

عنوان مقاله:

ارائه الگوی مفهومی توسعه استعدادهای نیروی انسانی

محل انتشار:

فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره 27، شماره 90 (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 33

نویسندگان:

حسن رضا زین آبادی - دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، دانشکده مدیریت، تهران

حمیدرضا آراسته - استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، دانشکده مدیریت

محمد رضا بهرنگی - استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، دانشکده مدیریت

آزاده قمری - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی

خلاصه مقاله:

توسعه، اقدامی است که عملکرد کارکنان را از طریق افزایش دانش یا مهارت و با تغییر نگرش آنها، بهبود می بخشد. در این راستا پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد پژوهش کیفی، به مطالعه عوامل موثر بر توسعه استعدادهای نیروی انسانی در شرکت ملی گاز ایران و ارائه سازوکارهایی برای توسعه آنها پرداخته است. به همین منظور با 10 نفر از مدیران، معاونان و استعدادهای نیروی انسانی شرکت ملی گاز ایران و 6 نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه، مصاحبه های عمیق به عمل آمد. برای تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها، از تحلیل تفسیری استفاده شد. روایی یافته های پژوهش از طریق بررسی توسط اعضا (مصاحبه شوندگان) تایید گردید و برای محاسبه قابلیت اطمینان یا سازگاری کدگذاری های انجام شده، از روش پایایی بازآزمون استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه ها نشان داد که پیش بایست های توسعه استعدادهای نیروی انسانی در شرکت ملی گاز ایران در دو سطح توسعه عوامل ساختاری و فرایندی سازمان و توسعه عوامل شغلی می باشند. منظور از پیش بایست های توسعه استعدادها یعنی سازمان باید روی چه عواملی تمرکز کند تا زیرساخت های توسعه استعدادهای انسانی فراهم شود. عوامل ساختاری و فرایندی مربوط به پیش بایست های توسعه استعدادهای نیروی انسانی عبارتند از: مدیریت کارراهه شغلی، حمایت مدیران عالی، توجه به مدیریت عملکرد، جو سازمانی، سازمان یادگیرنده، فرهنگ سازمانی، چشم انداز سازمان، عدالت سازمانی، فراهم نمودن فرصت رشد و شکوفایی، فراهم کردن زمینه های ارتباطات اثربخش و پویایی سازمان. عوامل شغلی حمایت کننده توسعه استعدادها عبارتند از: انعطاف پذیری زمان کاری، استقلال شغلی، تناسب شغل و شاغل، چالشی بودن شغل، امنیت شغلی، پویایی شغل، جایگاه سازمانی شغل و توازن کار و زندگی. همچنین نتایج پژوهش مشخص کرد که برای توسعه استعدادهای نیروی انسانی در شرکت ملی گاز ایران باید از سازوکارهایی چون جانشین پروری، تکنیک های ایجاد انگیزه، کار تیمی، آموزش، مربیگری، سمینارهای تخصصی، خودتوسعه ای، تسهیم دانش، یادگیری عملی و شبکه سازی استفاده کرد.

کلمات کلیدی:

الگوی مفهومی، توسعه، استعدادهای نیروی انسانی، شرکت ملی گاز ایران

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/889831>



