



شرکت خدمات مدیریت بهسو

فلسفه وجودی

با افزایش تحولات محیطی در دنیای تجارت و صنعت، مدیران و سازمان‌ها با چالش‌های متعددی مواجه هستند. بنگاه‌ها برای ادامه حیات و به منظور رویارویی با این چالش‌ها، به خدمات مدیریتی نیاز دارند تا بتوانند با بهسازی خود و استقرار سیستم‌های مدیریتی، یاری رقابت داشته باشند.

فلسفه وجودی شرکت خدمات مدیریت بهسو، مساعدت مدیران در بهبود سازمان‌ها و توسعه مدیریت است.

مأموریت

مأموریت شرکت خدمات مدیریت بهسو، ارزش آفرینی برای مدیران و سازمان‌های تحت تصدی آنان، از طریق برگزاری کانون‌های ارزیابی و توسعه‌ای، دوره‌های آموزشی، انجام مطالعات کاربردی و ارائه مشاوره‌های اثربخش است. در واقع شرکت سعی دارد به مدیران کمک کند تا از طریق توسعه مدیریت در سازمان بتوانند **مزیت رقابتی پایدار** کسب کنند.



دینفعان کلیدی

انواع سازمان‌های خصوصی و دولتی، اعم از تولیدی و یا خدماتی، مشتریان ما محسوب می‌شوند. مشتریان پس از تجربه همکاری با شرکت ما، باید احساس کنند که مشکلی از آنها رفع شده است.

ویژگی های متمایز

مدیریت و کارشناسان شرکت خدمات مدیریت بهسو همواره در اخذ و اجرای سفارش‌ها به حل مسئله، تمام‌کنندگی، نوآوری و رعایت استانداردهای متعالی در خدمات، مقید هستند. تجربه خوشایند مشتری پس از اتمام خدمات مهمترین استراتژی بازاریابی ما تلقی می‌شود.



چشم انداز

شرکت خدمات مدیریت بهسو، بهترین گزینه در حل معضلات سازمانی است که با تکیه بر دانش حرفه‌ای و به روز، در صدد خلق آینده‌ای بهتر برای مشتریان و تحقق اهداف متعالی آن‌ها است.

سابقه فعالیت

شرکت خدمات مدیریت بهسو (با مسئولیت محدود)، در فروردین ماه ۱۳۸۳ تحت شماره ۲۱۹۵۶۱ تاسیس و شروع به فعالیت نمود.

قلمرو تخصصی

شرکت خدمات مدیریت بهسو، در حوزه‌های زیر دارای تجارب ارزشمند می‌باشند:

۱. اجرای طرح‌های استعدادیابی و مدیریت استعدادها
۲. برگزاری کانون‌های ارزیابی و توسعه مدیران
۳. اجرای برنامه‌های متنوع توسعه مدیران
۴. مطالعات راهبردی و برنامه‌ریزی استراتژیک
۵. بازنگری در نظام‌های منابع انسانی به ویژه فرآیند جذب
۶. طراحی مدل شایستگی‌ها برای اқشار مختلف پرسنلی
۷. خدمات مشاوره‌ای به هلدینگ‌ها برای بازنگری در ساختار، تدوین برنامه راهبردی و توسعه هم افزایی

اهم فعالیت‌ها در طی ۱۵ سال گذشته

• استعدادیابی و برگزاری کانون ارزیابی و توسعه:

۱. اجرای پروژه مدیران سایه در شرکت برق منطقه‌ای تهران؛ ۱۳۷۹
۲. مشاور طرح مدیران فردا در شرکت ایران خودرو؛ ۱۳۷۹
۳. کانون ارزیابی و توسعه در شرکت‌های تابعه سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران (مثل شرکت سایپا)؛ ۱۳۸۳ و ۱۳۸۴
۴. کانون توسعه مدیران برای سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران؛ ۱۳۸۵
۵. کانون ارزیابی توسعه ای مدیران در گروه مینا؛ ۱۳۸۸ و ۱۳۸۹
۶. توسعه مدیران در شرکت فولاد خوزستان؛ ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰
۷. ارائه خدمات مربوط در زمینه جذب منابع انسانی در نیروگاه اتمی بوشهر؛ ۱۳۸۹
۸. ارزیابی استعدادهای مدیریتی در شرکت فولاد کاوه کیش؛ ۱۳۹۰
۹. کانون توسعه مدیران و کارشناسان در شرکت سیمان داراب؛ ۱۳۹۰
۱۰. طرح شناسایی و انتخاب نیروهای مستعد برای رؤسای ادارات شعب و مدیران ستادی بانک رفاه کارگران؛ ۱۳۹۱ و ۱۳۹۴
۱۱. طراحی و ارزیابی کانون توسعه مدیران شهرداری تهران (۱۸۰ نفر معاونین و قائم مقامان شهرداری)؛ ۱۳۹۲
۱۲. استعدادیابی در شهرداری تهران (ارزیابی ۳۰۰۰ نفر)؛ ۱۳۹۲
۱۳. کانون توسعه مدیران و کارشناسان در شرکت هلدینگ ارزش آفرینان کردستان؛ ۱۳۹۲
۱۴. کانون توسعه برای شرکت دیجیکالا؛ ۱۳۹۴
۱۵. کانون توسعه کارشناسان و رؤسا شرکت همراه اول؛ ۱۳۹۴ و ۱۳۹۶
۱۶. جذب کارشناسان ستادی و رؤسای شعب در بانک شهر؛ ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵
۱۷. ارزیابی رؤسا و معاونان شعب بانک شهر؛ ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵

استعدادیابی و برگزاری کانون ارزیابی و توسعه

۱۸. **کانون توسعه برای رؤسا** در شرکت ملی صنایع مس ایران؛ ۱۳۹۵ و ۱۳۹۶
۱۹. **کانون توسعه** مدیران ارشد، مدیران عامل، اعضا هیأت مدیره در شرکت همراه اول؛ ۱۳۹۵ و ۱۳۹۶
۲۰. **معاونان ادارات امور شعب، معاونان و رؤسای ستادی و رؤسای حوزه‌ها** در بانک ملی ایران؛ ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵
۲۱. **اعضای هیأت مدیره و مدیران عامل شرکت های تابعه صندوق بازنشستگی** شرکت ملی مس ایران؛ ۱۳۹۶
۲۲. **ارزیابی کارشناسان و مدیران** در فولاد شادگان؛ ۱۳۹۶
۲۳. **طراحی و برگزاری کانون توسعه برای مدیران ارشد** در شرکت سفیر آبی آرام و شرکت رهیاب؛ ۱۳۹۷
۲۴. **جذب معاون منابع انسانی** در شرکت شیشه دارویی رازی؛ ۱۳۹۷
۲۵. **پروژه توسعه ای فیروزه ای** (استعدادیابی و جانشین پروری) در شرکت همراه اول؛ ۱۳۹۶ و ۱۳۹۷
۲۶. **پروژه استعدادیابی مدیران میانی** در شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران؛ ۱۳۹۶ و ۱۳۹۷
۲۷. **توسعه برای مدیران و کارشناسان** شرکت توسعه آهن و فولاد گل گهر؛ ۱۳۹۷
۲۸. **باز طراحی مدل شایستگی ها برای ۱۴ رشته شغلی** در شهرداری تهران؛ ۱۳۹۸
۲۹. **کانون توسعه مدیران ارشد صندوق پس انداز کارکنان** راه آهن؛ ۱۳۹۸
۳۰. **کانون ارزیابی رؤسای شعب** بانک ملت؛ ۱۳۹۸
۳۱. **کانون ارزیابی و توسعه ای رهبران تیم و مدیران** شرکت نقش اول کیفیت (NAK)؛ ۱۳۹۸
۳۲. همکاری در **برگزاری کانون های ارزیابی یا توسعه مدیران** شرکت های سایه ثمن، نفیس نخ، شهرداری تهران، بانک تجارت، دانشگاه امام حسین (ع)، آستان قدس رضوی و وزارت دفاع



فعالیت ها در زمینه توسعه مدیران

۱. **همکاری در تهیه و تدوین رشد و ارتقای مدیران** وزارت نیرو؛ ۱۳۷۹-۱۳۷۸
۲. **مشاوره** به شرکت سیمان فارس و خوزستان **در زمینه توسعه مدیران و برنامه راهبردی شرکت**؛ ۱۳۸۹-۱۳۸۴
۳. **طراحی دوره های آموزش و پرورش مدیران کلاس جهانی** سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران؛ ۱۳۸۵
۴. **طراحی دوره های آموزش و پرورش مدیران** سازمان تأمین اجتماعی؛ ۸۷-۱۳۸۵
۵. **تهیه، تدوین و انتشار مجموعه دستنامه توسعه مدیران** سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران؛ ۱۳۹۱-۱۳۸۸
۶. **مشاور شرکت فولاد خوزستان** در زمینه توسعه مدیران؛ ۱۳۹۰-۱۳۸۹
۷. **همکاری در اجرای پروژه متورینگ** در شرکت توگا؛ ۱۳۹۲
۸. **اجرای پروژه متورینگ** در شرکت همراه اول؛ ۱۳۹۶-۱۳۹۵
۹. **مشاور به شرکت ایران خودرو در توسعه مدیران آینده**؛ ۱۳۸۶ و ۱۳۷۹
۱۰. **طراحی نظام های منابع انسانی** در شرکت سیمان داراب
۱۱. **طراحی نظام انتصابات مدیران** در هلدینگ سیمان فارس و خوزستان
۱۲. **برگزاری سمینارها و کارگاه های متعدد توسعه مدیران** برای انواع سازمان های دولتی، تولیدی و خدماتی مثل برنامه ریزی استراتژیک، ساختار هیأت مدیره، توسعه مهارت های رهبری، مدیریت شرکت های هلدینگ، تیم سازی در مدیریت

فعالیت ها در زمینه جذب

فعالیت جذب جزو محوری ترین فرآیند منابع انسانی به شمار می رود؛ زیرا خطای جذب با سایر تمهیدات مثل آموزش قابل جبران نیست. شرکت خدمات مدیریت **بهسو** با عنایت به تسلط علمی و تجربی و به کارگیری آزمون های معتبر، تلاش نموده است بازنگری در فرآیند و طراحی نظام جذب کارشناسان و مدیران را در برخی سازمان ها با موفقیت انجام داده و فرآیند مزبور را اجرا نماید؛ مثل **نیروگاه انرژی اتمی بوشهر، بانک شهر، سازمان تأمین اجتماعی، شرکت شیشه رازی و سیمان فارس و خوزستان.**

فعالیت های آموزشی

شرکت خدمات مدیریت **بهسو** در راستای سیاست خود که همانا "توسعه مدیریت در کشور" است، به منظور ارتقای سطح دانش و شایستگی های مدیران و همچنین آشنا نمودن آنان با رویکردهای نوین مدیریت، با همکاری برجسته ترین اساتید دانشگاه های کشور اقدام به طراحی و برگزاری سمینارهایی به شرح زیر نموده است.

۱. **اثر بخشی هیات مدیره ها و تیم سازی در مدیریت**
 ۲. **رویکردهای نوین در مدیریت شرکت های هلدینگ**
 ۳. **بازاندیشی در مدیریت منابع انسانی**
 ۴. **تدوین استراتژی و طراحی ساختار سازمانی شرکت های هلدینگ**
 ۵. **راهکارهای ارتقای هیات مدیره**
 ۶. **توسعه هم افزایی در هلدینگ ها**
 ۷. **رویکردهای نوین در مدیریت مثل مهندسی مجدد، دموکراسی در سازمان ها، برون سپاری، یادگیری سازمانی**
 ۸. **دوره های متنوع تربیت ارزیاب و بازآموزی ارزیابان**
 ۹. **توسعه شایستگی های رهبری و مدیریت تغییر**
- و جوه امتیاز سمینارهای آموزشی این شرکت به شرح ذیل است:

- ارائه مباحث به شیوه کارگاهی همراه با تمرینات کاربردی
- طرح آخرین تجارب و یافته های علمی در عرصه مدیریت، متناسب با نیاز سازمان ها
- اجرا توسط اساتید صاحب نظر، با سوابق پژوهشی و مشاوره در سازمان ها

- شرکت خدمات مدیریت بهسو آمادگی دارد دوره های آموزشی و سمینارهای فوق را متناسب با نیاز و درخواست سازمان ها، طراحی و در محل آنها برگزار کند.
- شرکت خدمات مدیریت بهسو با استفاده از متخصصان و افراد صاحب نظر آمادگی دراد متن سخنرانی های کلیدی مدیران ارشد را در حوزه های مختلف، متناسب با رویدادها و جریانات روز تهیه و تنظیم نماید.

طرح مدیران فردا (آینده)

مدیران و رهبران دارای نقش تعیین کننده و غیر قابل اجتنابی در توفیق یا شکست سازمان‌ها می‌باشند. هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد، مگر آنکه از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد برخوردار باشد.

مدیران، اساسی‌ترین و کلیدی‌ترین گروه در موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شوند. از این رو در اختیار داشتن مدیران و رهبران توانمند یک دارایی ارزشمند تلقی می‌شود که کسب و تأمین آن به سهولت مقدور نیست. رویکرد شرکت‌های برتر جهانی در این خصوص، کوشش مستمر برای شناسایی استعدادهای مدیریتی، رشد آنان و استفاده از روش درون‌زایی در ارتقا است.

شناسایی و تربیت مدیران آینده از مهمترین راه‌کارهای توسعه و بهبود سازمانی بوده است، زیرا موجب انگیزه و ماندگاری نیروهای توانا در سازمان شده و فرهنگ شایسته‌گزینی و محیط رقابتی سالم در سازمان را تقویت می‌کند. افزون بر این‌ها، این طرح شرایطی جذاب برای جذب و حفظ کارشناسان و مدیران با استعداد در سازمان را فراهم می‌کند.



موفقیت‌های بزرگ نود و نه درصد کوشش و تنها یک درصدش به نبوغ احتیاج دارد.

طرح استعدادیابی و جانشین پروری

"خزانه‌ای از استعدادها که از تعدادی کارکنان شایسته سازمان تشکیل می‌شود" این کارکنان ابتدا بر اساس معیارهایی تحت عنوان "مدل قابلیت‌ها و شایسته‌های مدیریتی" و طی فرآیند سیستماتیک ارزیابی و انتخاب می‌شوند. افراد منتخب تحت آموزش‌ها و برنامه‌های پرورشی لازم قرار می‌گیرند تا در صورت لزوم، در مناصب مدیریتی سازمان منصوب شوند. به این ترتیب مدیریت ارشد سازمان اطمینان می‌یابد که در هر زمان به مدیران مورد نیاز در آینده دسترسی دارد.

شرکت خدمات مدیریت بهسو با عنایت به موارد زیر می‌تواند شما را در اجرای فرایندهای مزبور و استقرار اثربخش طرح‌های مدیران فردا مساعدت نماید:

۱- اعتقاد عمیق به مدیریت استعدادها

۲- تسلط نظری در این حوزه

۳- تجارب متعدد و طولانی مدت

ما شناسایی استعدادهای مدیریتی را با اشتیاق و افتخار در

شرکت‌های زیر تجربه کرده‌ایم:

- ✓ برق منطقه ای تهران
- ✓ صا ایران
- ✓ ایران خودرو
- ✓ سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران
- ✓ راه آهن جمهوری اسلامی ایران
- ✓ شهرداری تهران
- ✓ شرکت ارتباطات سیار ایران (همراه اول)

بهترین استعدادها را جذب کنید و کاری کنید

که در سازمان شما باقی بمانند.

برنامه ریزی راهبردی

در جهان رقابتی کنونی، سازمان‌هایی امکان بقاء و استمرار فعالیت دارند که برای آینده خود برنامه ریزی کرده و از وقایع پرچالش آتی پیش‌بینی واقع بینانه‌تری داشته باشند. به عبارتی "دیگر گذشته چراغ راه آینده نیست" و سرعت تحولات و درگرگونی‌ها گواه این مدعاست.

براساس نتایج حاصل از مطالعات گسترده‌ای که درباره میزان استفاده و رضایتمندی از ابزارهای مدیریتی انجام شد، برنامه‌ریزی استراتژیک به عنوان متداولترین ابزار شناخته شده است، به طوری که بیش از ۷۰٪ سازمان‌ها در اکثر کشور مورد مطالعه از این رویکرد استفاده می‌کنند.

به علاوه سایر پژوهش‌ها شواهدی قوی ارائه نموده‌اند که فقدان یک برنامه‌ریزی راهبردی مبتنی بر ارزیابی دقیق از شرایط داخلی و تحولات محیطی، از جمله دلایل عدم موفقیت بنگاه‌های اقتصادی امروز است. از همین رو، امروزه برنامه‌ریزی استراتژیک کاربرد وسیعی در شرکت‌ها یافته است، لذا بی‌دلیل نیست که در تمامی مدل‌های تعالی سازمانی برنامه‌ریزی استراتژیک جزء توانمندسازهای اصلی امتیازآور محسوب می‌شود.

مزایای اثبات این رویکرد عبارتند از:

- ✓ ارایه راهنمایی‌های مؤثر به اداره بهتر سازمان
- ✓ هوشیاری بیشتر مدیران به فرصت‌ها و تهدیدات احتمالی
- ✓ کمک به انسجام و یکپارچگی در سازمان
- ✓ اعتلای عملکرد سازمان از ابعاد مالی و بازاری
- ✓ ایجاد بنیان‌هایی برای اتخاذ تصمیم و تخصص منابع



شرکت خدمات مدیریت بهسو



عضو انجمن مشاوران مدیریت ایران و سازمان اداری و استخدامی کشور

شماره تماس:

۸۸۰۵۵۷۲۳ و ۸۸۰۵۵۷۲۵

شماره فاکس:

۸۸۰۵۵۷۲۶

آدرس ایمیل:

behsoo_mqt@yahoo.com

رویکردهای نوین در مدیریت شرکت های هلدینگ

این شرکت برای اولین بار در ایران با برگزاری کارگاه های متنوع و سخنرانی های مؤثر در همایش ها به طرح مباحث نظری و تجارب سازمان های برتر پرداخته است، از جمله:

- ✓ برگزاری کارگاه آموزشی بینش هلدینگ در کنفرانس بین المللی هلدینگ
- ✓ برنامه ریزی راهبردی، طراحی ساختار، تحقق هم افزایی در هلدینگ های معروف کشور (مثل ستاد فرمان امام و جهاد کشاورزی)

به علاوه اولین پژوهش راجع به خصوصیات هلدینگ ها را در ایران انجام داده و نتایج آن را در جرید علمی منتشر نموده است.

در تعدادی از هلدینگ ها نیز مشاوره های مستمر را ارائه داده است (مثل هلدینگ سیمان فارس و خوزستان و سپهر صادرات).



منتظر
فرصت
نایستید.
خلقش
کنید....

برنامه ریزی راهبردی

رویکرد بدیع شرکت خدمات مدیریت **بهسو** در زمینه ارائه خدمات برنامه ریزی راهبردی به شرح ذیل است:

- ✓ پیشبرد فرآیند کار با مشارکت تیم راهبردی سازمان ها
- ✓ تاکید بر تفکر استراتژیک و توجه به خلاقیت و تولید ایده های بکر
- ✓ لحاظ نمودن ریسک های مرتبط با فعالیت، فرصت ها و استراتژی های منتخب
- ✓ استفاده از ابزارها و تحلیل های متنوع نظیر SWOT,SPACE,PEST,EFQM
- ✓ مقید بر عملیاتی نمودن استراتژی ها و اتخاذ تدابیری برای اجرای آن ها

عمده فعالیت های شرکت خدمات مدیریت **بهسو** در حوزه برنامه ریزی و یا مدیریت استراتژیک عبارتند از:

- ✓ شرکت تولی پرس
- ✓ قدس پلاستیک
- ✓ سیمان فارس و خوزستان
- ✓ سیمان فارس
- ✓ سیمان فیروزکوه
- ✓ مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی
- ✓ شرکت سیمان داراب، سیمان ساوه، شرکت نیروکلر، سیمان دشتستان
- ✓ شرکت توسعه سرمایه و صنعت غیره و ...

Hope is not a strategy

آرزو یک استراتژی نیست . برای رسیدن به اهداف باید تلاش کنید

