

بررسی رابطه بین مدیریت استعداد با چابکی سازمان کارکنان بانک سپه استان اردبیل

علی طلوعی^۱، مریم امیری^۲، شبنم هوشیار اجیرلو^۳

۱- مدیر امور اداری و منابع انسانی شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان

۲- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیله سوار، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، بیله سوار، ایران

m. amiri7879@yahoo.com

۳- دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیله سوار، گروه مدیریت، بیله سوار، ایران

چکیده

اهداف سازمانی و موفقیت در کسب و کار، با یک چابک عمل، این قابلیت به سازمانها کمک می کند تا تغییرات غیر قابل پیش بینی را بمنظور دستیابی به موقعیت بهتر در بازار رقابتی و بهبود چرخه زمانی در فعالیتهای مدیریتی، کشف کرده و به آن پاسخ دهند. (۱۱) مهمترین بخش در تولیدچابک، منابع انسانی است که بتواند همپای تغییرات فنی در تولید شایستگی های مورد نظر تولید چابک را در خود داشته باشد. به عبارت دیگر در تولید چابک باید قابلیت های چابکی نیروی انسانی، توسعه و پرورش یابد. اما یکی از مهمترین ضرورت های منابع انسانی چابک، ایجاد زیر ساخت ها و بسترها و پیش زمینه هایی است که بتواند کار منابع انسانی چابک را تسهیل و یا تقویت نماید و منجر به افزایش چابکی گردد. توانا سازهای چابکی نیروی انسانی این نقش را بر عهده دارند. عواملی که حتی عدم وجود برخی از آنها توانمندساز، شاید قابلیت های چابکی نیروی انسانی را نیز بی اثر سازد. بنابراین شناخت ابعاد و شاخص های توانمندسازهای چابکی نیروی انسانی اهمیت فراوانی دارد(۴)

امروزه سازمانها به خوبی دریافته اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. همراه با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمانها دریافته اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه ها نیازمند مدیریت می باشند. (۶) همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمانها دریافته اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای مدیریت دستیابی به بهترین نتیجه ها نیازمند مدیریت می باشند(۲۶)۱.

فقدان چابکی یکی از دلایل اصلی ناتوانی بخش های تولیدی در مواجهه با افزایش آهنگ تغییرات از اوایل دهه ۱۹۹۰ به بعد

مدیریت استعداد به عنوان سیستمی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقا و نگهداری افراد مستعد، با هدف بهینه کردن توان سازمان به منظور تحقق نتایج کسب و کار، تعریف شده است. هدف از این پژوهش بررسی و سنجش هر یک از ابعاد سه گانه مدیریت استعداد (جذب استعداد، آموزش و توسعه استعداد، نگهداشت استعداد) در جامعه آماری و تاثیر و ارتباط هر یک از عوامل فوق بر چابکی سازمانی کارکنان و همچنین یافتن نوع و میزان ارتباط و همبستگی بین هر یک از اجزای سه گانه مدیریت استعداد برچابکی آنان در کارکنان بانک سپه استان اردبیل می باشد. روش پژوهشی با توجه به ماهیت تحقیق، توصیفی-همبستگی می باشد. روش گرد آوری اطلاعات میدانی و ابزار آن پرسشنامه است، از آزمون اسمیرنوف کو لموگروف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون های من ویتنی و ویلکاکسون به بررسی رابطه معنی داری پرداختیم. و در نهایت با ارائه نتایج و ذکر پیشنهادهای جهت تقویت مدیریت استعداد در این سازمان ها پرداخته شده است.

کلمات کلیدی: چابکی سازمان، پاسخگویی به مشتریان، آموزش و توسعه استعداد

مقدمه

امروزه، منابع انسانی سرمایه سازمان شمرده می شوند و این موضوع مشخص شده است که انسان ها، عامل اصلی بقای سازمان ها در رقابت هستند. با پیچیده شدن محیط و ایجاد تنوع فرهنگ ها و مشاغل گوناگون در سازمان ها، به تدریج نقش منابع انسانی هم تغییر کرده است (۹) رمز موفقیت سازمانها، استفاده از ابزارهای مدیریتی، و فناوریهای نوین برای بدست آوردن به سود است (۷). امروزه با افزایش رقابت و تغییرات غیر قابل پیش بینی در عرصه کسب و کار، سازمان ها بمنظور کسب مزایای رقابتی در دستیابی به

1 Sweem, 2009