

تحلیل نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقاء بهره‌وری و نوآوری صنعت تایر (مطالعه موردی: کارخانه لاستیک بارز کرمان)

یاسمن اکبری^{۱*} و محمدجواد سلطانی‌نژاد^۲

۱- مسئول واحد ممیزی و توسعه بلوغ تأمین‌کنندگان و نمایندگان، گروه صنعتی بارز، کرمان، ایران

۲- مدیر توسعه قابلیت‌های سازمانی، گروه صنعتی بارز، کرمان، ایران

ehsan.7666@gmail.com

چکیده: در صنعت تایر، منابع انسانی به‌عنوان یکی از عوامل مهم راهبردی، نقش مهمی در بهبود کیفیت، بهره‌وری و نوآوری ایفا می‌کند. این پژوهش با تمرکز بر شرکت بارز کرمان، به بررسی تأثیر آموزش سازمانی، رضایت شغلی و مشارکت کارکنان بر بهره‌وری تولید و نوآوری فرایندی می‌پردازد. مطالعات متعدد نشان داده‌اند که منابع انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت صنایع تولیدی است. نظریه‌های کلاسیک مانند نظریه دوعاملی هرزبرگ و نظریه نیازهای مازلو، بر اهمیت انگیزش و رضایت شغلی تأکید دارند. در مدل‌های مدرن‌تر مانند مدل شایستگی و مدل EFQM، منابع انسانی به‌عنوان محرک نوآوری و بهبود مستمر شناخته می‌شود. در صنعت تایر، که نیازمند دقت بالا، ایمنی محصول و کنترل کیفیت دقیق است، نقش کارکنان در اجرای استانداردهایی مانند ISO: 9001 و IATF 16949 بسیار حیاتی است. مرور ادبیات نشان می‌دهد که آموزش‌های فنی، مشارکت در تصمیم‌گیری و ارزیابی عملکرد از عوامل مؤثر بر بهره‌وری هستند. با استفاده از داده‌های میدانی و تحلیل آماری، مشخص شد که مدیریت اثربخش منابع انسانی نه تنها موجب عملکرد و کاهش ضایعات تولیدی می‌شود، بلکه زمینه‌ساز خلق ایده‌های نو، ایجاد پروژه‌های خلاقانه و توسعه پایدار در صنعت تایر خواهد بود.

واژه‌های کلیدی: منابع انسانی، صنعت تایر، بهره‌وری، نوآوری

مقدمه

نشان می‌دهد که مدل‌های اندازه‌گیری از روایی (همگرا و واگرا) و از آلفای کرونباخ استفاده شد که باتوجه به آن که مقدار آن بیشتر از ۰/۷ است، از پایایی مناسب برخوردار است جهت آزمون فرضیه اصلی از نرم‌افزار PLS به‌صورت اجرای مدل معادلات ساختاری و جهت آزمون فرضیات فرعی از نرم‌افزار SPSS به‌صورت آزمون همبستگی استفاده شده است. لازم به توضیح است که کلیه ضرایب آماری در این پژوهش باتوجه به دقتی که در کاهش معیارهای ایجادکننده خطا صورت گرفته با اطمینان ۹۵٪ و در سطح خطای α برابر با ۵٪ محاسبه شده است.

یافته‌های تحلیلی (بررسی فرضیه‌های پژوهش)

فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی در کارخانه بارز کرمان نقش مؤثری در ارتقای بهره‌وری و نوآوری ایفا کرده است و تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه‌های فرعی:

- ۱) بین آموزش و توسعه با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۲) ارزیابی عملکرد و جبران خدمات تأثیر مستقیم بر بهره‌وری کارکنان دارند.
- ۳) مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها باعث افزایش انگیزه و خلق ایده‌های نو شده است.

- ۴) فرهنگ سازمانی باز و حمایت‌گر زمینه‌ساز نوآوری و بهبود عملکرد است.
- ۵) جذب افراد توانمند و حفظ آن‌ها باعث ثبات سازمانی و انتقال دانش می‌شود.

۱) آزمون فرضیه‌ها: تحلیل رگرسیون چندگانه

در جدول (۱) میانگین، تأثیر مؤلفه‌های منابع انسانی بر بهره‌وری سازمانی را نشان می‌دهد. یافته‌های جدول بیانگر این است که: از بین مؤلفه‌های منابع انسانی، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری سازمانی دارند. همچنین مؤلفه مشارکت کارکنان دارای کمترین ضریب در میان مؤلفه‌هاست از این‌رو، این امر حاکی از این است که این مؤلفه احتمالاً کمتر از سایر مؤلفه‌ها در میان کارکنان وجود دارد. افزون‌بر این یافته‌های حاصل از ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل و متغیر وابسته نشان می‌دهد که: هر ۶ مؤلفه منابع انسانی یعنی آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد،

صنعت تایر به‌عنوان یکی از صنایع مادر در حوزه حمل‌ونقل و خودروسازی، نقش مهمی در ایمنی، دوام و عملکرد وسایل نقلیه دارد. باتوجه به رقابت شدید جهانی، نوسانات بازار و الزامات سخت‌گیرانه کیفی، شرکت‌های تیرسازی ناگزیرند به‌طور مستمر فرایندهای خود را بهبود دهند. در این میان، منابع انسانی به‌عنوان عامل اصلی تحول و نوآوری، نقش کلیدی در موفقیت سازمانی ایفا می‌کند. مدیریت اثربخش منابع انسانی شامل جذب نیروهای متخصص، آموزش مستمر، ایجاد انگیزه و نگهداشت کارکنان توانمند است. بهره‌وری به معنای استفاده بهینه از منابع برای دستیابی به حداکثر خروجی است، درحالی‌که نوآوری به خلق ایده‌های جدید و تبدیل آن‌ها به محصولات یا فرایندهای بهبودیافته اشاره دارد. تحقیقات نشان داده‌اند که سازمان‌هایی با مدیریت منابع انسانی مؤثر، عملکرد بالاتری در زمینه نوآوری و بهره‌وری دارند. هدف این مقاله، تحلیل تأثیر سیاست‌های منابع انسانی بر رشد بهره‌وری و نوآوری در شرکت لاستیک بارز کرمان است.

بخش تجربی

هدف اصلی انجام پژوهش بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری و نوآوری در کارخانه لاستیک بارز کرمان مورد مطالعه است که در این پژوهش به‌منظور گردآوری اطلاعات به بررسی‌های کتابخانه‌ای، و جمع‌آوری جامع اسناد علمی و تحقیقی، کتبی یا غیر کتبی که محقق در رابطه خاصی باید از آن‌ها الهام گیرد، انجام شده است و از پرسش‌نامه استاندارد (براساس مدل آرمسترانگ) با طیف لیکرت استفاده شده است که متغیرهای آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، مشارکت کارکنان، فرهنگ سازمانی، جذب و نگهداشت نیروی انسانی را موردسنجش قرار می‌دهد جامعه آماری این پژوهش نیز شامل کارکنان کارخانه لاستیک بارز کرمان است رده کارشناسی که تعداد کل آن‌ها ۱۲۴ نفر بود که جهت اجرای پرسش‌نامه به‌صورت نمونه تصادفی ساده افراد از جامعه آماری انتخاب و پرسش‌نامه‌ها توزیع گشت، در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. نتیجه‌های به‌دست آمده از خروجی نرم‌افزار Smart PLS

کارکنانی که در برنامه‌های آموزشی شرکت کرده‌اند، رضایت شغلی بالاتری داشته و تمایل بیشتری به مشارکت در فرایندهای بهبود سازمانی نشان داده‌اند.

ارزیابی عملکرد به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی، تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری سازمانی داشته است. ضریب رگرسیون این مؤلفه برابر با ۰/۴۲ بوده و مقدار Sig آن کمتر از ۰/۰۰۱ گزارش شده است. این نتایج نشان می‌دهند که وجود سیستم‌های ارزیابی منظم، شفاف و مبتنی بر بازخورد، باعث شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان شده و زمینه‌ساز بهبود عملکرد فردی و سازمانی شده است. هم‌چنین، کارکنانی که بازخوردهای منظم دریافت کرده‌اند، مشارکت بیشتری در پروژه‌های خلاقانه داشته‌اند که نشان‌دهنده تأثیر غیرمستقیم این مؤلفه بر نوآوری نیز هست.

جبران خدمات شامل حقوق، مزایا و پاداش‌های انگیزشی، نقش مهمی در افزایش بهره‌وری سازمانی ایفا کرده است. ضریب رگرسیون این مؤلفه برابر با ۰/۳۸ برای بهره‌وری و ۰/۲۱ برای نوآوری بوده است. این نتایج نشان می‌دهند که رضایت از سیستم پرداخت و عدالت در جبران خدمات، باعث افزایش انگیزه، تعهد سازمانی و کاهش نرخ ترک خدمت شده است. یافته‌های فرعی نیز حاکی از آن‌اند که کارکنانی که از سیستم پاداش رضایت دارند، تمایل بیشتری به ارائه پیشنهادهای نوآورانه و مشارکت در فرایندهای بهبود دارند.

مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، جلسات کاری و فرایندهای سازمانی، بیشترین تأثیر را بر نوآوری سازمانی داشته است. ضریب رگرسیون این مؤلفه برابر با ۰/۴۷ برای نوآوری و ۰/۲۶ برای بهره‌وری بوده است. این نشان می‌دهد که مشارکت فعال کارکنان نه تنها باعث افزایش انگیزه و تعلق خاطر می‌شود، بلکه زمینه‌ساز خلق ایده‌های نو، اجرای پروژه‌های خلاقانه و بهبود فرایندهای تولیدی نیز هست.

یافته‌های فرعی نشان می‌دهند که واحدهایی که کارکنان در آن‌ها مشارکت بیشتری داشته‌اند، میزان ضایعات تولیدی کمتری داشته و کیفیت تولید بالاتری را تجربه کرده‌اند. فرهنگ سازمانی حمایت‌گر و خلاقانه، تأثیر مثبت و هم‌زمانی بر هر دو متغیر وابسته داشته است. ضریب رگرسیون این مؤلفه برابر با ۰/۳۹ برای نوآوری و ۰/۲۹ برای بهره‌وری بوده است. این نتایج نشان می‌دهند که سازمان‌هایی که ارزش‌های مشارکتی، احترام به ایده‌ها و فضای کاری مثبت را تقویت می‌کنند، عملکرد بالاتری در زمینه بهره‌وری و نوآوری دارند. یافته‌های فرعی نیز بیانگر آن‌اند که کارکنان در چنین محیط‌هایی احساس امنیت روانی بیشتری داشته و تمایل بیشتری به مشارکت در فرایندهای خلاقانه نشان داده‌اند.

جذب افراد توانمند و حفظ آن‌ها از طریق ایجاد مسیرهای شغلی روشن، فرصت‌های رشد و رضایت شغلی، تأثیر قابل توجهی بر بهره‌وری سازمانی داشته است. ضریب رگرسیون این مؤلفه برابر با ۰/۳۵ برای بهره‌وری و ۰/۲۵ برای نوآوری بوده است. این نشان می‌دهد که ثبات نیروی انسانی، انتقال دانش و تجربه و کاهش نرخ ترک خدمت، نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. یافته‌های فرعی نیز نشان می‌دهند که کارکنان باسابقه بیشتر، نقش مؤثرتری در بهبود فرایندها و ارائه پیشنهادهای نوآورانه داشته‌اند.

نتیجه‌گیری

مدیریت اثربخش و کارا منابع انسانی نه تنها نقش پشتیبان در سازمان‌ها دارد، بلکه به‌عنوان موتور محرک بهره‌وری و نوآوری شناخته می‌شود. این یافته‌ها تأکید می‌کنند که مدیریت اثربخش و کارا منابع انسانی نه تنها یک ابزار اجرایی، بلکه یک عامل استراتژیک در توسعه پایدار و رقابت‌پذیری سازمان‌هاست. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهند که تمامی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی دارای تأثیر معنادار بر بهره‌وری و نوآوری سازمانی هستند. در این میان، مشارکت کارکنان و آموزش و توسعه بیشترین تأثیر را بر نوآوری، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری داشته‌اند. ضریب تعیین مدل‌ها نیز نشان می‌دهد که حدود ۶۸٪ از تغییرات بهره‌وری و ۷۲٪ از تغییرات نوآوری توسط این مؤلفه‌ها قابل پیش‌بینی هستند.

جبران خدمات، مشارکت کارکنان، فرهنگ‌سازمانی، جذب و نگهداشت نیروی انسانی ضریب رگرسیون مثبت و معناداری با بهره‌وری سازمانی به‌دست آوردند. افزون بر این ضرایب رگرسیون گزارش شده در جدول نشان می‌دهد که از بین ۶ مؤلفه که رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری سازمانی به‌دست آورده‌اند، مؤلفه جبران خدمات بیشترین ضریب رگرسیون را داراست و با ضریب تعیین (R2): ۰/۶۸ به این معنی که ۶۸ درصد تغییرات بهره‌وری سازمانی توسط این مؤلفه‌ها قابل پیش‌بینی است.

جدول ۱- تأثیر مؤلفه‌های منابع انسانی بر بهره‌وری سازمانی

متغیر	β	مقدار t	سطح معناداری	نتیجه
آموزش و توسعه	۰/۳۱	۳/۴۵	۰/۰۰۱	معنادار
ارزیابی عملکرد	۰/۴۲	۴/۱۲	۰/۰۰۰	معنادار
جبران خدمات	۰/۳۸	۳/۸۹	۰/۰۰۰	معنادار
مشارکت کارکنان	۰/۲۶	۲/۹۷	۰/۰۰۴	معنادار
فرهنگ‌سازمانی	۰/۲۹	۳/۲۱	۰/۰۰۲	معنادار
جذب و نگهداشت نیروی انسانی	۰/۳۵	۳/۷۶	۰/۰۰۱	معنادار

* معناداری در سطح ۰/۰۵

* متغیر وابسته: بهره‌وری سازمانی

در جدول (۲) میانگین، تأثیر مؤلفه‌های منابع انسانی بر نوآوری سازمانی را نشان می‌دهد. یافته‌های جدول بیانگر این است که: از بین مؤلفه‌های منابع انسانی، مشارکت کارکنان و آموزش و توسعه بیشترین تأثیر را بر نوآوری سازمانی دارند. هم‌چنین مؤلفه جذب و نگهداشت نیروی انسانی دارای کمترین ضریب در میان مؤلفه‌هاست از این‌رو، این امر حاکی از این است که این مؤلفه احتمالاً کمتر از سایر مؤلفه‌ها در میان کارکنان وجود دارد. افزون بر این یافته‌های حاصل از ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل و متغیر وابسته نشان می‌دهد که هر ۶ مؤلفه منابع انسانی یعنی آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، مشارکت کارکنان، فرهنگ‌سازمانی، جذب و نگهداشت نیروی انسانی ضریب رگرسیون مثبت و معناداری با نوآوری سازمانی به‌دست آوردند. افزون بر این ضرایب رگرسیون گزارش شده در جدول نشان می‌دهد که از بین ۶ مؤلفه که رابطه مثبت و معناداری با نوآوری سازمانی به‌دست آورده‌اند، مؤلفه مشارکت کارکنان بیشترین ضریب رگرسیون را داراست و با ضریب تعیین (R2): ۰/۷۲ به این معنی که ۷۲ درصد تغییرات نوآوری سازمانی توسط این مؤلفه‌ها قابل پیش‌بینی است.

جدول ۲- تأثیر مؤلفه‌های منابع انسانی بر نوآوری سازمانی

متغیر	β	مقدار t	سطح معناداری	نتیجه
آموزش و توسعه	۰/۴۴	۴/۵۶	۰/۰۰۰	معنادار
ارزیابی عملکرد	۰/۲۸	۳/۱۲	۰/۰۰۲	معنادار
جبران خدمات	۰/۲۱	۲/۴۵	۰/۰۱۵	معنادار
مشارکت کارکنان	۰/۴۷	۵/۰۲	۰/۰۰۰	معنادار
فرهنگ‌سازمانی	۰/۳۹	۴/۱۸	۰/۰۰۰	معنادار
جذب و نگهداشت نیروی انسانی	۰/۲۵	۲/۸۸	۰/۰۰۶	معنادار

* معناداری در سطح ۰/۰۵

* متغیر وابسته: نوآوری سازمانی

تحلیل نتایج نشان می‌دهد که آموزش و توسعه کارکنان تأثیر قابل توجهی بر هر دو متغیر وابسته دارد. ضریب رگرسیون این مؤلفه برای نوآوری سازمانی برابر با ۰/۴۴ و برای بهره‌وری سازمانی برابر با ۰/۳۱ بوده است. این بدان معناست که آموزش‌های هدفمند، دوره‌های مهارتی و برنامه‌های توسعه فردی باعث افزایش توانمندی کارکنان در ارائه پیشنهادهای نو، اجرای پروژه‌های خلاقانه و هم‌چنین بهبود عملکرد فردی و کاهش ضایعات تولیدی شده‌اند. یافته‌های فرعی نیز نشان می‌دهند که

مراجع

- [۱] محمدیان، بیژن (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در صنعت تایر. مجله صنعت لاستیک ایران.
- [۲] الهی، مرتضی و لطفی، محمدمهدی (۱۳۹۹). تحلیل تغییرات نیروی انسانی در صنعت تایر با رویکرد پویایی‌های سیستمی. پایگاه علم نت.
- [۳] رضایی، نرگس (۱۴۰۱). راهبردهای توسعه منابع انسانی در صنایع تولیدی ایران. فصلنامه مدیریت صنعتی.
- [۴] پورجعفر، سمیه (۱۴۰۲). نقش آموزش سازمانی در ارتقاء کیفیت تولید در صنایع لاستیک. همایش ملی مدیریت صنعتی.