



شناسایی و اولویت بندی موانع استقرار قابلیت‌های مدیریت استعداد به منظور چابکی سازمانی با استفاده از روش ANP فازی

مهرزاد عبدالله زاده ، عزالدین مهربان، مینو یوسفی ، سورنا عبدالله زاده

۱. دکتری مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد رشت.

۲. کارشناسی ارشد. مدیریت بازرگانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.

۳. دکتری. مدیریت دولتی. دانشگاه پیام نور فومن.

۴. کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی. دانشگاه گیلان. رشت.

نویسنده مسئول: مهرزاد عبدالله زاده

چکیده: هدف و غایت این پژوهش شناسایی موانع استقرار قابلیت‌های مدیریت استعداد به منظور چابکی سازمانی می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و روش پژوهش توصیفی - اکتشافی می باشد. جامعه آماری خبرگان این پژوهش را ۳۰ نفر از اساتید دانشگاه و متخصصین شهرداری ها هستند و جامعه آماری کارکنان را ۲۶۹ نفر تشکیل داده است. در این تحقیق از روش نمونه‌برداری هدفمند استفاده گردید. نمونه‌گیری براساس میزان دانش و تجربه افراد و در دسترس بودن آن‌ها انجام شده است. موانع استقرار قابلیت‌های مدیریت استعداد به منظور چابکی سازمانی بر اساس پیشینه پژوهش و نظر خبرگان ضعف‌های ساختاری، قانونی و ارزشی شناسایی شدند و مجموعاً ۱۱ زیر معیار نیز برای عوامل اصلی معین گردید. ابزار جمع آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه دلفی بوده است. نتایج حاصل از پژوهش مبین این مهم بود که ضعف قانونی اصلی ترین مانع بر استقرار قابلیت‌های مدیریت استعداد به منظور چابکی سازمانی بوده است و پس از آن عوامل ضعف ارزشی و ضعف ساختاری در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند.

کلمات کلیدی: قابلیت‌های مدیریت استعداد ، Anp فازی، چابکی سازمانی

۱. مقدمه

تقاضای رو به افزایش کارفرمایان برای جذب نیروهای ماهر از سویی و تمایل کارکنان توانمند برای تصاحب و در اختیار گرفتن مشاغل با ارزش از سویی دیگر، باعث شده است تا سازمان‌ها برای جذب بهترین استعدادها به نبرد با یکدیگر بپردازند. در این نبرد، سازمان‌های موفق در پی آن هستند که استراتژی‌ها و خط‌مشی‌ها و رویه‌های خود را به گونه‌ای بهبود بخشند که بتوانند استعدادهایی را که برای تداوم حیات اقتصادی ضروری است، جذب نموده، توسعه داده و نگهداری نمایند. استراتژی مدیریت استعداد^۱، ابزاری است که سازمان را در جهت دستیابی به

¹ - Talent Management