

گزارش سرمایه‌اسانه



هلدینگ سرمایه‌گذاری دارویی گلرنگ

سال ۱۴۰۲

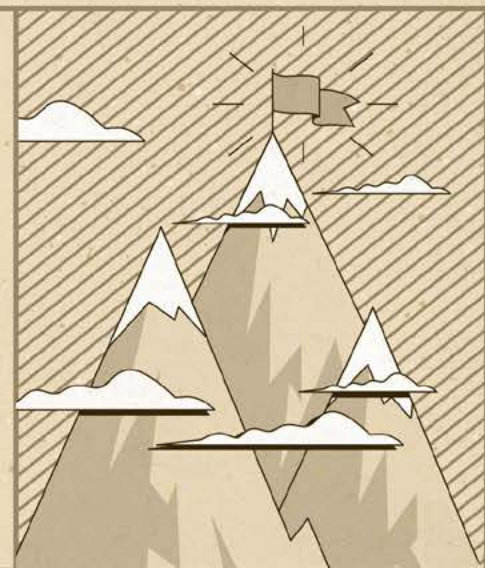
خرم آن نغمه که مردم سپارند به یاد

خوانندگان عزیز سلام

امیدواریم حال تان خوب، دل تان شاد و سفره هاتان پربرکت 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 گلرنگ، 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 صفحه ی نگارین، ما را بیش از گذشته برای شما نام آشنا کند. امیدواریم این دفتر پر نقش و نگار که به همت واحد منابع انسانی هلدینگ دارویی گلرنگ به رشته تحریر درآمده، برای شما مفید و خواندنی باشد.

شعار سال ۱۴۰۳

بهبود بهره‌وری سرمایه انسانی با
تمرکز بر حوزه جذب و نگهداشت



ارزش‌های منابع انسانی در سال ۱۴۰۳

چابکی درسازگاری



گرامت انسانی



تعادل کار و زندگی



یادگیری مستمری



تصمیم‌گیری داده‌محور



گفت ما را هفت وادی در ره است چون گذشتی هفت وادی، در که است

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

دفتر اول

اطلاعات
جمعیت شناختی

دفتر دوم

نگرش سنجی

دفتر سوم

جذب و
نگهداشت

دفتر چهارم

آموزش

دفتر پنجم

تحلیل داده
منابع انسانی

دفتر ششم

مدیریت
استعداد

دفتر هفتم

توسعه

ما، همانیم که بودیم و محبت باقیست

اطلاعات جمعیت
شناختی

دفتر اول



از جاده دوهزار رد شدیم

در سالی که گذرانیدیم با همه‌ی سختی‌های جذب و نگهداشت، خوشحالیم که از مرز ۲۰۰۰ نفر عبور کردیم. سال گذشته با تمرکز مضاعف بر اشتغال 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 هم‌شود ما

تعداد همکاران در خانواده دارویی گلرنگ

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

جوانی شمع ره کردم که جویم زندگانی را

تنوع نسلی در خانواده دارویی گلرنگ

۶۰ دهه شصت : ۵۵%

۴۰ دهه چهل : ۴%

۷۰ دهه های
هفتاد و هشتاد : ۲۱%

۵۰ دهه پنجاه : ۲۰%

زقوت مردوز همت زن جهان آباد كردد

نسبت جنسیتی همكاران در خانواده دارویی گلرنگ



مشاغل یقه سفید

مشاغل اداری و مدیریتی که بیشتر در محیط های دفتری هستند

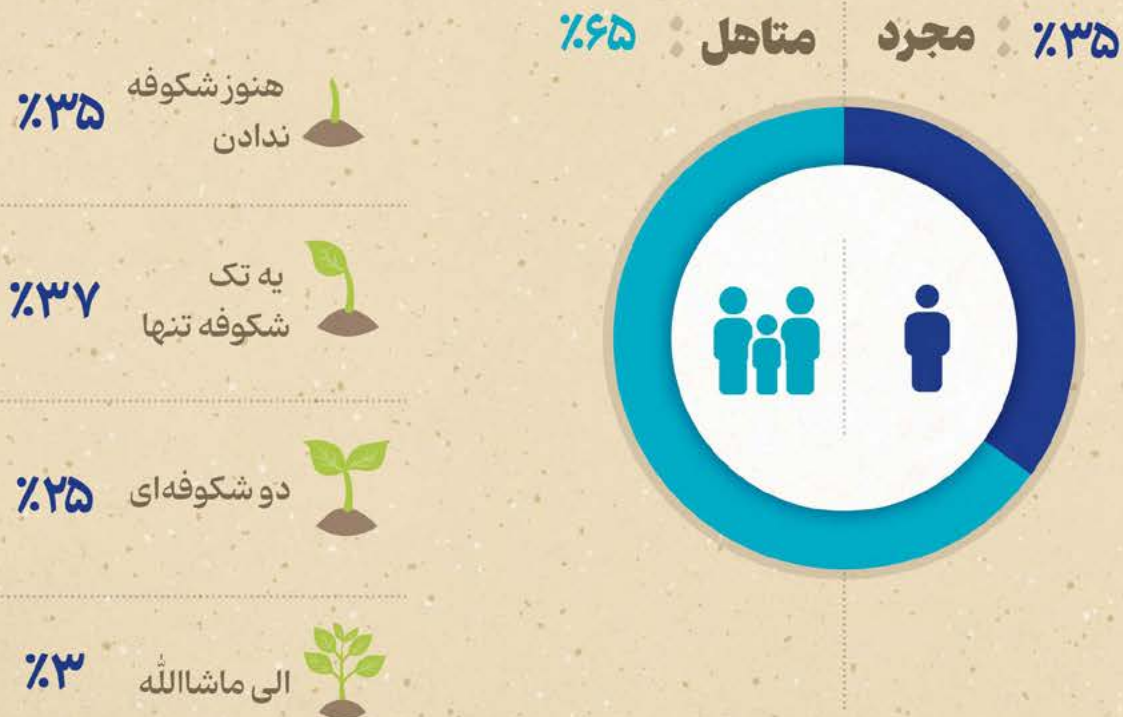


مشاغل یقه آبی

مشاغل فیزیکی و تولیدی که بیشتر در محیط های کارگاهی هستند



و عشق قافیہ اش کر چ شکل است اما خدا اگر کہ بخواد ردیف خواهد شد



زندگی با
همسفر
قشنگه...

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

بیشترین رشته های تحصیلی در خانواده دارویی گلرنگ



یک موی یار خویش به عالم نمی دشیم مابسته ایم رشتہ جان را به موی دوست

سابقہ حضور همکاران در خانواده گلرنگ

۳

۱۰-۲۰ سال

۱۷

۵-۱۰ سال

۳۴

۲-۵ سال

۴۶

۰-۲ سال

این لباس از بهر خدمت برتن مادی و خستند

مدیران هلدینگ دارویی گلرنگ

۳۰٪

زن

۷۰٪

مرد

میانگین حضور در
خانواده گلرنگ
۴ سال و ۹ ماه

میانگین سنی
۳۹ سال

قدیمی ترین مدیر



۲۳ سال سابقه حضور در
گروه صنعتی گلرنگ

جوان ترین مدیر

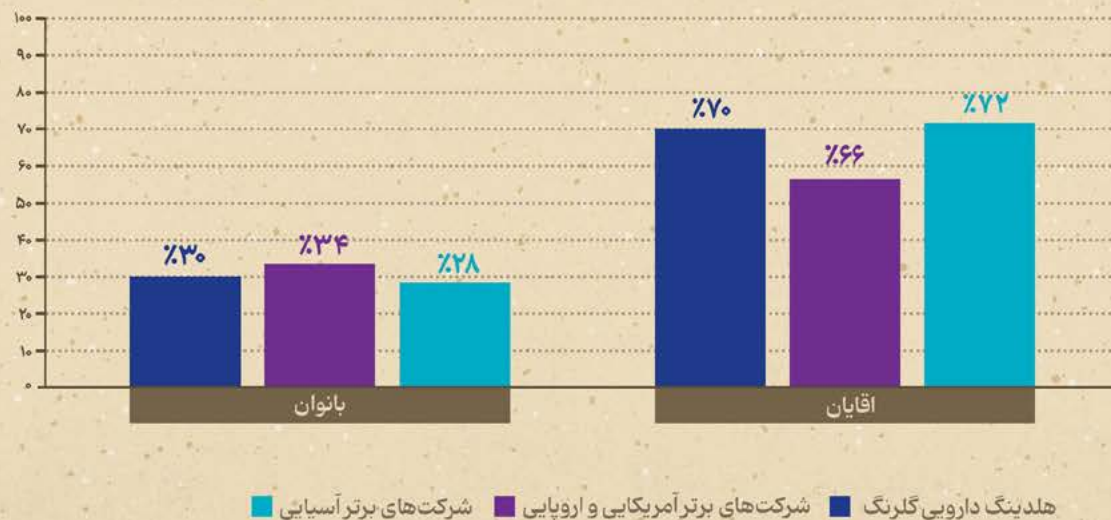
مدیر بازاریابی و
فروش شرکت ابیان فارمد



۲۸ ساله از تهران

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

ما بررسی کردیم که ترکیب جنسیتی مدیران ارشد شرکت های بین المللی صنعت دارو با ما چه تفاوتی دارد. نتایج جالبی به دست آمد

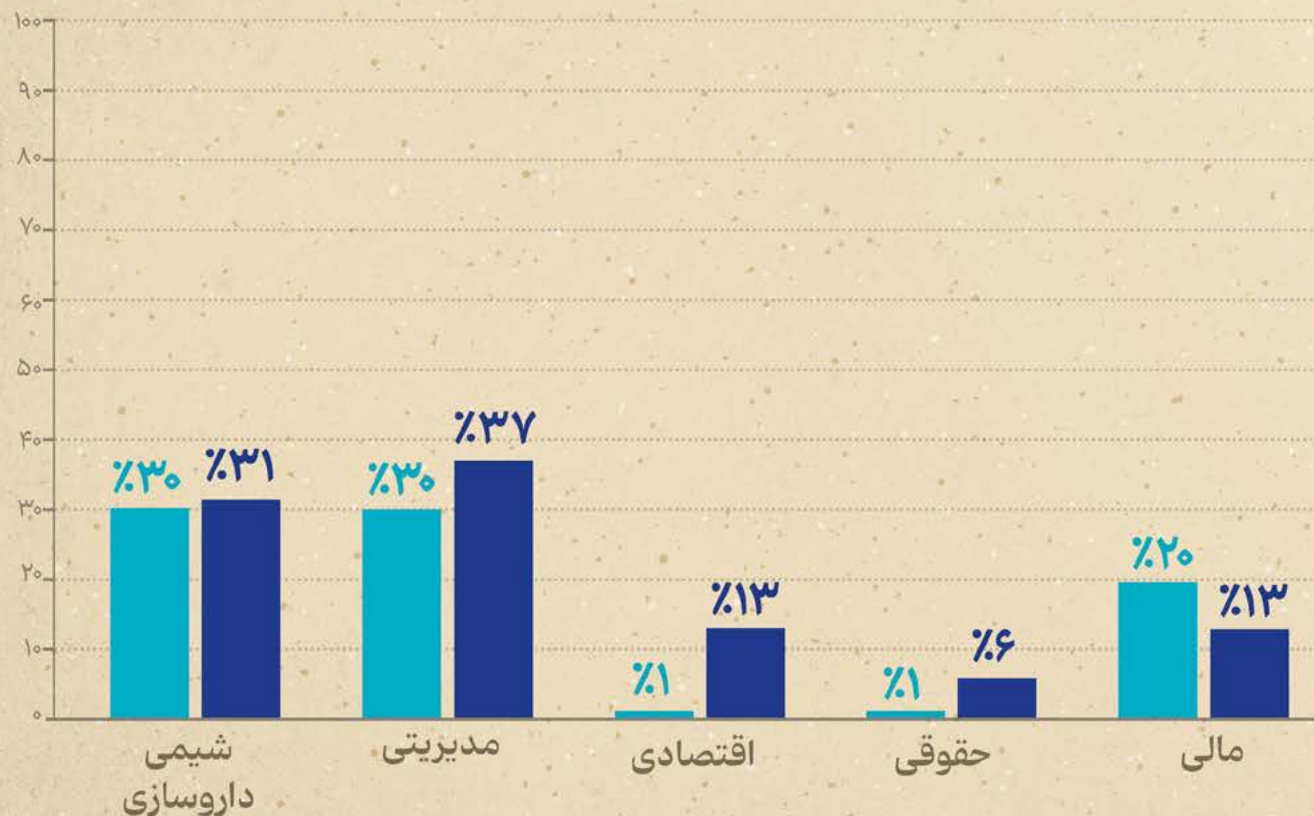


مقایسه ترکیب تخصصی مدیران ارشد شرکت‌های برتر صنعت دارو و هلدینگ دارویی گلرنگ

ما بررسی کردیم که ترکیب تخصصی مدیران ارشد شرکت‌های بین‌المللی صنعت دارو با ما چه 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 عالی‌ترین اهداف حرکت می‌کنند. به قول وودرو ویلسون: «یک کشور ۷۰ میلیونی را، ۷۰ نفر اداره می‌کن!»

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



شرکت‌های برتر آمریکایی و اروپایی هلدینگ دارویی گلرنگ

چه خوش است راز گفتن به حریف نکته سنجی
که سخن گفته باشی به سخن رسیده باشد

نگرش سنجی

دفتر دوم

گفته بودی که چرا محو تماشای منی؟

برترین شاخص های رضایت شغلی در هلدینگ دارویی گلرنگ

(از میان ۱۹ شاخص)

	دلبستگی شغلی	من به این شغل علاقه دارم و از آن لذت می برم
	دلبستگی سازمانی	دوست دارم تا آنجاکه می توانم برای این شرکت تلاش کنم و مفید باشم.
	تناسب شغل و شاغل	شغلم با خصوصیات و ویژگی های شخصیتی ام متناسب است.
	همکاران	فضای دوستانه و صمیمی ای در شرکت حکم فرماست.
	رهبری کارکنان	مدیر مستقیم من با من محترمانه برخورد می کند.

حال من خوب است اما با تو بهتر می شوم

بیشترین احساسات تجربه شده در محیط کار



امید



استرس



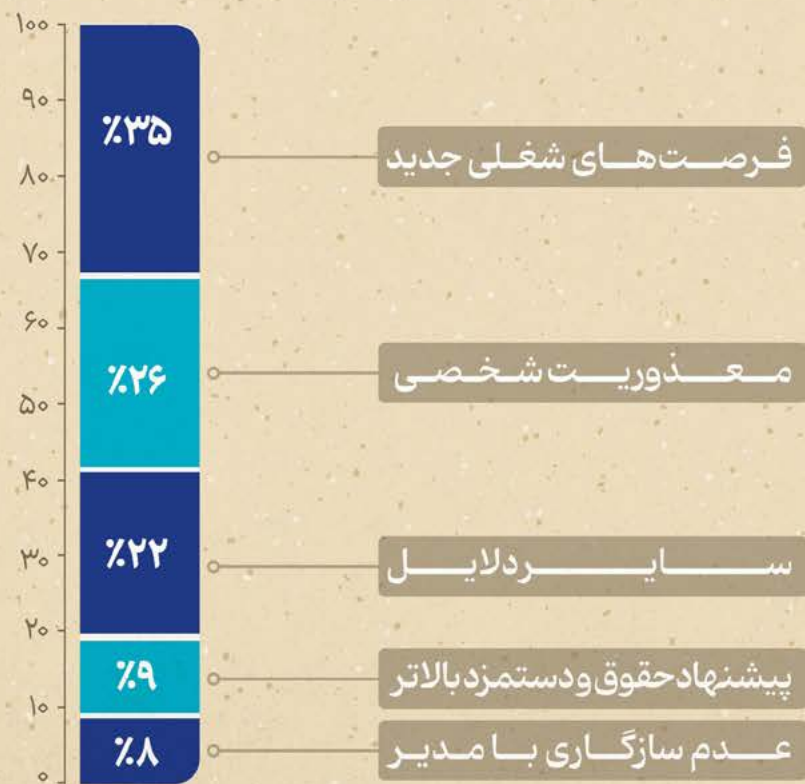
احترام و عزت نفس



همدلی و محبت

کمند مریحان پاره کن که کروزى شدى ز کرده پشيمان به هم توانى بست

اصلى ترين دلایل خروج همکاران از شرکت



نرخ خروج کل
هلدينگ

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

جذب و نگهداشت

دفتر سوم

از کجایم آید؟ از کنگان آید ایم و بمصر می رویم

کانال های ورود نیروی انسانی به هلدینگ

۴

PEOPLE.GOLRANG.COM

سامانه People گروه
صنعتی گلرنگ

۶

معرفی افراد داخل شرکت

۸

WWW.GOLRANGPI.COM

صفحه فرصت های
شغلی سایت هلدینگ

۱۴



لینکدین، تلگرام و
اینستاگرام

۶۸



جاب ویژن، ایران تلنت،
جابینجا، ای استخدام

گفت آن که یافت می‌نشد، آنم آرزوست

قیف جذب

۶۳۵۹۰ کل رزومه‌های دریافت شده 

۹۹۸۶ تعداد رزومه‌های واجد شرایط بررسی 

۳۸۷۱ تعداد نفرات دعوت شده به مصاحبه 

۱۰۴۹ تعداد افراد جذب شده 



نرخ تبدیل رزومه به جذب ۱۰٪ 



لب بوم اویدیم رخ تازه کردیم

نمایشگاه کاریک فرصت فوق العاده‌ست تا مستقیم با کارجوهای عزیز گفتگو کنیم. حضور در این نمایشگاه‌ها ما را با اولویت‌ها و دغدغه‌های کارجویان بیشتر آشنایی کند تا بتوانیم برند کارفرمایی و حوزه جذب و نگهداشت مان را تقویت کنیم. حضور در نمایشگاه‌های کار جاب ویژن، دانشگاه تهران و ایران فارما از برنامه‌های سال ۱۴۰۲ بوده است.

نخندبوی تو را باد بهر جا برد خوش ندارم دل هر هکذری را ببری

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 مانده اند. 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 فدای ارم مردم داری ات ...

بهترین شرکت های ما از منظر نرخ نگهداشت نیرو

۸۰

فاران شیمی

۸۴

ابیان دارو

۸۵

سروش مانا فارمد

۸۶

آرین سلامت سینا

نرخ نگهداشت کل هلدینگ دارویی : ۷۸

تور از گنکره عرش 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
کандید مورد نظر



معرفی کاندیداها
به کانون ارزیابی





به دانش سخن گوی یاد مهنر

آموزش

دفتر چهارم

((مهم ترین کار این است که به مردم یاد بدهیم چگونه یاد بگیرند))

پیتر دراگر

سرانه آموزش ۲۶ ساعت



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

اول عمیق دهی به آموزش های 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

۲۲

مدیریت میانی

۶

مدیریت ارشد

۱۷

کارگری

۵۵

کارشناسی

سهم انواع دوره‌های آموزشی

۳۲

تخصصی

۴۰

عمومی

۷

مدیریتی

۲۱

HSE

مورد استقبال ترین دوره های آموزشی

زبان انگلیسی
برای همه
از مقدماتی تا پیشرفته

گیمیفیکیشن در
کسب و کار

ابروندها (مگاترندها)
و سرمایه گذاری
برای آینده

مدیریت مالی خانواده

ارزیابی مالی
پروژه های
سرمایه گذاری

آداب معاشرت و
اخلاق حرفه ای
ویژه همکاران خدمات و
تشریفات

دوره جامع
مهارت های بازرگانی
و تجارت بین الملل

اصول ارزیابی
پایداری داروها

گیمیفارم
شبیه سازی زنجیره تامین
دارو در قالب گیمیفیکیشن

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

سفر به مدیریت
آموزش اصول مدیریت
(سطح ویژه مدیران اولی ها
سرپرست و رئیس)

رهبری دیجیتال
ویژه مدیران عامل

آموزش درون‌زا

دوره‌هایی که توسط خود همکاران آموزش داده شدند

آموزش مفاهیم
شیمی و شیمیایی

اصول بازرسی در انبار

مدیریت کاهش
ضایعات خطوط
تولید در کارخانه

آموزش کاربردی
اکسل

آموزش مقدماتی نرم
افزار bi power

اصول مذاکره و
متقاعدسازی
(در قالب بازی مافیا)

مدیریت کاهش ضایعات خطوط تولید در کارخانه

گیمیفارم: یک تجربه ناب

گیمیفارم متفاوت ترین دوره آموزشی ما در هلدینگ دارویی گلرنگ است. یک محصول بومی تمام گلرنگی. 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 اداره 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 سر صنعت دارو در می 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 پرفشار با گروه های دیگر سروکله بزنند، دارو بخرند و دارو بفروشند. خلاصه که وقتی یک رویداد گیمیفارم تمام می شود، هم ما هم شرکت کنندگان رست مان کشیده شده اما یک تجربه ناب و قیمتی را رقم زدیم.

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

گیمیفارم: یک قاب پر خاطره





توموینی و مخنون پیش مو

تحلیل داده منابع انسانی

دفتر پندجم

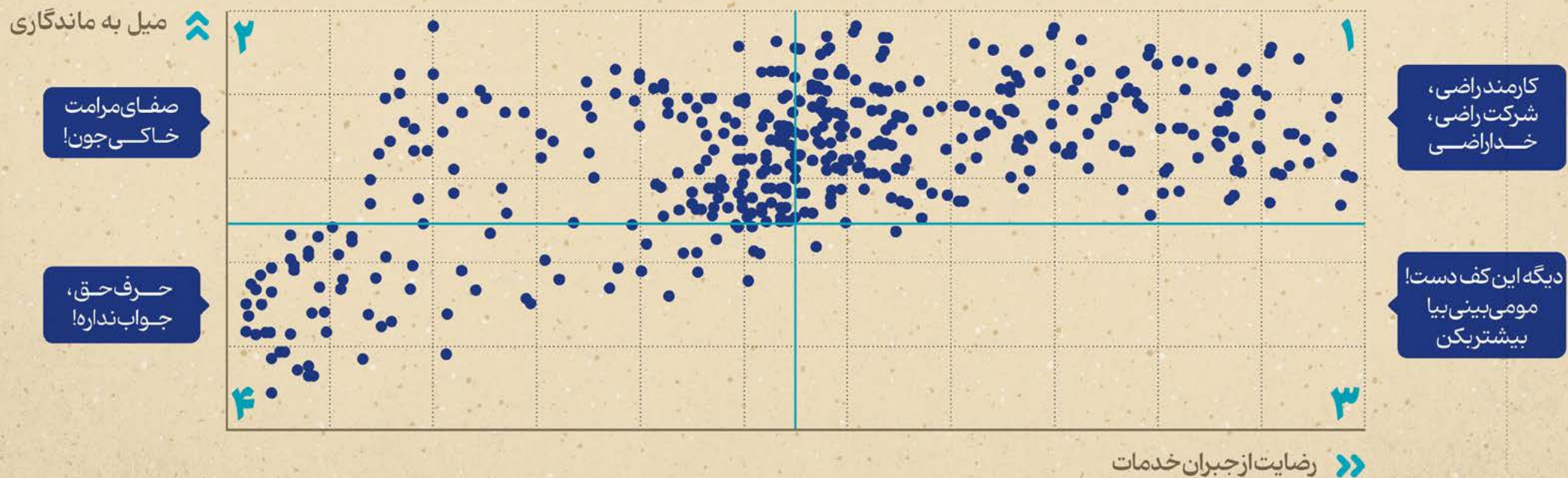
تحلیل داده منابع انسانی یک شاخه جدید در حوزه HR است. ما در این واحد بیش از ۵۰ شاخص مهم حوزه منابع انسانی را روزانه، هفتگی و ماهانه رصد می‌کنیم و از این داده‌ها برای تحلیل وضعیت سرمایه انسانی شرکت استفاده می‌کنیم. در واقع تلاش ما این است که قصه‌هایی که پشت این داده‌ها وجود دارند را کشف کنیم و ارتباط آن‌ها را با کلان‌داستان کسب و کارمان تقویت کنیم.



چند تا از تحلیل‌های این واحد را با هم مرور می‌کنیم تا ببینیم دقیقاً چه خروجی‌هایی از این واحد برای شرکت به دست آمده است. امیدواریم برای شما هم قابل استفاده باشد

پول چرکف دست نیست!

تحلیل های ما نشان می دهد که در صورت رضایت همکاران از سبد جبران خدمات، افراد به احتمال ۸۰ درصد میل به ماندگاری در شرکت دارند. ولی برعکس آن لزوما 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.



تجربان کرب دست داد چرخ روزگار هر چه می خواهی بر اما مبرنان کسی

عدالت در پرداخت

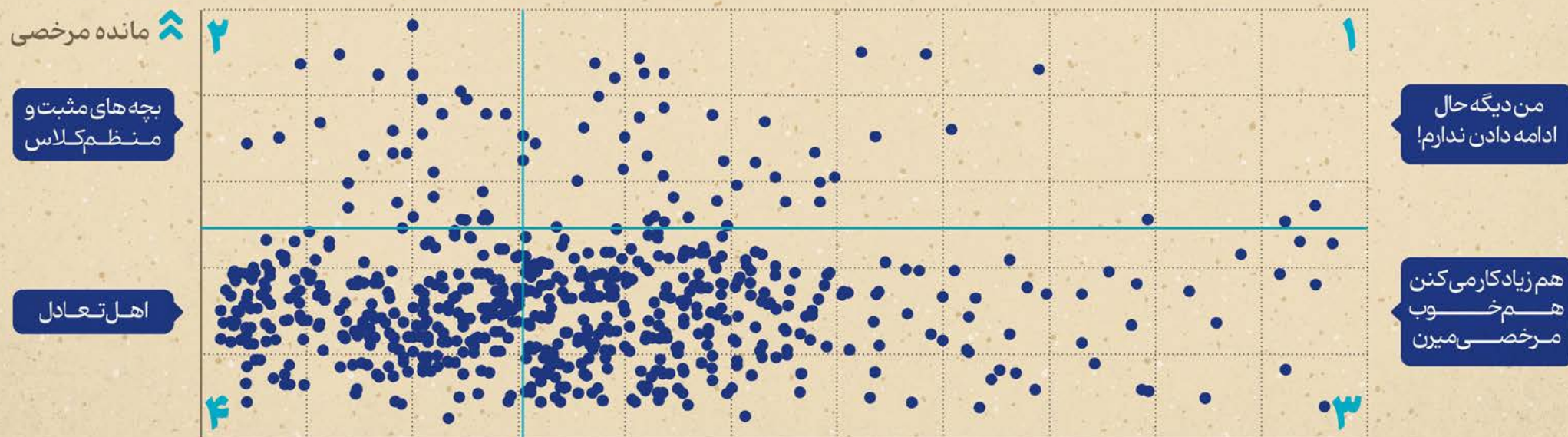
ضریب تغییرات		سطح سازمانی
۱۴۰۲	۱۳۹۹	
۲۱٪	۳۵٪	کارگر
۳۳٪	۳۳٪	کارمند
۲۸٪	۲۹٪	تکنسین
۲۱٪	۴۱٪	کارشناس
۲۷٪	۳۶٪	سرپرست
۳۲٪	۴۱٪	رئیس
۴۱٪	۴۶٪	مجموع

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 ۱۳۹۹ و ۱۴۰۲ این مطلب را ثابت می کند. اما ضریب تغییرات چیست؟ یکی از بهترین معیار های پراکندگی داده ها در علم آمار. ضریب تغییرات به ما می 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 ما می گوید که بهتر شدیم

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

سوده کسی کو میانہ کرید

تحلیل های ما نشان 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 کار هایشان، 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. مثلاً کار و زمان مشاغل پرریسک را دوباره ارزیابی کنیم. اضافه کاری های نامتعارف را شناسایی کنیم و بهبود بدهیم تا ریسک خستگی و فرسودگی را کم کنیم. این هم قصه دیگری که از پس داده های مان پیدا کردیم.



میانگین اضافه کار سه ماه اخیر >>

چشم‌تا تو بانی؟ توقف لب‌تر کن

کدام مولفه‌های کاری بیشترین ارتباط را با رضایت شغلی دارند؟

سال ۱۴۰۲ یک نگرش سنجی مفصل انجام دادیم که در دفتر دوم درباره‌اش با هم صحبت کردیم. تحلیل‌های ما روی نتایج این نگرش سنجی نشان داد کدام شاخص‌ها بیشترین همبستگی یا به قول معروف بیشترین Correlation را با رضایت کلی همکاران دارند. یعنی اگر ما روی این شاخص‌ها تمرکز بیشتری کنیم، گل‌رازه‌ایم و درصد زیادی از رضایت شغلی را بهبود دادیم. همبستگی دو متغیر که فرمول مفصلی دارد به مامی گوید که دو متغیر چه میزان و چگونه با هم ارتباط دارند. در مورد ما مثلاً «دیده شدن عملکرد و قدردانی» همبستگی بالایی با «رضایت شغلی» دارد. یعنی هر چه عملکرد افراد را بیشتر ببینیم و از آن‌ها قدردانی کنیم احتمال آن که رضایت شغلی آن‌ها بالا برود خیلی زیاد خواهد بود.

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

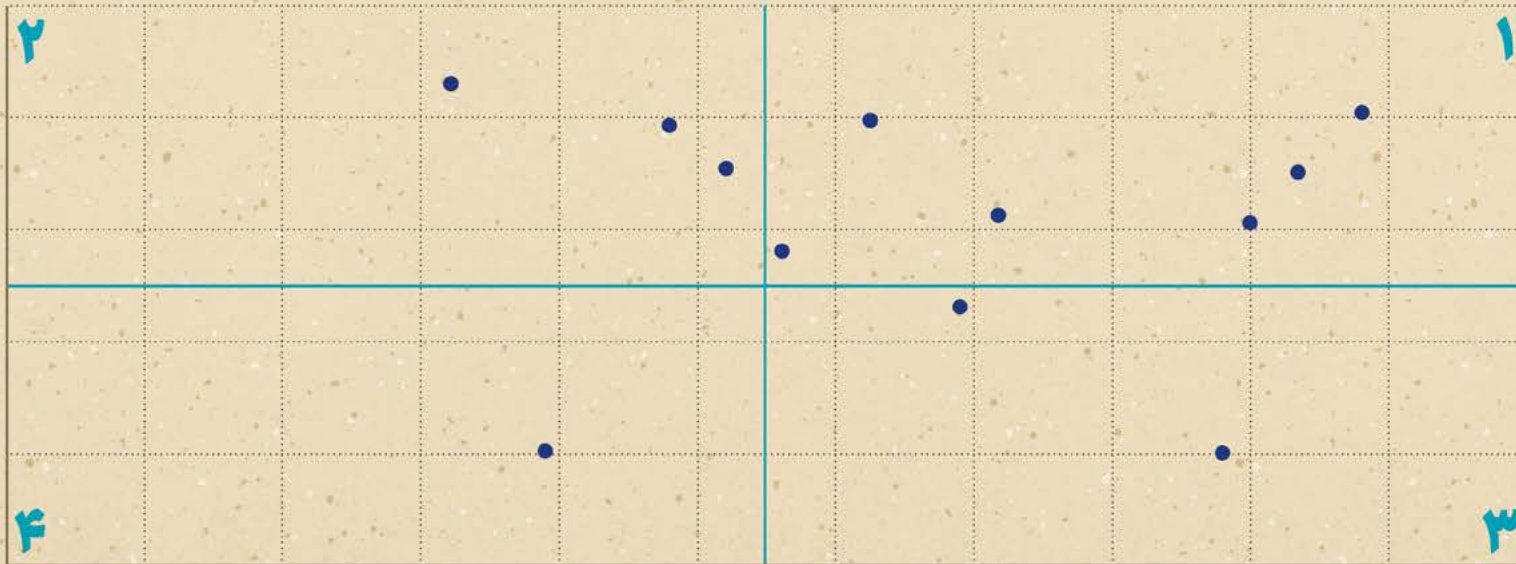
سحر دیم دخت ارغوانی کشیده سربه بام خسته جانی به کوش ارغوان، آهسته گفتم بهارت خوش که فکر دیگرانی

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 نهایتا شرکت هایی که نه بهره وری دارند نه پرسنل راضی اند! (شماره ۴). حالا باید برای هر شرکت چه نسخه ای نوشت؟ (هر نقطه در نمودار نشانگر یک شرکت است)

بهره وری نیروی انسانی
درآمد به ازای هر ساعت کار

اندازه نگه دار که
اندازه مهم است!

ما هیچ مانگاه!



میل به ماندگاری

قیاس یک به یک شرابا تو آسان نیست که بهتر از همگان است؛ بهتر از آنی

مدیریت استعداد

دفتر ششم

کشف استعدادها

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

Board Stars

مدیران
ارشد



IDoPamine

همکاران



مخزن نوکار

دانشجویان
دانشگاه های برتر



سرمایه‌ای به نام مدیران ارشد

مدیران ارشد یک شرکت سرمایه‌های آن شرکت هستند. اگر حواس‌تان به آن‌ها باشد، آینده شما تضمین است. اگر حواس‌تان نباشد، شاید امروز آخرین روز شرکت شما باشد. توسعه مدیران ارشد، کلیدی‌ترین اقدام توسعه‌ای سازمان است. اما برای این «واجب‌ترازنان شب» در هلدینگ دارویی گلرنگ چه می‌کنیم:



در آخر هم تک‌تک مدیران ارشدمان با منتور تخصصی گفتگو می‌کنند و درباره نتایج آزمون‌ها و تحلیل‌ها با هم تبادل نظر می‌کنند تا بهترین برنامه توسعه فردی را با هم تنظیم کنند.



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

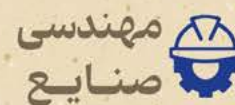


اول از همه، ۶۵ نفر از مدیران ارشد هلدینگ مان را بر اساس مدل شایستگی بومی خودمان با ابزارهای متعدد مثل آزمون‌های مختلف و مصاحبه پتانسیل سنجی می‌کنیم.

هم ماهی هم ماهی گیری!

ما در آیدوپامین فقط به دنبال توسعه افراد نیستیم. ما راه توسعه دادن را به ایشان نشان می دهیم. اینجا دو تا کار مهم انجام می دهیم. اول اینکه برای افراد جا می اندازیم که چرا باید خودشان را توسعه دهند. به نوعی با این واقعیت مواجه شان می کنیم که تا کمال خودشان چقدر راه دارند. دوم به ایشان یاد می دهیم که چطور باید خودشان را توسعه دهند. مهم تر از ماهی، ماهی گیری است! آن ها تحت هدایت یک متخصص توسعه فردی آموزش می بینند که چطور باید متعهد به توسعه خودشان باشند. مخاطب آیدوپامین کارشناس ها و سرپرست ها و روسای شرکت اند. ما ۶ 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
IDP از افراد راد



برگزاری کارگاه
آموزشی



ارزیابی افراد مبتنی
بر آزمون‌های
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 نكودار كاین مرغ زیبا نماد در این خانه آتخوانی

تشکیل مخازن اولیه استعداد دانشجویان شیمی و داروسازی

برای این کار سراغ دانشگاه های برتر کشور می رویم و از دانشجویان عزیز دعوت می کنیم تا در رویداد آشنایی با صنعت ماکه یک برنامه مفصل است شرکت کنند. نهایتاً هم از بین ایشان نفرات مستعد و علاقمند را برای کارورزی، کارآموزی و جذب انتخاب می کنیم. مادر خانواده دارویی گلرنگ به این گروه، تیم امید می گوییم. توسعه تیم امید یک مأموریت اصلی تو واحد منابع انسانی شرکت ماست. چون واقعاً معتقدیم که این افراد، واقعاً امید های شرکت و آینده کشور عزیزمان هستند.

سال ۱۴۰۲ دو گروه 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 بدهیم

تو خود آفتاب خود باش طلسم کار بستن

توسعه

دفتر هفتم



جاری مثل رود

منابع انسانی باید مثل آب جاری باشد. یعنی نباید درگیر امور روزمره شود. نباید راکد بماند. اگر ماند، دیگر نمی تواند بازوی راهبردی شرکت باشد. برای همین است که در منابع انسانی هم باید به فکر کارهای نو و دانش بنیان بود. ما در هلدینگ دارویی گلرنگ یک بخش اختصاصی برای تحقیق و توسعه منابع انسانی داریم که تلاش می کند 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
شایستگی‌های مدیریتی و مهارت‌های نرم



یکپارچه سازی داده‌های حوزه منابع انسانی
تمام شرکت‌ها در قالب داشبورد تخصصی HR



تهیه مسیر شغلی متخصصان
شیمی و داروسازی در شرکت‌ها



خانواده منابع انسانی هلدینگ دارویی گلرنگ



کاروانی که بود بدرقه اش حفظ خدا به تجل بنشیند به جلالت برود

حرف آخر

ما در خانواده دارویی گلرنگ عمیقاً باور داریم که سرمایه های انسانی، اصلی ترین سرمایه یک شرکت هستند. تمام سرمایه های دیگر در سایه توسعه و بالندگی سرمایه های انسانی شرکت شکوفا خواهند شد. تلاش ما برای سال ۱۴۰۳ هم چنان رشد و توسعه این خانواده بزرگ و پرمهر خواهد بود تا در سایه عنایات خداوند متعال به هر آن چه دست نیافتنی است، دست یابیم. در پایان این چند خط نوشته، گرامی می داریم یاد و نام مرحوم حاج کریم فضلی، بنیان گذار گروه صنعتی گلرنگ 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. انشاالله...

هلدینگ سرمایه‌گذاری دارویی گلرنگ | سال ۱۴۰۲