

برنامه ریزی جانشین پروری

برنامه ریزی جانشین پروری چیست؟

برنامه جانشین پروری یک استراتژی برای انتقال نقش‌های رهبری است - اغلب مالکیت یک شرکت - به یک کارمند یا گروهی از کارمندان.

همچنین این [برنامه](#) به عنوان "برنامه ریزی جایگزینی" شناخته می‌شود، در واقع این امر تضمین می‌کند که مشاغل پس از شرکت به کار خود ادامه می‌دهند

مهم‌ترین افراد به سمت فرصت‌های جدید حرکت می‌کنند، بازنشسته می‌شوند یا از دنیا می‌روند. برنامه ریزی جانشین پروری همچنین می‌تواند یک رویداد نقدینگی را فراهم کند که امکان انتقال مالکیت را در مورد نگرانی برای افزایش کارمندان فراهم می‌کند. اغلب مالکیت یک شرکت - به یک کارمند یا گروهی از کارمندان انتقال داده می‌شود.



نکات کلیدی این برنامه ریزی

- برنامه ریزی جانشینی یک استراتژی برای انتقال نقش‌های رهبری است - غالباً مالکیت یک شرکت - به یک کارمند یا گروهی از کارمندان.
- برنامه جانشین پروری باعث می‌شود که مشاغل پس از بازنشستگی و ترک کار مهم‌ترین کارمندان شرکت به کار خود ادامه دهند.

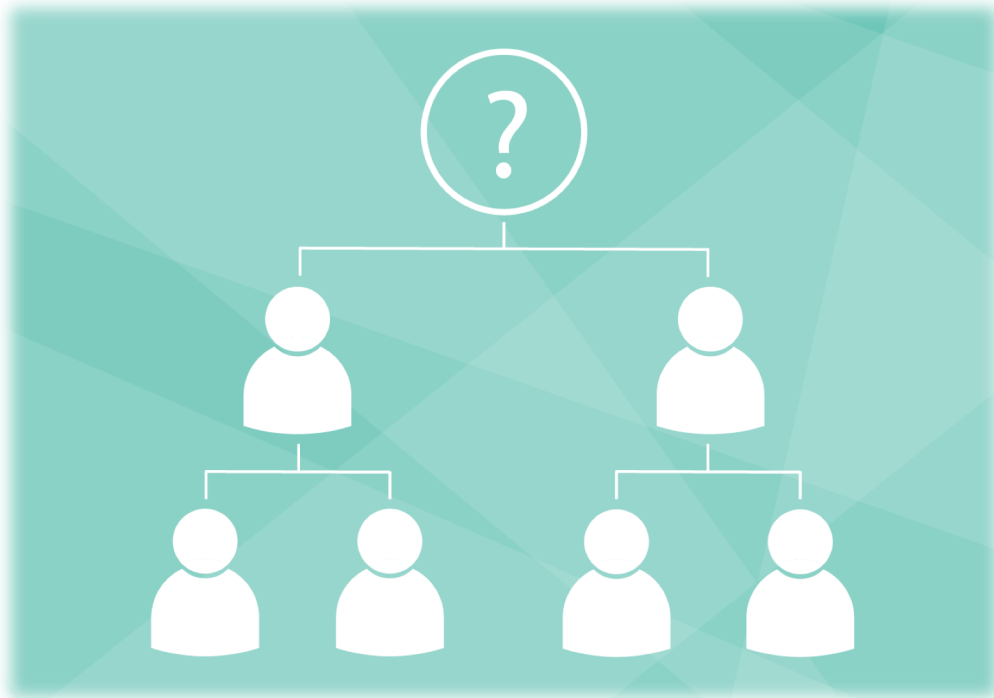
- برنامه جانشینی شامل آموزش متقابل کارکنان است تا آنها مهارت‌های خود را در زمینه‌ی دانش شرکت و درک جامع از شرکت افزایش دهند.

چگونه برنامه ریزی جانشین پروری کار می‌کند؟

برنامه ریزی جانشین پروری مهارت‌های هر رهبر را ارزیابی می‌کند، ایده رفع جایگزینی‌های احتمالی در داخل و خارج از شرکت و در صورت تعویض‌های داخلی، کارکنان را آموزش دهید تا آنها آماده شوند تا مسئولیت را بر عهده بگیرند.

برنامه ریزی جانشین پروری یک بار نیست. برنامه‌های جانشینی باید هر سال مجدداً ارزیابی و به طور بالقوه به روز شود یا همانطور که تغییرات در شرکت حکم می‌کند.

علاوه بر این، مشاغل ممکن است بخواهند هم یک برنامه جانشینی اضطراری ایجاد کنند، در صورت نیاز به جایگزینی غیر منتظره رهبر اصلی و جایگزینی بلند مدت برنامه، برای تغییرات پیش بینی شده در رهبری.



استخدام

برنامه ریزی جانشین پروری با روش‌های مناسب استخدام با هدف انتخاب کاندیداهایی شروع می‌شود که با گذشت زمان توانایی ارتقا سطح را دارند. به عنوان مثال: ممکن است از یک فرد باتجربه از شرکت دیگر برای یک سمت در سطح اجرایی از او استفاده شود.

آموزش

آموزش شامل توسعه مهارت‌ها، دانش شرکت و گواهی‌ها است. این آموزش ممکن است شامل کارمندان متقاطع و سایه دار موقعیت‌های مختلف یا مشاغل مختلف در تمام بخش‌های اصلی باشد.

این روند می‌تواند به فرد کمک کند تا کاملاً حرفه‌ای شود و تجارت را در سطح پیچیده‌تری درک کند.

همچنین، فرآیند آموزش متقابل می‌تواند به شناسایی کارکنانی کمک کند که توانایی برعهده داشتن وظیفه‌ی توسعه مجموعه مهارت‌های متعدد برای اداره شرکت را ندارند.

• در شرکت‌های کوچک، مالک به تنهایی ممکن است مسئول برنامه ریزی جانشین پروری باشد.



مزایای برنامه ریزی جانشین پروری

مزایای متعددی برای کارفرمایان و کارمندان برای داشتن یک برنامه جانشین پروری رسمی وجود دارد:

- ۱) کارمندان می‌دانند که فرصتی برای پیشرفت و مالکیت وجود دارد که می‌تواند منجر به توانمندی بیشتر و رضایت شغلی بالاتر شود.
- ۲) دانستن اینکه شرکت یا سازمان در حال برنامه ریزی برای فرصت‌های آینده است که باعث پیشرفت حرفه‌ای برای کارمندان می‌شود.
- ۳) تعهد مدیریت به برنامه جانشین سازی به این معنی است که سرپرستان برای انتقال دانش و تخصص از کارمندان راهنمایی می‌کنند.
- ۴) مدیریت ارزش کارکنان را بهتر پیگیری می‌کند تا در صورت بروز موقعیت‌ها، آن موقعیت‌ها پر شوند.

۵) با برنامه ریزی جانشینی، رهبران و کارمندان بهتر می‌توانند ارزش‌ها و چشم اندازهای شرکت را به اشتراک بگذارند.

۶) با بازنشسته شدن تعداد زیادی از صاحبان مشاغل و رهبران، نسل جدیدی از رهبران مورد نیاز خواهد بود.

۷) سهامداران شرکت‌های تجاری عمومی از مزایای مناسب برنامه ریزی جانشین پروری بهره‌مند می‌شوند، مانند موردی که نامزد بعدی یا مدیر عامل درگیر در مشاغل است و سال‌ها قبل از بازنشستگی مدیرعامل فعلی مورد احترام است. همچنین، اگر سرمایه‌گذاران یک برنامه جانشین پروری را به خوبی اعلام کنند، هنگام بازنشستگی مدیرعامل، سهام شرکت را نمی‌فروشند.

برنامه ریزی جانشین پروری همچنین می‌تواند یک طرح جدید تولید کند رهبران نسل، در نتیجه یک استراتژی خروج برای صاحبان مشاغل که می‌خواهند سهام خود را بفروشند ارائه می‌دهد.

سنجمان