

شرکت

توسعه تعالیٰ نوتریکا



WWW.TESTOTYPE.COM



ارائه دهنده ی راهکارهای جامع توسعه فردی و تعالی سرمایه انسان

فهرست

بخش اول معرفی و ضرورت

- ✓ ۲ معرفی سامانه مدیریت استعداد نوتریکا (سمان)
- ✓ ۳ ویژگی‌های سمان
- ✓ ۴ ضرورت استفاده از سمان

بخش دوم کاربردها و خروجی های سامانه

۱. جذب و استخدام

- ✓ ۵ انتخاب سریع و دقیق بهترین کاندیداهای استخدام
- ✓ ۶ فرآیند استفاده
- ✓ ۷ ویژگی‌ها

۲. نگه داشت و توسعه

- ✓ ۸ بررسی و مدیریت استعدادهای درون سازمانی
- ✓ ۹ فرآیند استفاده
- ✓ ۱۰ ویژگی‌ها

۳. نیازسنجی آموزشی

- ✓ ۱۱ بررسی آموزش‌های رفتاری مورد نیاز در سازمان
- ✓ ۱۲ فرآیند استفاده
- ✓ ۱۳ ویژگی‌ها
- ✓ ۱۴ نمونه‌ی کوچکی از خروجی های سامانه سمان



درباره توسعه تعالی نوتریکا



نوتریکا همگام با تغییرات سریع دنیای کسب و کار، خدمات نوینی را براساس نیاز سازمانها در حوزه منابع انسانی ارائه می‌دهد. چشم انداز ما در نوتریکا فراگیر نمودن خدمات پیشرفته منابع انسانی در کلیه سازمان ها در سطوح مختلف از یک طرف و از طرف دیگر افزایش کیفیت و سرعت در فرآیندهای منابع انسانی، می باشد. نوتریکا با استفاده از ابزارهای مدیریتی آنلاین خود نظیر سامانه مدیریت استعداد نوتریکا (سمان)، به سازمان ها کمک می‌کند تا با بررسی فرصت ها و تهدیدها، برنامه ریزی لازم جهت رشد منابع انسانی خود را انجام دهند.

سامانه‌ی مدیریت

استعداد نوتریکا

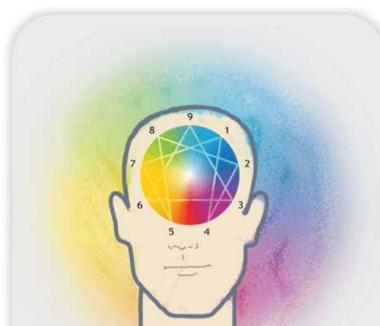
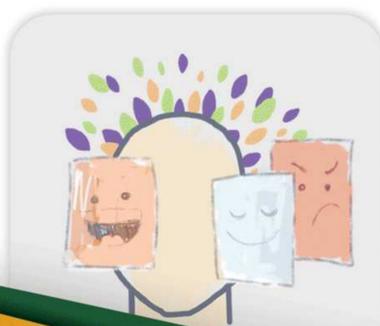
(سمان)

شرکت توسعه‌ی عالی نوتریکا فعال در زمینه مشاوره و اجرای فرآیندهای منابع انسانی در سازمان‌های متوسط و بزرگ، سامانه مدیریت استعداد نوتریکا را به عنوان راه حلی هوشمند در زمینه مدیریت استعداد عرضه کرده است. سامانه مدیریت استعداد نوتریکا که به اختصار "سمان" نام دارد، نوآوری به روش BIG DATA ALGORITHM است.

سمان ابتکاری فرارشته‌ای است که با استفاده از علوم روانشناسی و مدیریت منابع انسانی و آی تی، فرآیندهای استخدام، مدیریت استعدادها و نگه‌داشت پرسنل و نیازسنجی آموزشی و توانمندسازی آنان را، امکان پذیر می‌نماید.

استفاده از آزمون‌های ارزیابی ذهن و روان امروزه به طور گسترده‌ای در سازمان‌ها با اهداف استخدامی، مدیریت استعدادها و انتخاب بهترین مدیران و کارکنان به کار برده می‌شود. مقالات متعدد بین‌المللی در حوزه روانشناسی صنعتی و سازمانی به اثبات رسانده‌اند که نتایج این آزمون‌ها با کارایی، عملکرد و بهره‌وری شغلی افراد رابطه مستقیم وجود دارد.

در حال حاضر از ابزارهای روانشناسی در بیش از ۸۰ درصد از شرکت‌های برتر معرفی شده در مجله فورچون در ایالات متحده و بیش از ۷۵ درصد از صد شرکت برتر انگلیس استفاده می‌شود. شرکت‌هایی مانند فن آوری اطلاعات، مشاوره‌های مدیریتی، کارخانجات تولیدی، موسسات مالی، خدمات مدنی و غیره به طور گسترده‌ای از آزمون‌های شخصیت‌شناسی و رفتارشناسی برای کشف لایه‌های مختلف ذهن و روان در هنگام استخدام یا به منظور آموزش و توسعه کارکنان خود استفاده می‌کنند.

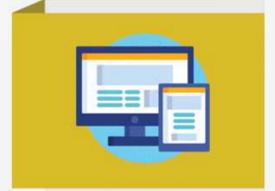


ویژگی‌های سامانه‌ی مدیریت استعداد نوتریکا (سمان)

سمان امکان مقایسه کاندیداهای استخدام با یکدیگر و با معیارهای مورد نظر سازمان را فراهم می‌کند.



در سمان تحلیل روانشناختی فضای کلی سازمان، گروه‌ها و واحدهای مختلف و افراد امکان پذیر می‌باشد.



در سامانه مدیریت استعداد نوتریکا معیارهای شایستگی شغلی رفتاری به صورت عددی و کمی تعریف شده و اعداد نرمال شده و قابل مقایسه می‌باشند.



در سمان امکان جستجوی پیشرفته و آنلاین و بدون صرف وقت در گزارش‌های طولانی شخصیت‌شناسی و رفتارشناسی فراهم می‌گردد.



در سمان برای هر فرد نیم رخ توانایی‌ها و نقاط قابل بهبود ترسیم می‌شود که با بقیه کاندیدها قابل مقایسه خواهد بود.



سمان امکان تعیین میزان اهمیت شایستگی‌های شغلی و صفات رفتاری را فراهم می‌کند و بر آن اساس گزارش‌گیری توسط سازمان امکان پذیر خواهد بود.



در سمان با توجه به سیاست‌های سازمان امکان مشاهده گزارشات تحلیلی در ساختار چارت سازمانی بصورت سلسله‌مراتبی قابل تعریف خواهد بود.



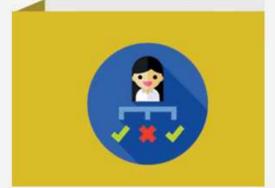
در سمان امکان تعریف چارت سازمانی وجود دارد.



در سمان امکان نیازسنجی آموزشی وجود دارد. براساس تحلیل‌های سامانه و نقاط ضعف رفتاری پرسنل، دوره‌های آموزشی مناسب به سازمان پیشنهاد می‌گردد.



سمان به صورت آنلاین در دسترس سازمان‌ها می‌باشد و کاربران سازمانی نیازی به نصب سامانه مدیریت استعداد نوتریکا بر روی کامپیوتر خود را ندارند.





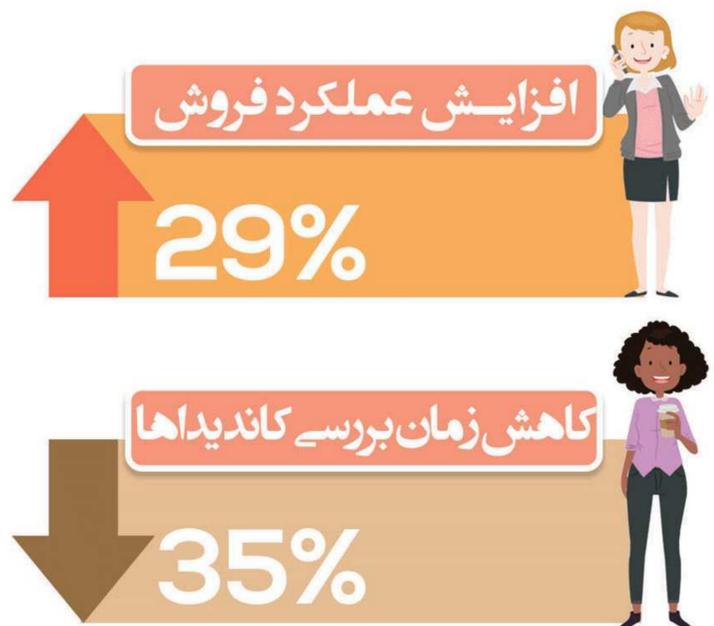
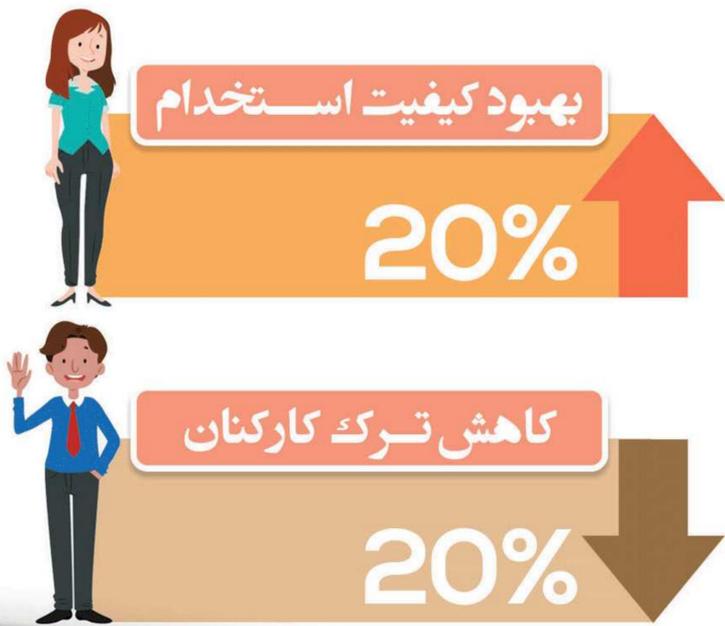
چرا از زمان استفاده می‌کنیم

انتخاب و ارزیابی افراد اگر فقط بر اساس رزومه کاری یا مصاحبه باشد می‌تواند منجر به اشتباهاتی در ارتقاء یا استخدام افراد گردد. نادیده گرفتن شخصیت و رفتار افراد می‌تواند به قضاوت اشتباه در مورد پیش بینی عملکرد افراد گردد. فردی را در نظر بگیرید که کار خود را به بهترین نحو انجام می‌دهد اما رفتاری نامناسب و تعامل بسیار پایینی با اعضای تیم خود دارد که منجر به زیر سوال رفتن عملکرد شغلی او می‌شود.

رویکرد استفاده از آزمون های ذهن و روان برای استخدام و ارتقاء و نیازسنجی آموزشی می‌تواند یک فرآیند کاملاً علمی را به استخدام و نگهداشت نیروی انسانی شرکت شما اضافه کند. این ابزار می‌تواند استعدادها و نقاط قوت پنهان شده افراد را نمایان کند. تصورات و پیش بینی شما را از افراد تکمیل و بهبود بخشد و به عنوان راهنمایی جهت پیش بینی عملکرد شغلی و رفتاری افراد به کار برده شود.

یکی از بزرگترین شرکت های مشاور منابع انسانی به نام دیوید سون مطالعه ای را در جهت اثبات رویکرد استفاده از آزمون های شخصیت شناسی به انجام رسانده است و به نتایج قابل توجهی به شرح ذیل دست یافته است:

- ✓ کاهش زمان دستیابی به لیست منتخب نامزدها برای گزینش نهایی تا ۳۵ درصد
- ✓ افزایش عملکرد فروش تا ۲۹ درصد
- ✓ بهبود کیفیت استخدام ها تا بیشتر از ۲۰ درصد
- ✓ کاهش هزینه های ارزیابی تا ۵۲ درصد
- ✓ کاهش حوادث ناشی از مسائل ایمنی در کار مربوط به افرادی که تازه استخدام شده اند تا ۵۱ درصد
- ✓ کاهش ترک شغل کارکنان تا کمتر از ۲۰ درصد



بخش دوم کاربردها و خروجی های سامانه سمان

1 جذب و استخدام

انتخاب سریع و دقیق بهترین کاندیداهای استخدام

در سالهای اخیر مفهوم منابع انسانی جای خود را به سرمایه انسانی داده است، جذب و استخدام نیروی انسانی مستعد و شایسته و جانشین پروری در سازمانها اهمیت مضاعفی پیدا کرده است. سامانه مدیریت استعداد نوتریکا می تواند افراد را بر اساس شایستگی های شغلی و رفتاری که کارفرما معین می کند، طبقه بندی کند. این رویکرد چند شاخصی باعث می شود تا استفاده از آزمون های روانشناختی راحت تر و پیش بینی ها از عملکرد رفتاری و شغلی دقیق تر شود و فرآیند استخدام به بهترین وجه پیش برود. البته در سامانه مدیریت استعداد نوتریکا، سازمان همواره به کلیه گزارش های تفصیلی متقاضیان از قبیل نقاط قوت و ضعف، توانایی ها و استعدادها دسترسی کامل دارد و امکانات فوق مانند طبقه بندی و تطابق فرد با شغل جهت افزایش بهره وری و دقت در بررسی گزارش های تفصیلی می باشد.



فرآیند استفاده

1 تعیین شایستگی ها و صفات توسط کارفرما

در این مرحله کارفرمایان در پنلی که در اختیار دارند می توانند صفات و شایستگی های مورد نیاز را تعیین کنند که بر اساس آن در مراحل بعد افراد با آن سنجیده شوند. سامانه نیز پیش فرض هایی دارد که کارفرمایان می توانند در صورت نداشتن مدل شایستگی از آن استفاده نمایند.

| صفه / شایستگی | اهمیت | تکرار | سطح |
|----------------------------|-------|-------|-----|
| توجه به جزئیات | ۳ | ۳ | ۳ |
| تیم کاری | ۳ | ۳ | ۳ |
| مهارت های بین فردی ارتباطی | ۳ | ۳ | ۳ |
| وظیفه شناسی | ۳ | ۳ | ۳ |
| وجدانی بودن | ۳ | ۳ | ۳ |
| کار تیمی | ۳ | ۳ | ۳ |
| نظم درونی | ۳ | ۳ | ۳ |
| توانایی های مدیریتی | ۳ | ۳ | ۳ |

2 ایجاد پوشه ها برای طبقه بندی جایگاه های شغلی

در این مرحله افراد بر اساس جایگاه های شغلی در زیر واحد هایی که ادمین سازمانی معین می کند، قرار می گیرند. این دسته بندی کمک می کند تا هر واحد ادمین مخصوص به خود را داشته باشد. مثلاً اگر قرار است در جایگاه کارشناس بازاریابی افرادی استخدام شوند، تمامی متقاضیان به یک پوشه منتقل می شوند و حتی می توان به مدیر بخش بازاریابی نیز به عنوان کسی که مسئول آن بخش است نیز دسترسی محدود به همان پوشه داده شود تا افراد متقاضی را بررسی نماید.

3 اضافه کردن کارجویان مورد نظر توسط کارفرما به جایگاه های شغلی

کارجویان به وسیله ادمین سایت و با شماره موبایل به گروه های کاربری مربوطه اضافه می شوند.

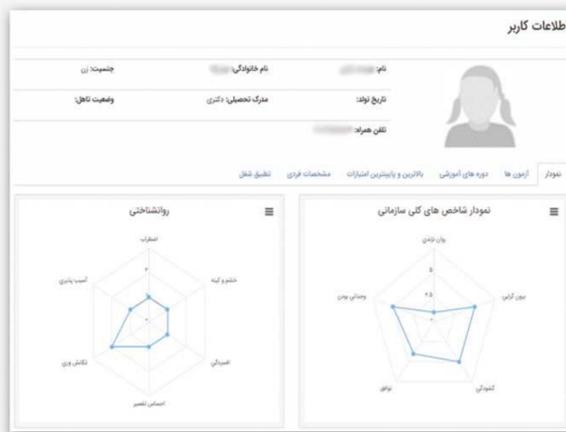
فرآیند استفاده

4 انجام آزمون‌ها توسط کارجویان



در این مرحله به کارجویان پیامکی از سوی شرکت مربوطه فرستاده می‌شود و کاربران با لینکی که در اختیارتان قرار داده می‌شود آزمون را انجام می‌دهند. در این مرحله از کاربر منتخب درخواست می‌شود تا در آزمون‌های مشخص شده شرکت نماید. به محض اینکه آزمونی از طرف سازمان تعیین می‌گردد در پروفایل شخصی افراد تغییری ایجاد می‌شود و مشخص می‌گردد که چه آزمون‌هایی را باید انجام دهد. در همین حین سازمان می‌تواند ببیند که هر فرد در چه مرحله‌ای از انجام تست قرار دارد.

5 خروجی‌های سامانه



در این مرحله سامانه افراد را بر اساس شایستگی‌های مورد نظر در هر یک از مشاغل طبقه‌بندی می‌کند، علاوه بر آن بالاترین امتیازات و پایین‌ترین امتیازات فرد را مشخص کرده و درصد تطابق فرد را به صورت کاملاً کمی با شغل ارائه می‌دهد.

ویژگی‌ها

تطابق شغل با شاغل

طبقه‌بندی افراد



بخش دوم کاربردها و خروجی های سامانه سمان

2 نگره داشت و توسعه

بررسی و مدیریت استعداد های درون سازمانی

یکی از اهدافی که این سامانه دنبال می کند غربالگری نیروهای مستعد سازمان ها و انتخاب بهترین ها برای مسیر آتی آنها می باشد. زیرا پس از شناسایی افراد مستعد فرصت رشد و توانمندسازی آنها به منظور انگیزش و نگهداشتشان ایجاد می شود و می تواند برای سازمان دستاورد بزرگی باشد.

در سامانه مدیریت استعداد نوتریکا (سمان) امکان تعیین شایستگی های شغلی و صفات رفتاری همراه با تعیین مقدار آنها به صورت کمی وجود دارد. امکان گزارش گیری های مختلف براساس شایستگی های رفتاری شغلی و صفات رفتاری، سازمان را قادر می سازد بهترین ها را انتخاب و شرایط کارکنان را مورد بررسی قرار دهد. این امکانات سمان، دید جامعی برای برنامه ریزی منابع انسانی به منظور نگره داشت و توسعه به سازمان می دهد.



Your talent should
FLY!

فرآیند استفاده

1 تعیین شایستگی ها و صفات توسط کارفرما

| عنوان شغلی | مدیر بازاریابی | مدیر فروش | مدیریت مالی | کارشناس حسابداری | مسئول دفتر | کارشناس فروش | مدیر عامل سازمان B | مدیر منابع | مدیر عامل سازمان A | مدیر عامل سازمان A |
|------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | <input type="checkbox"/> |

در این مرحله کارفرمایان در پنلی که در اختیار دارند می‌توانند صفات و شایستگی‌های مورد نیاز را تعیین کنند که بر اساس آن در مراحل بعد افراد با آن سنجیده شوند. سامانه نیز پیش فرض‌هایی دارد که کارفرمایان می‌توانند در صورت نداشتن مدل شایستگی از آن استفاده نمایند. تعریف شایستگی‌های شغلی توسط تیم منابع انسانی سازمان‌ها معمولاً بر اساس تحلیل مشاغل صورت می‌گیرد.

قابل ذکر است در سامانه سمان، دیکشنری‌ای از صفات و شایستگی‌هایی که می‌توان با آزمون‌ها آن‌ها را اندازه‌گیری کرد، در اختیار کارفرمایان قرار خواهد گرفت. کارفرمایان می‌توانند با استفاده از این دیکشنری، تنظیمات شایستگی‌های مورد نظر را انجام دهند. در این سامانه امکان تعریف حداقل ۳ و حداکثر تعداد نامحدودی شایستگی به کاربر سازمانی داده می‌شود.

2 ایجاد پوشه‌ها برای طبقه بندی جایگاه‌های شغلی

| ردیف | نام و نام خانوادگی | جنسیت | گروه جایگزینی |
|------|--------------------|-------|-------------------------|
| ۱ | ... | ... | شرکت توسعه تعالی توریکا |
| ۲ | ... | ... | شرکت توسعه تعالی توریکا |
| ۳ | ... | ... | شرکت توسعه تعالی توریکا |
| ۴ | ... | ... | شرکت توسعه تعالی توریکا |
| ۵ | ... | ... | شرکت توسعه تعالی توریکا |
| ۶ | ... | ... | شرکت توسعه تعالی توریکا |
| ۷ | ... | ... | شرکت توسعه تعالی توریکا |
| ۸ | ... | ... | شرکت توسعه تعالی توریکا |
| ۹ | ... | ... | شرکت توسعه تعالی توریکا |
| ۱۰ | ... | ... | شرکت توسعه تعالی توریکا |
| ۱۱ | ... | ... | شرکت توسعه تعالی توریکا |

در این مرحله افراد بر اساس جایگاه‌های شغلی در زیر واحد‌هایی که ادمین سازمانی معین می‌کند، قرار می‌گیرند. این دسته بندی کمک می‌کند تا هر واحد ادمین مخصوص به خود را داشته باشد.

فرآیند استفاده

3 اضافه کردن کارمندان مورد نظر توسط کارفرما به پوشه های مورد نظر

کارمندان به وسیله ادمین سایت و با شماره موبایل به گروه های کاربری مربوطه اضافه می شوند.



4 انجام آزمون ها توسط کارمندان

در این مرحله به کارمندان پیامکی از سوی شرکت فرستاده می شود و کاربران با لینکی که در اختیارشان قرار داده می شود آزمون را انجام می دهند.



5 خروجی های سامانه

در این مرحله سامانه افراد را بر اساس شایستگی های مورد نظر در هر یک از مشاغل طبقه بندی می کند، علاوه بر آن بالاترین امتیازات و پایین ترین امتیازات فرد را مشخص کرده و درصد تطابق فرد را به صورت کاملاً کمی با شغل ارائه می دهد. در این مرحله ادمین سازمانی امکان می یابد بر اساس فاکتور های مختلفی همچون شغل، شایستگی و یا آزمون هایی که کارکنان در آن شرکت کرده اند، جستجوی پیشرفته انجام دهد.



بررسی نتایج تحلیل یک یا چند فرد در مقایسه با هم

خروجی های کلیه در سطح فرد، واحد و سازمان

ویژگی ها

مشخص شدن آموزش هایی که فرد باید در حوزه مهارت نرم ببیند.

درصد تطابق فرد با جایگاه های شغلی مختلف

مشخص شدن آزمون هایی که کاربر در آن شرکت کرده است

مشخص شدن بالاترین و پایین ترین امتیازات فرد

بخش دوم کاربردها و خروجی های سامانه سمان

3 نیازسنجی آموزشی

بررسی آموزش های رفتاری مورد نیاز در سازمان

در سمان، شایستگی های شغلی و صفات رفتاری براساس امتیازات کمی مورد نظر کارفرما تنظیم می گردد. سامانه با تحلیل امتیازات با نمرات کسب شده توسط هر گروه، اقدام به نیازسنجی آموزشی نموده و آموزش مهارت های نرم مورد نیاز هر فرد و گروه را گزارش می نماید.





فرآیند استفاده

1 تعیین شایستگی‌ها و صفات توسط کارفرما

1

در این مرحله کارفرمایان در پنلی که در اختیار دارند می‌توانند صفات و شایستگی‌های مورد نیاز را تعیین کنند که بر اساس آن در مراحل بعد افراد با آن سنجیده شوند. سامانه نیز پیش فرض‌هایی دارد که کارفرمایان می‌توانند در صورت نداشتن مدل شایستگی از آن استفاده نمایند.

| صفه / شایستگی | تعدد صفه | مقدار |
|----------------------------|----------|-------|
| انصاف پذیری | خیر | ۳ |
| نقاشی برای موفقت | خیر | ۴ |
| مهارت‌های بین فردی ارتباطی | خیر | ۳ |
| وظیفه شناسی | خیر | ۴ |
| وجدانی بودن | خیر | ۴ |
| کار تیمی | خیر | ۴ |
| نظم درونی | خیر | ۴ |
| توانایی‌های مدیریتی | خیر | ۳ |

2 ایجاد پوشه‌ها برای طبقه بندی جایگاه‌های شغلی

2

در این مرحله افراد بر اساس جایگاه‌های شغلی در زیر واحد‌هایی که ادمین سازمانی معین می‌کند، قرار می‌گیرند. این دسته بندی کمک می‌کند تا هر واحد ادمین مخصوص به خود را داشته باشد.

افزودن کاربر به گروه کاربری

شرکت توسعه تعالی نوتریکا

- کاندیداهای استخدام مدیر مارکتینگ
- کاندیداهای استخدام مسئول دفتر
- واحد فروش
- واحد فروش سازمانی
- کاندیدای انتخاب مدیرمیان
- R&D

انصراف تایید

3 انجام آزمون‌ها توسط کارمندان

3

در این مرحله به کارمندان پیامکی از سوی شرکت فرستاده می‌شود و کاربران با لینکی که در اختیارتان قرار داده می‌شود آزمون را انجام می‌دهند.

پروفایل

- آزمون‌های رنگان
- آزمون‌های با گزارش کامل
- ارزیابی‌های ما درجه
- آزمون‌های درخواست شده
- داشبورد سازمانی

آزمون هوش چندگانه گاردنر
Gardner Multiple Intelligence

آزمون کهن الگوی اسطوره ای مردان
Men Archetypes

آزمون هالند
Holland Career and Interest Inventory

آزمون کمالگرایی
Perfectionism

لایحه آزمون

مشاهده نتیجه

انجام مجدد آزمون

لایحه آزمون

فرآیند استفاده

4 خروجی های سامانه

در این مرحله سامانه افراد را بر اساس شایستگی های مورد نظر در هر یک از مشاغل طبقه بندی می کند، علاوه بر آن بالاترین امتیازات و پایین ترین امتیازات فرد را مشخص کرده و درصد تطابق فرد را به صورت کاملاً کمی با شغل ارائه می دهد.

خروجی های کلی در سطح فرد، واحد و سازمان

ویژگی ها

مشخص شدن بالاترین و پایین ترین امتیازات فرد

مشخص شدن آزمون هایی که کاربرد آن شرکت کرده است

درصد تطابق فرد با جایگاه های شغلی مختلف

مشخص شدن آموزش هایی که فرد باید در حوزه مهارت های نرم ببیند

خدمات ما:

- ارائه ی ابزارهای آنلاین مدیریت استعداد 
- ارزیابی، عارضه یابی و تدوین فرهنگ (هویت) و تدوین شایستگی سازمانی 
- ارزیابی رفتاری کارکنان 
- مصاحبه استخدامی 
- تحلیل مشاغل 
- تیم سازی در سازمان 

چرا ما؟

- ✓ صرفه جویی در وقت: با ابزارهای آنلاین مدیریت استعداد نوتریکا، زمان بررسی ها کاهش می یابد.
- ✓ صرفه جویی در هزینه: نوتریکا به شما در مدیریت سرمایه های انسانی، بالابردن عملکرد آن ها و کاهش هزینه های ورود و خروج کارکنان کمک می کند.
- ✓ توسعه کسب و کار: سمان شما را از نقاط ضعف و قوت سازمانتان باخبر می کند و قدرت برنامه ریزی بهتری در جهت توسعه کسب و کارتان می دهد.
- ✓ کنترل کسب و کار: نقش نوتریکا ساده سازی تصمیم گیری های شماست و شما کنترل کامل بر روی سرمایه های انسانی خود را، خواهید داشت.

