

دانشگاه پیام نور

دانشگاه پیام نور استان البرز

دانشگاه پیام نور کرج

عنوان پایان نامه:

بررسی اثرات استراتژیهای منابع انسانی در برنامه ریزی راهبردی سازمان بیمه خدمات درمانی

محقق:

محمد رضا رضائی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر علی ربیعی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر علی اکبر جوکار

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت **MBA**

دیماه ۱۳۸۹

دانشگاه پیام نور

دانشگاه پیام نور استان البرز

دانشگاه پیام نور کرج

عنوان پایان نامه:

بررسی اثرات استراتژیهای منابع انسانی در برنامه ریزی راهبردی سازمان بیمه خدمات درمانی

محقق:

محمد رضا رضائی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر علی ربیعی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر علی اکبر جوکار

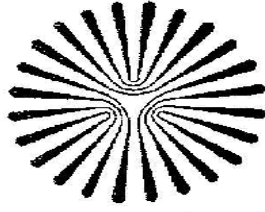
پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت **MBA**

دیماه ۱۳۸۹

دانشگاه پیام نور



بسمه تعالی

تصویب پایان نامه

پایان نامه تحت عنوان:

بررسی اثرات استراتژیهای منابع انسانی در برنامه ریزی راهبردی سازمان بیمه خدمات درمانی

که توسط: محمد رضارضائی در مرکز پیام نور کرج تهیه و به هیات داوران ارائه گردیده است
مورد تأیید می باشد.

تاریخ دفاع: نمره: درجه ارزشیابی:

اعضای هیات داوران:

نام و نام خانوادگی هیات داوران مرتبه علمی امضاء

استاد راهنما

استاد مشاور

استاد داور

تقدیم به:

ایشان‌گراں صحنه عزت و افتخار ایران اسلامی

و به سازمان بیمه خدمات درمانی که نیمی از زندگی‌م در آن
طی میشود.

و با سپاس از:

خداوند متعال

پدر و مادر عزیز

همسر مهربان

و فرزندان دوست داشتیم

که مرا در این راه همراهی نمودند

چکیده:

در اجرای ماده ۵ قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور سازمان بیمه خدمات درمانی در سال ۱۳۷۴ با الهام از سند چشم انداز ۱۴۰۴ و مواد ۹۰، ۹۱ و ۹۶ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی جهت ارائه خدمات بیمه همگانی سلامت نگر برای یکایک افراد کشور تاسیس گردید

به این منظور از سال ۱۳۸۶ در سازمان بیمه خدمات درمانی تلاش بر آن شد که در بستر برنامه ریزی راهبردی نسبت ایجاد تحول اداری با تعیین استراتژیهای در حوزه منابع انسانی جهت تغییر ساختارهای استخدامی و آموزشی اقدام شود که در بررسیهای اولیه با توجه به تعهد مدیران جهت استقرار برنامه ریزی استراتژیک بنظر میرسد نیروی انسانی توانائی کافی در پیاده سازی اینگونه سیستمهای علمی نداشته باشد که دلایل مستند آنرا میتوان از شروع فعالیت (سال ۱۳۸۶) در سازمان مورد اشاره دانست که با توجه به صرف هزینه های کلان (سالانه مبلغی حدود ۲۰/۰۰۰ میلیارد ریال) بهره برداری مناسبی در این زمینه صورت نگرفته که در این تحقیق قصد داریم به ارزیابی برخی از استراتژیهای منابع انسانی (بعنوان مهمترین عامل انجام ماموریتهای سازمانی) مرتبط با برنامه ریزی راهبردی بپردازیم. تحقیق حاضر از نظر ماهیت و روش تحقیق توصیفی-تحلیلی است که متناسب با هدف آن که کاربردی است بکار گرفته شده است. در ادبیات موضوعی برای تدوین مبانی نظری از روش کتابخانه ای و اینترنتی استفاده نموده ایم و در قسمت مطالعه وضع موجود (آشنائی با سازمان بیمه خدمات درمانی) به مصاحبه با خبرگان و مدیران سازمان مذکور و همچنین مستندات موجود در اسناد و مدارک پرداخته ایم. اما برای جمع آوری داده ها از روش میدانی - پرسشنامه استفاده شده است، که پرسشنامه ها از نوع بی نام و بسته است و برای پاسخگوئی از مقیاس لیکرت استفاده نموده ایم. در نهایت با بررسی استراتژیهای مربوط به ساختارهای استخدامی و آموزشی سازمان بیمه خدمات درمانی به نتایج ذیل دست یافتیم:

۱. عدم دستیابی به تغییر مناسب ساختارهای استخدامی در اثر:

- ✚ عدم توجه به نخبگان در سازمان مذکور و فقدان دستورالعمل مشخص در این زمینه
- ✚ تامین نامناسب نیروی انسانی مورد نیاز
- ✚ عدم تطبیق تخصص افراد با مشاغل و...

۲. ارتقاء سطح اثربخشی آموزش در سازمان بیمه خدمات درمانی مشهود بوده ولیکن اقدام خاصی جهت افزایش دسترسی منابع انسانی به اطلاعات و دانش روز صورت پذیرفته است.

فهرست عناوین

۱۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۱۱	شرح و بیان مسئله
۱۲	اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۳	اهداف تحقیق
۱۳	هدف کلی
۱۳	اهداف جزئی
۱۳	سئوالات تحقیق
۱۴	قلمرو تحقیق
۱۴	روش تحقیق (متدولوژی)
۱۵	روش و ابزار گردآوری داده ها
۱۶	استفاده کنندگان از این تحقیق
۱۶	شمای کلی و مراحل انجام کار
۱۶	تعریف واژه‌ها و اصطلاحات
۱۷	محدودیت‌های تحقیق
۱۸	مدل مفهومی تحقیق
۲۰	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۲۰	مقدمه
۲۰	استراتژی
۲۰	تاریخچه
۲۴	انواع استراتژی های سازمانی
۲۷	انواع مدل‌های استراتژیک منابع انسانی
۲۷	مدل فیلیپس
۲۷	مدل نقاط مرجع استراتژیک
۲۸	مدل لنز
۲۸	مدل مدیریت استراتژیک مزیت کارکنان (تئوری سیستم‌ها)
۳۰	مدل مبتنی بر فرهنگ سازمانی

۳۲مراحل فرایند توسعه استراتژی منابع انسانی فرهنگ محور
۳۳دسته‌بندی و مقایسه مدل‌ها
۳۴جمع‌بندی و نتیجه‌گیری مدل‌های استراتژیک منابع انسانی
۳۶شش مرحله مدیریت استراتژیک
۳۹ضرورت استفاده از مدیریت استراتژیک
۳۹موانع و مشکلات طراحی برنامه‌های استراتژیک
۴۰بررسی موانع اجرای برنامه‌های استراتژیک
۴۵مشهورترین نظریه پردازان برنامه ریزی استراتژیک
۶۴مقایسه برنامه ریزی استراتژیک با سایر برنامه ها
۶۶فرایند برنامه ریزی نیروی انسانی
۶۶مقدمه
۶۶تعاریف
۶۸روشهای کاهش نیروهای مازاد عبارتند از
۶۹کارمندیابی
۶۹عوامل موثر در میزان کارمند یابی
۷۱مراحل کارمندیابی
۷۱منابع کارمندیابی
۷۳ارزیابی اثربخشی روشهای کارمندیابی
۷۴فرایند انتخاب
۷۴مراحل مختلف فرایند انتخاب
۷۷انتصاب
۷۷انتصاب موقت
۷۸انتصاب دائم
۷۹اهمیت انتصاب
۸۱آموزش
۸۱مقدمه
۸۱فرآیند برنامه ریزی آموزش کارکنان
۸۲مدلهای ساده و خطی

۸۳مدل T. D. L. B
۸۴مدل پارکر
۸۵مدل مبتنی بر تحول پذیر بودن سازمان
۸۶مدل رویکرد سیستمی به آموزش
۸۷نیازسنجی آموزشی
۸۹محتوای برنامه درسی آموزش کارکنان
۹۰اصول سازماندهی محتوای آموزشی
۹۰روش های آموزش کارکنان
۹۱اجرای برنامه های آموزش کارکنان
۹۲ارزشیابی آموزش
۹۳نتایج برنامه ریزی آموزشی
۹۳شپوه های نوین ارزیابی اثر بخشی دوره های آموزشی در سازمانها
۹۵دلایل عمده در تعیین اثر بخشی دوره های آموزشی
۹۶عوامل مؤثر بر اثر بخشی برنامه های آموزش
۹۷انواع روشهای نیازسنجی از دیدگاه کافمن
۹۸روشهای ارزیابی اثر بخشی آموزشی
۹۸مدل هدف مدار تایل
۹۸روش ادیورنه
۹۸روش دفیلیپس
۹۹روش کرک پاترک
۹۹روش C.I.P.O
۱۰۰مدل آزمایش اجتماعی
۱۰۰مدل ارزشیابی مبتنی بر مدافعه
۱۰۰مدل سالیوان
۱۰۴نتیجه گیری
۱۰۴تاریخچه سازمان بیمه خدمات درمانی
۱۰۴ماموریت سازمان بیمه خدمات درمانی
۱۰۵شاخص های تحقق چشم انداز سازمان بیمه خدمات درمانی

۱۰۷	ارزش حاکم بر سازمان بیمه خدمات درمانی
۱۰۸	ارزش های خاص سازمانی
۱۰۸	موضوعات استراتژیک سازمان بیمه خدمات درمانی
۱۰۹	شناسایی ذینفعان سازمان بیمه خدمات درمانی
۱۱۰	ساختار روش ها، نیروی انسانی، منابع و مصارف سازمان بیمه خدمات درمانی
۱۱۱	وضعیت نیروی انسانی و اطلاعات پرسنلی
۱۱۵	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۱۱۵	مقدمه
۱۱۵	روش تحقیق
۱۱۶	جامعه آماری
۱۱۶	نمونه و روش تعیین حجم نمونه
۱۱۷	ابزار گرد آوری اطلاعات و داده ها
۱۱۹	اندازه گیری شاخصها
۱۲۰	سنجش روایی و پایایی ابزار تحقیق
۱۲۱	روش اجرا
۱۲۱	روشهای تجزیه و تحلیل داده ها
۱۲۳	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۲۳	مقدمه
۱۲۴	یافته های مربوط به ویژگی های نمونه
۱۲۹	یافته های مربوط به سؤالات پرسشنامه از دیدگاه کارکنان
۱۳۳	تعیین تأثیر گذاری سؤالات با استفاده از آزمون دو جمله ای
۱۳۶	یافته های مربوط به فرضیه ها
۱۳۷	نتایج تحلیل t
۱۴۵	یافته های جانبی
۱۴۷	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۴۷	مقدمه
۱۴۷	نتیجه گیری
۱۴۷	نتایج ادبیات موضوعی

۱۵۰	نتایج آزمون فرضیات.....
۱۵۰	رتبه بندی معیارها.....
۱۵۴	نتیجه گیری نهایی.....
۱۵۶	پیشنهادات.....
۱۵۶	پیشنهاد به مدیران اجرایی.....
۱۵۷	پیشنهاد در مورد کارمندیابی.....
۱۵۷	پیشنهاد در مورد جذب و انتخاب مناسب.....
۱۵۷	پیشنهاد در مورد آموزش.....
۱۵۸	پیشنهاد برای پژوهشها و محققان آتی.....
۱۵۸	علاقه شخصی محقق در پژوهشهای آتی.....
۱۵۹	فهرست منابع فارسی.....
۱۶۲	فهرست منابع انگلیسی.....

فهرست جداول، نمودارها و شکلها

- شکل ۱-۱: شمای کلی از مراحل انجام کار..... ۱۶
- شکل ۱-۲: مدل مفهومی تحقیق..... ۱۸
- شکل ۲-۱: مدل تدوین استراتژی منابع انسانی فیلیپس..... ۲۸
- جدول ۲-۱: منطق، هدف و ابزار مدل نقاط مرجع استراتژیک..... ۲۹
- شکل ۲-۲: دسته‌بندی انواع استراتژی‌های منابع انسانی..... ۳۰
- شکل ۲-۳: مراحل مدل LENS..... ۳۰
- شکل ۲-۴: مدل مدیریت استراتژیک مزیت کارکنان..... ۳۱
- شکل ۲-۵: چارچوب استراتژی منابع انسانی مبتنی بر قابلیت‌های فرهنگی..... ۳۲
- جدول ۲-۲: مقایسه مدلها با یکدیگر..... ۳۲
- شکل ۲-۶: چارچوب استراتژی منابع انسانی مبتنی بر فعالیت‌های فرهنگی..... ۳۳
- شکل ۲-۷: مراحل فرایند استراتژیک..... ۳۷
- شکل ۲-۸: روند برنامه ریزی استراتژیک مدل ویلیام گلوئیک..... ۴۶
- شکل ۲-۹: مدل هیل و جونز..... ۴۷
- شکل ۲-۱۰: مدل هرینگتون، برایس..... ۴۸
- شکل ۲-۱۱: مدل برنامه ریزی رایبسون..... ۴۹
- شکل ۲-۱۲: مدل برنامه ریزی مشترک پیرس و رایبسون..... ۵۰
- شکل ۲-۱۳: مدل برنامه ریزی استراتژیک APO..... ۵۱
- شکل ۲-۱۴: مدل برنامه ریزی استراتژیک ساموئل سیرتو و پائول پیتر..... ۵۲
- شکل ۲-۱۵: مدل برنامه ریزی استراتژیک فرد دیوید..... ۵۳
- شکل ۲-۱۶: مدل برنامه ریزی استراتژیک جان برایسون..... ۵۴
- شکل ۲-۱۷: مدل برنامه ریزی استراتژیک بومن و دیوید اش..... ۵۵
- شکل ۲-۱۸: مدل برنامه ریزی استراتژیک دیسون و براین..... ۵۶
- شکل ۲-۱۹: مدل برنامه ریزی استراتژیک چاکراواثی و لورنج..... ۵۷
- شکل ۲-۲۰: مدل برنامه ریزی استراتژیک آرنولد جادسون..... ۵۸
- شکل ۲-۲۱: تجسم عوامل تشکیل دهنده مدیریت استراتژیک از نظر ایگور آنسوف..... ۵۹
- شکل ۲-۲۲: مدل برنامه ریزی استراتژیک ایکور آنسوف..... ۶۰

- شکل ۲۳-۲: مدل برنامه ریزی استراتژیک جان تامسون..... ۶۱
- شکل ۲۴-۲: مدل برنامه ریزی استراتژیک هنری میتنبرگ..... ۶۲
- شکل ۲۵-۲: مدل برنامه ریزی استراتژیک پیشنهادی محقق..... ۶۳
- شکل ۲۶-۲ : Human Resource Development : ULshak.I.j. 1983..... ۸۴
- شکل ۲۷-۲: مدل آموزشی مبتنی بر تحول پذیر بودن سازمان..... ۸۵
- جدول ۳-۲: جدول شناسایی ذینفعان سازمان بیمه خدمات درمانی..... ۱۰۹
- جدول شماره ۴-۲: وضعیت نیروی انسانی و اطلاعات پرسنلی در سازمان بیمه خدمات درمانی..... ۱۱۱
- جدول شماره ۵-۲: وضعیت نیروی انسانی به لحاظ تحصیلات در سازمان بیمه خدمات درمانی..... ۱۱۲
- جدول شماره ۶-۲: وضعیت بیمه شدگان سازمان..... ۱۱۲
- جدول ۱-۳: جدول بررسی شاخصهای سوالات..... ۱۱۸
- جدول ۲-۳: جدول اندازه گیری شاخصهای استراتژیهای بکار رفته..... ۱۱۹
- جدول ۳-۳: ضرایب پایانی پرسشنامه..... ۱۲۰
- جدول ۴-۱: توزیع کارکنان بر حسب جنسیت..... ۱۲۴
- نمودار ۴-۱: توزیع کارکنان بر حسب جنسیت..... ۱۲۴
- جدول ۴-۲: توزیع کارکنان بر حسب سن (سال)..... ۱۲۵
- نمودار ۴-۲: توزیع کارکنان بر حسب گروه سنی (سال)..... ۱۲۵
- جدول ۴-۳: توزیع کارکنان بر حسب سطح تحصیلات..... ۱۲۶
- نمودار ۴-۳: توزیع کارکنان بر حسب سطح تحصیلات..... ۱۲۶
- جدول ۴-۴: توزیع کارکنان بر حسب پست سازمانی..... ۱۲۷
- نمودار ۴-۴: توزیع کارکنان بر حسب پست سازمانی..... ۱۲۷
- جدول ۴-۵: توزیع کارکنان بر حسب سابقه خدمت (سال)..... ۱۲۸
- نمودار ۴-۵: توزیع کارکنان بر حسب سابقه خدمت (سال)..... ۱۲۸
- جدول ۴-۶: توزیع پاسخ سؤال های مربوط به ارزیابی کارکنان از میزان تأثیر کارمندیابی..... ۱۲۹
- جدول ۴-۷: توزیع پاسخ سؤال های مربوط به ارزیابی کارکنان از میزان تأثیر انتخاب و جذب..... ۱۳۰
- جدول ۴-۸: توزیع پاسخ سؤال های مربوط به ارزیابی کارکنان از میزان تأثیر آموزش..... ۱۳۲
- جدول ۴-۹: نتایج آزمون دو جمله ای در دستیابی به استراتژی های کلان خویش..... ۱۳۳
- جدول ۴-۱۰: نتایج آزمون دو جمله ای در دستیابی به اهداف خرد خویش..... ۱۳۴
- جدول ۴-۱۱: نتایج آزمون دو جمله ای راجع به میزان اهمیت استراتژی های کلان در سازمان..... ۱۳۵

- جدول ۴-۱۲: نتایج آزمون فریدمن برای بررسی رتبه بندی استراتژیها..... ۱۳۶
- نمودار ۴-۶: مقایسه میانگین رتبه بندی استراتژیها بر موفقیت برنامه ریزی استراتژیک..... ۱۳۶
- جدول ۴-۱۳: نتایج تحلیل t از تأثیر کارمندیابی مناسب بر موفقیت برنامه ریزی استراتژیک..... ۱۳۷
- نمودار ۴-۷: مقایسه میانگین نظری و میانگین مشاهده شده از میزان تأثیر کارمندیابی ۱۳۷
- جدول ۴-۱۴: نتایج تحلیل t از تأثیر انتخاب و جذب مناسب بر موفقیت برنامه ریزی استراتژیک..... ۱۳۸
- نمودار ۴-۸: مقایسه میانگین نظری و میانگین مشاهده شده از میزان تأثیر انتخاب و جذب ۱۳۸
- جدول ۴-۱۵: نتایج تحلیل t از تأثیر آموزش مناسب بر موفقیت برنامه ریزی استراتژیک ۱۳۹
- نمودار ۴-۹: مقایسه میانگین نظری و میانگین مشاهده شده از میزان تأثیر آموزش..... ۱۳۹
- جدول ۴-۱۶: نتایج آزمون t از تأثیر عوامل مختلف مؤثر بر موفقیت برنامه ریزی استراتژیک از دیدگاه کارکنان مرد و زن..... ۱۴۰
- جدول ۴-۱۷: نتایج تحلیل واریانس از دیدگاه کارکنان با گروه های سنی مختلف..... ۱۴۱
- جدول ۴-۱۸: نتایج آزمون تعقیبی شفه از دیدگاه کارکنان با گروه های سنی مختلف..... ۱۴۲
- جدول ۴-۱۹: نتایج تحلیل واریانس ی از دیدگاه کارکنان با سطح تحصیلات مختلف..... ۱۴۳
- جدول ۴-۲۰: نتایج تحلیل واریانس از دیدگاه کارکنان با پست سازمانی مختلف..... ۱۴۴
- جدول ۴-۲۱: نتایج تحلیل از دیدگاه کارکنان با سابقه خدمت مختلف..... ۱۴۵
- جدول ۱-۵: مقایسه نتایج تحقیق با سایر مطالعات..... ۱۴۹

مقدمه:

باتوجه به اینکه منابع انسانی، منبع استراتژیک برای سازمانها محسوب می شود و جزء مهم و لاینفک مباحث برنامه ریزی راهبردی است قصد داریم با توجه به اینکه در سازمان بیمه خدمات درمانی، نیروی انسانی بعنوان مهمترین عامل انجام ماموریتهای سازمانی میتواند در تحقق برنامه های کلان کشور در زمینه درمان و سلامت پیشرو باشد، نسبت به ارزیابی استراتژیهای مرتبط با نیروی انسانی و نقش آنها در ساختارهای استخدامی و آموزشی سازمانی پردازیم و با توجه به مباحث نظری متفاوت نسبت به ارائه راهکار مناسب جهت موفقیت برنامه ریزی راهبردی اقدام نمائیم که در همین راستا ابتدا ضمن بررسی ادبیات موضوعی به سمت تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصله پرداخته تا در نهایت به ارائه نتایج بدست آمده پردازیم.

در نهایت با بررسی استراتژیهای مربوط به ساختارهای استخدامی و آموزشی سازمان بیمه خدمات درمانی به نتایج قابل استناد دست یافته که بصورت مشروح در فصول آینده مطرح میگردد.

فصل اول:

کلیات تحقیق

۱ فصل اول: کلیات تحقیق

۱.۲ شرح و بیان مسئله

مسئله اساسی عبارتست از مشکلاتی که سازمان بیمه خدمات درمانی در پیاده سازی برنامه ریزی استراتژیک در حوزه نیروی انسانی با مواجهه است بنحوی که باید مشخص گردد که استراتژیهای بکار گرفته شده در مباحث مربوط به نیروی انسانی تا چه اندازه بصورت موفق عمل نموده اند تا منجر به موفقیت برنامه ریزی استراتژیک سازمان مذکور گردد.

در بررسیهای اولیه با توجه به تعهد مدیران جهت استقرار برنامه ریزی استراتژیک بنظر میرسد نیروی انسانی توانائی کافی در پیاده سازی اینگونه سیستمهای علمی نداشته باشد که دلایل مستند آنرا میتوان از شروع فعالیت و این تعهد از سال ۱۳۸۶ در سازمان مورد اشاره دانست ولی عدم بهره برداری مناسب در زمینه های مختلف از جمله تحقق اهداف عالی سازمان خصوصا " مواردی که ماموریت اصلی سازمان بوده است به نحوی که با گذشت چندین سال و با توجه به هزینه ای بالغ بر ۲۰/۰۰۰میلیارد(سالانه)ریال هنوز به اهداف اصلی از طریق امکان بهره مندی از خدمات مطلوب و اثربخش جهت حفظ و ارتقای کیفی سلامت احاد مردم را نداشته که با بررسی از سطح رضایتمندی مشتریان داخلی و خارجی به این نتیجه خواهیم رسید که عدم توجه به آن می تواند در توفیق اجرای برنامه ریزی تأثیر نامطلوبی داشته باشد. عمده این موانع به شرح زیر است که شناخت و آگاهی مناسب آنها و تلاش و کوشش در جهت رفع و یا به حداقل رساندنشان می تواند زمینه کامیابی اجرای اینگونه برنامه ریزی را فراهم آورد.

در نهایت بنظر میرسد با پاسخ دادن به سوالات ذیل، به نتایج قابل استنادی دست یابیم:

۱. نقش استراتژیهای کارمندیابی در برنامه ریزی استراتژیک سازمان بیمه خدمات درمانی چیست؟
 ۲. نتایج اجرای استراتژیهای انتخاب و جذب در برنامه ریزی راهبردی سازمان بیمه خدمات درمانی چه می باشد؟
 ۳. نقش آموزش پرسنل در برنامه ریزی راهبردی سازمان بیمه خدمات درمانی چیست؟
- سایر عوامل مداخله گر در مباحث مربوط به نیروی انسانی و در حوزه های بالا جهت تحقق اهداف موجود برنامه ریزی استراتژیک کدام است و چه تاثیری بر اجرای اینگونه برنامه ها دارد (مانند- نقش تحصیلات- سابقه کار- جنسیت- تجربه- سطح شغل و...) که در بررسی مسائل اصلی بتوان سایر موارد مداخله گر را مشخص و بررسی نمود. از جمله اینکه با عنایت به مطالب فوق الذکر مثلا " می توان گفت:

۱. کدام دسته از افراد به آموزش بیشتری نیاز دارند؟

۲. چگونه باید این نیاز تأمین شود؟

که عدم توجه به این عوامل شاید باعث ایجاد وقفه در پیاده سازی مدیریت استراتژیک باشد.

۱.۳ اهمیت و ضرورت تحقیق

همانطور که می دانیم امروزه در بین منابع سازمانی، «منابع انسانی» با ارزش ترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان است، به عبارت دیگر منابع انسانی هر سازمان منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمان است، پس یکی از عمده ترین عوامل در برنامه ریزی ها میباشد. مقوله ای که به قول جیمز واکر در سال های اخیر بعنوان ابزاری است که به طور مستقیم اهداف و استراتژی های سازمانی را به اهداف و برنامه های منابع انسانی مورد نظر متصل می سازد.

بررسی فراز و فرودهای توسعه منابع انسانی نشان می دهد که امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمانها (و بعضاً جوامع بشری) بیش از پیش نمایان گشته است. از این رو در عصر جدید به «انسان» در مدیریت بعنوان «سرمایه ای بی پایان» و با ارزش می نگرند. زیرا دیگر به خوبی روشن است که کاهش سرمایه بالنده انسانی منجر به کاهش بهره وری و تولید می شود. به عبارت دیگر متفکران علم مدیریت بر این اعتقادند که کارکنان را باید مبنا و ریشه اصلی بهبود کیفیت و بهره وری دانست و آنها را مبنای اصلی فرآیند افزایش کارایی و نوعی سرمایه به حساب آورد. با عنایت به مطالب ذکر شده در می یابیم که منابع انسانی، منبع استراتژیک سازمانی محسوب می شوند که با در نظر گرفتن اینکه مدیران ارشد در سازمان بیمه خدمات درمانی بعلت نوع ماموریت از طریق نیروی انسانی به اهداف سازمانی چشم اندوخته و تولیدات آن عمدتاً " ارائه خدمات به بیمه شدگانی است که از طریق همین منبع مهم سازمانی صورت می پذیرد و ماشین آلات و تکنولوژی نقش بسیار کمی در انجام امور اصلی سازمان یاد شده به نسبت منابع انسانی دارد، که ضرورت انجام تحقیق در این زمینه دو چندان مینماید و اهمیت انجام چنین تحقیقی در این سازمان و سازمانهای مشابه را نشان میدهد. همچنین روند تغییرات و دگرگونی های تکنولوژیک، اجتماعی و اقتصادی در محیط داخلی و خارجی سازمانها موجب نگرش جدید علم مدیریت به مقوله برنامه ریزی استراتژیک شده است. امری که غفلت از آن می تواند پیامدهای جبران ناپذیری را برای سازمان فوق و سایر سازمانها به همراه داشته باشد. اگر موسسات می خواهند در محیط پرتلاطم امروزی از حیات مستمر برخوردار باشند باید همسو با تغییرات محیطی نگرش جامع و راهبردی داشته باشند و الزامات گوناگونی را مد

نظر قرار دهند. و از آنجا که منابع انسانی کارآمد (کارکنان دانشی) اساسی‌ترین منبع رقابتی سازمان‌ها هستند لزوم برنامه‌ریزی در زمینه سرمایه‌های انسانی سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار است. امری که متأسفانه نادیده گرفتن آن در بسیاری از سازمان‌ها سبب شده است آنها همواره از کمبود نیروهای مؤثر و کارآمد جهت اینگونه برنامه‌ریزی رنج ببرند.

۱.۴ اهداف تحقیق

۱.۴.۱ هدف کلی :

هدف این تحقیق شناسایی اثرات استراتژیهای نیروی انسانی، (به لحاظ ساختارهای استخدامی و آموزشی) و ارتباط آن با موفقیت یا عدم موفقیت برنامه‌ریزی استراتژیک در سازمان بیمه خدمات درمانی میباشد. بصورتی که مشخص می‌نماید نیروی انسانی شاغل در سازمان و یا نیروهای جذب شده باید دارائی چه ویژگیهای باشند و نحوه انتخاب آنان به چه صورت باشد تا یک برنامه‌ریزی استراتژیک بصورت مطلوب پیاده گردد.

۱.۴.۲ اهداف جزئی:

اهداف جزئی در این تحقیق عبارتست از:

- تعیین مشخصات نیروی انسانی مورد مطالعه (جامعه آماری)
 - تعیین بهترین استراتژیهای کاربردی در زمینه پیاده سازی برنامه‌ریزی استراتژیک
 - مشخص کردن عوامل مختلف مدیریت منابع انسانی مؤثر
 - تشخیص رابطه مؤثر بین این عوامل با برنامه‌ریزی راهبردی
- یادآور میگردد هدف نهایی از این تحقیق شناسایی اثرات استراتژیهای منابع انسانی بر برنامه‌ریزی راهبردی سازمان بیمه خدمات درمانی عنوان شده .

۱.۵ سئوالات تحقیق

مسئله اساسی عبارتست از مشکلاتی که سازمان مذکور در پیاده سازی برنامه‌ریزی استراتژیک در حوزه نیروی انسانی با آن مواجه است، بنحوی که باید مشخص گردد که سازمان مذکور تا چه میزان در پیاده سازی استراتژیهای منابع انسانی در زمینه های تغییر ساختارهای استخدامی و آموزشی موفق عمل نموده است.