

عارضه یابی در فرایند پیاده سازی مدیریت استعداد در صنعت هتل داری (مورد مطالعه: هتل داد شهر یزد)

محمد باقر فخرزاد^۱، حسن خادمی زارع^۲، عارف محمدی^۳*

۱- دانشیار گروه مهندسی صنایع، دانشگاه یزد، mfakhrzad@yazd.ac.ir

۲- دانشیار گروه مهندسی صنایع، دانشگاه یزد، hkhademiz@yazd.ac.ir

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه امام جواد یزد، rf2268am@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت استعداد و بهبود فعالیت منابع انسانی سازمان در هتل داد شهر یزد است. روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان هتل می باشد که بر اساس آخرین آمار تعداد آن ها ۷۰ نفر می باشد. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، شامل دو پرسشنامه استاندارد عملکرد کارکنان هرسی و گلداسمیت و پرسشنامه مدیریت استعداد فیلیپس و راپر می باشد. روایی هر دو پرسشنامه توسط صاحب نظران تایید شد و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه استاندارد عملکرد کارکنان هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳)، ۰/۹۳ و پرسشنامه مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹)، ۰/۷۲ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل از روش های آمار استنباطی (رگرسیون تک متغیره، آزمون فریدمن و تی تک متغیره) و از نرم افزار SPSS 18 استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که مدیریت استعداد و مؤلفه های آن بر بهبود فعالیت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج آزمون فریدمن نیز نشان داد که اولویت بندی هر یک از ابعاد مدیریت استعداد به ترتیب شامل؛ کشف استعداد، جذب استعداد، توسعه استعداد و حفظ استعداد می باشد. نتایج تی متغیره نیز نشان داد که مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان در هتل داد شهر یزد از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

واژه های کلیدی: مدیریت استعداد، کشف استعداد، جذب استعداد، توسعه استعداد، حفظ استعداد، صنعت هتلداری.

۱- مقدمه

در سال های اخیر تغییر و تحولات زیادی در عرصه بخش هتلداری کشور رخ داده است. رقابت میان هتل ها افزایش یافته و هر یک تلاش می کنند تا سهم بیشتری از بازار را بدست آورند. پس هتل ها به دنبال اتخاذ روش ها و شیوه های بهتر برای ارائه خدمات باکیفیت تر هستند تا مشتریان بیشتری را جذب نموده و سودآوری خود را افزایش دهند. اما اکثر آن ها از نیروی انسانی و رضایت شغلی آنها به عنوان مزیت برتر در میان رقبا، غافل مانده اند. فلسفه وجودی هر سازمانی به نیروی انسانی آن وابسته است (۱). اکنون سازمان ها بر پایه ی مهارت ها و استعدادهای کارکنان خود با هم رقابت می کنند و می دانند با جذب و نگهداشت بهترین و با استعدادترین کارکنان، سازمان می تواند، به بالاترین میزان کارایی و اثربخشی دست یابد (۲). از بزرگترین دغدغه های مدیران در سازمان، عملکرد کارکنان است (۳). سازمان ها برای بهبود عملکرد و به سبب آن کاهش هزینه ها، افزایش کیفیت و افزایش رضایت مشتری، سالانه مبالغ عظیمی بر روی منابع انسانی خود سرمایه گذاری می کنند. نیروی انسانی در هر کشوری بزرگترین سرمایه و منبع موجود سازمان هاست. نیروی انسانی در هر کشوری توان تغییر در ساختار فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و ... را دارد (۴). عوامل زیادی بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد، که یکی از آن ها، مدیریت استعداد است. مدیریت استعداد به عنوان سیستمی برای شناسایی و نگهداشت، پرورش و توسعه استعدادها و