

عنوان مقاله:

مدیریت استعداد (مفاهیم ، فرایند، اهداف ، مدلها)

محل انتشار:

هفتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و چهارمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسندگان:

رحمان الوندی - دیوان محاسبات استان مرکزی

مرضیه عبدی - کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه ایلام

سجاد علی کرمی - دانشجوی دکتری مدیریت رفتار دانشگاه سمنان

خلاصه مقاله:

مدیریت استعداد ابزاری برای بهبود فرایند استخدام و رشد افراد با مهارت ها و توانایی های مورد نیاز برای مواجهه با نیازهای فعلی سازمان هاست. بهره مندی از سرمایه های انسانی مستعد هر چند یک شرط ضروری برای موفقیت سازمانها محسوب می شود ، اما کافی نیست همچنین به راهبردهای مناسب و ابتکار عمل هایی نیازدارند تا بتوانند از این استعدادها به طور موثرتری بهره گیری کنند. بنابراین ، ضروری است که هر سازمانی وضعیت موجود فرایند مدیریت استعداد در سازمان خود را به خوبی مورد شناسایی قرار داده و با شناخت قوتها و ضعفهای آن در تقویت نقاط قوت و مرتفع کردن نقاط ضاع بکوشد و با بهینه سازی سیستم مدیریت استعداد بتواند از حداکثر توان و ظرفیت استعدادهای خود بهره مند گردد . از آنجا که سازمان ها در آینده با چالش رقابتی فزاینده ای مواجه خواهند بود و برای مدیریت این چالش ها نیاز به مدیران شایسته تر و اثربخش تر از مدیران امروز خواهد بود، لذا مدیریت استعداد هر روز از اهمیت بیشتری در سازمان ها برخوردار می شود . در واقع مدیریتاستعداد به عنوان سیستمی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقا و نگهداری افراد مستعد، با هدف بهینه کردن توان سازمان به منظور تحقق نتایج کسب و کار، تعری شده است. مدیریت استعدادها اشاره به فرآیندی دارد که طی آن، استعدادهای انسانی سازمان برای تصدی مشاغل و مناصب کلیدی آن در آینده، شناسایی شده و از طریق برنامه ریزی های متنوع آموزشی و پرورشی برای تصدی این مشاغل آماده می شوند. لذا در این نوشتار سعی شده است که ضمن مرور ادبیات موضوع به موارد مربوطه پرداخته شود.

کلمات کلیدی:

استعداد، مدیریت استعداد ، فرایند مدیریت استعداد ، مدلها، مدیریت استعداد، مزایای مدیریت استعداد

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/639277>

