

شایستگی سرمایه انسانی و تاثیر آن بر اثر بخشی نظام پیشنهادها

سجاد خدایاری^۱، جمشید کیانی^۲، علی نجمی^۳

^۱ شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران، مناطق نفت خیز جنوب، شرکت ملی نفت ایران
Sajad_khodayari@yahoo.com

^۲ شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران، مناطق نفت خیز جنوب، شرکت ملی نفت ایران
آدرس پست الکترونیکی

^۳ شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران، مناطق نفت خیز جنوب، شرکت ملی نفت ایران
alinajmi11@gmail.com
ارشد مهندسی شیمی دانشگاه شیراز

چکیده

نظام پیشنهادها، با ایجاد بستری برای مشارکت کارکنان در ارائه ایده‌های نو و بهبود فرآیندها، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا کارآمدتر، انعطاف‌پذیرتر و رقابتی‌تر شوند. این مقاله مروری به بررسی نقش حیاتی سرمایه انسانی در اثربخشی نظام پیشنهادها پرداخته است. با تمرکز بر مهارت‌ها، دانش و تجربیات کارکنان، این مقاله نشان می‌دهد که چگونه سرمایه انسانی می‌تواند به طور مستقیم بر کیفیت و موفقیت پیشنهادها تاثیرگذار باشد. مدل ارائه شده در این مقاله، ارتباط بین سرمایه انسانی، عملکردهای منابع انسانی و موفقیت کلی سازمان را به تصویر می‌کشد. نتایج این مدل نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در توسعه و پرورش نیروی انسانی، از طریق برنامه‌های آموزشی، ایجاد محیط‌های کاری انگیزشی و طراحی سیستم‌های پاداش‌دهی مناسب، به طور مستقیم بر افزایش کیفیت پیشنهادها و در نتیجه موفقیت سازمان تاثیرگذار است. علاوه بر این، مقاله به اهمیت نقش رهبری، فرهنگ سازمانی، و استفاده از فناوری‌های نوین در بهبود عملکرد نظام پیشنهادها اشاره می‌کند. در نهایت، این مقاله پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی و اجرای عملی این یافته‌ها در سازمان‌ها ارائه می‌دهد. در کل، این مقاله تاکید می‌کند که سرمایه انسانی به عنوان یک دارایی استراتژیک، نقش محوری در موفقیت نظام پیشنهادها ایفا می‌کند و سازمان‌ها باید به توسعه و حفظ این سرمایه به عنوان یکی از کلیدهای موفقیت خود توجه کنند.

کلمات کلیدی

نظام پیشنهادها، سرمایه انسانی، نیروی انسانی، کارکنان، سازمان

۱- مقدمه

در چشم‌انداز رقابتی امروز، سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای به نظام پیشنهادها^۱ برای تامین منابع مالی، برنده شدن در قراردادهای و دستیابی به اهداف استراتژیک تکیه می‌کنند [۱]. این نظام‌ها، شامل فرآیندها، ابزارها و منابع، اهداف سازمانی را به پیشنهادهای متقاعدکننده‌ای تبدیل می‌کنند که ذینفعان را در مورد ارزش آنها متقاعد می‌کند. با این حال، موفقیت هر نظام پیشنهادی به کیفیت سرمایه انسانی درگیر بستگی دارد. سرمایه انسانی که دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و تجربیات جمعی افراد در یک سازمان را در بر می‌گیرد، نقشی اساسی در تعیین اثربخشی فرآیند توسعه و ارزیابی پیشنهاد ایفا می‌کند [۲].

^۱ Suggestion system



افراد با تخصص فنی قوی می توانند به طور موثر به چالش های فنی پیچیده رسیدگی کنند و اطمینان حاصل کنند که پیشنهادات مبتنی بر اصول علمی و مهندسی صحیح است [۳]. علاوه بر این، مهارت های نوشتاری و ارتباطی قوی برای ساختن روایت های قانع کننده ای که به طور موثر ارزش پیشنهادی را منتقل می کند و سازمان را از رقبا متمایز می کند، بسیار مهم است [۴]. افراد با تفکر انتقادی قوی و توانایی حل مسئله می توانند خطرات و چالش های بالقوه را شناسایی کنند، راه حل های نوآورانه را توسعه دهند و پیشنهاداتی را برای برآورده کردن نیازها و الزامات خاص آژانس مالی یا مشتری ارائه دهند. فراتر از کیفیت پیشنهاد، شایستگی سرمایه انسانی^۲ بر دقت تصمیم گیری در نظام پیشنهاد تأثیر می گذارد [۵]. افراد با هوش تجاری قوی و دانش بازار می توانند خطرات و مزایای بالقوه مرتبط با فرصت های پیشنهادی مختلف را به دقت ارزیابی کنند. این سازمان ها را قادر می سازد تا پیشنهاداتی را که با اهداف استراتژیک همسو هستند و بازگشت سرمایه را به حداکثر می رساند، اولویت بندی کنند [۳]. علاوه بر این، ارزیابی اثربخش پیشنهاد به شدت به مهارت های تحلیلی و تفکر انتقادی افراد درگیر در فرآیند بررسی متکی است. این افراد می توانند نقاط قوت و ضعف را شناسایی کنند، بازخورد سازنده ارائه دهند و اطمینان حاصل کنند که فقط رقابتی ترین و با کیفیت ترین پیشنهادات برای بررسی ارائه می شوند [۶].

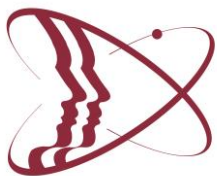
شایستگی سرمایه انسانی نیز نقش مهمی در بهینه سازی کارایی تخصیص منابع ایفا می کند. افراد با مهارت های مدیریت پروژه قوی می توانند به طور موثر فرآیند توسعه پیشنهاد را مدیریت و اطمینان حاصل کنند که از منابع به طور موثر استفاده و ضرب الاجل ها رعایت می شود. این تلاش هدر رفته را به حداقل و بازگشت سرمایه در فعالیت های توسعه پیشنهاد را به حداکثر می رساند [۷]. علاوه بر این، با شناسایی و رسیدگی موثر به محدودیت های منابع، افراد دارای شایستگی سرمایه انسانی قوی می توانند اطمینان حاصل کنند که منابع مناسب به پروژه های مناسب تخصیص داده می شوند و تأثیر کلی تلاش های توسعه پیشنهاد را به حداکثر می رسانند. تأثیر شایستگی سرمایه انسانی فراتر از پیشنهاداتی فردی است تا بر عملکرد کلی سازمان تأثیر بگذارد. پیشنهادات موفق به طور قابل توجهی به رشد سازمانی، تأمین بودجه و قراردادهایی که از ابتکارات استراتژیک حمایت می کنند و نوآوری را هدایت می کنند، کمک می کند [۸]. سابقه پیشنهادات موفق باعث افزایش شهرت سازمان و جذب مشتریان و شرکای جدید می شود. فرآیند توسعه پیشنهاد خود فرصت های یادگیری ارزشمندی را برای افراد و سازمان به عنوان یک کل فراهم می کند. با تجزیه و تحلیل پیشنهادات موفق و ناموفق، سازمان ها می توانند زمینه های بهبود را شناسایی و فرآیندهای توسعه پیشنهادات خود را اصلاح کنند و به طور مداوم رقابت کلی خود را افزایش دهند [۹].

هدف این تحقیق بررسی سیستماتیک مجموعه ادبیات موجود در مورد رابطه بین شایستگی سرمایه انسانی و اثربخشی سیستم های پیشنهادی است. با انجام یک بررسی جامع از مطالعات مرتبط، این تحقیق به دنبال شناسایی مضامین کلیدی، ترکیب یافته ها و شناسایی شکاف ها در دانش فعلی است. این رویکرد اجازه می دهد تا درک جامعی از عواملی که به توسعه و اجرای موفقیت آمیز پیشنهادها کمک می کنند، از جمله نقش حیاتی شایستگی های فردی و تیمی مانند تخصص فنی، مهارت های ارتباطی، توانایی های تفکر انتقادی و مهارت های مدیریت پروژه، ایجاد شود.

۲- نظام پیشنهادها

تاریخچه سیستم های پیشنهادی را می توان به تمدن های باستانی ردیابی کرد، جایی که اشکال ابتدایی پیشنهادات برای اهداف مختلف مانند معاملات زمین و قراردادهای تجاری مورد استفاده قرار می گرفتند [۱۰]. به عنوان مثال، در بین النهرین باستان از لوح های گلی برای ثبت معاملات و قراردادهای استفاده می شد که برخی از آنها حاوی عناصر پیشنهادی مانند پیشنهادات و پیشنهادات متقابل بود. در دوران رنسانس، مفهوم پیشنهادات رسمی با ظهور تحقیقات علمی و توسعه فناوری های جدید مورد توجه قرار گرفت [۱۱]. دانشمندان و مخترعان شروع به ارائه پیشنهاداتی به نهادهای تأمین مالی و حامیان کردند و ایده های تحقیقاتی خود را تشریح کردند و به دنبال حمایت برای پروژه های خود بودند. این پیشنهادات اولیه اغلب شامل توضیحات مفصلی از تحقیق پیشنهادی، روش شناسی و نتایج بالقوه بود [۱۲]. انقلاب صنعتی بیشتر به توسعه نظام پیشنهادات دامن زد، زیرا کسب و کارها و دولت ها به طور فزاینده ای به قراردادهای و موافقت نامه ها برای مقاصد مختلف مانند تدارکات، ساخت و ساز و تحقیق و توسعه متکی بودند. ظهور تولید انبوه و زنجیره های تامین پیچیده، فرآیندهای پیشنهادی رسمی و استاندارد شده را برای اطمینان از کارایی و شفافیت ضروری کرد. در قرن بیستم، توسعه فناوری های ارتباطی پیشرفته، مانند تلفن و اینترنت، شیوه ایجاد، ارسال و ارزیابی پیشنهادات را متحول کرد. ظهور ایمیل و پلتفرم های آنلاین ارتباطات سریع تر و کارآمدتر را تسهیل می کند و سازمان ها را قادر می سازد تا با شرکای بالقوه و مشتریان در سراسر مرزهای جغرافیایی ارتباط برقرار کنند. امروزه سیستم های پیشنهادی بخشی جدایی ناپذیر از عملیات تجاری مدرن هستند که توسط سازمان ها در هر اندازه و در صنایع مختلف مورد استفاده قرار می گیرند. آنها نقش مهمی در تامین بودجه، برنده شدن در قراردادهای دستیابی به اهداف استراتژیک دارند. اهداف اولیه یک سیستم پیشنهاد عبارتند از [۱۳]:

^۲ Human Capital Competences



تأمین مالی و منابع ایمن: پیشنهادها برای تأمین منابع مالی از منابع مختلف مانند کمک های مالی دولتی، سرمایه گذاران خصوصی و سرمایه گذاران خطرپذیر استفاده می شوند.

برنده قراردادها: سازمان ها از پیشنهادات برای رقابت برای قرارداد با مشتریان و مشتریان استفاده می کنند.

ارتباط گزاره های ارزشی: پیشنهادها برای انتقال موثر ارزش پیشنهادی یک محصول، خدمات یا پروژه به ذینفعان بالقوه استفاده می شوند.

نشان دادن تخصص و قابلیت ها: پیشنهادها فرصتی برای نمایش تخصص، تجربه و قابلیت های سازمان در یک زمینه خاص فراهم می کند.

ایجاد روابط: از پیشنهادات می توان برای ایجاد و تقویت روابط با مشتریان و شرکای بالقوه استفاده کرد.

سیستم های پیشنهادی معمولاً چندین بعد کلیدی را در بر می گیرند، از جمله:

فرآیند: مراحل و رویه های تعریف شده درگیر در فرآیند توسعه و ارزیابی پیشنهاد.

افراد: افراد درگیر در فرآیند پیشنهاد، از جمله نویسندگان پیشنهاد، بررسی کنندگان و تصمیم گیرندگان.

ابزارها: نرم افزارها و فناوری هایی که برای ایجاد، مدیریت و ارسال پیشنهادات استفاده می شوند، مانند نرم افزار مدیریت پیشنهاد، سیستم های مدیریت اسناد و ابزارهای ارتباطی.

منابع: منابع مالی و انسانی تخصیص یافته به فرآیند توسعه پیشنهاد.

دانش: دانش و تخصص جمعی در سازمان که با فرآیند توسعه پیشنهاد مرتبط است.

مزایای اجرای یک سیستم پیشنهادی تعریف شده عبارتند از:

افزایش کارایی: یک فرآیند پیشنهادی ساده می تواند کارایی را به میزان قابل توجهی بهبود بخشد و زمان و منابع مورد نیاز برای توسعه و ارائه پیشنهادات را کاهش دهد.

کیفیت بهبود یافته: یک فرآیند خوب تعریف شده می تواند به اطمینان حاصل شود که پیشنهادات از کیفیت بالایی برخوردار هستند و نیازها و انتظارات خاص مخاطبان را برآورده می کنند. سازگاری پیشرفته: یک رویکرد استاندارد برای توسعه پیشنهاد می تواند ثبات را در بین پیشنهادات مختلف تضمین کند و تصویر و شهرت نام تجاری سازمان را بهبود بخشد.

تصمیم گیری بهبود یافته: یک فرآیند ارزیابی ساختاریافته می تواند اطمینان حاصل کند که پیشنهادات به طور منصفانه و عینی ارزیابی می شوند و منجر به تصمیمات آگاهانه تر می شوند.

افزایش نرخ موفقیت: با پیروی از یک فرآیند تعریف شده و استفاده از بهترین شیوه ها، سازمان ها می توانند شانس خود را برای برنده شدن در قراردادها و تأمین بودجه افزایش دهند.

یادگیری سازمانی پیشرفته: فرآیند توسعه پیشنهاد می تواند فرصت های یادگیری ارزشمندی را برای افراد و سازمان به عنوان یک کل فراهم کند و امکان بهبود مستمر و اصلاح فرآیندهای پیشنهادی را فراهم کند.

در نتیجه، سیستم های پیشنهادی به طور قابل توجهی در طول زمان تکامل یافته اند، از اشکال ابتدایی در تمدن های باستانی تا سیستم های پیچیده و پیچیده ای که امروزه توسط سازمان ها استفاده می شود. با درک تاریخچه، اهداف، ابعاد و مزایای نظام پیشنهادها، سازمان ها می توانند سیستم های مؤثری را توسعه داده و پیاده سازی کنند که از اهداف استراتژیک آن ها پشتیبانی می کند و باعث موفقیت سازمان می شود.

۲-۱- پیاده سازی نظام پیشنهادها

اجرای موفقیت آمیز یک سیستم پیشنهادی منوط به درک روشن و تحقق الزامات اساسی آن است. در مرحله اول، یک محدوده به خوبی تعریف شده بسیار مهم است، که انواع خاصی از پیشنهادات را که سیستم به آنها رسیدگی خواهد کرد (به عنوان مثال، درخواست های کمک هزینه، پاسخ های RFP، پیشنهادات پروژه داخلی) مشخص می کند. ثانیاً، یک چارچوب قوی برای توسعه پیشنهاد ضروری است که شامل قالب های استاندارد، دستورالعمل های واضح برای محتوا و قالب بندی، و یک گردش کار مشخص برای بررسی و تأیید باشد. ثالثاً، سیستم باید از همکاری و به اشتراک گذاری دانش بین اعضای تیم پشتیبانی کند، ارتباطات کارآمد و ادغام یکپارچه دیدگاه های متنوع را تسهیل کند [۱۴].

علاوه بر این، پیاده سازی مؤثر، انتخاب و ادغام فناوری مناسب را ضروری می کند. این ممکن است شامل استفاده از نرم افزار مدیریت پیشنهاد، پلتفرم های مبتنی بر ابر یا سایر ابزارهایی باشد که جریان کار را ساده سازی می کند، ارتباطات را افزایش می دهد و تجزیه و تحلیل داده ها را تسهیل می کند. علاوه بر این، سیستم باید سازگار و مقیاس پذیر باشد تا نیازهای سازمانی در حال تغییر و بهترین شیوه های صنعت در حال تحول را تطبیق دهد [۱۴، ۱۵].



در نهایت، اجرای موفق مستلزم رهبری و تعهد قوی از تمام سطوح درون سازمان است. این شامل تضمین حمایت اجرایی، فراهم کردن منابع کافی برای آموزش و پشتیبانی، و پرورش فرهنگی است که برای توسعه پیشنهادی موثر ارزش قائل است و پاداش می دهد. ارزیابی و بهبود مستمر نیز با بررسی های منظم برای ارزیابی اثربخشی سیستم، شناسایی زمینه های بهبود و اطمینان از همسویی مداوم با اهداف و مقاصد سازمانی حیاتی است [۱۶].

۲-۲- عوامل موثر بر اجرای اثربخش نظام پیشنهادها

اجرای موفقیت آمیز یک سیستم پیشنهادی به تعامل ظریف عوامل سازمانی بستگی دارد. فرهنگ سازمانی حمایتی بسیار مهم است. محیطی که نوآوری را پرورش می دهد، همکاری را تشویق می کند، و کارکنان را برای مشارکت توانمند می سازد، زمینه مناسبی را برای پیشرفت سیستم ایجاد می کند. برعکس، فرهنگی که توسط بوروکراسی، ریسک گریزی و فقدان استقلال کارکنان خفه شده است، می تواند به طور قابل توجهی مانع از اثربخشی آن شود [۱۷].

تخصیص منابع کافی برای موفقیت سیستم ضروری است. این نه تنها شامل منابع مالی برای آموزش، فناوری، و پرسنل، بلکه تخصیص زمان کافی برای توسعه پیشنهاد می شود. فراهم کردن کارمندان با ابزار، منابع و دسترسی به اطلاعات مرتبط بسیار مهم است. این ممکن است شامل دسترسی به پایگاه های اطلاعاتی، نشریات صنعتی و برنامه های مربیگری برای حمایت از توسعه حرفه ای آنها و افزایش توانایی آنها برای مشارکت مؤثر در فرآیند توسعه پیشنهاد باشد [۱۵].

تعهد رهبری قوی ضروری است. حمایت اجرایی فعال در اجرای سیستم و تضمین موفقیت مداوم آن بسیار مهم است. این شامل انتقال واضح اهمیت سیستم به همه ذینفعان، تامین منابع و پشتیبانی لازم و حمایت از استفاده از آن در سراسر سازمان است [۱۸]. رهبران باید تعهد خود را به موفقیت سیستم با مشارکت فعال در فرآیند، ارائه راهنمایی و حمایت از کارکنان، و شناسایی و پاداش دادن به نتایج پیشنهادی موفق نشان دهند. ارتباطات و آموزش موثر برای پذیرش موفقیت آمیز سیستم بسیار مهم است. کانال های ارتباطی شفاف و منسجمی باید برای انتشار اطلاعات در مورد سیستم، ارائه راهنمایی در مورد استفاده از آن و رسیدگی به هر گونه نگرانی یا مشکلی که ممکن است ایجاد شود ایجاد شود. این ممکن است شامل ایجاد منابع آنلاین، برگزاری کارگاه ها و جلسات آموزشی، و ایجاد انجمن های ارتباطی منظم برای کارمندان برای بحث در مورد چالش ها و به اشتراک گذاری بهترین شیوه ها باشد. برنامه های آموزشی جامع برای تجهیز کارکنان به مهارت ها، دانش و اعتماد به نفس لازم برای استفاده مؤثر از سیستم و کمک به نتایج موفقیت آمیز پیشنهاد ضروری است [۳].

زیرساخت های فناورانه نقش مهمی در پشتیبانی از عملیات کارآمد سیستم پیشنهاد ایفا می کند. انتخاب و پیاده سازی فناوری مناسب، مانند نرم افزار مدیریت پیشنهاد، پلتفرم های مبتنی بر ابر و ابزارهای ارتباطی، می تواند به طور قابل توجهی جریان کار را ساده سازی کند، همکاری را افزایش دهد و کیفیت پیشنهادات را بهبود بخشد [۶].

مشارکت و انگیزه کارکنان برای موفقیت سیستم ضروری است. با فراهم کردن فرصت هایی برای مشارکت کارکنان در طراحی و پیاده سازی سیستم، شناسایی و پاداش دادن به مشارکت های آنها، و تقویت حس مالکیت بر فرآیند توسعه پیشنهاد، سازمان ها می توانند مشارکت و انگیزه کارکنان را افزایش دهند [۱۹].

ارزیابی و بهبود مستمر برای موفقیت بلند مدت سیستم ضروری است. بررسی های منظم باید برای ارزیابی اثربخشی سیستم، شناسایی زمینه های بهبود، و انجام تنظیمات لازم برای اطمینان از همسویی مداوم آن با نیازهای سازمانی در حال تحول و بهترین شیوه های صنعت انجام شود. این فرآیند تکراری ارزیابی و اصلاح برای بهینه سازی سهم سیستم در اهداف سازمانی و اطمینان از ارتباط مداوم آن در یک محیط پویا و رقابتی بسیار مهم است [۲۰].

با در نظر گرفتن دقیق این عوامل و اجرای استراتژی ها برای رسیدگی موثر به آنها، سازمان ها می توانند احتمال اجرای موفق سیستم پیشنهادی را افزایش دهند و سهم سیستم را در موفقیت کلی خود به حداکثر برسانند.

۳- شایستگی سرمایه انسانی

شایستگی سرمایه انسانی در یک سازمان شامل مجموعه ای چندوجهی از مهارت ها و قابلیت هایی است که برای موفقیت سازمانی حیاتی هستند [۲۱]. متخصصان سرمایه انسانی باید درک قوی از اهداف کسب و کار، روندهای صنعت و چشم انداز رقابتی داشته باشند تا به طور موثر استراتژی های سرمایه انسانی را با اهداف سازمانی هماهنگ کنند. این امر مستلزم درک عمیق از اکتساب استعداد و مدیریت است که شامل فرآیندهای مؤثر جذب، انتخاب و پذیرش برای جذب و حفظ استعدادهای برتر است. علاوه بر این، سرمایه انسانی نقشی اساسی در توسعه کارکنان،



طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مؤثر، فراهم کردن فرصت‌هایی برای رشد حرفه‌ای و پرورش فرهنگ یادگیری مستمر ایفا می‌کند [۲۱]. سیستم‌های مدیریت عملکرد قوی، که بازخورد منظم ارائه می‌دهند، زمینه‌های بهبود را شناسایی می‌کنند و به کارکنان کمک می‌کنند مهارت‌های خود را توسعه دهند و شغل خود را پیش ببرند، بسیار مهم هستند. تضمین عادلانه و عادلانه گرامت و بسته‌های مزایا که در بازار رقابتی هستند یکی دیگر از مسئولیت‌های کلیدی است. علاوه بر این، متخصصان سرمایه انسانی باید روابط مثبت کارکنان را با ترویج یک محیط کاری محترمانه و فراگیر، رسیدگی به نگرانی‌های کارکنان و حل و فصل مؤثر تعارضات تقویت کنند. اطمینان از انطباق با کلیه قوانین کار مرتبط، مقررات و الزامات قانونی بسیار مهم است. متخصصان سرمایه انسانی همچنین باید از تجزیه و تحلیل داده‌ها و فناوری، مانند سیستم‌های اطلاعات سرمایه انسانی^۳ (HRIS) برای به دست آوردن بینشی در مورد روند نیروی کار، شناسایی زمینه‌های بهبود و تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر داده استفاده کنند. ارتباط مؤثر و همکاری با کارکنان، مدیران و سایر ذینفعان برای موفقیت در عملیات سرمایه انسانی ضروری است [۲۲]. با نشان دادن این شایستگی‌ها، دپارتمان‌های سرمایه انسانی می‌توانند با ایجاد نیروی کار با عملکرد بالا، ایجاد یک محیط کاری مثبت و محرک رشد کسب‌وکار به موفقیت سازمانی کمک کنند [۲۳].

۳-۱- عوامل مؤثر بر افزایش شایستگی سرمایه انسانی

ویژگی عوامل متعددی به طور قابل توجهی بر شایستگی سرمایه انسانی در یک سازمان تأثیر می‌گذارد. اولاً، فرهنگ سازمانی نقش مهمی دارد. فرهنگی که برای توسعه، نوآوری و همکاری کارکنان ارزش قائل است، محیطی را ایجاد می‌کند که در آن متخصصان سرمایه انسانی می‌توانند شکوفا شوند و به طور مؤثر به موفقیت سازمانی کمک کنند. برعکس، فرهنگی که در برابر تغییر مقاوم است، فاقد شفافیت است یا دستورالعمل‌های کوتاه مدت را بر توسعه بلندمدت کارکنان اولویت می‌دهد، می‌تواند مانع از اثربخشی سرمایه انسانی شود [۲۴].

ثانیاً، در دسترس بودن و کیفیت منابع به طور قابل توجهی بر شایستگی سرمایه انسانی تأثیر می‌گذارد. دسترسی به منابع کافی، مانند فناوری، برنامه‌های آموزشی و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، متخصصان سرمایه انسانی را قادر می‌سازد تا به طور مؤثر نقش خود را ایفا کنند. این شامل دسترسی به ابزارهای تجزیه و تحلیل داده‌ها، سیستم‌های اطلاعات سرمایه انسانی، و بهترین منابع صنعت است که تصمیم‌گیری مبتنی بر داده و بهبود مستمر را ممکن می‌سازد [۲۵].

ثالثاً، پشتیبانی و تعهد رهبری برای شایستگی سرمایه انسانی ضروری است. پشتیبانی قوی رهبری از ابتکارات سرمایه انسانی، از جمله تخصیص بودجه کافی، جهت‌گیری استراتژیک روشن، و مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با سرمایه انسانی، به متخصصان سرمایه انسانی قدرت می‌دهد تا به طور مؤثر در اهداف سازمانی مشارکت کنند. هنگامی که رهبران اهمیت استراتژیک سرمایه انسانی را تشخیص می‌دهند و فعالانه از ابتکارات سرمایه انسانی حمایت می‌کنند، محیط مساعدتری را برای متخصصان سرمایه انسانی ایجاد می‌کند تا مهارت‌های خود را توسعه دهند و به طور مؤثر به موفقیت سازمانی کمک کنند [۲۶].

در نهایت، محیط خارجی نیز به طور قابل توجهی بر شایستگی سرمایه انسانی تأثیر می‌گذارد. عواملی مانند پیشرفت‌های تکنولوژیکی، شرایط اقتصادی، تغییرات جمعیتی و تغییرات قانونی و مقرراتی می‌توانند به طور قابل توجهی بر عملکرد سرمایه انسانی تأثیر بگذارند. متخصصان سرمایه انسانی باید پیوسته خود را با این عوامل خارجی وفق دهند، در جریان روندهای صنعت، فناوری‌های نوظهور، و الزامات قانونی و مقرراتی در حال تحول قرار بگیرند تا اطمینان حاصل کنند که شایستگی‌هایشان در یک چشم انداز کسب و کار پویا و همیشه در حال تغییر مرتبط و مؤثر باقی می‌ماند [۲۷].

این عوامل به روش‌های پیچیده‌ای بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و صلاحیت کلی عملکرد سرمایه انسانی را در یک سازمان شکل می‌دهند. با پرداختن مؤثر به این عوامل، سازمان‌ها می‌توانند محیطی ایجاد کنند که از توسعه و رشد متخصصان سرمایه انسانی پشتیبانی می‌کند و آنها را قادر می‌سازد تا به طور مؤثر به موفقیت سازمانی کمک کنند [۲۸].

۳-۲- پیامدهای شایستگی سرمایه انسانی

پیامدهای شایستگی سرمایه انسانی گسترده است و به طور قابل توجهی بر موفقیت کلی یک سازمان تأثیر می‌گذارد. متخصصان توانمند سرمایه انسانی برای جذب و حفظ استعدادهای برتر بسیار مهم هستند. سرمایه انسانی با شناسایی، جذب کارکنان ماهر به طور مؤثر به ایجاد نیروی کار با عملکرد بالا کمک می‌کند. این به نوبه خود باعث نوآوری، افزایش بهره‌وری و بهبود مزیت رقابتی سازمان می‌شود [۲۹].

^۳ Human capital information systems



شایستگی سرمایه انسانی نقشی حیاتی در تقویت مشارکت و انگیزه کارکنان دارد. سرمایه انسانی با ایجاد یک محیط کاری مثبت و فراگیر، اجرای سیستم های مدیریت عملکرد موثر و فراهم کردن فرصت هایی برای توسعه حرفه ای، به افزایش رضایت، تعامل و وفاداری کارکنان کمک می کند. کارکنان متعهد مولدتر، مبتکرتر و متعهد به موفقیت سازمانی هستند [۲۹].

متخصصان توانمند سرمایه انسانی به طور قابل توجهی به رشد و پایداری سازمان کمک می کنند. با همسویی استراتژی های سرمایه انسانی با اهداف کسب و کار، شناسایی و توسعه رهبران آینده، و اطمینان از انطباق با قوانین و مقررات مربوطه، سرمایه انسانی نقش مهمی در حمایت از رشد سازمانی، کاهش خطرات و تضمین پایداری بلندمدت ایفا می کند [۳۰].

شایستگی سرمایه انسانی شهرت سازمانی و تصویر برند را افزایش می دهد. یک عملکرد قوی سرمایه انسانی می تواند برند کارفرمای سازمان را افزایش دهد، استعدادها را برتر را جذب کند و شهرت آن را به عنوان مکانی مطلوب برای کار بهبود بخشد. این برند مثبت کارفرما می تواند مشتریان را جذب و حفظ کند، روابط قوی با سهامداران ایجاد کند و تصویر کلی سازمان را در بازار ارتقا دهد [۳۱].

متخصصان توانمند سرمایه انسانی به انعطاف پذیری و سازگاری سازمانی کمک می کنند. سرمایه انسانی با مدیریت مؤثر تغییر، پیش بینی چالش های آینده، و توسعه نیروی کار منعطف و سازگار، نقشی حیاتی در توانمند ساختن سازمان ها برای عبور از عدم قطعیت، سازگاری با شرایط متغیر بازار و رشد در یک محیط پویا و رقابتی ایفا می کند [۳۲].

در نتیجه، پیامدهای شایستگی سرمایه انسانی قابل توجه و گسترده است. با توسعه و پرورش یک کارکرد شایسته سرمایه انسانی، سازمان ها می توانند پتانسیل کامل سرمایه انسانی خود را باز کنند، رشد کسب و کار را هدایت کنند، عملکرد سازمانی را افزایش دهند و به موفقیت پایدار در چشم انداز رقابتی امروز دست یابند [۳۳].

۴- شایستگی سرمایه انسانی و نظام پیشنهادها

شایستگی بخش سرمایه انسانی نقش اساسی در موفقیت یک سیستم پیشنهاد در یک سازمان دارد. این بسیار فراتر از پشتیبانی اداری است و شامل راهنمایی استراتژیک، توسعه استعدادها و مدیریت عملکرد است که برای ایجاد پیشنهادهای برنده ضروری است. سرمایه انسانی باید اهداف استراتژیک سازمان را عمیقاً درک کند و آنها را به استراتژی های سرمایه انسانی قابل اجرا تبدیل کند که از توسعه پیشنهادی موفق پشتیبانی می کند [۳۴]. این شامل همسویی تلاش های استخدام، برنامه های آموزشی و سیستم های مدیریت عملکرد با مهارت ها و شایستگی های خاص مورد نیاز برای نوشتن، بررسی و اجرای پیشنهاد است. سرمایه انسانی همچنین باید اطمینان حاصل کند که استراتژی سرمایه انسانی سازمان از توسعه و نگهداری یک تیم توسعه پیشنهاد با عملکرد بالا پشتیبانی می کند. این شامل شناسایی و توسعه استعدادهای کلیدی در سازمان، پرورش فرهنگی است که برای نوآوری و خلاقیت در توسعه پیشنهاد ارزش قائل است، و اطمینان از اینکه منابع و پشتیبانی لازم برای ایجاد نتایج موفقیت آمیز پیشنهاد در دسترس است [۳۵].

یک کارکرد کلیدی سرمایه انسانی شناسایی، جذب و توسعه مهارت ها و تخصص های لازم در سازمان برای توسعه پیشنهاد موفقیت آمیز است. این شامل انجام تجزیه و تحلیل های شغلی کامل برای تعیین مهارت ها، دانش و تجربه خاص مورد نیاز برای نقش ها در تیم توسعه پیشنهاد است. استراتژی های استخدام باید به گونه ای تنظیم شوند که افرادی را با تخصص فنی، مهارت های نوشتاری و ارتباطی، توانایی های تفکر انتقادی، مهارت های مدیریت پروژه و درک قوی از فرآیند توسعه پیشنهاد جذب کنند [۳۶].

علاوه بر این، سرمایه انسانی نقش مهمی در توسعه مهارت ها و شایستگی های کارکنان فعلی ایفا می کند. این شامل اجرای برنامه های آموزشی هدفمند در مورد تکنیک های نوشتن پیشنهاد، استراتژی های جویای کمک هزینه، نوشتن فنی، مهارت های ارتباطی، توانایی های تفکر انتقادی، روش های مدیریت پروژه و استفاده از نرم افزار مدیریت پیشنهاد می باشد [۳۷].

برنامه های مربیگری می توانند راهنمایی و پشتیبانی ارزشمندی را برای افراد درگیر در توسعه پیشنهاد، ترویج انتقال دانش و رشد حرفه ای فراهم کنند [۳].

سیستم های مدیریت عملکرد موثر برای ایجاد بهبود مستمر در فرآیند توسعه پیشنهاد بسیار مهم هستند. سرمایه انسانی باید معیارهای عملکردی را ایجاد و اجرا کند که با اهداف توسعه پیشنهاد، مانند نرخ موفقیت پیشنهاد، تأمین بودجه، رضایت مشتری، و مشارکت فردی در توسعه پیشنهاد، هماهنگ باشد [۱۷].

بررسی های منظم عملکرد، بازخورد ارزشمندی را برای افراد و تیم ها فراهم می کند و زمینه های بهبود را شناسایی می کند و مشارکت های برجسته را شناسایی و پاداش می دهد. این امر فرهنگ کارایی بالا را پرورش می دهد و به افراد انگیزه می دهد تا در نقش های خود برتر باشند.

تخصیص منابع و تیم سازی: سرمایه انسانی نقش مهمی در بهینه سازی تخصیص سرمایه انسانی در فرآیند توسعه پیشنهاد ایفا می کند. با انجام تجزیه و تحلیل های کامل شغل و شناسایی مهارت ها و شایستگی های خاص مورد نیاز برای هر نقش در تیم توسعه پیشنهاد، سرمایه انسانی



می تواند اطمینان حاصل کند که افراد مناسب به وظایف مناسب اختصاص داده شده اند. این تخصیص کارآمد سرمایه انسانی بهره وری را به حداکثر می رساند و خطر تاخیر یا شکست پروژه را به حداقل می رساند [۲۲].

علاوه بر این، سرمایه انسانی نقشی حیاتی در تقویت یک محیط تیمی مشارکتی و حمایتی ایفا می کند. این شامل ارتقاء ارتباطات مؤثر و کار تیمی، تسهیل همکاری متقابل عملکردی، و پرداختن به پویایی های تیمی است که ممکن است مانع بهره وری شود [۱۹].

انطباق و مدیریت ریسک: سرمایه انسانی نقش مهمی در حصول اطمینان از انطباق با تمام مقررات مربوطه، دستورالعمل های اخلاقی و سیاست های سازمانی مربوط به توسعه و ارسال پیشنهاد ایفا می کند. این شامل حصول اطمینان از انطباق با مقررات دولتی، دستورالعمل های آژانس تامین مالی، و سیاست های سازمانی مربوط به حریم خصوصی داده ها، مالکیت معنوی و تضاد منافع است. سرمایه انسانی همچنین می تواند راهنمایی هایی در مورد ملاحظات اخلاقی، مانند اجتناب از سرقت ادبی و اطمینان از صحت و صحت اطلاعات ارائه شده در پیشنهاد ارائه دهد [۱۶].

بهبود مستمر و نوآوری: سرمایه انسانی باید فرهنگ یادگیری و بهبود مستمر را در فرآیند توسعه پیشنهاد پرورش دهد. این شامل تشویق به اشتراک گذاری دانش، ترویج بهترین شیوه ها، و تسهیل فرصت های یادگیری همتا به همتا است. سرمایه انسانی همچنین می تواند استفاده از رویکردهای نوآورانه برای توسعه پیشنهادات را تشویق کند، مانند استفاده از فناوری و تجزیه و تحلیل داده ها برای بهبود کارایی و اثربخشی [۱۶].

سرمایه انسانی می تواند از فناوری برای افزایش کارایی و اثربخشی فرآیند توسعه پیشنهاد استفاده کند. این ممکن است شامل پیاده سازی نرم افزار مدیریت پیشنهاد، استفاده از پلتفرم های مبتنی بر ابر برای همکاری و به اشتراک گذاری دانش، و کاوش در استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی (AI) برای کمک به وظایفی مانند تجزیه و تحلیل داده ها، تولید محتوا و ارزیابی ریسک باشد [۲۱].

سرمایه انسانی می تواند به ایجاد و حفظ روابط قوی با سهامداران کلیدی، از جمله آژانس های تامین مالی، مشتریان و شرکا کمک کند. این شامل نشان دادن تخصص و توانایی های سازمان به سرمایه گذاران بالقوه، ایجاد اعتماد و اعتبار با مشتریان، و تقویت روابط مثبت با سهامداران کلیدی در فرآیند توسعه پیشنهاد است [۱۷].

سرمایه انسانی نقش مهمی در پرورش فرهنگ تعالی در فرآیند توسعه پیشنهاد ایفا می کند. این شامل ایجاد یک محیط کاری است که برای نوآوری، خلاقیت و تعهد به کیفیت ارزش قائل است. با شناسایی و پاداش دادن به برتری در توسعه پیشنهاد، سرمایه انسانی می تواند افراد و تیم ها را برای تلاش برای بهبود مستمر و دستیابی به نتایج برجسته ترغیب کند [۲۳].

یادگیری سازمانی: سرمایه انسانی می تواند یادگیری سازمانی را با تجزیه و تحلیل موفقیت ها و شکست های پیشنهادی گذشته، شناسایی زمینه های بهبود، و انتشار درس های آموخته شده در سراسر سازمان تسهیل کند. این می تواند منجر به توسعه استراتژی های مؤثرتر توسعه پیشنهاد شود و میزان موفقیت کلی پیشنهادات را بهبود بخشد [۱۴].

سرمایه انسانی نقش مهمی در تضمین رفاه کارکنان درگیر در توسعه پیشنهاد ایفا می کند. این شامل رسیدگی به عوامل استرس زا بالقوه مرتبط با مهلت های پیشنهادی و حصول اطمینان از این است که کارمندان تعادل مناسبی در زندگی کاری دارند [۲۰].

با پرداختن مؤثر به این حوزه های کلیدی، سرمایه انسانی می تواند به طور قابل توجهی به توسعه پیشنهادات با کیفیت بالا کمک کند، احتمال تامین بودجه و قراردادهای افزایش دهد و در نهایت باعث موفقیت سازمان شود. بر اساس آنچه گفته شده می توان یک مدل از تاثیر شایستگی سرمایه انسانی بر اثربخشی نظام پیشنهادها ارائه داد [۵].

مفهوم مرکزی: سرمایه انسانی پایه و اساس موفقیت یک سیستم پیشنهادی است. این شامل دانش، مهارت ها، توانایی ها و تجربیات افراد درون سازمان است که به طور مستقیم بر کیفیت، رقابت پذیری و در نهایت موفقیت پیشنهادات تأثیر می گذارد.

اجزای کلیدی:

۱. شایستگی های سرمایه انسانی:

- تخصص فنی: درک عمیق از حوزه های مرتبط (مثلاً مهندسی، تحقیق، مالی).
- نوشتن پیشنهاد و ارتباطات: مهارت های قوی نوشتاری و شفاهی، نوشتن متقاعدکننده و مهارت های ارائه.
- تفکر انتقادی و حل مسئله: توانایی تحلیل مسائل پیچیده، شناسایی ریسک ها و ارائه راهکارهای نوآورانه.
- مدیریت پروژه: مهارت در برنامه ریزی، سازماندهی و مدیریت فعالیت های توسعه پیشنهاد.
- درایت تجاری: درک روندهای بازار، چشم اندازهای رقابتی و اصول مالی.
- کار گروهی و همکاری: ارتباط مؤثر و همکاری در تیم ها.
- انطباق پذیری و نوآوری: توانایی سازگاری با نیازهای متغیر و ارائه پیشنهادات خلاقانه.



۲. عملکردهای سرمایه انسانی:

- جذب استعداد: جذب، انتخاب و جذب افراد با شایستگی‌های لازم.
- توسعه استعداد: برنامه‌های آموزشی، مربیگری و توسعه حرفه‌ای برای ارتقای مهارت‌های کارکنان.
- مدیریت عملکرد: سیستم‌هایی برای تعیین اهداف، ارائه بازخورد و شناسایی و پاداش عملکرد بالا.
- جبران و پاداش: بسته‌های جبران و پاداش رقابتی برای جذب و حفظ استعدادها.
- تعامل کارکنان: ایجاد محیط کار مثبت و فراگیر که کارکنان را ترغیب می‌کند.
- بهزیستی کارکنان: رسیدگی به نیازها و دغدغه‌های کارکنان برای حفظ سطح بالای بهره‌وری و رضایت شغلی.

۳. تاثیر بر سیستم پیشنهاد:

○ کیفیت پیشنهاد:

- محتوای فنی غنی
- روایت‌های جذاب و استدلال‌های متقاعدکننده
- راه‌حل‌های نوآورانه و خلاقانه
- ارزیابی قوی از ریسک و کاهش آن

○ تصمیم‌گیری:

- انتخاب و اولویت‌بندی آگاهانه پیشنهادات
- فرآیندهای ارزیابی و تصمیم‌گیری موثر

○ تخصیص منابع:

- استفاده کارآمد از منابع (زمان، بودجه، پرسنل)
- تخصیص بهینه منابع به پیشنهادهای با تاثیر بالا

○ عملکرد سازمانی:

- افزایش نرخ موفقیت پیشنهادها
- تقویت شهرت و اعتبار سازمان
- کسب بودجه و قراردادهای
- دستیابی به اهداف استراتژیک

روابط کلیدی:

- شایستگی‌های سرمایه انسانی به طور مستقیم بر کیفیت پیشنهاد و تصمیم‌گیری تاثیر می‌گذارد.
- عملکردهای سرمایه انسانی به طور مستقیم بر توسعه و حفظ شایستگی‌های سرمایه انسانی تاثیر می‌گذارد.
- کیفیت پیشنهاد و تصمیم‌گیری به طور مستقیم بر نرخ موفقیت پیشنهادها و در نهایت عملکرد سازمانی تاثیر می‌گذارد.

حلقه‌های بازخورد:

- عملکرد سازمانی بازخوردهایی را برای عملکردهای سرمایه انسانی و توسعه سرمایه انسانی فراهم می‌کند.
 - موفقیت پیشنهاد بازخوردهایی را برای فرآیندهای توسعه پیشنهاد و شایستگی‌های سرمایه انسانی فراهم می‌کند.
- این مدل مفهومی، ارتباط پیچیده بین سرمایه انسانی، عملکردهای سرمایه انسانی و سیستم پیشنهاد را نشان می‌دهد. با سرمایه‌گذاری در توسعه و پرورش سرمایه انسانی، سازمان‌ها می‌توانند به طور قابل توجهی اثربخشی نظام پیشنهادها خود را افزایش دهند، منجر به افزایش نرخ موفقیت، بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی به اهداف استراتژیک خود شوند.
- توجه:** این یک مدل ساده شده است و روابط خاص و عوامل ممکن است بسته به سازمان، صنعت و زمینه خاص سیستم پیشنهادی متفاوت باشد. این مدل، ارتباط بین سرمایه انسانی و موفقیت سیستم پیشنهاد را به صورت بصری و مفهومی نشان می‌دهد. هر عنصر از مدل، نقش مهمی در موفقیت کلی سیستم پیشنهادی ایفا می‌کند. با درک این روابط، سازمان‌ها می‌توانند استراتژی‌های خود را برای توسعه و بهره‌برداری از سرمایه انسانی خود به منظور بهبود نتایج کلی بهبود بخشند.



کاربردهای این مدل:

- **توسعه استراتژی‌های سرمایه انسانی:** این مدل می‌تواند به سازمان‌ها در توسعه استراتژی‌های سرمایه انسانی که مستقیماً از اهداف سیستم پیشنهادی پشتیبانی می‌کند، کمک کند.
 - **ارزیابی عملکرد:** این مدل می‌تواند به عنوان یک چارچوب برای ارزیابی عملکرد سیستم پیشنهادی و شناسایی مناطقی که نیاز به بهبود دارند، استفاده شود.
 - **توسعه برنامه‌های آموزشی:** این مدل می‌تواند به سازمان‌ها در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی موثر برای توسعه مهارت‌های مورد نیاز برای موفقیت در سیستم پیشنهادی کمک کند.
 - **تخصیص منابع:** این مدل می‌تواند به سازمان‌ها در تخصیص منابع به طور موثر به فعالیت‌های توسعه سرمایه انسانی که بیشترین تاثیر را بر موفقیت سیستم پیشنهادی دارند، کمک کند.
- با استفاده از این مدل، سازمان‌ها می‌توانند اطمینان حاصل کنند که سرمایه انسانی آنها به عنوان یک دارایی استراتژیک برای دستیابی به موفقیت در سیستم پیشنهادی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۵- نتیجه‌گیری

سرمایه انسانی به عنوان یکی از ارزشمندترین دارایی‌های هر سازمان، نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت نظام پیشنهادها ایفا می‌کند. مهارت‌ها، دانش و تجربیات کارکنان، به ویژه در حوزه‌هایی مانند نوشتن فنی، ارتباطات موثر، تفکر انتقادی و مدیریت پروژه، به طور مستقیم بر کیفیت و موفقیت پیشنهادها تاثیر می‌گذارد. یک سیستم پیشنهادی قوی به نیروی کاری ماهر و با انگیزه‌ای نیاز دارد که بتواند پیشنهادات جذاب، مبتکرانه و متقاعدکننده‌ای را تدوین کند.

از سوی دیگر، نقش منابع انسانی در پرورش و توسعه این سرمایه انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است. با اجرای برنامه‌های آموزشی، ایجاد محیط‌های کاری انگیزشی و فراهم آوردن فرصت‌های رشد حرفه‌ای، منابع انسانی می‌تواند به بهبود مستمر مهارت‌های کارکنان و در نتیجه افزایش کیفیت پیشنهادها کمک کند. همچنین، با طراحی سیستم‌های ارزیابی عملکرد مناسب و پاداش‌دهی به عملکرد برتر، می‌توان انگیزه کارکنان را برای ارائه بهترین عملکرد خود در فرآیند توسعه پیشنهادها افزایش داد.

به طور خلاصه، سرمایه انسانی قلب تپنده نظام پیشنهادها است. با سرمایه‌گذاری در توسعه و پرورش نیروی انسانی، سازمان‌ها می‌توانند کیفیت پیشنهادات خود را بهبود بخشند، نرخ موفقیت خود را افزایش دهند و در نهایت به اهداف استراتژیک خود دست یابند. یک سیستم پیشنهادی موفق، نتیجه تعامل موثر بین سرمایه انسانی، فرآیندهای سازماندهی شده و استفاده از ابزارهای مناسب است.

مدل ارائه شده در خصوص نقش سرمایه انسانی در نظام پیشنهادها، علاوه بر ارائه یک چارچوب نظری، می‌تواند به عنوان پایه‌ای برای انجام پژوهش‌های آتی و همچنین ارائه پیشنهادات کاربردی به سازمان‌ها عمل کند. لذا می‌توان پیشنهاداتی زیر را برای کاربرد در سازمان زیر را ارائه داد:

طراحی سیستم‌های پاداش‌دهی مبتنی بر عملکرد: با طراحی سیستم‌های پاداش‌دهی که به طور مستقیم با عملکرد فرد در توسعه و موفقیت پیشنهادها مرتبط باشد، می‌توان انگیزه کارکنان را برای ارائه بهترین عملکرد خود افزایش داد.

ایجاد برنامه‌های آموزشی سفارشی: با توجه به نیازهای خاص هر سازمان و پروژه، می‌توان برنامه‌های آموزشی سفارشی طراحی کرد که به کارکنان کمک کند مهارت‌های مورد نیاز خود را توسعه دهند.

توسعه ابزارهای ارزیابی عملکرد: با استفاده از ابزارهای ارزیابی عملکرد دقیق و جامع، می‌توان به طور منظم عملکرد کارکنان را ارزیابی کرد و نقاط قوت و ضعف آنها را شناسایی نمود.

ایجاد شبکه‌های دانش: با ایجاد شبکه‌های دانش، کارکنان می‌توانند دانش و تجربیات خود را به اشتراک بگذارند و از تجربیات یکدیگر بهره‌مند شوند.

استفاده از فناوری‌های نوین: با استفاده از فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی و یادگیری ماشین، می‌توان فرآیندهای پیشنهادی را بهبود بخشید و به کارکنان ابزارهای قدرتمندی برای انجام وظایف خود ارائه داد.

همچنین در مورد پژوهش آتی می‌توان پیشنهاداتی زیر را ارائه داد:

بررسی رابطه بین تنوع نیروی کار و نوآوری در نظام پیشنهادها: تحقیقات بیشتری برای بررسی اینکه چگونه تنوع در جنس، سن، ملیت و دیدگاه‌های کارکنان می‌تواند به ایجاد ایده‌های نوآورانه و بهبود کیفیت پیشنهادها کمک کند، مورد نیاز است.



تأثیر هوش هیجانی بر موفقیت در توسعه پیشنهادها: بررسی نقش هوش هیجانی در ایجاد روابط موثر، مدیریت تعارضات و برقراری ارتباط موثر در فرآیند توسعه پیشنهادها می‌تواند بسیار مفید باشد.

ارزیابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد نظام پیشنهادها: تحقیقات بیشتری برای بررسی اینکه چگونه فرهنگ سازمانی بر انگیزش کارکنان، همکاری بین‌تیمی و در نهایت موفقیت نظام پیشنهادها تأثیر می‌گذارد، مورد نیاز است.

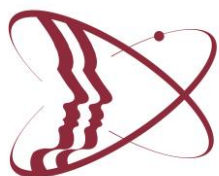
بررسی نقش رهبری در توسعه سرمایه انسانی: تحقیقات در این زمینه می‌تواند به درک بهتر نقش رهبران در ایجاد محیط‌های کاری انگیزشی و حمایت از رشد و توسعه کارکنان کمک کند.

ارزیابی تأثیر دورکاری و کار هیبریدی بر عملکرد نظام پیشنهادها: با توجه به تغییرات ایجاد شده در شیوه کار به دلیل همه‌گیری کووید-۱۹، تحقیقات بیشتری برای بررسی تأثیر دورکاری و کار هیبریدی بر عملکرد نظام پیشنهادها مورد نیاز است.

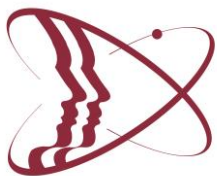
مدل ارائه شده در این مقاله، یک چارچوب قوی برای درک نقش سرمایه انسانی در نظام پیشنهادها ارائه می‌دهد. با این حال، این مدل تنها یک نقطه شروع است و تحقیقات بیشتری برای درک کامل این موضوع مورد نیاز است. با انجام پژوهش‌های آتی و اجرای پیشنهادها کاربردی، می‌توان به بهبود مستمر نظام پیشنهادها و افزایش موفقیت سازمان‌ها در کسب پروژه‌ها کمک کرد.

۶- منابع

- [۱]. Lasrado, F., M. Arif, and A. Rizvi, *Employee suggestion system assessment model: the best practice scenarios*. Journal of Strategic Human Resource Management, ۲۰۱۴. ۳.(۲)
- [۲]. Du Plessis, A.J., The contribution of policies, procedures and rules for successful suggestion systems in organisations: some research findings. Jurnalul Practicilor Comunitare Pozitive, ۲۰۱۶. ۱۶(۱): p. ۹۲-۱۰۶.
- [۳]. Botha, C., A. Marx, and A. du Plessis. SUGGESTION SYSTEM AS AN HRM TOOL TO BE SUCCESSFUL IN. in SAIMS ۲۰۱۳ Conference.
- [۴]. Tsai, C.-Y. and P.-H. Lo, *A sequential pattern based route suggestion system*. International Journal of Innovative Computing, Information and Control, ۲۰۱۰. ۶(۱۰): p. ۴۳۸۹-۴۴۰۸.
- [۵]. Ostrowski, D. and J. Jagodziński, Operation of an employee suggestion system in administration and production departments of a remanufacturing company. Journal of Remanufacturing, ۲۰۲۱. ۱۱: p. ۱۰۷-۱۲۰.
- [۶]. Rouhelo, J., Continuous Improvement: Employee Suggestion System. ۲۰۲۴.
- [۷]. Isaias, P., C. Casaca, and S. Pifano. Recommender systems for human resources task assignment. in ۲۰۱۰ ۲۴th IEEE International Conference on Advanced Information Networking and Applications. ۲۰۱۰. IEEE.
- [۸]. Xing, X. and Q. Wen, *A Human Resource Evaluation and Recommendation System based on Big Data Mining*. Scalable Computing: Practice and Experience, ۲۰۲۴. ۲۵(۶): p. ۵۵۳۹-۵۵۴۹-۵۵۳۹-۵۵۴۹.
- [۹]. Colombo, M.G. and L. Grilli, Founders' human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view. Research policy, ۲۰۰۵. ۳۴(۶): p. ۷۹۵-۸۱۶.
- [۱۰]. Frese, M., E. Teng, and C.J. Wijnen, *Helping to improve suggestion systems: Predictors of making suggestions in companies*. Journal of Organizational Behavior, ۱۹۹۹. ۲۰(۷): p. ۱۱۳۹-۱۱۵۵.
- [۱۱]. Moica, S., C.V. Harea, and L. Marian. Effects of suggestion system on continuous improvement: a case study. in ۲۰۱۸ IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM). ۲۰۱۸. IEEE.
- [۱۲]. Hadi, M., et al., *Performance evaluation of the suggestion system*. Medical Archives, ۲۰۱۳. ۶۷:(۲)p. ۱۳۱.



- [۱۳]. Marksberry, P., J. Church, and M. Schmidt, *The employee suggestion system: A new approach using latent semantic analysis*. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries, ۲۰۱۴. ۲۴(۱): p. ۲۹-۳۹.
- [۱۴]. Lasrado, F., et al., *Critical success factors for employee suggestion schemes: a literature review*. International Journal of Organizational Analysis, ۲۰۱۶. ۲۴(۲): p. ۳۱۵-۳۳۹.
- [۱۵]. Du Plessis, A.J., A.E. Marx, and G. Wilson, Generating ideas and managing suggestion systems in organisations: some empirical evidence. ۲۰۰۸.
- [۱۶]. Amirinia, M., O. Hamed, and A. Amiri, *A study of Participative Management Method and Suggestion System explanation in it*. International Letters of Social and Humanistic Sciences, ۲۰۱۵. ۵۱: p. ۷۲-۸۱.
- [۱۷]. He ,W., Z.J. Zhang, and W. Li, *Information technology solutions, challenges, and suggestions for tackling the COVID-۱۹ pandemic*. International journal of information management, ۲۰۲۱. ۵۷: p. ۱۰۲۲۸۷.
- [۱۸]. Wilson, G., A. Du Plessis, and A. Marx, The use of suggestion systems as a tool to solicit input from internal customers. ۲۰۱۰.
- [۱۹]. Chaisongnoen, B. and K. Amphawan. An improvement of supplementary book suggestion system. in The ۹th International Conference on Smart Media and Applications. ۲۰۲۰.
- [۲۰]. Amornsiniaphachai, P., Designing a learning model using the STAD technique with a suggestion system to decrease learners' weakness. Procedia-Social and Behavioral Sciences, ۲۰۱۴. ۱۱۶: p. ۴۳۱-۴۳۵.
- [۲۱]. Islam, M.S. and M. Amin, *A systematic review of human capital and employee well-being: putting human capital back on the track*. European Journal of Training and Development, ۲۰۲۲. ۴۶(۵/۶): p. ۵۰۴-۵۳۴.
- [۲۲]. Triono, T.A., K.C. Kirana, and M. Fadhilah, *Improved performance of business owners with social capital, human capital, and entrepreneurial competence*. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA), ۲۰۲۱. ۵(۴)
- [۲۳]. Sima, V., et al., Influences of the industry ۴.۰ revolution on the human capital development and consumer behavior: A systematic review. Sustainability, ۲۰۲۰. ۱۲(۱۰): p. ۴۰۳۵.
- [۲۴]. Lulle, A., H. Janta, and H. Emilsson, Introduction to the Special Issue: European youth migration: human capital outcomes, skills and competences. ۲۰۲۱, Taylor & Francis. p. ۱۷۲۵-۱۷۳۹.
- [۲۵]. Tjahjadi, B., et al., Human capital readiness and global market orientation in Indonesian Micro-, Small-and-Medium-sized Enterprises business performance. International Journal of Productivity and Performance Management, ۲۰۲۲. ۷۱(۱): p. ۷۹-۹۹.
- [۲۶]. Congleton, R.D. and Y. Zhang, *Is it all about competence? The human capital of US presidents and economic performance*. Constitutional Political Economy, ۲۰۱۳. ۲۴: p. ۱۰۸-۱۲۴.
- [۲۷]. Semenova, V.V., A.N. Zelenyuk, and Y.A. Savinov, *Human capital development: development of professional competencies through soft skills*. Revista Tempos E Espaços Em Educação, ۲۰۲۱. ۱۴(۳۳): p. e۱۵۲۵۳-e۱۵۲۵۳.
- [۲۸]. Chen, M.H. and Y.Y. Chang, The impacts of human capital in enhancing new venture's performance: Competence, motivation and creativity Journal of Knowledge-based Innovation in China, ۲۰۱۳. ۵(۲): p. ۱۴۶-۱۶۸.
- [۲۹]. Eskindarov, M.A., et al., *Human capital competencies in high-tech and knowledge-intensive sectors of the economy*. Ekonomicheskie i Sotsialnye Peremeny, ۲۰۲۰. ۱۳(۶): p. ۱۹۹-۲۱۴.



- [۳۰]. Bermus, A.G., *DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE CONTEXT OF THE COMPETENCE APPROACH*. К۹۰. Культура и образование: социальная трансформация и мультикультурная коммуникация= Culture and Education: Social Transformations and Multicultural Communication, ۲۰۱۹: p. ۱۷۹.
- [۳۱]. Jardon, C.M. and M. Gonzalez-Loureiro, Human capital as source for sustained competitive advantages in SMEs: A core competencies approach. *Economia. Seria Management*, ۲۰۱۳. ۱۶(۲): p. ۲۵۵-۲۷۶.
- [۳۲]. Kozlov, A.V. and A. Lina, *The role of digital competencies of personnel in the formation of human capital of an industrial enterprise*. St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics, ۲۰۲۰. ۱۳(۳): p. ۱۲۹.
- [۳۳]. Kola-Olusanya, A., Embedding environmental sustainability competencies in human capital training and development. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, ۲۰۱۳. ۴(۴): p. ۶۵.
- [۳۴]. Flores, E., X. Xu, and Y. Lu, *Human Capital ۴.۰: a workforce competence typology for Industry ۴.۰*. Journal of Manufacturing Technology Management, ۲۰۲۰. ۳۱(۴): p. ۶۸۷-۷۰۳.
- [۳۵]. Harzallah, M., G. Berio, and F. Vernadat, *Analysis and modeling of individual competencies: toward better management of human resources*. IEEE Transactions on systems, man, and cybernetics-part A: systems and humans, ۲۰۰۵. ۳۶(۱): p. ۱۸۷-۲۰۷.