



چارچوب ارزش آفرینی مدیریت منابع انسانی در پلتفرم‌های حمل و نقل

محمد سعید الماس پور^۱، حمزه خواستار^۲، سعید جعفری نیا^۳، بیژن عبدالمهی^۴

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به رشد و توسعه پلتفرم‌های حمل و نقل در سال‌های اخیر و اهمیت روزافزون منابع انسانی، نیاز به بررسی چگونگی ارزش آفرینی، از طریق مدیریت منابع انسانی در این شکل جدید از کسب و کار محسوس است. هدف این مقاله، تعیین ارزش‌های ذی‌نفعان و چگونگی ایجاد ارزش، از طریق مدیریت منابع انسانی در کسب و کارهای پلتفرمی حمل و نقل برای ذی‌نفعان است.

روش: روش این پژوهش آمیخته متوالی است. پژوهش حاضر در دو مرحله اجرا شده است. در مرحله نخست، با استفاده از ادبیات و روش تحلیل تم، فهرستی از ارزش‌های ذی‌نفعان شناسایی شد و از نمونه آماری منتخب از جامعه ذی‌نفعان در دو پلتفرم حمل و نقل مشهور ایرانی، درخواست شد که میزان اهمیت ارزش‌های استخراج شده یا سایر ارزش‌های مدنظر را در قالب پرسش‌نامه باز مشخص کنند. در مرحله دوم، از طریق مصاحبه با گروهی از خبرگان که به صورت هدفمند انتخاب شدند، قابلیت‌های ارزش آفرین در پلتفرم‌ها و چگونگی ایجاد ارزش از طریق مدیریت منابع انسانی در پلتفرم‌های حمل و نقل، به کمک روش تحلیل تم مشخص شد.

یافته‌ها: در این پژوهش، ۱۲ ارزش مدنظر ذی‌نفعان اصلی در پلتفرم‌های حمل و نقل، ۲ قابلیت ارزش آفرین (مدیریت الکترونیکی فرایندها و مدیریت اطلاعات) و ۲ روش ایجاد ارزش (بهبود برنامه‌ریزی کار و کارایی سیستم کنترلی) از طریق مدیریت منابع انسانی استخراج شد.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش به چارچوبی متشکل از قابلیت‌های ارزش آفرین، روش‌های ایجاد ارزش و ارزش‌های ذی‌نفعان منجر شد. از این چارچوب می‌توان برای فهم بهتر و به کارگیری مؤثرتر مدیریت منابع انسانی، در رابطه با ارزش آفرینی هر چه بیشتر برای ذی‌نفعان در پلتفرم‌های حمل و نقل بهره برد. در انتها، بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش، برای مدیران و عملگران توصیه‌های عملی و برای پژوهشگران پیشنهادهای پژوهشی ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: ارزش آفرینی، مدیریت منابع انسانی، پلتفرم‌های حمل و نقل، تحلیل تم

استناد: الماس پور، محمد سعید، خواستار، حمزه، جعفری نیا، سعید و عبدالمهی، بیژن (۱۴۰۰). چارچوب ارزش آفرینی مدیریت منابع انسانی در پلتفرم‌های حمل و نقل. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱ (۳)، ۲۶-۴۹.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: stu_almaspour@khu.ac.ir
۲. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: hamzakhastar@khu.ac.ir
۳. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: shamsj58@khu.ac.ir
۴. دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: biabdollahi@khu.ac.ir

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/JHRS.2021.139110

نویسنده مسئول: محمد سعید الماس پور

دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۲، پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۰۱

© دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۰، پاییز، دوره ۱۱، شماره ۳، صص. ۲۶-۴۹

شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۲۴