

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر چابک سازی منابع انسانی بر پیاده سازی مدیریت استراتژیک منابع انسانی

محل انتشار:

پنجمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 20

نویسندگان:

زهرا رجائی - استادیار، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، استان خراسان جنوبی، ایران

نرگس صفری نادری - دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، بیرجند، ایران

محمد رضا چهکنده کی - دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، بیرجند، ایران

خلاصه مقاله:

اهمیت عوامل انسانی (چابکی نیروی انسانی) موضوع اساسی مدیریت استراتژیک می باشد و از آنجاکه امروزه منابع انسانی با ارزشترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمان بوده و از طرفی جعبه سیاه و شکاف های زیادی در پیاده سازی مدیریت استراتژیک منابع انسانی وجود دارد که به نظری رسد باتوجه به پویایی ها و تغییرات محیطی تاکید بر تواناسازهای چابکی منابع انسانی و همچنین قابلیت های چابکی منابع انسانی می تواند تا حدودی به رویارویی با تغییرات جدید و کسب برتری رقابتی و پیاده سازی موفق مدیریت استراتژیک منابع انسانی بیانجامد که در این تحقیق به آن پرداخته شده است و تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی میباشد از نظر روش تحقیق از نوع پیمایشی می باشد. با توجه به اینکه جامعه آماری کارکنان و مدیران ادارات ثبت احوال می باشند با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد 104 نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش، پرسش نامه استاندارد 39 سوالی تواناسازهای چابکی منابع انسانی همچنین پرسشنامه 41 سوالی قابلیت های چابکی منابع انسانی به از پرسشنامه خسروی (1930) و پرسشنامه 12 سوالی مدیریت استراتژیک نیروی انسانی میباشد. با استفاده از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3، داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت آزمونت تحلیل عاملی تاییدی جهت تایید روایی سوالات و مشخص سازی عوامل کلیدی هر مولفه و فن مدل-یابی معادلات ساختاری جهت بررسی برازش مدل تحقیق، با داده های جمع آوری شده استفاده گردیده است. نتایج نشان داد تاثیرگذاری متغیر چابک سازی منابع انسانی بر پیاده سازی مدیریت استراتژیک منابع انسانی معنادار است و متغیرهای اختیار سازمانی، هماهنگی، ساختار و مهندسی شغلی با مدیریت استراتژیک منابع انسانی رابطه مستقیم دارد و متغیر قواعد و رویه ها با مدیریت استراتژیک منابع انسانی معنادار نیست. از بین متغیرهای قابلیت نیروی انسانی، شایستگی، مدیریت دانش، فرهنگ توانمندسازی، سیستم اطلاعات با مدیریت استراتژیک رابطه معنادار دارد ولی بین هوشمندی و آگاهی بامدیریت استراتژیک منابع انسانی رابطه معناداری وجود ندارد.

کلمات کلیدی:

چابک سازی، منابع انسانی، مدیریت استراتژیک، قابلیت نیروی انسانی اداره ثبت احوال

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1047209>

