

مدیریت استعداد کارکنان

«کلید دستیابی به نوآوری سازمانی»

www.ketab.ir

تالیف: مرتضی فاخری



انتشارات خط آخر

۱۴۰۰

سرشناسه	فاخری، مرتضی، ۱۳۵۸ -
عنوان و نام پدیدآور	مدیریت استعداد کارکنان : « کلید دستیابی به نوآوری سازمانی » / تألیف مرتضی فاخری.
مشخصات نشر	تهران: خط آخر، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	۱۰۳ ص.
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۷۹۱۵-۴۲-۶
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه.
عنوان دیگر	کلید دستیابی به نوآوری سازمانی.
موضوع	تحول سازمانی -- مدیریت Organizational change -- Management نیروی انسانی -- مدیریت Manpower planning کارکنان -- مدیریت Personnel management استعداد Ability نوآوری Technological innovations
رده بندی کنگره	HD۵۸۸
رده بندی دیویی	۶۵۸.۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	۸۶۵۹۵۷۱
اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیا	



www.ketab30.ir

انتشارات خط آخر

تهران - خیابان سیلان شمالی - خیابان دلود آبادی
شماره تماس: ۰۹۰۱۰۳۵۶۱۰۵
وب سایت: www.ketab30.ir
ایمیل: khate.akhar.book@gmail.com

انتشارات خط آخر

مدیریت استعداد کارکنان
مرتضی فاخری
خط آخر
رضا کاوه
رضا کاوه
اول، ۱۴۰۰
۱۰۰۰ نسخه
۸۵۰۰۰ تومان

نام کتاب
مؤلف
ناشر
صفحه آرایایی
مراجعه جلد
نوبت چاپ
تیراژ
قیمت

ISBN: 978-622-7915-42-6

کلیه حقوق چاپ و نشر مخصوص و محفوظ مؤلف است.

سخن مؤلف

سپاس خداوند منان را که توفیق عنایت فرمود تا تألیف و گردآوری کتاب "مدیریت استعداد کارکنان کلید دستیابی به نوآوری سازمانی" را به پایان برسانم و در اختیار اساتید و دانشجویان رشته‌های مدیریت و سایر دانشجویان علاقه‌مند در دیگر رشته‌ها و بالأخص کسانی که در حوزه منابع انسانی مشغول به فعالیت هستند، قرار دهم. کتاب حاضر به نحوی تدوین شده تا خواننده پس از مطالعه، درباره مفهوم مدیریت استعداد کارکنان و نوآوری سازمانی، اطلاعاتی در سطح پایه به دست آورد. آنچه بنده را بر آن داشت تا به تألیف و گردآوری این کتاب بپردازم، کمک به دانشجویان رشته‌های مدیریت و سایر رشته‌های سازمانی و دولتی به منظور نوشتن پایان‌نامه و همچنین پژوهش در زمینه مدیریت استعداد کارکنان و نوآوری سازمانی می‌باشد. کتاب پیش روی اثر گرانقدری است که به‌صورت سهل و روان و با رویکردی کاملاً کاربردی و با شرح جزئیات کامل به بررسی موضوع مدیریت استعداد کارکنان کلید و نوآوری سازمانی می‌پردازد. امید است استفاده از مطالب این کتاب به دانشجویان عزیز جهت ارتقای سطح کیفی پایان‌نامه‌هایشان کمک کند.

در پایان، از همه عزیزانی که در گردآوری این کار بنده را یاری رسانند تشکر می‌کنم و بی‌شک در تألیف کتاب، نهایت دقت به عمل آمده تا ضمن رعایت امانتداری، متنی روان و ساده ارائه گردد، ولی به هر حال نمی‌تواند خالی از عیب و نقص باشد. لذا از کلیه اساتید دانشجویان و پژوهشگران استعدا داریم، بنده را از انتقادات سازنده خود جهت رفع اشکالات موجود در کتاب برای چاپ بعدی محروم نسازند.

مرتضی فاخری

Morteza7000@gmail.com

فهرست مطالب

۱۳.....	مقدمه
۱۷.....	بخش اول: نوآوری در سازمان
۱۹.....	مفهوم نوآوری
۲۳.....	انواع نوآوری
۲۵.....	استراتژی‌های نوآوری
۲۵.....	۱- نوآوری افزایشی
۲۶.....	۲- نوآوری اکتشافی
۲۷.....	بررسی دلالت‌های نظری در بروز نوآوری
۲۸.....	۱- نظریه کلاسیک
۲۹.....	۲- نظریه نئوکلاسیک
۳۰.....	۳- نظریه سیستمی
۳۱.....	۴- نظریه اقتضایی
۳۱.....	انواع مدل‌ها و عوامل موفقیت نوآوری
۳۲.....	مدل ایستا / مدل محرک راهبردی
۳۳.....	۱- مدل‌های ایستا / مدل قابلیت‌های سازمانی
۳۴.....	۲- مدل‌های ایستا/ زنجیره ارزش افزوده نوآوری
۳۴.....	۳- مدل‌های ایستا - مدل عوامل محیطی
۳۴.....	۴- مدل‌های ایستا - مدل انتخاب راهبردی

۳۶.....	۵- مدل‌های پویا - مدل چرخه عمر فن‌آوری تاشمن - روزنکوف
۳۷.....	فرآیند نوآوری
۳۹.....	نوآوری در مدیریت سازمان
۴۱.....	عملکرد نوآوری
۴۳.....	سیاست‌های نوآوری
۴۵.....	۱- سیاست‌های مأموریت‌گرا
۴۵.....	۲- سیاست‌های اختراع‌گرا
۴۵.....	۳- سیاست‌های نوآوری با جهت‌گیری سیستمی
۴۵.....	رویکردهای نوین نوآوری
۴۶.....	۱- نوآوری سبز
۵۱.....	۲- نوآوری پایدار
۵۳.....	۳- نوآوری فناورانه
۵۷.....	سؤالاتی جهت مرور و یادآوری
۵۹.....	بخش دوم: مدیریت استعداد
۶۲.....	مفهوم استعداد
۶۳.....	رویکردهای موجود در زمینه استعداد
۶۴.....	۱- رویکرد اول: ذاتی بودن استعداد در مقابل اکتسابی بودن
۶۴.....	۲- رویکرد دوم: رویکرد شخص‌انگارانه به استعداد در مقابل شیء‌انگارانه
۶۵.....	۳- رویکرد سوم: انحصاری بودن استعداد در مقابل عمومی بودن
۶۵.....	توسعه استعداد
۶۸.....	مدیریت استعداد
۷۳.....	مؤلفه‌های مدیریت استعداد
۷۳.....	۱- جذب و شناسایی استعدادها
۷۳.....	۲- انتخاب استعدادها
۷۴.....	۳- به‌کارگیری استعدادها
۷۴.....	۴- توسعه و بهسازی استعدادها
۷۵.....	۵- حفظ و نگهداری کارکنان
۷۵.....	دیدگاه‌های موجود در زمینه مدیریت استعداد
۷۵.....	۱- دیدگاه اول، رویکرد منابع انسانی
۷۶.....	۲- دیدگاه دوم، رویکرد ذخیره استعداد

مقدمه

بقا و موفقیت سازمان به طور فزاینده‌ای به توانایی آنها برای ایجاد نیروی کار بسیار ماهر و به آزاد کردن پتانسیل کامل نیروی انسانی بستگی دارد. بر این اساس، در دو دهه گذشته، تحولات مهم و متنوعی در زمینه ادبیات مربوط به مسائل مدیریت منابع انسانی صورت گرفته است. در این راستا توجه معناداری به اقدامات مدیریت منابع انسانی شده است (ستار و همکاران^۱، ۲۰۱۵). این یک ضرورت است که در سازمان‌های مدرن با رویکرد استراتژیک به مسائل منابع انسانی پرداخته شود. تغییر شرایط داخلی و خارجی سازمان، محیط زیست و مشکلات جدید در حال ظهور، نیازمند درک پیچیده‌ای از مدیریت سازمان است. نباید فراموش شود که مهمترین منبع مزیت رقابتی، اهمیت استراتژیک دادن به انسان است (آلکوک^۲، ۲۰۱۴). در این راستا سازمان‌های کنونی با پدیده نابودی استعدادها مواجه هستند و حفظ و نگهداری استعدادهای کلیدی به یک مشکل برای مدیران منابع انسانی تبدیل شده است. در فضای رقابتی کسب و کار که در سراسر جهان حاکم است، سازمان‌ها عملکرد بالاتر از سطح انتظار کارکنان را محاسبه می‌کنند. همان گونه که جنگ استعداد همچنان ادامه دارد اهمیت مدیریت استعداد رقابتی به کرات تأکید می‌شود و بسیاری از آنها فکر می‌کنند

1- Sattar et al

2- Alakoç