

## مروزی 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 مروزی 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 انسان محور 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 در حال توسعه.

## ۱. مقدمه

در زمینه منابع انسانی نه تنها 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؛ به علاوه، 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 تعیین کننده 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 تعریف شده دارد که بیش از آن نمی‌توان انتظار داشت؛ اما ظرفیت‌های انسان تا بین نهایت است و همچنین تا کنون هیچ فرایند تولیدی اختراع نشده است که به کار انسانی نیازمند نباشد. تجربه کشورهای مختلف پس از جنگ جهانی دوم به وضوح 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 پیش شرط توفیق، ثبت و تداوم هرگونه توسعه و تحولی، سرمایه‌گذاری در توسعه انسانی به منزله رکن و هسته اصلی و محوری آن است. جدیدترین آمار منتشر شده از سوی برنامه توسعه سازمان ملل متعدد 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

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 بر جسته هندی و برنده جایزه نوبل سال ۱۹۹۸ اقتصاد، کتاب ارزشمند «توسعه به مثابه آزادی» را به رشتہ 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، نهادینه شده، غفلت از بودجه‌های عمومی و انتقادناپذیری و یکه‌تازی دولت‌های سرکوبگر (اققه)،

۲. مبانی نظری پژوهش

#### ۱-۲. 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 سرمایه‌های تولیدی است. چنین استعدادها و توانایی‌هایی نه تنها جزو ثروت و دارایی‌های فرد بلکه جزو ثروت و دارایی‌های جامعه‌ای که آن فرد در آن قرار دارد، محسوب می‌شود. ارتقای (افزایش کیفی) قابلیت‌ها، زیردستی 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 مکافی بازگشت خواهد داشت.

## ۲-۲. تحلیل مارکسیستی از سرمایه انسانی

به عقیده مارکس در نظام سرمایه داری، کارگران نیروی کار خود را به منظور کسب درآمد می فروشنند. 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 نمی تواند سرمایه انسانی خود را بفروشد. سرمایه انسانی یک دارایی مستقیماً قابل تبدیل به پول نیست. یک شخص نمی تواند مهارت های خود را به فروش

رساند، بلکه او در یک قرارداد شغلی با یک کارفرما استفاده و بهره‌برداری از مهارت‌هاش 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 انسانی اش نصیب او نمی‌گردید. یک کارفرما به دلیل فعالیت‌های تولیدی اش 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.

### <sup>۱</sup>-۳. نظریه توسعه‌ی رosto<sup>۱</sup>

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 ستی (ابتدايی)؛
- مرحله مقدماتی (پيش شرط‌های آغاز حرکت)؛
- مرحله خيز (جهش اقتصادی)؛
- مرحله بلوغ؛
- مرحله مصرف انبوه.

### <sup>۲</sup>-۴. نظریه توسعه مایکل تودارو<sup>۲</sup>

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

---

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

اقتصادی و نیز غیراقتصادی یعنی پایین بودن سطح زندگی، پایین بودن اعتماد به نفس و آزادی محدود می‌دانند که پیوسته عنصر معلول توسعه‌نیافرگی اقتصادی-اجتماعی است.

#### ۲-۵. نظریه توسعه آرتور لویس<sup>۱</sup>

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 ارزان قیمت را تأمین کند و به این طریق امکان رسیدن به رشد اقتصادی فراینده با توجه به بخش مدرن اقتصادی به وجود می‌آید.

#### ۳. مروزی بر مطالعات انجام شده

بر اساس مطالعات اشتون و گرین<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) این نکته درخور توجه و حائز اهمیت است که باید ارتباط بین سرمایه انسانی و عملکرد اقتصادی را با دقیقت 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<sup>۳</sup> (۱۹۷۱) ساکاموتو و پاور<sup>۴</sup> (۱۹۹۵) و وودهال<sup>۵</sup> (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 تحصیل کرده، جمعیت مولد است. البته برخی از مطالعات انجام شده متناقض با این امر است؛ یعنی تأثیر امکانات آموزشی بر رشد کل اقتصاد را نادیده می‌گیرند مطالعات پریتسل<sup>۶</sup> (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

سازمان‌های پیشرو در اقتصاد جهانی بر هیچ کس پوشیده نیست. اپلتون<sup>۱</sup> و تیل<sup>۲</sup> (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 وجود کاری و انضباط کاری و کیفیت زندگی کاری در ارتقای بهره‌وری که به مراتب عاملی برای رسیدن به توسعه پایدار در جامعه و راههای ایجاد و تعمیق وجود کاری است پرداخته‌اند. وجود 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 وجود 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

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 باکیفیت تر شدن کالاهای بزرگ و فقر می‌شود. رامچران<sup>۱</sup> (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 (ابتدايی، متوسطه یا تحصيلات عاليه) باید سياست عمومی را ترويج کنند؟ اين مقاله چارچوبی تحليلي برای رسيدگی به اين سوالات ایجاد می‌کند و نشان می‌دهد که ترکيب سهام سرمایه انسانی چگونه توسعه يك کشور را تعیین می‌کند. علاوه بر اين، به درك اين مسئله کمک می‌کند که چرا مطالعات تجربی نتوانسته اند رابطه معناداري بين تحصيل و رشد پيدا کنند و دليل آن را ترويج نوع «اشتباه» تحصيل می‌داند که می‌تواند تأثيری کوچک بر توسعه داشته باشد. روبرت<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی با جمع آوري داده‌های دو گروه از کشورهای غنى و فقير و بررسی آمار مرگ و میر نوزادان و بزرگ سالان جوان به اين نتيجه رسيده است که بين مرگ و میر و آموزش و بهداشت رابطه‌اي منفي وجود دارد. هنگامی که يك مادر به فرزندش ياد می‌دهد که قبل از خوردن غذا دست‌ها يش را بشويد، خطر مرگ او کاهش می‌يابد؛ بنابراین سرمایه انسانی بالاتر، خطر مرگ و میر جوانان را پایین می‌آورد. جامعه‌اي که آب آشامیدنی را از آب زباله جدا می‌کند و زباله را برای دفع جمع آوري می‌کند، خطر مرگ و میر جوانان را پایین می‌آورد. مرگ و میر زياد، باروری زياد، انباشت سرمایه انسانی کند، رشد اقتصادي آهسته (در صورت وجود) را به دنبال دارد و مرگ و میر پایین، باروری کم، انباشت سريع سرمایه انسانی به رشد سريع اقتصادي تبدیل می‌شود. انباشت سرمایه انسانی ميزان مرگ و میر در بزرگ سالان جوان را کاهش می‌دهد که خود باعث کاهش باروری می‌شود. باروری پایین، هزينه سرمایه‌گذاری سرمایه انسانی را کاهش می‌دهد و بنابراین والدين سرمایه‌های خود را به ازای هر کودک افزایش می‌دهند. اين منجر به يك چرخه فاضل می‌شود که در آن رشد سرمایه

1. Rodney Ramcharan  
2. Tamura Robert

انسانی منجر به کاهش باروری و رشد سریع تر سرمایه انسانی می‌شود. ریسکات و دادا<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) شواهد تجربی را در مورد نقش توسعه منابع انسانی از طریق مؤسسات آموزشی در رشد اقتصادی نیجریه با استفاده از مدل رشد سولوی تقویت شده و اتکا به روش‌شناسی اصلاح خطأ و تصویح (ECM) ارائه دادند. نتایج نشان داد که توسعه منابع انسانی نه تنها به رشد اقتصادی نیجریه کمک می‌کند، بلکه تأثیر آن قوی و از لحاظ آماری قابل توجه است.

#### ۴. نتیجه‌گیری

اغلب مقالات ارزیابی شده 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 حاصل شده، 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 او لیه زندگی، در عین حال که به یک انسان توسعه‌یافته مبدل خواهد شد، نسلی توسعه‌یافته نیز تربیت خواهد کرد و کل جامعه در چرخه توسعه‌یافتنی 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

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 تک روی حاصلی جز تباہی 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 توسعه‌یافته 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 تازمانی 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).

## منابع

- افقه، مرتضی (۱۳۹۲). تشریح دیدگاه‌های توسعه. خبرگزاری ایسنا.  
<https://www.isna.ir/news/92072214387>
- افقه، مرتضی (۱۳۹۴). توسعه به مثابه تحول نرم افزاری. 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 رویکردنی 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

- 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.