



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۹۷۹۰۰



دانشگاه پیام نور - کتابخانه مرکزی
بخش نشریات

۴۵	شماره ثبت
۲۶۲	شماره مدرک
	شماره رکورد

دانشکده ادبیات و علوم انسانی
واحد تحصیلات تکمیلی مرکز تهران
گروه مدیریت

پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

**بررسی شاخص‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی در شرکت
توزیع برق استان ایلام**

نام دانشجو:

نعمت فرهنگی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر امیرخانی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر احمدی

۱۳۸۷ / ۲ / ۱۱

تابستان ۱۳۸۴

۹۶۹۰۰

همانطور که کراراً تذکر داده‌ام بزرگترین وابستگی ملت‌های مستضعف به ابرقدرت‌ها و مستکبرین وابستگی فکری و درونی است که سایر وابستگی‌ها از آن سرچشمه می‌گیرد و تا استقلال فکری برای ملتی حاصل نشود، استقلال در ابعاد دیگر حاصل نخواهد شد و برای بدست آوردن استقلال فکری و بیرون از زندان وابستگی، خود و مفاخر و مآثر ملی و فرهنگی خود را دریابید. بزرگترین فاجعه برای ملت ما این وابستگی فکری است که گمان می‌کنند همه چیز از غرب و ما در همه ابعاد فقیر هستیم و باید از خارج وارد کنیم.

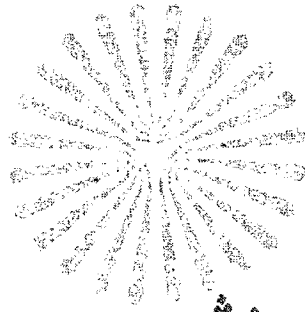
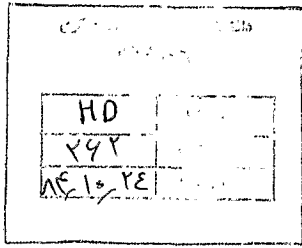
شما استادان، فرهنگیان، دانشجویان و دانشمندان دانشگاهها و دانشسراها و نویسندگان و روشنفکران و دانشمندان معظم باید کوشش کنید و مغزها را از این وابستگی فکری شستشو دهید و با این خدمت بزرگ و ارزنده ملت و کشور خود را نجات دهید. باید کوشش در راه علم و بدست آوردن تخصص و رشته‌های مختلف، اساس فعالیت‌های جوانان و دانشجوی عزیز ما باشد که نیازمندیهای میهن بدست خود آنها برآورده و کشور ما با کوشش شما خود کفا شود. مع‌الاسف در دوران‌های گذشته اساس بر آن بود که ما را در هر چیز وابسته کنند و با ملت، آن کنند که دستش برای هر چیز پیش دیگران دراز باشد. شما عزیزان کوشش کنید که از این وابستگی بیرون آید و احتیاجات کشور خودتان را برآورید و از نیروی انسانی و ایمانی خودتان غافل نباشید و از اتکال به اجانب بپرهیزید و استقلال خود را در تمام ابعاد بیمه کنید و از هیاهوی غرب و غرب‌زدگان نهراسید که خداوند متعال با شماست.

بدون تغییرات صحیح بنیادی و تحول فرهنگی و علمی امکان تحول فکری و روحی نیست و باید با کوشش همه جانبه از طرف دولت و رؤسای دانشگاهها و فرهنگیان و جوانان دانشجو به مقصود نزدیک شویم و انشاء... تعالی از پیوستگی و وابستگی نجات پیدا کنیم و کشور عزیزمان را نجات دهیم.

حضرت امام خمینی (ره)

مهمترین عامل در کسب خودکفایی، بازسازی و توسعه مراکز علمی و تحقیقات، تمرکز و هدایت امکانات و تشویق همه جانبه محترمین، مکتشفین و نیروهای متعهد و متخصصی است که شهادت مبارزه با جهل را دارند و از لای نگرشهای انحصاری علم به غرب و شرق به درآمده و نشان داده‌اند که می‌توانند کشور را روی پای خود نگه دارند.

حضرت امام خمینی (ره)



دانشگاه پیام نور

تصویب نامه

پایان نامه تحت عنوان

بررسی شاخص های برنامه ریزی نیروی انسانی در شرکت توزیع برق اتسان

ایلام

تاریخ دفاع : 84 / 7 / 16 نمره ۱۹ درجه عالی

اعضای هیات داوران :

1- آقای دکتر امیر خانی

2- آقای دکتر احمدی

3- آقای دکتر درویش

4- آقای دکتر احمدی

استاد راهنما

استاد مشاور

استاد داور

نماینده گروه

امضاء
اعززی

امضاء

تقدیم به:

این اثر ناقابل را به طلایه‌داران شهادت و خون از صدر
اسلام تا کنون که برنامه‌ریزان واقعی مسیر زندگی بشریت بوده‌اند و
نیز راست قامت جبهه‌های علم، تلاش، ورزش، جبهه و جنگ
شهید عزیز عسکر کمری و همچنین خانواده‌ام که همواره مدیون
ایشان و از خودگذشتگی آنان در مراحل زندگی و طول دوران
تحصیل بوده و هستم.

تشکر و سپاسگزاری

به نام خداوند جان و خرد کزین برتر اندیشه برنگذرد

اکنون که این تحقیق را نقطه‌ی پایان آمد، حمد بی حد و سپاس بی قیاس خداوند لاحد را سزااست که هیچ حدی جز بی حدی ندارد و از این که توفیق را رفیق راه ساخت، سجده‌ی شکر را واجب آمد تا در بدایت کار یاد و ذکری و در نهایت آن حمد و شکر از او رود.

بی شک در انجام این مهم بزرگانی یاریگر و مدد رسانم بودند و کریمانی بی توقع و چشمداشت، بنده‌نوازی کردند. پس التزام به حدیث نبوی «*من له یشکر المخلوق، له یشکر الخالق*» یادی از آنها را واجب و تقدیر و سپاس از الطافشان را لازم گردانید.

❖ راهنمای صادق جناب استاد دکتر امیرخانی که در آغاز کار، چراغ هدایت را فرا راهم نهاد و در طی مسیر دستگیرم بود و پا به پا بر سر منزل مقصودم رسانید.

❖ استاد فاضلم جناب دکتر احمدی که اگر مشاوره‌هایش نبود نه این شروع را پایانی بود و نه این کار را سامانی و به رغم نو سفری همتم بدرقه‌ی راه گردانید.

❖ استادان بزرگ و عالم که در طول دوره ریزه‌خوار آثار مکتوب و منطوقشان بودم و از خوان گسترده‌ی علم و معرفتشان متنعم ساختند.

❖ سرورانی که بابتی از اطلاعات عمومی و اصطلاحات تخصصی برویم گشودند و با دستگیری، موجب استظهارم شدند.

❖ ادیبانی که به تنقیح این اثر پرداختند و به ویرایش و پیرایش آن از نقص‌ها همت گماشتند و در تایپ و آماده‌سازی رساله یاریم کردند.

❖ مدیر گروه و معاون معظم دانشکده که هر یک بی‌مزد و منت بر قصور و کاستی‌ها رحمی آوردند و در این اثر سهمی دارند.

امید آنکه خداوند بذل محبت همه‌ی بزرگان را به احسن وجد جبران نماید و ما را در قدردان تعالیمشان قرار دهد. در پایان چون «*همه چیز را همگان دانند*» یقیناً احتمال لغزش و وجود نواقص، ضعف و اشتباه در این اثر به دلیل محدودیت و ضعف علمی، مشکلات مبتلا به تنگناهای موجود منتفی نمی‌دانم. لذا ضمن پوزش از صاحبان قلم و اهالی علم، غمض عین و رفع نقص را انتظار داشته و طرح انتقادات و ارائه‌ی پیشنهادات را جهت جبران مافات، تمنا دارم.

چکیده‌ی پایان نامه

نام خانوادگی: فرهنگی	نام: نعمت
عنوان پایان‌نامه: بررسی شاخص‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی در شرکت توزیع برق استان ایلام	
استاد راهنما: دکتر امیرخانی	
درجه‌ی تحصیلی: کارشناسی ارشد رشته: مدیریت دولتی گرایش: گرایش:	
محل تحصیل (دانشگاه): واحد تحصیلات تکمیلی مرکز تهران	
دانشکده: ادبیات و علوم انسانی	
تاریخ فارغ‌التحصیلی: تعداد صفحه: ۱۴۴	
چکیده:	
<p>امروزه در هر سازمان نیروی انسانی بعنوان کلیدی‌ترین عاملی است که می‌تواند ماشین‌آلات، تجهیزات، مواد خام و داده‌ها را در یک فرایند مناسب تبدیل سازمانی قرار داده و به ستاده‌های قابل قبول تبدیل نماید. نیروی انسانی گلوگاه بهره‌وری و اثر بخشی سازمانها می‌باشد. سازمانها اگر نتوانند برنامه‌ریزی مناسبی در خصوص جذب و نگهداری نیروی انسانی خود داشته باشند محکوم به شکست بوده و نمی‌توانند به درستی به اهداف بلندمدت خود دست یابند.</p> <p>برنامه‌ریزی نیروی انسانی مجموعه‌ای از فعالیت‌های طراحی شده، منظم و مداومی است که مدیریت را از وجود نیروی انسانی مناسب و لازم برای عملیات و فعالیت‌های گوناگون در واحدهای مختلف سازمان و در زمانهای موردنیاز و مورد نظر مطمئن می‌سازد و به سازمان اطمینان می‌دهد که بهترین نیروها را برای دستیابی به اهداف سازمان در اختیار داشته و از آینده سازمان نیز در رابطه با نیروی انسانی کارآمد و متخصص اطمینان یابد.</p> <p>هدف از تحقیق یافتن شاخص‌های مناسب برای برنامه‌ریزی نیروی انسانی و دستیابی به مدلی جامع در این خصوص در شرکت توزیع برق استان ایلام بوده و در کنار این هدف کلی به بررسی عواملی نظیر: شناسایی اهداف بلندمدت سازمان در زمینه نیروی انسانی، یافتن فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی مناسب، مدل مناسب برای برنامه‌ریزی در صنعت برق و شناسایی انحرافات، نارسائی‌ها و مشکلات موجود نیروی انسانی و وضعیت عرضه و تقاضای نیروی انسانی پرداخته است.</p> <p>در رابطه با ادبیات مرتبط با موضوع به بررسی اکثر منابع داخلی در این خصوص و با استفاده از اینترنت به بررسی و استخراج و ترجمه منابع خارجی پرداخته شد. و همچنین با مراجعه به سایت اطلاعاتی مرکز آموزش مدیریت دولتی و دانشکده مدیریت تهران اطلاعات مورد نیاز استخراج گردیده است.</p> <p>جامعه آماری مورد تحلیل ۲۴۰ نفر کارکنای شرکت توزیع برق استان ایلام و از ابزارهای مصاحبه و تکنیک‌های آمار توصیفی حسب مورد جهت تجزیه و تحلیل استفاده شده است. در ادامه پژوهش به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شده و در پایان پژوهش به ارائه راهکارهایی در زمینه نیروی انسانی، معرفی شاخص‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی در برق ایلام و ارائه مدلی در زمینه برنامه‌ریزی نیروی انسانی منتج شده است.</p>	

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: معرفی پژوهش

۲	مقدمه
۳	اهمیت موضوع پژوهش
۵	اهداف تحقیق
۵	بیان مسئله
۶	سئوالات تحقیق
۸	قلمرو تحقیق
۸	روش تحقیق
۸	متغیرهای تحقیق
۹	تعریف واژه‌های عملیاتی

فصل دوم: ادبیات تحقیق

۱۱	مقدمه
۱۲	تعاریف برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۴	عوامل و متغیرهای تاثیرگذار بر برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۹	عوامل داخلی یا سازمانی تاثیرگذار بر (HRP)
۲۲	نگرش استراتژیک در برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۲۷	مزایای برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۲۸	فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۴۱	گامهای برنامه‌ریزی منابع انسانی
۴۸	مراحل برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۵۱	برنامه‌ریزی نیروی انسانی در بخش دولتی ایران
۵۴	روشهای پیش‌بینی نیروی انسانی مورد نیاز
۶۱	عوامل موثر در تعیین نیازمندیهای نیروی انسانی
۶۶	روش‌های پیش‌بینی عرضه نیروی انسانی
۷۰	ارزیابی برنامه‌ریزی نیروی انسانی

۷۳ حسابداری و ممیزی منابع انسانی
۷۶ بررسی منابع پژوهشی

فصل سوم: متدولوژی تحقیق

۸۰ مقدمه
۸۱ روش تحقیق
۸۱ جامعه آماری
۸۲ پیشینه تاریخی جامعه آماری
۸۳ صنعت برق در ایران
۸۵ صنعت برق در استان ایلام
۸۸ مشخصات جامعه آماری
۹۶ نمونه آماری
۹۶ روش گردآوری داده‌ها
۹۷ تکنیک‌های آماری مورد استفاده
۹۷ معرفی الگوی مورد استفاده جهت بررسی سوابق

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات

۱۰۰ مقدمه
۱۰۱ برنامه‌ریزی استراتژیک شرکت
۱۰۳ بررسی وضعیت نیروی انسانی موجود در برق استان ایلام
۱۰۳ بررسی نیروی انسانی از نظر سابقه خدمت
۱۰۴ بررسی نیروی انسانی از نظر وضعیت تحصیلی
۱۰۶ بررسی نیروی انسانی از نظر وضعیت سنی
۱۰۶ بررسی نیروی انسانی از نظر بخش شغلی
۱۰۷ تجزیه و تحلیل روند بهره‌وری نیروی کار
۱۰۸ تجزیه و تحلیل روند اشتغال در گذشته و ترکیب سازمان در آینده
۱۲۵ استاندارد سازی فعالیت‌ها
۱۲۵ پیش‌بینی مجموع احتیاجات نیروی انسانی در آینده

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات

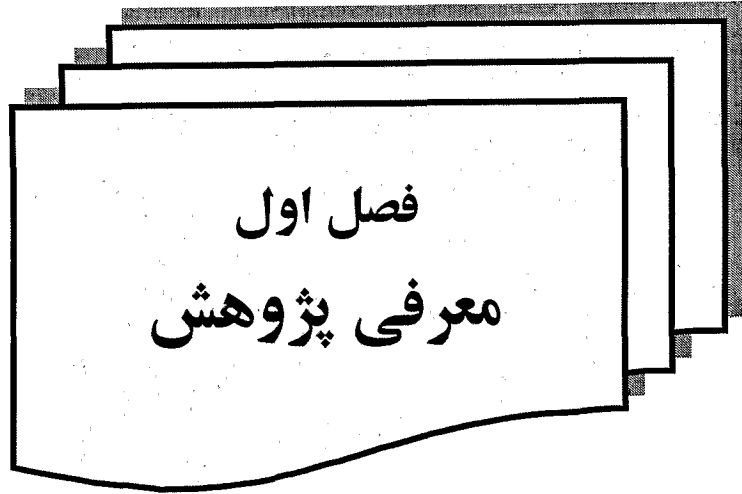
۱۲۸	مقدمه
۱۲۹	نتیجه‌گیری و پیشنهادات
۱۳۱	معرفی شاخص‌های تعیین‌کننده تعداد نیروی انسانی در برق ایلام
۱۳۳	معرفی مدل کاربردی برنامه‌ریزی نیروی انسانی در برق استان ایلام
۱۳۶	محدودیت‌های تحقیق
۱۳۸	پیشنهاد به پژوهشگران آینده
۱۳۹	فهرست منابع
۱۴۵	پیوست‌ها

فهرست جداول

<u>شماره جدول</u>	<u>عنوان جدول</u>	<u>صفحه</u>
جدول شماره ۱	وضعیت جذب نیروی انسانی از بدو تأسیس شرکت برق ۸۶	
جدول شماره ۲	وضعیت سابقه نیروی انسانی موجود شاغل در سال ۸۳ ۸۸	
جدول شماره ۳	وضعیت سنی نیروی انسانی موجود در سال ۸۳ ۹۰	
جدول شماره ۴	وضعیت بخش شغلی نیروی انسانی در سال ۸۳ ۹۲	
جدول شماره ۵	پراکندگی تحصیلی جامعه آماری ۹۴	
جدول شماره ۶	وضعیت اشتغال به تحصیل نیروی انسانی موجود ۱۰۵	
جدول شماره ۷	وضعیت تعداد نیروی انسانی در طول ۱۰ سال ۱۰۹	
جدول شماره ۸	جدول تغییرات تحصیلی نیروی انسانی در طول ۵ سال گذشته ۱۱۰	
جدول شماره ۹	جدول جذب و تعدیل نیروی انسانی در طول ۵ سال گذشته ۱۱۳	
جدول شماره ۱۰	جدول وضعیت نوع تعدیل نیروی انسانی در سال ۸۳ ۱۱۴	
جدول شماره ۱۱	جدول مقایسه‌ای طول شبکه در واحد سطح استانهای کشور ۱۱۷	
جدول شماره ۱۲	جدول مقایسه‌ای تعداد مشترک در واحد سطح استانهای کشور ۱۱۹	
جدول شماره ۱۳	جدول مقایسه‌ای تعداد مشترک در طول هر کیلومتر ۱۲۱	
جدول شماره ۱۴	جدول مقایسه‌ای تعداد مشترک در ازاء هر مرکز فروش ۱۲۳	
جدول شماره ۱۵	شاخص‌های تعیین کننده تعداد نیروی انسانی در شرکت برق ۱۳۲	
جدول شماره ۱۶	شاخص‌های بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت برق ۱۳۳	
جدول شماره ۱۷	جداول مربوط به الگوی کاربردی برنامه‌ریزی نیروی انسانی در برق ایلام ۱۳۴	

فهرست نمودارها

<u>شماره نمودار</u>	<u>عنوان نمودار</u>	<u>صفحه</u>
نمودار شماره ۱	وضعیت نیروی انسانی شرکت برق در طول ۱۰ سال ۸۷	۸۷
نمودار شماره ۲	وضعیت سابقه خدمت نیروی انسانی موجود در سال ۸۳ ۸۹	۸۹
نمودار شماره ۳	وضعیت نیروی انسانی موجود شاغل در سال ۸۳ ۹۱	۹۱
نمودار شماره ۴	وضعیت بخش شغلی نیروی انسانی در سال ۸۳ ۹۳	۹۳
نمودار شماره ۵	پراکندگی تحصیلی جامعه آماری ۹۵	۹۵
نمودار شماره ۷	پراکندگی تعداد نیروی انسانی در طول ۱۰ سال ۱۰۹	۱۰۹
نمودار شماره ۱-۸ الی ۵-۸	پراکندگی تحصیلی نیروی انسانی در طول ۵ سال ۱۱۱	۱۱۱
نمودار شماره ۹	جذب و تعدیل نیروی انسانی در طول ۵ سال ۱۱۳	۱۱۳
نمودار شماره ۱۰	نمودار مقایسه‌ای طول شبکه در واحد سطح استانهای کشور ۱۱۸	۱۱۸
نمودار شماره ۱۱	نمودار مقایسه‌ای تعداد مشترک در واحد سطح استانهای کشور ۱۲۰	۱۲۰
نمودار شماره ۱۲	نمودار مقایسه‌ای تعداد مشترک در طول هر کیلومتر ۱۲۲	۱۲۲
نمودار شماره ۱۳	نمودار مقایسه‌ای تعداد مشترک به ازاء هر مرکز فروش ۱۲۴	۱۲۴



مقدمه

امروزه در حالی پای به هزاره سوم گذاشته‌ایم که بقول ریچارد بکهارد «عصر حاضر بیش از هر زمان دیگری ناپایدار، پویا، هیجان‌انگیز و ناامید کننده است».^(۱)

در این دنیای پیچیده با انفجار اطلاعات، سازمانهایی موفق خواهند بود که از نیروی انسانی باهوش، دانا، خردمند و بروز از نظر فن‌آوری اطلاعات برخوردار باشند.

امروزه در هر سازمان نیروی انسانی بعنوان کلیدی‌ترین عاملی است که می‌تواند ماشین‌آلات، تجهیزات، موادخام و داده‌ها را در یک فرایند مناسب تبدیل سازمانی قرار داده و به ستاده‌های قابل قبول تبدیل نماید. نیروی انسانی گلوگاه بهره‌وری و اثربخشی سازمانها می‌باشد.^(۲)

سازمانها اغلب از نظر منابع نظیر سرمایه، زمین، انرژی، تجهیزات و ... با محدودیت روبرو هستند ولی با داشتن منبعی عظیم و نامحدود چون قدرت خلاقیت و نوآوری می‌توانند برگ برنده‌ای در بازارهای رقابتی بدست آورند. بنابراین برنامه‌ریزی نیروی انسانی قسمتی از قلمرو علم و هنر مدیریت می‌باشد که با نگرشی استراتژیک به آن می‌توان به یک اندیشه آینده‌نگر، نوآور و تحول‌گرا دست یافت.

۱- راز و رمز شرکتهای موفق، محمدعلی نجفی، سی‌وپنجمین همایش بین‌المللی منابع انسانی، آبانماه ۱۳۸۲.

۲- برنامه‌ریزی نیروی انسانی، علیرضا همایونی Homayoon:prooryahoo-com

اهمیت موضوع پژوهش

در سالهای اخیر برنامه‌ریزی نیروی انسانی و شناسایی شاخص‌های لازم در این زمینه به منظور ارتباط اهداف و استراتژی‌های بلندمدت سازمان با اهداف و برنامه‌های عملیاتی منابع انسانی مورد توجه اندیشمندان بوده و با توجه به تغییرات سریع در روند رو به جلو تکنولوژی و متفاوت شدن ترکیب نیروی کار، ارزشهای کاری و سطح توقعات کارکنان^(۱) سازمانها اگر نتوانند برنامه‌ریزی مناسبی در خصوص جذب و نگهداری نیروی انسانی خود داشته باشند محکوم به شکست بوده و نمی‌توانند به درستی به اهداف بلند مدت خود دست یابند.

در توجه تازه به مدیریت نیروی انسانی و برنامه‌ریزی آن، به انسان بعنوان کلیدی‌ترین عنصر، نه به عنوان یکی از منابع نگریسته می‌شود که نه فقط باید به اداره او در درون سازمان پرداخت بلکه باید محیط فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی او را لحاظ نمود تا بتوان به درستی توان او را در خدمت اهداف سازمان قرار داد. اهمیت توجه به منابع انسانی در انجام امور از دیرباز مورد توجه نظریه‌پردازان بوده است چنانچه آمده است:

سخن‌های مرا نیکو شمارید	به مردم گفت آن دانشمند چینی
برنج اندر حیاط خانه بکارید	اگر برنامه یکساله دارید
اگر برنامه ده ساله دارید	درخت میوه باید کاشت در باغ
به انسان ساختن همت گمارید	اگر برنامه صد ساله است، باید
جهانی را به دست او سپارید ^(۲)	چون انسان تربیت گردید، شاید

۱- مبانی برنامه‌ریزی نیروی انسانی، دکتر سیدرضا سیدجوادین، فصلنامه دانش مدیریت شماره ۲۳.

۲- مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، دکتر سیدرضا سیدجوادین، انتشارات نشر نگاه دانش، بهار ۱۳۸۱.

با توجه به تغییرات سریع تکنولوژی در عصری که ثابته‌ها هم تعیین کننده هستند و به عبارتی تنها پدیده‌ای که تغییر نمی‌نماید کلمه «تغییر» است. توجه به نیروی انسانی بعنوان کلیدی‌ترین عامل در سازمانها بسیار با اهمیت می‌باشد و با توجه به اهمیت بهره‌گیری از نیروهای سازگار با اهداف سازمانها شناسایی شاخص‌ها و مدل‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی بسیار با اهمیت می‌باشد. اگر چه در زمینه بررسی شاخص‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی پژوهش‌های کاربردی زیادی در کشور انجام نشده است؛ ولی با توجه به مطالعات انجام شده و تجربیات کاربردی انجام این پژوهش و شناسایی شاخص‌های آن در صنعت برق بسیار با اهمیت می‌باشد.

اهداف تحقیق

با توجه به اینکه در هر پژوهشی بایستی اهداف ویژه مطرح و مورد توجه قرار گیرد، هدف اصلی در این پژوهش شناسایی شاخص‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی در شرکت توزیع برق استان ایلام می‌باشد و در کنار این هدف اصلی اهداف فرعی دیگر مانند:

- شناسایی ساختار سازمانی مناسب.
- شناسایی نیازهای آموزشی
- برنامه‌ریزی آموزشی کوتاه‌مدت و بلند مدت.
- کاهش ضایعات پرسنلی.
- برنامه‌ریزی در زمینه تعدیل و جذب نیروی انسانی.
- طرح جانشینی مدیران.
- شناسایی نرم‌های مرتبط با نیروی انسانی مورد توجه است.

بیان مسئله

مدیران سازمانها همواره با سئوالات زیادی در رابطه با نیروی انسانی مواجه بوده و همیشه بدنبال یافتن پاسخی مناسب برای آن بوده‌اند.

یکی از دغدغه‌های مدیریت سازمانها همواره این موضوع بوده که وضعیت بهره‌وری نیروی انسانی چگونه است، آیا ضرورتی برای استخدام‌های تازه وجود دارد؟ آیا نرم نیروی انسانی پاسخگوی نیازهای اصلی سازمان از نظر نیروی انسانی خواهد بود یا خیر؟ و بالاخره مسائل زیاد دیگری که ضروری می‌نماید در سازمان بدنبال شناسایی شاخص‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی بود که در این پژوهش بدنبال یافتن آنها بوده‌ایم.

سؤالات تحقیق

در هر سازمان سؤالات زیادی برای مدیران در زمینه نیروی انسانی بوجود می‌آید که مدیران ارشد بدنبال دست‌یابی به پاسخی روشن و واضح برای آن بوده‌اند.

مدیران ارشد سازمان می‌خواهند بدانند:

- اهداف بلند مدت سازمان چیست و چگونه بایستی با نیروی انسانی مرتبط شوند؟
- اهداف میان مدت و عملیاتی چگونه از نیروی انسانی بعنوان کلیدی‌ترین عامل سازمان استفاده می‌نمایند؟
- ارتباط بین استراتژی و برنامه‌ریزی منابع انسانی چگونه است؟
- عوامل محیطی، داخلی و خارجی تأثیرگذار بر برنامه‌ریزی نیروی انسانی چه عواملی هستند؟
- چه چالش‌هایی از منابع انسانی در رابطه با شایستگی، مقتضیات کاری و محدودیت‌های بودجه‌ای وجود دارد و مدیریت چگونه از عهده این چالش‌ها بر می‌آید؟
- فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک نیروی انسانی چگونه بوده و ارتباط آن با استراتژی سازمان به چه صورت است؟
- در هر مرحله از فرایند با چه سؤالات و پیچیدگی‌هایی مواجه بوده و راهکار مناسب در این زمینه چه می‌باشد؟
- مدیریت چه استراتژی‌هایی را در رابطه با نیروی انسانی متناسب با نتیجه‌ای که در بررسی فرایند بدست می‌آورد بکار گیرد؟
- ابزارهای مناسب برای بکارگیری مناسب نیروی انسانی چه مواردی می‌باشد؟
- شاخص‌های مناسب برای تعیین و انتخاب نیروی انسانی چه می‌باشند؟
- فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی به چه صورت تعریف می‌شود؟

- مدل مناسب برای برنامه‌ریزی در صنعت برق چه می‌باشد؟
 - چه نارسائی‌ها و کاستی‌هایی در زمینه نیروی انسانی وجود دارد و راه حل، حل مشکل چگونه است؟
 - روند تغییرات نیروی انسانی در سازمان چگونه است؟
 - چه راهکارهایی برای رفع نیازهای پرسنلی در سازمان وجود دارد؟
- و سئوالات دیگری که در جریان انجام پژوهش به آنها خواهیم پرداخت و در صورت یافتن پاسخ مناسب برای آنها امکان استفاده عقلایی و بهینه منابع انسانی برای مدیریت سازمان میسر شده، فعالیت‌های منابع انسانی با اهداف و برنامه‌های آینده سازمان بطور مؤثری با هم هماهنگ شده، هزینه‌های پرسنلی کاهش یافته، برنامه‌ریزی مناسب نیاز آموزشی شکل گرفته، سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت تقویت شده، نیازهای پرسنلی آینده دقیقاً مشخص شده، ضایعات پرسنلی مشخص شده، برنامه‌ریزی‌های لازم برای تعدیل نیرو ارائه شده، مدل مناسبی در زمینه برنامه‌ریزی نیروی انسانی معرفی شده و در پایان یک مدل تحلیلی در رابطه با برنامه‌ریزی نیروی انسانی معرفی خواهد شد.