

تجربیات موفق |

این بخش با هدف معرفی تجربیات موفق دستگاه‌های اجرایی در حوزه‌های مختلف نظام اداری و کاربریست آموزه‌های آن تدوین شده است. در این شماره تجربه کانون ارزیابی و توسعه مدیران در شرکت مادر تخصصی توانیر مورد بررسی قرار گرفته است و پس از بیان ضرورت و اهداف کانون ارزیابی، چالش‌ها و موانع ایجاد راه‌کارهای غلبه بر آن ذکر شده است. در ادامه مراحل اجرایی ایجاد کانون ارزیابی و توسعه مدیران، سیر زمانی تجربه و ابعاد نوآوری آن تشریح شده است. در انتها نیز موفقیت‌ها و مزایای اجرای کانون ارزیابی در شرکت مادر تخصصی توانیر، میزان اثرگذاری تجربه بر تحقق اهداف و استراتژی‌های حوزه آموزش و تاثیر آن بر دستاوردها و نتایج کلیدی سازمان مورد بررسی قرار گرفته است.

مجموعه اداری

افصلنامه تخصصی سازمان اداری و استخدامی کشور |

سری جدید- شماره یکم - شماره پیاپی ۵۵- تابستان ۹۷ |

کانون ارزیابی و توسعه مدیران شرکت مادر تخصصی توانیر

یکی از منابع تامین نیروی انسانی مورد نیاز در مشاغل مختلف هر سازمان، از جمله پست‌های مدیریتی، نیروهای موجود درون سازمان می‌باشد و برای استفاده صحیح از این منبع، ضروری است با طراحی یک سیستم پویا و جامع، توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه نیروهای شاغل در سازمان، شناسایی و اطلاعات لازم درباره آنها جمع‌آوری گردد. صنعت برق از پیشگامان حوزه ارزیابی و جانشین‌پروری می‌باشد و ...



یکی از منابع تامین نیروی انسانی مورد نیاز در پست‌های مختلف هر سازمان، از جمله پست‌های مدیریتی، نیروهای موجود درون سازمان می‌باشد و برای استفاده صحیح از این منبع ضروری است با طراحی یک سیستم پویا و جامع، توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه نیروهای شاغل در سازمان، شناسایی و اطلاعات لازم درباره آنها جمع‌آوری گردد.

صنعت برق از پیشگامان حوزه ارزیابی و جانشین‌پروری می‌باشد. شرکت مادر تخصصی توانیر از جمله شرکت‌هایی است که به این موضوع پرداخته و در این راستا اقدام به اجرای پروژه «طراحی نظام جانشینی مدیران» نموده است. با توجه به منافع متعدد آن از قبیل: ایجاد انگیزه برای کارکنان، جلوگیری از خروج نیروهای مستعد و کیفی، رشد و پیشرفت کارکنان و داشتن بانک استعدادها، مدیریتی به ویژه برای پست‌هایی که بصورت ناگهانی خالی می‌شوند و همچنین ضرورت اتخاذ تدابیری جهت شناسایی ظرفیت‌های مدیریتی مورد نیاز، سبب گردید شناسایی و استفاده از ظرفیت‌های داخلی شرکت در اولویت قرار گیرد.

مقدمه و ضرورت

تهیه بانک اطلاعات مدیران، کشف و شناسایی استعدادها، مدیریتی درون سازمان به روش علمی می‌تواند دست‌اندرکاران یک سازمان دولتی را یاری نماید تا هنگام نیاز به انتخاب افراد شایسته برای مشاغل و پست‌های مدیریتی، دقیق‌تر عمل کنند و از استعمال شیوه‌های سنتی و سفارشی در گزینش مدیران اجتناب نمایند. در این حالت همه نیروهای سازمان از فرصت مساوی برای شکوفا کردن استعدادها، خود در جهت تحقق اهداف سازمانی برخوردار خواهند شد. بنابراین فرایند علمی انتخاب مدیران، نیازمند تهیه بانک اطلاعات مدیران می‌باشد. اما برای شناسایی افراد شایسته در احراز مشاغل، قبل از هر چیز لازم است شاخص‌های هر شغل به‌طور عینی و دقیق مشخص گردند. به عبارتی هر شغل باید تجزیه و تحلیل گردد و وظایف و مهارت‌ها و تخصص‌های لازم برای احراز آن مشخص و بر مبنای این شاخص‌ها، افراد شایسته مورد ارزیابی و گزینش قرار گیرند.

با توجه به اساسنامه جدید شرکت مادر تخصصی توانیر و تشخیص ضرورت بکارگیری روش علمی در انتخاب مدیران، از سال ۱۳۸۱ نسبت به جمع‌آوری و تکمیل



کانون ارزیابی و توسعه مدیران شرکت مادر تخصصی توانیر

معاونت تحقیقات و منابع انسانی

دفتر توسعه منابع انسانی و آموزش شرکت توانیر