

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سرمایه انسانی Human capital

” سرمایه انسانی از دو مفهوم کلیدی سرمایه و انسان تشکیل شده است. **واژه انسان** در سرمایه انسانی به افرادی اشاره می کند که در تمام سطوح سازمانی مشغول به کار هستند و **واژه اقتصادی (سرمایه)** به داراییهای غیر مصرفی اشاره دارد که برای آینده سرمایه گذاری شده اند (صنوبری، ۱۳۸۸).

در حقیقت سرمایه انسانی بیانگر این است، که **خصوصیات کیفی انسان نوعی سرمایه است**؛ زیرا این خصوصیات در پرتو آموزش تواناییهای انسان را توسعه می بخشد و می تواند به صورت منبع درآمدهای بیشتر و یا رضایت بیشتر در آینده درآید. چنین سرمایه ای «انسانی» است؛ چرا که جزیی از انسان را تشکیل می دهد (عمادزاده، ۱۳۸۶).

سرمایه انسانی به داراییهای اصلی سازمان؛ یعنی دانش، مهارتها، تجربه، نگرش، تعهد، قابلیت و ویژگیهای شخصی منحصر به فرد کارکنان اطلاق می شود. این عوامل به داراییهای نامشهودی که موجبات نیروی تولید و منافع برای سازمان را فراهم می کند، تبدیل می شود. سرمایه انسانی در بر دارنده هر گونه یادگیری آگاهانه ارزش آفرین است. که منجر به شکوفایی اندیشه و عقل فرد می شود (نادری، ۱۳۹۰).

- **بین سرمایه انسانی و بهره وری سازمان رابطه مستقیم وجود دارد.**

انواع سرمایه های انسانی

- ✓ سرمایه فکری
- ✓ سرمایه عاطفی
- ✓ سرمایه معنوی
- ✓ سرمایه دانایی
- ✓ سرمایه فرهنگی
- ✓ سرمایه جهانی
- ✓ سرمایه اخلاقی
- ✓ سرمایه اجتماعی
- ✓ و.....

اهمیت و ضرورت توجه به سرمایه انسانی

- ۱- **سرمایه انسانی** بالاترین، با ارزشترین و گرانبها ترین دارایی و سرمایه هر سازمان و کشوری محسوب می شود.
- ۲- دراکر (۱۹۹۳) معتقد است، قرن بیست و یکم قرن اقتصاد دانشی است در این اقتصاد، **داراییهای فکری و بخصوص سرمایه های انسانی** جزو مهمترین داراییهای سازمانی محسوب میشوند و موفقیت بالقوه سازمانها، ریشه در قابلیتهای فکری آنها دارد.
- ۳- امروزه شکاف میان ملت ها و جوامع **دانایی و نادانی** است. بنابر این چالش اصلی، چالش نیروی انسانی دانا و تواناست.
- ۴- **انسان تنها عنصر ذیشعوری** است که به عنوان هماهنگ کننده سایر عوامل سازمانی، نقش اصلی را در میان کلیه عوامل دارد.
- ۵- ویژگی سازمان های امروزی **پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی، تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان های هزاره سوم** است **انسان محور** و مجری این تغییرات و قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه های متفاوت اقتصادی و اجتماعی را برعهده دارد.
- ۶- بدون افراد کار آمد، دستیابی به اهداف سازمانی غیر ممکن است. از این رو، **انسان و سرمایه انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی و بالندگی و یا شکست و نابودی سازمان ها دارند.**

سیر تحول مکاتب مدیریتی و نوع نگاه آنها به انسان

رویکرد	مکاتب مدیریتی	ویژگی‌های دوره	نوع نگاه به انسان
نیروی کار	مکتب کلاسیک	سازمان به منزله یک نظام عقلانی حاکمیت دیدگاه مکانیکی و ساخت‌گرا	انسان به عنوان یکی از عوامل تولید
	مکتب نئوکلاسیک	سازمان به منزله یک نظام طبیعی حاکمیت دیدگاه ارگانیکی تاکید بر گروه‌های غیر رسمی	انسان به عنوان یکی از عوامل تولید
منابع انسانی	مکتب سیستمی	کنش و واکنش با محیط	انسان به عنوان یکی از عوامل تولید
	مکتب اقتضایی	به موقعیت بستگی دارد	انسان به عنوان یکی از عوامل تولید
	مدیریت مشارکتی	حداکثر مشارکت، ساختارهای ماتریسی	انسان مهمترین عامل تولید
سرمایه انسانی	مکتب مدیریت دانایی	دانشگران، گروه‌های تخصصی	انسان برتر از تولید

توانمند سازی

توانمند سازی معادل واژه Empowerment است که از فعل Empower گرفته شده است، این فعل در فرهنگ آکسفورد به قدرتمند شدن، **مجوز دادن، ارائه قدرت و توانا شدن معنی شده است (آکسفورد، ۱۹۸۹)**. در معنای خاص، قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افراد برای اداره خود و در مفهوم سازمانی به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است.

تا قبل از اینکه این اصطلاح در مدیریت رایج گردد **در رشته های علوم سیاسی، علوم اجتماعی، علوم دینی و نظریه فمینیستی** مورد استفاده قرار می گرفت. در مدیریت سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و دخیل نمودن کارکنان در تصمیم گیری های سازمان تحت عناوین مختلف تیم سازی، مشارکت و مدیریت کیفیت جامع و... بر می گردد. (هاردی و لیا و دیگران، ۱۹۸۸).



“توانمند سازی” عبارت است از مجموعه روش ها و اقداماتی که از راه **توسعه قابلیت و شایستگی افراد** در جهت **بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی** سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف های سازمان بکار گرفته می شوند (کانتر، ۲۰۰۱).

توانمند سازی به **معنای قدرت بخشیدن** است و این یعنی به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر توانایی یا در ماندگی خود چیره شوند، و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه های درونی آنان را برای انجام دادن وظیفه بسیج کنیم (بلانچارد، ۲۰۰۳).

توانمند سازی **نوعی توسعه قابلیت ها** و فراهم آوردن زمینه های رشد و توسعه فردی است که از طریق ایجاد ارتباطات عمودی، توزیع اطلاعات، تفویض اختیار و مسئولیت به زیر مجموعه، دخالت دادن افراد در امور سازمان و ارائه بازخورد مستمر و مثبت معمول می گردد. لازمه تحقق آن ایجاد فضای اعتماد و احترام متقابل و فرصت مخاطره و شکست برای کسب تجربه و قدردانی از افراد شایسته و تلاش های شایسته آنها و بهره گیری از نظام پاداش و انگیزش مبتنی بر رفع نیاز های موجود و نیاز سازی و خلق نیاز های متعالی تر برای افراد است (ایبلی، ۱۳۸۹).

توانمند سازی روش نوینی برای بقای سازمان های پیشرو در محیط رقابتی است.

ب: سوء برداشت های متداول از مفهوم توانمند سازی

۱- توانمند سازی به عنوان **یک راهبرد توسعه سازمانی** با مفهوم سیاسی اجتماعی آن اشتباه گرفته می شود در نتیجه سازمان ها بجای تمرکز و تاکید بر این نکته که شایسته ترین کارکنان بیشترین مشارکت را در تصمیم گیری های سازمان داشته باشند بیشتر روی ایده **توزیع قدرت** تمرکز دارند.

۲- خلاصه نمودن مفهوم توانمند سازی در برخی مفاهیمی (آموزش، تفویض اختیار، حمایت مادی، پاداش دادن و....) که پوشش دهنده مفهوم توانمند سازی نیست. توانمند سازی شامل شیوه های جدید ساختار دهی، توسعه و بکارگیری تیم ها، انگیزش و پاداش دهی به یادگیری و همچنین متضمن متحول نمودن نقش مدیران به نقش مربی گری و تسهیل کنندگی در سازمان می باشد.

۳- توانمند سازی منحصر به عنوان چیزی نگریسته می شود که افراد دارای **قدرت بیشتر**، (یعنی **مجریان امور و مدیران**) قدری از آن را به افراد پایین تر داده می شود یا با آنها در قدرت سهیم می شوند. افزایش قدرت فرد و بالطبع قدرت سازمان

ب: سوء برداشت های متداول از مفهوم توانمند سازی

۴- **منطبق کردن توانمند سازی با الگوی کنترل سستی مدیریت**
یکی از فراگیر ترین مشکلات در سازمان ها دقیقا این است که خیلی از مدیران در انجام آنچه از زیر دستانشان می خواهند بیش از حد موفق بوده اند.

۵- **اشتباه گرفتن ابزار توانمند سازی بجای اهداف آن: هدف**
توانمند سازی فقط شرکت دادن افراد بیشتر در فرآیند تصمیم گیری نیست بلکه به کار گرفتن افکار کارکنان به منظور اتخاذ بهترین تصمیمات ممکن و پیدا کردن شیوه هایی برای اتخاذ تصمیمات هر چه بهتر است.

دلایل توجه سازمان ها به توانمند سازی کارکنان:

۱- افزایش رقابت (آنچه در گذشته خارق العاده بود امسال عادی جلوه می کند، موانع پیوسته بالایی رود. رقبای خارجی تهدید کنندگان بزرگ تلقی می شوند، حضور افراد توانمند سازمان در رقابت ..)

۲- اثرات فناوری بر محیط کار (تغییر فناوری باعث شده که ماهیت کار تغییر کند، رایانه جایگزین برخی مشاغل شود، هوش مصنوعی و... قدرت رویا رویی با این تغییرات)

۳- ضرورت پاسخگویی سریع به نیازهای مشتریان (افزایش انتظارات مشتریان، اولویت های توسعه را برای بسیاری از سازمان ها تغییر داده است. سازمان ها ابتدا باید نیازهای مشتریان را بدانند)

۴- موفقیت برنامه های مدیریت کیفیت جامع (TQM): توانمند سازی، عنصر حیاتی مدیریت کیفیت جامع (تعهد، ارتباطات موثر، تفکر استراتژیک، بهبود مستمر و...) تلقی شده است

۵- ضرورت انعطاف پذیری در سازمان ها (ساختار سلسله مراتبی و قدرت متمرکز گذشته - محیطی به شدت رقابت جهانی و فناوری های نوین دست بر داشتن از کنترل متمرکز باعث افزایش انعطاف پذیری سازمان خواهد شد)

الزامات توانمند سازی:

- ۱- ارزش ها Values (مشتري مداری - تعهد به مشارکت - قدرت، حقوق و مسئولیت های مشترک یا ارزش های مستبدانه....)
- ۲- ساختار ها Structures (هرمی ، مشارکتی و انعطاف پذیر....)
- ۳- رهبری Leadership (سبک رهبری آمرانه یا استبدادی یا شیوه مشارکتی)
- ۴- فرآیند ها processes (مشارکت یا عدم مشارکت افراد سازمان در طراحی فرآیند های سازمان)
- ۵- توزیع اطلاعات Data distribution (توزیع اطلاعات در بین کارکنان و تبدیل آنها به افراد توانمند..)
- ۶- مناسبات و همکاری ها Coordination & Assistances (همدلانه و مشارکتی یا رقابتی و خصمانه)
- ۷- پرورش شایستگی ها Competencies Enhancing (جهت گیری پرورش شایستگی افراد)
- ۸- نظارت ها Controls (نظارت کارکردی و ارزش افزا بجای نظارت مبتنی بر اطاعت محض)
- ۹- پاداش ها Rewards (پاداش ها عمدتاً درونی، شفاف و آشکار است برخلاف نظام استبدادی که محرمانه)

رویکردها به توانمندسازی

۱- رویکرد ساختاری (strauchural approach) : این رویکرد را می توان توانمند سازی **سخت یا بیرونی** دانست. اقداماتی از جمله تفویض اختیار، سهم نمودن کارکنان در قدرت و تصمیم گیری، مدیریت مشارکتی و... از جمله ابزار ها و اقداماتی است که **مدیر سازمان بیشتر بصورت فیزیکی و بعنوان عامل بیرونی** به افراد وارد و یا برای افراد مهیا می کند نگریده می شود این رویکرد تا سال ۱۹۸۰ مورد توجه صاحب نظرانی از جمله دسلر، شوتز، ایلون، چاپی و کارستون، بلاک، پترز و..... قرار داشت اما در عمل این رویکرد به تنهایی نتیجه بخش نبود چرا که گاهی اوقات این سلسله فعالیت ها ارتباط مثبتی با ادراک زیردستان ندارد و برنامه های توانمند سازی را با مشکل روبرو می کند. در انتهای دهه ۱۹۸۰ **ضعف اجرای تک بعدی رویکرد ساختاری** به وضوح نشان داده شد.

رویکردها به توانمندسازی:

۲- رویکرد روانشناختی (psychological approach):

یا **توانمند سازی نرم یا توانمند سازی درونی** نامیده می شود. این نگرش بر ادراک کارکنان از توانمند سازی تمرکز کرده و چگونگی درک توانمند سازی از سوی زیر دستان و کارکنان را تشریح می کند. در این گروه از صاحب نظران افرادی همانند: کانگر و کاننجر، توماس و ولتهوس، اسپریتزر، زیمرمن و.... قرار می گیرد. بر اساس این نگرش توان افزایش یا توانمند سازی عبارت است از ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزش افراد در انجام وظایفشان از طریق پرورش احساس شایستگی، احساس خود مختاری، احساس موثر بودن یا کاهش احساس بی قدرتی و.... در آنها.

عوامل موثر بر موفقیت برنامه های توانمند سازی:

۱- عوامل بیرونی:

الف: شرایط سازمانی: مشخص بودن اهداف، غنی سازی مشاغل، ساختار سازمانی منعطف، نظام پاداش دهی مناسب، مشارکت و کار گروهی، ارتباطات رضایت بخش، محیط کاری صمیمانه، بهینه سازی فرآیند و روش ها، اطلاعات، دانش و مهارت شغلی، رشد حرفه ای کارکنان، ارزیابی عادلانه عملکرد، امکان ارتقای کارکنان

ب: راهبرد های مدیریتی: تسهیم اطلاعات، قدر شناسی، رعایت عدالت، مدیریت مشارکتی، تشکیل گروه های کاری، تفویض اختیار، مشاوره، استقلال و آزادی عمل، توسعه روابط عاطفی با کارکنان، حمایت سازمانی، اعتماد به کارکنان، ارائه بازخورد

عوامل موثر بر موفقیت برنامه های توانمند سازی:

۲- عوامل درونی:

الف: عوامل روانشناختی: خود باوری و اعتماد به نفس، احساس امنیت شغلی، احساس هویت شغلی، اعتماد، روحیه و تعلق سازمانی، احساس معنی دار بودن، احساس شایستگی (خود کار آمدی)، احساس خود تعیین (حق انتخاب)، احساس موثر بودن، انگیزه کاری، تعهد سازمانی و.....

ب: عوامل معنوی: اعتقاد به خدای یگانه، حاضر و ناظر دانستن خدا، خودسازی، اخلاق کاری، تقوا، توکل به خدا و.....

با تشکر از توجه شما



مطالعه موردی:

طراحی مدل توسعه و توانمند سازی
مدیران مراکز آموزش عالی علمی
کاربردی جهاد دانشگاهی

اهداف پژوهش

هدف اصلی:

طراحی مدل توسعه و توانمندسازی مدیران مراکز آموزش عالی علمی - کاربردی جهاد دانشگاهی تحت نظارت دانشگاه جامع علمی - کاربردی.

اهداف فرعی:

- ۱- طراحی مدل نظری توسعه و توانمندسازی مدیران مراکز آموزش عالی با ماهیت علمی - کاربردی بر اساس ادبیات تحقیق.
- ۲- تعیین درجه توافق متخصصان و کارشناسان موضوع توانمندسازی مدیران با مدل نظری پیشنهادی در این پژوهش.
- ۳- تعیین میزان کاربردی بودن مدل نظری پژوهش از نظر مدیران ستاد و مراکز آموزش عالی علمی - کاربردی آموزش عالی.

۴- ارائه مدل نهایی توانمندسازی مدیران مراکز دانشگاه جامع علمی - کاربردی.

۵- شناسایی و تجزیه و تحلیل فاصله وضعیت موجود با وضعیت مطلوب مراکز علمی - کاربردی در ارتباط با موضوع توانمندسازی مدیران مراکز (تحلیل شکاف).

۶- ارائه پیشنهادهای لازم در ارتباط با الزامات و اقدامات لازم برای بکارگیری مدل مذکور در مراکز دانشگاه جامع علمی - کاربردی در سراسر کشور

سوالات پژوهش

- ۱- مدل نظری توانمندسازی مدیران مراکز آموزش عالی علمی - کاربردی از چه ویژگی‌ها، ابعاد و مولفه‌هایی برخوردار است؟
- ۲- مدل نظری توانمندسازی مدیران مراکز آموزش عالی علمی - کاربردی تا چه میزان مورد توافق متخصصان، کارشناسان مرتبط با موضوع توانمندسازی می‌باشد؟
- ۳- مدل نظری توانمندسازی مدیران مراکز آموزش علمی - کاربردی تا چه میزان مورد توافق مدیران ستادی و اجرایی مراکز دانشگاه جامع علمی - کاربردی می‌باشد؟

۴- از نظر مدیران تا چه میزان قوانین، مقررات و دستورالعمل‌های موجود مراکز علمی - کاربردی جهاد دانشگاهی بستر لازم را برای اجرای اقدامات توانمندسازی مدیران فراهم می‌کند؟

۵- وضعیت موجود مراکز دانشگاه جامع علمی کاربردی جهاد دانشگاهی در مقایسه با وضعیت مطلوب در ارتباط با موضوع توانمندسازی چگونه می‌باشد؟ (تحلیل شکاف)

۶- الزامات مورد نیاز برای پیاده‌سازی مدل نهایی توانمندسازی مدیران مراکز دانشگاه جامع علمی - کاربردی در جهاد دانشگاهی کدامند؟



روش شناسی پژوهش

- ۱- نوع پژوهش از حیث هدف: تحقیق کاربردی
- ۲- نوع پژوهش از حیث ماهیت داده های گردآوری شده: تحقیق مختلط (آمیخته)
- ۳- نوع پژوهش از حیث نحوه نمونه گیری: از نوع روش مطالعه موردی
- ۴- نوع پژوهش از حیث گردآوری داده ها:
 - مرحله اول: بررسی اسناد و منابع علمی
 - مرحله دوم: گردآوری نظرات متخصصان و صاحب نظران از طریق مصاحبه و پرسشنامه
 - مرحله سوم: مطالعه میدانی در بین مدیران ستادی و مراکز آموزش عالی از طریق مصاحبه و پرسشنامه
- ۵- منبع داده ها:
 - اسناد، مدارک و گزارشات علمی و اجرایی
 - صاحب نظران و متخصصان حوزه توانمند سازی
 - مدیران ستادی سازمان مرکزی آموزش های علمی - کاربردی جهاددانشگاهی و مدیران واحدهای استانی
 - مدیران شعب علمی - کاربردی جهاددانشگاهی سراسر کشور



مراحل طراحی مدل پژوهش





عوامل موثر بر توانمندسازی (۱۹۸۰-۲۰۰۸):

ابتدا عوامل موثر بر توانمندسازی از نتایج تحقیقات انجام گرفته در خارج و داخل کشور بررسی و ۲۷ عامل به عنوان عوامل تاثیر گذار بر توانمندسازی استخراج گردید. شرط انتخاب این عوامل در مدل پیشنهادی پژوهش، علاوه بر شرایط و اقتضائات مراکز دانشگاه جامع علمی - کاربردی انتخاب این عامل حداقل توسط ۴ محقق و یا صاحب نظر در پژوهش‌های بررسی شده در بخش پیشینه بوده است.

دسته بندی عوامل:

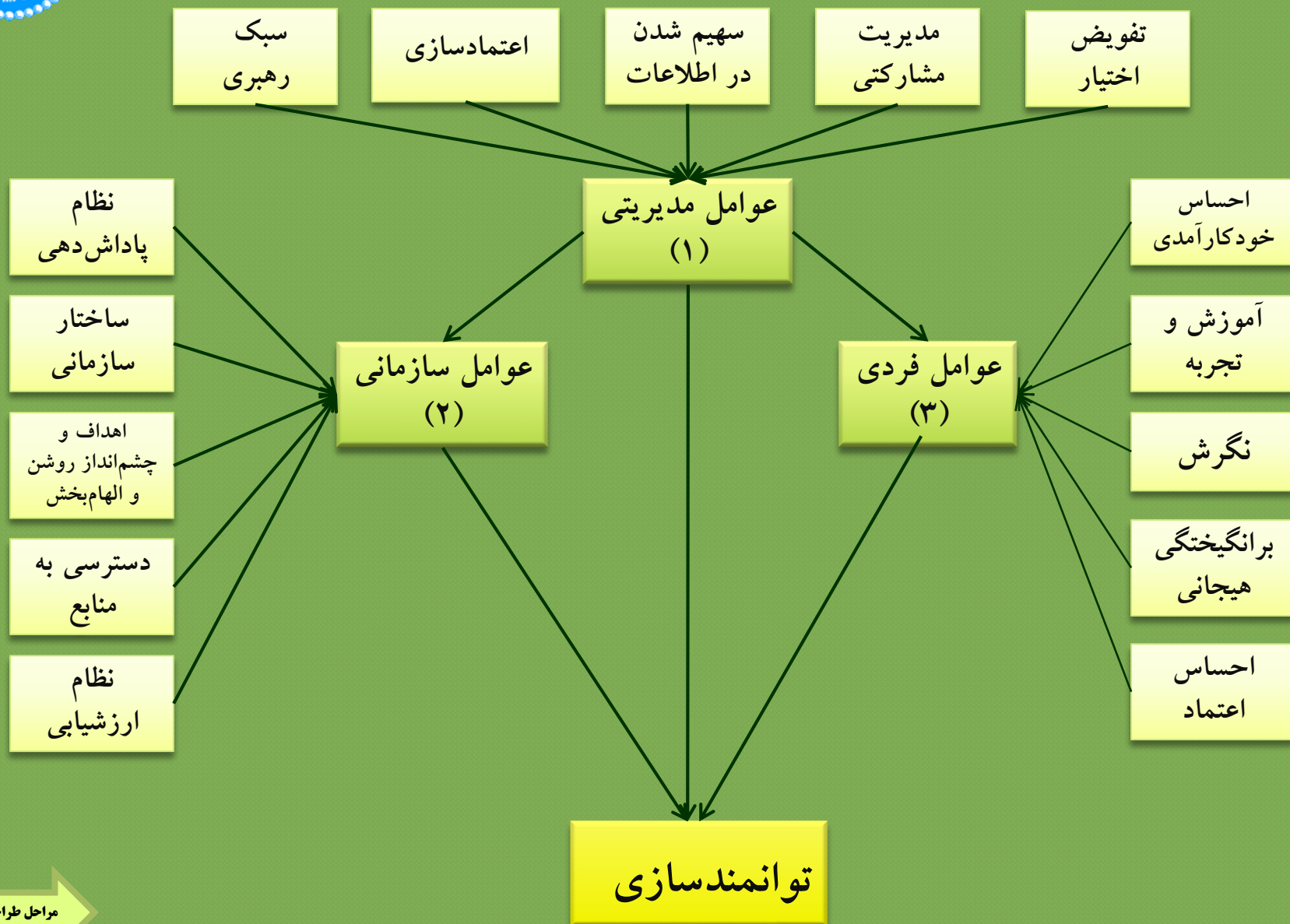
- عوامل مدیریتی

- عوامل سازمانی

- عوامل فردی عوامل موثر.doc



طراحی مدل مبتنی بر ادبیات پژوهش





تناسب سنجی مدل از نظر متخصصان و کارشناسان حوزه توانمندسازی

هدف: سنجش تناسب مدل برگرفته از مبانی نظری پژوهش با توجه به اقتضائات مراکز آموزش عالی علمی

ابزار: مصاحبه نیمه سازمان یافته و پرسشنامه محقق ساخته

روش اجرا: ارسال مستندات مورد نیاز و ابزار گردآوری اطلاعات از طریق پست الکترونیک و دورنما و مراجعه حضوری برای انجام مصاحبه

تعداد افراد جامعه و نمونه: نمونه گیری در این مرحله از نوع نمونه گیری هدفمند لذا بر اساس برخورداری از ملاکهای تعریف شده تعداد جامعه آماری ۳۳ نفر و تعداد افراد مشارکت کننده در پژوهش ۱۷ نفر



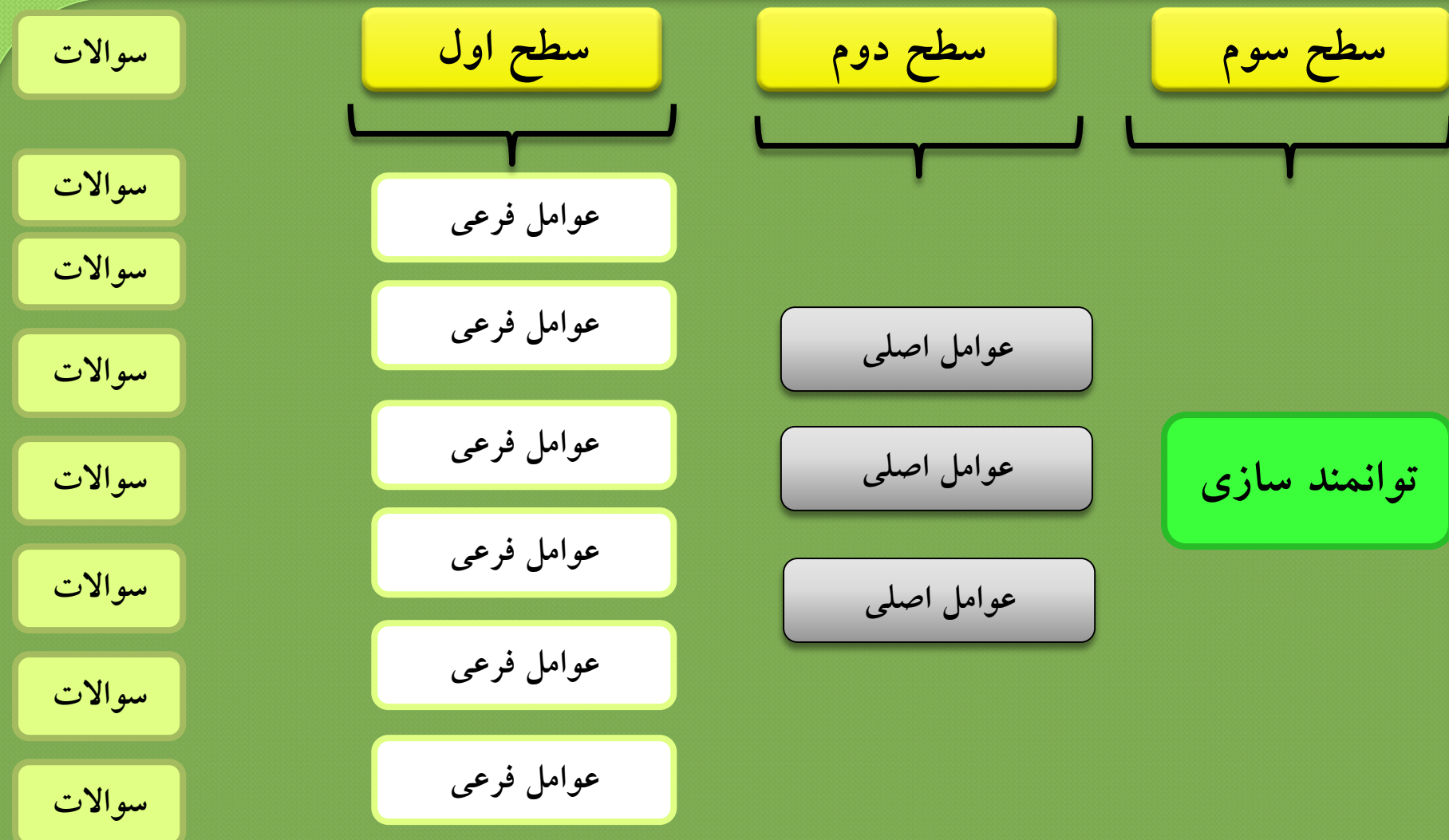
سنجش میزان کاربردی بودن مدل نظری پژوهش از نظر مدیران ستادی و مدیران مراکز علمی - کاربردی

هدف: سنجش میزان کاربردی بودن مدل نظری (آزمون مدل) با توجه به اقتضات مراکز آموزش عالی علمی

ابزار: پرسشنامه محقق ساخته بسته پاسخ و باز پاسخ.

روش اجرا: ارسال پرسشنامه به همراه پیوست‌ها شامل (طرح شماتیک مدل، تعاریف عملیاتی عوامل اصلی و فرعی)

تعداد جامعه و نمونه: جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران ستادی موسسه آموزش عالی علمی - کاربردی و مدیران مراکز علمی - کاربردی جهاددانشگاهی در سراسر کشور که تعداد مدیران ستادی نه نفر و تعداد مراکز ۳۳ و تعداد مدیران این مراکز ۱۲۶ نفر می‌باشد که به جهت اهمیت بحث توانمندسازی نمونه به صورت تمام شماری انجام شده است.



یافته‌ها: نتایج بدست آمده بدست آمده از تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های قابل قبولی را برای برازش مدل از نظر مدیران مراکز آموزش عالی علمی - کاربردی نشان داده است. این شاخص‌ها عبارتند از:

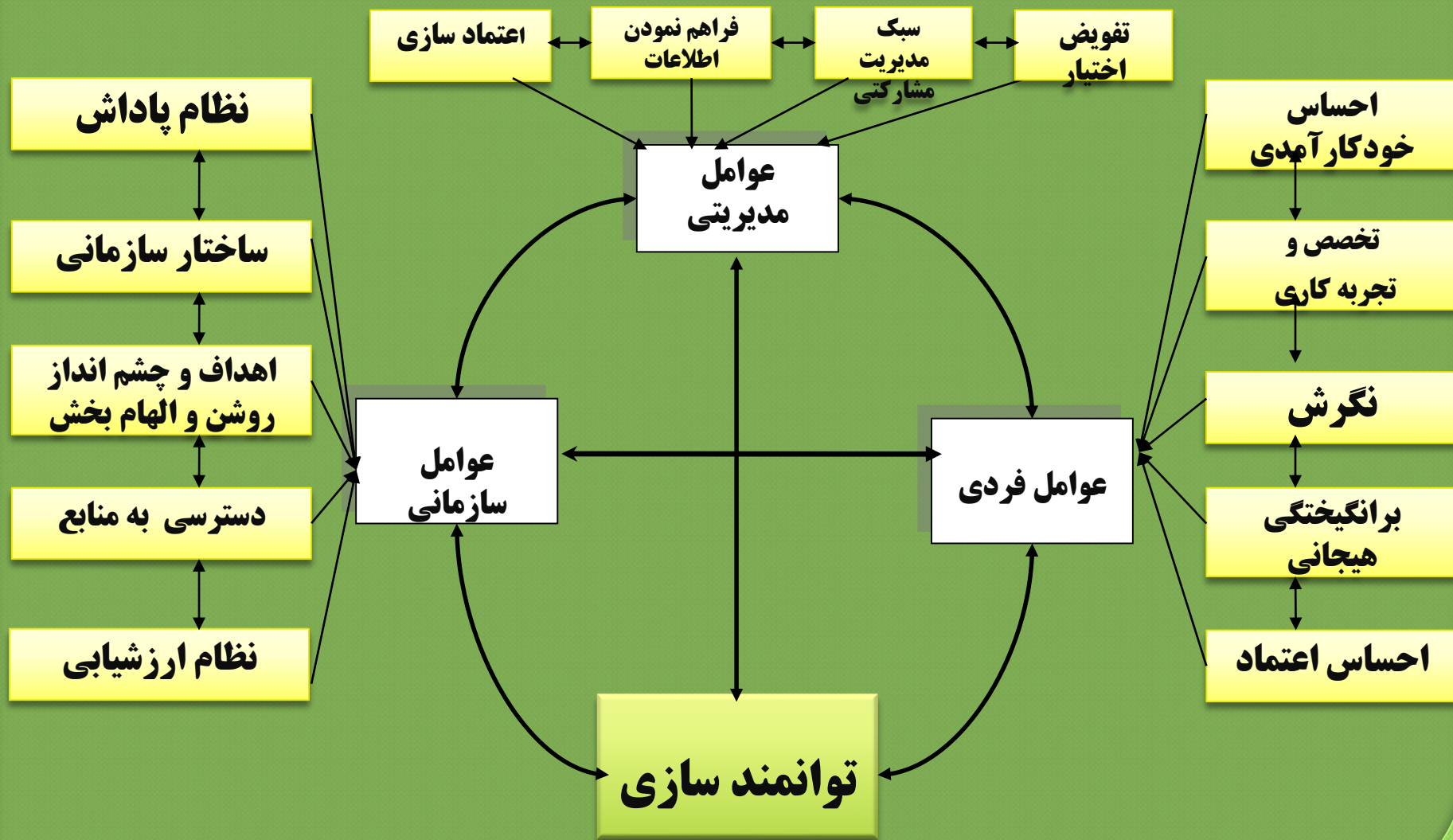


شاخص های برازش مدل پژوهش

χ^2	df	p	χ^2 / df	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA (CI)	عوامل
۳۸۹/۱۳	۲۲۶	۰/۰۰۰	۱/۷۲	۰.۸۴	۰.۷۲	۰.۹۲	۰.۹	۰.۹۲	۰.۰۷	مدیریتی
۵۳۸/۶۷	۳۱۷	۰/۰۰۰	۱.۶۹	۰.۸۱	۰.۷۱	۰.۹۱	۰.۸۸	۰.۹	۰.۰۷	سازمانی
۴۰۳/۵۴	۲۶۱	۰/۰۰۰	۲.۰۹	۰.۷۵	۰.۶۹	۰.۸۲	۰.۸۱	۰.۸۵	۰.۰۹	فردی
۳۸۹/۱۳	۲۲۶	۰/۰۰۰	۱.۷۲	۰.۸۴	۰.۷۹	۰.۹۲	۰.۹	۰.۹۲	۰.۰۷	عوامل اصلی
۱۰۷/۳۱	۶۳	۰/۰۰۰	۱.۷۲	۰.۹۱	۰.۷۸	۰.۹۶	۰.۹۴	۰.۹۶	۰.۰۷	عوامل اصلی و فرعی



مدل نهایی پژوهش





الزامات مورد نیاز برای استقرار مدل توانمندسازی در مراکز آموزش عالی علمی کاربردی

☐ ساختاری

☐ فرهنگی

☐ نگرشی

☐ قانونی

☐ سبک مدیریتی

☐ استقرار فناوری اطلاعات و ارتباطات

☐ ایجاد نظام جذب و استخدام

☐ طراحی نظام ارزیابی عملکرد

☐ طراحی نظام پاداش

☐ طراحی نظام آموزش و بهسازی کارکنان

☐ نظام بهداشت روانی



ارتباط میان توانمند سازی و سرمایه انسانی

اقدامات توانمند سازی در سازمان چه تاثیری بر توسعه سرمایه انسانی در سازمان دارد؟ و متقابلاً توسعه سرمایه انسانی به توانمند سازی؟

بررسی مولفه های توانمند سازی و سرمایه انسانی بیانگر وجود شباهت و همپوشانی بسیار زیاد میان مولفه های این دو فرآیند می باشد. عبارت دیگر این دو لازم و ملزوم یکدیگر می باشند. و تصور سرمایه انسانی بدون توجه به توانمند سازی مشکل به نظر می رسد. اشتراک در هدف، روش و..... مقایسه.docx

-هدف توانمند سازی توسعه سرمایه انسانی و در نهایت توسعه سازمانی است.

-هدف سرمایه انسانی ارتقای اثر بخشی و نوآوری فردی و تولید منافع و ارزش برای سازمان و ایجاد امکان ارتقای سازمان و.....

-توانمند سازی بستر لازم برای حرکت سازمان به سمت توسعه سرمایه انسانی را فراهم می کند. و در عین حال از ظرفیت های که توسعه سرمایه انسانی ایجاد شده در سازمان در راستای توانمند سازی بهره مند می گردد.

با تشکر از توجه شما

