



شایستگی سرمایه انسانی و تاثیر آن در اثر بخشی نظام پیشنهادهات

عزیزاله نجفی^۱

^۱ دکتری مدیریت دولتی - گرایش منابع انسانی و مدرس دانشگاه
کارشناس بانک رفاه کارگران

چکیده

شایستگی سرمایه انسانی که شامل دانش، مهارتها، توانایی ها و ویژگی های رفتاری کارکنان است، نقش حیاتی در اثر بخشی نظام پیشنهادها ایفا می کند. نظام پیشنهادها به عنوان ابزاری برای جمع آوری و ارزیابی ایده های کارکنان برای بهبود سازمان است که به شدت به سطح شایستگی کارکنان وابسته است. کارکنان با دانش تخصصی، تفکر انتقادی، و خلاقیت بالا قادرند پیشنهادها با کیفیت بالاتری ارائه دهند. همچنین انگیزه، مهارتهای ارتباطی و کار تیمی کارکنان در مشارکت فعال و سازنده در نظام پیشنهادها موثر است. علاوه بر این، مهارتهای تحلیلی حل مساله و مدیریت پروژه برای ارزیابی و اجرای موفقیت آمیز پیشنهادها ضروری است.

یادگیری، اثر بخشی نظام پیشنهادها را به طور قابل توجهی افزایش دهند و از این طریق به بهبود مستمر دست یابند. در نهایت، سرمایه گذاری در شایستگی سرمایه انسانی کلید موفقیت نظام پیشنهادها و دستیابی به اهداف سازمانی است.

کلید واژه: شایستگی سرمایه انسانی، اثر بخشی، نظام پیشنهادها، توسعه شایستگی های کارکنان

مقدمه

در عصر حاضر، سازمانها به طور فزاینده ای به ارزش سرمایه انسانی خود به عنوان یک مزیت رقابتی کلیدی پی برده اند. کارکنان با دانش، مهارت ها و توانایی ها منحصر به فرد خود، نقشی حیاتی در تحقق اهداف سازمانی ایفا می کنند یکی از مکانیزم های مهمی که سازمانها از طریق آن می توانند از این سرمایه ارزشمند بهره مند شوند، نظام پیشنهادها است. این نظام با گردآوری ایده ها و نظرات کارکنان، فرصتی برای بهبود مستمر و نوآوری فراهم می کند. اما اثر بخشی این نظام به شدت به سطح شایستگی سرمایه انسانی سازمان وابسته است. در این راستا، ایت بررسی به دنبال تبیین رابطه میان شایستگی سرمایه انسانی و میزان اثر بخشی نظام پیشنهادها بوده و چگونگی تاثیر این شایستگی بر بهبود عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار می دهد.

سازمانها در دنیای پویای امروز با چالش های فزاینده ای روبرو هستند که نیازمند راه حل نوآورانه و کارآمد است. در این میان، نظام پیشنهادها به عنوان یک ابزار قدرتمند برای بهره گیری از دانش و خلاقیت کارکنان، می تواند نقش اساسی ایفا کند. با



این حال یک نظام پیشنهادات به تنهایی نمی تواند موفقیت را تضمین کند. بلکه، میزان اثر بخشی آن به طور مستقیم با شایستگی سرمایه انسانی سازمان مرتبط است و این مقدمه قصد دارد تا با بررسی دقیق این ارتباط، نشان دهد که چگونه سازمانها می توانند با تقویت شایستگی های کارکنان خود، از حداکثر ظرفیت نظام پیشنهادات بهره مند شوند و همچنین بهبود مستمر یکی از اصول کلیدی در سازمانهای پیشرو است. نظام پیشنهادات به عنوان یک مکانیزم برای جمع اوری ایده ها و نظرات کارکنان، میتواند به سازمانها کمک کند تا به طور مداوم فرایند ها، محصولات و خدمات خود را بهبود بخشند. با این حال، این نظام زمانی می تواند به طور موثر عمل کند که کارکنان دارای شایستگی های لازم برای ارائه پیشنهادات با کیفیت و مشارکت فعال باشند و این خود می تواند نشان دهنده نقش شایستگی سرمایه انسانی در اثر بخشی نظام پیشنهادات باشد و نشان دهد که چگونه سرمایه گذاری در توسعه کارکنان می تواند منجر به بهبود عملکرد سازمان شود و بسیاری از سازمانها تلاش می کنند تا با پیاده سازی نظام پیشنهادات، از ایده ها و خلاقیت کارکنان خود بهره مند شوند. اما اغلب دیده می شود که این نظام ها به دلیل عدم مشارکت فعال کارکنان و یا کیفیت پایین پیشنهادات، به اهداف مورد نظر دست پیدا نمی کنند این مشکل به طور عمده ناشی از ضعف در شایستگی های سرمایه انسانی است. این بررسی با هدف بررسی این مسئله و ارائه راه کارهایی برای بهبود وضعیت، به نقش کلیدی شایستگی سرمایه انسانی در اثر بخشی نظام پیشنهادات دارد.

در دنیای متحول و متغیر کنونی افزایش دانش و بهبود مهارت های فردی و سازمانی کارکنان اجتناب ناپذیر است و سازمان هایی که در زمینه بالا بردن دانش و مهارت کارکنان خود برنامه ریزی نکنند با دشواری مواجه خواهند شد (اوزلا^۱، ۲۰۱۴). سیر تحول پارادایم های توسعه دهنده منابع انسانی با رویکرد مهارت محور شامل آموزش ساختاریافته، آموزش های ارتقا دهنده مهارت، آموزش های ارتقا دهنده منابع انسانی و توسعه مسیر شغلی و مدیریت استعداد می باشد (حاجیلو و همکاران، ۱۴۰۰).

اساسا جامعه روبه پیشرفت بدون حضور و وجود منابع کاری متخصص و دارای گرایش های قوی نسبت به اخلاق و اصول حرفه ای در محیط کار قادر نخواهد بود تا به اهداف متعالی خود دست یافته و توسعه و بالندگی را در بخش های مختلف اقتصادی، سیاسی و فرهنگی تجربه نماید. حرفه ای گرایی و داشتن روحیه حرفه ای در انجام وظائف و شرح شغل یکی از مهمترین پیش نیازها در جهت توسعه عملکردهای سازمانها از دریچه تقویت عملکردهای فردی است (اسدی و همکاران، ۱۴۰۰). از اینرو، اگر در بازارهای جهانی مهارتی برای گفتن وجود داشته باشد ابتدا باید حرفه ای گرایی را در تمامی مشاغل به ویژه مدیریت نیروی انسانی حاکم ساخت (میرسپاسی، ۱۳۹۳). حرفه ای کردن حوزه منابع انسانی باعث می شود که این حوزه جایگاه واقعی خود را در سازمانها و بنگاهها ارتقا دهد و درواقع، بین اهمیت منابع انسانی و جایگاه مدیریت منابع انسانی به عنوان فرآیندی که عهده دار تأمین، نگهداری، پرورش و برانگیختن کارکنان و افزایش بهره وری آنهاست، تناسب و هماهنگی لازم برقرار کند. بنابراین، حضور مطلوب در بازارهای جهانی و انجام حرفه ای امور چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی نیازمند حاکمیت روح حرفه ای گرایی در تمام مشاغل به ویژه مدیریت نیروی انسانی هستند (آراج^۲، ۲۰۱۸).

بیان مساله

در دنیای رقابتی و در حال تحول امروز، سازمانها به عنوان نهادهای اقتصادی و اجتماعی، باید به طور مداوم به دنبال بهبود کیفیت خدمات و محصولات خود باشند. یکی از ابزارهای موثر برای دستیابی به این هدف، نظام پیشنهادات است که به کارکنان این امکان را می دهد تا ایده ها و نظرات خود را برای بهبود فرایند ها، محصولات و خدمات ارائه دهند. با این حال، تحقیقات نشان می دهد که بسیاری از نظام های پیشنهادات در سازمانها با چالش های بی توجه هستند که باعث کاهش اثر بخشی آن می شود.



یکی از عوامل کلیدی در موفقیت نظام پیشنهادات، شایستگی سرمایه انسانی است. شایستگی های کارکنان، از جمله دانش، مهارت ها، قابلیت ها و انگیزه های آنها، تاثیر مستقیمی بر کیفیت و کمیت پیشنهادات ارائه شده دارد. کارکنانی که دارای شایستگی های بالاتری هستند، معمولاً "توانایی بیشتری در ارائه راه حل های خلاقانه و کاربردی دارند. با این حال، در بسیاری از سازمانها، عدم توجه به توسعه شایستگی های کارکنان و نادیده گرفتن نیازهای آنها سبب می شود که نظام های پیشنهادات به درستی عمل نکنند و ایده های ارزشمند به فراموشی سپرده شوند.

بنابراین این تحقیق به بررسی تاثیر شایستگی سرمایه انسانی بر اثر بخشی نظام پیشنهادات می پردازد. بویژه، این مقاله تلاش خواهد کرد تا به این سوالات کلیدی پاسخ دهد چه نوع شایستگی هایی (فنی، مدیریتی، نرم افزاری) برای بهبود اثر بخشی نظام پیشنهادات ضروری است؟

چگونه می توان شایستگی های سرمایه انسانی را در سازمانها توسعه داد تا میزان شارکت و کیفیت پیشنهادات افزایش یابد؟ و نقش سازمان در ایجاد فرهنگ حمایت از ابتکار و خلاقیت کارکنان چیست؟

با پرداختن به این مسائل، مقاله حاضر می تواند به تحلیل دقیق تری از روابط بین شایستگی سرمایه انسانی و نظام پیشنهادات کمک کند و راهکار هایی عملی برای تقویت اثر بخشی این نظام ها در سازمانها ارائه نماید.

تعریف مفاهیم و اصطلاحات

شایستگی سرمایه انسانی

شایستگی سرمایه انسانی به دانش، مهارتها، توانایی ها و ویژگی های رفتاری کارکنان سازمان اطلاق می گردد

اهمیت شایستگی برای نظام پیشنهادات

به تاثیر مستقیم بر کیفیت پیشنهادات، میزان مشارکت، و توانایی اجرای پیشنهادات گفته می شود

شایستگی های کلیدی

دانش تخصصی، تفکر انتقادی، خلاقیت، انگیزه، ارتباطات، کار تیمی، تحلیل، حل مساله و مدیریت پروژه را شامل می شود

راهکار های بهبود

که شامل آموزش، مشارکت، بازخورد، فرهنگ یادگیری و قدردانی از کارکنان می باشد

مطمئناً در اینجا به بررسی شایستگی سرمایه انسانی و تاثیر آن بر اثر بخشی نظام پیشنهادات می پردازیم:

شایستگی سرمایه انسانی

به دانشم هارتها، توانایی ها، ویژگی های رفتاری کارکنان یک سازمان اشاره دارد که به آن ها امکان می دهد وظایف خود را به طور موثر انجام دهند و به اهداف سازمان کمک کنند.

این شایستگی ها برای موفقیت هر سازمانی، بویژه در زمینه هایی مانند نوآوری و بهبود مستمر، حیاتی هستند.



تأثیر شایستگی سرمایه انسانی بر اثر بخشی نظام پیشنهادات

نظام پیشنهادات یک مکانیزم برای جمع آوری و ارزیابی ایده ها و نظرات کارکنان به منظور بهبود فرایند ها ، محصولات خدمات و عملکرد کلی سازمان است .

اثر بخشی این نظام به شدت به سطح شایستگی سرمایه انسانی بستگی دارد . در اینجا چگونگی تأثیر شایستگی ها بر اثر بخشی نظام پیشنهادات را بررسی می کنیم

۱- توانایی ارائه پیشنهادات با کیفیت :

الف : دانش تخصصی : کارکنانی که دانش و تخصص بالایی در زمینه کار خود دارند ، می توانند پیشنهادات دقیق تر و مرتبط تری ارائه دهند . این دانش به آنها کمک می کند تا مشلات را به درستی شناسایی و راه حل های عملی و نوآورانه ارائه دهند .

ب: تفکر انتقادی: کارکنان با مهارتهای تفکر انتقادی قادرند مسائل را از زوایای مختلف تحلیل کرده و پیشنهادات خود را بر اساس استدلال منطقی ارائه دهند

ج :خلاقیت و نوآوری: شایستگی های مرتبط با خلاقیت و نوآوری ، کارکنان را ترغیب می کند تا ایده های جدید و غیر متعارف ارائه دهند که می تواند منجر به بهبودهای اساسی در سازمان شود .

۲- مشارکت فعال وسازنده

• انگیزه و تعهد : کارکنانی که انگیزه بالایی برای بهبود سازمان دارند ، تمایل بیشتری به ارائه پیشنهادات و مشارکت فعال در نظام پیشنهادات نشان می دهند

• مهارتهای ارتباطی : کارکنانی که مهارتهای ارتباطی قوی دارند ، می توانند پیشنهادات خود را به طور موثر بیان کرده وبا سایرین در فرایند بررسی پیشنهادات همکاری می کنند .

• کار تیمی : نظام پیشنهادات اغلب نیازمند کار تیمی است ، کارکنانی که مهارت کار تیمی دارند می تواند با یکدیگر همکاری کرده و پیشنهادات جامع تری ارائه دهند .

۳- توانایی ارزیابی و اجرای پیشنهادات :

• مهارتهای تحلیلی : کارکنانی که مهارتهای تحلیلی دارند ، می توانند پیشنهادات را به طور دقیق ارزیابی کرده و تأثیر آن ها را بر عملکرد ساز مان پیش بینی کنند .

• مهارتهای حل مساله : در فرایند اجرای پیشنهادات ممکن است چالش هایی بروز کند . کارکنانی که مهارت های حل مساله دارند ، می توانند به طور موثر با این چالش ها مقابله کنند .

• مدیریت پروژه : اجرای پیشنهادات ممکن است نیازمند برنامه ریزی و مدیریت پروژه باشد . کارکنانی که مهارت مدیریت پروژه دارند ، می تواند به اجرای موفقیت آمیز پیشنهادات کمک کنند .



۴- فرهنگ سازمانی :

*یادگیری و رشد: سازمانهایی که فرهنگ یادگیری و رشد را ترویج می کنند، به کارکنان فرصت می دهند تا شایستگی های خود را توسعه دهند و در نتیجه مشارکت فعال تری در نظام پیشنهادات داشته باشند .

*باز خورد و قدردانی: ارائه بازخورد سازنده به کارکنان و قدردانی از پیشنهادات آن ها می تواند انگیزه آنها را برای مشارکت بیشتر در نظام پیشنهادات افزایش دهد .

بهبود شایستگی سرمایه انسانی برای افزایش اثر بخشی نظام پیشنهادات

سازمانها می توانند با اقدامات زیر به بهبود شایستگی سرمایه انسانی خود و افزایش اثر بخشی نظام پیشنهادات کمک کنند :

*آموزش و توسعه

ارائه برنامه های آموزشی و توسعه ای برای افزایش دانش، مهارت ها و توانایی کارکنان

*مشارکت دادن کارکنان

تشویق کارکنان به مشارکت فعال در فرایندهای تصمیم گیری و بهبود سازمان

*ارائه بازخورد سازنده

ارائه بازخورد منظم به کارکنان در مورد عملکردشان و پیشنهاداتشان

*ایجاد فرهنگ یادگیری

ایجاد فرهنگی که در آن یادگیری مداوم و نوآوری تشویق می شود .

*قدردانی از کارکنان

قدردانی از تلاش ها و دستاوردهای کارکنان، بویژه در زمینه ارائه پیشنهادات مفید

روابط بین شایستگی سرمایه انسانی و اثر بخشی نظام پیشنهادات

روابط بین شایستگی سرمایه انسانی و نظام پیشنهادات می تواند از زوایای مختلفی بررسی شود. این رابط به طور کلی به تاثیر مستقیم و غیر مستقیم شایستگی های کارکنان بر کارایی و اثر بخشی نظام پیشنهادات اشاره دارد در زیر چندین جنبه مهم از این روابط را بررسی نموده ایم .

۱- کیفیت و تنوع پیشنهادات

*شایستگی های فنی



کارکنانی که تخصص و دانش فنی بالایی دارند، می توانند پیشنهادات بهتری برای بهبود فرایندها و محصولات ارائه دهند. این پیشنهادات معمولاً "مبتنی بر تحلیل دقیق و درک عمیق از مسائل مربوط به کار هستند

***تفکر خلاق**

شایستگی های خلاقیت و تفکر انتقادی به کارکنان کمک می کند تا از زوایای جدید به مسائل نگاه کنند و راه حل های نو ارائه دهند.

۲- میزان مشارکت در نظام پیشنهادات

***انگیزه**

کارکنانی که دارای شایستگی های ارتباطی و اجتماعی و همچنین انگیزه برای به اشتراک گذاری ایده ها هستند، تمایل بیشتری به مشارکت فعال در نظام پیشنهادات دارند.

***فرهنگ سازمانی**

شایستگی های کارکنان در سازگاری با فرهنگ سازمانی (از جمله حمایت از نوآوری و ریسک پذیری) تاثیرگذار است. یک فرهنگ حمایتی می تواند انگیزه کارکنان را برای ارائه پیشنهادات افزایش دهد.

۳- توانایی اجرا و پیاده سازی پیشنهادات

***رهبری و مهارت های مدیریتی**

کارکنانی که دارای مهارت های رهبری و مدیریتی هستند، می توانند در سازمان به خوبی توانایی اجرا و پیاده سازی ایده ها را هدایت و نظارت کنند.

*کار تیمی: توانایی کار گروهی و همکاری میان کارکنان می تواند به تسهیل و تسريع در پیاده سازی پیشنهادات کمک کند.

۴- توسعه مستمر و آموزش

***آموزش**

سرمایه گذاری در توسعه شایستگی های کارکنان از قبیل برگزاری دوره های آموزشی و کارگاهها می تواند به افزایش کیفیت پیشنهادات و همچنین احساس مشارکت در کارکنان کمک کند.



*بازخورد مستمر

شایستگی های در یافت و ارائه باز خورد موثر در بهبود کیفیت پیشنهادات و نشان دادن ارزش تلاش های کارکنان در این نظام مهم است .

۵- یکپارچگی و همسو بودن اهداف :

همسویی اهداف :شایستگی های کارکنان در فهم اهداف سازمان به آنها کمک می کند تا پیشنهادات خود را با نیازها و استراتژی های سازمان همسو کنند ،که منجر به اثر بخشی بیشتر نظام پیشنهادات و تحقق اهداف سازمانی می شود .

راهکارهای عملی برای تقویت اثر بخشی نظام پیشنهادات در سازمانها

تقویت اثر بخشی نظام پیشنهادات در سازمانها نیازمند اتخاذ راهکارهای عملی و استراتژیک است .در زیر چندین راهکار برای بهبود و ارتقا اثر بخشی نظام پیشنهادات در سازمانها به شرح ذیل ارائه شده است

۱- ایجاد فرهنگ سازمانی و مشارکتی

الف :تشویق خلاقیت :ایجاد محیطی که در آن کارکنان احساس آزادی و اطمینان کنند تا نظرات و ایده های خود را بدون ترس از نقد ارائه دهند .

ب:پاداش و تشویق :تخصیص پاداش های مادی و معنوی برای پیشنهادات برتر و واقعی .که این امر می تواند انگیزه کارکنان را افزایش دهد .

۲- آموزش و توسعه شایستگی ها

الف -برگزاری کارگاههای آموزشی :

ارائه دوره های آموزشی در حوزه خلاقیت ،حل مساله و مهارتهای ارتباطی برای کارکنان به منظور ارتقاء شایستگی های آنها .

ب:توسعه مهارتهای تخصصی :

ارائه آموزشهای خاص در زمینه ها و صنایع مربوطه به منظور تقویت تخصص کارکنان وافزایش کیفیت پیشنهادات

۳- تسهیل فرایند ارائه پیشنهادات

الف :طراحی سیستم ساده و کاربر پسند :

ایجاد یک بستر دیجیتال یا فیزیکی که ارائه پیشنهادات در آن ساده ،سریع و آسان باشد ..

ب-فرایند های شفاف :

مشخص کردن مراحل ارزیابی ،اجرا و بازخورد نسبت به پیشنهادات .

کارکنان باید بدانند چه انتظاراتی وجود دارد وچگونه می توانند در نهایت تاثیر گذار باشند .



۴-ارتباط و بازخورد مستمر

الف: ایجاد کانالهای ارتباطی موثر: مدیران باید به طور منظم با کارکنان در باره سیستم پیشنهادات گفتگو کنند. این کار می تواند شامل جلسات توجیهی، کارگاهها و یا جلسات فردی باشد.

ب-بازخورد سازنده: ارائه بازخورد مشخص و مرتبط نسبت به پیشنهادات ارائه شده

این کار به کارکنان کمک می کند تا نقاط قوت و ضعف ایده های خود را بشناسند.

۵-توسعه نظام ارزیابی و اجرایی

الف -کمیت سنجی پیشنهادات: تعیین معیارهای اندازه گیری برای ارزیابی کیفیت و قابلیت اجرایی پیشنهادات

ب-تحلیل عملکرد: بررسی و تحلیل پیشنهادات اجرایی شده و تاثیر آنها بر کارایی و بهبود فرایندها. درس آموزی از تجربیات گذشته می تواند به تصمیم گیری های بهتری در آینده منجر شود.

۶-ایجاد تیم های میان رویه

الف -تشکیل گروه های بین رشته ای: ایجاد تیم هایی از اعضای مختلف سازمان که می تواند به طور مشترک روی پیشنهادات خاص کار کنند واز تخصص های مختلف بهره ببرند.

ب-تشویق تعاملات اجتماعی: تقویت تعاملات میان کارکنان از بخش های مختلف برای برقراری ارتباط و تبادل ایده ها

۷-پیگیری و ارزیابی نتایج

الف -گزارش گری مستمر: تهیه گزارش های منظم درباره وضعیت نظام پیشنهادات و نمایش موقعیت ها و یادگیری به تمامی کارکنان

ب-تجزیه و تحلیل داده: استفاده از داده ها و تجزیه و تحلیل های لازم برای شناسایی روند ها، نقاط قوت و ضعف در نظام پیشنهادات.

نتیجه گیری

شایستگی سرمایه انسانی نقش محوری در اثر بخشی نظام پیشنهادات دارد. سازمانهایی که سرمایه گذاری مناسبی در توسعه شایستگی کارکنان خود انجام می دهند، می توانند از نظام پیشنهادات به عنوان یک ابزار قدرتمند برای بهبود مستمر و دستیابی به اهداف سازمانی بهره مند شوند. با داشتن کارکنان توانمند، خلاق و متعهد، سازمان ها می توانند از ایده های ناب آن ها استفاده کرده و به سطوح بالاتری از عملکرد دست یابند. و سرمایه گذاری در شایستگی سرمایه انسانی، کلید موفقیت نظام پیشنهادات و بهبود مستمر سازمانی است.

ارتباطات میان شایستگی سرمایه انسانی و نظام پیشنهادات به وضوح نشان می دهند که توسعه و تقویت شایستگی های کارکنان می تواند در ایجاد یک نظام پیشنهادات موثر و کارا نقش بسزایی داشته باشد.



سازمانها با تمرکز بر سرمایه گذاری در استعدادها و توانمندی های انسانی خود، می توانند بهره وری و نوآوری را افزایش دهند و به اهداف خود دست یابند. این روابط نیازمند توجه و برنامه ریزی دقیق برای توسعه فرهنگی است که تشویق به مشارکت و خلاقیت را در بر می گیرد. تقویت اثر بخشی نظام پیشنهادات در سازمان ها نیازمند رویکردی همه جانبه است که به توسعه شایستگی های کارکنان، فرهنگ مشارکتی، شفافیت در فرایندها و برقراری ارتباطات موثر توجه دارد. با اجرای این راهکارها، سازمانها می توانند به بهره وری بیشتری دست یابند و از استعداد های موجود در کارکنان خود به خوبی استفاده کنند.

منابع

- [۱] نیلار، م. (۲۰۱۰). "مدیریت سرمایه انسانی: نظریه ها و کارکردها"
- [۲] پروچاسکا، ج. (۲۰۱۴). "شایستگی های سرمایه انسانی: رویکرد های جامع"
- [۳] تحلیلی از نظام پیشنهادات در چارچوب رفتار سازمانی: دومین همایش ملی نظام پیشنهادات در سازمانهای دولتی و موسسات خدماتی
- [۴] شفی، کوروش، شفی، آذر، مدیریت منابع انسانی در سازمانهای یادگیرنده، ماهنامه تدبیر - سال هفدهم - شماره ۱۳۸۶، ۱۷۶
- [۵] تیموری، نازنین، رنگریز، حسن، عبداللهی، بیژن، وزین ابادی، حسن رضا (۱۳۹۷) اولویت بندی عوامل موثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی پژوهش های مدیریت منابع انسانی.
- [۶] طلایی، قدرت اله، سید جوادین، سید رضا (۱۴۰۱). ارائه مدل جامع توسعه منابع انسانی شایسته محور، پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، ۴(۱)، ۱۱-۳۹
- [۷] huselid, M.A (۱۹۹۵). "THE IM PACT OF HUMAN RESOURCE MANAGMENTPRACTICES ON TURNOVER, PRODUCTIVITY
- [۸] BECKER, B, E, AND huselid, M.A (۱۹۹۸) HIGH PER FORMANCEWORK SYSTEM AND FIRM PERFORMANCE
- [۹] HAR ARDBUSINESSREVIEW
- [۱۰] JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR .
- [۱۱] <http://system.parsiblog.com>