

نقش مدیریت راهبردی منابع انسانی بر کارایی زنجیره تامین

حمیدرضا براهویی^۱

کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی گرایش تحقیق در عملیات دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر دیلم

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی مدیریت راهبردی منابع انسانی بر کارایی زنجیره تامین می باشد. این پژوهش کاربردی بوده و از نوع توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل مدیران ارشد، میانی و عملیاتی شرکت های مستقر در شهرک فناوری صنایع غذایی و بیوتکنولوژی مشهد بود که تعداد آنها برابر با ۶۴۷ نفر می باشد. از این تعداد، ۲۴۰ نفر با استفاده از جدول مورگان به روش تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بوده است که روایی آن توسط اساتید و پایایی آن از طریق اندازه گیری آلفای کرونباخ تایید شده است. یافته های پژوهش حاکی از آن است که عوامل مدیریت راهبردی منابع انسانی شامل بررسی محیط داخلی، بررسی محیط خارجی، تدوین راهبرد، اجرای راهبرد، ارزیابی و کنترل راهبرد بر کارایی زنجیره تامین تاثیر مثبت و معنی داری داشته است. همچنین از بین عوامل موثر بر کارایی زنجیره تامین، بررسی محیط داخلی بیشترین تاثیر و ارزیابی و کنترل راهبرد کمترین تاثیر را داشته است.

کلیدواژه ها: مدیریت راهبردی منابع انسانی، کارایی زنجیره تامین، مدیریت زنجیره تامین، منابع انسانی.

مقدمه

محیط متغیر امروز به سازمانها اجازه نخواهد داد در مقابل فشارهای ناشی از مهارتها، توانایی ها و تکنولوژی های رقیب، به صورت سنتی اداره شوند. به واقع در جهان رقابتی امروز، سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیط پیرامون وفق دهد (ریاحی و باقری، ۱۴۰۰). تغییرات محیطی سازمانها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط به دنبال بهترین راهکارها و رویه‌ها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست خواهند یافت (فنج^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). یکی از راه های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر نقش مدیریت راهبردی منابع انسانی به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی است. امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آنچنان پراهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته‌اند (همداملین^۲ و آتان، ۲۰۱۹).

مدیریت راهبردی مجموعه تصمیم‌ها و اقدامات مدیریتی است که عملکرد بلندمدت یک شرکت را تعیین می‌کند. مدیریت راهبردی عبارت است از: بررسی محیطی (هم محیط داخلی و هم محیط خارجی) تدوین راهبرد (برنامه‌ریزی بلندمدت یا راهبردی) اجرای راهبرد و ارزیابی و کنترل (استون^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، مدیریت راهبردی بر نظارت و ارزیابی فرصت‌ها و تهدیدهای خارجی در سایه توجه به نقاط قوت ضعف یک شرکت، تأکید دارد. به‌طور کلی، مدیریت راهبردی شامل: برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل برنامه‌ریزی‌های راهبردی است (پورصادق و یزدانی، ۱۳۹۰). مدیریت راهبردی به سازمان این امکان را می‌دهد که به شیوه‌های خلاق و نوآور عمل کند و برای شکل دادن به آینده خود به‌صورت انفعالی عمل نکند. این

شیوه مدیریت باعث می‌شود که سازمان دارای ابتکار عمل باشد و فعالیت‌هایش به گونه‌ای درآید که اعمال نفوذ نماید (نه اینکه تنها در برابر کنش‌ها، واکنش نشان دهد) و بدین گونه سرنوشت خود را رقم بزند و آینده را تحت کنترل درآورد (حاجی‌پور و همکاران، ۱۳۹۵). رایت^۴ (۱۹۹۲) مدیریت راهبردی منابع انسانی را به‌عنوان "الگوی استقرار منابع انسانی برنامه‌ریزی‌شده و فعالیت‌هایی که سازمان را قادر می‌سازد تا به اهدافش دست یابد"، تعریف می‌کند (باباشاهی و همکاران، ۱۳۹۶). مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی، بر نقش مهم مدیریت منابع انسانی استوار است که بر ماهیت استراتژیک منابع انسانی و بر یکپارچه شدن راهبرد منابع انسانی با راهبرد سازمان تأکید می‌کند (کولینز^۵، ۲۰۲۱). رویکرد راهبردی در مدیریت منابع انسانی به مفهوم به‌کارگیری فنون و روش‌هایی نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آنها در محیط ناپایدار واکنش مناسب را نشان داده و منابع انسانی را در جهت کسب مزیت رقابتی به کار گیرد. (قیصری و خلیلی نصر، ۱۳۹۸). مدیریت راهبردی ابزاری در اختیار سازمان‌ها می‌گذارد تا بتوانند تدوین و اجرای راهبرد را در بخش‌های مختلف سازمان دنبال کنند و بر عملکرد راهبردی خود مدیریت داشته باشند (آلیسون و کایا^۶، ۲۰۱۱). یک زنجیره تامین خوب و کارا، بر ماهیت مدیریت راهبردی در فرایند تصمیم‌گیری متقابل بنا نهاده شده که این امر مدیران را در مسیر دستیابی به اهداف یاری می‌رساند (الشوریده^۷ و همکاران، ۲۰۲۲). در واقع، مدیریت راهبردی اجازه می‌دهد مدیران به روشی سیستماتیک، به یک فهم درست از تقاضاهای آینده، برنامه ریزی صحیح برای برآوردن این تقاضاها، و هماهنگی فعالیت‌های مرتبط دست یابند. بنابراین، مدیریت راهبردی منابع انسانی، نیروی محرک یک زنجیره تامین موثر می‌باشند (زخنینی^۸ و همکاران،

⁵ Collins⁶ Allison & Kaye⁷ Alshurideh⁸ Zekhnini¹ Fenech² Hamadamin & Atan³ Stone⁴ Wright

عملکرد زنجیره تأمین اثر غیر مستقیم معنی دار دارد (از طریق چابکی و استحکام زنجیره)، ۵- چابکی زنجیره در رابطه بین مدیریت استراتژیک زنجیره تأمین با عملکرد و جهت گیری زنجیره نقش میانجی معنی دار دارد. ۶- استحکام زنجیره در رابطه بین مدیریت استراتژیک زنجیره تأمین با عملکرد و جهت گیری زنجیره نقش میانجی معنی دار دارد.

رفعیان اصفهانی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به مرور نظام مند محرک ها، توانمندسازها و چالشهای پایداری زنجیره تامین صنعت داروسازی پرداخته اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که روند مقالات پایداری صنعت داروسازی در سالهای اخیر صعودی و تمرکز محققان بیشتر بر پایداری زیست محیطی و چالش‌های اجراء پایداری بوده و ابعاد اجتماعی و اقتصادی پایداری کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

افسر (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان اثر تسهیم اطلاعات بر استراتژی های رقابتی و عملکرد زنجیره تامین، به بررسی اثر تسهیم اطلاعات بر استراتژی های رقابتی و عملکرد زنجیره تامین با توجه به مزیت رقابتی صنعت فولاد در ایران، زنجیره تامین فولاد (شامل شرکت های فولاد مبارکه، فولاد خوزستان و ذوب آهن اصفهان) پرداختند. نتایج تحقیق نشانگر آن است که تسهیم اطلاعات با استراتژی های رقابتی زنجیره تامین رابطه مستقیم و معنی داری داشته و استراتژی های رقابتی زنجیره تامین نیز رابطه مستقیم و معنی داری با عملکرد زنجیره تامین دارند.

گیمنز و لورنزو^۴ (۲۰۱۸)، پژوهشی را با عنوان مدیریت زنجیره تأمین الکترونیکی: تأثیر اینترنت بر روی فرایندهای زنجیره تأمین به انجام رساندند. این تحقیق، تأثیری که اینترنت بر روی فرایندهای مختلف مدیریت زنجیره تأمین دارد را تشریح می

۲۰۲۰). تغییر زنجیره خطی به هسته مرکزی به ایجاد تیم های زنجیره تأمین نیاز دارد. یک تیم زنجیره تأمین، گروهی از کارکنان کاملاً هماهنگ هستند که برای خدمت رسانی به مشتری با هم کار می کنند (ویلند^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). هر وظیفه توسط عضوی از گروه انجام می گیرد که برای انجام آن نسبت به سایر اعضا از موقعیت مناسب تری برخوردار باشد، آموزش بهتری دیده باشد و قادر به انجام آن وظیفه خاص بدون توجه به شرکتی که برای آن کار می کند، باشد (ماربون^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت زنجیره تأمین و مدیریت راهبردی نیروی انسانی به هماهنگی کلیه فعالیت ها و پیوندهای مختلف زنجیره تأمین نیاز دارد. هماهنگی موفق، امکان جا به جایی بدون اشکال و به موقع کالاها را از تأمین کنندگان به تولید کنندگان و از تولید کنندگان به مشتریان فراهم می کند. این امر سازمان را قادر می سازد سطوح موجودی و هزینه ها را پایین نگه دارد (سورینگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). با توجه به آنچه که بیان شد نمی توان نقش مدیریت راهبردی منابع انسانی را در ارتقای کارایی زنجیره تامین نادیده انگاشت.

کریمی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود تأثیر مدیریت استراتژیک زنجیره تأمین را بر عملکرد و جهت گیری زنجیره تأمین با تحلیل نقش میانجی تاب آوری مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد: ۱- مدیریت استراتژیک زنجیره تأمین بر جهت گیری زنجیره تأمین اثر مستقیم معنی دار دارد، ۲- مدیریت استراتژیک زنجیره تأمین بر جهت گیری زنجیره تأمین اثر غیرمستقیم معنی دار دارد (از طریق چابکی و استحکام زنجیره)، ۳- مدیریت استراتژیک زنجیره تأمین بر عملکرد زنجیره تأمین اثر مستقیم معنی دار ندارد، ۴- مدیریت استراتژیک زنجیره تأمین بر

³ Seuring

⁴ Gimenez and Lourenc,o

¹ Wieland

² Marbut

روش پژوهش

پژوهش حاضر، کاربردی و با روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل مدیران ارشد، میانی و عملیاتی شرکتهای مستقر در شهرک فناوری صنایع غذایی و بیوتکنولوژی مشهد بود که تعداد آنها برابر با ۶۴۷ نفر می باشد. از این تعداد، ۲۴۰ نفر با استفاده از جدول مورگان به روش تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن توسط اساتید تایید شده و آلفای کرونباخ برای پایایی ابزار، بالاتر از ۰/۸ به دست آمده که پایایی های قابل قبولی هستند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آزمون های آمار استنباطی استفاده شده است.

نتایج پژوهش

آمار توصیفی پژوهش به شرح زیر ارائه می گردد:

جدول ۱. توزیع فراوانی نمونه تحقیق بر اساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی پاسخگویان
زن	۹۳	۳۸/۸	۳۸/۸
مرد	۱۴۷	۶۱/۲	۶۱/۲
کل	۲۴۰	۱۰۰	۱۰۰

را مردان تشکیل می دهند. با توجه به این نتایج، بیشترین فراوانی در بین پاسخ دهندگان، در طبقه مردان قرار دارد.

کند. بررسی پیشینه و ادبیات تحقیق صورت گرفته نشان داد که بویژه بعد از سال ۲۰۰۰، مدیریت زنجیره تامین الکترونیکی به عنوان یک موضوع برجسته در ادبیات زنجیره تامین در اغلب اغلب ژورنالهای معتبر علمی حوزه مدیریت عملیات و لجستیک مطرح می باشد. موضوعات مهم در این حوزه، شامل خرید الکترونیکی، اجرای الکترونیکی، و جریان اطلاعات می باشد.

نتایج پژوهش ساها^۱ و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر یادگیری سازمانی اثر دارد. همچنین، یادگیری سازمانی بر افزایش عملکرد سازمانی مؤثر بود و مشخص شد که یادگیری سازمانی در ارتباط بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد.

همانگونه که مشاهده می شود، ۹۳ نفر (۳۸/۸ درصد) از پاسخ دهندگان را زنان، و ۱۴۷ نفر (۶۱/۲ درصد) از پاسخ دهندگان

جدول ۲. توزیع فراوانی نمونه تحقیق بر اساس تحصیلات

طبقات تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی پاسخگویان
دیپلم	۵	۲/۱	۲/۱
فوق دیپلم	۲۷	۱۱/۲	۱۱/۲
لیسانس	۷۳	۳۰/۴	۳۰/۴
فوق لیسانس	۱۱۸	۴۹/۲	۴۹/۲
دکترایا معادل آن	۱۷	۷/۱	۷/۱
کل	۲۴۰	۱۰۰	۱۰۰

همانگونه که مشاهده می شود، ۵ نفر (۲/۱ درصد) از پاسخ دهندگان دارای مدرک دیپلم، ۲۷ نفر (۱۱/۲ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۷۳ نفر (۳۰/۴ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۱۱۸ نفر (۴۹/۲ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس، و نهایتاً ۱۷ نفر (۷/۱ درصد) دارای مدرک دکترا یا معادل آن می باشند. با توجه به این نتایج، بیشترین فراوانی در بین پاسخ دهندگان، مربوط به طبقه فوق لیسانس می باشد.

جدول ۳. توزیع فراوانی نمونه تحقیق بر اساس سابقه خدمت

طبقات تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی پاسخگویان
کمتر از ۵ سال	۱۵	۶/۲	۶/۲
۵ تا ۱۰ سال	۶۹	۲۸/۸	۲۸/۸
۱۰ تا ۲۰ سال	۸۱	۳۳/۸	۳۳/۸
بیشتر از ۲۰ سال	۷۵	۳۱/۲	۳۱/۲
کل	۲۴۰	۱۰۰	۱۰۰

همانگونه که مشاهده می شود، ۱۵ نفر (۶/۲ درصد) از پاسخ دهندگان دارای سابقه خدمتی کمتر از ۵ سال، ۶۹ نفر (۲۸/۸ درصد) دارای سابقه خدمتی بین ۵ تا ۱۰ سال، ۸۱ نفر (۳۳/۸ درصد) دارای سابقه خدمتی بین ۱۰ تا ۲۰ سال، و نهایتاً ۷۵ نفر (۳۱/۲ درصد) دارای سابقه خدمتی بین بیش از ۲۰ سال می باشند. با توجه به این نتایج، بیشترین فراوانی در بین پاسخ

دهندگان، مربوط به طبقه ای با سابقه خدمتی ۱۰ تا ۲۰ سال می باشد. به منظور بررسی سوالات پژوهش از از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شده است. سوال اول پژوهش: تاثیر بررسی محیط داخلی بر کارایی زنجیره تامین چگونه است؟

جدول ۴. نتایج رگرسیون همزمان تاثیر بررسی محیط داخلی بر کارایی زنجیره تامین

شاخص آماری	ضریب همبستگی (R)	مجذور (R) ²	ضرایب رگرسیون (B)	سطح معنی داری (Sig)
مدل رگرسیون	۰/۶۳۷	۰/۴۰۶	۰/۹۵۵	۰/۰۰۰

بررسی محیط داخلی بر کارایی زنجیره تامین

داخلي (۰/۴۰۶) توانسته واریانس کارایی زنجیره تامین را تبیین نماید و این نشان از آن دارد که بررسی محیط داخلی بر کارایی زنجیره تامین با اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد. سوال دوم پژوهش: تاثیر بررسی محیط خارجی بر کارایی زنجیره تامین چگونه است؟

همان طور که مشاهده می شود بررسی محیط داخلی وارد مدل شده و همبستگی (R= ۰/۶۳۷) بوده و این نشان دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی داری بین عامل بررسی محیط داخلی و کارایی زنجیره تامین با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ وجود دارد همچنین R² بررسی محیط

جدول ۵. نتایج رگرسیون همزمان تاثیر بررسی محیط خارجی بر کارایی زنجیره تامین

شاخص آماری	ضریب همبستگی (R)	مجذور (R) ²	ضرایب رگرسیون (B)	سطح معنی داری (Sig)
مدل رگرسیون	۰/۷۱۴	۰/۵۱۰	۱/۲۳	۰/۰۰۰

بررسی محیط خارجی بر کارایی زنجیره تامین

خارجی (۰/۵۱۰) توانسته واریانس کارایی زنجیره تامین را تبیین نماید و این نشان از آن دارد که بررسی محیط خارجی بر کارایی زنجیره تامین با اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد. سوال سوم پژوهش: تاثیر تدوین راهبرد بر کارایی زنجیره تامین چگونه است؟

همان طور که مشاهده می شود بررسی محیط خارجی وارد مدل شده و همبستگی (R= ۰/۷۱۴) بوده و این نشان دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی داری بین عامل بررسی محیط خارجی و کارایی زنجیره تامین با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ وجود دارد همچنین R² بررسی محیط

جدول ۶. نتایج رگرسیون همزمان تاثیر تدوین راهبرد بر کارایی زنجیره تامین

شاخص آماری	ضریب همبستگی (R)	مجذور (R) ²	ضرایب رگرسیون (B)	سطح معنی داری (Sig)
مدل رگرسیون	۰/۵۰۲	۰/۲۵۲	۰/۸۰۵	۰/۰۰۰

تدوین راهبرد بر کارایی زنجیره تامین

واریانس کارایی زنجیره تامین را تبیین نماید و این نشان از آن دارد که تدوین راهبرد بر کارایی زنجیره تامین با اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد.

سوال چهارم پژوهش: تاثیر اجرای راهبرد بر کارایی زنجیره تامین چگونه است؟

همان طور که مشاهده می شود تدوین راهبرد وارد مدل شده و همبستگی ($R=0/502$) بوده و این نشان دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی داری بین عامل تدوین راهبرد و کارایی زنجیره تامین با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ وجود دارد همچنین R^2 تدوین راهبرد (۰/۲۵۲) توانسته

جدول ۷. نتایج رگرسیون همزمان تاثیر اجرای راهبرد بر کارایی زنجیره تامین

ضرایب رگرسیون (B)	مجذور (R) ²	ضریب همبستگی (R)	شاخص آماری مدل رگرسیون
۰/۰۰۰	۰/۴۱۵	۰/۶۴۵	اجرای راهبرد بر کارایی زنجیره تامین

واریانس کارایی زنجیره تامین را تبیین نماید و این نشان از آن دارد که اجرای راهبرد بر کارایی زنجیره تامین با اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد.

سوال پنجم پژوهش: تاثیر ارزیابی و کنترل راهبرد بر کارایی زنجیره تامین چگونه است؟

همان طور که مشاهده می شود اجرای راهبرد وارد مدل شده و همبستگی ($R=0/645$) بوده و این نشان دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی داری بین عامل اجرای راهبرد و کارایی زنجیره تامین با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ وجود دارد همچنین R^2 اجرای راهبرد (۰/۴۱۵) توانسته

جدول ۸. نتایج رگرسیون همزمان تاثیر ارزیابی و کنترل راهبرد بر کارایی زنجیره تامین

ضرایب رگرسیون (B)	مجذور (R) ²	ضریب همبستگی (R)	شاخص آماری مدل رگرسیون
۰/۹۹۶	۰/۳۳۷	۰/۵۸۱	ارزیابی و کنترل راهبرد بر کارایی زنجیره تامین

تامین را تبیین نماید و این نشان از آن دارد که ارزیابی و کنترل راهبرد بر کارایی زنجیره تامین با اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش مدیریت راهبردی منابع انسانی بر کارایی زنجیره تامین می باشد. یافته های پژوهش به شرح زیر ارائه می گردد:

همان طور که مشاهده می شود ارزیابی و کنترل راهبرد وارد مدل شده و همبستگی ($R=0/581$) بوده و این نشان دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی داری بین عامل ارزیابی و کنترل راهبرد و کارایی زنجیره تامین با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۵ وجود دارد همچنین R^2 ارزیابی و کنترل راهبرد (۰/۳۳۷) توانسته واریانس کارایی زنجیره

توان بیان نمود که از بین ابزارهای اندازه گیری از پرسشنامه استفاده شده و بکارگیری این ابزار همراه با مقداری سوگیری و عدم صداقت از طرف نمونه های پژوهشی است. به سایر پژوهشگران توصیه می شود که به بررسی ارتباط متغیرهای مدیریت ریسک راهبردی با کارایی زنجیره تامین پرداخته شود. به منظور اطمینان از تعمیم نتایج، پیشنهاد می شود پژوهشی مشابه در سایر جوامع آماری انجام گرفته و نتایج با یافته های پژوهش حاضر مقایسه گردد.

منابع

- افسر، امیر. (۱۳۹۸). چارچوب ارتقای رقابت پذیری پایدار زنجیره تامین فولاد با استفاده از مدیریت لجستیک، پایان نامه دکتری تخصصی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- باباشاهی، جبار، یزدانی، حمیدرضا، طهماسبی، رضا، رجب پور، ابراهیم. (۱۳۹۶) طراحی مدل شایستگی کارکنان دانشی در پژوهشگاه صنعت نفت، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۸(۳۲)، ۱-۲۴.
- پورصادق، ناصر، یزدانی، بهرنگ. (۱۳۹۰) تاثیر قابلیت تفکر استراتژیک مدیران ارشد بر موفقیت شرکت های کوچک و متوسط، مطالعات مدیریت راهبردی، ۲(۷)، ۱۴۳-۱۵۹.
- حاجی پور، بهمن، طیبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین، عزیزیان کلخوران، زهرا. (۱۳۹۵). تحلیل محتوای حوزه مدیریت راهبردی (مطالعه موردی: فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی)، پژوهش های مدیریت راهبردی، ۲۲(۶۲)، ۱۳-۴۷.
- رفیعیان اصفهانی، مهدی، یزدانی، بیتا، براتی، مسعود، نقش، امیررضا، جنتیان، نسیم. (۱۴۰۱). محرک ها، توانمندسازها و چالش های پایداری زنجیره تامین

- تاثیر بررسی محیط داخلی بر کارایی زنجیره تامین چگونه است؟ با اطمینان ۰/۹۵ بین بررسی محیط داخلی و کارایی زنجیره تامین ارتباط وجود دارد و نیز بررسی محیط داخلی ۰/۴۰۶ از واریانس کارایی زنجیره تامین را تبیین نموده است.

- تاثیر بررسی محیط خارجی بر کارایی زنجیره تامین چگونه است؟ با اطمینان ۰/۹۵ بین بررسی محیط خارجی و کارایی زنجیره تامین ارتباط وجود دارد و نیز بررسی محیط خارجی ۰/۵۱۰ از واریانس کارایی زنجیره تامین را تبیین نموده است.

- تاثیر تدوین راهبرد بر کارایی زنجیره تامین چگونه است؟ با اطمینان ۰/۹۵ بین تدوین راهبرد و کارایی زنجیره تامین ارتباط وجود دارد و تدوین راهبرد ۰/۲۵۲ از واریانس کارایی زنجیره تامین را تبیین نموده است.

- تاثیر اجرای راهبرد بر کارایی زنجیره تامین چگونه است؟ با اطمینان ۰/۹۵ بین اجرای راهبرد و کارایی زنجیره تامین ارتباط وجود دارد و اجرای راهبرد ۰/۴۱۵ از واریانس کارایی زنجیره تامین را تبیین نموده است.

- تاثیر ارزیابی و کنترل راهبرد بر کارایی زنجیره تامین چگونه است؟ با اطمینان ۰/۹۵ بین ارزیابی و کنترل راهبرد و کارایی زنجیره تامین ارتباط وجود دارد و ارزیابی و کنترل راهبرد ۰/۳۳۷ از واریانس کارایی زنجیره تامین را تبیین نموده است.

تاکید مدیریت راهبردی منابع انسانی بر بررسی و مطالعه پیامدهای توسعه منابع انسانی، طراحی فرایندها، ارزیابی پیامدهای منابع انسانی، استراتژی ها و برنامه هاست. براساس ارزیابی صورت گرفته از منابع انسانی، تصمیم نهایی درمورد برنامه های سازمان اتخاذ شده و به عنوان چارچوبی برای توسعه برنامه ها به ویژه تدوین راهبردهای ارتقای کارایی زنجیره تامین به کار می رود. به عنوان محدودیت پژوهش می

- impact on supply chain processes. *International Journal of Logistics Management*. 2008 Non 7; 19 (3): 309-43.
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782.
 - Marbun, D. S., Effendi, S., Lubis, H. Z., & Pratama, I. (2020). Role of education management to expediate supply chain management: a case of Indonesian Higher Educational Institutions. *International Journal of Supply Chain Management (IJSCM)*, 9(1), 89-96.
 - Saha, N, Chatterjee, B, Gregar, A, Sáha, P. (2016). The impact of SHRM on sustainable organizational learning and performance development. *International Journal of Organizational Leadership*, 5, 63-75.
 - Seuring, S., Aman, S., Hettiarachchi, B. D., de Lima, F. A., Schilling, L., & Sudusinghe, J. I. (2022). Reflecting on theory development in sustainable supply chain management. *Cleaner Logistics and Supply Chain*, 3, 100016.
 - Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
 - Wieland, A. (2021). Dancing the supply chain: Toward transformative supply chain management. *Journal of Supply Chain Management*, 57(1), 58-73.
 - Zekhnini, K., Cherrafi, A., Bouhaddou, I., Benghabrit, Y., & Garza-Reyes, J. A. (2020). Supply chain management 4.0: a literature review and research framework. *Benchmarking: An International Journal*, 28(2), 465-501.
- صنعت داروسازی: مرور نظام مند: نشریه علمی مدیریت زنجیره تأمین.
- ریاحی، راحله، باقری، عذرا. (۱۴۰۰). بررسی نقش تعهد سازمانی در توسعه منابع انسانی سازمانها. تحقیقات میان رشته ای در علوم مهندسی و مدیریت، ۲۱۳-۲۲۳.
 - قیصری، ایمان، خلیلی نصر، آرشن. (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد شرکتهای پلتفرمی، پژوهشهای مدیریت منابع سازمانی، ۹(۲)، ۱۰۱-۱۱۷.
 - کریمی، فاطمه، حقیقت منفرد، جلال، کرامتی، محمد علی. (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت استراتژیک زنجیره تأمین بر عملکرد و جهت گیری زنجیره تأمین با تحلیل نقش میانجی تاب آوری (مورد مطالعه: بخش فراساحل صنعت نفت)، فصلنامه ارزش آفرینی در مدیریت کسب و کار، ۲(۳)، ۶۱-۸۱.
 - Allison, M., & Kaye, J. (2011). Strategic planning for nonprofit organizations: A practical guide and workbook.
 - Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Ghazal, T. M., Said, R. A., AlHamad, A. Q., ... & Al-kassem, A. H. (2022). Fuzzy assisted human resource management for supply chain management issues. *Annals of Operations Research*, 1-19.
 - Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331-358.
 - Fenech, R., Bagueant, P., & Ivanov, D. (2019). The changing role of human resource management in an era of digital transformation. *Journal of Management Information & Decision Sciences*, 22(2).
 - Giménez Thomsen, C., & Ramalhinho-Lourenço, H. (2008). e-SCM: Internet's

The role of strategic management of human resources on supply chain efficiency

Hamidreza Brahoeei

Master's degree in industrial management, operations research, Islamic Azad University,
Bandar Dilam branch

Abstract

The present study aims to investigate the strategic management of human resources on the efficiency of the supply chain. This research is applied and descriptive-survey type. The statistical population of this research included senior, middle and operational managers of companies based in Mashhad food industry and biotechnology town, whose number is equal to 647 people. Of these, 240 people were randomly selected as a sample using Morgan's table. The research tool was a researcher-made questionnaire whose validity was confirmed by the professors and its reliability was confirmed by measuring Cronbach's alpha. The findings of the research indicate that the factors of strategic human resource management including internal environment review, external environment review, strategy formulation, strategy implementation, strategy evaluation and control have had a positive and significant impact on the efficiency of the supply chain. Also, among the factors affecting the efficiency of the supply chain, the review of the internal environment had the greatest impact and the evaluation and control of the strategy had the least impact.

Keywords: strategic management of human resources, supply chain efficiency, supply chain management, human resources.