

بررسی اثر بخشی مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی سازمان ها

رومینا ایزدی

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بین الملل، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

izadi.roumina@gmail.com

چکیده

هدف: در عصر حاضر، کسب و کار مدیریت منابع انسانی دیگر تنها نقطه ی هزینه کردن نیست، بلکه هم سو با کسب و کار سازمان، برای به دست آوردن سود بیشتر و کاهش هزینه ها با بهره وری از رویکرد مدیریت، نبوغ و استعداد، گوناگون بودن در انواع آموزش ها و کارکنان سعی در ایجاد ارزش افزوده برای سرمایه خود دارند. هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثر بخشی مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی سازمان ها می باشد.

مواد و روش ها:

مطالعه انجام شده بر اساس ماهیت و روش از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل 100 نفر از افراد مدیر ارشد و میانی شرکت های بین المللی هستند که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند. تعداد نمونه طبق فرمول کوکران 80 نفر در نظر گرفته شد. جهت گردآوری داده ها و اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استعدا سلیمی و همکاران در سال 1387 که بر اساس طیف لیکرت پنج تایی از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم دسته بندی شده است، استفاده کرده ایم. جهت بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ که مقدار قابل قبول 0.7 بود استفاده نموده ایم. جهت بررسی توصیفی و استنباطی از نرم افزارهای amose18 و spss22 استفاده نموده ایم.

یافته ها:

نتیجه های ناشی از بررسی وضعیت جنسیت افراد نمونه آماری نشانگر آن در بیشترین درصد فراوانی در مردان با 70٪ و زنان 30٪ را تشکیل می دهند. نتایج حاصل از بررسی وضعیت تحصیلات افراد نمونه آماری نشان می دهد که 60٪ افراد زیر لیسانس و 40٪ دیگر بالای لیسانس هستند. نتایج حاصل از بررسی وضعیت سن افراد نمونه آماری نشانگر آن 52 نفر از افراد نمونه زیر 40 سال و 28 نفر آن ها بالای 40 سال را تشکیل می دهند.

نتیجه گیری:

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد، بین جذب استعداد و توسعه منابع انسانی، بین مدیریت استعداد و توسعه منابع انسانی، بین انتخاب استعداد و توسعه منابع انسانی، بین بکارگیری استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

کلید واژه: توسعه منابع انسانی، مدیریت استعداد، کسب و کار، مزیت رقابتی

مقدمه

در عصر حاضر اعتقاد بر این است که یکی از عوامل مهم در مزیت رقابتی و سرمایه سازمانی، منابع انسانی است به همین خاطر بر نقش شایستگی نبوغ در سازمان ها تاکید شده و مدیریت مساعدان ها بسیار حساس و ارزشمند تلقی میشود. در همین راستا سازمان ها به این نتیجه رسیده اند که برای کسب موفقیت و همچنین ماندگار شدن در محیط کسب و کار به داشتن بهترین نبوغ و استعداد نیاز دارند. به منظور مدیریت کردن استعداد ها نیاز کیفی و کمی سازمان به استعداد ها بر اساس راهبرد و اهداف کسب و کار مشخص میشود، بنابراین از گردش افراد در سازمان استعداد و نبوغ حاصل میشود و در واقع به چه صورت وارد سازمان شده است، تسلط خود را گسترش می دهند و به سمت بالا یا بیرون سازمان حرکت میکنند. لازم به ذکر است که مدیریت استعداد ها فقط شامل جذب کردن و حفظ افراد برتر نیست، بلکه شناخت و حذف افراد نامناسب و کاملاً ناشایست را نیز در بر میگیرد، از این رو بخش جدا نشدنی استراتژی و چشم انداز سازمان های پیشتاز امروزی پرورش استحقاق ها و مدیریت استعداد ها است.

در عصر حاضر، کسب و کار مدیریت منابع انسانی دیگر تنها نقطه ی هزینه کردن نیست، بلکه هم سو با کسب و کار سازمان، برای به دست آوردن سود بیشتر و کاهش هزینه ها با بهره وری از رویکرد مدیریت، نبوغ و استعداد، گوناگون بودن در انواع آموزش ها و کارکنان سعی در ایجاد ارزش افزوده برای سرمایه خود دارند. و همچنین پژوهش با هدف شناخت و بررسی ارتباط میان مدیریت کردن استعداد با مبحث کاهش درک سازمان از طرف افراد لایق، امنیت شغلی، خالی نماندن مرتبه های اصلی و ایجاد گنجینه نبوغ در سازمان انجام پذیرفت. لذا در پایان این مطلب لازم به ذکر است که در مورد توسعه منابع انسانی مباحث فراوانی موجود است ولی آنچه در این راستا از اهمیت و ارزش فراوان برخوردار است این است که در عصر حاضر گسترش منابع انسانی فقط به وسیله ی آموزش های فنی و تخصصی به دست نمی آید، بلکه به آموزش کارکنان از طریق سازمان آموزش جامع پرداخته شود به این منظور که تمامی عوامل و کارکنان سازمان در ابعاد مختلف آموزش یابند. به عنوان مثال یک شخص مهندس در سازمان اگر از لحاظ فنی و تخصصی مهارت کافی داشته باشد اما به قوانین سازمان تسلط نداشته باشد در برقراری روابط انسانی ضعیف عمل میکند و یا همچنین اگر وظایف خود را نداند فرد توسعه یافته ای نیست به این دلیل که شخص نمیتواند تخصص خود را به خوبی در اختیار سازمان قرار دهد و یا از آن بهره ببرد.

مادامی که کارفرمایان تقاضای آن ها برای جذب نیروی ماهر برای سازمان افزایش پیدا میکند و از طرف دیگر تمایل کارکنان برای در اختیار گرفتن و تصاحب مشاغل ارزشمند رو به فزونی میباشد بنابراین این باعث شکل گرفتن نبرد و مبارزه ای میشود که آن را نبرد استعداد می نامیم. در این نبرد سازمان های پیروز تلاششان بر این است تا با در پیش گرفتن برنامه ها، رویه ها، استراتژی های مناسب بتوانند استعداد هایی که برای ماندگاری آنها ضروری است را جذب و حفظ کنند. بنابراین سازمان ها باید نیاز های خود را در حال حاضر و آینده شناسایی

کنند تا بر آن اساس بتوانند استعداد های بالفعل و بالقوه را از میان کارکنان انتخاب کنند یا به عبارت دیگر افرادی که توانایی لازم بر مدیریت کردن استعداد ها را داشته باشند. تحقیقات نشان می دهد که ۵۱٪ از متخصصان منابع انسانی فعالیت های جایگزین پرروری و کشف استعداد های ناشناخته را به خوبی نمیشناسند و فقط قادر هستند ۲۱٪ از این طرح را به انجام برسانند. (غفاری، پورکیانی، ۲۰۱۷)

مدیریت استعداد باید به عنوان بخشی از فرایند های مدیریت منابع انسانی به منظور بالا بردن کیفیت و بیشتر شدن رقابت بین سازمان های مختلف در نظر گرفته شود به این دلیل که سازمان همیشه در گرو نیروی پویا و کاردان میباشد و مهم تر اینکه مدیران باید حس تملک به سمت های خود داشته باشند با این خاطر که سازمان به مدیران و کارکنان کار آزموده و موفق نیاز دارد درواقع سرمایه های اصلی یک سازمان نیروی انسانی آن سازمان است. رابطه مستقیم بین عملکرد عالی سازمان و نبوغ و استعداد: مطالعات اخیر نشان داده است زمانی سازمان افزایش درآمد چشمگیری خواهد داشت که روی استعداد هایش سرمایه گذاری کند و در نتیجه نبوغ و استعداد ها روی کارکرد کسب و کار خواهند داشت. (یزدی، طهماسبی، ۲۰۱۸)

مدل تحقیق

مدیریت نبوغ و استعداد جهت سیستمی کردن محیط سازمان برای اشکار ساختن و ایجاد باور برای رویش نبوغ و استعداد و در نهایت استخدام و رشد و درگیری افراد لایق برای سازمان های پویا و چابک میباشد. در واقع مدیریت استعداد یک روند برای ایجاد کردن یک بستر با قابلیت انعطاف پذیری بالا و برای دست یابی به فاصله ای حد اقل بین کارمندان و مدیران می باشد و علاوه بر این سازمان برای استفاده از استعداد های موجود و خارج شدن از وضعیت فعلی که درواقع هدر رفت استعداد نام دارد متشکل از اجزای تشکیل دهنده ای در این فرایند میباشد:

1- بیان درست و واضح نیازهای سازمان ها به نبوغ و استعداد ها به منظور اعمال راهبرد کسب و کار و استفاده ی دائمی سازمان برای دوره هایی در آینده

2- شناخت ظرفیت ها و توانایی بالقوه برای رشد استعدادهای موجود در شرکتهای بازرگانی استان تهران

3- تخمین میزان آمادگی نبوغ و استعداد ها برای وضعیت ها و شرایط شغلی بالاتر به رشد و گسترش استعداد ها سرعت میبخشد (مهر ارا، ۲۰۱۶)

4- به منظور شناخت و مدیریت استعداد و نبوغ از نظام مدیریت استعداد استفاده میشود و این باعث شکوفایی نبوغ نهفته در سازمان و شرکت های بازرگانی میشود.

مدیریت استعداد و نبوغ در روند های توسعه منابع انسانی یک چهارچوب روشنگرانه و مفهومی می باشد که رابطه ی عمیق و کاملی با روانشناسی و کارسنجی و روش سنجی دارد زیرا که از این روش در برخی سازمان ها میتوان استعداد های کارکنان رده های پایین را فهمید . و همچنین رابطه ای مستقیم بین نوع برخورد در سازمان ها

و مدیریت ارتباط وجود دارد زیرا که هر چقدر برخورد مدیران با کارمندان خود بهتر و در جهت پی بردن و یافتن استعداد باشد سازمان در کشف و جذب سرمایه های انسانی برای مدیریت نبوغ موفق تر عمل میکند. در این مرحله نوع تکنیک و راهبرد سازمان برای جذب کردن و گروه بندی کارکنان به منظور شکفتگی نبوغ و استعداد کارکنان اهمیت بیشتری دارد. بنابراین استعداد ، شناخت و رده بندی باید گسترش داده شود. مرحله بعدی در این سلسله مراتب سیستم مدیریت استعداد است که شامل سطح های زیر است.

- انتخاب
- استخدام
- مدیریت عملکرد
- جبران خدمت

تعاریف مفهومی تحقیق

- رویکرد های مدیریت منابع انسانی

به طور کلی دو رویکرد در مدیریت منابع انسانی وجود دارد: رویکرد سخت و رویکرد نرم

- رویکرد سخت

مانند منابع دیگر به کارکنان توجه می شود که باید تساوی ورودی-خروجی برقرار شود و به صورت کارازموده اداره شوند. (علی فقیهی، ۲۰۱۳)

- رویکرد نرم

درباره ی نحوه ی برخورد و رفتار با منابع انسانی میباشد به این خاطر که منابع انسانی سازمان مانند دیگر منابع از جنس کاغذ یا ماشین نیستند و انسان هستند و درواقع روح دارند و فکر میکنند. بنابراین توجه سازمان بر نوع راهبرد ها و ارزش گذاری منابع سازمان شامل: مسئولیت ، ارزش ها ، شرایط محیطی و طرح های سازمان ها ، شراکت کردن کارمندان در تصمیم گیری ها در مورد نحوه ی انجام امور و تقسیم بندی کارمندان در گروه های کاری بدون بازبینی رسمی توجه بیشتری میشود. درواقع رویکرد سخت بر روند مدیریت کارکنان متمرکز است ازطرف دیگر رویکرد نرم بر چگونگی رفتار با کارمندان و نوع رفتار کارمندان متمرکز میباشد. رویکرد سخت سیستمها، روشها و دستورالعملها و چگونگی انجام فرایندها را بررسی می کند درحالی که رویکرد نرم به عوامل انسانی و رفتاری توجه میکند. (علی فقیهی، ۲۰۱۳)

• اهداف مدیریت منابع انسانی

دست یابی به نتیجه های مطلوب از تلاش های گروهی کارکنان سازمان از اهداف اساسی مدیریت منابع انسانی میباشد که میتوان به صورت زیر بیان نمود:

- ✓ فراهم آوردن نیروی انسانی با کمترین هزینه
- ✓ آموزش و گسترش استعدادها و نبوغ و مهارتهای افراد
- ✓ حفظ و نگهداری نیروهای کارآمد و به وجود آوردن روابط مطلوب بین آنان
- ✓ تأمین نیازهای مادی و معنوی و جلب رضایت پرسنل و کارمندان بطوری که همگرایی لازم بین هدف های فردی آنها، و هدفهای سازمان به وجود آید. (رضا پوررضا ۲۰۰۱)
- ارزش آفرینی استعدادها

ارزش مالی یک سازمان به کیفیت و وضعیت استعدادها و نبوغ یک سازمان وابسته است و استعدادها سرعت ارزش سازمان را افزایش میدهند .

• سیستم اطلاعات منابع انسانی

تعاریف مختلفی از سیستم اطلاعات منابع انسانی در دسترس میباشد . در سال ۱۹۹۷ بیون این تعاریف را درباره سیستم اطلاعات منابع انسانی گفته است :

1. یک سیستم کامپیوتری است که در واقع فقط وظیفه گرد اوری ، فراخواندن اطلاعات ذخیره شده در حافظه ، ذخیره و در نهایت حفظ اطلاعات لازم یک سازمان و کارکنان آن سازمان را به عهده دارد .
2. یک رویکرد و رویه اطلاعات منابع انسانی باید به نحوی باشد که رویکرد کارکرد جامع و فراگیر برای جمع اوری ، ذخیره واستدلال ، رهبری کردن را در یک سازمان را به ارمغان بیاورد.

روش تحقیق

روش تحقیق یعنی یک جامعه ای از قاعده ها، ابزارها و راه های دارای اعتبار که قابل اطمینان بوده و برای بررسی واقعیات و پیدا نمودن مجهولات و پیدا کرد راه حل مشکلات است. مطالعه ای که در حاضر تهیه کردیم، از نوع کاربردی می باشد به دلیل اینکه موجب توسعه دانش کاربردی در یک زمینه مورد نظر و با نتیجه کاربرد نتیجه های مختلف برای حل مشکلات درون یک سازمان صورت پذیرفته است. این پژوهش از روش های مطالعه کتابخانه ای و بررسی نمودن متن ها و روش های میدانی ما نند پرسشنامه ها مورد استفاده قرار گرفته است و هدف از پیدانمودن این صفات شناخت صفات و متغیرها از طریق آن هاست. در نتیجه می توان دریافت که مطالعه انجام شده بر اساس ماهیت و روش از نوع توصیفی پیمایشی است (قاسمی و جودزاده، 2016)

جامعه آماری پژوهش شامل 100 نفر از افراد مدیر ارشد و میانی شرکت های بین المللی هستند که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند. به وسیله استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن خطای 5٪ سطح اطمینان 95٪ در حجم نمونه داده شده تعداد افراد انتخابی به 80 نفر رسید. جهت گردآوری داده ها و اطلاعات از پرسشنامه استاندارد ستعدا سلیمی و همکاران در سال 1387 که بر اساس طیف لیکرت پنج تایی از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم دسته بندی شده است، استفاده کرده ایم. جهت بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ که مقدار قابل قبول 0.7 بود استفاده نموده ایم. جهت بررسی توصیفی و استنباطی از نرم افزارهای spss22 و amose18 استفاده نموده ایم.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها

یافته های توصیفی: نتیجه های ناشی از بررسی وضعیت جنسیت افراد نمونه آماری نشانگر آن در بیشترین درصد فراوانی در مردان با 70٪ و زنان 30٪ را تشکیل می دهند. نتایج حاصل از بررسی وضعیت تحصیلات افراد نمونه آماری نشان می دهد که 60٪ افراد زیر لیسانس و 40٪ دیگر بالای لیسانس هستند. نتایج حاصل از بررسی وضعیت سن افراد نمونه آماری نشانگر آن 52 نفر از افراد نمونه زیر 40 سال و 28 نفر آن ها بالای 40 سال را تشکیل می دهند.

مطابق اطلاعات مستخرج از پرسشنامه ها جمع وری شده، در این بخش به توصیف شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرهای تحقیق پرداخته می شود. (جدول 1)

جدول 1: توزیع فراوانی و درصد پاسخهای نمونه آماری به متغیرهای تحقیق

متغیرها	نمونه	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
مدیریت استعداد	80	1	5	3.22	0.298
جذب استعداد	80	1	5	3.05	0.321
انتخاب استعداد	80	1	5	3.16	0.367
بکارگیری استعداد	80	1	5	3.58	0.341
توسعه استعداد	80	1	5	3.67	0.295
کارآمدی نیروی انسانی	80	1	5	3.47	2.184
توسعه منابع انسانی	80	1	5	3.46	0.321

در این تحقیق به منظور بررسی نرمال بود توزیع متغیرهای تحقیق (میانگین متغیرهای مدیریت استعداد، جذب استعداد، انتخاب استعداد، بکارگیری استعداد، توسعه استعداد، کارآمدی نیروی انسانی و توسعه منابع انسانی) اززمون K-S بهره گرفته شده است.

جدول 2: نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف

متغیرها	نمونه	میانگین	انحراف معیار	سطح معنی داری k-s	نتیجه آزمون
مدیریت استعداد	80	3.22	0.298	0.056	نرمال است
جذب استعداد	80	3.05	0.321	0.062	نرمال است
انتخاب استعداد	80	3.16	0.367	0.067	نرمال است
بکارگیری استعداد	80	3.58	0.341	0.054	نرمال است
توسعه استعداد	80	3.67	0.295	0.074	نرمال است
کارآمدی نیروی انسانی	80	3.47	2.184	0.061	نرمال است
توسعه منابع انسانی	80	3.46	0.321	0.254	نرمال است

یافته های استنباطی:

بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تاییدی برای سنجش قدرت رابطه بین این متغیرها با متغیرهای مشاهده آن ها (گویه های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگتر از 0.3 بدست آمده است. بنابراین ساختار عاملی پرسشنامه قابل تایید است. بعد از محاسبه بار عاملی استاندارد باید آزمون معناداری صورت گیرد.

براساس نتایج مشاهده شده t شاخص های سنجش در سطح اطمینان 5% مقداری بزرگتر از 1.96 می باشد. بنابراین همبستگی های مشاهده شده معنادار است.

جدول 3: نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات پژوهش

گویه	گویه	بار عاملی	مقدار آماره t	وضعیت
تمام امکانات لازم برای کارکنان فراهم است تا سازمان را ترک کنند.	Q1	0.62	10.36	تایید شد
تمایل به جابجایی در سازمان ندارم	Q2	0.59	11.25	تایید شد
ارزشمند بودن استعدادها و فعالیت های ابتکاری کارکنان منجر به نرخ پایین ترک خدمت شده است	Q3	0.74	9.48	تایید شد
کارکنان مهم ترین منبع تصور شده و آموزش و توسعه آنها بسیار حائز اهمیت است	Q4	0.68	8.79	تایید شد
دوره های آموزشی متنوعی برای کارکنان می شود	Q5	0.95	10.63	تایید شد
هزینه های زیادی صرف آموزش و توسعه کارکنان می شود	Q6	0.63	8.49	تایید شد
آموزش و توسعه کارکنان اهمیت بسیار زیادی دارد.	Q7	0.74	11.36	تایید شد
ترفیع و شایستگی بر اساس لیاقت داده می شود	Q8	0.59	7.94	تایید شد
فرصت خوبی برای ترقی و پیشرفت وجود دارد	Q9	0.85	10.85	تایید شد
درشغل من بسیاری از مقررات و برنامه ها مانع از آن می شود که کار به خوبی انجام گیرد	Q10	0.64	12.37	تایید شد
مزایای جانبی که ما دریافت می کنیم با مزایای اکثر سازمان های دیگر برابری می کند.	Q11	0.77	11.52	تایید شد
احساس می کنم به دلیل عدم صلاحیت افرادی که با آن ها کار میکنم مجبورم کار سنگین تری انجام دهم.	Q12	0.82	10.74	تایید شد
من فکر میکنم به تلاشهای من آن گونه که شایسته است پاداش داده نمی شود.	Q13	0.69	11.36	تایید شد
مجموع مزایای جانبی که ما دریافت می کنیم عادلانه است.	Q14	0.52	8.45	تایید شد
درکار من امکان ارتقای شغلی بسیار کم است.	Q15	0.64	9.63	تایید شد
من فعالیتهای مربوط به شغل خود را دوست دارم	Q16	0.53	8.88	تایید شد

خروجی جدول 4، مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA، 0.074 بدست آمده و چون این مقدار کمتر از 0.08 بوده از یک طرف، ریشه میانگین مربعات باقی مانده بدست آمده RMR، 0.041 و چون این مقدار کمتر از 0.05 بوده از سوی دیگر IFI، 0.952 و درنهایت شاخص مجذور کای بر درجه زادی کمتر از 3 بدست آمد که نشان از برازش مناسب سؤالات تحقیق میباشد.

جدول 4: شاخصهای نیکویی برازش برای سؤالات پژوهش

شاخص	مقدار	برازش قابل قبول
RMSEA	0.074	کوچکتر از 0.08
RMR	0.041	کوچکتر از 0.05
IFI	0.952	بیش از 0.9
مجذور کای بر درجه آزادی	2.146	کمتر از 3

حال به تحلیل سؤالات تحقیق در قالب تحلیل رگرسیون پرداخته میشود.

سوال 1: آیا بین مدیریت استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول 5: نتایج تحلیل سوال 1

متغیرهای پیش بین	ضریب بتا	سطح معناداری	ضریب تاثیر	سطح معنی داری
مدیریت استعداد	0.452	0.00	0.689	0.00
جذب استعداد	0.364	0.00		
انتخاب استعداد	0.457	0.00		
بکارگیری استعداد	0.128	0.00		
توسعه استعداد	0.352	0.00		
کارآمدی نیروی انسانی	0.198	0.00		

با توجه به معنی داری سطح آزمون کمتر از 0.05 شده می توان اذعان داشت پراکندگی داده ها نسبت به خط رگرسیون منطقی و معقول است.

سوال 2: آیا بین جذب استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول 6: نتایج سوال 2

ضریب بتا	t	ضریب تاثیر	معنی داری
0.425	3.684	0.052	0.00

طبق جدول 6، ضریب بتای محاسباتی بین 0 تا +1 می باشد بنابراین این رابطه مستقیم و مثبت است.

سوال 3: آیا بین انتخاب استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد؟-

جدول 7: نتایج سوال 3

ضریب بتا	t	ضریب تاثیر	معنی داری
0.425	2.394	0.085	0.00

طبق جدول 7، ضریب بتای محاسباتی بین 0 تا +1 می باشد بنابراین این رابطه مستقیم و مثبت است.

سوال 4: آیا بین بکارگیری استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد؟-

جدول 8: نتایج سوال 4

ضریب بتا	t	ضریب تاثیر	معنی داری
0.525	3.154	0.026	0.00

طبق جدول 8، ضریب بتای محاسباتی بین 0 تا +1 می باشد بنابراین این رابطه مستقیم و مثبت است.

سوال 5: آیا بین توسعه استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول 9: نتایج سوال 5

ضریب بتا	t	ضریب تاثیر	معنی داری
0.623	3.574	0.063	0.00

طبق جدول 9، ضریب بتای محاسباتی بین 0 تا +1 می باشد بنابراین این رابطه مستقیم و مثبت است.

سوال 6: آیا بین کارآمدی نیروی انسانی و توسعه منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد؟-

جدول 10: نتایج سوال 6

ضریب بتا	t	ضریب تاثیر	معنی داری
0.824	2.361	0.058	0.00

طبق جدول 10، ضریب بتای محاسباتی بین 0 تا +1 می باشد بنابراین این رابطه مستقیم و مثبت است.

نتایج پژوهش

سؤال اول : آیا بین جذب استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد؟ بین جذب استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب بتا، رابطه مثبتی بین جذب استعداد و توسعه منابع انسانی مدیران برقرار است. از سویی با مروری بر پیشنهاد تحقیقات انجام یافته در خصوص متغیرهای فوق این که نمایان می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه و همراستا با نتایج تحقیق خسروی و همکاران (2008) و تقوی و همکاران (2008) به گونه‌ای که آن‌ها دریافت‌ه بودند که رابطه معنادار و مثبتی بین جذب استعداد و توسعه منابع انسانی وجود دارد.

سؤال دوم : آیا بین مدیریت استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد؟

بین مدیریت استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب بتا، رابطه مثبتی بین مدیریت استعداد و توسعه منابع انسانی مدیران برقرار است. از سویی با مروری بر پیشنهاد تحقیقات انجام یافته در خصوص متغیرهای فوق این نکته نمایان می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه و همراستا با نتایج تحقیق خسروی و همکاران (2008) ، تقوی و همکاران (2008)، نقوی و همکاران (2008)، حیدری و همکاران (1389)، دل آرا و همکاران (1392)، رمضان نژاد (1391)، صفرنیا (1390)، طالقانی و همکاران (2013)، غفاری و همکاران (2017) در داخل کشور و مشابه و همراستا با نتایج تحقیق آرمسترانگ و همکاران (2007)، چیز و همکاران (2007)، آرمسترانگ و همکاران (2007)، کولینگز و همکاران (2009)، مارگینو و همکاران (2008)، لاندن و همکاران (2013) و دیری و همکاران (2018) در خارج از کشور به گونه‌ای که آن‌ها دریافت‌ه بودند که رابطه معنادار و مثبتی بین مدیریت استعداد و توسعه منابع انسانی وجود دارد.

سؤال سوم : آیا بین انتخاب استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد ؟

بین انتخاب استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب بتا، رابطه مثبتی بین انتخاب استعداد و توسعه منابع انسانی مدیران برقرار است. از سویی با مروری بر پیشنهاد تحقیقات انجام یافته در خصوص متغیرهای فوق این نکته نمایان می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه و همراستا با نتایج تحقیق خسروی و همکاران (2008) ، تقوی و همکاران (2008)، نقوی و همکاران (2008)، حیدری و همکاران (1389)، دل آرا و همکاران (1392)، رمضان نژاد (1391)، صفرنیا (1390)، طالقانی و همکاران (2013)، غفاری و همکاران (2017) در داخل کشور و مشابه و همراستا با نتایج تحقیق آرمسترانگ و همکاران (2007)، چیز و همکاران (2007)، آرمسترانگ و همکاران (2007)، کولینگز و همکاران (2009)، مارگینو و همکاران (2008)، لاندن و همکاران (2013) و دیری و همکاران (2018) در خارج از کشور به گونه‌ای که آن‌ها دریافت‌ه بودند که رابطه معنادار و مثبتی بین انتخاب استعداد و توسعه منابع انسانی وجود دارد.

سؤال چهارم : آیا بین بکارگیری استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد؟

بین بکارگیری استعداد و توسعه منابع انسانی رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب بتا، رابطه مثبتی بین بکارگیری استعداد و توسعه منابع انسانی مدیران برقرار است. از سویی با مروری بر پیشنهاد تحقیقات انجام یافته در خصوص متغیرهای فوق این نکته نمایان می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه و همراستا با نتایج تحقیق خسروی و همکاران (2008)

، تقوی و همکاران (2008)، نقوی و همکاران (2008)، حیدری و همکاران (1389)، دل آرا و همکاران (1392)، رمضان نژاد (1391)، صفرنیا (1390)، طالقانی و همکاران (2013)، غفاری و همکاران (2017) در داخل کشور و مشابه و همراستا با نتایج تحقیق آرمسترانگ و همکاران (2007)، چیز و همکاران (2007)، آرمسترانگ و همکاران (2007)، کولینگز و همکاران (2009)، مارگینو و همکاران (2008)، لاندن و همکاران (2013) و دیری و همکاران (2018) در خارج از کشور به گونه‌ای که آن‌ها دریافته بودند که رابطه معنادار و مثبتی بین بکارگیری استعداد و توسعه منابع انسانی وجود دارد.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

سؤال اول: پیشنهاد می‌شود تمام امکانات لازم برای کارکنان فراهم است تا آن‌ها سازمان را ترک نکنند. این امر در سایه ایجاد پایگاه داده به منظور نظرسنجی و اخذ نیازها و انتظارات کاری کارکنان فراهم می‌گردد.

سؤال دوم: پیشنهاد می‌شود سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را با بررسی مهندسی فاکتورهای انسانی بهبود دهند.

سؤال سوم: پیشنهاد می‌شود با ایجاد سیستم پاداش کارا و ارزیابی میزان کارایی کارکنان بطور دوره‌ای استعدادها و مهارت‌های کاری کارکنان را شناسایی و به شایستگی آن‌ها جهت داده و انگیزه آن‌ها را ارتقاء دهند.

سؤال چهارم: پیشنهاد می‌شود آموزش‌های لازم در خصوص مدیریت دانش و استعداد بصورت کارگاه‌های عملی برگزار شود تا بدین وسیله کارکنان با مهارت‌های کاری بیشتر آشنا شوند و از نحوه بکارگیری دانش خود در محیط کار به صورت عملی آگاه شوند.

سؤال پنجم: پیشنهاد می‌شود فرصت‌های رشد و توسعه مهارت و استعداد کارکنان از طریق اجرای مهندسی ارزش به منظور حذف موانع ارتقاء شغلی کارکنان صورت گیرد.

پیشنهادهای پژوهشی آتی

- محققان می‌توانند در تحقیقات آتی، عوامل دیگری را که بر عملکرد استعداد در منابع انسانی موثر است را شناسایی و تأثیر این عوامل را بسنجند.
- با شناسایی متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر می‌توان نتایج تحقیق را پربارتر کرد.
- محققان می‌توانند با تغیر روش تحقیق، روابط را از ابعاد دیگر بررسی کنند.
- متغیر ارزش درک شده از سوی مشتری می‌تواند جایگزین مناسبی برای ارزش مورد انتظار مشتری در پژوهش‌های آتی گردد.

محدودیت‌های پژوهش

- نبود تجهیزات و وسایل مورد نیاز و نیازهای پولی و مالی را می‌تواناز محدودیت های پژوهش دانست اما با وجود این تمام سعی و تلاش شده است تا با حداقل امکانات موجود بهترین نتیجه بدست آید.
- نبود زمان کافی برای انجام کار از جمله محدودیت دیگری است که موجب شد تا بتوان اطلاعات بیشتری را در این زمینه به دست آورد.

منابع

- Armstrong, M. and H. Murlis (2007). Reward management: A handbook of remuneration strategy and practice, Kogan Page Publishers. Ashton, C. and L. Morton (2005). "Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management ". Strategic HR review 4(5): 28-31.
32. Azemian, A. (2014). "The standards of professionalism in nursing: the nursing instructors' experiences." Evidence Based Care 4(1): 27-40.
33. Berger, L. A. and D. R. Berger (2011). The talent management handbook: Creating a sustainable competitive advantage by selecting, developing, and promoting the best people, McGraw-Hill New York.
34. Calo, T. J. (2008). "Talent management in the era of the aging workforce: The critical role of knowledge transfer." Public Personnel Management-407 :(4)73414.
35. Cappelli, P. (2009). "Talent on demand—managing talent in an age of uncertainty." Strategic Direction 25 (7).
36. Cheese, P., R. J. Thomas and E. Craig (2007). The talent powered organization: Strategies for globalization, talent management and high performance, Kogan Page Publishers.
37. Collings, D. G. and K. Mellahi (2009). "Strategic talent management: A review and research agenda." Human resource management review 19(4): 304-313.
38. Cook, H. J. (2007). Matters of exchange: commerce, medicine, and science in the Dutch Golden Age, Yale University Press New Haven.
39. Deery, M. and L. Jago (2015). "Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies." International Journal of Contemporary Hospitality Management 27(3): 453-472.

40. Farndale, E., H. Scullion and P. Sparrow (2010). "The role of the corporate HR function in global talent management." *Journal of world business* 45(2): 161-168.
41. Laudon, K. C. and C. G. Traver (2013). *E-commerce*, Pearson.
42. Lewis, R. E. and R. J. Heckman" .)6004(Talent management: A critical review." *Human resource management review* 16(2): 139-154.
43. Magrino, S. A., E. J. Huser, P. Joyce, L. L. Levers, J. Daughton, S. G. Lewis, J. Lowe, N. Rabey, A. Savella and P. Swatzell (2008). Talent management system and methods for reviewing and qualifying a workforce utilizing categorized and free-form text data, Google Patents.
44. McCauley, C. and M. Wakefield (2006). "Talent management in the 21st century: Help your company find, develop, and keep its strongest workers." *The Journal for Quality and Participation* 29(4): 4.
45. Tansley, C. (2011). "What do we mean by the term “talent” in talent management?" *Industrial and commercial training* 43(5): 266-274

Investigating the effectiveness of human resource management on the competitive advantage of organizations

Romina Izadi

Abstract

Purpose: In today's era, the business of human resources management is no longer the only point of spending, but side by side with the business of the organization, in order to obtain more profit and reduce costs with the efficiency of the management approach, ingenuity and talent. diversity in the types of trainings and employees try to create added value for their capital. The purpose of this research is to investigate the effectiveness of human resource management on the competitive advantage of organizations.

materials and methods:

The study conducted is based on the nature and method of a descriptive survey. The statistical population of the research includes 100 senior and middle managers of international companies who were randomly selected. The number of samples was considered to be 80 according to Cochran's formula. In order to collect data and information, we have used the standard questionnaire of Sedida Salimi et al. To check the reliability of the questionnaire, we used Cronbach's alpha, which was an acceptable value of 0.7. We have done a descriptive and inferential analysis of spss22 and amose18 software.

findings:

The results of examining the gender status of the statistical sample indicate that the highest frequency is in men with 70% and women with 30%. The results of the study of the educational status of the statistical sample show that 60% of the people have a bachelor's degree and the other 40% have a bachelor's degree. The results of examining the age status of the statistical sample indicate that 52 of the sample are under 40 years old and 28 of them are over 40 years old.

Conclusion:

The results of the research showed that there is a significant relationship between talent attraction and human resource development, between talent management and human resource development, between talent selection and human resource development, between talent utilization and human resource development.

Keywords: human resource development, talent management, business, competitive advantage