

## عنوان پروژه: استعدادیابی، توسعه و تامین سرمایه‌های انسانی (طرح جانشین‌پروری و تامین

مدیر) بخش آب کشور

«دکتر عباس پورشهباز»

صاحب‌نظران عقیده دارند که در یک سازمان عوامل انسانی بیش از سایر عوامل در شالوده‌سازی، نگهداری و گسترش سطح عملکرد و تکمیل مأموریت سازمان نقش دارد و بهبود کیفیت و بهره‌وری به عوامل انسانی درگیر در فرآیند رشد و تحول سازمان بستگی دارد؛ لذا سرمایه‌گذاری در حوزه‌های شناخت استعدادها، انتخاب و بکارگیری نیروهای انسانی شایسته در سطوح مختلف سازمانی، پایش عملکرد و افزایش مهارت و هدایت صحیح نیروی انسانی امری ضروری است. یکی از منابع تأمین نیروی انسانی مورد نیاز در پست‌های مختلف از جمله پست‌های مدیریتی، نیروهای موجود درون سازمان است و برای استفاده صحیح از این منبع، ضروری است تا با طراحی یک سیستم پویا و جامع، توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه نیروهای شاغل در سازمان شناسایی و اطلاعات لازم درباره آنها جمع‌آوری گردد.

تهیه بانک اطلاعات مدیران و کشف و شناسایی استعدادهای مدیریتی درون سازمان به روش علمی می‌تواند دست اندرکاران را یاری نماید تا در هنگام نیاز به انتخاب افراد شایسته برای مشاغل و پست‌های مدیریتی سازمان، دقیق‌تر عمل کنند و از اعمال شیوه‌های سنتی و سفارشی درگزینش مدیران اجتناب نمایند. همچنین، در این وضعیت همه نیروهای سازمان از فرصت مساوی برای شکوفا کردن استعدادهای خود در جهت تحقق اهداف سازمانی برخوردار خواهند شد.

بخش آب در نظر دارد با تکیه بر هم‌اندیشی کارکنان خود و مشارکت آنان در تصمیم‌سازی‌ها، تشکیلات فراگیر، تجربیات فنی و مدیریتی و سرمایه‌گذاری‌های اثربخش، نسبت به تولید و توسعه دانش فنی و علوم مهندسی اقدام نموده و با بهره‌گیری از آخرین دستاوردهای علمی و پژوهشی و فناوری‌های نوین ضمن بهبود شاخص‌های کمی و کیفی مدیریت منابع آب، منافع کلیه ذینفعان خود را به ویژه در بخش‌های شرب و بهداشت، صنعت، کشاورزی و محیط‌زیست برآورده سازد. این امر میسر نمی‌شود مگر اینکه ظرفیت‌های مدیریتی مورد نیاز شناسایی و آنگاه برای در اختیار گرفتن آن ظرفیت‌ها تلاش گردد. بدون شک شناسایی و استفاده از ظرفیت‌های داخلی در اولویت می‌باشد زیرا منافع متعددی از قبیل: ایجاد انگیزه برای کارکنان، جلوگیری از خروج نیروهای مستعد و کیفی، رشد و پیشرفت کارکنان را به دنبال دارد.

در مقاله حاضر گزارشی از تدوین مدل شایستگی شرکت مدیریت منابع آب ایران و ارزیابی روایی آن به منظور پیشنهاد مدیران مناسب برای احراز مشاغل مدیریتی، شناسایی کارکنان مستعد در جهت تامین نیازهای مدیریتی در آینده، شناسایی نقاط قوت و ضعف مدیران، ارائه چارچوب بازخورد فردی در جهت توسعه فردی، انطباق شغل - شاغل بر اساس مدل شایستگی و تعیین نیازهای آموزشی مدیران در جهت توانمندسازی آنها ارائه می‌گردد.