

## بررسی مدیریت سرمایه انسانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب

علیرضا پورعسکری<sup>۱</sup>، حسن رنگریز<sup>۲\*</sup>، علیرضا اسلامبولچی<sup>۳</sup>، علی اصغری صارم<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۱۶

[20.1001.1.26456222.1401.5.1.7.1](https://doi.org/10.1001.1.26456222.1401.5.1.7.1)

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی مدیریت سرمایه انسانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب است. این پژوهش از نظر هدف، توسعه ای-کاربردی و از لحاظ ماهیت، کمی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از کارکنان رسمی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب به تعداد ۹۸۵ نفر است که ۳۸۸ نفر به روش غیراحتمالی در دسترس و پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفته است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزارهای SPSS25 و SmartPLS3 و روش مدلسازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که عوامل علی‌شناسایی شده با مدیریت سرمایه انسانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب رابطه معناداری دارند. همچنین رابطه مدیریت سرمایه انسانی با راهبردها و راهبردها با پیامدها رابطه معناداری دارند.

**کلید واژه‌ها:** مدیریت سرمایه انسانی، مدلسازی معادلات ساختاری، شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

<sup>۲</sup> دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

<sup>۳</sup> استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

<sup>۴</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

ایمیل نویسنده مسئول: rangriz@khu.ac.ir

## مقدمه

نیروی انسانی به عنوان مهم ترین و با ارزش ترین اجزا، مهم ترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز قلمداد می شود (موسوی چشمه کبودی و همکاران، ۱۳۹۸). اوایل دهه ۱۹۶۰، سرمایه انسانی<sup>۱</sup> به عنوان بخش مهمی از هر سازمانی که مایل به برتری اقتصادی نسبت به سایر رقبا داشت، شناخته شد (مشاری<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). سرمایه انسانی یکی از مهمترین دارایی های سازمان است. تحقیقات نشان داده است که سرمایه انسانی ارتباط مستقیمی با عملکرد دارد. بنابراین، سازمان‌ها انگیزه روشنی برای افزایش سطح سرمایه انسانی خود دارند (وسمن<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). طبق نظر شولتز<sup>۴</sup> (۱۹۷۲)، سرمایه انسانی باید با در نظر گرفتن این نکته که افراد دارای انرژی، رفتارها و سایر عناصر خاصی هستند درک شود (وید و هونگ<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰). با این حساب، سرمایه انسانی به یک مفهوم کلیدی در ادبیات استراتژیک مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است (اندرسن<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱).

سرمایه انسانی را می توان به عنوان قابلیت ها و مهارت های افراد سازمان در نظر گرفت که به عنوان عنصر کلیدی و نقطه قوت سازمان شناخته می شود (یاسا و ماهسوری<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱)، و مدیریت سرمایه انسانی به مدیریت صحیح این منابع و سرمایه ها مربوط می شود (کرديپتاک<sup>۸</sup>، ۲۰۲۱). مدیریت سرمایه انسانی<sup>۹</sup> با هدف جذب افراد توانمند<sup>۱۰</sup>، انعطاف پذیر<sup>۱۱</sup> و متعهد<sup>۱۲</sup>، مدیریت درست در دریافت پاداش و عملکرد آنها به توسعه شایستگی های کلیدی در سازمان می پردازد (کالیتانی و گلدمن<sup>۱۳</sup>، ۲۰۲۱)؛ و به دلیل اهمیت و ضرورت آن می تواند هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی در نظر گرفته شود (اندرسن، ۲۰۲۱). مدیریت مناسب سرمایه های انسانی به طور موثر و بالقوه به بهبود و توسعه خدمات کمک نموده و در نتیجه سازمان را به اهداف غایی رهنمود سازد (محمدی فر و سلیمانی، ۱۳۹۸). اهمیت مدیریت سرمایه انسانی به حدی است که محققان مدیریت سرمایه انسانی را به عنوان جزء مهمی از ماتریس کارآفرینی می دانند (آسوبا و پاتریشیا<sup>۱۴</sup>، ۲۰۲۱).

به طور کلی توسعه و مدیریت سرمایه انسانی نه تنها در سطح سازمان‌ها، و دولت، بلکه در سطح بین‌المللی، و در فعالیت‌های سازمان‌هایی مانند سازمان ملل متحد (سازمان ملل متحد)، نیز مورد توجه قرار می گیرد (ایوانووا<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). دستیابی به موقعیت های بالای سازمانی نه تنها به ترسیم تصویر مثبت کشور در رتبه بندی های بین المللی کمک می کند، بلکه همیشه به طور مستقیم با رقابت پذیری بالای اقتصاد و فرصت های بیشتر برای توسعه سرمایه انسانی مرتبط است (توانوویچینی<sup>۱۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). سرمایه انسانی یک سازمان به دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی که مهارت نام دارد، که در افراد سازمان، تجسم می یابد (اندرسن، ۲۰۲۱). سرمایه انسانی می تواند به عنوان تسهیل کننده برای انتقال فناوری مرتبط به سرمایه گذاری‌ها شناخته شود (لیلیان و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین، سرمایه انسانی را به عنوان نشانگر شایستگی‌ها، دانش، ویژگی‌های اجتماعی و شخصیتی لازم برای ایجاد ارزش اقتصادی در نظر می گیرند (نائیچی و همکاران، ۱۳۹۹). مدیریت سرمایه انسانی نقش مهمی را در دنیای امروز ایفا می کند زیرا نه تنها باید به سازمان در دستیابی به جهت استراتژیک خود کمک کند، بلکه باید نماینده و حمایت کننده کارکنان سازمان نیز باشد (دویوی<sup>۱۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۰).

مدیریت سرمایه انسانی مجموعه ای جامع از شیوه‌ها برای جذب، مدیریت، توسعه و بهینه سازی منابع انسانی یک سازمان است. با این تعریف، نشان داده می شود که مدیریت باید رویکردی در مدیریت منابع انسانی اتخاذ کند که کارکنان را به عنوان دارایی هایی که می توان در آنها سرمایه گذاری و مدیریت کرد در نظر گرفته و توسعه و استخدام کافی کارکنان از طریق اقدامات، برنامه ها و فرایندهای تاکتیکی و استراتژیک به منظور افزایش ارزش مالی سازمان خود انجام می دهند (کاتو<sup>۱۸</sup>، ۲۰۲۰). اما جالب است که نظریه سرمایه اولیه انسانی در اقتصاد و رفتار سازمانی، سرمایه انسانی را به عنوان یک مفهوم سطح خرد تعریف می کند که برای درک فرایندهای مرتبط با تصمیم گیری فردی برای به دست آوردن و بازده دانش، مهارت ها و توانایی ها استفاده می شود (تئودورویچ و گارسیا<sup>۱۹</sup>، ۲۰۲۰). در مدیریت سرمایه انسانی سه رویکرد محوری مورد توجه است که

<sup>1</sup> Human Capital

<sup>2</sup> Meshari

<sup>3</sup> Wesemann

<sup>4</sup> Schultz

<sup>5</sup> Vaid & Honig

<sup>6</sup> Andersén

<sup>7</sup> Yasa & Maheswari

<sup>8</sup> Kerdipitak

<sup>9</sup> Human capital management

<sup>10</sup> Attract capable people

<sup>11</sup> flexible

<sup>12</sup> Committed

<sup>13</sup> Kalitanyi & Goldman

<sup>14</sup> Asoba & Patricia

<sup>15</sup> Ivanova

<sup>16</sup> Tvaronavičienė

<sup>17</sup> Dwivedi

<sup>18</sup> Katou

<sup>19</sup> Teodorovic & Garcia

شامل انگیزه، فرصت و قابلیت می‌باشد (نائیچی و همکاران، ۱۳۹۹). اما از مهمترین وظایف مدیریت سرمایه انسانی استخدام و انتخاب وظایف است. اینها اصطلاحات اساسی هستند که به فرآیند جذب و انتخاب کارکنان برجسته برای سازمان اشاره دارند. کیفیت مدیریت سرمایه انسانی سازمان به شدت به نقش این دو وظیفه بستگی دارد (زب<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). این درحالی است که سرمایه انسانی دارای دو بعد مختلف می‌باشد، ۱. دیدگاه مبتنی بر منابع، ۲. یک چارچوب تجزیه و تحلیل کسب و کار. بعد اول به ارزش سرمایه انسانی مربوط می‌شود، زیرا سازمان‌ها می‌توانند از داشتن کارکنان بسیار ماهر تا افراد با مهارت‌های پایین‌تر متغیر باشند؛ و بعد دیگر مربوط به سطح خاص سرمایه انسانی است که می‌تواند از کاملاً خاص به کاملاً عمومی متغیر باشد (دویوی و همکاران، ۲۰۲۰).

یکی از سازمان‌هایی که سرمایه انسانی در آن از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است، وزارت نفت و شرکتهای تابعه است و بخش قابل توجهی از این تاکید، مبتنی بر وابستگی معیشت و اقتصاد مردم و کشور به نفت است. در شرکت نفت که دانش و مهارت به عنوان دو عامل تعیین کننده به شمار می‌رود و قوانین موجود در این صنعت از قبیل حداقل سن بازنشستگی ۶۰ سال (که اخیراً به ۶۵ سال افزایش یافته)، همچنین برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی و پیشرفته به صورت مداوم و اینکه پیشرفت و ارتقا در سمت‌های سازمانی وابستگی تام به شرکت در این دوره‌های آموزشی دارد، نشان دهنده اهمیت فرایند مدیریت سرمایه انسانی و نیز توجه به این دیدگاه دارد که نیروی کار نه به عنوان یک دارایی هزینه بر، بلکه به عنوان دارایی مولد تلقی می‌شود.

این در حالی است که با توجه به اهمیت شرکت‌های نفتی در بدنه اقتصادی کشور و اتکای زیاد و مداوم کشور به درآمدهای نفتی و با توجه به رقابت بین شرکت‌های نفتی در منطقه خاورمیانه در راستای جذب نیروهای کیفی و باتجربه از سایر کشورها، در جهت افزایش بهره‌وری و ازدیاد تولید که با مشوق‌های بسیار زیاد و ایجاد عوامل انگیزشی برای این دسته از کارکنان صورت می‌گیرد، لزوم توجه به سرمایه انسانی و مدیریت آن برای شرکت نفت و گاز غرب بیشتر نمود عینی دارد. به صورت کلی باید گفت که شرکت نفت و گاز غرب به صورت خاص، با توجه به شرایط کاری و زندگی اقماری که برای بسیاری از کارکنان ایجاد شده، با مسائلی روبرو است که ضرورت تبیین مدیریت سرمایه انسانی در آن از اهمیت بیشتری برخوردار است. از طرفی به دلایل شرایط شغلی و محیطی خاص بیشتر کارکنان این شرکت، هر ساله تعداد زیادی از کارکنان متقاضی انتقالی از این شرکت به شرکتهای دیگر هستند و علیرغم اینکه ضریب حقوق شرکت از بسیاری از شرکتهای دیگر نفتی بالاتر است ولی باز هم هرساله شرکت با انبوهی از درخواست انتقال روبرو است. از طرفی کارکنانی که بعد از چندسال کار و طی کردن دوره‌های آموزشی، با با فنون کار آشنا شده و به مرحله بازدهی می‌رسد، خواهان انتقال از شرکت می‌شود و از این طریق هزینه‌های پنهان شرکت افزایش می‌یابد. همچنین با توجه به اینکه چندین میدان مشترک بین ایران و عراق در حوزه فعالیت شرکت می‌باشد افزایش بازدهی افراد شرکت نهایتاً باعث افزایش بازدهی شرکت شده و از این راه سرمایه کشور صیانت می‌گردد؛ از طرفی به دلیل آنکه پژوهش‌های انجام شده در خصوص مدیریت سرمایه انسانی به ندرت در صنعت نفت انجام شده و بیشتر مطالعات در خصوص مدیریت منابع انسانی می‌باشد لذا این پژوهش می‌تواند خلاء موجود را در این صنعت پر کند.

## چهار چوب نظری پژوهش

### سرمایه انسانی

بکر سرمایه انسانی را به صورت سرمایه گذاری در آموزش و تحصیلات افراد تا رسیدن به سطحی که در آن بازده درآمد انسانی با هزینه‌های انجام شده در آموزش و تحصیلات سرمایه انسانی برابر شود تعریف می‌کند (بکر<sup>۲</sup>، ۱۹۶۴). بلاگ<sup>۳</sup> بیان می‌کند که مفهوم سرمایه انسانی ناظر به این واقعیت است که انسان‌ها به کمک ابزارهایی مانند آموزش و تحصیلات روی خود سرمایه‌گذاری می‌کنند و از این طریق هزینه‌هایی را متحمل می‌شوند. این امر بازده آتی فرد را از طریق افزایش درآمد مادام‌العمر بالا می‌برد (بلاگ، ۱۹۷۶). بنتیس با ارایه نظریه دانش محور در سازمان‌ها، سرمایه انسانی را با دانش منفی و نیروی عقلایی افراد مرتبط ساخت (بنتیس<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹). سرمایه انسانی دانش و مهارتی است که امکانات بالقوه اقتصادی را برای سازمان فراهم می‌کند. کالکان، بزرکورت و آرمان<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) در تعریفی همه جانبه سرمایه انسانی را به منزله فرآیندهای مرتبط با آموزش، تحصیلات و دیگر اقدامات حرفه‌ای به منظور افزایش سطح دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، ارزش‌ها و دارایی‌های اجتماعی یک کارمند که به بهبود سطح رضایت شغلی و عملکرد کارمند و در نهایت عملکرد شرکت می‌انجامد تعریف می‌کنند. مجموعه‌ای از ویژگی‌ها شامل زندگی شغلی، دانش، خلاقیت، نوآوری و انرژی که افراد آن را در کار خود سرمایه گذاری می‌کنند، سرمایه انسانی نام دارد. سرمایه انسانی به دانش، آموزش، صلاحیت کار و ارزیابی روان‌سنجی اشاره دارد. سرمایه انسانی افراد بزرگترین و با ارزش‌ترین دارایی است که توانایی جذب و نگهداری آن مهم‌ترین عامل موفقیت در آینده است. سرمایه انسانی به عنوان دانشی که افراد در طول زندگی خود کسب نموده و آن را برای تولید کالا، خدمات و ایده در محیط بازاری یا غیربازاری به کار می‌برند. در تاریخ اقتصاد با سه دوره مواجه‌ایم: عصر کشاورزی، عصر صنعت و عصر دانش. در عصر کشاورزی زمین

<sup>1</sup> Zeb

<sup>2</sup> Becker

<sup>3</sup> Blaug

<sup>4</sup> Bontis

<sup>5</sup> Kalkan, Bozkurt, & Arman

مهم‌ترین منبع ثروت به حساب می‌آید. در عصر صنعتی شدن منبع اصلی ثروت، ماشین و منابع طبیعی بود و در عصر دانش، سرمایه انسانی که مجموع مهارت‌ها، دانش، افتخارات و خواص ویژه، انگیزه‌ها و شهامت اخلاقی افراد را در بر می‌گیرد منبع ثروت است. گری بیکر ابداع کننده واژه سرمایه انسانی بیان می‌کند که، منبع اصلی در هر سازمان، نیروی کار آن است. موفق‌ترین شرکت‌ها و کشورها آن‌هایی هستند که نیروی انسانی را به صورت کارا و موثر مدیریت کرده و به کار می‌گیرند. سرمایه انسانی یکی از مفاهیم ارزشی است زیرا این مفهوم متضمن قلمداد کردن نیروی کار به عنوان دارایی به جای هزینه است. بنگاه‌های موفق در جستجوی دستیابی به بهترین نیروهای توانمند و رشد و پرورش افراد با استعدادی که جذب سازمان شده‌اند و به عنوان یک دارایی نامحسوس تلقی می‌شوند، هستند. از این رو بایستی یک دیدگاه استراتژیک در مورد استخدام و حفظ و نگهداری نیروهای متخصص و به کارگیری آن‌ها داشته باشند.

در دهه اخیر مدیریت سازمان‌ها تأیید می‌کنند که منابع انسانی در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و کارایی سازمان‌ها اهمیت زیادی دارند. در جهانی که در آن دانش و ارتباط با مشتریان اهمیت فرآیندهای به دست آورده است، سرمایه انسانی که شامل دانش، مهارت‌های فنی، خلاقیت و تجربه سازمانی است، اهمیت زیادی پیدا کرده است و در نتیجه نیروی کار به عنوان دارایی مولد و گران قیمت در نظر گرفته شد. از آن جایی که منابع انسانی به عنوان منابعی نادر و کمیاب و پیچیده در اقتصاد مبتنی بر دانش محسوب می‌شود، اکثر مدیران راهبردهای خود را به عوامل موثر و آشکار سازمان مانند تکنولوژی و استفاده از منابع مالی و فیزیکی تمرکز دهند. سازمان‌ها بایستی به این نکته توجه کنند که سرمایه انسانی یکی از قابلیت‌های سازمان است و بایستی این دارایی در یک سطح متوازی باشد تا بتواند ارزش بهینه‌ای را برای سازمان به وجود آورد. (سوانسون و هلتن، ۲۰۰۱؛ شیرویه زاد و همکاران، ۱۳۹۴).

اسچوبرد و کاملی<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) معتقدند که اکثر مزایای اجتماعی که از انباشت سرمایه انسانی حاصل می‌شود از قبیل سلامت مناسب، اشتغال بیشتر، کاهش جرم و افزایش همبستگی اجتماعی در بلندمدت بر رشد اقتصادی جوامع تاثیر می‌گذارد. فاین<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) اشاره می‌کند که چ‌شم‌انداز سرمایه انسانی در کشورهای توسعه نیافته توسط بانک جهانی به عنوان یک راه‌حل جادویی برای مشکلات نارسایی بازار کار و فقر گسترش یافته است. پیش‌بینی اصلی نظریه سرمایه انسانی این است که افراد و جامعه، منافع اقتصادی را از سرمایه‌گذاری بر روی نیروی انسانی به دست خواهند آورد (آکپینار و گون، ۲۰۱۶).

### تبیین مدل مفهومی پژوهش

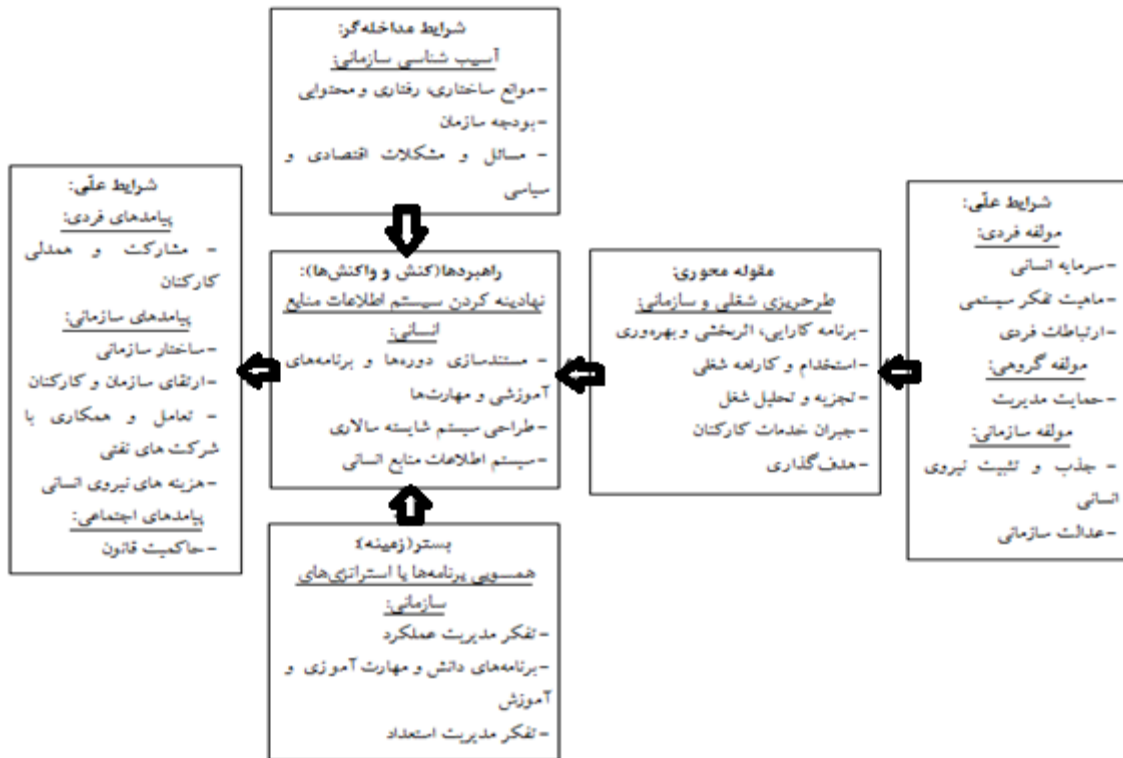
بر این اساس، تحقیقی توسط پورعسکری و همکاران (۱۴۰۰) به منظور طراحی و تدوین مدل مدیریت سرمایه انسانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب اجرایی گردید که طی آن، خبرگان با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی شناسایی شدند که با توجه به کفایت داده‌ها، با ۱۵ نفر خبره مصاحبه انجام شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها نظریه داده بنیاد بود که داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته گردآوری شدند. یافته‌های آن پژوهش نشان داد در شرایط علی مؤلفه‌های فردی، گروهی و سازمانی؛ مقوله محوری، طرح ریزی شغلی و سازمانی؛ در بستر حاکم همسویی برنامه‌ها با استراتژی‌های سازمانی؛ در شرایط مداخله‌گر، آسیب شناسی سازمانی؛ در رابطه با راهبردها، نهادینه کردن سیستم اطلاعات منابع انسانی؛ و در خصوص پیامدها، پیامدهای فردی، سازمانی، و اجتماعی شناسایی شدند. در این پژوهش، با مراجعه مجدد به مصاحبه‌شوندگان برای تأیید کدها و مدل نهایی، تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از نرم‌افزار و تحلیل‌گر مستقل برای بررسی روایی استفاده شد. در این تحقیق نیز محققین قصد دارند به صورت میدانی به بررسی مدل مبتنی بر تحقیق پورعسکری و همکاران (۱۴۰۰) بپردازند تا با استفاده از داده‌های کمی و میدانی، مدل این تحقیق آزمون شود که به شرح ذیل گزارش می‌گردد. اهداف و فرضیات تحقیق نیز مبتنی بر مدل زیر استوار گردیده است.

<sup>1</sup> Swanson and HolTon

<sup>2</sup> Schoubread & Cameli 2005

<sup>3</sup> Fine, 2002

<sup>4</sup> – Akpınar, & Gün



شکل ۱. مدل پژوهش (پورعسکری و همکاران، ۱۴۰۰)

### فرضیه‌های پژوهش

۱. بین عوامل علی و مقوله محوری پژوهش رابطه وجود دارد.
۲. بین مقوله محوری پژوهش و راهبردها رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین راهبردها و پیامدها رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین عوامل زمینه‌ای و راهبردها رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین عوامل مداخله‌گر و راهبردها رابطه معناداری وجود دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش حاضر مبتنی بر رویکرد کاربردی از نوع کمی و با رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت است از کارکنان رسمی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب که بر اساس آمار دریافتی از شرکت، این تعداد برابر با ۹۸۵ نفر اعلام شده است. به منظور تخمین حداقل حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید که برای جامعه ۱۰۰۰ نفری، ۲۷۴ نفر تعیین گردید. لذا به دلیل وجود احتمال ریزش پرسشنامه‌ها، تعداد ۴۰۰ پرسشنامه در میان کارکنان رسمی توزیع و در پایان تعداد ۳۹۱ عدد پرسشنامه جمع‌آوری شدند که از این بین، ۳۸۸ عدد از آنها در تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت. لازم به ذکر است در این مرحله، از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس برای انتخاب اعضای نمونه استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق حاضر، پرسشنامه محقق ساخته است که از نظر روایی و پایایی مورد تایید قرار گرفته است. لازم به ذکر است به منظور تایید مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده گردید که از این منظر نیز مورد تایید قرار گرفتند. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS25 و SmartPLS3 و روش مدلسازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند.

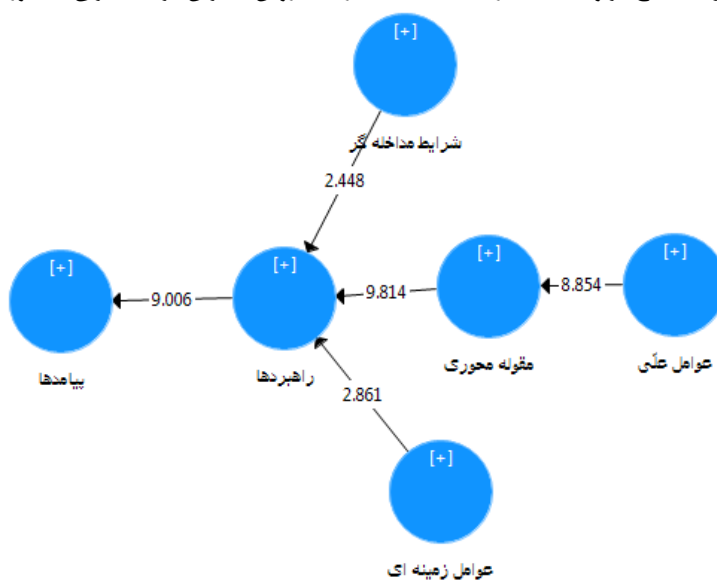
### یافته‌های پژوهش

در ابتدا به ارائه آمار توصیفی مربوط به پاسخ‌دهندگان پرداخته می‌شود. در این خصوص باید گفت که جنسیت تمامی پاسخ‌دهندگان آقا بوده، و همچنین میزان تحصیلات ۹/۷۹۳ درصد از افراد دیپلم، ۱۴/۶۹۰ درصد فوق دیپلم، ۳۹/۹۴۸ کارشناسی، ۲۹/۸۹۷ درصد کارشناسی ارشد، ۵/۱۵۵ درصد دکتری بودند. همچنین ۰/۵۱۵ درصد نیز به این گزینه پاسخی ندادند. در خصوص میزان سن پاسخ‌دهندگان باید گفت ۹/۷۹۵ درصد از افراد بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۶۹/۸۴۵ درصد بین ۳۵ تا ۴۵ سال، ۱۹/۸۴۵ درصد بیش از ۴۵ سال بودند. همچنین ۰/۵۱۵ درصد نیز به این گزینه پاسخی ندادند. در ادامه، توصیف متغیرهای تحقیق به شرح ذیل گزارش می‌گردد:

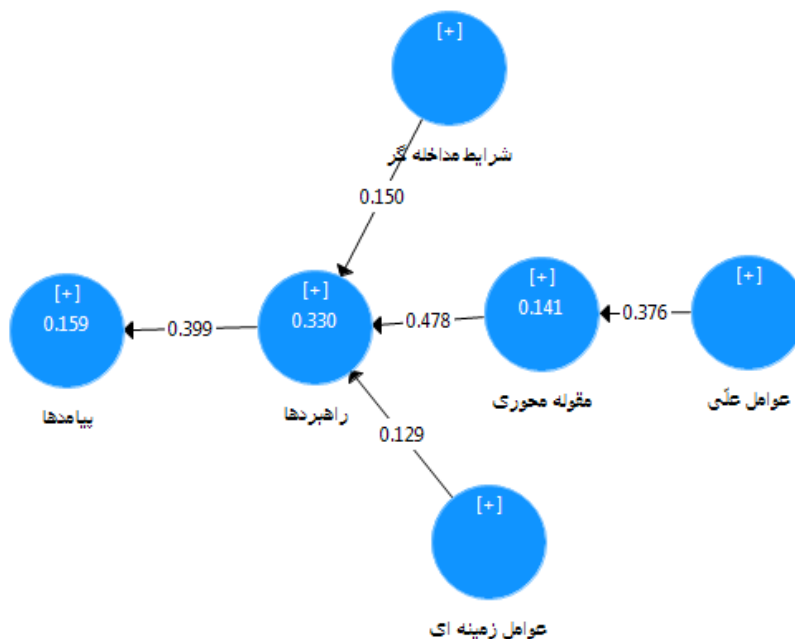
جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	کمترین	بیشترین	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف		
						آماره آزمون	درجه آزادی	معناداری
عوامل مداخله گر	۳/۰۸۷	۰/۵۸۶	۰/۳۴۳	۱/۶۶۷	۵	۰/۱۰۹	۳۵۸	۰/۰۰۰
راهبردها	۳/۷۹۳	۰/۵۹۱	۰/۳۵	۱/۷۵	۵	۰/۱۱۷	۳۵۸	۰/۰۰۰
عوامل علی	۳/۳۴۶	۰/۵۷۳	۰/۳۲۹	۱/۸۳۳	۵	۰/۰۹۵	۳۵۸	۰/۰۰۰
مولفه‌های فردی	۳/۰۳۳	۰/۷۹۷	۰/۶۳۵	۱	۵	۰/۱۲۱	۳۵۸	۰/۰۰۰
مولفه‌های گروهی	۴/۱	۰/۹۱۶	۰/۸۴	۱	۵	۰/۲۳۵	۳۵۸	۰/۰۰۰
مولفه‌های سازمانی	۳/۴۳۴	۰/۶۶۲	۰/۴۳۸	۱/۵	۵	۰/۱۶۷	۳۵۸	۰/۰۰۰
پیامدها	۲/۹۰۵	۰/۶۴۱	۰/۴۱۱	۱/۱۶۷	۵	۰/۰۷۴	۳۵۸	۰/۰۰۰
پیامدهای فردی	۳/۵۸۹	۰/۹۳	۰/۸۶۵	۱	۵	۰/۲۱۵	۳۵۸	۰/۰۰۰
پیامدهای سازمانی	۲/۶۷۲	۰/۷۷۷	۰/۶۰۳	۱	۵	۰/۱۰۷	۳۵۸	۰/۰۰۰
پیامدهای اجتماعی	۳/۱۴۴	۱/۱۹۳	۱/۴۲۳	۱	۵	۰/۱۸۳	۳۵۸	۰/۰۰۰
عوامل زمینه ای	۳/۶۹۷	۰/۷۹	۰/۶۲۴	۱	۵	۰/۰۶۱	۳۵۸	۰/۰۰۳
مقوله محوری	۳/۷۷۹	۰/۴۷۶	۰/۲۲۷	۲/۱۲۵	۵	۰/۰۹۳	۳۵۸	۰/۰۰۰

بر اساس یافته های فوق می توان دریافت که بیشتری میانگین مربوط به مولفه‌های گروهی از عوامل علی، و کمترین میانگین مربوط به پیامدهای سازمانی است. همچنین نظر به اینکه سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به دست آمده برای متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه متغیرهای پژوهش در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار نیست. در ادامه و پس از آنکه تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم متغیرهای تحقیق حاضر مورد تایید قرار گرفت، نتایج مربوط به مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات جزئی به صورت زیر گزارش می گردد:



شکل ۲. حالت معناداری مدل ساختاری



شکل ۳. حالت استاندارد مدل ساختاری

با توجه به مدل‌های فوق می‌توان به این نتیجه رسید که:

۱. بین عوامل علی و مقوله محوری پژوهش رابطه وجود دارد. با توجه به ضریب معناداری  $T$  در رابطه بین دو متغیر تا برابر با  $۸/۸۵۴$  است و از آن جا که این مقدار بیشتر از  $۱/۹۶$  است، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با  $۰/۳۷۶$  است.
۲. بین مقوله محوری پژوهش و راهبردها رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب معناداری  $T$  در رابطه بین دو متغیر تا برابر با  $۹/۸۱۴$  است و از آن جا که این مقدار بیشتر از  $۱/۹۶$  است، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با  $۰/۴۷۸$  است.
۳. بین راهبردها و پیامدها رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب معناداری  $T$  در رابطه بین دو متغیر تا برابر با  $۹/۰۰۶$  است و از آن جا که این مقدار بیشتر از  $۱/۹۶$  است، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با  $۰/۳۹۹$  است.
۴. بین عوامل زمینه ای و راهبردها رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب معناداری  $T$  در رابطه بین دو متغیر تا برابر با  $۲/۴۴۸$  است و از آن جا که این مقدار بیشتر از  $۱/۹۶$  است، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با  $۰/۱۵$  است.
۵. بین عوامل مداخله گر و راهبردها رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب معناداری  $T$  در رابطه بین دو متغیر تا برابر با  $۲/۸۶۱$  است و از آن جا که این مقدار بیشتر از  $۱/۹۶$  است، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با  $۰/۱۲۹$  است.

## بحث و نتیجه گیری

سرمایه انسانی عامل اصلی رشد اقتصادی مدرن است (اسویریدوا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). در شرایط تحول دیجیتال اقتصاد، ساختار سرمایه انسانی و ابزارهای توسعه سرمایه انسانی در حال تغییر است. توسعه سیستم مدیریت سرمایه انسانی در شرایط توسعه اقتصاد دیجیتال تنها با کیفیت بالای سرمایه انسانی و سطح بالای دانش امکان پذیر است (آزارنکو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰؛ کوزمینا<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰)؛ و این در حالی است که سازمان‌ها برای توسعه مزایای رقابتی به سرمایه انسانی خود وابسته هستند (نونز روس<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۰).

<sup>1</sup> Sviridova

<sup>2</sup> Azarenko

<sup>3</sup> Kuzmina

<sup>4</sup> Núñez-Ríos

سرمایه انسانی را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از دانش، شایستگی‌ها و ویژگی‌ها تعیین کرد که به صورت جداگانه در هر کارمند تجسم یافته و باعث ایجاد رفاه اقتصادی شخصی، اجتماعی و فرهنگی اجتماعی جامعه می‌شود (گولیکووا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). مدیریت سرمایه انسانی مجموعه‌ای جامع از شیوه‌ها برای جذب، مدیریت، توسعه و بهینه‌سازی منابع انسانی یک سازمان است. با این تعریف، نشان داده می‌شود که مدیریت باید رویکردی در مدیریت منابع انسانی اتخاذ کند که کارکنان را به عنوان دارایی‌هایی که می‌توان در آنها سرمایه‌گذاری و مدیریت کرد تصور می‌کند تا حداکثر سود را برای موفقیت سازمان به همراه داشته باشد (کالیتانیا و گلدمن<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱).

مدیریت سرمایه انسانی نشان دهنده کاربرد ابزارهایی برای اندازه‌گیری کارایی استفاده و کارایی سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی است. سازمان‌ها برای اجرای بهتر مدیریت سرمایه انسانی در عمل، باید از دو رویکرد استفاده کنند. اولین مورد افزایش ارزش سرمایه انسانی در قالب آموزش است، و سپس معیارهای خاصی را برای کارایی سرمایه انسانی طراحی کنند تا میزان کارایی را افزایش دهند (کوچارسیکووا و میچیاک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). البته باید ذکر کرد که وظیفه مدیریت سرمایه انسانی شامل تعدادی از وظایف است، که از بدو ورود افراد به سازمان شروع، سپس آموزش، توسعه و حفظ آنها تا کارکنان به طور کامل در محیط اجتماعی-فرهنگی سازمان ادغام شوند و این امر موجبات توسعه سرمایه انسانی را به همراه دارد (ویتاساری و گوستومو<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰).

تحقیق حاضر با هدف بررسی مدیریت سرمایه انسانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب و به منظور آزمون مدل تحقیق پورعسکری و همکاران (۱۴۰۰) با استفاده از داده‌های کمی در بین کارکنان رسمی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب بود. نتایج این تحقیق که بر روی ۳۸۸ نفر از آنها اجرایی نشد نشان داد که عوامل علی‌شناسایی شده با مدیریت سرمایه انسانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب رابطه معناداری دارند. بر این اساس می‌توان دریافت اگر مولفه‌های فردی، گروهی و سازمانی شغلی شامل سرمایه انسانی، ماهیت تفکر سیستمی، ارتباطات فردی، حمایت مدیریت، جذب و تثبیت نیروی انسانی و عدالت سازمانی به درستی تقویت گردد، مدیریت سرمایه انسانی نیز به درستی تقویت می‌گردد. همچنین رابطه مدیریت سرمایه انسانی با راهبردها و راهبردها با پیامدها رابطه معناداری دارند. بر این اساس می‌توان دریافت در صورتی که کارایی، اثربخشی و بهره‌وری، استخدام و کارراهه شغلی، تجزیه و تحلیل شغل، سیستم جبران خدمات و همچنین هدف‌گذاری در قالب مدیریت سرمایه انسانی به صورت دقیق انجام شده و بهبود یابد، راهبردها نیز که شامل مستندسازی دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی و مهارت‌ها، طراحی سیستم شایسته‌سالاری و سیستم اطلاعات منابع انسانی است نیز تقویت می‌شود. همچنین اگر راهبردها (کنش‌ها و واکنش‌ها) که شامل موارد فوق‌الذکر می‌باشد به درستی انجام شود، آنگاه میزان مشارکت و همدلی کارکنان افزایش یافته، ساختار سازمانی، ارتقای سازمان و کارکنان، تعاملات میان شرکت‌های نفتی، و همچنین حاکمیت قانون افزایش خواهد یافت.

در پایان باید گفت که رابطه عامل زمینه‌ای و مداخله‌گر با راهبردها نیز مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس می‌توان دریافت که عواملی شامل موانع ساختاری، رفتاری و محتوایی، بودجه سازمان، مسائل و مشکلات اقتصادی و سیاسی، تفکر مدیریت عملکرد، برنامه‌های دانش و مهارت آموزی و آموزش، تفکر مدیریت استعداد بر روی راهبردهای مدل تحقیق رابطه دارد. بر اساس نتایج آزمون فرضیات و یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

۱. پیشنهاد می‌شود سیستم ارزشیابی عملکرد شرکت، مجدداً بررسی شده و تلاش شود تا این سیستم به سنجش عملکرد واقعی افراد بپردازد. در این بین استفاده از رویه‌های نظیر ارزشیابی عملکرد ۳۶۰ درجه می‌تواند بسیار موثر باشد.
۲. نیروی انسانی فعال در مناطق اقماری به صورت معمول بیش از نیمی از سال را به دور از کانون خانواده خود، و در کانکس‌هایی مستقر می‌شوند که فاقد امکانات اولیه برای زندگی است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود تا به منظور مدیریت بهتر و اثربخش‌تر سرمایه انسانی، ضمن فراهم‌سازی شرایط لازم برای حضور کارکنان در کنار خانواده خود، مسائل مربوط به رفاه سرمایه انسانی بیش از پیش مورد توجه و تأکید قرار گیرد تا این سرمایه انسانی نسبت به سازمان و ادامه حضور خود در سازمان، دلگرم‌تر و مصمم‌تر باشد.
۳. مبالغ و مواردی که به عنوان پاداش برای سرمایه انسانی در شرکت پرداخت می‌شود، عددی ثابت و بدون در نظر گرفتن سطح فعالیت و بهره‌وری افراد است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود تا مدیران شرکت تلاش نمایند سطح عملکرد موثر افراد و نقش آفرینی آنها را در ارائه پاداش‌ها مدنظر قرار دهند تا بحث انگیزش حاصل از این پاداش‌ها افزایش یابد.
۴. یکی از مسائل بسیار مهم در رویه‌های اداری، بحث کارراهه یا مسیر شغلی کارکنان است. پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت با در نظر گرفتن سطح توانایی‌ها و قابلیت‌های پنهان و آشکار کارکنان، مسیر شغلی افراد را از ابتدا ترسیم نمایند و با طراحی طرح‌های جانشین‌پروری، و با تأکید بر برنامه‌ریزی سرمایه انسانی، چشم‌انداز شغلی هر فرد برای وی شفاف‌سازی شود تا ضمن پرورش بیشتر سرمایه انسانی، شرکت نیز بهتر از این افراد بهره‌برداری نماید. لازم به ذکر است که مدیران و تصمیم‌گیرندگان شرکت باید تلاش نمایند تا با شفاف‌سازی و شایسته‌سالاری در امور مربوط به استخدام و همچنین انتصاب افراد در پست‌ها و مشاغل مختلف، امید را در ذهن کارکنان خود حفظ نمایند.

<sup>1</sup> Golikova

<sup>2</sup> Kalitanyi & Goldman

<sup>3</sup> Kucharčíková, & Mičiak

<sup>4</sup> Witasari & Gustomo



۵. شرایط کاری دشوار در مناطق اقماری باعث می‌شود تا از نظر شغلی و خانوادگی، فشار بسیار زیادی بر روی سرمایه انسانی وارد شده و ضمن کاهش عملکرد آنان، مسائل و مشکلات روانشناختی را به همراه داشته باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود تا ضمن تعریف جایگاه مشاور روانشناسی در چارت سازمانی، افرادی با تخصص روانشناسی در مناطق حضور داشته باشند تا سرمایه انسانی مشغول به فعالیت در صورت نیاز بتواند به آنها مراجعه نموده و مشاوره‌های لازم را دریافت نماید.
  ۶. روسای مناطق از نظر فنی و اجرایی دارای سطح علمی و فنی بالایی هستند ولی از نظر مدیریت منابع انسانی و یا مدیریت سرمایه انسانی از دانش لازم برخوردار نمی‌باشند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود تا در چارت سازمانی، معاونت مدیریت سرمایه انسانی وارد شده و مدیران مناطق، از حضور این افراد بهره‌مند شوند. لازم به ذکر است که در حال حاضر، تنها در ستاد برای مدیریت منابع انسانی جایگاه در نظر گرفته شده است که به دلیل تفاوت‌های ماهیتی میان ستاد و مناطق، عملکرد چندان پرننگی از آنان دیده نمی‌شود.
  ۷. به طور معمول نیروی انسانی در بازه‌های دو هفته ای در این مناطق حضور دارند ولی زیرساخت‌های لازم در حوزه رفاهی نظیر باشگاه ورزشی، امکانات آموزشی، اینترنت پایدار و غیره آنطور که باید برای سرمایه انسانی فراهم نیست. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود تا مدیران شرکت تلاش نمایند تا مسائل رفاهی و آموزشی لازم را برای کارکنان فراهم نمایند.
  ۸. موضوع بسیار مهم دیگری که در مناطق اقماری مطرح می‌باشد، موضوع انتقال کارکنان است. در حال حاضر به دلایلی، انتقال سرمایه انسانی از مناطق بسیار دشوار صورت می‌گیرد؛ در صورتی که شرایط بسیار دشوار کاری باعث می‌شود تا فرد با گذشت زمان از نظر احساسی و عاطفی به جایگاهی برسد که امکان تحمل شرایط را نخواهد داشت. در چنین شرایطی، تاکید بر حضور فرد در این مناطق باعث خواهد شد تا کارکنان به فکر ترک سازمان باشند. بنابراین پیشنهاد می‌شود تا با نظام‌مند نمودن شرایط انتقال از مناطق اقماری، این مشکل از بین برود.
  ۹. نکته مهم دیگری که باید در شرکت مورد توجه و تاکید بیشتر قرار گیرد، موضوع برنامه های دانش و مهارت‌آموزی و آموزش است. این برنامه ها و آموزش‌ها باید هدفمند، موثر و برنامه ریزی شده باشند و در بازه‌های زمانی مشخص تکرار شوند تا بازآموزی شکل بگیرد. همچنین ارزیابی دوره‌های آموزشی از اهمیت بالایی برخوردار است. همچنین لازم است آموزش‌هایی که به افراد داده می‌شود مبتنی بر کارراه در نظر گرفته شده برای آنها باشد. این امر باعث خواهد شد تا سرمایه انسانی بهتر مشارکت نمایند و مطالب را بهتر فرا گیرند.
- هر پژوهشی دارای محدودیت‌ها و موانعی می‌باشد، و این پژوهش نیز دارای محدودیت‌هایی بود. با توجه به نوع روش پژوهش جهت شناسایی مولفه‌ها و عوامل کیفی، محدودیت در انتخاب اعضای جامعه آماری وجود داشت که این خود یکی از محدودیت‌های روش پژوهش کیفی می‌باشد. نتایج پژوهش به قلمرو مکانی و زمانی پژوهش محدود می‌باشد، لذا امکان تعمیم آن به قلمرو مکانی و زمانی دیگر وجود ندارد. همچنین مولفه‌های شناسایی شده محدود به نظرات اعضای جامعه آماری این پژوهش می‌باشد. از طرفی دسترسی به خبرگان دشوار بود.
- با توجه به محدودیت‌های فوق، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی ضمن اجرای آزمایشی پیشنهادات پژوهش حاضر، به ارزیابی اثربخشی این پیشنهادات پرداخته و از کاربردی بودن آنها اطمینان حاصل شود. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی و با جلب همکاری بیشتر شرکت، از فونوی نظیر دلفی به جمع آوری نظر طیف بیشتری از کارکنان مشغول به فعالیت در مناطق اقدام شود تا مطالب گردآوری شده بیش از پیش به واقعیت‌ها منطبق باشد.
- در پایان باید گفت با توجه به پراکندگی مناطق تحت پوشش شرکت نفت و گاز غرب در استان‌های غربی، دسترسی به کارشناسان و مدیران با دشواری روبرو بود. با توجه به تجمیع چندین رشته فنی و انسانی در شرکت و دیدگاه‌های مختلف در شرکت، یافتن نظریه ای بین رشته ای که مقبول همه باشد بسیار دشوار است. با توجه به اینکه اولویت در چارت سازمانی در شرکتهای نفتی با رشته‌های فنی می‌باشد معمولاً دستیابی به سمت‌های بالای مدیریتی مستلزم تحصیل در رشته‌های فنی می‌باشد و به همین دلیل جلب توجه مدیران و روسای بالادست در اینگونه شرکتهای به بحث‌ها و نظریات مدیریتی و جنبه انسانی بسیار مشکل است.

## منابع

- پور عسکری، ع.، رنگریز ح.، اسلامبولچی ع.، اصغری صارم ع. (۱۴۰۰). طراحی و تدوین مدل مدیریت سرمایه انسانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت؛ ۱۲ (۴۸): ۲۵۱-۲۳۸
- شیرویه زاد، ه.، نصر اصفهانی، ع.، توکلی، م. م.، و جعفری، س. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت سرمایه انسانی بر تعهد سازمانی - مورد مطالعه: شرکت مهندسی بین‌المللی فولاد تکنیک. جامعه شناسی کاربردی، ۲۶(۲)، ۱۸۱-۱۹۶.
- لیلیان، ن.، ابراهیمی، م.، زارع، ه.، و حقیقت، ع. (۱۴۰۰). تأثیر سرمایه گذاری مستقیم خارجی و سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی بخش کشاورزی در کشورهای منتخب آسیایی در حال توسعه. تحقیقات اقتصاد کشاورزی، ۱۱۳(۲)، ۱۰۹-۱۲۶.
- محمدی فر، ی.، و سلیمانی، م. (۱۳۹۸). عوامل موثر بر ناکارآمدی مدیریت سرمایه انسانی و راهکارهایی برای رفع آن (مورد مطالعه: سازمان های دولتی استان کرمانشاه). چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۳)، ۱۴۹-۱۷۸.

- موسوی چشمه کیودی، ک.، حکاک، م.، سپهوند، ر.، و نظریوری، ا. (۱۳۹۸). طراحی مدل مدیریت استعداد جهانی با تاکید بر توسعه سرمایه انسانی در سازمان های ورزشی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۷(۱)، ۲۰۷-۲۳۴.
- نائیجی، م.، خدابخشی، م.، و محمدیگی کاسوایی، س. (۱۳۹۹). ارتقای عملکرد کسب و کار از طریق اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه انسانی: نقش میانجی دوستوانی نوآوری. مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی، ۳(۱) (پیاپی ۷)، ۵۷-۸۶.
- Akpınar, T., & Gün, S. (2016). Testing the human capital development model: the case of apprenticeships in Turkey. *International Journal of Training and Development*, 20(3), 214-223.
- Andersén, J. (2021). Resource orchestration of firm-specific human capital and firm performance—the role of collaborative human resource management and entrepreneurial orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2091–2123.
- Asoba, S. N., & Patricia, N. M. (2021). THE PRIMACY OF EFFECTIVE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TO THE GROWTH OF ENTREPRENEURSHIP VENTURES. A STUDY OF CASES FROM THE FAST FOOD RESTAURANT SECTOR IN CAPE TOWN. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(1), 1–9.
- Azarenko, N., Kazakov, O., Kulagina, N., & Rodionov, D. (2020). The model of human capital development with innovative characteristics in digital economy. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 940, 12032. <https://doi.org/10.1088/1757-899x/940/1/012032>
- Becker, G. S. (1996). The economic way of looking at behavior: The Nobel lecture (Issue 69). Hoover Press.
- Blaug, M. (1976). The empirical status of human capital theory: a slightly jaundiced *Journal of economic literature*, 14(3), 827-855
- Bontis, N. (1999). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *International Journal of technology management*, 18(5-8), 433-462
- Dwivedi, R., Dwivedi, J., & Mathur, H. P. (n.d.). Human Capital Management in Indian Banking Sector: An Appraisal of available evidence.
- Golikova, G. V., Larionov, V. G., Verbitskaya, S. I., Fasenko, T. E., & Kokhanenko, D. V. (2017). Theoretical and methodological aspects of human capital management. *International Conference on Humans as an Object of Study by Modern Science*, 359–365.
- Ivanova, I. A., Odinaev, A. M., Pulyaeva, V. N., Gibadullin, A. A., & Vlasov, A. V. (2020). The transformation of human capital during the transition to a digital environment. *Journal of Physics: Conference Series*, 1515(3), 32024.
- Kalitanyi, V., & Goldman, G. A. (2021). Human capital management in the fourth industrial revolution. In *Research Anthology on Cross-Industry Challenges of Industry 4.0* (pp. 1592–1612). IGI Global.
- Kalkan, A., Bozkurt, Ö. Ç., & Arman, M. (2014). The Impacts of Intellectual Capital, Innovation and Organizational Strategy on Firm Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 700-707.
- Katou, A. A. (n.d.). Building a multilevel integrated framework of ambidexterity: The role of dynamically changing environment and human capital management in the performance of Greek firms. *Global Business and Organizational Excellence*.
- Kerdpitak, C. (2021). The Influence of Human Capital Management on Competitive Advantage of Thai Jasmine rice Business. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 7585–7596.
- Kucharčíková, A., & Mičiak, M. (2018). Human capital management in transport enterprises with the acceptance of sustainable development in the Slovak Republic. *Sustainability*, 10(7), 2530.
- Kuzmina, Y. G. (2020). CONTROLLING IN THE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT SYSTEM OF THE ORGANIZATION. *European Scientific Conference*, 55–57.
- Meshari, A. Z., Boy, F., & Doneddu, D. (2020). The Direction of Higher Education Organisations in the Kingdom of Saudi Arabia: An Investigation into the Impact of Human Capital Management and Its Effects.
- Núñez-Ríos, J. E., Sánchez-García, J. Y., & Tejeida-Padilla, R. (2020). Human capital management in tourism smes from a cyber-systemic approach. *Systemic Practice and Action Research*, 33(5), 527–559.

- Sviridova, S. V, Kablashova, I. V, Shkarupet, E. V, & Khmeleva, G. A. (2019). Imperative of human capital management transformation in the development of economic systems. GCPMED 2018-International Scientific Conference "Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development", 1355–1362.
- Swanson, R. A., Holton, E., & Holton, E. F. (2001). Foundations of human resource development. Berrett-Koehler Publishers.
- Teodorovicz, T., & Garcia, C. P. (2020). HOW KNOWLEDGE SCALING RESHAPES STRATEGIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT: EVIDENCE FROM ACQUISITIONS IN PRIVATE HIGHER EDUCATION.
- Tvaronavičienė, M., Mazur, N., Mishchuk, H., & Bilan, Y. (2021). Quality of life of the youth: assessment methodology development and empirical study in human capital management. Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 1–18.
- Vaid, S., & Honig, B. (2020). The influence of investors' opinions of human capital and multitasking on firm performance: a knowledge management perspective. Journal of Knowledge Management.
- Wesemann, A. (2021). The Performance Rewards of Human Capital Development in the Federal Government. Public Personnel Management, 00910260211039876.
- Witasari, J., & Gustomo, A. (2020). Understanding the effect of human capital management practices, psychological capital, and employee engagement to employee performances. The Asian Journal of Technology Management, 13(1), 1–15.
- 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.
- Zeb, A., Abdullah, N. H., & Javaid, M. (2018). Impact of human capital management practices on employees' job performance. Journal of Physics: Conference Series, 1049(1), 12020.

#### نحوه استناد به مقاله:

پورعسکری؛ علیرضا، رنگریز، اسلامبولچی؛ علیرضا، اصغری صارم؛ علی، (۱۴۰۱). بررسی مدیریت سرمایه انسانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۵ (۱)، ۸۵–۹۵  
[https://jhce.rasht.iau.ir/article\\_690330.html](https://jhce.rasht.iau.ir/article_690330.html)