

عنوان: ارائه الگوی مدیریت استعداد در سازمان تامین اجتماعی		
❖ نوع خروجی حاصل از انجام پژوهش:		
طرح پژوهشی ☒	گزارش کارشناسی ☒	سند سیاستگذاری ☐
❖ عنوان برنامه راهبردی کلان و بخشی مرتبط با پژوهش:		

«طرح پژوهشی»

استانداردترین تولید علمی شناخته شده است که منطبق با اصول علمی روش تحقیق انجام می‌شود. مراحل اجرای طرح پژوهشی شامل نیازسنجی پژوهشی (از طریق طرح سالانه نیازسنجی پژوهشی سازمان)، تعیین عنوان، شرح خدمات، دریافت پروپوزال، ارزیابی و تایید پروپوزال توسط شورای پژوهش، انعقاد قرارداد، انجام پژوهش، داوری علمی و تایید نهایی شورای پژوهش می‌باشد.

«سند سیاست گذاری»^۱

«سند سیاست گذاری»، گزارشی کوتاه، بی‌طرفانه و موجز در پاسخ به یک سوال مشخص یا راجع به یک مسئله خاص است که استاندارد صلاحیت برای تهیه سند سیاست گذاری، افراد خبره هستند. این گزارش شامل سه بخش زیر می‌شود.

- بخش اول که به آن «خلاصه مدیریتی»^۲ خواهیم گفت، بر روی جلد گزارش، ضمن بیان مشکل در یک یا دو سطر، به ارایه راهکارهای اجرایی منطقی برای آن در حداکثر نصف صفحه می‌پردازد.
- بخش دوم که گزارش اصلی را تشکیل می‌دهد و در ۳ تا ۵ صفحه مطابق چارچوب تعیین شده تهیه می‌شود، «پیشنهادهای سیاست گذاری»^۳ نامیده می‌شود.
- بخش سوم که به تحلیل دقیق موضوع و ارایه اسناد پشتیبان آن می‌پردازد، «یادداشت سیاست گذاری»^۴ نام دارد. هر یک از این سه بخش برای اهداف خاص و مخاطبان ویژه خود تهیه می‌شوند.

1. Policy Paper
2. Managerial Breif
3. Policy Breif
4. Policy Paper

«گزارش کارشناسی»

شامل ارایه یک گزارش کامل در خصوص یک موضوع خاص مورد نظر است که به یک فرد مجری با سطح صلاحیت حداقل «محقق» واگذار می‌شود تا در مدت زمان چند روز تا حداکثر ۳ ماه، گزارش مورد نظر را منطبق با فرمت ارایه شده تهیه و ارایه نماید.

❖ بیان و توصیف مسئله

مدیریت استعداد فرآیندی سازمان‌یافته و استراتژیک است که طی آن استعدادهای مناسب را جذب کرده به آنها کمک می‌کند تا با توجه به توانایی‌های خود و همراستا با اهداف سازمانی، رشد کنند. این فرآیند مشتمل بر شناسایی نیازهای سازمان و موقعیت‌های خالی، یافتن استعدادهای جذب‌کننده‌های مناسب، رشد آنها در سیستم و توسعه مهارت‌های موردنیاز، آموزش برای فراگیری تخصص با دید آینده‌نگری، حفظ و ایجاد انگیزه در آنها برای دستیابی به اهداف بلندمدت سازمان است. بنابراین، هدف فرآیند مدیریت استعداد جذب افراد مناسب و توانمندسازی آنان برای بهبود کسب‌وکار است. مدیریت استعداد تضمین می‌کند، کارکنان در شغل‌های موجود در سازمان به طور مناسب گردش کنند بصورتی که شخص مناسب در زمان مناسب در شغل مناسب قرار گیرد. مدیریت استعداد به عنوان نگرشی هوشمندانه به منظور جذب، پرورش و نگهداری افراد نخبه و استفاده از استعداد و شایستگی آنان به منظور تامین نیازها و اهداف حال و آینده سازمان می‌باشد در نتیجه سازمان با سرمایه‌گذاری در مدیریت استعداد از یک سو، از یک نرخ بازگشت سرمایه بالا برخوردار می‌شود و از سویی دیگر، مجموعه استعدادهای گوناگون را در سازمان خواهد داشت. در چنین شرایطی سازمان از مزایای نیروی کار چابک و با انگیزه بهره می‌برد.

مدیریت استعداد به دو دلیل کلی اهمیت پیدا می‌کند؛ اول اینکه اجرای مدیریت استعداد موثر موجب کشف و نگهداری موفقیت‌آمیز استعدادهای می‌شود و دوم اینکه کارکنان با استعداد برای پست‌های کلیدی آینده انتخاب می‌شوند که امروزه مورد دوم با نام جانشین‌پروری شناخته می‌شود که توجه بسیاری از سازمانها را به خود جلب کرده است. سازمانهای غیر دولتی چون سازمان تامین اجتماعی باید به این مسئله توجه کنند

که مدیریت استعداد میتواند آنها را در جذب، پرورش و توسعه نسل بعدی رهبران عمومی یاری رساند و مولفه هایی همچون؛ مدیریت عملکرد، پرورش کارکنان، پاداش و قدردانی، جو و فرهنگ سازمانی و ارتباطات را ارتقاء دهد.

با التفات به اینکه سازمان تامین اجتماعی یکی از مهم ترین شاخص های رشد و توسعه در کشور است؛ بنابراین لازم است سیاست های موثری جهت بقا، نگهداری و هر چه بارورتر کردن استعدادهای سازمان را شناسایی و به کار گیرد. از آنجا که ذینفعان سازمان تامین اجتماعی به وسعت بیش نیمی از افراد جامعه می باشند، این سازمان باید با تمام قوا در جهت خدمت رسانی به آنها اقدام کند. به نظر می رسد که یکی از تکنیک های ضروری در جهت رسیدن به این هدف، داشتن کارکنان با انگیزه و مستعد می باشد. از اینرو، سازمان سازمان تامین اجتماعی به مثابه سازمانی که می خواهد در دنیای پیچیده و پویای امروزی به حیات خود ادامه دهد باید این نیروی بالقوه را شناسایی کرده و مورد استفاده قرار دهد و با شناخت ابعاد استراتژی مدیریت استعداد، گامی در جهت پیشرفت اهداف سازمان بردارد. طراحی الگوی مدیریت استعداد کارکنان سازمان تامین اجتماعی اشاره به این دارد که مدیریت استعداد در این سازمان، اساساً موضوعی متفاوت از مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان نیست. اساساً سازمانهای بیمه ای باید به دنبال نوعی صرفه و صلاح سازمانی باشند که بتوانند استعدادهای کارکنان را شناسایی و محیطی را برای پرورش و بکارگیری آنها ایجاد کنند. سازمان بزرگی همچون سازمان تامین اجتماعی که از معاونت ها و ادارات کل مختلفی تشکیل شده است و تلاش بر این است که فرایند مدیریت استعداد کارکنان را برای همه معاونت ها و ادارات کل برنامه ریزی کند باید به الگویی که متناسب با هر مأموریت می باشد توجه نماید. درحقیقت، تمایز استعدادهای و تخصصها باید به نوعی انجام شود که نوعی تعادل چندوجهی استعدادهای سازمان ایجاد شود تا راندمان سیستم مدیریت استعداد کارکنان کاهش نیابد.

❖ اهداف

هدف اصلی:

- طراحی و تبیین الگوی مدیریت استعداد کارکنان سازمان تامین اجتماعی

اهداف فرعی:

- تبیین وضع موجود الگوی مدیریت استعداد کارکنان در سازمان تامین اجتماعی
- شناسایی نشانگرها، مولفه‌ها و ابعاد مدیریت استعداد کارکنان در سازمان تامین اجتماعی
- یکپارچه سازی و اعمال وحدت رویه به امور مرتبط با مدیریت استعداد های سازمانی
- زمینه سازی جهت بهره گیری و استفاده حداکثری از منابع و ظرفیتهای انسانی موجود
- ارتقای رضایت شغلی و حس تعلق سازمانی کارکنان
- امکان شناسایی افراد با توانمندی ویژه در سازمان
- مستند سازی تجربیات و اطلاع رسانی به مجموعه سازمان
- اعتبار سنجی الگوی مدیریت استعداد کارکنان سازمان تامین اجتماعی
- محدوده مکانی

• محدوده مکانی سازمان تامین اجتماعی، در نظر گرفته شده است.

❖ محدوده زمانی

❖ بازه زمانی پژوهش از ۱۳۹۴ لغایت ۱۴۰۴

❖ زمان مورد انتظار برای انجام پژوهش ۶ ماه در نظر گرفته شده است

❖ شرح خدمات

۱- مطالعات اسنادی: در این مرحله اسناد مربوط به سازمان تامین اجتماعی مطالعه می شود.

۲- شناسایی نشانگرها، مولفه‌ها و ابعاد مدیریت استعداد کارکنان در سازمان تامین اجتماعی

- ۳- مطالعات میدانی: مصاحبه از صاحب نظران و کارشناسان خبره سازمان
- ۴- تهیه گزارش وضع موجود الگوی مدیریت استعداد کارکنان در سازمان تامین اجتماعی
- ۵- ارائه الگوی یکپارچه سازی و اعمال وحدت رویه به امور مرتبط با مدیریت استعداد های سازمانی
- ۶- گزارش زمینه سازی جهت بهره گیری و استفاده حداکثری از منابع و ظرفیتهای انسانی موجود
- ۷- تهیه گزارش شناسایی افراد با توانمندی ویژه در سازمان
- ۸- مستند سازی تجربیات و اطلاع رسانی به مجموعه سازمان
- ۹- اعتبار سنجی الگوی مدیریت استعداد کارکنان سازمان تامین اجتماعی

❖ خروجی های موردانتظار

- مستندات گزارش وضع موجود الگوی مدیریت استعداد کارکنان در سازمان تامین اجتماعی
- مستندات طراحی و تبیین الگوی مدیریت استعداد کارکنان سازمان تامین اجتماعی
- گزارش مستندات اعتبار سنجی الگوی مدیریت استعداد کارکنان سازمان تامین اجتماعی
- چکیده مدیریتی ۲۰۰۰ کلمه ایی
- خلاصه سیاستی ۱۵۰۰ کلمه ایی
- تهیه مقاله الگوی استعداد یابی در سازمان تامین اجتماعی

نام و امضاء معاون یا بالاترین مقام اجرایی حوزه:
نام و امضاء نماینده تام الاختیار معاونت/کارفرما:
نام و امضاء مدیر گروه پژوهشی موسسه:
نام و امضاء معاون پژوهشی موسسه:
تاریخ تکمیل فرم: