

اولویت‌بندی و مؤلفه‌های مؤثر بر انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت

استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران

رشید تورجی^۱، دکتر صمد جباری اصل^{۲*}، دکتر نوروز ایزدپناه^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران،

۳. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران.

نام نویسنده مسئول:

دکتر صمد جباری اصل

چکیده

زمینه و هدف: این مطالعه با هدف اولویت‌بندی و مؤلفه‌های مؤثر بر انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران طراحی گردید.

روش پژوهش: مطالعه‌ی حاضر در دو قسمت شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شناسایی شده انجام پذیرفت. برای شناسایی عوامل مؤثر بر انتصابات مدیران بر مبنای مدیریت استعداد از سنتز پژوهی استفاده گردید؛ در ادامه مؤلفه‌های مدیریت استعداد با استفاده از تکنیک AHP اولویت‌بندی شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این بخش پرسشنامه تحلیل سلسله مراتبی (AHP) بود. این پرسشنامه بر اساس مقایسه‌ی زوجی تهیه شد، به منظور بدست آوردن وزن هر کدام از آن‌ها و اولویت‌بندی مؤلفه‌ها از روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) استفاده شد. مقایسات زوجی، نرمال‌سازی و تعیین اولویت‌ها و در آخر نرخ ناسازگاری توسط نرم‌افزار expert choice انجام شد.

یافته‌ها: طبق تجزیه و تحلیل حاصل، مهم‌ترین مؤلفه برای انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران، توسعه استعداد در اولویت اول ($IR=0/03$)، حفظ و نگهداری استعداد در اولویت دوم ($IR=0/03$)، به‌کارگیری استعداد در اولویت سوم ($IR=0/02$)، جذب و استخدام نیروی مستعد در اولویت چهارم ($IR=0/03$) و شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد در اولویت آخر ($IR=0/05$) قرار دارد، با توجه به اینکه نرخ تناقض (IR) در همه مؤلفه‌ها کوچک‌تر از $0/1$ است، لذا یافته‌ها قابل اعتماد هستند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت که رتبه‌بندی معیارهای مطلوب تعیین‌شده برای انتصاب مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی منطبق با مطالعات قبلی می‌باشد؛ بنابراین از لحاظ نظری، اولویت‌بندی‌ها از حمایت مطالعات قبلی برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: انتصابات مدیران، مدیریت استعداد، تحلیل سلسله مراتبی.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به‌خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در محیط پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در فضای رقابتی، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند [۱]، چرا که در محیط‌های پیچیده، استعدادهای برتر مسیری مطمئن برای پایدار ماندن مزیت رقابتی در سازمان‌ها را به ارمغان می‌آورند [۲]. مدل‌های مدیریت استعداد مختلفی طرح شده است [۳]. غالب مدل‌های ارائه شده، حالت مطلوب یک سیستم مدیریت استعداد را به تصویر کشیده‌اند؛ به عبارت بهتر، مدل‌ها، بدون توجه به شرایط واقعی حاکم بر سازمان‌ها، تنها تصویری از آرمان شهر مدیریت استعدادند. بررسی‌های ادبیات نشان می‌دهد که اغلب پژوهش‌ها، توجهی به شرایط واقعی حاکم بر سازمان‌ها ندارند. آنچه در خصوص شرایط واقعی سازمان‌ها در پژوهش‌ها مورد بحث قرار می‌گیرد، اغلب در حد طرح عباراتی است از قبیل اینکه اگر به مدیریت استعدادها پرداخته نشود، اگر راهکارهای مناسب جذب، پرورش و نگهداشت استعدادها مورد استفاده واقع نشود، سازمان استعدادهای خویش را از دست خواهد داد و خواهد توانست به موفقیت برسد [۴، ۵] و پس از آن تأکید بر رویه‌های مطلوب مدیریت استعداد قرار می‌گیرد. درحالی‌که سازمان اگر نداند که در حال حاضر کجاست، نه تنها نخواهد توانست تصویر مطلوب خویش را به تصویر کشد، امکان برآورد تلاش، سرمایه و زمان لازم را برای رسیدن به این تصویر مطلوب را نیز نخواهد داشت. از سوی دیگر، بحث مدیریت استعداد در ایران، شبیه سایر مفاهیم نوین مدیریتی، به واسطه طرح نامناسب موضوع از سوی جامعه دانشگاهی و اجرای نامناسب و ناقص از سوی فضای سازمان‌ها، بدون توجه به فراهم کردن زیرساخت‌ها، تأثیرگذاری و اثربخشی این بحث در سازمان‌های ما را خدشه دار می‌کند. این در حالی است که سال‌هاست، بحث فرار مغزها، مسئله در جریان کشور ماست. هرچند آماری رسمی داخلی در خصوص این پدیده وجود ندارد، به گزارش بانک جهانی، آمار مهاجرت خالص از ایران در ۵ سال منتهی به ۲۰۱۲، ۳۰۰ هزار نفر بوده است. به گزارش بلومبرگ در طی سال ۱۳-۲۰۱۲، نرخ مهاجرت دانشجویان به ایالات متحده ۲۵ درصد افزایش یافته و به ۸۷۰۰ نفر رسیده است. روشن است که این امر، جدای تبعاتی که می‌تواند در سطح ملی و برای سیستم آموزشی ما داشته باشد، سازمان‌ها را نیز به‌صورت مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد [۶]. بررسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه‌ی مدیریت استعداد و انتصاب مدیران نشان می‌دهد که باوجود ادبیات گسترده درباره‌ی مدیریت استعداد و انتصاب مدیران برای بیش از یک دهه، هنوز هم سازمان‌هایی که می‌خواهند نظام مدیریت استعداد را پیاده‌سازی کنند، درک روشنی از فرایند آن ندارند. از این‌رو در این پژوهش محقق به دنبال شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد تا خلأ علمی و مطالعاتی در این زمینه را پر کند.

روش پژوهش

این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش و ماهیت جزو تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. همچنین از لحاظ استراتژی، کیفی-کمی است. این مطالعه در فاصله‌ی زمانی خرداد ماه ۱۴۰۰ لغایت اردیبهشت‌ماه ۱۴۰۱ انجام شده است. مطالعه‌ی حاضر در دو قسمت شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شناسایی شده انجام پذیرفت. برای شناسایی عوامل مؤثر بر انتصابات مدیران بر مبنای مدیریت استعداد با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای از جمله مطالعه کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی (اینترنت) استفاده گردید؛ بدین صورت که با توجه به مبانی نظری و عملی تحقیق معیارهای مطلوب برای انتصاب مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مشخص گردید. در مرحله بعد معیارهای به دست آمده سنتز شده و مؤلفه‌های تکراری حذف گردیده و در نهایت معیارهای مطلوب برای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انتخاب گردید. با توجه به مطالعات حاصل از سنتز مطالعات [۷-۳۰] مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیریتی را می‌توان به ۳۸ عامل طبقه‌بندی گردید (جدول ۳). با ترکیب این مؤلفه‌ها با مؤلفه‌های مدیریت استعداد به پنج دسته ۱- جذب و شناسایی استعدادها، ۲- انتخاب استعدادها، ۳- به‌کارگیری استعدادها، ۴- توسعه استعدادها، ۵- حفظ و نگهداری استعدادها تقسیم گردید.

در ادامه مؤلفه‌های مدیریت استعداد با استفاده از تکنیک AHP اولویت‌بندی شدند. در این قسمت مطالعه، جامعه‌ی آماری شامل مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی کشور بودند که در سمت مدیر منابع انسانی، مدیر امور آموزشی، مدیر دانشجویی، مدیر برنامه‌ریزی و بودجه و مدیر توسعه سازمان و تحول اداری قرار داشتند، روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری هدفمند و روش تکمیلی گلوله برفی بود. تعداد حجم نمونه ۱۲ نفر مدیر آموزش پزشکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی اردبیل، تبریز، اصفهان، تهران و علوم پزشکی ایران انتخاب شدند. معیارهای ورود عبارت بودند از اینکه، نمونه باید از میان مدیران آموزش پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی کشور که عضو هیأت علمی دانشگاه، در محدوده سنی ۳۵ الی ۵۵ سال، دارای سمت اجرائی در دانشگاه بود.

ابزار گردآوری داده‌ها در این بخش پرسشنامه تحلیل سلسله مراتبی (AHP) بود. در پرسشنامه مذکور ۵ مؤلفه اصلی و ۳۸ مؤلفه فرعی به صورت دو دویی (زوجی) با هم مقایسه شدند، این پرسشنامه بر اساس مقایسه‌ی زوجی تهیه شد، لذا قابلیت اعتماد این پرسشنامه بر مبنای نرخ ناسازگاری

می‌باشد. در صورتی که نرخ ناسازگاری، کوچک‌تر یا مساوی ($IR < 0.1$) باشد، در مقایسات زوجی، سازگاری وجود دارد و می‌توان کار را ادامه داد، در غیر این صورت، تصمیم‌گیرنده باید در مقایسات زوجی تجدیدنظر کند. به منظور بدست آوردن وزن هر کدام از آن‌ها و اولویت‌بندی مؤلفه‌ها از روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) استفاده شد. مقایسات زوجی، نرمال‌سازی و تعیین اولویت‌ها و در آخر نرخ ناسازگاری توسط نرم‌افزار expert choice انجام شد.

یافته‌ها

با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده حاصل از پرسشنامه مدیران آموزش پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی، مشخصات فردی مشارکت‌کنندگان در تحقیق مطابق جدول ۱ به دست آمد.

جدول ۱. مشخصات فردی مشارکت‌کنندگان در تحقیق

متغیر	زیر مقیاس	تعداد
جنسیت	زن	۴
	مرد	۸
سن	۳۵ تا ۴۰	۲
	۴۱ تا ۴۵	۳
	۴۶ تا ۵۰	۵
	۵۱ تا ۵۵	۲
مدرک تحصیلی	فوق لیسانس	۲
	دکترای تخصصی	۱۰
سمت	مدیر منابع انسانی	۳
	مدیر امور آموزشی	۲
	مدیر دانشجویی	۲
	مدیر برنامه‌ریزی و بودجه	۲
	مدیر توسعه سازمان و تحول	۳
اداری		
دانشگاه علوم پزشکی محل خدمت	دانشگاه اردبیل	۳
	دانشگاه تبریز	۴
	دانشگاه تهران	۱
	دانشگاه اصفهان	۲
	دانشگاه ایران	۲

در ادامه تحقیق به این سؤال پاسخ داده شد که اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد چگونه است؟ به منظور بدست آوردن وزن هر کدام از آن‌ها و اولویت‌بندی مؤلفه‌ها از روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) استفاده شد. برای رتبه‌بندی ابتدا درخت سلسله مراتبی تنظیم شد. در این مطالعه سطح اول عبارت بود از همان هدف تحقیق یعنی تعیین اولویت مؤلفه‌های انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد. سطح دوم شامل ۵ مؤلفه اصلی است و سطح سوم در واقع همان مؤلفه‌های فرعی به تعداد ۴۵ مؤلفه است. مراحل بعدی شامل مقایسات زوجی، نرمال‌سازی و تعیین اولویت‌ها و در آخر نرخ ناسازگاری است که همه این فرایندها توسط نرم‌افزار expert choice انجام شد.

بررسی اولویت‌های ابعاد اصلی انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد

با توجه به امتیازدهی به مقایسه بین پنج ابعاد اصلی جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد، به‌کارگیری استعداد، توسعه استعداد و حفظ و نگهداری استعداد که عددی از ۱ تا ۹ اختیار می‌کند، با توجه به خروجی نرم‌افزار اکسپرت چویس، ماتریس مقایسات زوجی

معیارهای اصلی به شرح جدول ۲ و اولویت‌بندی آن‌ها در نمودار ۱ می‌باشد. نرخ تناقض (نرخ ناسازگاری ۰/۰۷) است. با توجه به اینکه کوچک‌تر از ۰/۱ است، لذا یافته‌ها قابل اعتماد هستند. طبق تجزیه و تحلیل حاصل، مهم‌ترین مؤلفه برای انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران توسعه استعداد در اولویت اول، حفظ و نگهداری استعداد در اولویت دوم، به‌کارگیری استعداد در اولویت سوم، جذب و استخدام نیروی مستعد در اولویت چهارم و شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد در اولویت آخر قرار دارد.

جدول ۲. ماتریس مقایسه زوجی ابعاد اصلی انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد

	Talent retention	Talent development	Use talent	Identify and differentiate talented employees	Attract and hire talented force
Talent retention		3/68403	3/68403	4/61044	4/7622
Talent development			3/30193	4/61044	5/769
Use talent				1/44225	2/28943
Identify and differentiate talented employees					2/0
Attract and hire talented force	Incon: 0/07				



نمودار ۱. اولویت‌بندی ابعاد اصلی انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد

اولویت‌های مؤلفه‌های فرعی انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد

با توجه به جدول شماره ۳، مؤلفه حفظ و نگهداری استعداد با ۱۳ زیر شاخص و نرخ تناقض ($IR=0/02$) و مؤلفه توسعه استعداد با ۱۰ شاخص و نرخ تناقض ($IR=0/03$) و مؤلفه به‌کارگیری استعداد با ۸ شاخص و نرخ تناقض ($IR=0/02$) و مؤلفه شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد با ۴ شاخص و نرخ تناقض ($IR=0/00$) و مؤلفه جذب و استخدام نیروی مستعد با ۱۰ شاخص و نرخ تناقض ($IR=0/03$) برآورد گردید، با توجه به اینکه مقدار نرخ ناسازگاری کوچک‌تر از ۰/۱ است، لذا یافته‌ها قابل اعتماد هستند.

جدول ۳. اولویت‌بندی زیر شاخص‌های انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد

مؤلفه‌ها	زیر شاخص‌ها	وزن گزینه	اولویت	نرخ ناسازگاری
جذب و استخدام نیروی مستعد	اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۶۸	۱	۰/۰۳
	ویژگی‌های عملکردی و تجربی	۰/۱۴۵	۲	
	شایستگی‌های رسمی و سازمانی	۰/۱۲۲	۳	
	تخصص و سابقه اجرایی - آموزشی	۰/۱۰۱	۴	
	مهارت‌های تصمیم‌گیری	۰/۱۰۰	۵	
	توانایی سازمانی	۰/۰۸۹	۶	
	ویژگی‌های تخصصی و ویژگی‌های مدیریتی	۰/۰۸۶	۷	
	خلاقیت و آفرینندگی	۰/۰۸۴	۸	
	به‌کارگیری کارکنانی با عملکرد بالا	۰/۰۵۴	۹	
	شایستگی‌های اجرایی	۰/۰۵۲	۱۰	
توسعه استعداد	ارزش و بها دادن به تخصص و سابقه اجرایی - آموزشی کارکنان	۰/۱۷۲	۱	۰/۰۳
	ارزش و بها دادن به مهارت‌های رفتاری و فکری کارکنان	۰/۱۳۳	۲	

۳	۰/۱۲۶	برگزاری دوره‌های آموزشی در داخل و خارج از سازمان		
۴	۰/۱۰۷	برگزاری جلساتی با کارکنان جهت برنامه‌ریزی مسیر شغلی		
۵	۰/۱۰۱	ارزش و بها دادن به ویژگی‌های عملکردی و تجربی کارکنان		
۶	۰/۰۸۷	ارزش و بها دادن به قدرت یادگیری کارکنان		
۷	۰/۰۸۳	ایجاد فرصت‌های توسعه استعداد برای کارکنان		
۸	۰/۰۶۹	بازخورد صادقانه جهت توسعه استعداد		
۹	۰/۰۶۶	گردش شغلی در سازمان		
۱۰	۰/۰۶۵	ایجاد تمایل واقعی برای پرورش یادگیری و توسعه استعداد		
۰/۰۰۵	۱	۰/۳۲۵	فعالیت‌ها و تصمیمات مدیریت متناسب با سطوح عملکرد کارکنان	شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد
	۲	۰/۲۸۲	استفاده از ابزارهای مناسبی برای ارزیابی کارکنان	
	۳	۰/۲۱۶	ارزیابی عملکرد کارکنان به صورت صادقانه	
	۴	۰/۱۷۶	تشویق کارکنان مستعد برای توسعه شغلی	
۰/۰۲	۱	۰/۲۲۲	ارائه برنامه مناسب برای آماده‌سازی افراد در نقش‌های کلیدی	به‌کارگیری استعداد
	۲	۰/۱۶۶	مهی‌اکردن محیط کاری مناسب	
	۳	۰/۱۳۹	تناسب شغلی در سازمان	
	۴	۰/۱۳۱	تناسب بین افراد با نقشی که در سازمان ایفا می‌کنند	
	۵	۰/۰۹۸	ارزش و بها دادن به خلاقیت کارکنان در سازمان	
	۶	۰/۰۹۵	ارزش و بها دادن به دانش مدیریتی کارکنان در سازمان	
	۷	۰/۰۸۲	آموزش کارکنان بر اساس نیازهای موجود در سازمان	
	۸	۰/۰۶۷	تدارک توسعه شغلی مناسب.	
۰/۰۳	۱	۰/۱۶۹	روابط خوب بین همکاران	حفظ و نگهداری استعداد
	۲	۰/۱۵۴	اعتمادسازی بین کارکنان توسط مدیران	
	۳	۰/۱۳۵	وقت و تلاش کافی جهت حفظ ارتباط با کارکنان	
	۴	۰/۱۱۷	ارتباط فعال و مثبت بین مدیر و کارمند	
	۵	۰/۰۸۰	تناسب حقوق و دستمزد کارکنان با توانایی‌ها	
	۶	۰/۰۵۷	برقراری ارتباط باز با کارکنان در سازمان	
	۷	۰/۰۵۳	ایجاد محیط و فضای مناسب برای کار	
	۸	۰/۰۵	احترام به کارکنان در سازمان	
	۹	۰/۰۴۴	احساس موفقیت و پیشرفت در سازمان	
	۱۰	۰/۰۴۱	حل تعارض با مدیریت مؤثر، کارآمد و صحیح	
	۱۱	۰/۰۳۴	پاداش کافی برای حفظ و نگهداری کارکنان بااستعداد	
	۱۲	۰/۰۳۳	فرصت‌های برابر شغلی در سازمان	

بحث

نتایج تحلیل سلسله مراتبی (AHP) نشان داد که توسعه استعداد اولین اولویت برای انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران قرار دارد، در اولویت‌بندی شاخص‌های این مؤلفه، ارزش و بها دادن به تخصص و سابقه اجرایی - آموزشی کارکنان در اولویت اول قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۵] و ارزش و بها دادن به مهارت‌های رفتاری و فکری کارکنان در اولویت دوم قرار دارد که منطبق با مطالعات [۷، ۳۰] و برگزاری دوره‌های آموزشی در داخل و خارج از سازمان در اولویت سوم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۰] و برگزاری جلساتی با کارکنان جهت برنامه‌ریزی مسیر شغلی در اولویت چهارم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۵] و ارزش و بها دادن به ویژگی‌های عملکردی و تجربی کارکنان در اولویت پنجم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۱] و ارزش و بها دادن به قدرت یادگیری کارکنان در اولویت ششم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۳] و ایجاد فرصت‌های توسعه استعداد برای کارکنان در اولویت هفتم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۰] و بازخورد صادقانه جهت توسعه استعداد در اولویت هشتم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۵] و گردش شغلی در سازمان در اولویت نهم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۰] و ایجاد تمایل واقعی برای پرورش یادگیری و توسعه استعداد در اولویت آخر قرار داشت که منطبق با مطالعه [۱۶] بود.

مؤلفه حفظ و نگهداری استعداد دومین اولویت برای انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران قرار دارد، در اولویت‌بندی شاخص‌های این مؤلفه، روابط خوب بین همکاران در اولویت اول قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۴] و اعتمادسازی بین کارکنان توسط مدیران در اولویت دوم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۷] و وقت و تلاش کافی جهت حفظ ارتباط با کارکنان در اولویت سوم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۷] و ارتباط فعال و مثبت بین مدیر و کارمند در اولویت چهارم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۲] و تناسب حقوق و دستمزد کارکنان با توانایی‌ها در اولویت پنجم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۸] و برقراری ارتباط باز با کارکنان در سازمان در اولویت ششم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱] و ایجاد محیط و فضای مناسب برای کار در اولویت هفتم قرار دارد که منطبق با مطالعات [۸، ۳۰] و احترام به کارکنان در سازمان در اولویت هشتم قرار دارد که منطبق با مطالعات [۸، ۳۰] و احساس موفقیت و پیشرفت در سازمان در اولویت نهم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۹] و حل تعارض با مدیریت مؤثر، کارآمد و صحیح در اولویت دهم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۱۲] و پاداش کافی برای حفظ و نگهداری کارکنان با استعداد در اولویت یازدهم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۲۰] و فرصت‌های برابر شغلی در سازمان در اولویت دوازدهم قرار دارد که منطبق با مطالعه [۲۱] و ایجاد فرصت‌هایی برای رشد شخصی و توسعه حرفه‌ای و شغلی در اولویت آخر قرار دارد که منطبق با مطالعه [۲۲] بود.

مؤلفه به‌کارگیری استعداد سومین اولویت برای انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران قرار دارد، در اولویت‌بندی شاخص‌های این مؤلفه، ارائه برنامه مناسب برای آماده‌سازی افراد در نقش‌های کلیدی در اولویت اول قرار داشت که منطبق با مطالعه [۲۳] و مهیا کردن محیط کاری مناسب در اولویت دوم قرار داشت که منطبق با مطالعه [۲۴] و تناسب شغلی در سازمان در اولویت سوم قرار داشت که منطبق با مطالعه [۲۵] و تناسب بین افراد با نقشی که در سازمان ایفا می‌کنند در اولویت چهارم قرار داشت که منطبق با مطالعه [۱۱] و ارزش و بها دادن به خلاقیت کارکنان در سازمان در اولویت پنجم و ارزش و بها دادن به دانش مدیریتی کارکنان در سازمان در اولویت ششم قرار داشت که منطبق با مطالعات [۸، ۹] و آموزش کارکنان بر اساس نیازهای موجود در سازمان در هفتم قرار داشت که منطبق با مطالعه [۱] و تدارک توسعه شغلی مناسب در اولویت آخر قرار داشت که منطبق با مطالعه [۳۰] بود.

مؤلفه جذب و استخدام نیروی مستعد چهارمین اولویت برای انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران قرار دارد، در اولویت‌بندی شاخص‌های این مؤلفه، اخلاق حرفه‌ای در اولویت اول قرار داشت که منطبق با مطالعات [۸، ۹] و ویژگی‌های عملکردی و تجربی در اولویت دوم قرار داشت که منطبق با مطالعه [۱۱] و شایستگی‌های رسمی و سازمانی در اولویت سوم قرار داشت که منطبق با مطالعه [۱۰] و تخصص و سابقه اجرایی - آموزشی در اولویت چهارم قرار داشت که منطبق با مطالعات [۱۳، ۱۴] و مهارت‌های تصمیم‌گیری در اولویت پنجم قرار داشت که منطبق با مطالعه [۲۶] و توانایی سازمانی در اولویت ششم قرار داشت که منطبق با مطالعه [۱۲] و ویژگی‌های تخصصی و ویژگی‌های مدیریتی در اولویت هفتم قرار داشت که منطبق با مطالعه [۱۱] و خلاقیت و آفرینندگی در اولویت هشتم قرار داشت که منطبق با

مطالعه [۲۷] و بکارگیری کارکنانی با عملکرد بالا در اولویت نهم قرار داشت که منطبق با مطالعه [۲۸] و شایستگی‌های اجرایی در اولویت آخر قرار داشت که منطبق با مطالعه [۱۰] بود.

مؤلفه شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد پنجمین اولویت برای انتصابات مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران قرار دارد، در اولویت‌بندی شاخص‌های این مؤلفه فعالیت‌ها و تصمیمات مدیریت متناسب با سطوح عملکرد کارکنان در اولویت اول قرار داشت که منطبق با مطالعه [۲۹] و استفاده از ابزارهای مناسبی برای ارزیابی کارکنان در اولویت دوم و ارزیابی عملکرد کارکنان به‌صورت صادقانه در اولویت سوم قرار داشت که منطبق با مطالعه [۲۶، ۲۷] و تشویق کارکنان مستعد برای توسعه شغلی در اولویت آخر قرار داشت که منطبق با مطالعه [۲۹] بود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت که رتبه‌بندی معیارهای مطلوب تعیین شده برای انتصاب مدیران با تأکید بر مدیریت استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی منطبق با مطالعات قبلی می‌باشد؛ بنابراین از لحاظ نظری، اولویت‌بندی‌ها از حمایت مطالعات قبلی برخوردار است، بنابراین پیشنهاد می‌گردد که برای انتصاب مدیران با استعداد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایران از مؤلفه‌های مطالعه‌ی حاضر با توجه به رتبه‌بندی‌های ذکر شده استفاده گردد. باید در نظر گرفت که در این پژوهش به منظور زمینه‌یابی از پرسشنامه استفاده گردید، در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیر واقعی داده باشند و با توجه به اینکه نمونه آماری این تحقیق مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد؛ بنابراین تعمیم نتایج این تحقیق به سازمان‌های دیگر باید با احتیاط صورت پذیرد.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری صمیمانه مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور تشکر و قدردانی نمایند. این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا با کد تصویب ۱۶۲۴۵۴۰۳۹ می‌باشد.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ر، ص، ن؛ جمع آوری داده‌ها: ر؛ تحلیل داده‌ها: ر، ص؛ نگارش و اصلاح مقاله: ر، ص، ن

سازمان حمایت کننده

این مطالعه از سوی هیچ سازمانی مورد حمایت مالی قرار نگرفته است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافع از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

۱. Gallardo-Gallardo, E., L.A. Moliner, and P. Gallo, *Mapping collaboration networks in talent management research*. J Organ Eff, ۲۰۱۷. ۴(۴): p. ۱-۸.
۲. Rastgoo, P., *The relationship of talent management and organizational development with job motivation of employees*. Acta Univ Agric et Silv Mendelianae Brun, ۲۰۱۶. ۶۴(۲): p. ۶۵۳-۶۶۲.
۳. Berger, L.A., *Talent Management: Handbook*. ۲۰۲۰: McGraw-Hill Education; ۲nd edition. ۱۴۹.
۴. Trost, A., *Talent relationship management: Competitive recruiting strategies in times of talent shortage*. ۲۰۱۴: Springer Science & Business. ۲۱۱-۲۱۳.
۵. Hatum, A., *Next generation talent management: Talent management to survive turmoil*. ۲۰۱۰: Palgrave Macmillan. ۸۷-۸۹.
۶. Gholipour, A. and N. Eftekhari, *Introducing a talent management model based on grounded theory (case study: telecom operator)*. Public Manag Res, ۲۰۱۷. ۹(۳۴): p. ۵۹-۹۰. [Full text in Persian].
۷. Turabik, T., G.A. Baskan, and S. Kocak, *Certain developed countries' school manager training models and in the light of these models suggestions for turkey's school manager training*. Procedia Soc Behav Sci, ۲۰۱۴. ۱۳۱(۱): p. ۲۳۶-۲۴۳.
۸. Sağır, M., S. Göksoy, and O. Ercan, *Views of school administrators regarding accreditation implementations in educational inspection*. Procedia Soc Behav Sci, ۲۰۱۴. ۱۱۶(۱): p. ۱۶۰۴-۱۶۰۹.
۹. Bayarystanova, E., A. Arenova, and R. Nurmuhametova, *Education system management and professional competence of managers*. Procedia Soc Behav Sci, ۲۰۱۴. ۱۴۰(۱): p. ۴۲۷-۴۳۱.
۱۰. Gonzalez, S.M., *Improving human resources management: some practical questions and answers*. Int J Contemp Hosp, ۲۰۰۴. ۱۶(۱): p. ۵۹-۶۴.
۱۱. Piryaee, H. and M. Niknami, *A model for Improving Appointment and Promotion System of Staff and Line Managers in Education Department*. J Plan Educ Res, ۲۰۱۷. ۱۰(۱): p. ۹-۲۸.
۱۲. Davali, M., et al., *Designing a Model for Selecting Merit Executives*. J Hum Res Resour Mang, ۲۰۱۷. ۹(۳): p. ۹۷-۱۲۳. [Full text in Persian].
۱۳. Javaheri Zadeh, E., et al., *Organizational Talent Management: Identify Indicators and Features of Key Employees*. Organ Cult Mang (Tehran University), ۲۰۱۴. ۱۲(۲): p. ۱۴۹-۱۷۱. [Full text in Persian].
۱۴. Ejtehad, M., et al., *Presenting a model for rectors' selection in Islamic Azad university branches based on Fuzzy logic*. J Instr Eval, ۲۰۱۰. ۳(۱۱): p. ۷-۲۸. [Full text in Persian].
۱۵. Kemali, Y., *The survey on the role of employees performance appraisal on meritocracy in organization*. NAJA (Human Resources), ۲۰۱۴. ۵(۳۷): p. ۴۹-۷۶. [Full text in Persian].
۱۶. Lyria, R.K., *Effect of talent management on organizational performance in companies listed in Nairobi securities exchange in Kenya*, in *Human Resource Management*. ۲۰۱۵, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology: Kenya.
۱۷. Beheshti Zavareh, F., I. Soltani, and S. Nilipour Tabatabaie, *Designing a Competency Model for Managers for Organizational Profitability, Case study: Tehran railway*. J Iran Mang Account Assoc, ۲۰۱۸. ۷(۲۸): p. ۱۴۹-۱۶۶. [Full text in Persian].
۱۸. Lewis, R.E. and R.J. Heckman, *Talent management: A critical review*. Hum Resour Manag, ۲۰۰۶. ۱۶(۲): p. ۱۳۹-۱۵۴.
۱۹. Creelman, D., *Return on investment in talent management: Measures you can put to work right now*. J Hum Cap, ۲۰۰۴. ۲۱۲۱(۰۱): p. ۱-۱۰.
۲۰. Anwar, A., et al., *Talent management: Strategic priority of organizations*. Int J Innov Appl Res, ۲۰۱۴. ۹(۳): p. ۱۱۴۸-۱۱۵۷.

۲۱. Naderi, A., G. Nikokar, and M. Karami, *A Model for Appointing Managers*. J Hum Resour Manag, ۲۰۰۹. ۱(۴): p. ۹۱-۱۱۳. [Full text in Persian].
۲۲. Moradi, M. and B. Zanjani, *Designing a threefold skills model for selecting Mmanagers through multi-criterion decision-making approach*. J Hum Resour Manag, ۲۰۱۴. ۵(۲): p. ۱-۳۰. [Full text in Persian].
۲۳. Satiani, B., et al., *Talent management and physician leadership training is essential for preparing tomorrow's physician leaders*. J Vasc Surg, ۲۰۱۴. ۵۹(۲): p. ۵۴۲-۵۴۶.
۲۴. Gallardo, E.G., *Disentangling the_ talent 'concept as applied to the world of work*, in *A Dissertation, Departamentd Economiad Organització d Empreses, Facultatd Economiad Empresa, Barcelona*. ۲۰۱۳, University of Barcelona: Spain.
۲۵. Hajikarimi, A. and M. Soltani, *Study and Analysis of Talent Management Measures: A Case Study of Iran Machinery and Industrial Equipment Industry*. Organ Cult Mang (Tehran University), ۲۰۱۱. ۹(۲۳): p. ۹۵-۱۱۶. [Full text in Persian].
۲۶. Chong, E., *Managerial competency appraisal: A cross-cultural study of American and East Asian managers*. J Bus Res, ۲۰۰۸. ۶۱(۳): p. ۱۹۱-۲۰۰.
۲۷. Goodarzi, M., R. Nazari, and M. Ehsani, *Structural Equation Modeling of the influence of communication skills on Management skills between sport managers*. Iran J Res Sport Manag, ۲۰۱۲. ۱(۱): p. ۱۱-۲۰. [Full text in Persian].
۲۸. Meyers, M.C. and M. Van Woerkom, *The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda*. J World Bus, ۲۰۱۴. ۴۹(۲): p. ۱۹۲-۲۰۳.
۲۹. Farley, C., *HR's role in talent management and driving business results*. Employ Relat Today, ۲۰۰۵. ۳۲(۱): p. ۵۵-۶۱.
۳۰. Pelit, A., *Comparison of the models adopted regarding the training and appointment of school administrators (Turkey, France, Denmark and England sample)*, in *Chaos, Complexity and Leadership 2013*. ۲۰۱۵, □□□□□□□□. □. ۳۳۱-۳۴۲.

Prioritization and effective components on the appointment of managers with emphasis on talent management in the Ministry of Health, Treatment and Medical Education of Iran

Rashid Touraji ^۱, Dr. Samad Jabbari Asl ^۲, Dr. Noruz Izadpanah ^۳

^۱. PhD student in Human Resource Management, Islamic Azad University, Astara, Iran.

^۲. Assistant Professor, Department of Human Resource Management, Islamic Azad University, Astara, Iran,

(Corresponding Author), E-mail: s.jabbari@iauastara.ac.ir.

^۳. Assistant Professor, Department of Human Resource Management, Islamic Azad University, Astara, Iran.

Abstract

Background and Aim: This study was designed with the aim of prioritizing and influencing the components of managers' appointments with emphasis on talent management in the Ministry of Health and Medical Education of Iran.

Method: The present study was conducted in two parts: identifying the components affecting the appointments of managers with emphasis on talent management and prioritizing the identified components. Synthesis research was used to identify the factors affecting the appointments of managers based on talent management; Talent management components were then prioritized using the AHP technique. The data collection tool in this section was the Analytical Hierarchical Questionnaire (AHP). This questionnaire was prepared based on paired comparison, in order to obtain the weight of each of them and prioritize the components using (AHP). Paired comparisons, normalization and prioritization and finally the rate of incompatibility were performed by expert choice software.

Results: According to the analysis, the most important component for the appointment of managers with emphasis on talent management in the Ministry of Health and Medical Education of Iran, talent development is in the first priority ($IR = 0.03$), talent retention is in the second priority ($IR = 0.03$), talent utilization is in the third priority ($IR = 0.02$), recruitment and employment of talented personnel is in the fourth priority ($IR = 0.03$) and identification and segregation of talented employees is in the last priority ($IR = 0.005$). Given that the inconsistency rate (IR) in all components is less than 0.1, the findings are reliable.

Conclusion: According to the obtained results, it can be said that the ranking of the desired criteria for the appointment of managers with emphasis on talent management in the Ministry of Health and Medical Education is consistent with previous studies; Theoretically, prioritization is supported by previous studies.

Keywords: Manager Appointments, Talent Management, Hierarchical Analysis.