

عنوان مقاله:

الگوی تعیین اولویت توسعه و پرورش مدیران منابع انسانی براساس شاخص DPI (مطالعه موردی شرکت فولاد مبارکه)

محل انتشار:

هفتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی (سال: 1390)

تعداد صفحات اصل مقاله: 16

نویسندگان:

ابرج سلطانی - دکترای مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

حمید دلائی - کارشناس ارشد مهندسی صنایع، گرایش مدیریت سیستم و بهره وری، دانشگاه آزا

خلاصه مقاله:

امروزه ورود به حوزه فعالیت های تحول گرایانه، مستلزم ایفای نقش های بیشتر از سوی متولیان منابع انسانی، از جمله نقش هایی مانند حامی کارکنان، توسعه گر سرمایه های انسانی، شریک استراتژیک و رهبری منابع انسانی است. برای ایفای موثر نقش ها، مهارت ها و شایستگی هایی نیاز می افتد که متولیان منابع انسانی باید واجد آن باشند. لذا به منظور تعیین اولویت های بهبود منابع انسانی پژوهش حاضر با عنوان الگوی تعیین اولویت توسعه مدیران منابع انسانی بر اساس شاخص اولویت توسعه (DPI)، در یکی از شرکت های بزرگ صنعتی و تولیدی کشور انجام شده است. که در آن از جامعه ی آماری ۳۲ نفری متولیان منابع انسانی ۱۶ نفر و از جامعه ۱۲۰ نفری مدیران اجرایی ۹۰ نفر به روش تصادفی بر اساس جدول مورگان انتخاب گردید و با استفاده از الگوی شایستگی های اولریش 2007 و نظر اساتید دو نوع پرسشنامه برای مقایسه دیدگاه مدیران منابع انسانی از عملکرد خودشان و دیدگاه مدیران اجرایی از عملکرد متولیان منابع انسانی و هم چنین اندازه گیری وضعیت موجود و بهبود برنامه های آینده شرکت طراحی گردید. پس از جمع آوری اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS، رگرسیون ساده، رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون به تجزیه و تحلیل یافته ها پرداخته شد. که شاخص DPI برای عملکردی معتبر با شاخص 2/06 و عامل فرهنگ و تغییر با شاخص 8/31، مدیر استعداد / طراح سازمان با شاخص 5/29، معمار استراتژی با شاخص 8/94، مجری عملیاتی با شاخص 8/59، هم پیمان کسب و کار با میانگین 4/95 و شاخص کل موارد 5/94 برآورد شده است.

کلمات کلیدی:

عملکردی معتبر، عامل فرهنگ و تغییر، مدیر استعداد / طراح سازمان، معمار استراتژی، مجری عملیاتی، هم پیمان کسب و کار ۶

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/187427>

