

عنوان مقاله:

تشریح فرآیند چهار مرحله ای و مدل استعدادیابی نیروی انسانی کارآمد براساس ابعاد شایستگی

محل انتشار:

کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در علوم انسانی، اقتصاد، مدیریت و حسابداری (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسنده:

فاطمه نیازی برهان - کارشناس ارشد، دانشکده مدیریت اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

تاثیرگذاری نیروی های مستعد در پست های کلیدی و حساس درجهت پیشبرد اهداف عالیه و راهبردی سازمان برکسی پوشیده نیست. نقش نیروهای کلیدی در ایجاد ارزش افزوده و سودآوری یک شرکت نشان از ضرورت برنامه ریزی منابع انسانی و طراحی کسب و کار راهبردی است که مدیریت استعداد و جانشین پروری به همراه فرهنگ سازی شایسته محوری در اولویت رهبران سازمان می باشد. در این مطالعه توصیفی در ابتدا به ویژگی های ۱۲ گانه کارکنان کلیدی و تفاوت نقش و رفتار آنان با سایر کارکنان اشاره شد و سپس فرآیند چهار مرحله ای مدیریت استعداد اعم از: شناسایی موقعیت های استعداد محور (مشاغل کلیدی)، شناسایی و جذب استعدادها، بکارگیری و توسعه استعدادها و نگهداری و حفظ آنها از طریق در نظر گرفتن امتیازات رفاهی ویژه در نظام جبران خدمت به تفصیل عنوان گشت. در ادامه مدلی کاربردی با ابعاد مختلف برای بکارگیری استعداد ها در بخش های مختلف عملیاتی و ستادی تشریح شد تا بتوان از وجود آنها و مزایای کاری که انجام می دهند در جای جای مجموعه ها بنحو شایسته ای بهره مند شد. و نهایتا پیشنهاد گردید سازمانها و شرکت ها در حد توان و ظرفیت خود به ایجاد و توسعه خزانه استعداد ها از طریق استعداد یابی استاندارد و طراحی ساختار منابع انسانی متمایز و نوین اقدام نمایند تا در دراز مدت ارزش افزوده حاصل از آن متوجه کلیه ذی نفعان شود.

کلمات کلیدی:

فرآیند استعداد یابی، مشاغل کلیدی، جذب استعدادها، شایسته محوری، ساختار منابع انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1590653>

