

چینش منابع انسانی



نحوه انتخاب فرد مناسب برای شغل مناسب تیم تحریریه اکیانوسر آبی

در هر کسب و کار تعدادی نیرو و تعدادی سمت سازمانی وجود دارد و فرد مناسب برای شغل مناسب باید انتخاب شود. قسمت پنجم از 7 بخش **مدیریت منابع انسانی**، چینش است. چینش یعنی شما به عنوان مدیر کسب و کار یا مدیر منابع انسانی، باید بدانید که فرد مناسب برای شغل مناسب کیست و افراد را در سمت های سازمانی قرار دهید که متناسب با ویژگی های شخصیتی و مهارت های آن ها است.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به **اکیانوسر آبی** سر بزنید.

در اين مطلب از [اقيانوس آبي](#) به سوالات زير جواب خواهيم داد :

1. چطور به استعداد و توانايي هر يك از افراد سازمان پي ببريم؟
2. چطور بفهميم هر كارمندی براي چه شغلي مناسب است؟
3. چه كتابي براي چينش صحيح مي تواند به من كمك كند؟
4. اگر كارمندی ضعيف عمل كند و براي آن شغل مناسب نباشد، آيا اخراج تنها راه است؟
5. اگر برخي از شغل ها در سازمان خالي مانده باشند، آيا استخدام تنها راه پر كردن آن ها است؟

دو عامل مهم در انتخاب فرد مناسب براي شغل مناسب

اگر به خاطر داشته باشيد يكي از تمرين هايي كه در كتاب هاي دبستان داشتيم اين بود كه موارد سمت راست را به موارد مرتبط سمت چپ وصل كنيم. شما تعدادي نيرو و تعدادي سمت در سازمان خود داريد. شما بايد در فرايند انتخاب فرد مناسب براي شغل مناسب، آن ها را در شغلي كه متناسب با ويژگي هاي شخصيتي و مهارت هاي آن ها است قرار دهيد. براي اين كار هم بايد نسبت به دو مورد زير شناخت پيدا كنيد:

1. كارمندان
2. شاخص هاي عملکردي هر شغل

1. شناخت ويژگي ها و استعدادهای هر كارمند

در انتخاب كارمند و فرد مناسب براي شغل مناسب، ابتدا بايد افراد را بشناسيد. براي شناخت افراد آزمون هاي شناختي متفاوتي مثل DISC, BELBIN, MBTI و ... وجود دارد. آزمون MBTI در مقايسه

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

با ساير آزمون ها، ابعاد بيشتري را در رفتار و شخصيت افراد بررسي مي کند، اما مزيت ابزار DISC اين است که حتى با نگاه کردن، بررسي زبان بدن و گفتمان ساده با آن فرد مي توانيد مدل رفتاري او را تشخيص بدهيد.

برايان تريسي مي گويد: "امکان ندارد فردي را در مجموعه خود استخدام کنم و از او تست DISC نگیرم."

بيشتر بخوانيد: رفتارشناسي با DISC

رفتارشناسي با ابزار DISC به شما براي شناخت تمايلات افراد، نحوه رفتار با آن ها و مديريت درست کارمندان کمک بسياري مي کند.

کتاب فارسي اين آزمون به نام "[رفتار هوشمندانه به سبک آفتاب پرست](#)" براي اولين بار در ايران توسط [هادي احمدي](#) و [داوود احمدي](#) نوشته شده است که به شما کمک مي کند شناخت بسيار خوبي از مدل رفتاري و تمايلات منابع انساني سازمانتان پيدا کنيد و بتوانيد شغل مناسب هر فرد را پيدا کنيد.

2. شناخت فعاليت ها و شاخص هاي کليدي هر شغل در جهت انتخاب فرد مناسب براي شغل مناسب

در مرحله دوم از انتخاب فرد مناسب براي شغل مناسب، بايد تمام سمت ها و شغل هاي سازمانتان را بشناسيد. براي شناخت يك شغل هم ابتدا بايد فعاليت هاي کليدي آن را بشناسيد، يعني مهم ترين کاري که نيروي انساني در آن سمت بايد انجام دهد. سپس بر مبناي فعاليت کليدي، شايستگي کليدي که براي انجام درست آن شغل لازم است را شناسايي کنيد. اين يکي از [وظايف مدير منابع انساني](#) است.

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

برای درک راحت تر این موضوع بگذارید یک مثال در مورد شغل بازاریاب برای شما بزنیم. برای یک بازاریاب، فعالیت های کلیدی و شایستگی کلیدی به این صورت است:

- فعالیت های کلیدی شغل بازاریابی: شناخت بازار، خلاقیت برای تدوین تبلیغات، اجرای درست برنامه بازاریابی و دسته بندی بازار.
- شایستگی کلیدی یک بازاریاب خوب: راست مغزی، روابط عمومی بالا و تجربه

با استفاده از ابزار **DISC** می توان گفت که شخصی با مدل رفتاری **I-D** برای این شغل مناسب است. با این روش می توانید منابع انسانی خود را مانند شکل زیر به شغل های مناسبشان وصل کنید.



برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

اگر کارمندی برای شغلش مناسب نبود و یا شغلی خالی مانده بود، باید چکار کنیم؟

ممکن است که شما در انتخاب فرد مناسب برای شغل مناسب *choose the right person for the*

job اشتباه کرده باشید و از عملکرد او ناراضی باشید و بخواهید جای او را عوض کنید و یا شغلی

داشته باشید که خالی باشد و بخواهید به او بسپارید. اگر در ای شرایط هستید مثال زیر را حتما

بخوانید:

خانم ج در تصویر زیر به سمتی منصوب نشده است. برای ادامه همکاری با یک فرد همیشه این سوال را از خودتان بپرسید: اگر خانم ج که در حال حاضر در مجموعه شما منشی است و از او شناخت دارید، الان برای مصاحبه مراجعه می کرد، او را استخدام می کردید یا نه؟ اگر جواب نه است و خانم ج گزینه مناسبی برای منشی بودن نیست، از راهکارهایی که در سمت راست شکل آورده شده استفاده کنید.

برای برخورد با فردی که برای شغل خود مناسب نیستند راهکارهای زیر را اجرا کنید:

1. راهکار اول این است که خانم ج را با شناختی که از مدل شخصیتی او به دست آورده اید جا به جا

کنید. مثلا او را به قسمت فروش منتقل کنید.

2. راهکار دوم آموزش است. اگر شخصیت خانم ج به گونه ای است که آموزش پذیر است و استعداد

یادگیری دارد، برای او یک دوره آموزشی منشی گری بگذارید. با سیستم سازی آموزش و فرهنگ

سازمانی به راحتی می توانید این تکنیک را اجرا کنید.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به اقيانوس آبي سر بزنید.

3. راهکار سوم استفاده از استعدادهای نیروی انسانی است، یعنی بین استعدادهای و نقاط قوت فرد و منافع سازمان نقطه اشتراکی پیدا کنید. البته این بدان معنی نیست که کار یا سمت اضافه ای در سازمان مبنی بر استعدادهای این فرد ایجاد کنید.
4. راهکار چهارم این است که نیروی خود را به سازمان دیگری معرفی کنید. اگر می بینید که استعداد و شخصیت خانم ج برای سازمان و سمت دیگری مناسب است او را به دوستان و آشنایان خود معرفی کنید.
5. راهکار آخر **اخراج کارمند** است. وقتی هیچ کدام از راهکارهای ۱ تا ۴ برای آن فرد جوابگو نبودند، باید او را از مجموعه خود حذف کنید.

بیشتر بخوانید: [استخدام کارمند خوب](#)

راهکارهایی برای پر کردن سمت های شغلی که در سازمان شما خالی مانده اند.

- حالا اگر خانم ج را اخراج کردید و سمت منشی در سازمان شما خالی ماند، برای یافتن فرد مناسب برای شغل مناسب او از 5 راهکار ارائه شده در سمت چپ تصویر بالا استفاده کنید.
1. راهکار اول که از لحاظ هزینه برای شما بسیار به صرفه است، ادغام است. یعنی اگر شما نیرویی در سازمان دارید که حقوق و حق بیمه ای برای او پرداخت می کنید، اگر از او بخواهید که دو ساعت اضافه تر کار کند و کارهای منشی را نیز برای شما انجام بدهد، بسیار از لحاظ هزینه برای شما به صرفه است. چون دیگر نیازی به استخدام یک فرد جدید با حقوق و مزایا ندارید. از طرف دیگر آن نیروی انسانی هم خوشحال است که با چند ساعت اضافه کاری حقوق بیشتری دریافت می کند.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

2. راهکار بعدی کار کردن با نیروی انسانی به صورت پاره وقت است. برای برخی سمت ها مثل کارپرداز، مسئول خرید، مسئول شبکه های اجتماعی و ... می توانید فردی را به صورت پاره وقت استخدام کنید. بنابراین به تعداد ساعاتی که برای شما کار می کند به او حقوق و حق بیمه پرداخت می کنید که هزینه ها را برای سازمان شما به شدت پایین می آورد.
3. راهکار سوم **دورکاری** است که در شرایط کرونا بسیار از آن استفاده می شود. مزیت دورکاری این است که شما را از لحاظ مکان محدود نمی کند. مثلا اگر در حوزه IT فعالیت می کنید، می توانید بهترین نیروها را از هر جای دنیا استخدام کنید.
4. راهکار بعدی برون سپاری است. اگر در سازمان شما شغلی مانند منشی خالی است، اولین گزینه استخدام نیست. می توانید این کار را برون سپاری کنید که هزینه کمتری نسبت به منشی مستقر در سازمان دارد.
5. راهکار آخر برای پر کردن یک سمت شغلی در سازمان، استخدام نیروی انسانی جدید است.

[دانلود شرح شغل " کارشناس فروش "](#)

نتیجه گیری

استخدام کارمند خوب و سپس انتخاب فرد مناسب برای شغل مناسب او نیاز به شناخت کامل از خود فرد و ویژگی های شغل دارد. با استفاده از ابزارهای شناخت شخصیت انسان ها و آنالیز درست هر شغل، می توانید تمام افراد سازمانتان را در مشاغل مناسب خودشان قرار دهید و کارایی آن ها را تا حد ممکن افزایش دهید .

پیشنهاد می کنیم برای پیشرفت در بخش **مدیریت منابع انسانی** خود، حتما دوره مهارت استخدام را ببینید:

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به **[اقيانوس آبي](#)** سر بزنید.



دوره‌گزینش و استخدام منابع انسانی

با تدریس
دکتر داوود احمدی



اقیانوس آبی
آغاز زندگی، حرفه‌ای یک برند ...



OGHYANOOSEABI.COM
@OGHYANOOSEABI