

شناسایی موانع تدوین استراتژی‌های کارکردی منابع انسانی

علی اصغری صارم*، سیدمحمد مقیمی**، عباس منوریان***

چکیده

هدف از این پژوهش آن است که با بررسی ذهنیت‌ها و عقاید مشارکت‌کنندگان، موانع تدوین استراتژی‌های کارکردی منابع انسانی در شرکت سایپا را شناسایی کنیم. در این پژوهش از روش‌شناسی کیو، به‌عنوان یکی از روش‌های آمیخته، استفاده شد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، ۳۱ نفر از مدیران و متخصصان سایپا بودند. فضای گفتمان پژوهش حاضر از منابع گوناگونی جمع‌آوری شد و پس از ارزیابی و جمع‌بندی فضای گفتمان، ۱۷۰ عبارت کوتاه به‌عنوان عبارات کیو انتخاب شدند. پس از نظرسنجی از خبرگان، در نهایت، ۴۷ عبارت به‌عنوان نمونه عبارات کیو انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری اطلاعات به‌دست آمده از مرتب‌سازی کیو، این اطلاعات را با روش تحلیل عاملی کیو بررسی کردیم. تحلیل توزیع نشان داد که ۱۲ الگوی ذهنی متمایز را می‌توان در میان مشارکت‌کنندگان شناسایی کرد که ۷۷/۳ درصد از واریانس کل را نشان می‌دهند. این ۱۲ الگو به‌ترتیب، چنین نام‌گذاری نمودیم: آگاهان امیدوار، واقع‌نگراها، ناامیدان، متخصصان سرخورده، ریسک‌گریزان، محیط‌گرایان، مدافع وضع موجود، پیچیده‌نگرها، سنتی‌گراها، کم‌انگیزه‌ها، تحلیل‌گر سیاسی، و نهایتاً مدافعان هم‌ردیفی. اهمیت و اولویت‌بندی موانع شناسایی شده، براساس الگوهای ذهنی صورت گرفت. در نهایت، راهکارهایی برای رفع موانع شناسایی شده پیشنهاد شدند تا از آن‌ها بتوان در پیاده‌سازی اثربخش مدیریت استراتژیک منابع انسانی و به‌خصوص، در تدوین استراتژی‌های کارکردی منابع انسانی شرکت سایپا بهره‌برداری کرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت استراتژیک منابع انسانی؛ استراتژی‌های کارکردی منابع انسانی؛ روش‌شناسی کیو.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۰۳/۰۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۱۱/۱۳.

* دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران (نویسنده مسئول). E-mail: ali_asghari@ut.ac.ir

** دانشیار، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

*** دانشیار، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.