مدیریت استعداد و بهره‌وری دانشگران سازمان؛ دو مقوله مهم در تحقق اقتصاد مقاومتی

سارا صادقی[۱]، رضا دهقان[۲]

۱-کارشناس مدیریت سلامت

۲-دانشجوی دکترای تخصصی مدیریت کارافرینی

چکیده

زمینه و هدف: امروزه استفاده بهینه از نیروی انسانی برای رسیدن به اهداف سازمان از مهم ترین عوامل توسعه و پیشرفت سازمانی می‌باشد. مدیریت استعداد تکنیکی برای شناسایی، جذب، پرورش و نگهداشت نیروی انسانی مستعد می‌باشد و شرایطی را ایجاد می‌کند که در آن مهارت‌های کارمندان مستعد شناسایی و از آنها در بخش‌های مناسب استفاده شود و درنهایت سبب توانمندسازی و افزایش بهره وری نیروی انسانی می‌شود. هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و بهره‌وری نیروی انسانی بر کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد.

روش بررسی: مطالعه حاضر از نوع توصیفی- تحلیلی بوده و در میان مدیران و کارکنان معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۵ انجام شده است. برای جمع‌آوری یافته‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه مدیریت استعداد و بهره‌وری نیروی انسانی استفاده شده است. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های رگرسیون خطی چندگانه، همبستگی پیرسون، آنالیز واریانس یک‌طرفه و آزمون تی مستقل تحلیل شده است.**یافته‌ها:** یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد ابعاد مدیریت استعداد (جذب استعداد، نگهداشت استعداد و توسعه استعدادها) بر بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد و ابعاد توسعه استعدادها، نگهداشت استعدادها و جذب استعدادها به‌ترتیب بیش‌ترین تاثیر را بر بهره‌وری کارکنان جامعه مورد مطالعه داشته است.**نتیجه‌گیری:** معیارهای جامع و صحیح مدیریت استعداد تضمین می‌کند که کارکنان با توانایی‌ها و استعدادهای خاص خود به شغل‌های متناسب منصوب شوند. سازمان‌هایی که مدیریت استعداد موثری را پیاده سازی نموده و کارکنان را رده‌بندی کرده و بر توسعه سرمایه‌گذاری در این بخش‌ها تمرکز می‌نماید، از عملکرد سازمانی بالا برخوردار خواهند بود و در نتیجه بهره‌وری نیروی انسانی در این سازمان‌ها نیز افزایش می‌یابد.

کلمات کلیدی: مدیریت استعداد، بهره‌وری نیروی انسانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران