

اندازه گیری

و گزارشگری

سرمایه انسانی

● ترجمه و گردآوری: دکتر غلامرضا کردستانی
gkordestani@ikiu.ac.ir

چکیده

افزایش سهم سرمایه انسانی از تولید ناخالص داخلی در کشورهای توسعه یافته موجب پیدایش مفهوم اقتصاد دانشی^۱ شده است. سرمایه انسانی تنها نهاده‌ای است که می‌تواند ضمن تغییر خود، سایر نهاده‌های تولید را تغییر دهد یا تعدیل کند، مبنایی برای نوآوری فراهم سازد و در سطح وسیع به رشد اقتصادی بینجامد. در نتیجه در سطح کلان منافع اجتماعی حاصل از انباشت سرمایه انسانی مانند سلامت بیشتر، اشتغال شهری بالاتر، کاهش بزهکاری و افزایش همبستگی اجتماعی و بالا رفتن سطح امانتداری در جامعه هزینه معاملات را کاهش می‌دهد و در درازمدت بر رشد اقتصادی تاثیر می‌گذارد و رفاه و آرامش جامعه را بهبود می‌بخشد. در سطح خرد، ارزش بازار سازمانها کمتر به منابع مشهود بستگی دارد و بیشتر وابسته به داراییهای نامشهود به ویژه سرمایه انسانی است. بخش بزرگی از سرمایه انسانی مشاهده ناپذیر است و بخشی از آن را می‌توان بر اساس آنچه توسط سرمایه انسانی ایجاد می‌شود یا نتیجه‌ای که از به کارگیری آن به دست می‌آید، اندازه‌گیری کرد. برای این منظور می‌توان فعالیت‌هایی را که به سرمایه‌گذاری یا تشکیل سرمایه انسانی کمک می‌کند مانند آموزشهای ضمن خدمت و یا بازده سرمایه انسانی مانند شایستگی‌های فردی و گروهی و یا معیارهای سرمایه انسانی که مرتبط با اثرهای اجتماعی و فردی هستند مانند منافع آینده و رشد اقتصادی ناشی از آن اندازه‌گیری کرد. گزارشگری داراییهای نامشهود مانند سرمایه انسانی به دلیل نبود یک چارچوب مشترک برای گزارشگری که بتوان بر پایه آن اطلاعات زیادی درباره کیفیت نیروی کار ارائه کرد، نبود بانکهای اطلاعاتی لازم و اطلاعات حسابرسی شده برای ارائه اطلاعات مربوط به سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه انسانی و مشکلات عملی گردآوری اطلاعات سرمایه انسانی برای گزارشگری و درک مناسب سرمایه‌گذاران از این اطلاعات، دشوار است.

کلید واژه‌ها

سرمایه انسانی، سرمایه سازمانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، معیارهای اندازه‌گیری سرمایه انسانی

سرمایه انسانی

سرمایه انسانی به زبان ساده به هر چیزی غیر از سرمایه فیزیکی از قبیل اموال، تجهیزات و سرمایه مالی گفته می‌شود. در قرن گذشته سهم سرمایه فیزیکی از تولید ناخالص داخلی (= ت.ن.د) در اقتصاد کشورهای پیشرفته با افت شدیدی همراه بوده است، در حالی که سهم سرمایه انسانی افزایش یافته است. این افزایش در سهم سرمایه انسانی از ت.ن.د موجب پیدایش مفهوم اقتصاد دانشی شده است. اشکال مختلف سرمایه به عنوان نهاده‌ای در نظر گرفته شده که وارد فرایند تولید کالاها و خدمات می‌شوند، ولی سرمایه انسانی را نمی‌توان همچون یک نهاده ساده در نظر گرفت و نقش پیچیده‌تری در فرایند تولید کالا یا ارائه خدمات دارد. سرمایه انسانی از استعدادی ذاتی برخوردار است که می‌تواند هم خود را تغییر دهد و هم سایر نهاده‌ها را تغییر دهد یا تعدیل کند و همین ویژگی است که منجر به پویایی همیشگی اقتصاد می‌شود (Menzies, 2003).

سرمایه انسانی تنها عامل تولید است که توانایی ایجاد محصولات جدید و بهبود فرایندهای تولید را دارد. سرمایه انسانی اساس نوآوری است و در سطح وسیع به رشد اقتصادی منجر می‌شود. نگاهی فراتر از بعد اقتصادی و توجه به آن از بعد اجتماعی موجب می‌شود سرمایه انسانی سنگ بنای جامعه دانشی گردد. سرمایه انسانی را می‌توان به صورت زیر تعریف کرد:

«دانش، مهارت، شایستگیها و ویژگیهایی که در افراد جمع می‌شود و دستیابی به موفقیت‌های شخصی، اقتصادی و اجتماعی را آسان می‌کند.» سرمایه انسانی در نگاه جدید فراتر از دانش و مهارت‌های افراد است. آنچه مهم است این است که افراد چگونه در جمع کار می‌کنند و مهارت‌ها و دانش خود را برای به دست آوردن نتیجه کار گروهی به کار می‌بندند. محققان عناصر تشکیل دهنده سرمایه انسانی را بدین شرح شناسایی کرده‌اند:

• قابلیت^۲، به توانایی افراد برای انجام امور اشاره دارد که هم شامل ظرفیت و صلاحیت انجام کار و هم شامل به دست آوردن فرصت انجام کار می‌شود،

• ظرفیت اشاره به آنچه افراد توان انجام آن را دارند، و

• فرصت به گزینه‌های در دسترس افراد برای به دست آوردن پاداش مالی یا شخصی با استفاده از ظرفیت کاری آنان اشاره دارد.

$$\text{قابلیت} = \text{ظرفیت} \times \text{فرصت}$$

بنابراین قابلیت وقتی ایجاد می‌شود که طی فرایندی ظرفیتها و فرصتها با هم تطبیق داده شود.

در چارچوب فوق، مهارت‌ها و دانش افراد اندوخته ساده‌ای از ظرفیت انسانی به حساب می‌آید، آنچه مهم است نحوه استفاده از این اندوخته‌ها است. نگرش جاری و مسلط در مورد سرمایه انسانی مبتنی بر میزان کمک آن به نوآوری است. نکته مهم در مورد ایجاد نوآوری، انجام فعالیت‌های نو به صورت افقی در سرتاسر سازمان و به صورت عمودی در تمام سطوح سازمانی است. نوآوری چیزی نیست که بتوان در یک بخش از سیستم فشرده کرد و سپس بین دیگران توزیع نمود. نوآوری از به کارگیری منابع مختلف ناشی می‌شود. نوآوری یک کل است که نمی‌توان آن را به مجموعه‌ای از اجزا تفکیک کرد (Menzies, 2003).

اهمیت اقتصادی و اجتماعی سرمایه انسانی

انباشت دانش و سرمایه انسانی اثر مستقیمی بر بهره‌وری دارد. همان‌طور که اشاره شد در کشورهای پیشرفته که نرخ رشد ت.ن.د آنها افزایش داشته، به طور موازی سطح آموزش کارکنان در افزایش عمر کاری آنان نیز موثر بوده است. به هر حال بسیاری از منافع اجتماعی که از انباشت سرمایه انسانی جاری می‌شود (مانند سلامت بیشتر، اشتغال شهری بالاتر، کاهش بزهکاری و افزایش همبستگی اجتماعی) در درازمدت بر رشد اقتصادی تاثیر می‌گذارد. علاوه بر این سرمایه اجتماعی هر کشور نه تنها به طور مستقیم به رفاه و آرامش جامعه کمک می‌کند، بلکه بر بازده کالاها و خدمات تاثیر می‌گذارد. برای مثال وقتی سطح امانتداری بالایی در جامعه وجود دارد هزینه معاملات تجاری

چه کسی از سرمایه انسانی نفع می برد؟

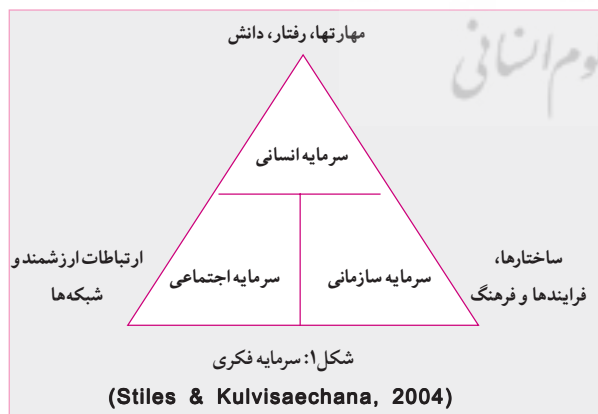
سرمایه انسانی هم منافع فردی ایجاد می کند و هم منافع اجتماعی. منافع آینده مورد انتظار، ناشی از رفتار فردی که مشغول به تحصیل، یادگیری و پژوهش است، همان افزایش قابلیت های فرد است. اگر چه سرمایه گذاری در سرمایه انسانی در کوتاه مدت منابعی را به خود اختصاص می دهد ولی در درازمدت، منافع بیشتری ایجاد می کند. بازده این سرمایه گذاری گاهی اوقات فراتر از سطح سازمانی است که سرمایه گذاری در سرمایه انسانی را انجام داده است. به ویژه در سطوح بالای تحصیلی، قابلیت هایی ایجاد می شود که از طریق پژوهشها، به تولید دانش جدیدی منجر می شود و این دانش جدید بازده اجتماعی ایجاد می کند.

دولتها نقش مهمی در توسعه دانش و تشکیل سرمایه انسانی ایفا می کنند، ولی محدوده مناسب دخالت دولتها قابل بحث است. سرمایه گذاری در اقتصاد مبتنی بر دانش، عامل اصلی رشد اقتصادی است و نارسایی بازار ایجاب می کند که دولتها سرمایه گذاری لازم را به منظور تشکیل سرمایه انسانی انجام دهند (Menzies, 2003).

تعامل سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و

سرمایه سازمانی

علاوه بر سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه سازمانی (ساختاری) در مجموع به شکل گیری مفهوم سرمایه فکری (عقل گرایی) کمک می کند.



مشکلات
گزارشگری سرمایه انسانی
شامل
نبود یک چارچوب مشترک برای
گزارشگری
فقدان بانک اطلاعاتی و
اطلاعات حساسی شده مربوط به
سرمایه گذاری در
زمینه سرمایه انسانی و
عدم تمایل سازمانها به گزارشگری
به دلیل ترس از رقبا و
اتحادیه های کارگری است

کاهش می یابد.

تاکید سازمانها بر سرمایه انسانی بر این دیدگاه مبتنی است که ارزش بازار سازمانها کمتر به منابع مشهود بستگی دارد و بیشتر وابسته به داراییهای نامشهود به ویژه سرمایه انسانی است. جذب و نگهداری بهترین کارکنان به هر حال بخشی از این معادله است. سازمانها باید یادگیری سازمانی را بالا ببرند و از طریق تشویق کارکنان خود به یادگیری، سطح مهارت و قابلیت های آنها را افزایش دهند و با حمایت های خود، محیطی ایجاد کنند که در آن دانش ایجاد شود، تسهیم شود، به کار گرفته شود و محیطی پویا برای یادگیری مستمر ایجاد گردد (Stiles & Kulvisaechna, 2004).

سرمایه انسانی هم شامل قابلیت های فردی، دانش، مهارتها و تجربیات کارکنان و مدیران سازمان است که با وظایف پیش روی آنها مرتبط می شود و هم به ظرفیت افزایش و ذخیره دانش، مهارت و تجربیات از طریق یادگیری افراد اشاره دارد. با این تعریف واضح است که سرمایه انسانی محدوده وسیعتری از منابع انسانی را در بر می گیرد. در ادبیات منابع انسانی تاکید بر دانش فردی و به ویژه دانش فرد در ارتباط با شغل است، در حالی که در ادبیات سرمایه انسانی بر ایجاد دانش و تسهیم آن بین گروهها و نهادی کردن آن بین فرایندهای سازمانی تاکید می شود (Wright et al., 2001).

البته مفهوم سرمایه انسانی جانشینی برای دانش و یادگیری، خلاقیت و نوآوری، شایستگیها و قابلیتها به حساب نمی آید، سرمایه انسانی بر به کارگیری این عوامل در محیط سازمان با توجه به منطق رقابتی آن تاکید دارد (Rastogi, 2000).

سرمایه فکری (عقلانیت)

که باید انجام شود و نحوه اتمام کار تاثیر می‌گذارد. ساختارهای سازمانی و فرایندهایی که هدفهای سازمانی را پشتیبانی می‌کنند باید بدون اینکه محدودیتی بین افراد و گروهها ایجاد کنند، متنوع باشند (Stiles & Kulvisaechna, 2004).

سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و وجود روابط خوب میان اعضای یک شبکه (سازمان) به عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق هدفهای اعضا می‌شود. سرمایه اجتماعی کارایی اقدامات را افزایش می‌دهد و همکاری بین افراد را بهبود می‌بخشد. سرمایه اجتماعی سازمان و روابط اجتماعی مساعد بین کارکنان، باعث توسعه سرمایه انسانی و هم سرمایه فکری می‌شود. در سطح فردی، افرادی که سرمایه اجتماعی یا روابط اجتماعی بهتری دارند و روابط قوی با شبکه‌ها برقرار می‌سازند، نرخ بازده سرمایه انسانی بالاتری کسب می‌کنند (Garavan et al., 2001).

اندازه‌گیری سرمایه انسانی

علاوه بر اقتصاددانان، حسابداران منابع انسانی، تمایل دارند نحوه کمک کارکنان به افزایش ارزش شرکت و تبدیل شدن آنها به دارایی شرکت را بر اساس فنونی اتکاپذیر اندازه‌گیری کنند. حسابداری منابع

در ادبیات منابع انسانی
تاکید بر
دانش فردی
بویژه در
ارتباط با شغل است
ولی در ادبیات
سرمایه انسانی
بر ایجاد دانش
تسهیم آن بین گروهها و
نهادینه کردن آن
بین فرایندهای سازمانی با
هدف ایجاد محیطی پویا
برای یادگیری مستمر
تاکید می‌شود

سرمایه فکری عبارت است از ارزش اقتصادی دو طبقه از داراییهای نامشهود سازمان یعنی سرمایه انسانی و سرمایه سازمانی. سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه سازمانی است (Wright 2001).

برخی سرمایه فکری را برابر با دانش و قابلیت‌های دانستن جمع‌گرایی اجتماعی همچون اشتراک فکری سازمانی یا رویه‌های حرفه‌ای مشترک می‌دانند (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

در واقع سرمایه فکری هم در افراد و هم در سیستم‌ها نهادینه می‌شود. موجودی سرمایه انسانی (شامل مهارتها، دانش و تواناییهای افراد)، سرمایه اجتماعی (شامل ارتباطات ارزشمند بین افراد) و سرمایه سازمانی (شامل فرایندها و جریان عادی شرکت (سازمان))، سرمایه فکری را تشکیل می‌دهد.

برای ارتقای سرمایه انسانی لازم است به مکملهای آن توجه شود. اگر سازمان به دنبال کسب مزیت رقابتی باشد، تجمیع سرمایه انسانی، اجتماعی و سازمانی ضروری است (Stiles & Kulvisaechna, 2004).

سرمایه سازمانی

نقش اصلی سرمایه سازمانی، وصل کردن منابع سازمان به درون فرایندهایی است که برای مشتریان ارزش ایجاد می‌کند و مزیت رقابتی شرکت را حفظ می‌کند. سرمایه سازمانی شامل:

- ساختار سازمانی و گزارشگری،
 - سیستم‌های عملیاتی، فرایندها، رویه‌ها و طرحهای طبقه‌بندی مشاغل،
 - زیرساخت‌های ارتباطی و اطلاعات،
 - سیستم‌های تحصیل، توسعه و تخصیص منابع،
 - فرایندهای تصمیم‌گیری و جریان اطلاعات،
 - سیستم‌های انگیزشی، کنترلی و ارزیابی عملکرد، و
 - فرهنگ سازمانی، ارزشهای سازمانی و رهبری است.
- تعامل بین این ابعاد از سرمایه سازمانی مهم است، در قالب ساختار سازمانی، درجه مهارت و انگیزش کارکنان مستقیماً بر تعیین نوع کاری

انسانی، یا به عبارتی دارایی انسانی با مقدار زیادی ابهام از طول عمر خدمات آینده فرد همراه است. اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی نیز با همین ابهام روبروست و نیاز به برآوردهایی دارد. ارزش هر دارایی انسانی مانند یک کارمند، برابر با ارزش فعلی سودهای باقیمانده ناشی از به کارگیری وی و هزینه‌های جایگزینی اوست که شامل هزینه‌های استخدام مجدد، گزینش، جبران خدمات و آموزش کارمند می‌شود و باید در محاسبه ارزش مورد انتظار یک عملکرد شغلی موفق، در نظر گرفته شود. توسعه حسابداری منابع انسانی تلاش ارزشمندی برای اندازه‌گیری میزان کمک کارکنان به خلق ارزش است. البته استانداردهای حسابداری پذیرفته شده‌ای برای حسابداری منابع انسانی تدوین نشده است. در صورتی که چنین اندازه‌گیری‌هایی میسر گردد، این اطلاعات برای مدیران درون سازمانی و تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران، مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

بخشی زیادی از سرمایه انسانی نامشهود است و بخشی از آن را می‌توان بر اساس آنچه توسط سرمایه انسانی ایجاد می‌شود یا نتیجه‌ای که از به کارگیری آن به دست می‌آید، اندازه‌گیری کرد.

اغلب در اندازه‌گیری سرمایه انسانی بر جنبه عرضه سرمایه انسانی تاکید می‌شود. تقاضا برای سرمایه انسانی به‌ویژه وقتی بازار کار خوبی وجود ندارد، نمی‌تواند معیار مناسبی برای اندازه‌گیری باشد. معیارهایی همچون نسبت استاد به دانشجو، اندازه کلاس، حقوق استاد و اعتبار سرانه هر دانشجو را می‌توان برای اندازه‌گیری اثر کیفیت سرمایه‌گذاری بر تشکیل سرمایه انسانی به کار گرفت. این معیارها مرتبط با نهاده‌ها هستند و به‌طور غیر مستقیم با ستانده سیستم مرتبط می‌شوند. شناسایی معیارهایی که مستقیماً اثر و نتیجه سرمایه‌گذاری را بر تشکیل سرمایه انسانی نشان دهد، بحث برانگیز است.

معیارهای مبتنی بر اثر و نتیجه همچون بررسی مهارت‌های توانایی مطالعه و محاسبه و فراتر از آن شایستگی‌هایی همچون توانایی انجام کار گروهی و حل مسئله، روش مهمی برای اندازه‌گیری مستقیم سرمایه انسانی به حساب می‌آیند.

در ارزشیابی سرمایه انسانی جریان منافع آینده که از به کارگیری

سرمایه عاید می‌شود، مورد توجه قرار می‌گیرد و چون این منافع همراه با نبود اطمینان است، برآورد ارزش بر اساس جریان منافع آینده مورد انتظار صورت می‌گیرد.

به‌طور خلاصه سه روش برای اندازه‌گیری سرمایه انسانی وجود دارد:

- اندازه‌گیری فعالیت‌هایی که به سرمایه‌گذاری یا تشکیل سرمایه انسانی کمک می‌کند مانند کلاسهای درس، آموزش ضمن خدمت،
- اندازه‌گیری بازده سرمایه انسانی مانند شایستگی‌های فردی یا گروهی و
- اندازه‌گیری معیارهای سرمایه انسانی که مرتبط با اثرهای اجتماعی و فردی است. مانند منافع آینده و رشد اقتصادی (Stiles & Kulvisachana, 2004).

معیارهای اندازه‌گیری سرمایه انسانی

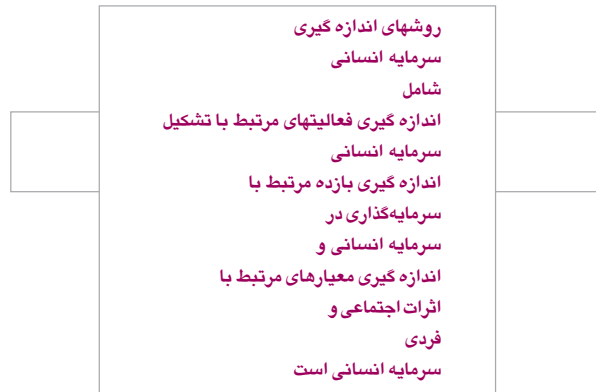
معیارهای مختلفی برای اندازه‌گیری ابعاد و ویژگیهای سرمایه انسانی شناسایی شده است:

- معیارهای مالی مانند فروش و عملکرد مالی،
 - معیارهای بازده یا کالاها و خدمات تولید شده، خدمات ارائه شده به مشتری، تعداد خطاها، رضایت مشتری، کیفیت کالاها و خدمات، و
 - معیارهای تاخیر زمانی، غیبت و ... (Guest, 1997).
- برخی از معیارهای اندازه‌گیری سرمایه انسانی در جدول ۱ ارائه شده است:

اندازه‌گیری‌های ممکن	فعالیت‌های سرمایه انسانی
به کارگیری نیروی جدید	هزینه، زمان، کمیت، کیفیت، انطباق با معیارهای راهبردی
چرخش / اخراج	دلایل ترک شغل
پاداش / جبران خدمت	سطح پرداختها - تفاوتها - ارزیابی عدالت - رضایت مشتری - رضایت کارکنان - تنوع
شایستگی‌ها / آموزش	اندازه‌گیری سطح شایستگی‌ها، مهارتها، فاصله شایستگی‌ها و سرمایه‌گذاری در آموزش
نمودار نیروی انسانی	سن، نرخ ارتقا، مشارکت در فعالیت‌های مدیریت دانش، تنوع
معیارهای بهره‌وری	درآمد سرانه هر نفر - هزینه عملیاتی هر نفر - ارزش افزوده واقعی هر نفر

جدول ۱- معیارهای اندازه‌گیری سرمایه انسانی (Stiles & Kulvisachana, 2004)

توانایی رهبری، توان حل مسئله، برقراری ارتباط سازنده با دیگران، کارافرینی و مهارت‌های پیچیده‌ای همچون « دانش چگونه آموختن^۳ » می‌شود. تاکید راهبرد ارتقای سرمایه انسانی باید بر شناسایی، تعریف و درک شایستگی‌های مورد نیاز کنونی، آینده و پویایی در تشکیل آن در کنار دانش و مهارت‌های علمی مرسوم باشد. سرمایه انسانی از طریق قرار گرفتن افراد در گروه‌های کاری، سازمانها، دسته‌ها و شبکه‌ها به دست می‌آید و ارتقا می‌یابد. راهبرد توسعه سرمایه انسانی باید نقشی را که این اشخاص در توسعه دانش، مهارت و شایستگی مورد نیاز ایفا می‌کنند، تسهیل و تکمیل کند. تلاش برای اندازه‌گیری فعالیت‌های مرتبط با تشکیل سرمایه انسانی، اندازه‌گیری بازده سرمایه انسانی و اندازه‌گیری معیارهای مرتبط با اثرات فردی و اجتماعی سرمایه انسانی برای تدوین راهبرد توسعه سرمایه انسانی سازمانها، ضروری به نظر می‌رسد. ♦



گزارشگری معیارهای سرمایه انسانی

گزارشگری دارایی‌های نامشهود مانند سرمایه انسانی به دو دلیل زیر دشوار است:

اول، نبود یک چارچوب مشترک برای گزارشگری که بر پایه آن بتوان اطلاعات زیادی درباره کیفیت نیروی کار ارائه کرد، و دوم، نبود یک بانک اطلاعاتی لازم و اطلاعات حسابرسی شده برای گزارش اطلاعات مربوط به سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه انسانی در بسیاری از سازمانها.

البته سازمانها به دلایل زیر تمایل ندارند اطلاعات زیادی در مورد سرمایه انسانی خود گزارش کنند:

نخست، ترس از رقیبان، دوم، ترس از اتحادیه‌های کارگری، زیرا اطلاعات بیشتر، انعطاف‌پذیری سازمان را محدود می‌کند، و سوم، مشکلات عملی گردآوری اطلاعات سرمایه انسانی برای گزارشگری و اینکه آیا سرمایه‌گذاران درک مناسبی از این اطلاعات خواهند داشت (Stiles & Kulvisaechana, 2004).

نتیجه‌گیری

ارتقای سرمایه انسانی در برگیرنده مجموعه‌ای از شایستگی‌های لازم برای استفاده دانش و مهارت به منظور دستیابی به نتیجه برنامه‌هاست. این شایستگی‌ها شامل ویژگی‌هایی همچون خلاقیت، انعطاف‌پذیری،

پانوشته‌ها:

- 1- Knowledge Based Economic
- 2- Capability
- 3- Learning to How Learn

منابع:

- الوانی، مهدی و میرعلی، سید نقوی سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴، صص ۲۶-۳، ۱۳۸۱
- Garavan, T.N., Morley, M., Gunnigle, P., & Collins, E., **Human Capital Accumulation: the Role of Human Resource Development**, Journal of European Industrial Training, 25:48-68, 2001
- Guest, D.E, **Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda**, International Journal of Human Resource Management, 8: 265-276, 1997
- Menzies, M. **Human Capital Development Research, Science and Technology**, Online, www.google.com, 2003
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S., **Social Capital, Intellectual Capital and Organizational Advantage**, Academy of Management Review, 23:242-266, 1998
- Rastogi, P.N., **Sustaining Enterprise Competitiveness-Is Human Capital the Answer?** Human System Management, 19:193-203, 2000
- Stile, P., and, **Kulvisaechana Human Capital and Performance: A Literature Review**, Judge Institute of Management, University of Cambridge, 2004
- Wright, P.M., Dunford, B.B., & Snell, S.A., **Human Resources and the Resource-Based View of the Firm**, Journal of Management, 27:701-721, 2001

♦ دکتر غلامرضا کردستانی، استادیار گروه حسابداری دانشگاه بین‌المللی امام خمینی