

جایگاه شایستگی‌های محوری در جانشین‌پروری

سید مهدی الوانی*، میرعلی سیدنقوی**، رضا زارع بزرگ‌آبادی***

چکیده

هدف پژوهش حاضر، طراحی یک مدل جانشین‌پروری با توجه به شایستگی‌های محوری موردنیاز مدیران کلیدی سازمان است تا شایسته‌سالاری را در بلندمدت تضمین کند. جانشین‌پروری به‌عنوان یک سازوکار راهبردی در تداوم حیات سازمان‌ها در طول زمان اهمیت زیادی دارد و تربیت مدیران کلیدی متناسب با برنامه‌های راهبردی سازمان را به گونه‌ای هدف‌گذاری می‌کند که توانمندی مدیران همراستا با تحولات محیطی و بلوغ سازمانی ارتقا یابد. این پژوهش در جامعه آماری مدیران «سازمان اقتصادی کوثر» و در سطح کل جامعه (مدیران عامل و اعضای هیأت مدیره شرکت‌های سازمان و مدیران عالی ستادی) انجام شد. نوع پژوهش توسعه‌ای - کاربردی و توصیفی - پیمایشی است. پژوهشگر با استفاده از پرسشنامه خودساخته که پایایی و روایی آن به‌وسیله ارزیابی آماری با مدل کالموگروف - اسمیرنوف یک و دو گروهی و کروسکال والیس سنجیده شد، اقدام به جمع‌آوری داده‌ها کرد. نتایج، فرضیه‌های طراحی‌شده را تأیید می‌کند و در این میان شایستگی محوری، شناسایی شرح شغل بالاترین تأثیر را در جانشین‌پروری و توانمندی نیروی انسانی بالاترین تأثیرگذاری را در مدل دارد. برنامه‌ریزی جانشین‌پروری پیوند معناداری با قابلیت‌های راهبردی سازمان دارد. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود که در سازمان علاوه بر شرح شغل جاری مدیران کلیدی، یک شرح شغل راهبردی متناسب با اسناد بالادستی سازمان تنظیم شود که مهم‌ترین پیشنهاد پژوهشگر است؛ همچنین ایجاد جایگاه ساختاری در سازمان برای پیگیری و اجرای برنامه‌ریزی جانشینی یک ضرورت اساسی برای عملیاتی‌شدن جانشین‌پروری در سازمان‌ها است.

کلیدواژه‌ها: شایستگی‌های محوری؛ جانشین‌پروری؛ مناصب کلیدی؛ استعدادها.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۲/۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۶/۱۷.

* استاد، دانشگاه علامه طباطبایی.

** دانشیار، دانشگاه علامه طباطبایی.

*** دانشجوی دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول).