



کانون ارزیابی گروه سایپا

علی تدین^۱

مسئول طراحی و اجرای کانون ارزیابی گروه سایپا

در اوایل دهه ۸۰ کانون ارزیابی در گروه سایپا توسط شرکت های مشاور انجام می شد که بدلیل شناخت کم نسبت به گروه سایپا و گستردگی شرکت ها و تعداد پرسنل؛ معاونت منابع انسانی به پیشنهاد کارشناسان وقت؛ در سال ۱۳۸۴ نسبت به ایجاد ساختار مرکز ارزشیابی منابع انسانی اقدام کرد و با جذب کارشناسان مرتبط، در حوزه توسعه کار طراحی و اجرای کانون ارزیابی را شروع کرد. پس از آن مقرر شد کلیه انتصابات سطوح مسئولیت دار پس از ارزیابی در کانون ارزیابی صورت گیرد.

این مرکز پروژه های توسعه ای بسیار را در سطوح مختلف در شرکت های مجموعه سایپا برگزار کرده است و در مواردی برای شغلی خاص کانون ارزیابی طراحی و اجرا کرده است که می توان سرآتش نشانان سایپا را مهم ترین آن دانست. در حوزه های مختلف کانون ارزیابی تحقیقات موثر انجام شده است که می توان به بررسی مدل شایستگی ۶۵ شرکت داخلی و خارجی، طراحی مدل شایستگی با رویکرد گردند تئوری (چاپ کتاب)، مقالات و پایان نامه های در سطح کارشناسی ارشد اشاره کرد.

در طول ۱۶ سال برگزاری کانون ارزیابی ۵۲۲۶ نفر ارزیابی شده اند که بطور متوسط ۳۲۷ نفر بازای هر سال است. نظرسنجی های صورت گرفته حاکی از آن است که می بایست در مورد کانون ارزیابی عارضه یابی انجام شود که از نتایج آن بازنگری مدل شایستگی، سطح بندی شایستگی ها جهت کالیبره بودن ارزیابان، بهره مندی از مدیران بازنشسته آموزش دیده و... اشاره کرد. از پروژه ها و اقداماتی که در حال حاضر و آینده اجرا خواهد شد؛ تمرکز و توجه ویژه بر توسعه پس از ارزیابی کاندیداها و ارسال گزارش بازخور فردی برای آنهاست که توسعه آنها براساس نقاط قابل بهبود و بصورت تعریف و اجرای دوره های آموزشی مرتبط، پروژه های اجرایی کوتاه مدت (جهت نتیجه گرفتن از پروژه و ملموس بودن) و موارد پیشنهادی جهت مطالعه صورت می گیرد که توسط کارشناسان وضعیت پیشرفت آنها پیگیری می شود تا چنانچه نیاز به حمایت دارند انجام شود. این مهم در بازه ۶ ماهه قبل از صدور حکم قطعی برای سطوح مسئولیت دار اجرا می شود. یکی از مسائل کانون های ارزیابی کمبود وقت ارزیابان و در دسترس نبودن آنهاست که فراخوانی برای کلیه شرکت های گروه ارسال شده است تا افراد واجد شرایط را معرفی نمایند.

برای صحت گذاری بر مباحث تخصصی و تجربه لازم فرد ارزیابی شونده؛ اقداماتی صورت گرفته است که می توان به انجام ارزیابی تخصصی در کنار ارزیابی براساس شایستگی های عمومی، بررسی سوابق و مدارک مرتبط با تجربه فرد نیز اشاره کرد. از دیگر اقدامات انجام شده تعریف پروژه توسعه کارکنان تا سطح رؤسا است. برای اینکه فرصت برای همه کارکنانی که به هر دلیل فرصت معرفی به کانون ارزیابی را نداشته اند و پتانسیل پیشرفت افقی و عمودی را داشته باشند که پس از بررسی های اولیه قضا در فرآیند ارزیابی قرار گرفته و خود را محک بزنند و براساس آن توسعه یابند. به جهت انتقال دانش و تجربه از سوی سایر کانون های ارزیابی داخلی؛ الگوبرداری از کانون های ارزیابی در سطح کشور در دستور کار است.

¹ Ali_tn75@yahoo.com