

عنوان مقاله:

بررسی جایگاه مدیریت جانشین پروری در سازمان ها

محل انتشار:

اولین همایش بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد با رویکرد نگاهی به آینده (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 17

نویسنده:

روح اله محمدیان روشنفکر - کارشناس مدیریت صنعتی، دانشگاه پیام نور تهران

خلاصه مقاله:

پژوهش حاضر به منظور بررسی جایگاه جانشین پروری در سازمان ها انجام گرفت. جانشین پروری به عنوان یک ساز و کار راهبردی در تداوم حیات سازمان ها در طول زمان اهمیت زیادی دارد و تربیت مدیران کلیدی متناسب با برنامه های راهبردی سازمان را به گونه ای هدفگذاری می کند که توانمندی مدیران هم راستا با تحولات محیطی و بلوغ سازمانی ارتقا یابد. هدف از انجام پژوهش، بررسی شاخص های موفقیت و ریسک های موجود در برنامه ریزی جانشین پروری می باشد و نوع پژوهش بر اساس اهداف تحقیق، کاربردی و شیوه بررسی بر اساس طرح تحقیق، توصیفی- تحلیلی انتخاب گردید. همچنین برای جمع آوری اطلاعات و داده های پژوهش از شیوه مطالعه منابع کتابخانه ای که شامل اسناد و مدارک رسمی آموزشی، نتایج تحقیقات و مطالعات تطبیقی است، استفاده شده است. محیط کار رقابتی امروز، سازمانها را وادار کرده است تا نیروی انسانی خود را بیش از پیش مدیریت کنند. در شرایط کنونی، نیروی کاری سازمانها در حال مسن تر شدن بوده و کارکنان خبره و با تجربه که نقشهای دانشی سازمان هستند، طی چند سال آینده بازنشسته خواهند شد. مدیریت جانشینی و جانشین پروری یکی از اجزا و کارکردهای حیاتی مدیریت سرمایه انسانی در محیط کار محسوب می گردد و مزیت رقابتی برای سازمان را به وسیله پر کردن مسیر ارتقاء شغلی سازمانی از طریق افراد با استعداد برای اطمینان از وجود این افراد، هم برای زمان حال و هم آینده، برای هر سطح رهبری در سازمان ایجاد می کند و یک نگرش نظام مند برای اطمینان از داشتن ذخیره همیشگی از بهترین استعدادها از طریق کمک به توسعه این افراد است. لذا مهم ترین مسئله ای که برنامههای جانشین پروری با آن مواجه هستند، اطمینان از صحت انتخاب افراد مستعد و شایسته برای قرار گرفتن در مسیر توسعه و جانشینی است که بتوانند در آینده، سرمایه اجتماعی وزینی برای سازمان به شمار آیند.

کلمات کلیدی:

جانشین پروری، مدیریت استعداد، سازمان ها

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1797253>

