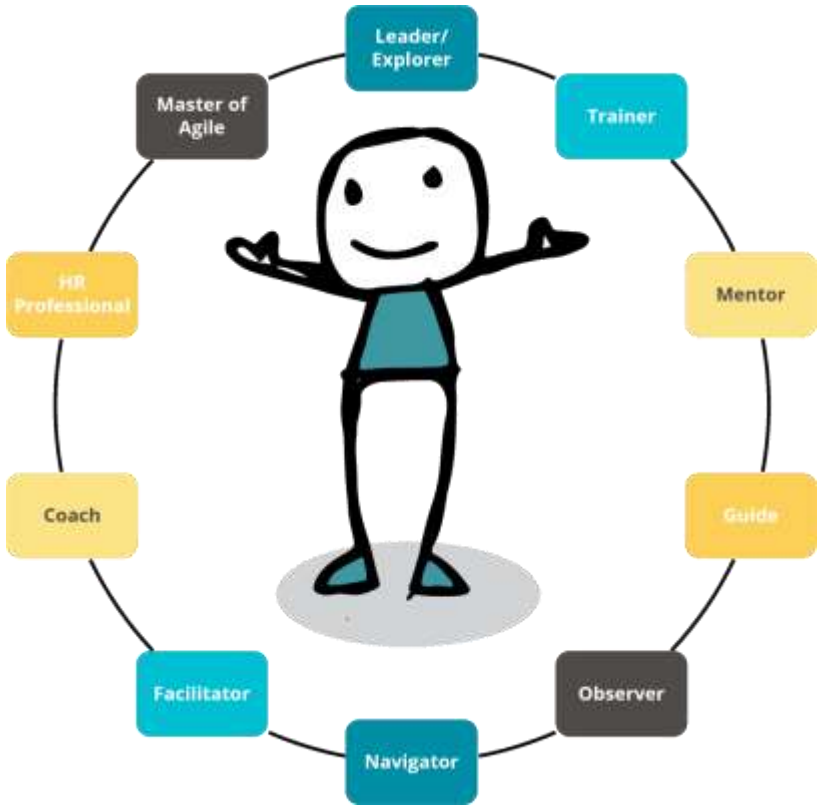
The Agile People Coach



Agile People Coach می‌تواند عنوان مناسبی باشد برای نقش‌های جدیدی که در آینده از HR انتظار می‌رود.

www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com

در سازمان‌های پیچیده‌ی امروزی، شرکت‌هایی که نتوانند یک گام جدی به سمت چابک شدن بردارند، ضعیف شده و از بین می‌روند و آنهایی که بتوانند ساختار و فرهنگ خود را مطابق با نیاز فردا تغییر دهند، نجات پیدا کرده و شکوفا می شوند.

و اما HR در این فرایند تحولی نقش بسیار مهمی دارد؛ زیرا که مواردی از قبیل: برنامه‌های توسعه رهبری، مدیریت تغییر، توسعه سازمانی، اشتیاق و ماندگاری کارکنان، آموزش و توسعه، برنامه‌های قدردانی و پاداش، مدیریت عملکرد و جذب استعدادها در حوزه مسئولیت و کنترل این واحد است.

همه این فرایندها در حمایت یا متوقف کردن برنامه‌های تحول، نقش اساسی دارند.

www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com

بر خلاف دیدگاه سنتی، نه سازمان مثل یک ماشین است که صرفا با یک سرویس دوره‌ای سلامت شود و نه افراد مثل چرخدنده‌های قابل تعویض که بتوان به راحتی آن‌ها را جایگزین کرد. سازمان‌ها، امروز، مثل یک سیستم اجتماعی پیچیده هستند که به وسیله‌ی افراد و روابط بین آن‌ها هدایت می‌شوند و به نظر می‌رسد نقش جدید می‌تواند در مدیریت این پیچیدگی موثر واقع شود.

در ادامه این فایل به بررسی نقش‌های **Agile People Coach** پرداخته‌ایم.

www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com

Leader/Explorer

Master of Agile

پایبندی به اصول و
طرز تفکر چابک

HR Professional

Trainer

راهنمایی دیگران در یک مسیر دانشی و مهارتی

Coach

مربی با مراجع در یک فرایند خلاقانه برای برانگیختن
پتانسیل های فردی و حرفه ای همکاری می کند.
(ICF)

به اشتراک گذاشتن دانش، مهارت و تجربه که
رشد شخصی و حرفه ای را در مسیر دیگری
ممکن می سازد.

Mentor

تسهیلگر در یک رابطه خنثی به گروه ها کمک می‌کند
که راه حل پیدا کنند یا تصمیم بگیرند.

Facilitator

تخصص بومی و درک کامل از
زنجیره ارزش

Guide

درک سازمان به عنوان یک سیستم.
تسریع کننده تغییر و اجرا کننده
استراتژی های فوری و تفکر سیستمی

Navigator

توانایی انتخاب نقش درست برای
اجرا با توجه به شرایط

Observer

The Agile People Coach

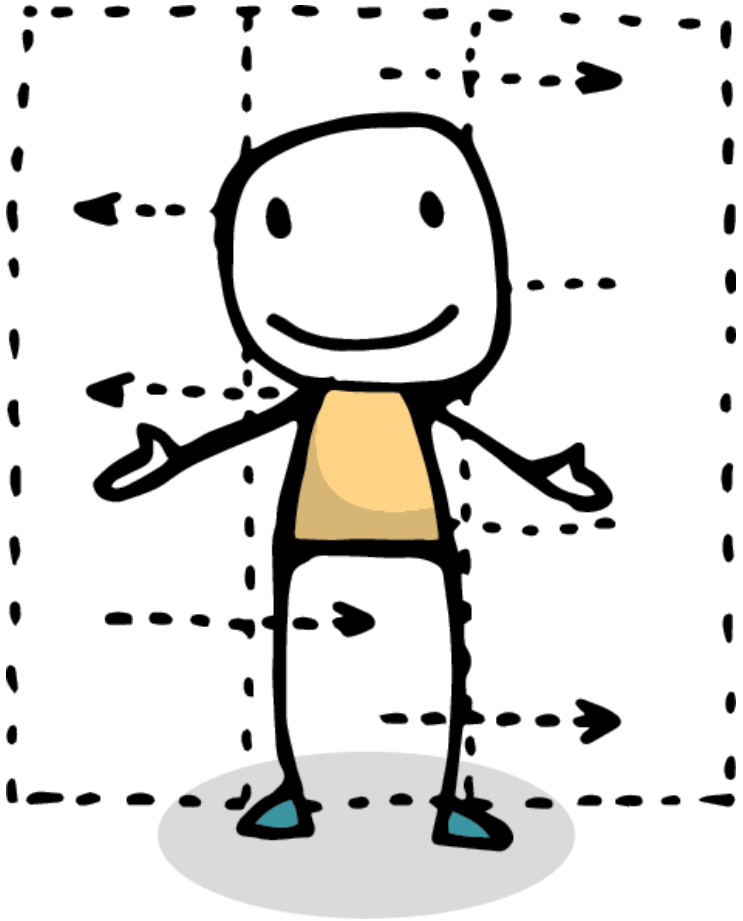
www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com

HR PROFESSIONAL ROLE

این فرد در حوزه‌های تخصصی، حوزه‌ی مدیریت و به عنوان شریک کسب و کار در حوزه منابع انسانی تجربه دارد.

عموما می‌داند چه چیزی برای افراد مهم است. و می تواند گفتگوهای سخت با افراد در جهت جلب همکاری آنها، انجام دهد.

این تنها نقشی در شرکت است که توان مذاکره با اتحادیه‌ها را دارد و به قوانین و مقرارت عمومی مسلط است.



www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com

COACH ROLE

نقش مربی نقش بسیار حیاتی است که این فرد باید به آن مسلط باشد.

مربی با خوب گوش کردن، پرسیدن سوالات قدرتمند و دادن بازخوردهای قوی به موفقیت افراد کمک می‌کند. آنها می توانند:

- چالش‌ها را به تصویر بکشند.
- فرضیه‌ها را آزمایش کنند.
- چیزی که افراد می‌خواهند و نیاز دارند، بیان کنند.
- موانع را بردارند.
- اهداف و اقدامات را شفاف کنند.

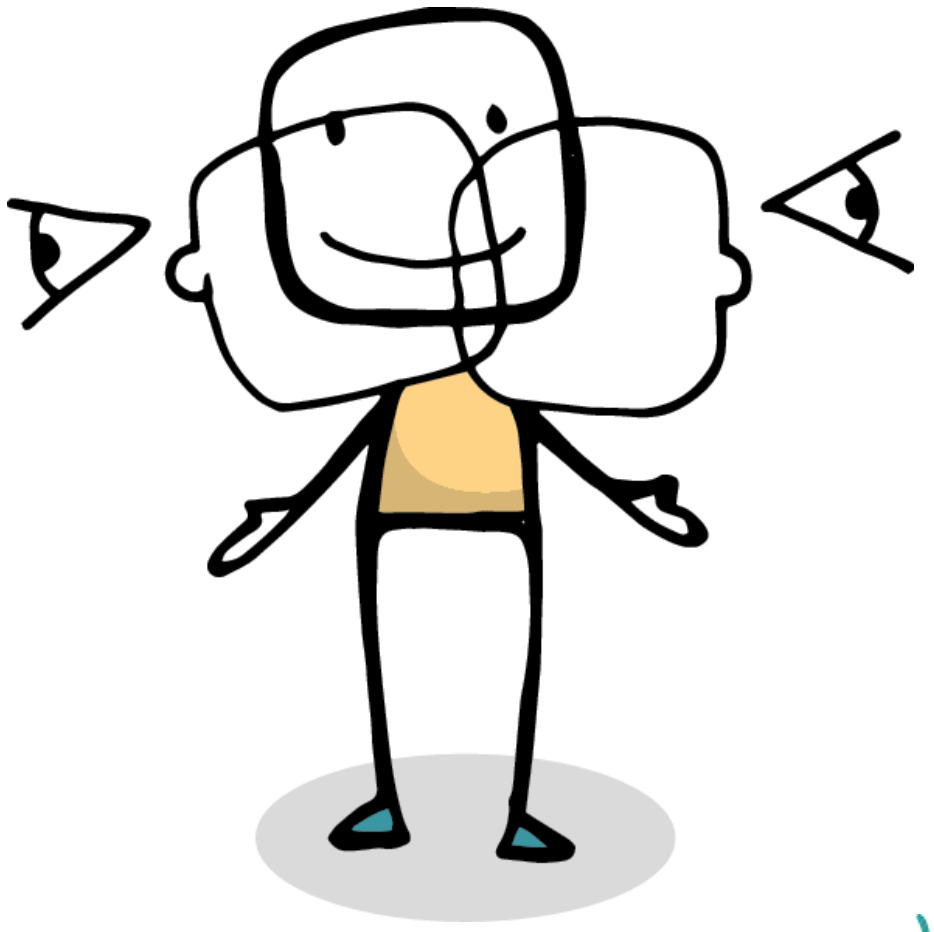
www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com

FACILITATOR ROLE

یک تسهیلگر حرفه‌ای کمک می‌کند فرایند پیش برود، بدون اینکه نظر و عقیده و نگرانی‌های خودش را دخیل کند. او در جلسات کنار می‌ایستد و مطمئن می‌شود که همه نظرات خود را داده اند.

حل تعارض یکی از مهارت‌های این نقش است. او دانش این را دارد که مراقبت کند تعارض از شکل مفید به مضر تبدیل نشود.

این شایستگی، شامل دانستن این موضوع است که چه زمانی باید عقب ایستاد و چه زمانی باید در فرایند مداخله کرد.



www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com

MENTOR ROLE

منتور کسی هست که در حوزه فعالیت شما تجربه دارد و به شما پیشنهاد، راهنمایی و فیدبک سازنده می دهد. بیشتر موارد (نه همیشه) تجربه کار در همان شرکت یا حوزه کاری را دارد.

یک مربی خوب، می‌تواند به شما کمک کند مسیر درست را برای حرکت به جلو انتخاب کنید و تجربه ای دارد که می تواند کمک کند تا درک کنید در یک شرایط خاص چگونه عمل کنید.

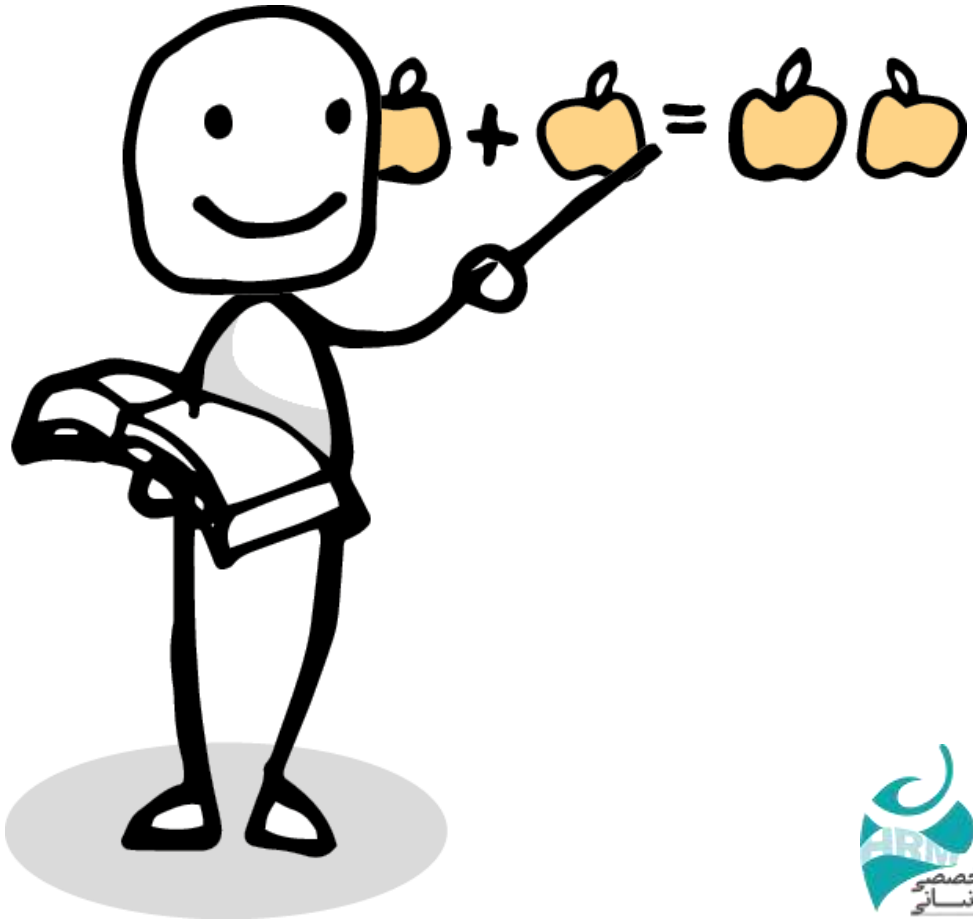
www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com

TRAINER ROLE

در موارد زیادی که تیم دانش کافی ندارد ساده‌ترین راه و کوتاه‌ترین راه دادن آموزش مستقیم است.

این آموزش مهارت افراد در حوزه خاصی را توسعه می دهد.

یک روش خوب برای آموزش، دادن امکان آزمون و خطا به افراد است تا بتوانند در یک محیط امن آموخته های خود را تست کنند.



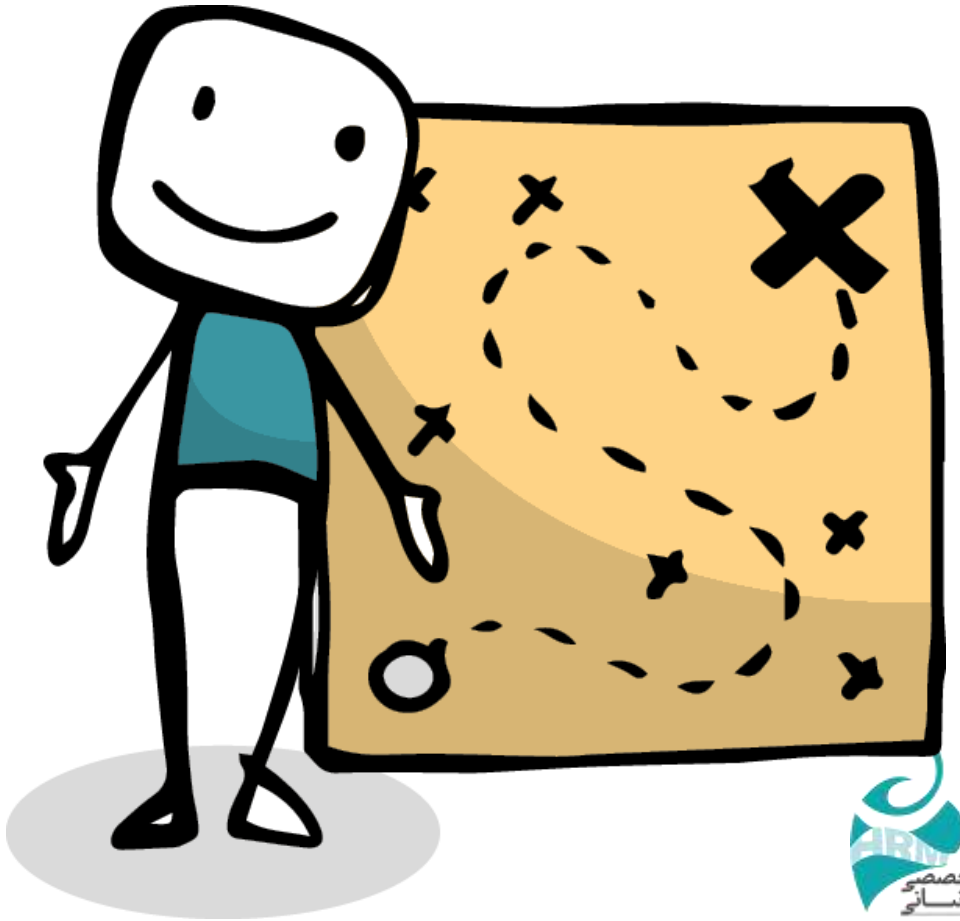
www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com

GUIDE ROLE

راهنما در مورد همین موضوعی که الان وجود دارد یا مسیری که تیم در آن قراردارد اطلاعات دارد. او افراد را از طریق آموزش یا تسهیلگری، ارایه مثال و داستان و ... هدایت می کند.

راهنما می‌تواند اطلاعات خوبی از تاریخچه سازمان به دلیل سابقه قبلی، ارائه کند.

به طور مثال اگر تغییر ساختار یا فرایندی داشته باشیم که روی شغل افراد تاثیر بگذارد، راهنما که از قوانین کار اطلاع دارد می‌تواند کمک کند که به مشکلی برخورد نکنیم.



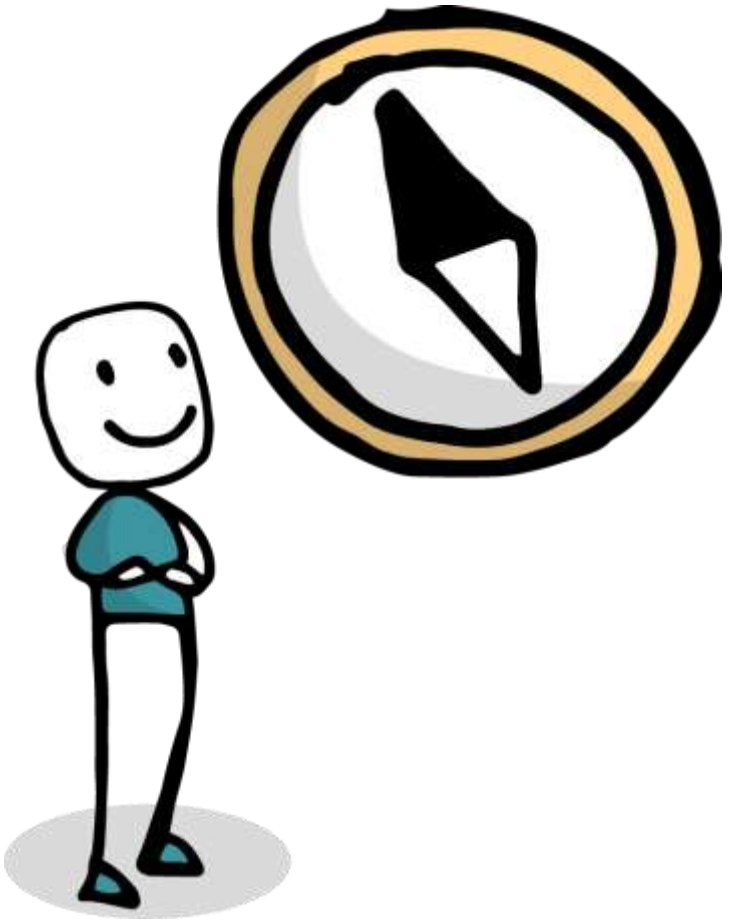
www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com

NAVIGATOR ROLE

سازمان‌ها و تیم‌های چابک اغلب با شرایط و چالش‌های بسیار پیچیده برخورد می‌کنند. گرایش افراد این است که به دنبال راه‌حل آسان یا کپی کاری از دیگران باشند، اما شرایط پیچیده نیاز به فرآیند آزمایشی دارد: جستجو کردن، فهمیدن و پاسخ دادن.

یک هدایتگر با پیچیدگی مشکلی ندارد و کمک می‌کند افراد فرضیه خود را تست کنند:

موضوع را شفاف کنند، فرضیه بسازند، آزمایش‌های ایمن برای شکست را بسازند، یادبگیرند که چه چیزی کار می‌کند و چه چیزی کار نمی‌کند.



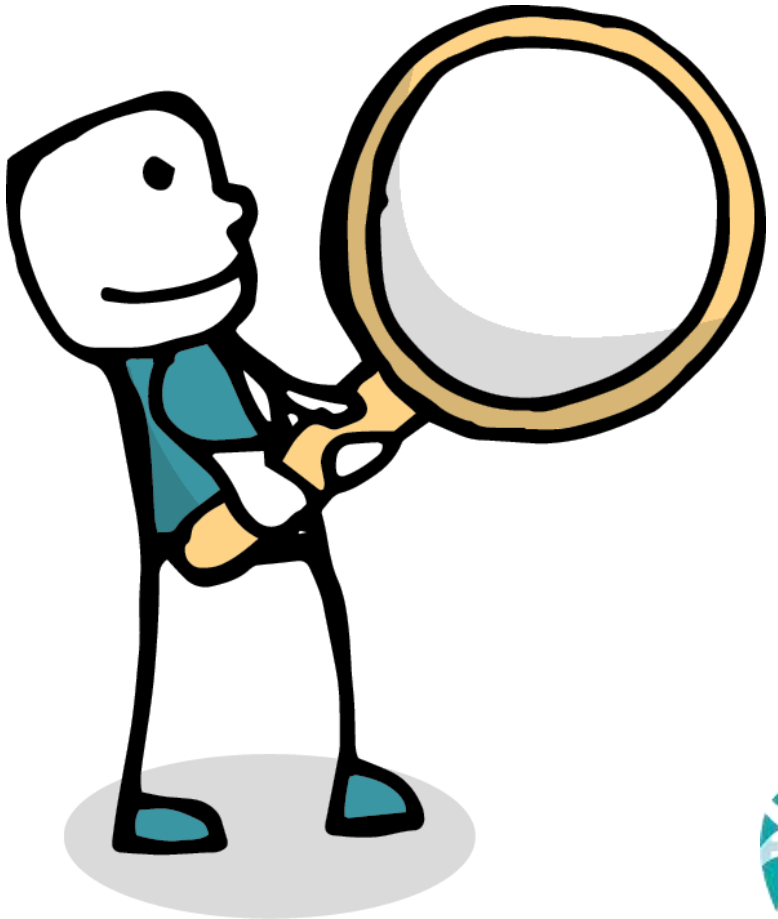
www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com

REFLECTIVE OBSERVER ROLE

نقش ناظر جایی در وسط کار است که شما بجای اقدام کردن و گرفتن تصمیم سریع، خوب مشاهده می کنید. به این شکل می‌توانید بفهمید برای تیم چه اتفاقی می‌افتد و به چه شکلی بهتر می‌توانید به آنها کمک کنید.

مهارتی که می‌تواند در این نقش کمک کند خود آگاهی و کنترل خود است به شکلی که بتوانید بدون قضاوت ببینید.

اینکار کمک می کند از دینامیک گروه خارج شوید، سیستم را مشاهده کنید و ارزیابی کنید که کدام نقش شما بیشتر اینجا کمک کننده خواهد بود.



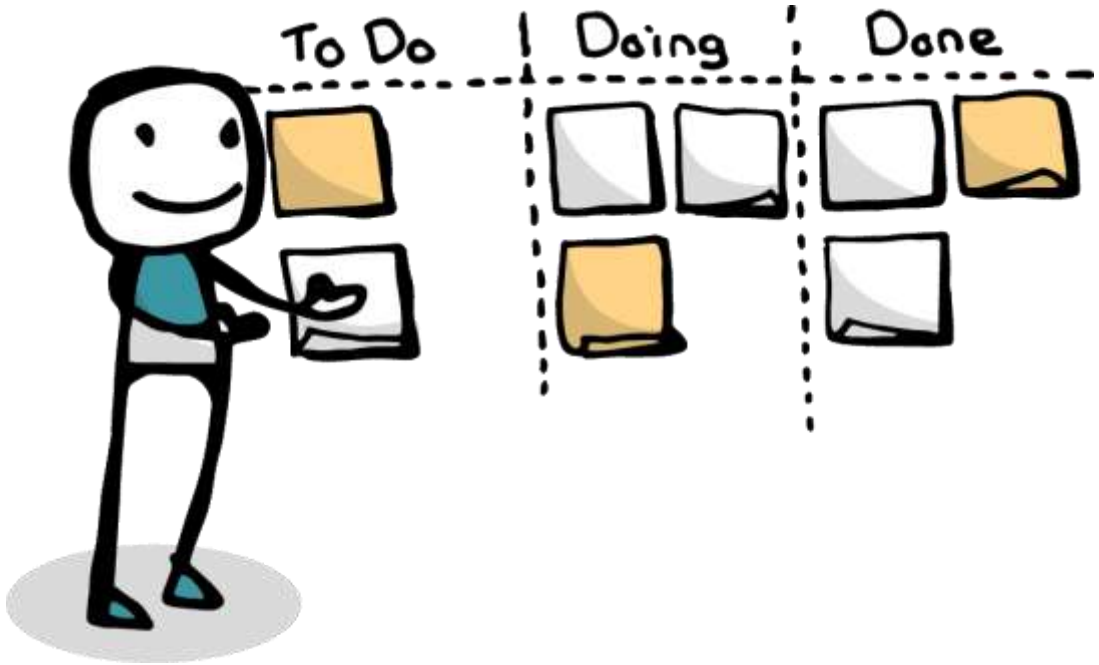
www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com

MASTER OF AGILE

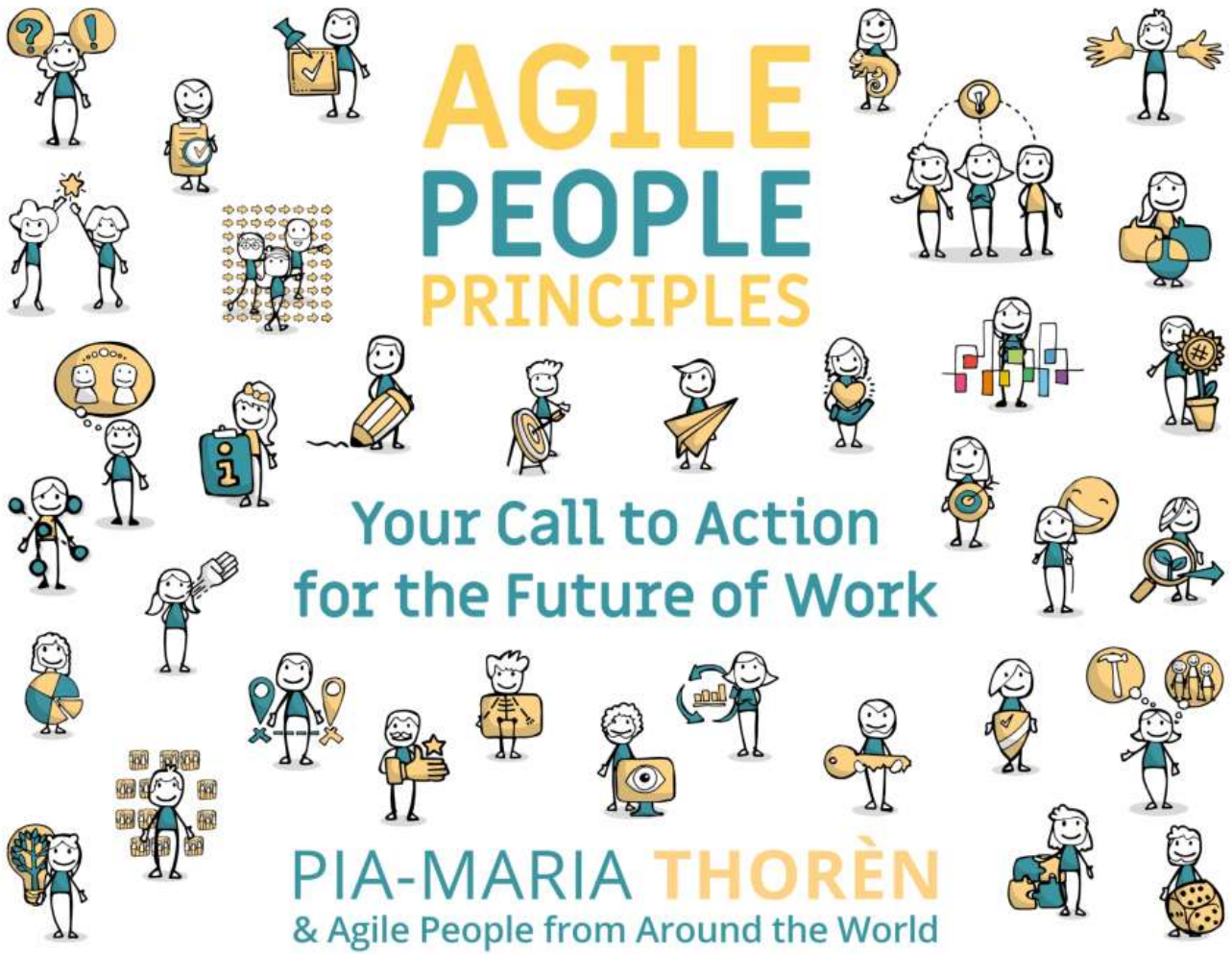
آشنایی با مفاهیم، اصول، ابزارهای چابک و داشتن تجربه بکارگیری آن در صنایع مختلف از الزامات یک مربی چابک افراد است.

Scrum, Kanban, OKRs و سایر چارچوب های چابک و ناب را بشناسد و بداند هر کدام برای چه مشکل و سناریویی مناسب هستند و اگر این ابزارها وجود ندارند، بتواند آن‌ها را جایگزین کرده یا راه حل درست را از ابتدا طراحی کند.

درک اصول، ارزش‌ها و مفاهیم چابک فراتر از نقش، یک شایستگی ضروری ست.



www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com



https://agilepeople.com/

انتخاب و ترجمه: سیما لبیبی

www.hrmacy.ir
labibi@gmail.com