

عنوان مقاله:

شناسایی و تحلیل عوامل موثر در مدیریت منابع انسانی اثربخش و توسعه و ارتقا سرمایه های انسانی در سازمان با تاکید بر اصل جانشین پروری

محل انتشار:

پنجمین کنفرانس بین المللی مطالعات جهانی در علوم انسانی، مدیریت و کار آفرینی (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 24

نویسندگان:

تینا شاه دوستی - کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دماوند

امیرعلی شاه دوستی - فارغ التحصیل مقطع کارشناسی مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی

خلاصه مقاله:

در فضای متغیر کسب و کار، اکثر سازمان ها با خروج افراد کلیدی خود، جایگزینان مناسبی در دسترس نداشته و اغلب برنامه ای نیز برای تربیت مدیران آینده ندارند. تامین مدیران لایق از بیرون سازمان هزینه های ملموس و ناملموس گزافی را به سازمان تحمیل می نماید. شناسایی و توجه به افراد مستعد و پرورش آنان در مسیرهای شغلی مناسب در سازمان، بعنوان یکی از موضوعات اساسی مدیریت منابع انسانی، می تواند بخشی از فقدان افراد مناسب برای جایگزینی را برطرف نماید. از سوی دیگر با توجه به شرایط اقتصادی در هر جامعه که در حالت تغییرات عمده می باشد می بایست صرفه های اقتصادی در مدیریت منابع انسانی را مورد اهمیت قرار داد و نوسانات اقتصادی نقش مستقیم در الگوی مدیریت منابع انسانی سازمان ها دارد. که این امر داشتن نظام مناسبی برای تربیت مدیران توانمند با هدف اداره سازمان را موجب می شود. یکی از چالش های اساسی مدیریت منابع انسانی، مدیریت استعداد های سازمانی است، تا اطمینان حاصل شود که افرادی مناسب، در زمان مناسب و برای شغلی مناسب، در خدمت سازمان خواهند بود، علی رغم انجام مطالعات بسیار در زمینه مدیریت استعداد، با این حال هنوز مفهوم روشن و آشکاری برای موضوع مدیریت استعداد توسعه نیافته است. مدیریت جانشین پروری نقش حیاتی در دنیای کنونی رقابت ایفا می کند. چرخه ی عمر بسیاری از شرکت ها و سازمان ها در حال رسیدن به مرحله انتهایی بوده و دیر یا زود فعالیت آنها محدود شده و صحنه رقابت را ترک خواهند کرد. در بین این سازمانها، آن دسته از سازمان هایی که بر مدیریت جانشین پروری تمرکز کرده و استعداد های پرسنل خود را به کار میگیرند، فرصت خوبی برای بقا خواهند داشت. به همین منظور در این مقاله در صدد برآمدیم تا مروری بر ادبیات جانشین پروری داشته باشیم و از آنجایی که، بسیاری از سازمان های آینده نگر، به دنبال طراحی برنامه های جدی و منظم جانشین پروری برای برآورد و تامین نیازمندی های آینده خود در این زمینه هستند سعی نمودیم فرآیند برنامه ریزی و مدیریت جانشین پروری را شرح دهیم. برای نگارش این مقاله از کتب و مقالات متعدد داخلی و خارجی استفاده نمودیم و روش تحقیق به صورت مروری و کتابخانه ای می باشد. سخن آخر اینکه مدیریت جانشین پروری هر روز از اهمیت بیشتری در سازمان های آینده نگر و آینده ساز برخوردار می شود و مدیر موفق آینده نگر باید استعدادهای انسانی سازمان خود را شناسایی کرده و از طریق برنامه ریزی و مدیریت جانشین پروری مناسب؛ آنان را رای تصدی این مشاغل آماده کند. در پژوهش حاضر ما به بررسی همه جانبه مدیریت استعداد و جانشین پروری پرداخته ایم. نتایج پژوهش نشان میدهد متغیرهایی چون تعهد مدیران ارشد، جانشین پروری، فرهنگ جانشین پروری و قوانین و اسناد بالادستی نقش مهم و کلیدی در تحقق جانشین پروری دارند و متغیرهایی چون نظام ارزیابی عملکرد مناسب، نظام آموزشی کارآمد و عدالت سازمانی خروجیهای سیستم جانشین پروری هستند.

کلمات کلیدی:

مدیریت منابع انسانی، جانشین پروری، مدیریت استعداد، سازمان، سرمایه انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1448816>



