



دانشکده: علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته: MBA

گروه: مدیریت

عنوان پایان نامه:

تاثیر مدیریت استعداد بر روند تولید در شرکت ایران خودرو

رضا عبدی

استاد راهنما:

دکتر محمد تقی امینی

استاد مشاور:

دکتر علی ربیعی

پاییز 1390



دانشکده: علوم انسانی

مرکز تهران

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته: MBA

گروه: مدیریت

عنوان پایان نامه:

تاثیر مدیریت استعداد بر روند تولید در شرکت ایران خودرو

رضا عبدی

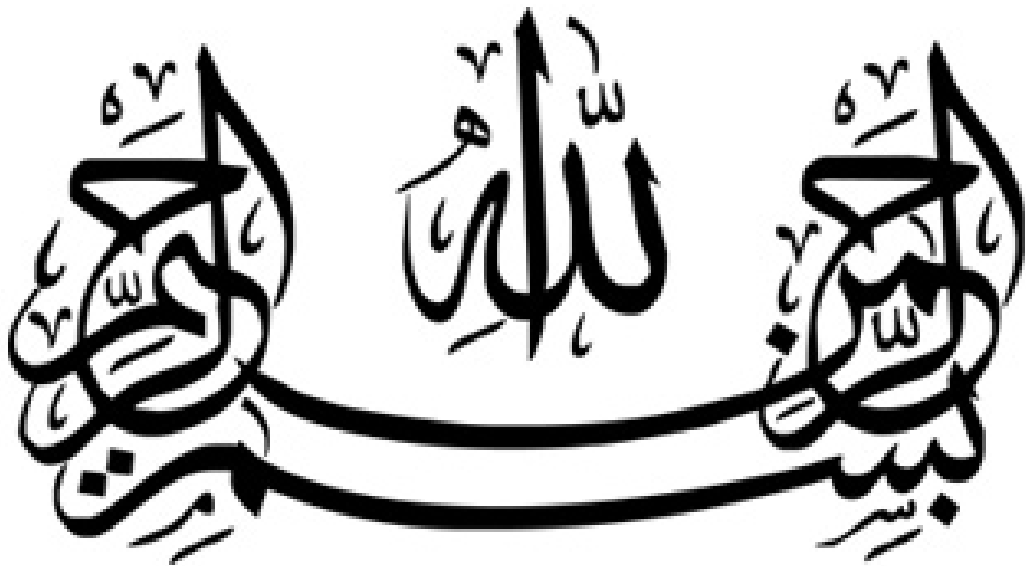
استاد راهنما:

دکتر محمد تقی امینی

استاد مشاور:

دکتر علی ربیعی

پاییز 1390



دانشگاه پیام نور استان تهران
انام گل نوک افروز دانشجو

صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

آقای رضا عبدی




دانشجوی رشته MBA

تحت عنوان:

تاثیر مدیریت استعداد بر روند تولد در شرکت ایران خودرو

جلسه دفاع با حضور داوران نامبرده ذیل در مورخ ۹۰/۹/۲۹ ساعت ۹/۳۰ - ۸/۳۰ در سالن دفاع تحصیلات تکمیلی برگزار شد و پس از بررسی پایان نامه مذکور با نمره به عدد ۱۸/۵ به حروف ~~هجده و نیم~~ و با درجه عالی مورد قبول واقع شد. / نشد

هیات داوران:

اساتید	نام و نام خانوادگی	مرتبۀ علمی	امضاء
استاد راهنما	دکتر محمد تقی امینی		
استاد مشاور	دکتر علی ربیعی		
استاد داور	دکتر محمد مهدی پرهیزگار		

آیا پایان نامه مذکور نیاز به اصلاحات دارد؟

اینجانب رضا عبدی دانشجوی ورودی سال 1386 مقطع کارشناسی ارشد رشته MBA گواهی می نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جایی مناسب ذکر کرده ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقلی قول دیگران نباشد بر عهده خویش می دانم و جوابگویی آن خواهم بود.

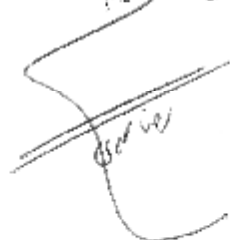
دانشجو تأیید می نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه (رساله) نتیجه تحقیقات خودش می باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.



نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

اینجانب رضا عبدی دانشجوی ورودی سال 1386 مقطع کارشناسی ارشد رشته MBA گواهی می نمایم چنانچه براساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب، و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب، و ... به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما عبادت نمایم.



ام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

کلیه حقوق مادیی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می باشد.

آذر ماه 1390

تقدیم:

به پدرم که به من آموخت چگونه در عرصه زندگی، ایستادگی را تجربه نمایم.

به مادرم، دریای بیکران فداکاری و عشق که وجودم برایش همه رنج بود و وجودش برایم همه مهر.

تقدیم به همسرم، پناه خستگی و امید بودنم که سایه مهربانش سایه سار زندگی می باشد.

سپاسگزارها:

سپاس و ستایش خدای را که به بشر توان فکر و اندیشه بخشیده، تا با بهره گیری از نور علم و معرفت الهی به تحقیق و جستجو پردازد.

سپاس از پدر و مادرم که در تأمین آسایش و تربیت من کوشیده اند. سپاس از آنان که در پناه انوار طلائی وجودشان گذر از مسیر سخت و پر فراز و نشیب زندگی برایم میسر گردید، و در سایه پر مهرشان امید به زندگی و تلاش برای موفقیت برایم فراهم شد.

سپاس از همسر فداکارم که با شکیبائی تمام در زندگی پناهگاهی استوار برایم ساخت.

سپاس از استاد فرزانه جناب آقای دکتر محمد تقی امینی که مسئولیت راهنمایی را در این تحقیق به عهده گرفت، و با راهنماییهای ارزنده خویش برای انجام آن یاریم نمودند.

سپاس از استاد دانشمند جناب آقای دکتر علی ربیعی که قبول زحمت نموده و استاد مشاورم بودند و همواره با دقتی مثال زدنی در هر چه پر بارتر شدن این تحقیق مرا مدیون الطاف خویش ساخت.

در پایان سپاس از کلیه همکاران و عزیزانی که مرا در انجام این تحقیق یاری نموده اند.

چکیده:

مدیریت استعداد به عنوان سیستمی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقا و نگهداری افراد مستعد، با هدف توانمند کردن سازمان به منظور تحقق نتایج کسب و کار، تعریف شده است. دلایل افزایش توجه به افراد مستعد در اقتصاد جهانی، پیری و حجم بالای بازنشستگی، کاهش وفاداری کارکنان (رغبت افراد به پذیرش پیشنهادهای بالاتر) و عدم تناسب میان خروجی مدارس و دانشگاهها، با نیاز شرکتها است. امروزه بیش از هر زمان دیگری، ضرورت دارد تا سازمانها بتوانند از راه داراییهای نامشهود خود مانند: استعداد، رهبری، فرهنگ و به ویژه داشتن استراتژی یکپارچه خود را متمایز سازند. شناسایی و بهره‌گیری از کارمندان شایسته و یافتن استعدادها یکی از اساسی‌ترین چالشهای پیش روی سازمانها برای عبور از شرایط دشوار فردا است. به همین منظور، بسیاری از سازمانهای آینده‌نگر، به دنبال طراحی برنامه‌های جدی و منظم استعدادیابی برای برآورد و تامین نیازمندیهای آینده خود در این زمینه هستند. بدیهی است اجرای این برنامه‌ها مستلزم استفاده از فنون ارزیابی قابل اعتمادی است که بتوانند به ارزیابی درست قابلیت‌های مورد نظر بپردازند. در این پایان‌نامه تاثیر مدیریت استعداد بر روند تولید در شرکت ایران خودرو مورد بررسی قرار گرفته است جامعه آماری در این تحقیق 6990 نفر از شرکت ایران خودرو می‌باشد که در دو واحد تولید سمنند و روآ مشغول به کار می‌باشند. در این پژوهش از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. و جهت بررسی شاخص‌های روند تولید از اسناد و مدارک موجود در ایران خودرو استفاده شده است نتایج تحقیق نشان داد که بین شاخصهای مدیریت استعداد و شاخصهای روند تولید در شرکت ایران خودرو (واحد تولید سمنند و روآ) رابطه معنی‌داری وجود دارد همچنین بین شاخصهای روند تولید در واحد روآ و سمنند قبل از اجرای مدیریت استعداد در واحد سمنند تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ولی بین شاخصهای روند تولید در واحد روآ و سمنند بعد از اجرای مدیریت استعداد در واحد سمنند تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: منابع انسانی، مدیریت استعداد، بحران استعداد، استراتژی سازمانی

صفحه	عنوان	فهرست مطالب
1	مقدمه	
	فصل اول: کلیات تحقیق	
3	1-1- مقدمه	
3	1-2- بیان مسئله	
4	1-3- اهمیت و ضرورت تحقیق	
4	1-4- هدف های تحقیق	
5	1-5- فرضیه های تحقیق	
5	1-6- سوال های تحقیق	
5	1-7- جامعه آماری	
5	1-8- حجم نمونه و روش برآورد حجم نمونه	
6	1-9- شیوه جمع آوری اطلاعات	
6	1-10- روش تحقیق	
	فصل دوم: مبانی نظری تحقیق	
7	مقدمه	
9	2-1- سازمان	
10	2-1-1- خصوصیات سازمانهای یادگیرنده	
14	2-2- مدیریت استعداد	
14	2-2-1- تعریف استعداد	
14	2-2-2- انواع استعداد	
14	2-2-3- سقف شیشه ای	
15	2-2-4- سرمایه انسانی	
16	2-2-5- سرعت بخشیدن به توسعه استعدادها	
20	2-2-6- مفاهیم کلیدی در مدیریت استعداد	
22	2-2-7- چارچوبی برای مدیریت استعداد	

23	8-2-2- سیر تکامل مدیریت استعداد
29	9-2-2- مرور ادبیات و سوابق مربوطه
30	10-2-2- نو اندیشی در مدیریت استعدادها
32	11-2-2- اصول مدیریت عملیات که در مدیریت استعدادها کاربرد دارد
36	12-2-2- انسان و سازمان
38	1-12-2-2- مدیریت استعداد در فرایندهای توسعه منابع انسانی
39	2-12-2-2- پرداخت بر مبنای عملکرد
41	3-12-2-2- رویکرد برنده - برنده در مدیریت جانشین پروری
43	13-2-2- مدیریت روابط کارکنان مستعد
45	الف: نقاط تماس
45	ب: وفاداری کارکنان مستعد
47	14-2-2- وفاداری کارکنان مستعد
47	15-2-2- اثر بخشی آموزش در مدیریت استعداد
49	16-2-2- اطمینان یافتن از کاربردی بودن آموزش
50	17-2-2- بعد الکترونیکی مدیریت استعداد
50	18-2-2- مدل بلوغ مدیریت استعداد
57	19-2-2- چرا امروزه بر روی مدیریت استعداد تاکید ویژه می شود؟
60	20-2-2- هنر تعامل با استعداد
60	الف: اثر پیگمالیون
61	ب: تئوری چهار عاملی روزنتال
62	ج: انگیزش افراد مستعد
63	د: کار و فراغت
64	21-2-2- جذب استعداد
64	الف: تجربه ای از prostaff استخدام موثر
65	ب: تدوین یک طرح برنامه استخدام
69	22-2-2- توسعه استعداد
70	23-2-2- حفظ استعداد

71	24-2-2- نگهداشت استعدادها در سازمان به کمک فرایند اجتماعی کردن
73	25-2-2- زندگی با استعداد - اجتناب و یا مدیریت تعارض بین افراد مستعد سازمان
75	26-2-2- ده گام در مدیریت استعداد
80	27-2-2- نتیجه گیری
فصل سوم: روش تحقیق	
81	3-1- مقدمه
81	3-2- روش تحقیق
82	3-3- متغیر های تحقیق
82	3-4- جامعه آماری
83	3-5- حجم نمونه و روش برآورد حجم نمونه
83	3-6- شیوه جمع آوری اطلاعات
84	3-7- ابزار اندازه گیری اطلاعات
85	3-7-1- روایی پرسشنامه
85	3-7-2- اعتبار یا پایایی
86	3-8- نحوه اجرا
86	3-9- روشهای تجزیه و تحلیل آماری
86	3-10- میزان خطا و نحوه قضاوت
فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق	
87	مقدمه
88	4-1- یافته های جداول استنباطی
88	4-1-1- سوال اول تحقیق
92	4-1-2- سوال دوم تحقیق
94	4-1-3- سوال اول تحقیق
96	4-2-1- رتبه بندی پاسخهای ارائه شده به سئوالات شاخص اول (مستعد گزینی)

99	4-2-2- رتبه بندی پاسخهای ارائه شده به سئوالات شاخص دوم (استخدام و گزینش)
106	4-2-3- رتبه بندی پاسخهای ارائه شده به سئوالات شاخص سوم (آموزش با تاکید بر آموزش استعداد)
110	4-2-4- رتبه بندی پاسخهای ارائه شده به سئوالات شاخص چهارم (رهبری و مدیریت)
116	4-2-5- رتبه بندی پاسخهای ارائه شده به سئوالات شاخص پنجم (ارزیابی و گردآوری)
119	4-2-6- رتبه بندی پاسخهای ارائه شده به شاخص ها (شاخص اول تا پنجم)
121	4-3- نتایج کلی فرضیه های تحقیق
	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
122	5-1- مقدمه
122	5-2- نتیجه گیری
125	5-3- پیشنهادات
126	5-4- محدودیتهای تحقیق
	منابع
	پرسشنامه

مدیریت استعداد به عنوان سیستمی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقا و نگهداری افراد مستعد، با هدف بهینه کردن توان سازمان به منظور تحقق نتایج کسب و کار، تعریف شده است. با توجه به تعریف مدیریت استعداد و در نظر گرفتن چرخه حیات کارکنان به عنوان مدلی برای یکپارچه‌سازی، مهمترین فرایندهای توسعه منابع انسانی، می‌توان دریافت که مباحث مرتبط به مدیریت استعداد در تمامی فرایندهای چرخه قابل استقرار و تسری است. یکی از تصورات نادرستی که گاهی در مورد مدیریت استعداد، ممکن است ایجاد شود، این است که مدیریت استعداد را به عنوان یک فرایند مستقل در کنار سایر فرایندهای توسعه منابع انسانی در نظر بگیریم. همچنین هنگامی که به مباحث مدیریت استعداد می‌پردازیم، ممکن است این تصور ایجاد شود که الزاماً باید تعدادی از افراد ویژه را انتخاب کرده، به آنها خدمات ویژه ای ارائه دهیم. در حالی که همان‌گونه که در تجربه‌های شرکتهای برتر در سطح دنیا در مورد مدیریت استعداد ملاحظه می‌شود مدیریت استعداد را باید به عنوان یک سیستم در جریان هر یک از فرایندها توسعه منابع انسانی، نهادینه کرد. در حقیقت، مدیریت استعداد متعلق به همه فرایندهای توسعه منابع انسانی و برای پرورش و توسعه تمام کارکنان است. هر چند که ممکن است یکی از فرایندهای آن، شناسایی و انتخاب تعدادی از افراد، با اهدافی نظیر جانشین پروری باشد. در این پایان نامه تاثیر مدیریت استعداد بر روند تولید مورد بررسی قرار گرفته است تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از جنبه ماهیت توصیفی - پیمایشی می‌باشد بدین صورت که چارچوب نظری و مبانی تحقیق از طریق کتابخانه ای به طریق کتابخانه، مقالات، مجلات و اینترنت حاصل شده و آزمون فرضیات و جمع آوری اطلاعات مطالعه پیمایشی صورت گرفته است و جهت تحلیل اطلاعات از آزمون های همبستگی و t و رتبه بندی فریدمن استفاده شده است و این تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفته است. تعداد نمونه آماری انتخاب شده از جامعه آماری پرسنل، کارشناسان مسئول و تکنیسین ها 36 نفر تعداد نفرات انتخاب شده از جامعه آماری کارگران 116 نفر و تعداد نفرات انتخاب شده از جامعه آماری مدیران و روسای کل 7 نفر می‌باشد جهت جلوگیری از ریزش پرسشنامه ها تعداد 170 پرسشنامه توزیع گردید که تعداد 159 عدد از آنها قابل استفاده در تحقیق بوده اند لازم به ذکر است که این تعداد نمونه آماری مربوط به دو واحد روآ و سمنند می‌باشد پرسشنامه ها بصورت تصادفی طبقه ای در این دو بخش توزیع شده اند و نمونه ها با توجه حجم جامعه آماری در بین طبقات نمونه توزیع شده اند. در این پژوهش از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد. و جهت بررسی شاخص های روند تولید از اسناد و مدارک موجود در ایران خودرو استفاده شده است. نحوه اجرا بدین ترتیب است که این تحقیق در دو واحد اجرا شده است واحدی که کنترل انجام نمی‌شود و واحدی که موارد کنترل انجام می‌شود

سپس این دو واحد مورد مقایسه قرار می گیرد به عبارتی دو واحد تولیدی سمند و روآ مورد مقایسه قرار گرفته اند واحد سمند مدیریت استعداد در آن به اجرا درآمده است و سپس نتایج روند تولید آن با واحد روآ مورد مقایسه قرار گرفته است. نتایج این تحقیق نشان داد که روند تولید قبل از اجرای مدیریت استعداد در دو واحد روآ و سمند تفاوت چندانی نداشته است اما پس از اجرای مدیریت استعداد در واحد سمند روند تولید بهبود یافته است و نسبت به واحد روآ که مدیریت استعداد در آن اجرا نشده است روند تولید تفاوت معنی داری داشته و روند تولید بالاتر بوده است.

فصل اول کلیات تحقیق

1-1- مقدمه

امروزه سازمان‌ها بخوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادهای نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادهای سازمانها، سازمانها دریافته‌اند که استعدادهای منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند. در گذشته دهه‌های 1960 تا 1970 مدیریت استعداد به عنوان یک مسئولیت جنبی به دپارتمان پرسنلی محول شده بود، در حالی که امروزه مدیریت استعداد به عنوان یک وظیفه سازمانی که مسئولیت آن به عهده تمام دپارتمان‌هاست، بسیار جدی تر مورد نظر قرار گرفته است. بی شک عصر حاضر، عصر سازمانهاست و متولیان این سازمانها، انسانها هستند؛ انسانهایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم ترین منبع قدرت؛ یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمانها را پدید آورند. در سالهای اخیر، در سازمانهای ایرانی، مبحث پرورش و توسعه نیروی انسانی در قالبهای گوناگونی، نظیر: شناسایی و پرورش استعدادهای، جانشین پروری، مدیران آینده، مدیران سایه و... مورد توجه قرار گرفته است. در همین زمینه انجام مطالعات و پژوهشهای گوناگون برای الگوبرداری و بکارگیری تجربه‌های موفق سازمانهای توسعه یافته، از اهمیت بسزایی برخوردار است. لذا ما در این تحقیق برآنیم تا مدیریت استعداد را بر روند تولید مورد بررسی قرار دهیم. در این فصل بیان مسئله و اهمیت و ضرورت تحقیق شرح داده می‌شود همچنین اهداف و فرضیه‌های تحقیق بیان می‌گردد و توضیحاتی در خصوص روش تحقیق و جامعه آماری آورده خواهد شد

2-1- بیان مسئله

در چندین دهه گذشته سازمانها برای مدیریت تولید از سیستم‌های کمی مثل بازگشت سرمایه¹ و بازگشت دارائیه² استفاده کرده‌اند اما سازمانهای قرن ۲۱ از یک روش دیگر به نام مدیریت استعداد³ استفاده می‌نمایند. موفقیت سازمانهای قرن ۲۱ به استفاده موثر از افراد مستعد بستگی دارد. سازمانهای استعدادگرا باید دائماً در جستجوی استعدادهای جدید بوده، باارضای نیازهایشان آنها را حفظ و محیط چالشی برای آنها ایجاد نمایند تا بتوانند به کار و فعالیت

¹ RETURN ON INVESTMENT = ROI

² RETURN ON ANSSETS = ROA

³ TALENT management

پرداخته و روند تولید را بهبود ببخشند. وقتی بازگشت استعداد بالا باشد نیروهای کاری خلاق می شوند، نوآوری به وجود می آید، فرآیندها به طور راحتتر و بی دردسر انجام می شوند، محصولات دائماً بهبود یافته و پیشرفت می کنند و ارتباط به طرز صحیحی انجام می شود. هم چنین به کارگیری افراد با استعداد بالا سبب می شود که مدیریت انعطاف پذیر شود، روی فرصتها سرمایه گذاری شده و سود حاصل شود. افراد مستعد بر افرادی که در اطرافشان هستند، نیز تأثیر می گذارند و به این ترتیب طی زمان، دانش در اختیار دیگران نیز قرار می گیرد. از آنجا که فقدان استعداد بزرگترین مانع در راه رشد شرکتها است و جبران این کمبود نوعی مزیت استراتژیک مدیریتی عمده محسوب می شود در این پایان نامه سعی بر آن است که مدیریت استعداد و تأثیر آن بر روند تولید بررسی گردد.

3-1- اهمیت و ضرورت تحقیق

باتوجه به این که مدیریت استعدادها مهارتی است متفاوت از مهارتهای دیگر مدیران و باید آن را آموخت و هم چنین با توجه به این که مدیران باید بدانند که چطور حداکثر استفاده را از افراد مستعد بکنند و چطور به نحوی استراتژیک آنان را در موقعیتی مناسب قرار دهند تا تأثیر مثبت آن را در روند تولید مشاهده نمایند و با توجه به اینکه تحقیقات در این زمینه به حد کافی نبوده و در حد نظری باقی مانده اند همین امر لزوم بررسی یکپارچه این مسئله را در طول زنجیره تولید ضروری می سازد.

4-1- هدف های تحقیق

- 1- بررسی ارتباط بین شاخصهای مدیریت استعداد و شاخصهای روند تولید در شرکت ایران خودرو (واحد تولید سمنند و روآ)
- 2- بررسی تفاوت شاخصهای روند تولید در واحد روآ و سمنند قبل از اجرای مدیریت استعداد در واحد سمنند
- 3- بررسی تفاوت شاخصهای روند تولید در واحد روآ و سمنند بعد از اجرای مدیریت استعداد در واحد سمنند

1-5- فرضیه های تحقیق

- 1- بین شاخصهای مدیریت استعداد و شاخصهای روند تولید در شرکت ایران خودرو (واحد تولید سمند و روآ) رابطه معنی داری وجود دارد.
- 2- بین شاخصهای روند تولید در واحد روآ و سمند قبل از اجرای مدیریت استعداد در واحد سمند تفاوت معنی داری وجود دارد.
- 3- بین شاخصهای روند تولید در واحد روآ و سمند بعد از اجرای مدیریت استعداد در واحد سمند تفاوت معنی داری وجود دارد.

1-6- سئوالهای تحقیق

- 1- آیا بین شاخصهای مدیریت استعداد و شاخصهای روند تولید در شرکت ایران خودرو (واحد تولید سمند و روآ) رابطه معنی داری وجود دارد؟
- 2- آیا بین شاخصهای روند تولید در واحد روآ و سمند قبل از اجرای مدیریت استعداد در واحد سمند تفاوت معنی داری وجود دارد؟
- 3- آیا بین شاخصهای روند تولید در واحد روآ و سمند بعد از اجرای مدیریت استعداد در واحد سمند تفاوت معنی داری وجود دارد؟

1-7- جامعه آماری

جامعه آماری در این تحقیق 6990 نفر می باشد که شامل مجموعه معاونت سواری سازی شرکت ایران خودرو با 3600 نفر پرسنل، کارشناسان مسئول و تکنیسین ها: 360 نفر، کارگران: 3000 نفر، مدیران و روسای کل: 30 نفر می باشد که در دو واحد تولید سمند و روآ مشغول به کار می باشند.

1-8- حجم نمونه و روش برآورد حجم نمونه

در تحقیق حاضر برای بدست آوردن حجم نمونه از فرمول نمونه گیری کوکران استفاده گردید که تعداد 131 نفر بدست آمده است. تعداد نمونه آماری انتخاب شده از جامعه آماری پرسنل، کارشناسان مسئول و تکنیسین ها 36 نفر تعداد نفرات انتخاب شده از جامعه آماری کارگران 116 نفر و تعداد نفرات انتخاب شده از جامعه آماری مدیران و روسای کل 7 نفر می

باشد جهت جلوگیری از ریزش پرسشنامه ها تعداد 170 پرسشنامه توزیع گردید که تعداد 159 عدد از آنها قابل استفاده در تحقیق بوده اند لازم به ذکر است که این تعداد نمونه آماری مربوط به دو واحد روآ و سمند می باشد پرسشنامه ها بصورت تصادفی طبقه ای در این دو بخش توزیع شده اند و نمونه ها با توجه حجم جامعه آماری در بین طبقات نمونه توزیع شده اند.

1-9- شیوه جمع آوری اطلاعات

در این پژوهش جهت بررسی شاخصهای مدیریت استعداد از پرسشنامه استفاده شد و جهت بررسی شاخص های روند تولید از اسناد و مدارک موجود در ایران خودرو استفاده شده است.

1-10- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از جنبه ماهیت توصیفی - پیمایشی می باشد بدین صورت که چارچوب نظری و مبانی تحقیق از طریق کتابخانه ای به طریق کتابخانه، مقالات، مجلات و اینترنت حاصل شده و آزمون فرضیات و جمع آوری اطلاعات مطالعه پیمایشی صورت گرفته است و جهت تحلیل اطلاعات از آزمون های همبستگی و t و رتبه بندی فریدمن استفاده شده است و این تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفته است.

فصل دوم مبانی نظری تحقیق