

## طراحی الگوی توسعه منابع انسانی ملی با رویکرد پویایی سیستم

رحمت الله پاکدل<sup>۱\*</sup>

آرین قلی پور<sup>۲</sup>

سید حسین حسینی<sup>۳</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۶/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۲۸)

### چکیده

بازطراحی نظام‌ها و فرایندهای مرتبط با هر یک از آن‌ها می‌تواند تأثیر چشمگیری در هدایت و مدیریت منابع انسانی کشور به سمت اهداف و آرمان‌های توسعه کشور داشته و از موازی‌کاری و اقدامات و فعالیت‌های غیر هدفمند و غیر سیستمی جلوگیری نماید. این مقاله با هدف ارائه الگویی برای تبیین مؤلفه‌ها و نحوه ارتباط و تعامل بین سیاست‌ها، استراتژی‌ها، برنامه‌ها و اقدامات هریک از این سازمان‌ها و وزارتخانه‌های ذی‌ربط در امر توسعه منابع انسانی طراحی شده است. بر همین اساس مبتنی بر روش اکتشافی از روش گردآوری داده‌های کیفی داده‌های لازم برای تحلیل بر پایه رویکرد سیستمی و برهم‌کنش‌های بین مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی ملی، زیرسیستم‌ها و متغیرهای سیستم استخراج شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سیستم توسعه منابع انسانی ملی دارای زیرسیستم‌های اصلی تربیت و عرضه نیروی انسانی و بازار کار می‌باشد. این دو زیرسیستم تحت سیاست‌گذاری‌های زیرسیستم مدیریت منابع انسانی و رشد و توسعه اقتصادی قرار دارند به‌عبارت‌دیگر سیاست‌های بخش منابع انسانی کشور به‌عنوان درون‌داد زیرسیستم عرضه و بازار کار نیروی انسانی عمل می‌کند. همچنین حلقه‌های علی معلولی به‌دست‌آمده از زیرسیستم‌های شش‌گانه این الگو، متغیرهای اثرگذار و نحوه تعاملات آن‌ها بر روی یکدیگر را ترسیم و به‌عنوان مبنایی جهت ارائه راهکار ارائه گردید.

**واژه‌های کلیدی:** منابع انسانی، توسعه منابع انسانی ملی، رویکرد سیستمی.

\* این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده مسئول می‌باشد.

<sup>۱</sup>- دکتری مدیریت منابع انسانی، پژوهشگاه شاخص پژوه، تهران، ایران. مسئول مکاتبات: pakdels@gmail.com

<sup>۲</sup>- دانشیار مدیریت، گرایش دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

<sup>۳</sup>- دکتری مهندسی صنایع، گرایش سیستم‌های اقتصادی و اجتماعی، دانشکده فنی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

## ۱- مقدمه

امروزه منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی ایجاد مزیت رقابتی و قابلیت‌های اساسی هر سازمان است. هاربیسون<sup>۱</sup> معتقد است منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند. سرمایه و منابع طبیعی نیز عوامل مهمی در تولید هستند ولی این انسان‌ها هستند که سرمایه را انباشت می‌کنند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌نمایند، سازمان اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را بنا نموده و در مجموع توسعه را باعث می‌شوند. کشوری که نتواند دانش و مهارت مردم خود را رشد و گسترش دهد و از آن در اقتصاد ملی به بهترین وجه استفاده کند، قادر نخواهد بود مشکلات توسعه‌نیافتگی خود را حل نماید. مفهوم توسعه یکی از مفاهیم اساسی و بسیار مهم در جوامع امروزی بوده، چراکه با عبور از قرن بیست و یکم هر روز شاهد گسترده‌تری و پیچیدگی جوامع و سازمان‌ها هستیم. از این رو نیاز ما به منابع انسانی به عنوان عوامل انسانی توسعه‌یافته امری ضروری تلقی می‌شود. توسعه منابع انسانی، فرآیند تسهیل یادگیری سازمانی، عملکرد و تغییر از طریق مداخلات و فعالیت‌های سازمان‌دهی شده و اقدامات مدیریتی به منظور ارتقای عملکرد، توانایی، آمادگی رقابتی و تجدید سازمان می‌باشد (۱).

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 در بخش توسعه منابع انسانی را به خود جلب کرده است (۲). همچنین بررسی اهداف و برنامه‌های سند چشم‌انداز ۲۰ ساله، بیانگر آن است که راه رسیدن و دستیابی ایران به کشوری توسعه‌یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با بها دادن به منابع انسانی و در واقع پیشرفت سرمایه انسانی در سطح ملی، امکان‌پذیر خواهد بود (۳).

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 دربر می‌گیرد. این هماهنگی موجب افزایش کارایی، اثربخشی، رقابت‌پذیری، رضایت‌مندی، بهره‌وری، دانش، معنویت و هر چه بهتر شدن انسان‌ها می‌شود. توسعه منابع انسانی شامل آموزش و پرورش، سلامت، امنیت، آموزش سازمانی، توسعه اقتصادی، فرهنگ، علوم و فناوری و سایر عوامل تأثیرگذار بر توسعه انسانی را دربر می‌گیرد (۴). بدون تردید توسعه منابع انسانی ملی، زمینه دستیابی به ارتقای بهره‌وری، رقابت‌های محلی و جهانی، بهبود آموزش و پرورش و آموزش سازمانی، افزایش اشتغال، توسعه و ثبات اجتماعی، سلامت ملی، توسعه ملی و بین‌المللی، برابری نژادی، همکاری‌های بومی و جهانی برای کشورها فراهم می‌سازد (۵).

<sup>۱</sup>. Harbison

تحقیقات سازمانی زیادی در زمینه توسعه منابع انسانی صورت پذیرفته است که از جمله آن‌ها می‌توان به طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در پلیس جمهوری اسلامی ایران متأثر از سهم کم تولید ثروت کارکنان ناجا اشاره نمود (۶). ارزشیابی و تراز منابع انسانی، سفارش‌دهنده آموزش، استمرار آموزش و پرورش و چرخش شغلی از مهم‌ترین موارد توسعه منابع انسانی در این سازمان می‌باشند. همچنین دلگشایی و همکاران ضمن ارائه الگویی پیشنهادی توسعه منابع انسانی بخش بهداشت و درمان ایران، تأثیر مؤلفه‌های اثرگذار مختلف را مورد بررسی قرار داده و نشان دادند که بیشترین تأثیر را به ترتیب مؤلفه‌های منابع انسانی، منابع مالی و منابع فیزیکی دارند (۷). اکبری پور، با نگاهی به وضعیت اشتغال و بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی دریافت که بین وضعیت عرضه و تقاضای نیروی کار یک ناهماهنگی و عدم تعادلی وجود دارد که این ناهماهنگی در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نمود بیشتری دارد (۸). بنابراین با توجه به نقش فزاینده نیروی متخصص و تحصیل‌کرده در روند توسعه اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی کشور، چنانچه نتوان از نیروی تحصیل‌کرده در مشاغل مرتبط استفاده کرد، علاوه بر هدر رفتن هزینه تحصیل، بیکاری اصطکاک و در نهایت تزلزل ساختار اجتماعی را به همراه دارد. همچنین رمضان پور در پژوهشی به بررسی رابطه فرایند توسعه نیروی انسانی با فرایند توسعه تکنولوژی در ایران پرداخت و به این نتیجه رسید سرمایه‌گذاری مناسب در آموزش، پژوهش و رشد و توسعه مهارت‌ها انجام نگرفته و زمینه برای توسعه تکنولوژی فراهم نشده است. همچنین نتایج تحقیق وی حاکی از این است که فرایند توسعه تکنولوژی و فرایند توسعه منابع انسانی همسو نیستند (۹).

وانگ و آلاگارا<sup>۱</sup> مدلی برای تدوین استراتژی توسعه منابع انسانی ملی کشورهای چین و هند در بسترهای فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و تاریخی متفاوتشان طراحی کردند (۲). آن‌ها همچنین مدل‌های توسعه منابع انسانی ملی در ادبیات غیر مرتبط با توسعه منابع انسانی را در جدولی (شکل شماره ۱) به تصویر کشیدند.

<sup>۱</sup>. Alagaraja & Wang

جدول ۱: مدل‌های توسعه منابع انسانی ملی

کشورهای نمونه	مدل توسعه منابع انسانی ملی	
آمریکا، بریتانیا، فرانسه، آلمان	نظام‌های آموزشی (بخش‌های آموزشی رسمی و غیر رسمی، نظام‌های آموزش دانشگاهی و آموزش مبتنی بر کار در سازمان)	۱
آلمان، فرانسه، ژاپن	اثرات شغلی و بازار کار بر نظام آموزش فنی و حرفه‌ای، توسعه مهارت و آموزش در محیط کار	۲
آمریکا، فرانسه، آلمان، اتریش، سوئیس، ژاپن	تأثیرات فرهنگی و تاریخی بر نظام آموزش فنی و حرفه‌ای، موسسات کارآموزی، سیستم آموزش سازمانی در بخش تولید و صنعت	۳
سنگاپور، تایوان، کره جنوبی	نقش و میزان دخالت دولت (مرکزی/فدرال) در آموزش فنی، شغلی و آموزش محیط کار در سطوح محلی و منطقه‌ای	۴
کانادا، آمریکا، استرالیا، نیوزیلند، بریتانیا، اتریش، بلژیک، فرانسه، آلمان، سوئیس، ژاپن، مکزیک، ایتالیا، اسپانیا	ارتباط بین بازار کار، ترتیبات نهادی، توسعه مهارت شغلی و تقاضاهای صنعتی	۵
بریتانیا، آمریکا، استرالیا، نیوزیلند، کانادا، آلمان، اتریش، سوئیس، هلند، کره جنوبی، تایوان، ژاپن، سنگاپور، مکزیک، برزیل، شیلی	شکل‌گیری نظام ملی مهارت مرتبط با وابستگی بنیادی دولت، بازار کار و سرمایه	۶
برزیل، چین، مکزیک، آفریقای جنوبی	نقش توسعه منابع انسانی در تدوین خط مشی و فعالیت‌های توسعه منابع انسانی ملی	۷
چین، هند، مکزیک، کنیا، مراکش، آفریقای جنوبی	بررسی الگوی توسعه منابع انسانی در محیط‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی معاصر	۸
مکزیک، کنیا	نقش حکومت در توسعه اقتصاد ملی	۹

(منبع: ۲)

اسپارکمن<sup>۱</sup> نیز در تحقیقی، ضمن مطالعه شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و آموزشی و همچنین چالش‌های موجود و روندهایی که بر توسعه منابع انسانی ملی اثرگذارند، عوامل توسعه منابع انسانی را در کشور برزیل چهارچوب بندی نمود (۱۰) و به این نتیجه رسید که در بین فاکتورهای شناسایی شده، نژاد، جنسیت و کیفیت آموزشی از اهمیت بالاتری برخوردار بودند. مطالعه دیگری که کاکس و همکاران<sup>۲</sup> بر روی مدل توسعه منابع انسانی کشور مراکش انجام داده‌اند (۱۱) به چالش‌ها و موانع پیش روی توسعه منابع انسانی ملی در ارتباط با برنامه‌های توسعه این کشور پرداخته‌اند. با بررسی سابقه و پیشینه تاریخی این کشور که بر رویکرد ملی توسعه منابع انسانی تأثیر گذاشته است در این تحقیق، توصیفی از محیط عملیاتی توسعه منابع انسانی ملی ارائه شده است. در این محیط اهداف و اجزای

1. Sparkman

2. Cox et al.

ضروری برای موفقیت رویکرد ملی توسعه تعریف و هم‌راستا شده‌اند. درنهایت این پژوهش نیروهای تأثیرگذار بر تدوین، اجرا، و ارزشیابی استراتژی‌های توسعه منابع انسانی در مراکش را تشریح می‌کند. اسرار الحق<sup>۱</sup> (۱۲) در پژوهشی با عنوان " توسعه منابع انسانی ملی در پاکستان: تکامل، روندها و چالش‌ها" روند توسعه، شرایط فعلی و روند آینده توسعه منابع انسانی را در پاکستان توصیف کرده است. این مطالعه تکامل توسعه منابع انسانی را در دو مرحله در پاکستان مورد بررسی قرار می‌دهد: مرحله اول از ۱۹۶۰ تا ۱۹۹۸ و مرحله دوم از ۱۹۹۸ تاکنون. در مرحله اول تمرکز بر روی توسعه انسانی در سطح ملی بوده است ولی در مرحله دوم توسعه در بخش‌های مختلف صنعت و اقتصاد در پاکستان است. در پژوهش دیگری که توسط آلاگارا و جیتنس<sup>۲</sup> (۱۳) صورت گرفته، مشخص گردید که صاحب‌نظران حوزه توسعه منابع انسانی در خصوص چارچوب‌های مفهومی و نظری با چالش ایجاد " ظرفیت در سرمایه انسانی " و " قابلیت در سرمایه انسانی " در سطح ملی روبه‌رو هستند. بدین منظور محققین در این پژوهش یک چارچوب چند سطحی برای درک بهتر ظرفیت‌سازی و قابلیت سازی در سرمایه انسانی ارائه کرده‌اند که این چارچوب می‌تواند برای سنجش اولویت‌های توسعه ملی کشورها مورد استفاده قرار گیرد. نتایج نشان داده است که برنامه‌ها و راهبردهای توسعه منابع انسانی ملی باید به‌طور هم‌زمان توسعه مالی، صنعتی و ظرفیت‌های نیروی انسانی را در سطوح فردی، سازمانی و ملی مورد توجه قرار دهد. همچنین چارچوب نظری ارائه شده هم‌افزایی‌های مثبت و منفی توسعه منابع انسانی را که ناشی از پیوند بین ظرفیت‌سازی مالی، صنعتی و نیروی انسانی و تلاش‌های صورت گرفته در زمینه قابلیت سازی در سطوح مختلف است را نشان می‌دهد.

ناصحی فر و عسکری ماسوله نیز، مدلی مبتنی بر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت را در برخی از وزارتخانه‌های کشور جهت توسعه منابع انسانی تبیین نمودند و به این نتیجه رسیدند که از دیدگاه سازمانی؛ فاکتورهای عدالت سازمانی، عوامل فرا سازمانی، آموزش، عوامل سخت‌افزاری محیط کاری، بومی بودن مدل، مدیریت دانش، عوامل ملی و عوامل نرم‌افزاری محیط کاری و همچنین از دیدگاه فردی، دین‌محوری و تعهد کارکنان، در توسعه منابع انسانی با این رویکرد تأثیرگذار می‌باشند (۱۴). هاشمی راد (۱۵)، نیز در پایان‌نامه دکتری خود، به طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در سطح ملی در راستای تحقق اهداف چشم‌انداز بیست‌ساله کشور پرداخت. مدل نهایی وی متشکل از ۱۴ بعد عقیدتی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، قانونی، فناوری اطلاعات، مهارت تصمیم‌گیری، مهارت ارتباطی، دانش شغلی، دانش سازمانی، دانش عمومی، سلامت عمومی و کارآفرینی به همراه ۳۹ مؤلفه و ۷۸ شاخص بود.

1. Asrar-ul-Haq

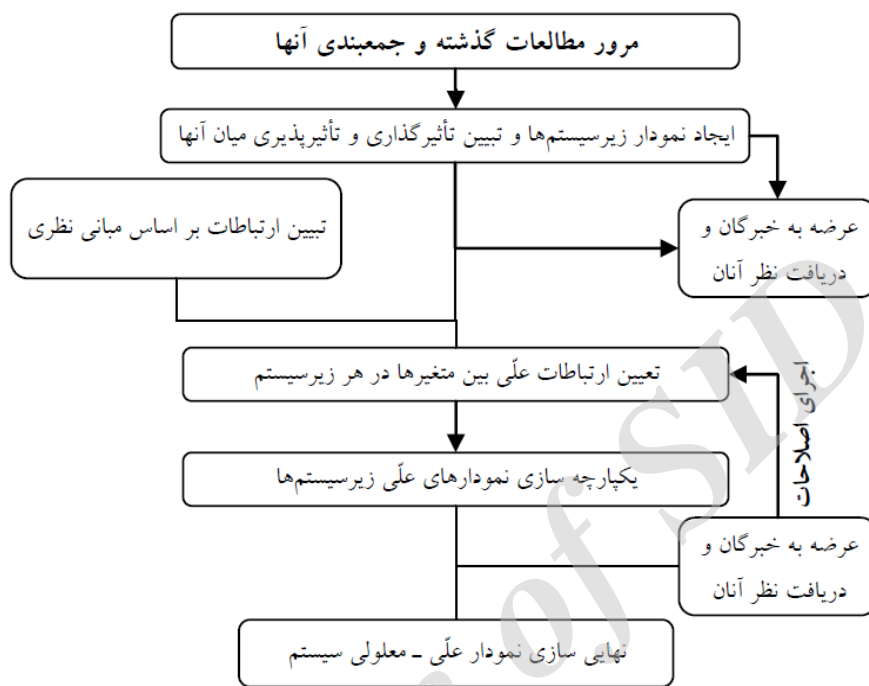
2. Alagaraja and Githens

بررسی مطالعات صورت پذیرفته نشان می‌دهد که علی‌رغم تنظیم بخشی از سیاست‌ها و احکام برنامه‌های توسعه‌ای کشور در حوزه‌های مرتبط با منابع انسانی کشور توسط این نهادها، هنوز ارتباطی سیستماتیک و نظام‌مند بین آن‌ها با استراتژی‌ها و سیاست‌های فرادستی توسعه کشور به صورت یک الگوی یکپارچه وجود ندارد و هر یک از ارگان‌های مسئول، برنامه‌های جداگانه‌ای فراخور مأموریت و وظایف سازمانی خود در خصوص منابع انسانی کشور به صورت جزیره‌ای تدوین و اجرا می‌نمایند و این مسئله ضمن کاهش اثربخشی برنامه‌های مرتبط با منابع انسانی کشور، موجب عدم جهت‌گیری لازم در برنامه‌های آن‌ها به سمت سیاست‌های فرادستی کشور گردیده است. بی‌شک بازطراحی نظام‌ها و فرایندهای مرتبط با هر یک از آن‌ها می‌تواند تأثیر چشمگیری در هدایت و مدیریت منابع انسانی کشور به سمت اهداف و آرمان‌های توسعه کشور داشته باشد و از موازی کاری و اقدامات و فعالیت‌های غیر هدفمند و غیر سیستمی جلوگیری نماید. پژوهش حاضر با رویکردی سیستمی به دنبال ارائه الگویی برای تبیین مؤلفه‌ها و نحوه ارتباط و تعامل بین سیاست‌ها، استراتژی‌ها، برنامه‌ها و اقدامات هریک از سازمان‌ها و وزارتخانه‌های ذی‌ربط در امر توسعه منابع انسانی ملی می‌باشد.

## ۲- روش پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر، ارائه الگوی توسعه منابع انسانی ملی با رویکرد سیستمی می‌باشد روش پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای و دارای رویکردی کیفی باشد. جامعه آماری در این پژوهش، شامل ۱۱ نفر از خبرگان و متخصصان دانشگاهی و اجرایی آشنا به مسائل توسعه منابع انسانی ملی می‌باشد. روش پژوهش مورد استفاده از نوع اکتشافی و استفاده از رویکرد سیستمی و حلقه‌های علی معلولی می‌باشد. در واقع سیستم توسعه منابع انسانی به همراه زیرسیستم‌های آن به صورت یک کل در نظر گرفته شده و اجزای آن در این کل مورد بررسی قرار می‌گیرند و چگونگی تعامل بین اجزاء و نیز برهم‌کنش اجزاء و محیط بررسی می‌شود. همچنین با استفاده از حلقه‌های علی و معلولی، عوامل مؤثر و مکانیزم اثرگذاری این عوامل احصا شده است.

رویکرد سیستمی، یک روش فرموله شده مناسب برای تجزیه و تحلیل اجزای سیستمی است که دارای روابط علی و معلولی و زیربنای منطقی است. یک ابزار مهم برای تفکر سیستمی، ترسیم نمودار زیرسیستم‌ها است. نمودار زیرسیستم‌ها سبک و ساختار کلی یک مدل از سیستم را نشان می‌دهد. در این نمودار هر زیرسیستم به وسیله ارتباطات فیزیکی و اطلاعاتی به هم متصل می‌گردند. این نمودارها می‌توانند مرز سیستم را نشان داده و سطح تراکم مدل و سیستم تحت مطالعه را مشخص سازند. این نمودارها اغلب به طور ساده‌ای ترسیم شده و شامل جزئیات زیادی نمی‌باشد (۱۶). مبتنی بر اصول روش پویایی‌های سیستم، مراحل این پژوهش در نمودار شکل شماره (۲) نشان داده شده است.



شکل ۲: فرآیند انجام پژوهش

(منبع: مطالعات نگارندگان)

گام اول در این پژوهش، کسب شناخت نسبت به محیط مسئله است که از طریق مرور نتایج تحقیقات پیشین و همچنین مطالعه اسناد کتابخانه‌ای، مؤلفه‌های سیستم توسعه منابع انسانی ملی به دست می‌آید. پژوهشگر در این مرحله بدون هیچ پیش فرضی به شناخت محیط مسئله اقدام می‌کند در واقع توسعه منابع انسانی ملی به‌عنوان پدیده یا وضعیتی در نظر گرفته شده که برای شناسایی مؤلفه‌هایی که معرف وضعیت آن هستند از روش گردآوری داده‌های کیفی استفاده شده است. بدین ترتیب جنبه‌های مختلف پدیده توسعه منابع انسانی ملی از طریق بررسی اسناد و مطالعات کتابخانه‌ای توصیف می‌گردد. در این مرحله انبوهی از اطلاعات در اختیار است که باید برای انجام دادن اقدامات بعدی مورد استفاده قرار گیرند. به همین منظور، اطلاعات موجود با روش مصاحبه کدگذاری شده استخراج و طبقه‌بندی شده است. بدین ترتیب مفاهیم درون مصاحبه‌ها و اسناد و مدارک بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه کدگذاری و طبقه‌بندی می‌شوند. نتیجه این مرحله، تقطیر و خلاصه کردن انبوه اطلاعات کسب‌شده از مصاحبه‌ها و اسناد به درون مفاهیم و دسته‌بندی‌هایی است که در این

سؤالات مشابه هستند و در نهایت حیطه‌های اصلی مسئله شناسایی شد. در این پژوهش، جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها زمانی متوقف می‌شود که اطلاعات در مورد همه‌ی دسته‌بندی‌های موردنظر اشباع شده و این امر زمانی رخ می‌دهد که نظریه مورد مطالعه کامل شده و اطلاعات جدیدی، مرتبط با موضوع مورد مطالعه، به دست نیامد، بنابراین در این تحقیق از روش نمونه‌گیری هدف‌دار یا قضاوتی هدفمند و از نوع غیر احتمالی استفاده شده است، یعنی با توجه به محدود بودن جامعه آماری و افراد متخصص در حوزه منابع انسانی که در عین حال با رویکرد سیستمی نیز آشنا باشند، از شیوه تمام شماری افرادی که اشراف کامل به بحث توسعه منابع انسانی و حوزه‌های مرتبط با آن دارند، استفاده شده است. در گام دوم، پس از مشخص کردن عوامل مؤثر، شناسایی زیرسیستم‌ها صورت می‌پذیرد. پژوهشگر برای این منظور، پس از طبقه‌بندی و دسته‌بندی مفهومی عوامل مشخص شده به تبیین زیرسیستم‌ها و ارتباطات بین آن‌ها اقدام می‌کند. در گام سوم، مبتنی بر نتایج پژوهش‌های پیشین، ابتدا مفهوم‌سازی متغیرها از عوامل مؤثر انجام و در ادامه، ارتباطات علی بین متغیرها مورد توجه قرار می‌گیرد تا از این طریق ساختار و نظام علی-معلولی سیستم مورد بررسی، تبیین و نمای کلی حلقه‌های علی و معلولی زیرسیستم‌های توسعه منابع انسانی ملی حاصل گردد.

### ۳- یافته‌های پژوهش

پس از طی نمودن گام‌های اولیه، زیرسیستم‌های مربوطه شناسایی و متغیرهای اثرگذار در هر زیرسیستم و نحوه ارتباط هر زیرسیستم به یکدیگر به دست آمد (شکل شماره ۳). در این بخش به تشریح اجزا و بخش‌های نمودار زیرسیستم‌های مؤثر بر توسعه منابع انسانی ملی کشور پرداخته می‌شود. ابتدا هر زیرسیستم و اجزای آن توضیح داده شده و سپس به ارتباط آن با سایر زیرسیستم‌ها و چگونگی تأثیر زیرسیستم‌ها بر یکدیگر اشاره خواهد شد. زیرسیستم‌های بررسی شده عبارت‌اند از:

زیرسیستم حاکمیت و مدیریت منابع انسانی، دربرگیرنده متغیرهای اصلی هستند که بر روی نقش حاکمیت در توسعه نیروی انسانی اثرگذارند. از جمله سیاست‌های مؤثر در این مقوله، سیاست‌های کنترل جمعیت است که به زیرسیستم جمعیت منتقل می‌شود. این سیاست‌ها در حقیقت تنظیم‌کننده ظرفیت نیروی کار مورد نیاز برای اداره کشور و رونق اقتصادی است. سیاست‌های پوشش بیمه، موضوع دیگری است که توسط حاکمیت تعیین می‌شود. این سیاست‌ها می‌تواند اعم از سطح پوشش بیمه کار، قوانین و تعهدات بیمه‌گذار و بیمه پذیر، سن بازنشستگی و غیره باشد. از دیگر کارکردهای این زیرسیستم، حمایت از نخبگان است.

زیرسیستم جمعیت، مولد اصلی منابع انسانی برای آموزش و فراگیری تخصص و در نتیجه تأمین‌کننده، نیروی انسانی متخصص بازار کار است. ورودی این زیرسیستم، سیاست‌های تنظیم جمعیت است که بر روی نرخ زادوولد تأثیرگذار است. حاکمیت کشور به‌عنوان مرجع بالادستی،

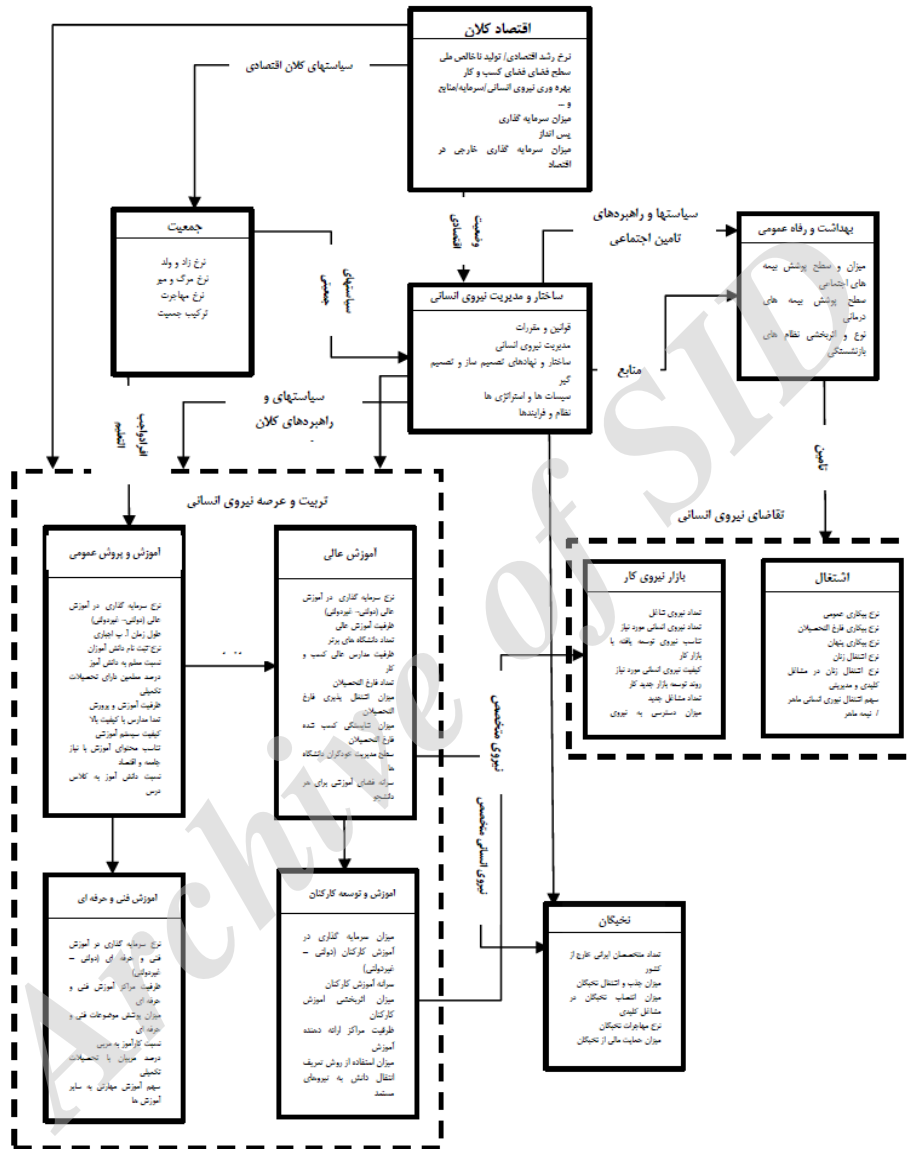


مسئولیت و وظیفه تنظیم زادوولد به‌وسیله سیاست‌گذاری را بر عهده دارد. این زیرسیستم، نیروی انسانی آماده آموزش را به زیرسیستم‌های آموزش عالی، آموزش و پرورش عمومی و آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش ضمن خدمت منتقل می‌کند. در زیرسیستم اقتصاد کلان کشور، هرگونه سیاست‌گذاری و تدوین راهبرد در جهت رشد تولید ناخالص ملی و رشد شرایط اقتصادی کلان کشور باید باشد. لذا این زیرسیستم هدف اصلی حاکمیت بوده و بر اساس بازخوردی که از وضعیت اقتصادی کشور دریافت می‌شود، سیاست‌گذاری صورت می‌پذیرد.

زیرسیستم تأمین اجتماعی، دربرگیرنده متغیرهایی است که بر بیمه کسب‌وکار نیروی انسانی تأثیرگذار است. خدمات بیمه‌ای تأثیر غیرمستقیمی بر بازار کسب‌وکار داشته و می‌تواند بر اشتغال و تأمین نیروی انسانی تأثیرگذار باشد. جوان بودن جمعیت فعلی کشور، در آینده باعث جمعیت بالای سالمندان شده و جمعیت جوان آینده، به دلیل عدم توازن تعدادی، نمی‌توانند با پرداخت حق بیمه، این اختلاف را پوشش دهند و در نتیجه ورشکستگی بیمه‌ها و بازار کسب‌وکار حاصل خواهد شد. در زیرسیستم تربیت و عرضه نیروی انسانی، ۴ خرده سیستم آموزش و پرورش عمومی، آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش ضمن خدمت و آموزش عالی وجود دارد. خرده سیستم آموزش و پرورش عمومی، دربرگیرنده متغیرهایی است که به‌صورت مستقیم بر روی وضعیت و عملکرد سیستم آموزشی مدارس (به‌جز فنی و حرفه‌ای) تأثیرگذار است. از دیگر مواردی که بر کیفیت آموزش اجباری مؤثر است، سطح رفاه معلمان هست. هر چه میزان رفاه زندگی معلمان کم باشد، معلم مجبور خواهد شد تا رفع نیازهای مالی خود را غیر از درس دادن تأمین نماید. این چالش بر روی کیفیت آموزش و در نتیجه وضعیت کسب‌وکار تأثیرگذار است. این زیرسیستم سیاست‌های آموزش اجباری را از زیرسیستم حاکمیت و مدیریت منابع انسانی دریافت می‌کند. این سیاست‌ها می‌تواند اعم از سن آموزش اجباری، محتواها و سرفصل‌های دروس باشد.

خرده سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای، نمایانگر نقش مهم آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در جهت توسعه منابع انسانی متخصص است. از جمله چالش‌های سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌توان به عدم توازن ظرفیت‌ها و رشته‌های آموزشی به‌تناسب نیاز بازار کار در هر استان اشاره نمود. به دلیل اینکه بازخوردی از وضعیت نیاز بازار صورت نمی‌گیرد، بعضاً آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اثرپذیری مناسب را نداشته و فارغ‌التحصیلان، نمی‌توانند شغل مناسب پیدا کنند. خرده سیستم آموزش ضمن خدمت، نمایانگر متغیرهایی است که بر روی عملکرد بخش‌های آموزشی شرکت‌ها، سازمان‌ها و به‌طور کلی، کسب‌وکار، تأثیرگذارند. با توجه به این‌که آموزش‌های اولیه و اجباری (مدارس، مراکز فنی و حرفه‌ای و دانشگاه‌ها) لزوماً نمی‌تواند به‌صورت کامل، منجر به ایجاد تخصص در نیروی انسانی شود، این زیرسیستم تخصص موردنیاز بازار کار را به زیرسیستم فضای کسب‌وکار نیروی انسانی منتقل می‌کند.

خرده سیستم آموزش عالی، دربرگیرنده کلیه متغیرهایی است که بر روی عملکرد سیستم آموزش عالی کشور تأثیرگذار است. آموزش عالی تأمین‌کننده اصلی تخصص نیروی انسانی موردنیاز بازار کسب‌وکار است. ازجمله کلیدی‌ترین معضلات آموزشی عالی کشور، عدم ارتباط این زیرسیستم با زیرسیستم فضای کسب‌وکار نیروی انسانی است. زمانی که این ارتباط برقرار نباشد، املا آموزش بر اساس نیاز بازار صورت نمی‌گیرد و مباحث و سرفصل‌های آموزشی، نیازهای بازار را پوشش نمی‌دهد، دوماً، ظرفیت‌های آموزشی در رشته‌های مختلف، بر اساس نیاز نبوده و در برخی رشته‌ها ازدیاد فارغ‌التحصیلان و در برخی کمبود متخصص وجود دارد. زیرسیستم فضای کسب‌وکار نیروی انسانی، دارای سه خرده سیستم اشتغال زنان، اشتغال نخبگان و اشتغال نیروی کار است. در خرده سیستم اشتغال زنان، زنان جامعه نیمی از جمعیت را تشکیل داده و نیمی از نیروی انسانی شاغل را شامل می‌شوند. با توجه به سابقه تاریخی کشور، اشتغال زنان همواره دچار مسئله بوده و این موضوع منجر به از بین رفتن عدالت کاری و نابرابری جنسیتی شده است. عدم حضور زنان در بازار کار علاوه بر ایجاد آسیب‌های اجتماعی، بر روی تولیدات و ارزش‌افزوده نیز تأثیرات قابل توجهی دارد. در خرده سیستم اشتغال نخبگان، سرمایه اصلی هر کشور، نخبگان و نیروهای برگزیده آن هستند و چنانچه پیشرفتی حاصل شود، توسط نخبگان انجام خواهد شد. در کشورهای توسعه‌یافته به‌واسطه شکل‌گیری زیرساخت‌های صحیح صنعتی و وجود ارتباطات منطقی و قانونی از بدو تولد تا زمان پیری و سالمندی، فرصت‌های برابر شغلی بر اساس شایسته‌سالاری وجود دارد. در خرده سیستم اشتغال نیروی کار، این زیرسیستم دربرگیرنده فضای کسب‌وکار کلی کشور است که منجر به تقاضا برای نیروی انسانی می‌شود. این زیرسیستم سیاست‌های تنظیم بازار را از زیرسیستم حاکمیت و مدیریت کسب‌وکار دریافت و ارزش‌افزوده حاصل از فعالیت نیروی انسانی را به زیرسیستم اقتصاد کلان کشور وارد می‌کند. نبود شایسته‌سالاری، عدم وجود سازوکار یکپارچه انتخاب شغل، اثربخشی پایین آموزش‌های اجباری و عالی، عدم انجام نیازسنجی بازار کار و ارتباط بخش آموزش با صنعت و ... ازجمله مواردی است که باعث شده تا توازن بین عرضه و تقاضای نیروی انسانی دچار مسئله باشد. نمای کلی زیرسیستم‌های ترسیم‌شده در شکل شماره (۳) قابل مشاهده است.



شکل ۲: زیر سیستم توسعه منابع انسانی ملی

(منبع: یافته‌های نگارندگان)

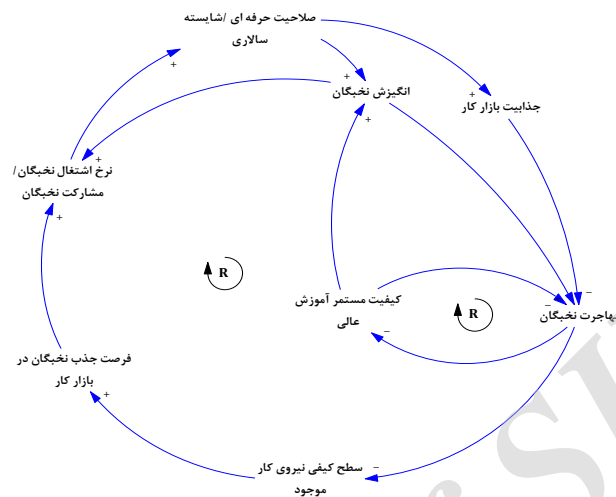
### حلقه‌های علی و معلولی

در این بخش در راستای نمودار زیرسیستم‌های ترسیم‌شده، به بررسی علت‌ها و معلول‌هایی پرداخته می‌شود که بیشترین نقش را در ارائه طراحی الگوی توسعه منابع انسانی ملی با رویکرد سیستمی دارند. بدین منظور از نمودار حلقه‌های علی و معلولی استفاده شده است.

#### ۱. حلقه تأثیر بازار کار بر مهاجرت نخبگان

مهاجرت گسترده نیروی انسانی به‌ویژه نیروی کار ماهر و متخصص یکی از مسائلی است که طی سال‌های اخیر دولت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی را به چالش کشانده است (۱۷). یکی از زیان‌هایی که از مهاجرت نیروی متخصص به جامعه وارد می‌شود، زیان‌های مربوط به هزینه‌های آموزشی است که صرف آموزش آن‌ها شده است. از سوی دیگر مهاجرت افراد نخبه به‌طور مستقیم بیکاری نیروی کار متخصص را کاهش می‌دهد اما از آنجا که عوامل تولید جانشین ناقص یکدیگرند، مهاجرت سبب افزایش نیروی کار غیرماهرانه در بازار کار کشور مبدأ می‌شود. مهاجرت سرمایه انسانی مهاجرت سبب کمبود نسبی افراد متخصص در فرایند تولید و ترکیب ناکارای عوامل تولید می‌شود.

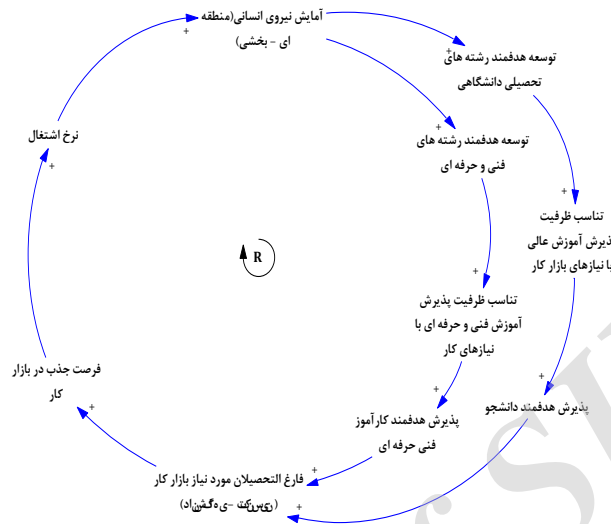
افزایش صلاحیت حرفه‌ای موجب افزایش انگیزش نخبگان برای فعالیت در کشور شده و در نتیجه شایسته‌سالاری از طریق ایجاد جذابیت بیشتر بازار کار و افزایش انگیزش نخبگان باعث کاهش مهاجرت نیروی متخصص نخبه می‌شود. از سوی دیگر با افزایش مهاجرت نخبگان، کیفیت آموزش عالی روزبه‌روز کاهش یافته که این مسئله خود باعث مهاجرت بیشتر افرادی می‌گردد که به دنبال تحصیل در دانشگاه‌های به‌مراتب معتبرتر و از نظر سطح کیفیت علمی بالاتر هستند. از سوی دیگر با کاهش کیفیت مستمر آموزش عالی، انگیزش نخبگان برای فعالیت‌های علمی و پژوهشی و همچنین جذب بازار کار کاهش یافته و در نتیجه نرخ اشتغال و مشارکت نخبگان نیز کاهش و نرخ مهاجرت نخبگان افزایش می‌یابد. شکل شماره (۳) دینامیک این حلقه را نشان می‌دهد.



شکل ۳: حلقه تأثیر بازار کار بر مهاجرت نخبگان

(منبع: یافته‌های نگارندگان)

۲. حلقه نیازسنجی نیروی انسانی بر توسعه هدفمند رشته‌های تحصیلی وجود فرصت جذب در بازار کار برای فارغ‌التحصیلان به‌شدت تحت تأثیر توسعه هدفمند رشته‌های تحصیلی اعم از دانشگاهی و فنی و حرفه‌ای می‌باشد. صاحب‌نظران یکی از عوامل اصلی مشکل اشتغال جوانان را در شکاف بین آموزش‌های موجود و نیازهای واقعی بازار کار می‌دانند. بنابراین ارائه آموزش‌های مناسب می‌تواند در پر کردن این شکاف مؤثر باشد. با توجه به اهمیت آماده‌سازی نیروی انسانی برای بازار کار، از نقطه‌نظر اقتصادی و اجتماعی، ما نیازمند یک نظام آموزشی هستیم که ضمن تحکیم ارتباط با بازار کار، بر شایستگی‌های کلیدی و اساسی موردنیاز آن بازار نیز تأکید می‌کند (شکل شماره ۴).

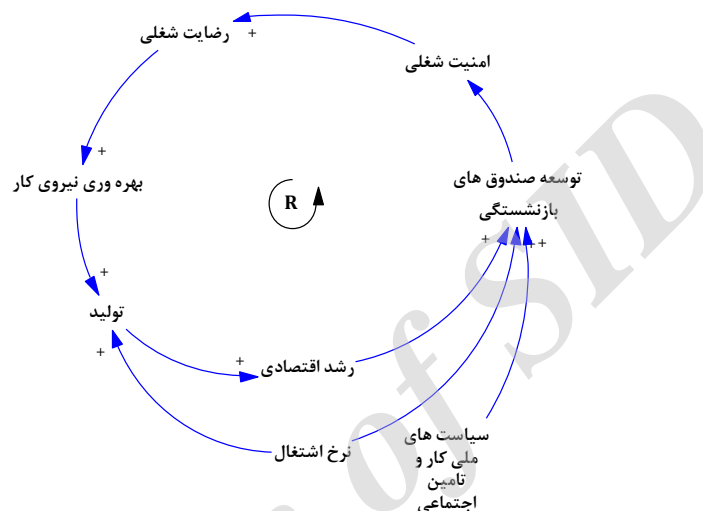


شکل ۴: حلقه نیازسنجی نیروی انسانی بر توسعه هدفمند رشته‌های تحصیلی

(منبع: یافته‌های نگارندگان)

۳. حلقه تأثیر توسعه صندوق‌های بازنشستگی بر امنیت و رضایت شغلی نیروی انسانی  
کشورهایی که دارای صندوق‌های بازنشستگی توسعه‌یافته، قانونمند و تحت نظارت هستند بهتر قادر به تحمل شوک‌های گذشته بوده‌اند. سیستم‌های بازنشستگی فاقد اندوخته و مرتبط با درآمد با شدت و سرعت کمتری تحت تأثیر قرار می‌گیرند؛ افت اقتصادی، جریان‌های درآمدی آن‌ها را کاهش داده و به‌طور بالقوه تقاضای مزایا را افزایش می‌دهد. در حقیقت، رکود جهانی پیش‌آمده در بسیاری کشورها به علت کاهش اشتغال یا کاهش در سطح درآمدهایی که منبع اخذ حق بیمه‌ها هستند موجب کاهش درآمد حاصل از حق بیمه‌ها شده است. به‌علاوه، مخارج بازنشستگی چنین طرح‌هایی به‌محض این‌که تعداد افراد بیشتری بازنشسته شوند و در مقابل افت اقتصادی به مستمری‌های بازنشستگی روی‌آورد فزونی می‌یابد. ادعای از کارافتادگی نیز در پاسخ به افزایش بیکاری بالا می‌رود (۱۸). توسعه صندوق‌های بازنشستگی در کشور ماتحت تأثیر سیاست‌های ملی کار و تأمین اجتماعی قرار داشته و چنانچه در سطح کلان به بحث تأمین اجتماعی کارکنان توجه ویژه‌ای شود، قطعاً صندوق‌های بازنشستگی با رویکردهای توسعه‌ای پیش‌ران توسعه ملی خواهند بود. با توسعه صندوق‌های بازنشستگی دولت قادر خواهد بود دوران فراغت از کار فعالانش را پوشش دهد. با افزایش رضایت شغلی بهره‌وری نیروی کار افزایش می‌یابد که این به معنی افزایش تولید و در نتیجه افزایش رشد اقتصادی خواهد بود. از سوی دیگر نرخ اشتغال یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر تولید و توسعه

صندوق‌های بازنشستگی است. افزایش نرخ اشتغال موجب افزایش تولید و رشد اقتصادی شده و نه تنها از این طریق بر توسعه صندوق‌های بازنشستگی اثرگذار است بلکه مستقیماً نیز باعث رشد و توسعه بیشتر آن می‌شود (شکل شماره ۵).



شکل ۵: حلقه تأثیر رضایت شغلی بر صندوق‌های بازنشستگی

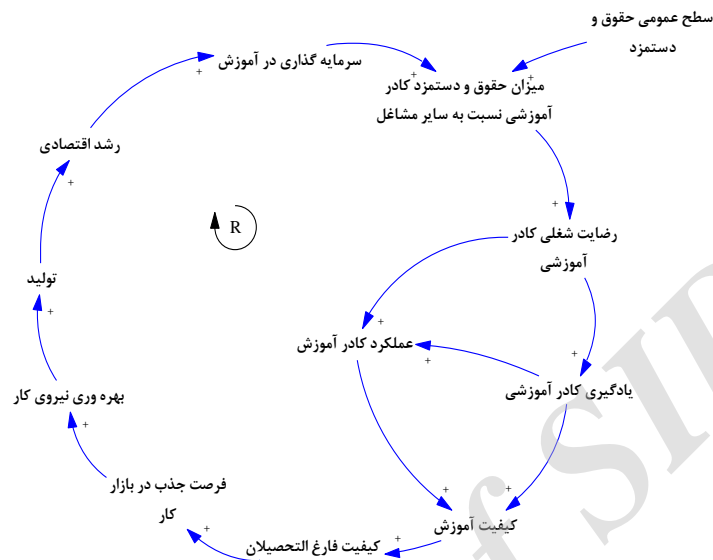
(منبع: یافته‌های نگارندگان)

۴. حلقه تأثیر تدوین و اجرای سیاست‌های بهبود فضای کاربر کارآفرینی

توسعه کارآفرینی در کشور ضمن فراهم آوردن زمینه رشد و توسعه پایدار، مسائل و مشکلات جاری از جمله فقر، نابسامانی اجتماعی و فرهنگی، بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی و معضل انبوه سایر بیکاران را مرتفع خواهد کرد. با افزایش کارآفرینی فرصت‌های جذب در بازار کار برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و کارآموزان افزایش یافته و بر این اساس نرخ اشتغال افزایش می‌یابد. افزایش نرخ اشتغال از یک سو باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی بیشتر و بنابراین فرصت سرمایه‌گذاری بالاتر در آموزش رسمی می‌گردد. از سوی دیگر، با افزایش نرخ اشتغال اطلاعات بیشتری از مشاغل ایجاد شده و در نتیجه دسترسی به این اطلاعات نیز با سهولت بیشتری امکان‌پذیر خواهد بود و در نتیجه فارغ‌التحصیلان موردنیاز بازار برای استخدام در مشاغل مناسب بهتر و دقیق‌تر شناسایی می‌شوند (شکل شماره ۶).





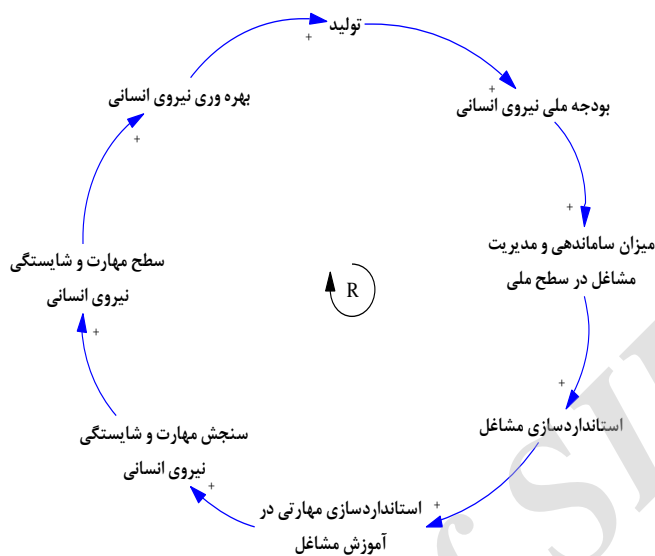


شکل ۷: حلقه تأثیر حقوق و دستمزد بر بهره‌وری نیروی انسانی

(منبع: یافته‌های نگارندگان)

#### ۶. حلقه تأثیر ساماندهی مشاغل بر شایستگی نیروی انسانی

چنانچه دولتمردان و مسئولین یک جامعه نتوانند نیازهای آینده جامعه خود را پیش‌بینی کنند و با ارائه آموزش‌های عمومی و مهارتی لازم افراد جامعه را توانمند نسازند سبب به وجود آمدن مدیریت غیر صحیح منابع انسانی و نوعی نابسامانی در حوزه اشتغال کشور می‌شوند (۲۰). در اثر مدیریت مطلوب مشاغل میزان استانداردسازی مشاغل و متعاقباً استانداردسازی مهارتی در آموزش مشاغل نیز افزایش می‌یابد. افزایش سنجش مهارت و شایستگی نیروی انسانی نتیجه استانداردسازی مطلوب‌تر مهارتی در آموزش مشاغل است که در نتیجه آن سطح مهارت و شایستگی نیروی انسانی و بهره‌وری نیروی انسانی نیز افزایش می‌یابد. با زیاد شدن بهره‌وری نیروی انسانی سطح تولید افزایش می‌یابد که این خود سطح بالاتری از بودجه ملی را می‌طلبد (شکل شماره ۸).

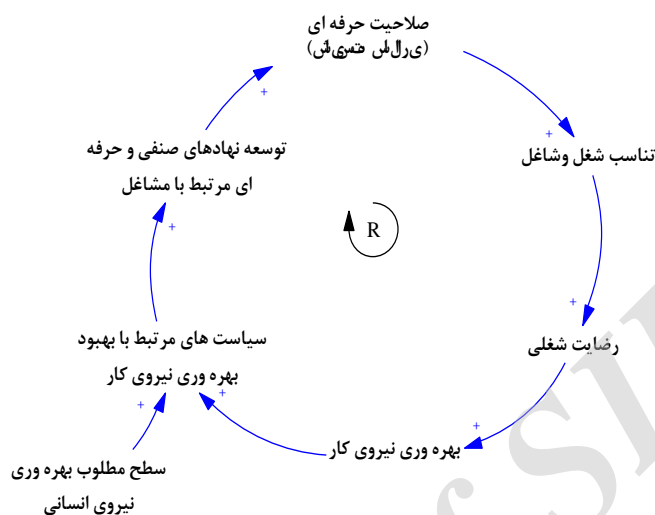


شکل ۸: حلقه تأثیر ساماندهی مشاغل بر بهره‌وری نیروی انسانی

(منبع: یافته‌های نگارندگان)

#### ۷. حلقه تأثیر توسعه نهادهای حرفه‌ای بر شایسته‌سالاری

تناسب شغلی (تناسب بین ویژگی‌های شخصی و الزام‌های شغلی) یکی از مباحث بنیادین مدیریت منابع انسانی است؛ این فرض اثبات‌شده است که وجود تناسب شغلی، ضرورت سازمانی به‌منظور بهره‌وری نیروی انسانی است (۲۱). با افزایش تناسب شغل و شاغل رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش‌یافته و موجب بالا رفتن بهره‌وری نیروی کار می‌شود. اختلاف بین بهره‌وری موجود نیروی کار و سطح مطلوب بهره‌وری نیروی انسانی باعث می‌شود تا متصدیان سیاست‌های مرتبط با بهبود بهره‌وری نیروی کار را بازنگری نموده و بهبود دهند. بدین ترتیب نهادها و تشکلهای صنفی و حرفه‌ای بیشتری در رابطه با مشاغل به فعالیت می‌پردازند که نتیجه چنین فعالیتی افزایش صلاحیت حرفه‌ای یا همان شایسته‌سالاری در محیط کاری خواهد بود (شکل شماره ۹).



شکل ۹: حلقه تأثیر توسعه نهادهای حرفه‌ای بر شایسته‌سالاری

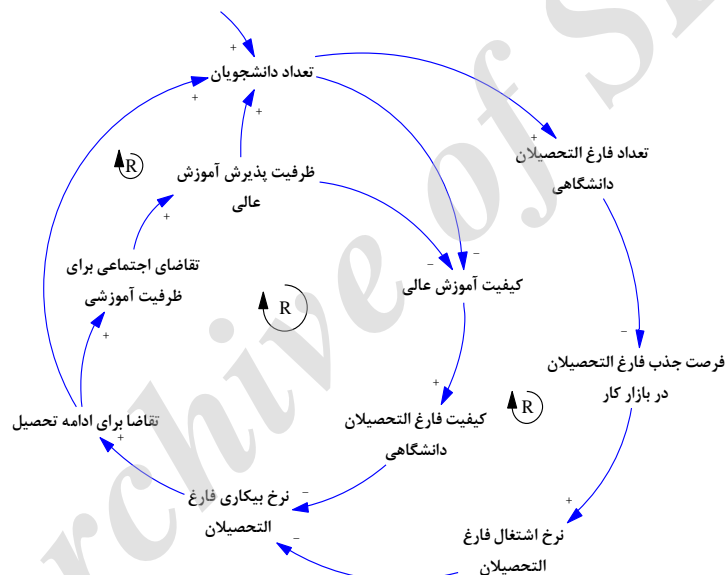
(منبع: یافته‌های نگارندگان)

۸. حلقه تأثیر ظرفیت آموزش عالی بر روی بیکاری موضوع بیکاری فارغ‌التحصیلان ما را به سوی این واقعیت سوق می‌دهد که میان آموزش عالی و بیکاری فارغ‌التحصیلان رابطه‌ای وجود دارد که می‌توان آن را در چارچوب کلی رابطه میان آموزش و اشتغال دید. صرف‌نظر از فلسفه سیاسی و نگرش‌های موجود، اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی یکی از عناصر لازم توسعه ملی است. این امر هم به این دلیل که بازار اشتغال مرکز ثقل توسعه اجتماعی و اقتصادی و تعیین‌کننده نقش یک شهروند فعال است، و هم به دلیل اینکه انجام وظایف اجتماعی فرد از طریق اشتغال مؤثر امکان‌پذیر است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. دوطبقه شغلی یعنی مشاغل حرفه‌ای، فنی و کارکنان مربوط به این مشاغل و مشاغل اداری، اجرایی و مدیریتی عمدتاً شامل فارغ‌التحصیلان آموزش عالی است. بنابراین وضعیت بیکاری در این دوطبقه تا حد زیادی نمایانگر وضعیت بیکاری فارغ‌التحصیلان آموزش عالی است.

سه حلقه درهم‌تنیده ساعت‌گرد شکل زیر گویای رابطه بین ظرفیت پذیرش آموزش عالی، فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان است. وقتی تقاضا برای ادامه تحصیل زیاد شود تقاضای اجتماعی برای ظرفیت آموزشی افزایش می‌یابد در نتیجه ظرفیت پذیرش آموزش عالی بیشتر می‌شود. با افزایش ظرفیت پذیرش آموزش عالی کیفیت آموزش عالی کاهش یافته و در نتیجه کیفیت فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نیز کم می‌شود. با بروز این پدیده بنگاه‌ها تمایل کمتری به جذب

فارغ‌التحصیلان دانشگاهی داشته و نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان افزایش می‌یابد. از طرفی افزایش تقاضا برای ادامه تحصیل و همچنین افزایش تعداد دانش آموزان فارغ‌التحصیل موجب بالاتر رفتن تعداد دانشجویان شده که مجدداً این مسئله کاهش کیفیت آموزش عالی را به همراه خواهد داشت و متعاقباً نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان افزایش پیدا می‌کند. بزرگ‌ترین نشان‌دهنده رابطه بین تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و نرخ بیکاری می‌باشد. با افزایش تقاضا برای ادامه تحصیل و زیاد شدن دانشجویان، تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی افزایش یافته که این مسئله موجب می‌شود تا برای فارغ‌التحصیلان در بازار کار فرصت‌های جذب کمتری وجود داشته باشد و نرخ اشتغال فارغ‌التحصیلان کاهش و در نتیجه نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان افزایش یابد. واضح است که افزایش نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان تمایل جامعه برای ادامه تحصیل را کاهش می‌دهد (شکل شماره ۱۰).

تعداد دانش آموزان فارغ‌التحصیل



شکل ۱۰: حلقه تأثیر ظرفیت آموزش عالی بر روی بیکاری

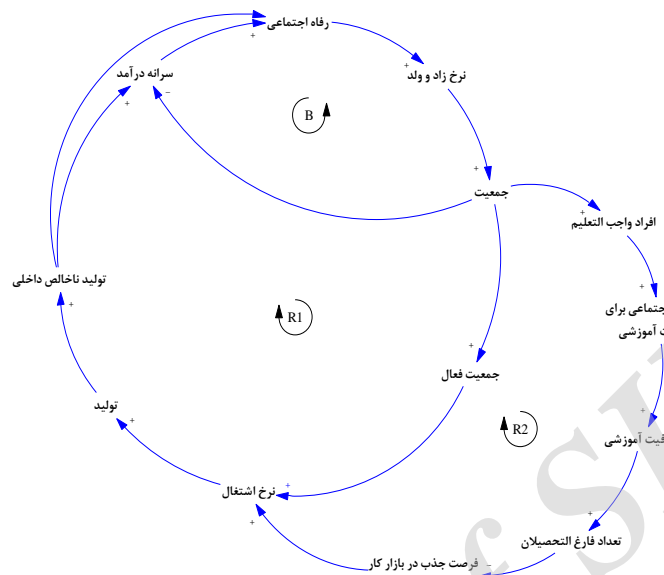
(منبع: یافته‌های نگارندگان)

#### ۹. حلقه تأثیر نرخ زادوولد بر بیکاری

افزایش نرخ رشد جمعیت و مهاجرت به شهرها، تغییر ساختار کشاورزی کشور و از این قبیل عوامل، به استفاده بیشتر دولت از درآمدهای نفتی، کاهش سهم مالیات‌ها در بودجه دولت، افزایش تعداد خانوارهای فقیر، افزایش بیکاری و تورم در جامعه و در نهایت بی‌عدالتی اجتماعی و اقتصادی (افزایش ضریب جینی) و کاهش شاخص رفاه اجتماعی در برخی از سال‌های ۴ دهه گذشته در

جامعه منجر گردید (۲۲). در سطح جهان و نیز در استان‌های مختلف کشورمان یک رابطه معکوس بین میزان زادوولد و برخورداری یا محرومیت آن‌ها از درجه رفاه و توسعه موردنیاز وجود دارد؛ یعنی در مناطق محروم، زادوولد و میزان باروری بالاست و به‌موازات دسترسی به رفاه و توسعه موردنظر، از میزان باروری آنان کاسته می‌شود. رفاه با بعضی از متغیرهای اقتصادی از جمله، چگونگی توزیع درآمد و یا مطلوبیت‌های کسب‌شده به‌وسیله افراد، تغییرات رفاهی افراد وابستگی خاصی به سطوح درآمدی و میزان کسب مطلوبیت آن‌ها ارتباط دارد.

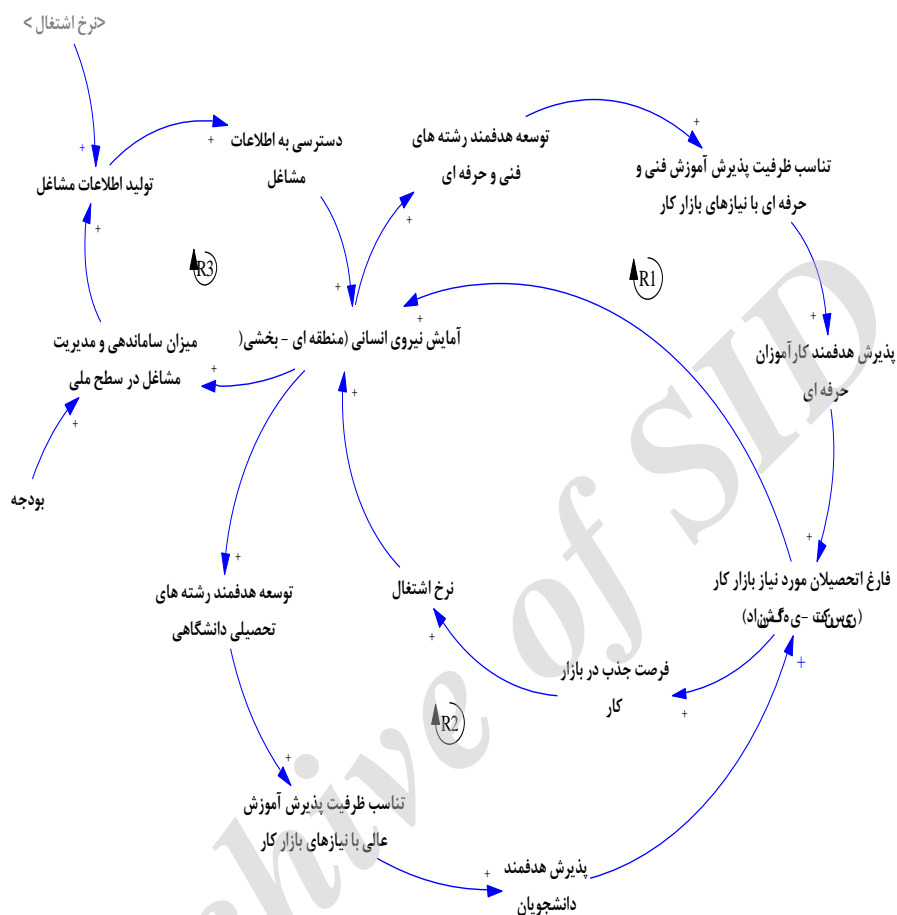
حلقه بازخوردی شکل شماره (۱۱) نشان‌دهنده رابطه علی بین جمعیت و رفاه اجتماعی است. با افزایش زادوولد طبیعتاً جمعیت نیز افزایش می‌یابد. در نتیجه درآمد سرانه که عبارت است از تولید ناخالص داخلی کشور تقسیم‌بر جمعیت، کاهش می‌یابد. با کاهش درآمد سرانه، از میزان رفاه اجتماعی نیز کاسته می‌شود که این مسئله منجر به کاهش نرخ زادوولد نیز می‌گردد. غیر از درآمد سرانه عامل دیگری که بر روی شاخص رفاه اجتماعی تأثیر می‌گذارد تولید ناخالص داخلی می‌باشد و با افزایش تولید ناخالص داخلی رفاه اجتماعی نیز افزایش می‌یابد. با بالاتر رفتن رفاه اجتماعی، نرخ زادوولد و جمعیت و جمعیت فعال نیز افزایش می‌یابند و در نتیجه نرخ اشتغال نیز بیشتر خواهد شد. افزایش نرخ اشتغال به معنی افزایش تولید بوده که در نتیجه زیاد شدن تولید ناخالص داخلی را در پی خواهد داشت (حلقه ۱). حلقه ۲ نشان‌دهنده این موضوع است که بخش آموزش نیز می‌تواند به حلقه شماره ۱ اضافه شود و بر رفاه اجتماعی تأثیرگذار باشد. بدین ترتیب که افزایش جمعیت باعث بیشتر شدن افرادی می‌شود که نیاز به آموزش و تعلیم دارند بنابراین تقاضای اجتماعی برای ظرفیت آموزشی بالا می‌رود که منجر به افزایش ظرفیت آموزشی می‌گردد. بیشتر شدن ظرفیت آموزشی باعث افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان شده و در نتیجه فرصت‌های جذب در بازار کار برای همه فارغ‌التحصیلان فراهم نخواهد بود و به این علت نرخ اشتغال کاهش می‌یابد. کاهش نرخ اشتغال همان‌طور که در حلقه شماره ۱ توضیح داده شد، منجر به کاهش تولید ناخالص داخلی می‌شود که این مسئله نهایتاً جمعیت را کاهش می‌دهد.



شکل ۱۱: حلقه تأثیر نرخ زاد و تولد بر بیکاری

(منبع: یافته‌های نگارندگان)

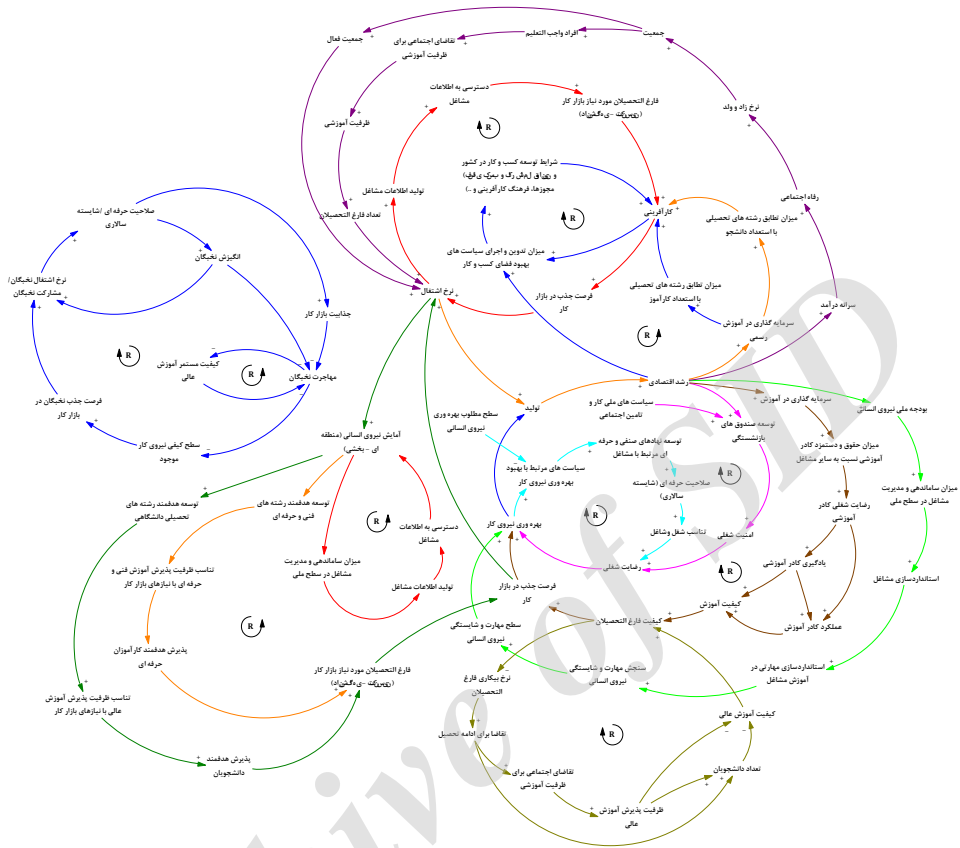
۱۰. حلقه تأثیر مدیریت مشاغل در سطح ملی بر روی بهره‌وری نیروی انسانی برای آن که کشوری بتواند در آینده در نظام جهانی نقش ایفا کند باید در زمینه های علم و فناوری توسعه یافته باشد. آمایش آموزش عالی نیز به عنوان زیرمجموعه بحث کلان آمایش سرزمین است و بر اساس برنامه‌ریزی‌های بلندمدت توسعه با تأکید بر قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و محدودیت‌های موجود تنظیم می‌شود. شکل شماره (۱۲) ترکیب سه حلقه ساعت‌گرد و فزاینده است که رابطه علی بین فرصت جذب در بازار کار برای فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای و دانشگاهی و آمایش نیروی انسانی (منطقه‌ای و بخشی) را نشان می‌دهد. ترکیب حلقه ۱ و ۲ در بخش توسعه هدفمند رشته‌های تحصیلی، توضیح داده شده است. در این بخش حلقه ۳ توضیح داده می‌شود. میزان ساماندهی و مدیریت مشاغل که مستقیماً تحت تأثیر بودجه قرار دارد و با افزایش بودجه، افزایش می‌یابد منجر به زیاد شدن تولید اطلاعات مشاغل که با نرخ اشتغال نیز افزایش می‌یابد شده و در نتیجه دسترسی به اطلاعات مشاغل نیز زیادتر می‌شود. هنگامی که اطلاعات مشاغل در دسترس تر باشد، آمایش نیروی انسانی نیز با سهولت بیشتری صورت می‌پذیرد.



شکل ۱۲: حلقه تأثیر مدیریت مشاغل در سطح ملی بر روی بهره‌وری نیروی انسانی

(منبع: یافته‌های نگارندگان)

نمای کلی حلقه‌های علی و معلولی در قالب شکل شماره (۱۳) ارائه شده است.



شکل ۱۳: نمای کلی حلقه‌های علی و معلولی زیرسیستم‌های توسعه منابع انسانی ملی  
(منبع: یافته‌های نگارندگان)

#### ۴- بحث و نتیجه گیری

به‌زعم هانتینگتون<sup>۱</sup> (۱۹۹۴)، توسعه منابع انسانی در کشورهای مختلف معانی متفاوتی پیدا کرده است. همچنین می‌توان گفت، هر کشوری متناسب با اهداف و مقاصد خود از برنامه‌های توسعه و

<sup>۱</sup> Huntington



همچنین بسترها و زیرساخت‌های اقتصادی، اجتماعی - فرهنگی و سیاسی خود و با اجتناب از رویکرد قوم‌مدارانه<sup>۱</sup> به تعیین حدود مرزهای توسعه منابع انسانی و تعریف آن می‌پردازد. در این پژوهش با در نظر گرفتن شرایط و محدودیت‌های خاص تحقیقاتی این‌چنینی، الگویی طراحی شد که نسبت به در نظر گرفتن روش استفاده‌شده و تعداد زیرسیستم‌های تأثیرگذار از جامعیت بالاتری نسبت به مدل‌های انجام پذیرفته برخوردار است. در طراحی این الگو تلاش شد تا تمامی متغیرها و زیرسیستم‌هایی که بر روی توسعه منابع انسانی کشور مؤثر هستند بررسی شود. نظر به تأثیرگذاری عوامل متعدد در این مقوله اعم از اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و غیره، لازم بود تا در قالب یک مدل سیستماتیک، این موضوع بررسی شود. لذا تحلیل سیستمی یکی از مناسب‌ترین ابزارها جهت بررسی این موضوع بود که برای اولین بار در سطح کشور، با بررسی زیرسیستم‌ها و متغیرهای اثرگذار در توسعه منابع انسانی، بستری فراهم کرد تا چارچوب مفهومی از نحوه مرادوات و تأثیرگذاری متغیرها بر روی یکدیگر ترسیم شود.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سیستم توسعه منابع انسانی ملی ایران دارای زیرسیستم‌های اصلی تربیت و عرضه نیروی انسانی از یک‌طرف و زیرسیستم بازار کار به‌عنوان متقاضی نیروی انسانی کشور می‌باشد. این دو زیرسیستم تحت سیاست‌گذاری‌های زیرسیستم مدیریت منابع انسانی و رشد و توسعه اقتصادی قرار دارند به‌عبارت‌دیگر سیاست‌های بخش منابع انسانی کشور به‌عنوان درونداد زیرسیستم عرضه نیروی انسانی و بازار کار نیروی انسانی عمل می‌کند. بخش دیگری از نتایج تحقیق نشان می‌دهد سیاست‌های جمعیتی و سیاست‌های تأمین اجتماعی نیز به‌عنوان دو زیرسیستم دیگر توسعه منابع انسانی ملی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر عرضه نیروی انسانی و بازار نیروی کار اثرگذار بوده و کمیت و کیفیت نیروی انسانی را تغییر می‌دهد. اشتغال‌نخبگان در زیرسیستم بازار نیروی کار به‌عنوان بخشی از نیروی انسانی کشور که تأثیرات زیادی بر کیفیت نیروی انسانی دارد نیز از سیاست‌های حمایت از نخبگان کاهش یا افزایش می‌یابد. به‌طور کلی مدل زیرسیستم‌های توسعه منابع انسانی زیرسیستم‌های توسعه منابع انسانی کشور و نوع جریان اطلاعات و ارتباطات بین آن‌ها را نیز نشان می‌دهد.

با توجه به حلقه‌های علی معلولی به‌دست‌آمده، الگوی مناسب برای توسعه منابع انسانی ملی در لایه‌های مختلف باید متفاوت باشد. به‌عبارت‌دیگر با توجه به نوع و حوزه مشکلات و چالش‌های این حوزه، بایستی متغیرهای اثرگذار، مشخص و نحوه تعاملات آن‌ها بر روی یکدیگر ترسیم‌شده باشد. علاوه بر این، زیرسیستم‌های شناسایی‌شده و نحوه تعاملات و مرادوات آن‌ها با یکدیگر جهت درک صحیح

<sup>۱</sup>. Ethnocentric

نحوه عملکرد اکوسیستم حاکم بر مسئله نیز مورد توجه قرار گرفته باشد. همچنین بر اساس میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری هر یک از عوامل، می‌توان راهکارهای متفاوتی در راستای توسعه منابع انسانی ارائه داد.

#### ۵- منابع

1. Gilley J, Maycunich A. beyond the Learning Organization: Creating a Culture of Continuous Development through State-of-the-art Human Resource Practices. 2000. Cambridge, MA: Perseus.
2. Alagaraja M, Wang J. Development of a National HRD Strategy Model: Cases of India and China. *Human Resource Development Review*, 2012;11(4), 407-429.
3. Sepehri M, Rustaazad R. 1404 Iran and Requirements for the Improvement of the Human Capital of the Country. 2010. Tehran: Labor and Social Security Institute Publication.
4. Russ-Eft DKE, Watkins, V. J. Marsick, R. L. Jacobs, and G. N. McLean, (2014). "What Do the Next 25 Years Hold for HRD Research in Areas of Our Interest?" *Human Resource Development Quarterly*; 25(1): 5-27.
5. Devadas UM, Silong AD, Krauss S.E. Human Resource Development and the Contemporary Challenges of the World. *Journal of Management Policy and Practice*, 2011;12(5).
6. Ahmadvand A, Yavaribafghi A. Pattern of Human Resources Development in the Islamic Republic of Iran Police, *Journal of Bahar Disiplinary Law*. 2008; 39: 7-32.
7. Delgoshayi B, Tabibi S, Pahlavan P. The Presentation of the Human Resources Development Model in the Health Sector of Iran. *Journal of Research in Medicine*. 2007; 4: 317-325.
8. Akbarpour S. A Survey at the Employment and Unemployment Situation of University Graduates. *Work and Society Quarterly*. 2004; 53.
9. Ramazanpour N. Investigating the Relationship Between the Process of Human Resource Development and the Technology Process in Iran, *Quarterly Journal of Improvement Management Management Studies*, 2002; 9: 35-36.
10. Sparkman T E. Human Resource Development in Brazil: National Challenges International Issues, *Human Management International Digest*, 2015; 24: 25-39
11. Cox J.B, Arkoubi kh. Al & Estrada, S. D. National Human Resource Development in Transitioning Societies in the Developing World: Morocco, *Advances in Developing Human Resources*. 2006; 8(1): 84-98.
12. Asrar-ul-Haq M. Human Resource Development in Pakistan: Evolution, Trends and Challenges, *Human Resource Development International*. 2015;18(1): 97-104.
13. Alagaraja M, Githens R. Capacity and Capability Building for National HRD, *Human Resource Development Review*. 2016; 15(1): 77-100.

14. Nasehifar V, Askarimasule S. Explaining the Model of Human Resource Development Based on the Islamic-Iranian Pattern of Progress, tomorrow Management Board. 2016; 51: 1-22.
15. Hashemirad S. Pattern of Human Resources Development at the National level in Pursuit of the Goals of the Country's Twentieth views, PhD Thesis, Faculty of Management, Allame University, Tehran, Iran. 2010.
16. Sterman JD. Business Dynamics: System Thinking and Modelling for a Complex World, 2000. Irwin /McGraw-Hill.
17. Rostami H. Effects of Immigration of Specialized Labor Force to Labor Market. Work and Society Monthly journal (Social, Economic, Scientific and Cultural). 2015;190: 49-57.
18. Jalili T. Financial Crisis and Pension Funds, Tehran, Insurance Studies and Research Unit of the Audit Institute of the State Pension Fund. 2009.
19. Aghaii N. A Comparative Study on the Effects of Demographic, Economic and Social Factors on Human Resource Productivity in Education and Training in Tehran. Sport Management and Motor Behavioral Research, Seventh Year. 2011; 14: 113-130.
20. Ahmadi-pour L. Yousefi G. Proficiency in Employing and Recruiting Workforce, Work and Society Monthly Paper (Social, Economic, Scientific and Cultural). 2014; 172: 72-78.
21. Khanifar H, Emami M, Purebrahim S. Investigation and Measurement of Employee Proportionality of Employees and Providing Solutions for Its Improvement (Case Study in Iran National Oil Refining and Distribution Company), Quarterly Journal of Management and Human Resources in Oil Industry. 2010; 11: 41-58.
22. Eslami S. Measuring the Social Welfare Index over the Past Four Decades in Urban Areas of the Country. Economic Magazine. 2014; 5: 5-28.

Archive of SID