

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۲/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۵/۱۹

در جستجوی الگوی راهبردی مدیریت استعداد مطالعه موردی شرکت نفت و گاز پارس

فاطمه خالوندی^۱ - عباس عباس پور^۲

چکیده

پژوهش حاضر، به منظور طراحی مدل راهبردی مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس بر اساس تجارب بین المللی برتر انجام شده است. روش پژوهش، روش آمیخته (کیفی - کمی) می باشد و نمونه گیری در آن، در دو مرحله صورت گرفته است. در مرحله کیفی، نمونه شامل ۲۴ نفر از مدیران و کارشناسان ارشد (خبرگان) است که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند و در مرحله کمی از روش نمونه گیری تصادفی با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه به تعداد ۲۶۷ نفر از میان کلیه کارکنان شرکت تعیین شد. بر پایه ی پیشینه پژوهشی مربوط به تجربه های بین المللی مرتبط با فرایند مدیریت استعداد و همچنین مدارک و اسناد در دسترس و مرتبط با این موضوع در شرکت نفت و گاز پارس، ابعاد و مولفه های اولیه مدیریت راهبردی استعداد استخراج شد. سپس، به منظور متناسب بودن این ابعاد و مؤلفه ها با ویژگیها و انتظارات شرکت، از آراء و نظرات خبرگان شرکت کننده در مصاحبه ها، با به کارگیری روش تحلیل محتوا، استفاده شد. بر این اساس، الگوی اولیه مدیریت راهبردی استعداد در شرکت نفت و گاز پارس طراحی گردید و پس از ارزیابی و اصلاح الگوی اولیه به وسیله ی تحلیل عاملی مرتبه دوم، الگوی نهایی طراحی گردید. از جمله ویژگی های بارز این مدل، سیستمی بودن و جامعیت مدل نسبت به سایر مدل های بومی و بین المللی و همچنین، رویکرد راهبردی به آن است که موجب توجه به محیط بیرونی و انطباق و سازگاری آن با محیط درونی شده است و مهم تر آن که، استفاده از این مدل راهبردی برای مدیریت استعداد ها در شرکت نفت و گاز به مسئولین امر کمک می کند تا به جای تکرار آنچه در مدیریت منابع انسانی انجام می شود، چارچوب منسجمی را برای کشف، توسعه، راهبری و حفظ و نگهداشت این سرمایه های انسانی ارزشمند پیش روی داشته باشند و بدین وسیله پاسخگوی چالش ها و نیازهای نو ظهور باشد.

واژه های کلیدی

مدیریت استعداد، مدیریت راهبردی استعداد، منابع انسانی مستعد، تجارب بین المللی برتر، شرکت نفت و گاز پارس

^۱. دکتری مدیریت آموزشی، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید رجایی

^۲. استادیار دانشگاه علامه طباطبائی

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند و مزیت رقابتی آنها در استعدادهای افرادشان نهفته است. چالش پیش روی دنیای کسب و کار آینده، به دست آوردن دانش حیاتی سازمان به همراه منابع انسانی ارزشمند تولید کننده این دانش است. در حقیقت، مدیریت استعداد «یک سلاح پنهان در جنگ جهانی برای به دست آوردن استعدادها» است (میشل، هندفیلد، اکسروود^۱، ۲۰۰۱). همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمانها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند (سویم^۲، ۲۰۰۹). مدیریت استعداد یک وظیفه نیست که تنها با جذب افراد مستعد میسر شود. ممکن است شما با افراد مستعد زیادی برخورد کنید که در سازمان‌هایی مشغول به کارند و نمی‌توانند نتایج قابل توجهی تولید کنند. این به خاطر فقدان سیستم مدیریت استعداد مناسب روی می‌دهد. اگر همان شخص در سازمان برخوردار از سیستم مدیریت استعداد کار کند، نتایج خوبی به دست خواهد آمد. بنابراین، جذب افراد مستعد آغاز تلاش سازمان در فرایند مدیریت استعداد است. حقوق و مزایای بالا نیز نمی‌تواند به تنهایی کاری از پیش ببرد. افراد مستعد دوست دارند بخشی از سازمانی باشند که آن را قبول دارند، سازمانی که در همه حال آنان را به هیجان آورد و محیط کاری انعطاف‌پذیری ایجاد کند. در این حالت است که انتظار می‌رود کارکنان تمامی تلاش خود را معطوف درگیر شدن در فعالیتهای سازمانی نمایند.

متأسفانه، به رغم تحمل هزینه‌های فزاینده در فرآیند جذب و استخدام افراد با استعداد و همچنین هزینه‌های بالای ناشی از تربیت این افراد به منظور به ظهور

^۱Michaels, Handfield, , Axelrod

^۲.Sweem

رساندن استعدادهای آنان، در بسیاری از موارد دیده می‌شود که در عمل این افراد تمایل به ترک سازمان و تغییر شغل دارند. دلایلی که در افزایش چنین تمایلی نقش دارند مواردی نظیر کوچک سازی‌های سازمانی اخیر، فرصت‌های شغلی زیاد که به وسیله‌ی فناوری‌های جدید به وجود آمده اند، دسترسی آسان به انبوه کثیری از مشاغل به وسیله‌ی اینترنت، عدم رضایت شغلی، عدم تعهد سازمانی لازم، عدم شایسته سالاری در سازمان و تغییر نیازهای شغلی افراد می‌باشد (بی‌هام، اسمیت، پیس^۱، ۲۰۰۰، میشل و همکاران، ۲۰۰۱، روث ول^۲، ۲۰۰۱ و ویلیامز^۳ ۲۰۰۰). بنابراین، بهره‌مندی از سرمایه‌های انسانی مستعد هر چند یک شرط ضروری برای موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود اما، کافی نیست. آنها همچنین به راهبردهای مناسب و ابتکار عمل‌هایی نیاز دارند تا بتوانند از این استعدادها به طور مؤثرتری بهره‌گیری کنند (سویم، ۲۰۰۹). بنابراین، ضروری است که هر سازمانی یک الگوی مبتنی بر پژوهش داشته باشد تا بتواند نیازهای ضروری آن را مرتفع سازد.

در بررسی پیشینه مدیریت استعداد مشاهده می‌شود که با وجود آثار، مقالات و پژوهش‌های عملی در این زمینه، تعریف شفاف و واحدی از مدیریت استعداد، دامنه و ابعاد و اهداف کلی یافت نمی‌شود. و این حاکی از همان شکاف و فاصله‌ای است که در میان کاورزان و دنیای آکادمیک دیده می‌شود (سویم، ۲۰۰۹). جدول ۱ خلاصه‌ای از سیر گوناگون تعاریف مدیریت استعداد را نشان می‌دهد که هر یک دیدگاه خاصی را منعکس می‌کنند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹. Byham, Smith, Paese

². Rothwell

³. Williams

جدول ۱: خلاصه ی تعاریف مدیریت استعداد

پژوهشگران	تعریف	محور تعریف
کالینگر و ملاحی، ۲۰۰۹	- مدیریت استعداد، یک مدیریت راهبردی است که به شناسایی نظامند پست های کلیدی می پردازد که این پست ها رمز پایداری و مزیت رقابتی سازمان محسوب می شوند. توسعه ذخیره استعداد سازمان برای پر کردن این پست های کلیدی از جمله مسولیت های اصلی این نوع مدیریت به شمار می رود.	پست های کلیدی سازمان
هیرش، ^۱ ۲۰۰۸	- مدیریت استعداد اقدامی مثبت و مفید برای بهترین افراد در مشاغل و نوعی سرمایه گذاری برای رشد آنهاست. همچنین شکوفاسازی استعدادهای بالقوه افراد و کمک به آنها برای بهره بردن از نقاط قوت خود و بهبود نقاط ضعف می باشد.	توسعه افراد مستعد
باتناگر، ^۲ ۲۰۰۷ CIPD، 2006b	- از مدیریت استعداد به عنوان ابزاری برای بهبود فرایند استخدام و توسعه افراد با مهارت ها و توانایی های مورد نیاز برای مواجه با نیازهای فعلی سازمان استفاده می کنند - فرایندی را پیشنهاد می دهد که در آن سازمان، افرادی را برای حال و آینده شناسایی و اداره کرده و سپس توسعه می دهد	کشف و توسعه افراد مستعد
یون، ^۳ ۲۰۰۷ کاپلی، ^۴ ۲۰۰۴ روث ول، ^۵ ۲۰۰۲	- مدیریت استعداد دارای ۵ مؤلفه جذب، شناسایی، توسعه، به کارگیری و در گیر کردن است که به اداره کارکنان مستعد کمک می کند - به مجموعه فعالیت هایی گفته می شود که کارفرما برای استخدام، آموزش، توسعه و به طور کلی اداره آن دسته از کارکنانی که مشاغل اجرایی و با اهمیت سازمان را در دست دارند استفاده می کند - مدیریت استعداد مبتنی بر هماهنگ سازی و یکپارچه سازی فعالیت های شناسایی استعداد، جذب استعداد، توسعه استعداد، نگهداری استعداد، اداره کردن استعداد، برنامه ریزی جانشین پروری، تغییر فرهنگ سازمانی به فرهنگ متناسب با رویکرد مدیریت استعداد و ارزیابی استعداد در سازمان است	مدیریت افراد مستعد از طریق کارکردهای منابع انسانی
ولینز، اسمیت و روگرز، ^۴ ۲۰۰۶	- مدیریت استعداد فرایندی است که به طور نظامند، شکاف بین سرمایه انسانی موجود در سازمان و استعدادهای رهبری که سازمان برای پاسخگویی به چالش های آینده به آن نیاز دارد را از بین می برد	برنامه ریزی جانشین پروری
دوتاگوپتا، ^۵ ۲۰۰۵؛ ویلیامز، ^۵ ۲۰۰۰	- مدیریت استعداد به مدیریت راهبردی جریان موجود استعداد در سازمان می پردازد تا اطمینان حاصل شود که متناسب با اهداف راهبردی سازمان، افراد مناسب در زمان مناسب و در مشاغل مناسب در سازمان مشغول به کار و فعالیت هستند	مدیریت راهبردی استعداد

¹ Hirsh

² Bhatnagar

³ Uren

⁴ Wellins, Smith & Rogers

⁵ Duttagupta

همانگونه که در جدول فوق نیز ملاحظه می‌گردد، گاهی مدیریت استعداد به عنوان یک کارکرد مدیریتی، و یا به عنوان یکی از وظایف بخش مدیریت منابع انسانی (ویلیامز، ۲۰۰۰)، و در پاره ای از موارد به عنوان وظیفه‌ی رهبری سازمان (سینکلیر^۱، ۲۰۰۴) و نیز گاهی هم به عنوان تلاش مشترک مدیریت سازمان و مدیریت منابع انسانی (میشل و همکاران، ۲۰۰۱) مطرح شده است که هر یک از رویکرد خاصی تأثیر می‌پذیرند.

در این پژوهش مدیریت استعداد به عنوان رویکرد راهبردی منظم و طولانی مدت برای مواجهه با استعدادهای کنونی و آینده یک سازمان است تعریف می‌شود که با هدف داشتن افراد مستعد در زمان مناسب برای به کارگیری در مشاغل مناسب می‌باشد و مبتنی بر هماهنگ سازی و یکپارچه سازی فعالیت های شناسایی استعداد، جذب استعداد، توسعه استعداد، نگهداری استعداد، اداره کردن استعداد، برنامه‌ریزی جانشین پروری، تغییر فرهنگ سازمانی به فرهنگ متناسب با رویکرد مدیریت استعداد و ارزیابی استعداد در سازمان است.

رویکردهای مدیریت استعداد در سه رویکرد خلاصه می‌شوند؛ نخست، رویکرد منابع انسانی است که در این رویکرد، مدیریت استعداد را به عنوان مجموعه‌ای از شیوه‌ها، کارکردها، فعالیتها یا حوزه های تخصصی (نظیر استخدام، انتخاب و توسعه و مدیریت کار راهه شغلی و جانشین پروری) بخش معمول منابع انسانی سازمان تعریف می‌کند (بیهم^۲، ۲۰۰۱؛ چووانس و نیواستورم^۳، ۱۹۹۱؛ هنین و اونیل^۴، ۲۰۰۴؛ هیلتن^۵، ۲۰۰۰؛ مرسر^۶، ۲۰۰۵؛ اولسن^۷، ۲۰۰۰). به زعم اولسن (۲۰۰۰)، در این دیدگاه، مدیریت استعداد وظایف بخش منابع انسانی را سریع تر (بوسیله ی اینترنت و ...) و از طریق

¹. Sincliar

². Byham

³. Chowanec & Newstrom

⁴. Heinen & O'Neill

⁵. Hilton

⁶. Mercer

⁷. Olsen

برون سپاری به شرکت ها انجام می دهد. دومین رویکرد، رویکرد ذخیره استعداد است که بر منابع یا ذخایر استعداد تمرکز دارد و شامل مجموعه ای از فرایندهایی است که جهت حصول اطمینان از جریان مناسب و کافی کارکنان در تمام مشاغل موجود درسازمان طراحی شده اند (کسلر^۱ ۲۰۰۲، پاسکال^۲ ۲۰۰۴). این رویکرد تا حد زیادی مشابه همان چیزی است که به عنوان برنامه ریزی منابع انسانی شناخته شده است (جکسون و شولر^۳، ۱۹۹۰، روث ول^۴، ۱۹۹۴) که همچنین می تواند فعالیتها و فرایندهای بخش منابع انسانی از جمله استخدام و انتخاب را نیز در برداشته باشد (لرمو سیاکس^۵، ۲۰۰۵). موضوع محوری در این رویکرد، مشخص کردن نیازهای کارمند گزینی و سپس مدیریت کردن روند پیشرفت این کارکنان در پستها می باشد. که اغلب با استفاده از سیستم های نرم افزاری انجام می شود و یک رویکرد عموماً درونی است تا بیرونی. رویکرد سوم، رویکرد استعداد درمعنای عام^۶ می باشد که مدیریت استعداد در آن بر استعداد به طور کلی و عام صرف نظر از مرزهای سازمانی یا مشاغل خاص توجه دارد. دو دیدگاه کلی در این رویکرد وجود دارد؛ اولین دیدگاه، استعداد عموماً به معنی عمل کردن در سطح بالا و داشتن استعداد بالقوه بالا در نظر گرفته می شود. از این رو کارکنان بسیار توانا و جستجو و استخدام می شوند و سپس به طور متفاوتی صرف نظر از نقش خاص آنها یا در بعضی از موارد، نیازهای خاص سازمان پاداش دریافت می کنند. در دیدگاه دوم این رویکرد، استعداد به عنوان یک کالای نامتمایز و نامشخص^۷ در نظر گرفته می شود که هر دو از دیدگاههای انسان گرایانه و جمعیت شناختی ناشی می گردد. استعداد از این جنبه حیاتی است که نقش مهم یک بخش منابع انسانی قوی مدیریت

¹. Kesler

². Pascal

³. Schuler

⁴. Rothwell

⁵. Lermusiaux

⁶. Talent in general

⁷. Undifferentiated

هر فرد برای داشتن عملکرد بالا است (بوکینگهام و وسبرگ^۱، ۲۰۰۱، واکر و لارکو^۲، ۲۰۰۲) یا روندهای جمعیت شناختی و کسب و کار استعداد را به طور کلی ارزشمند تر می‌سازند (گنداسی و کائو^۳، ۲۰۰۴؛ رومنس و لاردنر^۴، ۲۰۰۵؛ تاکر، کائو و ورما^۵، ۲۰۰۵). رویکردهای مختلف مدیریت استعداد در جدول ۲ با یکدیگر مقایسه شده اند.

جدول ۲: مقایسه رویکردهای مختلف مدیریت استعداد

رویکردهای مدیریت استعداد	خاستگاه نظری	قوت ها	ضعف ها	اقبال پژوهشی
رویکرد منابع انسانی	کارکردهای مدیریت منابع انسانی سنتی	تسریع امور از طریق برون سپاری و استفاده از تکنولوژی‌های جدید	یک بخشی نگری و تمرکز به کارکردهای خاص مورد نظر و غفلت از سایر بخش ها	بیهم ۲۰۰۱ چوانس و نیواستورم ۱۹۹۱ هنین و اونیل ۲۰۰۴ هیلتن ۲۰۰۰ مرسر 2005 اولسن ۲۰۰۰ سالیوان ۲۰۰۵ کوهن، کورانا، ریوز ۲۰۰۵ گرگر ۱۹۹۹
رویکرد ذخیره استعداد	برنامه‌ریزی منابع انسانی	مشخص کردن نیازهای کارمند گزینی مدیریت کردن روند پیشرفت کارکنان در پست ها استفاده از سیستم های نرم‌افزاری اطمینان از جریان کافی و مناسب استعداد در پست ها بهبود سازی منابع سازمانی توجه همزمان به مشاغل	نگاه درونی تا بیرونی	جکسون و شولر ۱۹۹۰ روث ول ۱۹۹۴ کسلر ۲۰۰۲ پاسکال ۲۰۰۴ لرمو سیاکس ۲۰۰۵ شوویر ۲۰۰۴ پیگالز ۱۹۸۱ استلمن و لويس ۱۹۹۴ وایلد و شنی ویز ۱۹۹۳

¹. Buckingham & Vosburgh

². Walker & Larocco

³. Gandossy & Kao

⁴. Romans & Lardner

⁵. Tucker, Kao, & Verma

اکسرولد، هندزفیلد و جونز و اکسرولد ۲۰۰۲ مایکل ، هندزفیلد و جونز و اکسرولد ۲۰۰۱ - اسمارت ۱۹۹۱	نادیده گرفتن ملاحظات انسانی در مورد کارکنان غیر مستعد کاهش انگیزه کارکنان غیر مستعد	طبقه بندی کارکنان با استفاده از سطح عملکرد آنها	مدیریت عملکرد	رویکرد استعداد در معنای عام
بوکینگهام و وسبرگ ۲۰۰۱ واکر و لراکو ۲۰۰۲	هزینه بالای ناشی از تربیت کلیه کارکنان عدم برنامه مشخص برای مدیریت استعدادها	مدیریت هر فرد برای داشتن عملکرد بالا پیش بینی بحران های کمبود منابع انسانی مستعد در آینده استفاده بهینه از کلیه افراد سازمان	دیدگاههای انسان گرایانه و جمعیت شناختی	

فعالیت های تجربی در زمینه مدیریت استعداد نشان می دهد که برخی از سازمانها در پیاده سازی این فرایند، گاهی به یک یا دو بعد بیش از ابعاد دیگر توجه کرده اند. سازمانهایی نیز وجود دارند که در این تلاش به تدوین سیستم یکپارچه ای از مدیریت استعداد دست یافته اند. برای نمونه به پاره ای از این فعالیتهای تجربی اشاره می گردد:

جنرال الکتریک یکی از شرکت های ارائه کننده خدمات متنوع فناوری، رسانه ای، مالی و بهداشتی است که خود را وقف تولید محصولات و ارائه خدمات برای بهتر کردن زندگی کرده است. جی ای مانی^۱ یکی از شاخه های این شرکت است که در زمینه ارائه خدمات مالی به مشتریان فعالیت می کند. تلاش های این شرکت در زمینه مدیریت استعداد نشان می دهد که فعالیت کشف استعداد و تا حدودی فعالیت ارزیابی و تطبیق این استعدادها در درون شرکت از دغدغه های اصلی آن بوده است. جی ای مانی مسئله کارمند گزینی را به کمک دو تیم فعال در امور برون سپاری (دو تیم خارج از شرکت) حل کرد. این دو تیم با مطالعه و بررسی روش های جامع تر، کنکاش در استراتژی سازمان، استقرار اهداف و معیارهای جدید و با استفاده از سیستم های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات توانستند فرایند کارمند گزینی این شرکت را به صورت سفارشی و متناسب با آن طرح ریزی کنند و کیفیت نامزدها و سطح خدمات را افزایش دهند. و بدین ترتیب به منبع پایدار سرمایه انسانی دست یابند، فرایند استخدام خود را به سطح بهینه ای ارتقا دهند و به نتایج قابل ملاحظه ای برسند. البته، در رسیدن به این مهم با

^۱. G. E. Money

چالش های فراوانی نظیر تغییرات زیربنایی فرهنگی و انعطاف پذیری برنامه‌ها روبرو بوده است (گریشام و میسکو^۱، ۲۰۱۰).

تجربه‌ی مکدونالد در زمینه‌ی مدیریت استعداد در طی هشت سال گذشته بیشتر در زمینه‌ی توسعه استعداد بوده و شامل فعالیت‌هایی در حوزه‌های توسعه عملکرد، برنامه‌ریزی جانشین پروری و توسعه رهبری است. در اواخر ربع چهارم سال ۲۰۰۲ بود که مکدونالد با اولین شکست در تاریخ خود روبرو شد. مواجهه با این شکست، مدیریت ارشد را به این فکر وا داشت که با وجود داشتن افراد مستعد، چرا عملکرد آنها به شکست منتهی شده است. به فاصله کمی بعد، مکدونالد دو حادثه‌ی تلخ و ناگهانی دیگر را تجربه کرد. هنوز چیزی از مرگ کانتالوپو مدیر ارشد اجرایی شرکت نگذشته بود که جانشین او چارلی بل ناگهان به علت سرطان در گذشت. یک بار دیگر مکدونالد با چالش انتخاب جانشین برای پست مهم مدیر ارشد اجرایی روبرو شد. در نتیجه‌ی این عوامل بود که نیاز به تغییر آشکار شد و تلاش‌هایی برای تجدید نظر در فرایند مدیریت استعداد شرکت شکل گرفت. بررسی شایستگی‌های محوری کارکنان، بازبینی استراتژی شرکت، استقرار اهداف مشخص، برقراری برنامه‌های آموزش و مربیگری برای کارکنان، رو آوردن به تغییر و نوآوری و ایجاد برنامه‌های جدید در سیستم مدیریت عملکرد موجب ارتقای سیستم مدیریت استعداد شرکت شد.

تجارب مایکروسافت در زمینه مدیریت استعداد شامل فعالیت‌ها در حوزه‌ی توسعه استعداد است. ایجاد فرصت یادگیری و توسعه مداوم تعهدی است که مایکروسافت به تمام کارکنان خود دارد. علاوه بر برنامه‌های عمومی برای کلیه کارکنان، مایکروسافت بر روی گروه‌های کوچکتری از کارکنان که دارای استعداد بالقوه برای رسیدن به نقش‌های ارشد و حیاتی تر هستند، سرمایه گذاری می کند. در ابتدا این افراد شناسایی شده و سپس توسعه‌ی مسیر شغلی آنها مورد توجه دقیق و برنامه ریزی شده قرار می گیرد. در مرحله شناسایی کارکنان به عنوان کسانی که دارای استعدادهای بالا هستند توجه به

¹. Grisham & Misko

"استعدادهای ذاتی" آنها کافی نیست. از نظر مایکروسافت افراد دارای استعداد بالا افرادی هستند که از توانایی (شامل مهارت‌ها و شایستگی‌ها)، تعهد و اشتیاق لازم برای رشد و موفقیت برخوردارند و می‌توانند به عنوان یک رهبر در چارچوب تسریع‌کننده‌ای که سازمان برای رشد و توسعه آنها تدارک دیده، تبدیل به یک عملگر عالی شوند. به منظور توسعه استعداد های بالا، مایکروسافت فعالیت های ارزیابی، مربیگری، استاد شاگردی، چرخه های یادگیری، یادگیری فعال و سخنرانی ها در زمینه ی کسب و کار را یکپارچه می سازد. پس از مطالعه و بررسی شکاف های موجود نسبت به وضع مورد نظر، با یکپارچه سازی این فعالیت ها رهبران در طی فرایند کار می توانند به تجارب عملی خود بیافزایند و قابلیت های بالقوه خود را توسعه دهند (والیس، اندرهیل و مک نامارا^۱، ۲۰۱۰).

سویم^۲ (۲۰۰۹) در رساله دکتری خود، با پژوهشی به روش آمیخته در یکی از واحدهای یک شرکت خدماتی در آمریکا، به بررسی سیستم مدیریت استعداد و چگونگی بهره گیری از این سیستم به عنوان اهرمی برای ایجاد تعهد در کارکنان پرداخته است. نتایج حاصل از مصاحبه های نیمه ساختار یافته در پژوهش وی علاوه بر تأثیر مدیریت استعداد بر تعهد کارکنان، نشان داد که چگونه بخش مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی می تواند به حمایت و تقویت سیستم مدیریت استعداد بپردازد. یافته های این پژوهش نشان دادند که بهبود مستمر محیط کاری، جو باز و روابط واضح و بدون ابهام در سطح بالای سازمان از اجزای مهم یک سیستم مدیریت استعداد محسوب می شوند. بر اساس مدل ارائه شده توسط سویم مدیریت استعداد بخشی از استراتژی منابع انسانی یا توسعه سازمانی است که ریشه در استراتژی سازمان دارد.

کروز^۲ (۲۰۰۷) در یک پژوهش کیفی که در یک شرکت جهانی واقع در منطقه‌ی اتلانتیک میانی انجام داده به برنامه ریزی جانشین پروری و ارائه پیشنهاداتی برای

^۱. Wallis, Underhill & Mcnamara

^۲. Krause

مدیریت استعداد جهت کاهش فرسایش نیروی کار و آماده شدن برای مواجهه با یک جمعیت مسن نیروی کار می پردازد. او با بررسی ادبیات موضوع به اهمیت جذب، توسعه و نگهداری کارکنان با استعدادی که می توانند رهبران قدرتمندی در سازمان باشند تأکید می کند و در پایان با توجه به داده های حاصل از مشاهدات مستقیم و مصاحبه ها یک طرح جانشین پروری ساختار یافته ارائه می کند که فرهنگ و استراتژی درونی سازمان را با بازار تجارت بیرونی همراستا می سازد. وی معتقد است که این طرح مستلزم تلاش و مسئولیت مشترک مدیران ارشد، مدیران اجرایی و مدیران منابع انسانی است. پیشنهادات کروس در زمینه مدیریت استعداد شامل شناسایی، ارزیابی و توسعه کارکنان دارای استعداد بالا در سازمان می باشد.

بررسی پژوهش های انجام شده داخلی در زمینه مدیریت استعداد نیز نشان می دهد که اگرچه موضوع مدیریت استعداد از سال ۱۹۹۷ در سازمانهای جهان مطرح شده است اما اهمیت این مباحث در ایران را می توان به سالهای اخیر نسبت داد. در ادامه به گزارش شرح مختصری از پژوهش های صورت گرفته می پردازیم:

سازمان گسترش و نو سازی صنایع ایران، طرحی را با نام "مدیران آینده با رویکردی به استعدادیابی و جانشین پروری مدیران" را در مدیریت استعدادها شرکت ایران خودرو، سایپا، واگن پارس اراک و تراکتور سازی تبریز اجرا نمود (ابوالعالی و غفاری، ۱۳۸۵). البته این طرح بیشتر به جانشین پروری پرداخته و رویکرد مستقیمی به مدیریت استعداد نداشته است.

جعفری مقدم (۱۳۸۷) در یک طرح پژوهشی به ارزیابی و انتخاب استعداد های مدیریتی در شرکت برق تهران پرداخته است. این تحقیق نخست با استفاده از مصاحبه و پرسشنامه به تعیین خصوصیات لازم برای احراز مشاغل مدیریتی در شرکت برق پرداخته است. سپس از آزمونهای هوش، تست شخصیت ادواردز و مهارت های مدیریتی برای سنجش ویژگی های فوق استفاده نموده است. نتیجه نهایی تحقیق انتخاب افراد مستعد برای احراز مشاغل مدیریتی است. در این کار پژوهشی نیز بیشتر رویکرد جانشین پروری مورد توجه بوده است.

در پژوهشی از کریمی و حسینی (۱۳۸۹) تأثیر عوامل راهبردی زمینه ساز بر مدیریت استعداد مورد بررسی قرار گرفت. این پژوهش، در میان ۱۷۴ نفر از مدیران کل وزارتخانه های کشور، با استفاده از روش پیمایشی - همبستگی و پرسشنامه محقق ساخته انجام شد. محققان در این مقاله با بررسی و مرور ادبیات مختلف در خصوص مدیریت استعداد ۵ عامل را به عنوان عوامل راهبردی تأثیرگذار بر مدیریت استعداد در نظر گرفته‌اند: ۱- راهبرد سازمان، ۲- نقش مدیران، ۳- مدیریت منابع انسانی راهبردی، ۴- فرهنگ سازمانی ۵- قوانین و مقررات دولتی. فرضیه های پژوهش شامل بررسی وجود رابطه‌ی بین عوامل راهبردی زمینه‌ساز و مدیریت استعداد بوده است. نتایج بدست آمده نشان داد که هر یک از عوامل فوق تأثیر معناداری بر مدیریت استعداد دارند. در میان این عوامل، فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی راهبردی و قوانین و اهداف و راهبرد سازمان، در میان سایر عوامل به ترتیب بیشترین میزان تأثیر را داشته‌اند.

پژوهش هایی از این قبیل، عموماً با گزینش استعداد و بررسی تأثیر آنها انجام می‌شوند و می‌توان گفت که از جامعیت لازم برخوردار نیستند. با وجود این، برای یافتن متغیرهای مکنون در محیط واقعی سازمانها انجام چنین پژوهش‌هایی لازم است و می‌تواند به تبیین و شفاف سازی ابعاد بیشتری از مدیریت استعداد کمک نماید.

شجاعی و دری (۱۳۸۷) در پژوهشی که در میان مدیران، کارشناسان ارشد و نمایندگان واحدهای مهم شرکت پالایش و پخش فراوده های نفتی تهران، به روش کیفی با استفاده از مصاحبه، مشاهده اسناد و مشاهدات مستقیم انجام دادند، مدل ابتکاری را ارائه کرد ه‌اند که با تفکیک منطقی فرد، شغل، سازمان و برقراری تعامل بین مؤلفه‌های آنها و همچنین با در نظر گرفتن چشم انداز و مأموریت‌های سازمان، رویکرد

مدیریت و برنامه ریزی مسیر شغلی را به همراه حوزه‌های پشتیبانی آنها و همچنین، چگونگی مدیریت و نظارت بر این مدل را تبیین و تشریح نموده‌اند.

رضاییان و سلطانی (۱۳۸۸) در یک طرح پژوهشی، با بررسی و تحلیل شرایط موجود در شرکت نفت توانسته‌اند یک مدل ابتکاری و بومی متناسب با این صنعت ارائه نمایند. این مدل، نوعی مدل سیستمی است که دارای چهار بعد اصلی عوامل زمینه‌ای، مدیریت استعداد، نتایج سازمانی و عوامل تأثیرگذار می‌باشد. عوامل زمینه‌ای ارائه شده در این مدل بیانگر عوامل پایه‌گذار مدیریت استعداد در سازمان می‌باشد. یعنی اجرا و پیاده سازی مدیریت استعداد در سازمان نیازمند ورودی‌ها می‌باشد. بعد دوم این مدل، مدیریت استعداد است که به عنوان یک پردازشگر عمل می‌کند و به جذب و نگهداری افراد مستعد در سازمان می‌پردازد. خروجی سیستم، همان نتایج حاصل از مدیریت استعداد است که شامل بهبود عملکرد فردی و سازمانی می‌باشد. بعد چهارم این مدل، مربوط به عوامل تأثیرگذار بر این فرایند است که به دو بخش عوامل بیرونی و درونی تقسیم شده است.

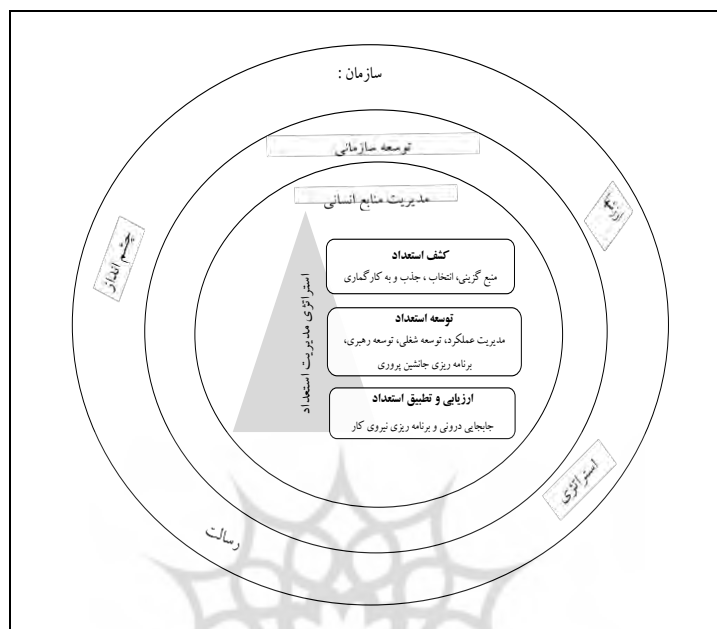
در سال ۱۳۹۰ یک پروژه پژوهشی با عنوان طراحی نظام مدیریت استعدادها جهت بهبود عملکرد کارکنان شرکت نفت و گاز پارس توسط باقری و همکاران انجام شده است. وی با استفاده از روش توصیفی به تعریف استعداد در شرکت ملی نفت ایران پرداخته و ضمن مشخص کردن پست‌های کلیدی، به بررسی سازو کارهای مورد نیاز برای جذب و بکارگماری، توسعه و نگهداشت استعدادها در شرکت نفت پرداخته و در نهایت آیین نامه نظام مدیریت استعدادها در شرکت نفت و گاز پارس را ارائه کرده است. به نظر می‌رسد که بخش عظیم این پروژه مبتنی بر مطالعات کتابخانه‌ای و تا حدودی مبتنی بر مشاهده اسناد مربوط به شرکت نفت بوده است. استفاده از نظرات خبرگان شرکت نفت و گاز پارس، به طور ویژه، به عنوان بخشی از اجرای پژوهش می‌توانست بر

غناي اين پروژه پژوهشي بيافزويد. از اين رو، نتايج به دست آمده با آنچه كه در متن شركت نفت و گاز پارس جاري است فاصله دارد و نمي‌تواند پاسخگوي نيازهاي واقعي شركت باشد.

درويش، موغلي، موسوي و پناهي (۱۳۹۱) به روش توصيفي- تحليلي به بررسي رابطه شايستگي‌هاي منابع انساني با استراتژي‌هاي كسب و كار و استراتژي‌هاي منابع انساني در بين مديران و كارشناسان ارشد شركت ملي پترو شيمي پرداخته اند. نتايج پژوهش آنها نشان داد كه استراتژي‌هاي كسب و كار بر استراتژي‌هاي منابع انساني تأثير مستقيم و مثبت دارد. علاوه بر اين، استراتژي‌هاي منابع انساني با شايستگي‌هاي منابع انساني نيز رابطه مثبت و مسقيم داشته و، به طور ويژه، استراتژي تمايز در مقايسه با استراتژي رهبري هزينه با شايستگي‌هاي منابع انساني رابطه قوي‌تر و منسجم‌تر را نشان مي‌دهد.

توجه به ادبيات و پيشينه ي مرتبط با مديريت استعداد كه به طور مختصر مرور گرديد، براي پژوهش حاضر چارچوب نظري تدوين مي‌گردد كه در شكل ۱ قابل مشاهده است.

پژوهشگاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني



شکل ۱: چارچوب نظری پژوهش حاضر

این چارچوب نظری از آنجا پایه ریزی گردیده است که بر پایه مرور تفاسیر گوناگون از مدیریت استعداد و همچنین، کارهای پژوهشی مختلف انجام شده در این رابطه، ملاحظه می گردد که مفهوم مدیریت استعداد مستلزم اتخاذ رویکردی کل نگر است و این مفهوم به چیزی فراتر از تکرار کارکردهای منابع انسانی دلالت دارد و نیازمند همکاری و ارتباط مدیران در کلیه سطوح به ویژه سطوح عالی سازمان است. مدیریت استعداد می بایست قبل از هر چیز با راهبرد کسب و کار^۱ که خود از راهبرد های کلان سازمان نشات می گیرد (مک کالی و ویک فیلد^۲، ۲۰۰۶) همراستا گردد تا بتواند توسعه پایدار سازمان را به ارمغان آورد. مدیریت استعداد را نباید صرفاً به عنوان ابتکار عمل

^۱. Business strategy

^۲. McCauley & Wakefield

بخش منابع انسانی یا توسعه سازمانی در نظر داشت بلکه آن گونه مدیریتی است که با راهبرد سازمانی عجین شده و رسالت آن فراهم آوردن این چارچوب راهبردی برای پیشبرد راهبردهای کلان سازمان در کلیه سطوح می باشد (سوییم، ۲۰۰۹) و در این صورت است که رشد و توسعه سازمانی اتفاق می افتد و پیامدهای سازمانی مؤثر حاصل می گردد (کالینگر و ملاحی، ۲۰۰۹).

سوال اصلی تحقیق

در پژوهش حاضر، بر اساس مطالعات و بررسی های انجام شده بر پایه ی تحقیقات داخلی و خارجی، و نظر خواهی از صاحب نظران دانشگاهی و دست اندر کاران شرکت نفت و گاز پارس، این سؤال اصلی مطرح است که:

" الگوی راهبردی فرایند مدیریت استعداد در شرکت ملی نفت و گاز پارس چگونه است؟ "

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

روش تحقیق

از آنجایی که هدف اصلی تحقیق حاضر طراحی الگو می باشد، از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی است زیرا در نهایت به توسعه دانش کاربردی در زمینه مدیریت استعداد منتهی خواهد شد. همچنین، به این دلیل که تاکنون یک رویکرد راهبردی جامع به مدیریت استعداد با در نظر داشتن پیش آیندها، مؤلفه های دورنی و پیامدهای متعاقب این نوع مدیریت به صورت جامع و یکپارچه مورد توجه قرار نگرفته است، می تواند تا حدودی بنیادی نیز باشد و به تولید دانش در این باره کمک نماید. علاوه بر این، از لحاظ مبنای داده ها و چارچوب فلسفی و پارادایم آن، دارای طرح تحقیق آمیخته می باشد که با استفاده از مدل آمیخته و طرح اکتشافی انجام می پذیرد. چرا که شرکت نفت و گاز پارس تا کنون از الگوی راهبردی سیستم مدیریت استعداد مدونی برخوردار نبوده و پژوهشگر تصمیم دارد به طراحی الگوی راهبردی مدیریت استعداد در این شرکت بپردازد.

به منظور طراحی الگوی اولیه راهبردی مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس، محقق ابتدا، با استفاده از مطالعه گسترده به بررسی ادبیات پژوهش پرداخته و بر پایه تجربه های برتر بین المللی در دسترس و مرتبط با فرایند مدیریت استعداد و همچنین مدارک و اسناد در دسترس و مرتبط با این موضوع در شرکت نفت و گاز پارس ابعاد و مؤلفه های مدیریت استعداد را استخراج کند و سپس با استفاده از تحلیل داده های کیفی حاصل از مصاحبه های عمقی مدیران راهبردی و کارشناسان ارشد واحدهای مهم به اقدام به تدوین الگوی پیشنهادی راهبردی مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس را نموده و سپس با استفاده از تحلیل داده های کمی حاصل از پرسشنامه محقق ساخته به ارزیابی و اصلاح احتمالی مدل طراحی شده می پردازد تا الگوی راهبردی منطبق بر نیازها و اقتضات شرکت نفت و گاز پارس را ارائه نماید.

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت نفت و گاز پارس به تعداد ۱۴۲۲ نفر و همچنین، کلیه مدارک و اسناد در دسترس و مرتبط با موضوع پژوهش در

این شرکت از جمله بیانیه چشم انداز و رسالت شرکت نفت و گاز پارس، اهداف و ارزش‌های آن، استراتژی‌های کلان سازمان و استراتژی‌های کسب و کار شرکت می‌باشد. با توجه به این که پژوهش حاضر از نوع آمیخته است، در بخش کیفی برای تعیین حجم نمونه از میان کلیه مدیران راهبردی و کارکنان ارشد مهم شرکت، از روش نمونه‌گیری هدفمند جهت انجام مصاحبه‌های عمقی استفاده شد. بدین صورت که نمونه‌گیری مطابق با نیاز مطالعه به طور آگاهانه انجام می‌شود. در این حالت موردها به صورت خاص انتخاب می‌شوند زیرا آنها می‌توانند چیزهای زیادی درباره‌ی موضوعات مهم پژوهش با وسعت و عمق بیشتر بازگو نمایند. هدف از به کارگیری این نوع راهبرد نمونه‌گیری (بویجی، ۲۰۱۰) این است که طیف وسیعی از دیدگاهها و تجارب به دست آید تا تکرار مجدد فراوانی آنها در یک جامعه بزرگتر. قابل توجه است که در این نوع نمونه‌گیری، تعداد نمونه به یکباره و در ابتدای پژوهش صورت نمی‌گیرد، بلکه پس از انجام چندین مصاحبه و تحلیل آنها پژوهشگر تصمیم می‌گیرد که برای جمع‌آوری داده‌های باقی مانده مورد نظر خود، چه افرادی را جستجو کند تا نظریه در حال تکوین او، که در اینجا تدوین الگوی سیستم مدیریت استعداد است، شکل گیرد. بدین ترتیب، در پژوهش حاضر از میان جامعه آماری، تعداد ۲۴ نفر از مدیران راهبردی و کارشناسان ارشد واحدهای مهم مصاحبه عمقی بعمل آمد. اتمام نمونه‌گیری با توجه به اشباع داده‌ها صورت گرفته است. همچنین در بخش کیفی پژوهش که به مطالعه اسنادی پرداخته می‌شود روش نمونه‌گیری در انتخاب اسناد به صورت هدفمند بوده است. در بخش کمی که به منظور ارزیابی الگوی اولیه سیستم مدیریت استعداد صورت گرفته است، ابتدا برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و سپس با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی نظامند با توجه به لیست کد عضویت کلیه اعضای شرکت حجم نمونه انتخاب شده است. از آنجایی که اطلاعات به روز در مورد حجم جامعه آماری در دسترس نبود و حجم جامعه آماری در سال ۱۳۸۶ مورد استفاده قرار گرفته است، برای اطمینان بیشتر، جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران در حالت نامشخص بودن حجم جامعه آماری استفاده شده است که تعداد ۲۶۷ نفر بدست آمد.

تعداد ۲۷۰ پرسشنامه توزیع گردید که تعداد ۲۴۵ پرسشنامه در نهایت مورد استفاده قرار گرفت.

روش گردآوری داده‌ها در این پژوهش تلفیقی از روش‌های کیفی و کمی است. ابتدا برای گردآوری داده‌های کیفی از طریق مشاهده و مطالعه اسناد و مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته ای که حاوی سؤال‌های جزئی پژوهش می‌باشد، داده‌های اصلی جمع‌آوری (روش کیفی)، سپس، به منظور ارزشیابی الگوی راهبردی، با توجه به نتایج حاصل از این داده‌ها کیفی پرسشنامه محقق ساخته‌ای طراحی و از طریق پیمایش (روش کمی) داده‌های کمی گردآوری شده‌اند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز در دو بخش کمی و کیفی انجام شده است. در بخش کیفی پژوهش، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوا صورت گرفته است و در بخش کمی برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه، از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم به کمک نرم افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها

تحلیل یافته‌ها در دو بخش کیفی و کمی صورت گرفته است. دو منبع اطلاعاتی در بخش کیفی، اسناد و مدارک و همچنین مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته هستند. اسناد و مدارک شامل چشم انداز و رسالت شرکت نفت و گاز پارس، اهداف و ارزش‌های آن، استراتژی‌های کلان سازمان و استراتژی‌های کسب و کار شرکت می‌باشند که جهت شناخت نیروها و عوامل درونی تأثیر گذار بر شرکت مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. بررسی منابع اسنادی، امکان شناخت هر چه بیشتر شرکت، توسط پژوهشگر را فراهم می‌آورد. همچنین، مدیران راهبردی و کارشناسان ارشد واحدهای مهم شرکت نمونه آماری شرکت کننده در مصاحبه‌ها را تشکیل می‌دهند. در بخش کمی نیز پرسشنامه محقق ساخته برای ارزشیابی الگوی راهبردی اولیه در بین افراد شرکت کننده در مصاحبه‌ها توزیع گردید.

تحلیل کیفی داده‌ها

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش تحلیل محتوا به این ترتیب است که ابتدا اسناد و مدارک شامل چشم انداز و رسالت شرکت نفت و گاز پارس، اهداف و ارزش‌های آن، استراتژی‌های کلان سازمان و استراتژی‌های کسب و کار بررسی گردید. سپس، عوامل مشابه در محورهای یکسان دسته بندی شده و برای هر محور اصلی نامگذاری می‌شود. این چهار محور اصلی عبارتند از اهداف کلان، استراتژی‌های راهبردی، چشم‌انداز و رسالت و مأموریت شرکت.

جدول ۲: انتخاب عنوان مشترک برای هر یک از دسته های موضوعی

عوامل درونی تأثیرگذار بر فعالیت های شرکت نفت و گاز (استخراج شده از اسناد و مدارک)	محورها
۲	رسالت و مأموریت
۳	چشم انداز
۴	استراتژی های راهبردی
۱	اهداف کلان

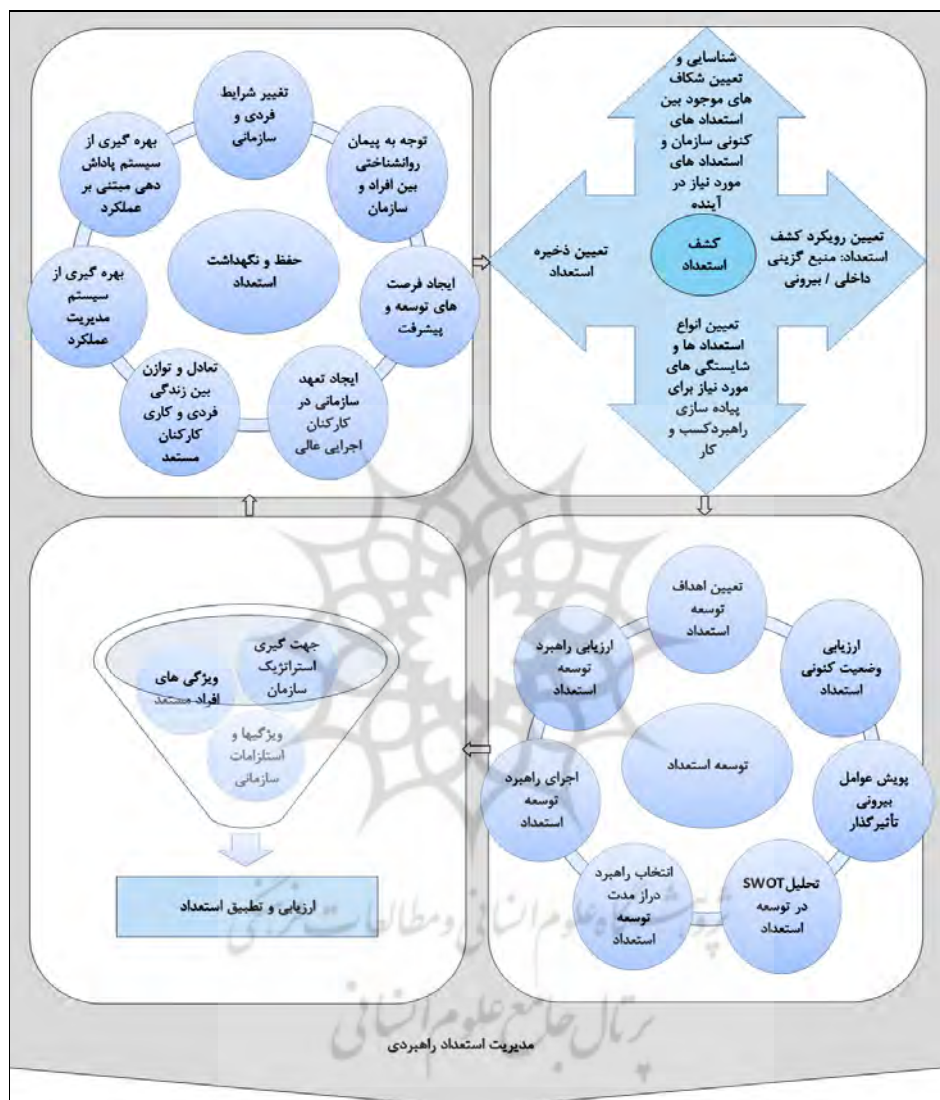
در مرحله بعدی، به مطالعه گسترده ادبیات پژوهش پرداخته و بر پایه آنچه که تا کنون در شرکت های بین المللی برتر در زمینه مدیریت استعداد انجام شده است ابعاد و مؤلفه های اولیه استخراج و الگوی اولیه راهبردی مدیریت استعداد که در شکل ۲ نمایش داده شده، طراحی گردید. سپس، به منظور شناسایی وضعیت کنونی سیستم مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس و همچنین طراحی الگوی پیشنهادی متناسب با ویژگی های این شرکت، مصاحبه های نیمه ساختار یافته‌ای در چند بخش بر اساس این مدل مفهومی طراحی و اجرا گردید.



شکل ۲: الگوی اولیه راهبردی مدیریت استعداد بر اساس تجارب بین المللی برتر

پس از انجام مصاحبه ها، بر اساس تحلیل مضمون ترکیبی (هسیح و شانون^۱، ۲۰۰۵) جهت دار و تلخیصی انجام شده بر روی آراء و نظرات مدیران و کارشناسان مهم سازمان که هر یک در نقش های راهبردی سازمان مشغول به فعالیت بوده اند، برای هر یک از ابعاد فوق مؤلفه هایی متناسب با شرایط و انتظارات شرکت نفت و گاز پارس تعیین گردید. شکل ۳ الگوی اولیه پیشنهادی مدیریت راهبردی استعداد در شرکت نفت و گاز پارس را نشان می دهد.

¹. Hseih & Shanoon

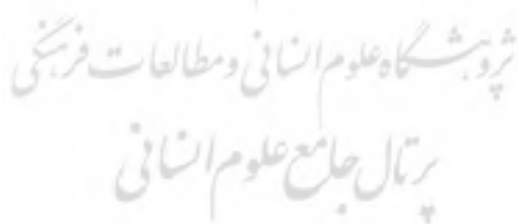


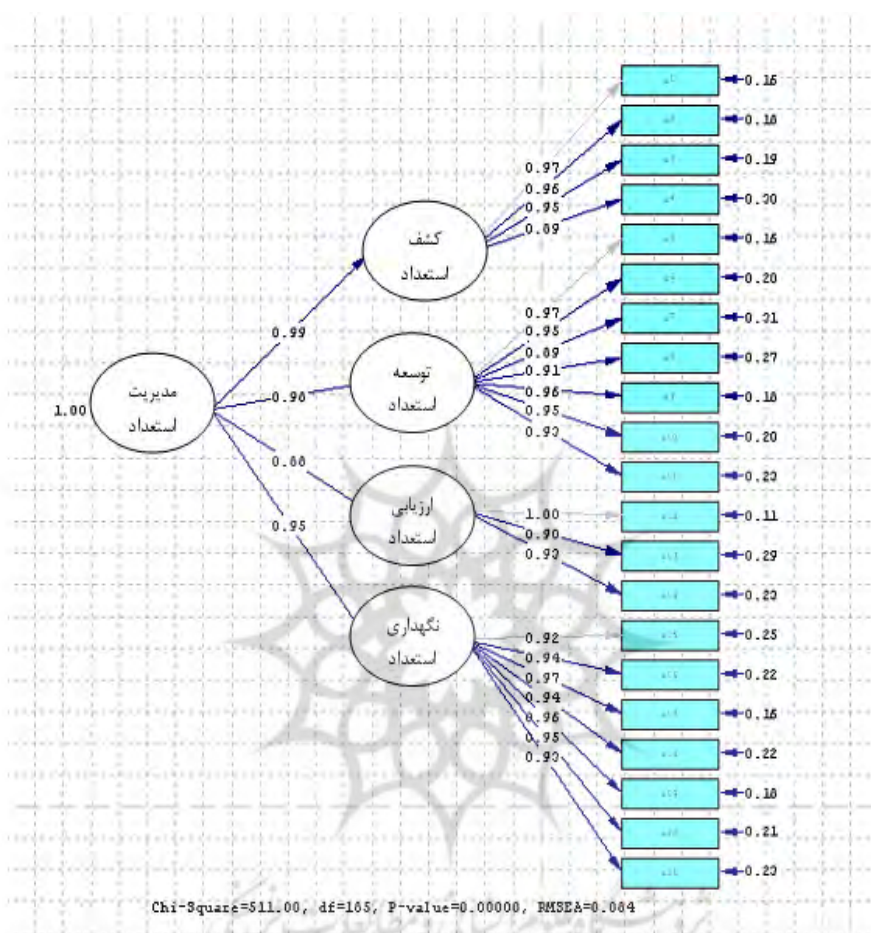
شکل ۳ الگوی اولیه پیشنهادی مدیریت راهبردی استعداد در شرکت نفت و گاز پارس

تحلیل کمی داده‌ها

به منظور استخراج الگوی نهایی از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مدیریت استعداد استفاده شده است.

متغیر مکنون مدیریت استعداد به وسیله چهار مولفه مکنون کشف استعداد، توسعه استعداد، ارزیابی استعداد و حفظ و نگهداری استعداد سنجیده می‌شود. همچنین کشف استعداد به وسیله چهار سوال سوال 1, 2, 3, 4, توسعه استعداد به وسیله هفت سوال 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, سنجیده گردید. و نگهداری





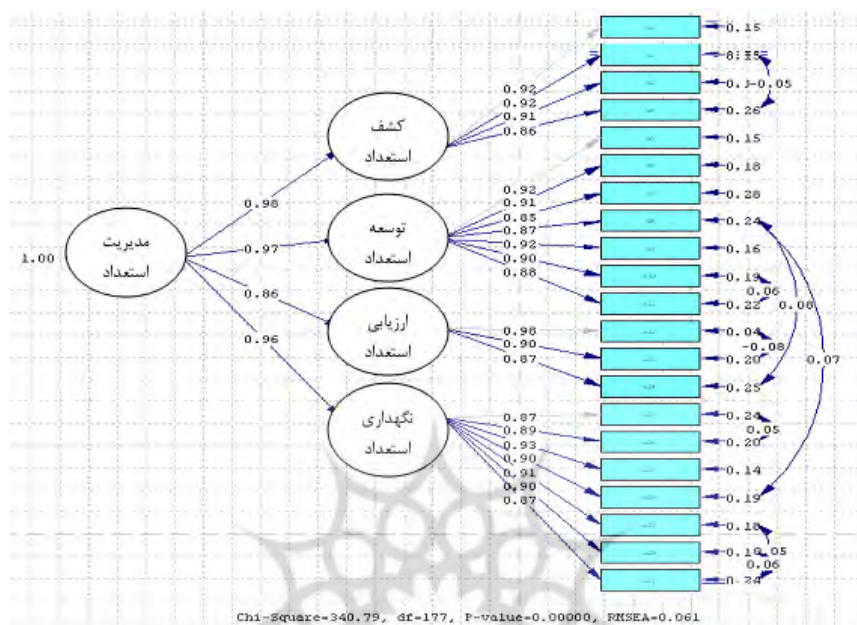
نمودار ۱ تحلیل عاملی مرتبه دوم مدیریت استعداد پیش از اصلاح

جدول شماره ۲: شاخص های برازندگی مربوط به نشانگرهای مدیریت استعداد پیش از

اصلاح

شاخص	دامنه قابل قبول	میزان بدست آمده
نسبت χ^2 به درجه آزادی	کمتر از ۳	۲/۷۶
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۸۴
NFI	نزدیک به یک	۰/۹۸
CFI	نزدیک به یک	۰/۹۹
GFI	نزدیک به یک	۰/۸۴
AGFI	نزدیک به یک	۰/۸۰

بر اساس نتایج جدول ۲ سوالات و مولفه های تشکیل دهنده مدیریت استعداد در الگوی طراحی شده سوالات و مولفه های نسبتاً مناسبی هستند، زیرا برخی شاخص های برازش الگو، در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، برازش الگو را نشان داده (نسبت χ^2 به درجه آزادی، NFI، CFI) و مناسب بوده در حالی که برخی دیگر اندکی با معیار مناسب تفاوت داشته (RMSEA، AGFI، GFI) و نیاز به انجام اصلاحاتی را در مدل لازم می کند که در ادامه آمده است.



نمودار شماره ۲: تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم مدیریت استعداد پس از اصلاح

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 برتال جامع علوم انسانی

در جستجوی الگوی راهبردی مدیریت استعداد مطالعه موردی شرکت ...

جدول ۳ بارهای عاملی استاندارد حاصل از تحلیل عاملی تاییدی در مرحله اول برای چهار مولفه مدیریت استعداد

مولفه								
گ	کشف		توسعه		ارزیابی		نگهداری	
	t	λ	t	λ	t	λ	t	λ
a	۹	Fix						
.1	.۰/۲	ed						
a	۹	**						
.2	.۰/۲	۲۵/۶۶						
a	۹	**						
.3	.۰/۱	۲۴/۵۸						
a	۸	**						
.4	.۰/۶	۲۱/۲۹						
a	۹	Fix						
.5	.۰/۲	ed						
a	۹	**						
.6	.۰/۱	۲۴/۸۱						
a	۸	**						
.7	.۰/۵	۲۰/۶۷						
a	۸	**						
.8	.۰/۷	۲۲/۲۱						
a	۹	**						
.9	.۰/۲	۲۵/۷۳						
a	۹	**						
.10	.۰/۰	۲۴/۳۶						
a	۸	**						
.11	.۰/۸	۲۲/۹۲						
a	۹	Fix						
.12	.۰/۸	ed						

فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت

	**	۹	a
	۲۱/۴۰	۰/۰	.13
	**	۸	a
	۲۲/۰۷	۰/۷	.14
Fix	۸		a
ed	۰/۷		.15
**	۸		a
۲۳/۵۸	۰/۹		.16
**	۹		a
۲۲/۳۰	۰/۳		.17
**	۹		a
۲۰/۸۴	۰/۰		.18
**	۹		a
۲۱/۲۷	۰/۱		.19
**	۹		a
۲۰/۷۰	۰/۰		.20
**	۸		a
۱۹/۵۲	۰/۷		.21

**P< 0/01

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

در جدول فوق نتایج الگوی اندازه‌گیری بعد از انجام اصلاحات آورده شده و قابل ذکر است که اصلاحات انجام شده بر روی خطاها در مدل بوده و جایگاه نشانگرها در مدل هیچ تغییری نداشته است. نتایج جدول نشان می‌دهد که سؤالات مربوط به کشف استعداد از نظر مقدار λ (بارهای عاملی) حداقل $0/86$ (حدود 74 درصد قابلیت تبیین برای سوال چهارم) تا حداکثر $0/92$ (حدود 85 درصد قابلیت تبیین برای هر کدام از سوال‌های اول و دوم) هستند. مقدار λ سؤالات مربوط به توسعه استعداد از حداقل $0/85$ (حدود 72 درصد قابلیت تبیین برای سوال هفتم) تا حداکثر $0/92$ (حدود 85 درصد قابلیت تبیین برای هر کدام از سوال‌های پنجم و نهم) در نوسان است. λ سؤالات مربوط به ارزیابی استعداد از حداقل $0/87$ (حدود 76 درصد قابلیت تبیین برای سوال چهاردهم) تا حداکثر $0/98$ (حدود 96 درصد قابلیت تبیین برای سوال دوازدهم) می‌باشد. λ سؤالات مربوط به نگهداری استعداد از $0/87$ (حدود 76 درصد قابلیت تبیین برای سوال‌های پانزدهم و بیست و یکم) تا $0/91$ (حدود 82 درصد قابلیت تبیین برای سوال نوزدهم) متغیر می‌باشند. تمامی بارهای عاملی به دست آمده مقادیر بسیار مناسبی برای برآورد بوده و با توجه به مقدار t همگی آنها در سطح $(P < 0/01)$ معنادار می‌باشند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۴: ضرایب استاندارد حاصل از تحلیل عاملی تاییدی در مرحله دوم برای چهار متغیر مکنون مدیریت استعداد

رضایت شغلی		
t	λ	مولفه
۱۸/۵۲**	۰/۹۸	کشف استعداد
۱۸/۳۵**	۰/۹۷	توسعه استعداد
۱۶/۴۶**	۰/۸۶	ارزیابی استعداد
۱۶/۳۶**	۰/۹۶	نگهداری استعداد

0/01

**p<

همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می شود مقدار λ (بار عاملی) برای کشف استعداد ۰/۹۸ (حدود ۹۶ درصد قابلیت تبیین)، برای توسعه استعداد ۰/۹۷ (حدود ۹۵ درصد قابلیت تبیین)، برای ارزیابی استعداد ۰/۸۶ (حدود ۷۴ درصد قابلیت تبیین) و برای نگهداری استعداد ۰/۹۶ (حدود ۹۲ درصد قابلیت تبیین) هستند. همچنین تمامی بارهای عاملی به دست آمده مقادیر بسیار مناسبی برای برآورد بوده و با توجه به مقدار t به دست آمده، تمامی آنها معنادار می باشند ($P < 0/01$).

برای بررسی برازندگی مدل آزمون شده با مدل مفهومی از داده‌های جدول شماره ۵ که امکان تفسیر شاخص‌های برازندگی در کنار یکدیگر را می‌دهد، استفاده شده است.

جدول شماره ۵ شاخص‌های برازندگی مربوط به مدل اندازه‌گیری پس از انجام اصلاح

شاخص	پس از اصلاح	دامنه قابل قبول
$\chi^2 / 2$	۱/۹۲	کمتر از ۳
RMSEA	۰/۰۶۱	کمتر از ۰/۰۸
NFI	۰/۹۹	نزدیک به یک
CFI	۰/۹۹	نزدیک به یک
GFI	۰/۸۸	نزدیک به یک
AGFI	۰/۸۵	نزدیک به یک

نتایج جدول ۵ گویای آن است که مدل به دست آمده از شاخص‌های انطباقی خوبی برخوردار بوده و شاخص‌های برازش، مناسب بودن الگو را نشان می‌دهد. حاصل‌خرد تقسیم بر درجه آزادی برابر با ۱/۹۲ بوده و مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۶۱ می‌باشد که میزان قابل قبولی در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی مانند: NFI، CFI، AGFI و GFI نیز با مقادیری نزدیک به ۱ به عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی شده و نشان دهنده بهبودی این شاخص‌ها نسبت مرحله پیش از اصلاح می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

فرایند مدیریت استعداد یک نیاز حیاتی برای سازمانها محسوب می‌شود. امروزه، اکثر سازمانها در این که سرمایه انسانی، مزیت رقابتی است توافق دارند. بررسی چشم انداز شرکت نفت و گاز پارس نیز نشان می‌دهد که توسعه کمی و کیفی سرمایه‌های انسانی در چارچوب افق چشم انداز ۲۰ ساله کشور، برنامه‌های ۵ ساله توسعه ملی، اصل ۴۴ قانون اساسی، مقررات اداری و استخدامی صنعت نفت و ... با هدف نیل و حفظ برتری راهبردی نسبت به شرکتهای ملی و بین‌المللی نفت در حوزه منابع انسانی از اولین اولویتهای این شرکت است که در سطوح بعدی با استراتژی جذب نیروهای متخصص و متعهد، حفظ و نگهداری و بهسازی سرمایه‌های انسانی با تجربه و کارآمد مورد توجه قرار می‌گیرد. با وجود این تلاش‌ها در سازمانها و شرکتهای مختلف، مطالعات نشان می‌دهد که جذب افراد مستعد، بهره‌مندی سازمان از مزیت رقابتی را تضمین نمی‌کند. این پژوهش با تأکید بر شناخت وضع موجود شرکت نفت و گاز پارس و تحلیل این وضعیت با تجربه‌های برتر^۱ بین‌المللی در زمینه مدیریت استعداد، فرصتی را برای طراحی الگوی راهبردی فرایند مدیریت استعداد ایجاد می‌کند. استقرار چنین سیستمی اطمینان خواهد داد که سازمان افراد مناسب را به دست آورده است و می‌تواند با ساز و کارهای مناسب در جهت توسعه و حفظ و نگهداری آنها تلاش نماید. علاوه بر این، سازمانها از فرایند مدیریت استعداد منافع فراوانی کسب می‌کنند از جمله؛ شناسایی نیازهای پرسنلی آینده که با راهبردهای سازمان هم‌راستا باشند، شناسایی استلزامات تجربی و تحصیلی برای پست‌های مختلف، شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان که منجر به کیفیت برتر، آموزش بهتر و جریان کار اثر بخش‌تر شود، شناسایی پست‌های کلیدی، به‌چالش کشیدن فرصت‌های کاری، توانمندسازی کارکنان، حفاظت از حافظه سازمانی هم از طریق تسهیم دانش افراد مستعد در سازمان و هم از طریق حفظ این

^۱. Best Practices

افراد مستعد برای سازمان، افزایش انگیزه، تعهد شغلی، رضایت شغلی، اثربخشی سازمانی و ... (می، ۲۰۰۵).

در این الگو، شرکت نفت و گاز پارس به عنوان یک سیستم باز مورد توجه است که هرگونه تصمیم‌گیری در خصوص مدیریت راهبردی استعدادها، با پوشش عوامل بیرونی تأثیرگذار بر منابع انسانی مستعد آغاز می‌گردد و استخراج عوامل درونی مؤثر بر منابع انسانی مستعد نیز با تمرکز بر اولویت‌های استراتژیک کسب و کار نشأت گرفته از راهبردهای کلان شرکت نفت و گاز پارس صورت می‌گیرد. سپس، بر پایه این پوشش‌های بیرونی و درونی و همچنین با توجه همه جانبه به عواملی نظیر شناسایی و تعیین شکاف‌های موجود بین استعدادهای کنونی سازمان و استعداد‌های مورد نیاز در آینده، تعیین رویکرد کشف استعداد (منبع‌گزینی داخلی / بیرونی)، تعیین انواع استعدادها و شایستگی‌های مورد نیاز برای پیاده‌سازی راهبردکسب و کار و تعیین ذخیره استعداد، استعداد‌های مورد نیاز شرکت کشف می‌گردند. پس از کشف استعدادها، می‌بایست با اتخاذ تدابیر هوشمندانه و خردمندانه‌ای از جمله تعیین اهداف توسعه استعداد، ارزیابی وضعیت کنونی استعداد، پوشش عوامل بیرونی تأثیرگذار، تحلیل SWOT^۱ در توسعه استعداد، انتخاب راهبرد دراز مدت توسعه استعداد، اجرای راهبرد توسعه استعداد و ارزیابی راهبرد توسعه استعداد به رشد و توسعه و بالندگی این نیروهای مستعد پرداخت. در ادامه چرخه مدیریت راهبردی استعداد، در ارزیابی و تطبیق استعدادها لازم است که بین ویژگی‌های افراد مستعد، ویژگی‌ها و استلزامات سازمانی و جهت‌گیری استراتژیک سازمان هماهنگی و تطابق لازم صورت گیرد. و در نهایت باید توجه داشت که حفظ و نگهداشت استعدادها مستلزم در نظر داشتن عواملی نظیر توجه به تغییر شرایط فردی و سازمانی، توجه به پیمان روانشناختی بین افراد و سازمان، ایجاد فرصت‌های توسعه و پیشرفت، ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان اجرایی عالی، تعادل و توازن بین زندگی فردی و کاری کارکنان مستعد، بهره‌گیری از سیستم

^۲ منظور از تحلیل SWOT، تحلیل قوت‌ها و ضعف‌های کنونی سازمان در بُعد مورد نظر و مقایسه آن با فرصت‌ها و تهدیدات آینده است.

مدیریت عملکرد و بهره‌گیری از سیستم پاداش دهی مبتنی بر عملکرد می باشند تا بدین ترتیب شرکت نفت و گاز پارس به عنوان یک سازمان پیش رو در صنعت نفت و گاز بتواند به موفقیت کاری، افزایش عملکرد و اثربخشی فردی و سازمانی، کسب اعتبار و ... دست یابد.

بنابراین، نتایج این پژوهش می تواند به افرادی که مسئول امور استخدام، ارتقا، آموزش، توسعه و ارزشیابی در شرکت نفت و گاز پارس هستند، آگاهی دهد تا بتوانند در برنامه های خود، تصمیم گیری های مناسبی را اتخاذ نمایند. همچنین، به تصمیم گیرندگان سطح عالی این شرکت آگاهی می دهد که در کجا و چگونه تلاش ها و منابع خود را متمرکز کنند تا بتوانند بر میزان تعهد شغلی کارکنان حداکثر تأثیرگذاری را داشته باشند. از جمله ویژگی های مهم این الگو می توان به جامعیت آن در رابطه با در نظر گرفتن کلیه ابعاد و مولفه های مرتبط با جذب و کشف استعداد، توسعه استعداد، ارزیابی و تطبیق و حفظ و نگهداشت آن اشاره کرد. چرا که الگوهای حاضر چه در سطح داخلی و چه در سطح خارجی عموماً بخشی نگر بوده و در بهترین حالت به چند بعد جزئی یا مولفه می پردازند. با توجه به محدود بودن تحقیقات و جدید بودن بحث مدیریت استعداد در ایران انتظار می رود که در تحقیقات آتی به بومی سازی هر چه بیشتر الگوهای کاربردی مدیریت راهبردی استعداد توجه شود. همچنین، دنبال کردن جریان به کار گیری و ارزیابی کارآیی الگوی طراحی شده از جمله مواردی است که امید می رود در تحقیقات بعدی مورد توجه قرار گیرند.

منابع

۱. ابوالعلائی، بهزاد، و غفاری، عباس. (۱۳۸۵). مدیران آینده: استعدادیابی و جانشین پروری مدیران. تهران، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ سوم ص ۲۸۵.
۲. بازرگان، عباس. (۱۳۸۷). روش تحقیق آمیخته: رویکردی برتر برای مطالعات مدیریت. فصلنامه دانش مدیریت، سال ۲۱، شماره ۸۱، از صفحه ۱۹ تا ۳۶.
۳. باقری، مسلم. (۱۳۹۰). طراحی نظام مدیریت استعدادها جهت بهبود عملکرد کارکنان شرکت نفت و گاز پارس. پروژه پژوهشی چاپ نشده، موسسه مطالعات بین المللی انرژی.
۴. جعفری مقدم، سعید. (۱۳۸۷). ارزیابی و انتخاب استعدادهای مدیریتی در شرکت برق تهران، پروژه پژوهشی چاپ نشده، وزارت نیرو.
۵. درویش، حسن، موغلی، علیرضا، موسوی و پناهی، بلال. (۱۳۹۱). شایستگی های منابع انسانی و رابطه آنها با استراتژی های منابع انسانی و کسب و کار در شرکت ملی پتروشیمی، دو فصلنامه مجله پژوهش های مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۷، صص ۲۷-۴۹.
۶. رضائیان، علی و سلطانی، فرزانه. (۱۳۸۸). معرفی مدل جامع و سیستمی مدیریت استعداد جهت بهبود عملکرد فردی کارکنان صنعت نفت. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال سوم، شماره ۱، صص ۷-۱۵.
۷. سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۸۳). روشهای تحقیق در علوم رفتاری. تهران، انتشارات آگه.
۸. شجاعی، عمادالدین و دری، بهروز. (۱۳۸۷). طراحی و تبیین مدل تفصیلی نظام جانشینی و جایگزینی (تجربه پالایش و پخش). چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی؛ تهران؛ تیر ماه.
۹. کریمی و حسینی. (۱۳۸۹). تأثیر عوامل راهبردی زمینه ساز بر مدیریت استعداد. مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۲ تابستان - صص ۷۱-۵۱.

10. Axelrod, B., Handfield-Jones, H., & Michaels, E. (2002). A new game plan for C players. *Harvard Business Review*, 80(1), 80-88.
11. Barney, J. B. (1995). Looking inside for competitive advantage. *Academy of Management Executive*, 9(4), 49-61.
12. Bhatnagar, Jyotsna. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention: Emerald Group, *Employee Relations*, Vol. 29 No. 6, pp. 640-663
13. Boeiji, Hennie (2010). *Analysis in Qualitative Research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. Publications Ltd
14. Buckingham, M., & Vosburgh, R. M. (2001). The 21st century human resources function: It's the talent, stupid! *Human Resource Planning*, 24(4), 17-23.
15. Byham, W. C. (2001). Are leaders born or made? *Workspan*, 44(12), 56-60.
16. Byham, W., Smith, A., & Paese, M. (2002). *Grow your own leaders. How to identify, develop, and retain leadership talent*. New Jersey: Prentice - Hall.
17. Cappelli, Peter (2004). *Talent Management in the 21st Century*: Singapore Management University.
18. Chowanec, G. D., & Newstrom, C. N. (1991). The strategic management of international human resources. *Business Quarterly*, 56(2), 65-70.
19. CIPD (2006b). *Talent Management; Understanding the Dimensions*. CIPD, London
20. Cohn, J. M., Khurana, R., & Reeves, L. (2005). Growing talent as if your business depended on it. *Harvard Business Review*, 83(10), 63-70.

21. Collings, D. G. & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19, 304 - 313.
22. Davis, Tony (2007). *Talent assessment: a new strategy for talent management*. Gower Publishing, Ltd.
23. Duttagupta, R. (2005). *Identifying and managing your assets: Talent management*. London: PricewaterhouseCoopers
24. Gandossy, R., & Kao, T. (2004). Talent wars: Out of mind, out of practice. *Human Resource Planning*, 27(4), 15–19.
25. Garger, E. M. (1999). Holding on to high performers: A strategic approach to retention. *Compensation and Benefits Management*, 15(4), 10–17
26. Grisham, Tammy & Misko, D. Zachary (2010). *GE Money Americans*. In Marshall Goldsmith and Louis Carter (eds): *Best Practices in Talent Management: How the World's Leading Corporations Manage, Develop, and Retain Top Talent*. John Wiley & Sons, Inc.
27. Hsieh H.-F. & Shannon S. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15, 1277–1288.
28. Heinen, J. S., & O'Neill, C. (2004). Managing talent to maximize performance. *Employment Relations Today*, 31, 67–82.
29. Hilton, D. M. (2000). Hiring and retaining top talent. *Credit Union Executive Journal*, 40(5), 12–16.
30. Hirsh, W. (2008). *Succession planning demystified IES report 372*, ISBN 1851843027, Institute for Employment Studied.
31. Hitt, M.A., Ireland, D.R., & Hoskisson, R.E. (2005). *Strategic management: Competitiveness and globalization*. (6th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.

32. Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1990). Human resource planning: Challenges for industrial/organizational psychologists. *American Psychologist*, 45(2), 223-239.
33. Kesler, G. C. (2002). Why the leadership bench never gets deeper: Ten insights about executive talent development. *Human Resource Planning*, 25, 32-44.
34. Krause, A. Janet (2007). Succession planning and talent management recommendations or reduce workforce attrition and prepare for an aging population. Doctoral Dissertation, available at: <http://www.umi.com/pqdauto>
35. Lermusiaux, Y. (2005, May). Talent Management: A definition. Retrieved September 8, 2005, from <http://www.taleo.com/blog/index.php?m=200505>
36. Michaels, E., Handfield- Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The War for Talent*. Boston: Harvard Business School Press.
37. Mercer, S. R. (2005). Best-in-class leadership. *Leadership Excellence*, 22(3), 17
38. Meyer, Terry (2005). Talent Management. Available at: www.fasset.org.za/downloads/Talent_Mng_article.pdf
39. Olsen, R. (2000). Harnessing the internet with human capital management. *Workspan*, 43(11), 24-27.
40. Pascal, C. (2004). Foreword. In Schweyer (Ed.), *Talent management systems: Best practices in technology solutions for recruitment, retention, and workforce planning*. Canada: Wiley.
41. Pegels, C. C. (1981). A Markov chain application to an engineering manpower policy problem. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 28(2), 39-43.

42. Schweyer, A. (2004a). Talent management systems: Best practices in technology solutions for recruitment, retention, and workforce planning. Canada: Wiley.
43. Romans, J., & Lardner, L. (2005). Integrated talent management at BD Japan. *Strategic HR Review*, 4(5), 16–19.
44. Rothwell, W. J. (1994). *Effective succession planning: Ensuring leadership continuity and building talent from within*. New York: Amacom.
45. Rothwell, W. J. (2001). *Effective succession planning: Ensuring leadership continuity and building talent from within* (2nd ed.). New York: Amacom.
46. Rothwell, W. (2002). Putting success into your succession planning. *Journal of Business Strategy*, 23(3), 32. Retrieved April 10, 2007, from the Business Source Premier database.
47. Sinclair, Maria-luisa (2004). A talent management strategy for the justice institute of BC. Thesis, available at: <http://www.umi.com/pqdauto>.
48. Smart, B. D. (1999). *Top grading: How leading companies win by hiring, coaching, and keeping the best people*. Paramus, NJ: Prentice Hall Press.
49. Stahlman, E. J., & Lewis, R. E. (1994). Workforce transition model for US Department of Energy non-nuclear reconfiguration. *International Journal of Industrial Engineering*, 1(3), 1–12.
50. Sweem, Susan L. (2009). *Leveraging Employee Engagement through a Talent Management Strategy: Optimizing Human Capital through Human Resources and Organization Development Strategy in a Field Study*, dissertation, available at: <http://www.umi.com/pqdauto>
51. Sullivan, J. To build, buy or trade talent: That is the question behind talent management. Retrieved September 8, 2005, from

- <http://www.erexchange.com/Articles/default.asp?CID={B22548F2-AAD0-4551-83EC-561E0AE959EA}>
52. The Concise Oxford Dictionary of English Etymology. (1996). Retrieved 26 Feb. 2010. from <http://www.encyclopedia.com>.
 53. The American Heritage® Dictionary of the English Language. (2004). Fourth Edition. Houghton Mifflin Company. Retrieved 26 Feb. 2010 from <http://www.answers.com>.
 54. Tucker, E., Kao, T., & Verma, N. (2005, July/August). Next-generation talent management: Insights on how workforce trends are changing the face of talent management. *Business Credit*, 107, 20-27.
 55. Uren, L. (2007), "From talent compliance to talent commitment", *Strategic HR Review*, Vol. 6 No. 3, pp. 32-5.
 56. Williams, M. (2000). *The War for Talent: Getting the best from the best*. London: CIPD House.
 57. Wallis, Shannon. , Underhill, Briano & Mcnamara, carter (2010). *Microsoft Corporation In Marshall Goldsmith and Louis Carter (eds): Best Practices in Talent Management: How the World's Leading Corporations Manage, Develop, and Retain Top Talent*. John Wiley & Sons, Inc.
 58. Wellins, R. S., Smith, A. B., & Rogers, R. W. (2006). *The CEO's guide to talent management: Building a global leadership pipeline*. Pittsburgh, PA: Development Dimensions International.
 59. Wild, B., & Schneeweiss, C. (1993). Manpower capacity planning: A hierarchical approach. *International Journal of Production Economics*, 30,95-106.
 60. Williams, M. (2000). *The war for talent: Getting the best from the best*. London: CIPD.