

نقش توانمند سازی نیروی انسانی در اقتصاد مقاومتی با تاکید بر آموزش و پرورش

علی نظری^{۹۸*}، فردین باتمانی^{۹۹}، نگار رشیدزاده^{۱۰۰}

چکیده

در عصر حاضر که بشر به پیشرفتهای فوق-العاده در زمینه علوم و تکنولوژی دست یافته، نه تنها از اهمیت منابع انسانی کاسته نشده بلکه توجه به موضوع منابع انسانی بعنوان خالق و بکار گیرنده فن آوری، ضرورتی روز افزون یافته است. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و توانمندسازی به معنای آزاد کردن نیروهای درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت انگیز و پرورش و استفاده صحیح از این ارزشمند ترین و بزرگترین ثروت هر جامعه در سالیان اخیر مورد توجه صاحب نظران مدیریت منابع انسانی واقع شده است. از سوی دیگر، بررسی سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی، بیانگر تاکید این سیاست ها بر حوزه منابع انسانی است که این امر در دل بند سیاست ها نهفته است، لذا می توان آنرا به عنوان زیربنای تحقق شعار "اقتصاد مقاومتی" مطرح نمود. بدون شک، بخش عمده و زیربنایی این سیاست ها بر دوش آموزش و پرورش است؛ چرا که تعلیم و تربیت هم از منظر رشد اخلاقی، عقلانی، رفتاری حتی جسمانی فرد موثر می باشد و هم وسیله ای در جهت رفع نیازهای حقیقی و مصالح اجتماعی به شمار می آید، بنابراین می توان اذعان داشت که آموزش و پرورش در خط مقدم اقتصاد مقاومتی قرار دارد و بالتبع برنامه ریزی در این حوزه در راستای ارتقای بهره وری و تحقق شعارهای مورد نظر مقام معظم رهبری اهمیتی دوچندان خواهد داشت، چرا که درون زایی از مهم ترین مؤلفه های اقتصاد مقاومتی است. زیرا همه ی اصلاحات و فعالیتها، به وسیله اندیشه و تلاش انسان انجام می گیرد. هر چند، آموزش و پرورش در سامان دادن به این امر دچار ضعف و خلأهای جدی است و نتوانسته است نقش خود در مسیر تعالی ایران را به خوبی ایفا نماید. از این رو ضرورت دارد، عوامل شکل گیری اقتصاد مقاومتی و نقش تمامی دستگاههای ذی ربط مشخص شود تا در یک تعامل سازنده ی بین سازمانی، اهداف اقتصاد مقاومتی در آینده نزدیک محقق گردد. در این مقاله ضمن تبیین مفهوم و مولفه های توانمندسازی نیروی انسانی و طرح عوامل شکل گیری اقتصادی مقاومتی به نقش اساسی آموزش و پرورش به عنوان بستر ساز این الگوی نوین اداره جامعه در عصر حاضر پرداخته خواهد شد.

واژه های کلیدی : توانمندسازی، منابع انسانی، اقتصاد مقاومتی، آموزش و پرورش

Ali.nazari1569@gmail.com دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج^{۹۸*}

استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج^{۹۹}

کارشناس و مربی آموزش و پرورش ناحیه یک سنندج^{۱۰۰}

همایش ملی اقتصاد مقاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها"

دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

مقدمه

تغییرات شگرف و رقابتی کشورهای جهان در دستیابی هرچه سریع تر به توسعه اقتصادی و رفاه اجتماعی و تاثیر این تحولات باعث شد به نقش و کارکردهای آموزش عمومی و عالی توجه بیشتری شود. چرا که تعلیم و تربیت صحیح میتواند فرد را به اوج ارزشها برساند و یا اینکه وی را به سقوط بکشانند. تعلیم و تربیت از آغاز زندگی بشر بر فراز کره خاکی و تصرف او در طبیعت و تاثیر وی در جامعه وجود داشته است و همواره شناسایی نیازهای مادی و معنوی انسان و روش ارضای آنها از طریق تعلیم و تربیت به دست می آمده و به نسل بعد منتقل شده است، تا رفته رفته دامنه ی این شناخت به رشد و تکنولوژی امروز رسیده است. تعلیم و تربیت (اعم از رسمی و غیر رسمی، عمدی و غیر عمدی) نه تنها میتواند در رشد اخلاقی، عقلانی، رفتاری حتی جسمانی فرد موثر باشد بلکه وسیله ای است در جهت رفع نیازهای حقیقی و مصالح اجتماعی به شمار می آید، یعنی نقش تعلیم نه تنها در عینیت بخشیدن به زندگی مادی و معنوی فرد متوقف و محدود نمیشود، بلکه تمام شئون اجتماعی او را دربر میگیرد و عامل رشد و تحول اساسی جامعه میگردد. لذا مشخصه یک جامعه ی سالم و رشد یافته، تنها داشتن موقعیت جغرافیایی خوب و معادن متنوع و منابع مالی نیست بلکه نظام تعلیم و تربیت زنده و مترقی است که انسانهایی آزاده و مستقل، خلاق، مبتکر و تلاشگر میسازد تا جامعه را در زمینه های علوم، صنایع، اقتصاد، سیاست و غیره از عقب ماندگی نجات دهند، زیرا همه ی اصلاحات و فعالیتها، به وسیله اندیشه و تلاش انسان انجام می گیرد. به همین دلیل کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است و یا به عبارتی نیروی انسانی توانمند، سازمان، جامعه و کشور توانمند را به وجود می آورد. همچنانکه مقام معظم رهبری در ابلاغ سیاست های اقتصاد مقاومتی مطرح فرمودند " ما اگر به نیروی داخلی، به ابتکار جوانها، به فعالیت ذهنها و بازوها در داخل، تکیه کنیم و اعتماد کنیم، از فخر و منت دشمنان خارجی، خودمان را رها خواهیم کرد" (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۲) از نظر اقتصادی، زمانی که آموزش و پرورش پس از طی یک دوره ی طولانی آموزشی یک صنعت کار یا یک مخترع عالی تحویل جامعه می دهد، تمامی هزینه های صورت گرفته به منظور تربیت نیروی انسانی جبران می شود. در واقع، نوآوری موجب توسعه ی اقتصادی می شود. هرچه نوآوری ها بیشتر باشد، آهنگ رشد اقتصادی جامعه بیشتر می شود. بنابراین اقتصاد و آموزش و پرورش دو رکن اساسی هر دولتی هستند که می خواهد با اتکا به نیروی انسانی خود و بدون وابستگی به ملل دیگر تحولی عظیم و پیشرفتی سریع را برای جامعه ی خود به ارمغان آورد و رفاه و آزادی و آسایش را به مردم خود هدیه کند؛ لذا بی توجهی به آنها عواقب و فجایعی جبران ناپذیر به بار خواهد آورد که آثار آن تا سال های سال ادامه خواهد داشت. در این مقاله تلاش شده است ضمن تبیین مفهوم و مولفه های توانمندسازی نیروی انسانی و طرح عوامل شکل گیری اقتصادی مقاومتی به نقش اساسی آموزش و پرورش به عنوان بستر ساز این الگوی نوین اداره جامعه در عصر حاضر پرداخته و پیشنهادی عملی برای توانمندساختن دیگران ارائه خواهد شد.

مفهوم توانمندسازی

بسیاری از متخصصین، توانمندسازی را ایجاد وضعیتی برای افراد می دانند که آنها احساس نمایند بر سرنوشت خودشان کنترل دارند و می توانند به اهداف فردی و سازمانی دست یابند (گرتچن^۱، ۱۹۹۶). توانمندسازی فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به مخاطبین (کارکنان، معلمان، دانش آموزان و...) خود کمک می کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه های درونی افراد می انجامد (نیکلسون^۲، ۱۹۹۵). تواناسازی همچنین تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم هایی که بر فعالیت های آنان تاثیر گذار است (جوهری و همکاران^۳، ۱۹۹۷). در ادبیات و نوشته های توانمندسازی، تعریف معین و پذیرفته شده ای از موضوع که همگان روی آن اتفاق نظر داشته باشند، وجود ندارد. تعریف توانمندسازی در بین دانشمندان به شدت متفاوت است؛ بسیاری از مطالعات آن را به عنوان انگیزش برای انجام وظایف اصلی (کانگر و کالانگو^۴، ۱۹۹۸، توماس و لتهاس^۵، ۱۹۹۰) و یا بازتاب تناسب بین کار و کارمند (زیمرمان^۶، ۱۹۹۰) و یا تفویض اختیار (اسکات و ژافه^۷، ۱۹۹۱) و یا طرح هایی بر مبنای تعهد (اسپریترز^۸، ۱۹۹۶) و یا مشارکت (نیکودیم و سیمونتی^۹، ۱۹۹۴) تعریف نموده اند. از توانمندسازی همچنین به عنوان فرایندی وابسته به عملکرد مدیریت یا رهبری سازمان (بینس و نانوس^{۱۰}، ۱۹۸۵، بورک^{۱۱}، ۱۹۸۷) و وابسته به کارکردهای منابع انسانی مانند برنامه های آموزشی و سیستم پاداش (کانگر و کالانگو، لالر، ۱۹۸۶) نیز یاد شده است. بنابراین پرورش نیروی انسانی که دارای توانایی خودمدیریتی باشند باعث شده که توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک پارادایم جدید توجه بسیاری از صاحب نظران مدیریت را به سوی خود جلب کند (وانسانت، ۱۹۹۹). آنچه که امروزه بیش از ابعاد دیگر توانمندسازی در سازمانها مورد توجه محققین قرار گرفته است بعد روان شناختی توانمندسازی است.

مؤلفه های توانمندسازی روان ساختی و آموزش و پرورش

برای اینکه مدیران بتوانند دیگران را با موفقیت توانمند سازند، باید ویژگی های زیر را در آنان ایجاد کنند. توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) توانمندسازی روان شناختی را یک عامل انگیزش درونی می دانند که منعکس کننده نقش فعال افراد در سازمان می باشد و بین راهبردهای مدیریتی و عوامل سازمانی و ادراکات نیروها در مورد توانمندی

۱-Gertchen
 ۲-Nickson
 ۳-Johy & et
 ۴-Kanger&Kalango
 ۵-Tomas&Velthouse
 ۶-Zimerman
 ۷-Scat & chafes
 ۸-Spritrezer
 ۹-Nicodim&Cimonty
 ۱۰-Bins&Nanos
 ۱۱-Bork

هبایش ملی اقتصاد معاومتی "جالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

تفاوت قائل شده اند. آنان برای آن چهار بعد "احساس معنی دار بودن"^{۱۱۲}، "احساس شایستگی"^{۱۱۳}، "احساس داشتن حق انتخاب"^{۱۱۴} و احساس موثر بودن"^{۱۱۵} را ذکر کرده اند که در ادامه به اختصار با تاکید بر نقش آموزش و پرورش توضیح داده می شود.

خود اثربخشی

در ادبیات روان شناسی این مفهوم به نظریه شناخت اجتماعی آلبرت باندورا^{۱۱۶} (۱۹۹۷) مفاهیم خود کارآمدی، تسلط شخصی و انتظار تلاش عملکرد برمی گردد. افراد توانمند شده نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می کنند که می توانند کار را با کفایت انجام دهند. باندورا (۱۹۷۷) پیشنهاد کرده است که سه شرط لازم است تا افراد احساس خود اثربخشی کنند: ۱- باور به اینکه توانایی انجام کار را دارند. ۲- باور به اینکه ظرفیت به کار بستن تلاش لازم را دارند. ۳- باور به اینکه هیچ مانع خارجی آنها را از انجام دادن کار مورد نظر باز نخواهد داشت. بخش مهمی در هر جامعه وجود دارد که وظیفه اش آماده نمودن کودکان و نوجوانان جامعه برای آینده است. این بخش همان "آموزش و پرورش" است. کار آموزش و پرورش بر آوردن نیازهای فوری و روزمره ی بشر همچون آب و غذا و ... نیست؛ بلکه باید به کودکان و نوجوانان کمک می کند تا افکار خود را سامان دهند، خودشناسی و کارآمدی را در آنها تقویت کند، و آنها را برای ورود به جامعه در آینده آماده نماید.

خود سامانی

افراد توانمند احساس خود سامانی می کنند. خودسامانی به احساس داشتن حق انتخاب منسوب است. خودسامان بودن، به معنی تجربه احساس، انتخاب در اجرا و نظام بخشیدن شخص به فعالیتهای مربوط به خود است (دسی و همکاران^{۱۱۷}، ۱۹۸۹). یعنی هنگامی که افراد به جای اینکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا دست از آن کار بکشند، خود داوطلبانه و عامدانه در وظایف خویش درگیر شوند، احساس خودسامانی می کنند. فعالیتهای آنان پیامد آزادی و اقتدار شخصی است. همچنان که در تعریف آموزش و پرورش آمده است که آموزش و پرورش فعالیتی است مداوم، جامع و برای همه، برای رشد و تکامل انسان، غنای فرهنگ و تعالی جامعه. (فیوضات، ۱۳۸۸). در این تعریف، جامع یعنی اینکه تمام چیزهایی را که برای رسیدن به کمال فردی و جمعی لازم است در بر می گیرد و انسان کامل می پروراند. یعنی محتوای برنامه های آشکار و ضمنی آموزش و پرورش و همه فعالیتهای

۱- Self-effectiveness
۲- Self-Determination
۳- Impact
۴- Meaning
۵- Bandura

پدیده‌های اقتصادی و اجتماعی "حالت‌ها، واقعیت‌ها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

ریز و درشت مدارس و مراکز آموزشی باید بر اساس این اصل اساسی پایه ریزی گردند تا افراد در مورد کارهایشان احساس مالکیت کنند، به نحوی که آنها بتوانند تعیین کنند که کارها چگونه باید انجام شوند و با چه سرعتی پایان یابند، چرا که داشتن حق انتخاب، جزء اصلی خودسامانی به شمار می رود.

پذیرفتن شخصی نتیجه

پذیرفتن شخصی نتیجه، عبارت از "اعتقادات فرد در یک مقطع مشخص از زمان در مورد توانایی اش برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب است" است (گرین برگر و همکاران^{۱۸}، ۱۹۸۹). این یک اعتقاد راسخ است که یک شخص با فعالیتهای خود می تواند بر آنچه اتفاق می افتد، تاثیر بگذارد. بنابراین، احساس پذیرفتن شخصی نتیجه به ادراک تاثیر گذاری معطوف است. تاثیر گذاری، عکس در ماندگی آموخته شده می باشد (اسپریتز، ۱۹۹۵). برای اینکه افراد احساس توانمندی کنند، آنان نه تنها باید احساس کنند که آنچه انجام می دهند اثری به دنبال دارد، بلکه باید احساس کنند که آنان خود می توانند آن اثر را به وجود آورند؛ در این میان نقش معلم در فرایند آموزش و بهبود کیفیت یادگیری به مراتب برجسته تر از سایر عوامل نمایان می شود. معلم کار دان و دلسوز و آگاه می تواند با اعمال و رفتار خود تأثیری به مراتب عمیق تر از کتب درسی بر دانش آموزان بگذارد. وی دانش آموزانی متعهد و متخصص تربیت می کند و آنها در آینده ای نه چندان دور در نهادهای رسمی و غیر رسمی جامعه عهده دار مسئولیتی می شوند.

معنی دار بودن

معنی دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف فعالیت مهم و با ارزشی را دنبال می کنند؛ یعنی اینکه احساس می کنند در محیطی کار می کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش تلقی می شود (اپلبام و هانگر^{۱۹}، ۱۹۹۸). در مراکز آموزشی فعالیتهایی که دارای چاشنی معنی داری هستند، نوعی احساس هدفمند، هیجان یا ماموریت برای افراد ایجاد می کنند. به جای اینکه نیرو و اشتیاق افراد را هدر بدهند، منبعی از نیرو و اشتیاق برای آنان فراهم می آورند. تنها دستیابی به نمره یا امتیاز و یا دقیق انجام دادن یک شغل برای بسیاری از افراد احساس معنی داری ایجاد نمی کند. بعضی چیزهای بنیادی تر، شخصی تر و ارزش نهاد تر باید با فعالیت پیوند یابند، کار باید با برخی چیزهای انسانی تر همراه باشد. لذا آموزش و پرورش در تمامی سطوح خود قابلیت بکارگیری و القای حس معنی دار بودن را از طریق آموزش و روشهای اجرایی آن را دارد. هر چند نمونه های از این قبیل عملکردها در سال های اخیر در حوزه مدارس آموزش و پرورش رخ داده است اما کافی نیست و باید فعالیتهای از این جنس فراگیر گردد.

۱- Greenberger & et

۲- Appeal bum & Hanger

دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

بهاش ملی اقتصاد مقاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها"

جهت تکمیل معنا و مفهوم توانمندسازی می توان به مطلب ذیل که مقام معظم رهبری در دیدار وزیر علوم و استادان دانشگاه تهران که در تاریخ ۱۳/۱۱/۱۳۸۸ به عنوان انتظار از مراکز آموزشی مطرح فرمودند اکتفا نماییم: " ما می توانیم این جوان را صبور، قانع، مایل به کار، مایل به تحقیقات، اهل کار جمعی، اهل اغماض، اهل تغلیب عقل بر احساس، اهل انصاف، اهل وقت شناسی، اهل وجدان کاری تربیت کنیم؛ می توانیم هم عکس این صفات را در او تزریق کنیم."

افراد هنگامی که با موقعیتهایی روبرو می شوند که فکر می کند در معرض تهدید، ابهام، کنترل بیش از حد، تحمیل یا منزوی شدن قرار دارند، هنگامی که احساسات نامطبوع وابستگی یا نابرابری را تجربه می کنند، هنگامی که احساس می کنند جلوی توانایی آنان در انجام آنچه دوست دارند به زور گرفته شده است، هنگامی که در مورد چگونگی رفتار خود مطمئن نیستند، هنگامی که احساس می کنند بعضی پیامدهای منفی قریب الوقوع هستند و هنگامی که احساس می کنند پاداش نمی گیرند و تقدیر نمی شوند، بسیار بیشتر نیاز به توانمند شدن دارند. تعجب آنکه بیشتر سازمانهای بزرگ، این نوع احساسات را در افراد ایجاد می کنند، زیرا همچنانکه بلاک (۱۹۸۷) یاد آور شده است، دیوان سالاری، وابستگی و اطاعت را تشویق می کند، مقررات، امور عادی اداری و سنتها آنچه را می توان انجام داد، تعریف می کنند، ابتکار و قدرت تصمیم گیری را سرکوب می کنند. در چنین شرایطی، سازمان رسمی و نه افراد پذیرای توانمندی است. بنابراین در سازمانهای بزرگ توانمندی بیشتری مورد نیاز است. شهید مطهری معتقد است در آموزش و پرورش هدف باید رشد فکری دادن به متعلم و به جامعه باشد، تعلیم دهنده هم باید کوشش کند رشد فکری یعنی قوه تجزیه و تحلیل بدهد نه اینکه تمام همش این باشد که بیاموزد، فراگیرد، حفظ نماید در این صورت چیزی نخواهد شد. حال آموزش و پرورش با توجه به امکاناتی که در اختیار دارد بهتر است بگونه ای عمل کند که تمام توجه فراگیران به طرف محفوظات و مواد خام آموزشی جلب نشود، بلکه باید آنها را به نحوی پرورش دهد که توان استنباط کردن، مهارت گفتگو، برقراری ارتباط با دیگران، اتکای به خود و قدرت تشخیص اولویت های زندگی را کسب کرده باشند.

اقتصاد مقاومتی، توانمندسازی، آموزش و پرورش

مروری اجمالی به سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی که از سوی مقام معظم رهبری ابلاغ شد بخوبی بیانگر تاکید ایشان بر حوزه منابع انسانی است که این امر در دل بند بند سیاست های لازم الاجرای قوای سه گانه نهفته است، لذا می توان آنرا به عنوان زیربنای تحقق شعار "اقتصاد مقاومتی" تلقی کرد. ایشان در بیان سیاست های "اقتصاد مقاومتی"، بویژه در اولین و سومین راهبرد کلی تاکید بر "تأمین شرایط و فعال سازی کلیه امکانات و منابع مالی و سرمایه های انسانی و علمی کشور" و همچنین محور قراردادن رشد بهره وری در اقتصاد با تقویت عوامل تولید، توانمندسازی نیروی انسانی، افزایش رقابت پذیری اقتصاد، ایجاد زمینه رقابت بین مناطق و استانها و به کارگیری ظرفیت و قابلیت های متنوع جغرافیایی مناطق کشور نموده اند. لذا این تاکیدات به تنهایی گویای اهمیت نیروی

همایش ملی اقتصاد مقاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

انسانی در پیشبرد این سیاست ها است. در واقع، معظم له با اشراف بر اهمیت نیروی انسانی و با اطلاع از توانمندی های انسانی در بخش های مختلف آموزشی، صنعتی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کشور، در سیاست های کلی ابلاغی بر آن صحه گذاشته و استفاده همه جانبه و موثر از این توانمندی ها را لازم دانسته اند. به نظر می رسد با تکلیفی که از سوی مقام معظم رهبری در این سیاست ها شده است انتظار هست که از این پس تعالی نیروی انسانی با شتاب بیشتری صورت گیرد. بدون شک، بخش عمده ای از این سیاست ها بر دوش آموزش و پرورش است؛ زیرا آموزش و پرورش و اقتصاد به یکدیگر وابسته و پیوسته اند. در نتیجه توسعه اقتصادی موجب توسعه نیروی انسانی، افزایش بهره وری نیروی کار، گسترش اختراعات و ابداعات می شود که محصول سطوح متفاوت آموزش و پرورش هستند. هر اندازه که سطح آموزش و پرورش کشور بالاتر رود باعث می شود تا میزان دانسته ها و مهارت ها و منابع انسانی کارآمد افزایش یابد. این افزایش آگاهی و فنون موجب افزایش بهره وری افراد می شود و رشد اقتصاد کشور را تسریع خواهد کرد. تمامی اندیشمندان علم اقتصاد قبول دارند که آموزش، توانایی های فردی را ارتقا می دهد و بهره وری نیروی کار را زیاد می کند. آموزش از یک طرف قدرت تولید افراد را زیاد می کند و از سوی دیگر توانایی آنها را در دستیابی به در آمد افزایش می دهد. آموزش حتی زمینه ی توزیع عادلانه تر درآمدها را ممکن می سازد. آموزش بر رفتار فرد تأثیر می گذارد و در او ارزش ها و نگرش های مثبتی را ایجاد می کند. اگر بخواهیم در جامعه، اقتصاد سالم و متعادل داشته باشیم، نیاز است تا آموزش و پرورش به تربیت نیروی انسانی کافی و متخصص و توانمند پردازد.

نتیجه گیری

توانمندسازی، سالم ترین روش سهیم نمودن دیگر نیروها یک مجموعه در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی در افراد ایجاد می شود و حس مشارکت جویی در امور سازمانی افزایش یافته، در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت (جهانگیری، ۱۳۸۶). برای رسیدن به منابع انسانی توانمند یکی از بهترین سرمایه گذاریها، آموزش و پرورش است؛ سرمایه گذاری در آموزش و پرورش، می تواند توسعه را هر چه بیشتر در ایران تحقق بخشد. اگر کشوری نتواند مهارت ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو موثر بهره برداری نکند، قادر نیست هیچ چیز دیگر را توسعه دهد. اگر قرار است که جامعه در حال گذر ایران به سلامت از گردنه های دشوار تغییرات اجتماعی گذر کند، بایستی نظام آموزشی و پرورشی صرف نظر از تاخیراتی که تاکنون در ورود به عرصه مهندسی اجتماعی داشته است، سهم و مسئولیت بیشتری در قبال جامعه برعهده بگیرد و نقش جدی تری را در رسیدن به جامعه مطلوب ایفا نماید. این مهم میسر نمی شود مگر اینکه نظام آموزشی و پرورشی ما به منزله بازوی روشنفکری جامعه، زمینه های شکل گیری آموزش و پرورش انسان گرا، توسعه همه جانبه و درون زا را فراهم آورد تا بتواند مشکلات موجود در توسعه کشور که همان نیروی انسانی است بگشاید. در صدر ابلاغیه سیاست های اقتصاد مقاومتی از سوی رهبر معظم انقلاب به استعدادهای سرشار معنوی

دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

همایش ملی اقتصاد مقاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها"

و مادی و ذخائر منابع طبیعی و مهمتر از همه نیروی انسانی متعهد و کارآمد و دارای عزم راسخ برای پیشرفت تاکید اصلی ترین شاخصهای اقتصاد مقاومتی را اقتصاد متکی به دانش و فناوری، عدالت بنیان، درون زا و برون گرا، پویا و پیشرو دانسته که با الگوی اقتصادی بومی و علمی برآمده از فرهنگ انقلابی و اسلامی نه تنها به همه مشکلات اقتصادی فائق می آید، بلکه با حفظ دستاوردهای کشور، تداوم پیشرفت و تحقق اهداف ملی را عینیت خواهد بخشید. آموزش و پرورش به عنوان اولین پایگاه رسمی فرهنگ سازی در این زمینه وظیفه ای خطیر و بزرگ بر عهده دارد که همانا تربیت نسلی جستجوگر، اندیشمند، دانا و توانا است. شواهد نشان می دهد این نهاد در این زمینه چندان کامیاب نبوده است. از نظر اقتصادی، زمانی که آموزش و پرورش پس از طی یک دوره ی طولانی آموزشی یک صنعت کار یا یک مخترع عالی تحویل جامعه می دهد، تمامی هزینه های صورت گرفته به منظور تربیت نیروی انسانی جبران می شود. در واقع، نوآوری موجب توسعه ی اقتصادی می شود. هرچه نوآوری ها بیشتر باشد، آهنگ رشد اقتصادی جامعه بیشتر می شود. هرچه رشد اقتصادی بیشتر شود، منابع و امکانات بیشتری به نظام آموزشی و مدارس تخصیص می یابد و باز این منابع در جهت تربیت نیروی انسانی کارآمد به کار گرفته خواهند شد و این چرخه به همین صورت ادامه می یابد. بنابراین می توان اذعان داشت که آموزش و پرورش در خط مقدم اقتصاد مقاومتی قرار دارد و بالتبع برنامه ریزی در این حوزه در راستای ارتقای بهره وری و تحقق شعارهای مورد نظر مقام معظم رهبری اهمیتی دوچندان خواهد داشت، چراکه درون زایی از مهم ترین مؤلفه های اقتصاد مقاومتی است. نظام تعلیم و تربیت زنده و مترقی است که انسانهایی آزاده و مستقل، خلاق، مبتکر و تلاشگر می سازد تا جامعه را در زمینه های علوم، صنایع، اقتصاد، سیاست و غیره از عقب ماندگی نجات دهند، زیرا همه ی اصلاحات و فعالیتها، به وسیله اندیشه و تلاش انسان انجام می گیرد. هرچند، آموزش و پرورش در سامان دادن به این امر دچار ضعف و خلأهای جدی است و نتوانسته است نقش خود در مسیر تعالی ایران را به خوبی ایفا نماید. به امید آنکه همه مسئولین و تصمیم سازان کشور در میدان عمل اجرای فرامین مقام رهبری در ابلاغیه سیاستهای کلی اقتصاد مقاومتی را به عینیت ببوشانند.

پیشنادهای عملی برای توانمندساختن دیگران

تحقیقات مختلف نشان دهنده آثار مثبت توانمندی در رشد کودک، آموزش در مدرسه، منطبق با فشارهای روانی شخصی و تغییر عادات فردی هستند (اوزر و بندورا، ۱۹۹۰). هرچند افراد در نقشهای دیگر همانند والدین، آموزگاران، مربیان، معلمان خصوصی و... هم می توانند از توسعه مهارت های توانمندسازی بهره مند شوند. لذا فهرستی از فعالیتهایی را می تواند برای توانمندساختن نیروی انسانی بکار گرفته شود. هرچند این فهرست جامع نیست؛ اما توصیه و پیشنهادهایی مرتبط برای بهبود قابلیت خود در مهارت تواناسازی ارائه می نماید (وتن و کمرون (۱۳۸۱). تواناسازی و تفویض اختیار. ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی).

همایش ملی اقتصاد و معاومتی "حالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

<p>تصویری از یک آینده مطلوب خلق کنید. برای توصیف آن فکر اصلی، از تصاویر گفتاری و زبان حماسی استفاده کنید. فکر اصلی و اهداف را با ارزشهای شخصی همراه سازید.</p>	<p>دیدگاه و اهداف روشن کار را به تفصیل بیان کنید.</p>
<p>انجام موفقیت آمیز وظیفه را نشان دهید. افراد دیگری را که موفقیتی کسب کرده اند، مورد توجه قرار دهید. تعامل با دیگر الگوهای نقش را تسهیل کنید. یک رابطه مشاوره پی ریزی کنید.</p>	<p>رفتارهای موفق را الگو قرار دهید.</p>
<p>قدردانی کنید؛ تشویق کنید؛ ابراز رضایت کنید و اطمینان به وجود آورید. به صورت منظم بازخورد فراهم آورید. فعالتهای اجتماعی غیر رسمی را برای ایجاد همبستگی تشویق کنید. کمتر از نزدیک نظارت کنید و فرصت آزادی عمل فراهم آورید.</p>	<p>حمایت فراهم کنید</p>
<p>فعالتهای تشویق شکل گیری دوستی تقویت کنید. سازگاری بین ارزشهای مهم شخصی و هدفهای سازمانی را برجسته کنید. نشانه ها و ویژگیهای سرگرمی را در کار ترویج کنید؛ هدفهای روشن، امتیاز نگهداری موثر و نظامهای بازخورد و رفتار خارج از وظیفه را در کار پرورش دهید.</p>	<p>احساسات مثبت را برانگیزید</p>
<p>از خود ثبات و هماهنگی نشان دهید. از خود انصاف و برابری نشان دهید. از خود گشودگی و صداقت نشان دهید. از خود شایستگی و تخصص نشان دهید.</p>	<p>اعتماد ایجاد کنید</p>

منابع:

دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

همایش ملی اقتصاد مقاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها"

اسکات، سینتیا و دنیس ژاف (۱۳۷۹) توانا سازی کارکنان (ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی)، تهران؛ موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۸)، "بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی در خدمات بررسی موردی در نظام بانکی" نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲.

خالقی نیا و قربانی زاده، (۱۳۸۸)، "نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان". فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال اول، شماره ۲.

وتن، دیوید و کیم اس کمرون (۱۳۸۰)، پرورش مهارت های مدیریت: انگیزش کارکنان (ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی). تهران، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

وتن، دیوید. ای و کیم. اس کمرون (۱۳۸۱). توانا سازی و تفویض اختیار. ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، تهران: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

دفتر حفظ و نشر آثار حضرت حضرت آیت الله العظمی خامنه ای

متن ابلاغ سیاست های کلی "اقتصاد مقاومتی"، مقام معظم رهبری، ۱۳۹۲/۱۱/۲۹.

-Appelbaum Steven H. Honegger Karen. (۱۹۹۸) "Empowerment: a Contrasting Overview of Organizations in General and Nursing in particular –an Examination of Organizational Factors Managerial Behaviors Job Design and Structural Power". Journal of Empowerment in Organization. Vol ۶ .No ۲. pp.۲۹-۵۰.

- Conger Jay. A, Rabindra.N.Kanungo (۱۹۸۸).The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. Academy of Management Review.Vol.۱۳, No.۳.

-Spreitzer Gretchen M(۱۹۹۶) "Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment", academy of management journal, vol.۳۹, no.۲.

-Johi H.j & Kristensen (۱۹۹۷), Empowerment and Organizational Structure", Total Quality Managemet.vol ۸, p۱۰۳.

دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴
همایش ملی اقتصاد مقاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها"

-Thomas Kenneth, w. & velthouse, Betty. A. (۱۹۹۰).Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation, Academy of Management Review.Vol.۱۵, No.۴.

-Raval Vasant, "Information Strategy in service Focused Organization", Information Strategy: The Executives Journal. Fall ۱۹۹۹, vol.۱۶, Issue.۱, p.۳۶.

-Nigel Nicholson "Thw Black well Enclopedia Dictionary of organizational behavior" Blackwell Business, USA, ۱۹۹۵, P.۱۵۵