

بررسی رابطه مدیریت استعداد با جانشین پروری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان

ندا ملائی حاجبی^۱، عباس قوام^۲

^۱ کارشناسی ارشد؛ رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمان؛ دانشگاه آزاد اسلامی؛ مرودشت، ایران.

^۲ استادیار گروه علوم محیطی، موسسه علوم و فناوری عالی و علوم محیطی؛ دانشگاه تحصیلات تکمیلی فناوری پیشرفته کرمان؛ ایران

چکیده

امروز منابع مالی و تکنولوژیک تنها مزیت سازمان به شمار نمی رود، بلکه در اختیار داشتنه افرادی مستعد و توانمند می تواند فقدان و یا نقص دیگر منابع را نیز جبران کند. در وضعیت رقابتی موجود در محیطی که تغییرات پی در پی و نوع آوری های مداوم اصلی ترین ویژگی آن است، تنها سازمان های موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک نموده و دارای منابع انسانی ماهر، دانش حور، شایسته، نخبه و توانمند باشند. هدف پژوهش بررسی رابطه مدیریت استعداد با جانشین پروری نیروی انسانی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بود. روش این پژوهش از نوع زمینه یابی و به روش همبستگی بود که در دانشگاه علوم پزشکی کرمان اجرا شد. از تعداد ۵۰۰ نفر، براساس جدول مورگان و به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش دو پرسشنامه مدیریت استعداد احمدی (۲۰۱۲) و جانشین پروری کیم (۲۰۰۶) بود که ضمن تأیید روایی، پایایی آن ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۹۲ محاسبه شد. برای تحلیل یافته ها از آزمون همبستگی پیرسون، آزمون کولموگروف- اسمیرتوف استفاده گردید. این پژوهش نشان داد بین مدیریت استعداد با جانشین پروری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همچنین بین مولفه های مدیریت استعداد (انتخاب کارکنان، مشارکت کارکنان، آموزش کارکنان، حفظ و نگهداشت کارکنان) با جانشین پروری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اعمال مدیریت استعداد در تمام زمینه ها در هر سازمانی لازم و ضروری است. از آنجا که نیروی انسانی یک سازمان بزرگ ترین ثروت آن محسوب می شود، بنابراین توجه به استعداد کارکنان از اهمیت به سزایی برخوردار بوده است؛ چرا که موفقیت سازمان ها در گرو کارکنان مستعد و توانمند است.

واژه های کلیدی: مدیریت استعداد، جانشین پروری، انتخاب کارکنان، مشارکت کارکنان، آموزش کارکنان، حفظ و نگهداشت کارکنان

مطالعات مدیریت و کارآفرینی

دوره ۶، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۹، صفحات ۳۱۳-۲۹۹