

اهمیت و نقش اقتصادی نیروی انسانی از منظر اسلام

رحمت الله اخلاقی^۱

دریافت: ۱۴۰۱/۲/۲۰

پذیرش: ۱۴۰۱/۴/۲۰

چکیده

امروزه اهمیت و نقش نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل در فرآیند تولید و ارائه خدمات مشخص شده است. با نگاهی به مراحل تمدن بشری مشخص می شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده (قدرت بازو و کار مکانیکی) به سرمایه انسانی (دانش و مهارت) تکامل یافته است؛ چرا که اگر انسان ها نتوانند از تجهیزات پیشرفته و تکنولوژی استفاده مطلوب نمایند، عملاً تکنولوژی فاقد کارایی لازم خواهد بود.

نیروی انسانی سهم عمده ای در توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی دارد. می توان گفت اولین و مهمترین مؤلفه ی توسعه در هر کشور انسان است و به عنوان یک محور در توسعه، نقش اساسی را در تمام محورهای دیگر بازی می کند، در واقع نیروی انسانی مهمترین زیرساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است، انسان به عنوان عنصر اصلی ساختار و مدیریت که می تواند توسعه را به ارمغان بیاورد و هم می تواند بعنوان مانع بزرگ توسعه عمل کند.

هدف از این مقاله بررسی اهمیت نیروی انسانی به عنوان یک منبع استراتژیک برای نهادهای اقتصادی است. از این رو، اسلام به فعالیت نیروی انسانی توجه زیادی داشته و با تنبلی سخت مبارزه کرده و افراد پرتلاش را با عبارات گوناگون مورد تشویق قرار داده است، تاجایی که پیامبر اسلام (ص) بر دست کارگری بوسه زد و فرمود: «بدست آوردن درآمد حلال بر هر مرد و زن مسلمان واجب است».

کلیدواژه گان: نیروی انسانی، مدیریت نیروی انسانی، بهره وری نیروی انسانی.

^۱ دانش پژوه دکتری اقتصاد جامعه المصطفی (ص) العالمیه. rakhlaqi@yahoo.com

مقدمه

یکی دیگر از عوامل مهم تولید که نقش اصلی و اساسی در فرایند تولید دارد، نیروی انسانی است که باید منابع طبیعی و موادخام به کمک فکر یا قدرت جسمی افراد تبدیل به کالاهای مورد نظر شود و یا خدمتی توسط آنان ارائه گردد و آن بدون کوشش و تلاش میسر نمی‌شود. از این نظر، اسلام به کار و فعالیت انسانی توجه زیادی مبذول داشته است و افراد کوشنده و تلاشگر را با عبارات گوناگون مورد تشویق قرار داده است. امام صادق (ع) فرمود: «الْكَادُّ عَلَى عِيَالِهِ كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، تلاش کننده برای خانواده خود، همچون مجاهد در راه خداست» (کلینی، ۱۳۶۵: ۵، ۸۸) و نیز از پیامبر اعظم حضرت محمد (ص) منقول است: «الْعِبَادَةُ عَشْرَةٌ أَجْزَاءُ تَسَعُهُ أَجْزَاءُ فِي طَلَبِ الْحَلَالِ» عبادت ده جزء است که نه جزء آن درکار و تلاش برای به دست آوردن روزی حلال است (محدث نوری، ۱۳۶۸: ۱۳، ۱۲).

امروزه این حقیقت مسلم گشته است که تزریق مقادیر متنابهی از سرمایه‌های فیزیکی و مادی به کشورهای جهان سوم لزوماً موجب تسریع روند توسعه آنها نشده است بلکه صرفاً کشورهایی که از یک سازمان کارآمد و درعین حال از سرمایه‌های انسانی متخصص برخوردار بوده اند، توانسته‌اند سرمایه فیزیکی و مادی را به نحو مناسب جذب و در تسریع روند رشد به کارگیرند.

از طرف دیگر در اسلام با سستی و تنبلی سخت مبارزه شده است. از امیرالمؤمنین علی (ع) روایت است: «أَفَةُ النَّجْحِ الْكَسَلُ» آفت موفقیت تنبلی است (آمدی، ۱۳۷۷: ۴۶۳). هم‌چنین امام صادق (ع) می‌فرماید: «لَا تَكْسَلُوا فِي طَلَبِ مَعَايِشِكُمْ فَإِنَّ آبَاءَنَا كَانُوا يَرْكُضُونَ فِيهَا وَيَطْلُبُونَهَا» در طلب وسایل معیشت و زندگی خود تنبلی و کسالت نورزید، همانا پدران ما، در این راه می‌دویدند و آن را طلب می‌نمودند (شیخ صدوق، ۱۴۱۳: ۱۵۷، ۳). هم‌چنین آن حضرت فرمود: «لَا تَكْسَلُ عَنْ مَعِيشَتِكَ فَتَكُونَ كَلًّا عَلَى غَيْرِكَ» درکار اقتصادی برای اداره زندگی خود، کوتاهی و تنبلی نکن تا سربار دیگران باشی (کلینی، پیشین: ۵، ۸۶) و از امام محمد باقر (ع) روایت است: «إِنِّي لَأُبْغِضُ الرَّجُلَ أَوْ أُبْغِضُ لِلرَّجُلِ أَنْ يَكُونَ كَسَلَانًا { كَسَلَانٌ } عَنْ أَمْرِ دُنْيَاةٍ وَ مِنْ كَسَلٍ عَنْ أَمْرِ دُنْيَاةٍ فَهُوَ عَنْ أَمْرِ آخِرَتِهِ أَكْسَلُ» من مردی را

که درکار دنیایش تنبل باشد مبعوض می‌دارم و کسی که در کار دنیا تنبل باشد، درکار آخرتش تنبل تراست (همان: ۸۵).

از این روایات و امثال آن آشکار می‌شود که فرهنگ کار و تلاش تا چه حد مورد توجه پیشوایان اسلام بوده است. این توجه و ارزش نهادن به گونه‌ای است که مانند آن را در هیچ مکتب فکری و اقتصادی نمی‌توان یافت. نقل شده است که پیامبر اکرم (ص) بر دست خسته کارگری بوسه زد و فرمود: « بدست آوردن درآمد حلال بر هر مرد و زن مسلمان واجب است » (غفاری، ۱۳۸۶: ۲۳۵ و ۲۳۶).

مفهوم نیروی انسانی

اولین قسمت در تبیین مفهوم نیروی انسانی اشاره به تعاریف موجود در فرهنگ‌های لغت است از جمله: سلامت، آگاهی، انگیزه و مهارت‌ها که در یک فعالیت اقتصادی توسط نیروی انسانی به کار می‌رود. یا به جمع ارزشهای حاصل از سرمایه های فکری و معنوی مانند مهارت، آگاهی و رقابتها اطلاق می‌شود (فرهنگ لغت تجاری، ص ۱). هرفعالیت و فرآیندی که باعث بهره‌وری کارگران می‌شود مانند آموزش تمام وقت، هزینه‌های یادگیری کار و تعلیم و تربیت افراد گروه‌های کارگری^۱ (صفحه سرای دائره المعارف، تئوری سرمایه انسانی).

بطور کلی بهره‌وری نوعی نگرش خلاق در جهت بهبود و پویایی وضع موجود از طریق بالابردن کمیت و کیفیت، اثربخشی، سودآوری متناوب کار و جلب رضایت نیروی انسانی می‌باشد. در سطح ملی مشخص می‌شود که یک ملت از آنچه در اختیار دارد (مانند معادن و ذخایر زیرزمینی، تکنولوژی، زمین، شرایط اقلیمی، جمعیت، سرمایه) برای دستیابی به اهداف ملی چقدر خوب استفاده می‌کند.

اهمیت نیروی انسانی

توسعه مورد نظر اسلام با محوریت انسان انجام می‌پذیرد به این معنا که با هدایت درست اندیشه‌های بشر و تصحیح انگیزه‌ها می‌توان زمینه‌های مناسب رشد جسم و روح او

^۱ - www.encyclopedia.com/doc/۱۰۸۸-Humancapitaltheory.

را همزمان فراهم ساخت؛ زیرا عامل اصلی اجرای برنامه و سیاست فرهنگی - اقتصادی همراه با راهکارهای مناسب نیروی انسانی هر جامعه است و ظهور هر ابتکار و نوآوری برای حل مشکلات، فقط با سرپنجه فکر و تدبیر انسان امکان پذیر می‌شود، از این رو، اسلام بالاترین ارزش را برای نیروهای با ایمان و دانشمند جامعه که کارآمدی و تعهد لازم را داشته باشد قائل است، به طور نمونه یک پزشک جراح آن‌گاه که تخصص و توان علمی خود را با نهایت مسئولیت پذیری درآمیزد و به تداوم حیات و سلامت انسان‌ها اهمیت بدهد، کار خود را با نهایت دقت و امانت انجام داده و در این راه نهایت فداکاری و ایثار برای نجات جان هم‌نوعانش را از خود بروز می‌دهد.

بی‌گمان عنصر اصلی و اساسی در تولیدات اقتصادی و فراوری محصولات و کالا، منابع انسانی است. این انسان است که با بهره‌گیری از آن چیزی که به آن منابع مادی، سرمایه و ثروت گفته می‌شود، تغییراتی در منابع مادی می‌دهد و تولید را تحقق می‌بخشد. هیچ فرآیند تولیدی نیست که به کار انسانی نیازمند نباشد و هیچ تولیدی بدون مشارکت انسان و کار انسانی صورت نمی‌گیرد. نقش نیروی انسانی از کار بدنی شروع می‌شود ولی زمانی تولید تحقق می‌یابد که این کار و فعالیت بدنی انسان با کار فکری و اندیشه‌ای همراه باشد. در حقیقت تولید اقتصادی از دو نظر به منابع انسانی و کار او بستگی دارد؛ از نظر ایجاد تغییرات به کار بدنی و فیزیکی و از نظر چگونگی تغییرات مثبت به نیروی کار فکری بشر متکی است. از این رو منابع انسانی و کار انسان، مهمترین جایگاه و اهمیت را در تحقق معنا و مفهوم تولید اقتصادی دارا می‌باشد. تولید اقتصادی تنها زمانی معنا و مفهوم می‌یابد که کار فکری در کنار کار بدنی انسان، به چیزی که از آن به منابع مادی یاد می‌شود تعلق گیرد. انسان با اندیشه و فکر خود تغییرات مثبت در منابع مادی را شناسایی می‌کند و سپس با مهندسی، آن تغییرات را با کار بدنی انجام می‌دهد.

البته در گذشته همه تولیدات اقتصادی متکی بر کار فکری و بدنی انسان بود، ولی با توجه به پیشرفت‌های کنونی در جوامع بشری، انسان توانسته است که بخشی از کارهای بدنی و فیزیکی خود را به ماشین واگذار کند و خود به امور فکری و مهندسی و مدیریتی بپردازد. از این حالت به توسعه و پیشرفت صنعتی یاد می‌شود.

اما هیچ شک و شبهه ای نیست که تولید اقتصادی همواره متکی بر کارهای فکری و بدنی انسان بوده است؛ زیرا ساخت همان ماشین‌های کار، نیازمند گام نخست در تولید ماشین با کارهای فکری و بدنی انسان است.

به هر حال، تولید اقتصادی و توسعه صنعتی به اتکای دو منبع مهم سرمایه ای یعنی سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی صورت می‌گیرد. به این معنا که سرمایه اصلی تولید را می‌بایست در انسان و کارهای فکری و بدنی او دانست. این انسان است که در سرمایه‌های مادی با کارهای فکری و بدنی خود تغییرات مطلوب و مثبت و سازنده ایجاد می‌کند تا امکان بهره‌مندی و بهره‌وری بهتر و بیشتر را فراهم آورد.

از این رو، آنچه بیش از هر چیز در سال‌های اخیر در کشورهای پیشرفته مورد توجه قرار گرفته، سرمایه انسانی بوده است. منابع انسانی دو نقش اصلی در تولید و رشد اقتصادی به عهده دارند:

۱ - نقش کار به عنوان یک عامل اولیه تولید.

۲ - نقش انسانی به عنوان یک عامل فراتر از کار و سایر عوامل تولید.

امروزه دیگرکار به عنوان یک عامل کمی در تولید مطرح نیست بلکه توجه به کیفیت و کارایی نیروی کار و افزایش بهره‌وری به دلیل آثار سودمند آن بسیار زیاد می‌باشد. به طور مثال بازسازی ژاپن در سال‌های بعد از جنگ دوم جهانی عمدتاً به اتکای سرمایه انسانی گسترده آن کشور بود نه سرمایه‌های وارداتی از خارج یا منابع مادی آن کشور (مردوخی، ۱۳۶۸: ش ۳).

مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که علل عقب افتادگی کشورهای توسعه نیافته، بطور اساسی ناشی از تأثیر پدیده بهره‌وری پایین می‌باشد. بنابراین رشد بالای بهره‌وری خصوصاً بهره‌وری نیروی کار، همه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی را تحت تأثیر قرار خواهد داد. افزایش بهره‌وری نیروی کار در بخش صنعت بر روی ظرفیت تولیدی، کیفیت کالای تولید شده، کاهش هزینه‌ها، کاهش قیمت‌ها و بررسی سرمایه‌گذاری اثر می‌گذارد.

بخش‌های اقتصادی در سرلوحه فعالیت‌های خود توجه زیادی به کیفیت و کارایی

نیروی کار به دلیل آثار و نتایج سودمند آن دارند و با توجه به اینکه هدف اصلی، یافتن راه‌های بهبود بهره‌وری است، در نخستین مرحله بایستی از سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی شروع کرد.

سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی و اعتلای کیفیت نیروی کار، یکی از زمینه‌ها و راه‌های اصلی و اساسی افزایش بهره‌وری و تسریع رشد اقتصادی جامعه است. در بررسی‌های اقتصادی می‌توان گفت که سرمایه انسانی یک مفهوم کاملاً «اقتصادی» است در واقع خصوصیات کیفی انسان، نوعی سرمایه است؛ چرا که این خصوصیات می‌تواند موجب بهره‌وری و تولید بیشتر و درآمد و رفاه بیشتر شود.

برخی‌ها سرمایه انسانی را ارتقاء بهبود تولیدی افراد دانسته‌اند (عمادزاده، ۱۳۶۲: ۱۶). از نظر برخی دیگر، سرمایه انسانی عبارت است از علم و دانش، مهارت و تجربه، توان و قابلیت و در نهایت انضباط و خلاقیتی که از طریق تعلیم و تربیت به انحاء مختلف در نیروی کار جامعه ذخیره شده و باعث افزایش بهره‌وری نیروی انسانی می‌گردد که به واسطه ارتقای سطح کیفی و تلاش ایجاد شده باشد.

این اصل که نیروی کار با کیفیت بالا جزو سرمایه یک کارگاه به شمار می‌رود، سبب شده که کشورهای پیشرفته اهمیت بیشتری به پرورش و تربیت نیروی کار و روابط و مناسبات انسانی در فرآیند تولید صنعتی قائل شوند. این کشورها به تجربه دریافته‌اند که افزایش بهره‌وری از طریق ارتقاء کیفیت نیروی کار، سریع‌تر قابل تحقق است. اگرچه با جایگزین کردن ماشین آلات مدرن، تغییر و اصلاح خطوط، اجرای سیستم‌های نوین انبارداری و... می‌توان بهره‌وری را بهبود بخشید اما باید توجه داشت که این موارد نیز به عنوان عوامل اصلی در گرو قابلیت‌ها و انگیزه‌های منابع انسانی می‌باشد و به جرأت می‌توان ادعا کرد که هر ماشینی در نهایت یک ظرفیت تعریف شده دارد که بیش از آن نمی‌توان انتظار داشت اما ظرفیت‌های انسان، تا بی‌نهایت است. تعلیم و تربیت و سرمایه‌گذاری انسانی، نقش اصلی در بهبود بهره‌وری نیروی انسانی ایفا می‌کند.

به هر حال بدون تردید نیروی انسانی به عنوان سرمایه اصلی تولید است و خداوند نیز بر عنصر نیروی انسان تأکید کرده و به عنوان خلیفه الهی بر زمین از او خواسته است تا با

کار و تلاش خود تغییرات مثبتی در راستای آبادانی زمین ایجاد کند (هود: ۶۱؛ اسراء: ۱۲؛ مزمل: ۲۰)، (کلینی، پیشین: ۵، ۸۸؛ مجلسی، ۱۴۰۳: ۹۸، ۷؛ ابن فهدحلی، ۱۴۰۷: ۳۸).

به طور کلی در صورتی می‌توان نیروی انسانی، خواه به صورت افراد ماهر و فرهیخته و دانشمند یا نیروی کار ساده را توسعه قلمداد کرد که از تخصص، دانش و خلاقیت و اندیشه او یا از استعداد و نیروی فیزیکی و بدنی اش به گونه استفاده شود که آن فرد از کار و عملکرد خود در زندگی فردی و اجتماعی، احساس خوشنودی کند؛ یعنی با توجه به استعداد و قابلیتش، زمینه بهره‌گیری و استفاده از او چنان فراهم باشد که بتواند وظایف و مسئولیت‌های اجتماعی خود را به بهترین وجه انجام دهد تا با در نظر گرفتن هزینه فرضی که عمر و حیات او داشته است، در زندگی احساس غبن و خسارت نکند و در مقابل سپری شدن دوران زندگی اش نه تنها خود را محروم نپندارد، بلکه با توجه به عقاید و ارزش‌های اخلاقی و معنوی مورد قبولش احساس آرامش و رضایت خاطر کند. هر چه تعداد این افراد، در مقایسه کل افرادی که می‌توانند چنین باشند؛ زیادتر باشد میزان توسعه نیروی انسانی بالاتر است (خلیلیان اشکذری، ۱۳۸۴: ۲۴۳).

امیرالمؤمنین علی^(ع) در این زمینه می‌فرماید: « هر کسی دو روز از زندگی اش مساوی باشد، خسارت دیده و متضرر است و آن که تمام فکر و همت او برای دست‌یابی به دنیا باشد، هنگام جدای از آن حسرت بسیاری خواهد داشت و هر کسی فردای او بدتر از روز قبل باشد دست خالی و محروم است (شیخ صدوق، پیشین: ۲، ۳۸۲).

نقش نیروی انسانی در توسعه اقتصادی

منابع انسانی که مغزافزار هست، با ارزش ترین و مهمترین عامل توسعه هر کشوری محسوب می‌شود. مطالعه در این زمینه نشان داده است که کشورهای دارای تولید خالص ملی زیاد معمولاً دارای نیروی انسانی آموزش دیده و تعلیم یافته تر هستند.

انقلاب صنعتی انگلستان در قرن هجدهم و به دنبال آن کشف نیروی بخار، زمینه ساز تحول اقتصادی این کشور شد. در میانه قرن نوزدهم سایر کشورهای غربی (اروپایی و امریکای شمالی) در اثر دستیابی به منابع اولیه و بازارهای جهانی تحول اقتصادی را تجربه کردند. ژاپن نیز در پایان قرن نوزدهم به عنوان اولین کشور غیر غربی راه صنعتی شدن را

در پیش گرفت. این فراگرد صنعتی شدن موجبات کاهش فقر، نابرابری و جهل را فراهم کرد و تا حدودی رفاه، آزادی و برابری را برای مردم این کشورها به ارمغان آورد. به نظر بسیاری از صاحب‌نظران علوم مدیریتی و اقتصادی، نیروی انسانی مهم‌ترین رکن در پیشرفت و توسعه یک جامعه، سازمان یا واحد تولید است. نیروی انسانی از چند حسن نسبت به سایر عناصر سازمانی برخوردار است که عبارتند از:

- ۱ خلاقیت که موجب افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و ثبات رشد سازمان می‌گردد.
- ۲ قابلیت انطاف پذیری که توانایی کسب و اعمال تجربه‌های یادگرفته شده را دارا می‌باشد و همان طور که می‌دانید بهترین سازمان، سازمان یادگیرنده و خود تصحیح کننده می‌باشد.

- ۳ قابلیت نقش خود تصحیح کننده و مشاور دهنده و ایجاد کننده راهکار در مواقع بحرانی

اگر روند توسعه در کشورهای توسعه یافته را بررسی کنیم متوجه می‌شویم که نیروی انسانی نقش اصلی را در توسعه این کشورها داشته است. به طور مثال ژاپن پس از جنگ جهانی دوم به ویرانه‌ای بیش تبدیل شده بود ولی پس از جنگ جهانی دوم به واسطه برخورداری از نیروی انسانی متخصص و تحصیلکرده که حاصل سرمایه‌گذاری در توسعه نیروی انسانی از سال ۱۸۹۰ بود و اصلاح ساختار اقتصادی به سرعت توانست به دومین کشور صنعتی جهان تبدیل شود (اما حالا (۲۰۲۲) بعد از آمریکا و چین با ۴.۹ تریلیون دلار تولید ناخالص داخلی رتبه سوم را در اختیار دارد)^۱ و یا آلمان نازی که در جنگ جهانی اول یک شکست خورده مطلق بود توانست به واسطه نیروی انسانی ماهر و مهندسی قدرتمند خود در جنگ جهانی دوم به ابر قدرت تبدیل شود و اکنون (۲۰۲۲) نیز رتبه سوم جهان با ۴.۳ تریلیون دلار پیشتازی اروپا را به خود اختصاص داده است (همان). به‌طور کلی نیروی انسانی متخصص و نه صرفاً تحصیلکرده می‌تواند هر ویرانه را آباد کند.

^۱ - <https://economicaaffairs.ir/۲۰۲۲-۸۴/۹/>

جدول ۱۰ کشور نخست اقتصاد جهان در سال ۲۰۲۲ میلادی^۱

Rank	Country	GDP (current prices, USD)
#1	United States	\$25.3 trillion
#2	China	\$19.9 trillion
#3	Japan	\$4.9 trillion
#4	Germany	\$4.3 trillion
#5	United Kingdom	\$3.4 trillion
#6	India	\$3.3 trillion
#7	France	\$2.9 trillion
#8	Canada	\$2.2 trillion
#9	Italy	\$2.1 trillion
#10	Brazil	\$1.8 trillion

هاربیسن معتقد است: منابع انسانی پایه و اساس ثروت ملل است، نه سرمایه، درآمد یا منابع فیزیکی. سرمایه و منابع طبیعی عوامل منفعل تولیدند و نیروی انسانی به طور فعال سرمایه را انباشت می‌کند و منابع طبیعی را به کار می‌گیرد. علاوه بر آن، نیروی انسانی نهادهای سیاسی، اجتماعی و اقتصادی را بنا می‌کند و توسعه را پایه گذاری می‌کند. روشن است که اگر کشوری نتواند به توسعه و استفاده بهینه از نیروی انسانی خود بپردازد، قادر به توسعه هیچ چیز دیگر نخواهد بود.

تئوریهای مبتنی بر منابع انسانی (علاوه بر سرمایه) با وضعیت کشورهای در حال توسعه که دارای سرمایه اندک و نیروی انسانی فراوان هستند، ولی سرمایه انسانی آنها نه توسعه یافته است و نه به صورت مطلوب به کار گرفته می‌شود.^۲

مدیریت نیروی انسانی

با توجه به نقش و اهمیت عامل انسانی در توسعه اقتصادی و لزوم استفاده بهینه از این منبع تجدید شدنی به نحوی که هم تخصیص کارایی صورت گیرد و هم صاحب کار و اجتماع بتوانند از امکانات، توانایی‌ها و استعداد بالقوه و بالفعل انسان‌ها به خوبی بهره

^۱ - <https://economicaaffairs.ir/۲۰۲۲-۸۴/۹/>

^۲ - <http://www.onlinemanagers.ir>.

برداری کنند، ضرورت دارد زمینه لازم برای این مهم، تدارک دیده و سازمان داده شود و با مدیریتی سنجیده، از هر نوع ضایعات و هدر رفتن این عوامل بسیار مهم جلوگیری گردد. اهمیت این نکته بسیار زیاد است، چون جمعیت در کره زمین، آنچنان افزایش یافته است که یکی از مشکلات اساسی دامن گیر کشورهای توسعه نیافته شده است، البته افزایش جمعیت به خودی خود عامل مخربتی در روند توسعه نیست و اگر با تمهیدات لازم و برنامه ریزی همه جانبه، امکان به کارگیری و استفاده از آن فراهم شود، می تواند موتور توسعه اقتصادی قلمداد گردد و نقش خود را به صورت شایسته ایفا کند.

برنامه ریزی برای نیروی انسانی به طور مشخص از دوجنبه اجتماعی و اقتصادی حایز اهمیت است:

(۱) از جنبه اجتماعی باید زمینه فراهم کرد که تمام نیروهای انسانی دارای شغل باشند و در واقع نیل به اشتغال کامل و در عین حال مولد، عملی شود. رسیدن به این هدف به منظور تأمین رفاه بیشتر، بهبود و ارتقای وضعیت و سطح زندگی انسان ها بسیار مهم است. این تذکر لازم است که رسیدن به این اهداف شرط لازم برای زندگی نیروی کار است. هر عامل انسانی صرف نظر از نوع ایدئولوژی و نگرش خویش به جهان، آرمان های دارد که برای نقش فعال و در خور آن ها به شغل و امکانات زندگی نیاز دارد. واضح است که صاحبان ایدئولوژی های مذهبی به دلیل غنای جهان بینی و تفکر خویش که ریشه در وحی و کلام الهی دارد دارای انگیزه های بسیار برتر و پویا تری هستند. در دین اسلام، دنیا برای مؤمن منزل گاهی است که باید از آن بگذرد و در این راه تکالیفی برعهده دارد که موظف به انجام دادن آن هاست و برای اینکه تکالیف الهی را هر چه بهتر انجام دهد، داشتن امکانات لازم و اساسی زندگی ضروری است.

(۲) از جنبه اقتصادی نیز برنامه ریزی نیروی انسانی باید به گونه باشد که نیازمندی های بنیانهای تولیدی جامعه را تأمین کند و نیروی متخصص مورد نیاز را تربیت و آماده سازد (سبحانی، ۱۳۷۲: ۱۷).

منظور از مدیریت نیروی انسانی سیاست ها و اقداماتی است که با فعالیت کارکنان بستگی دارد، اگر بخواهیم تعریفی را ارائه کنیم می توان بدین صورت بیان کرد: مدیریت

نیروی انسانی عبارت است از فرآیند کار کردن با افراد، بطوری که این افراد و سازمانشان به توانمندی کاملی دست یابند (گلی بلسینگر، ۱۳۸۳: ش ۵۹).

از این تعریف می‌توان برداشت نمود که فلسفه مدیریت نیروی انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و در حقیقت ارتباط مستقیمی با افراد سازمان دارد، و برای این که سازمان به اهداف سازمانش دست یابد نیاز هست تا ارتباط سالم و تاثیرگذاری بین مدیریت نیروی انسانی و افراد سازمان برقرار شود و یکی از لازمه‌های این ارتباط رعایت اصول اخلاقی از سوی مدیران و افراد سازمان می‌باشد. اگر بخواهیم به فلسفه مدیریت منابع انسانی نیاز اشاره کنیم باید به مورد ذیل توجه بیشتر شود. منابع انسانی مهمترین دارایی یک سازمان است و مدیریت اثربخش آنها کلید موفقیت سازمان است (آر اف اتکینسون، ۱۳۹۱: ۹۶).

مدیران باید به آنچه درخصوص «اخلاق سازمانی» به نیروهای سازمان متذکر می‌شوند خود عمل کنند زیرا بازتاب عملکرد آنها اثر بیشتری در نهادینه شدن فضائل اخلاقی در بین افراد سازمان دارد. سازمانهای که مدیریت آنها بر اساس ارزشهای دینی و عقاید اسلامی است قطعاً اخلاق عنصر کلیدی مدیریت سازمان خواهد بود. به همین دلیل مدیران و بدنه اجرایی سازمانها باید بدین مسأله واقف و آگاه باشند تا خللی در اخلاقیات و رفتارهای مبتنی بر آن ایجاد نگردد (سلطانی، ۱۳۸۲: ش ۱۳۲).

از میان سخنان گهربار معصومین^(ع)، براحتی می‌توان ویژگیهای مدیران، معاونین و مشاوران را برشمرد. نهج البلاغه یکی از منابع مطالعه اصول اخلاقی مدیریت در برخورد با زیر دستان و افراد تحت امر مدیران است. یکی از مهمترین بحثهای آن «بیست اصل از فرمان حضرت علی^(ع) به مالک اشتر در باب حکومت‌داری است، که به نوعی صفات مدیران در آن شماره شده است و نحوه برخورد با نیروهای تحت امر نیز بیان گردیده است» که در اینجا فهرست وار به آنها اشاره می‌کنیم:

- ۱- در همه کارها خدا را در ناظر دانستن و با او در ارتباط حقیقی بودن .
- ۲- خود را به زیور تقوا آراستن، خود نگهدار بودن، پیرو هوی و هوس نبودن.

- ۳- خود را خدمتگذار مردم تلقی کردن، در خدمت آنان بودن، و کار کردن برای آنان را وظیفه دانستن و منت نهادن.
- ۴- همواره با مردم جامعه در ارتباط بودن و از آنها فاصله نگرفتن.
- ۵- با افراد به عدل رفتار کردن و تبعیض روا نداشتن.
- ۶- در مسائل خود پیشقدم شدن و سر مشق قرار گرفتن و عامل به گرفتار بودن.
- ۷- از ریا پرهیز نمودن.
- ۸- وفای به عهد کردن.
- ۹- از لغزش دیگران گذشتن. (تغافل)
- ۱۰- به افراد شخصیت دادن و با مردم خوش برخورد بودن و با ارباب رجوع ملاحظت نمودن.
- ۱۱- همواره هدف داشتن و از خداوند درخواست توفیق در هدف داشتن.
- ۱۲- برنامه داشتن و به برنامه ریزی معتقد بودن.
- ۱۳- نظم داشتن و به نظم و انضباط پایبند بودن.
- ۱۴- سازمان دادن و واگذار کردن کارها به افراد شایسته.
- ۱۵- بر کار افراد، نیک نظارت کردن و ارزشیابی نمودن.
- ۱۶- به اصل تشویق و تنبیه در اداره کردن معتقد بودن.
- ۱۷- با افراد پرهیزکار مشورت کردن و بعد تصمیم گرفتن.
- ۱۸- در سبک ارتباط نگارش همواره خود را بنده خدا دانستن.
- ۱۹- جدی بودن در تمام کاره و نیک دقت کردن.
- ۲۰- از احوال مدیران قبلی عبرت گرفتن (رهبر، ۱۳۶۶؛ مطهری، ۱۳۶۷: ۲۱).
- روش و اصول مدیریت پیامبر اسلام حضرت محمد (ص) در زمان تصدی ایشان بر امت اسلامی الگویی پر بار برای مدیران ما می باشد و در نهج البلاغه نیز در فرمان تاریخی امیرالمومنین امام علی (ع) به مالک اشتر نخعی، اصول مدیریت اسلامی را به ایشان گوشزد نموده که اگر بر اساس تفکرات مدیریتی در عصر حاضر به نامه امام (ع) به مالک اشتر نخعی نگاهی بیندازیم می توان آنها را به حق جامعترین دستور و منشور برای سیاست و مدیریت و

ترسیم اصول اساسی و ویژگیهای مدیریت اسلامی دانست.

یکی از مهمترین نکاتی که تقریباً در تمام اصول بالا نهفته میباشد توجه به اصول اخلاقی و انسانی است که این اصول را بعنوان اصول اساسی در مدیریت اسلامی مطرح می‌کند. موضوعی که مدیریت منابع انسانی در سازمان را در کشوری مانند ایران با کشورهای غربی متمایز می‌کند در بحث اصول علمی مدیریتی آن نیست بلکه دیدگاه مدیران نسبت به فضائل اخلاقی و انسانی است. البته امروزه در بسیاری از کشورهای غربی و کشورهای که از مدل‌های غربی برای اداره سازمانهای خود الگو میگیرند، با استفاده از نظریات اندیشمندان و متفکران مدیریت اسلامی نسبت به اصلاح فرایندهای مدیریتی در سازمان اقدام نموده‌اند بویژه اینکه برای جلب رضایت منابع انسانی، راهی غیر از تغییر دیدگاه خود نسبت به انسان ندارند.

از نظر اسلام اصل مدیریت و برنامه ریزی، یک ضرورت است و از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. چنانکه در روایات و احادیث نقل شده از پیامبر اکرم (ص) و ائمه (ع) می‌توان دریافت توجه به مدیریت منابع انسانی سابقه دیرینه ای در اسلام دارد که بعنوان مثال به مواردی از آنها اشاره می‌کنیم: از پیامبر اکرم (ص) نقل شده است که فرموده اند: «وقتی یکی از شما کسی را بکاری می‌گمارد بایستی مقدار مزدش را به او بگوید» (نهج الفصاحه، ص ۳۳). در خصوص زمان پرداخت دستمزد هم از امام علی (ع) نقل شده است که فرموده‌اند: «قبل از آنکه عرق آنان خشک شود حقوقشان را پرداز».

در جای دیگر پیامبر اعظم (ص) می‌فرماید: يَا ابْنَ مَسْعُودٍ إِذَا عَمِلْتَ عَمَلًا فَأَعْمَلْ بِعِلْمٍ وَ عَقْلٍ وَ إِيَّكَ وَ أَنْ تَعْمَلَ عَمَلًا بِغَيْرِ تَدْبِيرٍ وَ عِلْمٍ فَإِنَّهُ جَلٌّ جَلَّالُهُ يَقُولُ: «وَلَا تَكُونُوا كَالَّتِي نَقَضَتْ غَزْلَهَا مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ أَنْكَاثًا» (نحل: ۹۲) پیامبر (ص) در این روایت به ابن مسعود می‌فرماید: آنگاه که کاری را انجام می‌دهی با آگاهی و عقل انجام بده و مبدا کاری را بدون برنامه‌ریزی و آینده‌نگری و آگاهی انجام بدهی. بدرستی که خداوند می‌فرماید: همانند زنی که بافته اش را بعد از اینکه محکم گردانیده بود جاهلانه بازکرد، نباشید (مجلسی، پیشین، ج ۷۴: ۱۱۱).

یکی از موارد که تقریباً از قرن نوزدهم در مکاتب غربی به آن توجه گردید حقوق

بازنشستگی و از کار افتادگی است، ولی اگر تاریخ اسلام و زندگی ائمه و معصومین را مورد بررسی قرار دهیم خواهیم دید که این موضوع از آن دوران مطرح بوده و برای از کار افتادگان و سالمندان حقوقی در نظر گرفته و از صندوق بیت المال پرداخت می‌گردیده است. که در این خصوص روایتی را از امیرالمؤمنین (ع) ذکر می‌کنیم: "محمد بن حمزه می‌گوید: روزی امیرالمؤمنین (ع) بر پیرمرد از کار افتاده ای گذر می‌کرد حضرت سؤال کرده فرمودند: این کیست؟ جواب دادند یا امیر المؤمنین، یک پیرمرد نصرانی است. حضرت فرمودند: از وی کار کشیدید تا آنکه پیر و عاجز گشت آنگاه او را رها کردید؟! از بیت المال به او نفقه بدهید" (حرعاملی، ۱۴۱۳: ۲۴۶).

موضوع پرداخت حقوق از کارافتادگی در قرن بیستم شاید امری عادی باشد ولی در آن زمان، صدور چنین دستورالعملی جز از تربیت شدگان مکتب اسلام، محال بوده است.

بهره وری نیروی انسانی

زندگی در جهان پر از تغییر و دگرگونی‌های سریع، پرشتاب و پر رقابت امروز، شدیداً ناپایدار و رقابتی است که بیش از هر زمان دیگر آشکارا روشن نموده است، رشد و توسعه کشورها در گرو استفاده صحیح و شایسته از نیروی انسانی بهره‌ور، کارا و اثربخش است و آنچه اسباب تحقق مزیت رقابتی سازمانها و جوامع را تضمین می‌کند، نیروی انسانی با کیفیت و بهره‌ور است و با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی می‌توان خود را در جریان تغییرات و تحولات قرار دارد و از آن در جهت رسیدن به اهداف فردی، سازمانی و تعالی انسانی بهره گرفت.

تا اوایل ۱۹۵۰ تصور می‌شد که عامل اساسی و عمده در پیشرفت کشورها وجود سرمایه های فیزیکی و مادی بوده و دلیل عقب ماندگی کشورهای در حال توسعه کمبود این منابع می‌باشد و به همین علت این کشورها در صدد جذب و به دست آوردن سرمایه های مادی تلاش کردند و این عمل باعث وابستگی بیشتر و تخریب بنیانهای اقتصادی، فرهنگی و سیاسی این کشورها شد. امروزه مسلم شده آنچه توسعه ی پایدار را به دنبال دارد نهادهای اداری قوی و کارآمد است و این نهادها از سرمایه های انسانی کارآمد، متخصص و قوی برخوردارند.

از این رو برای رشد و توسعه یک کشور باید به بهره‌وری نیروی انسانی در آن کشور توجه نمود و این کار شدنی نیست جز آنکه افراد جامعه کارا و فعال بارآیند و تربیت شوند؛ زیرا در پرتو کارایی و اثربخشی است که زندگی بشر رو به رشد و تعالی نهاده است. پیشرفت و رفاه انسانی مرهون خلاقیت‌هایی است که انسانهای تلاشگر، سخت‌کوش و خلاق پدیدآورده‌اند، تفاوت انسان عصر حجر و انسان عصر فضا بر اثر پشتکار آنان است.

تلاش برای بهبود و استفاده موثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمانهای اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی می باشد وجود ساختار سازمانی مناسب، روشهای اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی می باشند که برای نیل به بهره‌وری مطلوب باید مورد توجه مدیران قرارگیرد. مشارکت کارکنان در امور و تلاشهای هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می تواند بر میزان بهره‌وری و تعمیر برای بهبود بهره‌وری بویژه در یک محیط متلاطم و توأم با نا امنی تأثیر گذار باشد. روح فرهنگ بهبود بهره‌وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می‌دهد. در عصر حاضر، بهره‌وری را یک روش، یک مفهوم و یک نگرش درباره کار و زندگی می‌نامند و به آن، به شکل یک عوامل محیطی و یک جهان‌بینی می‌نگرند؛ بهبود بهره‌وری موضوعی بوده است که از ابتدای تاریخ بشر و در کلیه نظام‌های سیاسی و اقتصادی مطرح بوده است. بهره‌وری در همه شئون، کار و زندگی فردی و اجتماعی می‌تواند دخیل باشد و یک شاخص تعیین کننده درآمد سرانه هر کشور است و برای افزایش بهره‌وری ملی هر کشور باید درآمد سرانه آن کشور افزایش یابد (خاکی، ۱۳۷۶: ۹۱).

بهبود بهره‌وری می‌تواند از درون دامنه گسترده‌ای از برنامه‌ها سرچشمه گیرد. برنامه‌هایی که توقعات عملکرد، شرح شغل و وظیفه‌های شغل را روشن می‌سازد نه تنها به کار می‌انجامد، که در بهتر کردن بهره‌وری نیز موثر و کارساز است. از طرفی امروزه همه جوامع به این باور رسیده‌اند که تداوم حیات هر جامعه بدون

توجه به موضوع بهره‌وری ممکن نیست (پویان و معصومی ۱۳۸۹: ۴۱). بنابراین باید توجهی بیشتر، همراه با برنامه‌ریزی، در بهره‌وری سازمانی متوجه عامل انسانی شود (هنری و همکاران، ۲۰۱۳: ۸۹).

بهره‌وری در خدمات دولتی از حیث سطح مورد تجزیه و تحلیل به سه دسته فردی، سازمانی و ملی تقسیم می‌شود. بهره‌وری در سطح فردی به تجزیه و تحلیل، اندازه‌گیری و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی اختصاص دارد. موضوع بحث آن ارتقا و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی اعم از نیروی کار مستقیم یا نیروی کار غیر مستقیم است (شکری، ۱۳۸۲: ۴۱). اولین گام ارتقای بهره‌وری، بهبود بهره‌وری در سطح فردی است و بهسازی راهی است که به بهره‌وری منتهی می‌شود (گروهی از اساتید مدیریت، ۱۳۳: ۱۳۷۵).

۱- مفهوم بهره‌وری

بهره‌وری^۱ یعنی افزایش دائمی و مستمر نسبت ریاضی بین نتایج به دست آمده به منابع به کار رفته و مصرف شده. به بیان ساده‌تر، بهره‌وری یعنی: تهیه کالاها و خدماتی بیشتر و بهتر با هزینه و قیمت تمام شده سابق با صرف همان مقدار منابع تولید یا تهیه همان مقدار کالاها و خدمات با هزینه و قیمت تمام شده کمتر و در واقع با صرف مقدار منابع تولیدی کمتر. واژه بهره‌وری برای نخستین بار به وسیله فرانسوا کنه ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب فیزیوکراسی (حکومت طبیعت) به کار برده شد. کنه با طرح جدول اقتصادی، اقتدار هردولتی را منوط به افزایش بهره‌وری در بخش کشاورزی می‌داند (طاهری، ۱۳۸۸: ۴۱۲).

در بعضی از متون برای واژه productivity معادل‌های دیگری مانند راندمان، بازدهی، قدرت تولید، قابلیت، مولدیت، باروری و کارآمدی برگزیده شده است که جملگی همین مفهوم را افاده می‌کنند. هر یک می‌توانند هم معنا با بهره‌وری بکار روند. به

^۱ - productivity

عبارت دیگر بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از استفاده بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده کردن از جوانان، میانسالان و حتی بازنشستگان (تقسیمی، ۱۳۹۰: ۵۵).

۲- عوامل موثر در بهره‌وری

عامل نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه‌های با ارزش هر سازمان که از یک سو به طور مستقیم در تولید کالا و خدمات شرکت میکند و از سوی دیگر به عنوان یک عامل ذی‌شعور و هماهنگ‌کننده سایر عوامل تولید شناخته شده و جایگاه ویژه‌ای در بین سایر عوامل دارد. بنابراین، بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است. کارکنان سرمایه‌های با ارزش هر سازمان می‌باشند. دستیابی به هدفهای هر سازمان در گرو مدیریت هوشمند این منابع با ارزش است. نیروی کار عامل مهم و موثر بهره‌وری است. این نیرو اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی اشتغال بکار داشته باشد بهره‌وری را به بالاترین سطح خود خواهد رساند. بطور کلی مهمترین عاملی که بر روی بهره‌وری نیروی انسانی موثر است انگیزه در انجام دادن کار است (خاکی، ۱۳۸۶: ۶۲).

راهکارهای افزایش بهره‌وری مستلزم شناخت کافی وضعیت موجود و عوامل محیطی کاری شرکتها است. با توجه به تفاوت‌های مهم در عوامل محیطی کاری شرکتها و وضعیت موجود آنها میتوان گفت راهکارهای افزایش بهره‌وری نیز در آنها متفاوت خواهد بود (قربانزاده، ۱۳۹۵: ۹۸).

از راهکارهای افزایش بهره‌وری می‌توان به تأمین نیازهای اساسی کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، سبک رهبری مشارکتی مدیر، فعالیتهای گروهی کارکنان در محیط کار، پرداخت مزایای جانبی به کارکنان و سیستم مناسب ارزشیابی در محیط کار اشاره کرد. در جهت تأثیر هر یک از این راهکارها در افزایش بهره‌وری به وضعیت موجود شرکت در آن زمینه و ضرورت پرداختن به هر یک از این موارد بستگی دارد، که باید به شکل ماهرانه‌ای شناسایی و اولویت بندی شده و بر آن اساس اقدام شود (طاهری، ۱۳۸۸: ۷۹).

بطور کلی عواملی که بر روی انگیزه تاثیر دارد به دو دسته تقسیم می‌شوند: عوامل مادی و عوامل محیطی در سازمان.

۱.۲. عوامل مادی

عوامل مادی (داخلی) یا قابل کنترل: به عواملی اطلاق می‌شود که تحت حیطه و اختیارات مدیران سازمانها و افراد می‌باشد و با تعمق و مدیریت صحیح می‌تواند با بهره وری بالا بکار گرفته شوند. مهمترین این عوامل که در این مقاله به آن پرداخته شده است نیروی انسانی می‌باشد به میزان حقوق و دستمزد افراد در مقایسه با سطح قیمتها در جامعه و برآورد نیازهای اولیه افراد (نیازهای مازلو) بستگی دارد (ابطحی، ۱۳۸۹: ۳۲)

۲.۲. عوامل محیطی

عوامل محیطی (خارجی) یا غیرقابل کنترل: به عواملی اطلاق می‌شود که در خارج از سازمان اثرگذار هستند و تحت اختیار فرد یا مدیران سازمانی نیستند و شامل «مشارکت، مناسبات اجتماعی، محتوای کار و خشنودی شغلی» است (امیران، ۱۳۶۹: ۹۵). عوامل محیطی سازمانی به این مسئله می‌پردازد که جو مدیریتی و فضای سازمان برای کارگران چگونه است؟ یعنی مدیریت سازمان امکان بروز عقاید و افکار نو را به زيردستان خود می‌دهد یا خیر؟ آیا معیار انتخاب و به کارگیری افراد در مشاغل بر اساس شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها است یا اینکه معیار صرفاً بر اساس داشتن رابطه و اطلاعات محض است؟ آیا سیستم تشویق و تنبیه عادلانه در سازمان وجود دارد؟ میزان مشارکت در سازمان چقدر است؟ مدیران تا چه میزان محیط را برای انجام کار جذاب نموده‌اند؟

عامل مناسبات اجتماعی و مشارکت از طریق ارتباط بیشتر عامل انسانی با یکدیگر بر بهره وری مؤثر است. به این معنا که هرچه روابط بیشتر شود، انسان‌ها تحت تأثیر روحیه نوع دوستی انگیزه فعالیت بیشتری خواهند یافت، بنابراین بهره وری افزایش می‌یابد. عامل خشنودی فرد از کار می‌تواند بر بهره وری فرد تأثیر مثبت داشته باشد به این معنا که هرچه فرد با رضایت بیشتری فعالیت نماید، در نتیجه حاصل کار او بهتر و بهره وری بیشتر خواهد بود و برعکس.

نتیجه‌گیری

یکی از عوامل مهم تولید که نقش اصلی و اساسی در فرآیند تولید دارد، نیروی انسانی است که باید منابع طبیعی و مواد خام به کمک فکر یا قدرت جسمی افراد تبدیل به کالاهای مورد نظر شود و یا خدمتی توسط آنان ارائه گردد و آن بدون کوشش و تلاش میسر نمی‌شود. از این نظر، اسلام به کار و فعالیت انسانی توجه زیادی مبذول داشته است و افراد کوشنده و تلاشگر را با عبارات گوناگون مورد تشویق قرار داده است. و با سستی و تنبلی سخت مبارزه شده است.

هیچ فرآیند تولیدی نیست که به کار انسانی نیازمند نباشد و هیچ تولیدی بدون مشارکت انسان و کار انسانی صورت نمی‌گیرد. نقش نیروی انسانی از کار بدنی شروع می‌شود ولی زمانی تولید تحقق می‌یابد که این کار و فعالیت بدنی انسان با کار فکری و اندیشه‌ای همراه باشد.

سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی و اعتلای کیفیت نیروی کار یکی از زمینه‌ها و راه‌های اصلی و اساسی افزایش بهره‌وری و تسریع رشد اقتصادی جامعه است. به هر حال شکی نیست که نیروی انسانی به عنوان سرمایه اصلی تولید است و خداوند نیز بر عنصر نیروی انسان تأکید کرده و به عنوان خلیفه الهی بر زمین از او خواسته است تا با کار و تلاش خود تغییرات مثبتی در راستای آبادانی زمین ایجاد کند.

اسلام انسان را به کار و تولید تشویق می‌کند و برای آن ارزش زیادی قائل است تا حلی‌ که امت بشری و مقام انسان را نزد خدا و حتی در پیشگاه عقل، به آن مرتبط دانسته است. کار در اسلام از جایگاه و احترام رفیعی برخوردار است. براساس آیات و روایات، کار و کوشش، همان‌گونه که نقش اساسی در نظام تولیدی، کشاورزی، عمرانی، اقتصادی، اجتماعی دارد در نظام فرهنگی و اخلاقی و تربیتی نیز چنین نقش ایفا می‌کند؛ از این رو اسلام نسبت به کار، تشویق فراوان نموده است.

فهرست منابع

قرآن کریم

۱. ابطحی، سیدحسین و کاظمی، بابک (۱۳۷۸)، بهره‌وری، چ ۲، موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، تهران.
۲. ابن فهد حلی، احمد بن محمد (۱۴۰۷)، عدّه الداعی و نجاح الساعی، چ ۱، دار الکتب الإسلامی.
۳. آراف اتکینسون (۱۳۹۱)، درآمدی به فلسفه اخلاق، مترجم: سهراب علوی‌نیا، نشر هرمس، تهران.
۴. آمدی (۱۳۷۷)، غررالحکم و دررالکلم، ج ۲، ترجمه: سیدهاشم رسولی محلاتی، نشر فرهنگ اسلامی، تهران.
۵. پاینده، ابوالقاسم (۱۳۷۵)، گردآوری و ترجمه نهج الفصاحه، جاویدان، تهران.
۶. تقی رهبر (۱۳۶۶)، سیاست و مدیریت از دیدگاه امام علی، انتشارات تبلیغات اسلامی.
۷. حرعاملی، محمد بن الحسن (۱۴۱۳ق)، «وسائل الشیعه الی تفصیل الشریعه»، آل البیت.
۸. خاکی، غلامرضا (۱۳۷۶)، آشنایی با مدیریت بهره‌وری، سایه‌نما، چ ۱، تهران.
۹. خلیلیان اشکذری، محمدجمال (۱۳۸۴)، شاخص‌های توسعه اقتصادی از دیدگاه اسلام، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، قم.
۱۰. سبحانی، حسن (۱۳۷۲)، اقتصادکارونیروی انسانی، (سمت)، تهران.
۱۱. سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲)، مدیریت اخلاق در سازمان، مجله تدبیر، شماره ۱۳۲.
۱۲. شیخ صدوق، ابن بابویه (۱۴۱۳)، من لایحضره الفقیه، ج ۲، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۱۳. طاهری، شهنام (۱۳۸۸)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل در سازمان‌ها، هستان، چ ۱۶، تهران.
۱۴. عمادزاده، مصطفی (۱۳۶۲)، اقتصاد آموزش و پرورش، جهاد دانشگاهی، اصفهان.
۱۵. غفاری، هادی (۱۳۸۶)، نظام اقتصادی صدراسلام، دانشگاه پیام نور، تهران.
۱۶. کلینی، ثقه الاسلام (۱۳۶۵)، الکافی، ج ۵، دار الکتب الإسلامیه، تهران.
۱۷. گروهی از اساتید مدیریت (۱۳۷۵)، شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.

۱۸. گلی بلسینگر (۱۳۸۳)، مدیریت منابع انسانی، ترجمه علی خسرو جردی، فصلنامه کتاب، ش ۵۹.

۱۹. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳)، بحار الأنوار، ج ۲، دار إحياء التراث العربی، بیروت.

۲۰. مردوخی، بایزید (۱۳۶۸)، نقش سرمایه انسانی در توسعه اقتصادی، مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی، ش ۳.

۲۱. مطهری، مرتضی (۱۳۶۷)، آشنائی با علوم اسلامی، حکمت عملی، صدر.

۲۲. نوری، حسین بن محمد تقی (۱۳۶۸)، مستدرک الوسائل ومستنبط المسائل، ج ۲، موسسه آل البيت^(ع)، الاحیاء التراث، قم.

۲۳. هنری، پاول مارک (۱۳۷۴)، فقر، پیشرفت و توسعه، ترجمه مسعود محمدی، ج ۱، موسسه چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه، تهران.

<http://www.chaduri.parsiblog.com>

<https://economicaffairs.ir>

<http://www.onlinemanagers.ir>.