



چکیده: پیش نیاز یک جامعه پیشرفته، بر خور داری از سازمان‌های توسعه یافته است و سازمان‌ها نیز قدرت و اقتدار واقعی خود را از منابع انسانی متخصص بدست می‌آورند. در این مقاله ضمن ارائه ادبیات نظری مدیریت استعداد در بخش دولتی، رویکردها و تجارب کشورهای مختلف در زمینه مدیریت استعداد در بخش دولتی ارائه شده است. در این مطالعه که به روش کتابخانه‌ای و استفاده از نظر خبرگان انجام شده است، فرایند مدیریت استعداد مشتمل بر چهار مرحله‌ی شناسایی، توسعه، ارزیابی و نگهداشت استعدادهای توضیح داده شده است. همچنین تجارب هشت کشور در اجرای مدیریت استعداد در بخش دولتی از چهار منظر چارچوب اجرا (برنامه‌محور، نظام‌محور)، رویکرد (فراگیر، محدود)، اهداف و اجزاء برنامه به روش تطبیقی مورد بررسی قرار گرفته است. جمع‌بندی ادبیات این حوزه نشان می‌دهد عدم استقرار نظام مدیریت استعداد در بخش دولتی ضمن ایجاد هزینه‌های مالی برای دولت‌ها، می‌تواند هزینه‌های غیرمالی مضاعفی نیز ایجاد کند. به‌طور کلی از مهم‌ترین مزایای استقرار این نظام، تشخیص پست‌های کلیدی و توسعه شاغلین آنها به منظور پر کردن شکاف شایستگی مدیریتی، نگهداری متخصصین کلیدی و استخراج فهرستی از نیاز سازمان‌های دولتی است. یافته‌ها نشان می‌دهد استقرار نظام مدیریت استعداد مبتنی بر قابلیت‌ها و مهارت‌های انسانی در سازمان‌های دولتی امکان‌پذیر است. علاوه بر این تبیین و تعیین وضع موجود از منظر قابلیت‌ها، مهارت‌ها، کمبودها و نیازها و همچنین اندازه‌گیری و پیگیری مستمر قابلیت‌های موجود در دستگاه‌های اجرایی باید مورد ارزیابی قرار گیرد.

واژگان کلیدی: استعداد، مدیریت استعداد، بخش دولتی، مدیریت منابع انسانی

مقدمه

امروزه سازمان‌های موفق چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی بخوبی دریافته‌اند که منظور موفقیت در محیط پیچیده جهانی و یا ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها<sup>۱</sup> نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتایج نیازمند مدیریت می‌باشند. در دهه ۱۹۶۰ مدیریت استعداد به‌عنوان یک مسئولیت جنبی به دیارتیمان‌های پرسنلی محول شده بود؛ در حالی که امروزه مدیریت استعداد<sup>۲</sup> به‌عنوان یک وظیفه سازمانی که مسئولیت آن به عهده تمام دیارتیمان‌ها می‌باشد مورد توجه قرار گرفته است. بی‌شک عصر حاضر، عصر سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند؛ انسان‌هایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت یعنی تفکر، می‌توانند

## مدیریت استعداد در دستگاه‌های اجرایی

ضرورت‌ها و الزامات توسعه منابع انسانی

### سیدصدرالدین صدری نوش‌آبادی

معاون سرمایه انسانی

سازمان اداری و استخدامی کشور

### رحمت‌الله پاکدل

رئیس امور مطالعات نظام‌ها و فناوری‌های مدیریتی

سازمان اداری و استخدامی کشور

### محمد محمدی

کارشناس امور مطالعات نظام‌ها و فناوری‌های مدیریتی

سازمان اداری و استخدامی کشور