

۱۳۶۰۷۲۴

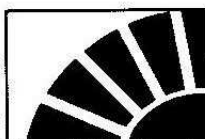
شماره درخواست

سرمایه انسانی

دانش بنیان

دکتر معصومه فولادی و معصومه علیپوریان

نشر
اقتصاد
فردا



به نام خدا

مشخصات نشر	: تهران: اقتصاد فردا، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	: ۲۸۰ ص.:: نمودار.
شابک	: ۶-۷-۹۴۵۲۷-۶۰۰-۹۷۸-۱۰۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: سرمایه انسانی
موضوع	: سرمایه انسانی -- کشورهای در حال رشد -- برنامه‌ریزی
موضوع	: نیروی انسانی -- کشورهای در حال رشد -- برنامه‌ریزی
موضوع	: رشد اقتصادی
شناسه افزوده	: - ۱۳۴۰
رده بندی کنگره	: HD۴۹۰۴/۷/ف۹س۴ ۱۳۹۴
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۹۷۱۳۳۲

سرمایه انسانی دانش‌نیان

دکتر معصومه فولادی و معصومه علیپوریان

چاپ اول: پاییز ۱۳۹۴

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

لیتوگرافی چاپ و صحافی: اسرا

صفحه آرایی و امور هنری: موسسه هنری مهساز (www.mahsaz.org)

قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان

شابک: ۶-۷-۹۴۵۲۷-۶۰۰-۹۷۸

تهران- صندوق پستی: ۴۹۹۸-۱۵۸۷۵

تلفن: ۸۸۵۴۱۴۱۷ فاکس: ۸۸۷۴۱۰۲۳

www.eghtesad-farda.ir

eghtesad.farda@gmail.com

mail@eghtesad-farda.ir

نشر
اقتصاد
فردا



سرمایه انسانی دانش بنیان

فهرست مطالب

نه		مقدمه
۱		فصل اول: مفاهیم کلی
۳		بخش اول: تعاریف، تئوری و شاخص های سرمایه انسانی
۳		۱. تعاریف سرمایه انسانی
۵		۲. تئوری سرمایه انسانی
۵		۳. شاخص های سرمایه انسانی
۹		بخش دوم: سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی
۹		۱. مفهوم سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی
۱۱		۲. شباهتها و تفاوت های سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی
۱۲		۳. نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه انسانی
۱۷		۴. تاثیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه انسانی نسل های آینده
۲۰		۵. مقایسه میان سرمایه فیزیکی، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی
۲۱		بخش سوم: سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و رشد اقتصادی
۲۱		سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی به عنوان عوامل توسعه اقتصادی
۲۴		جمع بندی
۲۷		فصل دوم: اندازه گیری سرمایه انسانی
۲۹		بخش اول: معیار های اندازه گیری و برآورد سرمایه انسانی
۲۹		۱. برآورد سرمایه انسانی بر مبنای دریافتی های آینده

۳۰	۲. برآورد سرمایه انسانی بر مبنای جریان سرمایه گذاری در گذشته.....
۳۱	۳. برآورد سرمایه انسانی بر مبنای ویژگیهای فردی.....
۳۲	۴. مقایسه سه معیار اندازه گیری سرمایه انسانی.....
۳۴	بخش دوم: کاربردهای بالفعل و بالقوه معیارهای اندازه گیری سرمایه انسانی
۳۴	۱. اقتصادهای آموزش.....
۳۷	۲. معیارهای سرمایه انسانی.....
۴۰	۳. رشد اقتصادی.....
۴۲	جمع بندی
۴۳	فصل سوم: سازمان و مدیریت سرمایه انسانی
۴۵	بخش اول: اهمیت منابع انسانی
۴۵	۱. اهمیت و ارزش سرمایه انسانی.....
۴۷	۲. مبنای مزیت و برتری سرمایه انسانی.....
۴۸	۳. بازتعریف سرمایه.....
۴۹	۴. مجموعه صلاحیتهای، لیاقتها و تواناییهای افراد در یک سازمان.....
۵۳	۵. اهمیت دارایی های نامحسوس در یک سازمان.....
۵۳	۶. سرمایه انسانی به عنوان یک دارایی اساسی در سازمان.....
۵۵	بخش دوم: حسابداری منابع انسانی در سازمان
۵۶	۱. روشهای ارزشگذاری سرمایه انسانی در یک سازمان.....
۵۷	۲. مدیریت مهارتها و عملکرد سازمانی.....
۵۸	بخش سوم: کار آفرینی و سازمان اقتصادی
۵۸	۱. کار آفرینی در تئوری اقتصادی.....
۵۸	۲. تئوری کار آفرینی شولتز با رویکرد به سرمایه انسانی.....
۶۱	جمع بندی
۶۳	فصل چهارم: آموزش و سرمایه گذاری در سرمایه انسانی
۶۵	بخش اول: آموزش و سرمایه انسانی
۶۵	۱. نقش آموزش در ارتقا سرمایه انسانی.....
۶۶	۲. نقش آموزش در تفاوت سرمایه انسانی میان افراد.....
۷۴	بخش دوم: سرمایه گذاری در سرمایه انسانی
۷۴	۱. نرخ بازدهی سرمایه گذاری در سرمایه انسانی از طریق سرمایه گذاری در آموزش و پرورش.....
۷۵	۲. سرریزهای خارجی سرمایه گذاری در سرمایه انسانی و اثر آن بر رشد.....
۷۶	۳. ریسک سرمایه گذاری در سرمایه انسانی.....
۷۸	بخش سوم: اثر آموزش بر رشد اقتصادی
۷۸	۱. رابطه بلندمدت بین آموزش و رشد اقتصادی.....

۸۰	۲. رابطه بین آموزش‌های سطح بالا، اقتباس تکنولوژی و رشد سریعتر ستاده.....
۸۱	۳. رابطه علت و معلولی بین سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی - از طریق آموزش - و رشد اقتصادی.....
۸۲	جمع بندی.....
۸۵	فصل پنجم: سرمایه انسانی و توزیع در آمد.....
۸۷	بخش اول: رابطه بین سرمایه انسانی و توزیع در آمد در دیدگاه‌های مختلف.....
۸۷	۱. رابطه بین سرمایه انسانی و نابرابری در آمد.....
۸۹	۲. دیدگاه مکتب شیکاگو در مورد رابطه بین سرمایه انسانی و توزیع در آمد.....
۹۰	۳. مدل مین سر در مورد توزیع در آمد و شواهد تجربی.....
۹۳	۴. مطالعات بیکر در مورد توزیع در آمد و مهارت‌ها.....
۹۸	بخش دوم: عوامل تاثیر گذار بر نابرابری در آمد.....
۹۸	۱. سرمایه انسانی به عنوان یک عامل توضیح دهنده نابرابری در آمد در مکتب شیکاگو.....
۱۰۰	۲. دیدگاه‌های جدید در مورد سرمایه انسانی به عنوان یک عامل نابرابری در آمد.....
۱۰۲	۳. نقش تکنولوژی آموزش، کارایی بخش عمومی، تحصیلات والدین و سایر عوامل در توزیع در آمد.....
۱۰۴	۴. نابرابری سرمایه انسانی، امید به زندگی و نابرابری در آمد.....
۱۰۶	جمع بندی.....
۱۰۹	فصل ششم: سرمایه انسانی و رشد اقتصادی.....
۱۱۱	بخش اول: سرمایه انسانی و تئوریهای رشد.....
۱۱۱	۱. سرمایه انسانی در تئوریهای رشد اقتصادی.....
۱۱۷	۲. تئوری جدید سرمایه انسانی و مدل‌های رشد.....
۱۱۹	بخش دوم: بررسی اثرات متقابل توسعه انسانی و رشد اقتصادی.....
۱۱۹	۱. اثر رشد اقتصادی بر توسعه انسانی.....
۱۲۰	۲. اثر توسعه انسانی بر رشد اقتصادی.....
۱۲۲	۳. رابطه متقابل بین توسعه انسانی و رشد اقتصادی.....
۱۲۴	بخش سوم: سرمایه انسانی و رشد اقتصاد ملی.....
۱۲۴	۱. سرمایه انسانی به عنوان یک عامل تولید.....
۱۲۶	۲. سرمایه انسانی، تکنولوژی و رشد اقتصادی.....
۱۲۷	۳. سرمایه انسانی، جمعیت و رشد اقتصادی.....
۱۳۰	بخش چهارم: ادبیات مربوط به حسابداری رشد سرمایه انسانی در مدل‌های مختلف رشد.....
۱۳۲	۱. مدل‌های رشد نئوکلاسیک.....
۱۳۴	۲. مدل‌های رشد درون زا.....
۱۳۶	بخش پنجم: شواهد تجربی مربوط به رابطه سرمایه انسانی و رشد اقتصادی کشورها.....

۱۴۳	جمع بندی.....
۱۴۵	فصل هفتم: سرمایه انسانی، رشد بهره‌وری و اشتغال.....
۱۴۷	۱. اثر سرمایه انسانی بر بهره‌وری و اشتغال.....
۱۵۱	۲. تکنولوژیهای سرمایه انسانی طلب و رشد اشتغال.....
۱۵۲	۳. ICT، مهارت طلب و تاثیر آن بر اشتغال.....
۱۵۳	۴. تاثیر FDI و آزادسازی بر اشتغال و بهره‌وری.....
۱۵۵	جمع بندی.....
۱۵۷	فصل هشتم: آزادسازی تجاری، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و سرمایه انسانی.....
۱۵۹	بخش اول: رابطه متقابل سرمایه انسانی و سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی.....
۱۵۹	۱. سرمایه انسانی و FDI در کنش متقابل با یکدیگر.....
۱۶۲	۲. سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و سرریزها.....
۱۶۸	۳. توسعه سرمایه انسانی و FDI.....
۱۷۱	۴. FDI و توسعه سرمایه انسانی در صنعت خدمات.....
۱۷۳	بخش دوم: تاثیر تجارت بر سرمایه انسانی، رشد و توزیع در آمد.....
۱۷۳	۱. تاثیر تجارت بر سرمایه انسانی و توزیع در آمد.....
۱۷۵	۲. رابطه مکملی میان صادرات و سرمایه انسانی در ادبیات رشد اقتصادی.....
۱۷۷	۳. مجرای تاثیر گذاری سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی بر رشد اقتصادی.....
۱۷۹	جمع بندی.....
۱۸۱	فصل نهم: سرمایه انسانی در کشورهای در حال توسعه.....
۱۸۳	بخش اول: سرمایه انسانی و رشد در کشورهای در حال توسعه.....
۱۸۴	۱. نقش سرمایه انسانی در تئوریهای رشد کشورهای در حال توسعه.....
۱۸۷	۲. شواهد تجربی مربوط به اثر آموزش بر رشد اقتصادی کشورهای در حال توسعه.....
۱۹۱	بخش دوم: توسعه انسانی، نابرابری و فقر در کشورهای در حال توسعه.....
۱۹۱	۱. توسعه انسانی در کشورهای در حال توسعه.....
۱۹۴	۲. سرمایه انسانی و فقر در کشورهای کمتر توسعه یافته.....
۱۹۶	۳. کیفیت سرمایه انسانی و نابرابری در کشورهای در حال توسعه.....
۲۰۰	بخش سوم: جهانی شدن، آزادسازی و سرمایه انسانی در کشورهای در حال توسعه.....
۲۰۰	۱. تاثیر جهانی شدن و آزادسازی بر سرمایه انسانی کشورهای در حال توسعه.....
	۲. شواهد تجربی مربوط به همگرایی یا واگرایی میان کشورهای در حال توسعه.....
۲۰۲	و کشورهای توسعه یافته.....
۲۰۵	۳. تاثیر بدهی خارجی و کمکهای بین المللی در واگرایی میان کشورها.....
۲۰۷	جمع بندی.....

۲۰۹	فصل دهم: سرمایه انسانی در ایران
۲۱۱	بخش اول: شاخص توسعه انسانی در ایران
۲۱۱	شاخص توسعه انسانی
۲۱۳	بخش دوم: روند شاخص توسعه انسانی در ایران
۲۱۴	۱. جمعیت
۲۱۹	۲. بهداشت
۲۲۵	۳. آموزش
۲۳۴	۴. بازار نیروی کار
۲۴۰	۵. نابرابری و فقر
۲۴۴	۶. عملکرد اقتصادی
۲۴۸	جمع بندی
۲۵۰	فهرست منابع و مآخذ

مقدمه

نقش محوری انسان در جوامع پیشرفته، توضیح دهنده اهمیت و ضرورت مطالعات عمیق بر روی ارزش‌های انسانی است.

افلاطون با طرح تضادهای اجتماعی، بر این حقیقت تاکید داشت که افراد از طریق گروه‌های نژادی و طبقاتی که به آن تعلق دارند، متفاوت می‌گردند. مین وایل آریستول تئوری بردگی ذاتی- یا تئوری اشرافی- را مطرح ساخته و معتقد بود که موجودات بشری نه به لحاظ فیزیکی و نه از نظر معنوی، یکسان‌اند. اینکه چه کسی رهبر باشد و چه کسی پیرو، به طور ذاتی و هنگام خلق انسانها، تعیین شده است.

چند سال بعد، داروین اظهار داشت که تفاوت ذاتی و سرشتی میان انسانها، موجب بقای افراد شایسته‌تر و لایق‌تر می‌گردد.

فیفر اینگونه نتیجه گرفت که افراد ضعیف‌تر، در نزاع بقا از بین خواهند رفت. تجزیه و تحلیل مارکس روی طبقات اجتماعی و تئوریهایش در مورد رفع تبعیض بین طبقات اجتماعی، شهرت جهانی دارد.

این نویسندگان متفق القول بر این حقیقت تاکید دارند که تفاوت میان انسانها بستگی به عوامل خارجی مانند آب و هوا، مذهب، اخلاق، عقاید فلسفی و تفاوت‌های ژنتیکی که منجر به شکل‌گیری تفاوت‌های وراثتی در انسان می‌گردد دارد.

مفهوم ارزش انسانی، همواره یکی از ایده‌های بزرگ متافیزیکی اقتصاد بوده و هست. در مباحث اقتصادی، این ایده که افراد نقطه کانونی در هر سیستم اقتصادی و اجتماعی هستند، مطالعه در مورد ارزش مالی انسان را ضروری ساخته است. تعیین ارزش مالی انسانها مساله پیچیده و حساسی است که دامنه وسیعی از تواناییهای متفاوت فردی و

عوامل تعیین کننده ای که افراد به آنها منتسب هستند را در بر می گیرد. محققان مختلفی که ارزش مالی برای انسانها قائل اند، به این نتیجه رسیده اند که ارزش مالی همه انسانها برابر است. در اینجا مساله برآورد درونی افراد از میزان رضایتمندی و رفاهی که در طول زندگی خویش بدست می آورند نامعلوم و نامشخص است.

در ۱۶۹۰ ویلیام پیتی^۱ اولین کسی بود که موضوع اندازه گیری سرمایه انسانی در مسائل مالی را مورد آزمون قرار داد. پیتی عقیده داشت که سرمایه انسانی همزمان با کار درآمدزا بوجود می آید. درآمد محصول مستمر و دائمی تولید شده بوسیله سرمایه انسانی موجود است.

در ۱۸۵۳ ویلیام فار^۲، با الهام گیری از ایده های پیتی، نتیجه گرفت که درآمد مورد انتظار افراد در یک سیکل زندگی متفاوت است.

یک دیدگاه کاملاً متفاوت بوسیله ارنست انگل (۱۸۸۳)^۳ شکل گرفت مبنی بر اینکه ارزش افراد به هزینه هایی که برای رشد هر فرد از بدو تولد مورد نیاز است بستگی دارد. دابلین و لوتکا (۱۹۳۰)^۴ با توجه به دیدگاه ویلیام فار، به توسعه عملی تکنیک های اندازه گیری سرمایه انسانی، مبتنی بر هر دو دیدگاه هزینه - درآمد و درآمد مورد انتظار در نیمه اول قرن ۲۰ پرداختند.

مطالب ذکر شده در بالا مهمترین دیدگاهها در تاریخ ارزیابی سرمایه انسانی هستند که تا حدی عملی و قابل اجرا می باشند. اما همه محققان متفق القول، بزرگترین نقش در اندازه گیری و برآورد سرمایه انسانی را به آدام اسمیت نسبت می دهند. آدام اسمیت^۵ در نیمه دوم قرن هجدهم (۱۷۷۶) کتاب ثروت ملل را نوشت و مفهوم سرمایه انسانی را برای مقایسه بین انسان و ماشین مطرح نمود.

آدام اسمیت در کتاب ثروت ملل خود چنین می نویسد: "وقتی یک دستگاه گران قیمت نصب و جایگزین دستگاه قبلی می شود، قبل از مستهلک شدنش کار خارق العاده ای که مورد انتظار است را انجام داده و حداقل سود متداول را ایجاد می کند. یک انسان

1 William Petty(1690)

2 William Farr(1853)

3 Ernst Engel(1883)

4 Dublin & Lotka(1930)

5 Adam Smith(1776)

که با صرف هزینه‌های آموزشی و صرف وقت زیاد از چابکی و مهارت خارق العاده ای نسبت به سایر افراد شاغل برخوردار است، با دستگاه گران قیمت خریداری شده مقایسه می‌گردد. کاری که از فرد آموزش دیده مورد انتظار است انجام دهد و موجب افزایش سطح دستمزد او نسبت به سایر نیروی کار می‌گردد و جبران کننده تمام هزینه‌های تحصیلی و آموزشی است با حداقل سوددهی متداول، دارای ارزشی برابر با سرمایه فیزیکی است. این بازدهی سرمایه برای انسان در طول زندگی در شرایط نا اطمینانی رخ می‌دهد، اما برای ماشین (سرمایه فیزیکی) با ضریب اطمینان بیشتری به وقوع می‌پیوندد.¹

به طور خلاصه، آدام اسمیت این واقعیت را بازتاب می‌دهد که رشد استعدادها و تواناییهای افراد مستلزم بکارگیری منابع اقتصادی - همانگونه که برای سرمایه فیزیکی صرف می‌شود - است. این موضوع به طور ضمنی اشاره به یک پیش داوری نسبت به توجه انحصاری به سرمایه فیزیکی، بدون توجه به ارزش افراد و سرمایه انسانی آنها در انباشت ثروت ملل دارد. درآمد کل یک کشور شامل مواد و ابزار آلات متعلق به افراد به عنوان عوامل تولید، می‌باشد. به عبارت دیگر، یک مقایسه بین درآمد ملی - مجموع مواد و ابزارهای متعلق به افراد - و ثروت ملل تولید شده به کمک سرمایه انسانی یک مقایسه نامتجانس است.

عقاید اسمیت موجب مباحث جدال انگیزی شد بویژه میل (۱۸۴۸)^۱ که از طرفداران این موضوع بود که مواد و ابزار شخصی افراد را نمی‌توان به عنوان ارزش کل شکل گرفته بوسیله توانایی بشری در برآورده کردن نیازهای انسانی تلقی نمود. به طور مشابه ثروت ملل شامل کالاهای مادی، با توجه به کار افراد بوجود می‌آید.

بیش از ۱۰۰ سال بعد از اسمیت، آلفرد مارشال (۱۸۹۰)^۲ سرمایه انسانی را این چنین تعریف کرد: سرمایه انسانی شامل همه تواناییها، استعدادها و روش‌هایی است که به طور مستقیم کارایی افراد را بالا می‌برد. چنین ظرفیت‌های تولیدی، ارزش‌هایی هستند که به صورت غیر مستقیم اندازه گیری می‌شوند.

گر چه مفهوم سرمایه انسانی بوسیله نویسندگان گوناگونی مانند پیتی، کانتیلون، تونر، مارشال، فیشر و کلارک ارائه شد، اما تا اواسط قرن ۲۰ که مطالعات پیشرفته توسط جاکوب

1 Mill (1848)

2 Alfred Marshall (1890)

مین سر (۱۹۵۸)^۱، تئودور شولتز (۱۹۶۰)^۲ و گری بیکر (۱۹۶۴) و (۱۹۷۵)^۳ که همگی تربیت یافته مکتب شیکاگو بودند صورت گرفت، ساختار تئوریکی به خود نگرفت. این نظریات موجب توسعه تئوری اقتصادی بر مبنای سرمایه انسانی - که مبتنی بر ایده تعداد سالهای تحصیلی و تجارب حرفه‌ای و شغلی به عنوان متغیرهای توضیحی تواناییهای فردی در کسب درآمد است - شد.

قبل از نظریات مکتب شیکاگو بیشتر اقتصاددانان بر اهمیت کسب مهارتها، صلاحیتهای شغلی و آموزشی به عنوان یک عامل تفاوت در دستمزدها - مبتنی بر تئوریهای آدام اسمیت - تاکید داشتند.

در طول نیمه دوم قرن ۲۰، محققان مکتب شیکاگو (مین سر ۱۹۵۸، بیکر ۱۹۶۴، شولتز ۱۹۶۱)^۴ نظر خود را به جای توجه به سرمایه انسانی به عنوان عاملی برای رشد دستمزد، روی عناصر تاثیرگذار در پرورش و انباشت سرمایه انسانی متمرکز نمودند. به طور خاص، این محققان رابطه بین درآمد حاصل شده بوسیله نیروی کار (تابع درآمد) و سرمایه انسانی را که بعدها از طریق سنوات تحصیلی و میزان تجربیات حرفه‌ای افراد اندازه‌گیری می‌شد، طراحی نمودند. همزمان با مطالعات مکتب شیکاگو بیشتر تئوریهای مربوط به سرمایه انسانی، اندازه‌گیری اثر سرمایه انسانی روی رشد و توسعه اقتصادی در سطح کلان را در بر می‌گرفت. فشار عمده روی چنین مباحثی، سوق دادن آنها از مفاهیم تئوریکی در مورد سرمایه انسانی به مفاهیم کاربردی و عملی در مورد آن - مثل توجه به سرمایه انسانی به عنوان یک عامل ضروری برای تولید و ثروت ملی - بود.

در بسیاری از مطالعات انجام شده مانند فابریکیت (۱۹۵۴)^۵، سولو (۱۹۵۶)^۶، سولو (۱۹۶۱)^۷، دنیسون (۱۹۸۰)^۸، شوموکلر (۱۹۶۶)^۹، آبراموویتز (۱۹۵۶)^{۱۰}، بن حبیب واسپیگل (۱۹۹۴)^{۱۱}،

1 Mincer(1958)

2 Theodore Schultz(1960)

3 Gary Becker(1964,1975)

4 Mincer(1958) , Schultz(1961) ,Becker(1964)

5 Fabricant(1954)

6 Solow(1956)

7 Solow(1961)

8 Denison(1980)

9 Schmookler(1966)

10 Abramovitz(1956)

11 Benhabib & Spiegel(1994)

نویسندگان گوناگون با این موضوع که بازخورد عوامل در بهره‌وری سیستم اقتصادی است، مخالف بوده و رابطه‌ای پایه بین تغییرات ستاده و تغییرات عوامل اصلی تولید به عنوان نهاده (شامل همه عوامل فیزیکی مانند مواد و نیروی کار) بنا نهاده‌اند.

این محققان نشان دادند که افزایش تولید ملی را از لحاظ آماری صرفاً نمی‌توان از طریق تغییرات کمی در عوامل تولید بکار گرفته شده توضیح داد بلکه افزایش تولید ملی بوسیله عوامل کیفی مانند پیشرفت تکنولوژیکی و در نتیجه تحول منطقی و معقول در نیروی کار نیز تعیین می‌شود. همه محققان نتیجه گرفتند که بهره‌وری سیستم اقتصادی - مثل نرخ رشد ثروت ملی - از طریق سرمایه‌گذاری روی سرمایه انسانی تعیین می‌گردد. مطالعات شولتز (۱۹۶۰)^۱ نشان داد که متوسط ثروت در آمریکا بین سالهای ۱۸۸۹ و ۱۹۵۷ از ۱/۵ درصد به ۲/۱ درصد افزایش یافته، که ناشی از عوامل بکار گرفته شده در فرایند تولید مانند مواد خام، عوامل مادی دیگر، قدرت ماشین آلات بکار رفته در تولید و زمین‌های کشاورزی و زراعی و تعداد ساعات کار نیروی کار بوده است. شواهد تجربی ثابت می‌کند که سرمایه انسانی موجود می‌تواند از طریق آموزش و باسواد شدن افراد - در خانواده، در مدرسه و در محیط کار - بدست آید، که توضیح دهنده رشد اقتصادی در همه تئوریهاست.

نتیجه دیگر مطالعات مربوط به سرمایه انسانی که نقش قابل توجهی در اقتصاد قرن بیستم داشت عبارت بود از تلاش برای محاسبه سرمایه انسانی در سیستم حسابداری جاری دولتها و لحاظ نمودن سرمایه انسانی به عنوان یک عامل تولید در حساب ملی.

در حال حاضر، در رابطه اساسی بین تولید ملی و درآمد - اندازه‌گیری شده به عنوان مجموع ارزش کل منابع بکار گرفته شده برای مصرف نهایی و ارزش منابع سرمایه‌گذاری شده - برخی از اقلام عمده مصرفی شامل هزینه‌های آموزش (شهریه تحصیلی)، مخارج مربوط به مراقبت‌های بهداشتی، مخارج بهداشت عمومی انجام شده بوسیله دولت یا بخش خصوصی محاسبه می‌گردد. کالاهای مصرفی با دوام مانند اثاثیه منزل و محیط کار نیز به عنوان کالاهای مصرفی تلقی می‌شوند. همچنین به خدماتی که برخی موسسات ارائه می‌دهند مانند کار روی پروژه‌های تحقیقاتی یا دوره‌های تربیتی و پرورشی نیز به عنوان کالاهای مصرفی نگریسته می‌شود.

برخی نویسندگان تاکید دارند که هزینه‌های تولید و ابقا سرمایه انسانی که در درآمد ملی منظور می‌شود بایستی به عنوان سرمایه‌گذاری و نه به عنوان هزینه تلقی شوند. بویژه اینکه مخارج صرف شده روی آموزش، پرورش مهارتها و حرفه‌ها، بهداشت محیط کار و غیره نیز بایستی از مقدار کل هزینه‌ها کسر گردد. علاوه بر این، سرمایه‌گذاری در آموزش یا سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی بایستی به عنوان یک قلم جدید در گزارش مالی دولتها به حساب آید.

بدین ترتیب برای اندازه‌گیری توسعه اقتصادی یک کشور ویژگی سرمایه انسانی را نمی‌توان نادیده انگاشت و بایستی به طور مناسب در حسابهای ملی گنجانده شود. ظرفیت تولید دارایی‌های محسوس در طول زمان اندازه‌گیری شده و در حسابها منظور می‌شود. اما ظرفیت تولید دارایی‌های نامحسوس مانند ابتکار و خلاقیت، توانایی‌های حرفه‌ای و شغلی و دانش اکتساب شده - که می‌تواند از نسلی به نسل دیگر از طریق دانش بدست آمده در طول زمان، انتقال یابد - نادیده گرفته شده است (لنتی، ۱۹۶۷).^۱

برخی از محققان برای مطالعه و بررسی وضعیت حسابهای ملی موجود، پیشنهاد می‌کنند که خانوارها نه تنها از نقطه نظر مصرف کننده بلکه به عنوان سرمایه انسانی و تولیدکننده خدمات، بایستی به حساب آیند. در این رویکرد، حساب سود و زیان خانوارها با حساب سود و زیان ملی به هم پیوند خورده، یکی شده و بدین ترتیب درآمد ملی واقعی بدست می‌آید. هزینه‌ها و درآمدهای خانوارها از طریق درآمد ایجاد شده توسط نیروی کار و هزینه‌های آموزش سرمایه انسانی محاسبه می‌گردد. از لحاظ تئوریک ممکن است تعیین نوع هزینه‌ها یا مخارجی که برای ارتقا سرمایه انسانی از لحاظ کمی و کیفی مفیدند آسان به نظر آید، اما در واقع ملاحظه تمام عوامل تعیین کننده مانند تنوع در کالاهای و خدمات ارائه شده توسط بخش خصوصی و تفاوت در قیمتهای بازاری کالاهای نامحسوس دشوار است.

کندریک (۱۹۷۴ و ۱۹۷۶)^۲ سرمایه انسانی را شامل ارزش بخشی از جمعیت یک کشور که درگیر در فرایند تولید هستند و به عنوان یک عامل تولید مورد توجه قرار داده است. وی سرمایه را به چهارگروه عمده تقسیم می‌کند:

1 Lenti(1967)

2 Kendrick(1974,1976)

- سرمایه غیر انسانی محسوس، شامل خرید سرمایه ثابت غیر منقول و انتقال آن به بنگاه و مخارج صرف شده روی کالاهای بادوام و هزینه تعمیر و نگهداری آنها.

- سرمایه انسانی محسوس، شامل هزینه‌های ضروری برای آماده‌سازی فیزیکی موجودات بشری مثل مخارج صرف شده از سوی خانوارها برای پرورش یک فرد تا سن اشتغال او.

- سرمایه غیر انسانی نامحسوس، شامل مخارج عمده صرف شده برای تحقیق و توسعه، مخارج صرف شده برای سوار کردن و بهم پیوستن کالاهای واسطه‌ای و تبدیل آنها به کالای جدید، همچنین مخارجی که صرف ارتقا کالاهای مصرفی، تولیدی، فرایندها و سیستم‌ها می‌شود را در بر می‌گیرد.

- سرمایه انسانی نامحسوس، شامل تمام مخارج هدف‌گذاری شده برای ارتقا کیفی سرمایه انسانی و بهره‌وری است. چنین سرمایه‌گذاریهایی به سه گروه تقسیم می‌شوند: (۱) مخارجی که صرف آموزش و پرورش مهارتها و حرفه‌ها می‌شود (۲) مخارج پزشکی و بهداشتی (۳) مخارج مربوط به تحرک منطقه‌ای و داخلی نیروی کار.

با توجه به نتایج تحقیقات کندریک^۱ در ۱۹۶۹، بالغ بر ۵۰ درصد از کل اقتصاد امریکا در سرمایه انسانی متجلی شده، که ۱۶ درصد آن از طریق سرمایه انسانی محسوس و ۳۷ درصد دیگر بوسیله سرمایه انسانی نامحسوس بدست آمده که سهم مخارج آموزشی به تنهایی حدود ۹۰ درصد بوده است. علاوه بر این، در طول سالهای ۱۹۴۹ تا ۱۹۶۹ کندریک رشد قابل توجهی در سرمایه انسانی نامحسوس در اقتصاد امریکا را گزارش داد، که از ۲۸/۴۲ درصد به ۳۶/۸۹ درصد بالغ شده است. این رشد با یک افزایش غیر منتظره در مخارج آموزشی یعنی ۲۸ درصد و رشد متوسط ۶ درصدی در سایر اقلام سرمایه انسانی

و یک کاهش در وزن سرمایه غیر انسانی همراه بوده است. این موضوع تقویت کننده این فرضیه است که تاثیر افزایش سرمایه انسانی بر روی GNP، بیشتر از تاثیر افزایش سرمایه غیر انسانی روی GNP است.

محققانی مانند نوردهاوس، توبین (۱۹۷۲)^۱ جاستر (۱۹۸۱)^۲ و جورجینسون و فرامینی (۱۹۸۹)^۳ سعی در تغییر چارچوب حسابداری ملی به منظور محاسبه و گنجاندن سرمایه انسانی در حسابهای ملی داشتند. بویژه جورجینسون و فرامینی (۱۹۸۹) یک سیستم جدید حسابداری برای اقتصاد آمریکا پیشنهاد کردند که در برگیرنده فعالیتهای بازاری و غیر بازاری برای اندازه گیری نقش سرمایه تاثیرگذار بر رشد اقتصادی بود. این دو نفر کل پاداش نیروی کار را به عنوان مجموع پاداشهای بازاری و غیر بازاری نیروی کار منهای مالیاتها در نظر گرفتند. در برآورد سرمایه انسانی و غیر انسانی در آمریکا بین سالهای ۱۹۴۰ و ۱۹۸۴ دریافت کنندگان درآمد به لحاظ سنی، جنسی و میزان تحصیلات طبقه بندی شده‌اند.

بالا رفتن سود ناشی از سرمایه انسانی و بازخورد آن روی رشد و توسعه، اثر قوی بر موسسات بین المللی داشت. در اواسط ۱۹۵۰ اداره امور اقتصادی آمریکا سرمایه گذاری در سرمایه انسانی را به عنوان سرمایه گذاری ای که منجر به افزایش بهره‌وری نیروی کار می‌شود معرفی نمود و اظهار داشت که محصول آینده ملت‌ها نه تنها از طریق رشد سرمایه فیزیکی بلکه بوسیله سرمایه گذاری در آموزش، پرورش مهارتها و حرفه‌ها، سیاستگذاری مرتبط با مهاجرتها، اکتساب دانش، ارتقا بهداشت نیروی کار و افزایش عوامل نامحسوس دیگری که موجب افزایش بهره‌وری نیروی کار می‌گردد (مانند افزایش استانداردهای اجتماعی و خانوادگی، توسعه سیاستهای مهاجرتی) بدست می‌آید.

موسسات بین المللی امروزی مدعی‌اند که سرمایه انسانی یک منبع پایه و اساسی برای اقتصاد ملی و توسعه اجتماعی است که در هر کشوری در دسترس می‌باشد. این موسسات همچنین مدعی‌اند که ارتقا سرمایه انسانی (مقدار کل دانش، مهارتها و صلاحیتهای کسب شده توسط افراد)، اشتغال، همبستگی اجتماعی، رقابت و کیفیت زندگی را به طور مثبت

1 Nordhaus & Tobin (1972)

2 Juster (1981)

3 Jorgenson & Fraumeni (1989)

متاثر می‌سازد. توانایی یک سیستم اقتصادی برای نوآوری و رقابت به طور موثر با انباشت و در دسترس بودن سرمایه انسانی با مهارت‌های سطح بالا و با انگیزه و خلاق و نوآور مرتبط است.

یکی از دلایل اصلی برای توجه مجدد به سرمایه انسانی در دهه‌های اخیر این ایده بود که یک افزایش در سرمایه فیزیکی - قابل احتساب در حساب‌های ملی - نسبت کوچکی از مقدار افزایش در درآمد ملی بسیاری از کشورها را توضیح می‌داد. تلاش برای توضیح این شکاف موجب شکل‌گیری مباحث عمیقی در مورد سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی شد. بدین ترتیب زمان گنجانیدن سرمایه انسانی و تغییرات تکنولوژیکی، در مدل‌های رشد آغاز شد. پدیده دیگری که در سال‌های اخیر به وقوع پیوست، این بود که افزایش در مخارج آموزش و بهداشت با افزایش نرخ بیکاری به دلیل بکارگیری تکنولوژیهای مدرن در بسیاری از بخش‌ها توأم بود. تمام این پدیده‌ها موجب توجه هر چه بیشتر به سرمایه انسانی شد. مفهوم سرمایه انسانی در برگزیده بهداشت، آموزش، مهارت‌ها و صلاحیت‌ها و تواناییهای افراد است. همه این عناصر که منجر به توسعه انسانی می‌گردد، تعیین کننده بهره‌وری نیروی کار هستند.

با توجه به مطالب ذکر شده، ضرورت پرداختن به این موضوع ما را بر آن داشت که مجموعه مطالعات و تحقیقات خود در این زمینه را به صورت کتاب حاضر در اختیار دیگران قرار دهیم. مخاطب مجموعه فراهم آمده در این کتاب، همه کسانی هستند که به دلیل نقش محوری انسان در جوامع مدرن، به اهمیت و ضرورت مطالعات عمیق بر روی ارزش‌های انسانی پی برده‌اند. سعی ما در این کتاب بر آن است که به بیشتر مباحث مرتبط با سرمایه انسانی اشاره شود. در فصل اول، ضمن اشاره به "مفاهیم کلی سرمایه انسانی"، مقایسه بین "سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی" و نحوه تأثیرگذاری آنها بر یکدیگر، به نقش موثر آنها در رشد و توسعه اقتصادی اشاره شده است. در فصل دوم "اندازه‌گیری سرمایه انسانی" مورد بحث قرار گرفته است. به دلیل اهمیت و ارزش سرمایه انسانی در ارتقا کیفی سازمان، فصل سوم به موضوع "سازمان و مدیریت سرمایه انسانی" می‌پردازد. در ادامه، به دلیل نقش بسیار مهم آموزش در تفاوت سرمایه انسانی میان افراد در فصل چهارم به اهمیت "آموزش و سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی" پرداخته شده است. فصل پنجم

تحت عنوان "سرمایه انسانی و توزیع درآمد" به یکی از مهمترین موضوعات تحقیقات اقتصادی، یعنی بررسی رابطه بین توزیع درآمد کسب شده توسط نیروی کار و سرمایه انسانی اختصاص یافته است. فصل ششم با عنوان "سرمایه انسانی و رشد اقتصادی" ضمن بررسی تئوری‌های جدید سرمایه انسانی و مدل‌های رشد و اشاره به شواهد تجربی مربوط به رابطه سرمایه انسانی و رشد اقتصادی کشورها، رابطه متقابل بین توسعه انسانی و رشد اقتصادی را نیز مورد بحث قرار می‌دهد. در فصل هفتم با توجه به اینکه یکی از مهمترین اهداف سیاست‌های اقتصادی، ایجاد فرصت‌های شغلی برای نیروی کار ماهر است و در این راستا کسب آموزش و مهارت‌ها برای تقویت رشد و ایجاد اشتغال ضروری است، به رابطه بین "سرمایه انسانی، رشد بهره‌وری و اشتغال" می‌پردازد. فصل هشتم با عنوان "آزادسازی تجاری، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و سرمایه انسانی" تاثیر تجارت آزاد و سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی بر سرمایه انسانی و توزیع درآمد و از این طریق بر رشد اقتصادی را مورد بررسی و تحلیل قرار داده است. در فصل نهم با اشاره به کیفیت سرمایه انسانی و نابرابری در کشورهای در حال توسعه و تاثیر جهانی شدن و آزادسازی بر سرمایه انسانی کشورهای در حال توسعه نقش توسعه انسانی در کشورهای در حال توسعه مورد بحث قرار می‌گیرد. از آنجا که کشور ایران نیز مانند سایر کشورهای در حال توسعه به دنبال دستیابی به توسعه انسانی بالاتر است، در فصل دهم با بررسی اجمالی وضعیت سرمایه انسانی در ایران به روند شاخص توسعه انسانی در ایران اشاره می‌شود.