

نقش مدیریت استعداد در شکل دهی سبک زندگی سازمانی در مراکز آموزشی

ابوالفضل گائینی*

عباس شفیعی**

سید علی ایازی***

هادی فلاحتی****

چکیده

این پژوهش با رویکرد توصیفی-تحلیلی و با تکیه بر منابع مختلف، از جمله مقالات، پایان نامه ها و پایگاه های اطلاعاتی، نقش نظام مدیریت استعداد در شکل دهی سبک زندگی سازمانی در مراکز آموزشی را بررسی کرده است. یافته های پژوهش نشان می دهند که مدیریت استعداد با طراحی مدلی از فرایندهای هدفمند در هشت مقوله و شانزده مفهوم و پشتیبانی از یک نظام جامع علمی و عملیاتی می تواند به شکوفایی استعدادها در ابعاد مختلف سازمانی کمک کند. در واقع، با اجرای مؤثر نظام مدیریت استعداد می توان به خروجی هایی دست یافت که با بهره گیری از نبوغ، خلاقیت و مهارت های استعدادی به نهادینه سازی روش ها و شیوه های بینشی، گرایش و کنشی ختم شود و سبکی جدید از زندگی سازمانی را مبتنی بر بهره وری و نوآوری ترسیم کند.

کلیدواژه ها: استعداد، مدیریت استعداد، سبک زندگی، سبک زندگی سازمانی، مراکز آموزشی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

10.22034/JL.2024.482934.1716

شناسه دیجیتال (DOI):

AGHaini@rihu.ac.ir

ashafiee@rihu.ac.ir

a.ayazi@atu.ac.ir

hadi122qom@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۴

* استادیار گروه مدیریت، پژوهشگاه علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران.

** دانشیار گروه مدیریت، پژوهشگاه علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران.

*** دکتری مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

**** دانشجوی دکتری مدیریت، پژوهشگاه علوم اجتماعی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران. (نویسنده مسئول)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۱۹

مقدمه

سبک زندگی از مفاهیم جدیدی است که در حوزه جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و مطالعات فرهنگی به کار می‌رود. عنصر مشترک این رویکردها تأکید بر رفتار است. در دهه ۱۹۸۰، سبک زندگی یکی از اصطلاحات رایج در زبان انگلیسی بود که برای همه فعالیت‌ها - از شیوه آموختن ارزش‌ها، شیوه کسب و بیان فردیت گرفته تا نحوه تعامل با سایر گروه‌ها، نحوه زیستن و اعمال حق آزادی انتخاب افراد - استفاده می‌شد (کرومپتون، ۱۹۹۸). در بیانی دیگر، مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری نسبتاً پایدار است که از ارزش‌های انسان تأثیر می‌پذیرد و به صورت عینی در رفتار نمودار می‌شود و در حوزه‌ها و محدوده‌های وسیعی نفوذ می‌کند که کسب و کار یکی از این حوزه‌ها است (فعالی، ۱۴۰۰: ۱۳۲).

زندگی انسان‌ها ترکیبی پیچیده از تعاملات فردی، گروهی و سازمانی است. زندگی فردی به جنبه‌های خصوصی و منحصر به فرد زندگی هر شخص - از قبیل احساسات، افکار، ارزش‌ها، اهداف شخصی و روابط نزدیک با خانواده و دوستان - مربوط می‌شود. این زندگی هویت فردی را شکل می‌دهد و بر تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای او در دیگر جنبه‌های زندگی تأثیر می‌گذارد. مراحل اولیه شکل‌گیری این بُعد در خانواده است. زندگی جمعی به تعاملات فرد با گروه‌های مختلف اجتماعی مانند خانواده، دوستان، همکلاسی‌ها، همکاران و دیگر گروه‌های اجتماعی می‌شود. گروه‌ها به افراد هویت اجتماعی می‌دهند، احساس تعلق خاطر ایجاد می‌کنند و فرصت‌های یادگیری و رشد را فراهم می‌سازند. زندگی سازمانی به نقش و فعالیت‌های فرد در سازمان‌ها و محیط‌های کاری مربوط می‌شود. سازمان‌ها می‌توانند شامل دولت‌ها، شرکت‌ها، مراکز آموزشی، غیرانتفاعی و دیگر نهادهای رسمی باشند. زندگی سازمانی به افراد ساختار، هدف و درآمد می‌دهد و فرصت‌هایی را برای توسعه حرفه‌ای فراهم می‌کند. این سه بُعد از زندگی انسان به طور مداوم با هم در تعامل هستند و بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. در این میان، مراکز آموزشی محیطی ویژه برای تعامل این سه بُعد هستند و نقش بسیار مهمی در شکل‌گیری سبک زندگی افراد دارند.

۱) بیان مسئله

مدیریت استعداد^۱ و سبک زندگی سازمانی^۲ دو مفهوم مهم در دنیای مدیریت سرمایه‌های انسانی هستند که به شدت با هم در ارتباط‌اند. در واقع، می‌توان گفت مدیریت استعداد یکی

1. Crompton

2. Talent management

3. Organizational lifestyle

از عوامل اصلی شکل دهنده سبک زندگی سازمانی است. امروزه برخورداری از افراد با استعداد سبب برتری سازمان‌ها است و سرمایه‌های انسانی مستعد ارزشمندترین گنجینه سازمانی و اصلی‌ترین دلیل بقا و موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شوند.

در زیست‌بوم تقابل سازمانی، سرمایه‌های انسانی مهمترین مزیت رقابتی هر سازمان به حساب می‌آیند و مدیریت مطلوب آنها در زندگی روزمره سازمانی بسیار مهم و اساسی تلقی می‌شود. توسعه استعداد یکی از مراحل کلیدی و راهبردی مدیریت استعداد است که در گام اول به شکوفایی استعدادهای زندگی شخصی کمک می‌کند و در گام بعد موجب رشد زندگی سازمانی و کسب و کار می‌شود (گراهام و مووری، ۲۰۱۴).

بر این اساس، مدیریت استعداد در مراکز آموزشی و حوزه آموزش و پرورش اهمیت ویژه‌ای دارد و مدارس به مثابه سازمان‌های انسان‌محور و انسان‌پرور، علاوه بر مدیریت استعداد معلمان و مربیان، باید استعدادهای دانش‌آموزان را نیز شناسایی و شکوفا کنند (کنعانی، ۱۴۰۱)، برای خروج از زیست فردی به زیست اجتماعی و سازمانی آماده سازند و متناسب با نیازهای اجتماعی و سازمانی به رشد و توسعه استعدادهای دانش‌آموزان مبادرت ورزند. مدیریت استعداد در مراکز آموزشی با ایجاد محیطی مناسب برای یادگیری و یاددهی بینش و مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموزان زمینه توسعه سبک زندگی شخصی افراد را برای ورود به عرصه‌های زندگی اجتماعی و سازمانی فراهم می‌کند. این مدیریت مجموعه‌ای از فعالیت‌های سازمانی برای شناسایی، توسعه، ایجاد انگیزه و حفظ نیروهای با استعداد برای رسیدن به اهداف فعلی و آینده سازمان است (هورواثا، ۲۰۱۱).

در این میان نقش مراکز آموزشی که پرورش دهندگان، نخبگان و استعدادهای برتر و طراحان اصلی سبک زندگی اجتماعی و سازمانی هستند در توسعه سبک زندگی سازمانی بسیار مهم و اساسی است. بر این اساس، ضروری است مراکز آموزشی با طراحی اطلس استعدادی برای تحصیل و اشتغال دانش‌آموزان و انتخاب اساتید و کارکنان مستعد، خود را برای مدیریت صحیح استعدادهای و ایفای نقشی سترگ مهیا سازند و برای متمایز کردن عملکرد کنونی استعداد و مهیا کردنش برای مسئولیت‌پذیری در آینده به ابعاد حیاتی مدیریت استعداد، یعنی شناخت توانایی وی و پرورش آن، دست یابند؛ از این رو می‌توان عواملی را که سبب شناسایی بهتر استعدادهای می‌شوند تعیین کرد و به موضوع کلیدی پرورش استعداد شغلی افراد توجه ویژه نشان داد تا مراکز آموزشی بتوانند خلأ نقش‌آفرینی جوانان در میدان‌های شغلی

را با طراحی مدلی مناسب از مدیریت استعداد پرکنند. برای تحقق این هدف به نظامی نواز مدیریت سرمایه های انسانی نیاز است تا بتواند به طور کارا از سرمایه های انسانی با استعداد برای تحقق چنین آرمانی استفاده کند (دهقانان و همکاران، ۱۳۹۷).

در این پژوهش تلاش شده است به این پرسش ها پاسخ داده شود که چه مدلی از مدیریت استعداد می تواند در شکل دهی سبک زندگی مراکز آموزشی مؤثر باشد و چه ارتباطی بین این دو مفهوم وجود دارد. برای پاسخ به این سؤال ها ابتدا مفاهیم مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی، سپس رابطه بین این دو مفهوم در مراکز آموزشی به دقت بررسی شده است.

۲) پیشینه پژوهش

با توجه به جست و جوی های صورت گرفته در مقالات و آثار علمی به زبان انگلیسی و فارسی در پایگاه های اطلاعات علمی اسکوپوس، ساینس دایرکت، گوگل اسکالر، اس. آی. دی، مگ ایران، علم نت، ایران داک و پرتال جامع علوم انسانی در سطح ملی و بین المللی و استفاده از کلیدواژه «مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی»، تاکنون هیچ پژوهش مستقلی درباره مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی یافت نشد؛ از این رو پژوهش حاضر اولین پژوهشی است که در این زمینه نوشته شده است.

۳) چهارچوب نظری پژوهش

الف) استعداد

استعداد ترکیبی از مهارت های ادراکی و تفکرات راهبردی، توانمندی رهبری، بلوغ هیجانی، مهارت های ارتباطی، توانایی جذب دیگران و الهام بخشی به آنان، گرایش به ریسک پذیری و خلاقیت، مهارت های عملی و توانایی ارائه نتایج مطلوب است (زمانی فرد و همکاران، ۱۴۰۰). گاگن در سال ۲۰۰۷ استعداد را بلوغ برجسته ای از شایستگی های دانشی و مهارتی می داند که فرد را جزء ۱۰ درصد افراد برتر در میان همکاران همان حوزه فعالیت قرار می دهد. فرد مستعد در سازمان کسی است که از توانایی هایی خاص، اعم از دانش، مهارت و تجربه برخوردار است، به انجام کار در سازمان تعهد دارد و به سازمان برای تحقق اهدافش کمک می کند (روشن و همکاران، ۱۳۹۹).

در واقع می توان استعداد را میزانی از توانایی های بینشی و مهارتی سرمایه های سازمانی برای پیشرفت در انجام فعالیت های روزمره زندگی سازمان ها خواند و مدیریت استعداد را

رویکردی راهبردی و کلیدی در دادن شکلی مطلوب به سبک زندگی در سازمان‌ها دانست. این سبک زندگی با طراحی فرایندی علمی و عملیاتی از شناسایی، کشف، انتخاب، جذب، آموزش، پرورش، توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی به دنبال ایجاد سازمانی پویا، انگیزه‌بخش و کارآمد است که کارکنان از زندگی در آن محیط، احساس رضایت، هویت، رشد، شکوفایی و بالندگی کنند.

ب) مدیریت استعداد

در اواخر دهه ۱۹۹۰ همزمان با استعمال واژه کشمکش و نزاع، مشاوران شرکت مکنزی مفهوم اصلی مدیریت استعداد^۱ را برای افراد با استعداد ابداع کردند (فستینگ و شفر، ۲۰۱۴). مدیریت استعداد فرصت‌های خودشکوفایی را به حداکثر می‌رساند و مجموعه تیم‌های خلاق و تولیدکنندگان نوآور در جامعه را افزایش می‌دهد. ضروری است که فرایند مدیریت استعداد از سطوح خرد تا کلان نظام آموزشی و آموزش عالی کشور به گونه‌ای طراحی و اجرا شود که امکان حصول بهترین نتیجه‌ها و دستیابی به اهداف متعالی این سازمان‌ها میسر شود. این مهم زمانی تحقق خواهد یافت که بهترین‌ها به کار گرفته شوند (اقبال و همکاران، ۱۳۹۵) و به‌کارگیری بهترین‌ها مستلزم طی گام‌هایی متوالی اعم از شناسایی، جذب، به‌کارگیری و توسعه است.

بر اساس نظر برگزیده می‌توان مدیریت استعداد را مجموعه‌ای از راهبردها و فعالیت‌ها دانست که برای شناسایی، جذب، پرورش، توسعه، حفظ، پایش و پاسداشت ارزشمندترین سرمایه‌های انسانی متعهد و متخصص با هدف استفاده حداکثری از توانمندی‌های استعدادی برای تعالی و بالندگی فردی، گروهی و سازمانی صورت می‌پذیرد.

ج) سبک زندگی

مفهوم سبک زندگی^۲ از مفاهیم علوم اجتماعی است که در دهه‌های اخیر یکی از اصطلاحات رایج در کتاب‌ها، مقالات، رسانه‌ها و حتی گفت‌وگوهای روزمره شده است. پزشکان از سبک زندگی سالم، سیاستمداران از سبک زندگی مردم، روان‌شناسان از سبک زندگی فردی، جامعه‌شناسان از سبک زندگی گروهی، مدیران از سبک زندگی سازمانی و فعالان بازاریابی و برندینگ هم از سبک زندگی مشتریان و مخاطبان سخن به میان می‌آورند. با وجود این، هنوز اتفاق نظری درباره تعریف سبک زندگی وجود ندارد و روان‌شناسان، جامعه‌شناسان،

1. Talent management
2. Festing, M.; Schäfer, L.
3. Lifestyle

بازاریابان، اقتصاددان‌ها، سیاستمداران، مدیران و دیگر متخصصان این اصطلاح را برای نیازهای متفاوت به کار می‌برند و هر کدام تعریف خاص خود را دارند و آن را به سبکی متفاوت مفهوم‌پردازی کنند.

ارائه یک تعریف دقیق و قطعی دشوار به نظر می‌رسد، اما برای پیشبرد بحث، سبک زندگی عبارت است از الگوی همگرا (کلیت تامی) یا مجموعه منظمی از رفتارهای درونی و بیرونی، وضع‌های اجتماعی و دارایی‌ها که فرد یا گروه بر مبنای برخی تمایلات و ترجیح‌ها (سلیقه) و در تعامل با شرایط محیطی خود ابداع یا انتخاب می‌کند؛ سبک زندگی را به اختصار می‌توان «الگو یا مجموعه نظام‌مند کنش‌های مرجح» دانست (مهدوی کنی، ۱۳۸۶: ۲۳۰). همچنین می‌توان سبک زندگی در نگاه اسلامی را مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری نسبتاً پایدار جهت رسیدن به هدف دانست که از بینش‌های دینی و ارزش‌های الهی متأثر است و به صورت عینی در متن زندگی تجلی می‌یابد (فعالی، ۱۴۰۰: ۹۱). بنابراین می‌توان سبک زندگی را مجموعه‌ای منظم از رفتارها، عادات، ارزش‌ها و علایق دانست که یک فرد یا گروهی از افراد در طول زندگی خود انتخاب می‌کنند و تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله فرهنگ، جامعه، اقتصاد، خانواده، آموزش و تجربیات شخصی قرار دارد که می‌توان آن را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی بررسی کرد.

برای سبک زندگی رویکردهای مختلفی از جمله اجتماعی، روان‌شناسی و دینی مطرح شده است. سبک زندگی در دیدگاه اجتماعی، مجموعه‌ای از رفتارها بر مبنای الگوی مصرف برای تعیین طبقه اجتماعی است یا چیزی بیش از یک الگوی مصرف و سامان‌بخش کل زندگی (چنی، ۱۳۸۳). از دید روان‌شناسی، سبک زندگی پردازشگر شخصیت انسان و محصول تجربه روانکاوانه بشری است. این رویکرد شیوه‌ای نسبتاً ثابت از رفتارهای فردی در جهت گیری‌های اساسی زندگی برای رسیدن به اهداف و حل مسائل آن است؛ تمام افکار، احساسات و اعمال انسان در گرو این هدف است (آدلر، ۱۳۷۹: ۲۰-۲۴). در آموزه‌های دینی، سبک زندگی مجموعه‌ای از رفتارهای سازمان‌یافته متأثر از باورها، ارزش‌ها و نگرش‌های پذیرفته شده است که به دلیل تناسب با امیال و خواسته‌های فردی و وضعیت محیطی، وجهه غالب رفتاری یک فرد یا گروهی از افراد شده است (شریفی، ۱۳۹۱: ۵۲). علاوه بر این رویکردها، از زاویه نگاه مدیریتی و سازمانی، سبک زندگی بینش، گرایش و کنشی است که در تمام عرصه‌های سازمانی ساری و جاری است و هویتی از افراد با شاکله ارزش‌ها، باورها، هنجارها و رفتارهای سازمانی نمایان می‌کند.

د) سبک زندگی سازمانی

بر اساس مطالب بیان شده می‌توان سازمان را پدیده‌ای با هویت و شخصیت مستقل دارای سبکی از زندگی دانست که با آن می‌توان راهبردهای سازمان را در موقعیت‌های مختلف پیش‌بینی کرد. پرمو و اندرو در سال ۲۰۱۰ سبک زندگی سازمانی را الگوهای رفتاری نسبتاً پایداری دانست که سازمان با هویتی مستقل در برخورد با تمام جنبه‌های درونی و بیرونی فعالیت خود آن را به کار می‌بندد. آنان چهار متغیر هویت سازمانی، ایدئال سازمانی، دیدگاه‌های محیطی و اعتقادهای اخلاقی را سازه‌های سبک زندگی سازمانی معرفی می‌کنند. آن دو هویت سازمانی را هدف و مأموریت سازمان می‌دانند و مصادیق آن را سرعت رشد سازمان، واکنش‌های رقابتی، پیشتازی در فناوری و سرعت تغییرهای سازمان می‌شناسانند. ایدئال سازمانی را چشم‌انداز سازمان قلمداد می‌کنند و مصادیق این سازه را قدرت رهبری سازمان در صنعت، میزان سودآوری، میزان توجه به رضایت مشتریان و نوآوری می‌دانند. آنان قائل‌اند که دیدگاه‌های محیطی به صنعت و بازار و تأثیرات محیطی بر سازمان اشاره دارد و مصادیق این سازه در سازمان رقابت‌پذیر بودن، خوشنام بودن، توانایی جذب کارکنان و قدرت جذب منابع است. در نگاه آن دو، اعتقادهای اخلاقی به ارزش‌هایی اشاره دارند که سازمان به دنبال حفظ و توسعه آن است و مصادیقش میزان اعتماد به همکاران، امانتداری، احترام متقابل و ارتباط مستقیم کارکنان با مشتریان در سازمان است.

در نتیجه طبق نظر برگزیده، می‌توان سبک زندگی سازمانی را شخصیت و روح یک سازمان دانست. این شخصیت مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها، رفتارها و رویکردهایی است که اعضای سازمان را به هم پیوند می‌زند و نحوه تعامل آنان با یکدیگر و محیط اطرافشان را شکل می‌دهد که زاینده تفکر خلاق استعدادهای سازمانی است. به عبارت ساده‌تر، سبک زندگی سازمانی جو حاکم بر یک سازمان است که با رهبری و مدیریت صحیح استعدادهای سازمانی شکل می‌گیرد و بر عملکرد، انگیزش و رضایت کارکنان تأثیر می‌گذارد. این سبک، هویت منحصر به فرد یک سازمان را شکل می‌دهد و به طور مستقیم بر بهره‌وری و تعالی سازمانی تأثیرگذار است. با مدیریت صحیح سرمایه‌های استعدادی می‌توان سرعت بخشیدن به حرکت سازمان را برای رسیدن به سطحی مطلوب از پایداری در سبک زندگی سازمانی و شکوفایی واقعی تضمین کرد.

ه) اهمیت مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی

جذب و حفظ استعدادها: سازمان هایی که نظام مدیریت استعداد مطلوبی داشته باشند می توانند سبک زندگی سازمانی قوی و مثبتی ارائه دهند و استعدادهای برتر را جذب و حفظ کنند.

افزایش بهره‌وری: کارکنان در سازمان هایی که به توانمندی هایشان و تفاوت های استعدادی و مدیریت صحیح آن توجه شود، احساس تعلق بیشتری به زندگی در سازمان و انگیزه بیشتری برای انجام بهتر کارها دارند و به سازمان کمک می کنند که سریع تر به اهداف خود دست یابد. **نوآوری:** با ایجاد نظام مدیریت استعداد و استفاده از خلاقیت و نوآوری استعدادها در سبک زندگی سازمانی، کارکنان با استعداد می توانند ایده های جدید و خلاقانه خود را برای بهبود عملکرد سازمان و توسعه محصولات و خدمات جدید به کار بگیرند و در بازار رقابتی موفق تر باشند.

کاهش گردش کارکنان: در صورت تطابق نظام مدیریت استعداد با سبک زندگی سازمانی و مدیریت صحیح استعدادها در سازمان، کارکنان با استعداد با رشد و توسعه سازمان همسو و همراه می شوند و تمایل کمتری به ترک سازمان دارند.

مزیت رقابتی: نظام مدیریت استعداد مزیتی رقابتی در دنیای کسب و کار به شمار می آید. در این نظام، استعداد های انسانی ارزشمندترین دارایی سازمان ها شناخته می شوند و سازمان هایی که بتوانند استعداد های خود را به خوبی بشناسند و توسعه دهند مزیت رقابتی قابل توجهی بر رقبای خواهند داشت و سبکی از زندگی سازمانی را برای ورود به عرصه های مهم رقابتی رقم خواهند زد.

و) عوامل مؤثر بر سبک زندگی سازمانی

عوامل مؤثر بر سبک زندگی سازمانی مسائلی چون سرمایه های انسانی، مدیریت و رهبری، سیاست ها و رویه ها، ساختار سازمانی و محیط کار هستند. به طور خلاصه می توان سبک زندگی سازمانی را هویت منحصر به فرد یک سازمان دانست که بر عملکرد، موفقیت و پایداری آن تأثیر می گذارد. ایجاد و حفظ یک سبک زندگی سازمانی مثبت از وظایف مهم مدیران منابع انسانی است که با طراحی یک مدل مطلوب از مدیریت استعداد می توان تحقق آن را ترسیم کرد.

ز) نقش مدیریت استعداد بر سبک زندگی سازمانی

مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی دو مفهوم مرتبط و تأثیرگذار بر یکدیگر هستند که در دنیای کسب و کار امروز اهمیت بالایی دارند. در این بخش چارچوب مفهومی این دو و ارتباط آنها با یکدیگر را بررسی می‌کنیم.

مدیریت استعداد نیروی محرکه سازمان با مجموعه‌ای از فرایندها و فعالیت‌ها به سازمان کمک می‌کند که استعدادهای خود را شناسایی و جذب کند و به کار گیرد، توسعه بدهد و حفظ کند. اهداف اصلی آن نیز افزایش بهره‌وری، کاهش گردش کارکنان، تقویت نوآوری، بهبود عملکرد سازمان و ایجاد مزیت رقابتی پایدار است. سبک زندگی سازمانی بر رفتار کارکنان و فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارد، هویت سازمان را شکل می‌دهد و محیط کاری را برای کارکنان ایجاد می‌کند.

ح) ارتباط مدیریت استعداد با سبک زندگی سازمانی

مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی با یکدیگر ارتباط مستقیم دارند. یک سبک زندگی سازمانی قوی و مثبت می‌تواند به جذب، توسعه و حفظ استعدادها کمک کند. همچنین مدیریت مؤثر استعداد می‌تواند با تقویت ارزش‌ها، ایجاد فرهنگ یادگیری و بهبود عملکرد به تقویت سبک زندگی سازمانی کمک کند.

در نتیجه استعدادها به دلیل توانایی‌های منحصر به فرد، خلاقیت، دانش و مهارت‌های خاص می‌توانند محرک اصلی تغییر و نوآوری در سازمان‌ها باشند. آنها نه تنها وظایف محول شده را اجرا می‌کنند، بلکه ایده‌های جدید ارائه می‌دهند، مشکلات را به روشی نوآورانه حل می‌کنند و به سازمان یاری می‌رسانند تا در دنیای پویا و رقابتی امروز پیشرو باشد. آنها همچنین به دلایلی از قبیل تفکر خلاق، حل مسئله، انگیزه بالا، انعطاف‌پذیری، رهبری، ایجاد نوآوری، تغییر فرهنگ سازمانی، افزایش بهره‌وری، تقویت برند کارفرمایی، مقاومت در برابر شکست، تأثیرگذاری بر دیگران، مسئولیت‌پذیری و آینده‌نگری می‌توانند در تغییر و تحولات سازمانی و ایجاد روش‌های متعارف از مؤلفه‌های سبک‌ساز محتوم یا راجح و عواملی از قبیل بینش، گرایش و شیوه مواجهه با وظایف سازمانی نقش‌آفرینی کنند.

ط) آثار مدیریت استعداد بر سبک زندگی سازمانی

مدیریت استعداد تأثیرات شگرفی بر سبک زندگی سازمانی دارد و می‌تواند بر سبک زندگی سازمانی تأثیر مستقیم بگذارد و آن را به مثبت یا منفی تغییر دهد. در ادامه، برخی از این تأثیرات به صورت دقیق‌تر بیان شده‌اند:

آثار مثبت مدیریت استعداد بر سبک زندگی سازمانی:

- تقویت فرهنگ یادگیری و نوآوری با ایجاد محیطی برای یادگیری مستمر، حمایت از ایده‌های نو و ترویج فرهنگ آزمایش و خطا؛
 - افزایش تعامل و همکاری تیم‌های خودگردان با ایجاد شبکه‌سازی و فرهنگ باز و شفاف؛
 - بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی با شناسایی و قدردانی از استعدادهای، تطبیق شغل با استعدادهای، فرصت‌های رشد شغلی، افزایش تعهد سازمانی و افزایش انگیزه و رضایت شغلی؛
 - جذب و حفظ استعدادهای با ایجاد برند کارفرمایی قوی و کاهش نرخ گردش کارکنان؛
 - بهبود عملکرد سازمان با افزایش بهره‌وری، نوآوری و خلاقیت و انعطاف‌پذیری.
- در کل، مدیریت استعداد می‌تواند با نمایش تصویری بهتر از سازمان تأثیر بسیار مثبتی بر سبک زندگی سازمانی داشته باشد و به سازمان کمک کند که به اهداف خود دست یابد.

آثار منفی بالقوه مدیریت استعداد بر سبک زندگی سازمانی:

- ایجاد رقابت ناسالم؛
 - افزایش فشار کاری؛
 - بی‌توجهی به تنوع.
- عوامل کلیدی در تأثیرگذاری مدیریت استعداد بر سبک زندگی سازمانی:
- تعهد مدیریت ارشد؛
 - فرهنگ سازمانی؛
 - سیستم‌های پاداش؛ پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 - برنامه‌های آموزشی و توسعه؛
 - ارتباطات مؤثر. *پرتال جامع علوم انسانی*

مدیریت استعداد می‌تواند تأثیر بسیار مثبتی بر سبک زندگی سازمانی داشته باشد و به ایجاد محیط کاری پویا، انگیزشی و مبتنی بر یادگیری کمک کند. با این حال، برای دستیابی به این هدف باید سازمان‌ها برنامه‌های مدیریت استعداد را به طور دقیق و جامع طراحی و اجرا کنند.

ی) گام‌های اصلی فرایند مدیریت استعداد

مدل ارائه شده در این پژوهش دارای هشت گام است که با اجرای آن می‌توان انتظار داشت که توانمندی و استعداد افراد به نحو مطلوب شناسایی شود، متناسب با سبک زندگی سازمانی

پرورش و شکوفایی یابد و در مسیر توانایی ایجاد شده بر اساس نیازهای سازمانی و جوامع ملی و بین‌المللی به کار گرفته شود. این روند در قالب گام‌های زیر نشان داده شده است.

اولین گام در این مدل، عناصر استعدادی است که زیربنای اصلی تحقق مدل را شکل می‌دهد و از سبک زندگی سازمانی نشئت گرفته و مشتمل بر عناصر سازمانی و فراسازمانی است. عناصر استعدادی مجموعه‌ای از سیستم‌های راهبردی، رفتاری، ساختاری و فناورانه است و با فناوری‌هایی از قبیل هوش مصنوعی و متاورس، زمینه تحقق علمی و فراگیر مدل را فراهم می‌سازد.

اطلس استعدادی دومین گام طراحی شده و از گام‌های اساسی و نقشه راه علمی و عملیاتی این مدل است که از دو مقوله اطلس علمی و اطلس عملی تشکیل شده است. اطلس علمی با مفاهیمی چون اطلس بینشی و مهارتی توصیف شده است و با مفاهیمی چون اطلس تحصیلی، اطلس شغلی و اطلس سازمانی نشان داده می‌شود. این اطلس برنامه‌ای جامع برای تحصیل و پرورش شغلی استعدادها متناسب با سبک زندگی سازمان‌ها است که با نگاه به آینده و مأموریت‌های سازمان در ابعاد علمی، تبلیغی، فرهنگی، اجتماعی و هنری در عرصه‌های ملی و بین‌المللی ترسیم شده است.

سومین گام استعدادیابی است که نقش اساسی و مهمی را در انطباق و عملکرد صحیح مدل بر عهده دارد. این گام از دو مقوله شناسایی استعداد و انتخاب استعداد تشکیل شده است. شناسایی استعداد با دو مفهوم شناسایی توانمندی‌ها و شناسایی کارویژه‌ها به دنبال شناسایی کارویژه‌هایی است که رسالت اصلی زندگی سازمان را در ابعاد مختلف مأموریتی رقم می‌زند و متناسب با آن به دنبال شناسایی استعدادهایی است که بتواند به بهترین شکل این کارویژه‌ها را در سطح سازمان‌ها، تشکل‌ها و نهادهای مختلف اجتماعی پیاده و انجام وظیفه کند.

استعدادپروری چهارمین گام از مدل است که برخاسته از گام سوم، یعنی استعدادیابی و شناسایی کارویژه‌ها و توانایی‌های مورد نیاز برای تحقق آن، است. این گام وظیفه اصلی آموزش و ارزیابی استعداد را با دو مقوله استعدادآموزی و استعدادسنجی در سبک زندگی سازمانی بر عهده دارد و برای استعدادآموزی افراد، مفاهیمی چون آموزش بینش و مهارت در تمام جنبه‌های مورد نیاز اجتماع را پیش می‌گیرد، در کنار آن استعدادهای شکوفاشده را در قالب ارزشیابی تحصیلی، آمادگی استعداد می‌سنجد، توانایی فرد را برای عهده‌داری کارویژه‌های تعریف شده در قاب آینده شغلی استعداد ارزیابی می‌کند و زمینه رشد و شکوفایی وی را محقق می‌سازد.

پنجمین گام استعداداندوزی است. پس از اینکه استعدادهای مورد نیاز، بر اساس سبک زندگی سازمانی، آموزش های لازم و متناسب با کارویژه ها را دیدند و طبق ارزیابی ها صلاحیت ورود به عرصه های اجتماعی و عهده داری فعالیت ها و کارویژه های تعریف شده را دارا شدند، وارد این مرحله می شوند و در قالب خزانه های ملی و فراملی، متناسب با حیطه فعالیت، توانایی و پاسخگویی زبانی، طبقه بندی می شوند. پس از آن بر اساس مفاهیم تعریف شده، هر یک از خزانه های ملی و فراملی در قالب استعدادهای سازمانی و نهادی برای خدمت در عرصه های مختلف، متناسب با شئون زندگی سازمانی، به نمایش درمی آیند.

استعدادیاری ششمین گام است و وظیفه اصلی یاری و همراهی استعداد را برای استفاده از توان علمی خود در عرصه های مختلف سازمانی و نهادی در قالب مقوله های استعدادنمایی و استعدادسپاری بر عهده دارد تا با نمایش استعدادها و توانمندی های کسب شده و رایزنی با سازمان ها و تشکل های اجتماعی زمینه بهره مندی از توانایی های استعدادی در زندگی سازمانی را فراهم کند. در این گام با طراحی سازکارهای ساختاری، از جمله ایجاد مراکز و مؤسساتی برای تأمین این هدف از طریق رایزنی با سازمان ها و نهادهای اجتماعی، ظرفیت های آنها شناسایی و متناسب با کارویژه های مورد نیاز طراحی می شوند. پس از فراگیری آموزش های لازم نیز به سازمان ها و نهادها معرفی می شوند؛ به این ترتیب، مراحل اولیه به کارگیری آنها در نهادها و سازمان ها شکل می گیرد.

گام هفتم استعدادپایی یا پایش استعدادی است. در این گام استعداد، متناسب با سطح توانایی اش، به صورت موقت در سازمان یا نهاد اجتماعی به فعالیت مشغول می شود و پس از مدتی زندگی در سازمان، متناسب با عملکردش، ارزیابی و پایش صورت می گیرد. علاوه بر استعداد، سیستم های سازمانی و نهادهای اجتماعی نیز پایش و تحلیل می شوند و در صورت موفق بودن استعداد در آن فعالیت اجتماعی یا سازمانی، زمینه تداوم حضور وی در قالب قراردادهای رسمی و تثبیت مرجعیت اجتماعی فراهم می شود. این کار سازمان سپاری و جامعه سپاری نام گرفته است. این گام علاوه بر پایش مرتب استعداد، به دنبال شناسایی پیامدهای مثبت و منفی آن در سبک زندگی سازمان است تا بتواند در برنامه دانش افزایی طراحی شده، نقص آن را برطرف کند.

آخرین و هشتمین گام که مرحله تحقق مدل است، استعدادپاسی نام دارد و مأموریت مهم آن پاسداشت، نگهداری، حراست و پشتیبانی از استعداد است. این مرحله از دو مقوله استعدادافزایی و استعدادگماری تشکیل شده تا نقص بینشی و مهارتی استعدادهایی را که موقت به کار گرفته شده اند برطرف کند و ارتباط خود را برای تعامل و ارتباط دوطرفه با استعداد

تداوم بخشد و متناسب با آن، زمینه نگهداشت و پشتیبانی کامل از استعداد را در زندگی سازمانی یا فعالیت اجتماعی فراهم سازد.

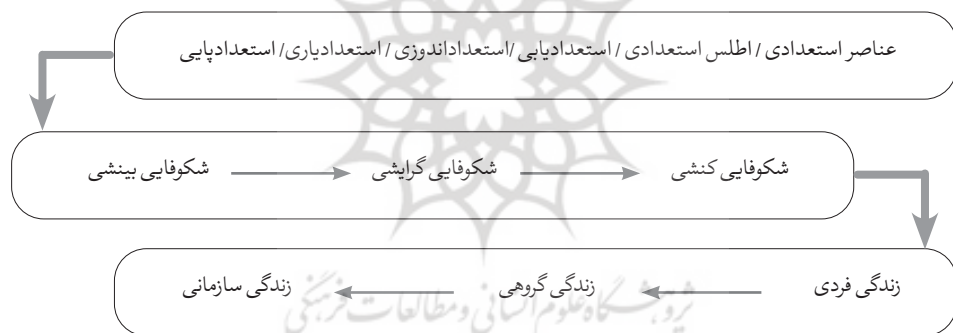
یافته‌های پژوهش را می‌توان بر اساس روابط تبیین شده در مدل به شکل زیر برشمرد:

مقوله‌ها و مفاهیم نهایی مدل

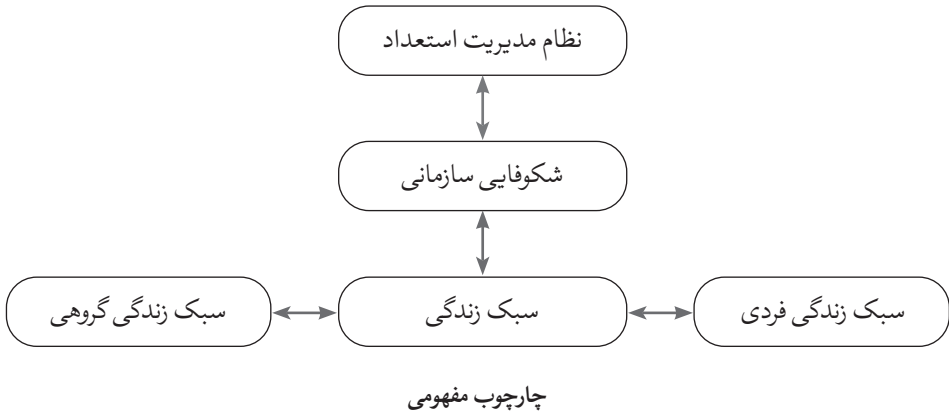
| ردیف | مقوله اصلی | مفاهیم |
|------|----------------|------------------|
| ۱ | عناصر استعدادی | عناصر سازمانی |
| | | عناصر فراسازمانی |
| ۲ | اطلس استعدادی | اطلس علمی |
| | | اطلس عملی |
| ۳ | استعدادیابی | شناسایی استعداد |
| | | انتخاب استعداد |
| ۴ | استعدادپروری | استعدادآموزی |
| | | استعدادسنجی |
| ۵ | استعداداندوزی | خزانه ملی |
| | | خزانه فراملی |
| ۶ | استعدادیاری | استعدادانمایی |
| | | استعدادسپاری |
| ۷ | استعدادپایی | پایش عملکردی |
| | | پایش پیامدی |
| ۸ | استعدادپاسی | استعدادافزایی |
| | | استعدادگماری |

ک) مدل مفهومی پژوهش

طراحی مدلی مطلوب از مدیریت استعداد در مراکز آموزشی می تواند سبکی از زندگی و پرورش استعداد در سازمان های آموزشی را رقم بزند که شکوفایی استعداد در عرصه های بینشی، گرایشی و کنشی را به همراه داشته باش و زمینه ساز شکوفایی زندگی فردی و اجتماعی استعداد شود. برای درک بهتر ارتباط بین مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی می توان از یک چارچوب مفهومی استفاده کرد. این چارچوب شامل راهبردهایی است که بر مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی تأثیر می گذارد و جهت گیری و اهداف بلندمدت سازمان را تعیین می کند. همچنین مشتمل بر فرهنگ سازمانی است که ارزش ها، باورها و هنجارهای رفتاری کارکنان در سبک زندگی سازمانی را شکل می دهد و علاوه بر آن شامل سیستم مدیریت استعداد است که وظایف شناسایی، جذب، توسعه و حفظ استعدادها را بر عهده دارد. عملکرد سازمان، که نتیجه تعامل مستقیم مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی است، و تأثیرمستقیم آن در قالب شکل زیر به تصویر کشیده شده است.



بر اساس پژوهش انجام شده، ابعاد و مؤلفه های نظام مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی منجر به شکوفایی استعداد می شوند و استعداد پس از کسب بینش و مهارت های مورد نیاز برای توانمندی در سطح سازمانی می تواند با استفاده از قدرت نبوغ، خلاقیت و نوآوری خود، بالاترین سطح از بلوغ و شکوفایی را رقم بزند و سبکی نو در زندگی فردی و جمعی خود ایجاد کند. شکل زیر این رابطه را به تصویر کشیده است.



نتیجه

این پژوهش با هدف بررسی نقش و رابطه مدیریت استعداد با سبک زندگی سازمانی و ارائه مدلی مؤثر از مدیریت استعداد در شکل دهی سبک زندگی سازمانی در مراکز آموزشی انجام شده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که مدیریت استعداد نقش مهمی در شکل دهی سبک زندگی سازمانی در مراکز آموزشی دارد. با اجرای برنامه‌های مؤثر مدیریت استعداد می‌توان به ایجاد محیطی پویا، خلاق و مبتنی بر یادگیری در سازمان‌های آموزشی کمک کرد. همچنین سبک زندگی سازمانی می‌تواند بر موفقیت برنامه‌های مدیریت استعداد تأثیرگذار باشد. برای تحقق این هدف باید مراکز آموزشی برنامه‌های مدیریت استعداد خود را پیوسته ارزیابی کنند و بهبود ببخشند و از ظرفیت‌های موجود در سازمان برای ایجاد یک سبک زندگی سازمانی مطلوب بهره بگیرند. در ادامه نتایج به دست آمده از گام‌های فرایندی، مؤلفه‌ها و ابعاد مدل مدیریت استعداد در مراکز آموزشی مطرح شده‌اند.

گام اول. عناصر استعدادی: سنگ بنای تحقق تحولات استعدادی؛

گام دوم. اطلس استعدادخواهی: نقشه راه شکوفایی توانمندی‌ها و کارویژه‌های استعدادی؛

گام سوم. استعدادیابی: کشف و انتخاب گنجینه‌های نهفته استعدادی؛

گام چهارم. استعدادپروری: رشد و شکوفایی ظرفیت‌های استعدادی؛

گام پنجم. استعداداندوزی: تماشاخانه عرصه‌های ملی و بین‌المللی استعدادی؛

گام ششم. استعدادیآوری: آبیاری نهال‌های استعدادی؛

گام هفتم. استعدادپایی: شاه‌کلید سیستم‌های تعالی استعدادی؛

گام هشتم. استعدادپاسی: حرکت در مسیر کمال استعدادی.

بر اساس نتایج به دست آمده از مدل طراحی شده، هشت مقوله و شانزده مفهوم شناسایی شدند که هر یک دارای کدهای مجزایی از داده‌ها بودند. این مدل نشان دهنده روابط بین مقوله‌ها، نحوه مدیریت استعداد در مراکز آموزشی و ارائه دهنده تصویری کلی از نقش مدیریت استعداد در سبک زندگی سازمانی است. به این ترتیب، سؤال اصلی پژوهش، یعنی تبیین ارتباط و نقش مدیریت استعداد با سبک زندگی سازمانی، پاسخ داده شد. همچنین مشخص شد که مدل مدیریت استعداد در مراکز آموزشی چه فرایندی دارد و این مدل نیازمند چه زیرساخت‌ها و پیامدهای مثبت و منفی در سبک زندگی سازمانی است و چگونه بر شکل دهی سبک زندگی سازمانی تأثیر می‌گذارد.

ملاحظات و پیشنهادات

با توجه به جدید بودن موضوع پژوهش و محدودیت‌هایی از قبیل پیچیدگی در تعاریف سبک زندگی سازمانی، تأثیرپذیری سبک زندگی سازمانی از عوامل مختلف، پویایی و تغییرات سازمانی، دشواری دسترسی به منابع، تفاوت در اقتضائات سازمانی و محدودیت‌های زمانی، پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران و مدیران کشور با اجرایی کردن این مدل در مراکز آموزشی برای شکوفایی بیشتر استعدادهای تلاش کنند تا سبک زندگی سازمانی مطابق با میل استعدادها در مراکز آموزشی فراهم شود. همچنین شایسته است محققان در پژوهش‌های آتی خود، نقش مدیریت استعداد و سبک زندگی در سازمان‌های غیر آموزشی را واکاوند و با تبیین مبانی و رویکردهای مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی و مقایسه آنها به تکمیل نتایج این پژوهش و توسعه علم کمک کنند.

در ادامه، راه‌کارهایی عملیاتی برای سازمان‌ها تقدیم می‌شود:

- ایجاد هماهنگی بین مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی با بازنگری در قوانین و مقررات سازمانی، به ویژه ضوابط آموزشی؛
- تعریف و ترویج مدل مدیریت استعداد و سبک زندگی سازمانی مطلوب برای ذی‌نفعان؛
- تطبیق مدیریت استعداد با سبک زندگی سازمانی در عمل با اجرای اموری از قبیل ارزیابی استعدادها بر اساس ارزش‌های سازمانی، طراحی برنامه‌های توسعه فردی و پاداش دادن بر اساس رفتارهای سازمانی؛
- ایجاد تعادل بین کار و زندگی استعدادهای سازمان با انجام فعالیت‌هایی از قبیل انعطاف‌پذیری در ساعات کاری و برنامه‌های آموزشی با هدف توجه به نیازهای شخصی و خانوادگی استعداد، استفاده از فناوری‌های مدرن برای تسهیل در فرایند یاددهی و

یادگیری و ترویج فرهنگ دورکاری و حمایت از فعالیت‌های فرهنگی، ورزشی و اجتماعی خارج از سازمان؛

- تقویت هویت سازمانی با ایجاد فرصت‌هایی برای تعامل و همکاری استعداد، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و واگذاری مسئولیت‌ها به استعداد؛
- توجه به سلامت روان و جسم استعداد با اجرای برنامه‌های ورزشی، تغذیه سالم، مشاوره سلامت، ایجاد محیط کار مناسب و مدیریت استرس استعداد؛
- طراحی و اجرای نظام پایش و ارزیابی مستمر.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

کتاب نامه

۱. آدلر، آلفرد (۱۳۷۹)، شناخت طبیعت انسان، ترجمه طاهره جواهرساز، تهران: رشد.
 ۲. اقبال، فرزانه؛ هویدا، رضا؛ سیادت، سیدعلی؛ سماواتیان، حسین؛ یارمحمدیان، محمدحسین (۱۳۹۵)، «طراحی و تدوین مدل فرایند مدیریت استعداد اعضای هیئت علمی برای دانشگاه های استعدادمحور»، پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ۹ (۳۴)، ص ۹-۲۷.
 ۳. چنی، دیوید (۱۳۸۳)، سبک زندگی، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: معاونت پژوهشی و آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی.
 ۴. دهقانان، حامد؛ افجه، سید علی اکبر، سلطانی، مرتضی؛ جواهری زاده، ابراهیم (۱۳۹۷)، «مدل داده بنیاد از فرایند مدیریت استعداد»، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، شماره ۱۰ (۴)، ص ۷۵-۱۰۰.
 ۵. روشن، سیدعلی قلی؛ برزگر، کیوان و یعقوبی، محسن (۱۳۹۹)، طراحی الگوی بنیادی سیستم مدیریت استعداد. فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۳ (۴۷)، ص ۱۶۱-۱۸۱.
 ۶. زمانی فرد، زیبا؛ دارایی، مهری؛ فرحبخش، سعید (۱۴۰۰)، «شناسایی و اعتباریابی مؤلفه های مدل مدیریت استعداد آموزگاران»، دوماهنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۱۲ (۱)، ص ۱-۱۴.
 ۷. شریفی، احمد (۱۳۹۱)، «سبک زندگی به عنوان شاخصی برای ارزیابی سطح ایمان»، فصلنامه معرفت فرهنگی اجتماعی، شماره ۳، ص ۴۹-۶۲.
 ۸. فعالی، محمدتقی (۱۴۰۰)، مبانی سبک زندگی اسلامی، قم: تیماس.
 ۹. کنعانی، شبنم (۱۴۰۱)، «مدیریت استعداد و به کارگیری آن در آموزش و پرورش»، سومین همایش ملی مدرسه آینده.
 ۱۰. مهدوی کنی، محمدسعید (۱۳۸۶)، «مفهوم سبک زندگی و گستره آن در علوم اجتماعی»، فصلنامه تحقیقات فرهنگی، شماره ۱، ص ۱۹۹-۲۳۰.
11. Crompton, (1998), *Class and stratification: an Introduction to Current Debates*, 2nd edition, Polity Press.
 12. Festing, M.; Schäfer, L. (2014), "Generational challenges to talent management: A framework for talent retention based on the psychological-contract perspective", *Journal of World Business*, Vol. 49, pp. 262-271.
 13. Graham, S.J.; Mowery, D.C. (2014), "Intellectual property protection in the US software industry", *Patents in the Knowledge-based Economy*, vol. 5 (8), pp. 219-231.
 14. Horváthová, P. (2011), "Talent Management in Organizations of the Moravian-Silesian Region (Czech Republic)", *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, vol 1(5), pp. 29-47.
 15. Premo, W.; Andrews, H.R. (2010), "Organizational lifestyle analysis tools", *Journal of Individual Psychology*, vol. 66 (4), pp. 482-497. *The Role of Talent Management in Shaping Organizational Lifestyle in Educational Centers*

دور إدارة المواهب في تشكيل أسلوب الحياة التنظيمي في المراكز التعليمية

هادی فلاحتی^۱
ابوالفضل گائینی^۲
عباس شفیعی^۳
سید علی ایازی^۴

المستخلص

تناول هذا البحث دور نظام إدارة المواهب في تشكيل أسلوب الحياة التنظيمي في المراكز التعليمية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وبالاعتماد على مصادر مختلفة مثل المقالات والرسائل الجامعية وقواعد البيانات. وتظهر نتائج البحث أن إدارة المواهب من خلال تصميم نموذج للعمليات المستهدفة في 8 فئات و16 مفهوماً ودعم نظام علمي وتشغيلي شامل يمكن أن تساعد في ازدهار المواهب في الأبعاد التنظيمية المختلفة. وفي الواقع أنه مع التنفيذ الفعال لنظام إدارة المواهب يمكن تحقيق مخرجات تنتهي بإضفاء الطابع المؤسسي على الأساليب وأساليب البصيرة والتوجه والعمل باستخدام مهارات العبقرية والإبداع والموهبة ورسم أسلوب جديد لأسلوب الحياة التنظيمي و الحياة المبنية على الإنتاجية والابتكار.

الكلمات المفتاحية: الموهبة، إدارة المواهب، نمط الحياة، أسلوب الحياة التنظيمي، المراكز التعليمية.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱ - داریس فی درجة الدكتوراة فی الإدارة، قسم العلوم الاجتماعية، معهد البحوث الحوزویة و الجامعیة، قم، ایران. (الكاتب المسؤول)
۲ - الأستاذ المساعد، قسم العلوم الاجتماعية، معهد البحوث الحوزویة و الجامعیة، قم، ایران.
۳ - الأستاذ المشارك، قسم العلوم الاجتماعية، معهد البحوث الحوزویة و الجامعیة، قم، ایران.
۴ - داریس فی درجة الدكتوراة فی الإدارة الصناعية، کلیة الإدارة و المحاسبة، جامعة العلامة الطباطبائی، تهران، ایران.

The Role of Talent Management in Shaping Organizational Lifestyle in Educational Centers

Hadi Falahati¹

Abolfazl Gaini²

Abbas Shafi'i³

Seyyed Ali Ayazi⁴

Abstract

This study, adopting a descriptive-analytical approach and leveraging various sources such as articles, theses, and databases, examines the role of talent management systems in shaping the organizational lifestyle within educational centers. Findings reveal that a structured talent management model, encompassing 8 key areas and 16 concepts supported by a comprehensive scientific and operational system, can significantly enhance talent development across multiple organizational dimensions. By effectively implementing a talent management system, it becomes feasible to cultivate outcomes that integrate intelligence, creativity, and talent-based skills, leading to the institutionalization of insightful, attitudinal, and behavioral methods. Ultimately, this approach fosters a new organizational lifestyle rooted in productivity and innovation.

Keywords: talent, talent management, lifestyle, organizational lifestyle, educational centers.

1. PhD Candidate in Management, Social Sciences Research Institute, Research Institute of Hawzah and University, Qom, Iran.
(Corresponding Author)

2. ssistant Professor, Department of Management, Social Sciences Research Institute, Research Institute of Hawzah and University, Qom, Iran.

3. Associate Professor, Department of Management, Social Sciences Research Institute, Research Institute of Hawzah and University, Qom, Iran.

4. PhD in Industrial Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.