

عنوان مقاله:

جانشین پروری

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 21

نویسندگان:

مهدی شریفیات - گروه مدیریت دولتی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

جواد ایرانیان - گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

خلاصه مقاله:

در سازمان های هزاره جدید تأکیدهای فراوانی بر دارایی های ناملموس نظیر نام تجاری، نوآوری، خلاقیت، کارآفرینی و سرمایه های دانشی میشود. این منابع کلیدی قادر هستند سازمان را صرف نظر از صنعت مربوطه، به عنوان یک سازمان ایده آل مطرح کنند. چنین سازمانهایی بر افراد متمرکز هستند و صرفاً پس از آنکه افراد مناسب را در جایگاه های مناسب قرار دادند در جهت پیش گرفتن از رقبای خود گام بر میدارند. جانشین پروری بخشی از برنامه ریزی منابع انسانی است که منطبق با استراتژی کلی سازمان می باشد. و یک داده اطلاعاتی حیاتی برای تصمیم گیری روز به روز در سازمان ها و ابزار مهمی برای بهسازی افراد است. همچنین این نظام، یکی از مهمترین مکانیزم های موجود برای اطمینان به این است که سازمانها کارکنان داخلی خود را پرورش میدهند تا نیروی کار آینده خود را تأمین کند. اصطلاح انگیزش نخستین بار از واژه لاتین موو که به معنی حرکت است گرفته شد. انگیزه را چرایی رفتار گویند. به عبارت دیگر هیچ رفتاری را فرد انجام نمی دهد که انگیزه ای یا نیازی محرک آن نباشد. انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا ناخودآگاه، ناشی از نیازهای اوست. بنابراین در تعریف انگیزه می توان گفت: انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت وا می دارد. میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف های سازمان به گونه ای که این تلاش « تعریف دیگر انگیزه به این شکل می باشد که » در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود

کلمات کلیدی:

جانشین پروری، انگیزش کارکنان، فرایند انگیزش

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/493616>

