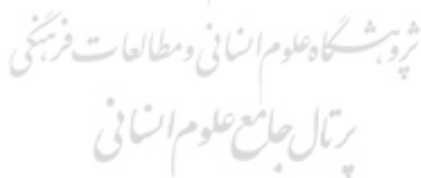


طراحی و تبیین مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی بر اساس مولفه شیوه‌های نوین هزاره سوم
دوستعلی دهقان چاچکامی^۱ - رشید ذوالفقاری زعفرانی^۲ - فریبا حنیفی^۳
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۲۰ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۲

چکیده:

اهمیت عامل انسانی در سازمان‌ها و نقش منحصر به فرد آن در طرح‌ریزی، اجرا و نظارت بر امور سازمانی در عرصه‌ها و سطوح مختلف او را به عامل راهبردی تبدیل کرده است و از همین روست که امروزه به موضوع منابع انسانی به عنوان «سرمایه انسانی» سازمان‌ها بیش از گذشته اهتمام می‌ورزند. این مقاله در صدد است به این سوال پاسخ دهد چه مدلی برای ارتقای کار-آمدی منابع انسانی بر اساس مولفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم می‌توان ارائه کرد؟ پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری اطلاعات میدانی، روش اجرا توصیفی از نوع آمیخته اکتشافی می‌باشد، جامعه آماری در بخش کیفی کارشناسان و در بخش کمی شامل کارکنان و کارشناسان دانشگاه فنی و حرفه‌ای در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۱۸۰۰ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۱۷ نفر با روش نمونه‌گیری در بخش کمی تصادفی طبقه‌ای و در بخش کیفی گلوله برفی تعیین شد.

واژگان کلیدی: کارآمدی منابع انسانی، شیوه‌های نوین، هزاره سوم، دانشگاه فنی و حرفه‌ای



JPIR-2109-1973

^۱ - دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی عالی، دانشکده علوم انسانی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

^۲ - استادیار گروه مدیریت آموزشی عالی، دانشکده علوم انسانی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران: نویسنده مسئول
rashid_zo@yahoo.com

^۳ - استادیار گروه مدیریت آموزشی عالی، دانشکده علوم انسانی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

مقدمه

صاحب‌نظران منابع انسانی معتقدند که بقا و پایداری سازمان‌ها در گرو فرآیندهای شناسایی، جذب و نگهداری کارکنانی است که بدنه اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند و به برترین رده‌ها می‌رسند از همکاران خود پیشی می‌گیرند و به طور همزمان به عنوان انگیزه‌ای برای همکاران خود عمل می‌کنند. (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۸) بر این مبنا امروزه سازمان‌ها برای حفظ خویش در دنیای متغیر کنونی در تلاش طاقت‌فرسایی به سر می‌برند. این تلاش دربردارنده رشد و هماهنگی با تغییرات بازار، بهسازی کیفیت محصولات و حفظ تعادل و توازن است تحقق این ساعی سازمان بستگی به استعداد و انرژی و عملکرد کارکنان دارد و منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی منحصر به فرد و سرمایه عمده سازمان مطرح و تاکید می‌شود. (طاهر، ۱۳۹۴) با توجه به رقابت شدید و تنگاتنگ در دنیای امروزی، می‌توان بیان داشت که منابع انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی برای هر شرکت محسوب می‌شود، برای این منظور سازمان‌ها ناگزیرند ابزاری را برای جذب، پرورش، انگیزش و نگهداشت چنین سرمایه‌ای به کارگیرند. (یوسفی و مژدگانلو، ۱۳۹۴)

کارکردهای منابع انسانی، تمام وظایفی است که مدیریت منابع انسانی برای اداره نیروی انسانی خود اعمال می‌کند. این کارکردها ممکن است در یک یا همه حوزه‌های منابع انسانی مطرح شود. با توجه به تکامل تدریجی و گسترش نقش مدیریت منابع انسانی در طول زمان، صاحب‌نظران کارکردهای متعددی را برای آن برشمرده‌اند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که در اغلب موارد در این کارکردها اتفاق نظر وجود دارد و وجود پاره‌ای از اختلاف‌ها ناشی از گسترش نقش روزافزون منابع انسانی و تکامل آن در سازمان‌ها، تفاوت سازمان‌ها با یکدیگر، تفاوت محیط برون سازمانی و تغییر سازمان‌ها و محیط درونی و بیرونی سازمان‌ها در طی زمان است. بر اساس مدل راهبردی مدیریت منابع انسانی، می‌توان این کارکردها را در جذب و به کارگماری، آموزش عالی، انگیزش و نگهداری، دسته‌بندی کرد. (حسینی، تبسمی و دادفر، ۱۳۹۶) کارکردهای منابع انسانی به صورت گسترده به عنوان عاملی شناخته شده است که نقش اساسی در توسعه و حفظ عملکرد سازمانی ایفاء می‌کنند. اگر چنانچه مدیریت منابع انسانی درگیر مدیریت سرمایه‌های انسانی باشد و اگر منابع بسیار با ارزش این سرمایه‌ها دانش باشد، در این صورت مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش به شدت به هم وابسته هستند. (صحت و همکاران، ۱۳۹۴)

با آغاز هزاره سوم تاملی در تفکرات بشر برای ترسیم آینده رخ داده است و ما شاهد انقلابی عظیم در نگرش‌ها، تفکرات، روش‌ها و انتظارات در جامعه هستیم. تصمیماتی که امروز اتخاذ می‌شوند باید توجه خاصی به آنچه در پیش روست داشته باشند چرا که امروز طلوع هر اندیشه از افق آینده باز می‌تابد لذا گرایش افکار بشر بسوی توجه به تغییرات آتی امری اجتناب ناپذیر

است. در دنیای پر از پیچیدگی و تغییر معاصر، حل مسائل نیازمند ذهن آگاه و داشتن تخصص در دانستن سیاسی و بینش اجتماعی است. (جعفری و کریمی، ۱۳۹۷) ورود به هزاره سوم با پیشرفت‌ها و فناوری‌های مختلف در تمامی ابعاد علمی و فنی همراه است. تنوع و گسترش ابزار و زیرساخت‌های تکنولوژیکی از یک سو و توسعه دانش و اطلاعات بشر از سوی دیگر و همچنین تاثیر متقابل و فزاینده این دو شاخص باعث شده است تا پیشرفت تکنولوژی و دانش نسبت به دوره‌های قبل شتاب بیشتری به خود بگیرد. این تحولات، تاثیر عمیقی بر مبانی نظری معماری و شهرسازی معاصر داشته به طوری که موجب شکل‌گیری و ارائه تعاریف نوینی از مفاهیم بنیادین در این دو حوزه شده است. وقتی از استانداردسازی و یافتن ملزومات برای آموزش در هزاره سوم صحبت می‌شود ناخودآگاه تشکیل، طراحی و بسترسازی برای تأمین و کاربردی کردن ابزارها و شاخص‌های آموزش مبتنی با اصول جامعه دانایی محور به ذهن متبادر می‌گردد. بدون شک شناخت درست و صحیح این ملزومات و ابزارها و بهره‌گیری مناسب از آن‌ها با توجه به کارکردهای مورد انتظار در تسریع روند توسعه اطلاعاتی جامعه دانش‌مدار موثر خواهد بود. (اسماعیلی طاهری، ۱۳۹۵)

هزاره سوم، امواج تازه‌ای از تغییر را با خود به همراه آورده و محیط پیرامون سازمان‌ها را پویاتر از قبل کرده است به طوری که مدیریت و رهبری سنتی جوابگوی این نوع تغییرات جدید نیست. طبق نظر برگ و کوپیست (۱۹۹۳) سازمان‌های امروزی نمی‌توانند روند و سرعت تغییرات را متوقف سازند بلکه تنها می‌توانند تردیدها، نوسانات و بی‌ثباتی‌ها را به فرصت‌هایی برای آموختن، تطابق و همخوانی مطلوب تبدیل کنند. بنابراین انتخاب سبک رهبری مناسب توسط مدیران، برای موفقیت عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری ضروری به نظر می‌رسد. (کیانوش، ۱۳۹۴)

سازمان‌های آموزشی همانند سایر سازمان‌ها دارای اهداف، ساختار، فرایند سیاست‌گذاری، برنامه، منابع انسانی و فیزیکی می‌باشند. اما سازمان‌های آموزشی ماهیت و ویژگی‌های منحصر به فردی دارند که آن‌ها را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد. در هزاره سوم عصر جهانی شدن، رشد فزاینده اطلاعات و ارتباطات، تغییر و تحولات سریع، سازمان‌ها از جمله دانشگاه فنی و حرفه‌ای را با چالش‌هایی مواجه ساخته است. از آنجایی که که نظام دانشگاه فنی و حرفه‌ای به عبارت دیگر تعلیم و تربیت یکی از محوری‌ترین و تعیین کننده‌ترین نهاد اجتماعی در تحقق توسعه کشور به حساب می‌آید ضروری است برای رویارویی با تضادها، تصادم‌ها و چالش‌ها، به

سیاست‌گذاری حرفه‌ای در نظام آموزشی با تأکید بر مقوله آینده نگری و آینده پژوهی اهتمام ورزد. بنابراین آموزش باید به چشم‌اندازهای آینده بنگرد. (جعفری و کریمی، ۱۳۹۷)

موسسه آموزش عالی به گونه‌ای فزاینده از سوی جامعه و دولت برای پاسخگویی در قبال عملکرد مالی خود تحت فشار قرار گرفته‌اند. نظام‌های آموزش عالی گسترش یافته و بین‌المللی ضمن سهمیم کردن شمار بیشتری از دانشجویان و افزایش جابه جایی کارکنان فشارهایی را برای توازن کیفیت و بین‌المللی ساختن برنامه‌های درسی به وجود آوردند. تغییرات استراتژیک و بهبود مستمر کیفیت دو روی یک سکه‌اند. با اذعان به نقش و جایگاه آموزش عالی در توسعه همه جانبه کشور و ارتباط آن با کیفیت علمی و نیز آگاهی از نیاز به سنجش کیفیت آموزش عالی و بهبود آن تلاش‌هایی صورت گرفته است تا سازوکار منسجمی برای ارزیابی در نظام آموزش عالی ایجاد و زمینه لازم برای بهبود ارتقاء و تضمین کیفیت آن فراهم شود. (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۵) بنابراین، هر چند دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی در کشورهای در حال توسعه و از جمله ایران با مسائل نارسایی‌های اداری و مدیریتی، تأمین منابع انسانی و مالی و نابرابری فرصت‌های آموزشی رو به‌رو هستند، اما آن‌ها با توجه به نقشی که در توسعه کشور دارند باید پویا و فعال باشند و در تشخیص نارسایی‌ها و زمینه‌های بهبود و تحکیم قوت‌ها برای حصول به جامعه دانایی محور گام بردارند و این مستلزم توجه به ابعاد کمی و کیفی آموزش عالی و بهبود توانان آن‌هاست.

تاکنون در کشور طراحی الگوی کارآمدسازی منابع انسانی در دانشگاه فنی و حرفه‌ای بر مبنای شیوه‌های نوین هزاره سوم چندان چندان مورد توجه جدی واقع نشد و خلا الگوی کارآمدسازی منابع انسانی با این رویکرد کاملاً ملموس و مشهود است. شناسایی و تبیین چنین الگوهایی در بخش دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای و سازمان‌های مرتبط که از جمله سازمان‌های فنی و تخصصی مهم و تأثیرگذار بر توسعه آموزشی ایران است می‌تواند با توجه به مستندات ذکر شده فوق و دغدغه پژوهشی محقق و نبود مدل مناسب کارآمدسازی منابع انسانی مساله اصلی محقق این است که مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی بر اساس مولفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم چگونه است؟

پیشینه پژوهش

منابع انسانی به عنوان کلیدی‌ترین منابع سازمان، هنگامی به طور کارآمد و اثربخش به کار گرفته خواهد شد که با نگرش استراتژیک مدیریت شود. رویکرد استراتژیک در مدیریت منابع انسانی به مفهوم بکارگیری فنون و روش‌هایی نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آن‌ها در برابر محیط ناپایدار واکنش مناسب نشان داده و منابع انسانی را جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند.

و از طریق نظام برنامه ریزی جامع، رویکردی منسجم و منطقی نسبت به سیاست ها و شیوه های منابع انسانی داشته باشند، سیاست ها و شیوه های منابع انسانی را با راهبرد سازمان منطبق سازند، در اعمال مدیریت خود به جای منفعل بودن به صورت اثرگذار و فوق العاده ظاهر شوند. (مهدیه و سبزی، ۱۳۹۶) منابع انسانی به عنوان دارایی های هوشمند سازمان ها، بزرگترین سرمایه هر سازمان می باشد. سازمان ها به سرمایه های انسانی خود با توجه به دانش، شایستگی و قابلیت های آن ها، به عنوان یک مزیت رقابتی نظر دارند بنابراین بر عهده مدیران است، تا قدرت عظیم نهفته استعداد های انسانی سازمان خود را شناخته و به شوق آورده و از آن استفاده بهینه نمایند. (ایلی و همکاران، ۱۳۹۳) نیروی انسانی مهم ترین عامل مولد است، در گذشته اعتقاد بر این بود که سرمایه و منابع مادی روند توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور را تعیین می کند اما در جهان کنونی منابع انسانی کارآمد در این امر تاثیر اصلی را دارد. منابع انسانی کارآمد باعث افزایش سرمایه، بهره برداری از منابع مختلف جامعه و ساخت و تولید روزافزون می گردد؛ به عبارت دیگر منابع انسانی کارآمد پیشبرد جامعه در راستای توسعه ملی را تضمین می کند. کشوری که نتواند مهارت ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. (اژدری، ۲۰۱۰) با توجه به رقابت شدید و تنگاتنگ در دنیای امروزی، می توان بیان داشت که نیروی انسانی مهم ترین مزیت رقابتی برای هر شرکت محسوب می شود، برای این منظور سازمان ها ناگزیراند ابزاری را برای جذب، پرورش، انگیزش و نگهداشت چنین سرمایه های به کارگیرند که از آن به عنوان "استراتژی منابع انسانی" یاد می شود. (یوسفی و مژدگانلو، ۱۳۹۴)

بامری، کشته گر و مهدی بیگی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی گری قابلیت های مدیریت دانش نشان دادند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک و قابلیت های مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارند؛ نقش میانجی قابلیت های مدیریت دانش در رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک و نوآوری سازمانی تأیید شد؛ به علاوه، مشخص شد که جذب و تأمین، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، ساختار پرداخت و مشارکت بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارند. جعفری و کریمی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان سیاست گذاری حرفه ای در نظام آموزشی در هزاره سوم با تاکید بر مبحث آینده پژوهی نشان دادند که سازمان های آموزشی همانند سایر سازمان ها دارای اهداف، ساختار، فرایند سیاست گذاری، برنامه، منابع انسانی و فیزیکی می باشند. اما سازمان های آموزشی ماهیت و ویژگی های منحصر به فردی دارند که آن ها را از سایر سازمان ها متمایز می سازد. اهداف سازمان های آموزشی که غالبا مبهم و

غیر قابل اندازه‌گیری است، سایر مؤلفه‌های سازمانی را دستخوش تغییراتی نموده که باعث تمایز سازمان‌های آموزشی با سایر سازمان‌ها شده است. مسئولیت عمده سازمان‌های آموزشی، تعلیم و تربیت عمومی نیروهای انسانی است که بتوانند مهارت‌های زندگی را بیاموزند و به عنوان یک شهروند در جامعه زندگی کنند. همچنین کمک به رشد و توسعه تحقیق و پژوهش، تأمین منابع انسانی مورد نیاز سایر دستگاه‌ها از وظایف سازمان‌های آموزشی محسوب می‌شود.

عمر (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان نقش اساتید زبان انگلیسی در هزاره سوم در تقویت یاد-گیرندگان زبان انگلیسی در دانشجوی بین‌المللی نشان دادند که تدریس در کشورهای شرکت کننده فاقد اصول موفقیت است. بیشتر معلمان در این مطالعه از روانشناسی، جامعه‌شناسی و تعلیم و تربیت در تدریس آگاهی ندارند. بنابراین، این مطالعه توصیه می‌کند که دوره‌های آموزشی به معلمان داده شود تا روش‌های تدریس آنها در هزاره جدید بهبود یابد. گرین و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر رقابت پذیری شرکت‌های کوچک و متوسط در صنعت میهمان نوازی نیجریه نشان دادند که سازمان‌هایی که هم به صورت عمودی و هم به صورت افقی، کارکردهای مدیریت منابع انسانی را با راهبردهای سازمان یکپارچه می‌کنند، عملکرد بهتری داشته و رضایت و تعهد نیروی انسانی بالاتری خواهند داشت و در نتیجه عملکرد فردی و سازمانی بهبود خواهد یافت.

کایگوسوز و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تاثیر استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی و کارآیی کارکنان: تحقیق در بخش صنعتی و بانکی در شهر-های انکره و استانبول نشان دادند که فرآیندهای مدیریت منابع انسانی در کسب و کارهایی که از طریق سیستم‌های اطلاعاتی هزاره سوم انجام می‌شوند به کارآیی سازمانی و به تبع آن به عملکرد کارکنان، مثبت است. راجرز (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان تغییر پارادایم: ادغام فناوری برای آموزش عالی در هزاره سوم نشان داد که اجرای صلاحیت‌های فناوری ممکن است یک عامل کاتالیزور باشد اما استفاده موثر از فناوری در کلاس نیاز به تغییر پارادایم از "تدریس" به "یادگیری" دارد که به آموزش کافی در فناوری و سبک‌های یادگیری و همچنین پشتیبانی فنی کافی نیاز دارد. بنابراین، دانشگاه‌ها در هزاره سوم رقابت باقی می‌مانند. آنها برنامه‌های آموزشی منسجم را با تأکید بر یادگیری تهیه می‌کنند و پشتیبانی فنی را ارائه می‌دهند که به دانشکده

¹-Omar

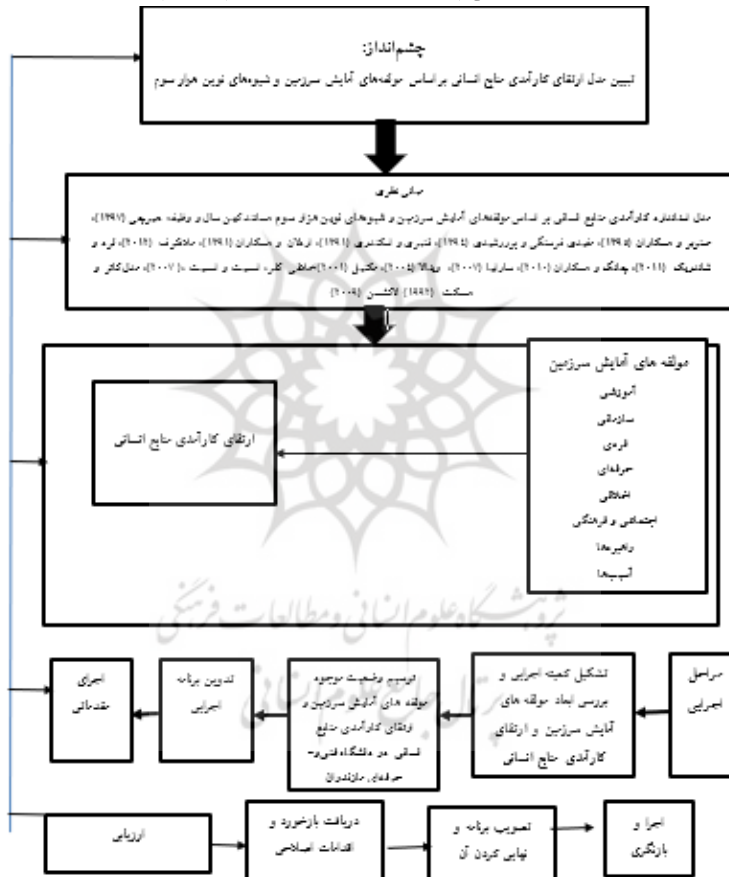
²-Green

³-Kaygusuz

طراحی و تبیین مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی بر اساس مولفه شیوه های نوین هزاره سوم

در ادغام فناوری در آموزش کمک می کند. سینگ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین کارکردهای شش گانه مدیریت منابع انسانی و استفاده از ابزارهای هزاره سوم با عملکرد سازمان در هند نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی وجود دارد و بین کارکردهای آموزش و حقوق و دستمزد با عملکرد ادراک شده سازمان و بازار آن، رابطه معناداری وجود دارد همچنین نشان داد. سازمان هایی که فعالیت کارکرد-های منابع انسانی را دنبال می کنند نسبت به سازمان هایی که این فعالیت را انجام نمی دهند، عملکرد بهتری دارند.

نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از ادبیات و پیشینه پژوهش)



روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری اطلاعات میدانی و ماهیت توصیفی از نوع پیمایشی است که از دو مجموعه روش های تحقیق کمی و کیفی استفاده شد. در دسته پژوهش های آمیخته اکتشانی قرار دارد. در این پژوهش جامعه آماری شامل کارکنان و استادان دانشگاه فنی و حرفه ای استان مازندران در سال ۱۳۹۸ که تعداد آن ها ۱۸۰۰ نفر می باشند. با توجه

به حجم جامعه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی بر حسب جنسیت ۳۱۷ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. محقق جهت ابزار پژوهش از دو پرسشنامه محقق ساخته کارآمدی منابع انسانی و شیوه‌های نوین هزاره سوم استفاده نمود. این پرسشنامه‌ها شامل ۸۰ سوال و ۸ خرده مقیاس است که هر مقیاس ۱۰ سؤال دارد. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان و خبرگان این رشته تأیید شد که در پژوهش مذکور پایایی پرسشنامه‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ (کارآمدی منابع انسانی برابر با ۰/۸۷ و شیوه‌های نوین هزاره سوم برابر با ۰/۷۹ صدم) به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در آمار استنباطی ابتدا با تحلیل عاملی اکتشافی به استخراج مولفه‌ها پرداخته شد و با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر روایی سازه مورد سنجش قرار گرفت و سپس با محاسبه متغیرهای پژوهش از آزمون‌های کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن از نرم‌افزار Excel و Spss استفاده شد، و جهت بررسی مدل مفهومی تحقیق نیز از نرم‌افزار Amos استفاده شده است.

یافته‌ها

در جدول زیر، نمونه از منظر جمعیت‌شناختی به‌طور خلاصه آورده شده است.

ویژگی جمعیت شناختی	طبقه	فراوانی	درصد
جنس	مرد	۲۰۶	۶۴/۹۹
	زن	۱۱۱	۳۵/۰۱
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۷۶	۲۳/۹۸
	۳۱ تا ۴۰ سال	۹۴	۲۹/۶۶
	۴۱ تا ۵۰ سال	۸۹	۲۸/۰۷
	بیشتر از ۵۰ سال	۵۸	۱۸/۲۹
تحصیلان	لیسانس	۱۰۷	۳۳/۷۵
	فوق لیسانس	۱۶۰	۵۰/۴۷
	دکتر	۵۰	۱۵/۷۸
سابقه کار	کمتر از ۱۰ سال	۸۶	۲۷/۱۳
	۱۰-۲۰ سال	۹۲	۲۹/۰۲
	بالای ۲۰ سال	۱۲۹	۴۳/۸۵
سخت شغلی	نیروی آموزشی	۱۹۰	۵۹/۹۴
	نیروی اداری	۱۲۷	۴۰/۰۶
استخدامی وضعیت	رسمی	۸۰	۲۵/۲۳
	پیمانی	۷۰	۲۲/۰۸
	قراردادی	۹۲	۲۹/۰۴
	مدعو	۷۵	۲۳/۶۵

جدول (۱) نشان داد که از بین کارکنان و کارشناسان دانشگاه فنی و حرفه‌ای مازندران که به عنوان جامعه آزمودنی انتخاب گردیده است از تعداد ۲۰۶ نفر (۶۴/۹۹٪) را مردان و ۱۱۱ نفر (۳۵/۰۱٪) را زنان تشکیل دادند. همچنین تفکیک پاسخ‌دهندگان بر اساس سن آنها نشان می‌دهد که تعداد ۷۶ نفر (۲۳/۹۸٪) از پاسخ‌دهندگان زیر ۳۰ تا ۳۰ سال، ۹۴ نفر (۲۹/۶۶٪) از آنها بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۸۹ نفر (۲۸/۰۷٪) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵۸ نفر (۱۸/۲۹٪) بالای ۵۰ سال

طراحی و تبیین مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی بر اساس مولفه شیوه های نوین هزاره سوم

بودند. همین طور در متغیر میزان تحصیلات ۷۰ نفر (۳۳/۷۵٪) از آنها دارای مدرک لیسانس، ۱۶۰ نفر (۵۰/۴۷٪) دارای مدرک فوق لیسانس و ۵۰ نفر (۵۰/۴۷٪) دارای مدرک دکترا بوده اند. که سابقه کار ۸۶ نفر (۲۷/۱۳٪) کمتر از ۱۰ سال، ۹۲ نفر (۲۹/۰۲٪) ۱۰-۲۰ سال و ۱۰۹ نفر (۴۳/۸۵٪) بالای ۲۰ سال دارای سابقه کار بوده اند. اما در سمت شغلی ۱۹۰ نفر (۵۹/۹۴٪) نیروی آموزشی و ۱۲۷ نفر (۴۰/۰۶٪) در نیروی اداری مشغول به فعالیت هستند. همچنین وضعیت استخدامی آنها نشان می دهد که تعداد ۸۰ نفر (۲۵/۲۳٪) رسمی، ۷۰ نفر (۲۲/۰۸٪) پیمانی، ۹۲ نفر (۲۹/۰۴٪) قراردادی و ۷۵ نفر (۲۳/۶۵٪) مدعو می باشند.

آزمون مدل و فرضیه های پژوهش

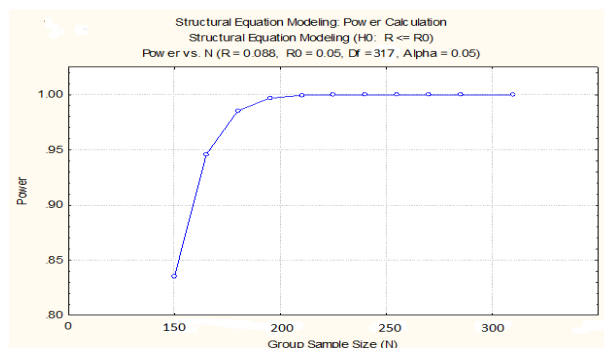
در این مرحله مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی بر اساس مولفه های شیوه های نوین هزاره سوم چگونه است. همان طور که نمایان است، نتایج پایایی به روش همسانی درونی پایایی هر سوال، روایی همگرایی و تشخیصی تمایز سازه های استخراجی بر اساس مدل نهایی در جدول ۲ ارائه می شود.

جدول ۲- خلاصه تحلیل پایایی، روایی همگرا بر اساس مدل نهایی

ASV	MSV	CR	AVE	همبستگی سوال با نمونه کل	پایایی گویه ها	مولفه های آمایش سرزمین و شیوه های نوین هزاره سوم در ارتقای کارآمدی منابع انسانی
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۳۵	۰/۵۱۳	۰/۴۵	۰/۸۷۰	آموزشی (۸ مولفه)
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۱۶	۰/۴۷۵	۰/۶۱	۰/۸۱۵	سازمانی (۱۲ مولفه)
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۹۲۸	۰/۵۹۲	۰/۵۸	۰/۷۷۰	فردی (۱۳ مولفه)
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۸۱	۰/۴۱۲	۰/۶۳	۰/۷۶۵	حرفه ای (۱۶ مولفه)
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۸۰۰	۰/۴۵۸	۰/۶۹	۰/۷۵۱	اخلاقی (۹ مولفه)
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۹۱۷	۰/۵۵۲	۰/۶۸	۰/۷۶۹	اجتماعی فرهنگی (۶ مولفه)
۰/۰۳	۰/۰۰۴	۰/۴۱۷	۰/۵۳۲	۰/۶۶	۰/۷۶۴	راهبردها (۸ مولفه)
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۷۰۰	۰/۴۸۰	۰/۶۵	۰/۷۵۸	آسیب ها (۸ مولفه)

مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی بر اساس مولفه های شیوه های نوین هزاره سوم در شکل

زیر آمده است. نمودار ۱- تحلیل قدرت مدل اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی پژوهش



نمودار (۱) نشان می‌دهد قدرت مدل در حجم نمونه ۳۱۷ نفر به مقدار یک رسیده که از مقدار ۰/۸ بالاتر است. لذا کفایت حجم نمونه مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر نتایج نشان می‌دهد حجم نمونه برای برآورد مقادیر مجهول کفایت می‌نماید. محور افقی نمودار بیانگر حجم نمونه و محور عمودی نشان دهنده مقدار متناظر با قدرت مدل است. این نمودار نشان می‌دهد در جاییکه فرض صفر پذیرفته شده دلیل آن کمبود حجم نمونه نبوده و اعتبار نتایج مورد تأیید است.

جهت بررسی سوال اول: شرایط علی (ابعاد و مؤلفه‌های اصلی) در به کارگیری مؤلفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم در طراحی مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه فنی و حرفه‌ای مازندران کدامند؟

جدول ۳- ابعاد و مؤلفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم در طراحی مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه فنی و-

حرفه‌ای مازندران

مؤلفه	ابعاد
آموزشی (۸ مؤلفه)	منابع انسانی
سازمانی (۱۲ مؤلفه)	
فردی (۱۳ مؤلفه)	
حرفه‌ای (۱۶ مؤلفه)	
اخلاقی (۹ مؤلفه)	
اجتماعی فرهنگی (۶ مؤلفه)	
راهبردها (۸ مؤلفه)	شیوه‌های نوین هزاره سوم
آسیب‌ها (۸ مؤلفه)	

جدول (۳) نشان می‌دهد که بر اساس پیشینه تحقیق، مبانی نظری و مطالعات انجام شده، و مشارکت متخصصان، در مجموع ۸ بعد در ۸۰ مؤلفه دسته‌بندی شد. این ابعاد و مؤلفه‌ها مبنای کار محقق برای طراحی پرسشنامه وضعیت موجود و نیز مدل پیشنهادی تحقیق قرار گرفت.

جهت بررسی سوال دوم: مقوله محوری (وضعیت موجود) در به کارگیری مؤلفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم در طراحی مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه فنی و حرفه‌ای مازندران کدامند؟

طراحی و تبیین مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی بر اساس مولفه شیوه های نوین هزاره سوم

جدول ۴- آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی مقوله محوری در به کارگیری مولفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم

در طراحی مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه فنی و حرفه‌ای مازندران

ارزش آزمون-۳					میانگین	ابعاد	
فاصله اطمینان		اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی			t
حد بالا	حد پایین						
۰/۳۵	۰/۴۸	-۰/۴۲	۰/۰۰۰	۲۸۰	۱۰/۳۰	۲/۴۸	آموزشی (۸ مولفه)
۰/۲۶	۰/۳۹	-۰/۳۳	۰/۰۰۱	۲۸۰	۹/۶۱	۲/۶۶	سازمانی (۱۲ مولفه)
۰/۲۳	۰/۱۱	۰/۱۷	۰/۰۰۰	۲۸۰	۵/۵۱	۳/۱۷	فردی (۱۳ مولفه)
۰/۱۰	۰/۲۶	۰/۱۸	۰/۰۰۲	۲۸۰	۴/۶۶	۲/۸۵	حرفه‌ای (۱۶ مولفه)
۰/۲۹	۰/۱۱	۰/۲۰	۰/۰۰۰	۲۸۰	۴/۵۵	۳/۴۰	اخلاقی (۹ مولفه)
۰/۲۸	۰/۰۹	۰/۲۱	۰/۰۰۲	۲۸۰	۴/۵۸	۳/۱۹	اجتماعی فرهنگی (۶ مولفه)
۰/۲۲	۰/۰۸	۰/۱۵	۰/۰۰۰	۲۸۰	۳/۸۰	۳/۳۲	راهبردها (۸ مولفه)
۰/۱۹	۰/۷۵	۰/۱۷	۰/۰۰۱	۲۸۰	۳/۵۴	۳/۳۴	آسیب‌ها (۸ مولفه)

جدول (۴) نشان می‌دهد که با توجه به میزان t و سطح معنی داری به دست آمده، از آنجا که در ابعاد "فردی"، "اخلاقی" و "اجتماعی فرهنگی" و "راهبردها" آموزشی"، "سازمانی"، "حرفه-ای" و "آسیب‌ها" اختلاف میانگین مثبت می‌باشد، لذا می‌توان گفت که میانگین مشاهده شده بزرگتر از میانگین نظری (۳) است و به عبارتی، ابعاد ذکر شده در وضعیت بالاتر از میانگین جامعه قرار دارند.

جهت بررسی سوال سوم: راهبردها در به کارگیری مولفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم در طراحی مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه فنی و حرفه‌ای مازندران کدامند؟

جدول ۵- آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی راهبردها در به کارگیری مولفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم در

طراحی مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه فنی و حرفه‌ای مازندران

ارزش آزمون-۳					میانگین	مولفه	
فاصله اطمینان		اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی			
حد بالا	حد پایین						
۰/۶۲	۰/۴۰	۰/۵۱	۰/۰۰۰	۱۴	۹/۱۳	۳/۵۱	تعریف جامع و صحیح و صریح از آمایش سرزمین و شیوه های نوین هزاره سوم و مفاهیم مرتبط با آن به صورت یک سند
۱/۱۱	۰/۸۹	۱/۰۰	۰/۰۰۰	۱۴	۱۷/۳۷	۴/۰۰	ایجاد نظام و ساختار تشکیلاتی مستقل و قدرتمند
۰/۹۸	۰/۷۶	۰/۸۷	۰/۰۰۰	۱۴	۱۵/۱۳	۳/۸۷	استفاده از منابع انسانی متخصص و کارآمد
۰/۷۳	۰/۵۲	۰/۶۳	۰/۰۰۲	۱۴	۱۲/۲۱	۳/۶۳	طراحی نظام برنامه ریزی مبتنی بر آمایش سرزمین و شیوه های نوین هزاره سوم
۰/۹۲	۰/۶۵	۰/۷۹	۰/۰۰۰	۱۴	۱۱/۱۶	۳/۷۹	تدوین و تنظیم سند چشم انداز برای بیان صحیح آرمان‌ها به نحوی که برای همگان گویا و قابل درک و فهم باشد.
۰/۸۷	۰/۶۹	۰/۷۸	۰/۰۰۲	۱۴	۱۶/۸۴	۳/۷۸	استفاده از نبرد جمعی، به ویژه مشارکت ذینفعان و بخش خصوصی
۰/۶۵	۰/۴۱	۰/۵۳	۰/۰۰۰	۱۴	۸/۴۹	۳/۵۳	توسعه دانش فنی آمایش سرزمین و ایجاد این رشته در مراکز دانشگاهی و تحقیقاتی
۰/۷۲	۰/۵۳	۰/۶۲	۰/۰۰۱	۱۴	۱۲/۷۵	۳/۶۲	در نظر گرفتن جایگاهی برای مرکز آمایش سرزمین در نظام آموزش عالی کشور

جدول (۵) نشان می‌دهد که با توجه به میزان t به دست آمده و سطح معنی‌داری و پاسخ‌های نمونه‌های پژوهش نشان می‌دهد که میانگین نمرات تمامی راهبردها با میانگین نظری تفاوت معنی‌داری دارد.

جهت بررسی سوال چهارم شرایط مداخله‌گر در به کارگیری مولفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم در طراحی مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای مازندران کدامند؟
جدول ۶- آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی راهبردها در به کارگیری مولفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم در طراحی مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای مازندران

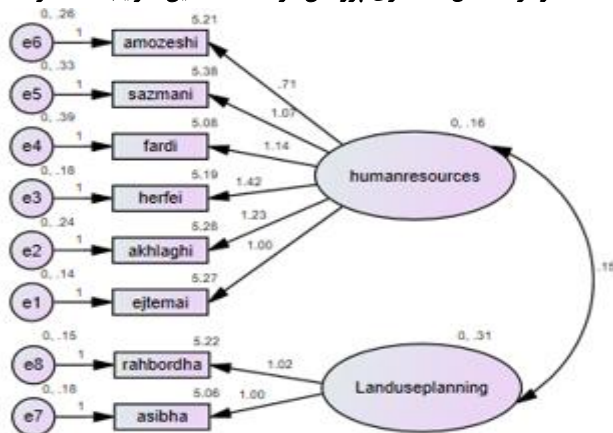
مؤلفه	میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان	
						حد پایین	حد بالا
چالش علمی و نظریه‌پردازی در حوزه دانشگاه و ماهیت آن شامل تنوع دیدگاه‌ها و نظریه‌های توسعه آموزش آموزش عالی، ناهماهنگی استراتژی و رویکرد فکری نظام یکپارچه طراحی و برنامه‌ریزی توسعه سرزمینی	۳/۵۳	۸/۴۹	۱۴	۰/۰۰۲	۰/۵۳	۰/۴۱	۰/۶۵
چالش بخشی‌نگری به آموزش آموزش عالی و شیوه‌های نوین هزاره سوم تعدد مراکز تصمیم‌گیری	۲/۸۷	۱۵/۲۰	۱۴	۰/۰۰۰	۰/۱۳	۰/۲۴	۰/۳۴
ناهماهنگی بین دانشگاه، جامعه و صنعت در برنامه آموزش آموزش عالی	۳/۶۲	۱۴/۷۵	۱۴	۰/۰۰۱	۰/۶۲	۰/۵۳	۰/۷۲
عدم جامعیت در طراحی مطالعات آموزش و شیوه‌های نوین هزاره سوم	۳/۶۷	۱۳/۰۴	۱۴	۰/۰۰۳	۰/۶۷	۰/۵۷	۰/۷۷
چالش مدیریت و سیاسی نظام آموزش آموزش و شیوه‌های نوین هزاره سوم در آموزش عالی	۳/۹۶	۱۴/۹۶	۱۴	۰/۰۰۰	۰/۹۶	۰/۸۳	۱/۰۸
چالش ضعف نظارت و ارزیابی برای توسعه کمی و کیفی آموزش و شیوه‌های نوین هزاره سوم در آموزش عالی	۴/۲۷	۲۷/۳۴	۱۴	۰/۰۰۲	۱/۲۷	۱/۱۸	۱/۳۶
چالش مشارکت نخبگان	۴/۴۱	۲۹/۰۳	۱۴	۰/۰۰۰	۱/۴۱	۱/۳۲	۱/۵۱
چالش عدم وجود نهادی فرابخشی برای آموزش آموزش و شیوه‌های نوین هزاره سوم در آموزش عالی	۳/۶۷	۱۳/۰۴	۱۴	۰/۰۰۱	۰/۶۷	۰/۵۷	۰/۷۷

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که با توجه به میزان t به دست آمده و سطح معنی‌داری و پاسخ‌های نمونه‌های پژوهش نشان می‌دهد که میانگین نمرات تمامی راهبردها با میانگین نظری تفاوت معنی‌داری دارد.

سوال پنجم و سوال ششم: شرایط محیطی و بستر حاکم در به کارگیری مولفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم در طراحی مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای کدامند؟

عوامل پیامدی در به کارگیری مولفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم در طراحی مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای کدامند؟

نمودار ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد t



جدول ۷- بررسی فرضیه های پژوهش

وضعیت	مقدار t	ضریب مسیر	مسیر	
پذیرفته شد	۱۰/۷۲	۰/۷۲	ارتقای کارآمدی منابع انسانی	بعد آموزشی
پذیرفته شد	۹/۵۸	۰/۸۵	ارتقای کارآمدی منابع انسانی	بعد سازمانی
پذیرفته شد	۹/۸۶	۰/۶۶	ارتقای کارآمدی منابع انسانی	بعد فردی
پذیرفته شد	۸/۵۸	۰/۸۵	ارتقای کارآمدی منابع انسانی	بعد حرفه ای
پذیرفته شد	۱۰/۹۰	۰/۷۹	ارتقای کارآمدی منابع انسانی	بعد اخلاقی
پذیرفته شد	۸/۸۵	۰/۸۲	ارتقای کارآمدی منابع انسانی	بعد اجتماعی و فرهنگی
پذیرفته شد	۱۱/۱۲	۰/۶۱	ارتقای کارآمدی منابع انسانی	راهبردها
پذیرفته شد	۹/۹۵	۰/۶۸	ارتقای کارآمدی منابع انسانی	آسیبها

نتایج جدول (۷) نشان می دهد که بر اساس نتایج مدل ساختاری شاخص های کلی برازش مقادیر به دست آمده برای هر یک از شاخص های جزئی برازش در حد قابل قبول قرار دارند، لذا می توان گفت که تناسب مؤلفه ها با ابعاد در مدل پیشنهادی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۸- مقادیر شاخص های برازش مدل

شاخص	اختصار	مقدار گسب شده	مقدار قابل قبول	وضعیت
نیکویی برازش	GFI	۰/۹۲	GFI>90%	قبول
نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	۰/۹۳	AGFI>90%	قبول
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۶	CFI>90%	قبول
کای اسکور بهنجار شده	CMIN/df	۱/۳۸	مقدار کمتر از ۳	قبول
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۴۸	RMSEA<0.08	قبول
شاخص نرم شده برازندگی	NFI	۰/۹۳	NFI>90%	قبول
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۴	IFI>90%	قبول

جدول (۸) نشان دهنده اندازه های از مقدار نسبی واریانس ها و کواریانس ها می باشد که توسط مدل تبیین می شود برای این مدل ها بالای ۰/۹ است. مقدار ریشه دوم میانگین مجذور پس-

ماندها یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی شده در این پژوهش نشان از تبیین مناسب کوواریانس‌ها دارد. مقادیر شاخص‌های نرم‌شده برازندگی، شاخص نرم‌نشده برازندگی، شاخص برازندگی فزاینده و شاخص برازندگی تطبیقی، نیز حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با سایر مدل‌های ممکنه است. شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب نیز برای مدل مسیر زیر ۰/۰۸ است که مقداری قابل قبول است.

بر اساس نتایج مدل برازش یافته در نمونه مورد مطالعه معادله ساختاری استخراج شده به شرح زیر خواهد بود. بر این اساس مشخص می‌شود که ۶۳ درصد عوامل در طراحی مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه فنی‌وحرفه‌ای مازندران به ابعاد از ابعاد "فردی"، "اخلاقی"، "اجتماعی فرهنگی"، "راهنم‌ها"، "آموزشی"، "سازمانی"، "حرفه‌ای" و "آسیب‌ها" وابسته است. در این پژوهش با انجام مصاحبه و تحلیل داده‌های کیفی، شاخص‌های منابع انسانی براساس مولفه‌های شیوه‌های نوین آموزشی در هزاره سوم تدوین گردید. مدل نهایی پژوهش بر اساس چشم انداز، فلسفه و اهداف، مروری بر مبانی نظری، چارچوب ادراکی و مراحل اجرایی پژوهش نیز به شکل زیر قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۹- شاخص‌های خوبی برازش مدل تدوین شده اولیه و مدل اصلاح شده نهایی n=317

نوع شاخص برازش	مطلق			تطبیقی		مقتصد		
	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	PCFI	PNFI	RMSEA
مدل تدوین شده اولیه	۱۳۱۷/۶۵**	۱/۳۸	۶/۹۶	۰/۹۶	۰/۷۲۲	۰/۲۱۲	۰/۲۲۰	۰/۰۴۸
مدل اصلاح شده نهایی	۱۱۰۸/۸۴**	۶۰۹	۱/۸۲	۰/۸۰۹	۰/۷۹۲	۰/۷۲۰	۰/۶۰۶	۰/۰۵۸

جدول (۴-۱۹) شاخص‌های برازش برای مدل مفروض اولیه خلاصه شده است. که به‌منظور بررسی مناسب بودن و برازش ساختار چهارعاملی تعیین شده در تحلیل عاملی اکتشافی، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. به این منظور، پس از رسم مدل در نرم‌افزار AMOS و انجام تحلیل با روش مدلسازی معادلات ساختاری شاخص‌های برازش این مدل به روش تخمین بیشترین درست نمایی "محاسبه و ارزیابی شد.

نتیجه گیری

کارآمدی منابع انسانی با توجه به تمام ابعاد آن تاثیر زیادی بر آمایش سرزمین و شیوه‌های

^۱- Structural Equation

نوین هزاره سوم دانشگاه فنی و حرفه ای استان مازندران داشته است و در تحلیل مسیر تاییدی با توجه به ضرایب استاندارد مسیر و اعداد معناداری، مورد تایید قرار گرفته است. باید اذعان داشت که پس از شناسایی ابعاد شاخص های کلی برازش مقادیر به دست آمده برای هریک از شاخص های جزئی برازش در حد قابل قبول قرار دارند، لذا می توان گفت که تناسب مؤلفه ها با ابعاد در مدل پیشنهادی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. بر این اساس مشخص می شود که ۶۳ درصد عوامل در طراحی مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه فنی و حرفه ای مازندران به ابعاد "فردی"، "اخلاقی"، "اجتماعی فرهنگی"، "راهبردها"، "آموزشی"، "سازمانی"، "حرفه ای" و "آسیب ها" وابسته است. با توجه به مطالب بالا می توان نتیجه گرفت که شاخص های کلی نشان از برازش خوب الگو توسط داده ها دارد و یا به عبارتی می توان گفت که داده های جمع آوری شده به خوبی الگو را مورد حمایت قرار داده نتایج حاکی از تاثیر مثبت و معنادار متغیر مکنون برون را بر متغیر مکنون درونزا است. که با نتایج تحقیقات بامری و همکاران (۱۳۹۷)، جعفری و کریمی (۱۳۹۷)، صحت و همکاران (۱۳۹۴)، رضایی میرقائد و همکاران (۱۳۹۶)، عمر (۲۰۱۸)، گرین (۲۰۱۷)، کایگوسوز و همکاران (۲۰۱۶)، راجرز (۲۰۱۵)، سینگ (۲۰۱۴) همخوانی دارد. در تبیین نتایج می توان گفت دانشگاه فنی و حرفه ای در راستای تحقق این مقولات گام به گام و به تدریج با توجه به یک نقشه راه و برنامه استراتژیک دراز مدت عمل نمایند و به منظور جامه عمل پوشاندن آن تدوین یک برنامه عملیاتی ضرورت دارد. داشتن رویکرد پارادایمی با نگاه بومی و منطقه ای نیز به تحقق آن کمک می کند البته این دو متغیر از جمله متغیرهای بر خطی نیستند لذا در حوزه علوم رفتاری از این دست مقولات ارتباط دوری با هم دارند. در پاره ای از موارد در برخی مفاهیم بین این دو متغیر ممکن است رابطه همپوشانی نیز بر قرار باشد و همچنین کارآمدی منابع انسانی نیز ارتباط مستقیم با شیوه های نوین هزاره سوم دارد. ارتقای نقش ارزشی کارکنان و کارشناسان سازمان های آموزشی در کشورها به یک جنبش فرهنگی مبدل شده است و این سرمایه مهم به منابع انسانی باثبات و خردمندانه ای نیاز دارند که ضمن توانمندسازی آنها، به استقرار کارکردهای مهم منابع انسانی به ویژه کارایی آمایش سرزمین و ارتقای کارآمدی منابع انسانی اهتمام داشته باشند

پیشنهادهای

در نهایت با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

- ۱- طرح های خاص برای ارتقای کارآمدی منابع انسانی در پهنه شیوه های نوین هزاره سوم و تقویت برنامه های آموزشی در نظام فنی و حرفه ای طراحی گردد.

- ۲- کارکنان و کارشناسان دانشگاه فنی و حرفه‌ای با دعوت از دستگاه‌های اجرایی متولی شیوه‌های نوین هزاره سوم راه کارهای توسعه‌ای و چگونگی حل مشکلات مربوطه را ارزیابی کنند.
- ۳- آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با توجه به الزامات توسعه و گرایش‌های تخصصی فعالیت‌ها در استان برای افزایش مهارت‌های نیروی کار توسعه یابد.
- ۴- تسهیلات مناسب و تامین امکان‌های لازم برای سرمایه‌گذاری بخش خصوصی در برنامه‌های آموزشی به ویژه فنی و حرفه‌ای فراهم گردد.
- ۵- دانشگاه فنی و حرفه‌ای، جبران مشکلات آموزشی را متناسب با عملکرد کارکنان قرار دهد و از معیارهای اعطای پاداش و مزایا عینی، شفاف و واضح استفاده کند.



منابع فارسی

کتاب

- اژدری، علی رضا (۲۰۱۰)، ارتباط مدیریت منابع انسانی با علم اخلاق، تهران: نشر دانش
- اسماعیلی طاهری، حسین (۱۳۹۵)، آشنایی با شیوه های نوین آموزشی در هزاره سوم براساس پرسش محوری، خلاقیت گرایی، نوآوری (در راستای فراگیری)، تهران: نشر ماهواره

مقالات

- ابوالحسن حسینی و همکاران (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، چشم اندازه مدیریت دولتی، شماره ۲۹
- امید مهدیه و مهناز سبزی (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین وظایف مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی: مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، فصلنامه پرستار و پزشک در رزم، شماره ۱۷، سال ۵
- خدایار ایلی و همکاران (۱۳۹۳)، بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی دانشگر شرکت ملی نفت ایران، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۶، شماره ۱۹
- سعید صحت و همکاران (۱۳۹۴)، بررسی نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی در خلق و تسهیم دانش، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال ۵، شماره ۱۵
- طاهر، بیتا (۱۳۹۴)، بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۹
- علی رضایی میرقائد و همکاران (۱۳۹۶)، بررسی و تعیین کارکردهای بهره‌ور منابع انسانی بر اساس مدل معماری منابع انسانی، نشریه علمی مدیریت بهره‌وری، دوره ۱۱، شماره ۱
- عمار جعفری و فریبا کریمی (۱۳۹۷)، سیاست‌گذاری حرفه‌ای در نظام آموزشی در هزاره سوم با تاکید بر مبحث آینده پژوهی، سال ۳، شماره ۲، پیاپی ۱۰
- کیانوش، داود (۱۳۹۴)، مدیران رهبر گونه، نیاز ضروری سازمان‌های هزاره سوم، کنفرانس بین‌المللی چالش‌های نوین در مدیریت
- کریم اسکندری و همکاران (۱۳۹۸)، طراحی مدل برندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران به روش فراترکیب، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۴۱
- محمود یعقوبی و سعید سهراب‌پور (۱۳۹۵)، توسعه علمی و فناوری در زمینه علوم مهندسی در ایران و مقایسه آن با چند کشور جهان، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، سال ۸، شماره ۳۱

- مریم یوسفی و داود مژدگانلو (۱۳۹۴)، بررسی نقش مدیریت استراتژیک در منابع انسانی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱
- نسیمه بامری و همکاران (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی با نقش میانجیگری قابلیت‌های مدیریت دانش، پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۱۱، شماره ۴۱

English Resources

Book

- Omar, Youssif. (2018), **Role of English Language Teachers in the New Millennium in Enhancing English Language Learners**. In book: **Pedagogy and Theory in Language, Meaning, and Cultural Identity**, Publisher: Research and Consulting Center at University of Benghazi, Libya

Article

- Kaygusuz, I.; Akgemci, T.; Yilmaz, A. (2016), **the impact of hr is usage on organizational efficiency and employee performance: a research in industrial and banking sector in ankara and Istanbul cities**. International Journal of Business and Management, 15(4)
- Green, W. K., Wu, C., Whitten, D., & Medlin, B. (2017), **The Impact of Strategic Human Resource Management on Firm Performance and HR professionals' Work Attitude and Work Performance**, International Journal of human resource Management, 8(3)

