

عنوان مقاله:

شناسایی و اولویت بندی شاخص های تناسب شغل و شاغل در جذب نیروی انسانی متخصص

محل انتشار:

فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، دوره 1، شماره 3 (سال: 1388)

تعداد صفحات اصل مقاله: 10

نویسندگان:

میرزا حسن حسینی - دانشکده مدیریت - سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور

زین العابدین رحمانی - دانشکده مدیریت - دانشگاه پیام نور بابل

فتانه حبیبی - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

خلاصه مقاله:

تامین نیروی انسانی یکی از وظایف اصلی مدیریت محسوب می شود و سایر وظایف مدیریت (برنامه ریزی و سازماندهی و...) وقتی در عمل تحقق پیدا می کند که نیروی انسانی مناسب و متخصص برای اجرای آن وجود داشته باشد. انتخاب صحیح کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا انتخاب نامتناسب، یعنی انتخاب کسانی که توانایی و شایستگی انجام دادن کار را ندارند یا کسانی که بعد از مدتی سازمان را ترک می کنند، هزینه های سنگینی به سازمان تحمیل می کند. انتخاب و استخدام افراد یک مسیله تصمیم گیری چند معیاره است که شاخص های متعددی را در بر می گیرد. در این تحقیق نسبت به شناسایی شاخص ها و اولویت بندی آنها اقدام گردیده است. نمونه آماری تحقیق شامل مدیران ارشد و مدیران حوزه منابع انسانی، اعضای هیات علمی دانشگاه ها و مدیران آموزشی شاغل در ادارات و بخش های خصوصی قزوین می باشد. از نظر روش تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی- کاربردی می باشد که با استفاده از روش های ریاضی تصمیم گیری چند معیاره و تکنیک تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی گروهی (GAHP) رابطه بین شاخص ها و عوامل موثر بر تناسب شغلی با استفاده از محاسبه و مقایسات زوجی مورد بررسی قرار گرفت و تحلیل اولویت بندی عوامل نشان می دهد که تاثیرگذاری این عوامل در دو بخش عمومی و خصوصی متفاوت می باشند و چنانچه این عوامل در مرحله استخدام و انتخاب کنترل شوند می تواند تناسب شغلی را به حداکثر ممکن برساند.

کلمات کلیدی:

تناسب شغلی، وضع شغلی، جذب نیرو، شرایط احراز شغل، شاخص های بازارکار، تحلیل اولویت بندی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/791795>

