



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



## تعیین اولویت و ضریب اهمیت شاخص های ارزیابی شایستگی مدیران پروژه های عمرانی با استفاده از روش AHP فازی

سید بهالدین جعفری، علیرضا باقری (نویسنده مسئول)

- ۱- گروه مدیریت ساخت، واحد تفت، دانشگاه آزاد اسلامی، تفت، ایران
- ۲- گروه مدیریت ساخت، واحد تفت، دانشگاه آزاد اسلامی، تفت، ایران

[Jafari.behzad45@gmail.com](mailto:Jafari.behzad45@gmail.com)  
[alirezabagheriprof@gmail.com](mailto:alirezabagheriprof@gmail.com)

### خلاصه

تحقیق حاضر با هدف تعیین ضریب اهمیت شاخص های ارزیابی شایستگی مدیران پروژه های عمرانی در شرکت های ساختمانی واقع در شهر شیراز در سال ۱۳۹۷ انجام گرفت. تحقیق از نظرهدف کاربردی واز نظر روش کمی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران شرکت های ساختمانی شهر شیراز به تعداد ۵۰ نفر تشکیل دادند. با توجه به جامعه آماری ۵۰ نفری، تعداد نمونه برای این حجم جامعه با استفاده از جدول مورگان ۴۴ نفر می باشد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که با استفاده از مبنای و مولفه های علمی ونظر خبرگان واستاد راهنما رویای آن بصورت صوری ومحتوایی تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات روش فازی AHP انجام شد. بر اساس نتایج بدست آمده، شایستگی فردی رتبه اول، شایستگی عملکردی رتبه دوم و شایستگی فنی رتبه سوم را به خود اختصاص داده اند.

کلمات کلیدی: پروژه، شایستگی، شایستگی مدیران پروژه، روش AHP فازی.

### ۱. مقدمه

انجمن ملی شغلی انگلستان برای شرایط احراز شغلی در سال ۱۹۹۷ تعریف زیر را برای شایستگی ها ارائه می دهد. شایستگی به عنوان استانداردهای عملکرد، توانایی ایفای نقش های شغلی یا مشاغل براساس استاندارد مورد نیاز استخدام است. شایستگی ها، دانش، مهارت ها، توانایی ها و رفتارهایی هستند که یک کارمند در انجام کارهایش به کا می گیرد و آن ها اهرم های کلیدی کارمند برای دستیابی به نتایجی در ارتباط با راهبردهای تجاری سازمان هستند. برای داشتن نظام مدیریتی مؤثر و کارآمد نیز می بایستی مدیرانی مقتدر و شایسته تربیت نمود. تربیت و پرورش مدیران نیز نیازمند چارچوبی کامل می باشد تا با انتخاب و پرورش صحیح و اثر بخش مدیران به اهداف و استراتژی های سازمان جامه عمل ببوشاند. سازمان های مختلف در دهه های اخیر برای توسعه اثربخش مدیران خود به طراحی الگوی شایستگی مبادرت ورزیده اند. در طراحی چنین الگوهای، متغیرهای محیطی و درون سازمانی متعددی مد نظر قرار می گیرد تا شایستگی های صحیح شناسایی و با تصمیم گیری بر مبنای این شایستگی ها تصمیمات صحیحی در مدیریت منابع انسانی اتخاذ شود (میر سپاسی، ۱۳۸۸).

همان گونه که مطالعات متعدد در عرصه های مختلف سازمان و مدیریت نشان می دهد، با توجه به رویارویی سازمان ها با اقتصاد جهانی و شرایط پویایی آینده، این سازمان ها نیازمند مدیرانی با مجموعه پیچیده تری از مهارت ها خواهند شد. بنابراین در این سازمان ها، پس از طراحی و معماری راهبردی منابع انسانی، اطمینان از وجود مهارت های لازم برای اجرای دقیق این چشم اندازهای راهبردی از اهم امور است و این امر، مستلزم ایجاد شایستگی های مورد نیاز سازمان، کارکنان و مدیران است. اهمیت این موضوع، زمانی مضاعف خواهد بود که به دنبال شناسایی شایستگی های منابع انسانی سازمانی و به ویژه مدیران باشیم؛ چرا که کسانی که مسئولیت استقرار نظام مدیریت مبتنی بر شایستگی را برعهده دارند؛ اولاً خود باید دارای شایستگی های لازم باشند و ثانیاً وجود شایستگی ها در دیگر حوزه ها، کارکنان و مدیران را رصد کنند. همچنین، با توجه به این