



## عنوان مقاله:

# ۱۰ نکته درباره مدیریت استعداد رهبری

## چکیده مقاله:

دنیای کسب و کار متأثر از شرایط سیاسی، اقتصادی، فرهنگی - اجتماعی، فن آوران و قانونی به شدت رقابتی شده است. برای بقا و اثربخشی در این موقعیت لازم است که سازمان‌ها بهتر و کارآتر عمل کنند و لازمه آن درک درست شرایط و انجام اصلاحات مناسب در سازمان، محصولات و خدمات آن است. مدیران و رهبران سازمانی مهمترین گروه برای ایجاد تحول و بهسازی در سازمان هستند. به هر حال آنها نه تنها مقاصد را مشخص و برای رسیدن به آن، مسیر را ترسیم می‌کنند؛ بلکه وظایف هدایت منابع سازمان (اعم از انسانی، اداری - مالی، فیزیکی و اطلاعاتی) و نظارت بر مسیر و انجام اصلاحات مورد نیاز را نیز بر عهده دارند. اهمیت این گروه منجر به شکل‌گیری مطالعات متعدد در موضوع پرورش مدیران و توسعه مدیریت شده است. مقوله استعداد رهبری، مدیریت را به‌عنوان یک استعداد مطرح می‌کند.

از مجموع مقالات آکادمی نیک درس

[لینک دسترسی به این مقاله در وب سایت آکادمی نیک درس](#)

## نکته نخست:

یکراه مهم کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها، ایجاد رویکردی برای جذب و حفظ استعداد مدیریتی با کیفیت مناسب است که شامل تمرکز بر توسعه انواع مهارت‌ها و رفتارهایی می‌شود که مستقیماً به نیازهای کسب‌وکار متصل‌اند. توانایی برای پرورش رهبران را به‌عنوان عامل مهم در به دست آوردن مزیت رقابتی می‌دانند.



## نکته دوم :

پرورش استعداد رهبری درزمینه مدیریت استعداد قرار می‌گیرد. ما مدیریت استعداد را به‌عنوان رویکردی یکپارچه برای کارمندیابی، پرورش و نگهداشت استعداد تعریف می‌کنیم. در این سه دسته، نظام‌های مدیریت استعداد غالباً شامل برخی یا هم این موارد می‌شوند: کارمندیابی، انتخاب، مدیریت عملکرد، توسعه رهبری، بررسی استعداد، فرایند جانشین‌سازی، پاداش‌ها، جبران خدمات و مزایا، نگهداری و خروج.

## نکته سوم :

هشت موضوع مهم در زمینه جذب، توسعه و نگهداشت استعداد عبارت‌اند از:

۱. آن‌ها مدیریت استعداد را به‌صورت گسترده تعریف می‌کنند.

۲. آن‌ها عناصر مدیریت استعداد را در نظامی جامع قرار می‌دهند .
۳. آن‌ها مدیریت استعداد را متوجه استعدادهای با بیشترین ارزش می‌کنند .
۴. مدیران عامل و مجریان ارشد آن‌ها به فعالیت‌های مدیریت استعداد متعهد هستند و بخشی از زمانشان را به آن اختصاص می‌دهند .
۵. آن‌ها مدل‌های شایستگی‌شان را برای ایجاد فهم مشترک از مهارت‌ها و رفتارهای موردنیاز سازمان و ایجاد ارزش‌ها در کارکنان تدوین می‌کنند .
۶. آن‌ها استعداد را به‌منظور شناسایی شکاف‌های استعداد فعلی یا ممکن در آینده، بررسی می‌کنند.
۷. آن‌ها در کارمندیابی، شناسایی، پرورش و نگهداشت استعداد و مدیریت عملکرد فوق‌العاده‌اند .
۸. آن‌ها به‌صورت منظم نتایج اقدامات مدیریت استعداد خود را ارزشیابی می‌کنند .



## نکته چهارم :

موقعیت که پرورش مرتبط با چالش‌های واقعی سازمان می‌شود، موفقیت، بلندمدت بوده و نیز به لحاظ زمان و تلاش به‌صرفه است. این برنامه تأثیر کمی بر وضعیت مدیران فعلی دارد اما فرصتی برای پرورش منظم فراهم می‌کند که برای نسل بعدی مدیران سودمند است .



## نکته پنجم :

نمی‌توان رویکردی برای پرورش رهبری بدون حمایت مستمر سازمان ایجاد و اجرا کرد. حتی سازمان‌هایی با تمایل فراتوسعه‌ای ممکن است برای پذیرش رویکردی کاملاً منظم آماده نباشند. قبل از اینکه شما طرح خود را شروع کنید، میزان آمادگی سازمان را برای پذیرش و حمایت از یک رویکرد منظم ارزیابی کنید. شما می‌توانید آمادگی سازمان را با بررسی چالش‌های سازمانی و راهبردی فعلی بسنجید، و با استفاده از تحلیل انجام‌شده ابعاد برنامه پرورش را محدود کنید. می‌توانید سازمان را از طریق مصاحبه‌ها، نظرسنجی‌ها، ابزارها و مشاهدات فردی ارزیابی کنید .

### نکته ششم :

هدف اصلی برنامه پرورش استعداد رهبری کمک به سازمان‌ها برای رفع نیازهای راهبردی‌شان است. با بررسی مستندات راهبردی سازمان شروع کنید، زیرا در شناسایی نیازهای توسعه هم در سطح سازمانی و هم در سطح فردی، به شما کمک می‌کند. همچنین می‌توان یک ارتباط مستقیم بین نیازهای پرورش سطح فردی و ظرفیت‌های رهبری موردنیاز سازمان ایجاد کرد.

### نکته هفتم :

مسائل سازمانی نیاز به پرورش را ایجاد می‌کنند. مهم و ضروری است که شما چالش‌های سازمان را شناسایی کنید تا بتوانید اقدامات رهبری موردنیاز به‌منظور پاسخ‌دهی به این چالش‌ها را نیز شناسایی و نوع پرورشی را که رهبران نیاز دارند، تعیین کنید، به‌نحوی که آن‌ها در انجام اقدامات موردنظر توانا شوند. دانستن اینکه سازمانتان چه نیازهایی دارد به شما کمک می‌کند تا تفکراتان را درباره آن‌چه که لازم است و آن‌چه که مهم نیست، موردتوجه برنامه پرورش استعداد رهبری باشد، اصلاح کنید. از طریق انجام نیازسنجی کسب‌وکار و سازمانی در ابتدا، خواهید توانست شایستگی‌های رهبری را به‌طور مستقیم با مسیر راهبردی سازمان مرتبط کنید.



### نکته هشتم :

ملاحظات برای برنامه پرورش استعداد رهبری:

۱. پرورش رهبری باید به مسیر راهبردی سازمان مرتبط شود و آن را حمایت کند.
۲. برنامه پرورش استعداد رهبری باید چالش‌های فعلی و آینده سازمان را پاسخ دهد.
۳. برنامه همچنین باید فشارهای درونی را نیز موردتوجه قرار دهد.

هر یک از این چالش‌ها می‌توانند منجر به تصمیمات راهبردی شوند که ممکن است به پرورش یا گسترش مهارت‌ها یا دانش رهبری نیاز داشته باشند .

### نکته نهم :

روش‌های زیادی برای ارزیابی نیازهای کسب‌وکار و سازمانی وجود دارد. مصاحبه با مدیران، جلسات گروه کانونی یا پیمایش‌های سازمانی از این دسته‌اند. این سؤالات را بپرسید:

۱. سازمان چه نگرشی نسبت به پرورش رهبری دارد؟
۲. به صورت واضح توضیح دهید که از نظر شما واقعاً پرورش رهبری در سازمانتان جواب می‌دهد؟
۳. سه تا پنج شایستگی رهبری را که فکر می‌کنید برای سازمانتان ارزشمند هستند، نام ببرید؟
۴. چه چیزی باعث می‌شود که از بین همه شایستگی‌ها، شایستگی‌های فوق را نام ببرید؟
۵. سازمان چگونه به این شایستگی‌ها اهمیت داده است (جایزه، تشویق، غیره)؟
۶. مهم‌ترین محرک‌های کسب‌وکار، مسائل سازمانی و چالش‌های بازاری که اکنون سازمان با آن‌ها مواجه است، چیست؟
۷. محرک‌ها، مسائل و چالش‌های پیش روی شرکت چه رهنمودها و توصیه‌هایی می‌تواند برای رهبران داشته باشد (در هم سطوح و نه تنها مدیران عالی)؟
۸. به منظور انجام اقدامات لازم در پاسخ به محرک‌ها، مسائل و چالش‌ها رهبران چه مهارت‌هایی (یا شایستگی‌هایی) باید داشته باشند و یا باید در آن‌ها توسعه و بهبود یابند؟
۹. چه اتفاقی می‌افتد اگر اکنون این مهارت‌ها را نداشته باشیم و یا این که در رهبران فعلی و آینده‌مان به این شایستگی‌ها توجه نکنیم؟
۱۰. کجا و چگونه شایستگی‌های موردنیاز شرکت به دست خواهند آمد (این شایستگی‌ها خریداری خواهد شد یا اینکه ساخته خواهد شد)؟ دو یا سه واقعیتی را که تفاوت بادوامی در شیوه رهبری فعلی ایجاد کرده‌اند، نام ببرید؟
۱۱. اگر بخواهیم تلاش‌های پرورش رهبری‌مان را اولویت‌بندی کنیم، باید بر یک مجموعه خاص شایستگی‌ها در سراسر سازمان توجه کنیم یا بر گروه خاص؟ چه چیزی را باید به عنوان عامل حیاتی و مهم در نظر داشته باشیم؟
۱۲. با توجه به محرک‌های کسب‌وکاری فعلی، چه فعالیت‌های پرورشی تأثیر زیادی برافزایش ظرفیت‌های رهبری تا تبدیل شدن به مزیت رقابتی دارد؟





### نکته دهم :

سازمان‌ها عموماً یا راهبردهای جدیدی را معرفی می‌کنند یا چالش‌های کسب‌وکاری جدیدشان را بازتعریف می‌کنند. اما اگر سازمانی رویکردش به رهبری تغییر نکرده باشد و اگر تفکر رهبران سازمان مثل گذشته باشد، نمی‌تواند در مسیری متفاوت حرکت کند. اگرچه این مسئله بسیار واضح به نظر می‌رسد اما نمونه‌های بسیار زیادی از این ناهماهنگی‌ها وجود دارد.



## عنوان مقاله:

# ۱۰ نکته درباره مدیریت استعداد رهبری

## نتیجه گیری:

پیشرفت سازمان‌های امروزی منوط به رشد و توسعه نیروی انسانی آن‌هاست در این راستا، رهبران سازمانی به دنبال مدیریت بهینه استعدادهایشان هستند. از این رو، پژوهش حاضر با هدف طراحی و ارائه الگوی توسعه استعداد معلمان دوره ابتدایی در شهر اردبیل با رویکرد کیفی و مبتنی بر طرح نظام‌مند اشتراوس-کوربین (۱۹۹۸) انجام شد. جامعه آماری شامل معلمان نمونه سه سال اخیر، مدیران، خبرگان آموزش و پرورش و اساتید دانشگاه می‌باشد که از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند با ۲۰ نفر از آنان مصاحبه به عمل آمد. داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شد و به روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی تجزیه و تحلیل گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که «شایستگی استعدادها» به‌عنوان پدیده محوری؛ عوامل مدیریتی و عوامل سازمانی در قالب عوامل علی؛ مدیریت عملکرد به‌عنوان راهبرد؛ استراتژی سازمانی تحت عنوان عوامل زمینه‌ای؛ مدیریت مدرسه محور به‌عنوان عامل مداخله‌گر و پیامدهای توسعه سازمانی و توانمندی فردی معلمان عناصر الگوی ارائه‌شده را تشکیل دادند. طبق نتایج این تحقیق، آموزش و پرورش می‌تواند از طریق ارتقای شایستگی معلمان و بکارگیری مدیریت عملکرد به تعالی سازمانی دست یابد.

از مجموع مقالات آکادمی نیک درس

[لینک دسترسی به این مقاله در وب سایت آکادمی نیک درس](#)



آکادمی نیک درس، در انتهای تابستان ۱۴۰۰ فعالیت خود را باهدف انتقال تجربه مدرسین در حوزه‌های مختلف از جمله دروس مدرسه و دانشگاه (تمامی رشته‌ها و تمامی مقاطع)، دروس حوزه علمیه، مهارت‌های بازار کار، هنر، صنعت، آشپزی، نرم‌افزارهای کاربردی و ... باکیفیت مطلوب جهت سربلندی کشور اسلامی عزیزمان ایران، آغاز نموده است.

تلاش شبانه‌روزی همکاران ما در آکادمی نیک درس جهت ارائه خدمات آموزش باکیفیت و مطلوب، باقیمتی پایین جهت پیش برد اهداف از قبل تعیین شده از جمله تحقق عدالت آموزشی، دسترسی آسان و باکیفیت به آموزش‌های متنوع در زمینه‌های گوناگون برای اقشار مختلف جامعه در استان‌ها، شهرها و روستاها و حتی در مناطق کمتر برخوردار می‌باشد.

امید است که با معرفی آکادمی نیک درس به دوستان و آشنایان خود، ما را جهت پیشبرد این اهداف یاری نمایید.

در صورت تمایل به تدریس و یا تمایل به نویسندگی مقالات در آکادمی نیک درس،  
مهارت‌های خود را در [فرم همکاری با ما](#) در آکادمی نیک درس، ثبت نمایید.



[www.NikDars.com](http://www.NikDars.com)