

نقش مدیران در مدیریت استعدادها

پیام اداری هفته

هفته نامه الکترونیک کلامی از جادوی مدیریت



شنبه (۹۵/۱/۲۸) سه شنبه (۹۵/۲/۳) جمعه

شماره پیام : ۱۷۹

سال چهارم - سری ث

کد پیام : ۱۹/ث

« به منظور اداره مؤثر حوزه های مهم مدیریتی و اجرای اعمال مورد نیاز مدیریتی ،

مدیران باید افراد لازم و کارکنان بسیار با انگیزه و عالی در اختیار داشته باشند . »

از نقطه نظر راهبردی ، سازمانهای مراقبتهای سلامت برای بدست آوردن نیروی کار مؤثر با هم رقابت می کنند و این موضوع بطور عموم پذیرفته شده است که امروزه سازمانهای مراقبتهای سلامت با عملکرد بالا متکی به عملکرد فردی انسانی هستند . بسیاری از ناظران بر این باورند که سازمانهای مراقبتهای سلامت باید به کارکنان خود بعنوان سرمایه های راهبردی که توان ایجاد مزیت های رقابتی دارند بنگرند . بنابراین در بسیاری از سازمانهای مراقبتهای سلامت ، « مدیریت منابع انسانی » جای خود را به « مدیریت استعداد » داده است و این حمایت و نگهداری از استعدادهای ضروری [کارکنان بسیار با انگیزه و عالی] برای انجام کار به بهترین شکل ممکن بجای فقط پر کردن یک نقش ، توجه مدیران سازمانهای مراقبتهای سلامت را اخیراً به خود جلب کرده است . در نتیجه هم اکنون مدیران توجه ویژه خود را به اداره مؤثرتر استعدادها و نیروهای کاری بدلیل ارتباط این موضوع با عملکرد سازمانی معطوف نموده و فراتر از موضوع استخدام ، نگران ایجاد و حفظ آندسته از کارکنانی هستند که شاغلینی عالی بشمار می روند . لذا بسیاری از سازمانهای مراقبتهای سلامت در حال ایجاد تشکیلاتی هستند که به شناسایی و رفع نیازهای کارکنان خود بپردازند . راهبردهای متعددی وجود دارد که توسط مدیران (بمنظور ایجاد و حفظ کارکنان عالی) مورد استفاده قرار می گیرند . البته این راهبردها شامل روشهای رسمی همچون ارائه برنامه های آموزشی ، تأمین برنامه های توسعه رهبری ، شناسایی نیازهای کارکنان و ارزیابی رضایت آنان با انجام بررسیهای لازم ، تأمین آموزش های مداوم بالاخص در زمینه های بالینی و تکنیکی و همچنین فراهم آوردن زمینه های اغنای شغلی ایشان است . علاوه بر اینها ، مدیران از روشهایی دیگر همچون انجام بررسی های دوره ای کارکنان ، جویا شدن واکنشها و بازخورد ایشان ، اجرای گردهمایی از گروههای مختلف کارکنان ، ارائه برنامه های نظام پیشنهادات کارکنان و سایر روشهای مدیریت روابط نیز استفاده می کنند .