



➤ **مشخصات فردی:**

نام و نام خانوادگی: سوران مولایی

شماره تماس: ۰۹۳۰۷۷۲۰۵۵۳

ایمیل: Mowlaie_soran@yahoo.com

➤ **سوابق تحصیلات دانشگاهی:**

دکتری مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت بازاریابی
کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت استراتژیک
کارشناسی مدیریت دولتی

➤ **سوابق شغلی اجرایی:**

• **مدیر پروژه‌های منابع انسانی و مدیریت دانش و نظام پیشنهادات گروه مشاوران مدیریت فناوری**

(از آبان‌ماه ۱۴۰۳ ادامه دارد)

- آسیب شناسی نظام جامع منابع انسانی
- تدوین استراتژی منابع انسانی
- تدوین و پیاده‌سازی فرآیند ارزیابی عملکرد
- طراحی الگوهای بهینه سبد جبران خدمات
- شناسایی و تدوین فرآیندهای برنامه‌ریزی و تامین نیروی انسانی
- طراحی کارراه شغلی و جانشین‌پروری
- تعیین سطح بلوغ مدیریت دانش شرکت‌ها و تدوین نقشه راه مدیریت دانش
- تدوین استراتژی و ساختار درخت مدیریت دانش
- ایجاد نظام ثبت درس آموخته‌های پروژه‌ها

• **مدیر توسعه منابع انسانی شرکت روماک صنعت (فعال در حوزه EPC نفت و گاز)**

(از مردادماه ۱۴۰۳ ادامه دارد)

- تدوین فرآیندهای مرتبط با جذب و استخدام ،
- تدوین فرآیندهای مرتبط با امور اداری و کارکردی پرسنل،
- تدوین آئین‌نامه حقوق و دستمزد،
- طراحی سبد جبران خدمات و برنامه‌های حفظ و نگهداشت،
- طراحی و پیاده‌سازی ارزیابی عملکرد،
- تدوین فرآیند توسعه کارکنان در شرکت،
- طراحی ساختار سازمانی شرکت،
- نماینده شرکت در جلسات دعاوی و حل اختلاف.

• مدیر جذب و توسعه منابع انسانی شرکت دارویی ویتان فارمد

(از دی‌ماه ۱۴۰۱ ادامه دارد)

- فرآیندهای مرتبط با جذب و استخدام پرسنل ایرانی و خارجی (اکثراً هندی)،
- رئیس کمیته جذب و ارتقاء،
- نماینده شرکت در جلسات دعاوی و حل اختلاف،
- طراحی سبد جبران خدمات و برنامه‌های حفظ و نگهداشت،
- نماینده کارفرما و مسئول پیاده‌سازی طرح طبقه‌بندی مشاغل (بر اساس مدل هی‌گروپ) در شرکت،
- طراحی و پیاده‌سازی ارزیابی عملکرد،
- طراحی ساختار سازمانی شرکت،
- پیشنهاد برنامه‌های بهبود در راستای مدیریت هزینه.

• رئیس منابع انسانی شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت (استان‌های کردستان، کرمانشاه و ایلام)

(از بهمن‌ماه ۱۴۰۰ لغایت آبان‌ماه ۱۴۰۲)

- انجام فرآیندهای برنامه ریزی منابع انسانی (جذب و نگهداشت نیرو، آموزش و ارزیابی عملکرد)،
- انجام فرآیندهای اداری و قوانین کار و امور اجتماعی (شرکت در جلسات دعاوی و حل اختلافات پرسنلی)،
- تسلط بر نرم نرم افزار حضور و غیاب، اتوماسیون اداری، سیستم حقوق و دستمزد،
- ارائه گزارشات پرسنلی.

• رئیس برنامه‌ریزی و تامین نیرو انسانی شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت (دفتر مرکزی – تهران)

(از تیرماه ۱۳۹۷ لغایت دی‌ماه ۱۴۰۰)

- فرآیندهای مرتبط با جذب و استخدام بیش از ۷۰۰۰ نفر،
- دبیر کمیته جذب و ارتقاء (جانشین پروری و ارتقاء افقی و عمودی کارکنان)،
- انجام مصاحبه‌های مبتنی بر شایستگی شغلی، تهیه آگهی‌های استخدامی، جمع‌آوری رزومه‌های مناسب و مرتبط، و بررسی کلی متقاضی‌های جدید.

• کارشناس ارشد پروژه در زمینه آموزش، توسعه و تعالی و مدیریت دانش شرکت مشاوره مهندسی نداک

(از فروردین ۱۳۹۴ لغایت خردادماه ۱۳۹۷)

- سنجش بلوغ مدیریت دانش،
- تدوین استراتژی و ساختار درخت مدیریت دانش
- تشکیل انجمن‌های خبرگی، دانش‌نویسی و استخراج دانش از ذهن خبرگان و

❖ پایان نامه و رساله:

• پایان نامه کارشناسی ارشد: رابطه تفکر انتقادی با هوش اجرایی مدیران پارک علم و فناوری

• رساله دکتری: ارائه مدلی برای بهره‌مندی از تحلیل کلان داده در صنعت

❖ نگارش مقاله:

بیش از ۵۰ مقاله‌ی علمی با رتبه‌های علمی- پژوهشی، ISI، ISC و کنفرانس بین‌المللی و ملی چاپ شده در حوزه‌های منابع انسانی، مدیریت دانش، بازاریابی و رفتار سازمانی

- تبیین نقش زمینه و معماری سازمانی بر توسعه دو سوتوانی فردی در شرکت‌های دانش بنیان، (۱۴۰۰)، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال سیزدهم، شماره ۲۵.
- ارتباط رهبری اخلاقی با حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی، (۱۳۹۸)، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهاردهم، شماره ۴.

- تأثیر مدیریت دانش شخصی بر فرهنگ و عملکرد نوآوارانه در شرکت های دانش بنیان، (۱۳۹۷)، پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۲۲، شماره ۴.
- واکاوی توسعه کسب و کارهای مرزی به عنوان رویکردی جهت کاهش پدیده کولبری در مناطق مرزی، (۱۴۰۰)، نشریه پژوهش نامه مطالعات مرزی، سال نهم، شماره ۳۴.
- اثر منبع کنترل و جامعه پذیری بر هویت یابی سازمانی در کارکنان سازمان های نظامی، (۱۳۹۶)، نشریه منابع انسانی ناجا، سال هشتم، شماره ۴۹.

❖ طرح های تحقیقاتی:

بیش از ۲۰ طرح مطالعاتی و تحقیقاتی با سازمان هایی از قبیل: سازمان مدیریت و برنامه ریزی، شهرداری کرج، سازمان امور مالیاتی کشور، استانداری کردستان، فازهای پارس جنوبی در عسلویه، دانشگاه کردستان، پارک علم و فناوری و ...؛ که خلاصه نتایجی تعدادی از این مطالعات با رعایت عدم افشای اطلاعات محرمانگی در انتها ذکر شده است.

- بررسی، تقویت و گسترش و بهبود فضای کسب و کار برای جذب سرمایه گذاری خارجی و داخلی
- آسیب شناسی حوزه های منابع انسانی با تاکید بر مدل سه شاخگی
- مقایسه منابع استرس زای شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در پرسنل ستادی و عملیاتی دانشگاه
- بررسی عوامل موثر بر ایجاد احساس امنیت در میان گردشگران داخلی و خارجی
- شناسایی روابط میان جذابیت برند کارفرما با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و چابکی نیروی کار بر اساس روش معادلات ساختاری (SEM)
- تدوین برنامه استراتژیک و عملیاتی شرکت
- طرح سنجش بلوغ مدیریت دانش و تدوین نقشه راه استقرار مدیریت دانش
- پروژه توسعه فرآیند مدیریت دانش

➤ گواهینامه ها (کارگاه ها و دوره های آموزشی تخصصی گذرانده شده):

- آنالیز مشاغل و تدوین شناسنامه های شغلی "با تاکید بر روش هی گروپ"
- گواهینامه رایانه کار مالی
- دوره آموزشی سیستم مدیریت زیست محیطی (ISO 14001:2015)
- گواهینامه حسابداری مالی
- دوره تخصصی Excel پیشرفته
- گواهینامه حسابداری حقوق و دستمزد
- کارگاه ارزیابی برنامه های مدیریت دانش
- اصول سرپرستی شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت
- سیستم مدیریت یکپارچه IMS شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت
- سمینار آشنایی با مدیریت ریسک و بیمه
- دوره های بهبود مدیریت
- آشنایی با چالش ها و راهکارهای مدیریت
- تفکر سیستمی شرکت راه اندازی و بهره برداری صنایع نفت
- آشنایی با تکنیک های و فنون مصاحبه استخدامی
- دوره آموزشی آشنایی با قانون کار

❖ عضویت ها:

- عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان
- همکار پژوهشی دفتر تحقیقات کاربردی - زیر نظر بنیاد نخبگان نیروهای مسلح

❖ خلاصه‌ای مبسوطی از تعدادی مطالعه انجام شده:

➤ آسیب‌شناسی حوزه‌های منابع انسانی با تاکید بر مدل سه‌شاخگی

چکیده: این مطالعه با هدف آسیب‌شناسی کارکردهای منابع انسانی انجام شد. روش مطالعه از نوع طرح‌های ترکیبی (کیفی-کمی) بود. در بخش کیفی، عناصر آسیب‌شناسی کارکردهای منابع انسانی، براساس مدل سه شاخگی شناسایی و مدل پژوهش طراحی و سپس در بخش کمی، این مدل آزمون شد. نتایج حاکی از آن بوده است که عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای تاثیر معنی‌داری در آسیب‌های مدیریت منابع انسانی دارند همچنین این شاخص‌ها با استفاده از آزمون فریدمن به ترتیب اهمیت، عوامل ساختاری (۲/۳۵)، عوامل رفتاری (۲/۰۲) و عوامل زمینه‌ای (۱/۵۸) از اهمیت بیشتر در آسیب‌های مدیریت منابع انسانی برخوردار هستند.

➤ بررسی تقویت و گسترش و بهبود فضای کسب و کار برای جذب سرمایه گذاری خارجی و داخلی

چکیده: جامعه آماری شامل ۱۵ نفر از مدیران این شرکت‌ها بودند و حجم نمونه با استفاده از روش سرشماری ۱۵ نفر محاسبه گردید. یافته‌های مطالعه با استفاده از آزمون دو جمله‌ای نشان داد که مولفه‌های تقویت و گسترش و بهبود فضای کسب و کار شامل مقررات بازار کار، کسب اعتبارات، پرداخت مالیات و تجارت برون مرزی برای جذب سرمایه گذاری خارجی و داخلی در شرکت‌های صادر کننده موثر واقع شد.

➤ موضوع: بررسی رابطه بین رضایت شغلی با رفتارهای انزواگرایانه

چکیده: پایایی پرسشنامه‌ها با ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و برای رضایت شغلی و رفتارهای انزواگرایانه به ترتیب برابر با ۰/۸۷۷ و ۰/۸۸۹ شد. تمامی فرضیات در سطح ۹۵٪ اطمینان تایید گردید و تمامی روابط رضایت شغلی با مولفه‌های رفتارهای انزواگرایانه (غیبت‌های زیاد، قصد جابجایی، و عدم مشارکت) بر اساس نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون تأیید شدند. بر اساس یافته‌ها رضایت شغلی رابطه معناداری با رفتارهای انزواگرایانه داشته است.

➤ موضوع: مقایسه منابع استرس‌زای شغلی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در پرسنل ستادی و عملیاتی

چکیده: روش مطالعه توصیفی - مقایسه‌ای بود و جامعه آماری شامل تمامی پرسنل ستادی و عملیاتی بود که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای تعداد ۲۶۰ نفر از کارکنان ستادی و عملیاتی انتخاب و با استفاده از پرسشنامه‌های منابع استرس‌زای شغلی "اسپیو (۱۹۷۸)، "رضایت شغلی" کندال و هیولین (۱۹۶۹) و "کیفیت زندگی کاری" والتون (۱۹۷۳) داده‌ها جمع‌آوری و تجزیه تحلیل‌ها بر اساس آزمون t بررسی شد. یافته‌ها نشان داد که کارکنان عملیاتی در مقابل کارکنان ستادی استرس بیشتری را تحمل و از کیفیت زندگی کاری کمتری برخوردار هستند. از لحاظ رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری بین کارکنان ستادی و عملیاتی در این مطالعه دیده نشد.

➤ موضوع: تاثیر سبک‌های تصمیم‌گیری بر هوش اجرایی مدیران

چکیده: یافته‌های نهایی مطالعه حاکی از وجود ارتباط معنی‌دار، بین سبک‌های تصمیم‌گیری و ابعاد آن (سبک عقلایی، سبک شهودی، سبک آنی و سبک وابستگی) به جزء سبک اجتنابی با هوش اجرایی در سازمان مورد مطالعه داشت.

➤ موضوع: بررسی رابطه استراتژی‌های فرهنگ سازمانی با اثربخشی سازمانی

چکیده: یافته‌های نهایی مطالعه نشان داد که بین استراتژی‌های فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد و ضریب همبستگی آن برابر با ۰/۲۵۰ می‌باشد. از بین استراتژی‌های فرهنگ سازمانی، مولفه فرهنگ مشارکتی با اثربخشی سازمانی دارای رابطه معنی‌دار و مستقیم، و مولفه فرهنگ ماموریتی با اثربخشی سازمانی دارای رابطه معنی‌دار و معکوس با هم بودند و در بین مولفه‌های فرهنگ انعطاف‌پذیر و فرهنگ سلسله مراتبی رابطه معنی‌داری به دست نیامد.

➤ **موضوع:** شناسایی روابط میان جذابیت برند کارفرما با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و چابکی نیروی کار بر

اساس روش معادلات ساختاری (SEM)

چکیده: در واقع برند کارفرما از طریق ارایه اطلاعات واقعی پیرامون معرفی محیط کار سازمان، زمینه‌های جذب افراد به سوی سازمان را فراهم آورده و پس از آن همچنین با عینیت بخشی به اطلاعات ارایه شده در عمل، زمینه نگهداشت این افراد را فراهم خواهد آورد. این مطالعه با هدف معرفی برند کارفرما به عنوان ابزاری نوین در مدیریت سرمایه‌های انسانی و با تبیین تأثیرهای آن بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و چابکی نیروی کار انجام شده است. اعتبار محتوای عوامل احصاء شده با نظر خبرگان و سپس اعتبار سازه آزمون با استفاده از روش‌های تحلیل عاملی تأیید شد. پایایی آزمون نیز با توجه به آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها محاسبه و تأیید گردید. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS استفاده شد. نتایج بیان‌گر تأیید تمامی فرضیه‌های پژوهش در مدل پژوهش می‌باشد و نشان‌دهنده این مطلب است که جذابیت برند کارفرما نقش مثبت و مستقیمی بر افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و چابکی نیروی کار در کارکنان دارد.

➤ **موضوع: تدوین الگوی عملیاتی توسعه صنعت گردشگری پزشکی**

(عدم ارائه چکیده طرح، به دلیل تعهد عدم افشای اطلاعات)

❖ **هدف کلی:**

▪ تعیین و شناسایی الگوی عملیاتی توسعه صنعت گردشگری پزشکی

❖ **هدف‌های فرعی:**

- شناسایی مولفه‌ها و زیرمولفه‌های تشکلهنده الگوی کارآمد صنعت گردشگری پزشکی
- شناسایی روابط بین متغیرهای مدل صنعت گردشگری پزشکی
- تعیین اعتبار الگوی عملیاتی صنعت گردشگری پزشکی
- شناسایی زیرساخت‌های لازم متناسب با توسعه گردشگری پزشکی
- تعیین و ارائه راهکارهای پیشنهادی در جهت توسعه گردشگری پزشکی

➤ **بوم‌شناسی و تهیه اطلس تجاری کسب و کارهای مزیت‌دار در مناطق مرزی با هدف کاهش گرایش به کولبری**

چکیده: این مطالعه با هدف شناسایی وضعیت موجود کسب‌وکارهای غالب و آسیب‌شناسی آنها از دیدگاه کولبران انجام شده است و میزان آمادگی ساختار تجاری مناطق مورد مطالعه برای توسعه کسب‌وکارهای احصاء شده را نیز بررسی شده است. به همین منظور اطلس تجاری کسب‌وکارهای مزیت‌دار برای توسعه اشتغال‌زایی در مناطق مورد مطالعه نیز تدوین و ارائه شده است. جامعه آماری مورد نظر در این مطالعه شامل بخشداران مناطق مرزی و کارشناسان ادارات صمت در آن مناطق و ۵۳ نفر از کولبرانی است که به مدت ۶ ماه در این شغل فعالیت داشته‌اند. براساس داده‌های جمع‌آوری شده، مشاغل آسیب‌دیده و مزیت‌دار در این مناطق شناسایی شده و اطلس جغرافیایی آنها ترسیم شده است. اطلس مذکور شامل تمامی مشاغل آسیب‌دیده از پدیده کولبری، مشاغل و مناطق هدف مزیت‌دار، در محیط سیستم اطلاعات جغرافیایی (GIS) می‌باشد.

➤ **تدوین برنامه استراتژیک و عملیاتی شرکت**

(عدم ارائه چکیده طرح، به دلیل تعهد عدم افشای اطلاعات)

الف - برنامه ریزی استراتژیک در سطح بخشی:

➤ بررسی وضعیت شاخص‌های مهم عملکردی و آسیب‌شناسی دلایل ضعف احتمالی

➤ تدوین و تبیین مأموریت شرکت

➤ تعیین و تدوین چشم‌انداز شرکت

➤ تعیین و تدوین ارزش‌های شرکت

➤ تعیین اهداف کیفی (استراتژیک) شرکت

➤ تعیین نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید شرکت

➤ تعیین و اولویت‌بندی استراتژی‌های شرکت

ب- برنامه ریزی عملیاتی شرکت (برنامه یکساله):

➤ تعیین اهداف کمی (عملیاتی) شرکت

➤ تعیین سیاست‌ها یا پروژه‌های عملیاتی شرکت