

تدوین استراتژی توسعه سرمایه انسانی مطالعه موردی دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان

اکرم روزدار

کارشناس ارشد توسعه اقتصادی و برنامه ریزی، مدرس دانشگاه آزاد واحد بهبهان

Akram.roozdar@yahoo.com

چکیده

تدوین استراتژی، عبارت است از شناسایی نقاط قوت و ضعف داخلی سازمان، تعیین هدف های بلندمدت، در نظر گرفتن استراتژی های گوناگون و انتخاب استراتژی های خاص جهت ادامه فعالیت سازمان؛ از این رو با توجه به اینکه سرمایه انسانی، منبع استراتژیک برای سازمانها محسوب می شود، جزء مهم و لاینفک مباحث برنامه ریزی استراتژیک است؛ بدین منظور در پژوهشی بنیادی و توصیفی، پژوهشگر به بررسی عوامل کلیدی در توسعه سرمایه انسانی پرداخته است؛ که تدوین راهبردهای توسعه سرمایه انسانی بامحوریت تحلیل محیط عمومی و عملیاتی و نقاط قوت و ضعف سازمان از منظر توسعه سرمایه انسانی در دانشکده علوم پزشکی شهرستان بهبهان هدف اصلی پژوهش بوده است؛ جامعه آماری پژوهش همه کارمندان شاغل در بخش بهداشت و درمان شهرستان بهبهان می باشند؛ که اطلاعات مورد نیاز پژوهش از طریق پرسشنامه استاندارد و محقق ساخته از یک نمونه ۲۹۱ نفری از کارمندان جمع آوری شده است؛ بطوریکه ابتدا با استفاده از نرم افزار SPSS و روش تحلیل عاملی، متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استخراج شدند؛ پس از استخراج متغیرها و تایید نرمال بودن آنها، از روش ANOVA برای بررسی فرضیه های پژوهش استفاده شده است و در نهایت از آزمونهایی جهت تایید مدلهای و تعمیم نتایج به جامعه آماری استفاده شده است؛ یافته های پژوهش چهار عامل را شناسایی کرده است که نتایج حاصل از تخمین رگرسیون وجود ارتباط مثبت و معناداری را در سطح ۹۵ درصد آماری تایید می کند.

واژگان کلیدی: استراتژی توسعه سرمایه انسانی، تدوین استراتژی، مدیریت منابع انسانی.

۱- مقدمه

کارکنان در هر سازمانی به عنوان مهم ترین عامل استراتژیک با ارزش ترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمان است، پس یکی از عمده ترین برنامه ریزیهای سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی است؛ مدیریت منابع انسانی، به انسان به عنوان یک عامل حیاتی و ممتاز برای بقاء، رشد و برتری سازمانی توجه می نماید؛ منظور از مدیریت استراتژیک منابع انسانی، بکارگیری فنون و روشهایی نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آنها در برابر محیط ناپایدار واکنش مناسب نشان داده و منابع انسانی را در جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند (افجه، سید، ع. اسماعیل زاده، م. ۱۳۸۸: ۸).