



## بررسی نقش سرمایه انسانی در ارتقاء مدیریت دانش سازمان ها ( مطالعه موردی: شهرداری شفت استان گیلان )

آزاده صلاحی محرمانی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی مدیریت نیروی انسانی، دانشگاه آزاد واحد رشت، گیلان. ایران

### چکیده

هدف تحقیق بررسی نقش سرمایه انسانی در ارتقاء مدیریت دانش سازمان ها (مطالعه موردی: شهرداری شفت استان گیلان) می باشد. روش توصیفی- تحلیلی و روش گردآوری اطلاعات کتابخانه ای بوده، ابتدا با جستجو در پایگاه ها و سایت های اینترنتی و بانک های اطلاعاتی و استنادی مانند پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، SID، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، تبیان، مگ. در بین منابع مختلف با توجه به موضوع انتخابی و تحقیقات انجام شده است. در این تحقیق از روش کتابخانه ای استفاده شده، نوع داده ها ونحوه اجراء هم به روش کتابخانه ای است. روش در تحقیقاتی که ماهیت کتابخانه ای دارند تقریباً تمام تلاش محقق در کتابخانه ها صورت می پذیرد. حتی در تالیفات و تصنیفات نیز از این روش استفاده می شود. گام اول در مهارت تحقیق کتابخانه ای آشنایی با نحوه استفاده از کتابخانه است برای اینکار محقق باید از روش های کتابداری نحوه استفاده از برگه دان و ثبت مشخصات کتاب، نحوه جستجوی کتاب در کتابخانه و رایانه و ... اطلاع حاصل نماید. اسناد عمده در مطالعات کتابخانه ای عبارتند از: کتاب؛ مقاله ها و مجله ها؛ سایت ها، دیسک های رایانه؛ اسناد اصل؛ اسناد دولتی؛ نشریه های رسمی دولتی، اسناد شخصی و خصوصی؛ مطبوعات؛ آمار نامه ها ابزار گردآوری اطلاعات از طریق فیش برداری از منابع خواهد بود. بدین صورت که بعد از مآخذشناسی و گردآوری منابع مطالب موردنیاز استخراج و در فیش ثبت خواهد شد. روش تجربه و تحلیل و بررسی اطلاعات به صورت توصیفی- تحلیلی و کیفی بوده است.

**کلیدواژگان:** سرمایه انسانی، مدیریت دانش، سازمان ها، شهرداری شفت استان گیلان



## -مقدمه

در دنیای امروز، نیروی کار نه تنها به عنوان یک منبع حیاتی کسب و کار به حساب می‌آید بلکه مبنای کسب مزیت رقابتی بین سازمان‌ها می‌باشد. تحقیقات نشان داده است که کارکنان ماهر، دانش و روح و روان کارکنان، کیفیت رهبری و ..... باعث بهبود عملکرد شرکت می‌گردد. به طور کلی می‌توان گفت که افراد با ارزش‌ترین دارایی سازمان هستند اما به ندرت این موضوع واقعاً پذیرفته می‌شود که دانش به عنوان یک قابلیت برای رسم یک نقشه راه برای سازمان است. سرمایه انسانی به عنوان یک بعد از سه بعد سرمایه فکری همراه با سرمایه مشتری (ارتباطی) و سرمایه سازمانی (ساختاری) می‌باشد در حالی که سرمایه انسانی با اصطلاحات مختلفی همچون دارایی‌های سازمان، منابع انسانی، سرمایه فرهنگی و ارزش کارکنان نیز تعریف شده است (حبیب و همکاران، ۲۰۲۰). در تئوری مبتنی بر منابع در یک شرکت، محققان (بارنی، ۲۰۱۸؛ پراهالد و هامل، ۲۰۱۹) بیان می‌کنند که سرمایه انسانی به دو دسته شایستگی درونی کارکنان برای ایجاد ارزش در سازمان (میزانی از پتانسیل کارکنان که در ایجاد مزیت رقابتی دخیل است) و شایستگی‌های اختصاصی سازمان (میزانی از سرمایه انسانی که یکتا و غیر قابل انتقال از سازمان است) تقسیم می‌شود. در حوزه مدیریت، تعریف سرمایه انسانی، همه ابتکارات سرمایه انسانی را برای جذب، توسعه و حفظ کارکنان در بر می‌گیرد (تریسی، ۲۰۲۰). ادوینسون و ملون (۲۰۲۱) سرمایه انسانی را به صورت «ترکیبی از دانش، مهارت، نوآوری و توانایی فردی کارکنان شرکت» در نظر می‌گیرند. به عبارت دیگر سرمایه انسانی به عنوان مجموعه‌ای از مهارت، تجربه، توانایی‌ها و دانش پنهان کارکنان تعریف می‌شود. سرمایه انسانی به طور طبیعی نامشهود است و وابسته به حل مسائل و تصمیم‌گیری در شرایط خلاقانه و پیچیده است. کارکنان در یک سازمان به عنوان صاحبان سرمایه انسانی به شمار می‌روند و می‌توانند در مورد میزان سرمایه‌گذاری در آن تصمیم بگیرند به همین دلیل میزان سرمایه انسانی در سازمان متحرک است (روس و همکاران، ۲۰۲۱).

طبقه بندی مفاهیم سرمایه انسانی

۱- در دیدگاه نخست به جنبه‌های منحصر به فرد افراد توجه شده (شولتز ۱۹۶۱). در این دیدگاه سرمایه انسانی وابسته به دارایی‌های و توانمندیا نیروی انسانی است. این دیدگاه درست در مقابل مفهوم نیروی کار در دیدگاه کلاسیک می‌باشد.

۲- دومین دیدگاه بر روی سرمایه انسانی متمرکز شده به روندهای آن تاکید می‌کند. در این دیدگاه دانش، مهارت دو عنصر کلیدی می‌باشند

که به اهمیت این دو موضوع در طول فعالیت‌های آموزشی توجه می‌شود مانند تحصیلات رسمی و مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، این دیدگاه در نظریات و پژوهش‌های محققان چون فینوته و سیلکونه در سال ۲۰۰۲ و آلن در ۲۰۰۸ مشهود است.

۳- دیدگاه سوم چشم انداز تولید مدار به سرمایه انسانی دارد (فرانک و بمانک ۲۰۰۷) آنان سرمایه انسانی را ترکیبی از عواملی مانند آموزش، تجربه، تحصیلات، هوش، انرژی، عادات کاری، ابتکار عمل فرد که ارزش و تولید نهایی کارکنان تحت تاثیر قرار می‌دهد. در تعریف دیگری از این دیدگاه سرمایه انسانی مجموعه‌ای از مهارت‌ها و دانشها در انجام امور می‌باشد که به تولید و ارزش اقتصادی منجر میشود. (شفی ۲۰۰۳). در نتیجه سرمایه انسانی را می‌توان به طور همزمان شامل هر دو مفهوم دانست یعنی اینکه سرمایه انسانی هم ابزاری برای تولید می‌باشد وهم چنین ایجاد ارزشی خاص و درون‌زا برای سازمان می‌کند که این به معنای خود تولیدی برای سرمایه انسانی می‌باشد. به طور خلاصه می‌توان گفت سرمایه انسانی مترادف با دانش جاسازی شده در تمام سطوح، فردی، سازمانی و یا یک ملت است. حال تاثیرات سرمایه انسانی را در دیدگاه فردی، دیدگاه سازمانی و دیدگاه اجتماعی مورد بررسی قرار می‌دهیم. در دیدگاه



فردی امکان افزایش درآمد فرد ناشی از بهره‌وری وی می‌باشد (بکر ۱۹۹۳- شولتز ۱۹۷۱-۱۹۶۱، سیدوکین ۲۰۰۷) در این دیدگاه امکان رشد و ترقی افراد در سطوح بازارهای داخلی امکان پذیر می‌باشد. (سیچرمن ۱۹۹۱، گولار ۱۹۹۰). در دیدگاه سازمانی: بهره‌وری سازمانی ناشی از مجموعه‌ای از توانایی و ظرفیت‌های به روز شده سازمان و فرهنگ سازمانی پویای آن است (ادویسون و یوالونه ۱۹۹۷). در دیدگاه اجتماعی: سرمایه انسانی این توانمندی را دارد که ساز و کارهایی برای ایجاد دموکراسی، ثبات سیاسی و رعایت حقوق بشر را در سطح جامعه ایجاد کند و آنها را گسترش دهد. سرمایه‌های اجتماعی منجر به آگاهی عمومی از مولفه‌های اجتماعی می‌شود (مک ماهون، ۱۹۹۹) و افزایش آگاهی اجتماعی از مولفه‌های درون اجتماع امکان پذیر است (بیچ ۲۰۰۹) در نتیجه ارتباط میان سرمایه انسانی و آگاهی اجتماعی در رابطه‌ای متقابل و تنگاتنگ در مسیر توسعه اجتماعی - سیاسی استوار شده است (الکساندر ۱۹۹۶ - سن ۱۹۹۹، گروب و لازدسون ۲۰۰۴). تقسیم بندی سرمایه انسانی، این تقسیم بندی در دو بخش کلی و خاص انجام می‌پذیرد. ۱- در بخش کلی: سرمایه انسانی به دانش‌ها و مهارت‌های کلی و عمومی اطلاق می‌شود. نه به دانش‌ها و مهارت‌های خاص که برای انجام یک وظیفه یا فعالیت لازم است (آلن ۲۰۰۸) سرمایه انسانی کلی یا عمومی در فرد نهادینه شده است که از طریق فرد می‌تواند به صنایع مختلف انتقال یابد.

۲- در بخش سرمایه انسانی خاص: سرمایه انسانی خاص و ویژه یک وظیفه و یا شرکت معمولاً از طریق تحصیلات، آموزش و تجربه کاری فراهم می‌شود که این مهارت‌ها را وظایف سازمان ایجاد می‌کند. (آلن ۲۰۰۸) مهارت‌های ویژه یک وظیفه یا شغل مخصوص به آن وظیفه و شغل هستند و قابل انتقال به صنایع مختلف نیستند در حقیقت شرایط احراز شغل در بخش سرمایه‌های انسانی نمود پیدا می‌کند.

سنجش سرمایه انسانی

اهمیت سنجش سرمایه انسانی

درک موضوع و اهمیت سرمایه انسانی باعث شده اغلب کشورها تلاش‌های بسیار گسترده‌ای برای سنجش موثر و کارآمد سرمایه‌های انسانی انجام دهند تا درک صحیحی از جایگاه و وضعیت فعلی خویش در محیط‌های بیرونی داشته باشند و نقاط قوت و ضعف درون سازمانی خویش را شناسایی کنند از لحاظ دیگر سنجش سرمایه انسانی منبع بسیار مهمی برای تدوین و اجرای سیاست‌های مربوط به منابع انسانی می‌باشد. پژوهش در سرمایه انسانی، پیش از گذشته و بسیاری از تجربه‌های پیشین مورد بازبینی و تجدید نظر قرار گرفته است با احتساب پژوهش‌های سرمایه انسانی که اخیراً در کشورهای نظیر استرالیا، کانادا، چین و فنلاند، نیوزلند، نروژ، انگلستان و ایالت متحده انجام شده است (کریستیان ۲۰۱۰). در پژوهش انجام شده در سطح ایالت متحده با استفاده از رویکرد یورگنسن و فرامنی (۱۹۹۲-۱۹۸۹) سنجش سرمایه انسانی و سرمایه گذاری بر روی سرمایه انسانی را از لحاظ اسمی و واقعی در بازه زمانی بین سالها ۱۹۹۴ تا ۲۰۰۶ مورد بررسی قرار داده است. در روش‌های نوین که برای سنجش سرمایه انسانی استفاده شده است لوهمکاران (۲۰۰۳) سه رویکرد را برای سنجش سرمایه انسانی در پیش گرفتند که این رویکردها عبارتند از: رویکرد مبتنی بر هزینه، رویکرد مبتنی بر درآمد و رویکرد سوم مبتنی بر تراکم - آموزش ۱- رویکرد شاخص که برخی از محققان از آن به عنوان رویکرد خروجی و بازده نیز یاد کرده‌اند. رویکرد شاخص ساده می‌باشد و آن با استفاده از شاخص یا ترکیبی از شاخص‌هایی بر مبنای آموزش سرمایه انسانی می‌باشد. به عنوان مثال سال تحصیلی یا میزان سواد برای این نوع سنجش مورد استفاده قرار می‌گیرد. بارو در سال ۱۹۹۱ و باردولی در سال ۱۹۹۳ اندازه‌گیری تراکم سرمایه انسانی را با استفاده از نرخ ثبت نام در مدارس سنجیدند



۲- در رویکرد مبتنی بر هزینه به ارزش تراکم سرمایه انسانی در هزینه تولید توجه می‌شود، در واقع اساس رویکرد مبتنی بر هزینه بر سنجش تراکم سرمایه انسانی از طریق جمع هزینه‌های سرمایه‌گذاری شده در تک تک سرمایه‌های انسانی است.

مطالعات انجام شده در رویکرد مبتنی بر هزینه کندریک در سال ۱۹۷۶ نشان داد که سنجش سرمایه انسانی با استفاده از هزینه‌های پرورش و آموزش کودکان، آموزش افراد و دیگر فعالیتهای مربوط به سرمایه انسانی است که به عنوان مثال اخیرا با استفاده از رویکرد مبتنی بر هزینه سرمایه انسانی کشور فنلاند تخمین زده شد. (کوکینی، ۲۰۰۸)

اما اشکال این رویکرد بر سنجش غیرمستقیم تراکم سرمایه انسانی بنانهاده شده است و محققان دچار این مشکل می‌شوند که مرز و حد طبقه بندی شده ی آشکاری میان سرمایه گذاری و مصرف نمی‌بینند.

۳- در رویکرد مبتنی بر درآمد ارزش تراکم سرمایه با استفاده از درآمد افراد در آن تراکم مورد مطالعه قرار می‌گیرد (یورگنسن و فرامنی ۱۹۹۲-۱۹۸۹). بنیان این رویکرد به بازگشت نتایج و دستاوردهای افراد که از بازار کار به دست می‌آورند قرار داده شده است که این امر از طریق سرمایه گذاری تحصیلی بر روی آنها انجام می‌گیرد. از این رویکرد به تازگی به عنوان محبوبترین رویکرد انتخابی در کشورهایی مانند چین (لی ۲۰۱۰) در آمریکا (کریستین ۲۰۱۰)، کانادا (گو و فرانگ ۲۰۱۰)، انگلستان (جونز و کریستوفر ۲۰۱۰)، استرالیا (وی ۲۰۰۴ و ۲۰۰۸) برای سنجش سرمایه انسانی استفاده شده است. اما امروزه از رویکرد مبتنی بر درآمد برای پروژه سنجش سرمایه انسانی در OECD استفاده شده استهانسون در سال ۲۰۰۸ اشاره می‌کند که سنجش OECD بر روی سرمایه انسانی ارتباط نزدیکی با آمارهای بین المللی دارد. عوامل این سنجش در سه گروه شامل سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه انسانی، تطبیق کیفیت و نتیجه تحصیلات طبقه بندی می‌شود.

## عوامل سنجش OECD

۱- سرمایه گذاری در سرمایه انسانی

۱-۱- سطح خلاقیت بالا

۱-۱-۱ رشد با استفاده از شایستگی هادر سطوح دانشگاهی و رشد پیشرفت در حوزه‌های

متفاوت

۱-۲- نرخ فارغ التحصیلی و ثبت نام

۱-۲-۱ روند نتایج در سطوح دانشگاهی

۱-۲-۲ سهم دانشجویان بین المللی فارغ التحصیل شده در خروجی دانشگاهها

۱-۲-۳ نرخ ورود به آموزش عالی

۱-۲-۴ میزان ورود به آموزش عالی ومقایسه جمعیتی که دارای آموزش عالی هستند با جمعیتی که بدون تحصیلات تکمیلی و عالی هستند

۱-۳- مدت زمان سرمایه‌گذاری در تحصیلات

۱-۳-۱ زمان آموزشی در هر سال

۱-۳-۲ تعداد ساعات هفتگی مطالعه یا انجام تکالیف

۱-۴- سرمایه‌گذاری در تحصیلات



۱-۴-۱ مخارج هر دانش آموز یا دانشجو در سطوح مختلف تحصیلات

۱-۴-۲ درصد تولید ناخالص داخلی صرف شده در نهاد آموزش

۱-۴-۳ هزینه عمومی و خصوصی

۱-۴-۴ یارانه عمومی برای تحصیلات به خانواده‌ها

۱-۴-۵ R&D و خدمات جانبی

۱-۴-۶ تغییر در تعداد دانشجویان، هزینه و تغییرات جمعیتی

۲- تطبیق کیفیت سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی

۲-۱ ارزیابی DISA

۲-۲ PUIACC (برنامه ارزیابی بین الملل از صلاحیت های بزرگسالان)

۳- نتایج حاصل از آموزش و پرورش

۳-۱ تطبیق آموزش و پرورش با اشتغال

۳-۲ نتایج بازار کار از نظر سن، جنس، و دستیابی به امکانات آموزشی

۳-۳ میزان بازده انسانی

## بحث تحقیق

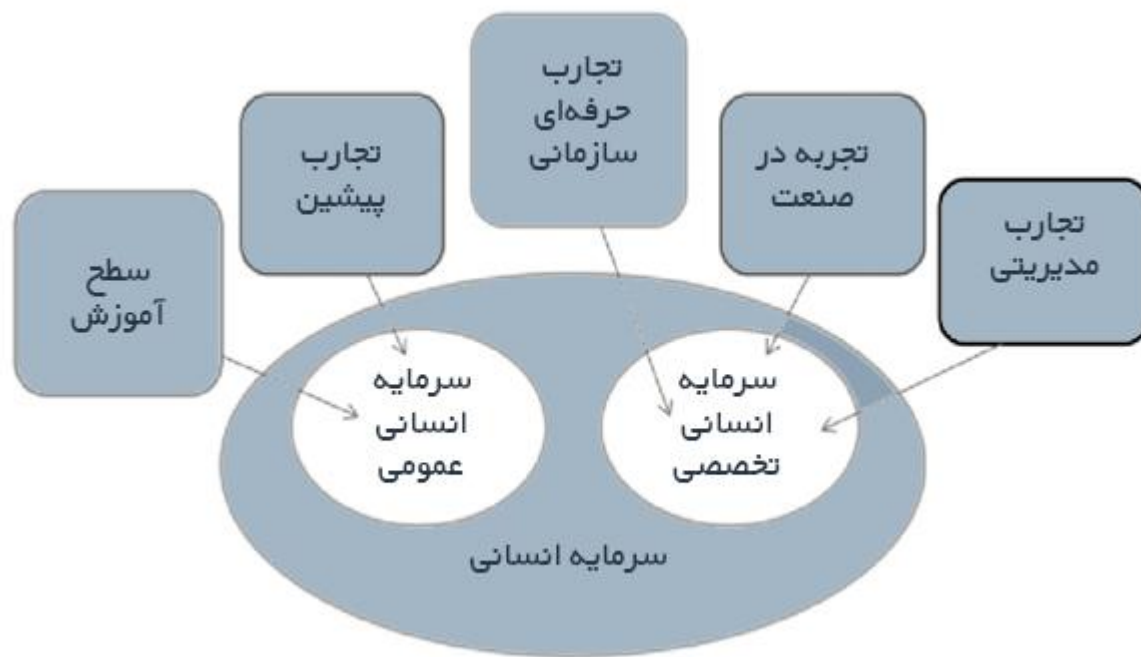
سرمایه انسانی موجودی شایستگی‌ها، دانش، ویژگی‌های اجتماعی و شخصیتی شامل خلاقیت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید ارزش اقتصادی است. سرمایه انسانی دید اقتصادی جامعی از انسان فعال در اقتصاد است. در حالی که تلاشی برای کسب پیچیدگی بیولوژیکی، اجتماعی، روانشناسی و فرهنگی است به طوری که در اثرات متقابل اقتصادی یا صریح با هم تقابل دارند. کارکنان و نیروی انسانی سازمان عامل کلیدی موفقیت در دنیای کسب و کار مدرن محیطی پویا و رقابتی است.

منابع انسانی می‌تواند به یک سرمایه با ورودی‌های مؤثر آموزش، سلامت و ارزش‌های اخلاقی تبدیل شود. این مفهوم اهمیت بسیار زیادی در مدیریت منابع انسانی در عصر حاضر دارد. پیدایش این مفهوم در ادبیات سازمان و مدیریت، ریشه در مطالعات نئوکلاسیک جنبش روابط انسانی و تحقیقات التون مایو در هائورن دارد. دستیابی به اهداف و ارتقای دائمی در این فضا به مدیران و کارکنان در همه‌ی سطوح نیاز دارد. در چنین فضایی لازم است سازمان‌ها متقابلاً برای تقویت کارکنان خود تلاشی مستمر داشته باشند. مهارت‌های مدیریت گروهی و انفرادی خود را تقویت کنند. اخلاق کاری و استانداردهای مطابق با فرهنگ خاص سازمان خود تدارک ببینند و بسیار بیشتر از اینها. سرمایه انسانی یکی از ابعاد اصلی سرمایه فکری سازمان و سرمایه اجتماعی سازمان می‌باشد.

## اهمیت سرمایه انسانی سازمان

تمام سازمان‌ها برای داشتن عملکرد و دستیابی به اهداف‌شان به سرمایه انسانی نیاز دارند. معنای سرمایه انسانی، اهمیت آن و نقش مدیریت منابع انسانی مطالبی است که نگاهی مختصر به آن خواهیم داشت. پیش از ابداع هوش مصنوعی، برای رسیدن به اکثر آنچه در دنیای امروز داریم به منابع انسانی نیاز داشتیم. در حقیقت، برای ساخت انواع دیگر سرمایه به سرمایه انسانی نیاز داریم. با اینکه ممکن است ماشین‌ها نیاز ما را به داشتن صدها کارگر خط تولید از بین برده باشند همچنان برای ساخت و طراحی این ماشین‌ها به سرمایه

انسانی نیاز داریم. از طرفی به دلیل عصر اقتصاد دانش‌بنیان که به اطلاعات وابسته است و هر روز بیشتر و بیشتر وارد آن می‌شویم، دانش و سرمایه انسانی با مهارت بالا ارزش روزافزونی پیدا کرده است.



## ابعاد سرمایه انسانی در سازمان

«سرمایه انسانی» نمایانگر دانش ضمنی موجود در ذهن و افکار کارکنان و منبع اساسی نوآوری و بازآفرینی یک سازمان است که به صورت ترکیبی از شایستگی‌ها، طرز تلقی‌ها و خلاقیت کارکنان تعریف می‌شود. کارکنان سازمان به عنوان یک انسان از استعدادی ذاتی برخوردار هستند که می‌توانند هم خود را دگرگون کنند و هم به دگرگونی یا تعدیل سایر نهادها منجر شود و همین ویژگی است که به پویایی همیشگی اقتصاد خواهد انجامید. این مقوله به دانش، تحصیلات، شایستگی‌های کاری و ارزیابی‌های روان‌سنجی اشاره دارد. اهمیت این مقوله در رویکرد متغیر آمریکا به سمت ارزیابی جامع توسعه اقتصادی ملل مختلف در اقتصاد جهانی صریح است. سازمان ملل متحد گزارش توسعه انسانی را در مورد توسعه انسانی در ملل مختلف با هدف ارزیابی نرخ تشکیل سرمایه انسانی در این ملل انتشار نمود.

سرمایه به نوعی از دارایی گفته می‌شود که به سازمان امکان می‌دهد پول بیشتری کسب کند یا در غیر این صورت سازمان را به اهدافش نزدیک‌تر می‌کند. برای نمونه ماشین‌آلات، ابزارها و تجهیزات سرمایه هستند. سرمایه‌ی انسانی مجموعه دانش و مهارت‌های افراد است که سازمان می‌تواند برای پیش‌برد اهداف خود از آن استفاده کند. این نوع سرمایه به زبان ساده به هر چیزی غیر از سرمایه فیزیکی از قبیل اموال، تجهیزات و سرمایه مالی گفته می‌شود. سرمایه انسانی در واقع یک مفهوم اقتصادی است و از دو واژه «سرمایه» و «انسان» تشکیل شده است. سرمایه‌ای به عنوان کارکنان عبارت است از: ذخیره دانش، مهارت، صلاحیت و توانایی‌هایی که عمدتاً از طریق آموزش کسب می‌گردند و بر کیفیت کار تاثیر مثبت می‌گذارند و ارزش اقتصادی آن را در بازار کار افزایش دهند براساس نگرش مدیریتی، سرمایه انسانی، منبع تجاری یا دارایی است که از ارزش بازار شکل می‌گیرد. نگرش اقتصادکلان، سرمایه انسانی را به عنوان



یکی از فاکتورهای تولید میبیند، به این ترتیب در منابع رشد اقتصادی، مفهوم این سرمایه با توسعه دانش اقتصادی مرتبط است. تئوری‌های جدید رشد اقتصادی سرمایه انسانی را به عنوان مجموع مهارت‌های کسب شده و ذاتی فردی شخصیت می‌بخشد. آرمسترانگ سرمایه انسانی را به عنوان دانش و مهارتهایی که فردیت را خلق می‌کند و به کار می‌گیرد، معرفی می‌کند. مدیریت منابع انسانی در جذب، پرورش و ابقا (نگهداشتن) سرمایه‌ی انسانی دخیل است. مهدی و بخش او مسئول یافتن، استخدام و برگزیدن افرادی هستند که دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز شرکت را دارا باشند. به عبارت دیگر، فرایند جذب را می‌توان با استخدام سرمایه انسانی معادل دانست.

وقتی کارکنان به تیم اضافه می‌شوند یک سرمایه انسانی کلی با خود به همراه می‌آورند. این سرمایه شامل، مهارت‌های ارتباطی، توانایی جمع‌آوری و پردازش اطلاعات به شیوه‌های گوناگون، توانایی تفکر انتقادی و حل مسئله است. برخی نیز دانش تخصصی، مانند مهارت‌های مدیریتی یا مهندسی نرم‌افزار دارند. به هر حال سرمایه انسانی گاهی نیاز به خالص‌سازی دارد مانند زمانی که نفت خام به بنزین تصفیه می‌شود. سرمایه انسانی را می‌توان از طریق مهارت‌آموزی و دانش‌افزایی ارتقا داد. مهدی می‌تواند برای به‌روز نگه داشتن کارکنان در حوزه‌ی تخصصی‌شان برنامه‌های آموزش در خانه را به آنها پیشنهاد بدهد. علاوه بر این سازمان می‌تواند هزینه‌های استفاده از فرصت‌های آموزشی و مهارتی خارج از شرکت را برای کارکنانش فراهم کند. این موقعیت‌ها می‌تواند متغیر باشد از سمینار گرفته تا برنامه‌هایی که مدارک معتبر دانشگاهی مرتبط با نیازهای شرکت ارائه می‌کنند.

## خلاصه و نتیجه‌گیری

یکی از مباحث بسیار مهم در دهه اخیر جهان، بحث سرمایه انسانی است. کارکنان توانمند یا به عبارتی کیفیت نیروی کار و یا دانش نهادینه شده در انسان باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می‌گردد. کارکنان یک دارایی ارزشمند است شامل دانش و مهارت‌های یک فرد که شرکت می‌تواند آن را برای دستیابی به اهدافش به خدمت بگیرد. توانمندسازی کارکنان و برنامه‌های توسعه نیروی کاری از آن جهت دارای اهمیت است که برای دستیابی به هر چیزی در یک سازمان به سطحی از دانش و مهارت‌های انسانی نیاز است. به موازات همه‌گیر شدن اقتصاد دانش‌بنیان، سرمایه‌ای به عنوان کارکنان اهمیت روزافزون می‌یابد. مدیریت منابع انسانی نقش محوری در جذب، پرورش و ابقای سرمایه انسانی یک سازمان برعهده دارد. برای سنجش این مقوله در سازمان می‌توان از پرسشنامه سرمایه انسانی استفاده کرد. در فرایند جذب، مدیریت منابع انسانی نیرویی که پاسخگوی نیاز سازمان باشد را جست‌وجو و استخدام می‌کند. این واحد همچنین آموزش‌های ضمن خدمت خانگی یا مهارت‌آموزی و دانش‌افزایی خارج از سازمانی را برای کارکنان فراهم می‌آورد. واحد مدیریت منابع انسانی با طراحی نظام جبران خدمات تلاش می‌کند تا کارکنانی که سرمایه انسانی مورد نیاز شرکت را فراهم می‌کنند متقاعد کند به همکاری با سازمان ادامه بدهند. در نهایت باید بگوییم خیلی مهم است که متخصصین مدیریت منابع انسانی از رفتار اخلاقی و قانونی مناسب با کارکنان آگاه باشند.



#### منابع و ماخذ

- انصاری، م.ا.، باقری کلجاهی، ع. و صالحی، م. (۱۳۸۹). «تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن»، توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، ش ۳۱، ص ۳۵-۷۲.
- هویدا، ر.، جمشیدیان، ع.ر. و مختاری فر، ح. (۱۳۹۰). «رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان»، جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره سوم، ص ۶۳-۸۲.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (۱۹۹۰) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*. Vol. ۶۳, No. ۱, p ۱-۱۸.
- Barney, J. (۱۹۹۱) "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage". *Journal of Management*. Vol. ۱۷, No. ۱, p ۹۹-۱۲۹.
- Bassi, L. and McMurrer, D. (۲۰۰۷) "Maximizing Your Return on People". *Harvard Business Review*. Vol. ۸, No. ۷۱, p ۳۲-۴۲.
- Becker, T.E. (۱۹۹۲) "Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?". *Academy of Management Journal*. Vol. ۳۵, No. ۵, p ۲۳۲-۲۴۴.
- Birasnav, M. Rangnekar, S. and Dalpati, A. (۲۰۱۱) "Transformational Leadership and Human Capital Benefits: the Role of Knowledge Management". *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. ۳۲, No. ۲, p ۱۰۶-۱۲۶.
- Bontis, N. (۱۹۹۶) "There's A Price on your Head: Managing Intellectual Capital Strategically". *Ivey Business Quarterly*. Vol. ۶۰, No. ۹۴, p ۴۰-۴۸.
- Cabrales, A. Real, J. and Valle, R. (۲۰۱۱) "Relationships between Human Resource Management Practices and Organizational Learning Capability". *Personnel Review*. Vol. ۴۰, No. ۳, p ۳۴۴-۳۶۳.