

عنوان مقاله:

نقش شبکه های اجتماعی در مدیریت منابع انسانی و ارتباط مدیران سازمانی با هم و کارکنان با مدیران

محل انتشار:

سومین کنفرانس بین المللی عمران ، معماری و طراحی شهری (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 8

نویسندگان:

محمد رضا شاکری - دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی عمران مدیریت ساخت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور

عباس بابایی - کاندیدای اخذ مدرک دکترای تخصصی ژئوتکنیک ، عضو هیئت علمی گروه عمران ، دانشگاه آزاد واحد نور

خلاصه مقاله:

برآوردها نشان می دهد، مدت زمانی که در سازمانها صرف ارتباطات می گردد بین 50% درصد تا 90% دامنه تغییر دارد، و اغلب اعضای سازمانها دست اندرکار فرایند ارتباطند و پیوسته به کار جذب، ارزیابی و پخش و توزیع اطلاعات اشتغال دارند، و در این راستا ارتباطات و چگونگی جهت گیری آنها به سمت اهداف سازمانی از مسایل ضروری مورد توجه مدیران است و این توجه ناشی از ارتباط موثر با کارکنان و درک انگیزه های ارتباطی آنان، در توفیق مدیران در دست یابی به اهداف طراحی شده سازمان عامل موثر است. در این مطالعه برای بررسی شبکه های اجتماعی و نقش آن در شرکت های عمرانی از 150 کارمند در شرکت های عمران مصاحبه صورت گرفته است، تاثیر شبکه های اجتماعی در چند قسمت به شرح: شبکه های اجتماعی و نقش آن در استخدام-شبکه های اجتماعی و تاثیر آن بر کارآمدی و بازدهی در محیط کار-تیم ورک و همکاری پرسنل-آموزش پرسنل-فرهنگ و هویت سازمان-سایبر لوفینگ مورد مطالعه قرار گرفت. در بعضی قسمت ها شبکه های اجتماعی تاثیر مثبت و در بعضی قسمت ها تاثیر منفی داشت. در قسمت همکاری بین کارمندان تاثیر خوبی داشت و سبب ارتباط سریع تر و راحت تر گردیده است. در برندیگ و هویت شرکت تاثیر نداشت، همچنین در استخدام، آموزش کارمندان نیز نسبت به جلسات رسمی تاثیر کمتری دارد. در بخش سایبر لوفینگ تاثیر منفی دارد، که از این طریق می تواند کارآمدی را کاهش دهد. اما کارآمدی به پارامتریهای مختلفی بستگی دارد اگر چه اتلاف وقت در شبکه های اجتماعی کارآمدی را کاهش داده اما از طرف دیگر در با افزایش کارگروهی و تیم ورک آن را جبران کرده است. در این مطالعه 18% از شبکه های اجتماعی، 34 درصد با استفاده قسمت نیازمندی های روزنامه، 40% از طریف دوستان و یا آشنایان کارجاری را پیدا کرده اند. در همکاری پرسنل، در شرکتهای عمرانی به دلیل داشتن دو دفتر کار یکی در دفتر مرکزی و دیگری در محل کارگاه ساختمانی ارتباط بین این دو دفتر تنها از طریق تلفن و شبکه های اجتماعی (44%) صورت می گیرد برای همین در رتبه دوم تلفن-نامه با 38% و در مرتبه سوم شبکه های اجتماعی با 18% است. برای بدست آوردن مقدار زمان هدر رفته در سایبرلوفینگ و ارتباط آن با پرسشنامه از ضریب های همبستگی مختلف استفاده شد. مقدار حدود 30 دقیقه برای استفاده سایبرلوفینگ با انحراف معیار 23 بدست آمده است.

کلمات کلیدی:

شبکه های اجتماعی، مدیریت پروژه، منابع انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/806614>

