

عنوان مقاله:

استفاده از تحلیل اهمیت- عملکرد در ارزیابی شکاف بین برنامه های مدیریت استعداد و تعیین اولویت های بهبود

محل انتشار:

کنفرانس ملی چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

نویسندگان:

اقبال محمدپور - دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی، مدرس دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه جامع علمی-کاربردی

شیروان کیوانی - دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

فاطمه دکامینی - گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

خلاصه مقاله:

مدیریت مدرن، منبع نامحدودی از منافع و مزایای رقابتی را در این سرمایه اجتماعی یافته است که باید تلاش سازمانی را به شناخت و ادراک عوامل متاثر و موثر معطوف بر آن داشت. از این رو، سازمان ها دریافته اند که استعدادهای کارکنان، منابعی هستند که برای دستیابی به بهترین نتایج به مدیریت نیاز دارند. نگهداشت استعداد به عنوان اعتبار، می تواند سازمان ها را در خلق و تسهیم دانش یاری رساند و مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند، تا مسیر توسعه شغلی فراهم و سازمان در عملکرد سازمانی تقویت شود. با توجه به اهمیت موضوع، هدف از این پژوهش استفاده از تحلیل اهمیت- عملکرد (IPA) در ارزیابی شکاف بین برنامه های مدیریت استعداد و تعیین اولویت های بهبود است. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی- پیمایشی، جامعه آماری آن کارکنان آموزش و پرورش شهر مهاباد، تعداد نمونه آماری ۱۰۲ نفر تعیین شد. به منظور رسیدن به اهداف پژوهش از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که پس از تایید روایی و پایایی، در میان تمام جامعه آماری توزیع و در نهایت ۷۶ پرسشنامه جمع آوری و مورد بررسی نهایی قرار گرفت. داده های جمع آوری شده، بوسیله نرم افزار تحلیل آماری SPSS و بر اساس مدل IPA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که شکاف قابل توجهی بین وضعیت موجود و مطلوب مدیریت استعداد وجود داشته و این شکاف درمیان هر چهار بعد اصلی پژوهش و تمام فاکتورها نیز وجود داشت. بر اساس مدل IPA نیز هشت فاکتور در اولویت بهبود قرار گرفت که عبارتند از: تناسب نظام حقوق و دستمزد کارکنان با فعالیت های آنان، برنامه ریزی برای آماده سازی افرادی مناسب برای پرکردن نقش های کلیدی، تناسب بین شغلی و افرادی که برای آن انتخاب می شوند، وجود احساس موفقیت و پیشرفت در محیط سازمان، بررسی مداوم عملکرد کارکنان و شناسایی نقاط ضعف و قوت کارکنان، اصلاح رفتارهای نامطلوب، ایجاد فرصت های توسعه ای برابر به طور فعال برای کارکنان، مربیگری و آموزش افراد برجسته و حرفه ای. با توجه به شکاف موجود و اینکه اولویت های بهبود از هر چهار بعد مدیریت استعداد هستند توصیه می شود که برای بهبود وضعیت بر هر چهار حوزه تمرکز شود و در صورت وجود محدودیت ها، در کوتاه مدت اولویت های مشخص شده را در راس برنامه های بهبود قرار دهیم.

کلمات کلیدی:

مدیریت استعداد، تحلیل اهمیت- عملکرد، اولویت های بهبود، آموزش و پرورش

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1798173>



