

ضرورت های طراحی و اجرای الگوی شناسایی و هدایت استعداد حرفه ای سرمایه های انسانی در ایران



مسلم خانی

ارائه دهنده :

- کارشناس عالی بازار کار

- پژوهشگر برتر ملی در حوزه خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی و شناخت بازار کار

- مربی و مشاور مهارت های کسب و کار و کارآفرینی

بر اساس الگوهای: گام به گام، NFTE، KAB و SIYB

-مدرس کارگاه های آموزشی خلاقیت و ذهن انگیزی و پرورش ایده

-مدرس سمینارهای آموزشی مهارت های مدیریتی و کارآفرینی سازمانی

E-mail: moslem_khani@yahoo.com

WEB: fekrafarinan.blogfa.com

تلفن: ۰۲۱-۶۴۴۹۲۶۷۰ و ۰۳-۶۴۹۲۵-۹۱۲

الگوی شناسایی و هدایت استعداد حرفه ای سرمایه های انسانی در ایران

پیش نیاز نگرشی اول:

نحوه محاسبه ثروت در رویکردهای توسعه ای؛

-ثروت ناشی از دارایی های فیزیکی (معادن و ذخایر طبیعی)

-ثروت ناشی از کارمولد (بهره وری و ایجاد ارزش افزوده)

-ثروت ناشی از دارایی های ناملموس (سرمایه های انسانی)

الگوی شناسایی و هدایت استعداد حرفه ای سرمایه های انسانی در ایران

پیش نیاز نگرشی دوم:

ویژگی های نیروی کار حرفه ای (سرمایه های انسانی)؛

- تناسب نوع و ماهیت کار با استعدادهای نیروی کار (A)
- هماهنگی نوع و ماهیت کار با علائق و انگیزه های دورنی نیروی کار (B)
- انطباق نوع و ماهیت کار با توان و تخصص نیروی کار (C)

الگوی شناسایی و هدایت استعداد حرفه ای سرمایه های انسانی در ایران

تعریف نیروی کار حرفه ای (سرمایه انسانی)

نیروی کار حرفه ای (سرمایه انسانی) کاری را انجام می دهد که هم مورد علاقه اوست و هم با انگیزه های درونی او سازگار است و در این کار دارای استعداد های بالقوه و بالفعل است (توان و تخصص لازمه کار را کسب نموده است)

الگوی شناسایی و هدایت استعداد حرفه ای سرمایه های انسانی در ایران

میزان توسعه یافتگی کشورهای تابعی از سهم
کارحرفه ای (سرمایه انسانی) در بازار کار آنهاست!

- سهم نیروی کار حرفه ای (سرمایه انسانی) در بازار کار
“ژاپن”؟

- سهم نیروی کار حرفه ای (سرمایه انسانی) در بازار کار
“چاد”؟

- سهم نیروی کار حرفه ای (سرمایه انسانی) در بازار کار
ایران؟!!

الگوی شناسایی و هدایت استعداد حرفه ای سرمایه های انسانی در ایران

گام های اساسی برای طراحی و اجرای الگو؛

-برنامه اقدام برای "کشف و شناسایی" استعداد

-برنامه اقدام برای "سنجش و ارزیابی" استعداد

-برنامه اقدام برای "هدایت و پرورش" استعداد

الگوی شناسایی و هدایت استعداد حرفه ای سرمایه های انسانی در ایران

چارچوب کلی الگوی ملی شناسایی، پرورش، گزینش و انتصاب مدیران

الف: طراحی و تنظیم برنامه جامع سازمان و تعیین اهداف، استراتژی ها، راهبردها، راهکارها و برنامه ها

ب: طراحی و تنظیم شاخص های مدیرانی که می توانند در تحقق برنامه جامع سازمان نقش بسزایی ایفا نمایند

ج: ایجاد بانک اطلاعاتی جامع مدیران بالقوه در سازمان (این اقدام را می توان به شیوه خوداظهاری داوطلبان مناصب مدیریتی انجام داد)

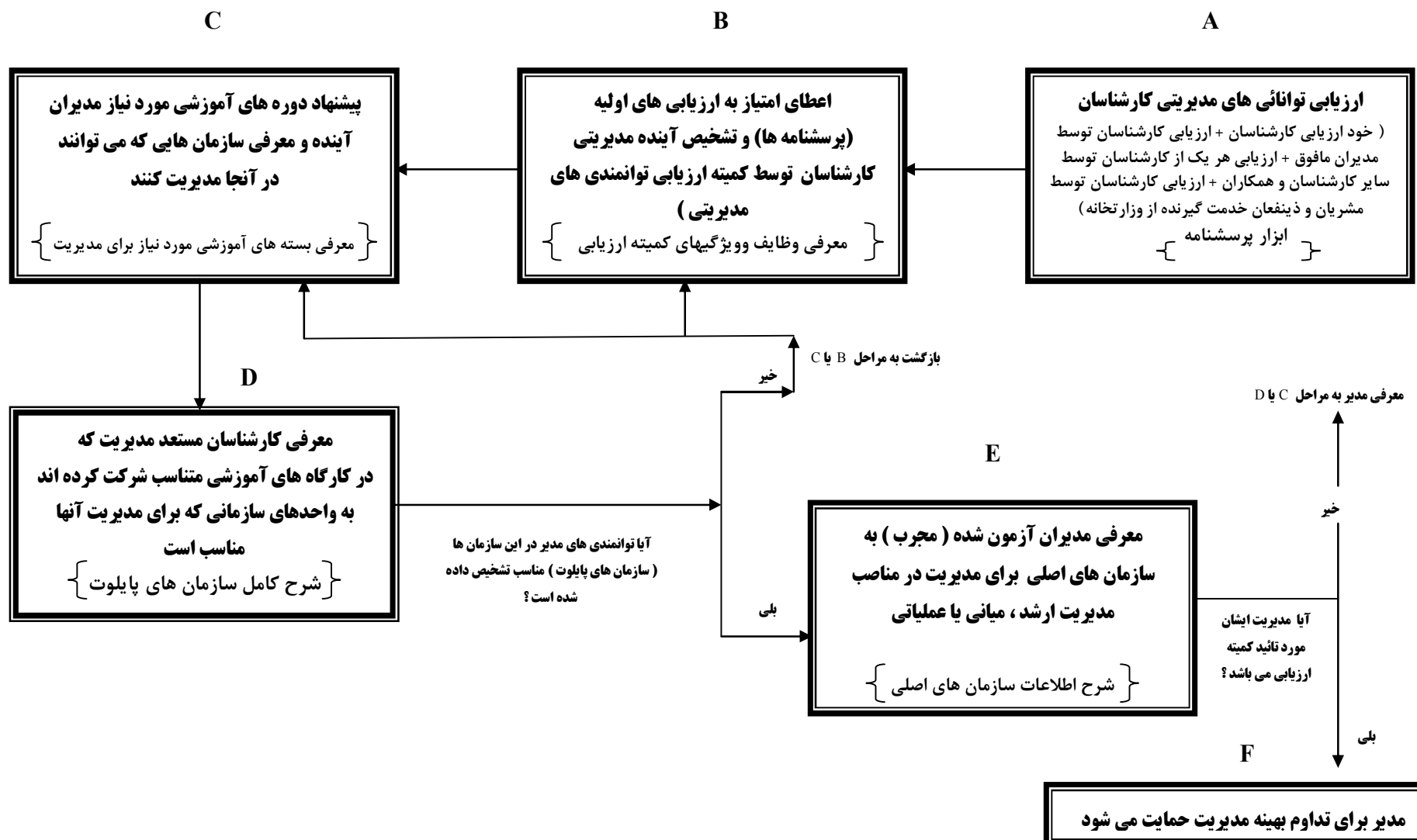
د: طبقه بندی اطلاعات بانک یادشده و اجرای نظام شناسایی و انتخاب مدیران

ه: انتصاب مدیران بر اساس الگوی نهادینه شایسته سالاری (در این الگو، مقبولیت و مطلوبیت مدیران به عنوان دو شاخص مهم تلقی می شوند)

و: طراحی نقشه راه توسعه فردی و سازمانی مدیران

ز: طراحی و اجرای الگوی جانشین پروری توسط مدیران شایسته

نمای کلی الگوی شناسایی و پرورش توانمندی های مدیریتی کارشناسان در وزارتخانه ها، سازمان ها و نهادهای دولتی و بنگاه های کسب و کار بخش غیر دولتی



پیر تهی کیسه بی خانه ای
داشت مکان در دل ویرانه ای
گنج زری بود در آن خاکدان
چون پری از دیده مردم نهان
جای گدا بر سر آن گنج بود
لیک ز غفلت به غم و رنج بود
روز به در یوزگی از بخت شوم
شام به ویرانه درون همچو بوم
عاقبت از ناله و اندوه و رنج
مرد گدا مرد و نهان ماند گنج
ای شده غافل ز غم و رنج خویش
چند نداری خبر از گنج خویش
از ره غفلت به گدایی رسی
گر به خود آیی به خدایی رسی
دیده اگر جانب خود واکنی
در تو بود آنچه تمنا کنی

