

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، می تواند در تعیین مسیر شغلی آینده افراد تأثیرگذار باشد. معمولاً 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، می توانند 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، پست های خالی شرکت با افراد با استعداد پر می شود.

نقش استخدام کننده ها در استعدادیابی

با توجه به اینکه امروزه در آگهی های استخدامی بیشتر به تجربه ی افراد توجه می شود، نقش استخدام کننده ها در استعدادیابی اهمیت پیدا می کند. استخدام کنندگان در فرآیند مصاحبه به میزان دانش و تجربه ی کاری افراد کارجو توجه دارند. بنابراین کارجویان به دنبال کشف استعدادهای خود نمی روند، چون نگرانی از این بابت احساس نمی کنند. استخدام کنندگان می توانند 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 می تواند افراد مصاحبه کننده را ملزم به یادگیری فرآیندهای استخدام کند. فرآیند استخدام در شرکت های مختلف متفاوت است و همین تفاوت باعث تفاوت در کیفیت فرآیند استخدام در موقعیت های کاری مختلف می شود.

نقش استعدادیابی در رضایت شغلی

امروزه رضایت شغلی یکی از فاکتورهای اساسی در تصمیم‌گیری شغلی افراد است. امروزه تعاملات اجتماعی عمدتاً در محیط کار اتفاق می‌افتد. بنابراین قسمت عمده‌ای 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 کنند، 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 استعدادیابی 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 ۴۰ سال تلاش توانست این تست را طراحی کند. او در این تست الگوهای فکری، احساسی و رفتاری را ارزیابی می‌کند. در این تست که ۱۰۰ سوال دارد، ۳۴ 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 نهایتاً 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.