

مدل های ارزیابی بلوغ منابع انسانی

ناصر صفایی^۱، سیدمیرعماد میری^۲

۱- استادیار دانشکده صنایع دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی، nsafaie@kntu.ac.ir

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی، miremad001@yahoo.com

چکیده

از آنجاکه در حال حاضر سازمان ها با چالش های مهمی از جمله رویارویی با رقبای خود به منظور کسب مزیت رقابتی پایدار مواجه هستند، منابع انسانی بدون شک می تواند نقش موثری در توسعه و بهبود سازمان ها ایفا کند. بنابراین، مدیران منابع انسانی به الگو و مدل جامعی نیاز دارند تا بر اساس آن و با توجه به شرایط سازمانی خود، طرح جامع رشد، نگهداشت و تربیت و بالندگی منابع انسانی را برای پاسخ به چالش های موجود تدوین و پیاده سازی نمایند. تا کنون مدل های مختلفی از جمله دمینگ، مالکوم بالدریج، بنیاد ملی کیفیت اروپا، فیلیپس، مدل تعالی منابع انسانی ایران و ... در زمینه ابعاد و مولفه های مختلف این سرمایه اصلی سازمان مطرح گردیده است که هر یک از آنها به رغم داشتن نقاط قوت، نمی تواند به تنهایی به عنوان یک چارچوب جامع به مدیران، مشاوران و محققان منابع انسانی به منظور ارزیابی و برنامه ریزی جامع منابع انسانی یک سازمان راهنمایی های لازم را ارائه دهد. در این مقاله مهم ترین مدل های ارزیابی بلوغ منابع انسانی در سازمان ها مورد بررسی قرار گرفته و تمایز و تشابه معیارهای آن ها با یکدیگر انجام شده است. در ادامه مدل تعالی منابع انسانی ایران در مقایسه با مدل های خارجی مورد مطالعه قرار گرفته و ضمن تبیین ارزش های محوری، معیارهای اصلی و فرعی و در صد امتیازهای اختصاص یافته به هر یک مطرح گردیده است. در انتها نیز پیشنهاد هایی برای پیاده سازی بهتر مدل های تعالی منابع انسانی ارائه گردیده است.

کلمات کلیدی: مدل تعالی منابع انسانی، بلوغ منابع انسانی، تعالی، ارزیابی بلوغ منابع انسانی

۱- مقدمه

امروزه با توجه به اهمیت روزافزون نیروی انسانی به عنوان عامل مهم تحول سازمان ها در عصر رقابت، توسعه و بهبود مستمر و تهیه و و تدوین برنامه توسعه منابع انسانی و آسیب شناسی آن در