

بررسی تأثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی بر سطح اثربخشی

سازمان‌های چابک (مطالعه موردی: شهرداری‌های اصفهان)

محمد جوانمردی^{۱*}، مهدی کرباسیان^۲، بیژن خیام‌باشی^۳، اکبر نیلی پور

^۱ دانشجوی دکترای مهندسی صنایع دانشگاه صنعتی مالک اشتر

^۲ عضو هیئت علمی دانشکده صنایع دانشگاه صنعتی مالک اشتر

^۳ عضو هیئت علمی دانشکده صنایع دانشگاه صنعتی مالک اشتر

^۴ عضو هیئت علمی دانشکده صنایع دانشگاه صنعتی مالک اشتر

چکیده

در دنیای رقابتی عصر حاضر، سازمان‌ها برای رشد و پایداری خود باید به شدت تلاش نموده و از استراتژی مناسب جهت پیشرفت و حفظ بقای خود بهره‌گیری نمایند. محیط پیرامون سازمان‌ها به سرعت در حال تغییر است که از جمله این تغییرات تنوع تقاضا و نیازهای مشتریان است. محدودیت مهم دیگری که سازمان‌ها را در تنگنا قرار داده است کمیابی و محدودیت منابع و امکانات می‌باشد. بنابراین سازمان‌ها برای اینکه بتوانند بر همه این مشکلات غلبه نموده و پیوسته پیروز بمانند باید توانمندی‌های خود را گسترش داده و از انعطاف‌پذیری کافی برخوردار گردند. همچنین محیط پیرامون سازمان‌ها پیوسته در حال تغییر است و این تغییرات سبب ایجاد تنوع انتظارات در کارکنان و مشتریان و همچنین تامین‌کنندگان سازمان می‌گردد. لازمه پاسخگویی سریع و موثر به این نیازها تدوین یک برنامه ریزی طولانی‌مدت و ایجاد اثربخشی در منابع سازمان می‌باشد. لذا سازمان‌ها باید بتوانند خود را با محیط پیرامون خود وفق داده و از انعطاف‌پذیری زیادی برخوردار باشند. طبق تعریف و توصیف پژوهشگران این ویژگی‌ها در چابکی سازمانی خلاصه می‌شود. با توجه به اینکه مهمترین منبع هر سازمان نیروی انسانی آن است، ضروری است سازمانها بستر برنامه‌های جاری خود را، باساز و کارهایی برای بررسی و ارزیابی محیط و کشف فرصت‌های استراتژیک در راستای توانمندی و توسعه نیروی انسانی کامل کنند. این اولین گام در انجام یک حرکت استراتژیک است. حرکت‌های استراتژیک در بستر محیط کسب و کار شکل می‌گیرد و این امر پیوند جداناپذیری را بین اثربخشی استراتژی و شرایط محیط کسب و کار برقرار می‌سازد. با توجه به اینکه در سازمانها، عامل مهم در بالا بردن اثربخشی، نیروی انسانی است و بخشی است که در مصدر هدایت سازمان قرار دارد برآن شدیم تا در این تحقیق با بررسی تأثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در اثربخشی سازمان اهمیت این حوزه را در بقا و پایداری و رشد سازمان‌ها بیش از پیش نشان دهیم. هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر ابعاد مختلف برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی بر اثربخشی سازمان بوده است. جهت ارزیابی اثربخشی سازمان چهار بعد متغیر کیفیت محصولات و خدمات، استحکام فرهنگ سازمانی، بازدهی منابع انسانی و نقل و انتقالات منابع انسانی توسط گویه‌های مناسب مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری تحقیق حاضر ۱۱۱ نفر از مدیران اداری شهرداری‌های استان اصفهان می‌باشند که هرکدام یک پرسشنامه قابل استفاده شامل گویه‌های ابعاد مختلف اثربخشی سازمانی و گویه‌های سنجش برنامه ریزی استراتژیک را تکمیل نمودند. تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل و آزمون T انجام گرفته است. به کمک تکنیک معادلات ساختاری مدل روابط بین دو حوزه طراحی گردید. در این مدل برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی یک متغیر برون‌گرا با چهار گویه و متغیر اثربخشی با چهار بعد به صورت درونگرا طراحی گردید. نتایج بدست آمده از تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان‌دهنده‌ی پذیرش هر چهار فرضیه‌ی پژوهش بوده و اثربخش بودن برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی را در سازمان تأیید کرده است. بر اساس نتایج این پژوهش برنامه ریزی منابع انسانی بیشترین تأثیر را بر استحکام فرهنگ سازمانی (CHR) دارد. همچنین بازدهی منابع انسانی سازمان نیز بسیار از این برنامه ریزی متأثر می‌باشد. با توجه به نتایج این پژوهش در راستای تحقق اهداف سازمان برنامه ریزی منابع انسانی از ملزومات می‌باشد.

^۱ Javanmardi.im@gmail.com