

مدیریت گنجگان و استعدادهای

مقدسیات



مهر انگیز خاندان

دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت

آموزش عالی

تحت نظر

دکتر رضا یوسفی سعید آبلای

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

سرشناسه: خادملو، مهر انگیز، ۱۳۴۳ -

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت نخبگان و استعدادها: نقد سیاست‌ها / مؤلف مهر انگیز خادملو؛ تحت نظر رضا یوسفی سعیدآبادی.

مشخصات نشر: ساری: علیم نور، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری: ۱۷۲ ص.

شابک: 978-600-8400-83-7

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه.

موضوع: نیروی انسانی — مدیریت

موضوع: Manpower planning

موضوع: کارکنان — سرپرستی

موضوع: Supervision

موضوع: تحولات زمانی — مدیریت

موضوع: Organizational change -- Movement

موضوع: نخبگان — ایران

موضوع: Iran (Social sciences) -- F

موضوع: اصلاح نظام اداری — ایران

موضوع: Iran -- Service reform

شناسه افزوده: یوسفی، رضا، ۱۳۴۷ -

رده بندی کنگره: HF۵۵۴۹: ۵/۵۴۹ ن ۹ خ ۲ ۹۶۲

رده بندی دیویی: ۳۰۱/۶۵۸

شماره کتابشناسی ملی: ۵۰۸۲۸۶۳

شناسنامه کتاب

◀ نام کتاب: مدیریت نخبگان و استعدادها. نقد سیاست‌ها

◀ مؤلف: مهر انگیز خادملو تحت نظر دکتر رضا یوسفی سعیدآبادی عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

واحد ساری ▶ امور رایانه و صفحه بندی: سید حسین تقیان ▶ طرح روی جلد: شهر بانو فرخی ▶ ویراستار: مهر انگیز

خادملو ▶ تیراژ: ۵۰۰ نسخه ▶ ناشر: علیم نور ▶ نوبت چاپ: ۱۳۹۶. قیمت: ۱۵۰۰۰۰ ریال

تمامی حقوق این اثر متعلق به ناشر است. (نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است)

مرکز پخش: ساری - میلان امام - بلور هشتگاه - پایین تر از حوزه هنری - کوچه گل ترنس - جنب چاپ

مگزند گستر

۹۱۱۲۵۵۹۸۴۴ -

ISBN: 978-600-8400-83-7 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۰۰-۸۳-۷

فهرست مطالب

۹	سخن‌ناش
۱۰	پیشگفتار مؤلف
۱۳	فصل اول: کلیات (آنچه باید درباره مدیریت استعداد بدانیم)
۱۵	مقدمه
۲۰	مفهوم مدیریت استعداد
۲۳	تعریف مدیریت استعداد
۲۵	تاریخچه مدیریت استعداد
۲۶	چرا مبحث مدیریت استعداد، امروزه مهم و ویژه قرار گرفته است؟
۲۷	اهداف مدیریت استعداد
۲۷	فرآیند مدیریت استعداد
۲۷	شرایط اجرای مدیریت استعداد
۲۸	نکاتی در مورد تحقق فرآیند مدیریت استعداد
۲۹	مزایای مدیریت استعداد
۳۰	علت تأکید مدیریت استعداد در سازمانهای امروزی
۳۰	۱- ارتباط مستقیم بین استعداد و عملکرد برتر سازمان
۳۰	۲- ارزش آفرینی استعدادها
۳۰	۳- کسب و کار در محیط پیچیده تر و پویاتر
۳۰	۴- تغییر انتظارات مدیران
۳۱	چهار اصل مدیریت استعداد
۳۲	الزامات اجرای مدیریت استعداد
۳۲	فرایند مدیریت استعداد
۳۴	ارکان استعداد
۳۵	چرا مدیریت استعداد؟
۳۶	

- ۳۷..... ● مدیریت استعداد چیست ؟
- ۳۹..... ● چگونه مدیریت استعداد می تواند برای سازمان مفید باشد ؟
- ۳۹..... ■ مزایا

۴۳..... فصل دوم مدیریت نخبگان

- ۴۵..... مقدمه
- ۴۵..... مفهوم مدیریت نخبگان
- ۴۷..... تعریف مدیریت نخبگان
- ۵۰..... تاریخچه مدیریت نخبگان
- ۵۰..... مرحله ۱: واحد پرسنلی
- ۵۰..... مرحله ۲: واحد جمع آوری استراتژیک
- ۵۱..... مرحله ۳: مدیریت اطلاعات
- ۵۱..... نخبه کیست ؟
- ۵۴..... انواع نخبگی
- ۵۶..... مدیریت نخبگان و پرورش رهبران آینده نهادهای سلامت
- ۶۰..... بهره مندی از نخبگان در مدیریت کشور
- ۶۱..... نقش نخبگان در توسعه کشور
- ۶۲..... سیستم مدیریت نخبگان چهار عنصر زیر را در بر می گیرد
- ۶۳..... نخبه سالاری
- ۶۴..... نخبه گرایی
- ۶۵..... ویژگی های سازمان نخبه پرور
- ۶۶..... شرایط رشد و پرورش نخبگان

۶۹..... فصل سوم گونه شناسی مطالعات شایسته سالاری

- ۷۱..... مفهوم شایسته سالاری
- ۷۴..... نتیجه کلی
- ۷۵..... تعریف شایسته سالاری
- ۷۷..... تاریخچه شایسته سالاری
- ۷۹..... نظام شایسته گرا
- ۷۹..... شایسته سالاری در قرآن
- ۷۹..... شایسته سالاری از دیدگاه امام علی (ع)



۸۱.....	لزوم پیاده سازی نظام " شایسته سالاری "
۸۷.....	موانع پیاده سازی نظام شایسته سالاری
۹۱.....	الزامات پیاده سازی نظام شایسته سالاری
۹۶.....	شایسته سالاری در قوانین کشور ما ایران
Error! Bookmark not defined.	جمع بندی
۹۹.....	فصل چهارم نقد سیاست های مدیریت نخبگان
۱۰۱.....	مقدمه
۱۰۳.....	سیاست گذاری برای نخبگان باید مساله محور باشد
۱۱۱.....	راه حل (سیاست)
۱۱۲.....	رموز موفقیت مدیریت بر استفاده از توان نخبگان و متخصصین
۱۱۳.....	آثار نخبه پروری
۱۱۷.....	فهرست منابع و مآخذ



پیشگفتار مؤلف

یکی از ضروریات توسعه خلاق کشور در عصر حاضر، مدیریت استعداد و برنامه‌ریزی برای استفاده حداکثری از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های نخبگان، فرزندان و افراد با استعداد و توانمند ملی است. ضرورت برنامه‌ریزی علمی برای شناسایی و کشف استعدادهای، پرورش و ارتقای استعداد و استفاده هوشمندانه از این استعدادهای در مدیریت کشور به عنوان اصل اساسی در سازمان‌ها بویژه مراکز آموزشی (از مدرسه تا دانشگاه) می‌باشد. مدیریت استعداد، نشان‌دهنده‌ی نوعی تغییر پارادایم از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوینی است که دربرگیرنده‌ی توجه به نخبگان سازمانی است. یکی از گام‌های اولیه در مدیریت استعداد، شناسایی کارکنان کلیدی و استعدادهای سازمانی است. اگر به نگاه به منابع و نیروی انسانی بعنوان مهم‌ترین سرمایه هر سازمان، به یک نسلی گذشته از سوی مدیران تبدیل شده است. اما باید پذیرفت که این موضوع بخصوص در مورد افراد تخبه و تأثیرگذار، یک واقعیت انکار ناپذیر است.

دانشمندان و نخبگان علمی علی‌رغم تفاوت‌هایی که ممکن است در سن و جنس و نژاد داشته باشند، در یک نکته با هم مشترک هستند آن نکته چیزی نیست جز رها شدن از گذشته و اندیشیدن به آینده، شاید آنان از روش خاصی پیروی نکنند و جهاد علمی در مورد آنان، تابع روش خاص خودشان باشد، اما در عین حال منطقی می‌اندیشند و با اطمینان به سوی هدف‌های بزرگ حرکت می‌کنند.

نخبگان این توان را دارند که افراد هوشمند را نیز کشف و جذب نموده و از توانائی‌های آن‌ها بالاترین بهره‌مندی را عاید سازمان خود نموده و جامعه را در مسیر خودکفایی و استقلال به جوشش و حرکت درآورند و این درحالیست که معمولاً اکثر سازمان‌ها از این فرصت استثنایی به درستی استفاده نمی‌کنند و با عملکرد نامناسب باعث به هدر رفتن فرصتها و مانع از شکوفایی استعدادهای درون سازمانی می‌شوند.

پس از انقلاب شکوهمند اسلامی و به دنبال آغاز توطئه‌های خرد کلان متعدد بر علیه نظام نوپای اسلامی و با بروز جنگ تحمیلی و اعمال تحریم‌های ناجوانمردانه از سوی دشمنان این مرز و بوم، در کنار خسارتهای مادی فراوانی که این بحرانیها به همراه داشتند، در عین حال حضور خالصانه مردم در صحنه دفاع از انقلاب اسلامی و مقاومت سرسختانه رزمندگان دلیر ایران اسلامی در برابر دشمن، پیامدهای مثبتی را نیز برای کشور به ارمغان آورد که تبدیل تهدید تحریم و جنگ به فرصتی برای شکوفایی استعدادها و خلاقیت‌ها و برداشتن اولین گامها در جهت عملی ساختن ابتکارات و خلاقیت‌ها با اتکاء به نبوغ مسلمان ایرانی از جمله این دستاوردها محسوب می‌شود. اگرچه رویکرد جدید پس از کارساز و اثربخش بود، اما بعلت درگیری تمامی ارکان اداری و اجرایی کشور در جنگ این نهضت ارزشمند نتوانست همه عرصه‌ها را تحت پوشش خود قرار داده و یک رونا برنامه ریزی شده و فراگیر را در دیگر موضوعات برقرار نماید و همین مسئله سبب شد تا طمات فراوانی بر توان علمی کشور در سایر عرصه‌ها وارد شود. سرمایه‌های فکری به عنان مهمترین دارایی کشور در اقتصاد دانش بنیان محسوب می‌شود.

این کتاب می‌تواند برای تمامی دانشجویان و استادان مدیریت در سطح کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری و تمامی پژوهشگران و علاقه‌مندان به این موضوع مورد استفاده قرار گیرد. لازم به ذکر است دشواری این راه بر دانشمندان و اهل قلم پوشیده نیست و مرحله کمال مطلوب با رهنمودهای صاحب‌طیال و راهنمایی و پیشنهادهای اساتید اهل فن به دست می‌آید. امید است گامی هرچند کوتاه اما مؤثر در این زمینه برداشته شود. موجب سپاسگزاری است جهت ارتقاء بحث اساتید، دانشجویان و همکاران عالم و نیک‌اندیش از ارائه راهنمایی‌های ارزنده خود دریغ نورزند تا رهنمودهایشان در چاپ بعد چراغ راه مؤلف قرار گیرد.

مدیریت گنجگان و استادان هادریاست ها

از استاد ارجمند و بزرگوار دکتر رضا یوسفی سعید آبادی که افتخار شاگردی در محضرشان را داشتم در راهنمای این مجموعه کمال تشکر را دارم و از خدواند متعال برای ایشان طول عمر باعزت مسئلت می‌نمایم. سپاس و ستایش مرخدای را جل و جلالت که آثار قدرت او بر چهره روز روشن، تابان است و انوار حکمت او در دل شب تار، درفشان. آفریدگاری که خویشتن را به ما شناساند و درهای علم را بر ما گشود و عمری و فرصتی عطا فرمود تا بدان، بنده ضعیف خویش را در طریق علم و معرفت بیازمایید. ما حاصل آموخته‌هایم را تقدیم می‌کنم به آنان که مهر آسمانی‌شان آرام بخش آلام زمین‌ام است.

مؤلف

زستان ۱۳۹۶