

نظریه سرمایه انسانی

سرمایه انسانی یک مفهوم کاملاً اقتصادی است. در حقیقت خصوصیات کیفی انسان نوعی «سرمایه» است، زیرا این خصوصیات می توانند به صورت منبع درآمدهای بیشتر و با اکتان و ارضاء فراوانتر در آینده عمل کنند. چنین سرمایه ای «انسانی» است، چرا که جزئی از اجزاء انسان را تشکیل می دهد.

سرمایه انسانی به صورت کنونی در تاریخ عقاید اقتصادی ناشناخته مانده، زیرا در تقسیم بندی سه گانه عوامل تولید، جایی برای سرمایه انسانی در نظر گرفته نشده است. در این تقسیم بندی، زمین توسط طبیعت اعطاء شده، نیروی کار توسط کارگران (نیروی کار خام و همگن تصور شده و کیفیت آن در نظر گرفته نشده) و سرمایه فقط محدود به انواع کالاهای مادی و قابل تولید مجدد می باشد.

چنین کلیتی در تقسیم بندی عوامل تولید و منحصر کردن سرمایه به کالاهای مادی و نادیده انگاشتن سرمایه انسانی، خلایی در ابزار ضروری برای تحلیلهای مناسب اقتصادی به وجود آورده است. چرا که از یک طرف، سرمایه گذاری در کیفیات نیروی انسانی موجب بارور شدن استعدادها و ارتقاء مهارتها شده، ظرفیت و قابلیت تولیدی فرد را در جامعه بالا می برد. و از طرف دیگر، تشکیل سرمایه انسانی و تخصیص مطلوبتر این نوع سرمایه ها امروزه

به صورت عامل مهمی در رشد اقتصادی جوامع گوناگون قلمداد می شود. هدف اصلی این مقاله روش‌تر نمودن اهمیتی است که سرمایه انسانی در تحلیلهای اقتصادی و تخصیص مطلوبتر منابع دارد. در این چارچوب ابتدا سرمایه انسانی تعریف و مفهوم آن مورد بررسی قرار می گیرد. سپس سرمایه گذاری در سرمایه انسانی را مورد مطالعه قرار می دهیم. تشکیل سرمایه انسانی از طریق آموزش و پرورش و آموزش ضمن خدمت مبحث بعدی را تشکیل می دهد. و بالاخره قبل از ارائه نتایج و پیشنهادات، به اهمیت مفهوم سرمایه انسانی در تحلیل اقتصادی خواهیم پرداخت.

۱- تعریف و مفهوم سرمایه انسانی

تعریف سرمایه انسانی به عنوان «ارتقاء و بهبود ظرفیت تولیدی افراد» درعین گستردگی بسیار محدود می باشد.

این تعریف بسیار گسترده است، زیرا باعث تمایز بین افزایش در ظرفیت تولیدی که از طریق به کارگرفتن کالاهای مادی (ابزار و ادوات سرمایه‌ای) و یا عقاید و خط مشیهای نوین (تکنولوژی و سازمان و تشکیلات) که مجزا از کیفیت نیروی کار است و توسط آن کیفیت کار بهبود می یابد و برکارایی کار افزوده می شود، و افزایش در ظرفیتی که ناشی از بهبود کیفیت نیروی کار است و حاصل تغییراتی است که در کیفیت نیروی کار به وجود آمده. اعم از تغییراتی که در افکار، افعال و حضور افراد به وجود می آید و قابل جدا شدن و انفکاک از آنان نمی باشد. فقط تغییرات درونی و سرمایه گذاریهای غیرقابل انفکاک به عنوان سرمایه انسانی به شمار می آیند. ابزار و ادواتی که موجب افزایش بهره‌وری در تولید می شوند، کالاهای سرمایه‌ای به حساب می آیند و نباید آنها را «سرمایه انسانی» قلمداد کرد.

تعریف فوق بسیار محدود است. زیرا به ارتقاء کیفیت و بهبود در ظرفیت تولیدی که ناشی از تغییرات به وجود آمده در افکار و افعال افراد می باشد، منحصر نمی شود. برخی دیگر از تغییراتی که در کیفیت نیروی کار به وجود می آید و تعریف فوق شامل آن نمی شود، عبارتند از: افزایش در قدرت کسب درآمد، در مواردی که تحصیل درآمد بیشتر ناشی از ظرفیت تولیدی بیشتر و یا کیفیت بهتر نمی باشد؛ افزایش در سطح زندگی که ناشی از رجحانهای برتر و انتخاب‌های موثرتر می باشد، هنگامی که فرد به صورت مصرف کننده در

بازار متقاضی کالا و خدمات می شود، و بالاخره، افزایش در ظرفیت افراد برای لذت بردن از زندگی خصوصی و اجتماعی، تفاهم با هم‌نوع، و بسیاری دیگر از تحولات و تغییرات غیرمادی که سرمایه انسانی در زندگی روزمره ایجاد می‌کند.

هنگامی که از «تشکیل سرمایه انسانی» صحبت می‌شود، زمانی است که سرمایه‌گذارهای مالی (چه به صورت مخارج تحصیلی و چه به صورت فداکاری و هزینه فرصتهای از دست رفته) صورت پذیرفته تا تغییرات و تحولاتی در افکار و افعال فرد به وجود آورد. این تغییرات و تحولات که در درون افراد متبلور شده و غیرقابل انفکاک می‌باشد، و آنان را قادر می‌سازد تا:

- ۱- کالاها و خدمات بیشتر و یا بهتری تولید کنند.
 - ۲- درآمدهای پولی بالاتری تحصیل کنند.
 - ۳- درآمدهای خود را عاقلانه‌تر مصرف کنند.
 - ۴- از زندگی لذت بیشتری ببرند. (درآمدها و رضایتمندی‌های غیرمادی).
- می‌توان از موارد زیر به عنوان مثالهای جامعی برای چهارنوع ظرفیتی که همه ناشی از سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش می‌باشند، یاد کرد.
- ۱- تربیت یک برنامه ریز کامپیوتر.
 - ۲- استفاده‌های پولی و مالی ناشی از اخذ یک مدرک تحصیلی.
 - ۳- ذکاوت مصرف‌کننده در بودجه‌بندی و انتخاب مناسب و اولویت دادن به انتخابها.
 - ۴- لذت بردن از نمایشنامه‌ها و استفاده و بهره‌برداری از کتابهای تاریخ و دیوان اشعار.

اکنون چهارمورد فوق را به تفصیل بیان خواهیم کرد.
تواناییهای توسعه یافته یک برنامه نویس کامپیوتر، چنانچه به درستی مورد استفاده قرار گیرد، موجب افزایش تولید خواهد شد و جزیی از تولید ملی به حساب خواهد آمد.
افزایش ظرفیت درآمندی فرد که موفق به کسب درجه کارشناسی (لیسانس) شده، لیکن تحصیلات وی به اندازه اندک و ناچیزی برکارآیی و قدرت تولید او افزوده، ناشی از اعتباری است که اخذ مدرک برای دارنده به وجودآورده است. در چنین حالتی داشتن مدارک درحقیقت پوشش و حجابی است بر قدرت تولیدی فرد و کارفرمایان غالباً از این پوشش و حجاب استفاده می‌کنند و عموماً فقط چشم به مدارک متقاضیان کار دارند و از این

طریق گزینش را انجام می دهند. لیکن میزان قدرت تولید و ظرفیت هر فرد، پس از استخدام درعمل و طی زمان معلوم و مشخص خواهد شد. اما درعمل غالباً مدارک تحصیل شده سطح درآمد را تعیین می کنند و در شرایط متعارف افرادی که از تحصیلات بیشتر و مدارک بالاتری برخوردارند، دارای درآمد بیشتری نیز می باشند.

ارتقاء و بهبود ظرفیت و قابلیت افراد درانتخاب و خرید کالاهای مصرفی و قدرت مقایسه بین این کالاها و انتخاب بهترین براساس محتوای آنان و چگونگی طرزاستفاده و امثال آن موجب می شود که فرد بتواند از هر واحد پول خود بالاترین مطلوبیت را کسب کند.

اهمیت آثار غیر پولی آموزش و پرورش در سرمایه انسانی اخیراً مورد توجه بسیاری از اقتصاددانان قرار گرفته، و از جمله میلتون فرید من آن را «سرمایه مصرفی انسانی» نامیده است. بدین مفهوم که افراد با سرمایه گذلری در خود ظرفیت کسب مطلوبیت را درآینده افزایش می دهند. برای مثال کسانی که خواندن و نوشتن می آموزند و یا افرادی که نواختن یکی از آلات موسیقی را تعلیم می بینند، در حقیقت ظرفیت مطلوبیت خود را درآینده افزایش می دهند و با این آموزش از سرمایه گذاری انجام شده بیشتر و بیشتر لذت خواهند برد.

اقتصاددانان درگذشته معتقد به طبقه بندی محدودتری برای «سرمایه» و یک طبقه بندی گسترده تر برای «ثروت» بودند. آنان سرمایه را به هیچ عنوان منبعی جهت استفاده از کالاها و خدمات مصرفی درآینده قلمداد نمی کردند. درحالی که درسالهای اخیر، بسیاری از اقتصاددانان برچنین تمایزی اصرار نمی ورزند.

درحقیقت سرمایه نباید فقط به صورت منبعی جهت خدمات «تولیدی» درآینده به حساب آید (مانند خدمت یک ماشین تولید)، بلکه می تواند به صورت منبعی برای ارضای مصرف کننده درآینده قلمداد شود (مثل خدمات کالاهای مصرفی بادوام). کالاهای سرمایه ای مصرفی درعمل قسمت مهمی از حجم سرمایه واقعی جامعه را تشکیل می دهند. فقط به عنوان یادآوری کافی است به سرمایه هایی که درمسکن و سایر کالاهای خانگی و با دوام به کاررفته توجه کنید. لیکن کالاهای مصرفی بادوام از قبیل اثاثه منزل، اتومبیل، یخچال، اجاق گاز و امثال آن در حسابهای ملی، به عنوان کالاهای سرمایه ای به حساب نمی آیند. این کالاها به هنگام خرید «مصرفی» تلقی می شوند. در تئوری اقتصادی، این قبیل کالاها به عنوان داراییهای سرمایه ای که جریانی از خدمات مصرفی را در سالهای آینده

ارائه می دهند به شمار می آیند.

بدین ترتیب رضایتمندی و ارضایی که ناشی از جریان آینده خدمات مصرفی است، می تواند در خدماتی که توسط کالاهای سرمایه ای و سرمایه انسانی ارائه می شود، وجود داشته باشد. بنابراین، چه کالاهای سرمایه ای و چه سرمایه انسانی در عین حال می توانند به صورت متبع ارائه خدمات تولیدی و مصرفی در آینده به حساب آیند.

۲ - سرمایه گذاری در سرمایه انسانی

تحصیل علم و دانش چه از طریق نظام آموزشی (دبستان، دبیرستان و دانشگاه) و چه از طریق آموزش ضمن کار و خدمت، نمونه هایی از سرمایه گذاری در سرمایه انسانی به شمار می آید. تئودر شولتز^۱ و گری بکر^۲ دوتن از اقتصاددانان معاصر هستند که تئوری سرمایه انسانی را از مراحل کلاسیک و ابتدایی خود به صورت پیشرفته و تحلیلی امروزی ارائه کرده اند. آنها نشان داده اند که سرمایه انسانی نه تنها از طریق تراکم و انباشت آموزش و پرورش، بلکه از راه های بی شمار دیگری نیز به وجود می آید. لیکن متداولترین انواع سرمایه گذاری در سرمایه انسانی موارد ذیل هستند.

- ۱ - آموزش های قبل از مدرسه.
- ۲ - دبستان، راهنمایی، دبیرستان، مدارس فنی و حرفه ای و تحصیلات عالی.
- ۳ - آموزش های بعد از دانشگاه و فارغ التحصیلی.
- ۴ - مهاجرت برای مشاغل و درآمدهای بالاتر.
- ۵ - مراقبت از تندرستی و بهداشت عمومی.
- ۶ - به دست آوردن اطلاعات کافی از عرضه و تقاضای کار و خدمات.

بسیاری از اقتصاددانان متذکر می شوند که سرمایه ای که از طریق چنین سرمایه گذاری هایی به دست می آیند، غیرقابل لمس و یا نامحسوس می باشند. لیکن آنچه اهمیت دارد نامحسوس بودن و یا غیرقابل تقسیم بودن چنین سرمایه هایی نیست، بلکه این است که این سرمایه ها، جزء غیرقابل انفکاک و قسمتی از روح و مغز و بدن انسان را تشکیل می دهند غیرقابل انفکاک بودن از روح و جسم انسان موجب می شود که سرمایه انسانی فقط در صورت حاکمیت یک نظام برده داری قابل فروش باشد و این شاید مهمترین تفاوت بین سرمایه مادی و سرمایه انسانی است.

از آنجا که کالاهای سرمایه‌ای واقعی قابل خرید و فروش بوده و قیمت آنها براساس عرضه و تقاضا تعیین می‌شود، بنابراین، قیمت‌ها درحقیقت منعکس‌کننده ارزش تقریبی تعیین شده توسط خریداران و فروشندگان است. درحالی که برای سرمایه انسانی چنین قیمت‌گذاری صورت نمی‌گیرد و این یکی از موانع ارزشیابی واقعی سرمایه انسانی در تئوری اقتصادی به شمار می‌آید.

اما برای خدماتی که سرمایه انسانی ارائه می‌دهد، مطمئناً در بازار قیمتی وجود دارد که، این قیمت غالباً همان «اجاره‌ای» است که برای استفاده از این خدمات پرداخت می‌شود. در گزارشهای آماری، اجاره خدمت نیروی انسانی برای انواع نیروی کار، به صورت حقوق و دستمزد منعکس شده و این خود کافی است که در تحلیلهای اقتصادی بتوان از طریق بازار قیمتی برای این خدمات تعیین کرد. بدین ترتیب بسیاری از موانع متذکر در فوق جبران و این رفع نقص خود موجب می‌شود تا تئوری سرمایه انسانی قابل استفاده باشد.

با وجود این کالاهای سرمایه‌ای محسوس و قابل فروش، درعین حالی که برای فروش در بازار قیمت و ارزشی دارند، اجاره آن کالاها نیز براساس مکانیزم عرضه و تقاضا تعیین می‌شود. برای مثال اتومبیل، ماشینهای کامپیوتری و یا مغازه و مسکن را می‌توان خرید و یا اجاره کرد. بدین ترتیب برای کالاهای سرمایه‌ای در بازار دو قیمت تعیین می‌شود یکی قیمت خرید و فروش، و دیگری قیمت اجاره ماهیانه و یا سالیانه آنها. درحالی که برای سرمایه انسانی فقط ارزش اجاره تعیین می‌شود و تازه چنین قیمت یا اجاره‌ای که از طریق حقوق و دستمزد به دست می‌آید از دقت کافی برخوردار نیست.

اکنون که تفاوت‌های عمده بین سرمایه مادی و انسانی بیان شد. لازم به یادآوری است که لیست قبلی در مورد سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی درغالب موارد نشان‌دهنده تشکیل سرمایه انسانی است که با تمام ویژگیهای سنتی خود قابل مشاهده و ملموس می‌باشد. سرمایه خلق شده با دوام است، لیکن زمان ارائه خدمات این نوع سرمایه محدود است. سرمایه انسانی نیز مانند سرمایه مادی بایستی نگاهداری و در صورت لزوم تعمیر، ترمیم و تعویض شود تا بیکارنشده یا مورد اتلاف واقع نشود. همچنین این نوع سرمایه چنانچه نتواند خود را با تکنولوژی موجود تطبیق دهد، ممکن است قبل از استهلاک از دور یا رده خارج شود و یا ارزش ذهنی (Subjective Value) این نوع سرمایه‌ها ممکن است افزایش یا کاهش یابد که این تغییرات، به عرضه عوامل مکمل و یا تقاضای محصولات توأم با آن

بستگی دارد.

۳- تشکیل سرمایه انسانی از طریق آموزش و پرورش

آموزش و پرورش تنها در دبستان، دبیرستان و دانشگاه نیست بلکه هر نوع آموزش و یادگیری، چه به صورت رسمی و یا غیررسمی در داخل و یا خارج از این محلها را نیز شامل می شود. در این بخش از مطالعه مفهوم سرمایه انسانی و موارد استفاده از آن در تحلیلهای اقتصادی، ما فقط به بحث درباره انواع سرمایه گذاری در تحصیلات رسمی و آموزش ضمن خدمت خواهیم پرداخت. هزینه های تحصیلات اضافی و آموزش ضمن خدمت به عنوان سرمایه گذاری و تشکیل سرمایه انسانی تلقی می شوند، زیرا چنین سرمایه گذاریهایی در آینده منبع بازده اقتصادی خواهند بود.

بازده اقتصادی آموزش و پرورش برای کسانی که در این مورد سرمایه گذاری و هزینه های گوناگون را تقبل می کنند تا حد بسیار زیادی مسلم و محتوم است. سرمایه گذاری در آموزش و پرورش یا از طریق هزینه های دولتی و یا از طریق بخش خصوصی چه به صورت اعطاء وامهای بلاعوض و چه به صورت مشارکت در هزینه ها و پرداخت شهریه توسط والدین یا خود دانشجویان انجام می پذیرد. در سرمایه گذاری در آموزش ضمن خدمت، نیز دولت، بخش خصوصی و غالباً خود کارگران سهام می باشند.

سرمایه گذاری در سرمایه انسانی دارای دو نوع بازده است. بازده پولی و درآمدی، و بازده غیر پولی و یا غیردرآمدی، تحقیقات تجربی نشان داده است افرادی که از تحصیلات بالاتری برخوردارند، در شرایط متعارف، درآمد بیشتری کسب می کنند. اندازه گیری بازده غیر پولی و غیردرآمدی سرمایه گذاری در آموزش و پرورش اگرچه مشکل است لیکن دارای اهمیت ویژه ای می باشد چه بسا این بازده غیر پولی در کشورهای در حال توسعه آثار مهمتری از درآمدهای پولی در بلندمدت از خود به جای بگذارد.

حال این سؤال پیش می آید که چگونه آموزش و پرورش موجب ارتقاء کیفیت نیروی کار و سبب خلق سرمایه انسانی می شود و چنین سرمایه ای چه اثراتی در پیکره تولید خواهد داشت؟

مشارکت اصلی آموزش و پرورش عبارت از اشاعه دانش چه به صورت آموزش مهارتها و چه به صورت بهبود قوه تشخیص می باشد. مشارکت آموزش و پرورش در کارآیی و بهره وری

تولید را می‌توان به سه عامل و یا سه اثر متفاوت تقسیم‌بندی کرد: ۱- اثرکاری، ۲- توانایی تخصصی، و ۳- توانایی ابداع. اکنون به شرح مختصر این عوامل می‌پردازیم.

۱- اثر کاری عبارتست از توانائی‌هایی که بر اثر آموزش و پرورش و یا آموزش ضمن خدمت در نیروی کار به وجود می‌آید. این تواناییها سبب می‌شوند تا نیروی کار بتواند وظائف محوله را سریعتر و با کیفیت بهتر انجام دهد. بدین ترتیب آموزش و پرورش هم در مهارت یدی و هم در مهارت فکری دارای اثر مثبت و موثر می‌باشد. نیروی کار می‌آموزد که چگونه با دستان خود و یا با فکر خود کار محوله را با کارایی بیشتری انجام دهد.

۲- توانایی تخصصی عبارتست از توانایی انتخاب بهترین متغیرهای مناسب و ممکن. این توانایی مستلزم قوه شناخت، دانش، مهارت و همچنین قضاوت می‌باشد. چنین تواناییهایی فقط از طریق آموزشهای رسمی و ضمن خدمت میسر است. برای مثال توانایی انتخاب مناسب فقط از طریق تمرین در وظائف و مشاغل گوناگون حاصل می‌شود. توانایی تخصصی در کارایی تولید از اهمیت خاصی برخوردار است.

۳- توانایی ابداع: بی‌شک ابداع و نوآوری می‌تواند در افزایش بهره‌وری، بسیار موثری باشد. شاید ارتباط بین آموزش و پرورش و قوه ابداع خیلی متقاعد کننده نباشد. لیکن روشن است که قوه تشخیص، دانش و مهارت کسب شده می‌تواند از طریق سیستم آموزشی و آموزشهای ضمن خدمت، قدرت ابداع و خلاقیت و اعتماد به نفس را در نیروی کار ارتقاء دهد.

از طرف دیگر دانش تنها موردی نیست که در مدرسه و دانشگاه تحصیل می‌شود. بلکه تعهد، تقید، وفاداری، مسؤلیت در برابر جامعه، و نظم و انضباط، کوشا و ساعی بودن، وقت شناسی، وظیفه شناسی، اتکاء به نفس، قابلیت تطابق، منتقد بودن و بالاخره میهن پرست بودن از جمله مواردی هستند که جامعه انتظار دارد در مدرسه به نوجوانان و جوانان بیاموزند و ضمن ارزیابی و سنجش دانش آموزان و دانشجویان به موارد فوق نیز توجه کنند.

بعد از آموزشهای رسمی، آموزش ضمن خدمت اهمیت زیادی دارد. زیرا این نوع آموزش در اشاعه دانش و مهارت سهم به سزایی دارد. در حالی که در نظام آموزش مدرسه‌ای، روی قوه شناخت و تحلیل علمی تاکید بیشتری می‌شود، در آموزش ضمن خدمت، یادگیری مهارتها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در مدارس به خواندن و نوشتن، اصول و مبانی

علوم پرداخته می شود، درحالی که در آموزش ضمن کار و خدمت به مهارت‌های عملی عنایت بیشتری معطوف می شود.

۴- تشکیل سرمایه انسانی از طریق آموزش ضمن خدمت

آموزشی که توسط کارفرمایان ارائه می شود اشکال گوناگونی دارد:

۱- آموزش از طریق انجام کار، در این حالت کارآموز در مراحل تولید واقعی مشارکت دارد.

۲- آموزش از طریق مشاهده، در این حال کارآموز بدون مشارکت در کار و قبل از احراز قابلیت‌ها و مهارت‌های لازم به کار گماشته نمی شود.

۳- آموزش در آموزشگاه‌ها و خارج از محیط کار که یا توسط مؤسسات و یا از طریق نظام آموزشی ارائه می شود.

آموزش ضمن خدمت تمام اشکال انتقال دانش را شامل می شود، چه آنهایی که توسط کارفرما ارائه می شود و چه آنهایی که توسط کارآموزان تأمین مالی می شود.

اکنون، با مقدمه فوق، به شرح دو نوع آموزش ضمن خدمت می پردازیم:

الف- آموزش عمومی: آموزش عمومی یک نوع سرمایه گذاری در ظرفیت نیروی کار می باشد تا آنان را برای انجام کارهای عمومی آموزش دهد. این نوع آموزش نه تنها در موسسه آموزش دهنده، بلکه در سایر مؤسسات قابل استفاده است و افرادی که چنین آموزش‌هایی دیده‌اند، برای انجام یک رشته وظایف و مشاغل کلیدی و اساسی در مؤسسات تولیدی آمادگی لازم را به دست می آورند. این چنین آموزش‌هایی طبیعتاً قدرت کسب درآمد نیروی کار را ارتقاء می بخشد.

چنانچه نیروی کاری که آموزش عمومی دریافت داشته، مؤسسه مبدا را ترک گوید و به دنبال دریافت دستمزد بیشتر در مؤسسه دیگری استخدام شود، مؤسسه اولی که آموزش را ارائه کرده طبیعتاً متضرر می شود. بدین ترتیب فقط در صورتی مؤسسات آموزش‌های عمومی را ارائه می کنند که نیروی کار، هزینه آموزش را تقبل کند و حاضر باشد با حقوق و دستمزد کمتری کار کرده ولی در عوض آموزش عمومی را دریافت کند.

ب- آموزش تخصصی: آموزش تخصصی نوعی سرمایه گذاری در ظرفیت نیروی کار است تا مشاغل و حرفه‌های تخصصی را یاد بگیرد و در شغل خاصی که برای آن آموزش

کافی دیده باقی بماند. حال چنانچه افرادی که آموزش تخصصی دیده اند کار و شغل خود را ترک گویند، کمتر احتمال دارد که به زودی شغل مشابهی به دست آورند. در این گونه تغییر فرصت شغلی معمولاً خود نیروی کار، بیشتر از مؤسسه آموزش دهنده متضرر می شود. بدین ترتیب احتمال ترک شغل در حالت آموزش تخصصی ضعیفتر به نظر می رسد.

در واقع بیشتر آموزشها، در عین حال که عمومی هستند جنبه تخصصی نیز دارند. لذا عملاً هزینه آموزش بین نیروی کار و کارفرما تقسیم می شود، بدین صورت که دستمزد کارگران قبل از اتمام آموزش قدری پایینتر از کارگران بدون مهارت در همان محل و با همان وظایف است، لیکن دستمزد کارگران آموزش دیده پس از کسب تجربه و زمان نسبتاً کوتاهی، به سرعت افزایش یافته و از کارگران آموزش ندیده پیشی خواهد گرفت. یکی از طرق دیگر آنست که مؤسسات آموزشی، پس از انقضای دوره آموزش، کارگران آموزش دیده را با حقوق و دستمزد بیشتری استخدام کنند، تا آنها به فکر ترک محل کار فعلی نباشند. به هرحال عقیده عمومی بر آنست که مؤسسات تمام هزینه آموزشهای عمومی را به نیروی کار انتقال می دهند، لیکن فقط جزیی از هزینه آموزش تخصصی را می توان به نیروی کار انتقال داد. بدین ترتیب هرگاه آموزش تخصصی باشد سهم مؤسسات از هزینه آموزش بیشتر است، و زمانی که آموزش حالت عمومی دارد سهم مؤسسات از هزینه کاهش می یابد.

۵- اهمیت مفهوم سرمایه انسانی در تحلیل اقتصادی

بحث درباره مفهوم سرمایه انسانی صرفاً یک تمرین اقتصادی نیست، بلکه این مفهوم می تواند حداقل در چهار مورد در تحلیلهای اقتصادی روشننگر و راهنما باشد. این چهار مورد عبارتند از: الف) مسأله اجماع، ب) سرمایه گذاری، ج) رشد اقتصادی، د) توزیع درآمد، که ذیلاً به شرح آنها می پردازیم.

الف: مسأله اجماع

نیروی کار، سرمایه مادی و زمین (یا منابع طبیعی) عوامل ضروری تولید کالا و خدمات هستند هر یک از این عوامل خود مجموعه ای ناهمگن از کالاها و خدمات گوناگون می باشند. یکی از مسائل اساسی تحلیل اقتصادی اینست که این مجموعه های ناهمگن را به صورت کمی اندازه گیری کرده و مورد سنجش قرار دهد. بدون اندازه گیری کمی،

مجموعه سازی و سنجش تحلیل اقتصادی (خرد و کلان) غیرممکن به نظر می رسد به عبارت دیگر، عوامل گوناگون بایستی به یک مخرج مشترک و به یک شکل کلی قابل تقسیم باشند.

زمین و سرمایه مادی برای مدت مدیدی به عنوان مجموعه کالاهای همگن شناخته شده بودند. لیکن زمین را نمی توان از نظر اقتصادی فقط با معیار «هکتار» سنجش و اندازه گیری کرد. کیفیت زمین از نظر اقتصادی بسیار مهم است سرمایه مادی را نیز نمی توان از طریق شمارش ماشین آلات اندازه گیری کرد. زیرا تفاوت کیفی بین ماشین آلات بسیار زیاد است. لیکن از آنجا که هم زمین و هم سرمایه مادی در بازار مورد عرضه و تقاضا قرار می گیرند، آنها را می توان از طریق قیمت بازار مورد برآورد و سنجش قرار داد. به زبان اقتصادی، بهره وری هر کدام از عوامل در قیمت فروش آن عوامل تجلی می کند. چنانچه یک عامل قابلیت تولید بیشتری داشته باشد و یا چنانچه مصرف کننده یک کالا ارزش بیشتری برای آن کالا قایل باشد، ارزش آن کالا بالا تر خواهد بود و اگر بهره وری یک کالا کاهش یابد، قیمت آن کالا به ناچار تقلیل خواهد یافت. بدین ترتیب ارزش پولی هریک از کالاها به عنوان معیاری برای سنجش و اندازه گیری آن کالا به حساب می آید. بدین ترتیب می توان گفت که ارزش ماشین آلات و تأسیسات در سال ۱۳۶۸ در ایران، برای مثال، پنج میلیارد تومان می باشد.

لیکن چنین روشی را برای نیروی کار نمی توان مورد استفاده قرار داد. فقط در شرایط برده داری است که نیروی کار را می توان در بازار مورد خرید و فروش قرارداد. در غیر این شرایط فقط خدمات تولیدی نیروی کار در بازار قابل خرید و فروش است. در نتیجه سرمایه انسانی را می توان از طریق ارزش خدمات تولیدی آن، مورد اندازه گیری قرارداد. ارزش خدمات تولیدی یک فرد در مجموع می تواند تخمین پولی از سرمایه انسانی که در وی متبلور است باشد.

در بسیاری از متون اقتصادی، سودمندی سرمایه انسانی به این فرض حیاتی متکی است که نیروی کار در حقیقت براساس بازده و یا محصول نهایی این دستمزد کسب می کند. چنانچه نیروی کار براساس محصول نهایی اش دستمزد دریافت نکند، سرمایه انسانی منعکس کننده جریان کالاها و خدماتی که نیروی کار تولید می کند نخواهد بود. در این صورت سرمایه انسانی دیگر معیار مناسبی برای اندازه گیری و سنجش نیروی کار در

مراحل تولید نمی باشد.

از طرف دیگر بسیاری از کالاها و خدماتی که نیروی کار تولید می کند، در بازار به فروش نمی رسد. مثال بارز این گونه کالاها و خدمات، محصولات هستنند که مصرف کننده خود تولید و مصرف می کند. درحقیقت مهارت‌های انسانی سبب تولید این کالاها و خدمات می شوند و آنها جزئی از تولیدات سرمایه انسانی به حساب می آیند که از طرق سنتی قابل تقویم نمی باشند.

ب: سرمایه گذاری

امروزه بسیاری از مخارج فردی و گروهی در جهت افزایش بهره‌وری قابلیت‌های نیروی کار بسیج شده‌اند. اگرچه آموزش و پرورش و آموزش ضمن خدمت برای تحقق بخشیدن به اهدافی غیر از خلق ظرفیتهای تولیدی نیز به کار می روند لیکن ارتقاء سطح کارآیی و قابلیت نیروی کار در هر حال یکی از مهمترین وظایف آموزش و پرورش است. از طرفی هزینه‌های فردی و عمومی بهداشت نیز تاثیر بسزایی در قابلیت‌های تولیدی دارند. هر ساله درصد قابل توجهی از بودجه دولت در بخشهای آموزش و پرورش و بهداشت عمومی سرمایه گذاری می شود. این سرمایه گذاریها که در کوتاه مدت بازده عینی قابل توجهی ندارند، در بلندمدت دارای اثراتی بسیار عمیق و ارزنده برای رشد و توسعه اقتصادی می باشند.

وقتی مقادیر مهمی از منابع یک جامعه در تولید سرمایه انسانی به کار می رود، باید روشی اتخاذ شود که متضمن تصمیمات معقول و عقلایی در این زمینه باشد. مفهوم سرمایه انسانی، کاربرد تئوری سرمایه گذاری چه در شکل هنجاری و چه به صورت اثباتی آن، (همچنان که در مورد تئوری سرمایه مادی معمول و متداول است) در مورد تصمیمات سرمایه گذاری در سرمایه انسانی نیز ممکن و میسر است. از آنجا که منابع اقتصادی موجود برای سرمایه گذاری در سرمایه انسانی محدودند، صرفاً باید در مواردی سرمایه گذاری شود که بیشترین اثر را در تولید کالا و خدمات داشته باشد. ولی این موارد کدامند؟ چقدر از منابع سرمایه گذاری خصوصی و عمومی بایستی در سرمایه مادی و چه مقدار در سرمایه انسانی مصرف شوند؟

این مسایل اساسی، در هر نظام اقتصادی، بایستی توسط فرد و جامعه پاسخ داده شوند و هیچ راهی برای گریز از آنها وجود ندارد. زیرا کارآیی به عنوان یک عامل مهم اقتصادی،

چه برای موسسات خصوصی و چه برای دستگاه‌های دولتی با وجود محدودیت منابع، مطرح و پراهمیت است. یکی از عوامل مهم در کارآیی بیشتر نظام تولیدی، بی‌شک سرمایه‌گذاری انبوه در آموزش و پرورش می‌باشد.

ج: رشد

اقتصاددانان به این نتیجه رسیده‌اند که چنانچه نیروی کار به صورت یک کالای همگن مورد اندازه‌گیری و سنجش قرار گیرد، منابع رشد اقتصادی را نمی‌توان مشخص و تعیین کرد. مطالعات ادوارد دنیسون^۳ در مورد اقتصاد ایالات متحده آمریکا بین سالهای ۱۹۲۹ تا ۱۹۵۷ نشان داده‌است که، چنانچه بهره‌وری عامل کار ثابت فرض شود، فقط ۳۱ درصد افزایش در تولید را می‌توان توضیح داد. افزایش در مقدار و کیفیت زمین و سرمایه مادی فقط ۱۵ درصد و افزایش در مقدار نیروی کار ۱۶ درصد رشد اقتصادی را توضیح می‌دهند. مابقی یا باقیمانده را می‌توان به چند طریق توضیح داد (پیشرفت تکنولوژی در کالاهای سرمایه‌ای، صرفه‌جویی‌ها ناشی از مقیاس، تخصیص مطلوب‌تر منابع و امثال آن). لیکن دنیسون ۳۸ درصد رشد تولید را به ارتقاء سطح کیفیت نیروی کار مربوط می‌داند. به اعتقاد او افزایش در ظرفیت تولیدی نیروی کار، نقش عمده‌ای در رشد اقتصادی ایفاء می‌کند.

ارتقاء کیفیت و بهبود مهارت‌ها، استعداد و دانش انسان از عوامل مهم رشد به حساب می‌آیند. اندازه‌گیری نیروی کار از طریق سرمایه انسانی متبلور در او، اندازه‌گیری رشد اقتصادی را آسانتر می‌کند. در چنین صورتی واضح است که عامل کار نمی‌تواند به صورت یک عامل همگن، ثابت و تغییرناپذیر تصور شود. چرا که نیروی کار مداوماً در حال ارتقاء کیفیت، بهبود و پیشرفت است.

با توجه به مفهوم سرمایه انسانی راه‌های زیادی برای توضیح و مشخص کردن رشد اقتصادی در گذشته و رشد آن در آینده پیش روی ما باز می‌شود. با به حساب آوردن سرمایه انسانی می‌توان با دقت بیشتری به توزیع قابلیت‌های تولیدی یک جامعه پرداخت و در تخصیص آن عقلایی‌تر عمل کرد. بدین ترتیب سرمایه انسانی بُعد تازه‌ای در تحلیلهای اقتصادی به وجود آورده‌است. اکنون روشن شده که بهره‌وری نیروی کار را نایبستی ثابت دانست. کارآیی نیروی کار را می‌توان چه از طریق تصمیمات فردی و چه از طریق سیاستهای کلان تحت تاثیر قرارداد و زیربنای قویتری برای رشد اقتصادی فراهم کرد.

د: توزیع درآمد

کوششهایی که در مورد کاهش فقر و توزیع نامتعادل درآمدها انجام شده، غالباً به این نتیجه رسیده که برخی از عوامل فردی که ناشی از سرمایه انسانی می باشند در ایجاد درآمد اهمیت بیشتری دارند. درحقیقت چنانچه درآمد افراد براساس بهره‌وری کار، استعدادها، مهارتها و دانش کسب شده باشد، توزیع درآمدها شکل دیگری به خود خواهد گرفت و هر قدر توزیع سرمایه انسانی عادلانه تر باشد توزیع درآمد نیز عادلانه تر خواهد بود. اما عوامل زیادی مانند تبعیض بین نژادها و ملیتها، بین شهرهای بزرگ و کوچک، بین شهر و روستا در توزیع متعادل سرمایه انسانی و در نتیجه در توزیع درآمد اثر می‌گذارند حال چنانچه بتوان سرمایه انسانی، قدرت و قابلیت تولیدی را عادلانه تر توزیع کرد، مسلماً درآمدها عادلانه تر تقسیم خواهند شد و شکاف عمیق موجود کمتر خواهد شد.

اقتصاددانانی^۴ که طرفدار توزیع عادلانه تر درآمدها از طریق سرمایه انسانی هستند، معتقدند که تنها تئوری توضیح دهنده چگونگی توزیع درآمد، تئوری سرمایه انسانی است و دولت‌ها بایستی از طریق کاهش تبعیض در ارائه خدمات آموزشی در جهت متعادل ساختن درآمدها تلاش کنند.

در این قسمت که ضرورت مطالعه سرمایه انسانی مطرح است ذکر چند نکته لازم به نظر می‌رسد. ابتدا آن که، برخی از تواناییها ذاتی و طبیعی و غیرقابل اکتساب اند. افراد یا دارای چنین تواناییها و یا فاقد آنهاند. اگر تمام تواناییها چنین باشند سرمایه گذاری در سرمایه انسانی بی فایده و بی مورد است. لیکن اکثر تواناییهای فردی اکتسابی اند و به وسیله آموزش بهبود و ارتقاء کیفیت می‌یابند. چنانچه منابع کافی برای این منظور اختصاص یابد و از مقدار مصرف کاسته شود، هرگونه هزینه‌ای در این باب جنبه سرمایه گذاری پیدا کرده و در آینده سبب افزایش مقدار کالا و خدمات خواهد شد. بدین علت است که افراد و جامعه به دنبال افزایش و بالا بردن سطح دانش، مهارتها و استعدادها می‌باشند. آنان در خود سرمایه گذاری می‌کنند تا بتوانند در آینده از کمیت و کیفیت تولیدی بیشتری بهره‌مند شوند.

نکته دوم آن که، تشکیل سرمایه انسانی به وسیله سرمایه گذاریهای آموزشی و بهداشتی سالانه مقدار قابل توجهی از هزینه‌های عمومی و بودجه کل کشور را به خود اختصاص می‌دهد. ایجاد سرمایه انسانی در کنار سرمایه مادی گامی است در جهت تعادل بین دو عامل مهم تولید که اتحاد و هماهنگی بین آنان موجب تسریع رشد و توسعه اقتصادی می‌شود.

بدین ترتیب توجه به اهمیت مقدار و کیفیت آموزش و پرورش، نحوه توزیع و میزان سرمایه انسانی که هر ساله ایجاد و مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد از عوامل مهم تداوم رشد و تسریع توسعه اقتصادی بوده و مطالعه و تعمق در آن در هر نظام اقتصادی ضروری است.

۶- نتایج و پیشنهادات

تئوری سرمایه انسانی، آن‌چنان که در سه دهه گذشته توسعه یافته، از دو قسمت مجزا تشکیل می‌یابد. قسمت اول به تئوری اقتصادی سرمایه انسانی در مورد تخصیص منابع سرمایه‌گذاری می‌پردازد. بدین ترتیب که منابع براساس اولویتهای تدوین شده و برپایه نرخ نسبی بازده فرصت‌های سرمایه‌گذاری گوناگون اختصاص می‌یابد.

قسمت دوم در ارتباط با تحلیل برخی از مسایل غامض اقتصادی است که بدون عنایت به مفهوم و تئوری سرمایه انسانی در تحلیل اقتصادی حل و پاسخ این مسایل ممکن نیست. برای مثال، امروزه توضیح در مورد منابع رشد اقتصادی، الگوی دستمزدها و توزیع درآمدها، بدون توجه به مفهوم سرمایه انسانی غیرممکن به نظر می‌رسد.

از آنجا که استهلاک این نوع سرمایه کمتر از سرمایه مادی و ماشین‌آلات است، و از آنجا که سرمایه انسانی قابلیت تطبیق بیشتری برای فرصت‌های قابل تغییر دارد، هرگونه سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی بازده طولانی‌تر و افق روشنتری دارد. از طرفی ناگفته پیداست که سرمایه مادی و سرمایه انسانی دو عامل مکمل در تولیدند و هر نوع عدم هماهنگی در انباشت و تشکیل این سرمایه‌ها سبب می‌شود که در آینده ناهماهنگیهای بیشتری در مسیر توسعه فراهم آید. اکنون که نیاز به بازسازی و نوسازی جامعه از هر زمان دیگری بیشتر احساس می‌شود عنایت به تشکیل سرمایه انسانی و کاربرد وسیع این سرمایه‌ها قویاً توصیه می‌شود.

منابع

2) BECKER, C.: «Human capital», New York, Columbia University Press» second edition 1975.

3) DENISON, E. F. : «The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives Before Us», Committee For Economic Development, New York 1982 And.

DENISON, E. F. : «Accounting for United States Economic Growth, 1929 - 1969», Washington, D. C.: Brooking, 1974.

4) MINCER, J.: «Investment in Human capital and personal Income Distribution», Journal of political Economy 1958, PP. 291 - 302

MINCER, J.: «The Distribution of Labor Incomes: A Survey». Journal of Economic Literature 1970, PP. 1 - 26.

MINCER, J.: «Human capital and Earnings,» In.: «Economic Dimensions of Education,» edited by D. Windham, National Academy of Education, Wash ington D. C. 1979.

