

سهم سرمایه‌های انسانی و نیروی کار در تحقق الگوی اقتصاد مقاومتی

محمد خانباشی - دکترای مدیریت دولتی
غلامرضا بستان منش - کارشناسی ارشد تحقیق در ارتباطات اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی

اشتغال یکی از نیازهای اساسی بشر است و بنابراین، باید تمامی امکانات و نهاده‌های تولید، از جمله سرمایه، برای ایجاد فرصت‌های شغلی لازم و تامین اشتغال مناسب و نیز استفاده از نیروی انسانی بسیج و تجهیز گردد. به عبارت روشن‌تر، اصل در اسلام، تبعیت تمامی امکانات، از جمله سرمایه، از نیروی کار است. بنابراین، اشتغال کامل نیروی کار در اولویت قرار دارد. نخستین بار شولتز مفهوم سرمایه انسانی را مطرح کرد که بر اساس آن سرمایه انسانی به عنوان عامل تولید مانند سرمایه طبیعی و سرمایه فیزیکی از شان مناسبی برخوردار است و نقش آن در تولید، بهره‌وری و رفاه باید مورد توجه قرار گیرد. این دیدگاه باعث بازنگری در مفهوم سرمایه و سرمایه‌گذاری شد. با این وجود، تئوری‌های سنتی توسعه اقتصادی به طور عمده بر انباشت سرمایه تاکید داشتند و در آنها بحث نیروی انسانی به عنوان عامل توسعه در درجه دوم اهمیت بود.

مفهوم و اهمیت اقتصاد مقاومتی

از سوی دیگر با توجه به تحولات راهبردی در اوضاع سیاسی و اقتصادی، سیاست خاصی تحت عنوان «اقتصاد مقاومتی» در مدیریت کلان کشور مطرح گردیده است. اقتصاد مقاومتی آن اقتصادی است که در شرایط فشار، در شرایط تحریم، در شرایط دشمنی‌ها و خصومت‌های شدید می‌تواند تعیین‌کننده و تداوم بخش رشد و شکوفایی کشور باشد. لذا اقتصاد مقاومتی به معنای تشخیص حوزه‌های فشار و متعاقباً تلاش برای کنترل و بی‌اثر کردن اثرات آن می‌باشد و در شرایط آرمانی تبدیل چنین فشارهایی به فرصت است. همچنین برای رسیدن به اقتصاد مقاومتی باید وابستگی‌های خارجی کاهش یابد و بر تولید داخلی کشور و تلاش برای خوداتکایی تاکید گردد. در تعریف اقتصاد مقاومتی، ضرورت مقاومت برای رد کردن فشارها و عبور از سختی‌ها برای رسیدن به نقاط مثبت ملی نیاز است. مبانی تئوریک اقتصاد مقاومتی بر پایه فرهنگ اسلام و اقتصاد اسلامی است و مباحث اخلاقی اقتصاد اسلامی مانند حق طلبی، رعایت انصاف، تقوا و کار برای خدا،

تولید، کسب ثروت و استفاده صحیح از آن نیز بسیار مهم هستند. به همین علت در این مکتب نیروی کار از ارزش در خور توجهی برخوردار است. میان اجرای اقتصاد مقاومتی در کشور و نحوه و سبک زندگی و فرهنگ اقتصادی و الگوی ذهنی و رفتاری جامعه رابطه مستقیمی وجود دارد و ریشه اصلاح مسائل اقتصادی در اصلاح فرهنگ اقتصادی، سبک زندگی مردم، الگوی مصرف و توسعه فرهنگ کار و تلاش و تولید ملی است. تحقق اقتصادی که از انعطاف و چابکی لازم در مواجهه با تهدیدات و چالش‌های بیرونی برخوردار باشد و در صورت نیاز بتواند خود را با شرایط تحمیلی تطبیق دهد به هوشمندی و هدفمندی رفتار و فرهنگ اقتصادی نیاز دارد. تولید، توزیع و مصرف یک کالا در ارتباط مستقیم با نگرش‌ها و رفتار افراد جامعه است. از این رو تحقق اقتصاد مقاومتی نیازمند تحقق پیش‌شرط‌های فرهنگی و اجتماعی آن است. مثال دیگری که در توضیح این ضرورت می‌توان به آن اشاره کرد، «امنیت روانی جامعه در مواجهه با تلاطم‌های اقتصادی» است (اخوان، ۱۳۹۲).

چشم‌انداز بیست‌ساله کل کشور تدوین گردیده‌اند (سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲).

توسعه سرمایه‌های انسانی و اقتصاد مقاومتی

امروزه، نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرایند تولید و ارائه خدمات در جوامع بشری به عنوان مهم‌ترین عامل مشخص شده است. با نگاهی به مراحل تمدن بشری مشخص می‌شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه‌های انسانی تکامل یافته است، چرا که پیشرفت تکنولوژی بدون تحولات نیروی انسانی فاقد کارایی است، در عصر حاضر دیگر تزیق منابع مالی به عنوان فاکتور اصلی توسعه به شمار نمی‌آید بلکه تحولات و بهره‌وری نیروی انسانی به رشد خود سبب ارتقای سازمان‌ها و به تبع آن توسعه نظام‌های اقتصادی در جهان می‌شوند، به طوری که سرمایه‌های انسانی میزان سرمایه‌های مادی را تعیین می‌کنند. به جرأت می‌توان ادعا کرد که هر ماشینی در نهایت یک ظرفیت تعریف شده دارد که بیش از آن نمی‌توان انتظار داشت اما ظرفیت‌های انسان تا بی‌نهایت است و همچنین تا کنون هیچ فرایند تولیدی اختراع نشده است که به کار انسانی نیازمند نباشد. ریشه و علل عقب افتادگی کشورهای توسعه نیافته که بطور اساسی تحت تاثیر پدیده بهره‌وری پایین است. بنابراین رشد بالای بهره‌وری به‌خصوص بهره‌وری نیروی انسانی کار همه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین و بزرگترین ثروت هر جامعه به صورت مسئله‌ای حائز اهمیت مورد توجه دولت‌ها بوده است. به عبارت دیگر می‌توان گفت که انسان هم، هدف توسعه و هم عامل آن محسوب می‌شود و تحقیق اهداف توسعه تا حد قابل توجهی به نحوه اداره و مدیریت این ثروت و منبع حیاتی بستگی یافته است. در این میان تجربه نشان داده است که کوچک سازی دولت‌ها و میدان دادن به بخش خصوصی و تعاونی و همزمان سبب صعود روند بهره‌وری و سرمایه‌گذاری، مشارکت و منابع انسانی می‌شود بنابراین بهره‌وری منابع انسانی یکی از رکن‌های مهم هر موسسه یا سازمان می‌باشد.

از سوی دیگر هدف از اجرای اقتصاد مقاومتی در کشور، ایجاد امنیت، ثبات اقتصادی و عدم تزلزل در برابر شوک‌های داخلی و خارجی است. همچنین تامین شرایط و فعال‌سازی تمامی

الهام بخش بودن برای حل بحران‌های اقتصادی جهان و به وجود آوردن فرصت برای مردم و فعالان اقتصادی برای نقش آفرینی از دیگر آثار اقتصاد مقاومتی است. اقتصاد مقاومتی، در حقیقت اقتصاد پیشرفت و توسعه و رویکردی تحول‌خواه است که با عنایت کامل به ظرفیت‌های درونی کشور و نظام و برای شتاب بخشیدن به روند پیشرفت تنظیم گردیده است. سندی با این سطح از تفصیل و اهمیت، بیانگر جایگاه اقتصاد و اجتماع پر نشاط و دارای تحرک در ایران است. برخی بر این باورند که رسالت‌های انقلابی با رفاه عمومی و جامعه تولیدگر ارتباطی ندارد اما سند سیاست‌های ابلاغی به وضوح نشان می‌دهد که تولید و اقتصاد در کشور تا چه اندازه اهمیت دارد و همواره با نگاهی برآمده از تحولات دانشی و بینشی در عرصه اقتصاد، به دنبال سامان دادن اقتصاد و خلق توسعه است. سیاست‌های ابلاغ شده برای خلق اقتصاد مقاومتی، راه کلی پیشرفت کشور و اولویت‌های اقتصادی را مشخص می‌کنند. البته کار زیادی باید روی این سیاست‌ها انجام گیرد تا الگوی توسعه و پیشرفت کشور دقیق‌تر مشخص شود اما می‌توان ادعا کرد که اصول و اولویت‌هایی که الگوی توسعه اقتصاد کشور باید بر آن‌ها بنا بشود، مشخص شده‌اند.

در بخش‌هایی از این سند بر فعال سازی سرمایه‌های انسانی، توسعه کارآفرینی و ارتقای درآمد و نقش طبقات کم درآمد و متوسط تأکید می‌شود که هر سه مقوله با وظایف ذاتی دولت در بخش کار و رفاه اجتماعی مرتبط است و در نهایت سیاست‌های اشتغال و رفاه عمومی در خدمت ارتقای درآمد و نقش طبقات کم درآمد و متوسط هستند. علاوه بر این سند مذکور بر توانمندسازی نیروی کار تأکید می‌کند که این امر هم در آموزش فنی و حرفه‌ای و سیاست‌های اشتغال باید مد نظر قرار گیرد (خانیاپی، ۱۳۹۳).

بدیهی است که برای نیل به اقتصاد مقاومتی باید وابستگی‌های خارجی کاهش یابد و بر تولید داخلی کشور و تلاش برای خوداتکایی تأکید گردد. در اقتصاد مقاومتی، ضرورت مقاومت برای گذر از فشارها و عبور از سختی‌ها برای رسیدن به نقاط مثبت ملی مطرح است. همان‌طور که در متن سیاست‌های ابلاغ شده توسط رهبر انقلاب نیز تأکید شده است، سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی با رویکردی جهادی، انعطاف پذیر، فرصت ساز، مولد، درون‌زا، پیشرو و برون‌گرا و با هدف تأمین رشد پویا و بهبود شاخص‌های مقاومت اقتصادی و دستیابی به اهداف سند

امکانات و منابع مالی و سرمایه‌های انسانی و علمی کشور به منظور توسعه کارآفرینی و به حداکثر رساندن مشارکت آحاد جامعه در فعالیت‌های اقتصادی با تسهیل و تشویق همکاری‌های جمعی و تأکید بر ارتقاء درآمد، از راهبردهای تحقق اقتصاد مقاومتی است. اقتصاد مقاومتی، اقتصادی است که درون‌زا باشد و بتواند خودکفایی ایجاد کند و در عین حال هزینه‌های کشور را کاهش دهد. لذا اقتصاد مقاومتی، ساز و کار پایداری برای توسعه اقتصاد ملی و خروج از اقتصاد تک محصولی و دستاورد آن، شکوفایی، رفع مشکلات معیشتی و افزایش رفاه عمومی مردم است. همچنین باید توجه داشت که این رویکرد اقتصادی، مردم‌بنیاد است یعنی اقتصاد دولتی صرف نیست، اقتصادی مردمی است که با اراده مردم، سرمایه مردم و حضور مردم تحقق پیدا می‌کند. دولت مسئولیت برنامه‌ریزی، زمینه‌سازی، ظرفیت‌سازی، هدایت و کمک به فعالان اقتصادی را بر عهده دارد. برای نمونه دولت در آن جایی که افراد به کمک و بسترسازی نیاز دارند، به آنها کمک می‌کند. بنابراین آماده‌سازی و تسهیل شرایط، وظیفه دولت است. دستگاه‌های اجرایی فعال در این عرصه به عنوان نهادهای عظیم اجتماعی و اقتصادی، حوزه فعالیت‌های گسترده‌ای دارند و برنامه‌ها و اهداف اقتصاد مقاومتی با بخش قابل توجهی از سیاست‌ها و اولویت‌های آن به طور مستقیم یا غیرمستقیم در ارتباط است.

توسعه کارآفرینی، مشارکت حداکثری مردم در اقتصاد کشور، افزایش بهره‌وری، ایجاد فرصت‌های سرمایه‌گذاری، افزایش

تولید داخلی، مدیریت مصرف و افزایش ارزش افزوده به عنوان اهداف اصلی اقتصاد مقاومتی شمرده می‌شوند لذا تحقق اقتصاد مقاومتی در سایه توسعه کارآفرینی، مشارکت حداکثری آحاد جامعه، بهبود فضای کسب و کار، ارتقای آموزش و مهارت منابع انسانی، افزایش تولیدات داخلی و مدیریت مصرف، ممکن است.

در این میان می‌توان ادعا کرد که هنوز جایگاه کلیدی و نقش راهبردی مدیریت منابع انسانی در افزایش بهره‌وری و کارایی سازمانی، ایجاد تعهد و دلبستگی شغلی و تعالی عملکرد کارکنان برای بسیاری از دست‌اندرکاران اجرایی مشخص نشده و نیاز به باور داشتن چنین واحدی در سازمان به باور تبدیل نشده است. گواه این ادعا میزان کم سرمایه‌گذاری و تلاشی است که از سوی سازمان‌ها برای طراحی، تدوین و به کارگیری نظام‌های توسعه منابع انسانی و اجرایی کردن راهبردهای توسعه قابلیت‌های کارکنان، انجام می‌گیرد.

اندیشمندان مدیریت منابع انسانی بر این باورند که سازمان‌های پیشرو در هزاره جدید، تنها از طریق به کارگیری الگوهای پیشرفته توسعه نیروی انسانی، یادگیری سازمانی و راهبردهای توسعه و بالندگی قابلیت‌های کارکنان، می‌توانند پاسخگوی نیازهای سازمان آن‌هم با سرعت و انعطاف بیشتری باشند. توسعه منابع انسانی یکی از مهم‌ترین اهداف راهبردی سازمان‌های پیشرو عصر کنونی است که به منظور ارتقای سطح دانش، مهارت، تجربه و کیفیت، تعالی و عملکرد سرمایه‌های سازمان و حتی تغییر ویژگی‌های فردی کارکنان، به مدیریت ارشد چنین

سازمان‌هایی ابلاغ می‌گردد. بی‌تردید تقویت اقتصاد ملی بدون توجه به سرمایه‌های انسانی و نیروی کار به عنوان محوری‌ترین عامل تولید میسر نیست و در کنار آن توجه به عدالت اجتماعی و استفاده از منابع بازتوزیعی (مالیات و بیمه) برای افزایش توازن و تعادل اقتصادی جامعه نیز از ضروریات است. در زمینه جایگاه نیروی انسانی در اقتصاد مقاومتی توجه به نکات زیر شایان توجه است (خانباشی، ۱۳۹۳):

ارزش‌گذاری به نیروی انسانی به همراه توسعه فرهنگ کار در کشور: محیط فضای کسب و کار باید برای تولید مهیا شود. فرهنگ سازی و ایجاد الگو برای انجام کارهای گروهی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در قبال یکدیگر و کل جامعه یکی از موضوعات مهم در عرصه فرهنگی است. تأمین شرایط، آماده‌سازی بسترها و فعال‌سازی کلیه امکانات و منابع مالی و سرمایه‌های انسانی و علمی کشور به منظور توسعه کارآفرینی و به حداکثر رساندن مشارکت آحاد جامعه در فعالیت‌های اقتصادی با تسهیل و تشویق همکاری‌های جمعی و تأکید بر ارتقاء درآمد و نقش طبقات کم درآمد و متوسط، از وظایف کلی دولت در این رابطه است. نکته مهم دیگر آن که فرهنگ سازی برای تقدس بخشی به کار و تولید به منظور ارائه کالاها و خدمات مطلوب و باکیفیت و تبدیل این ارزش دینی به یک ارزش اجتماعی فراگیر بسیار مهم است. سرمایه‌های انسانی و نیروی کار نقشی اساسی در تحقق اقتصاد مقاومتی ایفا می‌کنند که مهمترین اثرات آن کاهش وابستگی، افزایش تولید داخلی، توانمندسازی نیروی کار، رشد کارآفرینی و

کم‌درآمد و متوسط، می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. تحقق اقتصاد مقاومتی تنها بر عهده دولت نیست بلکه لازم است مردم نیز در این جهت تلاش کنند. منظور از مردم، بخش خصوصی و نهادهای مدنی (سازمان‌های اجتماعی مردم نهاد) هستند. برای اجرای این مهم نیاز به برنامه‌ریزی جهت تقویت مبانی فرهنگی - اجتماعی حضور بخش‌های دیگر در کنار دولت است. حضور نیروی کار و تجهیز منابع انسانی کشور در میانه میدان کارزار اقتصادی با همراه با امکانات و مقدرات شان در جهت پیشبرد سیاست های اقتصاد مقاومتی بسیار تاثیرگذار خواهد بود.

توجه ویژه به نقش زنان: زنان نیمی از نیروی کار و منابع انسانی ارزشمند هر کشور را تشکیل می دهند. افزون بر این در حوزه مسائل مربوط به اقتصاد مقاومتی نقش زنان و مادران در فرهنگ‌سازی از طریق آموزش‌های عمومی در سطوح پایینی جامعه و خانواده حائز اهمیت است اگر چه ممکن است اثرات آن در بلندمدت خود را نشان دهد اما قطعاً تحولات ایجاد شده از پایداری و اثربخشی قابل قبولی برخوردار خواهند بود. از آن جا که تعداد زیادی از مربیان و معلمان مدارس پایه و ابتدایی، زنان هستند، می‌توانند از طریق آموزش صحیح به کودکان و نوجوانان، نقش زیادی در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز برای تحقق اقتصاد مقاومتی داشته باشند. با توجه به ظرفیت‌های زنان برای تحقق اقتصاد مقاومتی، در جهت هدایت و حمایت زنان در این عرصه تلاش شود. نباید تنها مردان را مسئول تحقق اقتصاد مقاومتی دانست و به طور قطع باید زمینه را برای حضور زنان در این عرصه نیز فراهم کرد. با توجه به حضور چشمگیر و گسترده زنان در حوزه‌های مختلف، آنان می‌توانند در ایجاد باور فرهنگی در زمینه ضرورت تحقق اقتصاد مقاومتی نقش زیادی داشته باشند. در این زمینه نقش زنان شاغل به ویژه زنان شاغل سرپرست خانوار و یا کارآفرین از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

سهام‌بری عادلانه عوامل تولید: اغلب سازمانها تشخیص داده‌اند که منابع انسانی دارای شماره یک آنان هستند. از این رو بهبود بهره‌وری سازمان، به کیفیت و شایستگی منابع انسانی آن سازمان بستگی زیادی دارد. سهام‌بری عادلانه عوامل در زنجیره تولید تا مصرف متناسب با نقش آنها در ایجاد ارزش، به ویژه با افزایش سهم سرمایه انسانی (نیروی کار) از طریق ارتقاء آموزش، مهارت، خلاقیت، کارآفرینی و تجربه اندوزی حائز اهمیت است. همچنین

ارتقای مهارت است. با توجه به رقابت شدید و تنگاتنگ در دنیای امروز، سرمایه‌های انسانی مهمترین مزیت رقابتی برای هر سازمان محسوب می‌شوند. بنابراین مدیران باید چگونگی برخورد با این عامل حساس و منبع استراتژیک و استفاده هر چه موثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند. لذا اتخاذ رویکردی راهبردی به مقوله مدیریت منابع انسانی در قالب مدیریت استراتژیک سرمایه‌های انسانی به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر برای سازمان‌ها مطرح می‌باشد.

فرهنگ سازی برای مصرف کالاهای ساخت نیروی کار داخل: تولیدکننده و مصرف‌کننده باید این باور را داشته باشند که می‌توان با بالا بردن بهره‌وری و کیفیت، اعتماد عمومی را جلب کرد تا مردم کمتر مایل به خرید اجناس وارداتی باشند. تنها در صورت ارتقای سطح کیفیت و رقابت پذیر ساختن محصولات، می‌توان با کالاها و خدمات خارجی رقابت نمود. این موضوع نیازمند توجه خاص به منابع انسانی کشور و بهسازی و صیانت از آن است. مصرف کالاهای داخلی و خودداری از ورود بی‌رویه کالاهای خارجی دارای مشابه داخلی از آن رو حائز اهمیت است که ورود هر کالای خارجی برابر با بیکاری یک یا چند نیروی کار ایرانی خواهد بود. ایجاد درک عمیق از ابعاد این موضوع و باور و نهادینه سازی آن نیازمند فعالیت کافی و موثر در حوزه‌های فرهنگی و اجتماعی است. هر چند که از وظیفه مهم تولیدکنندگان داخلی برای افزایش کیفیت کالاها و خدمات نیز نباید غفلت شود. تجربه همه کشورهای توسعه یافته و کشورهایی که از نیمه قرن بیستم به بعد توسعه یافتند نشان دهنده سیاست‌های مشخص حمایت از تولیدات داخلی حتی در شرایط پایین‌تر بودن کیفیت و البته با حفظ شرایط حرکت به سوی ارتقای کیفیت است. حمایت از تولید داخلی و صیانت از منابع انسانی مرتبط با آن باید به عزم ملی بدل شود که نیازمند برنامه است. باز کردن بی ضابطه بازارهای داخلی به روی واردات، اقتصاد آینده کشور را تخریب خواهد نمود لذا تکیه بر ظرفیت ها و توان نیروی انسانی داخلی از ضرورت تام برخوردار است.

همگرایی سه ضلع دولت، بخش خصوصی و نهادهای مردمی: تامین شرایط و فعال‌سازی کلیه امکانات و منابع مالی و سرمایه‌های انسانی و علمی کشور به منظور توسعه کارآفرینی و به حداکثر رساندن مشارکت آحاد جامعه در فعالیتهای اقتصادی با تسهیل و تشویق همکاری‌های جمعی و تأکید بر ارتقاء درآمد و نقش طبقات

تاکید بر آموزش و بهسازی مستمر سرمایه های انسانی: امروزه آموزش به عنوان یکی از روش های توسعه منابع انسانی سازمانها مطرح است. هر سازمانی به افراد آموزش دیده و باتجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. لذا تغییرات عمده در آموزش باعث شده است که بیشتر روی بهسازی منابع انسانی تاکید و آموزش و ارتقا به عنوان مسئولیت ویژه مدیریت نگریسته شود (Rae, 1995). آموزش و توسعه منابع انسانی و نیروی کار مولد کشور یکی از فعالیتهای کلیدی سازمان به شمار می آید که فعالیتهای دیگر را حمایت و پشتیبانی می کند. حتی مطالعات تطبیقی پیشرفت اقتصادی بین کشورهای مختلف نشان دهنده این امر بوده که هر کشوری که دارای نیروی انسانی آموزش دیده بوده است از بهره وری و رشد اقتصادی بالاتری برخوردار بوده است. به این ترتیب در عصری که به انفجار دانش و اطلاعات لقب گرفته و توسعه دانش و تکنولوژی، رشد شتابانی دارد، آموزش منابع انسانی نیز نمی تواند نسبت به این تحولات بی تفاوت باشد. در این راستا بسیاری از علمای مدیریت و اقتصاد بر این باور هستند که در میان انواع سرمایه گذاری هایی که در جهت ارتقای بهره وری و در نهایت توسعه اقتصادی و اجتماعی انجام می شود، توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان موثرترین عنصر دخیل در تحقق تلاش ها، مهم ترین و پرسودترین رکن توسعه به شمار می آید. آموزش و بهسازی منابع انسانی به دلیل شرایط خاص زمانی، یکی از وظایف اجتناب ناپذیر سازمانها و موسسات محسوب می شود. این مهم اصولاً در قالب برنامه های آموزش مدون و کوتاه مدت یا دراز مدت به اجرا در می آید (Redman, 2006).

آموزش و بهسازی سرمایه های انسانی و نیروی کار کشور از آموزه های مهم مدیریت منابع انسانی است. بسیاری از موانع و مشکلات نظام اقتصادی کشور از سوء مدیریت و عملکرد نامطلوب مدیران سازمانها در زمینه آموزش، بهسازی و توسعه منابع انسانی به خصوص غفلت از کارآموزی و آموزش عملی در محیط کار و متناسب با نیازهای روز کشور ناشی می گردد. به این ترتیب، تقویت عوامل تولید، به ویژه توانمندسازی نیروی کار و اصلاح نقاط ضعف موجود در این حوزه می تواند راهگشای بخشی از موانع موجود بر سر راه بنگاه های بزرگ و کوچک در کشور باشد (ابطحی، ۱۳۸۹).

برخورداری از تأمین اجتماعی یکی از حقوق بنیادین کار و از جلوه های بارز سهم بری عادلانه عامل انسانی در بین سایر عوامل تولید می باشد. بخش مهمی از سیاست های ابلاغی به طور مستقیم بر افزایش سهم سرمایه انسانی در زنجیره تولید تأکید می کنند و این بدان معنا است که سیاست های آموزش و بهسازی نیروی کار و ارتقای خلاقیت و کارآفرینی باید با جدیت بیشتر و با برنامه عملیاتی مشخص دنبال شود. همچنین نباید از یاد برد که منابع انسانی مهم ترین منبع سازمانی و اجتماعی است به ویژه در کشوری که از لحاظ نیروی انسانی جوان ظرفیت بسیار مطلوبی دارد (سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲).

گسترش حضور منابع انسانی بخش خصوصی در عرصه اقتصادی: دست کم در چهار سطح تصمیم سازی، مدیریت، نیروی کار و سرمایه می توان فرصت هایی را برای گسترش حضور مردم در اقتصاد فراهم نمود. در لایه تصمیم سازی و مدیریت کلان، تقویت نهادهای مردمی و تفویض اختیار به آنان اصل مهمی است. ایفای نقش پررنگ مردم در اقتصاد مقاومتی از آن جهت شایان توجه است که اقتصاد مقاومتی از نظر ماهیت، اقتصادی مردمی است. حضور فعالانه انجمن ها، اتحادیه ها و تشکلهای توانمند و تخصصی در سطح اقتصاد باعث جلوگیری از شکل گیری و گسترش انحصار و تحکیم حرکت های جمعی، هم افزا و جهادی خواهد شد. در این رویکرد دولت به جای تعامل با خود بنگاه ها با تشکلهای جمعی و نمایندگان بنگاه ها مواجه خواهد بود. اگر قرار باشد به نهادسازی های موازی در اقتصاد مقاومتی اقدام کنیم، هیچ لزومی ندارد که این نهادسازی را صرفاً دولت انجام دهد، بلکه ضروری است سرمایه های انسانی بخش خصوصی نیز به همان نسبت و حتی بیشتر در این عرصه وارد شوند.

تقویت فرهنگ کار آفرینی و تعاون میان منابع انسانی کشور: در بخش نیروی کار نیز توجه به عنصر تعاون با رویکرد توسعه اشتغال و افزایش بهره وری بنگاه های موجود و در سطح سرمایه، تاکید بر افزایش سهم مردم در مجموعه سرمایه گذاری ها به صورت خرد و کلان از اهمیت برخوردارند. همچنین افزایش سود حاصل از مشارکت ها و تمهید بستری برای انجام سرمایه گذاری تولیدی و خدماتی برای عموم مردم به منظور گسترش سهم عمومی در مجموعه اقتصاد (بدون شکل گیری انحصار و رانت های سرمایه ای) باید در دستور کار قرار گیرد (خسروی پور و دیگران، ۱۳۹۰).

نتیجه گیری

اقتصاد مقاومتی نقشه راهی برای تحقق یک اقتصاد شکوفا، مترقی و خودکفا در جهت نیل به آرمان های بلند ملی است. این رویکرد ضمن تکیه بر توانمندی‌ها و ظرفیت‌های درونی کشور و نگاه مبتنی بر دانش به مسائل، تعامل صحیح با جهان خارج را نیز دنبال می‌کند؛ یعنی رویکردی درون زا و برون نگر را در پیش می‌گیرد. اما مؤلفه‌های اقتصادی و تکنولوژیک، ارتباط تنگاتنگی با ساخت‌های فرهنگی جامعه دارند. می‌توان گفت که نحوه تولید، توزیع و مصرف اغلب با نگرش و فرهنگ اجتماعی در ارتباط است. از این رو تحقق اقتصاد مقاومتی افزون بر نگاه اقتصادی، نیازمند توجه به پیش‌شرط‌های فرهنگی، اجتماعی و انسانی آن است. با نگاهی به مراحل تمدن بشری مشخص می‌شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه انسانی تکامل یافته است، چرا که پیشرفت تکنولوژی بدون تحولات نیرو، فاقد کارایی است. در عصر حاضر دیگر تزریق منابع مالی به عنوان فاکتور اصلی توسعه به شمار نمی‌آید بلکه تحولات و بهره‌وری نیروی انسانی با رشد خود سبب ارتقای سازمانها و به تبع آن توسعه نظام های اقتصادی در جهان می‌شوند به طوری که سرمایه های انسانی میزان سرمایه های مادی را تعیین می‌کنند. بخش های اقتصادی در سرلوحه فعالیت‌های خود توجه زیادی به کیفیت و کارایی نیروی کار به دلیل آثار و نتایج سودمند آن دارند و با توجه به این که هدف اصلی یافتن راههای بهبود بهره‌وری است در نخستین مرحله باید از سرمایه گذاری در نیروی انسانی شروع کرد. کشورهای صنعتی و توسعه یافته به این حقیقت دست یافته اند که افزایش بهره‌وری نه از طریق بهبود و ارتقاء کیفیت سرمایه مادی بلکه از طریق ارتقاء کیفیت نیروی کار سریع تر قابل تحقق است. اما در رابطه با نقش و جایگاه رفیع سرمایه های انسانی کشور در تحقق الگوی اقتصاد مقاومتی باید برخی نکات را به طور خاص مورد عنایت قرار داد (گلی زاده، ۱۳۹۲):

کارگر ایرانی به عنوان سرمایه انسانی در فرآیند تولید کالا و خدمات، علاوه بر ایجاد ارزش افزوده اقتصادی، می‌بایست فرهنگ غنی ایرانی اسلامی و کار شایسته را در فرآیند تولید نهادینه کرده و از این راه با استفاده بهینه از سایر عوامل تولید، بهره‌وری اقتصادی و در نهایت تولید یک جامعه را ارتقا بخشد. در حوزه جهاد اقتصادی، که استیلای دشمنان از راه اعمال انواع تحریم‌ها، محدودیت‌ها و موانع، موضوعیت می‌یابد، این نیروی کار ایرانی است که با همکاری نهادهای تحقیق و توسعه، باید تلاش کند تا کشور را از وابستگی به محصولات خارجی بی‌نیاز سازد. حجم عظیمی از نوآوری‌های فنی که در سال‌های اخیر در حوزه های مختلف به وقوع پیوسته شاهدهی بر این مدعا است.

ارتباط ارگانیک و سه جانبه (کارگر کارفرما دولت) در حوزه روابط کار باید به گونه‌ای باشد که همواره بین سه رأس این مثلث نوعی هم‌افزایی سیستمی وجود داشته باشد به نحوی که این سه جزء یکدیگر را تقویت نموده تا از حاصل آن بتوان تولید و خدمات با کیفیت تری را انتظار داشت. در این میان، اصلاح و بهبود فضای کسب و کار در کنار اصلاح و بهبود قانون کار از جمله ضرورت‌هایی است که بیش از پیش، توجه به آن ضرورت دارد. بدون تردید نهاد کارفرمایی بدون داشتن منابع انسانی توسعه‌یافته، نخواهد توانست تولید و خدمت رقابتی را در مواجهه با دنیای داخل و خارج عرضه نماید. داشتن نهادهای کارفرمایی و کارگری توانمند، لازم و ملزوم یکدیگر بوده و در کنار این دو مؤلفه، این دولت توسعه‌گرا خواهد بود که با تنظیم و برقراری روابط دو جانبه، تسهیل در فرآیند تولید را ممکن خواهد ساخت.

بر پایه برنامه های توسعه، مقرر شده که ایران رشد ۸ درصدی اقتصادی را تجربه کرده تا از رسیدن به آرمان‌های سند چشم‌انداز عقب نماند. در این میان بخش قابل توجهی از این رشد، به رشد حاصل از بهره‌وری

انسانی می باشد. مدیران موفق و کارآمد با اعمال مکانیزم‌هایی چون تربیت نیروی انسانی، احترام و ارزش نهادن به انسان، مهربانی و معاشرت با افراد در سازمان، جلب رضایت کارکنان، فراهم کردن محیط سالم اخلاقی و رفتاری، تقویت روحیه و تشویق آنها، از بین بردن محیط ترس و جایگزین کردن محیط اعتماد موجب شکوفایی بهره‌وری در سازمان می‌شوند. در پایان باید گفت که منابع انسانی پایه و اساس ثروت ملل است، نه پول، درآمد یا منابع فیزیکی و حتی طبیعی. سرمایه و منابع طبیعی عوامل منفعل تولید هستند و نیروی انسانی به طور فعال سرمایه را انباشت می‌کند و منابع طبیعی را به کار می‌گیرد. علاوه بر آن، نیروی انسانی نهادهای سیاسی، اجتماعی و اقتصادی را بنا می‌کند و توسعه را پایه‌گذاری می‌کند. روشن است که اگر کشوری نتواند به توسعه و استفاده بهینه از نیروی انسانی خود بپردازد، قادر به توسعه هیچ چیز دیگری نیز نخواهد بود.

منابع

۱. ابطی، سید حسین، ۱۳۸۹، مدیریت منابع انسانی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو، ویرایش اول، چاپ هفتم
۲. اخوان، محمد جواد، ۱۳۹۲، ضرورت تمهید فرهنگی اجتماعی برای تحقق اقتصاد مقاومتی، روزنامه جوان، دهم اسفندماه
۳. خانباشی، محمد، ۱۳۹۳، نگاهی به پیشینه پژوهش‌های حوزه کارآفرینی در ایران، ماهنامه علمی-تخصصی کار و جامعه، شماره ۱۷۲
۴. خسروی پور، بهمن، برادران، مسعود، غنیان، منصور، منفرد، نوذر، گودرزی، زهرا، ۱۳۹۰، بررسی ضرورت و ویژگی‌های یک تعاونی کشاورزی کارآفرین، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۵
۵. جهانیان، ناصر، ۱۳۹۲، شرایط فرهنگی و اجتماعی اقتصاد مقاومتی، پایگاه خبری-تحلیلی اقتصاد مقاومتی، هیجدهم اسفندماه
۶. خامنه‌ای، سید علی، ۱۳۹۰، بیانات در دیدار هزاران نفر از کارگران سراسر کشور، هفدهم اردیبهشت ماه
۷. خامنه‌ای، سید علی، ۱۳۹۲، سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، ۲۹ بهمن ماه
۸. خنیفر، حسین، احمدی آزر، هادی، زمانی فر، محسن، ۱۳۸۹، کارآفرینی خانگی: انگیزه‌ها و نقش عوامل جمعیت‌شناختی در آن، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال سوم، شماره نهم
۹. گلی زاده، رسول، ۱۳۹۲، نقش کارگران در جهاد اقتصادی، <http://vaqfmana.tebyan.net>

10. Redman, T & Wilkinson, A (2006). Contemporary humah resource management, British Library Cataloguing in Publication Data, 2nd ed
11. Rae, L (1995). Techniques of training, British Library Cataloguing

عوامل تولید اختصاص یافته است. یک قسمت از بهره‌وری عوامل تولید، بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد که کارگر ایرانی در راس آن قرار دارد. آموزش‌های قبل از انجام کار از یکسو و آموزش‌های حین انجام کار، می‌توانند این مهم را امکان‌پذیر نموده و مهارت و تخصص کارگران را افزایش دهند. تجربه کشورهای با رشد اقتصادی بالا مانند چین، مؤید این نکته است که در کنار استفاده از فن‌آوری‌های بالا، بهره‌وری کارگران چینی نسبت به گذشته بسیار بهبود یافته به نحوی که توانسته‌اند با تولید محصولات متنوع، اقتصاد جهانی را به چالش بکشند.

استراتژی کارگر ایرانی- تولید ایرانی از منظر تئوری بازی‌ها، یک استراتژی برد برد می‌باشد، به نحوی که با عملیاتی نمودن این راهبرد، هم کارگر و هم تولید ایرانی (و در نتیجه کارفرما و جامعه) در جایگاه بهتر و والاتری قرار خواهند گرفت. در فضای جهادی جهت حفظ و صیانت از تولید داخلی، این کارگر ایرانی است که با تمام کمبودهای فناوری توانسته است تولید داخلی را حفظ کرده و ارتقاء بخشد. استفاده منطقی از استراتژی جایگزینی واردات یعنی جایگزین کردن تولید داخلی به جای محصولات وارداتی، ضمن آن که منجر به جلوگیری از خروج بی‌رویه ارز از کشور شده، می‌تواند به بهبود فضای اشتغال و کاهش بی‌کاری منجر شود. با اتخاذ تدابیر صحیح رقابتی می‌توان به تدریج محصولات داخلی را با تلاش کارگر ایرانی در فضای جهانی معرفی نمود که در این صورت نام محصول ایرانی به عنوان یک برند و نشانه معتبر از جایگاه ویژه‌ای در دنیا برخوردار خواهد شد. در آن صورت می‌توان از انتقال و صدور فرهنگ ایرانی اسلامی نیز سخن گفت.

البته پیش شرط اجرای اقتصاد مقاومتی این است که این رویکرد برای مردم و نیروی کار به درستی و به طور کامل و روشن تشریح شود و اعتماد و مشارکت عمومی کاملاً جلب شود و به ویژه نخبگان این طرز تلقی را بپذیرند تا زمینه بهره‌برداری صحیح از نیروی انسانی و رشد بهره‌وری بیش از پیش فراهم گردد. بهره‌وری گوهر سازمانی است که می‌تواند پایداری و بقای سازمان‌ها را تضمین کند و راهکاری برای کسب مزیت رقابتی باشد. بهره‌وری مواد، انرژی، تجهیزات و امکانات مادی دارای ظرفیت و توان مشخص است که به سهم خود بایستی برای افزایش بهره‌وری در سازمان مورد توجه قرار گیرد؛ اما آنچه در سازمان منجر به بهره‌وری واقعی، مداوم و مستمر می‌گردد و حد مشخصی ندارد، بهره‌وری سرمایه