

عنوان مقاله:

جانشین پروری و مدل های برنامه ریزی جانشین پروری

محل انتشار:

سومین همایش بین المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسنده:

لیدا شفیعی حق شناس - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (منابع انسانی)

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. امروزه با توجه به نیاز روزافزون به نظام مدیریت جانشین پروری، تلاش های اندکی در زمینه برنامه ریزی جانشین پروری مطلوب انجام شده است. برنامه ریزی جانشین پروری به سازمان اجازه می دهد تا برای مواجه شدن با غیبت، ترک خدمت، فوت، بازنشستگی یا جابجایی و انتقال افراد آماده شود. دیگر نمی توان وقایع آینده را به بخت و اقبال واگذار نمود. این مقاله ضمن بررسی ارایه مدل های برنامه جانشین پروری سعی دارد موانع و چالش های پیش روی برنامه جانشین پروری را به روش مروری تبیین و در پایان راهکارهایی را برای عبور از این چالش ها ارایه نماید. فقدان پشتیبانی مدیریت عالی، عدم انطباق برنامه جانشین پروری با برنامه های استراتژیک سازمان، عدم ثبات مدیریت، تشریفات زاید اداری، دیدگاه سنتی، دیرپازده بودن و عدم شفافیت در اجرای طرح از جمله چالش های استقرار برنامه جانشین پروری است که با بهره گیری از خرد جمعی، جلب حمایت مدیریت عالی، اختصاص واحدی مشخص به مدیریت جانشین پروری، شفاف سازی و با تغییر نگرش ها و فرهنگ-سازی می توان از این چالش ها عبور کرد.

کلمات کلیدی:

سازمان، برنامه جانشین پروری، مدل های برنامه ریزی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/581184>

