

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر اجرای جانشین پروری

محل انتشار:

پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسندگان:

مهرزاد سرفرازی - گروه مدیریت دولتی-واحد لارستان-دانشگاه آزاد اسلامی-لارستان.ایران

سعید همتی - گروه مدیریت دولتی-واحد لارستان-دانشگاه آزاد اسلامی-لارستان.ایران

محمد جعفری - گروه مدیریت دولتی-واحد لارستان-دانشگاه آزاد اسلامی-لارستان.ایران

خلاصه مقاله:

جانشین پروری، شامل انتخاب و آموزش کارکنان داخلی به منظور اشتغال در پست های رهبری سازمانی است و به نوعی مدیریت استعداد محسوب می شود. موسسه یا سازمانی که به دنبال اجرای برنامه جانشین پروری است، استعدادها و کارکنان مستعد داخلی سازمان را شناسایی می کند و برای ایشان فرصت هایی مهیا می کند تا استعداد و مهارت های خود را توسعه دهند؛ به ویژه توسعه مهارت های مدیریتی، سرپرستی و رهبری مورد تاکید قرار می گیرد. همچنین برنامه ریزی جانشینی، رویدادی است که دیر یا زود، همه مشاغل، صرف نظر از اندازه آن کسب و کار، ناچار به استفاده از آن می شوند. بنابر این، باید برنامه جانشین پروری به عنوان بالاترین تقدم در راهبردهای سازمان رعایت شود تا از تضعیف و نابودی شرکت جلوگیری شود برنامه ریزی جانشین پروری به تلاش سازمان به منظور برنامه ریزی برای کارکنان و مدیران با مهارت بالا و کلیدی در جهت پوشش نیازهای سازمان است. جانشین پروری یک فرایند طولانی مدت است. و نیازمند توجه ویژه واحد مدیریت منابع انسانی سازمان است. بر همین اساس هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر جانشین پروری در سازمان های مختلف است.

کلمات کلیدی:

جانشین پروری، مدیریت استعداد، مدیریت منابع انسانی، کارکنان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/911801>

