

مقدمه :

هدف سازمانها در حوزه منابع انسانی جذب و بکارگیری مدیران توانمند و کلیدی در محیط کسب و کار به عنوان مهمترین ارکان بهره‌وری و تعالی می‌باشد. در این راستا شرکت مبین وان کیش (سهامی عام) با هدف نظام‌مند نمودن و ارتقا فرآیند جذب و انتصاب افراد شایسته در ساختار مدیریتی و اجرایی شرکت اقدام به تشکیل این کمیته نموده است. در اصل این کمیته در چارچوب قوانین و ساختار مقرر شده در آیین‌نامه و دستورالعمل حاکمیت شرکتی با سنجش ریزبینانه و تخصصی دانش مهارت‌های حرفه‌ای و عمومی داوطلبین، پست‌های سازمانی افزایش اثر بخشی فرآیند انتصاب را تضمین می‌نماید.

هدف:

هدف از تدوین این دستورالعمل تنظیم اصول و چارچوب فعالیت کمیته انتصابات جهت تحقق اهداف زیر می‌باشد:

- بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای افراد جهت تصدی مشاغل کلیدی و مدیریتی.
- کمک به هیات مدیره شرکت در تحقق اهداف و مسئولیت‌های حاکمیت شرکتی.
- اتخاذ رویکرد حرفه‌ای در فرآیند انتصاب افراد در پست‌های کلیدی و مدیریتی.
- نهادینه سازی رویکرد مدیریت بر مبنای شایستگی در فرآیند جذب و انتصاب.

دامنه :

شامل مدیرانی است که مافوق بلافاصل آنها مدیر عامل می‌باشد. شایان توجه است مسئولین دفاتر مدیر عامل و هیئت مدیره مشمول این تعریف نمی‌باشند.

تعاریف

- عضو مستقل عضوی است فاقد هر گونه رابطه یا منافع مستقیم یا غیر مستقیم که بر تصمیم‌گیری مستقل وی اثرگذار باشد و موجب جانبداری وی از منافع فرد یا گروه خاصی از سهامداران یا سایر ذینفعان شود یا سبب عدم رعایت منافع یکسان سهامداران گردد.
- انتصاب: منظور از انتصاب فرآیند جذب و بکارگیری افراد جهت تصدی یک پست یا موقعیت شغلی می باشد.
- شایستگی: منظور از شایستگی داشتن دانش مهارت و توانایی لازم در خصوص جایگاه شغلی و همچنین توانایی استفاده از آنها در جهت عملکرد شرکت می باشد.
- مدیران سطح ۱: شامل مدیرانی است که مافوق بلافصل آنها مدیر عامل می باشد. لازم به ذکر است مسئولین دفاتر مدیر عامل و هیئت مدیره مشمول این تعریف نمی باشند.
- مدیران سطح ۲: شامل مدیرانی است که مافوق بلافصل آنها مدیران سطح یک میباشند.
- کارشناس و سایر کارکنان شامل ناظران کارشناسان ستادی و عملیاتی، مسئولان، تکنسینها، نیروی خدمات و.....
- صلاحیت علمی شامل مقطع و رشته تحصیلی مهارت‌های تخصصی دوره های آموزشی و گواهی های حرفه ای می باشد.
- صلاحیت تجربی تجربه حرفه ای مرتبط با پست مورد نظر می باشد.
- کارآیی عملکرد فرد و دستاوردهای شخص متقاضی در سوابق شغلی قبلی در صورت امکان سوابق حرفه ای فرد از منابع قابل اتکا مورد بررسی قرار گیرد.

روش :

کمیته انتصابات متشکل از ۳ عضو شامل رئیس یکی از اعضای غیر موظف هیات مدیره و دو عضو مستقل و یک نفر به عنوان دبیر کمیته (مدیر منابع انسانی یا پشتیبانی میباشد). تعیین اعضا در حدود اختیارات هیات مدیره است. جلسات کمیته با حضور رئیس کمیته و ۱ نفر از اعضای دارای حق رای رسمیت می یابد. اتخاذ تصمیم در خصوص پذیرش یا عدم پذیرش داوطلبین جذب در شرکت سنجش مهارت و دانش تخصصی بررسی سوابق کاری و آموزشهای مورد لزوم در بدو استخدام از وظایف این کمیته است.

تبصره ۱: کمیته انتصابات دارای وضعیت مستقل در شرکت است و رئیس کمیته انتصابات مستقیماً به هیات مدیره گزارش می دهد.

تبصره ۲: دبیر کمیته انتصابات مسئولیت تشکیل جلسات را به عهده دارد و مسئول پیگیری مصوبات کمیته است.

تبصره ۳: کمیته میتواند از اشخاص مستقل و صاحب نظر در حوزه منابع انسانی و ... که دارای تخصص مناسب هستند جهت حضور در جلسات (بدون حق رای) دعوت به عمل آورد.

گزارش دهی و ارزیابی عملکرد انتصابات

کمیته باید نتایج عملکرد خود را پس از برگزاری هر جلسه در قالب فرم امضاء شده کمیته انتصابات به منظور پذیرش یا رد صلاحیت افراد متقاضی، به هیات مدیره یا مدیر عامل شرکت اعلام نماید. همچنین نتایج ارزیابی هیات مدیره از عملکرد خود را در پایان هر سال مالی جهت درج در گزارش فعالیت هیات مدیره به مجمع عمومی عادی سالیانه ارائه نماید این ارزیابی شامل موارد با اهمیت نتایج عملکرد کمیته انتصابات در شرکت و میزان اثربخشی اقدامات انجام شده خواهد بود.