

عنوان مقاله:

برنامه جانشین پروری و طراحی کلی چهارچوب برنامه

محل انتشار:

اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 35

نویسنده:

ایوب بابایی نژاد

خلاصه مقاله:

نتایج تحقیقات نشان از کمبود نیروهای مدیریتی و افزایش نیاز سازمانها به مدیران به مراتب توانمندتر، مستعدتر، ماهرتر و شایسته تر از مدیران امروزی، در سال های آینده دارد و حقیقت این است که شناسایی بهره گیری از مدیران شایسته، یکی از اساسی ترین چالش های پیش روی سازمان ها برای عبور از شرایط دشوار فردا است. به همین منظور، بسیاری از سازمان های آینده نگر، به دنبال طراحی برنامه های جدی و منظم جانشین پروری برای برآورد و تامین نیازمندیهای آینده خود در این زمینه هستند. بدیهی است اجرای این برنامه ها مستلزم استفاده از فنون ارزیابی قابل اعتمادی است که بتوانند به ارزیابی درست قابلیت های مورد نظر بپردازند. برای این منظور مراکز ارزیابی از جمله فرایندهایی است که از اعتبار و مقبولیت بالایی برخوردار شده است. مراکز ارزیابی اشاره به ارزیابی گروهی از شرکت کنندگان (داوطلبان) توسط تیم ارزیابی با استفاده از تمرینها و آزمونهای متنوع دارد که به طور عمده به منظور انتخاب افراد واجد شرایط برای تصدی مناصب مدیریتی استفاده می شود. در این فرایند می توان از تجربه های مدیران توانمند حاضر در زمینه هایی، مانند طراحی و تدوین قابلیت ها، شناسایی استعدادهای درون و برون سازمانی و انجام ارزیابی ها و... بهره جست و از این راه موفقیت سازمان را برای عبور از دشواری های پیش رو بیمه کرد. در این نوشتار تلاش می شود پس از معرفی مراکز ارزیابی به بحث و بررسی پیرامون روش های بهره گیری از تجربه های مدیران در قالب مراکز ارزیابی، پرداخته شود

کلمات کلیدی:

مدیریت جانشین پروری، تعیین خط مشی، شناسایی استعدادها، ارزیابی استعدادها

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/620555>

