

مدیریت توسعه انسانی

افسانه قنبر

مقدمه

انسان امروز با بهره گیری از قدرت اندیشیدن، طی قرون، به حوزه های مختلف دانش راه یافته و به یاری فنون و دستاوردهایش برای فراهم ساختن زندگی بهتر تلاش ورزیده است و هر چند ساختار زندگی نسبت به اعصار گذشته تغییری نکرده، اما مشکلات تغییر شکل یافته اند و در هر دوره مسائل خاص آن دوره موجب دل مشغولی انسان بوده است. برای مثال بیماری آبله که در ۱۸۵۰ مشکلی جدی بود امروز موجب کمترین نگرانی نیز نمی شود، اما حکومت پارلمانی که در دوران های گذشته سبب هیچ نگرانی نبود، از مسائل مبتلا به زمانه ما است (ارتگا، ۱۹۵۸: ۲۷). از جمله تغییرات مهم دیگر اهمیت روزافزون زمان و سرعت گردش امور است که در این خصوص تافلر معتقد است جهان پس از جنگ جهانی دوم تا ۱۹۸۹ (فروپاشی شوروی) به دو قطب سرمایه داری و کمونسیم یا شمال و جنوب تقسیم شده بود و از آن پس این تقسیم بندی به اقتصادهای تند و اقتصادهای کند مبدل شد. به اعتقاد تافلر اقتصادهای تند در کشورهای توسعه یافته به گونه ارگانیک عمل می کنند که در مقابل حوادث عکس العمل سریع نشان می دهد و تکنولوژی پیشرفته آنان موجب سرعت بخشیدن به تولید می گردد و معکوس این حالت در کشورهای توسعه نیافته یا در حال توسعه (اقتصاد کند) صدق می کند. نتیجه چنین وضعیتی آن است که اقتصادهای تند، سریع تر از اقتصادهای کند ثروت و قدرت تولید

می‌کنند و عامل تعیین‌کننده و اثرگذار در آهنگ این اقتصادها همانا سرعت داد و ستد و سرعت گردش و پردازش اطلاعات است. بنابراین، عامل زمان ارزش یافته و با افزایش ارزش آن ارزش عوامل تولید نظیر مواد و نیروی کار کاهش می‌یابد و به تدریج فاصله دو جهان بیشتر و بیشتر می‌گردد (تافلر، ۱۳۷۰: ۶۷۵).

آنچه امروز بشر می‌داند برای انسان‌های هزارها سال قبل قابل تصور نبوده است و اگر روند پیشرفت آگاهی‌ها ادامه یابد، دانستنی‌هایش در هزار سال بعد ماورای تصور ما خواهد بود. ولی آنچه مسلم است و تا آنجا که دانش ما نشان می‌دهد، هدف بشر برای میلیون‌ها سال بعد، در اختیار خودش قرار دارد و به خودش بستگی دارد که به فقر و بدبختی فرورود یا به اوج و اعلا برسد. بشر فقط به دلیل علمش مورد تحسین قرار نگرفته است، وی زیبایی را آفرید و قادر به عشق ورزیدن، همدردی و داشتن آرزوهای بزرگ برای تمامی انواع بشر شد و انسانی که اشرف مخلوقات آفریده شده و در عصر حاضر استثنایی است می‌تواند در آینده نیز این استثنا بودن را در جهت بقای خود حفظ و حراست نماید (راسل، ۱۹۷۱: ۲۳۶-۲۳۹).

انسان متمدن عصر حاضر از مواردی احساس ترس و هراس می‌کند که سی سال پیش اصلاً قابل تصور نبود، سی سال پیش بر این باور بود که در جهانی زندگی می‌کند که پیشرفت اقتصادی آن را نهایی نیست و هیچ مانعی بر سر راه این پیشرفت به وجود نخواهد آمد. اما جهان در چند سال اخیر دگرگونی پیدا کرده و جوانانی که در دنیای رونق و فراوانی چشم به جهان گشودند، اکنون در محاصره مشکلات، کمبودها و بحران اقتصادی زندگی می‌کنند و بیشتر عناصر ایمنی و اطمینان‌بخش از این بخش از زندگی دستخوش تزلزل شده است و چه بسا موجب تغییرات غیر منتظره و باورنکردنی در حیات انسان‌ها شود.

امروزه هدف تمامی جوامع، اعم از توسعه یافته و در حال توسعه، توسعه مادی و معنوی است که انسان هسته اصلی این فرایند و نیروی متحرکه آن محسوب می‌گردد. از

آنجا که توسعه یک مجموعه است با حرکتی مستمر برای نهادی کردن اهمیت انسان‌ها، بنابراین، هدف‌های این فرایند را نمی‌توان به صورتی واحد، قالبی و قطعی تعیین نمود. توسعه بر مبنای تغییر و تحول استوار است و تغییر، خود راز بزرگ بقا و حیات سیستم‌های اجتماعی است، از این رو، می‌توان تاریخ را نقطه آغازین و نهایی حرکت توسعه دانست. توسعه مجموعه فعالیت‌ها برای هدایت جامعه در جهت ایجاد شرایط مطلوب زندگی بر اساس نظام ارزشی موجود و مورد پذیرش جامعه است. بنابراین، توسعه چیزی بیش از نوسازی و رشد اقتصادی است و گذشته از بهبود سطح مادی زندگی، گسترش تعلیم و تربیت، بهسازی محیط زیست، عدالت اجتماعی، آزادی‌های سیاسی و توجه به ارزش‌ها و سنت‌های بومی و از این قبیل را نیز دربر می‌گیرد.

نتیجه تلاش‌ها و تجربه‌های حاصله در راستای توسعه در جهان را نمی‌توان در مجموع کاملاً مطلوب تلقی کرد زیرا تجربه کشورهای توسعه یافته، به‌رغم دستاوردهای تکنولوژیکی، علمی و اقتصادی چشمگیر، نشان می‌دهد که امروز با مسائل اجتماعی جدی و شدیدی از قبیل افزایش آمار جنایات، ناامنی و ناهنجاری‌های رفتاری و روانی مواجه‌اند و کشورهای در حال توسعه نیز هنوز دست به گریبان تأمین نیازهای اولیه آموزش و بهداشت هستند. همچنین بسیاری از جوامع، به‌رغم برخورداری از ثروت مالی وافر، از توسعه بازمانده‌اند. تجربه اخیر اوپک نمونه مناسبی از این مقوله است، به طوری که در تحلیل وضعیت این کشورها می‌توان اذعان داشت که فقدان سرمایه انسانی متخصص و نهادها و مهارت‌های بایسته، تبدیل عواید عظیم و بادآورده کشورهای اوپک به وضعیت واقعی توسعه را غیر ممکن ساخت و معدودی از این کشورها توانستند از طریق تبدیل منابع موقت خود به منابع دائم، تا حدودی توسعه پیدا کنند. این دگرگونی، علاوه بر پس‌اندازهای مالی، از ابتکار و سرمایه انسانی بهره‌مند بود (گزارش توسعه انسانی، ۱۹۸۹: ۱۹-۲۰). مثال دیگر کشور هندوستان است که طی چهار قرن تلاش موفق شد طیف وسیعی از کالاها را تولید نماید و امروزه دارای صنایع

مهندسی قوی، کارخانجات فولاد، کارخانجات تولید ماشین آلات (غالباً پیچیده) تولید کالاهای مصرفی متنوع از قبیل ماشین خیاطی، پنکه، یخچال و...، تکنولوژی ماهواره و تحقیقات فضایی است و این میزان تنوع تولیدات و پیشرفت تکنولوژی در کمتر کشوری دیده می‌شود. با این حال هند به‌عنوان یک کشور پیشرفته شناخته نمی‌شود (کریشنامورتی، ۱۹۹۰: ۱۴).

ارقام مربوط به ابعاد و مؤلفه‌های مادی زندگی بشر روند رو به رشد داشته است، سازمان‌های اقتصادی بزرگ‌تر شده‌اند، نهادهای جدید پدید آمده‌اند، جمعیت افزایش یافته است، درآمدها افزوده شده و... هر قدر سازمان‌های اجتماعی بزرگ‌تر شده‌اند، نظم بیشتری مورد نیاز است زیرا پیش‌بینی، برنامه‌ریزی، کنترل، رعایت سلسله مراتب و از این قبیل امور لازمه پایداری و انسجام فعالیت‌های سازمان‌ها است. از سوی دیگر، خلاقیت و نوآوری که از چشمه آزادی نشأت گرفته، عامل اصلی هر گونه پیشرفت محسوب می‌شود که هر سازمان کوچک و بزرگی بدان نیازمند است. در این خصوص، برتراند راسل فیلسوف نامدار انگلیسی نیز در شمایی که از یک جامعه علمی و مطلوب در کتاب جامعه انسانی از حیث علم اخلاق و سیاست (۱۹۵۴) ارائه می‌دهد، چهار شرط را برای تحقق آن جامعه برمی‌شمارد - که در حال حاضر نیز می‌توان به این شروط به‌عنوان پیش‌نیازهای توسعه نگریست:

۱. استقرار حکومت واحد و تمرکز قدرت به‌منظور برقراری صلح در جامعه؛
 ۲. گسترش نیک‌بختی و رفاه و از بین رفتن هر گونه زمینه‌ای برای دشمنی ورزیدن یک فرد یا گروه علیه فرد یا گروه دیگر؛
 ۳. ثابت نگهداشتن جمعیت و موالید؛
 ۴. ایجاد شرایط مناسب برای عرضه قوه ابتکار افراد در کار و جامعه که به‌منزله شالوده‌گسترش قدرت اقتصادی و سیاسی یک کشور است. (راسل، ۱۹۷۱: ۲۲۸).
- با توجه به مفهوم توسعه به‌عنوان فرایندی مستلزم مشارکت مردم (Participatory)

منتفع شدن همه مردم (Distributed Well) و ماندگار (Sustainable) (گزارش توسعه انسانی، ۱۹۹۱: ۱) و تجارب کشورهای مختلف می‌توان نتیجه‌گرفت توسعه از یک سو بر پایه نظم و نوآوری استوار است و از سوی دیگر آنچه که موجب تفاوت اساسی میزان توسعه یافتگی جوامع شده با میزان مهارت‌ها، توان کارآفرینی انسان‌ها و نیز نهادهای مسئول استفاده و هماهنگی از این توان‌ها، ارتباط دارد. در اینجا نقش مدیریت که به منزله نیروی برقرارکننده نظم در جامعه و بهینه‌ساز استعدادها و توان انسانی تلقی می‌گردد، کمال اهمیت را می‌یابد.

مدیریت توسعه انسانی

مدیریت در قرن هجدهم و با پیدایش نظریه‌هایی در جرگه رشته‌های علمی جای گرفت و به تدریج تغییراتی یافت، اما آنچه که موجب تحول اساسی و توسعه اندیشه مدیریت و اصول و نظریه‌های گوناگون در این زمینه شد، انقلاب صنعتی انگلستان است، رویدادی که سبب تفکیک مالکیت از مدیریت شد و ضابطه‌گرینش مدیران، آگاهی آنان نسبت به فن اداره امور گشت و قشر مدیران حرفه‌ای نصیب گرفت و این تغییرات سرانجام به ارتقای کارایی و افزونی تولید انجامید (مقدس، ۱۳۷۲: ۲-۳).

مسیر تکاملی مدیریت موجب پیدایش مکاتب مختلف گردیده است که می‌توان آنها را چنین طبقه‌بندی کرد:

الف) مکتب مدیریت علمی یا مکتب تیلوریسم که در اواخر قرن نوزدهم به وجود آمد. بهترین ویژگی این مکتب تمرکز بر انجام کار است و انسان نیز به مثابه یکی از عناصر مادی تشکیل دهنده سازمان تلقی می‌شود و این مکتب برای اولین بار اندازه‌گیری زمان انجام اجزای هر کار را مطرح و چگونگی افزایش کارایی و راندمان و عوامل انگیزشی کارکنان را مورد توجه قرار می‌دهد (دیل، ۱۹۷۳: ۱۱۴-۱۱۷).

ب) مکتب روابط انسانی، که در دهه دوم قرن بیستم توسط التون میو پایه‌گذاری شد

و به کشف روابط غیررسمی در سازمان‌های رسمی نایل آمد. این مکتب رضایت انسان‌ها را مهمترین مبنای مدیریت می‌شناسد و این نظر را ارائه می‌دهد که بدون رضایت کارکنان - که به‌سادگی و از راه‌های مادی، قابل حصول نیست - نمی‌توان هدف‌های سازمان را جامعه عمل پوشاند (گلابی، ۱۳۶۹: ۱۱۳-۱۱۵).

ج) مکتب تجربی مدیریت؛ هنری فیول مهندس فرانسوی در این گروه جای دارد و برای اولین مرتبه علم اداره و اصول مدیریت را بیان نمود. برخی از صاحب‌نظران به‌نام آن از جمله پیتر دراگر بر این باورند که تئوری‌ها و اصول مدیریت را باید از طریق تجربه در سازمان‌های محدود مطرح نمود. هم‌چنین معتقدند کارکنان باید در شغلی گمارده شوند که بتوانند هدف‌های سازمان را برآورده سازند و از این راه هدف شخصی خودشان نیز تأمین گردد (مقدس، ۱۳۷۲: ۳-۷).

در الگوهای نوین مدیریت، انسان به‌عنوان عامل اصلی هر گونه تحولی، اهمیت روزافزونی یافت و اصطلاح منابع انسانی و پس از آن سرمایه انسانی وضع گردید و انسان به‌مثابه منبعی که استعداد رشد و پرورده شدن را دارد و بهره‌وری و تولید بر پایه مهارت و توانایی‌های انسان‌ها استوار است، معرفی شد و همین نکته بزرگترین وجه افتراق الگوهای جدید مدیریت با الگوهای سنتی و روابط انسانی گردید.

به‌طوری که از تعاریف توسعه استنباط می‌شود، عامل هر گونه تغییر و توسعه و هدف توسعه-انسان است. در مدیریت نیز نیروی انسانی در هر سطح و مقیاسی، نیروی محرکه کلیه فعالیت‌ها و محور تمرکز مدیریت بوده و کمیت و کیفیت و حدود عملکردها وابسته به آن است. ادبیات مربوط به حرفه‌های مدیریتی در دهه گذشته علاوه بر تأکید بر اهمیت فوق‌العاده نیروی انسانی از دیدگاه مدیریت، آن را جزو منابع کمیاب قلمداد نموده است (آرمسترانگ، ۱۹۹۵: ۱۴۲). بنابراین مدیریت و توسعه هر دو پیوندی ارگانیک با نیروی انسانی دارند و نیروی انسانی یا سرمایه انسانی اهمیتی مضاعف در مدیریت توسعه می‌یابد.

مدیریت بنابر گفته پتر دراگر (دراگر، ۱۹۷۴: ۱۱-۱۷) عبارت از نظم است و سرآمد ابزار توسعه اقتصادی و اجتماعی محسوب می‌گردد. در حقیقت پس‌انداز و سرمایه‌گذاری مالی، تولید مدیریت و توسعه نمی‌کند و برعکس مدیریت، توسعه اقتصادی و اجتماعی را تولید می‌کند و به این وسیله پس‌انداز و سرمایه‌گذاری مالی به وجود می‌آید و در خصوص کشورهای در حال توسعه معتقد است که مسائل و ضعف‌های مدیریتی آنها مقدم بر مسائل توسعه‌نیافتگی‌شان است.

از آنجا که هدف توسعه انسانی از بین بردن نابرابری‌ها، بقای انسانی و فزونی گزینه‌های اوست و این فرایند در مسیر ارتقای مؤلفه‌هایی نظیر آموزش، بهداشت، محیط زیست، تغذیه، جمعیت، اشتغال مولد برای گروه‌های کم‌درآمد، امنیت شغلی، شکوفایی استعدادها، امید به زندگی، بیداری و مشارکت افراد در فعالیت‌ها و نهادهای اجتماعی حرکت می‌کند، بنابراین، مدیریت توسعه انسانی به مفهوم سامان دادن و ارتقای مجموعه توانایی و استعداد انسانی برای تولید کالا و خدمات است و چون کل فرایند توسعه نیز به انسان‌ها و توسعه آنان وابسته است، لذا تحقق آن در صورتی میسر است که توانایی‌های نیروی انسانی جامعه افزایش یابد و ارتقای کمی و کیفی زندگی انسان‌ها هموارتر گردد و مشارکت آنان در سازندگی افزوده شود. چنین مجموعه‌ای نیازمند مدیریتی نظام‌مند است.

هر چند توسعه فرایندی است برای مردم که توسط مردم نیز صورت می‌گیرد، اما از آنجا که این فرایند خود یک تغییر و تحول همه‌جانبه در جامعه ایجاد می‌کند، به‌طور طبیعی با مقاومت مردم (در همه سطوح اعم از یک سازمان یا کشور) مواجه می‌شود. مقاومت مردم در برابر تغییر معلول دو علت اصلی است: اول آنکه افراد معمولاً داوطلب و خواهان تغییر عادات کهنه که معطوف به منطق محدودشان است به عادات نوی معطوف به منطق جامع نیستند؛ دوم ناآگاهی و ترس از آینده که خود ناشی از سه مقوله اثرات اقتصادی تغییر، اثرات روانی آن و کمبود اطلاعات درباره خود تغییر است. بدین ترتیب مدیریت توسعه انسانی با آگاهی از اینکه توسعه در مجموع فرایندی دلخواه

نیست و مسیری است که جوامع تاکنون آن را طی کرده‌اند و در آینده نیز این روال ادامه خواهد داشت، می‌بایست راه‌های مناسب و همسو با ویژگی‌های جامعه برای توسعه یافتن و آگاهانه و در جهت صحیح تغییر نمودن را در پیش گیرد و مقاومت‌ها را تقلیل داده به آگاهی بیشتر مردم تبدیل نماید. مدیریت توسعه انسانی علاوه بر مسئولیت‌هایی که عموماً بر عهده مدیران است دارای وظایف ویژه‌ای می‌باشد.

اصول مهم مدیریت توسعه انسانی

۱. اصل کل‌های رشدیابنده (آلکساندر، ۱۹۸۷: ۱۰-۱۳): وقتی پدیده‌ای به‌سان یک کل رشد می‌کند بدان معناست که کلیت مولد، منشأ و زایشگر دائمی رشد آن است. به بیان دیگر، رشد تازه و نوین آن پدیده از طبیعت ساختاری ویژه پیشینه آن حادث می‌شود. در کل خود مختار، قوانین درونی و فرارویی آن بر پیوستگی‌اش و بر آنچه در آینده از آن متولد می‌شود و رشد می‌کند، حاکم است. این چنین ویژگی در کلیه پدیده‌هایی که دارای ارگانیسم بالنده هستند صدق می‌کند. در هر یک از این پدیده‌ها رشد آینده را حرکت و جنبشی که از لحظه حال شروع شده است - به طرف کلیت - رقم خواهد زد. این جنبش و حرکت به سوی «کلیت»، سمت و سوی قدم‌های آتی در فرایند رشد و توسعه، تکوین امور جزئی ... و تکوین کل‌های کلان‌تر و خردتر را ممکن می‌سازد. خصوصیات و ویژگی‌های اساسی و مشترک در «کل‌های رشدیابنده» عبارت‌اند از:

۱. کل به تدریج و به آرامی رشد می‌کند و کم‌کم ظهور می‌نماید.

۲. مسیر حرکت تحول «کل» مشخص نیست. در زمان تولد چگونگی ادامه آن و جهت آن و زمان و مکان توقف آن نامعلوم است، چراکه فقط عمل متقابل رشد با قوانین ویژه کل قادر خواهد بود ادامه و خاتمه آن کار را معلوم کند.

۳. «کل» دارای انسجام و ارتباط منطقی و درونی است و «کل» حقیقتاً «کل» است. و

قسمت‌های گوناگون آن نیز «کل»‌اند و تفکیک‌ناپذیر و همانند اجزای یک افسانه خیالی

به طرز حیرت‌انگیزی پیچیده و در ضمن با هم در ارتباطی زنده و منطقی‌اند.

۴. «کل» همواره سرشار از حس است زیرا درست در زمانی که «کلّیت» به وجود ما متصل می‌شود عمیق‌ترین احساسات درون وجود ما را تحریک می‌کند و این قابلیت و نفوذ را دارد که وجود ما را به حرکت و جنبش وادارد.

توسعه نیز یک کل است که از قوانین و ویژگی‌های کل‌های رشدیابنده تبعیت می‌کند. توسعه مجموعه‌ای است پویا و مداوم که اجزای آن، از بزرگ‌ترین تا کوچک‌ترین، از ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر برخوردارند، آثار آن به تدریج و در بلندمدت مشهود می‌گردد، فرایندی است درون‌زا به این ترتیب که آثار و دستاوردهای رشد، خود انگیزه‌ای برای تحولات و حرکت‌های آینده محسوب می‌شود، و بالاخره تجربه کشورهای توسعه‌یافته نشان می‌دهد آنچه که امروز در اختیار دارند، در زمان پیش از صنعتی شدن مشخص نشده بود و مسیر حرکت آنان را دستاوردهای علمی و تحقیقاتی تعیین نمود. شایان ذکر است که با انطباق طرح‌ها و برنامه‌های توسعه در کشورهای در حال توسعه و قانون کل‌های رشدیابنده می‌توان به علل موفق نبودن آن برنامه‌ها پی‌برد زیرا این طرح‌ها بدون در نظر گرفتن ارتباط پویا و منطقی بین اجزای آن موجب نوعی هرج و مرج گرای در جامعه می‌شود، ماهیت و بافت این قبیل طرح‌ها قابلیت به وجود آوردن یک کلّیت رشدیابنده را نداشته و به جای آن یک گونه کلّیت مکانیکی و غیرواقعی پدید می‌آورند، رشد و توسعه در این گونه کشورها منسجم نیست و اجزای آن از نظم عمیق برخوردار نبوده و هیچ‌گونه انسجام عمیق درونی که بتوان در هر زمینه و یا بستر هر شاخه توسعه احساس کرد، مشاهده نمی‌شود و بالاخره این رشد و توسعه فاقد خصلت انگیزی و قدرت برانگیختن احساسات عمیق است.

۲. اصل اهمیت دادن انسان به‌عنوان هسته هر گونه تحول: سرمایه انسانی منبعی مولد و پر ظرفیت است که هر گونه سرمایه‌گذاری در آن موجب افزایش تولید و بهره‌وری کار خواهد شد. از این رو میزان توانمندی و مهارت علمی و اخلاقی نیروی انسانی در هر

جامعه‌ای ملاکی است برای سنجش قابلیت آن جامعه برای طی مسیر توسعه. در هر نوع فعالیتی می‌توان بهترین و مناسب‌ترین تکنولوژی و مواد اولیه را خریداری کرد و یا اینکه نظام مدیریتی شایسته‌ای را طراحی و اجرا نمود، اما آنچه را نمی‌توان خرید یا منتقل کرد تعهد و احساس مسئولیت افراد در برابر کار است. شاید به همین جهت است که در نظام موفق مدیریت ژاپنی، توجه و مراقبت از انسان‌ها مهم‌ترین اصل در هر کاری است و این منبع را به عنوان قویترین دارایی خود محسوب می‌نمایند (کریشنامورتی، ۱۹۹۰: ۱۳-۶). سرمایه انسانی ویژگی‌هایی دارد که توجه بدان از ضروریات مدیریت است از جمله: قیمت‌گذاری سرمایه انسانی که امری است دشوار، بنابراین مفهوم مالی بخشیدن به ذخیره و جریان نیروی انسانی آسان نیست. ارزش واقعی سرمایه انسانی نه تنها به کمیت اطلاعاتی که پردازش می‌شود بستگی دارد، بلکه به استعدادهای انسانی و ظرفیت‌ها و بینش‌هایی که دانش و اطلاعات را در اختیار می‌گیرد وابسته است (علوی ۱۳۷۲: ۲۸). نحوه برخورد با انسان‌ها، ایجاد احساس رضایت در آنها و برآوردن هدف‌هایشان و ایجاد علاقمندی به کار و سازمان، حس همکاری گروهی و مشارکت را - که از اصول توسعه است - در آنان تقویت می‌کند و در نتیجه عملکرد مجموعه بیش از مجموع عملکرد تک تک نفرات خواهد بود. در حقیقت، همچنان‌که در مدیریت سینرژیک (مشتق از دو کلمه Cin و Energy) انجام مکانیزم پویای ایجاد تناسب، ارتباط، تعامل و هم‌جهتی بین عناصر یک سیستم، به‌منظور بهره‌گیری از خاصیت سینرژیکی مطرح است، اهمیت دادن به انسان به‌عنوان عنصر تشکیل‌دهنده جمع و عامل تحول و نوآوری و ایجاد یک نظام ارتباطی پویا میان آحاد آن، موجب می‌شود که بتوان از کل، مجموعه‌ای بیش از جمع اعضا عاید ساخت (مدیریت ۱۳۷۲: ۳-۷).

۳. اصل هویت ملی و سنت‌ها: در بحث‌های فرهنگ و توسعه از مسائلی که همواره مطرح می‌شود ارتباط سنت‌ها با توسعه است. برخی این دو را در تقابل با یکدیگر می‌بینند و برخی باوری خلاف آن دارند، اما آنچه را به حکم منطق و تجربه جوامع مختلف

می‌توان پذیرفت آن است که توسعه نه کاملاً به معنای گسستن از سنت‌هاست و نه کاملاً نو کردن و امروزی کردن روش‌ها و آداب و سنن رایج و قدیمی. اصولاً نباید از نظر دور داشت که:

الف) غالباً هر سستی روزی نو و بدیع بوده.

ب) یک توالی و ترتب دائمی بین کهنه و نو وجود دارد.

ج) تغییر و تحول و نوبه نو شدن پدیده‌ها اصلی است که با حرکت و پویایی و تکامل انسان و عالم ملازمه دارد. در معماری نوین اجتماعی، ارزش‌های جدید با استفاده از مصالح سالم و پالایش یافته خودی موجود، طراحی می‌شود و ارزش‌های جدید از خلأ متولد نمی‌شوند بلکه غالباً ریشه در گذشته دارند و تجربه نشان می‌دهد که کشورهای در حال توسعه در انتقال استراتژی‌های توسعه و ارزش‌های نوین بدون توجه بایسته به اثر سنت‌ها موفقیت چندانی نداشته‌اند زیرا بریدن از هویت ملی و پیشینه فرهنگی علاوه بر اینکه مخالفت مردم در برابر تغییرات را شدت می‌بخشد، بلکه تغییرات به فرایندی برونی و نامتجانس با فرهنگ خودی تلقی می‌شود و امکان مشارکت در آن کاهش می‌یابد. بنابراین «هنر برنامه‌ریز توسعه و هدایت‌کننده جامعه در راه رشد این است که با حفظ هویت ملی، در فرهنگ خود جامعه جستجو کند و اجزای مناسب را بیابد و تعریف کند و اجزای نامناسب را به تدریج تضعیف نماید. توسعه نیازمند هویت مستقل فرهنگی است و هیچ کشوری بدون داشتن هویت مستقل فرهنگی توسعه پیدا نکرده است» (مقدس ۱۳۷۲: ۱۴).

۴. اصل پیشگیری از غیر انسانی شدن روابط انسانی و حفظ ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی: موفقیت یک ملت فقط در گرو دستاوردهای اقتصادی و صنعتی نیست، بلکه فرهنگ محور مهم‌تری برای پایداری موفقیت محسوب می‌گردد. در حقیقت می‌توان دو جزء کلی برای توسعه قائل شد: یکی جنبه مادی توسعه که شامل رشد صنعت و افزایش تولید ناخالص ملی و مؤلفه‌های بالندگی اقتصادی است و دیگر رشد ارزش‌های

فرهنگی و ملی از قبیل استقلال ملی و آزادی‌های اجتماعی. برای رسیدن به هدف‌های توسعه، رشد در هر دو زمینه یاد شده ضرورت دارد و تمرکز بر روی یکی و غفلت نسبت به دیگری جامعه را به سوی هدف توسعه هدایت نمی‌کند. برای مثال می‌توان به هند در عصر نهر و مصر در عصر ناصر اشاره کرد که عمده کردن ارزش‌های اخلاقی و ملی و تمرکز توجه بر روی آنها، توسعه را محقق نمود. همچنین تقلید و اقتباس کورکورانه الگوهای وارداتی توسعه مادی و اقتصادی بدون توجه به زیربنای فرهنگی و اجتماعی نیز به جز شکست پیامد مطلوبی را نمی‌تواند به دنبال داشته باشد و نمونه این مورد بسیاری از کشورهای در حال توسعه هستند که به رغم داشتن برنامه توسعه، هنوز موفقیتی به دست نیاورده‌اند.

آنچه که مسیر توسعه را طولانی‌تر و یا منحرف می‌کند تمایل بیمارگونه به مصرف وارداتی، جذابیت علوم و تکنولوژی خارجی و روی هم رفته وابستگی عمیق اقتصادی است و آنچه که به این حرکت سرعت می‌بخشد، زدودن از خود بیگانگی‌ها، افزایش انگیزه کار بیشتر و بهتر (مشارکت مؤثر مردم) و تلاش در جهت تأمین منافع ملی، پی بردن به هویت فرهنگی و بهره‌برداری بهینه از نیروهای بالقوه ملی است. با توجه به این واقعیات، مدیریت توسعه انسانی از یک سو می‌بایست آمادگی فرهنگی را در مردم به وجود آورد (اعتقاد و باور فرهنگی در خصوص برابری انسان‌ها، احترام به حقوق دیگران، نظم‌پذیری جمعی و آزادی سیاسی) (عظیمی ۱۳۶۹: ۴۴) و از سوی دیگر برای رشد صنعت، علم و تکنولوژی، برنامه‌ریزی بایسته کند. رسیدن به خودکفایی علمی و صنعتی در عصر حاضر، در شرایط منزوی کردن کشور و بستن درهای ارتباطی آن با دیگر جوامع حاصل نمی‌شود و امروزه این واقعیت که «هیچ تمدنی بدون عاریه گرفتن عناصر بیگانه و قرض دادن عناصرش به تمدن‌های بیگانه یافت نمی‌شود» مصداق بیشتری پیدا کرده است و مشاهده می‌شود که شکوفایی تمدن یک ملت موجب غنی شدن تمدن ملل دیگر شده است (زرین قلم ۱۳۷۲: ۱۳-۲۱). حال این سؤال مطرح است که به رغم

ضرورت داد و ستدهای بین‌المللی برای رشد علم و صنعت در یک کشور، آیا این‌گونه ارتباطات موجب برهم زدن انسجام فرهنگی و تضعیف ارزش‌های ملی و نهایتاً اختلال در فرهنگ توسعه (آمادگی فرهنگی) می‌گردد؟ آیا می‌توان ارتباطات را در حد بنده بستان‌های علمی و تکنولوژیکی محدود نمود و از مبادلات فرهنگی جلوگیری کرد؟ آیا فرهنگ، متغیری بدون ارتباط با متغیرهای سیاسی، اقتصادی، ... است؟

توسعه که فرایند ایجاد بنای جامعه نو است سه جریان را دربر می‌گیرد: اول فراهم آوردن پایه‌های مادی و فنی، دوم، شکل دادن روابط اجتماعی جدید و سوم تربیت انسان جدید و مجموعه این سه جریان هنگامی مؤثر واقع می‌شود که به شکوفایی مردم کمک کند. در این پروسه، اخلاق وسیله تأثیر جامعه بر افراد است و شرط ضروری تغییر مثبت فعالیت‌ها به‌شمار می‌رود. (صادقی ۱۳۷۱: ۴۰-۴۱). تعقیب هدف‌های توسعه و تحقق برنامه‌های ملی فقط با مشارکت مردم که مهم‌ترین بخش از نیروهای کار و سازنده جامعه هستند میسر است و این نیرو هنگامی ثمربخش واقع می‌شود که هدف‌های برنامه‌ها را در جهت رفع نیاز خود بیابد، به‌اندازه سهم کار خود حق‌الزحمه دریافت کند، آزادانه به کار مورد علاقه خود پردازد تا مجالی برای رشد و شکوفایی استعدادش به‌دست آورد، و پاداش‌ها متناسب با شایستگی افراد و براساس ضوابط باشد. برای تحقق چنین شرایطی می‌بایست بر مردم تأثیر اخلاقی گذاشت و این امر به میزان روابط عادلانه در اجتماع بستگی دارد زیرا عدالت موجب رشد درستکاری در جامعه و فقدان آن، عمده‌ترین عامل اشاعه فساد اخلاق و حضور روابط غیر عادلانه اجتماعی است. مردم تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی مجال انجام کارهای آگاهانه‌تر و فداکارانه‌تر پیدا می‌کنند و متقابلاً نیاز آدمی به درستکاری و حسن روابط متقابل موجب قوت موازین اخلاقی از قبیل احترام به کار، یاری متقابل، وفای به عهد و عشق به میهن می‌گردد. در باب اهمیت اخلاق به گفته آلفرد مارشال (۱۸۹۰) می‌توان اشاره کرد: «سلامتی، قدرت جسمی، ذهنی و اخلاقی بنیان‌های کامیابی صنعتی‌اند؛ در حالی که بر عکس اهمیت اساسی

سرمایه صنعتی در این حقیقت نهفته است که اگر عادلانه مورد بهره‌برداری قرار گیرند، موجب سلامتی بیشتر و ... بهبود شرایط نژاد بشر خواهند شد (گزارش توسعه جهانی، ۱۹۹۱: ۵۳).

وظایف مدیریت توسعه انسانی

مدیریت عضوی از یک نهاد است و نهاد اعم از تجاری و خصوصی یا خدماتی و دولتی، خود عنصری از جامعه به حساب می‌آید که برای شرکت در امری به خصوص یا بر عهده گرفتن خدمات ویژه‌ای به وجود آمده است. بنابراین، مدیریت به تنهایی قابل تعریف و تفهیم نیست مگر در قالب ابعاد عملکرد آن و تقاضاهایی که برای عملکرد آن وجود دارد. وظیفه‌های مدیریت، در علت به وجود آمدن آن، هدف‌های آن، و زمینه‌های اختیارات و مشروعیت آن نهفته است. وظایف کلی مدیران عبارت است از: عملکرد اقتصادی، ایجاد بهره‌وری در کار توأم با تأمین رضایت در کارکنان و بالاخره شناخت تأثیر و بازتاب عملکرد سازمان در جامعه و اذهان مردم و نیز هدایت فعالیت‌ها و کنش سازمان تا رسیدن به هدف مورد نظر و مقبول واقع شدن فعالیت‌ها در جامعه که می‌بایست در قالب ابعاد زمان، اداره کردن، نوآوری، کارایی، ثمربخشی و بهینه‌سازی اجرا شود. و نکته حایز اهمیت آن است که تمامی وظایف و ابعاد مدیریت با یکدیگر مرتبط‌اند. (دراکر، ۱۹۷۴: ۳۹-۴۸).

حال با توجه به اینکه مدیریت توسعه انسانی عبارت است از: «راهبری سیستم نگهداری و ارتقای عنصر اساسی توسعه» و به بیانی دیگر «طراحی، رهبری و هدایت اموری که به حفظ، رشد و تکامل کمی و کیفی انسان‌ها - هسته مرکزی توسعه - و بهره‌گیری از دستاوردهای آنان منتهی می‌شود»، بنابراین می‌توان وظایف مهم و ویژه آن را به شرح زیر تعیین نمود:

۱. برنامه‌ریزی: برنامه‌ریزی برای توسعه انسانی فعالیتی است بیشتر دولتی که می‌بایست

در جریان آن ساختارهای اجتماعی و فردی در جهت هدف‌های تعیین شده تغییر یابند، از این رو، باید سه منظور را بر آورده سازد (عبداللهی ۱۳۷۲: ۵۷-۷۱)،

الف) تعیین‌کننده رابطه انسان با طبیعت باشد، از این نظر که بهره‌گیری از انرژی و منابع طبیعی را برای رفع نیازهای اساسی زندگی افراد بهینه‌سازی کند.

ب) مشخص‌کننده رابطه انسان با انسان در جهت تأمین عدالت اجتماعی و مشارکت عمومی و استفاده از استعدادها و نوآوری‌ها باشد.

ج) رابطه انسان با خود را در جهت خودیابی و رشد شخصیت و هنجارهای مناسب با توسعه از قبیل خردگرایی و مساوات‌طلبی مشخص سازد. در برنامه‌ریزی، ابتدا هدف‌های امکان‌پذیر با تعیین تقدم و تأخر آنها مشخص می‌شود، روش دستیابی به آنها تعیین می‌گردد و ابزار مناسب برای تحقق هدف‌های تعیین شده انتخاب می‌شوند و تمام مراحل فرایند برنامه‌ریزی باید برای محدوده زمانی مشخص طراحی شود و نکته مهمی که در برنامه‌ریزی می‌بایست مورد توجه قرار گیرد، پیش‌بینی تغییرات احتمالی زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی و انعطاف‌پذیری در ابزار و اجزای برنامه‌هاست.

۲. برقراری امنیت فعال در جامعه: مدیریت، هدایت و برنامه‌ریزی و طراحی توسعه در همه کشورها برعهده نخبگان، دولتمردان و مسئولان اداره امور کشورهاست و این گروه‌اند که باید در برنامه‌های خود تدابیری بیندیشند تا قادر باشند با وجود تغییرات سریع درونی و بیرونی جامعه و بحران‌های اقتصادی، انرژی جامعه را در مسیر پیشرفت و ترقی هدایت کنند. در دوران گذار از کهنه به نو، آنچه که مدیریت کلان جامعه بدان نیاز دارد، ایجاد رابطه میان سطح ثبات و تغییراتی است که توسعه مستلزم آنهاست. این نیاز از طریق فعالیت قشر کارآفرین جامعه برآورده می‌شود و این فعالیت در صورتی جریان می‌یابد و مثمر و ثمر واقع می‌گردد که در محیطی مستعد و آکنده از امنیت فعال استقرار یابد. (قانع بصیری، ۱۳۷۳: ۴۶).

نظم وسیله برقراری امنیت فعال در جامعه است و بدون آن برنامه‌ریزی، پیش‌بینی،

حسابداری و کنترل مفهوم خود را از دست می‌دهد. اما از سوی دیگر آنچه که موجب پرورش و بروز استعدادها و نیروی خلاقیت می‌شود، آزادی است که فقدان آن به معنای منع به مخاطره انداختن‌ها و بروز استعدادها و کاهش سرعت سازندگی می‌باشد. امروز شاهد رشد اجتناب‌ناپذیر سازمان‌های اجتماعی هستیم و عاملی که پایداری و انسجام این سازمان‌های بزرگ شده را برقرار می‌سازد همان نظم است که پشت میز نشین‌ها و آنها که به تشریفات خشک اداری اعتقاد دارند، از وجود آن و تسلط بر امور خرسند می‌گردند در حالی که این خرسندی یک‌جانبه کافی نیست و برای رشد یافتن، به آزادی نیاز است که با نظم توافقی ندارد و اصولاً بسیاری از مسائل انسان‌ها از ناسازگاری میان نظم و آزادی سرچشمه می‌گیرد. بنابراین، مدیریت کلان جامعه باید در استقرار امنیت فعال یعنی با برقراری قانون و نظم به نحوی که بازدارنده بروز استعددها و از بین رفتن آزادی‌ها نگردد تلاش نماید و به عبارت دیگر، قوانین و مقررات موضوعه می‌بایست هم‌سو با نیازهای جامعه و مسیر توسعه باشد.

۳. توجه بایسته به مدیریت کار: در یک نظام اقتصادی دو نوع مدیریت وجود دارد: یکی مدیریت سرمایه که به بهره‌مالکانه (بیشترین سود در کمترین زمان)، وضعیت ثبات و نزدیکی به قدرت حاکمه گرایش دارد و خواهان امنیت ساکن و شرایط امن برای بروز تغییر در جامعه است. دیگر مدیریت کار که دارای خصلت تغییرپذیری و رقابت بوده و در به کار بستن نوآوری‌ها و بروز خلاقیت و افزایش تولید در جامعه سهم عمده را دارا است و نیازمند حضور امنیت فعال در جامعه است. حضور هر دو مدیریت در جامعه لازم است اما از آنجا که رشد کمی و کیفی اقتصادی و اجتماعی در سایه مدیریت کار بیشتر میسر می‌گردد تا مدیریت سرمایه، بنابراین توجه بیشتر به آن مددی برای توسعه محسوب می‌گردد.

توجه بیشتر به انسان به عنوان عامل ایجاد توسعه (که در مدیریت کار مطرح است) موجب شرکت بیشتر استعدادهای در فعالیت‌های تولیدی و اقتصادی، استفاده از علم و

نوآوری، رقابت، بهبود کیفیت کالا و خدمات، افزایش تولیدات، و استقلال اقتصادی می‌شود. در مقابل، اهمیت یافتن سرمایه و مالکیت به افزایش فعالیت‌های واسطه‌ای، گسترش بازار، فقدان رقابت، رکود فعالیت‌های تولیدی، عدم تلاش بایسته در جهت رسیدن به استقلال اقتصادی، و سیاسی شدن فعالیت‌های اقتصادی به دلیل ماهیت مدیریت سرمایه و تمایل به داشتن قدرت و حمایت از جانب دولت منجر می‌شود. بهره کار و بهره سرمایه معادله‌ای را تشکیل می‌دهند که کاهش هر یک با افزایش دیگری همراه است و دولت‌ها می‌بایست با توسل به عوامل انگیزشی و اثر آن در به مشارکت گرفتن نیروهای مردمی و تسری این عوامل در سطح سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی، و با تأمین رفاه اجتماعی و امنیت شغلی و اجتماعی و ایجاد رضایت شغلی در افزایش بهره کار تلاش نمایند.

۴. افزایش بهره‌وری: چرا رشد اقتصادی در تمام کشورها به‌رغم تلاش یکسان و مستمر برای رشد یکسان نیست؟ چرا تولید محصولی واحد در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه متفاوت است؟ چرا عملکرد افراد در پست‌هایشان تفاوت دارد؟ چرا علاقه به کار در افراد پس از استخدام به تدریج کاهش می‌یابد؟ و بالاخره چرا بهره‌وری نیروی کار در ژاپن ۵۰,۰۰۰ دلار (یعنی یک ژاپنی ارزش افزوده‌ای معادل این رقم در سال ایجاد می‌کند) و در سنگاپور ۲۵,۰۰۰ دلار و در ایران ۹۰,۰۰۰ تومان (تقریباً معادل ۲۲۵ دلار) است؟ در پاسخ به این سؤال‌ها می‌بایست وظایف مدیریت سرمایه انسانی را یادآور شد که عبارت است از مهیا نگه داشتن دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های نیروی انسانی در مقابل شرایط متغیر شغلی، طرح‌ریزی‌های کاری تازه و برآوردن نیازهای مؤسسات در جهت انجام مأموریت‌ها و رسیدن به هدف‌هایشان. مدیریت منبع انسانی شیوه‌ای برای مدیریت استخدامی است که به منظور تحصیل منافع رقابتی، با توسل به اهرم‌های فرهنگی، ساختاری و روش‌های پرسنلی، نیروی کار با توانایی و تعهد سطح بالا را گسترش دهد (استوری، ۱۹۹۵: ۵). مدیران برای موفقیت در رسیدن به

هدف‌های توسعه باید بهره‌وری را محور قرار دهند و برای تحقق این امر استفاده بایسته و پرورش نیروی انسانی از ضروریات است.

بهره‌وری: بهره‌وری ارزش واقعی محصول یا خدمات تولیدشده به‌ازای هر واحد ارزش واقعی داده‌هایی است که به مصرف تولید آن محصول رسیده است، یعنی نسبت ستاده‌ها به داده‌ها. در بهره‌وری استفاده از روش‌های صحیح برای چگونگی ترکیب داده‌ها و کاهش ضایعات در زمان کوتاه‌تر و استفاده و بهره‌برداری از حداکثر منابع مطرح است. بهره‌وری به معنی تولید زیاد و سخت کار کردن نیست بلکه عبارت از بهینه کردن تولید و مصرف است. عوامل مؤثر در ارتقای بهره‌وری عبارت‌اند از: مدیریت، تکنولوژی، سرمایه و کار و کاوش‌های اخیر مبین این حقیقت است که جوهر ارتقای بهره‌وری، انسان است، از این‌رو رشد مدیریت، کار و تکنولوژی و حتی سرمایه مستلزم توسعه هماهنگ انسان با آن است (مدیریت ۱۳۷۳: ۱۰-۱۷). لذا افزایش انگیزه کار کردن و آموزش کارکنان از عوامل و برنامه‌های بهبود بهره‌وری محسوب می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که بهره‌وری بالا به ایجاد فضای پویا و مطلوب برای کارکنان وابسته است و قادر است ضایعات را به حداقل برساند، انگیزه و روحیه قوی در کارکنان به وجود آورد، رضایت از کار را در آنان ایجاد کند، کیفیت محصول تولیدشده را ارتقا دهد، رضایت مشتری را جلب نماید و موجب شود تا همه افراد با هدف بهتر بودن و بهتر شدن در این راستا تلاش کنند (پوتی ۱۳۷۱: ۲۲). بهره‌وری، به‌عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، عاملی است که می‌تواند همچون زنجیری آحاد یک جامعه را به یکدیگر پیوند زند. بهره‌وری هنگامی در سطح کشور اثربخش می‌شود که از سطوح بالا (سیاست‌گزاران و مسئولان رده بالای نظام) و سطوح پایین (آحاد جامعه) درک و مورد حمایت قرار گیرد.

۵. بازسازی بودجه‌های ملی: کشورهای در حال توسعه با برخی تغییرات کوچک بودجه‌ای و کاستن از بعضی بودجه‌های غیر ضروری می‌توانند ارقام بودجه بیشتری را به

توسعه انسانی اختصاص دهند. یکی از این موارد، صرفه جویی در هزینه های نظامی است که به طور متوسط ۵۵ درصد از تولید ناخالص ملی کشورهای در حال توسعه را تشکیل می دهد و در برخی کشورها چون آنگولا، چاد، پاکستان، پرو، سوریه، اوگاندا و زئیر این بودجه دو برابر بودجه های آموزش و بهداشت است. مورد دیگر، جلوگیری از خروج سرمایه است، در این مورد می توان فیلیپین را مثال زد که در سال های ۶۲ تا ۸۶ خروج سرمایه از این کشور به میزان ۸۰ درصد بدهی های آن کشور و در آرژانتین و مکزیکو این رقم معادل ۵۰ درصد وام های ۱۵ ساله آن کشورها بود.

۶. تجزیه و تحلیل (بازنگری) مخارج عمومی: برای بررسی مخارج عمومی در زمینه توسعه انسانی چهار نسبت می بایست مورد توجه قرار گیرد (گزارش توسعه انسانی، ۱۹۹۱: ۳۸-۵۰).

الف) نسبت هزینه های عمومی، این نسبت درصدی از درآمد ملی است که صرف هزینه های عمومی می شود و حد متناسبی که برای آن تعیین شده است ۲۰ تا ۲۵ درصد است و بالاتر بودن این نرخ برای جامعه مفید و ضروری نیست و سیاست دولت باید به نحوی باشد که با به مشارکت دادن بخش خصوصی از افزایش این نرخ جلوگیری نماید. مهم ترین مواردی که در کشورهای در حال توسعه معمولاً موجب بالا رفتن نرخ هزینه های عمومی می شوند هزینه های نظامی و هزینه سازمان های دولتی می باشند.

ب) نسبت تخصیص هزینه های اجتماعی، این نسبت مبین درصدی از هزینه عمومی است که به خدمات اجتماعی شامل آموزش، بهداشت، تغذیه، رفاه، تأمین اجتماعی، مسکن، آب آشامیدنی سالم، امنیت، ارتباطات جمعی، راهسازی و غیره اختصاص داده می شود. حد مطلوب این نسبت ۴۰ درصد هزینه های عمومی است و بالاتر بودن آن الزاماً نشان موفقیت در برنامه های توسعه انسانی نیست، لیکن می تواند در توسعه انسانی بسیار اثرگذار باشد. متأسفانه این نرخ در کشورهای در حال توسعه، به ویژه کشورهای امریکای جنوبی، سیر نزولی داشته است در حالی که دولت ها می توانند با کاهش

هزینه‌های غیر ضروری از قبیل دیون خارجی، دیون داخلی و هزینه بنگاه‌های زیان‌آور دولتی، توان مالی خود را برای پرداختن به خدمات اجتماعی بیشتر کنند.

ج) نسبت اولویت هزینه‌های اجتماعی که عبارت است از درصدی از هزینه‌های اجتماعی که برای اولویت انسانی صرف می‌شود. این موارد (اولویت‌ها) در کشورهای مختلف و در سطوح متفاوت توسعه انسانی تغییر می‌کند. برای مثال هنگامی که نرخ باسوادی در کشوری به حد مطلوب می‌رسد، دیگر نیازی به تمرکز و سرمایه‌گذاری در این زمینه نیست و مرحله دیگری از آموزش مانند آموزش عالی اولویت اول را احراز می‌کند. و یا پرداختن به شیوه‌های درمانی پس از ارتقای سطح بهداشت در جامعه. میزان مطلوب این نسبت ۵۰ درصد است که غالباً در کشورهای در حال توسعه پایین‌تر است. اولویت زمینه‌های اجتماعی معمولاً با سطح توسعه تغییر می‌کند و مشکلات اقتصادی شدید موجب کاهش آن می‌گردد. به‌طور کلی، حوزه‌های مهم اجتماعی که از اولویت ویژه‌ای برخوردارند عبارت‌اند از: بهداشت، آموزش و آب تصفیه‌شده.

د) نسبت هزینه انسانی، این نسبت درصدی از درآمد ملی است که برای اولویت انسانی صرف می‌شود و در واقع نتیجه و تلفیقی از سه نسبت قبل است و مقدار آن درجه اهمیت را که به توسعه انسانی داده می‌شود، نشان می‌دهد. این نسبت می‌تواند وسیله خوبی در دست سیاست‌گذاران برای بازسازی بودجه و تعدیل اقتصادی باشد. تجربه نشان می‌دهد که اختصاص ۵ درصد از درآمد ملی به هزینه‌های انسانی می‌تواند برای اجرای یک برنامه مناسب توسعه انسانی کافی باشد. در برخی کشورهای در حال توسعه با وجود آنکه هزینه‌های عمومی در حدی قابل قبول است، نسبت هزینه‌های انسانی بسیار پایین است. علت بروز چنین وضعی آن است که در آن کشورها تخصیص هزینه‌های اجتماعی و اولویت هزینه‌های اجتماعی در سطحی پایین قرار دارد.

۷. حفظ محیط زیست: حراست از محیط زیست و منابع طبیعی یکی از ضروریات توسعه پایدار است و هر کشوری در صورتی از عهده این مهم برمی‌آید که الگوهای

تولید و مصرف را به طور مستمر مورد بازنگری قرار دهد و از طبیعت نیز بهره‌برداری سنجیده به عمل آورد. متأسفانه کشورهای در حال توسعه با روند شتاب‌آلودی که برای صنعتی شدن و افزایش تولیدات در پیش گرفته‌اند، از یک سو به بهره‌برداری بیش از حد منابع طبیعی پرداخته‌اند و اسباب فرسایش آن را فراهم ساخته‌اند، و از سوی دیگر، با نشر پسماندهای مسموم صنعتی به تخریب منابع طبیعی سرعت می‌بخشند و غالباً در این شرایط دولت‌ها دخالت بایسته‌ای معمول نمی‌دارند. نتیجه چنین روندی، آلودگی هوا و آب و از بین رفتن خاک، مراتع و منابع آبی، و پیش‌روی کویر است. استفاده از منابع طبیعی باید از مدیریتی مدترانه - که غالباً بر عهده دولت‌ها است - برخوردار باشد و سرعت و میزان بهره‌برداری به حدی باشد که از سرعت و میزان بازسازی طبیعی منابع پیشی نگیرد تا تضمینی بر دوام و بقای طبیعت باشد.

مسائل و موانعی که در مسیر حرکت‌های رشد و پیشرفت جوامع در حال توسعه قرار دارند و بر ایجاد و حفظ محیط زیست سالم نیز اثرگذارند عبارت‌اند از:

- اول. رشد بی‌رویه جمعیت که موجب استفاده بیش از حد از منابع طبیعی می‌گردد.
- دوم. فقر که خود از پیامدهای اجتناب‌ناپذیر رشد بیش از حد جمعیت است.
- سوم. ضعف سیاست داخلی این کشورها در خصوص تعیین الگوی تولید و مصرف، که شامل فقدان کنترل بایسته در مورد بهره‌برداری از منابع طبیعی، ضوابط برای جلوگیری از آلودگی محیط زیست و برنامه‌ریزی اصولی برای انتقال تکنولوژی است.
- چهارم. عوامل خارجی از قبیل تجارت و اقتصاد بین‌المللی که می‌تواند در حدود استفاده از منابع مؤثر باشد (گوهرپی ۱۳۷۲: ۹۵-۱۰۱).

مسئولیتی که انسان امروز در برابر هم‌نوعان معاصر و نسل‌های آینده دارد ایجاب می‌کند که رفاه امروز خود را به قیمت به‌خطر انداختن امنیت و آسایش آیندگان برآورده نسازد و با انهدام طبیعت بر مشکلات آتی نیفزاید زیرا در غیر این صورت، توسعه انسانی که به مفهوم پایداری روند رشد استانداردهای مادی و معنوی زندگی

انسان‌ها است تحقق نخواهد یافت.

نتیجه: بخشی دیگر از نوشتار برتراندراسل که مؤکد نقش اثرگذار موازین اخلاقی در رشد معیارهای مادی و معنوی و سازندگی اجتماع و حاوی نکات مهمی متناسب و هم‌سو با توسعه انسانی و مدیریت این فرایند است، به‌مثابه حاصل سخن و پایان بخش مقاله، ارائه می‌گردد:

«انسان‌ها مشترکاتی دارند که یکی از آنها - احتمالاً مهم‌ترینشان - ظرفیت تحمل است. ما ممکن است قادر باشیم تا حدی از میزان درد و رنج بکاهیم، اما این موفقیت مادام که باورهای غیر منطقی، نژاد بشر را به گروه‌های متخاصم تقسیم می‌کند، حاصل نمی‌شود. انسان خردمند می‌داند چه در سیاست و چه در سایر زمینه‌ها، هر گروه بزرگ یا کوچکی متشکل از افراد است، افرادی که می‌توانند شاد یا غمگین باشند و هر فردی که در این دنیا رنج ببرد معرف نقصان خرد انسانی و کمبود انسانیت به‌طور عام است. هدف‌های سیاستمداری نه مجرد، بلکه باید مقید باشد و همان‌سان که فرزندان به والدین وابستگی دارند، جهان نیز نیازمند خرد و عطوفت انسان‌ها با یکدیگر است که به‌نظر می‌رسد جهان حاضر فاقد هر دو است اما نه آن قدر که برای همیشه از داشتن آن مأیوس گردیم».

هنگامی که به خود این نوید را بدهیم که سرانجام انسان خود را از مشکلات حاضر برهاند و به فعالیت‌هایش جهت دهد نه در سمت راههای غیر انسانی، بلکه در راستای خرد و شهامت اخلاقی، دنیایی در برابر دیدگان مجسم می‌شود که در آن هیچ‌گرسنه‌ای وجود ندارد، بیماران انگشت‌شمار می‌شوند، کارکردن مطبوع است و غیر تحمیلی، احساس محبت عمومیت دارد، و در آن محیط افکار بدون واژه برای چشم و گوش و قلب نشاط می‌آفرینند. چنین دنیایی فردا تحقق نمی‌یابد اما شاید در آینده‌ای دور به واقعیت پیوندد، مشروط بر این که بشر فکرش را در جهتی به کار ببرد که دستاوردش شادی باشد و همانا چنین دستاوردی در شأن و ویژه بشر است. شادی واقعی برای نوع بشر در صورتی امکان‌پذیر است که توانایی‌های خداگونه‌اش را تا حد امکان توسعه دهد. برای چنین بشری در عصر حاضر شادی باید با غمی بیشتر توأم باشد زیرا که این بشر

نمی‌تواند از کنار آنچه که دیگران را رنج می‌دهد بی‌تفاوت بگذرد. اما در جایی که منشأ دردها از بین رفته است شادی بشریت کامل‌تر است. سقوط ارزش‌های اخلاقی و انسانی امروزه، آینده بشر را به خطر می‌اندازد و هر چه تعداد افراد بیشتری از این واقعیت آگاهی داشته باشند، اطمینان بیشتری نسبت به آینده بهتر می‌توان داشت و باید دانست که رهایی جهان از مشکلات فعلی نیاز به شهامت، امید و عشق دارد و رضایت و شادی نسل‌های آینده، ایثار در زمان حال را ایجاب می‌کند (زاسل، ۱۹۷۱: ۲۲۸-۲۳۹).

منابع

الف. فارسی

- پوتی، ژورف.ام، ۱۳۷۱. مدیریت بهره‌وری و شیوه‌های بهبود آن. ترجمه عین‌الله علاء. تهران: انتشارات زوار. تافلر، الوین. ۱۳۷۰. جابجایی در قدرت. ترجمه شهیندخت خوارزمی، تهران.
- زرین‌قلم، عبدالمجید. ۱۳۷۲. «فرهنگ و ارتباطات جمعی»، رسانه، سال چهارم، ش ۴.
- صادقی، محمدرضا. ۱۳۷۱. پایه‌های اجتماعی اخلاق، تهران: نشر اشاره.
- عبداللهی، محمد. ۱۳۷۲. «جایگاه و نقش آموزش و پرورش در فرایند توسعه ملی ایران»، فصلنامه علوم اجتماعی، دوره اول، ش ۳ و ۴.
- عظیمی، حسین. ۱۳۶۹. «توسعه، فرهنگ، آموزش»، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، ش یکم.
- علوی، سیدامین‌الله. ۱۳۷۲. «مدیریت استراتژیک منبع انسانی»، مدیریت دوشی، دوره جدید، ش ۲۲.
- قانع بصیری، محسن. ۱۳۷۳. «امنیت و مدیریت کلان جامعه»، مجلس و پژوهش، سال دوم، ش دهم، تیر و مرداد.
- گلایی، سیاوش. ۱۳۶۹. سازمان، مدیریت و توسعه انسانی. تهران: انتشارات فردوس.
- گوهری، محمود. ۱۳۷۲. «عوامل و موانع بازسازی اقتصادی در کشورهای رو به توسعه»، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، ۷۷ - ۷۸. س هشتم، ش پنجم و ششم.
- مدیریت، ۱۳۷۳. «دیدگاه‌های نوین در قلمرو بهره‌وری»، خلاصه‌ای از سخنرانی آقای حسینی پورآقاسی در جلسه سمینار انجمن مدیریت ایران، ش سیزدهم، انجمن مدیریت ایران.
- مدیریت، ۱۳۷۲. «مدیریت سیزتریک» مصاحبه با دکتر منوچهر کیا، ش نهم، انجمن مدیریت ایران
- مقدس، جلال. ۱۳۷۲. «مدیریت توسعه»، مدیریت دوشی، دوره جدید، ش بیست و دوم، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

ب. لاتینی

- Alexander, Christopher. 1987. *A New Theory of Urban Design*, Oxford University press.
- Armstrong, Peter, 1995. *Accountancy and HRM*, Human Resource Management, Ed by, John Storey, Routledge.
- Dale, Ernest, 1973. *Management: Theory and Practice*, Third Edition, Mc. Graw-Hill.
- Druker, Peter. 1974. *Management*, New York: Harper & Row Publishers.
- Human Development Report*. 1989. by the United Nations Development Programme, New York: Oxford University Press.
- Human Development Report*. 1991. by the United Nations Development Programme, New York. Oxford University Press.
- Krishnamurthy V. 1990, *Towards Excellence In Productivity Through HRD*, Excellence through Human Resource Development, Ed. M.R.R. Nair & T.V. Rao, Tata Mc. Graw-Hill, New Delhi.
- Ortega, Jose. Gasset Y. 1958, *Man And Crisis*, W. W. Norton Company.
- Russell, Bertrand. 1971. *Human Society In Ethics and Practice*, London: George Allen & Unwin Ltd. Forth Impression
- Storey, John. 1995. «Human Resource Management: Still Marching on, or Marching out?» Rautledge.
- World Development Report*, 1991, The Challenge of Development, Published For The World Bank, New York: Oxford University Press.