

عنوان مقاله:

عوامل تاثیرگذار بر معماری سرمایه انسانی

محل انتشار:

فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، دوره 26، شماره 4 (سال: 1392)

تعداد صفحات اصل مقاله: 25

نویسنده:

عباس خدابخش - دانشگاه شهید بهشتی

خلاصه مقاله:

سازمان ها به دو طریق می توانند سرمایه انسانی را برای پر کردن منصب های محوری جذب نمایند، جذب درون سازمانی و جذب برون سازمانی. با استفاده از جذب درون سازمانی، سرمایه انسانی ویژه جذب می شود. سرمایه انسانی ویژه منحصر به فرد سازمان است و با معیارهای سابقه کار بالا و کارورزی (آموزش درون سازمانی) تعریف می شود. با استفاده از جذب برون سازمانی، سرمایه انسانی ضروری جذب می شود که قابلیت جابه جایی بین سازمان های مختلف را دارد و منحصر به یک سازمان خاص نیست. این سرمایه انسانی دارای تحصیلات بالا و آموزش های برون سازمانی است. از طرف دیگر، سابقه تاسیس بر افزایش موجودی دانش و مهارت های سرمایه انسانی سازمان به خصوص سابقه کار و آموزش های درون سازمانی تاثیر گذار است، اما این تاثیر بسیار کمتر از روش های جذب است. یافته های بالا، نتایج پژوهش حاضر است که در خصوص شرکت های با فناوری بالا انجام گرفت. روش جمع آوری داده ها پرسشنامه و بررسی اسناد و مدارک بود. داده ها طی ۱۱ فرضیه با استفاده از نرم افزار های آماری و همچنین معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

کلمات کلیدی:

human capital attraction, idiosyncratic human capital, required human capital, foundation record, high-tech companies, human capital architecture

جذب سرمایه انسانی، سرمایه انسانی ویژه، سرمایه انسانی ضروری، سابقه تاسیس، شرکت های با فناوری بالا، معماری سرمایه انسانی.

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1417199>

