

مرآة نورانية



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شاهرود



## جانشین پروری

**Succession planning**

اداره پرستاری دانشگاه  
علوم پزشکی شاهرود  
تقدیم می کند

بهار ۱۴۰۵

فرایند

**انتخاب و پرورش**

**افراد شایسته**

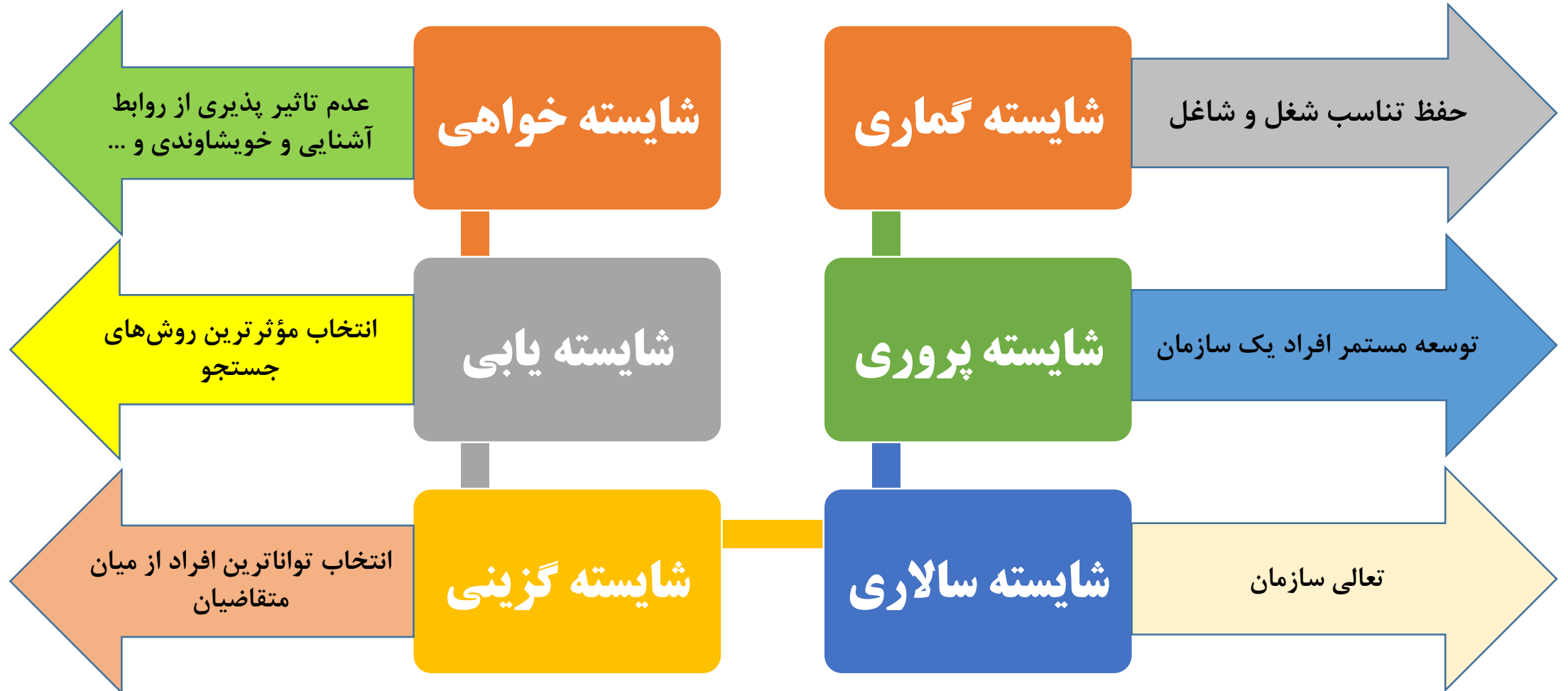
برای احراز مشاغل کلیدی یک سازمان

از میان افراد واجد شرایط

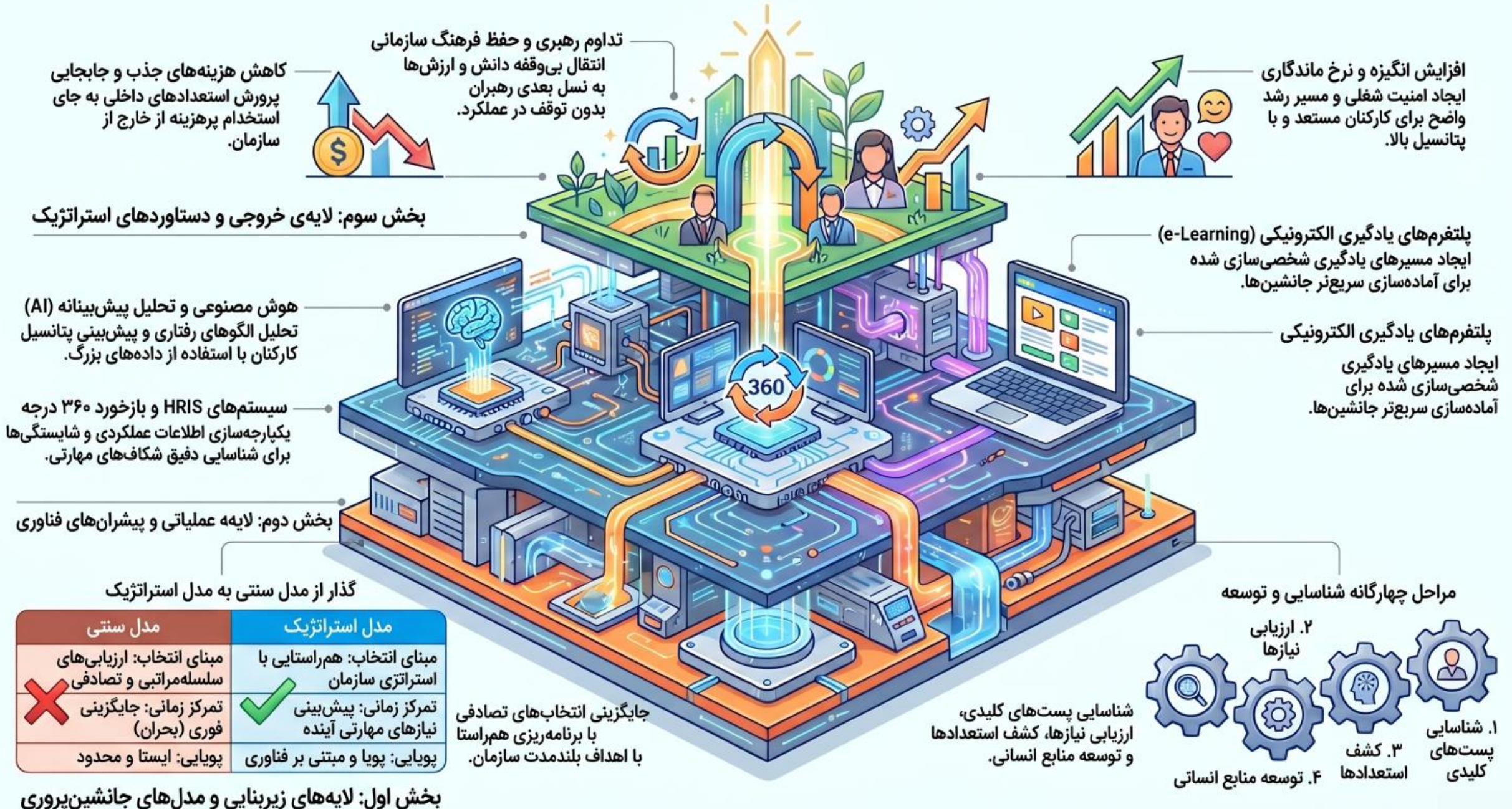
**مفهوم جانشین پروری**

Succession  
Planning

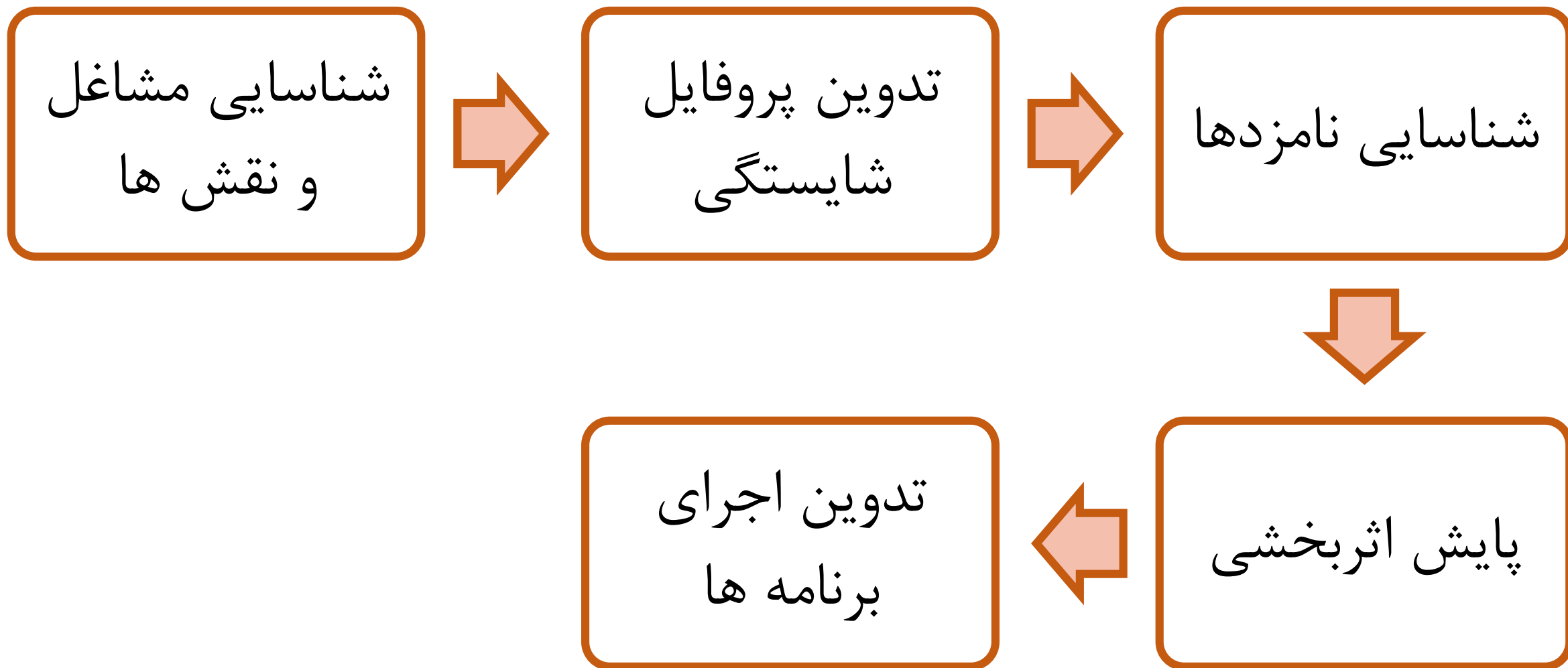
# مراحل شایسته سالاری



# معماری استراتژیک جانشین پروری: نقشه راه تداوم رهبری در عصر دیجیتال



## مراحل جانسین پرووری



# ویژگی‌ها

قابلیت حل مسئله

همکاری

انگیزه و علاقه

توانایی تحلیل مسائل پیچیده و تصمیم‌گیری در شرایط چالش‌برانگیز

قابلیت یادگیری

توانایی انجام وظایف با انگیزه بالا و تمایل به یادگیری و رشد مداوم

توانایی ساخت و ساز در تیم، به اشتراک گذاری اطلاعات و مهارت‌ها، و کار در یک محیط همکارانه

تواضع و احترام

آمادگی و توانایی

نقش جدید

قدرت ارتباطی

توانایی برقراری روابط مثبت و مفید با افراد مختلف

تعهد

توانایی سازگاری با تغییرات سازمانی، فرهنگ سازمانی و نیازهای جدید

قدرت تصمیم‌گیری

توانایی تحلیل و بررسی موقعیت‌ها

انعطاف پذیری

احساسات کنترل

# ابزارها و تمرین‌ها در ارزیابی شایستگی‌ها



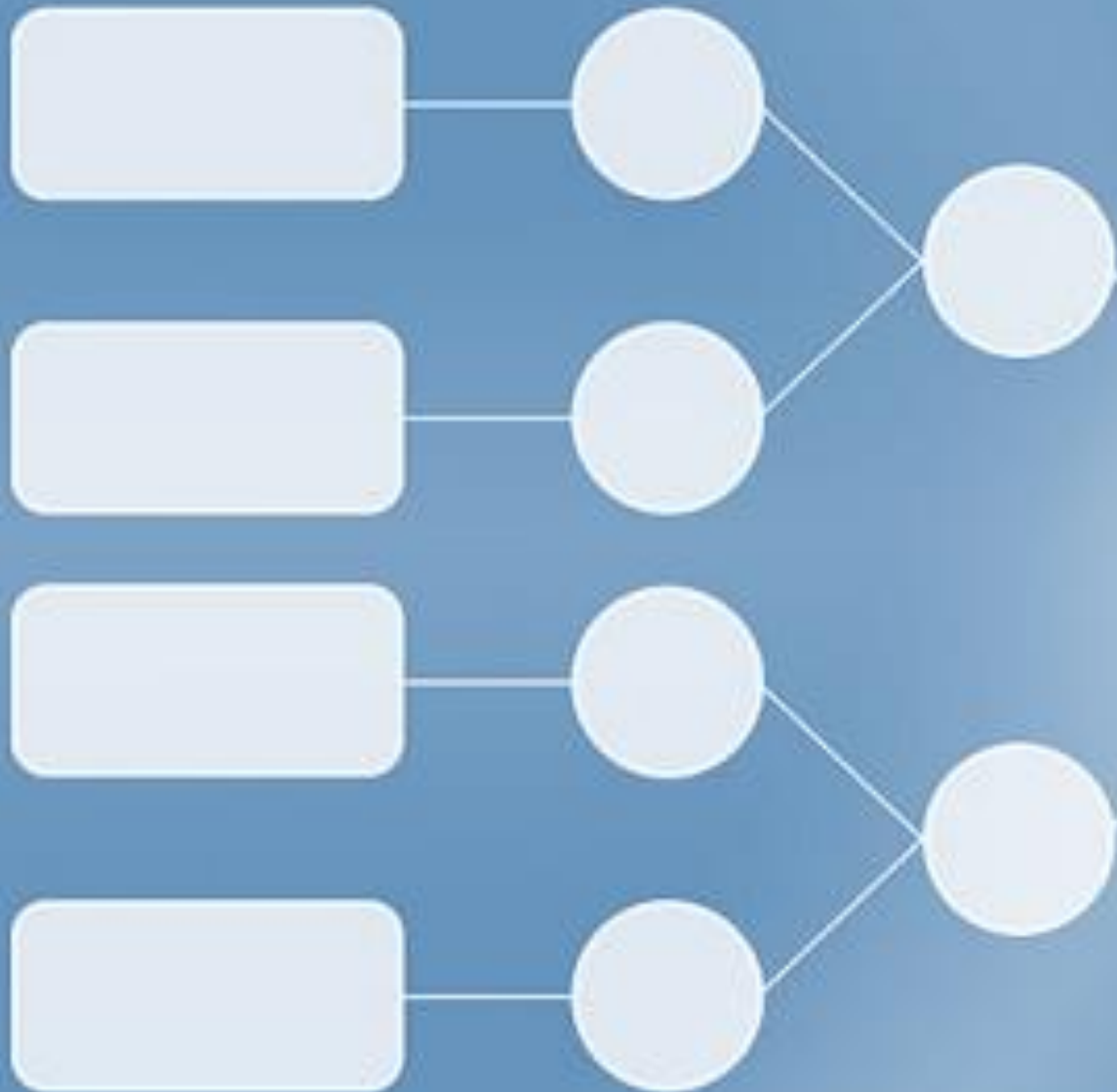
# اهمیت ماتریس ارزیابی

مصاحبه	تمرین نوشتاری	ایفای نقش	جستجوی اطلاعات	شایستگی ابزار
*		*		مسئولیت پذیری
*				تعلق و تعهد سازمانی
		*	*	نظارت و کنترل
	*		*	تفکر تحلیلی و حل مساله
	*	*	*	مهارت ارتباطی
*			*	تیم و شبکه سازی
*		*		هدفگذاری و مدیریت عملکرد
*				همت و سخت کوشی

مثالی از ماتریس ارزیابی  
باید مشخص باشد که برای ارزیابی هر شایستگی از چه ابزاری استفاده می کنید



# شروط انجام ارزیابی



- ابزارهای ارزیابی الزاما بایستی مرتبط با فعالیت‌های سازمان انتخاب و طراحی شده و برای ارزیابی شوندگان ملموس و قابل درک باشند.

- متناسب با سطح مدیریتی و یا وظایف شغلی کارکنان ارزیابی شوندگان باشند.

- محتوا و ساختار آن به نحوی طراحی شده باشد که در طول اجراء، همه ارزیابی شوندگان فرصت مشارکت داشته باشند.

- استفاده از چند تمرین کوتاه به جای یک تمرین بلند توصیه می‌شود.

- آزمون‌های مورد استفاده روایی و اعتبار داشته باشند.

# ایفای نقش

با یک سناریوی خیالی و به گونه‌ای که منعکس کننده وضعیت واقعی محیط کاری آینده باشد  
نقشی را که در آینده خواهند داشت، الان بازی می‌کنند

در مصاحبه های عمومی تمرکز بر سنجش  
شایستگی های رفتاری و روانشناختی فرد  
باشد

باید هم مبتنی بر شایستگی عمومی باشد و هم  
تخصصی

## مصاحبه

در مصاحبه های تخصصی تمرکز بر سنجش دانش  
و مهارت های تخصصی فرد در یک حوزه خاص  
است



# کارتابل اداری



# ارائه مطلب

صحبت کوتاه در رابطه با یک موضوع



**آزمون‌های  
روانشناختی  
و  
تست‌های شخصیتی**



- **آزمون‌های استعداد و توانایی توانایی کلامی**  
توانایی عددی، استدلال انتزاعی، استدلال فضایی  
استدلال مکانیکی و... به فراخور نوع بکارگیری



# ابزارهای گروهی

- توانایی کار گروهی
- توانایی و کیفیت طرح ایده در حضور دیگران
- توانایی نفوذ بر دیگران
- توانایی گوش دادن
- توانایی متقاعدسازی دیگران
- توانایی میانجی‌گری
- توانایی حل مسئله
- توانایی تفکر انتقادی
- اعتماد به نفس
- مهارت‌های ارتباطی
- مهارت‌های اجتماعی
- توانایی رهبری
- ابتکار عمل و تاثیرگذاری بر دیگران
- هوش هیجانی



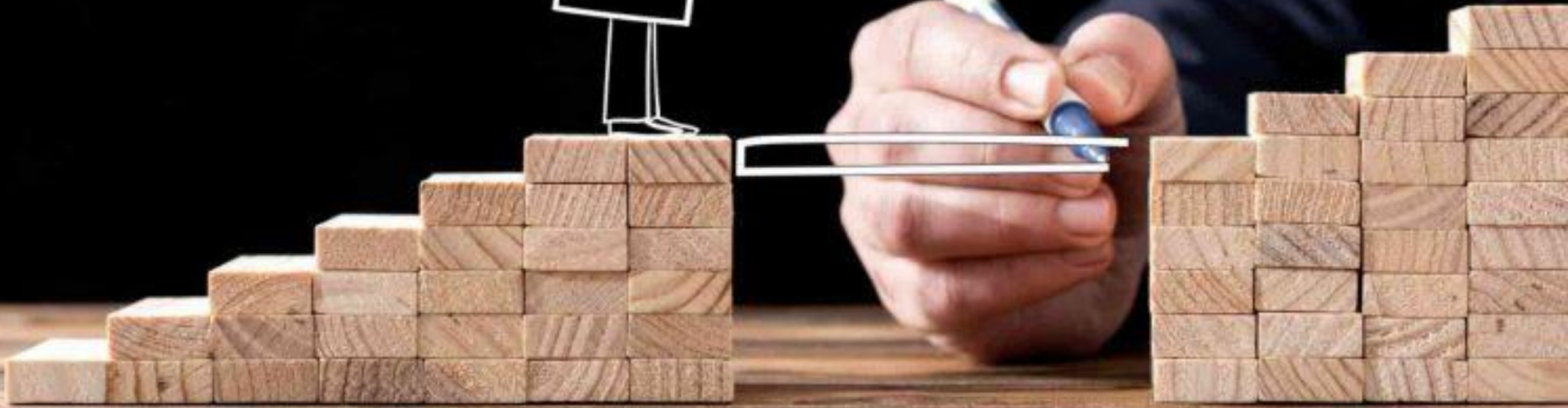
- ارزیابی شونده‌گان در این تمرین‌ها نباید منفعل باشند و باید تلاش کنند خودشان را نشان دهند.

- در این تمرین‌ها افرادی که دارای وجهه و شخصیت غالب هستند، حتما باید بدانند که باید به دیگران فرصت مشارکت بدهند.

- در این تمرین‌ها بهتر است هر ارزیاب حداکثر دو نفر ارزیابی‌شونده را ارزیابی کند.

در این تمرین‌ها حتما باید واکنش‌های افراد ساکت و آرام دیده شود.

هر تمرین گروهی در شرایط مطلوب باید دو تا سه شایستگی را ارزیابی کند.



# ماتریس ارزیابی بالینی جانشین پروری (پرستاری)



## رهبری و مدیریت بحران

- تصمیم‌گیری سریع در شرایط اضطراری
- مدیریت تیم پرستاری
- رعایت استانداردهای ایمنی و اخلاقی



## ارتباطات و کار تیمی

- تعامل موثر با بیماران و خانواده‌ها
- آموزش مراقبت خانگی
- همکاری یکپارچه با پزشکان



## مهارت‌های بالینی

- تسلط بر پروتکل‌های پزشکی
- ارزیابی دقیق وضعیت بیمار
- مدیریت صحیح دارو و تجهیزات

# پروفایل سه بعدی رهبران پرستاری



جانشین واقعی کسی است که در نقطه تلاقی این سه بعد بالاترین امتیاز را کسب کند.



با تشکر از توجه شما