

به نام خدا

نحوه صحیح استعدادیابی نسل جوان جهت جذب در سازمانهای آینده



حمید محسنی

مدیر ارشد منابع انسانی
گروه شرکتهای طرفه نگار

career success

TALENT

training

MANAGEMENT

employee
business

SO
W

learn
goals



- استعداد و مدیریت استعداد
- سازمانهای آینده
- استعداد از کجا می آید ؟
- هوش و ابزارهای کشف آن ← هوش 8گانه گاردنر
- شخصیت و ابزارهای کشف آن ← هالند – **PDA -DIS -MBTI**
- مدیریت استعداد در کجای "کدام زیر سیستمها" منابع انسانی جای میگیرد ؟
- استعدادیابی وظیفه کیست ؟

• مدل بلوغ قابلیت‌های منابع انسانی

• مدل شایستگی

• استعدادیابی

• استعدادشناسی

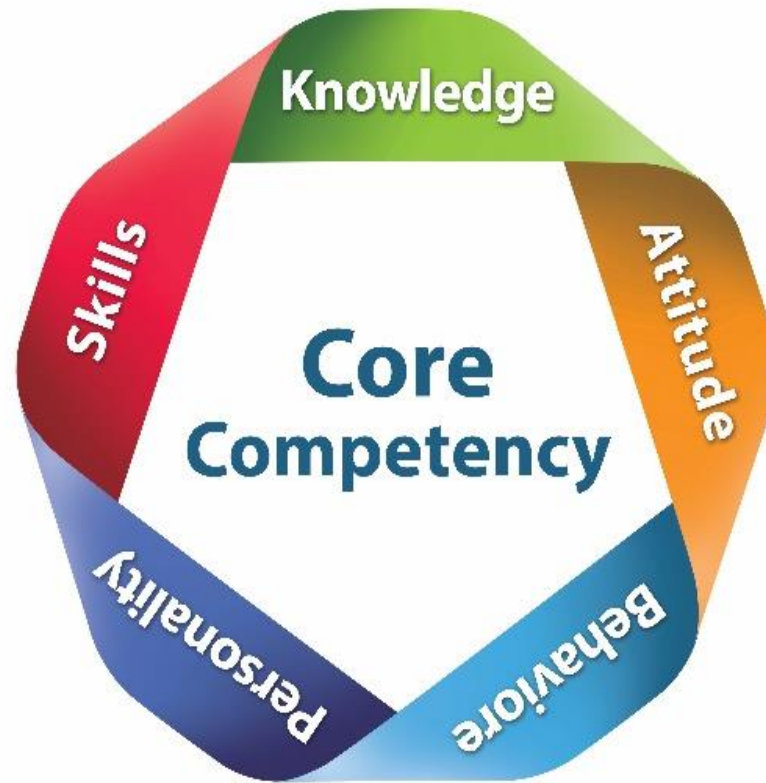
• استعدادگماری

• استعداد داری

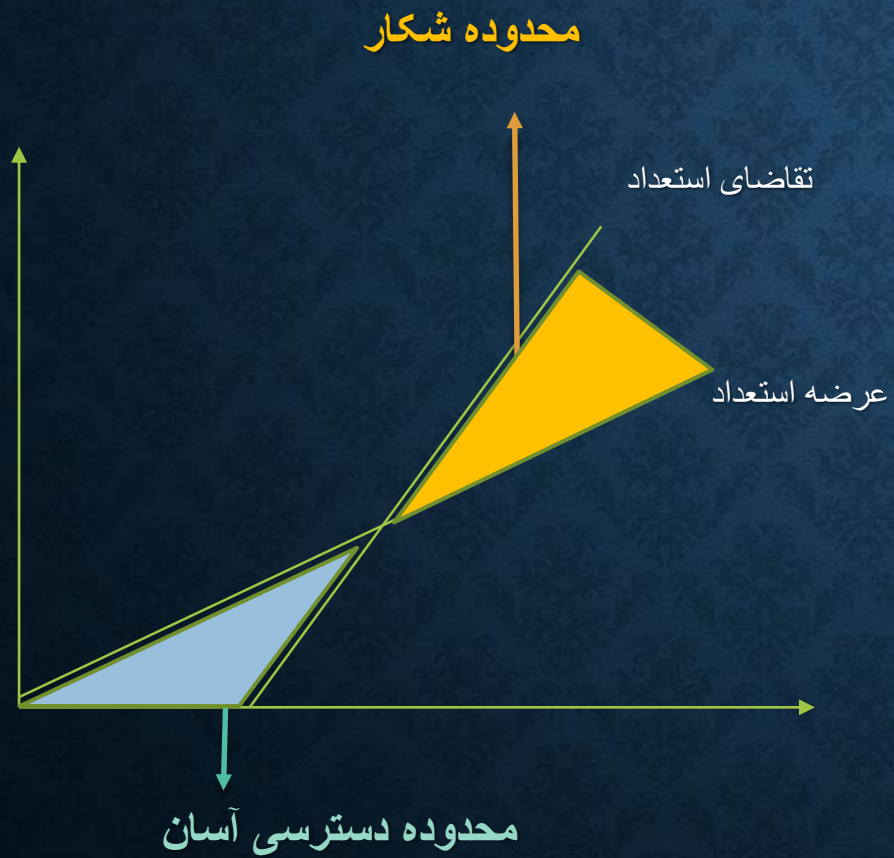
Levels	People CMM Threads			
	Developing competency	Building workgroups & culture	Motivating & managing performance	Shaping the workforce
5 Optimizing	Continuous Capability Improvement		Organizational Performance Alignment	Continuous Workforce Innovation
4 Predictable	Mentoring Competency Based Assets	Competency Integration Empowered Workgroups	Quantitative Performance Management	Organizational Capability Management
3 Defined	Competency Development Competency Analysis	Workgroup Development Participatory Culture	Competency Based Practices Career Development	Workforce Planning
2 Managed	Training and Development	Communication & Coordination	Compensation Performance Management Work Environment	Staffing

PCMM

is a roadmap for implementing human resource practices that continually improve the capability of an organization's human resources



عرضه و تقاضای استعدادیابی



- Apple ← شکار افراد مستعد بیرون سازمان
- Google ← 20% وقت پرسنل صرف کار نمی شود



تمایز استعدادیابی در صنایع مختلف



- خودرو

- سینما

- خدمات

- IT

- بازرگانی

- تولید

- ورزشی

استعدادیابی نسل جوان در ایران

- مهاجرت

- فرار مغزها

- شکار استعدادها

- پرورش استعدادها

- کشف استعدادهای داخلی

- محدودیت های پرداخت دستمزد

- محدودیت های فرهنگی

- انگیزش

- مسائل روانی اجتماع

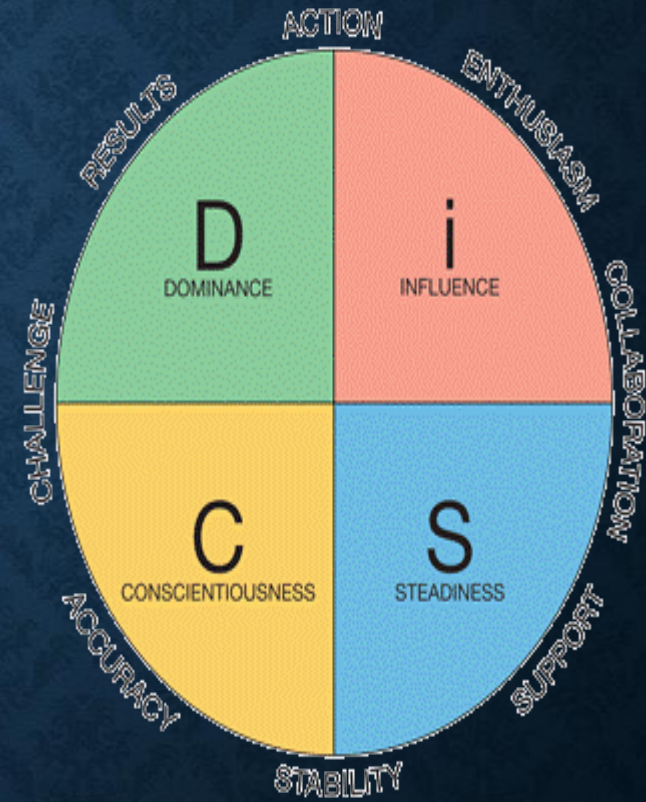
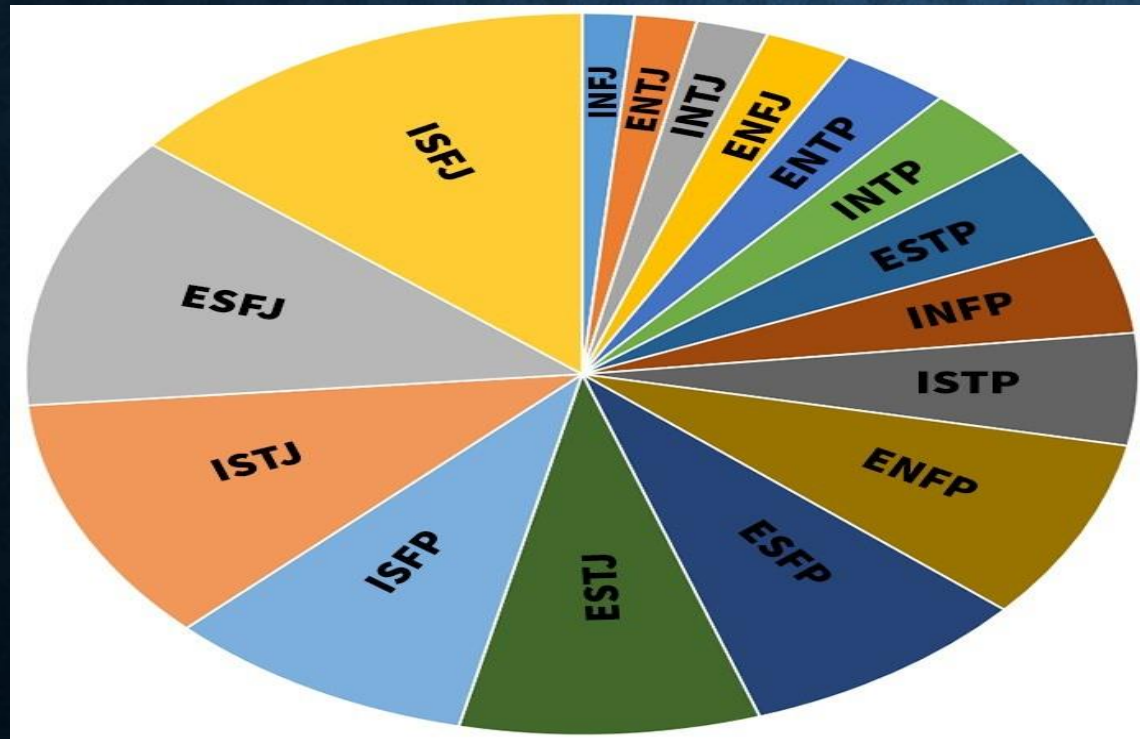
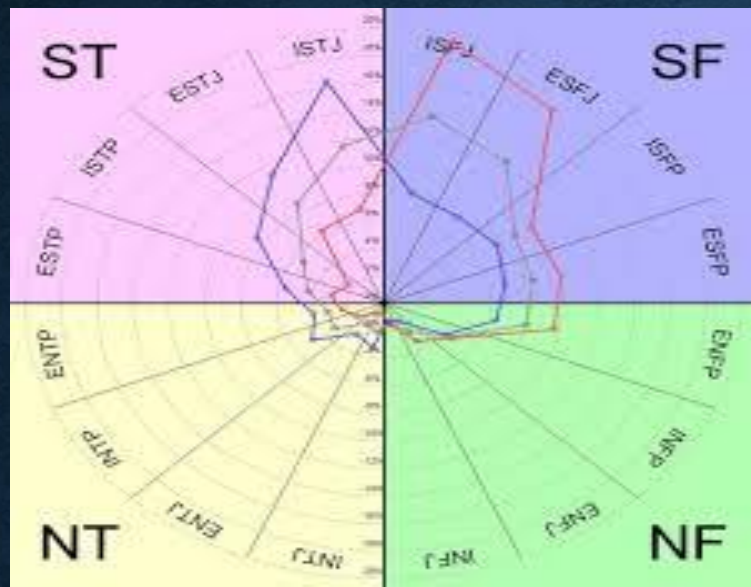


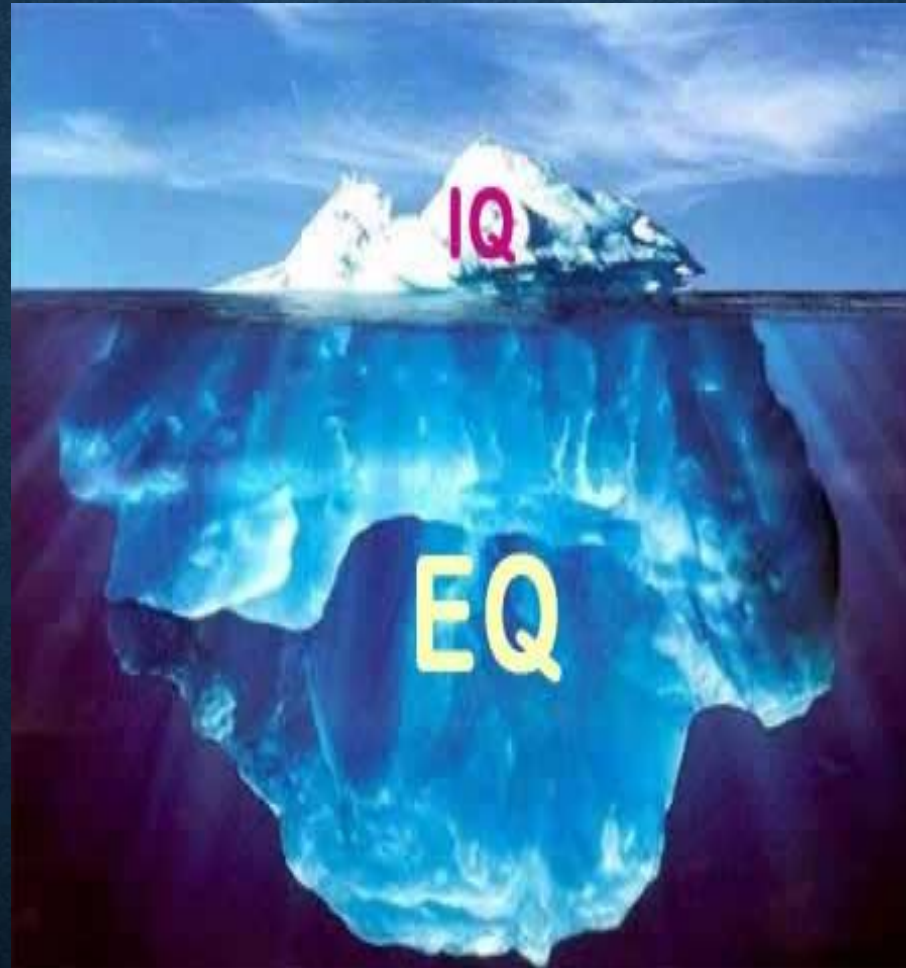


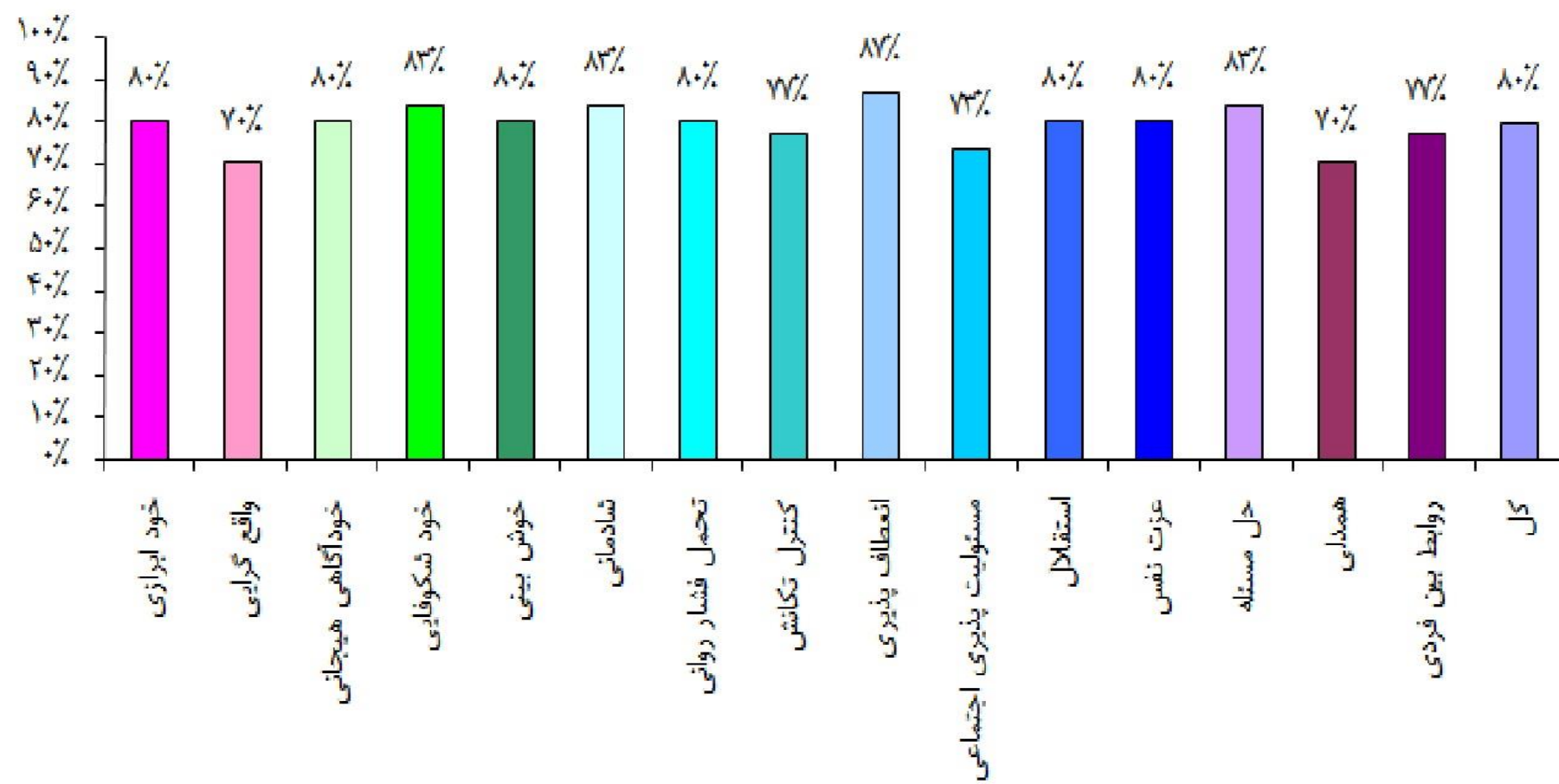
دانش، مهارت‌ها،
هوش، شخصیت و
رفتار











دیدگاه شما نسبت به کشف استعداد های برتر چیست ؟

سازمان هایی که میخواهند در آینده پایدار بمانند باید بدنبال برتری قابل ملاحظه بوده و می بایست به کشف استعدادهای ناشناخته روی آورده که عملا سایر استعدادیابان در اقصی نقاط جهان اطلاعات چندانی از حضور آن ها نداشته ، چرا که در حالت کلی در صورتی که ارجاعات به ثبت رسیده نسبت به رزومه افراد چشمگیر باشد این امر به معنای استثنائی بودن افراد بوده و شرکت هایی همچون گوگل، فیس بوک، نت فلیکس و آمازون در صدد جذب آن ها بر آمده و دستمزد بیشتری را در مقایسه با هر کسب و کار نوپایی به آن ها پیشنهاد نموده.

کسب و کارهای نوپا، شرکتهای بزرگ، چگونه قادر به جذب استعداد های برتر میشوند ؟



راه حل هر دو گروه یکی است:



HeadHunting

شایستگی های اصلی و فرعی مدیران جوان در آینده "مدل منتخب"

تعریف	شایستگی های فرعی	شایستگی های اصلی
شایستگی های مربوط به قابلیت های ذهنی		
اتخاذ خط مشی بلند مدتو تحلیل موضوعات از ابعاد مختلف	1. تفکر استراتژیک	1. مهارت های ادراکی
رویکرد سیستمی در امور وتوجه به پویایی اجزا و روند آنها	2. تفکر تحلیلی	
میزان آمادگی برای اتخاذ تصمیمهای مهموارزیابی خطرهای مربوط	1. حل مساله	2. تصمیم گیری
توانایی تفکر وعمل به روش های بدیع و استفاده از ایده های نو	2. تفکر خلاق	

شایستگی اصلی	شایستگی های فرعی	تعریف
شایستگی های میان فردی مدیران		
3. کار تیمی	1. همکاری و همدلی	توانایی برقراری رابطه مبتنی بر احترام و درک متقابل با افراد مختلف
	2. تیم سازی	دخالت فعال در فرایند گروه و توانایی هدایت جلسات
4. مهارت های ارتباطی	1. ارتباط موثر	توانایی نگارش شفاف و منظم، قابلیت مذاکره، شنود موثر، جمع بندی موثر در گفتگوها
	2. شبکه سازی	ارتباط همراه با علاقه و اشتیاق به دیگران توجه به کانال های ارتباطی و شبکه سازی

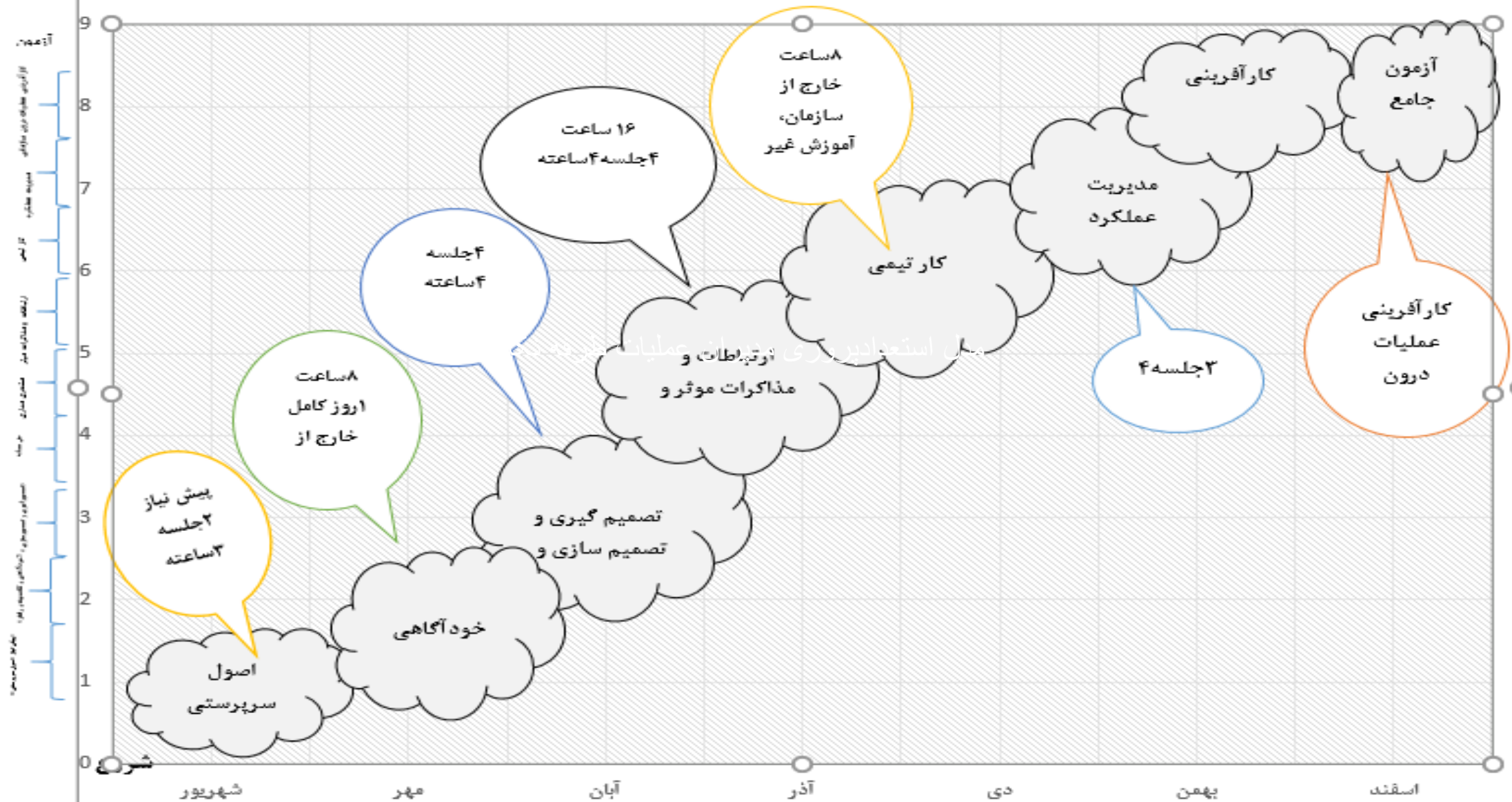
تعریف	شایستگی های فرعی	شایستگی اصلی
شایستگی های شخصی مدیران		
اطمینان و استقلال در بیان نظرها و در کم‌نظری از نقاط قوت و ضعف و خودکنترلی	1. اعتماد به نفس	5. ویژگی های شخصیتی
وظیفه شناسی و شهامت لازم برای پذیرش مسئولیت های سنگین، تحمل سختی ها، برخورداری از انرژی و علاقه برای اتمام کارها	2. مسئولیت پذیری	
احساس تعهد نسبت به منافع سازمان، وعده ها و حقایق	1. صداقت و درستی	6. اخلاق حرفه ای
توجه به اعتبار خود و تلاش برای رشد حرفه ای و آموزه های نو	2. کمال جویی حرفه ای	

شایستگی اصلی	شایستگی های فرعی	تعریف
شایستگی های اجرایی مدیران		
7. مدیریت افراد	1. انگیزش افراد	توجه به جنبه های مثبت افراد وسعی در تشویق و قدردانی از تلاش های کارکنان
	2. پرورش افراد	توانایی توسعه قابلیت های زیردستان و استفاده از روش مربی گری
8. مدیریت عملکرد	1. برنامه ریزی و سازماندهی	رعایت نظم و انضباط و اصول برنامه ریزی
	2. نتیجه گرایی	تاکید بر نتایج کار و به انجام رساندن امور

شایستگی اصلی	شایستگی های فرعی	تعریف
شایستگی تعالی سازمانی		
9. شم تجاری	1. مشتری مداری	توانایی درک و تحلیل روندهای محیطی و تاثیر آنها در فعالیت سازمان
	2. هوشیاری سازمانی	درک پویایی سود ونحوه مدیریت آن
10. رهبری	1. تغییر و تحول	توانایی طراحیو ایجاد تغییر و تحول در سازمان
	2. نفوذ و قدرت	هوشیاری نسبت به توسعه و ایجاد پایگاه قدرت

مدل استعداد پروری مدیران آینده طرفه نگار

برنامه آموزشی کارشناس مسئول ها و سرپرست ها



استعدادیابی از طریق دنیای مجازی "قاره ششم"

تلگرام

اینستاگرام

توییتر

لینکدین

فیسبوک





با تشکر از حسن توجه شما
دکتر حمید محسنی ، مجری برنامه های توسعه سرمایه انسانی
مدیر منابع انسانی گروه طرفه نگار

26

09126861402 join Telegram @hrclinic