

فصلنامه جهان نوین

سال چهارم، شماره چهاردهم، تابستان ۱۴۰۰، صص ۴۴-۱۲

No 4, 2 021, P 12-44

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

(ISSN) : 2645 - 3479

کارآمدی مدیران منابع انسانی با درک نتایج مدیریت استعداد مبتنی بر فلسفه استعداد سازمانی و فردی اشخاص در جهت تضمین برتری رقابتی سازمان

فرزاد رضانی راد^۱

چکیده

مدیریت استعداد، مهارت جذب کارمندان بسیار ماهر، یکپارچه‌سازی کارمندان جدید و بهبود و حفظ کارمندان فعلی برای دستیابی به اهداف کسب و کار می‌باشد. مدیریت استعدادها و جانشین‌پروری در سازمان‌های آینده‌نگر و آینده‌ساز، روزبه‌روز از اهمیت فوق‌العاده برخوردار می‌شود بطوری که جانشین‌پروری در سازمان‌ها بعنوان یک عامل اساسی و حیاتی به طور مستقیم مدیران صف را درگیر می‌کند.

به منظور بررسی این‌که مدیریت استعداد چگونه و چرا می‌تواند در مزیت رقابتی یک سازمان سهم داشته باشد، ما باید بینشی را در زمینه فلسفه‌های مربوط به استعداد و پایه‌های مدیریت استعداد به دست آوریم. این مقاله چهار فلسفه استعداد را معرفی کرده که از نظر درک‌شان از استعداد در قالب (a) نادر بودن (منحصر به فرد) یا جهانی بودن (شمول)، و (b) پایدار یا قابل توسعه بودن، متفاوت هستند: منحصر به فرد/ پایدار، منحصر به فرد/ قابل توسعه، شمول/ پایدار، و شمول/ قابل توسعه. ما در این مقاله به بحث در زمینه فرضیه‌های پایه‌ای، شیوه‌های مدیریت استعداد، فرصت‌ها و موانع‌های مربوط به این چهار فلسفه پرداخته‌ایم. بر پایه این بررسی‌ها، گزاره‌های قابل آزمایشی برای تحقیقات آتی ارائه شده است.

کلمات کلیدی: توسعه استعداد، مدیریت استعداد، فلسفه استعداد

۱ - دانش‌آموخته دکترای تخصصی مدیریت دولتی، رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی ایران، (نویسنده مسئول) Farzad.management.1980@gmail.com