

راهبردهای موفقیت آمیز جانشین پروری در سازمان شهرداری تهران

نویسندگان :

زهره زینلی

الهه برنجیان تبریزی

نیرالسادات موسویان

www.ketab.ir

سرشناسه	: زینلی، زهره، ۱۳۶۳-
عنوان و نام پدیدآور	: راهکارهای موفقیت‌آمیز جانشین‌پروری در سازمان شهرداری تهران/ نویسندگان زهره زینلی، الهه برنجیان‌تبریزی، نیرالسادات موسویان.
مشخصات نشر	: تهران: آرمان‌گرایان، ۱۴۰۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۰۹ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۴۸۸۸-۶۶-۲ ریل: ۱۵۰۰۰۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۰۱.
موضوع	: مدیران -- جانشینی -- برنامه‌ریزی Executive succession -- Planning کارکنان -- مدیریت Personnel management نیروی انسانی -- مدیریت Manpower planning شهرداری -- ایران -- تهران -- مدیریت Municipal government -- Iran-- Tehran -- Management
شناسه افزوده	: برنجیان‌تبریزی، الهه، ۱۳۶۱-
شناسه افزوده	: موسویان، نیرالسادات، ۱۳۴۸-
رده بندی کنگره	: HD۳۸/۲
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۹۸۱۹۱۶۶
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیا

میدان انقلاب، روبروی سینما بهمن پلاک ۱۳۶۰ واحد ۱۵- ۹۱۲۲۳۷۲۷۱۵-۰۶۶۴۸۰۴۶۸-۶۶۴۸۰۴۶۸

عنوان: راهکارهای موفقیت‌آمیز جانشین‌پروری در سازمان شهرداری تهران

مؤلفین: زهره زینلی، الهه برنجیان‌تبریزی، نیرالسادات موسویان

طراح جلد: پرستو توکلی

موسسه انتشاراتی آرمان‌گرایان - www.zolalesabz.ir

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۳

شمارگان: ۲۰۰ نسخه

چاپ: حقیقت

قیمت: ۱۵۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۸۸۸-۶۶-۲

فهرست مطالب

مقدمه.....	۱
فصل ۱: اهمیت جانشین‌پروری در سازمان‌های شهری	۵
فصل ۲: تحلیل وضعیت فعلی شهرداری تهران در زمینه جانشین‌پروری	۲۴
فصل ۳: راهبردهای طراحی و اجرای برنامه جانشین‌پروری	۴۳
فصل ۴: چالش‌ها و موانع اجرای برنامه جانشین‌پروری در شهرداری تهران	۶۳
فصل ۵: نقش مدیران ارشد در موفقیت برنامه‌های جانشین‌پروری	۸۶
منابع:	۱۰۱

فصل ۱: اهمیت جانشین‌پروری در سازمان‌های شهری

در این فصل، به تعریف مفهوم جانشین‌پروری و اهمیت آن در سازمان‌های بزرگ مانند شهرداری تهران پرداخته می‌شود. همچنین، نقش برنامه‌ریزی برای جانشین‌پروری در افزایش کارایی سازمانی، تضمین ثبات در مدیریت و جلوگیری از بحران‌های مدیریتی در سازمان‌های شهری مورد بررسی قرار می‌گیرد. به علاوه، دلایل نیاز به اجرای این برنامه‌ها در شهرداری تهران و چگونگی اثرگذاری آن بر خدمات عمومی تشریح خواهد شد.

فصل ۲: تحلیل وضعیت فعلی شهرداری تهران در زمینه جانشین‌پروری

این فصل به بررسی وضعیت فعلی جانشین‌پروری در شهرداری تهران اختصاص دارد. طی آن، وضعیت موجود منابع انسانی، سازوکارهای انتخاب مدیران و رهبران، و چالش‌های کنونی مدیریت منابع انسانی شهرداری مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. همچنین، نقایص موجود در سیستم‌های فعلی شناسایی می‌شود تا زمینه‌ساز برنامه‌ریزی دقیق‌تر باشد.

فصل ۳: راهبردهای طراحی و اجرای برنامه جانشین‌پروری

در این فصل به طراحی یک برنامه جامع جانشین‌پروری برای شهرداری تهران پرداخته می‌شود. گام‌های کلیدی در طراحی این برنامه، شامل شناسایی نیازهای کلیدی سازمان، شناسایی و توسعه استعدادها، برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای برای پرورش جانشینان مناسب و نحوه پیاده‌سازی این راهبردها در ساختار فعلی شهرداری بررسی می‌شود. همچنین نحوه تدوین سیاست‌ها و فرآیندهای انتخاب جانشینان مورد بحث قرار می‌گیرد.

فصل ۴: چالش‌ها و فرصت‌های جانشین‌پروری در شهرداری تهران

در این فصل، به بررسی چالش‌ها و موانع اجرایی که در مسیر اجرای جانشین‌پروری در شهرداری تهران وجود دارد پرداخته می‌شود. از جمله این چالش‌ها، مسائل فرهنگی، مقاومت در برابر تغییر، محدودیت‌های بودجه و عدم هماهنگی‌های بین بخشی هستند. از

سوی دیگر، فرصت‌های موجود مانند دسترسی به نیروی انسانی جوان و متخصص نیز بررسی می‌شود و راهکارهایی برای غلبه بر چالش‌ها پیشنهاد می‌شود.

فصل ۵: بررسی نمونه‌های موفق داخلی و بین‌المللی

این فصل به تحلیل نمونه‌های موفق جانشین‌پروری در سایر سازمان‌ها، چه در ایران و چه در خارج از کشور، اختصاص دارد. این تحلیل‌ها شامل بررسی مدل‌های موفق، چگونگی اجرای این برنامه‌ها، و نتایج مثبت آن‌ها بر سازمان‌های مشابه خواهد بود. مقایسه این نمونه‌ها با شرایط شهرداری تهران می‌تواند در بهبود و تنظیم دقیق‌تر برنامه‌های جانشین‌پروری کمک کند.

www.ketab.ir

مقدمه:

امروزه با شدت گرفتن رقابت میان سازمان‌ها و مدیران کسب‌وکارها، شیوه‌های نوینی برای مدیریت بهتر، طراحی و ارائه شده است که ردپای آن‌ها را می‌توان در بسیاری از مجموعه‌های موفق مشاهده کرد. **جانشین پروری در سازمان** نیز یکی از همین موارد است که تاکنون منجر به عملکرد بهتر و حتی نجات برخی سازمان‌ها از بحران‌های بزرگ شده است.

به عبارتی ساده منظور از جانشین پروری ایجاد یک بانک اطلاعاتی جهت شناسایی کارمندان مؤثر در سازمان و پرورش آن‌ها در راستای تحقق اهداف مجموعه و حفظ بقای آن است؛ بنابراین، جانشین پروری از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. تمامی سازمان‌ها باید نسبت به این استراتژی و اثر آن در سازمان آگاه باشند

جانشین پروری چیست؟

جانشین پروری در سازمان یکی از مهم‌ترین استراتژی‌های هوشمند مدیریت استعداد است که با حفظ کارمندان بااستعداد درون مجموعه، منجر به ماندگاری و قدرت هرچه بیشتر سازمان در میان رقبا می‌شود. در واقع این رویکرد بستری را فراهم می‌کند تا سازمان بتواند کارکنانی که پتانسیل بالایی دارند را شناسایی کند و برای دریافت پست‌های کلیدی مجموعه به هنگام وقوع چالش‌های سخت تجاری، پرورش دهد؛ به همین جهت یکی از مهم‌ترین مراحل جانشین پروری ارائه آموزش‌های مختلف جهت ارتقاء سطح مهارت کارمندان است. با این استراتژی مدیریتی همواره می‌توان در یافتن افراد باسواد و توانمند در مواجهه با چالش‌های رهبری آینده، موفق عمل کرد و سازمان را از بحران‌های شدید مدیریتی نجات داد؛ به همین دلیل می‌توان گفت در دسته مهم‌ترین وظایف و چالش‌های

منابع انسانی قرار دارد؛ چرا که این واحد باید در ارزیابی کارکنان بیشترین دقت را به کار ببرد تا بتواند بهترین افرادی را که واجد دریافت این موقعیت هستند، شناسایی و به سازمان معرفی کند .

با تأکید این رویکرد بر مهارت‌آموزی مستمر مدیران و کارمندان، می‌توان دریافت هدف از جانشین پروری در سازمان، توسعه و رشد افرادی مشخص جهت جایگزینی به هنگام وقوع چالش‌هایی سخت نظیر استعفای کارمندان کلیدی، بازنشستگی و خروج ناگهانی برخی افراد از مجموعه است؛ بنابراین، همواره باید برای تمامی پست‌های حساس سازمان حداقل یک جایگزین احتمالی وجود داشته باشد تا بتوان با مدیریت استراتژیک کارکنان و نحوه درست چیدمان آن‌ها در موقعیت‌های سازمان، میزان خسارت به مجموعه را به حداقل رساند.

www.ketab.ir