

شناسایی ابعاد و مولفه های الگوی مدیریت استعداد برای روسای دانشگاه آزاد اسلامی

معصومه تخت روان

دانشجوی دکتری علوم تربیتی دانشگاه آزاد واحد اسلامشهر، ایران

masometaxtravan@gmail.com

سعید مرادی*

استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران (نویسنده مسئول)*

s.moradi@iaau.ac.ir

عباس خورشیدی

استاد گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

A-khorshidi40@iaau.ac.ir

پری سوسه‌بابی

استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

Pari_sousahabi@iaau.ac.ir

چکیده:

جوامع امروزی متشکل از سازمان‌های کوچک و بزرگی هستند که هر یک به نوعی، بخشی از نیازهای افراد جامعه را مرتفع می‌سازند. حال اگر این سازمان‌ها از مدیریتی کارآمد و اثربخش در بخش‌ها و رده‌های مختلف خود برخوردار نباشند نه تنها قادر به رفع این نیازها نخواهند بود بلکه مشکلات بسیار دیگری را نیز موجب خواهند شد. هدف پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مولفه های الگوی مدیریت استعداد برای رؤسای دانشگاه آزاد اسلامی در استان تهران است. تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر ماهیت اکتشافی، از نظر شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها کیفی و داده‌بنیاد است. جامعه مورد مطالعه شامل خبرگان در حیطه مدیریت استعداد در آموزش عالی است که به صورت نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی صورت گرفت و تا حد اشباع نظری ادامه یافت. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است که روایی آن با روش مثلث‌سازی تأیید شد. داده‌ها با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی در نرم‌افزار MAXQDA 2020 تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که ابعاد مدیریت استعداد برای رؤسای دانشگاه آزاد اسلامی شامل "توسعه کارکنان، انگیزش، نگهداری و تضمین جذب" است. در ادامه مؤلفه‌ها و زیر مقیاس‌های هر کدام شناسایی و طبقه‌بندی شد.

کلید واژه: طراحی الگو، مدیریت استعداد، دانشگاه آزاد اسلامی

مقدمه:

مدیریت بالاترین و مهم‌ترین سمت در هر سازمانی می‌باشد که حساس‌ترین وظیفه (اداره سازمان، در جهت نیل به اهداف) را بر عهده دارد. به‌صراحت می‌توان گفت که تداوم حیات، پیشرفت و موفقیت هر سازمانی و نیز مقبولیت و طرد شدن آن از سوی جامعه به چگونگی مدیریت سازمان بستگی دارد. بنابراین مدیران بااستعداد مهم‌ترین منابع ارزش‌آفرین برای سازمان‌ها

هستند. همچنین قرارداد افراد مناسب در زمان و مکان مناسب در کسب مزیت و عملکرد بالا بسیار مهم است و در دستیابی به اهداف استراتژیک در درازمدت و زنده ماندن در محیط رقابتی نقش اساسی دارد. نهادها و سازمان‌های فرهنگی که در عصر اطلاعات و ارتباطات و در فضای دانش‌محور، رقابتی، مجازی و دارای مخاطب آگاه و انتخاب‌گر فعالیت می‌کنند؛ برای موفقیت و بقای خود بیش از هر چیز محتاج به دانایی، توانایی، خلاقیت و مسئولیت‌پذیری هستند و این مهم در گرو نیروی انسانی توانمند و کارآمدی است که خود از شاخص‌های عمده کیفیت و عملکرد برتر یک‌نهاد و سازمان است (هددی، ۱۳۹۸). آموزش عالی در دنیای امروز، یکی از حوزه‌های تخصصی است که اداره آن نیازمند به‌کارگیری مدیرانی است که توانایی‌ها و شایستگی‌های اداره این سازمان را داشته باشند. برنامه‌ریزان آموزش عالی همواره منابع مالی خود را به گسترش فیزیکی دانشگاه‌ها و وسایل رفاهی اختصاص داده‌اند و توجه اندکی به رشد و توسعه منابع انسانی خود کرده‌اند. آنچه در دانشگاه‌ها به آن نیاز است، تولد دوباره مدیریت، آن‌هم به‌صورت توانمند است. مدیریتی که باید آغازگر برنامه‌های برای احیای استانداردهای مطلوب و مسئولیت‌های اجتماعی باشد. امروزه کشورهای توسعه‌یافته و پیشرو، در مدیریت و رهبری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از نیروهایی استفاده می‌کنند که شایستگی‌ها، صلاحیت‌ها و استانداردهای حرفه‌ای موردنیاز را برای پیشبرد اهداف و رسالت‌های این مراکز داشته باشند. آن‌ها به این امر پی برده‌اند که روسای شایسته و حرفه‌ای دانشگاه‌ها نقشی ارزنده در تحول همه‌جانبه آموزش عالی دارند. لازم به ذکر است که مدیریت در دانشگاه‌های کشور با چالش‌ها و کاستی‌های بسیاری روبرو است. تغییر ساختار، مشارکت، نحوه انتخاب رئیس دانشگاه، ارتباطات، برنامه‌ریزی، ارزیابی نظام اداری، مشکلات مالی، توسعه مدیریت و سایر موضوع‌ها ... تا زمانی که نیروهای انسانی رشد نیابند مدیریت در دانشگاه‌ها نیز متحول نخواهد شد. مدیران، مدیر متولد نمی‌شوند، بلکه با کسب تجارب نظری و عملی پرورش می‌یابند. در کشور ما نیز به نظر می‌رسد، توسعه کیفی آموزش عالی، در سایه بهره‌گیری از مدیرانی است که شرایط لازم را برای رهبری دانشگاه‌ها داشته باشند. (آراسته، ۱۳۸۰). در این راستا از آنجاکه مدیران، روسای دانشگاه‌ها و فعالان فرهنگی و نیز فرهنگ‌سازمانی نقش مهمی در عملیاتی شدن مأموریت دانشگاه دارند، یکی از مهم‌ترین راه‌های دستیابی به اهداف فوق، ارتقای دانش، بینش، توانمندی‌ها و مهارت‌های آنان است. در این میان دانشگاه آزاد اسلامی به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین سامانه‌های دانشگاهی جهان و بزرگ‌ترین سامانه دانشگاهی در ایران می‌باشد. ستاد مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران مستقر است و دارای شعبه‌هایی در کشورهای افغانستان، امارات متحده عربی، لبنان و انگلستان می‌باشد.

بیان مسئله:

امروزه منابع انسانی که مهم‌ترین مزیت رقابتی و سرمایه اساسی سازمانی است، به یک عامل مسلم، جهان‌شمول و عام بدل شده است؛ به همین دلیل بر نقش ارزشمند افراد در سازمان‌ها تأکید می‌شود و مدیریت مطلوب آن‌ها بسیار مهم و حساس است (میرز، ۲۰۲۰). در یک محیط سازمانی پیچیده و پویا، مدیریت استعداد کلید موفقیت سازمان‌ها و موجب رشد پایدار است اما به یکی از چالش‌های اساسی مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است (ظاهری، موسوی و امامی، ۱۴۰۰). مدیریت استعداد یک مسئله مهم جهانی است که اکثر سازمان‌ها در سراسر جهان با آن مواجه هستند. در نتیجه کمبود پرسنل بااستعداد در سرتاسر جهان، برای کسب و حفظ استعدادها برای حفظ عملکرد و ادامه خدمات و رشد خدمات، در حال رقابت برای همان مجموعه پرسنل بااستعداد هستند (ساد صالح علی و ساد خالد ۲۰۲۲). مدیریت استعداد بر این تمرکز دارد که افراد چگونه به سازمان‌ها وارد می‌شوند و رشد می‌کنند، مدیریت استعداد تنها شامل جذب و حفظ بهترین افراد نیست بلکه شناسایی و حذف افراد غیرضروری و نامناسب را نیز در برمی‌گیرد (صیادی و همکاران، ۱۳۹۱). مدیریت استعداد نقش مهمی در شکل‌گیری قابلیت سازمان، برای هوشمندانه عمل کردن و توسعه قابلیت یادگیری سازمانی به‌وسیله‌ی ایجاد محیطی مناسب برای اتخاذ

تصمیماتی دارند که تولید و کاربرد موفقیت‌آمیز دانش را در سازمان ارتقا می‌بخشد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۴). مسلماً سازمان‌های امروزی به جهت کسب مزیت رقابتی در حال گذر از مدیریت منابع انسانی به سوی مدیریت سرمایه انسانی هستند. در واقع برای مدیریت سرمایه انسانی یکی از جدیدترین پارادیم‌های موجود مدیریت استعداد است. مدیریت استعداد به دنبال جذب و نگهداشت کارکنان کلیدی در مشاغل و پست‌های کلیدی و استراتژیک سازمان است. می‌توان گفت مدیریت استعداد نگاه و چشم‌اندازی عدالت محور به کارکنان سازمان دارد. گویی به دنبال برقراری مساوات و برابری بین کارکنان نیست و چنین بیان می‌کند که جهت جذب و نگهداشت کارکنان ماهر، شایسته و نخبه‌باستی تدابیر متمایز و متفاوتی را به کار گرفت. مدیریت استعداد یک رویکرد کلان نگر است که اهداف شرکت و سازمان را در حوزه نیازهای نیروی کار تدوین می‌نماید و عملکرد سازمان را بهبود و ارتقاء می‌بخشد. در این میان توجه به عملکرد نهادهای آموزشی و تربیتی و به‌طور اخص دانشگاه‌ها که نقش اساسی در تربیت نسل آینده و پیشبرد اهداف عالی کشور دارند اهمیت دارد. با توجه به اینکه روسای دانشگاه یکی از برجسته‌ترین افراد از لحاظ علمی، پژوهشی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و... در یک نظام آموزشی می‌باشند لذا ضروری است که فرایند مدیریت استعداد به‌گونه‌ای در دانشگاه طراحی و اجرا شود که بهترین‌ها برای این امر برگزیده شوند. همچنین باید موقعیتی فراهم شود که افراد مستعد به همکاری با سازمان و ماندن در آن تمایل داشته باشند. بنابراین نیاز به ارائه الگو مناسب در این خصوص ضرورتی بس مهم و اهمیتی شگرف دارد. لذا پژوهشگر می‌کوشد تا این مسئولیت را به شایسته‌ترین شکل ممکن انجام دهد. پژوهش به دنبال این پرسش است که ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های سازنده الگوی مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی نزد روسای دانشگاه‌های آزاد اسلامی کدام است؟

سؤالات تحقیق:

سوال اصلی:

الگوی مدیریت استعداد برای روسای دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه استان تهران) کدام است؟

سوال‌های فرعی:

- ۱- ابعاد سازنده الگوی مدیریت استعداد برای روسای دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه استان تهران) کدام است؟
- ۲- شاخص‌های سازنده هر یک از مؤلفه‌های الگوی مذکور کدام است؟

پیشینه تجربی:

*بابایی، هاشمی و قلتاش (۱۴۰۲) به شناسایی مؤلفه‌های مدیریت استعداد در راستای افزایش بهره‌وری مدیران حوزه آموزش؛ یک مطالعه میکس متد انجام دادند. ایشان عنوان کردند که با توجه به جایگاه مدیریت استعداد، هدف پژوهش حاضر دستیابی به الگوی مدیریت استعداد است. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی با روش تحقیق، آمیخته اکتشافی انجام شده است. در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته در بین ۱۵ نفر از خبرگان حوزه آموزش در جهاد دانشگاهی، با نمونه‌گیری هدفمند و معیار اشباع داده‌ها، شناسایی و با تحلیل مضمون تحلیل شده است. نتایج کیفی نشان داد که نظام مدیریت استعداد در جهاد دانشگاهی در ابعاد برنامه‌ریزی و سازماندهی، استعدادیابی، حرفه‌گرایی و توسعه‌محوری، عدالت‌محوری، تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری، مدیریت منابع انسانی، دانش‌سازی، ارائه بازخورد، فرهنگ‌سازی، کادرسازی و معیشت طبقه بندی شده و در بخش کمی نیز برآزش، روایی و پایایی این الگوی مدیریت استعداد تأیید شده است.

*حاجیان و دانایی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل ساختاری مدیریت استعداد کارکنان در دانشگاه‌های دولتی به پژوهش پرداختند. این پژوهش از نوع هدف کاربردی و بر اساس گردآوری داده‌های توصیفی از نوع همبستگی بود. یافته‌ها

حاکمی از آن بود که مکانیسم جذب استعداد بر مکانیزم‌های توسعه و توانمندی استعداد و بهره‌برداری تاثیر مثبت دارد. همچنین در مدل پژوهش بیشترین تاثیر مربوط به تاثیر مکانیزم‌های توسعه و توانمندی استعداد بر مکانیزم‌های حفظ استعداد بود که مقدار آن ۰/۹۶۳ به دست آمد. نتایج تحقیق حاکمی از آن بود که مکانیزم‌های توسعه و توانمندی استعداد بر مکانیزم‌های حفظ استعداد نقش موثری دارد زیرا در تحلیل مدل این رابطه دارای قوی‌ترین تاثیر است و می‌تواند به حفظ استعداد دانشگاه‌های دولتی کمک شایان توجهی نماید.

*پاشاخانلو، مرادی و دولابی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان شناسایی عوامل موثر بر مدیریت استعداد (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان جنوب کشور) را انجام دادند. در بررسی‌های این پژوهش عنوان شده که هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل موثر بر مدیریت استعداد می‌باشد. روش پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) بود. روش: در بخش کیفی از روش پدیدارشناسی و در بخش کمی از روش توصیفی - پیمایشی بهره گرفته شد. نمونه آمار در بخش کیفی شامل اعضای هیات علمی رشته مدیریت آموزشی و مدیران ارشد دانشگاه فرهنگیان جنوب کشور بود، در این راستا با ۱۳ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند مصاحبه صورت گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز و در بخش کمی از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده شد. نتایج نشان داد که سه عامل فرایندهای سازمانی، شرایط ساختاری و شرایط درونی به عنوان عوامل موثر بر مدیریت استعداد شناسایی شدند.

*شریفی، عباس زاده و شفیق زاده (۱۴۰۰) پژوهشی برای شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه دوم انجام دادند. مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه پژوهش خبرگان مدیریت استعداد شهر تهران در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند که از میان آنان طبق اصل اشباع نظری ۱۶ نفر با روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد که عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه دوم شامل ۱۷ مفهوم، ۶ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی بود. مقوله‌های اصلی شامل ساختار مدرسه (با دو مقوله فرعی سیستم پاداش‌دهی و قدردانی از تلاش‌های معلمان و شرایط استخدامی و اصول اخلاقی در فرایند آن)، مأموریت و چشم‌انداز شفاف مدرسه (با دو مقوله فرعی تدوین برنامه استراتژیک و تدوین مشخص اهداف، رسالت‌ها، ارزش‌ها و چشم‌اندازها) و قوانین، مقررات و سیاست‌گذاری‌ها (با دو مقوله فرعی انعطاف‌پذیری در فرایندهای انتخاب و جذب معلمان مستعد و برداشتن محدودیت‌های ادامه تحصیل معلمان) بودند. با توجه به عوامل مؤثر شناسایی شده بر مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه دوم، برنامه‌ریزی جهت ارتقای مدیریت استعداد آنان ضروری است که آن از طریق بهبود عوامل شناسایی شده محقق می‌شود.

*اوزکان یلدیز و اسمر (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان استراتژی‌ها و عملکردهای مدیریت استعداد یک بررسی سیستماتیک انجام دادند. هدف اصلی این مطالعه شناسایی و مفهوم‌سازی عملکردهای مدیریت استعداد (TM) با ترکیب کارکردهای مدیریت و منابع انسانی، بر اساس بررسی ادبیات دقیق و عمیق بود. هدف ثانویه شناسایی رایج‌ترین استراتژی‌های TM و طبقه‌بندی آن‌ها از نظر عملکردهای TM برای ارائه پایه‌ای سیستماتیک‌تر برای مفهوم TM بود. برای تعیین استراتژی‌های اصلی TM در ادبیات فعلی و طبقه‌بندی آن‌ها تحت عملکردهای اصلی TM از یک مرور ادبیات سیستماتیک پشتیبانی شده توسط تحلیل محتوای کیفی استفاده شد. این مطالعه هفت کارکرد اصلی TM را شناسایی کرد که قبلاً در ادبیات TM به آنها اشاره شده بود اما به عنوان عملکردهای TM برجسب‌گذاری و مفهومی نشده بودند. این هفت کارکرد اصلی (برنامه‌ریزی استعداد، استعدادیابی، جذب استعداد، جذب استعداد، توسعه استعداد، گسترش استعداد و حفظ استعداد) سیستم TM را ساختار می‌دهند، بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و به عنوان یک چرخه از طریق استراتژی‌های مربوطه خود در شناسایی، تدوین و دستیابی به کسب و کار عمل می‌کنند. اهداف (مانند بهبود عملکرد شرکت و مزیت رقابتی پایدار). یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که استراتژی‌های حفظ استعداد بیشترین بحث در این زمینه بین سال‌های ۲۰۰۶ تا ژوئیه ۲۰۲۲ بوده و به دنبال آن برنامه‌ریزی استعداد و استراتژی‌های توسعه استعداد قرار دارند.

*بولیانا و هادی سنن (۲۰۲۳) مروری بر ادبیات سیستماتیک عملکرد سازمانی از طریق استراتژی مدیریت استعداد داشتند. ایشان در پژوهش خود عنوان کردند که به بررسی استراتژی‌های مدیریتی که در ادبیات مرتبط پیشنهاد و اجرا شده است پرداخته‌اند. روش تحقیق مورد استفاده، مرور ادبیات سیستماتیک (SLR) با دنبال کردن مراحل PRISMA برای جمع‌آوری، بررسی، و ترکیب یافته‌های کلیدی مرتبط با بهینه‌سازی عملکرد سازمانی از طریق استراتژی‌های مدیریت استعداد طی پنج سال گذشته (۲۰۱۸-۲۰۲۳) است. این تحقیق بر شناسایی استراتژی‌هایی متمرکز خواهد بود که در ایجاد محیط کاری موفق بوده‌اند که از توسعه و استفاده بهینه از پتانسیل کارکنان پشتیبانی می‌کند. هدف این تحقیق با درگیر کردن مفاهیمی مانند استخدام، توسعه کارکنان، حفظ و مدیریت کلی استعداد، ارائه دیدگاهی جامع از چگونگی ادغام استراتژی‌های مدیریت استعداد برای دستیابی به اهداف عملکرد بهینه است. انتظار می‌رود نتایج این مطالعه بینش‌های ارزشمندی را برای دست‌اندرکاران کسب و کار، مدیران منابع انسانی و محققان در توسعه و اجرای استراتژی‌های مدیریت استعداد مؤثر ارائه دهد. علاوه بر این، این تحقیق می‌تواند به عنوان پایه‌ای برای توسعه مدل‌های مفهومی مورد استفاده سازمان‌ها در مواجهه با پویایی‌های بازار و رقابت در حال تغییر باشد.

*سعید صالح علی و سعید خالد (۲۰۲۲) به ارزیابی مدیریت استعداد و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان در تنظیمات مدرسه اسکندریه پرداختند. طرح پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی بود. محیط و موضوعات: همه پرسنل مدارس موجود در مدارس اسکندریه (N = 600) که نماینده همه پرسنل مدرسه در دسترس ثبت‌نام‌شده در تمام مدارس اسکندریه هستند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه ابزار استفاده شد: ابزار اول: برگه ارزیابی. ابزار دوم: پرسشنامه مدیریت استعداد. ابزار سوم: پرسشنامه عملکرد سازمان. یافته‌ها: پژوهش حاضر نشان داد که کارکنان مدرسه نسبت به نمره کل جذب استعداد، رشد، حفظ و عملکرد مدرسه از سطح بالایی از نارضایتی برخوردار بودند. نتیجه‌گیری: بین عملکرد مدرسه و هر یک از سه مؤلفه مدیریت استعداد کارکنان مدرسه (جذب استعداد، توسعه و حفظ) همبستگی مثبت و معنادار آماری وجود دارد. توصیه‌ها: از این مطالعه حاکی از آن است که تمامی مدارس باید استراتژی مدیریت استعداد را در برنامه‌ریزی آموزشی خود وارد کنند تا بتوانند در بازار امروز رقابتی باقی بمانند.

*پاگان کاستانا و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله مروری بر ادبیات پژوهش دانشگاهی در مورد مدیریت استعداد (TM) پرداختند. این موضوع تحقیقاتی با توجه به ارتباط آن با منابع انسانی، مدیریت دانش و قابلیت‌های بازاریابی پویا، معاصر و بسیار مرتبط است. تجزیه و تحلیل کتاب‌سنجی جامع TM انجام شد. این تحلیل، انتشارات اوایل قرن بیست و یکم را پوشش می‌دهد. در مجموع، ۱۳۷۳ سند منتشر شده از سال ۲۰۰۳ تا ۲۰۲۰ از پایگاه داده (Web of Science (WoS) بازیابی و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش‌های کتاب‌سنجی با استفاده از برخی از شاخص‌های کتاب‌سنجی اولیه استفاده شد: تعداد انتشارات، مقالات و نویسندگان بیشترین استناد، مؤسسات و کشورها، و کلیدواژه‌ها. این تجزیه و تحلیل اهمیت TM را در پرتو تصمیمات شرکت‌ها برای تغییر به سرمایه انسانی به عنوان منبع مزیت رقابتی نشان می‌دهد. هدف این مقاله برجسته کردن اهمیت TM در واقعیت‌های تجاری جدید و پیشنهاد زمینه‌های تحقیقات بیشتر است.

*کاموچه لیت و اس ام لیت (۲۰۲۲) به این سؤال که "چگونه افراد «استعداد» به نخبگان شرکتی تبدیل می‌شوند، و فرآیند نخبه شدن برای آن‌ها چه معنایی دارد؟" پرداختند. داستان مدیریت استعداد (TM) به عنوان شکل جدیدی از نوآوری منابع انسانی تا حد زیادی از دیدگاه مدیران و سازمان بیان شده است. به ندرت صدای کارمندان اولیه را که موضوع این ابتکارات هستند می‌شنویم. با تکیه بر نقد «پتانسیل»، و با اشاره به قدرت انضباطی فوکو، شیوه‌های گفتمانی را بررسی می‌کنیم که از طریق آن شرکت‌ها ذهنیت افراد با استعداد با پتانسیل بالا را با ساختن هویتی از نخبگان ممتاز و قراردادن آن‌ها به عنوان رهبران آینده شکل می‌دهند. با ارجاع به نمونه‌ای از کارآموزان مدیریت هنگ‌کنگ، بررسی می‌کنیم که چگونه این گفتمان پایدار است،

شکسته می‌شود، مشروعیت می‌یابد و مقاومت می‌شود، و بنابراین به‌نقد TM کمک می‌کنیم و چگونه «بار نخبه‌گرایی» را در میان برگزیدگان ایجاد می‌کند.

*اوموتیوند و آلیق بیلی (۲۰۲۱) در پژوهش " شیوه‌های مدیریت استعداد و عملکرد شغلی کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاهی در نیجریه" عملکرد شغلی کتابداران و ارتباط آن با شیوه‌های مدیریت استعداد کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاه‌های جنوب غربی، نیجریه را بررسی کرد. یافته‌ها نشان داد که بین عملکرد مدیریت استعداد و عملکرد شغلی کتابداران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول (۱) الگوها و مدل‌های مدیریت استعداد در تحقیقات پیشین ارائه شده اشاره می‌گردد:

| ر | نام الگو | طراح | سال | مؤلفه‌ها |
|----|--|-----------------------|---------------|--|
| ۱ | مدل مدیریت استعداد | فیلیپس و روپر | ۲۰۰۹ | جذب، انتخاب، درگیر کردن، توسعه و بهسازی، نگهداشت |
| ۲ | مدل استراتژی مدیریت استعداد | سوئیم | ۲۰۰۹ | مدیریت عملکرد، پاداش و قدردانی، ارتباطات، توسعه کارکنان، جو و فرهنگ باز |
| ۳ | مدل مدیریت استعداد | آیلز و همکاران | ۲۰۱۰ | افراد خاص، پست‌های خاص، عموم افراد، عموم پست‌ها (سرمایه اجتماعی) |
| ۴ | مدل بلوغ مدیریت استعداد | برسین و همکاران | ۲۰۱۲ | دخیره سازی منابع انسانی، استاندارد سازی استعداد، مدیریت استعداد یکپارچه، مدیریت راهبردی استعداد |
| ۵ | مدل مدیریت استعداد جهانی | سردین و بروستر | ۲۰۰۸- ۲۰۰۹ | مدیریت استعداد(بخش‌بندی استعداد-مدیریت استعداد جهانی)مدیریت کارکنان(رویکرد کوتاه مدت- رویکرد استراتژیک) |
| ۶ | مدل رویکرد استراتژیک استعداد متنوع | اوکورو | ۲۰۱۶ | رهبری، فرهنگ، پرورش، نوآوری، فرایندها |
| ۷ | مدل برنامه‌ریزی مشارکتی برای مدیریت زنجیره تأمین استعداد(TSCM) | ماکاریوس و سرینیواسان | ۲۰۱۷ | استراتژی و برنامه‌ریزی، مدیریت تقاضا و عرضه، اجرا، تجزیه و تحلیل |
| ۸ | مدل مدیریت استعداد | پریش و همکاران | ۱۳۹۶ | عوامل زمینه‌ای تأثیرگذار(داخلی- خارجی)، جذب استعداد(تجزیه و تحلیل راهبردی نیاز سازمان به استعداد، تأمین نیروی انسانی)، حفظ و نگهداشت استعداد(یادگیری و پیشرفت، تعهد و مشارکت)، مدیریت بالندگی استعداد(مدیریت مسیر شغلی، مدیریت جانشین پروری)، خزانه استعداد(چشم‌انداز، راهبردها) |
| ۹ | الگوی مدیریت استعداد | گودرزوند | ۱۳۹۵ | استراتژی، چشم‌انداز، رسالت، ارزش‌ها |
| ۱۰ | الگوی مدیریت استعداد | شوقی و محمدی مقدم | ۱۳۹۵ | مدیریت استعداد(فرصت‌های یادگیری، حفظ کارکنان مستعد، جو رفتاری مساعد، توجه به منابع و زیرساخت‌ها، جذب کارکنان مستعد، عملکرد بهتر)، یادگیری سازمانی |

| | | | | |
|---|------|------------------|--------------------|----|
| ذخیره اطلاعات، انتقال اطلاعات، تفسیر اطلاعات، اکتساب اطلاعات، به‌کارگیری دانش، فرهنگ‌سازمانی (انطباق‌پذیری، سازگاری، درگیر شدن، مأموریت)، سرمایه‌سازمانی (قابلیت، رضایتمندی، پایداری)، انگیزش کارکنان (قانون‌گرایی بیرونی، قانون‌گرایی درونی)، مسئولیت اجتماعی سازمان (قانون‌گرایی، اخلاق‌گرایی، توجه به محیط، عدالت محوری) | | | | |
| جذب، انتخاب، نگهداری، توسعه، به‌کارگیری | ۱۳۹۶ | سهرابی و همکاران | مدل مدیریت استعداد | ۱۱ |

روش تحقیق:

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کیفی و از نوع نظریه‌میدانی است. جامعه مورد مطالعه شامل خبرگان در حیطه مدیریت استعداد در آموزش عالی است. که به صورت نمونه‌گیری هدفمند و با راهبرد بروز یابنده گلوله برفی صورت گرفت. حد نمونه برای پیش فرض ۱۵ نفر در نظر گرفته شده که تا حد اشباع نظری ادامه یافت. جهت تحلیل اطلاعات، در سه مرحله کدگذاری (باز، محوری و گزینشی) با استفاده از نرم افزار (مکس کیو دی ای) انجام شده است.

روش‌های گردآوری اطلاعات:

- ۱- مطالعه عمیق الگوها، مدل‌ها، تئوری‌ها و پیشینه‌ها اعم از ملی و جهانی در خصوص آموزش پاسخگو توسط پژوهش‌گر و مصاحبه با خبرگان
 - ۲- استخراج شاخص‌های مرحله یک به مدد کدگذاری باز توسط پژوهشگر و مصاحبه با خبرگان
 - ۳- مقوله‌بندی مرحله دوم در قالب ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به مدد کدگذاری محوری و مصاحبه با خبرگان
 - ۴- تنظیم بند ۳ در قالب یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته به‌وسیله پژوهشگر
 - ۵- ارسال فرم بند ۴ برای خبرگان تا به مدد کدگذاری انتخابی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و اولویت آن‌ها توسط خبرگان تأیید گردد این روند تا اشباع نظری استمرار یافت.
 - ۶- مشخص شدن ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و اولویت آن‌ها توسط خبرگان
 - ۷- ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های موردنظر در قالب الگو رسم و سپس برای اعتبار یابی الگو از طریق مصاحبه فن دلفی و بارش فکری توسط خبرگان انجام شد.
- در این مرحله ابزار پژوهش یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته تشکیل شد. که بر اساس کدگذاری باز و محوری تهیه و به مدد کدگذاری انتخابی توسط خبرگان نهایی گشت. ابزار سنجش به‌وسیله تکنیک دلفی، بارش فکری و اجماع سه سویه (اجماع داده‌ها) (اجماع محققان، اجماع تئوری‌ها و اجماع روش‌شناسی به دست آمد. همچنین اعتبار، از طریق اعتبار نظری مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها:

یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها، کدگذاری باز و محوری در جدول نشان داده شده است. کدگذاری باز که از نکات کلیدی مصاحبه‌ها به دست آمده و سپس کدگذاری محوری که از کدگذاری باز استخراج شده و در نهایت، کد انتخابی که از کدگذاری محوری تعیین شده است، نشان داده شده‌اند.

۱- ابعاد و مولفه‌های سازنده الگوی مدیریت استعداد برای روسای دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه استان تهران) کدام است؟

جدول شماره ۲ (ابعاد و مولفه‌های الگوی مدیریت استعداد):

| مفهوم | ابعاد | مولفه‌ها |
|----------------|---------------------|---|
| مدیریت استعداد | توسعه کارکنان مستعد | توسعه شایستگی‌ها؛ مدیریت بالندگی؛ مدیریت دانش؛ مهارت‌ها و توانمندی‌ها؛ ارتقای دانش و بینش |
| | انگیزش | کیفیت زندگی کاری؛ وجهه و منزلت اجتماعی شغل خشنودی شغلی؛ پویایی شغل؛ قدردانی و تشویق؛ کار تیمی ماموریت و چشم انداز شفاف؛ نیاز سنجی آموزشی آموزش و بهسازی؛ توانمند سازی و تفویض اختیار مشارکت در تصمیم گیری |
| | نگهداری | جو سازمانی؛ فراهم آوردن فرصت رشد و شکوفایی فضای همکاری و انسجام گروهی؛ امنیت شغلی مشخص بودن اهداف و انتظارات؛ نظام جبران خدمت حمایت سازمانی، تعامل کارکنان و مدیران؛ عدالت سازمانی فرصت‌های رشد و تعالی؛ استراتژی‌ها، سیاست‌ها و شیوه‌های حفظ استعداد؛ انگیزه رشد شغلی |
| | تضمین جذب | شرایط کاری ایده آل؛ ارزش‌ها و فرهنگ دانشگاه محیط کار ایده آل؛ توسعه حرفه ای و شخصی؛ جو پژوهشی دانشگاه؛ شایسته پروری؛ شایسته‌گزینی |

نتایج حاصل از تحلیل نتایج مصاحبه‌ها نشان داد که ابعاد مدیریت استعداد برای روسای دانشگاه آزاد اسلامی شامل " توسعه کارکنان، انگیزش، نگهداری و تضمین جذب است.

۲- شاخص‌های سازنده هریک از مؤلفه‌های الگوی مذکور کدام است؟

جدول شماره ۳ شاخص‌های ارزیابی مولفه‌های بعد توسعه کارکنان مستعد:

| ابعاد | مولفه‌ها | شاخص‌ها |
|------------------------------|------------------------------|--|
| توسعه کارکنان مستعد | توسعه شایستگی‌ها | ارتقای معلومات شغلی، ارتقای اطلاعات و تخصص مرتبط با شغل؛ ارتقای توانایی انجام کارهای مرتبط با اهداف شغلی؛ ترجیحات و یا مفروضات ذهنی فرد؛ خصوصیات شخصیتی و نحوه واکنش به شرایط و افراد؛ |
| مدیریت بالندگی | مدیریت بالندگی | تحول‌گرایی، رفتار نوآورانه، اولویت بندی ویژگی‌های حرفه‌ای، آموزشی، پژوهشی، روشهای نوین و فناوری جدید |
| مدیریت دانش | مدیریت دانش | سرمایه‌های فکری؛ مسئولیت پذیری و حمایت از دانش؛ خلق دانش؛ نوآوری و آفرینش دانش؛ انتقال دانش؛ درک ارباب رجوع و نیازهای آن‌ها؛ |
| توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌ها | توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌ها | آموزش‌های تخصصی نیروی کار و آموزش‌های ضمن خدمت؛ |
| ارتقای دانش و بینش | ارتقای دانش و بینش | دوره‌های آموزشی؛ دوره‌های عالی تخصصی؛ فرصت‌های مطالعاتی در کشورهای توسعه‌یافته؛ استمرار دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت؛ اختصاص بودجه؛ |

جدول شماره ۴ شاخص‌های ارزیابی مولفه‌های بعد انگیزش:

| ابعاد | مولفه‌ها | شاخص‌ها |
|--------------------------|--------------------------|--|
| انگیزش | کیفیت زندگی کاری | میزان حقوق و مزایا؛ امکانات رفاهی؛ بهداشت و ایمنی؛ مشارکت در تصمیم‌گیری؛ مردم‌سالاری؛ تنوع و غنی بودن مشاغل؛ |
| وجهه و منزلت اجتماعی شغل | وجهه و منزلت اجتماعی شغل | احترام و نفوذ؛ درآمد و ثروت؛ ارزش و اهمیت منزلت اجتماعی؛ |
| خشنودی شغلی | خشنودی شغلی | حقوق و دستمزد، فرصت ارتقا، ماهیت کار، خط‌مشی‌ها و سیاست‌های سازمان و شرایط کاری |
| پویایی شغل | پویایی شغل | تحرك شغلی؛ |
| قدردانی و تشویق | قدردانی و تشویق | مشوق‌های عمدتاً مادی: پرداخت مستقیم پول؛ ترفیع (همراه با افزایش حقوق)؛ افزایش حقوق (با ترفیع یا بدون آن)؛ پرداخت غیر مستقیم (مثلاً، کارت یا حواله خرید)؛ مرخصی با حقوق؛ بیمه سلامت؛ استخدام با حقوق (برای افراد داوطلب)؛ محاسبه ی اضافه کار و مرخصی؛ مزایای جنبی (دفتر کاری در محل بهتر، پارکینگ، یا پذیرایی)؛ پرداخت هزینه آموزش یا شهریه یا دیگر پرداخت‌های آموزشی؛ ساعات آزاد کار؛ مشوق‌های عمدتاً غیر مادی؛ تحسین؛ تجلیل؛ جایزه و هدیه؛ مهمانی، پذیرایی اشتراکی، اردوآموزش؛ تقدیر عمومی؛ |

| | |
|--|-----------------------------|
| ارتباط سازنده با همکاران؛ همکاری؛ نقص زدایی؛ مسئولیت پذیری؛ شفافیت و عدم ابهام وظایف شغلی؛ آگاهی عمومی از اهداف؛ درک فرهنگ یکدیگر؛ توزیع مناسب کار؛ | کار تیمی |
| آینده نگری؛ | ماموریت و چشم انداز شفاف |
| تعیین سطوح نیازسنجی (تجزیه و تحلیل سازمان، تجزیه و تحلیل وظیفه، تجزیه و تحلیل فرد). | نیاز سنجی آموزشی |
| تربیت نیروی انسانی متخصص و توانمند؛ گسترش روحیه پژوهش محوری؛ | آموزش و بهسازی |
| ایجاد توانایی و زمینه‌های لازم برای تحقیق و پژوهش؛ افزایش سطح دانش نظری؛ افزایش مهارت عملی؛ | آموزش و بهسازی |
| احساس شایستگی (خوداثربخشی)؛ احساس موثر بودن (پذیرفتن شخصی نتیجه) احساس معناداری (ارزشمند بودن)؛ مسئولیت پذیری و پاسخگویی؛ تسهیم اطلاعات؛ آموزش مهارت‌ها؛ | توانمند سازی و تفویض اختیار |
| ایجاد واحد شورای تصمیم گیری. | مشارکت در تصمیم گیری |

جدول شماره ۵ شاخص‌های ارزیابی مولفه‌های بعد نگهداری:

| ابعاد | مولفه‌ها | شاخص‌ها |
|---------|--------------------------------|---|
| نگهداری | جو سازمانی | احساس خوب کارکنان نسبت به محیط؛ کیفیت نسبتاً پایدار محیط؛ کیفیت نسبتاً پایدار محیط سازمان است که کارکنان آن را تجربه کرده و بر رفتار آنان تأثیر گذاشته و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در سازمان می‌باشد. |
| | فراهم آوردن فرصت رشد و شکوفایی | فرصت‌های مناسبی برای یادگیری و توسعه؛ ارتقای فرصت‌های مسیر شغلی؛ تشویق به یادگیری بیشتر؛ توسعه‌ی مهارت‌های جدید؛ هماهنگی آموزش تخصصی و نیازها؛ |
| | فضای همکاری و انسجام گروهی | احساس تعلق خاطر به گروه؛ |
| | ادراک جذابیت | انجام کار لذت بخش؛ استقلال و آزادی عمل در کار؛ لیاقت و توانمندی فردی؛ امکان بروز توانمندی‌ها و استعدادها؛ ایجاد فرصت‌های برابر برای پیشرفت پرسنل؛ صداقت و اعتماد متقابل؛ ارتباط مکتوب و رسمی بین مدیریت کارکنان؛ تصمیم گیری نهایی مدیران، همدلی و اعتماد؛ فضای فیزیکی زیبا؛ تناسب دکوراسیون و تجهیزات اداری؛ سیستم گرمایش و سرمایش مطبوع؛ |
| | امنیت شغلی | ثبات شغل طبق قوانین مصوب وزارت کار و رفاه؛ |
| | مشخص بودن اهداف و انتظارات | داشتن آمادگی ذهنی از اهداف سازمان؛ بازبینی مداوم اهداف در جریان کار؛ بهره‌گیری از نظرات صاحب نظران؛ تعیین موانع احتمالی؛ تمرکز بر آینده در هدف گذاری؛ منطبق بودن اهداف با نیاز روز؛ ثبت پیشرفت افراد در دستیابی به اهداف؛ پذیرش همگانی؛ |
| | نظام جبران خدمت | شناسایی کارکنان ممتاز؛ بیمه و بازنشستگی؛ حساب بازنشستگی شخصی یا خویش فرما؛ تحصیلات و آموزش؛ برنامه‌های خرید سهام؛ اقامت با هزینه سازمان؛ پرداخت حق مدرک و گواهی‌های تخصصی؛ کمک هزینه خرید خودرو؛ هزینه سفر و هزینه پارکینگ؛ تسهیلات مرخصی استحقاقی؛ هزینه نگهداری کودک یا سالمند؛ برنامه کاری انعطاف‌پذیر؛ محل کار انعطاف‌پذیر؛ اجرای وظایف شغلی به صورت مشارکتی؛ فرصت‌های توسعه حرفه‌ای؛ برنامه‌ریزی و مشاوره شغلی؛ |

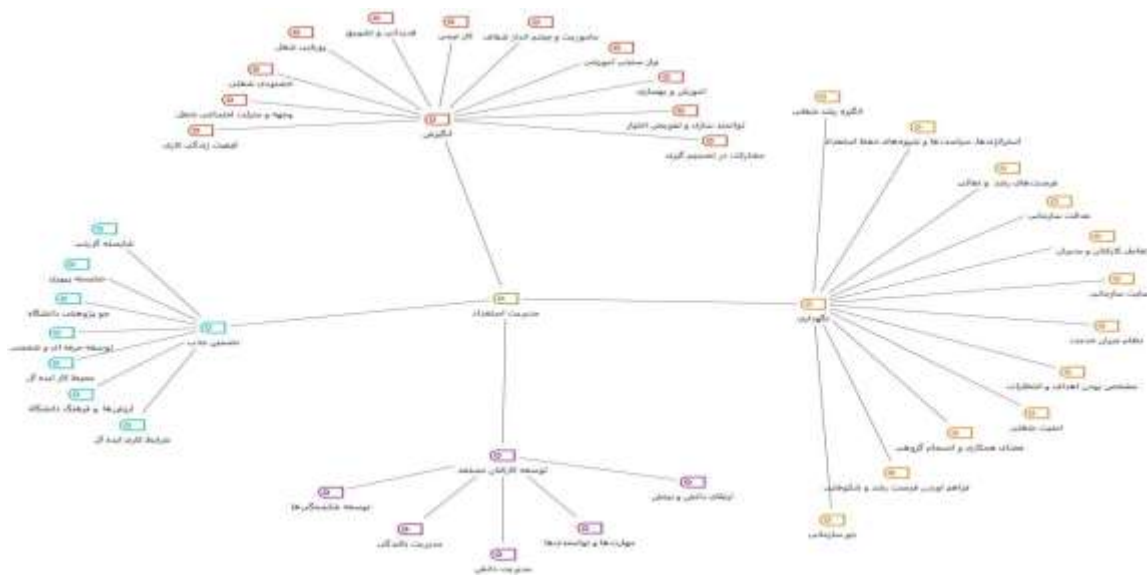


| | | |
|--|--|--|
| ارتقا و پیشرفت داخلی؛ بازنشستگی مرحله ای در قالب کاهش برنامه کاری؛ رفع سختگیری‌های پوشش رسمی در محل کار؛ | | |
| شناسایی و مواجهه با مشکلات کارکنان؛ شناسایی کارکنان ممتاز به منظور قدردانی؛ تعریف معیارهای اعطای پاداش به اقدامات و عملکردهای کارکنان؛ | حمایت سازمانی | |
| بهبود ارتباطات درون سازمانی؛ شناخت نیروی انسانی؛ تشویق تعاملات و ارتباطات؛ سرمایه گذاری منابع انسانی؛ رفاه کارکنان؛ انعطاف پذیری و بازخورد | تعامل کارکنان و مدیران | |
| عدالت در گزینش، جذب و شایسته سالاری، عدالت در سیاستگذاری ها، عدالت در نظارت و ارزیابی عملکرد و عدالت در پرداخت حقوق، دستمزد و پاداش | عدالت سازمانی | |
| کسب رضایت دینفعان؛ | فرصت‌های رشد و تعالی | |
| پرداخت سخاوتمندانه حقوق؛ یافتن راهکار جذب استعداد؛. | استراتژی‌ها، سیاست‌ها و شیوه‌های حفظ استعداد | |
| استفاده هر چه بیش‌تر از روش‌های انگیزش معنوی | انگیزه رشد شغلی | |

جدول شماره ۶ شاخص‌های ارزیابی مولفه‌های بعد تضمین جذب:

| ابعاد | مولفه‌ها | شاخص‌ها |
|-----------|-------------------------|---|
| تضمین جذب | شرایط کاری ایده آل | ارتقای فرهنگ سازمانی؛ ارزش گذاری به مبانی اعتقادی و معنوی؛ رضایت و آرامش کاری؛ داشتن تفکر جهانی؛ |
| | ارزش‌ها و فرهنگ دانشگاه | ارتقای فرهنگ سازمانی؛ ارزش گذاری به مبانی اعتقادی و معنوی؛ رضایت و آرامش کاری؛ داشتن تفکر جهانی؛ |
| | محیط کار ایده آل | ساعات کاری ایده آل؛ انعطاف برنامه کاری؛ میزان نظارت؛ شرایط قرارداد؛ استخدام؛ |
| | توسعه حرفه ای و شخصی | افزایش دانش و آگاهی؛ افزایش بهره وری؛ ایجاد انگیزه؛ اعتماد سازی؛. |
| | جو پژوهشی دانشگاه | حمایت از طرح‌های پژوهشی بنیادی و کاربردی؛ اعلام اولویت های پژوهشی سازمان |
| | شایسته پروری | برگزاری آزمون های شایستگی؛ مسئولیت پذیری و رفتار موثر شغلی؛ مهارت رهبری؛ توسعه فعالیت های تیمی؛ کارآفرینی؛ تفکر استراتژیک؛. |
| | شایسته گزینی | انتخاب و انتصاب بر محور شایستگی؛ گذشت و ایثار؛ تواضع و فروتنی؛ |

سؤال اصلی: الگوی مدیریت استعداد برای روسای دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه استان تهران) کدام است؟



مدل مفهومی بر اساس نرم افزار تحلیل داده‌های کیفی مکس کیو دی ای

بحث و نتیجه گیری:

در وضعیت رقابتی موجود سازمان‌ها و در محیطی که تغییرهای پیاپی و ضرورت نوآوری‌های مستمر، مهم‌ترین ویژگی آن است تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش راهبردی منابع انسانی خود را درک کنند و افرادی توانمند، ماهر و دانش‌محور در اختیار داشته باشند (فقیهی پور و چترچی، ۱۳۹۸) عامل انسانی مهم‌ترین نقش را در سازمان‌هایی که در پی رشد و توسعه هستند، دارد. سازمان‌ها دریافته‌اند، استعدادها منابعی هستند که برای دست‌یابی به بهترین نتایج نیازمند مدیریت می‌باشند، استعدادهایی که به‌واسطه داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت، یعنی تفکر می‌توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان‌ها را فراهم آورند. برای حفظ رقابت‌پذیری، مدیریت سازمان باید استراتژی‌های راهبردی مدیریت استعداد در درازمدت را برای جذب، استخدام، توسعه و حفظ استعداد ایجاد کند (موغلی و آخوند زاده، ۱۳۹۹). در سال‌های اخیر سازمان‌ها به‌خوبی دریافته‌اند که به‌منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده مبتنی بر دانش و ماندگاری در محیط کسب‌وکار به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند (گلاستر و همکاران، ۲۰۱۸). مدیریت استعداد به دلیل توانایی آن در ایجاد و حفظ مزیت رقابتی شرکت، مورد توجه بیشتری قرار گرفته است (اینگرام و گلد، ۲۰۱۲). آموزش عالی در دنیای امروز، یکی از حوزه‌های تخصصی است که اداره آن نیازمند به‌کارگیری مدیرانی است که توانایی‌ها و شایستگی‌های اداره این سازمان را داشته باشند در این راستا مدیریت استعداد به دلیل توانایی آن در ایجاد و حفظ مزیت رقابتی، مورد توجه قرار گرفته است. لذا ارزش مدیریت استعداد در امر آموزش برکسی پوشیده نیست. چراکه از طریق بهبود مهارت‌های مدیران و کارکنان برای آگاهی نسبت به تغییرات احتمالی در نظام آموزشی می‌توان به ارتقای این سیستم دست‌یافت.

یافته های پژوهش

ابعاد توسعه کارکنان مستعد، انگیزش، نگهداری و تضمین جذب به عنوان ابعاد مدیریت استعداد برای روسای دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی شدند.

- نتایج حاصل از تحلیل نتایج مصاحبه‌ها نشان داد که در رابطه با بعد توسعه کارکنان مستعد می‌توان به مولفه های زیر دست یافت: توسعه شایستگی‌ها- مدیریت بالندگی - مدیریت دانش- توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌ها- ارتقای دانش و بینش در بعد انگیزش مولفه های کیفیت زندگی کاری- وجهه و منزلت اجتماعی شغل- خشنودی شغلی- پویایی شغل- قردانی و تشویق- کار تیمی- ماموریت و چشم انداز شفاف- نیاز سنجی آموزشی- آموزش و بهسازی- توانمند سازی و تفویض اختیار مشارکت در تصمیم گیری در بعد نگهداری مولفه های جو سازمانی- فراهم آوردن فرصت رشد و شکوفایی- فضای همکاری و انسجام گروهی- ادراک جذابیت- امنیت شغلی- مشخص بودن اهداف و انتظارات- نظام جبران خدمت- حمایت سازمانی- تعامل کارکنان و مدیران- عدالت سازمانی- فرصت‌های رشد و تعالی - استراتژی‌ها، سیاست‌ها و شیوه‌های حفظ استعداد- انگیزه رشد شغلی در بعد تضمین جذب شامل مولفه های "شرایط کاری ایده آل- ارزش‌ها و فرهنگ دانشگاه- محیط کار ایده آل- توسعه حرفه ای و شخصی- جو پژوهشی دانشگاه- شایسته پروری- شایسته گزینی" میباشد.

فهرست منابع:

بابایی، مظاهر، هاشمی، سیداحمد، قلتاش، عباس(۱۴۰۲). شناسایی مؤلفه های مدیریت استعداد در راستای افزایش بهره وری مدیران حوزه آموزش؛ یک مطالعه میکس متد، فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، مقاله ۵، دوره ۱۴، شماره ۳۴، تیر ۱۴۰۲، صفحه ۹۳.

پاشاخانلو، نگارین، حسن مرادی، نرگس، ربیعی دولابی، مجید(۱۴۰۱). شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان جنوب کشور)، دو فصلنامه علمی جامعه شناسی آموزش و پرورش، دوره ۸، شماره ۲ - شماره پیاپی ۲، صفحه ۸۹-۱۰۲.

حاجیان ، هادی، دانایی، ابوالفضل(۱۴۰۲). طراحی مدل ساختاری مدیریت استعداد کارکنان در دانشگاه‌های دولتی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار سال هفدهم شماره ۱ صفحه ۲۷۵ تا ۲۴۸.

شریفی، معصومه، عباس زاده، ناصر، شفیق زاده، حمید. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه دوم. انجمن جامعه شناسی آموزش و پرورش 14(1), 310-318. doi: 10.22034/ijes.2021.533014.1090

صیادی، محمدی، نیک پور، امین. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تأمین اجتماعی. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، ۲۵(۲)، ۱۴۸-۱۳۳.

ظاهری، رشید، موسوی، سید جعفر، امامی، فرشاد. (۱۴۰۰). تدوین مدل جامع مدیریت استعداد در وزارت ورزش و جوانان ایران. آینده پژوهی مدیریت 32، شماره ۱ (پیاپی ۱۲۴)

فقیهی پور، جواد؛ چترچی، نوش آفرین (۱۳۹۸). مدیریت استعدادهای سازمانی، ویراست دوم، انتشارات دارالفنون.

قاسمی، جودزاده، مهتاب، بیگی راد. (۱۳۹۴). تأثیر مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۳۰)، ۱۶۴-۱۴۵.

موغلی، علیرضا، آخوند زاده حقیقی، الهه (۱۳۹۹). بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر امنیت شغلی. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات نوین اقتاد، مدیریت و حسابداری در ایران.

دهدی، بهزاد(۱۳۹۸). توانمندسازی مدیران و کارشناسان فرهنگی دانشگاه‌ها، دانشگاه تهران، چاپ اول، تهران.

Glaister, A. J., Karacay, G., Demirbag, M., & Tatoglu, E. (۲۰۱۸). HRM and performance—The role of talent management as a transmission mechanism in an emerging market context. Human Resource Management Journal, ۲۸(۱), ۱۶۶-۱۴۸

<https://doi.org/10.1177/0018726721996778>



- Ingram, T., & Glod, W. (2016). Talent management in healthcare organizations-qualitative research results. *Procedia Economics and Finance*, 39, 339-346.
- Ken Kamoche, Flora SM Leigh(2022),Talent management, identity construction and the burden of elitism: The case of management trainees in Hong Kong, *Human Relations*,First Published March 4, 2022 Research Article.
- Ken Kamoche, Flora SM Leigh(2022),Talent management, identity construction and the burden of elitism: The case of management trainees in Hong Kong, *Human Relations*,First Published March 4, 2022 Research Article
- Ken Kamoche, Flora SM Leigh(2022),Talent management, identity construction and the burden of elitism: The case of management trainees in Hong Kong, *Human Relations*,First Published March 4, 2022 Research Article
- Maria Christina Meyers(2020).The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing. *Human Resource Management Review*, Volume 30, Issue 2, June 2020, 100703.
- Mohamed SaadSaleh Ali; Asmaa Mohammed Saad Khaled (2022) Talent Management and Its Effect on School Personnel' Performance at Alexandria School Settings . *Tanta Scientific Nursing Journal* . Article 15, Volume 24, Issue 1, February 2022, Page 370-394 , DOI: 10.21608/tsnj.2022.218019
- Phillips R. & Roper, O.(2009). A framework for talent management in real estate: Emerald Group, *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1):145-151.
- Yildiz,Ramazan Ozkan ,Esmer ,Soner(2023).Talent management strategies and functions: a systematic review. *Industrial and commercial training* 55 (1), 93-111, 2023.
- Yuliana,Rena,Hadi Senen,Syamsul(2023). *West Science Journal Economic and Entrepreneurship*

۱

۴