

# **عنوان گزارش پژوهشی: آسیب‌شناسی و بررسی تحلیلی توسعه منابع انسانی در استان تهران و تدوین سند توسعه منابع انسانی**

**کارفرما: سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان تهران**

**مجری: دکتر فرج اله رهنورد عضو هیئت علمی موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی**

**ناظر: دکتر غلامرضا معمار زاده عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ایران**

## **چکیده**

حوزه های رقابتی در عصر اطلاعات نیازمند سازمانی‌هایی است که کارکنان آنان از توان اجرایی بالایی برخوردار باشند تا بتوانند راهبردهای تدوین شده خود را در سطوح مختلف به اجرا بگذارند. بنابراین، توسعه منابع انسانی برای تحول در نهادهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی نه یک گزینه، بلکه یک ضرورت راهبردی است.

توسعه منابع انسانی یکی از مباحث نظری متداول در مدیریت توسعه است که سعی دارد به بهینه‌سازی منابع انسانی در سازمان‌های عمومی بپردازد. توسعه منابع انسانی عبارت است از تربیت افراد هوشمندتر و نوآور که می‌توانند در هر شغلی یا سازمانی در یک جامعه کارآمد و اثربخش باشند. البته آمارهای منتشر شده در مورد وضعیت منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی و نگرانی‌های مطرح شده از سوی مدیران ارشد برای ظرفیت‌سازی در منابع انسانی، نشانگر تنگناها و نارسایی‌های جدی در مدیریت توسعه منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی استان تهران است. از این رو، هدف اصلی این تحقیق شناخت آسیب‌مندی نظام توسعه منابع انسانی و تدوین راهبردهای گذر از وضع موجود به وضع مطلوب است. این تحقیق از نوع توصیفی- میدانی است که در بازه زمانی 1399-1400 با مراجعه و گردآوری داده‌ها از مدیران و کارشناسان خبره دستگاه‌های اجرایی در استان تهران با ابزار پرسشنامه و اخذ نظرات خبرگان انجام گرفته است. بررسی روایی و پایایی پرسش‌نامه در مرحله مطالعه مقدماتی نشانگر دقت ابزار گردآوری داده‌هاست. نشانگان و همچنین شدت آسیب‌مندی مدیریت توسعه منابع انسانی بر مبنای مدل مک فیلن و همکاران (2012) و همچنین گردآوری آمارهای منابع انسانی بررسی و تحلیل شد که نشانگر تنگناها و نارسایی‌های قابل توجه در مدیریت توسعه منابع انسانی استان تهران است. وضعیت مطلوب در قالب چشم انداز توسعه منابع انسانی در افق 15 ساله تعریف و راهبردهای توسعه منابع انسانی بر مبنای مدل تحلیل وضعی SWOT تدوین شد. یافته‌های حاصل از واکاوی‌های مربوطه، بیانگر آن است که اولاً نشانگان آسیب‌مندی نظام توسعه منابع انسانی در سطح رفتاری و روانشناختی کارکنان تجلی یافته است. ثانیاً شدت آسیب‌مندی زیر نظام‌های توسعه منابع انسانی یکسان نیست، و این آسیب‌ها هم در سطح

ساختاری و هم‌فرایندی دیده می‌شود. ثالثاً مهم‌ترین عوامل آسیب‌زای محیطی عبارتند از: 1) حاکمیت سلسله‌مراتبی؛ 2) خط‌مشی‌های ناکارآمد؛ 3) ملاحظات سیاسی؛ و 4) تقابل سنت و مدرنیته در توسعه منابع انسانی. رابعاً نتایج این پژوهش به تعریف چشم‌انداز 15 ساله و تدوین راهبردهای گذر از وضع موجود به وضع مطلوب و تدوین سند راهبردی توسعه منابع انسانی استان تهران منجر شد.

**واژگان کلیدی:** آسیب‌شناسی، سند توسعه، چشم‌انداز توسعه منابع انسانی، و راهبردهای HRD