

## تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی)

غلامرضا رحیمی<sup>۱</sup>، طاهر پذیره<sup>۲\*</sup>

<sup>۱</sup> استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، گروه مدیریت، واحد بناب، ایران

<sup>۲</sup> دانشجوی دکترای مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، ایران (نویسنده مسئول)

### چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی ارتباط مدیریت استعداد با عملکرد کارکنان اداره تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی بودند. جامعه آماری این تحقیق ۱۴۰ نفر از کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی بود تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۰۳ نفر بدست آمد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه مدیریت استعداد اوهرلی (۲۰۰۷) و پرسشنامه عملکرد هری و گلداسمیت استفاده شد. روایی پرسشنامه ها توسط ۷ نفر از اساتید رشته مدیریت تایید شد و پایایی پرسشنامه ها با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۷۹ به دست آمد. برای تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین مدیریت استعداد و کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین مولفه های مدیریت استعدادها یعنی جذب استعدادها ( $p < 0/05$ )، نگهداشت استعدادها ( $p < 0/05$ ) و توسعه استعدادها ( $p < 0/05$ )، با عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** مدیریت استعداد، جذب، نگهداشت، توسعه، عملکرد.

## ۱- مقدمه

موسسه CIPD، استعداد را ترکیبی پیچیده از مهارت ها، دانش، توانایی های ادراکی و پتانسیل بالا می داند و مدیریت استعداد را شناخت و تمرکز بر بخشی از نیروی انسانی سازمان با پتانسیل بالا تعریف می کند. مدیریت استعداد بر این تمرکز دارد که افراد چگونه به سازمان وارد می شوند و رشد می کنند (صیادی، ۱۳۹۰). امروزه سازمان ها به خوبی دریافته اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان ها دریافته اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دست یابی به بهترین نتیجه ها، نیازمند مدیریت می باشند (معالی و تاج الدین، ۱۳۸۷).

از سویی دیگر، برخی صاحب نظران مدیریت را فرایند استفاده مؤثر و کارا از منابع انسانی و مادی از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، رهبری و کنترل به منظور نیل به اهداف سازمانی می دانند. آنچه از این تعریف و سایر تعاریف مشابه استنباط می شود این است که افزایش کارایی و اثربخشی از جمله موضوعات مهمی است که کانون توجه اقدامات مدیریتی قرار گرفته است. عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد، بنابراین عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد (رمزگویان و حسن پور، ۱۳۹۲).

عملکرد کارکنان در تمام ادارات و سازمان ها، از آنجا که مستقیماً با موفقیت و سوددهی سازمان متبوع همراه است، همواره مورد توجه مدیران و مسولان آن سازمان بوده و همیشه بخش زیادی از برنامه ریزی و بودجه سازمان ها را به خود اختصاص داده است، که این خود نشانگر اهمیت و جایگاه بحث عملکرد در ادارات است. پژوهش های بسیاری در زمینه عملکرد کارکنان و عوامل مؤثر بر آن انجام شده است. هر کدام از پژوهشگران و صاحب نظران با توجه تخصص و دیدگاه های نظری خود دلایل و عوامل مختلفی را در این رابطه دخیل می دانند. در این میان یکی از عوامل مهمی که به نظر می رسد بر عملکرد کارکنان سازمان مؤثر است، مدیریت استعداد کارکنان است. نتایج تحقیقات متعدد نشان داده است که مدیریت استعداد بر روی عملکرد کارکنان تاثیر دارد (حق پرست و دیگران، ۱۳۹۱؛ رضایی و شیری، ۱۳۹۳؛ دیلمقانی و دیگران، ۱۳۹۴؛ احمدپور و امیرنژاد، ۱۳۹۳). اما با این وجود اختلاف نظرهایی نیز در این رابطه وجود دارد. بنابراین و با توجه به مطالبی که بیان شد، هدف از این پژوهش بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی می باشد.

## مبانی نظری

## ۲- مدیریت استعداد

بررسی ادبیات مدیریت استعداد نشان دهنده طیف وسیعی از تعاریف مختلف است. اما مفهوم مدیریت استعداد در طول زمان شکل گرفته است که می توان آن را به سه مرحله تقسیم کردیم: در مرحله اول، تنها با شیوه های منابع انسانی همچون جذب و برنامه جانشین پروری مرتبط بود. این یک تعریف یا مفهوم جدید از فعالیت های منابع انسانی است که شامل پیش بینی نیاز آینده کارکنان در شرکت می شود. مرحله دوم، که با نیازهای کارکنان و پیشرفت آن ها در سازمان مرتبط است، جایی که مدیریت استعداد توجه بیشتری به نیازهای کارکنان برای دستیابی به رفاه آنان می کند. در مرحله سوم، مفهوم مدیریت افراد با استعداد گنجانده شده است. معنای واقعی این مفهوم معرفی ایده "موقعیتهای کلیدی" در سازمان است، ایده ای که جایگزینی فرد مناسب با شغل مناسب برای رسیدن به عملکرد برتر و انگیزه کارکنان را شکل می دهد (کولینگز و ملاهی، ۱۳۹۳).

مدیریت استعداد به عنوان سیستمی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقاء و نگهداری افراد مستعد، با هدف بهینه کردن توان سازمان به منظور تحقق نتایج کسب و کار تعریف شده است. با توجه به تعریف مدیریت استعداد و در نظر گرفتن چرخه

حیات کارکنان به عنوان مدلی برای یکپارچه سازی، مهمترین فرایندهای توسعه منابع انسانی، می توان دریافت که مباحث مرتبط به مدیریت استعداد در تمامی فرایندهای چرخه قابل استقرار و تسری است -۱ انتخاب و به کارگماری ۲- مدیریت یادگیری و پرورش ۳-مدیریت عملکرد ۴-نظام: جبران خدمت ۵-پرداخت بر مبنای عملکرد ۶- جانشین پروری (نورعلیان و دیگران، ۱۳۹۳).

همچنین، امروزه سازمان ها به خوبی دریافته اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی، به داشتن بهترین استعدادهای نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به : استخدام، توسعه و نگه داشت استعدادهای سازمان ها دریافته اند که استعدادهای منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه ها، نیازمند مدیریت می باشند (عرب پور و نیک پور، ۱۳۹۴).

### ۳- عملکرد<sup>۱</sup>

عملکرد، اسم مرکب (عمل+کرد) به معنی کارکرد، میزان کار، حاصل و نتیجه کار می باشد. همچنین این واژه معادل کلمه لاتین<sup>۲</sup> به معنی (عمل) انجام دادن، عملکرد، عمل و کار است.

در اصطلاح، عملکرد عبارت است از «حاصل فعالیت های کارمند از لحاظ اجرای وظایف محوله پس از مدت زمان معین، به عبارتی، عملکرد میزان حصول و بازدهی که به موجب اشتغال فرد در شغلی حاصل می شود را گویند و در نهایت اینکه، عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل، از خود نشان می دهند. مثلاً: کارگر «الف» می تواند بیست واحد کالا بیش از کارگر «ب» تولید کند، بنابراین، عملکرد کارگر «الف» بالاتر است. حال فرض کنید که کارگر «ب» تا دیر وقت کار می کند، در آموزش کارکنان جدید کوشاست، به دنبال فرصت جهت کمک به سازمان است، اغلب به موقع در محل کار حاضر می شود، و در سه ماه گذشته حتی یک روز هم غیبت نداشته است، در مقابل کارگر «الف» برخلاف کارگر «ب» اصرار دارد رأس ساعت ۴ بعد از ظهر محل کار را ترک کند، توجهی به کارکنان جدید ندارد، هیچ گاه نوآوری از خود نشان نمی دهد، اغلب با چند دقیقه تأخیر در محل کار حاضر می شود و یک روز در ماه غیبت می کند. هر چند کارگر الف دارای بهره وری بیشتری است ولی شاید بتوان گفت که کارگر «ب» با توجه به مجموع فعالیت هایی که انجام می دهد از کارگر «الف» بهتر است. در حالت کلی، عملکرد تعاریف متفاوتی دارد و هر یک از صاحبان به جنبه های خاصی از آن اشاره کرده اند. آرمسترانگ (۱۹۹۴) عملکرد را این چنین تعریف کرده است «دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آنها تعیین شده است». فرهنگ لغت انگلیسی آکسفورد عملکرد را به عنوان «اجرا، به کار بستن، انجام داده هر چیز منظم یا متعهد شده» تعریف می کند (آرمسترانگ، ۱۹۹۴) این تعریف علاوه بر اینکه در ارتباط با ستاده ها و پروندهها است، بلکه نشان می دهد که عملکرد مرتبط با انجام کار و هم چنین نتایج حاصله می باشد. بنابراین عملکرد را می توان به عنوان رفتار تلقی کرد. صاحب نظر دیگری عملکرد را این چنین بیان کرده است «عملکرد عبارتست از تابع مشترک تلاش، توانایی و ادراک نقش» (ترنس، ۱۳۷۶: ۲۲).

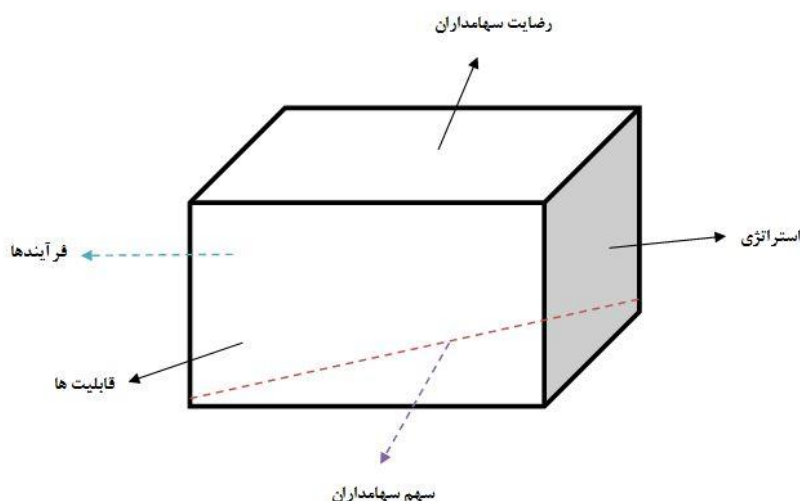
منشور عملکرد<sup>۳</sup>: منشور عملکرد یک مدل سه بعدی است که ۵ وجه دارد، وجوه بالا و پایین به ترتیب رضایت سهامداران و «سهام سهامداران» است سه وجه کناری آن عبارتند از استراتژی ها، فرآیندها و قابلیت ها (شکل ۱).

<sup>1</sup> . Performance

<sup>2</sup> . Per Formance

<sup>3</sup> . Performance Prism

سازمانهایی که خواسته اند در دنیای کسب و کار امروزی موفق باشند دیدی شفاف از سهامداران کلیدی خود و خواسته های آنان پیدا کرده اند. آنها مشخص ساخته اند که چرا استراتژیهای باید دنبال شود تا ارزشی به این سهامداران منتقل شود. آنها می دانند سازمان چه فرآیندهایی نیاز دارد تا به این استراتژی ها دست یابد و قابلیت های مورد نیاز برای انجام این فرآیندها را مشخص کرده اند، همچنین سازمان ها در پی کسب تجربه در مورد توقعات سهامداران- وفاداری کارکنان، سودمندی مشتریان، سرمایه گذاریهای بلند مدت و همه نیز اندیشیده اند. در کل آنها دارای یک مدل کاری شفاف و درک کاملی از آنچه باعث بهبود عملکردشان می شود دارند (آرمسترانگ، ۱۳۸۹).



شکل ۱: چارچوب منشور عملکرد (آرمسترانگ، ۱۳۸۹).

#### ۴- بهبود عملکرد<sup>۴</sup>

بهبود عملکرد بخشی از دانش و تجارب مدیریتی است که هدف آن توسعه اثر بخشی و کارایی سازمانهاست. بهبود عملکرد را می توان مجموعه ای استراتژی های در حال گسترش در نظر گرفت که مدیران و سازمان هایشان به کار می گیرند.

بهبود عملکرد را مشتمل بر این موارد است: تشخیص مسائل و مشکلات عملکرد، آگاهی از راهبردهای جانشین برای بهبود عملکرد، تجزیه و تحلیل قدرت پذیرش سازمان از تلاش ها و فعالیت های عملکرد، اجرا و به کارگیری مهارت ها و راهبردها و ارزیابی پیامدها بهبود عملکرد اصولاً آن چیزهایی شروع می شود که سازمان به آن نرسیده است و مدیران و دیگران فکر می کنند باید انجام شود. این موضوع با دیدگاه راهبردی بهبود عملکرد سازگاری دارد. میان انتظارات و واقعیت فاصله ای تجربه می شود- آنچه سازمان امیدوار است انجام دهد همیشه برآورده نمی شود. بروز مسائلی از قبیل عرضه خدمات ضعیف و ناکارآمد، بالا رفتن هزینه ها، نارضایتی مشتری و شکست در گرفتن تصمیمات مهم، همه نشان می دهند که عواملی خواه کم یا زیاد، خارج از کنترل است. در مورد اعتبار، وضع موجود رضایت بخش نیست، قطعاً مشکلی در کار است. می دانیم که برخی از عملکردها خوب ارزیابی نمی شوند (بعضی امور خیلی کوچک و خیلی بزرگ دیده می شوند) بنابراین برای تشخیص مشکلات، نیاز به تحقیق و بررسی است. محصول تحقیق و بررسی پذیرش اهداف جدید و توسعه و تکامل فرآیندهای خواهد بود که به

حرکت سازمان به سمت موقعیت و جایگاه مطلوب تر کمک می کند. اهداف عملکرد، بیانگر فاصله میان آن چیزی است که سازمان تجربه می کند (اغلب نامطلوب) و آن چیزی که فکر می کند می تواند به آن دست یابد.

بهبود مستمر عملکرد سازمانها، نیروی عظیم هم افزایی ایجاد می کند که این نیروها می تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصت های تعالی سازمانی شود. دولتها و سازمانها و مؤسسات همواره در جهت نیل به این هدف می کوشند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالشهای پیش روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. دستیابی به این اهداف بدون اندازه گیری و ارزیابی امکان پذیر نیست (آرمسترانگ، ۱۳۸۹).

## ۵- فرضیات تحقیق

### فرضیه اصلی

بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

### فرضیات فرعی

۱. بین جذب استعدادها و عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.
۲. بین نگهداشت استعدادها و عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.
۳. بین توسعه استعدادها و عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد.

## ۶- روش شناسی تحقیق

روش تحقیق این مطالعه توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق ۱۴۰ نفر از کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی بود تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۰۳ نفر به دست آمد. برای سنجش مدیریت استعداد از پرسشنامه اوهرلی (۲۰۰۷) و به منظور سنجش عملکرد کارکنان از پرسشنامه هری و گلداسمیت استفاده شد. روایی پرسشنامه توسط ۷ تن از اساتید و صاحب نظر رشته مدیریت تایید شد و پایایی پرسشنامه ها با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۷۹ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

### ۷- یافته ها

#### الف) نتایج توصیفی

جنسیت) ۸۶٪ مرد و ۱۴٪ درصد زن بودند.

سن) دامنه سنی ۴۶٪ بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۹٪ بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۲۴٪ بیش از ۴۵ سال سن داشتند.

سطح تحصیلات) ۵٪ دیپلم، ۱۰٪ کاردانی، ۶۴٪ کارشناسی و ۲۱٪ کارشناسی ارشد و دکترا بودند.

#### ب) نتایج آزمون فرضیات

در این قسمت داده ها را در نرم افزار اس پی اس قرار می دهیم و سپس با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل را انجام می دهیم. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه ها در پایین آمده است.

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می دهد که بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان می دهد که بین مولفه های مدیریت استعداد یعنی

جذب استعدادها ( $p < 0/05$ )، نگه‌داشت استعدادها ( $p < 0/05$ )، توسعه استعدادها ( $p < 0/05$ )، با عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۲: ضریب همبستگی متقابل بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان

عملکرد کارکنان	مدیریت استعداد و مولفه های آن
۰/۶۸	همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰	سطح معناداری
۰/۴۳	همبستگی پیرسون
۰/۰۰۲	سطح معناداری
۰/۲۱	همبستگی پیرسون
۰/۰۰۶	سطح معناداری
۰/۳۴	همبستگی پیرسون
۰/۰۰۱	سطح معناداری

#### ۸- بحث و نتیجه گیری

هدف از این مطالعه بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر روی عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی بود. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی نشان داد که بین مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی ارتباط وجود دارد. بدین معنا که هر اندازه مدیران به مدیریت استعداد توجه بیشتری نشان دهند، کارکنانشان عملکرد بهتری از خود نشان می دهند. و این با یافته های دیگر محققان هماهنگ می باشد (حق پرست و دیگران، ۱۳۹۱؛ رضایی و شیرینی، ۱۳۹۳؛ دیلمقانی و دیگران، ۱۳۹۴؛ احمدپور و امیرنژاد، ۱۳۹۳). بنابراین لازم است در جهت توجه بیشتر به مدیریت استعداد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی، قدم برداشته شود و از این طریق عملکرد کارکنان سازمان ها ارتقا یابد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی اول نشان داد که بین جذب استعداد و عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی ارتباط وجود دارد و این با یافته های دیگر محققان هماهنگ می باشد (حق پرست و دیگران، ۱۳۹۱؛ رضایی و شیرینی، ۱۳۹۳؛ دیلمقانی و دیگران، ۱۳۹۴؛ احمدپور و امیرنژاد، ۱۳۹۳). جذب و استخدام استعدادهای مناسب در سازمان ها سبب می گردد افراد لایق و شایسته وارد سازمان تامین اجتماعی شده و از این ظرفیت در جهت ارتقاء عملکرد دیگر کارکنان و در نهایت کارایی و بهره وری سازمان استفاده گردد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی دوم نشان داد که بین نگه‌داشت استعداد و عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی ارتباط وجود دارد و این با یافته های دیگر محققان هماهنگ می باشد (حق پرست و دیگران، ۱۳۹۱؛ رضایی و شیرینی، ۱۳۹۳؛ دیلمقانی و دیگران، ۱۳۹۴؛ احمدپور و امیرنژاد، ۱۳۹۳). یعنی نگه‌داشت استعدادهای سازمان باعث افزایش علاقه و دل بستگی به کار در کارکنان خواهد شد و در نهایت باعث ارتقاء عملکرد کارکنان و افزایش کارایی و بهره وری سازمان ها می شود.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی سوم نشان داد که بین توسعه استعداد و عملکرد کارکنان ادارات تامین اجتماعی جنوب استان آذربایجان غربی ارتباط وجود دارد. و این با یافته های دیگر محققان هماهنگ می باشد (حق پرست و دیگران، ۱۳۹۱؛ رضایی و شیرینی، ۱۳۹۳؛ دیلمقانی و دیگران، ۱۳۹۴؛ احمدپور و امیرنژاد، ۱۳۹۳). بدین صورت که توسعه استعدادها در سازمان باعث می شود که کارکنان ظرفیت ها و قابلیت های کاری خود را عملی و به روز کرده و توسعه دهند و در نهایت موجبات بهبود عملکرد کارکنان فراهم می آید.

## منابع

۱. آرمسترانگ، مایکل، (۱۳۸۵)، مدیریت عملکرد، (فرد، تیم، سازمان)، ترجمه بهروز قلیچ لی و داریوش غلام زاده، تهران، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ اول.
۲. احمدپور، سیده سحر و قنبر امیرنژاد (۱۳۹۳) بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر تعهد کارکنان با نقش میانجی ارزیابی عملکرد در بین مدیران مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه ۲ اهواز، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
۳. ترنس، آرمیچل (۱۳۷۶) مردم در سازمان ها زمینه رفتار سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، انتشارات رشد.
۴. حسن پور، کاووس؛ رمزگویان، غلامعلی (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی، مجله اقتصادی، شماره های ۳ و ۴، صص ۳۳-۴۸.
۵. حق پرست، سکینه؛ مهرداد محرم زاده و حسن محمدزاده (۱۳۹۱) ارتباط بین عناصر مدیریت استعداد و موفقیت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، دومین همایش ملی استعدادیابی ورزشی، تهران، سازمان بسیج ورزش.
۶. دیلمقانی، سعید؛ محرمعلی خداینده؛ کریم معروفی و سیفعلی منفرد (۱۳۹۴) بررسی رابطه ی بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی در بین کارکنان بانک کشاورزی (مطالعه موردی ده شعبه بانک کشاورزی)، کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
۷. ربیعی مندجین، محمدرضا (۱۳۹۲) بررسی رابطه مدیریت استعداد با عملکرد کارکنان، کارکنان ستاد مرکزی گمرک ایران، پایان نامه برای دریافتن درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۸. رضایی، زهرا و اردشیر شیری (۱۳۹۳) بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک استعداد بر عملکرد سازمانی(مورد مطالعه: شرکت های نفت، گاز و پتروشیمی استان ایلام)، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
۹. صیادی، سعید؛ محمدی، مرضیه؛ نیک پور، امین (۱۳۹۰) مدیریت استعداد، مفهومی کلیدی در حوزه سازمانی، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۵، صص ۸۶-۸۱.
۱۰. عرب پور، علیرضا؛ نیک پور، امین (۱۳۹۴) تاثیر ابعاد مدیریت استعداد بر بهره وری نیروی انسانی در سازمان های دولتی شهر کرمان، فصلنامه پژوهش های مدیریت انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال هفتم شماره ۱، صص ۱۸۶-۱۵۹.
۱۱. معالی، مرجان، تاج الدین، محمد (۱۳۸۷) مدیریت استعدادها، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۱.
۱۲. نورعلیان، یاور؛ محمدپناه، امیرحسین؛ شمخانی، اژدر (۱۳۹۳) بررسی رابطه مدیریت استعداد با مؤلفه های عدالت سازمانی (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان همدان) نشریه علمی-ترویجی، سال نهم، شماره ۳۶، صص ۲۸-۹.
۱۳. واعظی، رضا (۱۳۸۳) " تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد کارکنان، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۴. یعقوبی، نورمحمد؛ مهتا جودزاده؛ افسانه نامور و فاطمه محمدزاده بهاء آبادی، ۱۳۹۳، بررسی نقش مدیریت استعداد بر عملکرد کارکنان، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه ای مدیران و حسابداران گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
۱۵. "Strategic talent management: A review and research agenda". Human Resource Management Review. (2009). & Mellahi, K. Collings, D.G.