

گزارش سرمایه‌ان



هلهینگ سرمایه‌گذاری دارویی گلرنگ

سال ۱۴۰۲

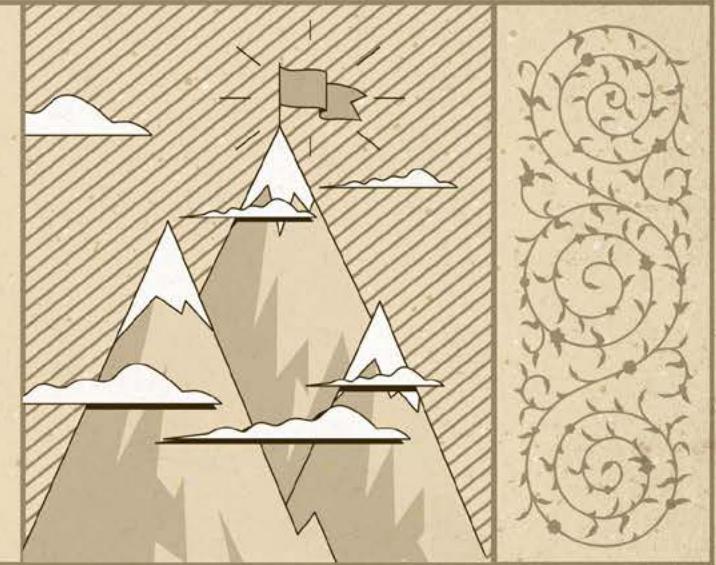
خزم آن نغمه که مردم بسپارند به یاد

خوانندگان عزیز سلام

امیدواریم حال تان خوب، دل تان شاد و سفره هاتان پر برکت باشد. برای شما و همه مردمان عزیز ایران زمین سالی سرشار از موفقیت و سلامتی آرزو می کنیم. اما بعد... پس از گذشت یک سال دیگر از عمر نهال سبزدارویی گلنگ، مشتاقیم چند خطی روی صفحات دفتر خاطرات خود بنویسیم. از ارزش ها و اولویت هایمان صحبت کنیم و از مسیر و حال خوبی بگوییم که در سال ۱۴۰۲ گذراندیم. با این هدف که ورق زدن این چند صفحه‌ی نگارین، ما را بیش از گذشته برای شما نام آشنا کنند. امیدواریم این دفتر پر نقش و نگارکه به همت واحد منابع انسانی هلдинگ دارویی گلنگ به رشته تحریر درآمده، برای شما مفید و خواندنی باشد.

شعار سال ۱۴۰۳

بسم الله الرحمن الرحيم
تمكّن بربور حوزه جذب و نجدة شتت



ارزش‌های منابع انسانی در سال ۱۴۰۳

چابکی درسازگاری



کرامت انسانی



تعادل کار و زندگی



یادگیری مستمری



تصمیم‌گیری داده محور



گفت مارا هفت وادی در ره است

چون کشته هفت وادی در که است

پیش روی شما هفت دفتر قرار دارد که هر کدام بخشی از روایت سرمایه انسانی شرکت مارا به تصویر می کشد.

دفتر اول	دفتر دوم	دفتر سوم	دفتر چهارم	دفتر پنجم	دفتر ششم	دفتر هفتم	توسعه	اطلاعات	نگرش سنجی	جهد نگاه داشت	آموزش	تحلیل داده	مدیریت	استعداد	منابع انسانی
----------	----------	----------	------------	-----------	----------	-----------	-------	---------	-----------	---------------	-------	------------	--------	---------	--------------

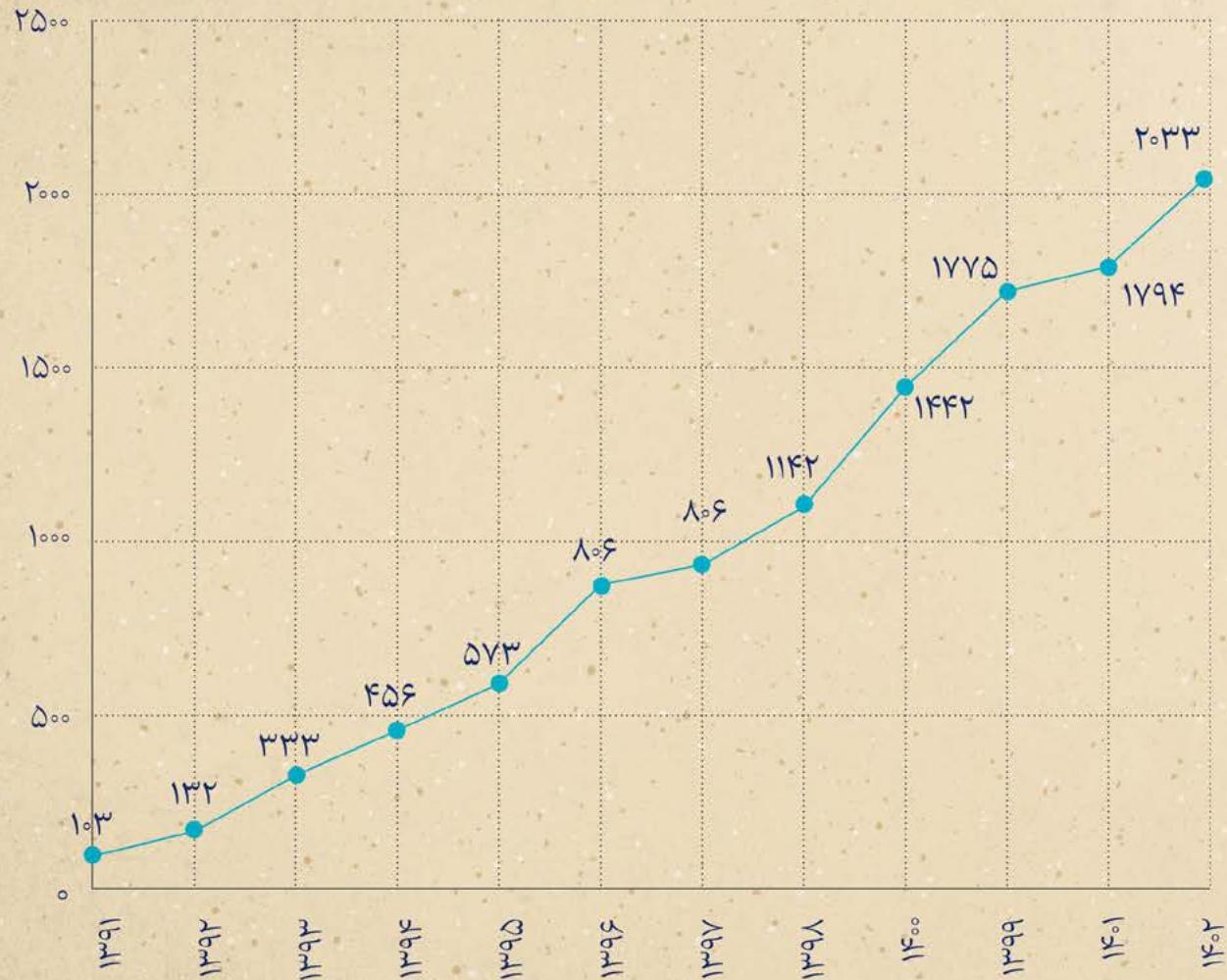
ما همانیم که بودیم و محبت باقیست

اطلاعات جمعیت
شناختی

دفتر اول

از جاده دو هزار رو شدیم

در سالی که گذراندیم با همه‌ی سختی های جذب و نگهداشت، خوشحالیم که از مرز ۲۰۰۰ نفر عبور کردیم. سال گذشته با تمرکز مضاعف بر استغلال موثر و پایدار آهسته و پیوسته کسب و کارمان را رشد دادیم و افتخار یافتیم تا زمینه رونق سفره بیش از ۵۰۰۰ نفر از همکاران و خانواده‌های محترم شان را فراهم کنیم.



دل‌ها به توان هم شود ما

تعداد همکاران در خانواده دارویی گلرنگ

+ ۷۰	فارمده سلامت سینا	+ ۱۵۰	ابیان دارو	+ ۴۰۰	سلامت پخش هستی
+ ۷۰	هستی آریا شیمی	+ ۱۰۰	سروش مانا فارمده	+ ۴۰۰	فاران شیمی
+ ۵۰	پژوهش‌گستران	+ ۱۰۰	ستاد سابه‌هله‌دینگ و شرکت‌های نوپا	+ ۲۸۰	آرین سلامت سینا
+ ۴۰	فاران فارمده	+ ۸۰	ابیان فارمده	+ ۲۵۰	واریان فارمده

جوانی شمع ره کردم که جویم زندگانی را

تنوع نسلی در خانواده دارویی گلنگ

%۵۵ ددههشت

%۴ ددهچهل

%۲۱ ددههای هفتاد و هشتاد

%۲۰ دده پنجاه

زقوت مردوز همت زن جهان آباد کرده

نسبت جنسیتی همکاران در خانواده دارویی گلرنگ



مشاغل یقه سفید

مشاغل اداری و مدیریتی که بیشتر در محیط های دفتری هستند

۴۲٪ خانم

۵۸٪ آقا



مشاغل یقه آبی

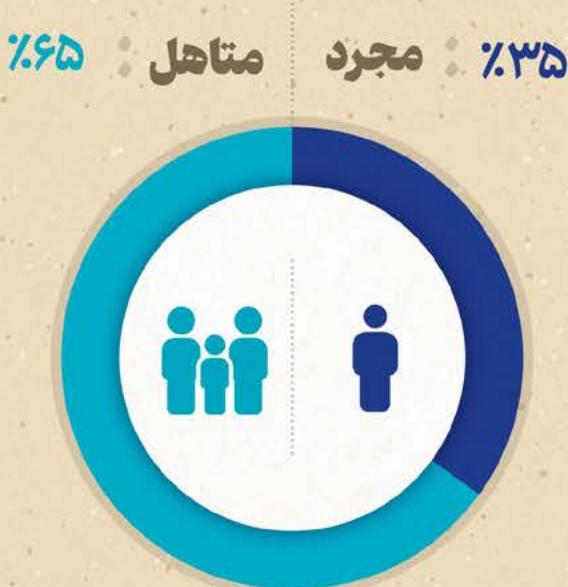
مشاغل فیزیکی و تولیدی که بیشتر در محیط های کارگاهی هستند

۱۷٪ خانم

۸۳٪ آقا



و عشق قافیه اش کرچکل است اما خدا اگر که بخواهد ردیف خواهد شد



زندگی با
همسفر
قشنگ‌ه...

هر علم را که کاربندی چه فایده
چشم از برای آن بود آخر که بخزی

بیشترین رشته های تحصیلی در خانواده دارویی گلرنگ



یک موی یارخویش به عالم‌نی دهیم مابسته ایم رشته جان را به موی دوست

سابقه حضور همکاران در خانواده گلرنگ

۳

۲۰-۱۰ سال

۱۷

۱۰-۵ سال

۳۴

۵-۲ سال

۴۶

۲-۰ سال

این لباس از بخدمت برتن مادوخته

مدیران هلدينگ دارويي گلنگ

%۳۰

زن

%۷۰

مرد

میانگین حضور در
خانواده گلنگ
۴ سال و ۹ ماه

میانگین سنی : ۳۹ سال

قدیمی ترین مدیر



۲۳ سال سابقه حضور در
گروه صنعتی گلنگ

جوان ترین مدیر

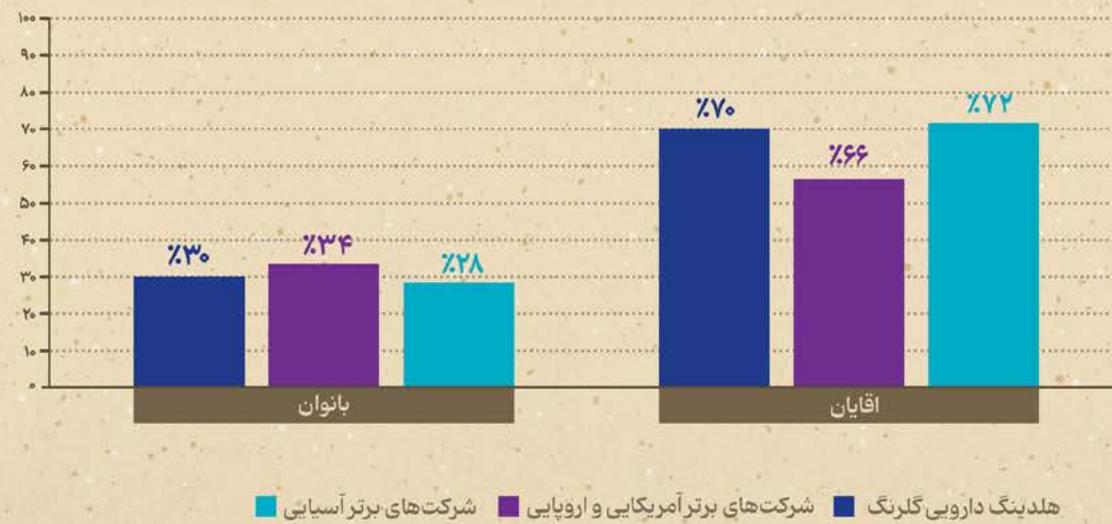
مدیر بازاریابی و
فروش شرکت ابیان فارمد

۲۸ ساله از تهران

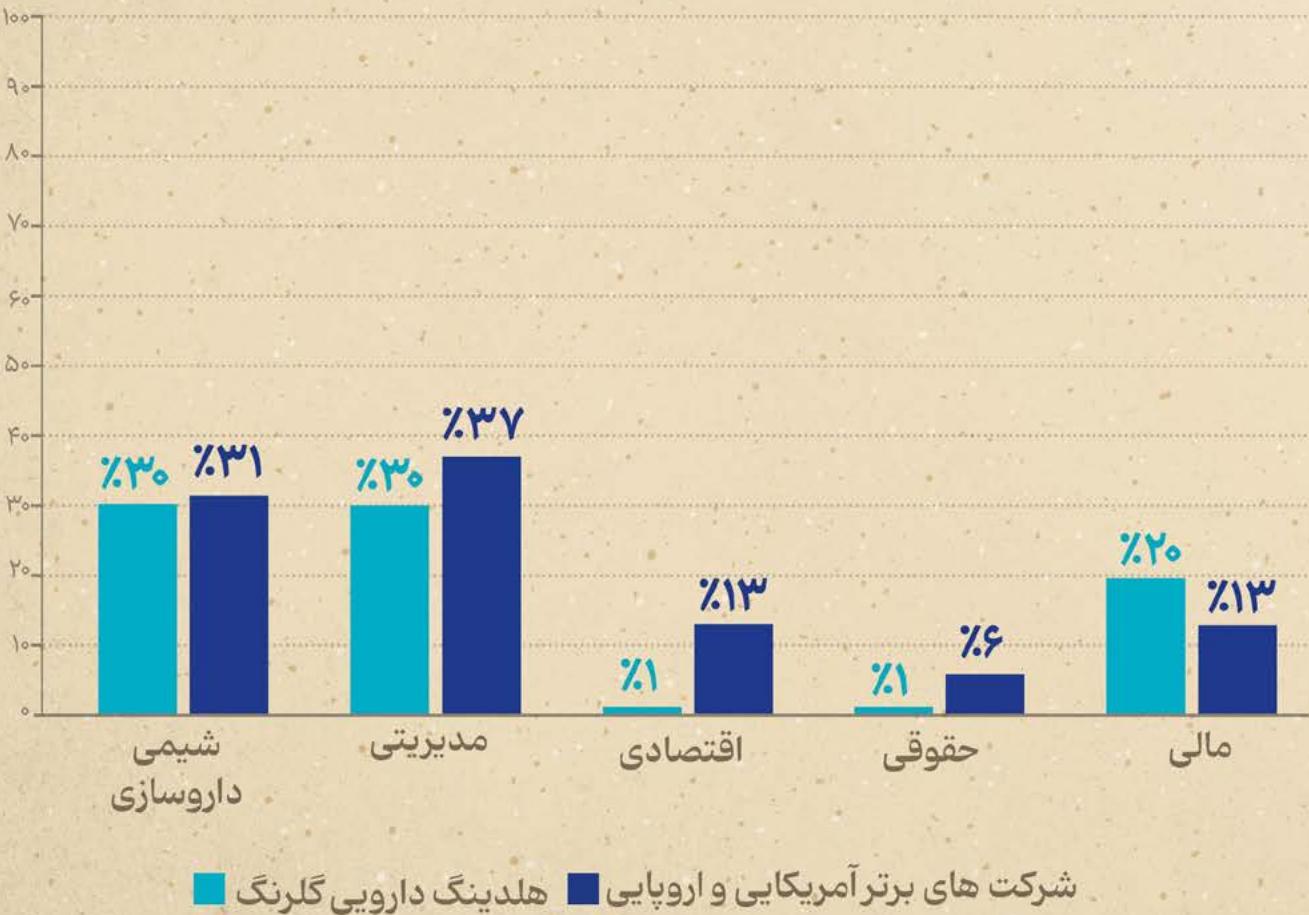


مقایسه ترکیب جنسیتی مدیران ارشد شرکت‌های برتر صنعت دارو و هلدینگ دارویی گلرنگ

ما بررسی کردیم که ترکیب جنسیتی مدیران ارشد شرکت‌های بین‌المللی صنعت دارو با ماقچه تفاوتی دارد. نتایج جالبی به دست آمد.



مقایسه ترکیب تخصصی مدیران ارشد شرکت‌های برتر صنعت دارو و هلдинگ دارویی گلرنگ



ما بررسی کردیم که ترکیب تخصصی مدیران ارشد شرکت‌های بین‌المللی صنعت دارو با ماقله تفاوتی دارد

توسعه مدیران ارشد سازمان به معنای واقعی کلمه توسعه خود خود سازمان است. زمانی که ما مدیرانی در بالاترین سطح تخصص، تعهد و وفاداری داشته باشیم، سازمان ما هم به سمت عالی ترین اهداف حرکت می‌کند. به قول وودرو ویلسون: «یک کشور ۷۰ میلیونی را، ۷۰ نفرداره می‌کنن!»

در این مسیر نگاه به شرکت‌های خارجی به عنوان یکی از الگوهای قابل بهره‌مندی می‌تواند بسیار کمک کننده باشد. هر چند که در این مسیر باید واقع بینانه مقایسه کرد

چه خوش سمت را ز گفتن به حریف نخسته سنجی
که سخن نخسته باشی به سخن رسیده باشد

نگرش سنجی

دفتر دوم

گفته بودی که چرا محوتا شای نمی‌باشی؟

برترین شاخص‌های رضایت‌شغلی در هلدینگ دارویی گلرنگ

(از میان ۱۹ شاخص)

دلبستگی شغلی من به این شغل علاقه دارم و از آن لذت می‌برم



دلبستگی سازمانی دوست دارم تا آنجاکه می‌توانم برای این شرکت تلاش کنم و مفید باشم.



تناسب شغل و شاغل شغلم با خصوصیات و ویژگی‌های شخصیتی‌ام متناسب است.



همکاران فضای دوستانه و صمیمی‌ای در شرکت حکم فرماست.



رهبری کارکنان مدیر مستقیم من با من محترمانه برخورد می‌کند.



حال من خوب است اما با توجه هستمی شوم

بیشترین احساسات تجربه شده در محیط کار



امید



استرس



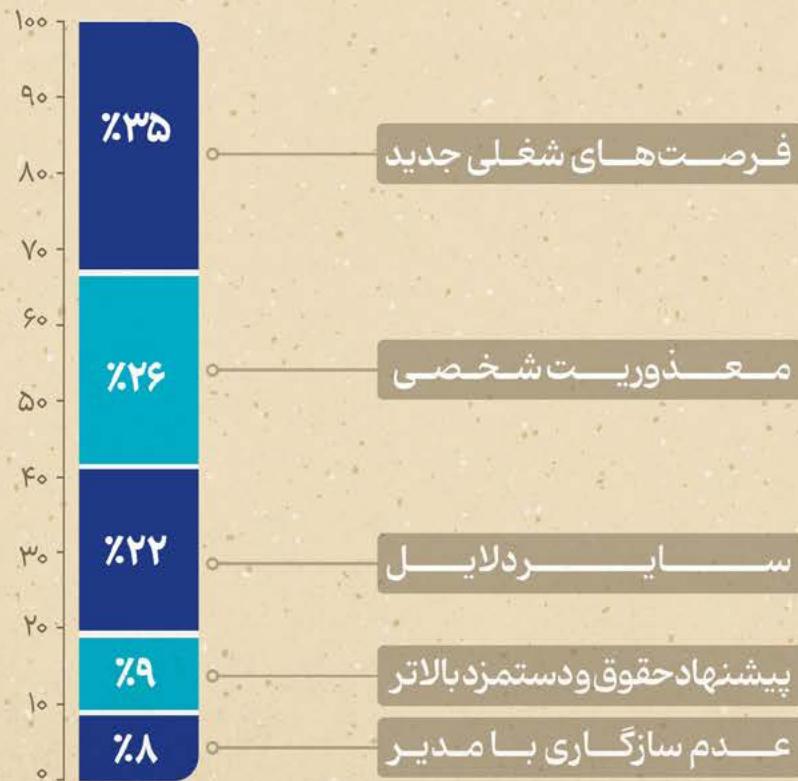
احترام و عزت نفس



همدلی و محبت

کمند هر چنان پاره کن گه گر روزی شدی زکرده پشیان بهم توانی بست

اصلی‌ترین دلایل خروج همکاران از شرکت



٪ ۱۹

نرخ خروج کل
هلدینگ

من که اصرار ندارم تو خودت مختاری
یابان یا که نرو یا گشت می دارم

جذب و نگهداشت

دفتر سوم

از کجا می آید؟ از کنگان آمده ایم و بصرمی رویم

کانال های ورودنیروی انسانی به هلدینگ



PEOPLE.GOLRANG.COM
سامانه گروه People گلرنگ

معرفی افراد داخل شرکت



WWW.GOLRANGPI.COM
صفحه فرصت های شغلی سایت هلدینگ



لینکدین، تلگرام و
ایнстاستاگرام



جاب ویژن، ایران تلت،
جابینجا، ای استخدام

گفت آن که یافت می شود، آنم آرزوست

قیف جذب

۶۳۵۹۰

کل رزومه های
درباره شده



۹۹۸۶

تعداد رزومه های
واجد شرایط بررسی



۳۸۷۱

تعداد نفرات دعوت
شده به مصاحبه



۱۰۴۹

تعداد افراد
جذب شده



٪ ۱۰ : رزومه به جذب
نرخ تبدیل

لب بوم اوینکم رخ تازه کردیم

نمایشگاه کاریک فرصت فوق العاده است تا مستقیم با کارجوهای عزیز گفتگو کنیم. حضور در این نمایشگاه هاما را با اولویت‌ها و دغدغه‌های کارجویان بیشتر آشنامی کند تا بتوانیم بزند کار فرمایی و حوزه جذب و نگهداشت مان را قویت کنیم. حضور در نمایشگاه های کار جاب ویژن، دانشگاه تهران و ایران فارما از برنامه‌های سال ۱۴۰۲ بوده است.



گندبوی تورا باد به رجا برد خوش ندارم دل هر رکذزی را برمی

منظور از نرخ نگهداشت چیست؟

نرخ نگهداشت یعنی اگر ابتدای سال ۱۰۰ نفر در یک شرکتی حضور داشتند، در پایان سال چند درصد از آن ۱۰۰ نفر مانده‌اند. برای یک شرکت ریشه دار و بزرگ بسیار مهم است که نرخ نگهداشت بالایی داشته باشد و به راحتی تیمی که اول سال تشکیل داده است را از دست ندهد.

ای فای رکم مردم داری ات ...

بیترین شرکت‌های ما از منظر نرخ نگهداشت نیرو

۸۰

فاران‌شیمی

۸۴

ابیان دارو

۸۵

سروش‌مانافارمد

۸۶

آرین سلامت سینا

نرخ نگهداشت کل هلدینگ دارویی : ۷۸

تورا زنگره عرض می زند صفیر

فرآیند ارتقاء در خانواده دارویی گلرنگ



تطبیق شرایط احراز با
شاغلین در دسترس



آگهی درون سازمانی
برای همکاران متقاضی
پست خالی شده



خالی شدن پست
مطابق چارت سازمانی



جمع بندی و
انتخاب فرد در کمیته



ارائه پروپوزال از
اقدامات پیشنهادی
کاندید مورد نظر



معرفی کاندیداهای
به کانون ارزیابی



به داشت سخنگوی یاد مزن

آموزش

دفترچه‌هارم

آموزش

« مهم‌ترین کار این است که به مردم یاد بدهیم چگونه یاد بگیرند »

پیتر دراکر

سالانه آموزش: ۲۶ ساعت



در سال ۱۴۰۲ در حوزه آموزش سرمایه انسانی بر ۳ محور اصلی تمرکز کردیم:

اول عمق دهی به آموزش‌های سال قبل،
دوم تنوع دهی در قالب های آموزشی مثل توسعه گیمیفیکیشن و میکرولرنینگ
سوم ایجاد فرصت یادگیری برای همه همکاران یا به عبارتی افزایش نفوذ آموزش!

آموزش

سهم سطوح سازمانی در دوره‌های آموزشی

سهم انواع دوره‌های آموزشی

۲۳

مدیریت میانی

۶

مدیریت ارشد

۳۲

تخصصی

۴۰

عمومی

۱۷

کارگردی

۵۵

کارشناسی

۷

مدیریتی

۲۱

HSE

آموزش

مورد استقبال ترین دوره های آموزشی

زبان انگلیسی
برای همه
از مقدماتی تا پیشرفته

ارزیابی مالی
پروژه های
سرمایه گذاری

گیمی فارم
شبیه سازی زنجیره تامین
دارودر قالب گیمی فیکیشن

گیمی فیکیشن در
کسب و کار

آداب معاشرت و
اخلاق حرفه ای
ویژه همکاران خدمات و
تشخیص رفاهات

۶ کلاه تفکر
مدل دوبون و برای
تسهیل فرایند تفکر،
تحلیل و ارزیابی مسائل
مختلف، و بهبود تصمیم
گیری در موقعیت پیچیده

ابروندها (مگانزدها)
و سرمایه گذاری
برای آینده

دوره جامع
مهارت های بازرگانی
و تجارت بین الملل

سفربه مدیریت
آموزش اصول مدیریت
(سطح- ویژه مدیر اولی ها
سپریست و رئیس)

مدیریت مالی خانوار

اصول ارزیابی
پایداری داروهای

رهبری دیجیتال
ویژه مدیران عامل

آموزش درون زا

دوره هایی که توسط خود همکاران آموزش داده شدند

مدیریت کاهش
ضایعات خطوط
تولید در کارخانه

اصول مذاکره و
متقاعدسازی
(در قالب بازی مافیا)

اصول بازرگانی در انبار

آموزش مقدماتی نرم
افزار power bi

آموزش مفاهیم
شیمی و شیمیابی

آموزش کاربردی
اکسل

مدیریت کاهش ضایعات خطوط تولید در کارخانه

گیمیفارم: یک تجربه‌ی ناب

گیمیفارم متفاوت ترین دوره آموزشی ما در هلدينگ دارویی گلنگ است. یک محصول بومی تمام گلنگی. جایی که زنجیره تامین صنعت دارو را شبیه سازی کردیم تا در قالب یک بازی مهیج و چند ساعته، افراد این فرصت را داشته باشند که یک شرکت دارویی را داره کنند و با چالش هایش دست و پنجه نرم کنند. اینکه صنعت دارو چه بازیگرانی دارد، زنجیره تامین آن به چه شکل است، تحریم چه بلائی سرصنعت دارو درمی آورد، حذف ارز ترجیحی چه تاثیری روی قیمت دارو می گذارد و بسیاری چالش دیگر که در یک شبیه سازی واقعی آن را تجربه می کنند.

علاوه بر این، یک تمرین فوق العاده برای مهارت مذاکره و کار تیمی است. چون باید چند ساعت پر فشار با گروه های دیگر سروکله بزنند، دارو بخند و دارو بفروشند. خلاصه که وقتی یک رویداد گیمیفارم تمام می شود، هم ماهم شرکت کنندگان رست مان کشیده شده اما یک تجربه ناب و قیمتی را رقم زدیم.

این رویداد برای همه همکاران علاقمند و برای دانشجوهای دانشگاه برتر کشور برگزار می شود.

گیمیفارم؛ یک قاب پر خاطره



توموئیی و مخنون پیچش مو

تحلیل داده منابع انسانی

دفتر پنجم

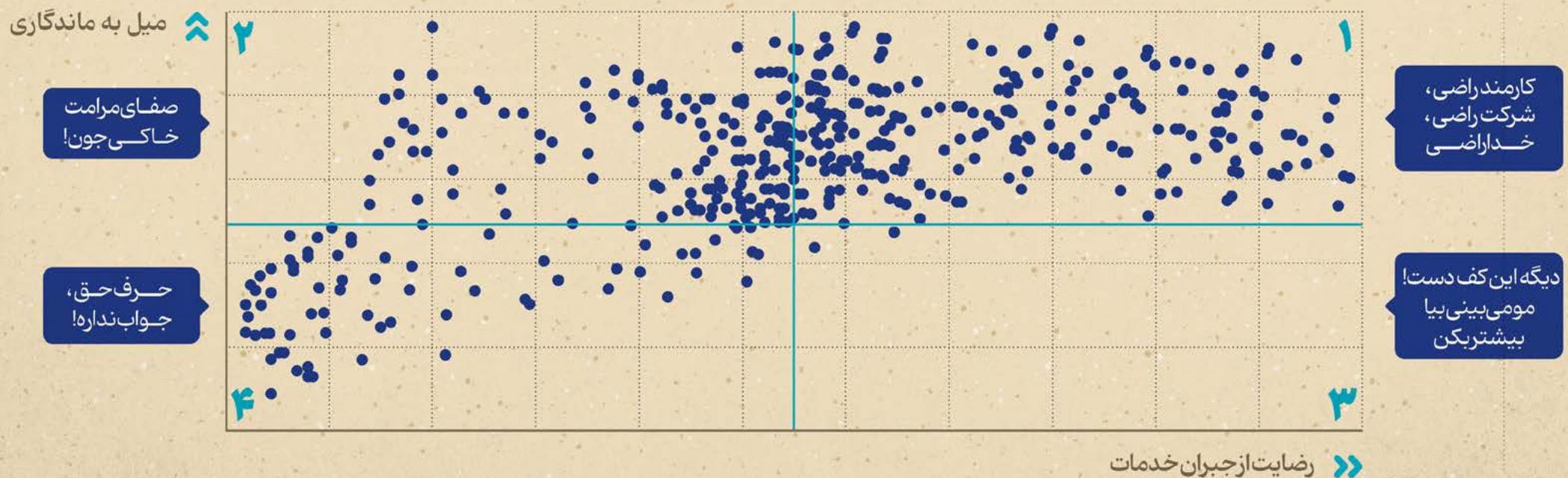
تحلیل داده منابع انسانی یک شاخه جدید در حوزه HR است. مادر این واحد بیش از ۵۰ شاخص مهم حوزه منابع انسانی را روزانه، هفتگی و ماهانه رصد می کنیم و از این داده ها برای تحلیل وضعیت سرمایه انسانی شرکت استفاده می کنیم. در واقع تلاش ما این است که قصه هایی که پشت این داده ها وجود دارند را کشف کنیم و ارتباط آن ها را با کلان داستان کسب و کارمان تقویت کنیم.



چند تا از تحلیل های این واحد را بهم مرور می کنیم تا ببینیم دقیقاً چه خروجی هایی از این واحد برای شرکت به دست آمده است. امیدواریم برای شما هم قابل استفاده باشد

پول چرگ کف دست نیست!

تحلیل های مانشان می دهد که در صورت رضایت همکاران از سبد جبران خدمات، افراد به احتمال ۸۰ درصد میل به ماندگاری در شرکت دارند. ولی بر عکس آن لزوماً درست نیست. یعنی ممکن است بعضی از همکاران از سبد جبران خدمات خیلی راضی نباشند ولی میل به ماندگاری داشته باشند. یعنی یک یا چند عامل دیگر هم وجود دارند که باعث ماندگاری افراد هستند. با این تحلیل ما وظیفه داریم جستجو کنیم که این عوامل چه چیزهایی هستند و چطور می توانیم آن ها را تقویت کنیم.



تیغ برانگ کر به دست داد چرخ روزگار هرچه می خواهی ببر اما مبرنانگ کسی

عدالت در پرداخت

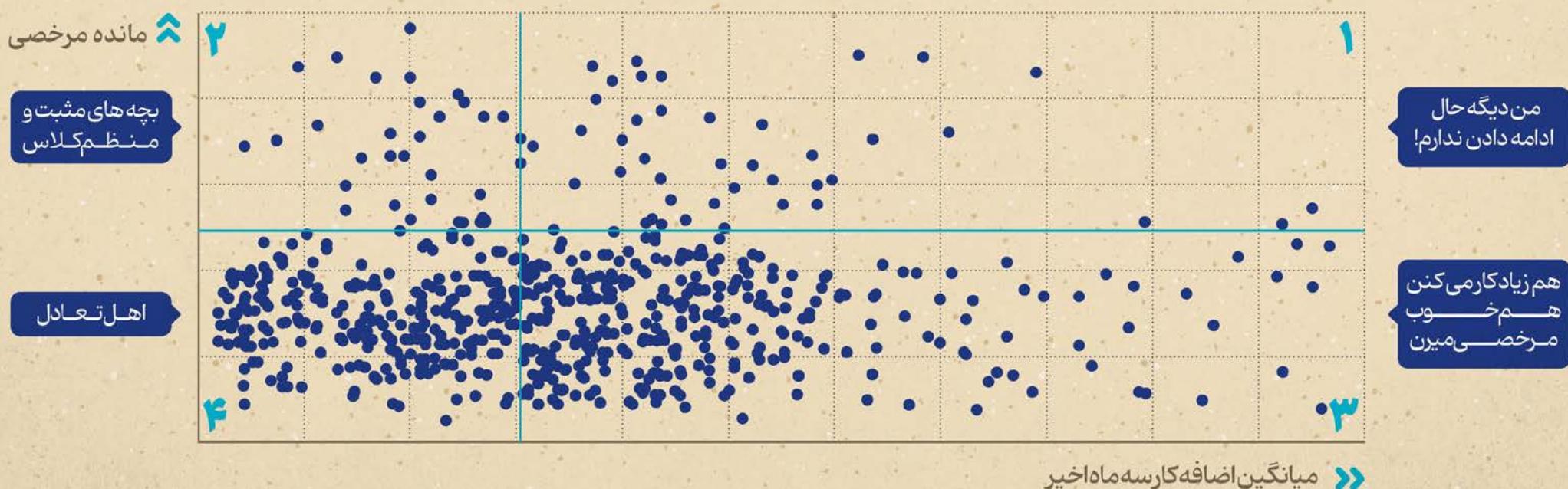
ضریب تغییرات		سطح سازمانی
۱۴۰۲	۱۳۹۹	
%۲۱	%۳۵	کارگر
%۳۳	%۳۳	کارمند
%۲۸	%۲۹	تکنسین
%۲۱	%۴۱	کارشناس
%۲۷	%۳۶	سرپرست
%۳۲	%۴۱	رئیس
%۴۱	%۴۶	مجموع

تحلیل های ما روی پرداختی گروه های شغلی مان نشان می دهد که اجرای مدل یکپارچه حقوق و دستمزد نتیجه داده است. بررسی ضریب تغییرات این پرداختی ها در سال های ۱۴۰۲ و ۱۳۹۹ این مطلب را ثابت می کند. اما ضریب تغییرات چیست؟ یکی از بهترین معیارهای پراکندگی داده ها در علم آمار، ضریب تغییرات به مامی گوید که مثلاً کارشناسان شرکت در سال ۱۳۹۹ به طور متوسط بیش از ۴۰ درصد با میانگین پرداختی سطح خودشان اختلاف داشتند ولی در سال ۱۴۰۲ این اختلاف به ۲۰ درصد رسید. پس تحلیل داده ها به مامی گوید که بهتر شدیم

$$\text{انحراف معیار} = \frac{\text{ضریب تغییرات}}{\text{میانگین}}$$

ستوده کسی کو میانه کزید

تحلیل های مانشان می دهد که تنها ۷٪ از همکاران ما در معرض فرسودگی شدید شغلی هستند (بخش ۱ نمودار). این افراد کسانی هستند که هم اضافه کار خیلی زیادی دارند و هم مانده مرخصی های زیاد. یعنی وسط کارهایشان، کمی هم زندگی می کنند! بقیه همکاران کار و زندگی متعادل تری دارند. این تحلیل ها به ما کمک کردند که چند پروژه تعریف کنیم. مثلا کار و زمان مشاغل پر ریسک را درباره ارزیابی کنیم. اضافه کاری های نامتعارف را شناسایی کنیم و بهبود بدھیم تا ریسک خستگی و فرسودگی را کم کنیم. این هم قصه دیگری که از پس داده های مان پیدا کردیم.



چه نتایجی؟ تفکر ترکی

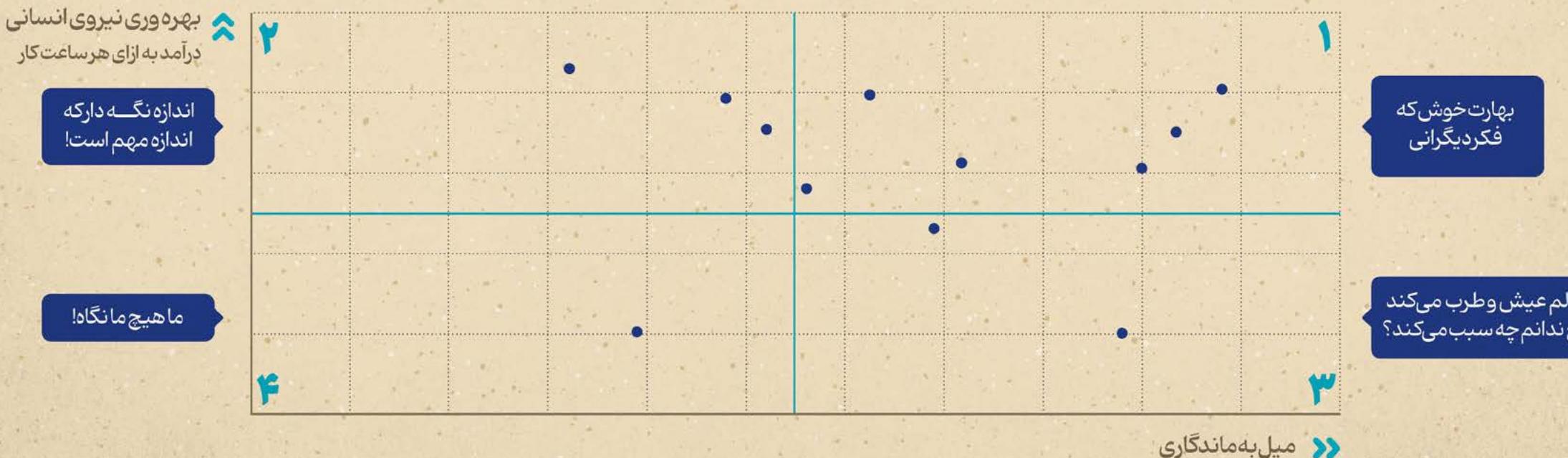
کدام مولفه‌های کاری بیشترین ارتباط را با رضایت شغلی دارند؟

سال ۱۴۰۲ یک نگرش سنجی مفصل انجام دادیم که در فترandom درباره اش با هم صحبت کردیم. تحلیل‌های ماروی نتایج این نگرش سنجی نشان داد کدام شاخص‌های بیشترین همبستگی با به قول معروف بیشترین Correlation را با رضایت کلی همکاران دارند. یعنی اگر ماروی این شاخص ها تمرکزبیشتری کنیم، گل رازده‌ایم و در صدیزادی از رضایت شغلی را بهبود دادیم. همبستگی دو متغیر که فرمول مفصلی دارد به مامی گوید که دومتغیرچه میزان و چگونه با هم ارتباط دارند. در مورد مامثلا «دیده شدن عملکرد و قدردانی» همبستگی بالایی با «رضایت شغلی» دارد. یعنی هرچه عملکرد افراد را بیشتر ببینیم و ازان ها قادر دانی کنیم احتمال آن که رضایت شغلی آن ها بالا برود خیلی زیاد خواهد بود.

فضای روانی مناسب در محیط کار	دیدن یک آینده شغلی مناسب در شرکت	فراهم بودن فرصت رشد و ارتقاء به صورت برابر	حمایت و توجه مدیر	دیده شدن عملکرد و قدردانی	ضریب همبستگی بارضایت کلی
۰,۷۲	۰,۷۵	۰,۷۵	۰,۷۵	۰,۷۶	

سحر دیدم درخت ارغوانی کشیده سر به بام خسته جانی بگوش ارغوان، آهسته گفتم بھارت خوش که فلر گیرانی

ما یک بررسی روی صورت های مالی و نتایج نگرش سنجی مان انجام دادیم. برای اینکه ببینیم کدام شرکت های مان هم درآمد خوبی دارند هم حواس شان به پرسنل هست. چون به سود رسیدن به هر قیمتی دستارود ارزشمندی نیست. تحلیل های ما روی بهره وری نیروی انسانی و میل به ماندگاری نشان داد که ما با چهار دسته شرکت مواجهیم: شرکت هایی که هم بهره ور هستند هم پرسنل راضی دارند (شماره ۱). شرکت هایی که بهره وری دارند ولی پرسنل ناراضی اند (شماره ۲). شرکت هایی که پرسنل راضی اند ولی بهره وری ندارند! (شماره ۳) و نهایتاً شرکت هایی که نه بهره وری دراند نه پرسنل راضی اند! (شماره ۴). حالا باید برای هر شرکت چه نسخه ای نوشت؟ (هر نقطه در نمودار نشانگر یک شرکت است)



قیاس یک به یک شهر با تو آسان نیست که هستراز همگان است؟ بهتر از آنی

مدیریت استعداد

دفتر ششم

کشف استعدادها

در سال ۱۴۰۲ برای سه گروه هدف برنامه‌های مدیریت استعداد را پیش بردیم

Board Stars

مدیران
ارشد

IDoPamine

همکاران

مخزن‌نوکار

دانشجویان
دانشگاه‌های برتر

سرمایه‌ای به نام مدیران ارشد

مدیران ارشد یک شرکت سرمایه‌های آن شرکت هستند. اگر حواس تان به آن ها باشد، آینده شما تضمین است. اگر حواس تان نباشد، شاید امروز آخرین روز شرکت شما باشد. توسعه مدیران ارشد، کلیدی ترین اقدام توسعه‌ای سازمان است. اماما برای این «واجب ترازنان شب» در هلدینگ دارویی گلرنگ چه می‌کنیم:



در آخر هم تک تک مدیران ارشدمان با منتور تخصصی گفتگومی کنند و درباره نتایج آزمون ها و تحلیل ها باهم تبادل نظر می‌کنند تا بهترین برنامه توسعه فردی را باهم تنظیم کنند.



بعد از آن، نتایج آزمون را در اختیار یک منتور متخصص قرار می‌دهیم تا آن ها را بررسی و تحلیل کند و برای هر مدیر ارشد یک شناسنامه حسابی آماده کند.



اول از همه، ۶۵ نفر از مدیران ارشد هلدینگ مان را برابر اساس مدل شایستگی بومی خود مان با ابزارهای متعدد مثل آزمون های مختلف و مصاحبه پتانسیل سنجی می‌کنیم.

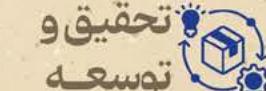
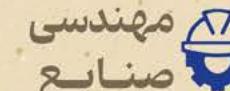


IDoPamine
READY FOR FUTURE

هم‌ماهی‌هم‌ماهی‌گیری!

ما در آیدوپامین فقط به دنبال توسعه افراد نیستیم. ماراه توسعه دادن را به ایشان نشان می‌دهیم. اینجاد و تاکار مهم انجام می‌دهیم. اول اینکه برای افراد جامی اندازیم که چرا باید خودشان را توسعه دهند. به نوعی با این واقعیت مواجه شان می‌کنیم که تا کمال خودشان چقدر راه دارند. دوم به ایشان یاد می‌دهیم که چطور باید خودشان را توسعه دهند. مهم تراز ماهی، ماهی‌گیری است! آن‌ها تحت هدایت یک متخصص توسعه فردی آموزش می‌بینند که چطور باید متعهد به توسعه خودشان باشند. مخاطب آیدوپامین کارشناس‌ها و سرپرست‌ها و روسای شرکت‌اند. ماء مخزن تخصصی داریم که در حال حاضر ۴۰۰ نفر در این مخازن در مراحل مختلف توسعه فردی هستند که در صفحه بعدی این مراحل را نشان دادیم. آیدوپامین، ضامن آینده شرکت ماست.

۴۰۰ نفر





مسیر توسعه



دریافت کاربرگ‌های
آموزشی از IDP



برگزاری کارگاه
آموزشی



ارزیابی افراد مبتنی
برآزمون‌های
منتخب



شناسایی و فیلتر
افراد مستعد جهت
ورود به مخزن هدف



برنامه ریزی جهت
 برنامه‌های آتی



دریافت نیازسنجی از
 مدیران مستقیم



برگزاری جلسات با
 مدیران واحدها و
 ارائه بازخورد

جوانی نگهدارکارکن مرغ زیبا نگهداری این خانه استخوانی

تشکیل مخازن اولیه استعداد دانشجویان شیمی و داروسازی

برای این کارسراغ دانشگاه های برتر کشور می رویم و از دانشجویان عزیز دعوت می کنیم تا در رویداد آشنایی با صنعت ما که یک برنامه مفصل است شرکت کنند. نهايتم از بین ایشان نفرات مستعد و علاقمند را برای کارورزی، کارآموزی و جذب انتخاب می کنیم. مادرخانواده دارویی گلنگ به این گروه، تیم امید می گوییم. توسعه تیم امید یک ماموریت اصلی تو وحد منابع انسانی شرکت ماست. چون واقعاً معتقدیم که این افراد، واقعاً امید های شرکت و آینده کشور عزیzman هستند.

سال ۱۴۰۲ دوگروه را پیش بردیم

بچه های داروسازی
دانشگاه علوم پزشکی تهران

بچه های شیمی
دانشگاه تهران

برای سال ۱۴۰۳ قراره همین برنامه را با دانشگاه های شهید بهشتی،
الزهرا و شریف، در رشته های متنوع تر ادامه بدھیم

تۇخود آقتاب خود باش طلسىم كاربىشىن

توسעה

دفترھفتىم

جاری، مثل رود

منابع انسانی باید مثل آبِ جاری باشد.
یعنی نباید درگیر امور روزمره شود. نباید
راکد بماند. اگر ماند، دیگر نمی‌تواند
بازوی راهبردی شرکت باشد. برای همین
است که در منابع انسانی هم باید به
فکر کارهای نو و دانش بنیان بود. مادر
هلدینگ دارویی گلنگ یک بخش
اختصاصی برای تحقیق و توسعه منابع
انسانی داریم که تلاش می‌کند موضوعات
نوین حوزه منابع انسانی را در شرکت
توسعه دهد و به طور واقعی در کسب و
کار نقش فعال ایفا کند.

تحقیق و توسعه در منابع انسانی

تهیه بیش از ۲۰۰ شاخص کلیدی
عملکرد (KPI) سطح واحد برای صنعت دارو



تهیه مدل شایستگی‌های فردی و سازمانی
مدیران عامل در صنعت دارو



ارزیابی ۳۶۰ درجه مدیران عامل



مطالعات امکان سنجی بهبود ساعت کاری



تحقیق و توسعه در منابع انسانی

تدوین گزارش جامع جبران خدمات در صنعت
دارو با استفاده از بنچمارک داخلی و بین المللی



کوچینگ تخصصی مدیران عامل به منظور توسعه
شاپیستگی های مدیریتی و مهارت های نرم



یکپارچه سازی داده های حوزه منابع انسانی
تمام شرکت ها در قالب داشبورد تخصصی HR



تهییه مسیر شغلی متخصصان
شیمی و داروسازی در شرکت ها



خانواده منابع انسانی هدینک دارویی گلرنگ



کاروانی که بود بر قه اش حفظ خدا به تجلی نشینید به جلالت برود

حرف آخر

ما در خانواده دارویی گلنگ عمیقا باور داریم که سرمایه های انسانی، اصلی ترین سرمایه یک شرکت هستند. تمام سرمایه های دیگر درسایه توسعه و بالندگی سرمایه های انسانی شرکت شکوفا خواهند شد. تلاش ما برای سال ۱۴۰۳ هم چنان رشد و توسعه این خانواده بزرگ و پر مهر خواهد بود تا درسایه عنايات خداوند متعال به هر آن چه دست نایافتنی است، دست یابیم. در پایان این چند خط نوشته، گرامی می داریم یاد و نام مرحوم حاج کریم فضلی، بنیان گذار گروه صنعتی گلنگ را که این بنای عظیم و ارزشمند را بنا کرد تا امروز فرصت کسب روزی حلال برای بیش از ۵۰ هزار نفر فراهم باشد. خداوند حافظ و نگهدار این میراث ارزشمند باشد. انشا الله ...

હલ્ડિન્ગ સરમાયે ક્રમાંક | સાલ ૧૪૦૨

