[آسان داک](http://www.asandoc.com/) (www.Asandoc.com)

**سرمایه انسانی و بهره وری**

**پیشینه تحقیق**

کمیجانی و همکاران (1391) تحلیلی راهبردی بر اثر سرمایه انسانی در رشد بهره‌وری نیروی کار انجام دادند. ارزیابی و برآورد عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار با استفاده از مدل ARDL نشان داد که عوامل مهمی مانند انباشت R&D خارجی، سرمایه انسانی در قالب تعداد شاغلان با تحصیلات عالی، انباشت سرمایه فیزیکی و سرمایه‌گذاری در فناوری اطلاعات و ارتباطات ازجمله عوامل مهمی هستند که روند رشد بهره‌وری نیروی کار را در طول سال‌های مورد مطالعه توضیح می‌دهند. همچنین، انباشت R&D داخلی و متوسط سال‌های تحصیل، اثری منفی بر بهره‌وری نیروی کار داشته‌اند.

امینی و مصلی (1390) نقش سرمايه انساني از نوع تجربه در بهره ‌وري کل عوامل را مورد بررسی قرار دادند. نتايج برآورد الگوها به روش پنل ديتا بيانگر اين بود که سرمايه انساني از نوع آموزش تاثير مثبت و معناداري بر بهره ‌وري کل عوامل دارد. همچنین نتایج آنها نشان داد که افزايش سهم شاغلان با سابقه کار حداقل 10 سال تاثير مثبت و بسيار زيادي بر ارتقاء بهره ‌وري کل عوامل دارد. تاثير مثبت و معنادار پيشرفت فني نيز تاييد شده است. در نهايت، ارتقاء سرمايه انسانی از طريق کاهش ظرفيت بيکار بنگاه‌ ها تاثير مثبت و معناداري بر ارتقاء بهره ‌وري کل عوامل دارد.

جوانمرد و محمدیان (1389) شاخص های موثر در سنجش سرمایه انسانی را مورد مطالعه قرار دادند. در این تحقیق عوامل و شاخص های مهم سنجش سرمایه انسانی، میزان تأثیر هر عامل و شاخص بر سنجش سرمایه انسانی و در نهایت دسته بندی عوامل و شاخص ها مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج آنها نشان داد که شاخص های موثر بر سنجش سرمایه انسانی به ترتیب اهمیت عبارتند از قابلیت رهبری و دانش مدیران، شایستگی کارکنان، توانمندی کارکنان و دانش شغلی کارکنان.

ودادی (1388) مدیریت سرمایه انسانی شخصی را مورد مطالعه قرار دادند. وی سرمایه انسانی را ترکیبی از سرمایه های عقلانی، اجتماعی و هیجانی خواند. در این تحقیق وی توضیح می دهد که چه ویژگی ها و صفات جدیدی لازم است تا با توسعه سرمایه انسانی، شخص آماده پذیرفتن مسئولیت های شخصی بزرگتر گردد. نتایج وی نشان داد که اختصاص کار با ارزش های فردی، موقعیتی را ایجاد می کند که موثرترین استراتژی برای فرد رخ دهد.

بیگی و فطرس (1388) ميزان تاثير سرمايه انساني بر عملکرد سازماني صنعت بانکداري ايران را مورد مطالعه قرار دادند. براي گردآوري داده هاي اين تحقيق، از بخشي از پرسشنامه روان سنجي که نسخه اصلي آن اولين بار در کانادا تهيه و اجرا شده، استفاده شده است. براي اکتشاف سازه ها و بسط گويه ها، روش تحليل مولفه هاي اصلي (PCA) و روابط خطي ساختاري (LISREL) به کار رفته است. مدل برآورد شده نهايي، بيانگر تفسيري از واريانس عملکرد سازماني توسط سرمايه انساني در صنعت بانکداري کشورمان بود که مي تواند پيش درآمد مناسبي براي تحقيقات آتي در ديگر زمينه ها باشد.

عمادزاده و همکاران (1386) [اثر متقابل سرمايه انسانی و تجارت خارجی بر بهره وری کل عوامل توليد: کشورهای منتخب عضو سازمان کنفرانس اسلامی](http://jnec.mimt.gov.ir/files/site1/user_files_bd219b/admin-A-10-1-107-a53a51b.pdf) را مورد مطالعه قرار دادند. در اين مطالعه اثر متقابل سرمايه انسانی و تجارت خارجی بر بهره‌وری کل عوامل توليد (TFP) با استفاده از داده‌های تابلويی 29 کشور منتخب عضو سازمان کنفرانس اسلامی، طی دوره 1980-2005 مطالعه شد. نتايج نشان داد که سرمايه انسانی تأثير مثبت و معنا‌داری بر بهره‌وری کل عوامل توليد دارد. اما تأثير صادرات صنعتی، واردات صنعتی و تجارت صنعتی (مجموع صادرات و واردات صنعتی) بر بهره‌وری کل عوامل توليد از نظر آماری معنا‌دار نيست. تأثير متغيرهای صادرات مواد خام و اوليه و واردات مصرفی بر بهره‌وری کل عوامل توليد منفی و معنا‌دار است. اين در شرايطی است که اثر متقابل سرمايه انسانی با هر يک از شاخص‌های مربوط به تجارت خارجی تأثير کاملاً مثبت و معناداری بر بهره‌وری کل عوامل توليد داشته است.

گیرمان و همکاران[[1]](#footnote-2) (2013) رابطه بین سرمایه انسانی، بهره وری و رشد اقتصادی را در 31 کشور آفریقایی برای دوره 1975 تا 2008 مورد بررسی قرار دادند. نتایج آنها نشان داد که رشد در سرمایه فیزیکی مسئول 67 درصد تولید ناخالص داخلی می باشد، درحالیکه سرمایه انسانی تنها مسئول 22 درصد رشد تولید ناخالص داخلی بوده است. همچنین در مورد بهره وری، 46 درصد آن با افزایش سرمایه انسانی ارتقا پیدا می کند.

لانسون و ماریماتو (2009) سرمایه گذاری بر سرمایه انسانی و توسعه اقتصادی در نیجریه را مورد مطالعه قرار دادند و اثر آموزش و سلامت را بررسی کردند. نتایج آنها نشان داد که سرمایه گذاری بر روی سرمایه انسانی باعص رشد شاخص های انسانی می گردد و در این بین اثر آموزش بسیار معنی دار می باشد.

سایمون[[2]](#footnote-3) (2012) سرمایه گذاری در سرمایه انسانی و بهره وری را در نیجریه مورد بررسی قرار داد. این مطالعه با استفاده از داده های ثانویه رابطه بین سرمایه انسانی و بهره وری صنعتی را بین سال های 1978-2008 در نیجریه بررسی کرد. نتایج مطالعه نشان داد که هزینه کردن دولت بر روی سرمایه انسانی و بر شاخص آموزش دارای رابطه طولان مدت با بهره وری صنعتی می باشد.

فوئنته و دومنیک[[3]](#footnote-4) (2006) سرمایه انسانی را در مدل های رشد اقتصادی مورد مطالعه قرار دادند. نتایج آنها نشان داد که سرمایه انسانی و مولفه های آن یکی از عناصر اساسی تعیین مدل های رشد اقتصادی و ارتقای بهره وری می باشد.

منابع:

امام جمعه کاشان، طیبه. 1376. بررسی تأثیر سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی در سازمان های آموزش و پرورش شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.

امینی، ع و مصلی، ش. 1390. نقش سرمایه انسانی از نوع تجربه در بهره وری کل عوامل: مطالعه موردی کارگاه های بزرگ صنعتی ایران، فصلنامه پژوهش ها و سیاست های اقتصادی، سال نوزدهم، شماره 57، صص 105-132.

انصاری رنانی، قاسم و سبزی علی آبادی، سارا (1388). اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر در ارتقای بهره وری نیروی انسانی در صنایع کوچک ، بررسی های بازرگانی، دوره جدید، سال هفتم، شماره 39، صص 49-64.

بیگی، ت و فطرس، م. 1388. اندازه گیری میزان تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران: از دیدگاه دارایی های مشهود. فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سال چهارم، شماره 10، صص 81-89.

جوانمرد، ح.، محمدیان، ف. 1389. شاخص های موثر در سنجش سرمایه انسانی. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین. سال دوم، شماره 1، صص 67-86.

عمادزاده، م.، طیبی، ک و شیخ بهایی، ا. 1386. [اثر متقابل سرمايه انسانی و تجارت خارجی بر بهره وری کل عوامل توليد: کشورهای منتخب عضو سازمان کنفرانس اسلامی](http://jnec.mimt.gov.ir/files/site1/user_files_bd219b/admin-A-10-1-107-a53a51b.pdf). فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین، شماره 8، صص 1-32.

کلاری، د. 1389. بررسی جامعه شناختی عوامل موثر بر بهره وری. اقتصاد و مدیریت. شماره 28 و 29. صص 90-95.

کمیجانی، ا. پاداش، ح و صادقین، ع. 1391. تحلیلی راهبردی بر اثر سرمایه انسانی در رشد بهره‌وری نیروی کار. فصلنامه راهبرد اقتصادی، سال اول، شماره سوم، صص 7-36.

ودادی، ا. 1388. مدیریت سرمایه انسانی شخصی، طرح ارزش های نوین برای کارکنان موفقیت طلب. مجله میثاق مدیران، شماره 24، صص 71-77.

Chen, C., & R. Gupta, 2006: An Investigation of Openness and Economic Growth Using Panel Estimation, Department of Economics, Working Paper Series.

Fuente, A., Domenech, R.” 2006. Human capital in growth regressions: how much difference does data quality make?” Journal of the European Economic Association 4 (1)(2006): 1–36.

Girman, Z., A, Sraiheen and K, Gupta. 2013. Human Capital, Productivity and Economic Growth in 31 Sub-Saharan African Countries for the Period 1975–2008. International Journal of Economics and Finance; Vol. 5, No. 10:1-17.

Lawanson, O. and Marimathu, L. (2009); Human Capital Investment and Economic Development in Nigeria: The Role of Education and Health, University of Lagos, Nigeria, Research Paper.

Simon, O. 2012. Human Capital Investment and Industrial Productivity in Nigeria. International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 2 No. 16:298-307.

1. - Girman et al. [↑](#footnote-ref-2)
2. - Simon [↑](#footnote-ref-3)
3. - Fuente and Domenech [↑](#footnote-ref-4)