



سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مهندسی سازه و مدیریت ساخت دانشگاه صنعتی شریف - تیر ۱۳۹۸



بررسی نحوه بکارگیری تیم های اجرایی در مجموعه پروژه های شرکت های پیمانکار ساختنمانی، با بهره گیری از الگوهای شایستگی

محمد معهود^a، وحید شاه حسینی^b، شایان حجت پناه^a

a- تدریس یار کارشناسی ارشد مدیریت پروژه و ساخت دانشگاه مهرالبرز، تهران

b - استادیار دانشکده عمران دانشگاه صنعتی امیرکبیر (پلی تکنیک تهران)

shayan_hojatpanah@yahoo.com

خلاصه

مدیریت منابع انسانی یکی از ارکان مهم در دستیابی به موفقیت پروژه ها و سازمان ها است و آنچه امروزه در این زمینه بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است، تیم ها و نحوه بکارگیری آن ها در پروژه ها است. تیم سازی و بهره گیری از الگوهای شایستگی جهت کار تیمی، یکی از مؤلفه های اصلی مدیریت نوین منابع انسانی بوده که در بسیاری از پروژه های شرکت های پیمانکار ساختمانی مورد استفاده قرار گرفته و نتایج مطلوبی به همراه داشته است. از آنجایی که شرکت های پیمانکاری ساختمانی از نظر نظام سازمانی بطور ذاتی از نوع سازمان های پروژه محور می باشند، از ویژگی های متفاوتی نسبت به سازمان های کلاسیک برخوردارند. در این پژوهش، شناسایی پارامترهای شایستگی مؤثر بر تیم های اجرایی با بهره گیری از الگوهای شایستگی انجام گرفته است. از همین رو ابتدا با تعریف ویژگی های سازمان های پروژه محور، کارکردهای مدیریت منابع انسانی بررسی گردید و سپس به مفاهیم و ویژگی های خاص تیم و کار تیمی در این سازمان ها پرداخته شد. به منظور بررسی ادبیات شایستگی در مدیریت منابع انسانی، چارچوب مفهومی و مؤلفه های الگوهای شایستگی مطالعه گردید، پس از آن با طبقه بندی منابع انسانی شاغل در تیم های اجرایی پروژه های ساختمانی به دو دسته اصلی تکنسین و کارگر، پیشینه تحقیق درباره شایستگی های هر دسته از کارکنان بررسی گردید. جهت تدوین الگوی شایستگی، طرح پژوهشی از نوع آمیخته (کیفی - کمی) صورت پذیرفت. با توصیف یافته ها و تحلیل آماری بخش های کیفی و کمی، در نهایت الگوی شایستگی های اصلی (محوری) و شایستگی های شغلی تیم های اجرایی پروژه های ساختمانی ارائه می گردد و بدین طریق به هدف اصلی تحقیق پاسخ داده می شود. کاربرد نتایج این تحقیق و بهره گیری از الگوهای شایستگی مزبور می تواند به افزایش کارایی و بهره وری در این تیم های اجرایی منجر گردد.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی، تیم سازی، تیم های اجرایی، الگوی شایستگی، شرکت های پیمانکار ساختمانی، تکنسین فنی و کارگر.

۱. مقدمه

لازمه انجام تحقیقات و حل مسائل، درک صحیح از موقعیت، ویژگی ها و محتوای مسأله مربوطه می باشد که تحقیقات آکادمیک از این قاعده مستثنی نمی باشند. مدیریت منابع انسانی، مجموعه فرایندهای مورد نیاز برای استفاده مؤثر از نیروهای درگیر در اجرای پروژه ها اعم از متولیان، دست اندرکاران، مجریان، کارشناسان و کارگران می باشد. با توجه به افزایش رقابت در بازار کار، افزایش هزینه های نیروی انسانی و پویایی و پیچیدگی تغییرات، نداشتن کارایی مناسب منابع انسانی منجر به تحمیل هزینه های هنگفت و گاهی شکست پروژه ها می شود. همچنین طبیعت موقتی بودن پروژه های عمرانی موجب بروز ارتباطات سازمانی جدید و بعضاً موقتی بین نیروهای کاری می شود. مدیریت پروژه می بایستی با توجه به مقتضای پروژه و بکارگیری تکنیک هایی از این ارتباطات موقت بنحو مناسبی بهره مند گردد. لذا استفاده بهینه از منابع انسانی در پروژه ها مستلزم برنامه ریزی کارآمد جهت سازماندهی مجموعه پروژه ها در دوره های زمانی مختلف می باشد. از طرف دیگر، سازمان های پروژه محور، در مقایسه با ساختارهای ماتریسی، وظیفه