



سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مهندسی سازه و مدیریت ساخت دانشگاه صنعتی شریف - تیر ۱۳۹۸



ارائه مدل شایستگی مدیران پروژه های عمرانی

سید بهالدین جعفری، علیرضا باقری (نویسنده مسئول)

۱- گروه مدیریت ساخت، واحد تفت، دانشگاه آزاد اسلامی، تفت، ایران

۲- گروه مدیریت ساخت، واحد تفت، دانشگاه آزاد اسلامی، تفت، ایران

Jafari.behzad45@gmail.com
alirezabagheriprof@gmail.com

خلاصه

تحقیق حاضر با هدف ارائه مدل شایستگی مدیران پروژه های عمرانی در شرکت های ساختمانی واقع در شهر شیراز در سال ۱۳۹۷ انجام گرفت. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش کیفی است. جامعه آماری را ۱۰ نفر از خبرگان و مدیر عاملان شرکت های ساختمانی شهر شیراز تشکیل دادند که بصورت هدفمند بعنوان نمونه انتخاب شدند. در این بخش پس از تحلیل محتوا از طریق چک لیست اطلاعات جمع آوری و سپس مؤلفه ها و شاخص های نهایی تعیین شد. بر اساس نظر خبرگان ۶ مؤلفه و ۵۹ شاخص ارزیابی شایستگی مدیران پروژه های عمرانی در شرکت های ساختمانی واقع در شهر شیراز شناسایی گردید. این مؤلفه ها عبارتند از: ۱. شایستگی فردی، ۲. شایستگی مهارتی، ۳. شایستگی رهبری و مدیریت، ۴. شایستگی فنی، ۵. شایستگی دانشی، ۶. شایستگی عملکردی.

کلمات کلیدی: پروژه، شایستگی، شایستگی مدیران پروژه.

۱. مقدمه

یکی از مهم ترین جنبه های کسب مزیت رقابتی در فضای کسب و کار امروز، توجه به ارزش آفرینی منابع انسانی و تمرکز بر شایستگی های محوری سرمایه های انسانی است. همچنین توجه به شایستگی های مدیریتی مدیران، به ویژه مدیران پروژه های عمرانی که متولی اجرای صنعت ساختمان سازی در کشور هستند، از اهمیت ویژه ای برخوردار است. کلمه شایستگی هنوز به طور فراگیر، تعریف واحد پذیرفته شده ای ندارد. محققان و همین طور فعالان در این زمینه، چندین معنا برای این واژه تعریف کرده اند. در ادامه برخی از مهم ترین تعاریف مربوط به شایستگی آورده شده است: گروهی از متخصصان در انگلیس، از جمله استریلر^۱ دو معنای متفاوت برای شایستگی ها توسعه دادند. یکی این که شایستگی ها بیان گر رفتارهایی که یک فرد برای انجام کار از خود نشان می دهد و دومی این که شایستگی ها می تواند به صورت حداقل استانداردهای لازم برای کارایی تعریف شود (عقیلی، ۱۳۸۸).

مدل شایستگی عبارت است از مجموعه ای سامان مند از شایستگی ها در یک نقش یا مجموعه ای از نقش های مشابه که موجب می شود، افراد در ایفای آن نقش ها موفق شوند. مدل شایستگی، سرمشق و الگوی رفتارهای موفقیت آمیز برای سایرین است و به نقش ها هويت حرفه ای می بخشد. یک مدل شایستگی، معمولاً دارای دسته هایی از شایستگی ها در قالب حوزه ها، واحدها و اجزای شایستگی ها است. در فرایند الگوسازی، شایستگی های مورد نیاز موفقیت با هم ترکیب شده، الگوی شایستگی را بوجود می آورند. الگو و معماری شایستگی، ساختاری برای شرح شغل و مقیاسی برای ارزیابی عملکرد عرضه می دارد و موجب می شود سازمان ها به هنگام ارزیابی افراد و توانایی مورد نیاز آتی، به یک زبان سخن بگویند. از سوی دیگر، سازمان ها با مقایسه ی شایستگی افراد با شایستگی های مورد نیاز برای شغل، به سهولت خواهند توانست سطح مهارت شایستگی های افراد را بسنجند. در دهه ی گذشته، الگوها و چهارچوب های متعددی در خصوص سنجش شایستگی ها مطرح شده است، این الگوها از نظر اطلاعاتی که گردآوری می کنند غالباً با هم تفاوت دارند. برخی از الگوها به توانایی ژنریک و ویژگی های کیفی اشخاص تاکید دارند، در حالی که گروه دیگری از الگوها بر مهارت های فنی ویژه ی شغل متمرکزند در برخی از الگوها هم تلاش شده است تا با در نظر گرفتن سه عامل

1. strebler