



فصلنامه علمی چشم‌انداز مدیریت دولتی

Journal of Public Administration
Perspective

عنوان مقاله: عوامل مؤثر بر ناکارآمدی مدیریت سرمایه انسانی و راهکارهایی برای رفع آن (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه)

Article Title: Factors Influencing Human Capital Management Inefficiency and Strategies for Removing it (Case Study: Kermanshah Province Governmental Organizations)

نویسندگان: یوسف محمدی‌فر و معین سلیمانی

Authors: Yousef Mohammadifar & Moein Soleimani

روش‌رفرنس‌دهی به این مقاله: محمدی‌فر، یوسف و سلیمانی، معین (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر ناکارآمدی مدیریت سرمایه انسانی و راهکارهایی برای رفع آن (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه). چشم‌انداز مدیریت دولتی، (۳) ۱۰، ۱۷۸-۱۴۹.

To cite this article: Mohammadifar, Y., & Soleimani, M. (2019). Factors Influencing Human Capital Management Inefficiency and Strategies for Removing it (Case Study: Kermanshah Province Governmental Organizations). Journal of Public Administration Perspective, 10(3), 149-178.

تاریخ چاپ: ۱۳۹۸/۰۷/۰۱

ناشر: ایران - تهران - دانشگاه شهید بهشتی - دانشکده مدیریت و حسابداری

Publication Date: 2019/September/23

Publisher: Iran - Tehran - Shahid Beheshti University - Faculty of Management & Accounting

شاپا چاپی: ۶۰۶۹-۲۲۵۱، شاپا الکترونیکی: ۴۱۵۷-۲۶۴۵

ص ص ۱۴۹ - ۱۷۸

عوامل مؤثر بر ناکارآمدی مدیریت سرمایه انسانی و راهکارهایی برای رفع آن (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه)

یوسف محمدی فر^{۱*}، معین سلیمانی^۲

۱. گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، ایران، کرمانشاه.

۲. دانشجوی دکتری کارآفرینی، گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، ایران، کرمانشاه.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تحلیل عوامل مؤثر بر ناکارآمدی مدیریت سرمایه انسانی سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن انجام شد.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: رویکرد حاکم بر پژوهش، آمیخته از نوع متوالی - اکتشافی است که در بخش کیفی از رهیافت نظام‌مند روش نظریه بنیانی و در بخش کمی از روش توصیفی - پیمایشی بهره گرفته شد. جامعه مورد مطالعه در بخش کیفی و کمی این پژوهش شامل استادان دانشگاه و مدیران، معاونان و کارشناسان حوزه‌های مختلف مدیریت سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختارمند و در بخش کمی، پرسشنامه پژوهشگر بود. داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها در بخش کیفی از طریق کدگذاری باز، محوری و انتخابی، تجزیه و تحلیل و در بخش کمی با آزمون فریدمن اولویت‌بندی شدند.

یافته‌های پژوهش: نتایج پژوهش نشان داد که ضعف دستگاه اداری استان در حوزه‌های تأمین، نگهداشت، آموزش و ارزشیابی عملکرد کارکنان زمینه‌ساز به وجود آمدن ناکارآمدی مدیریت سرمایه انسانی شده است که تدوین برنامه جامع سرمایه انسانی استان، توجه به مسائل نگهداشت، آموزش و بهسازی کارکنان و اجرای کارآمد نظام ارزشیابی عملکرد به عنوان راهبردهای رفع ناکارآمدی، موجب نتایج چندگانه‌ای در حوزه‌های فردی، سازمانی و استانی شده است؛ همچنین شرایط عمومی و خاصی با عنوان «شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای»، راهبردهای رفع ناکارآمدی را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

محدودیت‌ها و پیامدها: یافته‌های این مطالعه با اتکا به دیدگاه‌ها و تجربه‌های افراد نسبتاً محدودی حاصل شده است و این ضعف می‌تواند تعمیم‌پذیری آماری یافته‌های پژوهش را محدود سازد. برای رفع این محدودیت و در راستای افزایش اعتبار بیرونی؛ نظرهای ۱۰۰ نفر از نخبه‌ها گردآوری و تجزیه و تحلیل شده است.

پیامدهای عملی و ارزش مقاله: ارائه راهکارهایی به سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه با هدف بهبود وضعیت مدیریت سرمایه انسانی.

کلمات کلیدی: مدیریت سرمایه انسانی، ناکارآمدی، سازمان‌های دولتی (اداری)، استان کرمانشاه.

نوع مقاله: مقاله علمی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۰/۳۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۴/۲۹.

* نویسنده مسئول.

E-mail addresses: yosefmohamadifar@gmail.com; ms.moein@outlook.com