استعدادیابی شغلی چیست؟



**اهمیت استعدادیابی شغلی**

#### برای درک اهمیت استعدادیابی شغلی ابتدا تعریفی از استعداد باید داشته باشیم. استعداد میزان نسبی پیشرفت فرد در یک حوزه یا یک فعالیت خاص هست. پیدا کردن یک شریک کاری یا یک کارمند با استعداد و مناسب، می‌تواند در تعیین مسیر شغلی آینده افراد تأثیرگذار باشد. معمولأ استخدام کنندگان نقش به سزایی در استعدادیابی یک فرد داشته باشند. زیرا مدیران منابع انسانی با توجه به نیازهای شرکت و همچنین راه هایی که برای کشف استعداد افراد در روابط وجود دارد، می‌توانند بفهمند که افراد مهارت لازم را دارند یا خیر؟

در فرآیند مصاحبه، پیدا کردن فردی که بالاترین سطح را دارد مدنظر نیست، بلکه استخدام کنندگان به دنبال یک فرد کاربلد و پخته هستند. در صورتی که اگر به این مدیران آموزش دهیم که چگونه ریسک مصاحبه با افراد با استعداد را بپذیرند، پست‌های خالی شرکت با افراد با استعداد پر می‌شود.

**نقش استخدام کننده ها در استعدادیابی**

با توجه به اینکه امروزه در آگهی‌های استخدامی بیشتر به تجربه‌ی افراد توجه می‌شود، نقش استخدام کننده‌ها در استعدادیابی اهمیت پیدا می‌کند. استخدام کنندگان در فرآیند مصاحبه به میزان دانش و تجربه‌ی کاری افراد کارجو توجه دارند. بنابراین کارجویان به دنبال کشف استعداد‌های خود نمی‌روند، چون نگرانی از این بابت احساس نمی‌کنند. استخدام کنندگان می‌توانند جلسه مصاحبه را به سمت استعدادیابی سوق دهند، البته پویایی و مدت زمان این جلسه به مدیریت جلسه مصاحبه بستگی دارد. از سوی دیگر یک کارجوی فعال و مشتاق می‌تواند افراد مصاحبه‌کننده را ملزم به یادگیری فرآیندهای استخدام کند. فرآیند استخدام در شرکت‌های مختلف متفاوت است و همین تفاوت باعث تفاوت در کیفیت فرآیند استخدام در موقعیت‌های کاری مختلف می‌شود.

**نقش استعدادیابی در رضایت شغلی**

امروزه رضایت شغلی یکی از فاکتورهای اساسی در تصمیم‌گیری شغلی افراد است. امروزه تعاملات اجتماعی عمدتأ در محیط کار اتفاق می‌افتد. بنابراین قسمت عمده‌ایی از رضایت از زندگی با تکیه بر رضایت افراد از شغل و محیط کارشان صورت می‌گیرد. افرادی که بتوانند مطابق با استعداد و علایق خود، محیط شغلی و تخصص خود را انتخاب کند، شانس بقا و رشد بیشتری خواهند داشت. این امر اهمیت انتخاب رشته‌ی تحصیلی، انتخاب شغل و توسعه‌ی مهارت‌های فردی را نشان می‌دهد.

**چگونه استعداد شغلی خود را پیدا کنم؟**

برای پیدا کردن استعداد شغلی فرد و موفقیت او در شغل خود، دو عامل مؤثر است. هر فرد حداقل به یک شغل علاقه دارد. اما شرط موفقیت در شغل مورد علاقه فرد، میزان استعداد و توانایی او در این رشته است. فرض کنیم که فرد به رشته‌ی مورد نظر علاقمند است فاکتور دیگر سنجش توانایی جسمی و روحی و استعدایابی شغلی در رشته‌ی مورد علاقه است. یکی از روش‌هایی که از آن برای کشف استعداد افراد می‌توان کمک گرفت، آزمون‌های استعداد یابی شغلی است. این آزمون‌ها مشاغل متناسب با شخصیت شما را پیشنهاد می‌دهد. سپس افراد می‌توانند شغل مورد علاقه خود را با این شغل‌های پیشنهادی بررسی کنند و در نهایت بهترین تصمیم را برای آینده‌ی شغلی خود بگیرند.

**تست‌های استعدادیابی شغلی**

تا کنون چندین تست‌ استعدادیابی شغلی طراحی شده که می‌توانید به کمک آن‌ها بهتر خودتان و استعداد شغلی‌تان را بشناسید. این تست‌ها عبارتند از:

* **تست جانسون اوکانر**
* **تست هالند**
* **تست استعدادیابی دیسک**
* **تست رغبت سنج شغلی استرانگ**
* **تست استعداد یابی کلیفتون: در ادامه به توضیح این تست می‌پردازیم.**

**تست کلیفتون**

کلیفتون که پدر روانشناسی نقاط مثبت است پی از 40 سال تلاش توانست این تست را طراحی کند. او در این تست الگوهای فکری، احساسی و رفتاری را ارزیابی می‌کند. در این تست که 100 سوال دارد، 34 نوع استعداد در افراد بررسی می‌شود و در نهایت به شما می‌گوید که چه نوع استعدادی دارد. این تست به شما کمک می‌کند تا تم شخصیتی خود را بشناسید و متوجه شوید چه ویژگی‌هایی دارید و نهایتأ چه شغلی برای شما بهتر است. کلیفتون توانمندی‌های ذاتی افراد را در چهار حوزه‌ی مختلف (تفکر استراتژیک، ارتباط گستر، اجرایی و تأثیرگذار) دسته بندی می‌کند. کلیفتون معتقد است که تیم‌های کاری و غیر کاری برای رسیدن به اهداف خود، باید اعضای آن در این چهار حوزه توانمند باشند. در این صورت گروه می‌تواند بهترین عملکرد را داشته باشد و در برابر مشکلات و چالش‌ها به نحو مطلوب عمل کند.