

پنجشنبه 05 آذر 1405 - 23:25

با هدف تقویت شایسته‌سالاری و توسعه سرمایه انسانی؛ شایستگی‌های ۳۰ مدیر شرکت آب و فاضلاب آذربایجان شرقی در کانون ارزیابی سنجیده شد

کانون ارزیابی شایستگی‌های عمومی مدیران شرکت آب و فاضلاب آذربایجان شرقی با حضور ۳۰ نفر از مدیران پایه و عملیاتی شرکت، طی دو روز در مجتمع آموزشی و پژوهشی آذربایجان پژوهشگاه نیرو برگزار شد.

این فرآیند با حضور ۲۲ نفر از مدیران پایه و ۸ نفر از مدیران عملیاتی و با هدف سنجش نظام مند شایستگی های مدیریتی، شناسایی نقاط قوت، تعیین زمینه های قابل بهبود و فراهم سازی بستر برنامه ریزی هدفمند برای توسعه مدیران انجام شد.

در این کانون، ارزیابی مدیران بر اساس مدل شایستگی های عمومی مدیران حرفه ای و متناسب با سطح و نوع مسئولیت آنان صورت گرفت و مجموعه ای از شایستگی های فردی، رفتاری و مدیریتی مورد سنجش قرار گرفت.

صبر و بردباری، سخت کوشی و پشتکار، صداقت و سلامت نفس، مردم داری و حفظ کرامت انسانی، تاب آوری و انعطاف پذیری از جمله ویژگی های فردی و رفتاری مورد ارزیابی بود و در بخش شایستگی های مدیریتی نیز کار گروهی و تیم سازی، حل مسئله، ارتباط مؤثر، نظارت و کنترل و مدیریت شرایط اضطراری مورد توجه قرار گرفت.

یکی از ویژگی های این کانون، فاصله گرفتن از ارزیابی های صرفاً توصیفی و حرکت به سمت سنجش عملکرد و رفتار مدیران در موقعیت های شبیه سازی شده مدیریتی بود. در این فرآیند، شرکت کنندگان در تمرین ها و فعالیت های تخصصی کانون قرار گرفتند و رفتارهای بروز یافته آنان در موقعیت های مختلف توسط ارزیابان مورد مشاهده و بررسی قرار گرفت.

فرآیند ارزیابی با برگزاری جلسات آماده سازی و توجیه شرکت کنندگان آغاز شد و پس از اجرای تمرین های ارزیابی، ارزیابان در نشست تخصصی، مشاهدات و شواهد رفتاری به دست آمده را بررسی و جمع بندی کردند تا تصویری دقیق تر از وضعیت شایستگی های مدیریتی هر یک از شرکت کنندگان حاصل شود.

در این برنامه، استفاده از نتایج کانون ارزیابی صرفاً به سنجش وضعیت موجود مدیران محدود نشده و تبدیل نتایج ارزیابی به داده های قابل تحلیل و ایجاد بانک اطلاعات شایستگی مدیران به عنوان یکی از رویکردهای مهم مورد توجه قرار گرفته است.

این رویکرد می تواند زمینه ایجاد داشبوردهای تحلیلی و مدیریتی شایستگی را فراهم کند تا نقاط قوت، شکاف های شایستگی و اولویت های توسعه ای مدیران با دقت بیشتری شناسایی شود.

بر این اساس، داده های حاصل از ارزیابی می تواند مبنایی برای تدوین برنامه های آموزشی و توسعه فردی، شناسایی استعدادهای مدیریتی، برنامه ریزی جانشین پروری و تصمیم گیری اثربخش در حوزه مدیریت و توسعه سرمایه انسانی قرار گیرد.

اجرای این کانون ارزیابی، گامی در مسیر تقویت نظام شایسته سالاری، توسعه هدفمند مدیران و استقرار رویکردهای نوین در ارزیابی سرمایه انسانی در شرکت آب و فاضلاب آذربایجان شرقی است؛ رویکردی که با اتکا به داده ها و شواهد رفتاری، ظرفیت آن را دارد که فرآیند انتخاب، توسعه و جانشین پروری مدیران را از ارزیابی های سنتی به سمت تصمیم گیری دقیق تر و مبتنی بر شواهد هدایت کند.











