

طراحی استراتژی مناسب به منظور مدیریت استعدادها به عنوان هدررفت در زنجیره تامین با استفاده از رویکرد SWOT

پریسا دادو

دانشجو کارشناسی ارشد مدیریت تولید و عملیات دانشگاه سمنان

چکیده

زنجیره تأمین به عنوان یکی از ارکان اصلی عملکرد سازمان ها، نقشی حیاتی در تضمین رقابت پذیری، کارایی، و پایداری آن ها دارد. مدیریت موفق زنجیره تأمین مستلزم توانمندی در حفظ و توسعه استعدادها است، زیرا از دست دادن استعدادها به عنوان یکی از انواع اتلاف ها، می تواند تأثیرات منفی جدی بر کارایی، بهره وری، نوآوری و توانایی تطبیق پذیری سازمان ها در مواجهه با تغییرات محیطی داشته باشد. با توجه به پیچیدگی های زنجیره تأمین و نیاز به تطابق سریع با تغییرات فناوری و رقابت شدید در جذب استعدادها، سازمان ها باید به طور فزایندهای به نوآوری در مدیریت استعدادها و استفاده از فناوری های نوین توجه کنند. این تحقیق با استفاده از رویکرد SWOT به تحلیل نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدها در مدیریت استعدادها پرداخته و استراتژی هایی را برای بهبود فرآیندهای جذب، نگهداشت، و توسعه منابع انسانی در زنجیره تأمین ارائه می دهد تا عملکرد کلی زنجیره تأمین خود را بهبود بخشد و موقعیت رقابتی خود را در بازار تقویت کند. نتایج نشان می دهد که استفاده از استراتژی هایی مانند توسعه همکاری های بین المللی از طریق شبکه توزیع گسترده در زنجیره تأمین، توسعه سیستم های اطلاعاتی یکپارچه و برنامه های آموزشی تخصصی برای مقابله با تهدیدات اقتصادی و کاهش پیچیدگی زنجیره تأمین، بهره برداری از نوآوری و فناوری های نوین برای توسعه پلتفرم های دیجیتال و همکاری با دانشگاه ها و ... می تواند به کاهش هدررفت استعدادها و افزایش بهره وری در زنجیره تأمین کمک کند.

واژگان کلیدی: مدیریت استعدادها، زنجیره تأمین، ماتریس SWOT.

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، توانایی واکنش سریع به تغییرات محیطی برای هر شرکت ضروری است و هیچ شرکتی به تنهایی نمی تواند در بازار رقابتی موفق عمل کند، بنابراین زنجیره تأمین به عنوان یک عامل کلیدی برای موفقیت مطرح می شود همچنین فشارهای محیطی اخیر این نیاز را افزایش داده اند و شرکت ها برای پیاده سازی موفق زنجیره تأمین، باید به ارتقای ابعاد انسانی متعهد باشند که این تعهد به بهبود زنجیره تأمین می تواند به مزیت رقابتی برای شرکت ها تبدیل شود (لامی حسن آبادی و صدر اصفهانی، ۱۴۰۰). در اینجا بحثی تحت عنوان از دست دادن استعدادها مطرح می شود که به عنوان یکی از انواع هدررفت منابع انسانی در زنجیره تأمین شناخته می شود و می تواند عواقب مخربی بر عملکرد سازمان داشته باشد، این مسئله به ویژه در صنایعی که نیازمند نیروی کار متخصص و ماهر هستند، بیشتر نمایان می شود که کاهش بهره وری، افزایش هزینه ها و در نهایت از دست رفتن توان رقابت پذیری سازمان از جمله پیامدهای این مسئله است (Noe et al., 2006).

بیان مسئله

مدیریت استعداد به معنای انجام مجموعه ای از فعالیت های هماهنگ است که هدف آن جذب، حفظ، انگیزش و توسعه کارکنان با استعداد مورد نیاز می باشد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸)؛ در مقابل، از دست دادن استعدادها به معنای مهاجرت یا خروج نخبگان و افراد با استعداد و تجربه از کشور یا سازمان به دلیل شرایط بحرانی و عدم فراهم بودن امکانات مناسب است که برای جلوگیری از این پدیده، باید حس مفید بودن و ارزشمندی به این افراد منتقل شود تا حتی در شرایط بحرانی نیز تمایل به ماندن و ادامه فعالیت در کشور یا سازمان داشته باشند (پناهی، ۱۴۰۰). مطالعات انجام شده توسط (Allen et al., 2010) نشان داده است که نبود استراتژی های مناسب برای مدیریت استعدادها، تأثیر مستقیمی بر نرخ خروج کارکنان دارد و می تواند منجر به کاهش کارایی و بهره وری سازمان شود؛ این مسئله به ویژه در بخش های کلیدی زنجیره تأمین که حفظ کارکنان متخصص اهمیت بیشتری دارد، می تواند بحرانی تر باشد، در واقع آن ها بر اهمیت سرمایه گذاری در مدیریت استعدادها و توسعه منابع انسانی تأکید می کنند و معتقدند که این سرمایه گذاری می تواند علاوه بر کاهش هدررفت استعدادها، منجر به افزایش مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان شود. مطالعه ای از (Cappelli, 2008) نشان داده که استفاده از مدل های انعطاف پذیر در مدیریت استعدادها می تواند از هدررفت منابع انسانی جلوگیری کرده و هزینه های جذب مجدد کارکنان را کاهش دهد. همچنین، (Collings & Mellahi, 2009) به اهمیت شناسایی کارکنان کلیدی و برنامه ریزی برای توسعه و نگهداشت استعدادها به عنوان یک رویکرد استراتژیک در مدیریت استعدادها اشاره دارند؛ علاوه بر این (Makarius & Srinivasan, 2017) در مقاله خود به بررسی چالش های تطابق مهارت ها و نیاز به بهبود همکاری میان شرکت ها و تأمین کنندگان استعدادها می پردازد و نتایج نشان می دهد که به کارگیری مدیریت استعدادها می تواند به کاهش عدم تطابق مهارت ها و افزایش عملکرد سازمانی کمک کند. در آخر (Dubey & Gunasekaran, 2015) به اهمیت نقش استعدادها در استراتژی های زنجیره تأمین پرداختند و تأکید می کنند که مدیریت مناسب استعدادها می تواند به بهبود عملکرد زنجیره تأمین کمک کند، علاوه بر آن با بررسی چالش ها و نیازها در حوزه استعدادها، پیشنهاد می کنند که سازمان ها باید به طور جدی به جذب، پرورش و حفظ استعدادهای مناسب توجه کنند تا فقدان توجه به استعدادها منجر به ضعف های استراتژیک در زنجیره تأمین نشود.

با توجه به شرایط اقتصادی ویژه و چالش های محیط کسب وکار در ایران، از دست دادن استعدادها به عنوان یکی از مشکلات اصلی سازمان ها مطرح است (دهقانان و کریم زندی، ۱۳۹۹). مقیمی (۱۳۹۷) معتقد است سازمان ها دریافته اند که دانش و مهارت های کارکنان نخبه منبع اصلی مزیت رقابتی آن هاست، اما با کمبود این کارکنان مواجه هستند، او تأکید می کند که مدیران باید تدابیر ویژه ای برای جذب و نگهداری نخبگان اتخاذ کنند و ساختار منابع انسانی متمرکز بر مدیریت استعدادها را طراحی نمایند و همچنین شناسایی و نیازسنجی پست های کلیدی و ایجاد منبع استعدادهای نخبه برای موفقیت سازمان ها را



امری ضروری معرفی کرده است. حسینی مطلق و همکاران (۱۴۰۰) معتقدند سازمان های امروزی برای موفقیت به افراد با استعداد و توانمند نیاز دارند، اما حفظ این نیروها چالشی بزرگ است و سازمان هایی که نتوانند راهبردهای مناسب برای نگهداشت این استعدادهای ایجاد کنند، با خروج آن ها مواجه خواهند شد، تحقیقات آن ها نشان می دهد که راهبردهای مدیریت استعداد تأثیر مستقیمی بر بهبود عملکرد سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی دارند؛ آن ها به این نتیجه رسیدند که سازمان ها باید به طور جدی در نگهداشت استعدادهای خود سرمایه گذاری کنند تا از هزینه های ناشی از نارضایتی و کاهش عملکرد کارکنان جلوگیری شود. علاوه بر این، بررسی های بین المللی نیز نشان داده اند که برای دستیابی به موفقیت، تنها تعیین اهداف کافی نیست؛ بلکه باید نیازهای لازم برای موفقیت در این اهداف را به خوبی درک کرده و برای شکوفایی استعدادهای سرمایه گذاری کرد و این فرآیند به تفکر، برنامه ریزی، و تعهد به اجرای دقیق نیاز دارد در واقع سرمایه گذاری در مدیریت استعدادهای بهره گیری از روش های نوین، می تواند به بهبود عملکرد سازمان ها و کاهش هدررفت منابع انسانی کمک کند (Vestal, 2010).

در اقتصاد امروز، نیروی انسانی با استعداد به عنوان اصلی ترین عامل موفقیت محسوب می شود و آنچه سازمان ها را از یکدیگر متمایز می سازد، در واقع سرمایه انسانی آن ها است، به بیان دیگر، رقابت بین سازمان ها به رقابتی بین استعدادهایی که در اختیار دارند، تبدیل شده است (صالحی صدقیانی و همکاران، ۱۳۹۴). تحقیقات نشان داده اند که سازمان هایی که قادر به جذب، توسعه، و حفظ استعدادهای برتر هستند، نسبت به رقبای خود مزیت رقابتی قابل توجهی دارند و در بهبود بهره وری و نوآوری موفق تر عمل می کنند (Martin, 2015). در حال حاضر، چالش های زنجیره تامین به طور فزاینده ای پیچیده شده اند و اهمیت مدیریت موثر زنجیره تامین را برجسته می کنند؛ در واقع مدیریت زنجیره تامین تنها به بهبود فرآیند محدود نمی شود، بلکه نیازمند استراتژی های نوآورانه برای مقابله با چالش های جدید است (Hernandez et al., 2023). در شرایط کنونی که چالش های زنجیره تامین به طور فزاینده ای افزایش یافته است، آنچه به ما یادآوری می شود این نیست که زنجیره های تامین صرفاً نیاز به بهبود دارند، بلکه تلاش های مدیران زنجیره تامین برای مقابله با این چالش ها مورد توجه قرار می گیرد اما نگرانی اصلی در این زمینه، کمبود شدید استعدادهای زنجیره تامین است که به معضلی برای شرکت ها تبدیل شده است (van Hoek et al., 2020). بنابراین، مسئله اصلی این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر از دست دادن استعدادهای زنجیره تامین و ارائه استراتژی هایی است که با استفاده از رویکرد SWOT بتوانند به کاهش هدررفت استعدادهای مدیریت منابع انسانی در زنجیره تامین کمک کنند. به طور خاص، در این تحقیق تلاش خواهد شد تا با شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدهای موجود در حوزه مدیریت استعدادهای راهکارهای مؤثری برای کاهش هدررفت استعدادهای مدیریت منابع انسانی در زنجیره تامین ارائه شود تا از این طریق به سوالات تحقیق پاسخ دهیم که این سوالات عبارتند از:

- نقاط قوت و ضعف مدیریت استعدادهای در زنجیره تامین چیست؟
- چه فرصت ها و تهدیدهای خارجی بر مدیریت استعدادهای در زنجیره تامین تأثیرگذار هستند؟
- چه استراتژی هایی می توانند بهبود مدیریت استعدادهای در زنجیره تامین را تضمین کنند؟

روش تحقیق

این تحقیق با استفاده از روش کتابخانه ای و تحلیل کیفی انجام می شود. به جای جمع آوری داده های میدانی، از منابع ثانویه مانند مقالات علمی، کتاب ها، گزارش های پژوهشی و سایر اسناد معتبر استفاده خواهد شد. هدف این تحقیق، بررسی جامع مدیریت استعدادهای به عنوان نوعی هدررفت در زنجیره تامین است و برای این منظور از ابزار تحلیل SWOT استفاده می شود. برنامه ریزی راهبردی (SWOT) یک روش سیستماتیک برای تصمیم گیری و اجرای فعالیت ها است که به منظور هدایت و شکل دهی به یک سیستم، عملکرد و دلایل آن استفاده می شود (شادپور و حسینی فر، ۱۴۰۲).

فرایند تجزیه و تحلیل SWOT شامل چند مرحله است. ابتدا، هدف تحلیل به طور واضح تعریف می شود. سپس، نقاط قوت و ضعف داخلی بررسی می شوند. پس از شناسایی عوامل داخلی، تحلیل بر روی عوامل خارجی مانند سیاست ها، قوانین و مسائل



اقتصادی کلان متمرکز می شود تا فرصت ها و تهدیدهای بالقوه شناسایی شوند و در آخر با توجه به عوامل داخلی و خارجی شناسایی شده چهار نوع استراتژی SO، WO، ST و WT تعریف می شوند که عبارتند از:

- قوت + فرصت (SO): در این حالت، سازمان از بهترین موقعیت ممکن برخوردار است. چند فرصت محیطی پیش رو داشته و از قوت های بسیاری نیز بهره مند است که استفاده از فرصت ها را تسهیل می کند. در این حالت استراتژی های توسعه ای پیشنهاد می شود.
- قوت + تهدید (ST): در حالت دوم سازمان از قوت های داخلی برخوردار است اما با عوامل محیطی تهدیدکننده مواجه شده است. در این حالت، سازمان باید با اتخاذ استراتژی های رقابتی از نقاط قوت خود برای ایجاد فرصت های بلندمدت در سایر محصولات و بازارها استفاده نماید.
- ضعف + فرصت (WO): در این موقعیت، فرصت های مناسبی در محیط وجود دارد اما سازمان از چند ضعف داخلی رنج میبرد. در این حالت سازمان باید با بهره برداری از فرصت های موجود در محیط خارج، بکوشد نقاط ضعف داخلی سازمان را بهبود بخشد. در این حالت بهتر است از استراتژی های توسعه ای استفاده شود.
- ضعف + تهدید (WT): شرایطی مخاطره آمیز را توصیف میکند که سازمان نه از قوت داخلی برخوردار است و نه فرصت مناسبی در محیط وجود دارد، بلکه در داخل سازمان با ضعف های متعددی رو به رو بوده و از خارج سازمان نیز مورد هجوم تهدیدها قرار دارد. در این حالت بهتر است از استراتژی های کاهش استفاده شود.

در نهایت، یافته های این تحقیق می تواند به عنوان مبنایی برای کاهش هدررفت استعدادها و بهبود مدیریت منابع انسانی در زنجیره تأمین مورد استفاده قرار گیرند.

یافته ها

در این بخش از پژوهش، به ارائه نتایج حاصل از تحلیل های انجام شده پیرامون مدیریت استعدادها به عنوان یکی از عوامل هدررفت در زنجیره تأمین پرداخته می شود. با توجه به اهمیت روزافزون نیروی انسانی و نقش کلیدی آن در موفقیت سازمان ها، بررسی نقاط قوت، ضعف، فرصت ها، و تهدیدات موجود در این زمینه به عنوان پیش نیازی برای تدوین استراتژی های مؤثر مطرح می گردد. همانطور که پیشتر هم به آن اشاره شد، یافته های این پژوهش با استفاده از رویکرد SWOT به دست آمده و در این بخش به تفصیل تحلیل خواهند شد. این تحلیل ها بر مبنای مرور ادبیات موجود و مطالعات انجام شده تدوین شده اند و به سازمان ها کمک می کنند تا با استفاده از اطلاعات به دست آمده، استراتژی هایی جهت کاهش هدررفت استعدادها و بهبود مدیریت منابع انسانی در زنجیره تأمین خود ارائه دهند.

در ادامه، به ارائه جزئیات بیشتر در قالب ماتریس SWOT پرداخته خواهد شد تا با شناسایی نقاط قوت و ضعف داخلی و فرصت ها و تهدیدات خارجی، استراتژی های مناسبی پیشنهاد گردد. برای این کار، ابتدا عوامل داخلی شناسایی شده را تحت عنوان نقاط قوت و ضعف در جدول ۱ و عوامل خارجی را تحت عنوان فرصت ها و تهدیدها در جدول شماره ۲ ارائه دادیم. به طور کلی، تحلیل نقاط قوت و ضعف مرتبط با مدیریت استعدادها به عنوان هدررفت در زنجیره تأمین، با وجود برخی امکانات مناسب، چالش های مهمی را نشان می دهد که نیازمند توجه هستند که جزئیات آن در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱- ماتریس عوامل داخلی

نقاط ضعف (Weaknesses)	کد	نقطه قوت (Strengths)	کد
نبود برنامه های آموزشی مستمر	W ₁	سیاست های حمایتی در سازمان	S ₁
محدودیت در بودجه	W ₂	تعهد سازمانی بالا	S ₂
نبود سیستم ارزیابی عملکرد مؤثر	W ₃	فرهنگ سازمانی قوی	S ₃
فرسودگی شغلی کارکنان	W ₄	پشتیبانی مدیران ارشد	S ₄
پیچیدگی ساختار زنجیره تأمین	W ₅	نوآوری در مدیریت استعدادها	S ₅
عدم وجود سیستم های اطلاعاتی یکپارچه	W ₆	وجود شبکه توزیع گسترده در زنجیره تأمین	S ₆
عدم تطابق میان مهارت ها و نیازهای زنجیره تأمین	W ₇	وجود تجربه و تخصص بالا در مدیریت زنجیره تأمین	S ₇
		استفاده از اتوماسیون در زنجیره تأمین	S ₈
		وجود برنامه های توسعه حرفه ای در زنجیره تأمین	S ₉
		به کارگیری فناوری های نوین در زنجیره تأمین	S ₁₀

مدیریت استعدادها به عنوان هدررفت در زنجیره تأمین می تواند تحت تأثیر عوامل خارجی متعددی قرار گیرد. ارزیابی و شناخت این عوامل می تواند به مدیران در تدوین و اجرای استراتژی های مؤثر کمک کند. در این راستا، جدول شماره ۲ به بررسی این فرصت ها و تهدیدها پرداخته است.

جدول ۲- ماتریس عوامل خارجی

تهدیدها (Threats)	کد	فرصت ها (Opportunities)	کد
افزایش هزینه های جذب و نگهداشت	T ₁	دسترسی به منابع بین المللی	O ₁
تهدیدات اقتصادی	T ₂	بهره گیری از فناوری های نوین	O ₂
افزایش هزینه های نیروی کار	T ₃	توسعه برنامه های کاری انعطاف پذیر	O ₃
تحولات در صنعت	T ₄	همکاری با دانشگاه ها و مراکز آموزشی	O ₄
رقابت شدید در جذب استعدادها	T ₅	گسترش همکاری ها با تأمین کنندگان بین المللی	O ₅
خروج استعدادها به شرکت های رقیب	T ₆	توسعه پلتفرم های دیجیتال برای مدیریت استعدادها	O ₆
کمبود نیروی کار ماهر در بازار	T ₇		
تغییرات سریع در فناوری زنجیره تأمین	T ₈		
کمبود منابع آموزشی تخصصی در زنجیره تأمین	T ₉		

حال با توجه به عوامل داخلی و خارجی شناسایی شده حاصل از مرور ادبیات موجود و مطالعات انجام شده و تلفیق آن ها با یکدیگر به ارائه راهبرد و استراتژی هایی برای کاهش هدررفت استعدادها در زنجیره تأمین در جدول ۳ پرداختیم.

جدول ۳- راهبردهای پیشنهادی جهت کاهش هدررفت استعدادها در زنجیره تأمین

نقاط قوت (S)	نقاط ضعف (W)	
فرصت ها (O)	<p>W₁O₄ : توسعه برنامه های آموزشی مستمر با همکاری دانشگاه ها و مراکز آموزشی به منظور بهبود مهارت های نیروی انسانی و تطبیق آن ها با نیازهای زنجیره تأمین</p> <p>W₃O₂, W₅O₂ : استفاده از فناوری های نوین برای توسعه سیستم های ارزیابی عملکرد و کاهش پیچیدگی ساختار زنجیره تأمین</p> <p>W₂O₁, W₂O₅ : بهینه سازی بودجه با بهره گیری از منابع بین المللی و توسعه همکاری های بین المللی جهت کاهش هزینه های نیروی انسانی و بهبود بهره وری</p>	<p>S₁₀O₅ : بهره برداری از نوآوری و فناوری های نوین برای توسعه پلتفرم های دیجیتال و همکاری با دانشگاه ها</p> <p>S₆O₅, S₇O₅ : توسعه همکاری های بین المللی از طریق شبکه توزیع گسترده و تخصص در زنجیره تأمین</p> <p>S₄O₃, S₉O₃ : ایجاد برنامه های کاری انعطاف پذیر با حمایت مدیران ارشد و استفاده از برنامه های توسعه حرفه ای</p>
تهدید ها (T)	<p>W₆T₉, W₁T₂ : توسعه سیستم های اطلاعاتی یکپارچه و برنامه های آموزشی تخصصی برای مقابله با تهدیدات اقتصادی و کاهش پیچیدگی زنجیره تأمین</p> <p>W₂T₁, W₄T₁ : مدیریت بودجه بهینه و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان از طریق ایجاد برنامه های کاری انعطاف پذیر و کاهش هزینه های نیروی انسانی</p> <p>W₃T₂, W₃T₄ : استفاده از سیستم های ارزیابی عملکرد برای مقابله با تهدیدات اقتصادی و حفظ کارایی در زنجیره تأمین</p>	<p>S₃T₆, S₂T₅ : استفاده از فرهنگ سازمانی قوی و تعهد سازمانی بالا برای جلوگیری از خروج استعدادها به شرکت های رقیب</p> <p>S₇T₈, S₇T₇ : بهره برداری از تجربه و تخصص در زنجیره تأمین برای مقابله با تغییرات سریع فناوری و کمبود نیروی کار ماهر</p> <p>S₈T₁, S₁₀T₃ : کاهش هزینه های جذب و نگهداشت استعدادها با استفاده از اتوماسیون و فناوری های نوین در زنجیره تأمین</p>

هر کدام از این راهبردها و استراتژی ها می توانند به نحوی سبب کاهش هدررفت استعدادها در زنجیره تأمین شود که به اختصار به بررسی آن ها می پردازیم.

- بهره برداری از نوآوری و فناوری های نوین برای توسعه پلتفرم های دیجیتال و همکاری با دانشگاه ها: این استراتژی با بهره برداری از شبکه توزیع و تخصص موجود، امکان همکاری با تأمین کنندگان و استعدادهای بین المللی را فراهم می کند که این همکاری ها می تواند به جذب استعدادهای جدید و بهبود عملکرد زنجیره تأمین کمک کند و در نتیجه، کاهش هدررفت منابع انسانی و افزایش کارایی زنجیره تأمین را به همراه داشته باشد.
- توسعه همکاری های بین المللی از طریق شبکه توزیع گسترده و تخصص در زنجیره تأمین: این استراتژی با بهره برداری از شبکه توزیع و تخصص موجود، امکان همکاری با تأمین کنندگان و استعدادهای بین المللی را فراهم می کند، این همکاری ها می تواند به جذب استعدادهای جدید و بهبود عملکرد زنجیره تأمین کمک کند، در نتیجه به کاهش هدررفت منابع انسانی و افزایش کارایی زنجیره تأمین منجر خواهد شد.
- ایجاد برنامه های کاری انعطاف پذیر با حمایت مدیران ارشد و استفاده از برنامه های توسعه حرفه ای: این استراتژی با ترکیب حمایت های مدیران ارشد و برنامه های توسعه حرفه ای، برنامه های کاری انعطاف پذیر را ایجاد می کند



که این اقدامات می تواند به جذب و حفظ استعدادها در زنجیره تأمین کمک کرده و به کاهش هدررفت منابع انسانی و افزایش بهره وری منجر شوند.

– استفاده از فرهنگ سازمانی قوی و تعهد سازمانی بالا برای جلوگیری از خروج استعدادها به شرکت های رقیب: این استراتژی با تقویت فرهنگ سازمانی و افزایش تعهد کارکنان، می تواند به حفظ استعدادها در سازمان کمک کند همچنین ایجاد محیط کاری جذاب و حمایت های سازمانی قوی نقش موثری در کاهش خروج استعدادها به شرکت های رقیب دارد و به مقابله با رقابت شدید کمک کند.

– بهره برداری از تجربه و تخصص در زنجیره تأمین برای مقابله با تغییرات سریع فناوری و کمبود نیروی کار ماهر: با بهره برداری از تجربه و تخصص موجود، سازمان می تواند فرآیندهای جذب و آموزش را بهبود بخشیده و به راحتی با تغییرات فناوری و کمبود نیروی کار ماهر مقابله کند و از این راه به کاهش هدررفت منابع انسانی و بهبود بهره وری کمک کند.

– کاهش هزینه های جذب و نگهداشت استعدادها با استفاده از اتوماسیون و فناوری های نوین در زنجیره تأمین: با به کارگیری فناوری های نوین و اتوماسیون، می توان هزینه های جذب و نگهداشت استعدادها را کاهش داد در واقع این استراتژی باعث بهبود کارایی فرآیندهای منابع انسانی و کاهش هزینه ها در زنجیره تأمین می شود.

– توسعه برنامه های آموزشی مستمر با همکاری دانشگاه ها و مراکز آموزشی به منظور بهبود مهارت های نیروی انسانی و تطبیق آن ها با نیازهای زنجیره تأمین: با ایجاد برنامه های آموزشی مستمر و همکاری با دانشگاه ها، می توان به بهبود مهارت های نیروی انسانی و تطبیق آن ها با نیازهای زنجیره تأمین پرداخت.

– استفاده از فناوری های نوین برای توسعه سیستم های ارزیابی عملکرد و کاهش پیچیدگی ساختار زنجیره تأمین: استفاده از فناوری های نوین می تواند به توسعه سیستم های ارزیابی عملکرد مؤثر و کاهش پیچیدگی های ساختار زنجیره تأمین کمک کند.

– بهینه سازی بودجه با بهره گیری از منابع بین المللی و توسعه همکاری های بین المللی جهت کاهش هزینه های نیروی انسانی و بهبود بهره وری: با بهره برداری از منابع بین المللی و توسعه همکاری های بین المللی، سازمان ها می توانند به بهینه سازی بودجه و کاهش هزینه های نیروی انسانی بپردازند، این اقدام به افزایش بهره وری و کاهش هدررفت در زنجیره تأمین کمک می کند.

– توسعه سیستم های اطلاعاتی یکپارچه و برنامه های آموزشی تخصصی برای مقابله با تهدیدات اقتصادی و کاهش پیچیدگی زنجیره تأمین: این استراتژی با ایجاد سیستم های اطلاعاتی یکپارچه و برنامه های آموزشی تخصصی، می تواند به کاهش پیچیدگی زنجیره تأمین و مقابله با تهدیدات اقتصادی کمک کند همچنین بهبود فرآیندهای آموزشی و اطلاعاتی باعث کاهش هدررفت ها و افزایش کارایی خواهد شد.

– مدیریت بودجه بهینه و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان از طریق ایجاد برنامه های کاری انعطاف پذیر و کاهش هزینه های نیروی انسانی: با بهینه سازی مدیریت بودجه و ایجاد برنامه های کاری انعطاف پذیر، می توان به کاهش فرسودگی شغلی و هزینه های نیروی انسانی پرداخت.

– استفاده از سیستم های ارزیابی عملکرد برای مقابله با تهدیدات اقتصادی و حفظ کارایی در زنجیره تأمین: این استراتژی به بهبود سیستم های ارزیابی عملکرد کمک می کند تا سازمان ها بتوانند به طور مؤثرتر با تهدیدات اقتصادی و تغییرات در صنعت مقابله کنند. سیستم های ارزیابی عملکرد مؤثر به سازمان ها این امکان را می دهند که عملکرد کارکنان و فرآیندها را به دقت اندازه گیری و تجزیه و تحلیل کنند. این تجزیه و تحلیل ها می توانند به شناسایی نقاط ضعف و مشکلات در زنجیره تأمین کمک کنند و به این ترتیب، سازمان ها می توانند استراتژی های خود را برای مواجهه با چالش های اقتصادی و تحولات صنعتی بهینه کنند.

بحث و نتیجه گیری

در دنیای پیچیده و چالش برانگیز مدیریت زنجیره تأمین، بهینه سازی منابع انسانی و کاهش هدررفت ها از عوامل کلیدی برای دستیابی به کارایی و بهره وری پایدار هستند. زنجیره تأمین به عنوان یکی از مهم ترین حوزه های عملیاتی هر سازمان، نیازمند استراتژی های مؤثر برای مدیریت و بهبود فرآیندها است. این استراتژی ها باید با توجه به نقاط قوت و ضعف داخلی سازمان و همچنین فرصت ها و تهدیدات خارجی طراحی شوند. استراتژی های مختلف می توانند به سازمان ها کمک کنند تا از نوآوری های فناوری، شبکه های توزیع گسترده، و تجربیات موجود بهره برداری کنند و در عین حال به مشکلاتی مانند کمبود منابع، پیچیدگی های ساختاری، و تهدیدات اقتصادی پاسخ دهند. با ایجاد و اجرای استراتژی های هدفمند، سازمان ها قادر خواهند بود هدررفت منابع انسانی را کاهش داده، کارایی را بهبود بخشند و رقابت پذیری را افزایش دهند. ما در این مقاله به کمک مرور ادبیات موجود و مطالعات انجام شده به ارائه استراتژی های مختلف بر اساس ماتریس SWOT و نحوه بهره برداری از آن ها در بهبود مدیریت زنجیره تأمین پرداخته ایم.

استراتژی های پیشنهادی با تمرکز بر نقاط قوت و ضعف، و همچنین فرصت ها و تهدیدات موجود، می توانند به سازمان ها در مدیریت مؤثر زنجیره تأمین جهت کاهش هدررفت منابع انسانی کمک کنند. بهره برداری از نوآوری ها و فناوری های جدید، توسعه همکاری های بین المللی، و ایجاد برنامه های کاری انعطاف پذیر به کاهش هدررفت منابع انسانی و بهبود کارایی زنجیره تأمین منجر می شود. در حالی که تحقیقات پیشین به بررسی جنبه های مختلف مدیریت استعدادها و فناوری ها پرداخته اند، این مقاله با تمرکز ویژه بر زنجیره تأمین و کاربردهای خاص آن، به تحلیل دقیق تری از این موضوعات در زمینه مدیریت استعدادها پرداخته است. این توجه ویژه به زنجیره تأمین می تواند به شناسایی و کاهش هدررفت ها در این حوزه کمک کرده و در نهایت به بهبود کارایی و بهره وری سازمان ها منجر شود، بنابراین، می توان گفت که در تحقیقات پیشین به طور کامل به این موضوعات پرداخته نشده و نیاز به مطالعات بیشتری در این زمینه وجود دارد. بررسی های بیشتر می تواند به درک عمیق تر و بهینه سازی بهتر فرآیندها و استراتژی های مدیریت استعدادها در زنجیره تأمین کمک کند و در نهایت به دستیابی به مزیت رقابتی پایدار منجر شود.

منابع:

- احمدی، حسن، زاهدابلان، عادل، مرادی، مسعود، و خالق خواه، علی. (۱۳۹۸). واکاوی فرایند مدیریت استعداد معلمان در دوره متوسطه آموزش و پرورش شهر اردبیل (نظریه داده بنیاد). مدیریت مدرسه (Journal of School administration), ۷ (1), ۲۷۴-۲۵۲. <https://sid.ir/paper/387894/fa> SID.
- پناهی، بلال. (۱۴۰۰). آینده پژوهی مدیریت استعداد در سازمان های دولتی ایران. مدیریت سازمان های دولتی، ۱۰ (شماره ۱ (پیاپی ۳۷)). doi: 10.30473/ipom.2021.57486.4319۱۵۴-۱۳۹
- حسینی مطلق، سیدعباس، رفیعی دهبیدی، وحید، امیرحسینی، سیداحسان. (۱۴۰۰). شناسایی و تدوین الگوی مدیریت استعداد اداره کل ورزش و جوانان استان فارس. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۸(۲)، ۳۰۸-۲۰۵.
- دهقانان، حامد؛ کریم زندی، مسعود (۱۳۹۹). تحلیل مضمون مدیریت زنجیره تأمین استعداد در صنعت بانکداری. مطالعات منابع انسانی، ۱۰(۴)، ۴۲.
- شادپور، رویا و حسینی فر، مریم السادات. (۱۴۰۲). بررسی جامعه شناختی توسعه گردشگری روستایی بر اساس مدل SWot (مورد مطالعه : روستای ماسوله استان گیلان). هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، تهران.
- صالحی صدقیانی، جمشید، شمس، سیده هدی، مخصوصی، علی. (۱۳۹۴). مدیریت استعداد؛ مفاهیم و مدل ها. مطالعات منابع انسانی، 5(4), 121-138.
- لامی حسن آبادی، سهیلا و صدری اصفهانی، علی، ۱۴۰۰، اهمیت و جایگاه زنجیره تامین در منابع انسانی، هشتمین کنگره ملی تازه یافته در مدیریت و مهندسی صنایع با تاکید بر توانمندی و هوش رقابت، تهران.
- مقیم، سید مصطفی. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر مدیریت استعداد در به کارگیری و جذب نخبگان و اثرات آن بر کاهش مهاجرت نخبگان در کشور. مدیریت کسب و کار، ۱۰(۳۹)، ۱۱۳-۱۳۱.

- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard business review*, 86(3), 74.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human resource management review*, 19(4), 304-313.
- Dubey, R., & Gunasekaran, A. (2015). Supply chain talent: the missing link in supply chain strategy. *Industrial and Commercial Training*, 47(5), 257-264.
- Hernandez, M. C., Alvarez, A. N. R., & Anguiano, F. I. S. (2023). Project management and supply chain 4.0 improvement: The case of infant formulas in the face of the challenge of COVID-19. *Procedia Computer Science*, 217, 278-285.

- Makarius, E. E., & Srinivasan, M. (2017). Addressing skills mismatch: Utilizing talent supply chain management to enhance collaboration between companies and talent suppliers. *Business horizons*, 60(4), 495-505.
- Martin, A. (2015). Talent Management: Preparing a "Ready" agile workforce. *International Journal of Pediatrics and Adolescent Medicine*, 2(3-4), 112-116.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*, Tenth Global Edition. McGraw-Hill Education New York, NY, USA:.
- van Hoek, R., Gibson, B., & Johnson, M. (2020). Talent management for a post-COVID-19 supply chain—The critical role for managers. *Journal of Business Logistics*, 41(4), 334.
- Vestal, K. (2010). Managing Your Talent Forward. *Nurse Leader*, 8(4), 10-11.

Designing an appropriate strategy for managing talent as a form of waste in the supply chain using the SWOT approach

Parisa dadoo

Master's student of manufacturing and Operations Management of Semnan University

Abstract

The supply chain, as a fundamental pillar of organizational performance, plays a crucial role in ensuring competitiveness, efficiency, and sustainability. Successful supply chain management requires the ability to retain and develop talents, as the loss of talents, being a form of waste, can have serious negative impacts on efficiency, productivity, innovation, and the organization's adaptability to environmental changes. Given the complexities of the supply chain and the need for rapid adaptation to technological changes and intense competition in talent acquisition, organizations must increasingly focus on innovation in talent management and the use of modern technologies. This research, using the SWOT approach, analyzes the strengths, weaknesses, opportunities, and threats in talent management and proposes strategies to improve the processes of attracting, retaining, and developing human resources in the supply chain to enhance overall supply chain performance and strengthen their competitive position in the market. The results indicate that strategies such as expanding international collaborations through an extensive supply chain distribution network, developing integrated information systems, and specialized training programs to address economic threats and reduce supply chain complexity, leveraging innovation and modern technologies to develop digital platforms, and collaborating with universities can help reduce talent waste and increase productivity in the supply chain.

Keywords: “Talent management”, “supply chain”, “SWOT matrix”.