

**Meta Synthesis Model of Realizing the Development of Human Capital
Based on the Second Step of the Revolution Statement**

Kiyomars Moladoust¹, Amjad Azami², Zahra Mohammadpour³

Abstract

Background and aim: Human capital are the most important asset of an organization, and the development of organizations depends on their performance. Therefore, the purpose of this study was to present a meta-composite model of the realization of human capital development based on the statement of the second step of the revolution.

Method: The current study was developmental research and was conducted with a qualitative method of systematic review and meta-synthetic technique. The statistical community of the research includes the researches carried out with the keywords "human capital", "human resources" and "second step" in the titles of the articles from 1398 to 1402. Thirteen articles were finally approved.

Results: The results of the research, based on re-examination of researchers' researches in the Meta Synthesis model, reached 134 codes; 19 sub-categories and 5 main categories and the final suggested model resulted. The development of human capital requires components such as scientific management, paying attention to the correct concepts of development and developmentalism, specialization and science, meritocracy and organizational health, and finally a rational, development-oriented and team-building organizational culture. These components must be able to deal with the indicators of incompetence and inefficiency. Inefficiency indicators include: lack of planning, lack of appropriate and practical training, disorganization, favoritism, employee burnout, evaluation, growth orientation, scarcity, dependency orientation, inefficient human resources, unskilled human resources, traditionalism, incompetence, organizational corruption, underestimation of human value, atmosphere Poisoned organization, immorality, poisoned organizational culture, result-oriented and individualistic.

Conclusion: Development is achieved in the shadow of attracting and retaining competent employees, and the goals of long-term and strategic plans are also realized in the shadow of developed people and organizations, which requires a lot of attention to the issue of service compensation, education and health and responsiveness of the human forces of organizations.

Keywords: human capital, human development, statement of the second step of the revolution, qualitative approach, Meta Synthesis.

1. MA in in cultural affairs management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran. Email: k.moladoost@gmail.com

2. Assistant Professor, Department of Management and Command, Imam Ali Officer University (AS), Tehran, Iran. (corresponding author). Email: am.ozma@gmail.com

3. Assistant Professor of Management and Accounting Department of Non-Profit Organization of Pouyandegan Danesh, Chalus, Iran. Email: Dr.zmohammadpour@gmail.com

فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال نوزدهم، شماره اول، بهار ۱۴۰۳

صص ۲۴۳-۲۰۹

الگوی فراترکیب تحقق توسعه سرمایه انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

کیومرث مولادوست^۱، امجد عظمی^۲، زهرا محمدپور^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۶

چکیده

زمینه و هدف: سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی یک سازمان است که توسعه سازمان‌ها به عملکرد آنان وابسته است. از این رو هدف از این مطالعه، ارائه الگوی فراترکیب تحقق توسعه سرمایه انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بود. **روش:** مطالعه حاضر از نوع تحقیقات توسعه‌ای بود و با روش کیفی از نوع مرور نظام‌مند و با تکنیک فراترکیب انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل پژوهش‌های انجام‌شده با کلیدواژه‌های «سرمایه انسانی»، «منابع انسانی» و «گام دوم» در عنوان مقالات از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۲ است. سیزده مقاله مورد تأیید نهایی قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج پژوهش بر اساس بررسی مجدد پژوهش‌های پژوهشگران در الگوی فراترکیب، به دستیابی ۱۳۴ کد؛ ۱۹ مقوله فرعی و ۵ مقوله اصلی و الگوی پیشنهادی نهایی منتج شد. توسعه سرمایه انسانی به مؤلفه‌هایی همچون مدیریت علمی، توجه به مفاهیم درست توسعه و توسعه‌گرایی، تخصص‌گرایی و علم، شایسته‌سالاری و سلامت سازمانی و نهایتاً فرهنگ سازمانی عقلایی و توسعه‌گرا و تیم‌ساز نیازمند است. این مؤلفه‌ها باید بتوانند در برابر شاخص‌های بی‌کفایتی و ناکارآمدی مقابله کنند. شاخص‌های ناکارآمدی عبارت‌اند از: بی‌برنامگی، نبود آموزش مناسب و کاربردی، بی‌سازمانی، فامیل‌گرایی، فرسودگی کارکنان، ارزیابی، رشد‌گرایی، کمبودانگاری، وابسته‌گرایی، منابع انسانی ناکارآمد، منابع انسانی بدون مهارت، سنت‌گرایی، عادت‌واره، نالایقی، فساد سازمانی، کم‌ارزش‌انگاری انسان، جو سازمانی مسموم، بی‌اخلاقی، فرهنگ سازمانی مسموم، نتیجه‌گرا و فردگرا. **نتیجه‌گیری:** توسعه در سایه جذب و نگهداشت کارکنان شایسته به‌دست آمده و اهداف برنامه‌های بلندمدت و راهبردی نیز در سایه انسان‌ها و سازمان‌های توسعه‌یافته تحقق می‌یابند که لازمه این امر نیز توجه وافر به موضوع جبران خدمات، آموزش و سلامت، هوشمندسازی و پاسخگو بودن نیروهای انسانی سازمان‌های کشور است.

کلیدواژه‌ها: سرمایه انسانی، توسعه انسانی، بیانیه گام دوم انقلاب، رویکرد کیفی، فراترکیب

استاد: مولادوست، کیومرث؛ عظمی، امجد؛ محمدپور، زهرا. (۱۴۰۳). الگوی فراترکیب تحقق توسعه سرمایه

انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۱۹ (۱)، صص ۲۴۳-۲۰۹

<https://doi.org/10.22034/pmsq.2024.1277088.1693>

۱. کارشناس ارشد مدیریت امور فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. رایانامه:

k.moladoost@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت و فرماندهی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه:

am.ozma@gmail.com

۳. استادیار گروه مدیریت و حسابداری مؤسسه غیرانتفاعی پویندگان دانش، چالوس، ایران. رایانامه:

Dr.zmohammadpour@gmail.com

مقدمه

منابع انسانی به عنوان یک عامل ذی شعور، نقش و جایگاه ویژه‌ای در بهبود بهره‌وری سایر عوامل دارد؛ بنابراین، شاخص بهره‌وری منابع انسانی و عوامل مؤثر بر آن میان سایر شاخص‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار است. با این توجه مقوله بهره‌وری منابع انسانی در توسعه اقتصادی کشور به استناد ماده ۷۹ قانون برنامه پنجم توسعه کشور مورد توجه خاص قرار گرفته، و بر این مبنا تمام دستگاه‌های اجرایی را موظف بر رشد بهره‌وری نموده است (شجاعی، ۱۳۹۵، ۱۶۱).

امروزه، تغییر و تحولات روزافزون جهانی موجب تغییراتی عظیم در مدیریت منابع انسانی شده است و سازمان‌های بسیاری در محیط به شدت متغیر و رقابتی کنونی، به دنبال تضمین مزیت رقابتی و ایجاد سرمایه فکری پایدار هستند (گرشون^۱، ۲۰۱۹). سیستم مدیریت منابع انسانی مناسب جزئی حیاتی در مسیر موفقیت یک سازمان است (انوفسکی و پیشچانوفسکی^۲، ۲۰۲۰، ۱۵۴۹). زیرا سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی در محیط هستند و تغییر در ویژگی‌های نیروی انسانی در قلب تغییرات قرار دارند. به اذعان محققان، سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه‌های انسانی در حال افزایش است. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند؛ از این رو مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان به عنوان سرمایه‌های سازمانی می‌باشند و در راستای توسعه سازمانی لازم است بر عوامل توانمندساز و توسعه آن‌ها توجه ویژه‌ای شود.

شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای اطمینان از بهبود و ارتقای سازمان‌ها و عملکرد منابع انسانی بسیار برجسته شده است (میلز^۳ و همکاران، ۲۰۲۱، ۱۱۹۳). یکی از دلایل مهم شکست مدیریت منابع انسانی، بی‌توجهی به عنصر انسانی و توسعه آن است (الکادها^۴ و

-
1. Gershon
 2. Czarnowskir & Pscćóóklowski
 3. Mills
 4. Alqudaha et al

همکاران، ۲۰۲۲، ۱۱). سازمان‌ها از طریق آموزش، ابتکار و ایجاد فرصت‌های مناسب در بهبود وضع اخلاقی کارکنان، نقش بسزایی دارند و آینده سازمان را از لحاظ مشتری‌مداری، تضمین می‌کنند (نظری‌زاده، ۱۳۹۴). سازمان‌های دولتی در راستای نیل به اهداف و خدمت‌رسانی به جامعه خویش نیازمند تحول در ظرفیت منابع انسانی هستند و این تحول، بایستی مطابق با شرایط و زمینه‌های هر سازمانی صورت پذیرد (معدنی، ۱۴۰۱، ۳۸).

نیروی انسانی کارآزموده و متخصص از منابع ارزشمند و کمیاب سازمان‌ها هستند که می‌توانند به سازمان‌ها کمک کنند تا راهبردهای رقابتی خود را پیاده‌سازی کنند (احمدی و همکاری، ۱۳۹۶، ۱۱۲). شتاب تحولات و تغییرات جهان امروز، نیاز به نیروی انسانی متخصص و شایسته را بیش‌ازپیش افزایش داده است (مرادی آدیشه و همکاران، ۱۳۹۷، ۱۴۲).

دولت‌ها و سازمان‌ها به‌طور مستمر به دنبال بهبود عملکرد و کسب نتایج عالی هستند. کسب نتایج عالی به داشتن نیروی انسانی کارآمد و مطلوب وابسته است. از سوی دیگر، سرمایه انسانی کارآمد و خلاق، تعیین‌کننده عملکرد برتر و توان رقابتی سازمان‌ها و کشورهاست (یزدانی، ۱۳۸۵؛ ذیگلی، ۱۳۸۹). شیمون و شولر^۱ (۲۰۰۵) معتقد هستند بهسازی عملکرد، شامل فرایند شناسایی شکاف‌ها، درک علل آن‌ها و سرانجام، تدوین راهبردهایی برای از میان بردن آن‌ها است. همه سازمان‌ها، چه دولتی چه خصوصی، برای توسعه، رشد و پایداری در عرضه رقابتی، به نوعی نظام ارزیابی عملکرد و اثربخشی نیاز دارند، که در قالب آن بتوانند کارایی و اثربخشی برنامه‌های سازمان، فرایندها و نیروی انسانی خود را مورد سنجش قرار دهند (قلاوندی، ۱۳۹۵، ۱۴۲).

توجه به نیازها و ویژگی‌های تک‌تک کارکنان و تأمین منافع آن‌ها با در نظر گرفتن منافع سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این میان به‌منظور افزایش بهره‌وری سرمایه‌های انسانی و رشد کمی و کیفی عملکرد سازمان، مدیران باید برای برقراری

تعدادل بین اهداف سه گانه فرد، سازمان و اجتماع تلاش لازم را بنمایند (ویندر^۱، ۲۰۱۱؛ ایرانزاده و برقی، ۱۳۸۸).

توسعه کشورها مدیون سازمان‌های توسعه یافته است و سازمان‌ها زمانی توسعه می‌یابند که دارای سرمایه انسانی توسعه یافته باشند. بدون انسان‌های توسعه یافته، هیچ رشد و بالندگی صورت نمی‌گیرد؛ بنابراین باید انتظار داشت؛ ابتدا آدم‌های یک سازمان به رشد و ادراک لازم برای توسعه و بالندگی دست یابند، سپس سازمان‌ها و دولت‌ها توسعه پیدا کنند. می‌توان این مسیر توسعه یافتگی را دوسویه در نظر گرفت، اما شروع این مسیر با انسان‌ها است. انسان‌های فرهیخته و کارآمد می‌توانند پیشگام توسعه یافتگی باشند.

شایستگی کارکنان از جنبه مالی توسعه‌دهنده عملکرد سازمانی یعنی سود، درآمد و بهره‌وری می‌باشد و از جنبه غیرمالی شایستگی منجر به افزایش دل‌بستگی کارکنان و توسعه کارراه می‌گردد (پوته^۲ و همکاران، ۲۰۱۶، ۴۶).

اهداف برنامه‌های بلندمدت و راهبردی در سایه انسان‌ها و سازمان‌های توسعه یافته تحقق می‌یابند. لازمه این امر نیز توجه وافر به موضوع رفاه و درآمد، آموزش و سلامت نیروهای انسانی یک سازمان یا یک کشور است؛ بنابراین، توجه به این نکته که شاخص‌های توسعه انسانی در مطالعات پژوهشگران چگونه تبیین شده است، بسیار ضروری و بااهمیت است. بر همین اساس، مسئله اصلی که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد این است که الگوی فراترکیب تحقق توسعه سرمایه انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب دارای چه مؤلفه‌هایی خواهد بود؟

پیشینه و مبانی نظری

بررسی پژوهش‌های انجام شده در این حوزه، نشان می‌دهد که پژوهشگران اندکی هستند که به موضوع منابع انسانی و گام دوم انقلاب توجه کرده‌اند؛ اما پژوهش‌های زیادی در حوزه منابع انسانی و حوزه گام دوم صورت گرفته است. با توجه به همپوشانی این

1. Wynder

2. Puteh

موضوع با چشم‌انداز بیست‌ساله و همچنین روش تحقیق، تعدادی از پژوهش‌های انجام‌شده در جدول ۱ بیان آمده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده

کلیدواژه‌ها	عنوان پژوهش	سال	پژوهشگر (ان)
همپوشانی با پژوهش‌های چشم‌انداز بیست‌ساله			
توسعه انسانی	توسعه انسانی و چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران	۱۳۸۴	سیدجوادین
توسعه منابع انسانی	نقش توسعه منابع انسانی در دستیابی به چشم‌انداز ۱۴۰۴ صنعت نفت	۱۳۸۸	و همکاران
امنیت انسانی	جایگاه امنیت انسانی در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران	۱۳۸۸	قصری و دوستدار
شاخص‌های توسعه انسانی	بررسی شاخص‌های توسعه انسانی در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ ایران	۱۳۹۴	سیدجوادین و همکاران
شاخص‌های توسعه انسانی	رابطه شاخص توسعه انسانی و نوآوری در ایران و کشورهای رقیب سند چشم‌انداز	۱۳۹۷	دادگر و همکاران
بر اساس روش تحقیقات مرور نظام‌مند			
مدیریت منابع انسانی	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شواهد، بررسی نظام‌مند و فراترکیب تفسیری - کیفی	۱۳۹۸	زارع و همکاران
توسعه منابع انسانی انتقادی	مرور نظام‌مند مفهوم و نظریات توسعه منابع انسانی انتقادی	۱۴۰۰	دهقانان و محمدی
منابع انسانی پایدار	مرور نظام‌مند مبانی مدیریت منابع انسانی پایدار	۱۴۰۰	طلوعیان
توسعه فردی منابع انسانی	ارائه مدل جامع توسعه فردی منابع انسانی شایسته‌محور (مرور نظام‌مند ادبیات و توسعه مفهوم).	۱۴۰۱	طلایی و همکاران

توسعه انسانی

توسعه انسانی، به مفهوم ایجاد محیطی مناسب برای تمام افراد جامعه است که بتوانند به زندگی طولانی‌تر و سالم‌تر، دانش و رفاه بالاتر دست یابند (عاقلی لطفعلی و همکاران، ۱۴۰۰، ۳۱). توسعه انسانی از منظر هدفمندی عبارت است از: تواناسازی انسان‌ها برای کیفیت بهتر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی. (نوروزی و حقیقی، ۱۳۷۸، ۷۹). در بحث توسعه انسانی، انسان مبدأ توسعه معرفی شده است و نظریه‌های رشد و توسعه

عمدتاً متکی بر انسان است (شریف خطیبی، ۱۳۸۷، ۴۶). توسعه انسانی، شامل رشد درآمد سرانه، بهبود نیازهای انسانی از قبیل بهداشت، برخورداری از حداقل‌های زندگی و آموزش است (استریتن^۱، ۱۹۸۱). لازمه زندگی بهتر، علاوه بر داشتن درآمد بالاتر، پرورش و بسط استعدادها و ظرفیت‌های انسانی است (محمدعلیخانی و همکاران، ۱۳۹۱، ۴۱۵).

سرمایه انسانی

مفهوم سرمایه انسانی یکی از مفاهیم مهم در ساحت انسان‌شناسی محسوب می‌شود که در ذیل آن نظریه سرمایه انسانی، در ابعاد فردی و اجتماعی و سازمانی تبیین می‌شود (بنی جمالی و همکاران، ۱۴۰۱، ۱۰۱).

سرمایه انسانی را می‌توان به‌عنوان قابلیت‌ها و مهارت‌های افراد سازمان در نظر گرفت که به‌عنوان عنصر کلیدی و نقطه قوت سازمان شناخته می‌شود (یاسا و ماهسوری^۲، ۲۰۲۱). عناصر سرمایه انسانی عبارت‌اند از: دانش، مهارت، تخصص، خلاقیت و سلامت فرد. سرمایه انسانی به معنای دارایی سازمانی یا دارایی فردی و دارایی ملی تلقی می‌شود؛ بنابراین، اگر ترتیبی اتخاذ شود که عناصر پنج‌گانه اشاره‌شده آن تقویت شوند، علاوه بر تضمین منافع، به تولید سرمایه و ثروت و ایجاد ارزش افزوده منتهی می‌شود (بنی جمالی و همکاران، ۱۴۰۱، ۱۰۱).

جدول ۲. سازه‌های سرمایه انسانی

اندیشمند	سازه
شولتز ^۳ (۱۹۶۱)	سلامت، مهارت‌ها و دانش فردی که دارای ارزش اقتصادی است.
کرافورد ^۴ (۱۹۹۱)	دانش، تحصیلات، آموزش و مهارت‌ها و تخصص کارگران یک شرکت.
بکر (۱۹۹۳)	دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، شخصیت، ظاهر، شهرت و اعتبار.
نردانگ ^۵ (۱۹۹۳)	سلامت، شایستگی‌ها (دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های مرتبط با کار)، انگیزش کاری و تعهد

1. Streeten
2. Yasa & Maheswari
3. Schultz
4. Crawford
5. Nurdhaung

مهارت‌ها و تخصص، توانایی‌های حل مسئله، سبک‌ها و توانایی‌های رهبری و هر چیزی که در درون کارکنان وجود دارد.	بروکینگ ^۱ (۱۹۹۶)
دانش فردی کارکنان و مهارت‌ها و استعدادها و دانش فنی آنهاست (شامل دانش فنی، مهارت‌ها، ویژگی‌های رهبری مدیران ارشد، نوآوری‌ها، انگیزش (بعد مالی و غیرمالی) و قابلیت سازگاری است).	روز و روز ^۲ (۱۹۹۷)
استعداد (مهارت‌ها و دانش کارکنان)، توانایی فردی برای حل مسئله مشتری.	استوارت ^۳ (۱۹۹۷)
توانایی، رفتار، تلاش و زمان.	دواپورت و پراساک (۱۹۹۸)
قابلیت‌های کارکنان برای حل مسائل مشترک، تجربه جمعی، مهارت‌های عمومی همه افراد یک شرکت	سالیوان ^۴ (۲۰۰۰)
شایستگی کارکنان شامل ظرفیت عمل کردن در موقعیت‌های متنوع برای ایجاد دارایی‌های مشهود و نامشهود	سویای ^۵ (۲۰۰۰)
فاکتورهای انسانی مانند هوش، مهارت، تخصص، تجربه و توانایی‌های یادگیری که تماماً به افراد موجود در درون یک سازمان متکی است و نمی‌تواند تحت مالکیت سازمان دربیاید.	چن و لین ^۶ (۲۰۰۳)
سرمایه انسانی اجتماعی، سرمایه انسانی فکری و سرمایه انسانی هیجانی	گراتون و گوشال ^۷ (۲۰۰۳)
دارایی‌های افراد شامل قابلیت‌های منحصربه‌فرد و تخصص هر فرد و به‌طور جمعی برای سازمان.	کوکاکولا و هریس ^۸ (۲۰۰۵)
آموزش و هر فعالیتی که به افزایش سطح دانش، مهارت، توانایی‌ها، ارزش‌ها و دارایی‌های اجتماعی می‌شود.	ماریموثا ^۹ و همکاران (۲۰۰۹)
آموزش، فراگیری، دانش، مهارت	سریواسامورتی و سریدوی ^۱ (۲۰۱۵)

1. Brooking
2. Roos & Roos
3. Stewart
4. Sullivan
5. Sveiby
6. Chen & Lin
7. Gratton & Ghoshal
8. Cocacola & Harris
9. Marimuthu

بهره‌وری نیروی انسانی

بهره‌وری نیروی انسانی، حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور تحقق اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه است (آزادی، ۱۳۹۲). بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت^۲، بهره‌وری منابع انسانی دارای هفت مؤلفه به شرح جدول ۳ است (نظرزاده و همکاران، ۱۴۰۰، ۱۲۰):

جدول ۳. مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی

مؤلفه	شرح	منبع
توانایی (دانش و مهارت‌ها)	توانایی به معنای دانش و مهارت‌هایی است که کارکنان برای به انجام رساندن موفق یک نقش به آن نیاز دارند.	هرسی و بلانچارد (۱۳۸۰)
وضوح (درک یا تصور نقش)	وضوح نقش به معنای آن است که برای کارکنان، نحوه، محل و چگونگی انجام کار درک و پذیرش شده باشد.	هرسی و بلانچارد (۱۳۸۰)
	کارکنان باید درک کاملی از مقاصد و اهداف عمده و نحوه رسیدن به این مقاصد و اولویت آن‌ها داشته باشند تا بتوانند سازمان را به سمت اهداف خود سوق دهند.	دانیالی ده حوض و همکاران (۱۳۹۲)
کمک (حمایت سازمانی)	آنچه کارکنان را در یک سازمان در تکمیل اثربخشی انجام یک نقش یا کار یاری می‌کند، کمک یا حمایت سازمانی است.	احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۴)
	مثل بودجه کافی، تجهیزات و تسهیلات و ذخیره کافی منابع انسانی که برای انجام موفقیت‌آمیز کار مناسب است.	رضائیان (۱۳۸۶)
	حمایت سازمانی می‌تواند مستقیم و یا غیرمستقیم باشد.	نظرزاده و همکاران (۱۴۰۰)
	آنچه کارکنان را در یک سازمان در تکمیل اثربخشی انجام یک نقش یا کار یاری می‌کند، کمک یا حمایت سازمانی است.	احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۴)
	مثل بودجه کافی، تجهیزات و تسهیلات و ذخیره کافی منابع انسانی که برای انجام موفقیت‌آمیز کار مناسب است.	رضائیان (۱۳۸۶)

1. Srinivasmurthy & Sridevi
2. Hersey & Goldsmith

رضائیان (۱۳۸۶)	بازخورد عملکرد کارکنان تنها به معنای بازدهی‌های رسمی و دوره‌ای نیست بلکه ارائه غیررسمی عملکرد روزانه فرد به او مدنظر است.	ارزیابی (آموزش و بازخورد عملکرد)
کرک پاتریک ^۱ (۲۰۰۷)	در این روش می‌توان عملکردهای بسیار مثبت یا منفی را به‌طور رسمی مستند ساخت	
احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۴)	اصطلاح اعتبار یعنی اعمال و تصمیم‌های مدیر نسبت به کارکنان معتبر و حقوقی باشد.	اعتبار (اعمال معتبر و حقوقی کارکنان)
صیاد (۱۳۹۳)	مدیران باید اطمینان حاصل کنند که تصمیمات آنان درباره کارکنان از بار حقوقی و قانونی برخوردار است.	کارکنان
هرسی ^۲ و همکاران (۱۹۹۶)	انطباق با محیط و سایر عوامل محیطی مؤثر بر عملکرد نظیر رقابت، موقعیت بازار، قوانین مصوب و تأمین‌کنندگان	محیط (تناسب محیطی)
رضائیان (۱۳۸۶)	بازخورد عملکرد کارکنان تنها به معنای بازدهی‌های رسمی و دوره‌ای نیست بلکه ارائه غیررسمی عملکرد روزانه فرد به او مدنظر است.	ارزیابی (آموزش و بازخورد عملکرد)
کرک پاتریک ^۳ (۲۰۰۷)	در این روش می‌توان عملکردهای بسیار مثبت یا منفی را به‌طور رسمی مستند ساخت.	

سرمایه انسانی از منظر منابع دینی و مقام معظم رهبری

بهترین روش‌ها و دستورات اداره و هدایت انسان‌ها، در گفتار و کردار پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار (ع) گرد آمده است و هر کس بنا به بضاعت خویش از این خرمین گوهر بار، خوشه‌ای چیده است.

قال امیرالمؤمنین (ع): «وَاجْعَلْ لِكُلِّ إِنْسَانٍ مِنْ خِدْمِكَ عَمَلًا تَأْخُذُهُ بِهِ، فَإِنَّهُ آخِرَى الْأَيَّامِ يَتَوَكَّلُوا فِي خِدْمَتِكَ»^۴. «برای هریک از زیردستان و کارکنان خود شغل و وظیفه‌ای خاص و مشخص تعیین کن، تا او را نسبت به همان کار مؤاخذه و بازپرسی کنی، زیرا این روش سزاوارتر است، تا اینکه کارهایت را به یکدیگر وا نگذارند».

1. KirkPatrick
2. Hersey
3. KirkPatrick

۴. نهج البلاغه، بخش نامه‌ها، نامه ۵۳

قال علی (ع): «أَمَارَاتُ الدُّوَلِ إِنْشَاءُ الْحِجَلِ^۱». «بقای مناصب و دولت‌ها مربوط به برنامه‌ریزی و چاره‌اندیشی در امور می‌باشد».

در قسمت‌های مختلف بیانیه گام دوم بر اهمیت نیروی انسانی مطلوب و شایسته در جهت رشد و پیشرفت کشور اشاره شده است و نیروی انسانی خیره و شایسته به‌عنوان موتور محرکه چرخ توسعه و پیشرفت جامعه معرفی شده است.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) همواره به اهمیت سرمایه انسانی در توسعه کشور اشاره می‌فرمایند که نمونه‌هایی از بیانات ایشان به شرح زیر است:

برای هر کشوری، هیچ ثروتی، هیچ منبع نیرویی ارزشمندتر از نیروی انسانی کارآمد و مؤمن و آزاده و سرافراز نیست^۲.

امروز فرصت‌های بزرگی داریم؛ یکی از بزرگ‌ترین فرصت‌های ما مربوط می‌شود به نیروی انسانی کارآمد و مبتکر که در کشور ما بحمدالله به‌وفور و فراوانی، نیروی کارآمد و عمدتاً جوان و دارای ابتکار و روحیه وجود دارد^۳.

اساس کار این است که نیروی انسانی ما خود را و توانائی‌های خود را قدر بداند و آن‌ها را بشناسد؛ آنچه را که خداوند متعال از استعداد و نیرو در وجود او به ودیعت گذاشته، به عرصه عمل وارد کند و از عظمت و بزرگی کارها نهراسد^۴.

یک کشور اگر می‌خواهد به معنای واقعی بازسازی کند، باید بیشترین تکیه و بیشترین نگاه و توجهش، به انسان و نیروی انسانی باشد^۵.

برای یک کشور، نیروی انسانی همه چیز است. ما اگر نیروی انسانی نداشته باشیم، هیچ چیزی نداریم^۶.

۱. بحارالانوار، جلد ۷۱، صفحه ۲۵

۲. بیانات در مراسم دانش‌آموزی دانشجویان دانشگاه‌های افسری ارتش، ۱۳۹۵/۰۷/۰۷

۳. بیانات در حرم مطهر رضوی، ۱۳۹۴/۰۱/۰۱

۴. بیانات در دیدار دست‌اندرکاران ساخت ناوشکن جماران، ۱۳۸۸/۱۱/۳۰

۵. بیانات در اجتماع زنان خوزستان، ۱۳۷۵/۱۲/۲۰

۶. بیانات در دیدار رئیس و اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۶۸/۰۹/۲۱

روش

مطالعه حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات توسعه‌ای است. از حیث روش، کیفی از نوع مرور نظام‌مند استفاده شده است. برای تحلیل داده‌های این مطالعه از تکنیک فراترکیب استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل پژوهش‌های انجام‌شده با کلیدواژه «سرمایه انسانی»، «منابع انسانی» و «گام دوم» در عنوان مقالات از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۲ بوده است که در این پژوهش‌ها مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. با بررسی عنوان مقاله، روش تحقیق، جامعه آماری پژوهش، یافته‌های مقاله و مخاطب مقاله‌ها، تعداد سیزده مقاله مورد تأیید نهایی قرار گرفت که در این مطالعه مورد استفاده قرار گرفتند.

به منظور اعتبار بخشیدن به پژوهش حاضر باید گفت معیارهای متفاوتی برای ارزیابی اعتبار و کیفیت مطالعات مرور ادبیات وجود دارد از قبیل ۱- ثبت مراحل انجام پژوهش؛ ۲- انتخاب دقیق معیارهای ورود و خروج و ۳- انتخاب پژوهش‌ها از منابع معتبر. بر اساس این معیارها، مراحل پژوهش حاضر بر اساس روش انجام مرور ادبیات یک‌به‌یک ثبت شده است. از طرفی معیارهای ورود و خروج از مطالعات در بخش مدنظر به تفصیل شرح داده شد است. پژوهش‌ها نیز همگی از پایگاه‌های داده معتبر انتخاب شده‌اند؛ بنابراین، می‌توان از اعتبار و کیفیت پژوهش حاضر اطمینان حاصل کرد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

پژوهش حاضر که به دنبال درک عمیق و شناسایی عوامل مؤثر بر سرمایه انسانی در گام دوم انقلاب و توسعه مفهوم سرمایه انسانی است. بدین منظور، مقاله‌های مختلف شناسایی و مورد ارزیابی قرار گرفت. جداول ۴ تا ۹ بیانگر یافته‌های این بخش از پژوهش هستند.

جدول ۴. مقالات سرمایه انسانی در راستای گام دوم انقلاب مورد مطالعه

کد	پژوهشگر(ان)	عنوان پژوهش
P1	هادی‌نژاد و بیداله‌خانی (۱۳۹۸)	مهندسی مجدد فرایندهای مدیریت منابع انسانی آجا در راستای تحقق بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی
P2	کریمی طاهر و جواشی	نقش پیشران فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان دانشگاه‌ها و نهادهای

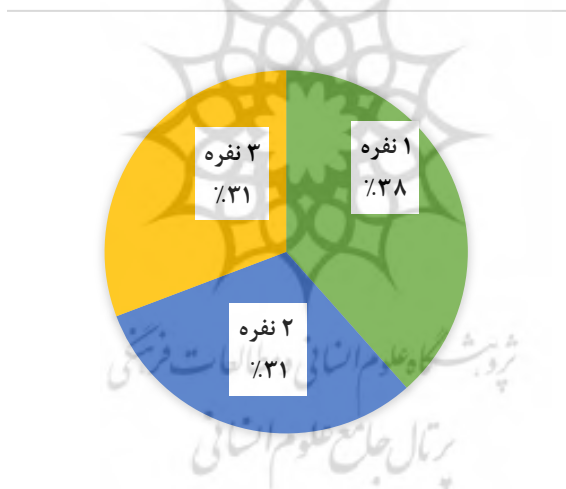
		آموزشی و پژوهشی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (۱۳۹۸)
P3	رشیدی احمدآبادی (۱۳۹۹)	بررسی تطبیقی «انقلاب و آینده‌ی انقلاب اسلامی (گام دوم)» از منظر رهبر انقلاب و شهید مطهری با تأکید بر مدیریت منابع انسانی
P4	گلپایگانی و همکاران (۱۴۰۰)	مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت استعداد در سازمان‌های فرهنگی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب، دین و سیاست فرهنگی
P5	ملکی و حسونند (۱۴۰۰)	طراحی مدل شایستگی‌های منابع انسانی جهت تحقق گام دوم انقلاب
P6	دیده‌گاه (۱۴۰۰)	ارائه مدل ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی با رویکرد بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی
P7	محمدی و همکاران (۱۴۰۰)	الگوی شایستگی سرمایه انسانی طراز گام دوم انقلاب اسلامی، مدیریت منابع در نیروی انتظامی
P8	میرزایی (۱۴۰۰)	بررسی اهمیت معنویت و اخلاق‌گرایی برای کارکنان نیروی انتظامی با اقتباس از رهنمودهای راهبردی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی
P9	معذنی (۱۴۰۱)	واکاوی و تبیین مفهوم توسعه منابع انسانی تحول‌گرا در سازمان‌های دولتی ج.ا.ا. منطبق با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی
P10	سلطانی فلاح و باقری دادوکلاهی (۱۴۰۱)	تبیین الگوی جذب و استخدام معلمان مدارس مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب
P11	دهدرازاده (۱۴۰۱)	نقش توسعه منابع انسانی و تولید دانش‌بنیان در گام دوم انقلاب
P12	عبدی و همکاران (۱۴۰۲)	ارائه الگوی معماری سرمایه‌های انسانی دفاعی؛ مبتنی بر متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی
P13	رضاعلیزاده و همکاران (۱۴۰۲)	ارائه مدلی برای توسعه منابع انسانی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب: یک پژوهش کیفی

آنچه برای انتخاب مقالات در جدول شماره ۴ ملاک عمل قرار گرفت، وجود کلیدواژه‌های «گام دوم» با محوریت «سرمایه انسانی» در عنوان مقاله بود؛ از این رو فقط ۱۳ مقاله مرتبط با هدف این مطالعه به دست آمد. فراوانی مقالات بر اساس سال نشر در جدول شماره ۵ بیان شده است.

جدول ۵: آمار مقالات سرمایه‌انسانی بر اساس سال نشر

سال پژوهش	فراوانی	درصد فراوانی
۱۳۹۸	۲	۱۵/۳۹
۱۳۹۹	۱	۷/۷
۱۴۰۰	۵	۳۸/۴۷
۱۴۰۱	۳	۲۳/۰۸
۱۴۰۲	۲	۱۵/۳۹
جمع	۱۳	۱۰۰٪

مطابق آمار جدول شماره ۵، سال ۱۴۰۰ با ۳۸/۴۷ درصد فراوانی بیشترین مقدار از مقالات منتخب را به خود اختصاص داده است. اطلاعات مربوط به گروه نویسندگان هر مقاله در نمودار ۱ بیان شده است.



نمودار ۱. گروه نویسندگان مقالات

نمودار ۱ نشان می‌دهد پنج مقاله بیشترین فراوانی در گروه یک نفر نویسنده را به خود اختصاص داده است؛ اما هر کدام از گروه‌های دو و سه نفره نیز با ۴ تکرار و مجموع ۸ مقاله بیشترین تأثیر از حیث انجام پژوهش گروهی را برخوردار هستند. مقالات مربوط به

سرمایه انسانی بر اساس محل نشر و جایگاه علمی محل انتشار مورد بررسی قرار گرفتند و در جدول ۶ بیان شده است.

جدول ۶. مقالات بر اساس محل نشر و جایگاه علمی محل انتشار

درصد فراوانی	فراوانی	درجه علمی نشریه
۳۸/۴۷	۵	علمی ب
۱۵/۳۹	۲	علمی - تخصصی
۷/۷	۱	علمی دانشگاه آزاد
۷/۷	۱	علمی - ترویجی
۷/۷	۱	ماهنامه علمی - تخصصی
۷/۷	۱	ترویجی
۶۹/۲۴	۹	فصلنامه
۷/۷	۱	دوفصلنامه
۷/۷	۱	ماهنامه
۱۵/۳۹	۲	همایش ملی
۱۰۰٪	۱۳	جمع

مطابق جدول ۶، تعداد ۱۱ مقاله در نشریات چاپ شده‌اند و ۲ مقاله در همایش ارائه شده‌اند. ۳۸/۴۷ درصد مقالات بررسی شده مربوط به نشریات علمی (ب) است. مقالات مربوط به سرمایه انسانی بر اساس جایگاه علمی و وابستگی سازمانی نویسندگان بررسی شده‌اند و اطلاعات در جدول شماره ۷ بیان شده است.

جدول ۷. مقالات بر اساس جایگاه علمی و وابستگی سازمانی نویسندگان

وابستگی نویسندگان			درجه علمی نویسندگان		
درصد فراوانی	فراوانی	نام سازمان/دانشگاه	درصد فراوانی	فراوانی	درجه علمی
۵۲	۱۳	دانشگاه‌های نظامی	۷۲	۱۸	عضو هیئت علمی
۲۰	۵	دانشگاه‌های دولتی	۴	۱	دکتری
۱۵	۴	دانشگاه آزاد اسلامی	۸	۲	دانشجویی

					دکتری
۴	۱	دانشگاه پیام نور	۸	۲	کارشناس ارشد
۴	۱	پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی	۴	۱	دانشجوی کارشناسی
۴	۱	حوزه علمیه امام صادق (ع) اردکان یزد	۴	۱	طلبه سطح یک
۱۰۰٪	۲۵	جمع	۱۰۰٪	۲۵	جمع

جدول ۷ حاکی از آن است که ۷۲ درصد از نویسندگان عضو هیئت علمی بودند که شامل ۲ نفر استاد، ۹ نفر استادیار و ۴ نفر نیز مدرس بودند. بیشترین درصد وابستگی سازمانی متعلق به دانشگاه‌های نظامی با درصد فراوانی ۵۲ درصد شامل دانشگاه افسری امام علی (ع) ۷ نفر، دانشگاه جامع امام حسین (ع) ۳ نفر، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهیدستاری ۲ نفر و دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا ۱ نفر است. دانشگاه‌های دولتی با درصد فراوانی ۲۰ درصد شامل؛ دانشگاه باقرالعلوم (ع) ۲ نفر، دانشگاه شاهد ۱ نفر، دانشگاه فرهنگیان ۱ نفر و دانشگاه محقق اردبیلی ۱ نفر است. دانشگاه آزاد اسلامی نیز با ۱۶ درصد در رتبه سوم قرار دارد.

تحلیل یافته‌ها

پس از بررسی چکیده و نتایج پژوهش‌ها، تعداد ۱۳۴ کد و ۱۹ مقوله فرعی و ۵ مقوله اصلی دسته‌بندی شد. نتایج این فرایند در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. مقوله‌ها و مفاهیم استخراج شده از روش مرور نظام‌مند

مقوله اصلی	مقوله‌های فرعی	فراوانی	کدها
مدیریت علمی	برنامه‌ریزی	۱۰	فرایند برنامه‌ریزی، تأمین و به کارگیری منابع انسانی (هادی‌نژاد و بیداله‌خانی، ۱۳۹۸)؛ اجرای برنامه‌ها؛ هدف‌گذاری؛ برنامه‌ریزی شغلی؛ نیازها، انگیزه‌ها؛ ایجاد انگیزه؛ نیازسنجی (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ برنامه‌ریزی که حمایت‌ها و تسهیلات لازم برای توسعه منابع انسانی به وجود آورد (دهدازاده، ۱۴۰۱)؛ برنامه‌ریزی برای تشکیل مراکز جذب استعداد؛ برنامه‌ریزی برای تأمین

<p>امکانات فعالیت و ابزارهای پرورش استعدادها (گلیپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰).</p>			
<p>آموزش منابع انسانی (دهدارزاده، ۱۴۰۱)؛ فرایند آموزش و توسعه منابع انسانی (هادی نژاد و بیداله خانی، ۱۳۹۸)؛ محتوای آموزش‌ها (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ آموزش و رشد دادن نیروی انسانی (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ آموزش با تأثیرگذاری بالاتر در ارتقای بهره‌وری شناخته شده است (دیده گاه، ۱۴۰۰)؛ طراحی آموزش (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ آموزش و یادگیری مستمر منابع انسانی (معدنی، ۱۴۰۱)؛ مدیریت دانش (معدنی، ۱۴۰۱)؛ ارتقاء شایستگی‌های شناسایی شده از طریق آموزش مورد توجه ویژه قرار گیرد (ملکی و حسوند، ۱۴۰۰)</p>	<p>۹</p>	<p>آموزش</p>	
<p>سازمان‌دهی مناسب (دهدارزاده، ۱۴۰۱)؛ استفاده از جریان آزاد شغلی و گردش شغلی (گلیپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ تسهیل تغییر و تحولات سازمانی (معدنی، ۱۴۰۱)؛ نظام اطلاعات و ارتباطات (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ تقویت و ارتقاء فناوری اطلاعات (کریمی طاهر و جواشی، ۱۳۹۸)؛ ساختار سازمانی (دهدارزاده، ۱۴۰۱)</p>	<p>۶</p>	<p>سازمان‌دهی</p>	
<p>شناسایی، جذب، پرورش و هدایت (گلیپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ نخبه‌سالاری در سازمان‌های دولتی (معدنی، ۱۴۰۱)؛ استعدادیابی، استعدادشناسی، قدر استعداد را دانستن، راه استخراج این استعدادها و به فعلیت رساندن آن‌ها را بلد بودن (گلیپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ نیروی انسانی مستعد و کارآمد مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور (گلیپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ گزینش و به کارگیری (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)</p>	<p>۵</p>	<p>جذب استعداد</p>	
<p>فرایند جریان خدمت و نگهداشت منابع انسانی (هادی نژاد و بیداله خانی، ۱۳۹۸)؛ ظرفیت‌ها، امکانات، دغدغه‌ها و همت‌شان برای برداشتن گام‌های مثبت و مؤثر (دیده گاه، ۱۴۰۰)؛ حفظ و نگهداری (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ تاب‌آوری شغلی، جبران خدمت و رهبری از عوامل مؤثر در تسهیل‌کننده‌ها (دیده گاه، ۱۴۰۰)؛ مزایا و منافع (مسکن کارکنان، سیاحت، بیمه) (دهدارزاده، ۱۴۰۱)؛ دغدغه محرومیت‌زدایی در مسئولان (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ لزوم بیمناکی مسئولان از شکاف طبقاتی (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ کیفیت زندگی کاری (دهدارزاده، ۱۴۰۱).</p>	<p>۸</p>	<p>نگهداشت</p>	

<p>فرایند ارزیابی عملکرد منابع انسانی (هادی نژاد و بیداله خانی، ۱۳۹۸)؛ ارزشیابی (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ ارزیابی افراد برای ارتقاء و جابه‌جایی (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ بررسی پیامدهای توسعه منابع انسانی (دهدارزاده، ۱۴۰۱)؛ الگوبرداری از بهترین‌ها، ارزیابی پیامدهای منابع انسانی (دهدارزاده، ۱۴۰۱)؛ ابزارهای اندازه‌گیری توسعه منابع انسانی و اعمال اصلاحی (دهدارزاده، ۱۴۰۱).</p>	۶	ارزیابی	
<p>مدیریت سرمایه‌های انسانی؛ پرورش انسان برای یک تمدن (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ سرمایه انسانی پیشرو؛ منابع انسانی پایدار؛ منابع انسانی ارزش‌مدار؛ منابع انسانی با تعهد بالا (معدنی، ۱۴۰۱)؛ رشد همه‌جانبه (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ پیشرفت‌های مادی و معنوی عبدی و همکاران، (۱۴۰۲)؛ انسان‌سازی یعنی انسان به اوج استقلال فکری برسد (رشیدی احمدآبادی، ۱۳۹۹)؛ نقش توسعه منابع انسانی؛ چارچوب‌های توسعه منابع انسانی از طرق متعدد (آموزش، گردش شغلی، ارتقا و...) (دهدارزاده، ۱۴۰۱).</p>	۱۱	توسعه انسانی	
<p>توانمندسازی (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ رضاعلیزاده و همکاران، (۱۴۰۲)؛ تقویت و ارتقاء توانمندسازی کارکنان (کریمی طاهر و جواشی، ۱۳۹۸)؛ مدیریت صحیح ظرفیت‌های مادی و معنوی کشور (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ نیروی جوان، اعتقادی (سلطانی فلاح و باقری دادو کلایی، ۱۴۰۱).</p>	۵	ظرفیت‌سازی	توسعه‌گرایی
<p>عزت‌مندی و استقلال خواهی (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ لزوم استقلال ملی (عبدی و همکاران، ۱۴۰۲)؛ قوی شدن (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ شجاعت (میرزایی، ۱۴۰۰).</p>	۴	استقلال‌گرایی	
<p>بهره از ظرفیت انسانی موجود در این سازمان‌ها (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ ارتقای بهره‌وری منابع انسانی (دیده گاه، ۱۴۰۰)؛ نهادگرایی و مساعدسازی محیط (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ توسعه متوازن و اجرای عدالت و تمرکززدایی (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ پاسخگویی فردی و کارآمدی فردی از عناصر مؤثر بهره‌وری فردی هستند (دیده گاه، ۱۴۰۰).</p>	۵	بهره‌وری منابع انسانی	
<p>شایستگی تخصصی (ملکی و حسنونند، ۱۴۰۰)؛ استفاده از نیروهای متعدد و متخصص (دهدارزاده، ۱۴۰۱)؛ سرمایه انسانی متخصص و متبحر (معدنی، ۱۴۰۱).</p>	۳	تخصص‌گرایی	تخصص و علم‌گرایی

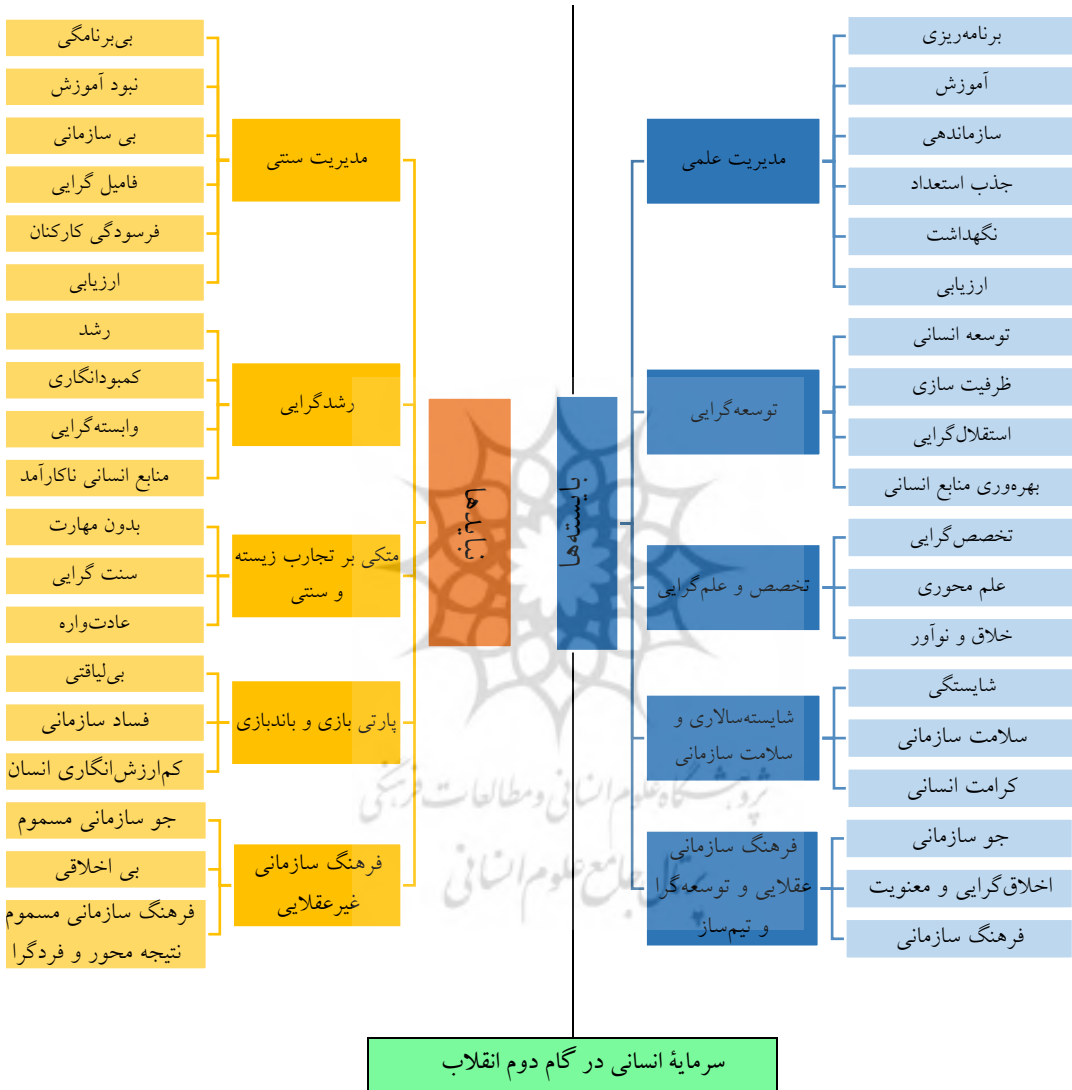
<p>شایستگی های علمی (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ پیشرفت های علمی در عرصه های گوناگون (عبدی و همکاران، ۱۴۰۲)؛ پژوهش محوری و علم-محوری (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ شخصیت علمی (سلطانی فلاح و باقری دادو کلایی، ۱۴۰۱).</p>	<p>۴</p>	<p>علم محوری</p>	
<p>خلاقیت و نوآوری در برنامه ریزی های (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ خلاقیت و نوآوری (ملکی و حسونند، ۱۴۰۰).</p>	<p>۲</p>	<p>خلاق و نوآور</p>	
<p>شایستگی های عدالت خواهی (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ شایستگی های فردی؛ شایستگی های معنوی و مکتبی، نگرشی و اخلاقی با تأثیرپذیری از محیط و جو سازمانی صورت گیرد؛ شایستگی ارتباطی؛ شایستگی های شغلی؛ شایستگی نگرشی و عمومی؛ شایستگی های رفتاری؛ شایستگی مدیریتی (ملکی و حسونند، ۱۴۰۰)؛ مهارت های شغلی (دهدارزاده، ۱۴۰۱)؛ سطح شایستگی (دهدارزاده، ۱۴۰۱).</p>	<p>۱۰</p>	<p>شایستگی</p>	<p>شایسته سالاری و سلامت سازمانی</p>
<p>فسادستیزی (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ عدم دخالت بی جا در امور و حریم خصوصی زندگی دیگران؛ ممانعت از شایعه پراکنی؛ پیشگیری از افشای اسرار (میرزایی، ۱۴۰۰).</p>	<p>۴</p>	<p>سلامت سازمانی</p>	
<p>تمرکز بر کرامت انسانی و عدالت اجتماعی (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ حفظ کرامت و حقوق انسان ها (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ برخورد محترمانه با سایر کارکنان، مشارکت در تصمیم گیری، استقبال از نقد عالمانه، حفظ وحدت و هم افزایی با سایر قسمت ها به منظور ارتقاء شایستگی ارتباطی سود برده شود (ملکی و حسونند، ۱۴۰۰).</p>	<p>۳</p>	<p>کرامت انسانی</p>	
<p>روحیه (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰) و تاب آوری؛ ایجاد جو سازمانی متعالی و معنوی گرا بیشترین آثار مثبت را دارد (معدنی، ۱۴۰۱)؛ توجه ویژه به مؤلفه های انگیزشی، تلاش مضاعف، خدمت متواضعانه، بلند همتی و هوشیاری در جذب و گزینش کارکنان، مدیران و فرماندهان صورت گیرد (ملکی و حسونند، ۱۴۰۰)؛ مسئولیت پذیری، زمان بندی دقیق برنامه ها، وقت شناسی و اقدام بهنگام، قانون مداری، میدان ندادن به فرصت طلبان و سودجویان، تلاش برای رفع محدودیت ها و عدم تبعیض در ارزیابی از شایستگی رفتاری لحاظ شود (ملکی و حسونند، ۱۴۰۰)؛ روحیه ی انقلابی (عبدی و همکاران، ۱۴۰۲)؛ روحیه اعتدال گرایی و عقلانیت (میرزایی، ۱۴۰۰)؛ یک رنگی و همدلی؛ مشارکت</p>	<p>۱۴</p>	<p>جو سازمانی</p>	<p>فرهنگ سازمانی</p>

<p>مردمی؛ اعتمادبهنفس (میرزایی، ۱۴۰۰)؛ عدالت فرهنگی (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ احساس مسئولیت (عبدی و همکاران، ۱۴۰۲)؛ هماهنگی و انسجام اقدامات و سیاستها؛ عدالت محوری؛ مشارکت، همکاری و واقع بینی (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ روحیه جهادی (سلطانی فلاح و باقری دادوکلایی، ۱۴۰۱).</p>			
<p>شایستگی اخلاقی؛ شایستگی مکتبی - معنوی؛ در شایستگی اخلاقی، در جذب و انتخاب کارکنان مؤلفه های راست گویی، تواضع، خیرخواهی، شجاعت، عدالت، پاکدامنی، امانت داری و دوری از غرور مدنظر قرار گیرد (ملکی و حسونند، ۱۴۰۰) اخلاق محوری و معنویت گرایی (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ روحیه عدالت خواهی (عبدی و همکاران، ۱۴۰۲)؛ روحیه عدالت خواهی (سلطانی فلاح و باقری دادوکلایی، ۱۴۰۱)؛ گسترش ارزش های معنوی و اخلاقی؛ ارتقای شناخت اخلاقی؛ افزایش عیار معنویت و اخلاق؛ شایستگی های معنوی و اخلاقی؛ توکل به خدا؛ خیرخواهی؛ فداکاری؛ وفاداری و حفظ آبرو؛ پاکی و صداقت؛ تواضع و گذشت؛ برادری و ایثار؛ کمک رسانی و نیکوکاری؛ اهمیت حفظ و توسعه صحیح معنویت گرایی و اخلاق در زمینه چگونگی معاشرت در روابط اجتماعی؛ اعتدال ورزی در روابط دوستی و هم نشینی عاقلانه و مطلوب با دیگران؛ عدم استفاده ابزاری و فرصت طلبی در محیط کار و در جامعه (میرزایی، ۱۴۰۰).</p>	۲۱	اخلاق گرا یسی و معنویت	
<p>فرهنگ، ارزش ها و الزامات جامعه/سازمان (رضاعلیزاده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ شناخت و بصیرت فرهنگی (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ جو و فرهنگ سازمانی (دهدازاده، ۱۴۰۱)؛ ایجاد جو سازمانی متعالی و معنوی گرا بیشترین آثار مثبت را دارد (معدنی، ۱۴۰۱).</p>	۴	فرهنگ سازمانی	

الگوی فراترکیب تحقق توسعه سرمایه انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

بقا و تداوم فعالیت های سازمان ها به چگونگی عملکرد کارکنان وابسته است. در اداره ها، نقش نیروی کار در همه عرصه های فعالیت مهم شناخته شده اند؛ بنابراین مهم ترین مؤلفه کار و فعالیت، انسان ها هستند که تصمیمات را اتخاذ می کنند، سپس آن را به اجرا درمی آورند و بر این اساس فعالیت های آینده را پیش بینی می کنند (سیتارامن و

همکاران، ۲۰۱۰). پژوهش حاضر بر روش مرور نظام مند متکی است. الگوی توسعه سرمایه انسانی در رویکرد ۴۰ سال آینده بر مبنای دیاگرام ۱ با بررسی مقالات موردنظر به دست آمد.



شکل ۱: الگوی فراترکیب تحقق توسعه سرمایه انسانی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

گزاره‌های به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که پژوهش‌های صورت‌گرفته، هرچند به بخشی از راه آینده را ترسیم کرده‌اند، اما جامع نبوده و نقشه کاملی برای حوزه سرمایه‌انسانی در راستای گام دوم انقلاب ارائه نداده‌اند؛ اما کارآمد بودن کارکنان در سازمان‌ها برای چهار دهه آینده به گزاره‌های بیشتری نیاز دارد؛ از جمله هوشمندسازی نظام مدیریت عملیات نیروی انسانی در سازمان‌ها و مدیریت کارکنان و پاسخگو بودن نیروی انسانی و جبران خدمات مناسب کارکنان سازمان.

نادری و همکاران (۱۳۹۴) سرمایه‌انسانی را دربردارنده هرگونه یادگیری آگاهانه و ارزش‌آفرین می‌دانند که به شکوفایی اندیشه و عقل فرد منجر می‌شود و اغلب شامل سازهایی نظیر دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، تجربه و انگیزش است که در سطح تحلیل فردی قرار دارد. در سازمان هوشمند آموزش‌های تخصصی، هوش سازمانی، مهارت‌ها و سایر شاخص‌های سرمایه‌انسانی، برجسته‌تر از سایر سازمان‌ها است. سازمانی که هدف آن حفظ حیات و برتری در محیط رقابتی است، باید تمرکز بیشتری بر سرمایه‌انسانی خود داشته باشد و آن‌ها را توسعه و بهبود دهد و حتی آن‌ها را به‌عنوان «سرمایه‌انسانی هوشمند» معرفی کند. به‌منظور تقویت مهارت‌های سرمایه‌انسانی باید با توجه به تغییرات و تحولات جامعه، دوره‌های آموزشی لازم را به شکل درون‌سازمانی یا برون‌سازمانی برای کارکنان خود تدارک ببیند؛ نباید به دانش و اطلاعات کارکنان خود در آغاز ورود به سازمان اکتفا کند و به‌طور مستمر باید به‌وسیله اهرم‌های انگیزشی (مادی و غیرمادی) کارکنان را به توسعه اطلاعات و مهارت‌های آن‌ها تشویق کند؛ به‌این‌ترتیب افراد ضمن تلاشی که برای موفقیت فردی خود و در نتیجه موفقیت سازمان انجام می‌دهند، به سازمان و عملکرد خود متعهد می‌شوند و پاسخگویی کارایی خواهند داشت. سازمان‌های با سرمایه‌هوشمند می‌توانند ضمن تشخیص صحیح و سریع نیازهای برون و درون‌سازمانی، خدمات مقبول و شایسته‌ای را ارائه کنند و در بین سازمان‌های هم‌گروه خود پیش‌تاز باشند (مهدی‌بیگی و همکاران، ۱۳۹۹، ۱۶۴).

پاسخگو بودن باعث ایجاد اعتماد عمومی (الوانی و دانایی‌فرد، ۱۳۸۰)، نیروی پیش‌برنده (جلیلی، ۱۳۸۹، ۱۲۰)، مبنایی برای سنجش جامعه دموکراتیک (جلیلی، ۱۳۸۹، ۱۲۰)،

پاسخ بهنگام به مشکلات و مسائل مرتبط (طیسی و همکاران، ۱۴۰۲، ۳۳)، توانایی به کارگیری دانش در توجیه فعالیت‌ها (کلیموسکی و اینکس^۱، ۱۹۹۰)، ابزار بهسازی و بهبود عملکرد سازمان‌ها (وزیری کرمانی سرور، ۱۳۸۸)، بهبود فعالیت‌ها، میسر و توجیهی برای تبعات اجرای فعالیت‌ها (احمدی و همکاری، ۱۳۹۲، ۱) و غیره می‌شود. از سوی دیگر، امروزه پاسخگویی اخلاقی از ارزش‌های مهم سازمان‌های اخلاق‌مدار است. پاسخگویی اخلاقی در سازمان مواردی همچون مسئولیت‌هایی از قبیل تضمین محصول، توجه به شاخص‌های آلودگی زیست‌محیطی، اجتناب از به کارگیری کودکان به عنوان کارگر و احترام به حقوق انسان‌ها را در برمی‌گیرد (خداکریمیان و سلیمانی، ۱۴۰۰، ۲۳۶). پاسخگویی و ویژگی مهمی در توسعه سازمان‌ها و تضمین‌کننده مسیر موفقیت برنامه‌های سازمان است.

از سوی دیگر، کارکنان به رفاه لازم برای داشتن آرامش خاطر نیاز دارند. این رفاه برای کارکنان سازمان‌ها به دور از مشکلات مختلف موجود در رهبری دولت باید صورت گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

در راستای بیانیه گام دوم انقلاب در زمینه توسعه نیروی انسانی شایسته و مطلوب، الگوی فراترکیب تحقق توسعه سرمایه انسانی مبتنی بر این سند راهبردی و ارزشمند می‌تواند راهگشای بسیاری از چالش‌ها و مسائل مربوط به این حوزه برای اداره کشور باشد و در این راستا نهادینه‌سازی امور و دستیابی اهداف در برنامه‌های راهبردی و بلندمدت به ساختارهایی با انعطاف‌پذیری بالا نیاز است. ساختارهای منعطف تا اینکه همه سطوح سازمان و همه کارکنان در تبادل اندیشه‌ها، خلاقیت، نوآوری اشتراک داشته باشند. درک درست اهداف و اصول برنامه‌ها برای مدل‌سازی سازمان‌های خشک و سخت بسیار مهم و اساسی است. ایجاد انعطاف در تصمیم‌گیری‌ها، سهولت تبادل ایده‌ها، نظرات از پایین‌ترین سطوح سازمان تا بالاترین سطح، یکی از مهم‌ترین مواردی است

که باید در سازمان‌های دولتی و سلسله‌مراتبی تعیین تکلیف شوند و روش صحیح و اصولی بازنگری و تدوین شود.

برای دستیابی به اهداف بیانیه گام دوم به گزاره‌های زیر نیاز است. این گزاره‌ها نشان‌دهنده روند کار برای رسیدن به اهداف است.

نیروی انسانی در کشور ما، یکی از بزرگ‌ترین ظرفیت‌های کشور ما است؛ این یک فرصت بزرگ است (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۳).

نیروی انسانی مستعد و کارآمد مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰) است.

انسان‌سازی یعنی انسان به اوج استقلال فکری برسد (رشیدی احمدآبادی، ۱۳۹۹). برنامه‌ریزی که حمایت‌ها و تسهیلات لازم را برای توسعه منابع انسانی به وجود آورد (دهدارزاده، ۱۴۰۱).

برنامه‌ریزی برای تأمین امکانات و ابزارهای پرورش استعدادها (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰).

آموزش با تأثیرگذاری بالاتر در ارتقای بهره‌وری شناخته شده است (دیده گاه، ۱۴۰۰).

• ارتقاء شایستگی‌های شناسایی شده از طریق آموزش مورد توجه ویژه قرار گیرد (ملکی و حسونند، ۱۴۰۰).

فرایند جبران خدمت و نگهداشت منابع انسانی (هادی‌نژاد و بیداله خانی، ۱۳۹۸) به درستی صورت گیرد.

استعدادیابی، استعدادشناسی، قدر استعداد را دانستن، راه استخراج این استعدادها و به فعلیت رساندن آن‌ها را بلد بودن (گلپایگانی و همکاران، ۱۴۰۰).

نیروی جوان، اعتقادی، روحیه جهادی، شخصیت علمی و روحیه عدالت‌خواهی (سلطانی‌فلاح و باقری دادوکلایی، ۱۴۰۱).

حفظ و توسعه صحیح معنویت‌گرایی و اخلاق در زمینه چگونگی معاشرت در روابط اجتماعی (میرزایی، ۱۴۰۰) اهمیت دارد.

محدودکننده‌ها؛ عوامل رسمیت، سلسله‌مراتب و تمرکزگرایی (دیده گاه، ۱۴۰۰).

آسیب‌ها و چالش‌هایی همچون: دخالت بی‌جا در امور و حریم خصوصی زندگی دیگران، شایعه‌پراکنی، افشای اسرار، عدم اعتدال‌ورزی در روابط دوستی و هم‌نشینی عاقلانه و مطلوب با دیگران و درنهایت سوءاستفاده ابزاری و فرصت‌طلبی در محیط کار و در جامعه (میرزایی، ۱۴۰۰).

توسعه سرمایه انسانی بر اساس تولید سرانه، آموزش و امید به زندگی ارزیابی می‌شود. برای دستیابی به این توسعه به مؤلفه‌هایی همچون مدیریت علمی، توجه به مفاهیم درست توسعه و توسعه‌گرایی، تخصص‌گرایی و علم، شایسته‌سالاری و سلامت سازمانی و نهایتاً فرهنگ سازمانی عقلایی و توسعه‌گرا و تیم‌ساز نیاز است. این مؤلفه‌ها باید بتوانند در برابر شاخص‌های بی‌کفایتی و ناکارآمدی مقابله کنند. شاخص‌های ناکارآمدی عبارت‌اند از: بی‌برنامگی، نبود آموزش مناسب و کاربردی، بی‌سازمانی، فامیل‌گرایی، فرسودگی کارکنان، ارزیابی، رشد‌گرایی، کمبودانگاری، وابسته‌گرایی، منابع انسانی ناکارآمد، منابع انسانی بدون مهارت، سنت‌گرایی، عادت‌واره، نالایق، فساد سازمانی، کم‌ارزش‌انگاری انسان، جو سازمانی مسموم، بی‌اخلاقی، فرهنگ سازمانی مسموم، نتیجه‌گرا و فردگرا. توسعه در سایه پارتی‌بازی و فامیل‌گرایی، کارکنان نالایق، رشد‌گرایی، سنت‌گرایی و غیره به‌دست نمی‌آید.

فرهنگ سازمانی توسعه‌گرا و تیم‌ساز مبتنی بر عقلانیت به‌عنوان نیروی محرکه بقیه مؤلفه‌ها عمل می‌کند. مدیریت علمی سازمان را وادار می‌کند تا به‌جای روش‌های سنتی، نتیجه‌گرا به‌دنبال توسعه از طریق علم و تخصص باشند و امور سازمان‌ها توسط کارکنانی انجام شود که شایستگی لازم را بر اساس علم مدیریت داشته باشند.

پیشنهادها

این مطالعه که به بحث سرمایه انسانی در سازمان‌ها در راستای گام دوم انقلاب و برنامه‌های راهبردی و بلندمدت پرداخته است، به‌عنوان چراغ راه می‌تواند گره‌گشای بسیاری از مسائل سازمان‌های نظامی و انتظامی باشد؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود در این

راستا سازمان‌های نظامی و انتظامی از الگوی به‌دست آمده مسیر تعالی را ترسیم کنند و هر پنج سال یک‌بار به رصد و مطالعه آن بپردازند.

توسعه سرمایه انسانی و بهبود آن در رسیدن به اهداف برنامه‌ها بسیار مهم و اساسی است؛ بنابراین، انجام پژوهش‌های طولی و رصد توسعه انسانی هر پنج سال یک‌بار می‌تواند مدیران و سیاست‌گذاران را در رسیدن به اهداف برنامه‌های بلندمدت و راهبردی کمک کند.

سپاسگزاری

در پایان از همه افرادی که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در انجام این مطالعه کمک رسانده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود. از خداوند برای آنان سلامتی و توفیق روزافزون آرزو می‌گردد.

منابع

نهج البلاغه

آزادی، سیداحمد. (۱۳۹۲). بهره‌وری نیروی انسانی. ماهنامه فرهنگ و رفتار اداری، (۶)، ۲۱-۲۵.

احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ ریاحی سامانی، مهرباب؛ و راست خدیو، مجتبی. (۱۳۹۴). فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر بهره‌وری نیروی انسانی براساس مدل آچپو از دیدگاه فرماندهان و مدیران انتظامی استان مازندران. نشریه علمی دانش انتظامی مازندران، ۱۳۹۴(۲۳)، ۴۰-۶۲.

http://mazandaran.jrl.police.ir/article_14511.html

احمدی، اردشیر؛ علی‌یاری، شهرام؛ و ندرتی، رضا. (۱۳۹۶). ارائه الگویی برای ارزیابی شایستگی‌های پاسداری در سازمان‌های دفاعی. فصلنامه راهبرد دفاعی، ۱۵(۵۷)، ۱۰۵-۱۳۰.

https://ds.sndu.ac.ir/article_77.html

احمدی، کیومرث؛ الوانی، سیدمهدی؛ و معمارزاده، غلامرضا. (۱۳۹۲). مفهوم پاسخ‌گویی اجتماعی سازمانی و ضرورت طراحی سازوکاری جهت ارزیابی آن در بخش دولتی ایران. مدیریت توسعه و تحول، ۵(۱۴)، ۱-۷.

https://jdem.qazvin.iau.ir/article_359.html

الوانی، سیدمهدی؛ و دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۰). مدیریت دولتی و اعتماد عمومی. دانش مدیریت، ۵۵(۱۴۱)، ۵-۲۷.

https://jmk.ut.ac.ir/article_17111.html?lang=fa

ایرانزاده، سلیمان؛ و برقی، امیر. (۱۳۸۸). ارزیابی عملکرد سازمان با مدل روش امتیازی متوازن (BSC) (مطالعه موردی). مدیریت صنعتی، ۴(۸)، ۶۷-۸۶.

بنی جمالی، سعیده سادات؛ سرلک، احمد؛ و سرمدی، محمدرضا. (۱۴۰۱). تبیین مبانی نظریه سرمایه انسانی مؤثر بر اقتصاد آموزش و پرورش. نشریه تخصصی توانمندسازی سرمایه انسانی، ۵(۱۷)، ۹۷-۱۰۹.

https://jhce.rasht.iau.ir/article_695201.html

جلیلی، سودابه. (۱۳۸۹). پاسخگویی و اثربخشی نظام‌های نظارتی. خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، ۱(۱)، ۱۱۹-۱۵۴.

https://ijpa.srbiau.ac.ir/article_4990.html

خداکریمیان، وحید؛ و سلیمانی، مجید. (۱۴۰۰). رابطه مدیریت منابع انسانی با پاسخگویی اخلاقی و هوش معنوی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۹)،

<https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1099> ۲۳۵-۲۵۸

دادگر، یداله؛ ورهرامی، ویدا؛ و محمدی، شعله. (۱۳۹۷). رابطه شاخص توسعه انسانی و نوآوری در ایران و کشورهای رقیب سند چشم‌انداز. راهبرد اقتصادی، ۷(۲۷)، ۵-

https://econrahbord.csr.ir/article_103344.html ۲۶.

دانیالی ده حوض، محمود؛ علامه، سیدمحسن؛ و منصوری، حسین. (۱۳۹۲). بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و تعیین اولویت آن‌ها در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)،

https://jpm.tabriz.iau.ir/article_519462.html ۴۳-۷۲، (۲۷)۷

دهدرازاده، سجاد. (۱۴۰۱). نقش توسعه منابع انسانی و تولید دانش‌بنیان در گام دوم انقلاب. فصلنامه مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۸(۲)، ۲۶-۴۰.

<https://irijournals.ir/journals/01-Management/v8-i2-summer01/paper2.pdf>

دهقانان، حامد؛ و محمدی، مهیا. (۱۴۰۰). مرور نظام‌مند مفهوم و نظریات توسعه منابع انسانی انتقادی. آموزش و توسعه منابع انسانی، ۸(۲۹)، ۳۱-۵۱.

<http://istd.saminattech.ir/Article/31360>

دیده گاه، سیدامیرعلی. (۱۴۰۰). ارائه مدل ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی با رویکرد بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. فصلنامه توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴(۴)، ۲۸۹-۳۰۰.

https://jhce.rasht.iau.ir/article_688087.html

ذیگلری، فاطمه. (۱۳۸۹). بررسی نقش دانشگاه در ایجاد سرمایه انسانی و ارائه مدل مناسب برای ارتقاء نظام آموزش عالی کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی: واحد علوم تحقیقات تهران.

رشیدی احمدآبادی، محمدعلی. (۱۳۹۹). بررسی تطبیقی «انقلاب و آینده انقلاب اسلامی (گام دوم)» از منظر رهبر انقلاب و شهیدمطهری با تأکید بر مدیریت منابع انسانی. مجله پژوهش و مطالعات علوم اسلامی، ۲(۲۰)، ۱۰۳-۱۲۱.

<https://www.joiasas.ir/fa/home>

رضاعلیزاده، محمدباقر؛ میرسپاسی، ناصر؛ و دانش فرد، کرم‌اله. (۱۴۰۲). ارائه مدلی برای توسعه منابع انسانی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب: یک پژوهش کیفی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۱۰(۳۶)، ۱۱۶-۱۲۵.

<https://rimag.ricest.ac.ir/Article/41358#>

رضائیان، علی. (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت. (ویرایش دهم). تهران: سمت. زارع، حمید؛ خنیفر، حسین؛ یزدانی، حمیدرضا؛ و احمدی آزر، هادی. (۱۳۹۸). مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شواهد، بررسی نظام‌مند و فراترکیب تفسیری - کیفی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ۹(۱)، ۱۱۵-۱۴۰.

<https://ormr.modares.ac.ir/article-28-24579-fa.html>

سلطانی فلاح، امیرحسین؛ و باقری دادوکلایی، محمد. (۱۴۰۱). تبیین الگوی جذب و استخدام معلمان مدارس مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب. فصلنامه مطالعات علوم

اسلامی انسانی، ۸(۲۹)، ۱۹-۳۵. <https://www.johi.ir/user/articles/832>

سیدجوادین، سید رضا. (۱۳۸۴). توسعه انسانی و چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران. کمال مدیریت، ۴(۸ و ۹)، ۱۶۲-۱۴۳.

سیدجوادین، سیدرضا؛ شریفی، سیدمهدی؛ و رایج، حمزه. (۱۳۸۸). نقش توسعه منابع انسانی در دستیابی به چشم انداز ۱۴۰۴ صنعت نفت. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۱(۸)، ۷۷-۱۰۰.

https://iieshrm.ir/browse.php?a_id=568&sid=1&slc_lang=fa&ftxt=0

سیدجوادین، سیدرضا؛ نقدی، اعتبار؛ و شهبازمرادی، محمدرضا. (۱۳۹۴). بررسی شاخص های توسعه انسانی در سند چشم انداز ۱۴۰۴ ایران. هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش، تهران: مؤسسه اطلاع رسانی نفت، گاز و پتروشیمی. <https://civilica.com/doc/532866>

شجاعی، سیدسعید؛ و جمالی، غلامرضا. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی. فصلنامه پژوهش مدیریت منابع انسانی، ۸(۲)، ۱۶۱-۱۸۱.

https://hrmj.ihu.ac.ir/article_21331.html

شریف خطیبی، لیلا. (۱۳۸۷). شاخص توسعه انسانی. مجله رهیافت، ۱۸(۴۲)، ۴۶-۵۳.

https://rahyaft.nrisp.ac.ir/article_13464.html

صیاد، ع. (۱۳۹۳). بررسی فرسودگی شغلی و ارتباط آن با بهره‌وری نیروی انسانی شرکت مهر خودرو. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (سازمان و روش‌ها)، تهران: دانشگاه پیام نور

طلایی، قدرت‌اله؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ نرگسیان، عباس؛ و امیری، مجتبی. (۱۴۰۱). ارائه مدل جامع توسعه فردی منابع انسانی شایسته محور (مرور نظام‌مند ادبیات و توسعه مفهوم). پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۴(۴۷)، ۱۱-۳۹.

https://hrmj.ihu.ac.ir/article_207143.html

طلوعیان، غلامعباس. (۱۴۰۰). مرور نظام‌مند مبانی مدیریت منابع انسانی پایدار. نشریه

علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۶)، ۱۵۰-۱۷۶.

<https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/724>

طیپی، علی؛ حسینی، محمدرضا؛ و عزیزی، مهدی. (۱۴۰۲). بهبود تجربه مشتری از

طریق پیاده‌سازی رویکرد هم‌آفرینی با مشتری در شرکت تجهیزات آب و برق.

فصلنامه منابع انسانی تحول‌آفرین، ۲(۵)، ۳۳-۵۱.

https://thr.rafsanjan.iau.ir/article_702354.html

عاقلی لطفعلی، سام؛ دلیری، مهران؛ و سبحانی، بهرام. (۱۴۰۰). تأثیر کمک‌های رسمی

توسعه‌ای دوجانبه بر توسعه انسانی در کشورهای منتخب آسیایی. پژوهش‌های

اقتصادی (رشد و توسعه پایدار). ۲۱(۲)، ۲۹-۵۸.

<https://ecor.modares.ac.ir/article-18-47225-fa.html>

عبدی، بهنام؛ آئینی، محمدامین؛ و نجفی، محسن. (۱۴۰۲). ارائه الگوی معماری

سرمایه‌های انسانی دفاعی؛ مبتنی بر متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. فصلنامه

علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی،

https://www.ipoba.ir/article_174427.html

قصری، محمد؛ و دوستدار، رضا. (۱۳۸۸). جایگاه امنیت انسانی در سند چشم‌انداز

۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران. نشریه علمی پژوهش‌های دانش انتظامی دانشگاه علوم

انتظامی امین، ۱۱(۳)، ۶۶-۱۰۶.

http://pok.jrl.police.ir/article_97006.html

قلاوندی، حسن. (۱۳۹۵). رابطه تغییر سازمانی بر اساس عوامل مدیریتی با عملکرد

سازمانی. جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)،

https://jas.ui.ac.ir/article_20496.html ۲۷(۶۲)، ۱۴۱-۱۵۶.

کریمی طاهر، رسول؛ و جواشی، سلمان. (۱۳۹۸). نقش پیشران فناوری اطلاعات در

توانمندسازی کارکنان دانشگاه‌ها و نهادهای آموزشی و پژوهشی مبتنی بر بیانیه گام

دوم انقلاب، همایش «گام دوم انقلاب پیشران‌ها، چالش‌ها و الزامات تحقق در

نیروی هوایی ارتش»، تهران: دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری.

<https://civilica.com/doc/966958>

گلیایگانی، زهرا؛ بهمنی خدنگ، محمدرضا؛ و غمامی، سیدمحمدعلی. (۱۴۰۰). مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت استعداد در سازمان‌های فرهنگی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب. دین و سیاست فرهنگی، ۸(۱۷)، ۶۱-۹۰.

https://www.jrcp.ir/article_146855.html

محمدعلیخانی، سلیمه؛ آصف‌زاده، سعید؛ محبی‌فر، رفعت؛ و منتظری، علی. (۱۳۹۱). بررسی شاخص توسعه انسانی (HDI) در ایران و کشورهای منتخب. پایش. ۱۱(۴)،

۴۲۳-۴۱۵ <http://payeshjournal.ir/article-1-435-fa.html>

محمدی، مهدی؛ صفیان، مهدی؛ و موسوی، سیدعلی. (۱۴۰۰). الگوی شایستگی سرمایه انسانی طراز گام دوم انقلاب اسلامی. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۹(۳۶)، ۱-۳۰.

http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_97416.html

مرادی آدیشه، شعبان؛ حسنتقلی‌پور یاسوری، طهمورث؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ و خیراندیش، مهدی. (۱۳۹۷). الگوی شایستگی فرماندهی از منظر فرماندهی معظم کل قوا. نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۲)، ۱۴۰-۱۴۷.

http://edcbmj.ir/browse.php?a_id=1477&sid=1&slc_lang=fa

معدنی، جواد. (۱۴۰۱). واکاوی و تبیین مفهوم توسعه منابع انسانی تحول‌گرا در سازمان‌های دولتی ج.ا.ا. منطبق با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۴(۴)، ۱۱-۴۲.

https://hrmj.ihu.ac.ir/article_207700.html

ملکی، مجید؛ حسنونند، شهرام. (۱۴۰۰). طراحی مدل شایستگی‌های منابع انسانی جهت تحقق گام دوم انقلاب. فصلنامه آموزش علوم دریایی، ۸(۲۵)، ۱۰۶-۱۱۷.

http://rmt.iranjournals.ir/article_39244.html

مهدی بیگی، نجمه؛ کمالیان، امین رضا؛ یعقوبی، نورمحمد؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ و رونقی، محمدحسین. (۱۳۹۹). شناسایی ویژگی‌های سرمایه انسانی سازمان هوشمند: رویکرد آمیخته. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۱۰(۲)، ۱۴۷-۱۷۰.

<https://ormr.modares.ac.ir/article-28-42041-fa.html>

میرزایی، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی اهمیت معنویت و اخلاق‌گرایی برای کارکنان نیروی انتظامی با اقتباس از رهنمودهای راهبردی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. فصلنامه علمی دانش انتظامی زنجان، ۱۴۰۰(۴۱)، ۴۳-۶۹.

http://zanjan.jrl.police.ir/article_99657.html

نادری، ابوالقاسم؛ حیدری کبریتی، طیبه؛ و امیری، عبدالرضا. (۱۳۹۴). ارتباط بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی: مورد پژوهی شعب شرکت بیمه آسیا. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۵)، ۱-۳۰.

https://jrlat.atu.ac.ir/article_7350.html

نظرزاده، مریم؛ نیک‌پی، ایرج؛ و معدن‌دار آرانی، عباس. (۱۴۰۰). بررسی مقایسه‌ای مدیریت کوانتومی، بهره‌وری منابع انسانی و همدلی سازمانی در آموزش عالی (مطالعه موردی: دانشگاه‌های لرستان و علوم پزشکی لرستان). فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۳(۳)، ۱۴۶-۱۶۸.

https://www.jmep.ir/article_131763.html

نظری‌زاده، طیبه. (۱۳۹۴). ضرورت اخلاق‌محوری در سازمان. اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، تهران: مؤسسه پژوهشی البرز.

<https://civilica.com/doc/502626>

نوروزی، سیامک؛ و حقیقی، مهستی. (۱۳۷۸). توسعه انسانی. مجله آینده‌پژوهی مدیریت، ۱۱(۴۱)، ۷۹-۸۶.

https://jmfr.srbiau.ac.ir/article_6490.html

وزیری کرمانی سرور، اعظم. (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر پاسخگویی سازمان‌های دولتی. تهران: دانشگاه تهران.

هادی‌نژاد، فرهاد؛ بیداله‌خانی، فریدون. (۱۳۹۸). مهندسی مجدد فرایندهای مدیریت منابع انسانی آجا در راستای تحقق بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. همایش «گام دوم انقلاب پیشران‌ها، چالش‌ها و الزامات تحقق در نیروی هوایی ارتش»، تهران: دانشگاه

علوم و فنون هوایی شهید ستاری. <https://civilica.com/doc/966974>

هرسی، پال؛ بلانچارد، کنت. اچ (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی.

مترجم علی علاقه‌بند، چاپ هجدهم، تهران: انتشارات امیرکبیر.

یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۸۵). بررسی روابط متقابل میان اجزای سرمایه‌های فکری

(سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری) و اثرات این سرمایه‌ها بر عملکرد

سازمانی شعب بانک ملت استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

<https://farsi.khamenei.ir/>

مجموعه بیانات مقام معظم رهبری

Alqudaha, I.H.A; Carballo-Penela. A & Ruza-Sanmartín, E. (2022).

High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), January–April 2022, 100177.

Brooking, A. (1996). *Intellectual Capital: Core Asset for the Third Millennium Enterprises*. London: International Thompson Business Press.

Chen, H. M., & Lin, K. J. (2003). The Measurement of Human Capital and its Effects on the Analysis of Financial Statements. *International Journal of Management*, 20(4), 470-478.

Crawford, R. (1991). *The Era of Human Capital: The Emergence of Talent, Intelligence, and Knowledge as the Worldwide Economic Force and what it Means to Managers and Investors*. New York: Harper Business.

Czarnowskir, k & Pszczł kowski, k. (2020). A Novel Framework for Decision Support System in Human Resource Management. *Procedia Computer Science*, 176(2020), 1548-1556.

Gershon, R. A. (2019). Transnational media and the economics of global competition. *Global communication. Multicultural perspectives*, 37.

Gratton, L., & Ghoshal, S. (2003). Managing Personal Human Capital: New Ethos for the Volunteer Employee. *European Management Journal*, 21(1), 1-10.

Hersey, p., Blanchard HHH & Johnson, Dhh (6666)6 "Management of Organizational Behavior: utilizing Human Resources". PrenticeHall International Inc.

- Hersey; .. and Goldsmit;; M, ...0., “A situational approach to performance planning”, *Training and Development Journal*, Madison, vol. 34, no.11, p. 38.
- Kirkpatrick, D. (2007). *Implementing the Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Marimuthu, M., Arokiasamy, L., & Ismail, M. (2009). Human Capital Development and its Impact on Firm Performance: Evidence from Developmental Economics. *J. of International Social Research*, 2(8).
- Mills, K. E.; Weary, D. M & Keyserlingk, M. (2021). Graduate Student Literature Review: Challenges and opportunities for human resource management on dairy farms. *Journal of Dairy Science*, 104(1), 1192-1202.
- Nurdhaug, O. (1993). *Human Capital in Organization*. Norway: Scandinavia University Press.
- Puteh, Fadilah; Kaliannan, Maniam; Alam, Nafis.(2016), *Employee Core Competencies and Organisational Excellence: An Interpretative Analysis*, *Australian Journal of Business and Economic Studies*, Vol. 2, No. 1, pp 45-55.
- Roos, .. &Roos, J. (7777)7Measuring your Company’s Intellectual Performance.*Long Range Planning*, 30(3), 413-426.
- c oos, .. &Roos, J. (7777)7Measuring your Company’s Intellectual Performance.*Long Range Planning*, 30(3), 413-426.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Seetharaman, A., Sooria, H. H. B. Z. & Saravanan, A. S. (2010), *Intellectual Capital Accounting and Reporting in the Knowledge Economy*, *Journal of Intellectual Capital*, 3(2), 128-148.
- Shimon, A. and Shooler, R. (2005) *Personnel and Human Resources Management*, translators and Muhammad Ali Mohamed Saeb Gray, Tehran: Institute of Planning and Management in Higher Education and Research.
- Stewart, T. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. New York: Doubleday/Currency.
- Streeten, p. (1981). *First Thing First, Meeting Basic Human Need in Developing Countries*. Published for the World Bank by Oxford University Press. ISBN-13: 978-0195203691.

- Sullivan, P. (2000). Value Driven IC: How to Convert Intangible Corporate Assets into Market Value. New York: John Wiley & Sons.
- Sveiby, K. E. (2000). The New Organizational Wealth: Managing and Measuring of Education. National Academy of Education, Washington, D.C., 1-31.
- Wynder, M. (2011) "Chemico: Evaluating Performance Based on tBe Balanced Scorecard", JA oA 8d, 28: 2-16.
- Yasa, I. K. A. P., & Maheswari, A. A. I. A. (2021). MEMAHAMI PENERAPAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DI BHINEKA MUDA. MEDIA BINA ILMIAH, 15(10), 5419–5430.

