

## بهره‌وری نیروی انسانی و رشد اقتصادی

مهری رحیمی فر\*

مطالعات تجربی حاکی از آن است که رشد اقتصادی در برخی کشورها مرهون رشد بهره‌وری عوامل تولید به ویژه نیروی انسانی بوده است. در واقع افزایش و بهبود شرایط کار و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی عامل مهمی در دستیابی به اهداف رشد و توسعه اقتصادی کشورها محسوب می‌شود. در این ارتباط عوامل گوناگونی در ارتقاء بهره‌وری مؤثر است که از جمله آنها می‌توان به عوامل مدیریتی، تحقیق و توسعه، آموزش، بهداشت و مانند آن اشاره نمود. این عوامل به صورت کلی در سه گروه عوامل عمومی، عوامل سازمانی - فنی و عوامل انسانی قابل طبقه‌بندی می‌باشد که در مقاله حاضر سعی شده است تا حد امکان به نقش هر یک از این عوامل در بهره‌وری و اثر آن بر رشد اقتصادی کشورها پرداخته شود.

**واژه‌های کلیدی:** بهره‌وری، سرمایه انسانی، رشد اقتصادی.

### ۱. مقدمه

مسئله نیروی انسانی همواره از مهم‌ترین مسائل مربوط به اقتصاد و توسعه اقتصادی هر کشور است و در سالهای اخیر به دلیل اهمیت آن در بسیاری از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه بیش از هر موضوع دیگر، مورد توجه و بحث قرار گرفته است. به طور کلی توسعه اقتصادی هر کشور را می‌توان در گرو ظرفیت و توان تولیدی آن کشور دانست. دو عامل اصلی که در شکل‌گیری این ظرفیت و توان بسیار مؤثر بوده و می‌باشد میزان انباشت سرمایه فیزیکی و انسانی است. در بین این دو عامل، سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی علت و شرط لازم برای شکل‌گیری، تکوین و تکامل عامل دیگر است، هر چند این دو عامل نقش تکمیل‌کننده دارند و نه جایگزین. در واقع زمانی که منابع انسانی در اقتصاد کشوری به نحو صحیحی به کار گرفته شود، به طور یقین از سایر منابع و عوامل خام و طبیعی نیز با توجه به نیازهای موجود به طور صحیح استفاده خواهد شد.

---

\* رئیس گروه جمعیت و اشتغال و دبیر شورای پژوهشی معاونت امور اقتصادی وزارت امور اقتصادی و دارایی

امروزه نیروی انسانی تنها به عنوان یک عامل کمی در تولید و توسعه مطرح نیست بلکه توجه به کیفیت و کارایی نیروی کار و افزایش بهره‌وری آن بسیار مورد بحث است. استفاده از نیروی انسانی به طور گسترده یا افزایش سرمایه به خودی خود موجب ارتقاء تولید ناخالص ملی نمی‌شود بلکه بالا بردن بهره‌وری و اثربخشی عوامل تولید به ویژه نیروی انسانی است که در این رابطه نقش به‌سزایی دارد. چنانچه بهره‌وری افزایش یابد، تولید ناخالص ملی سریع‌تر از رشد نهاده‌ها، رشد خواهد کرد و در نتیجه توانایی تولید بیشتر افزایش می‌یابد. اگر منابع حاصل به طور عادلانه توزیع شود، سطح زندگی مردم بالا رفته و توسعه و پیشرفت اجتماعی و اقتصادی به طور همزمان و سریع‌تر تحقق خواهد یافت.

تجربه بسیاری از کشورها نشان می‌دهد که بی‌توجهی به سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی موجب بروز مشکلاتی در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی می‌شود و از این رو در حال حاضر تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته و برخی از کشورهای در حال توسعه به این مطلب اذعان دارند که بهبود بهره‌وری نیروی کار منشأ اصلی رشد اقتصادی و رفاه ملی است.

اصولاً اصطلاح بهره‌وری، به‌ویژه «بهره‌وری نیروی انسانی» در مطالعات اقتصادی از سابقه دیرینه‌ای برخوردار است، به گونه‌ای که طی سالهای اخیر، مورد توجه بیشتری نیز قرار گرفته است. در حال حاضر در زمینه بهره‌وری و شناخت عوامل مؤثر بر آن مطالعات و تحقیقات گسترده‌ای صورت گرفته است. جالب توجه است که با تعابیر مختلف توسط متخصصان نظیر اقتصاددانان، حسابداران، مهندسان و مدیران، این واژه مورد استفاده‌های گوناگون قرار گرفته است که هر یک به نوعی و از دیدگاه خاص خود به ارزیابی عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری عامل کار پرداخته‌اند. بر این اساس گوناگونی و تفاوت در معیارها و شاخصهای ارائه شده مشاهده می‌شود، ولی در کلیت موضوع منافاتی بین این عوامل نمی‌توان دید و چه بسا سر منشأ اغلب این عوامل را می‌توان در چند شاخه خاص جستجو کرد.

در این مقاله به دلیل اهمیت موضوع به بررسی شاخص «بهره‌وری نیروی انسانی»، عوامل مؤثر بر آن و نقش راهبردهای توسعه در افزایش بهره‌وری و بازدهی نیروی انسانی پرداخته می‌شود و ارتباط میان رشد اقتصادی و بهره‌وری عامل انسانی از ابعاد گوناگون مورد توجه قرار خواهد گرفت.

## ۲. تعاریف بهره‌وری

اصطلاح بهره‌وری اولین بار توسط دکتر کنه<sup>۱</sup> (۱۸۵۰) به کار برده شد. تقریباً بعد از یک قرن، لیتره<sup>۲</sup> بهره‌وری را به صورت استعداد تولید کردن تعریف کرد. در اوایل قرن بیستم تعریف دقیق‌تری از اصطلاح بهره‌وری به عمل آمد که چنین بود: رابطه بین ستاده و عوامل به کار رفته در تولید آن ستاده.

1. Quesnay

2. Litre

## بهره‌وری نیروی انسانی و رشد اقتصادی ۴۹

در سال ۱۹۵۰ میلادی، سازمان همکاری اقتصادی اروپا<sup>۱</sup> تعریف بهتری از بهره‌وری ارائه کرد، به این ترتیب که بهره‌وری عبارت است از نسبت ستاده به یکی از عاملهای تولید<sup>۲</sup>. بر اساس این تعریف می‌توان بهره‌وری هر عامل تولید نظیر کار، سرمایه، فناوری، زمین و مواد اولیه را هم بیان کرد. در عمل، معیارهای بهره‌وری که تاکنون از سوی مراجع معتبر نظیر سازمان بهره‌وری آسیا<sup>۳</sup> (APO)، سازمان همکاری اقتصادی اروپا (OEEC)، سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه<sup>۴</sup> (OECD) و سازمان آمار نیروی کار آمریکا<sup>۵</sup> (BLS) ارائه شده است، بیشتر به یکی از انواع بهره‌وری، یعنی بهره‌وری نیروی کار توجه دارند که همان نسبت ستاده به داده نیروی کار است. از تعاریف دیگری که در زمینه بهره‌وری ارائه شده است می‌توان به تعریف سازمان بین‌المللی کار<sup>۶</sup> (ILO) و آژانس بهره‌وری اروپا<sup>۷</sup> (EPA) اشاره کرد.<sup>۸</sup>

سازمان بین‌المللی کار بهره‌وری را به این صورت تعریف کرده است که کالاها در نتیجه چهار عامل زمین، نیروی کار، سرمایه و مدیریت تولید می‌شوند. رابطه بازده تولید با یکی از این عوامل به مفهوم بهره‌وری است.

### ۳. عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی

عاملهای متعددی در رشد بهره‌وری نیروی کار مؤثرند. می‌توان گفت که بهره‌وری نیروی کار تحت تأثیر هر عاملی که بر محصول و اشتغال اثر بگذارد قرار می‌گیرد. بیشتر این عاملها مربوط به شرایط اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی است. برخی سازمانهای بین‌المللی در زمینه نیروی کار نظیر سازمان بین‌المللی کار به ارائه عوامل مؤثر بر بهره‌وری پرداخته‌اند که در ادامه به آنها اشاره می‌شود.

#### ۳-۱. عوامل مؤثر بر بهره‌وری بر اساس نظریه سازمان بین‌المللی کار

سازمان بین‌المللی کار بهره‌وری را به صورت رابطه میان بازدهی تولید و عوامل تولید تعریف کرده است. این سازمان عوامل مؤثر بر بهره‌وری را به سه طبقه کلی تقسیم کرده است:

الف- عوامل عمومی و طبیعی،

ب- عوامل سازمانی- فنی،

ج- عوامل انسانی.

که در این بخش به زیر مجموعه‌ای از این عوامل اشاره می‌شود:<sup>۹</sup>

1. Organization for European Economic Cooperation (OEEC)
2. David J. Sumkanth D. (1985)
3. Asian Productivity Organization
4. Organization for Economic Cooperations and Development
5. Bureau of Labor Statistics
6. International Labor Organization
7. European Productivity Agency

۸. برداشتی از گزارش کنفرانس سازمان بهره‌وری آسیایی (۱۹۸۳)

۹. عوامل مؤثر بر بهره‌وری بر اساس نظریه سازمان بین‌المللی کار (۱۳۷۲)

### الف- عوامل عمومی و طبیعی

- آب و هوا،
- توزیع جغرافیایی مواد خام،
- سیاستهای مالی و اعتباری،
- سازمانهای عمومی بازار کار،
- نسبت نیروی کار به کل جمعیت،
- میزان بیکاری،
- درجه کمبود نیروی کار،
- مراکز اطلاعات فنی مربوط به شیوه‌های نوین در بازار کار،
- سازمانهای تجاری و ابعاد بازار کار،
- تحقیقات عمومی و فنی،
- تغییر در ترکیب ستاده‌ها در بازار کار.

### ب- عوامل سازمانی - فنی

- درجه ظرفیت مورد استفاده از توان بالقوه بنگاه،
- درجه یکپارچگی،
- اندازه و ثبات تولید،
- کیفیت مواد اولیه،
- نظام تشکیلاتی - سازمانی،
- توازن تجهیزات،
- تدابیر کنترلی،
- جایگزینی ماشین آلات،
- خدمات نگهداری و مهندسی،
- تناسب و قابلیت دسترسی به بازار،
- نسبت ماشین آلات به کارگر (کاربر یا سرمایه‌بر بودن فرآیند تولید)،
- نسبت کار مصرفی به کار تولیدی،
- ساعات کار،
- نحوه گزینش پرسنل.



### ج- عوامل انسانی

- روابط کارگران با مدیران،
  - شرایط اجتماعی و روانی محیط کار،
  - پرداختهای تشویقی،
  - انطباق و ارتباط شغلی،
  - کار بدنی و درجه سختی آن،
  - ترکیب جنسی نیروی کار،
  - ترکیب نسبی نیروی کار،
  - سطح مهارت و آموزش نیروی انسانی،
  - روحیه رقابت در تولید،
  - طرز کار اتحادیه‌های کارگری یا هر مسئول نظام تصمیم‌گیری در ارتباط با حقوق کارگران.
- در فرآیند یاد شده، عوامل مؤثر بر بهره‌وری را می‌توان در قالب دو گروه کلی عوامل داخلی و خارجی طبقه‌بندی کرد. عوامل داخلی در برگیرنده عوامل مربوط به تولید، فناوری، مواد اولیه، سازمان، مدیریت و نظایر آن است. عوامل خارجی عبارت‌اند از منابع طبیعی، زیرساختها و نقش دولت در فرآیند تصمیم‌گیری و نظام تولید. قابل توجه است که تقسیم آن به عوامل خارجی و داخلی بنا به ماهیت عوامل یاد شده صورت گرفته و استنباط درون‌زا یا برون‌زا بودن هر یک از عوامل برشمرده شده در قالب مذکور مطرح نیست.

### ۴. رشد اقتصادی و بهره‌وری نیروی انسانی

اصولاً اعتقاد بر این است که اقتصادهای متکی بر نظام بازار مسیر رشد اقتصادی را به مراتب سریع‌تر از اقتصادهای با برنامه‌ریزی متمرکز یا حمایت شده دستوری طی می‌کنند. اما سؤال این است که این روند رشد، چه آثاری بر وضعیت کارگران و بازدهی و بهره‌وری آنان دارد؟ و قوانین و مقررات دولتها برای پشتیبانی از کارگران و افراد خانواده آنان از نظر افزایش سطح درآمدی آنان چگونه است؟

در این قسمت سعی بر آن است که تا حد امکان به تبیین روابط علت و معلولی میان بازدهی عامل انسانی، رشد آن و راهبردهای توسعه (از دیدگاه عرضه‌کنندگان و تقاضاکنندگان نیروی کار) پرداخته شود زیرا در اغلب تحقیقات صورت گرفته به آثار حاصل از رشد اقتصادی بر وضع کارگران و در عین حال آثار متقابل برخوردهای میان نیروی کار و خانوارها اشاره شده است. در این رابطه سیاستهای اتخاذ شده‌ای که بر رشد تقاضای نیروی کار تأثیر گذاشته و موجب ایجاد شرایط لازم برای رشد مهارتها و تخصص‌ها شده، مورد توجه بیشتر قرار گرفته است.

اقتصاددانان امروزی معتقدند که رشد اقتصادی پدیده مثبت و مطلوبی برای کارگران محسوب می‌شود زیرا تجربه بیشتر کشورها نشان داده که کشورهایی با درآمد پایین و متوسط بدون اتکاء به جمعیت واقع در سنین فعالیت، قادر به گذر از دوران تحول و دستیابی به رشد و توسعه اقتصادی نخواهند بود. در مقابل، تجربه کشورهای پیشرفته که دارای درآمدهای بالا هستند مثل کشور ژاپن نشان‌دهنده آن است که اتکاء به جمعیت مولد (متخصص) از مهم‌ترین عوامل توسعه و رشد بوده است.

در این ارتباط، موضوع اساسی آن است که کدام یک از انواع سیاستهای دولت بیشترین و بهترین حمایت را از ساختار بازار به عمل می‌آورد و موجب تشویق بیشتر برای سرمایه‌گذاران و مؤثر به منظور گسترش فناوری و استفاده بهینه از نیروی انسانی شده و به رفع کمبودها و نارساییهای کارگران (رفع مشکلات آنها) کمک می‌کند.

### ۵. رشد اقتصادی و عرضه نیروی کار

آیا رشد سریع جمعیت بر کاهش رشد اقتصادی و سطح استاندارد زندگی افراد جامعه تأثیرگذار است؟ در کشورهای در حال توسعه می‌توان بسیاری از کارگران را که بیکار پنهان نامیده می‌شوند مشاهده کرد. رشد اقتصادی، افزایش بهره‌وری (تولید به ازاء هر کارگر) را فراهم می‌آورد به این ترتیب کارگران بیشتر باید با فرض ثبات سایر عوامل به معنای بهره‌وری پایین‌تر تلقی شود اما سایر عوامل ثابت نیستند. کارگران بیشتر به معنای تولید بیشتر است و رشد تولید بستگی به مقدار و بهره‌وری تمامی نهاده‌های تولید نظیر سرمایه فیزیکی، سرمایه انسانی و فناوری خواهد داشت. در این رابطه رشد جمعیت لزوماً اثر معکوس بر سرمایه‌گذاری ندارد، همچنان که لزوماً موجب کاهش بهره‌وری عوامل تولید نمی‌شود. درآمدهای پایین کارگران ممکن است به میزان اندکی بر نرخ رشد عرضه‌کنندگان کار اثر بگذارد. علاوه بر آن، در چند دهه اخیر تفاوت در رشد ظرفیتهای عرضه نیروی کار در اقتصادهای با درآمد پایین و متوسط گویای تفاوتی موجود در شرایط بازار کار است.

رشد اقتصادی و عرضه نیروی کار، متغیرهای به هم وابسته هستند اما در دنیای تجربی کنونی در میان کشورهای توسعه یافته ملاحظه می‌شود که دستیابی به رشد اقتصادی بالاتر نسبت به رشد کندتر عرضه نیروی انسانی پیشی گرفته است. تصویری از اقتصاد جمهوری کره به عنوان نمونه‌ای از کشورهای در حال توسعه که طی سالهای اخیر رشد شتابان یافته و به جرگه کشورهای توسعه یافته پیوسته است، مؤید آن است که همراه با افزایش رشد جمعیت فعال، رشد تولید ملی با آهنگی تندتر افزایش یافته است. چنانکه طی دهه‌های ۱۹۸۰-۱۹۶۰ نرخ رشد ۲/۸ درصدی جمعیت فعال با نرخ

## بهره‌وری نیروی انسانی و رشد اقتصادی ۵۳

رشد هشت درصدی تولید ملی همراه بوده<sup>۱</sup> و در تداوم سیاستهای اتخاذ شده در این کشور، کاهش قابل توجه نرخ بیکاری در سطح ۴/۳ درصد طی سالهای ۲۰۰۰-۲۰۰۳ میلادی و همراه با آن افزایش نرخ رشد واقعی اقتصاد از ۳/۸ درصد به هفت درصد طی سالهای ۲۰۰۱-۲۰۰۳ مشاهده می‌شود<sup>۲</sup>. اما هنوز هم رشد اقتصادی در این کشور به دلیل نیاز به عامل انسانی بیشتر، توسعه و بسط فرصتهای اشتغال، از طریق تشویق در به کارگیری نیروی کار زنان و افزایش سهم آنان در اشتغال به عنوان عرضه‌کنندگان نیروی کار تداوم دارد. به همراه افزایش و رشد درآمد، کشور کره در تعقیب سیاستهای کنترل جمعیت، طی سالهای اخیر نرخ رشد جمعیت را کاهش داده تا بتواند از طریق افزایش سالهای تحصیل افراد و گسترش آموزشهای لازم برای آنها کیفیت نیروی کار جامعه را افزایش دهد. پس مشاهده می‌شود در یک اقتصاد در حال رشد، دولت و خانوارها همواره قادر خواهند بود استفاده بهینه‌ای از منابع خود در راستای دستیابی به اهداف بلندمدت اقتصادی داشته باشند. به عنوان نمونه عینی از تغییرات ساختاری مبتنی بر ارتباط میان نرخ رشد تولید و بهره‌وری نیروی انسانی نیز می‌توان به عملکرد اقتصاد این کشور اشاره کرد. طی سالهای ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۴ میلادی کشور کره توانسته است مقام قابل توجهی را در سطح مراودات جهانی به خود اختصاص دهد، بر اساس ارزیابی شاخصهای اقتصادی، این کشور موفق شده است با رشد اقتصادی چشم‌گیر هفت درصد در سال ۲۰۰۳، تولید ناخالص داخلی سرانه خود را به ۱۲۰۰۰ دلار برساند.

رونق اقتصادی کره جنوبی به دنبال تغییرات ساختاری در بسیاری از زمینه‌های فعالیتهای اقتصادی در این کشور محقق شده است، به عنوان مثال تلاش شرکتهای کره‌ای در مسیر تجدید ساختار داخلی بازار کار این کشور در این ارتباط قابل توجه است. سیاست اشتغال دائم و دیگر سیاستهای سنتی اشتغال در این کشور اهمیت خود را از دست داده و جایگاه کارگران موقت و روزمزد در مجموعه نیروی کار شاغل ارتقاء یافته است. به گونه‌ای که امروزه پنج درصد نیروی کار این کشور را نیروهای غیردائم و موقت تشکیل داده‌اند. آثار این سیاست در ارتقاء بهره‌وری، افزایش رقابت‌پذیری بنگاهها و در نهایت افزایش تولید قابل توجه بوده است. افراد ترجیح می‌دهند در شرکتهایی که سرمایه خارجی در آنها مسلط است مشغول به کار شوند تا فرصتهای بهتر را با آینده‌ای حرفه‌ای و تخصصی مطمئن‌تر برای خود تضمین کنند و این در واقع یکی از راههای کمک به ارتقای بهره‌وری نیروی کار محسوب می‌شود. البته در این مسیر مشکلاتی نیز بروز کرده است. به عنوان مثال بهبود اخیر وضع اقتصادی کشور کره دو پدیده متفاوت را برای شرکتهای داخلی فراهم آورده است، کارگران نخبه برای یافتن شرکتهای بهتر محلتهای سابق کار خود را ترک کرده‌اند در حالی که در روندی موازی اخراج کارگران غیرضروری دشوارتر شده است، به گونه‌ای

1. World Development Report (1995), pp. 15-23.

۲. خبرنامه دفتر نمایندگی نام‌الاختیار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۳)

که بازار کار کره در تناقض جدی قرار گرفته است. تناقض بین سنتها و شیوه‌های گذشته و استانداردهای جهانی و فن‌آوریهای نوین تولید برای افزایش قدرت رقابتی شرکتهای داخلی. در شرایط کنونی در مجموع، تحرک نیروی انسانی وسیله‌ای برای افزایش کارآیی و نیز افزایش رفاه نسبی شاغلان را فراهم کرده است ضمن اینکه در این فرآیند بنگاههای اقتصادی به شدت به فکر یافتن راههایی برای حفظ نیروهای کلیدی و کارای خود بوده و بر این اساس گفته می‌شود واژه شغل همیشگی مفهوم خود را از دست داده است.<sup>۱</sup>

### ۶. رشد اقتصادی و تقاضای نیروی کار

امروزه به طور کلی اعتقاد بر این است که رکن اصلی توسعه اقتصادی به تعبیری به معنای تغییرات اساسی در ساختار اشتغال و افزایش در بهره‌وری نیروی انسانی است. الگوی کار در صنایع سنتی با توجه به افزایش در هزینه‌های نیروی کار توأم با بروز پدیده‌های جدید فن‌آوران، روشهای جدید تولید را تشویق و ایجاد آنها را تأیید کرده است. در عین حال فرصتهای شغلی در صنایع و خدمات وسعت یافته و اشتغال در بخش کشاورزی کاهش و انتقال کارگران در مناطق روستایی و بخشهای غیررسمی به سمت مناطق شهری و در واقع بخشهای رسمی اقتصاد را سبب شده است. بر این اساس به نظر می‌رسد رشد بهره‌وری نیروی انسانی می‌تواند الگوی اشتغال را در سطح کلان تغییر دهد ولی آنچه حائز اهمیت است نحوه و چگونگی تغییرات در ساختار انتقالات نیروی کار از بخشهای مختلف است تا برآیند آن به موقعیتی مطلوب و ایده‌آل منتهی شود و بخشهایی با کارایی بیشتر در اولویت برنامه‌ریزیهای ایجاد فرصتهای شغلی در فرآیند یادشده قرار گیرند.

رشد بهره‌وری و افزایش دستمزدهای واقعی تغییراتی در مسیر راهکارهای اقتصادی ایجاد می‌کند، به گونه‌ای که مهارتها و تخصص‌ها و سرمایه به کار گرفته شده نقش اساسی و مهمی در این فرآیند ایفا می‌کنند. کشورها به این مسئله واقف هستند که استفاده بهینه و توجه اساسی نیروی کار موجود در اقتصاد آنها موجب ایجاد مهارت هر چه بیشتر و در نهایت ایجاد بخشهای صنایع کارخانه‌ای و خدمات سرمایه‌برگشته و ماهیت و ساختار تولید کاربر به ویژه در بخش کشاورزی را دگرگون خواهد کرد. به هر حال، کشورهایی که اغلب از وسعت بسیار زمینهای کشاورزی برخوردار بوده‌اند نظیر ایالات متحده آمریکا و نیوزیلند، همچنان کارایی بالای محصولات کشاورزی خود را حفظ کرده و چه بسا امکان توسعه و رشد روز افزون کمی و کیفی این محصولات را با دخالت فناوری مؤثر فراهم آورده‌اند. برخی کشورها که ساختار اقتصاد آنها به مواد معدنی و زیرزمینی وابسته بوده است نظیر اندونزی و مالزی درصدد آن بوده‌اند که سهم



نیروی کار تخصیص یافته در صنایع کارخانه‌ای را کاهش و آن را در انواع گوناگون خدمات تخصصی افزایش دهند.<sup>۱</sup>

### ۷. استراتژیهای توسعه و بهره‌وری نیروی انسانی

از وظایف حائز اهمیت برنامه‌ریزیهای توسعه اقتصادی - اجتماعی در هر جامعه به منظور ارتقای بهره‌وری عامل انسانی می‌توان به کنترل رشد جمعیت و ایجاد فرصتهای اشتغال مولد اشاره کرد. به عبارت دیگر رشد بی‌رویه جمعیت طبق نظریه‌های اقتصاددانان مختلف موجب افزایش نیروی کار در مقایسه با تشکیل اندک سرمایه شده و مصرف سرانه پایین را سبب می‌شود و از سوی دیگر با ثبات بازده حاصل از سرمایه و حجم پس‌اندازها در جامعه، رشد روزافزون نیروی کار با کاهش نسبت سرمایه به کار و در نهایت کاهش بهره‌وری نیروی کار روبرو می‌شود. به تعبیر دیگر رشد بی‌رویه جمعیت به همراه سودآور بودن فعالیتهای غیرمولد و فرار سرمایه‌ها از فعالیتهای صنعتی مولد به سمت فعالیتهای خدماتی، موجب کاهش و افت کیفیت نیروی کار تولیدی و مولد شده و به دنبال خود آثار سوء تورمی، توزیع ناعادلانه درآمد و نظایر آن را به همراه خواهد داشت.

ذکر این نکته ضروری است که آثار سوء حاصل از افزایش تورم بر قدرت خرید افراد با درآمدهای ثابت، موجبات کاهش سطح رفاهی کارکنان را فراهم آورده و در نتیجه کاهش بازده حاصل از کار را سبب شده و با بروز پدیده چند شغلی خود را نمایان خواهد کرد و در نهایت آثار منفی آن را می‌توان به وضوح بر ساختار تولید صنعتی و مولد مشاهده کرد.

از دیگر عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، تفاوت در شیوه‌های متعدد پرداخت در بخشهای خصوصی و دولتی، مولد و غیرمولد یا صنعتی و خدماتی است که موجب ایجاد شکاف و کاهش انگیزه‌های کار و تلاش در میان مشاغل این گروه‌ها و انتقال شاغلان از فعالیتهای مولد صنعتی به فعالیتهای غیرمولد و سودآور خدماتی را سبب می‌شود که در مجموع موجب از دست دادن نیروهای کیفی در بخش صنعت و کاهش بهره‌وری نیروی کار خواهد شد.

نمودهای رشد کمی و کیفی تولید را می‌توان در ارتباط میان راهبردهای توسعه رشد تولید ملی یا رشد بهره‌وری نیروی کار و سرمایه مشاهده کرد. به عبارت دیگر رشد تولید یا حاصل از افزایش کیفیت نیروی کار و سرمایه و هر نوع عامل تولید دیگر به کار گرفته شده در فرایند تولید است یا از افزایش بهره‌وری و بازدهی آنها که در واقع در یک ارتباط دو سویه هستند حاصل می‌شود.

### ۸. نتیجه‌گیری

عامل انسانی یکی از مهمترین عوامل در ارتباط با مسائل رشد و توسعه اقتصادی هر کشور محسوب می‌گردد. به طور کلی توسعه اقتصادی هر کشور را می‌توان در گرو ظرفیت و توان تولیدی آن کشور دانست. این ظرفیت نیز به میزان انباشت سرمایه فیزیکی و به خصوص سرمایه انسانی وابسته است. در این رابطه تکوین و تکامل هر یک از این دو عامل در ارتقاء اثربخشی سرمایه انسانی و سرمایه فیزیکی نقش مؤثری را ایفا می‌نمایند. ذکر این نکته ضروری است که کیفیت به کارگیری عوامل یاد شده در رسیدن به اهداف رشد و توسعه اقتصادی در هر کشور سهم بسزایی دارد از این رو پرداختن به عوامل مؤثر بر رشد اقتصادی از جانب بهره‌وری نیروی انسانی مقوله‌ای است که نادیده گرفتن آن لطمات جبران‌ناپذیری را بر ساختار اقتصادی هر کشور بر جای خواهد گذاشت.

### منابع

#### الف) فارسی

- «بهره‌وری در کشورهای آسیایی» (۱۹۸۳)، ارائه شده در کنفرانس سازمان بهره‌وری آسیایی، توکیو.  
خبرنامه دفتر نمایندگی تام/الختیار تجاری جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۲)، «تعرفه مهمترین ابزار سیاست تجاری کره جنوبی»، سال هشتم، شماره ۶۲، شهریور.  
«عوامل مؤثر بر بهره‌وری بر اساس نظریه سازمان بین‌المللی کار» (۱۳۷۲)، مجله زمینه، شماره‌های ۲۸ و ۲۹، سال سوم، آبان و آذر.

#### ب) انگلیسی

- Sumkanth D., David J. (1985), *Productivity Engineering and Management*, McGraw Hill.  
*World Development Report* (1995).

#### ج) سایتهای اینترنتی

- [www.aftab-yazd.com](http://www.aftab-yazd.com)  
[www.id-ir.com](http://www.id-ir.com)  
[www.imi./tadbir](http://www.imi./tadbir)  
[www.irtr.gov.ir](http://www.irtr.gov.ir)  
[www.irtr.gov.ir](http://www.irtr.gov.ir)  
[www.issi.ir](http://www.issi.ir)