

مدیریت استعداد



تألیف

علی پیرزاد



انتشارات سخنوران

۱۳۹۶

سرشناسه	پیرزاد، علی، ۱۳۵۲ -
عنوان و نام پدیدآور	مدیریت استعداد/ علی پیرزاد.
مشخصات نشر	تهران: سخنوران، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	۸۲ ص: مصور، جدول، نمودار.
شابک	978-600-455-303-2
وضعیت فهرست نویسی	فیپا
یادداشت	کتابنامه: ص. [۷۳]-۷۷.
موضوع	نیروی انسانی - مدیریت
موضوع	Manpower planning
موضوع	استعداد
موضوع	Ability
رده بندی کتره	HF۵۵۴۹/۵:پ ۸۷۷ ۱۳۹۶
رده بندی دیو	۱۰۵/
شماره کتابشناسی	۴۶۹۹۳۸



عنوان کتاب: مدیریت استعداد

مؤلف: علی پیرزاد

صفحه آرا و طراح جلد: پیشگامان مسیر داس

ناشر: سخنوران

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۶

آدرس: کارگر شمالی، بعد از ادوارد براون، شماره ۱۴۰۷، طبقه اول، انتشارات سخنوران

آدرس الکترونیکی: thesi_pub2014@gmail.com

آدرس سایت: www.thesispublication.com

شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۱۶۳۷۱ - ۰۲۱۶۶۴۷۶۳۰۶ - ۰۲۱۶۶۱۶۶۱۳

ISBN: 978-600-455-303-2

قیمت: ۷۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

۹.....	پیشگفتار
۱۳.....	فصل اول: مقدمه
۱۵.....	مقدمه
۱۸.....	مدیریت استعداد
۱۹.....	تعریف نظری جذب استعدادها
۱۹.....	ارزیان و کشف استعدادها
۲۱.....	فصل دوم: استعداد، مبانی و مفاهیم
۲۳.....	تعریف استعداد
۲۵.....	شناسایی استعدادها با ... لامت
۲۵.....	اندازه گیری استعداد
۲۶.....	نمونه‌هایی از آزمون استعداد
۲۸.....	استعداد مؤثر چیست؟
۲۹.....	انسان استعدادگرا کیست؟
۳۰.....	دسته بندی استعدادهای سازمانی
۳۱.....	تفاوت استعداد و قابلیت
۳۳.....	تفاوت استعداد و شایستگی
۳۵.....	رابطه‌ی استعداد و مقوله‌ی شخصیت
۳۷.....	فصل سوم: مدیریت استعداد در سازمانها
۳۹.....	تعریف مدیریت استعداد
۴۴.....	تاریخچه‌ی مدیریت استعدادها
۴۶.....	ضرورت پیاده سازی مدیریت استعدادها
۵۴.....	بررسی مدل‌های سیستم مدیریت استعدادها
۶۹.....	مدیریت استعدادها و مقوله‌ی جانشین پروری
۷۱.....	فصل چهارم: سخن آخر
۷۷.....	منابع

پیشگفتار

امروزه استعدادها مهمترین و ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها به شمار می‌روند. مدیریت برنامه ریزی صحیح برای آن‌ها می‌تواند مزایای زیادی برای هر سازمانی به ارمغان بیاورد.

امروزه، نیازهای مدیریتی نمودار جدید سازمانی از یک سو و بالا رفتن هرم سنی مدیران شرکت از سوی دیگر، نیاز ترمیم و احیاء بدنه مدیریتی شرکت را بیش از گذشته آشکار می‌سازد. علاوه بر موارد مذکور، عوامل زیر نیز اهمیت و ضرورت توجه به مدیریت استعدادها و توانمندی‌های آنان در برنامه جانشین پروری را در بدنه مدیریتی سازمان‌ها آشکار می‌سازد (خابرنده و عباس پور، ۱۳۹۲؛ رضائیان و سلطانی، ۱۳۸۸؛ پوپ^۱، ۱۹۹۲؛ بی سان^۲، ۱۹۹۸؛ راث و^۳، ۲۰۰۵؛ چارتراند^۳، ۲۰۰۵).

• مسطح شدن هرم سازمانی و نیاز به مدیرانی با آگاهی و بینش افزون‌تر به منظور افزایش حیطه نظارت

• توسعه واحدهای سازمانی و افزایش واحدهای اجرایی

• لزوم پر کردن پست‌های سازمانی را با سنجش شایستگی و اطمینان از تعهد آن‌ها، به منظور و تأمین حفظ منابع انسانی مستعد از طریق مدیریت استراتژیک استعداد

• بازنشسته شدن تعداد زیادی از مدیران

1 pope

2 BeaSan

3 Charteland

- اساس عملکرد سازمانی بر پایه در خدمت سازمان بودن کارکنان مناسب، در زمان مناسب با تصدی پست‌های مناسب
 - وجود نگرش سنتی به مدیریت و ضرورت گذار از نگرش سنتی به دیدگاه نوین
 - نامطمئن بودن اتکا به انتخاب جانشین مناسب در زمان به وجود آمدن نیاز
 - امکان انتخاب و انتصاب افراد ناشایست برای سمت‌های کلیدی در صورت لزوم کمب مزیت رقابتی در رقابت برای جذب استعدادها
 - عدم وجود برنامه نظام‌مند جانشین پروری
 - اثرات منفی تصمیمات نادرست در مورد انتصاب افراد برای پست‌های کلیدی (شامل هزینه بالا بر عتب افتادن سازمان از نظر مزیت رقابتی)
 - سیاست‌های کوچک‌سازی سازمان‌ها
 - تغییرات اساسی در ساختار سازمانی سازمان‌ها
 - ترک خدمت نیروهای مستعد، سرور، نگ داشت آن‌ها و ایجاد انگیزه با فراهم کردن فرصت ترفیع در سازمان
 - حفظ بقای سازمان و ایجاد ظرفیت در سازه
 - حفظ تنوع در نیروی کار
 - بالا رفتن سن نیروی کار و بازنشستگی کارکنان رده‌بالای سازمان‌ها
 - انگیزه برای سرمایه‌گذاری در توانمندی‌های مورد نیاز سازمان و در نتیجه کاهش احتمال خطاهای پرهزینه پس از احراز پست
 - مدیریت مسیر شغلی افراد توسط خودشان
 - بودجه کم سازمان‌ها و لزوم تخصیص بهینه آن به روش‌های توسعه‌ای
 - سرعت انجام کارها در دنیای رقابتی امروز
- شاید بتوان گفت، به منظور برون‌رفت از این مشکل تنها دو راه حل ممکن وجود داشت؛ راه اول تأمین مدیر از خارج از سازمان و راه دوم تأمین مدیر از داخل. وجود پتانسیل‌ها و استعدادهای بالقوه درون سازمان راهکار اول را نفی و بر تمرکز بر راهکار

دوم تأکید می‌نمود در حقیقت سازمان‌های پیشرو، برای حل بحران استعداد، نگاه خود را معطوف به درون سازمان ساخته و استراتژی‌های جانشین پروری را بکار گرفته‌اند (صحرائیان و همکاران، ۱۳۸۹)، فلذا تصمیم گرفته شد تا کتاب حاضر در راستای پر نمودن این شکاف طراحی گردد.