

## عنوان مقاله:

راهکارهای جذب و نگهداری مستعدین در سازمان های صنعتی

## محل انتشار:

چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 10

## نویسنده:

علی فردوس مکان - کارشناس ارشد مدیریت اجرایی مدیریت بازاریابی

## خلاصه مقاله:

امروزه سازمانها بخوبی دریافته اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتیکسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. استعداد را میزان نسبی پیشرفت فرد در یک فعالیت برآورد می کنند و مدیریت استعداد به عنوان سیستمی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقا و نگهداری افراد مستعد، با هدفبینه کردن توان سازمان به منظور تحقق نتایج کسب و کار، تعریف شده است. نباید تصور کرد که مدیریت استعدادفرایندی است که درطول 3 ماه یا یک سال کامل شود؛ بلکه شامل برنامه ریزی یکپارچه ای می باشد که عوامل بسیاریدر آن درگیرند و تنها بخش منابع انسانی مسئولیت آن را به تنهایی بر عهده نمی گیرد که این امر مدیریت استعداد رادشوار و زمان گیر اما بسیار با ارزش می سازد. بیشتر سازمانها با مشکلاتی در زمینه منابع انسانی خود روبرو هستند کهاز مهمترین آنها میشود از عدم انگیزه کاری کارمندان و کارکنان و همین طور عدم توانایی در استفاده بهینه از تمامیزرفیت های نیروی انسانی موجود در سازمان نام برد. در شرایط رقابتی، بسیار مهم و حیاتی است که سازمانها سرمایههای انسانی خود را حفظ نمایند؛ زیرا سازمانهای پیشرو و رقیب همیشه در حال جذب استعدادهای برتر میباشند.مدیریت صحیح منابع انسانی می تواند باعث کاهش هدر رفت تمامی منابع سازمان گردد.هدف این مقاله درمرحله نخست ارائه تعریفی از فرد مستعد و سپس بررسی موانع رشد استعدادها ، روش شناسایی افراد مستعد وراهکارهای جذب این افراد ، ایجاد انگیزه و راهکارهای جلوگیری از خروج آنها از سازمان می باشد.

## کلمات کلیدی:

مدیریت استعداد ، افراد مستعد ، کشف استعداد

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/385838>

