

## شناسایی عوامل موثر بر جانشین پروری مدیران

( مطالعه موردی: شرکت آب و فاضلاب شهری استان آذربایجان شرقی )

رضا کارزار جدی وند

### چکیده

سازمانها دارای مدیران توانمندی هستند که همواره ادامه‌ی حیات شان بدون داشتن این افراد غیرممکن است. اما خواسته یا ناخواسته، سازمانها در دوره‌های زمانی مختلف، به دلایل متعددی از جمله: بازنشستگی، استعفاء، فوت و یا حتی ارتقاء شغلی، این نیروها را از دست می‌دهند. از این رو، لازم است برای پیشگیری از بروز اختلال در فرآیندهای سازمانی، برنامه‌هایی را برای تامین نیروهای شایسته بکار گرفت. ولی متأسفانه بسیاری از سازمانها از این مقوله غافل‌اند و زمانی به اهمیت موضوع واقف می‌شوند که دیگر کار از کار گذشته و سازمان در حال از دست دادن نیروهای باارزش خود می‌باشد. لذا وجود یک روش و برنامه‌ی سیستماتیک و هدفمند برای ارتقاء آگاهی‌های علمی در جهت پیاده‌سازی مدیریت جانشین پروری و برنامه ریزی بمنظور تعیین نقش‌های کلیدی توسط افراد با استعداد و شایسته، امری ضروری است.

در این مقاله، سعی شده است که با شناسایی عوامل تاثیرگذار بر پرورش و بکارگیری مدیران شایسته و کارآمد، فرآیند انتخاب و به‌کارگیری مدیران بهینه شود.

**کلمات کلیدی:** استعدادیابی، جانشین پروری، شایسته‌سالاری، توانمندسازی، مسیر شغلی، مدل شایستگی

### ۱. مقدمه

افراد، در سازمانها آموزش دیده، پرورش یافته و رشد می‌کنند؛ آنها با کوله‌باری از تجربه که در طول سالیان تصدی مشاغل مختلف کسب کرده‌اند، فرهیخته میشوند. این افراد با استعداد - که مدیران نیز به عنوان هسته‌ی مرکزی آنها قلمداد می‌شوند- چرخهای سازمان را می‌چرخانند. بدون وجود آنها سازمان قادر به ادامه‌ی حیات نخواهد بود. با لحاظ کردن رویکرد سیستمی، و با در نظر گرفتن وجود آنتروپی در هر سیستم، مسلماً سازمان روزی این نیروهای توانمند را از دست خواهد داد. در یک چنین شرایطی، تنها سازمانی