

معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت جهاد کشاورزی:

طرح تربیت مدیران وزارت جهاد کشاورزی تصویب شد



به گزارش خبرنگار مهر، محمدعلی جوادی روز شنبه در آیین تکریم و معارفه رییس سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین اظهار کرد: سند تربیت مدیران آینده وزارت جهاد کشاورزی به تصویب سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور رسیده که در بعضی استانهای کشور نیز بصورت پایلوت اجرا شده است.

وی افزود: بر طبق این سند؛ مدیران در سطوح میانی و ارشد با توجه به فراگیری آموزشهای لازم از بدنه داخلی سازمانهای جهاد کشاورزی انتخاب و آماده پذیرش مسئولیتها خواهند شد.

جوادی بیان کرد: سند توسعه منابع انسانی نیز در دست اقدام است که در آینده نزدیک تعدادی دیگری نیروی انسانی به مجموعه وزارت جهاد کشاورزی اضافه خواهند شد.

معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت جهاد کشاورزی با اشاره به خدمات دولت تدبیر و امید گفت : اقدامات ارزشمند و موثری علیرغم وجود کمبودها توسط دولت انجام شده که می توان به پایبندی به قانون ومقررات قانون اساسی، دلبستگی به نظام مقدس جمهوری اسلامی، ایجاد امنیت و آرامش و ثبات در کشور، کنترل تورم، ایجاد اشتغال و رونق اقتصادی را ذکر کرد.

وزارت جهاد کشاورزی کوچک شد/ تعدیل ۴۰ هزار کارمند وزارت جهاد کشاورزی



خبرگزاری کشاورزی ایران (ایانا):

وزارت جهاد کشاورزی که در سال ۸۸ با ۹۳ هزار نیروی شاغل به‌عنوان چاق و چله‌ترین وزارتخانه‌های بدنه دولت شناسایی شد، مکلف گردید طی سه سال، بیش از ۵۰ هزار نیروی شاغل خود را خارج کند و ۱۸ هزار نفر از متخصصان مورد نیاز را جذب کند، اما بر اساس برنامه سوم و چهارم توسعه، این وزارتخانه نتوانست جذبی در نیروی انسانی داشته باشد و از سوی دیگر خارج کردن نیروهای فعال شاغل در بدنه وزارتخانه نیازمند اختصاص بودجه‌ای برای پرداخت بازنشستگی زودتر از موعد یا اعتباری به‌منظور بازخریدی کارکنان بود که به‌علت شرایط اقتصادی موجود در کشور، عملاً این منابع مالی تعریف نشد و خروج ۵۰ هزار نفر از نیروهای شاغل وزارت جهاد

معاون سازمان جهاد کشاورزی اردبیل:

اجرای پروژه ملی تربیت مدیران آینده در سازمان جهاد کشاورزی اردبیل آغاز شد.



معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی استان اردبیل گفت: اجرای پروژه ملی تربیت مدیران آینده در سازمان جهاد کشاورزی استان اردبیل آغاز شده است.

به گزارش خبرگزاری فارس از اردبیل، رضا محسنی عصر امروز در نشست مدیران جهاد کشاورزی اردبیل اظهار کرد: مدیران ساخته و آماده وارد سازمان نمی‌شوند بلکه سازمان ... مستعد را شناسایی و انتخاب و برای آینده پرورش می‌دهد.

وی تصریح کرد: با توجه به نقش مؤثر م... سازمان شناسایی و انتخاب ه... پست‌های مدیریت... بستر ...

معاون ت... پروژه مل... هستند ... برخوردار با...

محسنی اف... لیسانس ۲۵ پست مدیریتی باشند.

وی با قدردانی

پروژه ملی تربیت مدیران آینده وزارت جهادکشاورزی کلید خورد+ فرم ثبت نام



پروژه ملی تربیت مدیران آینده وزارت جهادکشاورزی (فاز اول) در این وزارتخانه به اجرا در می آید.

به گزارش خبرگزاری کشاورزی ایران (ایانا)، معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت جهادکشاورزی با انتشار فراخوانی از کارشناسان و کارشناسان مسئول علاقه مند به تصدی پست مدیریت در آینده درخواست کرد نسبت به ثبت نام و تکمیل فرم مخصوص اقدام کنند.

توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت جهادکشاورزی به منظور توسعه شورای عالی اداری که دستگاه های اجرایی را بخشنامه از کارشناسان و کارشناسان مسئول واجد مدیران آینده در دستور کار قرار

همه با هم
جهاد کشاورزی

عمر انتصاب‌های دستوری خاتمه یافت

انتصاب مدیران جهاد کشاورزی تنها بر مبنای بانک اطلاعات صورت می گیرد



انتصابات مدیران از سال ۱۳۹۵ براساس بانک اطلاعات شناسایی‌شده صورت می‌گیرد و مدیرانی به
ی شایستگی احراز سمت‌های مدیریتی باشند.
ی امروز در گفتگو با خبرنگار خبرگزاری کشاورزی ایران
ر توسعه وزارت جهاد کشاورزی، مجوز جذب نیرو در بدنه
خروج شدید نیروی انسانی روبه‌رو شد.
ج نیروی انسانی بر اساس سند سه‌ساله، تفاهم‌نامه‌ای
ی مقرر شد طرحی به‌منظور شناسایی افراد توانمند و

خبرگزاری مهر
سه‌شنبه ۱۹ آبان ۱۳۹۴ - ۱۳:۵۱
شناسه خبر: ۲۷۶۹۰۱۰ - شنبه ۱۶ خرداد ۱۳۹۴ - ۱۵:۲۱

مدیران آینده جهاد کشاورزی با نگاه کارشناسانه انتخاب می شوند

همه با هم
جهاد کشاورزی

- مدیرکل مرکز نوسازی و تحول اداری وزارت جهاد کشاورزی گفت: از سال آینده کلیه انتصابات مدیریتی در
ی جهاد کشاورزی استان ها با نگاه کارشناسانه انجام می شوند.
ی خبرنگار مهر، ابوالقاسم ورداسبی ظهر شنبه در جلسه ای که با حضور مسئولان سازمان جهاد کشا
ه باغستان برگزار شد اظهار داشت: این اداره کل طرحی را با عنوان طرح آمو
دست اقدام دارد که در این طرح کارکنان مستعد و با انگ
می شود.



معاون اداری ومالی سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران خبرداد:

اجرای پروژه ملی تربیت مدیران آینده در سازمان مرکزی تعاون روستایی کشور

به گزارش روابط عمومی و اموربین الملل سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران شمس اله مرادنیا معاون اداری ومالی ای سازمان گفت :این معاونت به منظورتوسعه هرم مدیریتی سازمان و درراستای اجرای بخشنامه شورایعالی اداری که دستگاههای اجرایی راموظف کرده است ازسال آینده درانتخاب وانتصاب مدیران ازکارشناسانی استفاده کنندکه دارای گواهی شایستگی باشند،درنظرداردانتخاب وپرورش کارشناسان ومسئول واجدشرایط تصدی پستهای مدیریتی پایه (۶) قالب پروژه ملی تربیت مدیران آینده دردستورکارقراردهد.

ازمهمترین اهداف اشاره کرد:

۱۰ ترویج

دفمندبرای توسعه وتوانمندسازی

مدیریتی

فراخوان وزارت کشاورزی

پروژه تربیت مدیران آینده وزارت جهادکشاورزی شروع شد



(پنج شنبه ۱۴ آبان ۱۳۹۴) ۱۰:۲۰

ونت توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت جهادکشاورزی با انتشار فراخوانی از شناسان و کارشناسان مسئول علاقه مند به تصدی پست های مدیریتی پایه در آینده واست کرد نسبت به ثبت نام و تکمیل فرم مخصوص اقدام کنند.

ونت توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت جهادکشاورزی با انتشار فراخوانی از شناسان مسئول علاقه مند به تصدی پست های مدیریتی پایه در آینده درخواست کرد نسبت ثبت نام و تکمیل فرم مخصوص اقدام کنند.

اساس این گزارش، معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت جهادکشاورزی به منظور ونت مدیریتی وزارت و در راستای اجرای بخشنامه شورای عالی اداری که دستگاه های هرم مدیریتی از سال آینده در انتخاب و انتصاب مدیران از کارشناسانی استفاده در نظر دارد انتخاب و پرورش کارشناسان و کارشناسان مدیران آینده در قالب پروژه ملی تربیت مدیران آینده را

معاون وزیر جهاد کشاورزی در خرم‌آباد:

سند تربیت مدیران آینده کشاورزی تصویب شد



معاون وزیر جهاد کشاورزی گفت: سند تربیت مدیران آینده بخش کشاورزی و یا «جانشین‌پروری» تصویب و به صورت پایلوت در برخی استان‌ها در حال اجرا است.

به گزارش خبرگزاری تسنیم از **خرم‌آباد**، محمدعلی جوادی عصر امروز در جلسه تودیع و معارفه رئیس سازمان جهاد کشاورزی لرستان اظهار داشت: متوسط پرداخت حقوق کارمندان وزارت جهاد کشاورزی از متوسط حقوق [illegible] دولت کمتر است.

[illegible] جذب مدیران کارآمد جوان در وزارت جهاد کشاورزی برای [illegible] کشاورزی» و یا «جانشین‌پروری»، آن [illegible] تا مدیریت آینده

IRNA
www.irna.ir
Islamic Republic News Agency
خبرگزاری جمهوری اسلامی

C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\download.jpg

[illegible] تحول اداری وزارت جهاد کشاورزی گفت: شناسایی و توانمندسازی کارکنان مستعد برای تصدی پستهای مدیریتی آینده در سازمان های جهاد کشاورزی لازم و ضروری است.

به گزارش ایرنا به نقل از روابط عمومی سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین ابوالقاسم ورداسبی روز شنبه در جلسه طرح بهبود ساختار مدیریتی با رویکرد جانشین پروری که با حضور رییس و مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان در مجموعه باغستان برگزار شد، افزود: طرحی را با **عنوان پروژه تربیت مدیران آینده** در دست اقدام داریم که در این طرح کارکنان مستعد و با انگیزه برای مدیریت های آتیتربیت و آموزشهای لازم به آنها داده می شود.

وی با اشاره به اهمیت طرح توانمندسازی مدیران کنونی و انتخاب مدیران پایه و کارشناسان برای سطوح مدیریتی بالاتر، اظهارکرد: این طرح به کارشناسان و مدیران پایه این امکان را می دهد که با توجه به نیاز ها، آموزشهای لازم تخصصی به آنها ارایه و برای تصدی پست مدیریتی آتی آماده شوند.

ورداسبی اضافه کرد: **از سال ۹۵ تمامی انتصابات مدیر**[illegible] **مبنای بانک اطلاعات شناسایی**[illegible] **احراز سمت ها**

خبرگزاری
Tasnim
News Agency

معاون سازمان جهاد کشاورزی اردبیل: اجرای پروژه ملی تربیت مدیران آینده در اردبیل آغاز شد

۱۶ آبان ۱۳۹۵ - ۱۶:۱۰



معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی استان اردبیل گفت: اجرای
استان اردبیل آغاز شده است.

به گزارش خبرگزاری تسنیم از اردبیل، رضا محسنی ظهر امروز در جلسه بررسی اح
اردبیل اظهار داشت: مدیران ساخته و آماده وارد سازمان نمی‌شوند بلکه سازمان منابع
برای آینده پرورش می‌دهد و در این راستا اجرای پروژه ملی تربیت مدیران آینده در

وی افزود: بایستی هدایتگران و ادارهکنندگان سازمان از قبل شناسائی و انتخاب شو
تصدی پستهای مدیریتی پایه انتخاب شود که این موضوع سبب ایجاد بسترهای تو
اردبیل خواهد بود.

معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی استان اردبیل گف
پروژه ملی هستند، حداقل باید به عنوان یک کارشناس از ۵ سال سابقه کار در
با مدرک تحصیلی لیسانس ۲۰ سال و با مدرک تحصیلی فوق لیسانس ۲۵ سا

محسنی تصریح کرد: مدل شایستگی کارشناسان برای احراز پستهای مدیریت
هدفگرایی و مسئولیتپذیری بستگی دارد و کارشناسانی که مسئولیت بر عهد
سیستم اداری داشته باشند و مدیریت زمانی را سرلوحه فعالیتهای کاری خ
نیروها برخوردار باشند.

وی هدف از اجرای این پروژه ملی را ترویج و استقرار فرهنگ شایست
تقویت انگیزش در کارشناسان ایجاد می‌شود و با سرمایه‌گذاری هدفمند می‌توانیم برای
قدمهای اساسی را برداریم



خبرگزاری فارس
Photo: Hamed Malekpour

شماره : ۱۳۹۴۰۲۱۶۰۰۰۹۴۰

مدیرکل مرکز نوسازی و تحول اداری وزارت جهاد کشاورزی تأکید کرد

ضرورت توانمندسازی کارکنان مستعد برای تصدی پست‌های مدیریتی سازمان‌ها

مدیرکل مرکز نوسازی و تحول اداری وزارت جهاد کشاورزی گفت: شناسایی و توانمندسازی کارکنان مستعد برای تصدی پست‌های مدیریتی آینده در سازمان‌های جهاد کشاورزی لازم و ضروری است.

به گزارش خبرگزاری فارس از قزوین، ابوالقاسم ورداسبی در جلسه طرح بهبود ساختار مدیریتی با رویکرد جانشین محوری که ظهر امروز با حضور در مجموعه باغستان سازمان جهاد کشاورزی استان قزوین برگزار شد، اظهار کرد: این اداره کل طرحی را با عنوان طرح آموزش و تربیت مدیران دستگاه‌های اجرایی در دست اقدام دارد که در این طرح کارکنان مستعد و با انگیزه برای مدیریت‌های آتی تربیت و آموزش‌های لازم به آنها داده می‌شود.

وی با اشاره به اهمیت طرح توانمندسازی مدیران کنونی و انتخاب مدیران پایه و کارشناسان افزود: این طرح به کارشناسان و مدیران پایه این امکان را می‌دهد که با توجه به نیازهای ارائه و برای تصدی پست مدیریتی آتی آماده شوند.

پروژه ملی تربیت مدیران آینده وزارت جهادکشاورزی کلید خورد+ فرم ثبت نام



ت مدیران آینده وزارت جهادکشاورزی (فاز اول) در این وزارتخانه به اجرا در می آید.

زاری کشاورزی ایران (ایانا)، معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت
تشار فراخوانی از کارشناسان و کارشناسان مسئول علاقه مند به تصدی پست
آینده درخواست کرد نسبت به ثبت نام و تکمیل فرم مخصوص اقدام کنند.
معاونت توسعه مدیریت و منابع انسا
در راستای ا
شاورزی به منظور توسعه
دستگاه های اجرایی را
استفاده کنند که دارای
رشناسان مسئول واجد
آینده در دستور کار قرار

طرح تربیت مدیران آینده درسازمان جهاد کشاورزی هرمزگان کلید خورد

مرکز نوسازی وتحول اداری وزارت جهاد کشاورزی از اجرای طرح تربیت مدیران آینده در وزارت جهاد
ی خبر داد و گفت: در این طرح وزارت جهاد کشاورزی انتخاب و پرورش کارشناسان و کارشناسان مسئول
رایط تصدی پست‌های مدیریتی پایه را در قالب طرح ملی تربیت مدیران آینده اجرایی می‌کند .
ش پایگاه اطلاع‌رسانی وزارت جهاد کشاورزی به نقل از روابط عمومی سازمان جهاد کشاورزی هرمزگان،
م ورداسبی در نشست شورای مدیران سازمان جهاد کشاورزی هرمزگان در بندرعباس افزود: با توجه به
نیروی انسانی در وزارت جهاد کشاورزی در حال رایزنی برای جذب ۱۰هزار نیروی متخصص در بخش
ی هستیم.

ود: تامین ن ... ت های مدیریتی ، انتقال دانش مدیران با تجربه به مدیران جوان از مهمترین
این طرح

مرکز نو
و انتص
ی به
موظف
ی کن

دهقان نیوز:

فراخوان وزارت کشاورزی برای علاقمندان به تصدی پست های مدیریتی / پروژه تربیت مدیران آینده وزارت جهادکشاورزی کلید خورد

دهقان نیوز / وزارت جهاد کشاورزی در نظر دارد انتخاب و پرورش کارشناسان و کارشناسان مسئول واجد شرایط تصدی پست های مدیریتی پایه را در قالب پروژه ملی تربیت مدیران آینده در دستور کار قرار دهد.

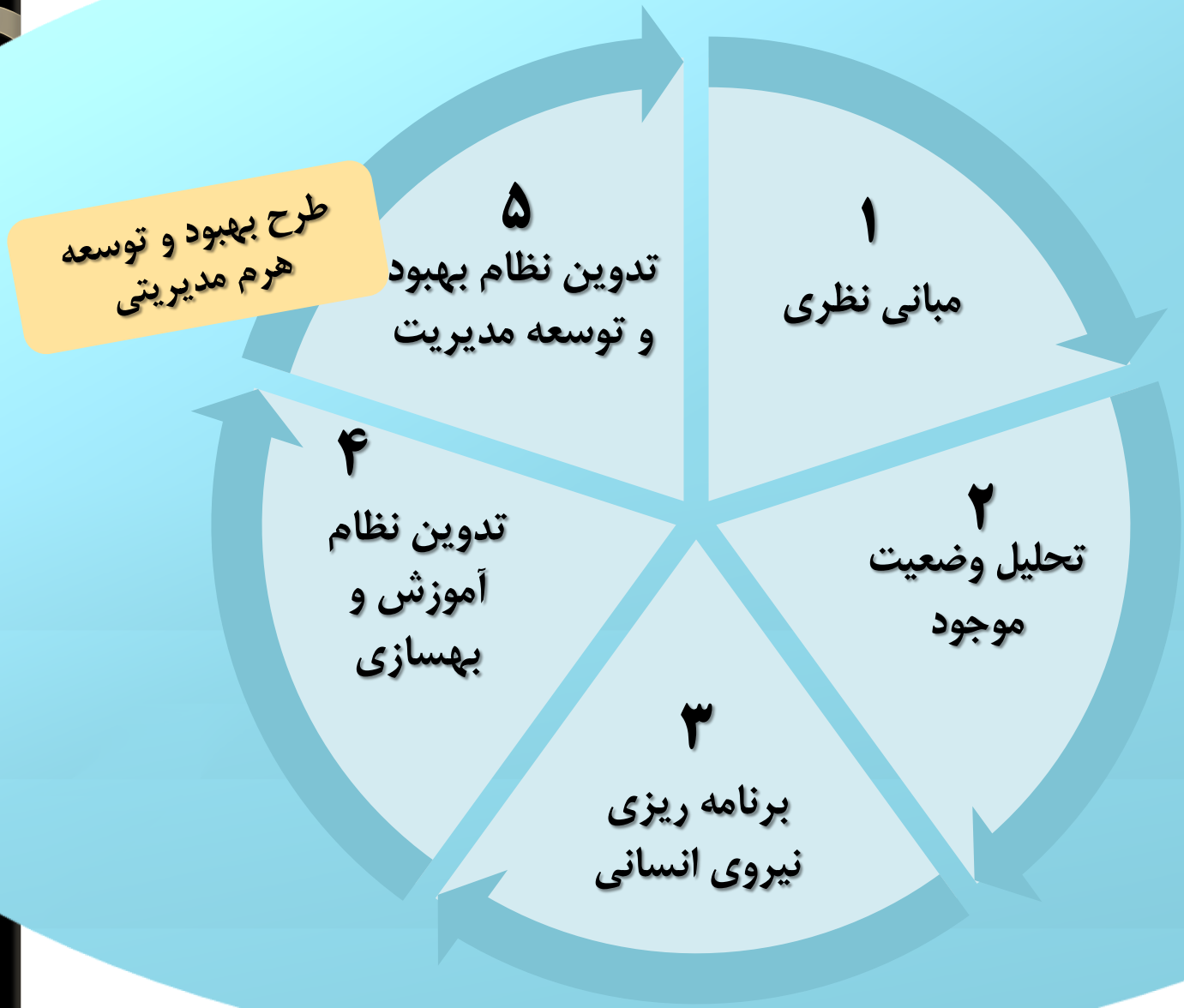
دهقان نیوز / وزارت جهاد کشاورزی در نظر دارد انتخاب و پرورش کارشناسان و کارشناسان مسئول واجد شرایط تصدی پست های مدیریتی پایه را در قالب پروژه ملی تربیت مدیران آینده در دستور کار قرار دهد.

پروژه ملی تربیت مدیران آینده وزارت جهاد کشاورزی (فاز اول) در این وزارتخانه به اجرا در می آید.

به گزارش دهقان نیوز، معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت جهادکشاورزی با انتشار فراخوانی از کارشناسان و کارشناسان مسئول علاقه مند به تصدی پست های مدیریتی پایه در آینده درخواست کرد نسبت به ثبت نام و تکمیل فرم مخصوص اقدام کنند.

ر اساس این گزارش، معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت جهادکشاورزی به منظور توسعه هرم مدیریتی وزارت و ر راستای اجرای بخشنامه شورای عالی اداری که دستگاه های اجرایی را موظف کرده است از سال آینده در انتخاب یران از کارشناسانی استفاده کنند که دارای گواهی شایستگی باشند، در نظر دارد انتخاب و پرورش ... ئول واجد شرایط تصدی پست های مدیریتی پایه را در قالب پروژه ملی تربیت ...

طرح جامع توسعه منابع انسانی وزارت جهاد کشاورزی





- رقابت سازمان ها، همان رقابت مدیران است.

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

- وجه تمایز سازمان های برتر با دیگر سازمان ها، نهادینه کردن برنامه‌های منظم استعدادیابی و تربیت مدیران مستعد از داخل سازمان است.

طرح

بهبود و توسعه هرم مدیریتی

وزارت جهاد کشاورزی

مرداد ماه ۱۳۹۳

- نامطلوب بودن هرم سنی مدیران
- ریزش شدید نیروهای مدیریتی وزارت در سالهای ۱۳۹٤تا ۱۳۹۸
- هرم نامناسب دانش تخصصی مدیران
- فقدان یک برنامه راهبردی برای پرورش مدیران آینده و توسعه مدیران کنونی
- نبود مکانیسم جلوگیری از خروج تجربیات شغلی مدیران
- نبود بستر مناسب برای استقرار شایسته سالاری و ترویج فرهنگ آن
- فقدان رقابت سازنده برای رشد و توسعه منابع انسانی
- نبود نظام تقویت انگیزش در مدیران و منابع انسانی

هدف اصلی طرح

طرح بهبود و توسعه هرم مدیریتی وزارت

حل دو چالش اصلی

حل چالش غفلت از توسعه **مدیران کنونی**

حل چالش های **مدیریتی در آینده**

اجزای طرح

طرح

بهبود و توسعه هرم
مدیریتی وزارت

پروژه ۱

پروژه ملی توانمندسازی
مدیران کنونی

پروژه ۲

پروژه ملی تربیت
مدیران آینده

اجزای طرح

طرح

بهبود و توسعه هرم
مدیریتی وزارت

پروژه ۱

پروژه ملی توانمندسازی
مدیران کنونی

پروژه ۲

پروژه ملی تربیت
مدیران آینده


شایستگی های مورد انتظار
توسعه مدیران کنونی
تربیت مدیران آینده
ارزیابی
شناسایی نقاط قابل بهبود
توسعه و توانمند سازی
توسعه و پرورش

مستندات سازمانی الزام قانونی

بخشنامه های شماره ۱۱۸۵۱-۹۳-۲۰۶ مورخ ۵-۹- ۱۳۹۳ و
۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱-٤-۱۳۹۵ شورای عالی اداری

برای تحقق سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری؛

دانش گرایی و شایسته سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقاء مدیران

دستگاه های اجرایی موظفند از ابتدای سال ۱۳۹۷ در انتخاب و انتصاب مدیران از افرادی استفاده کنند که دارای گواهی شایستگی احراز سمت های مدیریتی باشند.

۱۳۹۶ /۱۱/ ۲۱

جمهوری اسلامی ایران

رئیس جمهور

بسمه تعالی

جناب آقای جمشید انصاری

معاون محترم رئیس جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور

پیرو ابلاغ بخشنامه شماره ۴۲۴۳ مورخ ۱۳۹۶/۰۱/۲۰ موضوع ارائه برنامه‌ها و بسته‌های اجرائی پیشنهادی آن سازمان برای تداوم و ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌های مرتبط با سال **«اقتصاد مقاومتی: تولید- اشتغال»** بدینوسیله فعالیت ویژهٔ دارای اولویت و مدنظر اینجانب در حوزه وظایف آن سازمان را بشرح زیر ابلاغ می‌نمایند. لازم است تدوین برنامه اجرائی این فعالیت با اولویت در دستور کار قرار گیرد و نتیجه را در زمان تعیین شده به اینجانب ارائه فرمایید:

«تدوین طرح جامع ساماندهی نیروی انسانی دستگاههای دولتی و تربیت مدیران مستعد و جوان برای آینده کشور با هدف ارتقای بهره‌وری دردستگاههای اجرایی و ایجاد زمینه مناسب‌تر برای افزایش رشد اقتصادی و توسعه اشتغال با همکاری وزراء، روسای سازمانها و دستگاههای اجرائی ذیربط حداکثر ظرف مدت **سه ماه** از تاریخ این ابلاغ».

حسن روحانی

وزارت جهاد کشاورزی
دبیرخانه دفتر وزارتی
۱۳۹۶/۰۱/۳۱
شماره ۸۸۸

رونوشت:

- جناب آقای دکتر اسحاق جهانگیری معاون اول محترم رئیس جمهور برای اطلاع، نظارت و پیگیری بر اجرای دقیق ماموریت تعیین شده و ارائه گزارش
- اعضای محترم هیئت دولت برای اطلاع و همکاری در جهت اجرای مأموریت تعیین شده حسب مورد

پروژه ملی تربیت مدیران آینده

مرکز نوسازی و تحول اداری

۱۳۹۳

حل چالش های مدیریتی در آینده

۳ رویکرد اصلی تربیت مدیران آینده:

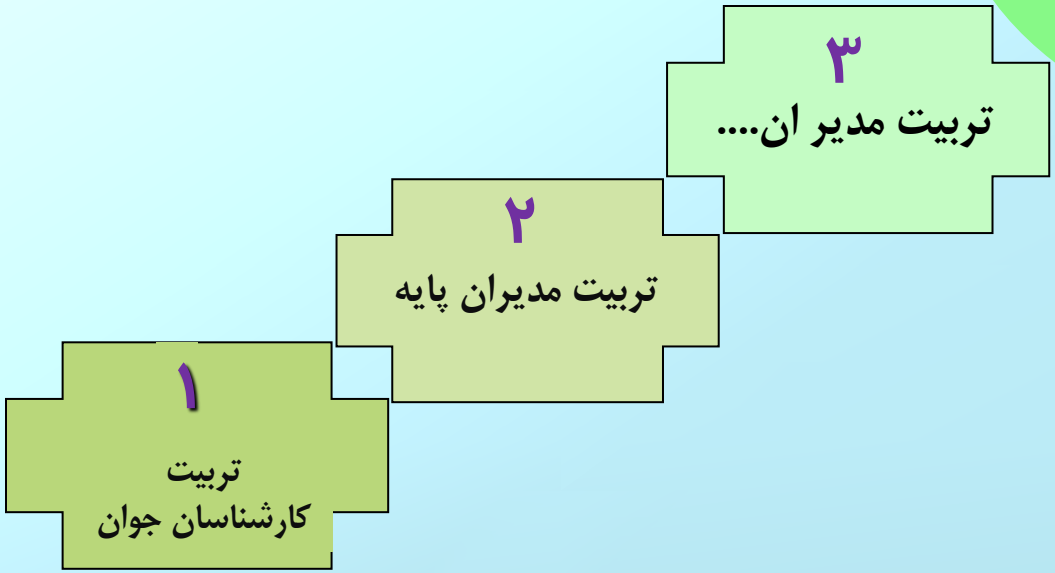
۱. شناسایی

۲. مقایسه با شایستگی های عمومی

۳. پرورش و جانمایی در بانک مدیران

هدف اختصاصی پروژه ملی تربیت مدیران آینده

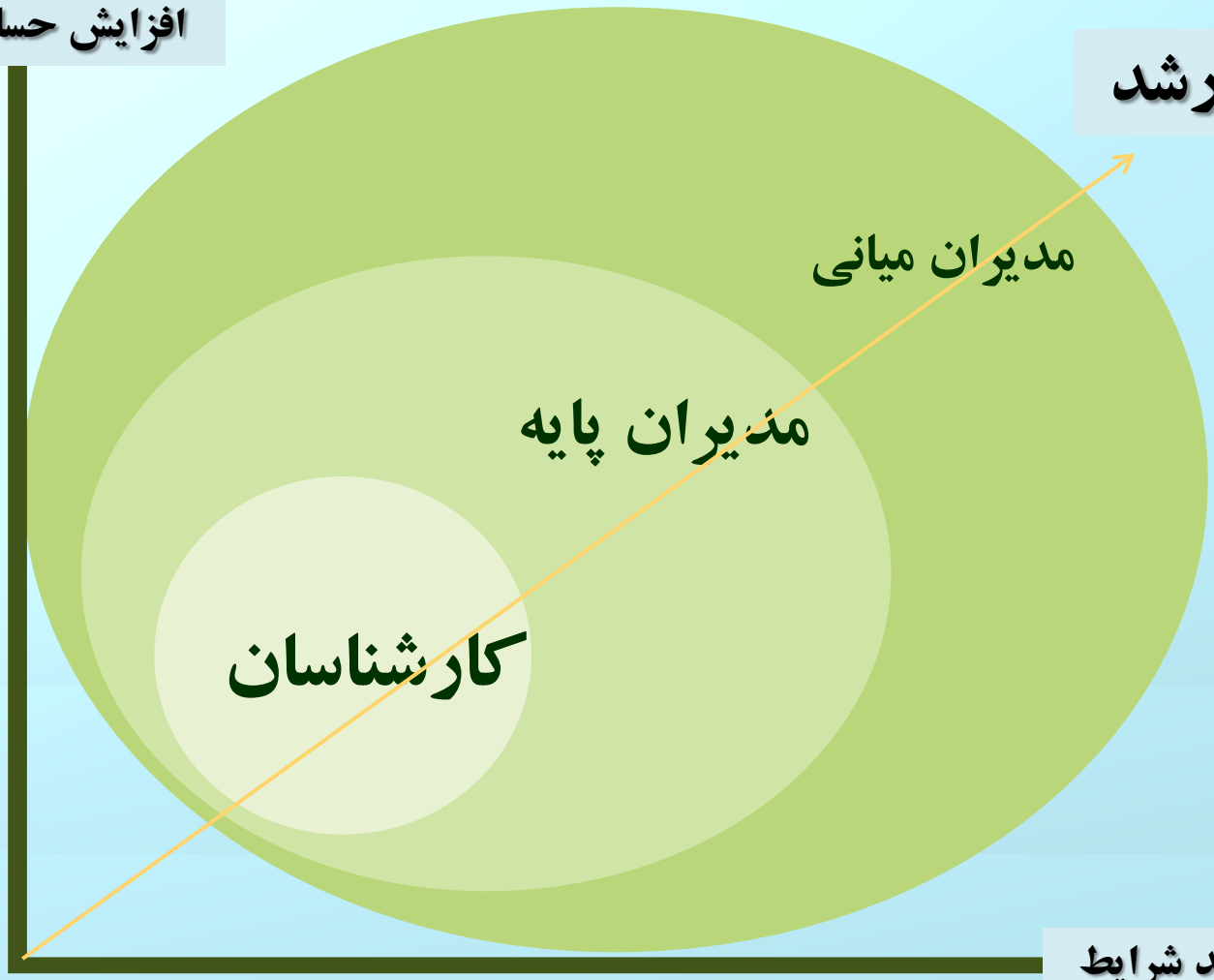
بانک یا خزانه منابع انسانی توانمند و تربیت شده برای انتصاب در پست های مدیریتی در آینده



مورد انتظار

موجود

تربیت مدیران آتی برای رفع محدودیت ها



گروه هدف

پروژه ملی تربیت مدیران آینده

کلیه **کارشناسان و کارشناسان مسئول** واجد شرائط احراز در پست های مدیریتی

گام های متوالی طی شده برای تدوین پروژه ملی تربیت مدیران آینده

۱. مبانی نظری

۲. بانک پست های سازمانی

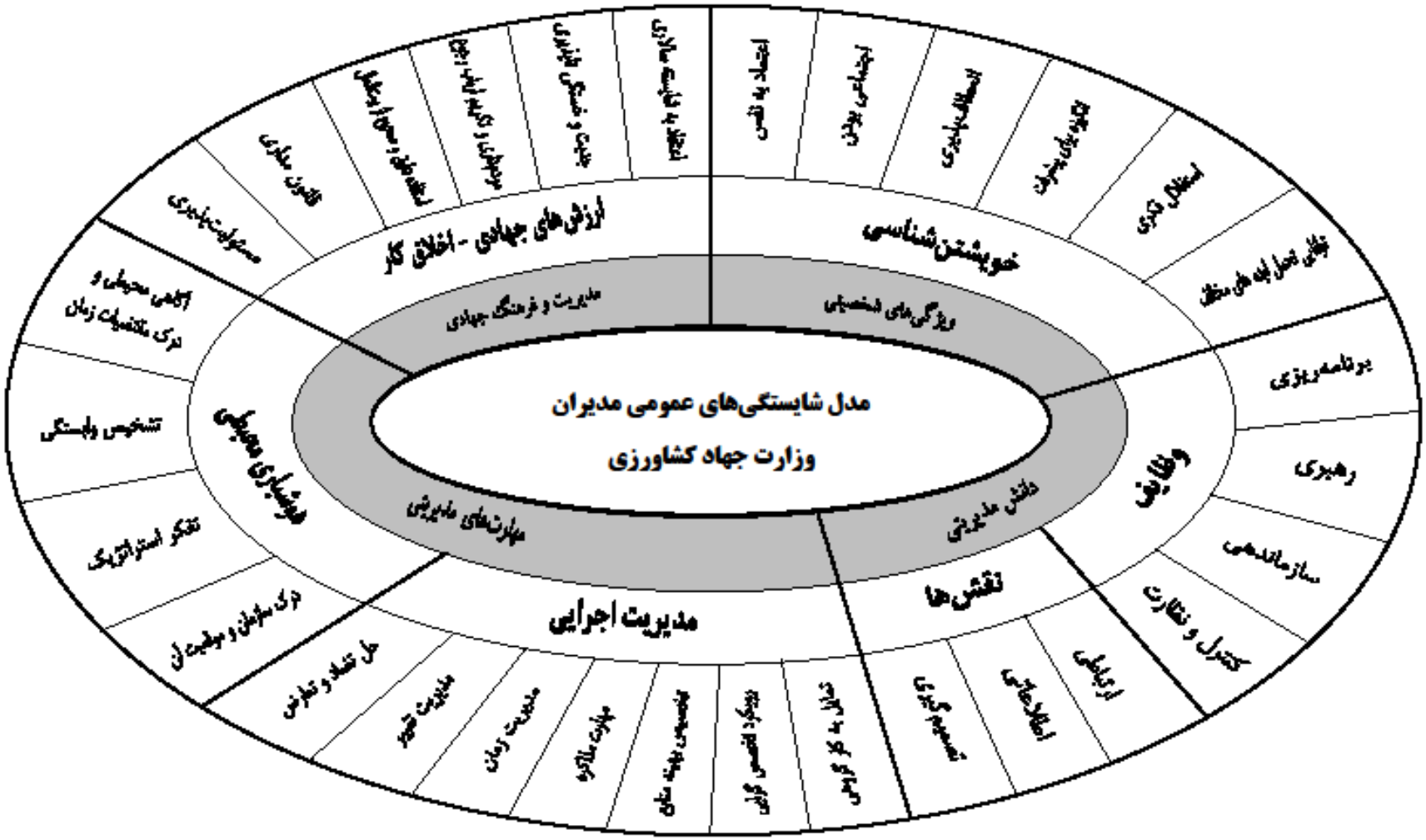
۳. مدل شایستگی های عمومی وزارت جهاد کشاورزی

۴. بانک منابع انسانی واجدشرایط ثبت نام شده

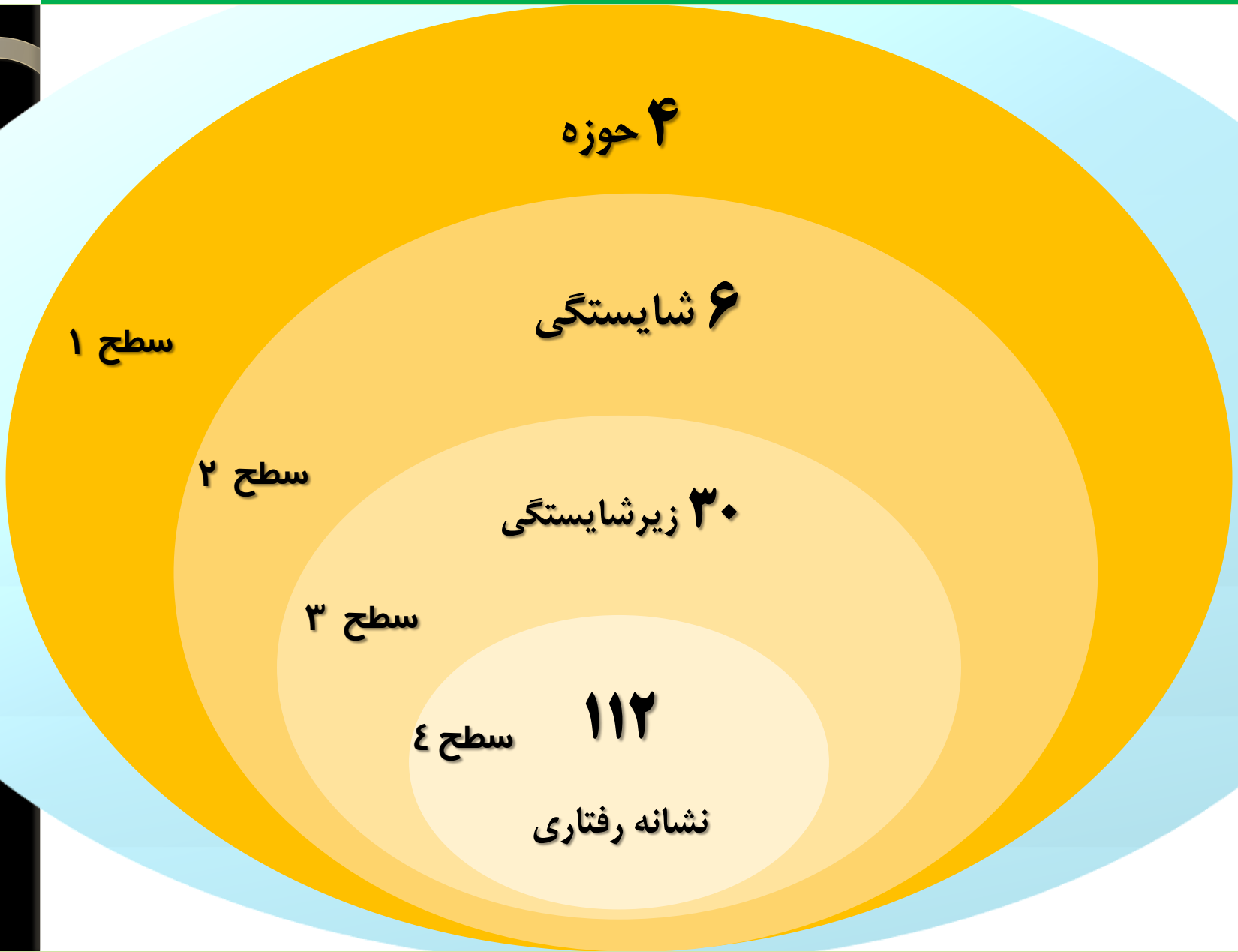
۵. مراحل اجرای پروژه

مدل شایستگی های عمومی مدیران وزارت جهادکشاورزی

مدل شایستگی های عمومی مدیران وزارت جهادکشاورزی



ساختار مدل شایستگی های عمومی مدیران وزارت جهادکشاورزی



۴ حوزه – سطح اول

۱–۱– حوزه دانش مدیریت

۱–۲– حوزه مهارت های مدیریتی

۱–۳– حوزه نگرش (مدیریت و فرهنگ جهادی)

۱–۴– ویژگی های شخصیتی

۶ شایستگی - سطح دوم

حوزه دانش مدیریت :

۲-۱- نقش ها

۲-۲- وظایف

حوزه مهارت های مدیریتی:

۲-۳- مدیریت اجرایی

۲-٤- هوشیاری محیطی

حوزه بینش(روحیه و فرهنگ جهادی):

۲-۵- ارزش های جهادی واخلاق کار

حوزه ویژگی های شخصیتی:

۲-٦- خویشتن شناسی

۳۰ زیرشایستگی - سطح سوم

حوزه دانش مدیریت :

نقش ها :

۱. ارتباطی
۲. اطلاعاتی
۳. تصمیم گیری

وظایف :

۱. برنامه ریزی
۲. رهبری
۳. سازماندهی
۴. کنترل و نظارت

۳۰ زیرشایستگی - سطح سوم

حوزه مهارتهای مدیریتی :

مدیریت اجرایی :

۱. تمایل به کار گروهی
۲. رویکرد تخصص‌گرایی
۳. تخصیص بهینه منابع
۴. مهارت مذاکره
۵. حل تضاد و تعارض
۶. مدیریت زمان
۷. مدیریت تغییر

هوشیاری محیطی:

۱. آگاهی محیطی و درک مقتضیات زمان
۲. تفکر سیستمی
۳. تفکر استراتژیک
۴. درک سازمان و موقعیت آن

۳۰ زیرشایستگی - سطح سوم

ارزش‌های جهادی– اخلاق کار

۱. اعتقاد به شایسته‌سالاری
۲. جدیت و خستگی ناپذیری
۳. مردم‌داری و تکریم ارباب رجوع
۴. استفاده دقیق و صحیح از بیت‌المال
۵. قانون مداری
۶. مسئولیت‌پذیری

۳۰ زیرشایستگی - سطح سوم

خویشتن شناسی:

۱. اعتماد به نفس

۲. اجتماعی بودن

۳. انعطاف‌پذیری

۴. انگیزه برای پیشرفت

۵. استقلال فکری

۶. توانایی تحمل ایده‌های مخالف

۱۱۲

مصداق رفتاری

✓در انجام امور محوله، فردي خود باور است.
✓در بيان نظرات خود، استقلال راي دارد.
✓بدون ترس و دلهره از مخاطرات، با مشكلات مواجه مي‌شود.
✓در انجام فعاليت‌هاي گروهي داوطلبانه شركت مي‌كند.
✓در برقراري ارتباط با ديگران پيشگام است.
✓هنجارها، ارزش‌ها، قوانين حاكم بر جامعه و سازمان رعايت مي كند.
✓در ارتباط اجتماعي، فردي خونگرم است.
✓قدرت انطباق سريع و متناسب با شرايط مختلف را دارد.
✓به كاغذ بازي و موانع دست و پاگير اداري اعتقادي ندارد.
✓از صبر و شكيبايي بالايي برخوردار است.
✓با هر كس به اقتضاي شرايط، رفتار مؤثر و مناسبي دارد.
✓با كاركنان داراي خصوصيات و توانايي‌هاي مختلف به خوبي كار مي‌كند.
✓مشاركت فعالانه و داوطلبانه در فعاليت‌ها دارد. (علاقه)
✓از انسجام فكري برخوردار است.
✓تحت تأثير نظرات ديگران قرار نمي‌گيرد.
✓در تصميم‌گيري‌ها دچار تناقض نمي‌شود.
✓به ايده‌ها و نظرات مخالف به دقت گوش مي‌دهد.
✓فردي انتقاد پذير است.
✓آمادگي پذيرش چالش‌هاي ناشي از انجام كار را دارد.
✓بر خود مسلط است و احساسات خويش را كنترل مي‌كند.

۱۱۲

مصداق رفتاری

- ✓در برابر ايده‌هاي مخالف، واكنش‌هاي منفي بروز نمي‌دهد.
- ✓در برنامه‌ريزي، اهداف دست‌يافتني را شناسايي و تدوين مي‌كند.
- ✓عوامل دروني و بروني مؤثر بر سازمان را شناسايي مي‌كند.
- ✓اهداف، اقدامات و فعاليت‌ها را اولويت بندي مي‌نمايد.
- ✓طرحي روشن بر اساس چشم‌انداز دارد.
- ✓در برنامه‌ريزي، منابع لازم و ضروري را پيش‌بيني مي‌كند.
- ✓نفوذ كلام دارد.
- ✓كاركنان را در تعيين شرايط كار و اداره امور دخالت مي‌دهد.
- ✓زمينه لازم را براي پيشرفت كاركنان و شكوفا ساختن استعداد آنها مهيا مي‌كند.
- ✓نظرات و خواسته‌هاي سازمان و كاركنان را همسو مي‌سازد.
- ✓به فعاليت هاي كاركنان ارج مي‌نهد، و از ابزارهاي تشويقي استفاده مي‌كند.
- ✓سطح توانايي‌هاي علمي و فني كاركنان را با مشاوره و مساعدت گسترش مي‌دهد.
- ✓به بررسي مشكلات و تأمين نيازهاي مادي و معنوي كاركنان اهميت مي‌دهد.
- ✓فرآيندهاي كاري را به صورت ساختار يافته تعريف و تنظيم مي‌نمايد.
- ✓هدف برنامه و فعاليت‌ها را به كاركنان تفهيم مي‌كند و موافقت آن‌ها را كسب مي‌كند.
- ✓بر اساس توان و علايق كاركنان وظايف را تقسيم مي‌كند.
- ✓اختيارات بيشتري به كاركنان تفويض مي‌كند.
- ✓توانايي تعيين علت (انحرافات) را دارد.
- ✓ديدي همه جانبه نگر دارد.
- ✓به جمع‌آوري داده‌ها و اطلاعات مورد نياز به موقع و دقيق عمل مي‌كند.

۱۱۲

مصداق رفتاری

✓به موقع و متناسب، گزارش‌گيري مي‌كند.
✓بر اعمال بازخورد و اصلاح كارها اهتمام مي‌ورزد.
✓براي پيشرفت امور شبكه هاي ارتباطي لازم را در داخل و خارج از سازمان ايجاد مي‌كند.
✓نظرات خود براي رسيدن به تفاهم با ديگران تعديل و به مشاركت مي‌گذارد.
✓به ديگران براي ارائه و تكميل نظراتشان كمك مي‌كند.
✓براي روشن شدن موضوع، توضيح بيشتر مي‌خواهد.
✓رفتارهاي غيركلامي مناسبي دارد.
✓درباره روند كارها اطلاعات جمع‌آوري مي‌كند.
✓اطلاعات دريافتي را به خوبي و متناسب با كاركنان توزيع مي‌كند.
✓تلاش مي‌كند كاركنان اطلاعات به روز در اختيار داشته باشند.
✓كاركنان را از برنامه‌هاي آتي و فعاليت‌هاي واحد سازماني مطلع و آگاه مي‌سازد.
✓روش‌هایی برای بهبود فرآیندها و افزایش کارایی پیشنهاد می‌دهد.
✓راهکارهای نوآورانه برای حل مسائل ارائه می‌کند.
✓رویکرد ها، روش ها و تکنولوژی های جدید پیشنهاد می دهد.
✓از ايده‌هاي نو حمايت مي‌كند.
✓برای ایجاد راهکارهای نوآورانه با دیگران همکاری می کند.
✓توانائي تجزيه و تحليل مسئله را دارد.
✓راهكارهاي مناسب و متنوع ارائه مي‌كند.
✓علل مؤثر در حل مشكل را تجزيه و تحليل مي‌كند.
✓به ارزيابي و انتخاب بهترين راهكارها در حل مسئله مي‌پردازد.

۱۱۲

مصداق رفتاری

- ✓علل بروز مسائل و مشکلات را شناسايي و تعيين مي‌كند.
- ✓توانايي تسهيل تعاملات درون گروهي را دارد.
- ✓كاركنان سازمان را براي انجام كارگروهي تشويق مي‌كند.
- ✓توان تحليل رفتار كاركنان در گروه را دارد.
- ✓از فرآيند كارگروهي در انجام فعاليت‌ها استفاده مي‌كند.
- ✓براي انجام وظايف از تجربه كافي برخوردار است.
- ✓از رويكرد دانشي به جاي آزمون و خطا استفاده مي‌كند
- ✓از ابزارهاي IT استفاده مي‌كند.
- ✓بر مستندسازي فعاليت‌ها اهتمام مي‌ورزد.
- ✓امكان سنجي برنامه‌ها را ارزيابي مي‌كند.
- ✓بر استفاده مؤثر و بهينه از منابع تاكيد دارد.
- ✓از هدر رفتن منابع جلوگيري مي‌كند.
- ✓بودجه، تجهيزات و نيروي انساني به شكل عقلاني تخصيص مي‌دهد.
- ✓جلسات را به خوبي مديريت مي‌كند.
- ✓قدرت چانه زني مناسبي دارد.
- ✓به صحبت‌هاي ديگران خوب گوش مي‌دهد.
- ✓در بحث‌ها از اصول متقاعدسازي استفاده مي‌كند.
- ✓از زبان بدن استفاده مي كند.
- ✓توان سخنراني و ارائه شفاهي را دارد.
- ✓براي كاهش مشكلات و اختلافات به كاركنان مشاوره مي‌دهد.

۱۱۲

مصداق رفتاری

- ✓اختلافات را کنترل مي‌نمايد.
- ✓در موضوعات مختلف به موقع و شفاف اطلاع رساني مي كند.
- ✓از سرعت عمل و چالاكي لازم برخوردار است.
- ✓از به تأخير افتادن امور اجتناب مي كند.
- ✓در به انجام رساندن كارها در زمان مقتضي سعي مي‌نمايد.
- ✓براي هر چيز مكاني خاص در نظر مي‌گيرد.
- ✓فردی وقت شناس است.
- ✓فردی دور انديش است.
- ✓نگاه كلان و جامع به مسائل دارد.
- ✓فردی نتيجه‌گرا است.
- ✓از محيط خارجي سازمان شناخت دارد و اخبار روز را پيگيري مي‌كند.
- ✓روندها و عوامل محيطي تأثيرگذار بر عملكرد سازمان را درک مي‌كند.
- ✓توجه كافي به روندهاي اجتماعي و سياسي موثر بر سازمان دارد.
- ✓فعاليت‌ها را يك پارچه سازي مي‌كند
- ✓فرآيندها را شناسايي و تحليل مي‌كند.
- ✓مباحث را طبقه بندي مي‌كند.
- ✓رويدادها را با توجه به روابط علت و معلولي تجزيه و تحليل مي‌كند.
- ✓كلي نگر است.
- ✓آينده قابل دسترس را ترسيم مي نمايد.
- ✓فردي آينده نگر است.

۱۱۲

مصداق رفتاری

✓آینده را پیش‌بيني مي‌كند.
✓براي انجام فعاليت‌ها استراتژي اتخاذ مي‌كند.
✓براي انجام وظايف برنامه هاي اثربخش بلند مدت دارد.
✓فردي واقع بين است.
✓فرهنگ و ساختار سازماني و قوانين و مقررات مربوطه را به خوبي مي‌شناسد.
✓زمينه‌هاي تاريخي، فرهنگي و اجتماعي سازمان را درك مي‌كند.
✓قابليت‌هاي سازمان را تشخيص مي‌دهد.
✓از ماموريت و اهداف سازماني شناخت كافي دارد.
✓از سلسله مراتب اداري آگاهي دارد.
✓كاركنان شايسته را از نظر دانش توانايي و اصول اخلاقي انتخاب مي‌كند.
✓بين كاركنان تبعيض قائل نمي‌شود.
✓فردي رابطه‌گرا نيست.
✓در انجام امور انگيزه لازم را دارد.
✓با انرژي و خود انگيختگي وظايف خود را هرچند دشوار انجام مي‌دهد.
✓فردي چالشگر و فعال است.
✓در برابر سختي‌ها صبور و مقاوم است.
✓براي جلب رضايت ارباب رجوع تلاش مي كند.
✓در مقابل زياده‌خواهي هاي ارباب رجوع سعه صدر نشان مي‌دهد.
✓براي رفع مشكلات مردم پيشقدم مي‌شود.
✓براي تمامي كاركنان احترام قائل است.

۱۱۲

مصداق رفتاری

✓از منابع درست و اثر بخش استفاده مي‌كند.
✓بودجه را صرف امور تشريفاتي و غير ضروري نمي‌كند.
✓سعي در افزايش بهره‌وري از منابع موجود مي‌كند.
✓به قوانين و مقررات آشنايي دارد.
✓در انجام امور به قوانين و مقررات بالادستي استناد مي‌كند.
✓قوانين و مقررات را رعايت مي‌كند.
✓به كار در سازمان افتخار مي‌كند.
✓كارها را سرسري نمي‌گيرد.
✓براي حل چالش‌هاي جديد آمادگي نشان‌مي‌دهد.
✓بدون نياز به نظارت، كارها را كامل و صحيح انجام مي‌دهد.
✓در قبال امور انجام شده، مسئوليت‌هاي ناشي از آن را بر عهده مي‌گيرد.

کانون ارزیابی و توسعه مدیران

۱. اعتماد به نفس

۲. مردم‌داری و تکریم ارباب رجوع

۳. هدف‌گرایی و هدایت عملکرد

۴. تفکر تحلیلی و حل مسأله

۵. تیم و شبکه سازی

۶. مسئولیت‌پذیری

۷. تعهد و تعلق سازمانی



شایستگی‌های عمومی

مدیران پایه

وزارت جهاد کشاورزی

۳۲ نشانه رفتاری

کانون ارزیابی و توسعه مدیران



شایستگی‌های عمومی

مدیران میانی

وزارت جهاد کشاورزی

۱- اعتماد به نفس

۲- مردم‌داری

۳- هدف‌گرایی و هدایت عملکرد

٤- تفکر تحلیلی و حل مسأله

٥- تیم و شبکه سازی

٦- مسئولیت‌پذیری

۷- تعهد و تعلق سازمانی

۸-نوجویی و تفکر خلاق

۹-مهارتهای ارتباطی

۱۰-نظارت و کنترل

۵۱ نشانه رفتاری



۱- تفکر تحلیلی و حل مساله

۲- هدف گرایی و هدایت عملکرد

۳- تیم و شبکه سازی

٤- مسئولیت‌پذیری

٥- تعهد و تعلق سازمانی

٦- مهارت ارتباطی

۷- نظارت و کنترل

۸- نوجویی و تفکر خلاق

۹- آینده‌نگری و تفکر راهبردی

۱۰- کل‌نگری و نگرش فرآیندی

۱۱- برنامه‌ریزی و هماهنگی

۱۲- انعطاف پذیری

۱۳- مدیریت زمان

ارزیابی و سنجش شایستگی ها :

۱. در سال ۱۳۹۵ توسط مدیرمافوق طبق دستورالعمل انتخاب و انتصاب مدیران

۲. **در سال ۱۳۹۶ توسط کانون ارزیابی و توسعه مدیران**
طبق ابلاغیه معاون محترم وزیر (۳۸۶۳۴/۹۵/۲۰۰ مورخ۱۳۹۵,۱۱,۲)

شایستگی های مدیران پایه

ردیف	شایستگی ها	مصداق رفتاری(عملکرد)	خوب	متوسط	ضعیف
۱	تفکر تحلیلی و حل مساله (تصمیم گیری)	راهکارهای نوآورانه برای حل مسائل ارائه می کند.			
		توانائی تجزیه و تحلیل مسئله را دارد.			
		به ارزیابی و انتخاب بهترین راهکارها در حل مسئله می‌پردازد.			
		علل بروز مسائل و مشکلات را شناسایی و تحلیل می کند.			
۲	هدف گرایی و هدایت عملکرد (برنامه ریزی، رهبری، سازماندهی ،کنترل و نظارت)	اهداف، اقدامات و فعالیت‌ها را اولویت بندی می‌نماید.			
		در برنامه‌ریزی، منابع لازم و ضروری را پیش‌بینی می کند.			
		نفوذ کلام دارد.			
		افراد را در تعیین شرایط کار و اداره امور دخالت می‌دهد			
		فرآیندهای کاری را به صورت ساختار یافته تعریف و تنظیم می‌نماید.			
		هدف برنامه و فعالیت‌ها را به کارکنان تفهیم می‌کند و موافقت آن‌ها را کسب می‌کند.			
		توانایی تعیین علت (انحرافات) را دارد.			
		به جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز به موقع و دقیق عمل می‌کند.			
۳	تیم و شبکه سازی (تمایل به کار گروهی)	توانایی تسهیل تعاملات درون گروهی را دارد.			
		کارکنان سازمان را برای انجام کارگروهی تشویق می‌کند.			
		توان تحلیل رفتار افراد در گروه-های کار را دارد.			
		در انجام فعالیت‌ها از روش کارگروهی استفاده می‌کند			
٤	مسئولیت‌پذیری	برای حل چالش‌های جدید آمادگی نشان‌می‌دهد.			
		بدون نیاز به نظارت، کارها را کامل و صحیح انجام می‌دهد.			
		مسئولیت‌های ناشی از رفتار و عملکرد خود را بر عهده می‌گیرد.			
٥	تعهد و تعلق سازمانی	ماموریت ها، وظایف و قابلیت‌های سازمان را تشخیص می‌دهد.			
		از ماموریت و اهداف سازمانی شناخت کافی دارد.			
		از سلسله مراتب اداری آگاهی دارد.			
		فرهنگ، قوانین و مقررات سازمان را می‌شناسد و رعایت می کند.			
جمع امتیاز					

پروژه ملی تربیت مدیران آینده

شایستگی های مدیران میانی

ردیف	شایستگی-ها	مصداق رفتاری(عملکرد)	خوب	متوسط	ضعیف
۱	تفکر تحلیلی و حل مساله (تصمیم گیری)	راهکارهای نوآورانه برای حل مسائل ارائه می‌کند.			
		توانائی تجزیه و تحلیل مسئله را دارد.			
		به ارزیابی و انتخاب بهترین راهکارها در حل مسئله می‌پردازد.			
		علل بروز مسائل و مشکلات را شناسایی و تحلیل می‌کند.			
۲	هدف گرایی و هدایت عملکرد (برنامه ریزی، رهبری، سازماندهی ،کنترل و نظارت)	اهداف، اقدامات و فعالیت‌ها را اولویت بندی می‌نماید.			
		در برنامه‌ریزی، منابع لازم و ضروری را پیش‌بینی می‌کند.			
		نفوذ کلام دارد.			
		افراد را در تعیین شرایط کار و اداره امور دخالت می‌دهد			
		فرآیندهای کاری را به صورت ساختار یافته تعریف و تنظیم می‌نماید.			
		هدف برنامه و فعالیت‌ها را به کارکنان تفهیم می‌کند و موافقت آن‌ها را کسب می‌کند.			
		توانایی تعیین علت (انحرافات) را دارد.			
		به جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز به موقع و دقیق عمل می‌کند.			
۳	تیم و شبکه سازی (تمایل به کار گروهی)	توانایی تسهیل تعاملات درون گروهی را دارد.			
		کارکنان سازمان را برای انجام کارگروهی تشویق می‌کند.			
		توان تحلیل رفتار افراد در گروه-های کار را دارد.			
		در انجام فعالیت‌ها از روش کارگروهی استفاده می‌کند			
٤	مسئولیت‌پذیری	برای حل چالش‌های جدید آمادگی نشان‌می‌دهد.			
		بدون نیاز به نظارت، کارها را کامل و صحیح انجام می‌دهد.			
		مسئولیت‌های ناشی از رفتار و عملکرد خود را بر عهده می‌گیرد.			
٥	تعهد و تعلق سازمانی	ماموریت ها، وظایف و قابلیت‌های سازمان را تشخیص می‌دهد.			
		از ماموریت و اهداف سازمانی شناخت کافی دارد.			
		از سلسله مراتب اداری آگاهی دارد.			
		فرهنگ، قوانین و مقررات سازمان را می‌شناسد و رعایت می کند.			
٦	مهارت ارتباطی	انجام وظایف تشریفاتی، اجتماعی و حقوقی			
		ایجاد شبکه های ارتباطی لازم در داخل و خارج سازمان			
		تعدیل نظرات خود برای رسیدن به تفاهم با دیگران			
		رفتارهای غیرکلامی مناسب			
۷	نظارت و کنترل	توانایی تعیین علت (انحرافات) را دارد.			
		به جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز به موقع و دقیق عمل می‌کند.			
		به موقع و متناسب، گزارش‌گیری می‌کند.			
		بر اعمال بازخورد و اصلاح کارها اهتمام می‌ورزد.			
۸	نوجویی و تفکر خلاق	راهکارهای نوآورانه برای حل مسائل ایجاد می‌کند.			
		از ایده ها و نظرات افرادی که تجربیات ویژه و دیدگاهی متفاوت با او دارند استفاده می‌کند.			
		رویکرد ها، روش ها و تکنولوژی های جدید پیشنهاد می دهد.			
		از ایده‌های نو حمایت می‌کند.			
جمع امتیاز					

پروژه ملی تربیت مدیران آینده

شایستگی های مدیران ارشد

ردیف	شایستگی-ها	مصداق رفتاری(عملکرد)	خوب	متوسط	ضعیف
۱	تفکر تحلیلی و حل مساله (تصمیم گیری)	راهکارهای نوآورانه برای حل مسائل ارائه می‌کند.			
		توانائی تجزیه و تحلیل مسئله را دارد.			
		به ارزیابی و انتخاب بهترین راهکارها در حل مسئله می‌پردازد.			
		علل بروز مسائل و مشکلات را شناسایی و تحلیل می‌کند.			
۲	هدف گرایی و هدایت عملکرد (برنامه ریزی، رهبری، سازماندهی، کنترل و نظارت)	اهداف، اقدامات و فعالیت‌ها را اولویت بندی می‌نماید.			
		در برنامه‌ریزی، منابع لازم و ضروری را پیش‌بینی می‌کند.			
		نفوذ کلام دارد.			
		افراد را در تعیین شرایط کار و اداره امور دخالت می‌دهد			
		فرآیندهای کاری را به صورت ساختار یافته تعریف و تنظیم می‌نماید.			
		هدف برنامه و فعالیت‌ها را به کارکنان تفهیم می‌کند و موافقت آن‌ها را کسب می‌کند.			
		توانایی تعیین علت (انحرافات) را دارد.			
		به جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز به موقع و دقیق عمل می‌کند.			
۳	تیم و شبکه سازی (تمایل به کار گروهی)	توانایی تسهیل تعاملات درون گروهی را دارد.			
		کارکنان سازمان را برای انجام کارگروهی تشویق می‌کند.			
		توان تحلیل رفتار افراد در گروه-های کار را دارد.			
		در انجام فعالیت‌ها از روش کارگروهی استفاده می‌کند			
٤	مسئولیت‌پذیری	برای حل چالش‌های جدید آمادگی نشان‌می‌دهد.			
		بدون نیاز به نظارت، کارها را کامل و صحیح انجام می‌دهد.			
		مسئولیت‌های ناشی از رفتار و عملکرد خود را بر عهده می‌گیرد.			
٥	تعهد و تعلق سازمانی	ماموریت ها، وظایف و قابلیت‌های سازمان را تشخیص می‌دهد.			
		از ماموریت و اهداف سازمانی شناخت کافی دارد.			
		از سلسله مراتب اداری آگاهی دارد.			
		فرهنگ، قوانین و مقررات سازمان را می‌شناسد و رعایت می کند.			
٦	مهارت ارتباطی	انجام وظایف تشریفاتی، اجتماعی و حقوقی			
		ایجاد شبکه های ارتباطی لازم در داخل و خارج سازمان			
		تعدیل نظرات خود برای رسیدن به تفاهم با دیگران			
		رفتارهای غیرکلامی مناسب			
۷	نظارت و کنترل	توانایی تعیین علت (انحرافات) را دارد.			
		به جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز به موقع و دقیق عمل می‌کند.			
		به موقع و متناسب، گزارش‌گیری می‌کند.			
		بر اعمال بازخورد و اصلاح کارها اهتمام می‌ورزد.			
۸	نوجویی و تفکر خلاق	راهکارهای نوآورانه برای حل مسائل ایجاد می‌کند.			
		از ایده ها و نظرات افرادی که تجربیات ویژه و دیدگاهی متفاوت با او دارند استفاده می‌کند.			
		رویکرد ها، روش ها و تکنولوژی های جدید پیشنهاد می دهد.			
		از ایده‌های نو حمایت می‌کند.			
۹	آینده‌نگری و تفکر راهبردی	آینده قابل دسترس را ترسیم می نماید.			
		آینده را پیش‌بینی می‌کند.			
		برای انجام فعالیت‌ها استراتژی اتخاذ می‌کند.			
		برای انجام وظایف برنامه های بلند مدت دارد.			
۱۰	کل‌نگری و نگرش فرآیندی	فرآیندها را شناسایی و تحلیل می‌کند.			
		مباحث را طبقه بندی می‌کند.			
		رویدادها را با توجه به روابط علت و معلولی تجزیه و تحلیل می‌کند.			
۱۱		در برنامه‌ریزی، اهداف دست‌یافتنی را شناسایی و تدوین می‌کند.			
		اهداف، اقدامات و فعالیت‌ها را اولویت بندی می‌نماید.			

پروژه ملی تربیت مدیران آینده

مراحل اجرای پروژه

گام های متوالی اجرای پروژه ملی تربیت مدیران آینده



گام دوم- شناسایی منابع انسانی واجد شرایط تصدی پستهای مدیریتی و تشکیل بانک آنان

ملاک و معیار واجد شرایط بودن منابع انسانی برای مدیریت پایه:

- دارا بودن مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی،
- دارا بودن تجربه خدمت دولتی مرتبط ۵ سال،
- دارا بودن وضعیت استخدامی رسمی و پیمانی،
- دارا بودن حداکثر ۲۰ سال سابقه کار برای دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس و حداکثر ۲۵ سال برای دارندگان مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر؛
- کسب میانگین ۸۵ درصد ارزشیابی عملکرد در سه سال قبل.

گام سوم – ثبت نام از منابع انسانی علاقمند و واجد شرایط و تشکیل بانک آنان

۱- بررسی و تحلیل مخاطبان ثبت نام کننده برای شرکت در پروژه

۲- **بانک منابع انسانی پروژه(ثبت نام شده و تایید شده).**

گام چهارم – ارزیابی و سنجش منابع انسانی ثبت نام کننده در کانون ارزیابی و توسعه مدیران

هدف:

- ارزیابی و سنجش شایستگی های منابع انسانی با ابزارهای طراحی شده.
- براساس مصداق های رفتاری مدل شایستگی های عمومی مدیران وزارت متبوع صورت می گیرد.

گام پنجم – تدوین برنامه توانمندسازی و پرورش منابع انسانی ارزیابی شده

اقدام ها:

تدوین برنامه توانمندسازی برپایه نتایج ارزیابی مشتمل بر اجزای زیر:

- تدوین برنامه های آموزشی
- تدوین فرصت های مطالعه برای یادگیری عملی و تسلط بر مهارت های موردنیاز
- فراهم آوردن شرایطی برای دسترسی آسان به دانش و اطلاعات سازمانی
- فراهم ساختن فرصت هایی برای تبادل تجربیات مفید منابع انسانی مذکور (هم افزایی)
- و...

گام ششم- اجرای برنامه توانمندسازی

اقدام ها:

- اجرای برنامه براساس برنامه زمانبندی شده.
- ارزیابی مستمر عملکرد فرد در حوزه انتظارات فرآیندی(رفتاری)
- همکاری متقابل با مدیران کنونی، به عنوان حامیان و متولیان اجرای پروژه
- تحلیل داده های به دست آمده در ارتباط با رفتار و عملکرد منابع انسانی انتخاب شده (مدیران آتی)
- کاربست نتایج

گام چهارم ارزیابی

فرایند ارزیابی گروه هدف

روش ارزیابی گروه هدف

ارزیابی شناختی

از دیدگاه مدیر مافوق / خوداظهاری
(پرسشنامه)

ارزیابی حضوری

کانون ارزیابی و توسعه مدیران

معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی
مرکز نوسازی و تحول اداری

محرمانه

بسمه تعالی

پروژه ملی تربیت مدیران آینده وزارت جهادکشاورزی

کانون ارزیابی و توسعه مدیران

Managers' empowerment & assessment center

نشانی: تقاطع خیابان ولیعصر – طالقانی؛ خیابان طالقانی جنب سیتما قیام؛ ساختمان وزارت جهاد کشاورزی؛ ساختمان شهیدان نعمتی جم؛ طبقه هفتم.
شماره تماس: ۶۴۵۸۲۸۱۱-۲۷۱۱

***

پرسشنامه شماره ۲ : نظرسنجی مدیر مافوق کارشناس

مدیر محترم:

این پرسشنامه مربوط به «**پروژه ملی تربیت مدیران آینده وزارت جهادکشاورزی**» است. هدف این پروژه توسعه و توانمندسازی مدیران و اصلاح هرم مدیریتی وزارت متبوع است. مستدعی است به عنوان یک مدیر صاحب رای، نظرتان را درباره توانایی‌های مدیریتی آقای/ خانم ..... از طریق تکمیل پرسشنامه پیوستی ارائه فرمایید تا در توانمندسازی ایشان مورد استفاده قرارگیرد. **قبلاً از همکاری صادقانه شما تشکر و قدردانی می‌شود.**

مرکز نوسازی و تحول اداری

گام چهارم – فرایند ارزیابی و توسعه

۱- نمونه پرسشنامه

ردیف	شایستگی‌ها	مصداق‌های رفتاری(معیارها)	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	تفکر تحلیلی و حل مساله	راهکارهای نوآورانه برای حل مسائل ارائه می‌کند.					
		توانائی تجزیه و تحلیل مسئله را دارد.					
		به ارزیابی و انتخاب بهترین راهکارها در حل مسئله می‌پردازد.					
		علل بروز مسائل و مشکلات را شناسایی و تحلیل می‌کند.					
۲	هدف گرایی و هدایت عملکرد	اهداف، اقدامات و فعالیت‌ها را اولویت بندی می‌نماید.					
		در برنامه‌ریزی، متابع لازم و ضروری را پیش‌بینی می‌کند.					
		نفوذ کلام دارد.					
		افراد را در تعیین شرایط کار و اداره امور دخالت می‌دهد					
		فرآیندهای کاری را به صورت ساختار یافته تعریف و تنظیم می‌نماید.					
		هدف برنامه و فعالیت‌ها را به کارکنان تفهیم می‌کند و موافقت آن‌ها را کسب می‌کند.					
		توانایی تعیین علت (انحرافات) را دارد.					
		به جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز به موقع و دقیق عمل می‌کند.					
۳	تیم و شبکه سازی	توانایی تسهیل تعاملات درون گروهی را دارد.					
		کارکنان سازمان را برای انجام کارگروهی تشویق می‌کند.					
		توان تحلیل رفتار افراد در گروه‌های کار را دارد.					
		در انجام فعالیت‌ها از روش کارگروهی استفاده می‌کند					
۴	مسئولیت‌پذیری	برای حل چالش‌های جدید آمادگی نشان‌می‌دهد.					
		بدون نیاز به نظارت، کارها را کامل و صحیح انجام می‌دهد.					
		مسئولیت‌های ناشی از رفتار و عملکرد خود را بر عهده می‌گیرد.					
۵	تعهد و تعلق سازمانی	ماموریت ها، وظایف و قابلیت‌های سازمان را تشخیص می‌دهد.					
		از ماموریت و اهداف سازمانی شناخت کافی دارد.					
		از سلسله مراتب اداری آگاهی دارد.					
		فرهنگ، قوانین و مقررات سازمان را می‌شناسد و رعایت می کند.					

پروژه ملی تربیت مدیران آینده

بسمه تعالی

پروژه ملی تربیت مدیران آینده وزارت جهادکشاورزی

پرسشنامه خوداظهاری

همکار گرامی:

این پرسشنامه مربوط به « طرح آموزش و تربیت مدیران آینده» است. لطفا نسبت بـه تکمیـل آن در مورد خودتان اقدام نموده و عودت دهید. قبلا از همکاری صادقانه شما تشکر و قدردانی می شود.

اطلاعات فردی:

نام: ..... نـام خـانوادگی: ..... سـال تولـد: ..... محـل تولـد: ..... شـماره شناسـنامه: .....

شماره ملی: ..... وضعیت تاهل:

وضعیت ایثارگری:

○ رزمنده : مدت حضور در جبهه : ..... سال .....ماه ..... روز

○آزاده: مدت اسارت : ..... سال

○جانباز: درصد جانبازی :

○ بسیجی: مدت فعالیت: ..... سال

○خانواده شهید: نسبت با شهید

نشانی محل کار:

تلفن محل کار:

تلفن همراه:

پست الکترونیکی:

اطلاعات شغلی:

شماره پرسنلی: .....

نوع استخدام: ○رسمی ○پیمانی

سطح پست سازمانی: ○ مدیرمیانی ○مدیر پایه ○کارشناس مسئول ○کارشناس

عنوان رسته شغلی: ..... عنوان رشته شغلی: .....

عنوان پست سازمانی: ..... شماره پست سازمانی: .....

تاریخ انتصاب در پست فعلی :

مدت اشتغال در پست-های مدیریتی: ..... سال

نمره ارزشیابی (چهار سال گذشته) به ترتیب سال : ۱- ۲- ۳- ٤-

سابقه خدمت :

سابقه خدمت دولتی: ..... سال / سابقه خدمت غیردولتی: ..... سال /

پروژه ملی تربیت مدیران آینده

همه با هم
جهاد کشاورزی

ارزیابی میدانی
پرسشنامه

پروژه ملی تربیت مدیران آینده

ردیف	موضوعات					
	میزان آشنایی با فناوری اطلاعات	عالی	خوب	متوسط	ضعیف	بسیار ضعیف
	توانایی کار با اینترانت و اینترنت					
	توانایی کار با ورد(Word)					
	توانایی کار با اکسل(Excel)					
	توانایی کار با پاورپوینت(Powerpoint)					
	توانایی استفاده از سیستم های اطلاعاتی مدیریت (MIS)					
	آشنایی با زبان-های خارجی	عالی	خوب	متوسط	ضعیف	بسیار ضعیف
	خواندن					
	نوشتن					
	مکالمه					
	ترجمه به فارسی					
	دریافت نشان و موفقیت های ویژه	تعداد	مستندات روز مصاحبه ارائه شود.			
	نشان های افتخار دولتی					
	نشان های افتخار غیردولتی					
	لوح تقدیر					
	تشویقات	تعداد	مستندات روز مصاحبه ارائه شود.			
	تشویقات از منابع خارج از سازمان					
	تشویقات از مسئولان داخل سازمان					
	تالیف و ترجمه کتاب و مقاله	تعداد	مستندات روز مصاحبه ارائه شود.			
	تالیف کتاب					
	ترجمه کتاب					
	تالیف مقاله					
	ترجمه مقاله					
	مطالعات و پژوهش های انجام داده شده	تعداد	مستندات روز مصاحبه ارائه شود.			
	مطالعات کتابخانه ای که به انتشار انجامیده است.					
	پژوهش های میدانی که به انتشار انجامیده است.					
	سوابق تدریس در مراکز آموزش عالی	تعداد ترم های تدریس	مستندات روز مصاحبه ارائه شود.			
	تدریس در دوره های لیسانس و بالاتر					
	تدریس در دوره های کاردانی					
	ارائه مقاله در کنگره-ها، سمینارها و کنفرانس-ها	تعداد	مستندات روز مصاحبه ارائه شود.			
	ارائه در کنگره ها، سمینارها و کنفرانس های داخلی					
	ارائه در کنگره ها، سمینارها و کنفرانس های خارجی					
	دوره های آموزشی ضمن خدمت گذرانده شده	جمع ساعات	مستندات روز مصاحبه ارائه شود.			
	دوره های آموزشی عمومی					
	دوره های آموزشی تخصصی					
	سوابق تحصیلی	سال اخذ مدرک	رشته تحصیلی		نام دانشگاه	
	لیسانس					
	فوق لیسانس					
	دکترا					

کانون ارزیابی و توسعه مدیران

Managers' empowerment & assessment center

کانون ارزیابی و توسعه مدیران

وزارت جهاد کشاورزی

کانون ارزیابی و توسعه مدیران مرکزی برای ارزیابی منابع انسانی در ابعاد ویژگی های شخصیتی، دانش، مهارت، نگرش برپایه مدل شایستگی های عمومی مدیران است.

ارزیابی حضوری

کانون ارزیابی و توسعه مدیران وزارت جهاد کشاورزی

- **محل استقرار:** مرکز نوسازی و تحول اداری – طبقه ۷ ساختمان شهید نعمتی جم

-**عوامل ارزیابی:** ارزیاب های حرفه ای (نیروی انسانی تربیت شده)

ابزارهای ارزیابی

۱- بحث گروهی

۲- بازی های مدیریتی

۳- ارائه مطلب

۴-مصاحبه

۵- تست دیسک

بخش های مختلف کانون ارزیابی و توسعه مدیران

۱– اتاق بحث گروهی

۲– اتاق بازی های مدیریتی

۳– اتاق مصاحبه

۴– اتاق ارائه مطلب

۵– سایت آزمون دیسک

۶– اتاق آماده سازی و جمعبندی

۷– مدیریت کانون

۸– پذیرش و ثبت نامه

مرحله سوم- تعیین سطح توانمندی ارزیابی شونده

جمع امتیازات مکتسبه بعد از وزن دهی	سطح دانش، مهارت و...
- کمتر از ٤٠ درصد حداکثر امتیاز	مبتدی
- بین ٤١ تا ٦٠ درصد حداکثر امتیاز	میانی
- بین ٦١ تا ٨٠ درصد حداکثر امتیاز	پیشرفته
- بالاتر از ٨٠ درصد حداکثر امتیاز	مناسب

پردیس های

کانون ارزیابی و توسعه مدیران

در سازمان های تابعه و وابسته

برنامه توانمند سازی

گام پنجم: تدوین برنامه توانمندسازی ارزیابی شونده // عناوین برنامه



ماموریتها، راهبردها و وظایف وزارت

نیازهای مبتنی بر مدل شایستگی

ماموریتها، راهبردها و وظایف زیربخش

نیازها و نقاط قابل بهبود شخصی

گستره اجرای برنامه های آموزشی



روش های اجرای برنامه های آموزشی



- مکاتبه ای
- مجازی
- خود یادگیری
- فرصت های مطالعاتی

اجرای برنامه توانمند سازی

از ابتدای اردیبهشت ماه ۱۳۹۶

در پایان

به منابع انسانی که آموزش های پیش بینی شده را با موفقیت به پایان برسانند

گواهی شایستگی احراز سمت های مدیریتی

اعطا می شود.

پروژه ملی تربیت مدیران آینده

ارمغان ها

- تسهیل شایسته گزینی
- ممانعت از دخالت شانس و سلیقه در انتصاب های مدیریتی
- زایل نمودن توقعات و انتظارات بی مورد منابع انسانی
- تقویت رقابت پذیری سازنده در بین کارکنان
- مقبولیت مدیران آتی در بین کارکنان

پشتیبانی پروژه

- تربیت ارزیاب حرفه ای
- تولید نرم افزار رایانه ای پروژه
- طراحی و اجرای برنامه هایی برای ارتقاء و تقویت دانش و مهارتهای علمی(ترویج، اطلاع رسانی و...)
- محول نمون مستند سازی تجارب سازمان به گروه هدف

فراهم ساختن فرصت هایی برای تبادل تجربیات مفید گروه هدف (هم افزایی)

وضعیت پیشرفت پروژه

	ردیف	واحد سازمانی	آماده سازی	بانک پست ها	بانک گروه هدف	ارزیابی	توانمندسازی
فاز ۱	۱	خراسان رضوی					
	۲	اصفهان					
	۳	فارس					
فاز ۲	۴	زنجان					
	۵	مازندران					
	۶	سمنان					
	۷	کرمانشاه					
فاز ۳	۸	گیلان					
	۹	اردبیل					
	۱۰	قزوین					
	۱۱	هرمزگان					
فاز ۴	۱۲	سیستان و بلوچستان					
	۱۳	قم					
	۱۴	کرمان					
	۱۵	خراسان جنوبی					
فاز ۵	۱۶	چهارمحال و بختیاری					
	۱۷	یزد					
	۱۸	خراسان شمالی					
	۱۹	گلستان					
	۲۰	بوشهر					
	۲۱	آذربایجان شرقی					
فاز ۱	۲۰	سازمان تعاون روستایی					
	۲۱	سازمان امور اراضی					
	۲۲	معاونت امور دام					
	۲۳	معاونت باغبانی					
فاز ۲	۲۴	معاونت توسعه					
	۲۵	دفتر وزارتی					

پروژه ملی تربیت مدیران آینده

موفق باشید

خدا نگهدار