

بررسی تأثیر استراتژی‌های منابع انسانی بر عملکرد شغلی کارکنان (با رویکرد سیاستهای اقتصاد مقاومتی)

دکتر محمد سلیمانی^۱

محمد کردی^۲

چکیده

اقتصاد مقاومتی هدف استفاده از توان داخلی و مقاومت در مقابل تحریمها با ایجاد کمترین بحران است. در این راستا و در جهت بهره‌گیری مطلوب از سرمایه انسانی در این تحقیق به بررسی تأثیر استراتژیهای منابع انسانی بر عملکرد شغلی کارکنان پرداخته شده است تا بتوان از این رهگذر در تحقق این مهم گامی برداشت. این پژوهش از حیث هدف تحقیق، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری دادهها و فرضیات پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه بود که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شدند. ضریب پایایی پرسشنامه استراتژی منابع انسانی (۰.۸۶۱)، و پرسشنامه عملکرد شغلی (۰.۸۹۰) برآورد شد. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کارکنان شهرداری کرج بود. نتایج آزمون رگرسیون خطی دو متغیره نشان داد که استراتژی‌های منابع انسانی تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارند.

واژگان کلیدی: اقتصاد مقاومتی، استراتژیهای منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، عملکرد شغلی

^۱ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه

^۲ - دانش آموخته رشته مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه

مقدمه

مقام معظم رهبری (ندظله العالی) در بیان سیاست های "اقتصاد مقاومتی"، بارها بر لزوم بسیج تمامی امکانات کشور در راستای تولید ثروت و تحقق بهره وری، کارآفرینی و اهداف آموزشی در میان دستگاه های اجرایی و سازمان های زیرمجموعه قوای سه گانه اشاره کرده و آن را عاملی بر تحقق اهداف "اقتصاد مقاومتی" دانسته اند.

تاکید بر "تأمین شرایط و فعال سازی کلیه امکانات و منابع مالی و سرمایه های انسانی و علمی کشور" و همچنین محور قراردادن رشد بهره وری در اقتصاد با تقویت عوامل تولید، توانمندسازی نیروی انسانی، افزایش رقابت پذیری اقتصاد، ایجاد زمینه رقابت بین مناطق و استانها و به کارگیری ظرفیت و قابلیت های متنوع جغرافیایی مناطق کشور که به عنوان اولین و سومین راه برد کلی در حوزه "اقتصاد مقاومتی" ابلاغ شده است، به تنهایی گویای اهمیت نیروی انسانی در پیشبرد این سیاست ها است. در واقع، معظم له با اشراف بر اهمیت نیروی انسانی و با اطلاع از توانمندی های انسانی در بخش های مختلف صنعتی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کشور، در سیاست های کلی ابلاغی بر آن صحنه گذاشته و استفاده همه جانبه و موثر از این توانمندی ها را لازم دانسته اند.

این سیاست ها که با هدف "تأمین پویایی و بهبود شاخص های مقاومت اقتصادی و همچنین دستیابی به اهداف سند چشم انداز بیست ساله" ابلاغ شده اند، فصل الخطابی برای دستگاه های اجرایی کشور به شمار می رود و به نظر می رسد با تکلیفی که از سوی مقام معظم رهبری در خصوص "تهیه قوانین و مقررات لازم و تدوین نقشه راه برای نقش آفرینی مردم و همه فعالان اقتصادی" بر دوش قوای سه گانه قرار گرفته است، از این پس تعالی نیروی انسانی با شتاب بیشتری صورت گیرد.

بدون شک نقش دانشگاه ها و دانشگاهیان در این مقوله حائز اهمیت بوده و مطالعات نیروی انسانی به عنوان سرمایه ذاتی سازمانها در دستور قرار دارد.

مفاهیم و اصلاحات

اقتصاد مقاومتی

در چند سال اخیر و با شدت یافتن تحریم های یک جانبه و غیرانسانی غرب علیه جمهوری اسلامی ایران با هدف متوقف کردن برنامه های صلح آمیز هسته ای ایران، واژه ی جدید «اقتصاد مقاومتی» به ادبیات اقتصادی کشور اضافه و به فراخور حال و روز اقتصاد کشورمان مورد بحث قرار گرفته است. این واژه اولین بار در دیدار کارآفرینان با مقام معظم رهبری در شهریور سال ۱۳۸۹ مطرح گردید. در همین دیدار، مقام معظم رهبری «اقتصاد مقاومتی» را معنا و مفهومی از کارآفرینی معرفی و برای نیاز اساسی کشور به کارآفرینی نیز دو دلیل «فشار اقتصادی دشمنان» و «آمادگی کشور برای جهش» را معرفی نمودند.

برای مفهوم اقتصاد مقاومتی در همین مدت زمان کم، تعاریف متفاوتی ارائه شده که هر کدام از جنبه ای به این موضوع نگاه کرده اند. در این میان، تعریف جامع و کامل از اقتصاد مقاومتی را خود رهبر فرزانه انقلاب ارائه داده اند. ایشان در دیدار با دانشجویان فرمودند:

اقتصاد مقاومتی یعنی آن اقتصادی که در شرایط فشار، در شرایط تحریم، در شرایط دشمنی ها و خصومت های شدید می تواند تعیین کننده ی رشد و شکوفایی کشور باشد.

وظیفه‌ی همه‌ی ما این است که سعی کنیم کشور را مستحکم، غیر قابل نفوذ، غیر قابل تأثیر از سوی دشمن، حفظ کنیم و نگه داریم؛ این یکی از اقتضات «اقتصاد مقاومتی» است که ما مطرح کردیم. در اقتصاد مقاومتی، یک رکن اساسی و مهم، مقاوم بودن اقتصاد است. اقتصاد باید مقاوم باشد؛ باید بتواند در مقابل آنچه که ممکن است در معرض توطئه‌ی دشمن قرار بگیرد، مقاومت کند.^۳

برخی محورهای اساسی و مهم اقتصاد مقاومتی عبارتند از:

حمایت از تولید ملی

تأکید مقام معظم رهبری در ابتدای سال بر ضرورت تداوم تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی، مبین سه وظیفه برای دولت، دست اندرکاران تولید و مردم می باشد، سه حلقه‌ای که نحوه تعامل آنها بر روی هم، تأثیر مستقیم دارد و نتیجه نهایی آن، به این تعامل وابسته است. یعنی هرچه قدر که مردم را تشویق به خرید کالای داخلی کنیم ولی کیفیت تولید کالای داخلی پایین باشد، عملاً رغبتی از سمت مردم به خرید کالای تولید داخلی نخواهد بود. اگر تولید کننده هم برای تولید کالای بلکیفیت همت کند ولی دولت و سیستم بانکی کشور، خدمات پولی و مالی ارائه ندهند و یا قوانین اقتصادی، فضای کسب و کار را سخت کند و یا مردم نسبت به کالای داخلی بی رغبت باشند، باز هم نتیجه منفی خواهد بود. لذا باید تمامی ارتباطات این سه حلقه باهم اصلاح شده و در راستای افزایش تولید ملی بهبود پیدا کند.

سیاست های اصل ۴۴ قانون اساسی

محدود سازی اقتصاد دولتی و آزاد سازی اقتصاد از پیامدهای مهم اصل ۴۴ قانون اساسی است. اقتصاد مقاومتی فعال و پویا نیازمند برنامه ریزی استراتژیک و راهبردی، مبتنی بر مردمی کردن اقتصاد از طریق میدان دادن بیشتر به فعالان بخش خصوصی و رفع موانع و مشکلات این بخش می باشد.

بخش خصوصی به عنوان موتور و محرک اصلی رشد اقتصادی و صنعتی است که با بکارگیری سرمایه خود و جذب و مشارکت سرمایه های غیردولتی، استفاده بهینه از منابع انسانی و اعمال مدیریت کار آمد، ضمن ایفاء نقش خود در رشد اقتصادی و صنعتی کشور، می تواند اهداف توسعه ای دولت را محقق نماید.

اقتصاد مقاومتی بر پایه و اساس سرمایه معنوی افراد و جامعه استوار است و بخش خصوصی بدون شک برترین بستر، برای همراهی مردم به عنوان اصلی ترین ارکان مقاومت در جامعه، برای ضد ضربه کردن اقتصاد در برابر تحریم هاست.

توجه به نخبگان و استفاده از فناوری نوین

نخبه به فرد برجسته و کارآمدی اطلاق می شود که اثرگذاری وی در تولید علم، هنر و فناوری کشور محسوس باشد و هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری وی در راستای تولید دانش و نوآوری موجب سرعت بخشیدن به رشد و توسعه علمی و متوازن کشور گردد. زمانی که فناوری های نوین مشمول تحریم قرار می گیرند و کشورهای دشمن اجازه نمی دهند این فناوری ها به ایران برسند، اگر از نخبگان حمایت شود، می توان این فناوری ها را تبدیل به فعالیت تجاری کرد. میدان دادن به نخبگان در عرصه صنعت، تجارت و کشاورزی، از ویژگی های اقتصاد مقاومتی است و نیز باید شرایط به گونه ای باشد که نخبگان بدون مانع کارهای خود را پیش برند. آنچه جای نگرانی است، تحریم خارجی نیست بلکه نگرانی در خصوص موانع تولید و تجارت در داخل کشور است که گاهی شدیدتر از تحریم ها عمل می کند.

^۳ - بیانات مقام معظم رهبری در حرم مطهر رضوی علیه السلام، ۱/۱/۱۳۹۲

مدیریت منابع انسانی

منابع انسانی اصلی ترین سرمایه هر سازمان است و هر سازمانی در راستای مأموریت و تحقق اهداف و اجرای استراتژیهای خود باید اقداماتی را در زمینه منابع انسانی انجام دهد. در این راستا هر فعالیت سازمان باید به فعالیتهای کوچکتر تقسیم شود و به صورت شغل طراحی شود تا یک نفر بتواند آن را انجام دهد. پس از تحلیل و طراحی شغل باید برنامه ریزی لازم برای جذب منابع انسانی صورت گیرد. از طریق کارمندیابی، منابع انسانی بالقوه شناسایی می شوند و از طریق سیستم انتخاب به استخدام سازمان در می آیند. پس از آن مراحل جامعه پذیری فرد در سازمان صورت می گیرد. با استقرار فرد در شغل مورد نظر باید سیستم جبران خدمات (حقوق و دستمزد) وی مشخص شود.

برای ایجاد انگیزه در کارکنان و شناسایی افراد با عملکرد بالا باید سیستم مدیریت عملکرد کارکنان استقرار یابد و بر اساس ارزیابی عملکرد افراد، آموزشهای لازم در زمینه صنعت رفع نقاط ضعف و توسعه توانمندیهای لازم به آنها داده شود و فرد برای طی مسیر شغلی و جانشینی در مشاغل کلیدی سازمان آماده گردد. ایجاد سیستم پاداش و در عین حال سیستم انضباطی مؤثر را برای بهبود عملکرد فراهم می آورد. در این راستا لازم است که آینده کارکنان پس از جدایی از سازمان و بازنشستگی نیز مد نظر قرار گیرد و در طول دوران خدمت تدابیری برای آن اندیشیده شود.

عملکرد مطلوب واحدهای و کل سازمان در گرو این است که اقدامات منابع انسانی به نحو احسن عملی و رضایت کارکنان و مشتریان حاصل گردد و نوآوری و خلاقیت موجود بهره وری بیشتر و در نهایت موفقیت سازمان و کسب شهرت و آوازه بالا در جامعه شود. (Noe et al, ۲۰۰۹: ۲) بدین ترتیب مشخص می شود که فقط مدیران و کارشناسان منابع انسانی مشارکت داشته باشند.

به طور سنتی سرمایه های هر سازمانی شامل پول، تجهیزات، فناوری و زمین می شد ولی امروزه منابع انسانی به عنوان بهترین سرمایه مطرح اند و نگاه هزینه ای به منابع انسانی در حال از بین رفتن است. برای رقابت در جهان امروز، صرفاً کیفیت محصولات و فناوری جدید کفایت نمی کند و منابع انسانی به عنوان مزیت رقابتی پایدار مطرح است. مفهوم منابع انسانی مؤید این مطلب است که کارکنان منابع کمیاب هستند و می توانند برای سازمان ارزش افزوده داشته باشند. بر خلاف بسیاری از منابع دیگر سازمانکه پس از استهلاک و از بین رفتن به راحتی می توان آنها را با قطعات یا فناوری یا تجهیزات جدید جایگزین کرد، جایگزینی منابع انسانی شایسته چندان راحت نیست و به سهولت انجام نمی گیرد.

استراتژی منابع انسانی

استراتژی منابع انسانی دستورالعملی برای سیستم منابع انسانی است که در آن رسالت، چشم انداز و الویت های واحد وظیفه ای منابع انسانی مشخص می شود. با این تعریف اولاً باید همه توجه به سیستم منابع انسانی و نه به وظیفه منابع انسانی معطوف شود، ثانیاً باید بین استراتژی منابع انسانی که تدوین می شود و ادعای ترسیم آینده را دارد و استراتژی منابع انسانی که بدون دستورالعمل مدون و بر اساس رویه های گذشته و جاری بدان عمل می شود، فرق قائل شد.

هماهنگی استراتژیک

هماهنگی استراتژی ها و سیاست های منابع انسانی با استراتژی های تجاری شرکت از آنجا نشأت می گیرد که سطوح مختلف تصمیم گیری استراتژیک در سازمان را می توان به صورت استراتژی شرکت، کسب و کار و وظیفه ای نشان داد. هر کدام از این سطوح ماهیتاً استراتژیک هستند. اما آن دسته از تصمیماتی که در سطوح بالا نظیر سطح شرکت و کسب و کار اتخاذ می شوند به عنوان راهنمای اتخاذ تصمیمات در سطوح استراتژی وظیفه ای مطرح می شوند. تمامی این سطوح، استراتژیک هستند؛ چراکه:

۱ - این سطوح همه مفهومی هستند و هر چه از بالا به پایین خرد می شوند به سطح عملیات می رسند (ویژگی مفهوم این است که زمان و مکان نداشته و غیر قابل دسترس است، به محض اینکه به مفهوم قید زمان اضافه شود مثلاً ۵ ساله، ۵۰۰ ساله و... از سطح استراتژیک به سطح عملیات نازل می شود.

۲ - قلمرو مباحث می تواند کل سازمان، بخش و وظیفه را شامل شود و با حفظ شرط مفهومی بودن همچنان در سطح استراتژیک باقی بماند.

۳ - هر سطح نسبت به سطح بالایی خود اجرایی محسوب می شود نه عملیاتی - تفاوت بین عملیات و اجرای استراتژی حائز اهمیت است.

پارسل (۱۹۸۹) این نکته را با تمایز قائل شدن بین تصمیمات استراتژیک سطح بالا و سطح پایین نشان می دهد. پارسل استراتژیهای منابع انسانی را از جمله تصمیمات سطح پایین به شمار می آورد. چنین تصمیماتی مکهیتا استراتژیک هستند، بنابراین دیدگاه اصلی نسبت به مدیریت نیروی کار را شکل می دهند. از این رو انتخاب استراتژیهای منابع انسانی به عنوان تصمیمات استراتژیک سطح پایین مطرح کند و تحت تأثیر شدید تصمیمات بالادستی و عوامل محیطی گسترده ای شکل می گیرند. عامل پیوند استراتژی های تجاری با استراتژی های منابع انسانی را می توان در کسب مزیت رقابتی جستجو کرد.

مزیت رقابتی را می توان با بهینه سازی استفاده از همه منابع سازمان اعم از انسانی، مالی و تکنولوژیکی در راستای شکل گیری استراتژی تجاری به دست آورد. اما به نظر می رسد سازمانها به منابع انسانی در مقایسه با منابع مالی و تکنولوژیکی توجه کمتری نشان داده کند. بنابراین سازمانهایی که از استراتژی منابع انسانی جامعی استفاده کنند، از فرصت خوبی برای کسب مزیت رقابتی برخوردار خواهند شد.

مزیت رقابتی برای اولین بار توسط پورتر ابداع شد. پورتر معتقد است، مزیت رقابتی نصیب شرکتی می شود که برای مشتریانش ارزش قائل شود. با این هدف، وی سه استراتژی کلی جهت کسب مزیت رقابتی را شرح می دهد:

خلاقیت؛ تولیدکننده منحصر به فرد بودن، کیفیت؛ عرضه کالا و خدمات با کیفیت بهتر به مشتریان، و رهبری هزینهها؛ نتیجه برنامه ریزی شده سیاستها با هدف مدیریت صحیح مخارج. برای کسب مزیت رقابتی به واسطه اجرای هر کدام از استراتژیهای رقابتی پورتر، روشها و اقدامات منابع انسانی خاصی باید مدنظر قرار گیرد. شرکتهایی که از استراتژی خلاقیت پیروی می کنند؛ خلاقیت، دورکنندگی، ریسک پذیری و ابهام و عدم امکان پیش بینی را بیشتر مدنظر دارند. بنابراین این سازمانها به مشاغلی نیاز دارند که تعامل صمیمانه میان کارکنان برقرار کند، به کارکنان امکان توسعه مهارت‌های چند منظوره را دهد، فرصت‌های شغلی بیشتر فراهم کند و از ارزیابی‌های عملکرد گروهی و بلندمدت استفاده کند. شرکتهایی که از استراتژی کیفیت بهره می‌برند؛ توجه بسیار به کیفیت، فرآیندها، ریسک‌پذیری کمتر و سطح بالایی از تعهد را مدنظر دارند. مدیریت منابع انسانی در چنین سازمانهایی باید به شرح مشاغل صریح و ثابت، برخورد برابر و مساوی با کارکنان و تضمین امنیت شغلی آنها، مشارکت بالای کارکنان در مسائل کاری و آموزش مستمر گسترده اهمیت قائل شود. نهایتاً اینکه مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های پیشگام در هزینه به دلیل توجه بسیار به نتایج بخصوص کیفیت بازده و تولید، ریسک‌پذیری کمتر، توجه به اهداف کوتاه مدت و توجه نسبی به کیفیت باید تعیین و طراحی شرح مشاغل به شکل دقیق و روشن، آموزش محدود، ارزیابی عملکرد با تاکید بر نتایج کوتاه مدت و نظارت دقیق بر فعالیت‌ها و عملکرد کارکنان را مدنظر قرار دهد.

بنابراین واضح است که ملاحظات بازار و هزینه متفاوت (استراتژی تجاری متفاوت) استراتژی منابع انسانی متفاوتی را می طلبد. این ملاحظات بازار و هزینه فقط در دسته بندی استراتژی های رقابتی پورتر جای نگرفته است؛ بلکه مارچینگتون و ویلکینسون (۱۹۹۶) و استوری و سیسون (۱۹۹۳) نیز به روشی مشابه کهمیت تناسب استراتژی ها و روش‌های منابع انسانی را به ترتیب با استراتژی‌های سازمانی معروف مایلز و اسنو (۱۹۷۸) و چهار مرحله چرخه حیات‌هافر (۱۹۷۷) یک سازمان مورد بررسی قرار داده کند. امروزه مدیران اعتقاد دارند تا صریحاً استراتژی منابع انسانی شرکت خود را با ترتیبات سازمانی مرتبط پیوند داده و دستیابی به اهداف شرکت را تسهیل کنند (اعرابی و محمدهادی، ۱۳۸۲).

مفهوم عملکرد

عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می کند اشاره دارد (بایرز و رو، ۲۰۰۸، ص ۲۱۶). و نشان می دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می رساند. عملکرد اغلب با «تلاش» که اشاره به صرف انرژی دارد یکسان تلقی می شود، اما عملکرد براساس نتایج فعالیت ها اندازه گیری می شود. برای مثال یک دانشجو ممکن است تلاش زیادی را در آماده شدن برای آزمون بکار گیرد اما نمره کمی دریافت کند در این مورد تلاش زیادی صورت گرفته اما عملکرد پایین بوده است. به عقیده بایرز و رو (۲۰۰۸، ص ۲۱۷) عملکرد افراد در یک موقعیت می تواند به عنوان نتیجه ارتباط متقابل بین (الف) تلاش، (ب) توانایی ها و (ج) ادراکات نقش تلقی شود. "تلاش"، که از برانگیختگی نشأت می گیرد اشاره به میزان انرژی (فیزیکی یا ذهنی) که یک فرد در انجام وظیفه استفاده می کند دارد. "توانایی ها"، ویژگیهای شخصی مورد استفاده در انجام یک شغل هستند و "ادراکات نقش" به مسیرهایی که افراد باور دارند بایستی تلاشهایشان را در جهت انجام شغلشان هدایت کنند، اشاره می کند. نو و دیگران (۲۰۰۸، ص ۳۴۵) عملکرد را ناشی از ویژگیهای شخصی، مهارت ها و نظیر آن می دانند همانطور که شکل ۱. نشان می دهد این ویژگیها از طریق رفتار کارکنان به نتایج عینی تبدیل می شوند. در واقع کارکنان تنها در صورتی که دانش، مهارت ها، توانایی ها و سایر ویژگیهای ضروری برای انجام یک شغل را داشته باشند می توانند رفتارشان را نشان دهند.

عوامل مؤثر بر عملکرد

برای ارتقاء عملکرد و بهبود رفتارهای کارکنان، به نحوی که به موفقیت سازمان منجر شود باید عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار را بشناسیم و آنها را مدیریت کنیم. در این گفتار از مهمترین عوامل اثرگذار بر عملکرد کارکنان سازمانها به اجمال معرفی می شوند:

۱- استعداد: استعداد یک آمادگی زمینه ای در افراد برای موفقیت در بعضی نقش ها و شغل هاست، استعداد را در سنین بزرگسالی فقط می توان کشف کرد، پرورش داد، به فعلیت درآورد و در مسیر مناسب بکار انداخت. یکی از نشانه های استعداد، موفقیت است. افرادی که در یک زمینه مشخص هنری، فنی، ورزشی یا مدیریتی موفقیت کسب می کنند، به ویژه وقتی این موفقیت تداوم داشته باشد و تکرار شود به احتمال زیاد در آن زمینه مستعد هستند. یکی از وظایف حساس و تعیین کننده مدیران در مسیر ارتقاء عملکرد کارکنان این است که استعدادهای آنان را در جستجو و کشف کنند و وظایف و نقش ها و شغل ها را به نحوی به کارکنان تخصیص دهند حد اکثر تناسب ممکن بین آنها تأمین شود. استعداد را به کوه یخ تشبیه می کنند که فقط یک پنجم آن روی سطح آب است و در نگاه اول دیده می شود و برای دیدن (کشف) بقیه آن باید جستجوی اکتشافی بیشتری داشت. مشکل وقتی تشدید می شود که برخی از کارکنان ما، حتی خودشان هم از استعدادهایشان آگاه نیستند. استعداد را باید با کمک نشانه هایش شناخت. وقتی کسی در انجام کاری استعداد داشته باشد آن کار را با لذت و رضایت درونی و حتی گاهی داوطلبانه انجام می دهد. از انجام و تکرار آن خسته نمی شود، بسیاری از آمال و آرزوهایش را در همان کار تعریف و جستجو می کند به آن کار افتخار می کند و آن را معرف خود می داند، آن کار را بهتر و زودتر از دیگران انجام می دهد. تناسب بین استعدادهای فرد با الزامات و مقتضیات شغل یکی از کلیدی ترین عوامل ظهور و بروز عملکردهای موفق و رضایت بخش است.

۲- دانش و مهارت: آموزش و توسعه دانش و مهارتهای کارکنان از مهم ترین تواناسازهای سازمان هاست. در همه مدل های جامع تعالی سازمانی، سهم زیادی برای آموزش کارکنان به عنوان یک توانا ساز مهم که بر عملکرد کارکنان و از طریق آنها بر عملکرد و تعالی سازمانها مؤثر است در نظر گرفته شده است. سازمانها نمی توانند همه دانش و مهارت مورد نیاز خود را در زمان استخدام از بازار کار تأمین نمایند، همچنین شرایط محیطی، تحولات تکنولوژیکی و توقعات روزافزون مشتریان فشار برای آموزش کارکنان را تشدید می کند. به همین دلیل است که سازمانهای موفق جهان سالیانه میلیاردها دلار برای توسعه دانش و مهارت کارکنان خود سرمایه گذاری می کنند. ارتباط بین آموزش و عملکرد کارکنان یک ارتباط دو سویه است. از یک سو به

کارکنان آموزش می‌دهیم تا عماردهای موفق تری داشته باشند و از سوی دیگر عملکرد آنها را ارزیابی می‌کنیم تا نیازهای آموزشی آنها را شناسایی کنیم.

۳- فرصت: همه ما برای نمایش دادن استعدادها و توانایی‌هایمان و برای استفاده موثر از دانش و مهارت نیاز به فرصت و مجال داریم. این فرصت هم جنس زمان است، به این معنی که کارکنان نیاز به وقت کافی دارند تا عملکردهای مورد نظر را بروز دهند و هم از جنس اختیار است به این معنی که باید به کارکنان اعتماد کرد و به آنها اختیارات لازم (متناسب با مسئولیت‌ها و صلاحیت‌هایشان) تفویض کرد. استعداد و دانش و مهارت کارکنان فقط ظرفیتهای آنها را برای دستیابی به سطوح بالاتری از عملکرد افزایش می‌دهد، اما استفاده عملی و موثر از این ظرفیت نیاز به عوامل دیگری دارد که اختیار و فرصت از مهمترین آنهاست دادن فرصت و اختیار موجب می‌شود تا کارکنان فضای وسیع تری برای تلاش، خلاقیت و ابتکار داشته باشند، در قبال وظایف خود احساس مسئولیت بیشتری کنند و با انگیزه و انرژی بیشتری تلاش کنند.

۴- منابع و امکانات: منابع و امکانات، تجهیزات و ابزار و اطلاعات، چنانچه به میزان کافی و لازم و با کیفیت و در زمان مناسب در اختیار کارکنان قرار گیرد می‌تواند تسهیل‌گر رفتارها و عملکردهای مطلوب آنها باشد. رابطه بین عوامل موثر بر عملکرد، رابطه‌ای پیچیده و تعاملی است. برای مثال ممکن است کارمندی که کارش را دوست دارد، به آن علاقه مند است و افتخار می‌کند، مدیرش را قبول دارد و... ابزار و امکانات موجود را هم کافی و قابل قبول ارزیابی کند، در حالی که همان ابزار و امکانات ممکن است توسط کارمندی ناراضی که از کارش، مدیرش و همکاری‌اش راضی نیست ناکافی تلقی شود.

۵- انگیزه: انگیزه و اشتیاق برای انجام کار و دستیابی به اهداف، به ویژه در سازمانهای ایرانی، از مهمترین عوامل تعیین کننده سطح و کم و کیف عملکرد کارکنان است. انگیزه‌ها، چرایی رفتار هستند. اگر انگیزه کارکنان برای انجام کاری پائین باشد، عملکرد آنها درست مشابه وقتی فاقد استعداد یا دانش و مهارت کافی باشند لطمه خواهد خورد. رضایت کارکنان از کار و سازمان، عامل مهمی در عملکرد آنهاست. همه سازمانها آرزوی داشتن کارکنان راضی را دارند و در این راه تلاش می‌کنند. رضایت کارکنان به معنی نگرش و برداشت کلی و مثبت آنها از کار و همه عوامل مرتبط با کار است. کارکنان راضی، بهره‌ورترند، به سازمان وفادارترند، آموزش‌ها و مهارت‌های جدید را بهتر و سریعتر فرا می‌گیرند و به اهداف و سرنوشت سازمان علاقه‌مندند.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و از میان انواع تحقیق‌های توصیفی، از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری بکار گرفته شده در تحقیق حاضر شامل کارکنان شهرداری کرج می‌باشد. حجم جامعه ۳۵۰۰ نفر می‌باشد.

یافته‌های تحقیق

"استراتژی‌های منابع انسانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد"

جدول (۱) خلاصه‌ی الگوی رگرسیون

Model	R	R ^۲	تعدیل شده R ^۲	خطای استاندارد برآورد	دوربین - واتسون
مقدار	.۷۶۰ ^a	.۵۷۸	.۵۷۶	.۶۲۹۰۹	۱.۷۴۶

مقدار ضریب همبستگی چندگانه در جدول فوق نشان از وجود همبستگی مناسب و مستقیمی بین دو متغیر استراتژی‌های منابع انسانی و عملکرد شغلی دارد. به نحوی که با بهبود استراتژی‌های منابع انسانی، عملکرد بهبود می‌یابد و بالعکس. مقدار ضریب همبستگی تعدیل شده نشان می‌دهد متغیر استراتژی‌های منابع انسانی توانسته ۵۷/۶ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین کند.

جدول (۲) آزمون مجموع مجذورات و مقدار F (ANOVA)

مدل	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig
رگرسیون	۱۸۶.۲۴۲	۱	۱۸۶.۲۴۲	۴۷۰.۶۰۶	.۰۰۰ ^a
باقی مانده	۱۳۶.۱۳۸	۳۴۴	.۳۹۶		
مقدار کل	۳۲۲.۳۸۰	۳۴۵			

مقدار F در جدول فوق در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار گزارش شد که نشان می‌دهد استراتژی‌های منابع انسانی، تغییرات عملکرد شغلی را در جامعه آماری مورد مطالعه پیش‌بینی می‌کند. نتایج مربوط به ضرایب تأثیر رگرسیونی عملکرد استراتژی‌های منابع انسانی بر عملکرد شغلی نشان می‌دهد تغییر یک واحد در استراتژی‌های منابع انسانی باعث تغییر ۰/۷۶۰ واحد در عملکرد شغلی می‌شود.

جدول (۳) ضریب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

Sig	t	ضریب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیر
		Beta	Std. Error	B	
.۰۰۰	-۶.۱۴۰		.۲۳۵	-۱.۴۴۱	مقدار ثابت
.۰۰۰	۲۱.۶۹۳	.۷۶۰	.۰۶۱	۱.۳۱۶	استراتژی‌های منابع انسانی

مقدار t در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار بود و این بدان معناست که استراتژی‌های منابع انسانی تأثیر معناداری بر میزان پاسخگویی دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در استراتژی‌های منابع انسانی، عملکرد شغلی در جامعه آماری مورد مطالعه به مقدار ۰/۷۶۰ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. نتایج این بررسی با پژوهش گست (۱۹۹۹) همسو بود. از جمله مهمترین مسائل در هر سازمان عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هرچه بیشتر درباره آن واداشته است (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰). با توجه به رقابت شدید و تنگتنگ در دنیای امروزی، می‌توان بیان داشت که نیروی انسانی مهمترین مزیت رقابتی برای هر سازمان محسوب می‌شود، بنابراین مدیران بایستی آگاه باشند که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هر چه مؤثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند. در این صورت سازمان یک قدرت و نیروی رقابتی قوی کسب خواهد کرد. استراتژی‌های منابع انسانی رویکردی است کلی و فراگیر برای مدیریت امور کارکنان و هماهنگ کردن استراتژی‌های منابع انسانی با استراتژی‌های مختلف سازمان. نتایج این بررسی نشان داد که کاربست صحیح استراتژی‌های منابع انسانی از عوامل مهم و تأثیر گذار در عملکرد شغلی کارکنان شهرداری های مورد مطالعه است. در واقع شهرداری ها با توجه به نقش مهمی که در اداره امور شهر می توانند داشته باشند، باید در بکارگیری استراتژی صحیح و مناسب در جهت ارتقاء و بهبود عملکرد کارکنان، دقت مضاعفی اعمال نمایند. چرا که همانطور که در ادامه و در بررسی تأثیر ابعاد استراتژی منابع انسانی بر عملکرد مشخص می شود، بکارگیری هر نوع استراتژی مناسب سازمان مورد مطالعه نبوده و می‌تواند نتایج متفاوتی به دست دهد.

بنابراین در سطح کلان می توان نتیجه گرفت که اقتصاد زمانی می تواند به شکوفایی و رشد مناسب خود برسد که بسترهای مناسب آن فراهم آید از جمله بسترها و عوامل شکوفایی اقتصادی و رشد آن می توان به منابع انسانی متفکر و کارآمد، سرمایه مادی کافی، مدیریت و برنامه ریزی اشاره کرد. تحقق اقتصاد مقاومتی نیازمند بستر سازی در عرصه های خود باوری و توانایی فکری و عملی، تولید ملی، کار و تلاش مفید، تأمین منابع نیروی انسانی و مالی، کار آفرینی و مانند آن است تا همه ی نیازهای جامعه فراتر از تقاضا تولید و عرضه شود بی آنکه تحت تأثیر هرگونه فشار جوامع سلطه گر استکباری قرار گیرد و از پویایی و شکوفایی باز ماند، اقتصاد مقاومتی که موجبات قوام جامعه اسلامی است، اقتصاد مبتنی بر پایه های منابع داخلی که در برابر فشارها و تحریم ها دچار بحران نمی شود. از مهمترین مؤلفه های اقتصاد مقاومتی، تکیه بر منابع داخلی از انسانی و مادی، رهایی از ساختارهای تک محصولی و تأمین نیازها از منابع داخلی، برنامه ریزی، مدیریت صحیح اقتصادی و مدیریت منابع انسانی است. از این رو در این مقاله به اهمیت منابع انسانی در استراتژیهای منابع انسانی و اقتصاد مقاومتی پرداخته شد.

فهرست منابع:

منابع فارسی:

- ۱ - آرمسترانگ، مایکل، ۱۳۹۰، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه سید محمد اعرابی، امید مهدیه، دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- ۲ - ابیلی، خدایار و موفق، حسن، مدیریت عملکرد دانشگران (مقاله)، سایت سازمان مدیریت صنعتی.
- ۳ - بیگدلی، زاهد (۱۳۷۷). آموزش استفاده از کتابخانه‌های دانشگاهی. فصلنامه کتاب. پائیز و زمستان. صص: ۴۹-.
- ۴ - مکتبی فرد، لیلا. "نقش کتابخانه‌های عمومی در تحقق اهداف فرهنگی برنامه‌های توسعه‌ای ایران ۱۳۶۸-۱۳۸۳" فصلنامه کتاب؛ دوره هفدهم، ش. دوم، تابستان ۱۳۸۵
- ۵ - نیکنام؛ مهرداد (۱۳۷۹). مطالعه و آموزش استفاده‌کننده از کتابخانه و اطلاعات. فصلنامه کتاب. تابستان. صص: ۱۱۳
- ۶ - جانعلی نژاد، محمد (۱۳۸۰). بررسی عوامل موثر در بهره‌وری کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- ۷ - دانش کهن، عباس (۱۳۸۱). ارزیابی مدیریت عملکرد نیروی انسانی کشورهای جنوب شرق آسیا (جنبه‌های کیفیت و نتیجه). اولین همایش کشوری مدیریت منابع در بیمارستان، معاونت توسعه مدیریت منابع وزارت بهداشت، تهران.
- ۸ - دیویس، کیت؛ نیواستورم، جان (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). محمد علی طوسی، مترجم. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۹ - رابینز، استیفن (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. علی پارسائیان و محمد اعرابی، مترجم. تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- ۱۰ - رفیع زاده، علاءالدین (۱۳۸۶). مدیریت عملکرد و توسعه یافتگی سازمان‌ها (مطالعه موردی و تجربه عملی). سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران.
- ۱۱ - رفیع زاده، علاءالدین (۱۳۸۸). الگوی مناسب مدیریت عملکرد در بخش دولتی. مجله تدبیر، شماره ۲۰۵، ۲۳-۲۸.
- ۱۲ - احمدی، علی اکبر؛ فاضلی کبریا، حامد و فقیه، محمد باقر (۱۳۹۲). طراحی مدل مفهومی عمومی شاخص‌ها و مؤلفه‌های برنامه ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها، مجله: راهبرد، شماره ۶۶ (علمی-پژوهشی/۳۲) (ISC صفحه - از ۱۴۷ تا ۱۷۸)
- ۱۳ - اعرابی، سید محمد، مورعی، محمدهادی، ۱۳۸۲، توسعه مدل یکپارچه تدوین استراتژی منابع انسانی (مطالعه موردی: شرکت مینا)، مجموعه مقالات اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی
- ۱۴ - اعرابی، سید محمد، مقدم، علیرضا، ۱۳۸۶، هماهنگ کردن استراتژی منابع انسانی با استراتژی تجاری و فرهنگ سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۸
- ۱۵ - بامبرگر، پیتر و مشولم، ایلن. ترجمع علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تدوین، اجرا و آثار استراتژی منابع انسانی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، صص ۱۱-۱۳.
- ۱۶ - بنسیون ماکلم و جانان کسیون (۱۳۷۵) برنامه‌ریزی نیروی انسانی، ترجمه علیرضا جباری، انتشارات آفتاب
- ۱۷ - پاتریک. ج. بیلو؛ راهنمای اجرایی برنامه‌ریزی استراتژیک؛ ترجمه: منصور شریفی کلویی، نشر آردین، تهران، ۱۳۷۶، صص ۱۷.
- ۱۸ - پیرس و رابینسون؛ برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک؛ ترجمه: سهراب خلیلی شورینی، انتشارات یادواره کتاب، چاپ دوم، ۱۳۸۰، صص ۳۰۷.

- ۱۹- حاج کریمی، عباسعلی؛ رضائیان، علی؛ هادیزاده، اکرم و بنیادی نائینی، علی (۱۳۹۰)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی مجله: چشم انداز مدیریت دولتی «، شماره ۸ (علمی-پژوهشی) (۲۲ صفحه - از ۲۳ تا ۴۴)
- ۲۰- حسین زاده، داود (۱۳۸۴)، عوامل تأثیر در کسب شایستگی شغلی و کیفیت عملکرد نیروی انسانی سازمان تأمین اجتماعی مرکزی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۲۱- . جعفری، احمد، طراحی مدل آموزش و توسعه شایستگی محور، ششمین کنفرانس توسعه منابع انسانی
- ۲۲- زارعی متین، حسن، برنامه ریزی استراتژیک برای منابع استراتژیک؛ فصلنامه دانش مدیریت، انتشارات دانشگاه تهران، شماره ۱۷، تابستان ۷۱، ص ۶۶.
- ۲۳- جیمز دبلیو واکر؛ برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی؛ ترجمه: خدابخش داشگرزاده، انتشارات موسسه نشر فرهنگی زند، چاپ اول، ۱۳۷۵، ص ۵.
- ۲۴- سعادت، اسفندیار؛ (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی؛ انتشارات سمت، چاپ اول، ص ۵۷.
- کارترایت، راجز (۱۳۸۶) مدیریت استعداد : نگاهی نو در توسعه سرمایه انسانی، ترجمه: محمد علی گودرزی، محمد علی، نشر رسا
- ۲۵- صائبی، محمد، توسعه منابع انسانی با رویکرد راهبردی ، مطالعات مدیریت ۳۷ و ۳۸، ص ۱۳۵-۱۴۸.
- ۲۶- گروه مترجمان توسعه مدیریت، چطور می توان استراتژی موفق را بنا نهاد؟ ، توسعه مدیریت ۵۱، مرداد ۱۳۸۲، ص ۶-۹.