

عنوان مقاله:

تاثیر الگوهای شایستگی در مدیریت استعدادیابی و جانشین پروری مدیران در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب

محل انتشار:

چهارمین کنفرانس بین المللی عمران و معماری در مدیریت شهری قرن ۲۱ (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 7

نویسنده:

محسن فریسی - کارشناس ارشد رشته مهندسی عمران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد

خلاصه مقاله:

هدف اصلی در این پژوهش تاثیر الگوهای شایستگی در مدیریت استعدادیابی و جانشین پروری مدیران در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب بوده است. نمونه آماری تعداد 21 نفر از مدیران و کارشناسان بود که جهت انتخاب نمونه تحقیق از روش نمونه گیری در دسترس استفاده شد. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه 20 سوالی محقق ساخته، استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش تحلیل سلسله مراتبی فازی استفاده گردید. یافته های تحقیق نشان داد که در بعد اول که همان عوامل اجرایی است زیرمعیار C11 نظم و انضباط است با مقدار 0.3421 از دیگر عوامل مهمتر است. در مرحله دوم عامل تجهیز و تخصیص منابع C13 با مقدار 0.2795 قرار می گیرد، در مرحله سوم زیرمعیار نتایج کار و به انجام رساندن امور C14 با مقدار 0.2294 قرار می گیرد و سپس عامل اصول و برنامه ریزی C11 با مقدار 0.1974 است که در آخرین رتبه قرار دارد در بعد دوم که همان معیار شخصیتی است زیرمعیار احساس تعهد نسبت به ارزش های سازمانی، عدالت همه جانبه و درست کاری C21 با مقدار 0.2692 قرار می گیرد. در مرحله دوم زیرمعیار توانایی برخورد واقع بینانه با موضوعات جدید و انطباق سریع با تحولات، تغییر شرایط و یا موانع غیرمنتظره C23 با مقدار 0.2554 قرار میگیرد. و در آخر نیز توانایی حفظ بازده کار تحت شرایط نامطمئن و ناملازمات کاری و سازمانی، تحمل استرس C22 با مقدار 0.2243 از دیگر عوامل مهمتر است. در بعد سوم که همان معیار دانشی است عامل بهره مندی از دانش تخصصی و تحصیلات مربوط در حیطه کاری C33 با مقدار 0.3422 قرار می گیرد، در مرحله دوم سیستم های اطلاعاتی مدیریت C31 با مقدار 0.3343 در رده دوم قرار می گیرد. و در نهایت عامل آشنایی با مهارت های ICDL C32 با مقدار 0.2974 قرار می گیرد که در آخرین رتبه قرار دارد.

کلمات کلیدی:

الگوهای شایستگی، مدیریت استعدادیابی، جانشین پروری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1036374>

