

بررسی نیازهای منابع انسانی برنامه پنجم

توسعه: رویکردی آینده پژوهی

حسن عابدی جعفری *

داود سلمانی **

محبوبه رادمند ***

چکیده

منابع انسانی با ارزش ترین سرمایه هر کشور محسوب شده و محور توسعه به شمار می آید. بنابراین برای تحقق رشد و توسعه کشور نیاز به برنامه ریزی دقیق برای این سرمایه ارزشمند وجود دارد. از این رو در آستانه تدوین برنامه پنجم توسعه کشور، بحث برنامه ریزی منابع انسانی برای تحقق اهداف سند چشم انداز ملی مطرح می شود. از آنجا که کشور در معرض تغییرات سریع محیطی قرار گرفته و با توجه به تغییرات آتی، مسئله اصلی تحقیق حاضر این است که برای تضمین روند توسعه، نیازهای منابع انسانی این برنامه شناسایی و بر اساس آن، برنامه ریزی مناسبی صورت گیرد. این مقاله با استفاده از روش «آینده پژوهی» به طراحی چند سناریو برای شرایط آتی کشور پرداخته و با نظرسنجی از خبرگان، دو سناریوی محتمل تر شناسایی شده و بر اساس آن، نیازهای منابع انسانی در برنامه پنجم توسعه مورد بررسی قرار گرفته است.

واژگان کلیدی

برنامه ریزی منابع انسانی، برنامه پنجم توسعه، آینده پژوهی، سناریوپردازی

Email: H_abedijafari@yahoo.com

Email: Article_Salmani@yahoo.com

Email: Mr10144@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۸۹/۰۵/۲۰

* استادیار گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

** استادیار گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

*** کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

تاریخ ارسال: ۸۹/۰۳/۱۰

فصلنامه راهبرد / سال نوزدهم / شماره ۵۶ / پاییز ۱۳۸۹ / صص ۲۴۴-۲۴۵

مقدمه

بنابراین باید نگاه جامع و تحلیلی به فرصت‌ها و تهدیدهای آینده با تمرکز بر عامل انسانی صورت گیرد (عسگری آزاد، ۱۳۸۲) و برنامه‌ریزی جامعی به عمل آید.

برنامه پنجم توسعه مربوط به آینده است و نیاز به آینده‌پژوهی دارد. آینده اساساً قرین عدم قطعیت است. با وجود این، آثار و رگه‌هایی از اطلاعات و واقعیت‌ها که ریشه در گذشته و حال دارند، می‌توانند رهنمون ما برای آینده باشند. اهمیت آینده‌پژوهی در آن است که سعی می‌کند با پیش‌بینی عوامل مؤثر در تغییرات آینده، هم مهار تغییرات را در دست گیرد و هم جامعه را برای این تغییرات آماده نماید. (ویکی‌پدیا، ۱۳۸۶) بنابراین در برنامه‌ریزی منابع انسانی در برنامه پنجم توسعه کشور باید تحلیل‌هایی در مورد آینده صورت گیرد و شرایط احتمالی آتی در برنامه لحاظ گردد.

۱- ضرورت انجام تحقیق

پس از سال‌ها تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که کشورها برای پیش‌تاز بودن نیاز به نیروی انسانی متخصص و با انگیزه دارند و منابع انسانی مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده و تسریع‌کننده فرآیند رشد و توسعه کشور به شمار می‌رود. (عسگری آزاد،

منابع انسانی با کیفیت و دانش‌مدار، مهم‌ترین منبع هر کشور است و کشورهای پیشرو با درک این حقیقت، تلاش و صف‌ناپذیری جهت به کارگیری بهینه این منبع کلیدی در حوزه‌های گوناگون به منظور تحقق اهداف خود مبذول داشته‌اند (افرازه، ۱۳۸۶). امروزه قدرت کشورها بر اساس سرمایه انسانی خلاق و کارآمد سنجیده می‌شود، بنابراین کشورها باید بهترین برنامه‌ریزی را برای بهترین سرمایه خود داشته باشند (جلیل خانی، ۱۳۸۶).

در آستانه تدوین برنامه پنجم توسعه کشور، بحث برنامه‌ریزی منابع انسانی برای تحقق اهداف سند چشم‌انداز ملی در این برنامه مطرح می‌شود. منابع انسانی، با ارزش‌ترین سرمایه هر کشور محسوب شده و محور توسعه به شمار می‌آید (جلیل خانی، ۱۳۸۶). از این رو، برای تحقق رشد و توسعه

کشور نیاز به برنامه‌ریزی دقیق برای این سرمایه ارزشمند وجود دارد.

مسئله اصلی تحقیق این است که کشور در معرض تغییرات سریع محیطی قرار گرفته و برای تضمین روند توسعه خود، نیاز به برنامه‌ریزی مناسبی در زمینه منابع انسانی خود مطابق با این تغییرات احتمالی دارد.

۲- سابقه تحقیقات انجام شده

با توجه به بررسی ادبیات موجود و مرتبط با موضوع تحقیق در خصوص برنامه‌ریزی‌ها و نقد برنامه‌های گذشته می‌توان به این نتیجه رسید که هیچ یک از برنامه‌های گذشته در ارتباط با منابع انسانی به طور جامع مورد نقد و بررسی قرار نگرفته و نقدهای اندک صورت گرفته، فقط برخی از محورهای مرتبط با منابع انسانی را مورد تأمل قرار داده‌اند که با توجه به نقش منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه جامعه و محور توسعه می‌توان آن را یکی از مهم‌ترین ضعف‌های تحقیقات انجام شده دانست. همچنین در هیچ یک از کارهای انجام شده، آینده‌نگری کاملی با در نظر گرفتن متغیرهای مختلف از شرایط آتی صورت نگرفته است. (و یا آینده‌نگری فقط در مورد متغیرهای خاص از جمله جمعیت انجام شده است).

بنابراین می‌توان گفت توجه جامع به محورهای منابع انسانی در برنامه پنجم توسعه با در نظر گرفتن شرایط احتمالی محیطی در آینده از بارزترین نقاط قوت این تحقیق بوده و ارزش افزوده تحقیق حاضر را نسبت به تحقیقات گذشته می‌رساند.

(۱۳۸۲) بنابراین اهمیت برنامه‌ریزی برای این منبع مهم و کلیدی آشکار می‌گردد.

امروزه با توجه به تغییرات سریع محیطی و عدم اطمینان حاصل از آن، ضرورت برنامه‌ریزی جامع و همه‌جانبه برای مقابله با تغییرات احتمالی آتی، بیش از پیش آشکار می‌گردد و این مقوله، بررسی فراوانی را می‌طلبد تا کشور بتواند با در نظر گرفتن شرایط محیطی از منابع انسانی ملی استفاده بهینه به عمل آورده و در جهت توسعه گام بردارد.

در این تحقیق نیز قصد بر این است که با تأمل به تغییرات احتمالی آتی و شرایط متفاوت محیطی، برنامه‌ریزی مناسبی در زمینه منابع انسانی برای مقابله با بحران‌های احتمالی صورت گرفته و راه برای تحقق توسعه کشور هموار گردد.

نکته مهم دیگر در زمینه ضرورت انجام این تحقیق، لزوم اثرگذاری دانشگاه‌ها بر مسائل علمی کشور، سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌های کلان آینده می‌باشد. تحقیق پیش رو نیز در این راستا انجام شده و هدف از انجام آن، ایجاد ارتباط بین دانشگاه و مسائل کلان کشور و همچنین به‌کارگیری نتایج آن در عرصه سیاست‌گذاری‌های کلان می‌باشد.

۳- روش تحقیق

این تحقیق به دنبال تبیین محورهای برنامه منابع انسانی در برنامه پنجم توسعه است که مربوط به آینده می شود و سعی دارد با تجزیه و تحلیل های محیطی، برنامه ریزی مناسبی برای آینده های بالقوه ارائه دهد. بنابراین روش این تحقیق، آینده پژوهی است.

در آینده پژوهی با بهره گیری از طیف وسیعی از متدلوژی ها و به جای تصور «فقط یک آینده»، به گمانه زنی های سیستماتیک در مورد «چندین آینده متصور» مبادرت می شود و با استفاده از اطلاعات گذشته و حال، رهنمون هایی برای آینده ارائه می شود (ویکی پدیا، ۱۳۸۶).

امروزه سرعت تغییرات آن قدر زیاد است که دیگر نمی توان با روش های سنتی با آنها کنار آمد. در این میانه دانشی زاده می شود که سعی می کند با پیش بینی عوامل مؤثر در تغییرات آینده، جامعه را برای مواجهه با آنها آماده می کند. بنابراین شناخت آینده از حیاتی ترین علوم مورد نیاز هر ملتی است (اندیشکده روابط بین الملل، ۱۳۸۶) که بر اساس آن، در عصر کنونی (عصر اطلاعات و دانش) در صورت وجود سرمایه و نیروی

انسانی مناسب، امکان رسیدن به بسیاری از خواسته های بشر وجود خواهد داشت.

از میان روش های مختلف آینده پژوهی، روش این تحقیق، سناریوپردازی است. سناریو، توصیفی از رویدادهای ممکن و چندگانه است که امکان وقوع آنها در آینده وجود دارد و با استفاده از آنها می توان درباره آینده و آنچه باید انجام داد، به طور جدی اندیشید (عباسی، محمودی، ۱۳۸۶). هدف از به کارگیری سناریوها، ایجاد فضایی از ممکنات است که در آن کارایی سیاست های اتخاذ شده در برابر چالش های موجود آینده در بوته آزمایش قرار می گیرند. سناریوها همچنین کمک می کنند که چالش ها و فرصت های بالقوه ولی غیر منتظره شناسایی شوند (ویکی پدیا، ۱۳۸۶).

در این تحقیق، ابتدا چهار سناریو طبق مدل شماره ۱ (مدل فرآیند تحقیق) مطرح شد و پرسشنامه ای جهت نظرسنجی از خبرگان در مورد نحوه اولویت بندی سناریوها طراحی گردید و بین تعدادی از اساتید دانشکده مدیریت دانشگاه تهران و همچنین تعدادی از متخصصین مرکز آینده پژوهی علوم و فناوری دفاعی توزیع شد.

بعد از جمع آوری پرسشنامه ها و ارزیابی آنها، اولویت بندی سناریوها مشخص گردید

- سناریوی محتمل چه تأثیری بر کیفیت منابع انسانی (مهارت، تخصص، تحصیلات، سن، جنس، فرهنگ و ...) دارد.
- برای مواجهه با تغییرات ایجادشده، چه باید کرد.

۵- سناریوی تحریم و آثار آن بر منابع انسانی کشور

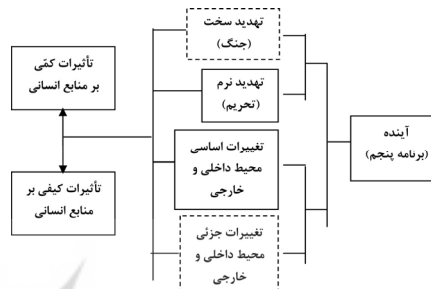
در این قسمت، ابتدا آثار کلی تحریم‌ها بر کشور بیان شده و سپس به آثار آنها بر دو متغیر کمیت و کیفیت منابع انسانی کشور پرداخته می‌گردد. با توجه به روند قطعنامه‌های صادرشده علیه ایران، می‌توان مهم‌ترین آثار آنها بر کشور را این‌گونه برشمرد.

آثار منفی عبارت‌اند از:

۱. قرار گرفتن ایران در ذیل عنوان تحریم شورای امنیت؛
۲. کاهش سرمایه‌گذاری در ایران ناشی از افزایش ضریب ریسک همکاری؛
۳. محروم شدن از تکنولوژی کشورهای دیگر؛
۴. بالارفتن هزینه‌های بیمه‌ای و بانکی و مبادلاتی کشور با جهان خارج (سایت آینده، ۱۳۸۵)؛
۵. فساد تحریم در بازرگانی خارجی

(مجله اقتصاد ایران، ۱۳۸۴) و موارد دیگر.

(به ترتیب، تهدید نرم - تغییرات اساسی محیط داخلی و خارجی - تغییرات جزئی محیط داخلی و خارجی - تهدید سخت). بنابراین در ادامه کار، دو سناریو محتمل‌تر، مبنای ادامه تحقیق قرار گرفت.



مدل شماره (۱)

۴- فرضیه‌های تحقیق

در بخش اول، در مورد سناریوها و محتمل‌ترین آنها فرضیه‌سازی صورت گرفت.

- محتمل‌ترین سناریو در خصوص شرایط آینده، سناریو چهارم (تغییرات جزئی محیطی و ادامه وضعیت موجود) می‌باشد. که با توجه به نتایج نظرسنجی (همان‌طور که توضیح داده شد) این فرضیه رد شد.

در بخش دوم، فرضیه‌های بعدی با توجه به محتمل‌ترین سناریو شکل می‌گیرد و سؤال‌های زیر مطرح می‌گردد.

- سناریوی محتمل چه تأثیری بر کمیت منابع انسانی (عرضه و تقاضا) دارد.

آثار مثبت عبارت‌اند از:

۵-۱- آثار کمی تحریم بر منابع انسانی کشور

از یک سو بروز رکود و بیکاری ناشی از تعطیلی بسیاری از پروژه‌های داخلی (خبرگزاری اقتصاد ایران، ۱۳۸۶) و همچنین کاهش اعزام نیروی کار به خارج (سازمان همیاری اشتغال فارغ‌التحصیلان، ۱۳۸۶) و در نتیجه افزایش عرضه نیروی کار و از سوی دیگر فراهم شدن امکان به کارگیری منابع انسانی داخلی در صنایع و طرح‌های ملی در جهت رشد و شکوفایی کشور و افزایش تقاضای نیروی کار.

۵-۲- آثار کیفی تحریم بر منابع انسانی کشور

اهم این آثار را می‌توان به صورت زیر بیان کرد.

۱. افزایش نیاز کشور به نیروی انسانی جوان با توجه به روحیه جوانی، تحول‌خواهی و تمایل به استفاده از روش‌های جدید و ابتکاری؛
۲. افزایش نیاز کشور به ارتقاء مهارت‌های منابع انسانی داخلی برای کاستن از وابستگی کشور به نیروی ماهر خارجی؛
۳. فراهم آمدن امکان پیشرفت‌های علمی نیروی انسانی در کشور با توجه به پیشرفت‌های علمی گذشته علی‌رغم تهدیدات

۱. ایجاد زمینه‌ای برای بقا و توسعه شرکت‌ها و صنایع داخلی؛
۲. جلوگیری از واردات مربوط به کالاهای غیر ضروری و سرمایه‌گذاری در طرح‌های توسعه‌ای و عمرانی داخلی؛
۳. ایجاد زمینه‌ای برای فعالیت متخصصین داخلی در اجرای پروژه‌های اقتصادی؛
۴. فراهم شدن شرایط لازم برای انجام اصلاحات اقتصادی از جمله هدفمند کردن یارانه‌ها و

۵. افزایش انسجام و عزم ملی در جهت رشد و شکوفایی داخلی و ... (پایگاه اطلاع‌رسانی نواندیشان صنعت ایران، ۱۳۸۵).
در این راستا و بر اساس منابع مختلف، مهم‌ترین تدابیر مقابله با این تحریم‌ها عبارت است از:

- دور زدن تحریم‌ها با اجرای اصل ۴۴ - همراهی کشورهای دوست؛
- رهایی از اقتصاد تک‌محصولی؛
- جلوگیری از مصرف بی‌رویه (سایت روزنامه قدس، ۱۳۸۶)؛
- افزایش همبستگی ملی (قدیری ابیانه، ۱۳۸۴)؛
- تقویت بنیه نظامی (ملکی، ۱۳۸۷) و ...

۱-۶- تغییرات اکولوژیکی

مهم‌ترین وقایع ناشی از تغییرات اکولوژیکی ایران عبارت‌اند از:

- تهدید امنیت غذایی: هرگونه تغییر در الگوی بارش به شدت بخش دیم و کشت غلات و به تبع آن، امنیت غذایی را به خطر می‌اندازد.

- تهدید اشتغال: در اثر کاهش نزولات آسمانی، اشتغال در بخش کشاورزی تحت تأثیر قرار می‌گیرد، به طوری که منابع درآمدی افراد شاغل در این بخش، کاهش می‌یابد و به تبع آن، مهاجرت به شهرها و مشکلاتی همچون حاشیه‌نشینی در شهرها به وجود می‌آید.

- رشد صعودی ابتلا به بیماری‌های متأثر از تغییر اقلیم و شیوع بیماری‌هایی نظیر مالاریا، کلرو، دنگو و بیماری‌های عفونی ناشی از افزایش دما، کاهش منابع آبی و کیفیت آب (سایت روزنامه قدس، ۱۳۸۷).

- افزایش آلودگی هوا: آلودگی هوا یکی از مهم‌ترین مشکلات در کلان‌شهرهاست. آمارها مؤید وجود ارتباط میان آلودگی هوا و میزان مرگ ناشی از بیماری‌های قلب و عروق و بیماری‌های تنفسی است (سلامت نیوز، ۱۳۸۷).

- بحران کم‌آبی در آینده ایران: با توجه به شرایط اقلیمی و سیکل هواشناسی ایران،

مختلف (پایگاه اطلاع‌رسانی نواندیشان صنعت ایران، ۱۳۸۵)؛

۴. افزایش نیاز کشور به نیروی انسانی متخصص به ویژه در زمینه فناوری اطلاعات در جهت ادامه فعالیت‌های اقتصادی و تجاری در عرصه بین‌المللی؛

۵. افزایش نیاز کشور به تقویت و افزایش نیروی انسانی در زمینه نظامی برای مقابله با تجاوز دشمن در شرایط تحریم؛

۶. افزایش روندهای نظارتی در بخش بازرگانی خارجی برای مبارزه با رانت‌خواری، فساد اداری، قاچاق و شبه قاچاق؛

۷. افزایش نیاز به فرهنگ‌سازی مناسب در کشور برای افزایش امیدواری و انسجام و وحدت ملی در جهت رشد و شکوفایی و افزایش روحیه مقاومت و صرفه‌جویی در کشور.

۶- سناریوی «تغییرات اساسی محیط داخلی و خارجی» و آثار

آن بر منابع انسانی کشور
در این قسمت، به مهم‌ترین تغییرات اساسی محیطی (تغییرات اکولوژیکی، جمعیتی، فناوری، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، آموزشی، انرژی و قضایی) و آثار آنها بر کمیت و کیفیت منابع انسانی کشور پرداخته می‌شود.

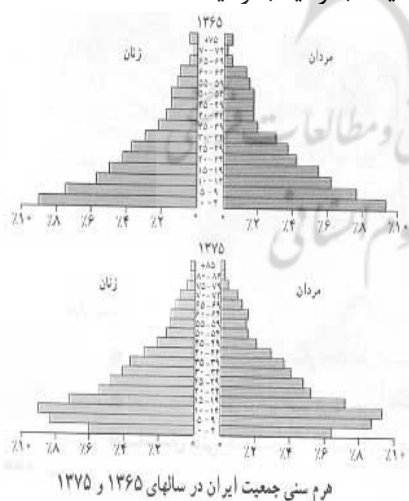
- کاهش کیفیت آب، تهدیدکننده سلامت انسان به خصوص کودکان و سالمندان؛

- تهدید محیط زیست، ذخیره‌سازی آب و ... ناشی از تهدید سلامت تالاب‌ها و نیاز به ارائه آموزش در این زمینه؛

- نیاز به تربیت نیروی متخصص در کشاورزی و آموزش کشاورزان در جهت کاهش فرسایش خاک و افت حاصلخیزی آن؛
- ترویج فرهنگ صرفه‌جویی با توجه به خشکسالی و مشکل ایجاد برق در کشور.

۶-۲- تغییرات جمعیتی

نمودار شماره (۱)، هرم سنی جمعیت ایران در سال‌های ۱۳۶۵ - ۱۳۷۵ - ۱۳۸۵ را نشان می‌دهد (سایت شبکه آموزش، ۱۳۸۶ و سایت جغرافیا جغرافیا، ۱۳۸۶).



پیش‌بینی می‌شود که کشور در سال‌های آینده وارد دوره خشکسالی شود که می‌توان مشکل بزرگ کم‌آبی در آینده را برای کشور تصور کرد (سایت ایدمان، ۱۳۸۷).

- تهدید تالاب‌های بین‌المللی کشور: هفت تالاب کشور در معرض تغییرات شدید اکولوژیکی قرار دارند. تالاب‌ها با ارزش اکولوژیک فراوان می‌توانند سهم مهمی در توسعه پایدار کشور ایفا کنند که تخریب آنها خطر بزرگی برای کشور به همراه دارد (پژوهشکده محیط زیست جهاد دانشگاهی، ۱۳۸۵).

- فرسایش بیش از حد خاک‌ها: استفاده بی‌رویه از کودهای شیمیایی و افزایش جمعیت باعث از بین رفتن کیفیت خاک، افت حاصلخیزی و در نتیجه فرسایش خاک می‌شود (کریم زاده عقدا، ۱۳۸۷).

آثار کمی عبارت‌اند از:

- کاهش اشتغال در بخش کشاورزی ناشی از کاهش نزولات آسمانی و افزایش مهاجرت افراد شاغل در این بخش به شهرها؛
- افزایش مرگ و میر ناشی از تغییرات

آب و هوایی و آلودگی هوا؛

آثار کیفی عبارت‌اند از:

- تهدید امنیت غذایی ناشی از تغییر الگوی بارش؛

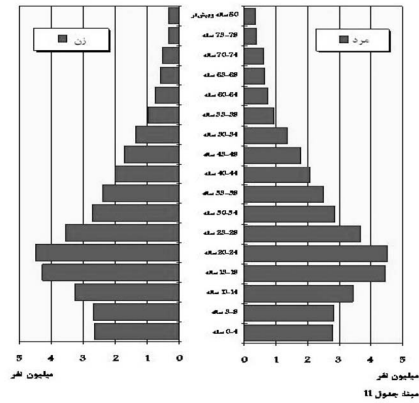
- امکان شیوع بیماری‌های ناشی از

تغییر اقلیم مثل مالاریا، کلرو، دنگو و ...؛

بیکاری در بین جوانان شود که اگر برنامه‌ریزی مناسبی در این خصوص صورت نگیرد، علاوه بر هدر رفتن سرمایه انسانی، کشور با تشدید دوگانگی‌ها و پیامدهای نامطلوب اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی چون طلاق، اعتیاد، فساد، انواع جرم و جنایت و ... مواجه خواهد شد (نوروزی).

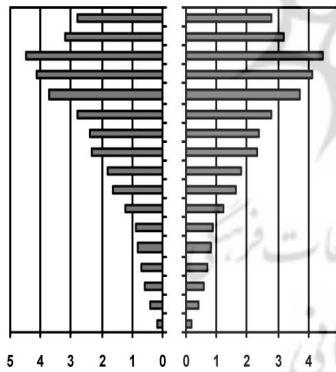
همچنین نکته دیگر این است که با توجه به آمار مربوط به کاهش زادوولد، کارشناسان پیش‌بینی می‌کنند که در ۲۰ تا ۲۵ سال آینده با ساختار سالخورده در کشور مواجه خواهیم بود که تدابیر مخصوص به خود را می‌طلبد که از امروز باید به فکر آن بود (اسماعیل زاده، ۱۳۸۴).

۳ - هرم سنی جمعیت - آبان ۱۳۸۵



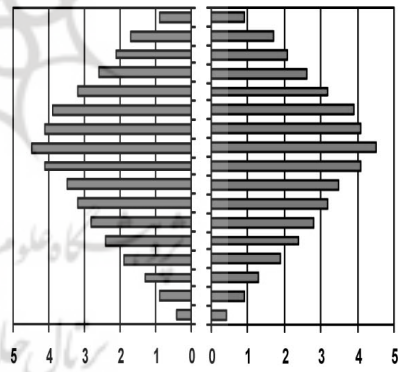
نمودار شماره (۱)

که با توجه به پیش‌بینی‌های کارشناسان، می‌توان هرم سنی جمعیت در دوره‌های بعدی را طبق نمودار شماره (۲) ترسیم کرد:



آثار کمی عبارت‌اند از:

- کاهش سطح زاد و ولد و باروری در جهت کنترل رشد جمعیت؛
- افزایش عرضه نیروی کار در سنین جوانی ناشی از تراکم جمعیت در این سنین (حال و آینده نزدیک)؛



نمودار شماره (۲)

در حال حاضر عرضه نیروی کار به خصوص در بین جوانان افزایش یافته و این روند در سال‌های آتی نیز قابل پیش‌بینی است که این می‌تواند منجر به رشد نرخ

- کاهش عرضه نیروی کار در آینده ناشی از سالخوردگی جمعیت (آینده دور).

آثار کیفی عبارت‌اند از:

در بخش کشاورزی و بهبود خدمات رسانی در بخش خدمات (خوارزمی، ۱۳۸۳)؛

- تخصصی شدن مشاغل و برجیده شدن

مشاغل سنتی (سایت آواژنگ، ۱۳۸۶) به

عبارت دیگر، اشتغال زایی در برابر اشتغال زدایی؛

- امکان‌پذیری آموزش‌های نوین از

جمله آموزش‌های الکترونیکی و ارتقاء دانش

و مهارت نیروی انسانی به عنوان یکی از ضروریات دنیای پیچیده امروز (سایت اخبار فناوری اطلاعات، ۱۳۸۶)؛

- ایجاد دولت الکترونیک و به تبع آن

افزایش رفاه مردم، ایجاد امنیت ملی، امکان مشارکت بیشتر مردم در صحنه مدیریتی و ...

(حاجیلی، ۱۳۸۵)؛

البته در این زمینه چالش‌هایی نیز

وجود دارد که باید مورد توجه قرار گیرند، از جمله:

- در معرض خطر قرار گرفتن عناصر

سنتی ملی با بازشدن مرزها به روی فناوری‌های جدید؛

- ناامن شدن نظام‌های امن اطلاعات

دولتی و حکومتی؛

- پیشرفت نرم‌افزارهای سرقت و

دسترسی جوانان رایانه باز به راه و رسم این کار و ... (خوارزمی، ۱۳۸۳).

- تغییر ساختار سنی جمعیت در آینده

از وضعیت جوانی به سالخوردگی؛

- نیاز به افراد متخصص طب سالمندان

و تربیت آنها ناشی از سالخوردگی آتی جمعیت؛

- تراکم جمعیت در سنین جوانی و

نوجوانی و مشکل اشتغال، آموزش و ازدواج آنها؛

- افزایش پیامدهای نامطلوب اقتصادی،

اجتماعی و فرهنگی چون طلاق، اعتیاد، انواع جرم و جنایت ناشی از افزایش بیکاری؛

- افزایش بار تکفل جامعه و بار مالی

سازمان‌های حمایتی و بیمه ناشی از سالخوردگی آتی و به دنبال آن نارضایتی

سایر بیمه شدگان.

۳-۶- تغییرات فناوری

به اعتقاد کارشناسان، با توجه به

تغییرات اساسی در جهان ناشی از انقلاب

دیجیتال و تأثیر آن بر ایران می‌توان گفت

انقلاب دیجیتال فرصت‌های بسیاری برای

توسعه ایران دارد:

- در حوزه اقتصاد، ورود صنعت ایران

به فضاهای پر رقابت جهانی، بهبود بهره‌وری

۶-۴- تغییرات اقتصادی

در زمینه این تغییرات می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- افزایش تورم در کشور و شدت یافتن فشار معیشتی و بحران اشتغال در جامعه (سایت اختصاصی هواداران قالیباف، ۱۳۸۶)؛
- توسعه بنگاه‌های زودبازده: بنگاه‌های اقتصادی کوچک سهم زیادی در اشتغال‌زایی دارند، ولی چالش مهم در این بنگاه‌ها این است که معمولاً شغل پایداری ایجاد نکرده و بازگشت تسهیلات در آنها ضعیف است. (امیدی، ۱۳۸۶) بنابراین، باید در این زمینه مطالعات زیربنایی فراوانی صورت گیرد تا بتوان از توسعه آنها در جهت کاهش بیکاری بهره برد.

- توسعه مناطق آزاد تجاری - صنعتی: از اهداف ایجاد این مناطق، اشتغال‌زایی، تربیت نیروی انسانی متخصص و افزایش درجه مهارت نیروی کار است (فتح‌الهی راد، ۱۳۸۷). پشتیبانی و حمایت مادی و معنوی از مناطق آزاد از سوی دولت و مسئولان اجرایی، نقش مهمی در تحقق اهداف و توسعه فعالیت‌های مناطق آزاد خواهد داشت (عادلی، ۱۳۸۷).

- خصوصی‌سازی: یکی از رویدادهای اقتصادی افزایش روند خصوصی‌سازی است

آثار کمی عبارت‌اند از:

- افزایش نیروی کار ساده و غیر ماهر و کاهش نیروی متخصص ناشی از ورود فناوری‌های جدید و تخصصی شدن شغل‌ها.

آثار کیفی عبارت‌اند از:

- تخصصی شدن مشاغل و نیاز به آموزش افراد متخصص و شناسایی افراد خلاق و نوآور در عرصه فناوری اطلاعات؛
- در معرض خطر قرار گرفتن عناصر فرهنگی و سنتی کشور و نیاز به فرهنگ‌سازی در خصوص استفاده صحیح از فناوری‌های جدید؛

- امکان‌پذیری آموزش‌های الکترونیکی و مجازی با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین و ارتقاء دانش و مهارت نیروی انسانی و همچنین افزایش بهره‌وری نیروی کار از این طریق؛

- امکان به‌کارگیری فناوری‌های نوین در عرصه ملی از طریق ایجاد دولت الکترونیک و افزایش رفاه، امنیت و مشارکت افراد جامعه ناشی از آن؛

- پیشرفت نرم‌افزارهای سرقتی و دسترسی به آن و در نتیجه ناامن شدن نظام‌های اطلاعاتی.

که انتظار تحول در اقتصاد، بهبود بهره‌وری و تولید، افزایش رفاه، صرفه‌جویی در هزینه‌ها و غیره را به دنبال دارد (امامی، ۱۳۸۶). اما نکته مهم این است که باید مطالعات کاملی در مورد جنبه‌ها و پیامدهای مختلف آن به عمل آید تا ضمن تحقق اهداف، مشکلات جدیدی ایجاد نگردد.

- افزایش بهای نفت: از یک سو، افزایش درآمد نفت می‌تواند باعث رشد تولید شده و فرصت‌های شغلی زیادی را فراهم آورد (خبرگزاری جمهوری اسلامی، ۱۳۸۶). ولی از سوی دیگر، به دلیل اتکای اقتصاد کشور به درآمد نفت و مصرفی بودن جامعه، با افزایش بهای نفت، کالاهای غربی نیز گران‌تر شده و مشکلات جدیدی در واردات ایجاد می‌گردد (سایت خبری دویچه وله، ۲۰۰۷).

آثار کمی عبارت‌اند از:

- امکان ایجاد فرصت‌های شغلی جدید با توجه به افزایش درآمد نفت و در نتیجه کاهش نرخ بیکاری و عرضه نیروی کار؛
- کارآفرینی و کاهش بیکاری ناشی از توسعه بنگاه‌های کوچک و زودبازده؛

- ایجاد فرصت‌های جدید شغلی و کاهش بیکاری ناشی از توسعه مناطق آزاد تجاری؛

- تشدید بحران اشتغال و بیکاری بر اثر اخراج نیروی کار ناشی از شرایط نامساعد مالی واحدهای صنعتی و کشاورزی، وضعیت ناگوار تولید و افزایش واردات.
آثار کیفی عبارت‌اند از:

- افزایش شکاف بین فقرا و ثروتمندان و تشدید احساس فقر ناشی از افزایش بی‌رویه تورم

- کاهش قدرت خرید کارمندان، بی‌انگیزگی و پایین بودن بهره‌وری نیروی کار ناشی از افزایش تورم و عدم تناسب حقوق کارکنان با آن (فرزاد، ۱۳۸۶)؛

- ایجاد شرایط روحی دشوار ناشی از قراردادهای موقت نیروی کار با توجه به روند خصوصی‌سازی (خبرگزاری فارس، ۱۳۸۷)؛

- نیاز به فرهنگ‌سازی و آموزش کارکنان در جهت موفقیت در روند خصوصی‌سازی؛

- تربیت نیروی متخصص و افزایش درجه مهارت نیروی کار ناشی از توسعه مناطق آزاد.

۶-۵- تغییرات اجتماعی و

فرهنگی

مهم‌ترین تغییرات اجتماعی و فرهنگی و آثار ناشی از آنها عبارت‌اند از:

- افزایش مهاجرت‌ها: در بحث مهاجرت، دو شکل مطرح می‌شود: مهاجرت به خارج از کشور و مهاجرت در داخل. مهاجرت به خارج: مهاجرت گسترده نیروی انسانی به ویژه نیروی ماهر و متخصص یکی از مسائلی است که می‌تواند کشورهای در حال توسعه مثل ایران را دچار بحران نماید. همچنین، این مهاجرت‌ها، تبعات اجتماعی و روانی بسیار مخربی بر خانواده‌ها می‌گذارد، زیرا باعث ایجاد مشکلات خانوادگی و تک سرپرست شدن اغلب خانواده‌ها می‌گردد (علامه حاجی، ۱۳۸۶).

- نکته مهم در زمینه تغییرات فرهنگی، رسانه‌های جدید الکترونیکی است که از این پس نقش بسیار مؤثری در تغییرات فرهنگی ایران ایفا خواهد کرد. رسانه‌ها می‌توانند زیرساخت‌های فرهنگی مناسب از قبیل ایجاد کار گروهی، فرهنگ تفکر، کارآفرینی، آینده نگری، فرهنگ نظم و حسابگری را رواج داده و باعث پیوند دادن نوآوری‌ها به سنت‌ها گردد (شاطری، ۱۳۸۶)، ولی از طرفی تهدیداتی را به دنبال دارند که باید مورد توجه قرار گیرد. از جمله:

اطلاع رسانی غیر قابل کنترل؛ رواج فرهنگ غربی در ایران؛ تغییر هویت جوانان؛ تهدید زبان فارسی؛ رواج فردگرایی و انزواطلبی (سایت تی بلاگ، ۱۳۸۶).

آثار کمی عبارت‌اند از:

- افزایش نرخ مشارکت زنان و بیکاری

آنها

- افزایش مهاجرت‌ها: در بحث مهاجرت، دو شکل مطرح می‌شود: مهاجرت به خارج از کشور و مهاجرت در داخل. مهاجرت به خارج: مهاجرت گسترده نیروی انسانی به ویژه نیروی ماهر و متخصص یکی از مسائلی است که می‌تواند کشورهای در حال توسعه مثل ایران را دچار بحران نماید. همچنین، این مهاجرت‌ها، تبعات اجتماعی و روانی بسیار مخربی بر خانواده‌ها می‌گذارد، زیرا باعث ایجاد مشکلات خانوادگی و تک سرپرست شدن اغلب خانواده‌ها می‌گردد (علامه حاجی، ۱۳۸۶).

مهاجرت در داخل: آنچه در زمینه این نوع مهاجرت اهمیت دارد شناخت عوامل زمینه‌ساز مهاجرت‌ها و اقداماتی است. افزایش روند این نوع مهاجرت‌ها مشکلات اشتغال آنها را مطرح می‌کند که باید سیاست‌های درستی در این زمینه اندیشیده شود (سایت دنیای اقتصاد، ۱۳۸۵).

- افزایش نرخ مشارکت زنان: در سال‌های اخیر، نرخ مشارکت مردان روندی کاهنده و نرخ مشارکت زنان روندی فزاینده داشته است که پیش‌بینی می‌شود این روند در سال‌های آتی نیز ادامه یابد (سایت آفتاب، ۱۳۸۴). افزایش مشارکت زنان در جامعه می‌تواند باعث رشد فرهنگ عمومی و بهبود

- افزایش مهاجرت: به خارج: کاهش فشار بیکاری در داخل؛
- افزایش بیکاری در داخل: کاهش نیروی کار روستایی و افزایش آن در شهر.
- آثار کیفی عبارت‌اند از:
 - افزایش نرخ مشارکت زنان، بالا رفتن سن ازدواج و رشد بحران اجتماعی در عین حال رشد فرهنگ عمومی و بهبود شاخص توسعه اجتماعی؛
 - افزایش روند مهاجرت نیروی کار ماهر و متخصص و تبعات اجتماعی و روانی مخرب آن؛
 - توسعه رسانه‌ها و نیاز به فرهنگ‌سازی صحیح برای مقابله با چالش‌های توسعه رسانه.

۶-۶- تغییرات آموزشی

- کارشناسان معتقدند که آموزش و پرورش کشور از نظر محتوایی و شکلی نیاز به تحول دارد، چرا که آموزش در کشور کلید توسعه و سرچشمه همه امور است. مهم‌ترین تغییرات مورد نیاز در این زمینه عبارت‌اند از:
 - تغییر در متون درسی، کیفیت آموزشی، ابزار آموزشی و...؛
 - آموزش مسائل اخلاقی، تربیتی، هویتی و فرهنگی و ایرانی همراه با مطالب درسی؛
- ساماندهی استعدادهای درخشان و بهره‌گیری مناسب از آنها؛
- آموزش مداوم معلمان و تغییر سبک و شیوه تدریس آنها متناسب با این آموزش‌ها؛
- ایجاد ماهیت پژوهش‌محوری در آموزش برای رشد و پرورش استعدادها (خبرگزاری فارس، ۱۳۸۵)؛
- رفع مشکلات معیشتی معلمان و به تبع آن بهبود کیفیت کار آنها (خبرگزاری آفتاب، ۱۳۸۷)؛
- برقراری ارتباط مناسب بین تقاضای کار در جامعه و آموزش و تربیت نیروی انسانی؛
- پرورش مهارت‌های بنیادی و کلیدی به دانشجویان در جهت کارآفرینی و رفع مشکل اشتغال آنها (خبرگزاری مهر، ۱۳۸۷).
- آثار کمی عبارت‌اند از:
 - افزایش تعداد دانش‌آموختگان در رشته‌های مختلف دانشگاهی و مشکل اشتغال آنها.
 - آثار کیفی عبارت‌اند از:
 - کاهش کیفیت آموزش ناشی از محتوا و شکل سنتی نظام آموزشی؛
 - عدم توجه به آموزش‌های معلمان با توجه به تحولات آموزشی در جهان و در نتیجه کاهش کیفیت کار آنها؛

به علاوه، نکته مهم دیگر در زمینه انرژی، ترویج فرهنگ صحیح مصرف آن است. میزان شدت مصرف انرژی در کشور ۱۷ برابر ژاپن، چهار برابر کانادا و دو برابر چین است و اگر این روند ادامه یابد، در آینده با بحران رو به رو خواهیم بود. مصرف بیش از حد انرژی در بخش‌های مصرف خانگی و تجاری موجب ایجاد مشکل در تأمین انرژی بخش‌های تولیدی و صنایع انرژی بر با قابلیت اشتغال‌زایی بالا گردیده و بر توسعه اقتصادی کشور نیز اثرگذار خواهد بود (پیمان پاک، ۱۳۸۶).

آثار کمی عبارت‌اند از:
- تشدید بحران اشتغال و بیکاری ناشی از مصرف نادرست انرژی و ایجاد مشکل در تأمین انرژی بخش‌های تولیدی و صنعتی.

آثار کیفی عبارت‌اند از:
- کمبود نیروی متخصص در زمینه نفت و گاز با توجه به ذخایر ایران در این حوزه؛
- فرهنگ نادرست مصرف انرژی در کشور و احتمال وجود بحران در این زمینه در آینده.

۶-۸- تغییرات قضایی

یکی از اقدامات دستگاه قضایی در به روز کردن مجموعه قضایی، استفاده از فناوری در جهت اطلاع‌رسانی به مردم، تکریم ارباب

- کاهش انگیزه شغلی معلمان ناشی از عدم توجه به مشکلات معیشتی آنها و در نتیجه کاهش کیفیت آموزش در کشور؛

- عدم سامان‌دهی مناسب استعدادهای درخشان در کشور؛

- عدم رشد مهارت‌های بنیادی و کلیدی در دانشجویان به دلیل نگرش نادرست آموزشی.

۶-۷- تغییرات انرژی

کشور ما قریب ۱۰۰ سال سابقه تولید نفت و گاز دارد و پیش‌بینی می‌شود بیش از ۲۰۰ سال دیگر نیز از نعمت گاز بهره‌مند باشد. از این رو، ایران باید دارای بالاترین قدرت علمی در بهره‌برداری از این منابع باشد که لازمه آن، تربیت نیروی انسانی متخصص است، زیرا نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین شاخصه‌های توسعه و انتقال تکنولوژی است.

در حالی که کشوری مانند ژاپن به ازای هر ۱۰۰ هزار نفر، ۶۸۰۰ محقق دارد، کشور ما در ازای هر ۱۰۰ هزار نفر تنها ۶۸۰ محقق داشته و با در برداشتن دومین ذخایر گاز جهان حتی ۱۰ نفر دکتری نیز در زمینه گاز تربیت نموده است. از این رو، برای رسیدن به توسعه پایدار و خودکفایی در صنعت نفت و گاز نیازمند سرمایه‌گذاری روی نیروی انسانی هستیم (پیمان پاک، ۱۳۸۵).

۷- مدل مفهومی

با توجه به مقایسه تطبیقی برنامه‌های اول تا چهارم توسعه در زمینه محورهای مرتبط با منابع انسانی، نه حوزه شناسایی شده است: حوزه فرهنگ - حوزه آموزش - حوزه عدالت اجتماعی - حوزه رشد اقتصادی - حوزه دفاعی و امنیتی - حوزه اداری و اجرایی - حوزه قضایی - حوزه بهداشت و درمان - حوزه محیط زیست. که در این تحقیق، با توجه به دو سناریوی تهدید نرم و تغییرات اساسی محیطی، نیازهای منابع انسانی در برنامه پنجم توسعه در قالب این حوزه‌ها بررسی می‌گردد. بنابراین، مدل شماره (۲) بیانگر مدل مفهومی تحقیق حاضر می‌باشد.



مدل شماره (۲)

رجوع و تسریع امور می‌باشد که در آینده نیز در سطوح گسترده‌تر دنبال خواهد شد (سایت قوه قضاییه، ۱۳۸۷). همچنین نگاه‌ها در دستگاه قضایی نسبت به مسئله زندان، مشارکت مردم، استفاده از کارشناسان، دفاع از حقوق مردم و... بسیار متحول شده و اقداماتی برای رسیدن به دادرسی عادلانه در دست اقدام است (سایت روزنامه قدس، ۱۳۸۵).

آثار کمی عبارت‌اند از:

- ایجاد اشتغال برای افراد متخصص در فناوری و کارکنان بخش‌های مربوطه در دستگاه قضایی در سطح کشور و در نتیجه کاهش بیکاری.

آثار کیفی عبارت‌اند از:

- افزایش کیفیت زندگی و رفاه مردم در زمینه دسترسی به عدالت قضایی و تسریع امور آنها در این زمینه ناشی از استفاده روزافزون دستگاه قضایی از فناوری؛
- افزایش کیفیت زندگی افراد جامعه ناشی از عادلانه‌تر شدن دادرسی‌ها در صورت به انجام رسیدن اقدامات در دست نظام قضایی کشور از جمله استفاده از کارشناسان قضایی، مشارکت مردم در امور قضایی و غیره.

فرجام

پیشنهادهایی برای مدیران اجرایی

در این قسمت، دستاوردهای تحقیق حاضر در قالب نیازهای منابع انسانی در حوزه‌های مختلف برنامه پنجم توسعه (در قالب جدول شماره (۱) به عنوان پیشنهادهایی برای مدیران اجرایی ارائه می‌گردد.

محدودیت‌های تحقیق

مهم‌ترین محدودیت‌های تحقیق حاضر عبارت‌اند از:
 - محدود بودن زمان در نظر گرفته شده برای انجام تحقیق؛
 - تحقیقات اندک انجام شده در ارتباط با موضوع و روش مورد استفاده در این تحقیق؛

حوزه فرهنگ	حوزه آموزش	حوزه اشتغال و رشد اقتصادی
۱. پرورش اخلاق و آداب اسلامی و ترویج آن بین افراد جامعه ۲. تقویت فرهنگ دینی و ملی در جهت مبارزه با ورود فرهنگ غربی و هنجارهای بیگانه ۳. تقویت رسانه‌های داخلی و آگاسازی جامعه در استفاده از رسانه‌های جهانی ۴. ترویج فرهنگ کار گروهی، کارآفرینی، دوری از تنبلی و مصرف‌گرایی در جامعه	۱. بازنگری در نظام آموزشی از نظر شکل و محتوا مطابق با تحولات جهانی ۲. ارائه آموزش‌های دینی، اخلاقی، هویتی، فرهنگی و ایرانی به همراه مطالب درسی ۳. به کارگیری فناوری‌های جدید در عرصه آموزش ۴. مدیریت امور استعدادها درخشان ۵. توجه به آموزش مداوم معلمان و رفع مشکلات معیشتی آنان ۶. افزایش مهارت‌های کلیدی و کارآفرینی به دانشجویان	۱. ارائه فرصت‌های شغلی مناسب به افراد نخبه و متخصص برای جلوگیری از مهاجرت آنها ۲. ایجاد فرصت‌های شغلی جدید از راه انعطاف‌پذیری قانون کار، شناسایی بخش‌های اشتغال زا، آموزش کارآفرینی به جوانان و ... ۳. ارائه آموزش‌های لازم به کشاورزان در جهت تحقق خودکفایی کشاورزی ۴. تقویت صنایع و به‌کارگیری نیروهای متخصص داخلی در آنها ۵. بازنگری در رونه های نظارتی بازرگانی برای مبارزه با فساد ۶. به‌کارگیری فناوری‌های جدید در بخش‌های مختلف اقتصادی ۷. تقویت بنگاه‌های زرمیازده در جهت اشتغال زایی پایدار ۸. حمایت از توسعه مناطق آزاد تجاری - صنعتی در جهت اشتغال زایی و تربیت نیروی ماهر ۹. مدیریت صحیح انرژی در بخش‌های تولیدی و صنعتی و فرهنگ سازی صحیح در جهت مصرف بهینه انرژی در کشور

حوزه عدالت اجتماعی	حوزه اداری - اجرایی	حوزه دفاعی - امنیتی	حوزه قضایی
۱. تخصیص هدفمند یارانه‌ها و تأمین اجتماعی با در نظر گرفتن اقدار مختلف جامعه ۲. کاهش شکاف درآمدی میان شهر و روستا ۳. برنامه‌ریزی مناسب در زمینه تأمین اجتماعی و بیمه سالمندان برای مواجهه با سالموردگی آتی ۴. کاهش نابرابری های اجتماعی و توزیع عادلانه درآمد	۱. تجزیه و تحلیل و باز طراحی مشاغل دولتی با رویکرد جذب نخبگان، متخصصین و جوانان خلاق ۲. توسعه آموزش‌های شغلی و ضمن خدمت کارکنان و مدیران با بهره‌گیری از فناوری‌های جدیدی ۳. تهیه و تصویب طرح های تشویقی و تنبیهی مناسب برای ایجاد انگیزه در نیروی کار ۴. تنظیم حقوق و دستمزد کارکنان متناسب با نرخ تورم و تقویت صندوق بازنشستگی ۵. اصلاح قانون کار در جهت ایجاد امنیت شغلی و بیمه‌های بیکاری در راستای خصوصی سازی ۶. تقویت نظام انضاط اداره، مالی و حاکمیتی، از مناسد اداری	۱. آموزش و تقویت نیروهای مسلح و تربیت نیروهای با انگیزه در این بخش برای جلوگیری از تعرضات احتمالی ۲. به کارگیری فناوری‌های جدید در عرصه امنیتی و راهبردی ۳. تقویت وحدت و انسجام درونی هر کشور	۱. تقویت نظام قضایی کشور با بهره‌گیری از فناوری‌های جدید ۲. ایجاد تحول در دستگاه قضایی از طریق تخصصی شدن و استفاده از کارشناسان قضایی در راستای عادلانه‌تر شدن دادرسی‌ها ۳. تقویت آموزش‌های مردم در زمینه امور قضایی و استفاده بهینه از امکانات دستگاه قضایی در جهت افزایش عدالت قضایی در کشور

حوزه محیط زیست	حوزه بهداشت و درمان
۱. جلوگیری از شکار غیر مجاز در جهت جلوگیری از تخریب تالابها ۲. کنترل بر کاهش آلودگی هوا و سایر آلوده‌کننده‌های محیط زیست ۳. ارائه برنامه‌های آموزشی به کشاورزان و استفاده از نیروی متخصص در این بخش برای مقابله با فرسایش خاک ۴. بهره‌گیری از رسانه های عمومی در جهت آگاه سازی مردم در مورد مسائل زیست محیطی	۱. مدیریت کارا و مؤثر بر آب آشامیدنی و تضمین سلامت آن ۲. تجهیز مراکز درمانی و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز در نقاط مختلف کشور ۳. تربیت افراد متخصص طب سالمندان، ۴. تمهید کمک‌های بهداشتی و تعداد خانه‌های سالمندی مورد نیاز برای آینده در مواجهه با سالموردگی آتی جمعیت

جدول شماره(۱): نیازهای منابع انسانی در حوزه های مختلف برنامه پنجم

- زیاد بودن تعداد متغیرها و تخصصی بودن برخی از آنها؛

- وجود سناریوهای مختلف در مورد شرایط آتی و همچنین احتمال وقوع ترکیبی از این سناریوها در آینده و در نتیجه عدم امکان بررسی همه حالت‌ها با توجه به محدودیت زمانی.

پیشنهاد برای محققان بعدی

۱. به‌کارگیری سایر روش‌های آینده‌پژوهی (دیده بانی، پس‌نگری، مدل‌سازی و ...) برای برنامه‌ریزی‌های کلان کشور و همچنین بررسی تجارب سایر کشورها در این عرصه؛

۲. بررسی سایر سناریوهای ممکن و محتمل در خصوص شرایط آتی کشور و حالت‌های ترکیبی وقوع سناریوها و برنامه‌ریزی منابع انسانی بر اساس هر یک از حالت‌ها؛

۳. نقد و بررسی تحقیق حاضر و استفاده از آن به عنوان پیش‌زمینه‌ای برای تحقیقات بیشتر و عمیق‌تر در حوزه برنامه‌ریزی منابع انسانی کشور.

منابع فارسی

۱. اسماعیل زاده، خالد. (۱۳۸۴). بررسی پدیده سالمندی. نشریه الکترونیک فصل نو. <www.fasleno.com/archives/000603.php>

۲. افزاره. (۱۳۸۶). منابع انسانی با کیفیت، کلید طلایی رقابت. پایگاه دانش مدیریت پروژه. <www.Iranpm.com/modules.php?nam=news&file=article&sid=543>
۳. امامی، محمد. (۱۳۸۶). غفلت موجب پشیمانی است. سایت بهار نو. <http://bahareno.blogfa.com/post-621.aspx>
۴. امیدی، محمد احسان. (۱۳۸۶). بنگاه‌های اقتصادی زود بازده، بیم‌ها و امیدها. سایت آگاه‌سازی. www.agahsazi.com/news.asp?newsid=1020
۵. اندیشکده روابط بین‌الملل. (۱۳۸۶). آشنایی با مفاهیم آینده‌نگری. <www.irtt.ir/future_studies/future_studies_article/000080.php>
۶. پایگاه اطلاع‌رسانی نواندیشان صنعت ایران. (۱۳۸۵). تحریم ایران، شکوفایی صنایع داخلی. <www.nasiran.info/content/view/1766/15>
۷. پژوهشکده محیط زیست جهاد دانشگاهی. (۱۳۸۵). تالاب‌ها در محاصره کویر. <http://erjhd.ir/index.php?option=com_content&ask=view&id=1240&itemid=1>
۸. پیمان پاک، علیرضا. (۱۳۸۵). آیا نجات از خام‌فروشی با بی‌توجهی به تربیت نیروی متخصص امکان‌پذیر است. شبکه تحلیل‌گران تکنولوژی ایران. <http://naft.itan.ir/?id=1239>
۹. پیمان پاک، علیرضا. (۱۳۸۶). لزوم تغییر سیاست‌های مدیریت انرژی در کشور. شبکه تحلیل‌گران تکنولوژی ایران
۱۰. جلیل‌خانی، بهرام. (۱۳۸۶). مدیریت سرمایه انسانی در سازمان‌ها. http://naft.itan.ir/?id=1346
۱۱. حاجیلی، محمود. (۱۳۸۵). طرح ایجاد شورای الکترونیکی. وبلاگ کارگروه جوانان کمیسیون ملی اجلاس جهانی اطلاعاتی www.jalilkhani.blogfa.com/post.aspx
۱۲. خبرگزاری آفتاب. (۱۳۸۷). ساختار آموزشی ایران درست نیست.

۲۴. سایت اختصاصی هواداران قالیباف. (۱۳۸۶).
بی‌رحم‌ترین چهره تورم را چه کسی لمس می‌کند.
www.havadar.ir/news/detail.asp?id=5434
۲۵. سایت ایدمان (اطلاع رسانی مدیریت بحران ایران). (۱۳۸۷). در ۱۳ سال آینده ایران با مشکل بزرگ کمبود آب مواجه می‌شود.
<www.idman.ir/news.aspx?r=0d7a9cd2-9285-4999-850b-f32750e03556>
۲۶. سایت تی بلاگ. (۱۳۸۶). رسانه‌های جدید و تأثیر آن در ایران.
<<http://newsiran.tblog.com/post/1969958018>>
۲۷. سایت جغرافیا جغرافیا. (۱۳۸۶). هرم سنی جمعیت.
<<http://qomgeo3.blogfa.com/post-6.aspx>>
۲۸. سایت خبری دویچه وله. (۲۰۰۷). سود و زیان افزایش بهای نفت در اقتصاد ایران.
<www.betriff.de/dw/article/0,2144,2897895,00.html>
۲۹. سایت دنیای اقتصاد. (۱۳۸۵). ساختار پیر جمعیت ایران در ۲۵ سال آینده.
www.donya-e-qtasad.com/default_view.asp?newsid=29253
۳۰. سایت روزنامه قدس. (۱۳۸۵). هاشمی شاهرودی: با همه دنیا فرق داریم. آن‌ها گذشت می‌کنند ما دعوا.
www.qudsdaily.com/archive/1385/html/4/1385-04-11/page41.html
۳۱. سایت روزنامه قدس. (۱۳۸۶). دور زدن تحریم‌ها با اجرای اصل ۴۴.
www.qudsdaily.com/archive/1386/html/12/1386-12-23/page25.html
۳۲. سایت روزنامه قدس. (۱۳۸۷). بررسی تغییرات اقلیمی در ایران.
<www.qudsdaily.com/archive/1387/html/2/1387-02-25/page28.html>
۳۳. سایت شبکه آموزش، شبکه فرصت‌های برابر آموزشی. (۱۳۸۶). هرم سنی جمعیت.
<www2.irib.ir/amouzesesh/d/page_sh.asp?key=9&ov=3558>
۳۴. سایت قوه قضاییه جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۸۷). افتتاح کیوسک اطلاع‌رسانی قضایی در مشهد.
<www.judiciary.ir/newprint/tabid/2717/code/5494/default.aspx>
- <www.aftabnews.ir/vdccc0q2beq0m.html>
۱۳. خبرگزاری اقتصاد ایران. (۱۳۸۶). راهکارهای مقابله با تحریم.
- <www.ghatreh.com/news/1583809.html>
۱۴. خبرگزاری جمهوری اسلامی. (۱۳۸۶). افزایش قیمت نفت سبب رشد اشتغال و کاهش بیکاری شده است
www2.irna.ir/fa/news/view/line-8/8611291095183934.htm
۱۵. خبرگزاری فارس. (۱۳۸۵). نظام آموزشی ایران فرسوده است
farsnews.com/newstext.php?nn=8510090240
۱۶. خبرگزاری فارس. (۱۳۸۷). نحوه خصوصی‌سازی نیازمند تجدید نظر است.
<www.farsnews.com/newstext.php?nn=8702130273>
۱۷. خبرگزاری مهر. (۱۳۸۷). علوم انسانی و چالش اشتغال.
www.mehrnews.com/fa/newsdetails.aspx?newsid=687057
۱۸. خوارزمی، شهین دخت. (۱۳۸۳). ایران و انقلاب دیجیتال. بنیاد آینده‌نگری ایران.
<www.ayandehnegar.org.z45.htm>
۱۹. سازمان همیاری اشتغال فارغ‌التحصیلان. (۱۳۸۶). برنامه اعزام نیروی کار به خارج.
<www.jobportal.ir/s1/default.aspx?id=9_3_603_3_550>
۲۰. سایت آفتاب. (۱۳۸۴). بررسی ویژگی نیروی انسانی و بازار کار در اقتصاد ایران.
<www.aftab.ir/articles/economy_marketing_business/job/c2c1126691710p1.php>
۲۱. سایت آواژنگ. (۱۳۸۶).
<http://trading.avajang.com/fa/news/interview/avajang_tir86/index.asp>
۲۲. سایت آینده. (۱۳۸۵). آثار قطعنامه اخیر و سیاست ایران.
www.ayande.ir/1385/10/post_124-printable.html
۲۳. سایت اخبار فناوری اطلاعات (ایتنا). (۱۳۸۶). آموزش الکترونیکی.
<www.itna.ir/archives/articles/008915.php>

۳۵. سلامت نیوز. (۱۳۸۷). تغییرات آب و هوا، عفونت تنفسی و آلرژی ناشی از گرد و غبار را به دنبال دارد. <www.salamatnews.com/viewnews.aspx?id=10237&cat=9>
۳۶. شاطری، حامد. (۱۳۸۶). نقش رسانه ها در ترویج فرهنگ. شبکه تحلیلگران تکنولوژی ایران. <www.itan.ir/?id=1366>
۳۷. شریعتی، سارا. (۱۳۸۶). افزایش یافتن زنان در آموزش عالی؛ مسأله این نیست. نشریه الکترونیک توسعه علمی ایران. <www.ghaaf.ir/index.php?option=com_content&task=view&id=166&itemid=27>
۳۸. عادل، محمد رضا. (۱۳۸۷). نگاهی به اقتصاد ایران. <<http://mradelipersianblog.ir>>
۳۹. عباسی، عطا...؛ محمودی، مهدی. (با راهنمایی و نظارت مصطفی تقوی). (۱۳۸۶). آینده پژوهی و نقش آن در سیاست گذاری علم و تکنولوژی. مرکز آینده پژوهی علوم فناوری دفاعی. <<http://teyf.itan.ir/?ID=1288>>
۴۰. عسگری آزاد، محمود. (۱۳۸۲). توسعه مدیریت و سرمایه های انسانی در بخش دولت. اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی. <<http://www.civilica.com/paper-chr01-chr01-016.html>>
۴۱. علامه حاجی. (۱۳۸۶). خروج سرمایه و نیروی انسانی از ایران و آثار آن. سایت حکومت اسلامی. <http://hokoomatislamic.blogfa.com/post_20.aspx>
۴۲. فتح الهی راد، سعید. (۱۳۸۷). ارزیابی عملکرد مناطق آزاد تجاری و صنعتی در زمینه جذب سرمایه خارجی. سایت اقتصاد پنهان. <www.eqtesadepenh.com/commence.asp?category=3&id=80>
۴۳. فرزاد، شهاب الدین. (۱۳۸۶). عدالت اقتصادی، قربانی تورم. پایگاه اطلاع رسانی مجلس هشتم. <www.majlese8.com/news.asp?nid=1325>
۴۴. قدیری ایبانه، محمدحسن. (۱۳۸۴). تحریم ها و تأثیرات آن در اقتصاد ایران. <www.ghadiri.org/archives/001029.html>
۴۵. کریم زاده عقدا، محمد. (۱۳۸۷). خاک های ایران. <<http://soils.blogfa.com/post-15.aspx>>
۴۶. مجله اقتصاد ایران. (۱۳۸۴). فرصت در تحریم. <www.iraneconomics.net/archive/articles.asp?id=1778&magno85&grid=75>
۴۷. ملکی، عباس. (۱۳۸۷). نگاهی به رفتار دولت آمریکا و راهکارهای ایران برای مقابله با آن. سایت دیپلماسی ایران. <www.irdiplomacy.ir/modules/articleporta/phtml/articleprintversion.html.php>
۴۸. نوروزی، لادن. بازارهای بی تعادل. مجله فرهنگ پژوهش، شماره ۱۷۱. <www.fpm.ir/archive/no_171/farsi/articles/03.htm>
۴۹. ویکی پدیا. (۱۳۸۶). آینده پژوهی. <www.fa.wikipedia.org/wiki>