

تاثیر سرمایه انسانی و استراتژی های رقابتی در مقابل عملکرد مالی شرکت های کوچک و متوسط

قاسم طالبی کناری

کارشناس ارشد، حسابداری، دانشگاه غیر انتفاعی علامه امینی، واحد بهنمیر، مازندران، ایران

چکیده

هدف این پژوهش، تجزیه و تحلیل تاثیر سرمایه انسانی بر عملکرد مالی، تاثیر سرمایه انسانی بر استراتژی های رقابتی و تاثیر استراتژی های رقابتی بر عملکرد مالی است. این نمونه ها متشکل از ۶۸ مدیر در شرکت های کوچک و متوسط (SME) در استان ریائو می باشند که درگیر در بخش تولید هستند. نتایج با استفاده از تحلیل مسیر نشان می دهند که سرمایه انسانی تاثیر بر عملکرد مالی و استراتژی های رقابتی دارد. استراتژی های رقابتی اثری بر عملکرد مالی دارند. سرمایه انسانی برای انتخاب استراتژی رقابتی مناسب مهم است. انتخاب استراتژی رقابتی مناسب، عملکرد مالی را بهبود می دهد. انتخاب استراتژی رقابتی مناسب، برای ایجاد استراتژی ها و محصولات متنوع ضروری است. زمانی که شرکت های کوچک و متوسط بر حوزه های خاصی تمرکز می کنند، بهبود عملکرد مالی با رشد دارایی های صنعتی منعکس می شود.

واژه های کلیدی: سرمایه انسانی، استراتژی های رقابتی، عملکرد مالی

مقدمه

شرکت های کوچک و متوسط (SMEها) به طور مداوم در حال رشد و توسعه هستند. با اینکه این شرکت ها کسب و کارهایی در مقیاس کوچک هستند، نقش آن ها در حمایت از اقتصاد و ایجاد مشاغل جدید بسیار قابل توجه است. استان ریائو منطقه ای با پتانسیل فراوان است و منابع طبیعی زیادی دارد، هم منابع زمینی و هم منابع دریایی. با توسعه سرمایه گذاری از سراسر اندونزی، ریائو را استانی در یکی از مناطق قرار دادند. مزیت دیگر، جوی مساعد است که همیشه حفظ می شود، بنابراین وقتی سرمایه گذاران به این منطقه نگاه می کنند، در کسب و کار سرمایه گذاری خواهند کرد. پتانسیل ریائو با سرمایه گذاری بالا در منطقه نشان داده می شود. این امر را می توان با رشد اقتصادی دید که همیشه بالاتر از میانگین ملی است. رشد اقتصادی در این استان بسیار خوب است و افزایش رشد اقتصادی ادامه خواهد داشت. علاوه بر این، شرایط مساعد در ریائو یکی از مهم ترین دارایی ها در کمک به توسعه کسب و کار است. توانمندسازی شرکت های کوچک و متوسط، یکی از پایه های اقتصاد ریائو است. در سطح ملی، شرکت های کوچک و متوسط بیش از ۵۱,۲ میلیون واحد کسب و کار یا ۹۹,۹۸ درصد از کل مشارکت کنندگان اقتصادی را تشکیل می دهند و سهم آن ها در نیروی کار به ۹۷,۰۴ درصد از کل نیروی کار رسیده است. کسب و کارهای کوچک و متوسط در استان ریائو، در طول زمان به افزایش خود ادامه می دهند. آگاهی رو به رشد از کارآفرینی، یکی از عوامل اصلی این افزایش است. هر ساله رشد SMEها در استان ریائو، از ۵ تا ۱۰ درصد متغیر است. در سال ۲۰۱۶ تعداد شرکت های کوچک و متوسط در حوزه تجارت، ۷۷,۱۵۶ در حوزه خدمات، ۱۹,۶۵۶ در حوزه تولید ۱۲,۷۶۰ و در حوزه صنعت ۱۱,۳۲۰ بود. تعداد شرکت های کوچک و متوسط در شهر بنگکالیس، ۴۲,۰۲۹ بود. شرکت های کوچک و متوسط در شهر بنگکالیس در استان ریائو برای توسعه سالم به کمک مالی نیاز داشتند. در سال ۲۰۱۸ دولت استانی به دنبال تخصیص سرمایه کمکی به تعاونی ها بود. این سرمایه کمکی برای توانمند سازی شرکت های کوچک و متوسط ارائه شده تا بهره وری تجاری آن ها افزایش پیدا کند. هریک از شرکت های کوچک و متوسط شهر بنگکالیس، ۱۰ تا ۲۰۰ میلیون روپیه ی اندونزی سرمایه دریافت کردند (ساری، ۲۰۱۶).

یک راه غلبه بر مشکلاتی که بر عملکرد مالی SMEها تاثیر می گذارد، بررسی مدیریت کسب و کار مبتنی بر منابع انسانی است (دیدگاه مبتنی بر منبع RBV). با این مدیریت، شرکت می تواند شایستگی های ویژه ای را ایجاد (بارنی، ۱۹۹۱؛ گران، ۲۰۱۰). تئوری RBV بیان می کند که منابع و توانایی ها، اساس شکل گیری استراتژی هستند. استراتژی انتخاب شده باید شرکت را قادر سازد از شایستگی های محوری خود برای فرصت هایی که در محیط بیرونی وجود دارد، استفاده کند. مشکل این است که همه منابع و قابلیت های شرکت دارای پتانسیل لازم برای یک مزیت رقابتی پایدار هستند.

مشکلات مختلفی وجود دارند که به طور کلی مربوط به انجام کسب و کار در SME هستند. مانعی که معمولاً ایجاد می شود، پایداری چرخ اقتصادی جامعه محلی است، به ویژه در میان مناطقی که از لحاظ اقتصادی پایین تر هستند. مشکلات دیگری نیز وجود دارد، از جمله تضمین دسترسی به سرمایه، مشکلات در بازاریابی، عدم راهنمایی و فقدان کمک از سوی دولت. در ارتباط با مدیریت SMEها، قانون شماره ۲۰ مربوط به شرکت های تجاری کوچک و متوسط است (۲۰۰۸). جنبه های زیادی در قانون اساسی وجود دارند که مربوط به نگرانی های عمومی هستند، از جمله جنبه های تامین مالی و تضمین که اغلب " دسترسی به سرمایه " برای SMEها نامیده می شوند.

ارزیابی عملکرد مالی در شرکت های کوچک و متوسط بسیار مهم است چرا که این امر به حفظ حیات کسب و کار آن ها کمک می کند. شرکت های کوچک و متوسط با نگاه ساده به عملکرد مالیشان می توانند توسعه کسب و کار خود را توصیف کنند.

مطالعاتی در زمینه SME ها که عملکرد مالی عمومی را اندازه گیری می کنند، با سودآوری ارزیابی شدند. مطالعاتی که از مفهوم نفوذ مستقیم سرمایه انسانی بر عملکرد مالی حمایت می کنند عبارتند از ناهکاتا (۲۰۰۷)، پیری (۲۰۱۱) و کیلیکمن و همکاران (۲۰۱۸). مدیریت شایستگی های خاص شرکت را می توان ایجاد کرد (گران، ۲۰۱۰). لیتنر (۲۰۰۱) و آردیانا و همکاران (۲۰۱۰) هیچ اثری از سرمایه انسانی بر عملکرد مالی نشان نمی دهند. پردی و کنایی (۲۰۱۱) و سامپورنو (۲۰۱۰) از این مفهوم حمایت می کنند که سرمایه انسانی بر استراتژی رقابتی تاثیر می گذارد. تحقیقات فینی و همکاران (۲۰۰۵)، آموکو-گیمپا (۲۰۰۸)، کنگ و تامپسون (۲۰۰۹) و موجتولیفه (2008) نشان می دهند که سرمایه انسانی تاثیری بر استراتژی های رقابتی ندارد. به گفته فینی و همکاران (۲۰۰۵)، بین استراتژی های رقابتی و عملکرد مالی تاثیری وجود دارد. در حالی که تحقیقات موزیاروفا (۲۰۰۴) نشان داد که استراتژی های رقابتی هیچ اثری بر عملکرد مالی ندارد.

تفاوت این تحقیق با تحقیقات قبلی، سنجش عملکرد SME ها با توجه به نظریه RBV است، به خصوص براساس سرمایه گذاری های دارایی های نامشهود، یعنی سرمایه انسانی و انتخاب استراتژی های رقابتی. تغییر در نتایج تحقیقات قبلی نیز مورد توجه قرار گرفتند. این مشاهدات یک شکاف تحقیقاتی را برجسته نمودند و بنابراین انگیزه ای برای محقق ایجاد کردند تا عملکرد مالی SME ها را تایید و درمود آن تحقیق کنند. تمرکز این تحقیق بر بررسی این موضوع بود که آیا از طریق سرمایه انسانی که به طور مستقیم یا توسط استراتژی های رقابتی هدایت می شوند، عملکرد مالی افزایش می یابد. هدف این پژوهش، تجزیه و تحلیل تاثیر سرمایه انسانی بر عملکرد مالی، تاثیر سرمایه انسانی بر استراتژی های رقابتی و تاثیر استراتژی های رقابتی بر عملکرد مالی است. نتایج نشان می دهد که سرمایه انسانی تاثیری بر عملکرد مالی و استراتژی های رقابتی دارد. استراتژی های رقابتی اثری بر عملکرد مالی دارند. سرمایه انسانی برای انتخاب استراتژی رقابتی مناسب مهم است. انتخاب استراتژی رقابتی مناسب، عملکرد مالی را بهبود می بخشد. انتخاب استراتژی رقابتی مناسب، در ایجاد استراتژی ها و محصولات متنوع ضروری است. زمانی که شرکت های کوچک و متوسط بر حوزه های خاصی تمرکز می کنند، بهبود عملکرد مالی با رشد دارایی های صنعتی منعکس می شود.

مروری بر ادبیات

تحقیق تئوری دیدگاه مبتنی بر منابع

نگرانی درباره منابع شرکت با مقاله پنروز (۱۹۵۹) شروع شد. پنروز با درک اینکه شرکت دارای مجموعه و ترکیبی از منابع است، نحوه تاثیر فرآیندهای مدیریت داخلی بر رفتار یک شرکت را بررسی نمود. پنروز نظریه رشد شرکت را توسعه داد. تصورات پنروز تایید نمود که رشد شرکت محدود به فرصت هایی است که این فرصت ها تابع گروهی از منابع تولیدی تحت مالکیت شرکت هستند (بارنی، ۱۹۹۱). او همچنین توضیح داد که فرآیند یادگیری، دانش جدیدی ایجاد کرده و از طریق ترکیب منابع موجود، اساس رشد سازمانی را شکل داده است (آیزن هارت و سانتوس، ۲۰۰۰). دیدگاه RBV روشی برای تحلیل و شناسایی مزیت های استراتژیک یک شرکت براساس بررسی ترکیب دارایی ها، تخصص، توانایی ها و دارایی های نامشهود است که مختص یک سازمان هستند. فرضیه اصلی RBV این است که شرکت ها اساسا متفاوت هستند، زیرا هر شرکت "مجموعه ای" از منابع منحصر به فرد دارد که به شکل دارایی های ملموس و غیر ملموس و قابلیت های سازمانی برای بهره برداری از این دارایی ها است. هر شرکت با استفاده از این منابع، شایستگی های خود را توسعه می دهد و زمانی که این شایستگی ها به خوبی توسعه یابند، منبع مزیت رقابتی شرکت هستند (پیرس و رابینسون، ۲۰۱۱).

مهمترین دلیل برای RBV این است که دستورالعمل، نوع، مقدار و ماهیت منابع یک شرکت باید در ابتدا و در درجه اول انتخاب و تعریف استراتژی‌ها در نظر گرفته شود، این امر می‌تواند منجر به یک مزیت رقابتی پایدار شود. مدیریت استراتژیک بر اساس تئوری RBV، شامل توسعه و بهره‌برداری از منابع و قابلیت‌های منحصر به فرد شرکت است و تالش می‌کند تا این منابع مختلف را به طور مداوم حفظ کرده و تقویت کند. این تئوری بیان می‌کند که اجرای یک استراتژی که در حال حاضر توسط هیچ یک از شرکت‌های رقیب اجرا نمی‌شود، برای یک شرکت بسیار سودآور است. هنگامی که سایر شرکت‌ها قادر به تکثیر استراتژی‌های خاص نیستند، شرکت‌هایی که با استراتژی‌های خاصی اداره می‌شوند، دارای مزیت رقابتی پایدار می‌باشند. با این حال، یک منبع، زمانی ارزشمند است که کمیاب باشد، تکرار آن سخت باشد و به راحتی نتوان آن را جایگزین کرد.

سرمایه انسانی

چو و بونتیس (۲۰۰۲) سرمایه انسانی HC را اینگونه تعریف می‌کنند: میزان دانش و مهارت کارگران در سازمان یا شرکت که برای حل مشکلات شغلی با یکدیگر ترکیب می‌شوند. دائوم (۲۰۰۵) سرمایه انسانی را به عنوان منبع نوآوری و تکرار تعریف می‌کند، زیرا ایده‌های جدید و خوب توسط انسان ایجاد و تولید می‌شود. این دو تعریف بر این دلالت دارد که انسان محصولات جدیدی را پیدا می‌کند، راه‌های خالقانه‌ای برای کاهش هزینه‌ها می‌یابد، خدمات خوبی ارائه می‌دهد و در بلندمدت قادر به ایجاد روابط با مشتریان و ذینفعان است. سرمایه انسانی، افرادی در سازمان‌ها یا شرکت‌ها هستند که مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های اجتماعی آن‌ها با هم جمع می‌شود. تقلید از سرمایه انسانی می‌تواند برای رقبا دشوار باشد (فلچر و همکاران، ۲۰۰۵). در این زمینه، سرمایه انسانی شامل توانایی‌های انسانی شخصی است که برای شرکت‌ها کار می‌کند، هم کارگران و هم مدیرانی که مهارت، دانش، شایستگی و تجربه دارند (دائوم، ۲۰۰۵).

انسان‌ها عناصر مهمی هستند که باید توسعه یابند، زیرا دانش آنها در افزایش مزیت رقابتی بسیار مهم است. این امر مبتنی بر تئوری RBV است که بر اساس آن، شرکت‌ها با تغییر در منابع و قابلیت‌های مختلف می‌توانند عملکرد شرکت را توضیح دهند. سرمایه انسانی دارای معیارهای VRIN است که پایه و اساس دستیابی به مزیت رقابتی شرکت است (هیت و همکاران، ۲۰۰۱؛ چو و بونتیس، ۲۰۰۲؛ پابلوس و لیتراس، ۲۰۰۸؛ کنگ و تامپسون، ۲۰۰۹).

استراتژی رقابتی نتایج تجزیه و تحلیل محیط‌های داخلی و خارجی شرکت، اطلاعاتی است که برای شکل‌گیری یک هدف استراتژیک و توسعه یک مأموریت استراتژیک لازم است (هیت و همکاران، ۲۰۰۱). هدف استراتژیک، استفاده از منابع و توانایی‌های داخلی و پتانسیل اصلی شرکت برای انجام کارهایی است که در اصل به عنوان یک هدف در نظر گرفته می‌شود و در یک محیط رقابتی نمی‌توان به آن دست یافت. هدف استراتژیک منعکس‌کننده کارهایی است که شرکت می‌تواند انجام دهد، و این کارها نتیجه صالحیت‌های اصلی شرکت و روش‌های منحصر به فردی است که شرکت می‌تواند برای ایجاد مزیت رقابتی و کسب سودی بالاتر از میانگین پایدار انجام دهد. یک استراتژی در سطح کسب و کار، بر پایه شایستگی‌های محوری خاص یک شرکت است و نشان می‌دهد که یک سازمان چگونه قصد رقابت در بازار خاص محصول و کسب مزیت رقابتی نسبت به رقبایش را دارد. برای اجرای این استراتژی به عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف سازمانی، یک تابع مدیریتی مورد نیاز است. اجرای استراتژی‌ها، بخشی از مدیریت استراتژی است. مدیریت استراتژی، مجموعه‌ای از تصمیمات و اقدامات مدیریتی است که عملکرد شرکت را در طولانی مدت تعیین می‌کند. استراتژی‌های مدیریتی عبارتند از مشاهده محیطی، تدوین استراتژی،

برنامه ریزی راهبردی و برنامه ریزی بلند مدت. استراتژی یک شرکت اجراء ارزیابی و کنترل می شود (ویلن و هانگر، ۲۰۰۱ صفحه ۴).

منابع استراتژیک متعلق به شرکت است، توسط شرکت کنترل می شود و به عنوان مبنایی برای تدوین و اجرای استراتژی ها استفاده می شوند تا عملکرد بهینه کسب و کار را محقق کنند (گران، ۲۰۱۰). عالوه بر این، بارنی (۱۹۹۱) تاکید نمود که تداوم یا برتری یک شرکت، به منابع و استراتژی هایی که برای توانمند سازی این منابع انتخاب می کند بستگی دارد تا بتواند به فرصت ها و چالش های محیط بیرونی خود پاسخ دهد. فیینی و کمپیل (۲۰۰۷) استدلال می کنند که منابع ناهمگون باعث می شود انواع مختلفی از استراتژی ها اجرا شوند و مزایای به دست آمده توسط شرکت متفاوت باشند. یعنی اگر تعیین و اجرای استراتژی مبتنی بر منابع شرکت باشد، معناداری استراتژی در تولید یک مزیت رقابتی را می توان درک کرد. قدرت منابع منجر به عملکرد مثبت شرکت خواهد شد.

روش شناسی

جامعه آماری این تحقیق از تمام شرکت های کوچک و متوسط در شهر بنگکالیس در استان ریائو می باشد. ۱۲۰ شرکت کوچک و متوسط، پتانسیل تقویت اقتصاد جامعه را دارند. شرکت های نمونه در بخش تولید مشارکت دارند و محصولاتی تولید می کنند که می توان آن ها را در بخش بنگکالیس به فروش رساند یا صادر کرد. ۸۰ مدیر یا مالک وجود داشتند. پاسخ دهنده مالک یا مدیر شرکت بود. داده های تحقیق از طریق داده های اولیه ی پرسشنامه به دست آمدند. دو متغیر مورد مطالعه، متغیر بیرونی (باز) و متغیرهای درونی (بسته) هستند. یک متغیر بیرونی داریم، یعنی سرمایه انسانی X که بخشی از دارایی ای نامشهود است. متغیرهای بیرونی شامل دو متغیر است، یعنی راهبردهای رقابتی (Y_1) ، و عملکرد مالی SME ها (Y_2) . تحلیل داده ها در این تحقیق با استفاده آمار توصیفی و تحلیل مسیر انجام شده است.

نتایج

آزمایش تاثیرات مستقیم

در جدول ۲ نتایج آزمون فرضیه به طور مستقیم بین متغیرهای سرمایه انسانی، استراتژی های رقابتی و عملکرد مالی نشان داده شده است. این جدول مقدار ضریب مسیر، آماره p و معناداری هر متغیر را نشان می دهد.

جدول ۱. نتایج تحلیل تاثیر مستقیم

اطالعات	آماره p	آماره t	ضریب	روابط متغیر
معنادار	۰/۰۴۸	۲/۰۸۷	۰/۳۶۶	سرمایه انسانی - (X) عملکرد مالی (Y_2)
معنادار	۰/۰۰۰	۶/۹۲۳	۰/۸۱۶	سرمایه انسانی - (X) استراتژی رقابتی (Y_1)
معنادار	۰/۰۰۵	۳/۱۳۵	۰/۵۵۰	استراتژی رقابتی - (Y_1) عملکرد مالی (Y_2)

در جدول ۱، سرمایه انسانی بر عملکرد مالی تاثیر می گذارد (۰.۰۰۴۸). سرمایه انسانی بر استراتژی های رقابتی (۰،۰۰۰) و استراتژی های رقابتی بر عملکرد مالی (۰،۰۰۵) تاثیر ی گذارد. می توان نتیجه گرفت که سرمایه انسانی در استراتژی های رقابتی بسیار تاثیرگذار است.

بررسی اثرات غیر مستقیم

هدف از آزمایش غیرمستقیم، مشخص کردن موقعیت بررسی دخالت متغیرهای واسطه ای است، چه متغیرهای واسطه ای کامل یا متغیرهای واسطه ای نسبی. برای توجیه این که آیا مدل مبتنی بر نظریه RBV قابل قبول است یا خیر، نتایج حاصل از بررسی تاثیرات غیر مستقیم را مورد استفاده قرار می دهیم. بررسی ها به صورت زیر انجام شدند :

گام ۱: محاسبه ضریب مسیر با وارد کردن متغیرهای استراتژی رقابتی در مدل. نتایج تست را در جدول ۲ ببینید.

جدول ۲. نتایج تجزیه و تحلیل واسطه ای با متغیرهای استراتژی رقابت

اطالعات	آماره p	ضریب	روابط متغیر
معنادار	۰/۰۴۸	۰/۳۶۶	سرمایه انسانی (X) عملکرد مالی $(Y ۲)$
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۸۱۶	سرمایه انسانی (X) استراتژی رقابتی $(Y 1)$
معنادار	۰/۰۰۵	۰/۵۵۰	استراتژی رقابتی $(Y ۱)$ عملکرد مالی $(Y ۲)$

گام ۲: محاسبه ضریب مسیر بدون وارد کردن متغیر استراتژی رقابتی در مدل و نتایج آزمون (جدول ۳ را ببینید)

جدول ۳. نتایج تجزیه و تحلیل آزمون های واسطه ای بدون متغیرهای استراتژی رقابتی

اطالعات	آماره p	ضریب	روابط متغیر
وساطت جزئی	۰/۰۰۰	۰/۸۱۴	سرمایه انسانی (X) عملکرد مالی $(Y ۲)$

جدول ۳ رابطه بین متغیرهای سرمایه انسانی، استراتژی های رقابتی و عملکرد مالی را نشان می دهد. بر اساس استانداردهای حسابرسی در زمینه تعیین موقعیت میانجی، می توان مشاهده کرد که تاثیر سرمایه انسانی بر عملکرد مالی، تاثیر سرمایه انسانی بر استراتژی رقابتی و تاثیر استراتژی رقابتی بر عملکرد مالی معنادار است. مدل میانجی اثر غیر مستقیم تاثیر سرمایه انسانی بر عملکرد مالی را نشان می دهد، هر چند که استراتژی های رقابتی میانجیگری جزئی دارند. این نتایج نشان می دهند که سرمایه گذاری بیشتر بر سرمایه انسانی، با انتخاب استراتژی های رقابتی تعدیل شده و منجر به عملکرد مالی بالاتر SME ها می شود. این بدان معناست که نتایج مطالعه نشان داد سرمایه انسانی می تواند به طور مستقیم عملکرد مالی را بهبود بخشد، عملکرد مالی در صورتی حاصل می شود که با اجرای استراتژی های رقابتی همراه شود. مدل یکپارچه سازی سرمایه انسانی، استراتژی های رقابتی و عملکرد مالی، مجموعاً تغییر بالتری در تولید عملکرد مالی را تجربه کرده اند.

بحث و تبادل نظر

تاثیر سرمایه انسانی بر عملکرد مالی. هر تصمیمی که به سازمان مربوط شود با ظرفیت انسانی سازمان تعیین خواهد شد و بر دستیابی به عملکرد سازمانی تاثیر دارد. انسان ها در سازمان یا شرکت، با مهارت ها، دانش و توانایی های خود سرمایه انسانی را تشکیل می دهند و تقلید از آن برای رقبا بسیار دشوار است (فلچر و همکاران ۲۰۰۵). این موضوع بر پایه تئوری دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت RBV است که تفاوت در عملکرد شرکت ها را توضیح می دهد، این تفاوت ها ناشی از تغییر در تفاوت ها و

توانایی های منابع است. مهارت هایی که مدیران SME های انواع شرکت های غذایی داشتند، مهارت های تولیدی بود. مهارت های تولید از مهارت مدیریت مالی، مهارت های اجرایی، مهارت های ارتباطی و مهارت های مشارکتی در این سازمان ها مهمتر بود. این امر با نتایج مصاحبه های SME های شرکت های مختلف غذایی، در شهر بنگکالیس در استان ریائو مطابقت دارد. نتایج این مطالعه با نتایج تحقیق هیت و همکاران (۲۰۰۱) و کلمن (۲۰۰۷) همخوانی دارد. این مطالعه از نتایج آردیانا و همکاران (۲۰۱۰) پشتیبانی نمی کند، زیرا او نشان می دهد در این مورد که مدیران یا مدیران شرکت های کوچک و متوسط بر درک کسب و کار تکیه دارند، عنصر سرمایه انسانی عملکرد را بهبود نمی دهد (لثیتائو و فرانکو، ۲۰۰۸).

تاثیر سرمایه انسانی بر استراتژی های رقابتی. تجزیه و تحلیل تاثیر سرمایه انسانی بر انتخاب استراتژی های رقابتی SME ها نشان می دهد که سرمایه انسانی بالاتر، حاصل انتخاب استراتژی های رقابتی مناسب تر برای SME ها است. سرمایه انسانی به طور مستقیم عملکرد مالی را بهبود نمی بخشد، بلکه در صورت استفاده از استراتژی های رقابتی، می تواند به طور غیر مستقیم عملکرد مالی را بهبود دهد. سرمایه انسانی از طریق آموزش رسمی و همچنین دانش و پرورش قادر است استراتژی رقابت در SME های مختلف غذایی را بهبود دهد. دانش از تجربه شغلی و تجربه خانوادگی ایجاد شده و مهارت ها از طریق مهارت های تولید، مهارت های ارتباطی، کار با سازمان ها و تهیه گزارش ها مالی حاصل شده است. شرکت های کوچک و متوسط مواد غذایی، به کمک توانایی مدیریت کسب و کار، تصمیم گیری، هدایت، نوآوری و سازگاری با تغییرات محیطی، به خوبی اداره شده اند. این تحقیق از تحقیقات سمپورنو (۲۰۱۰) دیگر تایید نمی کنند که سرمایه انسانی تاثیری (نفوذ پایین) بر عملکرد دارد، مگر با استفاده از استراتژی رقابتی پورتر (هیت و همکاران، ۲۰۰۱). تاثیر استراتژی های رقابت بر عملکرد مالی. نتایج این تجزیه و تحلیل نشان داد که استراتژی های رقابتی، عملکرد مالی SME ها را تحت تاثیر قرار داده است. این امر نشان می دهد هرچه استراتژی های رقابتی دقیق تر باشد، موفقیت عملکرد مالی SME های غذایی بیشتر است. بردن رقابت و کسب سودآوری، هدفی است که هر شرکت می خواهد به آن دست یابد. شرکت ها بسته به اینکه از چه استراتژی هایی برای برنده شدن در رقابت استفاده می کنند، سودآوری متفاوتی خواهند داشت. در این حالت، شرکت برای تعیین موقعیت و حفظ آن موقعیت در صنعت، به اجرای یک استراتژی کسب و کار نیاز دارد. در شرکت های کوچک و متوسط مواد غذایی در شهر بنگکالیس استان ریائو، به طور کلی بهبودها منجر به افزایش فروش شده است. مدل یکپارچه سازی این مطالعه، مناسب با مفهوم تئوری RBV است، این تئوری بیان می کند منابع و توانایی های منحصر به فرد شرکت، مبنایی برای ایجاد استراتژی است. استراتژی انتخاب شده باید شرکت را قادر سازد که از شایستگی اساسی خود برای ایجاد فرصت های محیط بیرونی استفاده کند. تئوری RBV فرض می کند که هر سازمان یا شرکت دارای مجموعه ای منحصر به فرد از منابع و قابلیت ها است که اساس استراتژی و منبع اصلی بازده شرکت ها را تشکیل می دهد. این مطالعه از نتایج تحقیق اورتگا (۲۰۱۰) پشتیبانی می کند، او بیان می کند هزینه استراتژی های رهبری با عملکرد شرکت ارتباط مثبت دارد. یافته های مختلف نیکات (201) (شان می دهد که استراتژی های هزینه رهبری، بر عملکرد SME ها تاثیر نمی گذارد، استفاده از استراتژی های مناسب در کسب و کار، راه دستیابی به یک مزیت رقابتی است.

نتیجه گیری و پیشنهادات

نتیجه گیری

در ایجاد استراتژی و همچنین تولید محصولات متنوع، انتخاب استراتژی رقابتی مناسب ضروری است. برای اینکه شرکت های کوچک و متوسط SME ها بتوانند عملکرد مالی را بهبود بخشند، باید بر بخشهای خاصی متمرکز شوند. این بهبود عملکرد مالی، در رشد دارایی های صنعتی منعکس می شود. مهارت هایی که مدیران SME های انواع شرکت های غذایی داشتند، مهارت های تولیدی بود. مهارت های تولید از مهارت مدیریت مالی، مهارت های اجرایی، مهارت های ارتباطی و مهارت های مشارکتی در این سازمان ها مهمتر بود. این امر نشان می دهد که نیروی کار در استراتژی های رقابتی نقش دارد، زیرا نسبت به عملکرد مالی SME های مختلف غذایی، میانجی گری تغییرات بیشتری را بین افزایش سرمایه انسانی فراهم می کند. سرمایه انسانی از طریق آموزش رسمی و همچنین دانش و پرورش قادر است استراتژی رقابت در SME های مختلف غذایی را بهبود دهد. دانش از تجربه شغلی و تجربه خانوادگی ایجاد شده و مهارت ها از طریق مهارت های تولید، مهارت های ارتباطی، کار با سازمان ها و تهیه گزارش ها مالی حاصل شده است. به طور کلی SME های مختلف غذایی که استراتژی های متفاوتی را انتخاب نمودند، استراتژی های رقابتی که قادر به بهبود عملکرد مالی در SME های مختلف غذایی هستند را نشان دادند.

پیشنهادات

این تحقیق را بهتر انجام دهید. تحقیقات بیشتر باید به طور عمیق تر و دقیق تر، سرمایه فکری متعلق به شرکت های کوچک و متوسط، مانند سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای و سرمایه معنوی را کشف کنند. دانش این حوزه ها می تواند به عنوان مرجع اجرای استراتژی های کسب و کار و برای پشتیبانی از دستیابی به عملکرد بهتر استفاده شود. مدیران SME های استان ریائو، با مشارکت فعال در آموزش و پرورش به منظور بهبود مهارت ها و تجربه کارمندان خود می توانند عملکرد SME های خود را بهبود دهند. سپس می توان اطمینان حاصل کرد که منابع انسانی می تواند از کارمندان آینده پشتیبانی کند و به این ترتیب عملکرد کارکنان را افزایش دهد.

منابع

- [1] Amoako-Gyampah, K., and Acquah, M., "Manufacturing Strategy, Competitive Strategy and Firm performance: An Empirical Study in a Developing Economy Environment." *International Journal of Production Economics*, Vol.111, No.1, pp. 575-592, 2008.
- [2] Ardiana, I.A., Brahmayanti., and Subaedi, "Human Resources Competency, The Effect on The Performance of SMEs at Surabaya", *Management Journal and Entrepreneurship*, Vol.12 No.1, pp 42-55,2010.
- [3] Barney, J, "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", *Management Science*, Vol. 17, No.1, pp 99-120,1991.
- [4] Choo, C.W., & Bontis, N, "The Strategic Management of Intellectual Capital and Organization Knowledge". New York: Oxford University Press, 2002.
- [5] Coleman, J.S, "The Role of Human and Financial Capital in the Profitability and Growth of Woman-Owned Small Firms". *Journal of Small Business Management*, Vol 45, No.3. pp 303. 2007.
- [6] Daum, J.H. (2005). Intangible assets-based enterprise management – a practical approach. This paper has been presented at the 2005 PMA IC Syposium, Stern School of Busines, New York University, NYC/USA.
- [7] Eisenhardt, K.M., and F.M. Santos. "Resources-Based View: A New Theory of Strategy". Stanford University. 2000.
- [8] Finney, R.Z., Cambell, N.D., and Powell, C.M. (2005). Strategies and Resources Pathways to Success?. *Journal Of Business Research*, Vol 58, pp 1721-1729.
- [9] Finney, R.Z., and Lueg, J. E. Campbell, Market Pioneers, Late Movers, "The Resources-Based View (RBV): A Conceptual Model", *Journal of Business Research*, pp 925-932, 2007.
- [10] Fletcher, P. R.J. Thomas, & S.A, Cantrell, "Human Capital Management, Managing and Maximizing People to Achieve High Performance", SAP White Paper, Accenture, 2005.
- [11] Grant, R.M, *Contemporary Strategy Analysis*, 7 th Edition, John Wiley and Sons, Ltd, 2010.
- [12] Hitt, MA., Bierman, L. Shimizu, K. & Kochhar, R, "Direct and Moderating Effect of Human Capital on Strategy and Performance in Proessional Service Firm: A Resource-Based Perspective". *Academy of Management Journal*, Vol 44. No.1. pp 13-28, 2001.
- [13] Kilicman, A., Poh, L. T. Ibrahim, S. N. I, "On Intelctual Capital and Financial Performance of Banks In Malaysia", *CogentEconomics And Finance*, Vol 6, Issue 1, pp 1-15, 2018.
- [14] Kong, E., and Thompson, S.B. "An Intellectual Capital Perspective Of Human Resource Strategies And Practices", *Knowledge Management Research and Practice*, Vol 7, pp 356-364, 2009.

- [15] Leitao, J. & Franco, M, "Individual entrepreneurship capacity and performance of SME. University of Beira Interior. [Online] Available at <http://mpa.ub.unimuenchen.de/8179/MPRA Paper No. 8179>, 2008.
- [16] Leitner, K, "Intangible Resources and Firm Performance: Empirical Evidence from Austrian SMEs". Paper prepared for the 16th Nordic Academic of Management Meeting Uppsala 16th-18th August, 2001.
- [17] Muchtolifah, "Influence of Human Resource, Market Orientation, Entrepreneurial Orientation Against Competitives Strategy and Hospital Performance", Disertation, Brawijaya University, 2008.
- [18] Musyarofah. S, "The Influence of Budget Used and management Style to The Relationship Strategic Change and Company Performance", Indonesia Accounting and Auditing journal, Vol. 8, No.1, pp 43-63, 2004.
- [19] Nahkata, C, "The Effects of Human Capital and Entrepreneurial Competencies on the Carrer on The Career Success of SMEs Entrepreneurs in Thailand", The Bussiness Review, Cambridge, Vol. 9, No. 1, pp 62, 2007.
- [20] Nikat Kaya, "Corporate Entrepreneurship, Generic Competitive Strategies, and Firm Performance in Small and Medium-Sized Enterprises", Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol.207, pp 662 – 668, 2015.