



**Campus Universitario Europeo
Universidad de San Miguel**

La relación entre la estrategia de desarrollo y formación de los recursos humanos/plantilla de una organización y la consecución de sus objetivos a largo plazo

Excellent Program PhD
Doctor of Philosophy of Human Resource

Apellidos: Ching Chun Bong

Aug 2023

La relación entre la estrategia de desarrollo y formación de los recursos humanos/plantilla de una organización y la consecución de sus objetivos a largo plazo

Resumen

Los recursos humanos y la mano de obra son el motor más importante del desarrollo de las empresas modernas y tienen una importancia insustituible para el desarrollo sostenible de las empresas. En la era de la economía del conocimiento, la innovación tecnológica y la actualización de los conocimientos hacen que la labor de formación de las empresas se convierta constantemente en el comportamiento necesario de la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de la mano de obra, y es también la base necesaria para la consecución de los objetivos a largo plazo de las empresas. En el contexto actual de competencia empresarial cada vez más feroz, es necesario analizar la estrategia de formación y desarrollo de la plantilla de recursos humanos de la organización para garantizar la consecución de los objetivos a largo plazo de la organización.

En este trabajo se investiga la relación entre el desarrollo de los recursos humanos/la fuerza de trabajo de la organización y la estrategia de formación y la consecución de los objetivos a largo plazo de la organización utilizando como variables de investigación el desarrollo de los recursos humanos/la fuerza de trabajo de la organización, la estrategia de formación y los objetivos a largo plazo de la organización mediante los métodos de investigación del método de análisis de la literatura y el método de investigación empírica, y la investigación empírica mediante el diseño de escalas y modelos. Según los resultados obtenidos, el diseño de la estrategia de formación de una organización muestra una relación positiva significativa con los objetivos a largo plazo de la organización y, por último, tras incorporar la variable mediadora del desarrollo de los recursos humanos/la fuerza de trabajo de una organización, se constata que el desarrollo de los recursos humanos/la fuerza de trabajo de una organización afecta al diseño de la estrategia de formación de una organización, que, en última instancia, afecta a los objetivos a largo plazo de la organización.

Palabras clave: gestión estratégica de recursos humanos; estrategia de formación; objetivos a largo plazo de la organización

The relationship between an organization's human resources/workforce development and training strategy and the achievement of its long-term goals.

ABSTRACT

Human resources and labor force are the most important driving force in the development of modern enterprises, which have irreplaceable significance for the sustainable development of enterprises. In the era of knowledge economy, technological innovation and knowledge upgrading constantly make the training of enterprises a necessary behavior of human resource management and labor force development, and also the necessary basis for the realization of long-term goals of enterprises. In the context of increasingly fierce enterprise competition, it is necessary to analyze the organization's human resources and workforce development and training strategy to ensure the realization of its long-term goals.

In this paper, through literature analysis and empirical research methods, With organizational human resources / workforce development, training strategies, and organizational long-term goals as research variables, To examine the relationship between organizational HR / workforce development and training strategies and achieving the organization's long-term goals, The empirical study by designing the scale and model, The research conclusions found that the human resources / labor development and the long-term goals of the organization, the training strategy design and the long-term goals of the enterprise show a significant positive correlation, Finally, after incorporating the intermediary variables of HR / workforce development, Discover that organizational HR / workforce development impacts corporate training strategy design, Ultimately affecting corporate long-term goals.

Key words: human resource strategy management; training strategy; organizational long-term goals

Agradecimientos

Quisiera expresar mi gratitud y deuda a mi supervisora, Dra. María Cansino, sin cuya oportuna ayuda y diligente asistencia no me habría sido posible completar mi trabajo de investigación. También me gustaría dar las gracias a los demás miembros del personal de la institución, cuya constante ayuda me animó a completar este trabajo de investigación. Por último, me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros de mi familia por su apoyo y bendiciones durante el transcurso de mis estudios, que me motivaron mucho y me dieron la fuerza para completar mi doctorado en este prestigioso Campus Universitario Europeo / Universidad de San Miguel.

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 1 |
| 1.1 Antecedentes del tema seleccionado | 1 |
| 1.2 Finalidad e importancia del estudio | 2 |
| 1.2.1 Objetivo de la investigación | 2 |
| 1.2.2 Importancia de la investigación | 3 |
| 1.3 Contenido y metodología de la investigación | 5 |
| 1.3.1 Contenido de la investigación | 5 |
| 1.3.2 Métodos de investigación | 5 |
| 1.4 Innovaciones de la investigación | 7 |
| 2 Revisión bibliográfica | 8 |
| 2.1 Revisión de la literatura relacionada con el desarrollo de recursos humanos/plantilla en las organizaciones y dimensiones de medición | 8 |
| 2.2 Revisión de la literatura relacionada con la estrategia de formación y el contenido de la medición | 10 |
| 2.3 Revisión de la literatura y dimensiones de medición de los objetivos empresariales a largo plazo | 13 |
| 2.4 Revisión bibliográfica sobre el estudio de la relación entre variables | 14 |
| 2.5 Revisión de la literatura | 15 |
| 3. Diseño de la investigación | 17 |
| 3.1 Datos de la investigación y selección de variables | 17 |
| 3.1.1 Fuentes de datos de la investigación | 17 |
| 3.1.2 Elección de las variables de investigación | 17 |
| 3.2 Diseño y modelización del cuestionario | 20 |
| 3.2.1 Diseño de la escala del cuestionario | 20 |

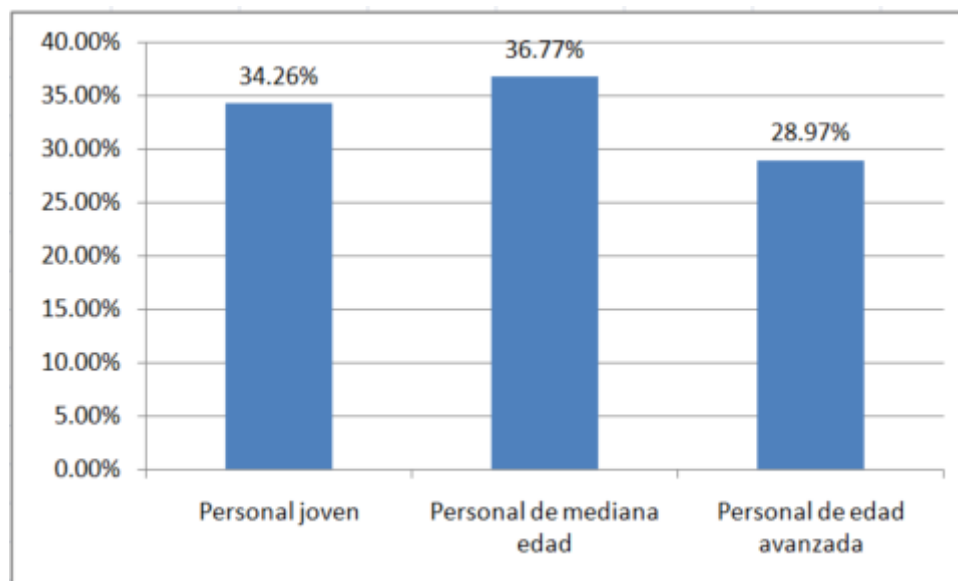
| | |
|--|----|
| 3.2.2 Construcción del modelo | 25 |
| 3.3 Hipótesis de la investigación | 25 |
| 3.3.1 Hipótesis sobre la relación entre el desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización y los objetivos empresariales a largo plazo | 25 |
| 3.3.2 Hipótesis sobre la relación entre la estrategia de formación y los objetivos a largo plazo de las empresas | 25 |
| 3.3.3 Hipótesis sobre la relación entre la estrategia de formación y los objetivos empresariales a largo plazo bajo la influencia de los intermediarios de las organizaciones en materia de recursos humanos/desarrollo de la mano de obra | 26 |
| 3.4 Distribución de cuestionarios y tratamiento de datos | 27 |
| 3.4.1 Distribución y recuperación del cuestionario | 27 |
| 3.4.2 Tratamiento de los datos | 27 |
| 4. Análisis empíricos | 30 |
| 4.1 Análisis estadístico descriptivo | 30 |
| 4.2 Análisis de correlación | 31 |
| 4.3 Análisis de regresión | 34 |
| 4.3.1 Análisis de regresión del desarrollo de recursos humanos/plantilla de la | 34 |
| 4.3.2 Análisis de regresión de la relación entre la estrategia de formación y los objetivos empresariales a largo plazo | 35 |
| 4.3.3 Análisis de regresión con inclusión de efectos mediadores | 36 |
| 4.4 Análisis de los resultados | 37 |
| 4.5 Conclusión y perspectivas del estudio | 38 |
| 5. Conclusión y recomendaciones de gestión | 39 |
| 5.1 Conclusiones | 39 |

| | |
|--|----|
| 5.2 Recomendaciones para la gestión | 41 |
| 5.2.1 Recomendaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos de la organización | 41 |
| 5.2.2 Recomendaciones sobre el diseño de la estrategia de formación empresarial | 42 |
| Apéndice 1 Escalas de recursos humanos/desarrollo de la mano de obra para organizaciones | 44 |
| Apéndice 2 Escala de la estrategia de formación | 46 |
| Bibliografía | 48 |

1. Introducción

1.1 Antecedentes del tema seleccionado

Con los continuos cambios en el entorno laboral, la diferenciación por edades en el mercado de trabajo actual es cada vez más evidente, con empleados jóvenes, empleados de mediana edad y empleados de más edad en paralelo, y los datos de las encuestas muestran que, en los últimos años, la proporción de empleados jóvenes, de mediana edad y de más edad en las tres generaciones de empresas es básicamente la misma, como muestra la figura 1.1:



Datos de: China Human Resources Survey Report (2020)

Figura 1.1 Estructura de edad de los empleados de la empresa

Los diferentes empleados se ven afectados por la edad, la experiencia y otros factores, por lo que tienen grandes diferencias, lo que hace que la estructura de conocimientos de los empleados tenga grandes diferencias. En la organización de la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de la fuerza de trabajo, la formación es un vínculo muy importante, la gestión de la formación es una parte importante de la gestión moderna de los recursos humanos, en combinación con las necesidades reales de formación para personalizar los planes específicos de formación, organización y ejecución de la formación, y, finalmente, evaluar la eficacia de la formación, a través de la gestión de la formación puede mejorar la calidad de los recursos humanos, de modo que la situación específica de los recursos humanos

para adaptarse a la situación real de la empresa. A través de la gestión de la formación, se puede mejorar la calidad de los recursos humanos, para que la situación específica de los recursos humanos se adapte a la situación real de la empresa, y luego dejar que los recursos humanos maximicen su debido efecto en la empresa. Con el desarrollo continuo de la teoría de formación de recursos humanos, la formación de recursos humanos moderna se ha convertido en el contenido central de la estrategia de recursos humanos de la empresa y la estrategia de desarrollo de la empresa, a través del diseño de la estrategia de formación, puede garantizar que la gestión de recursos humanos de la empresa basada en la perspectiva de la estrategia de la empresa para llevar a cabo, a fin de proporcionar la garantía técnica para el objetivo a largo plazo de la organización.

Sin embargo, en esencia, hay muchas empresas en el proceso de gestión de recursos humanos y el desarrollo de la fuerza de trabajo hay una formación corporativa y el desarrollo estratégico de la "división" problema, por lo que los objetivos de formación y la falta de diseño estratégico, los recursos humanos y la estrategia de desarrollo de la fuerza de trabajo y los objetivos a largo plazo de la empresa no llegaron a un acuerdo sobre la consecución de los objetivos a largo plazo de la empresa. Esto ha repercutido gravemente en la realización de los objetivos a largo plazo de la empresa. El presente documento se ha redactado en este contexto para examinar la relación entre las estrategias de desarrollo y formación de los recursos humanos y la mano de obra de una organización y la consecución de sus objetivos a largo plazo, con el fin de aportar ideas para el diseño de estrategias de desarrollo y formación de los recursos humanos y la mano de obra de la empresa.

1.2 Finalidad e importancia del estudio

1.2.1 *Objetivo de la investigación*

El propósito de este trabajo es tomar como variables de investigación el desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización, la estrategia de formación y los objetivos a largo plazo de la organización, clasificar el estado actual de la investigación sobre las tres variables y diseñar escalas y modelos de medición para

estudiar la relación entre el desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización y la estrategia de formación y la consecución de los objetivos a largo plazo de la organización mediante la investigación empírica, a través de métodos de investigación como el método de análisis de la literatura y el método de investigación empírica, y averiguar la relación organizativa entre el desarrollo de los recursos humanos/plantilla y los objetivos a largo plazo de la organización y la relación entre la estrategia de formación y los objetivos a largo plazo de la organización para garantizar la consecución de los objetivos a largo plazo de la organización. relación entre el desarrollo de los recursos humanos/de la mano de obra y los objetivos a largo plazo de la organización y la relación entre la estrategia de formación y los objetivos a largo plazo de la organización para garantizar la consecución de los objetivos a largo plazo de la organización.

1.2.2 Importancia de la investigación

Los recursos humanos y la mano de obra son el motor más importante del desarrollo de las empresas modernas y tienen una importancia insustituible para el desarrollo sostenible de las empresas. En la actual economía basada en el conocimiento, la innovación tecnológica y la actualización de los conocimientos han hecho de la formación empresarial una parte necesaria de la gestión de los recursos humanos y del desarrollo de la mano de obra, y una base necesaria para la consecución de los objetivos a largo plazo. En el contexto de la creciente competencia empresarial, el análisis de la estrategia de formación y desarrollo de los recursos humanos de una organización se ha vuelto crucial para ayudar a garantizar la consecución de los objetivos a largo plazo de la organización.

En este artículo, investigaremos la relación entre el desarrollo de los recursos humanos y las estrategias de formación de la organización y la consecución de los objetivos a largo plazo de la organización utilizando el desarrollo de los recursos humanos y las estrategias de formación de la organización y los objetivos a largo plazo de la organización como variables de investigación mediante métodos de investigación como el método de análisis de la literatura y el método de investigación empírica, y la investigación empírica mediante el diseño de escalas y

modelos. Los resultados del estudio revelaron que el desarrollo de los recursos humanos y de la mano de obra de la organización mostraba una correlación positiva significativa con los objetivos a largo plazo de la organización, y que el diseño de la estrategia de formación de la organización mostraba una correlación positiva significativa con los objetivos a largo plazo de la organización. Por último, tras incorporar la variable mediadora del desarrollo de los recursos humanos/de la mano de obra de la organización, se constató que el desarrollo de los recursos humanos/de la mano de obra de la organización afecta al diseño de la estrategia de formación de la organización y, en última instancia, a los objetivos a largo plazo de la organización.

Por lo tanto, podemos concluir que el desarrollo de los recursos humanos y las estrategias de formación son necesarios para que las empresas alcancen sus objetivos a largo plazo. Sólo optimizando el desarrollo de los recursos humanos y de la mano de obra, formulando un plan de formación razonable y adecuándolo a los objetivos a largo plazo de la empresa se puede garantizar el desarrollo sostenible de ésta. Las empresas deben formular estrategias de formación de acuerdo con su propia situación real, combinada con las características de los recursos humanos y la mano de obra, y promover los objetivos de desarrollo a largo plazo de las empresas de acuerdo con estas estrategias. Al mismo tiempo, las empresas también tienen que reforzar su inversión en el desarrollo de los recursos humanos y la mano de obra, y mejorar la calidad y las competencias de sus empleados a través de la formación y el desarrollo continuos, con el fin de proporcionar un fuerte apoyo y garantía para el desarrollo a largo plazo de la empresa.

En resumen, la relación entre la estrategia de formación y desarrollo de la mano de obra de una organización y la consecución de sus objetivos a largo plazo es muy estrecha. Las organizaciones deben desarrollar una estrategia de formación que se ajuste a su situación real, y mejorar la calidad y las competencias de sus empleados mediante la formación y el desarrollo continuos, a fin de proporcionar un fuerte apoyo y garantía para el desarrollo sostenible de la organización.

1.3 Contenido y metodología de la investigación

1.3.1 Contenido de la investigación

La investigación de este documento se divide principalmente en las siguientes partes del contenido:

Parte I: Introducción. Se resumen y concluyen los antecedentes de la investigación, el propósito y el significado de la investigación, el contenido y el método de la investigación y la innovación de la investigación del artículo, con el fin de proporcionar una línea principal clara para la redacción del artículo.

Parte II: Revisión bibliográfica. El objetivo de este apartado es analizar la bibliografía relevante y las dimensiones de medición del desarrollo de los recursos humanos y la mano de obra en las organizaciones, analizar la bibliografía relevante y los contenidos de medición de la estrategia de formación y analizar la bibliografía y la medición de los objetivos corporativos a largo plazo, así como cotejar las conclusiones de las investigaciones realizadas por expertos nacionales e internacionales, con el fin de proporcionar una base teórica detallada para la redacción del artículo.

Parte III: Diseño de la investigación. Analizar la selección de variables del conjunto de datos de la investigación, el diseño del cuestionario y la construcción del modelo y las hipótesis de la investigación, etc., a fin de proporcionar los requisitos previos para la investigación del artículo.

Parte IV: Análisis empírico, análisis empírico del estudio del artículo mediante análisis estadístico descriptivo, análisis de correlación y análisis de regresión.

Parte V: Conclusión y recomendación. Resumen de las conclusiones del estudio del artículo y formulación de las recomendaciones de gestión pertinentes.

1.3.2 Métodos de investigación

El objetivo de este documento es examinar la relación entre las estrategias de desarrollo y formación de los recursos humanos y la mano de obra de una organización y la consecución de sus objetivos a largo plazo. Los recursos humanos y la mano de obra son los motores más importantes del desarrollo de las empresas

modernas y tienen una importancia insustituible para el desarrollo sostenible de las empresas. En la era de la economía del conocimiento, la innovación tecnológica y la actualización de los conocimientos hacen que la labor de formación de las empresas se convierta constantemente en el comportamiento necesario de la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de la mano de obra, y es también la base necesaria para la consecución de los objetivos a largo plazo de las empresas. En el contexto actual de competencia empresarial cada vez más feroz, es necesario analizar la estrategia de formación y desarrollo de la plantilla de recursos humanos de la organización para garantizar la consecución de los objetivos a largo plazo de la organización.

El presente trabajo adopta métodos de investigación como el análisis bibliográfico y la investigación empírica para estudiar la relación entre las estrategias de desarrollo y formación de los recursos humanos/plantilla de la organización y la consecución de los objetivos a largo plazo de la organización, utilizando como variables de investigación el desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización, las estrategias de formación y los objetivos a largo plazo de la organización. Mediante el diseño de escalas y modelos para el estudio empírico, las conclusiones de la investigación constatan que el desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización muestra una correlación positiva significativa con los objetivos a largo plazo de la organización, el diseño de la estrategia de formación de la organización muestra una correlación positiva significativa con los objetivos a largo plazo de la organización y, por último, tras incorporar la variable mediadora del desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización, se constata que el desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización afecta al diseño de la estrategia de formación de la organización diseño de la estrategia de formación de la organización, que en última instancia afecta a los objetivos corporativos a largo plazo.

Para profundizar en la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de la empresa, este documento utiliza métodos de investigación como el análisis bibliográfico, la investigación cuantitativa y la encuesta por cuestionario.

(1) Método de análisis de la literatura

Este método es un método de investigación común para clasificar y resumir exhaustivamente la literatura teórica sobre estrategias nacionales y extranjeras de desarrollo y formación de recursos humanos/fuerza laboral, analizar las teorías y políticas relevantes en ella, aclarar el estado actual de la investigación, resumir y concluir los valiosos resultados de la investigación teórica y proporcionar los aspectos teóricos para la investigación de esta tesis.

(2) Método de investigación cuantitativa. Sobre la base de la investigación cualitativa, este trabajo formula índices de medición pertinentes, obtiene datos de muestra mediante investigación por cuestionario y utiliza el software de análisis estadístico SPSS 26 para analizar y verificar estadísticamente los datos de muestra.

(3) Método de encuesta por cuestionario. En combinación con el desarrollo de los recursos humanos/la mano de obra, la estrategia de formación, los objetivos corporativos a largo plazo y otras preguntas de la encuesta del cuestionario de diseño, encontradas y la recuperación y comprobación del cuestionario, para derivar los datos básicos de este trabajo.

En resumen, este documento ha explorado la relación entre las estrategias de desarrollo y formación de recursos humanos/plantilla de una organización y la consecución de sus objetivos a largo plazo, y ha extraído conclusiones relevantes a través de la investigación empírica. Esto tiene cierta importancia orientativa para las empresas a la hora de formular estrategias de recursos humanos, estrategias de formación y objetivos a largo plazo, y también proporciona cierto valor de referencia para la investigación en campos afines.

1.4 Innovaciones de la investigación

La innovación de la investigación del artículo se refleja principalmente en dos aspectos:

En primer lugar, la innovación de la perspectiva de la investigación. Las investigaciones existentes sobre el desarrollo de los recursos humanos y la mano de obra y los objetivos a largo plazo de la empresa son más numerosas, pero la integración de las variables de la estrategia de formación es relativamente escasa. Desde un punto de vista práctico, la estrategia de formación desempeña un papel

insustituible en el desarrollo de los recursos humanos y la mano de obra de las organizaciones, y se ha convertido en una parte importante e indispensable del diseño de la estrategia organizativa moderna. La investigación de este artículo integra la estrategia de formación en el desarrollo de los recursos humanos y la mano de obra y en la consecución de los objetivos a largo plazo de las organizaciones para estudiarlos desde una perspectiva más amplia, lo que constituye la innovación de este artículo en términos de perspectivas de investigación.

En segundo lugar, la dirección de la investigación es innovadora. Dado que la gestión de los recursos humanos y la estrategia de formación en sí están muy orientadas, la mayor parte de la investigación existente sobre el desarrollo de los recursos humanos/la fuerza de trabajo y los objetivos a largo plazo de las empresas o la estrategia de formación se presenta de forma casuística. Sin embargo, en términos prácticos, este enfoque de investigación no es universal, lo que conduce a una escasa aplicabilidad de los resultados. En este trabajo se opta por un enfoque de "muestra amplia" y la dirección de la investigación no se limita a una empresa concreta, lo que da lugar a conclusiones más representativas y exhaustivas, lo que constituye una innovación en la dirección de la investigación de este trabajo.

2 Revisión bibliográfica

2.1 Revisión de la literatura relacionada con el desarrollo de recursos humanos/plantilla en las organizaciones y dimensiones de medición

Kerstin et al. (2019) argumentaron que el desarrollo de los recursos humanos/la fuerza de trabajo de una organización puede explicarse como la suma de la fuerza de trabajo en términos de cantidad y calidad en el tiempo y el espacio dentro de un cierto grado de la fuerza de trabajo existente y potencial. Tursunbayeva (2019) sugiere que el desarrollo de los recursos humanos/la fuerza de trabajo de una organización puede interpretarse como la formulación por parte de una empresa de una estrategia razonable de gestión de los recursos humanos basada en su desarrollo real, que incluye específicamente la contratación, la formación, la motivación, el ajuste del trabajo y otros elementos pertinentes del personal de la

empresa, a través de una serie de medidas eficaces para mejorar el sentido de pertenencia de los empleados a la empresa y el sentido de identidad, y motivarlos para que hagan más contribución y valor, y alcanzar el objetivo de desarrollo de la empresa. Según Anil et al. (2019), el desarrollo de los recursos humanos/fuerza de trabajo en una organización incluye las medidas y actividades que la organización lleva a cabo en relación con los recursos humanos. Las actividades implican una serie de áreas y dimensiones, como el desarrollo de la estrategia de recursos humanos, la selección y contratación de empleados, la formación y motivación de los empleados, la gestión del rendimiento, la gestión de las relaciones con los empleados, la gestión de la salud de los empleados, la gestión de la movilidad de los empleados, etc. Brian (2019), en pocas palabras, el desarrollo de recursos humanos / fuerza de trabajo de las organizaciones es la adquisición, el desarrollo, la retención y la utilización de los recursos humanos mediante el uso de conceptos y métodos modernos de gestión, retención, niveles de utilización de planificación, orientación, control, gestión y muchos otros elementos desarrollados a través de actividades de gestión de recursos humanos para satisfacer las necesidades de recursos humanos para el desarrollo empresarial.

Kwadwo et al. (2020) Además de esto, el enfoque del desarrollo de los recursos humanos/mano de obra en las organizaciones incluye los dos puntos siguientes: en primer lugar, el sistema de gestión debe centrarse en la gestión de su "cantidad" mediante la evaluación de la estructura y el sistema de recursos humanos de la empresa para determinar la cantidad de mano de obra necesaria para evitar aumentar el coste de la mano de obra en vano y, al mismo tiempo, mediante la mejora del sistema interno de formación y desarrollo. Al mismo tiempo, mediante la mejora del sistema interno de formación y desarrollo, mejorar la profesionalidad y la capacidad del personal, a fin de mejorar indirectamente la eficiencia de la unidad de trabajo de mano de obra de la empresa, para que ambos puedan alcanzar el mejor estado de unidad, y dar el máximo juego al valor máximo de la mano de obra y los recursos materiales. En segundo lugar, la gestión de los elementos intrínsecos de los recursos humanos es la gestión de la "calidad" de los recursos humanos. Esto requiere que los directivos lleven a cabo un seguimiento y un desarrollo oportunos

de la ideología y la actitud laboral del personal, para garantizar el entusiasmo del personal por el trabajo, a fin de mejorar la eficiencia laboral.

En cuanto a la medición del desarrollo de los recursos humanos/la mano de obra en una organización, este documento elige seis módulos de la gestión moderna de los recursos humanos como patrón de medición y, en combinación con el estudio de Tursunbayeva (2019), se divide en seis dimensiones: planificación de los recursos humanos, contratación y despliegue, formación y desarrollo, gestión del rendimiento, gestión de la remuneración y las prestaciones, y gestión de las relaciones laborales.

2.2 Revisión de la literatura relacionada con la estrategia de formación y el contenido de la medición

En la investigación relacionada con la estrategia de formación, Liu Hui (2012) propuso que la estrategia de formación corporativa es una parte integral de la estrategia corporativa. Mediante el análisis de diversas teorías de formación de estrategias corporativas, se encontró que el análisis del entorno de crisis es el punto de partida lógico de diversas teorías, lo que hace que la estrategia de formación corporativa tenga un pensamiento de gestión de crisis. Qin Juan et al. (2017) creen que la gestión de formación de recursos humanos de la empresa ocupa una posición pivotal en el desarrollo de la empresa, sin el apoyo de la gestión de formación de recursos humanos, la empresa no podrá obtener el suplemento oportuno de sangre fresca saludable, y será eliminada debido a su incapacidad para adaptarse al desarrollo de los tiempos. Shi Bin (2016), basándose en el estado actual de la gestión de la formación de los recursos humanos de la empresa, introduce brevemente la necesidad de la gestión estratégica en la formación de los recursos humanos y los métodos de implementación. Al mismo tiempo, aclara que la promoción activa del desarrollo de la formación de recursos humanos empresariales en la dirección de la elaboración de estrategias, la sistematización y la innovación se ha convertido en un contenido importante que no se puede ignorar en el desarrollo de las empresas en la actualidad. Yuan Ying (2021) propone que la competencia entre empresas es esencialmente la competencia de talentos, y el fortalecimiento de la construcción del equipo de talentos es también una base importante para el desarrollo saludable

y sostenible de las empresas contemporáneas. Como un banco comercial, la competencia en la industria es más intensa, con el fin de protegerse en la competencia en una posición ventajosa, entonces es necesario aplicar eficazmente la estrategia de formación de talentos. Zhu Yiqing et al. (2018) propusieron que la capacitación es hacer que el trabajo de capacitación de la empresa pueda estar más en línea con la situación real, a través de la organización, la planificación y otros métodos para formular los objetivos de capacitación de la empresa, y construir el sistema de capacitación de la empresa. En general, la formación contiene principalmente tres aspectos principales: planificación de la formación, ejecución de la formación y evaluación de la formación. Desglosado, incluye principalmente los siguientes puntos:

En la estrategia de la estrategia de formación, este trabajo combina la investigación de Liu Hui (2012) para la interpretación de la estrategia de formación: estrategia de formación puede configurar más razonablemente la empresa en el proceso de formación de todo tipo de recursos, para asegurar que la empresa en el proceso de gestión de la formación tiene un proceso más claro, al mismo tiempo, a través de la estrategia de formación también puede ser constantemente implementado y el desarrollo de la cultura corporativa, por lo que el personal a través de la formación para lograr los conocimientos, habilidades y actitudes y así sucesivamente. La mejora continua de los conocimientos, habilidades y actitudes a través de la formación, para maximizar la realización de las funciones existentes del personal y las funciones previstas de la coincidencia mutua, mejorando así la eficiencia del personal, y la realización de la construcción común de valor de la empresa y el valor del personal.

Por lo tanto, con referencia a las dimensiones relevantes de la gestión de la formación, este documento establece las dimensiones de la estrategia de formación como sigue: En primer lugar, los objetivos y directrices de diseño estratégico de la formación. Los objetivos y directrices de diseño de la formación son la base del sistema de formación. A través de los objetivos de diseño de la formación y las directrices de diseño se puede proporcionar la idea principal para el trabajo de formación. Objetivos de diseño de formación se refiere a la combinación de los objetivos de desarrollo corporativo para determinar los objetivos de formación de

los empleados; principios de formación se refiere a los principios de la formación deben adherirse a, en general, los principios de formación de las empresas modernas incluyen principalmente: el principio de coincidencia con el desarrollo estratégico de la empresa, y la planificación del desarrollo personal combinado con el principio de la combinación de plena y diferenciada, la combinación del principio del método de formación, el principio de adaptabilidad del método de los cuatro puntos. El segundo es el análisis de las necesidades de la estrategia de formación. Las necesidades de formación incluyen el análisis de la organización, el análisis de las tareas y el análisis de los objetos. El tercero es el sistema de plan estratégico de formación. El sistema de planes de formación se refiere al establecimiento del plan de formación, la formación de la empresa se basa en el desarrollo de la empresa como núcleo, por lo que el sistema de planes de formación debe combinarse con las diferentes estrategias de desarrollo de la empresa para desarrollar un plan de formación a largo plazo y un plan de formación a corto plazo. La cuarta es la garantía de los recursos de la estrategia de formación. Los recursos de formación para garantizar que el sistema de formación puede desempeñar un papel de apoyo, los recursos de formación incluyen principalmente cursos de formación, profesorado de formación, fondos de formación e instalaciones de hardware de formación, estos recursos para garantizar que la formación se lleva a cabo para llevar a cabo un componente importante de la empresa, en el sistema de formación es indispensable. El quinto es la estrategia de formación. Desde la perspectiva de los métodos de formación, los métodos de formación de la empresa se pueden dividir en formación externa y formación interna. La sexta es la evaluación de la estrategia de formación. La evaluación de la formación se refiere al uso de métodos apropiados para recopilar datos sobre la formación, para comprender la situación real de la formación, y la situación real de la formación y los objetivos de formación para la comparación, el sistema muestra la situación real de la formación y los objetivos de formación de la brecha entre. En séptimo lugar está el sistema de estrategia de formación. El sistema puede asegurar que el trabajo de formación se lleva a cabo con eficacia, es la garantía última del sistema de formación. El sistema de formación contiene principalmente el sistema de gestión de la organización, el sistema de formación

contiene principalmente el sistema de gestión de la organización, el sistema de incentivos y así sucesivamente.

2.3 Revisión de la literatura y dimensiones de medición de los objetivos empresariales a largo plazo

Los objetivos empresariales a largo plazo reflejan los resultados empresariales logrados mediante un funcionamiento y una gestión razonables en un determinado periodo de tiempo. Por un lado, puede medir el nivel de gestión empresarial del directivo; por otro lado, puede ser una evaluación más completa y objetiva de la eficacia de funcionamiento y gestión de la empresa durante un periodo de tiempo, y a través de esto, puede hacer una evaluación razonable de los puntos fuertes y débiles de los resultados económicos de la empresa.

En la actualidad, el método de evaluación de los objetivos a largo plazo de las empresas se basa en un único indicador o en múltiples indicadores. Diferentes estudiosos suelen elegir diferentes índices de evaluación de objetivos a largo plazo. Por ejemplo, Brav y Gompers (1997) utilizaron el método de evaluación de indicador único para seleccionar 4.341 empresas que cotizaron en el mercado de valores estadounidense entre 1972 y 1992 como muestra de investigación, y los autores compararon el rendimiento de las empresas con y sin capital riesgo durante cinco años después de la cotización como medida de los objetivos a largo plazo de la organización.

He Xianying (2010) cree que los objetivos a largo plazo de las empresas, como su nombre indica, son los logros (rendimiento) y efectos (beneficios) a largo plazo de las empresas, y que el rendimiento empresarial es un reflejo de los logros (rendimiento) y efectos (beneficios) que una empresa puede crear para la empresa en el proceso de supervivencia y desarrollo y de producción y ventas en un ciclo determinado. Lv Lizhe (2020) cree que el objetivo a largo plazo de la empresa se compone principalmente de la rentabilidad de la empresa, la capacidad operativa de la empresa, la solvencia de la empresa el desarrollo empresarial y la capacidad de crecimiento de estas cuatro partes, de las cuales la rentabilidad como el objetivo a largo plazo de la empresa, la principal forma de expresión, para el objetivo a largo plazo de la empresa, la investigación y el análisis se puede dividir en corto plazo y

largo plazo para estudiar. En el corto plazo, el índice de rentabilidad se selecciona como una variable explicativa para medir el rendimiento de la empresa, Yan Ailing et al. (2021) eligen el beneficio contable para reflejar la medición de los objetivos a largo plazo de la empresa. Los indicadores de rentabilidad consisten principalmente en el rendimiento de los activos totales (ROA), el margen de beneficios de explotación (ROI), el rendimiento de los fondos propios (ROE) y el EBITDA. A largo plazo, se selecciona como variable explicativa el indicador de mercado valor Q de Tobin.

En el estudio de este documento, se selecciona el rendimiento de explotación como medida de los objetivos a largo plazo de la empresa, que incluye principalmente el rendimiento del activo neto, el tipo de interés neto sobre el activo total, el rendimiento de los activos y la tasa de crecimiento del activo total.

2.4 Revisión bibliográfica sobre el estudio de la relación entre variables

Yulei Li (2013) realizó un estudio sobre el impacto de la gestión estratégica de los recursos humanos en el rendimiento de las empresas. Se investigó empíricamente la relación entre la gestión estratégica de los recursos humanos, el desarrollo profesional y los programas de formación de los empleados, la remuneración por rendimiento, la gestión de los empleados temporales y el rendimiento de la empresa utilizando datos de gestión de los recursos humanos de 874 empresas chinas, y se descubrió que la gestión estratégica de los recursos humanos afecta positiva y positivamente al rendimiento de la empresa, y que el desarrollo profesional y los programas de formación de los empleados, la remuneración por rendimiento y la gestión de los empleados temporales tienen una utilidad moderadora en la relación de influencia positiva entre la gestión estratégica de los recursos humanos y el rendimiento de la empresa. tienen una utilidad moderadora en la relación de influencia positiva entre la gestión estratégica de recursos humanos y el rendimiento empresarial. Basándose en la perspectiva del conocimiento, Asia Wang (2014) investigó el papel de la orientación de la gestión del conocimiento en la relación entre las prácticas de GRH y el rendimiento de la empresa, es decir, si las prácticas de GRH pueden influir en el rendimiento de la empresa a través del papel mediador de la orientación de la gestión del conocimiento. Se propuso y validó un modelo

hipotético de la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos, la orientación a la gestión del conocimiento y el rendimiento de la empresa aplicando un modelo de ecuaciones estructurales con datos de cuestionarios de 238 empresas. Los resultados muestran que las prácticas de gestión de recursos humanos tienen un efecto positivo en la orientación a la gestión del conocimiento y un efecto positivo en el rendimiento de la empresa a través de la orientación a la gestión del conocimiento, es decir, la orientación a la gestión del conocimiento desempeña un papel mediador parcial en el papel de las prácticas de gestión de recursos humanos y el rendimiento de la empresa. Zhang Goujian et al. (2018) plantearon la hipótesis de la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos, la orientación al capital intelectual y el rendimiento empresarial y utilizaron el modelado de ecuaciones estructurales para validar los datos de encuestas por cuestionario a 189 empresas. Los resultados confirman que las prácticas de gestión de recursos humanos tienen un efecto positivo en la orientación del capital intelectual y tienen un efecto positivo en el rendimiento empresarial a través de la orientación del capital intelectual, y finalmente concluyen las implicaciones para la gestión eficaz de las empresas para mejorar el rendimiento. Xie Ruhuan (2021) analizó empíricamente la correlación entre la intensidad de la gestión de recursos humanos y el rendimiento de las empresas minoristas y exploró el efecto moderador del ambiente de las empresas minoristas, con el objetivo de promover que las empresas minoristas mejoren su rendimiento mediante la consolidación de la intensidad de la gestión de recursos humanos.

2.5 Revisión de la literatura

En resumen, los estudiosos han realizado un estudio detallado de la relación entre los recursos humanos de las organizaciones/el desarrollo de la mano de obra, las estrategias de formación y los objetivos a largo plazo de las organizaciones, y han elaborado conclusiones detalladas de la investigación. Estas conclusiones proporcionan el marco básico y las directrices que las organizaciones necesitan para alcanzar sus objetivos a largo plazo. Además, los estudiosos también han realizado investigaciones en profundidad sobre el estudio de las interrelaciones entre variables, especialmente la relación entre el desarrollo de los recursos humanos/de

la mano de obra de la organización y los objetivos a largo plazo de la organización, lo que proporciona una importante información de referencia para las empresas. Sin embargo, las conclusiones sobre la estrategia de formación son casi inexistentes, lo que significa que la investigación sobre la estrategia de formación debe reforzarse en futuros estudios para ayudar mejor a las empresas a alcanzar sus objetivos a largo plazo.

En el contexto actual de creciente competencia empresarial, la aplicación de la estrategia de desarrollo y formación de los recursos humanos/plantilla de una organización desempeña un papel crucial en la consecución de los objetivos empresariales a largo plazo. Las organizaciones deben centrarse en el desarrollo de los recursos humanos y de la mano de obra proporcionando a los empleados la formación profesional y la actualización de habilidades necesarias para mejorar su competencia laboral y su nivel de rendimiento con el fin de satisfacer mejor las necesidades del desarrollo empresarial. Además, las organizaciones deben formular las correspondientes estrategias de formación basadas en los objetivos a largo plazo de la empresa, integrar la formación en la estrategia y mejorar la capacidad de los empleados a través de la formación, a fin de proporcionar un fuerte apoyo a la realización de los objetivos a largo plazo de la empresa.

Para las empresas, es necesario centrarse en los siguientes aspectos: en primer lugar, es necesario formular y aplicar una estrategia científica y eficaz de desarrollo y formación de los recursos humanos y la mano de obra para garantizar que sea coherente con los objetivos a largo plazo de la empresa. En segundo lugar, es necesario reforzar el seguimiento y la evaluación de la aplicación de las estrategias de desarrollo y formación de los recursos humanos y la mano de obra para identificar y resolver los problemas a tiempo a fin de garantizar la aplicación eficaz de las estrategias. Por último, es importante centrarse en la gestión del conocimiento y del rendimiento de los empleados para proporcionar un mejor apoyo intelectual al desarrollo de la empresa.

En conclusión, la aplicación de la estrategia de desarrollo y formación de los recursos humanos/mano de obra de la organización desempeña un papel importante en la realización de los objetivos a largo plazo de la empresa, que debe formular una estrategia científica y eficaz, reforzar la gestión y la supervisión, y mejorar la capacidad de trabajo y el nivel de rendimiento de los empleados, a fin de proporcionar un fuerte apoyo al desarrollo de la empresa.

3. Diseño de la investigación

3.1 Datos de la investigación y selección de variables

3.1.1 Fuentes de datos de la investigación

El ámbito de selección de la muestra de datos para este trabajo se establece en los empleados de las empresas que cotizan en bolsa, porque las empresas que cotizan en bolsa tienen informes financieros públicos, a los que se puede acceder sobre la consecución de los objetivos a largo plazo de la empresa. La población de la muestra se seleccionó entre los empleados de las empresas que cotizan en bolsa para conocer las estrategias de desarrollo y formación de los recursos humanos/plantilla de su organización mediante cuestionarios. El alcance de la selección de la muestra se llevó a cabo mediante el cribado de las empresas cotizadas a través de la base de datos Guotai Junan y la base de datos Wind, seguido de la metodología del cuestionario.

3.1.2 Elección de las variables de investigación

Las variables de investigación seleccionadas para este trabajo son

(1) Variables de desarrollo de recursos humanos/plantilla de la organización

En cuanto a las variables de recursos humanos/desarrollo de la plantilla de la organización, este documento selecciona los seis módulos de la gestión moderna de recursos humanos como criterio de medición, que se clasifican en seis dimensiones, a saber, planificación de recursos humanos, contratación y dotación de personal, formación y desarrollo, gestión del rendimiento, gestión de compensaciones y beneficios, y gestión de relaciones laborales, en conjunción con el estudio de

Tursunbayeva (2019).

(2) Variables de la estrategia de formación

En cuanto a las variables de la estrategia de formación, este documento combina el estudio de la estrategia de formación de Liu Hui (2012) y otros, y divide las variables de la estrategia de formación en, objetivos de diseño estratégico y directrices para la formación, análisis de las necesidades de la estrategia de formación, sistema de planificación de la estrategia de formación, garantía de recursos de la estrategia de formación, enfoque de la estrategia de formación, evaluación de la estrategia de formación y sistema de la estrategia de formación.

(3) Variables del objetivo a largo plazo de la empresa

Las variables del objetivo a largo plazo de la empresa se dividen en los siguientes indicadores, en conjunción con los resultados de la investigación sobre el rendimiento a largo plazo de la empresa:

(1) Rendimiento del activo neto, este indicador puede medir directamente la eficiencia del uso del capital en el funcionamiento de la empresa. Este documento resume las conclusiones de los estudiosos nacionales y extranjeros durante el estudio, y este documento encuentra que muchos estudiosos utilizan este indicador para reflejar la rentabilidad de la empresa. Su expresión es: beneficio neto / saldo medio de los fondos propios.

(2) Tasa de interés neta de los activos totales, este indicador se refiere al nivel de beneficio generado por todos los activos de la empresa, a menudo en el proceso de análisis financiero, el papel de este indicador es también relativamente grande.

(3) Rendimiento de los activos, que es complementario al indicador anterior y proporciona información directa sobre la eficiencia del capital empleado por la empresa.

(4) tasa de crecimiento del activo total, este indicador puede reflejar intuitivamente la velocidad de expansión de la escala de negocio, si el valor de este indicador es mayor, indica que la velocidad de desarrollo de la empresa, más fuerte es la capacidad de desarrollo. Debido a la industria de bienes raíces es más especial, diferentes empresas sus diferencias de ingresos, con la ayuda de la tasa de crecimiento total de activos de este indicador financiero puede juzgar con eficacia la

escala de la tasa de crecimiento de la empresa.

(5) rotación de activos corrientes, el índice de la velocidad de rotación de capital puede reflejar intuitivamente la calidad de los activos de la empresa. Los fondos de las empresas inmobiliarias de China muestran las características de intensivos. Los activos corrientes de la empresa incluyen principalmente existencias y divisas.

(6) Tasa de recuperación de efectivo de los activos, este indicador puede reflejar la capacidad de la empresa de utilizar los activos para crear efectivo. Para las empresas inmobiliarias, este indicador puede reflejar visualmente el nivel general de las operaciones de la empresa.

(7) El índice de rotación de existencias puede reflejar intuitivamente la eficacia de la gestión de las operaciones internas de la empresa. Cuanto mayor es el valor, mayor es la capacidad de la empresa para realizar efectivo en la operación, y mayor es también su capacidad de prevención de riesgos.

Las variables globales se resumen en el cuadro 3.1:

Cuadro 3.1 Resumen de las variables

| Contenido variable | contenido de hormigón | topografía | indique |
|---|---|--|---------|
| variable explicativa | Recursos humanos/ desarrollo de la mano de obra en las organizaciones | Recursos humanos de la organización / desarrollo de la mano de obra y adecuación estratégica | A |
| | Estrategia de formación | Eficacia de los esfuerzos de formación de la empresa y líneas de ajuste estratégico | P |
| Variables explicadas (objetivos a largo plazo de la | rendimiento del activo neto | Beneficio neto/ saldo medio de los fondos propios | B1 |
| | Tipo de interés neto sobre el total de activos | Beneficio neto/ activo medio | B2 |

| | | | |
|----------|--------------------------------------|--|----|
| empresa) | rendimiento de los activos | $EBITDA \times 2 / (\text{Activos totales al inicio del periodo} + \text{Activos totales al final del periodo}) \times 100$ por ciento | B3 |
| | Tasa de crecimiento del activo total | Aumento del valor de los activos durante el año/ Valor inicial de los activos durante el año | B4 |
| | Rotación del activo circulante | Ingresos de explotación/saldo medio del activo circulante | B5 |
| | Tasa de recuperación de activos | Flujos de tesorería netos de las actividades de explotación/ activo medio | B6 |
| | Rotación de existencias | Coste de las mercancías vendidas/ saldo medio de existencias | B7 |

3.2 Diseño y modelización del cuestionario

3.2.1 Diseño de la escala del cuestionario

(1) Diseño de la escala de recursos humanos/desarrollo de la mano de obra de las organizaciones

El diseño de la escala de recursos humanos/desarrollo de la plantilla de la organización se muestra en la Tabla 3.2:

Cuadro 3.2 Diseño de la escala de recursos humanos/desarrollo de la mano de obra de la organización

| cuestiones | opciones | | | | |
|--|---|--|----------------------------|---|--------------------------|
| | no podr ía estar más de acue rdo | rela tiva me nte de acu erd o | Acu erdo gen eral | no pue do esta r de acue rdo con | en desa cuer do |
| 1. La planificación/los programas de recursos humanos de la empresa están alineados con los objetivos a largo plazo de la empresa. | | | | | |
| 2. La planificación de recursos humanos/plantilla de la empresa está alineada con las estrategias de desarrollo de la empresa. | | | | | |
| 3. La contratación y la asignación de recursos humanos de la empresa están en consonancia con los objetivos a largo plazo de la empresa. | | | | | |
| 4. La contratación y la asignación de recursos humanos de la empresa se ajustan a las distintas estrategias de desarrollo de la empresa. | | | | | |
| 5. Los esfuerzos de formación y desarrollo de la empresa están alineados con los objetivos a largo plazo de la empresa. | | | | | |
| 6. La labor de formación y desarrollo de la empresa está en consonancia con las distintas estrategias de desarrollo de la empresa. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 7. Los esfuerzos de gestión del rendimiento de la empresa están alineados con los objetivos a largo plazo de la empresa | | | | | |
| 8. Los esfuerzos de gestión del rendimiento de la empresa están alineados con las diversas estrategias de desarrollo de la empresa. | | | | | |
| 9. La gestión de la remuneración y los beneficios de la empresa está en consonancia con los objetivos a largo plazo de la empresa. | | | | | |
| 10. La gestión de la remuneración y los beneficios de la empresa está en consonancia con las distintas estrategias de desarrollo de la empresa. | | | | | |
| 11. La gestión de las relaciones laborales de la empresa está en consonancia con sus objetivos a largo plazo | | | | | |
| 12. La gestión de las relaciones laborales de la empresa está alineada con las distintas estrategias de desarrollo de la empresa | | | | | |

Como se muestra en la Tabla 3.1 del diseño de la escala de desarrollo de recursos humanos/plantilla de la organización, la escala de desarrollo de recursos humanos/plantilla de la organización se diseña como un total de 12 preguntas en conjunción con la perspectiva estratégica, y el cuestionario se puntúa utilizando un esquema de puntuación, en el que Totalmente de acuerdo, Comparativamente de acuerdo, Generalmente de acuerdo, Totalmente de acuerdo, No del todo de acuerdo y En desacuerdo, representan 5, 4, 3, 2 y 1 puntos, respectivamente.

(2) Diseño de la escala de estrategias de formación

En combinación con la generalización de la estrategia de formación mencionada anteriormente, se diseñó la escala de estrategia de formación 3.3:

Cuadro 3.3 Diseño de la escala de estrategias de formación

| cuestiones | opciones | | | | |
|---|--|--|--------------------------------|---|--------------------------|
| | no pod ría est ar má s de acu erd o | rela tiva me nte de acu erd o | Acu erd o gen eral | no pue do esta r de acu erd o con | en desa cuer do |
| 1. La formación puede estar orientada a la empresa y ajustarse a sus objetivos y estrategias. | | | | | |
| 2. La formación puede personalizarse y ajustarse en gran medida a la planificación individual | | | | | |
| 3. El programa de formación es completo, está bien concebido y se ajusta a los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa. | | | | | |
| 4. La formación está bien estructurada y se completa con éxito | | | | | |
| 5. El contenido de la formación es rico, el plan de estudios es científico y se ajusta a los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa. | | | | | |
| 6. El personal formado tiene experiencia y conocimientos | | | | | |
| 7. Un hardware de formación rico y la seguridad financiera, pueden satisfacer las necesidades de formación, en línea con los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 8. El modo de formación puede desempeñar realmente un papel, puede desempeñar un papel para los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa. | | | | | |
| 9. El proceso de formación puede combinar eficazmente la teoría con la práctica, lo que puede ayudar a las empresas a alcanzar objetivos de desarrollo a largo plazo. | | | | | |
| 10. La evaluación posterior a la formación puede responder eficazmente a la situación real de la formación, en consonancia con los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa. | | | | | |
| 11. He mejorado mis habilidades en cierta medida después de recibir la formación | | | | | |
| 12. El proceso general de formación es más riguroso, el ambiente de formación es bueno y estoy dispuesto a seguir recibiendo formación. | | | | | |
| 13. Tengo una actitud seria y expectante ante la formación | | | | | |
| 14. La empresa siempre ha tenido un sistema de formación muy claro. | | | | | |
| 15. Creo que los esfuerzos globales de formación de la empresa son compatibles con los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa. | | | | | |

Junto con la medición de las variables de estrategia de formación mencionadas anteriormente, se elaboró una escala de estrategia de formación, con un total de más de 15 preguntas, y el cuestionario se puntuó utilizando un esquema de puntuación, en el que Totalmente de acuerdo, Comparativamente de acuerdo, Generalmente de acuerdo, Totalmente de acuerdo y En desacuerdo, representaban 5, 4, 3, 2 y 1 puntos, respectivamente.

3.2.2 Construcción del modelo

El modelo de regresión se construye aquí con los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa como variable explicativa, y se construye el siguiente modelo:

$$IR = \beta + \beta_1 A1 + \beta_2 A2 + \beta_3 A3 + \beta_4 A4 + \dots + \beta_n A_n + \beta$$

donde IR es la variable explicativa objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa, β representan los coeficientes de las variables y A1-An representan las dimensiones de la estrategia de desarrollo y formación de RRHH/plantilla de la organización.

3.3 Hipótesis de la investigación

3.3.1 Hipótesis sobre la relación entre el desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización y los objetivos empresariales a largo plazo

Los recursos humanos son la raíz del desarrollo empresarial, y todo el trabajo, la producción y el funcionamiento, la tecnología, la I+D y la innovación de la empresa necesitan a las "personas" como soporte, por lo tanto, el desarrollo de los recursos humanos/de la fuerza de trabajo de la organización tiene un papel insustituible en la realización de los objetivos a largo plazo de la empresa. Basándose en la perspectiva del conocimiento, Asia Wang (2014) investigó el papel de la orientación de la gestión del conocimiento en la relación entre las prácticas de gestión de los recursos humanos y el rendimiento de la empresa y descubrió que la gestión estratégica de los recursos humanos tiene un impacto positivo en el rendimiento de la empresa. Este documento propone hipótesis de investigación basadas en esto:

H1: El desarrollo de los recursos humanos/plantilla en las organizaciones muestra una relación positiva significativa con los objetivos empresariales a largo plazo.

3.3.2 Hipótesis sobre la relación entre la estrategia de formación y los objetivos a largo plazo de las empresas

La sociedad contemporánea está cambiando muy rápidamente, ya se trate de innovación tecnológica, cambios en el mercado, etc., las empresas necesitan seguir aprendiendo y actualizando los conocimientos, la teoría y la tecnología más recientes, y en este proceso la formación desempeña un papel importante.

Esencialmente, el trabajo de formación de la empresa debe basarse en los objetivos a largo plazo de la empresa y construir una estrategia de formación, sólo de esta manera puede garantizar que la estrategia de formación de la empresa y los objetivos a largo plazo de la empresa, para asegurar que el trabajo de formación de la empresa es servir a los objetivos a largo plazo de la empresa como un fundamental, como Qin Juan et al. (2017) creen que la gestión de la formación de recursos humanos de la empresa en el desarrollo de la empresa ocupa una posición central. Sin el apoyo de la gestión de la formación de los recursos humanos, las empresas no podrán obtener un suplemento oportuno de sangre fresca saludable, y serán eliminadas debido a su incapacidad para adaptarse al desarrollo de los tiempos. Sobre esta base, el presente documento plantea la hipótesis de investigación

H2: El diseño de la estrategia de formación de las empresas y los objetivos a largo plazo de las empresas muestran una correlación positiva significativa.

3.3.3 Hipótesis sobre la relación entre la estrategia de formación y los objetivos empresariales a largo plazo bajo la influencia de los intermediarios de las organizaciones en materia de recursos humanos/desarrollo de la mano de obra

En esencia, la estrategia de formación es una parte importante de la planificación estratégica de los recursos humanos de la empresa, es decir, la empresa debe tener primero un concepto científico de la planificación estratégica de los recursos humanos y de los conceptos de desarrollo de la mano de obra para poder diseñar esfuerzos estratégicos de formación que, en última instancia, repercutan en los objetivos a largo plazo de la empresa. Este documento propone hipótesis basadas en lo anterior:

H3: El desarrollo de los recursos humanos/la mano de obra de la organización afecta al diseño de la estrategia de formación de la empresa, que en última instancia repercute en los objetivos a largo plazo de la empresa.

3.4 Distribución de cuestionarios y tratamiento de datos

3.4.1 Distribución y recuperación del cuestionario

De acuerdo con el contenido de la investigación, el cuestionario se distribuyó entre los empleados de las empresas que cotizan en bolsa. Se distribuyeron 1.200 copias del cuestionario y se recuperaron 1.188 copias, excluyendo 12 cuestionarios no válidos, lo que arroja un total de 1.176 subcuestionarios válidos, con una tasa de validez del cuestionario del 98%.

3.4.2 Tratamiento de los datos

En primer lugar se comprobaron la fiabilidad y la validez del cuestionario.

En este trabajo, la prueba de fiabilidad se realiza en forma de pruebas separadas, cuyo objetivo es emitir un juicio preciso sobre los cuatro factores implicados. Los resultados figuran en el cuadro 3.4:

Tabla 3.4 Resultados de la prueba de fiabilidad

| variante | recuento de artículos | tamaño de la muestra | Coefficiente α de Cronbach |
|---|-----------------------|----------------------|-----------------------------------|
| Recursos humanos de la organización/desarrollo de la mano de obra | 12 | 1176 | 0.8725 |
| Estrategia de formación | 15 | 1176 | 0.8792 |

El análisis de fiabilidad se utiliza principalmente para analizar las preguntas de la escala de actitud, y la precisión de la escala puede averiguarse mediante el análisis de fiabilidad. En el proceso de análisis, el coeficiente α se utiliza como estándar de análisis, si el coeficiente α es superior a 0,8, significa alta fiabilidad; si el coeficiente α está entre 0,7 y 0,8, significa buena fiabilidad; si el coeficiente α está entre 0,6 y 0,7, significa fiabilidad aceptable; si el coeficiente α es inferior a 0,6, significa baja fiabilidad. De la tabla anterior se desprende que los coeficientes de fiabilidad de las

tres variables son 0,8725 y 0,8792, superiores a 0,8, lo que indica que el cuestionario tiene una alta calidad de fiabilidad.

A continuación se realiza la prueba de validez del cuestionario. En este documento se utilizará el análisis factorial para probar la validez estructural, como se muestra en la table 3.5 :

Cuadro 3.5 Resultados de la prueba de validez

| variante | | Valor KMO | |
|---|----------------------------------|-----------|-------|
| Recursos humanos de la organización/desarrollo de la mano de obra | | Valor KMO | 0.766 |
| Estrategia de formación | | Valor KMO | 0.747 |
| Comprobación de esfericidad de Bartlett | chi-cuadrado aproximado (matem.) | 2265.793 | |
| | <i>df</i> | 666 | |
| | <i>p-valor</i> | 0.000 | |

El análisis de validez se utiliza para examinar la solidez del diseño de los datos cuantitativos (especialmente las preguntas de la escala de actitudes). Se analiza el valor KMO y si este valor es superior a 0,8, indica una alta validez; si este valor está entre 0,7 y 0,8, indica una buena validez. Los valores de KMO para este cuestionario fueron 0,766 y 0,791, respectivamente, por lo que tenían cierta validez.

A continuación se resumió la información básica de los encuestados del cuestionario, empezando por la estructura por sexos, como se muestra en la figura 3.1:

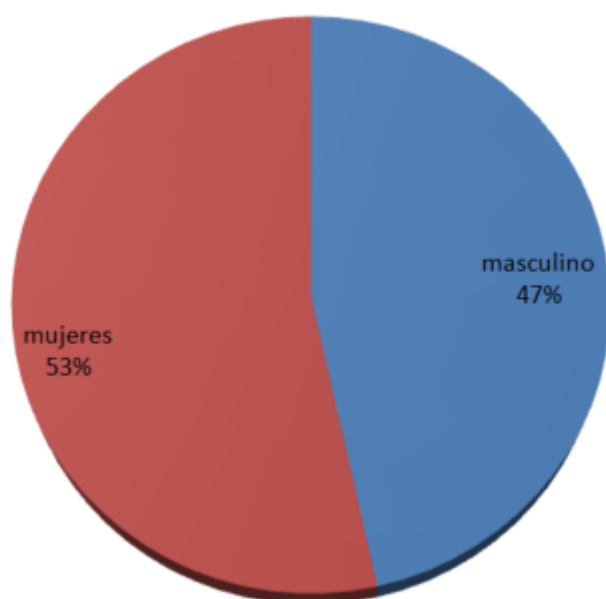


Figura 3.1 Estructura por sexos de los participantes en la encuesta

En cuanto a la estructura por sexos de los participantes, el 46,54% eran hombres y el 53,46% mujeres, sin diferencias significativas en la proporción de hombres y mujeres.

A esto le sigue la estructura por edades, como se muestra en la figura 3.2:

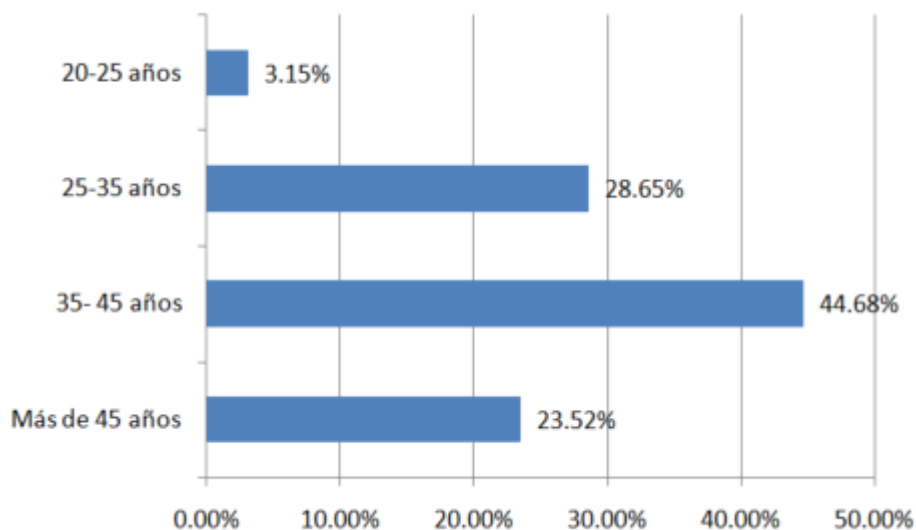


Figura 3.2 Estructura por edades de los participantes en la encuesta

En cuanto a la estructura por edades de los participantes en la encuesta, el 3,15% tenía entre 20 y 25 años, el 28,65% entre 25 y 35 años, el 44,68% entre 35 y 45 años y el 23,52% 45 años o más.

Por último, está la industria a la que pertenecen, como muestra la figura 3.3:

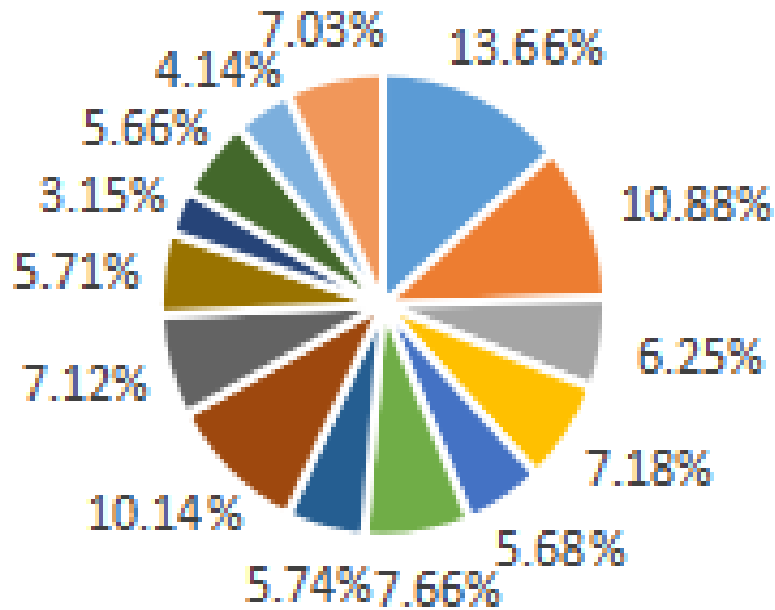


Figura 3.3 Información sobre los sectores a los que pertenecen los encuestados

De la información sobre las industrias a las que pertenecían los encuestados de la Figura 3.3, la ganadería/industria láctea representa el 13,66%, la agricultura/industria de las plantaciones el 10,88%, la industria financiera el 6,25%, la industria TI/It el 7,18%, la IA/IoT etc. el 5,68%, la construcción 5G/soporte de conexión a Internet el 7,66%, la energía/industria de las nuevas energías el 5,74%. Restauración/Servicios de turismo, etc. 10,14%, /Fabricación/Fabricación de gama alta 7,12%, Construcción 5,71%, Transporte 3,15%, Comercio mayorista y minorista 5,66%, Inmobiliario y afines 4,14%, Otros 7,03%.

4. Análisis empíricos

4.1 Análisis estadístico descriptivo

El análisis estadístico descriptivo de las pruebas empíricas de este documento se muestra en la Tabla 4.1:

Cuadro 4.1 Análisis de las estadísticas descriptivas

| variante | tamaño de la muestra | valores máximos | valor mínimo | valor medio | (estadística) desviación típica |
|----------|----------------------|-----------------|--------------|-------------|---------------------------------|
| A | 1176 | 15.1 | 0.09 | 1.49 | 1.48 |
| P | 1176 | 1.06 | 0.09 | 0.43 | 0.61 |
| B1 | 1176 | 2.19 | 0.69 | 1.58 | 0.25 |
| B2 | 1176 | 0.77 | 0.04 | 0.35 | 0.15 |
| B3 | 1176 | 1.33 | 0.01 | 0.28 | 0.63 |
| B4 | 1176 | 16.07 | 8.21 | 12.07 | 1.25 |
| B5 | 1176 | 0.21 | -0.20 | 0.04 | 0.05 |
| B6 | 1176 | 0.55 | 0.04 | 0.33 | 0.16 |
| B7 | 1176 | 1.58 | -0.10 | 0.10 | 0.28 |

Del análisis estadístico descriptivo de la tabla 4.1 se desprende que las empresas seleccionadas en la muestra han emprendido una gestión estratégica de los recursos humanos organizativos/fuerza de trabajo y también trabajan activamente en la estrategia de formación de la empresa, pero existe una gran variación en la aplicación.

4.2 Análisis de correlación

El análisis de correlación se refiere al grado de relación entre las variables, que debe verificarse mediante el análisis de correlación en el proceso de los modelos de investigación y los análisis empíricos. Además, el análisis de correlación proporciona una base más sólida para el posterior análisis de regresión al garantizar que las variables están correlacionadas y que no existe multicolinealidad antes del análisis de regresión. Como se muestra en el cuadro 4.2:

Cuadro 4.2 Análisis de correlación

| variante | A | P | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | B7 |
|----------|---------------|----------|-------------|-------------------|-------------------|--------|--------------|-----------|----|
| A | 1 | | | | | | | | |
| P | 0.043 | 1 | | | | | | | |
| B1 | -0.367* | 0.032** | 1 | | | | | | |
| B2 | - 0.141*** | 0.211** | -0.012 | 1 | | | | | |
| B3 | 0.041* | 0.064** | -0.091 | 0.184* | 1 | | | | |
| B4 | 0.091* | 0.117** | 0.138* * | -0.017 | 0.106* | 1 | | | |
| B5 | 0.016 | -0.201* | -0.282 | 0.006 | - 0.074* ** | 0.274* | 1 | | |
| B6 | 0.116* | -0.051* | - 0.097* | - 0.269* ** | 0.260* * | 0.140* | 0.317** * | 1 | |
| B7 | 0.035*** | 0.127*** | - 0.129* | -0.074 | -0.001 | 0.186* | 0.163** | 0.05 0 | 1 |

Nota: *Los coeficientes de correlación están significativamente correlacionados al nivel 0,1 (dos caras), **Los coeficientes de correlación están significativamente correlacionados al nivel 0,05 (dos caras), y *** Los coeficientes de correlación están significativamente correlacionados al nivel 0,01 (bilateral).

Coefficiente de correlación de Pearson y análisis de significación entre todas las variables de la tabla 4.2. El análisis de los datos de la tabla muestra que existe una correlación entre las dos variables independientes, el desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización y la estrategia de formación, y que existe la posibilidad de covarianza, pero como el coeficiente de correlación es muy pequeño (0,043) y el análisis de regresión de la variable dependiente se realizó utilizando el

desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización y la estrategia de formación y la variable dependiente en regresiones separadas, es posible suponer que no existe un problema grave de covarianza.

La tabla del coeficiente de correlación de Pearson muestra que el desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización está positivamente correlacionado con los objetivos a largo plazo de la empresa (coeficiente de 0,035); la estrategia de formación está positivamente correlacionada con los objetivos a largo plazo de la empresa (coeficiente de 0,127), y ambos son significativos al nivel del 1%, lo que verifica preliminarmente las hipótesis H1 y H2 de este documento.

4.3 Análisis de regresión

4.3.1 Análisis de regresión del desarrollo de recursos humanos/plantilla de la organización y los objetivos a largo plazo de la empresa

Los resultados del análisis de regresión del desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización con los objetivos a largo plazo de la empresa se muestran en la Tabla 4.3:

Cuadro 4.3 Análisis de regresión

| | Coeficiente no normalizado | | Coeficiente normalizado | t | p | VIF | R ² _{aj} | Adaptar R ² _{aj} | F |
|--------------------|----------------------------|----------------|-------------------------|-------|---------|-------|------------------------------|--------------------------------------|----------|
| | B | error estándar | Beta | | | | | | |
| IR | 5.998 | 0.752 | - | 5.107 | 0.000** | - | 0.006 | -0.070 | F (3,39) |
| A | 0.053 | 0.233 | -0.070 | 1.688 | 0.047 | 4.150 | | | |
| Valor D-W: 0.594 | | | | | | | | | |
| * p<0.05 ** p<0.01 | | | | | | | | | |

Como se muestra en la Tabla 4.3 del análisis de regresión del desarrollo de los recursos humanos/mano de obra de la organización y los objetivos a largo plazo de la empresa, el valor del coeficiente de regresión de A es 0,053 (t=-1,688, p=0,047<0,05), lo que indica que el desarrollo de los recursos humanos/mano de obra de la organización está positivamente correlacionado con los objetivos a largo plazo de la empresa en nuestro país, y se verifica la Hipótesis H1.

4.3.2 Análisis de regresión de la relación entre la estrategia de formación y los objetivos empresariales a largo plazo

En el cuadro 4.4 se muestra el análisis de regresión de la relación entre la estrategia de formación y los objetivos empresariales a largo plazo: 4.4

Cuadro 4.4 Análisis de regresión

| | Coeficiente no normalizado | | Coeficiente normalizado | t | p | VIF | R ² | Adaptar R ² | F |
|--------------------|----------------------------|----------------|-------------------------|-------|---------|-------|----------------|------------------------|----------|
| | B | error estándar | Beta | | | | | | |
| IR | 5.998 | 0.752 | - | 5.107 | 0.000** | - | 0.006 | -0.070 | F (3,39) |
| P | 0.051 | 0.171 | 0.049 | 2.399 | 0.024 | 1.077 | | | |
| Valor D-W: 0.594 | | | | | | | | | |
| * p<0.05 ** p<0.01 | | | | | | | | | |

Como muestra el análisis de regresión de la relación entre la estrategia de formación y los objetivos empresariales a largo plazo de la Tabla 4.4, el valor del coeficiente de regresión de P es 0,051 (t = 2,399, p = 0,024 < 0,05), lo que indica que la estrategia de formación está positivamente correlacionada con los objetivos empresariales a largo plazo, y se verifica la hipótesis H2.

4.3.3 Análisis de regresión con inclusión de efectos mediadores

El análisis de regresión de la relación entre la estrategia de formación y los objetivos empresariales a largo plazo bajo la influencia del mediador de RRHH/desarrollo de la plantilla de la organización se muestra en la Tabla 4.5:

Cuadro 4.5 Análisis de regresión en intermediación

| | Coeficiente no normalizado | | Coeficiente normalizado | t | p | VIF | R ² | Adaptar R ² | F |
|--------------------|----------------------------|----------------|-------------------------|-------|---------|-------|----------------|------------------------|----------|
| | B | error estándar | Beta | | | | | | |
| IR | 5.998 | 0.752 | - | 5.107 | 0.000** | - | 0.006 | -0.070 | F (3,39) |
| P | 0.053 | 0.172 | 0.023 | 2.218 | 0.023 | 4.020 | | | |
| Valor D-W: 0.594 | | | | | | | | | |
| * p<0.05 ** p<0.01 | | | | | | | | | |

Como se muestra en el análisis de regresión de la relación entre la estrategia de formación y los objetivos empresariales a largo plazo bajo la influencia mediadora de los recursos humanos/desarrollo de la plantilla de la organización en la Tabla 4.5, el valor del coeficiente de regresión de P tras la inclusión de la variable mediadora es 0,053 (t = 2,218, p = 0,023 < 0,05), lo que indica una relación positiva entre la estrategia de formación y los objetivos empresariales a largo plazo bajo la influencia mediadora de los recursos humanos/desarrollo de la plantilla de la organización, y se verifica la hipótesis H3 se verifica.

4.4 Análisis de los resultados

A partir de los resultados analizados anteriormente, las hipótesis y las conclusiones de la validación se resumen en el Cuadro 4.6:

Cuadro 4.6 Hipótesis y resultados de las pruebas

| supongamos que... | al final |
|---|-----------|
| H1: El desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización muestra una correlación positiva significativa con los objetivos a largo plazo de la empresa. | aprobar ✓ |
| H2: El diseño de la estrategia de formación de una empresa muestra una correlación positiva significativa con los objetivos a largo plazo de la empresa. | aprobar ✓ |
| H3: El desarrollo de los recursos humanos / mano de obra de la organización afecta al diseño de la estrategia de formación corporativa y, en última instancia, a los objetivos a largo plazo de la empresa. | aprobar ✓ |

En combinación con las hipótesis y los resultados de las pruebas de la tabla anterior, se verifican las hipótesis 1, 2 y 3, lo que indica que el desarrollo de los recursos humanos y la mano de obra de la organización y la estrategia de formación de la empresa muestran una relación positiva significativa con los objetivos a largo plazo de la empresa, mientras que el desarrollo de los recursos humanos y la mano de obra de la organización afectará al diseño de la estrategia de formación de la empresa, que en última instancia afectará a los objetivos a largo plazo de la empresa.

En esencia, la competencia de las empresas de hoy en día es la competencia de talentos, por lo tanto, la planificación estratégica y el diseño de los recursos humanos y el desarrollo de la fuerza de trabajo de las empresas tendrán un impacto muy importante en el desarrollo a largo plazo de las empresas, es decir, el desarrollo sostenible, mientras que la estrategia de formación de las empresas, como un acto importante de actualización de la estructura de conocimientos de los empleados de las empresas y garantizar el establecimiento de relaciones a largo plazo entre los empleados y las empresas, también tendrá un impacto importante en el desarrollo a largo plazo de las empresas, es decir, el desarrollo sostenible. El impacto de la

estrategia de formación en los objetivos a largo plazo de la empresa.

4.5 Conclusión y perspectivas del estudio

Mediante los métodos de análisis bibliográfico e investigación empírica, este estudio examina la relación entre el desarrollo organizativo de los recursos humanos/la mano de obra y las estrategias de formación y la consecución de los objetivos organizativos a largo plazo, utilizando como variables de investigación el desarrollo organizativo de los recursos humanos/la mano de obra, las estrategias de formación y los objetivos organizativos a largo plazo. Los resultados del estudio concluyeron que:H1. existe una relación positiva significativa entre el desarrollo organizativo de los recursos humanos/de la mano de obra y los objetivos organizativos a largo plazo.H2. existe una relación positiva significativa entre el diseño de la estrategia de formación organizativa y los objetivos organizativos a largo plazo.H3. tras añadir la variable mediadora del desarrollo organizativo de los recursos humanos/de la mano de obra, se constata que el desarrollo organizativo de los recursos humanos/de la mano de obra influye en el diseño de la estrategia de formación de la empresa y, en última instancia afecta a los objetivos a largo plazo de la empresa.

En resumen, el desarrollo de los recursos humanos y la mano de obra y la estrategia de formación desempeñan un papel importante en la consecución de los objetivos a largo plazo de las empresas. Las empresas deben formular estrategias científicas y eficaces de desarrollo y formación de los recursos humanos y la mano de obra que sean coherentes con sus objetivos a largo plazo para promover el desarrollo sostenible.

Este estudio se centra principalmente en la relación entre las estrategias de gestión de los recursos humanos y la consecución de los objetivos a largo plazo de las empresas, y no aborda el aspecto de la responsabilidad social de la gestión de los recursos humanos. Se trata de una limitación de este estudio. Futuras investigaciones podrían considerar examinar el impacto de la GRH en la imagen corporativa y la aceptación social desde la perspectiva de la responsabilidad social.

Por ejemplo, añadiendo la "RSC" como variable mediadora o independiente, podemos explorar el mecanismo de su papel en la GRH y la consecución de los objetivos corporativos. Esto ampliará el horizonte de la investigación sobre gestión de recursos humanos. Los departamentos de gestión de recursos humanos también deberían prestar atención a la actuación de las empresas en la protección de los derechos e intereses de los empleados, la responsabilidad medioambiental y la participación comunitaria, y promover activamente el cumplimiento de la responsabilidad social corporativa. Esto ayudará a las empresas a construir una imagen social positiva.

5. Conclusión y recomendaciones de gestión

5.1 Conclusiones

Mediante el análisis de la literatura, la investigación empírica y otros métodos de investigación, este documento toma como variables de investigación el desarrollo de los recursos humanos/laborales en la organización, la estrategia de formación y los objetivos a largo plazo de la organización, y comprende el estado actual de la investigación de las tres variables. En este documento se diseñan escalas y modelos para estudiar la relación entre el desarrollo de los recursos humanos/laborales de la organización y las estrategias de formación y la consecución de los objetivos a largo plazo de la organización a través de la investigación empírica. Se constata que el desarrollo de los recursos humanos y la mano de obra de una organización está significativamente relacionado de forma positiva con los objetivos a largo plazo de la organización, y que el diseño de la estrategia de formación de una organización está significativamente relacionado de forma positiva con los objetivos a largo plazo de la organización. Por último, tras incorporar la variable mediadora de recursos humanos/desarrollo laboral de la organización, se constata que los recursos humanos/desarrollo laboral de la organización afectan al diseño de las estrategias de formación de la empresa, que a su vez afecta a los objetivos a largo plazo de la empresa.

En la actual economía basada en el conocimiento, la innovación tecnológica y la

mejora de los conocimientos han convertido continuamente la formación corporativa en una parte necesaria de la gestión de los recursos humanos y del desarrollo laboral, así como en una base necesaria para la consecución de los objetivos corporativos a largo plazo. En el contexto actual de empresas cada vez más competitivas, es necesario analizar la estrategia de desarrollo y formación de los recursos humanos y la mano de obra de la organización para garantizar la consecución de los objetivos a largo plazo de la organización.

Los recursos humanos y la mano de obra de las organizaciones son el motor más importante del desarrollo de las empresas modernas y tienen una importancia insustituible para el desarrollo sostenible de las empresas. En el mercado laboral actual, la diferenciación por edades es cada vez más evidente, coexistiendo empleados jóvenes, empleados de mediana edad y empleados de edad avanzada. La edad, la experiencia y otros factores afectan a los distintos empleados, por lo que existe una gran diferencia, que hace que la estructura de conocimientos de la plantilla tenga una gran diferencia. Por lo tanto, los recursos humanos y la mano de obra de una organización son los factores clave para el desarrollo sostenible de una empresa.

La formación es una parte importante de la gestión moderna de los recursos humanos, la combinación de las necesidades reales de formación para personalizar los planes de formación específicos, organizar y ejecutar el trabajo de formación, y, finalmente, evaluar la eficacia de la formación, a través de la gestión de la formación puede mejorar la calidad de los recursos humanos, por lo que la situación específica de los recursos humanos para adaptarse a la situación real de la empresa, y luego dejar que los recursos humanos maximizar la empresa para jugar su debido efecto. Con el desarrollo continuo de la teoría de la formación de recursos humanos, la formación moderna de recursos humanos se ha convertido en el contenido central de la estrategia de recursos humanos de la empresa y la estrategia de desarrollo de la empresa, a través del diseño de la estrategia de formación, puede mejorar la competitividad básica de la empresa.

5.2 Recomendaciones para la gestión

5.2.1 Recomendaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos de la organización

Las empresas deben comprender correctamente la importancia de la gestión estratégica de los recursos humanos/desarrollo de la mano de obra. Bajo la tendencia de desarrollo económico moderno, la competencia entre empresas se refleja principalmente en la competencia por los talentos. Los directivos de las empresas deben conceder gran importancia al talento para las empresas, porque el recurso más indispensable en la era de la economía del conocimiento es el talento. Para desarrollar el valor efectivo de los recursos de talento, es necesario estimular el entusiasmo laboral, la creatividad y la flexibilidad de los talentos mediante el concepto de orientación a las personas. Para dar mayor juego al valor personal de los empleados, las empresas deben respetar plenamente la individualidad de los empleados y tomar muchas medidas eficaces para estimular el entusiasmo de los empleados. Combinando eficazmente los objetivos de la empresa y los objetivos de los empleados, los empleados estarán en el proceso de autovaloración para completar el desarrollo de los objetivos de la empresa, de modo que la empresa se mantenga siempre en el desarrollo de alta eficiencia.

En este proceso, la estrategia de formación de la gestión de recursos humanos y el desarrollo de la mano de obra es particularmente importante. La formación moderna de los recursos humanos se ha convertido en un elemento central de la estrategia de recursos humanos de la empresa y de la estrategia de desarrollo de la empresa. A través del diseño de la estrategia de formación, se puede asegurar que la gestión de los recursos humanos de la empresa se basa en la perspectiva de la estrategia de la empresa para llevar a cabo, a fin de proporcionar apoyo técnico para la consecución de los objetivos a largo plazo de la organización. Con el desarrollo continuo de la teoría de la formación de recursos humanos, las empresas deben personalizar los planes de formación específicos de acuerdo con las necesidades reales, y organizar y ejecutar la formación, y finalmente evaluar la eficacia de la formación. A través de la gestión de la formación, se puede mejorar la calidad de los

recursos humanos, de modo que la situación específica de los recursos humanos para adaptarse a la situación real de la empresa, y luego dejar que los recursos humanos para maximizar la empresa para jugar su debido efecto.

Por lo tanto, para la empresa, es necesario analizar el desarrollo de la fuerza de trabajo de recursos humanos de la organización y la estrategia de formación para garantizar la consecución de los objetivos a largo plazo de la empresa. Las empresas necesitan desarrollar estrategias de formación más científicas examinando la relación entre el desarrollo de los recursos humanos/plantilla de la organización, las estrategias de formación y los objetivos a largo plazo de la organización, con el fin de proporcionar un fuerte apoyo a la consecución de los objetivos a largo plazo.

5.2.2 Recomendaciones sobre el diseño de la estrategia de formación empresarial

Para elaborar el diseño de una estrategia de formación empresarial, el contenido del informe de análisis de las necesidades de formación tiene tres niveles principales: el nivel institucional, el nivel de las tareas y el nivel de los empleados. Cada nivel del informe de análisis de necesidades refleja las necesidades de formación de la empresa, el perfil institucional puede establecer claramente dónde necesita formación la institución y cuál es el entorno natural y los criterios para que apliquen la formación; el objetivo del análisis de tareas es determinar qué se debe hacer cuando es razonable llevar a cabo una determinada tarea; el perfil del empleado puede determinar qué empleados necesitan formación y cuál es su contenido formativo. Cuando la dirección de una organización y el desarrollo y diseño de la gestión de los recursos humanos son activos, se puede generar una buena comunicación dentro de la organización, y los responsables de la empresa deben discutir con su personal lo que no se está haciendo bien, lo que no se está haciendo correctamente y cómo encontrar soluciones. El papel del formador en esta situación es ayudar a los empleados y a sus dirigentes a aclarar los requisitos de formación, en cuyo caso el formador debe proporcionar orientación y asistencia específicas a los empleados y a los dirigentes de forma adecuada y profesional.

La formación de los empleados no debe limitarse a la formación para un único puesto, sino que debe extenderse a todos los niveles y sectores, como la cultura de

la empresa, la conciencia del trabajo en equipo, la ética profesional, etc., en un esfuerzo por seguir mejorando las cualidades profesionales y la competencia profesional de los empleados. Por ejemplo, los Estados Unidos y otros países capitalistas, la formación empresarial en una variedad de formas, la formación técnica, tales como sistemas multimedia, redes informáticas, etc son más comúnmente utilizados en el extranjero. Doméstica, además de la tradicional aula de enseñanza método de conferencia, también puede digerir y absorber una variedad de métodos de enseñanza extranjeros, tales como: discusión, discusión en profundidad o debate sobre las cuestiones en el estudio, la atmósfera activa; didáctico, para el problema necesita preguntar a otros o dejar que la conferencia de la columna vertebral técnica, invitar a algunas personas a dar una conferencia; estilo salón, en busca de un lugar adecuado para celebrar un relajante, actividades de aprendizaje agradable; recreativo, el conocimiento profesional combinado con el juego; profesionalismo más fuerte, en la medida de lo posible para simular el entorno de oficina específica; estilo de competencia, para crear presión sobre los empleados, los buenos resultados de las pruebas para dar premios, buenos resultados de las pruebas para dar un aumento de sueldo, por lo que la formación para producir incentivos. En la práctica, debe basarse en los requisitos reales del puesto y la orientación del contenido para que coincida, combinación caso por caso. Como muestra la figura 5.1 Sistema de estrategia de formación.



Figura 5.1 Diseño de la formación para la orientación estratégica

Apéndice 1 Escalas de recursos humanos/desarrollo de la mano de obra para organizaciones

1. La planificación de recursos humanos/plantilla de la empresa está alineada con los objetivos a largo plazo de la empresa

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

2. La planificación de RRHH/plantilla de la empresa es compatible con las distintas estrategias de desarrollo de la empresa

A muy de acuerdo B relativamente de acuerdo C en general de acuerdo D no del todo de acuerdo E en desacuerdo

3. La contratación y la asignación de recursos humanos de la empresa están en consonancia con los objetivos a largo plazo de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

4.. La contratación y la asignación de recursos humanos de la empresa se ajustan a las distintas estrategias de desarrollo de la empresa

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

5. Los esfuerzos de formación y desarrollo de la empresa están en consonancia con los objetivos a largo plazo de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

6. La labor de formación y desarrollo de la empresa se ajusta a las distintas estrategias de desarrollo de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

7. La labor de gestión del rendimiento de la empresa está en consonancia con los objetivos a largo plazo de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

8. La labor de gestión del rendimiento de la empresa se ajusta a las estrategias de desarrollo de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

9. La gestión de la remuneración y los beneficios de la empresa se ajusta a los objetivos a largo plazo de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

10. La gestión de la retribución y los beneficios de la empresa está en consonancia con las estrategias de desarrollo de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

11. La gestión de las relaciones laborales de la empresa está en consonancia con los objetivos a largo plazo de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

12. La gestión de las relaciones laborales de la empresa está en consonancia con las estrategias de desarrollo de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

Apéndice 2 Escala de la estrategia de formación

1. La formación puede organizarse de forma coherente con los objetivos y estrategias de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

2. La formación puede ser personalizada y muy coherente con la planificación personal.

A Muy de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C En general de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

3. El programa de formación es completo, está bien pensado y se ajusta a los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

4. La formación está bien organizada y se lleva a cabo con éxito.

A muy de acuerdo B relativamente de acuerdo C en general de acuerdo D no del todo de acuerdo E en desacuerdo

5. El contenido de la formación es rico, el plan de estudios es científico y se ajusta a los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

6. Los formadores tienen experiencia y conocimientos.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

7. El hardware de formación y la seguridad financiera son ricos, pueden satisfacer las necesidades de formación, en línea con los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa

A muy de acuerdo B relativamente de acuerdo C generalmente de acuerdo D no del todo de acuerdo E en desacuerdo

8. El modo de formación puede desempeñar realmente un papel, puede desempeñar un papel para los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa

A totalmente de acuerdo B relativamente de acuerdo C en general de acuerdo D no del todo de acuerdo E en desacuerdo

9. El proceso de formación puede combinar eficazmente teoría y práctica, lo que puede ayudar a las empresas a alcanzar objetivos de desarrollo a largo plazo

A muy de acuerdo B relativamente de acuerdo C en general de acuerdo D no del todo de acuerdo E en desacuerdo

10. La evaluación posterior a la formación puede reflejar eficazmente la situación real de la formación, lo que está en consonancia con los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa

A Muy de acuerdo B Relativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

11. Tras recibir la formación, mis competencias han mejorado en cierta medida.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

12. El proceso de formación en general ha sido riguroso y el ambiente de formación ha sido bueno.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

13. Tengo una actitud seria y expectante ante la formación.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

14. La empresa tiene un sistema de formación muy claro.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

15. Creo que la labor general de formación de la empresa está en consonancia con los objetivos de desarrollo a largo plazo de la empresa.

A Totalmente de acuerdo B Comparativamente de acuerdo C Generalmente de acuerdo D No del todo de acuerdo E En desacuerdo

Bibliografía

[1] Tursunbayeva Aizhan. human resource technology disruptions and their implications for human resources management in healthcare organisations[. J]. BMC health services research,2019,19(1).

[2] Kerstin Alfes, Amanda D. Shantz, Catherine Bailey, Edel Conway, Kathy Monks, Na Fu. fortaleza del sistema de recursos humanos percibida y reacciones de los empleados hacia el cambio: revisando el cometido de recursos humanos como agente de cambio[J]. Gestión de recursos humanos,2019,58(3).

[3] Anil Pandit,Meenal Kulkarni,Meeta V. Urkude. a Study of Awareness of NABH Standards of Human resource Management amongst the Staff of the Tertiary terciario[J]. Indian Journal of Public Health Research & Desarrollo,2019,10(5).

[4] Brian J. Galli. relacionando la gestión de recursos humanos con 'La meta' de Eli Goldratt[J]. Revista internacional de investigación cualitativa en servicios,2019,3(2).

[5] Kwadwo Ayeh Obiri,Bassam Bjeirmi,Prince Boateng.Un enfoque de pensamiento sistémico para el desarrollo de recursos humanos en la industria petrolera[J]. Journal of Energy Research and Reviews,2020.

[6] Liu Hui,Liu Weimin. Perspectiva de gestión de crisis del diseño de estrategias de formación empresarial[J]. Educación profesional y técnica,2012,33(31):60-63.

[7] QIN Juan, ZHANG Hong, MING Xia, CHEN Yongming. Un estudio preliminar sobre la gestión estratégica de la formación de recursos humanos en las empresas estatales[J]. Investigación de empresas estatales modernas,2017(24):37.

[8] ZHU Yiqing,ZHU Zhanfeng,ZHU Geng. Investigación sobre el desarrollo de recursos humanos y la estrategia de formación de las empresas en el nuevo período-tomando la provincia de Zhejiang como ejemplo[J]. Reforma y gestión empresarial,2018(21):74-76.

[9] Shi Bin. Discusión sobre la gestión estratégica de la formación de recursos humanos en las empresas modernas[J]. Perspectivas económicas de Bohai,2019(06):103.

[10] Yuan Ying. Análisis de la estrategia de formación de talentos de los bancos comerciales[J]. Cultura empresarial china y extranjera,2021(01):85-86.

[11] HE Xianying, Lv Yongbin. Rendimiento a largo plazo de las empresas chinas en las fusiones y adquisiciones en el extranjero[J]. Estadística y toma de decisiones,2010(24):81-84.

[12] Lv Lizhe. Las empresas necesitan objetivos a muy largo plazo[J]. Printing Today,2020(07):63-64.

[13] YAN Ailing, JIANG Hong, ZHENG Shuli. Research on the Impact of Government Subsidies on the Long-Term Performance of Entrepreneurial Enterprises' IPOs--Taking High-Tech Entrepreneurial Enterprises as an Example[J]. Investment Research,2021,40(06):40-52.

[14] Cai Qiming, Zhu Meifang, Tang Hong. Construcción y aplicación del sistema de gestión de estrategia de recursos humanos empresariales basado en inteligencia artificial[J]. Leadership Science,2019(24):80-82.

[15] Song Linzhang. Investigación sobre la planificación de recursos humanos empresariales basada en la perspectiva de gestión estratégica[J]. Informatización de la gestión de China,2019,22(20):110-111.

[16] Peng Ting. Gestión de la planificación de recursos humanos empresariales bajo la perspectiva de la gestión estratégica[J]. Empresarios chinos y extranjeros,2020(01):88-89.

[17] Lin Renhong.Práctica de gestión estratégica de recursos humanos de organizaciones tipo DARPA[J]. Enterprise Management,2015(01):115-117.

[18] Chu Xiaoguang. Planificación estratégica de recursos humanos a nivel de gestión estratégica empresarial[J]. Desarrollo de recursos de talento,2020(10):71-72.

[19] Zhang Zhengchun. Exploración del enfoque de gestión de recursos humanos bajo la perspectiva de la gestión estratégica empresarial[J]. Desarrollo de recursos de talento,2019(19):63-65.

[20] Tang Fei.Investigación sobre el papel de HRSSC en la transformación de la gestión estratégica de recursos humanos[J]. Times Finance,2020(06):101-103.

[21] Qi Jing. Exploración de la estrategia de planificación de recursos humanos bajo la perspectiva de la gestión estratégica[J]. Empresarios chinos y extranjeros,2020(13):100.

[22] Yu Jinyu. Investigación sobre la gestión estratégica de recursos humanos en

la nueva era[J]. *Empresarios chinos y extranjeros*,2019(32):83.

[23] Liu Lijuan. Discusión sobre la gestión de recursos humanos basada en la gestión estratégica empresarial[J]. *Mall modernisation*,2019(21):75-76.

[24] Liu Hongmin. Intentar discutir la innovación de la gestión estratégica de recursos humanos empresariales en la nueva era[J]. *Hebei enterprise*,2019(10):123-124.

[25] Chang Yilong. Exploración sobre la transformación de la gestión de recursos humanos del personal tradicional a la gestión estratégica[J]. *Business news*,2020(03):193-194.

[26] Li Chunhua. Análisis de problemas y contramedidas en la gestión estratégica de recursos humanos empresariales[J]. *Desarrollo de recursos de talento*,2020(06):67-68.

[27] Chen Caixia. La relación de integración entre la gestión estratégica y la gestión de recursos humanos[J]. *Modern Business Industry*,2020,41(10):72.

[28] He Mei. Investigación sobre la estrategia de planificación de recursos humanos bajo la perspectiva de la gestión estratégica[J]. *Economía del carbón de Mongolia Interior*,2020(10):100+102.

[29] He Mei. Análisis de la relación de integración entre la gestión estratégica y la gestión de recursos humanos[J]. *Economía del carbón de Mongolia Interior*,2020(09):79-80.