

## تبیین نقش برنامه‌های توسعه فردی کارکنان دانشی در افزایش رضایت شغلی

زهره جمالی

دانش‌آموخته مدیریت بازرگانی گرایش تحول

Zohreh\_jamalii@yahoo.com

چکیده - منابع انسانی با کیفیت و دانش مدار یا بنا بر تعبیری، کارکنان دانشی؛ مهمترین مزیت رقابتی سازمان و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش‌محور امروز است. ارائه محصولات و خدمات متفاوت و متمایز با کیفیت، کاهش هزینه‌ها، خلاقیت و نوآوری و افزایش رقابت‌پذیری از مزایای وجود منابع انسانی کیفی و دانش مدار است. سازمان‌ها برای کسب موفقیت، چاره‌ای جزء تدوین راهبردهای توسعه بخش دانشگران خود ندارند، لذا تدوین راهبردهایی جهت رسیدن به نیازهای مهارتی، پویایی فردی و در نهایت توسعه فردی منابع انسانی برای اینگونه سازمان‌ها از حیث دستیابی به رضایت شغلی ضروری است. اهمیت مفهوم رضایت شغلی از دو منظر پیشرفت سازمان و همچنین، توسعه فردی قابل بررسی است. در سازمان‌هایی که هر دو اتفاق بیفتند، شاهد تحولات مثبت بسیاری نظیر افزایش رضایت شغلی، کاهش فرسودگی شغلی، کاهش نرخ غیبت و جابجایی‌های شغلی و افزایش تعلق و وفاداری سازمانی خواهند بود. در این مقاله سعی شده است مروری بر اهمیت تدوین و اجرای برنامه‌های توسعه فردی در سازمان‌های دانش‌محور در جهت ارتقاء رضایت شغلی کارکنان دانشی داشته باشیم.

کلیدواژه‌ها: کارکنان دانشی، سازمان دانش‌محور، توسعه کارکنان، برنامه توسعه فردی، رضایت شغلی

انسانی دانش‌محور در سنوات گذشته در جوامع صنعتی بعنوان یکی از مهمترین مباحث علم مدیریت مطرح بوده است و در کشور ما نیز این بحث به تدریج اهمیت انکارناپذیر خود را به مدیران سازمان‌ها نشان داده است. سرعت تغییرات به حدی است که احتمال اینکه یک شخص شغلی را بیاموزد و در طول زندگی کاری‌اش، بدون تغییر یا به همان شکل پیش رود، نزدیک به صفر است [۱].

برنامه توسعه فردی یا 'IDP'، یک مدرک سازمانی، مدون و رسمی است یا عبارتی یک برنامه زمان‌بندی شده مکتوب برای برآورده شدن نیازهای حرفه‌ای افراد در جهت رشد و توسعه آنهاست. در این برنامه سعی می‌شود تا کارکنان یا توجه به توانایی‌ها و قابلیت‌های خود، در راستای اهداف مورد نظر سازمان و خود، توسعه یابند و بین نیازهای توسعه فردی و وظایف شغلی خویش ارتباطی پویا برقرار نمایند. برنامه‌ریزی توسعه فردی به عنوان یک

## ۱- مقدمه

تخمین زده شده است که در حال حاضر بطور میانگین ۴۵ درصد از نیروی کار سازمان‌ها را در سراسر دنیا کارکنان دانشی تشکیل داده‌اند، هرچند تعیین درصد دقیق این پدیده بسیار دشوار است. بکارگیری موفق کارکنان دانشی در سازمان‌ها نیازمند شناخت دقیق مبانی نظری، جنبه‌های عملی استقرار آن و موانع و راه-کارهای آن‌ها در توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌محور است. موانع و راه کارها ممکن است در حوزه‌های انسانی، سازمانی، فرهنگی، سیاسی و فنی باشد. ولی بعد اصلی آن منابع انسانی است که اگر سازمان‌ها آن را نادیده گیرند، در دستیابی به اهداف با مشکل مواجه می‌شوند. توجه به منابع انسانی بخشی ضروری از برنامه‌های توسعه‌ای سازمان‌ها علی‌الخصوص سازمان‌های دانش‌محور است. سازمان‌های دانش‌محور در واقع در جستجوی اقداماتی هستند که تاثیرش در تحقق سازمان‌های دانش‌محور حداکثر باشد. برخی بررسی‌ها نشان داده که مشوق‌ها و اقدامات منابع انسانی برانگیزاننده و به طور مستقیم بر انتقال دانش بین سازمانی جهت رسیدن هم به توسعه منابع انسانی و هم نیل به توسعه سازمانی موثر است. موضوع توسعه فردی منابع

<sup>1</sup> Individual development plan