

## عنوان مقاله:

طراحی مدل منتورینگ سازمانی براساس نقش منتورینگ در توانمندسازی کارکنان سازمان

## محل انتشار:

هفدهمین کنفرانس بین المللی توسعه منابع انسانی (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

## نویسنده:

محبوبه مظاهری

## خلاصه مقاله:

پروژه حاضر، تدوین مدل منتورینگ سازمانی بر اساس علم مدیریت منابع انسانی، تکنیک تخصصی کوچینگ ( مطابق استاندارد فدراسیون بین المللی کوچینگ ( ICF می باشد. ابتدا براساس پژوهش بر روی کارکنان ۶شش شرکت خصوصی در تهران-تبریز و استانبول، و مصاحبه با ۹ نفر مدیر منابع انسانی ، این مدل در طول یکسال تدوین و در کتاب منتورینگ سازمانی، تشریح داده شد و سپس چکیده کتاب بصورت این مقاله خدمت شما ارایه گردید. روش تحقق بصورت کیفی و جمع آوری داده ها با ابزارمصاحبه نیمه ساختاریافته و بدون ساختار، صورت گرفته است. نمونه آماری، شامل مدیران و کارشناسان سازمانهای خصوصی می باشند.هدف از انجام پروژه طراحی مدل منتورینگ سازمانی، براساس نقش منتورینگ در توانمندسازی کارکنان می باشد که ابتدا شاخصهای ( ارتباط موثر در تیم کاری- افزایش عملکرد -مشارکت و تسهیم دانش) بعنوان مفهوم توانمندسازی، در نظر گرفته شد و سپس و سوالات بر مبنای: نقش منتورینگ در جانشین پروری- نقش منتورینگ در توانمندسازی کارکنان تازه استخدام شده- نقش منتورینگ در مدیریت عملکرد -نقش منتورینگ در توسعه فردی و شغلی ، تدوین شد.پس از تحلیل مصاحبه ها ، عوامل اصلی ( فرد، شغل، سازمان )، عوامل فرعی تاثیرگذار (نوع تفکر و نگرش فرد، تمایل فرد به تغییر و رشد-آموزش حین خدمت- قوانین، فرایندها و شرح وظایف شغلی- فرهنگ سازمانی ، سبک مدیریت ) و عوامل پیامدی (افزایش خلاقیت و نوآوری، بهبود عملکرد در کار تیمی، کاهش تعارضات سازمانی، افزایش بهره وری، افزایش خروجی و رسیدن به تارگت های تعیین شده، بهبود ارتباط مدیران و کارمندان، کاهش خروجی نیرو از سازمان، افزایش جلسات تیمی با خروجی مثبت، پویایی و نشاط، فضای مشارکت حداکثری، افزایش میل و رغبت به حضور در محل کار، افزایش علاقه به کار، گرایش به تخصص، گرایش به تفکر بازتابی، پذیرش افراد جدید، پذیرش تغییر و رشد، تسلط فرد به شغل، تناسب شغل و شاعل، تسلط به شرح وظیفه شغلی،تمایل به افزایش مهارتها، بهبود فرایندهای سازمانی، رشد و توسعه فردی، خودشناسی و پذیرش خود، همگام سازی ارزش های فردی و سازمانی، تسهیم دانش،تمایل به یادگیری و یاددهی گروهی ،تلاش برای رسیدن به اهداف تیم کاری ، پذیرش دریافت پاداش به ازای کار انجام شده، شناخت از مسیر کارراهه شغلی، تلاش سازنده برای ارتقا پست شغلی، افزایش تمایل برای فعالیتهای داوطلبانه در سازمان، افزایش تعهد و وابستگی سازمانی )، مشخص شدند که براساس آن مدل منتورینگ سازمانی تدوین و در دو شرکت خصوصی پیاده سازی و اجرا گردید.براساس مصاحبه های انجام شده در پایان اجرای مدل منتورینگ سازمانی، مشخص شد که توانمندسازی افراد در سه بخش (خودشناسی-شناخت از اهداف واحد کاری و تسلط به وظایف شغلی-شناخت قوانین، فرهنگ سازمانی، فرایندهای بین واحد کاری) نقش مهمی در توانمندسازی کارکنان سازمان دارد و حضور منتور بعنوان یک متخصص حامی، مسیر توانمندسازی را تسهیل می نماید.

## کلمات کلیدی:

منابع\_انسانی#منتور#منتورینگ#جانشین\_پروری#مدیریت\_عملکرد#توسعه\_فردی\_شغلی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1386079>



