

عنوان مقاله:

استراتژی پاداش برای سازمان های مشمول مدیریت خدمات کشوری بر اساس مدل هی گروه و شاخص های کار شایسته و تحلیل ماتریس اهمیت - عملکرد (مطالعه موردی اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان قم)

محل انتشار:

فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، دوره 13، شماره 3 (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 21

نویسندگان:

علی اکبر استادیان - دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

رضا سپهوند - گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

خلاصه مقاله:

هدف: هدف این پژوهش، تدوین استراتژی پاداش برای سازمان های مشمول مدیریت خدمات کشوری است که بر اساس مدل هی-گروپ و شاخص های کار شایسته انجام شده و به عنوان مطالعه موردی، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان قم، در نظر گرفته شده است. طراحی/ روش شناسی/ رویکرد: با مراجعه به مستندات و منابع کتابخانه ای و اخذ نظر خبرگان، مولفه های موثر بر پرداخت پاداش - های در اختیار سازمان و مدیریت در سطح خرد (درون سازمانی)، شناسایی شده است. سپس با مشارکت و مصاحبه با پنج خبره دانشگاهی سازمانی و استفاده از مدل تجزیه و تحلیل اهمیت- عملکرد، اهمیت هر مولفه مشخص شده است. در ادامه، برای سنجش ادراک کارکنان و عملکرد (وضعیت اجرایی فعلی) دستگاه، تعداد 15 نفر از کارکنان آن، انتخاب و نظرسنجی به عمل آمد. یافته های پژوهش: بعد از تجزیه و تحلیل طبق مدل IPA، یافته های پژوهش نشان داد شکاف بین وضعیت مطلوب و وضعیت فعلی در نظام پرداخت پاداش، وجود دارد و مولفه های عملکرد- شناخت، حمایت و گفتگوی اجتماعی، نیاز به تمرکز بیشتر و تقویت دارد. استمرار مولفه های حقوق، مطلوب و لازم است ولی در استفاده از برخی از مولفه های تعادل کار- زندگی و مزایا افراط شده و صرفه جویی در آن لازم است. علاوه بر این، مولفه فرصت های پیشرفت در مورد پژوهش، اهمیت پایینی در تدوین استراتژی پاداش دارد. محدودیت ها و پیامدها: مطالعه حاضر، محدود به پاداش های در اختیار مدیریت و سازمان های دولتی می شود. بنابراین کاربرد آن متوجه سطح خرد پاداش های سازمان های دولتی مشابه می شود. پیشنهاد می شود در مطالعات بعدی، با نمونه گیری وسیع تر، انواع دیگر سازمان ها از دیدگاه کلان هم مورد مطالعه قرار گیرد. پیامدهای عملی: مدیران و پژوهشگران، می توانند از نتایج این پژوهش، برای بررسی وضعیت سازمان خود و تدوین و بهبود استراتژی های پاداش بهره مند شوند. ابتکار یا ارزش مقاله: این پژوهش، با ارائه چارچوب ابتکاری و تلفیقی، راهنمای خوبی برای شناسایی شکاف و نقاط ضعف سیستمهای جبران خدمت و بهبود استراتژی های پاداش تلقی می شود و در این راستا، پیشنهادهایی در قالب ارائه پاداش های رابطه ای و مبادله ای موثرتر، ارائه داده است. نوع مقاله: مطالعه موردی

کلمات کلیدی:

پاداش، نظام جبران خدمات، قانون مدیریت خدمات کشوری، هی گروه، کار شایسته

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1632077>

