



انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران



انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران



انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران

پنجمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی

علی شجاع

نماینده دبیرخانه آکادمی توسعه شایستگی

شرکت ملی گاز ایران

نام و نام خانوادگی:

عنوان سخنرانی:

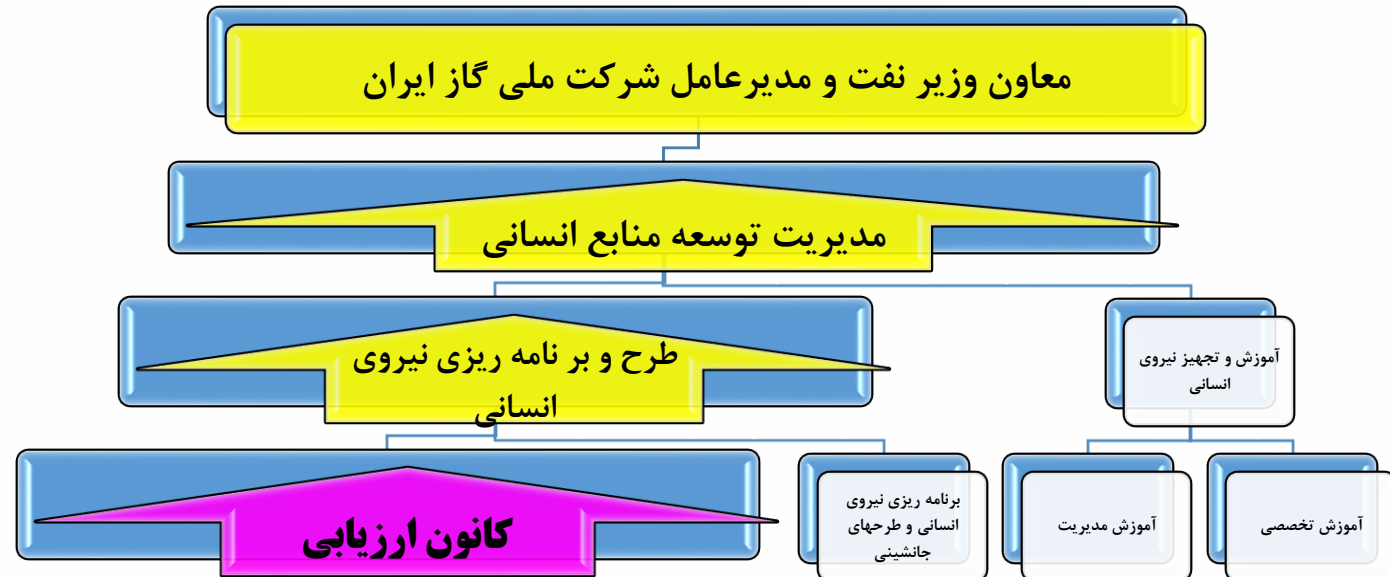
گامی دیگر در مسیر تجهیز شرکت ملی گاز ایران به سیستم ارزیابی و توسعه شایستگی ؛

آکادمی توسعه شایستگی



کانون ارزیابی (AC)

زیرمجموعه: اداره طرح و برنامه ریزی نیروی انسانی
راه اندازی: در سال **۱۳۹۲** با حمایت مدیران ارشد سازمان
جامعه مخاطب: **شاغلین/مستعدین** احراز مشاغل مدیریتی در سطوح سازمانی سرپرستی و مدیریتی
سوابق اجرایی: ارزیابی **۱۱۶۲** نفر از کارکنان شرکت
ظرفیت: ارزیابی حداکثر **۴۰۰** نفر در سال





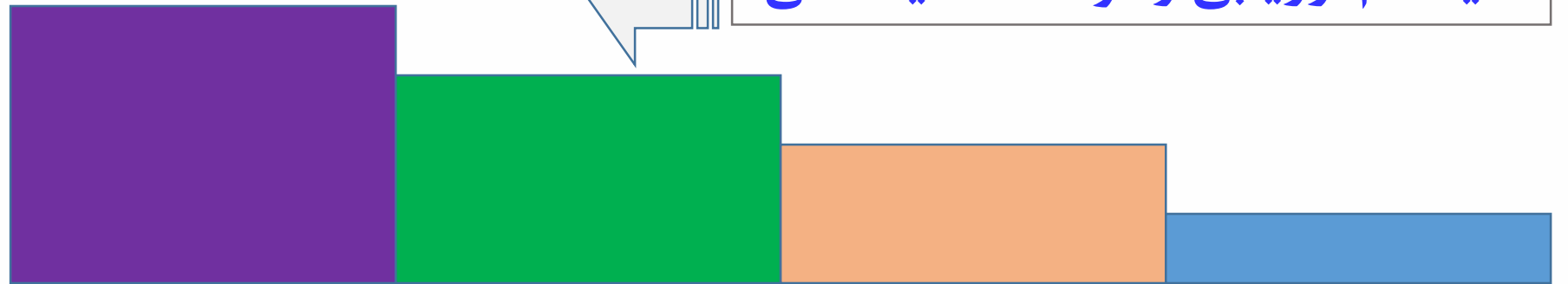
آمار تعداد نفرات ارزیابی شده طی سالهای ۹۲-۹۶

سال	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵	۱۳۹۶	جمع
تعداد ارزیابی	۸۴	۱۸۰	۳۰۷	۴۰۰	۱۹۱	۱۱۶۲

تعداد کارکنان واجد شرایط اولیه حضور در کانون ارزیابی	۴۱۱۴
کارکنانی که ارزیابی شده‌اند (پایه شخصی ۱۶ به بالا)	۱۱۶۲
کارکنانی که نیاز به ارزیابی دارند (پایه شخصی ۱۶ به بالا)	۲۹۵۲



در مسیر تجهیز شرکت ملی گاز ایران به
سیستم ارزیابی و توسعه شایستگی



آکادمی توسعه شایستگی گامی دیگر :



**بررسی ترکیب و وضعیت مؤلفه‌های شایستگی در سوابق ادواری کانون ارزیابی
تهیه الگوی پایلوت توسعه [با تأکید بر روش‌ها و ابزارهای توسعه تعاملی]
برنامه ریزی و اجرای طرح پایلوت [برای جمع‌منتخبین و مستعدین]
بررسی و صحت‌گذاری نتایج بر اساس بازخوردهای مستقیم از فراگیران
مطالعه و بررسی روش‌ها و ابزارهای قابل استفاده در توسعه شایستگی**

طراحی و راه‌اندازی آکادمی توسعه شایستگی



ملاحظات مورد نظر در اجرای برنامه‌های توسعه در آکادمی:

۱] لزوم استفاده از روش‌های تعاملی و تکنیک‌های پایش یادگیری

۲] لزوم استفاده از ابزارها و تکنیک‌های بروز در توسعه شایستگی

۳] تمرکز بر نتایج عینی و شواهد قابل دفاع در خصوص اثربخشی

۴] نظم و انسجام در برگزاری و حضور فعال فراگیران در برنامه‌ها



اهداف / مأموریت آکادمی توسعه شایستگی‌ها :

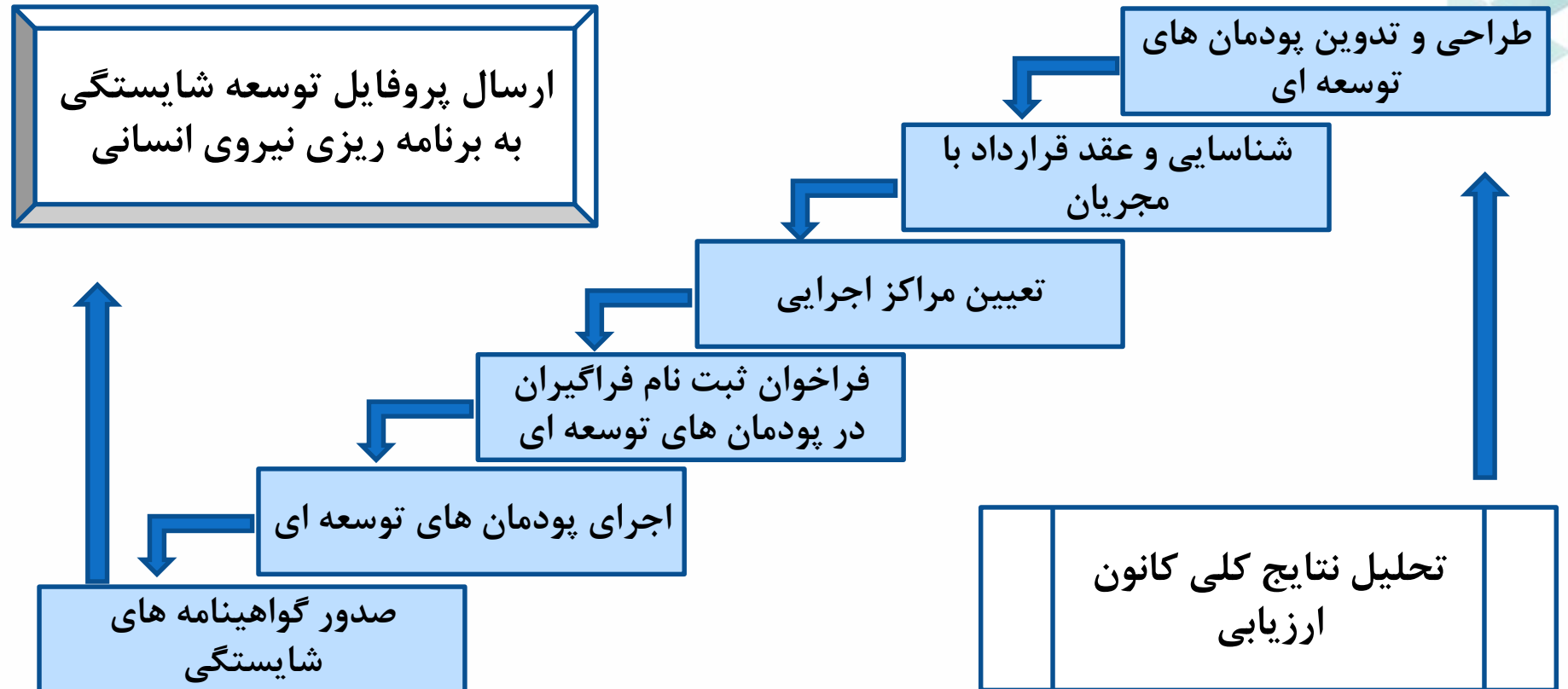
- (۱) توسعه یکپارچه و هماهنگ شایستگی‌های مدیریتی در بدنه شرکت (توسعه فرهنگ مدیریت مشترک)
- (۲) کمک به ارتقاء فرهنگ شایسته‌سالاری از طریق متناسب‌سازی سطح شایستگی‌های مدیران
- (۳) طراحی و بروزرسانی روش‌ها و ابزارهای توسعه شایستگی متناسب با مقتضیات شرکت و بازخوردهای ارزیابی کارکنان در کانون ارزیابی.



شعار آکادمی توسعه شایستگی‌ها :

آموزش برای زندگی

**وظیفه ما پرورش کارمند خوب نیست. شایستگی چیزی فراتر از
کارمند خوب بودن است. انسان‌های شایسته الزاماً کارمندان
خوبی هم خواهند بود.**





موتورهای توسعه در آکادمی :

کارگاه‌های آموزشی ۲/۵ روزه مرتبط با محورهای شایستگی هر پودمان همراه با تمرین‌های عملی و بازی‌های مرتبط که برای تمامی فراگیران پودمان اجرا می‌گردد.

ماژول‌های آموزشی

تکالیف عملی و تمرین‌های رفتاری مرتبط با محورهای شایستگی هر پودمان و متناسب با پروفایل‌های شایستگی افراد که به صورت فردی یا گروهی از فراگیران درخواست می‌گردد.

فعالیت‌ها و تکالیف
تعقیبی

بازخوردهای اختصاصی به فراگیران در خصوص کیفیت حضور در پودمان و راهکارهای تقویت اثربخشی برنامه‌های توسعه‌ای در فرد که در جلسات انفرادی ارائه می‌گردد.

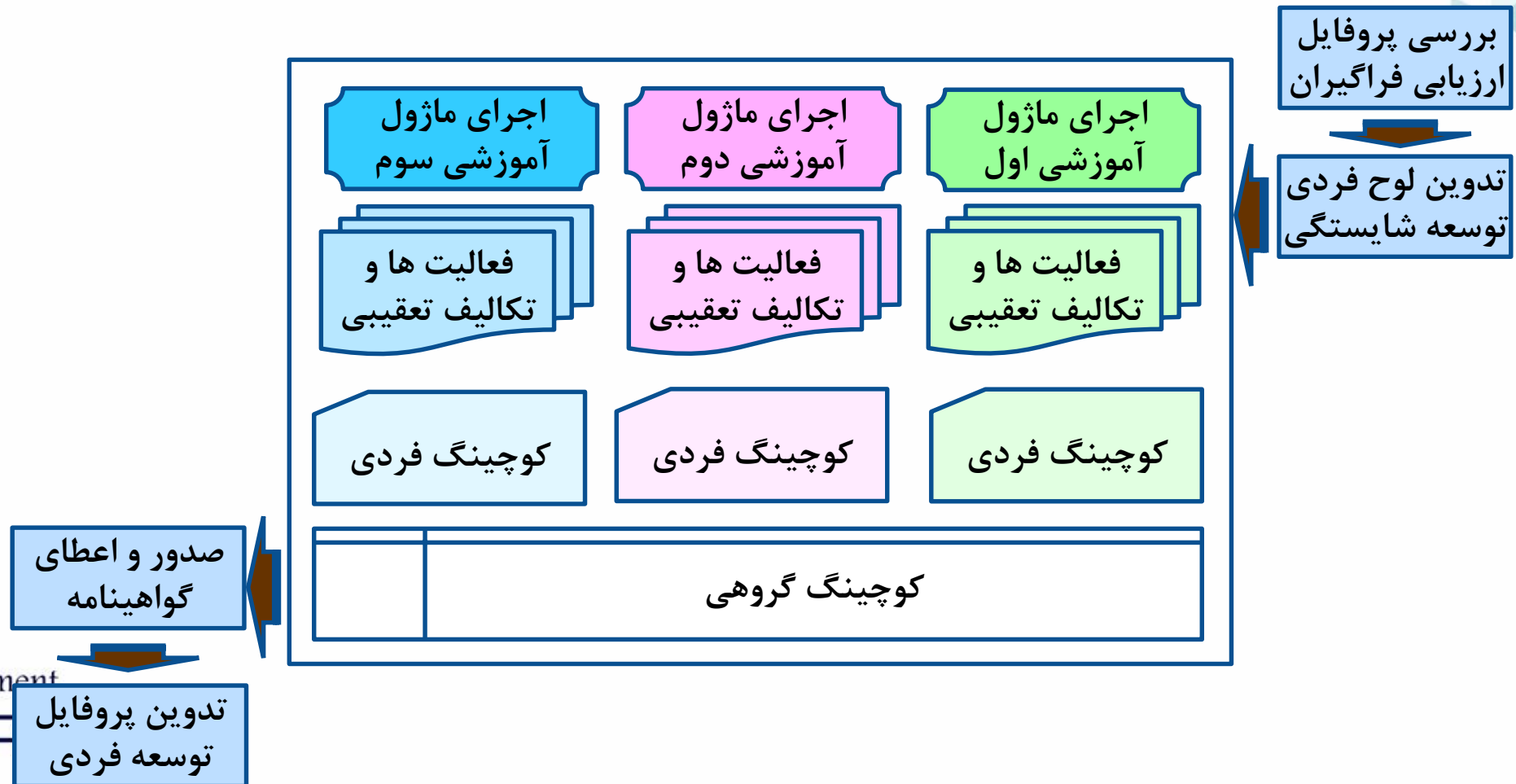
کوچینگ فردی

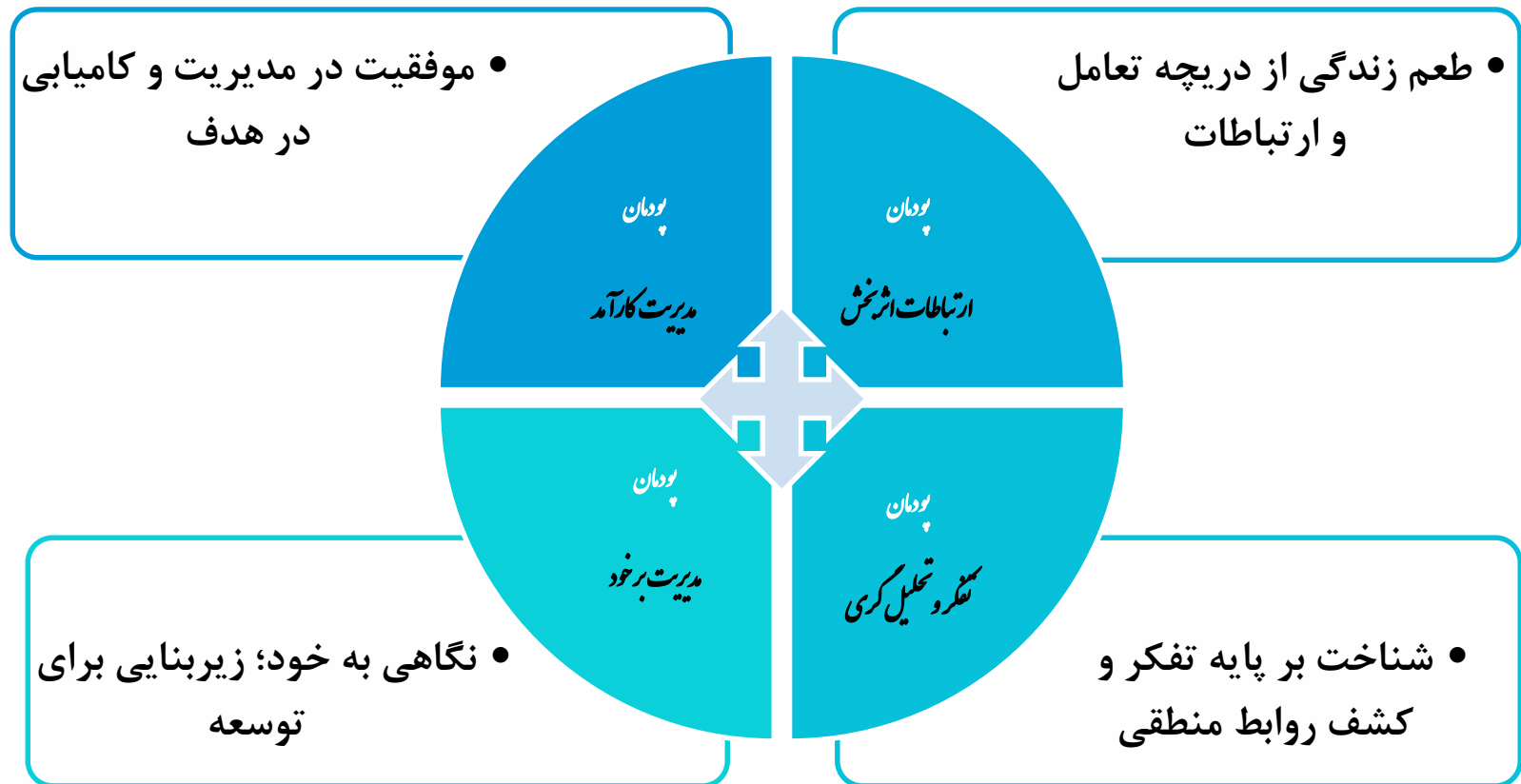
جمع‌بندی و ارائه بازخورد کلی در خصوص اجرای برنامه‌های پودمان و نحوه بکارگیری آموخته‌ها در محیط کار و زندگی که در جمع همه فراگیران ارائه می‌گردد.

کوچینگ گروهی



فرایند توسعه در آکادمی :







پودمان ارتباط اثربخش

پودمان ارتباط اثربخش				
مولفه های شایستگی تحت پوشش		(۱) برقراری ارتباط مؤثر (۲) ساخت شبکه اجتماعی (۳) گوش دادن فعال	(۴) توان مذاکره و اقناع (۵) قاطعیت (۶) ارتباط نوشتاری	
تاریخ اتمامیه	تعداد فراگیران ثبت نام شده	تعداد ماژول های برنامه ریزی شده	ساعت آموزشی برنامه ریزی شده	پراکندگی فراگیران
۷ آذرماه ۹۶	۲۵	۲	۴۸ ساعت	ستاد و ۹ شرکت فرعی
تاریخ اتمامیه	تعداد فراگیران حاضر در پودمان	تعداد ماژول های برگزار شده	ساعت آموزشی برگزار شده	میانگین اثربخشی سطح واکنش
۱۱ بهمن ۹۶	۲۲	۲	۴۸ ساعت	۸۸ درصد



پودمان مدیریت بر خود

پودمان مدیریت بر خود				
مولفه های شایستگی تحت پوشش		(۱) اعتماد به نفس (۲) هوش هیجانی (۳) سرسختی	(۴) ریسک پذیری (۵) مدیریت استرس (۶) انعطاف پذیری	
تاریخ اتمامیه	تعداد فراگیران ثبت نام شده	تعداد ماژول های برنامه ریزی شده	ساعت آموزشی برنامه ریزی شده	پراکندگی فراگیران
۲۰ آذرماه ۹۶	۲۴	۳	۴۸ ساعت	ستاد و ۱۳ شرکت فرعی
تاریخ اتمامیه	تعداد فراگیران حاضر در پودمان	تعداد ماژول های برگزار شده	ساعت آموزشی برگزار شده	میانگین اثربخشی سطح واکنش
۱۶ اسفندماه ۹۶	۱۹	۲	۳۶	۸۰ درصد



پودمان تفکر و تحلیل‌گری

پودمان تفکر و تحلیل‌گری				
مولفه‌های شایستگی تحت پوشش		(۱) کلان‌نگری (۲) تفکر خلاق (۳) توانایی حل مسأله	(۴) تفکر تحلیلی (۵) تفکر استراتژیک	
تاریخ اتمامیه	تعداد فراگیران ثبت نام شده	تعداد ماژول‌های برنامه ریزی شده	ساعت آموزشی برنامه ریزی شده	پراکندگی فراگیران
۱۲ آذرماه ۹۶	۲۵	۳	۴۸ ساعت	ستاد و ۱۱ شرکت فرعی
تاریخ اتمامیه	تعداد فراگیران حاضر در پودمان	تعداد ماژول‌های برگزار شده	ساعت آموزشی برگزار شده	میانگین اثربخشی سطح واکنش
۱۲ اسفندماه ۹۶	۲۱	۳	۴۸	۸۴ درصد



پودمان مدیریت کارآمد

پودمان مدیریت کارآمد				
مولفه های شایستگی تحت پوشش				
(۱) برنامه ریزی				
(۲) تیم سازی و کار تیمی				
(۳) تعهد				
(۴) سازماندهی				
(۵) پایش و کنترل				
(۶) مسئولیت پذیری				
تاریخ اتمامیه	تعداد فراگیران ثبت نام شده	تعداد ماژول های برنامه ریزی شده	ساعت آموزشی برنامه ریزی شده	پراکندگی فراگیران
۲۳ بهمن ماه ۹۶	۲۵	۳	۴۸ ساعت	ستاد و ۱۷ شرکت فرعی
تاریخ اتمامیه	تعداد فراگیران حاضر در پودمان	تعداد ماژول های برگزار شده	ساعت آموزشی برگزار شده	میانگین اثربخشی سطح واکنش
۲۹ اردیبهشت ماه ۹۷	۲۵	۰	۰	-



پنجمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی

کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی

با تشکر از توجه شما حضار گرامی

5th National Conference Of
Training & Human Capital Development

www.Istdconf.ir