

ارائه الگوی مدیریت استعداد در نهاجا

حسن ولی پوری^۱، حسین رضایی^۲

چکیده

سازمان‌های امروزی به نیروهای خلاق، انعطاف‌پذیر و پاسخگو نیاز دارند و از سوی دیگر شناسایی، جذب و نگهداری این نخبگان در سازمان بسیار مشکل‌تر از قبل شده است. لذا هدف اصلی این پژوهش ارائه الگوی مدیریت استعداد در نهاجا است. ابتدا مؤلفه‌های اصلی مدیریت استعداد شناسایی و بسترهای لازم و عوامل مؤثر در موفقیت و شکست فرایند مدیریت استعداد مورد بررسی قرار گرفته و سپس راهکارهای لازم جهت پیاده‌سازی فرایند مدیریت استعداد ارائه گردیده است. این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی بوده و جامعه آماری تحقیق شامل مدیران میانی ستاد نیروی هوایی است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از روش تحلیل محتوا و آزمون فریدمن استفاده شده است. بر اساس یافته‌ها مدیریت استعداد در نهاجا در سه بعد مورد توجه است: عوامل زمینه‌ای و بسترهای لازم برای فرایند مدیریت استعداد، فرایند مدیریت استعداد و عوامل مؤثر بر موفقیت و شکست فرایند مدیریت استعداد. در پایان مدلی جامع از فرایند مدیریت استعداد ارائه گردیده است که می‌تواند سازمان را در پیشبرد اهداف خود یاری نموده و همچنین با به‌کارگیری استعدادهای در نهاجا، راه برای پیشرفت فنی و ارتقاء توان رزمی و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان هموار می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: نهاجا، مدیریت استعداد، شاخص‌های مدیریت استعداد

۱. کارشناس ارشد مدیریت MBA گرایش استراتژی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۱/۱۷

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۷/۰۳/۰۸

نویسنده مسئول مقاله: حسن ولی پوری

E-mail: h.valipoori@yahoo.com