

و منابع انسانی



در آغاز دهه ۱۳۷۰ جمعیت ایران بر اساس آمار موجود سازمان ملل حدود ۵۴/۹ میلیون نفر بود. با توجه به اینکه میانگین رشد سالانه جمعیت ایران در سالهای ۱۳۳۰ تا ۱۳۶۰ و در دهه ۶۰ به ترتیب ۲/۸٪ و ۳/۴٪ بوده می‌توان گفت جمعیت کشور طی ۴۰ سال، ۴۰ میلیون نفر افزایش داشته است. علاوه بر این اگر از دهه ۷۰ به بعد رشد جمعیت به میزان پیش‌بینی شده ۲/۳٪ باقی بماند، انتظار می‌رود که ایران تا پایان قرن بیستم بیش از ۶۸/۸ میلیون نفر سکنه داشته باشد. این ارقام نشان می‌دهند که از سال ۱۳۳۰ به بعد، بطور متوسط در هر ۱۰ سال یکبار ۱۰ میلیون نفر بر جمعیت ایران افزوده شده است. چه از دیدگاه کسانی که طرفدار روشهای کنترل جمعیت‌اند و چه از نظر کسانی که کنترل افزایش جمعیت و طرحهای کاهش میزان تولد را مردود می‌دانند، تردیدی نیست که دولت ضامن اصلی رفاه شهروندان محسوب می‌شود. به عبارت دیگر دولت مسئول اصلی ایجاد محیطی است که به نیازهای اساسی هر شهروند بطور مؤثر پاسخ دهد. این نیازهای اساسی بی‌آنکه بخواهیم سطح مطلوب آنرا در نظر بگیریم شامل غذا، بهداشت، مسکن، تحصیل، درآمد مناسب جهت امرار معاش و امنیت از نظر اجتماعی و فردی می‌باشد.

۱. جعفر جوان، کارشناس امور بین‌الملل و عضو برنامه توسعه سازمان ملل در نیویورک است. وی بطور مستمر با گروه توسعه منابع انسانی وابسته به سازمان ملل، همکاری داشته و تاکنون در چند طرح بین‌المللی از جمله کمک‌رسانی به کشورهای آفریقایی و اجرای قطع‌نامه ۵۹۸ شورای امنیت در مورد آتش‌بس میان ایران و عراق شرکت داشته است.

دولت با توجه به چنین وظیفه سنگین و دشواری نه تنها باید سرمایه کافی در اختیار داشته باشد بلکه باید با هوشیاری از منابع مختلف خود بهره‌برداری کند. چرا که تنها سرمایه‌گذاری‌های مؤثر در امور اجتماعی سبب افزایش تولید ناخالص ملی و تحول همه‌جانبه اقتصاد می‌شود. به عبارت دیگر هر دو سوی این معادله لازم و ضروری‌اند.

در این کتاب اطلاعات کافی درباره جمعیت ایران به‌عنوان موضوع اصلی ارائه شده و بر این اساس در نوشتن این مقاله مسئله جمعیت از نقطه‌نظرهای دیگر، از جمله احتیاجات عمومی مورد بررسی قرار گرفته و سعی شده است که توصیه‌هایی جهت پاسخگویی به نیازهای مردم در چارچوب «توسعه منابع انسانی» ارائه شود.

اگرچه موضوع اصلی این مقاله بطور مستقیم به مسائلی مربوط می‌شود که سیاست‌گذاران ایران در حال حاضر با آن مواجه‌اند ولی رئوس کلی آن می‌تواند در دیگر کشورهای در حال توسعه نیز بکار گرفته شود. تجربه سازمانهای بین‌المللی و سایر عوامل درگیر با مسائل سیاستهای عمومی در سطوح ملی و جهانی نشان می‌دهد که توسعه مؤثر منابع انسانی، شرکت همگانی و سودمند مردم را در زمینه‌های سیاسی، اجتماعی و تکامل اقتصادی در شهرها، کشورها و در بعد وسیع‌تر، در جهان، به دنبال دارد.

تنظیم سیاست‌های عمومی در جهت پاسخگویی به نیازهای جمعی وابسته به دو عامل است: اول شناسایی داده‌های آماری برای تشخیص کمبودها و تعیین اهداف و دوم بررسی مستمر کمبودها و مقایسه آن با اهداف تعیین شده. بنابراین بررسی ادواری جمعیت عاملی ضروری و نسبتاً مطمئن برای آگاهی از وضعیت عمومی کشور محسوب می‌شود.

البته گردآوری آمار در مورد جمعیت (از جمله جنس، سن، نیازهای بهداشتی، سطح تحصیلات و غیره) موضوع تازه‌ای نیست. مؤسسات خصوصی و دولتی سالهای متمادی است که با استفاده از این اطلاعات پیشرفت اجتماعات را اندازه‌گیری می‌کنند. ولی در جمع‌آوری این اطلاعات غالباً مسائلی اقتصادی یا بخش‌های خاصی از آن در نظر گرفته می‌شود و در برخی موارد الگوهای سنتی جمع‌آوری اطلاعات بیشتر به سمت کمیت متمایل است تا کیفیت و به همین خاطر این‌گونه آمارگیری‌ها برای پاسخگویی به نیازهای مطالعات اجتماعی مناسب نیستند. برای مثال بالا بودن تعداد دانش‌آموزان دبیرستانی نمی‌تواند به‌خودی‌خود دلیل کارآیی نظام آموزشی باشد و یا بالا بودن تعداد دانش‌آموزان نمی‌تواند نشانگر کیفیت مطلوب آموزش محسوب شود.

دولتها و سازمانهای بین‌المللی با توجه به نارسایی‌های ناشی از استفاده از این اطلاعات محدود در صدد یافتن راهی جهت سنجش و ارزیابی پیشرفت و توسعه برآمده‌اند. «برنامه توسعه و عمران سازمان ملل متحد»، برای اولین بار در - گزارشهای توسعه انسانی - درآمد و شاخص‌های اجتماعی را در یک گروه استاندارد قرار داد و بدین ترتیب در صدد برآمد تا بازتاب یکپارچه‌ای از پیشرفت اجتماعی ارائه دهد. این استاندارد - شاخص توسعه انسانی - یا (HDI) خوانده می‌شود.^۱ سه متغیر مورد استفاده در «برنامه توسعه سازمان ملل متحد» (براساس HDI) عبارت از طول

عمر تقریبی، سواد و تولید ناخالص داخلی واقعی سرانه بودند. در این گزارش با تهیه فهرستی از نیازهای جامعه و یا بنا به اصطلاح رسمی نیازهای - توسعه انسانی - معیار جدیدی متشکل از چندین شاخص برای اندازه گیری میزان پیشرفت ارائه شده است.

گزارش توسعه انسانی علاوه بر اطلاعات متعارف از قبیل طول عمر تقریبی، سواد، تولید ناخالص داخلی سرانه و غیره، اطلاعاتی آماری درباره عدم توازن آموزشی کشورها (مثلاً تعداد دانش‌آموزان پسر در مقابل دانش‌آموزان دختر) هزینه‌های نظامی، عدم توازن در استفاده از امکانات (استفاده از سربازان به عنوان درصدی از معلمان و پزشکان)، ازدحام شهرنشینی (مثلاً تعداد خانه‌های بدون برق) و موارد دیگر ارائه داد.

بطور کلی این تغییرات نشانگر نامناسب بودن الگوهای توسعه اقتصادی سنتی است که مردم را در خدمت توسعه قرار داده و علاوه رشد اقتصادی را به عنوان تنها عامل «توسعه منابع انسانی» می‌داند. واقعیت‌های نگران‌کننده امروز نشان می‌دهد که مشکلات منابع انسانی (علیرغم مخارج عظیم و پاره‌ای پیشرفته‌ها) بیش از یک دهه است که در همه جهات و در سطح جهانی رو به افزایش می‌باشد. عدم موفقیت نظام‌های آموزشی، بالا بودن میزان بیکاری، عدم تناسب مراقبت‌های بهداشتی، در اختیار بودن فرصت‌های توسعه اجتماعی برای گروه‌هایی با درآمد بالا در مقابل گروه‌های کم‌درآمد، گسترش بی‌خانمانی، مواد مخدر و رابطه آن با خودکشی جوانان همگی از مسائلی‌اند که هم کشورهای در حال توسعه و هم کشورهای توسعه یافته در اواخر قرن بیستم با آنها مواجه‌اند. مشکل از دیاد مداوم جمعیت را نیز باید به این مشکلات اجتماعی و اقتصادی افزود. برخی سیاست‌گزاران و تصمیم‌گیران مسایل عمومی در سطوح کشور و جهان با توجه به این مشکلات عظیم معتقدند که نادیده گرفتن مردم به عنوان محور اصلی توسعه و پیشرفت عامل اصلی مشکلات سیاسی و اقتصادی کنونی است. الگوهای اقتصادی مختلف تولید اشکال نموده و برنامه ریزان همواره این حقیقت را نادیده گرفته‌اند که توسعه باید در خدمت مردم باشد. توجه بیش از حد به رشد اقتصادی تحقق دیگر جنبه‌های پیشرفت را محدود کرده است.

شناسایی و پرورش استعدادها بالقوه انسانی جهت شرکت در بهبود وضع زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی و کشوری هسته اصلی سیاست‌های «توسعه منابع انسانی» به شمار می‌رود. سازمان‌هایی مانند، برنامه توسعه و عمران سازمان ملل متحد، در حال حاضر روش‌های جدیدی را به منظور «توسعه منابع انسانی» پیشنهاد می‌کنند. این روش‌ها ضمن تقویت استقلال داخلی به هر فردی امکان می‌دهد که با انتخاب نقش خود طبق اولویت‌های فرهنگی عمل کند. در این مقاله قبل از ارائه خلاصه‌ای از الگوهای جدید «توسعه منابع انسانی» اقداماتی که ایران برای پاسخگویی به احتیاجات جمعیت طی دهسال اخیر انجام داده مورد بررسی قرار خواهد گرفت. بدنبال آن ضمن نگرش عمیق‌تر به روش‌های عملی «توسعه منابع انسانی» سعی خواهد شد تا کاربرد چنین الگوهایی در ایران بررسی شود.

پیشرفت توسعه انسانی در ایران طی دهه ۶۰

توسعه در ایران را طی دهه ۶۰ نباید به تنهایی و بدون در نظر گرفتن اثرات مخرب هشت سال جنگ با عراق در نظر گرفت. ایران بخاطر جنگ و برای پاسخگویی به نیازهای ناشی از آن مجبور به ارزیابی مجدد توسعه اقتصادی و سیاسی خود و اتخاذ تدابیری شد که شدیداً بر منابع انسانی و اقتصادیش اثر گذاشت.

سازمان ملل متحد زیان‌های غیرنظامی وارد بر ایران را از نظر اقتصادی تقریباً ۹۷/۳۸۴ میلیارد دلار برآورد کرد.^۳ جنگ مشکلات اقتصادی و تولیدی مشخصی پدیدآورد. مثلاً تولید ناخالص داخلی که در سال ۱۳۵۸ در حدود ۳/۱۲۷ میلیارد ریال بود در سال ۱۳۶۷ به ۲/۰۴۸ میلیارد ریال کاهش یافت و هزینه‌های مصرفی به میزان ۳۰٪ از ۵۴۰۰۰ ریال برای هر فرد در سال ۱۳۵۸ به ۳۹۰۰۰ ریال در سال ۱۳۶۷، تقلیل پیدا کرد. گفته می‌شود که حتی اگر سطح قبل از شروع جنگ نیز قابل حصول باشد ایران سالها از توسعه خود عقب خواهد بود مگر اینکه در مرحله کنونی منابعی مهم و کمکهایی فنی در دسترس این کشور قرار گیرد.

اثرات مخرب جنگ بر غیرنظامیان به غیر از خسارات گسترده بر اموال عمومی و خصوصی شامل بیش از ۱۴۰۰۰ کشته و ۵۷۰۰۰ زخمی بود که از این تعداد ۳۷۰۰۰ نفر نقایص جسمانی دائمی دارند. این آمار کشته‌شدگان و مجروحان جبهه‌ها را در برنمی‌گیرد. علاوه بر این تعداد بیشتری از جمعیت بطور غیرمستقیم از تلفات جنگ (نظامی و غیرنظامی) صدمه دیده‌اند. بسیاری از خانواده‌ها نان‌آور خود را از دست داده و برای امرار معاش مجبورند به کمکه‌های دولت متکی باشند.^۴

در مرحله‌ای از جنگ بیش از دو میلیون نفر از ساکنین استانهای مرزی به مناطق دیگر عزیمت کردند و نیروهای اشغالگر عده زیادی را به زور به عراق بردند. شرایط سالهای اخیر عده‌ای را قادر ساخت که به خانه‌هایشان بازگردند. و عده‌ای دیگر در نقاط مختلف کشور ساکن شده‌اند. اما اکثریت جنگ زدگان هنوز دسترسی کامل به مسکن و کار ندارند. در سال ۱۳۷۰ در حدود ۱/۲ میلیون آواره در اردوگاهها و مکانهای موقت زندگی می‌کردند و برای نیازهای ابتدایی خود به دریافت مقرری از دولت متکی بودند. شرایط زندگی آنها علیرغم کوششهای شدید دولت و اختصاص ۶۰ میلیارد ریال بودجه در سال، تا سطح مطلوب فاصله زیادی دارد. علاوه بر این، جنگ بطور مستقیم نیز مسایل و مشکلات فراوانی برای افراد خانواده‌های بی‌سرپرست در برداشت. نیازهای اجتماعی و احساسی در میان زنان و کودکان و همچنین نتایج تغییر مکانها مشکلات بزرگی را بوجود آورد که حتی بررسی و تحقیق آن دشوار است.

از مشکلاتی که روز به روز نمایان‌تر می‌شود، اثرات روحی و احساسی است که بخش وسیعی از ساکنان مناطق جنگ زده و شهرها و مناطق در معرض حملات هوایی و موشکی را در بر

گرفته است. حالت‌های شدید روانی، ضربه‌های احساسی بعد از جنگ و افسردگی رو به افزایش بوده و توجه مقامات پزشکی به این مسئله جلب شده است. حملات عصبی، سکت‌های قلبی به واسطه فشارهای روحی و همچنین خودکشی که از نظر اعتقادات مذهبی معمولاً غیرمتعارف محسوب می‌شود، در استان‌های مرزی تحت تهاجم بطور هشدار دهنده‌ای رو به افزایش نهاده است.^۵

در این حال ایران علیرغم مصایب زیادی که طی دهسال اخیر متحمل شده، توانسته است در توسعه منابع انسانی خود به پیشرفتهایی نایل آید. برای مثال شاخص طول عمر تقریبی در سال ۱۳۷۰ برابر با ۶۶/۲ سال (برای زنها ۶۶/۶ سال) بود که نشانگر افزایش بیش از ۱۶ سال در طول عمر جمعیت طی ۳۰ سال گذشته است. مرگ و میر کودکان کمتر از ۵ سال در سال یاد شده از میان یکهزار کودک ۵۹ نفر بود که از آمار سال ۱۳۴۰ تقریباً ۲۰۰ نفر کمتر است. نزدیک به ۸۰٪ از جمعیت ایران طی سالهای ۱۳۶۶ تا ۱۳۶۸ از خدمات بهداشتی استفاده کرده‌اند و ۸۹٪ از آنان از آب آشامیدنی سالم جهت نوشیدن و نظافت برخوردار شده‌اند. درحالیکه این رقم در سال ۱۳۳۰ برابر با ۵۱٪ بود. ایرانی‌ها در سال ۱۳۶۷ از کالری روزانه بیشتری در حدود ۱۲۰٪ استفاده کرده‌اند در حالیکه مصرف کالری روزانه آنها در سال ۱۳۴۴ در حدود ۸۹٪ بود.^۶

ولی این پیشرفتها یک روی سکه‌اند. از سوی دیگر ۱۴ میلیون نفر از ایرانیان بالغ امروزه بیسوادند که ۸/۷ میلیون نفر از آنان را زنان تشکیل می‌دهند. ایران با ۴۵٪ بیسواد یکی از ده کشور دارای بیشترین تعداد بیسواد است.^۷

ایرانی‌های ۲۵ ساله و مسن‌تر تقریباً از ۳/۹ سال تحصیل برخوردارند (۴/۶ سال برای مردان و ۳/۱ سال برای زنان). در سال ۱۳۶۳ برای هر ۲۶۹۰ ایرانی یک پزشک و برای هر ۱۰۵۰ نفر یک پرستار وجود داشت. در سطح مدارس ابتدایی نیز هر ۲۹ نفر دانش‌آموز در سال ۱۳۶۷ یک معلم داشتند.^۸ فاصله میان زندگی شهری و روستایی نیز امروزه همچنان زیاد است. ۴۳٪ جمعیت همچنان در مناطق روستایی زندگی می‌کنند و تنها ۶۰٪ از آنها به خدمات بهداشتی دسترسی دارند. ۷۵٪ از آنان از آب آشامیدنی سالم برخوردارند و ۳۵٪ از ایرانیانی که در مناطق روستایی زندگی می‌کنند از امکانات بهداشتی کافی بهره‌مندند. علاوه بر این در مقایسه با سایر کشورهای در حال توسعه مانند چین و کوبا که به ترتیب ۵۹/۳٪ و ۴۳/۷٪ از جمعیشان را نیروهای کارگری تشکیل می‌دهند، نیروی کارگر ایران در سالهای ۱۳۶۸ و ۱۳۶۹، ۲۷/۱٪ جمعیت بود که ۱۷/۵٪ از این عده را زنان تشکیل می‌دادند.^۹ این آمارها نشان دهنده کار عظیم و دشوار مسئولین برای هدایت کشور به قرن ۲۱ است.

ضمناً باتوجه به اینکه ۴۵/۵٪ جمعیت کنونی ایران کمتر از ۱۵ سال سن دارند،^{۱۰} لزوم تنظیم راه‌حل‌های جدید و مؤثر جهت استفاده بهتر از منابع انسانی کشور بسیار بدیهی به نظر می‌رسد. این قشر از جمعیت است که آینده ایران را در قرن بیست و یکم پی‌ریزی خواهد کرد.

الگوهای پیشنهادی برای توسعه منابع انسانی در ایران

هیچ راه حل موفقیت آمیزی برای توسعه که همه بتوانند بوسیله آن مشکلات خود را حل کنند وجود ندارد. هر کشوری باید با استفاده و تجزیه و تحلیل بهترین و بیشترین اطلاعات موجود مسیر سیاسی، اقتصادی و فرهنگی خود را برگزیند. ضمناً سیاستهای ناموفق گذشته ممکن است در آینده به نتیجه برسند زیرا راههایی که در یک زمان و مکان مؤثر و کارساز نبوده اند ممکن است بعدها نتیجه بدهند. در حال حاضر باتوجه به این مقتضیات تعیین ضروریات راههای توسعه منابع انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است.

«توسعه منابع انسانی» سالهاست که به اشکال مختلف تعریف شده است. این تعاریف بطور کلی به دسته های ذیل قابل تقسیم اند:

۱- برنامه توسعه «نیروی انسانی» و راههای مربوط به برنامه ریزی سرمایه های انسانی که در تئوری اقتصاد نئوکلاسیک تشریح شده است،

۲- برنامه های آموزش و ویژه برای افرادی که بنظر می رسد در رقابت برای بدست آوردن کار دچار مشکل اند،

۳- مدیریت انسانی و سیاستها و برنامه های پیشبردی در سازمانهای بزرگ،

۴- آموزش و تعلیم برای بالا بردن دانش و مهارت.

۱۱۸

هریک از این تعاریف برای منظور خاصی مفیدند ولی دارای نقایص واضحی نیز می باشند. برنامه ریزی سرمایه های انسانی به شکلی مکانیکی با عرضه و تقاضای بازار کار مرتبط است ولی از نظر روش عملی بیشتر اوقات معتبر نبوده، تقسیم بندی طبقاتی رامشخص نکرده و در نهایت به زمان متکی است. این روش میان آموزش و کارایی افراد، رابطه ای مستقیم قابل است به این معنی که میزان تحصیلات را شرط اساسی کارایی می داند. اما این روش از نظر تجربی همیشه موفق نبوده است. برنامه آموزش ویژه هرچند که با نیت خوبی تهیه شده ولی به علت هدف قرار دادن نارسایی ها چندان مورد توجه نیست و در بهترین حالت بجای پرداختن به مسأله ای که قصد حل آنرا دارد بیشتر به کمبود منابع توجه کرده است.

مدیریت منابع انسانی در سازمانهای بزرگ بخاطر تضاد میان اهداف افراد و سازمان دچار مشکل می شود و هرچند که در شرایط مطلوب به نفع هر دو تمام می شود ولی غالباً به سود منافع سازمان و زیان فرد می انجامد.

از آنجا که دیدگاه توسعه منابع انسانی فقط با جنبه عرضه یا آماده سازی افراد برای کار سروکار دارد جنبه های بنیادی توسعه زندگی در خارج از محل کار را نادیده می گیرد.

براساس نظریه لاورنس، LAWRENCE، «یک تعریف عملی کامل از «توسعه منابع انسانی» باید بهترین نکات روشهای یاد شده را دربرگیرد و توسعه و استفاده از توانایی های انسانی در جهت

تولید اقتصادی و یا دیگر اهداف مفید اجتماعی باشد. این نظریه به «توسعه منابع انسانی» اجازه می‌دهد که در مورد افراد و همچنین جوامع از ریشه آغاز کند و به مهره‌ای اساسی برای کاهش فقر تبدیل شود.^{۱۱}

با شناسایی مشکلات بزرگی که برنامه‌ریزان و سیاست‌گزاران در زمینه‌های ذکر شده با آن مواجه‌اند یک برنامه درخشان «توسعه منابع انسانی» باید ضمن عملی بودن پاسخگوی نیازهای کوتاه مدت و اهداف بلندمدت باشد. چهار عامل اصلی و متقابل در توسعه جامع منابع انسانی نقش دارند.^{۱۲} از این عوامل می‌توان به عنوان فعالیت‌ها و یا سیاستهایی که بطور یکسان از تخریب، ترقی و تقویت «توسعه منابع انسانی» مؤثرند نام برد. اصول یادشده عبارتند از:

الف - بدست آوردن سرمایه از قبیل اعتبار، زمین و مسکن، برای اشخاصی که به واسطه وضعیت اقتصادی یا محل زندگی^{۱۳} مورد بی‌توجهی قرار گرفته‌اند و رفع نیازهای مختلف خدماتی آنان. این نیازها عبارتند از مایحتاج زیربنایی، مصالح ساختمانی، کمک‌های مالی جهت مسکن و فعالیتهای کمکی از قبیل مکانیزمهای وام با بهره کم از طریق بانکها یا بعضی مؤسسات.

ب- کسب دانش و مهارت‌های اولیه یا مستمر ضروری به منظور انجام فعالیتهایی که از نظر اقتصادی یا اجتماعی به فرد یا مستقیماً به گروه اجتماعی فرد کمک کند. نوع و ماهیت این قبیل فعالیتهای بعداً تحت عنوان «کاربرد» مورد بحث قرار خواهد گرفت. مراحل دستیابی به مهارت ممکن از پیش از تقبل یک فعالیت یا در حین خدمت به عنوان خودآموزی و یا در آینده از نظر فکری می‌باشد. اکتساب مهارت‌ها در طول عمر شخصی جریان دارد و ممکن است به قبل از ورود شخص به آموزش رسمی مربوط شود (از قبیل مهدکودک یا کودکستان) و یا از طریق مراکز آموزش رسمی بدست آید (تحصیل و آموزش فنی) و یا در خارج از مراکز و مؤسسات رسمی قرار گرفته شود (مانند تحصیل و آموزشهای غیر رسمی، تجارب کاری، رسانه‌های گروهی و ارتباط با خانواده و دیگران). ولی تمامی موارد فوق منبع یا مکانیزمی برای آموختن هستند.

ج- کاربرد مؤلف دانش و مهارت‌های فردی در فعالیتی که هرکس برای خود یا گروه، مؤسسه و یا جامعه‌اش انجام می‌دهد. چنین فعالیتهایی ممکن است بطور مستقیم از نظر اقتصادی منافعی دربر نداشته باشد و بطور مثال می‌تواند شامل نقش رهبران و مسئولین محلی باشد، ولی در هر صورت باید به سمت ارزش افزوده گروه بزرگتری مانند خانواده یا جامعه که فرد به آن تعلق دارد، هدایت شود. ارزش افزوده البته به وضعیت ملی، اجتماعی و فرهنگی بستگی تام خواهد داشت. زیرا بیشتر افراد بطور رسمی یا غیررسمی برای بهبود زندگی خود کار می‌کنند. بنابراین اگرچه طرح‌های «توسعه منابع انسانی» حتی در مورد حصول و کاربرد مهارت‌های غیر شغلی نیز حساس است ولی کاربرد مهارت‌ها و دانش در فعالیتهای شغلی از نظر میزان حقوق، دستمزد و سایر مزایا حایز اهمیت خواهد بود.

د- حفظ و نگهداری منابع انسانی به منظور کسب و کاربرد مهارت‌ها و دانش. این امر به معنای افزایش فرصت‌های مناسب برای دستیابی به آموزش‌های رسمی و غیر رسمی و کار می‌باشد و فرصت‌های یاد شده را باید با زیربنای اجتماعی برای بالا نگهداشتن سطح بهداشت و تغذیه به منظور فراگیری و کارایی و همچنین با حمایت‌های شغلی، حساسیت‌های محیط زیستی، ایمنی و بهداشت جسمی و روانی در محیط کار مرتبط کرد. این امر نشان می‌دهد که در سیاست‌های «توسعه منابع انسانی» تحصیل، آموزش کار، اقتصاد و جنبه‌های محیطی کاملاً سبب تسریع و تسهیل یادگیری و کارایی افراد می‌شوند.

«توسعه منابع انسانی» از این دیدگاه در صدد است، توجه عاملین و نهادهای ذیربط (دولتی، غیردولتی و خصوصی) را به نقش مستقل و کمک کننده‌ای که فرد می‌تواند از طریق انتخاب یک فعالیت داشته باشد جلب کند. این افراد ممکن است بیکار، شاغل و یا چندشغلی باشند، برای خود یا برای دیگران، بطور تمام وقت یا نیمه وقت کارکنند، و جوان، پیر یا معلول باشند. هدف نهایی «توسعه منابع انسانی» علاوه بر ارتقاء استقلال اقتصادی و اجتماعی، ایجاد و دستیابی راه‌هایی قابل بررسی جهت استفاده از استعداد‌های انسانی در تمامی افراد است.

در این روش یک رشته عناصر تکمیلی وجود دارد که می‌توانند در ارائه خدمات به عنوان مشکلات و موانع و یا برعکس به عنوان نیروی قابل توجهی در نظر گرفته شوند. بطور مثال میان فرد و خانواده، گروه و جامعه، میان اکتساب و کاربرد دانش و مهارت و میان مؤسسات، گروه‌ها و سازمان‌های مختلف درگیر در سیاست‌های «توسعه منابع انسانی» می‌توان چنین روابط متقابل را مشاهده کرد. این روابط متقابل بر برنامه‌های آتی «توسعه منابع انسانی» نیز سایه افکنده‌اند.

اجرا

اجرای چنین روش جامعی به سیاست‌های هماهنگ و یکپارچه قسمتهای مختلف بخشهای دولتی و خصوصی نیازمند است. این امر می‌تواند بطور تخصصی از طریق توافق‌های میان وزارتخانه‌ها و مؤسسات مختلف در مورد ابتکار عمل‌های برنامه‌ریزی شده خاص و یا بوسیله روشهای زیربنایی دائمی‌تر از قبیل کمیته‌های هماهنگ کننده وزارتخانه‌ای در بخش دولتی تحقق پذیرد. این امر حتی می‌تواند از طریق سازمان‌های مختلفی مانند گروه‌های کاری یا نیروهای کاری در بخش‌های غیردولتی و خصوصی صورت گیرد.

درباره اهمیت اطلاعات در تنظیم سیاست‌های مؤثر برای «توسعه منابع انسانی» پیش از این بحث شد. در عین حال در این مورد نباید به روشهایی که جنبه غیرعلمی دارند زیاد تأکید کرد. طبق نظر لاورنس: «تسریع مراحل اجرای «توسعه منابع انسانی» به صورت جامع باید با یکارگیری مستمر اطلاعات مناسب مربوط به موضوع «توسعه منابع انسانی» همراه باشد. این اطلاعات بویژه

شامل بازار کار و همچنین شاخص‌های بهداشت، تحصیل و شرایط محیطی می‌شود. در بخش اطلاعات بازار کار مثلاً پیشنهاد می‌شود که بجای تکیه بر اطلاعات ناکافی، نشانه‌های مختلف بازار کار مورد بررسی قرار گیرد. این امر باید با تشخیص معایب و تفسیر سیاستها و تعیین نیازهای «توسعه منابع انسانی» همراه شود. اطلاعات در جنبه‌های مختلف از مراحل «توسعه منابع انسانی» چه از نظر عرضه و چه از نظر تقاضا باید به سطح بهتری ارتقاء یابد. البته تشخیص نارسایی‌های توان «توسعه منابع انسانی» باید در سطح هر کشور و نه در سطح مؤسسات بین‌المللی صورت گیرد. این امر به کمک‌های فراوانی برای توسعه نیاز دارد و سازمانهای غیردولتی، گروهها و بهره‌مندشوندگان از آن باید در اجرایش اقتدار کامل داشته باشند».

در بررسی وضعیت دشوار بازار کار و ازدیاد گسترده جمعیت در کشورهای در حال توسعه و باتوجه به ورود موج عظیمی از نیروی کار به بازار طی مدتی معین، بنظر می‌رسد که رابطه جاری میان آموزش و کار چندان امیدوارکننده نیست. در کنار پدیده بیکاری افراد دارای تحصیلات بالا در کشورهای غیرصنعتی مشاهده می‌شود که بخش اعظم نیروی فعال این کشورها فقط سه سال تحصیلات ابتدایی داشته‌اند. بنابراین بویژه با توجه به نتایج «کنفرانس جهانی تحصیل برای همه، در سال ۱۳۷۰»، تمرکز بر نیازهای برآورده نشده دوران ابتدایی و حتی قبل از ابتدایی یک اولویت جهانی دارد. اما اگر اینگونه مساعی موضوع خاصی را در نظر گیرد و بدون دقت لازم باشد (مثلاً به نیازهای تغذیه‌ای کودکان در دوره بحرانی کودکی یا نیازهای کارگران شهری و روستایی که در زمان کار فاقد مسکن و پشتوانه‌اند توجه نشود) روابط متقابلی که قبلاً ذکر شد بی‌اثر خواهد ماند. نظامهای توسعه منابع انسانی بجای تمرکز بر روی تربیت جویندگان کار از طریق تحصیل و برنامه‌های آموزشی باید به فکر یافتن راههایی جهت تربیت ایجادکنندگان مشاغل که به معلمین، مربیان و شاگردان نیاز دارد، باشد.^{۱۲}

در سیاست عمومی ضروری‌ترین عامل از یک سو شناخت مهارتها / اکتساب دانش / مراحل بکارگیری به‌عنوان توسعه مستمر انسانی و از سوی دیگر یکپارچه کردن سیاستهای مربوط به تحصیل، بهداشت و کار است. به منظور درک اختلاف بین یادگیری و بکارگیری مهارتها باید دید که فرد چقدر می‌تواند خارج از تحصیلات رسمی و بخصوص در حین کار بیاموزد. باوجود این وزارتخانه‌های آموزش (یادگیری) و کار (بکارگیری) در بسیاری از کشورها در رابطه با سیاستهای «توسعه منابع انسانی» بطور جداگانه عمل می‌کنند.

کشورهای حاشیه اقیانوس آرام در خلال دهه اخیر به پیشرفتهای مهمی از نظر اقتصادی و سیاسی نایل شده‌اند. بیشتر موفقیت آنان را می‌توان به شناخت روابط متقابل عواملی که در «توسعه منابع انسانی» ضروری‌اند نسبت داد. آموزش مردم در مورد بهداشت بیماری‌ها را کاهش داده و نه تنها جمعیت را از سلامت و فعالیت بیشتری برخوردار می‌سازد بلکه مخارج سنگین دولت را در برنامه‌های بهداشتی کاهش می‌دهد. همچنین نیروی کار باسواد در یادگیری روش‌های جدید

مستعدتر بوده و همین امر باعث پیشرفتهای اقتصادی می‌شود. کشورهای یاد شده به این نتیجه رسیده‌اند که «توسعه منابع انسانی» نباید تنها به عهده دولت گذارده شود. دولت از طریق مساعی وزارتخانه‌های مختلف، بخش خصوصی، سازمانهای غیردولتی و جوامع مختلف و مردم عادی را به شرکت در «توسعه منابع انسانی» تشویق می‌کند. گرچه دولت در بسیاری از موارد برای تنظیم سیاستها نقش اصلی را به آنها واگذار نمی‌کند با وجود این آنها با سایر مؤسسات غیردولتی همکاری می‌کنند. شاید یکی از دلایل این روابط مستحکم میان بخش دولتی و خصوصی در «توسعه منابع انسانی» تمایل بخش دولتی جهت شرکت بخش خصوصی در اینگونه فعالیتها از ابتدایی‌ترین مراحل است. نظام آموزشی کره نمونه کاملی از همکاری بخش خصوصی و دولتی در این زمینه است. این همکاری با دخالت گروههای مختلف اجتماعی و سازمانهای اولیا از طراحی برنامه‌های درسی تا مدیریت مدارس را دربرمی‌گیرد.

بعضی از همکاران ایران در آسیا توانسته‌اند گامهای بلندی در پاسنخگیری به نیازهای جمعیتی خود بردارند و همچنین با تجهیز به روش‌های منظم و مؤثر در صدد تشخیص اولویتهای «توسعه منابع انسانی» و اقدام در جهت آن برآمده‌اند.

علاوه بر کشورهایی همچون ژاپن، کره جنوبی، سنگاپور و تایوان که به‌عنوان قدرتهای اقتصادی منطقه شناخته شده‌اند، کشورهای دیگری مانند مالزی، اندونزی و سریلانکا بدنبال یافتن جایگاه اقتصادی خود در ساختار اقتصادی منطقه‌اند. هر یک از این کشورها با توجه به تفسیر خود از «توسعه منابع انسانی» اقدام نموده‌اند ولی همه آنها در این مسأله توافق دارند که سرمایه‌گذاری در جمعیت مقدمه ضروری جهت موفقیت و شکوفایی اقتصادی است. این امر در شاخص‌های توسعه منابع انسانی آنها بوضوح مشاهده می‌شود. موقعیت ایران به‌عنوان یکی از قدرتهای مهم آسیایی برای این کشور فرصت خوبی فراهم کرده تا با همکاری با دیگر کشورهای آسیایی جهت شناسایی و بکارگیری روشهای احتمالی در مورد «توسعه منابع انسانی» اقدام کند. کمیسیون اقتصادی و اجتماعی برای آسیا و اقیانوسیه، اسکاپ، و با برنامه‌های توسعه‌ای سازمانهای مختلف بین‌المللی^{۱۵} از جمله فرصتهایی است که می‌توانند در تسهیل این روند مؤثر باشند.^{۱۶}

۱. گزارش توسعه انسانی برنامه توسعه سازمان ملل متحد (U.N.D.P)، ۱۹۹۰.
۲. مثلاً مهدکودک برای استفاده مادران شاغل، کودکستان و بیمه‌های درمانی.
۳. خسارات مستقیم شامل خسارات وارد به مراکز حیاتی و ذخایر مالی در اثر حملات مستقیم است. دولت میزان چنین خساراتی را در حدود ۳۰/۸۱۱/۴۲۴ میلیون دلار برآورد کرده است. برای مقایسه باید گفت که این مبلغ تقریباً برابر است با درآمد ناخالص داخلی ایران در سال ۱۳۶۷. مراجعه شود به گزارشهای شورای امنیت به شماره S/۲۲۸۶۳ مورخ ۳۱ ژوئیه ۱۹۹۱ و S/۲۳۳۲۲ مورخ ۲۴ دسامبر ۱۹۹۱.
۴. سازمان برنامه و بودجه جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۹۹۱ در گزارش نهایی خود درباره میزان خسارات اقتصادی وارد از جنگ تحمیلی عراق، تلفات انسانی را بطور خلاصه چنین بیان کرده است: خسارات وارد به نیروی انسانی از نظر کیفی بسیار بیش از کمیت آنست. شهدا، معلولان و اسیران دوران جنگ از باارزشترین داراییهای کشور بوده‌اند. بنابراین این واقعیت جای بحث ندارد که تلفات انسانی جنگ، از نظر تعداد شهدا و معلولان اگرچه بطور فنی قابل اندازه‌گیری است ولی آنرا باید از دیدگاه اسلامی و بشر دوستانه مورد سنجش قرارداد. به دلیل همین ملاحظات گزارش حاضر انحصاراً به تخمین خسارات اقتصادی جنگ پرداخته است.
۵. گزارش شماره S/۲۲۸۶۳ سازمان ملل متحد.
۶. شاخصهای توسعه انسانی گزارش سال ۱۹۹۲ U.N.D.P.
۷. دفتر آمار یونسکو.
۸. گزارش سال ۱۹۹۲ U.N.D.P.
۹. گزارش سال ۱۹۹۲ U.N.D.P.
۱۰. مجله اکونومیست سوم اکتبر ۱۹۹۲.
۱۱. جان لاورنس (John E. S. Lawrence). وی مشاور فنی اصلی U.N.D.P است. او مؤلف گزارش "Intersectoral Approaches to Human Resources Development in the 1990 and Beyond" بود که برای اولین بار در سال ۱۹۹۱ طی نشست مشترک سازمان ملل متحد و سازمان کنفرانس اسلامی در رباط درباره آموزش و تعلیمات حرفه‌ای در کشورهای عضو سازمان کنفرانس اسلامی ارائه شد.
۱۲. لاورنس ۱۹۹۱.
۱۳. مثل محل‌های نامناسب داخل یا اطراف شهرها؛ اردوگاههای آوارگان، مناطق توسعه نیافته روستایی و غیره.
۱۴. گزارش U.N.D.P در نشست مشترک سال ۱۹۹۱ سازمان ملل متحد و سازمان کنفرانس اسلامی در رباط.
۱۵. مانند همکاریهای فنی میان کشورهای در حال توسعه «T.C.D.C» وابسته به U.N.D.P.
۱۶. جزییات این مقاله ضرورتاً گویای دیدگاههای نویسنده نیست و لزوماً بیانگر مواضع U.N.D.P، شورای اجرایی آن و یا کشورهای عضو، نمی‌باشد.