



ارزیابی شایستگی های متخصصان منابع انسانی با

هفت سنگ

ارزیابی شایستگی های متخصصان منابع انسانی طبق مدل SHRM

با رویکرد 360 درجه می توانید شایستگی های خود را طبق مدل SHRM ارزیابی کنید.

همچنین می توانید سطح مهارت ادراک شده در هر شایستگی توسط مدیر شما و همچنین افرادی که با آنها همکار هستید یا تحت سرپرستی شما مشغول به فعالیت حرفه ای خود هستند، ارزیابی کنید.



این مدل برای کمک به متخصصان منابع انسانی در موفقیت در نقش های فعلی خود و ایجاد نقشه راه برای پیشرفت شغلی طراحی شده است.

این مدل صرف نظر از صنعت، جغرافیا، فرهنگ ها یا عوامل دیگر؛ فراتر از سطح شغلی، 9 شایستگی را در مدل شایستگی SHRM گنجانده است، که منعکس کننده حیاتی ترین شایستگی ها برای تمایز بین متخصصان منابع انسانی با عملکرد بالا و پایین است.

SHRM این مدل را توسعه داد تا به متخصصان منابع انسانی و سایرین درک روشنی از آنچه باعث موفقیت یک متخصص منابع انسانی می شود یا جایی که او نیاز به توسعه دارد را ارائه دهد.

ارزیابی شایستگی های متخصصان منابع انسانی طبق مدل SHRM

مدل شایستگی SHRM که در ادامه شرح می‌دهیم، برای همه متخصصان منابع انسانی طراحی شده است. این مدل چند مرتبه توسعه یافته تا رفتارهای خاصی را مشخص کند که در هر مرحله از حرفه یک متخصص منابع انسانی، مصادیق یک مهارت را تعریف و تبیین می‌کند. این مدل به عنوان منبعی کاربردی برای همه متخصصان منابع انسانی - از کسانی که تازه وارد حرفه منابع انسانی شده‌اند تا افرادی که در سطح اجرایی و دیگر سطوح ارشد سازمانی هستند - طراحی و تدوین شده است. افزون بر این، می‌تواند به متخصصان منابع انسانی کمک کند تا یک نقشه راه برای توسعه مهارت در هر شایستگی کلیدی برای دستیابی به اهداف حرفه‌ای خود ایجاد کند.



مدل شایستگی SHRM (رفتاری)

هشت شایستگی رفتاری و یک شایستگی فنی (تخصص منابع انسانی یا دانش منابع انسانی در مدل شایستگی SHRM وجود دارد که پایه و اساس SHRM BoCK یا SHRM Body of Competency and Knowledge تشكیل می‌دهد.

راهبری و هدایتگری: توانایی هدایت و ایجاد مشارکت و ابتکار عمل در فرآیندهای درون سازمانی.

عمل اخلاقی (عملگرایی اخلاق محور): توانایی ادغام ارزش‌ها و باورها، صداقت و مسئولیت‌پذیری در تمام اقدامات سازمانی و شیوه‌های کسب و کار (تجاری).

هوش تجاری: توانایی درک و به کارگیری اطلاعاتی که با آن می‌توان به برنامه استراتژیک سازمان کمک کرد.

مدیریت روابط: توانایی مدیریت تعاملات برای ارائه خدمات و حمایت از سازمان.

مشاوره: توانایی ارائه راهنمایی به ذینفعان سازمانی.

ارزیابی انتقادی: توانایی تفسیر اطلاعات برای اتخاذ تصمیمات و توصیه‌های تجاری.

اثربخشی جهانی و فرهنگی: توانایی ارزش گذاری و در نظر گرفتن دیدگاه‌ها و پیشینه‌های مختلف افراد

ارتباطات: توانایی تبادل موثر اطلاعات با ذینفعان.

مدل شایستگی SHRM (تخصصی)

تخصص منابع انسانی (دانش منابع انسانی): دانش و آگاهی از اصول این حوزه، شیوه‌ها و کارکردهای مدیریت موثر منابع انسانی.

کارکنان:

- جذب و نگهداشت
- تعلق سازمانی
- آموزش و توسعه
- پاداش

سازمان:

- ساختار عملکرد سازمان
- تاثیرگذاری سازمانی و توسعه
- مدیریت محیط کار
- نگهداشت کارکنان
- تکنولوژی و داده

محیط کار:

- منابع انسانی در ساختار جهانی
- مدیریت تنوع منابع انسانی
- مدیریت بحران
- مسئولیت اجتماعی شرکت
- قوانین کار و استخدام

استراتژی:

- استراتژی کسب و کار و منابع انسانی



کاربرد مدل:

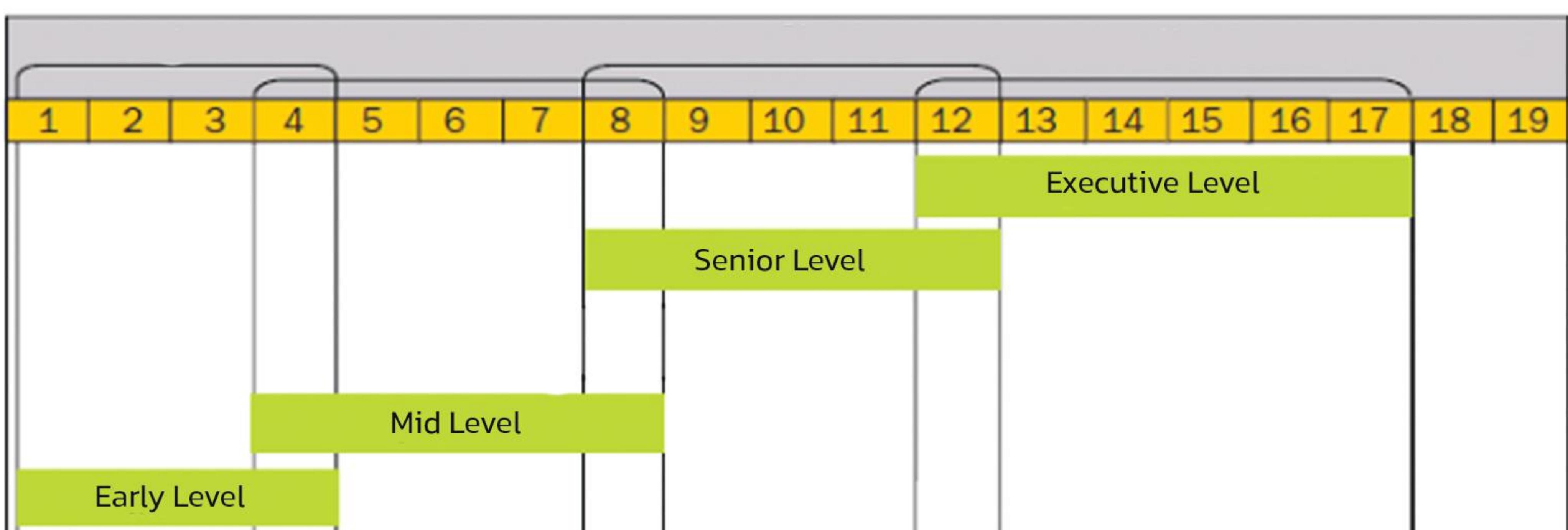
SHRM مدل شایستگی مخصوص خود را برای شناسایی و تعریف شایستگی های کلیدی مورد نیاز برای متخصصان منابع انسانی توسعه داده است که در بخش های زیر قابل استفاده است:

- در سطوح ابتدایی، میانی، ارشد و اجرایی حرفه منابع انسانی
- در شرکت های کوچک، متوسط و بزرگ
- در بخش های خصوصی، دولتی، غیرانتفاعی و غیرانتفاعی
- در سازمان هایی با عملیات چند ملیتی و داخلی.

مسیر شغلی متخصصان منابع انسانی:

یکی از مزایای اصلی مدل شایستگی SHRM این است که متخصصان منابع انسانی می توانند از آن برای راهنمایی گرفتن در مسیر توسعه شغلی خود استفاده کنند. SHRM این مدل را برای استفاده در کل چرخه زندگی شغلی HR توسعه داده است و به طور مستمر در حال تولید فعالیت ها، ابزارها و سایر محتوای جدید برای کمک به افراد در سطح شغلی فعلی خود و همچنین آماده شدن برای سطح شغلی بعدی است.

با رویکرد 360 درجه می توانید مهارت خود را در این شایستگی ها ارزیابی کنید



سطح بندی متخصصان منابع انسانی:

سطح اولیه:

1. بدون تجربه یا تجربه اندک
2. ایفای نقش به عنوان پشتیبان دریکی از فرآیندهای منابع انسانی
3. مدیریت (احتمالی) پروژه های کوچک
4. ارتباط با سایر فانکشن ها در حد تعامل و تبادل داده ها (بدون دخالت در تحلیل)



سطح متوسط:

1. تجربه متوسط
2. راهبری و یا پشتیبانی کامل از فرآیند منابع انسانی
3. مدیریت و راهبری پروژه های کوچک و متوسط
4. مشارکت در برنامه ریزی های منابع انسانی و ایفای نقش در استقرار آنها

سطح ارشد:

1. تجربه قابل توجه (کافی)
2. به عنوان یک مدیر منابع انسانی و/یا مدیر فانکشن های عملیاتی سطح بالا و/یا به عنوان مشاور منابع انسانی با تجربه ایفای نقش می کند
3. نظارت بر برنامه ها یا پروژه های بزرگ یا متعدد
4. تبدیل استراتژی های منابع انسانی به برنامه ها و پروژه های عملیاتی



سطح اجرایی:

1. بیش از 15 سال سابقه کار در مسیر شغلی
2. تجربه ایفای نقش به عنوان مدیر ارشد منابع انسانی در شرکتهای مختلف
3. ایفای نقش به عنوان مدیر ارشد (VP/CHRO) در سازمان های بزرگ
4. تدوین استراتژی های منابع انسانی و حضور موثر در برنامه ریزی های استراتژی های کسب و کار

مرحله ۱: ارزیابی شایستگی های رفتاری

- ارزیابی 360 درجه شایستگی های رفتاری
- دریافت گزارش تفصیلی
- مقایسه با بنچ مارک داخلی و خارجی

مرحله ۲: ارزیابی شایستگی های تخصصی

- ارزیابی 360 درجه شایستگی های تخصصی
- دریافت گزارش تفصیلی + راهکارهای بهبود
- مقایسه با بنچمارک داخلی و خارجی
- تحلیل گزارش دریافتی با یک متخصص منابع انسانی

مرحله ۳: مصاحبه تخصصی با متخصصین HR

- انجام مصاحبه شایستگی محور
- انجام مصاحبه تخصصی
- شناساب، گپ ها (Gap Analysis) شایستگی های رفتاری و تخصصی



مرحله ۴: خدمات بعد از ارزیابی



برنامه توسعه فردی

تدوین برنامه توسعه فردی IDP به ازای هر یک از شایستگی های ارزیابی شده

منتورینگ و کوچینگ

همراهی یک کوچ تایید صلاحیت شده ICF
همراهی یک منتور تایید صلاحیت شده SHRM



آموزش و توسعه

شناسایی نیازهای آموزشی و برگزاری کارگاه های عملی به منظور توسعه شایستگی های رفتاری و تخصصی

پروژه های بهبود

حضور در یک پروژه با کمک یک متخصص منابع انسانی تایید صلاحیت شده



نمونه گزارش:

پروفایل شایستگی‌های شما



میزان شایستگی شما

پر قدرت در همین مسیر ادامه دهید

فرصت‌های توسعه‌ای اینجاست

توجه خود را در اینجا متمرکز کنید

جذب و نگهداشت

مسئولیت اجتماعی
شرکت

قوانین کار و استخدام
مدیریت تنوع منابع انسانی

مدیریت بحران

نگهداشت کارکنان

آموزش و توسعه

دربیه اهمیت شایستگی در شغل شما

نمونه گزارش:

نمره موردنظر در این شغل



مصادیق این شایستگی

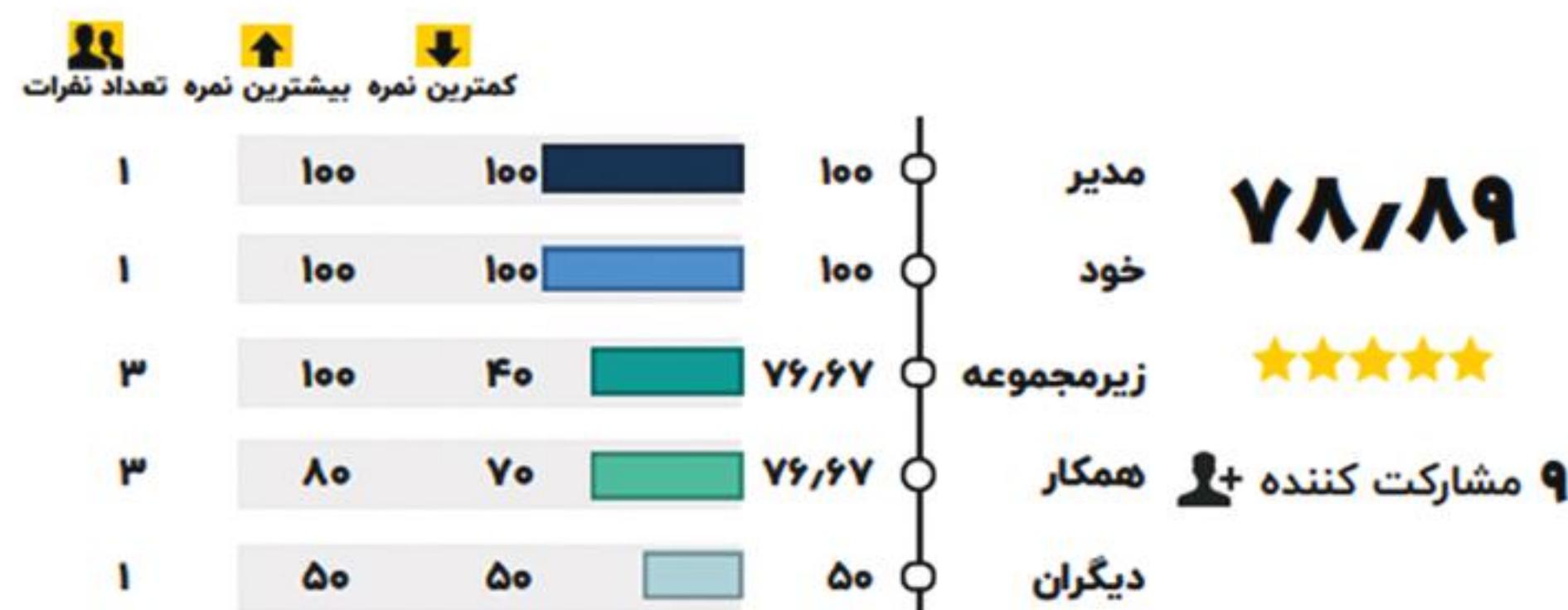
- نشان دادن رفتارهای منطبق با فرهنگ سازمانی.
- تقویت همکاری بین ذینفعان و اعضای تیم.
- درک مؤثرترین و کارآمدترین راه ها برای انجام وظایف در چارچوب پارامترهای سلسله مراتب سازمانی، فرآیندها، سیستم ها و خط مشی ها.
- رهبری کارکنان منابع انسانی در حفظ یا تغییر فرهنگ سازمانی.
- همکاری با سایر مدیران برای طراحی، حفظ و حمایت از ماموریت، چشم انداز و استراتژی سازمان.
- شناسایی نیاز و تسهیل تغییرات استراتژیک سازمانی.

۹۷/۹۶

۹۷/۹۶

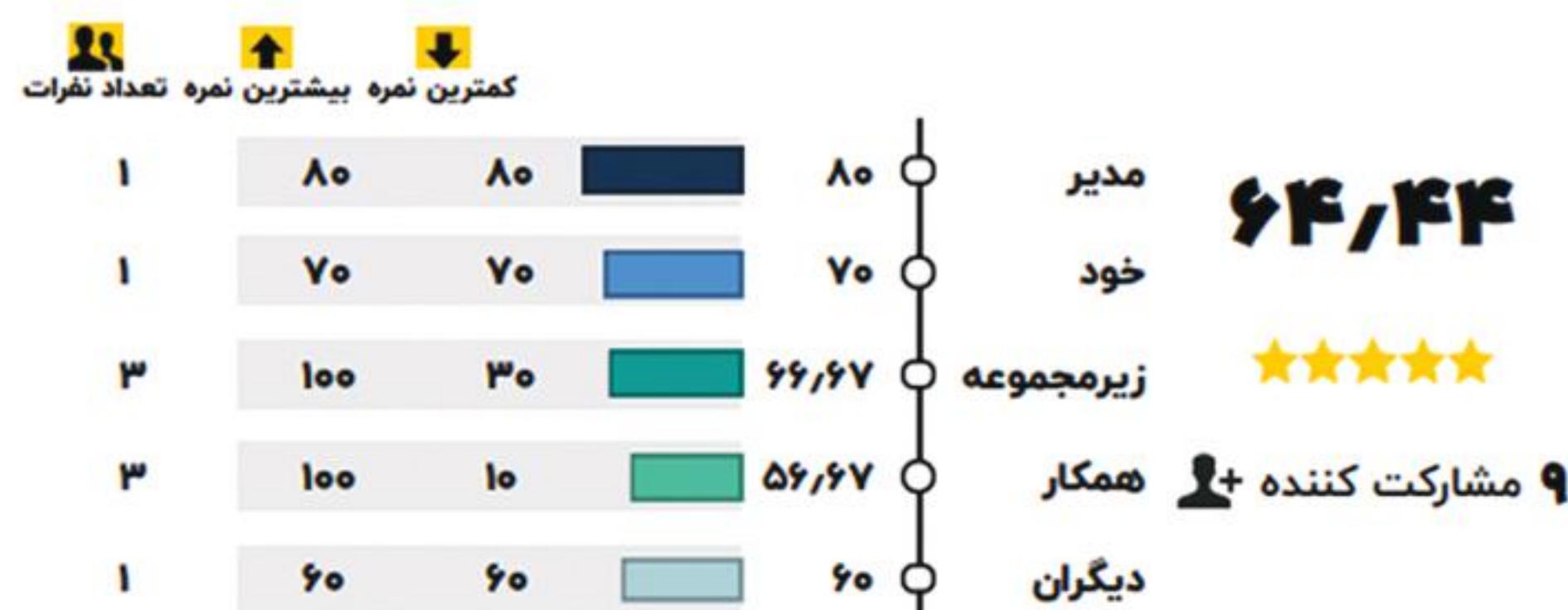


توزيع پاسخها



رابطه استراتژیک بین مدیریت مؤثر
منابع انسانی و عملکردگاهی اصلی
کسب و کار را درک می کند.

استفاده زیاد از این ارزیابی



معیارهای سازمانی و ارتباط آنها با
موفقیت تجاری را درک می کند

۴

هفت سنگ ارائه دهنده نرم افزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی و علوم شناختی در حوزه های مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی است.

محصولات هفت سنگ شامل:

- سنجش تعلق سازمانی (دلبستگی شغلی)
- ارزیابی (بازخورد) ۳۶۰ درجه شایستگی ها بر مبنای مدل Kornferry
- سنجش سبک رهبری بر مبنای مدل LPI

با استفاده از این محصولات امکانی برای شرکت ها فراهم می شود که بتوانند وضعیت منابع انسانی خود را عارضه یابی و تعیین سطح کنند.

محصولات هفت سنگ در ۳ شرکت خارجی (سوریه، کانادا و سوئیس) و بیش از ۷۰ شرکت داخلی در حال استفاده می باشد و شرکت های زیست بوم کارآفرینی همچون اسنپ، علی بابا، دیجی نکست ارائه سرویس کرده است، همچنین به شرکت هایی که جزو ۵۰۰ شرکت برتر ایران هستند نیز محصولات خود را ارائه کرده است مانند، بیمه سامان، پتروشیمی پارس، نانوالوند، ارتباطات فردا و ...

