

مدیریت استعداد
افراد مناسب در جایگاه مناسب

به کوشش:

مصیب کرمی

پیشگفتار

امروزه سازمان‌های موفق به درستی درک کرده‌اند که به کارگیری افراد مناسب برای شغل‌های سازمان، اهمیت بسیاری دارد. تدوین و حفظ این فرایند نه تنها روند شایسته‌سبالاری را برای واحد منابع انسانی ساده‌تر و کارآمدتر می‌کند، بلکه به کارکنان کنونی سازمان برای شناسایی و کسب مهارت‌هایی کمک می‌کند که به افزایش بهره‌وری آن‌ها در جایگاه فعلی یا آتی‌شان منجر می‌شود.

انتخاب نادرست افراد برای جایگاه و مسئولیت سازمان را در مسیر اشتباه قرار می‌دهد. چنانچه تصمیمات نادرست، انجام امور در زمان نامناسب، بهره‌وری پایین، ضایعات، فقدان انگیزه، عدم حرکت به سوی مأموریت و اهداف بلندمدت سازمان، ناشی از عدم شناخت درست استعداد افراد در حیطه‌های کاری سازمان می‌باشد. چنین شرایطی موجب ازهم‌گسختن سازمان شده و احتمال از دست دادن منابع را افزایش می‌دهد. یکی از بهترین و مناسب‌ترین رویکردها برای نائل شدن به انسجام بین فرآیندی، پیاده‌سازی مدیریت استعداد به مفهوم، به کارگیری رویکرد استفاده از افراد مستعد، در زمان مناسب و در جایگاه شغل مناسب است. درواقع یک نگرش جامع به مدیریت استعداد می‌تواند برای یکپارچه‌سازی اقدام‌های مختلف منابع به کار رود، به‌طوری‌که راهبرد تشکیل مخزن و بانک استعداد دسته مرکزی تمامی فعالیت‌های منابع انسانی سازمان قرار گرفته و در سطوح مختلف سازمان اعم از تصمیم سازها و تصمیم گیران افراد از مخزن استعداد انتخاب شوند.

بنابراین پیشنهاد می‌گردد کتاب حاضر به عنوان تلاشی در جهت توجه به فرآیند شناسایی و به کارگماری استعداد و به‌طورکلی پرداختن به مدیریت استعداد به عنوان یک استراتژی قرار گیرد تا سازمان بیش‌ازپیش در جهت نیل به اهداف و تحقق مأموریت گام بردارد.

امیر هوشنگ عصارزاده

عضو هیئت‌مدیره بانک توسعه تعاون

فهرست

۵	پیشگفتار
۷	دبیاجه
۱۳	۱. مبانی استعداد
۱۵	مقدمه
۱۷	مفهوم استعداد
۲۰	استعداد و شایستگی
۲۳	ارزیابی استعداد و بررسی مراحل آن
۲۴	شناسایی افراد مستعد
۲۶	دلایل توجه به مبحث استعداد در سازمان
۲۷	۲. مدیریت استعداد در سازمان
۲۹	مقدمه
۳۲	مدیریت استعداد
۴۳	مدل‌های استعداد
۴۷	ابعاد مدیریت استعداد

۴۹	 کارکردهای مدیریت استعداد
۵۰	 رویه‌ها و موانع مدیریت استعداد
۵۴	 مزایای مدیریت استعداد
۵۵	 چالش‌های مدیریت استعداد

۳. استراتژی مدیریت استعداد ۵۷

۵۹	 مقدمه
۶۰	 استراتژی مدیریت استعداد
۶۴	 مؤلفه‌های استراتژی مدیریت استعداد
۶۹	 ضرورت و اهمیت استراتژی مدیریت استعداد

۴. مدیریت استعداد و رفتار سازمانی ۷۱

۷۳	 مقدمه
۷۴	 مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی
۷۵	 مدیریت استعداد و تعهد
۷۶	 رابطه مدیریت استعداد و سرمایه‌های فکری سازمان‌ها
۷۷	 رابطه جانشین پروری و مدیریت استعداد
۸۰	 رابطه استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی
۸۴	 مدیریت استعداد در سطح جهانی
۸۶	 برخی تحقیقات در این باب

۵. نوع‌شناسی مشاغل ۹۱

۹۳	 مقدمه مفهوم دسته‌بندی مشاغل
----	-----------------------------------