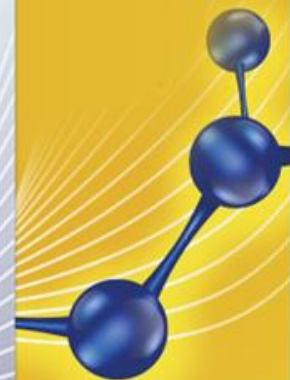


دنیای اقتصاد

شتابدهنده کسب و کار در بستن ارتباطات حرفه‌ای

پنجمین همایش اقتصاد صنایع پلاستیک در ایران

5th Conference
on the Economics of
Plastic Industries in Iran



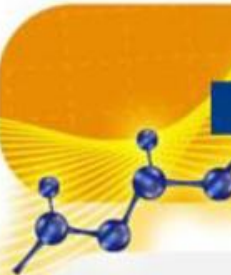
۸ الی ۹ مهر ماه ۱۴۰۳



جذب و نگہداشت منابع انسانی در صنایع پلیمری کشور: چالش ها و راهکارها

مرتضی ابراهیمی

دانشکده مهندسی پلیمر و رنگ
دانشگاه صنعتی امیرکبیر



- تاریخچه و چرایی این ارائه
- وضعیت منابع انسانی در صنایع تکمیلی پلیمر
- چالش کمبود منابع انسانی در صنایع تکمیلی پلیمر
- مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز صنایع تکمیلی پلیمر
- کیفیت پذیرفته شدگان رشته پلیمر در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی
- راهکارهای بهبود وضعیت جذب و نگهداشت نیروی انسانی
- مثال هایی از تجربه شخصی در زمینه جذب و فرهنگ سازمانی
- جمع بندی و پیشنهادات

تاریخچه و چرایی این ارائه



اهداف مدیریت منابع انسانی در ایجاد انسجام بین نیروی انسانی یک سازمان و هدایت آن‌ها در مسیر رسیدن به اهداف فردی و سازمانی خلاصه می‌شود.

تاریخچه و چرایی این ارائه

مهم ترین چالش های مدیریت منابع انسانی در ۲۰۲۱



حفظ کارمندان



استخدام



مدیریت فرهنگ سازمان



انگیزش کارمندان

جدول آمایش نیروی انسانی در صنایع تکمیلی پلیمر

میزان دانش یا مهارت مورد نیاز	تعداد افراد مورد نیاز تا ۵ سال آینده (مجموع دو ستون قبل)	تعداد افراد بازنشسته تا ۵ سال آینده	تعداد مورد نیاز برای توسعه	تعداد (اکنون)	
پیشرفته	۳	۳	-	۱۷	مدیر ارشد
پیشرفته	۷	۴	۳	۳۷	مدیر میانی
پیشرفته	۹	۳	۶	۶۸	کارشناس فنی
متوسط	۷	۷	-	۴۰	کارشناس غیرفنی
متوسط رو به بالا	۷	-	۷	۹۰	تکنسین فنی
متوسط و با تجربه	۱۲	۱۲	-	۳۱۸	کارگر/کارمند ساده

وضعیت منابع انسانی

مجموع: ۵۷۰ نفر

سهم مدیران ارشد: ۳ درصد

سهم مدیران میانی: ۶.۵ درصد

سهم کارشناس فنی: ۱۲ درصد

سهم کارشناس غیرفنی: ۷ درصد

سهم تکنسین: ۱۶ درصد

سهم کارگر/کارمند ساده: ۵۶ درصد



انجمن صنایع پلیمر ایران

بنجمین همایش ملی

اقتصاد صنایع پلاستیک در ایران ۱۴۰۳

دیپلماسی اقتصاد



جدول آمایش نیروی انسانی در صنایع تکمیلی پلاستیک

میزان دانش یا مهارت مورد نیاز	تعداد افراد مورد نیاز تا ۵ سال آینده (مجموع دو ستون قبل)	تعداد افراد بازنشسته تا ۵ سال آینده	تعداد مورد نیاز برای توسعه	تعداد (اکتون)	
حداقل ارشدی	۲۲	-	۳	۲۳	مدیر ارشد
حداقل کارشناسی	۳۸	-	۳	۳۵	مدیر میانی
حداقل کارشناسی فنی		-		۱۲	کارشناسی فنی
حداقل کارشناسی غیرفنی	۷۴	-	۱۰	۶۴	کارشناسی غیرفنی
حداقل کارشناسی فنی		-		۵۰	تکنسین فنی
حداقل کارگر/کارمند ساده		-		۴۰۳	کارگر/کارمند ساده

وضعیت منابع انسانی

مجموع: ۵۸۷ نفر

- سهام مدیران ارشد: ۴ درصد
- سهام مدیران میانی: ۶ درصد
- سهام کارشناس فنی: ۲ درصد
- سهام کارشناس غیرفنی: ۱۱ درصد
- سهام تکنسین فنی: ۸.۵ درصد
- سهام کارگر/کارمند ساده: ۶۹ درصد

جدول آمایش نیروی انسانی در صنایع تکمیلی پلیمر

میزان دانش یا مهارت مورد نیاز	تعداد افراد مورد نیاز تا ۵ سال آینده (مجموع دو ستون قبل)	تعداد افراد بازنشسته تا ۵ سال آینده	تعداد مورد نیاز برای توسعه	تعداد (اکنون)	
	۱	۰	۰	۱	مدیر ارشد
	۹	۰	۰	۹	مدیر میانی
	۲۷	۰	۱	۲۷	کارشناس فنی
	۵۹	۰	۱۰	۴۸	کارشناس غیر فنی
	۲۹	۰	۱۰	۱۹	تکنسین فنی
	۴۵۴	۰	۶۰	۳۹۴	کارگر ساده

وضعیت منابع انسانی

مجموع: ۴۹۷ نفر

سهم مدیران ارشد: ۰.۲ درصد

سهم مدیران میانی: ۱.۸ درصد

سهم کارشناس فنی: ۵ درصد

سهم کارشناس غیر فنی: ۹.۵ درصد

سهم تکنسین: ۴ درصد

سهم کارگر/کارمند ساده: ۷۹ درصد

جدول آمایش نیروی انسانی در صنایع تکمیلی پلیمر

میزان دانش یا مهارت مورد نیاز	تعداد افراد مورد نیاز تا 5 سال آینده (مجموع دو ستون قبل)	تعداد افراد بازنشسته تا 5 سال آینده	تعداد مورد نیاز برای توسعه	تعداد (اکنون)	
حداقل کارشناسی ارشد مدیریت، مهندسی	۲۲	۱	۱	۲۰	مدیر ارشد
حداقل کارشناسی مهندسی، مدیریت	۳۶	۲	۲	۳۲	مدیر میانی
کارشناسی مهندسی پلیمر/شیمی/صنایع/مواد	۳۳	۰	۵	۲۸	کارشناس فنی
کارشناسی سایر رشته های مهندسی، مدیریت، حسابداری و...	۵۸	۰	۵	۵۳	کارشناس غیرفنی
کاردانی رشته های فنی مانند مکانیک، برق و ...	۱۷	۰	۵	۱۲	تکنسین فنی
کارگر ساده با حداقل مدرک سیکل	۱۱۷	۲	۱۰	۱۰۵	کارگر/کارمند ساده

وضعیت منابع انسانی

مجموع: ۲۵۰ نفر

سهام مدیران ارشد: ۱۷ درصد

سهام مدیران میانی: ۱۳ درصد

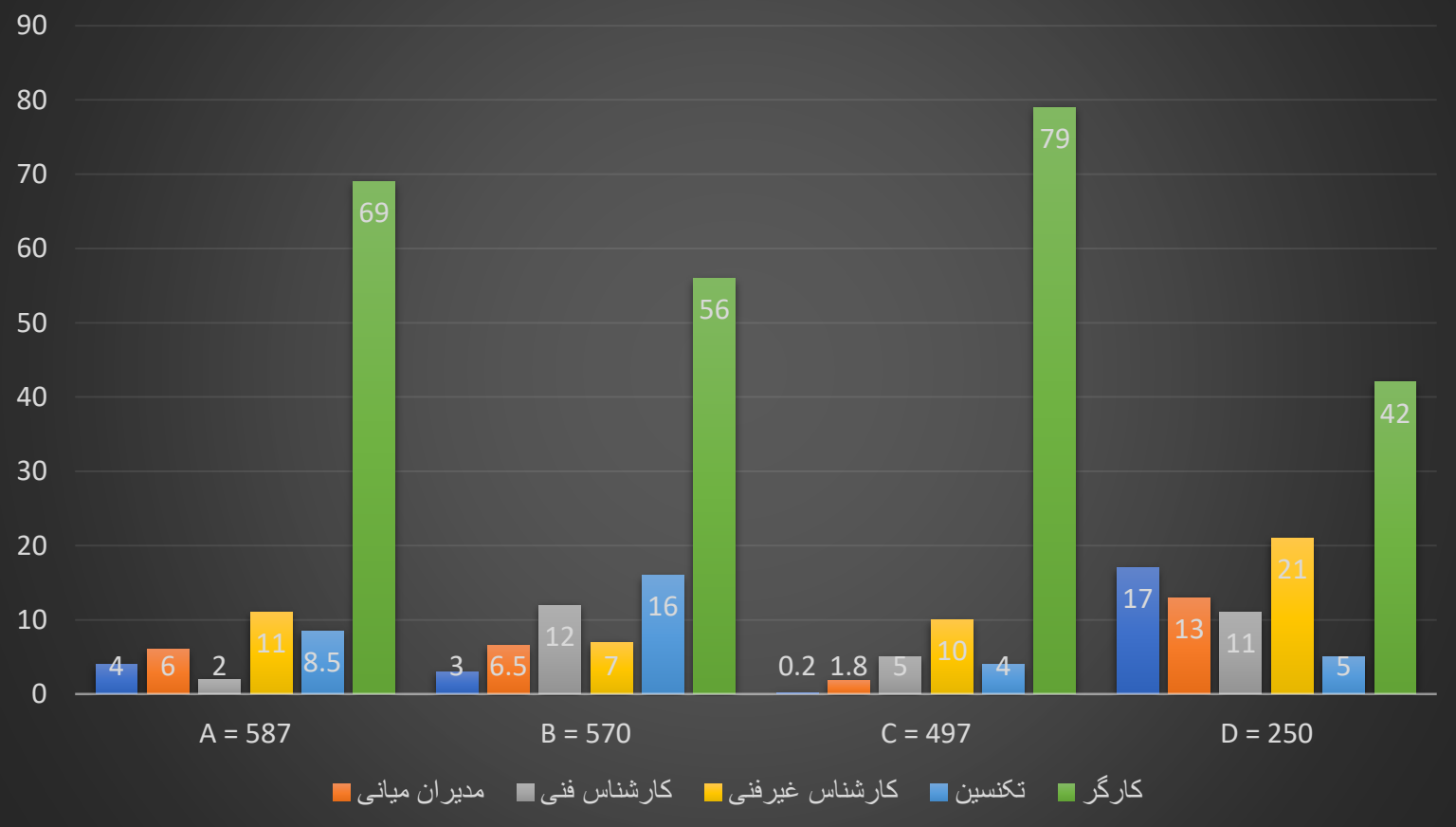
سهام کارشناس فنی: ۱۱ درصد

سهام کارشناس غیرفنی: ۲۱ درصد

سهام تکنسین: ۵ درصد

سهام کارگر/کارمند ساده: ۴۲ درصد

توزیع نیروی انسانی در 4 شرکت پلیمری



وضعیت منابع انسانی

وضعیت منابع انسانی

کل نیروی انسانی در صنایع تکمیلی پلیمر: **۱ تا ۱.۲ میلیون نفر**

نیروی انسانی مورد نیاز سالیانه (در حالت پایا با عمر کاری متوسط ۳۰ سال): **۴۰ هزار نفر**

نیروی انسانی مورد نیاز سالیانه (در حالت پایا با عمر کاری متوسط ۳۵ سال): **۳۴ هزار نفر**

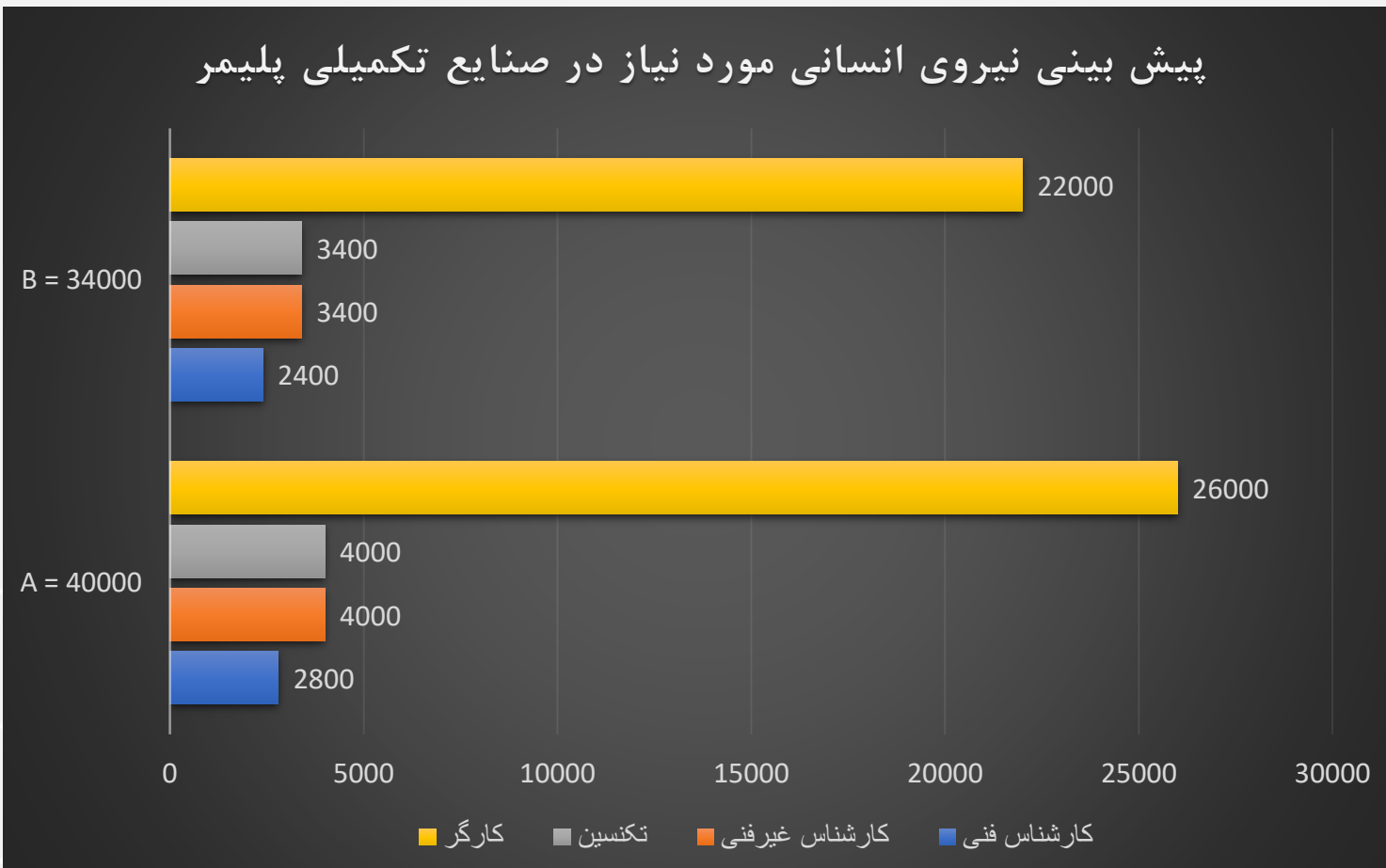
سهام کارشناس فنی (بر اساس میانگین ۷ درصد): **۲۴۰۰ تا ۲۸۰۰ نفر**

سهام کارشناس غیر فنی (بر اساس میانگین ۱۰ درصد): **۳۴۰۰ تا ۴۰۰۰ نفر**

سهام تکنسین (بر اساس میانگین ۱۰ درصد): **۳۴۰۰ تا ۴۰۰۰ نفر**

سهام کارگر/کارمند ساده (بر اساس میانگین ۶۵ درصد): **۲۲۰۰۰ تا ۲۶۰۰۰ نفر**

پیش بینی نیروی انسانی مورد نیاز در صنایع تکمیلی پلیمر



چالش کمبود منابع انسانی

چالش کمبود منابع انسانی

آیا با چالش تامین نیروی انسانی مواجه هستید؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، در چه رده‌هایی؟

بله، کارشناسان و مهندسان

آیا با چالش نگهداشت نیروی انسانی مواجه هستید؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، در چه رده‌هایی؟

بله، کارشناسان و مهندسان

معمولا از کدامیک از روش‌های زیر برای تامین نیروی انسانی اقدام می‌کنید؟

- اعلام فراخوان
- معرفی توسط افراد مورد اطمینان
- جذب آشنایان / فامیل / دوست
- سایت‌های کاریابی
- سایر

خواهشمند است در صورت تعادل نظرات ارزشمند خود در زمینه چالش تامین و نگهداشت نیروی انسانی را اعلام فرمایید.



انجمن صنایع پلیمر ایران

بنجمین همایش ملی

اقتصاد صنایع پلاستیک در ایران ۱۴۰۳



چالش کمبود منابع انسانی

آیا با چالش تامین نیروی انسانی مواجه هستید؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، در چه رده‌هایی؟

بده - دانشی

آیا با چالش نگهداشت نیروی انسانی مواجه هستید؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، در چه رده‌هایی؟

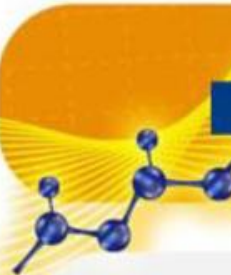
خیر

معمولا از کدامیک از روش‌های زیر برای تامین نیروی انسانی اقدام می‌کنید؟

- اعلام فراخوان
- معرفی توسط افراد مورد اطمینان
- جذب آشنایان / اقارب / دوست
- سایت‌های کارابی
- سایر

خواهشمند است در صورت تمایل نظرات ارزشمند خود در زمینه چالش تامین و نگهداشت نیروی انسانی را اعلام فرمایید.

متأسفانه با توجه به شرایط اقتصادی و تورم به تمایل افراد به خروج و مهاجرت از کشور را بیشتر کردن
 منجر گردیده درخواست افراد علمی و فنی نیروهای جوان برای کارهای تخصصی بسیار کم شده است
 که این حجم در در صورت نیاز قابل مشاهده است پس با توجه به این موارد نگهداشت به تکنیک‌های پرسنل بودن
 و در راستای توسعه این افراد با شناسایی استعدادها و آموزش آنان در زمینه‌های مورد نیاز برای پیشرفت
 نیروهای انسانی در راستای اهداف سازمانی می‌توانیم همراه باشیم
 در این زمینه به مسأله‌های مختلف نگهداشت نیروی انسانی در این سازمان‌ها فعالیت‌ها تعریف کردن
 بودا رفت پاداش، اهداف، رده‌های مناسب، تیم‌های ... انجام می‌شود در این موارد جز رضایات بودن
 و رضایات مکتبی از نگهداشت می‌باشند لذا جهت نگهداشت نگهداشت سازمانی می‌توانیم
 در راستای به موقع و مناسب حقوق - مزایای - رفاهی - و فعال بودن سازمان - جانشین‌پروری



چالش کمبود منابع انسانی

آیا با چالش تامین نیروی انسانی مواجه هستید؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، در چه رده‌هایی؟

بله ، جذب نیروی کارگری ، راننده لیفتراک ، تکنسین نمونه سازی ، تکنسین نگهداری و تعمیرات ، کارشناس گرافیک

آیا با چالش نگهداشت نیروی انسانی مواجه هستید؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، در چه رده‌هایی؟

بله ، در رده شغلی کارگری

معمولا از کدامیک از روش‌های زیر برای تامین نیروی انسانی اقدام می‌کنید؟

- ✓ اعلام فراخوان
- ✓ معرفی توسط افراد مورد اطمینان
- ✓ جذب آشنایان/فامیل/دوست
- ✓ سایت‌های کاریابی

○ سایر

خواهشمند است در صورت تمایل نظرات ارزشمند خود در زمینه چالش تامین و نگهداشت نیروی انسانی را اعلام فرمایید.

چالش کمبود منابع انسانی

آیا با چالش تامین نیروی انسانی مواجه هستید؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، در چه رده هایی؟
نیروهای متخصص خواهان استقرار در دفتر تهران هستند.

آیا با چالش نگهداشت نیروی انسانی مواجه هستید؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، در چه رده هایی؟
در صورت مهاجرت قصد ترک کار دارند (نیروهای فنی و متخصص)

معمولا از کدامیک از روشهای زیر برای تامین نیروی انسانی اقدام میکنید؟

- اعلام فراخوان معرفی توسط افراد مورد اطمینان جذب آشنایان/فامیل/دوست سایتهای کاریابی سایر

خواهشمند است در صورت تمایل نظرات ارزشمند خود در زمینه چالش تامین و نگهداشت نیروی انسانی را اعلام فرمایید.

- کمبود نیروی متخصص با تجربه ی کافی

- ترک شغل در اثر خستگی روانی و فرسودگی شغلی (عدم چرخش شغلی و فرصت های توسعه حرفه ای می تواند باعث نارضایتی شود).



چالش کمبود منابع انسانی

- ترک شغل منتج از استرس بالا (صنایع پلیمری با تقاضای بالای تولید مواجه هستند).
- ترک شغل در اثر عدم رضایت از حقوق و مزایا (عدم تناسب حقوق و مزایا با سختی کار و مهارت های مورد نیاز)
- خارج شدن کارمندان از صنعت به دلیل سرعت تغییر در فناوری ها و فرآیندهای تولید که نیتز به آموزش های پیوسته دارند و به روز نگه داشتن مهارت ها می تواند چالش زا باشد.
- مهاجرت نیروی کار

مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی

• دیرستان (کارگر و کارمند ساده)

• هنرستان و کار دانش (تربیت تکنسین و نیروی انسانی ماهر)

• دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی (تربیت کارشناس و محقق)

مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی

تعداد (هزار نفر)	سهم (درصد)	
۲۷۰۰	۱۰۰	تعداد دانش آموزان متوسطه دوم
۱۷۵۰	۶۵	تعداد دانش آموزان رشته های نظری
۲۵۵	۱۵	تعداد دانش آموزان رشته ریاضی
۷۰۵	۴۰	تعداد دانش آموزان رشته تجربی
۷۹۰	۴۵	تعداد دانش آموزان رشته انسانی
۹۴۵	۳۵	تعداد کل دانش آموزان هنرستان و کار دانش
۴۲۵	۱۵.۷	تعداد دانش آموزان هنرستان (فنی-حرفه ای)
۵۲۰	۱۹.۳	تعداد دانش آموزان کار دانش (مهارتی)

• دبیرستان ، هنرستان و کار دانش

قرار بوده که تا پایان برنامه ششم سهم هنرستان و کار دانش به ۵۰ درصد برسد.

مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی

• هنرستان و کاردانش

رشته‌های فنی و حرفه ای گروه صنعت

گروه مکانیک	
صنایع چوب و مبلمان	ابزار
مکانیک خودرو	ماشین ابزار
صنایع فلزی	تاسیسات مکانیکی
گروه مواد و فرآوری	مکاترونیک
صنایع شیمیایی	سرامیک
متالوژی	صنایع نساجی
گروه برق و رایانه	معدن
الکترونیک	الکتروتکنیک
الکترونیک و مخابرات دریایی	شبکه و نرم افزار

پشتیبانی: ۰۹۳۷۸۵۵۵۲۰۰

- ۱ گروه هنر
- ۲ گروه کشاورزی
- ۳ گروه صنعت
- ۴ گروه مدیریت و خدمات

مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی

• هنرستان و کاردانش

رشته های کاردانش گروه صنعت

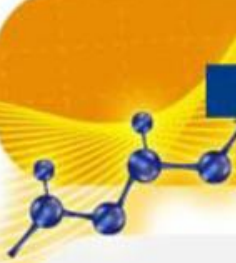
گروه صنعت	
الکترونیک صنعتی	برق ساختمان
مکانیک صنایع	برق صنعتی
کارهای عمومی ساختمان	نساجی عمومی
تراشکاری CNC	نصب ماشین ابزار
تاسیسات گرمایشی	تاسیسات گازرسانی ساختمان
تولید کننده چند رسانه ای	برنامه نویسی بازی های رایانه ای

- ۱ گروه هنر
- ۲ گروه کشاورزی
- ۳ گروه صنعت
- ۴ گروه مدیریت و خدمات

مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی

• دانشکده‌های فنی حرفه ای

دانشکده‌های فنی پسران	
نام دانشگاه	لینک سایت
فنی و حرفه ای انقلاب اسلامی تهران	https://tvct1.tvu.ac.ir/
فنی و حرفه ای شهید شمسی پور تهران	https://shamsipour.tvu.ac.ir/
فنی حرفه ای باهنر شیراز	https://bahonarshiraz.tvu.ac.ir/
دانشکده‌های فنی دختران	
نام دانشگاه	لینک سایت
فنی و حرفه ای شریعتی تهران	https://www.shariaty.ac.ir/fa
فنی و حرفه ای ولیعصر تهران	https://valiasr.tvu.ac.ir/



مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی

• رشته های دانشکده های فنی حرفه ای

مجموعه های ثبت نامی با شیوه پذیرش «صرفاً بر اساس سوابق تحصیلی» (بدون آزمون) سال ۱۴۰۱

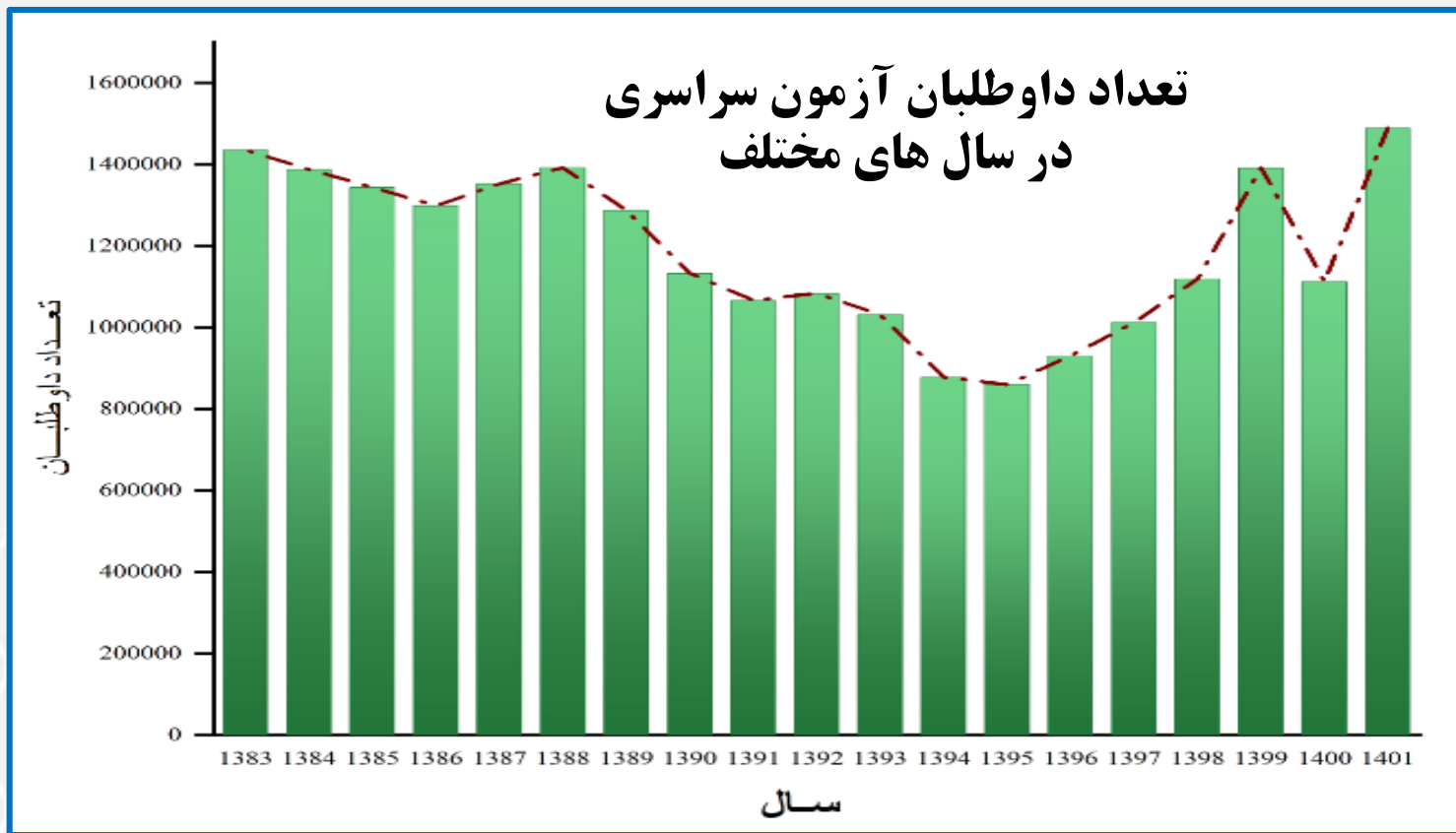
کد و نام مجموعه ثبت نامی	کد و نام مجموعه ثبت نامی	کد و نام مجموعه ثبت نامی	کد و نام مجموعه ثبت نامی
۱۱- الکترونیک	۲۵- صنایع شیمیایی	۲۶- صنایع نساجی	۲۷- متالورژی
۱۵- ساخت و تولید	۲۸- سرامیک	۲۹- معدن	۳۰- علوم دریایی
۱۸- صنایع فلزی	۳۱- صنایع غذایی	۳۲- امور اداری	۳۳- تربیت کودک و مدیریت خانواده
۱۹- تاسیسات مکانیکی	۳۳- حسابداری	۳۴- امور اداری	۳۵- تربیت بدنی
۲۰- صنایع چوب و مبلمان	۳۶- مکانیک خودرو	۳۵- امور اداری	
۲۱- چاپ	۳۷- طراحی و دوخت	۳۶- صنایع دستی	
۲۲- عمران	۳۹- گرافیک	۳۷- معماری داخلی	
۲۳- معماری	۴۰- نقاشی	۳۸- معماری داخلی	
	۴۲- امور دامی	۳۹- صنایع دستی	
	۴۸- امور زراعی و باغی	۴۰- انرژی تجدید پذیر خورشیدی	
	۵۰- ماشین های کشاورزی		
	۵۱- صنایع غذایی		
	۵۳- هتلداری		

مجموعه های ثبت نامی با شیوه پذیرش «با آزمون» سال ۱۴۰۱

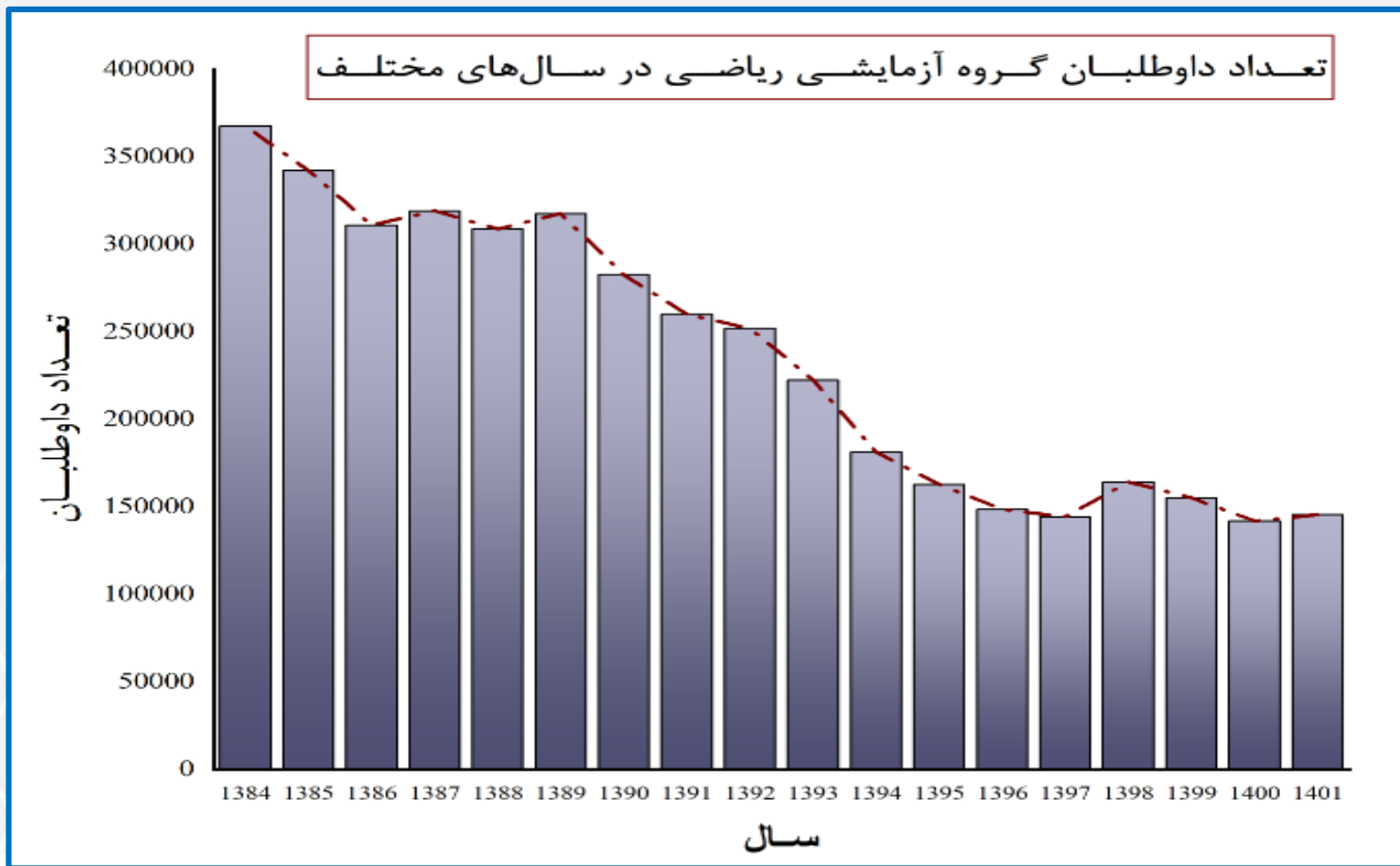
کد و نام مجموعه ثبت نامی	کد و نام مجموعه ثبت نامی	کد و نام مجموعه ثبت نامی	کد و نام مجموعه ثبت نامی	کد و نام مجموعه ثبت نامی
۱۲- الکتروتکنیک	۱۴- کامپیوتر	۱۷- مکانیک خودرو	۲۳- حسابداری	۲۸- تربیت بدنی

مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی

• دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی



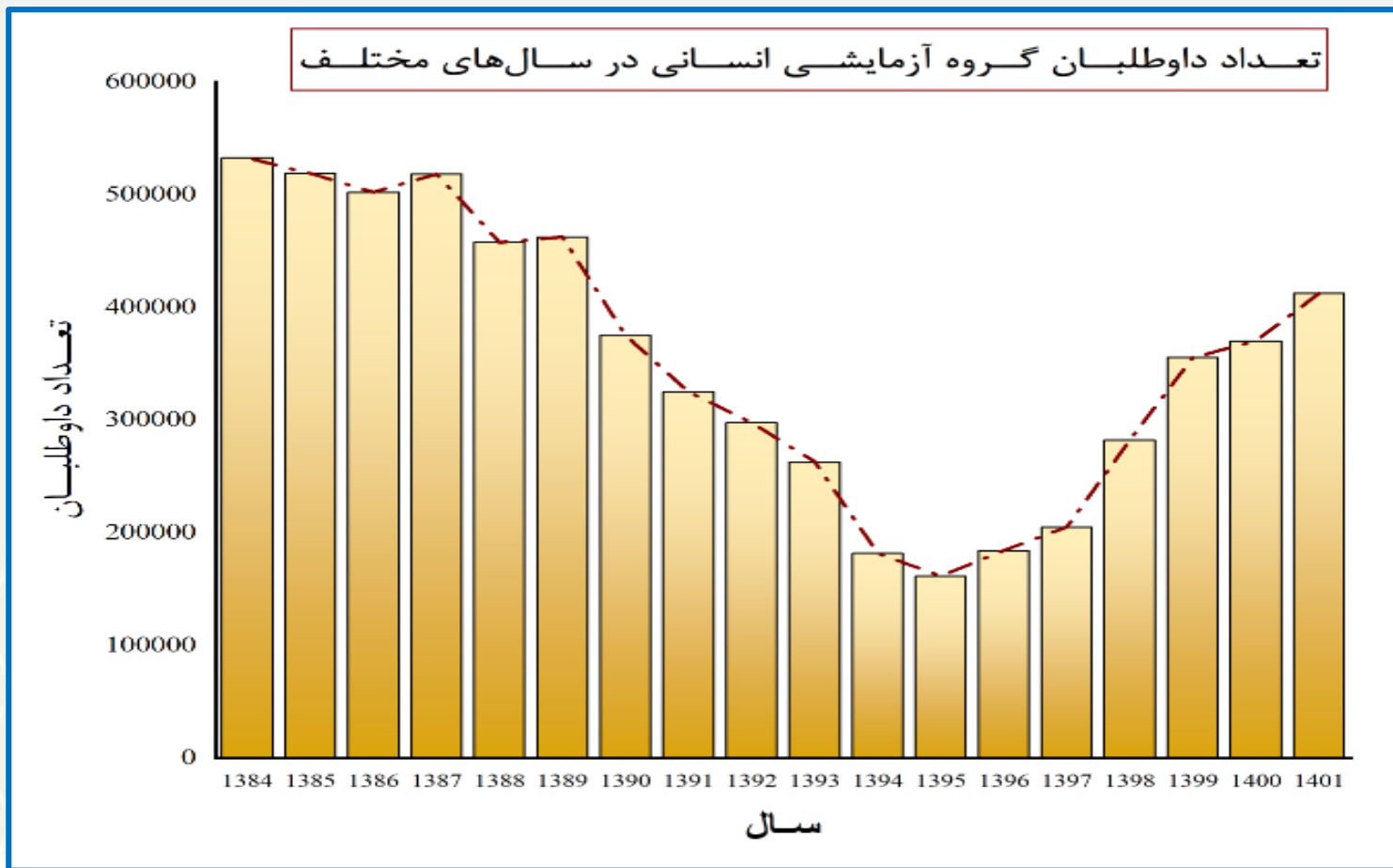
مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی



• دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی

توزیع داوطلبان آزمون سراسری در گروه‌های آموزشی مختلف

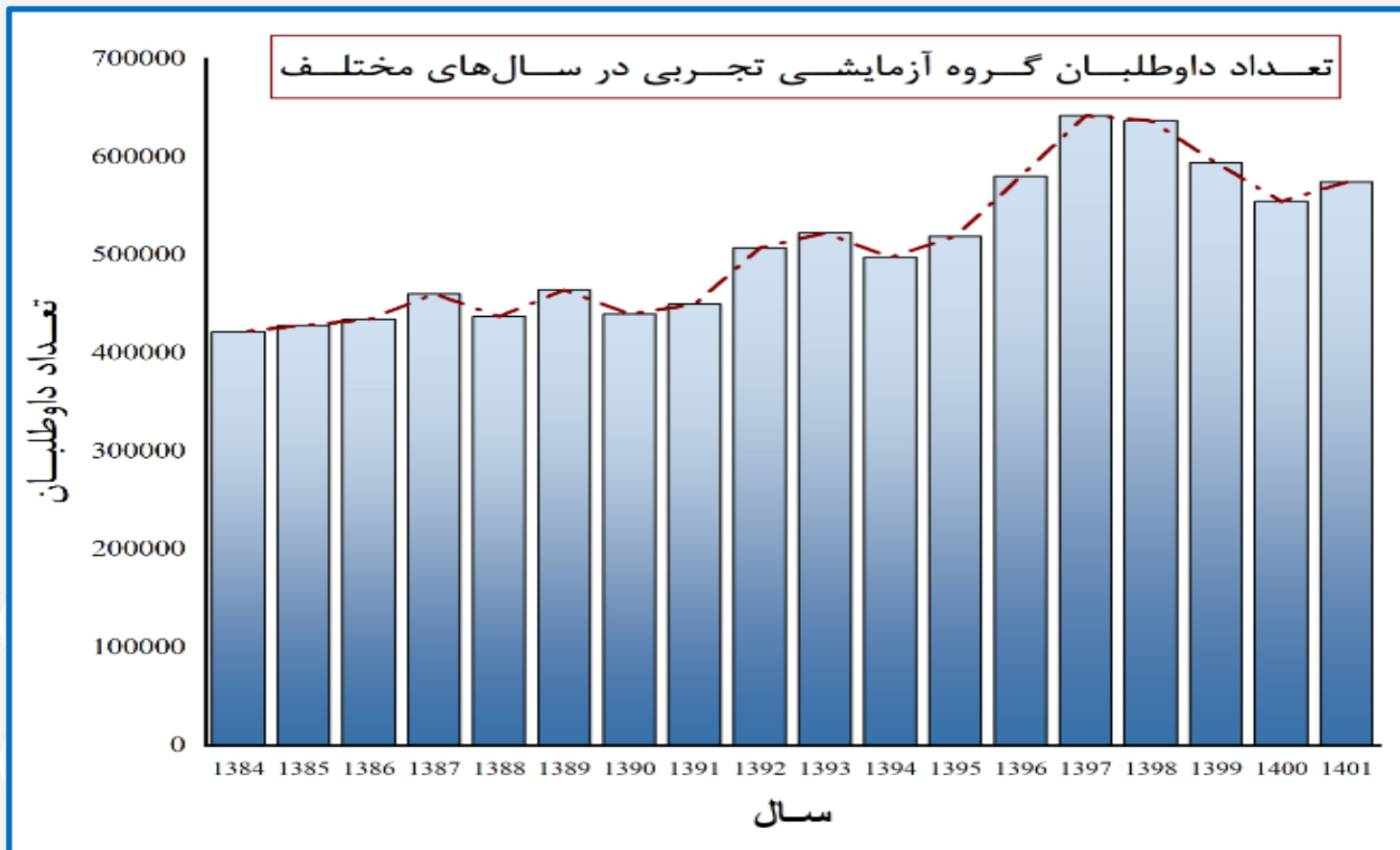
مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی



• دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی

توزیع داوطلبان آزمون سراسری در گروه‌های آموزشی مختلف

مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی

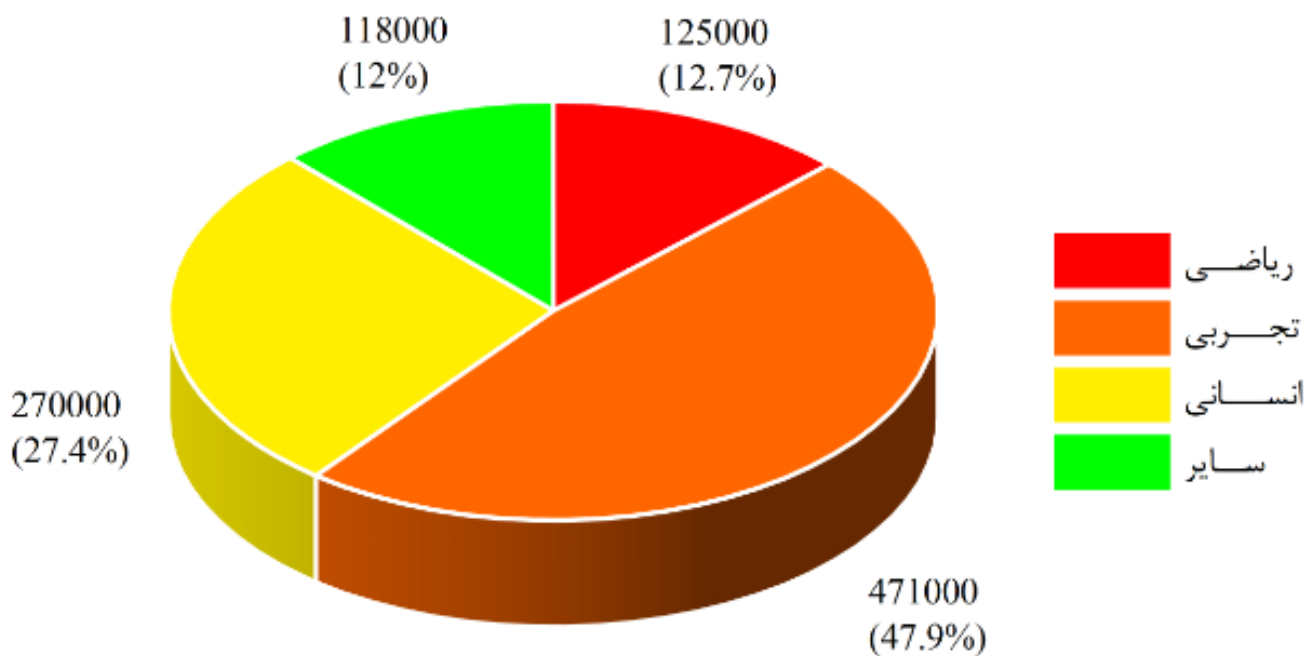


• دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی

توزیع داوطلبان آزمون سراسری
در گروه‌های آموزشی مختلف

مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی

آمار شرکت کنندگان کنکور نوبت تیر ۱۴۰۳



• دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی

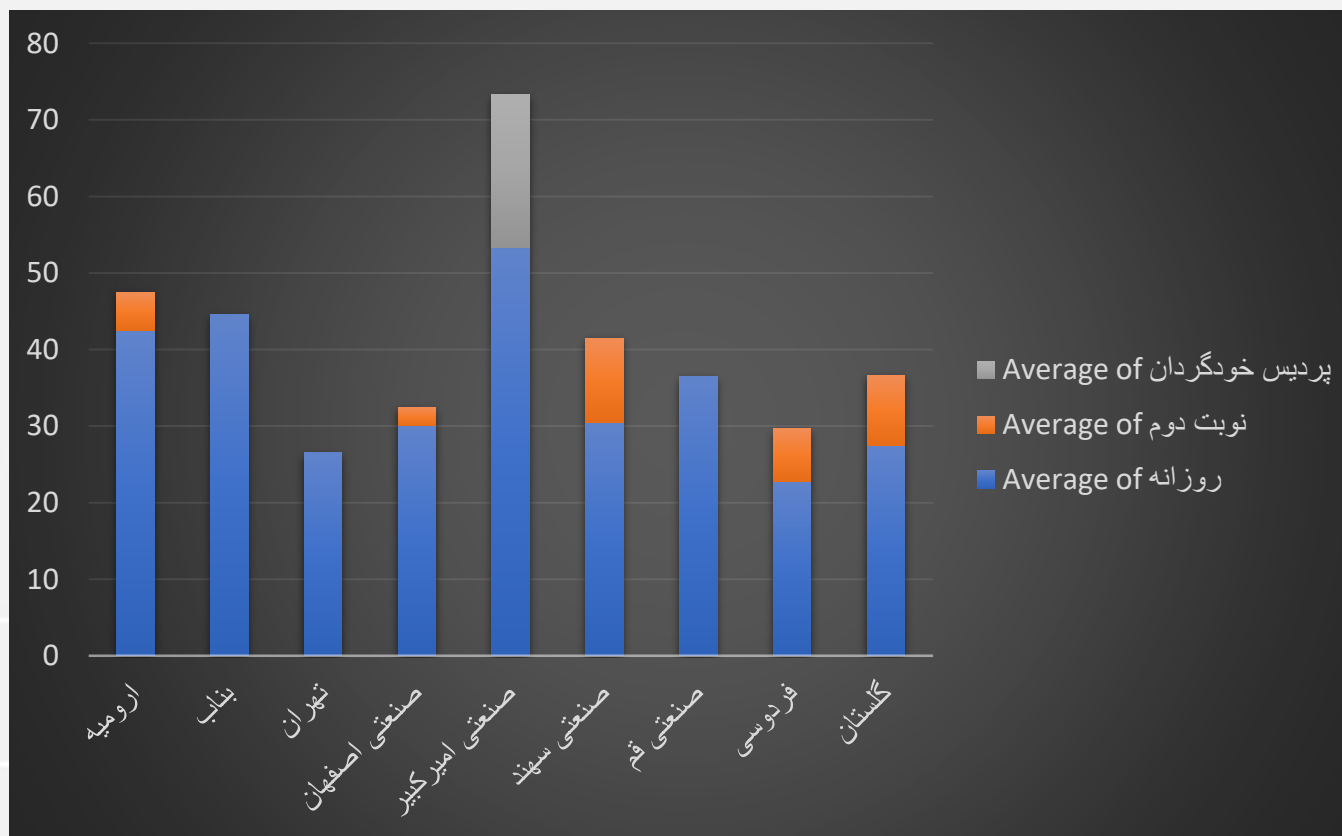
توزیع داوطلبان آزمون سراسری
در گروه های آموزشی مختلف

مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی

ظرفیت پذیرش دانشجوی رشته پلیمر در دانشگاه های مختلف

تعداد پذیرش	نوع دانشگاه
۳۵۷	دوره های روزانه دانشگاه های دولتی
۴۷	نوبت دوم
۴۰	پردیس بین الملل
۵۲۰	پیام نور
۹۶۲	مجموع

مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی



مراکز آموزش و تربیت نیروی انسانی

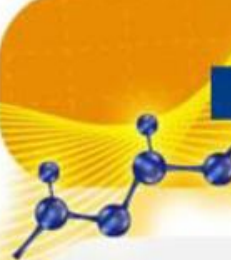
نام دانشگاه	ظرفیت رشته	آخرین رشته قبولی منطقه ۱	آخرین رتبه قبولی منطقه ۲	آخرین رتبه قبولی منطقه ۳
دانشگاه تهران (صنایع پلیمر)	۲۰ نفر	۱۳۳۰	۹۱۸	۴۶۷
دانشگاه صنعتی امیر کبیر- تهران صنایع پلیمر	۴۵ نفر	۱۵۱۵	۱۱۰۳	-
دانشگاه صنعتی امیر کبیر تکنولوژی و علوم رنگ	۳۵	۱۸۶۵	۱۵۴۱	۶۵۴
دانشگاه امیر کبیر صنایع پلیمر	۲۰ نفر	-	۲۷۶۴	۷۲۵
دانشگاه صنعتی قم صنایع پلیمر	۳۰ نفر	۷۳۳۶	۵۲۸۱	-
دانشگاه صنعتی سهند- تبریز- صنایع پلیمر	۳۰ نفر	۱۰۸۹۱	۷۹۳۰	۲۳۵۹
دانشگاه ارومیه- صنایع پلیمر	۴۵ نفر	۱۶۹۳۹	۱۵۶۴۹	۵۳۸۰
دانشگاه بناب صنایع پلیمر	۵۰ نفر	۱۸۸۷۴	۱۹۶۷۳	۸۲۲۴

رتبه قبولی	سه‌میه منطقه	سال
۱۵۵۰	یک	۱۴۰۲
۲۱۲۰	دو	
-	سه	
۱۶۰۰	یک	۱۴۰۱
۱۴۶۸	دو	
۹۷۵	سه	
۱۶۰۰	یک	۱۴۰۰
۲۰۳۷	دو	
۱۴۰۰	سه	
۱۷۰۰	یک	۱۳۹۹
۱۸۰۰	دو	
-	سه	
۱۸۵۰	یک	۱۳۹۷
۱۴۳۰	دو	
۶۲۵	سه	

رتبه دانشجویان پذیرفته شده رشته پلیمر در دانشگاه صنعتی امیرکبیر

اطلاعات کارنامه	
اطلاعات عمومی	
جنسیت : زن	نمره کل نهایی : ۱۱۳۷۵
رتبه کشوری : ۶۳	استان بومی : تبریز-مرکزی
رشته: مهندسی کامپیوتر	شهر : تهران
دانشگاه : دانشگاه صنعتی شریف - تهران	نمره کل سابقه تحصیلی: ۱۰۶۲۲
نمره کل اختصاصی : ۱۱۸۷۶	
درصدهای آزمون سراسری	
ریاضیات : ۴۷.۵	فیزیک : ۸۶.۶۷
شیمی : ۶۷.۷۸	

اطلاعات کارنامه	
اطلاعات عمومی	
جنسیت : زن	نمره کل نهایی : ۱۰۲۷۱
رتبه کشوری : ۴۸۳	استان بومی : بابلسر-مرکزی
رشته: مهندسی مکانیک	شهر : تهران
دانشگاه : دانشگاه صنعتی شریف - تهران	نمره کل سابقه تحصیلی: ۸۷۵۰
نمره کل اختصاصی : ۱۱۲۸۴	
درصدهای آزمون سراسری	
ریاضیات : ۴۷.۵	فیزیک : ۷۰.۴۸
شیمی : ۵۰	



اطلاعات کارنامه	
اطلاعات عمومی	
جنسیت : زن	نمره کل نهایی : ۹۰۰۷
رتبه کشوری : ۳۰۴۷	استان بومی : شیراز-مرکزی
رشته: علوم کامپیوتر	شهر : شیراز
دانشگاه : دانشگاه شیراز	نمره کل سابقه تحصیلی: ۹۵۴۵
نمره کل اختصاصی : ۸۶۴۸	
درصدهای آزمون سراسری	
ریاضیات : ۱۷.۵	فیزیک : ۳۹.۰۵
شیمی : ۱۶.۶۷	

اطلاعات کارنامه	
اطلاعات عمومی	
جنسیت : زن	نمره کل نهایی : ۸۶۹۴
رتبه کشوری : ۴۳۲۰	استان بومی : تهران-مرکزی
رشته: مهندسی نفت	شهر : تهران
دانشگاه : دانشگاه صنعتی امیرکبیر - تهران	نمره کل سابقه تحصیلی: ۹۹۱۰
نمره کل اختصاصی : ۷۸۸۲	
درصدهای آزمون سراسری	
ریاضیات : ۵.۸۴	فیزیک : ۲۶.۶۷
شیمی : ۳۲.۲۳	

اطلاعات کارنامه	
اطلاعات عمومی	
جنسیت : زن	نمره کل نهایی : ۸۷۸۳
رتبه کشوری : ۳۹۲۹	استان بومی : کرمانشاه-مرکزی
رشته: شیمی محض	شهر : تهران
دانشگاه : دانشگاه تهران	نمره کل سابقه تحصیلی: ۸۴۸۲
نمره کل اختصاصی : ۸۹۸۳	
درصدهای آزمون سراسری	
ریاضیات : ۱۶.۶۷	فیزیک : ۴۶.۶۷
شیمی : ۲۸.۸۹	

اطلاعات کارنامه	
اطلاعات عمومی	
جنسیت : زن	نمره کل نهایی : ۴۹۹۴
رتبه کشوری : ۶۳۵۲۴	استان بومی : تبریز-مرکزی
رشته: مهندسی شهرسازی	شهر : ارومیه
دانشگاه : دانشگاه ارومیه	نمره کل سابقه تحصیلی: ۶۶۵۴
نمره کل اختصاصی : ۳۸۸۶	
درصدهای آزمون سراسری	
ریاضیات : ۳.۳۴	فیزیک : ۵.۷۱-
شیمی : ۴.۴۵	

اطلاعات کارنامه	
اطلاعات عمومی	
جنسیت : زن	نمره کل نهایی : ۴۴۳۳
رتبه کشوری : ۸۳۹۹۱	استان بومی : تهران-مرکزی
رشته: مهندسی ساخت و تولید	شهر : بناب
دانشگاه : دانشگاه بناب	نمره کل سابقه تحصیلی: ۵۲۰۶
نمره کل اختصاصی : ۳۹۱۷	
درصدهای آزمون سراسری	
ریاضیات : -۳.۳۳	فیزیک : ۹.۵۳
شیمی : -۱.۱۱	

راهکارهای بهبود جذب منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۱. بهبود برند کارفرمایی (Employer Branding)

اصلاح و تقویت برند کارفرمایی می تواند در جذب نیروهای جدید بسیار مؤثر باشد.

- نمایش فرهنگ سازمانی: به اشتراک گذاشتن داستان ها و تجربیات کارکنان در رسانه های اجتماعی و وبسایت شرکت.
- نشان دادن ارزش ها و مأموریت شرکت: به وضوح توضیح دهید که شرکت شما چه ارزش ها و مأموریتی دارد.
- تقدیر و پاداش ها: پکیج های جذاب مزایا، پاداش و فرصت های رشد حرفه ای را معرفی کنید.

راهکارهای بهبود جذب منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۲. استفاده از منابع مختلف برای تبلیغات شغلی

رزومه سازها، وبسایت های کار، شبکه های اجتماعی حرفه ای و حتی وبسایت شرکت خودتان مکان های مناسبی برای منتشر کردن آگهی های شغلی هستند.

- وبسایت های شغلیابی
- شبکه های اجتماعی: استفاده از پلتفرم هایی نظیر LinkedIn ، Instagram و Facebook برای تبلیغ موقعیت های شغلی.
- همکاری با مؤسسات آموزشی: همکاری با دانشگاه ها و مراکز آموزشی برای جذب نیروهای جوان و با استعداد.

راهکارهای بهبود جذب منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۳. بهبود فرآیند استخدام

یک فرآیند استخدام شفاف، منصفانه و کارآمد می تواند جذابیت شرکت شما را افزایش دهد:

- آسان سازی فرآیند درخواست شغلی را تا حد ممکن ساده و کاربرپسند کنید.
- بازخورد سریع: به متقاضیان به سرعت پاسخ دهید و آنها را در جریان وضعیت درخواست شان قرار دهید.
- مصاحبه های حرفه ای: تیم مصاحبه را آموزش دهید تا به بهترین نحو با متقاضیان برخورد کنند.

راهکارهای بهبود جذب منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۴. ارائه مزایا و پاداش های جذاب

ارائه مزایا و پاداش های رقابتی می تواند تأثیر زیادی در جذب نیروهای جدید داشته باشد:

- مزایا و تسهیلات رفاهی: ارائه بیمه های سلامت، مزایای بازنشستگی، و امکانات رفاهی مانند غذاخوری و باشگاه ورزشی.
- تعادل کار و زندگی: امکان کار از راه دور، ساعات کاری انعطاف پذیر و روزهای تعطیل اضافی.

راهکارهای بهبود جذب منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۵. استفاده از نیروی انسانی موجود

- کارمندانی که از شرکت راضی هستند، می توانند سفیران خوبی برای جذب نیروهای جدید باشند:
- برنامه های ارجاع کارکنان: کارکنان را ترغیب کنید تا دوستان و آشنایان خود را به شرکت معرفی کنند و برای این کار مشوق های مالی یا غیرمالی ارائه دهید.
- بهبود روحیه کارمندان: ایجاد فضایی که انگیزشی باشد و کارکنان را به گسترش وجه مثبتی از شرکت ترغیب کند.

راهکارهای بهبود جذب منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۶. گسترش شبکه ارتباطات حرفه‌ای

- حضور فعال در شبکه‌های حرفه‌ای و رویدادهای مرتبط می‌تواند به جذب نیروی کار کمک کند:
- شرکت در نمایشگاه‌های شغلی و رویدادهای مرتبط: حضور در نمایشگاه‌ها و رویدادهای حرفه‌ای برای ارتباط مستقیم با متقاضیان شغل.
 - وبینارها و کنفرانس‌ها: برگزاری وبینارها و کنفرانس‌های تخصصی که می‌توانند به جذب نیروهای متخصص کمک کنند.

راهکارهای بهبود جذب منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۷. تحلیل دلایل عدم جذب

- بررسی و تحلیل دلایل عدم جذب نیروهای کار نیز ضروری است. این کار می تواند شامل موارد زیر باشد:
- بررسی بازخوردهای متقاضیان: جمع آوری و بررسی بازخوردهای متقاضیان قبلی و فعلی.
 - مقایسه با رقبا: تحلیل حقوق و مزایا، شرایط کاری و فرآیندهای استخدام در شرکت های رقیب.

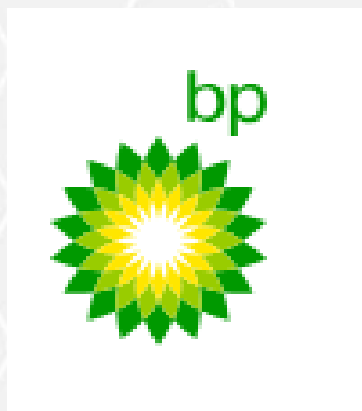
۸. استخدام مشاور استخدامی (Recruitment Consultant)

در صورت نیاز، می توانید از خدمات شرکت های مشاوره استخدامی یا استخدامی های تخصصی استفاده کنید تا به شما در جذب نیروهای مناسب کمک کنند.

راهکارهای بهبود جذب منابع انسانی

• تجربه شخصی

اردوی دو روزه دانشجویی شرکت بریتیش پترولیوم در دانشگاه بیرمنگام انگلیس



راهکارهای بهبود جذب منابع انسانی

بورس تحصیلی شرکت بریتیش پترولیوم در زمینه علوم، فناوری و مهندسی در ۹ دانشگاه انگلیس

BP establishes initial four year £4.5million UK undergraduate scholarship fund



In addition to the University of Birmingham, the other universities selected to take part are: Durham University, Imperial College London, University of Bath, University of Cambridge, University of Manchester, University of Nottingham, University of Oxford, and University of Strathclyde.

Judge added; "We hope the scholarship fund will lighten students' concerns about funding their further education in today's economic climate, and encourage more of the brightest and best minds to continue to study STEM subjects."

راهکارهای بهبود نگهداشت منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۱. محیط کاری سالم و دلپذیر

- ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت
- تشویق به مشارکت، احترام و حمایت متقابل
- فضای کاری مناسب
- فراهم کردن امکانات رفاهی مناسب و بهبود شرایط فیزیکی محیط کار

راهکارهای بهبود نگهداشت منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۲. توسعه حرفه‌ای و شخصی

- آموزش و توسعه
- فراهم کردن دوره‌های آموزشی و فرصت‌های ارتقاء مهارت‌ها
- پیشرفت شغلی
- ایجاد مسیرهای شغلی مشخص و فرصت‌های ارتقاء

راهکارهای بهبود نگهداشت منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۳. ارتقاء انگیزه و مشارکت

- تشویق و پاداش
- سیستم‌های پاداش‌دهی منصفانه و شفاف
- مشارکت در تصمیم‌گیری
- جلب دیدگاه‌ها و نظرات کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها

راهکارهای بهبود نگهداشت منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۴. تعادل بین کار و زندگی

- زمان بندی انعطاف پذیر
- امکان دور کاری یا تنظیم ساعات کاری متناسب با نیازهای شخصی
- برنامه های حمایت از خانواده
- مرخصی های کارا و برنامه های حمایت از خانواده

راهکارهای بهبود نگهداشت منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۵. ارتباطات مؤثر

- ارتباطات باز و شفاف
- ارتباط منظم و شفاف بین مدیریت و کارکنان
- گوش دادن به بازخوردها
- دریافت و پاسخگویی به نظرات و پیشنهادات کارکنان

راهکارهای بهبود نگهداشت منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۶. رعایت عدالت و انصاف

- حقوق و مزایای مناسب
- پرداخت به موقع حقوق و مزایای رقابتی
- رفتار عادلانه
- برخورد منصفانه و دور از تبعیض با تمامی کارکنان

راهکارهای بهبود نگهداشت منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۷. بهبود شرایط کاری

- تکنولوژی های نوین
- فراهم کردن ابزارها و فناوری های مورد نیاز برای بهبود بهره وری
- ایمنی و بهداشت
- تضمین ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان

راهکارهای بهبود نگهداشت منابع انسانی

هوش مصنوعی چه می گوید؟

۸. ایجاد تجربه کاری مثبت

- تقدیر و تشکر
- شناخت و توجه به تلاش ها و دستاوردهای کارکنان
- فعالیت های تیمی
- برگزاری برنامه های تفریحی و تیم سازی برای تقویت روحیه تیمی

راهکارهای بهبود نگهداشت منابع انسانی

• تجربه شخصی

شرکت پژوهش و فناوری پتروشیمی (گروه پژوهشهای مشتری محور)



جمع‌بندی و پیشنهادات

- توجه ویژه به نهاد مدیریت منابع انسانی (متخصص و با انگیزه)
- پیگیری تکمیل فرم‌های پایش منابع انسانی در صنایع تکمیلی پلیمر
- اقدامات فعالانه در زمینه گسترش سبد منابع انسانی قابل جذب (همکاری با آموزش و پرورش، دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی، تولید محتوی در فضای مجازی)
- ایجاد نهادی در انجمن ملی صنایع پلیمر ایران جهت افزایش سبد نیروی انسانی آماده به کار

جمع‌بندی و پیشنهادات

- ✓ آمادگی دانشکده مهندسی پلیمر و رنگ در زمینه بهبود جذب و نگهداشت نیروهای کارشناسی متخصص از طریق ارائه دوره های آموزشی-تخصصی ویژه (کوتاه و میان مدت)
- ✓ آمادگی دانشکده با برگزاری رویداد کاریابی، نمایشگاه محصولات و توانمندی ها و پیشرفت های شرکت
- ✓ امکان مشارکت فعال شرکت های تولیدی در تعریف پروژه های کارشناسی و تحصیلات تکمیلی



با تشکر
از توجه شما



داوطلبان آزمون سراسری سال ۱۴۰۲ که حدود رتبه ۲۰۰۰ را به دست آورده اند (از رتبه ۱۸۱۰ تا ۲۵۷۵) درصدهای زیر را کسب کرده اند.

#	رتبه کل سهمیه	ریاضیات	فیزیک	شیمی
۱	۱۸۱۰	۲۰.۸۴	۴۲.۸۶	۳۳.۳۴
۲	۱۸۳۶	۱۷.۵	۳۹.۰۵	۱۶.۶۷
۳	۱۹۰۴	۸.۳۴	۴۴.۷۷	۵۰
۴	۱۹۳۳	۲۵.۸۴	۳۸.۱	۳۸.۸۹
۵	۱۹۸۳	۲۵.۸۴	۳۷.۱۵	۱۳.۳۴
۶	۲۰۷۰	۱۳.۳۴	۴۰.۹۶	۳۶.۶۷
۷	۲۱۰۰	۱۸.۳۴	۴۹.۵۳	۳۸.۸۹
۸	۲۱۰۰	۲۴.۱۷	۴۹.۵۳	۳۸.۸۹



پنجمین همایش ملی

اقتصاد صنایع پلاستیک در ایران ۱۴۰۳



داوطلبان آزمون سراسری سال ۱۴۰۲ که حدود رتبه ۱۰۰۰۰ را به دست آورده اند (از رتبه ۹۸۹۲ تا ۱۱۴۶۴) درصدهای زیر را کسب کرده اند.

#	رتبه کل سهمیه	ریاضیات	فیزیک	شیمی
۱	۹۸۹۲	۵.۸۴	۱۰.۴۸	۵.۵۶
۲	۹۸۹۸	۶.۶۷	۱۸.۱	۰
۳	۹۹۴۶	۹.۱۷	۱۷.۱۵	۱۴.۴۵
۴	۹۹۴۶	۴.۱۷	۸.۵۸	۱۶.۶۷
۵	۹۹۵۸	۲۰	-۵.۷۱	۲۰
۶	۱۰۰۴۹	۷.۵	۸.۵۸	۲.۲۳
۷	۱۰۰۶۵	۵	۸.۵۸	۶.۶۷
۸	۱۰۰۶۹	۸.۳۴	۹.۵۳	۶.۶۷
۹	۱۰۰۹۳	۱.۶۷	۱۲.۳۹	۲۱.۱۲
۱۰	۱۰۱۱۳	۱۴.۱۷	۲۰	-۲.۲۲
۱۱	۱۰۱۴۰	۱.۶۷	۳۵.۲۴	۱۲.۲۳
۱۲	۱۰۲۲۴	۲۰	۸.۵۸	۳.۳۴



بنجمن همایش ملی

اقتصاد صنایع پلاستیک در ایران ۱۴۰۳

انجمن صنایع پلاستیک ایران



۵.۵۶	-۱.۹	۱۶.۶۷	۱۹۳۱۲	۱
۰	۴.۷۷	۸.۳۴	۱۹۵۳۹	۲
۰	۵.۷۲	۰	۱۹۵۴۹	۳
۳.۳۴	۴.۷۷	۵	۱۹۸۷۵	۴
۱۰	۵.۷۲	۷.۵	۱۹۹۴۲	۵
۳.۳۴	۱.۹۱	۵.۸۴	۲۰۰۱۶	۶
۰	۰	۷.۵	۲۰۰۴۴	۷
۵.۵۶	-۲.۸۵	۲.۵	۲۰۱۷۷	۸
۱.۱۲	۵.۷۲	۶.۶۷	۲۰۲۵۲	۹
۶.۶۷	۰	۵	۲۰۳۰۹	۱۰
۳.۳۴	۲.۸۶	۴.۱۷	۲۰۳۴۲	۱۱
-۴.۴۴	۲.۸۶	۵	۲۰۳۵۰	۱۲