

ارزیابی مهارت کارکنان بر مبنای ILU



واحد آموزش

ILU چیست؟

ILU ماتریسی است که بر اساس آن می توان شایستگی و مهارت های بالفعل کارکنان را با شایستگی و مهارت های مورد نیاز مشاغل تطبیق داد.

در واقع در این ماتریس، فردی که به تازگی وارد سازمان می شود، فردی است که آموزش های لازم برای شغل خاص در شرکت سیناژن را ندیده است (آموزش ندیده) و در طی گذراندن دوره ی آموزشی ۳ ماهه، فرد به عنوان فراگیر در حال آموزش دیدن شایستگی های مرتبط با شغلش می باشد.

انتظار می رود فردی که دوره آموزشی را به پایان رسانده و مدتی در شغلش مشغول به کار بوده است در یکی از ۳ سطح (مشارکت کننده)، L (توسعه دهنده)، U (مربی) قرار گیرد.

ILU نمادی از سه سطح شایستگی است که هر یک از کارکنان بر اساس ماتریس زیر می توانند در آن سطح قرار گیرند.



I

L

U

1	4
2	3

Un Trained
آموزش ندیده

1	4
2	3

Learner
فراگیر

1	4
2	3

Practitioner
مشارکت کننده

1	4
2	3

Developer
توسعه دهنده

1	4
2	3

Coach
مربی

تعریف سطح	نماد	امتیاز ماتریس		سطح
هیچ گونه مهارت یا تجربه کار یا انجام وظایف مطابق با دستورالعمل را ندارد. No experience of the skill/task/work instruction	-	۲۵۰	۱۰۰۰	آموزش ندیده
		۵۰۰	۷۵۰	
در حال طی کردن آموزش های اولیه مرتبط با مهارت، تکالیف و دستورالعمل های کاری است Being taught the skill/task/work instruction(Learner)	■	۲۵۰	۱۰۰۰	فراگیر
		۵۰۰	۷۵۰	
می تواند سطح مشخصی از مهارت یا شیوه انجام کار بر اساس دستورالعمل را به نمایش بگذارد Can carry out the skill/task/work instruction (Practitioner)	I	۲۵۰	۱۰۰۰	مشارکت کننده
		۵۰۰	۷۵۰	
می تواند سطح مهارتی مورد نیاز / شیوه و سرعت انجام یک تکلیف / دستورالعمل های کاری را توسعه و بهبود ببخشد Can improve the skill/task/work instruction (Developer)	L	۲۵۰	۱۰۰۰	توسعه دهنده
		۵۰۰	۷۵۰	
کارکنانی که در سطح مهارتی توسعه دهنده می باشند با این تفاوت که می توانند مهارت / شیوه انجام کار / دستورالعمل ها را به دیگران آموزش دهند someone who has the skill level of a Developer, but can train & develop others in carrying out the skill / task / work instruction (Coach)	U	۲۵۰	۱۰۰۰	مربی
		۵۰۰	۷۵۰	

فرایند پیاده سازی ماتریس ILU چگونه است؟



ابتدا فهرست شایستگی های مورد نیاز مشاغل با کمک خبرگان لیست می شود، این لیست مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته و لیست نهایی تدوین و به تأیید می رسد.



سپس طبق دستورالعمل ارزیابی مهارت کارکنان بر مبنای ILU ، طی جلسه ای واحد آموزش با خبرگان گفتگو می کنند تا چگونه بصورت واقع بینانه، افراد را ارزیابی کنند و امتیازات را تخصیص دهند تا نتایج مصاحبه ها، کمترین خطا را داشته باشد.

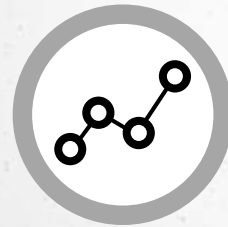
سپس فرم هایی جهت انجام مصاحبه با تک تک افراد توسط خبرگان هر شغل تهیه می شود و طی برنامه ریزی از شما عزیزان برای شرکت در مصاحبه دعوت می شود.



بعد از سنجش افراد، برای هر فرد بصورت جداگانه، شکاف بین شایستگی های فرد با شایستگی های مورد نیاز شغل شناسایی می شود



بر اساس شکاف شایستگی ها، آموزش های لازم برای فرد براساس اولویت و اهمیت آنها به ترتیب برنامه ریزی می شود. در واقع اولین کاربرد این ماتریس نیازسنجی آموزشی متخصص برای هر فرد است.



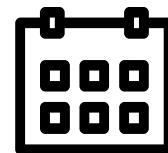
در واقع اولین کاربرد این ماتریس نیازسنجی آموزشی متخصص برای هر فرد است.

شماره: TR/REC/0048/02		
شماره مرجع: TR/SOP/0010	معتبر از تاریخ: ۱۳۹۹/۱۱/۱۱	
صفحه: ۱ از ۱		عنوان: فرم ارزیابی شایستگی های کارکنان

نمونه ای از فرم ارزیابی مصاحبه

نام و نام خانوادگی ارزیابی شونده:		کد پرسنلی:		
سمت ارزیابی شونده:		تاریخ ارزیابی:		
<input type="checkbox"/> نوع ارزیابی: مصاحبه		<input type="checkbox"/> ارزیابی توسط مافوق مستقیم		
فرآیند/ بخش مورد ارزیابی				
ردیف	نوع شایستگی			توضیحات
	تجربی	وظیفه ای	پایه	
۱				
۲				
۳				
۴				
۵				
۶				
نظرات و توصیه های بهبود:				
نام و نام خانوادگی ارزیابان / مصاحبه کنندگان: تاریخ و امضاء:				

1400



تمامی کارکنان شرکت سیناژن مورد ارزیابی قرار گرفته و آموزش های مورد نیاز مختص هر فرد براساس اولویت و اهمیت آنها جهت اجرا در دو سال آتی برنامه ریزی می شود.



دو سال آینده مصاحبه ها تکرار خواهند شد و نتایج آنها علاوه بر نیازسنجی آموزشی، برای گردینگ شاغل، جابجایی شغلی، ارتقای شغلی، جبران خدمت و پاداش، مدیریت استعداد و ... استفاده خواهد شد.

1402





واحد یادگیری و توسعه منابع انسانی در بازه های زمانی دو ساله
ماتریس مهارت شغل و شاغلین را با توجه ارزیابی های حاصل از
سطح بسندگی مهارت کارکنان بروز رسانی می نماید.



آیا لازم است قبل از حضور در جلسه ی مصاحبه، منابعی را مطالعه کنیم؟

سوالاتی که از شما در مصاحبه پرسیده می شود همگی مرتبط با فعالیت هایی هست که شما در شغل خود با آن سروکار دارید. بنابراین نیازی به مطالعه نمی باشد. هرچند مرور رویه های کاری مرتبط با شغلتان می تواند آمادگی شما را برای روز مصاحبه بیشتر کند، اما مرور آنها الزامی نیست.

همچنین یکی از اهداف این مصاحبه ها، شناسایی مطالبی است که ممکن است شما در گذر زمان فراموش کرده باشید و برنامه ریزی آموزشی آنها برای یادآوری شماست. بنابراین لازم نیست نگرانی داشته باشید، ما در کنارتون هستیم تا تمامی آنچه لازم دارید رو بهتون آموزش بدیم.



ما در واحد آموزش شرکت دانش بنیان سیناژن، در کنار همکاران گرانقدر ایستاده ایم تا با همکاری یکدیگر، برنامه آموزشی متناسب با هر فرد را تدوین کرده و با اجرای آن در جهت افزایش دانش و مهارت های کارکنان تا بالاترین سطوح و درخشش و افتخار آفرینی آنها گام برداریم.



CERTIFIED
EUGMP |  شرکت سیناژن
CinnaGen

Thanks for your attention