

نقش جانشین‌پروری در توسعه منابع انسانی

اهمیت آن در شرایط جنگ و بحران | مطالعه موردی: شرکت ابرآروان

ارائه‌دهنده: ندا احسانی نیک

استاد محترم: خانم دکتر قمی

رشته/درس: مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی - درس یادگیری و توسعه منابع انسانی

تاریخ: ۲۶ خرداد ۱۴۰۵

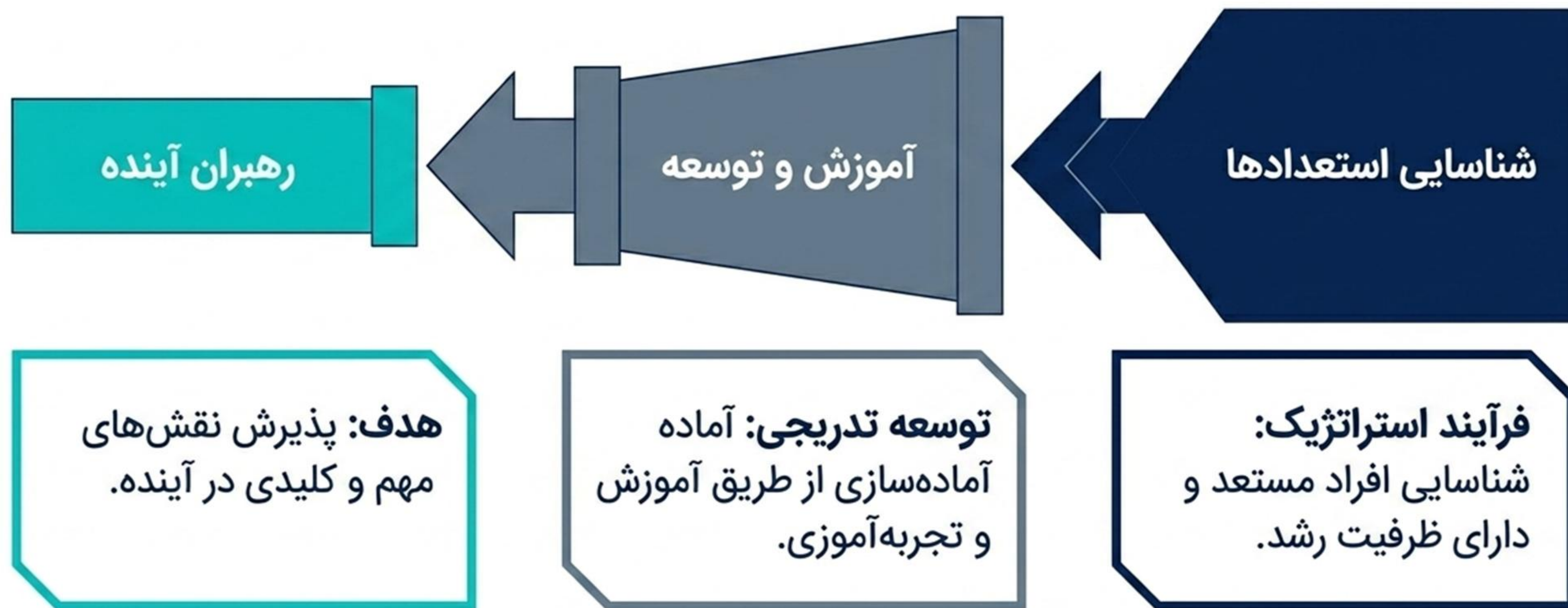
چرا جانشین‌پروری مهم است؟ (طرح مسئله)

ریسک فرد کلیدی (Key Person Risk)

- هیچ سازمانی نباید به یک یا چند فرد خاص وابسته باشد.
- خروج ناگهانی مدیران یا نیروهای کلیدی می‌تواند عملکرد سازمان را مختل کند.
- سازمان‌های حرفه‌ای برای آینده، از امروز نیرو تربیت می‌کنند.



جانشین‌پروری (Succession Planning) چیست؟



نکته مهم: جانشین‌پروری صرفاً انتخاب یک جایگزین برای مدیر نیست، بلکه یک فرآیند توسعه‌ای پیوسته است.

تفاوت جانشین‌پروری با جایگزینی اضطراری

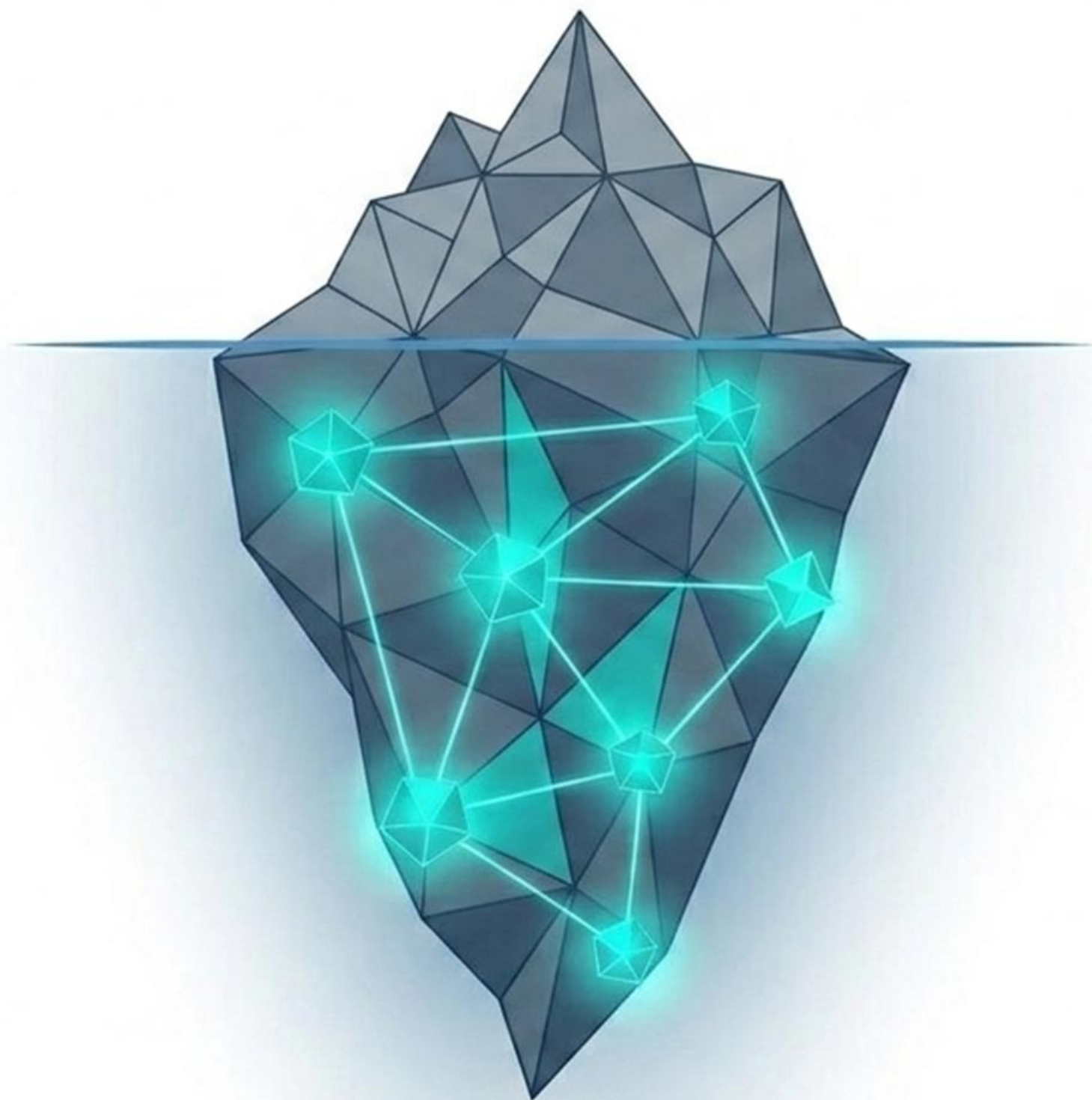
 جانشین‌پروری	 جایگزینی اضطراری
• برنامه‌ریزی شده و بلندمدت • مبتنی بر توسعه افراد • همراه با آموزش و تجربه • بخشی از استراتژی منابع انسانی	• واکنشی و ناگهانی • فقط برای پر کردن خلأ • بدون آمادگی کافی • اقدامی موقتی

جانشین‌پروری چگونه به توسعه منابع انسانی کمک می‌کند؟

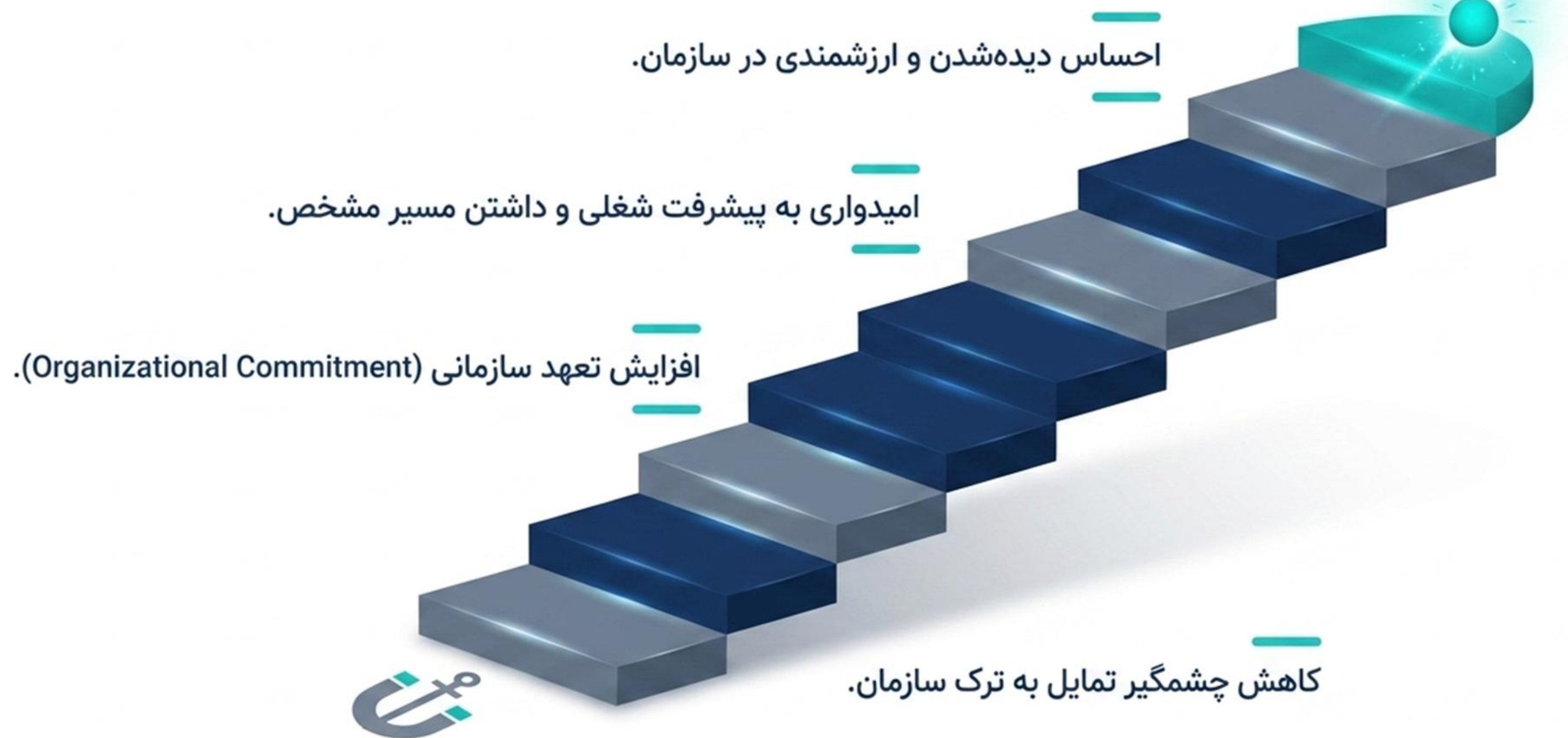


کشف و پرورش استعداد‌های پنهان در سازمان

- همه کارکنان صرفاً مجری کار نیستند؛ برخی ظرفیت پنهان رهبری دارند.
- جانشین‌پروری به عنوان یک رادار، این استعدادها را شناسایی می‌کند.
- افراد مستعد فرصت پیدا می‌کنند توانایی‌های خود را نشان دهند.



افزایش انگیزه و نگهداشت کارکنان



جلوگیری از خروج دانش با خروج افراد



دانش بسیاری از مدیران و افراد باتجربه، ضمنی (Tacit) و تجربی است.

برنامه‌های جانشینی زمینه انتقال ارگانیک این تجربه‌ها را فراهم می‌کند.

از تکرار خطاها و افت کیفیت در دوران گذار جلوگیری می‌شود.

ثبات، پایداری و استقلال ساختاری



- سازمانی پایدار است که به افراد خاص وابسته نباشد.
- کاهش ریسک خلأ مدیریتی در صورت خروج ناگهانی.
- تداوم فعالیت و پایداری در تصمیم‌گیری در زمان تغییر.
- آمادگی سازمانی برای شرایط غیرمنتظره و شوک‌های بیرونی.

جمع‌بندی: نقش جانشین‌پروری در توسعه منابع انسانی

ابزاری استراتژیک
برای توسعه
کارکنان.

مسیر رشد شفاف
ایجاد می‌کند.

انگیزه و ماندگاری
را به شدت
افزایش می‌دهد.

انتقال دانش
ضمنی را تضمین و
تقویت می‌کند.

پایداری و تاب‌آوری
سازمان را به
ارمغان می‌آورد.

چرا جانشین‌پروری در زمان جنگ و بحران اهمیت مضاعف دارد؟

جنگ و بحران، آزمون واقعی
میزان آمادگی سازمان‌هاست.

احتمال خروج ناگهانی، مهاجرت
یا غیبت نیروهای کلیدی به
شدت بالا می‌رود.

شرایط ناپایدار محیطی، فشار
تصمیم‌گیری را افزایش
می‌دهد.

نبود جایگزین آماده، باعث
وقفه مرگبار یا آشفته‌گی
سیستمی می‌شود.



ریسک‌ها و تهدیدهای سازمانی در شرایط بحران

قطع زنجیره مدیریت و هماهنگی
(Chain of Command Disruption).



از دست رفتن ناگهانی نیروهای کلیدی و
متخصص.



فشار روانی و فرسودگی (Burnout) سریع
کارکنان.



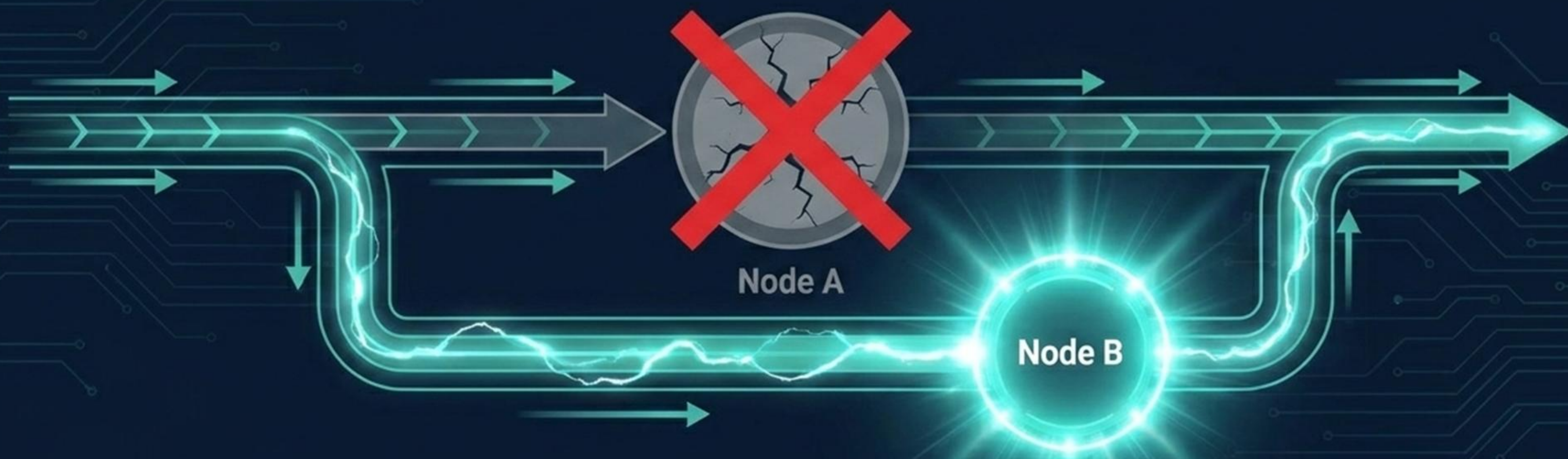
کاهش سرعت تصمیم‌گیری‌های حیاتی.



اختلال در شبکه‌های انتقال اطلاعات
درون سازمانی.



کارکرد جانشین‌پروری در مواجهه با بحران



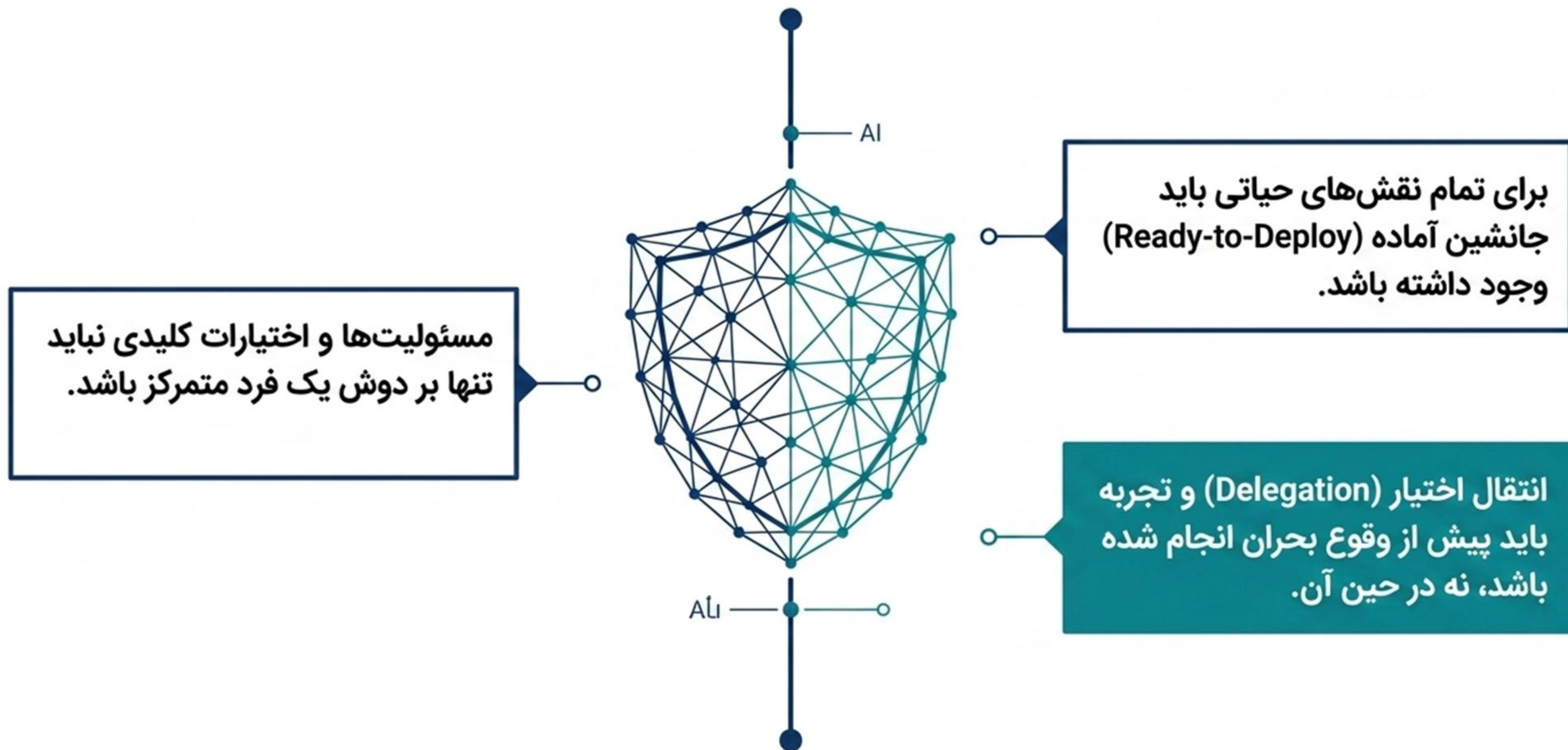
• ادامه سریع و بدون وقفه مسئولیت‌های کلیدی. 

• کاهش وابستگی سیستماتیک به یک فرد خاص در شرایط پراشتاب. 

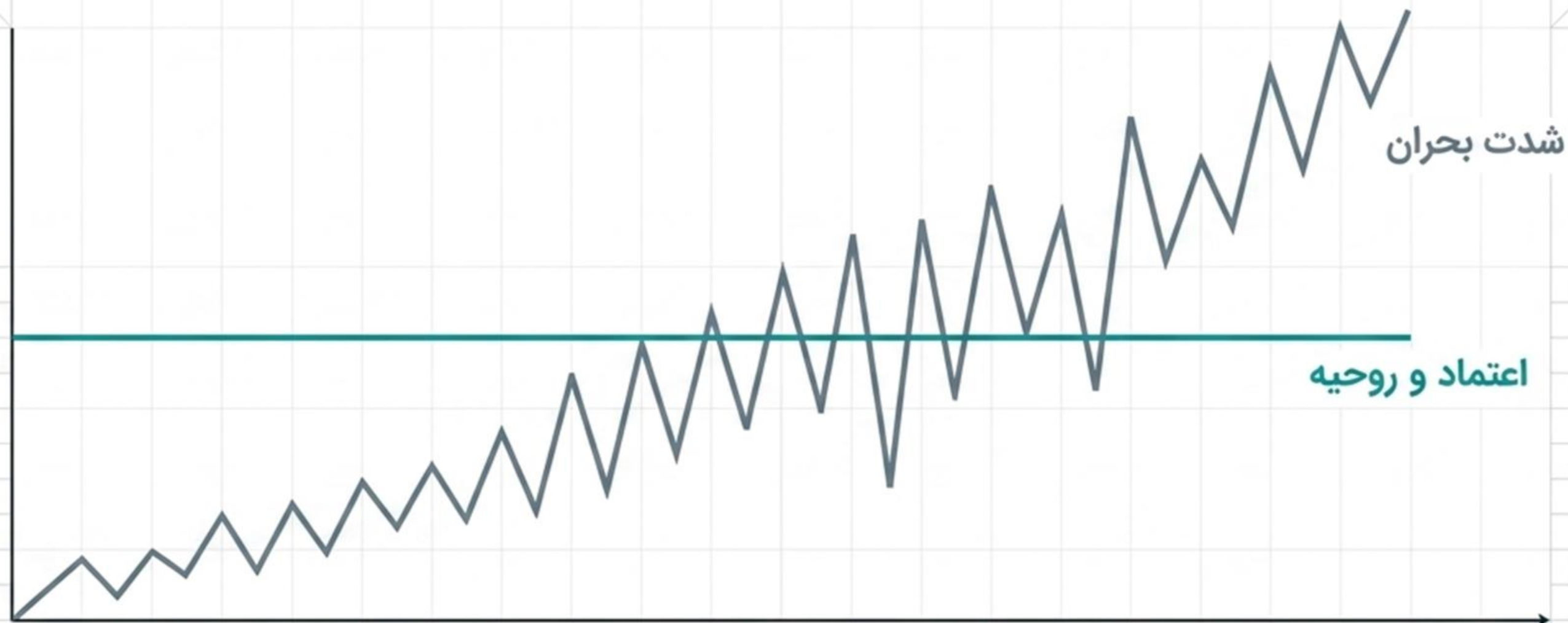
• حفظ تداوم فرآیند تصمیم‌گیری. 

• جلوگیری از فروپاشی و بی‌نظمی در ساختار سازمانی. 

نقش جانشین‌پروری در شرایط جنگ ایران (از اسفند ۱۴۰۴)



حفظ روحیه، انسجام و اعتماد در دل بحران



کارکنان (و جامعه ذینفعان)
زمانی آرامش دارند که سیستم
متوقف نشود.

معرفی سریع جانشین، قوی‌ترین
نشانه آمادگی و اقتدار سازمان
است.

ادامه بی‌وقفه فعالیت‌ها باعث
حفظ اعتماد روانی می‌شود.

انسجام ساختار، مانع از
سرایت ترس و گسترش آشفتگی
می‌شود.

جمع‌بندی: رهیافت مدیریت بحران



مطالعه موردی: جانشین‌پروری در شرکت ابرآروان



تاریخچه: تأسیس در سال ۱۳۹۴ به عنوان بخشی از گروه فناپ.

ارائه زیرساخت ابری (Cloud Infrastructure) 

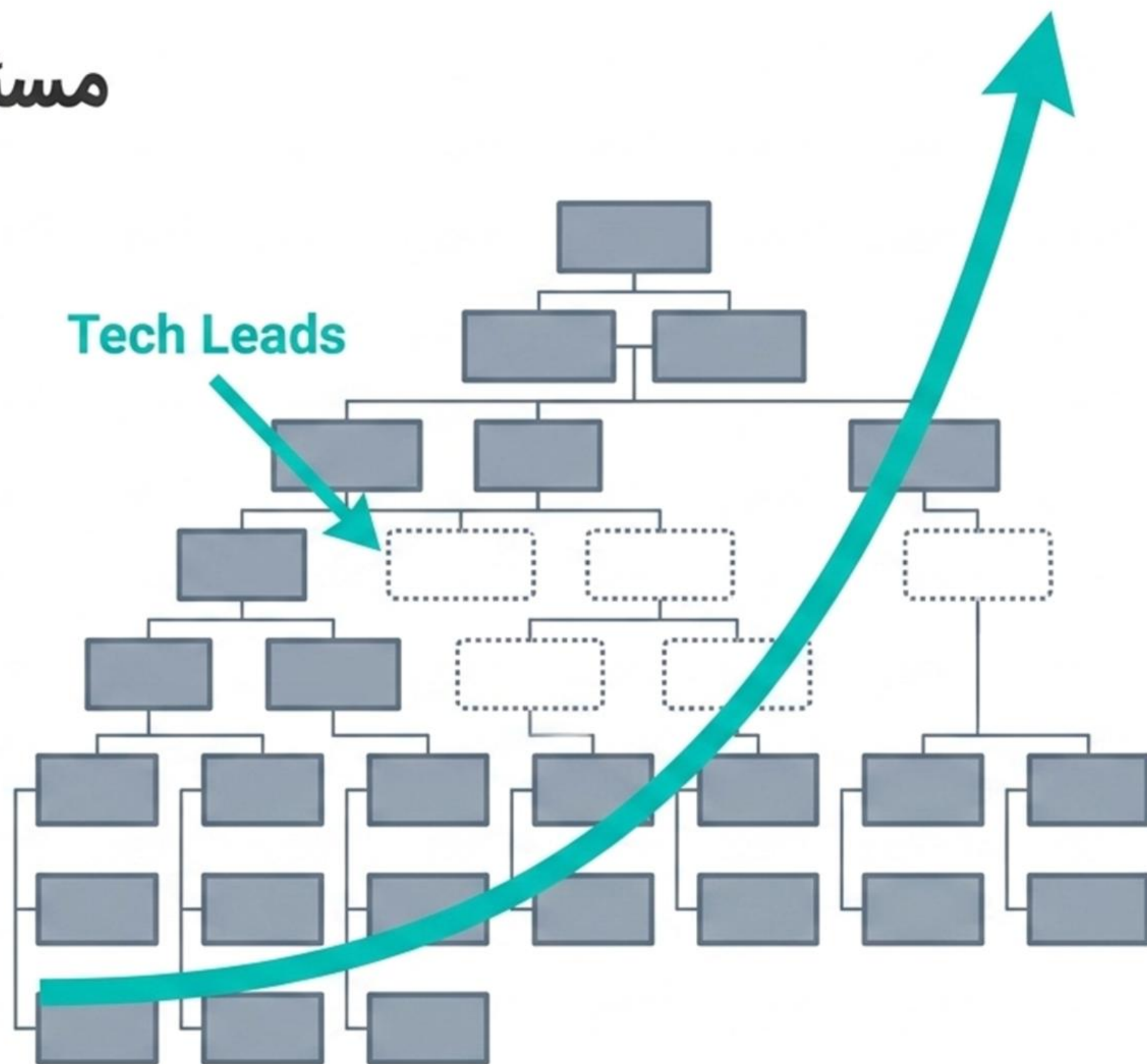
شبکه توزیع محتوا (CDN) 

امنیت ابری 

خدمات مرتبط با عملکرد، سرعت و پایداری سرویس‌های آنلاین

مسئله اصلی: چالش رشد سریع

- رشد سریع شرکت و توسعه برق‌آسای تیم‌ها (Hypergrowth).
- افزایش شدید نیاز به مدیران میانی و راهبران فنی (Tech Leads).
- دشواری و هزینه بالای جذب افراد مناسب از بیرون سازمان.
- نیاز استراتژیک به حفظ فرهنگ سازمانی و رشد نیروهای داخلی.



برنامه مسیر رهبران آینده

کاهش وابستگی به فرآیند
زمان بر استخدام بیرونی.

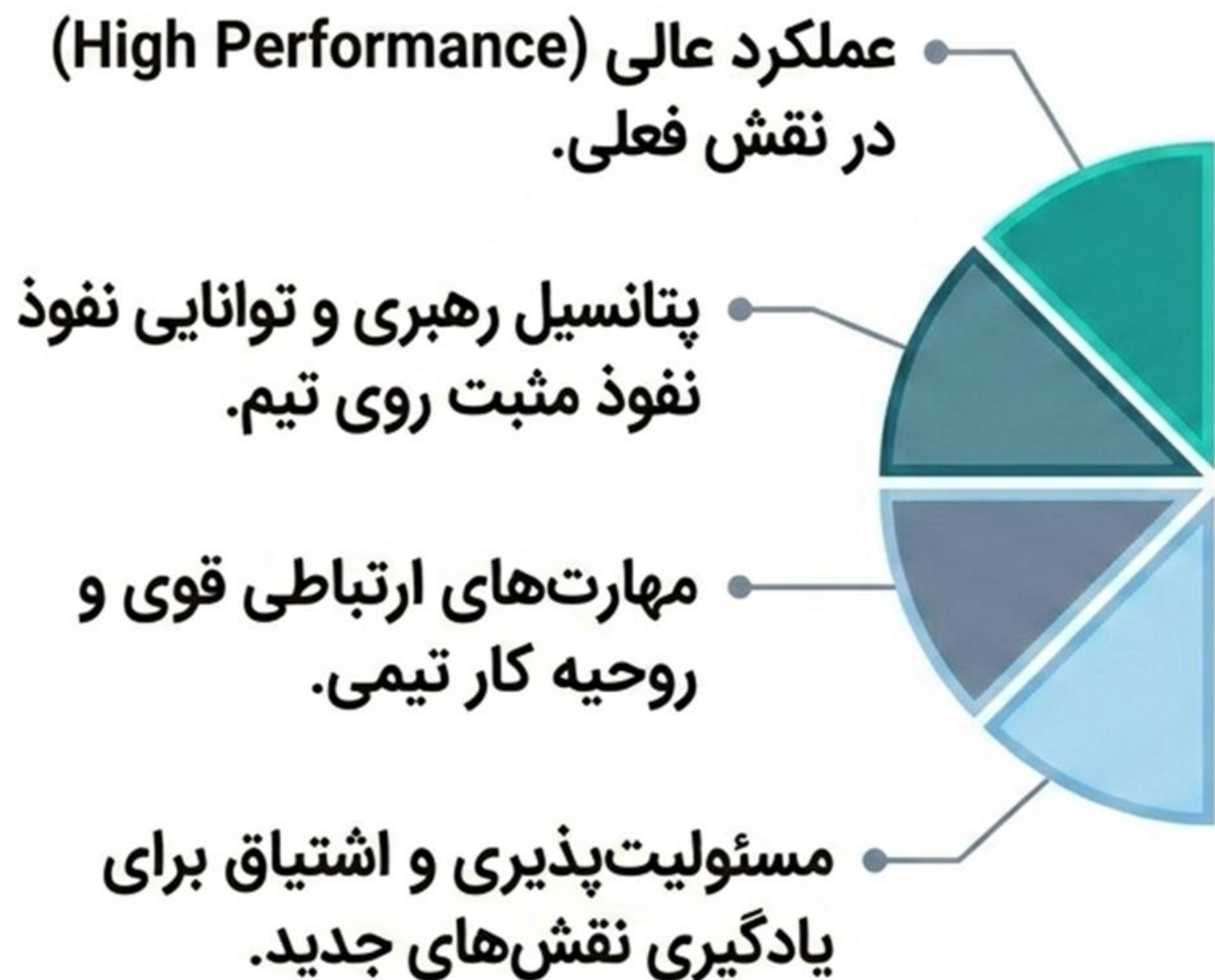
ساختن مدیران و Tech Lead های
آینده از درون سازمان.

ایجاد مسیر رشد واقعی،
شفاف و قابل لمس برای
کارکنان.

شناسایی کارکنان مستعد و
آماده سازی تدریجی آنها برای
پذیرش نقش های آینده.

مسیر رهبران آینده

معیارهای انتخاب برای مسیر رهبران آینده



ابزارهای آموزشی در مسیر یادگیری

