

جاب ویژن

HR VISION 03

قدم زدن روی زمین

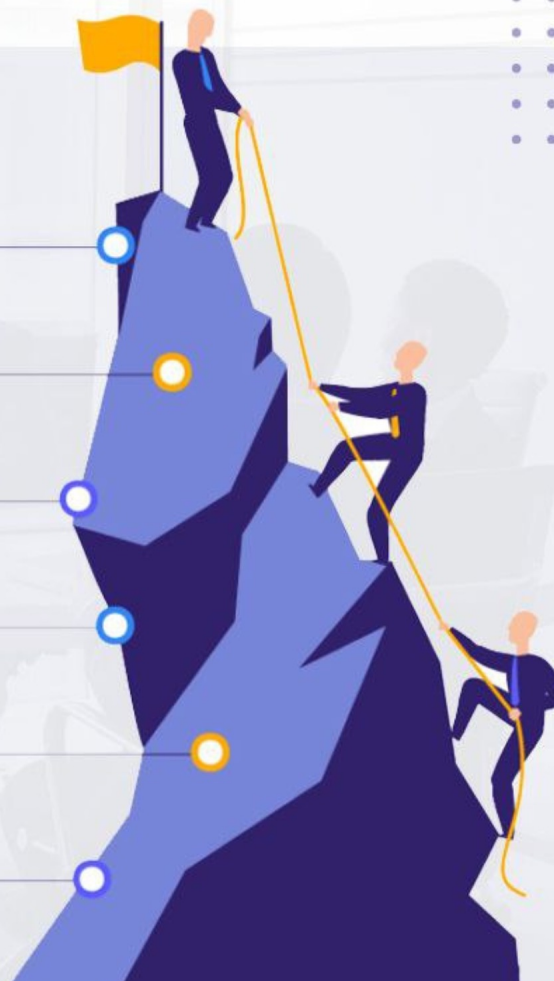
مرکز همایش‌های رازی، ۱۷ دی ۱۴۰۳

hrvision.ir

برنامه ریزی جانشین پروری:

اهداف استراتژیک

- ۱ شناسایی موقعیت‌ها و مهارت‌هایی که برای موفقیت سازمان شما حیاتی هستند.
- ۲ پیدا کردن کارکنان یا پتانسیل بالا و پرورش آنها را برای نقش‌های رهبری آینده
- ۳ ارائه مسیرهای شغلی روشن، فرصت‌های رشد و شناخت برای حفظ بهترین افراد خود
- ۴ آماده کردن نامزدهای واجد شرایط و تضمین جابه‌جایی درست کارکنان و تداوم کسب‌وکار.
- ۵ شناسایی افراد ضعیف یا کسانی که اهداف آنها با سازمان همسو نیست و انجام اقدامات لازم
- ۶ تقویت شفافیت در فرآیندها برای جلوگیری از اضطراب و ترس در رهبران.



برنامه ریزی مدیریت جانشین پروری

ردیابی و پیگیری مستمر فرآیند جانشین پروری

نظارت مستمر بر نحوه پیشرفت اعضای خزانه استعدادها و یا خارج شدن آنها اهمیت زیادی دارد.

دوره های ارزیابی و ارزیاب مشخص کنید.

فراموش نکنید افراد مختلفی باید نقش ارزیاب را داشته باشند.

ایجاد مخزن استعداد قوی

در این مخزن افراد را بر اساس قابلیت های ارزیابی شده دسته بندی کنید.

شغل های کلیدی را مشخص کنید.

مشخص کردن شغل های کلیدی سازمان مهمترین مرحله در برنامه ریزی جانشین پروری است.

استراتژی سازمان را در نظر بگیرید.

داشتن استراتژی سازمانی پایه و اساس برنامه جانشین پروری است.



سیستم مدیریت منابع انسانی یکپارچه و منسجم طراحی کنید.

تمرکز بر توسعه مستمر جانشینان آینده

ارتباط مستقیمی بین سیستم جانشینی با روش ها و شیوه های آموزش و یادگیری و پرورش مهارت ها برقرار کنید.

استعداد ها را شناسایی کنید

با استفاده از فهرست قابلیت ها و مهارت های مورد نیاز سازمان افراد مستعد را شناسایی کنید.

از مدیر عامل پشتیبانی بگیرید

اصلی ترین و متعهد ترین متولی این فرآیند مدیر عامل / مدیر اجرایی سازمان است.