

## تحلیلی بر روشهای برنامه ریزی جانشین پروری در شرکتهای ساختمانی

محمد هادی لوایی مشهدی<sup>۱\*</sup>، علی پاکدل<sup>۲</sup>، رحیم امین زاده<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی و مدیریت ساخت، گروه مهندسی عمران، واحد استهبان، دانشگاه آزاد اسلامی، استهبان، ایران.-

[hadi.la1365@yahoo.com](mailto:hadi.la1365@yahoo.com)

۲- دکترای مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهریار، ایران، [pakdelali1365@yahoo.com](mailto:pakdelali1365@yahoo.com)

۳- عضو هیات علمی دانشگاه فنی و حرفه ای، یاسوج، ایران، [aminzade1365@yahoo.com](mailto:aminzade1365@yahoo.com)

### چکیده

منابع انسانی همواره مهم‌ترین عامل در صنعت ساخت‌وساز به شمار می‌آید؛ حال با ورود منابع انسانی ماهر به سن بازنشستگی، صنعت ساخت‌وساز نیازمند تلاش بیشتر در آماده‌سازی مهم‌ترین منابع انسانی خود (رهبران) برای جانشینی است. میزان قابل توجهی از مطالعات نشان داده است که برنامه‌ریزی جانشینی اثرات منفی که با انتقال رهبری به وجود آمده است را به حداقل می‌رساند. با این حال تحقیقات کمی به‌طور خاص بر صنعت ساخت‌وساز متمرکز شده است. اکثر شرکتهای ساخت‌وساز خانوادگی و یا متعلق به عده‌ای محدود از جانشینان بالقوه است؛ این امر شرکت‌ها را بیشتر مستعد ابتلا به اثرات منفی که با برنامه‌ریزی ضعیف برای جانشینی رخ می‌دهد، می‌گرداند. هدف این پژوهش متمرکز بر بررسی روش‌هایی برای برنامه‌ریزی و آماده‌سازی انتقال رهبری در شرکتهای ساختمانی است. تحقیق در زمینه برنامه جانشینی به اوایل قرن بیست به "۱۲ اصل مدیریت" هنری فایول برمی‌گردد که در سال ۱۹۱۶ منتشر شد. دوازده اصل فایول (۱۹۴۹) اهمیت توسعه و حفظ کارکنان کلیدی با اصل ثبات و استمرار خدمات کارکنان تشخیص می‌دهند. انتقال رهبری در هر شرکت ساخت‌وساز نقطه بحرانی است و با جایگزینی تغییرات زیادی به وجود می‌آید که نه تنها بر نحوه مدیریت یک شرکت تأثیر مستقیم می‌گذارد بلکه بر مالکان اصلی شرکت نیز مؤثر خواهد بود. برنامه‌ریزی جانشین پروری برای کم کردن آثاری که در حین انتقال رهبری در شرکت‌ها رخ می‌دهند، استفاده می‌گردند.

**کلیدواژه:** انتقال رهبری، منابع انسانی، برنامه‌ریزی جانشین پروری، شرکتهای ساختمانی،

### (۱) مقدمه

برنامه‌ریزی جانشین پروری صحیح، برای بقای این شرکت‌ها امری حیاتی است. مدیران و رهبران قدیمی که در آستانه بازنشستگی هستند و در سطوح مختلف مسئولیت پیشبرد اهداف شرکت را بر عهده دارند؛ جایگزینی این رهبران اجتناب‌ناپذیر است که در بسیاری از شرکتهای ساخت‌وساز رخ خواهند داد. بنابراین برنامه‌ریزی جانشین پروری برای ادامه روند رو به رشد این شرکت‌ها بسیار مهم است. تأثیر انتقال رهبری به هر روش اغلب منفی است. تنها ۳۰ درصد تجارت‌های کوچک با انتقال رهبری از نسل اول به نسل دوم به فعالیت و حیات خود ادامه می‌دهند. (بکهارد، ۲۰۰۳).

یک شرکت ساختمان‌سازی می‌تواند به‌طور کنش‌گرایانه، خودشان را برای انتقال رهبری آماده کند و اثرات منفی مرتبط با