

چکیده

راهبرد مدیریت استعداد، ابزاری است که سازمان را در جهت دستیابی مؤفقیّت سازمان هدایت می کند و درصدد ایجاد شرایطی است که در آن مهارتهای کارمندان بااستعداد، شناسایی و از آن‌ها در حوزه های مناسب استفاده شود. با توجه به اهمیت این موضوع تحقیق حاضر درصدد پاسخ به این سؤال است شهرداری تهران از منظر پیاده سازی نظام مدیریت استعداد در چه وضعیتی قرار دارد؟ این تحقیق براساس نوع هدف کاربردی است. روش گردآوری داده‌ها میدانی بوده است. به منظور گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر ۲۰۰۰۰ نفر از کارکنان، ۱۰ معاونت و ۲۲ منطقه از شهرداری شهر تهران می باشند. ۱۸۰ نفر از کارکنان، معاونت ها، مناطق شهرداری به عنوان نمونه از طریق فرمول کوکران برای جامعه محدود به دست آمد. روش نمونه گیری غیر احتمالی از نوع قضاوتی هدفمند می باشد. برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ بهره برداری شد که برای همهی متغیرها بالاتر از ۰/۷ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون‌هایی چون مقایسه میانگین به کمک نرم‌افزار SPSS 20.0 انجام شد. نتایج نشان می دهند که از ۸ فرضیه ارائه شده در این تحقیق ۵ فرضیه مورد تأیید قرار گرفته اند که شامل ابعاد (انتخاب داخلی ، انتخاب خارجی ، کارمندیابی داخلی، جانشین پروری، حفظ استعداد) هستند. ابعاد رد شده (آموزش ، کارمندیابی خارجی مناسبی ، استعداد محوری) است.

واژگان کلیدی: آموزش استعداد، استعداد محوری، انتخاب داخلی، انتخاب خارجی، حفظ استعداد، جانشین پروری، کارمندیابی داخلی، کارمندیابی خارجی، مدیریت استعداد