

همایش علمی-پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار

((با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش، بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان ارشاد اسلامی، سازمان شهرداری (استان کرمانشاه) مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (استان تهران) و ...))

سر دبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در ۸ پایگاه ملی و بین المللی)

تاریخ برگزاری همایش: ۱۱ اسفند ۱۴۰۱ شماره مقاله: ۱۹/۸۰۳۰ رده بندی کنفرانس: ب ۲۲/۳۶۵

بررسی استراتژی های منابع انسانی

در آموزش و پرورش اهواز

دکتر رعنا بارانی مهر^۱

پژوهشگر و محقق

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی استراتژی های منابع انسانی در آموزش و پرورش اهواز می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش اهواز به تعداد ۸۵ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول مورگان و کرجسی (۱۹۷۰) استفاده شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه استاندارد استراتژی منابع انسانی یک ابزار خود گزارشی که شامل ۲۷ ماده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت می باشد. نتایج نشان داد که سازمان در فرایند نگهداری منابع انسانی از نظر عوامل داخلی و خارجی وضعیت بسیار مناسبی دارد زیرا جمع امتیاز نهایی عوامل خارجی برابر ۳/۲۴ و جمع امتیاز نهایی عوامل داخلی ۳/۴۶ می باشد که همگی به طور چشمگیری از عدد ۲/۵ بزرگتر هستند

واژگان کلیدی: استراتژی، منابع انسانی، آموزش و پرورش، اهواز

^۱نویسنده مسئول

انسانی خود دست یافته اند. فامبرون و همکاران معتقد بودند سیستمهای منابع انسانی و ساختارهای سازمانی را باید طوری مدیریت کرد که با استراتژی های سازمان هماهنگ و سازگار باشد (آرمسترانگ، ۱۳۸۱). میلر معتقد است که استراتژی های منابع انسانی باید با استراتژی های سازمان هماهنگ و یکپارچه گردد. برای ایجاد این یکپارچگی باید اقدامات مدیریت در حوزه منابع انسانی با تصمیم های دیگر حوزه های فعالیت سازمان هماهنگ باشد (آرمسترانگ و بارون، ۲۰۰۵). تعدادی از پژوهشگران با مطالعه اثرات متقابل سیستم های سازمانی و مدیریت منابع انسانی دریافتند که مدیریت استراتژیک منابع انسانی و ایجاد هماهنگی بین استراتژی های سازمان و خطمشی های منابع انسانی موجب هم افزایی فعالیت های سازمان می شود (چدویک^۱، ۲۰۰۵). به عقیده بسیاری از پژوهشگران منابع انسانی، واحد منابع انسانی باید نقش بیشتری در تدوین استراتژی و سازماندهی نیروها داشته باشد؛ باید تلاش شود تا سیستم های منابع انسانی با استراتژی های کلیه سازمان هماهنگ گردد (تایسون^۲، ۱۹۸۷). در کشور ما به کارگیری مدل های تدوین استراتژی منابع انسانی به دلیل نو بودن دانش مربوطه، عدم توسعه گفتمان استراتژیک در این زمینه، کمبود منابع فارسی و نیز عدم توجه به بومی سازی مدل ها و الگوهای موفق و نوین خارجی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به مباحث مطرح های فوق که در قالب مقدمه و بر بنیاد مبانی نظری آمده است هدف پژوهش رسیدن به تدوین استراتژی بهینه به کمک مدل استراتژیک سوات در اداره آموزش و پرورش اهواز پس از تحلیل داده ها به کمک آمار استنباطی می باشد.

بخش دوم: تعریف مفهومی و عملیاتی استراتژی منابع انسانی

تعریف مفهومی: استراتژی منابع انسانی یک روش مدیریتی مبتنی بر شایستگی است و در آن بیشتر بر توسعه منابع انسانی تاکید می شود. یعنی تبدیل منابع انسانی به منابعی بادوام، غیر قابل معامله و چیزی که نمی توان نسخه کامل یا دومی از آن تهیه کرد (بامبرگر، ترجمه پارسیان و اعرابی، ۱۳۸۹).

^۱ Chadwick

^۲ Tyson

تعریف عملیاتی: در این پژوهش منظور از استراتژی های بهینه منابع انسانی پاسخگویی به سوالات ۲۷ سوالی پرسشنامه استاندارد می باشد که آزمودنی ها آن را ارزش گذاری نموده اند.

بخش سوم: پیشینه تحقیق

بیگدلی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان شناسایی ابعاد و مولفه های بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش به منظور ارائه یک مدل مفهومی به این نتیجه رسیدند که وضعیت موجود برنامه های بهسازی منابع انسانی در ابعاد بهسازی اخلاقی، اجتماعی- فرهنگی و بعد فردی از میزان رضایت نسبی برخوردار است ولی ابعاد سازمانی، حرفه ای و آموزشی پایین تر از حد متوسط بودند. مدل نهایی در چهار بخش فلسفه و اهداف، ابعاد و مولفه ها، فرآیند اجرایی و برونداد مدل طراحی شد. با توجه به نتایج پژوهش در بخش ابعاد و مولفه ها، مقدار شاخص نیکویی برازش ۹۷٪ و مقدار شاخص میانگین مربعات خطای برآورد ۰/۴۸٪ برآورد شد و اعتبار کل مدل نیز به تایید متخصصان امر رسید.

عباسی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی تحت عنوان تدوین استراتژی منابع انسانی در هماهنگی با استراتژی کسب و کار، فرهنگ و ساختار سازمانی به این نتیجه رسیدند که استراتژی کسب و کار از نوع محافظه کارانه، استراتژی ساختار سازمانی از نوع مکانیکی، استراتژی فرهنگ سازمانی از نوع ماموریتی و در نهایت استراتژی منابع انسانی از نوع پیمانکارانه تبعیت می کند. جهت تدوین استراتژی های منابع انسانی هماهنگ با استراتژی های کسب و کار، ساختار و فرهنگ سازمانی سناریوهایی بیان گردید که شرکت می تواند از آنها استفاده کند.

فرهادی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان طراحی مدل استراتژی های مدیریت منابع انسانی بر اساس چارچوب ارزش های رقابتی (مطالعه موردی شرکت ملی گاز ایران) بین وضعیت فعلی گونه های فرهنگی در شرکت ملی گاز با وضعیت مطلوب علیرغم تناسب، در برخی نواحی عدم همسویی وجود دارد. زیرا فرهنگ غالب در وضعیت موجود، سلسله مراتبی (بروکراتیک) است اما فرهنگ مطلوب، طایفه ای است. این تفاوت معنی دار و شکاف در دو وضعیت خود نشان از وجود مسئله در شرکت گاز میباشد که این تحقیق آن را شناسایی و تشخیص داده است.

آهرن و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در رساله دکتری تحت عنوان تاثیر استراتژی های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد بانک های تجاری کنیا در دانشگاه جوموکنیاتا با طراحی یک مدل انجام پذیرفت. نتایج تحقیق تاییدکننده تاثیر معنی دار بوده است.

چن و هانگ^۲ (۲۰۰۱) دریافتند که شایستگی های منابع انسانی در وضعیت استراتژیک سازمان تقویت می گردند طوری که وقتی استراتژی های منابع انسانی با استراتژی های سازمان هماهنگ شوند، شایستگی های منابع انسانی ارائه شده و به دنبال خود مزیت رقابتی، سودآوری و بقای سازمانی را در پی خواهند داشت.

لی و همکاران^۳ (۲۰۱۰) در مطالعات خود نشان دادند که رابطه نزدیکی بین اعمال منابع انسانی با استراتژی کسب و کار وجود دارد. همچنین هماهنگی بین اعمال منابع انسانی با استراتژی های کسب و کار نیز به طور مثبت عملکرد موسسه را تحت تاثیر قرار می دهد.

سانگ^۴ (۲۰۱۸) در تحقیق خود تحت عنوان تاثیر عوامل جمعیت شناختی بر شایستگی کارکنان مالزی نشان داد که کسب شایستگی ها توسط منابع انسانی نقش مهم و حیاتی در تبدیل شدن منابع انسانی به شرکای استراتژیک ایفا می کند.

بخش چهارم: روش شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر فلسفه روش شناسی در پارادایم عملگرا قرار دارد. از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری توصیفی-همبستگی می باشد. به تناسب موضوع تحقیق، دامنه ای از روش های کمی و کیفی استفاده گردید.

^۱ Ahearne ET AL

^۲ Chen.C.J., Huang

^۳ Lee et al

^۴ Sang

جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش اهواز به تعداد ۸۵ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول مورگان و کرجسی (۱۹۷۰) استفاده شد. بنابراین حجم نمونه آماری با توجه به ۸۵ نفر، ۷۰ نفر برآورد گردید. روش نمونه گیری به شیوه تصادفی طبقه ای انجام شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه استاندارد استراتژی منابع انسانی یک ابزار خود گزارشی که شامل ۳۷ ماده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت می باشد.

بخش پنجم: نتایج فرضیه

استراتژی های فرایند نگهداری منابع انسانی در اداره آموزش و پرورش از وضعیت مطلوبی برخوردار است

جدول ۱: ماتریس ارزیابی عوامل خارجی فرایند نگهداری منابع انسانی

ردیف	عنوان	ضریب اهمیت	امتیاز رتبه	نهای ی
۰۱	تیم های منابع انسانی، از واحدهای کسب و کار حمایت و به آنها خدمات ارائه می دهند.	۰/۰۸	۲/۸۶	۰/۲۴
۰۲	افراد در داخل واحد منابع انسانی می چرخند	۰/۰۶	۲/۹۴	۰/۱۹
۰۳	افراد به سوی واحد منابع انسانی می چرخند	۰/۰۹	۳/۰۲	۰/۲۷
۰۴	افراد از واحد منابع انسانی به سوی سایر واحدهای وظیفه ای می چرخند.	۰/۰۷	۳/۰۸	۰/۲۳

۰/۲۶	۲/۹۴	۰/۰۹	سیستم ها و منابع انسانی از طریق تیم های مشترک صفی و منابع انسانی توسعه داده می شود.	0۵	
۰/۲۳	۳/۱۵	۰/۰۷	اقدامات منابع انسانی در واحدهای مختلف متفاوت است	0۶	
۰/۳۶	۳/۸۰	۰/۰۹	امکان مشاوره در حوزه منابع انسانی برای مدیران و کارکنان به صورت آنلاین وجود دارد.	0۷	
۰/۲۳	۳/۲۲	۰/۰۷	استراتژی استعدادی مبتنی بر داده ها وجود دارد	0۸	
۰/۲۱	۲/۸۶	۰/۰۷	از سایر واحدها برای جایگاه های ارشد منابع انسانی استخدام می شوند.	T۱	تهدید
۰/۲۴	۳/۱۹	۰/۰۷	برای خدمات منابع انسانی، الزام های تامین سرمایه شخصی وجود دارد	T۲	
۰/۳۵	۳/۳۱	۰/۰۸	در شرکت های بسیار کوچک، کارکنان و بیشتر مدیران و حرفه منابع انسانی در بیرون از اداره هستند.	T۳	
۰/۲۲	۲/۸۹	۰/۰۸	نرخ کارکنان به منابع انسانی پایین است	T۴	
۰/۲۱	۳/۱۷	۰/۰۷	هزینه های خدمات منابع انسانی	T۵	

			پایین است.		
۳/۳۴		۱	جمع		

جدول ۲: آمار توصیفی عوامل خارجی فرایند نگهداری منابع انسانی

ردیف	عنوان	میانگین	انحراف معیار	کل	
۰۱	تیم های منابع انسانی، از واحدهای کسب و کار حمایت و به آنها خدمات ارائه می دهند.	۲/۸۶	۱/۰۷	۷۰	فرصت
۰۲	افراد در داخل واحد منابع انسانی می چرخند.	۲/۹۴	۱/۰۷	۷۰	
۰۳	افراد بسوی واحد منابع انسانی می چرخند.	۳/۰۲	۱/۱۱	۷۰	
۰۴	افراد از واحد منابع انسانی به سوی سایر واحدهای وظیفه ای می چرخند.	۳/۰۸	۱/۱۲	۷۰	
۰۵	سیستم ها و منابع انسانی از طریق تیم های مشترک صفی و منابع انسانی، توسعه داده می شود.	۲/۹۴	۱/۰۳	۷۰	
۰۶	اقدامات منابع انسانی در واحدهای مختلف متفاوت است.	۳/۱۵	۱/۲۲	۷۰	
۰۷	امکان مشاوره در حوزه منابع انسانی	۳/۸۰	۱/۳۱	۷۰	

			برای مدیران و کارکنان به صورت آنلاین وجود دارد.		
۷۰	۱/۲۳	۳/۲۲	استراتژی استعدادی مبتنی بر داده ها وجود دارد.	O۸	
۷۰	۱/۳۳	۲/۸۶	از سایر واحدها برای جایگاه های ارشد منابع انسانی استخدام می شوند.	T۱	تهدید
۷۰	۱/۲۳	۳/۱۹	برای خدمات منابع انسانی، الزام های تامین سرمایه شخصی وجود دارد.	T۲	
۷۰	۱/۳۳	۳/۳۱	در شرکت های بسیار کوچک، کارکنان و بیشتر مدیران و حرفه ای های منابع انسانی در بیرون از اداره هستند.	T۳	
۷۰	۱/۲۲	۲/۸۹	نرخ کارکنان به منابع انسانی پایین است.	T۴	
۷۰	۱/۲۰	۳/۱۷	هزینه های خدمات منابع انسانی پایین است.	T۵	

اگر جمع امتیاز نهایی عوامل خارجی بین ۱ تا ۲/۵ باشد بیانگر تهدید و چنانچه بین ۲/۵ تا ۴ باشد به معنای فرصت است. بنابراین عدد ۳/۲۴ در جدول ماتریس ارزیابی بیانگر وجود فرصت نسبی عالی در فرایند نگه داری مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش اهواز است.

جدول ۳: ماتریس ارزیابی عوامل داخلی فرایند نگه داری منابع انسانی

رتبه	ضریب اهمیت	عنوان	ردیف	امتیاز نهایی
۳/۶۲	۰/۲۱	برخی از فعالیت هایی که در واحدهای منابع انسانی انجام می شود، اکنون توسط مدیران صنفی انجام می شود.	S۱	۰/۷۵
۳/۲۳	۰/۱۷	سیستم های اطلاعات منابع انسانی صحیص و کارآمد هستند.	S۲	۰/۵۵
۳/۳۱	۰/۱۷	در راستای پیگیری و اثربخشی برنامه های منابع انسانی، داده هها به صورت خودکار جمع اوری می شوند.	S۳	۰/۶۷
۳/۳۷	۰/۲۲	داده های منابع انسانی جهت حمایت از مدیران فراهم می شود.	S۴	۰/۷۳
۳/۲۲	۰/۲۳	منابع انسانیف مدیریت تغییر را هدایت می کند.	S۵	۰/۷۶
۳/۶۲	۰/۲۱	داده هایی در اداره ایجاد می شود که مبنای تصمیماتی درباره مدیریت سرمایه انسانی می باشد.	S۶	۰/۷۵
-	۱	جمع		۳/۴۶

قوت

پنجمین همایش علمی- پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام (۱۴۰۱) موسسه قانون بار، مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی - دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش و ...

جدول ۴: آمار توصیفی عوامل داخلی فرایند نگه داری منابع انسانی

ردیف	عنوان	میانگین	انحراف معیار	کل
S۱	برخی از فعالیت هایی که در واحدهای منابع انسانی انجام می شود اکنون توسط مدیران صفی انجام می شود.	۳/۶۲	۱/۱۶	۷۰
S۲	سیستم های اطلاعات منابع انسانی صحیح و کارآمد هستند.	۳/۲۳	۱/۲۸	۷۰
S۳	در راستای پیگیری و اثربخشی برنامه های منابع انسانی، داده ها به صورت خودکار جمع آوری می شوند.	۳/۳۱	۱/۳۱	۷۰
S۴	داده های منابع انسانی جهت حمایت از مدیران تغییر فراهم می شود.	۳/۳۷	۱/۰۵	۷۰
S۵	منابع انسانی، مدیریت تغییر را هدایت می کند.	۳/۲۲	۰/۹۵	۷۰
S۶	داده هایی در سازمان ایجاد می شود که مبنای تصمیماتی درباره مدیریت سرمایه انسانی می باشد.	۳/۶۲	۱/۰۸	۷۰

قوت

اگر جمع امتیاز نهایی عوامل داخلی بین ۱ تا ۲/۵ باشد بیانگر ضعف و چنانچه بین ۲/۵ تا ۴ باشد به معنای قوت است. بنابراین عدد ۳/۴۶ در جدول بالا بیانگر قوت نسبی بالا در فرایند نگهداری مدیریت منابع انسانی اداره آموزش و پرورش است.

نتایج به دست آمده در جدول بالا بیانگر آن است که سازمان در فرایند نگهداری منابع انسانی از نظر عوامل داخلی و خارجی وضعیت بسیار مطلوب و مناسبی دارد زیرا جمع امتیاز نهایی عوامل خارجی برابر ۳/۲۴ و جمع امتیاز نهایی عوامل داخلی ۳/۴۶ می باشد که همگی به طور چشمگیری از عدد ۲/۵ بزرگتر هستند.

نتیجه گیری

به استناد نتایج مستخرج از تحلیل جداول، جمع امتیاز نهایی عوامل داخلی بین ۱ تا ۲/۵ باشد بیانگر ضعف و چنانچه بین ۲/۵ تا ۴ باشد به معنای قوت است. بنابراین عدد ۳/۴۶ در جدول بالا بیانگر قوت نسبی بالا در فرایند نگهداری و مدیریت منابع انسانی اداره آموزش و پرورش اهواز است. همچنین نتایج به دست آمده در جداول بیانگر آن است که سازمان در فرایند نگهداری منابع انسانی از نظر عوامل داخلی و خارجی وضعیت بسیار مناسبی دارد زیرا جمع امتیاز نهایی عوامل خارجی برابر ۳/۲۴ و جمع امتیاز نهایی عوامل داخلی ۳/۴۶ می باشد که همگی به طور چشمگیری از عدد ۲/۵ بزرگتر هستند.



منابع و مأخذ

۱. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۰)، مدیریت استراتییک منابع انسانی، ترجمه سید محمد اعرابو داوود ایزدی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
۲. بامبرگر، پیتر؛ لن مشولم (۲۰۰۰)، استراتژی های منابع انسانی، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابیف تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
۳. بیگدلی، محمد؛ داوودی، رسول؛ کمالی، نقی؛ انتصارفومنی، غلامحسین (۱۳۹۷)، شناسایی ابعاد و مولفه های بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش به منظور ارائه یک مدل مفهومی، پژوهش های مدیریت منابع انسانی سال: ۱۳۹۷ | دوره: ۱۰ | شماره: ۲ (پیاپی ۳۲)
۴. عباسی، عباس؛ علی نقی، مصلح شیرازی؛ فرشته حسینی (۱۳۹۶) در تحقیقی تحت عنوان تدوین استراتژی منابع انسانی در هماهنگی با استراتژی کسب و کار، فرهنگ و ساختار سازمانی، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۹، شماره ۲ - شماره پیاپی ۲۸، شماره پیاپی ۲۸؛ صفحه ۲۱-۴۶.
۵. فراهادی محلی، علی؛ مرتضی موسی خانی؛ مجتبی طبری (۱۳۹۵)، در پژوهشی تحت عنوان طراحی مدل استراتژی های مدیریت منابع انسانی بر اساس چارچوب ارزش های رقابتی (مطالعه موردی شرکت ملی گاز ایران)، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره ۸، شماره ۱۶، صفحه ۱۳-۳۷
۶. Lee, Feng-Hui; Lee, Tzai-Zang; Wu, Wann-Yih; ۲۰۱۰, the relationship between human resource management practices, business strategy and firm performance: evidence from steel industry in Taiwan; The International Journal of Human Resource Management, ۲۱: ۹, ۱۳۵۱-
۷. Sang Long, Choi; ۲۰۱۸, The Effect of the Demographic Factors on the Competency of HR Practitioners in Malaysia, European Journal of Social Sciences – Volume ۱۲, Number ۱.



۸. Miller, Dale .۲۰۰۶. Strategic Human Resource Management Stores. Journal Of Retailing and Consumer Services ۱۳, pp ۹۹-۱۰۹.
۹. Hendry C. and Pettigrew A. ۱۹۹۰. The Practice of Strategic Human ResourceManagement. Personnel Review, Vol. ۱۵.
۱۰. Mill More, et al. ۲۰۰۷. Strategic Human Resource Management. LT London.
۱۱. Chadwick, Clint, ۲۰۰۵, the Vital role of Strategy in Strategic Human Resource Management Education. Human Resource Management Review, Vol. ۱۵, No. ۳.
۱۲. Tyson, S .۱۹۸۷. The management of the personnel function, Journal of Management Studies, September, ۵۲۳-۳۲.
۱۳. Ahearne, M., Mathieu, J. and Rapp, A. ۲۰۰۵. To Empower or Not to Empower Your Sales Force? An Empirical Examination of the Influence of Leadership Empowerment Behavior on Customer Satisfaction and Performance. Journal of Applied Psycholog , ۹۰ (۵): ۷۳۵-۷۴۴.
۱۴. Chen.C.J., Huang.J.W., ۲۰۰۹ ,Strategic human resource practices and innovation performance – The mediating role of knowledge management capacity , Journal of Business ResearchPP. ۱۰۴-۱۱۴.



توجه داشته باشید: جهت چاپ مقالات خود در نشریات علمی و همایش های معتبر با (خانم دکتر جعفری) تماس بگیرید. گواهی نامه پذیرش و چاپ مقاله، کمتر از ۷۲ ساعت صادر می گردد. ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵

موسسه علمی و حقوقی قانون یار
برگزار می کند

وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
دائرة فرهنگ و ارشاد اسلامی کرمانشاه

جمهوری اسلامی ایران
وزارت آموزش و پرورش

دانشگاه فرهنگیان

پنجمین همایش علمی-پژوهشی

مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

ارگان ها و سازمان های حامی معنوی برگزاری همایش (در استان کرمانشاه)
دانشگاه فرهنگیان - سازمان ارشاد اسلامی - آموزش و پرورش - بنیاد شهید، سازمان شهرداری و

www.Olomensani.ir

www.Ghanonyar.ir

محورهای پذیرش مقالات

■ تمام گرایش های رشته فقه، حقوق و علوم قضایی

■ علوم تربیتی، تکنولوژی آموزش و آموزش و پرورش

■ روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم دینی و مذهبی

■ علوم اقتصادی، بانکی و تمام گرایش های مدیریت

مدیر اجرایی همایش
دکتر شهلا رضایی

دبیر علمی و مسئول همایش
دکتر بهنام اسدی

مکان و زمان برگزاری همایش
کرمانشاه - ۱۴۰۱/۱۲/۱۱

ایمیل رسمی همایش جهت دریافت مقالات پژوهشگران
OLOMENSANI@YAHOO.COM
ارسال مقاله از طریق واتس آپ، ایتا، سروش، تلگرام، روبیکا به شماره ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

دبیرخانه مرکزی موسسه قانون یار: تهران، میدان انقلاب، خیابان اردیبهشت، موسسه قانون یار ۵۲۶-۰۲۱۶۶۹۷۹۵۱۹
(در صورت طرح سوال درخصوص ارسال مقاله یا جذب در هیات علمی همایش با خانم دکتر قبادی تماس بگیرید. ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵)