



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

برنامه ریزی جانشینی رهبری:

مفاهیمی برای سازمان های خدمات انسانی غیرانتفاعی

عنوان انگلیسی مقاله :

Leadership Succession Planning:

Implications for Nonprofit Human Service Organizations



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

بخشی از ترجمه مقاله

CONCLUSION

This analysis describes the complex, yet essential, nature of succession planning in nonprofit human service organizations. Executive transition requires organizations, groups, and individuals to remain focused on the mission and strategic plan of an organization while managing change and the emotions associated with a change in leadership. A succession plan can help guide and direct the different participants during the challenges that arise throughout the process. Though effective succession planning requires a commitment from all levels of an organization, executives and their boards need to initiate and lead the process. Executives are called to navigate a highly public event, while leading a process that is deeply personal. In many cases, executives are approaching retirement and confronting significant changes to their relationship to work. Executives need to manage their own personal exit process, as well as the transitions occurring in the organization by balancing preparation with the process of letting go, as well as managing change while providing continuity. Succession planning calls for boards to engage in sensitive conversations while respecting the executive's role and not being afraid to 23 plan based on an understanding of the organization's direction, as well as the emerging talent in the organization. Ultimately, the board needs to acquire the capacity to facilitate a smooth transition and a healthy post-succession organization.

نتیجه گیری

این تجزیه و تحلیل ماهیت پیچیده و در عین حال ضروری برنامه ریزی جانشینی در سازمان غیرانتفاعی خدمات انسانی را توصیف می نماید. انتقال مدیر اجرایی نیاز به این دارد که سازمان ها، گروه ها و افراد بر ماموریت و برنامه ریزی استراتژیک یک سازمان متمرکز مانند در حالی که تغییر و احساسات مرتبط با تغییر در رهبری باید مدیریت شود. یک برنامه ریزی جانشینی می تواند به راهنمایی و هدایت شرکت کنندگان مختلف در طول چالش هایی که در طول فرآیند بوجود می آیند کمک نماید. اگرچه برنامه ریزی جانشینی موثر مستلزم تعهد از تمام سطوح سازمان است، مدیران اجرایی و هیئت مدیره آنها باید فرآیند را شروع و هدایت نمایند. مدیران اجرایی باید یک رویداد بسیار عمومی را مرور نمایند، در حالی که یک فرآیند را که عمیقا شخصی است رهبری نمایند. در بسیاری از موارد، مدیران اجرایی در حال نزدیک شدن به بازنشستگی و مقابله با تغییرات قابل توجهی در رابطه با کار خود هستند. مدیران اجرایی باید فرآیند خروج شخصی خود، و انتقال در حال رخ دادن در سازمان را با متعادل نمودن آماده سازی با این فرآیند خروج، و همچنین مدیریت تغییر را در حین ارائه تداوم مدیریت نمایند. برنامه ریزی جانشینی خواستار اینست که هیئت مدیره در در گفتگوهای حساس شرکت نماید در حالی که باید به نقش اجرایی و عدم ترس برای برنامه ریزی بر اساس درک درستی از جهت سازمان و همچنین استعداد در حال ظهور در سازمان توجه شود. در نهایت، هیئت مدیره باید ظرفیت برای تسهیل انتقال آرام و یک سازمان سالم پس از جانشینی را به دست آورد.

توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت

ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

برای جستجوی جدیدترین مقالات ترجمه شده، [اینجا](#) کلیک نمایید.

