

مدیریت استعداد چیست؟

تعریف مدیریت استعداد

مدیریت استعداد یک **فرآیند ثابت** است که شامل جذب و حفظ کارکنان با کیفیت بالا، توسعه مهارت‌های آنها و ایجاد انگیزه مداوم برای بهبود عملکرد آنها است.

هدف اصلی مدیریت استعداد

هدف اصلی مدیریت استعداد ایجاد نیروی انسانی با انگیزه است که در طولانی مدت در شرکت شما بماند.

روش دقیق دستیابی به این امر از یک شرکت به شرکت دیگر متفاوت خواهد بود.



مدیریت استعداد در منابع انسانی

مدیریت استعدادها به طور طبیعی بسیاری از مسئولیت‌های منابع انسانی را در بر می‌گیرد. در عین حال، انتظار کافی نیست که فقط به دلیل داشتن بخش منابع انسانی، مدیریت استعدادها کافی نیست.

شما باید یک استراتژی مدیریت استعداد داشته باشید که فقط برای شرکت شما طراحی شده باشد تا نتایج بهینه کسب کنید.

اهمیت مدیریت استعدادها

پاسخ ساده این است که سرمایه آن بر عهده کارمندان است، به طور یقین مهم‌ترین دارایی شرکت شما کارمندان شما هستند.

مدیریت استعداد به شما **کمک** می‌کند تا ارزش کارمندان را به حداکثر برسانید.

استراتژی مدیریت استعداد

یک استراتژی مدیریت استعداد بر اساس مدل مدیریت استعداد است.

این باید با اهداف سازمان شما مطابقت داشته باشد و به وضوح مشخص کند که شما به چه نوع استعدادی نیاز دارید.

شما فرایند مدیریت استعداد را بر اساس استراتژی مدیریت استعداد سازمان می‌دهید.

چند استراتژی مختلف وجود دارد که می‌توانید انتخاب کنید.

استراتژی شماره ۱:

فقط کارمندان برتر استخدام کنید

مزایای این استراتژی واضح است:

- شما بلافاصله استعداد برتر را پیدا می‌کنید.
- کارمندان عملکرد خوبی خواهند داشت و احتمالاً سریع‌تر به عملکرد بالا می‌رسند.
- شما قادر هستید شرکت خود را سریع‌تر رشد دهید.
- شما برای چالش‌ها و خطرات آمادگی بیشتری دارید.
- با این حال، برخی از معایب وجود دارد:
- هزینه‌ی آن گران است و اگر در نهایت به استخدام شخص دیگری نیاز پیدا کنید، هزینه آن حتی بیشتر خواهد شد.
- حفظ استعداد برتر ممکن است دشوارتر باشد.
- روند استخدام ممکن است بیشتر طول بکشد، زیرا احتمالاً می‌خواهید از گروه گسترده‌تری از کاندیداها انتخاب کنید.
- مدیریت تیم با استعدادهای برتر می‌تواند چالش برانگیز باشد.
- وجود بیش از حد عالی بازیکنان در یک تیم می‌تواند منجر به رقابت شود و عملکرد بازیکنان کاهش یابد.



استراتژی شماره ۲:

استخدام متخصصان آینده دار و توسعه آنها

این گزینه دوم دارای چندین مزیت است:

- می‌توانید سریع‌تر استعداد مورد نظر را پیدا کنید. اگر به استعداد فوری نیاز دارید و وقت کافی برای جستجوی کارمندان برتر ندارید، این ممکن است لازم باشد.
- به احتمال زیاد در هزینه‌های خود صرفه جویی خواهید کرد.
- کارمند این توانایی را دارد که به یک حرفه‌ای ماهر و وفادار تبدیل شود.
- می‌توانید دو، یا حتی سه متخصص آینده‌دار را با همان مبلغی که برای یک مجری برتر استخدام می‌کنید، استخدام کنید.
- معایب اصلی عبارتند از:
 - شرکت شما ممکن است کندتر رشد کند.
 - در مقایسه با استعدادهای برتر، این افراد که دانش کافی ندارند را استخدام می‌کنند. این می‌تواند منجر به عملکرد پایین‌تر شود.
 - اگر کارمند نتواند از عهده این نقش برآید، ممکن است لازم باشد یک فرد دیگر را استخدام کنید.
 - این امر مستلزم سرمایه‌گذاری بیشتر در توسعه است.
 - ممکن است استراتژی کاملاً خراب شود و شما باید به گزینه ۱ برگردید.



- استراتژی شماره ۳:
- استراتژی‌های ۱ و ۲ را ترکیب کنید
- این نقل قول بهترین استراتژی را توصیف می‌کند:
- ”قدرت تیم شما تابعی از استعداد افراد نیست. این عملکرد همکاری، سرسختی و احترام متقابل آنهاست.”
- در آخر، مزایای ترکیب این دو مورد فوق عبارتند از:
- این به شما بهترین هر دو استراتژی را می‌دهد.
 - همچنین به شما امکان می‌دهد از ترکیبی از استخدام‌های جدید و استعدادهای موجود بهره‌مند شوید.

- داشتن استعدادهای برتر و متخصصان بالقوه خوب (به عنوان مثال کارمندان جوان) به رشد سریع تر متخصصان و ایجاد انگیزه در آنها کمک می‌کند.
 - این منجر به انتقال دانش می‌شود، استعدادهای برتر می‌توانند به سایر کارکنان آموزش دهند.
- در عین حال، یک عیب وجود دارد:
- اگر شرایط خاصی دارید (مانند نیاز فوری به رشد یا بودجه محدود)، پایبندی به یک استراتژی واحد ممکن است مناسب تر باشد.

سنجمان