



تحلیل تطبیقی نیازسنجی کارکنان و دوره عمر سازمان جهت ارائه راهکار انگیزشی مناسب (مطالعه ی موردی: حوزه ی منابع انسانی ستاد شرکت ملی نفت ایران)

محمد رضا آقازاده^۱، سعید شهبازمرادی، آمنه فرهمند، مهدی نظری

کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، پژوهشگر و مشاور سازمان، مرکز تحقیقات مهندسی صنایع و بهره وری دانشگاه صنعتی امیرکبیر،

mr.aghazade@aut.ac.ir

دکترای منابع انسانی، دانشگاه تهران، رئیس پژوهش و برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران

shahbaz@ut.ac.ir

کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی امیرکبیر،

farahmand_1366@yahoo.com

کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی امیرکبیر

gimen14@aut.ac.ir

چکیده

بکارگیری نتایج و تجارب پژوهش دیگران به ویژه آن دسته از تحقیقاتی که از اعتبار وسیع در سطح ملی و بین المللی برخوردار بوده، فعالیتی منطقی است. یکی از نظریه های مهم انگیزشی در مدیریت، نظریه نیازهای آلدرفر است که ابزار مناسبی جهت نیازسنجی منابع انسانی به نظر می رسد. هدف پژوهش حاضر در چارچوب روش شناسی توصیفی - مطالعه موردی، شناخت نیازهای فعال کارکنان در حوزه منابع انسانی ستاد شرکت ملی نفت ایران و ارائه راهکارهای متناسب با دوره عمر به منظور بهبود وضعیت انگیزشی است. یافته های پژوهش ضمن رد سلسله مراتبی بودن نیازها، نشان دهنده اهمیت بالای نیازهای سطح احترام و اجتماعی است. در نهایت با تشکیل کمیته راهبری، اقدامات اولیه: ۱- مدیریت مبتنی بر هدف ۲- نماینده کارکنان ۳- توسعه شغلی ۴- غنی سازی شغلی ۵- حلقه کیفیت ۶- مدیریت مشارکتی ۷- طرح های انعطاف پذیر ۸- سهام کردن کارکنان در سود شرکت و ۹- افزایش حقوق، پیشنهاد شدند. راهکارهای مورد نظر در فرآیند تحلیل سلسله مراتبی وارد و براساس دو شاخص اثربخشی و امکان اجرا، راه حل های مدیریت مشارکتی و حلقه ی کیفیت، با تخصیص ۶۷٪ اهمیت کل روش های اولیه، انتخاب شدند.

کلمات کلیدی: انگیزش، انگیزه، نیازسنجی، دوره عمر سازمان، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی

Comparative analysis of employee assessment and organization life cycle to provide appropriate motivational strategies(case study: human resource field of Iranian national oil company)

Abstract:

Application of research results and experiences of others, especially those of large national and international research reputation, have a rational activity. One of the major motivational theories in management is Alderfer need theory, a useful tool for assessment of human resource needs. This study's aim in described methodology-case study is employee active needs in human resource field in Iranian national oil company recognition and provide solution appropriate to organization life cycle to improve motivation. The findings also rejected hierarchy of needs, indicating the importance of respect and social needs. Finally, the Steering Committee, Initial: management by objective - employee representative-job enrichment-job enlargement-quality circle-participatory-flexible scheme and increase salaries were proposed. The approach based on both analytic hierarchy process, and the effectiveness and feasibility of solutions, collaborative management and quality circles, with a total allocation of 67% of the initial method selected.

Keywords: motivation, organization life cycle, AHP

¹ مرکز تحقیقات مهندسی صنایع و بهره وری، دانشگاه صنعتی امیرکبیر، ۰۹۱۲۱۰۹۳۸۱۶