

عنوان مقاله:

رتبه بندی عوامل کلیدی موثر بر بالندگی نیروی انسانی در پروژه های ساخت مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۲ شیراز

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی مهندسی عمران؛ یافته های نوین و کاربردی (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 35

نویسنده:

سید مهدی سعودی - دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت و پروژه و ساخت، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز ایران

خلاصه مقاله:

قابلیت های کارکنان، ایجاد فرصت های رشد و پیشرفت شغلی، ارزش گذاری و پاداش مناسب، ایجاد فضای کاری مساعد و ارتقاء رضایتمندی کارکنان است. بالندگی منابع انسانی هدف دارد تا کارکنان را به عنوان سرمایه اصلی سازمان شناخته و توانمندی ها و استعداد های آن ها را به حداکثر برساند. این بهبود در عملکرد و رضایت کارکنان، بهره وری بالاتر و رشد پایدار سازمان را به همراه دارد. بالندگی منابع انسانی اهمیت بسیاری در سازمان ها دارد. این امر به بهبود عملکرد سازمان، افزایش مشارکت و تعهد کارکنان، بهبود روابط کاری و ایجاد محیط کار مثبت کمک می کند. همچنین، توسعه مهارت ها، ارتقاء توانمندی ها و مدیریت بهینه نیروی انسانی نقش مهمی در پیشرفت سازمانی ایفا می کند. بالندگی منابع انسانی به معنای توسعه و ارتقاء عملکرد، مهارت ها و کارایی افراد در سازمان است. این امر شامل انگیزش و تعهد کارکنان، آموزش و توسعه حرفه ای، بهبود فرآیندهای انتخاب و جذب نیروی کار، ارتقاء فرهنگ سازمانی و مدیریت کارکنان می شود. با بهبود منابع انسانی، سازمان می تواند با چالش ها بهتر برخورد کند و به سمت اهداف خود پیشرفت کند. بالندگی فردی؛ ارتقا و توسعه دانش و مهارت های جدید یا بهبود رفتارهایی اشاره دارد که همگی به ارتقای عملکرد مرتبط با شغل فرد منتج می شوند. بالندگی فردی به معنای فرایند توسعه و بهبود مهارت ها، قابلیت ها و خصوصیات شخصیتی یک فرد است. این فرایند شامل تلاش برای بهبود عملکرد در زمینه های مختلف از جمله شغلی، تحصیلی، روابط اجتماعی، بهداشت و روانشناختی است. بالندگی فردی به منظور رسیدن به پتانسیل بالاتر خود، افزایش اعتماد به نفس، ارتقاء کیفیت زندگی و دستیابی به اهداف شخصی و حرفه ای مورد توجه قرار می گیرد. این فرایند ممکن است شامل یادگیری مهارت های جدید، تغییر الگوهای رفتاری، توسعه استراتژی های موفقیت و ارتقاء سطح آگاهی و خودشناسی باشد. بالندگی سازمانی یک پاسخ به دگرگونی است، یک راهبرد پیچیده آموزشی است برای دگرگون کردن باور ها، نگرش ها، ارزش ها و ساختار سازمان ها تا آنکه آن ها بتوانند فن شناسی ها، بازارها، چالش های تازه را بپذیرند و همچنین با آهنگ گیج کننده دگرگونی بهتر سازگاری پیدا کنند. بالندگی سازمانی به معنای فرایند تغییر و بهبود مستمر در سازمان است که به منظور ارتقای عملکرد و عملکرد بهینه سازی سازمان انجام می شود. این فرایند شامل شناسایی نقاط ضعف و موانع موجود در سازمان، تعیین اهداف و استراتژی های بهبود، ایجاد تغییرات سازمانی، توسعه مهارت ها و دانش کارکنان، بهبود فرآیندها و استفاده از فناوری های نوین می شود. بالندگی سازمانی به منظور افزایش کارایی، ارتقای کیفیت، افزایش رضایت مشتریان و ایجاد رقابت پذیری برای سازمان انجام می شود. مسئولیت پذیری در پروژه های عمرانی به معنای تعهد و توانایی بر عهده گرفتن و انجام وظایف و مسئولیت های مربوط به پروژه است. این شامل انجام کارها به موقع و با کیفیت، رعایت قوانین و مقررات مربوطه، بهره وری منابع و برقراری ارتباط موثر با ذینفعان مختلف می شود. به عبارت دیگر، مسئولیت پذیری در پروژه ...

کلمات کلیدی:

نیروی انسانی، بالندگی، بالندگی سازمانی، بالندگی نیروی انسانی، مدیریت زمان، تعاملات سازمانی، مسئولیت پذیری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1950411>

