

عنوان مقاله:

بالندگی و بلوغ مدیریت سرمایه های انسانی

محل انتشار:

دومین همایش مدیریت سرمایه های انسانی با رویکرد کاربردی (سال: 1386)

تعداد صفحات اصل مقاله: 11

نویسنده:

ابرج سلطانی - مدیر آموزش ، تحقیقات و توسعه منابع انسانی شرکت فولاد مبارکه اصفهان

خلاصه مقاله:

مدیریت سرمایه های انسانی عامل مهم کسب مزیت رقابتی محسوب میگردد و این بخاطر آن است که کارکنان توان تبدیل دانش را به محصول و خدمات مورد نیاز مشتری دارند سازمانها بایستی در جهت بهینه کردن بازده سرمایه های انسانی گام بردارند با تعیین سطح بلوغ و اثر بخشی نظام های مربوط به سرمایه های انسانی می توان عملکرد کارکنان را پیش بینی و در جهت بهبود آن گام برداشت . بر این اساس با توجه به اهمیت سرمایه های انسانی تحقیق حاضر با هدف تعیین سطح بلوغ و اثر بخشی مدیریت سرمایه های انسانی در شرکت فولاد مبارکه انجام و بدین منظور با استفاده از فرمول برآورد حجم نمونه تعداد 240 نفر از کارکنان به شیوه تصادفی انتخاب که از این تعداد 237 نفر پرسشنامه های ارسالی را عودت دادند. ابزار پژوهش برای جمع آوری اطلاعات پرسشنامه محرک های پنجگانه سرمایه انسانی است که توسط باسی و مک مور تهیه شده است . بررسی پایانی و ثبات درونی آزمون نشان داد که پایایی پرسشنامه برابر $a=0/92$ و پایایی با روش تنصیف برابر 87% می باشد پس از جمع آوری اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS-13 و آمارهای توصیفی ، آزمون دو جمله ای فریدمن و تحلیل واریانس ، داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت . نتایج پژوهش بیانگر این است که سطح بلوغ و اثر بخشی مدیریت سرمایه های انسانی در شرکت فولاد مبارکه 56/64 از 100 است . بررسی محرکهای پنجگانه سرمایه انسانی نشان داد که محرکهای ظرفیت یادگیری با میانگین 41/3 ، دسترسی به دانش با میانگین 28/3 ، مشارکت کارکنان با میانگین 24/3 ، بهینه سازی نیروی کار با میانگین 21/3 و شیوه های اعمال رهبری با میانگین 08/3 به ترتیب رده اول تا پنجم را داشته اند .

کلمات کلیدی:

رهبری ، مشارکت کارکنان ، دسترسی به دانش ، بهینه سازی نیروی کار ، ظرفیت یادگیری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/49475>

