



مدیریت جانشین پروری^۱

مریم عابدینی^۲

چکیده:

عصر کنونی، عصر دانش و توانایی است؛ همان گونه که الوین تافلر در کتابهای موج سوم و جابه جایی در قدرت نیز مطرح کرده، عامل قدرت و جابجایی در دنیای امروزی که دوره موج سوم و پست مدرنیسم لقب گرفته است، دانش و دانائی است، به همین دلیل امروزه توسعه از محور اقتصادی به محور اطلاعاتی و دانائی تبدیل شده است و چنانچه اندیشمندانی چون پیترودراکر، چارلز هندی، پیترو سنگه و دیگران نیز گفته اند سازمانهای هزاره سوم از مفاهیم جدیدی همچون مدیران دانش، کارکنان دانش محور، سازمانهای دانش آفرین، یادگیرنده و یاددهنده صحبت می کنند. در عصر حاضر، توسعه منابع فکری، انسانی و مدیریت دانش به عنوان راز بقا و ماندگاری سازمانها و جوامع تلقی می شود و مهمترین چالش در عرصه کسب و کار، بهره مندی از نیروی انسانی هوشمند، مستعد، توانمند و شایسته می باشد. از آنجا که سازمانها در آینده با چالش های رقابتی فزاینده ای مواجه خواهند شد و برای مدیریت این چالش ها، نیاز به مدیرانی شایسته تر و اثر بخش تر از مدیران فعلی خواهند داشت، لذا در سازمانهای آینده نگر، مدیریت استعدادها و جانشین پروری از اهمیت روزافزونی برخوردار باشد. در این مقاله، الگوها و مدل های جانشین پروری بیان شده و در ادامه نیز تجربیات از کشورهای مختلف، مطرح می شود.

واژه های کلیدی: برنامه ریزی جانشین پروری، مدیریت جانشین پروری، مدل بلوغ مدیریت جانشینی

^۱Succession management

^۲باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد یادگار امام خمینی (ره) - شهرری، دانشگاه آزاد، تهران، ایران.