

عنوان مقاله:

رابطه ابعاد یادگیری سازمانی و جانشین پروری کارکنان در شرایط اقتصادی

محل انتشار:

پنجمین کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 10

نویسندگان:

داود کیاکجوری - استادیار، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس

مجید نجفی - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس

خلاصه مقاله:

طرح جانشین پروری یک استراتژی ضروری برای استفاده بهینه از استعدادهای سازمانی است. جانشین پروری، فرآیند شناخت و تعیین استعدادها و افراد توانمند برای پست ها یا گروهی از پست ها کلیدی می باشد و توسعه شغلی و فعالیت های پساز آن، بر اساس این طرح انجام می گیرد. به یاد داشته باشید که طرح های جانشین پروری، تمام پست ها و شغل های سازمان را دربر گرفته و تنها برای شغل های مدیریتی استفاده نمی شوند. زمانی که یک طرح جانشین پروری را برای سازمان طراحی میکنید، بدانید این طرح ها جزئی از فعالیت های توسعه سازمان و افراد شایسته درون سازمان می باشد امروزه با عنایت به شتابتغییرات و رقابت فزاینده، سازمانها بیش از هر زمان دیگر برای کسب نتایج و حفظ خود تلاش می کنند. در این راستا، توجه به منابع انسانی و توسعه و توانمندسازی آن که ارزشمندترین سرمایه های سازمانی محسوب شده و محور توانایی و دانش افزایی درکلاس جهانی میباشد، مویذ این واقعیت است که انسان به عنوان شریک تعیین کننده و موثر در سازمانها، مدنظر قرار گرفته و پرورش و توسعه منابع انسانی، موجب توسعه همه جانبه و متوازن سازمان است یکی از مبانی توسعه در هر جامعه ای، نظام اداریو مدیریت آن است. بدیهی است که نظام اداری مطلوب و کارآمد، می تواند تسهیل کننده و زمینه ساز تحقق هدف های برنامه هایتوسعه قرار گیرد. بر این اساس این تحقیق به دنبال بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و جانشین پروری مدیران در سازمان میباشد و در نهایت نتیجه گیری و پیشنهاد ارائه شده است.

کلمات کلیدی:

یادگیری سازمانی، جانشین پروری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/750164>

