

عنوان مقاله:

ارزیابی شاخص ها و ابعاد چابکی نیروی انسانی

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 10

نویسندگان:

نادر شیخ الاسلامی کندلوسی - استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

آمنه فرهانی نژاد - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

علی صادق پورآذری - کارشناس ارشد رشته مدیریت صنعتی عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان واحد آیت الله آملی، دانشگاه آزاد اسلامی آمل، ایران

خلاصه مقاله:

پیدایش رویکردهای جدید در تولید و مدیریت و مهندسی صنایع ، بیش از آنکه عواملی سخت افزار صنعت را تحت تاثیر قرار دهد، عوامل نرم آن را متاثر خواهد کرد. در عصر چابکی دیگر نمی توان همه چیز را از قبل پیش بینی و برنامه ریزی کرد، لذا استفاده از روش های سنتی نتیجه بخش نخواهد بود. نیروی انسانی چابک مجموعه ای از قابلیت های منعطفی را باید دارا باشد که بتواند بر بی ثباتی ها غلبه یابد. در این پژوهش ابتدا با استفاده از پژوهش های مرتبط با چابکی، چارچوبی فراهم شده و سپس با روش دلفی خبرگان و با نمونه گیری قضاوتی و زنجیره ای ، مدلی مطابق نظر خبرگان تهیه و تدوین گشت با مراحل چهارگانه دلفی مدل تایید شده پزل خبرگان با ابعاد پنج گانه و شاخص های متعدد قابلیت های چابکی نیروی انسانی به صورت زیر نهایی شد: هوشمندی و آگاهی ، شایستگی های چنگانه ، مدیریت دانش، فرهنگ توانمند سازی ، سیستم اطلاعات . تجهیز منابع انسانی به این قابلیت ها موجب خواهد شد که سازمان ها نه تنها ریسک مواجهه با عدم اطمینانی را پایین بیاورند، بلکه گام دز مسیر چابک سازی گذارند. پویایی و ایجاد زنجیره ای از قابلیت ها برای منابع انسانی راه کاری است که می تواند بن بست متداول بسیاری را که در مسیر پیشرفت قرار دارند رهگشا باشد.

کلمات کلیدی:

چابکی نیروی انسانی ، قابلیت ها ، گروه دلفی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/439823>

