

## عنوان مقاله:

تیین زمینه های سرمایه روانشناختی در جذب استعداد های برتر وزارت نفت در شکل دهی به سیستم رتبه بندی توزیع اجباری

## محل انتشار:

دومین همایش سراسری علم و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 10

## نویسنده:

مصطفی حیدری - دانشجوی کارشناسی ارشد آزاد اسلامی واحد نی ریز رشته مدیریت صنعتی گرایش مدیریت عملکرد

## خلاصه مقاله:

در وزارت نفت، هرم جمعیتی ناهمگون بدنه ی کارشناسی و مدیریتی سازمان، شکاف عمیقی را در این زمینه ایجاد کرده و بازنشسته شدن نیروهای قدیمی پست ها ی کلیدی، این شکاف را افزایش داده است. از طرفی در محیط بیرونی سازمان، منابع انسانی جوان و با ارزشی در جامعه وجود دارد که این افراد با وجود داشتن استعدادها و پتانسیل های بالا، قادرند برنامه های سازمان را با سرعت بیشتری پیش ببرند و شکاف بین نسلی پست های کلیدی را نیز به نحو شایسته ای بپوشانند. این تحقیق به دنبال بررسی ابعاد سرمایه روانشناختی استعداد های برتر برای جذب در شرکت نفت با استفاده از سیستم رتبه بندی توزیع اجباری می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و کارشناسان بخش های عملیاتی شرکت نفت و گاز واقع در گچساران است که بالغ بر 650 نفر می باشند که به روش نمونه گیری طبقه بندی تصادفی حجم نمونه ای با استفاده از جدول مورگان به تعداد 242 نفر به دست می آید. نتایج تحقیق نشان می دهد که سرمایه روانشناختی استعداد های برتر برای جذب در شرکت نفت با استفاده از سیستم رتبه بندی توزیع اجباری ارتباط معنی داری دارد.

## کلمات کلیدی:

مدیریت منابع انسانی پایدار، سیستم رتبه بندی توزیع اجباری، مدیریت جذب استعداد های برتر، سازمان آموزش و پرورش استان فارس

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/979920>

