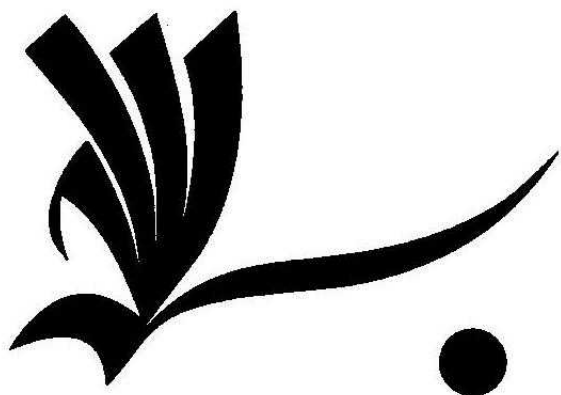


۲۰۳۰۷۱۲



مدیریت استعداد در مراکز آموزشی و سازمانهای دانش‌بنیان

تألیف:

دکتر سید محمد جواد سبحانی

(پژوهشگر سازمان اتکا)

دکتر حسن صدیقی

(هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس)

سرشناسه	: سبجانی، سید محمدجواد، ۱۳۶۵-
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت استعداد در مراکز آموزشی و سازمانهای دانش بنیان / تألیف سیدمحمدجواد سبجانی، حسن صدیقی؛ ویراستار فنی و ادبی فرزاد سلطانی، اشکان مولانی.
مشخصات نشر	: تهران، انکا، انتشارات، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۲۳۹ ص:؛ مصور (بخشی رنگی)، جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۹۱۰-۵۷-۲۰۳۰۰۰۰۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: یادداشت

یادداشت	: کتابنامه: ص. ۲۱۸ - ۲۲۲.
یادداشت	: نمایه.
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
وع	: استعداد
موضوع	: Ability
موضوع	: نیروی انسانی -- برنامه ریزی
موضوع	: Manpower policy
موضوع	: مدیریت
موضوع	: Personnel management
موضوع	: سازمان، توانمندسازی
موضوع	: Employee empowerment
شناسه افزوده	: صدیقی، حسن، ۱۳۴۷.
شناسه افزوده	: انکا انتشارات
رده بندی کنگره	: HF/۵۵۴۹HF/۵۵۴۹۷۵/۱۳۹۷/۲۹
رده بندی دیویی	: HF/۵۴۱۵/۱۲۶۵/۵۱۷۸۹/۱۳۹۸/
رده بندی دیویی	: ۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۶۱۷۱۲۰

عنوان	: مدیریت استعداد در مراکز آموزشی و سازمانهای دانش بنیان
تألیف	: سید محمد جواد سبجانی، حسن صدیقی
مترجم یا مترجمان	: امیر قهرمانی، مجید رفیعی
ویراستار فنی و ادبی	: فرزاد سلطانی، اشکان مولانی (پژوهشگران سابق)
زمان و نوبت چاپ	: اول ۱۳۹۸
شمارگان	: ۲۰۰ نسخه
طراح جلد و صفحه آرا	: امیررضا همتیان (پژوهشگر سازمان انکا)
شابک	: ۹۷۸ - ۶۰۰ - ۸۹۱۰ - ۵۷ - ۲
قیمت	: ۳۰۰۰۰ ریال



کلیه حقوق چاپ این کتاب محفوظ و متعلق به انتشارات سازمان انکا است.
هر نوع تکثیر یا نشر تمام یا بخشی از این کتاب منوط به اجازه کتبی سازمان انکا خواهد بود.
نشانی: تهران، خ امام خمینی (ره)، خ شهید مرادی، ساختمان شهدای مرکزی انکا، ط ۳، انتشارات انکا
تلفن: ۰۲۱-۶۱۹۱۵۱۲۴ | پورتال: ۰۲۱-۶۱۹۱۵۳۵۵ | وبسایت: www.etk publishing.ir | ایمیل: info@etk publishing.ir

بسمه تعالی

پیشگفتار مولفان

تشخیص اهمیت سرمایه‌ی انسانی و لزوم تربیت افراد در نظام‌های آموزشی، عامل کلیدی در توسعه روز افزون جوامع محسوب می‌گردد. این مهم زمانی بیشتر جلوه می‌نماید که تمرکز بر شناسایی بهترین و مستعدترین افراد باشد و حفظ و پرورش استعدادها به عنوان آینده‌سازان این مرز و بوم در اولویت برنامه‌های مدیریت منابع انسانی قرار گیرد. استفاده بهینه از قابلیت‌های این افراد و همچنین ممانعت از خروج استعدادها، مستلزم تدوین برنامه و بکارگیری اصول مدیریتی خاص در سطوح راهبردی و عملیاتی می‌باشد. بدین ترتیب راهبردهای «مدیریت استعداد» در جهت رفع نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی استعدادها، موثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی و ضامن رونق و پایداری سازمانها خواهد بود.

کتاب حاضر با اشاره به اصول مدیریت استعداد، راهکارهای بدیعی در جهت استفاده بهینه از نیروی انسانی در سازمان‌ها را معرفی کرده است. در بخش‌های آغازین این کتاب، مفاهیم و اصطلاحات حوزه مدیریت استعداد مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در ادامه ضمن مرور مدل‌های موجود در ادبیات مدیریت استعداد، به تبیین برنامه‌ریزی حاشیه‌پروری و بهره‌وری نیروی انسانی از طریق آموزش‌های نظام‌مند در این حوزه پرداخته شده است. همچنین در این کتاب رسالت سازمان‌های دانش‌بنیان در بکارگیری استعدادها و تجاری‌سازی دانش مشخص شده است. امید است این اثر در جهت ارتقا دانش مدیران و دست‌اندرکاران حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی میهن عزیز اسلامی ایران، به‌ویژه سازمان اتکا مفید واقع گردد. ان شاء الله

دکتر سید محمد حسینی

دکتر حسن صدیقی

هیأت علمی دانشگاه تربیت مدرس

۱	فصل اول: ظهور مدیریت استعداد
۲	۱- مقدمه
۳	۲- تاریخچه مدیریت استعداد
۶	۳- اهمیت جهانی مدیریت استعداد
۱۰	۴- مدیریت استعداد عامل ایجاد مزیت رقابتی
۱۴	خلاصه فصل
۱۷	فصل دوم: مفاهیم مدیریت استعداد
۱۸	۱- مقدمه
۱۸	۲- تعریف استعداد
۲۰	۳- مفهوم مدیریت استعداد
۳۲	خلاصه فصل
۳۳	فصل سوم: فرآیند مدیریت استعداد
۳۵	۱- مقدمه
۳۶	۲- شناسایی انواع استعداد
۴۱	۳- فرآیند مدیریت استعدادها
۴۲	۳-۱- مفهوم سازی استعداد
۴۴	۳-۲- جذب استعدادها
۴۷	۳-۳- انتخاب و بکارگیری استعدادها
۴۸	۳-۴- توسعه و بهسازی استعدادها
۵۱	۳-۵- نگهداشت استعدادها
۵۳	خلاصه فصل
۵۵	فصل چهارم: جانشین پروری؛ حلقه مفقوده مدیریت استعداد
۵۶	۱- مقدمه
۵۷	۲- مزایای برنامه ریزی جانشین پروری
۵۸	۲-۱- رویکردهای مختلف به جانشین پروری
۶۱	۲-۲- عوامل تأثیرگذار بر موفقیت جانشین پروری
۶۴	۲-۳- اجزای تشکیل دهنده برنامه جانشین پروری
۷۳	۴- جانشین پروری در مراکز آموزشی و سازمان های دانش بنیان
۷۵	خلاصه فصل
۷۷	فصل پنجم: تدوین مخازن استعداد بر اساس شایستگی ها
۷۸	۱- مقدمه

۷۸.....	۲- تدوین مخزن استعداد.....
۸۰.....	۳- هم‌افزایی مخزن استعداد.....
۸۱.....	۴- مفهوم شایستگی.....
۸۳.....	۵- مدل‌های شایستگی.....
۸۴.....	۶- شایستگی‌های مدیریتی.....
۹۲.....	خلاصه فصل.....
۹۵.....	فصل ششم: مدل‌های مدیریت استعداد.....
۹۶.....	۱- مقدمه.....
۹۶.....	۲- معرفی مدل‌های مدیریت استعداد.....
۹۶.....	۲-۱- مدل فیلیپس و رابن.....
۹۹.....	۲-۲- مدل لویی و هدرست.....
۱۰۱.....	۲-۳- مدل آرمسترانگ.....
۱۰۲.....	۲-۴- مدل بلوغ مدیریت استعداد (Lore).....
۱۰۶.....	۲-۵- مدل اوهرلی.....
۱۰۷.....	۲-۶- مدل کالینز و ملاحی.....
۱۱۰.....	۲-۷- مدل معماری متمایز استعداد.....
۱۱۳.....	۲-۸- مدل نظام‌مند مدیریت استعداد در تئوری عالی.....
۱۱۵.....	خلاصه فصل.....
۱۱۷.....	فصل هفتم: تجارب مدیریت استعداد.....
۱۱۸.....	۱- مقدمه.....
۱۱۸.....	۲- پیشینه‌ی پژوهش داخلی.....
۱۲۱.....	۳- پیشینه‌ی پژوهش خارجی.....
۱۳۴.....	خلاصه فصل.....
۱۳۵.....	فصل هشتم: برنامه‌ریزی استراتژیک مدیریت استعداد در نظام آموزش.....
۱۳۶.....	۱- مقدمه.....
۱۳۷.....	۲- برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی.....
۱۴۰.....	۲-۱- رویکردهای عمومی.....
۱۴۱.....	۲-۲- رویکردهای خاص.....
۱۴۲.....	۳- انواع مدل‌های برنامه‌ریزی.....
۱۴۲.....	۳-۱- مدل‌های مبتنی بر تئوری.....
۱۴۳.....	۳-۲- مدل‌های مبتنی بر داده‌ها.....
۱۴۳.....	۳-۳- مدل‌های مبتنی بر نگرش یکپارچه.....

۱۴۴.....	۴- انواع رویکردهای برنامه ریزی
۱۴۴.....	۴- ۱- رویکرد مبتنی بر منابع
۱۴۴.....	۴- ۲- رویکرد هماهنگی استراتژیک
۱۴۵.....	۴- ۳- مدیریت عملکرد بالا
۱۴۵.....	۴- ۴- مدل مدیریت تعهد بالا
۱۴۵.....	۴- ۵- مدیریت شمول پذیری بالا
۱۴۷.....	۵- ۱- انواع استراتژی‌ها
۱۴۷.....	۵- ۱- استراتژی‌های آموزش توسعه منابع انسانی
۱۴۸.....	۵- ۲- استراتژی‌های خدمات
۱۵۰.....	۶- برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی
۱۵۲.....	۶- ۱- برنامه‌ریزی استراتژیک: استعداد های دانشگاهی
۱۵۵.....	۷- مدل‌های برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی
۱۵۸.....	۷- ۱- مدل برایسون
۱۵۸.....	۷- ۱- آغاز فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک و تعیین بر سر آن
۱۵۸.....	۷- ۱- ۱- شناخت دستورات سازمانی
۱۵۸.....	۷- ۱- ۲- روشن ساختن مأموریت و ارزش های سازمانی
۱۵۸.....	۷- ۱- ۳- ارزیابی محیط درونی و محیط بیرونی سازمان
۱۵۹.....	۷- ۱- ۴- شناخت مسائل استراتژیک سازمان
۱۵۹.....	۷- ۱- ۴- ۱- رویکرد مستقیم
۱۵۹.....	۷- ۱- ۴- ۲- رویکرد اهداف
۱۵۹.....	۷- ۱- ۴- ۳- رویکرد چشم‌انداز موفقیت
۱۵۹.....	۷- ۱- ۴- ۱- تدوین اقدامات استراتژیک برای مدیریت مسائل استراتژیک
۱۶۰.....	۷- ۲- مدل کافمن
۱۶۰.....	۷- ۲- ۱- تعیین نگرش نسبت به برنامه‌ریزی استراتژیک
۱۶۰.....	۷- ۲- ۲- ۱- نگرش درون به برون
۱۶۰.....	۷- ۲- ۲- ۲- نگرش برون به درون
۱۶۱.....	۷- ۲- ۲- گردآوری داده‌ها
۱۶۱.....	۷- ۲- ۲- ۱- شناخت باورها و ارزش‌های ذینفعان سازمان
۱۶۱.....	۷- ۲- ۲- ۲- شناخت مأموریت جاری سازمان
۱۶۱.....	۷- ۲- ۲- ۳- مشخص کردن نیازها
۱۶۱.....	۷- ۲- ۳- برنامه‌ریزی
۱۶۱.....	۷- ۳- مدل اروپایی
۱۶۲.....	۷- ۳- ۱- شناخت محیطی

۱۶۳	۷-۳-۲- تجزیه و تحلیل
۱۶۵	۷-۳-۳- چارچوب مالی و سایر اطلاعات کمی
۱۶۵	۷-۳-۱- تولید ایده ها
۱۶۵	۷-۳-۲- توانمند سازها
۱۶۶	۷-۴- مدل هاروارد
۱۶۸	۷-۵- مقایسه‌ی مدل‌های برنامه‌ریزی استراتژیک در آموزش عالی
۱۶۹	خلاصه فصل
۱۷۱	فصل هفتم: ارزیابی عملکرد مراکز آموزش عالی و دانش‌بنیان
۱۷۲	۱-۱- مقدمه
۱۷۳	۲- کیفیت در آموزش عالی
۱۷۳	۲-۱- بررسی کیفیت به واسطه تحقق آرمان‌ها یا وصول به اهداف
۱۷۳	۲-۱-۱- نظریه کنشی یا تبادل
۱۷۴	۲-۱-۲- نظریه تضاد
۱۷۴	۲-۱-۳- نظریه پیشرفت‌گرایی
۱۷۴	۲-۱-۴- نظریه سیستم‌ها
۱۷۴	۳- عناصر اصلی تشکیل دهنده آموزش عالی: تنگنای موجود
۱۷۵	۳-۱- برنامه‌های آموزشی و درسی در کشورهای مختلف
۱۷۵	۳-۲- هیأت علمی
۱۷۶	۳-۳- دانشجو
۱۷۶	۳-۴- کارکنان غیر هیأت علمی
۱۷۶	۳-۵- کتب و مجلات علمی و مراکز اطلاع‌رسانی
۱۷۶	۳-۶- تجهیزات آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها و موارد مصرفی
۱۷۶	۳-۷- فضای آموزشی و تحقیقاتی
۱۷۷	۳-۸- مدیریت
۱۷۷	۳-۹- قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌ها
۱۷۷	۳-۱۰- سازماندهی و تشکیلات
۱۷۷	۳-۱۱- منابع مالی دانشگاه‌ها
۱۷۸	۳-۱۲- خدمات آموزشی، پژوهشی، مشاوره‌ای و اجرایی علمی
۱۷۸	۴- کیفیت از منظر انتظارات از آموزش عالی
۱۷۸	۵- کیفیت از منظر شاخص‌های آماری
۱۷۹	۶- سنجش آموزش عالی
۱۷۹	۷- شیوه‌های ارزیابی کیفی

۱۸۰.....	۸- کیفیت امر آموزش و رشد اقتصادی.....
۱۸۱.....	۹- آموزش عالی و توسعه، تجربه کشور های تازه صنعتی شده آسیا.....
۱۸۳.....	۱۰- ساختار و فضای آموزشی.....
۱۸۳.....	۱۱- دانشگاه و سرمایه گذاری در منابع انسانی.....
۱۸۴.....	۱۲- شاخص های ارزیابی موقعیت علمی نظام آموزش عالی.....
۱۸۵.....	۱۳- محدودیت شاخص های علم و تکنولوژی یونسکو.....
۱۸۹.....	۱۴- الگوهای کیفیت در آموزش.....
۱۹۰.....	۱-۱۴- الگوی هدف محور.....
۱۹۱.....	۲-۱۴- الگوی سرویس داشتن.....
۱۹۱.....	۳-۱۴- الگوی فآیندی.....
۱۹۱.....	۴-۱۴- الگوی فقدان مس.....
۱۹۲.....	۵-۱۴- الگوی منبع-در نداد.....
۱۹۲.....	۶-۱۴- الگوی رضایتمندی.....
۱۹۳.....	۷-۱۴- الگوی یادگیری سازمانی.....
۱۹۳.....	۱۵- چالش های نظام مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی ایران.....
۱۹۵.....	۱۶- رسالت مدیریت استعداد در نظام آموزش و رماز های دانش بنیان.....
۱۹۷.....	خلاصه فصل.....
۱۹۹.....	فصل دهم: تجاری سازی استعداد دانشی.....
۲۰۱.....	۱- مقدمه.....
۲۰۲.....	۲- تقسیم بندی شرکت های دانش بنیان.....
۲۰۳.....	۳- اقتصاد دانش بنیان.....
۲۰۶.....	۴- تجاری سازی ایده های دانشگاهی راهکار اقتصاد دانش بنیان.....
۲۱۰.....	۵- تجاری سازی دانش در نظام آموزشی ایران.....
۲۱۲.....	۶- ضرورت ورود به عرصه تجاری سازی.....
۲۱۳.....	۷- مدیریت استعدادهای از طریق اقتصاد دانش بنیان.....
۲۱۶.....	خلاصه فصل.....
۲۱۹.....	فهرست منابع.....
۲۳۷.....	واژه نامه.....
۲۴۰.....	نمایه.....