

# راهنمای جانشین پروری در مدیریت منابع انسانی

علی‌رغم تلاش‌های زیاد شما برای حفظ کارکنان، افرادی که نقش‌های حیاتی دارند، به ناچار سازمان را ترک خواهند کرد. بنابراین، جانشین پروری در منابع انسانی برای به حداقل رساندن شکاف در پست‌های رهبری حیاتی است.

اما پرورش جانشین چیزی بیش از پل زدن بین نقش‌های آزاد و موقعیت‌های رهبری است. از بسیاری جهات، جانشین پروری در منابع انسانی در مورد توسعه رهبری است تا مطمئن شوید نیروی کار شما می‌تواند به حداکثر پتانسیل خود برسد. در حالی که می‌دانیم مردم رهبر به دنیا نمی‌آیند، مهم است که در نظر داشته باشیم چه رهبرانی را برای نقش‌های سطح اجرایی آماده می‌کنیم.

صرف نظر از اندازه سازمان شما، می‌توانید انتقال رهبری را ساده و مؤثر انجام دهید. با استفاده از برنامه پرورش جانشین برای آماده‌سازی، موفقیت سازمانی خود را در آینده اثبات می‌کنید.

**توسعه کارکنان و پرورش جانشین دست به دست هم می‌دهند.** در هسته آن، سرمایه‌گذاری بر روی افرادی است که به کسب‌وکار شما و پتانسیل کامل آن کمک می‌کنند. در ادامه می‌گوییم که جانشین پروری چیست و چگونه کار می‌کند. ما همچنین

در مورد مزایای آن صحبت خواهیم کرد و اینکه چگونه می‌توانید برای آینده آماده شوید.



برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی

## جانشین پروری در منابع انسانی چیست؟

یکی از عملکردهای کلیدی مدیریت منابع انسانی، جانشین پروری، فرآیند آماده‌سازی کارکنان برای به عهده گرفتن نقش‌های جدید در سازمان شما در زمانی است که آماده پذیرش نقش جدید هستند. هدف پرورش جانشین در منابع انسانی اطمینان از انتقال آسان پس از پایان کار، استعفا، بازنشستگی یا فوت کارکنان کلیدی است.

به جانشین پروری مانند مدیریت یک تیم ورزشی فکر کنید. یکی از کارکنان عالی‌رتبه شما ممکن است در هر زمانی بیمار شود، استعفا دهد یا بازنشسته شود. در حالی که به دست آوردن استعداد‌های جدید زمان‌بر و پرهزینه است.

یک جایگزین هوشمند این است که فردی را پرورش دهید تا در آینده نقش مهمی را ایفا کند. علاوه بر این، فرد جدید به احتمال زیاد انگیزه بیشتری خواهد داشت، زیرا می‌داند که در حال تلاش برای یک موقعیت خوب دیگر است.

در محل کار، شرکت‌ها مشابه نقش‌های C-suite خود عمل می‌کنند. کارکنان در نسل‌های مختلف با بسیاری از رهبران در آستانه بازنشستگی کار می‌کنند. سازمان‌ها از

پرورش جانشین برای کمک به آمادگی برای آینده سازمان خود استفاده می‌کنند. جانشین پروری، مفهومی که بر توسعه رهبری تکیه دارد، اطمینان می‌دهد که برای حفظ و نگهداری افراد تلاش می‌کند.



## چه زمانی جانشین پروری ضروری است؟

همه سازمان‌ها باید یک طرح پرورش جانشین داشته باشند. با این حال، چند موقعیت وجود دارد که این اقدام بسیار اهمیت پیدا می‌کند. شما یک تجارت خانوادگی دارید. از تکیه بر قراردادهای جانشینی غیررسمی یا شفاهی خودداری کنید و برنامه جانشینی رسمی داشته باشید.

شما نقش‌هایی با مهارت‌های تخصصی دارید. به عنوان مثال، یک تکنسین با چندین دهه

تجربه با نرم افزارهای خاص می تواند ضرر سختی باشد. اگر نقش رهبری شما به مهارت های فنی نیاز دارد، مطمئن شوید که در حال آموزش آن مهارت ها برای کمک به رشد فرد مناسب هستید.

رهبران ارشد چند سال تا بازنشستگی فاصله دارند. بهتر است هر چه زودتر **جانشین پروری در منابع انسانی** را شروع کنید. اما با نزدیک شدن به دوران بازنشستگی، پرورش جانشین ضروری می شود. پیدا کردن و آموزش فردی مناسب برای این نقش ممکن است چند سال طول بکشد.

## مزایای جانشین پروری در منابع انسانی

رهبران منابع انسانی می دانند که پرورش جانشین با هدف شکوفایی سازمان شما برای سال های آینده ضروری است. در حالی که این کار نیاز به سرمایه گذاری زمانی قابل توجهی دارد، با این حال بازده آن بسیار زیاد است. در این صورت هنگامی که یک کارمند شرکت شما را ترک می کند، سازمان شما برای استخدام فرد جایگزین نیاز به تلاش زیادی ندارد.



جانشین پروری جزء حیاتی یک استراتژی قوی مدیریت استعداد است. این عمل مزایای زیر را دارد:

## • افزایش حفظ و روحیه کارکنان

یک خطمشی ترفیع که پیشرفت کارمندان را در اولویت قرار می‌دهد، می‌تواند به شما در حفظ استعدادهای برتر کمک کند. یک طرح جانشینی شفاف با تأکید بر تفاوت‌های نسلی نیز می‌تواند کمک کند تا آنها را خوشحال و سازنده نگه دارد؛ زیرا می‌دانند در سازمان شما مسیری برای رشد دارند.

وقتی برنامه‌های جانشینی به درستی انجام شود، به شما کمک می‌کند مسیر درست را پیش بگیرید. اکثر شرکت‌ها خود را به عنوان مکان‌های عالی برای کار معرفی می‌کنند. اما طرح‌های جانشین پروری در منابع انسانی می‌توانند به شما در تأیید و صحت این موضوع نزد کارکنان کمک کنند. استخدام داخلی، توسعه رهبری و برنامه‌ریزی شفاف جانشینی نشان می‌دهد که شرکت‌ها برای کارکنان ارزش قائل هستند.

## • مجموعه‌ای متنوع‌تر از رهبران

ما می‌دانیم که هنوز شکاف بزرگی در تنوع رهبران در تمام مشاغل وجود دارد. مهم است که در هنگام ساختن تیم‌ها و سازمان‌ها دیدگاه‌های متنوعی را لحاظ کنید. افرادی که از شیوه‌های فراگیر استقبال می‌کنند، رهبران مؤثرتری هستند و شرکت‌های آنها سطوح بیشتری از موفقیت را تجربه می‌کنند.

برای اینکه جانشین پروری منجر به نیروی کار متنوع‌تر شود، رهبران باید در مورد نحوه

یافتن متقاضیان، آموزش و از بین بردن تعصبات در محل کار و توسعه مهارت‌های رهبری فراگیر آگاه باشند.

با این حال، پرورش جانشین - زمانی که رهبران قصد دارند فرهنگ تعلق به محل کار را به وجود آورند - می‌تواند تنوع را افزایش دهد. تیم رهبری شما چگونه به توسعه رهبران متنوع نزدیک می‌شود؟

### • فرهنگ شرکتی قوی‌تر

زمانی که جانشین پروری در منابع انسانی به درستی انجام شود، می‌تواند به تقویت فرهنگ شرکت شما کمک کند. رهبران تأثیر باورنکردنی بر طرز فکر، رفتار و اعمال کارکنان دارند. وقتی رهبران بزرگ، سازمان را ترک می‌کنند یا بازنشسته می‌شوند، بسیار مهم است کسانی که جای آنها را پر می‌کنند، مجموعه‌ای از ارزش‌ها را الگوبرداری کنند. با برنامه‌ریزی متفکرانه پرورش جانشین، رهبران سازمانی می‌توانند تجسم ارزش‌های اصلی شرکت شما را ادامه دهند.

### • نیروی کار آینده‌نگر

در حال حاضر، ایجاد تغییر بیش از همیشه رایج است. اگر در چند سال گذشته چیزی یاد گرفته‌ایم، به این معناست که تغییر کرده‌ایم.

برای اینکه یک رهبر آینده‌نگر باشید به این معنی است که با خوش‌بینی و عمل‌گرایی به آینده نزدیک می‌شوید. برای اینکه با موفقیت برای آینده آماده شوید، رهبران شما باید آنچه را که در پیش است در نظر بگیرند. در حالی که بسیاری از شرکت‌ها ممکن است نیاز داشته باشند که تغییرات ناهموار و تغییرات مداوم را تحمل کنند، آینده‌نگری می‌تواند به کاهش تأثیرات ناخوشایند کمک کند.

به لطف جانشین پروری، شرکت شما آمادگی بیشتری برای پیشرفت در شرایط متغیر خواهد داشت. در نتیجه، از انعطاف‌پذیری و ثبات سازمانی بیشتری برخوردار خواهید شد. این امر اعتماد بازار را تقویت می‌کند و ارزش سهامداران را افزایش می‌دهد.



## • افزایش در دسترس بودن افراد توانمند برای پست‌های مدیریتی

**جانشین پروری شرکتی**، در دسترس بودن افراد توانمندی را افزایش می‌دهد که آماده به عهده گرفتن چنین نقش‌هایی هستند که به راحتی در دسترس هستند. نقش‌های رهبری را می‌توان به راحتی با بازنشستگی مدیران ارشد اجرایی کرد یا اگر پست‌های مدیریتی ارشد به دلیل استعفای نیروهای کلیدی خالی شود.

سپس درک این نکته ضروری می‌شود که **مدیریت استعداد** مؤثر صرفاً در مورد جایگزینی موقعیت‌محور نیست. فرآیند پرورش جانشین، رویه‌ای برنامه‌ریزی شده و بلندمدت است که تعدادی به اصطلاح «گروه‌های تغذیه‌کننده» از متقاضیان واجد شرایط را ایجاد می‌کند که می‌توانند در صورت ظهور، جای خالی را پر کنند.

## • به حداقل رسیدن خطر از دست دادن رهبران باتجربه شرکت

برجسته‌ترین مزیت بالقوه برنامه‌ریزی نیروی کار با کاهش خطر از دست دادن رهبران باتجربه شرکت مرتبط است. وجود **جانشین پروری شرکتی**، نیاز به جست‌وجوی خارجی از متقاضیان واجد شرایط برای یک موقعیت خاص را کاهش می‌دهد.

## • صرف منابع مالی کمتر برای جست‌وجوی خارجی و توسعه

## متقاضیان

جانشین پروری همچنین استفاده از زمان و منابع مالی را به دنبال افراد جدیدی که قادر به اداره پست‌های مدیریت ارشد در شرکت هستند، به حداقل می‌رساند. در شرایط تغییرات ناگهانی پرسنل، مزایای جانشین پروری در منابع انسانی بسیار آشکار می‌شود. زمان کمتر و کاهش هزینه‌های مالی برای استخدام و توسعه رهبری وجود خواهد داشت؛ زیرا متقاضیان داخلی واجد شرایط قبلاً شناسایی و آموزش دیده‌اند.

### • ایجاد رویه‌های رسمی بخش‌های منابع انسانی برای حمایت از فرآیند انتخاب مدیریت عالی و میانی

یکی از مزایای جانشین پروری به توانایی بخش منابع انسانی در تعامل و ایجاد رویه‌های رسمی برای پشتیبانی از فرآیند انتخاب مدیریت عالی و میانی مربوط می‌شود. چنین اقداماتی انتخاب‌های تصادفی یا عجولانه را به حداقل می‌رساند و میزان تعهد بسیار مورد نیاز به پرورش جانشین را از همه افراد شرکت دوباره برقرار می‌کند.

## 4 روش فوق‌العاده برای جانشین پروری در منابع انسانی

در ادامه چند نکته کلیدی وجود دارد که باید هنگام ایجاد یک طرح جانشین پروری برای سازمان خود به خاطر بسپارید.

## • از قبل برنامه‌ریزی کنید

برنامه‌ریزی جانشینی یک رویکرد پیشگیرانه است، نه واکنشی به شایعات مربوط به ترک یک رهبر حیاتی تیم از سازمان. به یاد داشته باشید که برنامه‌های پرورش جانشین می‌تواند تا سه سال برنامه‌ریزی استراتژیک و آموزش داشته باشد.

اکنون موقعیت‌های کلیدی را شناسایی کنید. در نظر بگیرید که چه کسی در نیروی کار فعلی شما ارزش ویژه‌ای دارد و از دست دادن آنها می‌تواند آنی‌ترین و گسترده‌ترین تأثیرات را داشته باشد. سپس، شروع به توسعه برنامه‌های جانشین پروری در منابع انسانی برای آن نقش‌هایی کنید که فراتر از موقعیت بعدی آنها در ساختار سازمانی هستند.

## • با کارمندان شفاف باشید

با افرادی که در مجموعه استعداد‌های خود هستند در مورد اهدافشان صحبت کنید و بدون قول دادن به نقش‌های خاص به پتانسیل آنها اعتماد کنید. سپس، با قرار دادن آن در جلسات هفتگی یک به یک با مدیر، پیشرفت آموزشی خود را در [مدیریت عملکرد](#) موجود بگنجانید.



## • پرورش تنوع در آموزش

این روش شامل تنوع جمعیتی از طریق ابتکارات عمدی DEIB و مهارت‌ها، استعدادها و دیدگاه‌های مختلف است. در مورد افرادی که برای آموزش در برنامه جانشینی خود در نظر می‌گیرید، ذهن باز و خلاق داشته باشید؛ زیرا دیدگاه تازه گاهی می‌تواند به اندازه یک دیدگاه باتجربه ارزشمند باشد. رهبران خود را فعالانه در آموزش تعصب ناخودآگاه شرکت دهید و برای ایجاد مهارت‌های رهبری فراگیر تلاش کنید.

## • به دنبال راهنمایی متخصص باشید

وقتی به راه‌حلی و انجام کاری شک دارید، به تیم پشتیبانی خود تکیه کنید. به عنوان مثال، آیا رهبران شما با مربیان شغلی کار می‌کنند تا به پیشرفت حرفه‌ای آنها کمک کنند؟ آیا گزینه‌های مربیگری اجرایی برای کسانی که در مسیر نقش‌های C-suite هستند دارید؟

چه نوع پیشنهادات توسعه حرفه‌ای برای رهبران خود دارید؟ چگونه مطمئن می‌شوید که مدیرانان مهارت‌هایی را که برای موفقیت نیاز دارند در خود پرورش می‌دهند؟

## 6 چالش پیش روی شما برای جانشین پروری

پرورش جانشین مزایای زیادی دارد. اما بسته به محدوده پروژه و فرهنگ و آمادگی سازمان، ممکن است چالش‌هایی نیز وجود داشته باشد. ممکن است موانع زیر برای پرورش جانشین رسمی وجود داشته باشد. آنها را هنگام برنامه‌ریزی و بازاریابی برنامه در نظر بگیرید.

### 1. جانشین پروری در منابع انسانی زمان می‌برد

به طور طبیعی، پرورش جانشین زمان زیادی برای ارزش‌گذاری دارد. اما بسیاری از رهبران امروزی عمدتاً بر اساس دستاوردهای کوتاه‌مدت پاداش می‌گیرند. برای بسیاری از سازمان‌ها، هیئت‌مدیره تنها زمانی درباره جانشینی مدیرعامل بحث می‌کند که یک تغییر در حال وقوع است.

چگونه بر آن غلبه کنیم: پرورش جانشین را در اسرع وقت شروع کنید. شما هرگز نمی‌دانید که چه زمانی **نقش‌های کلیدی** در سازمان شما تغییر می‌کند، بنابراین بهتر است برای زمانی که آنها تغییر می‌کنند، آماده باشید. این به این معنی است که به طور منظم با رهبران خود برنامه‌های شغلی آنها را بررسی کنید. همچنین ممکن است به معنای شناسایی رهبران آینده با دیدن پتانسیل آنها باشد.

## 2. جانشین پروری می‌تواند ناراحت‌کننده باشد

ماهیت پرورش جانشین می‌تواند به عنوان یک تهدید برای برخی از رهبران تلقی شود. برای برخی، پرورش جانشین ممکن است به عنوان عدم اعتماد به تیم رهبری فعلی شما تلقی شود. مدیران اجرایی ممکن است از طرح موضوع **جانشین پروری** از ترس آنکه تصور شود قصد استعفا دارند، تردید پیدا کنند. این پویایی بی‌ثبات‌کننده می‌تواند تأثیر منفی بر سازمان شما داشته باشد.

چگونه بر آن غلبه کنیم: در طول فرآیند پذیرش، با مدیران کلیدی خود در مورد جانشین پروری صحبت کنید. به آنها اطمینان دهید که می‌خواهید حضور درازمدتی در سازمان داشته باشند، اما اگر اوضاع به این شکل پیش نرود، برنامه‌ای دارید. هر رهبر قوی و خوبی به اهمیت پرورش جانشین پی خواهد برد. همچنین با مربی‌تان به عنوان راهنمای خود کار کنید.

### 3. مشخص نیست که جانشین پروری متعلق به چه کسی است

در بسیاری از سازمان‌ها، هیچ‌کس مسئولیت پرورش جانشین را بر عهده نگرفته است. بنابراین هیچ‌کس در قبال آن پاسخگو نیست. برخی از ذینفعان ممکن است از ایده داشتن پرورش جانشین به عنوان برنامه خود اجتناب کنند.

چگونه بر آن غلبه کنیم: با تیم رهبری خود بنشینید و دریابید که چه کسی مسئول جانشین پروری در سازمان شما خواهد بود. این مسئول می‌تواند یک فرد از تیم منابع انسانی، پشتیبانی و تدارکات، هیئت‌مدیره، یک کمیته ویژه در هیئت‌مدیره یا رهبران عملکردی باشد.

### 4. مقاومت در برابر تغییر

تغییر سخت است و ما به عنوان یک انسان، به هر دلیلی دوست داریم راحت باشیم. بنابراین، وقتی تغییر اتفاق می‌افتد، ممکن است یک اختلال رخ دهد. افرادی وجود خواهند داشت که با هر ابتکار جدید صرفاً به دلیل جدید بودن آن مخالفت می‌کنند.

چگونه بر آن غلبه کنیم: جانشین پروری می‌تواند به صورت تدریجی اتفاق بیفتد. ابتدا، به ابتکارات مدیریت عملکرد و استخدام موجود خود نگاه کنید تا ارزش و اهمیت پرورش یک جانشین در هر تیم پی ببرید.

سپس، به آرامی ایده‌های کم‌رنگ شدن مجموعه مهارت‌ها در بازار کار و وجود

استعدادهای داخلی را مطرح کنید که به راحتی می‌توانند شکاف‌های پیش‌بینی شده را پر کنند.

## 5. مخالفت مدیریت

برای برخی از مدیران ممکن است سخت باشد که به رها کردن بهترین کارمندان خود فکر کنند. در نتیجه، ممکن است در برابر ایده جانشین پروری مقاومت کنند.

چگونه بر آن غلبه کنیم:

- در مورد هدف خود برای حفظ استعدادها در سازمان شفاف باشید
- از مدیران بخواهید که تیم خود را توسعه دهند و آنها را برای شناسایی کارمندان برتر مسئول بدانید.
- آموزش مدیران در مورد مزایای جانشین پروری، از جمله نحوه انتخاب متقاضیان داخلی برای انتخاب در هنگام باز شدن مشاغل خالی.
- روی تیم خود سرمایه‌گذاری و به آنها کمک کنید مهارت‌های مدیریتی کلیدی را پرورش دهند، همراه با توانایی تصمیم‌گیری‌های دشوار رهبری
- فرصت‌هایی را برای رهبران خود ایجاد کنید تا در کار احساس حمایت، مشارکت و عالی بودن کنند

## 6. کمبود وقت

وقت همه کم است. جانشین پروری فقط یک مسئله دیگر است که ناچارید به لیست کارهایی که باید انجام دهید اضافه کنید. و چون فوری نیست، ممکن است همچنان پشت گوش بیندازید!

چگونه بر آن غلبه کنیم:

- زمانی را که سازمان شما صرف استخدام، انتخاب، آموزش و مدیریت استعدادهای جدید می‌کند، محاسبه کنید
- در نظر بگیرید که تا جذب و به دست آوردن تمام زمینه‌های مرتبط برای عملکرد خوب چه مدت طول می‌کشد
- آن را با زمان لازم برای توسعه مجموعه مهارت‌های کارکنان فعلی‌تان مقایسه کنید

## 5 مرحله برای ایجاد طرح جانشین پروری

پنج مرحله زیر را برای شروع استراتژی جانشین پروری خود بردارید.

### 1. یک بررسی تجاری انجام دهید

در این مرحله، استراتژی کسب‌وکار سازمان خود و معنای آن را از نظر رهبرانی که به آن نیاز خواهید داشت، در نظر بگیرید. به عنوان مثال، آیا شما یک استارت‌آپ هستید؟ آیا

نیاز دارید که کسب‌وکار را تغییر دهید، با یک مدل کسب‌وکار جدید هماهنگ کنید یا موفقیت خود را حفظ یا افزایش دهید؟ هر طرح جانشینی باید با یک ارزیابی مستقل توسط شخص ثالثی که از صنعت شما آگاه است، شروع شود.

## 2. نیازهای کارکنان مستعد سازمان را پیش‌بینی کنید

در مرحله بعد، اهداف سازمان خود را بشناسید تا بتوانید به بهترین نحو تعیین کنید چه شغل‌هایی را باید آموزش دهید و شروع به جمع‌آوری منابع موردنیاز کنید. برای کمک به پیش‌بینی، سیستم مدیریت استعداد خود را جست‌وجو کنید.

تصمیم بگیرید که به چند نفر در نقش‌های حیاتی نیاز دارید، چه تجربه و شایستگی‌هایی باید داشته باشند و چگونه آنها را انتخاب کنید.

## 3. فهرستی از استعدادها تهیه کنید

نقش‌های اساسی رهبری را کشف کنید و متقاضیان بالقوه‌ای را که می‌توانند آنها را پر کنند، شناسایی کنید. از تمرکز صرف بر روی C-suite و نقش‌های مدیریت ارشد خودداری کنید. ارزش این را دارد که به پست‌های سطح پایین نیز نگاه کنید.

#### 4. بررسی استعدادها را انجام دهید

سپس، کارمندان فعلی خود را ارزیابی کنید. رهبران منابع انسانی می‌توانند با ارزیابی مهارت‌ها و دانش کارکنان در مورد پر کردن موقعیت‌ها و اجرای برنامه‌های یادگیری و توسعه تصمیم‌گیری کنند. این موضوع به کارکنان آموزش‌های لازم را می‌دهد و فرهنگ رشد محور را پرورش می‌دهد.

#### 5. بررسی‌های پیشرفت را برنامه‌ریزی کنید

جانشین پروری یک تمرین یک‌باره نیست. این مسئله باید یک فرآیند مداوم باشد که با تحول نیازهای سازمان شما تغییر کند. برنامه جانشینی خود را به صورت دوره‌ای مرور کنید و آن را به‌روز نگه دارید.

از خود بپرسید آیا طرح‌های توسعه استعداد اجرا می‌شود؟ چگونه آنها را زیر نظر دارید؟ و آیا آنها نتیجه می‌دهند؟ اگر نه، در صورت لزوم تغییراتی را انجام دهید.

### چگونه یک جانشین را به راحتی در سازمان انتقال دهیم؟

انتقال می‌تواند هم برای کارمند در حال خروج و هم برای فردی که آنها را جایگزین می‌کند پیچیده باشد. داشتن یک برنامه روشن در محل کار می‌تواند به آسان‌تر کردن فرآیند برای همه افراد درگیر کمک کند. مراحل زیر به ایجاد یک طرح جانشین پروری

موفق کمک می‌کند:

## 1. موقعیت‌های کلیدی را تعیین کنید

موقعیت‌هایی را که شرکت می‌خواهد با افراد شایسته برای جانشینی پر کند، تعیین کنید. این کار معمولاً شامل فهرستی از حیاتی‌ترین نقش‌ها در سازمان است. حتی ممکن است بخواهید نوع متفاوتی از فهرست را برای هر سطح از فرآیندهای کسب‌وکار در نظر بگیرید که هر فهرست شامل تمام نقش‌های کلیدی در آن سطح باشد.

## 2. سیاست‌های روشن را تدوین کنید

برنامه‌های جانشینی ابزاری عالی برای انتقال اطلاعات در شرایطی است که یک شرکت دستخوش تغییر می‌شود. سیاست‌های مربوط به طرح‌های جانشین پروری نیز ممکن است به اعضای تیم در تعیین زمان ایجاد طرح جدید کمک کند. برای اطمینان از پوشش مناسب طرح جانشین پروری در منابع انسانی، می‌توانید به شرکت کمک کنید تا سیاستی را تدوین کند که ایجاد یک طرح جدید را هنگام خروج کارمند الزامی می‌کند.



### 3. سیستم‌های هشدار اولیه را تشویق کنید

هرچه یک شرکت بیشتر بتواند برای خروج یک کارمند آماده شود، بهتر می‌تواند برنامه‌ریزی و از عواقب منفی جلوگیری کند. برای انجام این کار، مدیران می‌توانند اعضای تیم را آموزش دهند تا هر زمان که می‌روند یا به ترک فکر می‌کنند به آنها اطلاع دهند. تشویق ارتباط صمیمانه بین مدیریت و کارکنان نیز ممکن است به پرورش جانشین کمک کند.

### 4. کارکنان را برای جانشینی آماده کنید

طراحی برنامه‌های جانشینی برای یک انتقال برنامه‌ریزی شده و غیرمنتظره ضروری است. اگر برنامه جایگزینی وجود نداشته باشد، از دست دادن یا استعفای ناگهانی می‌تواند شرکت را دچار بحران کند. به عنوان مثال، اگر رئیس حسابداری، شرکت ترک کند، سازمان ممکن است بخواهد روشی برای تعیین نحوه پر کردن موقعیت برای کوتاهمدت و بلندمدت داشته باشد.

## 5. کارهایی که به مجموعه مهارت‌های منحصربه‌فردی نیاز دارد،

### اولویت‌بندی کنید

هنگام تدوین طرح جانشین پروری، اولویت‌بندی اعضای تیمی که وظایف تخصصی را انجام می‌دهند بسیار مهم است. هنگامی که افراد با مجموعه مهارت‌های منحصربه‌فرد کار تخصصی انجام می‌دهند، سازمان در معرض خطر از دست دادن پیشرفت با خروج آن فرد قرار می‌گیرد. از آنجایی که یافتن جایگزینی با مجموعه مهارت‌های مشابه دشوار است، مهم است اطمینان حاصل شود که آن پست و مهارت‌های خاص با ترک یک کارمند به‌خصوص متوقف نمی‌شود.

## 6. برای اعضای تیم فرصت‌های آموزشی فراهم کنید

استخدام از درون یک سازمان معمولاً موفق‌ترین راه برای جایگزینی یک عضو ارزشمند تیم است. معمولاً آموزش دادن به فردی که قبلاً در یک شرکت شاغل بوده، آسان‌تر از

آموزش فردی است که از خارج از شرکت استخدام شده است. از آنجایی که این امر ممکن است در هر موردی امکان‌پذیر نباشد، شرکت می‌تواند فرصت‌های آموزشی برای سایر اعضای کلیدی تیم جهت توسعه مهارت‌ها فراهم کند.

## 7. یک لیست به‌روز داشته باشید

همان‌طور که یک شرکت برنامه‌های جانشین پروری در منابع انسانی را توسعه می‌دهد، باید نسبت به در دسترس بودن راحت افراد جایگزین و فهرستی از این افراد اطمینان داشته باشد. در صورتی که این اطلاعات به پاسخگویی کمک کند، عمومی کردن فهرست نیز توصیه می‌شود. ارائه یک لیست فعلی از برنامه‌های پرورش جانشین برای همه افراد در سازمان می‌تواند به اعضای اصلی تیم کمک کند تا در رشد و موفقیت شرکت سرمایه‌گذاری کنند.

## 8. انعطاف‌پذیر باشید

هنگام آماده شدن برای تغییر در یک شرکت، نگرش مثبت همواره کمک می‌کند. اگرچه ممکن است دشوار باشد، اما هنگام برنامه‌ریزی برای موقعیت‌هایی که شرکت نمی‌تواند پیش‌بینی کند، انعطاف‌پذیری کلیدی است. به عنوان مثال، اگر سازمان برنامه جانشینی برای نقش مدیر اجرایی داشته باشد و فرد جانشین هم خیلی زود شرکت را ترک کند، احتمالاً امکان جایگزینی آنها از داخل شرکت وجود ندارد.

## 9. از نرم افزار استفاده کنید

اگر در یک سازمان بزرگتر کار می کنید، می توانید برای کمک به این کار روی نرم افزار سرمایه گذاری کنید. [نرم افزار منابع انسانی](#) می تواند به شرکت در سازماندهی جانشین پروری، شناسایی شکاف های احتمالی در طرح و توسعه استراتژی هایی برای پر کردن این شکاف ها کمک کند. نرم افزار منابع انسانی همچنین می تواند دسترسی همه اعضای تیم به این طرح ها را در صورت نیاز آسان تر کند.

## 10. فهرستی از رهبران آینده را حفظ کنید

ایجاد فهرستی از افرادی که مدیریت ارشد معتقد است پتانسیل انتقال به سمت نقش های پیشرفته تر را دارند، ممکن است به شرکت کمک کند تا برنامه های جانشینی بهتری را طراحی کند. این فهرست همچنین ممکن است به سازمان کمک کند تا متوجه شود برای چه ویژگی ها و مهارت هایی بیشتر ارزش قائل است. صحبت با رهبران ارشد راه خوبی برای یافتن متقاضیان بالقوه است. تجزیه و تحلیل داده های عملکرد همچنین ممکن است به مدیران در شناسایی فرد مناسب کمک کند.

## 11. فهرستی از اهداف آینده تهیه کنید

تغییر از یک عضو تیم به عضو دیگر ممکن است فرصتی برای اعمال تغییرات در

شرکت ایجاد کند. یک برنامه استراتژیک برای سازمان و فهرستی از اهداف آینده می‌تواند به شما کمک کند تا تغییراتی که می‌خواهید ایجاد کنید بشناسید. یک طرح جانشینی مکتوب می‌تواند به ویژه در زمان تغییر در یک شرکت مفید باشد.

## 12. انجام آموزش و راهنمایی

مربیگری یک راه عالی جهت آماده‌سازی جانشینان برای پست‌های کلیدی است. جفت کردن یک مربی با یک جانشین بالقوه به جانشین اجازه می‌دهد تا مهارت‌های مورد نیاز خود برای ایفای نقش را افزایش دهد. این کار همچنین فرصتی را برای مربی فراهم می‌کند تا دانش و تجربه خود را منتقل کند.



## چرا جانشین پروری در منابع انسانی مهم است؟

فرآیند پرورش جانشین شما کلید موفقیت بلندمدت کسب و کار است. این امر باعث رشد رهبران آینده می شود و از سلامت سازمانی در هنگام خروج کارکنان مهم محافظت می کند. در ادامه به 8 دلیل مهم اشاره می کنیم که چرا پرورش جانشین برای کسب و کار شما حیاتی است:

### 1. راهنمای آموزش و توسعه

جانشین پروری مناسب برنامه های آموزشی و توسعه شما را راهنمایی و کارکنان را برای نقش آینده خود آماده می کند. طرح جانشین پروری در منابع انسانی شما زمینه های رشد را در هر کارمند برجسته می کند تا آنها بتوانند مجموعه مهارت های حیاتی را توسعه دهند و به آنها قدرت می دهد تا در حال حاضر و در آینده پیشرفت کنند.

### 2. کاهش هزینه های جذب و استخدام استعدادها

اگر برنامه ای نداشته باشید، منابعی که برای جذب و استخدام استعدادها برتر استفاده می شوند، افزایش می یابند. اگر نقش های اصلی برای مدت طولانی تکمیل نشده باشند، ممکن است مجبور شوید تصمیمات استخدامی عجولانه و پرهزینه بگیرید، اما بعداً پشیمان شوید.

استخدام استعدادهای برتر معمولاً مستلزم ارائه پاداش و هزینه‌های جابه‌جایی است. و زمانی که به جایگزینی خود اطمینان ندارید، ممکن است کسب و کارتان همچنان به ضرر شما ادامه دهد. با شکل دادن به مسیر آموزش به جانشینان، از بازده سرمایه‌گذاری استخدام خود با جانشینان معتبر اطمینان پیدا کنید.

در صورتی که جانشینان شما از داخل شرکت باشند، نیازی به استخدام خارجی نخواهید داشت که این امر هزینه‌ها را بیشتر کاهش می‌دهد. شما می‌توانید پولی را که پس‌انداز می‌کنید در جای دیگری مانند آموزش و توسعه سرمایه‌گذاری کنید.

### 3. رهبران کلیدی را شناسایی کنید

با رویکرد صحیح جانشین پروری، می‌توانید کارمندان کلیدی که توانایی عملکرد خوب در نقش‌های برتر را دارند شناسایی کنید. به این ترتیب، می‌توانید همه گزینه‌های خود را بسنجید و بهترین تصمیم‌ها را در مورد جانشینان بگیرید.

### 4. برنامه‌ریزی بلندمدت را ترویج دهید

کسب و کارهایی که هدفشان موفقیت بلندمدت است، نیاز به برنامه‌های درازمدت دارند. در مواجهه با تغییرات سریع، شما به برنامه‌های استراتژیک برای هدایت اقدامات خود نیاز دارید. با یک برنامه جانشینی کامل، مسیری را برای بازنشستگی رهبران ارشد ایجاد خواهید کرد و اطمینان حاصل می‌کنید که تخصص آنها به جانشینان منتقل می‌شود.

همان‌طور که برنامه‌های روشنی را ترسیم می‌کنید، برای رشد و تکامل به عنوان یک سازمان موفق مجهزتر خواهید شد.

## 5. کاهش خطر

جانشین پروری در منابع انسانی به شما کمک می‌کند از شرکت خود محافظت کنید. رهبران ارشد شما ممکن است تحت تأثیر قرار بگیرند و برای دستمزد بالاتر، شرکت را ترک کنند یا مثلاً به یک بیماری جدی مبتلا شوند. به هر حال، زمانی که نقش‌های اصلی در سازمان شما برای مدت طولانی تکمیل نشود، ممکن است موفقیت تجاری شما به خطر بیفتد. اما با پرورش جانشین، زمانی که تغییر اتفاق می‌افتد، برنامه‌ای خواهید داشت تا کسب‌وکار شما آسیب‌پذیر نباشد.

## 6. جانشین پروری در منابع انسانی، میراث شما را تثبیت می‌کند

زمانی که رهبران از جانشینان خود آگاه باشند، قادر به ارائه مشاوره و به اشتراک‌گذاری دانش هستند. به این ترتیب، زمانی که رهبران ارشد از سازمان می‌روند، مشارکت و تأثیرشان با آنها باقی نمی‌ماند. تمام تلاش‌های سختی که در طول سال‌ها انجام داده‌اند به تلاش‌های آینده جانشین آنها تبدیل می‌شود، بنابراین رهبران شما می‌توانند اثری ماندگار در سازمان بر جای بگذارند.

## 7. یک استراتژی خروج را شکل می‌دهد

طرح‌های جانشینی تضمین می‌کنند که خارج شدن افراد باتجربه و مهم از شرکت، تأثیر منفی و بدی بر توسعه و پیشرفت سازمان نگذارد. یک طرح مؤثر، جایگزین‌هایی را برای افراد کلیدی ترسیم می‌کند تا کسب‌وکار شما در زمان خروج آنها به درستی اجرا شود. اگر با از دست دادن **استعدادهای برتر**، از این موضوع چشم‌پوشی کرده‌اید و برنامه پشتیبان ندارید، احتمالاً کسب‌وکار شما با تأثیر منفی روبه‌رو خواهد شد.

## 8. باعث پیشرفت می‌شود

جانشین پروری به شما کمک می‌کند تا ذهنیتی را شکل دهید که کلید تداوم است. در حالی که شناسایی جایگزین مهم است، جانشین پروری باعث رشد بزرگ می‌شود. وقتی رهبران به طور مداوم به این فکر می‌کنند که چگونه رویدادهای خاص می‌توانند بر کل تجارت تأثیر بگذارند، در مواجهه با رویدادهای غیرمنتظره **چابک‌تر و انعطاف‌پذیرتر** خواهند بود.

## سخن پایانی

**جانشین پروری در منابع انسانی** برای اطمینان از اینکه نقش‌های مهم شما همیشه پر می‌شود و کسب‌وکار شما به آرامی ادامه می‌دهد ضروری است. یک طرح جانشین پروری قوی همچنین به پرورش استعدادهای امیدوارکننده شما کمک می‌کند و مسیرهای

شغلی روشنی را برای آنها فراهم می‌کند، که باعث افزایش تعامل و ماندگاری در شرکت شما می‌شود. اگر برنامه جانشینی برای پست‌های کلیدی خود ندارید، اکنون زمان آن است که رویکردی فعالانه داشته باشید و برای آینده غیرقابل پیش‌بینی برنامه‌ریزی کنید.

چارگون