

قطره دانش که بخشیدی ز

پیش

متصل گردان به دریاها

هشمین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی

ماه ۱۳۹۳

استفاده از برداشت کارکنان

برای بهبود رهبری منابع

انسانی

ارائه کنندگان:

علی تقی زاده هرات

زینب حسن زاده



بنیاد توسعه منابع انسانی ایران



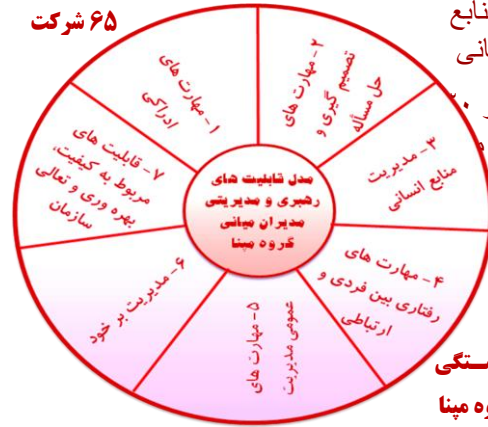
ردیف	شایستگی ها	درصد فراوانی
۱	ارتباطات	۸۹
۲	کار تیمی	۷۳
۳	رهبری	۶۴
۴	قضاوت و تصمیم گیری	۵۵
۵	پرورش دیگران	۵۱
۶	خلاقیت و نوآوری	۵۱
۷	مشتری مداری	۵۱
۸	نفوذ و تاثیر	۴۹
۹	حل مساله/فکر تحلیلی	۴۹
۱۰	ایجاد/مدیریت تغییر	۴۵
۱۱	نتیجه محوری	۴۴
۱۲	تفکر استراتژیک	۴۲

رهبری منابع انسانی



بنیاد توسعه منابع انسانی ایران

وجوه مشترک
مدلهای
شایستگی در
سطح
۶۵ شرکت



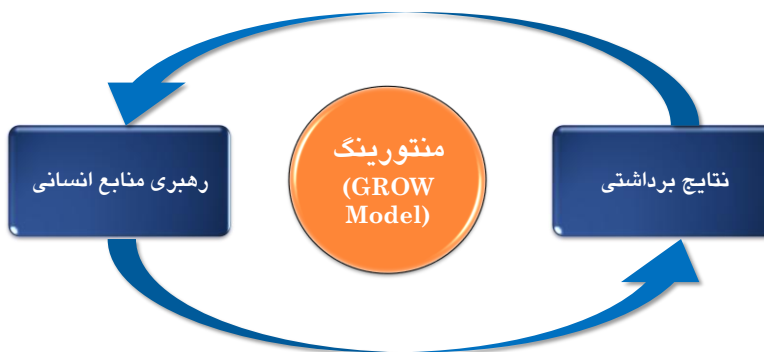
هشتمین
کنفرانس
توانمندساز
ی منابع
انسانی
۲۹ و ۳۰
دی
۱۳۹۳

مدل شایستگی
مدیران گروه مینا

استفاده از نتایج برداشتی کارکنان

برای بهبود رهبری منابع انسانی

با همکاری منتور بیرونی



بنیاد توسعه منابع انسانی ایران

هشتمین
کنفرانس
توانمندساز
ی منابع
انسانی
۲۹ و ۳۰
دی
۱۳۹۳

GROW MODEL



هشتمین
کنفرانس
توانمندساز
ی منابع
انسانی
۲۹ و ۳۰
دی ماه
۱۳۹۳

فرآیند منتورینگ با استفاده از برداشت کارکنان



هشتمین
کنفرانس
توانمندساز
ی منابع
انسانی
۲۹ و ۳۰
دی ماه
۱۳۹۳

ارزیابی برداشت کارکنان



بنده توانمندی منابع انسانی ایران

❖ ارزیابی برداشت کارکنان با استفاده از مدل **Hay Group**

❖ هی گروهی شرکتی بین المللی با بیش از نیم قرن سابقه و تجربه در

ارائه خدمات مشاوره ای مدیریت منابع انسانی و رهبری

❖ انجام هر ساله این تحقیق در شرکت های زیادی توسط هی گروهی،

در ۲۵۰ شرکت از مجموع ۵۰۰ شرکت اول فورچون

❖ امکان مقایسه شرکت با سایر شرکت های گروه، میانگین شرکت

های دنیا با عملکرد بالا و میانگین شرکت های خاورمیانه

هشتمین
کنفرانس
توانمندی

ی منابع
انسانی

۳۰ و ۲۹

دی ماه
۱۳۹۳

۱۴ بعد ۵۰ سؤال

MAPNA GROUP	GI-2008	Manufact-2011	Oil & Gas-2011	Middle East-2011	HP-2011
-------------	---------	---------------	----------------	------------------	---------



بنده توانمندی منابع انسانی ایران

هشتمین
کنفرانس
توانمندی

ی منابع
انسانی

۳۰ و ۲۹

دی ماه
۱۳۹۳



نظام مدیریت عملکرد کارکنان شرکت توسعه ۱ مپنا

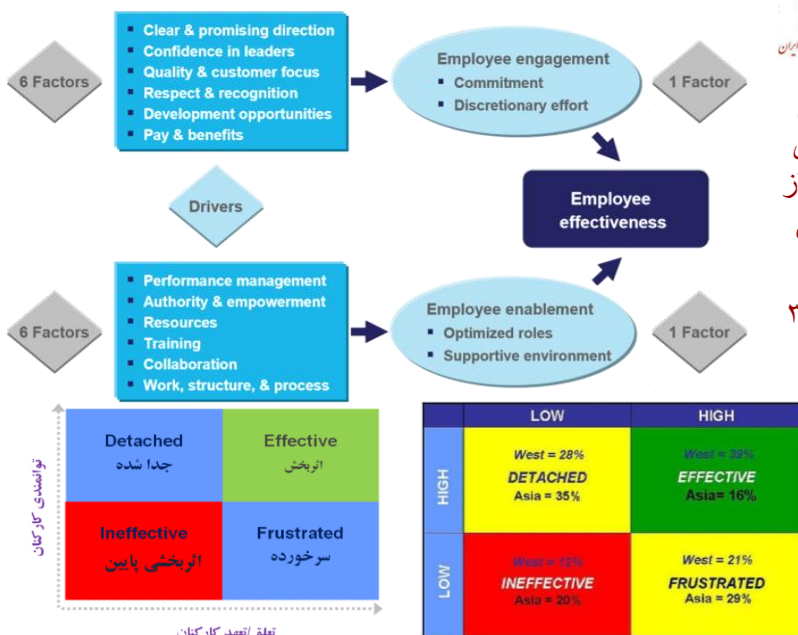
کارکنان اثربخش



بنیاد توانمندی منابع انسانی ایران

هشتمین
کنفرانس
توانمندسازی
منابع
انسانی

۲۹ و ۳۰
دی ماه
۱۳۹۳



تعیین پرسشی ها با مشارکت مدیر



بنیاد توانمندی منابع انسانی ایران

مقایسه ها	رضایت کارکنان	خودارزیابی مدیر	عنوان سوال	محور مورد بررسی
			وظایف من در مجموعه کاری ام به درستی تعریف شده است	فرایند شیوه و شرایط کاری
			حجم کاری که از من انتظار می رود منطقی است	
			معمولاً وقتی کارم را خوب انجام می دهم مورد تحسین و قدردانی واقع می شوم.	
			با من به عنوان فردی از این مجموعه با احترام رفتار می شود	توجه احترام و قدردانی
			برای دست یابی به تعادل بین کار و زندگی حمایت می شوم	
			مافوق من با همه رفتار منصفانه دارد.	
			من آزادانه و بدون ترس از توبیخ و تنبیه می توانم نظراتم را بیان کنم	
			شرکت توسعه ۱ سیستم ارزیابی عملکرد عادلانه ای دارد.	مدیریت عملکرد
			در مورد درست انجام دادن کارم، به طور منظم و شفاف بازخورد می گیرم.	
			انتصاب های مدیریتی منصفانه است	فرصت های پیشرفت
			در شغلم از مهارت ها و توانایی هایم به خوبی استفاده می شود.	
			در شغلم فرصت انجام کارهای جالب و چالش بر انگیز فراهم است.	توانمندسازی
			محیط کارم به گونه ای است که می توانم حداکثر توان بهره وری خود را به کار بگیرم.	
			برای انجام کارم در صورت نیاز می توانم آزادانه تصمیم گیری کنم.	
			برای ارایه روش های جدید و بهتر در انجام کارها تشویق می شوم.	اختیارات و آزادی عمل
			مافوق من پذیرای نظرات، پیشنهادات و دغدغه های کاری من است.	
			مجموعه کاری من از طرف واحدها و دپارتمان هایی که در سازمان به آن ها نیاز داریم به خوبی پشتیبانی می شود	همکاری
			در مجموعه کاری من همکاری و کار تیمی به خوبی جریان دارد.	

برگزاری گروه کانونی با کارکنان



- معرفی طرح توسط متولیان منابع انسانی
- ارائه نتایج و مقایسات به کارکنان
- طرح پرسش‌ها توسط منتور
- بحث و تبادل نظر روی نتایج و علل مربوطه
- ریشه‌یابی نارضایتی‌ها

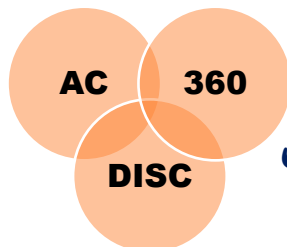
هشتمین
کنفرانس
توانمندساز
ی منابع
انسانی
۲۹ و ۳۰
دی ماه
۱۳۹۳

برگزاری جلسه برنامه ریزی با مدیر



- تحلیل و طبقه‌بندی یافته‌های گروه کانونی
- مقایسه نتایج بدست آمده با نتایج سایر ابزارها
- برگزاری جلسه با مدیر و ارائه یافته‌ها
- ارائه برنامه‌های پیشنهادی و توافق بر روی آن
- زمانبندی اجرای برنامه‌ها
- توافق روی زمان جلسه بعدی

هشتمین
کنفرانس
توانمندساز
ی منابع
انسانی
۲۹ و ۳۰
دی ماه
۱۳۹۳

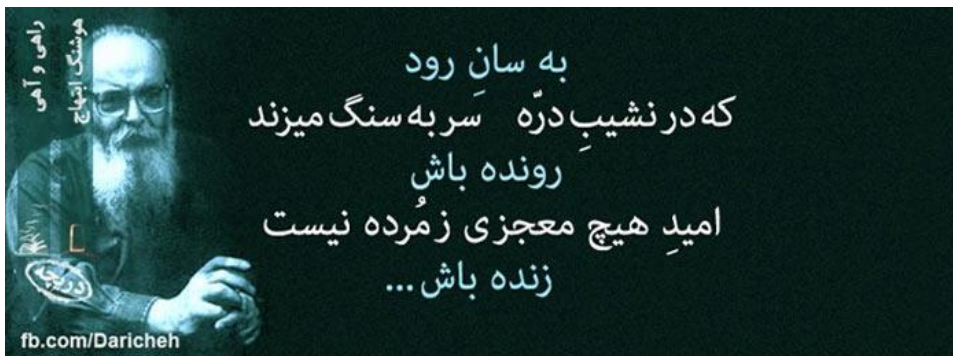


برگزاری جلسات پایش پیشرفت



- مرور میزان اجرای برنامه ها
- دریافت بازخورد مدیر از اجرای برنامه ها
- بررسی قدم های آتی و توافق روی آنها
- زمانبندی اجرای قدم های آتی
- توافق روی زمان جلسه بعدی

هشتمین
کنفرانس
توانمندساز
ی منابع
انسانی
۲۹ و ۳۰
دی ماه
۱۳۹۳



با تشکر از توجه شما

علی تقی زاده هرات

taghizadeh@piau.ac.ir

taghizadeh.herat@gmail.com