

پروژه ملی تربیت مدیران آینده (جانشین پروری)

مدیران ساخته و آماده وارد سازمان نمی شوند. این سازمان است که باید منابع انسانی مستعد را شناسایی، انتخاب و برای تصدی سمتهای مدیریتی در آینده شناسایی پرورش دهد.

پروژه ملی تربیت مدیران گامی اساسی در جهت شایسته گزینی، مدیریت استعدادها و توسعه مدیران به شمار می رود.

اهداف کلی:

اهداف کلی این پروژه به شرح زیر است:

- کسب اطمینان از وجود افراد واجد شرایط انتصاب در پستهای مدیریتی مورد نیاز وزارت در آینده
- کاهش هزینه های یافتن نیروی انسانی برای انتصاب در مشاغل مدیریتی بیرون از وزارتخانه
- ایجاد جو رقابتی سازنده برای تقویت انگیزه و رقابت سالم بین منابع انسانی
- ایجاد زمینه و بستر استفاده موثر از ظرفیتهای منابع انسانی واجد شرایط احراز پستهای مدیریتی
- ارزیابی عملکرد منابع انسانی مستعد در راستای بهبود عملکرد آنان

اهداف اختصاصی:

این پروژه در جهت تحقق اهداف اختصاصی زیر طراحی و به اجرا در خواهد آمد:

* برخوردار شدن از برنامه ای راهبردی برای توانمندسازی مدیران کنونی

* ترویج فرهنگ شایسته سالاری

* مستندسازی تجربیات شغلی مدیران و پیشگیری از خروج آن

* تشکیل بانک کارکنان مستعد برای انتصاب در سمتهای مدیریتی

* شناسایی، به گزینی، توسعه و پرورش مدیران آینده

* ایجاد بستر مناسب برای تقویت انگیزش در کارکنان

الزام قانونی :

بر اساس دستورالعمل نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای موضوع تصویب نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۰۴/۰۱ شورای عالی اداری ، از ابتدای سال ۱۳۹۷ باید افرادی در سمتهای مدیریتی انتخاب شوند که دارای گواهی شایستگی احراز سمتهای مدیریتی (طرح تربیت مدیران آینده) باشند .

مدل شایستگی عمومی مدیران :

مدیران پایه :

- ۱- اعتماد به نفس
- ۲- مردم داری
- ۳- هدف گرایی و هدایت عملکرد
- ۴- تفکر تحلیلی و حل مساله
- ۵- تیم و شبکه سازی
- ۶- مسئولیت پذیری
- ۷- تعهد و تعلق سازمانی

مدیران میانی :

- ۱- اعتماد به نفس
- ۲- مردم داری
- ۳- هدف گرایی و هدایت عملکرد
- ۴- تفکر تحلیلی و حل مساله
- ۵- تیم و شبکه سازی
- ۶- مسئولیت پذیری
- ۷- تعهد و تعلق سازمانی
- ۸- مدیریت زمان
- ۹- نوجویی و تفکر خلاق
- ۱۰- مهارتهای ارتباطی
- ۱۱- نظارت و کنترل

مدیران ارشد :

- ۱- تفکر تحلیلی و حل مساله
- ۲- هدف گرایی و هدایت عملکرد
- ۳- تیم و شبکه سازی
- ۴- مسئولیت پذیری
- ۵- تعهد و تعلق سازمانی
- ۶- مهارت ارتباطی
- ۷- نظارت و کنترل
- ۸- نوجویی و تفکر خلاق
- ۹- آینده نگری و تفکر راهبردی
- ۱۰- کل نگری و نگرش فرآیندی
- ۱۱- برنامه ریزی و هماهنگی
- ۱۲- انعطاف پذیری
- ۱۳- مدیریت زمان

در راستای اجرای بخشنامه شورای عالی اداری که دستگاههای اجرایی را موظف کرده است از ابتدای سال ۹۷ در انتخاب و انتصاب مدیران از کارشناسانی استفاده کنند که دارای گواهی شایستگی احراز پستهای مدیریتی باشند ، انتخاب و پرورش کارشناسان و کارشناسان مسئول واجد شرایط تصدی پست های مدیریتی در قالب پروژه ملی تربیت مدیران آینده در دستور کار قرار داده شده است . در فاز اول کارشناسان علاقمند سازمان به تصدی پست های مدیریتی پایه در آینده (رییس مرکز - رییس اداره و ...) به تعداد ۳۱ نفر واجد شرایط ثبت نام کرده اند که این افراد طبق برنامه زمانی از سوی کانون ارزیابی و توسعه مدیران وزارت متبوع مورد ارزیابی و سنجش قرار گرفته اند .

این کانون مرکزی برای ارزیابی منابع انسانی مستعد شناسایی شده در ابعاد ویژگی های شخصیتی ، دانش ، مهارت ، نگرش و مقایسه آن با مدل شایستگی های عمومی وزارت جهادکشاورزی است . پس از ارزیابی این افراد ، برنامه آموزش و توانمند سازی آنان به اجرا درخواهد آمد و پس از موفقیت مراحل مختلف ، گواهی شایستگی احراز سمت های مدیریتی را دریافت می کنند .