

بررسی رابطه میان برنامه ریزی نیروی انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی مطالعه موردی (مؤسسه تحصیلات عالی خصوصی تاج)

احمد سیر «اکبری»

دانشجوی مقطع دکتری دانشگاه ابو عبدالله رودکی - کولاب

akbarisiar@gmail.com

چکیده

با توجه به اینکه یکی از موارد قابل ملاحظه در مدیریت منابع انسانی، برنامه ریزی نیروی انسانی است، بناءً تحقیق فعلی در پی بررسی این موضوع است که سازمان ها چگونه در قالب برنامه ریزی نیروی انسانی همه فعالیت ها و تلاش های خود را در مورد اهداف مورد نظر، راه های رسیدن به آن و چگونگی طی نمودن چنین مسیر با یکدیگر ترکیب و ادغام می نمایند. این مقاله از نوع هدف تحقیق، کاربردی بوده که مطالعه موردی آن را مؤسسه تحصیلات عالی خصوصی تاج، ولایت بلخ تشکیل میدهد و از لحاظ ماهیت و روش توصیفی-تحلیلی می باشد. شاخص های که معرف برنامه ریزی نیروی انسانی در تحقیق متذکره می باشد عبارت اند از پیش بینی ضروریات نیروی انسانی و پیش بینی ظرفیت نیروی انسانی می باشد. ابزار تجزیه و تحلیل اطلاعات اولیه این تحقیق نرم افزار SPSS 25 بوده و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات آزمون T می باشد. جامعه آماری تحقیق متذکره را کارمندان اداری مؤسسه تحصیلات عالی خصوصی تاج در ولایت بلخ تشکیل داده و برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده به عمل آمده است. یافته ها و نتایج این تحقیق نشان دهنده این است که اثر مثبت و معنی داری میان پیش بینی ضروریات نیروی انسانی، پیش بینی ظرفیت نیروی انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد، بناءً برنامه ریزی نیروی انسانی بخاطر رسیدن به اهداف سازمانی حایز اهمیت می باشد.

واژه های کلیدی: اهداف سازمانی، برنامه ریزی نیروی انسانی، پیش بینی ضروریات نیروی انسانی، پیش بینی ظرفیت موجود نیروی انسانی، مؤسسه تحصیلات عالی خصوصی تاج.

۱- مقدمه

در حال حاضر نیروی انسانی در سازمان ها با ارزش ترین سرمایه محسوب میشوند. بلند ترین جایگاه و مهمترین نقش را در راستای تحقق اهداف سازمان ایفا می نمایند. موفقیت سازمان ها در تحقق اهداف شان وابسته به برنامه ریزی نیروی انسانی است و این اطمینان را به مدیران میدهد که افراد مناسب در زمان مناسب در شغل های مناسب قرار می گیرند، بنابر این سازمان قادر می شود تا با اتکاء به برنامه های نیروی انسانی بدون وقفه مسیر رشد و موفقیت خویش را ببیماید.

یکی از عمده ترین برنامه ریزی های سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی است. امروزه اساسی ترین منبع رقابتی سازمان ها منابع انسانی کارا و کارکنان متخصص آنها است و در عین حال بسیاری از سازمان ها فاقد تخصص و مهارت های لازم هستند که بتوانند بگونه ای موثر برنامه های مربوط به منابع انسانی را تهیه کنند.

از اساسی ترین عواملی که باعث نگرش جدید در برنامه ریزی منابع انسانی شده است پروسه تغییرات و تحولات تکنولوژیکی، اجتماعی و اقتصادی در محیط داخلی و خارجی سازمان ها است که همیشه با آن روبرو هستند، بنابراین اگر سازمان ها نخواهند که با چنین تحولات هماهنگ باشند نه تنها به اهداف خود نایل شده نمیتوانند بلکه عدم هماهنگی با چنین تغییرات و دگرگونی ها باعث شکست آن ها نیز خواهد شد.

بیان مسئله:

موفقیت سازمان های امروزی در تحقق بخشیدن به اهداف شان در گرو نیروی انسانی کارا و کارآمدی است که در این سازمان ها وجود دارد و این امر، جزء از طریق برنامه ریزی درست نیروی انسانی بدست نمی آید.

این تحقیق بمنظور تاثیر برنامه ریزی و توسعه نیروی انسانی در رابطه با دستیابی به اهداف سازمانی انجام شده است. علیرغم تاکید بر برنامه ریزی و توسعه نیروی انسانی موثر و کارآمد یک سازمان همچنان با مشکلات بیشتری در برنامه ریزی و توسعه نیروی انسانی مواجه است.

نیروی انسانی مسائلی نیست که توسط مدیران نادیده گرفته شود، بلکه اهمیت آن بسیار واضح و روشن است. مدیریت نیروی انسانی از وظایف خاص مدیران و سرپرستان اجرایی است. اگر نیروی انسانی به طور درست آن مدیریت نگردد بر علاوه هزینه بیشتر ضیاع وقت مسبب نرسیدن درست به اهداف سازمانی نیز می باشد، بنابراین نیروی انسانی مسولیت پیشرفت سازمان را برعهده دارد که سبب می شود تا فرهنگ سازمانی ایجاد شود و همچنان آنها وظیفه نظارت دهی را بر عهده دارند تا اطمینان به وجود آید که سازمان خود به صورت درست گروه ها را ایجاد می کند و به پیشرفت توانایی کارمندان کمک می نماید.

آنچه که در این تحقیق مورد نظر محقق است، رابطه ای است که برنامه ریزی نیروی انسانی با اهداف سازمانی دارد. در واقع سؤال اساسی تحقیق این است که:

آیا میان برنامه ریزی نیروی انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی در (مؤسسه تحصیلات عالی خصوصی تاج، ولایت بلخ) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و یا خیر؟

در این تحقیق سعی شده است تا رابطه میان نیروی انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی در مؤسسه تحصیلات عالی خصوصی تاج، ولایت بلخ مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد و شاخص هایی که در این تحقیق در نظر گرفته شده اند: پیش بینی ضرورت های نیروی انسانی، پیش بینی ظرفیت موجود نیروی انسانی می باشند.

ضرورت و اهمیت تحقیق:

از آنجائیکه برنامه ریزی نیروی انسانی را می توان به عنوان یکی از مهمترین عوامل تاثیر گذار بمنظور دستیابی به اهداف سازمانی دانست، بنا" با توجه به اهمیت نیروی انسانی در رسیدن به اهداف سازمانی و حل معضلات سازمان به برنامه ریزی دقیق وهمه جانبه نیاز است. پس این موضوع (برنامه ریزی نیروی انسانی) درخور توجه جهت تحقیق می باشد.

اهداف تحقیق :

هدف اصلی : بررسی رابطه میان برنامه ریزی نیروی انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی در موسسه تحصیلات عالی خصوصی تاج، ولایت بلخ می باشد.

اهداف فرعی :

۱. بررسی رابطه میان پیش بینی ضروریات نیروی انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی.
۲. بررسی رابطه میان پیش بینی ظرفیت موجود نیروی انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی.

فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی: به نظر میرسد رابطه معنی داری میان برنامه ریزی نیروی انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. به نظر می رسد رابطه معنی داری میان پیش بینی ضروریات نیروی انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.
۲. به نظر می رسد رابطه معنی داری میان ظرفیت موجود نیروی انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.

چارچوب نظری تحقیق:

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق

تعاریف مفهومی برنامه ریزی نیروی انسانی:

برنامه ریزی نیروی انسانی عرضه و تقاضای آتی کارکنان را به طور نظام یافته در سازمان ها پیش بینی می کنند. (جهانیان، ۱۳۸۸).

برنامه ریزی نیروی انسانی به تلاشی اطلاق می گردد که آینده شرکت را از نظرتقاضای محیطی پیش بینی می کند و شرایط بکارگیری نیروی انسانی را جهت اجرا و رفع تقاضا فراهم می آورد (لاجورد ، ۱۳۸۰)

(پیتر دراکر) معتقد است که برنامه ریزی فرایندی است که مستمر از تصمیمات سیستماتیک با بهره گیری از اطلاعات درمورد آینده و تلاش های لازم برای انجام آن تصمیمات و مقایسه نتایج بدست آمده با انتظارات از طریق فرایند بازخورد.

تعاریف عملیاتی متغیرهای تحقیق :

۱) پیش بینی ضروریات نیروی انسانی : این متغیر با گویه های مانند ، فرایند برنامه ریزی استراتژیک سازمان ، پیش بینی ملزومات ، فنون کمی و کیفی مناسب برای پیش بینی ملزومات نیلز هل به نیروی انسانی ، مشارکت مدیران عملیاتی در توسعه پیش بینی نیازمندی ها ، استفاده از پیش بینی های نیازمندی نیروی انسانی جهت توسعه سازمان و جداول کار گزینی سنجیده می شود .

۲) پیش بینی ظرفیت موجود نیروی انسانی : این متغیر با گویه های چون ، موجودی مهارت ها در تمام کارکنان ، موجودی مدیریت در تمام کارکنان مدیریتی ، تعیین موجودی داخلی نیروی انسانی ، بروز رسانی موجودی مهارت ها و منابع خارجی داده های اقتصادی و جمعیت شناختی ، و موجودیت برنامه ها به منظور پیش بینی کمبود و مازاد نیروی انسانی سنجیده می شود .

اهمیت برنامه ریزی نیروی انسانی :

۱: اگر کارکنان با مجموعه یی از مهارت های لازم فراهم شوند در آینده باعث تسهیل در برنامه ریزی استراتژیک میگردد.
۲: با بررسی نیازمندی های شغلی و توانایی های کارکنان و درک تغییرات مستوان گرایش های نیروی کار در بازار را تسهیل نمود.

۳: تعیین نیاز های کارکنان در واکنش به برنامه ریزی استراتژیک باعث تسهیل تخصیص منابع و برنامه ریزی بودجه میگردد

¹ peter drucker

۴: سازمان با تعیین مهارتهایی برای کسب اهداف راهبردی مورد نیاز و همچنین تضمین موفقیت شغلی آتی در سازمان، رشد و گسترش کارمندان را تسهیل می کند (عباسپور، ۱۳۸۲)

انواع برنامه ریزی نیروی انسانی:

معمولا برنامه ریزی نیروی انسانی در دو سطح مختلف انجام می شود. (دهقانان و خاشعی، ۱۳۹۳)

۱: برنامه ریزی کلی: نیازهای متعلق به کارمندان را در مشاغل ویژه و معمولا سطح پایین و مهارت های عمومی را که کارمندان برای حفظ عملکرد بالا نیاز دارند شناسایی می کند.

۲: برنامه ریزی جانشین پروری: برسمت های مدیریتی افراد ویژه تمرکز می کند که سازمان نیاز دارد تا در مورد پر بودن این سمت ها و انواع افراد ها ممکن است بهترین تناسب را با این سمت های حیاتی داشته باشد اطمینان حاصل کند.

پیشینه تحقیق:

در مورد موضوع متذکره فوق در خارج از کشور یک سری تحقیقات صورت گرفته که نتایج آنها قرار ذیل اند:

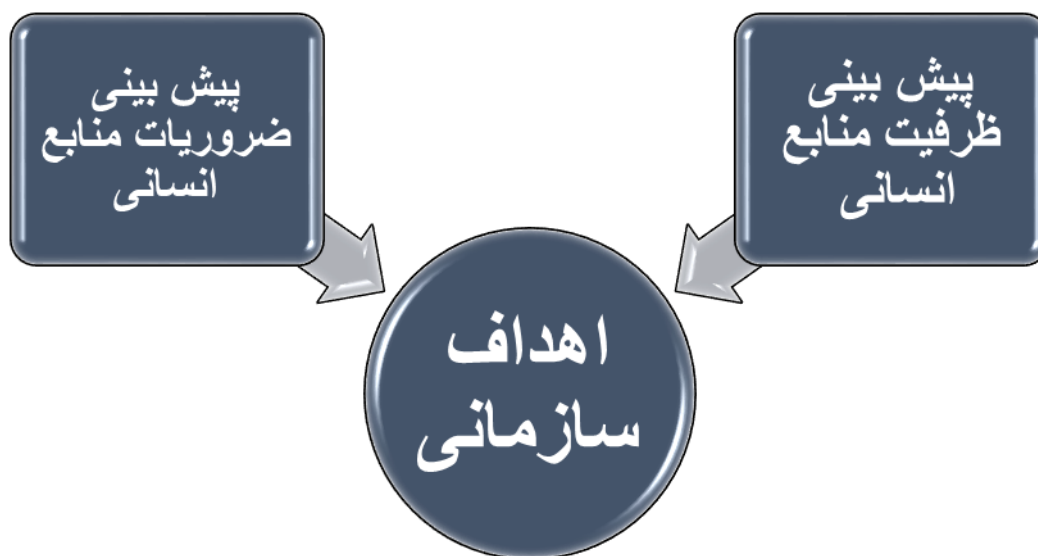
نور علی، سهیلا و همکاران (۱۳۹۹) روی موضوع مروری بر نقش برنامه ریزی منابع انسانی در دستیابی به اهداف استراتژیک عملکرد و مزیت رقابتی سازمان تحقیقی انجام دادند که این تحقیق از نظرهدف کاربردی و از نظر روش توصیفی می باشد و بمنظور جمع آوری داده ها از روش کتابخانه ای استفاده به عمل آمده است. یافته های این تحقیق نشان داد که میان برنامه ریزی نیروی انسانی و دستیابی به اهداف استراتژیک عملکرد و مزیت رقابتی سازمان ها رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. (نور علی سهیلا و همکاران ۱۳۹۹)

قاسمی محمود (۲۰۱۶) به بررسی برنامه ریزی منابع انسانی با رویکرد استراتژیک پرداخت که مطالعه موردی آن دانشگاه علوم پزشکی استان سیستان بلوچستان می باشد. روش تحقیق که در آن استفاده شده توصیفی پیمایشی بوده و تجزیه تحلیل داده ها توسط نرم افزار SPSS صورت گرفته است. بنابراین نتیجه تحقیق وی بیان نمود که برنامه ریزی منابع انسانی از اهمیت ویژه بمنظور رسیدن به اهداف سازمانی برخوردار است. (قاسمی، محمود ۲۰۱۶).

محتشم، مجتبی تاثیر انگیزش کارکنان بر بهره وری سازمان را مورد بررسی قرار داد که از روش کتابخانه ای استفاده نمود و با مراجعه به کتب تخصصی و مجلات معتبر داده ها را جمع آوری نمود است. وی به این نتیجه رسید که یکی از عوامل تاثیر گذار در زمینه بهره وری سازمان ها داشتن انگیزش است بنا بهره وری در سازمان ها بسیار مهم است.

روحانی، بهرام و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با اهداف استراتژیک پرداخت که روش تحقیق فوق از نظر هدف کاربردی می باشد و روش انجام آن بشکل پیمایشی و مطالعات کتابخانه ای صورت گرفته است. بنابراین نتیجه ذیل نایل آمده اند که برنامه ریزی و مدیریت منابع انسانی تلاش بسیاری را در راستای مدیریت منابع انسانی می طلبد از این رو بررسی الگوها و مدل های مختلف برنامه ریزی منابع انسانی و استفاده بهینه از آنها در موسسات و سازمان های علی الخصوص سازمان های فعال در بخش خصوصی جهت برنامه ریزی منابع انسانی مثمرتر خواهد بود. (روحانی، بهرام و همکاران ۱۳۹۴)

مدل مفهومی:



روش تحقیق:

روش تحقیق از نظر هدف نوع کاربردی است و از لحاظ روش جمع آوری دیتاها، توصیفی و از نوع پیمایشی-تحلیلی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارمندان اداری مؤسسه تحصیلات عالی خصوصی تاج، ولایت بلخ در سال ۱۴۰۰ می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده بعمل آمده است. پرسشنامه‌ها به تعداد ۵۱ تن از کارمندان اعم از طبقه ذکور و اعم از طبقه اناث به صورت عموم توزیع و بطور کامل جمع آوری گردیده است. سؤالات پرسشنامه دارای ۱۳ سؤال به شکل لیکرت طیف ۵ خانه ای می‌باشد که پایایی پرسشنامه را مورد مطالعه قرار خواهد گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار SPSS بعد از ثبت داده‌ها انجام خواهد گرفت.

پایایی پرسشنامه:

جدول (۱) پایایی پرسشنامه

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	13

برای محاسبه پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است و همان طور که مشاهده می‌شود، فیصدی پیشنهاد شده ۰,۹۹۲ سطح پایایی بالای این پرسشنامه را نشان می‌دهد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها:

در تجزیه و تحلیل جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت پاسخ دهنده گان از روشهای ساده احصائیه توصیفی استفاده بعمل آمده است.

۱. جنسیت

جدول (۲) آمار توصیفی پاسخ دهندگان نظر به جنسیت

		جنسیت	
		Frequency	Percent
Valid	مذکر	۲۸	۵۳,۸
	مؤنث	۲۴	۴۶,۲
Total		۵۲	100.0

جدول (۲) آمار توصیفی پاسخ دهنده گان نشان می دهد که از لحاظ جنسیت از جمله ۵۲ تن آنها آقایان و ۲۴ تن آنها بانوان می باشد که بر اساس فیصدی ۵۳,۸٪ پاسخ دهنده گان (کارکنان) آقایان و ۴۶,۲٪ آنها بانوان می باشند.

۲. سن

جدول (۳) آمار توصیفی پاسخ دهندگان نظر به سن

		Frequency	Percent
Valid	20 -25	19	36.5
	26-30	20	38.5
	31-35	7	13.5
	بالا به 35	5	9.6
Total		52	100.0

همانگونه که در جدول و نمودار بالا دیده می شود بیشترین فراوانی سنی در گروه ۲۶ الی ۳۰ سال و در رتبه بعد گروه سنی ۲۰ الی ۲۵ سال و در رتبه بعد ۳۱ الی ۳۵ سال قرار دارد ، بطور که این سه گروه سنی ۹۰,۴٪ از حجم نمونه را به خود اختصاص داده است . گروه سنی ۳۵ سال به بالا کمترین فراوانی یعنی ۹,۶٪ را به خود اختصاص داده است .

۳: میزان تحصیلات:

جدول (۴) آمار توصیفی پاسخ دهندگان نظر به تحصیلات

		Frequency	Percent
Valid	بکلوریا	4	7.7
	لسانس	37	71.2
	ماستر	10	19.2
Total		52	100.0

طوریکه در جدول فوق آمار توصیفی پاسخ دهنده گان نظر به تحصیلات نشان می دهد که از جمله (۴) تن بکلوریا (۳۷) تن لسانس و (۱۰) تن متباقی آنها را ماستر تشکیل می دهد .

۳. سابقه خدمت

جدول (۵) آمار توصیفی پاسخ دهندگان نظر به سابقه خدمت

		Frequency	Percent
Valid	کمتر سال 2	15	28.8
	سال 3-5	23	44.2
	سال 6-8	10	19.2
	سال 9-11	4	7.7
	Total	52	100.0

همانگونه که در جدول دیده می شود آمار توصیفی پاسخ دهنده گان نظر به تجربه کاری نشان می دهد که از جمله 15 تن دارای تجربه کمتر از ۲ سال، ۲۳ تن دارای تجربه ۳-۵ سال، ۱۰ تن دارای تجربه ۶-۸ سال و ۴ تن دیگر آن دارای تجربه کاری ۹-۱۱ سال می باشند.

آمار استنباطی:

برای قبولی و یا رد هر یک از فرضیه ها و رابطه معنی داری آن با متحول وابسته که همان "دستیابی به اهداف سازمانی" می باشد از آزمون T با سطح اطمینان ۹۵ فیصد استفاده شده است طوری که فرضیه صفری و فرضیه بدیل برای هر یک واضحاً بیان شده اند.

آزمون فرضیه اول (پیش بینی ضروریات):

فرضیه H1: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان پیشبینی ضروریات منابع انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.
فرضیه H0: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان پیشبینی ضروریات منابع انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی وجود ندارد.

جدول (۵) آمار استنباطی آزمون تی یک نمونه ای در رابطه پیش بینی ضروریات منابع انسانی

One-Sample Test						
پیشبینی ضروریات منابع انسانی	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
	6.106	51	.000	.58654	.3937	.7794

همانگونه که در جداول فوق مشاهده می گردد با اطمینان ۹۵٪ گفته می توانیم که میان پیش بینی ضروریات منابع انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین فرضیه H1 تأیید گردیده و فرضیه H0 رد می گردد.

آزمون فرضیه دوم (پیش بینی ظرفیت موجود نیروی انسانی):

فرضیه H1: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان پیش بینی ظرفیت موجود و دستیابی به اهداف سازمانی وجود دارد.
فرضیه H0: به نظر می رسد رابطه معنی داری میان پیش بینی ظرفیت موجود و دستیابی به اهداف سازمانی وجود ندارد.

جدول (۶) آمار استنباطی آزمون تی یک نمونه ای در رابطه پیش بینی ظرفیت موجود نیروی انسانی

One-Sample Test						
پیشبینی ظرفیت موجود نیروی انسانی	Test Value = 3					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
	6.106	51	.000	.58654	.3937	.7794

همانگونه که در جداول فوق مشاهده می گردد با اطمینان ۹۵٪ گفته می توانیم که میان پیش بینی ظرفیت موجود نیروی انسانی و دستیابی به اهداف سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، بنابراین فرضیه H1 تأیید گردیده و فرضیه H0 رد می گردد.

نتیجه گیری:

نیروی انسانی از جمله سرمایه های با ارزش هر سازمان محسوب می شوند. دستیابی به اهداف هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع با ارزش است، بنابراین برنامه ریزی نیروی انسانی می تواند با مشخص کردن معیارها و شاخص های مورد نیاز برای افزایش بهره وری نیروی انسانی موثر واقع شود. یافته های تحقیق را می توان طور ذیل خلاصه نمود.

فرضیه فرعی H1 در سطح اطمینان ۹۵ فیصد، به آن دلیل تأیید شد چرا که قیمت *sig* بدست آمده از آزمون تی برابر 0.000 می باشد که کمتر از 0.05 می باشد و از طرفی دیگر قیمت Mean Deference بدست آمده نیز 0.58654 است که عددی مثبت است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان ۹۵ فیصد، رابطه معنی داری میان پیش بینی ضروریات منابع انسانی و اهداف سازمانی وجود دارد. بنابراین هر اندازه که یک سازمان اطلاعات قبل از قبل در مورد ضروریات منابع انسانی را استفاده نماید، به همان اندازه می توان به اهداف سازمانی والاتر دسترسی پیدا نماید.

فرضیه فرعی H2 در سطح اطمینان ۹۵ فیصد، به آن دلیل تأیید شد چرا که قیمت *sig* بدست آمده از آزمون تی برابر 0.000 می باشد که کمتر از 0.05 می باشد و از طرفی دیگر قیمت Mean Deference بدست آمده نیز 0.58654 است که عددی مثبت است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان ۹۵ فیصد، رابطه معنی داری میان پیش بینی ظرفیت منابع انسانی و اهداف سازمانی وجود دارد. بنابراین هر اندازه که یک سازمان بتواند ظرفیت های منابع انسانی را تشخیص نماید، به همان اندازه می توان به اهداف سازمانی والاتر دسترسی پیدا نماید.

مآخذ

- جهانیان، رمضان. (۱۳۸۸)، راهکارهای بهینه سازی برنامه ریزی نیروی انسانی آموزش و پرورش شهر تهران. دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان) شماره ۲۴.
- دهقانان، حامد. خاشعی، وحید. (۱۳۹۳)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی. تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- دهقانان، حامد. محمدی، علی. (۱۳۹۴)، نقش برنامه ریزی منابع انسانی در بهره وری سازمانی، کنفرانس بین المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی.
- روحانی، بهرام و همکاران. (۱۳۹۴)، روابط بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با اهداف استراتژیک سازمانی، نخستین مجالس بین المللی جامع مدیران ایران، ص ۲۴
- روحانی، بهرام. علاف، علی رضا. اسدی، فروغ. (۱۳۹۵)، بررسی رابطه ی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و اهداف سازمان ها با تمرکز بر بخش خصوصی، چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت.
- عباس پور، عباس. (۱۳۸۲)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته. تهران: انتشارات سمت.
- لاجوردی، سید جلیل. (۱۳۸۰)، بررسی و تحلیل برنامه ریزی نیروی انسانی در سیستم بانکی کشور، پژوهشنامه اقتصادی، شماره ۲۰۷.
- محمدی، جیران. آذر، زارعی. عادل، حسن. طراحی مدل برنامه ریزی نیروی انسانی برای بیمارستان های آموزشی مورد مطالعه (بیمارستان های آموزشی شهر اهواز). دو ماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، ۱۲ (۱۱). تیر ۱۳۸۴
- نیک منش، شمس الدین. نورعلی، سهیلا. (۱۳۹۹)، مروری بر نقش برنامه های برنامه ریزی منابع انسانی در دستیابی به اهداف استراتژیک عملکرد و مزیت رقابتی سازمانی، دومین کنفرانس حسابداری و مدیریت، ص ۲۷.
- هادی پور، نرگس. (۱۳۸۵)، اهمیت مدیریت منابع انسانی، ماهنامه علمی، فنی و تخصصی مهارت، شماره ۴۷.

Abstract

Human resource planning is one of the remarkable aspects in human resource management. The main aim of this study is to investigate how organizations make all their efforts focused on the activities in the framework of human resource planning to achieve their goals and sustain the path taken. This paper is applied form objective point of view and Taj Institute of Higher Education chosen as case study. The essence of the current research is descriptive and for deriving the results SPSS version 25 used to do the analysis. For comparing means derived from independent variables with test value, t-test calculated at 95 percent confidence level. The population is including all employees of Taj institute of higher education and minimum number of sample size has been calculated based on Morgan table at 0.05 level, accordingly. The indicators which define the Human Resource Planning are Anticipation of the needs of Human Resources and Anticipation of the Capacity of Human Resources. The results and findings show that there is positive and significant relation between the anticipation of the needs of human resource and organizational goals. Similarly, there is positive and significant relation between the anticipation of the capacity of human resource and organizational goals.

Key words: Organizational goals, Human resource Planning, Anticipation of the Needs of Human Resources, Anticipation of the Capacity of Human Resources