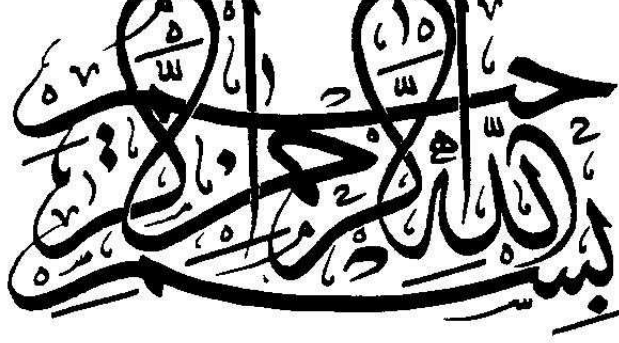




مدیریت استعداد:

کسب و کار،

حفظ مزیت رقابتی

نویسنده:

فرهاد ابراهیمی

تابستان ۱۳۹۹

سرشناسه: ابراهیمی، فرهاد، ۱۳۳۵-

عنوان و نام پدید آور: مدیریت استعداد: کسب و کار، حفظ مزیت رقابتی/ فرهاد ابراهیمی

مشخصات نشر: یادگار عمر، قوچان، ۱۳۹۹، ۰۹۱۵۸۸۶۵۳۶۷/۱۳۹۹ طاهری

مشخصات ظاهری: وزیری، ۷۴ ص

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۳۴۶-۰۵-۳

وضعیت فهرست نویسی: فیپا.

موضوع: (۱) نیروی انسانی - مدیریت؛ (۲) استعداد؛ (۳) Ability؛ (۴) Manpower planning

رده بندی کنگره: HF۵۵۴۹/۵

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۶۱۹۹۷۵۵



نام کتاب: مدیریت استعداد: کسب و کار، حفظ مزیت رقابتی

نویسنده: فرهاد ابراهیمی

ویراستار: سعید طاهری

ناشر: یادگار عمر، قوچان، ۱۳۹۹، ۰۹۱۵۸۸۶۵۳۶۷/۱۳۹۹ (طاهری)

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۹

چاپ و صحافی: طاهری

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

طراح جلد: سعید طاهری

قیمت: ۳۵۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۳۴۶-۰۵-۳

تاریخ اندیشه بشری همواره از مفهوم دانایی^۱ سخن به میان آورده است. بنیان فرهنگ و تمدن بشری بر اساس توسعه دانایی است و هر دولت و ملتی که از دانش، دانایی و استعداد بیشتری برخوردار باشد بدون تردید در رویارویی با مسائل جهان پیچیده امروز مستحکم‌تر خواهد بود. دانشمندان و اندیشمندان اقتصاد از اقتصاد مبتنی بر دانایی سخن می‌گویند و سازمان‌های هزاره سوم امروزه از مفهومی به نام سرمایه انسانی^۲ یاد می‌کنند. توسعه منابع انسانی به‌عنوان راز ماندگاری بنگاه‌ها تلقی شده است و مهم‌ترین چالش در عرصه کسب‌وکار دیگر تنها موضوع فناوری نیست، بلکه بهره‌مندی از نیروی انسانی هوشمند و سرمایه انسانی مستعد راز اصلی رویارویی با چالش‌های کسب‌وکاری باشد. در سال‌های اخیر متفکران مدیریت از مفهومی به نام مدیریت استعداد سخن گفته‌اند. امروزه مدیران توسعه منابع انسانی با سؤالات جدی در گستره کاری خود با آن مواجه‌اند سؤالاتی نظیر:

- ۱- حوزه توسعه منابع انسانی چگونه می‌تواند به صورتی فعال و آینده‌ساز به پیشبرد راهبردهای سازمان بپردازد؟
- ۲- چگونه می‌توان یک ذخیره استعداد جهانی داشت و حداکثر استفاده را از آن برد؟
- ۳- چگونه می‌توان بهترین استعدادها را جذب و حفظ کرد و در خدمت سازمان به کار گرفت؟ (کارت رایت، ۱۳۸۷).

امروزه سازمان‌ها به‌خوبی دریافته‌اند که به‌منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط کسب‌وکار به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند همزمان با درک نیاز به استخدام و توسعه نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند که

استعدادهای منابع حیاتی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه نیازمند مدیریت می‌باشند (اولریش و بروک بانک^۱، ۱۳۸۸: ۸).

در خاتمه بر خود لازم می‌دانم از زحمات بی‌دریغ اساتید گرانقدرم آقایان: دکتر میثم قویدل و دکتر رضا صمدی که مشوق اینجانب در این راستا بودند و همچنین در خصوص ترجمه و ویراستاری همکاری بی‌شائبه داشتند سپاسگزاری نموده، سلامتی و موفقیت آنان را از خداوند متعال خواستارم.

فرهاد ابراهیمی

پیشگفتار	۵
فصل اول: مفهوم استعداد	۹
۱-۱- تعریف استعداد	۱۰
۱-۲- سه رکن اصلی استعداد	۱۲
فصل دوم: مدیریت استعداد	۱۵
۲-۱- تعریف مدیریت استعداد	۱۶
۲-۲- تاریخچه مدیریت استعداد	۲۱
۲-۳- ۱- اهداف مدیریت استعداد	۲۳
۲-۴- شباهت و تفاوت مدیریت استعداد با مدیریت منابع انسانی	۲۵
۲-۵- دیدگاه‌ها نظری درباره مدیریت استعداد	۲۸
فصل سوم: مولفه های مدیریت استعداد	۳۱
۳-۱- مقدمه	۳۲
۳-۲- مولفه های مدیریت استعداد	۳۲
۳-۲-۱- شناسایی و جذب استعدادها	۳۲
۳-۲-۲- انتخاب و به کارگیری استعداد	۳۴
۳-۲-۳- توسعه استعداد	۳۷
۳-۲-۴- حفظ استعداد	۴۱
فصل چهارم: ارزیابی استعداد سازمانی	۴۳
۴-۱- مقدمه	۴۴

- ۴۴-۲-۴ بازخورد ۳۶۰ درجه _____
- ۴۸-۳-۴ آزمون‌های روان‌سنجی _____
- ۴۹-۴-۴ ارزیابی دانش _____
- ۵۰-۵-۴ ابزار شناسایی استعداد شرکت Lilly _____
- ۵۱-۶-۴ ماتریس عملکرد - قابلیت ارتقای شرکت Sonoco _____
- ۵۲- فصل نهم: مدیریت استعداد و کسب مزیت رقابتی _____
- ۵۴-۵- - مقدمه _____
- ۵۶-۲-۵ مدیریت استعداد و هوش فرهنگی _____
- ۵۸-۳-۵ ارتباط مدیریت استعدادهای با مدیریت دانش _____
- ۵۹-۴-۵ مدیریت استعداد و کسب مزیت رقابتی _____
- ۶۰-۵-۵ دلایل اهمیت مدیریت استعداد _____
- ۶۲-۵-۶ موانع اجرای مدیریت استعداد در سازمان _____
- ۶۵- منابع _____