

بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمانی مدیران با نقش تعدیلگرهوش تجاری در بانک

^۱ احسان کریمی، ^۲ محمد کریمی، ^۳ محمد کریمی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

Karami.net@gmail.com

کارشناس کامپیوتر، گروه کامپیوتر، دانشگاه پیام نور، نیشابور، ایران

Karami.008@gmail.com

استادیار گروه مدیریت بازرگانی، هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران

Karimi.740@gmail.com

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۱/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۰

Investigating the role of human resource management in improving organizational performance of managers with the moderating role of business intelligence in banks

^۱ Ehsan Karami, ^۲ Mohamad Karami, ^۳ Mohamad Karami

^۱ Department of Management, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran

^۲ Department of Computer Science, Payam Noor University, Neyshabur, Iran

^۳ Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Islamic Azad University, Neyshabur, Iran

Abstract

The present study aims to investigate the role of human resource management in improving the organizational performance of managers with the moderating role of business intelligence in banks. The research method is a descriptive survey and the statistical population of the study is ۴۰۰ employees. The sample size was determined based on the Morgan table to be ۱۹۶ people and the non-random sampling method is available. The data collection tool is questionnaires. To measure the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha coefficient was used, which was obtained for all variables above ۷۰, which indicates the appropriate reliability of the questionnaire. Data analysis was performed at two levels of descriptive and inferential statistics using SPSS and PLS software. Human resource management has a significant effect on improving the performance of managers with the moderating role of business intelligence. Human resource management has a significant effect on improving the performance of organizational managers. Business intelligence has a significant effect on improving the performance of organizational managers.

Keywords: Human resource management, improving the organizational performance of managers, business intelligence

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمانی مدیران با نقش تعدیلگرهوش تجاری در بانک است. روش پژوهش توصیفی پیمایشی بوده و جامعه آماری پژوهش ۴۰۰ نفر از کارمندان می باشد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان برابر ۱۹۶ نفر تعیین گردید و روش نمونه گیری غیر تصادفی در دسترس می باشد. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های در نظر گرفته شده است. جهت سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای تمام متغیرها ضریب بالای ۰/۷ بدست آمد که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه می باشد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS انجام شد. مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد مدیران با نقش تعدیلگرهوش تجاری تاثیر معناداری دارد. مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد مدیران تاثیر معناداری دارد. هوش تجاری در بهبود عملکرد مدیران سازمانی تاثیر معناداری دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، بهبود عملکرد سازمانی مدیران، هوش تجاری

۱. مقدمه

تبدیل شده است (تورس و همکاران، ۲۰۱۸؛ گارانی و همکاران، ۲۰۱۹؛ ساکاس و همکاران، ۲۰۲۱). سیستم‌های هوش تجاری اطلاعات کسب و کار را به‌روز، قابل اعتماد و کافی ارائه می‌کنند و توانایی استدلال و درک پیامدهای اطلاعات تجاری را از طریق فرآیند کشف و تجزیه و تحلیل اطلاعات فراهم می‌کنند. چنین سیستم‌هایی اطلاعاتی را ارائه می‌دهند که ممکن است به عنوان مبنایی برای تغییرات اساسی در یک شرکت خاص باشد (یانگ و همکاران، ۲۰۲۱). کسب و کارها با استفاده از هوش تجاری قادر به توسعه سیستم‌های اطلاعاتی مبتنی بر اطاعت نهان هستند تا بینشی نسبت به کسب و کار ایجاد کنند که به آن‌ها در اخذ تصمیمات سریع تر و قابل اعتماد تر کمک کند. درحالی که بسیاری از سازمان‌ها استفاده از هوش تجاری در بسیاری از نواحی کسب و کار خود را آغاز کرده‌اند، اما آن‌ها از مزایای آن در حوزه مدیریت منابع انسانی، غافل شده‌اند. بخش‌های منابع انسانی در سراسر جهان دارای توده‌ای از داده‌ها و اطلاعات کسب و کار هستند. اطلاعاتی که می‌تواند برای تصمیم‌گیری در تمامی سطوح در یک شرکت مورد استفاده قرار گیرد. شرکت‌ها حجم زیادی از داده‌های کارکنان خود را جمع‌آوری می‌کنند، مانند اطلاعات حقوق و دستمزد، بررسی عملکرد و سطح آموزش. در نتیجه، اکثر سازمان‌ها با اضافه بار اطلاعات مواجه هستند (پیشگاه پور و نصیری، ۱۳۹۶). پیاده‌سازی هوش تجاری در سراسر سطوح مختلف مدیریت منابع انسانی سازمان، به شرکت این اجازه را می‌دهد تا از داده‌ها در جهت ارزش‌های سرمایه انسانی سازمان استفاده نماید. متخصصان منابع انسانی مسئولیت‌های پیچیده‌ای دارند یکی از اهداف کلیدی منابع انسانی استفاده از منابع موجود و سازمان‌دهی آن توسط هوش تجاری می‌باشد. مهمتر از همه منابع انسانی، مسئول ارائه حداکثر بازده سرمایه برای اعضای تیم، کارکنان و کارمندان می‌باشد که توسط سازمان

با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و با ورود سازمان‌ها به اقتصاد دانش‌محور، امروزه نیروی انسانی به عنوان حیاتی‌ترین عنصر استراتژیک و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی محسوب می‌شود از این رو نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر بلکه به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌گردد. در این راستا، بهره‌مندی و به‌کارگیری مطلوب منابع انسانی در حیطه وظایف مدیران منابع انسانی سازمان بوده و سرمایه‌گذاری واقعی در سرمایه انسانی و اجرای اقدامات منابع انسانی ممکن است منجر به افزایش عملکرد و اثر بخشی گردد (میرشاه کرمی، ۱۴۰۳). منابع انسانی اعم از کارکنان و مدیران، با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند و رسالت سازمان باید دادن فرصت مناسب برای رشد و افزایش بهره‌وری آنان باشد. در فضای رقابتی امروز شناخت و مدیریت عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار است (طیبی و محسن، ۱۴۰۳). لذا با توجه به پیچیدگی‌های روزافزون مدیریت نیروی کار در عصر حاضر و محدودیت‌های رویکردهای سنتی منابع انسانی، کاربرد هوش تجاری در منابع انسانی در بهبود عملکرد به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر مطرح می‌شود. ابزارهای هوش مصنوعی با تحلیل داده‌های کارکنان، بینش‌های ارزشمندی را در حوزه‌های مختلفی از جمله الگوهای استخدام، مشارکت کارکنان و عملکرد آن‌ها ارائه می‌دهند. تقاضا برای اطلاعات تجاری ارزشمند برای شرکت‌ها نه تنها برای موفقیت بلکه برای بقا نیز حیاتی است (پرکینز و همکاران، ۲۰۲۰). با توجه به ناتوانی سیستم‌های اطلاعات مدیریت در برآوردن انتظارات تصمیم‌گیرندگان سازمانی در عرصه رقابت در سال‌های اخیر، فناوری‌های هوشی مانند هوش تجاری به یکی از باورهای ضروری در مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی

۲. پیشینه پژوهش

فروزانفر و همکاران (۱۴۰۳) بیان کرده اند هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر هوش مصنوعی در مدیریت مالی و منابع انسانی در شهرداری اصفهان می باشد. نتایج نشان داد که تاثیر هوش مصنوعی در مدیریت مالی و منابع انسانی در شهرداری اصفهان تاثیر مثبت و معناداری داشته است. در واقع هوش مصنوعی می تواند با ارائه دقت و سرعت در بررسی و ارائه اطلاعات و تجزیه و تحلیل آن ها و میزان مدیریت و کنترل می تواند دقت اقدامات مالی و کیفیت آن ها را در شهرداری اصفهان افزایش دهد که البته بر منابع انسانی و مدیریت آن ها نیز تاثیر بسزایی دارد. نجفی (۱۴۰۲) پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری کسب و کارهای کوچک و متوسط با در نظر گرفتن نقش میانجی هوش تجاری است. نتایج پژوهش نشان داد که هوش تجاری در رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و نوآوری سازمانی شرکت های کوچک و متوسط در حوزه فناوری شهر تهران نقش میانجی و اثر غیرمستقیم معناداری دارد. دانائی فر و همکاران (۱۴۰۱) هدف این پژوهش بررسی رابطه فناوری اطلاعات با توسعه منابع انسانی و هوش تجاری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران بود. نتایج مدل یابی معادلات ساختاری نشان داد که فناوری اطلاعات با توسعه منابع انسانی و هوش تجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مولفه های فناوری اطلاعات تنها مولفه های (فردی، نگرشی، آموزشی و محیطی) می تواند متغیر توسعه منابع انسانی را پیش بینی نماید. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین مولفه های فناوری اطلاعات با هوش تجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. قاسمی و طاهر (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان " ادغام هوش تجاری و برنامه ریزی منابع انسانی در سازمان ها سازمان ها" پرداخته اند و

مدیریت می شود. منابع انسانی در ابتدا بهترین کارکنان را با شرایط داشتن استعداد، انگیزه سازنده از بین تعداد زیادی از نامزدها انتخاب می کند. و سپس با استفاده از اطلاعاتی که از طریق هوش تجاری در مورد نحوه عملکرد کارکنان در محیط سازمان دریافت می کند دست به انتخاب بهترین تصمیم برای سازمان می زند. هوش تجاری در ارزیابی عملکرد منابع انسانی به افزایش دقت و سرعت و کاهش صرف انرژی، زمان و هزینه کمک می کند. علاوه بر آن داشبوردهای مختلف و قابلیت های بسیار متنوع هوش تجاری این امکان را فراهم می آورد تا کاربران آن ها بتوانند هر گونه متغیر یا نحوه مقایسه و ارزیابی را برای داده های موجود از فعالیت های جاری منابع انسانی در سازمان را مورد بررسی قرار دهند (یادگار جمشیدی و همکاران، ۱۴۰۳). در نتیجه می توان به این مهم اشاره کرد که هوش مصنوعی و سایر برنامه های مبتنی بر هوش، فرصت هایی را برای سازمان ها به ارمغان می آورند تا به نتایج استراتژیک کسب و کار بهینه دست یابند، مانند افزایش کیفیت خدمات، بهره وری، ارتقاء خدمات مقرون به صرفه، بازگشت سرمایه، بهره وری عملیاتی، مشارکت مشتری و وفاداری، کیفیت خدمات کارکنان و کاهش قابل توجه هزینه های عملیاتی و سرمایه ای می گردد. در مورد بخش منابع انسانی، این بخش یکی از بیشترین تاثیرپذیری از روندهای جدید بوده است و در حال دستخوش دگرگونی بزرگی در تغییر موقعیت شرایط و نقش جدید آن ها در سازمان ها است (مالچی، ۱۴۰۳). حالا با توجه به اهمیت کاربرد هوش تجاری در سازمان هایی که با منابع انسانی در تعامل هستند می توان به این مساله مهم اشاره کرد که آیا بکارگیری هوش تجاری در عملکرد سازمانی و پیشبرد اهداف سازمانی تاثیر گذار است؟

انسانی تبدیل شده است. علی و کلاچ^۲ (۲۰۲۴) بیان کرده اند که این مقاله مروری جامع بر مقالات دانشگاهی در مورد تأثیر پذیرش و استفاده از هوش مصنوعی در عملکرد مدیریت منابع انسانی ارائه می دهد. نتایج نشان داده است که پیامدهای تحقیقات آینده و جهت گیری های آن ها در زمینه های خدمات انسانی ارزش افزوده برای تصمیم گیری، امنیت و حریم خصوصی برای داده های مشتری و سازمان، ویژگی های نظارتی و مدل های ارائه خدمات فناوری اطلاعات خلاقانه شناسایی شده است و نشان داده است که این خدمات بر ایجاد بهبود عملکرد سازمانی که نشات گرفته از اطلاعات دریافتی از مشتریان است را بالا می برد.

۳. اهداف پژوهش

بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد مدیران سازمانی با نقش تعدیلگر هوش تجاری

اهداف فرعی

۱. بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد مدیران سازمانی
۲. بررسی نقش هوش تجاری در بهبود عملکرد مدیران سازمانی

۴. فرضیه های پژوهش

مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد مدیران با نقش تعدیلگر هوش تجاری تأثیر معناداری دارد.

فرضیه های فرعی

۱. مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد مدیران سازمانی تأثیر معناداری دارد.
۲. هوش تجاری در بهبود عملکرد مدیران سازمانی تأثیر معناداری دارد.

بیان کرده اند که مقدار قابل توجهی از منابع را در اجرای برنامه ریزی منابع انسانی و سیستم های هوش تجاری سرمایه گذاری کرده اند. در محیط رقابتی امروز در چارچوب پیچیده برنامه ریزی منابع انسانی، این سیستم ها ابزار استراتژیک کلیدی شده اند که به طور مستقیم در موفقیت اجرای هر پروژه های تاثیر گذارند. اما به ادغام هوش تجاری و برنامه ریزی منابع انسانی توجه کمی شده است. مطالعات زیادی در کشورهای توسعه یافته انجام شد در حالی که کشورهای در حال توسعه توجه بسیار کمتری دریافت کرد. پریسپترو^۱ (۲۰۲۵) بیان کرده است که این مقاله به فرصت ها و چالش های ناشی از جهانی شدن برای گسترش و بین المللی شدن کسب و کار می پردازد. هوش بازار را به عنوان یک منبع ارزشمند برای مقابله موثر با این چالش ها معرفی می کند. در نهایت، توصیه های عملی برای تقویت هوش بازاریابی و ترویج رشد مستمر کسب و کارهای بین المللی ارائه می کند. یافته ها نتایج این تحقیق حاکی از آن است که این مطالعه می تواند به عنوان ابزاری نوآورانه، مؤثر و مفید برای کارآفرینان، مدیران و سازمان ها در نظر گرفته شود، زیرا می تواند به تشخیص ادراکات کارکنان و ارتقای محیطی سالم و جذاب، حرکت به سمت عملکرد سازمانی عالی، سودآوری بیشتر و پایداری شرکت کمک کند. راجو و همکاران^۲ (۲۰۲۴) به بررسی ادغام یکپارچه هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی می پردازد. ما تأثیر قابل توجه فناوری هوش مصنوعی را، از استخدام استعدادها و مشارکت کارکنان گرفته تا تصمیم گیری مبتنی بر داده، بررسی می کنیم. استفاده از یادگیری ماشینی برای استخدام، از زمانی که نرم افزار یادگیری ماشینی اولین نرم افزار استخدام را بررسی کرد و کشف کرد که استفاده از فناوری، اثربخشی آن ها را در محل کار، سرعت و فرآیند را ساده تر می کند، به یکی از موضوعات اصلی در منابع

^۱ Presbitero

^۲ Raju & et al

^۲ Ali & Kallach

۵. روش شناسی پژوهش

کرونباخ برای متغیرهای اصلی محاسبه گردید که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است. از آنجا که تمامی ضرایب بالاتر از ۰,۷ هستند، می توان پایایی ابزار را در سطح قابل قبول تلقی نمود.

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده و از پرسشنامه‌ای استاندارد برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. این ابزار، پیش‌تر در تحقیقات مختلف مورد استفاده قرار گرفته و از اعتبار علمی مناسبی برخوردار است. برای ارزیابی پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای

جدول ۱: بررسی آلفای کرونباخ

شاخص‌ها	آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی	۰,۷۴۲
بهبود عملکرد مدیران	۰,۷۴۱
هوش تجاری	۰,۷۳۷

۶. بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

ارزیابی برازش مدل‌های اندازه‌گیری

تلقی می‌شوند. جدول زیر نتایج شاخص‌های یادشده را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. با توجه به اینکه تمام متغیرها دارای پایایی ترکیبی بیشتر از AVE هستند، معیار پیشنهادی هنسلر (۲۰۰۹) نیز رعایت شده است. این امر نشان‌دهنده اعتبار درونی و ساختاری مناسب مدل است.

در گام بعدی، کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه شاخص آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده بررسی شد. بر اساس چارچوب مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS)، مقادیر بالاتر از ۰,۷ برای آلفای کرونباخ و CR و بیش از ۰,۵ برای شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) قابل قبول

جدول ۲: نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه ی اول

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده	پایایی اشتراکی
مدیریت منابع انسانی	۰,۷۴۲	۰,۷۴۸	۰,۵۵۶	۰,۷۱۱
بهبود عملکرد مدیران	۰,۷۴۱	۰,۷۰۷	۰,۵۰۵	۰,۷۶۵
هوش تجاری	۰,۷۳۷	۰,۹۶۴	۰,۵۷۳	۰,۷۰۶

با توجه به جدول ۲ به مقادیر به‌دست‌آمده، می‌توان نتیجه گرفت که ابزار پژوهش از نظر پایایی و روایی در

وضعیت مطلوبی قرار دارد و مدل اندازه‌گیری به‌درستی برازش یافته است.

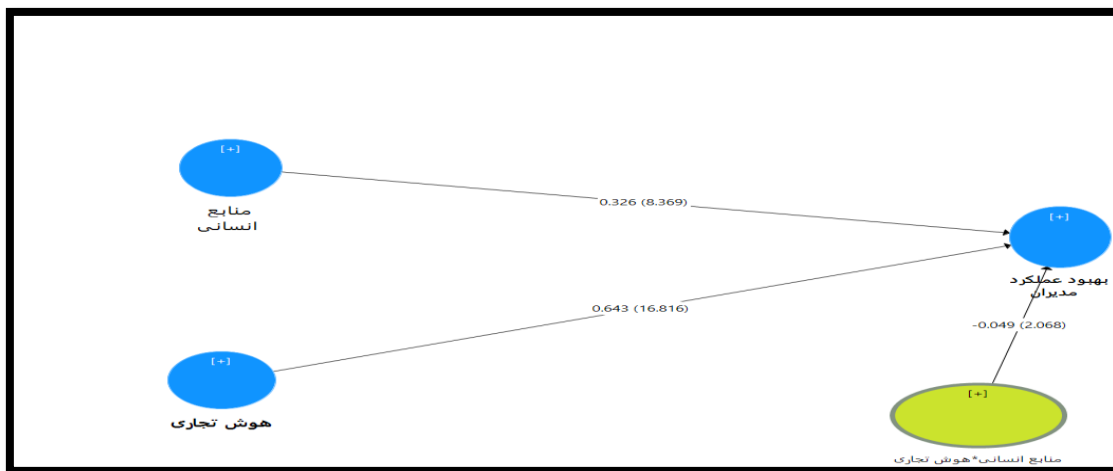
طبق دیدگاه هنسلر (۲۰۰۹)، مقایسه بین پایایی ترکیبی و شاخص میانگین واریانس استخراج شده نیز می‌تواند معیار مهمی برای سنجش اعتبار مدل باشد. این شرط زمانی برقرار است که مقدار پایایی ترکیبی هر سازه بیشتر از شاخص میانگین واریانس استخراج شده آن باشد. افزون بر این، ضرایب همبستگی بین متغیرها باید در محدوده قابل قبول بین منفی یک تا مثبت یک قرار گیرند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که این شرط در تمامی متغیرها رعایت شده است؛ به طوری که مقدار CR در همه موارد بیش از شاخص میانگین واریانس استخراج شده بوده و در نتیجه، اعتبار ساختاری مدل مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بررسی روایی همگرا بر پایه AVE

برای ارزیابی روایی همگرا در مدل اندازه‌گیری، از شاخص میانگین واریانس استخراج شده استفاده شد. معیار مورد نظر آن است که مقدار AVE هر سازه از ۰,۵ بیشتر باشد تا نشان دهد که سازه توانسته است واریانس مشترک با شاخص‌های خود را به خوبی توضیح دهد. با توجه به اینکه تمامی مقادیر AVE در این پژوهش بالاتر از حد آستانه‌ی تعیین شده هستند، می‌توان گفت که سازه‌های مدل از روایی همگرای قابل قبولی برخوردارند.

آزمون نسبت پایایی ترکیبی به AVE ($CR > AVE$)

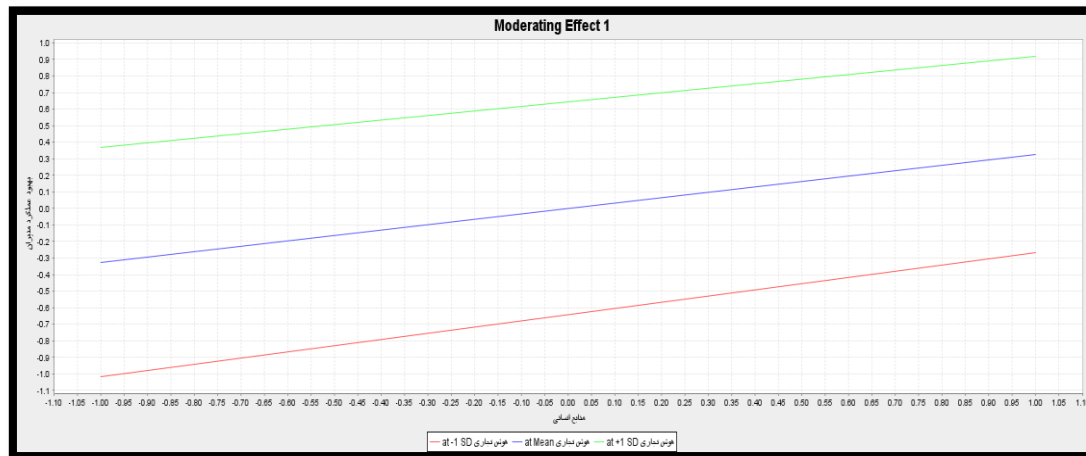
۷. آزمون فرضیه‌های پژوهش



نمودار (۱) در حالت ضریب معناداری و استاندارد

جدول (۳) تایید فرضیه‌های پژوهش

ضریب استاندارد	ضریب معناداری	فرضیه‌های پژوهش
۰,۰۳۱	۲,۱۶۹	بهبود عملکرد مدیران
۰,۰۰۰	۸,۱۱۹	منابع انسانی -> بهبود عملکرد مدیران
۰,۰۰۰	۱۶,۲۴۵	هوش تجاری -> بهبود عملکرد مدیران



بهره‌وری بالاتر منابع انسانی، پیش‌بینی بهتر روندها، شناسایی شکاف‌های مهارتی و هماهنگی بین استراتژی‌های کلان و عملیات منابع انسانی کمک می‌کند. بنابراین، سازمان‌هایی که سطح بالاتری از هوش تجاری را در ساختار مدیریتی خود به کار می‌گیرند، می‌توانند تأثیر سرمایه انسانی را به شکل مؤثرتری در عملکرد مدیریتی منعکس کنند.

نمودار ۲ و نمودار ۳ اثر تعدیل‌گر هوش تجاری را بر رابطه بین منابع انسانی و بهبود عملکرد مدیران بانک نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، با افزایش سطح هوش تجاری (از خط قرمز به سبز)، رابطه بین منابع انسانی و عملکرد مدیران تقویت می‌شود. این موضوع بیانگر آن است که هوش تجاری نه تنها شدت این رابطه را افزایش می‌دهد، بلکه با فراهم کردن داده‌های تحلیلی، به تصمیم‌گیری دقیق‌تر،

۸. بحث و نتیجه‌گیری

امکان را می‌دهد که اطلاعات پیچیده را به تحلیل‌های کاربردی و بینش‌های عملی تبدیل کنند. با استفاده از ابزارهایی مانند Power BI، Tableau، IBM Cognos و SAP Business Objects، مدیران بانکی می‌توانند به راحتی عملکرد کارکنان، نیازهای بازار، رفتار مشتریان و ریسک‌های اعتباری را ارزیابی کنند و در نتیجه تصمیمات مبتنی بر داده اتخاذ نمایند. به علاوه، پژوهش حاضر نشان داد که هوش تجاری می‌تواند به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر در فرآیندهای منابع انسانی عمل کند. به این معنا که وقتی بانک‌ها از ابزارهای تحلیلی بهره‌برداری می‌کنند، تأثیر سیاست‌های منابع انسانی در بهبود عملکرد مدیران به طور چشمگیری افزایش می‌یابد. برای مثال، با استفاده از داده‌های دقیق، مدیران می‌توانند

نتایج این پژوهش به روشنی تأثیرات مدیریتی منابع انسانی بر بهبود عملکرد مدیران بانکی را تأیید می‌کند. این تأثیر در صورتی که همراه با بهره‌گیری از هوش تجاری باشد، تقویت می‌شود. به عبارت دیگر، ترکیب هوش تجاری با استراتژی‌های منابع انسانی در بانک‌ها به طور قابل‌ملاحظه‌ای می‌تواند به ارتقاء عملکرد مدیران منجر گردد. این یافته‌ها نشان می‌دهند که برای رسیدن به بهبود واقعی در عملکرد مدیریتی، بانک‌ها باید این دو مولفه کلیدی را به طور یکپارچه در فرآیندهای مدیریتی خود ادغام کنند. امروزه، بانک‌ها با حجم عظیمی از داده‌ها روبه‌رو هستند که پردازش و تحلیل صحیح این داده‌ها می‌تواند به اتخاذ تصمیمات دقیق‌تر و هوشمندانه‌تر کمک کند. در این زمینه، هوش تجاری به عنوان ابزاری کارآمد، به بانک‌ها این

توجه ویژه داشته باشند. در کنار این، سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های هوش تجاری می‌تواند به بهبود تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای اجرایی کمک کند و در نهایت موجب افزایش رقابت‌پذیری بانک‌ها در دنیای مالی پیچیده و متغیر امروز شود. در نهایت، به مدیران بانک‌ها و سازمان‌ها توصیه می‌شود که برای ارتقاء عملکرد و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک خود، به‌طور جدی به سرمایه‌گذاری در هوش تجاری و توسعه مهارت‌های تحلیلی در کارکنان توجه کنند. استفاده از ابزارهای پیشرفته هوش تجاری می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا از داده‌های موجود بهره‌برداری بیشتری داشته باشند و تصمیمات دقیق‌تر و مبتنی بر واقعیت‌های بازار اتخاذ کنند. به‌ویژه در دنیای پیچیده و پویا امروز، بانک‌ها و سازمان‌ها باید به فکر به‌کارگیری این فناوری‌های نوین در فرآیندهای مدیریتی خود باشند تا ضمن بهینه‌سازی منابع، ریسک‌ها را کاهش داده و بر رقابت‌پذیری خود بیافزایند. آموزش و تجهیز مدیران به ابزارهای تحلیلی می‌تواند نه تنها در بهبود عملکرد کارکنان و مدیران تأثیرگذار باشد بلکه به دستیابی به اهداف تجاری بلندمدت سازمان کمک شایانی خواهد کرد.

فرآیندهایی نظیر ارزیابی عملکرد کارکنان، تخصیص منابع انسانی، شناسایی نیازهای آموزشی، و طراحی نظام‌های انگیزشی را به‌طور بهینه و مبتنی بر داده‌های واقعی انجام دهند. این ترکیب هوش تجاری و مدیریت منابع انسانی باعث می‌شود که تصمیمات مدیریتی نه تنها سریع‌تر بلکه دقیق‌تر، مؤثرتر و مطابق با واقعیت‌های بازار اتخاذ شوند. در نتیجه، بانک‌ها قادر خواهند بود تا به بهره‌وری بیشتری دست یابند، ریسک‌ها را کاهش دهند و در بلندمدت، رضایت مشتریان را افزایش دهند. همچنین، این یافته‌ها نشان می‌دهند که مدیریت منابع انسانی نمی‌تواند به‌طور جداگانه به بهبود عملکرد مدیران کمک کند، بلکه نیاز به هوش تجاری به‌عنوان ابزاری کمکی و تقویتی احساس می‌شود. نتیجه‌گیری نهایی این است که استفاده از هوش تجاری و آموزش مهارت‌های تحلیلی برای مدیران بانکی به‌عنوان اولویت‌های راهبردی می‌تواند به پیشرفت و تحول در عملکرد مدیران و بهبود کارایی کلی بانک‌ها منجر شود. این پژوهش تأکید می‌کند که بانک‌ها باید در برنامه‌ریزی‌های خود برای توسعه منابع انسانی، علاوه بر آموزش‌های سنتی، به تقویت مهارت‌های تحلیلی و داده‌محور مدیران خود

منابع و مواخذ

المللی ایده‌های تحول آفرین در زمینه مطالعات فرهنگی و آموزشی در آموزش و پرورش با تأکید بر اقدام پژوهی، درس پژوهی و روایت پژوهی در هزاره سوم، ۲۳-۳۶۵-۶۵۸

نجفی، علیرضا، ۱۴۰۲، بررسی مدیریت الکترونیک منابع انسانی بر نوآوری کسب و کارهای کوچک با تأکید بر هوش تجاری، ششمین کنگره ملی آنالیز داده‌ها در علوم انسانی، تهران، ۶۳-۱۴۷-۱۸۷

یادگار جمشیدی، بهارک و صدری، آرزو و سید بادامی، عطا، ۱۴۰۳، تأثیر هوش مصنوعی بر مدیریت منابع انسانی در صنعت، اولین کنفرانس ملی عصر انفجار تکنولوژی؛ هوش مصنوعی، تحولی در صنعت، تجارت و زنجیره تامین، تبریز، ۴۵-۹۸۹-۹۸۸

پیشگاه پور، ابراهیم و نصیری، نقی، ۱۳۹۶، هوش تجاری در مدیریت منابع انسانی، کنفرانس ملی فناوری‌های نوین در مهندسی برق و کامپیوتر، اصفهان، ۲۳-۱۴۵-۱۸۷

طیبی، مریم و ارسلان، محسن، ۱۴۰۳، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها با روش بهترین-بدترین گروهی، ۳۶-۲۵۸-۲۶۹

مالچی، نجمه، ۱۴۰۳، کاربرد هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش، اولین کنفرانس بین‌المللی مطالعات کاربردی در فرآیندهای تعلیم و تربیت، بندرعباس، ۳۸-۲۶۵-۲۵۷

میرشاه کرمی، سیده فاطمه، ۱۴۰۳، بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در توسعه شایستگی‌های مدیران با میانجیگری عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان فریدونشهر، اولین همایش بین

Artificial Intelligence Enabled Human Resources Recruitment Functionalities: A



advantage ,Information Processing & Management,Volume ۵۹--۸۹

Wiewiora, Artemis Chang, Michelle Smidt ,
۲۰۲۰,Individual, project and organizational
learning flows within a global project-based
organization: exploring what, how and who

Yang, M, Riza Sulaiman, Yahua Yin, Valentina
Mallamaci, Hussam Alrabaiah,۲۰۲۲ ,The effect
of business intelligence, organizational learning
and innovation on the financial performance of
innovative companies located in Science
Park,Information Processing & Management,۸-
۱۲۵-۳۵۴

Scoping Review, ۲۰۲۴, Procedia Computer
Science,Pages ۳۲۶-۶۵۴

Satheesh Raju G, Sardar P. Singh, Nagaraju Ch,
۲۰۲۴, Artificial Intelligence in Human
Resources Management, Reference Module in
Social Sciences, Pages ۳۲۶۸-۳۲۷۷

Wang, Abdullah Hisam Omar, Fahad M.
Alotaibi, Yousef Ibrahim Daradkeh, Sara A
Althubiti ,۲۰۲۲,Business intelligence ability to
enhance organizational performance and
performance evaluation capabilities by
improving data mining systems for competitive