

## عنوان مقاله:

مدیریت جانشین پروری در فرآیندهای توسعه منابع انسانی

## محل انتشار:

همایش بین المللی مدیریت نوین در افق 1404 (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 11

## نویسندگان:

مسعود علیزاده - کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی

الهه رضازاده خراسانی - کارشناس ارشد اقتصاد توسعه و برنامه ریزی

## خلاصه مقاله:

سازمان های امروزی باید برای مدیریت استعدادهای فعلی و آتی خود، اقدامات موثری را در تمام سطوح طرح نمایند و برای حصول از این که افراد مناسب برای مشاغل مناسب، در مکان ها و زمان های مناسب به منظور تامین نیازهای سازمانی در دسترس باشند، برنامه های جانشین پروری را اجرا کنند در نظام جانشین پروری افراد مناسب برای پر کردن سمت های کلیدی پرورش یافته و آماده می شوند. استراتژی های سازمانی، نیازمند رویکردی کل نگر برای مدیریت استعدادهای ست ، بنابراین رویکردهای سنتی بهترین تجربه ها برای یادگیری ، مدیریت عملکرد، مدیریت جانشین پروری و توسعه مسیر شغلی باید دوباره ارزیابی و بازنگری شوند. همان گونه که یکپارچگی مدیریت عملکرد و یادگیری در موارد زیادی به عنوان مولفه های جدایی ناپذیر از استراتژی مدیریت استعداد موثر شناخته شده است، مدیریت جانشینی نیز که توسعه کارکنان و برنامه ریزی مسیر شغلی را به هم متصل کرده، نقش استراتژیک ویژه ای در سازمانهای امروزی پیدا کرده است. این سازمانها دریافته اند که جانشین پروری، یک فرآیند پویا و مستمر است، نه یک هدف ایستا . در دنیای پر رقابت امروزی برای دستیابی به استعدادهای سازمانها ، سازمانها باید دیدگاهی فراتر از جایگزینی ساده نیروی کار داشته باشند. استراتژی های مدیریت جانشین پروری همان گونه که باید کارکنان را برای دستیابی به هدفهای شغلی خود توانمند سازد، باید بر روی توسعه کارکنان نیز برای دستیابی به هدفهای سازمانی، متمرکز باشد مدیریت جانشین پروری با در نظرگرفتن چرخه حیات کارکنان به عنوان مدلی برای یکپارچه سازی، مهمترین فرایندهای توسعه منابع انسانی، می توان دریافت که مباحث مرتبط به مدیریت جانشین پروری در تمامی فرایندهای چرخه قابل استقرار و تسری است

## کلمات کلیدی:

مدیریت جانشین پروری، مدیریت استعدادهای ، تداوم رهبری، منابع انسانی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/550189>

