



ایران ۱۴۰۴ و الزامات پیشرفت سرمایه انسانی کشور

جلد اول: نگرش مفهومی - کاربردی

دکتر مهران سپهری

دکتر رضا روستا آزاد

دانشگاه صنعتی شریف

۱۳۹۰

سپهری، مهران، ۱۳۴۰
ایران ۱۴۰۴ و الزامات پیشرفت سرمایه انسانی کشور / مهران سپهری، رضا روستا آزاد
تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۹
۲ج: جدول، نمودار
مؤسسه کار و تأمین اجتماعی؛ ۲۲۶، ۲۲۷.
۴۵۰۰۰ ریال: ج. ۱: 978-600-5244-82-3؛ ۴۵۰۰۰ ریال: ج. ۲: 978-600-5244-83-0

فیبیا

۱ج: نگرشی مفهومی - کاربردی - ج. ۲: تحلیل مساله و ارائه راهکارها

نیروی انسانی -- ایران -- برنانه ریزی

انحروی انسانی -- ایران -- مدیریت

ایران -- اوضاع اقتصادی -- آینده نگری

روستا آزاد رضا

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

HD ۵۸۱۲/۵۶ ۲۳۸۹ ۱۶/۱۶

۲۳۱/۱۲۰۹۵۵

۲۲۶۲۵۱۶

ایران ۱۴۰۴ و الزامات پیشرفت سرمایه انسانی کشور

جلد اول: نگرش مفهومی کاربردی

ناشر: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

سال انتشار: ۱۳۹۰

نوبت چاپ: اول

حروفچینی و صفحه آرایی: سید حامد رضوی

لینتوگرافی چاپ و صحافی: سازمان چاپ و انتشارات

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۲۴۴-۸۲-۳

قیمت: ۴۵۰۰۰ ریال

نشانی: تهران - خیابان پاسداران - ابتدای اختیاریه جنوبی - کوچه آزاده - شماره ۵

کد پستی: ۱۹۴۵۹۴۱۱۴۸ تلفن: ۲۲۵۶۲۷۳۳ دوزنگار: ۲۲۵۸۹۸۹۱

شبکه اطلاع رسانی: www.lssi.ir پست الکترونیکی: lssi@lssi.ir

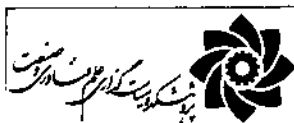
ایران ۱۴۰۴ و الزامات پیشرفت سرمایه انسانی کشور

جلد اول: نگرش مفهومی - کاربردی

Human Capital Progress in 1404 Iran

(Volume 1 of 2 : Conceptual and Applied Foundation)

این کتاب حاصل پژوهشی است که در راستای تدوین سند ملی توسعه منابع انسانی در برنامه پنجم توسعه کشور، از مهر ۱۳۸۷ تا شهریور ۱۳۸۹، با همکاری معاونت پژوهشی و پژوهشکده سیاست‌گذاری علم، فناوری و صنعت دانشگاه صنعتی شریف تحت قرارداد پژوهشی با موسسه کار و امور اجتماعی انجام شده است.



از همکاری و مشارکت همکاران پژوهشکده سیاست‌گذاری علم، فناوری و صنعت دانشگاه صنعتی شریف که در انجام مراحل نهایی این پژوهش نقش اساسی داشتند، قدردانی و سپاسگزاری می‌شود.

مقام معظم رهبری:

"پیشرفت کشور تنها بر اساس الگوی اسلامی-ایرانی امکان پذیر است و مهم ترین وظیفه نخبگان و افرادی که در مراکز برنامه ریزی و علمی کشور در خصوص مسائل اصلی اقتصادی و سیاسی متمرکز هستند، تنظیم شفاف و ضابطه مند الگوی صحیح توسعه و پیشرفت کشور بر اساس مبانی اسلامی-ایرانی است."

اصل ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی:

هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال بکار و شرایط مساوی در احراز مشاغل را ایجاد کند.

فهرست مطالب

صفحه

مقدمه.....	الف
پیش گفتار.....	ج
فصل اول: بیان مساله.....	۱
بیان مساله.....	۲
سوالات پژوهش.....	۱۰
کلید واژه ها.....	۱۰
فصل دوم: مبانی نظری.....	۱۳
توسعه.....	۱۴
تعابیر متعدد در مورد توسعه:.....	۱۴
شاخص های توسعه:.....	۲۰
اقتصاد توسعه.....	۲۱
تنوری توسعه اقتصادی.....	۲۲
نظریه های توسعه اجتماعی:.....	۲۹
سنت و توسعه:.....	۳۱
سنت چیست؟.....	۳۱
مشارکت و توسعه:.....	۳۳
نقش مشارکت در توسعه.....	۳۴
نقش انسان در تنوری های رشد و توسعه.....	۳۶
رویکرد سرمایه انسانی.....	۳۸
دیدگاه اقتصاددانان در رابطه با سرمایه انسانی.....	۴۲
سرمایه گذاری در سرمایه انسانی.....	۴۷
رویکرد توسعه انسانی.....	۵۰
اقتصاد دانش محور.....	۶۷
بازار کار.....	۷۴

۷۴.....	ادبیات اقتصاد کار
۷۷.....	سرمایه اجتماعی.....
۷۷.....	تاریخچه
۷۷.....	تعریف سرمایه اجتماعی.....
۸۰.....	مقایسه سرمایه اجتماعی با سرمایه فیزیکی و انسانی
۸۰.....	نقش دولت در ایجاد سرمایه اجتماعی
۸۲.....	منابع فارسی.....
۸۳.....	سایر مراجع فارسی
۸۳.....	منابع لاتین.....
۸۷.....	فصل سوم: توسعه پایدار و پیشرفت در تحلیل منابع انسانی.....
۸۸.....	توسعه
۸۹.....	رویکردهای متفاوت به توسعه
۹۱.....	گذار از توسعه به مفهومی نوین
۹۳.....	توسعه پایدار
۹۳.....	تاریخچه توسعه پایدار
۱۰۲.....	توسعه پایدار و توسعه منابع انسانی
۱۰۲.....	پایداری در توسعه انسانی.....
۱۰۳.....	توسعه و پیشرفت از دیدگاه رهبری
۱۱۴.....	منابع و مراجع
۱۱۷.....	فصل چهارم: برنامه استراتژیک سرمایه انسانی
۱۱۸.....	تعریف موضوع
۱۱۹.....	روابط استراتژیک منابع انسانی:
۱۲۰.....	الگوهای عقلایی تدوین استراتژی:
۱۲۲.....	تنوری نقاط مرجع استراتژیک
۱۲۵.....	نگرش یک پارچه:
۱۳۲.....	روش تحلیل سرمایه انسانی

۱۳۳.....	سیر تکاملی روشهای برنامه ریزی
۱۴۱.....	رویکردهای برنامه ریزی
۱۴۱.....	رویکردهای موجود
۱۴۱.....	سایر رویکردها
۱۴۳.....	برنامه ریزی بالا به پایین
۱۴۳.....	برنامه ریزی پایین به بالا
۱۴۴.....	مقایسه دو رویکرد
۱۴۵.....	برنامه ریزی جامع
۱۴۶.....	برنامه ریزی مسئله محور
۱۴۹.....	فصل پنجم: چارچوب مفهومی توسعه منابع انسانی
۱۵۰.....	توسعه منابع انسانی از دیدگاه سازمانی
۱۵۱.....	روند تکاملی توسعه منابع انسانی
۱۵۹.....	توسعه سازمان
۱۶۵.....	توسعه منابع انسانی از دیدگاه ملی
۱۷۶.....	مدلهای پنجگانه توسعه منابع انسانی
۱۷۷.....	ابعاد چهارگانه تجزیه و تحلیل توسعه منابع انسانی ملی
۱۷۸.....	ویژگی های ضروری توسعه منابع انسانی ملی
۱۸۱.....	فصل ششم: ابعاد تحلیل سرمایه انسانی
۱۸۲.....	عناصر تحلیل منابع انسانی
۱۸۳.....	آمایش
۱۸۳.....	آمایش یعنی چه؟
۱۸۴.....	نیازسنجی
۱۸۸.....	تشکیل و مدیریت
۱۸۸.....	استراتژی جذب کارکنان
۱۹۱.....	آموزش
۱۹۱.....	مزایای آموزش

۱۹۲	تعیین نیازهای آموزشی
۱۹۶	مراحل مختلف فرآیند آموزش
۲۰۲	چالش ها و نکات مهم در مساله آموزش
۲۰۴	تاثیر آموزش بر سلامت
۲۰۵	حفظ و مدیریت
۲۱۱	فصل هفتم: مدل مفهومی
۲۱۲	تعاریف در مدل مفهومی
۲۱۴	حیطه های یادگیری
۲۱۵	ویژگی های فردی توسعه یافتگی
۲۱۷	چارچوب تحقیق
۲۱۸	انواع سیاست ها
۲۲۰	مدل مفهومی پیشنهادی
۲۲۴	اهداف تحقیق
۲۲۴	سوال کلی تحقیق
۲۲۵	فرضیات ویژه تحقیق
۲۲۷	مدل سازی با پویایی سیستم
۲۳۳	فصل هشتم: قیود تحلیل سرمایه انسانی، ویژگی های بومی
۲۳۴	قیود تحلیل
۲۳۵	الگوی توسعه دانش بنیان
۲۳۸	ویژگی های جامعه دانش بنیان
۲۴۴	الگوی توسعه اسلامی - ایرانی
۲۴۵	هدف الگوی اسلامی - ایرانی توسعه چیست؟
۲۴۶	ضرورت بومی بودن الگوی توسعه
۲۵۱	نیاز اساسی به بازتعریف مفهوم توسعه
۲۵۲	توسعه در اسلام
۲۵۳	انقلاب اسلامی و مفهوم توسعه
۲۵۶	منابع و مراجع

مقدمه

امروزه ترسیم افق چشم انداز در برنامه ریزی های کلان در جوامع مختلف به منظور ارائه تصویری مطلوب از اهداف قابل دستیابی جامعه در یک افق بلند مدت ضروری شمرده می شود. دستیابی به اهداف مندرج در چشم انداز، مستلزم وجود طرحی پیشرو و جامع نگر و نقشه راهی است که با حرکت هماهنگ کلیه بخشها در تمامی سطوح، قابل حصول خواهد بود.

جهت ترسیم وضعیت مطلوب کشور، توجه به آرمان ها و ارزشهای جامعه در کلیه حوزه های فرهنگی، اجتماعی، انسانی، سیاسی و اقتصادی و تأکید بر سرمایه انسانی و ارتقاء کیفیت منابع انسانی حائز اهمیت است.

از دیگر سو، طی مآلهای اخیر بحث "سرمایه اجتماعی" با هدف انسجام اجتماعی و ارتقاء فرهنگ مشارکت و جلب اعتماد عمومی مورد توجه قرار گرفته و از مؤلفه های اساسی و مؤثر در توسعه و پیشرفت هر کشور محسوب می گردد.

ارتقاء سطح سرمایه اجتماعی نیز در گرو توسعه علمی و رسیدن به جامعه دانش محور می باشد. جامعه دانش محور جامعه ای است که در آن گردش امور مبتنی بر چرخه دانش و شاخص های علمی بوده و بخش قابل توجهی از کالاها و خدمات مبتنی بر اقتصاد دانش بنیان تولید می شود.

جهت حصول این نتایج، مدیریت کلان جامعه نقش محوری بر عهده داشته و این امر جز در سایه تلاش گسترده و همه جانبه کلیه نهادهای مربوطه محقق نخواهد گشت و سیاست گذاری صحیح و برنامه ریزی عملکرد در مسیر دستیابی به اهداف ترسیم شده تنها در صورت هماهنگی کلیه سطوح و بخش های کلان اجتماعی امکان پذیر خواهد بود.

در حال حاضر در کشور ما، سازمان ها و وزارتخانه های مختلفی در امر برنامه ریزی و سیاستگذاری منابع انسانی کشور دخالت دارند که به علت فقدان سند جامع و استراتژیک توسعه منابع انسانی، نقش و نحوه مشارکت هر یک از آنها در امر توسعه منابع انسانی ملی مشخص نبوده و هر یک به صورت جزیره ای، برنامه های جداگانه ای فراخور مأموریت و وظایف سازمانی خود، در خصوص منابع انسانی کشور تدوین و اجرا می نمایند.

تدوین سند توسعه منابع انسانی که مبنای برنامه ریزی و فعالیت سیاستگذاران و تأثیر گذاران منابع انسانی کشور از جمله وزارت کار و امور اجتماعی و بسیاری دیگر از وزارتخانه ها، مؤسسات و

سازمان های دولتی و نیمه دولتی خواهد بود مستلزم انجام پژوهشی گسترده می باشد. لذا مؤسسه کار و تأمین اجتماعی با همکاری دانشگاه صنعتی شریف و صاحب نظران حوزه منابع انسانی، با تدوین مجموعه حاضر تلاش گسترده ای را در این زمینه آغاز نموده است.

جلد اول این مجموعه با توجه به گستردگی و پراکندگی مسائل منابع انسانی کشور، شامل بیان مسئله، مرور مبانی نظری و چارچوب مفهومی است که تعریف مسئله و ادبیات پراکنده موجود در مباحث منابع انسانی در سطح ملی را دربرداشته ضمن این که وضعیت موجود، مدل مفهومی، وضعیت مطلوب و ارائه برخی راهکارها نیز در آن گنجانده شده است. جلد دوم دربردارنده مطالعات میدانی، مصاحبه با ذینفعان و مطالعات تطبیقی و در نهایت طبقه بندی مسائل و سازماندهی پروژه ها می باشد که هدف از آن، فهم مشکلات و چالش ها و دریافت نظرات و پیشنهادات صاحب نظران منابع انسانی کشور و ذینفعان موضوع است. این ذینفعان شامل دو گروه تولیدکنندگان و مصرف کنندگان و یا تأثیر گذاران و تأثیر پذیران می باشد که در سازمان های مختلف دولتی و غیردولتی در سطوح مدیریت ارشد، از نقش مهمی برخوردارند. دیدگاه های خاص این مدیران، روشنگر رویای مختلف مسائل نیروی انسانی در سطح ملی است. هدف اصلی از تدوین این مجموعه، توسعه و ظرفیت سازی در زمینه منابع انسانی در سطح ملی در برنامه های توسعه بوده و امید است این مجموعه به عنوان نقطه آغازی برای مطالعات بعدی مدنظر قرار گیرد.

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، همکاری صمیمانه کلیه پژوهشگران در تدوین این مجموعه را ارج نهاده و تداوم این همکاری را از موجبات هرچه پربارتر شدن ادامه این مسیر بر می شمارد.

دکتر محمد رضا سپهری

رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

پیشگفتار

"ایران ۱۴۰۴ کشوری است توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی. ایران ۱۴۰۴ جامعه‌ای است برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی. فعال، مسوولیت پذیر، ایثارگر، مومن، رضایت مند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به انقلاب و نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن."

سند چشم انداز ۲۰ ساله، سندی راهبردی است که براساس آینده نگری، ارزش گرایی، واقع گرایی و جامع نگری تنظیم شده است. راه رسیدن و دستیابی به اهداف و برنامه های سند چشم انداز ۲۰ ساله کشور، بها دادن به منابع انسانی و در واقع پیشرفت سرمایه انسانی در سطح ملی است، که دربرگیرنده ارتقاء جامعه دانایی محور، بهسازی نیروی انسانی و سرمایه اجتماعی، تکیه بر کرامت انسانی و پرداختن به آموزش و پژوهش علوم انسانی در چنین الگویی است. وزارت کار و امور اجتماعی به عنوان متولی بالقوه توسعه منابع انسانی کشور در صدد است که برنامه و سند جامع ملی توسعه منابع انسانی را تهیه و تدوین نماید. این سند که در راستای احکام برنامه پنجم توسعه کشور تدوین خواهد شد مبنای برنامه ریزی و فعالیت سیاستگذاران و تاثیرگذاران منابع انسانی کشور از جمله وزارت کار و امور اجتماعی و بسیاری از وزارتخانه ها، دانشگاه ها، موسسات و سازمانهای دولتی و غیر دولتی خواهد بود.

تدوین چنین برنامه و سندی مستلزم پژوهش گسترده و توسعه موضوعات بنیادی و کاربردی مرتبط با منابع انسانی در سطح ملی است که خود ابتدا نیاز به تعریف جامع مساله و تعیین ابعاد کار، تشخیص ضرورت و اولویت موضوعات مرتبط، مرور مبانی نظری و توسعه مدل مفهومی خواهد داشت. در این راستا، دانشگاه صنعتی شریف در ابتدا به عنوان پژوهشگر در تعریف مساله و تعیین پروژه های پژوهشی و سپس به عنوان مدیر طرح در هدایت پروژه ها ایفای نقش خواهد نمود.

تمام برنامه ریزی های توسعه در اجرا، بدون توجه به سرمایه انسانی رویایی بیش نیستند. نیروی انسانی یک کشور بزرگترین منبع و سرمایه آن است. بررسی تجربه کشورهای موفق در توسعه سریع اقتصادی و صنعتی نشان میدهد که توجه به ساختارهای زیربنایی به خصوص توسعه منابع انسانی در سطح ملی بالاترین سهم را داشته است.

موقعیت کنونی منابع انسانی در کشور مناسب ارزیابی نمی شود. منابع انسانی مهمترین و پیچیده ترین سرمایه کشور است که متأسفانه، در اثر سالها برنامه های مقطعی و نیمه تمام در

تدوین سیاستهای ملی و دولتی، با شکاف رو به افزایش کیفیت و تعادل عرضه و تقاضا روبرو شده است. تعدد و تداخل تاثیرگذاران و تاثیر پذیران، زمان طولانی و منابع لازم زیاد در اعمال تغییر به اهمیت تهیه و اجرای راهکارهای جامع و علمی جدید میافزاید.

بحث توسعه در مطالعات عمومی از مفهوم غربی "توسعه و رشد اقتصادی" گرفته شده است. اکثر ادبیات موجود نیز در منابع لاتین و خارجی منتشر شده است. لیکن توسعه اقتصادی و انسانی تنها یک بعد پیشرفت ملی است و بایستی به سایر ابعاد اخلاقی و انسانی پیشرفت نیز توجه نمود که این موضوع در این پژوهش منظور گردیده است.

در اواخر بهار ۱۳۸۶، اتاق فکر "توسعه منابع انسانی ملی" در وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل شد که در آن عده ای از صاحب نظران منابع انسانی از جمله اساتید دانشگاه و مدیران ارشد موسسات و انجمنهای علمی حضور یافتند. در جلسات هفتگی این اتاق فکر، که در آن یکی از اعضاء تیم مجری این پروژه و عضو هیئت علمی دانشگاه صنعتی شریف حضور مستمر داشت، مسائل منابع انسانی در سطح ملی و راهکارهای مرتبط با توسعه نیروی انسانی کشور به بحث و تبادل نظر گذاشته شد.

شرکت کنندگان در این اتاق فکر در مورد الزام تدوین برنامه ملی توسعه منابع انسانی به اجماع رسیدند. پس از تلاش اولیه برای تدوین برنامه استراتژیک و سند ملی توسعه منابع انسانی، مذاکرات با دانشگاه صنعتی شریف برای پژوهش مقدماتی و مدیریت طرح پروژه های پژوهشی بعدی به انعقاد قراردادی با موسسه کار و تامین اجتماعی منجر شد تا پژوهش و تعریف اولیه مساله و در نهایت الزامات مرتبط انجام شود.

لذا کارگروههایی متشکل از اساتید و دانشجویان در دانشگاه شکل گرفت و جلسات بحث متعدد در دانشگاه و وزارت کار و امور اجتماعی انجام شد. لازم به توضیح است که اگرچه مدت اولیه قرارداد پژوهشی کوتاه بود اما تیم مجری با توجه به گستردگی و اهمیت موضوع پیشنهاد استمرار کار قرارداد را در زمان طولانی تر مطرح و اجرا نمود. این سرمایه گذاری زمانی منجر به توانمند شدن کارگروه ها در زمینه های جدید مرتبط شد.

در مراحل مقدماتی پروژه، کارگروه ها به مطالعه مستندات و مدارک مربوط موجود از جمله اسناد بالا دستی و گزارشات پژوهشی، بررسی برنامه های توسعه منابع انسانی سایر کشورها، مصاحبه با ذینفعان کلیدی منابع انسانی کشور، و توسعه مدل های مفهومی پرداختند. چون موضوعات توسعه منابع انسانی در سطح ملی در دنیا و بخصوص در ایران، در مقایسه با منابع

انسانی سطح سازمانی، کمتر کار شده است، تهیه ادبیات و مدل‌های مفهومی مرتبط بسیار چالش بر انگیز بود.

علی رغم عنوان اولیه پروژه "تدوین سند ملی توسعه منابع انسانی کشور"، این پژوهش در مطالعات و پیش زمینه تعریف مساله متمرکز گردید، که خروجی آن در تعیین و مدیریت پروژه‌های تحقیقاتی آینده تدوین این سند ملی استفاده خواهد شد. در بررسی های اولیه، صاحب‌نظران بر گستردگی و پراکندگی مسائل منابع انسانی ملی، نیاز اساسی به تعیین ابعاد مساله و تدوین مدل جامع مفهومی در رسیدن به راهکارهای اثربخش بهبود و توسعه منابع انسانی اتفاق نظر داشتند.

این گزارشات پیش زمینه مراحل بعدی خواهند بود که پس از تعریف و تدوین موضوعات با تعیین اولویت هر مساله، پروژه های تحقیقاتی دقیق و مشخص تعریف خواهند شد. بررسی اولیه انجام شده در تدوین و هدایت بهینه پروژه های اصلی تعیین کننده خواهد بود.

در اواسط انجام مطالعات این پروژه، پس از بحث و بررسی مفصل و نتیجه گیری از مطالعات مشابه، مشخص شد که انجام مطالعه جامع و کامل که تمام جوانب و مسائل را پوشش دهد و به نقشه تدوین سند منجر شود بسیار دشوار و ناپایدار خواهد بود. لذا رویکرد مساله محور ترجیح داده شد که در آن مسائل عمده و کلیدی انتخاب و بررسی خواهد شد. در نهایت، مجموعه نتایج مسائل کلیدی میتواند ابعاد مختلف را پوشش دهد و راهگشای رویکرد جامع نهایی باشد.

هدف اصلی از این پژوهش برای دانشگاه صنعتی شریف تنها تهیه گزارش و کتاب نیست که مانند بسیاری از پروژه های تحقیقاتی دیگر فقط در کتابخانه نگهداری شود. هدف اساسی دانشگاه، از این پژوهش اولیه ولی کلیدی، حرکت کاربردی و ظرفیت سازی در زمینه منابع انسانی در سطح ملی و پیوستن به بعد حیاتی توسعه سرمایه انسانی کشور در برنامه پنجم توسعه است. در نهایت امید است که این کتاب اتمام کار مطالعه نبوده بلکه شروع آن باشد.

یافته‌های پژوهش در دو جلد، پس از بررسی لازم توسط کارفرما و ناظر محترم، جهت استفاده سایر ذینفعان منتشر و به خوانندگان تقدیم میشود. جلد اول کتاب شامل مرور مبانی نظری و چارچوب مفهومی است که تعریف مساله و ادبیات پراکنده موجود در مباحث منابع انسانی در سطح ملی را دربر دارد. جلد دوم شامل مطالعات میدانی، مصاحبات با ذینفعان و مطالعات کشور‌های همسایه و در نهایت دسته بندی مسائل و سازماندهی پروژه ها خواهد بود.

در جلد اول، هدف اصلی مفهوم شناسی و بیان مساله با استفاده از خلاصه مبانی نظری و مرور ادبیات است. تعیین الفبای واحد و مفاهیم کلیدی مشترک در تدوین مراحل بعدی مانند مدل‌های

مفهومی و مطالعات تطبیقی الزامی است. از آنجا که موضوعات منابع انسانی در سطح سازمان و سطح ملی کاملاً متفاوت است، تمامی جلد اول کتاب به ایجاد و تدوین زیربنای مفهومی و مرور مبانی نظری و دسته بندیهای مرتبط به منابع انسانی در سطح ملی اختصاص دارد.

جلد دوم در مسیر تکمیل اهداف قرارداد شامل مطالعات میدانی و بررسی یافته ها است که متن خلاصه مصاحبات با ذینفعان کلیدی و مطالعه کشورهای مشابه، و تحلیل مستندات و یافته ها را در بر دارد. مصاحبات به صورت گفتگوی حضوری صورت گرفته که گروه مصاحبه کننده قبلاً ساختار و سوالات مصاحبه را تعیین نموده است. موضوعات مکمل جلد اول شامل ضرورت مساله، وضعیت موجود، مدل مفهومی، وضعیت مطلوب و ارائه برخی راهکارها نیز گنجانده شده است.

هدف مطالعه در این بخش فهم مشکلات و پیچیدگی ها و دریافت نظرات و پیشنهادات افرادی است که مستقیماً درگیر وضعیت موجود منابع انسانی کشور و ذینفع اولیه توسعه این منابع هستند. این ذینفعان شامل دو گروه تولیدکنندگان و مصرف کنندگان و یا تاثیرگذاران و تاثیرپذیران میشوند که در سازمانهای مختلف دولتی و غیر دولتی در سطوح مدیریت ارشد نقش دارند. دیدگاه های خاص این مدیران روشنگر زوایای مختلف مسائل نیروی انسانی در سطح ملی است.

باید توجه شود که انتخاب ذینفعان و در بخش بعد کشورهای مشابه، با توجه به دسترسی به افراد و اطلاعات در شرایط و زمان محدود صورت گرفت. بنابراین ادعا نمیشود که تمامی ذینفعان و کشورها، و یا لاقلاً نمونه کاملی از آنها مورد بررسی قرار گرفته است. ولی در مطالعات اولیه، سعی بر آن بود که موضوعات مختلف پوشش داده شود تا الگوی کلی و موارد کلیدی کار مشخص شود. توصیه میشود که در پروژه های بعدی موضوعات مربوط دقیق تر مورد مطالعه قرار گیرند.

در مطالعات علمی، چرخ را نبایستی دوباره اختراع کرد. بلکه بایستی از تجربیات مرتبط قبلی پند گرفت. بسیاری از کشورهای جهان سوم (مانند هند و مالزی) و حتی همسایه (مانند ترکیه) توانستند با برنامه ریزی درست و توجه به منابع انسانی در سطح ملی به موفقیت های چشمگیری دست یابند. با مطالعه مستندات مربوط و مهندسی معکوس نتایج آنها میتوان تدابیر موثر را کشف کرده و به تبیین راهکارهای مشابه میانبر، ولی بومی شده و خاص ایران، پرداخت. دستاوردهای این کتاب حاصل جلسات هفتگی بحث و تبادل نظر تیم مجری اساتید و کارگروههای کارشناسان ارشد پروژه، یافته های مرتبط در مطالعه مستندات و مصاحبه ها، مدل

مفهومی و پیشنهاد اولیه راهکارها است. نسخه کنونی این کتاب شامل اطلاعات و تصویر موجود کشور از الزامات پیشرفت سرمایه انسانی است که در طی زمان بایستی تکمیل و به‌روز شوند. اعضای هیئت علمی و کارشناسان تیم مجری، با سالها تدریس و عمل در حوزه منابع انسانی و سایر زمینه‌های مرتبط، ادعای تخصص کامل در زمینه توسعه منابع انسانی در سطح ملی را ندارند. در تشکیل کارگروه‌ها مشخص شد که در واقع متخصص و صاحب‌نظر خاص منابع انسانی ملی در دانشگاه‌ها و وزارتخانه به ندرت یافت می‌شود. بنابراین توجه به ظرفیت‌سازی پژوهش و رشد و تربیت متخصصان و کارشناسان منابع انسانی کشوری ضروری بنظر می‌رسد. البته نمی‌توان اطمینان داشت که پژوهش پیش‌بینی شده بطور کامل و جامع اجرا شده و پژوهش‌مطالعات تدوین سند ملی پیشرفت سرمایه انسانی کشور همه موضوعات لازم را پوشش داده است. بلکه در واقع این پژوهش آغازی بوده در مطالعه و جمع‌آوری، بررسی و تفهیم، دسته‌بندی و خلاصه بخشی از اقیانوس موضوعات مربوط به توسعه منابع انسانی ملی است که در آینده بتوان به هدایت و هدایت پروژه‌های پژوهشی بعدی با هدف نهایی سند ملی است، دست یافت. برخی از مطالب این کتاب از گزارشات و مستندات موجود، با ذکر مآخذ، اقتباس گردید. هدف این پژوهش تکمیل و یکپارچه سازی مطالب و اطلاعات، و نه تکرار آنها بود. سعی شده که از پژوهش و یافته‌های گروه‌های مختلف تخصصی در زمینه‌های مشابه و مرتبط حداکثر استفاده بشود. بخصوص از مستندات مرتبط با منابع انسانی در برنامه پنجم توسعه پژوهشگران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و کارگروه منابع انسانی و اشتغال وزارت کار و امور اجتماعی بهره گرفته شد.

در این تحقیق، توجه خاص به نقشه جامع علمی کشور و راهکارهای مرتبط با آن به عنوان زیربنای ساختاری منابع انسانی شده است. پژوهشگران بر این باور بودند که تدوین نقشه علمی کشور وسند توسعه منابع انسانی ارتباط تنگاتنگ بایکدیگر داشته و بنابراین باید این دوسند توأما تعریف و تدوین شوند. در اقتصاد دانش محور، مقوله علم و فناوری که در راستای خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی باشد بیشترین اهمیت را در توسعه ملی خواهد داشت. از آنجا که نیازها و اولویت‌های کشور در طی زمان متغیر است، این مطالعات میتواند به عنوان یک الگو و پایه محسوب شده و با اطلاعات جدید بروز شود.

مرحله نهایی و مهمترین بخش این پروژه، انتخاب و تعریف پروژه‌های پژوهشی در راستای تدوین سند ملی توسعه منابع انسانی و تدوین پیشنهادیه RFP های مربوط خواهد بود. این بخش، بر خلاف بخشهای قبلی، نمیتواند به طور مجزا و کتابخانه ای انجام شود. بلکه باید با هماهنگی و

همکاری تنگاتنگ با وزارت کار و امور اجتماعی و همچنین موسسه کار و تامین اجتماعی در راستای سایر طرحهای توسعه منابع انسانی ملی و برنامه پنجم توسعه کشور صورت پذیرد.

در سیر تکامل این پژوهش بخشهای بسیاری از برنامه ها و حتی اهداف و استراتژی ها نیز تغییر کرده و یا تکمیل تر شدند. بنابراین نمیتوان انتظار داشت که این اطلاعات تا مدت زیادی به روز بماند، لیکن میتواند مفاهیم کلی و تصویری از زمان خود را ارائه دهد.

در این پژوهش از افراد بسیاری کمک گرفته شد. از ابتدای پژوهش، کمیته راهبردی پروژه با دعوت از اساتید دانشگاه و صاحب نظران منابع انسانی شکل گرفت که در بررسی و ارزیابی پیشرفت کار و ارائه نظرات و پیشنهادات نقشی کلیدی ایفا نمودند. به خصوص از همکاری آقایان دکتر رضا زعفریان، آقای سید حسین رفیعی، آقای سعید پاکدل، آقای ابوالقاسم توحیدی نیا، آقای رامبد درگاهی و خانم فرناز براری سواد کوهی متشکریم. از همکاری و حمایت با ارزش کارفرما و ناظر پروژه و از دقت و پشتیبانی ریاست موسسه کار و تامین اجتماعی و همکارانشان متشکریم.

در نهایت مهمترین عامل تداوم و موفقیت این پژوهش نظارت عالیه و همکاری مستمر آقای دکتر رضا روستا، معاونت وقت پژوهش و فناوری و ریاست کنونی دانشگاه صنعتی شریف، است که با حمایت، مساعدت، و راهنمایی های مستمر و بی دریغ خود امکان انجام این پژوهش را فراهم ساختند. امید است که در سالهای آینده نزدیک، دانشگاه صنعتی شریف با اتکاء به سرمایهای در علوم و مهندسی در پژوهش و توسعه راهکارهای توسعه سرمایه انسانی ملی نیز پیشگام باشد.

دکتر مهران سپهری

مجری پروژه مطالعات تدوین سند ملی پیشرفت منابع انسانی کشور

عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف