

مدیریت استعداد

www.ketab.ir

نویسندگان: علیرضا الهامی، حسین بروغنی

سرشناسه: الهامی، علیرضا ۱۳۵۲
 عنوان و نام نویسندگان: مدیریت استعداد / الهامی، علیرضا ۱۳۵۲ - بروغنی، حسین ۱۳۵۶
 ویراستار: فاطمی، حسن
 وضعیت ویراست: اول
 مشخصات نشر: تهران: نیروی پدافند ارتش جمهوری اسلامی ایران ۱۳۹۹
 مشخصات ظاهری: ۱۵۶ صفحه، مصور، جدول، رنگی
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۹۸۰-۸۰-۳
 قیمت: ۳۵۰۰۰۰ ریال
 وضعیت فهرست‌نویسی: فیا
 عنوان اصلی:
 موضوع: نیروی انسانی -- مدیریت
 موضوع: استعداد
 شناسه افزوده: بروغنی، حسین ۱۳۵۶
 شناسه افزوده: تهران: ارتش. نیروی پدافند هوایی آجا
 رده‌بندی کنگره: HF۵۵۴۹/۵
 رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱
 شماره کتابشناسی ملی: ۸۳۰۲۰۲۹

مدیریت استعداد

www.ketab.ir



نویسندگان: علیرضا الهامی، حسین بروغنی
 ویراستار: حسن فاطمی
 طراح جلد و صفحه‌آرا: علی قموشی
 ناظر نشر: سید محمد رضا عمادی سرخی
 مدیر برنامه‌ریزی: جواد سلطانیان
 ناشر: قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) آجا
 چاپ و صحافی: مرکز مطالعات راهبردی نپ ه آجا
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۹۸۰-۸۰-۳
 شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
 چاپ اول: ۱۴۰۰
 قیمت: ۳۵۰۰۰۰ ریال

نشانی: تهران، بزرگراه بسیج، بلوار هجرت، ستاد نیروی پدافند هوایی آجا
 تلفن: ۰۲۱)۳۳۲۴۰۴۶۸ (دورنگار: ۰۲۱)۳۳۲۴۰۴۶۹

«کلیه حقوق این اثر به انتشارات نیروی پدافند هوایی آجا تعلق دارد»

پیشگفتار

مدیریت استعداد یکی از موضوعاتی است که سال‌ها مورد توجه بسیاری از محققین حوزه‌های مدیریت منابع انسانی، روانشناختی سازمانی صنعتی و رفتار سازمانی قرار گرفته است. ارزیابی عملکرد بخش مهمی از زندگی سازمانی است چرا که می‌تواند راهکارهایی را برای حل مشکلات عملکردی منابع انسانی، دستیابی به اهداف سازمانی، مدیریت پاداش و جبران خدمت، برقراری نظم و انضباط و همچنین از کار برکنار کردن افراد کم‌کار را فراهم نماید. توجه به کارکنان و در رأس آن مدیریت استعداد به عنوان بزرگترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان، پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است. بسیاری از تحولات سال‌های کنونی که در قالب نامتمرکز کردن نظام مدیریت و کارگردانی، کاهش لایه‌های سازمانی، مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری و اموری از این دست پدید آمده‌اند، جملگی دلیل اصلی است که نگرش سازمان‌ها نسبت به نیروی کار دگرگون شده و کارکنان سازمان از تعریف کهنه و نارسای دوره پس از انقلاب صنعتی رها شده و با تعریف تازه منابع پر ارزش شناخته می‌شوند. بنابراین بهره‌مندی از سرمایه‌های انسانی مستعد هر چند یک شرط ضروری برای موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود اما، کافی نیست. آنها همچنین به راهبردهای مناسب و ابتکار عمل‌هایی نیاز دارند تا بتوانند از این استعدادها به طور مؤثرتری بهره‌گیری کنند. بنابراین ضروری است که هر سازمانی وضعیت موجود فرایند مدیریت استعداد در خود را به خوبی مورد شناسایی قرار داده و با شناخت قوت و ضعف‌های آن در تقویت نقاط قوت و مرتفع کردن نقاط ضعف بکوشد و با بهینه‌سازی سیستم مدیریت استعداد بتواند از حداکثر توان و ظرفیت استعدادهای خود بهره‌مند گردد.

علیرضا الهامی