

بررسی تاثیر سرمایه انسانی بر نوآوری سازمانی

حامد فاضلی کبریا^۱، سید سخاوت حسینی^۲

^۱ استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور مرکز دلیجان

نام نویسنده مسئول:

سید سخاوت حسینی

چکیده

در جهان امروزی که کلیه رقابتهای سازمانی به سمت پویایی و نوآوری رو به پیشرفت هستند و مشخصه اصلی آن افزایش پیچیدگی و جهانی شدن و پویایی است. بنابر این سازمانها برای برون رفت از مشکلات و هماهنگ شدن با سایر سازمانها نیاز به تقویت مهارت و توانایی درونی خود سازمان را دارند و این امر با تقویت دانش و مهارتهای علمی سرمایه انسانی که مهمترین بخش هر سازمان می باشد امکان پذیر خواهد بود. با توجه به اینکه نقش سرمایه انسانی بر نوآوری سازمانها در جهان امروزی بیش از پیش مشهود است بنابراین، این ضرورت بوجود آمده که مطالبی در جهت شناخت هر چه بیشتر سرمایه های انسانی و تاثیرات آن بر نوآوری سازمانها ارائه گردد. در این تحقیق سعی شده به نقش سرمایه انسانی بر نوآوری و پیشرفت سازمانها پرداخته شود. روش پژوهش توصیفی تبیینی و بصورت کتابخانه ای بوده است.

واژگان کلیدی: سرمایه انسانی، نوآوری سازمانی، خلاقیت.

مقدمه

سرمایه انسانی یکی از مهمترین اجزای سازمانهاست زیرا منبع اصلی خلاقیت است. این نوع دارایی ها دانش ضمنی در افراد سازمان است که یکی از عوامل حیاتی تاثیر گذار بر عملکرد هر سازمان است. اما باید توجه داشت که این دارایی های دانش محور به تنهایی در تحقق عملکرد یک سازمان کافی نیست. هدف سازمانها تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح در تمام سازمانها است در غیر اینصورت امکان خلق هیچ گونه ارزش سازمانی وجود نخواهد داشت. سرمایه انسانی ترکیبی تجمعی دانش عمومی و حرفه ای کارکنان و توانایی هایی های رهبری و توانایی های حل مسئله و ریسک پذیری است. آنچه از این تعریف مشخص است آن است که سنجش این نوع سرمایه بسیار دشوار است (حاجی کریمی، بطحایی، ۱۳۸۸، ص ۶۷-۶۶). سرمایه انسانی، خلاقیت عملیاتی دارایی های مشهود (تجهیزات و ابزارها) را ارتقا داده و دارایی های نامشهود را فعال می سازد. در سازمانهای موفق به منظور افزایش و بهبود بینش و توانایی ها و تجربیات برای رقابت در محیط متغیر امروزی، سرمایه کلانی بر روی کارکنان صورت می گیرد (بوزبورا، ۲۰۰۴). لذا شایستگی های کارکنان بخش سخت سرمایه انسانی محسوب شده و شامل دانش، مهارت، استعداد و ابتکار کارکنان است و در بین آنها دانش و مهارت کارکنان بالاترین نقش را دارند. دانش: شامل دانش فنی و تئوری دانشگاهی است.

مهارت ها: توانایی کارکنان در تکمیل مأموریت های کاری است و عمداً از طریق عمل کردن بدست می آید، مخصوصاً مهارت های ضمنی که بصورت شفاهی نمی توان آن را بیان کرد.

نگرش های کارکنان: بخش نرم سرمایه انسانی است و شامل نوآوری کارکنان در کار و رضایت از شغلشان می باشد و به عنوان پیش نیازی برای کارکنان محسوب می گردد که از این طریق شایستگی هایشان را بالا ببرند. طبقه بندی مفاهیم سرمایه انسانی:

- ۱- در دیدگاه نخست به جنبه های منحصر به فرد افراد توجه شده (شولتز ۱۹۶۱): در این دیدگاه سرمایه انسانی وابسته به دارایی های و توانمندیها نیروی انسانی است. این دیدگاه درست در مقابل مفهوم نیروی کار در دیدگاه کلاسیک می باشد.
- ۲- دومین دیدگاه بر روی سرمایه انسانی متمرکز شده به روندهای آن تاکید می کند: در این دیدگاه دانش، مهارت دو عنصر کلیدی می باشند که به اهمیت این دو موضوع در طول فعالیت های آموزشی توجه می شود مانند تحصیلات رسمی و مهارت های فنی و حرفه ای، این دیدگاه در نظریات و پژوهش های محققان چون فینوته و سیلکونه در سال ۲۰۰۲ و آلن در ۲۰۰۸ مشهود است.
- ۳- دیدگاه سوم چشم انداز تولید مدار به سرمایه انسانی دارد (فرانک و بمانک ۲۰۰۷): آنان سرمایه انسانی را ترکیبی از عواملی مانند آموزش، تجربه، تحصیلات، هوش، انرژی، عادات کاری، ابتکار عمل فرد که ارزش و تولید نهایی کارکنان تحت تاثیر قرار می دهد. در تعریف دیگری از این دیدگاه سرمایه انسانی مجموعه ای از مهارتها و دانشها در انجام امور می باشد که به تولید و ارزش اقتصادی منجر می شود. (شفی ۲۰۰۳)

در نتیجه سرمایه انسانی را می توان به طور همزمان شامل هر دو مفهوم دانست یعنی اینکه سرمایه انسانی هم ابزاری برای تولید می باشد و هم چنین ایجاد ارزشی خاص و درونزا برای سازمان می کند که این به معنای خود تولیدی برای سرمایه انسانی می باشد. به طور خلاصه می توان گفت سرمایه انسانی مترادف با دانش جاسازی شده در تمام سطوح، فردی، سازمانی و یا یک ملت است.

تأثیرات سرمایه انسانی از دیدگاه فردی، دیدگاه سازمانی و دیدگاه اجتماعی:

- ۱- در دیدگاه فردی: امکان افزایش درآمد فرد ناشی از بهره‌وری وی می باشد (بکر- ۱۹۹۳ شولتز ۱۹۷۱-۱۹۶۱، سیدو کین ۲۰۰۷) در این دیدگاه امکان رشد و ترقی افراد در سطوح بازارهای داخلی امکان پذیر می باشد. (سیچرمن ۱۹۹۱، گولار ۱۹۹۰)
- ۲- در دیدگاه سازمانی: بهره‌وری سازمانی ناشی از مجموعه ای از توانایی و ظرفیت های به روز شده سازمان و فرهنگ سازمانی پویای آن است (ادویسون و یوالونه ۱۹۹۷).
- ۳- در دیدگاه اجتماعی: سرمایه انسانی این توانمندی را دارد که ساز و کارهایی برای ایجاد دموکراسی، ثبات سیاسی و رعایت حقوق بشر را در سطح جامعه ایجاد کند و آنها را گسترش دهد. سرمایه های اجتماعی منجر به آگاهی عمومی از مولفه های اجتماعی می شود (مک ماهون، ۱۹۹۹) و افزایش آگاهی اجتماعی از مولفه های درون اجتماع امکان پذیر است (بیچ ۲۰۰۹)

تعریف خلاقیت از دیدگاه سازمانی:

خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان؛ مثلاً افزایش بهره‌وری، افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه‌ها، تولیدات یا خدمات از روش بهتر، تولیدات یا خدمات جدید و غیره. روبرت جی استرنبرگ و لیندای اوهارا در بررسی‌های خود شش عامل را در خلاقیت افراد مؤثر انسته‌اند:

- ۱- دانش: داشتن دانش پایه‌ای در زمینه‌ای محدود و کسب تجربه و تخصص در سالیان متمادی.
- ۲- توانایی عقلانی: توانایی ارائه ایده خلاق از طریق تعریف مجدد و برقراری ارتباطات جدید در مسائل.
- ۳- سبک فکری: افراد خلاق عموماً در مقابل روش ارائه شده از طرف سازمان و مدیریت ارشد، سبک فکری ابداعی را برمی‌گزینند.
- ۴- انگیزش: افراد خلاق عموماً برای به فعل در آوردن ایده‌های خود برانگیخته می‌شوند.
- ۵- شخصیت: افراد خلاق عموماً دارای ویژگی‌های شخصیتی مانند مصر بودن، مقاوم بودن در مقابل فشارهای بیرونی و داخلی و نیز مقاوم بودن در مقابل وسوسه هم‌رنگ جماعت شدن هستند.
- ۶- محیط: افراد خلاق عموماً در داخل محیط‌های حمایتی بیشتر امکان ظهور می‌یابند. این محققان مشخص کردند که عمده‌ترین دلیل عدم کارایی برنامه‌های آموزش خلاقیت تاکید صرف این برنامه‌ها بر تفکر خلاق به عنوان یکی از شش منبع مؤثر در خلاقیت می‌باشد. جایی که سایر عوامل نیز تأثیر بسزایی در موفقیت و شکست برنامه‌های آموزشی خلاقیت ایفا می‌کنند. جورج اف نلدر کتاب هنر و علم خلاقیت برای خلاقیت مراحل چهارگانه: آمادگی، نهفتگی، اشراق و اثبات را ذکر کرده است. از این دید، افراد خلاق ابتدا با مسئله یا یک فرصت آشنا شده و سپس از طریق جمع آوری اطلاعات با مسئله یا فرصت مورد نظر درگیر می‌شوند. در مرحله بعد افراد خلاق روی مسئله تمرکز می‌کنند، در این مرحله فعالیت ملموسی مشاهده نمی‌شود و فرد سعی در نظم دادن تفکرات، اندیشه‌ها، تجارب و زمینه‌های قبلی خود جهت نیل به یک ایده دارد. درگیری ذهنی عمیق فرد (خودآگاه و خودآگاه) فراهم کردن فرصت (جهت تفکر بر مسئله) منجر به خلق و ظهور ایده‌ای جدید و بدیع می‌شود. در نهایت فرد خلاق در صدد برمی‌آید صلاحیت و پتانسیل ایده خویش را به اثبات برساند.

تعریف نوآوری

منظور از نوآوری خلاقیت متجلی شده و به مرحله عمل رسیده است، به عبارت دیگر نوآوری یعنی اندیشه خلاق تحقق یافته؛ نوآوری همانا ارائه محصول، فرایند و خدمات جدید به بازار است؛ نوآوری بکارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است.

مفهوم و جایگاه خلاقیت و نوآوری

تحقیق در مورد خلاقیت و عناصر تشکیل دهنده آن، بیش از یک قرن پیش توسط دانشمندان علوم اجتماعی شروع شد، ولی انگیزه اساسی برای پژوهش بیشتر در سال ۱۹۵۰ توسط گیلفورد ایجاد گردید. گیلفورد (GUILFORD) خلاقیت را با تفکر واگرا (دست یافتن به رهیافتهای جدید برای حل مسائل) در مقابل تفکر همگرا دست یافتن به پاسخ صحیح مترادف می‌دانست. (شهرآرای - مدنی پور، ۱۳۷۵، ص ۳۹)

لوتانز (۱۹۹۲): استاد رفتار سازمانی، خلاقیت را به وجود آوردن تلفیقی از اندیشه‌ها و رهیافتهای افراد و یا گروهها در یک روش جدید، تعریف کرده است. بارزمن خلاقیت را فرآیند شناختی از به وجود آمدن یک ایده، مفهوم، کالا یا کشفی بدیع می‌داند. (همان منبع، ص ۳۹)

خلاقیت همچون عدالت، دموکراسی و آزادی برای افراد دارای معانی مختلف است ولی یک عامل مشترک در تمام خلاقیتها این است که خلاقیت همیشه عبارست از پرداختن به عوامل جدیدی که عامل خلاقیت در آنها موجود بوده و به عنوان مجموع میراث فرهنگی عمل می‌کنند ولی آنچه که تازه است ترکیب این عوامل در الگویی جدید است (جک هالوران - دوگلاس نبتون، ۱۹۹۲) تلاشهای خلاقیت وسیله ای برای نوآوری است. خلاقیت بیشتر یک فعالیت فکری و ذهنی است و نوآوری بیشتر جنبه عملی دارد و در حقیقت محصول نهایی عمل خلاقیت است. (فرنودیان، ۱۳۷۰، ص ۶)

نوآوری مهارتی است که با بسیاری همکاریهای دیگر همراه است. نوآوری به دگرگونیهای عمده در زمینه پیشرفتهای تکنولوژیک یا ارائه تازه ترین مفاهیم مدیریت یا شیوه های تولید، اطلاق می‌شود. نوآوری پدیده ای واقعاً چشمگیر و جنجالی است. نوآوری عموماً پدیده ای نادر است که فقط در عده ای خاص می‌توان آن را سراغ گرفت.

هالت (۱۹۹۸): اصطلاح نوآوری را در یک مفهوم وسیع به عنوان فرآیندی برای استفاده از دانش یا اطلاعات مربوط به منظور ایجاد یا معرفی چیزهای تازه و مفید به کاربرد، وارکینگ (VARKING) نیز توضیح می‌دهد که: نوآوری هر چیز تجدید نظر شده است که طراحی و به حقیقت درآمده باشد و موقعیت سازمان را در مقابل رقبا مستحکم کند و نیز یک برتری رقابتی بلندمدت را میسر سازد. به عبارتی نوآوری خلق چیز جدیدی است که یک هدف معین را دنبال و به اجرا رساند.

بنابراین، در یک تعریف کلی می توان نوآوری را به عنوان هر ایده ای جدید نسبت به یک سازمان و یا یک صنعت و یا یک ملت و یا در جهان تعریف کرد. (خداداد حسینی، ۱۳۷۸، ص ۴۸)

نقش سرمایه انسانی بر نوآوری سازمانها

با توجه به اینکه سرمایه انسانی یکی از مهمترین اجزای سازمانهاست زیرا منبع اصلی خلاقیت است. سرمایه انسانی منبعی برای نوآوری و تجدید استراتژیک یک سازمان است و میزان مفید بودن آن بستگی به چگونگی استفاده موثر سازمان از آنها دارد. گوتری و همکارانش در سال ۲۰۰۳، انگیزش کارکنان را به عنوان یکی از شاخصه های مهم سرمایه انسانی نام بردند. زمانی که انگیزش در کارکنان بالا می رود خلاقیت و نوآوری آنان نیز افزایش می یابد. انگیزش در کارکنان می تواند از طریق فاکتورهای مالی و غیر مالی زیاد شود از سوی دیگر ارزش نهادن به شان افراد نیز از جمله مواردی است که سهم زیادی در هویت بخشی و دادن روحیه اعتماد به نفس به کارکنان داشته و نقش زیادی در کمک به کارکنان در جهت استفاده مناسب از توانایی هایشان دارد. منابع انسانی نقشی بسیار مهم و حیاتی در درون یک سازمان دارند و نتیجتاً در این سرمایه اصلی ترین سهم را کارکنان به عهده دارند. دانش کارکنان و علی الخصوص دانش فنی آنها بر خلاف سرمایه های مشهود، اهمیتی استراتژیک برای سازمانها دارند زیرا آنها جزء آن دسته منابعی هستند که هرگونه کپی ویا انتقال آنها به سازمان بسیار مشکل می باشد. برنامه های نامشهود ایجاد شده به وسیله منابع انسانی می تواند از طریق گسترش برنامه های آموزشی خاص در سازمان افزایش یابد. راه دیگر برای بدست آوردن این منابع می تواند استقرار فرایند استخدام و انتخاب کارکنان از بازار کار باشد. مک گیل و اسلوکام (۱۹۹۴) بیان کردند که اگر سازمانی خواستار توسعه دانش و نوآوری خود است بایستی از تقسیم درست دانش فنی و شایستگی کارکنان در سازمان مطمئن شده و یقین حاصل کند که دانش کاری در سازمانش جریان دارد.

پیشینه پژوهش

در تاثیر سرمایه انسانی بر نوآوری سازمانها دونه نوآوری در سازمانها وجود دارد که در بهبود وضعیت موجود در سازمانها تاثیر گذار خواهد بود. الف) تاثیر سرمایه انسانی بر نوآوری تدریجی در سازمانها. ب) تاثیر سرمایه انسانی بر نوآوری بنیادی در سازمانها که پیشینه این موارد را در ذیل به اختصار توجیح خواهیم داد.

الف) تاثیر سرمایه انسانی بر نوآوری تدریجی در سازمانها

لی (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که سرمایه انسانی بر نوآوری تدریجی تاثیر معناداری دارد. بهرامی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود با عنوان تحلیل روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی به این نتیجه رسیدند که سرمایه انسانی با نوآوری رابطه معناداری دارد. عاصی احمد (۲۰۱۲) در تحقیق خود با عنوان تاثیر سرمایه فکری در نوآوری سازمانی در شرکت های تولیدی عراقی به این نتیجه دست یافت که سرمایه انسانی تاثیر زیادی بر نوآوری سازمانی دارد. قربانی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در بانک های ملی ایران در سالهای ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۱ انجام داده اند و روش مطالعه از نوع توصیفی و همبستگی است به این نتیجه رسیدند که رابطه ی بین سرمایه فکری و نوآوری با قابلیت اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. پروانه حاتمی و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان نقش نیروی انسانی بر نوآوری سازمانها به این نتیجه رسیدند که در نوآوری تدریجی ساختار عمومی سیستم تغییر نمی کند ولی سیستم از طریق اضافه کردن ویژگی های جدید به ویژگی های قبلی تکنیکی و خدماتی، قابل های فرد را افزایش می دهد.

ب) تاثیر سرمایه انسانی بر نوآوری بنیادی در سازمانها

لی (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که سرمایه انسانی بر نوآوری تدریجی تاثیر معناداری دارد. فرجی ده سرخی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی (مطالعه یک شرکت خودرو سازی ایرانی) به منظور بررسی رابطه بین سرمایه فکری و ابعاد آن با گرایش به نوآوری سازمانی و همچنین تعیین سهم نسبی هر یک از ابعاد سرمایه انسانی ساختاری و مشتری در پیش بینی گرایش به نوآوری سازمانی صورت گرفته به این نتیجه رسیدند که از میان سه بعد سرمایه فکری فقط دو بعد آن یعنی ساختاری و انسانی می تواند گرایش به نوآوری را در سازمان پیش بینی کند. پروانه حاتمی و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان نقش نیروی انسانی بر نوآوری سازمانها به این نتیجه رسیدند که این نوع نوآوری منجر به خلق بازارهای جدید می شود.

نتیجه گیری

امروزه سرمایه انسانی به عنوان مهمترین بخش سازمانها، در پیشرفت و نوآوری سازمانها نقش بسزایی دارند. و موفقیت سازمانها بستگی به دانش فکری سرمایه انسانی دارند که سازمان را در مسیر نوآوری و شکوفایی به پیش ببرند. در حال حاضر با توجه به اینکه سازمانها به سمت خصوصی سازی پیش می روند، توجه به سرمایه های انسانی که نقش نوآوری سازمانها را بر عهده دارند می تواند کمکی زیادی به پیشرفت سازمانها کند. سازمانها نیز امروزه به این نتیجه رسیده اند که ایجاد انگیزه در سرمایه انسانی موجب می شود از رقبا و سایر سازمانها پیشی گرفته و با سرعت و شتاب بیشتری در جهت پیشرفت و نوآوری به پیش روند و این امر فقط با استخدام و بکار گیری سرمایه های فکری و انسانی قابل دسترسی است که ابداع کننده و خلاق باشند.

منابع و مراجع

- [۱] حاجی کریمی، ع. بطحایی، ع. (۱۳۸۸) و مدیریت سرمایه فکری (مدیریت راهبردی - ارزش آفرینی سازمانی / مفاهیم و کاربردها، تهران چاپ و نشر بازرگانی
- [۲] محمدی، ناهید (۲۰۰۵) نوآوری و شکوفایی سازمانی، روزنامه همشهری سال سیزدهم شماره ۳۷۳۰ ص ۱۰
- [۳] حسنعلی زاده، صابر - سعادت، مهدی، (۲۰۱۱)، آشنایی با مفاهیم سرمایه انسانی (۲۰۱۱)
- [۴] فرجی ده سرخی، ح. شاطری، ک. (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین سرمایه فکری با گرایش به نوآوری سازمانی (مطالعه شرکت خودرو سازی) تهران دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش ص ۱-۱۰
- [۵] حاتمی، پ. رحیمی، ف. جعفری نیا، ش. (۱۳۹۲) بررسی سرمایه انسانی بر نوآوری، گرگان دومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت مالی یکم اسفند ۱۳۹۲.
- [۶] طالبیان، ا. وفایی، ف. (۲۰۰۹) توانمند سازی منابع انسانی، ماهنامه تدبیر سال بیستم، شماره ۲۰۳

[7] www.system.parsiblog.com

[8] www.noormags.ir