

# مدیریت استعداد تمرکز بر برتری

پاتریک مرلود

مترجم: رضا عسبی دخت مشکله

www.ketab.ir

|                     |                                                                           |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| سرشناسه             | : هرولد، پاتریک ای. Merlevede, Patrick E                                  |
| عنوان و نام پدیدآور | : مدیریت استعداد تمرکز بر برتری / پاتریک هرولد؛ مترجم رضا حسین دخت-مشکله. |
| مشخصات نشر          | : تهران: میعاد اندیشه، ۱۳۹۶.                                              |
| مشخصات ظاهری        | : ۹۰ ص.                                                                   |
| شابک                | : ۱۵۰۰۰۰ ۸-۱۹-۹۸۹۹-۹۷۸-۰۰۰۰                                               |
| وضعیت فهرست نویسی   | : فیا                                                                     |
| بازداشت             | : عنوان اصلی: Talent management : a focus on excellence                   |
| موضوع               | : کارکنان-- استخدام                                                       |
| موضوع               | : Employees-- Recruiting                                                  |
| موضوع               | : نیروی انسانی -- مدیریت                                                  |
| موضوع               | : Manpower planning                                                       |
| موضوع               | : کارکنان -- مدیریت                                                       |
| موضوع               | : Personnel management                                                    |
| موضوع               | : استعداد                                                                 |
| موضوع               | : Ability                                                                 |
| شناسه افزوده        | : حسین دخت-مشکله، رضا، ۱۳۷۱ - . مترجم                                     |
| رده بندی کنگره      | : ۲۱۰۹۶ م۵۲الف/۵/۴۹ HF۵۵۲۹                                                |
| رده بندی دیویی      | : ۶۵۸۷                                                                    |
| شماره کتابشناسی ملی | : ۵۰۳۷۴۹۹                                                                 |



www.miaadpu.com

عنوان کتاب: مدیریت استعداد تمرکز بر برتری

مترجم : رضا حسین دخت مشکله

ناشر : میعاد اندیشه

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۶

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۵۰/۰۰۰ ریال

شابک: ۸-۱۹-۸۸۹۹-۹۷۸-۰۰۰۰ - ۶۰۰ - ۹۷۸

همه ی حقوق مادی و معنوی این اثر برای مترجم محفوظ است.

تکثیر و انتشار این اثر به هر صورت، از جمله بازنویسی، فتوکپی، ضبط الکترونیکی و ذخیره در سیستم های بازیابی و پخش، بدون دریافت مجوز کتبی و قبلی از مترجم به هر شکلی ممنوع است.

این اثر تحت حمایت «قانون حمایت از حقوق مولفان، مصنفان و هنرمندان ایران» قرار دارد

## بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين، و الصلاة على محمد و آله أجمعين، و لعنة الله على أعدائهم إلى يوم الدين.

خداوند، آینه دل را به نور اخلاص روشنی بخش، و زنگار شرک و دویینی را از لوح دل پاک گردان، و شاهراه سعادت و نجات را به این بیچارگان بیابان حیرت و ضلالت بنما، و ما را به اخلاق کریمانه متخلق فرما، و از نفحات و جلوه های خاص خود که مختص اولیاء درگاه است ما را نصیبی ده، و لشکر شیطان و جهل را از معائنات رب ما خارج فرما، و جنود علم و حکمت و رحمان را به جای آنها جایگزین کن، و ما را با حب خود و خاه آن در گه از این سرای در گذران، و در وقت مرگ و بعد از آن با ما با رحمت خود رفتار فرما، و عاقبت کار ما را با سعادت تزیین کن، و سپاسگذار کسانی هستم که سراغاز تولد من هستند. از یکی زاده میشوم و از دیگری جاوانه. اتادی که سپیدی را بر تخته سیاه زندگیم نگاشت و پدر و مادری که تار مویی از آنها پبای من سیاه نماند.

رضا حسین دخت

## فهرست مطالب

| عنوان                                                  | صفحه |
|--------------------------------------------------------|------|
| پیش گفتار .....                                        | ۱    |
| معرفی (مقدمه) .....                                    | ۳    |
| ۱-۱) ایجاد نمونه برای مدیریت استعداد .....             | ۳    |
| ۲-۱) مطالب نیت ین کتاب .....                           | ۴    |
| ۱-۲) استراتژی برای تعین اولویت ها کمک می کند .....     | ۶    |
| ۳) چگونه مردم نتایج را به دست می آورند .....           | ۸    |
| ۱-۳) پیوند بین تمایل به دانستن و توانایی .....         | ۸    |
| ۲-۳) نگرش، فیلترها و متا-برنامه ها .....               | ۱۱   |
| ۳-۳) دانش، ارزشها و باورها .....                       | ۱۲   |
| ۴-۳) مهارت ها .....                                    | ۱۳   |
| ۵-۳) پیامدهای مدیریت استعدادهای درخشان .....           | ۱۴   |
| ۴) تمرکز بر تعالی .....                                | ۱۵   |
| ۱-۴) خطر راه حل های عمومی و دیگر کلید های میانبر ..... | ۱۵   |
| ۲-۴) مدل سازی تعالی .....                              | ۱۷   |
| ۳-۴) استفاده از مدل .....                              | ۱۸   |
| ۵) استعدادهای درخشان: استخدام و ارزیابی .....          | ۱۹   |
| ۱-۵) روند استخدام .....                                | ۲۰   |
| ۲-۵) جذب کاندیداهای مناسب .....                        | ۲۲   |

- ۳-۵) برخی از یادداشت ها در مورد رزومه ها ..... ۲۴
- ۴-۵) بهترین مورد را استخدام کنید ..... ۲۴
- ۵-۵) ارزیابی و بازخورد ۳۶۰ درجه ..... ۲۶
- ۶-۵) انجام روش های استخدام ..... ۲۸
- ۷-۵) یک کلمه هشدار ..... ۲۸
- ۶) توسعه استعدادهای درخشان: آموزش و مربیگری ..... ۲۹
- ۱-۶) نیاز به تجزیه و تحلیل ..... ۳۰
- ۲-۶) برخی از مقالات در مورد آموزش ..... ۳۲
- ۳-۶) مربیگری در زمینه مدیریت استعدادهای درخشان ..... ۳۲
- ۴-۶) مدیریت دانش و ایجاد دانش ..... ۳۶
- ۷) ادغام استعدادها: تیم های رهبری و خدان ..... ۳۷
- ۱-۷) قرار دادن رهبران در یک فرهنگ ..... ۳۷
- ۲-۷) برنامه های القایی ..... ۳۹
- ۳-۷) تصمیمات استراتژیک ممکن است استعداد کلیدی را از بین ببرد ..... ۳۹
- ۴-۷) تیم های ساختاری ..... ۴۱
- ۸) ارزیابی و عملکرد پاداش ..... ۴۵
- ۱-۸) بازخورد و مسئولیت ..... ۴۶
- ۲-۸) سیستم ارزیابی و پاداش ..... ۴۷
- ۳-۸) خروج ..... ۵۰
- ۹) حفظ و پیگیری برنامه ریزی ..... ۵۰

- ۵۱..... (۱-۹) از افراد با استعداد نترسید
- ۵۳..... (۲-۹) انعطاف پذیری و شغل نیمه وقت
- ۵۴..... (۳-۹) مدیریت دانش و برنامه ریزی اجرایی
- ۵۶..... (۱۰) برنامه برای پتانسیل های بالا
- ۵۷..... (۱-۱۰) انتخاب کاندیداها در برنامه
- ۵۸..... نتیجه
- ۵۸..... (۲-۱۰) اجرای برنامه و ارزیابی نتایج
- ۵۹..... (۳-۱۰) پروژه های ترکیبی کمی
- ۶۰..... (۱۱) شغل ساخت
- ۶۳..... (۱۲) چرخه زندگی استعدادهای درخشان: همه اینها را در هم آمیخته است
- ۶۳..... (۱-۱۲) موفقیت اندازه گیری
- ۶۴..... (۲-۱۲) بازده سرمایه گذاری
- ۶۶..... (۳-۱۲) چرخه استعداد - فهرست کامل (برای هر موقعیت کلیدی)
- ۶۸..... (۴-۱۲) چگونگی از ابزارهای JobEQ در چرخه زندگی استعدادهای درخشان استفاده می شود
- ۷۶..... منابع

دانش عملی با نشستن در یک جزیره متروکه ایجاد نمی شود بلکه با توانایی کار با دیگران است. بسیاری از مفاهیم در این کتاب از کتاب های قبلی من و همچنین تجربه ابزارهایی که برای jobEQ.com طراحی شده اند، سرچشمه می گیرند. بنابراین، از همکاری اصلی این کتابها و همچنین همکاران اصلی که طی سالها با من همراهی کرده اند تشکر می کنم. من همچنین از شرکای شبکه jobEQ و نیز مشتریان خود تشکر می کنم. بخش عمده ای از تجربه من از این است که ارائه راه حل های خلاقانه برای مسائل مشتریان و شرکا مواجه هستند را به چالش بکشم. یاد بگیرید از هری S.Trumuman، که گفت: شگفت انگیز است که شما می توانید انجام دهید، اگر شما به اعتبار آن اهمیتی نمی دهید، من می خواهم نقل قول را بیبر دهم: شگفت انگیز است که شما انجام می دهید اگر شما اعتبار آنها را برای مردم سزاوارتر می دانید. تشکر از همه افراد به فضای بسیار زیادی نیاز دارد، اما من به طور خاص می خواهم از Evelynnn, Denis Coleman, Denis Bridoux, David Klaasen, Carl Larsson, Anneli Blundell, Steven Warmoes, Peter Van Damme, Mel Leow, Gill Conboy, Van Mossevelde و تمام کسانی که من را در این امر مهم یار رساندن تشکر کنم. و در آخر، از دنیس بریدو تشکر ویژه ای می کنم، که ویرایش نهایی را انجام داد.