

**Febrúar 2007**

**Starfsmannasamtöl,  
tilurð og þróun þeirra á  
Íslandi**

Höfundur:

**Fjóla Kristín Helgadóttir**

Leiðbeinandi:

**Gylfi Dalmann Aðalsteinsson**

Markmið rannsóknar var að kanna tilurð og þróun starfsmannasamtala á Íslandi til hliðsjónar við þróun mannauðsstjórnunar hér á landi. Rannsókn var unnin með aðferð grundaðrar kenningar sem er eigindleg rannsóknaraðferð þar sem unnið er með margvísleg gögn. Aflað var gagna annars vegar með ítarviðtölum við ellefu núverandi og fyrrverandi stjórnendur á sviði starfsmannamála og hins vegar með því að greina fyrirbyggjandi gögn. Varast ber að alhæfa um að þeir þættir sem tilgreindir eru í niðurstöðum hafi einir og sér haft áhrif á að fyrirtæki hófu að innleiða starfsmannasamtöl. En þegar öllu er á botninn hvolft virðist tilurð og þróun starfsmannasamtala vera í samræmi við breyttar áherslur sem voru að eiga sér stað við stjórnun starfsmanna rétt fyrir og um 1990. Niðurstöður rannsóknar eru í meginatriðum þær að tilurð starfsmannasamtala megi rekja til viðhorfs- og vinnumarkaðs- breytinga sem áttu sér stað á seinni hluta níunda áratug síðustu aldar og byrjun þess tíunda. Þessar breytingar voru fólgnar í breyttu viðhorfi til mannauðs fyrirtækja og sambands stjórnenda og starfsmanna, aukinnar samkeppni á vinnumarkaði og breyttum eiginleikum fyrirtækja. Þróun starfsmannasamtala virðist einkum vera í þá átt að hafa verið í meginatriðum grundvöllur fyrir umræðu um frammistöðu og starfsþróun yfir í það að vera vettvangur fyrir opnari umræðu starfsmanna og stjórnenda. Starfsmenn taka nú virkari þátt í samtalsferlinu, aukin áhersla er á áætlanagerð um starfsþróun og umræðu um félagslega þætti sem geta haft áhrif á starf og frammistöðu starfsmanna. Samtalsformin virðast mismunandi milli fyrirtækja og það sem var einkennandi var að starfsmannasamtalsformin virðast með einfaldara sniði en áður.