

وضعیت جانشین‌پروری نیروهای انسانی براساس مدل شایستگی مدیران در سازمانها و ارگانهای دولتی

www.ketab.ir

مؤلفین :

مصطفی رادسر، طاهره رادسر، طیبه رادسر، نگار قاسمی

۱۴۰۰

عنوان و نام پدیدآور	وضعیت جانشین‌پروری نیروهای انسانی بر اساس مدل شایستگی مدیریت در سازمانها و ارگانهای دولتی/ مؤلفین مصطفی رادسر... [و دیگران]؛ ویراستار حسین سلطانی.
مشخصات نشر	تهران : علم کشاورزی ایران، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	ی، ۸۰ ص.
شابک	978-600-6838-75-5
وضعیت فهرست نویسی	فیا
پادداشت	مؤلفین مصطفی رادسر، طاهره رادسر، طیبه رادسر، نگار قاسمی.
موضوع	مدیران -- ایران -- جانشینی -- برنامه‌ریزی -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Executive succession -- Iran -- Planning -- Case studies:
موضوع	کارکنان -- ایران -- تهران -- مدیریت -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Personnel Management-- Iran -- Tehran -- Case studies:
موضوع	نیروی انسانی-- ایران-- مدیریت-- نمونه‌پژوهی
موضوع	Manpower planning-- Iran-- Case studies:
موضوع	سازمان‌های دولتی -- ایران -- مدیریت -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Administrative agencies -- Iran -- Management -- Case studies:
شناسه افزوده	۱۳۶۲ - مصطفی،
رده بندی کنگره	۳۹۰/۲۵
رده بندی دیویی	۶۵۰.۹۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	۸۵۳۶۳۵۸
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیا	

نام کتاب	وضعیت جانشین‌پروری نیروهای انسانی براساس
مؤلفین	مدل شایستگی مدیران در سازمانها و ارگانهای دولتی
ناشر	تهران: انتشارات علم کشاورزی ایران، ۱۴۰۰
ویراستار	حسین سلطانی
نوبت چاپ	اول ۱۴۰۰
تیراژ	۲۰۰ نسخه
قیمت	۵۰۰۰۰۰ ریال
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۶۸۳۸-۷۵-۵

کلیه حقوق این اثر برای مؤلفین محفوظ می‌باشد.

فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه	۳
۱-۲- بیان مسئله	۴
۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق	۶
۱-۴- اهداف تحقیق	۷
۱-۴-۱- هدف اصلی	۷
۱-۴-۲- اهداف فرعی	۷
۱-۵- مدل تحقیق	۸
۱-۶- فرضیه های تحقیق	۹
۱-۶-۱- فرضیه اصلی	۹
۱-۶-۲- فرضیه های فرعی	۹
۱-۷- روش تحقیق	۱۰
۱-۸- جامعه آماری و حجم نمونه	۱۰
۱-۹- روش و ابزار جمع آوری اطلاعات	۱۱
۱-۱۰- قلمرو تحقیق	۱۱
۱-۱۱- تعریف متغیرها و واژه های کلیدی	۱۱

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱-۲	بخش اول: مدتی نظری تحقیق	۱
۱-۱-۱	ارزیابی	۱
۱-۱-۲	ارزیابی برنامه ای	۱
۱-۲-۱	رویکردها برای تعیین الزامات استعداتی در سمنهای کلیدی	۱
۱-۲-۲	۴ برنامه ریزی جانشین پروری	۱۳
۱-۲-۳	تعریف مدیریت و برنامه ریزی جانشین پروری	۱۶
۱-۲-۴	اهمیت جانشین پروری در سازمان	۲۰
۱-۲-۵	عوامل تعیین کننده جانشین پروری	۲۱
۱-۲-۶	عوامل بازدارنده جانشین پروری	۲۱
۱-۲-۷	۹ گامهای اجرای برنامه ریزی جانشین پروری	۲۲
۱-۲-۸	۲- شوری ها و مدل های جانشین پروری	۲۶
۱-۲-۹	۱- مدل تخصصی جانشینی	۲۶
۱-۲-۱۰	۲- مدل مدل نیرو	۲۶
۱-۲-۱۱	۳- مدل کاتر رهبری (شایستگی مدیران)	۲۸
۱-۲-۱۲	۱- شایستگی	۲۸
۱-۲-۱۳	۲- مدل جانشین پروری بر اساس شایستگی	۳۱
۱-۲-۱۴	۳- رویکردهای شایستگی و فرایند جانشینی	۳۲
۱-۲-۱۵	۲- تعریف انواع شایستگی ها (محوری، راهبردی، شغلی)	۳۴
۱-۲-۱۶	۵- انواع نگهداری شایستگی	۳۵
۱-۲-۱۷	۳- بخش دوم: پیشینه تحقیق	۳۹
۱-۲-۱۸	۴- ۱- پیشینه داخلی	۳۹
۱-۲-۱۹	۲- ۲- پیشینه خارجی	۴۱
	فصل سوم: روش شناسی تحقیق	
۱-۳-۱	۱- روش تحقیق	۵۰
۱-۳-۲	۱-۱- روش تحقیق بر حسب هدف	۵۰
۱-۳-۳	۱-۲- روش تحقیق بر حسب نحوه گردآوری اطلاعات	۵۰
۱-۳-۴	۲- جمع آوری تحقیق	۵۲
۱-۳-۵	۳- ۱- پلتفرم پرسشنامه	۵۲
۱-۳-۶	۳- ۲- تعیین اعتبار (روایی) پرسشنامه	۵۲
۱-۳-۷	۴- روش تجزیه و تحلیل	۵۳
۱-۳-۸	۵- ۱- تکنیکی آماری مورد استفاده	۵۶
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات	
۱-۴-۱	۱- بخش اول: تعاریف توصیفی	۵۸
۱-۴-۲	۳- بخش دوم: امر استنباطی	۶۳
	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها	