

ترجمه مقاله استراتژی جذب منابع انسانی

استادگرامی: جناب آقای دکتر حجاریان
دانشجو: الهه اکبری پور

An application in human resources management for meeting differentiation and innovativeness requirements of business: talent management

به کارگیری مدیریت منابع انسانی برای برآوردن تمایز و نوآوری مورد نیاز کسب و کار: مدیریت استعداد

چکیده

مدیریت استعداد یک مفهوم است که شامل فرایند استخدام، آموزش و پرورش، توسعه و استفاده مناسب از افرادی که نقش کلیدی در موفقیت تبدیل شده است عامل موفقیت اصلی منابع انسانی مدیریت امروز. سازمان مشغول به کار در یک محیط سازمان است که تر و سخت تر برای جذب و حفظ کارکنان با استعداد به سازمان، به طور موثر می تواند از استعداد بهره مند است که آنها در حال حاضر با توجه به اهداف سازمان با استراتژی های مدیریت استعداد داشته باشد. علاوه بر این، مدیریت استعداد باعث می شود این امکان را برای کارکنان به خود را بهبود بخشد و این افزایش تعهد سازمانی و باعث می شود آنها حاضر به در سازمان باقی بماند. در این مطالعه، مفهوم مدیریت استعداد به عنوان یک چشم انداز جدید در مدیریت منابع انسانی مورد بحث واقع شده است.

۱. مقدمه

در جهان امروز است که در آن تغییرات تجربه شده است بسیار سریع، کسب و کار آغاز شده تا توجه کنید که عامل اساسی است که اجازه می دهد آنها را برای ایجاد اختلاف را برای مشتریان خود، آنها را به موفقیت از طریق ایده های جدید و خلاق، و ایجاد بالاترین سهم را به شرکت خود را برای حفظ کارکنان ماهر و بهره مندی از آنها در انطباق با اهداف کسب و کار. شرایط در حال تغییر از رقابت نیز چشم انداز مربوط به کارکنان در مدیریت منابع انسانی تغییر کرده است. کارکنانی که به عنوان مشارکت کنندگان هزینه های در نظر گرفته شده که قبلا با ارزش ترین دارایی های کسب و کار شد و امروز همه کارکنان آغاز شده به عنوان استعداد ایجاد ارزش افزوده در نظر گرفته شود. جذب کارکنان با استعداد به کسب و کار، حفظ آنها و وفاداری خود را به کسب و کار، دسترسی به آموزش و فرصت های توسعه حرفه ای، و خدمات مربیگری توسط مدیران به کارکنان خود را به عنوان نکات مهم در نظر گرفته شود. کارکنان در حال حاضر ترجیح می

دهند محیط کسب و کار که در آن ایجاد می شود،
نوسازی خود، یادگیری به طور مداوم و در آن ایده های خود را مورد احترام و تشویق.
در مطالعه ما، پرسشنامه را به پژوهش در روند استخدام در یک شرکت با استفاده از مدیریت استعداد در
رابطه با پرسش که چگونه رهبران بالقوه در یک شرکت و نحوه موثر از سیستم های موجود اقامت مورد
استفاده قرار گرفت
پرسشنامه توسط کارکنان یک بانک پاسخ داده شد. اطلاعات به دست آمده در راستای پیدا کردن آنچه در
راه مدیریت استعداد موثر است استفاده شد.

۲. مدیریت منابع انسانی

ورود عامل انسانی به مطالعه به عنوان قدرت مهم در تولید و خدمات صنعت، به عنوان یکی از مهم ترین
ویژگی های جامعه صنعتی در نظر گرفته شده است. در واقع، به بشریت متذکر می شود که نیاز به رسیدگی
به اطلاعات جدید در مقابل سرعت در حال افزایش اطلاعات، تغییر و تحولات، مقاومت در برابر تغییر است
نیز افزایش یافته است. بنابراین، بدون در نظر گرفتن منطقه عمل، این واقعیت که عنصر اصلی تعیین
موفقیت یک نهاد کارکنان و روابط بین آنها است تا منجر به توسعه سیاست ها، اصول، و برنامه های
کاربردی مربوط به کارکنان، مدیریت و کارکنان تبدیل شده است منطقه منحصر به فردی از تحقیق و نرم
افزار است.

مدیریت منابع انسانی تحت پوشش تمام مقررات استفاده از انسان به عنوان پایه، و آن را موثر تر، مفید و
سازنده، و از سوی دیگر او را قادر سازد تا رضایت شغلی و شادی را در کارکنان محقق سازد. مدیریت منابع
انسانی مدیریت عمومی و مدیریت کارکنان را در نظر می گیرد به طور خاص در یک چشم انداز گسترده
انسان را به عنوان مرکز توجه به منظور تحقق اهدافش می داند. این نتیجه از این واقعیت است که اطلاعات
نامگذاری امروز دوره جامعه اطلاعات و افزایش سرعت بی محصول انسان است. بنابراین، انسان نه تنها بخشی
از فرایند تولید است بلکه به عنوان تعیین کننده قدرت، هدایت و هماهنگی فرآیندهای تولید و خدمات نیز
می باشد. در این روش، نقش انسان در حوزه کسب و کار تغییر کرده است. تمام هزینه های ایجاد شده در
سازمان ها و شرکت ها برای انسان هزینه تلقی نمی شود بلکه سرمایه گذاری می باشد.

امروز سه منابع اصلی برای کسب و کار وجود دارد. انسان، فن آوری، و سرمایه می باشد. مدیریت منابع
انسانی همه روش و فنون های مدیریت از جمله با استفاده و توسعه نیروی انسانی به عنوان مهم ترین منبع
کسب و کار به صورت مناسب ترین و بهره ورترین انطباق با اهداف کسب و کار است.

۳. مدیریت منابع انسانی

برنامه های کاربردی مربوط به منابع انسانی سیر تکاملی پیوسته نشان داده شده است و تغییر در جهانی شدن بر ، افزایش رقابت ، پیشرفت در فن آوری اطلاعات و ارتباطات .اول، آن را از پرسنل مدیریت سنتی به مدیریت منابع انسانی مدرن تبدیل شد ، و امروزه مدیریت استعداد تبدیل به یک درک که اهمیت به تدریج در مدیریت منابع انسانی افزایش می یابد.پیشرفت در اوایل فن آوری نقش مهمی در استراتژی توزیع از بانک های تجاری بازی کرده است. بانک های توزیع محصولات و خدمات خود را نه تنها از طریق یک کانال تنها ، بلکه از طریق انواع کانال های نوآورانه مانند بانکداری اینترنتی ، ماشین های خودپرداز ، بانکداری تلفن همراه ، بانکداری تلفن، بانکی TV و غیره مجهز می کنند.

۳.۱. پدیده استعدادهای درخشان

درک ارزش استعدادهای و پذیرش آن به عنوان استراتژیک ترین منابع رقابت در سطح مدیریت و در نتیجه پیشرفت تجربه در ۳۰-۴۰ سال گذشته است . در زمینه مدیریت، اولین کسی که نشان می دهد استعدادهای دارای ظرفیت برای حرکت یک کسب و کار به یک موقعیت منحصر به فرد است Selznick بود. با توجه به Selznick ، استعدادهای با چنین ویژگی عوامل متمایز از یک کسب و کار، جزء عوامل انجام کسب و کار در خط مقدم می باشد. هامل و پراهالد استعداد به عنوان یک منبع رقابت قرار داده اند و ادعا کردند که آن یک شرط واجب و ضروری برای مزیت رقابتی مداوم است.

هامل و پراهالد همچنین ادعا کرده اند که استعداد نشان داد که در نتیجه آموزش به اشتراک گذاری مبتنی بر تبدیل تعامل با هر و همه دانش، مهارت ، تجربه، کدهای فرهنگی و پروسه های تکنولوژیکی و در نتیجه ایجاد قدرت رقابت غیر قابل کپی برداری) .

۳.۲. دلایل اهمیت استعدادهای درخشان بر اساس منابع انسانی

در سال های اخیر، تمایز کسب و کار در بازار مقاومت در برابر تفاوت در نیروی انسانی که به تدریج افزایش بیش از همیشه تبدیل شده است . کسب و کار در رقابت با یکدیگر، در پاسخ به تغییرات سریع و عدم اطمینان ، توجه کنید که راه و روش برای پاسخ به چالش های جهانی بستگی به کشف و آشکار نمودن استعداد متعلق به آنها دارد

Demiral, ۲۰۰۸).

اشخاص باید کارکنان خود را مشغول به کار در تمام سطوح به عنوان یک عامل مهم برای شکل دادن به آینده و ایجاد سرمایه گذاری بر این اساس در نظر بگیرند. اولین هدف از مدیران کاوش در این حقیقت باید

به رسمیت شناختن و ایجاد انگیزه در کارکنان در هر سطح، برای تشخیص استعداد های موجود، و برای توسعه این استعدادها برای رسیدن به حداکثر ابزار براینهاد. امروز، مدیریت استعداد است برای موفقیت اساسی از بخش منابع انسانی از بسیاری از کسب و کار است.

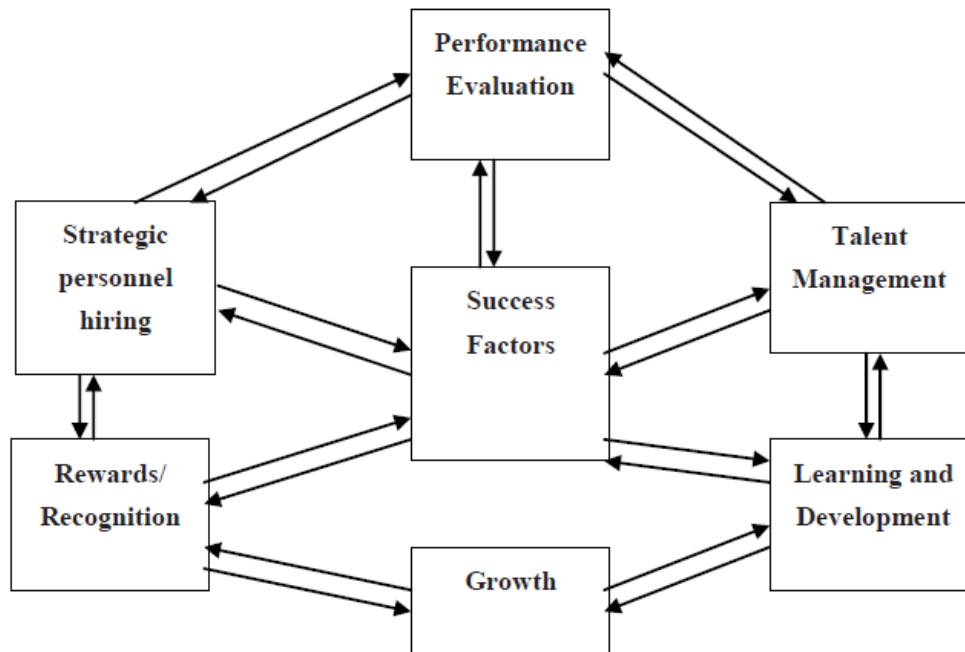


Fig 1. Fundamental Success Criteria in Human Resources (Doğan and Demiral, 2008)

موفقیت در منابع انسانی است که با تعامل متقابل از فرآیندهای دیده می شود که در شکل بالا ۱ به دست آمده، و مدیریت استعداد را قادر می سازد یک کسب و کار برای جذب کارمندان با استعداد به کسب و کار و استفاده موثر از آنها. لازم است به رسمیت شناختن استعدادهای کارکنان، برای دیدن و ادغام آنها را به عنوان محافل زنجیره ای، و ایجاد همکاری با آنها می باشد. علاوه بر این جذب استعدادهای تازه به کسب و کار، استعداد کارکنان موجود که از آنها استفاده نشده است یا در نظر گرفته نشده است، باید در نظر گرفته شود. بنابراین درک استعداد های مبتنی بر منابع انسانی به یکی از عوامل موفقیت مهم و حساس در کسب و کار تبدیل شده است و مفهوم مدیریت استعداد در بسیاری از کسب و کار به تصویب رسید.

۴. مدیریت استعداد

مدیریت استعداد است که به توسعه استراتژی های خاص به استخدام نامزدها، حفظ کارکنان، و ایجاد یک استخر استعداد. قبل از بحث در مورد مدیریت استعداد، مفهوم استعداد باید توضیح داده شود. استعداد یک مفهوم است که به طور همزمان در نظر پیروزی، مهارت، رهبری، عملی، خلاقیت و استفاده از زمان بهتر است. تعریف یکی دیگر از توانایی یک فرد برای انجام این نسخهها کار در یک دوره زمانی خاص به راحتی و با استفاده از / خلاقیت خود را، و برای فعال کردن دیگران در رسیدن به موفقیت است.

مدیریت استعداد‌های درخشان، از سوی دیگر، یک روش توسط بسیاری از شرکت‌ها امروزه اقدام به بستن سیستماتیک فاصله بین استعداد‌های مورد نیاز برای رسیدگی به مشکلاتی است که این شرکت روبرو خواهد شد و رسیدن به اهداف با استفاده از استراتژی‌های آن و استعداد موجود در نظر گرفته شده است، نیاز به همکاری و ارتباط بین مدیران کسب و کار در تمام سطوح، از جمله مراحل مختلف از قبیل برنامه ریزی نیروی کار، استخدام پرسنل، آموزش، بالندگی، بررسی استعداد، برنامه ریزی موفقیت، ارزیابی عملکرد، و حفظ استعداد‌های موجود است.

لوئیس و هکمن سه مفهوم در تجزیه و تحلیل خود را از مدیریت استعداد نشان می‌دهد. خروجی، پردازش و ورودی و تعاریف مربوط به این مفاهیم ارائه شده در زیر:

خروجی: مدیریت استعداد است که به حصول اطمینان از استخدام کارمند مناسب در جای مناسب و زمان. فرآیند: استعداد‌های درخشان مدیریت تلاش دقیق و سیستماتیک برای اطمینان از تداوم رهبری در موقعیت‌های کلیدی است.

ورودی: مدیریت استعداد مدیریت جریان استعداد، عرضه و تقاضا است. (Polat, 2011) ارتباط بین مدیریت استعداد و برنامه‌های کاربردی HR می‌تواند از طریق مراحل زیر مورد بحث:

استخدام، انتخاب و جایابی: فرایند استخدام باید پس از تعیین صلاحیت سازمان و تمامی مهارت‌های مورد نیاز برای موقعیت‌های استخدام آغاز کرد.

نامزدها نباید تنها بر اساس اجرای فوق‌العاده مورد بررسی قرار داد، همچنین لازم است در نظر گرفتن اینکه آیا آنها قادر خواهند بود تا مطابق با فرهنگ سازمان و تیم کار می‌کنند. تست‌های مختلف شخصیت و برنامه‌های مرکز ارزیابی ممکن است به منظور کسب نتیجه موردنظر استفاده شوند. برای پیدا کردن کارمندان با استعداد، ممکن است مورد نیاز باشد که برای منابع به کارکنان با سابقه جمعیت شناختی مختلف، آموزش و تجربه مراجعه شود. به عنوان مثال، استفاده از دانشگاه‌ها از قبل چک نمی‌شود و یا استخدام کارکنان با تجربه‌های مختلف اما با پتانسیل بالا ممکن است به عنوان راه حل استفاده شود.

پاداش: پاداش بر اساس موقعیت مورد نظر چه در گذشته و امروزه برای برخی از اشخاص باید در مدیریت استعداد تغییر کرده باشد. کارکنان نوعی از جبران خدمات که مطابق با موفقیت خود و سهم خود در تحقق اهداف سازمان را انتظار دارند. بنابراین، نیروهای HR به ارائه عملکرد مبتنی بر جبران خدمات، برنامه‌های سهام، فرصت‌های بیشتری را با تاکید بر موفقیت (به عنوان مثال اتومبیل‌ها، آموزش‌های بین‌المللی، فرصت‌های مربیگری و غیره). با این حال، به منظور جلوگیری از انگیزه منفی کارکنان دیگر از جمله محیط، مهم است که با تاکید بر اینکه همه کارکنان با پتانسیل مشابه و عملکرد باید فرصت‌های برابر داشته باشند.

ارزیابی عملکرد و برنامه ریزی شغلی: در طی فرایند ارزیابی عملکرد، در ارزیابی کارکنان نوع A، به این معنی که کارکنان با عملکرد فوق‌العاده، غنی‌سازی اهداف مورد انتظار مهم است و باید با حوزه کسب و کار جدید و مسئولیت متناسب باشد. اگر چه این کارکنان تمرکز به موفقیت دارند و این موضوع به آنها انگیزه می‌دهد، این نیز مهم است که آنها را به رسمیت شناخت و از موفقیت آنها قدردانی به عمل آید. از

سوی دیگر، آن به ارزیابی آنها در خارج از مدت زمان استاندارد و یا مراحل زمانی که برای انجام برنامه های حرفه ای، باید به آنها انعطاف پذیری و فرصت های ارتقاء سریع ارائه مورد نیاز داد. آموزش و توسعه: کارکنان با پتانسیل بالا باید با مربیگری و یا مربی گری به جای آموزش و پرورش کلاسیک کلاس درس اعمال شود. آموزش ممکن است تحت نام مهارتهای مدیریت داده، اما تحت نظارت و جهت مدیر ارشد بالقوه با تجربه بالا و آنها را برای موقعیت رهبری آماده کند و ممکن است افزایش عملکرد مداوم با توجه به بازخورد منظم (Tolunay, ۲۰۰۷) ارائه گردد.

۵. فرآیند به کارگیری مدیریت استعداد

مدیریت استعداد نیاز به یک رویکرد یکپارچه به این شرکت و برنامه منظم. مراحل مورد نیاز در این مطالعه به دنبال در زیر آورده شده.

۵.۱. تعریف اهداف و استراتژی ها

اهداف برای تعریف استراتژی های مورد نیاز و منبع اصلی برنامه های کاربردی مدیریت استعداد است. هر سیستم بدون پرداختن به پرسش هایی که مورد نظر و دغدغه است و چه راهایی برای برآورده شدن آن باید دنبال کرد در غیر این صورت تلاش تلف شود. بنابراین، در طراحی برنامه های کاربردی مدیریت استعداد اول از همه اهداف و استراتژی باید مورد بررسی قرار گیرد و به صورت واضح بیان شد.

۵.۲. تعریف موقعیت های اصلی

موقعیت های مدیریتی و فنی باید به منظور تحقق بخشیدن به استراتژی های تعریف شده تعریف شده است. در تعیین این موقعیت، اندازه گیری است که هر شکست که ممکن است در این موقعیت تجربه باید تاثیر در رسیدن به هدف مورد نظر را داشته باشد. در غیر این صورت، آن مورد نیاز خواهد بود تا بر روی استعداد تمرکز برای تمام موقعیت ها باعث می شود آن کار بسیار پر هزینه شود.

۵.۳. تعریف نمایش استعدادهای درخشان

در این مرحله، مدارک تحصیلی از کارکنان ایده آل تعریف می شوند. شرایط برای یک کارمند ایده آل باید در جزئیات مانند دانش، تجربه، علاقه و آموزش و پرورش، از تجربه و غیره تعریف این تعریف مشخصات ایده آل خواهد بود که پایه و اساس آموزش برای اختصاص یک فرد (۲۰۰۹). پتانسیل از یک تیم به عنوان یک کل ممکن است با ارزیابی مهارت های فردی از اعضای تیم تعریف شده ات.

در این مفهوم، نقش ایده آل از هر یک از کارکنان و استعداد از دست رفته در این تیم باید آشکار شود. همانطور که در فوتبال آمریکایی دیده می شود، حتی بهترین *quarterbacks* ممکن است نتوانند بدون استعدادهای دیگر برای پرتاب توپ بازی را ببرند (توسعه استراتژی مدیریت استعداد به عنوان یک مدیر موفق).

۵.۴. تعریف پتانسیل

نامزدهای داشتن پتانسیل برای رسیدن به مشخصات ایده آل تعریف شده برای موقعیت های کلیدی و برای انجام تکلیف استناد با موفقیت خواهد شد در این مرحله تعریف شده است. انجام مطالعات مناسب در این مرحله، نکته کلیدی در مدیریت استعداد است.

اولین چیزی که لازم است در هنگام انتخاب یک فرد از عملکرد فرد از جمله در / شغل فعلی او است. هر چند این یک معیار مهم است، در نظر گرفتن واقعی باید اندازه گیری توانایی و پتانسیل فرد برای موقعیت که ما دوست داریم که برای آماده سازی او / او. در این زمینه، یک رویکرد، رویکرد مرکز ارزیابی است. در روان شناسی، آن است که به تلاش برای توسعه برخی از انواع تست های مربوط به تعریف شرایط است. مدرک تحصیلی یکی دیگر در نظر گرفته شود این است که آیا شخصیت یک نامزد بالقوه وابسته است. در این مرحله، یک مدیر باید نقاط قوت هر یک از کارکنان را تعریف و از مناطق نیاز به بهبود آگاه باشد. پس از مشخص شدن توانایی های کارکنان را ملزم به تفویض مسئولیت مربوط به مناطق مناسب و برای تحریک نقاط قوت خود را با پروژه های مناسب کند.

۵.۵. تجزیه و تحلیل شکاف استعداد

در این مرحله، هدف آن است که تا چه حد مدارک تحصیلی از پتانسیل های تعریف شده به عنوان نامزد برای موقعیت های کلیدی را با تجزیه و تحلیل مشخصات ایده آل مطابقت و شکاف ها را نشان می دهد. این تجزیه و تحلیل با ما فرآیند رشد مورد نیاز برای داوطلبان بالقوه و *WHI* (۲۰۰۹) نشان می دهد.

۵.۶. آماده سازی و استفاده برنامه های رشد

همه ابزار رشد مانند آموزش، مربیگری، مشاوره، چرخش، و غیره باید برای این طرح آماده سازی آینده نامزد در نظر گرفته شود. فعالیت های رشد ممکن است برای هر یک از راه های مورد نیاز برای توسعه، متفاوت شو. اشتباه مهم در اینجا این خواهد بود که جهل از توسعه شخصی فرد باعث جلوگیری از فرایند توسعه استعداد به علت کار های روزانه باشد. با انتساب نامزدها به سمت های حقوقی، موجب آن می شود که به حمایت از این نامزد برای افزایش دانش و مهارت های خود و آماده شدن برای نیازهای محیط های تاکید شود.

۵.۷. بررسی عملکرد داوطلب

در این مرحله، از آن خواهد شد تا چه حد فاصله با مشخصات ایده آل به عنوان یک نتیجه از سرمایه گذاری در فرد در محدوده طرح توسعه ساخته شده بسته شد، بررسی می شود. به عبارت دیگر، عملکرد نامزد در این

پاسخ دهندگان تحت پوشش در این پژوهش به سوالات به میل خود و بدون هیچ گونه اثر خارجی پاسخ داد. مفاهیم مطالعات مدیریت استعداد و برنامه دوباره کاری مدیر یا رهبر و توسعه استعداد و نیروی کار آینده به عنوان مبنایی برای طراحی پرسشنامه و تعیین نقاط مرتبط با فعالیت های مدیریت استعداد استفاده شده است.

۶.۴. روش تحقیق

این پژوهش یک مطالعه مکمل انجام شده توسط جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش پرسشنامه است. داده ها با توجه به نوع پژوهش توصیفی جمع آوری شده در تجزیه و تحلیل ارتباط یافته ها تفسیر می شوند.

۶.۴.۱. مثال

جهان از پژوهش از بانک های فعال در صنعت مالی و اعمال مدیریت استعداد است. در این تحقیق، گروه نمونه ۷۵ نفر پرسنل مشغول به کار برای بانک ذکر شده است. در پژوهش ما، تنها ۶۵ نفر در مطالعه شرکت کردند. میزان پاسخ پرسنل بانک ۸۶.۶٪ است. اطلاعات آماری بنیادی که در جدول مربوط به صلاحیت های فردی از پاسخ دهندگان تعریف شده است.

Table 1 Distribution of the Subjects by Gender

GENDER	FREQUENCY	PERCENTAGE
WOMAN	46	78,8
MAN	19	29,2
TOTAL	65	100,00

The respondents consist of 65 persons, 46 women and 19 men.

Table 2: Distribution of the Respondents by Age Groups

AGE	FREQUENCY	PERCENTAGE
25-29	28	43
30-34	20	30,8
35-39	17	26,2
40 and over	0	0
TOTAL	65	100,00

Table 3: Number of Respondents by Education Level

EDUCATION	FREQUENCY	PERCENTAGE
High School	5	7,7
Undergraduate	53	81,5
Post Graduate	7	10,8
Other	0	0
TOTAL	65	100,00

Table 4: Number of respondents by Titles

TITLE	FREQUENCY	PERCENTAGE
Officer	24	36,9
Department Officer	25	38,5
Assist. Expert	4	6,2
Ind Manager	7	10,8
Expert	5	7,7
TOTAL	65	100,00

Table 5: Number of respondents by Work Experience

WORK EXPERIENCE	FREQUENCY	PERCENTAGE
Less than 1 year	9	13,8
1-4 years	15	23,1
5-8 years	17	26,2
9-12 years	20	30,8
12 years and over	4	6,2
TOTAL	65	100,00

تجربه کار از پاسخ دهندگان به شرح زیر است : ۹ پاسخ دهندگان کمتر از ۱ سال کار کرده اند ، ۱۵ پاسخ دهندگان برای ۱ تا ۴ سال کار کرده اند ، ۱۷ پاسخ دهندگان به مدت ۵ تا ۸ سال کار کرده اند ، ۲۰ پاسخ دهندگان به مدت ۹ کار کرده اند به ۱۲ سال و ۴ پاسخ دهندگان بیش از ۱۲ سال کار کرده اند.

۶.۴.۲ . مجموعه ابزار اطلاعاتی

روش مناسب از نظر نتیجه گیری در مورد موضوع تحقیق ما سوالات مربوط به سرفصل اصلی بخشی از تحقیقات خود با محققان در مورد استخدام افراد تعریف شد ، که آیا استخدام پرسنل مطابق با مهارت های خود به کار گرفته شد ، به عنوان حفظ استعدادهای استخدام در داخل شرکت و ارائه آموزش در مهارت های

آن ها می باشد. در بخش اول پرسشنامه آماده برای جمع آوری داده های ویژگی های فردی داده می شود. ویژگی های فردی دموگرافیک شامل سوالات در مورد جنسیت، تحصیلات، تجربه کاری، و عنوان می باشد. ۲۲ سوال با تاکید بر اهمیت مطالعات مدیریت استعداد در پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. سوالات با مقیاس لیکرت پنج نقطه ای آماده شد.

۷. یافته ها و تفسیر ها

۷.۱. توزیع فراوانی سوالات پرسشنامه

فراوانی و درصد پاسخ داده شده به سوالات مربوط به مطالعات مدیریت استعداد از پاسخ دهندگان: بیانیه ۱: این تلاش باید صرف برای پیدا کردن استعداد مناسب به منظور تحقق بخشیدن به اهداف بلند مدت و اهداف شرکت شما باشد.

Table 6: Talent Management Studies: 1

TALENT MANAGEMENT STATEMENT 1	FREQUENCY	PERCENTAGE	CUMULATIVE PERCENTAGE
Completely don't agree	1	1,5	1,5
Neither agree nor disagree	1	1,5	3,1
Agree	31	47,7	50,8
Completely agree	32	49,2	100
TOTAL	65	100,00	

در پاسخ به بیانیه اول ۳۲ تا از پاسخ دهنده ها "کاملاً موافق" بودند، ۳۱ پاسخ دهنده ها "موافق" بودند و ۱ پاسخ دهنده مخالف بوده یا هرگز موافق نبوده است، و یک پاسخ دهنده "کاملاً مخالف بوده" است، تلاش باید در رابطه با پیدا کردن استعداد مناسب به منظور تشخیص اهداف بلندمدت شرکت شما اعمال گردد.

بیانیه ۲: حساسیت موردنیاز برای استخدام و انتخاب استعداد های مناسب اعمال شده است.

Table 7: Talent Management Studies: 2

TALENT MANAGEMENT STATEMENT 2	FREQUENCY	PERCENTAGE	CUMULATIVE PERCENTAGE
Neither agree nor disagree	1	1,5	1,5
Agree	44	67,7	69,2
Completely agree	20	30,8	100

در پاسخ به بیانیه دوم "حساسیت موردنیاز برای استخدام و انتخاب استعداد های مناسب اعمال شده است" ۲۰ تا از پاسخ دهنده ها "کاملاً موافق" بودند، ۴۴ پاسخ دهنده ها "موافق" بودند و ۱ پاسخ دهنده مخالف بوده یا هرگز موافق نبوده است.

بیانیه ۳: مدیر مسئول برنامه ها به خوبی تعریف شده است.

Table 8: Talent Management Studies: 3

TALENT MANAGEMENT STATEMENT 3	FREQUENCY	PERCENTAGE	CUMULATIVE PERCENTAGE
Neither agree nor disagree	9	13,8	13,8
Agree	42	64,6	78,5
Completely agree	14	21,5	100
TOTAL	65	100,00	

در پاسخ به بیانیه ۳ "مدیر مسئول برنامه ها به خوبی تعریف شده است." ۱۴ تا از پاسخ دهنده ها "کاملاً موافق" بودند، ۴۲ پاسخ دهنده ها "موافق" بودند و ۱ پاسخ دهنده مخالف بوده یا هرگز موافق نبوده است،

بیانیه ۴: شایستگی و تخصص مطالعات نیروی کار، نیازهای شرکت که توسط اشخاص حرفه ای هدایت شده است را برآورده می کند.

Table 9: Talent Management Studies: 4

TALENT MANAGEMENT STATEMENT 4	FREQUENCY	PERCENTAGE	CUMULATIVE PERCENTAGE
Neither agree nor disagree	3	4,6	4,6
Agree	34	52,3	56,9
Completely agree	28	43,1	100
TOTAL	65	100,00	

در پاسخ به بیانیه ۴ "مدیر مسئول برنامه ها به خوبی تعریف شده است شایستگی و تخصص مطالعات نیروی کار، نیازهای شرکت که توسط اشخاص حرفه ای هدایت شده است را برآورده می کند." ۲۸ تا از پاسخ دهنده ها "کاملاً موافق" بودند، ۳۴ پاسخ دهنده ها "موافق" بودند و ۳ پاسخ دهنده مخالف بوده یا هرگز موافق نبوده است.

بیانیه ۵: ملزومات استعداد شرکت، قدرت ها و ویژگی های موردنیاز آن ها برای بهبود و رشد آینده (مهارت/تعداد کارکنان) موردانتظار است.

Table 10: Talent Management Studies: 5

TALENT MANAGEMENT STATEMENT 5	FREQUENCY	PERCENTAGE	CUMULATIVE PERCENTAGE
Neither agree nor disagree	27	41,5	41,5
Agree	25	38,5	80
Completely agree	13	20	100

در پاسخ بیانیه ۵: ملزومات استعداد شرکت، قدرت ها و ویژگی های موردنیاز آن ها برای بهبود و رشد آینده (مهارت/ تعداد کارکنان) موردانتظار است. " ۱۳ تا از پاسخ دهنده ها "کاملا موافق" بودند، ۲۵ پاسخ دهنده ها "موافق" بودند و ۲۷ پاسخ دهنده مخالف بوده یا هرگز موافق نبوده است. بیانیه ۶: استعداد فعلی در بیشتر جاهای مناسب تخصیص داده شده است (جابه جایی استعداد بین وظایف، کسب و کارهای فرعی، و جغرافیایی).

Table 11: Talent Management Studies: 6

TALENT MANAGEMENT STATEMENT 6	FREQUENCY	PERCENTAGE	CUMULATIVE PERCENTAGE
Neither agree nor disagree	21	32,3	32,3
Agree	35	53,8	86,2
Completely agree	9	13,8	100
TOTAL	65	100,00	

در پاسخ بیانیه ۶: استعداد فعلی در بیشتر جاهای مناسب تخصیص داده شده است (جابه جایی استعداد بین وظایف، کسب و کارهای فرعی، و جغرافیایی). " ۹ تا از پاسخ دهنده ها "کاملا موافق" بودند، ۳۵ پاسخ دهنده ها "موافق" بودند و ۲۱ پاسخ دهنده مخالف بوده یا هرگز موافق نبوده است. بیانیه ۷: کارها در جهت افزایش وفاداری استعداد های شرکت جهت داده شده اند (تمرکز کارکنان و توسعه عملکرد).

Table 12: Talent Management Studies: 7

TALENT MANAGEMENT STATEMENT 7	FREQUENCY	PERCENTAGE	CUMULATIVE PERCENTAGE
Neither agree nor disagree	27	41,5	41,5
Agree	30	46,2	87,7
Completely agree	8	12,3	100
TOTAL	65	100,00	

در پاسخ به بیانیه ۷: کارها در جهت افزایش وفاداری استعداد های شرکت جهت داده شده اند (تمرکز کارکنان و توسعه عملکرد). " ۸ تا از پاسخ دهنده ها "کاملا موافق" بودند، ۳۰ پاسخ دهنده ها "موافق" بودند و ۲۷ پاسخ دهنده مخالف بوده یا هرگز موافق نبوده است.

Table 13: Leadership and Manager Redundancy Plan: 1

LEADERSHIP AND MAN. RED. STAT. 1	FREQUENCY	PERCENTAGE	CUMULATIVE PERCENTAGE
Neither agree nor disagree	3	4,6	4,6
Agree	38	58,5	63,1
Completely agree	24	36,9	100
TOTAL	65	100,00	

Table 14: Leadership and Manager Redundancy Plan: 2

LEADERSHIP AND MAN. RED. STAT. 2	FREQUENCY	PERCENTAGE	CUMULATIVE PERCENTAGE
Neither agree nor disagree	2	3,1	3,1
Agree	34	52,3	55,4
Completely agree	29	44,6	100
TOTAL	65	100,00	

Table 15: Leadership and Manager Redundancy Plan: 3

LEADERSHIP AND MAN. RED. STAT. 3	FREQUENCY	PERCENTAGE	CUMULATIVE PERCENTAGE
Neither agree nor disagree	2	3,1	3,1
Agree	37	56,9	60
Completely agree	26	40	100
TOTAL	65	100,00	

Table 16: Relation "Performance management system is effective in terms of obtainment of the talents" by work experience Duncan test results

Experience	N	Sub groups	
		1	2
Over 12 years	4	2,2500	
5-8 years	17		3,0588
1-4 years	15		3,1333
9-12 years	20		3,2500
Less than 1 year	9		3,5556
Sig.		1,000	,183

Table 17: "Management redundancy plan is important in terms of the development of required management team" relationship by age Duncan test results

Age	N	Sub groups	
		1	2
25-29	28	4,2500	
30-34	20	4,2500	
35-39	17		4,7059
Sig.		1,000	1,000

۸. نتیجه گیری و پیشنهادات

یکی از مهم ترین مشکلات مواجه کسب و کار برای زنده ماندن و دریافت نتایج موفقیت آمیز در محیط رقابت شدید تجربه در سطح ملی و بین المللی این است که کارکنان ماهر جذب کند و موجبات حفظ اشتغال بلند مدت آن ها را فراهم سازد. در رسیدن به اطلاعات آسان تبدیل شده است، سطح آموزش و پرورش افراد را افزایش داده اند، و دیدگاه های مربوط به زندگی حرفه ای تغییر کرده است. در این مرحله شرکت های تجاری تمایل به نگه داشتن کارکنان ماهر خود مجبور به در نظر گرفتن این انتظارات. پژوهش به منظور نشان نوآوری ها توسط مدیریت استعداد به کسب و کار به عنوان یک چشم انداز جدید از مدیریت منابع

انسانی ارائه شده است. با استفاده از این مطالعه، بررسی استخدام فرآیندهای مدیریت در یک شرکت با استفاده از مدیریت استعداد انجام شده، مسائل زیر را از طریق داده های به دست آمده از پاسخ دهندگان مشغول به کار در یک بانک عامل در امور مالی بررسی شد بخش: چگونه ممکن است که برای حفظ رهبران بالقوه در این شرکت، در سیستم های فعلی موثر، ارتباط به مطالعات مدیریت استعداد، رهبری و مدیر برنامه های افزونگی و توسعه استعداد و نیروی کار آینده از نظر سن، جنس، تحصیلات، عنوان و سابقه کار. با توجه به یافته ها، تفاوت آماری از نظر خواص جمعیتی از کارکنان بانک در پاسخ به پرسشنامه ما، یعنی سن و سابقه کار وجود دارد. همانطور که برای تاثیر سابقه کار، هدف ما از این مطالعه تعیین استخدام فرآیندهای مدیریت در یک شرکت با استفاده از مدیریت استعداد، در مورد سوالات چگونه رهبر بالقوه در شرکت نگه داشته بود، و یا سیستم فعلی موثر است. به عنوان یک نتیجه از پژوهش، مشخص شد که برنامه های کاربردی مربوط به مطالعات مدیریت استعداد شرکت در سطح رضایت بخش است، اما اگر پژوهش حاضر به پاسخ دهندگان از بخش های دیگر اعمال شود ممکن است نتایج متفاوت از نتایج فعلی حاصل آید.