



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

جهت دریافت مدرک دکتری

طراحی مدل راهبردی مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس بر اساس تجارب بین المللی برتر

استاد راهنما:

دکتر عباس عباس پور

اساتید مشاور:

دکتر حمید رحیمیان

دکتر علی دلاور

اساتید داور

دکتر مصطفی نیکنامی

دکتر محمدصادق ضیایی

پژوهشگر:

فاطمه خالوندی

سال ۱۳۹۲

تقدیم به

تمامی اندیشمندانی که در راه آبادسازی میهن عزیزمان "ایران" گام بر می دارند

و تقدیم به

همسرم

و

فرزندم مه‌رسا

تقدیر و تشکر

پس از سپاس و تشکر از درگاه الهی، بر خود لازم می دانم از زحمات استاد گرانمایه و فاضل جنای آقای **دکتر عباس عباس پور** که با هدایت خردمندانه و راهنمائیهای استادانه دشواری این راه را آسان نمودند، تقدیر و تشکر کنم. و با تقدیم سپاس به محضر استادان فرزانه جناب آقای **دکتر علی دلاور** و جناب آقای **دکتر حمید رحیمیان** که تا همیشه مرهون راهنماییها و تعالیم استادانه ایشان خواهم بود. و با تقدیر از عنایت بزرگوارانه استادان گرانقدر جناب آقای **دکتر محمدصادق ضیایی** و جناب آقای **دکتر مصطفی نیکنامی** که با کمال فضل و برابری داوری این پژوهش را به عهده داشته اند. همچنین از تمامی مسئولین و کارکنان محترم شرکت نفت و گاز و پارس به ویژه مشاور صنعتی جناب آقای **دکتر طهمورث سهرابی** و جناب آقای **مهندس گلابچیان** که انجام این تلاش نامه با کمک های ایشان میسر شد، تشکر می نمایم.

در پایان از همسر مهربان و صبورم که در طی این دوره تحصیلی با شکیبایی و بردباری مرا یاری نمودند، تقدیر و تشکر می کنم.

چکیده

پژوهش حاضر، به منظور طراحی مدل راهبردی مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس بر اساس تجارب بین المللی برتر انجام شده است. روش پژوهش، از نوع آمیخته (کیفی - کمی) بود و نمونه گیری در آن، در دو مرحله صورت گرفت. در مرحله کیفی ، نمونه شامل ۲۴ نفر از مدیران و کارشناسان ارشد شرکت (خبرگان) بود که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. در مرحله کمی، از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شد که در نهایت، حجم نمونه به تعداد ۲۶۷ نفر از میان کلیه کارکنان شرکت تعیین گردید. بر پایه ی پیشینه پژوهشی مربوط به تجربه های بین المللی مرتبط با فرایند مدیریت استعداد و همچنین مدارک و اسناد در دسترس و مرتبط با این موضوع، ابعاد و مؤلفه های اولیه مدیریت راهبردی استعداد در شرکت نفت و گاز پارس استخراج شد. سپس، به منظور متناسب بودن این ابعاد و مؤلفه ها با ویژگیها و انتظارات شرکت، از آراء و نظرات خبرگان شرکت کننده در مصاحبه ها، با به کارگیری روش تحلیل محتوا، استفاده شد. بر این اساس، مدل اولیه مدیریت راهبردی استعداد در شرکت نفت و گاز پارس طراحی گردید و پس از ارزیابی و اصلاح مدل اولیه به وسیله ی پرسشنامه محقق ساخته با ضریب پایایی کلی ۰،۹۴، و با استفاده از تحلیل عاملی مرتبه دوم، الگوی نهایی طراحی گردید. همچنین، نتایج آزمون t وابسته نشان داد که بین وضعیت موجود مدیریت استعداد و وضعیت مطلوب آن تفاوت معنادار وجود دارد . در این راستا، نتایج آزمون t گروههای مستقل نیز نشان داد که نظرات مدیران و کارکنان درباره وضعیت موجود فرایند مدیریت

استعداد و مولفه‌های چهارگانه آن با یکدیگر تفاوت معنادار ندارد. هر چند که به نظر می‌رسد مدیران وضعیت موجود را اندکی بهتر از کارکنان ارزیابی کرده‌اند.

واژه های کلیدی: استعداد، مدیریت استعداد، مدیریت راهبردی استعداد، منابع انسانی مستعد، تجارب بین

المللی برتر، شرکت نفت و گاز پارس

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۸	مقدمه
۱۹	بیان مسأله
۲۱	اهمیت و ضرورت تحقیق
۲۲	اهداف تحقیق
۲۳	سؤال های تحقیق
۲۴	تعریف مفاهیم تحقیق
۲۵	چارچوب کلی فرایند تحقیق
۲۶	قلمرو تحقیق

فصل دوم: بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۳۱	مقدمه
۳۳	بخش اول: مبانی نظری تحقیق
۳۳	مفهوم استعداد
۳۶	رویکردهای استعداد
۳۸	کارکردهای استعداد
۴۷	مدیریت استعداد
۴۹	رویکرد های مدیریت استعداد
۵۶	نقد و بررسی رویکردهای موجود بر مدیریت استعداد
۵۸	دیدگاههای راهبردی مدیریت استعداد

۶۴

بخش دوم: پیشینه پژوهشی تحقیق

۶۴

..... الف - پژوهش های داخلی

۷۴

..... ب- پژوهش های خارجی

۸۸

بخش سوم: نتیجه گیری و ارائه چارچوب نظری تحقیق

۹۰

بخش چهارم آشنایی اجمالی با شرکت نفت و گاز پارس

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۹۵

..... مقدمه

۹۵

..... روش تحقیق

۱۰۱

..... جامعه و نمونه آماری

۱۰۳

..... اطلاعات آماری کارکنان شرکت نفت و گاز پارس

۱۰۹

..... روش های جمع آوری اطلاعات و داده ها

۱۰۹

..... ابزار گرد آوری اطلاعات و داده ها

۱۱۶

..... اعتبار (روایی) ابزار پژوهش

۱۱۶

..... پایایی ابزار پژوهش

۱۱۸

..... اعتبار و پایایی پژوهش

۱۱۹

..... روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده ها

۱۲۲

..... مدل عملیاتی تحقیق

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته ها

۱۲۴

..... مقدمه

۱۲۵

تحلیل یافته های کیفی

۱۲۵

..... سؤال اصلی

۱۲۵سؤال فرعی یک
۱۶۳سؤال فرعی دو
۱۶۷سؤال فرعی سه
۱۶۸جمع بندی سه سوال فرعی کیفی و پاسخ به سوال اصلی تحقیق
۱۷۰	تحلیل یافته های کمی
۱۷۰سوال فرعی چهار
۱۷۲سؤال فرعی یک- چهار
۱۷۳سوال فرعی پنج

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۱۷۹مقدمه
۱۸۱	خلاصه یافته های کیفی پژوهش
۱۸۱خلاصه یافته های سؤال اصلی
۱۸۲خلاصه یافته های سؤالات فرعی
۱۸۲خلاصه یافته های سؤال فرعی یک
۱۸۶خلاصه یافته های سؤال فرعی دو
۱۸۷خلاصه یافته های سؤال فرعی سه
۱۸۹بحث و نتیجه گیری کلی حاصل از سوال اصلی پژوهش و ارائه مدل راهبردی
۱۹۳	خلاصه یافته های کمی پژوهش
۱۹۳خلاصه یافته های سوال فرعی چهار
۱۹۴خلاصه یافته های سؤال فرعی چهار- یک
۱۹۴خلاصه یافته های سوال فرعی پنج
۱۹۶محدودیت ها

۱۹۶	پیشنهادات حاصل از پژوهش
۱۹۷	پیشنهاد مدل راهبردی مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس
۱۹۷	پیشنهادات کلی در مورد مدل
۱۹۸	پیشنهادات مربوط به پویش عوامل بیرونی
۱۹۹	پیشنهادات مربوط به پویش عوامل درونی
۲۰۰	پیشنهادات مربوط به هر یک از ابعاد سیستم مدیریت استعداد
۲۰۴	راهکارهای اجرایی پیاده سازی مدل پیشنهادی
۲۰۵	پیشنهادات برای مطالعات بعدی
۲۰۷	منابع
۲۱۲	پیوست ها
۲۱۲	پیوست (۱). پرسشنامه ها
۲۱۲	بخش یک: مصاحبه های نیمه ساختار یافته
۲۱۲	الف) عوامل بیرونی تأثیرگذار بر شرکت
۲۱۲	ب) سؤالات مرتبط با اولویت های راهبردی کسب و کار و اقدامات مورد نیاز برای رسیدن به آنها
۲۱۲	ج) سؤالات مربوط به بررسی وضعیت موجود مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس از نظر 4 بعد
۲۱۴	بخش دو: پرسشنامه اعتبار سنجی
۲۱۷	پیوست (2). بروندهای نرم افزارها
۲۱۷	بخش یک: بروندهای نرم افزار SPSS
۲۳۶	بخش دو: بروندهای نرم افزار LISREL

فهرست جداول

صفحه	عنوان و شماره جدول
۲۸	جدول ۱-۱: زمان بندی و مراحل اجرای تحقیق.....
۳۵	جدول ۱-۲: تعریف واژه استعداد از سه منظر ریشه شناختی، سازمانی و فردی
۵۵	جدول ۲-۲: مقایسه رویکردهای مختلف مدیریت استعداد.....
۷۳	جدول ۳-۲: مقایسه پژوهش های داخلی انجام شده در زمینه مدیریت استعداد
۸۴	جدول ۴-۲: مقایسه پژوهش های خارجی انجام شده در زمینه مدیریت استعداد
۹۳	جدول ۵-۲: عناوین فصل های کتابچه مجموعه مقررات اداری و استخدامی کارکنان
۱۰۳	جدول ۱-۳: جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه با توجه به مراحل انجام پژوهش و موضوع مورد پژوهش.....
۱۰۴	جدول ۲-۳: مقایسه وضعیت تحصیلی شاغلین با شرایط سمت های سازمانی
۱۰۴	جدول ۳-۳: مقایسه وضعیت تحصیلی شاغلین با سمت های سازمانی
۱۰۵	جدول ۳-۴: آمار جذب دانش آموختگان ممتاز دانشگاهی
۱۰۶	جدول ۳-۵: پراکندگی کارکنان به تفکیک سن و مدرک تحصیلی
۱۰۷	جدول ۳-۶: آمار خروج نیروی انسانی از شرکت
۱۰۲	جدول ۳-۷: نسبت خروج نیروی انسانی از شرکت برحسب واحدهای سازمانی.....
۱۰۸	جدول شماره ۳-۸: فراوانی پستهای ممتازپذیر براساس سمت.....
۱۱۰	جدول ۳-۹: سؤالات مصاحبه های نیمه ساختار یافته مربوط به عوامل بیرونی مؤثر بر شرکت.....
۱۱۱	جدول ۳-۱۰: چارچوب بررسی اولویت های راهبردی کسب و کار اقتباس از هرینیاک و جویس
۱۱۲	جدول ۳-۱۱: سؤالات مصاحبه های نیمه ساختار یافته مربوط به اولویت های راهبردی کسب و کار
۱۱۲	جدول ۳-۱۲: سؤالات مصاحبه های نیمه ساختار یافته مربوط به بررسی وضعیت موجود کشف استعداد...
۱۱۳	جدول ۳-۱۳: سؤالات مصاحبه های نیمه ساختار یافته مربوط به بررسی وضعیت موجود توسعه استعداد.
۱۱۴	جدول ۳-۱۴: سؤالات مصاحبه های نیمه ساختار یافته مربوط به بررسی وضعیت موجود ارزیابی و تطبیق استعداد
۱۱۴	جدول ۳-۱۵: سؤالات مصاحبه های نیمه ساختار یافته مربوط به بررسی وضعیت موجود حفظ و نگهداشت استعداد

۱۱۵	جدول ۳-۱۶: سؤالات پرسشنامه اعتبار سنجی.....
۱۱۷	جدول ۴-۱: نسبت پست های ممتاز پذیر به کل پستها.....
۱۳۱	جدول ۴-۲: کلیه عوامل درونی استخراج شده از اسناد و مدارک که بر منابع انسانی مستعد در شرکت نفت و گاز تأثیرگذار می گذارند.....
۱۳۲	جدول ۴-۳: دسته بندی موضوعات مشابه.....
۱۳۴	جدول ۴-۴: انتخاب عنوان مشترک برای هر یک از دسته های موضوعی.....
۱۳۵	جدول ۴-۵: واحد معناهای فشرده و کد گذاری شده در بخش پویش عوامل بیرونی تأثیرگذار بر شرکت نفت و گاز پارس
۱۳۷	جدول ۴-۶: فرایند دسته بندی زیر مقوله ها و مقوله های مربوط به مضمون اصلی پویش عوامل بیرونی تأثیرگذار بر شرکت نفت و گاز پارس
۱۴۱	جدول ۴-۷: واحد معناهای فشرده و کد گذاری شده در بخش پویش عوامل درونی تأثیرگذار بر شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۴۳	جدول ۴-۸: فرایند دسته بندی زیر مقوله ها و مقوله های مربوط به مضمون اصلی پویش عوامل درونی تأثیرگذار بر شرکت نفت و گاز پارس
۱۴۵	جدول ۴-۹: واحد معناهای فشرده و کد گذاری شده در بخش بررسی وضعیت چگونگی کشف استعداد در شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۴۷	جدول ۴-۱۰: فرایند دسته بندی زیر مقوله ها و مقوله های مربوط به مضمون اصلی پویش عوامل درونی تأثیرگذار بر شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۵۰	جدول ۴-۱۱: واحد معناهای فشرده و کد گذاری شده در بخش بررسی وضعیت توسعه استعداد در شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۵۲	جدول ۴-۱۲: فرایند دسته بندی زیر مقوله ها و مقوله های مربوط به مضمون اصلی توسعه استعداد در شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۵۶	جدول ۴-۱۳: واحد معناهای فشرده و کد گذاری شده در بخش بررسی ارزیابی و تطبیق استعداد در شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۵۷	جدول ۴-۱۴: فرایند دسته بندی زیر مقوله ها و مقوله های مربوط به مضمون اصلی ارزیابی و تطبیق استعداد.....
۱۶۰	جدول ۴-۱۵: واحد معناهای فشرده و کد گذاری شده در بخش بررسی وضعیت حفظ و نگهداشت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۶۱	جدول ۴-۱۶: فرایند دسته بندی زیر مقوله ها و مقوله های مربوط به مضمون اصلی حفظ و نگهداشت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۶۲	جدول ۴-۱۷: تجارب برتر بین المللی در زمینه پژوهش های انجام شده با موضوع مدیریت استعداد

۱۷۰	جدول ۴-۱۸ : نتایج آزمون t وابسته برای بررسی شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب کشف استعداد در شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۷۰	جدول ۴-۱۹ : نتایج آزمون t وابسته برای بررسی شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب توسعه استعداد در شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۷۱	جدول ۴-۲۰ : نتایج آزمون t وابسته برای بررسی شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب ارزیابی استعداد در شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۷۱	جدول ۴-۲۱ : نتایج آزمون t وابسته برای بررسی شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب نگهداشت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۷۲	جدول ۴-۲۲ : نتایج آزمون t وابسته برای بررسی شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس.....
۱۷۲	جدول ۴-۲۳ : نتایج آزمون t مستقل برای بررسی نظرات مدیران و کارکنان در مورد شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب مدیریت استعداد.....
۱۷۴	جدول شماره ۴-۲۴ : شاخص های برآزندگی مربوط به نشانگرهای مدیریت استعداد پیش از اصلاح.....
۱۷۵	جدول ۴-۲۵ : بارهای عاملی استاندارد حاصل از تحلیل عاملی تاییدی در مرحله اول برای چهار مولفه مدیریت استعداد.....
۱۷۶	جدول ۴-۲۶ : ضرایب استاندارد حاصل از تحلیل عاملی تاییدی در مرحله دوم برای چهار متغیر مکنون مدیریت استعداد.....
۱۷۷	جدول شماره ۴-۲۷ : شاخص های برآزندگی مربوط به مدل اندازه گیری پس از انجام اصلاح.....

فهرست اشکال

صفحه	عنوان و شماره شکل
۲۷	شکل ۱-۱: قلمرو موضوعی پژوهش حاضر
۳۶	شکل ۱-۲: سه مؤلفه استعداد
۴۹	شکل ۲-۲: مدل ۹ بخشی ارزیابی میزان استعداد
۴۲	شکل ۳-۲: ماتریس ۱۶ بعدی ارزیابی استعداد کارکنان
۴۶	شکل ۴-۲: انواع عملکرد
۴۷	شکل ۵-۲: توسعه عملکرد
۵۹	شکل ۶-۲: طبقه بندی استعداد با توجه به دو بعد دشواری جایگزینی و ارزش افزوده
۶۳	شکل ۷-۲: چارچوب استعداد پروری بودریو و رامستد
۶۵	شکل ۸-۲: تأثیر عوامل راهبردی زمینه ساز بر مدیریت استعداد
۶۷	شکل ۹-۲: مدل تفصیلی سیستم جانشینی و جایگزینی
۷۰	شکل ۱۰-۲: مدل سیستمی مدیریت استعداد
۷۱	شکل ۱۱-۲: مؤلفه ها و شاخص های مدیریت استعداد
۷۵	شکل ۱۲-۲: چارچوب راهبردی مدیریت استعداد
۷۶	شکل ۱۳-۲: مدل مدیریت استعداد
۷۸	شکل ۱۴-۲: مدل بوتلری از مدیریت استعداد
۷۹	شکل ۱۵-۲: مدل جامع مدیریت استعداد دی دی آی
۸۱	شکل ۱۶-۲: مدل مسیر مدیریت استعداد در شرکت های بین المللی هندی
۸۹	شکل ۱۷-۲: مدل مفهومی پژوهش حاضر
۹۲	شکل ۱۸-۲: نمودار سازمانی شرکت نفت و گاز پارس
۹۶	شکل ۱-۳: روش های تحقیقات اجتماعی

- ۱۰۲ شکل ۳-۲ : منابع اطلاعاتی مورد استفاده در تحقیق حاضر
- ۱۳۲ شکل ۳-۳: مدل مراحل اجرایی پژوهش
- ۱۶۷ شکل ۴-۱: ابعاد و مؤلفه های مدیریت استعداد
- ۱۶۸ شکل ۴-۲: مدل اولیه راهبردی مدیریت استعداد بر اساس تجارب بین المللی برتر
- ۱۶۹ شکل ۴-۳ : جزئیات مدل اولیه پیشنهادی مدیریت راهبردی استعداد در شرکت نفت و گاز پارس
- ۱۸۹ شکل ۴-۵: مدل اولیه راهبردی مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس بر اساس تجارب بین المللی برتر
- ۱۹۰ شکل ۵-۲ : جزئیات مدل اولیه پیشنهادی مدیریت راهبردی استعداد در شرکت نفت و گاز پارس

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان و شماره نمودار
۱۰۳	نمودار ۱-۳: نمودار فراوانی کارکنان بخشهای مختلف شرکت.....
۱۰۵	نمودار ۲-۳: توزیع فراوانی میزان جذب ممتازین دانشگاهی.....
۱۰۶	نمودار ۳-۳: میانگین سنی کارکنان شرکت.....
۱۰۸	نمودار ۴-۳: نسبت خروج نیروی انسانی از شرکت برحسب واحدهای سازمانی.....
۱۷۳	نمودار ۱-۴: تحلیل عاملی مرتبه دوم مدیریت استعداد پیش از اصلاح.....
۱۷۴	نمودار شماره ۲-۴: تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم مدیریت استعداد پس از اصلاح.....

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند و مزیت رقابتی آنها در استعدادهای افرادشان نهفته است. چالش پیش روی دنیای کسب و کار آینده، به دست آوردن دانش حیاتی سازمان به همراه منابع انسانی ارزشمند تولید کننده این دانش است. در حقیقت، مدیریت استعداد «یک سلاح پنهان در جنگ جهانی برای به دست آوردن استعدادها» است (میشل، هندفیلد، اکسروود^۱، ۲۰۰۱). همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمانها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند (سویم^۲، ۲۰۰۹). مدیریت استعداد یک وظیفه نیست که تنها با جذب افراد مستعد میسر شود. ممکن است شما با افراد مستعد زیادی برخورد کنید که در سازمان هائی مشغول به کارند و نمی‌توانند نتایج قابل توجهی تولید کنند. این به خاطر فقدان سیستم مدیریت استعداد مناسب روی می‌دهد. اگر همان شخص در سازمان برخوردار از سیستم مدیریت استعداد کار کند، نتایج خوبی به دست خواهد آمد. بنابراین، جذب افراد مستعد آغاز تلاش سازمان در فرایند مدیریت استعداد است. حقوق و مزایای بالا نیز نمی‌تواند به

¹ Michaels, Handfield, , Axelrod

² Sweem

انتظار می رود کارکنان تمامی تلاش خود را معطوف درگیر شدن در فعالیت های سازمانی نمایند. بر پایه نکات یاد شده، سازمان ها برای بهره گیری مؤثر از این استعدادها، نیازمند راهبردهای مناسب و ابتکار عمل هایی هستند که بتوانند آنها را به نحو اثربخشی مدیریت کنند.

بیان مسئله

تغییرات اقتصادی، جمعیتی و فناوری واقعیت های جدیدی را در کسب و کار دنیای امروز ایجاد کرده است. به موجب آن سازمانها به افرادی نیاز دارند که بتوانند از استعدادهای آنها به عنوان مزیت رقابتی سازمانی استفاده کنند. متأسفانه، به رغم حمل هزینه های فزاینده در فرآیند جذب و استخدام افراد با استعداد و همچنین هزینه های بالای ناشی از تربیت این افراد به منظور به ظهور رساندن استعدادهای آنان، در بسیاری از موارد دیده می شود که در عمل این افراد تمایل به ترک سازمان و تغییر شغل دارند. دلایلی که در افزایش چنین تمایلی نقش دارند مواردی نظیر کوچک سازی های سازمانی اخیر، فرصت های شغلی زیاد که به وسیله ی فناوری های جدید به وجود آمده اند، دسترسی آسان به انبوه کثیری از مشاغل به وسیله ی اینترنت، عدم رضایت شغلی، عدم تعهد سازمانی لازم، عدم شایسته سالاری در سازمان و تغییر نیازهای شغلی افراد می باشد (بیهام، اسمیت، پیس^۱، ۲۰۰۰، میشل و همکاران، ۲۰۰۱، روث ول^۲، ۲۰۰۱ و ویلیامز^۳ ۲۰۰۰).

برپایه نکات یاد شده، مسئله ای که سازمان ها با آن روبرو هستند نحوه جذب و استخدام سرمایه های فکری با استعداد و توسعه و حفظ آنها جهت دستیابی به اهداف سازمان است. بهره مندی از سرمایه های انسانی مستعد هر چند یک شرط ضروری برای موفقیت سازمان ها محسوب می شود اما، کافی نیست. آنها همچنین به راهبردهای مناسب و ابتکار عمل هایی نیاز دارند تا بتوانند از این استعدادها به طور مؤثرتری بهره گیری کنند (سویم، ۲۰۰۹). بنابراین، ضروری است که هر سازمانی یک مدل مبتنی بر پژوهش داشته باشد تا بتواند نیازهای

¹ Byham, Smith, Paese

² Rothwell

³ Williams

ضروری آن را مرتفع سازد. لذا، این پژوهش در صدد شناخت مؤلفه های، مؤلفه ها و شاخص های فرایند مدیریت استعداد است تا به این سؤالات پاسخ دهد که وضعیت موجود فرایند مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس چگونه است؟ تجربه های برتر بین المللی در زمینه فرایند مدیریت استعداد چگونه است؟ شکاف میان وضعیت موجود فرایند مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس و تجربه های برتر بین المللی چگونه تحلیل می شود؟ چالش های آینده شرکت نفت و گاز پارس در ارتباط با فرایند مدیریت استعداد چیست؟ برای پاسخگویی به این سؤالات، لازم است که در هر یک از موارد، بررسی عمیق صورت بگیرد. و در نهایت، بر اساس نتایج حاصل از این بررسی ها، مدل راهبردی جهت بهینه سازی فرایند مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس طراحی و تدوین خواهد شد.

در بررسی پیشینه مدیریت استعداد تعاریف بسیاری یافت می شود که هر یک دیدگاه خاصی را منعکس می کنند. گاهی مدیریت استعداد به عنوان یک کارکرد مدیریتی، و یا به عنوان یکی از وظایف بخش مدیریت منابع انسانی (ویلیامز، ۲۰۰۰)، و در پاره ای از موارد به عنوان وظیفه ی رهبری سازمان (سینکلیر^۱، ۲۰۰۴) و نیز گاهی هم به عنوان تلاش مشترک مدیریت سازمان و مدیریت منابع انسانی (میشل و همکاران، ۲۰۰۱) مطرح شده است. بررسی ها نشان می دهد که مدیریت استعداد به یافتن استعدادهای مناسب و انتخاب آنها برای پست های مناسب در زمان مناسب ختم نمی شود، بلکه پرورش استعدادهای و حفظ و نگهداری این آنها نیز در سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. همچنین، چگونگی مدیریت استعداد در هر سازمانی می تواند مورد ارزیابی قرار گیرد. میزان ترک خدمت در میان افرادی که سرمایه های حیاتی سازمان محسوب می شوند، ادراکات کارکنان مهم از سازمان، میزان درگیری آنها در فعالیت های سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها و مشارکت سازمان در مطالعات اعتبار سنجی و زبده گزینی و ... می توانند معیارهایی برای سنجش اثربخشی مدیریت استعداد محسوب شوند. به علاوه، چالش های جدید ایجاد شده به وسیله تغییرات پویا در محیط بیرونی و درونی، ایجاب می کند که به منظور اثر بخش بودن فعالیت های فرایند مدیریت استعداد و هم جهت بودن این فعالیت ها

¹ Sincliar