



مدیریت استعداد و نقش آن در بهبود عملکرد فردی و سازمانی

فریدون کیهانپان^{1*}، علی سلملیان²، محمد علی تسخیری³، حسن سرمدی⁴

1- کارشناس ارشد مدیریت نیروی انسانی، رئیس اداره امور عمومی و مالی دانشکده پرستاری رامسر، دانشگاه علوم پزشکی بابل

2- کارشناس ارشد مدیریت نیروی انسانی، مسئول خدمات دانشکده پرستاری رامسر، دانشگاه علوم پزشکی بابل

3- لیسانس حسابداری، حسابدار مسئول، دانشکده پرستاری رامسر، دانشگاه علوم پزشکی بابل

4- لیسانس حسابداری، حسابدار امین اموال، دانشکده پرستاری رامسر، دانشگاه علوم پزشکی بابل

سابقه و هدف: مدیریت استعداد یکی از مهمترین و ضروری ترین موضوع های مدیریت منابع انسانی در سطح جهان است و به کارگیری مؤثر آن می تواند موجب ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی گردد، که هدف آن به شناسایی، ارتقاء و نگهداشت کارکنان مستعد در سازمان تأکید دارد.

روش کار: این مقاله بصورت مروری و با استفاده از مطالعات کتابخانه ای صورت گرفته است. برای گردآوری اطلاعات از پایگاه های اطلاعاتی CIVILICA، SID، Google scholar و مجلات مختلف داخلی استفاده و در نهایت با 25 مقاله مرتبط سالهای (2005 تا 2016) انتخاب شد و نتایج استخراج شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: پژوهش های انجام گرفته نشان می دهند که مدیریت استعداد دارای پنج مؤلفه جذب، استخدام، احراز هویت، توسعه و آموزش است. ارزش هر سازمان به مهارت و تجربیات و عملکرد نیروی انسانی وابسته است. مدیریت استعداد با ایجاد محیطی مناسب، یک تعهد دو سویه بین کارکنان و سازمان بوجود می آورد که نتیجه آن چیزی جز بهبود عملکرد فردی و سازمانی نیست و ارتباط بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان باعث افزایش سرمایه گذاری و ارتقاء بهره وری در سازمان می گردد.

نتیجه گیری: مدیریت استعداد را باید به عنوان یک سیستم در جریان هریک از فرآیندهای توسعه منابع انسانی نهادینه کرد تا با شناسایی قابلیت های کارکنان و قراردادن آنها در جای مناسب هم رضایت کارمند برآورده شود و هم سازمان به اهداف خود نائل می شود و هدایت صحیح این استعداد ها موجب بهبود عملکرد فردی و سازمانی خواهد شد.

واژه های کلیدی: مدیریت استعداد، بهبود عملکرد فردی، بهبود عملکرد سازمانی