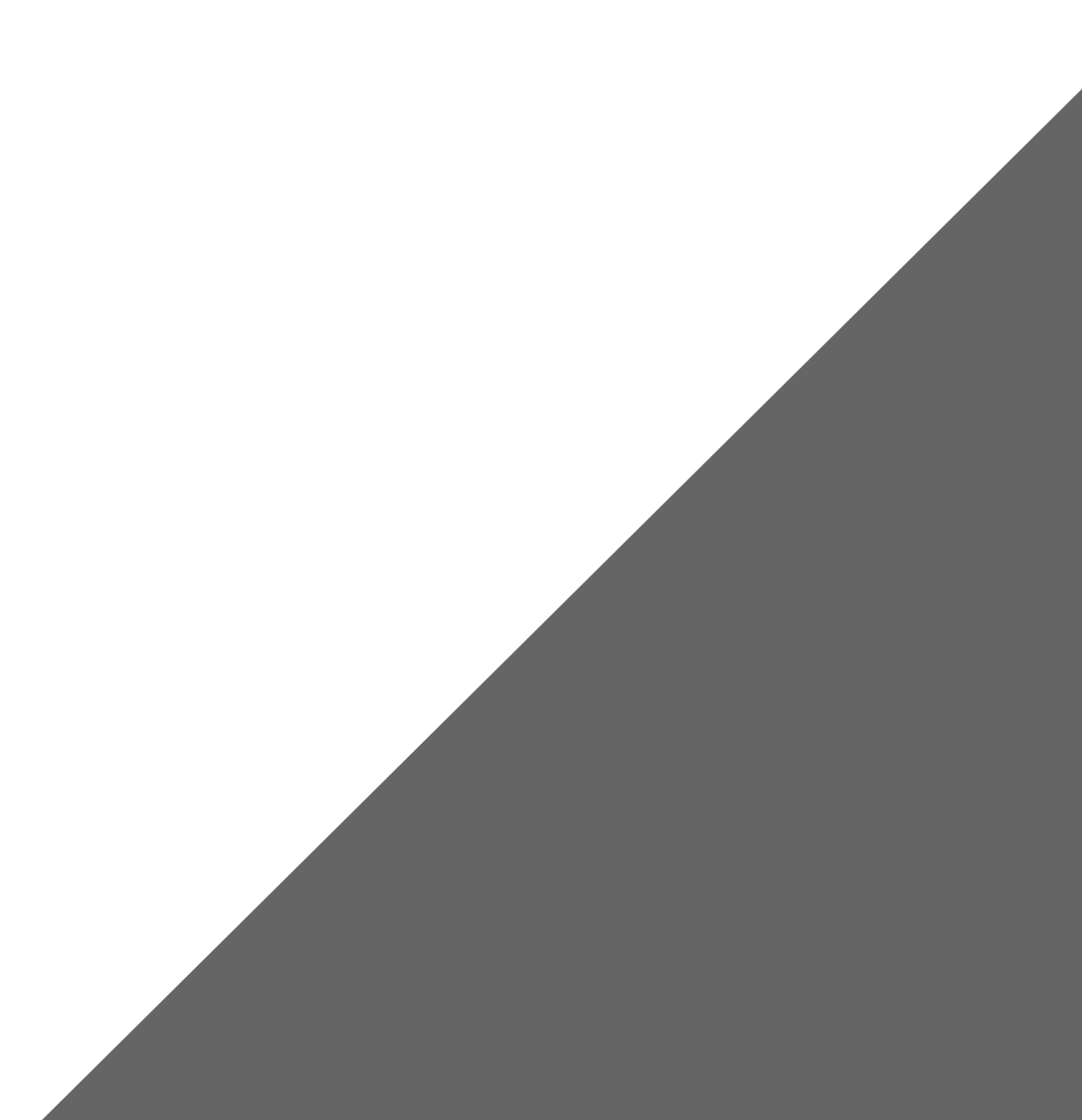


**سناریو ششم**





**راه حل**

**سناریو 6**

شرکت ABC، یک اداره مستقر، با چالش مهمی در برنامه ریزی جانشین پروری در بخش منابع بشری خود مواجه است. چندین کارمند کلیدی در رهبری یا مدیریت ارشد به سن تقاعد نزدیک می‌شوند، و کمبود جانشینان واجد شرایط برای تصدی نقش‌هایشان وجود دارد. بخش منابع بشری اهمیت حیاتی برنامه ریزی جانشین پروری را تشخیص می دهد، اما مطمئن نیست که چگونه به طور موثر به این موضوع رسیدگی کند.

**سوال 1:** چگونه بخش منابع بشری می تواند جانشینان بالقوه ای را برای پست های کلیدی مدیریت منابع بشری شناسایی و توسعه دهد؟

**سوال 2:** چگونه بخش منابع بشری مبتواند انتقال آرام دانش و مسئولیت ها را هنگام تقاعد مدیر منابع بشری تضمین کند؟

**راه حل 1:**

آ. **استعدادیابی:** یک فرآیند ارزیابی استعداد را برای شناسایی کارمندان با ظرفیت بالا در بخش منابع بشری که مهارت‌ ها، دانش و ویژگی‌های رهبری لازم را برای نقش‌های مدیریتی آینده نشان می‌دهند، اجرا کنید. این را می توان از طریق ارزیابی عملکرد، شایستگی و بازخورد از سرپرستان انجام داد.

**ب. برنامه های توسعه جانشین:** برنامه های توسعه ساختاریافته را برای پرورش جانشینان بالقوه طراحی و اجرا کنید. این برنامه‌ها می‌توانند شامل چرخش شغلی، مربیگری و آموزش هدفمند برای ارتقای مهارت‌های آنها و آماده‌سازی آنها برای موقعیت‌های مدیریت منابع بشری در سطح بالاتر باشد.

**ج. قرار گرفتن در معرض عملکرد متقابل:** جانشینان بالقوه را تشویق کنید تا با مشارکت در پروژه‌ها و همکاری‌های متقابل، در حوزه‌های مختلف اداره قرار بگیرند. این به آنها درک وسیع تری از کسب و کار می دهد و به آنها کمک می کند تا یک مجموعه مهارت کامل را توسعه دهند.

**د. استخدام خارجی:** در مواردی که جانشینان داخلی به راحتی در دسترس نیستند، استخدام خارجی را در نظر بگیرید. این می‌تواند شامل جستجوی فعالانه کاندیدها واجد شرایط از خارج از اداره، انجام مصاحبه‌ها و ارزیابی‌های کامل و اطمینان از یکپارچگی روان با فرهنگ و ارزش‌های شرکت باشد.

**راه حل 2:**

**آ. انتقال دانش:** یک روند انتقال دانش را اجرا کنید که در آن مدیران منابع بشری متقاعد تخصص، تجربیات و اطلاعات مهم مربوط به نقش‌هایشان را مستند می‌کنند. این دانش را می توان از طریق روابط مربیگری، جلسات آموزشی یا ایجاد اسناد تحویل جامع به اشتراک گذاشت.

**ب جلسات برنامه ریزی جانشین پروری:** جلسات منظمی را با حضور مدیر منابع بشری متقاعد، جانشینان بالقوه و مستفدین کلیدی برای بحث در مورد طرح انتقال، روشن کردن نقش ها و مسئولیت ها و رسیدگی به هرگونه نگرانی یا سوال برگزار کنید. این رویکرد مشارکتی انتقال روان دانش را تضمین می کند و به جانشینان اجازه می دهد تا بینش های ارزشمندی را از مدیر بازنشسته به دست آورند.

**ج. دوره های همپوشانی:** یک دوره همپوشانی بین مدیر منابع بشری در حال بازنشستگی و جانشین ترتیب دهید و به آنها اجازه دهید برای مدت معینی قبل از اجرای بازنشستگی با هم کار کنند. این دوره همپوشانی، اشتراک دانش را ترویج می‌کند، انتقال آرام را تقویت می‌کند، و فرصت‌هایی را برای جانشین فراهم می‌کند تا از تخصص مدیر بازنشسته بیاموزد.

**د. پشتیبانی دوامدار:** در طول دوره انتقال، پشتیبانی و راهنمایی دوامدار را به جانشین ارائه دهید. این می تواند شامل تعیین یک مربی یا ارائه آموزش یا منابع اضافی، و نظارت بر پیشرفت آنها برای اطمینان از ادغام موفقیت آمیز در نقش جدید باشد. نظریات و ارتباط منظم برای رفع هر گونه چالش و اطمینان از انتقال یکپارچه بسیار مهم خواهد بود.