



الگوی تبدیل موضوع راهبردی اخلاق مداری به راهبردها و وزیر راهبردها

اخلاق مداری: اسلامی، سازمانی و حرفه‌ای

ارتقاء احساس غرور و افتخار سازمانی

چالش فساد سیستمی و کاهش سلامت اداری و چالش فرهنگ غیر حرفه‌ای





الگوی تبدیل موضوع راهبردی چابک سازی سازمانی به راهبردها و زیر راهبردها

چابک سازی سازمانی

دستیابی به سرآمدی عملیاتی منابع انسانی

چالش منطقی نبودن حجم و کیفیت نیروی انسانی و چالش ناکارآمدی نظام مدیریت عملکرد

توسعه و توانمندسازی منابع انسانی

۱. حرکت از آموزش به یادگیری فردی، تیمی و سازمانی
۲. توسعه فرایند مستورینگ به کمک تسهیم دانش و تجارب
۳. هدایت تحصیلی با نیازهای سازمانی
۴. توسعه برنامه های آموزشی

استقرار مدیریت عملکرد کارکنان

۱. بکارگیری مدل مدیریت عملکرد چند وجهی
۲. بهره گیری از رضایتمندی مشتریان در ارزیابی عملکرد
۳. تأثیر گذار بودن نتایج ارزیابی عملکرد بر سایر حوزه های منابع انسانی
۴. توسعه فرهنگ مدیریت عملکرد

جذب برگزیده و خروج هدایت شده

۱. تحول در نظام جذب و استخدام
۲. تقویت فرایند جذب درون سازمانی پیش از جذب بیرون سازمانی
۳. بکارگیری روش های انگیزشی برای خروج کارکنان
۴. جذب و استخدام استعدادها و نخبگان

همکاری در معماری سازمان شهرداری در راستای مأموریت جدید

۱. مدیریت و ساماندهی گروه های عمده کارکنان
۲. کارآفرینی سازمانی از طریق ارائه خدمات جدید
۳. بهره گیری از کارکنان در پروژه های آمانی
۴. بازنگری مشاغل بر اساس مأموریت جدید

تهران
شهرداری
منابع
توسعه

سند راهبردی



تهران

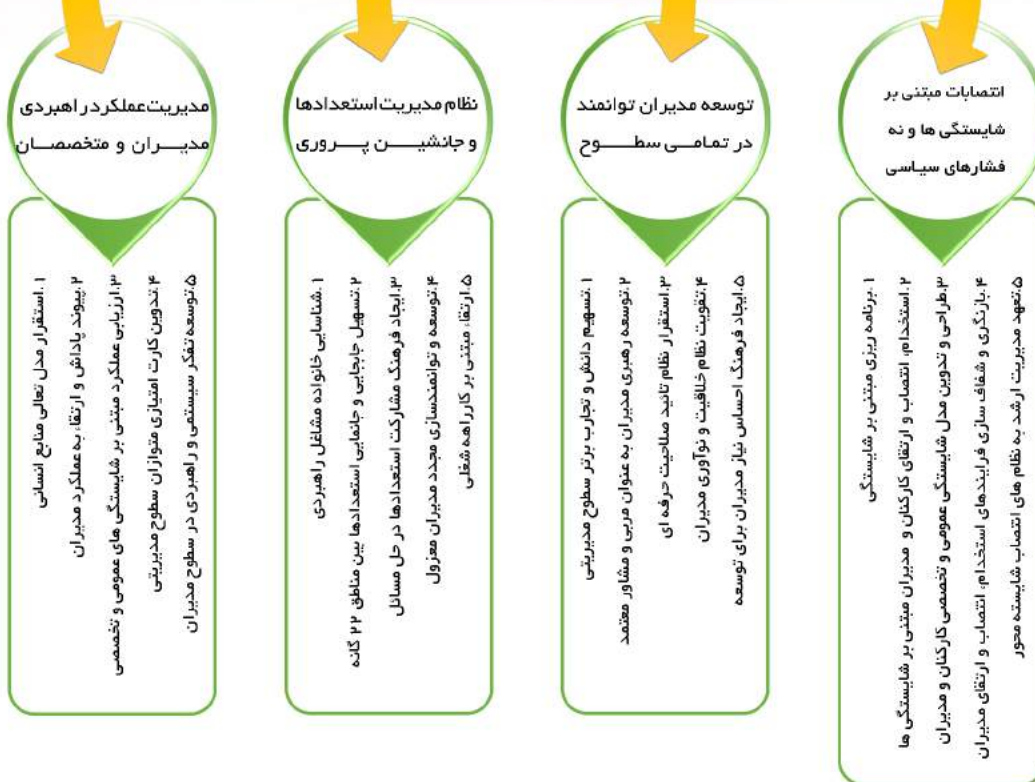


انگیز تبدیل موضوع راهبردی شایستگی‌ها به راهبردها و زیر راهبردها

التزام به شایستگی‌ها

تعالی پایدار منابع انسانی

چالش ناکارآمدی نظام جامع توسعه مدیریت و چالش تهمید اندک به نظام شایستگی



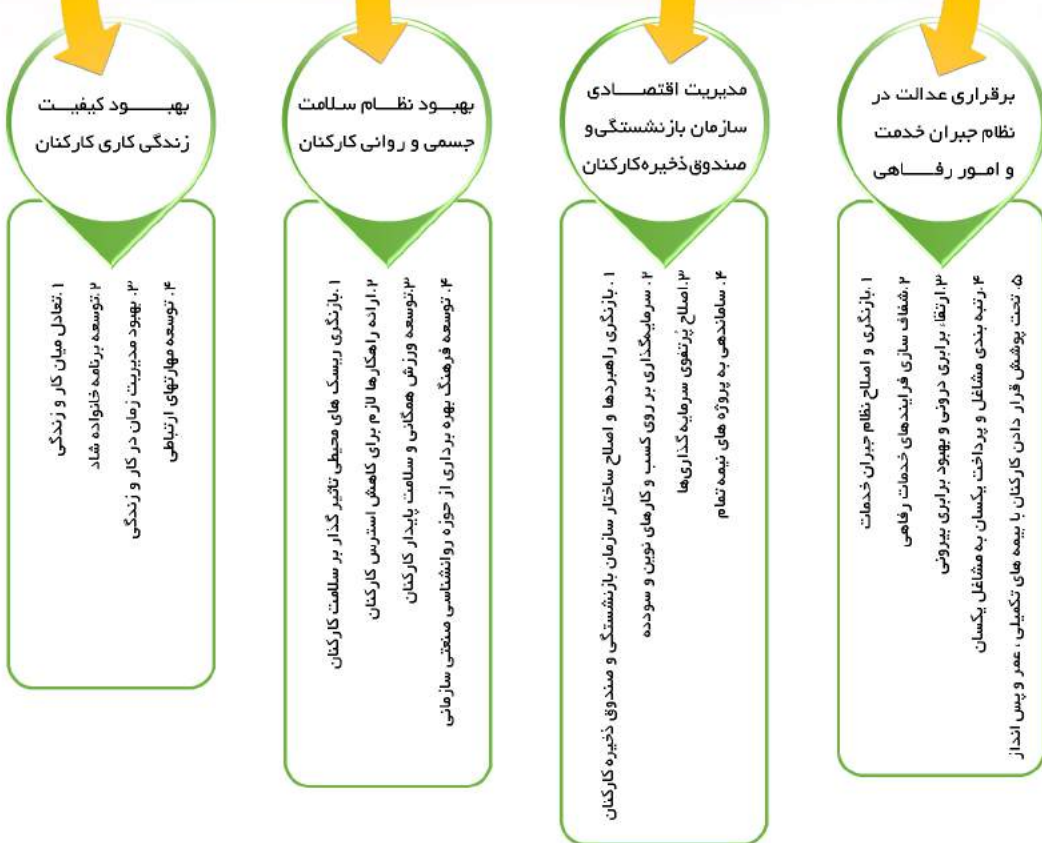


الگوی تبدیل موضوع راهبردی نظام جبران خدمت و تامین آینده کارکنان به راهبردها و زیر راهبردها

نظام جبران خدمت و تامین آینده کارکنان

ارتقاء سطح تعلق و تعهد سازمانی

چالش نلکارآمدی نظام جبران خدمات و چالش نلکارآمدی نظام بازنشستگی و تامین آینده





الگوی تبدیل موضوع راهبردی هوشمندسازی مدیریت منابع انسانی به راهبردها و زیر راهبردها

هوشمندسازی مدیریت منابع انسانی

بهبود سیستم اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی

چالش عدم جامعیت نظام آماری و تحلیلی

