

پیشران های موثر در توسعه منابع انسانی سازمان های کوچک و متوسط (SMEs) با رویکرد تحلیل تأثیرات متقابل

دکتر وحید ناصحی فر* ۱، هوشنگ مبارک آبادی ۲

۱- عضو هیأت علمی گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی vahid.n3004@gmail.com

۲- دانشجوی دکتری رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی h.mobarakabadi@gmail.com

چکیده

هدف اصلی این پژوهش شناسایی پیشران های موثر در توسعه منابع انسانی سازمان های کوچک و متوسط (SMEs) با رویکرد تحلیل تأثیرات متقابل است. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و برای انجام آن از روش های پیمایش و تحلیل تأثیرات متقابل استفاده شده است. جامعه پژوهش شامل صاحب نظران، خبرگان و اساتید فعال در سازمان های کوچک و متوسط است. تجزیه و تحلیل نهایی روی ۵۰ ماتریس بازگشتی انجام شده است. داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار میک مک تحلیل شده و یافته های پژوهش نشان داد نیروی پیشران "نیازسنجی آموزشی" در دسته نیروهای تأثیر پذیر یا نتیجه قرار می گیرد. نیروهای پیشران دو وجهی این مطالعه نیز عبارت اند از نقش مدیر عامل، شایستگی مدیران، کارکنان و کارشناسان، حضور دپارتمان HR در SME های هایتک، آموزش برای افراد خبره، توجه به انگیزه کارکنان، شایسته گزینی، شایستگی مبتنی بر نوع شغل، مشخص بودن استراتژی های کلان سازمان، رضایت شغلی، ویژگی های رفتاری و سبک رهبری، نگهداری کارکنان، امنیت شغلی، شایسته سالاری، داشتن چشم انداز، تدوین ارزش های محوری سازمان و تدوین استراتژی منابع انسانی که ظرفیت بالایی جهت تبدیل شدن به بازیگران کلیدی سیستم را دارا هستند.

واژه های کلیدی: توسعه منابع انسانی، پیشران های کلیدی، سازمان های کوچک و متوسط (SMEs)، تحلیل تأثیرات متقابل

مقدمه

۱.۱ مفاهیم توسعه منابع انسانی (HRD)

مروری بر مطالعات انجام شده در زمینه توسعه منابع انسانی مبین آن است که تلاش های بسیاری برای تعریف این مفهوم صورت پذیرفته است، با این حال تعریف مشترکی که بصورت جهان شمول مورد قبول باشد از این مفهوم ارائه نشده است [۱]. در ادامه برخی از این تعاریف مورد اشاره قرار می گیرد:

توسعه منابع انسانی مجموعه ای از فعالیت های سازمان یافته است که در یک دوره زمانی مشخص با هدف تغییر رفتاری هدایت می شود [۲] (واژه توسعه منابع انسانی اولین بار توسط لئوناردو نادر در دهه ۱۹۶۰ ارائه شد). توسعه منابع انسانی عبارت است از فرایند توسعه و یا رهاسازی تخصص ها از طریق توسعه سازمانی و توسعه و آموزش نیروی انسانی با هدف بهبود عملکرد [۳]. توسعه منابع انسانی عبارت است از فرایند تسهیل یادگیری سازمانی، عملکرد و تغییر از طریق مداخلات و فعالیت های سازماندهی شده و فعالیت های مدیریتی به منظور ارتقاء عملکرد، توانایی، آمادگی رقابتی و تجدید سازمان [۴].