مجله اقتصادی
شماره‌های ۱۱ و ۱۲، بهمن و اسفند ۱۳۹۹، صفحات ۱۵۹-۱۴۹

مروری بر پژوهش‌های نقش سرمایه انسانی در توسعه اقتصادی

فاطمه محیسنی
دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
F_moheiseni@stu.scu.ac.ir

فاطمه عبادی
دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

در این مطالعه، پژوهش‌های مربوط به نقش سرمایه و منابع انسانی بر توسعه اقتصادی به روش مروری مورد بررسی قرار گرفت. پس از ارزیابی مقاله‌ها مشخص شد سرمایه انسانی جایگاه ویژه‌ای به عنوان عاملی مهم در رشد و توسعه‌ی اقتصادی دارد. توسعه پایدار انسان‌محور است؛ پس دانش و دانایی ملی رکن اصلی توسعه است و برای رسیدن به توسعه پایدار باید انسان را محور توسعه تلقی کرد و بیشترین سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی صورت بگیرد.

واژگان کلیدی: سرمایه انسانی، توسعه اقتصادی، کشورهای درحال‌توسعه.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

۱. مقدمه

در زمینه منابع انسانی نه‌تنها تعداد افراد جمعیت و سطح مهارت‌ها، بلکه دورنمای فرهنگی، طرز تفکر آنان در مورد کار و علاقه به پیشرفت و ترقی شخصی نیز اهمیت دارد؛ به‌علاوه، سطح مهارت‌های اداری اغلب، قدرت بخش دولتی را در تغییر ساختار تولید و زمان لازم برای تحقق چنین تغییری تعیین می‌کند. در اینجا با مجموع روابط متقابل و پیچیده بین فرهنگ، سنت، مذهب، اخلاق، چندپارچگی یا انسجام قومی سروکار داریم؛ بنابراین، ماهیت و خصوصیت منابع انسانی یک کشور، عوامل تعیین‌کننده مهم ساخت اقتصادی آن کشور است و به نحو آشکاری از یک منطقه به منطقه دیگر متفاوت است (تودارو، ۲۰۰۲).

با نگاهی به مراحل پیشرفت تمدن بشری مشخص می‌شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه انسانی تکامل یافته است؛ چراکه پیشرفت تکنولوژی بدون تحولات نیروی انسانی فاقد کارایی است. در عصر حاضر، تزریق منابع مالی به عنوان فاکتور اصلی توسعه به شمار نمی‌آید، بلکه توسعه و بهره‌وری نیروی انسانی سبب ارتقای سازمان‌ها و به تبع آن توسعه نظام‌های اقتصادی در جهان می‌شوند. به جرأت می‌توان ادعا کرد که هر ماشینی در نهایت یک ظرفیت تعریف‌شده دارد که بیش از آن نمی‌توان انتظار داشت؛ اما ظرفیت‌های انسان تا بی‌نهایت است و همچنین تاکنون هیچ فرایند تولیدی اختراع نشده است که به کار انسانی نیازمند نباشد. تجربه کشورهای مختلف پس از جنگ جهانی دوم به‌وضوح نشان داد که عامل اصلی توسعه اقتصادی، نیروی انسانی است و بدون آموزش و استفاده بهینه از نیروی انسانی نمی‌توان به توسعه دست یافت (حیدرپور و همکاران، ۱۳۹۵).

مطالعات و تجربیات بین‌المللی همگی مبین و مؤید این نکته هستند که توسعه پایدار و همه‌جانبه، الزاماً باید از بستر نیروی انسانی بگذرد و پیش‌شرط توفیق، تثبیت و تداوم هرگونه توسعه و تحولی، سرمایه‌گذاری در توسعه انسانی به منزله رکن و هسته اصلی و محوری آن است. جدیدترین آمار منتشرشده از سوی برنامه توسعه سازمان ملل متحد نشان می‌دهد که سهم نیروی انسانی در ثروت کشورها، در ژاپن ۸۰ درصد، آلمان و اسپانیا ۷۸ درصد و ترکیه ۷۲ درصد است؛ بنابراین برای رسیدن به توسعه پایدار باید انسان را محور توسعه دانست و بیشترین سرمایه‌گذاری را

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

روی منابع انسانی انجام داد؛ همان کاری که برخی از کشورهای جهان سوم، از جمله کره جنوبی، چین و مالزی در موج جدید دستیابی به توسعه انجام دادند (کریمی، ۱۳۹۳).

آزادی به عنوان مهم‌ترین رکن مفهوم توسعه در ادبیات رایج توسعه مطرح است. بر پایه آزادی بود که «آمارتیا سن»، توسعه‌دان برجسته هندی و برنده جایزه نوبل سال ۱۹۹۸ اقتصاد، کتاب ارزشمند «توسعه به مثابه آزادی» را به رشته تحریر درآورد و در آن توسعه را برابر با آزادی دانست. درواقع از نظر «سن»، توسعه فرآیندی است که موجب گسترش آزادی‌هایی خواهد شد که مردم از آن نفع می‌برند. توسعه باید منجر به محو عواملی شود که آزادی انسان‌ها را محدود می‌کند. این عوامل عبارت‌اند از فقر و ستمگری، نبود فرصت‌های اقتصادی و محرومیت‌های اجتماعی نهادینه‌شده، غفلت از بودجه‌های عمومی و انتقادناپذیری و یکه‌تازی دولت‌های سرکوبگر (افقه، ۱۳۹۲).

۲. مبانی نظری پژوهش

۲-۱. تحلیل آدام اسمیت از سرمایه انسانی

در مورد توانایی‌ها و قابلیت‌های اکتسابی و مفید همه افراد و اعضای یک جامعه باید گفت؛ کسب چنین توانایی‌هایی از طریق قرار گرفتن در محیط آموزشی و مطالعه و کارآموزی گرچه هزینه‌هایی در بر دارد، اما این نوع هزینه کردن برای خود و در خود، مثل هزینه کردن سرمایه های تولیدی است. چنین استعدادها و توانایی‌هایی نه‌تنها جزو ثروت و دارایی‌های فرد بلکه جزو ثروت و دارایی‌های جامعه‌ای که آن فرد در آن قرار دارد، محسوب می‌شود. ارتقای (افزایش کیفی) قابلیت‌ها، زبردستی و مهارت‌های یک کارگر ممکن است همچون ماشین‌آلات و ابزارهای تولیدی، تسهیلگر و بهبوددهنده کیفیت نیروی کار باشد و هزینه‌هایی که کارفرما از این بابت متحمل شده است همراه با سود مکفی بازگشت خواهد داشت.

۲-۲. تحلیل مارکسیستی از سرمایه انسانی

به عقیده مارکس در نظام سرمایه‌داری، کارگران نیروی کار خود را به منظور کسب درآمد می‌فروشند. کارگر باید واقعاً کار کند تا دستمزد دریافت کند و برای به دست آوردن پول بایستی فکر یا بدن خود را به کار بگیرد. البته کارگر نمی‌تواند سرمایه انسانی خود را بفروشد. سرمایه انسانی یک دارایی مستقیماً قابل تبدیل به پول نیست. یک شخص نمی‌تواند مهارت‌های خود را به فروش

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

رساند، بلکه او در یک قرارداد شغلی با یک کارفرما استفاده و بهره‌برداری از مهارت‌هایش را می‌فروشد؛ همان‌گونه که یک کارخانه‌دار، تولیدات خود را می‌فروشد و نه ماشین‌آلاتش را. البته در نظام اقتصادی برده‌داری، سرمایه انسانی برده خرید و فروش می‌شد، هرچند که درآمدی هم از جهت سرمایه انسانی‌اش نصیب او نمی‌گردید. یک کارفرما به دلیل فعالیت‌های تولیدی‌اش به دنبال کسب منافع و سود است. از این رو به گفته مارکس، طبق نظریه ارزش کار، کارگران بایستی ارزش اضافه ایجاد کنند؛ به عبارت دیگر کارگران چیزی بیش از نیازهای روزمره‌شان یا حداقل معیشت تولید می‌کنند که آن هم نصیب کارفرما می‌شود؛ بنابراین، گرچه داشتن سرمایه انسانی از سوی کارگران برای آن‌ها منافعی در پی دارد اما آن‌ها هنوز هم برای زنده ماندن و گذران زندگی به صاحبان ثروت و سرمایه‌های غیرانسانی (مالی و پولی) محتاج و وابسته هستند.

۲-۳. نظریه توسعه‌ی روستو[1]

او معتقد است که تمام جوامع بشری یا به عبارتی تمام کشورهای دنیا باید در روند توسعه خود از مراحل زیر گذر کنند:

- مرحله جامعه سنتی (ابتدایی)؛
- مرحله مقدماتی (پیش‌شرط‌های آغاز حرکت)؛
- مرحله خیز (جهش اقتصادی)؛
- مرحله بلوغ؛
- مرحله مصرف انبوه.

۲-٤. نظریه توسعه مایکل تودارو[2]

اقتصاددانانی نظیر مایکل تودارو در بررسی توسعه و توسعه‌نیافتگی، نفس صرف کمیت‌های اقتصادی را در میزان رشد سالانه تولید ناخالص ملی و توسعه‌نیافتگی را در میزان صرف درآمد سرانه، اشتغال و نابرابری درآمدهای گروه‌های اجتماعی مورد نقد قرار می‌دهند اما مانند سینگر و لوئیز، معلول توسعه و توسعه‌نیافتگی را جانشین علت کرده و توسعه‌نیافتگی را حاصل سه جزء

1. Walt W. Rostow
2. Michael P.Todaro.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

اقتصادی و نیز غیراقتصادی یعنی پایین بودن سطح زندگی، پایین بودن اعتمادبه‌نفس و آزادی محدود می‌دانند که پیوسته عنصر معلول توسعه‌نیافتگی اقتصادی- اجتماعی است.

۲-۵. نظریه توسعه آرتور لوییس[1]

او بیان می‌کند که انتقال نیروی انسانی از بخش سنتی به بخش پیشرفته، هسته اصلی توسعه اقتصادی در این جوامع است؛ چون در بخش سنتی مازاد نیروی انسانی وجود دارد و بخش پیشرفته به علت پویایی و تحرک، قادر به جذب نیروی انسانی بخش سنتی است؛ به عبارت دیگر در بخش سرمایه‌داری قابلیت جذب سرمایه وجود دارد، تمرکز سرمایه در بخش مدرن اقتصاد انجام می‌گیرد و درواقع سرمایه جذب می‌شود و بخش سنتی می‌تواند نیروی انسانی ارزان‌قیمت را تأمین کند و به این طریق امکان رسیدن به رشد اقتصادی فزاینده با توجه به بخش مدرن اقتصادی به وجود می‌آید.

۳. مروری بر مطالعات انجام‌شده

بر اساس مطالعات اشتون و گرین[2] (۱۹۹۶) این نکته درخور توجه و حائز اهمیت است که باید ارتباط بین سرمایه انسانی و عملکرد اقتصادی را با دقت در درون بافت‌های اجتماعی- سیاسی سنجید. در این راستا برخی از پژوهشگران سرمایه انسانی معتقدند که سرمایه‌گذاری بر روی افراد موجب بهره‌وری اقتصادی سازمان‌ها و جوامع خواهد شد. بر اساس مطالعات و تحقیقات شولتز[3] (۱۹۷۱) ساکاموتو و پاور[4] (۱۹۹۵) و وودهال[5] (۱۹۹۷) تحصیلات و آموزش‌های رسمی ابزارهایی مهم و لازم برای بهبود ظرفیت‌های تولید جامعه هستند. آنان از سرمایه انسانی این استدلال را دارند که جمعیت تحصیل‌کرده، جمعیت مولد است. البته برخی از مطالعات انجام‌شده متناقض با این امر است؛ یعنی تأثیر امکانات آموزشی بر رشد کل اقتصاد را نادیده می‌گیرند مانند مطالعات پریتسل[6] ۱۹۹۶ (کارگر، ۱۳۹۹). حسنعلی‌زاده و سعادت (۱۳۹۰) برخلاف پژوهش‌هایی که آموزش را با رشد و توسعه نامرتبط دانستند، در پژوهش خود بیان کردند که حتی در صورت نبود شواهد تجربی دال بر رابطه آموزش و رشد و توسعه، نقش کلیدی نیروی انسانی و سرمایه انسانی در رشد و توسعه

1. Arthur Lewis
2. Eshton & Green
3. Schultz. T.W
4. Arthur Sakamoto & Daniel A. Powers
5. Woodhal. M
6. Pretzel

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

سازمان‌های پیشرو در اقتصاد جهانی بر هیچ‌کس پوشیده نیست. اپلتون[1] و تیل[2] (۱۹۹۸) نیز طی مطالعه توصیفی در چندین کشور آفریقایی با بررسی دو مؤلفه بهداشت و آموزش این‌چنین دست یافتند که بیماری کودکان و سوءتغذیه مانع حضور و عملکرد آن‌ها در مدرسه می‌شود و اثرات بلندمدت آموزش یک نسل بر رفاه کودکان آینده آن‌ها اثرگذار خواهد بود؛ پس هر دو مؤلفه بهداشت و آموزش سرمایه انسانی هستند که جامعه را به سمت رفاه انسانی هدایت می‌کنند. بهرام‌زاده و سراج (۱۳۸۶) در مقاله خود ضمن ارائه عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری، به بررسی ارتباط و نقش وجدان کاری و انضباط کاری و کیفیت زندگی کاری در ارتقای بهره وری که به مراتب عاملی برای رسیدن به توسعه پایدار در جامعه و راه‌های ایجاد و تعمیق وجدان کاری است پرداخته‌اند. وجدان کاری و انضباط اجتماعی دو عامل مهم با اثرات متقابل بر یکدیگر محسوب می‌شوند. اولی با اعمال کنترل از درون و دومی با اعمال کنترل از بیرون بر هریک از افراد جامعه زیربنای مستحکمی را به وجود می‌آورند تا نتیجه کار نیروی انسانی دارای کمیت و کیفیت برتر شود. این امر به نوبه خود به تولید کالا و خدمات بیشتر و مطلوب‌تر، ایجاد و ارتقای آرامش روحی و درنهایت به توسعه پایدار و سلامت جامعه، رفاه، عبادت، بهبود کیفیت زندگی مادی و معنوی منجر می‌شود که بدون شک لازمه این انضباط و وجدان کاری، آموزش و تعلیم است. رسولی و حرمتی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحلیلی-توصیفی به بررسی نقش نیروی انسانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های نیروی اجتماعی در توسعه کشور پرداخته‌اند. از نظر آن‌ها حکومت‌ها و دولتمردانی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند با اتخاذ سیاست‌های لازم و ارائه راهکارهای مناسب در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتر نائل شوند. نیروی انسانی امروزه به عنوان یک سرمایه مطرح می‌شود که قدرت بازتولید دارد. به طور خلاصه سرمایه انسانی نقش مهمی در شکوفایی افراد، بهبود سطح زندگی و درآمد، افزایش دانش و مهارت، ظرفیت‌های تولید، رشد اقتصادی و کاهش فقر دارد. در پژوهش حیدرپور و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی نقش کیفیت نیروی کار بر رشد اقتصادی پرداخته شده و نتایج نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی باعث توسعه توانایی‌های افراد و درنتیجه رشد و توسعه اقتصادی پایدار می‌شود. همچنین عوامل مؤثر بر توانمندسازی نیروی

1. Simon Appleton
2. Francis Teal

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

انسانی که باعث بالندگی و ایجاد توان رقابتی در سازمان می‌شود مورد توجه قرار گرفته است و رهنمودهایی برای توانمندسازی منابع انسانی ارائه شده است. نیروی انسانی آموزش دیده، اندیشه و تفکر او، در توسعه و گسترش فناوری‌های تولید به عنوان محور اساسی پیشرفت و رشد اقتصادی معرفی می‌شود. رشد اقتصادی به افزایش زندگی استاندارد می‌انجامد و باعث بالا رفتن درآمد سرانه، بهتر شدن و باکیفیت‌تر شدن کالاها و برطرف شدن فقر می‌شود. رامچران[1] (۲۰۰۴) ادعا می‌کند هیچ کشوری بدون سرمایه‌گذاری در آموزش به توسعه اقتصادی پایدار دست نیافته است؛ اما آیا همه انواع سرمایه انسانی تأثیر یکسانی بر رشد می‌گذارند؟ و کدام سطوح از آموزش (ابتدایی، متوسطه یا تحصیلات عالیه) باید سیاست عمومی را ترویج کنند؟ این مقاله چارچوبی تحلیلی برای رسیدگی به این سؤالات ایجاد می‌کند و نشان می‌دهد که ترکیب سهام سرمایه انسانی چگونه توسعه یک کشور را تعیین می‌کند. علاوه بر این، به درک این مسئله کمک می‌کند که چرا مطالعات تجربی نتوانسته‌اند رابطه معناداری بین تحصیل و رشد پیدا کنند و دلیل آن را ترویج نوع «اشتباه» تحصیل می‌دانند که می‌تواند تأثیری کوچک بر توسعه داشته باشد. روبرت[2] (۲۰۰۴) در پژوهشی با جمع‌آوری داده‌های دو گروه از کشورهای غنی و فقیر و بررسی آمار مرگ‌ومیر نوزادان و بزرگ‌سالان جوان به این نتیجه رسیده است که بین مرگ‌ومیر و آموزش و بهداشت رابطه‌ای منفی وجود دارد. هنگامی که یک مادر به فرزندش یاد می‌دهد که قبل از خوردن غذا دست‌هایش را بشوید، خطر مرگ او کاهش می‌یابد؛ بنابراین سرمایه انسانی بالاتر، خطر مرگ‌ومیر جوانان را پایین می‌آورد. جامعه‌ای که آب آشامیدنی را از آب زباله جدا می‌کند و زباله را برای دفع جمع‌آوری می‌کند، خطر مرگ‌ومیر جوانان را پایین می‌آورد. مرگ‌ومیر زیاد، باروری زیاد، انباشت سرمایه انسانی کند، رشد اقتصادی آهسته (در صورت وجود) را به دنبال دارد و مرگ‌ومیر پایین، باروری کم، انباشت سریع سرمایه انسانی به رشد سریع اقتصادی تبدیل می‌شود. انباشت سرمایه انسانی میزان مرگ‌ومیر در بزرگ‌سالان جوان را کاهش می‌دهد که خود باعث کاهش باروری می‌شود. باروری پایین، هزینه سرمایه‌گذاری سرمایه انسانی را کاهش می‌دهد و بنابراین والدین سرمایه‌های خود را به ازای هر کودک افزایش می‌دهند. این منجر به یک چرخه فاضل می‌شود که در آن رشد سرمایه

1. Rodney Ramcharan
2. Tamura Robert

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

انسانی منجر به کاهش باروری و رشد سریع‌تر سرمایه انسانی می‌شود. ریسکات و داودا[1] (۲۰۰۸) شواهد تجربی را در مورد نقش توسعه منابع انسانی از طریق مؤسسات آموزشی در رشد اقتصادی نیجریه با استفاده از مدل رشد سولوی تقویت‌شده و اتکا به روش‌شناسی اصلاح خطا و تصحیح (ECM) ارائه دادند. نتایج نشان داد که توسعه منابع انسانی نه‌تنها به رشد اقتصادی نیجریه کمک می‌کند، بلکه تأثیر آن قوی و از لحاظ آماری قابل توجه است.

٤. نتیجه‌گیری

اغلب مقالات ارزیابی‌شده به این نتیجه واحد و مشترک رسیده‌اند که جامعه برای رسیدن به توسعه می‌بایست از تمامی امکانات که در سایه آن‌ها می‌توان به زندگی ادامه داد، برخوردار باشد و آن‌ها را در اختیار افراد جامعه قرار دهد تا با استفاده از قدرت خلاقیت و توانایی‌های فکری افراد، بهره‌برداری از آن‌ها چند برابر شود و تنها در این صورت، توسعه حاصل‌شده، توسعه‌ای پایدار خواهد بود. درواقع منافع اقتصادی تشکیل سرمایه انسانی از طریق بهبود تغذیه، بهداشت، آموزش و سایر شاخص‌های اجتماعی مناسب با ایجاد افراد کارآمدتر، ناشی می‌شود. پس هرچه بیشتر انسان را محوریت قرار داده و توانایی‌های او را ارتقا دهیم، بهره‌وری منابع انسانی بیشتر شده و مسلماً یک انسان سالم‌تر، داناتر و تأمین‌شده از نظر نیازهای اولیه زندگی، در عین حال که به یک انسان توسعه‌یافته مبدل خواهد شد، نسلی توسعه‌یافته نیز تربیت خواهد کرد و کل جامعه در چرخه توسعه‌یافتگی قرار خواهد گرفت. هنگامی که نسلی از کودکان بدون مراقبت کافی از بهداشت، تغذیه یا مدرسه، در معرض زندگی قرار می‌گیرند، دلایل زیادی وجود دارد که در بزرگ‌سالی می‌توانند آسیب جدی را در جامعه معکوس کنند.

کودکان سالم احتمالاً دستاورد بهتری در مسائل آموزشی دارند و به همین نحو، اگر متوسط آموزش جامعه در سطح بالایی باشد، به مسائل بهداشتی هم بی‌توجهی نمی‌شود و درنتیجه، سرمایه‌گذاری در بهداشت نرخ بازگشت بالاتری خواهد داشت. درواقع هدف از توسعه، تسلط بر دردهای انسانی از جمله بیماری، فقر و رسیدن به رفاه، از طرفی رشد و توسعه، محصول برنامه‌ای مدون، مدیریتی سالم و هوشمند، در کنار تلاش و عزمی همگانی قابل حصول است. منظور از

1. Risikat, S. Dauda, D

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

همگان، تمامی مردم تشکیل‌دهنده یک ملت اعم از مسئولان، نخبگان، بازاریان، کارگران خرد و کلان، پیر و جوان و ... است؛ زیرا یک ملت همگی سوار بر یک کشتی هستند و برای به مقصد رسیدن، اتحاد، محوریت کار است و تک‌روی حاصلی جز تباهی نخواهد داشت و توسعه در سایه تلاش آحاد مردم حاصل می‌شود (صدرآبادی و بازرگان، ۱۳۹۳).

اگر توسعه را فرایندی انسانی تعریف کنیم که در آن انسان توسعه‌نیافته به انسان توسعه‌یافته ارتقا یابد، در این صورت وقت و بودجه دولت و نهادهای رسمی و غیررسمی و تأثیرگذار در کشور صرف پرورش افراد جامعه با این ویژگی خواهد شد و بنابراین تا زمانی که افراد در این جامعه زنده و فعال‌اند توسعه‌ای پایدار و بی‌انتها حاصل خواهد شد (افقه، ۱۳۹۲).

انسان توسعه‌یافته نهادهای توسعه‌یافته خلق می‌کند و نهادهای توسعه‌یافته بستر لازم برای بازتولید و پرورش انسان‌های توسعه‌یافته فراهم می‌کنند. وقتی جامعه‌ای در چنین فضایی قرار بگیرد، با شتابی بیشتر در جهت نیل به اهداف عالی خود حرکت خواهد کرد (افقه، ۱۳۹۴).

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

منابع

- افقه، مرتضی (۱۳۹۲). تشریح دیدگاه‌های توسعه. خبرگزاری ایسنا. https://www.isna.ir/news/92072214387
- افقه، مرتضی (۱۳۹۴). توسعه به مثابه تحول نرم‌افزاری. روزنامه دنیای اقتصاد. شماره ۳۶۵۸.
- بهرام‌زاده، حسینعلی، سراج، شهرزاد (۱۳۸۶). نقش منابع انسانی بر بهره‌وری و توسعه پایدار. *مجله مدیریت*. سال ۱۸. شماره ۱۲۵- ۱۲۶.
- تودارو، مایکل (۲۰۰۲). *توسعه اقتصادی در جهان سوم*. مترجم: غلامعلی فرجادی. ویرایش شانزدهم. مؤسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه.
- حسنعلی‌زاده، صابر، سعادت، مهدی (۱۳۹۰). «آشنایی با مفاهیم سرمایه انسانی». دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر.
- حیدرپور، فرزانه، باقری، آزاده، قیطاسی، زهرا (۱۳۹۵). «بررسی رابطه سرمایه انسانی با توسعه اقتصادی و عوامل مؤثر در توانمندسازی آن». مجموعه مقالات دومین همایش ملی مدیریت و حسابداری.
- رسولی، رضا، حرمتی، سمیه (۱۳۹۵). «بررسی نقش منابع انسانی به عنوان سرمایه اجتماعی در توسعه کشور»، دومین همایش بین‌المللی مدیریت اقتصاد و توسعه.
- صدرآبادی، ناصر، محمدزاده بازرگان، مهسا (۱۳۹۳). «ارتباط بین توسعه اقتصادی، نیروی انسانی و سرمایه؛ مطالعه موردی ایران». دومین همایش ملی رویکردی بر حسابداری، مدیریت و اقتصاد.
- کارگر، صدیقه (۱۳۹۹). آشنایی با سرمایه انسانی. پنجمین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم‌انداز ۱۴۰۴. رشت.
- کریمی، شاپور (۱۳۹۳). نقش منابع انسانی در توسعه. روزنامه ایران. شماره ۵۶۵۲.

- Risikat, O.S. Dauda, Ph.D. (2008). Role of human capital in economic development: an empirical study of Nigerian case. *Oxford Business & Economics Conference Program*.
- Rodney, R. (2004). Higher or Basic Education? The Composition of Human Capital and Economic Development. *IMF Staff Papers*, Vol. 51, No. 2.
- Sakamoto, A. & Powers, D. (1995). Education and the Dual Labor Market for Japanese Men. *American Sociological Review*, PP. 60 (2), Vol. 222-246. Doi: 10.2307/2096385

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]

- Schultz, T.W. (1971*). Investment in Human Capital*. New York. The Free Press.
- Simon, A & Francis, T. (1998). *Human Capital and Economic Development. Paper prepared for the African Development Report*. The Centre Study of African Economies, University of Oxford.
- Tamura, R. (2004). Human Capital and Economic Development. Working Paper, No. 2004-34, Federal Reserve Bank of Atlanta, Atlanta, GA.
- Woodhall, M. (1997). Human capital concepts. *Education, culture, economy, and society*, PP. 219-223.

[Downloaded from ejip.ir on 2026-11-09]