

واکاوی عوامل مؤثر بر ارتقای سطح کیفی سرمایه انسانی در صنایع نفت و پتروشیمی

شاپور صالحی فرگنی

دکتری DBA منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

چکیده

در دهه‌های اخیر سرمایه انسانی به یکی از مهم‌ترین مزیت‌های صنایع تبدیل شده است. با این وجود در حال حاضر، از لحاظ مفهوم‌سازی و تعیین مؤلفه‌ها برای مفهوم ارتقای کیفی سرمایه انسانی با ابهام نظری و تئوریک روبرو هستیم که ریشه بسیاری از این ابهام‌ها و پیچیدگی‌ها به نبود الگوی جامع و مناسب برای تبیین این ارتقای کیفی مربوط می‌شود، لذا با استناد به بررسی‌های انجام‌شده مشخص گردید که ارتقای کیفی سرمایه انسانی در صنایع نفت و پتروشیمی دارای الگوی پارادایمی است که ۲۵ مؤلفه و ۴ بعد را در برمی‌گیرد. پژوهش حاضر از لحاظ رویکردی کیفی می‌باشد. در رویکرد کیفی از ماکس کودا استفاده شده است و ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود که از روش نمونه‌گیری گلوله برفی با ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصین انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام و مدل کیفی پژوهش از دل الگوهای ذهنی و نظرات افراد استخراج شد، نتیجه بخش کیفی این تحلیل نشان‌دهنده ۲۵ مؤلفه و ۴ بعد و استخراج بالغ بر ۱۷۰ شاخص اصلی از مصاحبه‌ها و ادبیات نظری که در قالب مدل پارادایمی ارائه شده است. بر اساس مدل پارادایمی استخراجی، بخش کیفی با اجرای راهبرد مستنتج شد. نتایج نشان داد که می‌توان به ارتقا کیفی سرمایه انسانی و عملکرد نیروی انسانی در صنعت و افزایش رقابت‌پذیری در سطح بازار جهانی و کسب مزیت‌های رقابتی ماندگار در این حوزه امیدوار بود.

واژگان کلیدی: سرمایه انسانی، منابع انسانی، صنعت نفت و پتروشیمی

مقدمه

منابع انسانی با ارزش ترین منابع طبیعی یک کشور است. برخی از کشورهای توسعه یافته از مدت ها قبل مهم ترین و تنها منبع رشد (اقتصادی) خود را منابع انسانی و توسعه مهارت ها و آموزش رفتارها و انگیزه های آن ها شناخته اند (مطلبی و همکاران، ۱۳۹۸). با توجه به اینکه در این پژوهش از شرکت پتروشیمی کارون به عنوان جامعه پژوهشی استفاده شده است. به همین دلیل یکی از مهم ترین مسئله ای که می توان با آن روبرو شد منابع انسانی آن می باشد که باید الگویی مناسب در جهت افزایش بهره وری این شرکت بکار گرفته شود. در واقع سنگ زیربنای این شرکت را نیروهای انسانی و به عبارت صحیح تر منابع انسانی تشکیل می دهند که اگر این منابع انگیزش کافی داشته باشند استعداد و مهارت خود را در خدمت شرکت و کشور عزیزمان ایران بکار خواهند گرفت و چرخه ای آن را به حرکت در خواهند آورد. عصر ما عصر تغییرات و انسان دستخوش امواج تغییرات است. جهان به صورت اقیانوسی مواج درآمده است که امواج تغییرات هر لحظه سرنشینان قایق را به این سو و آن سو پرتاب می کند، در هیچ عصری زندگی بشر تا این اندازه ناپایدار نبوده است (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۹۶). در عصر تغییر عامل انسانی با ارزش ترین سرمایه ها و منبع عظمت و کمال در سازمان است. لذا با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود. چرا که سرمایه های مادی نخست به خودی خود قابل استفاده نیستند و دیگر آن که در صورت ضایعات قابل جبران و ترمیم اند. حال آنکه انسان های متخصص، فهیم و متعهد و باتجربه که سال ها وقت صرف تربیت و پرورش آن ها شده و سرمایه گزافی برای آماده کردن آن ها مصروف گردیده است و پس از سال ها صرف وقت و برنامه ریزی به اوج بازدهی رسیده اند، در صورت خارج شدن از سازمان به آسانی و در زمان اندک قابل جایگزین شدن نیستند و در صورت فقدان آن ها لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد شد (آرمسترانوم، ۲۰۱۶).

سرمایه انسانی مجموعه ای از مهارت ها، دانش و ویژگی های عمومی افراد در سازمان است و می تواند نشان دهنده استعداد انجام کار امروز و ظرفیت کار فردا باشد (سلطانی و سلیمانی، ۱۳۹۴). در حال حاضر سرمایه انسانی از مهم ترین دارایی های جوامع است (مارتل و ریچارد، ۲۰۱۰). میزان موفقیت در استفاده از این بخش از منابع انسانی ملی کشور، تعیین کننده موفقیت در بهره گیری از سایر منابع ها و اصولاً پایه و مبنای توسعه یافتگی محسوب می شود. چگونگی جذب نیروی متخصص و نگهداری و استفاده بهینه از تخصص افراد و برنامه ریزی برای ارتقای سطوح علمی و شغلی آنان از جمله مسائلی است که به توسعه سرمایه انسانی گره خورده است (فرهی و همکاران، ۱۳۹۵). از این رو توسعه سرمایه انسانی می تواند با به دست آوردن سهم بیشتری از مهارت های انسانی که به شدت مورد نیاز است و استفاده از منابع انسانی موجود برای به دست آوردن برتری نسبت به سایر سازمان ها، به عنوان عامل موفقیت در نظر گرفته شود (حاجی لو و همکاران، ۱۳۹۸). توجه به نیازهای منابع انسانی با ایجاد جو خلاقانه بر عملکرد مالی و عملکرد کارکنان مؤثر است. همچنین استخدام متناسب با اهداف سازمان، مشارکت در تصمیم گیری، استراتژی های منعطف مبتنی بر عملکرد و آموزش های تخصصی از جمله اقدامات مدیریت منابع انسانی هستند (جوهانسن و سوا، ۲۰۱۹). سرمایه های انسانی منبع اصلی کسب مزیت رقابتی در سازمان و مکمل منابع مالی دانسته می شوند (بون و همکاران، ۲۰۱۸). سرمایه های انسانی تنها منبعی هستند که متمایز از سایر سرمایه ها بوده و ویژگی های

¹ Armstrongom

² Martell&Richard

³ Johasen&Sawa

⁴ Boon&etal

منفی سرمایه‌های دیگر مانند فناپذیری، قابلیت تقلید و ... را ندارند (مک‌کراکن و والاس، ۲۰۱۷). سرمایه‌های انسانی اگر ارتقا کیفیت داشته باشند از یکسو نوآوری در فرآیند تولید و از سوی دیگر سرعت انطباق با تکنولوژی‌های موجود را افزایش می‌دهند و از این طریق بر بهره‌وری کل عوامل تأثیر می‌گذارند (لی و وانگ، ۲۰۱۸). اثربخشی سرمایه انسانی می‌تواند سازمان را در بهره‌مندی از منابع کمیاب از دیدگاه دانش، مهارت و قابلیت‌های محدود برای نیل به مزیت رقابتی یاری کند (خان و همکاران، ۲۰۱۸).

اتلاف سرمایه انسانی در سازمان به‌عنوان یک تهدید مطرح است و بزرگ‌ترین موارد اتلاف در شیوه به‌کارگیری کارکنان تجلی می‌یابد. اغلب سازمان‌ها در ساختار خود دچار نوعی بیکاری پنهان هستند یعنی باوجود این که کارکنان در اختیار سازمان‌اند و ورود و خروج آن‌ها به‌دقت اندازه‌گیری می‌گردد اما فعالیت آن‌ها در توسعه و پیشرفت سازمان تأثیری ندارد در چنین مواقعی باینکه سازمان، سرمایه‌گذاری مناسبی در حوزه فناوری و آموزش کارکنان انجام داده، اما اتلاف سرمایه‌های انسانی کاهش چندانی نداشته است. پیش‌بینی‌های انجام‌شده درباره سرمایه‌های انسانی در صنایع نفت و پتروشیمی نشان می‌دهد که در صورت تداوم ساختارهای موجود، دو کانون تمرکز پیرامون سرمایه انسانی متخصص و ساده شکل خواهد گرفت. این کانون‌های تمرکز نشان از توزیع نامناسب سرمایه انسانی دارد که چالشی اساسی است و تنها در صورت توسعه سرمایه‌های انسانی بهبود خواهد یافت. این پژوهش می‌تواند با شناسایی عوامل اثرگذار در توسعه سرمایه انسانی، اقدامات سازمان را در زمینه آموزش و پرورش و توانمندسازی کارکنان جهت‌دهی کند. لذا پژوهش حاضر با هدف واکاوی عوامل مؤثر بر ارتقای سطح کیفی سرمایه انسانی در صنایع نفت و پتروشیمی انجام شده است. در مورد توسعه منابع انسانی بحث فراوان است، اما نکته مهم آن است که امروز توسعه منابع انسانی تنها با آموزش‌های تخصصی و فنی حاصل نمی‌شود بلکه از طریق نظام جامع به پرورش کارکنان سازمان اقدام می‌کند، یعنی کارکنان سازمان در ابعاد مختلف پرورش می‌یابند. توسعه منابع انسانی رشد مداوم و پیوسته توسعه و بهبود ابعاد مختلف و همه‌جانبه فرد محسوب می‌شود. در توسعه منابع انسانی هدف ایجاد مهارت‌هایی است که فرد بتواند خود را برای احراز مشاغل بالاتر یا مسئولیت سنگین‌تر آماده کند، بنابراین برنامه‌های آموزشی توسعه منابع انسانی به‌منظور رشد افراد بدون ارتباط با مشاغل جاری یا آینده سازمان است، این بدان معنا نیست که نتیجه حاصل از برنامه‌های آموزشی توسعه در مسائل جاری یا آینده سازمان بدون استفاده باشد، بلکه هدف برنامه آموزشی توسعه این است که سازمان را همیشه زنده و پابرجا نگه دارد تا روند انطباق و تغییر سیاست‌ها در سازمان به سهولت انجام گیرد. توسعه منابع انسانی مشتمل بر معاینه، تشخیص، پیشگیری و درمان است. در این راستا مسئله اصلی پژوهش به این صورت مطرح گردیده است: عوامل مؤثر جهت ارتقای سطح کیفی سرمایه انسانی شامل چه مواردی می‌شود؟

۲- مروری بر پیشینه تحقیق

از منظر پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه توسعه سرمایه انسانی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

¹ McCracken&Wallace

² Li&Wang

³ Khan&etal

نویسندگان	موضوع	نتایج
ناطق و کشاورز ۱۳۹۹	تأثیر گرایش کارآفرینانه، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکت‌های کارآفرین با میانجی متغیر نوآوری کارکنان	نتایج تحقیق نشان داد مؤلفه‌های گرایش کارآفرینانه (پیشگامی، نوآوری و ریسک‌پذیری)، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکت‌ها تأثیر مستقیم و معناداری دارند و نوآوری کارکنان موجب تقویت تأثیر مستقیم مؤلفه‌های گرایش کارآفرینانه، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکت‌ها می‌گردد.
نایجی و همکاران ۱۳۹۹	ارتقای عملکرد کسب‌وکار از طریق اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه انسانی	تمرکز بر دانش تخصصی کارکنان و استفاده از این دانش در مسیر توسعه نوآوری یکی از الزامات بهبود عملکرد شرکت‌های حمل‌ونقل بین‌المللی است از این رو شرکت‌ها باید منابع را به صورت متعادل به هر دو نوع پروژه‌های کشف و بهره‌برداری از نوآوری تخصیص دهند.
جعفری و همکاران ۱۳۹۹	نقش عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری کل عوامل در شرق و غرب آسیا با تأکید بر سرمایه انسانی و رانت‌های نفتی	نتایج مدل‌های ایستا حاکی از آن است که سرمایه انسانی، رانت‌های نفتی، درجه باز بودن تجاری و شدت انرژی مهم‌ترین علت تفاوت بهره‌وری کل عوامل در کشورهای شرق و غرب آسیا هستند. سرمایه انسانی و رانت‌های نفتی در غرب آسیا کاهش TFP را سبب شده‌اند در حالی که سرمایه انسانی در شرق آسیا افزایش TFP را به دنبال داشته است
پورمند و همکاران ۱۳۹۹	بررسی تأثیر سرویس فناوری و سرمایه انسانی بر رشد بهره‌وری کل عوامل بخش نفت و گاز ایران	نتایج نشان داده است که سرمایه انسانی نیز به‌عنوان فعالیت ظرفیت ساز داخلی تأثیر مثبت بر رشد بهره‌وری کل عوامل بخش نفت و گاز دارد.
مطلبی و همکاران ۱۳۹۸	ارائه مدل مفهومی بهره‌وری سرمایه انسانی در نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران	نتایج حاصله بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده در این تحقیق نشان می‌دهد برای ارائه مدل مفهومی بهره‌وری سرمایه انسانی در نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۱ طبقه اصلی و حیاتی باید موردنظر قرار گیرد که ارتباط بین آن‌ها در قالب مدل مفهومی ارائه شده است.
حاجی‌لو و همکاران ۱۳۹۸	مدل توسعه سرمایه انسانی در وزارت نفت ایران	نتایج نشان داد وزارت نفت برای توسعه سرمایه‌های انسانی خود باید در نخستین گام اقدام به توانمندسازی کارکنان نماید. از آنجایی که توانمندی دارای ابعاد عینی و ذهنی است تقویت ظرفیت‌های روحی و اعتمادبه‌نفس کارکنان با افزایش سطح مهارت و توانایی‌های تجربی آنان همراه شود تا سازمان به سطح قابل قبولی از بهره‌وری دست یابد.
صفیان و همکاران ۱۳۹۸	الگوی برای خط‌مشی‌گذاری سرمایه انسانی	با جمع‌بندی کدگذاری‌ها، نظریه‌ای روایت شده است که با نگاه سیستمی شامل پنج بعد اصلی ورودی، فرایند، خروجی، نتایج و ارزیابی می‌باشد. در ابعاد نیز مؤلفه‌های سیاست‌گذار مطلوب، ارکان جهت ساز، پایش، آرمان‌گرایی واقع‌بینانه و الگوگیری و درس‌آموزی، قرار دارد.
عزیزی و گودرزی ۱۳۹۷	توسعه سرمایه انسانی با رویکرد مربی‌گری	نتایج این پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های مدیریت سرمایه انسانی که می‌تواند در چارچوب شایستگی‌های خاص مربی‌گری کسب‌وکار مطرح شود را شناسایی کند.
بشارتی و همکاران ۱۳۹۷	تأثیر سرمایه انسانی بر نوآوری: مطالعه تطبیقی کشورهای درحالی‌که توسعه و توسعه‌یافته	نتایج در هر یک از طبقات درآمدی نشان داد که در مسیر توسعه (حرکت از طبقه درآمدی پایین به طبقه درآمدی بالاتر) لازم است تا توجه به مهارت‌ها و آموزش منابع انسانی متناسب با وضعیت کشور باشد.
الکسی و همکاران ^۱ ۲۰۲۰	دستورالعمل‌های توسعه سرمایه انسانی بنگاه‌های اقتصادی نوآورانه پتروشیمی	نتایج نشان داد که ارتباط سیستماتیک بین شاخص‌های نوآوری شرکت و استفاده از سرمایه انسانی در این فرایند و همچنین شناسایی مناطق جهت توسعه سرمایه شرکت‌های صنعتی فراهم شود.
دایروو و همکاران ^۲ ۲۰۲۰	توسعه سرمایه انسانی برای صنعت نفت و گاز در قزاقستان	نتایج بیانگر چالش‌های توسعه سرمایه انسانی در چارچوب پروژه WEF را پوشش می‌دهد و بر اساس شواهد علمی، ابزارهای خاص پروژه را برای تبلیغ ابتکارات مشابه در سراسر جهان توضیح می‌دهد.

¹ Alexey&etal

² Dairov&etal

نویسندگان	موضوع	نتایج
سیجابات و آسنتی ^۱ ۲۰۲۰	تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی و یادگیری اکتشافی با واسطه‌گری سرمایه انسانی عام در شرکت نفت	متغیر کلی‌گرای سرمایه انسانی به‌طور کامل بر تأثیر رهبری تحول آفرین بر یادگیری اکتشافی تأثیر نگذاشته است، همچنین انتظار می‌رود نتایج این مطالعه، مرجعی برای مدیریت و رهبران باشد تا نوآوری بیشتر در شرکت‌ها را افزایش دهند تا بتوانند از منابع انسانی برای رقابت در تولید بهتر استفاده کنند.
حکیمی ^۲ ۲۰۱۹	فرهنگ در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و توسعه سرمایه انسانی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه کرمان	نتایج بیان کرد که علی‌رغم تفاوت معنادار مستقیم و غیرمستقیم رهبری تحولی بر سرمایه انسانی از طریق فرهنگ نوآورانه، یافته‌های پژوهش از عدم تأیید نقش تعدیلگر فرهنگ نوآورانه در این ارتباط حکایت دارد.
عبدالله و محمدعلی ^۳ ۲۰۱۹	تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی در دستیابی به مزیت رقابتی: یک مطالعه تحلیلی در شرکت نفت شمال	نتایج نشان داد که تأثیر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی در دستیابی به مزیت رقابتی وجود دارد. در سطح زیربنا، استراتژی بازسازی در مزیت رقابتی مؤثرتر بود، علاوه بر این، تأثیر استراتژی استخدام و محرک، در مورد استراتژی آموزش و توسعه، به‌اندازه کافی پیش نرفته بود، زیرا نتایج هیچ تأثیری بر رقابت نداشت.
گایفولینا و همکاران ^۴ ۲۰۱۸	تشکیل استراتژی مدیریت مؤثر منابع انسانی یک شرکت نفتی	انتخاب استراتژی مدیریت مؤثر منابع انسانی برای یک شرکت نفتی با استفاده از استراتژی ارائه شده توسعه یافته است. با استفاده از نتایج محاسبات، میانگین کارایی درگیری منابع انسانی و سطح متوسط ثبات طولانی مدت محاسبه شده است. استراتژی متمرکز بر دستیابی به نرخ بالای توسعه به شرکت توصیه می‌شود.

۳- روش‌شناسی

به‌منظور درک صحیح و عمیق مفاهیم و ابعاد موضوعات میان‌رشته‌ای، نیازمند توجه به تنوع مفاهیم این موضوع از منظر اندیشمندان و خبرگان ذینفع هستیم تا به فصل مشترکی از مفاهیم صحیح و مرتبط دست یابیم. تحقق این مهم، منوط به استفاده از رویکرد پژوهش کیفی است. با توجه به عوامل فوق‌الذکر، در پژوهش حاضر جهت شناسایی مفاهیم و مؤلفه‌های سرمایه‌های انسانی و صنعت نفت و پتروشیمی در زمینه منحصر به فرد خود و قابلیت‌هایی که این صنعت را در تحقق این مأموریت توانمند می‌سازد، از روش تحقیق کیفی استفاده شده است. در این رویکرد، افراد، تعاملات آن‌ها، ادراکات، معانی و شناخت آن‌ها را به‌عنوان منبع اولیه داده‌ها تلقی می‌شود و روش مصاحبه، تکنیک قابل‌قبولی برای کشف فهم و شناخت فردی و جمعی افراد است. از این رو از روش کیفی گروه‌های کانونی^۵ استفاده می‌شود. گروه‌های کانونی یک روش تحقیق کیفی است که به‌وسیله آن پژوهشگر می‌تواند نظر مشترک افراد را نسبت به پدیده مورد بررسی نمایان کند.

ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه در مرحله کیفی:

- ✓ فعالان عرصه مدیریت منابع انسانی
- ✓ فعالان عرصه صنعت نفت و پتروشیمی
- ✓ سیاست‌گذاران و مدیران اجرایی صنعت نفت و پتروشیمی
- ✓ اعضای هیئت‌علمی و خبرگان درگیر در حوزه منابع انسانی
- ✓ متخصصان منابع انسانی و نفت و پتروشیمی

¹ Sijabat&Aseanrty

² Hakimi

³ Abdolah&mohammedali

⁴ Gayfullina&etal

⁵ .Focus Group

در مرحله مقدماتی، جهت آگاهی از نظر خبرگان این حوزه ۱۵ مصاحبه و گروه کانونی ۷ نفره انجام پذیرفت. فرآیند مصاحبه‌ها به گونه‌ای برنامه‌ریزی و طراحی شد که بعد از هر مصاحبه، داده‌ها کدگذاری و تحلیل شد تا ضمن شناسایی ابعاد مطروحه توسط خبرگان اولیه، این ابعاد در مصاحبه‌های بعدی پیگیری شوند. در پژوهش حاضر در مصاحبه دوازدهم مشخص شد که یافته‌ها تکرار می‌شوند و جهت اطمینان بیشتر سه مصاحبه دیگر هم انجام پذیرفت. در مرحله اصلی تحقیق کیفی که از روش گروه‌بندی خبرگان استفاده شد، تعداد ۷ نفر صاحب‌نظر در حوزه سرمایه انسانی و صنعت نفت و پتروشیمی در بحث گروه‌بندی داده‌ها مشارکت کردند.

جدول ۱: پروتکل‌های مصاحبه

نوع سؤال	سؤال
مقدماتی	با توجه به تجربیات ارزشمند حضرت‌عالی در صنایع نفت و پتروشیمی، خواهشمند است در خصوص مشکلات این صنعت و همچنین نقش این صنعت در ارتقای کیفی سرمایه انسانی توضیح دهید.
انتقالی	وضعیت فعلی صنایع نفت و پتروشیمی را چگونه ارزیابی می‌نمایید؟
	به نظر شما مشکلات فعلی صنایع نفت و پتروشیمی چیست؟
	آیا حوزه سرمایه انسانی مشکلاتی دارد؟
	آیا شیوه‌های مرسوم ارتقای کیفی سرمایه انسانی پاسخگوی صنایع نفت و پتروشیمی می‌باشد یا نیاز به شیوه‌های جدید احساس می‌شود؟
کلیدی	آیا ارتقای کیفی سرمایه انسانی نقشی در رشد و توسعه صنایع نفت و پتروشیمی می‌تواند ایفا نماید؟
	تعریف شما از سرمایه انسانی چیست؟
	آیا صنایع نفت و پتروشیمی به ارتقای سطح نیروی انسانی نیاز دارد؟
	اساساً ارتقای کیفی سرمایه انسانی در کدام صنایع موفقیت‌آمیز می‌باشد؟
	نقش سرمایه انسانی را در صنایع نفت و پتروشیمی ایران چگونه ارزیابی می‌کنید؟
بسته	به نظر شما مؤلفه‌های مهم (تأثیرگذار) در ارتقای کیفی سرمایه انسانی چیست؟
	نقد شما به شیوه‌های مورد استفاده سرمایه انسانی در صنایع نفت و پتروشیمی چیست؟

جدول ۲: مشخصات کلی مصاحبه‌شوندگان در مرحله کیفی تحقیق

مراحل بخش کیفی	فعالان عرصه ارتقا سطح کیفی سرمایه انسانی و صنعت نفت و پتروشیمی	اعضای هیئت‌علمی و خبرگان درگیر در حوزه سرمایه انسانی	سیاست‌گذاران و مدیران اجرایی صنعت نفت و پتروشیمی	متخصصان سرمایه انسانی و نفت و پتروشیمی	جمع (نفر)
مرحله مصاحبه نیمه ساختاریافته	۵	۴	۲	۴	۱۵
مرحله گروه کانونی و گروه‌بندی داده‌ها	۲	۲	۲	۱	۷

به‌طور معمول، نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی از نوع غیراحتمالی و هدفمند است. در این شیوه پژوهشگر بر اساس آگاهی و آشنایی با جامعه، دست به انتخاب هدفمند نمونه مورد نظر پژوهش می‌زند. در پژوهش حاضر نیز از رویکرد هدفمند در انتخاب نمونه کیفی پژوهش استفاده شده و از روش نمونه‌گیری گلوله برفی^۱ (زنجیره‌ای) که زیرمجموعه‌ای از نمونه‌گیری متوالی (متواتر) است در شناسایی و انتخاب خبرگان استفاده شده است.

¹ Snowball Sampling

روش گردآوری داده‌ها در بخش کیفی را تحلیل محتوا و مصاحبه پوشش می‌دهد. در پژوهش حاضر با توجه به موضوع و اهداف تحقیق از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته (نیمه‌باز) استفاده شد. فرآیند مصاحبه در پژوهش حاضر در چهار مرحله زیر طراحی و اجرا شد:

- برنامه‌ریزی و اقدامات اولیه جهت هماهنگی‌های لازم برای مصاحبه با خبرگان
- شروع مصاحبه با ارائه اطلاعات کلان موضوع و اهداف پژوهش از سوی پژوهشگر
- طرح سؤالات مصاحبه بر اساس اهداف تحقیق
- طرح سؤالاتی بر اساس نتایج مصاحبه‌های قبلی
- جمع‌بندی و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه

در پژوهش حاضر، برخی مصاحبه‌ها با کسب اجازه از مصاحبه‌شوندگان توسط دستگاه ضبط صدا ذخیره و سپس پیاده‌سازی گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به ماهیت کیفی اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها و استخراج مفاهیم همگون در آن‌ها، از روش کدگذاری داده‌های کیفی استفاده شد که در بخش تحلیل داده به تفصیل بدان پرداخته شده است.

۴- یافته‌ها

جهت تحلیل داده‌ها، ابتدا داده‌های کیفی بر اساس رویکرد کدگذاری باز و محوری به همراه برخی شواهد مستند ارائه می‌شود. در پایان تحلیل داده‌های کیفی، مدل پیشنهادی تحقیق براساس گروه‌بندی خبرگان و با استفاده از نرم‌افزار ماکس کیو دی ای^۱ تدوین می‌شود. در این قسمت ابتدا داده‌های کیفی حاصل از ۱۵ مصاحبه نیمه ساختاریافته و تحلیل محتوا تحلیل می‌شود. نتیجه تحلیل دو مرحله گردآوری داده‌های کیفی منجر به شناسایی و تدوین ۲۲۱ شاخص در حوزه سرمایه انسانی شد؛ و بعد از بین تمامی این کدها غربالگری انجام شد. هر یک از مؤلفه‌ها و مفاهیم مرتبط جداگانه توسط نرم‌افزار Max QDA ترسیم شده است. با توجه به اینکه هدف از طراحی مدل حاضر، واکاوی عوامل مؤثر بر ارتقای سطح کیفی سرمایه انسانی در صنایع نفت و پتروشیمی است، از خبرگان درخواست شد که با مطالعه ۲۲۱ کد مستخرج، کدهای مدنظر را انتخاب نمایند، لذا بیش از ۵۰ درصد خبرگان، ۱۷۰ کد را انتخاب نمودند (شایان ذکر است ۱۷۰ کد ذیل توسط ۷ خبره و در جلسه گروه کانونی به دست آمده است). در این مرحله از خبرگان خواسته شد کدهایی که از یک جنس هستند در گروهی مجزا قرار دهند تا کدگذاری محوری در این پژوهش انجام پذیرد (۷ خبره در جلسه گروه کانونی و هم‌زمان با مراحل غربالگری و تعیین میزان اهمیت هر شاخص). لذا پس از اتمام این مرحله از جلسه، کدها در ۲۵ مؤلفه و ۴ بعد توسط خبرگان گروه‌بندی شد.

جدول ۳: گروه‌بندی خبرگان

ردیف	مفهوم	بعد	مؤلفه	شاخص
۱		بافتار خارجی	عوامل اقتصادی-اجتماعی	تحریم، تورم، رکود، قدرت خرید اقتصادی
۲			فناوری	فناوری محصولات، قابلیت دسترسی به اطلاعات، سرریز شدن فناوری،
۳			سیاست‌های عمومی کشور	قوانین مصوب مجلس، قوانین...، مسئولیت اجتماعی
۴			بازار نیروی کار	تقاضای استخدام، آزمون استخدام، ظرفیت استخدام، ازدیاد نیروی کار تحصیل کرده
۵			فرهنگ عمومی	نگرش استخدام، فرهنگ استخدامی
۶			الگوهای مدیریت	رهبری، برنامه‌ریزی، توسعه مدیریتی، ساختارها و فرآیندها، برنامه‌ریزی مناسب سازمان در رسیدن به اهداف محوله، دستیابی به اهداف سازمانی، برنامه‌ریزی صحیح سازمان در راستای رسیدن به اهداف،

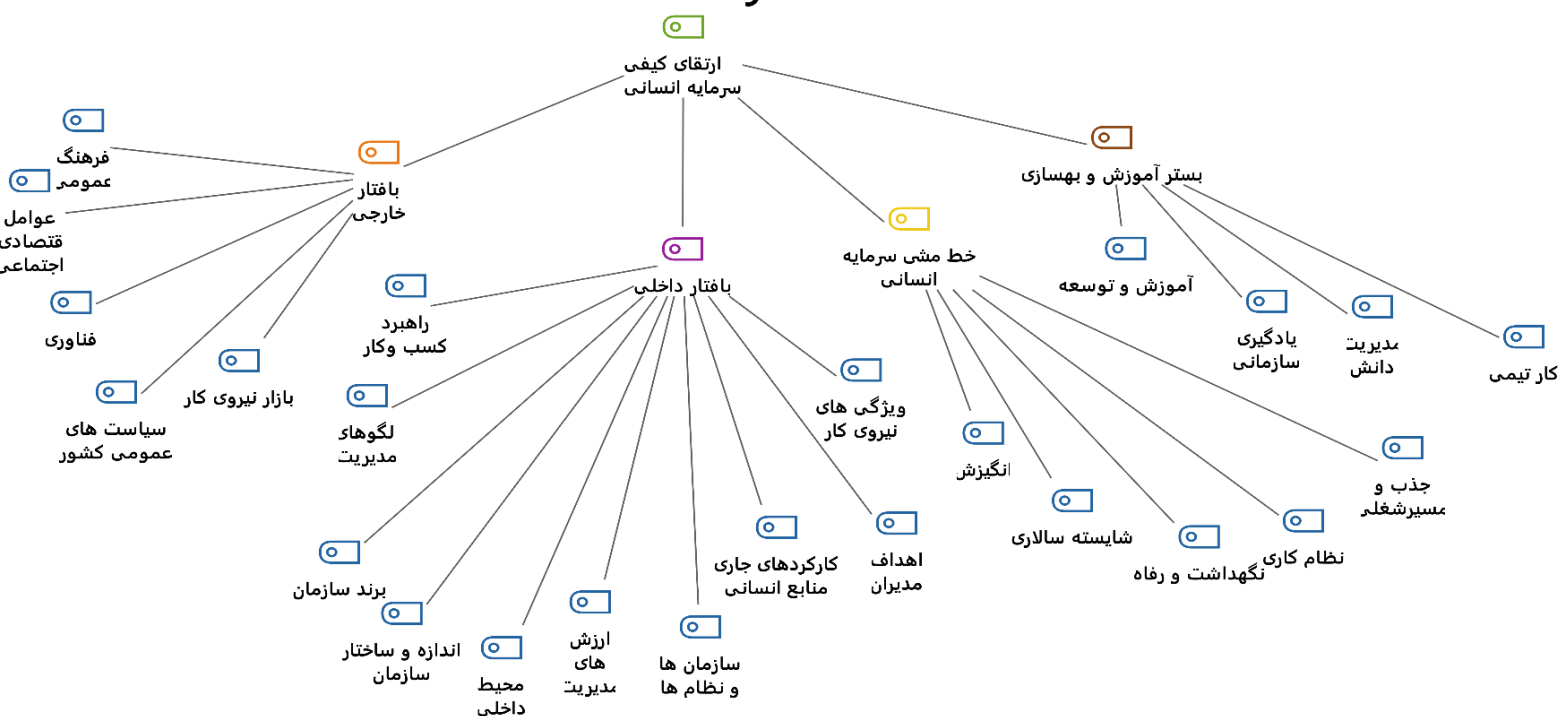
¹ Max QDA

استراتژی مدیران ارشد سازمان در به کارگیری صحیح کارکنان، ضعف بودن مدیریت، ارتقا کیفیت گروه‌های مشاورین، تحول ساسی در مدیران، نقش حمایتی مدیران در ایجاد افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، نقش پررنگ مدیران در ایجاد تحول، افزایش کیفیت اتاق فکرهای نیرو در راستای تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی منسجم، افزایش و تقویت رفتار سازمانی کارکنان، رهبری کارآمد، فرماندهی کارآمد		بافتار داخلی	ارتقا کیفی سرمایه انسانی	
ساختار مناسبی محیطی، پوشش سازمانی، سرمایه ساختاری، نرخ توسعه، ظرفیت توسعه، توسعه حرفه‌ای، مدیریت مشارکتی،	اندازه و ساختار سازمان		۷	
حفظ حقوق فردی، تورم نیروی انسانی، تعادل در تقسیم زمان کاری و زمان بیکاری مجاز، پرداخت مناسب و عادلانه بر انجام خوب یک کار، نظام کارآمد استخدام	کارکردهای جاری منابع انسانی		۸	
کمیت و کیفیت نیروی انسانی جذب‌شده، ویژگی‌های نیروی کار، ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی	ویژگی‌های نیروی کار		۹	
قراردادهای کار، ارتقای شغلی، توسعه زیر ساختار، ترویج تعهد اخلاقی به منافع جمعی و اهداف سیستمی، تقارن فردمحوری و تولید محوری و حل اصولی مسئله، تأکید بر نقش‌های سازمانی، افزایش تحقیق و توسعه، موفق نبودن و بی‌میلی بر برنامه‌ریزی‌های میان‌مدت و بلندمدت، استفاده نکردن از تخصص‌ها در مشاغل مربوط، وضعیت کاری سالم و ایمن، رقابت سازمان، برطرف کردن موانع رشد نیرو انسانی، نظامات و کارآمد حقوق دستمزد و پاداش، به کارگیری مدیران از نیروهای جوان و خلاق، رابطه مستقیم بین بهره‌وری سازمان و بهره‌وری کارکنان	راهبرد کسب‌وکار		۱۰	
واقعیت‌گرا بودن مدیران در سازمان، تفکر صحیح مدیریت برای پیشرفت سازمان‌ها، توجه به نیازهای انسانی مانند عزت کارکنان، ایجاد انسجام اجتماعی در سازمان، وجدان کاری و انضباط اجتماعی که عاملی خودکنترلی است، خطمشی خوب، ارتقای استانداردهای زندگی کاری، تعالی و بلوغ سازمانی، کیفیت زندگی کاری،	ارزش‌های مدیریت		۱۱	
اقتناع فکری، توسعه اقتصادی، فلسفه و مأموریت سازمان، به کارگیری در مشاغل درست، جذب درست افراد درست، افزایش بهره‌وری بلندمدت،	اهداف مدیران		۱۲	
نظام کاری، حمایت سازمان، بی‌عدالتی، سیاست مطلوب، بی‌کفایتی سرپرست، مساعد نبودن محیط کاری، تحول در سیستم و روش‌ها که نقش حساس و کلیدی دارند، رفع نواقص فعالیت‌های جاری،	سازمان‌ها و نظام‌ها		۱۳	
برندینگ نیروی انسانی، برندینگ عملکرد سازمان، برندینگ فرآیندهای سازمان، ایجاد غرور کاری و سازمانی، تمایل به قدرتمند بودن سازمانی، هویت‌سازمانی	برند سازمان		۱۴	
ایجاد نمودن اختیار محیط مناسب برای کارکنان، عوامل محیطی سازمان، شرایط محیطی و خدمتی درون سازمان، وجود محیط سازمانی آماده برای کارنان متعهد و با تخصص، استراتژی توجه به شرایط محیطی سازمان	محیط داخلی		۱۵	
توسعه فردی، تعالی خواهی فردی، نیروی انسانی با تحصیلات عالی	جذب و مسیر شغلی	۱۷	خطمشی سرمایه انسانی	
همدلی، میزان مشارکت در تصمیمات، نارضایتی، بی‌علاقگی به کار فعلی و انتقال پی‌درپی نیروی انسانی، ارتقای بهره‌وری سازمان منطبق با تعهدات الزامات تجهیزات و اعتبارات، افزایش کارایی نیروی انسانی	نظام کاری	۱۸		
جلوگیری از فرار نخبگان، سرمایه‌گذاری لازم، نگهداشت افراد مادامی که شرکت نیاز دارد، کیفیت روحیه و رفاه افراد مؤثر در سازمان، نقش حمایتی مدیران در تأمین امکانات و تسهیلات برای کارکنان راستای افزایش بهره‌وری، ایجاد رضایت‌مندی در کارکنان، استراتژی توجه به رضایت‌مندی و ایجاد انگیزه در کارکنان، سطح رفاهی و معیشتی سازمان، توجه به معیشت کارکنان و رفع دغدغه زندگی کارکنان، نگهداشت و انگیزش کارکنان در محیط کار، تأمین نیازهای بهداشتی	نگهداشت و رفاه	۱۹		
به کارگیری افراد ماهر و متخصص، قابلیت، جذب و استخدام شایسته، استخدام کارکنان کارآمد، انتصابات مبتنی بر شایسته‌سالاری، جذب کارکنان شایسته و لایق و توانمند در جهت نیل به اهداف کلان	شایسته‌سالاری	۲۰		
سازمان خلاق و نوآور، توانمندی و انگیزشی فردی کارکنان، انگیزش افراد به انجام کارها، نرخ نوآوری، فرصت، کسب اعتبار قدرت در صنعت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید	انگیزش و خلاقیت	۲۱		
آموزش ضمن خدمت هدفمند، تشویق به شرکت در دوره‌های آموزشی در خارج از کشور، توسعه درست استعدادهای افراد، تعلیم و پرورش داوطلبانه و مبتنی بر آزادی، نیازسنجی آموزشی، مهارت	آموزش و توسعه	۲۲		بستر آموزش

افزایی، بهسازی کارکنان، توجه ویژه به آموزش‌ها و ایجاد انگیزه برای کارکنان تحصیل کرده سازمان، ایجاد تحول در سیستم آموزش نیرو در راستای بازآموزی توانایی، ارائه آموزش‌های ارتباط محور و تعاملی به مدیران، تحول در سیستم‌های آموزشی، ضعیف بودن سیستم آموزش، تقویت سیستم آموزش و ارائه آموزش‌های پژوهش محور، اجبار در آموزش به همه کارکنان نیرو، مربیگری		و بهسازی	
رویکرد خارج به داخل (یادگیرنده)، رویکرد داخل به خارج (یاد دهنده)، یادگیری، محیط سازمانی یادگیرنده، مهارت‌های چندگانه کارکنان،	یادگیری سازمانی		۲۳
جذب دانش جدید، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش، توانایی کشف و به‌کارگیری دانش جدید، مهارت در حوزه‌های دانشی، توسعه دانش تخصصی، استفاده از منابع فکری و نیروی انسانی، ارتقا دانش سازمان، نهادینه‌سازی دانش، تشویق تسهیم دانش، بهره‌مندی از دانش بروز، انتقال دانش و مهارت، استفاده از تجربه	مدیریت دانش		۲۴
انتقال تجربه به دیگران، از بین بردن مشکلات اقتصادی	کار تیمی		۲۵

سپس با استفاده از نظر خبرگان و نرم‌افزار ماکس کودا مدل پژوهش به دست آمد:

Code Theory Model



شکل ۱: خروجی نهایی نرم‌افزار مکس QDA برای مدل نهایی

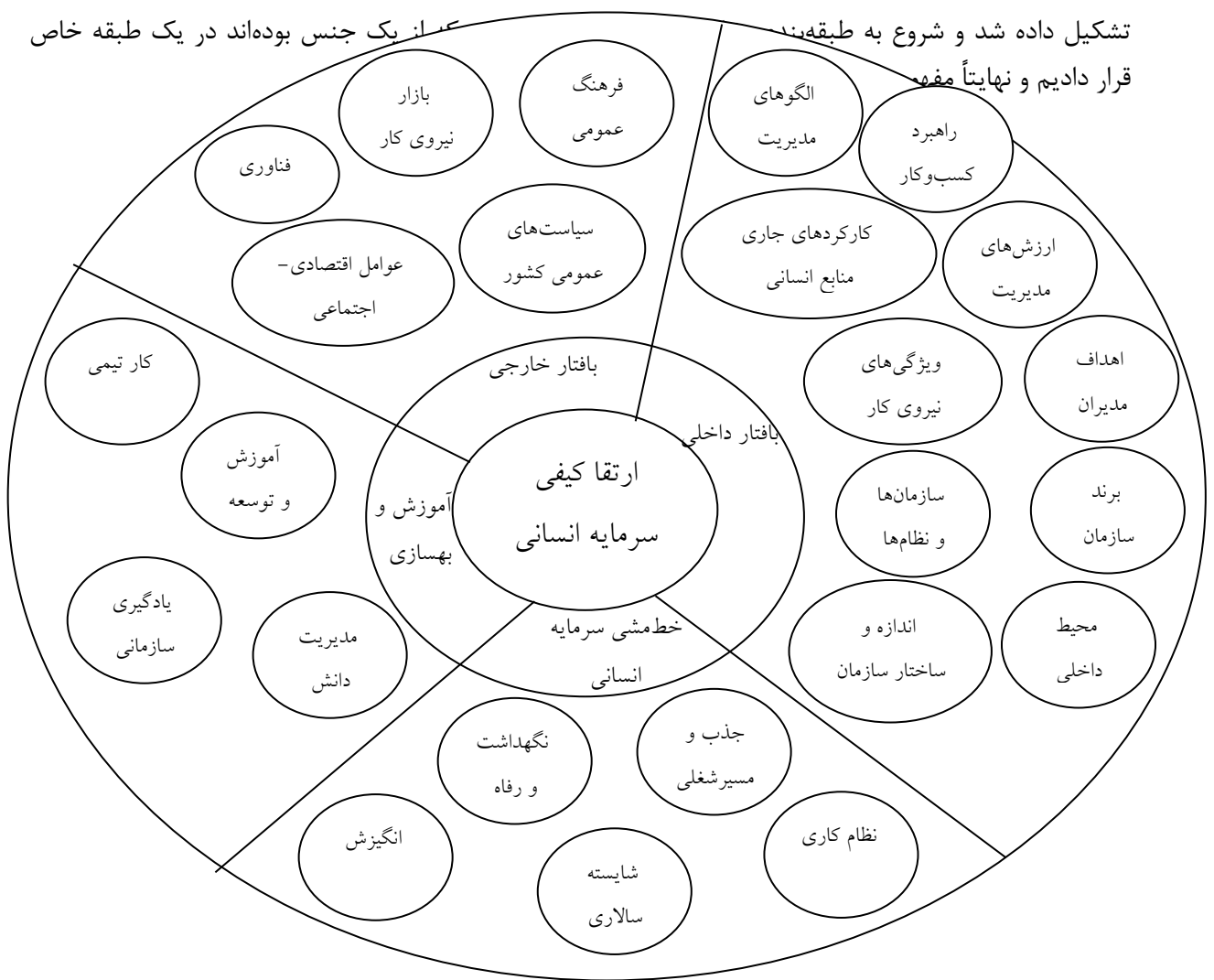
۵- بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش واکاوی عوامل مؤثر در جهت ارتقای کیفی سرمایه انسانی در صنایع نفت و پتروشیمی بوده است. نتایج مربوط به سؤال اول: شاخص‌های مدل مبتنی بر ارتقای سطح کیفی سرمایه انسانی در صنایع نفت و پتروشیمی

¹ MAX QDA

کدامند؟ همان طور که اشاره شد مدلی جهت ارتقای سطح کیفی سرمایه انسانی وجود ندارد تا بتواند این صنعت را براساس عملکرد صنایع نفت و پتروشیمی مورد بررسی قرار دهد. با توجه به بررسی های فراوان از ادبیات گذشته مدل های سرمایه انسانی وجود دارد اما در این مورد خاص نتیجه ای یافت نشد. در ادامه با توجه به اینکه پژوهش حاضر از نوع کیفی می باشد ابتدا داده های کیفی از طریق مصاحبه های نیمه ساختاریافته و همچنین مقالات متعدد به دست آمده است که در مجموع ۲۲۱ کد استخراج گردید که از طریق ۱۵ مصاحبه انجام شده به دست آمد؛ در ادامه با توجه به اینکه محقق کدها را غربالگری نمود به ۱۷۰ کد غربال شده رسید که در جلسه گروه بندی خبرگان به ۲۵ مؤلفه و ۴ بعد توسط خبرگان گروه بندی شد.

نتایج مربوط به سؤال دوم: مؤلفه ها و ابعاد مدل مبتنی بر ارتقای سطح کیفی سرمایه انسانی در صنایع نفت و پتروشیمی کدامند؟ همان طور که گفته شد بعد از غربالگری شاخص ها با کمک ۷ نفر از خبرگان جلسه گروه کانونی تشکیل داده شد و شروع به طبقه بندی کرد. از یک جنس بوده اند در یک طبقه خاص قرار دادیم و نهایتاً مفهومی



شکل ۲: مدل مفهومی

از آنجایی که سرمایه انسانی یکی از مهم ترین عوامل تولید است که از ابتدا نقش مهمی در تولید و اقتصاد داشته است و از مهم ترین زیرساخت های نوآوری و فناوری محسوب می شود با توجه به تأثیر مثبت سرمایه انسانی بر رشد بهره وری کل عوامل بخش نفت و گاز، جذب و به کارگیری نیروی انسانی به خصوص نیروی انسانی با تحصیلات عالی (سطح لیسانس به بالا) در این بخش توصیه می شود. برای تربیت نیروی انسانی ماهر و تأثیرگذار ابتدا باید نیروهای ماهر و نخبه داخلی را نگه داشت و با ایجاد امکانات و موقعیت های بهتر مانع از فرار نخبگان شد. مردم کشور ایران از نظر هوش و ذکاوت جز برترین های جهان هستند و در صورت وجود محیط مناسب و امکانات در جهت پیشرفت اقتصادی کشور مؤثر و مفید خواهند بود. ارتقا سطح تکنیکی و مهارتی نیروی کار با اقداماتی از قبیل آموزش حین کار و حتی تشویق به شرکت در دوره های آموزشی در خارج از کشور و بهره مندی از دانش روز که نهایتاً می تواند باعث ارتقای کیفیت سرمایه انسانی شود؛ بنابراین توجه به آموزش های خلاقانه و کاربردی به جای آموزش های مرسوم و تخصیص نیروی کار در مشاغل تخصصی و مرتبط با تحصیلات و مهارت های آن ها می تواند منجر به افزایش بهره وری نیروی کار و سرمایه شود.

با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت استفاده مطلوب از سرمایه انسانی در موقعیت های متناسب و مرتبط، آموزش صحیح نیروی کار و فراهم آوردن انگیزه خلاقیت و نوآوری برای وی می تواند به تأثیر مطلوب سرمایه انسانی در فرآیند بهره وری و رشد و ارتقای کیفی کمک کند. همچنین با توجه به تأثیر منفی رانتهای نفتی ضروری است که کاهش وابستگی به درآمدهای نفتی و در عوض تمرکز بیشتر بر تشکیل سرمایه انسانی مبتنی بر ابعاد گسترده آن مورد توجه قرار گیرد.

به کارکنان فرصت بیشتری برای ابراز وجود بدهند. برای آنکه اقدامات نیروی انسانی به عملکرد بهتر بینجامد باید پرداخت مبتنی بر عوامل درونی و نه پاداش های بیرونی باشد و اگر تنها بر مشوق های بیرونی تأکید شود امکان ترک خدمت خواهد بود. باید به افزایش مهارت ها با استفاده از آموزش و پرداخت تأکید شود در این راستا مهارت باید عامل مهم تری نسبت به وظایف کاری دانسته شود.

صنایع نفت و پتروشیمی با محیط پویایی مواجه هستند که بسیاری از تصمیمات ستادی که برای موفقیت شرکت مهم هستند نیازمند تصمیم گیری سریع است و در این شرایط ساختارهای وظیفه ای و تصمیم گیری غیرمتمرکز پاسخگو نخواهند بود. از این رو اعتماد به نیروی انسانی دانشی و متخصص که به علت بهره مندی از مهارت های چندگانه قادر به اخذ تصمیمات با کیفیت است به عنوان یک راهکار در این گونه شرکت ها استفاده می شود.

با توجه به تأثیر مستقیم سرمایه انسانی بر عملکرد پیشنهاد می شود نهادهای متولی قانون گذاری، هدایت، کنترل و بازرسی صنعت نفت و پتروشیمی اقدام به فرهنگ سازی برای سرمایه گذاری بر روی فعالیت هایی کنند که ارتقا دهنده روابط بین فردی، توسعه دانش تخصصی و ارتقای مهارت های چندگانه کارکنان در این صنعت است.

هرکسی تنها قادر به اجرای کارهایی است که در آن رشته و حرفه، مهارت و استعداد داشته باشد بنابراین متناسب با توانایی ها و مهارت های مورد نیاز شرکت اقدام به جذب نیروی خلاق و نوآور کنید. از طرفی کارکنان را تشویق به خلاقیت و نوآوری کرده و از پتانسیل و استعدادهای درون شرکتی به خوبی استفاده شود. در هنگام جذب منابع انسانی افرادی که دارای خلاقیت، مهارت و اطلاعات علمی بالایی دارند در اولویت جذب نیروی انسانی قرار گیرند همچنین آموزش و بازخورد عملکرد نیروی انسانی نیز می تواند موجب بهبود عملکرد آنان گردد.

مدیران جامعه هدف بایستی همچنان به تقویت سرمایه انسانی خود با تشویق و القای فرهنگ یادگیری در سازمان، سنجش مستمر سطح شایستگی کارکنان و لحاظ اطلاعات عملکردی آنها به هنگام ارتقا تهیه برنامه‌های غنی‌سازی و توسعه شغلی برای حفظ و پایداری کارکنان و ارائه آموزش، مشاوره و فرصت‌های سازمانی برای بهبود وضع آتی کارکنان اهتمام داشته باشند.

بایستی به‌طور مستمر به مؤلفه‌های نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی کارکنان در آینده نیز توجه شود. مدیران می‌توانند با القای افتخار و احترام، برانگیختن شایستگی، نگرش و چالاکی فکری در کارکنان در کنار به‌کارگیری مهارت و تجربه آنها، همچنین تعریف مأموریت مشخص، ارائه الگوی مناسب به آنها در کنار ارتقای فرهنگ خطرپذیری و با تأکید بر احساسات و توجه به خواست و نیاز آنها زمینه را برای بهبود سرمایه انسانی فراهم سازند. مؤلفه مغفول در این حوزه، عدم اهتمام عملی مدیران به آموزش و یادگیری کارکنان خود است؛ لذا پیشنهاد خاص پژوهش حاضر، برگزاری مستمر دوره‌های آموزشی و اختصاص بودجه لازم به این امر است. به نظر می‌رسد که سازمان‌های منتخب از نقش استراتژیکی که آموزش می‌تواند در توسعه سازمانی داشته باشد، آگاه نیستند. مبحث آموزش حتی در سازمان‌های دولتی مذکور حیاتی است؛ زیرا در این نهادها استخدام افراد تازه‌وارد به‌مراتب کمتر از توسعه سرمایه انسانی کنونی تأکید می‌شود. به‌ندرت اتفاق می‌افتد که سازمان‌های منتخب، کارکنان با مهارت بالای جدیدی را که مستلزم پرداخت حقوق و مزایای بالایی هستند، استخدام کنند. لذا مدیران بایستی با اصلاح سیاست‌ها و رویه‌ها، آزادی عملی بیشتری را برای کارکنان فراهم و از طریق طراحی و استقرار نظام پرداخت مناسب، رفتارهای نوآوری را در شرکت ترغیب کنند.

شواهد نشان می‌دهد علی‌رغم دغدغه ذهنی مدیران به تغییر و تحول، تقویت عینی فرهنگ خلاقیت مبتنی بر یادگیری مداری در سازمان به‌منظور خلق نوآوری و افزایش اعتماد به نفس کارکنان در راستای تسهیل توسعه و توانمندسازی سرمایه‌های انسانی، مستلزم اهتمام بیشتر است. اختصاص بودجه برای آموزش و اعطای پاداش به ایده‌های خلاقانه و کارآفرینی کارکنان در کنار تشویق آنها به‌واسطه انجام درست و دقیق وظایف محوله از جمله مواردی است که باید در این حوزه تأکید شود. فرهنگ سازمانی شرکت‌های منتخب کمک‌چندانی به توسعه سرمایه انسانی نمی‌کند و فرصت‌های آموزشی را در راستای نیازهای خاص سازمان ارائه نمی‌دهد. همچنین فرصت‌های آموزشی ارائه شده از طریق برون‌سپاری به دلیل محدودیت‌های مالی، بسیار محدود و کیفیت پایینی دارند لذا این‌گونه استنباط می‌شود که مدیران ارشد مهارت‌های خود را عمدتاً به‌واسطه تجربه مستقیم و نه از طریق آموزش کسب کرده‌اند و همین رویه را نیز برای کارکنان خود در پیش گرفته‌اند؛ لذا تغییر در فرهنگ سازمانی بایستی منجر به رویکردهای متفاوت آموزش و توسعه منابع انسانی شود در حقیقت بایستی به سرمایه انسانی به‌عنوان بخشی از مدیریت دانش نگریده شود در حالی که به نظر می‌رسد در شرکت‌های منتخب فرض بر آن است که با توجه به اهمیت اختصاص داده‌شده به تجارب میدانی و مستقیم، مدیریت دانش ذوب در فعالیت‌های رایج مدیریت منابع انسانی شده است.

فهرست منابع

۱. بشارتی، فهیمه؛ مرادی، محمدعلی؛ اکبری، مرتضی (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه انسانی بر نوآوری: مطالعه تطبیقی کشورهای درحال توسعه و توسعه یافته، فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، سال ۶، شماره ۲۲، ص ۴۶-۲۳.

۲. پورمند، طیبه؛ سلمانی، بهزاد؛ برقی، محمدمهدی (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سرریز فناوری و سرمایه انسانی بر رشد بهره‌وری کل عوامل بخش نفت و گاز ایران، فصلنامه رشد فناوری، سال ۱۶، شماره ۶۴، ص ۷۲-۸۱.
۳. جعفری، سعید؛ اسفندیاری، مرضیه؛ پهلوانی، مصیب (۱۳۹۹). نقش عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری کل عوامل در شرق و غرب آسیا با تأکید بر سرمایه انسانی و رانت‌های نفتی، فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی، شماره ۹۳، سال ۲۸، ص ۲۶۷-۲۹۵.
۴. حاجی‌لو، وحید؛ معمارزاده، غلامرضا؛ مقیمی، زهرا (۱۳۹۸). مدل توسعه سرمایه انسانی در وزارت نفت ایران، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۱۱، شماره ۴۳، ص ۳-۲۳.
۵. سلطانی، محمدرضا؛ سلیمانی‌تبار، مصطفی (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی با رویکرد نهادی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال ۷، شماره ۳، ص ۵۱-۷۸.
۶. صفیان، مهدی؛ فرهی، علی؛ حاجی، حمید؛ موسوی، سیدعلی (۱۳۹۸). الگویی برای ختم‌شی‌گذاری سرمایه انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۱۱، شماره ۱، ص ۷۵-۱۰۰.
۷. عباس زادگان، محمد و ترک‌زاده، جعفر (۱۳۹۶). نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها. تهران: پرند
۸. عزیزی، محمد؛ گودرزی، علی (۱۳۹۷). توسعه سرمایه انسانی با رویکرد مربی‌گری، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال ۵، شماره ۱۶، ص ۹۷-۱۱۵.
۹. فرهی، علی؛ سنجقی، محمدابراهیم؛ باقری، مسعود (۱۳۹۵). طراحی الگوی تعاملی توانمندسازی سرمایه انسانی مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات در نیروهای مسلح، راهبرد دفاعی، دوره ۱۱، شماره ۴، ص ۴۷-۵۵.
۱۰. مطلبی، ابوطالب؛ علی‌پور، زهرا؛ صالحی، جمشید؛ محمدی، یوسف؛ صادق، سهراب (۱۳۹۸). ارائه مدل مفهومی بهره‌وری سرمایه انسانی در نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش علوم دریایی، شماره ۱۶، ص ۵۸-۷۳.
۱۱. ناطقی، رضا؛ کشاورز، حامد (۱۳۹۹). تأثیر گرایش کارآفرینانه، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکت‌های کارآفرین با میانجی متغیر نوآوری کارکنان، فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، دوره ۴، ص ۸۶-۱۱۰.
۱۲. نائیجی، محمدجواد؛ خدابخشی، محمد؛ محمدبیگی، سیما (۱۳۹۹). ارتقای عملکرد کسب‌وکار از طریق اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه انسانی، فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، سال ۳، شماره ۷، ص ۸۶-۵۷.
13. Alexey I. Shinkevich, Ekaterina L. Vodolazhskaya, Julia A. Abutalipova, Regina P. Yakunina, Farida F. Galimulina, Chulpan A. Misbachova(2020). Directions of Development of Human Capital of Innovative Petrochemical Enterprises. Inicio > Núm. 42 (2020) > I. Shinkevich
14. Armstrong(2016). Human Resource Management Practice, United Kingdom: Cambridge university Press.
15. Boon, C. Eckardt, R. Lepak, D.P. & Boselie, P. (2018) Integrating strategic human capital and strategic human resource management, The International Journal of Human Resource Management, 29(1), 34-67.
16. Dairov; Zhassulan Murat Syzdykov; Jennifer Miskimins(2020). Lessons Learned in Developing Human Capital for The Oil and Gas Industry in Kazakhstan, Paper

- presented at the SPE Annual Technical Conference and Exhibition, Virtual, October Paper Number: SPE-201272-MS <https://doi.org/10.2118/201272-MS>
17. Hakimi(2019). Culture in the Relationship between Transformational Leadership and Development of Human Capital in Oil Product Distribution Company of Kerman Region, Journal of Iranian Public Administration Studies,N.4,PP:73-99.
 18. Johansen, M.S. & Sowa, J.E. (2019). Human resource management, employee engagement, and nonprofit hospital performance. *Nonprofit Management and Leadership*, 29, 549-567.
 19. Li T. and Y. Wang (2018). “Growth Channels of human capital: A Chinese panel data study”. *China Economic Review*, 51, 309–322.
 20. Martell, R. & Richard, M.(2010).The Role of Continuing Education and Training in Human Resource Development. *Journal of Academic Librarianship*,o,
 21. McCracken M, Wallace M. (2017) Towards a redefinition of strategic HRD. *Journal of European industrial training*. 24(5):281-90
 22. Sijabat, Putri Marina Deasy Aseanty(2020). The Influence of Transformational Leadership to Organizational Innovation and Explorative Learning Mediated by Generalist Human Capital at Oil Company, *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 151,Proceedings of the International Conference on Management, Accounting, and Economy
 23. Khan, M. S. Sentosa, I. & Salman, F. (2018). Exploring the role of transformational leadership in human capital effectiveness: Empirical evidence from the Malaysian healthcare sector. *Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 14(2), 191-204.
 24. Gayfullina; M. M. G. Z. Nizamova; V. M. Makov(2018). Formation of strategy of effective management of human resources of an oil company (Russian), *OIJ* 2018 (04): 08–11. Paper Number: OIJ-2018-04-008-011-RU
 25. Abdullah Hatem Ali, Asmaa Mohammed Ali(2019). The Impact of Human Resources Management Strategies in Achieving the Competitive Advantage: An Analytical Study in North Oil Company, *Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences*, Volume 15, Issue 48 part 1, Pages 431-451

Analysis of factors affecting the quality of human capital in the oil and petrochemical industries

Abstract:

In recent decades, human capital has become one of the most important advantages of industry. However, at present, in terms of conceptualization and determination of components for the concept of quality improvement of human capital we face theoretical and theoretical ambiguity. It is appropriate to explain this quality improvement, so based on the studies conducted, it was found that the quality improvement of human capital in the oil and petrochemical industries has a paradigm model that includes 25 components and 4 dimensions. The present study is a qualitative approach. In the qualitative approach, Max QDA was used and the data collection tool was a semi-structured interview that was performed by snowball sampling method with 15 experts. Analyzing the data in three stages of open coding, The qualitative model of the research was extracted from the mental patterns and opinions of individuals. The result of the qualitative part of this analysis shows 25 components and 4 dimensions and the extraction of 170 main indicators from interviews and theoretical literature presented in a paradigm model. Based on the extractive paradigm model of the quality sector, with the implementation of the strategy, it can be hoped to improve the quality of human capital and the performance of manpower in industry and increase competitiveness in the global market and gain sustainable competitive advantages in this area.

Keywords: Human Capital, Human Resources, Oil and Petrochemical Industry