال است که علوم اساس و تحقیقات مهندسی در حدود کشف در تمام زمینه ها، و آموزش علوم و مهندسی (S & E) در تمامی مراحل حمایت می کند. برای بیش از نیم قرن، سرمایه گذاریهای NSF در علوم جدید نتیجه داده است و تولید کلاس جهانی علوم و نیروی کار مهندسی را فعال ساخته است. نوع آوریهای براساس تکنولوژی را پرورش داده است و شکوفایی اقتصادی J.S. را نیرومند کرده است.

وظایف NSF

ترویج ترقی علم و پیشروی در سلامت ملی، شکوفایی، رفاه، حفظ کردن دفاع ملی (قانون NSF در ۱۹۵۰)

اهداف راهبردی NSF

اکتشاف: گسترش مزهای دانایی، یادگیری: پیشرفت S&E نیروی کار و سواد علمی، تحقیقات زیربنایی: مساحت تجهیزات و تأسیسات پیشرفته، نظارت: تقویت برتری در تحقیقات S&E و آموزش

فاکتورهای زیادی در موفقیت کلی NSF مؤثر بوده اند اما هیچ یک بیشتر از نیروی کار کیفیت بالا نبودند. در دهه آینده در یک اقتصاد جهانی علم محور فزاینده، موفقیت

پیوسته NSF و به طور غیرمستقیم دارائی های ایالات متحده، متکی به توانایی بنیاد در

عمل به نگرش کامل سرمایه انسانی است.

نگرش سرمایه انسانی

جذب، گسترش و حفظ یک تمایز، نیروی که کلاس جهانی (در سطح جهانی) که دائماً فرا می گیرد و ظرفیت خود برای شکل دادن به آینده آژانس را گسترش می دهد و پرورش یک فرهنگ از یکپارچگی و برتری که خلاقیت و ابتکار عمل را تشویق می کند و یک محیط زندگی کاری سلامت را ترویج می دهد.

در پشتیبانی از این دیدگاه، NSF یک سیستم مدیریت سرمایه انسانی فراگیر را ایجاد کرد که با ارزشهای هسته ای و مرکزی آژانس سازگار است و منعکس کننده وظایف و اهداف راهبردی است و در مقصود خود شفاف است و در اجرای خود منعطف است. این سیستم مدیریت سرمایه انسانی، منطبق شده و شکل گرفته با وظایف و اهداف راهبردی NSF است و شامل چهار مؤلفه می باشد:

(۱) برنامه ریزی، اجرا و سنجش تحقیق کرر برای مدیریت سرمایه انسانی (۲) یادگیری انفرادی و سازمانی (۳) زیربنای کیفیت بالا که فعالیت های مدیریت سرمایه انسانی را پشتیبانی می کند (۴) مسئولیت جمعی و فردی و جوابگویی.

ارزش های هسته ای NSF

• پیش بینی • اختصاص دادن به برتری • فراگیری گسترده • قابل توضیح و

جوابگو

چارچوب که سیستم مدیریت سرمایه انسانی NSF را پشتیبانی میکند (نشان داده شده در زیر) شامل این ??? و عناصر می شود: نیروی کار، برنامه ریزی متوالی و اجرای استراتژی ها- استخدام، توسعه، نگهداری و فعالیتهای انتقالی و تقویت زیربنای سرمایه انسانی (برای مثال، پروسه های موثر سرمایه انسانی، ابزارها و تکنولوژی ها) و ارزشیابی. شکل دادن اهداف سرمایه انسانی NSF و اقدامات شامل: وظایف NSF و اهداف استراتژیک، گرداننده های داخلی و خارجی، و قضاوت ارزشیابی نیروی کار.

سرمایه انسانی در طول قرن ۲۱

در محل کار (Workspace) قرن ۲۱، مدیران و کارمندان در محیط کار ساخته شده توسط رقابت جهانی، صنعت متمرکز بر دانش، یک نیروی کار متحرک، یک چرخه کار 7-24، و تغییرات شتابدار تکنولوژی غرق شده اند. برنامه ریزی نیروی انسانی NSF توسط تنوع گرداننده های داخلی و خارجی شکل داده شده است.

رقابت برای استعداد بالا: یا نوآوری براساس تکنولوژی که رشد اقتصادی را تحریک می کند، کشورها و سازمانها شدیداً برای کارکنان به صورت اصلی و فنی تربیت یافته تلاش و رقابت می کنند. وقتی که به دنبال پرسنل تازه که در صف جلوی تحقیقات و

آموزش علمی و مهندسی کار می کنند هستید، NSF؛ بالاترین پرداخت کننده های
کمپانی های بخش خصوصی و انستیتوهای آکادمیک به خوبی دیگر آژانس های دولتی
رقابت می کند. NSF با رقابت مشابه برای بهترین متبحرین در زمینه های اصلی
خاص مانند مدیریت مالی، قانون و فناوری اطلاعات مواجه است. دیگر فاکتورها که با
رقابت کردن NSF به عنوان یک استخدام کننده برخورد می کند شامل این موارد
است: هزینه مسکن و زندگی در منطقه واشنگتن (Washington D.C)، ادراکات
خارجی ها از کار کردن در یک آژانس دولتی، دوره خدمت حرفه ای دوگانه خانواده
ها و ازدواج و تعیین شغل و نشریات متعادل کردن زندگی کاری.

نیروی کار پویا: مانند یک سازمان دانش محور NSF یک نیروی تربیت شده برای
مدیریت تحقیقات علمی جلودار، آموزش و هزینه های زیربنایی و پروسه بازبینی
شایسته مطابق یک محیط پویا، سراسر علمی و مهندسی نیاز دارد. برای برآوردن این
امر، NSF نیروی کار خویش را برای ادغام دائمی و موقت مؤثر کارکنان سازماندهی
کرده است. کارکنان دائمی NSF دانایی وسیع و عمیق را در زمینه های مخصوص به
خود (علمی یا اصولی) به خوبی و مستمر برای فعالیتهای پایه گذاری شده بر تجربه
های دراز مدت، مهیا می کنند. کارکنان چرخشی موقت بنیاد را با بینش های به روز در
مورد مرزهای علوم و مهندسی و دیدگاههای تازه برمی انگیزند.

نیازهای اجتماعی تحقیقات علمی U.S. مادامی که کادر کارکنان گردشی توانایی ممتاز برای NSF به حساب می آیند، چرخه پیوسته کارکنان رقابتهای منحصر به فرد برنامه ریزی سرمایه انسانی را نشان می دهد- مانند اطمینان بدون نقص گذار و انتقال دسترسی به کارکنان - مخصوصاً برای جایگاههای در تراز مدیر؛ حفظ اطلاعات حیاتی سازمان؛ و فعال کردن همانند سازی مؤثر کار. برنامه ریزی سرمایه انسانی NSF را در مواجهه مناسب با تعادل کارکنان همیشه چرخشی کمک می کند.

توسعه و پیچیدگی بیشتر حجم کار: در سالهای اخیر، NSF رشد عظیمی در حجم کار خود تجربه کرده است. رشدی که بسیار از افزایش دسترسی به کارکنان پیش افتاده است. در سالهای اخیر، پیشنهادهای ارائه شده به NSF برای اقدام رقابتی رسیدگی کردن، افزایش یافته است. تقریباً از ۴۰٪ از ۳۱۹۱۷ در سال ۲۰۰۱ به ۴۴۵۹۸ در ۲۰۰۷. در طی یک دوره مشابه، کارکنان NSF ۸٪ گسترش یافته اند. علاوه بر این پیشنهادهای ارسالی به طور فزاینده ای مربوط به رشته های مختلف علمی و چند نهادی بودند و پیچیدگی های اضافی را برای هر دوی بررسی پیشنهاد و پروسه های مدیریت بررسی معرفی کردند.

پدیدار شدن موج بازنشستگی: نیروی کار کنونی NSF که دهه هایی از تجربه حرفه ای و دانش را مجسم داشته اند، یک پدیده در سطح ملی را بازتاب می دهند، نیروی کار مسن امروزه،؟؟؟ حمله موج بازنشستگی baby - boom را شاهد هستیم. در

نیروی کار دولتی U.S.، ضربه این موج شدید باشد. اداره اطلاعات و آمار کار تخمین زده است که تا ۲۰/۰، ۵۰٪ تمام کارکنان فدرال و ۷۰٪ تمام مدیران رتبه بالا به بازنشستگی می رسند. در NSF ۲۰٪ از تمام کارکنان دائمی تا سال ۲۰۰۷ به حد بازنشستگی رسیدند و ۳۹٪ نیز تا سال ۲۰۱۱ به این حد خواهند رسید.

ابتکارات سرمایه انسانی حکومت متحده: متفکر مفاهیم برنامه ریزی سرمایه انسانی و توسعه نیروی کار، دولت متحده، دربرگیرنده سیاستهای مدیریت منابع انسانی و ابتکارات است که به دنبال عملکرد سازمانی پیش رفته می باشد. اصول کلیدی و سیاستها در دستور جلسه مدیریت رییس جمهور، ارزیابی سرمایه انسانی و چارچوب پاسخگویی که توسط اداره مدیریت پرسنل و قانون و عملکرد و نتایج دولتی ایجاد شده است، فصل بندی شده است. مانند سازمانهای دولتی فدرال، برنامه سرمایه انسانی NSF نیز منعکس کننده این اصول و سیاستهاست، به طوریکه تضاد، نتایج جهت دار و نیروی کار سازگار را عملی می کند.

مرور کلی نیروی کاری NSF

نیروی کاری NSF با تغییرات همیشگی و ثابت توصیف می شود. مانند اجماع تغییرات همیشگی مناظر علمی، تکنولوژیهای جدید محل کار و کارکنان گردشی. در یک ساختار بی همتا، نیروی کار NSF شامل کارکنان دائمی و گردشی شامل (گردنده ها) کسانی که به میزان چهار سال کار کرده اند مانند محققین (IPA) یا دانشمندان

دیداری، مهندسين و معلم ها (VSEE) می باشد. نیروی کار NSF شامل چهار گروه اصلی کار می شوند: مدیریت، علوم و مهندسی، فنی/اصولی و حمایتی/اجرایی. همچنین NSF بر منابع خارجی برای کمک در برآوردن وظایفش شامل پیمانکاران، کسانی که سرویسها و خدمات را مهیا می کنند مانند حمایت فناوری اطلاعاتی و اعضای انجمن تحقیق و آموزش U.S. که کار NSF را با مشارکت در پروسه بررسی شایستگی NSF به خوبی تهیه مشورت توسط کمیته های مشورتی و کمیته های بازرسان پیش رفت می دهند، تکیه زده است.

علاوه بر این نگاه گذرای بالا، نشانگذاری شده های کمی قابل توجه در مورد نیروی کار NSF شامل موارد زیر است:

▪ گردنده ها ۱۵٪ از کل نیروی کاری (رشد یافته از ۱۲٪ در چهار سال گذشته) NSF و نسبت کارکنان ثابت به ۷۲٪ کاهش یافته است، (پایین آمده از ۷۵٪ در چهار سال گذشته)

▪ روی هم رفته تنوع نیروی کار NSF ثابت باقیمانده است علی رغم رشد در نیروی انسانی NSF، در ۲۰۰۷ گروههای نمایندگی شامل ۴۰٪ از نیروی کار NSF بودند و ۹٪ از گزارشات ناتوانی های نیروی کاری NSF را تشکیل می دادند.

▪ ۳۴٪ از نیروی کار NSF بیش از ۵۵ سال سن دارند در مقابل نیروی کار فدرال ۲۴٪ و ۱۱٪ در کل بازار کار آمریکا. میانگین سنی در NSF ۵۰ سال است.

■ نرخ بازنشستگی به صورت واضح در ۲۰۰۷-۲۰۰۴ Fy رشد کرده است اما مقدار کارمندان در مرز بازنشستگی که واقعاً بازنشسته شده اند هر سال به مقدار ۱۳,۵٪ ثابت مانده است. این اندکی کمتر از میانگین ۱۶٪ بازنشستگی در گستره دولت است.

اهداف سرمایه انسانی NSF

اهداف سرمایه انسانی NSF دریافت شده و همتراز شده با برنامه راهبردی NSF است و اهداف استراتژیک را که سرمایه گذاری در آینده آمریکا را تعقیب می کند منعکس می سازد. اهداف سرمایه انسانی NSF حول مفاهیم اکتشاف، یادگیری، مباشرت و زیرساخت سازماندهی شده است.

هدف اکتشاف سرمایه انسانی

نمایش مدیریت و پرورش خلاقیت در مدیریت منابع انسانی توسط کاوش کردن، آزمایش کردن، ارزیابی، پالایش و اجرای نو و سیاستهای سرمایه انسانی خلاق، پروسه ها و برنامه ها.

تشخیص داده شده که نیازهای سرمایه انسانی NSF در آینده تغییر خواهد کرد، یک سیستم مدیریت سرمایه انسانی کیفیت بالا در NSF باید پویا باشد. بررسی و آزمایش برنامه ها و پروسه های سرمایه انسانی ابزارهای پر بها برای بهبود و تصمیم گیری سرمایه انسانی است. این روش کار سازگار با پروژه های جاری جمع آوری اطلاعات

و نیروی کار NSF، شیوه ها و سیستم هاست که سپس مانند مبنا برای برنامه ریزی

سرمایه انسانی کار می کنند.

هدف یادگیری سرمایه انسانی

برانگیختن یادگیری مانند یک رکن در محل کار NSF، تایید کرد که رشد و الهام برای سازمانها و اشخاص به عنوان مجری سطح جهانی حیاتی است.

NSF آرزو دارد تا یک سازمان یادگیری مقتدر با یک یادگیری قوی فرهنگ باشد که

پهنه اصول را فرا بگیرد و همه کارکنان را دربر داشته باشد. یادگیری - گروهی و

انفرادی - باعث عملکرد بهتر، پیشرفت و / یا بالابردن ظرفیت برای عمل می شود.

برنامه ریزی برای فرصتهای یادگیری در کنار تغییرات مدیریت سرمایه انسانی و توسعه

سازمانی برای عمل کردن به بعضی تغییرات الزامی و حیاتی است.

سند یادگیری در NSF شامل یک تنوع وسیع از توسعه تجربیات شامل موارد زیر

است (اما محدود به اینها نیست): وظیفه کارآموزی شایسته، آموزش به جهت توسعه

وسیع تر مهارتهای کارمند، سودمند، تجربه های دستی و فیزیکی که در جزئیات یا کنار

کار به دست آمده اند و آماده سازی، مربی گری کردن و مشاوره تخصصی. یادگیری

ممکن است رسمی و یا غیر رسمی، داخلی یا خارجی یا ترکیبی از همه باشد. یادگیری

آنلاین نیز وعده داده شده.

یادگیری آنلاین وعده یک منبع نمو کنند، برای پرورش وظیفه محور و نیازهای آموزش در زمان درست را می دهد. آکادمی NSF، قسمت مدیریت منابع انسانی، دسترسی به فرصتهای یادگیری برای تمام کارکنان NSF و مشارکت کردن را برای پیشرفت NSF مانند یک سازمان آموزشی را پیشنهاد می دهد. نقش آکادمی را به صورت صریح تعریف کرده و آن را فعال کردیم تا آن نقش را برآورده ساز که برای رسیدن به این هدف مهم خواهد شد.

هدف نظارتی سرمایه انسانی

کامل کردن مسئولیت پرسنلی و پاسخگویی مدیریت با سیستم مدیریت سرمایه انسانی NSF به منظور ترویج برتری سازمانی و نیز تبدیل ساختن NSF به مکانی عالی برای کار

مشارکت در سرزندگی همه جانبه سرمایه انسانی NSF یک مسئولیت مشترک است. مدیریت بنیاد پاسخگو برای مدیریت سرمایه انسانی است. تمام کارکنان NSF در مقابل گسترش سرمایه انسانی برای خودشان و دیگران در جای مناسب یک مسئولیت دارند. بهبود در فعالیتهای سرمایه انسانی (آموزش، استخدام، حفاظت و تبادل دانش) و زیربنای سرمایه انسانی یک تلاش بی پایان است. به طور دوره ای NSF پیشرفتهای حاصله در واقعیت بخشی به دیدگاه سرمایه انسانی و هم‌رستایی اهداف سرمایه انسانی

NSF با اهداف برنامه راهبردی NSF ارزیابی می کند، و یافته ها را در برنامه گزارش

کارایی و برنامه های سرمایه انسانی آتی لحاظ می کند.

هدف زیربنایی سرمایه انسانی

گسترش و اجرای پروسه های موثر سرمایه انسانی، ابزارها و تکنولوژیهایی که یک سیستم درجه یک و پیوسته مدیریت سرمایه انسانی در اختیار بگذارد.

فعالیت های سرمایه انسانی NSF لازم است و بنا نهاده شده بر روی زیربنای مدیریتی

سرمایه انسانی آزمایش شده می باشد.

مؤلفه های کلیدی زیربنای سرمایه انسانی NSF شامل موارد زیر است:

▪ یک تجربه شفاف و بهینه سازمانی و برنامه ریزی متوالی که مدیران NSF را قادر می سازد تا تصمیم هایی با بصیرت و به موقع درباره نوع، تعداد و شایستگی های لازم برای جایگاههای NSF بگیرند.

▪ یک سیستم مدیریت کارایی که کارمندان NSF را مطمئن می سازد که به اهداف کنونی و آتی سازمانی NSF می رسند.

▪ یک زیربنای IT با کیفیت بالا برای حمایت از تراکنش های مدیریت سرمایه انسانی.

▪ یک پرتال بر پایه IT و دسترسی راحت که اطلاعات وابسته به توسعه سرمایه انسانی (مانند شایستگی، نقشه های آموزش تجربه حرفه ای / ورزیدگی رشد یافته،

مسیر حرفه و مانند این (مهیا و تامین می کند که کارمندان و مدیران در ارزیابی دوران خدمت و فرصتها رشد حرفه ای استفاده می کنند.

برنامه نیروی کار NSF

هدف برنامه نیروی کار NSF

از زمان تأسیس، نیروی کار کارآمد NSF که بنیاد را برای دستیابی به وظایفش توانا ساختند، رهبر جهانی در اکتشاف پیشرفته و نوآوری پیشرفته شدند و تولیدات آینده در علم و مهندسی را ممکن ساختند. دیدگاههای تغییر کننده با سرعت بالای علمی و مهندسی و درخواست برای گوناگونی، سفارش شده جهانی، نیروی کار رقابتی S&E U.S. به کارکنان ماهر، با انگیزه و عالی نگرا، امروزه همیشه بزرگتر است.

این برنامه نیروی کاری اهداف و فعالیت راهبردها را که NSF را به جذب، توسعه و حفظ گوناگونی، متناسب و در حد جهانی بودن نیروی کار را قادر می کند که این نیروی کار به طور پیوسته می آموزد، ظرفیت خود را برای شکل دادن به آینده آژانس می افزایش دهد و برای برتری در تحقیقات S&E مانند مباشران سرمایه گذاری ملی تلاش می کند. به خصوص برنامه نیروی کار مرحله های مورد نیاز برای همسو شدن نیروی کار NSF و ملزومات کارهای تصویر شده را تعریف و مشخص می کند که موارد زیر هستند:

■ تعریف کردن ترکیب و ساختار مورد نیاز برای نیروی کار NSF توسط آزمون
پیوسته توابع لازم کار، ترازهای کارکنان، توانایی ها حجم کار و رخنه ها/ مازاد نیروی
کار.

■ تنظیم و فرموله کردن استراتژی ها برای توسعه/ حفظ ظرفیت نیروی کار
NSF، بهبود پروسه های استخدام و خروجی ها و ترویج حفظ کارمندان

■ تعیین کردن پروسه ها و ابزارها برای حمایت از برنامه ریزی نیروی کار و
ارزیابی برنامه ریزی نیروی کار.

نیازهای نیروی کار NSF

مدیریت NSF در پیشرفت مرزهای علم و تحقیقات مهندسی و آموزش توسط
تعهدش به برتری در اداره و مدیریت کامل می شود. برای ثابت نگه داشتن عملکرد
عقب افتاده و نتایج عقب افتاده، دیدگاه برنامه ریزی نیروی کار NSF و پروسه های
آن باید نیازهای کار و چالش های آن اکنون و در آینده به خوبی تولید یک نیروی کار
مشخص می شود که دارای توانایی مورد نیاز برای مرتب کردن مؤثر جریان و نیازهای
آینده باشد.

مدیریت موفق نیازهای نیروی کار NSF- خواه آنها وابسته به ترکیب کارکنان NSF
باشد، طبیعت و نوع عملکرد انجام شده و ترکیبات حجمی آن باشد خواه وابسته به

برنامه ها و پروسه های سرمایه انسانی - در یک سازمان قوی نتیجه خواهد داد. NSF

نیروی کار وابسته پوشیده در رقابتهای شامل موارد زیر است:

▪ مدیریت مطابق نیروی کار گردش و پویا- که شامل استخدام به موقع

دانشمندان و مهندسان برتر، حفظ دانش کاری حیاتی و بیمه یکپارچه تحولات

کارمندی است- مخصوصاً در سطح مدیریت، تغییر می کند.

اطمینان حاصل می شود که NSF یک سازمان آموزشی با ارائه قوی و تجربیات

توسعه ای حرفه ای گوناگون است باوجود وضعیت آژانس های کوچک NSF و

منابع محدود.

▪ نیروی کار NSF با جریان و نیازهای اجرایی طرح ریزی شده راهبردی به طور

شایسته همسوسازی می شود و کارکنان NSF را قادر به توسعه و داشتن وسعت دانش

و مهارتهای مورد نیاز برای برآوردن مسئولیتها می سازد. مانند سندهای تحقیقاتی

مدیریتی که به طور فزاینده ای در طرح نهایی و روشهای چندگانه مولد، مدیریت

منحصر، تیم متمایز در زمینه فدرال یا اتخاذ تکنولوژیهای جدید کل کار ترکیب می

شوند.

▪ به میدان آوردن یک هیئتهای رهبری اجرایی ارشد، باطراوت از راه توسعه

کارکنان در منزل و استخدام خارجی موثر

▪ افزایش گوناگونی نیروی کار NSF

- حذف؟؟ قابل تحمل کار- زندگی در طول این دوره افزایش حجم کار
- مهیا کردن مدیریت NSF و کارکنان با اطلاعات به آسانی در دسترس در سیاستها و روشهای نیروی کار - به خصوص راجع به توانایی های مربوط به کار، پیشرفتهای حرفه ای، عملکرد توانایی های محور، و فرصتهای توسعه حرفه ای.

حجم کار NSF

- در سالهای اخیر، حجم کار NSF به طور معنی دار و مهمی گسترش یافته است. از زمانی که نیروی کار NSF ۸٪ طی ۲۰۰۷-۲۰۰۱ رشد یافته در زمان مشابه پیشنهادهای داده شده به NSF برای بررسی رقابتی ۴۰٪ رشد کرده است. همزمان ماهیت تحقیق علمی پیچیده تر، مربوط به رشته های مختلف علمی، و اغلب اوقات بولی و / یا همکاری بین المللی نیاز دارد. کارکنان NSF نه تنها پروسه های بررسی ارزش را اداره کردند و اسناد و متن خواه مهندسی و علمی که تحقیقات و آموزش را تحکیم می کند شکل دادند بلکه برای محدوده وسیعی از فعالیتهای شامل: مدیریت بودجه برنامه ای، رشد اجتماعی، پرورش پاسخگویی و برتری در ارزیابی توسط گروهها و کمیته های مشورتی و کمیته های ناظران و تحریک تنوع در علم و مهندسی. برای فهم بهتر حجم کار NSF و مفاهیم نیروی کار هماهنگ و حجمی NSF یک روش آنالیز حجم کار ایجاد کرده است. مؤلفه های این روش به شرح زیر است:
- فهمیدن کار NSF و اینکه چگونه انجام می شود.

▪ برقرار کردن یک خط مبنا از حجم کار کنونی و گرداننده های حجم کار

▪ تعیین نقاط ضعف کنونی و تغییرات آتی حجم کار

▪ معین کردن خصیصه های کارکنان

▪ معین کردن برنامه های کارکنان

برنامه ریزی نیروی کار در NSF یک پروسه پیوسته است. تا زمانی که اهدافی که ذکر

خواهند شد پارامترهای استراتژی را برای برنامه ریزی در NSF معین می کند، بعضی

عناصر حیاتی برنامه توجه و پالایش بیشتر نیاز دارند مانند: مدل آنالیزی حجم کار،

ترکیب و برخورد مدل کارکنان گردش دائم (به طور علمی و مهندسی) به خوبی

جایگاههای اجرایی و شایستگی جایگاه شغلی.

تحت تسلط بررسی عملکرد اداری، تلاش برای تعریف کردن صلاحیت شغلی به

منظور توسعه، انتخاب، مدیریت و ارزیابی کارکنان اداری در مسیر حرکت است.

تعریف مشابهی برای دیگر خانواده های کار می تواند مجاز شود.

اهداف برنامه نیروی کار

هدف ۱: تعیین نیروی کار مورد نیاز بر برآوردن وظیفه NSF در یک تغییر دورنما

تمرکز و توجه بر روی: شناخت پروفایل مورد نیاز نیروی کار برای NSF

▪ تعیین عملکرد های مورد نیاز برای برآوردن وظیفه NSF - اکنون و درآینده

▪ تعیین توانایی های لازم برای انجام وظیفه های کنونی و طرح ریزی شده

▪ آزمون حجم کار کنونی آژانس و توسعه اسناد برای آینده در ترازهای کارکنان

در دسترسی و مدیریت حجم کار

▪ ارزیابی مهارتهای نیروی کار کنونی و روندهای آماری و تعیین هر شکاف

مهارت های طرح ریزی شده به علت تغییر ماهیت کار و حجم کار NSF

▪ پایش مستمر و مفصل پروفایل نیروی کار NSF به منظور تعیین نیازهای

کنونی و آتی

هدف ۲: استخدام موثر نیروی کار متمایز، سطح جهانی، آینده نگر و انطباق پذیر

تمرکز: مشخص کردن و جذب بهترین، باهوش و بسیار خلاف در یک تنوع وسیع از

زمینه ها، از پس زمینه های متنوع و برتری ها

▪ به رسمیت شناختن استخدام فعالیت پیش رونده ای است که برای حفظ و

تقویت ترازهای کارمندان و توانایی ها لازم است.

▪ توسعه شرح جایگاه و وظیفه کارکنان که بیشترین استفاده از آخرین روشها و

تکنولوژیها می کند و همراستا با نیازهای اجرایی NSF است.

▪ طرح برای نیازهای وراثتی انجمن، هم منتظره و هم غیرمنتظره، از اتلافهای

داوطلب داخلی و یا خارجی.

▪ تسهیل استخدام در جهت تقویت تنوع کارکنان NSF

توسعه روش های استخدام که انعطاف پذیر باشد و شامل دیدگاهها و روشهای سنتی و غیرسنتی باشد.

مشخص کردن، تقویت و به کار بردن انگیزه ها که داوطلبهای با کیفیت بالا را به NSF جذب می کند، شامل: مزایای رقابتی، چگونگی تجربه کار و بالانس کار - زندگی

سود بردن از برند NSF (مانند NSF = کیفیت بالا در جامعه تحقیقاتی U.S، یک مکان مالی برای کار و یک فرصت شغلی مثبت) برای جذب داوطلبان استثنایی برای پذیرفتن جایگاههای NSF

تحت تأثیر قرار دادن و تقویت بلند مدت رابطه ها با زنان فارغ التحصیل شده NSF

هدف ۳: ساخت و تقویت یک نیروی کار NSF مستعد، متمایز، پرورش یافته، آینده نگر و انطباق پذیر و تسهیل استخدام از طریق فرصتهای توسعه حرفه ای و آموزش تمرکز: توسعه دادن گروه های مهارت لازم برای برتری در تمام ترازها و تمام نقش ها با تمرکز جزء به جزء بر شناسایی رخنه های مهارتی.

تأمین رشد حرفه ای بر اساس احتیاجات وظیفه و فرصتهای آموزشی برای گروههای مورد هدف (رهبری / هیئت رئیسه NSF مدیرها / سرپرستها، دانشمندان و مهندسان، کارمندان تکنیکی / اجرایی، کارکنان حمایتی / اجرایی)

▪ ارتباط برقرار کردن با کارمندان NSF، گزینه ها برای پیشرفت کاری و به

منظور دستیابی به اهداف شخصی مطلوب در زمینه و محدوده اهداف بنیاد (مثلاً بنا

نهادن مراحل مهم و یا هر کدام از جریانها به سوی اهداف که می توانند ارزیابی شوند).

▪ اعلام کردن فرصتهای توسعه تخصصی موجود در یک سایت متمرکز، خوب

سازمان یافته و با دسترسی آسان

▪ مهیا کردن فرصتها برای تمرین آموزش در کلاس در کار

▪ برپایی آکادمی NSF به صورت یک وسیله هدایتی بین آژانس های دولتی

فدرال برای توسعه حرفه ای و آموزش و کار کردن در یک طراز و سطح متعادل با

استانداردهای جهانی

هدف ۴: توسعه و تکمیل مؤثر پروسه ها، تکنیک ها و ابزارهای برنامه ریزی نیروی

کار

تمرکز: ایجاد و ساخت یک زیرساخت کارآمد و مؤثر برای برنامه ریزی نیروی کار و

ارزیابی برنامه ریزی نیروی کار

▪ ایجاد و برقرار کردن پروسه های برنامه ریزی نیروی کار شفاف و در محدوده

آژانس همراه یک سیکل یک ساله واضح و ابزارهای کاربرد آسان برای توانا ساختن

رهبران NSF جهت گرفتن تصمیمات به موقع و با آگاهی در مورد نوع، تعداد و

توانایی های مورد نیاز برای جایگاههای NSF

■ ایجاد زیرساخت مؤثر جهت حمایت از فعالیتهای برنامه ریزی نیروی انسانی شامل یک پرتال IT محور با دسترسی آسان برای مهیا ساختن اطلاعات که مربوط به گسترش سرمایه انسانی است (مثلاً توانایی ها، آماده سازی تخصصی / رشد ورزیدگی، مسیرهای کاری) که کارکنان و مدیران در ارزیابی حرفه و فرصتهای رشد حرفه ای استفاده می کنند.

■ کاهش زمان، تلاشها و مراحل و هزینه مورد نیاز برای تکمیل پروسه های

کلیدی منابع انسانی (مثلاً زمان برای پرکردن منصب های داخلی)

■ تضمین ارتباطات ممتاز بین منابع انسانی حرفه ای و مشتریان آژانس

■ تکمیل و اجرای یک سیستم ارزیابی عملکرد ممتاز که بر دستیابی، نتایج و

بازخورد عملکرد سازنده، و آدرس های معنی دار عملکردهای ضعیف هنگامی که لازم

است.

■ بهبود دادن پیوسته فعالیتهای برنامه ریزی نیروی کار (آموزش، استخدام، حفظ

و نگهداری، انتقال دانش) و زیرساخت سرمایه انسانی از طریق بازخورد و استفاده از

ارزیابی و اندازه گیری های معنی دار

■ شناسایی همراستایی فعالیتهای نیروی کار NSF به دلیل اهداف استراتژیک

برنامه

برنامه وراثتی و توالی NSF

تغییر در تمام سازمانها گریز ناپذیر است. در بنیاد علوم ملی، تغییر در تیم رهبری ارشد و پرسنل علمی که به علت موفقیت نشان داده شده در استخدام رهبران علوم ملی و مهندسی جهت انتصاب یک تا چهار ساله که کاملاً عادی است.

تقریباً ۱۵-۲۰٪ از هیئت رئیسه NSF و ۱۶٪ از کارکنان S&E به صورت سالیانه به علت این که گردش کننده بچرخد و همچنین به علت فرسایش نیرو/ بازنشستگی توسط پرسنل شغل عوض می شوند.

این برنامه متوالی پروسه های برنامه ریزی ترکیبی را شرح می دهد که آژانس برپا خواهد شد تا گردش و فرسودگی / بازنشستگی کارکنان را به طور مؤثر و کارآمد با انتقالها برای تمام خانواده های مشاغل را مدیریت کند. این پرسنل شغل را مشخص می کند. استراتژی های هسته ای در برنامه ریزی متوالی توسط مدیران در تمام سطوح در آژانس استفاده می شود. برنامه به عنوان یک مکمل به برنامه نیروی کار سازمان اضافه می شود که ارزیابی هاف استخدام، توسعه و استراتژی های بازنشستگی را به خوبی پروسه های تجارتي و ابزارها که آژانس برای عملی کردن فعالیتهای سرمایه

انسانی خود استفاده می کند. مانند همه کوشش های جدید موفقیت این کوشش فقط

از واگذاری کافی مدارک می تواند مطمئن باشد.

اهداف و راهبردها

فعالیت های برنامه ریزی متوالی آژانس با دو هدف تحریک می شود.

■ اطمینان یافتن انتقال بدون نقص کارکنان، و در نتیجه مداومت عملیات فعال

کند، همانند سازی سریع شغل ها را تسهیل کند و دانش سازمانی حیاتی را حفظ کند.

■ ایجاد و پرورش یک کادر از رهبران در تمام سطح ها در سازمان و در تمام

خانواده های شغلی همراه با مهارتها و توانایی های لازم برای رهبری جسورانه آژانس

به سوی آینده.

پیاده سازی توسط سه استراتژی مرکزی هدایت می شود:

■ انجام یک پروسه انتقال مؤثر: تدارک و اجرای پروسه های انتقال کارکنان -

پیش بینی هر دو امکان برای مناصب موقتی و استخدام رهبران تازه و نقش های تعیین

شده و مسئولیت پذیری ها و بهترین تجربه تایم لاین ها است.

■ پشتیبانی یک برنامه توسعه رهبری: پهن کردن و عمیق کردن کادر رهبری

آژانس در تمام خانواده های شاغل NSF از طریق پیاده سازی یک برنامه توسعه

رهبری جامع.

جهت خرید فایل word به سایت www.kandoocn.com مراجعه کنید
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

Filename: Document1
Directory:
Template: C:\Documents and Settings\hadi tahaghoghi\Application
Data\Microsoft\Templates\Normal.dotm
Title: برنامه راهبردی سرمایه انسانی
Subject:
Author: 2
Keywords:
Comments:
Creation Date: 3/18/2012 11:22:00 PM
Change Number: 1
Last Saved On:
Last Saved By: H.H
Total Editing Time: 0 Minutes
Last Printed On: 3/18/2012 11:22:00 PM
As of Last Complete Printing
Number of Pages: 25
Number of Words: 3,467 (approx.)
Number of Characters: 19,768 (approx.)