

ارزیابی تاثیر برنامه‌های ریزی منابع انسانی در پرداختن به هدف استراتژیک بنگاه

ساینفدایی بازقلعه

خلاصه:

هدف، امروزه، کارکنان به عنوان بخشی جدایی ناپذیر در سازمان محکم ایستاده و یک دارایی گرانبه‌ها هستند. آنها مایل به یادگیری، پذیرش چالش‌ها هستند و سخت تلاش میکنند تا سطح خود را به بهترین نحوه ارائه دهند. نقش کارمندان برجسته و قابل توجه شده است و معمولی تر نیست. آنها اکنون مسئولیت‌هایی در برنامه ریزی‌های استراتژیک و توسعه سازمان برعهده گرفته اند. بنابراین، بخش منابع انسانی نقش مهمی در بهینه سازی استفاده از پتانسیل‌های خود دارد که به پشتیبانی از پتانسیل‌های خود و برآورده شدن مشاغل و همچنین هدف استراتژیک شرکت کمک میکند. این برنامه‌های برنامه ریزی منابع انسانی، مدیریت افراد را در یک چهارچوب برنامه ریزی شده تضمین میکند و باعث میشوند تا عملکرد خود را توسعه دهند که منبعی برای یک مزیت رقابتی پایدار برای شرکت باشد. هدف این مقاله بحث در مورد این موضوعات است.

کلمات کلیدی: هدف استراتژیک، بهینه‌سازی، مزیت رقابتی پایدار، توسعه‌ی عملکرد

طرح / روش / رویکرد:

یک پژوهش توصیفی مقطعی از طریق پرسشنامه رسمی انجام شده است. در این مطالعه از نمونه گیری چند مرحله ای استفاده شده است. اطلاعات اولیه از روی منابع تولیدی مختلف در هند جمع آوری شده است. تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی روی مدل تحقیق فرضی انجام شده است. مدل سازی معادلات ساختاری برای نمایان شدن رابطه بین متغیرهای اندازه گیری شده انجام شده است.

یافته (مفهوم):

برنامه‌های برنامه‌ریزی منابع انسانی، برای مثال برنامه کارکنان و برنامه جانشینی در پرداختن به هدف استراتژیک شرکت نتیجه بهتری میدهد. برنامه جانشینی نقشه ی کارمندان و استراتژی‌های مدیریت استعداد افزایش عملکرد مؤثر شرکت را افزایش میدهد. کمک به عملکرد مؤثر در بدست آوردن مزیت رقابتی برای شرکت به روشی قابل توجه است. تجزیه و تحلیل شغلی و طراحی هیچ تاثیری در دستیابی به هدف استراتژیک سازمان ندارد.

ابتکار / ارزش:

این مطالعه یک سناریو جامع از برنامه‌های برنامه‌ریزی منابع انسانی را ارائه میدهد که میتواند به سازمان برای تحقق و حمایت از اهداف استراتژیک کمک کند. این مطالعه الگویی را ارائه میدهد که میتواند سازمان را به سمت تامین امنیت سازمان و پیشبرد یک فرایند تجاری پایدار در این بازار رقابتی پویا تحکیم و پیوند دهد.

مقدمه:

جهانی‌سازی تجارت منجر به بسیج بیشتر منابع انسانی شده است. این پدیده منجر به مدیریت مؤثر منابع انسانی در سازمان شده است. در دوره‌های اخیر، بخش منابع انسانی نقش مهمی در استفاده مؤثر از منابع انسانی خود بازی میکند و بدین ترتیب به اهداف سازمانی مطلوب میرسد. کارکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی امروزه، مردم و سازمان را با هم جمع کرده و بهره وری و خلاقیت را نیز بهبود بخشیده و ارزش گذاری را تسهیل کرده است. بنابراین HRM فعال است و شیوه‌های آن بخشی ذاتی از برنامه ریزی استراتژی تجارت را تشکیل میدهد برنامه‌ریزی نیروی انسانی (اچ. آر. پی) یکی از این روش‌ها است که در پیش‌بینی و ارزیابی نیاز نیروی انسانی در یک سازمان، هدف از تعادل عرضه و تقاضا، تخصیص و تجاری مجدد نیروی انسانی، پیش‌بینی مشکل منابع انسانی و برنامه‌ریزی برای برنامه‌های لازم کمک میکند که نیازهای آینده‌ی انسانی به طور مؤثر برآورد ه میشود. اچ. آر. پی دیگر گزینه‌ای نیست، بلکه ضروری است و به دلیل رشد و توسعه پایدار خود در هر سازمان، تقاضای جدی دارد. اقدامات اچ. آر. پی مدیریت را مجذوب میکند که به دنبال آنکه به دنبال کاهش ارزش باشد، به دنبال فرصت‌های تازه باشد. برنامه‌ریزی منابع انسانی مبتنی بر اسکن محیطی، اطلاعات مربوط به در دسترس بودن نیروی کار را به مدت طولانی با دسته مهارت‌های خود جمع میکند و نیازهای آینده نیروی انسانی را تحقق میبخشد. تا تحقق استراتژی‌های رشد سازمان و حفظ توانایی‌های سازمانی را تحقق بخشد. تجزیه و تحلیل‌های سیستماتیک موجودی نیروی کار در ارزیابی اینکه آیا افراد به طور

مطلوب شاغل هستند و از ظرفیت‌های آنها به درستی استفاده میشود، برای دستیابی به هدف سازمان کمک میکند. منابع انسانی نه تنها به تشخیص مردم به عنوان منابع کمک میکند، بلکه با استفاده هماهنگ از شایستگی‌های مردم، از پتانسیل بنگاه، نیز کمک میکند. شرکت‌هایی که برنامه استراتژیک کلی را با برنامه‌های اچ. آر. پی به خوبی پیوند میدهند، قادر به پیدا کردن و نگه داشتن کارکنان مناسب و ایستادگی در این بازارتهاجمی هستند، زیرا آنها امکان رقابت برای استعداددارند. این یک جهت استراتژیک بهتر برای تحقق هدف شرکت است. اچ. آر. پی ارزیابی صحیح از منابع انسانی سازمان را تضمین میکند و شناسایی و جبران خلأهای موجود بانیزاهای متغیر بنگاه که همواره منعکس کننده اهداف سازمان میباشد را تسهیل میکند. اچ. آر. پی تلاش میکند تا ترکیبی مناسب از مردم را بدست آورد، از استعداد آنها به شیوه ای موثر استفاده کند. تدوین برنامه آموزشی، طراحی شغلی، برنامه توسعه شغلی را تسهیل کند تا بتواند شرکت را رقابتی نگه دارد. از طریق یک تجزیه و تحلیل بهتر، اچ. آر. پی تعداد افراد مناسب را در یک زمان مناسب تعیین میکند، که دارای مهارت لازم برای کار در جهت منابع سازمانی هستند. این اقدام به توسعه شرکت کمک میکند و در برنامه‌ریزی برای پروژه‌های بلندمدت به صورت استراتژیک کمک میکند. منطق مطالعه:

با ورود سازمان‌ها به دوره‌های پس رقابتی، مامیتوانیم در آنها دامنه وسیعی از کنترل‌های مسطح، تیم‌ها، کاهش رسمی سازی، محیط چالش برانگیز و توانمندسازی کارمندان را پیدا کنیم. پیشرفت ملموس یک سازمان زمانی میتواند آشکار شود که بتواند قدمی جلوتر بماند این کار زمانی عملی میشود که استراتژی‌ها، هدف و فعالیت‌های معنی دارد. یکدیگر را تقویت کنند این تراز واقعی به تنظیم بهتر برنامه‌ریزی عملیاتی یک شرکت کمک میکند. همه این پیوندها برای ایجاد اثری منطقی و معنادار و اجرای مداوم با هم جمع شده اند. اما باید فهمید که تحقق هر هدف استراتژیک یک بنگاه در توانایی و مسیولیت منابع انسانی حول محوریت سازمان از طریق یک برنامه ریزی مناسب برای کارمندان است که یک شرکت میتواند عملکرد عملی خود را تسریع و بهبود بخشد. فعالیت‌های اچ. آر. پی به صورت فعالانه کارکنان را به تحریک و اشتیاق می اندازد تا از استعداد و توانمندی خود در دستیابی به اهداف استراتژیک بنگاه استفاده کنند و از این طریق به سمت فعالیت اصلی خود بروند. اچ. آر. پی در نگرش و عملکرد کارکنان خود تفاوت مثبتی دارد و آنها را به بزرگی متصل میکند. اچ. آر. پی فقط یک درگاه برای جادوگران نیست بلکه به تعادل دقیق کارمندان توانمند مشاغل مورد نیاز کمک میکند و روند سازمانی را به سمت جهت استراتژیک تراز میکند. اچ. آر. پی با مجموعه ای از کارهایی مانند کارکنان، آموزش، موفقیت و برنامه‌ریزی شغلی، تجزیه و تحلیل شغل و طراحی استراتژیک نقش مهم در تصمیم گیری در تجارت دارد. اچ. آر. پی دیگر نمیتواند به عنوان یک توافق سیلو تلقی شود. این یک بخش جدایی‌ناپذیر است که به شرکت کمک میکند تا کارکنان خود را به صورت استراتژیک مدیریت کند. سرمایه گذاری در اچ. آر. پی همچنین به نیروی کار در بهبود کارایی آن کمک میکند. تغییر نیروی کار باعث تغییر انقلابی در تعیین محل کار و عملکرد آن شده است امروزه کارکنان میخواهند با مشاغل رشد کنند. آنها نیاز به احساس هدف و تعلق دارند و میخواهند در کارشان نقش سازنده‌ای داشته باشند. آنها میخواهند فرصت‌هایی را برای کشف مسیرهای جدید بدست آورند، که مجموعه مهارت‌های آنها را به نیروی کار الهام‌بخش و خلاق تبدیل میکند بنابراین، تقسیم شیوه‌های مقاومت و کارآمد برای کارکنان و پیشبرد اهداف استراتژیک سازمان ضروری است. اچ. آر. پی چنین هدفی را تقویت میکند و با ارائه برنامه‌ها و طراحی وظایف برای تعادل کیفی و کمی کارمندان در شرکت، موفقیت یک سازمان را راتقویت میکند. بنابراین فعالیت‌های اچ. آر. پی نه تنها به

توانمند کردن فردی کارکنان بلکه در حمایت از این شرکت برای دستیابی به هدف و آرزوی خوداست. این تراز، چابکی سازمان را ایجاد میکند و به کارکنان کمک میکند تا در سطوح بهینه کار کنند هنگامی که کارمندان قادر به فعالیت خود با استراتژی‌های سازمانی باشند در کار خود پیشرفت میکنند. تا نتایج بالقوه را تولید کنند. عملکرد بهتر و بهتر، مزیت رقابتی پایدار را برای شرکت به ارمغان می آورد. بنابراین، حفظ مزیت رقابتی، اتخاذ اچ. آر. پی به عنوان استراتژی بقا آن ضروری است، که بخش اساسی از فرایند برنامه‌ریزی تجارت است.

نقشه کارمندان:

انتخاب مناسب و استخدام پرسنل براساس دانش، مهارت ها و توانایی‌های آنها به بنگاه ارزش می بخشد. یک برنامه مناسب برای پرسنل به استقرار توانایی‌های کارکنان در جهت صحیح و براساس نیاز سازمانی کمک میکند. برنامه‌های پرسنلی باعث افزایش سیاست ها و برنامه‌های سازمانی از طریق جذب مؤثر، انتخاب، القا، آموزش کاندیده‌ها میشود و از این طریق آنها را نسبت به کار و موقعیت خود مسئولیت‌پذیرتر میکند. تا اهداف سازمانی را ارتقا بخشد. کارکنان از استخدام مؤثر کارمندان مراقبت میکنند و به آنها کمک میکنند تا از توانایی ها و مهارت‌های کامل خود در راستای تحقق هدف شرکت استفاده کنند. این راهنمایی برای تحقق اهداف سازمانی ارائه میشود. استفاده مؤثر از کارمندان شرکت در دستیابی به هدف شرکت کمک میکند. انتخاب صحیح نیروی کار، غنی سازی توان آنها از طریق آموزش و ارزیابی عملکرد آنها به طور پیوسته کارکنان رادر تضمین هدف شرکت سوق میدهد. قراردادن افراد مناسب در شغل مناسب نه تنها باعث افزایش کارایی آنها میشود بلکه به آنها کمک میکند تا در محیط سازمان قرارگیرند و در نهایت آنها را به هدف شرکت پیوند دهند. استراتژی‌های استخدام عادلانه و صحیح برای سازمان بسیار حیاتی است، زیرا کیفیت کارمندان نقش مهمی در برآوردن هدف استراتژیک سازمان با هزینه ای مؤثر دارد. مشخص کردن جای خالی ها در شرکت و یافتن و قراردادن کارمندان شایسته در موقعیت مورد نظر، از مشارکت منظم کارمندان در دستیابی به اهداف شرکت اطمینان میدهد. برنامه پرسنلی به جذب استعدادی از نامزدهای بالقوه در صورت لزوم و مناسب برای تصمیم گیری صحیح کمک میکند، که به دستیابی به هدف سازمانی کمک میکند و از این طریق مزیت سرمایه انسانی را ایجاد میکند. استخدام افراد با مهارت‌های صحیح، توانایی ها و نگرش‌ها ی لازم برنتایج کسب و کار در سطح پایین تاثیر میگذارد و به میزان قابل توجهی در هدف و اهداف سازمانی موثر است. انتخاب با افراد مناسب برای شغل مناسب موفقیت سازمان رادر دستیابی به هدف خود تضمین میکند. این منجر به یک سیستم ارزشمند در سازمان میشود که در آن کارمندان قادر به انجام کار کارآمد و مؤثر هستند. استراتژی‌های پرسنلی، به بدست آوردن نیروی کار کارآمد در زمان مناسب کمک میکند و به فعالیت‌های تجاری اجازه میدهد بدون موانع ادامه یابند از این طریق نیازهای سازمانی را برآورده سازند. برنامه پرسنلی بخشی جدایی ناپذیر از روش مدیریت منابع انسانی است که نیروی کار برای دستیابی به هدف پایدار شرکت از طریق مدیریت درست صلاحیت‌های افراد و با قرار دادن آنها در موقعیت‌های مناسب سوق میدهد. بنابراین، استفاده مناسب از مهارت‌ها و تخصص خود در انتقال ارزش در رسیدن به هدف‌های سازمانی و پایداری برنامه‌های کارکنان در دستیابی به هدف استراتژیک شرکت تاثیر بسزایی دارد.

تجزیه و تحلیل و طراحی شغلی:

یک شغل خوب طراحی شده به جایگذاری درهدف سازمانی و غنی سازی بهره وری در محل کارکمک میکند. تاثیر قابل توجهی درانگیزه و عملکرد کارکنان برای رسیدن به هدف و شرکت موردنظر دارد. تفکیک‌های طراحی شغلی امکان توسعه مهارت‌های کارمندان را فراهم میکند، در معرض قراردادن آنها و مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری شرکت میباشد. این منجر به بهبود نگرش کارکنان نسبت به شغل خود میشود تا کارکنان رضایت داشته باشند و برای ایجاد تاثیر مثبتی در کار، شرکت کنند. این باعث میشود آنها بهترین توانایی خود را تحقق شرکت بکارگیرند تجزیه و تحلیل شغل از طریق توصیف مناسب شغل و برنامه‌های مشخص برای شغل، به گونه‌ای که پرسنل بتوانند طبق نیاز سازمانی برای دستیابی به برنامه استراتژیک دریک برنامه ریزی نیروی انسانی کارآمد نیز کمک میکند و از این طریق می‌خواهد هدف شرکت را تحقق بخشد و ظایف و مسئولیت‌های یک شغل یک عنصر اساسی در ترغیب یک کارمند برای مشارکت در امور حقوقی است افزایش میدهد و به تضمین هدف شرکت کمک میکند. یک فرایند تحلیل شغلی پیشگیرانه ضروری است است، زیرا به نتایج عملکرد شغلی نگرشی و رفتاری کمک میکند. این الهام بخش است و همچنین کارمندان را وادار میکند تا به میزان قابل توجهی در کار خود مشارکت کنند، در نتیجه تاثیر مثبتی می‌گذارد کارکنان وظایف خود را به طور مؤثر در انجام وظیفه خود انجام میدهند و عملکرد سازمانی برجسته‌ای را در رسیدن به هدف سازمانی بدست آورند. اگرچه شیوه‌های طراحی شغلی برای رسیدن به مهارت‌های خاص افراد از کار خود صرف نظر میکنند و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارمندان است، با این حال این مطالعه نشان میدهد که یک طراحی شغلی مناسب بر عملکرد سازمانی آنها تاثیر چشمگیری نمی‌گذارد: تجزیه و تحلیل شغلی و طراحی تاثیر بسزایی در دستیابی به هدف استراتژیک شرکت دارد.

برنامه ریزی و توسعه شغلی:

هنگامی که یک سازمان فعالیت‌های شغلی کارکنان را با اهداف شغلی خود تراز میکند، آن را پیوند میدهد که آن را با استراتژی‌های تجاری که در دستیابی به اهداف سازمانی نقش دارند، پیوند دهد. این واقعیت را تقویت میکند که کارمندان منابع با ارزش در سازمان هستند و باید با فرصت‌ها تسهیل شود. این به آنها کارشان کمک میکند تا با هدف سازمان همسوس شوند. برنامه ریزی و توسعه شغلی شامل مسئولیت فردی و سازمانی است که به اجرای استراتژی‌های سازمانی کمک میکند. برای سازمان مفید است، زیرا نیازهای فردی را مشخص میکند و آنها را با نیازهای تجاری برای رسیدن به هدف خود مطابقت میدهد. برای دستیابی و حفظ مزیت رقابتی، برنامه ریزی شغلی نقش مهمی ایفا میکند، که منجر به نتیجه مورد انتظار سازمان میشود. برنامه ریزی و توسعه شغلی بر تعادل بین جنبه‌های سازمانی و فردی متمرکز است. یک برنامه مناسب برای پیشرفت شغلی منجر به یک برنامه سازمانی اثربخش میشود. فعالیت‌های برنامه ریزی شغلی به تولید نیاز جامعه با نیاز کارکنان کمک میکند. این انگیزه و تشویق آنها، استخراج پتانسیل درونی آنها و کمک به بهره وری شرکت است. وقتی سازمانها آنها را به سمت مسیری روشن در رسیدن به هدف شخص خود هدایت میکنند، کارکنان اهداف استراتژیک شرکت را تحقق می‌بخشند. فعالیت‌های توسعه شغلی باعث ایجاد نگرش مثبت در بین کارمندان شده و به آنها کمک میکند تا به بهترین توانایی‌ها دست یابند و به آنها اختصاص داده شوند. که سرانجام قدرت و نبوغ آنها برای پشتیبانی از اهداف سازمانی، کمک میکند. برنامه ریزی شغلی و فعالیت‌های توسعه کارمندان خود، فراهم آوردن پشتیبانی و فرصت‌های رشد برای آنها، مزیت رقابتی برای شرکت ایجاد میکند.

اگرچه شیوه‌های پیشرفت شغلی منجر به تعامل فعالانه کارکنان می‌شود، اما همچنان از سیستم توسعه شغلی ناراضی هستند، زیرا در نبود مدیران آنها وجود دارد. حتی نظرات کارمندان مورد توجه قرار نمی‌گیرند و آنها همچنان بی انگیزه باقی می‌مانند. بنابراین، کارکنان برنامه‌های تعیین شده مناسب یا مفید نمی‌یابند و اینها در تحقق هدف استراتژیک شرکت مؤثر نیستند. برنامه‌های توسعه شغلی در دستیابی به هدف استراتژیک شرکت تاثیر بسزایی دارد.

برنامه ریزی جانشینی:

برنامه ریزی جانشینی مانع از بروز اختلالات در تحقق اهداف و اهداف سازمان می‌شود این یک فرآیند سیستماتیک است. که جانشینان را با مهارت‌های مناسب آماده می‌کند، که به نوبه خود قادر به رفع نیازها و خواسته‌های عدم شغلی خواهند بود و با کمال میل به سمت آینده ای واقع بینانه حرکت می‌کند. برنامه ریزی جانشینی در شناسایی و توسعه پرسنل داخلی با پتانسیل‌های لازم برای پرکردن جایگاه مهم سازمانی تحقق اهداف سازمانی، استانداردسازی، حفظ دارایی فکری کمک می‌کند تا توسعه هدفمند صورت گیرد و به بنگاه کمک کند تا در بازار رقابت کند. برنامه ریزی جانشینی تلاشی برای مدیریت استراتژیک و تحقق اهداف سازمانی است این تلاش برای حفظ و تکامل مهارت‌های رهبری برای هدف سازمانی است. این امر موجب ثبات در فرآیند عملیاتی و در بین نیروی کار می‌شود، و مسئولیت‌های کارکنان را برای هماهنگی با برنامه استراتژیک شرکت تضمین می‌کند. عملکرد برنامه ریزی جانشینی، جانشینان احتمالی را ارزیابی می‌کند و آنها را با مهارت و تجربه لازم می‌سازد، و آنها را با هدف کسب و کار جهت تحقق اهداف استراتژیک شرکت تراز می‌کند. اجرای موثر برنامه‌های برنامه‌ریزی پی در پی، بهره‌وری و عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشد و به دستیابی به هدف سازمان کمک می‌کند. این به جانشینان کمک می‌کند تا یک دیدگاه مشترک را بیان کنند مسیری را برای دستیابی به اهداف سازمانی به صورت یکپارچه در دستیابی به نتایج موفق فراهم می‌کند. کارکنان آینده‌نگر برای نظارت بر مهارت و تخصص خود نیاز به نظارت و راهنمایی مداوم دارند این امر بیشتر باعث می‌شود تا جانشینان بتوانند ابتکار عمل، مسیولیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های قابل توجهی را برای شرکت به کار گیرند، آنها را قادر می‌سازد اهداف و نیازهای تجاری را به طور موثر برآورده کنند. فعالیت‌های برنامه ریزی پی در پی یک رویکرد جامع در هدایت افراد توانمند برای رسیدن به موقعیت‌های بحرانی، و ایجاد راه‌حلی که در نهایت به عنوان یک استراتژی برای تحقق هدف و هدف سازمانی عمل کند، اتخاذ می‌کند. برنامه ریزی جانشینی در دستیابی به هدف استراتژیک نقش بسزایی دارد.

مدیریت استعداد:

شیوه‌های مدیریت استعداد در دستیابی به افراد مناسب و توسعه شایستگی‌های آنها مطابق با خواسته‌های شغلی کمک می‌کند، که نهایت تحقق موفقیت آمیز هدف سازمانی می‌شود. این رویکرد پیشگیرانه منحصر به فرد است و با استفاده از استعداد باعث می‌شود آنها را ماهر، با انگیزه و درگیر کنند. این عمل توانایی ذاتی شرکت را برای رونق و هدایت به سمت هدف استراتژیک خود تقویت می‌کند. مدیریت استعداد استعدادیابی به یکی از بهترین شیوه‌های جهانی تبدیل شده است که مزیت رقابتی پایدار را برای شرکت فراهم می‌کند. استعدادها و ظرافت‌های موجود با ادغام با استراتژی تجارت اداره می‌شود که مسیولیت پذیری و انسجام در فرآیند سازمانی و عملکرد را تضمین می‌کند و سررا برآورده می‌کند تا هدف شرکت را برآورده سازد. امروزه سازمان

7 هاسعی میکنند بهترین شیوه‌های مدیریت استعداد را به کارگیرند، زیرا این فرصت‌ها را برای کارکنان خود فراهم میکند تا از پتانسیل خود استفاده کنند و به ارزش سازمان کمک کنند. استراتژی‌های مدیریت استعداد، مشارکت کارکنان را در بر میگیرد، سیستم‌ها، ساختار و فعالیت‌های آنها را با هدف استراتژیک بنگاه هماهنگ میکند و کارمندان با استعداد را ترغیب میکند تا با ایده‌ها و تصمیمات منحصربه‌فرد و خلاق خود به سمت مأموریت سازمانی سوق میدهند با تغییر دینامیک صنعت، مدیریت استعداد به حفظ کارمندان با پتانسیل بالا کمک میکند، در نتیجه ارزش افزوده‌ای را به سازمان میدهد. استراتژی‌های مدیریت استعداد باعث میشود که کارمندان فعال و یکپارچه در شرکت شوند. چنین راهبردهایی در هماهنگی بهتر کارکنان با اهداف سازمانی، حفظ شرکت، در طولانی مدت کمک میکند. برنامه‌های مدیریت استعداد با شناسایی و توسعه کارمندان، با داشتن توانایی و ایجاد نیروی کار که مصمم به عملکرد بهتر هستند، نقش مهمی در تسریع رقابت در شرکت دارند. پیوند رسیدن به هدف فردی با اهداف شرکت‌ها، کارکنان را به تقویت ارزش‌های شرکت تشویق میکند. استراتژی‌های مدیریت استعداد در دستیابی به ثبات بلند مدت در شرکت و به پایداری رقابتی در میان معوقات کمک میکند. یک رویکرد یکپارچه برای مدیریت استعداد در رفع نیازهای تجاری آینده و اجرای صحیح استراتژیک آن کمک میکند. جنبه‌های مختلف مدیریت استعداد مانند مربیگری، آموزش و هدایت کارکنان به سمت مأموریت و هدایت کارکنان به سمت مأموریت سازمانی، تأثیر مثبتی در نتایج کارکنان دارد. مدیریت استعداد در دستیابی به هدف استراتژیک شرکت تأثیر بسزایی دارد. دستیابی به هدف استراتژیک بنگاه‌نگامی که اهداف کارکنان با هدف استراتژیک شرکت مطابقت داشته باشد، فرآیندهای کاری خود را بهبود میبخشد و از کل پتانسیل‌های خود استفاده میکنند. بنابراین، کارمندان با انگیزه در دستیابی به هدف سازمان به طور ویژه در عملکرد سازمان نقش دارند. این منجر به رشد سازمانی و بهره‌وری بهتر میشود. هنگامی که یک سازمان باعث ایجاد حس بینش میشود، آنها را به سمت دستیابی به هدف وسیع تر سوق میدهد. این منجر به عملکرد یکپارچه میشود که نتایج سازمانی را به حداکثر میرساند. مطابق رویکرد هدف، وقتی کارمندان یک سازمان برسریک هدف خاص توافق میکنند، به سمت آن سوق میابند و درگیر میشوند و نسبت به آن متعهد میشوند. این تأثیر مثبتی بر عملکرد آنها میگذارد و از این طریق عملکرد سازمانی مؤثر هدایت میشود. هماهنگی هدف سازمانی با مهارت‌ها، توانایی‌ها و ظرفیت‌های کارکنان منجر به بهبود کل سیستم میشود. وقتی اهداف شخصی با اهداف سازمانی هماهنگ باشد، کارکنان سعی میکنند اهداف شرکت را تحقق بخشند و در فرآیند، آنها به یک دارایی ارزشمند برای شرکت تبدیل میشوند. بنابراین کارکنان متعهد باقی میمانند، که منجر به یک اقدام فزاینده میشود، آنها، حداکثر پتانسیل‌های خود را به کار میگیرند، در نتیجه منجر به عملکرد در محل کار میشوند. دستیابی به هدف استراتژیک شرکت تأثیر چشمگیری در عملکرد مؤثر آن دارد.

عملکرد مؤثر:

هنگامی که عملکردی مبتنی بر سازمان با تعیین برجسته در تحقق هدف سازمانی سنجیده میشود، کارایی فرایندهای داخلی شرکت بدست می‌آید. شرکت‌هایی که قادر به ایجاد سطح بالایی از عملکرد بالا از طریق میزان جدیدی از مشارکت کارکنان هستند و منابع انسانی را هدایت و توسعه میدهند به طور مداوم در ایجاد زمینه‌ای برای مزیت رقابتی پایدار برای شرکت کمک میکنند. هنگامی که منابع سازمان به درستی مستقر شده‌اند، عملکرد برتر را برای شرکت و ایجاد مزیت رقابتی حاصل میکند.

اجرای موثر استراتژی‌ها منجر به عملکرد متمایز می‌شود که مزیت رقابتی شرکت را تقویت میکند. هنگامی که منابع سازمان به نحو موثر قادر به دستیابی به هدف و هدف سازمانی هستند، شرکت مزیت رقابتی خود را بدست می‌آورد: عملکرد موثر شرکت نقش مهمی در حفظ لبه کامل دارد. بر اساس پایه‌های نظری، مدل تحقیق فرضیه همانطور که در شکل نشان داده شده است ایجاد شده است

شکاف‌های تحقیقاتی:

برخی از موضوعات و روابط معنی دار بین برنامه‌های اچ. آر. پی و اثربخشی سازمانی از طریق مرور ادبیات نشان داده شده است. اما مشخص شده است که تنها تعداد معدود برنامه‌های اچ. آر. پی مانند برنامه پرسنل و برنامه‌ریزی جانشینی در رابطه با نقش آنها در تقویت تامین هدف استراتژیک سازمان از تحقیقات برجسته برخوردار است. کمبود یک الگوی جامع در ادبیات وجود دارد که شامل برخی از برنامه‌های قابل توجه اچ. آر. پی است، که در یونیسون نقش مهمی در رسیدن به هدف شرکت دارد و از یک مزیت رقابتی پایدار برای آن استفاده میکند. آنها مطالعه میکنند شکاف‌های مشخص شده کمک کنند. اکثر مطالعات تاکید میکنند که برخی برنامه‌های اچ. آر. پی مانند مدیریت استعداد، تجزیه و تحلیل شغل و طراحی فقط در بهره‌وری و عملکرد شرکت نقش دارند. نقش آنها در تحقق هدف و هدف سازمانی به درستی نشان داده نشده است. مطالعات محدود نشانگر دستیابی به هدف استراتژیک شرکت در تضمین عملکرد موثر است. این روش با استفاده از یک شرکت از طریق عملکردی موثر، به برتری رقابتی خود نسبت به دیگران می‌پردازد. همچنین مورد توجه زیادی قرار نگرفته است. هدف از این مطالعه ارائه الگویی است که به ما امکان میدهد تا ارتباط و احساس قدرت فعالیت‌های اچ. آر. پی را برای کارکنان به منظور ایجاد یک سازمان قدرتمند و منسجم از طریق تحقق هدف و آرزوی استراتژیک خود درک و احساس کنیم و از آن به عنوان یک مزیت رقابتی استفاده کنیم. کمبود مطالعات مربوط به چنین پارادایم یا تصویر وجود دارد. بیشتر مطالعات از اهمیت عادی اچ. آر. پی (به عنوان یک کل) در یک سازمان پرده برداشتند بدون اینکه توجه به نتایج آن به سمت یک تجارت و قدرت آن برای ایجاد مزیت برای شرکت مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر این، مطالعات مربوط به آن در واحدهای تولیدی غرب بنگال انجام نشده است. تاکنون مطالعات به طور کلی انجام شده و یا موردی از یک شرکت خاص بوده است. اهداف تحقیق زیر برای مطالعه تعیین شده است. (۱) تا مشخص شود و تأثیر برنامه‌ها در تحقق هدف استراتژیک سازمان (۲) تجزیه و تحلیل روند با دستیابی به هدف استراتژیک شرکت، عملکرد سازمانی موثر را برای سازمان ایجاد میکند و باعث برتری رقابتی برای آن میشود.

روش تحقیق:

از آنجا که طراحی منطقی و سیستماتیک جهت مطالعه انجام شده و اهداف آن، تحقیق طراحی شده است. این طرح است که روش‌ها و راهکارهایی را که باید برای جمع‌آوری، اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل داده‌ها اتخاذ شود، ترسیم میکند و به ترجمه طرح ایده آل به ابزار عملی، عملی کمک میکند. مجوز تحقیق. از آنجا که این مطالعه شامل تعریف صریح از مسئله، شکل‌گیری فرضیه‌ها و جمع‌آوری داده‌های ساختاری است و با هدف خاصی انجام میشود که نتیجه‌گیری خوبی را ارائه میدهد، تحقیق توصیفی با استفاده از پیمایشی مقطعی انجام شده است. در بخش معینی از جمعیت در یک لحظه واحد انجام میشود.

بانک اطلاعات. مطالعه حاضر مبتنی بر داده‌های اولیه است که از پرسنل اچ. آرمختلف (پاسخ دهندگان) از صنایع تولیدی مختلف بنگال غربی هند جمع آوری شده است. چهارچوب زمانی مطالعه. دوره مطالعه ای که در آن نظرسنجی انجام شده است سپتامبر ۲۰۱۸ است شناسایی متغیرها. شناسایی و تعیین متغیرها به بررسی جامع، مطالعه رابطه اساسی و هدایت روند تحقیق کمک میکند. در این مطالعه ۲۲ متغیر برای پیمایش شناسایی و پالایش شده اند. طراحی پرسشنامه. پرسشنامه از قسمت جدایی ناپذیر این تحقیق طراحی شده و اولین نقطه تماس با پاسخ دهندگان است. از سوالات ساختاری و استاندارد استفاده شده است، به عنوان فرضیه باید به صورت تجربی طعم یابند، باید تجزیه و تحلیل آماری ترسیم شود. برای جدول بندی شرط بندی و مقایسه داده ها، ۲۲ سوال پایان یافته تشکیل شده است. از یک مقیاس لیکرت پنج نقطه ای برای اندازه گیری درجه مطلوب یا عدم تحقق نسبت به موضوع استفاده شده است. بررسی مقدماتی. آزمایش با پرسشنامه مورد بحث در بالا انجام شده است. پرسشنامه نیاز به آزمایش دارد که میتواند به بررسی موضوع بپردازد که اثرات بر این نظرسنجی داشته باشد. شناسایی این موضوعات منجر به پیشرفت چشمگیر پرسشنامه میشود. بنابراین، یک آزمایش آزمایشی برای امکان سنجی تجزیه و تحلیل و فراهم کردن مقدمات انجام شده است. پرسشنامه از ۵۰ پرسنل اچ. آرمورد آزمایش قرار گرفت، ۴۱ نفر از پاسخ دهندگان پاسخ مثبت داده اند. نرخ پاسخ ۸۲٪ بود. از قابلیت اطمینان همسانی درونی برای ارزیابی قابلیت اطمینان استفاده از طریق کرونباخ شده است و ۰/۷۸۱ است. طراحی نمونه. نمونه برداری از طرح دقیق است که به گرفتن نمونه از یک جمعیت خاص کمک میکند. قبل از جمع آوری داده ها تصمیم گیری میشود و روشی رافراهم میکند که میتواند در انتخاب موارد دبرای نمونه پذیرفته شود. حوزه تحقیق. این مطالعه در ایالت غرب بنگال انجام شده است. چهاربخش به طور تصادفی از بین پنج بخش بنگال انتخاب شده است و مطالعه به این چهاربخش محدود شده است، یعنی، بوردوان، مدینی پور، ریاست جمهوری و جلالگوری. فقط واحدهای تولیدی و صنایع موجود در این بخش ها برای بررسی انتخاب شده است. اندازه نمونه. محققان از روش گردآوری داده‌های دو مرحله ای استفاده کرده اند که شامل ۵۰ پیش پاسخ آمایشی شده و سپس آزمایش کامل با ۲۵۲ نمونه برای انجام مطالعه است برای انجام مطالعه مقدماتی، ۵۰ نفر از پاسخ دهندگان انتخاب شده اند و ۴۱ نفر پاسخ مثبت را ارائه داده اند. در اینجا ۴۰ از ۵۰ درصد دارای ۸۰٪ ارزش p و ۲۰ درصد هستند. ۲۴۵ نمونه، نمونه هستند و بر این اساس، ۳۰۰ پرسشنامه بین پاسخ دهندگان توزیع شده است. سپس، ۲۵۲ پرسشنامه کاملاً پر شده به محققان بازگردانده شد. حجم نمونه نهایی ۲۵۲ است که از فرمول آماری با جمعیت بی نهایت میشود.

روش نمونه گیری. روش نمونه گیری در انتخاب نمونه این مطالعه، نمونه گیری چند مرحله ای است که به طور متوالی در دو یا چند مرحله سلسله مراتب مربوط به یک منطقه جغرافیایی بزرگ انجام شده است. این یک واحد نمونه گیری تصادفی موفق از واحدهایی است که به طور تصادفی انتخاب می‌شوند.

جمع آوری داده ها:

در تحقیقات اجتماعی، سه نوع جمع آوری داده ها از طریق نظرسنجی ها و مصاحبه ها، مشاهده یا مطالعه سند وجود دارد. یکی از رایج ترین فرم‌های جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه است که برای دریافت پاسخ‌های مقایسه ای از پاسخ دهندگان از طریق روش پیمایشی در مطالعه استفاده شده است و فرصتی برای جمع آوری داده ها در یک زمان فراهم کرده است. داده‌هایی

که از یک منبع اولیه جمع آوری شده اند به عنوان داده‌های اولیه شناخته شده اند و برای این مطالعه داده‌هایی از پرسنل اچ. آرمختلف که متعلق به صنایع مختلف تولیدی غرب بنگال هستند، جمع آوری شده است در کل ۳۰۰ پرسشنامه که در آن توزیع شده اند، از میان ۲۵۲ پاسخ پر شده دریافت شده است. نرخ پاسخ ۸۴٪ بود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و مداخلات:

مشخصات دموگرافیک پاسخ دهندگان. این تحقیق در ۲۰ شرکت تولیدی در غرب بنگال انجام شده است. کارمندان با اعتقاد به گروه‌های مختلف اچ. آردراین نظرسنجی شرکت کردند. مشخصات دموگرافیک آنها در جدول برجسته شده است. قابلیت اطمینان داده‌ها. قابلیت اطمینان داده‌ها برای آزمایش قوام و ثبات داده‌ها اندازه‌گیری می‌شود. کرونباخ یک ضریب پایانی است که برای اندازه‌گیری قوام داخلی داده‌ها استفاده می‌شود. تخمین بسیار خوبی از قوام داخلی و همگن بودن موارد آزمایش شده ارائه می‌دهد. ضریب همبستگی بالا، قوام داخلی بالایی را مشخص می‌کند. هرچه میزان تقاطع کرونباخ به ۱ نزدیکتر باشد مقاومت داخلی هم بالاتر می‌رود. در مطالعه ماضرب اطمینان ۰/۸۹۳ بود نشان دهنده سطح قابل اعتماد بودن داخلی است.

آزمون بارتلت و کی. ام. ا.

کاهش داده‌های بدست آمده ضروری است. آزمون کاربیزمایرالکلین و بارتلت کفایت داده‌ها را برای تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد. آزمون کی. ام. ا. کفایت نمونه برداری را برای هرمتغیر اندازه‌گیری می‌کند و درجه همبستگی بین متغیرها را برجسته می‌کند. اگر مقدار آمار کی. ام. ا. از ۰/۸۰ بیشتر باشد، آنگاه شایسته در نظر گرفته می‌شود. از این طریق میتوان از تجزیه و تحلیل عاملی استفاده کرد. کی. ام. ا. به طور کلی ۰/۸۹۳ یافت می‌شود که نیازه تجزیه و تحلیل عامل را برآورده می‌کند. پس از درک تمام مناسب بودن داده‌ها، ممکن است ما به تجزیه و تحلیل عاملی بپردازیم. تجزیه و تحلیل مولفه‌های اصلی برای استخراج عوامل براساس معیار ریشه نهان استفاده شد. مقادیر خاص مجموع مربعات بارگذاری عاملی از همه متغیرهای مورد بررسی است. واریانس توضیح داده شده توسط عامل بستگی به مقدمه مقدماتی دارد. فاکتورهای با مقادیر ویژه ۱/۰ یا اجناس برای تحلیل ما در نظر گرفته شده است. درصد واریانس توضیح می‌دهد که چقدر راه حل عامل کل آنچه را که متغیرها به صورت جمعی نشان می‌دهند تشکیل می‌دهد. این مطالعه نشان می‌دهد که شاخص محلول پرتوی ۷۴/۲۷ از کل تغییرات عوامل استخراج شده از عوامل اصلی زمینه‌ای از ۲۲ متغیر است.

شناسایی بارهای مهم:

برای مشخص کردن متغیرهای نماینده از مجموعه بزرگی از متغیرها و برای ایجاد یک مدیریت متغیر جدید، از تجزیه و تحلیل عاملی استفاده شده است. جمع بندی داده‌ها عوامل اساسی و متغیرهایی را که در عوامل مؤثر هستند، شناسایی می‌کند. ماتریس فاکتوربا استفاده از روش چرخش محاسبه شده است تا راه حل‌های ساده و مهم را ارائه دهد. رویکرد چرخش واریمکس انتخاب شده است، زیرا ساده شده ماتریس فاکتورها را به حداکثر می‌رساند و واریانس بارهای عوامل را به حداکثر می‌رساند، و جدایی واضح از عوامل را فراهم می‌آورد. بار عاملی نشان دهنده همبستگی بین یک متغیر و عوامل آن است. اما این بارگذاری فاکتور به طور قابل توجهی خطای استاندارد بیشتری دارد و بنابراین بارهای عاملی باید در سطح دقیق تر ارزیابی شوند. بارگذاری عاملی از ۰/۵۰ یا بالاتر عملاً قابل توجه است. بارگذاری عاملی ۰/۵ و بالاتر برای این مطالعه در نظر گرفته شده است.

برچسب زدن عوامل:

هنگامی که ماتریس فاکتور قابل قبول از آن بدست می آید که کلیه متغیرها دارای بار قابل توجهی از فاکتورها هستند، و تلاش میشود فاکتورهایی که متغیرهای بارگذاری شده در آن عامل را منعکس میکنند نامگذاری یا برچسب گذاری شود و معنایی برای آن ارائه شود. از تجزیه و تحلیل عاملی اکتشافی، هشت عامل استخراج شده است و اینها به عنوان برنامه پرسنلی، تحلیل شغل و طراحی شغل، برنامه توسعه شغلی، برنامه جانشینی، مدیریت استعداد، دستیابی به هدف استراتژیک بنگاه، عملکرد مؤثر شرکت و لبه رقابتی شرکت نامگذاری شده.

شاخص‌های متناسب و نمودار مسیر:

تجزیه و تحلیل ساختار لحظه (AMOS) نرم افزاری است که از طریق آن نمودار مسیر بین متغیرهای مختلف و رابطه آنها در معرض دید قرار می گیرند. مدل سازی معادلات ساختاری از طریق AMOS در تحلیل تئوری ساختاری از یک روش تأیید پذیر استفاده میکند. از آنالیز عاملی تأییدی برای یافتن رابطه متقابل بین متغیرها و اهمیت آنها استفاده شده است. قبل از EFA، CFA انجام شده و از آنجا، هشت عامل استخراج شده است، و پس از آن با کمک هشت عامل، مدل تحلیل مسیر تهیه شده است. مدل CFA از شاخص‌های مناسب و از داده‌ها میتوان نتیجه گرفت که مدل مناسب است. از تمام شاخص‌های مناسب مشخص شده است که مقادیر مدل در محدوده قابل قبول است. شاخص مجذور K به تنظیم مسیر مدل کمک میکند و ممکن است نتیجه بهتری در این امور کسب میکند. در CMIN /DF متوجه شده ایم که مقدار ۱/۳۶۲ است و بسیار پایین تر از مقدار توصیه شده ۳ است. مقادیر AGF، CFI (که خلوص تناسب است و به خوبی تنظیم شده است) به طور عمده از ۰ تا ۱ متغیر است و مطابق مقدار توصیه شده، خیلی بالاتر از ۰/۹ است. در اینجا مقادیر AGFI، GFI ۰/۹۱۲ و ۰/۹۰۳ است، یعنی مدل مناسب است. مقدار خطای میانگین مربعات خطای تقریبی ۰/۰۵۲ است، که بسیار پایین تر از مقدار توصیه شده ۰/۰۶ است. شاخص تناسب نرمال و مقادیر شاخص تناسب مقایسه ای نیز از ارزش ۰/۹ برخوردار هستند بنابراین ادعای مناسب بودن مدل را دارند. شکل ۲ نمودار مسیر را با کمک نرم افزار AMOS نشان میدهد که رابطه بین متغیرهای مختلف را نشان میدهد.

آزمایش ارزش و تحلیل مسیر:

در مدل سازی معادلات ساختاری، محققان اعتبار متغیرهای مختلف را بررسی کرده و آن را معتبر دانسته اند. اعتبار سازه با روایی همگرا و واگرایی توضیح داده شده است. بیشتر AVE از مقادیر CR است، بنابراین میتوان تفسیر کرد که از روایی همگرا پشتیبانی میکند. همچنین این موضوع را روشن میکند که $AVE < ASV < AVE$ ، $MSV < AVE$ و ریشه مربعات مقادیر بیشتر از ارتباط بین مقادیر سازه است، بنابراین اعتبار واگرایی را نیز اثبات میکند. تجزیه و تحلیل مسیر از مدل ساختاری نشان داد که عملکرد مؤثر شرکت مؤثرترین عامل برای لبه رقابتی شرکت است. برنامه ریزی جانشینی مؤثرترین عامل برای دستیابی به هدف استراتژیک بنگاه است. برآورد رگرسیون غیراستاندارد در کل موارد فوق و CR دو مقدار سطح اهمیت ۱٪ کاملاً معنی دار است. برنامه کارکنان و مدیریت استعدادها تأثیرگذارترین فاکتور برای دستیابی به هدف استراتژیک بنگاه هستند. همچنین از این مطالعه مشاهده شد که تحلیل شغل و طراحی شغل و برنامه توسعه شغلی هیچ تأثیری در دستیابی به هدف استراتژیک شرکت ندارند.

یافته‌ها و بحث:

یافته‌ها و بحث این تحقیق یافته‌های مهم زیرافاش میکند. از تجزیه و تحلیل، مشاهده شده است که از میان پنج برنامه‌ها، آر. پی که شناسایی شده‌اند، برنامه ریزی جانشینی مهم‌ترین و چشمگیرترین نقش را در دستیابی به هدف استراتژیک سازمان ایفا میکند. برنامه سازمان بسیار مهم است، زیرا می‌تواند سرمایه‌های فکری را برای آینده حفظ کند، در نتیجه رهبران مناسبی را برای فردا ایجاد میکند، که به رشد و توسعه تجارت کمک میکنند. این مولفه مهم استراتژی تجارت ایجاد تحول معنی‌دار در سازمان است. این به فرد کمک میکند تا به سمت چشم‌انداز مثبت مشاغل متمرکز شود. تحقق هدف استراتژیک به طور چشمگیری بر عملکرد مؤثر شرکت تأثیر می‌گذارد. این یک تلاش ترکیبی را تضمین میکند و مسیری را برای کارکنان فراهم می‌کند تا به موقعیتی برسند که هدف سازمانی در کنار نیازهای فردی آنها برآورده شود. بنابراین، کارکنان با انگیزه باقی می‌مانند و تلاش بیشتری برای تحقق هدف شرکت میکنند. رسیدن به هدف سازمانی آنها را به نتیجه‌بخش‌تر می‌دهد. به آنها کمک می‌کند تا بهترین برنامه ریزی کنند و سطح عملکرد خود را سازمان دهند، و این باعث می‌شود آنها به سمت صحیح پیش بروند. نقش برجسته عملکرد مؤثر شرکت در بدست آوردن مزیت رقابتی برای شرکت مشخص شده است. عملکرد پربار منجر به نیاز به نوآوری مداوم، اشتغال‌کار بیشتر در بین تیم‌هایی می‌شود که در نهایت به ایستادن محکم در برابر تغییرات تجاری آشفته و در نتیجه پایداری برای آن کمک می‌کند. عملکردهای مؤثر باعث تقویت قدرت ذاتی در سازمان می‌شود که مزیت رقابتی را پالایش می‌کند. در تحلیل برجسته آمده است که برنامه کارکنان، برنامه ریزی جانشینی و استراتژی‌های مدیریت استعداد نیز تأثیر معنی‌داری بر عملکرد مؤثر شرکت دارند. برنامه‌های آر. پی فوق‌الذکر، جنبه انگیزشی کارکنان را تقویت می‌کند. این فعالیت‌ها و برنامه‌ها باعث می‌شود تا کارمندان بتوانند بهتر عمل کنند. این فرصت‌ها را برای ارتقاء مهارت‌ها و نگرش‌های آنها، تقویت اعتماد به نفس آنها و ارتقاء مشارکت فراهم می‌کند. در نتیجه با کمک به عملکرد سازمانی به شیوه‌ای ارزشمند کمک می‌کند. فعالیت‌های مدیریت استعداد در تأثیر مزیت رقابتی برای شرکت مؤثر است. در مقابل، برنامه کارکنان بر مزیت رقابتی سازمان تأثیر منفی می‌گذارد. برنامه ریزی و توسعه شغلی هیچ اهمیتی در دستیابی به مزیت رقابتی برای شرکت نشان نمی‌دهد.

پیامدهای مدیریتی:

در حالی که ما به سمت یک عصر تجارت جهانی حرکت می‌کنیم، مکالمه نیروی کار حاکم و قوانین ساختاری را پشت سر می‌گذاریم. کارمندان دیگر، حاضر نیستند که خود را به عنوان یک چرخ دستی ارزیابی کنند. آنها می‌خواهند نسخه خود را ابراز کنند و انتظار دارند که از کالیبر و قدرت آنها به طور چشمگیری در رسیدن به هدف و رسالت سازمانی نقش دارند. شیوه‌های آر. پی در این قسمت خاص نقش مهمی ایفا می‌کنند، که نیروی کار را به سمت پیشبرد هر چه بهتر برای سازمان می‌اندازد و در تراز کردن اهداف فردی آنها با اهداف سازمان کمک می‌کند. این امر باعث می‌شود که سازمان به هدف استراتژیک خود برسد و به عنوان یک مزیت رقابتی برای بنگاه بماند. یک برنامه مناسب برای کارمندان می‌تواند از کارمندان شایسته‌ای برخوردار باشد که در حاکمیت آینده شرکت سهمیه بوده و از تصویر دلخواه شرکت در بازار حمایت می‌کنند. این رژیم بهینه کارکنان در مدیریت مسائل

مربوط به گردش مالی نیروی کار از قبل کاهش درگیری کمک میکند. فعالیت‌های پرسنلی تامین نیروی انسانی مورد نیاز را تأیید میکند. وقتی سازمان یک برنامه مسیر شغلی را برای کارمندان خود تهیه میکند و آن را به طور مداوم بررسی میکند. این روحیه آنها را بهبود میبخشد و نیازهای احترام آنها را برآورده میکند. این همچنین باعث میشود که آنها بتوانند توانایی‌های خود را کشف کنند. احساس میکنند رانده شده اند تا حرفه خود را پیش ببرند. بیشتر اوقات، مشاهده شده است که کارکنان برنامه پیشرفت شغلی را دریافت میکنند، آموزش مهارت بالقوه‌ای را تجربه میکنند و مشتاق اند تا حرفه خود را در برخی از سازمان‌های دیگر بسازند. بعضی اوقات، برنامه‌های برنامه ریزی شغلی کلیشه‌ای و فاقد وضوح هستند. بنابراین، افزایش مهارت کارکنان نمیتواند به درستی انجام شود، زیرا "انتظار نامشخص" وجود دارد. برنامه‌ها حتی از نظرات بخش‌های آن بر کارمندان ارزیابی نمیشود. چنین عملی به ندرت میتواند به دستیابی به هدف استراتژیک یک شرکت کمک کند. سرانجام اثربخشی آن در عملکرد آنها نمیتواند مورد توجه قرار گیرد. عدم وجود فرآیند ارتباطی ساخت یافته، اغلب باعث میشود که برنامه‌های پیشرفت شغلی ناموفق باشند. کارمندان نمیتوانند ارتباط برقرار کنند و همچنان درگیر نیستند، و این یک شرکت را برای دستیابی به مزیت رقابتی مهار میکند. به همین ترتیب، تجزیه و تحلیل شغلی و طراحی نیاز به زمان کافی و تحلیل حاد برای ارسال یک کارمند با فعالیت‌های مربوطه مطابق با شرایط و شایستگی‌های خود دارد. غالباً مشاهده شده است که وقتی کارمندان بر اساس یک تحلیل شغلی مناسب به کارها واگذار میشوند، نمیخواهند در هیچ جنبه دیگری از سازمان که با کارشان همبستگی ندارد، شرکت کنند. آنها همچنان با بخش وظیفه خود محدود شده و از کار در تیم‌ها ناکام مانده اند، که دوباره به عنوان سدی در تحقق اهداف سازمانی ایستاده اند. هر کارمند در یک سازمان بی نظیر است و به تخصص خاصی مجهز است. مافوقان برای بدست آوردن بهترین نتایج از آنها باید به کشف، توسعه و پرورش این خصوصیات پنهان کارمندان پردازند. در میان کمبود روزافزون مهارت‌ها، پیشرفت‌های فن آوری و پویایی در حال رشد، سازمان برای موفقیت در این دوره رقابتی باید بر استعدادها و منابع ارزشمند خود متمرکز شود. امروزه بخش تحقیق و توسعه، بوتیک‌های خلاق و ارگان‌های برنامه ریزی استراتژیک نیاز جدی به استعدادها دارند. در این جنگ برای استعداد، مدیران شرکت باید با یک سیستم ارتباطی باز رویکردی مشترک ایجاد کنند تا فرهنگ نوآوری و بهره‌وری بتواند رشد کند. تشویق جریان آزاد ایده‌های کارمندان، داشتن اعتماد به نفس و احترام به کارشان، سنجش عملکرد در نتایج آنها، اطمینان از فرهنگ تعادل کار و زندگی به مدیریت منابع گرانبها و استعدادهای سازمان کمک میکند. چنین فضایی به متخصصان کمک میکند تا با ایده‌های مبتکرانه، ارزش جدیدی را برای مشتریان خود ایجاد کنند. این امر به افسران برنامه ریزی کمک میکند تا سیاست‌های مؤثری را توسعه دهند، محققان به کشف و پیشبرد اختراعات و افزایش همکاری‌ها برای تولید نتیجه‌ای ارزشمند ترغیب نماید. همراه با مدیریت استعداد، برنامه ریزی موفقیت در خانه‌های شرکت‌ها نه تنها رهبران آینده را مشخص میکند بلکه به حفظ هویت برند کمک میکند، و باعث میشود که دانشجویانی وعده برند شرکت را درک کنند. این به دانشجویانی کمک میکند تا هدف واقعی برای نوآوری و رشد را تعیین کنند. این شیوه استقرار سیستماتیک کارکنان در بدست آوردن بهترین پتانسیل‌های شیمیایی در تحقق اهداف استراتژیک تجاری، پیشبرد عملیات تجاری و رضایت و حفظ مشتری در میان تلاطم بازار کمک میکند. بنابراین شیوه‌های اچ. آر. پی سازمان را به سرمایه‌گذاری در کارمندان و تکامل آنها به عنوان دارایی‌های با ارزش برای شرکت و به غلبه بر مقاومت کارکنان در برابر تغییر کمک میکند و از این رومنجریه موفقیت کلی و پایداری تجاری میشود.

محدودیت‌های مطالعه و دامنه تحقیق:

اگرچه این مطالعه تصویر جامع از تاثیر برنامه‌های اچ. آر. پی را نشان میدهد، اما هنوز هم تحت محدودیت‌های خاصی قرار دارد. این تحقیق به صنایع تولیدی در ایالت بنگال غربی محدود شده است و تنها نمونه آن ۲۵۲ است. یک نظرسنجی گسترده میتواند نگاهی عمیق از این سناریو داشته باشد، زیرا این مطالعه به ایالت بنگال محدود شده است و عوامل مشخص شده را نمیتوان برای کل کشور تعمیم داد. پاسخ دهندگان صاحب مناصب کلیدی در صنعت تمایلی به پاسخگویی به میزان معینی نداشتند که این امر میتواند در یافته‌های تحقیق تاثیر داشته باشد. در این مطالعه پنج برنامه اچ. آر. پی مشخص شده است که برای دستیابی به هدف استراتژیک شرکت کمک میکند. اکتشافات بسیار دقیق تر ممکن است با برنامه‌های جدید مربوطه اچ. آر. پی باشد که بتواند تحقق اهداف استراتژیک شرکت را تقویت کند. مطالعات آینده میتواند در ایالت‌های مختلف انجام شود تا نتایج و برنامه‌های اچ. آر. پی را در دستیابی به اهداف سازمان تجزیه و تحلیل کند. محققان همچنین میتوانند یک مدل مقایسه‌ای بین دو منطقه ترسیم کنند تا این مطالعه گسترده شود.

نتیجه:

Wendell L. French، نویسنده برجسته، HRP را به عنوان «روند ارزیابی نیازهای نیروی انسانی سازمان با توجه به اهداف سازمانی و تهیه برنامه‌هایی برای اطمینان از بکارگیری نیروی انسانی با ثبات و پایدار» تعریف کرده است. اچ. آر. پی واقعاً به مدیریت سازمان با نیازهای نیروی انسانی خود کمک میکند و در استفاده از ظرفیت‌های منابع انسانی خود کمک میکند. یک سازمان به منظور حفظ شغل و ارزش‌های خود در طول زمان، باید درک کند که ماهیت نیروی کار در حال تغییر است. در حال جهانی شدن و گوناگونی است. در این زمینه بازی رقابتی، باید منابع انسانی برای تقویت سهم خود در بهبود مزیت کیفی شرکت مورد استفاده قرار گیرند. بنابراین اچ. آر. پی، نقش محوری را در استفاده مؤثر از پتانسیلها، مهارت‌ها، ظرفیت‌ها و توانایی‌های این کارکنان ایفا میکند و مسیری را برای یک روند انگیزشی کارآمد هموار میکند. برنامه‌های اچ. آر. پی در برنامه‌ریزی قابل ملاحظه‌ای برای کارکنان سازمان، در افزایش کارایی سرمایه انسانی، در ارائه هویت به آنها و تاثیر عمیق بر خط مشی سازمان کمک میکند. بخشی از تعیین شکاف‌های کیفی و کمی در نیروی کار، انجام برنامه‌های اچ. آر. پی یک محیط کار منسجم را فراهم میکند که آنها را به اشتیاق، تولیدی، عملکرد بالا، کاملاً درگیر و متعهد میسازد. بنابراین، برنامه‌های اچ. آر. پی نقش ها و مسئولیت‌های کارکنان را محکم میکند، روابط آنها را تشدید و سازمان را قادر میسازد تا به اهداف استراتژیک خود برسد در نهایت شیوه‌های اچ. آر. پی در حفظ نیروی کار ریزودرشت کمک میکند، که در نهایت یک مزیت رقابتی پایدار برای شرکت فراهم میکند.

منابع و مؤخذ:

- دستینزو، دیوید؛ رابینز، استیفن 1389 مبانی مدیریت منابع انسانی. ترجمه میر علی سید نقوی و سیامک یعقوبی. چاپ دوم تهران: نشر مهکامه
- عبان 1387 طراحی مدلی در برنامه ریزی شغلی کارکنان - □ □ رجب زاده، علی؛ الهی، ش سیستم بانکی. دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، شماره 29
- انی و امور کارکنان. نشر نگاه دانش، □ ید جوادین، سید رضا 1387 مدیریت منابع انس - □ □ س

چاپ پنجم

- والتون، جان 1388 پرورش راهبردی منابع انسانی. ترجمه ناصر میر سپاسی و داریوش

غلام زاده. تهران: انتشارات ترمه

هـ □□ رفته ترجم □□ انی پیش □□ ع انس □□ ت مناب □□ ان 1963 مدیری □□ ون، آدری □□ ام؛ ویلکینس - □□

ردمن، ت

می رعلی سیدنقوی و امیر ختایی، تهران: نشر مهکامه

- Baruch , Yahuda(1996).organizational Career Planning and Management
Technique in use in high-tech Organizations .Magazine Career Development
International.London BusinessSchool , UK .Janvary.

-Dessler,Gary(1988).Personnel management .Englewood cliffs, New jersey ,
Prentice Hall International ,Inc.4th edition ,pp53-56

-Green hays J.,callanan G . Kaplan E .(1999)"The role of goal setting in
career management ".The International Journal of Caraar Management,Vol
7,No 5

-Gutteridge,F .,Ottel(1983).Organizational Career Development:What s going
on out there". Training and Development Journal, Vol,32 , No2 ,

-Kandula,Srinivas R.(2007).Performance Management : Strategic, Intervention
, Drivers , New dehli Prentice-Hall of India

-Neo,R ,Hollen Beck,I.Gerhart,B and Wright,P.(2009).Fundamen tals of Human
resource Management, third edition , Mc Graw-Hill.

-Ston ,Reymond J.(1988).Human Resource Management .Australia: N .Y
John Wiley and sons.