

## آموزش و توسعه سرمایه انسانی مستقر در سواحل مکران و اقتدار دریایی جمهوری اسلامی

محمد حسین یار احمدزهی<sup>۱</sup>، عبدالعزیز آبتین<sup>۲</sup>، حسین عسکری پور گلوپیک<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup>استادیار دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی

<sup>۲</sup>استادیار دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی

<sup>۳</sup>عضو هیات علمی دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی

### چکیده

سرمایه انسانی<sup>۴</sup> بالاترین و با ارزش ترین سرمایه و بزرگترین دارایی هر کشور محسوب می شود، هر چند در هیچ ترازنامه و حساب سود و زیانی آورده نمی شود، ولی نتیجه سود و زیان کشورها را رقم زده و تنها سرمایه‌ای است که با استفاده بیشتر کاهش نیافته و بصورت فزاینده توسعه پیدا می کند. در حقیقت سرمایه انسانی مهمترین دارایی یک سازمان و منبع خلاقیت و نوآوری است که شامل تمامی قابلیت های فردی، استعدادها، دانش و تجربه می باشد. سرمایه انسانی عواملی نظیر دانش نیروی انسانی، مهارت، توانایی و نگرش آنان را نیز شامل می شود (بازبورا، ۲۰۰۴). مقاله حاضر، دارای نگاه سرمایه ای به مردم و نیروی انسانی ساکن در سواحل مکران می باشد که تاکید دارد که با آموزش و توسعه، ویژگیهای سرمایه ای آنها شکوفا می شود و این مهم بر اقتدار دریایی جمهوری اسلامی در سواحل مکران خواهد افزود. در آخر بحث راهکارهای ارزشمند علمی ارائه خواهد شد.

**واژه های کلیدی:** سرمایه انسانی، قابلیت های سرمایه انسانی، آموزش و توسعه، سواحل مکران، اقتدار دریایی جمهوری اسلامی

### ۱- مقدمه

در گذشته اعتقاد بر این بود که سرمایه و منابع مادی روند توسعه اقتصادی و اجتماعی و ... کشور را تعیین می کند اما در جهان کنونی سرمایه انسانی کارآمد در این امر تاثیر اصلی را به عهده دارد. منابع انسانی کارآمد باعث افزایش سرمایه، بهره‌برداری از منابع مختلف جامعه و ساخت و تولید روزافزون می گردد؛ به عبارت دیگر منابع انسانی کارآمد پیشبرد جامعه در راستای توسعه ملی را تضمین می کند. کشوری که نتواند مهارتها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در توسعه ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. سرمایه انسانی شامل عواملی است نظیر دانش کارکنان، مهارت، توانایی و نگرش آنان است. در نتیجه این عوامل، کارکنان به عملکردی ترغیب می شوند، که مشتریان بابت آن حاضرند پول بپردازند. سرمایه مشتری و سرمایه ساختار هر دو، به سرمایه انسانی وابسته هستند. در واقع سرمایه انسانی شکل عملیاتی دو بخش دیگر سرمایه فکری (ساختار و مشتری) است. سرمایه انسانی مهمترین دارایی یک سازمان و منبع خلاقیت و نوآوری است. سرمایه انسانی شامل تمامی قابلیت های فردی، استعدادها، دانش و تجربه کارکنان سازمان و مدیران می باشد؛ مواردی نظیر شایستگی، قابلیتها، ارتباطات و ارزش کارکنان. سرمایه انسانی حاصل جمع دانش حرفه ای کارکنان، توانایی های رهبری، ریسک پذیری و توانایی های حل مساله است (بازبورا، ۲۰۰۴). سرمایه انسانی (شامل مهارتها، دانش و تواناییهای افراد)، سرمایه اجتماعی (شامل ارتباطات ارزشمند بین افراد) و سرمایه سازمانی (شامل فرایندها و جریان عادی سازمان، سرمایه فکری را تشکیل می دهد (پابلس، ۲۰۰۲). سرمایه های انسانی تحت عنوان دانش فردی، مهارتها، توانایی ها و تجارب موجود در کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش و حل کردن مسایل کسب و کار تعریف شده است. سرمایه انسانی از نقطه نظر فردی می تواند به دو دسته سخت و نرم تقسیم شود (نورما، ۲۰۰۵).

تجربه نشان داده است که افزایش توانایی ها و قابلیت های کارکنان دارای اثر مستقیمی بر روی نتایج و اهداف است و همچنین سرمایه انسانی با عملکرد رابطه مستقیم دارد (باکر و همکاران، ۲۰۰۱).

قطعاً آموزش و توسعه نیروی انسانی یکی از مهمترین گامهای اساسی در جهت تحقق این مهم دارد. بگونه ای که آموزش، همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات قرار می گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد سازمانها را می باشد؛ به همین دلیل به منظور تقویت سرمایه انسانی و بهره‌گیری موثر از این نیرو، آموزش از مهمترین و تاثیرگذارترین تدابیر به شمار می رود. آموزش یک وظیفه اساسی در سازمانها و یک فرآیند مداوم و همیشگی است. نباید آموزش را امری موقت و اتمام پذیر تصور کرد. افراد در هر سطحی که باشند، حتی در سطح یک نیروی انسانی جزئی، نیازمند آموزش و کسب دانش و مهارتهای جدید هستند تا بتوانند به سمت اهداف درست حرکت کنند (شریعتمداری، ۱۳۸۷). طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی می تواند نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز رفع کند، این برنامه‌های

<sup>4</sup> human capital

آموزشی می‌توانند تضمینی برای حل مشکلات باشند. اگر افراد به خوبی آموزش ببینند بهتر می‌توانند در ارتقای سطح کارایی سهیم باشند. از اولین نتایج این امر عدم نیاز زیاد به نظارت از سوی سرپرستان است (بارندی، ۱۳۸۲).

هدف از ارائه این مقاله تاکید بر امر مهم آموزش و توسعه سرمایه انسانی است به گونه ای که سرمایه انسانی بتواند قابلیت‌هایی که در بالا اشاره شد را کسب نماید. فراتر از سازمانها که وظیفه آموزش و توسعه بعهدہ بخش مدیریت منابع انسانی است؛ در سطح کلان جامعه بویژه در شهرهای ساحلی دریای مکران توجه به این امر یعنی آموزش و توسعه عموم مردم بر میزان پشتیبانی آنها از نهادهای دولتی می‌افزاید و آمادگی و حضور آگاهانه آنها در مقابل تهدیدات خارجی را تضمین کرده و نهایتاً امکان نفوذ بدخواهان را به حداقل ممکن می‌رساند. قطعاً اجرای پروسه منظم آموزش و توسعه برای عموم مردم (که سرمایه اصلی نظام هستند) توسط نهادهای عمومی نظیر صدا و سیما، آموزش و پرورش، دانشگاهها، فرمانداریها و ... بطرق گوناگون بر اقتدار دریایی جمهوری اسلامی در سواحل مکران خواهد افزود.

## ۲- مروری بر ادبیات موضوع:

### ۲-۱- سرمایه انسانی

سرمایه انسانی بنیان سرمایه فکری است. به عبارت دیگر یک جزء اصلی و اولیه برای اجرای فعالیتهای سرمایه فکری به حساب می‌آید. سرمایه فکری منابع پنهان (نامشهود) سازمان است که بطور کامل در گزارشات حسابداری سنتی نشان داده نمی‌شود نه سرمایه انسانی و نه سایر اجزای تشکیل دهنده سرمایه فکری در سیستم حسابداری سنتی قابل رویت نیستند. برآورد ها نشان داده اند که دارایی های نامشهود بطور متوسط ۶۰ تا ۷۵ درصد ارزش سازمان را تشکیل می‌دهند.

همواره، سرمایه انسانی بعنوان جزئی از سرمایه فکری مطرح بوده و هست. بنابراین برای درک و شناخت اجزاء سرمایه انسانی و ویژگیهای آنها می‌بایست به شرح مدل‌های سرمایه فکری که تاکنون ارائه گردیده اند. در ذیل مهمترین برخی از مدل‌های مهم سرمایه فکری که به سرمایه انسانی تاکید داشته اند، آمده است.

### ۲-۱-۱- مدل بونتیس<sup>۵</sup> (۱۹۹۸-۲۰۰۰)

بونتیس ابتدا به نوع سرمایه انسانی، ساختاری و مشتری اشاره کرد و در سال ۲۰۰۰ طبقه بندی خود را به صورت سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی<sup>۶</sup> و دارایی یا مالکیت معنوی تغییر داد. منظور از سرمایه انسانی سطح دانش فردی است که کارکنان یک سازمان دارای آن می‌باشند که این دانش معمولاً به صورت ضمنی می‌باشد. منظور از سرمایه ساختاری کلیه دارایی‌ها غیر انسانی یا قابلیت‌های سازمانی است که برای برآورده شدن الزامات بازار مورد استفاده قرار می‌گیرد و منظور از سرمایه ارتباطی کلیه دانش قرار گرفته شده در روابط یک سازمان با محیط خود شامل مشتریان، عرضه کنندگان، مجامع علمی و غیره است که به عقیده ایشان مهمترین جزء یک سرمایه ارتباطی، سرمایه مشتری است. به خاطر این که موفقیت یک سازمان در گرو سرمایه مشتری آن است و منظور از مالکیت معنوی آن قسمت از دارایی‌های نامشهود است که براساس قانون، مورد حمایت و شناسایی قرار گرفته است. مانند کپی-رایت، حق اختراع و حق امتیاز (بونتیس، ۱۹۹۸، بونتیس و همکاران، ۲۰۰۰).

به عقیده بونتیس در بین این سرمایه‌های فکری، سرمایه انسانی مهم است. به خاطر این که منبع نوآوری و بازسازی (نوسازی) استراتژیک<sup>۷</sup> است که از یک جلسه طوفانی فکری یا یک رویاپردازی در اداره و یا کنار گذاشتن فایل‌های قدیمی توسط کارکنان و یا از طریق بهبود مهارت‌های شخصی و غیره حاصل می‌شود.

همچنین بونتیس به وجود یکسری روابط متقابل میان اجزای سرمایه‌های فکری معتقد است که به این صورت که حتی اگر یک سازمان دارای سرمایه انسانی مناسبی باشد، ولی دارای یک سرمایه ساختاری مناسبی نباشد نمی‌تواند از دانش قرار گرفته شده در افراد خود استفاده کند و به تبع هم نمی‌تواند به سرمایه مشتری خود، پاسخ مناسبی دهد (بونتیس و همکاران، ۲۰۰۰).

### ۲-۱-۲- مدل سویبی<sup>۸</sup> (۱۹۹۷)

طبقه بندی خود را به صورت ساختار داخلی، ساختار خارجی و شایستگی کارکنان ارائه کرده است. این طبقه بندی ایشان به نام طبقه بندی ناظر دارایی نامشهود<sup>۹</sup> معروف است. منظور از شایستگی کارکنان همان سرمایه انسانی مطرح شده در طبقه بندی‌های قبلی است و منظور از ساختار داخلی، سرمایه ساختاری یا سازمانی و منظور از ساختار خارجی، سرمایه مشتری یا ارتباطی است. البته باید توجه داشت که سویبی چهار حوزه

5. Bontis

6. Relational Capital

7. Strategic Renewal

8. svieby

9. Intangible Asset Monitor

کلیدی را در سه جزء خود قرار دادند که عبارتند از رشد و کارآیی، پایداری و بازسازی و براساس این چهارچوب یکسری شاخص هایی استخراج کردند. شکل این طبقه بندی به صورت زیر است (برنان و همکاران، ۲۰۰۰).

منظور از شایستگی فردی کارکنان، توانایی و ظرفیت آن ها برای عمل کردن در موقعیت ها و شرایط مختلف است و منظور از ساختار داخلی هم شامل فرهنگ رسمی و غیررسمی داخل سازمان و نیز شامل حق امتیازها، مفاهیم، مدل ها و پایگاه داده ها و سیستم های داخلی است و ساختار خارجی شامل روابط سازمان با مشتریان، عرضه کنندگان، شهرت و مارک های تجاری است. به عقیده سویی، شایستگی فردی کارکنان (سرمایه انسانی) برای یک سازمان حیاتی است. به خاطر این که بدون وجود آن، سازمان قادر به فعالیت نیست و این شایستگی شامل مهارتها آموزش و تجربیات و غیره است.

هم چنین، ادوینسون و مالون (۱۹۹۷) و سویی (۱۹۹۷) سرمایه فکری را به سرمایه انسانی، سرمایه مشتری و سرمایه ساختاری طبقه بندی کردند (برنان و همکاران، ۲۰۰۰).

### ۲-۱-۳- مدل ادینسون و مالون<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۷)

این دو نفر در طرح ارزش اسکاندیا<sup>۱۱</sup> خود، سرمایه فکری را در دو جزء سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری ارائه کرده اند که شکل آن به صورت زیر است. در این مدل، سرمایه سازمانی شامل فلسفه سازمان، سیاست ها و سیستم هایی برای استفاده از قابلیت های سازمان است. سرمایه فرآیندی شامل تکنیک ها و رویه ها و برنامه هایی است که پیاده می شوند و تحویل کالا و خدمات را ارتقاء می دهند و سرمایه نوآوری شامل مالکیت معنوی و سایر دارایی های نامشهود دیگر است (کانان و همکاران، ۲۰۰۴).

### ۲-۱-۴- مدل چن و همکارانش<sup>۱۲</sup>

بر اساس مدل چن و همکاران سرمایه فکری به چهار عنصر سرمایه انسانی، ساختاری، سرمایه نوآوری و سرمایه مشتری تقسیم می شود. سرمایه انسانی مبنای سرمایه فکری را تشکیل داده و عنصر اولیه برای انجام عملکردهای این سرمایه می باشد و در برگیرنده عواملی همچون دانش، مهارت، شایستگی و گرایش در ارتباط با پرورش و شکل می باشد. علاوه بر این چنین دانش و مهارت هایی در فکر و ذهن کارکنان جای دارند و ذهن آن ها حمل کننده این دانش ها و مهارت ها می باشد و اگر یک کارمند از نظر فکری به مؤسسه خدمت نکند، دانش و مهارت او نمی تواند فعال گردد و به ارزش بازار تبدیل گردد.

سرمایه ساختاری، سرمایه نوآوری و سرمایه مشتری به سرمایه انسانی وابسته بوده و از یک سو سرمایه انسانی می تواند دانش را به ارزش بازار و سایر سرمایه ها تبدیل نماید. به عبارت دیگر سرمایه انسانی می تواند اشکال عملیاتی سه سرمایه دیگر را تعیین نموده و همچنین دانش و اطلاعات غیرمادی را به خروجی های مادی و غیرمادی تبدیل نماید.

### ۲-۱-۵- مدل پتی و گویترا (۲۰۰۰)

طبقه بندی ارائه شده ناظر دارایی های نامشهود سویی را به شکل جدول زیر اصلاح کردند (پتی و همکاران، ۲۰۰۰) این دو نفر شاخص های مناسبی را به این چهارچوب اضافه کردند:

سرمایه ساختاری (سازمانی): مالکیت معنوی شامل حق امتیاز، کپی رایت، علائم تجاری، سرمایه های زیرساختاری شامل فلسفه مدیریت، فرهنگ شرکت، سیستم های اطلاعاتی و سیستم های شبکه سازی و روابط مالی  
سرمایه مشتری (ارتباطی): مارک های تجاری، مشتریان، وفاداری مشتریان، همکاری های تجاری، توافقات مربوطه به گواهی نامه ها و اجاره نامه ها، توافقات فرانشیزها و .....

سرمایه انسانی (شایستگی): دانش فنی، تحصیلات، دانش مرتبط با کار، شایستگی مرتبط با کار، روحیه کارآفرینی، توانایی های مربوط به نوآوری و اثرگذار بودن قابلیت تغییر یا انعطاف پذیری شایستگی حرفه ای

### ۲-۱-۶- مدل دارایی سازمان توسط تایلز

در این مدل دارایی های هر شرکت به سه صورت مشهود، مالی و نامشهود است که دو دسته اول در ترازنامه سازمان منعکس می شوند و دسته سوم آنها که در ترازنامه سازمان منعکس نمی شوند. شامل موارد زیر می باشند که عبارتند از:

10. Edvinson and Malone

11. Skandia Value Scheme

12. Chen Jin, et al

12

سرمایه سازمانی: شامل سیستم های اطلاعاتی، فرهنگ و فرآیندهای مدیریتی  
 سرمایه مشتری: شامل وفاداری مشتری، کانال های توزیع، شرکتها و داده های مشتری  
 سرمایه انسانی: شامل دانش فنی، وفاداری به سازمان، انگیزش کارکنان، رضایت کارکنان  
 مالکیت یا دارایی معنوی: شامل حق امتیازها، کپی رایت ها، گواهی نامه ها، فرانشیزها، مارک ها و علائم تجاری (تایلز و همکاران، ۲۰۰۲).

## ۲-۲- آموزش و توسعه

### ۲-۲-۱- تاثیر آموزش بر رفتار نیروی سازمانی

در کلام خداوند داریم؛ *قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ* [ازمر، ۹] آیا آنان که می دانند با آنان که نمی دانند برابرند؟ از این آیه شریفه چنین استنباط می گردد که در پیشگاه خداوند به عنوان مدیر برتر و اول هم مابین افراد دانا و نادان تفاوت بنیادین وجود دارد. این مهم تکلیف مدیران کلان کشور را در امر آموزش مضاعف می نماید. آموزش بر روی رفتار افراد تاثیر دارد و باعث تغییر در رفتار می گردد اما بنابر یک اصل نانوشته تغییر در هر عاملی نیازمند محرک است و برای هر انسان پاداش محرکی مناسب می باشد. به عبارت دیگر اگر نیروی سازمانی از نتیجه تغییر خود بهره مادی و معنوی نبرد دیگر به سمت تغییر قدم بر نخواهد داشت. دوره های آموزشی باید قدرت آن را داشته باشند که ضرورت تغییر و نیاز به آن را نشان دهند. در بطن دوره های آموزشی است که آموزش گیرنده ها باید از وظایف خود و شیوه هایی که برای برآوردن انتظارات شغلی وجود دارد آگاه گردند (خوشنویس زاده، ۱۳۸۷).

### ۲-۲-۲- نقش آموزش و بهسازی سرمایه انسانی بر بهره وری

سرمایه انسانی همه افراد (معلم، کارمند، مدیر، مهندس، کارشناس و ...) را شامل می شود. پس می توان گفت که مهم ترین رکن هر نظامی را سرمایه انسانی تشکیل می دهد که می تواند کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند، استفاده صحیح از سرمایه انسانی به مثابه ارزشمندترین و بزرگترین ثروت هر جامعه به صورت مسئله ای حائز اهمیت مورد توجه دولت ها بوده است، به عبارت دیگر می توان گفت که انسان هم هدف توسعه و هم عامل آن محسوب می شود و تحقق اهداف توسعه تا حد قابل توجهی به نحوه ی اداره و مدیریت این ثروت و منبع حیاتی بستگی یافته است.

نظام اداری و مدیریت در جوامع در حال توسعه مانند ایران به دلیل محدودیت های ناشی از کمبود سرمایه انسانی ماهر، نقش و اهمیت ویژه ای می یابد. به دلیل محدود بودن ظرفیت های انسانی، عوامل بی شماری بر بهره وری سرمایه انسانی مؤثر بوده است که مهم ترین آنها عبارتند از؛ انگیزش، آموزش و توسعه، ارتباط نیروی انسانی با مدیریت، محیط کار، مدیریت، از میان این عوامل به اجمال به نقش آموزش سرمایه انسانی در افزایش کارایی و اثر بخشی ها می پردازیم:

آموزش و توسعه یکی از پیچیده ترین وظایف در اداره امور هر سازمان و به ویژه در مدیریت سرمایه انسانی است. پس از نظام جذب، نظام بهسازی و به کارگیری مناسب منابع انسانی قرار دارد. در حقیقت آموزش و توسعه از مهم ترین اقدامات و برنامه های هر سازمانی بوده و نظام آموزشی تکمیل کننده نظام استخدامی به شمار می رود باعث توانمندی نیروی انسانی موجود شده و موفقیت های آتی را تضمین می کند آموزش و بهسازی باعث بینش و بصیرت عمیق تر دانش و معرفت بالاتر توانایی و مهارت بیشتر انسان های شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول شده و در نتیجه موجب نیل به هدف های سازمانی با کارایی و ثمربخشی بهتر و بیشتر است. مایکل لوبوف در کتاب خود در ضرورت سرمایه گذاری در آموزش می نویسد: برای رشد و پیشرفت کارکنان سرمایه گذاری کنید. پیگورز و مایرز در زمینه نقش آموزش می گویند: آموزش خوب، نارضایتی شغلی و دوباره کاری را به مقدار زیاد کاهش داده و کارکنان را یاری می دهد که با تمام ظرفیت خود کار کنند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که یکی از عواملی که تاثیر زیادی بر بهره وری داشته می تواند در بهبود آن نقش مهمی را ایفا کند آموزش و توسعه سرمایه انسانی است. تکنیک های نو و طرح های جدید بهبود بهره وری نمی تواند بدون سرمایه انسانی آموزش دیده در تمام سطوح به طور مؤثر ایجاد و یا به کار گرفته شوند. برخی از مطالعات نشان داده است که همبستگی مثبت بسیار قوی بین آموزش و بهره وری وجود دارد. حتی مطالعات تطبیقی پیشرفت اقتصادی بین کشورهای مختلف نشان دهنده این امر بوده که هر کشوری که دارای سرمایه انسانی آموزش دیده بوده است از بهره وری و رشد اقتصادی بالاتری برخوردار بوده است.

### ۲-۲-۳- اهداف آموزش سرمایه انسانی :

دکتر میر کمالی هدف های آموزش نیروی انسانی را چنین بر می شمرد:

۱- هماهنگی با تغییرات و پیشرفت های علمی و تکنولوژی در جهان.

۲- هماهنگی با تحولات سیاسی و اقتصادی جامعه.

- ۳- هماهنگی با نیازهای جدید جامعه و ارباب رجوع.
- ۴- کسب مهارت های ادارکی ، فنی و روابط انسانی.
- ۵- کسب نگرش درست و آمادگی برای ایجاد تغییر در سازمان.
- ۶- تامین نیروی انسانی جدید به منظور جایگزینی.
- ۷- فراهم آوردن زمینه های ترفیعات.
- ۸- رشد کمی و کیفی تولید.
- ۹- اثر بخشی و کارآیی نیروی انسانی.
- ۱۰- پرهیز از ضایعات (بهره گیری از امکانات و نیروها ) ( شریعتمداری، ۱۳۸۳).

### ۳- بحث و نتیجه گیری

همچنانکه گفته شد؛ سرمایه انسانی بالاترین و با ارزش ترین سرمایه و بزرگترین دارایی هر کشور محسوب می شود، هر چند در هیچ ترازنامه و حساب سود و زیانی آورده نمی شود، ولی نتیجه سود و زیان کشورها را رقم زده و تنها سرمایه‌ای است که با استفاده بیشتر کاهش نیافته و بصورت فزاینده توسعه پیدا می‌کند. سرمایه انسانی شامل تمامی قابلیت های فردی، استعدادها، دانش و تجربه می باشد. سرمایه انسانی عواملی نظیر دانش نیروی انسانی، مهارت، توانایی و نگرش آنان را نیز شامل می شود. مقاله حاضر، دارای نگاه سرمایه ای به مردم و نیروی انسانی ساکن در سواحل مکران می باشد که تاکید دارد که می بایست با آموزش و توسعه، ویژگیهای سرمایه ای آنها شکوفا شود و این مهم بر اقتدار دریایی جمهوری اسلامی در سواحل مکران خواهد افزود.

در این بین وظیفه آموزش و توسعه مردم بر عهده سازمانهای نظیر صدا و سیما، آموزش و پرورش، دانشگاهها و ... خواهد بود که لازم است با نگاه بومی و بطور خاص برنامه ای کلان و همه جانبه تنظیم، اجرا و مورد ارزیابی قرار دهند. به نظر میرسد یکی از نتایج برگزاری این همایش تصمیم گیری و مورد توجه قرار دادن این موضوع باشد و لازم است آن را بعنوان براین کار همایش به سیاست گزاران حوزه آموزش و توسعه کلان کشور منتقل نمایند.

### ۴- منابع

۱. خوشنویس زاده، محمدرضا؛ اهمیت آموزش های ضمن خدمت در سازمان ها، ۱۳۸۷.
۲. شریعتمداری، مهدی، ضرورت و نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه در هزاره سوم ۱۳۸۳ فصلنامه علمی خرد دانشگاه آزاد واحد گرمسار سال پنجم شماره ۹.
۳. شریعتمداری، مهدی؛ ضرورت آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه آن در هزاره سوم، ۱۳۸۷.
۴. قرآن، زهر، آیه ۹.
۵. یارندی، محمد؛ مدیریت منابع انسانی و ضرورت نوگرانی حرفه ای، ۱۳۸۲.
6. Becker, Brian .E & Huselid Mark A (2006) Strategic Human Resource Management :Where Do We go from Here? *Journal of Management*, vol.32 No.6 ,December .
7. Bontis ,N. ,(2000)" Intellectual capital Disclosure in Canadian Corporation, *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, vol. 7,NO.1/2.
8. Bozbura, F. TUNIC,(2004)" Measurement and Application of Intellectual Capital in Turkey", *The Learning Organization*, vol. 11,No.4/5.
9. Brennan, N. and B. Connell, ,( 2000). " Intellectual capital: Current Issues and Policy Implication", *Journal of Intellectual capital*, vol. 1,No.3, pp.206-240. .
10. Pablos , patricia ordones de.(2002),"Evidence of Intellectual Measurement from Asia, Europe and The Middle East", *Journal of Intellectual capital*, vol. 3.
11. Teyles S.M , Bram Lay,A. ,Adhead,N. and Farr,J(2002)," Dealing with the Management of Intellectual Capital : the Potential Role of Strategic Management Accounting". *Accounting, Auditing&Accountability Journal*, vol. 1, No.15.