

مدیریت استعداد



دکتر میثم شاکری^۱

سکینه حسنی توابع^۲

نفیسه مهترنژاد^۳

www.ketab.ir

^۱. استاد گروه علوم تربیتی ، دکتری مدیریت دولتی-توسعه و تطبیق ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد

^۲. دبیر آموزش و پرورش ، گروه علوم تربیتی ، لامرد ، ایران .

^۳. دبیر آموزش و پرورش ، گروه علوم تربیتی ، لامرد ، ایران .

- سرشناسه : شاکری، میثم، ۱۳۶۳ -
عنوان و نام پدیدآور : مدیریت استعداد/ میثم شاکری، سکینه حسینی توابع، نفیسه مهترنژاد.
مشخصات نشر : تربت حیدریه: چشم انداز قطب، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری : ۱۲۲ ص.
شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۴۹۳۲۹۱-۲
وضعیت فهرست نویسی : فیا
یادداشت : کتابنامه: ص. ۱۲۲-۱۳۲.
موضوع : نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع : Manpower planning
موضوع : استعداد
موضوع : Ability
موضوع : کارآمدی سازمانی
موضوع : Organizational effectiveness
شناسه افز. ه. : > نی توابع، سکینه، ۱۳۶۳-
شناسه افزوده : مهترنژاد، نفیسه، ۱۳۷۵-
رده بندی کنگره : HF50۰۰۰۱۵
رده بندی دیویی : ۶۸/۳
شماره کتابشناسی ملی : ۷۲۸، ۹۵۶

مدیریت استعداد



نویسنده: دکتر میثم شاکری، سکینه حسینی توابع، نفیسه مهترنژاد

ناشر: انتشارات چشم انداز قطب

تیراژ: ۱۰۰۰

نوبت چاپ: اول

تاریخ چاپ: ۱۳۹۹

چاپ: ویونا

قطع: وزیری

تعداد صفحات: ۱۳۴

قیمت: ۵۵۰۰۰ ریال

شابک:

۹۷۸	۶۰۰	۴۹۳	۲۹۱	۲
-----	-----	-----	-----	---

آدرس: مشهد، خیابان امام خمینی، ۶۴

تربت حیدریه، خیابان رازی، رازی ۳

تلفن: ۰۹۱۵۳۳۲۸۵۱۶-۰۹۲۲۳۵۷۹۱۰۹

فهرست مطالب

۴	 مقدمه
۵	 فصل اول
۵	 کلیات
۶	 مفهوم استعداد
۸	 تعریف مدیریت
۹	 مدیریت استعداد
۱۷	 اهمیت مدیریت استعداد
۱۷	 تاریخچه مدیریت استعداد
۱۹	 فرآیند مدیریت استعدادها :
۲۰	 تعریف مدیریت منابع انسانی :
۲۱	 سه رکن اصلی استعداد
۲۲	 راهبرد سازمان
۲۳	 فرهنگ سازمانی
۲۳	 مدیریت منابع انسانی راهبردی
۲۶	 مدیریت استعداد چه کمکی به سازمان می کند؟
۲۶	 پیاده سازی مدیریت استعداد در سازمانها
۲۷	 رویکرد فراگیر برای مدیریت استعداد ها
۲۸	 اهمیت مدیریت استعداد در سازمانها
۲۸	 ریسک های پرورش گروهی
۲۹	 مدیریت استعداد در فرایندهای توسعه منابع انسانی
۳۴	 فصل دوم
۳۴	 استراتژی مدیریت استعدادها
۳۵	 مدیریت استعداد، یک بیزینس استراتژی
۳۵	 استراتژی مدیریت استعدادها
۳۵	 تعیین استراتژی مدیریت استعدادها
۳۶	 B. مسئولیت عملیاتی سازی استراتژی مدیریت استعداد

۳۷	فرآیندهای موجود در یک استراتژی مدیریت استعداد
۳۹	ارتباط مدیریت و دپارتمان منابع انسانی در مدیریت استعدادها
۴۱	مدیریت استعداد کارکنان
۴۸	رویکرد اختصاصی در مدیریت استعدادها در سازمانها
۴۹	کارکنان با سطح عملکرد بالا
۴۹	کارکنان با ظرفیت و قابلیت زیاد
۵۱	جانشین پروری؛ کلید نجات در بحران استعدادها
۵۲	رویکرد برنده، برنده در مدیریت جانشین پروری
۵۴	جانشین پروری و مدیریت استعداد در سیستم های آموزشی
۵۸	جانشین پروری و مدیریت استعداد در آموزش عالی
۶۳	بعد الکترونیکی برابر مدیریت استعداد
۶۴	بعد جهانی ای مدیریت استعداد
۶۶	هنر تعامل با برای مدیریت استعداد
۶۷	مدیریت استعداد: ارتباط کلید عملکرد با یادگیری
۶۸	جانشین پروری و استعداد یابی
۷۲	چارچوبی برای طراحی و اجرای جانشین پروری مدیریت استعداد
۷۶	فصل سوم
۷۶	توسعه و آموزش استعدادها
۷۷	بحران مدیریت استعداد
۷۷	چالش های کار با افراد با استعداد
۷۸	مدیریت استعداد، مفهومی کلیدی در حوزه سازمانی
۸۴	سطوح مختلف رهبری در توسعه استعداد
۸۵	ارزیابی استعداد و بررسی مراحل آن
۸۶	اندیشمندان مدیریت استعداد
۸۶	مردیث بلین
۸۶	ویلیام سی بیهام
۸۷	الی کینز برگک
۸۷	ادمایکل، هلن، فیلد، جونز و بٹ اکسلرد
۸۷	بروس تولگان

۸۸	مدیریت استعداد پایگاه داده های متمرکز
۹۲	مدیریت استعداد در مدیریت منابع انسانی
۹۴	فعالیت های مرتبط با مدیریت استعداد
۹۵	مزایای مدیریت استعداد موثر
۹۵	ارتباط مدیریت استعداد با استراتژی کسب و کار
۹۹	اساس و پایه شناسایی استعداد های انسانی
۱۰۸	استراتژی سازمانی متناسب با مدیریت استعداد
۱۱۰	مدل های اصلی در برنامه ریزی و مدیریت جانشین پروری
۱۱۰	مدل مرشد - مریدی
۱۱۳	مدل کاس رهبری
۱۱۵	مدل ستاره هفت
۱۱۷	مزایای انتخاب جانشین از داخل سازمان
۱۱۹	منابع و مأخذ

مقدمه

مسلماً سازمان‌های امروزی، جهت کسب مزیت رقابتی، در حال گذار از مدیریت منابع انسانی به مدیریت سرمایه انسانی می‌باشند. در واقع مدیریت سرمایه انسانی، مجهز به ابزارهای مدیریت منابع انسانی می‌باشد، لیکن در عمل سعی در عمق بخشیدن به مفاهیم و مباحث مرتبط با کارکنان می‌باشد، چرا که صرفاً به دنبال مدیریت کردن منابع انسانی سازمانی نمی‌باشد، بلکه این رویکرد به کارکنان، به مثابه سرمایه‌هایی ارزشمند می‌نگرد و حتی گران‌هاتر از سرمایه‌های مالی سازمان‌ها.

در گذار از مدیریت منابع انسانی به مدیریت سرمایه انسانی، یکی از جدیدترین پارادایم‌های مدیریت سرمایه انسانی را پیش روی خود خواهیم داشت، که از آن به عنوان مدیریت استعداد یاد می‌گردد. مدیریت استعداد با واژه «جنگ استعدادها» مطرح گردید و به دنبال جذب و نگهداشت کارکنان کلیدی در مشاغل کلیدی و استراتژیک سازمان می‌باشد.

این کتاب در سه فصل تدوین گردیده که فصل اول به کلیات پرداخته و فصل دوم به استراتژی مدیریت استعدادها و فصل سوم به آموزش استعدادها بررسی می‌گردد.

دکتر میثم شاکری^۱

سکینه حسنی توابع^۲

نفرینه مهترزاد^۳

^۱ استاد گروه علوم تربیتی، دکتری مدیریت دولتی-توسعه و تطبیق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد

^۲ دبیر آموزش و پرورش، گروه علوم تربیتی، لامرد، ایران.

^۳ دبیر آموزش و پرورش، گروه علوم تربیتی، لامرد، ایران.