HR GROUP

گروه مشاوره منابع انسانی



راهنمای جامع
مدیریت استعداد Box Grid-9

از طراحی تا اجرا در سازمان‌های ایرانی

عنوان راهنما:	**پیاده‌سازی Box Grid-9**
مخاطب:	**مدیران و کارشناسان HR**
تعداد بخش‌ها:	**۵ بخش**
نسخه:	**۱۴۰۵**

تهیه شده توسط گروه مشاوره منابع انسانی HRGroup

hrgroup.ir | ۰۹۲۵۵۸۹۲۰۹۶

📖 مقدمه: Box Grid-9 چیست؟

Box Grid-9 یا **ماتریس ۹ باکس**، یکی از کارآمدترین ابزارهای مدیریت استعداد است که کارکنان را بر اساس دو معیار **عملکرد** و **پتانسیل** در ۹ خانه دسته‌بندی می‌کند.

> 💡 **نکته مهم:** عملکرد به نتایج فعلی کارمند اشاره دارد و پتانسیل به توانایی رشد در نقش‌های بالاتر. تفاوت این دو، پایه و اساس Box-9 است.

🔲 ماتریس Box-9

	پتانسیل پایین	پتانسیل متوسط	پتانسیل بالا
عملکرد بالا	⚠️ عملکرد ناهماهنگ Enigma	📈 رشد قابل توجه Growth	🌟 ستاره سازمان Star
عملکرد متوسط	📉 نیازمند بهبود Underperformer	🎯 هسته اصلی Core	💎 استعداد پنهان HiPo
عملکرد پایین	🚫 ریسک بالا Risk	❌ عدم تناسب Mismatched	🔷 الماس خام Diamond

> 💡 **پیشنهاد:** برای درک عمیق‌تر هر خانه، بخش بعدی این راهنما را مطالعه کنید.

📊 تحلیل تفصیلی ۹ خانه

خانه	تعریف	اقدام پیشنهادی
🌟 **ستاره سازمان**	عملکرد بالا + پتانسیل بالا	برنامه توسعه رهبری، جانشین‌پروری
📈 **رشد قابل توجه**	عملکرد بالا + پتانسیل متوسط	ارتقاء در مسیرهای تخصصی
🎯 **هسته اصلی**	عملکرد متوسط + پتانسیل متوسط	توسعه مهارت‌های تخصصی
💎 **استعداد پنهان**	عملکرد متوسط + پتانسیل بالا	مربیگری + ماموریت چالشی
🔷 **الماس خام**	عملکرد پایین + پتانسیل بالا	منتورینگ هدفمند فوری
⚠️ **عملکرد ناهماهنگ**	عملکرد بالا + پتانسیل پایین	حفظ در نقش + پاداش مالی
❌ **عدم تناسب شغلی**	عملکرد پایین + پتانسیل متوسط	جابجایی داخلی
📉 **نیازمند بهبود**	عملکرد متوسط + پتانسیل پایین	برنامه بهبود عملکرد (PIP)
🚫 **ریسک بالا**	عملکرد پایین + پتانسیل پایین	مدیریت خروج تدریجی

⚠️ **هشدار:** Box-9 یک ابزار توسعه است، نه ابزار اخراج. قبل از هر تصمیمی درباره کارکنان خانه‌های پایین، حتماً برنامه بهبود طراحی کنید.

🛣️ ۵ گام پیاده‌سازی Box Grid-9

گام ۱: تعریف شاخص‌های عملکرد و پتانسیل

مشخص کنید که «عملکرد بالا» و «پتانسیل بالا» در سازمان شما چه معنایی دارد. از مدل شایستگی و KPI استفاده کنید.

گام ۲: آموزش مدیران

مدیران باید تفاوت بین عملکرد و پتانسیل را به‌خوبی درک کنند. کارگاه‌های آموزشی برگزار کنید.

گام ۳: ارزیابی اولیه

با استفاده از داده‌های ارزیابی عملکرد، بازخورد ۳۶۰ درجه و آزمون‌های روان‌شناختی، هر کارمند را ارزیابی کنید.

گام ۴: کارگاه Box-9

جلسه‌ای با حضور مدیران ارشد برای بحث و تصمیم‌گیری درباره جایگاه هر کارمند در ماتریس برگزار کنید.

گام ۵: برنامه‌ریزی اقدام

برای هر خانه Box-9، برنامه‌های مشخص توسعه، ارتقاء، جابجایی یا خروج طراحی کنید.

> 💡 **نکته کاربردی:** ماتریس را هر ۶ تا ۱۲ ماه بازبینی کنید. کارکنان می‌توانند بین خانه‌ها جابجا شوند.

⚠️ ۷ اشتباه رایج در پیاده‌سازی

1. **خلط عملکرد با پتانسیل** — این دو مفهوم کاملاً متفاوتند
2. **استفاده از Box-9 برای اخراج** — این رویکرد مخرب است
3. **سوگیری مدیران** — تصمیم‌گیری بر اساس علاقه شخصی
4. **عدم به‌روزرسانی دوره‌ای** — ماتریس منسوخ می‌شود
5. **عدم اطلاع‌رسانی به کارکنان** — کاهش انگیزه HiPoها
6. **فراموشی خانه «هسته اصلی»** — Core Employeeها ستون فقرات سازمان هستند
7. **استفاده از Box-9 به عنوان تنها ابزار** — با سایر ابزارها ترکیب کنید

📞 دریافت مشاوره تخصصی

تیم متخصصان HRGroup آماده کمک به شما در:

- ✅ طراحی ماتریس Box-9 متناسب با سازمان شما
- ✅ آموزش مدیران در ارزیابی HiPo
- ✅ اجرای کارگاه‌های Box Grid-9
- ✅ طراحی برنامه توسعه برای HiPoها
- ✅ طراحی نظام جانشین‌پروری

برای دریافت مشاوره تخصصی با ما تماس بگیرید

۰۹۳۵ ۵۸۹ ۲۰۹۶

🌐 hrgroup.ir

🙏 از اینکه این راهنما را مطالعه کردید، صمیمانه سپاسگزاریم.

امیدواریم این راهنما به بهبود مدیریت استعداد در سازمان شما کمک کند.