

## عنوان مقاله:

بررسی و تعیین کارکردهای بهره ور منابع انسانی بر اساس مدل معماری منابع انسانی

## محل انتشار:

فصلنامه مدیریت بهره وری، دوره 11، شماره 1 (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 36

## نویسندگان:

علی رضایی میرقائد - دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

میرعلی سیدنقوی - عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی

حامد دهقانان - عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی

مقصود امیری - عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی

## خلاصه مقاله:

هدف این تحقیق بررسی تعیین کارکردهای مناسب منابع انسانی در مدل معماری منابع انسانی به منظور تحقق دوجانبه‌گرایی در شرکت تام است. تحقیق حاضر مبتنی بر مطالعات کمی (پرسش نامه ای) است و در دو مرحله انجام شده است. پس از مطالعات نظری، در مرحله اول، پرسش نامه معماری به منظور تفکیک مشاغل میان مدیران و معاونین شرکت مذکور توزیع شد. پس از تفکیک مشاغل و مشخص شدن اینکه کدام مشاغل در کدام گونه معماری قرار می‌گیرد، پرسشنامه کارکردهای منابع انسانی که بر حسب پاداش، ارزیابی عملکرد و آموزش و توسعه طراحی شده است، میان مدیران و معاونان توزیع گردید تا نوع مناسب کارکردهای منابع انسانی برای هر بخش از معماری مشخص گردد. داده‌های حاصل از مطالعات کمی (پرسش نامه ای) از طریق تحلیل استنباطی و با استفاده از تی تک نمونه (تی استیودنت) آزمون شد. از نتایج این تحقیق می‌تواند به این موارد اشاره کرد که در مشاغل شغل محور بهتر است پاداش در راستای انتفاع از دانش، ارزیابی عملکرد در بلندمدت و مبتنی بر کار فردی و همچنین آموزش به صورت استاندارد و عمومی ارائه گردد تا کارکنان به سوی دوجانبه‌گرایی سوق یابند. برای کارکنان موجود در گونه هم پیمانان باید پاداش مبتنی بر اشتراک گذاری دانش باشد، ارزیابی عملکرد در کوتاه مدت و مبتنی بر کار تیمی و آموزش به ندرت و در راستای افزایش تعهد آن‌ها صورت گیرد تا دوجانبه‌گرایی در سازمان ارتقا یابد.

## کلمات کلیدی:

کارکردهای منابع انسانی، معماری منابع انسانی، دوجانبه‌گرایی، یادگیری دوجانبه

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1381643>

