

تأثیر مدیریت استعداد بر توانمندی سازی منابع انسانی در سازمان مدیریت پسماند شهرداری قم

فریبا فلاح حسین آبادی، وحید اسفندانی، آریتا علوی پور رفسنجانی و حمیده رفیعی بلداجی

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه تأثیر مدیریت استعداد بر توانمند سازی منابع انسانی در سازمان مدیریت پسماند شهرداری قم می باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان سازمان مدیریت پسماند شهرداری قم می باشد که از طریق روش سرشماری تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد اوهلی (۲۰۰۷) و توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۲) استفاده شد. به منظور سنجش روایی از روایی محتوا و سازه و به منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شد که ضرایب به دست آمده نشان دهنده روایی و پایایی مناسب ابزار بودند.

تجزیه و تحلیل داده های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار LISREL-۷۸.۸۰ انجام گرفت. یافته ها نشان دادند شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد بر توانمند سازی منابع انسانی (۰.۴۲) تأثیر دارد؛ جذب و استخدام نیروی مستعد بر توانمند سازی منابع انسانی (۰.۴۵) تأثیر دارد؛ ایجاد و حفظ روابط مثبت بر توانمند سازی منابع انسانی (۰.۵۷) تأثیر دارد؛ بکارگیری استعداد بر توانمند سازی منابع انسانی (۰.۴۷) تأثیر دارد؛ توسعه استعداد بر توانمند سازی منابع انسانی (۰.۳۲) تأثیر دارد. نگهداری استعداد بر توانمند سازی منابع انسانی (۰.۴۱) تأثیر دارد؛ در نهایت می توان گفت بطور کلی مدیریت استعداد بر توانمند سازی منابع انسانی (۰.۸۹) تأثیر دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت استعداد، توانمند سازی منابع انسانی، شناسایی استعداد، توسعه استعداد.