

عنوان مقاله:

الگوی راهبردی مدیریت سرمایه انسانی در دفاتر طراحی (مطالعه موردی صنعت دفاعی)

محل انتشار:

فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی، دوره 11، شماره 11 (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 16

نویسندگان:

مهدی مرادی - مدرس دانشگاه صنعتی مالک اشتر

حمید رضا میلانی - گروه مدیریت، دانشگاه عالی دفاع ملی، ایران.

خلاصه مقاله:

هدف: سرمایه های انسانی با ارزش ترین و مهم ترین رکن و منبع اصلی ایجاد کننده قابلیت های اساسی در فرآیند خلق محصول جدید و توسعه محصولات جاری در دفاتر طراحی دارای اهمیت بالا و بعنوان پیشران در صنعت دفاعی به شمار می آیند. به همین منظور تدوین راهبردهای مدیریت سرمایه انسانی در صنعت دفاعی و نیاز به طراحی الگویی مطلوب به منظور شناسایی و اولویت بندی راهبردهای مدیریت سرمایه انسانی در این خصوص ضروری می باشد. روش شناسی: این پژوهش از نظر هدف اکتشافی و از نوع تحقیقات آمیخته می باشد. بدین صورت که ابتدا با مرور ادبیات نظری و مصاحبه های خبرگی، ابعاد، مولفه ها و شاخص های مدیریت سرمایه انسانی احصاء گردید و سپس با استفاده از پرسشنامه خبرگی و با تشکیل پانل خبرگی به استعداد ۳۲ نفر از خبرگان مرتبط و آشنا با موضوع، که با روش قضاوتی و هدفمند انتخاب گردیده اند، اعتبار مدل اولیه از طریق پرسشنامه خبرگی مورد ارزیابی قرار گرفت. یافته ها: بر اساس نتایج حاصله، ابعاد مدیریت سرمایه انسانی دفاتر طراحی، شامل رهبری راهبردی، مدیریت راهبردی استعداد، مدیریت راهبردی دانش، مدیریت شبکه همکاران و مدیریت فرهنگ سازمانی بدست آمد. بعد از تحلیل آماری صورت گرفته، رهبری راهبردی و مدیریت راهبردی دانش بیشترین اهمیت را در دفاتر طراحی صنعت دفاعی به خود اختصاص دادند. نتیجه گیری: بر همین اساس، الگوی راهبردی جهت حفظ، نگهداری و بکارگیری استعدادها و مدیریت این سرمایه انسانی بعنوان پیشران، در صنعت دفاعی که دارای نقش کلیدی و راهبردی می باشد؛ ارائه گردید.

کلمات کلیدی:

الگو راهبردی، مدیریت سرمایه انسانی، دفاتر طراحی، صنعت دفاعی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1769247>

