

Avapardaz
Technology Group

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

یرون زینو نیست هر چه در عالم هست



■ ■ ■ گزارش سرمایه‌های انسانی گروه فناوری آواپرداز ۱۴۰۱ ■ ■ ■



در یک سازمان میز بزرگ داشتن
هنر نیست، دل بزرگ داشتن
هنر است، چون پشت یک میز
هرچه بزرگ باشد یک نفر جای
خواهد گرفت، ولی در درون دل
بزرگ، انسان ها که سهل است
خدا هم جای می گیرد.

شرح تصویر

باغ شاهزاده ماهان، باغی سرسبز و دل نواز در دل کویر
و از مکان های دیدنی کرمان است و یکی از ۹ باغ ایرانی
و مشهور جهان به شمار می رود.
باغ شاهزاده ماهان یکی از باغ های ایرانی ثبت شده
در فهرست میراث جهانی یونسکو است.

مقدمه

گزارش سرمایه‌های انسانی آواپرداز ۱۴۰۱

سرمایه‌های انسانی عنصر ضروری یک سازمان هستند و شامل همه کارکنان و افرادی می‌شود که با خدمات خود به سازمان کمک می‌کنند. این شاید تعریفی ساده از پیچیده‌ترین بخش‌های هر سازمانی باشد. این منابع انسانی هستند که پایه‌های موفقیت هر سازمانی را پی‌ریزند و به نوعی مغز سازمان به حساب می‌آیند و به قول «لئون سی مگینسون»، منابع انسانی ذخیره‌ای از دانش، مهارت، خلاقیت و استعداد هستند که به همراه ارزش، نگرش و باورهای آن‌ها شناخته می‌شود. دپارتمان منابع انسانی گروه فناوری آواپرداز قصد دارد تا تجربه کسب شده در سال گذشته که حاصل چالش‌ها و گذر از مسیری پر پیچ و خم در توسعه و پرورش منابع انسانی بود را از طریق گزارش سرمایه‌های انسانی خود به اشتراک گذارد و مخاطبان را با ارزش‌ها، اهداف و استانداردهای منابع انسانی آواپرداز آشنا سازد.



منابع انسانی بی‌شک قلب تپنده هر سازمانی هستند که پویایی، انگیزه و پیشرفت را در رگ‌های آن سازمان به جریان درمی‌آورند و از همین روی می‌توان لفظ زیبای منابع یا سرمایه‌های انسانی را برای ایشان به کار برد. هر چه این منابع توانمندتر باشند و در محیط سالم‌تری قرار گیرند، آن سازمان نیز رشد و توسعه بیشتری را تجربه خواهد کرد.

دپارتمان منابع انسانی آواپرداز در سال ۱۴۰۱، تمام تلاش و تمرکز خود را بر جذب و توسعه نیروهای توانمند، فرایندسازی، ارتقا و ترویج فرهنگ سازمانی به کار گرفت.

در طی این مسیر سعی کردیم جهت حفظ تعلق سازمانی، ارتباط بین تیم‌ها و مجموعه‌ها و حفظ استانداردهای آواپرداز متناسب با سرعت بالای حرکت و رشد مجموعه، گام برداریم و با ارائه بسته‌های رفاهی، رویدادهای مناسبی و بسیاری اقدامات دیگر، حال خوب را میان سرمایه‌های انسانی مان ایجاد و نگاه داریم.

اسما نورالهی

مدیر منابع انسانی گروه فناوری آواپرداز

درباره

گزارش سرمایه‌های انسانی آوپرداز ۱۴۰۱

حال که حدود ۶ سال از تأسیس گروه فناوری آوپرداز گذشته است، بر آن شدیم تا با انتشار گزارش سالانه سرمایه‌های انسانی به صورت دقیق و شفاف، مسیر توسعه خود را در حوزه منابع و سرمایه‌های انسانی شرح دهیم و این گزارش مرجعی باشد برای نقشه راه آینده آوپرداز و نیز انتقال تجربه‌ای با فعالان اکوسیستم کسب و کار تا دیدی دقیق‌تر به چالش‌ها و استانداردهای این حوزه داشته باشند و امیدواریم که محتوایی کاربردی برای دیگر سازمان‌ها و تمامی فعالان و کنشگران حوزه منابع انسانی باشد.

فهرست مطالب

۱۳	داستان شروع ما	■
۱۵	تجربه همکاران	■
۱۷	شناسایی و همراه کردن نخبه ها	■
۱۹	استخدام استعدادها	■
۲۱	جامعه پذیری (آنبردینگ)	■
۲۵	مشارکت و تعلق	■
۲۹	مدیریت عملکرد کارکنان	■
۳۳	توسعه و رشد شغلی	■
۳۵	خروج مثبت	■
۴۱	ارزش های سازمانی	■
۴۳	کسب و کارهای آواپرداز	■
۶۳	مسیر پیش روی	■
۷۱	سرمایه های انسانی آواپرداز از نگاه داده ها	■
۷۵	آلبوم تصاویر	■

”
در زمانی که همه افراد آن
سازمان یک جور فکر می کنند،
در حقیقت هیچ کس فکر نمی کند،
سازمان هایی که به اندازه افراد
خود فکر دارند، بیشتر از مسائل
خود نیز راه حل دارند.
“



گروه فناوری آواپرداز در بهمن ماه ۱۳۹۶ متولد شد. آواپرداز در ابتدا با ۵ نفر کار خود را آغاز کرد و این مقدمه‌ای بود بر مسیری پر چالش و البته لذت‌بخش که اکنون تبدیل به تیمی ۵۰۰ نفره شده که به صورت مستقیم و غیرمستقیم در آواپرداز مشغول به کار هستند. این اعداد نشان‌دهنده رشدی بیش از ۱۰۰ برابری در طی مدت ۶ سال است. اتفاقی که جز با تلاش بی‌وقفه، همدلی و البته جنگندگی میسر نمی‌گشت.



سازمانی که برای دانایی افراد سرمایه‌گذاری می‌کند، می‌وه کارآیی‌رामी‌چیندوسازمانی که برای دانایی افراد سرمایه‌گذاری نکند چندین برابر بیشتر، هزینه‌خطا و اشتباه افراد خود را پرداخت خواهد کرد.



در آواپرداز، تجربه همکاران همان مسیری است که برای همکاران و همراهانمان در این مجموعه ترسیم کرده‌ایم. مسیری که در دل آن نقش‌ها را جای دادیم، مسئولیت‌ها را ایجاد کردیم، فرهنگ کاری و سازمانی را شکل داده‌ایم و همه این‌ها در کنار یکدیگر بیانگر برند کارفرمایی آواپرداز هستند. ما معتقدیم این تجربه همان اثری است که حاصل کار و فعالیت در آواپرداز است و تمام سعی‌مان بر این است که این اثربخشی و تجربه مثبت را به بهترین نحو برای همکارانمان پیاده‌سازی کنیم.

در گروه فناوری آواپرداز برای خلق این تجربه، الگوها و مدل‌های بسیاری بررسی شده‌اند و در حال حاضر بر اساس مدل موسسه معتبر گالوپ پیش می‌رویم.

بهترین سازمان‌ها، آن‌هایی هستند که فـراپیشـه به پرسیدن سوالات جدید می‌کنند، و بدترین سازمان‌ها آن‌هایی هستند که جواب‌های گذشته دور را برای حل مسائل جدید امتحان می‌کنند.



شناسایی و همراه کردن نخبه‌ها


۳

گروه فناوری آواپرداز به واسطه ساختار خود که در طی این سال‌ها، نوآوری و توسعه را الگوی خود قرار داده، همواره به دنبال جذب نیروهای نخبه و کارآمد است تا از این طریق استانداردها و سرعت توسعه خود را حفظ و بهبود بخشد.

در آواپرداز برای جذب استعدادها، مسیرهای گوناگونی را در نظر گرفته‌ایم که شامل ارتباط با مراکز علمی، برگزاری رویدادهای عمومی و تخصصی و شناسایی نخبگان از دل آن‌ها، فراخوان‌های جذب کارآموز در حوزه‌های مختلف، دریافت رزومه‌های شغلی و مصاحبه‌های شغلی مستمر با افراد است.

یکی از اقدامات ما در آواپرداز جهت شناسایی نیروهای با استعداد و نخبه، فراخوان‌های جذب کارآموزان و کارورزان است. این فراخوان‌ها از طریق کانال‌های ارتباطی مجموعه آواپرداز و مرکز نوآوری آوینوکس و نیز به صورت همکاری با مؤسسات علمی و پژوهشی و دانشگاه‌های معتبر صورت می‌پذیرند.

این افراد پس از جذب و شروع دوره کارآموزی خود، به واسطه قرارگیری در محیطی پویا و شبکه‌ای از استعدادها، مسیر رشد خود را با سرعت بالاتری طی می‌کنند که منجر به جذب سریع‌تر در آواپرداز و یا بازار کار می‌گردد.

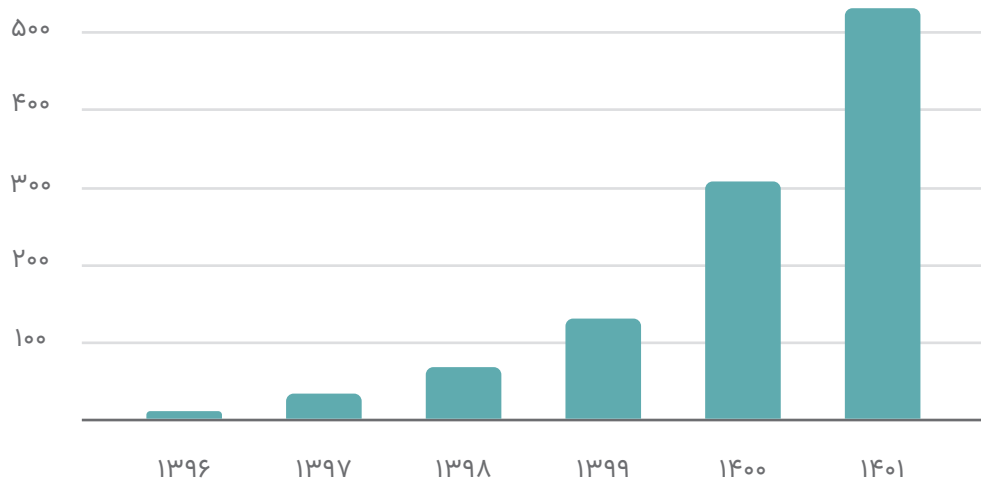


کارکنان باید آن‌گونه شوند که بتوانند پیشنهادهای خود را رودررو با مدیران مطرح کنند. بزرگترین وظیفه مدیران جستجو و دستیابی به گنج پر بهای آراواندیشه‌های انسان‌ها و پرورش شخصیت آنان است.

استخدام استعدادها

۴

در طی فرایند شناسایی و جذب استعدادها و کسانی که مشتاق همراهی با ما هستند، با آنها هم صحبت می‌شویم، به گفت‌وگو می‌نشینیم، با دغدغه‌ها، دانش و مهارت آن‌ها آشنا می‌شویم و با شناسایی مسیر مشترک‌مان، گام نخست را برمی‌داریم. همان‌طور که پیش‌تر به آن اشاره کردیم، یکی از بسترهای جذب نیروهای کارآمد و نخبه‌ در آواپرداز، مراکز علمی و پژوهشی هستند. در این میان دانشگاه شهید باهنر کرمان به عنوان یکی از برترین دانشگاه‌های کشور با بیش از ۱۵ هزار دانشجو و ۱۶۵۰ استادهای علمی و ۱۵ دانشکده، منبعی عظیم و غنی از نخبگان و استعدادها محسوب می‌شود.



نمودار رشد نیروهای انسانی آواپرداز

ارزشمندترین دارایی های یک
سازمان در قرن بیستم ابزار
تولید آن بود و در قرن حاضر
کارکنان فرهیخته و بهره‌وری
آن‌هاست که چنین جایگاهی
را یدک می‌کشد.



آوآپرداز برای انطباق بخشی همکاران تازه وارد خود با سازوکارها و فرهنگ سازمانی، فرایندی مشخص ترتیب داده است. این فرایند شامل مراحل و بخش های گوناگون و متنوعی است که در ادامه به آن می پردازیم.

■ قبل از ورود همکار

پیش از ورود همکار جدیدمان به سازمان، فضای کاری و میز و تجهیزات مورد نیاز او تهیه و تعبیه می شوند.

■ خوش آمدگویی و آشنایی با اعضای تیم

در روز ورود، مدیر مربوطه به استقبال همکار تازه وارد رفته و او را با دیگر همکاران خود آشنا می کند و تور سازمانی را ترتیب می دهد تا نیروی جدید را با اعضای تیم و همکاران دیگر آشنا کند.

■ توضیح چارت سازمانی، سلسله مراتب و آیین نامه ها

مدیر مستقیم همکار جدیدمان، برای او چارت سازمانی مجموعه و تیم های مربوطه را توضیح داده و او را با آیین نامه های کلی و شیوه های روند کار در سازمان آشنا می سازد.

■ داستان مختصری از ظهور کسب و کار و توضیح منش سازمانی و ارزش های سازمانی

منش و ارزش های یک سازمان همواره یکی از پایه ای ترین ارکان در یک مجموعه برای هم افزایی و همراهی هر چه بیشتر سرمایه های انسانی و حفظ حرکت مجموعه در مسیر درست است. در آوآپرداز نیز منش سازمانی و ارزش های آن به طور کامل برای همکاران جدید شرح داده می شود و آن ها را با استانداردهای مجموعه آشنا می کنیم.

■ هدیه آنبوردینگ

به رسم آوآپرداز، با شروع به کار همکار جدیدمان هدیه ای را برای او در نظر می گیریم که همواره یک جلد کتاب نیز با آن همراه است.



چارت سازمانی

مدیر مستقیم همکار جدیدمان، برای او چارت سازمانی مجموعه و تیم‌های مربوطه را توضیح داده و او را با آیین‌نامه‌های کلی و شیوه‌های روند کار در سازمان آشنا می‌سازد.

در روز ورود، مدیر مربوطه به استقبال همکار تازه وارد رفته و او را با دیگر همکاران خود آشنا می‌کند و تور سازمانی و را ترتیب می‌دهد و با اعضای تیم و همکاران دیگر آشنا می‌کند.

خوش آمدگویی



قبل از ورود همکار

پیش از ورود همکار جدیدمان به سازمان، فضای کاری و میز و تجهیزات مورد نیاز او تهیه و تعبیه می‌شوند.



فرایند جامعه‌پذیری یا Onboarding همکاران، سیستمی است که در آن افرادی که به تازگی وارد سازمان می‌شوند در کوتاه‌ترین زمان مورد نیاز به کارایی مورد انتظار برسند. آنبوردینگ فرایندی یک‌روزه نیست و بسته به شرایط ممکن است هفته‌ها یا ماه‌ها ادامه یابد.



هدیه آنبوردینگ

به رسم آواپرداز، با شروع به کار همکار جدیدمان هدیه‌ای را برای او در نظر می‌گیریم که همواره یک جلد کتاب نیز با آن همراه است.

منش و ارزش‌های یک سازمان همواره یکی از پایه‌ای‌ترین ارکان در یک مجموعه برای هم‌افزایی و همراهی هر چه بیشتر سرمایه‌های انسانی و حفظ حرکت مجموعه در مسیر درست است. در آواپرداز نیز منش سازمانی و ارزش‌های آن به‌طور کامل برای همکاران جدید شرح داده می‌شود و آن‌ها را با استانداردهای مجموعه آشنا می‌کنیم.

ارزش‌های سازمانی





بهترین تشنگی افراد در سازمان
«تشنگی برای یادگیری» است،
افراد این سازمان بالنده، پیشرو
و موفق عمل می‌کنند.



به منظور همسوس شدن با اهداف و استراتژی‌های سازمان و ایجاد اعتماد و شفافیت و حال خوب همکارانمان، اقدام به انجام اموری همچون برگزاری رویدادهای مناسبی جشن تولدها، صبحانه‌های کاری و گردش‌های دسته‌جمعی کرده‌ایم.

در آواپرداز برای همراه کردن سرمایه‌های انسانی با مسیرمان و ایجاد حس تعلق و مشارکت در ایشان، شروع به طراحی و اجرای ساختاری با عنوان ارزش پیشنهادی کارمندان یا همان Employee Value Proposition کرده‌ایم که بخشی از تجربه همکاران است و این مفاهیم باید تمام فرایندها و زیرساخت‌های مجموعه را دربرگیرند تا از این طریق در مجموعه بزرگی همچون آواپرداز با تنوع شغلی بالا و پراکندگی تخصص‌ها و استعدادها، همه سرمایه‌های انسانی خود را بخشی از این بدنه احساس نمایند.

%۶۶

همکارانم از بهترین دوستانم هستند.

%۶۴

رسالت و هدف شرکت طوری است که احساس می‌کنم شغل و نقش مهمی دارم.

%۸۰

می‌دانم در محیط کار از من چه انتظاراتی دارند.

%۷۳

سرپرست یا کس دیگری در محیط کار به شخصیت انسانی من توجه دارد.

برخی از نظرسنجی‌های صورت گرفته با محوریت

ارزش پیشنهادی کارمندان بر اساس مدل موفق گالوپ

Gallup Solutions for Employee Value Proposition (EVP)







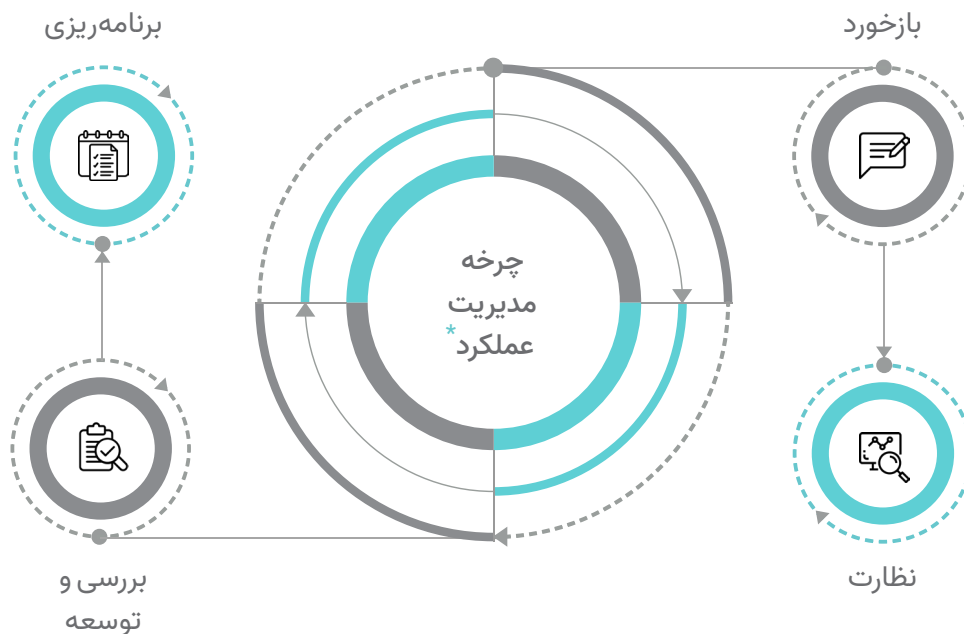
شخصیت را استخـدام کنید.
مهارت را آموزش دهید.



مدیریت عملکرد کارکنان

۷

مدیریت عملکرد (Performance management) یکی از رویکردهای استراتژیک و پویایی است که با هدف بهبود و توسعه عملکرد کارکنان اجرا می‌شود و در نهایت کارایی مجموعه و سرمایه‌های انسانی را تا حد زیادی افزایش می‌دهد. طی فرایند مدیریت عملکرد، سیستمی در سازمان پیاده‌سازی می‌شود که عملکرد کارکنان را اندازه‌گیری می‌کند و بهبود می‌بخشد. در آواپرداز برآنیم تا با پیاده‌سازی یک سیستم اختصاصی مدیریت عملکرد، مهارت‌های کارکنان را به درستی کشف و توسعه داده و نیز آن‌ها را در تحقق اهداف تعیین شده یاری کنیم.



*Performance Management Cycle

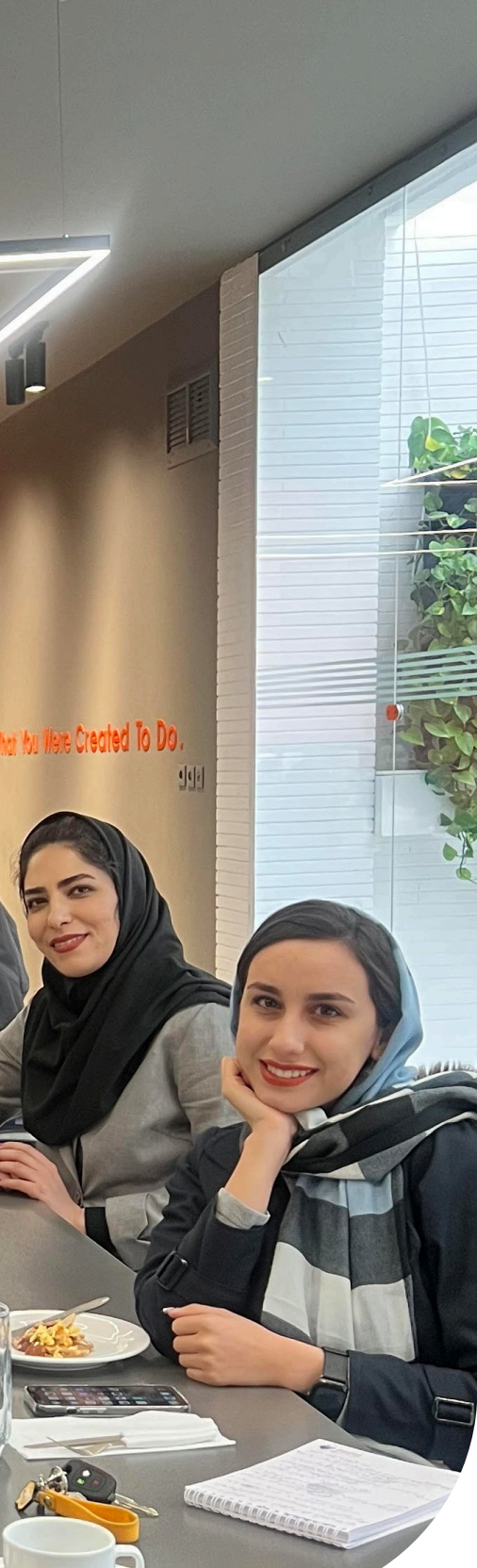
مدیریت عملکرد کارکنان

۷

برای دستیابی به یک ساختار درست و اختصاصی برای مدیریت عملکرد کارکنان، مدل‌های مختلفی را بررسی و بنچمارک کردیم و از نتایج تحقیقات موسسات مختلف بزرگی چون گالوپ بهره بردیم. بر طبق آخرین تحقیقات موسسه گالوپ که با عنوان Re-Engineering Performance Management منتشر شده است، از هر ۱۰ کارمند، تنها ۲ کارمند بر این باورند که توانایی آن‌ها به نحوی مدیریت می‌شود که انگیزه لازم برای انجام یک کار خاص و تاثیرگذار را به آن‌ها می‌دهد.

در مجموعه آواپرداز با بررسی این تحقیقات به سمت طراحی مدلی اختصاصی برای مدیریت عملکرد پیش می‌رویم تا از این طریق بیشترین میزان درگیر کردن و تعامل نیروها (Engagement) را در انجام وظایف محوله و مسیر توسعه تیم ایجاد کنیم. ساختار تعریف شده برای مدیریت عملکرد سرمایه‌های انسانی شامل بخش‌های گوناگونی است در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره خواهیم کرد:

۱. مشخص کردن انتظارات سازمان از شخص
۲. در اختیار گذاشتن امکانات، منابع، اطلاعات و سایر ملزومات برای «درست انجام دادن کار»
۳. فراهم کردن موقعیت‌هایی که در محیط کاری، فرصت انجام کارها به نحو احسن فراهم باشد.
۴. تقدیر از کارمندی که عملکرد خوبی داشتند
۵. اهمیت دادن به شخصیت انسانی کارمندان
۶. استقبال از ایده‌ها و پیشنهادهای کارکنان
۷. ایجاد حس رسالت شغلی ارزشمند برای همکاران
۸. متعهد بودن همکاران به انجام کار با کیفیت
۹. ایجاد فضای دوستانه در سازمان
۱۰. جلسات دوره‌ای با مدیران ارشد جهت تعیین دقیق استراتژی‌های مجموعه
۱۱. اشراف داشتن به عملکرد کارکنان و مسیر پیشرفت آن‌ها
۱۲. فراهم کردن فرصت آموزش و یادگیری برای کارکنان
۱۳. ایجاد ساختار جبران خدمات و پاداش شفاف
۱۴. تدوین مستندات شغلی و نقشه راه (Road Map) برای تیم‌ها و دپارتمان‌ها







قانون ارتقای شغلی این است، ابتدا توانمندی و شایستگی داشتن پست و سمت بالا را بدست آوری و سپس از پله های ترقی نردبان بالا روی؛ فقط به خاطر بسیار که در آخر، نردبان رانیز نیندازی تا شاید کسی هم مثل تو خواست خودش را بالا بکشد.



یکی از مهم‌ترین مسائل و دغدغه‌های واحد منابع انسانی آواپرداز، طراحی مسیری صحیح و دقیق برای توسعه و رشد شغلی سرمایه‌های انسانی است. این مسیر در عین جریانی هدفمند از آموزش، می‌بایست از تنوع مناسبی نیز برخوردار باشد تا از این طریق بتواند همکاران را برای همراه شدن در این مسیر ترغیب نماید و منجر به حضور فعالانه آن‌ها در دوره‌های آموزشی، مهارتی و حتی رویدادهای تفریحی گردد.

آسودگی و رفاه

آسودگی و آرامش فکری یکی از ارکان اساسی در توسعه فردی محسوب می‌گردد؛ برای ایجاد این حس در آواپرداز و برای سرمایه‌های انسانی آن، بسته‌های رفاهی متنوعی تهیه شده است. این بسته‌های رفاهی دسته‌بندی‌های مختلفی را شامل می‌شوند و از امور فرهنگی، کتاب، تفریحی، ورزشی، خرید از مارکت‌ها، رستوران و حتی مشاوره‌های تخصصی را نیز در خود جای داده است.

طراحی مسیر آموزش و یادگیری

یکی دیگر از زیرمجموعه‌های تعریف شده در مسیر توسعه و رشد شغلی در آواپرداز، ایجاد و طراحی یک مسیر برای یادگیری است. این مسیر برای همراه کردن هر چه بیشتر همکاران و نیز ایجاد تعاملات سازنده میان سرمایه‌های انسانی آواپرداز و به اشتراک‌گذاری دانش و مهارت در مجموعه است.

این دوره‌ها هم در حوزه‌های تخصصی و فنی و هم به صورت دوره‌های متفرقه شامل مهارت‌های رفتاری و فردی برگزار می‌گردند. از سوی دیگر به دلیل تعامل خوب مجموعه آواپرداز با ساختار آموزشی و نیز اکوسیستم کسب و کاری کشور، بسیاری از نیروها بسته به نیاز تیم و مجموعه در دوره‌های برگزار شده در خارج از مجموعه آواپرداز، هم به صورت آنلاین و هم حضوری شرکت می‌کنند.

تنها دارایی یک سازمان ،
کارمندان با روحیه ، شجاع ،
منظم ، مبتکر ، ریسک پذیر
و عاشق کار است . سازمانی
که کارمندانی با مشخصات
بالا را داراست ، سازمان
ثروتمندی است .



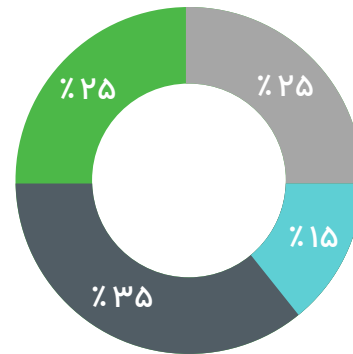
در آواپرداز و به عنوان بخشی از مسیر تجربه همکاران، برای لحظه سخت خروج همکارانمان از مجموعه نیز فرایندی تدوین شده است که بدرقه‌ای درخور و شایسته برای همکاری که با او مسیر را تجربه کردیم و لحظات را به اشتراک گذاشتیم انجام گیرد.

نکته حائز اهمیت در مجموعه آواپرداز و جذب سرمایه‌های انسانی آن، این است که به دلیل استانداردهای بالای آواپرداز در هنگام جذب نیروها، نرخ خروج مجموعه نیز پایین است و خروجی‌ها اکثراً برای مواردی همچون ادامه تحصیل در مقاطع تکمیلی، خدمت سربازی و یا شروع کار در رده پستی بالاتر است.



نرخ خروج همکاران

۱۲%



نمودار علل خروج و قطع همکاری در آواپرداز

- ادامه تحصیل
- خدمت سربازی
- درآمد بیشتر
- سایر

برگزاری جلسه آف بردینگ (Offboarding)

در مجموعه آواپرداز فرایند Offboarding و خروج نیروها به اندازه Onboarding و جامعه پذیری آن‌ها دارای اهمیت است. Offboarding صحیح این امکان را برای همکاران و نیز مجموعه فراهم می‌آورد تا تجربه‌ای دلنشین از کنار هم بودنمان ثبت کنیم و علاوه بر آن دانش و مهارت کسب شده در طی این مسیر را برای طرفین حفظ نماییم. در فرایند Offboarding به دید و ادبیات مشترکی با سرمایه‌های انسانی مان می‌رسیم که علاوه بر ایجاد حس مثبت، درک صحیحی از خروج نیروها نیز به دست می‌آوریم.

برای طراحی فرایند Offboarding از منابع مطالعاتی وسیعی بهره بردیم همچون تحقیقات انجام شده توسط انجمن مدیریت منابع انسانی (Society For Human Resource Management) و نیز تحقیقات جدید موسسه GetFive که در حوزه رشد و توسعه منابع انسانی و اکوسیستم شغلی فعالیت می‌کند.

در جلسه آف بردینگ و به رسم یادگار و ثبت تجربه‌ای با همکاران، هدیه‌ای را تقدیم او می‌کنیم تا خاطره‌ای خوش از کنار هم بودنمان ثبت نماییم.









ارزش‌های سازمانی

۱۰

ارزش‌های سازمانی یا Organization Values به مجموعه‌ای از اصول راهبردی گفته می‌شود که جهت‌دهنده و هدایتگر رفتار، منش و اندیشه کارکنان و مدیران یک سازمان است. ارزش‌های سازمانی هستند که فرهنگ هر سازمانی را می‌سازند و اصول و چارچوب‌های سازمان را مشخص می‌کنند. این ارزش‌ها فراتر از هر قانون و قاعده‌ای قرار می‌گیرند و استاندارد مجموعه آواپرداز هستند.

ارزش‌های پیشنهادی ما به همکارانمان

- به انسان‌ها به حکم انسان بودن احترام بگذاریم و کرامت انسان‌ها را باور داشته باشیم.
- همدلانه و در یک جهت کار کنیم؛ حتی در پرچالش‌ترین و سخت‌ترین شرایط.
- به اشتراک‌گذاری اطلاعات و تشویق به نوآوری و خلاقیت از مهم‌ترین ارزش‌های ماست.
- شایسته‌سالاری از طریق آموزش کارکنان و توسعه فردی و کاربردی ارتباطات اثربخش برای راهبرد بهتر اهداف.
- با ارائه آفرهای رفاهی کمک در ایجاد روحیه نشاط که الهام بخش خلاقیت است.
- با تجهیز امکانات رفاهی مختص هر تیم خود کفایی برای کارکنان هر بخش ایجاد شده است.
- تشویق روحیه جنگندگی در برابر چالش‌ها با حمایت تمام و کمال مدیران.

مد
راه

Pay

میت

**خرید اینترنتی
با چند کلیک
ساده!**

فروشگاه اینترنتی کلای دیجیتال
محصولات با کیفیت به همراه مناسبترین قیمت بازار

Mobit.ir

عصر ارتباط

**عصر ارتباط،
یک قدم جلوتر**

فروشگاههای زنجیره‌ای کلای دیجیتال عصر ارتباط
کامل‌ترین مجموعه از محصولات موبایل، لب‌تاپ، کامپیوتر و
لوازم جانبی

AsreErtebat.net

گروه فناوری |
آواپارداز
Avapardaz Technology Group

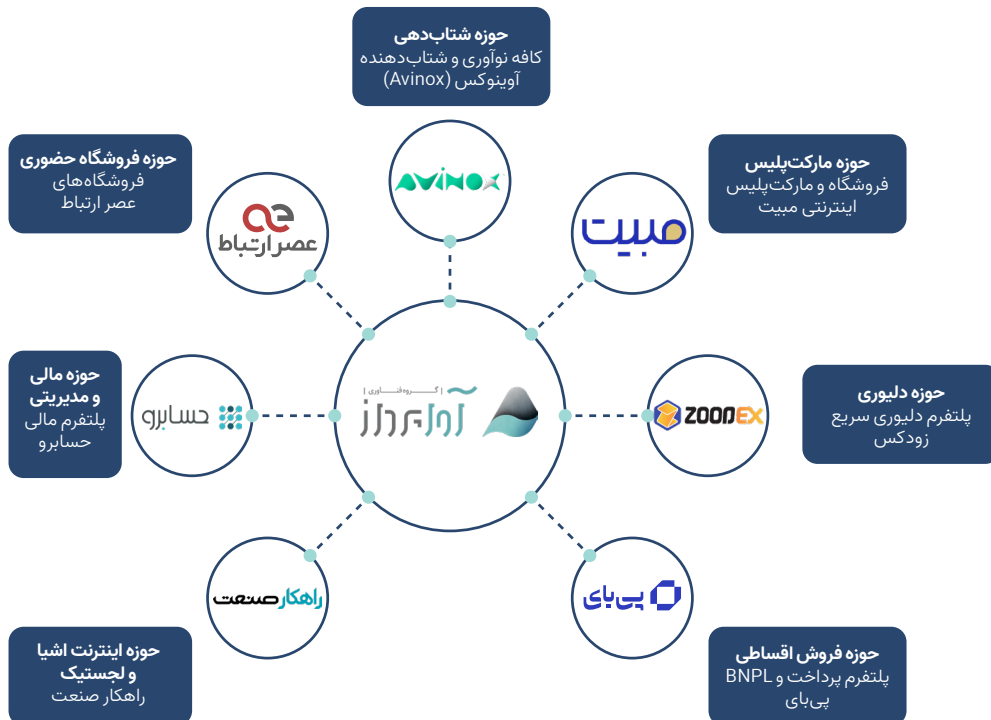
بیرون ز تو نیست هر چه در عالم هست

www.avapardaz.vc

زنجیره ارزش و اکوسیستم کسب و کارهای گروه فناوری آواپرداز

۱۱

گروه فناوری آواپرداز به واسطه سال‌ها فعالیت در حوزه‌های مختلف کسب و کار و سرمایه‌گذاری در دسته‌های کاری متفاوت، به زنجیره ارزشی از کسب و کارها رسیده است که یکدیگر را در رسیدن به اهداف خود یاری می‌کنند.



نمودار زنجیره ارزش کسب و کارهای آواپرداز





عصرارتباط

فروشگاه
شعبه مرکزی کرمان



تلویزیون



کنسول بازی



کامپیوتر



موبایل، تبلت



لپ تاپ



دوربین

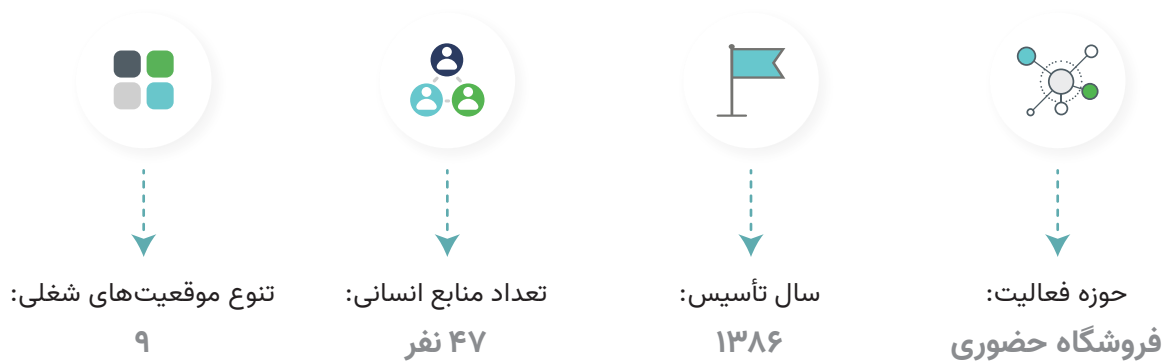
کسب و کارهای آواپرداز

فروشگاه‌های زنجیره‌ای
کالای دیجیتال
عصرارتباط



فروشگاه‌های حضوری کالای دیجیتال عصر ارتباط، نخستین کسب و کار گروه فناوری آواپرداز است که با بیش از ۱۵ سال قدمت، با سابقه‌ترین آن‌هاست. عصر ارتباط در حال حاضر در بخش‌های مختلفی در حال فعالیت است که شامل واحد فروش، واحد تعمیرات و پشتیبانی پس از فروش، بخش کنسول و تجهیزات بازی، بخش کالای دست دوم، واحد تأمین اعتبار و فروش اقساطی است.

عصر ارتباط در یک نگاه



مبیت

کسب و کارهای آواپرداز

فروشگاه اینترنتی
کالای دیجیتال مبیت



محبوب
راهکار

ردیاب
به صورت آنلاین

ترازو آنلاین
ترازوی هوشمند

کیوسک
خدمات مشتری

سیستم
نورپردازی

گزارش
گزارش عملکرد

Mobit

خرید اینترنتی
با چند کلیک
ساده!

فروشگاه اینترنتی کالای دیجیتال
محصولات با کیفیت به همراه مناسبترین قیمت بازار

Mobit.ir

عصر ارتباط

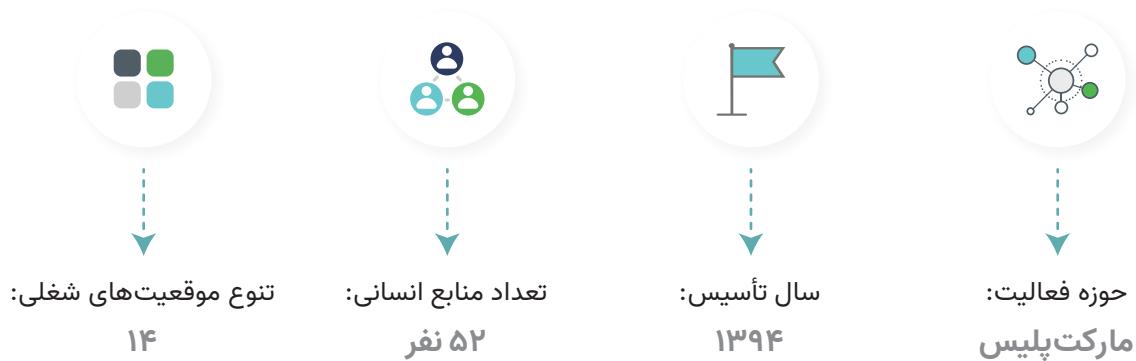
عصر ارتباط،
یک قدم جلوتر

فروشگاه‌های زنجیره‌ای کالای دیجیتال عصر ارتباط
کامل‌ترین مجموعه از محصولات موبایل، لپ‌تاپ، کامپیوتر و
لوازم جانبی

AsreErtebat.net

مبیت، پلتفرم فروش آنلاین و مارکت پلیس اینترنتی گروه فناوری آواپرداز است که در فاز توسعه‌ای خود در حال اضافه کردن ساختار بازارگاه به صورت فرانچایزهای حضوری است. مبیت با بررسی نیاز بازار و خواست مشتری و با بهره‌گیری از دانش فنی موجود در تیم خود، نوآوری‌های جدیدی را برای هموار کردن فرایند خرید در دو حوزه آنلاین و حضوری خلق می‌نماید.

مبیت در یک نگاه





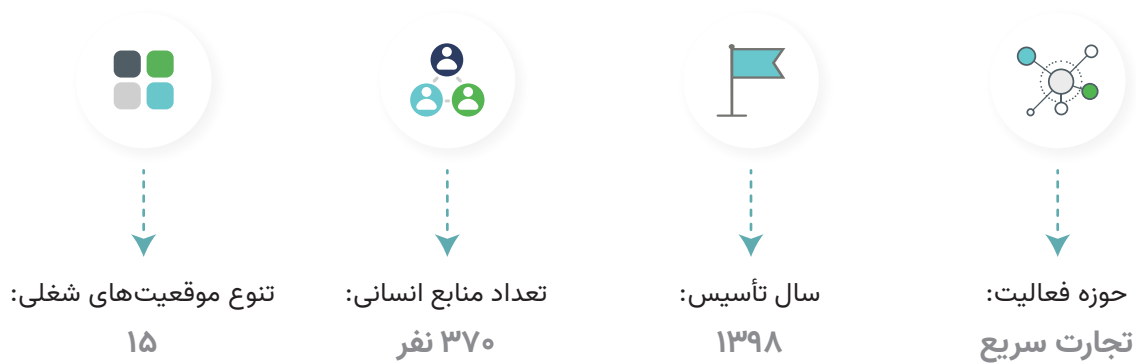
کسب‌وکارهای آواپرداز

پلتفرم دلیوری و سفارش
آنلاین غذای زودکس



زودکس پلتفرم دلیوری و ارسال سریع غذا و مرسوله است که پلی ارتباطی میان تأمین‌کنندگان و مشتریان برقرار می‌کند. زودکس اکنون در شهرهای کرمان، بندرعباس، جیرفت، سیرجان و رفسنجان در حال ارائه خدمات است و به زودی چندین شهر دیگر همچون مشهد و تهران نیز به این شبکه اضافه می‌گردند. تا بهمن ماه ۱۴۰۱، تعداد مجموعه‌های همکار با زودکس از مرز ۸۵۰ مجموعه فراتر رفت و این عدد با شیب بالایی در حال رشد است.

زودکس در یک نگاه





کسب و کارهای آواپرداز

پلتفرم راه کارهای پرداخت
و BNPL پی بی



محصولات
راهکار صنعت

- ردیاب
- سنسور
- ترازو آنلاین
- کیوسک دیجیتال
- سیستم صوتی
- نورپردازی
- کرنوگراف
- کنترل

خرید اینترنتی با چند کلیک ساده!

فروشگاه اینترنتی کلانی دیجیتال محصولات با کیفیت به همراه مناسبترین قیمت بازار

Mobit.ir

عصر ارتباط، یک قدم جلوتر

فروشگاههای زنجیره‌ای کلانی دیجیتال عصر ارتباط کاملترین مجموعه از محصولات موبایل، لب تاپ، کامپیوتر و لوازم جانبی

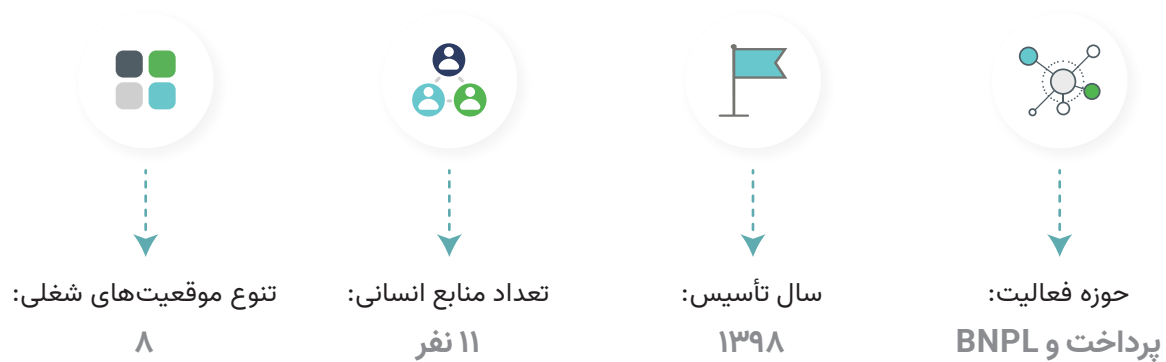
AsreErtebat.net

کسب و کارهای آواپرداز

راه کارهای پرداخت پی بای

پلتفرم پی بای، سیستم جامع ارائه راهکارهای پرداخت و BNPL آواپرداز است که با استفاده از اعطای اعتبار به کاربران، فرایند خرید کالاها را برای آنها تسهیل می کند. این پلتفرم در فاز نخست خود که از سال ۱۳۹۵ شروع گردید به عنوان زیر سیستمی از فروش اقساطی و چکی فروشگاه های عصرارتباط بود که در نهایت در سال ۱۴۰۱ با مجزا شدن ساختارهای آن، به صورت یک بستر مستقل در حوزه BNPL یا همان «الان بخرید و بعدا پرداخت کنید» درآمد.

پی بای در یک نگاه



حسابرو 

کسب و کارهای آوپرداز

پلتفرم جامع مالی
و مدیریتی حسابرو



کسب‌وکارهای آواپرداز

پلتفرم مالی حسابرو

حسابرو پلتفرم مدیریت مالی و حسابداری جامع برای کسب‌وکارهاست. حسابرو در فاز اولیه خود، برای مدیریت سیستم مالی آواپرداز توسعه یافت و در نهایت به دلیل ساختار مناسب آن برای شرکت‌های استارت‌آپی، کسب‌وکارهای کوچک و متوسط و فروشگاه‌های اینترنتی و حضوری، به صورت یک پلتفرم مستقل، تجاری‌سازی شد.

حسابرو در یک نگاه



تنوع موقعیت‌های شغلی:

۹



تعداد منابع انسانی:

۱۲ نفر



سال تأسیس:

۱۳۹۸

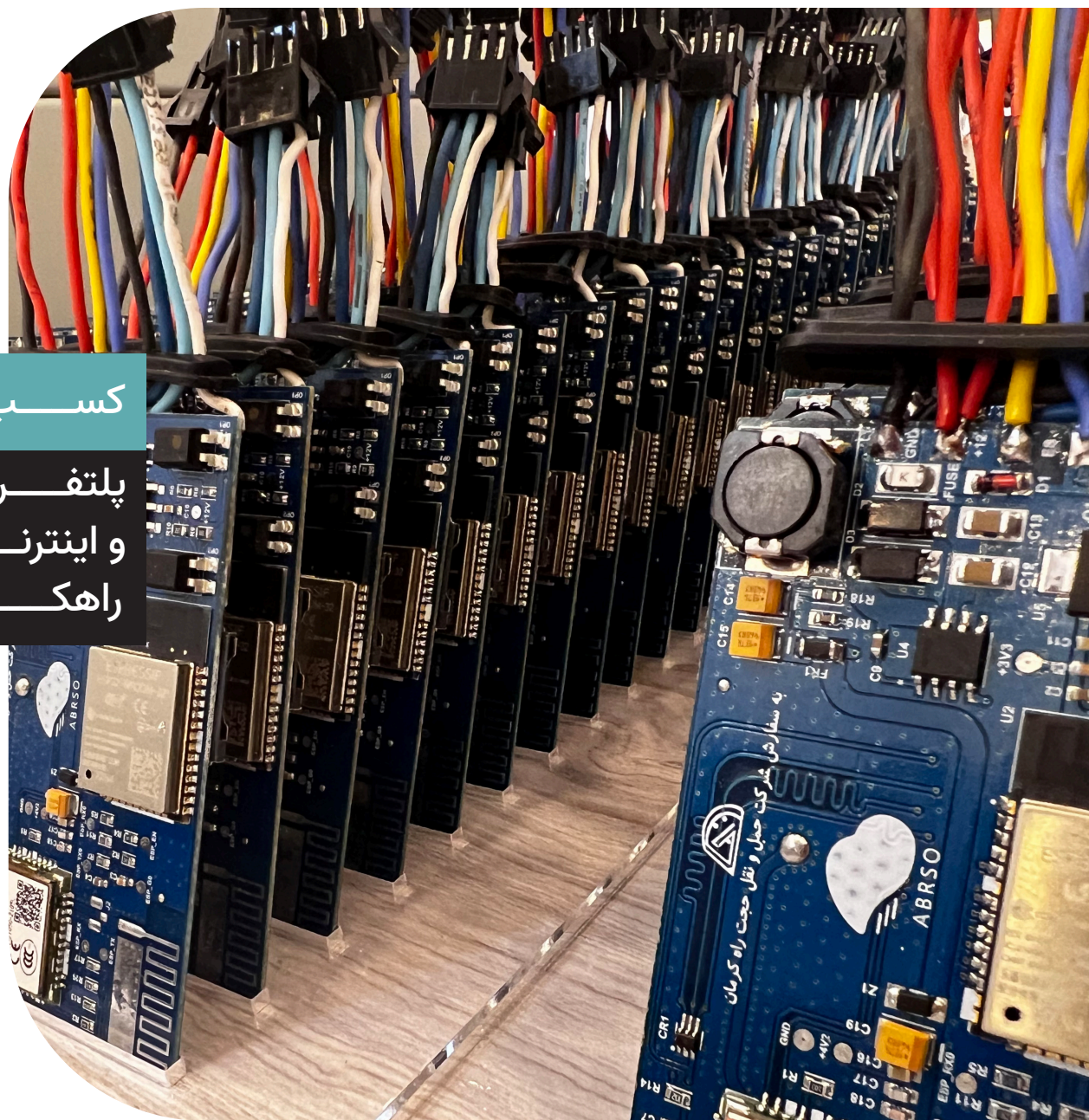


حوزه فعالیت:

نرم‌افزار مالی

راهکار صنعت

کسب و کارهای آواپرداز
پلتفرم لجستیک
و اینترنت اشیا
راهکار صنعت

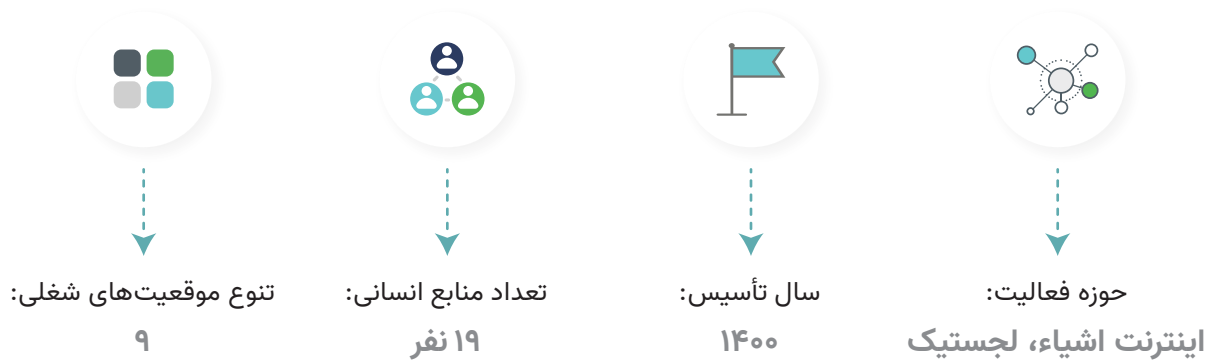


کسب‌وکارهای آواپرداز

راهکار صنعت

شرکت راهکار صنعت آواپرداز، به عنوان واحد تحقیق و توسعه شرکت آواپرداز، فعالیت خود را در سال ۱۴۰۰ آغاز کرد. راهکار صنعت با ارائه راهکارهایی مبتنی بر هوشمندسازی بر بستر اینترنت اشیا (IoT) و با هدف توسعه زیرساخت‌های تکنولوژی و حمل و نقل، دو بستر «ابرسو» و «ترابار» را ایجاد کرده است. ابرسو، با هدف هوشمندسازی فرایند مدیریت ناوگان لجستیک و افزایش امنیت و ردیابی بر خط خودروها ایجاد شده و ترابار، یک بازارگاه الکترونیکی است که خدمات هوشمندسازی و افزایش سرعت فرایند حمل کالاها را، ارائه می‌دهد.

راهکار صنعت در یک نگاه





کسب و کارهای آواپرداز

کافه نواوری
و شتابدهنده آوینوکس

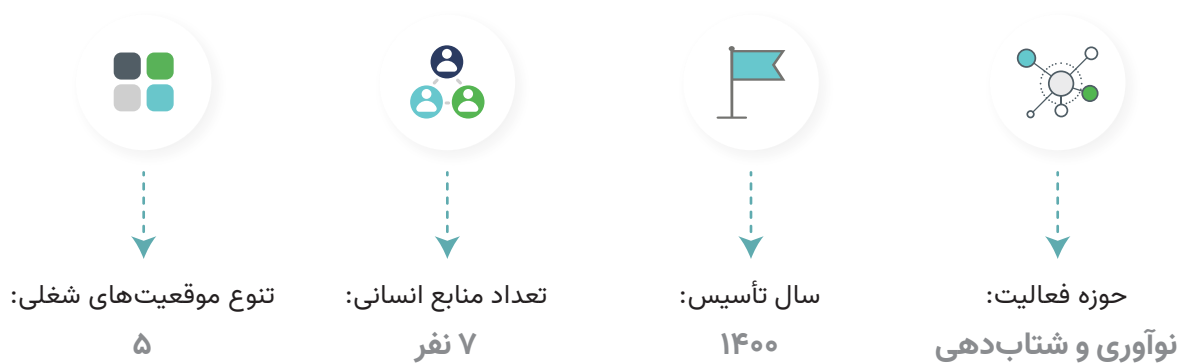


کسب‌وکارهای آوایرداز

آوینوکس (Avinox)

کافه نوآوری و شتاب‌دهنده آوینوکس، بازوی نوآوری، شتاب‌دهی و رشد کسب‌وکارهای گروه فناوری آوایرداز است که با مطالعه نمونه‌های موفق جهانی و بنچمارک آن‌ها، به مدلی اختصاصی برای فضای کسب‌وکار داخلی دست یافتیم. آوینوکس اکنون دارای زیرمجموعه‌ها و خدمات متنوعی است که هر کدام در حوزه‌ای خاص مشغول به فعالیت هستند.

آوینوکس در یک نگاه



خدمات آوینوکس

کافه نوآوری

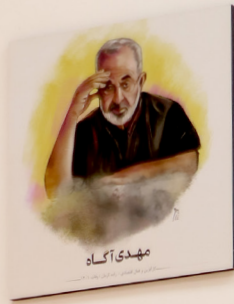
کافه نوآوری آوینوکس علاوه بر ارائه خدمات معمول یک کافه، فضایی برای شبکه‌سازی میان افراد علاقه‌مند در اکوسیستم نوآوری و کسب و کار است. در این فضا کارآفرینان، دانشجویان، صاحبان کسب و کار، مشاورین، سرمایه‌گذاران، اساتید دانشگاه و همگی تاثیرگذاران در فضای کسب و کار گرد هم می‌آیند و از دل آن شبکه‌های جدیدی برای رشد اکوسیستم خلق می‌گردد.

مرکز مشاوره تخصصی کسب و کار

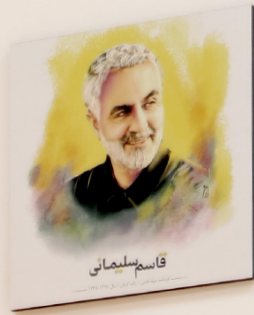
آوینوکس دارای مرکز مشاوره تخصصی کسب و کار است که خدمات گسترده‌ای به صاحبان کسب و کارها ارائه می‌دهد که شامل عارضه‌یابی و نیازسنجی، برنامه‌ریزی، توسعه کسب و کار، مالی، برندینگ و تجاری‌سازی است.

فضای کار اشتراکی

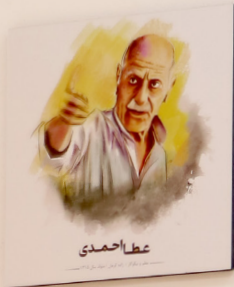
یکی از خدمات آوینوکس، ارائه فضای کار برای استقرار تیم‌ها، افراد و نخبگان در حوزه‌های مختلف است. این افراد با کنار هم قرار گرفتن، منجر به اشتراک دانش و تجربه خود می‌گردند و شبکه‌های کاری و حرفه‌ای جدیدی را ایجاد می‌کنند.



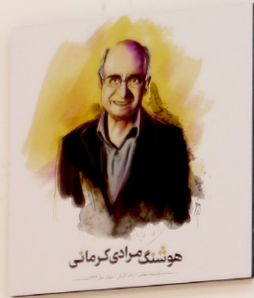
مهدی آگاه



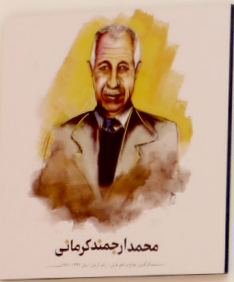
فارس سلیمانی



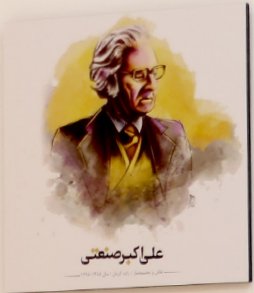
عطا احمدی



هوشنگ میرزادی کرمانی



محمد راجند کرمانی



علیر کهرسانی



فرشته احمدی



احمد نهمیار کرمانی



حسین



طاهره صفارزاده

رویدادها و کلاس‌های آموزشی

یکی از رسالت‌های اصلی آوینوکس آموزش و یادگیری است. این امر به طور مداوم و جدی در آوینوکس در حال انجام است و کلاس‌ها، کارگاه‌ها و رویدادهای عمومی و تخصصی بسیاری در این مرکز برای آموزش سرمایه‌های انسانی و فعالان حوزه کسب و کار برگزار می‌گردد.

شتاب دهنده

در آوینوکس با کمک تجربه کسب شده در طی سال‌ها فعالیت در فضای کسب و کار و به کمک شبکه‌ای از کارآفرینان و سرعت‌دهی و آموزش به کسب و کارها، آن‌ها را تا رسیدن به مرحله مورد نظر تجاری همراهی می‌کنیم.

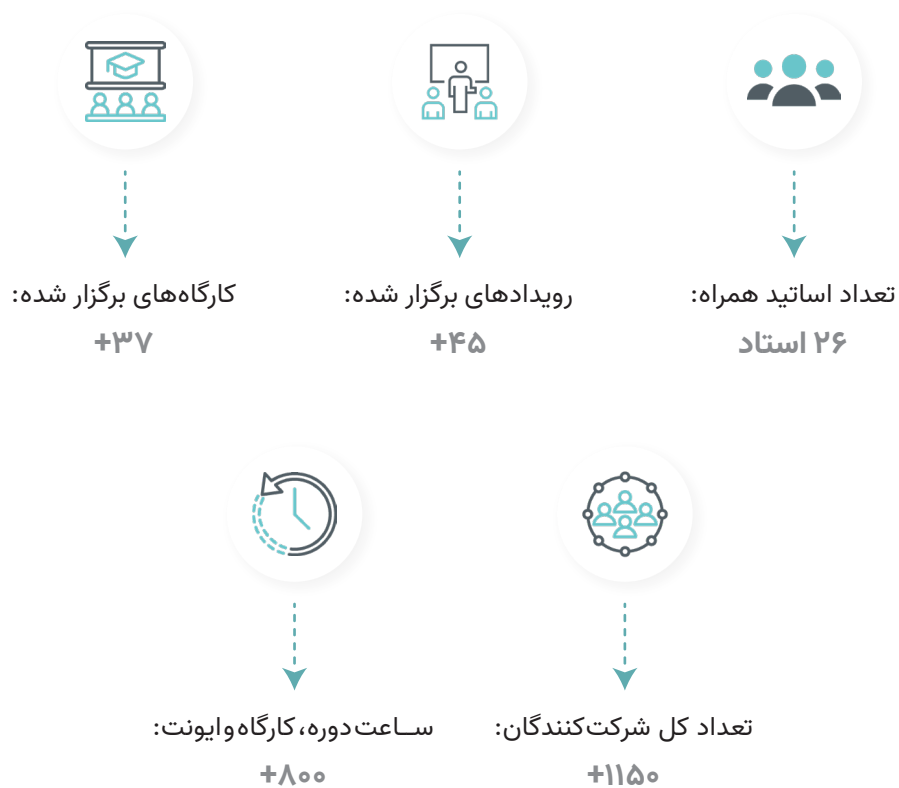
شرح تصویر

تالار مشاهیر آوینوکس

گنجینه‌ای از افراد تأثیرگذار در حوزه‌های مختلف؛ اقتصادی، کارآفرینی، ملی، ادبی، فرهنگی، علمی و ...




آوینوکس از نگاه داده



شرح تصویر
رویداد هفته جهانی کارآفرینی
دانشگاه باهنر کرمان



A photograph of a vineyard at sunset. The sky is a warm, golden yellow. In the center of the vineyard, a narrow path leads to a small waterfall that cascades down into a larger path. The vines are dark green and the overall scene is peaceful and scenic.

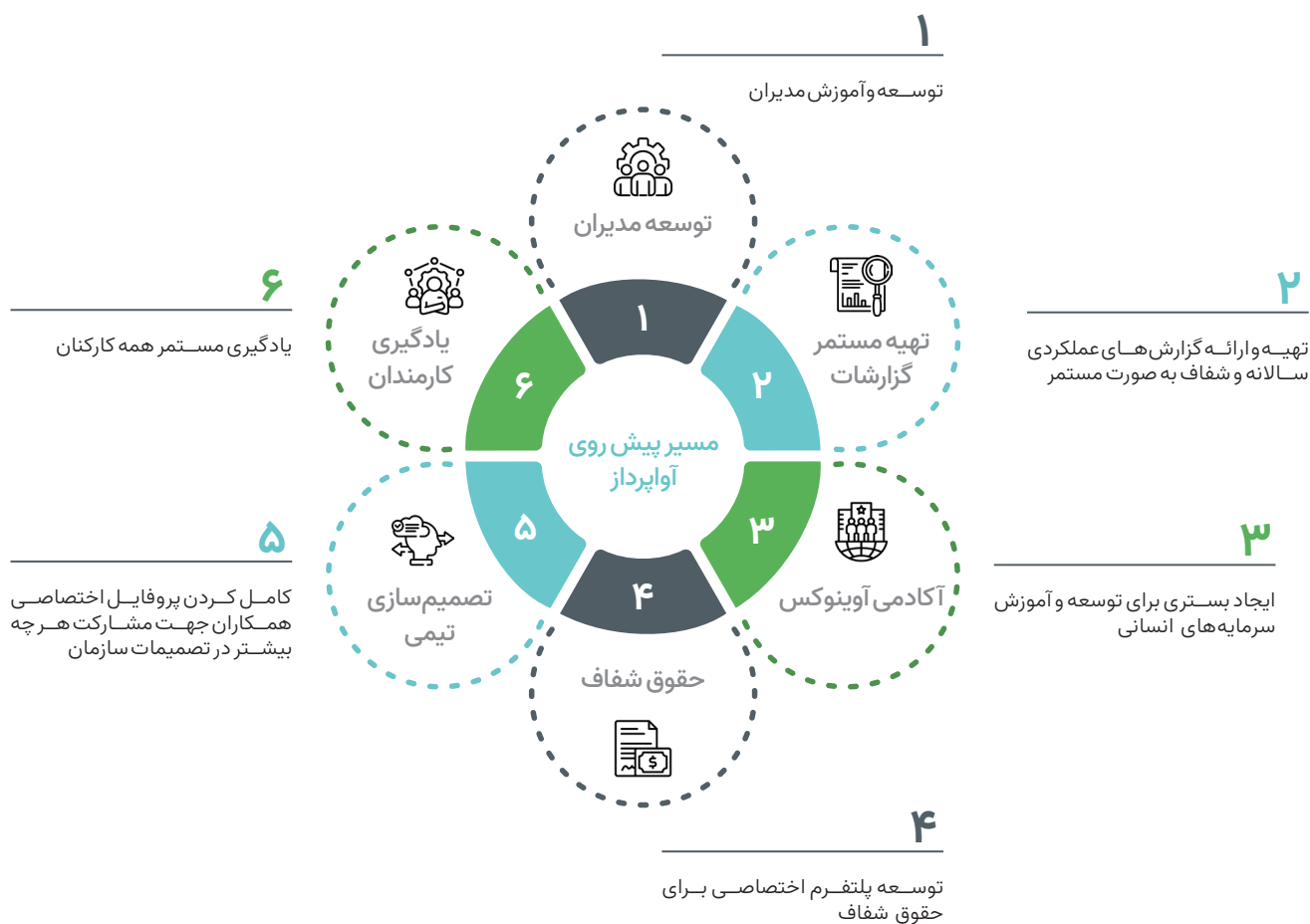
نبردهای ارزشمند برای کسب
مدال‌های طلا نیستند. نبرد
درونی، آن نبرد نامرئی درون همه
ماست؛ نبرد ارزشمند آتجاست.

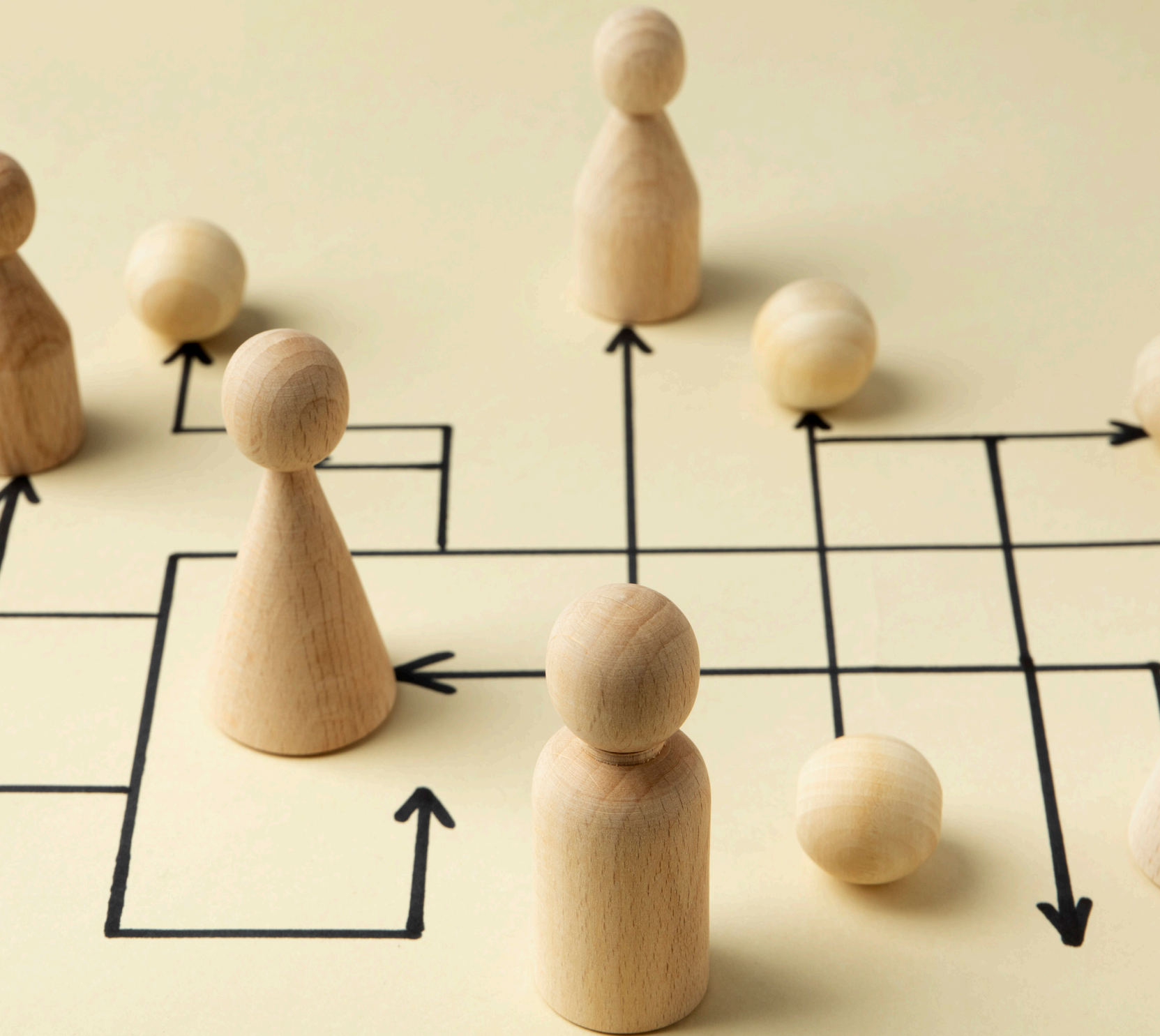


نگاه به آینده و مسیر پیش رو

۱۲

می دانیم مسیری را که در آواپرداز شروع کرده ایم تنها ابتدای راه است و این سفر قدم های آغازین خود شروع کرده است، اما برای ادامه این سفر برنامه ریزی می کنیم تا همسفرانمان در طول مسیر با ما همراه باشند و رشد کنند. این مسیر، ایستگاه های مختلفی از رشد و توسعه را در خود جای داده است که در ادامه به آن ها می پردازیم؛





نگاه به آینده و مسیر پیش روی

توسعه رهبری

- آواپرداز در دو سال اخیر و به خصوص در سال ۱۴۰۱، برنامه‌های متنوعی را برای مدیران و سرپرست‌های ارشد خود جهت رشد مهارت‌ها و استعداد‌های آن‌ها پیاده‌سازی کرده است. این برنامه‌ها در قالب‌های گوناگونی همچون کوچینگ‌های فردی و گروهی، کلاس‌های تخصصی، شرکت در رویدادها، جلسات تخصصی و بسیاری موارد دیگر بوده است.
- این سری برنامه‌ها به دلیل بازخورد خوب و مثبتی که هم از سوی مدیران و هم برای مجموعه به ارمغان آورد، در سال‌های آینده با جدیت و گستردگی بیشتری پیگیری خواهند شد تا از این طریق رهبران آینده‌دار و توانایی برای مجموعه پرورش دهیم.

جانشین‌پروری

- یکی از رسالت‌های سازمانی آواپرداز، پرورش نیروهای با استعداد و با پتانسیل در حیطه‌های مختلف و در قالب برنامه جانشین‌پروری یا همان Succession planning است.
- اهداف فرایند جانشین‌پروری در آواپرداز:
۱. فراهم کردن فرصت‌های شغلی برای افراد با استعداد در رده‌های مدیریتی
 ۲. شناسایی نیازهای جانشینی به عنوان ابزاری برای توسعه و آموزش افراد
 ۳. آمادگی برای از دست دادن ناگهانی افراد در سطوح کلیدی سازمان به هر دلیل
 ۴. افزایش خزانه استعدادها از کارکنان قابل ارتقا





آکادمی آوینوکس

یکی از رسالت‌های اصلی ما در آواپرداز، آموزش و ارتقا توانایی سرمایه‌های انسانی است و آوینوکس به عنوان بازوی اجرایی در این بخش عمل می‌کند.

از همین روی، با ایجاد آکادمی آوینوکس، دانش و بستر توسعه افراد را فراهم آورده‌ایم تا از این طریق علاوه بر رشد توانایی‌های ایشان، مسیر پیوستن آن‌ها به بازار کار حرفه‌ای را مهیا سازیم.



Your

The image shows a large screen displaying a 7-level pyramid diagram. The pyramid is colored with a gradient from orange at the base to purple at the top. Each level is connected to a Persian text label by a thin line. The labels are as follows:

- Level 1 (Top): نیاز به تعالی (Need for transcendence)
- Level 2: نیازهای زیبایی‌شناسی (Aesthetic needs)
- Level 3: نیاز به رضایت درونی (Need for inner satisfaction)
- Level 4: نیاز به امنیت (Need for security)
- Level 5: نیاز به عشق، محبت و تعلق خاطر (Need for love, affection, and attachment)
- Level 6: نیازهای شناختی (Cognitive needs)
- Level 7 (Bottom): نیازهای اولیه و فیزیولوژیکی (Basic and physiological needs)

The screen also shows a PDF viewer interface with a search bar at the bottom.

اهداف آکادمی آوینوکس

توانمندسازی نیروهای جوان



تسهیل فرایند جذب و استخدام



ارتقاء توانمندی همکاران



شناسایی و ارزیابی نیازهای آموزشی و توسعه سرمایه‌های انسانی



ارتقاء برند کارفرمایی



شبکه‌ای با کیفیت از مدرسان، مشاوران و دانش‌آموختگان



مسئولیت اجتماعی آواپرداز





در بسیاری از موارد، یک مدیر خوب بودن بدان معناست که افراد با استعداد را شناسایی و استخدام کنید و سپس اجازه رشد و توسعه در مسیرشان را به آن‌ها دهید.



سرمایه‌های انسانی آواپرداز از نگاه داده‌ها

۱۳

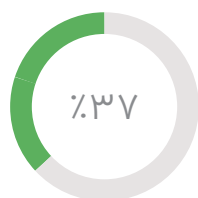
ترکیب جنسیتی همکاران در گروه فناوری آواپرداز



نسبت همکاران خانم و آقا در آواپرداز



digikala



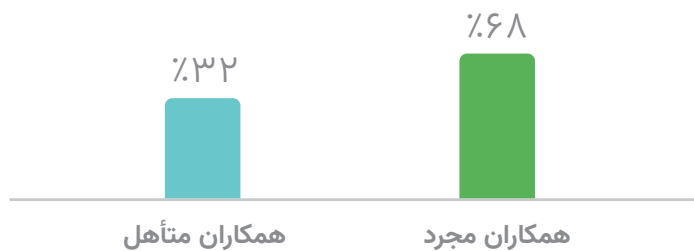
Snapp!



NOBITEX

نقش خانم‌ها در آواپرداز در مقایسه با چند شرکت بزرگ فناوری ایران

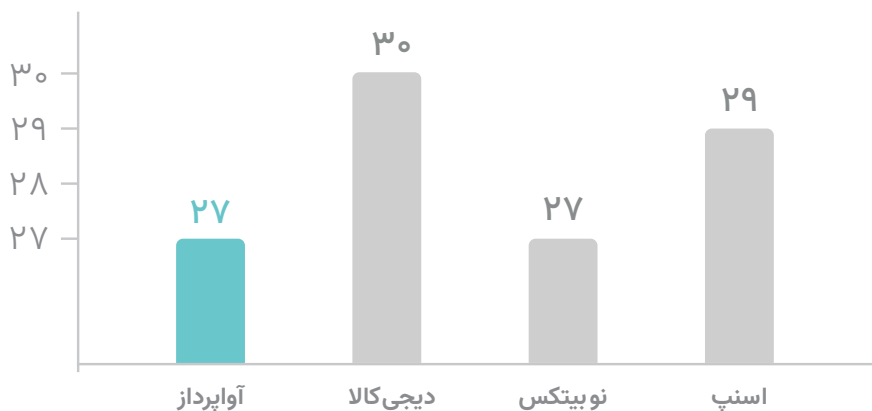
همکاران آواپرداز از نظر وضعیت تأهل



سرمایه‌های انسانی آواپرداز از نگاه داده‌ها

۱۳

میانگین سنی همکاران در آواپرداز



تحصیلات همکاران در آواپرداز

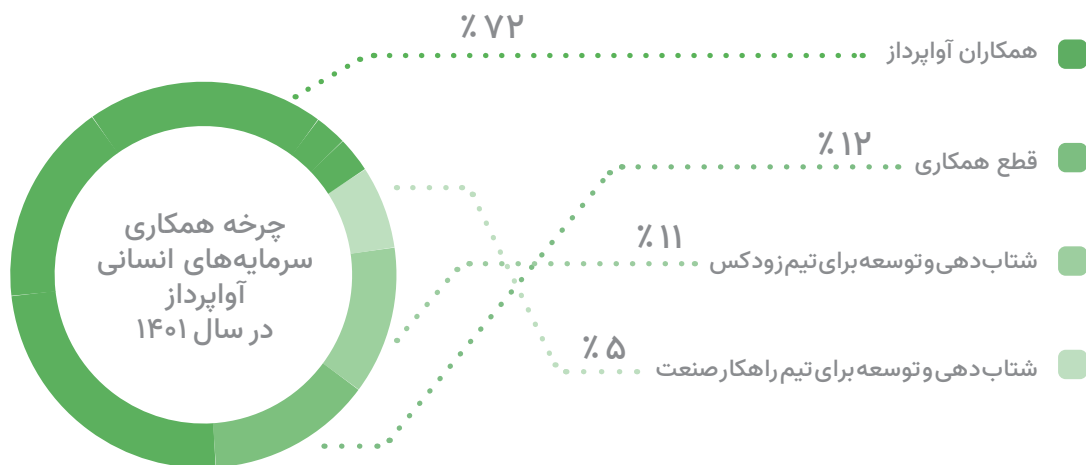
بیش از ۶۵ درصد
همکاران در آواپرداز
مدرک کارشناسی یا بالاتر دارند.



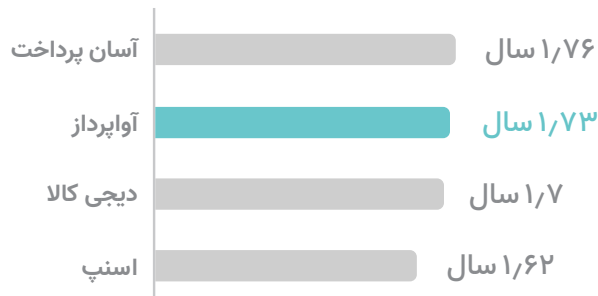
سرمایه‌های انسانی آواپرداز از نگاه داده‌ها

۱۳

همکاری و قطع همکاری در سال ۱۴۰۱



نرخ میانگین مدت ماندگاری سرمایه انسانی در آواپرداز



برخی از اقدامات صورت گرفته در آواپرداز برای افزایش ماندگاری سرمایه‌های انسانی

- غنی‌سازی شغلی افراد در طول مسیر شغلی
- ارائه آفرهای رفاهی و تفریحی برای همکاران
- تدوین برنامه حقوق شفاف و مناسب

سرمایه‌های انسانی آواپرداز از نگاه داده‌ها

۱۳

نرخ میانگین مدت ماندگاری مدیران در آواپرداز



تنوع نسلی در سرمایه‌های انسانی آواپرداز



* نسل هزاره یا Y: افرادی که در سال‌های ۱۳۵۹ تا ۱۳۷۴ متولد شده‌اند.

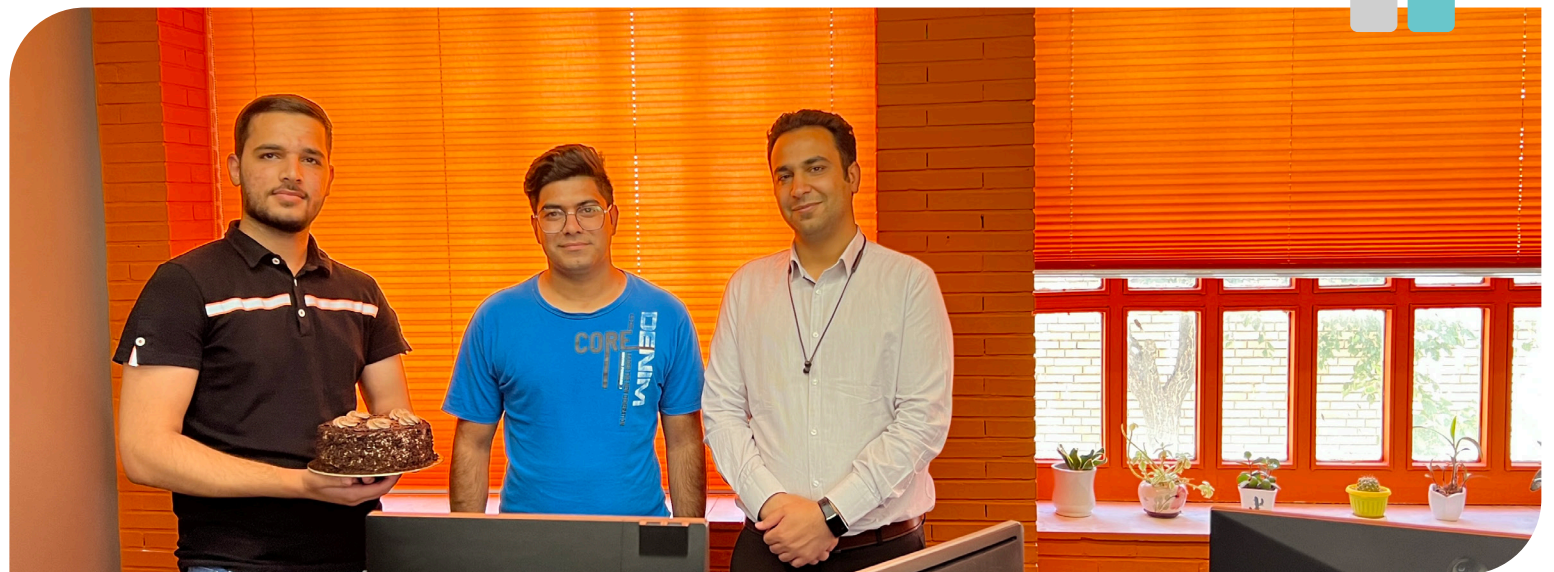
** نسل Z: افرادی که در سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۹۰ متولد شده‌اند.

آلبوم ۱۴
سرمایه‌های انسانی
گروه فناوری آوپرداز



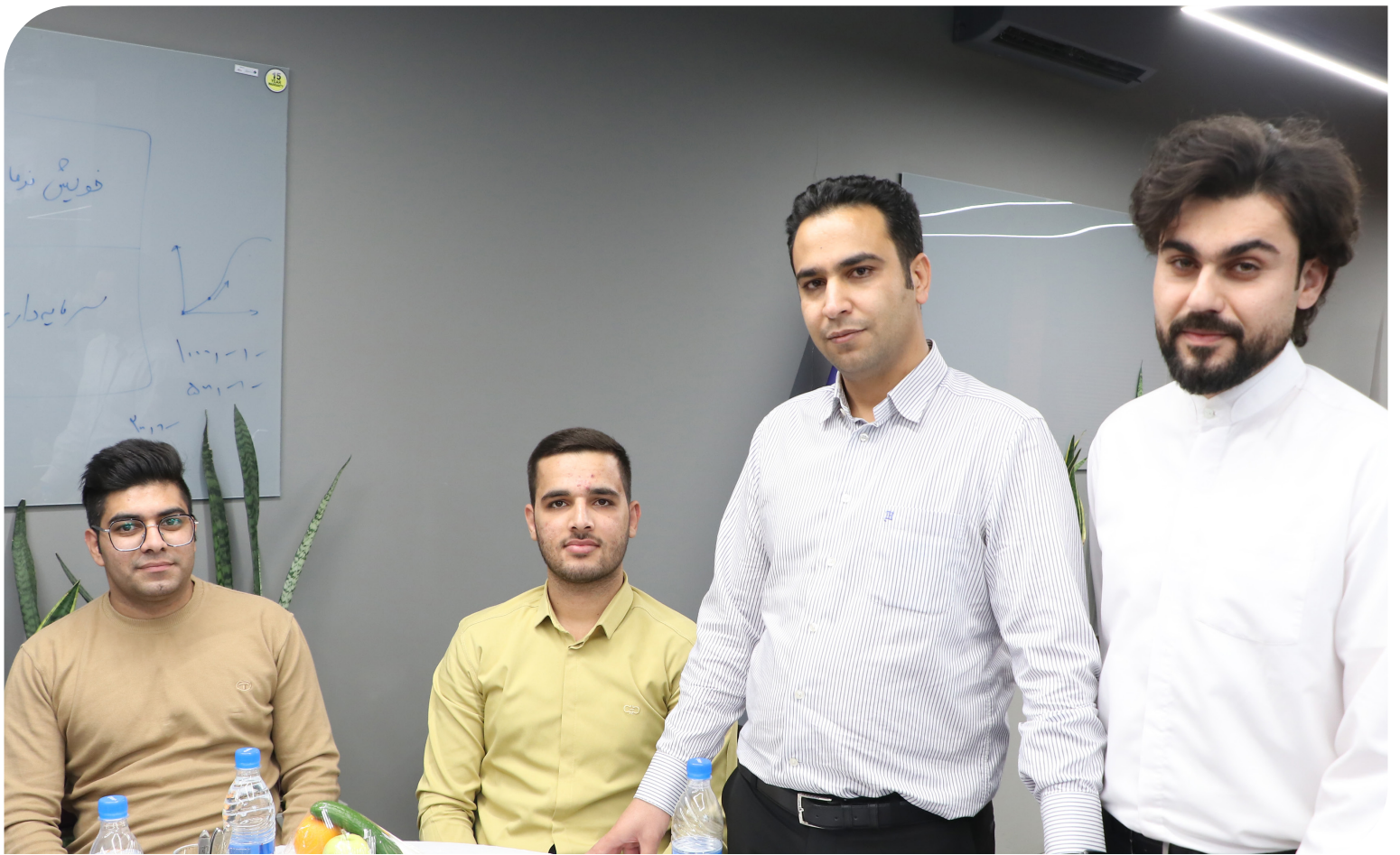






















■ ■ ■ گزارش سرمایه‌های انسانی گروه فناوری آواپرداز ۱۴۰۱ ■ ■ ■