

عنوان مقاله:

مدلسازی پویای توسعه سرمایه انسانی در سازمان های دولتی

محل انتشار:

فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، دوره 10، شماره 35 (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسندگان:

وحید حاجیلو - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

غلامرضا معمارزاده طهران - دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (عهده دار مکاتبات)

محمود البرزی - دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

این پژوهش به منظور ارائه مدلی برای توسعه سرمایه انسانی در سازمان های دولتی ایران انجام شده است. از آنجایی که توسعه سرمایه های انسانی به منظور استفاده از پتانسیل های کارکنان در جهت رسیدن پویایی و تحول است، لذا لازمه رسیدن به این هدف با توسعه سرمایه های انسانی امکان پذیر است. محور توسعه، آموزش و پرورش کارکنان در سازمان است و تحقق آن مستلزم تغییر در آگاهی، نگرش و رفتار منابع انسانی است. جامعه آماری پژوهش وزارت نفت جمهوری اسلامی ایران بود و خبرگان سازمان براساس شرایط خاص خبرگی به عنوان نمونه آماری انتخاب و برای پاسخ گویی به سوالات و انجام مصاحبه های لازم در نظر گرفته شدند. این پژوهش مدل توسعه سرمایه انسانی را مدل پویا تصور کرده است و عقیده دارد که متغیرهای مداخله کننده در توسعه سرمایه های انسانی در گذر زمان در حال تغییر هستند. از این رو رویکرد مورد استفاده برای طراحی مدل توسعه سرمایه های انسانی در سازمان های دولتی، رویکرد پویایی سیستم است. به همین منظور ابتدا کار با بررسی اولیه در خصوص موضوع مورد نظر آغاز شد و با مرور ادبیات و مبانی نظری به همراه انجام مصاحبه باز از خبرگان وزارت نفت، مدل مفروض سیستم های پویا طراحی شد. مرز سیستم و روابط بین آن ها از طریق خبرگان تعیین گردید و بعد از آن اقدام به شبیه سازی مدل پویایی سیستم در محیط نرم افزار ونزیم گردید. رویکرد سناریو نویسی از نوع رویکرد سناریو نویسی سازش گرا بود و در مجموع تعداد 10 سناریو برای توسعه سرمایه های انسانی در سازمان های دولتی در نظر گرفته شد. از سناریو های طراحی شده، 3 سناریو بهبود متغیر حالت سرمایه ساختاری، بهبود تسهیم دانش و بهبود جذب دانش جز سناریو های ضعیف شناسایی شدند و سناریو بهبود همزمان تسهیم دانش، بکارگیری و جذب دانش جز سناریوهای متوسط قرار گرفت و سناریو های بهبود قابلیت دسترسی به اطلاعات در سازمان و بهبود همزمان برنامه های نرم افزاری برای آموزش و توسعه و قابلیت دسترسی به اطلاعات در سازمان از نوع سناریو های مناسب تشخیص داده شدند. سناریو بهبود همزمان اعتماد، روابط متقابل خارج سازمانی و دانش موجود در سازمان از نوع سناریو قوی بود و در نهایت سناریو بهبود توانایی کارکنان به عنوان جذاب ترین سناریو این پژوهش شناسایی گردید. وزارت نفت برای توسعه سرمایه انسانی می تواند با خط مش گذاری در ارتباط با بهبود توانایی کارکنان اقدام کند. این عامل از این نظر که 2 وجه ذهنی و عینی دارد می تواند کارکنان را هم از نظر روانی (افزایش اعتماد بنفس و افزایش عزت نفس) و هم از نظر افزایش تجربه، مهارت و دانش لازم در سایه آموزش های مناسب و به هنگام، در ارتباط با انجام وظایف آماده کرده و به سطح قابل قبولی از بهره وری در وزارت نفت نزدیک نماید.

کلمات کلیدی:

توسعه سرمایه انسانی، مدلسازی، پویایی سیستم، سازمان های دولتی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/892763>



