



سامانه کانون ارزیابی و توسعه بهینو

Assessment and Development Center

(نرم افزار جذب و استخدام)

سامانه بهینو
تهیه شده در گروه بهین مشاوران
www.behincg.com

فهرست

۱	کانون ارزیابی و توسعه چیست؟
۲	نرم افزار جذب و استخدام بهینو
۳	درباره نرم افزار جذب و استخدام بهینو
۴	ویژگی های نرم افزار
۵	روند تهیه سامانه بهینو
۶	نمونه گزارش انطباق
۷	آزمون اول - تست شخصیت NEOPI

فهرست

۲۴	آزمون دوم - تیپ شخصیتی MBTI
۲۷	آزمون سوم - هوش هیجانی
۳۰	آزمون چهارم - سنجش سبک مدیریتی
۳۲	آزمون پنجم - هوش چندوجهی
۳۵	آزمون ششم - مدیریتی
۵۲	پروژه‌های بهبود رفتار محور
۵۷	پروژه‌های بهبود مهارت محور
۵۹	سوالات متداول
۶۸	برخی از مشتریان ما

▣ کانون ارزیابی و توسعه چیست؟

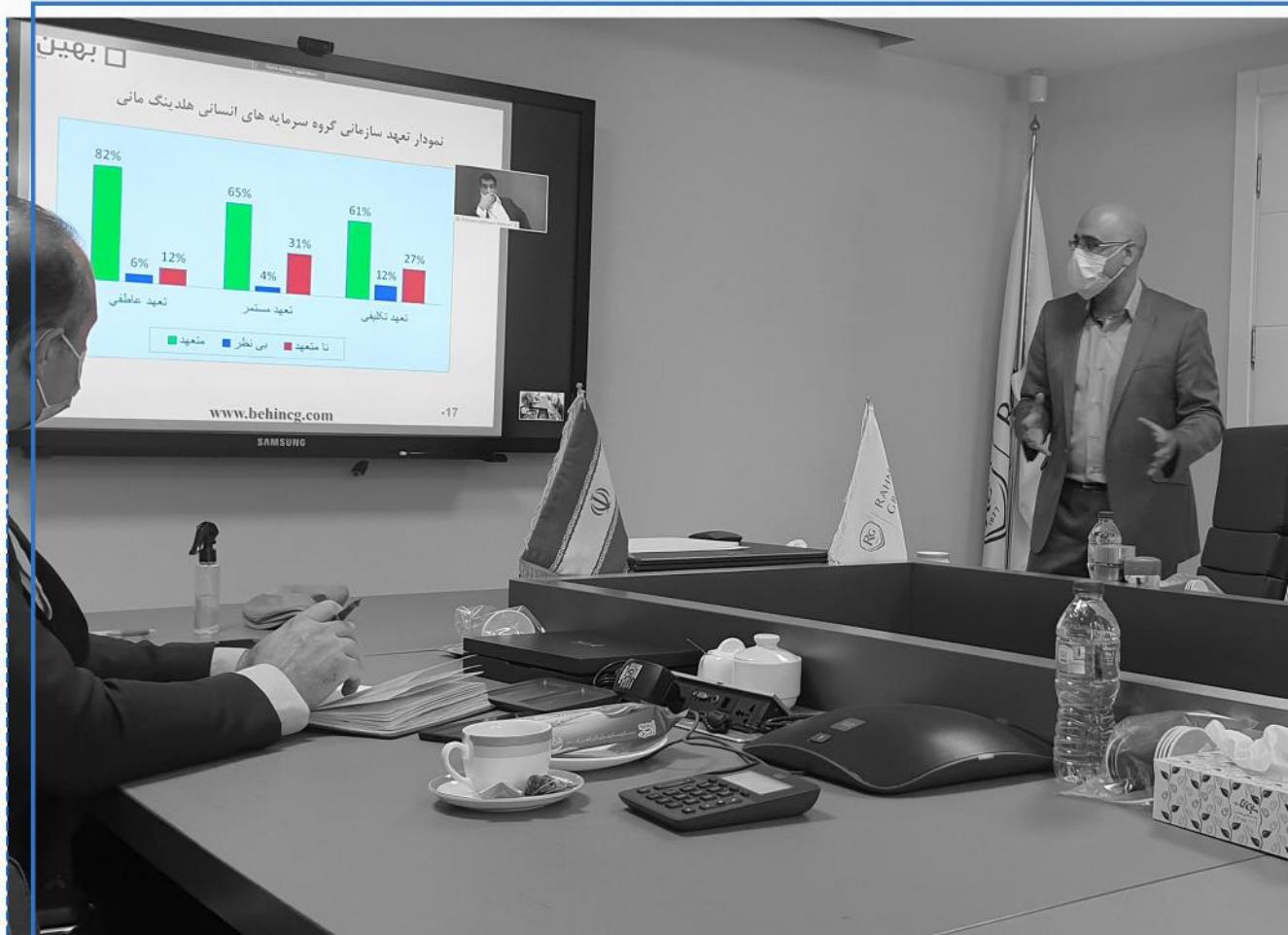
کانون ارزیابی و توسعه Assessment and Development Center به عنوان آخرین و معتبرترین راهکار جذب و استخدام و توسعه کارکنان و مدیران در فضای کسب و کار فعلی و پارادایم جنگ استعدادها میان شرکت‌های موفق دنیاست. از طرفی کانون‌های ارزیابی و توسعه یکی از مهم‌ترین ابزارهای واحد منابع انسانی سازمان‌ها برای ایجاد فرصت برابر شایسته گزینی، شایسته سalarی، جانشین پروری، توسعه، ارتقاء، توانمندسازی، اجرای برنامه‌های آموزشی، جا به جایی، گردش شغلی، و حفظ و نگهداری کارکنان شناخته شده و به عنوان کلیدی‌ترین شاخص تصمیم‌ساز در داشبوردهای HRM (مدیریت منابع انسانی) شرکت‌ها پذیرفته شده است.

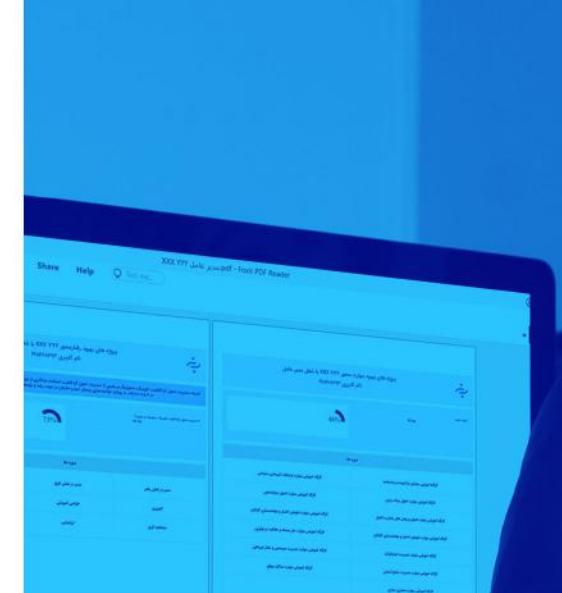


□ نرم افزار جذب و استخدام بهینو

گروه بهین مشاوران، مفتخر است که طی یک پروژه پژوهشی و اجرایی ۲۰ ساله با تیمی متخصص از متخصصان حوزه مدیریت منابع انسانی، روانشناسی صنعتی-سازمانی، کوچینگ و مونتورینگ رهبری و توسعه فردی، برنامه نویسی و تحلیل سیستمها، از ابتدای سال ۱۴۰۲ نرم افزار جذب و استخدام سازمانی خود را با ویژگی‌های متفاوتی در حوزه برنامه نویسی، طراحی و تولید، ضمن استفاده از فناوری روز مبتنی بر هوش مصنوعی، تحت عنوان سامانه بهینو تولید نموده است که می‌تواند به عنوان ابزار کاربردی و بومی مدیریت فرایند کانون ارزیابی و توسعه در اختیار سازمان‌های ایرانی قرار گیرد.

مدل‌سازی اولیه این نرم افزار در سال ۱۳۸۷ توسط گروه بهین مشاوران، بر روی نیروی کار ایرانی در سمت‌های مختلف شغلی از مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره تا پایین‌ترین سمت‌های سازمانی انجام شد.





بهینو

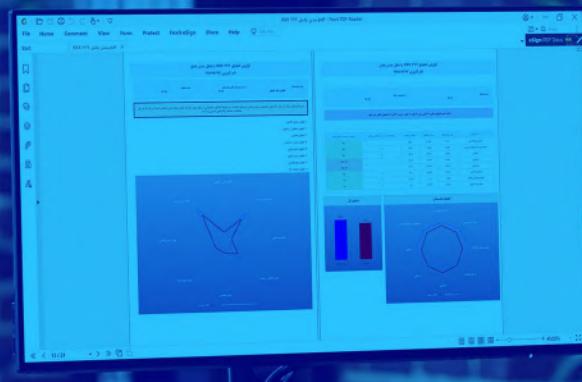
درباره نرم افزار جذب و استخدام بهینو

بهینو یک نرم افزار کاربردی سیستم جذب و استخدام، خودارزیابی و ظرفیت سنجی برای مدیران سازمان‌های ایرانی، صاحبان کسب و کار، هدینگ‌ها، شرکت‌های خانوادگی و حتی استارت آپ هاست.



بُن بھینو

ویژگی‌های سامانه بھینو



نیرویابی سریع



نیرویابی سریع و کارآمد بوسیله امکان سرچ پروفایل کامل تطابق شغل و شاغل افراد (ویژگی‌های شخصیتی و شایستگی‌های شغلی و نه فقط رزومه) در بانک متقداضیان استخدامی که ارزیابی شده‌اند.

مبتنی بر تحلیل شغل



استخراج شایستگی‌های شغلی براساس تجزیه و تحلیل بیش از ۱۰۰۰ شغل و نرمیابی آنها و استخراج حداقل نمره تطابق هر فرد در هر شغل به تفکیک نوع صنعت، نوع سازمان، سطح شغل در چارت سازمانی و سطوح بلوغ سازمان براساس مدل iranHRM گروه بهین مشاوران

به کارگیری هوش مصنوعی در بهینه سازی آزمون‌ها و نتایج

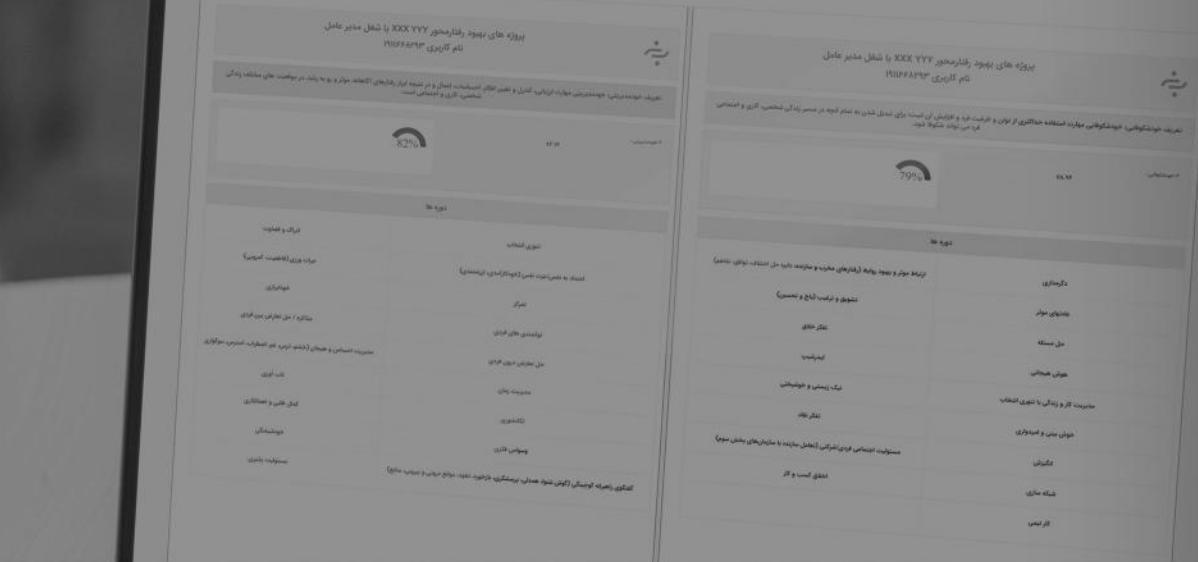


بهینه‌سازی آزمون‌ها و نتایج مبتنی بر مدل‌های هوش مصنوعی

بومی سازی شده



اطمینان از وجود شایستگی‌های قابل سنجش با توجه به فرهنگ‌های گوناگون و فضای کسب و کارهای سازمان‌های ایرانی



نقشه راه توسعه فردی شغلی کارکنان و مدیران



تحقیق اهداف کانون توسعه بهوسیله استخراج پروژه‌های بهبود رفتار محور (خودآگاهی، خود مدیریتی، خود شکوفایی و قابلیت‌های مدیریت تحول‌گرا، کوچینگ، متنورینگ و رهبری) و مهارت محور، به تفکیک سطوح فردی، تیمی، واحدی و کلان سازمانی

مدیریت استعداد و جانشین پروری



شناسایی و شکار استعدادها در فرآیند جذب کارکنان جدید و مسیر روش توسعه و ظرفیت سازی رفتاری و مهارتی برای کارکنان موجود بر اساس قابلیت‌های سنجش شده در آزمون‌ها و شایستگی‌های شغلی

قابلیت مشاوره و کوچینگ، برای انتخاب یا تغییر شغل



ابزاری تسهیلگر برای مشاورین و کوچکارین و کارجهت تشخیص یا تغییر شغل مناسب برای هر فرد از طریق گزارش‌گیری میزان تطابق آن فرد با ویژگی‌های شخصیتی، رفتاری و استعدادی مورد نیاز برای مشاغل مختلف



پیشگیری از جذب افراد ناکارآمد (کاهش نرخ خروج پرسنل از سازمان)

اطمینان از عدم ورود افراد نامنطبق، بیمار (دارای اختلال شخصیت) و...، به سازمان و پیشگیری از سرمایه‌گذاری‌های غیراتribخش و ریزش نیرو پس از جذب



بهبود فرایند ارتقا و گردش شغلی کارکنان



اطمینان از عدالت درون سازمانی، شایسته گزینی و ارتقاء و جابجایی هدفمند و اثربخش افراد براساس گزارشات انطباق شغلی سامانه

اطمینان از صحت و صداقت نتایج آزمون افراد



امکان انجام آزمون توسط متقاضیان استخدام در خارج از سازمان، با استفاده از تمهیدات هوش مصنوعی جهت اطمینان از سنجش صداقت افراد و همچنین اعتبارسنجی آزمون

تنوع رتبه بندی ارزیابی شوندگان



امکان تنوع رتبه بندی ارزیابی شوندگان بر اساس اهداف مختلف کانون ارزیابی مانند نمره کل تطابق شغل و شاغل فرد و ... با هدف ایجاد سهولت در تصمیم‌گیری بهینه برای تیم ارزیابی در جذب یا توسعه منطبق ترین فرد

سنجش اثربخشی آموزشی



قابلیت سنجش اثربخشی پروژه‌های توانمندسازی در حوزه‌های توسعه فردی و شغلی منابع انسانی در فواصل زمانی یکساله



ظرفیت سنجی پتانسیل‌های رفتاری، شخصیتی و استعدادی بالقوه و بالفعل کارکنان



ارائه گزارشات کامل تجمعی و تحلیلی از وضعیت موجود در حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی، به همراه ارائه پروژه‌های بهبود پیشنهادی جهت رسیدن به وضعیت مطلوب سازمان در حوزه سیستمهای مدیریت منابع انسانی (مانند رهبری، توسعه مهارت‌های رفتاری مدیران و کارکنان، مدیریت استعداد و جانشین پروری، حاکمیت شرکتی، استراتژی، ساختار، جذب و استخدام، مدیریت عملکرد، جبران خدمت، انگیزش و نگهداشت کارکنان، تیم سازی و ...)

اثربخشی دوره استخدام آزمایشی



استخراج شاخص‌های ارزیابی رفتاری در دوره آزمایشی، به جهت اطمینان از حذف نیروهای نامنطبق، در حین و پس از دوره استخدام آزمایشی ۳ ماهه اول به کارگماری

جلوگیری از حذف اشتباہ



جلوگیری از آسیب روانی به سرمایه‌های اجتماعی بدیل ایجاد درماندگی آموخته شده در آنها (حذف کارکنان یا عدم استخدام آنها به دلیل گزینش‌های اشتباہ، منجر به کاهش اعتماد به نفس و ایجاد باور اشتباہ ناکارآمدی و ناتوانی در اشتغال فرد در شغل مرتبط با تخصصش شده و معمولاً باعث کاهش خودباوری و عملکرد موثر فرد در کار و زندگی می‌شود).

اثربخشی دوره استخدام آزمایشی



استخراج شاخص‌های ارزیابی رفتاری در دوره آزمایشی، به جهت اطمینان از حذف نیروهای نامنطبق، در حین و پس از دوره استخدام آزمایشی ۳ ماهه اول به کارگماری



تسهیل روند جامعه‌پذیری



شناخت مناسب (از ویژگی‌های شخصیتی، رفتاری و علایق) و آمادگی متنورهای شغلی، مدیران و سپرستان مستقیم افراد استخدام شده، برای بستری‌سازی بهتر فضای کار، ارتباط موثر، تیم سازی و آموزش در جهت ماندگاری و پیشگیری از ریزش نیروها در دوره آزمایشی

رابط کاربری ساده (user friendly)



آموزش کاربری ساده و سریع سامانه به ادمین سازمان طی ۳۰ دقیقه

محرمانگی و حدود دسترسی به اطلاعات افراد

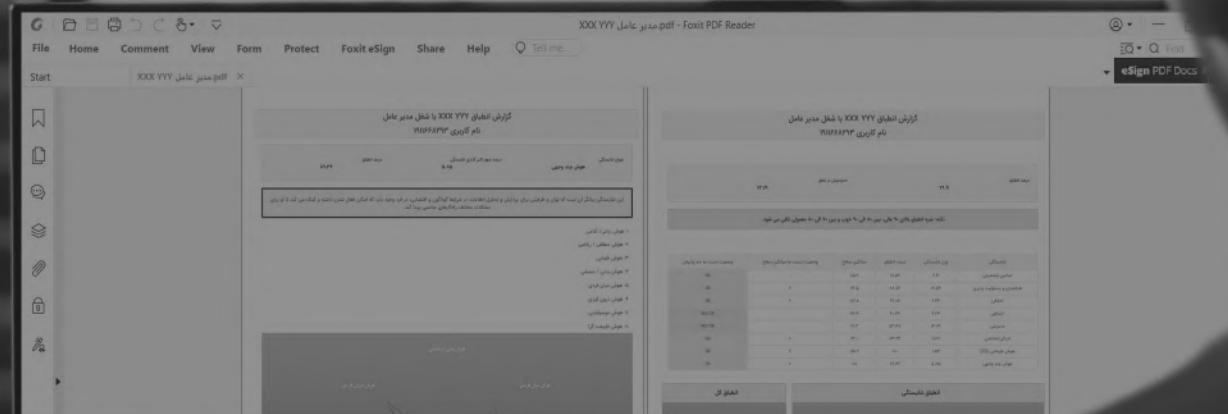


امکان ثبت و نگهداری اطلاعات محرمانه افراد از طریق تعریف سطوح دسترسی مشخص برای مدیر منابع انسانی، مدیر عامل و سایر کاربران سامانه و افراد مرتبط با آن

بانک اطلاعاتی متقاضیان جذب و استخدام



ثبت و نگهداری اطلاعات متقاضیان بالقوه و بالفعل ورود به سازمان، بوسیله ایجاد یک بانک اطلاعاتی با قابلیت جستجو پیشرفته و مقایسه



آزمون‌های معتبر



ارزیابی براساس ۶ آزمون استاندارد روانشناسی با پایایی و روایی و یک پرسشنامه نرمیابی شده دانش‌های سازمان و مدیریت

تست‌های شغلی و سازمانی



شامل: NEO، MBTI، هوش هیجانی، EQ، هوش منطقی IQ، سبک رهبری، هوش چندوجهی گاردنر، دانش‌های سازمانی و مدیریتی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، جو سازمانی و ... است.

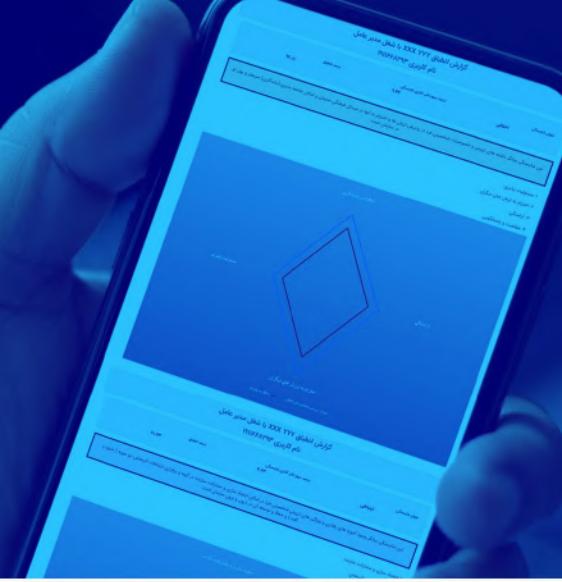
تعداد نامحدود کاربر همزمان



امکان استفاده همزمان کاربران نامحدود بدون تداخل عملیاتی و افزایش سرعت عمل واحد منابع انسانی در جذب و استخدام کارکنان در گزینش‌های وسیع و محل‌های گوناگون (بهویژه برای سازمان‌های هلدینگی و گروه شرکت‌ها)

امکان استفاده صدرصد الکترونیکی (Paperless) تحت وب با کاربری انواع کامپیوتر و موبایل در تمامی مراحل استفاده از نرم افزار توسط ارزیابی کننده و ارزیابی شونده





نرم افزار کاربردی استخدام



چابکسازی و مکانیزه کردن مراحل فرآیند جذب و استخدام





رونده تهییه سامانه برهیینو





تماس و دریافت مشاوره
تلفنی از گروه بهین مشاوران



مرحله اول

مرحله دوم

انتخاب پکیج اکانت ارزیابی
و خرید آن

بررسی چارت سازمانی و تعریف و تخصیص
شایستگی های مشاغل سازمان در سامانه
توسط کارشناسان بهین

مرحله سوم

تحویل سامانه و ارسال پکیج
آموزشی به ادمین سازمان

۴

مرحله پنجم

برگذاری کارگاه آموزشی طراحی سیستم جذب
و استخدام با رویکرد کانون ارزیابی (A&DC)،
تربیت ارزیاب مصاحبه و تربیت منتور دوره
آزمایشی در صورت درخواست کارفرما



سامانه بهین

تهیه شده در گروه بهین مشاوران
www.behincg.com

نمونه گزارش انطباق



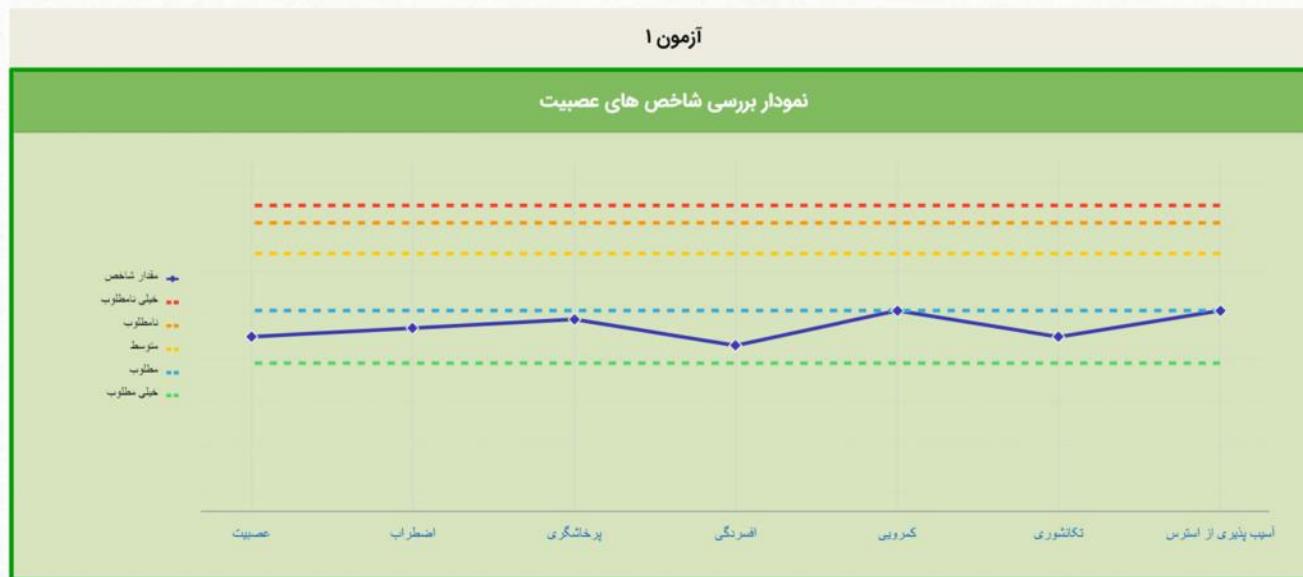
خانم YYY XXX با شغل مدیر عامل

■ آزمون اول: تست شخصیت NeoPI

شخصیت

شخصیت را می توان بصورت مجموعه با دوام و بی نظیر ویژگی هایی تعریف کرد که ممکن است در موقعیت های مختلف تغییر کند.

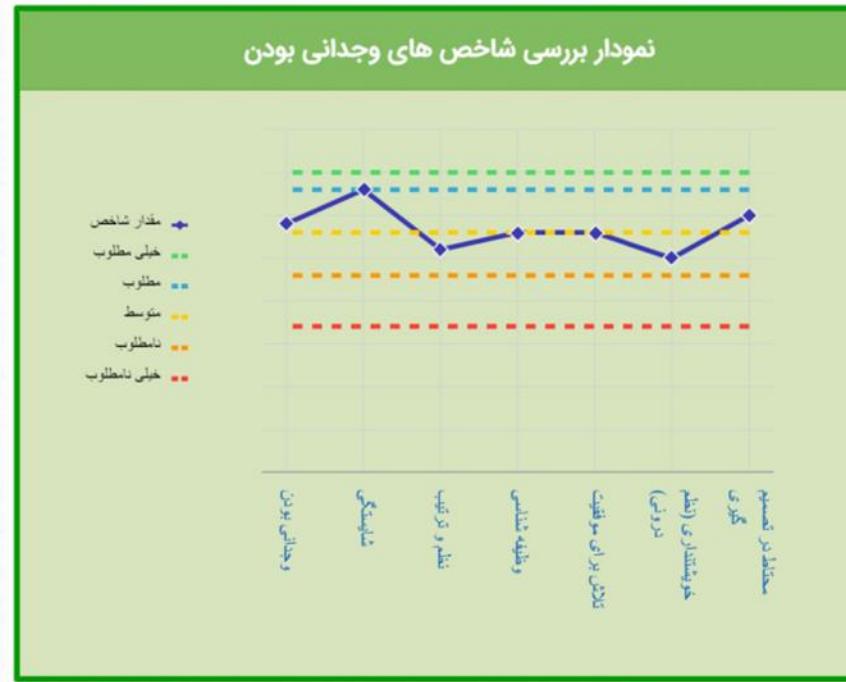




نحوه پاسخ‌گویی معتبر می‌باشد: میزان صحبت اطلاعات داده شده و مقاومت فرد هنگام پاسخ‌گویی را نشان می‌دهد.

عصبیت: مقیاس عصبیت یا روان نژندگایی، میزان سلامت روان، سازگاری، ناسازگاری و ثبات عاطفی را می‌سنجد و شامل:

۱. **اضطراب:** افراد مضطرب، نگران و یا مستعد نگرانی، ترسیده، عصبی، پرتنش و وحشت زده هستند.
۲. **پرخاشگری:** گرایش فرد به تجربه‌های خشم و حالت‌های وابسته به آن همچون احساس درماندگی و ناکامی را نشان می‌دهد.
۳. **افسردگی:** این افراد نامید بوده و تنها بی‌را اغلب با غم و اندوه تجربه می‌کنند.
۴. **کمرویی:** هیجان شرم و دستپاچگی هسته اصلی این صفت می‌باشد . افراد کمرو در میان دیگران ناراحت، حساس به ریشخند دیگران و مستعد احساس حقارت هستند کمرویی شبیه شرم و اضطراب اجتماعی است.
۵. **تکانشوری:** عدم توانایی کنترل امیال و هوس‌ها، تعویض مکرر اهداف و برنامه‌ها و ریسک پذیری بالا
۶. **آسیب پذیری از استرس:** آسیب پذیری نسبت به استرس (به معنی فشار روانی ناشی از مشکلات روزمره که توانایی فرد را مختل می‌کند)



وجودانی بودن: بیانگر میزان سرعت تمرکز و پشتکار فرد روی اهداف و خواسته های قوی و از پیش تعیین شده است
برخی این شاخص را تمايل به موفقیت نامیده اند و شامل:

۱. **شایستگی:** شایستگی به احساس فرد نسبت به توانایی ها، عقل، تدبیر و تأثیر خود بر محیط باز می گردد.

۲. **نظم و ترتیب:** افرادی مرتب، آراسته و با نظم و ترتیب هستند.

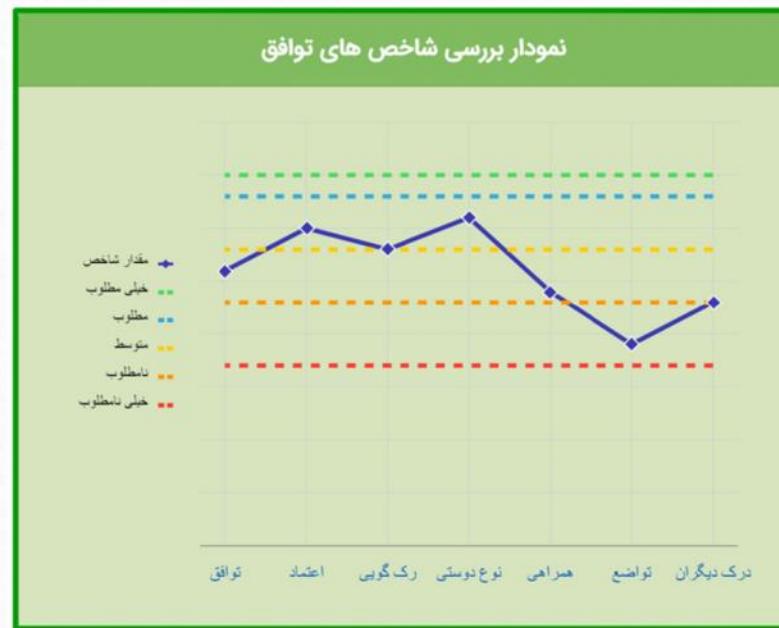
(البته اگر فردی در محدوده خیلی نامطلوب باشد این امکان که او دارای اختلال شخصیت وسوسی باشد نیز وجود دارد).

۳. **وظیفه شناسی:** این افراد با نظارت وجودانشان به انجام اعمال فردی می پردازنند.

۴. **تلاش برای موفقیت:** این افراد سالم و پر تلاش بوده و اکثراً دارای اهداف مشخصی می باشند.

۵. **خویشنده ای (نظم و ترتیب):** این افراد کاری را که آغاز کرده اند حتی با وجود تحمل سختی و مشکلات به سرانجام می رسانند.

۶. **محظوظ در تصمیم گیری:** گرایش به تفکر زیاد قبل از عمل و سپس نبود انعطاف پذیری در برنامه است.

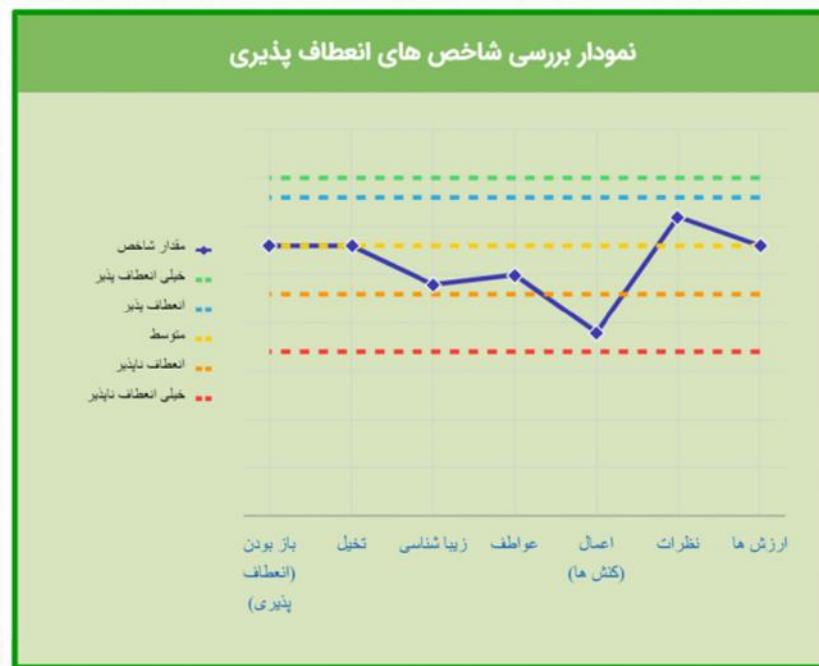


توافق: بیانگر میزان و کیفیت ارتباطات بین فردی اثربخش و دو سویه است. در حد خیلی نامطلوب یا اختلالات شخصیت خودشیفتگی، خداجتماعی و پارانوئید همراه است و شامل:

۱. **اعتماد:** این افراد به دیگران اعتماد کرده و دیگران نیز می توانند به آن ها اعتماد کنند.
۲. **رک گویی:** افراد با سادگی و صداقت
۳. **نوع دوستی:** دوستدار دیگران و امدادگر بودن
۴. **همراهی:** با واکنش های فرد به تعارض های بین فردی ارتباط دارد.
۵. **تواضع:** این افراد منافع خود را نادیده می گیرند (البته اگر فردی در محدوده خیلی نامطلوب باشد این امکان که او دارای اختلال شخصیت خودشیفتگی بیمارگونه نیز است، وجود دارد).
۶. **درگ دیگران:** این مقیاس وجهه همدلی و توجه به دیگران را اندازه می گیرد. (در محدوده مطلوب افراد واقع بین، دارای ترجیحات منطقی براساس واقعیت ها و در محدوده نامطلوب این امکان که او دارای اختلال شخصیت وابسته بیمارگونه نیز باشد وجود دارد).

آزمون اول: تست شخصیت NeoPI

■ شاخص های انعطاف پذیری

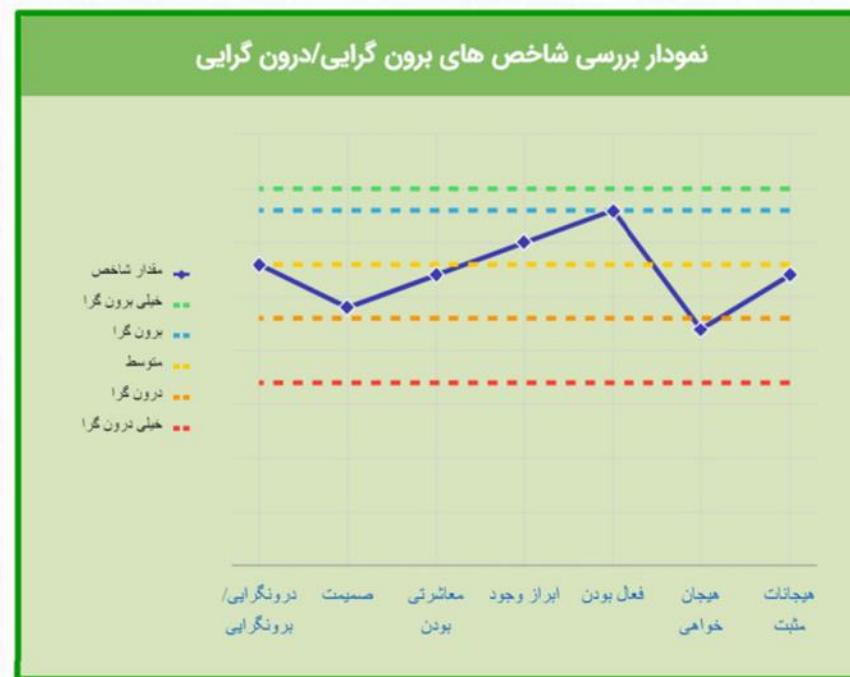


بازبودن (انعطاف پذیری): نمره بالای این مقیاس انعطاف پذیری بیشتر را نشان می دهد.

بازبودن به جنبه ها و محدوده های تجربی که فرد در برابر آنها انعطاف پذیر است اختصاص داده شده است و شامل:

۱. **تخیل**: تصورات روشن و زندگی تخیلی فعال، خلاقیت و عمق دادن به تخیل
۲. **زیبائشناسی**: افرادی که به هنر و زیبایی توجه می کنند.
۳. **عواطف**: فرد دارای قدرت خوبی برای درک عواطف و هیجانات شخصی است و دیدگاه مثبت نسبت به هیجانات دارد.
۴. **اعمال (کشش ها)**: علاقمند به فعالیت های مختلف و تجارب جدید و پذیرش تکنولوژی های نوین
۵. **نظرات**: مشتاق و علاقمند به داشتن ذهنی باز و درک جنبه های نوین و استفاده از تجارب و نظرات دیگران
۶. **ارزش ها**: باز بودن در ارزش ها یعنی آمادگی برای شنیدن و دیدن ارزش هایی غیر از ارزش های خود شخص و امتحان مجدد ارزش های اجتماعی، سیاسی و مذهبی و احترام به ارزش های دیگران است.

■ آزمون اول: تست شخصیت NeoPI
 □ شاخص های برون گرایی / درون گری



برون گرایی/درون گرایی: نمره بالای این مقیاس را افراد برون گرا و نمره پایین این مقیاس را افراد درون گرا تشکیل می دهند.

برون گرایی: برون گرها افرادی اجتماعی، دوستدار دیگران، باجرأت، فعال، سرخوش، با انرژی، خوشبین، دوستدار هیجان و تحرک و امیدوار به موقعیت هایشان و آینده، کنجکاو و در عمل، قاطع، فعال و اهل گفتگو هستند.

درون گرایی: درون گرها افرادی محافظه کار، مستقل، تکرو، خجالتی، خوددار، یکنواخت و متعادل، کمرو و دوستدار تنها یی هستند.

۱. **صمیمت (گرمی):** بیشترین ارتباط باکیفیت را در رابطه بین فردی دارند.

۲. **معاشرتی بودن:** این افراد از بودن در جمع لذت می برند و احساس شادمانی می کنند.

۳. **ابراز وجود:** این افراد قادر هستند توانایی های خود را با جرأت بیان نمایند.

۴. **فعال بودن:** این افراد از فعالیت لذت می برند.

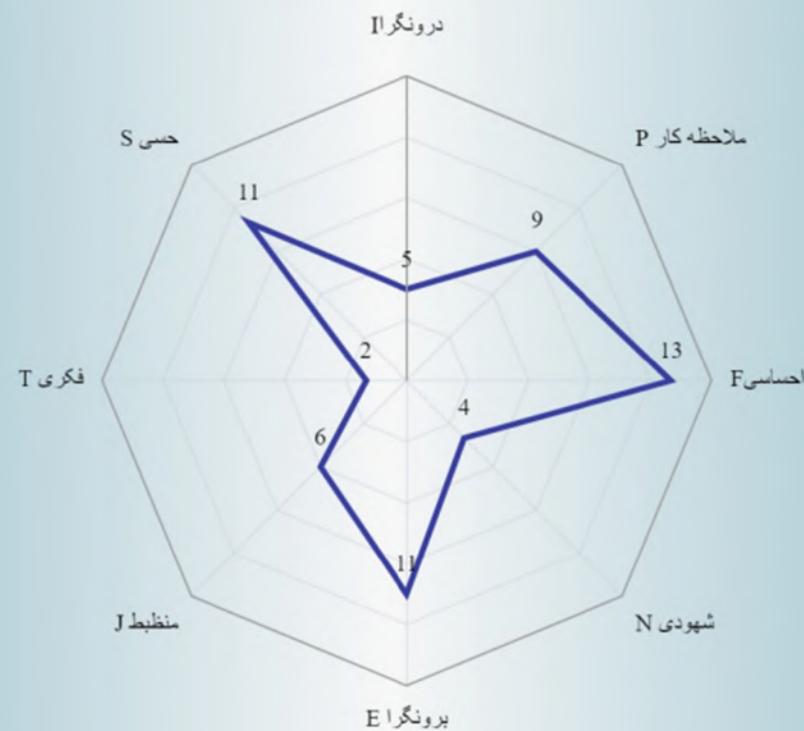
۵. **هیجان خواهی:** این افراد هیجان های بالا و تحریک پذیری را تجربه می کنند.

۶. **هیجان های مثبت:** این افراد تمایل به تجربه هیجان های مثبت مانند شادی، لذت، عشق و ... دارند.

■ آزمون دوم: تیپ شخصیت MBTI



تیپ شخصیتی شما ESFP است



□ **تیپ شخصیت:** شناسایی این که ما با دنیا چگونه تبادل و تعامل می‌کنیم، انرژی خود را به کجا هدایت می‌کنیم، اطلاعات را چگونه جمع آوری می‌کنیم، چگونه تصمیم می‌گیریم و ترجیح می‌دهیم در شرایط سازمان یافته فعالیت کنیم یا استقلال بیشتری داشته باشیم.

اطلاعات در یک پیوستار از صفر تا پانزده پردازش می شود که عدد بیشتر غالب بودن آن گرایش یا کارکرد را نشان می دهد و شامل:

گرایش کلی: که تعیین می کند با دنیا چگونه تبادل و تعامل می کنیم و شامل: درون گرا (I) و برون گرا (E)

کارکرد اصلی: که تعیین می کند چگونه اطلاعات را جمع آوری می کنیم و شامل:

حسی (S): افرادی که ترجیح می دهند با استفاده از چشم و گوش و دیگر حواس پنجگانه به آنچه که در اطرافشان می گذرد پی ببرند و به ویژه آن ها به هر آنچه که در اطرافشان وجود دارد، توجه می کنند و آن را به خوبی درک می کنند.

شهودی (N): اشخاصی که ترجیح می دهند با دیدن "تصویر بزرگ از آنچه هست" و تمرکز بر پیوندها و ارتباطات موجود میان حقایق، اطلاعات را درک کنند و به ویژه آن ها ترجیح می دهند با درک و دیدن امکانات جدید (خلاقیت) و روش های مختلف انجام کارها، اطلاعات را جمع آوری کنند.

کارکرد معین: که تعیین می کند چگونه تصمیم گیری می کنیم و شامل:

فکری (T): افرادی که در تصمیم گیری از تفکر استفاده می کنند (به نتایج منطقی انتخاب با عمل توجه دارند) آن ها سعی دارند از لحاظ فکری خود را از یک موقعیت جدا کرده و بی طرفانه و به شکل عینی آن را آزموده و علت و معلول را تجزیه و تحلیل کنند.

احساسی (F): به احساسات دیگران توجه می کنند، نیازها و ارزش ها را درک می کنند، احساساتشان را نشان می دهند.

گرایش خاص: که تعیین می کند ما ترجیح می دهیم در شرایط سازمان یافته فعالیت کنیم یا استقلال بیشتری داشته باشیم و شامل:

منضبط (J): تابع قانون بوده و بر اساس آن برنامه خودشان را بطور دقیق مشخص کرده و بر انجام آن ها در سر وقت تعیین شده پافشاری می کنند

ملاحظه کار (P): قوانین را خودشان تعیین می کنند و در انجام کارهایی که از قبل پیش بینی نشده یا فعالیت هایی که به سرعت و واکنش فوری نیاز دارد، موفق هستند.

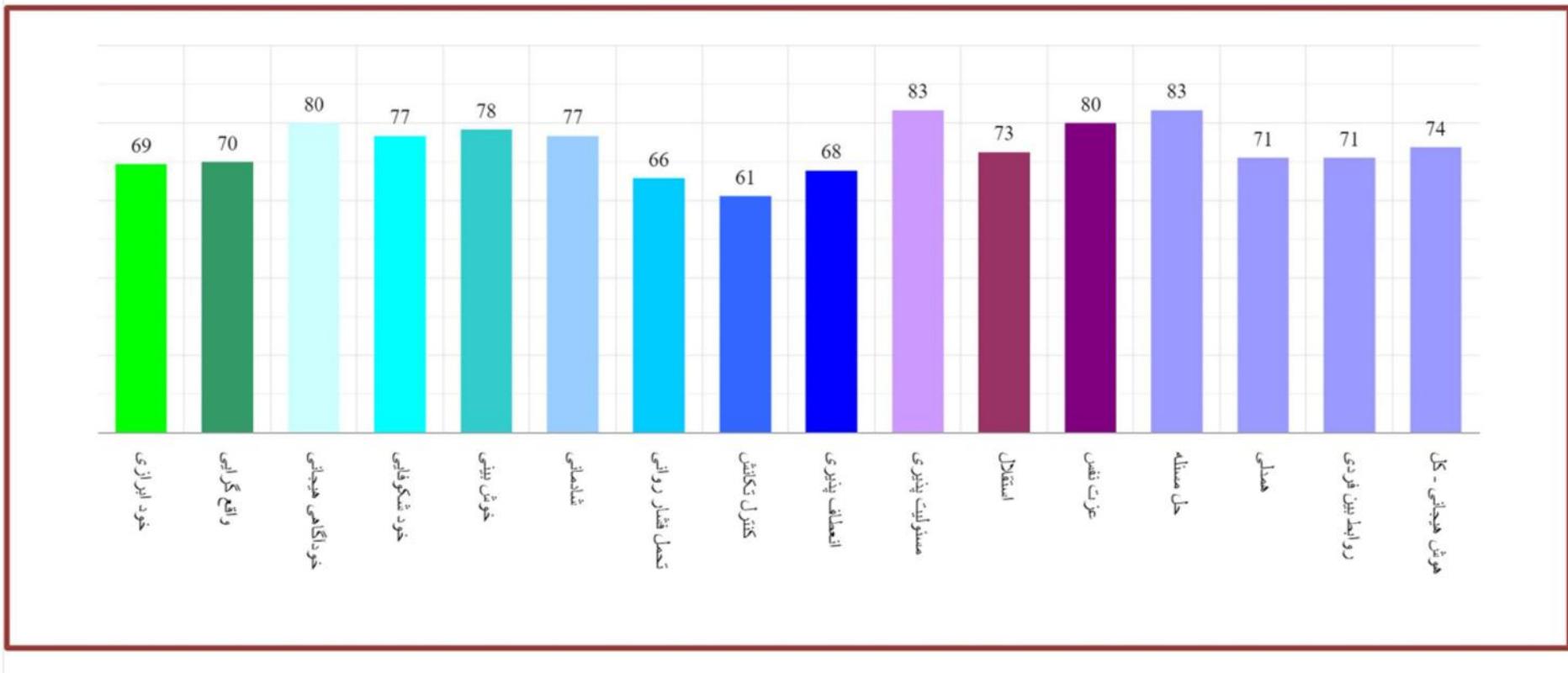


■ آزمون سوم: هوش هیجانی (EQ)



آزمون ۳ - نمودار بررسی شاخص‌های هوش هیجانی (EQ)

توصیفی: متوسط



▣ **هوش هیجانی (EQ):** بیانگر قدرت درک و توان واکنش اثربخش افراد است که در روابط اجتماعی و در بده بستان‌های روانی و عاطفی در شرایط خاص مطرح است (چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب)، هوش هیجانی نوعی استعداد عاطفی است که تعیین می‌کند از مهارت‌های خود چگونه به بهترین نحو ممکن استفاده کنیم و حتی کمک می‌کند خرد را در مسیری درست به کار گیریم، هسته هوش بین فردی ابتدا توانایی درک و سپس ارائه پاسخ مناسب به روحیات، خلق و خو، انگیزش‌ها و خواسته‌های افراد دیگر است.

خود ابرازی: توانایی ابراز احساسات، باورها و افکار صریح و دفاع از مهارت‌های سازنده و برق خود.

واقع گرایی: توانایی سنجش هماهنگی، بین چیزی که به طور هیجانی تجربه شده و چیزی که بطور واقعی وجود دارد.

خود آگاهی هیجانی: توانایی آگاه بودن و فهم احساس خود.

خودشکوفایی: توانایی درک ظرفیت‌های بالقوه و انجام چیزی که می‌توان انجام داد، تلاش برای انجام دادن و لذت بردن

خوش بینی: توانایی زیرکانه نگاه کردن به زندگی و تقویت نگرش‌های مثبت، حتی در صورت بروز مشکلات و احساسات منفی

شادمانی: توانایی احساس خوشبختی کردن با زندگی خود، لذت بردن از خود و دیگران، داشتن احساسات مثبت، صریح، مفرح و شوخ

تحمل فشار روانی: توانایی مقاومت کردن در برابر رویدادها، موقعیت‌های فشار آور و هیجانات قوی، بدون جا زدن و یا رویارویی فعال و مثبت با فشار

کنترل تکانش: توانایی مقاومت در برابریک تکانش، سایق یا فعالیت‌های آزمایشی و یا کاهش آنها، همچنین توانایی کنترل هیجانات خود

انعطاف پذیری: توانایی سازگار بودن افکار و رفتار با تغییرات محیط و موقعیت‌ها

مسئولیت پذیری اجتماعی: توانایی بروز خود به عنوان یک عضو دارای حس همکاری مؤثر و سازنده در گروه

استقلال: توانایی هدایت افکار و اعمال خود و آزاد بودن از تمایلات هیجانی

عزت نفس: توانایی آگاه بودن از ادراک خود، پذیرش خود و احترام به خود

حل مسئله: توانایی تشخیص و تعریف مشکلات، خلق کردن و تحقق بخشیدن راه حل‌های مؤثر و بالقوه

همدلی: توانایی آگاه بودن و درک احساسات دیگران و ارزش دادن به آن

روابط بین فردی: توانایی ایجاد و حفظ روابط رضایت بخش متقابل که به وسیله نزدیکی عاطفی، صمیمیت، محبت کردن و محبت گرفتن توصیه می‌شود.



آزمون چهارم: پرسشنامه سنجش سبک مدیریت ■

آزمون ۴ - اطلاعات مورد بررسی شاخص های سبک مدیریت

سبک مدیریت

آزاد منشانه

تردید در تصمیم گیری

دارد «کم»

□ **پرسشنامه سنجش سبک مدیریت کارکنان زیر مجموعه:**
الگوهای رفتاری دائمی و مستمری است که افراد در هنگام کار با و بوسیله دیگران از آن استفاده می نمایند و به وسیله افراد درک می شود.

سبک مدیریت دموکراتیک انسان گرایانه (آزاد منشانه): که بیشتر بر روابط انسانی متکی است.

سبک مدیریت خودکامه (وظیفه گرا): که این افراد به شدت از اقدامات کنترلی و دستوری استفاده می کنند.

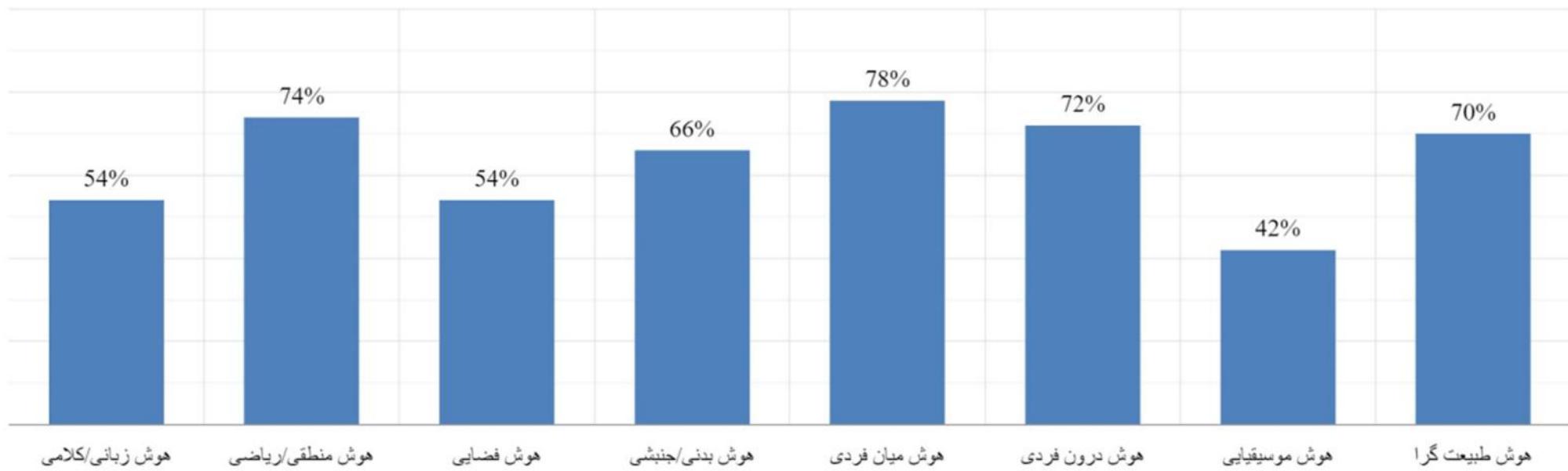
سبک تلفیقی (اقتضایی): بنابر مقتضیات، خودکامه و یا آزاد منشانه استفاده می کنند.

تردید در تصمیم گیری: بیانگر شک و تردید در هنگام تصمیم گیری است.



آزمون پنجم: هوش چند وجهی ■

آزمون ۵ - نمودار بررسی شاخص های هوش چند وجهی



هوش چند وجهی: بیانگر این است که انسان ها دارای انواع مختلفی از هوش هستند هوش یک توان و پتانسیل بالقوه از نوع زیست روان شناختی برای پردازش و تحلیل اطلاعات است که در شرایط گوناگون و چیدمان های متفاوت فرهنگی، توانایی فعال شدن را داشته و کمک می کند تا افراد برای مشکلات راه کار هایی پیدا کنند.

هوش کلامی / زبانی: هوش زبانی به عنوان هوش کلمات یا توانایی استفاده واضح از عملیات اساسی یک زبان تعریف می‌شود. که ارتباط با خواندن، نوشتن، گوش دادن و صحبت کردن بازترین ویژگی این هوش است.

هوش منطقی / ریاضی: به عنوان اعداد و هوش استدلالی مشخص می‌شود. هوش منطقی / ریاضی شامل مهارت‌های طبقه‌بندی فرضیه‌های علمی، پیش‌بینی، اولویت‌بندی و درک رابطه علت و معلولی است.

هوش بصری / فضایی: افراد با هوش بصری / فضایی؛ به حقایقی مانند مکان، زمان، رنگ، خط، شکل، فرم و الگو و روابط بین این حقایق بسیار حساس هستند.

هوش بدنی / جنبشی: این نوع هوش مربوط به تمام حرکات بدنی و حرکات دست است. که کنترل و تفسیر حرکات بدن، برخورد با اشیاء فیزیکی و ایجاد هماهنگی بین بدن و ذهن را قادر می‌سازد.

هوش میان فردی: افراد با هوش اجتماعی در درک، تشخیص و برآوردن عواطف، علایق، آرزوها و نیازهای افراد اطراف خود بسیار موفق هستند. شهود آنها قوی است. افراد دارای این نوع هوش همیشه نسبت به نیازها و احساسات دیگران حساسیت و احترام نشان می‌دهند.

هوش درون فردی: خودشناسی فرد، آگاهی از نقاط قوت و ضعف خود از ویژگی‌های این تیپ هوشی است. حوزه مورد علاقه هوش درون فردی؛ توانایی خودآگاهی، درک خود و برقراری ارتباط با دنیای درونی خود است. در جامعه، افرادی که قادر به ترکیب و تفسیر رفتار خود با تأثیرگذاران اجتماعی هستند، افرادی با هوش درون فردی توسعه یافته هستند.

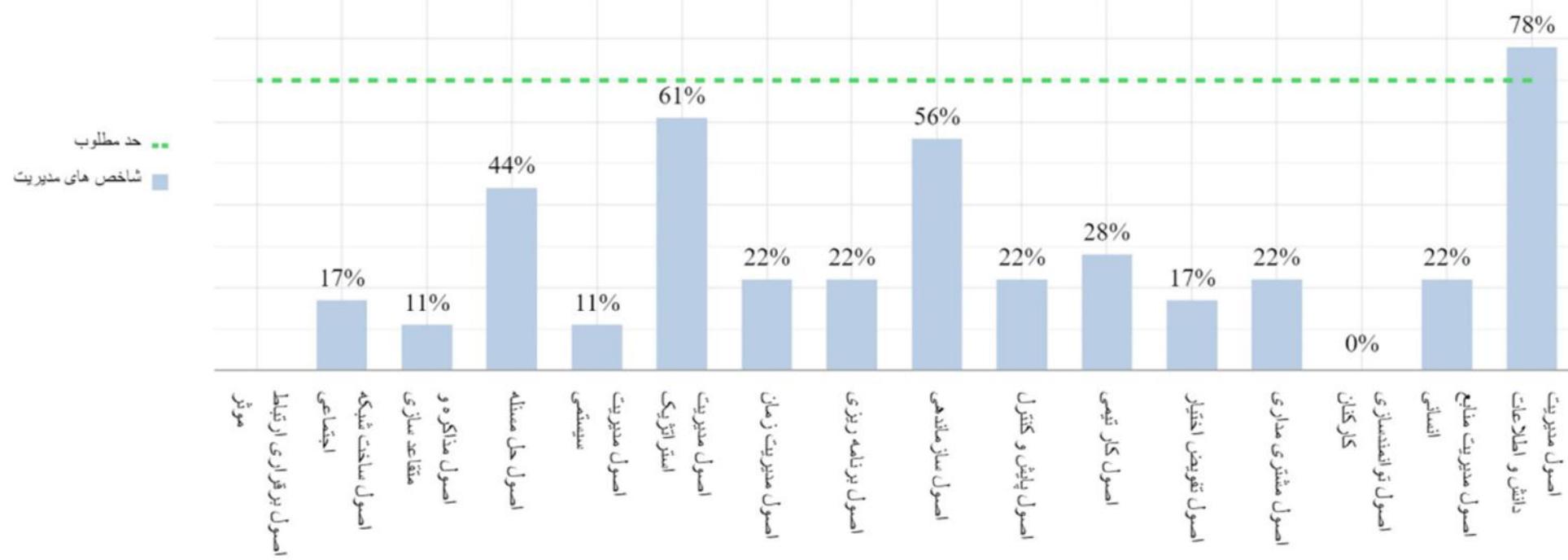
هوش موسیقیایی: توانایی تشخیص صداها، ریتم، شنیدن صحیح ملodi و مهارت آهنگسازی در این نوع هوش است.

هوش طبیعت گرا: افرادی که هوش طبیعت گرا دارند، حساسیت به طبیعت را نشان می‌دهند. آنها می‌خواهد به طبیعت کمک کنند. آنها عاشق برخورد با خاک، حیوانات و گیاهان در حال رشد هستند. افراد با هوش طبیعی بالا در بررسی طبیعت و موجودات زنده در استنتاج موفق هستند.



آزمون ششم: مدیریتی ■

آزمون ۶ - نمودار بررسی شاخص های مدیریت



مدیریتی: بیانگر سطح دانش فرد در حیطه های علوم سازمانی و مدیریتی است.

ارتباطات موثر: ارتباط موثر رابطه‌ای است که در آن فرستنده بتواند تاثیری را که از حرف‌هایش انتظار دارد، بر روی گیرنده ببیند. یعنی "نیت و انگیزه‌وی" با "برداشت طرف مقابل" مساوی یا خیلی نزدیک باشد.

ساخت شبکه اجتماعی: ساخت شبکه اجتماعی قدرتی است که از روحیه همکاری و به اشتراک گذاشتن توانمندی‌ها حاصل می‌شود و در واقع یک راه سازمان یافته برای ایجاد ارتباطی هدفمند بین افراد می‌باشد.

مذاکره و متقاعدسازی: مذاکره فرآیند تشخیص خواسته‌ها، اولویت‌بندی آن‌ها، بحث بر روی آن‌ها و توافق بر سر آن‌هاست.

مدیریت زمان: مدیریت زمان عبارت است از مدیریت بهینه برنامه‌ها و فعالیت‌هایی است که در بستر زمان صورت می‌پذیرد.

برنامه‌ریزی: برنامه‌ریزی عبارت است از تصور و طراحی وضعیت مطلوب، یافتن و پیش‌بینی کردن راه‌ها و وسایلی که نیل به آن را میسر سازد.

سازماندهی: سازماندهی فرآیندی است که طی آن، با تقسیم کار میان افراد و گروه‌های کاری، و ایجاد هماهنگی میان آن‌ها، برای کسب اهداف تلاش می‌شود.

پایش و کنترل: کنترل فرایندی مستمر برای اطمینان از انطباق اجرای عملیات واقعی طبق عملیات برنامه‌ریزی شده است. در واقع، فرآیند کنترل به مقایسه "باید‌ها" و "هست‌ها" می‌پردازد و فاصله میان وضع موجود تا وضع مطلوب را اندازه‌گیری می‌کند.

کارتیمی: مهارت کارتیمی افراد بیان‌گر میزان مسئولیت پذیری جمیعی و همکاری مطلوب با اعضاء تیم برای نیل به اهداف مشترک می‌باشد.

تفویض اختیار: تفویض اختیار فرایندی است که توسط آن، مدیر یا سرپرست، بخشی از اختیار مشروع خود را بدون انتقال مسئولیت نهایی خود، به زیردست واگذار می‌کند.

مشتری مداری: مشتری مداری، گرایش بدست آوردن اطلاعات در مورد مشتری و استفاده از آن در تدوین استراتژی به منظور برآورده ساختن این نیازها و اجرای این استراتژی از طریق پاسخگوئی مثبت به خواسته‌ها و نیازهای مشتریان است.

توانمندسازی: توانمندسازی فرآیند توسعه است، که با عث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل و ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی کارکنان شده تا آنان را قادرسازد عوامل محیطی را شناسایی و تحت کنترل خود گیرند. در فرآیند توانمندسازی سعی برآن است تا محیطی ایجاد شود که تک تک افراد برای قبول مسئولیت در زمینه رشد و توسعه، توانایی، اعتماد به نفس، تعهد و آزادی عمل داشته باشند.

مدیریت منابع انسانی: مدیریت منابع انسانی عبارت است از فرآیند جذب و استخدام، مدیریت عملکرد، جبران خدمت، آموزش، انگیزش و نگهداشت و روابط کار و کارکنان.

مدیریت دانش و اطلاعات: مدیریت دانش عبارت است از شناسایی، کسب، نگهداری، تسهیم و بکارگیری آنچه سازمان می دارد، شناسایی آنچه سازمان باید بداند و همچنین پرکردن شکاف بین آنچه می دارد و آنچه باید بداند.

حل مسئله: حل مسئله عبارت است از یک فرایند شناختی - رفتاری - عاطفی که در آن فرد یا گروه تلاش می کند راه حل یا شیوه مقابله موثری برای یک مسئله خاص شناسایی یا کشف نماید.

مدیریت سیستمی: در مدیریت سیستمی برای شناخت یک موجود یا مجموعه به جای تجزیه آن، به اجزاء و عناصرش، آن را جزیی از کل بزرگتر در نظر گرفته و با توجه به نقشی که در کل بزرگتر ایفاء می کند به شناخت آن پرداخته می شود.

مدیریت استراتژیک: مدیریت استراتژیک، هنر و علم تدوین، اجرا و ارزیابی تصمیمات وظیفه‌ای چندگانه است که سازمان را در رسیدن به اهداف بلند مدت‌ش توانمند می سازد.



نکته

از این مرحله به بعد در گزارش به قسمت شایستگی های شغلی می رسیم که بر حسب نوع شغل، سطح شغل در چارت سازمانی، نوع سازمان و زمینه فعالیت آن و سطح بلوغ سازمان از ۶ تا ۸ شایستگی با ضرایب و اوزان متفاوت به شغل اختصاص داده شده و فرد را طبق همان استاندارد بررسی می کنند به نحوی که نمودارهای عنکبوتی قرمز بیانگر کف میزان شایستگی مورد نیاز آن شغل در آن سازمان و نمودار آبی نمره شایستگی های فرد ارزیابی شده است که هر چه قدر نمودار آبی بزرگتر از نمودار قرمز باشد میزان انطباق بالاتر آن شایستگی را نشان می دهد.

درصد انطباق

۷۸٪

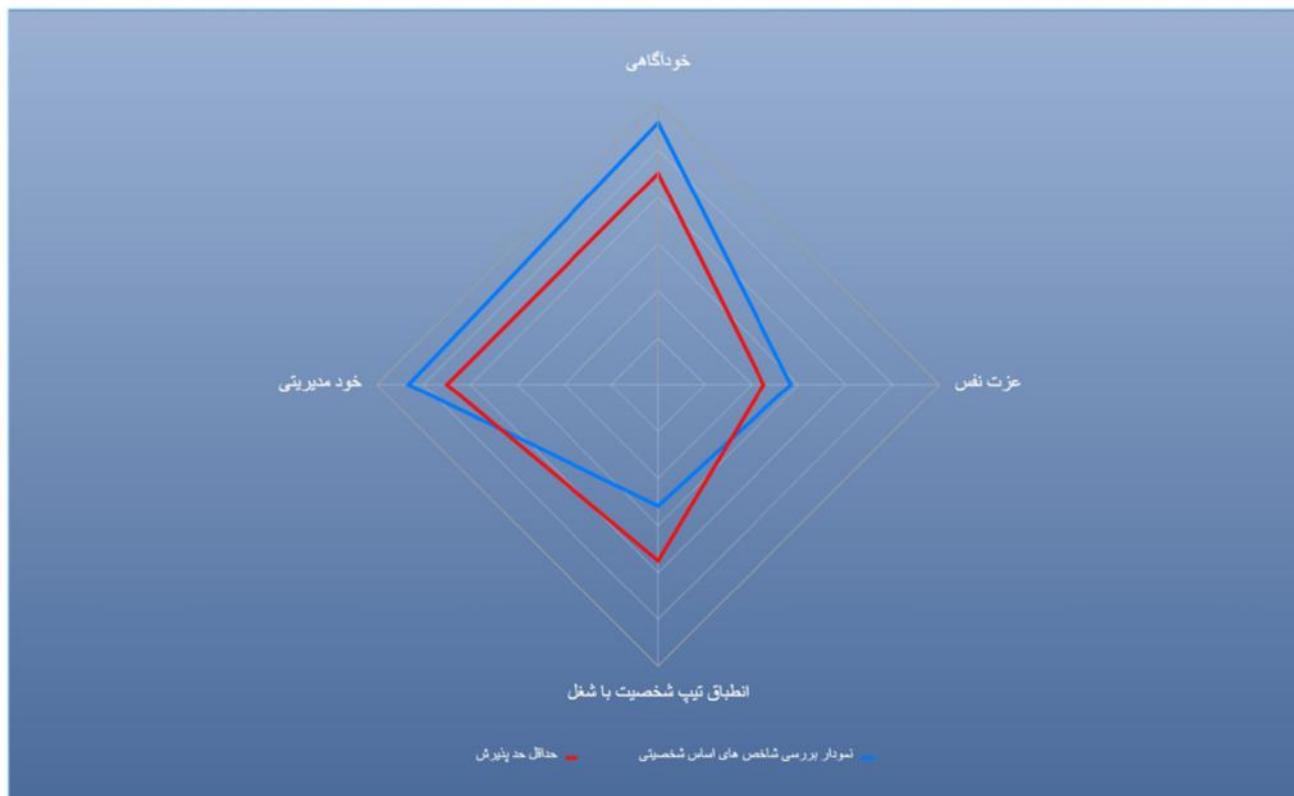
درصد سهم تاثیرگذاری شایستگی درشغل مدیر عامل سازمان A:

۱۱/۱۳

عنوان شایستگی

اساسی شخصیتی

□ **اساسی شخصیتی**: این شایستگی بیانگر میزان انطباق تیپ شخصیت فرد با شغل و سطح توان خودآگاهی، خود مدیریتی، تاب آوری و عزت نفس وی در مواجه با آسیب ها و فشارهای عصبی در زندگی شخصی، خانوادگی و کاری او است.



۱- خودآگاهی

۲- خود مدیریتی

۳- انطباق تیپ شخصیت با شغل

۴- عزت نفس

درصد انطباق

۹۱٪

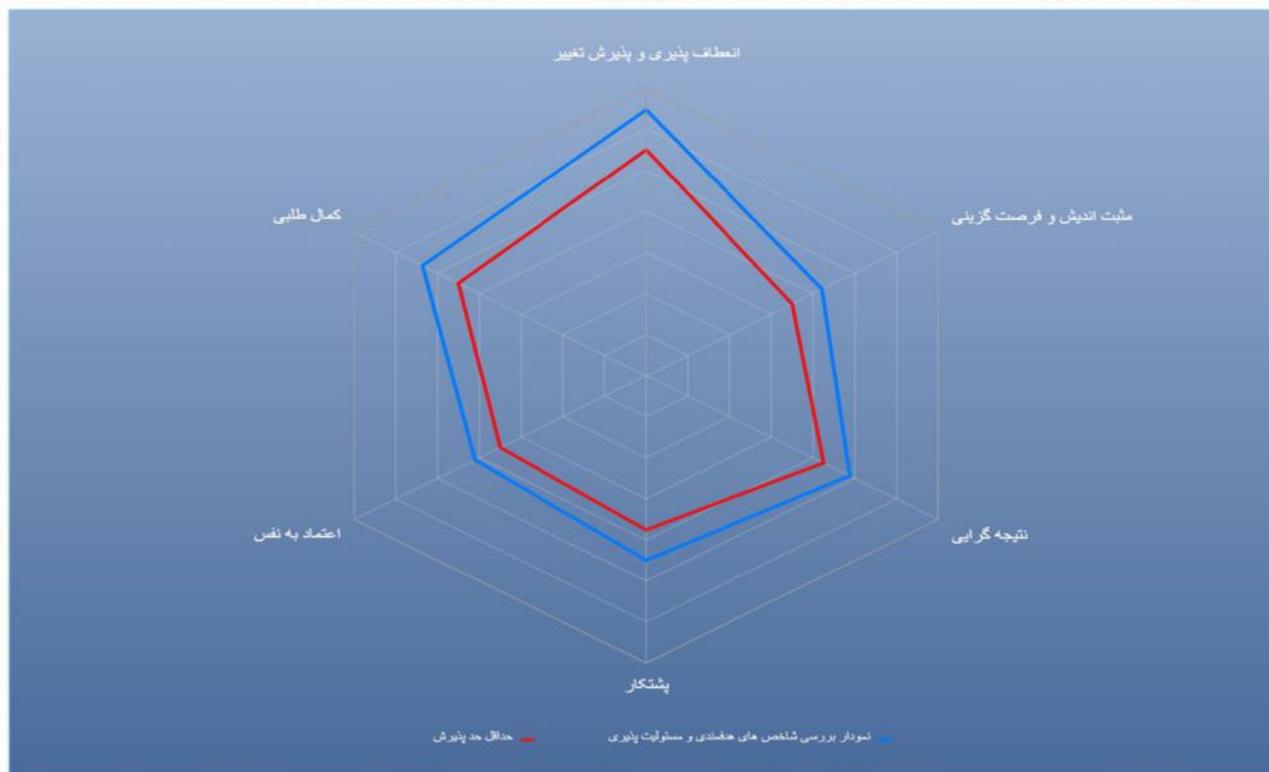
درصد سهم تاثیرگذاری شایستگی درشغل مدیر عامل سازمان A:

۱۲/۶۴

عنوان شایستگی

هدفمندی و مسئولیت پذیری

هدفمندی و مسئولیت پذیری: این شایستگی بیانگر ویژگی ها و خصوصیات شخصیتی فرد در کیفیت انطباق پذیری و پذیرش شرایط سازمان و علاقمندی به مدیریت تغییر و تحول، اعتماد به نفس و کمال طلبی و پشتکار لازم در به سرانجام رساندن خواسته های فردی و سازمانش است.



۱- انعطاف پذیری و پذیرش تغییر

۲- کمال طلبی

۳- اعتماد به نفس

۴- پشتکار

۵- نتیجه گرایی

درصد انطباق

۹۱/۳%

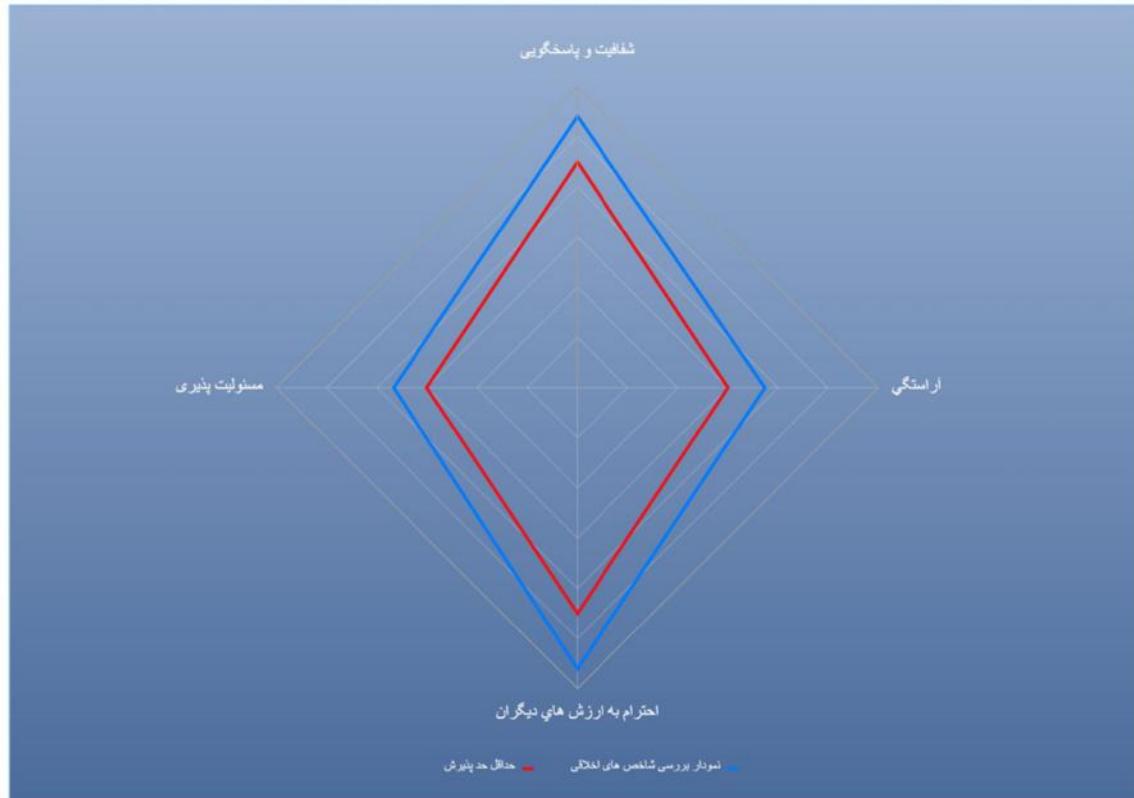
درصد سهم تاثیرگذاری شایستگی درشغل مدیر عامل سازمان A:

۹/۴۶

عنوان شایستگی

اخلاقی

□ **اخلاقی**: این شایستگی بیانگر داشته های تربیتی و خصوصیات شخصیتی فرد در پذیرش ارزش ها و احترام به آنها در مسائل فرهنگی سازمان و امکان جامعه پذیری (ماندگاری) سریعتر و بهتر او در سازمان است.



۱-شفافیت و پاسخگویی

۲-مسئولیت پذیری

۳-احترام به ارزش های دیگران

۴-آراستگی

درصد انطباق

۶۵/۵٪.

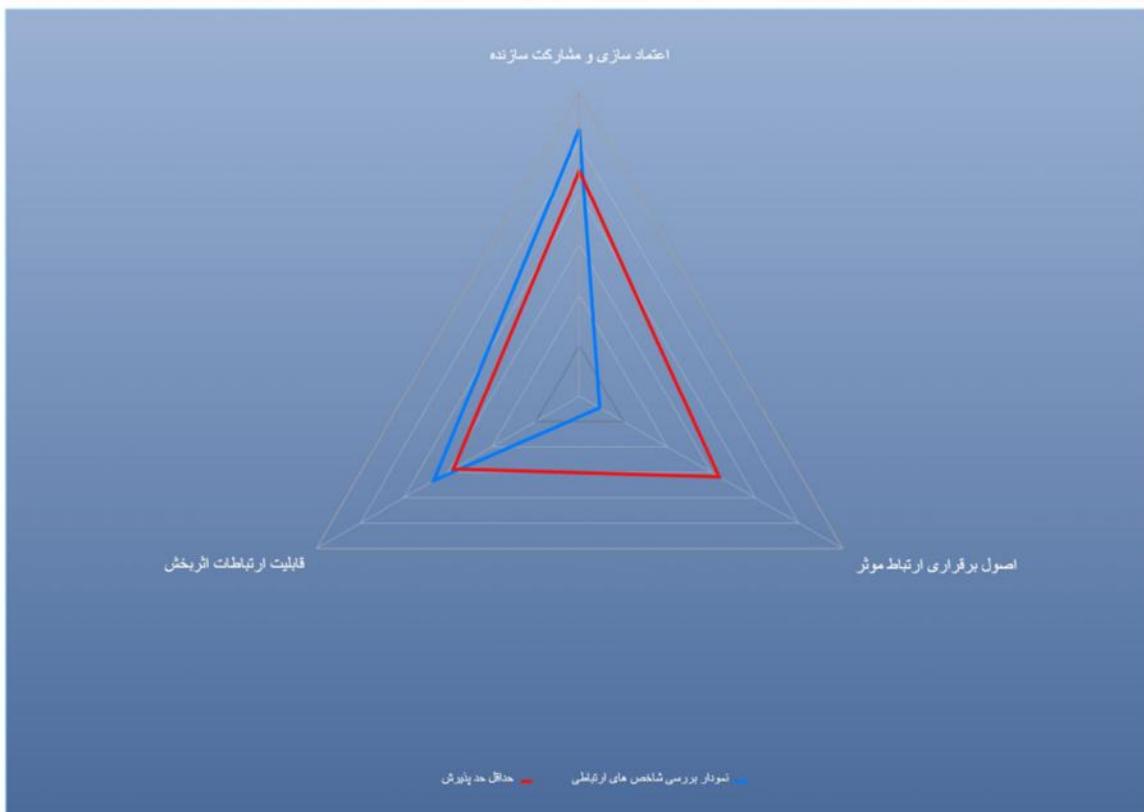
درصد سهم تاثیرگذاری شایستگی درشغل مدیر عامل سازمان A:

۳/۹۱

عنوان شایستگی

ارتباطی

ارتباطی: این شایستگی بیانگر وجود آموزه های رفتاری و ویژگی های تربیتی شخصیتی فرد در امکان اعتماد سازی و مشارکت سازنده در گروه و برقراری ارتباطات اثربخش دو سویه (شنود و گفت) و حفظ و توسعه آن در درون و برون سازمان است.



- ۱- اعتماد سازی و مشارکت سازنده
- ۲- قابلیت ارتباطات اثربخش
- ۳- اصول ارتباطات موثر

درصد انطباق

۳۸/۳%

درصد سهم تاثیرگذاری شایستگی درشغل مدیر عامل سازمان A:

۱۳/۶۴

عنوان شایستگی

مدیریتی

مدیریتی: این شایستگی بیانگر میزان داشته های دانشی، تجربی و شخصیتی فرد برای پذیرش و به کارگیری درست نقش ها و وظایف شغل های مدیریتی در سازمان است.



- ۱- ریسک پذیری
- ۲- رهبری
- ۳- قابلیت کار تیمی
- ۴- قابلیت مدیریت زمان
- ۵- قابلیت تفویض اختیار و توانمندسازی کارکنان
- ۶- اصول مدیریت منابع انسانی
- ۷- اصول تفویض اختیار
- ۸- اصول توانمندسازی کارکنان
- ۹- اصول کار تیمی
- ۱۰- اصول مشتری مداری
- ۱۱- اصول برنامه ریزی
- ۱۲- اصول پایش و کنترل
- ۱۳- اصول سازماندهی
- ۱۴- اصول مدیریت زمان
- ۱۵- اصول شبکه سازی
- ۱۶- اصول مذاکره و متقاعده سازی
- ۱۷- اصول مدیریت دانش و اطلاعات



درصد انطباق

۵۴%

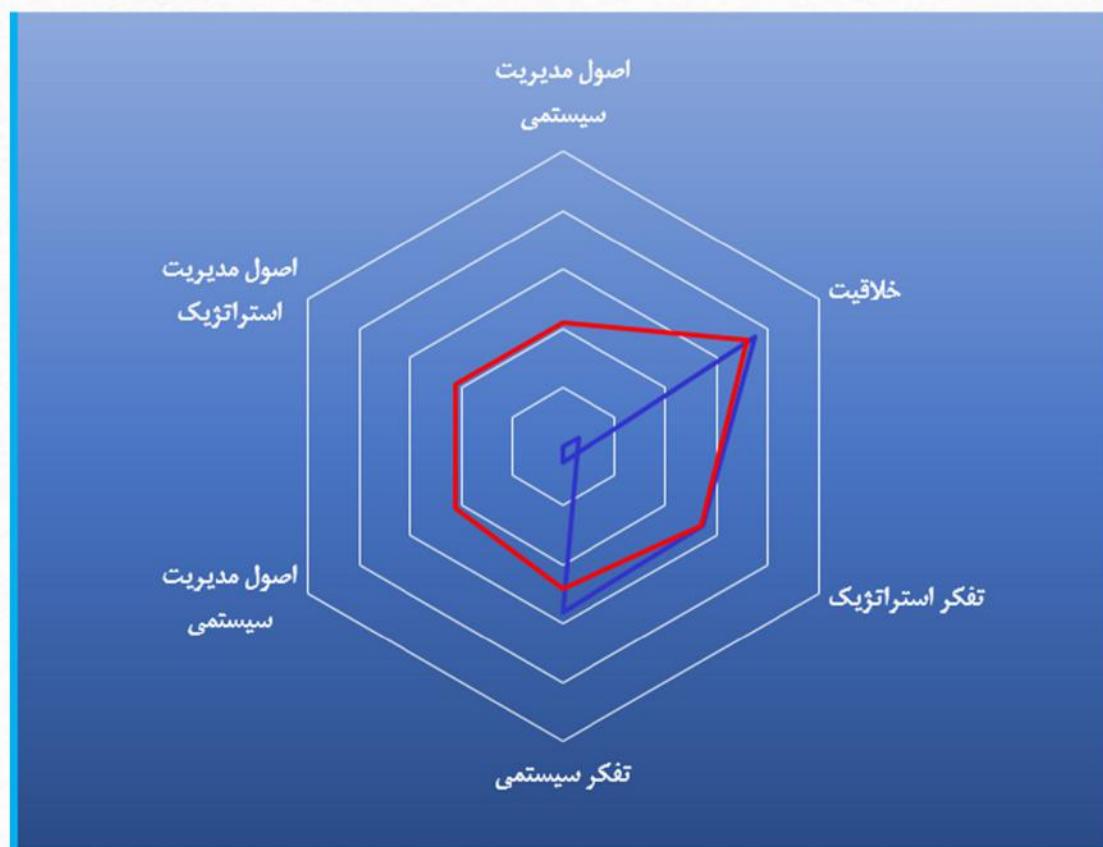
درصد سهم تاثیرگذاری شایستگی درشغل مدیر عامل سازمان A:

۱۷/۲۸

عنوان شایستگی

ادراکی / شناختی

ادراکی / شناختی: این شایستگی بیانگر میزان داشته های دانشی، استعدادی و شخصیتی فرد برای تصمیم گیری های بهتر خلاقانه، سیستمی، آینده نگر و به موقع، در راستای پوشش منافع ذی نفعان سازمان است.



۱- تفکر سیستمی

۲- تفکر استراتژیک

۳- خلاقیت

۴- اصول حل مسئله

۵- اصول مدیریت استراتژیک

۶- اصول مدیریت سیستمی

درصد انطباق

۸۵/۴%

درصد سهم تاثیرگذاری شایستگی درشغل مدیر عامل سازمان A:

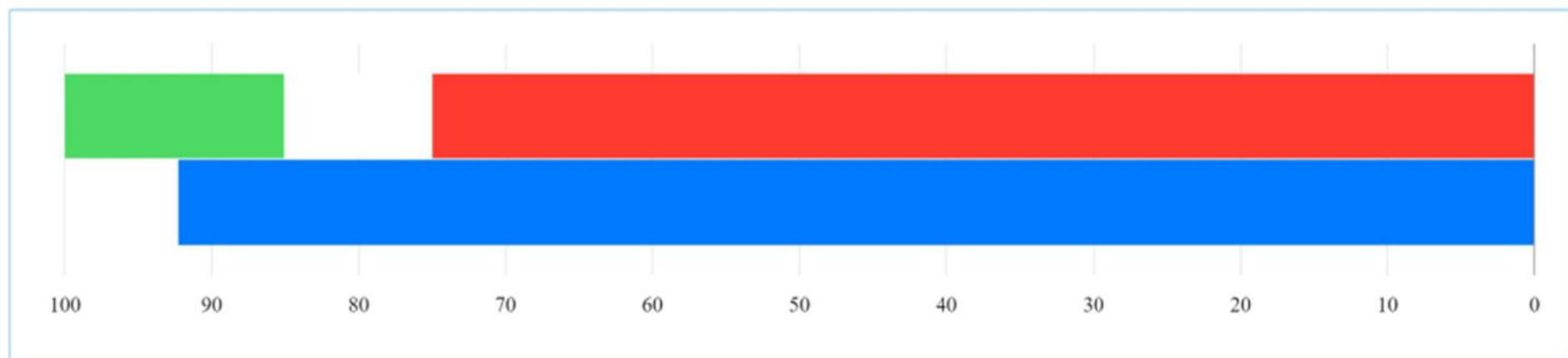
۶/۰۱

عنوان شایستگی

هوش هیجانی (EQ)

□ **هوش هیجانی (EQ)**: این شایستگی بیانگر نوعی استعداد عاطفی و قدرت درک احساسات و توان واکنش اثربخش افراد درخصوص خود و نسبت به دیگران در روابط اجتماعی و تعاملات و تبادلات روانی و عاطفی می باشد.

۱- هوش هیجانی (EQ)



درصد انطباق

۸۴/۵٪

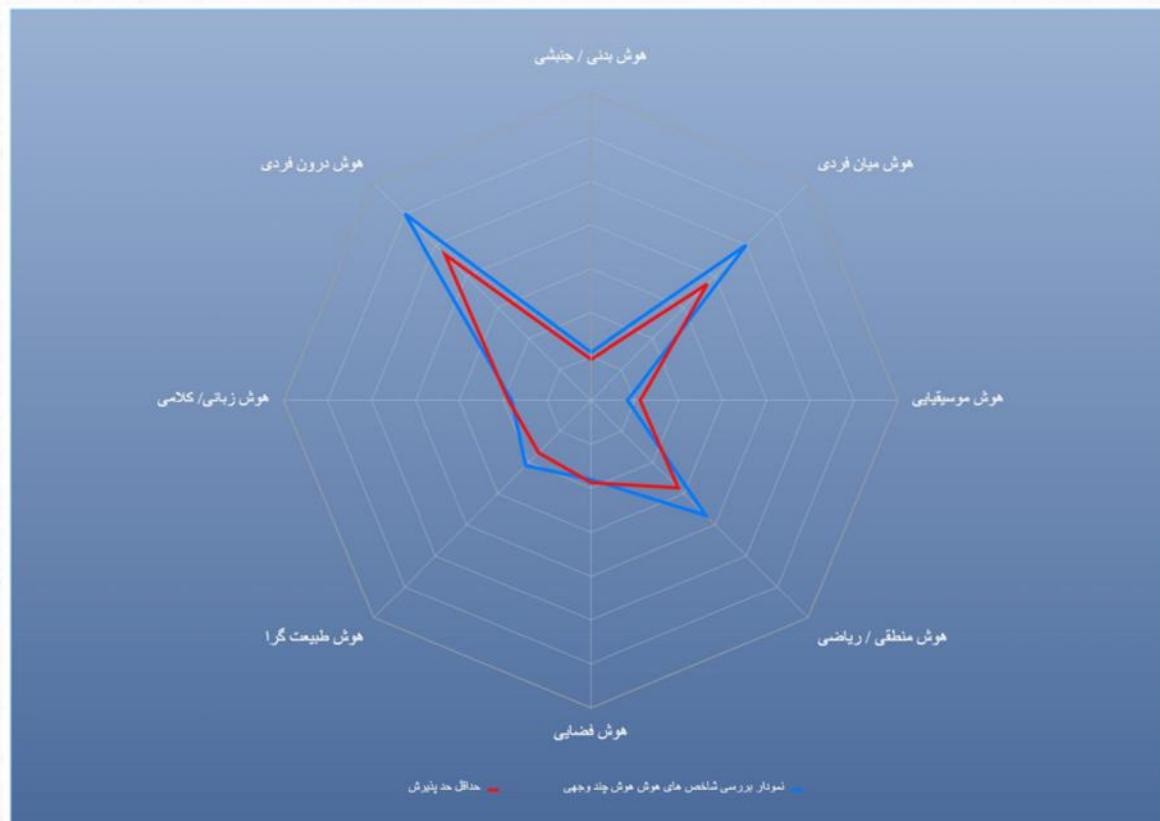
درصد سهم تاثیرگذاری شایستگی درشغل مدیر عامل سازمان A:

۶/۰۱

عنوان شایستگی

هوش چند وجهی

□ **هوش چند وجهی**: این شایستگی بیانگر آن است که توان و ظرفیتی برای پردازش و تحلیل اطلاعات در شرایط گوناگون و اقتصادی، در فرد وجود دارد که امکان فعال شدن داشته و کمک می کند تا او برای مشکلات مختلف راهکارهای مناسبی پیدا کند.



- ۱- هوش درون فردی
- ۲- هوش میان فردی
- ۳- هوش زبانی / کلامی
- ۴- هوش منطقی / ریاضی
- ۵- هوش فضایی
- ۶- هوش بدنی / جنبشی
- ۷- هوش موسیقیایی
- ۸- هوش طبیعت گرا

حدپذیرش در شغل

۶۶/۵٪

جدول مقایسه ای

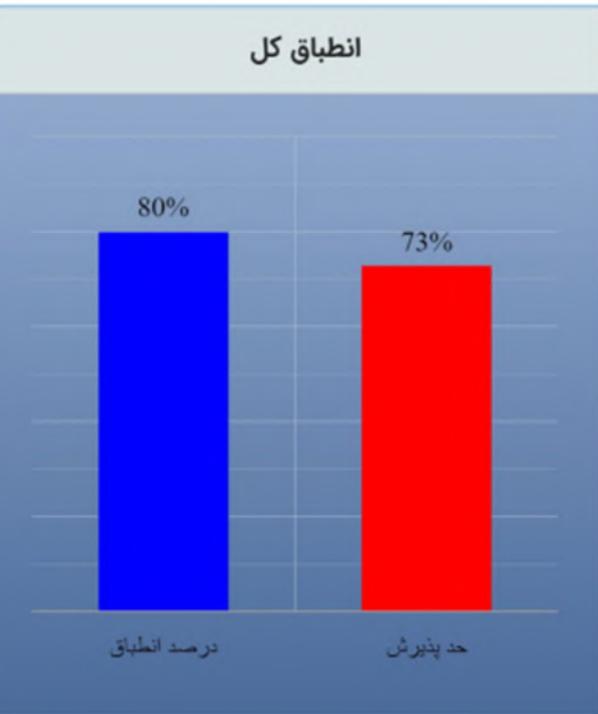
درصد انطباق

۷۵/۴٪

وضعیت نسبت به حد پذیرش	وضعیت نسبت به میانگین سطح	میانگین سطح	درصد انطباق	وزن شایستگی	شایستگی
Ok	-	۸۵.۲	۸۱.۵۶	۹.۹۱	اساسی شخصیتی
Ok	+	۸۴.۵	۸۸.۵۶	۱۲.۰۴	هدفمندی و مسئولیت پذیری
Ok	+	۸۳.۸	۹۲.۰۸	۹.۴۴	اخلاقی
Not Ok	-	۷۳.۳	۶۰.۶۳	۴.۲۳	ارتباطی
Not Ok	-	۶۱.۳	۵۳.۴۸	۱۴.۷۹	مدیریتی
Ok	+	۶۲.۱	۷۳.۵۴	۱۱.۶۸	ادراکی/شناختی
Ok	+	۸۵.۹	۱۰۰	۱.۵۳	هوش هیجانی (EQ)
Ok	+	۸۸	۸۹.۳۶	۵.۸۵	هوش چند وجهی



▫ انطباق کل



▫ انطباق شایستگی



■ پروژه های بهبود پیشنهادی سامانه بهینو برای توسعه و جذب و استخدام



پروژه های درمانگری



برای توسعه کیفی زندگی شخصی، خانوادگی و کاری خود، قبل از هر پروژه بهبود آموزشی، نیازمند مراجعه به **درمانگر** در موارد زیر هستید:

دوره ها

شما در حال حاضر به هیچ دوره درمانگری نیاز ندارید

پروژه های توانگری



پروژه های توانگری آقای XXX ۷۷۷

برای توسعه کیفی زندگی شخصی، خانوادگی و کاری خود، قبل از هر پروژه بهبود آموزشی، نیازمند مراجعه به **کوچ/ مشاور/ منتور** در موارد ذیل هستید:

دوره ها

کمال طلبی و اهمالکاری



■ پروژه های بهبود رفتار محور

□ خود آگاهی:

خودآگاهی مهارت شناخت و درک نیازها، خواسته ها، احساسات، استعدادها و نقاط قابل بهبود، ارزش ها، چشم انداز باورها و سایر عوامل اثرگذار بر رفتار ما و تعیین اهداف زندگی در جهت معنا و دنیای مطلوب شخص، با رویکرد واقع بیانه است.



□ خودمدیریتی:

خودمدیریتی مهارت ارزیابی، کنترل و تغییر افکار، احساسات، اعمال و در نتیجه ابراز رفتارهای آگاهانه، موثر و رو به رشد، در موقعیت های مختلف زندگی شخصی، کاری و اجتماعی است.



□ خودشکوفایی:

خودشکوفایی مهارت استفاده حداکثری از توان و ظرفیت فرد و افزایش آن است؛ برای تبدیل شدن به تمام آنچه در مسیر زندگی شخصی، کاری و اجتماعی فرد می تواند شکوفا شود.

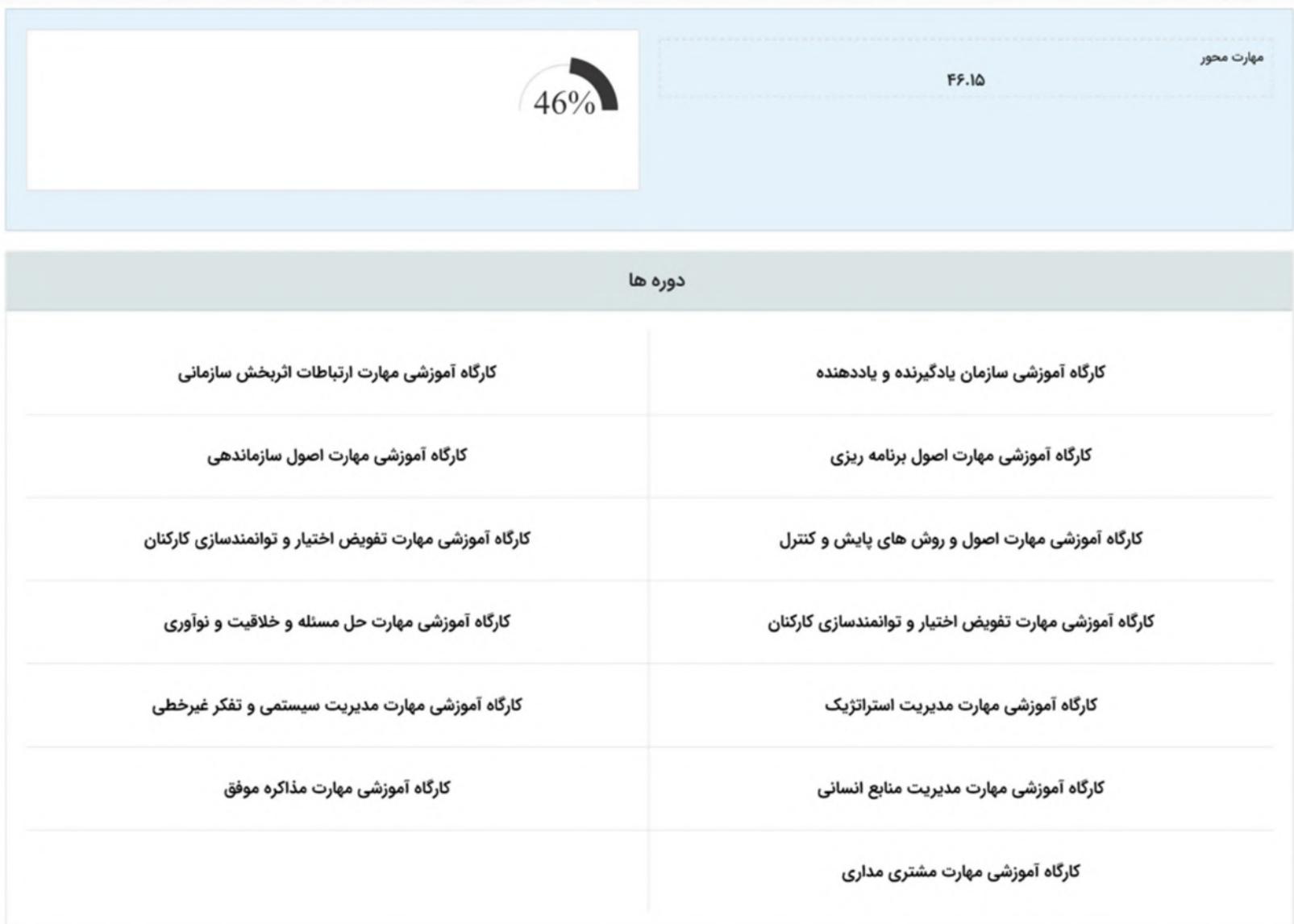


□ مدیریت تحول گرا (قابلیت کوچینگ، متنورنیگ و رهبری)

مدیریت تحول گرا قابلیت استفاده حداکثری از ابزارهای کوچینگ، متنورنیگ و رهبری، بسته به نیاز و تشخیص در شرایط مختلف، با رویکرد توانمندسازی پرسنل، تیم و سازمان در جهت رشد و توسعه فردی آنها و سازمان است.



■ پروژه های بهبود مهارت محور



سوالات متداول



■ چرا باید از رویکرد کانون ارزیابی در سازمان استفاده کنیم؟

از گذشته تاکنون، روش‌های گوناگونی برای جذب و استخدام وجود داشته که همگی مبنی بر یک سوال اساسی بوده است:

پیش‌بینی رفتار و عملکرد فرد برای آینده چگونه است؟

که برای رسیدن به این پاسخ، از روش‌های متداولی همچون مصاحبه، مشاهده، تست و پرسشنامه‌های روانشناسی، رول پلی، دوره‌های آزمایشی، کارآموزی و ... استفاده می‌شده است. که میتوان آنها را به دو دسته کلی سنتی و سیستمی (مبنی بر مطالعه شغل و شرایط احراز به عنوان کف قابل قبول) دسته‌بندی کرد.

کانون ارزیابی به عنوان حرفه‌ای ترین و با اعتبارترین ابزاری است که امروزه سازمان‌های موفق دنیا از آن استفاده می‌کنند و برای ارزیابان دسترسی به ترکیبی از روش‌های گذشته را ایجاد می‌کند.



■ اهمیت وجود نرم افزار کاربردی در اجرای کانون ارزیابی و توسعه چیست؟

از آنجاکه در فرایند کانون ارزیابی با انبوهی از اطلاعات مفید و غیر مفید در خصوص ارزیابی شوندگان مواجهیم، یکی از الزامات جهانی کانون های جهانی حرفه ای، رویکرد نرم افزاری در اجرای کانون است که از دستاوردهای آن می توان به مدیریت زمان، مدیریت هزینه، ایجاد فرصت برابر، رتبه بندی افراد، تولید بانک های اطلاعاتی، گزارش گیری و ... اشاره کرد.



■ اعتبار جذب و استخدام با رویکرد کانون ارزیابی چند درصد است و آیا روش های بهتر و اثربخش تری از کانون ارزیابی وجود دارد؟

کانون های ارزیابی در دنیا تا ۶۶ درصد اعتبار دارند که در برخی مقالات اشاره شده است که روش کارآموزی و گذراندن دوره چندماهه آزمایشی، از کانون ارزیابی نیز معتبرتر است. اما بدليل آن که این روش در بسیاری از کشورها بواسطه قوانین حاکمیتی (نبوت قانون کار و تامین اجتماعی برای کارآموزان و ایجاد مخاطره برای کارفرمایان) وجود ندارد، و هزینه های سنگینی برای سازمان ها همچون ایجاد ورکشاپ ها، آزمایشگاه ها، خسارت خطاهای کارآموزان و... ایجاد می کند که به مراتب سنگین تر از هزینه های کانون ارزیابی است، لذا همچنان روش کانون ارزیابی به عنوان برترین روش در سازمان ها شناخته شده است.



■ تفاوت کاربردی مدل کانون ارزیابی گروه بهین مشاوران و سامانه بهینو، نسبت به سایر مدل های کانون ارزیابی در ایران چیست؟

مدل های کانون ارزیابی موجود در ایران بسیار مشاهده محور و با اتکا بر قابلیت های شهودی ارزیابان است، که البته در بسیاری از مدل های آمریکایی، آلمانی و روسی نیز کانون ها به همین روال انجام میشود.

اما از آنجا که ما در فضای کسب و کار ایران با چالش های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی خاص کشور خود روبرو هستیم، گروه بهین مشاوران، صرفا به بومی سازی مدل های کشورهای توسعه یافته بسنده نکرده و طی تلاشی ۲۰ ساله با یک کار پژوهشی، اقدام به مدل سازی کانون برای فضای کسب و کار ایران نموده است.

در واقع مدل کانون ارزیابی گروه بهین مشاوران مبتنی بر چهار ابزار اصلی آزمون، مصاحبه، مشاهده و متنورینگ است که همگی مراحل فوق در سامانه بهینو، مکانیزه شده است.

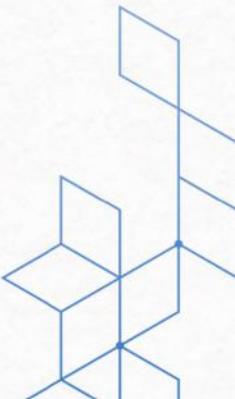


■ کانون های ارزیابی جذب و استخدام با کانون های ارزیابی و توسعه چه تفاوتی دارند؟

از کانون های ارزیابی جذب و استخدام برای جذب و بکارگیری نیروهای تازه وارد می شود. اما از آنجا که فضای کسب و کار کشور عمللا عاری از وجود نیروهای متخصص و توانمند است، امروزه سازمان های ایرانی الزاماً مجبور به تولید کارشناسان، متخصصان و مدیران در درون سازمان خود هستند و از آنجا که در تعریف انسان سازمانی شایسته و توانمند، بیش از ۸۵ درصد تمرکز واحد توانمندسازی بر روی ویژگی های شخصیتی، رفتاری و استعدادهای روانشناختی است، ضرورت کانون ارزیابی و توسعه برای شناخت، مدیریت استعدادهای موجود سازمان و بستر سازی زیرساختهای جانشین پروری، ارتقا، جابجایی و گردش شغلی اصولی و ایجاد فرصت رشد برابر، بسیار حائز اهمیت است.

■ سامانه کانون ارزیابی و توسعه بهینو، غیر از سازمان‌ها برای چه افرادی مناسب است؟

- متقاضیان استخدام برای ارزیابی و برنامه ریزی رشد و توسعه فردی و شغلی خود و همچنین حضور در بانک اطلاعاتی سامانه کانون و ارزیابی بهینو
- مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره سازمان‌ها برای ارزیابی و رشد و توسعه فردی خود، رفع تعارضات فردی و بین فردی، بهبود ارتباطات موثر و تعاملات سینergic به خصوص در شرکت‌های خانوادگی و هلدینگ‌ها.
- کوچ‌های حرفه‌ای کسب و کار، توسعه مسیر شغلی - تحصیلی و کوچ مدیران
- کوچ‌های حرفه‌ای رهبری، توسعه فردی و کوچ زندگی (لایف کوچ)
- متاورهای کسب و کار، رهبری و توسعه فردی
- مشاوران مدیریت به ویژه مشاوران مدیریت منابع انسانی و مشاوران مدیریت استراتژیک
- فریلنسرهایی که بصورت فردی کار می‌کنند و یا در حال ایجاد تیم‌های کاری هستند و نیاز به شناخت و توسعه خود و تیم منتخبشان دارند.
- جوانان، زنان، مردان، مدیران سازمان‌های مردم نهاد و کلیه افرادی که برای مسیر رشد و توسعه خود و جامعه دغدغه دارند.



■ چگونه میتوان از سامانه کانون ارزیابی برای بهبود عملکرد و مدیریت بهتر منابع انسانی در سازمان‌ها بهره برد؟

شناخت قابلیتها و استعدادهای بالقوه و بالفعل کارکنان برای مدیران چالشی است که گاهاین اعتقاد وجود دارد از یک تا سه سال طول می‌کشد.

بدیهی است چنانچه این شناخت هرچه سریعتر و با کیفیت تر ایجاد گردد، مدیران در به کارگیری بهینه افراد، توسعه آن‌ها، تیم سازی و سازماندهی بهتر ایشان موفق تر عمل خواهند کرد.



■ در قسمت آزمون‌های سامانه کانون ارزیابی و توسعه بهینو از چه تست‌های شغلی و سازمانی استفاده شده است؟

در این سامانه از تست‌ها و پرسشنامه‌های استاندارد بین المللی و پرسشنامه‌های طراحی شده توسط واحد تحقیق و توسعه گروه بهین مشاوران استفاده شده است.

تست‌ها و پرسشنامه‌های موجود در سامانه بهینو، شامل: MBTI، NEO نئو، هوش هیجانی EQ، هوش منطقی IQ، سبک رهبری، هوش چندوجهی گاردنر، دانش سازمان و مدیریت، رضایت شغلی، تعهد، فرسودگی شغلی، جو سازمانی و ... است.





برخی از مشتریان ما



زیرساخت امن
خدمات تراکنشی

NEXA



زر ماکارون



NKF Sugar Refinery
شرکت شکر نوین خلیج فارس



صنایع چاپ و بسته بندی پان



فناوری برای دنیا شیرین تر



سامانه بهینو
تهیه شده در گروه بهین مشاوران
www.behincg.com





مددگار توجیه



هامیاب

لیبان همراه ازدیروزنا فردا



نیز



رامفنا

Sandroos

Pars Sarralle



پارسیا



مددگار توجیه اینترنت



Rahbar Bazaar



پوشش خانواده



GC
Golchin Smart Media
لایسنس فومند



IMAN TAK PISHRO CO.



پوچا خوب

امد



اسپیر

S.P.W.S.C.
لایسنس فومند

پرسپولیس

KECO SHODA EVA LTD.



PTRC
پردیس تکنولوژی و پردازش

شرکت پردازشی برآورده بازی سازی



تجارت مادرگار
Software department

MOJE SEYAHAT



مهندس عنایت

شرکت راه آهن شرقی پارس

Persian Azadi Hotel

Hotel Kavazad

Hotel Faghat

Hotel Esra Hotel
Hotel Kavazad

Watan Service Development Holding Company

Tourist Toos Hotel
Hotel Kavazad

PDS



Hotel Azadi Shahrak
Shahrak Parsian Hotel

Hotel Esra Hotel
Hotel Esra Hotel

اسپیر

کودکان
حمله من

گابریک
انجمن اطلاع رسانی دیابت

کودکان
من

موسسه خیریه
حاجیار

شاهرود

لیبری کوئی مسنه

پریشان
بریان

Hotel Azadi
Hotel Azadi

Hotel Esra Hotel

Hotel Kavazad

جمعیت خیریه قطره
Ghatre Charity
www.ghatre-charity.com



صب و یست



آریست
مهر رایس



من
لیسا

الغیر

سامانه بهینو



تهیه شده در گروه بهین مشاوران

www.behincg.com



سامانه بهینو

تهیه شده در گروه بهین مشاوران

www.behing.com