

عنوان مقاله:

شناسایی و اولویت بندی معیارهای شریک راهبردی شدن منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (به عنوان قطب پدافند غیرعامل کشور)

محل انتشار:

مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، دوره 5، شماره 20 (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 27

نویسندگان:

علی طیبی رهنی - استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، نویسنده مسئول

یوسف محمدی مقدم - استاد دانشکده علوم اداری دانشگاه امین

زهره علیپور درویشی - دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

خلاصه مقاله:

توجه به منابع انسانی و توسعه و توانمندسازی آن که ارزشمندترین سرمایه سازمانی به شمار می آید و محور توانایی و دانش افزایی در کلاس جهانی است، موید این واقعیت است که انسان به عنوان شریک تعیین کننده و موثر در سازمان ها، مورد توجه قرار گرفته و توسعه منابع انسانی، موجب توسعه سازمان است. حال با توجه به اینکه منابع انسانی شایسته، مزیت رقابتی هر سازمانی به شمار می آید و واحد منابع انسانی در رشد و نمو این مزیت نقش اساسی دارد، شریک راهبردی شدن منابع انسانی بیشتر مورد توجه قرار گرفته شده است. به خصوص برای دانشگاه مرتبط با علوم نظامی که عمدتاً دانشجویان آنها در راستای سیاست های حوزه مأموریت دانشگاه، پژوهش می کنند، مسئله راهبرد و توسعه منابع انسانی اهمیت دو چندان دارد. هدف این مقاله شناسایی مولفه های شریک راهبردی شدن منابع انسانی برای دانشگاه آزاد تهران شمال به عنوان قطب پدافند غیرعامل، با رویکرد دلفی است. در این راستا با مطالعه جامع ادبیات موضوع، مولفه های شریک راهبردی شدن منابع انسانی شناسایی شده و برای بومی سازی آنها از رویکرد دلفی استفاده شده است تا توافق خبرگان در مورد شاخص ها مبنای تصمیم گیری باشد. در این راستا ۲۷ شاخص پر تکرار از مرور ادبیات و مدنظر خبرگان شناسایی شد و با استفاده از نظر ۲۳ خبره و طی ۳ دور انجام فرآیند دلفی، ۱۵ معیار نهایی جهت شریک راهبردی شدن منابع انسانی احصا شد.

کلمات کلیدی:

شریک راهبردی شدن منابع انسانی، رویکرد دلفی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1429227>

