



تاکید بر استخدام نیروهای کارآمد در نظام اجرای مدیریت جانشین پروری

در کارگاه آموزشی مدیریت جانشین پروری که در اتاق بازرگانی اصفهان برگزار شد بر ضرورت استخدام نیروهای زبده در سازمان به منظور نظام اجرای مدیریت جانشین پروری تأکید گردید.

به گزارش روابط عمومی اتاق بازرگانی اصفهان در این کارگاه **نگرس قلیایی**، دکترای حرفه ای مدیریت راهبردی دانشگاه اصفهان ضمن تأکید بر ضرورت توجه به مدیریت جانشین پروری در سازمان ها گفت: رویارویی سازمان ها با اقتصاد جهانی و شرایط پویایی آینده، نیاز به مدیرانی با مجموعه پیچیده تری از مهارت ها که افکار و اندیشه های جدید مدیریتی را وارد سازمان می کنند افزایش داده است. وی افزود: همچنین از آنجا که خروج نیروها از سطوح مختلف سازمانی بویژه در پست های کلیدی در روند حرکت هر سازمان اختلال جدی ایجاد می کند، یکی از اساسی ترین چالش های پیش روی سازمان ها افزایش نیاز آنها به مدیرانی توانمند برای سال های آینده است. مولف کتاب مدیریت جانشین پروری تصریح کرد: در اهمیت این موضوع همین بس که طبق نظرسنجی های صورت گرفته در میان موضوعات مهمی که شرکت ها در پنج سال آینده با آن روبرو هستند، مدیریت جانشین پروری پس از مسایل مالی و راهبردی در رده بعدی اهمیت قرار گرفته است. قلیایی آماده سازی سازمان برای آینده، ایجاد فرصت بالقوه در کاهش خطرات احتمالی آینده، پایداری سازمان، کوتاه کردن زمان انتخاب جانشین مدیرعامل برای هیات مدیره سازمان و... را از جمله مزایای جانشین پروری ذکر کرد. وی برنامه ریزی سنتی جانشین پروری و مدیریت جانشین پروری را دو مرحله عمده طی مراحل رشد جانشین پروری عنوان و تصریح کرد: در جاییکه برنامه ریزی سنتی جانشین پروری بر روی تهیه یک لیست از افراد قابل جایگزین تمرکز کرده، مدیریت جانشین پروری نیز به شناسایی و پرورش رهبران بالقوه ای که از قابلیت اجرای استراتژی های سازمان برخوردار هستند توجه می نماید. مدرس این کارگاه بهترین مدل مدیریت جانشین پروری را شامل دو اقدام کلیدی ردیابی نقش های محوری به عنوان منابع قابل تمرکز و تامین و توسعه تعدادی از استعدادهای قوی برای رهبری آینده سازمان عنوان کرد و گفت: جانشین پروری دارای دو هدف اساسی شناسایی افراد مستعد برای تقبل مسوولیت های رهبری و مدیریتی در سازمان و پرورش و توسعه قابلیت های رهبری و مدیریتی افراد جانشین است. قلیایی ضمن بیان انواع مدل های جانشین پروری، ثبات تیم مدیریت ارشد، گرایش جدی سازمان به شایسته سالاری و شایسته گزینی، روشن بودن راهبرد و اهداف راهبردی، آینده نگر بودن مدیریت ارشد سازمان، وجود فضای مشارکت جویانه بین مدیران و کارمندان را از جمله الزامات سازمانی برای پیاده سازی مدیریت جانشین پروری دانست.