

Designing A National Model for Human Resource Development

Seyed Mehdi Moazen Alavi¹ Ph.D. Student, Department of Business Administration, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

Gholamali Tabarsa² Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

Gholamhossein Khorshidi³ Professor, Department of Business Administration, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

Abstract

Strategic human resource management (SHRM) is a new approach created to bridge the gap between human resource development (HRD) and human development (HD). Applying grounded theory method and interviewing related experts and policy makers, this study intends to explain the concept of national human resource development (NHRD) along with human resource architecture in Iran and present a comprehensive model. Population policy-making, migration management, public education, professional education, skills training, health promotion, social harm management and employment planning were identified as the main dimensions of national human resource development. Based on these findings, research and operational solutions are presented.

Keywords: Human Resource Management, Human Resource Development, Human Development, Strategic Human Resource Development, National Human Resource Development.

1. m.alavi@isu.ac.ir

2. g_tabarsa@sbu.ac.ir

3. ghossain@sbu.ac.ir

عنوان مقاله: طراحی و تبیین مدل توسعه منابع انسانی در سطح ملی

سیدمهدی موذن علوی^۱ - غلامعلی طبرسا^۲ -
غلامحسین خورشیدی^۳

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۳

پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۰۸

چکیده:

مدیریت راهبردی منابع انسانی رویکرد جدیدی است که برای پوشش شکاف موجود بین توسعه منابع انسانی و توسعه انسانی ایجاد می‌شود. در این پژوهش، تلاش می‌شود تبیین کاملی از مفهوم توسعه منابع انسانی در سطح ملی در جهت معماری منابع انسانی کشور ایران صورت گیرد و با کمک روش داده‌پنیا و با مصاحبه از خبرگان و سیاستگذاران حوزه‌های مرتبط با توسعه منابع انسانی ملی و کدگذاری آن مدل جامعی ارائه شود. سیاستگذاری جمعیت، مدیریت مهاجرت، آموزش‌های عمومی، آموزش‌های تخصصی، آموزش‌های مهارتی، ارتقای سلامت و بهداشت، مقابله با آسیب‌های اجتماعی، و برنامه‌ریزی اشتغال به عنوان ابعاد اصلی توسعه منابع انسانی ملی شناسایی می‌شوند. در انتها تلاش می‌شود با توجه به نتایج راهکارهای پژوهشی و عملیاتی ارائه شود.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی، توسعه منابع انسانی، توسعه انسانی، مدیریت راهبردی منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی در سطح ملی

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
(نویسنده مسئول).
m.alavi@isu.ac.ir

۲. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
g_tabarsa@sbu.ac.ir

۳. استاد گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
ghhossain@sbu.ac.ir

مقدمه

در اقتصاد جهانی قرن ۲۱، مدیریت و توسعه انسان‌ها به یک مزیت رقابتی کلیدی برای سازمان‌ها و جوامع تبدیل شده است (Thite, 2015). توسعه جوامع به توسعه منابع انسانی گره می‌خورد و امروزه سرمایه انسانی محور هرگونه توسعه قلمداد می‌شود. در سال‌های اخیر، نقش بالقوه توسعه سرمایه انسانی در رشد و توسعه اقتصادی و ارتقای سطح اجتماعی جوامع در سطح ملی، توجه بسیاری از صاحب‌نظران را در بخش توسعه منابع انسانی به خود جلب می‌کند (Alagaraja & Wang, 2012). بررسی جنبه‌های مختلف توسعه منابع انسانی در سطوح گوناگون برای رسیدن به توسعه جامعه ضروری است. به نظر می‌رسد شاخه‌هایی مانند توسعه منابع انسانی و توسعه انسانی موفق به حل چالش‌های شناسایی شده نمی‌شوند. توسعه منابع انسانی تنها بر محدوده سازمانی متمرکز است (McLean, 2004)، و به حل مشکلات درون‌سازمانی می‌پردازد. توسعه انسانی حوزه گسترده‌تری را در بر می‌گیرد، اما تمام تلاش‌ها را منعطف به گسترش انتخاب‌های مردم می‌کند. بنابراین، توسعه انسان‌ها به عنوان منبعی برای حل چالش‌های مختلف، خود چالشی دیگر در جوامع است، و این نشان‌دهنده یک شکاف نظری است که توسعه منابع انسانی ملی در پی برطرف کردن آن است. از طرفی، توسعه انسانی با وجود نگاه ملی، بر میزان مشکلات و معضلات بشری تمرکز دارد و جامعه‌ای که به‌خوبی بتواند این چالش‌ها را حل کند، از لحاظ انسانی آن را توسعه‌یافته می‌نامند. رویکرد توسعه منابع انسانی که اغلب با توسعه انسانی اشتباه می‌شود، اگرچه به ایجاد ظرفیت‌ها و پرورش توانمندی‌ها توجه دارد، اما هدف آن برخلاف رویکرد توسعه انسانی دستیابی به زندگی بهتر نیست، بلکه هدف آن رشد بهره‌وری افراد برای دستیابی به رشد اقتصادی است. بنابراین، بین توسعه منابع انسانی در سطح سازمانی و توسعه انسانی شکاف نظری وجود دارد که در همین رابطه، خبرگان و سیاستگذاران توجه ویژه‌ای به توسعه منابع انسانی^۱ در سطح ملی دارند (Alagaraja & Githens, 2016). توسعه منابع انسانی غایت نیست، بلکه تسهیل‌گر و روان‌کننده رسیدن به دیگر هدف‌هاست. توسعه منابع انسانی ملی به دنبال اجرای طرح‌هایی در سطح سیاستگذاری ملی است که ذی‌نفعان مختلفی دارد (Rana et al., 2017)، و نقش آن در کشورهای درحال توسعه توسط پژوهشگران بسیار مورد تأکید است (Lynham & Cunningham, 2006). سهم پژوهش حاضر بررسی توسعه منابع انسانی ملی با

1. Human Resource Development (HRD)

توجه به واقعیات کشور ایران و تلاش برای پر کردن شکاف بین توسعه منابع انسانی و توسعه انسانی کشور ایران است. این مفهوم علاوه بر توسعه اقتصادی به توسعه اجتماعی نیز توجه دارد (Alagaraja & Githens, 2016). باید توجه نمود که توسعه منابع انسانی ملی با ساختارهای پیچیده اجتماعی و نهادی در هم آمیخته است (Garavan et al., 2018). و به خودی خود موجودیتی برای شکل‌گیری ندارد، بلکه درون این ساختارها معنا پیدا می‌کند. از طرفی، در گذشته توسعه منابع انسانی را منحصر به مباحث آموزشی می‌دانستند. نگاه‌های بخشی به عوامل توسعه باعث ناقص ماندن تلاش‌ها می‌شود. بررسی موضوع‌ها، مسائل و حوزه‌های مختلف ملی با رویکرد راهبردی و وظیفه علم مدیریت است. هرچند اجزای هر کدام از این سیستم‌ها، رشته‌ای تخصصی هستند اما ارتباط بین این‌ها و برنامه‌ریزی راهبردی در حوزه مدیریت است. سهم این پژوهش، بررسی این مفهوم با رویکرد مدیریتی است و تلاش می‌شود به ارتباط بین عوامل توسعه پرداخته شود، و با ارائه مدل این مولفه‌ها و ارتباط بین آن‌ها روشن گردد.

بررسی واقعیت‌های کشور ایران نشان می‌دهد که توجه نکردن به این موضوع به چالش‌های جدی در زمینه‌هایی همچون نرخ بیکاری، ناهماهنگی توسعه شهر و روستا، مهاجرت‌های داخلی، فرار مغزها، اشتغال، و نرخ فعالیت منجر می‌شود. درمان مشکلاتی از این دست جز با نگاه راهبردی و جامع نسبت به توسعه منابع انسانی در سطح ملی میسر نیست. با این که می‌توان از تجربیات کشورهای پیشرفته برای دیگر کشورها استفاده کرد، اما هر کشوری چشم‌انداز و اهداف خود را پیگیری می‌کند. مدل توسعه یک کشور به راحتی قابل انتقال به کشورهای دیگر با فضای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، تاریخی، فرهنگی، و نهادی خاص خود نیست (McLean, 2014). سهم این پژوهش رسیدن به مدل توسعه منابع انسانی ملی ویژه ایران است تا بتوان با ایجاد پل توسعه منابع انسانی ملی، تلاش سازمان‌ها در توسعه منابع انسانی را به نتیجه رساند و توسعه انسانی را محقق ساخت. بنابراین پرسش پژوهش حاضر بدین صورت است: مدل توسعه منابع انسانی ملی برای ایران باید دارای چه ابعاد و مولفه‌هایی باشد؟

مبانی نظری پژوهش

توسعه منابع انسانی ملی

مبانی نظری توسعه منابع انسانی ملی از چندین رشته تخصصی مشتق می‌شود که شامل اقتصاد، سیاست، سیاست‌گذاری عمومی، جغرافی، تاریخ، و مدیریت است (Collins et al., 2017). نظریه سرمایه انسانی بکر یک دلیل منطقی اقتصادی قوی برای اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های

توسعه منابع انسانی ملی توسط کشورها فراهم می‌کند، که در آن آموزش و سرمایه‌گذاری‌های پیرامون توسعه سرمایه انسانی را در کشور تقویت می‌کند و یک مزیت رقابتی پایدار را ایجاد می‌کند. همچنین، نقش مهمی در کاهش فقر کشورهای درحال توسعه و توسعه‌نیافته دارد (Baek & Kim, 2014). بدون وجود یک رویکرد مناسب به توسعه منابع انسانی، رشد اقتصادی پایدار غیرممکن می‌شود (Garavan et al., 2018). در ادامه، به مهم‌ترین مبانی نظری این مفهوم با دو رویکرد مدیریت منابع انسانی و توسعه پرداخته می‌شود.

گونه‌شناسی مدیریت منابع انسانی: امروزه یکی از دانش‌های ضروری برای اداره سازمان‌ها، مدیریت منابع انسانی است. پیدایش این علم به توسعه علم مدیریت و به‌طور خاص به دوره نئوکلاسیک‌ها باز می‌گردد. بررسی ادبیات چنین می‌نمایاند که تاکنون رویکردهای ظهوریافته در سه دسته طبقه‌بندی می‌شوند. اول رویکرد سنتی به مدیریت منابع انسانی است که وظایف معین و مشخص برای واحد منابع انسانی از قبیل رسیدگی به امور رفاهی کارکنان، نگهداری سوابق، مدارک و مستندات اداری کارکنان، انجام عملیات مربوط به تجزیه و تحلیل شغل، طراحی شغل، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، جذب، آموزش، ارزیابی، حقوق و دستمزد، تنظیم روابط کار، و بهداشت و ایمنی را در زمره وظایف مدیریت منابع انسانی می‌داند و رویکرد اصلی انجام این فعالیت‌ها، همانا دستیابی به کارایی است (طبرسا و صادقیان قراقیه، ۱۳۹۴). دوم رویکرد توسعه منابع انسانی راهبردی^۱ است که تمرکز آن بر ایجاد تناسب بین راهبردها و فعالیت‌های منابع انسانی سازمانی با دیگر راهبردها و فعالیت‌های سازمان است. این رویکرد به مدیریت منابع انسانی به عنوان بخشی از راهبرد سازمان به عنوان یک فرایند کلی نگاه می‌کند (Jain, 2005). این نگاه باعث می‌شود فعالیت‌های واحد منابع انسانی بهینه‌سازی شود و با ایجاد تناسب عمودی و افقی بین راهبردها، اثربخشی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی افزایش یابد (Daley et al., 2002). با وجود تغییر جهت‌گیری در مدیریت منابع انسانی به رویکرد راهبردی، همچنان برخی از پژوهشگران معتقدند که مدیریت منابع انسانی باید نگاه وسیع‌تری داشته باشد. آن‌ها بیان می‌کنند که از نقش گسترده‌تری که مدیریت منابع انسانی می‌تواند در چارچوب ملی به عنوان ابزاری برای سیاست‌گذاری ملی ایفا کند، غفلت شده است (Lynham & Cunningham, 2006). این که یک کارخانه در یک کشور صنعتی یا کشوری در حال رشد ساخته شده باشد، اختلاف قابل‌ملاحظه‌ای در اثربخشی آن ایجاد می‌کند. حتی اگر عیناً از یک نوع فناوری در هر دو جا بهره‌گیری شود، چون نیروی کار از نظر استاندارد تحصیلی و فرهنگی در دو کشور مختلف است، نتایج متفاوت می‌شود (علوی، ۱۳۷۲). در

1. Strategic Human Resource Management (SHRM)

نتیجه، توجه به توسعه منابع انسانی سازمانی به‌تنهایی کافی به نظر نمی‌رسد و رویکرد مدیریت راهبردی منابع انسانی در حال ظهور است که رویکردی جدید و آینده‌پژوه دارد و به این موضوع توجه می‌کند که اگر نقشه و نگاهی درست به آینده نباشد و اگر آینده در حوزه مدیریت منابع انسانی و مدیریت راهبردی منابع انسانی به‌خوبی معماری نشود، برنامه‌ها و اقدام‌ها اثربخشی لازم را ندارند (طبرسا، ۱۳۹۵). در واقع، مدیریت راهبردی منابع انسانی به حوزه فراسازمانی منابع انسانی می‌پردازد و دغدغه اصلی آن پرداختن به توسعه منابع انسانی در محیطی است که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌کنند و از منابع انسانی آن محیط بهره می‌برند. این رویکرد بیان می‌دارد که سازمان‌ها هرچه از نظام‌ها و تکنیک‌های منابع انسانی پیشرفته‌ای برخوردار باشند، اما میزان تاثیر آن‌ها بر منابع انسانی محدود است و نگاه فراسازمانی به منابع انسانی لازم است.

گونه‌شناسی مفهوم توسعه: مفهوم توسعه را می‌توان گذر از مرحله‌ای به مرحله دیگر و تغییر ساختارهای موجود به یک ساختار کارآمد و منطبق با نیازهای جدید دانست. اصولاً وقتی پدیده‌ها به سمت بهتر شدن پیش می‌روند، ما آن‌ها را توسعه تلقی می‌کنیم، زیرا در زندگی انسان رضایت بیش‌تری ایجاد می‌کنند (دیاس و ویکرامانایاک، ۱۳۶۸). در مورد توسعه دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد. برخی توسعه را تنها در توسعه اقتصادی منحصر می‌دانند. در تفکر برخی دیگر، علاوه بر ایجاد ظرفیت‌های اقتصادی به شاخص‌های عدالت اجتماعی مانند توزیع مجدد منابع تولید، ثروت، کاهش فقر، تغذیه کافی، امید به زندگی، تامین حداقل زندگی و در نهایت به کاهش اختلاف طبقات اجتماعی نیز توجه می‌شود. از آن نگاه به توسعه به مولفه‌های سیاسی اقتصادی و اجتماعی تسری می‌یابد. در این بخش از نظریه‌های توسعه که نسبت به دو مورد اول و دوم کامل‌تر است، توسعه برحسب معیارهایی از قبیل درک بهتر فرایندهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، شایستگی تفکر در حل مسائل روزمره زندگی، گسترش مهارت‌های دستی، کنترل بیش‌تر بر منابع اقتصادی، توجه به حیثیت انسانی، و رابطه بین گروه‌های اجتماعی بر مبنای احترام متقابل و مشارکت، و داشتن حق انتخاب آزادی سنجیده می‌شود. سپس، گونه‌ای دیگر به نام توسعه پایدار به‌وجود می‌آید که طبق آن توسعه نیازمند پایداری است. توسعه پایدار یک چشم‌انداز جدید و بااهمیت در سیاستگذاری عمومی است که سعی دارد به‌طور روشن‌تر نتایج رفتارهای فعلی را مورد توجه قرار دهد (ملک‌محمدی و کمالی، ۱۳۹۲). از سال ۱۹۹۰ سازمان ملل متحد به صورت سالانه گزارش مبسوطی از وضعیت توسعه تمامی کشورها در قالب گزارش‌های توسعه انسانی ارائه می‌کند که توجه عمده آن بر انسان، رفع نیازهای اساسی او، رفاه اجتماعی و در نهایت توسعه انسانی است.^۱

1. <http://hdr.undp.org/en/content/2019-human-development-index-ranking>

شاخص توسعه انسانی بر اساس درآمد سرانه واقعی، امید به زندگی، و دسترسی به آموزش محاسبه می‌گردد. این رویکرد در توسعه، اساس طراحی شاخص توسعه انسانی قرار می‌گیرد که به دنبال اندازه‌گیری ترکیبی سه ظرفیت اساسی، کسب دانش، دسترسی به امکانات مادی برای زندگی بهتر، و برخورداری از عمر طولانی توأم با سلامتی است (www.worldbank.org). اما مفهوم توسعه منابع انسانی ملی با مفهوم توسعه انسانی متفاوت است که در ادامه به تبیین آن پرداخته می‌شود.

مفهوم توسعه منابع انسانی در سطح ملی

مفهوم توسعه منابع انسانی ملی بر این ایده مرکزی مبتنی است که سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی، توسعه اقتصادی، اجتماعی، و مدنی کشور را تقویت می‌کند (Garavan et al., 2018). هنوز پژوهش‌های زیادی بر مسائل نظری و مدل‌های اجرایی توسعه منابع انسانی ملی صورت نگرفته است (Roh et al., 2020). مفهوم توسعه منابع انسانی ملی به عنوان یک الگوی جدید نتیجه‌ای از «کشف مجدد» مک‌لین (۲۰۰۴) است که در واقع بهبود و توسعه‌ای در مفهوم اولیه توسعه منابع انسانی هاریسون و مایرز (۱۹۶۴) است. هاریسون و مایرز (۱۹۶۴)، ادعا می‌کنند که انسان‌ها ثروت واقعی یک ملت هستند. تلاش‌های مک‌لین (۲۰۰۴)، با تعریف منحصر به فرد از توسعه منابع انسانی در سطح ملی، نقطه آغازینی برای پژوهش‌های این حوزه در کشورهای مختلف است. او اظهار می‌کند: «توسعه منابع انسانی هرگونه فرایند یا فعالیتی است که در بلندمدت، ظرفیت توسعه دانش عملیاتی، تخصص، بهره‌وری و رضایت، برای فرد، گروه، سازمان، جامعه، ملت، و در نهایت کل بشریت را به همراه داشته باشد» (McLean, 2004: 322). طبق تعریف مک‌لین (۲۰۰۶)، توسعه منابع انسانی ملی مسئولیت و تعهد دولت در سطوح بالای تصمیم‌گیری است و سراسر جامعه را به منظور هماهنگی تمامی فعالیت‌های مرتبط با توسعه انسانی در بر می‌گیرد. این هماهنگی موجب افزایش کارایی، اثربخشی، رقابت‌پذیری، رضایت‌مندی، بهره‌وری، دانش، معنویت، و هرچه بهتر شدن انسان‌ها می‌شود. کو و مک‌لین^۲ (۲۰۰۴)، معتقدند توسعه منابع انسانی ملی به هر تلاشی گفته می‌شود که همانند آموزش، کارآموزی و فعالیت‌های فرهنگی در سطوح ملی و اجتماعی به منظور استفاده و توسعه کارآمد منابع انسانی ملی انجام می‌شود. لینهام و کانینگهام^۳ (۲۰۰۶)، معتقدند توسعه منابع انسانی ملی عبارت است از فرایند یا فرایندهایی از یادگیری شایسته‌محور که در درون یک دوره زمانی مشخص

1. Harbison & Myers
2. Cho & McLean
3. Lynham & Canningham

انجام می‌شوند تا رشد سازمانی و فردی را منجر شوند و عملکرد و اقتصاد ملی و توسعه اجتماعی و فرهنگی را بهبود بخشند. کولینز و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، توسعه منابع انسانی ملی را یک مفهوم گسترده می‌دانند که توسعه منابع انسانی را به عنوان سیاست ملی مطرح می‌کند و فراتر از جذب و استخدام و آمادگی برای موضوعات کارمندان است و شامل سلامت، فرهنگ، امنیت، اجتماع، و زمینه دیگر مواردی که به‌طور معمول به عنوان برنامه‌ریزی نیروی انسانی یا سرمایه انسانی مطرح نمی‌شوند. دِوَداس^۲ (۲۰۱۷)، با تأکید بر ضرورت توسعه منابع انسانی ملی برای پر کردن شکاف نظری بین توسعه منابع انسانی و توسعه انسانی، برنامه‌ها و اقدام‌های این حوزه در کشور مالزی را در سه سطح دولت مرکزی، دولت‌های محلی، و بدنه اجرایی توسعه منابع انسانی دولت‌های محلی دسته‌بندی می‌کنند.

مدل‌های توسعه منابع انسانی در سطح ملی

بیش‌تر مدل‌هایی که در ادبیات توسعه منابع انسانی وجود دارد مرتبط یا نزدیک به مفهوم توسعه منابع انسانی در سطح ملی است و تنها چند مدل است که به‌طور مستقیم به توسعه منابع انسانی ملی می‌پردازد. همان‌طور که اشاره شد، بحث توسعه منابع انسانی ملی متمایز از توسعه انسانی یا مدل‌های توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌هاست. مک‌لین (۲۰۰۴)، در نخستین مدلی که برای توسعه منابع انسانی ملی ارائه می‌دهد، کشورها را بر اساس نقش دولت در توسعه اقتصاد ملی دسته‌بندی می‌کند و برای هر کدام توصیه‌هایی جهت توسعه منابع انسانی ملی مطرح می‌نماید. در مدل او کشورها به ۵ گروه دسته‌بندی می‌شوند: ۱. متمرکز؛ ۲. انتقالی؛ ۳. دولت‌محور، به سمت استاندارسازی؛ ۴. غیرمتمرکز/بازار آزاد؛ و ۵. ملت‌های کوچک. این مدل مبتنی بر این فرض است که کشورهایی با پیش‌زمینه مشخص تاریخی، سیاسی، اقتصادی، و مولفه‌های فرهنگی، اجتماعی، و جغرافیایی نیازمند مدل‌های خاص خود هستند (Cho & McLean, 2017).

مدل بعدی توسعه منابع انسانی ملی از حیث نقش توسعه منابع انسانی در توسعه سیاست و اجرای توسعه منابع انسانی ملی برای کشورهای درحال توسعه در کانون توجه قرار دارد (Lynham & Cunningham, 2006). این مدل قابل توجه است، زیرا از مدل یک‌شکل برای همه کشورهای درحال توسعه به سمت تقاضاها، چالش‌ها، و موضوع‌های منحصر به فرد پیش‌شماره‌ی هر

1. Collins *et al.*
2. Devadas
3. Transitional
4. Government Initiated, Toward Standardization
5. Decentralized / Free Market
6. Small Nations

کشور حرکت می‌کند. تحلیل‌های سیاست مقایسه‌ای بین کشورها به شناخت ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی اقتصادی مشابه کمک می‌کند (Kuruvilla et al., 2002). پیشبرد این خط فکری، دانشمندان توسعه منابع انسانی را به تمرکز بر توسعه مشترکات برای کشف و بهبود رویکردهای مناسب در سیاست‌ها و اجرای توسعه منابع انسانی ترغیب می‌کند.

پاکدل و همکاران (۱۳۹۷)، دو زیرسیستم اصلی تربیت و عرضه نیروی انسانی و بازار کار را برای توسعه منابع انسانی ملی شناسایی می‌کنند. این دو زیرسیستم نیز تحت سیاستگذاری‌های زیرسیستم مدیریت منابع انسانی و رشد و توسعه اقتصادی قرار می‌گیرد. همچنین، حلقه‌های علی نیز برای سیستم‌های این الگو ارائه می‌دهند. هاشمی‌راد (۱۳۸۹)، نیز در راستای تحقق اهداف چشم‌انداز بیست‌ساله کشور ایران با استفاده از تکنیک دلفی مدلی شامل چهارده بُعد عقیدتی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، قانونی، فناوری اطلاعات، مهارت تصمیم‌گیری، مهارت ارتباطی، دانش شغلی دانش سازمانی، دانش عمومی، سلامت عمومی، و کارآفرینی برای توسعه منابع انسانی ملی ارائه می‌کند.

بسیاری از مدل‌های مطرح‌شده به‌طور مستقیم به توسعه منابع انسانی ملی نمی‌پردازند و تنها از جهت‌های محدودی با این مفهوم مرتبط است. مدل مک‌لین (۲۰۰۴)، که در میان مدل‌های مطرح‌شده مهم‌ترین مدلی است که به‌طور مستقیم به توسعه منابع انسانی ملی می‌پردازد، با تمرکز بر مولفه‌های آموزشی و تربیتی ارائه می‌شود و با برداشت آموزشی نسبت به توسعه منابع انسانی طراحی می‌گردد، در حالی که توجه ما در پژوهش حاضر رویکرد مدیریتی به مفهوم توسعه منابع انسانی است. همچنین، در آخرین پژوهش‌های این حوزه بر لزوم توجه بومی به توسعه منابع انسانی ملی و ارائه مدل مختص کشورهای مختلف بر مبنای واقعیات موجود در آن کشورها تاکید می‌شود. اصول توسعه منابع انسانی در سطح ملی با هدف توسعه اقتصادی و بر مبنای تاریخ، فرهنگ، سیاست، جغرافیا، و زیرساخت‌هایی که کشور به کشور تفاوت می‌کند، طراحی می‌شود (McLean & Osman-Gani, 2014). تاکنون در این حوزه پژوهش مکفی در ایران دیده نمی‌شود و لازم است مدل‌هایی با روش‌ها و رویکردهای مختلف ارائه گردد. در مدل ارائه‌شده توسط هاشمی‌راد (۱۳۸۹)، ابعاد ویژگی و صلاحیت‌های لازم برای توسعه انسانی در ایران استخراج می‌شود، در حالی که در پژوهش حاضر ابعاد سیاستی و حوزه‌های مرتبط با آن‌ها استخراج و ارائه می‌شوند. مدل پاکدل و همکاران (۱۳۹۷)، با رویکرد پویایی سیستم ارائه می‌شود که با رویکرد منتخب این پژوهش متفاوت است. در این پژوهش تلاش می‌شود علاوه بر متخصصان دانشگاهی، از نظرهای فعالان حوزه سیاستگذاری و منابع مکتوب نیز استفاده شود.

تروانگ و آن^۱ (۲۰۱۹)، چندین راهبرد را برای توسعه منابع انسانی در سطح ملی کشور ویتنام بررسی

می‌کنند و اجرایی بودن آن‌ها را مورد بحث قرار می‌دهند. توسعه منابع انسانی مواردی مانند آموزش و پرورش، سلامت، امنیت، آموزش سازمانی، توسعه اقتصادی، فرهنگ، علوم و فناوری و سایر عوامل تاثیرگذار بر توسعه انسانی را در بر می‌گیرد (Russ-Eft et al., 2014). توسعه منابع انسانی ملی زمینه دستیابی به ارتقای بهره‌وری، رقابت‌های محلی و جهانی، بهبود آموزش و پرورش و آموزش عالی، افزایش اشتغال، توسعه و ثبات اجتماعی، سلامت ملی، توسعه ملی و بین‌المللی، برابری نژادی، و همکاری‌های بومی و جهانی را برای کشورها فراهم می‌سازد (Devadas et al., 2012). آردیچویلی و همکاران^۱ (۲۰۱۲)، بیان می‌کنند که توسعه منابع انسانی ملی، مسائل فراگیر آموزشی و کارآموزی شامل آموزش ابتدایی، آموزش صنعتی، بهره‌وری و برابری نیروهای کاری و بهداشت محیط‌های کاری، ایجاد داده‌های قابل مقایسه بازار کار، یادگیری مادام‌العمر تا توسعه مدیریت را در بر می‌گیرد. لوتا مخبی^۲ (۲۰۰۴)، می‌گوید توسعه منابع انسانی ملی کشور کنیا، هم‌معنا با آموزشی است که به ریشه‌کن شدن نادانی، بیماری، و فقر کمک می‌نماید. به همین جهت، اقدام‌های مربوط به آن شامل جمعیت، آموزش رسمی، آموزش نیروی انسانی، اشتغال و خط‌مشی‌های بازار کار، مداخله در حل فقر، توسعه جوانان، سلامت، ایجاد پناهگاه، تهیه مسکن، و دیگر نگرش‌های مربوط به رفاه را نشان می‌دهد. اوه و همکاران^۳ (۲۰۱۱)، توسعه منابع انسانی ملی را یک رویکرد جامع مرکب از تمام جنبه‌های موجود توسعه منابع انسانی می‌دانند. به نظر آن‌ها تحصیلات مدرسه‌ای، تحصیلات عالی، و تحصیلات مادام‌العمر نیاز به ترکیب با توسعه منابع انسانی دارد. تحصیلات لازم است با بهداشت و رفاه تعدیل شود تا بتواند از منابع انسانی محافظت کند. همچنین، مهم است که تحصیلات با استخدام مرتبط و با صنعت ترکیب شود تا قابلیت استفاده منابع انسانی را ایجاد نماید. دمارتیس و همکاران^۴ (۲۰۱۲)، ارزش توجه جدی به توسعه منابع انسانی ملی را در برنامه ملت‌سازی افغانستان توسط سازمان ملل اثبات می‌کنند. اسپارکمن^۵ (۲۰۱۵)، نژاد، جنسیت، و کیفیت آموزشی را به عنوان مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر توسعه منابع انسانی بیان می‌کند. اسرارالحق^۶ (۲۰۱۵)، شرایط فعلی و روند تاریخی توسعه منابع انسانی را در پاکستان تبیین می‌کند. آلاگاجارا و گیتنز (۲۰۱۶)، یک چارچوب چندسطحی برای درک بهتر ظرفیت‌سازی و قابلیت‌سازی در سرمایه انسانی ارائه می‌دهند که می‌تواند برای سنجش اولویت‌های توسعه ملی استفاده شود. در پژوهش آن‌ها مشخص می‌شود که صاحب‌نظران حوزه توسعه منابع انسانی در خصوص چارچوب‌های مفهومی با چالش ایجاد ظرفیت و قابلیت در سرمایه انسانی در سطح ملی مواجه

1. Ardichvili et al.
2. Lutta-Mukhebi
3. Oh et al.
4. Demartis et al.
5. Sparkman
6. Asrar-ul-Haq

هستند. کو و مک‌لین (۲۰۱۷)، پنج مولفه ضروری برای استقرار توسعه منابع انسانی ملی شناسایی می‌کنند. آن‌ها بیان می‌کنند هر کشوری که به دنبال توسعه منابع انسانی ملی است باید به این مولفه‌ها توجه نماید: استقرار یک چارچوب قانونی برای توسعه منابع انسانی ملی، آگاهی سیاسی نسبت به اهمیت این مفهوم، ایجاد اجماع در مورد تعریف و سیاست‌ها و اقدام‌های مربوطه، مشخص کردن نقش سیستم‌های مختلف در توسعه منابع انسانی ملی، و گسترش حوزه توسعه منابع انسانی ملی از آموزش به مولفه‌هایی مانند نیروی کار، جمعیت، و فرهنگ. آنیکین^۱ (۲۰۱۷)، یک تجزیه و تحلیل چندسطحی از نقش ساختارهای شغلی و تاثیر آن بر دسترسی به توسعه منابع انسانی انجام می‌دهد، و به این نتیجه می‌رسد که گسترش توسعه منابع انسانی به شدت متأثر از ساختار مشاغل و نابرابری‌های موجود در آن است. الحارثی و همکاران^۲ (۲۰۱۷)، توسعه منابع انسانی ملی را برای کشور عمان تنها با رویکرد برنامه آموزش ملی ارزیابی می‌کنند و وزارت نیروی انسانی، موسسه‌های آموزشی، کارمندان آموزش و آموزش را ذی‌نفعان اصلی این سیستم شناسایی می‌کنند. گاراوان و همکاران^۳ (۲۰۱۸)، پژوهش‌های مرتبط با توسعه منابع انسانی ملی را در سه سطح دسته‌بندی می‌کنند: پژوهش‌هایی که مربوط به سطح کلان است که شامل مولفه‌های نهادی رسمی و غیررسمی، فرهنگ، محیط، و تاثیر جهانی بر آن است؛ پژوهش‌های مرتبط با سطح میانی که توجه بیش‌تری به سیاست‌های ملی، نهادهای قانونی، و سیاست‌های توسعه منابع انسانی دارد؛ و پژوهش‌های سطح خرد که تمرکز بیش‌تری بر مجریان توسعه منابع انسانی ملی، اجرای راهبردهای آن، و بررسی نتایج اجرای آن دارد. بررسی پژوهش‌های این حوزه علاوه بر این که ضرورت توجه به توسعه منابع انسانی ملی را اثبات می‌کند، دو نکته مهم را روشن می‌سازد. اول این که بسیاری از پژوهشگران نسبت به توسعه منابع انسانی ملی رویکرد صرف آموزشی دارند و مولفه‌های آن را محدود به مولفه‌های آموزشی می‌دانند. اما به‌تازگی رویکردهای فراآموزشی نیز به این مفهوم در حال شکل‌گیری است. ما نیز در این پژوهش، رویکرد فراآموزشی را در نظر داریم. دوم این که پژوهش‌های اخیر به این نکته تاکید می‌کنند که مدل‌ها، سیاست‌ها، و برنامه‌های توسعه منابع انسانی ملی باید برای هر کشور مختص شرایط خود طراحی شود. این نگاه موردی به کشورهای مختلف تاکید بر اهمیت پژوهش حاضر است. هرچند در مورد ابعاد مدل توسعه منابع انسانی ملی در پژوهش‌های گذشته مواردی اشاره می‌شود، اما نیاز است این ابعاد و مولفه‌ها در هر کشوری با توجه به شرایط خود استخراج شود.

1. Anikin
2. Al-Harthy et al.
3. Garavan et al.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، مفروض‌های هستی‌شناسی عینی‌گرایی و معرفت‌شناسی اثبات‌گرایی^۱ حاکم است. از دید روش‌شناسی، پژوهشگران بر این باورند که روش پژوهش کیفی بینش عمیق‌تری در قبال پدیده‌های فرایندی فراهم می‌سازد. یکی از مشخصه‌های پژوهش کیفی، تعامل فوق‌العاده بین پژوهشگر و محیط پیرامونی است که درک عمیقی از مسئله پژوهش فراهم می‌آورد (Bluhm et al., 2011). این پژوهش جزو پژوهش‌های اکتشافی محسوب می‌شود و از راهبرد داده‌بنیاد^۲ بهره می‌برد. روش داده‌بنیاد، روالی نظام‌مند و کیفی است، برای تولید نظریه‌ای که یک فرایند، کنش، یا برهم‌کنش را درباره یک موضوع خرد واقعی، در سطح مفهومی کلی تشریح می‌کند (Bluhm et al., 2011). چارچوب مفهومی داده‌بنیاد بیش‌تر به داده‌ها و بساخت‌های کنشگران وابسته است تا به پژوهش‌های پیشین؛ بنابراین برای موضوع این پژوهش که دارای پیشینه پژوهش غنی نیست و رویکردی متفاوت نسبت به ادبیات دارد، مناسب است. از آن‌جا که این روش، در داده‌ها بنیان دارد، نسبت به نظریه‌ای که از مجموعه نظریه‌های موجود اقتباس می‌شود، تبیین بهتری ارائه می‌دهد؛ زیرا با موقعیت تناسب دارد (Creswell, 2002). در این روش‌شناسی، داده‌ها در حین فرایند گردآوری بررسی و کدبندی می‌شوند. ایده‌های اولیه مقوله‌بندی، مفهوم‌بندی، و به نگرش درمی‌آیند. می‌توان برای پالایش، اصلاح یا توسعه بیش‌تر نظریه‌های صوری موجود نیز از این نظریه استفاده کرد (Glaser, 1992). داده‌بنیاد دارای دو رهیافت پارادایمی اثباتی و برساختی است. به‌طور خلاصه می‌توان گفت رهیافت برساخت‌گرایانه داده‌بنیاد بر ماهیت پدیده متمرکز می‌شود و داده‌ها و تحلیل‌ها را حاصل تجربه مشترک با مشارکت‌کنندگان می‌داند. در حالی که رهیافت عینی‌گرایانه داده‌بنیاد مبتنی بر سنت اثباتی است و داده‌ها را به مثابه ابژه‌هایی واقعی می‌بیند که می‌توانند کشف شوند. با توجه به مفروض‌های اساسی پژوهشگران، رهیافت عینی‌گرایانه داده‌بنیاد در این پژوهش انتخاب می‌شود، و از استدلال استقرایی برای ورود به سطح خرد واقعیت و استدلال قیاسی برای ساخت الگوی نظری عام استفاده می‌شود.

جامعه‌آماری مجموع خبرگان و صاحب‌نظران حوزه‌های مرتبط با توسعه منابع انسانی ملی هستند که شامل متخصصان دانشگاهی و خبرگان حوزه‌های سیاست‌گذاری و عملیاتی این حوزه‌ها می‌شوند. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری نظری استفاده می‌شود. در این روش، معیار انتخاب نمونه‌ها توان بالقوه آن‌ها در نمایش و نشان دادن سازه‌های مهم نظری است (عزیزی، ۱۳۹۵).

1. Positivism
2. Grounded Theory

جدول ۱: آمار جمعیت شناختی خبرگان

کد خبره	جنسیت	سن	تخصص	مدرک تحصیلی	سوابق فعالیت مرتبط
۱	مرد	۴۹	مدیریت منابع انسانی	دکتری	عضو هیئت علمی
۲	مرد	۴۶	مدیریت دولتی	دکتری	عضو هیئت علمی - اجرایی (مجلس شورای اسلامی)
۳	مرد	۳۵	مدیریت دولتی	دکتری	اجرایی (حوزه معاونت علمی ریاست جمهوری)
۴	مرد	۶۲	اقتصاد	دکتری	عضو هیئت علمی - اجرایی (سازمان برنامه و بودجه کشور، مدیریت دانشگاه آزاد)
۵	مرد	۵۸	مدیریت دولتی	دکتری	عضو هیئت علمی - اجرایی (سازمان امور استخدامی و اداری، سازمان برنامه و بودجه)
۶	مرد	۳۸	مدیریت منابع انسانی	دکتری	عضو هیئت علمی - اجرایی (حوزه معاونت علمی ریاست جمهوری)
۷	زن	۵۱	علوم تربیتی	دکتری	عضو هیئت علمی
۸	مرد	۶۳	مدیریت	کارشناسی ارشد	اجرایی (نماینده مجلس شورای اسلامی، حوزه استناداری)
۹	مرد	۴۳	مدیریت منابع انسانی	دکتری	عضو هیئت علمی
۱۰	مرد	۴۸	علوم تربیتی	دکتری	عضو هیئت علمی
۱۱	مرد	۶۸	مدیریت دولتی	دکتری	عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام
۱۲	مرد	۷۵	مدیریت - حوزوی	معادل دکتری	عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام، ریاست مجلس شورای اسلامی
۱۳	مرد	۵۰	جامعه‌شناسی	دکتری	عضو هیئت علمی
۱۴	مرد	۵۷	اقتصاد	کارشناسی ارشد	نماینده مجلس شورای اسلامی
۱۵	مرد	۷۰	مدیریت دولتی	دکتری	عضو هیئت علمی، عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام
۱۶	مرد	۵۸	مدیریت	دکتری	عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام
۱۷	مرد	۵۹	علوم تربیتی	دکتری	عضو هیئت علمی - اجرایی (معاونت وزارت آموزش و پرورش)

ابزار اصلی مورد استفاده در این پژوهش مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته است. در مجموع هفده مصاحبه عمیق از استادان و سیاستگذاران حوزه‌های مرتبط با توسعه منابع انسانی ملی اخذ می‌شود. پس از هر مصاحبه بر اساس روش نمونه‌گیری نظری گلوله‌برفی، از مصاحبه‌شونده خواسته می‌شود که افرادی را که از نظر آن‌ها اشراف خوبی بر موضوع دارند، معرفی کنند. سپس با بررسی سابقه علمی و تجربی افراد مصاحبه با آن‌ها برنامه‌ریزی و برگزار می‌شود. گردآوری داده‌ها از خرداد ۱۳۹۷ تا تیرماه ۱۳۹۸ به طول انجامید. مصاحبه‌ها در محل دفتر کاری مصاحبه‌شوندگان صورت می‌پذیرد. در کل هفده مصاحبه انجام می‌شود که از مصاحبه چهاردهم به بعد، تکرار در داده‌ها مشاهده می‌شود (اشباع نظری)، و برای اطمینان، انجام مصاحبه‌ها تا هفدهمین خبره ادامه می‌یابد. مدت زمان هر مصاحبه به‌طور متوسط ۹۰ دقیقه است. تمام مصاحبه‌ها پس از اتمام روی کاغذ پیاده می‌شوند.

جدول ۲: راهنمای مصاحبه نیمه‌ساختاریافته توسعه منابع انسانی در سطح ملی

پرسش‌های اصلی	پرسش‌های فرعی
	۱. تا چه حد با مفهوم توسعه منابع انسانی ملی آشنا هستید؟
	۲. آیا با وجود مفهومی با عنوان توسعه منابع انسانی ملی موافق‌اید؟
مفهوم توسعه منابع انسانی در سطح ملی	۳. آیا در صورت وجود، این مفهوم را یک مفهوم مدیریتی می‌دانید یا اقتصادی یا علوم تربیتی؟ چیست؟
	۴. تفاوت مفهوم توسعه منابع انسانی ملی با مفاهیم مشابه مانند توسعه انسانی و توسعه منابع انسانی چیست؟
ضرورت و اهمیت	۱. اهمیت رویکرد توسعه منابع انسانی ملی را برای ایران به چه میزان می‌دانید؟
رویکرد توسعه منابع انسانی در سطح ملی شده است؟	۲. توجه نکردن به این مفهوم باعث به‌وجود آمدن چه چالش‌هایی برای کشور ایران برای ایران چیست؟
	۳. چالش‌هایی که به دلیل توجه نکردن به این مفهوم در آینده پیش‌روی ماست، کدام‌اند؟
	۱. آیا از اساس مفهوم توسعه منابع انسانی ملی را محدود به ابعاد آموزشی می‌دانید؟ در غیر این صورت چه ابعاد دیگری دارد؟
ابعاد توسعه منابع انسانی در سطح ملی	۲. برای توسعه منابع انسانی در کشور ایران باید به کدام ابعاد و مولفه‌ها توجه نمود؟
	۳. برای هر کدام از این ابعاد چه مولفه‌ها و شاخص‌هایی را می‌توان نام برد؟
	۴. آیا از اساس مولفه‌هایی مانند نرخ رشد جمعیت یا توسعه دانشگاه‌ها و رشته‌ها باید با توجه به رابطه راهبردی با یکدیگر سیاست‌گذاری و طراحی راهبرد شوند یا خیر؟ در این صورت، وجود ارتباط بین چه مولفه‌هایی را برای توسعه منابع انسانی ملی ضروری می‌دانید؟
شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر در توسعه منابع انسانی در سطح ملی	۱. شرایط سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، و اجتماعی کشور ایران چه الزام‌هایی را برای توسعه منابع انسانی ملی تحمیل می‌کند؟
	۲. چه عواملی در توسعه منابع انسانی ملی مداخله می‌کند؟ ملی را چه می‌دانید؟

سپس داده‌های پژوهش با ابزار کدگذاری باز و محوری، و با کمک نسخه ۱۲ نرم‌افزار Maxqda تجزیه و تحلیل می‌شود. برای این کار، پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها کدگذاری باز صورت می‌گیرد که در مجموع ۲۲۰ کد باز شناسایی می‌شود. با توجه به تعداد بالای کدهای باز شناسایی شده، کدبندی متمرکز صورت می‌گیرد و مجموع کدها در ۳۰ مفهوم دسته‌بندی می‌شوند. کدبندی متمرکز عبارت است از استفاده از معنادارترین یا فراوان‌ترین کدهای اولیه برای غربال کردن و تقلیل میزان زیادی از داده‌ها. در این مرحله از کدبندی، ضمن مراجعه به شرح‌واره‌های هر کد و مقایسه کردن کدها با همدیگر، کدهای متداخل و مشابه شناسایی می‌شوند، و با تعیین و مرتب کردن کدها یا مفاهیم، کدهای مشابه و مشترک در قالب یک کد واحد قرار می‌گیرند. سپس کدهای باز متمرکز، کدبندی محوری می‌شوند و هرچند کد در قالب یک مقوله قرار می‌گیرند. هدف این مرحله، اتصال منطقی بین داده‌های تقلیل‌یافته یا مقوله‌های عمده است. در این مرحله، مقوله‌ها به صورت یک شبکه در ارتباط با هم قرار می‌گیرند. یافتن کدهای مشترک و مقوله‌بندی نیز مستلزم استفاده از روش مقایسه ثابت است. این مرحله برای بازگرداندن انسجام به داده‌های کدبندی شده، دسته‌بندی، ترکیب و سازماندهی میزان زیادی از داده‌ها و بازجمع کردن آن‌ها به شیوه جدید است. ارزیابی اتکاپذیری یافته‌ها نیز با توجه به معیارهای سنجش کفایت فرایند پژوهش و کیفیت داده‌ها و تفسیرها، ارائه شده توسط رهنورد و همکاران (۱۳۹۸) صورت می‌پذیرد.

جدول ۳: ارزیابی کیفیت یافته‌های پژوهش

معیار	شرح
۱. بررسی چندین باره پرسش‌های مصاحبه به منظور شفاف بودن آن‌ها؛ ۲. دقت پژوهشگر و بررسی مکرر کدهای اخذ شده از مصاحبه‌ها؛ ۳. رعایت اشباع نظری در گردآوری داده‌ها؛ و ۴. تطبیق یافته‌ها با داده‌ها توسط سه نفر از استاد مدیریت.	۱. بررسی چندین باره پرسش‌های مصاحبه به منظور شفاف بودن آن‌ها؛ ۲. دقت پژوهشگر و بررسی مکرر کدهای اخذ شده از مصاحبه‌ها؛ ۳. رعایت اشباع نظری در گردآوری داده‌ها؛ و ۴. تطبیق یافته‌ها با داده‌ها توسط سه نفر از استاد مدیریت.
انتقال‌پذیری ^۱ : درجه کاربرد مصاحبه‌ها؛ مشابه دیگر	۱. بکارگیری نمونه‌گیری نظری و هدفمند؛ ۲. استخراج مفاهیم از داده‌های یافته‌ها در موقعیت‌های مشابه ۳. مقایسه یافته‌های بدست آمده با پژوهش و مطالعات پیشین و ادبیات.
اتکاپذیری ^۲ : درجه ثبات و پایداری تبیین‌های صورت گرفته در طول زمان	۱. بررسی چالش‌های گذشته و پیش‌روی حاصل از توجه نکردن به مفهوم مد نظر پژوهش و مقایسه آن‌ها با هم؛ ۲. رعایت ابزارهای روش‌شناختی متناسب در فرایند پژوهش؛ و ۳. مستندسازی جامع پژوهش‌ها از طریق نرم‌افزار Maxqda

1. Credibility
2. Transferability
3. Dependability

ادامه جدول ۳: ارزیابی کیفیت یافته‌های پژوهش

معیار	شرح
تصدیق‌پذیری ^۴ : درجه عینیت‌گرایی پژوهش و اجتناب از تورش و پیش‌داوری	۱. بررسی ارزیابی کدهای استخراج‌شده از مصاحبه‌ها توسط برخی از مصاحبه‌شوندگان؛ و ۲. ارزیابی تفسیرها توسط سه نفر از استادان مدیریت.
بازآوایی ^۵ : توانایی پژوهشگر در دریافت معانی و تفاسیر تحلیلی	۱. اختصاص زمان کافی و متناسب به مصاحبه‌ها و باز بودن آن؛ ۲. تطبیق یافته‌ها با ادبیات و مبانی نظری؛ و ۳. رعایت اصول مصاحبه‌های باز.
مفید بودن ^۶ : جنبه‌های عملی نتایج پژوهش	۱. بررسی و ارائه پیشنهاد‌های عملی در پایان پژوهش؛ ۲. سهم علمی پژوهش در تدوین مدل بومی برای کشور ایران؛ و ۳. تایید نتیجه‌ها و پیشنهاد‌های عملی پژوهش توسط چندین نفر از خبرگان.
اصیل بودن ^۷	۱. نبود پژوهش کافی در این زمینه؛ ۲. جدید بودن برخی ابعاد و مفاهیم استخراج‌شده؛ ۳. تفاوت رویکرد پژوهش با غالب پژوهش‌های انجام شده در این موضوع؛ و ۴. جدید بودن بررسی توسعه منابع انسانی ملی در قلمرو ایران.
تعدیل‌پذیری ^۸ : توانایی مدل برای تعدیل مستمر	مدل استخراج شده از ظرفیت لازم برای اصلاح و تعدیل در طول زمان برخوردار است.

منبع: رهنورد و همکاران (۱۳۹۸)

یافته‌های پژوهش

داده‌های اولیه در این پژوهش با انجام هفده مصاحبه عمیق با خبرگان و سیاستگذاران حوزه توسعه منابع انسانی ملی جمع‌آوری می‌شود. شاخص در نظر گرفته‌شده برای خبرگی جامعه آماری، حضور در نهادها و مراکز سیاستگذاری کشور، و برای دانشگاهیان وجود پژوهشی مرتبط با موضوع است. البته باید توجه شود که استفاده از روش گلوله‌برفی برای نمونه‌گیری باعث می‌شود که نظر مصاحبه‌شونده در مورد تخصص و خبرگی افراد معرفی‌شده برای مصاحبه از اهمیت ویژه‌ای در انتخاب نمونه برخوردار باشد. بر اساس نتایج مصاحبه‌ها باید توجه کرد که توسعه منابع انسانی در سطح ملی دارای مفهومی متفاوت با توسعه منابع انسانی مرسوم در ادبیات فعلی است، و در واقع تلاش آن در جهت هماهنگ‌سازی و یکپارچه کردن تمامی تلاش‌های توسعه منابع انسانی و ابعاد

4. Confirmability
5. Resonance
6. Usefulness
7. Originality
8. Modifiability

موثر بر آن در سطح ملی است. نکته قابل توجهی که در بسیاری از مصاحبه‌ها از جمله مصاحبه‌های شماره ۴، ۶، ۷، و ۱۵ به آن اشاره می‌شود این است که هدف تمامی تلاش‌های ما در توسعه منابع انسانی ملی تهیه سرمایه انسانی مناسب برای توسعه کشور است و برای این امر علاوه بر توسعه جمعیت باید به آموزش و تربیت آن‌ها، و همچنین سلامت و قابلیت و توانایی کار کردن، و همسویی مهارت‌ها، صلاحیت‌ها، و ویژگی‌های آن‌ها با نیازهای بازار کار کشور توجه کرد. ماتریس کیفی مقوله‌ها در جدول (۴) ارائه می‌شود. ماتریس کیفی شامل تمامی مقوله‌های مستخرج به همراه کد مصاحبه‌هایی است که به این مقوله‌ها اشاره می‌شود.

جدول ۴: ماتریس کیفی مقوله‌ها

کد خبره	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	
سیاستگذاری جمعیت	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
مدیریت مهاجرت	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
آموزش‌های عمومی	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
آموزش‌های تخصصی	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
آموزش‌های مهارتی	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ارتقای سلامت و بهداشت	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
مقابله با آسیب‌های اجتماعی	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
برنامه‌ریزی اشتغال	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

در ادامه، جداول مقوله‌ها، مفاهیم، گزاره‌ها، و فراوانی هر کد به اختصار گزارش می‌شود. در ستون اول، مقوله‌های مستخرج، ستون دوم مفاهیم مرتبط با هر کدام از مقوله‌ها و سپس گزاره‌های مرتبط با آن مفاهیم که در مصاحبه‌ها تکرار می‌شود، ارائه می‌گردد. در ستون ماقبل آخر نیز تعداد مصاحبه‌هایی که کدها در آن‌ها تکرار می‌شود، و در ستون آخر میزان تکرار گزاره‌های مرتبط با آن کد در مصاحبه‌ها مشخص می‌شود.

جدول ۵: کد خبره سیاستگذاری جمعیتی

مقوله	مفهوم	گزاره	فراوانی کدها	فراوانی تکرار گزاره‌ها
	سیاستگذاری نرخ رشد جمعیت	توجه نکردن به نیاز آینده کشور به منابع انسانی در دهه ۱۳۷۰، چالش‌های پیش آمده به دلیل نبود نگاه آینده‌نگرانه به توسعه جمعیت	۱۴	۲۷
	مدیریت نرخ عمومی فعالیت	توجه نکردن به نرخ بالقوه فعالیت در سیاست‌های کاهش جمعیت، توجه به جمعیت در حال رسیدن به سن ازکارافتادگی در سیاست‌های جمعیتی، اهمیت نرخ تکفل، توجه به زیرساخت‌های لازم برای میزان توسعه زادوولد، توجه به نسبت جنسیت جمعیت با توجه به مشارکت کم‌تر زن‌ها در جمعیت فعال	۵	۱۶
سیاستگذاری جمعیتی	سیاستگذاری هرم سنی جمعیت	ضرورت توجه به این‌که جمعیت موجود در چه ترکیب سنی هستند، چالش آتی جامعه مسن برای ایران، تاثیر زیاد هرم سنی بر نرخ تکفل، و توجه به هرم سنی در توسعه جمعیت به دوره‌ای سخت با نرخ تکفل‌های بالا منجر می‌شود به دلیل وجود همزمان جمعیت زیاد زیر ۱۰ سال و بالای ۶۰ سال	۷	۱۴
	سیاستگذاری توزیع جمعیت	ضرورت توجه به توزیع جمعیت در کشور، چالش کمبود جمعیت در برخی مناطق راهبردی کشور، چالش مازاد جمعیت در کلان‌شهرها، توجه نکردن به زیرساخت‌های رفاهی و اقتصادی مناطق برای زندگی، نبود تناسب جمعیتی بین مناطق مختلف کشور، ضرورت توجه‌بخشی به مناطق برای سیاستگذاری جمعیتی و نه تنها ملی	۸	۱۹

جدول ۶: کد خبره مدیریت مهاجرت

مقوله	مفهوم	گزاره	فراوانی کدها	فراوانی تکرار گزاره‌ها
	مدیریت مهاجرت داخلی	مدیریت مهاجرت از روستاها به شهرها، تاثیر کم شدن جمعیت در روستاها بر طبقه مشاغل کشاورزی و دامداری، تاثیر مهاجرت‌های داخلی بر تمرکز جمعیت در کلان‌شهرها، توجه نکردن به معماری منابع انسانی در مهاجرت‌های داخلی، مکمل بودن مهاجرت‌های داخلی برای آمایش جمعیت سرزمین	۵	۲۱
	مدیریت مهاجرپذیری از خارج از کشور	ضرورت توجه به میزان مهاجران خارجی به کشور، ضرورت توجه به سطح و رشته تخصصی مهاجران پذیرفته‌شده در کشور، ضرورت توجه به میزان افزایش جمعیت به واسطه مهاجران خارجی، ضرورت برنامه‌ریزی برای پذیرفتن چه مهاجرانی با چه تخصص‌ها و مهارت‌هایی	۱۰	۱۸
مدیریت مهاجرت		لزوم توجه به میزان مهاجران ایرانی به کشورهای دیگر، لزوم توجه به میزان و رشته و رشته تخصصی مهاجران از کشور، میزان کاهش جمعیت به واسطه مهاجرت به کشورهای خارجی، فرار مغزها، ایجاد اختلال در برنامه آمایش آموزش عالی توسط مهاجرت دانش‌آموختگان، ضرورت توجه به میزان مهاجران خارجی در برنامه‌ریزی جمعیت، تغییر میانگین ضریب هوشی کشور در دوره بلندمدت به واسطه مهاجرت‌های خارجی، ضرورت توجه به میزان و زمینه تخصص و مهارت مهاجران به خارج از کشور، ضرورت برنامه‌ریزی پیرامون تسهیل یا ممانعت از مهاجرت در سطوح سنی و تخصصی گوناگون، رقابت پیرامون جذب و نگهداشت مغزها و تخصص‌های لازم کشور	۱۰	۲۹

جدول ۷: کد خبره آموزش‌های عمومی

مقوله	مفهوم	گزاره	فراوانی کدها	فراوانی تکرار گزاره‌ها
		تمامی افراد جامعه باید آموزش‌های عمومی پوشش را ببینند، ضرورت پیش رفتن به سوی جامعه آموزش‌های بدون بی‌سواد برای توسعه، اهمیت در دسترس بودن آموزش‌های عمومی به صورت رایگان برای تمام افراد جامعه	۱۶	۲۸
آموزش‌های عمومی	ارتقای کیفیت آموزش‌های عمومی	ضرورت توجه به شاخصه‌های محوری که با توجه به ویژگی‌های ملی باید در شخصیت افراد جامعه تقویت شود، لزوم حرکت به سمت آموزش‌های عملی به‌جای نظری در مقاطع پیش از دانشگاه، اهمیت توجه به مهارت‌های عمومی ضروری در آموزش‌های عمومی، توجه جدی به تربیت معلم از اولویت‌های ملی، شکل گرفتن بخش عمده‌ای از ویژگی‌های شخصیتی کارمندان در دوره پیش از آموزش عالی	۱۵	۳۴
		توجه نکردن به مزیت‌های کشور در آموزش‌های عمومی، چالش نبود تمرکز بر هماهنگی توسعه قابلیت‌های مشخص در نظام آموزش و آموزش‌های پرورش، آموزش و پرورش راه‌حل بسیاری از چالش‌های موجود در فرهنگ عمومی کشور، توجه به استعدادهای دانش‌آموزان و توسعه آن‌ها در عوض نسخه‌های عمومی برای همه، لزوم برقراری ارتباط راهبردی بین آموزش و پرورش و بازار کار، لزوم توجه ویژه به مهارت‌های اجتماعی در آموزش‌های عمومی	۹	۲۱

جدول ۸: کد خبره آموزش‌های تخصصی

مقوله	مفهوم	گزاره	فراوانی کدها	فراوانی تکرار گزاره‌ها
	ارتقای کیفیت آموزش‌های تخصصی	تاثیر کیفیت آموزش‌های تخصصی بر اشتغال، ضرورت توجه به انجام یادگیری به معنای تغییر در رفتار در آموزش‌های تخصصی، نیاز به ارزیابی بهره‌وری خروجی‌های دانشگاه‌ها در بازار کار، توجه به ارتباط دانشگاه و صنعت	۱۶	۳۱
آموزش‌های تخصصی	برنامه‌ریزی گسترش آموزش‌های تخصصی	لزوم توجه به میزان نیاز کشور به افراد دانش‌آموخته در دوره‌های آموزش‌های عالی، لزوم توجه به نسبت افراد مورد نیاز کشور برای تحصیلات عالی، توجه به نیازهای کشور در توسعه رشته‌های دانشگاهی، ضرورت نگاه آینده‌پژوهانه در توسعه رشته‌های تخصصی دانشگاهی، لزوم وجود ارتباط زیاد بین توسعه رشته‌های دانشگاهی و اشتغال	۱۷	۲۶
	توزیع کمی و کیفی آموزش‌های تخصصی در کشور	ضرورت توجه به ظرفیت‌ها و نیازهای منطقه در توسعه رشته‌های تخصصی در دانشگاه‌های آن منطقه، اعطای رشته به دانشگاه‌ها بدون توجه به نیاز، توجه نکردن به ارتباط جذب دانشجو با ظرفیت‌های منطقه	۱۰	۲۹
عرضه‌محوری و تقاضا‌محوری آموزش‌های تخصصی		لزوم طراحی راهبرد اساسی برای آموزش‌های تخصصی در کشور، ضرورت توجه به تقاضای نیروی انسانی در بخش‌های مختلف بازار کار برای پرورش نیرو، تفکیک بین تقاضای واقعی بازار کار با تقاضای کاذب ایجادشده توسط تبلیغات برای تخصص‌های مختلف، چالش بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی به دلیل توجه نکردن به تقاضای بازار کار در توسعه رشته‌های دانشگاهی	۵	۱۲

جدول ۹: کد خبره آموزش‌های مهارتی

مقوله	مفهوم	گزاره	فراوانی کدها	فراوانی تکرار گزاره‌ها
	ارتقای کیفیت آموزش‌های مهارتی	ضرورت رخ دادن یادگیری به معنای تغییر در رفتار در آموزش‌های مهارتی، تمرکز بر مهارت‌های مورد نیاز کشور با توجه به بازار کار، تمرکز بر مهارت‌های مورد نیاز کشور با توجه به ظرفیت‌های موجود کشور	۱۲	۱۷
آموزش‌های مهارتی	گسترش آموزش‌های مهارتی	توجه به نسبت دانشجویان تحصیلات عالی و مهارت‌آموزان آموزش‌های حرفه‌ای در کشور، گسترش برنامه‌های تشویق دانش‌آموزان به حضور در آموزش‌های حرفه‌ای، تلاش برای از بین بردن مدرک‌گرایی در جامعه و جایگزینی آن با مهارت‌آموزی موثر در بازار کار، توسعه برنامه‌های مهارت‌آموزی برای سنین کودکی، توسعه مراکز فنی و حرفه‌ای باکیفیت با توجه به کمبود شدید آن، استفاده از ظرفیت‌هایی مانند سربازی برای توسعه مهارت‌های حرفه‌ای کار	۱۲	۲۰
	توزیع کمی و کیفی آموزش‌های مهارتی در کشور	توجه به ظرفیت‌های بالقوه منطقه در توسعه دوره‌های مهارت‌آموزی، توجه به صنایع فعال در منطقه در برنامه‌ریزی دوره‌های مهارت‌آموزی، ایجاد دانشگاه‌های علمی-کاربردی و کار و دانش بر اساس نیازهای شغلی منطقه و ظرفیت‌های آن	۷	۱۱

جدول ۱۰: کد خبره ارتقای سلامت و بهداشت

مقوله	مفهوم	گزاره	فراوانی کدها	فراوانی تکرار گزاره‌ها
	پیشگیری	نیروی کار سالم می‌تواند بهره‌وری بیش‌تری داشته باشد، لزوم توجه به برنامه‌های پیشگیری از بیماری‌های سخت مانند فلج اطفال و هیپاتیت، برنامه‌های بهداشتی با تاثیر بر نرخ مرگ‌ومیر بر نرخ فعال کشور اثرگذار است	۵	۹
ارتقای سلامت و بهداشت	آموزش بهداشت	اهمیت آموزش بهداشت در ارتقای سطح سلامت جامعه، تاب‌آوری جامعه آموزش دیده در مقابل بیماری‌های فراگیر	۲	۵
	درمان	توجه نکردن به درمان باعث می‌شود نیروی کار پرهزینه با بیماری از در دسترس بازار کار خارج شود، برنامه‌های درمانی سلامت نیروهای کار را تضمین می‌نماید، توسعه برنامه‌های درمانی با تاثیر بر نرخ مرگ‌ومیر بر نرخ جمعیت فعال کشور اثرگذار است	۶	۸
	مقابله با مخاطرات و آلودگی‌های محیطی	توجه به مسائل زیربنایی بهداشتی مانند آب آشامیدنی سالم و هوای پاک به در اختیار داشتن نیروی کار سالم و آماده کار بهتری منجر می‌شود	۴	۹
	پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی	لزوم توجه به پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، هزینه بالای درمان نسبت به پیشگیری	۳	۱۰
مقابله با آسیب‌های اجتماعی	درمان آسیب‌های اجتماعی	توجیه اقتصادی هزینه برای درمان آسیب‌های اجتماعی، ضرورت توجه جدی به توسعه فرهنگ استفاده از مشاوره‌های اجتماعی، تاثیر بکارگیری افرادی که ترک اعتیاد کرده‌اند در توسعه منابع انسانی، ضرورت توسعه مشاوره‌های سازمانی	۳	۷
	اولویت‌بندی تاثیر انواع آسیب‌های اجتماعی بر منابع انسانی	تاثیر اعتیاد بر بهره‌وری نیروی کار، تاثیر اعتیاد بر نیروی کار فعال بالفعل، تاثیر آسیب‌های اجتماعی مانند بحران‌های هویتی جوانان و اعتیاد و طلاق و فساد و ابتذال فرهنگی بر بهره‌وری نیروی کار کشور، ضرورت پژوهش پیرامون افراد غیرفعال به دلیل هر کدام از آسیب‌های اجتماعی، لزوم توجه جدی به آسیب‌های اجتماعی با توجه به معضل نرخ فعالیت در آینده کشور	۲	۷

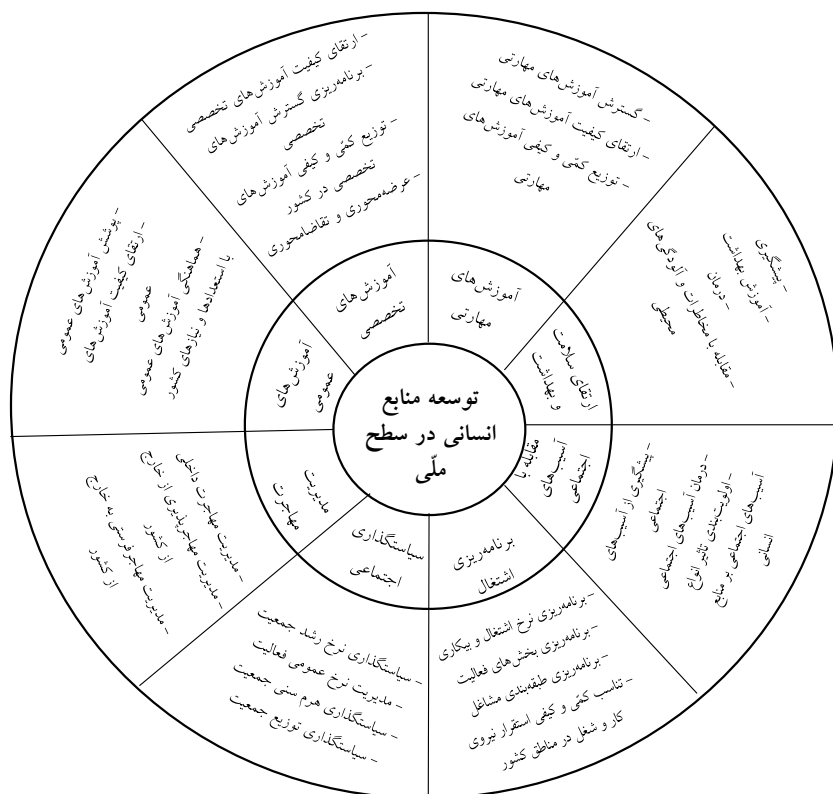
جدول ۱۲: کد خبره برنامه‌ریزی اشتغال

مقوله	مفهوم	گزاره	فراوانی کدها	فراوانی تکرار گزاره‌ها
	برنامه‌ریزی	اهمیت نرخ بیکاری در کشور، بیکاری در کشور به معنای نبود استفاده از نیروی کاری با هزینه زیاد به نرخ اشتغال و مرحله بهره‌برداری می‌رسد، لزوم توجه به میانگین سن ورود افراد به بازار کار، اهمیت بالای نرخ اشتغال بیکاری با توجه به خانه‌دار بودن بسیاری از زنان در کشور	۱۰	۲۴
	برنامه‌ریزی	بخش‌های فعالیت، اهمیت توجه به راهبردها و بخش‌های برنامه‌های کشور برای نسبت توسعه هر کدام از بخش‌های فعالیت، وجود ارتباط مهم بین نسبت بخش‌های فعالیت به آموزش‌های مهارتی و تخصصی	۴	۱۳
برنامه‌ریزی اشتغال	برنامه‌ریزی طبقه‌بندی مشاغل	از بین رفتن سطح تکنسین و کاردانی در کشور، توجه به اهمیت سطح‌بندی مشاغل در نظام‌های اداری کشور، لزوم طراحی مشاغل بر اساس فرایندها و نه بر اساس خروجی‌های دانشگاه‌ها، توجه به نقاط قوت منابع انسانی در طراحی مشاغل، فرهنگ‌سازی ارزشمندی و علاقه به طبقه‌های مختلف شغلی با توجه به نیاز کشور	۴	۱۰
	تناسب کمی و کیفی استقرار نیروی کار و شغل در کشور	ضرورت توجه به آمایش شغلی، نبود شغل برای برخی تخصص‌ها در برخی مناطق، کمبود نیروی کار در برخی تخصص‌ها در برخی مناطق کشور، نبود تناسب کمی پراکندگی نیروی کار در مناطق شهری و روستایی، مهاجرت‌های زیاد درون‌کشوری به دلیل نبود توجه به توسعه مشاغل با نگاه منطقه‌ای، ضرورت ترکیب آمایش شغلی و آمایش نیروی کار و آمایش آموزش عالی	۵	۱۷

شکل گیری نظریه

در آخرین مرحله از روش داده‌بنیاد تلاش می‌شود که با برقرار ارتباط بین مقوله‌های استخراج شده، ضمن ایجاد نظریه کامل تر به ارائه مدل نهایی پرداخته شود. در این مرحله، پژوهشگر با پالایش یافته‌های پیشین و با فرایندهای رفت و برگشت روی داده‌ها و دستاوردهای پژوهش در

مراحل پیشین به دنبال شناسایی ارتباط بین مقوله‌هاست (رهنورد و همکاران، ۱۳۹۸). باید توجه شود که سطح تحلیل در این پژوهش، ملی است و چارچوب به‌دست‌آمده ناظر بر متغیرهای ملی است و از این جهت با برخی پژوهش‌های توسعه منابع انسانی، که در سطح سازمانی و در قلمرو کشور ایران صورت می‌پذیرد، متفاوت است. در شکل (۱)، ابعاد و مولفه‌های پدیده محوری توسعه پژوهش حاضر یعنی توسعه منابع انسانی ملی به شکل یک مدل تصویری به نمایش درمی‌آید. این ابعاد نشان می‌دهند که برنامه‌ریزی برای توسعه منابع انسانی بدون توجه یکپارچه به تمامی آن‌ها امکان‌پذیر نیست و بسیاری از تلاش‌های انجام‌شده در هر کدام از این ابعاد به دلیل نبود نگاه راهبردی و هماهنگ به نتیجه موثر و کامل نمی‌رسد.



شکل ۱: مدل توسعه منابع انسانی در سطح ملی

در ادامه، به اختصار مهم‌ترین گزاره‌های مطرح‌شده در مورد هر کدام از ابعاد مدل گزارش می‌شود. در واقع، این مطالب جمع‌بندی نظر خبرگان مصاحبه‌شده در این پژوهش در مورد هر کدام از ابعاد و مولفه‌های مدل است.

سیاستگذاری جمعیتی: سیاست‌های جمعیتی به کلیه تمهیداتی گفته می‌شود که دولت و نهادهای اجرایی و قانونی برای اثرگذاری بر میزان جمعیت کشور تصویب و اجرا می‌کنند. در واقع، تمامی برنامه‌ها و تصمیم‌های موثر بر رشد، ساختار، و توزیع جمعیت را سیاست جمعیتی می‌گویند. در سیاستگذاری جمعیتی مهم‌ترین شاخصی که پیرامون توسعه منابع انسانی باید مورد توجه واقع شود، جمعیت فعال و نرخ عمومی فعالیت است. منظور از جمعیت فعال تمامی افراد ده‌ساله و بیش‌تر است که در هفته قبل از آمارگیری طبق تعریف کار، در تولید کالا و خدمات مشارکت دارند (شاغل) یا از قابلیت مشارکت برخوردار هستند (بیکار). نسبت جمعیت فعال، از تقسیم تعداد جمعیت واقع در گروه سنی یادشده بر تعداد کل جمعیت حاصل می‌شود (amar.org.ir). در تعریف دیگری جمعیت فعال را به بالفعل و بالقوه تقسیم می‌کنند. جمعیت فعال بالفعل را شاغلان و بیکاران جوای کار تشکیل می‌دهند، در حالی که جمعیت فعال بالقوه شامل تمام افرادی می‌شود که در سن قانون کار هستند. منظور از آنچه در آمارها جمعیت فعال نامیده می‌شوند، جمعیت فعال بالفعل است و در واقع، افرادی مانند زنان خانه‌دار یا دانش‌آموزان از این تعریف خارج می‌شوند. در مرکز آمار ایران از جمعیت فعال بالفعل و بالقوه با عنوان جمعیت فعال اقتصادی و غیرفعال اقتصادی نام برده می‌شود. در واقع، جمعیت غیرفعال افرادی هستند که در سن کاری هستند، اما در هیچ یک از دو گروه شاغل یا بیکار قرار نمی‌گیرند، که شامل وابستگان، افراد متکی به خود (مانند سهامداران و بازنشستگان)، و سرباران می‌شوند. میزان وابستگی یا بار تکفل یا میزان سرباری نیز از ایجاد ارتباط ممکن بین یک فرد فعال و تعداد افراد بیکاری که از نظر اقتصادی به فرد یادشده متکی هستند، به‌دست می‌آید. این نسبت از تقسیم کل جمعیت بر جمعیت شاغل به‌دست می‌آید. آمایش نیز نوعی برنامه‌ریزی بلندمدت برای توزیع و بهره‌گیری بهتر از جمعیت، امکانات، و فعالیت‌های مختلف است. آمایش جنبه‌های مختلفی دارد که در این بخش آنچه مد نظر ماست، جنبه توزیع جمعیت آن است. در سند سیاست‌های کلی آمایش سرزمین کشور نیز به برقراری تناسب کمی و کیفی جمعیت و استقرار متعادل آن در پهنه سرزمین به عنوان یکی از روش‌های توسعه منابع انسانی تاکید می‌شود. استقرار متعادل جمعیت در پهنه سرزمین نیاز به آمایش دقیق و تعیین نیازهای جمعیتی، آموزشی، و شغلی مناطق مختلف کشور دارد. توجه نکردن به شاخص‌های جمعیتی در سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های منطقه‌ای و ملی باعث نبود تناسب توان منطقه و سرزمین با جمعیت آن می‌شود

و مشکلات زیادی برای دستیابی به توسعه متوازن به وجود می‌آورد. به‌ویژه برای کشورهایمانند ایران که به لحاظ قومی و نژادی متنوع هستند، شناخت الگوهای جغرافیایی سکونت، تغییرهای موجود در آن، و تلاش برای بازتوزیع بهینه جمعیت اهمیت بیش‌تری دارد.

مدیریت مهاجرت: مهاجرت به عنوان یکی از مولفه‌های اثرگذار بر توسعه منابع انسانی در کشور در نظر گرفته می‌شود. همان‌طور که زادوولد می‌تواند عامل به‌وجود آمدن نیروی انسانی باشد، مهاجرت نیز می‌تواند اثر مثبت و منفی بر این امر داشته باشد. مهاجرت در دو بخش مهاجرت‌های داخلی و مهاجرت‌های خارجی دسته‌بندی می‌شود. از جهت دیگر، برخی اوقات بحث مهاجرپذیری مطرح است و در مواردی دیگر مهاجرفرستی. بخش مهاجرت‌های داخلی تکمیل‌کننده بحث پیشین ما پیرامون آمایش و توزیع جمعیت است. مهاجرت، موجب تراکم جمعیت در نقاط خاص و خالی شدن سایر نقاط از سکنه، و در نتیجه توزیع نامناسب جمعیت می‌شود. توجه و تحلیل دقیق سیر مهاجرت جمعیت در مناطق مختلف یک سرزمین، و برآورد میزان جمعیت و آشنایی با ساختار سنی و جنسی در آینده آن منطقه برای تامین نیازهای نسل‌های آتی باعث می‌شود که برنامه‌ریزی‌ها به قدرت اجرایی بیش‌تری دست یابند. از ویژگی‌های برجسته کشورهای در حال توسعه، از جمله ایران، تمرکز شدید جمعیت و فعالیت‌ها در یک یا چند نقطه جغرافیایی است. به‌طور معمول، اختلافات توسعه و سطح زندگی میان مراکز مهاجرفرست و مهاجرپذیر سبب دفع از منطقه و جذب به سوی منطقه‌های دیگر می‌گردد. اما غیر از مهاجرت‌های داخلی، مهاجرت‌های خارجی نیز از اهمیت بالایی در توسعه منابع انسانی ملی برخوردار است. باید دقت شود که منطقه برای نیروهای کار با چه تخصص‌هایی با کمبود مواجه است و چه راهبردهایی را برای جلوگیری از مهاجرت انسان‌ها نیاز به طراحی دارد. و همین‌طور مهاجرپذیری نیز باید با توجه به کمبودهای نیروی کار کشور صورت پذیرد. و در تخصص‌ها و رشته‌هایی که خود با ازدیاد متخصصان بیکار روبه‌روست، مهاجر پذیرفته نشود.

آموزش‌های عمومی: طبق تعریف مرکز آمار ایران، آموزش عمومی شامل دوره‌های آموزش ابتدایی تا اخذ دیپلم است. کلیه دانش‌آموزان پس از ورود به اولین محیط آموزشی جزو دسته آموزش‌گیرندگان عمومی قرار می‌گیرند (amar.org.ir). سوادآموزان نهضت سوادآموزی و نوآموزان نیز در این دسته هستند. در آموزش عمومی، تمرکز بر موضوعاتی است که نیاز عمومی جامعه است و تمام افراد جامعه باید این آموزش‌ها را ببینند. این آموزش‌ها شامل آموزش‌های تربیتی، آموزش مهارت‌های اجتماعی و رفتاری، آموزش‌های مربوط به حفظ سلامت و بهداشت می‌شود. بنابراین بدیهی است از دید توسعه منابع انسانی ملی، نظام آموزش عمومی باید در ارتباط

با نیازهای بازار کار شکل گیرد و تمرکز آموزش‌های عمومی باید بر دانش‌ها و مهارت‌هایی باشد که نیروی کار در جامعه بدان نیاز دارد. بسیاری از معضلات سازمان‌ها در توسعه منابع انسانی سازمانی خود ریشه در نبود نگاه یکپارچه و جامع به نظام آموزش عمومی کشور دارد، زیرا در آموزش عمومی ویژگی‌هایی در سن کودکی و نوجوانی در فرد ایجاد می‌شود که در سن‌های بالاتر به راحتی تغییرپذیر نیست. سیاست‌های توسعه، بازار کار و فضای کسب‌وکار کشور باید تعیین‌کننده ویژگی‌ها، اخلاقیات، و مهارت‌هایی باشد که نظام آموزش عمومی روی آن‌ها متمرکز می‌شود.

آموزش‌های تخصصی: حوزه آموزش عالی شامل تمامی مقاطع تحصیلی بالاتر از دیپلم است که شامل دانشجویان، دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است که زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، و همچنین دانشگاه آزاد اسلامی اداره می‌شود و دربرگیرنده سطوح کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد، و دکتری حرفه‌ای و تخصصی است. آموزش عالی دو وظیفه عمده دارد، یکی گسترش مرزهای دانش و فن و پیش بردن فناوری، و دیگری تامین نیروی انسانی متخصص و کارآمد مورد نیاز جامعه. آموزش عالی از جهت وظیفه دوم یکی از مولفه‌های اصلی توسعه منابع انسانی ملی محسوب می‌شود. با سرمایه‌گذاری بیش‌تر در نیروی انسانی و تربیت نیروی انسانی، زمینه افزایش عرضه نیروی کار متخصص و با تحصیلات عالی و همچنین افزایش پژوهشگران و کارآفرینان فراهم می‌گردد. به‌طور قطع نیروی کار متخصص و آموزش‌دیده می‌تواند با نوآوری‌ها و بکارگیری بهینه امکانات مادی و مالی کشور باعث رشد سریع‌تر جامعه شود. دانشگاه به عنوان اصلی‌ترین پایگاه آموزش‌های تخصصی به نیروی انسانی در کشور، نقش اساسی توسعه منابع انسانی کشور را برعهده دارد. باید توجه شود که سرمایه‌گذاری بر آموزش عالی از آن دسته مواردی است که اثر بلندمدت و با تاخیر زمانی بر توسعه دارد، و اگر به این موضوع توجه نشود ممکن است کیفیت آموزش به‌طور دائم تغییر کند، زیرا تاخیر زمانی باعث ایجاد انحراف در قضاوت‌ها از نحوه این تاثیر می‌شود و در نهایت خطای اسناد ایجاد می‌کند. از موارد بسیار مهم در بحث آموزش عالی، آمایش آموزش عالی است. بدین معنا که توسعه آموزش عالی باید با توجه به نیازهای منطقه‌ای صورت گیرد و اعطای رشته دانشگاهی به دانشگاه‌های مناطق مختلف کشور باید با توجه به نیازهای بازار کار آن منطقه به تخصص‌های مختلف نیروی کار باشد. نگاه بخشی به آموزش عالی و نبود توجه جامع و راهبردی به این امر باعث هدر رفتن ظرفیت انسانی کشور می‌شود، و جمعیتی که برای فعالیت به‌وجود می‌آید و آموزش‌های عمومی می‌بیند و برای حفظ سلامت و بکارگیری او در بازار کار هزینه می‌شود، با سیاستگذاری اشتباه آموزش‌های تخصصی و سوق دادن به سمت رشته‌هایی که نیاز بازار کار نیست، در عمل فاقد توانایی اثرگذاری در مسیر

توسعه کشور می‌شود، و از طرف دیگر با ایجاد معضل بیکاری آثار سوء اجتماعی و سیاسی نیز برجای می‌گذارد.

آموزش‌های مهارتی: نظام آموزش مهارتی در یک تقسیم‌بندی شامل نظام‌های اولیه

کارآموزی، آموزش مستمر حرفه‌ای، و آموزش‌های حرفه‌ای ویژه بیکاران می‌شود. نظام‌های اولیه کارآموزی به‌طور معمول یا از رهیافت نظام‌های مبتنی بر تامین‌کننده پیروی می‌کنند یا از نظام مبتنی بر کار. البته برخی کشورها نیز از ترکیب این دو رهیافت استفاده می‌کنند (امیری برمکوهی، ۱۳۸۸). به‌طور کلی، هنگامی که صحبت از واژه آموزش همراه با صفت فنی یا مهارتی می‌شود، منظور نوع خاصی از آموزش است که هدف اصلی آن آماده‌سازی افراد برای کار است. مهارت‌آموزی انجام فعالیت‌هایی است که می‌تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب‌وکاری آماده کند یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. با وجود اهمیت بالای سیستم‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در اشتغال، اما به‌طور معمول در کشورهای درحال توسعه به این امر نسبت به آموزش‌های عمومی و تخصصی توجه کافی نمی‌شود. در مجموع، تربیت نیروی انسانی برای سطح تکنسینی و کاردانی از موضوع‌های مهمی است که بر دوش دوره‌های آموزش‌های مهارت حرفه‌ای است و در کشور ما با نبود توجه مناسب به این دوره‌ها، می‌توان گفت نیروی کار متناسب با نیاز بازار کار در این سطح به میزان کافی تربیت نمی‌شود. و این باعث می‌شود که افراد تربیت‌شده در دانشگاه‌ها، که آموزش چندان برای فعالیت‌های تکنسینی نمی‌بینند، در این امور بکار گرفته شوند. علاوه بر اصل توجه به کیفیت و کمیت آموزش‌های مهارتی، به آمایش و توزیع آن نیز باید توجه نمود، و با توجه به بازار کار منطقه بر مهارت‌های مورد نیاز تمرکز شود. باید با توجه گسترده‌تر به ارتباط آموزش‌های عالی کشور و اشتغال و نیازهای نیروی انسانی بازار کار، در مورد سهم آموزش‌های فنی و مهارتی در کشور تجدید نظر صورت بگیرد و به پرسش‌های جدی مانند این که چه نسبتی از نوجوانان را باید به آموزش‌های فنی و مهارتی سوق داد، پاسخ داده شود.

ارتقای سلامت و بهداشت: بهداشت و سلامت غیر از این که از حقوق مسلم هر انسانی است، به نوبه خود بر توسعه ملل نیز اثرگذار است. زیرا ممکن است در کشوری سیاست‌های جمعیتی و آمایشی و آموزشی همگی به‌خوبی اتخاذ و اجرا شوند، ولی به دلیل وضعیت نامطلوب سلامت و بهداشت، کشور بخش قابل‌توجهی از منابع انسانی خود را در وضعیت مطلوبی برای کار و فعالیت در اختیار نداشته باشد. حتی در برخی از موارد افرادی با بیماری‌های سخت و لاعلاج از سهم جمعیت فعال اقتصادی کشور کم می‌شود و جزو جمعیت سربار محسوب می‌شوند. بهداشت خوب، موجب تندرستی مردم و افزایش توان بالقوه و بالفعل نیروی کار می‌شود. کارشناسان

بهداشت اغلب بر این باورند که کارگران تندرست کار بیش‌تری در هر ساعت انجام می‌دهند، زیرا توان جسمی و ذهنی بیش‌تری دارند و در مجموع، ساعات بیش‌تری کار می‌کنند، زیرا کم‌تر به دلیل بیماری خود و خانواده‌شان غیبت می‌کنند و منظم‌تر از کارگران ضعیف و بیمار بر سر کار حاضر می‌شوند. به همین ترتیب، کارگر سالم از طول عمر بیش‌تر و عمر کاری زیادتری بهره‌مند است. شواهد نشان می‌دهد که افزایش نرخ ابتلا به بیماری و مرگ‌ومیر موجب کاهش شدید تولید می‌شود. سوء‌تغذیه، میزان شیوع بیماری‌ها و نیز بیماری‌های مزمن بر سطح اشتغال و کیفیت کار نیروی انسانی موثرند. از طرف دیگر، سرمایه‌گذاری در بهداشت، علاوه بر تاثیر مستقیمی که بر بهره‌وری نیروی کار دارد، می‌تواند بازده سایر مولفه‌های توسعه منابع انسانی مانند آموزش را نیز افزایش دهد. خدمات پزشکی در کشورهای درحال توسعه بیش‌ترین بودجه بخش بهداشت و درمان را به خود اختصاص می‌دهد، در حالی که عموم مردم از آن استفاده نمی‌کنند. وجود بیمارستان‌های مجهز در نقاطی که هنوز حتی آب آشامیدنی سالم در اختیار ندارند، نشان از نگاه غیراصولی به بهداشت و درمان دارد. متخصصان پزشکی بیش‌تر تمایل دارند به بیماری و درمان توجه نمایند، در حالی که در کشورهای توسعه‌یافته تمرکز بیش‌تری بر پیشگیری می‌شود تا درمان.

مقابله با آسیب‌های اجتماعی: آسیب‌های اجتماعی به آن دسته از نابهنجاری‌های رفتاری افراد یک جامعه اطلاق می‌شود که ریشه در بی‌نظمی‌ها و کژکرداری‌های اجتماعی و پیامدهای نامطلوب آن‌ها دارد. آسیب‌های اجتماعی در تمام کشورهای دنیا کم‌وبیش وجود دارد، اما کشورهای درحال توسعه، به‌ویژه اگر توسعه آن‌ها غیرمتوازن باشد و به جنبه‌های اجتماعی و فرهنگی دقت نشود، به‌طور معمول بیش‌تر در معرض این آسیب‌ها هستند. طبق پژوهش‌های صورت‌گرفته، بحران هویت در جوان‌ها، مسئله اعتیاد، طلاق، فساد، و ابتدال فرهنگی از مهم‌ترین آسیب‌های اجتماعی است که کشور ایران با آن‌ها درگیر است. بین آسیب‌های اجتماعی، مواردی همچون اعتیاد، آسیب‌های خانوادگی مانند طلاق، و شکاف‌های اجتماعی می‌تواند در توسعه منابع انسانی ملی موثر باشد. به‌طور خاص اعتیاد می‌تواند تاثیر زیادی بر بهره‌وری کاری افراد مبتلا داشته باشد و حتی در موارد حاد، فرد را از دایره جمعیت فعال اقتصادی بالفعل بیرون کند. یا تشدید آسیب‌های خانوادگی بر کیفیت کاری افراد اثر می‌گذارد و طبق الگوی همپوشی در رابطه رضایت شغلی و رضایت از زندگی، کاهش هر کدام به کاهش دیگری منجر می‌شود. در مجموع، نیروی کار سالم و بهره‌ور از جامعه سالم بیرون می‌آید و آسیب‌های اجتماعی اثر منفی بر آن دارد. نکته قابل توجه این است که امروزه کشور ایران از میزان جمعیت فعال اقتصادی بالقوه خوبی برخوردار است و در دهه‌های آینده این وضعیت تغییر می‌کند و نرخ تکفل افزایش می‌یابد. اگر برای حل این آسیب‌های

اجتماعی چاره‌اندیشی نشود، در دوران سخت جامعه مسن، این‌گونه موارد خود دلیل مضاعفی بر چالش‌های پیش‌رو هستند. دسته‌بندی انواع آسیب‌های اجتماعی از جهت تاثیر بر توسعه منابع انسانی، تعداد افراد مبتلا به هر نوع در جامعه، و پیشگیری سه موضوع مهم در این زمینه است که باید بدان توجه نمود.

برنامه‌ریزی اشتغال: مرکز آمار ایران «کار» را آن دسته از فعالیت‌های اقتصادی (فکری یا بدنی) تعریف می‌کند که به منظور کسب درآمد (نقدی یا غیرنقدی) صورت پذیرد و هدف آن تولید کالا یا ارائه خدمات است (amar.org.ir). فعالیت اقتصادی شامل هرگونه تولید کالا و فقط خدمات عرضه‌شده به بازار می‌شوند. تمام افراد ده‌ساله و بیش‌تر که در طول هفته مرجع دست‌کم یک ساعت کار می‌کنند یا بنا به دلایلی به‌طور موقت کار را ترک می‌کنند، شاغل محسوب می‌شوند. نرخ بیکاری نیز عبارت است از نسبت افراد بیکار یا در جستجوی کار به جمعیت واقع در سن فعالیت. از مسائل مهم در بحث اشتغال، بخش‌های فعالیت اقتصادی و سهم هر کدام از شغل‌های موجود کشور است. افراد جمعیت فعال بسته به نوع فعالیت اقتصادی که انجام می‌دهند در یکی از بخش‌های عمده فعالیت اقتصادی قرار می‌گیرند. بخش خدمات نیز از ارکان اساسی فعالیت‌های اقتصادی است که با گسترش شهرنشینی پوشش وسیع‌تری می‌یابد. در حال حاضر، سیاستگذاران اقتصادی در کشورهای در حال توسعه باید به این نکته توجه کنند که دیگر نمی‌توان محورهای میزان شغل توسعه را تنها در بخش کشاورزی یا صنعت جستجو کرد، بلکه باید به کمک نوآوری‌های فنی، بخش خدمات را در فرایند توسعه اقتصادی در یک موقعیت راهبردی قرار داد (**حکیمیان، ۱۳۷۸**). موضوع دیگر قابل توجه در زمینه اشتغال، طبقه‌بندی مشاغل است. بدیهی است نیروی انسانی مورد نیاز هر طبقه نیاز به مهارت‌ها، تخصص‌ها، و شایستگی‌های ویژه خود دارد که باید در توسعه منابع انسانی ملی بدان توجه نمود. همچنین، علاوه بر میزان شغل و نوع آن، باید به نحوه توزیع شغل در کشور، که همان آمایش شغل است، توجه شود. شغل‌ها در مناطق مختلف کشور باید با توجه به ظرفیت‌های خاص منطقه توسعه پیدا کنند. در واقع، ویژگی‌های طبیعی منطقه، ارتباطات و دسترسی‌ها، ویژگی‌های بافت اجتماعی، رشته‌های تحصیلی دانشگاه‌ها و کسب‌وکارها و مشاغل آن منطقه باید با یکدیگر مرتبط باشند و با نگاه راهبردی طراحی شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

توسعه منابع انسانی ملی از رویکردهایی مهم و راهگشا برای نگاه راهبردی به سیاست‌ها و تصمیم‌های حوزه‌های مرتبط با توسعه منابع انسانی است. هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل توسعه

منابع انسانی در سطح ملی است. رویکرد این پژوهش به توسعه منابع انسانی ملی بدین گونه است که باید نگاهی کلان به تمامی ابعاد موثر بر توسعه نیروی انسانی کشور داشت. در این پژوهش نشان داده می‌شود که افزایش جمعیت به‌تنهایی مشکل منابع انسانی کشور را حل نمی‌کند، بلکه نیاز به افزایش جمعیتی وجود دارد که بتواند به عنوان سرمایه انسانی کشور محسوب شود. نبود توجه یکپارچه و راهبردی به تمامی این مولفه‌ها باعث می‌شود که نه‌تنها این افزایش جمعیت کمکی به توسعه کشور نکند، بلکه به چالش‌های بیش‌تری در این زمینه منجر شود. همان‌طور که طبرسا (۱۳۹۵) اشاره می‌کند، این مفهوم برآمده از نگاه راهبردی به توسعه منابع انسانی است و تحت عنوان مدیریت راهبردی منابع انسانی مفهوم‌سازی می‌شود. این پژوهش عواملی را نشان می‌دهد که بدون توجه به این عوامل توسعه منابع انسانی به‌تنهایی به نتیجه مطلوب نمی‌رسد و توسعه انسانی محقق نمی‌شود. حوزه توسعه منابع انسانی سازمان‌ها در محدوده معینی می‌توانند فعالیت کنند و نیروی انسانی در دسترس آن‌ها حاصل برنامه‌های توسعه منابع انسانی ملی هستند. پژوهشگران دیگری نیز همچون دواداس (۲۰۱۷)، و مک‌لین (۲۰۰۴)، به این جایگاه توسعه منابع انسانی ملی اشاره می‌کنند و این پژوهش از این جهت با ادبیات موجود سازگاری دارد.

چالش‌های به‌وجودآمده در کشور به دلیل نگاه بخشی نیز یکی از پررنگ‌ترین مقوله‌هایی است که به شکل‌های مختلف در مصاحبه‌ها اشاره می‌شود، چالش‌هایی همچون توسعه دانشگاه‌ها بدون نگاه آینده‌پژوهانه به هرم سنی جمعیت و خالی ماندن بسیاری از صندلی‌های تحصیلی، بیکاری دانش‌آموختگان رشته‌ها به دلیل توجه نکردن به نیازهای بازار کار در توسعه رشته‌ها، کم‌رنگ شدن سطح فنی و تکنسینی در مشاغل، و استفاده از افراد متخصص در مشاغل فنی و حرفه‌ای به‌جای شغل‌های تخصصی، مشکلات زیاد به‌وجودآمده در حوزه اشتغال و نیروی کار به دلیل مهاجرت‌های داخلی از روستاها و شهرهای کوچک به کلان‌شهرها به‌ویژه تهران، مهاجرت نخبگان از کشور، ناتوانی و نبود شایستگی‌های حرفه‌ای در نیروی انسانی، جذب دانشجو و کارمند در رشته‌های نامتناسب با ویژگی‌های محیطی منطقه، لزوم توجه به مشاوره‌های خانواده پیرامون فرزندآوری و تربیت فرزند و تغذیه کودکان با توجه به نیازهای بازار کار به نیروی انسانی با شایستگی‌های فکری و دانشی. تمامی این گزاره‌ها نشان‌دهنده اهمیت توجه به مولفه‌های ملی توسعه منابع انسانی است. این پژوهش با نشان دادن ابعاد و مولفه‌های مدل توسعه منابع انسانی ملی مسیر مواجهه با چالش‌ها را نشان می‌دهد. بسیاری از چالش‌های اشاره‌شده توسط ادبیات حوزه‌های مختلف تایید می‌شود و با آن‌ها سازگاری دارد، از جمله این پژوهش‌ها می‌توان نوید ادهم و شفیع‌زاده (۱۳۹۵)، پیرامون چالش‌های آموزش‌های مهارتی در ایران، و پژوهش رضاییان و همکاران (۱۳۹۵)، درباره

چالش‌های فراروی دانشگاه‌های ایران اشاره کرد.

همچنین مفهومی که برای توسعه منابع انسانی ملی کشف می‌شود، ایجاد یک نگاه جامع و راهبردی به تمامی ابعاد و مولفه‌های سطح ملی مرتبط با توسعه منابع انسانی است. البته همواره اختلاف‌نظری بین متخصصانی که از دریچه علوم تربیتی به این مسئله نگاه می‌کنند با متخصصان مدیریتی وجود دارد. بدین صورت که متخصصان علوم تربیتی توسعه منابع انسانی را محدود به مولفه‌های آموزشی و تربیتی می‌دانند، در حالی که از دریچه نگاه متخصصان مدیریت مباحثی همچون جمعیت‌شناسی، هرم سنی، مدیریت مهاجرت، آسیب‌های اجتماعی، و سلامت و بهداشت نیز می‌تواند دارای جایگاه ویژه‌ای در این مفهوم باشند. بنابراین، هرگونه موضوع در سطح ملی که بر توسعه نیروی انسانی در یک کشور موثر است، جزو مولفه‌های توسعه منابع انسانی ملی محسوب می‌شود. این نگاه فراآموزشی با پژوهش‌های آردیچویلی و همکاران (۲۰۱۲)، اوه و همکاران (۲۰۱۱)، کولینز و همکاران (۲۰۱۷)، و پاکدل و همکاران (۱۳۹۷) سازگار است، در حالی که با نگاه دیگر پژوهشگران این حوزه همچون مک‌لین (۲۰۰۴)، و لینهام و کانینگهام (۲۰۰۶)، لوماتمخی (۲۰۰۴)، و الحارثی و همکاران (۲۰۱۷)، که به توسعه منابع انسانی ملی نگاه صرف آموزشی دارند، ناسازگار است. بنابراین، پژوهش حاضر نگاه صرف آموزشی به توسعه منابع انسانی ملی را به چالش می‌کشد. این در حالی است که می‌توان گفت خاستگاه این مفهوم نگاه‌های محدود آموزشی است و در ابتدای شکل‌گیری آن تنها همان ابعاد آموزشی مد نظر است. با توجه به جدید بودن این رویکرد در این پژوهش تلاش می‌شود که با نگاه عمل‌گرایانه، واقعیات موجود در کشور ایران در مورد این مسئله استخراج شود تا به توسعه این مفهوم کمک کند. بنابراین، با کمک رویکرد اثبات‌گرایانه روش داده‌بنیاد، واقعیات‌های موجود در کشور ایران در این حوزه جمع‌آوری و تحلیل می‌شود و به این نتیجه به‌دست می‌آید که با توجه به هدف توسعه منابع انسانی ملی، آنچه مورد نیاز است، نگاه وسیع‌تر به توسعه منابع انسانی است و تنها توجه به ابعاد آموزشی چالش‌های موجود را حل نمی‌کند. یافته‌های پژوهش در مدل ارائه‌شده با پاکدل و همکاران (۱۳۹۷)، در شناسایی ابعاد آموزشی، اشتغال، بهداشت، جمعیت، و زیرساخت‌های فرهنگی سازگاری دارد و ابعاد آسیب‌های اجتماعی، مهاجرت، زیرساخت‌های فرهنگی، اجتماعی، فناوری، و حقوقی مطرح‌شده منحصر به پژوهش حاضر است.

توسعه منابع انسانی ملی برای کشور بدون تمرکز بر ارتباط ابعاد و مولفه‌های این مدل برای سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری‌های کلان ناممکن است. از طرفی همان‌طور که بیان شد، توسعه منابع انسانی بهترین مسیر برای توسعه انسانی، توسعه پایدار، و حتی توسعه اقتصادی و اجتماعی

کشور است. این پژوهش می‌کوشد گام ابتدایی شفاف نمودن مسیر توسعه منابع انسانی ملی را با شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن بردارد. روشن است که برای این مفهوم جدید نیاز به پژوهش‌های بسیاری است. تبیین و تشریح مفهوم توسعه منابع انسانی در سطح ملی و ارائه مدلی شامل ابعاد و مولفه‌های این مفهوم با توجه به واقعیات کشور ایران سهم این پژوهش در توسعه این مفهوم است. با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی مطرح می‌شود: توجه به مفهوم توسعه منابع انسانی در سطح ملی برای هر جامعه در حال توسعه‌ای، به‌ویژه ایران، مورد نیاز است. بدون توجه به این موضوع تلاش‌های سازمانی در راستای توسعه منابع انسانی به نتیجه مطلوب نمی‌رسد و توسعه انسانی را نیز دور از دسترس جامعه قرار می‌دهد. بنابراین، شکاف نظری موجود بین مفاهیم توسعه منابع انسانی و توسعه انسانی تنها با رویکرد توسعه منابع انسانی ملی پر می‌شود و در کشوری مانند ایران باید توجه ویژه‌ای بدان شود. با این رویکرد، برای مثال سیاست‌های افزایش جمعیت باید با توجه به توسعه نیروی انسانی کشور و نیروی آماده به کار باشد، و گرنه به خودی خود مشکلی را حل نمی‌کند و به چالش‌های بیش‌تری نیز منجر می‌شود. اغلب پژوهش‌های گذشته توسعه منابع انسانی ملی را به مولفه‌های آموزشی محدود می‌دانند، در حالی که مولفه‌هایی مانند سیاست‌گذاری جمعیت، مدیریت مهاجرت، و ارتقای سلامت و بهداشت نیز از عوامل مهم اثرگذار بر این مفهوم هستند. بنابراین، توسعه منابع انسانی ملی در واقع یک مفهوم مدیریتی است که دارای ماهیت بین‌رشته‌ای است و هر کدام از ابعاد آن در علمی خاص بررسی می‌شود. بنابراین، باید در کشور از نگاه صرف آموزشی به این مفهوم فراتر رفت و با نگاه مدیریتی تمامی ابعاد این موضوع را مورد توجه قرار داد. پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌های کلان در هر کدام از ابعاد شناسایی شده در این پژوهش، به صورت متمرکز و با توجه به ارتباط هم با یکدیگر تدوین شود. بدین منظور، تاسیس مرکزی با عنوان شورای عالی توسعه منابع انسانی ملی در کشور قابل تامل و بررسی است. این مرکز می‌تواند از بروز مجدد چالش‌هایی که در این پژوهش بدان‌ها اشاره شد جلوگیری کند و به صورت هدفمند توسعه منابع انسانی و توسعه انسانی را در کشور پیش ببرد.

با توجه به جدید بودن موضوع و نبود پژوهش‌های کافی در این مورد، ارائه مدل با رویکردهای مانند مطالعه موردی یا رویکرد بر ساختی داده‌بنیاد قابل توجه به نظر می‌رسد. یکی از عیوب ابزار مصاحبه، ممکن نبودن اخذ نظر طیف وسیع‌تری از خبرگان است، به‌ویژه با توجه به سطح ملی بودن این پژوهش، به نظر می‌رسد اخذ نظر طیف وسیع‌تری از خبرگان در مورد اولویت‌بندی راهکارهای توسعه منابع انسانی در سطح ملی با کمک ابزار پرسشنامه می‌تواند به توجه دقیق‌تر نسبت به این موضوع کمک کند. با توجه به جدید بودن مفهوم توسعه منابع انسانی در سطح ملی و

اختلاف رویکردهایی که پیرامون آن وجود دارد، توسعه مفهوم منابع انسانی ملی با کمک روش‌های پژوهش توسعه مفهوم برای روشن‌تر نمودن این موضوع ضروری به نظر می‌رسد. مطالعه موردی کشورهای مختلف پیرامون چالش‌های به‌وجودآمده در نتیجه نبود نگاه منسجم به توسعه منابع انسانی در سطح ملی می‌تواند اهمیت و ضرورت پرداختن به این موضوع را برای جوامع مختلف نشان دهد. آینده‌پژوهی چالش‌های پیش‌روی آینده کشور به دلیل نبود سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری در حوزه‌های مختلف توسعه منابع انسانی به صورت راهبردی و منسجم، برای توجه به توسعه منابع انسانی در سطح ملی و ارائه راهکارهای عملی برای کشور ایران موضوع دیگری است که دارای ارزش پژوهشی است.

یکی از محدودیت‌های پیش‌روی این پژوهش تاثیر زیاد شرایط بومی کشورها در شناسایی مولفه‌های مدل توسعه منابع انسانی در سطح ملی است. بدین معنا که نگاه پراگماتیسمی {= عمل‌گرایانه} موجود در این پژوهش باعث می‌شود از طرفی مدل برآمده از واقعیت‌های موجود باشد و با این‌که رویکرد کیفی دارد، از حالت انتزاعی و ذهنی صرف خارج شود. اما از طرف دیگر، این محدودیت را ایجاد می‌کند که امکان تاثیر چالش‌های موجود بر مدل طراحی شده زیاد باشد که امکان تعمیم‌پذیری آن را پایین می‌آورد. محدودیت دیگر این پژوهش، امکان دسترسی به منابع مهم داده‌هاست، زیرا داده‌های مهم این موضوع از نظرهای خبرگان و سیاست‌گذاران کشور استخراج می‌شود که امکان دسترسی به نمونه بزرگی از آن‌ها تقریباً غیرممکن به نظر می‌رسد.

منابع

الف) فارسی

- امیری برمکوهی، علی (۱۳۸۸). آموزش مهارت‌های زندگی برای کاهش افسردگی. نشریه روان‌شناسی تحولی، ۵(۲۰)، ۲۹۷-۳۰۶.
- پاکدل، رحمت‌الله؛ قلی‌پور، آرین، و حسینی، سیدحسین (۱۳۹۷). طراحی الگوی توسعه منابع انسانی ملی با رویکرد پویایی سیستم. نشریه فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۵(۱۶)، ۵۱-۷۷.
- حکیمیان، محمدحسین (۱۳۷۸). بررسی نقش بخش خدمات در اقتصاد ایران. مجله مدیرساز، ۲(۲)، ۳۳-۶۱.
- دیاس، هیران دی، و ویکرامانایاک، بی دلیو ای. (۱۳۶۸). درسنامه برنامه‌ریزی توسعه روستایی. ترجمه ناصر فرید، انتشارات مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی.
- رضایان، مجید؛ عاقل، حسن، و نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۵). تحلیل چالش‌های فراروی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی غیردولتی - غیرانتفاعی ایران. نشریه فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۱۸(۱)، ۷۲-۹۱. <http://ihej.ir/article-1-788-fa.html>

رهنورد، فرج‌اله؛ جوکار، علی؛ طاهرپور، حبیب‌اله، و رسولی، مهدی (۱۳۹۸). تدوین چارچوبی برای پاسخگویی اجتماعی سازمان‌های دولتی ایران. *نشریه فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۷(۲)، ۱۳۴-۱۱۵. <http://10.30473/ipom.2019.36912.2905>

طبرسا، غلامعلی (۱۳۹۵). *تئوری‌های مدیریت*. جلد دوم (رفتار سازمانی و منابع انسانی). انتشارات پارسه. طبرسا، غلامعلی، و صادقیان قراقیه، سعید (۱۳۹۴). *مدیریت منابع انسانی الکترونیک*. انتشارات موسسه کتاب مهربان نشر.

عزیزی، شهریار (۱۳۹۵). *روش پژوهش در مدیریت با تأکید بر مثال‌های کاربردی و آماری*. انتشارات سمت. علوی، سیدامین‌الله (۱۳۷۲). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی*. *نشریه علمی فرایند مدیریت و توسعه*، ۷(۳)، ۱۹-۳۶. <http://jmdp.ir/article-1-483-fa.html>

ملک‌محمدی، حمیدرضا، و کمالی، یحیی (۱۳۹۲). تحلیل نهاده‌سازای سیاستگذاری توسعه پایدار در ایران: بررسی موانع و ارائه مدلی برای آن. *نشریه علمی فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۶(۲)، ۱۶۱-۱۸۶. <http://jmdp.ir/article-1-1738-fa.html>

نوید ادهم، مهدی، و شفیع‌زاده، حمید (۱۳۹۵). بررسی مهم‌ترین چالش‌ها و راهبردهای آموزش‌های مهارتی در ایران. *راهبرد/اجتماعی فرهنگی*، ۵(۲۰)، ۷-۲۱.

هاشمی‌راد، سید علی‌اکبر (۱۳۸۹). *الگوی توسعه منابع انسانی در سطح ملی در راستای تحقق اهداف چشم‌انداز بیست‌ساله کشور*. پایان‌نامه دکتری دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی.

ب) انگلیسی

Alagaraja, M., & Githens, R. P. (2016). Capacity and Capability Building for National HRD: A Multi-Level Conceptual Framework. *Human Resource Development Review*, 15(1), 77-100. <https://doi.org/10.1177/1534484315623908>.

Alagaraja, M., & Wang, J. (2012). Development of a National HRD Strategy Model: Cases of India and China. *Human Resource Development Review*, 11(4), 407-429. <https://doi.org/10.1177/1534484312446190>.

Al-Harthy, A., Lawless, A., & Mouzugh, Y. (2017). National HRD in Oman: a Stakeholder Perspective on the Implementation of the National Training Programme. *International Journal of Human Resource Development: Practice, Policy & Research*, 2(2), 33-47. <http://dx.doi.org/10.22324/ijhrdppr.2.114>.

Anikin, V. A. (2017). Occupational Propensity for Training in a Late Industrial Society: Evidence from Russia. *International Journal of Training and Development*, 21(4), 249-284. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12106>.

Ardichvili, A. A., Zavyalova, E., & Minina, V. (2012). National Human Resource Development Strategies: Comparing Brazil, Russia, India, and

- China. *International Human Resource Development* (pp. 177-193): Kogan Page.
- Asrar-ul-Haq, M. (2015). Human Resource Development in Pakistan: Evolution, Trends and Challenges. *Human Resource Development International*, 18(1), 97-104. <https://doi.org/10.1080/13678868.2014.979004>.
- Baek, P., & Kim, N. (2014). Exploring a Theoretical Foundation for HRD in Society: Toward a Model of Stakeholder-Based HRD. *Human Resource Development International*, 17(5), 499-513. <https://doi.org/10.1080/13678868.2014.954189>.
- Bluhm, D. J., Harman, W., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2011). Qualitative Research in Management: A Decade of Progress. *Journal of Management Studies*, 48(8), 1866-1891. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.00972.x>.
- Cho, E., & McLean, G. N. (2004). What We Discovered About NHRD and What It Means for HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 6(3), 382-393. <https://doi.org/10.1177/1523422304266090>.
- Cho, E., & McLean, G. N. (2017). National Human Resource Development Revisited in the Republic of Korea. *KEDI Journal of Educational Policy*, 14(1), 23-44.
- Collins, J. C., Zarestky, J., & Tkachenko, O. (2017). An Integrated Model of National HRD and Critical HRD: Considering New Possibilities for Human Resource Development. *Human Resource Development International*, 20(3), 236-252. <https://doi.org/10.1080/13678868.2016.1258913>.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative*: Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Daley, D., Vasu, M. L., & Weinstein, M. B. (2002). Strategic Human Resource Management: Perceptions Among North Carolina County Social Service Professionals. *Public Personnel Management*, 31(3), 359-375. <https://doi.org/10.1177/009102600203100308>.
- Demartis, W., Matthews, C. D., & Khilji, S. E. (2012). Analyzing HRD and NHRD: The Road Ahead for Afghanistan. *South Asian Journal of Global Business Research*, 1(1), 128-142. <https://doi.org/10.1108/20454451211207624>.
- Devadas, U. M. (2017). Justifying a Study on Constructing a National Human Resource Development Model as Practiced in Malaysia. *Chinese Business Review*, 16(7), 354-365.
- Devadas, U. M., Silong, A. D., Krauss, S. E., & Ismail, I. A. (2012). From Human Resource Development to National Human Resource Development: Resolving Contemporary HRD Challenges. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 20(2), 265-279.
- Garavan, T., Wang, J., Matthews-Smith, G., Nagarathnam, B., & Lai, Y. (2018). Advancing National Human Resource Development Research: Suggestions

- for Multilevel Investigations. *Human Resource Development International*, 21(4), 288-318. <https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1429171>.
- Glaser, B. G. (1992). *Emergence vs Forcing: Basics of Grounded Theory Analysis*: Sociology Press.
- Harbison, F. H., & Myers, C. A. (1964). *Education, Manpower, and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development*: Tata McGraw-Hill Education.
- Jain, P. (2005). A Comparative Analysis of Strategic Human Resource Management (SHRM) Issues in an Organisational Context. *Library review*, 54(3), 166-179. <https://doi.org/10.1108/00242530510588926>.
- Kuruville, S., Erickson, C. L., & Hwang, A. (2002). An Assessment of the Singapore Skills Development System: Does It Constitute a Viable Model for Other Developing Countries? *World Development*, 30(8), 1461-1476. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(02\)00046-3](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(02)00046-3).
- Lutta-Mukhebi, M. C. (2004). National Human Resource Development Policy in Kenya. *Advances in Developing Human Resources*, 6(3), 326-333. <https://doi.org/10.1177/1523422304266081>.
- Lynham, S. A., & Cunningham, P. W. (2006). National Human Resource Development in Transitioning Societies in the Developing World: Concept and Challenges. *Advances in Developing Human Resources*, 8(1), 116-135. <https://doi.org/10.1177/1523422305283150>.
- McLean, G. N. (2004). National Human Resource Development: What in the World Is It? *Advances in Developing Human Resources*, 6(3), 269-275. <https://doi.org/10.1177/1523422304266086>.
- McLean, G. N. (2006). National Human Resource Development: A Focused Study in Transitioning Societies in the Developing World. *Advances in Developing Human Resources*, 8(1), 3-11. <https://doi.org/10.1177/1523422305283054>.
- McLean, G. N. (2014). *National HRD*. Handbook of Human Resource Development, 643-660.
- McLean, G., & Osman-Gani, A. (2014). National Human Resource Development. *Handbook of Human Resource Development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Oh, H., Ryu, H., Kim, K., Choi, Y., & Seo, D. (2011). Development and Validation of NHRD Competitiveness Index: An Exploratory Study. *Asian Journal of Education*, 12(3), 24.
- Rana, S., Ardichvili, A., & Taing, S. K. (2017). National Human Resource Development in a Transitioning Society: The Case of Cambodia. *Human Resource Development International*, 20(2), 127-146. <https://doi.org/10.1080/13678868.2016.1243937>.

- Roh, K., Ryu, H., & McLean, G. N. (2020). Analysis of National Human Resource Development (NHRD) Policies of 2016 in South Korea with Implications. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 355-368. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2019-0161>.
- Russ-Eft, D., Watkins, K. E., Marsick, V. J., Jacobs, R. L., & McLean, G. N. (2014). What Do the Next 25 Years Hold for HRD Research in Areas of Our Interest? *Human Resource Development Quarterly*, 25(1), 5-27. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21180>.
- Sparkman, T. E. (2015). The Factors and Conditions for National Human Resource Development in Brazil. *European Journal of Training and Development*, 39(8), 666-680. <https://doi.org/10.1108/EJTD-03-2015-0016>.
- Thite, M. (2015). International Human Resource Management in Multinational Corporations from Emerging Economies. *Handbook of Human Resource Management in Emerging Markets*: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781781955017.00013>.
- Truong, P. X., & Anh, T. T. (2019). National Human Resources Development Strategy in the World and Lessons for Vietnam. *VNU Journal of Science: Policy and Management Studies*, 35(3), 12-20. <https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4194>.