

۱۳۷۴۲۶۲
۹۸/۱۱/۲۴

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سنگش و ارزیابی

سر مایهٔ انسانی

بر پایه الگوی بنیادین

تألیف

دکتر ابوالقاسم نادری (روشناوند)

عضو هیأت علمی دانشگاه تهران



شماره انتشار ۳۶۴۶

شماره مسلسل ۸۵۰۱

انتشارات دانشگاه تهران

سرشناسه	: نادری، ابوالقاسم، ۱۳۴۴-
عنوان و نام پدیدآور	: سنجش و ارزیابی سرمایه انسانی بر پایه الگوی یکپارچه / تألیف ابوالقاسم نادری (روشناوند).
مشخصات نشر	: تهران: دانشگاه تهران، مؤسسه انتشارات، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	: ۱۹۴ ص: جدول، نمودار
شابک	: 978-964-03-6840-4
وضعیت فهرست نویسی	: فیا،
داشت	: کتابنامه.
یادداشت	: نمایه.
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: نیروی انسانی -- برنامه ریزی
موضوع	: برنامه ریزی راهبردی
شناسه افزودن	: دانشگاه تهران، مؤسسه انتشارات
رده بندی کنگره	: HF ۵۵۴۹ / ۵ / ۲ ن ۱ / ۹۴
رده بندی دیویی	: ۵۸/۳۰
شماره کتابشناسی ملی	: ۳ ۲۲۹۱

این کتاب مشمول قانون حمایت از حقوق مؤلفان، مصنفان و نشریات است. تکثیر کتاب به هر روش اعم از فتوکپی، ریسوگرافی، تهیه فایل های pdf، لوح فشرده، باز نویسی در وبلاگ ها، سایت ها، مجله ها و کتاب، بدون اجازه کتبی ناشر مجاز نیست و موجب پیگرد قانونی می باشد.

ISBN 978-964-03-6840-4



9 789640 368404

عنوان: سنجش و ارزیابی سرمایه انسانی بر پایه الگوی یکپارچه
تألیف: دکتر ابوالقاسم نادری (روشناوند)

نوبت چاپ: اول

تاریخ انتشار: ۱۳۹۴

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران

چاپ و صحافی: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران

«مسئولیت صحت مطالب کتاب با مؤلف است»

«کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است»

بها: ۱۰۰۰۰۰ ریال

خیابان کارگر شمالی - خیابان شهید فرشی مقدم - مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران

پست الکترونیک: press @ ut. ac. ir - تارنما: http://press.ut.ac.ir

پخش و فروش: تلفکس ۸۸۳۲۸۷۱۲

فهرست مطالب

پیشگفتار	۹
۱- کلیات و مفهیم اساسی سنجش و ارزیابی سرمایه انسانی	۱۳
۱-۱- مقدمه	۱۳
۱-۲- بیان مسئله و ضرورت‌های سنجش و ارزیابی سرمایه انسانی	۱۳
۱-۳- اهداف و سؤالات پژوهشی	۲۰
۱-۴- مفاهیم اساسی	۲۱
۱-۵- روش پژوهش و چارچوب مطالب کتاب	۲۴
۲- مبانی و تحلیل‌های نظری سرمایه انسانی	۲۹
۲-۱- مقدمه	۲۹
۲-۲- سرمایه و نظریه سرمایه	۲۹
۲-۳- نظریه سرمایه انسانی و پیشینه آن	۳۲
۲-۴- ابعاد و اشکال سرمایه انسانی	۳۵
۲-۵- نظریه رده‌بندی بلوم	۴۳
۲-۶- نظریه هوش عاطفی	۴۹
۲-۷- جمع‌بندی و نتیجه‌گیری	۵۲
۳- الگوی یکپارچه سنجش سرمایه انسانی (ایسان)	۵۵
۳-۱- مقدمه	۵۵
۳-۲- پیشینه سنجش و ارزیابی سرمایه انسانی	۵۵
۳-۳- الگوی یکپارچه سرمایه انسانی	۶۶
۳-۴- مؤلفه شناختی و زیرمؤلفه‌های آن	۶۸
۳-۵- مؤلفه فراشناختی و زیرمؤلفه‌های آن	۷۱
۳-۶- مؤلفه عاطفی-ارتباطی و زیرمؤلفه‌های آن	۷۱

- ۷-۳-۷۵ جمع‌بندی و نتیجه‌گیری..... ۷۵
- ۴- ساخت و اعتباریابی پرسشنامه سنجش سرمایه انسانی..... ۷۹
- ۱-۴-۷۹ مقدمه..... ۷۹
- ۲-۴-۷۹ روش‌شناسی ساخت و اعتباریابی پرسشنامه..... ۷۹
- ۱-۲-۴-۷۹ پرسشنامه‌های طراحی شده برای گردآوری نظرات صاحب‌نظران..... ۷۹
- ۲-۲-۴-۸۶ اطلاعات آماری پایه و جامعه تحقیق..... ۸۶
- ۲-۴-۸۷ روش‌ها و فنون تجزیه و تحلیل داده‌ها..... ۸۷
- ۳-۴-۸۸ تحلیل‌ها و یافته‌های تجربی..... ۸۸
- ۱-۳-۴-۸۸ سهم هر ۱۰٪ از مؤلفه‌ها در ساخت سرمایه انسانی..... ۸۸
- ۲-۳-۴-۸۹ روایی پایایی، هم‌رنگی و پرسشنامه سنجش سرمایه انسانی..... ۸۹
- ۳-۳-۴-۹۳ درجه اهمیت مؤلفه‌ها، زیرمؤلفه‌ها و نشانگرها..... ۹۳
- ۴-۳-۴-۱۰۱ منبع و مقیاس سنجش سرمایه انسانی، اخذ داده‌های آماری..... ۱۰۱
- ۴-۴-۱۰۲ جمع‌بندی و نتیجه‌گیری..... ۱۰۲
- ۵- کاربردهای الگوی یکپارچه و پرسشنامه سرمایه انسانی..... ۱۰۵
- ۱-۵-۱۰۵ مقدمه..... ۱۰۵
- ۲-۵-۱۰۶ سنجش و ارزیابی شایستگی‌ها و توانمندی‌ها برای برنامه‌ریزی یا گزینش..... ۱۰۶
- ۱-۲-۵-۱۰۶ راهنمایی، مشاوره و برنامه‌ریزی تحصیلی-حرفه‌ای-شغلی..... ۱۰۶
- ۲-۲-۵-۱۱۰ سنجش شایستگی‌ها و توانمندی‌های متقاضیان تحصیلات عالی..... ۱۱۰
- ۳-۲-۵-۱۱۲ برنامه‌ریزی درسی با رویکرد دستاوردهای یادگیری..... ۱۱۲
- ۴-۲-۵-۱۱۳ برنامه‌ریزی آموزشی (به‌ویژه آموزش‌های محیط کار و آموزش در سالان)..... ۱۱۳
- ۵-۲-۵-۱۱۷ برنامه‌ریزی توسعه سرمایه انسانی..... ۱۱۷
- ۳-۵-۱۲۰ سنجش و ارزیابی آثار و پیامدهای سرمایه‌های انسانی..... ۱۲۰
- ۱-۳-۵-۱۲۱ سرمایه انسانی و پیشرفت تحصیلی..... ۱۲۱
- ۲-۳-۵-۱۲۸ سرمایه انسانی، بهره‌وری و عملکرد سازمانی..... ۱۲۸
- ۳-۳-۵-۱۳۱ سرمایه انسانی، انعطاف‌پذیری و چابکی سازمانی..... ۱۳۱
- ۴-۳-۵-۱۳۵ بازده سرمایه‌گذاری انسانی..... ۱۳۵
- ۴-۵-۱۴۵ بازده انواع مهارت‌ها و شایستگی‌ها در آیین پژوهش‌های تجربی..... ۱۴۵
- ۵-۵-۱۵۲ جمع‌بندی و نتیجه‌گیری..... ۱۵۲

فهرست منابع ۱۵۵

پیوست‌ها ۱۶۵

پیوست ۱: الگوی یکپارچه سنجش سرمایه انسانی (ایسان)

پیوست ۲: پرسشنامه سنجش سرمایه انسانی (اولیه)

پیوست ۳: پرسشنامه تأییدشده برای سنجش سرمایه انسانی

پیوست ۴: پرسشنامه «منبع و مقیاس سنجش» نشانگرهای سرمایه انسانی

نمایه موضوعی ۱۸۷

www.ketab.ir

فهرست جداول

جدول ۱-۱: ویژگی‌های اساسی در پارادایم‌های مختلف نگاه به انسان	۱۷
جدول ۱-۲: رده‌بندی دامنه شناختی بلوم و اصلاحات آن	۴۵
جدول ۱-۳: مؤلفه‌ها، ملاک‌ها یا نشانگرهای مورد استفاده برای سنجش سرمایه انسانی در ایران	۶۰
جدول ۲-۳: مؤلفه‌ها یا ملاک‌ها- مورد استفاده برای سنجش سرمایه انسانی توسط شماری از اقتصاددانان	۶۴
جدول ۳-۳: مؤلفه‌ها/ملاک‌های مورد استفاده برای سنجش سرمایه انسانی در سازمان در مطالعات منتخب	۶۵
جدول ۱-۴: ارزیابی اهمیت نمره پاسخ گوینده‌ها	۸۸
جدول ۲-۴: سهم مؤلفه‌های سرمایه انسانی از نظر بزرگان	۸۹
جدول ۳-۴: وضعیت پایایی قسمت اول و دوم پرسشنامه	۹۰
جدول ۴-۴: درجه اهمیت مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها (قسمت اول پرسشنامه)	۹۱
جدول ۵-۴: وضعیت پایایی نشانگرهای هر مؤلفه/زیرمؤلفه	۹۲
جدول ۶-۴: وضعیت کلی درجه اهمیت مؤلفه‌ها، زیرمؤلفه‌ها و نشانگرهای هر زیرمؤلفه	۹۳
جدول ۷-۴: میانگین نمره و درجه اهمیت نشانگرها	۹۴
جدول ۸-۴: منبع مناسب سنجش براساس اولویت‌بندی پاسخ‌دهندگان	۱۰۲
جدول ۱-۵: منافع سرمایه‌گذاری انسانی برای فرد، سازمان و جامعه	۱۳۶
جدول ۲-۵: هزینه‌های سرمایه‌گذاری انسانی برای فرد، سازمان و جامعه	۱۳۷

فهرست نمودارها

نمودار ۱-۲: رابطه آموزش با دریافتی، سودآوری و رشد اقتصادی در چارچوب نظریه سرمایه انسانی	۳۵
نمودار ۲-۲: درجه و سطح دانش و مهارت‌های شناختی	۴۵
نمودار ۱-۳: مؤلفه‌های الگوی یکپارچه سرمایه انسانی	۶۸
نمودار ۲-۳: زیرمؤلفه‌های توانمندی‌های شناختی	۶۹
نمودار ۳-۳: تجزیه دانایی و ویژگی‌های آن	۷۰
نمودار ۳-۳: زیرمؤلفه‌های مهارت‌های فراشناختی	۷۱
نمودار ۳-۳: زیرمؤلفه‌های شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی	۷۳
نمودار ۶-۳: مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های الگوی یکپارچه سرمایه انسانی	۷۴
نمودار ۱-۵: مؤلفه‌های الگوی یکپارچه شایستگی‌ها و قابلیت‌های انسانی	۱۱۴
نمودار ۲-۵: قسمت‌های مختلف مغز انسان و کارکردهای آن	۱۲۰
نمودار ۳-۵: الگوی شایستگی‌ها و توانمندی‌های معلمان/مربیان/استادان	۱۲۳
نمودار ۴-۵: الگوی سرمایه انسانی، به‌ویژه و عملکرد سازمانی	۱۲۹
نمودار ۵-۵: الگوی سرمایه انسانی، انعطاف‌پذیری و چابکی سازمانی	۱۳۳

پیشگفتار

اهداف و اولویت‌ها

در شرایط نوین اقتصاد و جامعه‌دانی محور، اهمیت سرمایه‌انسانی بیش از هر زمان دیگری آشکار شده است به گونه‌ای که همه عرصه‌ها و سطوح را اعم از فردی، سازمانی، محلی- منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی، شامل می‌شود. به عبارت دیگر، مؤثرترین مسیر دستیابی به توسعه در همه سطوح، برپای توسعه و توانمندسازی سرمایه‌انسانی است. اگر چه تلاش‌های مستمر و نظام‌مند علمی-فنی در این رابطه ابتدا توسط اقتصاددانان انجام شده که به واشکافی و بازنمایی اساسی جایگاه عامل انسانی و پذیرش مفهوم سرمایه‌انسانی انجامیده است، با این حال، طی سال‌های اخیر سبب و نقش سرمایه‌ای به انسان در اغلب عرصه‌های علمی و اندیشه‌ورزی (از جمله عرصه‌های اجتماعی، تربیتی، فرهنگی، سیاسی و اداری-مدیریتی) فراگیر شده است.

دستاوردهای علمی حاصل از تلاش‌های مستمر و مجدثانه مؤلف طی چند دهه گذشته در این ارتباط آشکار می‌کند که در سطوح عمومی جوامع، مفهوم سرمایه‌انسانی و اهمیت آن بسیار فراگیر شده است؛ در عین حال، مسائل و چالش‌های علمی وجود دارد که نهادینه‌شدن مباحث و دستاوردهای علمی-فنی در سطوح حرفه‌ای و تخصصی را دچار مشکل کرده است. بخشی از این مسائل، با ابعاد و گستره سرمایه‌انسانی ارتباط دارد. تمرکز اکثر متولیان نسبت به سرمایه‌انسانی، معطوف توانمندی‌های حاصل از آموزش‌های رسمی و بیشتر در قالب دانش، مهارت و تخصص است. این در حالی است که آموزش رسمی تنها یکی از راه‌های توسعه توانمندی‌های انسانی است؛ آموزش‌های غیررسمی همراه با یادگیری در محیط‌های خارج از محل آموزش رسمی نیز سهم و نقش اساسی در توسعه سرمایه‌انسانی دارند. درجات و سطوح دانش، مهارت و تخصص نیز بسیار وسیع و عرصه‌های مربوطه، از تنوع زیادی برخوردارند که معمولاً در ادبیات متعارف سرمایه‌انسانی مورد کم‌توجهی قرار می‌گیرند.

علاوه بر دانش، مهارت و تخصص متعارف و کلاسیک، توانمندی‌ها و شایستگی‌های دیگری (مانند مهارت‌های فراشناختی، شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی) نیز وجود دارند که جزو مؤلفه‌های اصلی سرمایه‌انسانی هستند؛ در عین حال و به رغم اهمیت راهبردی آنها، اغلب مورد غفلت قرار گرفته‌اند.

در مواردی، سرمایه انسانی صرفاً در محدوده فرد دیده می‌شود و جایگاه سازمانی، منطقه‌ای و ملی برای آن در نظر گرفته نمی‌شود. این در حالی است که مقوله سرمایه انسانی برای همه انواع تشکلهای (مانند خانواده، گروه، سازمان/اداره، محله، منطقه، شهر/روستا، استان، کشور و جهان که غیرفردی هستند) نیز اهمیت دارد و برای پرداختن به هر یک از آنها، مباحث علمی فنی ویژه و خاصی لازم است.

مسائل و چالش‌های گفته‌شده در بالا، بدون شک منجر به تفاوت‌های زیادی در آثار و پیامدهای تلاش‌های ناظر به توسعه سرمایه انسانی می‌شود. به‌طور مثال، توسعه و توانمندسازی سرمایه انسانی برای یک فرد از حیث ابعاد و همچنین گستره و اجزای مباحث مرتبط، (به‌ویژه در عرصه‌های مربوط به سنجش و ارزیابی توانمندی‌ها و شایستگی‌ها)، موضوعات و مسائل متفاوتی را در قیاس با سایر انواع واحدهای تحلیل (مانند سازمان، منطقه، کشور)، پیش روی محققین قرار می‌دهد. در عین حال، هر چقدر تحلیل‌ها از سطح فرد (به‌عنوان کوچکترین واحد تحلیل) به سمت واحدهای تحلیل بزرگ‌تر جهت داده شود، پیچیدگی مباحث و مسائل ذیربط نیز بیشتر خواهد شد. برای نمونه در تحلیل‌های جمعی یا گروهی، شایستگی‌های ارتباطی اجتماعی اهمیت پیدا می‌کنند و مقارنه تربیب زمینه‌انواع تخصص‌ها و توانمندی‌های افراد فعال در یک اداره، که یک موضوع سازمانی و غیرفردی است، جایگاهی کاملاً راهبردی دارد.

به این ترتیب، لازم است ادبیات سرمایه انسانی به‌طور اساسی و اشکافی و بازنمایی شود و با رویکردی میان‌رشته‌ای و کاربست‌الگویی فراگیر، مباحث و تحلیل‌های مربوط به سنجش و ارزیابی سرمایه انسانی به‌صورت نظام‌مند و حرفه‌ای عرضه شود تا امکان تدوین یک اثر علمی و دانشگاهی که امروزه کمبود آن بیش از پیش احساس می‌شود، فراهم شود. در واقع، دستیابی به این مهم، هدف اصلی اثر حاضر است که به‌طور مشخص اهداف زیر را پوشش می‌دهد:

- تبیین جایگاه سرمایه انسانی و ابعاد آن (فصل اول)،
- ارائه مبانی، چارچوب و الگوی نظری-تحلیلی فراگیر و یکپارچه برای سنجش و ارزیابی سرمایه انسانی (فصول دوم و سوم)،
- ساخت و اعتباریابی ابزار سنجش سرمایه انسانی (فصل چهارم)، و
- معرفی و تبیین انواع الگوهای سرمایه انسانی و کاربردهای مترتب بر آنها (فصل پنجم).

در اثر حاضر، ضمن کاربست یک رویکرد فراگیر و یکپارچه، نگاه میان‌رشته‌ای نیز به‌طور حرفه‌ای اعمال شده است. به‌طور مشخص، علاوه بر اقتصاد، از مبانی و تحلیل‌های علوم تربیتی همراه با روانشناسی و جامعه‌شناسی نیز استفاده شده است. همچنین، مباحث کتاب به تحلیل‌های نظری محدود نشده بلکه بخش اصلی مطالب به مسائل و موضوعات سنجش و

ارزیابی سرمایه انسانی معطوف شده است. به این ترتیب، به مباحث کاربردی نیز به‌طور ویژه توجه شده است. در مجموع، مباحث و مطالب کتاب در پنج فصل تنظیم شده که در آن توالی و انسجام منطقی فصول (از مبانی نظری به سمت تدوین و ارزیابی الگو و ابزار سنجش همراه با کاربردهای مرتبط) در حد مطلوبی رعایت شده است.

- با مطالعه کتاب، انتظار است خواننده به‌طور حرفه‌ای نسبت به موارد زیر شناخت پیدا کند:
- تاریخچه و سیر تحولات مفهوم سرمایه انسانی،
 - راهات رویکرد سرمایه انسانی با رویکردهای نیروی انسانی و منابع انسانی و آثار ناشی از انتخاب نوع رویکرد بر مباحث علمی فنی و کاربردهای سیاستی-عملیاتی مرتبط،
 - نحوه طراحی الگوی یکپارچه سرمایه انسانی مبتنی بر رویکرد میان‌رشته‌ای و چگونگی روایی سنجی آن،
 - نحوه طراحی و ارزیابی ابزار سنجش سرمایه انسانی،
 - انواع کاربردهای مرتبط با الگوی یکپارچه سرمایه انسانی و ابزار سنجش آن، و
 - چگونگی متناسب‌سازی الگوی پایه سرمایه انسانی با زمینه و عرصه مورد نظر.

با قدری ممارست و اعمال دانش، خواننده این اثر قادر خواهد بود شایستگی و توانایی انجام کار مشابهی را به‌دست آورد و بسیاری از کاربردهای پیشنهاد شده را عملیاتی و اجرایی کند. در عین حال، باید اذعان و خاطر نشان کرد که مباحث و تحلیل‌های کتاب بیشتر به سطح فرد و سازمان معطوف شده است. با توجه به اهداف و گستردگی مباحث و موضوعات توسعه و توانمندسازی سرمایه‌های انسانی در سطوح منطقه (شهر، روستا، محله یا استان)، کشور و جهان، شایسته است اثر یا آثار مستقلی در این رابطه تدوین و تالیف شود تا مقوله سرمایه انسانی در همه سطوح به شایستگی مورد توجه قرار گرفته باشد.

با توجه به مطالب مذکور در بالا، می‌توان ادعا کرد که مباحث کتاب بسیار کیف وسیعی از علاقمندان (اعم از دانشجویان، اساتید، محققان و سیاست‌گذاران و همچنین عملگرایان) در رشته‌ها و زمینه‌های مختلف اندیشه‌ورزی را پوشش می‌دهد و تأمین می‌کند.

تشکر و قدردانی

در انجام فعالیت‌های پژوهشی اولیه این اثر، افراد و اندیشمندان بسیاری همکاری مؤثری داشتند که بدون این همکاری مسلماً کیفیت کار به سطح فعلی نمی‌رسید. در درجه اول شمار زیادی از همکاران دانشگاهی با ارائه نظرات اصلاحی و پیشنهادهای سازنده خود، مؤلف را در آماده‌سازی الگوی یکپارچه و پرسشنامه‌های مقدماتی یاری رساندند؛ به‌ویژه آقایان دکتر ابیلی،

دکتر خرازی، دکتر پورکریمی، دکتر درانی، دکتر سبحانی‌نژاد، دکتر صالحی، دکتر عبداللہی، دکتر گودرزی، و خانم‌ها دکتر حکیم‌زاده و دکتر عزتی. لذا نظرات و پیشنهادهای ایشان مستوجب تشکر ویژه است.

دانشجویان زیادی نیز در توزیع و گردآوری پرسشنامه‌ها و همچنین در آماده‌سازی فایل اکسل برای تحلیل‌های آماری، مشارکتی فعال داشتند که در بین آنها، کوشش‌های خانم‌ها حیدری و هوشیار شایسته تقدیر خاص است.

صاحب‌نظران بسیاری نیز با صرف دقایقی از وقت ارزشمند خویش (علی‌رغم کثرت مشغلات) در تکمیل پرسشنامه‌ها و اظهار نظر پیرامون اهمیت مؤلفه‌ها، زیرمؤلفه‌ها و نشانگرهای سرمایه انسانی و منبع مناسب برای گردآوری داده‌ها، مؤلف را مدد رساندند؛ به یقین، بدون این زحمات امکان ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه سنجش سرمایه انسانی ممکن نبود. لذا جا دارد از همه عزیزان خاضعانه تشکر و قدردانی کنم.

سعی زیادی برای ارتقاء یک اثر علمی دانشگاهی متفاوت به‌عمل آمده است؛ در عین حال، به هیچ‌وجه ادعا نمی‌شود که کتاب حاضر از این اشکال و بی‌نقص است. خوانندگان فرهیخته و نکته‌سنج می‌توانند با ارائه نقطه‌نظرها، انتقادات، پیشنهادهای خود، مؤلف را در رفع اشکالات و نواقص آن یاری کنند.

ابوالقاسم نادری

انستگاه تهران - ۱۲ اردیبهشت ۱۳۹۴

anadery@ut.ac.ir