

شیوه های مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت های دارویی در صنعت داروسازی در ایران

صادق نیاززاده

دانشجوی دکتری رشته اقتصاد دارویی دانشگاه شهید بهشتی

چکیده

این کار تحقیقاتی در زمینه مدیریت منابع انسانی (HRM) به ویژه در مورد عملکرد شرکت انجام شده است. هدف از این مطالعه نشان دادن رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت ها در صنعت داروسازی در ایران است. فرض بر این است که شیوه های مدیریت منابع انسانی می توانند به طور مثبت بر سودآوری و رشد تأثیر بگذارند و به طور بسزایی گردش کارکنان تأثیر بگذارند. داده های اولیه با استفاده از پرسشنامه ساختاریافته ارسال شده به کارکنان بخش های مختلف با وضعیت شغلی متفاوت برخی از شرکت های داروسازی در ایران جمع آوری شد. داده های ثانویه از گزارش های سالانه شرکت های منتخب برای اندازه گیری و بررسی عملکرد آنها جمع آوری شد. در این مقاله تلاش شده است نقش شیوه های مدیریت منابع انسانی روشن شود و رابطه بین متغیرهایی آزمایش شود. نتایج نشان می دهد HRD بر عملکرد مالی مانند گردش موجودی، گردش کل دارایی ها، حاشیه سود خالص، حاشیه سود ناخالص و غیره تأثیر مثبت دارد. همچنین مشخص شد که شیوه های مدیریت منابع انسانی، عملکرد شرکت های دارویی را افزایش می دهد.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، عملکرد شرکت، صنعت داروسازی

۱. مقدمه:

مفهوم مدیریت منابع انسانی (HRM) در اوایل دهه ۱۹۸۰ محبوبیت یافت. از آن زمان به بعد، علاقه به این مفهوم آکادمیک و همچنین در زمینه تحقیقات افزایش یافته است. مدل‌های اولیه HRM عمدتاً مفهومی بودند و بر اساس شواهد تجربی قابل توجهی برای اعتبارشان نبودند (Guest, 1997; Aktar et al., 2012, 1984; Boselie et al., 2005). در دهه ۱۹۹۰ مقدار قابل توجهی از تحقیقات تجربی برای یافتن شواهدی در مورد ارتباط بین شیوه‌های HRM و عملکرد انجام شد. در سال‌های اخیر، بسیاری از کارهای تحقیقاتی توانستند شواهد آماری برای ارتباط بین شیوه‌های HRM و عملکرد حاصله پیدا کنند (Arthur, 1994). اخیراً منابع انسانی به عنوان یک منبع مهم برای مزیت رقابتی مداوم شناخته شده‌اند. تعدادی از محققان که رابطه بین HRM و عملکرد شرکت را بررسی می‌کنند، یک رویکرد خرد را اتخاذ کرده‌اند و شیوه‌های HRM منفرد مانند استخدام، آموزش، هدف‌گذاری، جبران خسارت و غیره و تأثیرات این شیوه‌ها بر نتایج سازمان‌ها را بررسی می‌کنند. در این هزاره، نقش منابع انسانی برای سازمان‌ها همچنان مهم است. علی‌رغم این شواهد، بسیاری از سازمان‌ها در پذیرش شیوه‌هایی که به موفقیت سازمانی کمک می‌کنند، کند هستند. این وضعیت نه تنها در بخش کشت و صنعت، بلکه در بخش تولید نیز یافت می‌شود.

استفاده مؤثر از منابع انسانی منجر به پیامدهای متعددی می‌شود، از جمله کمک به شرکت در دستیابی به اهدافش، افزایش رضایت شغلی کارکنان، تأمین نیروی کار آموزش‌دیده و باانگیزه برای شرکت، و توسعه کیفیت زندگی کاری که اشتغال را از نظر فردی و اجتماعی مطلوب می‌سازد (Khan, 2007).

منابع انسانی مؤثر و رقابتی، کلید قدرت سازمان‌ها در مواجهه با چالش‌های کسب‌وکار امروز است. چنین منابع انسانی، افراد باکیفیت و مولد پرورش می‌دهد که در نهایت مشکلات مرتبط با نیروی انسانی مانند نارضایتی شغلی، غیبت یا جابجایی کارکنان را به حداقل می‌رساند (Daud et al., 2010).

داروسازی یکی از پویاترین رشته‌های علمی و دانش محور است که نقش بسزایی در ارتقای شاخص سلامت افراد دارد و از نوآوری به‌عنوان عصاره‌ی حیات این صنعت می‌توان نام برد. شرکت‌های داروسازی، محصولات دارویی از جمله داروها، محصولات و تجهیزات پزشکی (مانند تجهیزات قلب و عروق یا لیزر) را طراحی و تولید می‌کنند که نه تنها برای فروش آزاد، بلکه به عنوان محصولات تجویزی در اختیار پزشکان، پرستاران، بیمارستان‌ها و داروسازان قرار می‌گیرند.

سیاست منابع انسانی، حیاتی‌ترین عنصر سیاست سازمانی محسوب می‌شود، چرا که راهنمای جذب، انتخاب، آموزش و جای‌دهی پرسنل است. در واقع، این سیاست به استفاده صحیح از منابع انسانی مورد نیاز برای انجام فعالیت‌ها به منظور تحقق اهداف و مقاصد سازمانی مربوط می‌شود. این دوران تغییر است. تغییرات مداوم در زمینه‌های علم و فناوری در حال وقوع است. محصول دیروز امروز منسوخ می‌شود و این وضعیت برای تکنسین‌ها، تکنولوژیست‌ها، دانشمندان، سرپرستان، کارگران و پژوهشگران فردا نیز خواهد بود. بنابراین، یک کارآفرین آگاه باید از شیوه‌های درست منابع انسانی برای حفظ و توسعه کارکنان شرکت و همچنین بهبود عملکرد عملیاتی آن استفاده کند.

هدف اصلی این تحقیق، بررسی رابطه بین شیوه‌های منابع انسانی و عملکرد شرکت‌ها در صنعت داروسازی ایران است. به طور خاص، این تحقیق قصد دارد اهداف زیر را دنبال کند:

(۱) شناسایی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت داروسازی ایران

(۲) مقایسه عملکرد مالی داروسازی‌های منتخب

۳) ارزیابی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شرکت‌ها

۲. بررسی ادبیات:

تعدادی از محققان به بررسی ارتباط بین شیوه‌های فردی منابع انسانی و عملکرد مالی شرکت‌ها پرداخته‌اند. لام و وایت (۱۹۹۸) گزارش دادند که گرایش‌های منابع انسانی شرکت‌ها (که با استخدام موثر کارکنان، جبران خسارت بالاتر از میانگین و آموزش و توسعه گسترده اندازه‌گیری می‌شود) با بازده دارایی‌ها، رشد فروش و ارزش سهام مرتبط است.

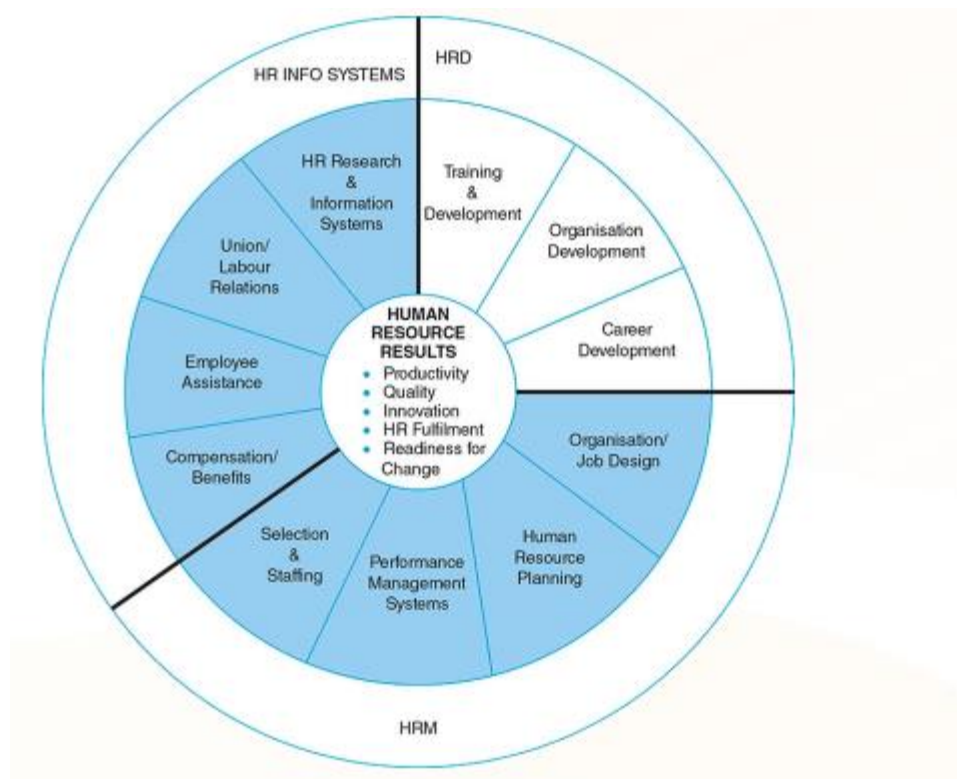
عملکرد HRM به طور فزاینده‌ای در شکل‌دهی یک سازمان جدید مهم است، سازمانی که در آن کیفیت و تعهد افراد، کلید بقا هستند. به گفته گوردون (۲۰۰۰)، هر جنبه از HRM باید مورد تأیید قرار گیرد؛ اما هیچ‌کدام به اندازه سیستم مدیریت عملکرد (Performance Management System) محوری و دشوار نیست. کارکنان در تمام سطوح، نیاز دارند که به وضوح بدانند چه کاری باید انجام دهند و چه انتظاری از آنها از نظر کمیت و کیفیت خروجی وجود دارد. ارزیابی عملکرد باید منجر به شناسایی نیازهای آموزشی و توسعه شود. همچنین، یک مبنای جدید برای بهبود و توسعه ایجاد می‌کند. سیستم مدیریت عملکرد، برخی از اجزای ضروری استراتژی‌های انگیزشی موثر را فراهم می‌کند. به ویژه، بازخوردی که به یک کارمند اجازه می‌دهد تا یاد بگیرد که چقدر خوب عمل می‌کند، ضروری است. این سیستم همچنین اطلاعات مرتبط مورد نیاز برای تأیید روش‌های انتخاب را فراهم می‌کند.

رایت و مک ماهان (۱۹۹۲) استقرارها و فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده منابع انسانی را به عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف تعریف کردند. Boselie و همکاران (۲۰۰۵) تعریف کردند که استقرار منابع انسانی، بازتاب‌دهنده فرضیات اساسی پشت مفهوم‌سازی از HRM و عملکرد آن است: یعنی اینکه به طور دقیق و مؤثر به محیط سازمان پاسخ می‌دهد و سیستم‌ها و احتمالات سازمانی دیگر را تکمیل می‌کند. Boselie و همکاران (۲۰۰۳) و Budhwar و Björkman (۲۰۰۷) گزارش می‌دهند که اشتراکات و همچنین تناقضاتی در تحقیقات HRM و عملکرد وجود دارد (Wall and Wood, 2005).

باسول (۲۰۰۲) مطالعه‌ای را برای بررسی رابطه بین شیوه‌های HRM و عملکرد شرکت انجام داد که احتمالاً به عنوان یک کار پیشگامانه در این زمینه به شمار می‌رود. این رویکرد نیز بیشترین استناد را داشته است. نتیجه این مطالعه از طریق این مشاهده توصیف شد که مشارکت بالای شیوه‌های HRM، ارتباط قوی و مثبتی با معیارهای مختلف عملکرد سازمانی دارد. دلانی و هسلید (۱۹۹۶) دریافتند که شیوه‌های HRM انتخاب، آموزش، جبران خسارت و غیره تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد.

۱.۲. شیوه‌های HRM

شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به فعالیت‌های سازمانی اشاره دارد که در جهت مدیریت مجموعه منابع انسانی و حصول اطمینان از استفاده از منابع در جهت تحقق اهداف سازمانی است (Schuler and Jackson, 1987). توابع اولیه HRM و HRD را می‌توان با کمک منابع انسانی زیر در اینجا ارائه کرد.



شکل ۱. توابع اولیه منابع انسانی

۲.۲. عملکرد شرکت

برای تحقیق حاضر، عملکرد شرکت به گردش موجودی و کل دارایی‌ها، حاشیه سود خالص و عملیاتی و سود هر سهم اشاره دارد و همه اینها به عنوان شاخص‌های اصلی ارزیابی شرکت‌های منتخب در نظر گرفته می‌شوند.

۳.۲. گردش موجودی:

نسبت گردش موجودی یک نسبت کارایی است و تعداد دفعاتی را که به طور متوسط موجودی کالا در طول سال مالی فروخته و جایگزین می‌شود را اندازه‌گیری می‌کند. مقدار پایین نسبت گردش موجودی نشانگر ناکارآمدی است، زیرا موجودی معمولاً دارای نرخ بازده صفر است. همچنین به معنای فروش ضعیف یا موجودی اضافی است. از سوی دیگر، نسبت گردش موجودی بالا می‌تواند نشان دهنده نقدینگی بهتر باشد. اما همچنین می‌تواند نشان دهنده کمبود یا سطح ناکافی موجودی باشد که ممکن است منجر به زیان در تجارت شود.

۴.۲. حاشیه سود عملیاتی

نسبت حاشیه سود عملیاتی نشان دهنده میزان سودی است که یک شرکت پس از پرداخت هزینه‌های متغیر تولید مانند دستمزد، مواد اولیه و غیره به دست می‌آورد و به صورت درصدی از فروش بیان می‌شود و کارایی یک شرکت را در کنترل هزینه‌ها و مخارج مرتبط با عملیات تجاری نشان می‌دهد. همچنین نشان می‌دهد که مدیران یک شرکت تا چه اندازه از عملیات تجاری برای تولید سود استفاده می‌کنند.

۲.۵. حاشیه سود خالص

حاشیه سود خالص دقیقاً نحوه عملکرد مدیران عملیات یک کسب و کار را نشان می دهد. این نتیجه/حاشیه سود خالص یک شرکت را با کل فروش به دست آمده مقایسه می کند.

۲.۶. بازده کل دارایی ها

بازده کل دارایی ها نسبتی است که سود شرکت قبل از بهره و مالیات (EBIT) را در برابر کل دارایی های خالص آن اندازه گیری می کند. این نسبت به عنوان شاخصی در نظر گرفته می شود که نشان می دهد یک شرکت تا چه اندازه از دارایی های خود برای ایجاد درآمد قبل از تعهدات قراردادی که باید پرداخت شود، استفاده می کند.

۲.۷. گردش کل دارایی ها

نسبت گردش کل دارایی ها توانایی شرکت در استفاده از دارایی های خود برای تولید فروش را اندازه گیری می کند. نسبت گردش کل دارایی ها همه دارایی ها از جمله دارایی های ثابت مانند ماشین آلات و تجهیزات و همچنین موجودی ها و حساب های دریافتنی را در نظر می گیرد.

۲.۸. سود هر سهم (EPS)

در کار حاضر EPS با گرفتن سود خالص شرکت و تقسیم آن بر تعداد سهام موجود در سهام شرکت محاسبه شده است. برای اینکه مقایسه سود در شرکت ها مفیدتر باشد، EPS به عنوان موثرترین شاخص در نظر گرفته می شود.

۳. روش تحقیق:

پژوهش حاضر، توصیفی-پیمایشی و با هدف کاربردی بوده و با روش پیمایش تک مقطعی در نیمسال اول ۱۴۰۲ و به صورت میدانی انجام گرفته است. برای این مطالعه، دو نوع داده جمع آوری شده است و همه آنها از برخی شرکت های فهرست شده در بورس اوراق بهادار و سایت کودال جمع آوری شده است. چهار شرکت داروسازی سودآور و مشهور به نام های داروسازی امین با نماد دامین، داروسازی جابر بن حیان با نماد دجابر، گروه دارویی سبحان با نماد سبحان، کیمیدارو با نماد دکیمی برای این مطالعه انتخاب شدند. گزارش های سالانه پنج سال گذشته شرکت ها برای یافتن عملکرد آنها (به ویژه مالی) مورد مطالعه قرار گرفت. دلیل انتخاب این منابع، در درجه اول به دلیل قابلیت اطمینان بهتر صورت های مالی آنها است داده های اولیه با استفاده از پرسشنامه ساختاریافته ارسال شده به کارکنان بخش های مختلف با وضعیت شغلی متفاوت برخی از شرکت های داروسازی در ایران جمع آوری شد. در مجموع هشتاد کارمند، بیست نفر از هر شرکت انتخاب شده اند. وضعیت هر پاسخ دهنده، افسر یا بالاتر است، اما مدیر نیست. از مقیاس های پنج نقطه ای لیکرت (مقیاسی مانند ۵= کاملاً موافق، ۴= موافق، ۳= نه موافقم و نه مخالف، ۲= مخالف، ۱= کاملاً مخالفم استفاده) برای تجزیه و تحلیل داده های اولیه استفاده شده است. داده های ثانویه از گزارش های سالانه شرکت های منتخب برای اندازه گیری و بررسی عملکرد آنها جمع آوری شد.

برای تجزیه و تحلیل هدف سوم به وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نرم افزار مورد استفاده برای این تحلیل PLS-Smart میباشد.

۴. نتایج:

۴.۱. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت داروسازی ایران

جدول ۱ داده‌هایی را در مورد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی شرکت داروسازی نام‌های داروسازی امین، شرکت داروسازی داروسازی جابر بن حیان، شرکت داروسازی سبحان و شرکت داروسازی کیمیدار ارائه می‌دهد. ستون ۲ نشان می‌دهد که میانگین وزنی استخدام و گزینش شرکت داین $48/75$ ($SD = 3/40$) است که بالاترین در بین تمام وظایف است. از سوی دیگر، میانگین وزنی پاداش 36 ($SD = 3/21 < 4/36$) است که کمترین میانگین وزنی در بین تمام وظایف است. اما انحراف معیار مشارکت بالاترین است.

جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین وزنی استخدام و گزینش شرکت داروسازی دجابر بالاترین ($= 50/50$) با انحراف معیار ۱ است. میانگین وزنی پاداش‌های شرکت ۳۱ است که کمترین مقدار در بین میانگین‌های وزنی تمام وظایف است. انحراف معیار آن بالاترین ($= 10/44$) است، به این معنی که شیوه پاداش دهی این شرکت بسیار خوب و منصفانه نیست.

ستون ۴ جدول ۱ نشان می‌دهد که پس از استخدام و گزینش، آموزش و توسعه یک کارمند شرکت داروسازی سبحان اولویت دوم را دریافت می‌کند، همانطور که از طریق مقدار میانگین وزنی آن $47/88$ (انحراف معیار $= 2/47$) مشخص است. این مقدار انحراف معیار کمترین در بین همه است. ذکر می‌شود که پاداش این شرکت بد نیست، همانطور که از طریق موقعیت میانگین وزنی آن ($= 43/67$ = سوم) و انحراف معیار آن ($= 2/89$) نشان داده می‌شود که کمتر از عملکرد استخدام و گزینش است. اگرچه میانگین وزنی ارزیابی عملکرد کمترین مقدار است، اما انحراف معیار آن بالا نیست ($3/49 > 3/65 > 4/83 > 8/99$). در جایی که انحراف معیار استقلال بالاترین ($8/99$) است، به این معنی که توزیع آن منصفانه نیست.

ستون ۴ جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین وزنی ارزیابی عملکرد شرکت داروسازی دکی می دارای انحراف معیار $1/05$ است. این مقدار انحراف معیار کمترین در بین تمام مقادیر انحراف معیار دیگر این شرکت است. این بدان معنی است که شیوه ارزیابی عملکرد تقریباً منصفانه است.

میانگین وزنی کل ($310/08 < 272/98 < 268/87 < 240/26$) شرکت داروسازی کیمیدار با مسئولیت محدود بالاترین میزان است که به این معنی است که عملکرد روش‌های HRM در بین تمام شرکت‌ها نسبتاً بهتر است.

جدول ۱- شیوه‌های مدیریت منابع انسانی

	میانگین وزنی				انحراف معیار			
	دامین	دجابر	سبحان	دکی می	دامین	دجابر	سبحان	دکی می
استخدام و گزینش	48/75	50/5	53	53/25	3/40	1	3/65	1/71
آموزش و توسعه	46/25	45/63	47/88	51/38	3/58	3/54	2/47	1/41
عملکرد شرکت	44/67	33/83	41/85	52/5	3/50	7/76	3/49	1/04
پاداش	36	31	43/67	52	4/36	10/44	2/89	1/70
استقلال	48/6	40/8	43/2	49/75	3/21	8/73	8/99	4/27
مشارکت	446	38/5	43/4	51/2	5/18	6/39	4/83	2/17
کل	268/87	240/26	272/98	310/1				

جدول ۲ داده‌هایی را در مورد عملکرد مالی شرکتهای داروسازی امین، شرکت داروسازی جابر بن حیان، شرکت داروسازی سبحان و شرکت داروسازی کیمیدار ارائه می‌دهد.

در جدول ۲، به وضوح مشاهده می‌شود که در بین چهار شرکت انتخاب شده، در شرکت دجابر گردش موجودی شرکت بیشترین فراوانی (۹/۱۸) را داشته و در این رابطه شرکت سبحان (۲/۶۹) در جایگاه دوم قرار داشته است. اما بر اساس انحراف معیار محاسبه شده، مدیریت موجودی شرکت سبحان از شرکت دجابر کمتر بوده و کمترین انحراف مشاهده شده در اینجا برای شرکت دامین با وجود مقدار کمتر میانگین بوده است. شرکت دکیمی بر اساس عملکرد مدیریت موجودی خود، جایگاه سوم را به دست آورده است.

جدول ۲ همچنین موقعیت حاشیه سود عملیاتی شرکتهای انتخاب شده را نشان می‌دهد. شرکت دکیمی در صدر فهرست قرار دارد، که نشان‌دهنده اثربخشی سیاست کنترل هزینه عملیاتی آن مانند حقوق و دستمزد، برق، اجاره، هزینه‌های نگهداری، حق‌الزحمه مدیران و غیره است. کمترین جایگاه برای شرکت دار است و تقریباً یک چهارم سایر شرکت‌ها است. از صورت‌های مالی آن، رشد منفی شناسایی شده است که نشان‌دهنده کارایی عملیاتی پایین‌تر شرکت در مقایسه با سایرین است. شرکت سبحان بر اساس این متغیر در جایگاه سوم قرار دارد، اما ثبات جذابی از حاشیه سود عملیاتی را در مقایسه با سایر شرکت‌ها نشان می‌دهد. در بین چهار شرکت، بالاترین بی‌ثباتی برای شرکت دامین تشخیص داده شده است.

نتایج ارائه شده در جدول ۲ از حاشیه محاسبه شده برای سال ۱۳۹۸-۱۴۰۲ به دست آمده است. ممکن است مشاهده شود که عملکرد سود خالص شرکت سبحان، این شرکت را در بالاترین جایگاه (۱۹/۶۴٪) در بین چهار شرکت انتخاب شده قرار می‌دهد و کمترین جایگاه برای شرکت دجابر (۴/۲۷٪) تعیین شده است که تقریباً یک چهارم اولی است. بر اساس نتایج انحراف معیار همانطور که در بالا ذکر شد، همچنین واضح است که شرکت سبحان عملکرد خود را با ثبات بیشتری نسبت به دیگران انجام می‌دهد. مقدار انحراف معیار تقریباً ۵۰٪ کمتر از شرکت دجابر است که دارای بالاترین انحراف معیار است. این به دلیل عملکرد کارآمد کارکنان بخش مالی از نظر سرمایه‌گذاری جذاب کوتاه مدت درآمدهای خود و کنترل موثر هزینه‌های مالی خود است. شرکت کیمیدار و شرکت دامین نیز در این زمینه عملکرد بسیار خوبی نشان می‌دهند.

جدول ۲ به وضوح نشان می‌دهد که شرکت کیمیدار از موثرترین استفاده از دارایی‌های خود اطمینان حاصل می‌کند. موقعیت دوم توسط شرکت سبحان حفظ می‌شود. شرکت دامین به عنوان یک شرکت بزرگ نتوانسته بازده جذابی از کل دارایی‌های خود ایجاد کند که تقریباً یک چهارم شرکت کیمیدار است. بر اساس انحراف معیار محاسبه شده، می‌توان گفت که ثبات بازده شرکت کیمیدار کاملاً رضایت بخش است. اگرچه نتیجه انحراف معیار برای شرکت دامین کمترین است که در عین حال ثبات و توانایی ضعیف بازده زایی این شرکت را ثابت می‌کند. توانایی بازده زایی با دارایی‌های درگیر شرکت دجابر چندان جذاب نیست و کمتر از شرکت کیمیدار و شرکت سبحان است.

گردش کل دارایی‌های شرکت دجابر از جدول ۲ عملکرد نسبتاً خوبی را نشان می‌دهد (۱/۸۴ برابر) و کمترین گردش برای شرکت دامین مشاهده می‌شود (۰/۳۹ برابر). بر اساس نتیجه محاسبه شده می‌توان گفت که شرکت دجابر از دارایی‌های خود با بالاترین راندمان برای ایجاد فروش استفاده می‌کند. شرکت کیمیدار در این زمینه در جایگاه دوم قرار دارد. گردش مالی شرکت دامین ضعیف است که نشان‌دهنده عملکرد ضعیف استفاده از دارایی‌ها در ایجاد فروش در مقایسه با سه شرکت دیگر

است. انحراف معیار گردش کل دارایی های این شرکت نیز بیانگر این است که عملکرد آن در پنج سال گذشته چندان منحرف نبوده و بنابراین رشدی مشاهده نشده است.

جدول ۲ نشان می دهد که سود هر سهم شرکت کیمیدارو بسیار جذاب است (به طور متوسط $250/9\text{Tk}$) در این رابطه شرکت سبحان در جایگاه دوم قرار دارد و شرکت داین آخرین جایگاه را کسب کرده است (به طور متوسط فقط $22/04\text{Tk}$). می توان گفت که شرکت کیمیدارو و سبحان پس از پرداخت انواع هزینه ها و هزینه های ثابت، می توانند سود بسیار رضایت بخشی را برای سهامداران عادی خود تضمین کنند و این نشان دهنده راندمان عملیاتی کلی و بالاترین سطح عملکرد در بین چهار شرکت انتخاب شده است.

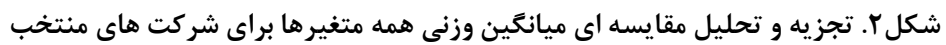
جدول ۲- مقایسه عملکرد مالی داروسازی های منتخب

انحراف معیار				میانگین				
دکیمی	سبحان	دجابر	دامین	دکیمی	سبحان	دجابر	دامین	
۰/۲۶	۰/۲۱	۲/۵۳	۰/۱۸	۱/۷۸	۲/۶۹	۹/۱۸	۱/۲۴	گردش موجودی
۲/۰۹	۱/۶۲	۱/۶۴	۲/۴۷	۲۲/۱۹	۲۰/۴۴	۵/۲۸	۲۱/۱۳	حاشیه سود عملیاتی
۱/۳۶	۰/۹۵	۱/۰۸	۱/۸۲	۱۳/۴۶	۱۹/۶۴	۴/۲۴	۱۲/۷۳	عملکرد سود خالص
۱/۰۲	۱/۳۵	۱/۹۵	۰/۶۱	۱۴/۷۳	۱۲/۷۳	۸/۲۰	۳/۶۴	بازده کل دارایی ها
۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۱۶	۰/۰۵	۱/۱۲	۰/۸۳	۱/۸۴	۰/۳۹	گردش کل دارایی های
۳۸/۴۲	۴۳/۳	۱۲/۹	۱/۳۲	۲۵۰/۹	۱۵۹/۷۷	۳۸/۶۳	۲۲/۰۱	سود هر سهم

منبع: ارزش محاسبه شده شرکت های مورد مطالعه بر اساس گزارش مالی پنج سال گذشته (۱۳۹۸-۱۴۰۲)

مقایسه ای میانگین وزنی همه متغیرها برای شرکت های منتخب

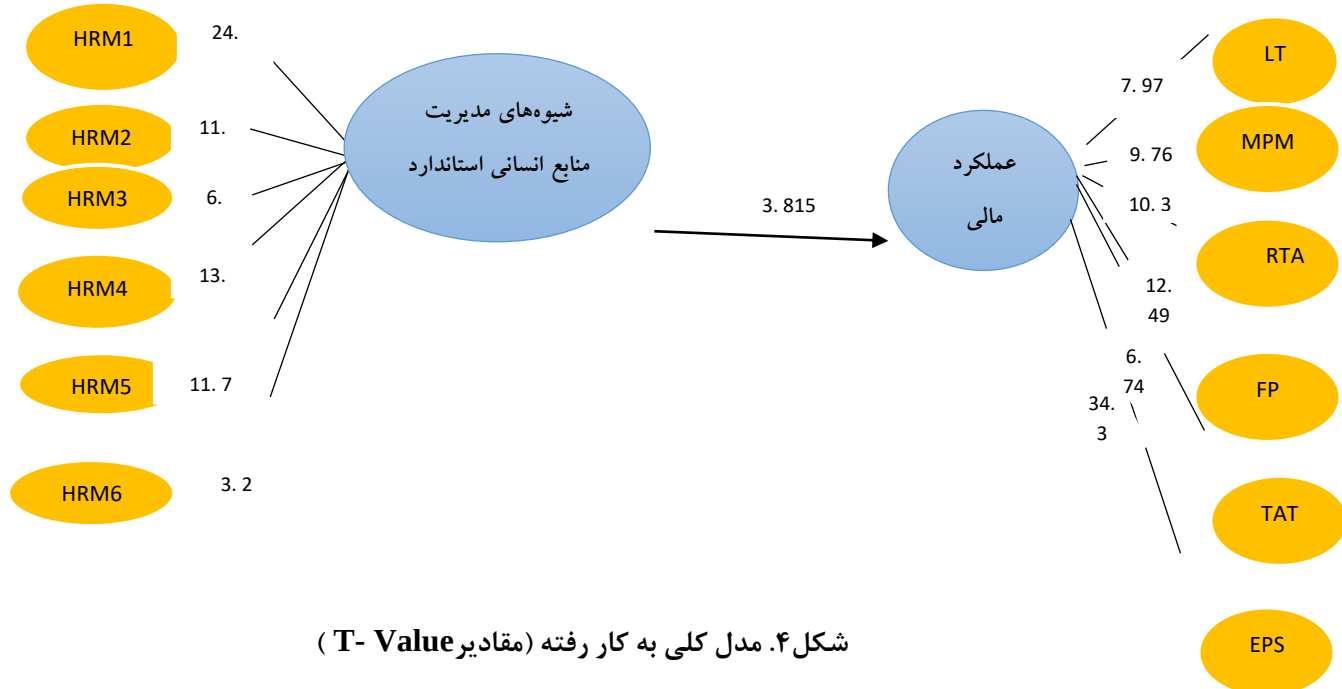
همانطور که در نمودار ۲ مشاهده می شود که میانگین وزنی کل شیوه های HRM شرکت داروسازی دکیمی در مقایسه با سایر شرکت های منتخب حداکثر است. از بین شش شاخص عملکرد شرکت، سه متغیر مهمتر شرکت (عملکرد سود خالص، سود هر سهم و حاشیه سود عملیاتی)، حداکثر مقادیر میانگین وزنی را نشان می دهند. میانگین وزنی کل تمام متغیرها برای شرکت داروسازی دامین کمترین مقادیرها را نشان می دهد، به استثنای دو شاخص عملکرد، به عنوان مثال گردش موجودی و گردش کل دارایی ها بر اساس سناریوی فوق، می توان گفت که عملکرد مالی شرکت به شدت تحت تأثیر شیوه های HRM در سطح شرکت قرار دارد.



در شکل ۳، HRM1، HRM2، HRM3، HRM4، HRM5 و HRM6 به ترتیب بیانگر استخدام و گزینش، آموزش و توسعه، عملکرد شرکت، پاداش، استقلال و مشارکت و LT، MPM، RTA، FP، TAT و EPS به ترتیب بیانگر گردش موجودی، حاشیه سود عملیاتی، بازده کل دارایی ها، عملکرد شرکت، گردش کل دارایی های و سود هر سهم میباشد.



مقادیر قرار داده شده بر روی هر یک از پیکانها در شکل ۴ نشان میدهد که آیا هریک از روابط نشان داده شده معنیدار است یا خیر. به طوری که اگر مقدار این T-Value از مقدار ۱/۹۶ بیشتر باشد، رابطه نشان داده شده معنیدار است. بنابراین با توجه به شکل فوق ملاحظه میشود تمامی روابط معنادار میباشند.



۵. بحث و نتیجه گیری:

این مطالعه اهمیت شیوه های مدیریت منابع انسانی ((HRM را برای توسعه سرمایه انسانی و در نتیجه بهبود بهره وری شرکت و عملکرد مالی شرح می دهد. در اصل، این شیوه ها بسیار متمرکز بر توسعه کارکنان در تمام سطوح سازمان هستند. موفقیت در تجارت داروسازی تا حد زیادی به قدرت توزیع، کنترل کیفیت، مدیریت خوب، برنامه آموزشی خوب، استفاده از فناوری مدرن و نوآوری محصول بستگی دارد. ارزیابی عملکرد یک شرکت داروسازی یک فرآیند پیچیده است که شامل تعامل بین محیط، عملیات داخلی و فعالیت های خارجی است. هدف نهایی مدیریت، به حداکثر رساندن ارزش سهام شرکت داروسازی با دستیابی به ترکیب بهینه بازده و ریسک است. در این راستا، مدیریت باید یک برنامه جامع برای شناسایی اهداف، بودجه ها و استراتژی هایی که با به حداکثر رساندن ارزش سهام همسو باشند، تدوین کند.

عملکرد شرکت های داروسازی به شیوه های HRM شرکت بستگی دارد. بر اساس این مطالعه، می توان گفت که شیوه های HRM تأثیر عمده ای بر عملکرد شرکت ها دارد. زیرا شرکت هایی که سیستم HRM را به طور موثر اجرا می کنند، از نظر مالی و همچنین عملکرد کلی خوب عمل می کنند. شیوه های عملکردهای HRM نیز از شرکتی به شرکت دیگر متفاوت است. میانگین وزنی تمام رویه های استخدام و گزینش شرکت بالاترین است، به این معنی که آنها کارکنان خود را به روشی مناسب انتخاب می کنند، در حالی که گاهی اوقات مشارکت و استقلال را نادیده می گیرند. شایان ذکر است که تأثیر مشارکت و استقلال به طور قابل توجهی بر عملکرد مالی شرکت تأثیر نمی گذارد.

منابع:

1. Aktar, S. , Islam, M. , & Hossen, S. (2012). Human resource management practices and firms performance in Bangladesh: An empirical study on pharmaceutical industry. *Asian Business Review*, 1 (1) , 121-125.
2. Billah, M. Masum, Prince, S. , Ashiqurrahman & Islam, Shafiqul, (2009). “Human Resource Management Practices and Employee Turnover: A Study on Private Commercial Banks in Bangladesh” *Journal of Business and Technology (Dhaka)* , June-iv
3. Björkman, I. , & Budhwar, P. (2007). When in Rome...? Human resource management and the performance of foreign firms operating in India. *Employee Relations*, 29 (6) , 595-610.
4. Boselie, P. , Dietz, G. , & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human resource management journal*, 15 (3) , 67-94.
5. Daud, N. , & Mohamad, P. N. (2010, November). Exploring human resource practices in small and medium-sized enterprises in Malaysia: An empirical analysis. In *2010 International Conference on Education and Management Technology* (pp. 426-430). IEEE.
6. Delaney, J. T. , & Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management journal*, 39 (4) , 949-969.
7. Fischer, Donald E; Ronald J Jordan (1999) , *Security Analysis and Portfolio Management* (6th Edition) , New Delhi: Prentice Hall of India Private Limited.
8. Gerhart, B. , Wright, P. M. , & McMahan, G. C. (2000). Measurement error in research on the human resources and firm performance relationship: Further evidence and analysis. *Personnel Psychology*, 53 (4) , 855-872.
9. Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: a review and research agenda. *International journal of human resource management*, 8 (3) , 263-276.
10. Khan, A. , Awal, (2007). *Human Resource Management*. Abir Publication, Banglabazar, Dhaka
11. Lam, L. W. , & White, L. P. (1998). Human resource orientation and corporate performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9 (4) , 351-364.
12. Mostafa, Md. , Golam, (2008) “Human Resource Management Practices in the Steel and Engineering Industry of Bangladesh: A comparative Study” *Journal of Business and Technology (Dhaka)* , June-03.
13. Schuler, R. S. , & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Perspectives*, 1 (3) , 207-219.
14. Schuler, R. S. , & MacMillan, I. C. (1984). Gaining competitive advantage through human resource management practices. *Human resource management*, 23 (3) , 241-255.
15. Wall, T. D. , & Wood, S. J. (2005). The romance of human resource management and business performance, and the case for big science. *Human relations*, 58 (4) , 429-462.
16. Wright, P. M. , & Boswell, W. R. (2002). Desegregating HRM: A review and synthesis of micro and macro human resource management research. *Journal of management*, 28 (3) , 247-276.
17. Wright, P. M. , & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of management*, 18 (2) , 295-320.