

## عنوان مقاله:

جانشین پروری، استراتژی رقابتی برای مدیریت استعدادها

## محل انتشار:

کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 19

## نویسنده:

اعظم ملکی - دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی پژوهشگاه مهندسی بحران های طبیعی شاخص پژوه، اصفهان، ایران

## خلاصه مقاله:

امروزه بسیاری از شرکت ها در حال از دست دادن تعداد قابل ملاحظه ای از کارکنان با ارزش خود به دلیل بازنشستگی، تجدید ساختار سازمانی و ... می باشند؛ علاوه بر این مسایل، عدم آمادگی کارکنان رده پایین تر برای احراز مشاغل بالاتر به دلیل نداشتن مهارت ها و دانش لازم، نیز باعث شده است که سازمانها به فکر طراحی یک سیستم برنامه ریزی و مدیریت جانشین پروری برای خود باشند. سازمان های موفق امروزی به اهمیت رهبری قوی که سبب رشد و حفظ بهره وری بلند مدت سازمانی می شود پی برده اند. در زمانی که کاهش نیروی انسانی با مهارت، ادامه یافته و رقابت برای افراد با استعداد افزایش یافته است، بسیاری از سازمان ها سیستم مدیریت جانشین پروری خبره را برای اطمینان از جایگاه مناسب در عرصه رقابت برای آینده به کار گرفته اند. جانشین پروری به عنوان یک زیر سیستم مدیریت منابع انسانی بر یادگیری سازمانی، افزایش رضایت شغلی کارکنان، نرخ گردش نیرو و عملکرد مالی سازمان تاثیر گذار است. با توجه به نیاز روز افزون به نظام مدیریت جانشین پروری، تلاش های اندکی در زمینه بررسی عوامل مهم برای استقرار نظام مدیریت جانشین پروری مطلوب انجام شده است. بنابراین، مطالعه این امر که عوامل موفقیت استقرار این نظام در سازمان تا چه اندازه به کار گرفته شده اند، در کنار بررسی میزان اهمیت این عوامل، در موفقیت پیاده سازی مدیریت جانشین پروری ضروری است. با توجه به اهمیت موضوع، در این تحقیق علاوه بر مروری بر مفهوم و تعاریف جانشین پروری، مهمترین مدل های مدیریت جانشین پروری را بررسی و به چالش ها و نکات مهم در پیاده سازی مدیریت جانشین پروری در سازمان ها اشاره می گردد.

## کلمات کلیدی:

جانشین پروری، برنامه ریزی، مدیریت، سازمان، کارکنان

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/625667>

