

بررسی نحوه مسئولیت تیم اجرایی در سبد پروژه های شرکت های پیمانکار ساختمانی ابنیه پایه ۱ با بهره گیری از الگوهای شایستگی

مهداد رحیمی^{۱*}، مجتبی حسینیعلی پور^۲.

۱- کارشناسی ارشد مدیریت ساخت، دانشکده فنی و مهندسی، موسسه علوم توسعه پایدار آریا ، mahdadrahimi670@gmail.com

۲- عضو هیئت علمی گروه ساختمان، دانشکده معماری و شهرسازی، دانشگاه شهید بهشتی ، m-hosseinalipour@sbu.ac.ir

چکیده

هدف از تحقیق ، بررسی نحوه مسئولیت تیم اجرایی در سبد پروژه های شرکت های پیمانکار ساختمانی ابنیه پایه ی ۱ با بهره گیری از الگوهای شایستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل متخصصین فنی، مدیران پروژه و مدیران شرکت های پروژه محور می باشد. تعداد جامعه آماری تحقیق ۲۰۰ نفر می باشد. با استفاده از رویکرد آماری ناپارامتریک یک الگوی مفهومی عوامل کلی شایستگی تیم اجرایی طراحی شد. الگوی طراحی شده شامل ۸ عامل اصلی بود. مهمترین عوامل شایستگی تیم اجرایی عبارتند از: وجود زمینه های مشترک کاری بین اعضای تیم، وجود مهارت کار تیمی، پذیرش انتقادات، تصمیم گیری منطقی در مقابل مشکلات بزرگ، تصمیم گیری به موقع، تصمیم گیری خوب در صورت نقص اطلاعات. و بر اساس نتایج تحقیق مهمترین عوامل اصلی شایستگی های تیم اجرایی عبارتند از: توسعه فعالیت های تیمی و به کار گیری قابلیت مثبت خود و دیگران و تصمیم گیری می باشد. بنابراین فعالیت تیمی منجر به ایجاد روابط جدید میان افراد در محل کار می شود و تیم اجرایی را در کشف مهارت هایی که قبلا به واسطه انجام وظایف شغلی و در قالب شرح شغل قابل مشاهده نبودند، یاری می رساند. از این رو هر چه تیم اجرایی یک پروژه توانایی های بیشتری داشته باشند بهتر می توانند به عملکرد پروژه جهت دستیابی به اهداف خود کمک کند.

واژه های کلیدی: تیم اجرایی، سبد پروژه های ، شرکت های پیمانکار ساختمانی، ابنیه پایه ۱، الگوهای شایستگی.

۱- مقدمه

در جهان متلاطم امروز، آنچه که می توان حیات بالنده و رو به رشد سازمان ها و حکومت هارا تضمین نماید، وجود نظام مدیریتی مقتدر و کارآمد است [۱]. از اواسط دهه هشتاد میلادی ، توسعه شایستگی های مدیریتی مورد توجه سازمان ها قرار گرفت. دلیل عمده چنین توجهی ، این باور بود که توسعه شایستگی های مدیریتی منافع بی شماری را برای سازمان ها به همراه دارد و این باور هم هنوز پایدار است [۲]. به اعتقاد سانچز (به نقل از [۳]) شایستگی ها مجموعه ای از دانش، خصوصیات ، نگرش ها و مهارت های مرتبط به هم تعریف می شوند که تاثیر فراوانی بر شغل افراد دارند. برای اینکه یک سازمان، رویکرد مبتنی بر شایستگی را نسبت به منابع انسانی اجرا کند، باید شایستگی ها تدوین شوند و مدلی توسعه یابد که این شایستگی ها را توصیف کند [۴]. در ایران نیز توجه به موضوع شایستگی بر اساس فصل هشتم قانون خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی ، انتصاب و ارتقای شغلی کارمندان باید پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق آنان در مشاغل قبلی صورت گیرد [۵]. منظور از سازمان های پروژه محور در این تحقیق شرکت های پیمانکار ساختمانی یا رتبه بندی یک می باشد که بیش از سایر شرکت های سنتی ساختمانی با شایستگی های منابع انسانی در پروژه ها درگیر بوده اند. از آنجای که