

واکاوی پیشران‌های کلیدی تدوین استراتژی‌های منابع انسانی:

چالش‌ها و برنامه‌های اجرایی

فرشید خانجانیان^{۱*}

رحمت الله قلی پور^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۴/۰۳

چکیده

هدف اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ایجاد دیدگاه کلان و متمایزی است که امکان پرداختن به مسائل اساسی سرمایه‌های انسانی سازمان را فراهم آورد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهره‌مندی سازمان از سرمایه‌های انسانی خلاق، نوآور و خودانگیخته در تلاش برای رسیدن به مزیت رقابتی پایدار می‌شود. مطالعه‌ی پیش‌رو با بهره‌گیری از مدل تحلیل کسب و کار سازمانی^۱، تکنیک تحلیل سوات^۲ و اتکا به مدل‌های بلوغ قابلیت‌های نیروی انسانی^۳ به احصای نقاط قوا و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهای منابع انسانی سازمان پرداخته است. یافته‌های پژوهش به واکاوی پیشران‌های کلیدی تدوین استراتژی‌های منابع انسانی شامل استراتژی توسعه و مدیریت دانش در راستای توانمندسازی سرمایه‌های انسانی (برنامه‌ریزی در راستای تاثیر فرآیند اشتراک و انتقال دانش، طراحی و استقرار نظام مدیریت دانش سازمانی و ارتقای کیفیت برنامه‌های آموزش و توسعه‌ی سازمانی)، استراتژی ساماندهی خدمات پشتیبانی - رفاهی، ایمنی و نگهداشت سرمایه انسانی (ایمنی و نگهداشت سرمایه انسانی، افزایش رضایت کارکنان و افزایش سطح سلامت کارکنان)، استراتژی ترویج الگوی تعالی منابع انسانی و ارتقای فرهنگ سازمانی (شناسایی نقاط قوت و قابل‌بهبود و ارتقای مستمر عملکرد سازمانی در حوزه منابع انسانی)، استراتژی برنامه‌ریزی، انتخاب، جذب و ارتقای سرمایه‌های انسانی (طراحی و بهسازی نظام جذب و استخدام سرمایه‌های انسانی)، استراتژی بکارگیری فناوری‌های نوین جهت توسعه ارتباطات در حوزه سرمایه انسانی (ایجاد و مستندسازی بانک‌های اطلاعاتی قوانین و بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها و ساماندهی سامانه‌های موجود در حوزه‌ی منابع انسانی در قالب داشبورد منابع انسانی سازمان)، استراتژی پرداخت و جبران خدمات سرمایه‌های انسانی (بهسازی نظام جبران خدمات کارکنان سازمان)، استراتژی ساماندهی منابع فیزیکی و انسانی در راستای اصلاح وضعیت موجود (افزایش رضایت کارکنان سازمان) و استراتژی ارزیابی عملکرد و ارتقای مشارکت کارکنان (طراحی نظام انگیزش کارکنان مبتنی بر انگیزش‌های درونی و بیرونی و طراحی نظام مدیریت عملکرد کارکنان و مرتبط سازی با نظام پاداش و مزایای سازمانی) منجر گردید.

واژگان کلیدی

استراتژی، منابع انسانی، چالش، برنامه‌های اجرایی.

۱. گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

۲. استاد، گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

¹ PESTLIED(Political, Economic, Social, Technological, Environmental, Legal, International and Demographical)

² SWOT(Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats)

³ PCMM & PHILIPS

مقدمه

در شرایط کنونی، مزیت رقابتی، ایجاد ارزش و تضمین رشد بلندمدت به نحو فزاینده ای به نقش سرمایه انسانی سازمانها به معنای مجموعه دانش، نگرش، رفتار، قابلیت ها و تجارب کارکنان وابسته شده است. برای دستیابی به چنین جایگاهی، سازمانها ناگزیر هستند ابزاری را برای جذب، پرورش، انگیزش و نگهداشت چنین سرمایه ای به کار گیرند که از آن به عنوان استراتژی منابع انسانی یاد می شود (آلهان^۱، ۲۰۲۳). استراتژی منابع انسانی به عنوان یک فرایند عبارت است از مجموعه ای خاص از اقدامات منابع انسانی که توسط سازمان برای دستیابی به اهداف اش برداشته می شود (هیل^۲، ۲۰۱۷). برخی نویسندگان در بیان مفهوم استراتژی به عنوان یک نتیجه، اذعان دارند به اینکه استراتژی منابع انسانی، الگوی تصمیمات مرتبط با سیاست ها و اقدامات مرتبط با سیستم منابع انسانی است. همواره این انتقاد بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی وارد بوده که فاقد یک چارچوب نظری برای تجزیه و تحلیل تئوری ها و رویکردهای این رشته است (ترنر^۳، ۲۰۲۲). مطالعه رویکردهای مختلف استراتژی منابع انسانی، امکان مقایسه تطبیقی استراتژی ها، سیستم ها و کارکردهای منابع انسانی را فراهم می سازد. رویکردهای مربوط به استراتژی منابع انسانی در دو سطح استراتژیک و غیراستراتژیک مورد بررسی قرار می گیرند. در دهی گذشته، واحد منابع انسانی از واحدی صرفاً مدیریتی به یکی از دارایی های راهبردی سازمان ارتقا یافته است. مدیران امروز می دانند که برای اجرای راهبردی سازمان باید حتماً تیمی قوی و کارآمد داشته باشند. شرکت ها و سازمان های نامدار جهان به شدت بر اهمیت نیروی انسانی زبده و حفظ آن تأکید دارند. در واقع، توانایی مدیریت در جذب استعدادها و نیروی انسانی مناسب یکی از عناصر کلیدی موفقیت در هر سازمان است. اگرچه اهمیت تعیین شاخص های مدیریت منابع انسانی روزبه روز بیشتر درک می شود، همچنان رسیدن به نتایج جدید از این شاخص ها کار دشواری است (مالک^۴، ۲۰۲۲). شاخص های مدیریت منابع انسانی برای جذب، هدایت و نگهداشت نیروی زبده، ابزاری است که میزان تطابق و تناسب اهداف راهبردی با اهداف مدیریت منابع انسانی را مشخص می کند (تراست^۵، ۲۰۲۰). حکمرانی خوب الگوی جدیدی برای توسعه پایدار انسانی با ساز و کار تعاملی سه بخش دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی است تا به موجب آن کشورها بتوانند از همه توانمندی های خود در توسعه همه جانبه استفاده کنند. جامعه مدنی مستحکم به همراه دولتی مدرن، قوی و توسعه خواه می تواند زمینه های ایجاد حکمرانی خوب و در نتیجه توسعه همه جانبه را با کمترین زمان و آسیب ممکن به پیش ببرد. تامل و بازاندیشی در کیفیت هر کدام از مولفه های حکمرانی و اتخاذ راهبردهای مناسب برای تقویت آنها، شاید بهترین الگو برای توسعه انسانی پایدار باشد. با توجه به این توضیحات، این پژوهش قصد دارد به واکاوی پیشران های کلیدی تدوین استراتژی های منابع انسانی: چالش ها و برنامه های اجرایی در یک شرکت به صورت کیس استادی پردازد.

¹ Alhan

² Hill

³ Turner

⁴ Malik

⁵ Trost

رسالت (Mission) مدیریت منابع انسانی:

شرکت در حال حاضر دارای سرمایه‌های انسانی توانمند و متمایزی است که به واسطه‌ی کاربرد فناوری‌های نوین و آموزش و توسعه‌ی بهره‌ورانه، محیط کار مطلوبی مبتنی بر انگیزش و ارزش محوری را برای کارکنان فراهم می‌آورد.

دورنما (چشم انداز) مدیریت منابع انسانی (Vision):

ما برآنیم تا طی ۵ سال آتی با بکارگیری فناوری‌های روز در زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی با چشم‌انداز بهسازی نظام ارزیابی عملکرد سازمانی، تمرکز بر حفظ و نگهداشت سرمایه‌های انسانی و بهره‌مندی از فرآیند مدیریت استعداد و نظام جانشین‌پروری، نظام جبران خدمات مالی و غیرمالی کارکنان را ارتقا دهیم.

ارزش‌ها (values)

۱- عدالت محوری ۲- پایبندی به اخلاق حرفه‌ای ۳- ارزش آفرینی برای ذی‌نفعان ۴- نوآوری باز و هم‌آفرینی سازمانی ۵- رفتار شهروندی سازمانی ۶- رعایت اصل احترام متقابل بین کارکنان و مشتریان.

شناخت وضع موجود و مقایسه با وضعیت ایده‌آل سازمان

در جدول ذیل علاوه بر واکاوی وضعیت موجود به دنبال استخراج شکاف‌های منابع انسانی سازمان با توجه به تبیین وضعیت ایده‌آل پرداختیم.

| متغیر | تحلیل وضع موجود | تبیین وضع ایده‌آل | ابزار |
|----------------------------|--|---|---|
| هوش هیجانی | خودآگاهی متوسط خودمدیریتی متوسط خودانگیزگی متوسط همدلی ضعیف مهارت‌های اجتماعی مطلوب | هوش هیجانی مطلوب | پرسشنامه هوش هیجانی گلمن |
| تعهد سازمانی | تعهد عاطفی تعهد مستمر تعهد تکلیفی هنجاری با درصد بالاتر در سازمان | تعهد عاطفی و مستمر بالا | پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر |
| رضایت شغلی | در حد متوسط | رضایت شغلی خوب | پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا |
| پرسنل دارای تحصیلات تکمیلی | بیش از ۵۰ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری | بیش از ۱۰۰ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری | تعداد پرسنل دارای تحصیلات تکمیلی تقسیم بر کل پرسنل |

| متغیر | تحلیل وضع موجود | تبیین وضع ایده آل | ابزار |
|--|---|---|---|
| پرسنل به تفکیک توزیع سنی | ۲۰ الی ۳۰ سال ۳۰٪ ۳۱ الی ۴۰ سال ۳۵٪ ۴۱ الی ۵۰ سال ۳۵٪ | حفظ و نگهداشت ترکیب فعلی از لحاظ سنی | داده های داشبورد HR |
| درصد تحقق اهداف و برنامه های آموزشی | ۶۰٪ | حداقل ۸۵٪ | برنامه های آموزشی برگزار شده تقسیم بر کل برنامه ها |
| درصد اثربخشی اهداف و برنامه های آموزشی | ۴۵٪ | حداقل ۸۰٪ | براساس بازخوردهای دوره های آموزشی توسط مدیران مستقیم به صورت درصد محاسبه می گردد/ فرم اثربخشی آموزش / میانگین اثربخشی کل دوره های آموزشی |
| جذب | ۲۰ نفر | جذب درونی حداکثری جذب بیرونی حداقلی | داده های داشبورد HR |
| خروج | ۱۵ نفر | کاهش نرخ خروج | داده های داشبورد HR |
| ماندگاری | ۲۲۰ نفر | افزایش نرخ ماندگاری | داده های داشبورد HR |
| چارت سازمانی | نیاز به بروزرسانی | چارت سازمانی منعطف | فرآیند عملیاتی انجام شده |
| شرح شغل و شرایط احراز شغل | نیاز به بروزرسانی | بروزرسانی شرح شغل در بازه ی ۳ الی ۵ سال | فرآیند عملیاتی انجام شده |
| گریدینگ شغلی | عدم اجرا | اجرای مدل G20 | فرآیند عملیاتی انجام شده |
| آموزش | تقویم آموزش و توسعه ی سازمان | بهره مندی از روشهای نوین مانند منتورینگ کوچینگ کار تیمی و... افزایش نفر ساعت آموزش افزایش سرانه ی آموزش پرسنل | فرآیند عملیاتی انجام شده |

| متغیر | تحلیل وضع موجود | تبیین وضع ایده آل | ابزار |
|---|---|--|--|
| مدیریت عملکرد | ستی | KPI اتصال مدیریت عملکرد به نظام پاداش | فرآیند عملیاتی انجام شده |
| مدیریت استعداد و نظام جانشین پروری | فاقد نظام پایش استعداد | جذب درونی با بهره مندی از منتورینگ افزایش تعداد ارتقای سازمانی پرسنل تنظیم آیین نامه ی ارتقا | داده های داشبورد HR |
| پرسنل فعال در سیستم انتقادات و پیشنهادات سازمان | مشارکت ۴۴٪ | حداقل مشارکت ۸۰٪ | داده های داشبورد HR |
| EVC | نیاز به بازنگری بیانیه ی ارزش و تدوین دستورالعمل های اخلاقی | بازنگری بیانیه ی ارزش سازمان تنظیم آیین نامه / دستورالعمل تشویق و تنبیه | داده های داشبورد HR |
| تحقق اهداف و برنامه های انگیزشی | ۳۵٪ | حداقل ۸۰٪ | برنامه های انگیزشی برگزار شده تقسیم بر کل برنامه ها |
| میانگین زمان جذب نیرو | ۲ ماه | ۱ ماه | (کل زمان فرصت‌های شغلی باز) تقسیم بر (کل جای خالی) |
| خلاقیت و نوآوری مستمر | نظام پیشنهادات سازمانی | اتاق های فکر آنلاین و آفلاین به همراه بهینه سازی نظام پیشنهادات سازمانی | فرآیند عملیاتی انجام شده |
| منبع استخدام | معرفی توسط همکاران پلتفرم های کاریابی | تقویت بهره مندی از پلتفرم های کاریابی لینکدین نمایشگاههای کار | فرآیند عملیاتی انجام شده |

| متغیر | تحلیل وضع موجود | تبیین وضع ایده آل | ابزار |
|---|-----------------|--|--|
| | | برنامه های ارجاعی کارکنان هدیهانتینگ | |
| کیفیت استخدام | - | محاسبه و افزایش میزان کیفیت استخدام | $QoH = (PR + HP + HR) / 3$ |
| هزینه به ازای استخدام | - | محاسبه هزینه به ازای استخدام | هزینه هر استخدام = کل هزینه سرمایه گذاری شده در استخدام / تعداد استخدام |
| نرخ غیبت | - | محاسبه و کاهش نرخ غیبت | (تعداد روزهای غیبت) نسبت به [میانگین تعداد کارکنان] x (تعداد روزهای کاری) |
| میانگین هزینه آموزش برای هر کارمند | - | محاسبه | [هزینه آموزش در هر کارمند] تقسیم بر [تعداد کارکنان] |
| میانگین هزینه برای استخدام در موقعیت شغلی | - | محاسبه | [کل هزینه های استخدام] تقسیم بر [تعداد موقعیت های شغلی باز] |

تجزیه و تحلیل عوامل استراتژیک محیطی برنامه (SWOT Analysis)

الف) عوامل استراتژیک محیط درونی (ماتریس IFEM)

برای انجام تجزیه و تحلیل محیط داخلی (ضعفها و قوتها)، ابتدا از طریق بارش افکار نظرات اعضا لیست گردید و پس از تلفیق و تعدیل به صورت جدول زیر ادغام و تکمیل گردید. در این جداول در ستون وزن به هر یک از موارد با توجه به اهمیت آنها در انجام وظایف و رسالت مدیریت منابع انسانی، نمره داده شده به طوری که جمع نمرات این ستون در دو جدول برابر ۱۰۰ گردد و در ستون R در جدول قوتها، در صورتی که این قوت، قوت اساسی و قابل تکیه محسوب می گردد، امتیاز ۴ و برای قوت های معمولی امتیاز ۳ در نظر گرفته شده است. در جدول ضعفها، در صورتی که این ضعف، ضعف مهمی تلقی می گردد، نمره ۱ و برای ضعف هایی که اهمیت کمتری دارند، امتیاز ۲ داده شده است

جدول ۱: ماتریس قوت‌ها

| RW | R (1 4) | وزن | قوت‌ها | ردیف |
|-------|---------|------|--|------|
| 0.315 | 3.5 | 0.09 | وجود افراد تحصیل کرده و باتجربه در حوزه‌های مختلف | S1 |
| 0.32 | 4 | 0.08 | انگیزه‌ی بالای کارکنان در راستای ارتقای شغلی | S2 |
| 0.245 | 3.5 | 0.07 | تفویض اختیار از سوی مدیریت ارشد به مدیران میانی و رؤسای واحدها | S3 |
| 0.21 | 3 | 0.07 | استقرار سیستم جامع آموزش کارکنان و سنجش اثربخشی سطح ۱ و ۲ آموزش‌ها | S4 |
| 0.21 | 3 | 0.07 | استقرار بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه و حمایت مدیریت ارشد از برنامه‌های توسعه زیرساخت‌های IT | S5 |
| 0.24 | 4 | 0.06 | ایده‌های خلاقانه و نوآورانه‌ی کارکنان | S6 |
| 1.53 | - | 0.38 | جمع کل | |

جدول ۲: ماتریس ضعف‌ها

| RW | R (1 یا 2) | وزن | ضعف‌ها | ردیف |
|-------|------------|------|---|------|
| 0.12 | 2 | 0.06 | نبود فرایند مناسب جهت نیازسنجی، جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی | W1 |
| 0.12 | 2 | 0.06 | ابهام در مسیر ارتقای شغلی | W2 |
| 0.14 | 2 | 0.07 | کمبود امکانات و مزایای رفاهی و انگیزشی برای کارکنان | W3 |
| 0.07 | 1 | 0.07 | کمبود فضاهای فیزیکی حوزه منابع انسانی | W4 |
| 0.105 | 1.5 | 0.07 | تسلط ناکافی بر قوانین و مقررات | W5 |
| 0.105 | 1.5 | 0.07 | ضعف در مستندسازی قوانین و مقررات منابع انسانی | W6 |
| 0.06 | 1 | 0.06 | عدم تناسب حقوق و مزایای کارکنان با توجه به حجم کار و گستردگی مسئولیت‌ها | W7 |
| 0.075 | 1.5 | 0.05 | ضعف سیستم ارزیابی عملکرد | W8 |
| 0.06 | 1.5 | 0.04 | ارتباطات ضعیف درون سازمانی | W9 |
| 0.16 | 2 | 0.08 | خروج نیروهای کارآمد به دلیل ضعیف بودن نظام انگیزش | W10 |
| 1.015 | - | 0.62 | جمع کل | |
| 2.54 | | | جمع امتیازات عوامل درونی | |

ب) عوامل استراتژیک محیط بیرونی (ماتریس EFEM)

برای انجام تجزیه و تحلیل محیط بیرونی (تهدیدات و فرصت‌ها)، ابتدا از طریق بارش افکار نظرات اعضا لیست گردید و پس از تلفیق و تعدیل به صورت جدول زیر ادغام و تکمیل گردید. در جداول زیر در ستون وزن به هر یک از موارد با توجه به اهمیت آنها در انجام وظایف مدیریت منابع انسانی، نمره داده شده است. به طوری که مجموع ستون وزن در دو جدول برابر ۱۰۰ گردد. در ستون R (واکنش) بر حسب واکنشی که مدیریت منابع انسانی در گذشته داشته است، واکنش عالی ۴، واکنش خوب ۳، واکنش متوسط ۲ و واکنش ضعیف ۱ نمره داده شده و پس از تلفیق نظرات اعضا حاضر در جلسه در این ستون‌ها درج گردیده است.

جدول ۳: ماتریس تهدیدها

| RW | R (1-4) | وزن | تهدیدها | ردیف |
|------|---------|------|---|------|
| 0.14 | 2 | 0.07 | تفاوت در سطح توقع نسل جدید منابع انسانی | T1 |
| 0.05 | 1 | 0.05 | تفاوت نگرش‌ها در نسل جدید منابع انسانی | T2 |
| 0.12 | 2 | 0.06 | افزایش هزینه‌ی سرمایه‌های انسانی به علت تورم | T3 |
| 0.09 | 1.5 | 0.06 | استفاده‌ی رقبا از فناوری‌های پیشرفته‌ی منابع انسانی | T4 |
| 0.08 | 2 | 0.04 | کمیاب شدن منابع انسانی متخصص در حوزه فعالیت شرکت | T5 |
| 0.15 | 2.5 | 0.06 | معرفی محصول جدید توسط رقبا | T6 |
| 0.08 | 2 | 0.04 | عدم اجرای کامل قوانین مصوب و بالادستی توسط رقبا | T7 |
| 1.54 | - | 0.59 | جمع کل | |

جدول ۴: ماتریس فرصت‌ها

| RW | R (1-4) | وزن | فرصت‌ها | ردیف |
|-------|---------|------|---|------|
| 0.18 | 3 | 0.06 | پتانسیل مطلوب برند کارفرمایی | O1 |
| 0.24 | 3 | 0.08 | وضعیت نامناسب نظام جبران خدمات در شرکتهای رقیب | O2 |
| 0.125 | 2.5 | 0.05 | وجود بسترهای مناسب ایجاد همکاری‌های مشارکت محور جهت انتقال تجارب با ذینفعان | O3 |
| 0.09 | 3 | 0.03 | خارج شدن تعدادی از رقبا از عرصه ی تولید | O4 |
| 0.24 | 3 | 0.08 | امکان استفاده از فناوری‌های نوین در حوزه منابع انسانی | O5 |
| 0.18 | 3 | 0.06 | امکان استفاده از ظرفیت فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها با رویکرد پژوهش کاربردی در حوزه منابع انسانی | O6 |
| 0.15 | 3 | 0.05 | وجود منابع انسانی جوان تحصیل کرده در کشور | O7 |
| 1.20 | - | 0.41 | جمع کل | |
| 2.74 | | | جمع امتیازات عوامل بیرونی | |

پس از تعیین ماتریس تهدیدات و فرصت‌ها و قوت‌ها و ضعف‌ها، موضوعات استراتژیک مدیریت منابع انسانی به شرح زیر لیست گردید:

چالش‌های راهبردی:

CH1 چالش توسعه منابع انسانی در راستای توانمندسازی سرمایه‌های انسانی

CH 2 چالش نگهداشت و انگیزش سرمایه انسانی

CH 3 چالش تعالی منابع انسانی و ارتقای فرهنگ سازمانی

CH 4 چالش جذب و استخدام سرمایه‌های انسانی

CH 5 چالش نظام جبران خدمات سرمایه‌های انسانی

CH 6 چالش ارتقای ارزیابی عملکرد و ارتقای مشارکت کارکنان

موضوعات راهبردی:

S1 استراتژی توسعه و مدیریت دانش در راستای توانمندسازی سرمایه‌های انسانی

S2 استراتژی ساماندهی خدمات پشتیبانی- رفاهی؛ ایمنی و نگهداشت سرمایه انسانی

S3 استراتژی ترویج الگوی تعالی منابع انسانی و ارتقای فرهنگ سازمانی

S4 استراتژی برنامه ریزی، انتخاب، جذب و ارتقا سرمایه‌های انسانی

S5 استراتژی به کارگیری فناوری‌های نوین جهت توسعه ارتباطات در حوزه سرمایه انسانی

S6 استراتژی پرداخت و جبران خدمات سرمایه‌های انسانی

S7 استراتژی ساماندهی منابع فیزیکی و انسانی در راستای اصلاح وضعیت موجود

S8 استراتژی ارتقای ارزیابی عملکرد و ارتقای مشارکت کارکنان

| S4 | | S3 | | S2 | | S1 | | استراتژی‌ها | فرصت‌ها و تهدیدها |
|----|---|----|---|----|---|----|---|-------------|--|
| AW | A | AW | A | AW | A | AW | A | | |
| 36 | 4 | 27 | 3 | 27 | 3 | 27 | 3 | 9 | S1: وجود افراد تحصیل کرده و بانجره در حوزه‌های مختلف |
| 32 | 4 | 24 | 3 | 32 | 4 | 16 | 2 | 8 | S2: انگیزه‌ی بالای کارکنان در راستای ارتقای شغلی |
| 21 | 3 | 14 | 2 | 21 | 3 | 7 | 1 | 7 | S3: تفویض اختیار از سوی مدیریت ارشد به مدیران میانی و رؤسای واحدها |
| 14 | 2 | 14 | 2 | 21 | 3 | 21 | 3 | 7 | S4: استقرار سیستم جامع آموزش کارکنان و سنجش اثربخشی کارکنان |
| 14 | 2 | 21 | 3 | 7 | 1 | 21 | 3 | 7 | S5: استقرار بانکهای اطلاعاتی یکپارچه و حمایت مدیریت ارشد از برنامه‌های توسعه زیرساختهای IT |
| 18 | 3 | 18 | 3 | 18 | 3 | 6 | 1 | 6 | S6: ایده‌های خلاقانه و نوآورانه‌ی کارکنان |
| 18 | 3 | 12 | 2 | 6 | 1 | 12 | 2 | 6 | W1: نبود فرایند مناسب جهت نیازسنجی، جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی |
| 18 | 3 | 12 | 2 | 18 | 3 | 12 | 2 | 6 | W2: ابهام در مسیر ارتقای شغلی |
| 14 | 2 | 14 | 2 | 28 | 4 | 7 | 1 | 7 | W3: کمبود امکانات و مزایای رفاهی و انگیزشی برای کارکنان |
| 14 | 2 | 14 | 2 | 21 | 3 | 7 | 1 | 7 | W4: کمبود فضاهای فیزیکی حوزه منابع انسانی |
| 21 | 3 | 21 | 3 | 14 | 2 | 21 | 3 | 7 | W5: تسلط ناکافی بر قوانین و مقررات |
| 14 | 2 | 21 | 3 | 14 | 2 | 21 | 3 | 7 | W6: ضعف در مستندسازی قوانین و مقررات منابع انسانی |
| 18 | 3 | 12 | 2 | 18 | 3 | 6 | 1 | 6 | W7: عدم تناسب حقوق و مزایای کارکنان با توجه به حجم کار و گستردگی مسئولیتها |
| 10 | 2 | 10 | 2 | 10 | 2 | 15 | 3 | 5 | W8: ضعف سیستم ارزیابی عملکرد |
| 8 | 3 | 8 | 2 | 8 | 2 | 16 | 4 | 4 | W9: ارتباطات ضعیف درون سازمانی |
| 24 | 3 | 16 | 2 | 32 | 4 | 8 | 1 | 8 | W10: خروج نیروهای کارآمد به دلیل ضعف بودن نظام انگیزش |

| S8 | | S7 | | S6 | | S5 | | استراتژی‌ها | وزن W |
|--|---|---|---|---|---|--|---|-------------|--|
| استراتژی ارتقای ارزیابی عملکرد و ارتقای مشارکت کارکنان | | استراتژی ساماندهی منابع فیزیکی و انسانی در راستای اصلاح وضعیت موجود | | استراتژی پرداخت و جبران خدمات سرمایه‌های انسانی | | استراتژی به‌کارگیری فناوری‌های نوین جهت توسعه ارتباطات در حوزه سرمایه انسانی | | | |
| AW | A | AW | A | AW | A | AW | A | | |
| 27 | 3 | 27 | 3 | 9 | 1 | 18 | 2 | 9 | فوت‌ها/ضعف‌ها |
| 24 | 3 | 32 | 4 | 32 | 4 | 16 | 2 | 8 | S1: وجود افراد تحصیل کرده و باتجربه در حوزه‌های مختلف |
| 21 | 3 | 14 | 2 | 21 | 3 | 14 | 2 | 7 | S2: انگیزه‌ی بالای کارکنان در راستای ارتقای شغلی |
| 14 | 2 | 7 | 1 | 7 | 1 | 21 | 3 | 7 | S3: تفویض اختیار از سوی مدیریت ارشد به مدیران میانی و رؤسای واحدها |
| 21 | 3 | 7 | 1 | 7 | 1 | 21 | 3 | 7 | S4: استقرار سیستم جامع آموزش کارکنان و سنجش اثربخشی کارکنان |
| 21 | 3 | 7 | 1 | 7 | 1 | 21 | 3 | 7 | S5: استقرار بانکهای اطلاعاتی یکپارچه و حمایت مدیریت ارشد از برنامه‌های توسعه زیرساختهای IT |
| 12 | 2 | 6 | 1 | 12 | 2 | 12 | 2 | 6 | S6: ایده‌های خلاقانه و نوآورانه‌ی کارکنان |
| 12 | 2 | 12 | 2 | 6 | 1 | 6 | 1 | 6 | W1: نبود فرایند مناسب جهت نیازسنجی، جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی |
| 6 | 1 | 12 | 2 | 18 | 3 | 6 | 1 | 6 | W2: ابهام در مسیر ارتقای شغلی |
| 7 | 1 | 7 | 1 | 21 | 3 | 7 | 1 | 7 | W3: کمبود امکانات و مزایای رفاهی و انگیزشی برای کارکنان |
| 7 | 1 | 21 | 3 | 14 | 2 | 7 | 1 | 7 | W4: کمبود فضاهای فیزیکی حوزه منابع انسانی |
| 14 | 2 | 7 | 1 | 7 | 1 | 21 | 3 | 7 | W5: تسلط ناکافی بر قوانین و مقررات |
| 21 | 3 | 7 | 1 | 7 | 1 | 21 | 3 | 7 | W6: ضعف در مستندسازی قوانین و مقررات منابع انسانی |
| 6 | 1 | 12 | 2 | 18 | 3 | 6 | 1 | 6 | W7: عدم تناسب حقوق و مزایای کارکنان با توجه به حجم کار و گستردگی مسئولیتها |
| 15 | 3 | 10 | 2 | 10 | 2 | 10 | 2 | 5 | W8: ضعف سیستم ارزیابی عملکرد |
| 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 8 | 2 | 4 | W9: ارتباطات ضعیف درون سازمانی |
| 8 | 1 | 24 | 3 | 24 | 3 | 8 | 1 | 8 | W10: خروج نیروهای کارآمد به دلیل ضعف بودن نظام انگیزش |

| S4 | | S3 | | S2 | | S1 | | استراتژی‌ها | فرصت‌ها و تهدیدها |
|---|---|--|---|--|---|---|---|-------------|---|
| استراتژی برنامه‌ریزی، انتخاب، جذب و ارتقا سرمایه‌های انسانی | | استراتژی ترویج الگوی تعالی منابع انسانی و ارتقای فرهنگ سازمانی | | ساماندهی خدمات پشتیبانی-رفاهی؛ ایمنی و نگهداشت سرمایه انسانی | | توسعه و مدیریت دانش در راستای توانمندسازی سرمایه‌های انسانی | | | |
| AW | A | AW | A | AW | A | AW | A | | |
| 7 | 1 | 7 | 1 | 7 | 1 | 14 | 2 | 7 | T1: تفاوت در سطح توقع نسل جدید منابع انسانی |
| 15 | 3 | 5 | 1 | 15 | 3 | 5 | 1 | 5 | T2: تفاوت نگرش‌ها در نسل جدید منابع انسانی |
| 18 | 3 | 6 | 1 | 18 | 3 | 18 | 3 | 6 | T3: افزایش هزینه‌ی سرمایه‌های انسانی به علت تورم |
| 18 | 3 | 6 | 1 | 18 | 3 | 6 | 1 | 6 | T4: استفاده‌ی رقیب از فناوری‌های پیشرفته‌ی منابع انسانی |
| 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 8 | 2 | 4 | T5: کمبود منابع انسانی متخصص در حوزه فعالیت شرکت |
| 12 | 2 | 6 | 1 | 12 | 2 | 12 | 2 | 6 | T6: معرفی محصول جدید توسط رقیب |
| 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | T7: عدم اجرای کامل قوانین مصوب و بالادستی توسط رقیب |
| 6 | 1 | 6 | 1 | 18 | 3 | 6 | 1 | 6 | O1: پتانسیل مطلوب برند کارفرمایی |
| 32 | 4 | 24 | 3 | 12 | 4 | 32 | 4 | 8 | O2: وضعیت نامناسب نظام جبران خدمات در شرکتهای رقیب |
| 5 | 4 | 20 | 1 | 5 | 2 | 10 | 1 | 5 | O3: وجود بسترهای مناسب ایجاد همکاریهای مشارکت محور جهت انتقال تجارب با ذینفعان |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | O4: خارج شدن تعدادی از رقیب از عرصه‌ی تولید |
| 8 | 4 | 32 | 2 | 16 | 3 | 24 | 2 | 16 | O5: امکان استفاده از فناوری‌های نوین در حوزه منابع انسانی |
| 6 | 4 | 24 | 1 | 6 | 3 | 18 | 3 | 18 | O6: امکان استفاده از ظرفیت فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها با رویکرد پژوهش کاربردی در حوزه منابع انسانی |
| 5 | 3 | 15 | 1 | 5 | 2 | 10 | 3 | 15 | O7: وجود منابع انسانی جوان تحصیل کرده در کشور |
| 467 | | 468 | | 415 | | 518 | | | جمع |

| S8 | | S7 | | S6 | | S5 | | وزن W | استراتژی‌ها |
|--|---|--|---|--|---|--|---|----------|--|
| استراتژی ارتقای ارزبایی عملکرد و ارتقای مشارکت کارکنان | | استراتژی سازماندهی منابع فیزیکی و انسانی در راستای اصلاح وضعیت موجود | | استراتژی پرداخت و جبران خدمات سرمایه‌های انسانی | | استراتژی به‌کارگیری فناوری‌های نوین جهت توسعه ارتباطات در حوزه سرمایه انسانی | | | |
| AW | A | AW | A | AW | A | AW | A | | فرصت‌ها و تهدیدها |
| 14 | 2 | 7 | 1 | 7 | 1 | 21 | 3 | 7 | T1: تفاوت در سطح توقع نسل جدید منابع انسانی |
| 5 | 1 | 10 | 2 | 15 | 3 | 5 | 1 | 5 | T2: تفاوت نگرش‌ها در نسل جدید منابع انسانی |
| 6 | 1 | 12 | 2 | 18 | 3 | 12 | 2 | 6 | T3: افزایش هزینه‌ی سرمایه‌های انسانی به علت تورم |
| 6 | 1 | 12 | 2 | 18 | 3 | 6 | 1 | 6 | T4: استفاده‌ی رقبا از فناوری‌های پیشرفته‌ی منابع انسانی |
| 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | T5: کمبود منابع انسانی متخصص در حوزه فعالیت شرکت |
| 6 | 1 | 12 | 2 | 6 | 1 | 6 | 1 | 6 | T6: معرفی محصول جدید توسط رقبا |
| 4 | 1 | 4 | 1 | 8 | 2 | 4 | 1 | 4 | T7: عدم اجرای کامل قوانین مصوب و بالادستی توسط رقبا |
| 6 | 1 | 12 | 2 | 6 | 1 | 6 | 1 | 6 | O1: پتانسیل مطلوب برند کارفرمایی |
| 4 | 1 | 4 | 1 | 8 | 2 | 4 | 1 | 4 | O2: وضعیت نامناسب نظام جبران خدمات در شرکت‌های رقیب |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 9 | 3 | 3 | O3: وجود بسترهای مناسب ایجاد همکاری‌های مشارکت محور جهت انتقال تجارب با ذینفعان |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 6 | 2 | 3 | O4: خارج شدن تعدادی از رقبا از عرصه‌ی تولید |
| 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | O5: امکان استفاده از فناوری‌های نوین در حوزه منابع انسانی |
| 6 | 1 | 12 | 2 | 18 | 3 | 6 | 1 | 6 | O6: امکان استفاده از ظرفیت فراغ تحصیلان دانشگاه‌ها با رویکرد پژوهش کلر بردی در حوزه منابع انسانی |
| 32 | 4 | 32 | 4 | 32 | 4 | 32 | 4 | 8 | O7: وجود منابع انسانی جوان تحصیل کرده در کشور |
| 358 | | 382 | | 395 | | 400 | | | جمع |

پس از تکمیل ماتریس جذابیت هر یک از استراتژی‌ها، ماتریس تحلیل جذابیت استراتژی‌ها به صورت زیر تکمیل و هر یک

از استراتژی‌ها بر اساس بیشترین میزان جذابیت به صورت زیر اولویت بندی گردید:

ماتریس تحلیل جذابیت استراتژی (QSPM) منابع انسانی

| $\Sigma WS + \Sigma TO$ | ΣTO | ΣWS | استراتژی به ترتیب بیشترین امتیاز جذابیت |
|-------------------------|-------------|-------------|--|
| 518 | 224 | 294 | استراتژی برنامه ریزی، انتخاب، جذب و ارتقا سرمایه‌های انسانی |
| 468 | 173 | 295 | استراتژی ساماندهی خدمات پشتیبانی - رفاهی؛ ایمنی و نگهداشت سرمایه انسانی |
| 467 | 244 | 223 | استراتژی توسعه و مدیریت دانش در راستای توانمندسازی سرمایه‌های انسانی |
| 415 | 157 | 258 | استراتژی ترویج الگوی تعالی منابع انسانی و ارتقای فرهنگ سازمانی |
| 400 | 198 | 202 | استراتژی به‌کارگیری فناوری‌های نوین جهت توسعه ارتباطات در حوزه سرمایه انسانی |
| 395 | 178 | 217 | استراتژی پرداخت و جبران خدمات سرمایه‌های انسانی |
| 382 | 173 | 209 | استراتژی ساماندهی منابع فیزیکی و انسانی در راستای اصلاح وضعیت موجود |
| 358 | 139 | 219 | استراتژی ارتقای ارزبایی عملکرد و ارتقای مشارکت کارکنان |

نتیجه‌گیری، پیشنهادات کاربردی و توصیه‌های سیاستی

- در این پژوهش تلاش شد تا با استفاده از رویکرد کیفی، مدل ارتقای خرد پداگوژیکی در نظام آموزش عالی تدوین گردد. بر این اساس برنامه‌های اجرایی ذیل جهت هر کدام از استراتژی‌ها و چالش‌های شرکت پیشنهاد می‌شود.
- برای استراتژی توسعه و مدیریت دانش در راستای توانمندسازی سرمایه‌های انسانی، برنامه ریزی در راستای تاثیر فرآیند اشتراک و انتقال دانش، طراحی و استقرار نظام مدیریت دانش سازمانی و ارتقای کیفیت برنامه‌های آموزش و توسعه‌ی سازمانی پیشنهاد می‌شود.
 - برای استراتژی ساماندهی خدمات پشتیبانی - رفاهی، ایمنی و نگهداشت سرمایه انسانی، افزایش رضایت کارکنان و افزایش سطح سلامت کارکنان پیشنهاد می‌شود.
 - برای استراتژی ترویج الگوی تعالی منابع انسانی و ارتقای فرهنگ سازمانی، شناسایی نقاط قوت و قابل‌بهبود و بهبود مستمر عملکرد سازمانی در حوزه منابع انسانی پیشنهاد می‌شود.
 - برای استراتژی برنامه ریزی، انتخاب، جذب و ارتقای سرمایه‌های انسانی، طراحی و بهسازی نظام جذب و استخدام سرمایه‌های انسانی پیشنهاد می‌شود.
 - برای استراتژی به کارگیری فناوری‌های نوین جهت توسعه ارتباطات در حوزه سرمایه انسانی، ایجاد و مستندسازی بانک‌های اطلاعاتی قوانین و بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها و ساماندهی سامانه‌های موجود در حوزه‌ی منابع انسانی در قالب داشبورد منابع انسانی سازمان پیشنهاد می‌شود.
 - برای استراتژی پرداخت و جبران خدمات سرمایه‌های انسانی، بهسازی نظام جبران خدمات کارکنان سازمان پیشنهاد می‌شود.
 - برای استراتژی ساماندهی منابع فیزیکی و انسانی در راستای اصلاح وضعیت موجود، افزایش رضایت کارکنان سازمان پیشنهاد می‌شود.
 - برای استراتژی ارزیابی عملکرد و ارتقای مشارکت کارکنان، طراحی نظام انگیزش کارکنان مبتنی بر انگیزش‌های درونی و بیرونی و طراحی نظام مدیریت عملکرد کارکنان و مرتبط سازی با نظام پاداش و مزایای سازمانی پیشنهاد می‌شود.

منابع و مآخذ

- Alhan, O. (2023). Determining Effective Human Resources Strategies for Renewable Energy Companies. In: Dincer, H., Yüksel, S. (eds) Economic Development and the Environmental Ecosystem. Contributions to Economics. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-26596-9_15
- Hill CWL, Schilling MA, Jones GR (2017) Strategic management. Theory & cases. An integrated approach. Cengage, Boston, MA
- Malik, A. (2022). Strategic HRM and ER: Best Practice Versus Best Fit. In: Malik, A. (eds) Strategic Human Resource Management and Employment Relations. Springer Texts in Business and Economics. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-90955-0_3
- Turner, P. (2022). The Origins of Complementarity. In: Complementarity in Organizations. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-10654-5_3
- Trost, A. (2020). Building an HR Strategy. In: Human Resources Strategies. Future of Business and Finance. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-30592-5_3