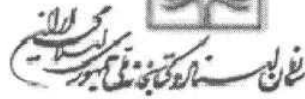


مدیریت استعداد

اولویت استراتژیک در مدیریت منابع انسانی

تألیف

طاهره رحیمیان



شاہک

شماره کتابشناسی ملی

عنوان و نام پدیدآور

تالیف طاہرہ رحیمیان.

محاسبات نش

مشخصات ظاهری

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

رده بندی دیوپی

رده بندی کنگره

سرشناسه

وضعیت فهرست نویسی

عنوان کتاب: مدیریت استعداد، اولویت استراتژیک در مدیریت منابع انسانی

تالیف: طاہرہ رحیمیان

ناشر: انتشارات دانش مانا

نوبت چاپ: چاپ اول، پاییز ۱۳۹۴

تیراڑ: ۱۰۰۰ جلد

چاپ و صحافی: میهن : ۲۶۶۸۰۰۰ - ۸۱.

قیمت: ۴۰۰۰ ریال

شایک: ۱-۸-۰۵-۷۹-۶۰۰-۹۷۸

پیشگفتار

در محیط پیچیده و پویایی که سازمان‌ها در عصر حاضر در آن فعالیت می‌کنند، چالش رقابت و حفظ مزیت رقابتی پایدار به منظور حفظ بقا و سودآوری بیش از پیش اهمیت یافته است. سیستم‌های مدیریت در حال تحول و بازسازی و فرایندهای قدیمی مدیریت سرمایه‌ی انسانی در حال منسوخ شدن هستند و مدیران هر روز با مشکلات جدید منابع انسانی دست و پنجه نرم می‌کنند. مدیریت استعدادهای فرایندی است که به طور مستقیم بر عملکرد سازمان تأثیر گذاشته و با سرمایه‌گذاری بر روی استعدادهای سازمان از طریق افزایش عملکرد و بهره‌وری بیشتر منجر به بهبود کسب و کار سازمان در محیط بیرونی خواهد شد. سرمایه‌ی استعدادهای سازمانی برای سازمان ایجاد ارزش افزوده می‌نماید و هرچه کیفیت استعدادهای سازمان از طریق فرایند مدیریت استعداد در سازمان بیشتر ارتقا یابد، سازمان ارزش بیشتری کسب خواهد کرد. نیاز به سازمان نوآوری و خلق محصولات و شیوه‌ی ارائه‌ی خدمات جدید بدون توجه به استعدادهای مدیریت استعدادهای برتر سازمان ممکن نخواهد بود. انتظارات کارکنان امروز کاملاً متفاوت از کارکنان دو دهه قبل در سازمان‌هاست؛ آن‌ها انتظار انجام درمیان‌های، چالشی و منجر به توسعه‌ی مسیر شغلی خود را دارند. به ایجاد تعادل کار-خانه اهمیت می‌دهند، با سایر کارهای سنتی و کهنه‌ی سازمانی تطابق پیدا نمی‌کنند و تبعیض‌های قومی و جنسیتی را برنمی‌تابند. حتی بیس‌ان را از بازار متبوع به حرفه‌ی خود وفادارند. جذب و نگهداری کارکنانی این‌چنین نیازمند استفاده از فرایندهای دقیق و مطالعه‌ی مدیریت استعداد می‌باشد. به واسطه‌ی فرایند مدیریت استعداد، کارکنان به سازمان علاقمند و در آن درگیر می‌شوند. سطح تعهد بسیار بالا و با بهترین کیفیت در آن کار می‌کنند و دستیابی سازمان را به سطوح عملکردی برتر تسهیل می‌کنند. در شرایط کنونی شرکت‌ها و سازمان‌هایی موفق‌ترند که با پرورش استعدادهای سطح عملکرد کارکنان و سازمان را پیوسته بالا برند و همچنین با سرمایه‌گذاری در وقت و هزینه، برای توسعه‌ی استعدادهای داخلی خود بکوشند (جانشین پرورش). بی‌شک عصر حاضر، عصر سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها، انسان‌هایی هستند که به واسطه در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان‌ها را پدید آورند.

مؤلف در این کتاب سعی دارد با توجه به حوزه‌ی تخصصی تجارب و تحصیلات خود، اهمیت توجه به سرمایه‌ی انسانی سازمان را از طریق جذب، پرورش و نگهداری کارکنان خلاق و با استعداد و فارغ از محدودیت‌های جنسیتی، ملیتی، قومی و... از طریق توصیف یک فرایند دوسویه با استراتژی برد-برد برای کارکنان و سازمان، خاطر نشان سازد. بدیهی است که طی مسیر فوق از طریق تالیف کتاب حاضر عاری از اشکال و قصور نبوده و مطالب ضعیف‌تر ضمن تقدیم سپاس و قدردانی، خود را نیازمند دریافت راهنمایی‌های ارزنده اساتید گرامی حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی، مدیران، کارکنان، دانشجویان و خوانندگان عام کتاب حاضر می‌داند.

طاهره رحیمیان

۱۳	۱. بخش اول: کلیات نظام مدیریت استعداد
۱۴	۲. مقدمه
۱۶	۳. نتایج توجه به مدیریت استعداد
۱۷	۴. تاریخچه پیدایش مفهوم مدیریت استعداد
۱۸	۵. تعاریف مدیریت استعداد
۲۴	۶. مدیریت استعداد
۲۷	۷. بخش دوم: مدیریت استعداد
۲۸	۸. ضرورت و اهمیت توجه به مدیریت استعداد
۳۶	۹. جنگ برای استعدادهای
۳۷	۱۰. نظام مدیریت استعداد
۴۲	۱۱. مزایای استقرار نظام مدیریت استعداد
۴۵	۱۲. اهداف کلی استقرار نظام مدیریت استعداد
۴۶	۱۳. مولفه‌های کلیدی نظام مدیریت استعداد
۴۹	۱۴. اصول مدیریت استعداد
۴۹	۱۵. زمینه‌سازهای مدیریت استعداد
۵۹	۱۶. بخش سوم: مدل‌های مدیریت استعداد

۱۷. مدل‌های مدیریت استعداد ۶۰
۱۸. مدل DDI ۶۰
۱۹. مدل لوئیس و هکمن ۶۱
۲۰. مدل سوئیم ۶۲
۲۱. مدل فیلیپس، و روپر ۶۴
۲۲. مدل تالینز و ملاهی ۶۷
۲۳. مدل ارنس و بانگ ۶۸
۲۴. بخش چهارم: مدیریت استعداد در فرایندهای مدیریت منابع انسانی ۷۱
۲۵. مدیریت استعداد در فرایندهای مدیریت منابع انسانی ۷۲
۲۶. مدیریت انتخاب و به کارگیری کارکنان ۷۲
۲۷. مدیریت یادگیری و آموزش کارکنان ۷۳
۲۸. مدیریت عملکرد ۷۴
۲۹. مدیریت جانشین پروری ۷۵
۳۰. انگیزش کارکنان ۷۵
۳۱. بخش پنجم: گام‌های اجرای نظام مدیریت استعداد ۸۱
۳۲. گام‌های اجرای نظام مدیریت استعداد ۸۲
۳۳. دستورالعمل ۵ گانه مکنزی ۸۳
۳۴. چالش‌ها و آینده‌ی پیاده‌سازی نظام مدیریت استعداد ۸۵

۳۵. بحث آخر ۸۶
۳۶. بخش ششم: مدیریت استعدادها در سازمان‌های ایرانی ۸۹
۳۷. رویکرد مدیریت استعدادها در سازمان‌های ایرانی ۹۰
۳۸. چالش‌های مدیریت استعداد در ایران ۹۱
۳۹. فرصت‌ها و شنهادها ۹۵
۴۰. الزامات مدیریت استعداد در سازمان‌های ایرانی ۹۸
۴۱. سخن آخر ۱۰۰
۴۲. منابع ۱۰۲