

مدیریت استعداد و یادگیری سازمانی

(فرآیندهای توسعه منابع انسانی)

به انضمام مجموعه مقالات علمی - پژوهشی

مؤلفان:

طاہرہ بسطامی

حمیدرضا تجری

سرشناسه : بسطامي، طاهره/ ۱۳۶۱

عنوان و نام پديدآور : مدیریت استعداد و یادگیری سازمانی / مؤلف: طاهره بسطامي و حمیدرضا تجری

مشخصات نشر : ۱۳۹۳، گرگان: انتشارات نوروزی

مشخصات ظاهری : ۱۴۲ ص.

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۳۶۴-۱۰۳-۷

وضعیت فهرست نویسی : فیا

یادداشت : فرآیندهای توسعه منابع انسانی به انضمام مجموعه مقالات علمی و پژوهشی.

موضوع : نیروی انسانی - مدیریت - یادگیری سازمانی

شناسه افزوده : تجری، حمیدرضا/ ۱۳۵۴

رده بندی کنگره : ۱۳۹۳، ۵۵۴۹/۵/ن۹ : HF

رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی : ۳۷۱۲۳۵۳

مؤلفین: طاهره بسطامي، حمیدرضا تجری

عنوان: مدیریت استعداد و یادگیری سازمانی

نوبت چاپ: اول- ۱۳۹۳

ناشر: نوروزی

مشخصات ظاهری: ۱۴۲ ص

قطع: وزیری

شمارگان: ۳۰۰۰

شماره شابک: ۷-۱۰۳-۳۶۴-۶۰۰-۹۷۸ ISBN:

چاپ: امید شمال ۰۸۰ ۳۲۲۳۰۰۱۷

قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان



www.entesharate-noruzi.com

entesharate.noruzi@gmail.com

گرگان، خیابان شهید بهشتی، پاساژ رضا، انتشارات نوروزی، تلفن: ۰۷۳۳۲۲۳۰۸۵

سالماتده پیام کوتاه: ۱۰۰۰۱۷۳۲۲۳۰۸۵

۱	پیشگفتار
۳	بخش اول: مدیریت استعداد
۳	سیر تاریخی مدیریت استعداد
۴	مفهوم استعداد
۵	مدیریت استعداد و دیدگاه های مختلف در مورد آن
۷	مدیریت استعداد و مدیریت منابع انسانی
۷	اهداف مدیریت استعداد
۸	مزایای بکارگیری سیستم مدیریت استعداد
۸	مدل های مدیریت استعداد
۸	۱- مدل مدیریت استعداد آرمنسترانگ (۲۰۰۶)
۹	۱-۱- راهبرد های جذب
۱۰	۱-۲- راهبردهای حفظ و نگهداشت
۱۱	۱-۳- راهبردهای مدیریت مسیر توسعه ی شغلی
۱۳	۱-۳-۱- مزایای استفاده از کانونهای ارزیابی
۱۳	۱-۳-۲- وجوه تمایز مراکز ارزیابی در مقایسه با سایر روشها (برای مثال: ارزیابی عملکرد)
۱۴	۱-۳-۳- فرایند مراکز ارزیابی
۱۸	۲- مدل ولینتر؛ اسمیت و راجرز (۲۰۰۶)
۱۸	۳- مدل فیلیس و راپر (۲۰۰۹)
۲۶	۴- مدل کالینز و ملاهی (۲۰۰۹)
۲۷	۵- مدل سوئیم (۲۰۰۹)
۲۹	۶- مدل مدیریت استراتژیک استعداد
۳۱	رویه ها و موانع مدیریت استعداد
۳۳	مدیریت استعداد در فرایندهای توسعه منابع انسانی
۳۵	بخش دوم: یادگیری سازمانی
۳۵	سیر تاریخی یادگیری سازمانی

- ۳۶ دسته بندی پژوهش های یادگیری سازمانی
- ۳۷ یادگیری سازمانی
- ۳۸ سازمان یادگیرنده
- ۴۰ یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
- ۴۱ ویژگی های سازمان یادگیرنده
- ۴۳ اجرای تشکیل دهنده سازمان های یادگیرنده
- ۴۴ ویژگی های یادگیری سازمانی
- ۴۵ فرآیند یادگیری سازمانی
- ۴۵ ۱- فرآیند یادگیری از نظر هابز
- ۴۶ ۲- فرآیند یادگیری سازمانی فوناکو و تاکوچی
- ۴۶ ۳- فرایند یادگیری کراسن و همکاران
- ۴۷ ۴- فرآیند یادگیری از نظر جیلی و میکونش
- ۴۷ ۵- فرآیند یادگیری سازمانی از نظر پاولوسکی
- ۴۸ ۶- فرآیند یادگیری سازمانی حیدری و همکاران
- ۵۳ انواع یادگیری سازمانی
- ۵۵ اهداف یادگیری سازمانی
- ۵۶ قابلیت یادگیری سازمانی
- ۵۷ تسهیل کنندگان یادگیری سازمانی
- ۵۹ سطوح یادگیری
- ۶۱ پیامدهای یادگیری سازمانی، یادگیری فردی و گروهی
- ۶۱ موانع یادگیری سازمانی
- ۶۶ یادگیری سازمانی در فرایندهای توسعه منابع انسانی

بخش سوم: توسعه منابع انسانی

- ۶۹ سیر تاریخی توسعه منابع انسانی
- ۷۰ سطوح تجزیه و تحلیل در توسعه منابع انسانی
- ۷۱ مدل های توسعه منابع انسانی
- ۷۲ ۱- توسعه منابع انسانی به عنوان یک وظیفه در منابع انسانی
- ۷۲ ۱-۱- مدل عقلایی توسعه منابع انسانی

- ۷۲ ۲-۱- مدل طبیعی توسعه ی منابع انسانی
- ۷۳ ۳-۱- توسعه منابع انسانی بر اساس نقاط مرجع استراتژیک
- ۷۴ ۲- توسعه ی منابع انسانی به عنوان یک حوزه ی مطالعاتی
- ۷۴ ۱-۲- رویکرد باز و بسته به توسعه ی منابع انسانی
- ۷۷ ۲-۲- مدل A-۱ توسعه منابع انسانی
- ۸۱ منابع و مآخذ

بخش چهارم: مجموعه مقالات

- ۸۹ بررسی عوامل موثر بر عملکرد کارکنان بر اساس مدل آجیو و ارائه راهکارهای بهبود وضعیت آن
- ۱۰۱ بررسی نقش میانجی گری فرسودگی شغلی بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهبود عملکرد کارکنان
- ۱۲۵ بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی
- ۱۳۹ واژه نامه

پیشگفتار:

در سازمان‌های هزاره سوم که سرمایه‌های انسانی به عنوان عوامل حیاتی و استراتژیک در بقاء و رشد سازمان نقش اساسی را ایفا می‌کنند، توسعه‌ی منابع انسانی به عنوان راز ماندگاری سازمان‌ها تلقی می‌شود و مهم‌ترین چالش در عرصه‌ی فعالیت سازمان‌ها، دیگر تنها موضوع فناوری نیست؛ بهره‌مندی از سرمایه‌ی انسانی ماهر، دانش‌محور و مستعد که از ویژگی‌های شخصیتی و کاری متنوعی برخوردارند، راز اصلی رویارویی با چالش‌هاست.

از وظایف کلیدی و مهم مدیران منابع انسانی شناخت توانایی‌ها، استعدادها و حتی نقاط ضعف کارکنان و فراهم کردن فرصت‌های یادگیری و توسعه آنان به منظور دستیابی به بالاترین سطح عملکرد است. مدیر باید به تفاوت‌های فردی تک تک کارکنان به چشم یک فاکتور مهم نگریسته و بتواند از این توانایی‌ها و استعدادهای بالقوه به نحو مطلوب و در جای مناسب استفاده نماید. این موضوعی است که امروزه تحت عنوان مدیریت تنوع در دنیا مطرح شده و مدیریت استعداد را نیز در بر می‌گیرد که توجه بسیاری از مدیران این عرصه را به خود جلب کرده است. یکارگیری مدیریت استعداد باعث می‌شود تحولی استراتژیک در مدیریت منابع انسانی سازمان انجام شود به گونه‌ای که با پیش‌بینی چگونگی جذب، انتخاب، آموزش توسعه، ارتقاء و انتقال کارکنان در سازمان برای پرنمودن نقش‌های کلیدی در آینده از طریق تربیت و اداره افراد با استعداد برنامه‌ریزی نماید. تنها از طریق داشتن فرهنگ یادگیرنده بدون فراموش کردن کار تیمی و هماهنگی سازمانی، پرورش قابلیت‌ها و مدیریت استعدادها با توجه به برنامه‌های توسعه منابع انسانی است که می‌توان توسعه سازمانها را تضمین نمود. به عبارت دیگر سازمان زمانی قادر به ایجاد مزیت رقابتی برای آینده بوده و می‌تواند در جهت خلق ارزش‌ها و راهبردهای جدید گام بردارد که بداند چگونه می‌تواند از دانش و استعداد کارکنان در تمام سطوح سازمان بهره بگیرد.

مجموعه‌ای که در اختیار شماست با هدف تجهیز مدیران به دانش نظری در زمینه فرآیندهای توسعه منابع انسانی تدوین شده که شامل چهار بخش می‌باشد و به شرح ذیل تنظیم گردیده است:

بخش اول: مدیریت استعداد

بخش دوم: یادگیری سازمانی

بخش سوم: توسعه منابع انسانی

بخش چهارم: مجموعه مقالات علمی - پژوهشی مولفان

مطالعه این اثر به کلیه دانشجویان رشته مدیریت در مقطع تحصیلی فوق لیسانس که قصد تحقیق و پژوهش را دارند و مدیران اجرایی و راهبران سازمان‌ها توصیه می‌شود. هر چند این اعتقاد وجود دارد مجموعه حاضر نیازمند کمال است و اعلام تذکرات، انتقادات و راهنمایی‌های مشفقانه عزیزان کمک موثری بر رفع معایب آن خواهد داشت. از این‌رو خواهشمند است با نظرات، پیشنهادها و انتقادهای سازنده خود در جهت اصلاح کتاب در ارائه مجموعه بهتری برای چاپ‌های بعدی یاری نمایید. بی شک این کار بدون همراهی همکار گرامی امکان پذیر نمی‌شد که بر خود وظیفه می‌دانم از تلاش ایشان تشکر و تقدیر نمایم.

طاهره بسطامی

زمستان ۱۳۹۳