



جانشین‌پروری به معنای قراردادن سازمان در مسیر یادگیری و توسعه است

مدیرعامل شرکت توزیع نیروی برق تبریز با تأکید بر پرورش مدیران توانمند و جانشین‌پروری گفت: توجه به جانشین‌پروری واقعی در یک مجموعه نشان‌دهنده قراردادن یک سازمان در مسیر یادگیری و توسعه است.

به گزارش روابط عمومی، اکبر فرج نیا در سی امین نشست شورای معاونان، مشاوران و مدیران شرکت با بیان اینکه امروزه شرکت های توزیع در حال تحول اساسی هستند اظهار کرد: دوره تحول مسیری دوره اجتناب ناپذیر است و اگر شرکت ها و سازمان ها باوجودداشتن قوی ترین تجهیزات و زیرساخت ها تن به این تحول ندهد عقب خواهند ماند. وی با تأکید بر اینکه بین شرکت های توزیع تفاوت آن چنانی در حوزه سخت افزاری وجود ندارد افزود در مباحث مدیریتی اصل بر موضوعات نرم افزاری است، تحول در مدیریت، یعنی عبور از مدیریت سنتی به مدیریت تحول گرا، کارآمد، فعال، هوشمند و داینامیک است. مدیرعامل شرکت توزیع نیروی برق تبریز افزود تسلط و اعتقاد به موضوعات مدیریتی یکی از ضروریات ماندگاری سازمان ها است؛ چراکه دلیل توسعه دنیای مدرن امروز تسلط بر مسائل مدیریتی است. وی با تأکید بر پرورش مدیران توانمند و جانشین پروری در یک مجموعه برای رسیدن به تعالی و موفقیت اضافه کرد: توجه به جانشین پروری واقعی در یک مجموعه نشان دهنده قراردادن یک سازمان در مسیر یادگیری و توسعه است. فرج نیا بیان کرد: از جمله وظایف اصلی حوزه منابع انسانی، آموزش است، آموزش در لایه های مختلف باید به صورت دقیق انجام شود و برای هر یک از مدیران و کارکنان باید برنامه آموزشی مختص رده شغلی وجود داشته باشد. وی ادامه داد: بحث منابع انسانی از مولفه های رشد و تحول یک شرکت است و باتکیه بر این موضوع یک شرکت می تواند به اوج تعالی برسد. مدیرعامل شرکت توزیع نیروی برق تبریز تأکید کرد: نقطه قوت برق تبریز نیروی انسانی آن است چرا که به جرات می توان گفت دانش موجود در همکاران برق تبریز از نظر علوم دانشگاهی و تجربی در بسیاری از شرکت های توزیع وجود ندارد.