



ارتقاء شاخص‌های توسعه انسانی و بهبود فضای کسب و کار کشور در برنامه پنجم

دکتر محمدرضا سپهری

توسعه انسانی فرایندی است که طی آن امکانات افراد بشر گسترش می‌یابد. اساسی‌ترین این امکانات عبارتند از: داشتن زندگی طولانی و توأم با سلامتی، فراگرفتن دانش و برخورداری از سطح زندگی مناسب، چنانچه این امکانات فراهم نشوند بسیاری از موقعیت‌های دیگر زندگی قابل حصول نخواهند بود.

افزایش تولید ملی، عدالت و دانش محوری رشته اصلی پیوند دهنده همه ارکان چشم انداز بیست ساله کشور است. در این چشم انداز خمیرمایه شکل دهی چنین اقتصادی، رشد مستمر و رقابت پایدار است.

در رویکردهای جدید، انسان هم به عنوان محور توسعه و هم ابزار توسعه در نظر گرفته شده و تجارب جدید، تحقق اهداف توسعه را صرفاً در صورت وجود انسان‌های خلاق، میسر می‌داند. به عبارت دیگر رهیافت جدید توسعه انسانی به دنبال این است که انسان‌ها در مرکز توسعه قرار گیرند. بدین جهت باید گفت منابع انسانی دارای با ارزش و ثروت اصلی ملت‌ها را تشکیل می‌دهند و تعهد، سازگاری و مهارت آنها منبع مزیت رقابتی و ارزش افزایی می‌شود. بر اساس تازه‌ترین گزارش سازمان ملل متحد در سال ۲۰۰۸ همزمان با بهبود امید به زندگی، کاهش فقر و ارتقاء سطح آموزش و درآمد سرانه بار شد ۱۰ پله‌ای، شاخص توسعه انسانی (HDI) در جمهوری اسلامی ایران به ۰/۷۷۷ رسید که بین ۱۷۹ کشور رتبه ۸۴ را به خود اختصاص داد و درآمد سرانه کشور، بر حسب PPP (برابری قدرت خرید) به ۱۰۳۱ رسید از سال پیروزی انقلاب که شاخص توسعه انسانی ایران ۰/۵۵۹ بود تا سال ۲۰۰۸ که شاخص توسعه انسانی به ۰/۷۷۷ رسیده ایران از جمله کشورهایی است که بیشترین پیشرفت را در توسعه انسانی داشته و به تدریج به گروه کشورهای با توسعه انسانی بالا نزدیک می‌شود.

در طول سال‌ها، مفهوم توسعه تداومی کننده توسعه اقتصادی بود. این الگوی توسعه برای مدتی رشد اقتصادی شتابانی را به وجود آورد، اما در همین حال موجب شد که منابع طبیعی تحلیل رفته و مشکلات جدیدی پدیدار گردد. رویکرد اقتصادی به توسعه سبب شد مصرف کالاها و خدمات به عنوان اساسی‌ترین عنصر رفاه اقتصادی در نظر گرفته شود و برای سنجش میزان رفاه و توسعه، شاخص درآمد ملی مورد توجه قرار گرفت.

در همین حال، مخالفت‌ها با این الگوی تاریخی از توسعه آغاز گردید، چرا که اهداف رشد اقتصادی در بسیاری از کشورها محقق شد اما شرایط زندگی توده عظیمی از مردم تغییر نکرد. به تدریج همگان به این باور رسیدند که باید عوامل دیگری را مورد سنجش قرار داد تا بتوان وضعیت اجتماعی و فرهنگی کشورها را اندازه‌گیری نمود. به این ترتیب بود که مفاهیمی چون رشد همراه با عدالت در توزیع مجدد درآمد وارد ادبیات توسعه گردید. به تدریج انسان و شأن او مورد توجه قرار گرفت و در حقیقت توسعه بر محور مردم متمرکز شد، چرا که مردم ثروت اصلی جوامع محسوب شدند و رشد اقتصادی نه به عنوان هدف بلکه به عنوان وسیله‌ای برای افزایش فرصت‌های زندگی مورد توجه قرار گرفت. در تعریف نوین توسعه، انسان‌ها هم هدف و هم ابزار توسعه هستند.

توسعه منابع انسانی را می‌توان با سه نگرش طبقه بندی نمود:

الف: نگاه سازمانی - بنگاه‌ای: در نگاه سازمانی مأموریت و وظیفه توسعه منابع انسانی افزایش سطح توانمندی و شایستگی منابع انسانی یک سازمان در راستای تحقق اهداف و سیاست‌های سازمانی و فردی می‌باشد. کارکردهای توسعه منابع انسانی سازمانی عبارتند از: آموزش کارکنان، توسعه مسیر شغلی و توسعه سازمانی در مسیر اهداف سازمانی
ب: نگاه ملی - برنامه‌ای: پرورش، ارتقاء و همسوسازی شایستگی شهروندان جامعه از بدو تولد تا پایان عمر به صورت عادلانه و هدفمند در راستای اهداف و برنامه‌های توسعه ملی کشور. به عبارت دیگر در نگاه ملی - برنامه‌ای، برنامه‌های توسعه منابع انسانی با هدف فراهم آوردن سرمایه انسانی مولد به منظور تحقق اهداف و استراتژی‌های ملی طراحی و اجرا می‌گردند.

ج: نگاه انسانی: پرورش و تربیت انسان‌هایی با ویژگی‌ها و شاخص‌های تعالی، کمال یافتگی و انسان‌مدارانه، تأکید این نگاه بر ارزش‌های والای دینی و انسانی بوده و سعادت افراد را هدف قرار می‌دهد.

۱) وزارت کار و امور اجتماعی با تشکیل چهار کارگروه: سیاست‌های فعال بازار کار، سیاست‌های تنظیمی بازار کار، سیاست‌های حمایتی بازار کار و سیاست‌های کلان بازار کار اقدامات لازم را جهت طرح مباحث کار و اشتغال در قانون برنامه پنجم به انجام رساند. این اقدامات همزمان با بهره‌گیری از مطالعات پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی و دیگر پژوهش‌های جدید صورت پذیرفت و به دنبال اعلام تشکیل کارگروه‌های تخصصی در حوزه منابع انسانی و اشتغال، جلساتی با حضور وزیر محترم کار و امور اجتماعی و نمایندگان دستگاه‌های معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور، وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت کشور، وزارت آموزش و پرورش، وزارت صنایع و معادن، وزارت امور اقتصادی و دارایی، وزارت رفاه و تأمین اجتماعی، وزارت بازرگانی، وزارت جهاد کشاورزی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای،

کمیته امداد امام خمینی (ره)، سازمان بهزیستی کشور، مرکز امور زنان و خانواده، سازمان تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح، نماینده کمیسیون برنامه‌ریزی فضایی و توسعه منطقه‌ای، نماینده شورای عالی تدوین برنامه پنجم، صاحب‌نظر حوزوی، سازمان ملی جوانان و وزارت تعاون برگزار گردید و ضمن جمع‌بندی نقطه‌نظرات کلیه دستگاه‌های شرکت کننده، با در نظر گرفتن قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اهداف چشم‌انداز بیست ساله، سیاست‌های کلان بررسی شده و در جلسات کارشناسی، مبنای نظری، تحلیل وضع موجود، نقاط قوت و ضعف راهبردها، سیاست‌ها، اهداف و احکام آماده گردید که جهت تصویب به کارگروه مشترک ارائه می‌گردد. (۲) ارتقاء سرمایه‌های انسانی به مفهوم توانمندسازی انسان‌ها همراه با سرمایه

اجتماعی هم زمان بر است و هم پرهزینه که نیازمند تلاش همه دستگاه‌های ذیربط است. بدیهی است بدون شکل‌گیری سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگ و اقتصاد، ناهموار و دشوار خواهد بود. از این نظر و با توجه به وجود مشکلات عدیده در حوزه منابع انسانی و درگیر بودن جامعه علمی و کار و تولید کشور با این مقوله و همچنین به منظور نظارت و برنامه‌ریزی دقیق و همه‌جانبه در این حوزه، در نظر است "تدوین سند ملی توسعه منابع انسانی کشور" در احکام پیشنهادی برنامه گنجانده شود. (۳) با توجه به بررسی یافته‌های پژوهشی مرتبط با نیروی انسانی و وضعیت اشتغال کشور و نظر به وضعیت بیکاری موجود، مباحث اشتغال و منابع انسانی در برنامه پنجم با جهت‌گیری‌های ذیل تدوین خواهد گردید:



- ◆ بهبود فضای کسب و کار کشور
- ◆ رفع موانع تولید و سرمایه گذاری
- ◆ بهبود نظام کارورزی و مهارت آموزی جوانان
- ◆ اشتغال زائی در حوزه خدمات و کار از راه دور
- ◆ تدوین و استقرار نظام مشاغل خانگی
- ◆ تدوین مقررات معطوف به مشاغل جدید
- ◆ گسترش فرهنگ کار آفرینی در کشور
- ◆ مشخص نمودن سهم بهره‌وری در ارتقاء رشد اقتصادی کشور برای نخستین بار در برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور مورد توجه قرار گرفت. در ماده ۵ قانون برنامه چهارم توسعه کشور مقرر گردید، ۲/۵ درصد از رشد ۸ درصدی اقتصاد کشور از محل ارتقاء بهره‌وری کل عوامل تولید (TFP) حاصل گردد. از این رو کارگروه تخصصی ارتقاء بهره‌وری بخشی از فعالیت‌های خود را معطوف به این نمود که ضمن لحاظ نمودن تجربیات کلیه دستگاه‌ها و همچنین با بهره‌گیری از یافته‌های پژوهشی جدید با پیشنهاد احکام جدید بتواند مسیر ورود بهره‌وری و حضور این مهم را در رشد اقتصادی کشور هموارتر نماید:
- ◆ کارگروه تخصصی ارتقاء بهره‌وری با در نظر گرفتن مسائل و چالش‌های اساسی بهره‌وری در کشور از جمله:
- ◆ ساختار اقتصاد کشور
- ◆ عدم توجه کافی به ایجاد ارزش افزوده و خلق ثروت
- ◆ اقتصاد مبتنی بر منابع طبیعی به جای اقتصاد متنوع مبتنی بر داناتی، سرمایه انسانی و فناوری‌های نوین
- ◆ ضعف بهره‌وری در طرح‌های کلان اقتصادی و برنامه‌های اجرایی کشور
- ◆ فقدان ساختار مناسب جهت هدایت فعالیت‌های بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی
- ◆ عدم وجود نظام ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی بر مبنای شاخص‌های بهره‌وری در بخش‌ها و زیربخش‌های اقتصادی
- ◆ عدم استفاده بهینه از منابع و ثروت ملی
- ◆ نهادینه نشدن فرهنگ بهره‌وری و کار
- ◆ تضعیف اخلاق حرفه‌ای و کسب درآمد حلال در جامعه
- ◆ ضعف نظام تولید آمار در جهت فراهم آوردن زمینه اطلاعاتی مناسب به منظور محاسبه شاخص‌های بهره‌وری
- ◆ عدم پیوند بین نظام تحقیقات و نظام توسعه‌ای کشور
- ◆ پایین بودن درجه رقابت پذیری اقتصاد و سنتی بودن بافت تولید
- ◆ انعطاف ناپذیری قوانین و مقررات به ویژه قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار
- ◆ فقدان ارتباط بین شغل و مهارت نیروی کار
- ◆ عدم ارتباط منطقی بین دستمزدهای واقعی و بهره‌وری نیروی کار
- ◆ همچنین با نگاه به نقاط قوت حوزه بهره‌وری در کشور از جمله:
- ◆ اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی
- ◆ جوانی جمعیت و وجود منابع سرشار طبیعی در کشور
- ◆ روند مثبت گسترش سطح سواد در جامعه
- ◆ زیرساخت‌ها و ظرفیت‌های عظیم ایجاد شده در حوزه سرمایه‌های فیزیکی
- ◆ گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات برای افزایش کارایی عوامل تولید
- ◆ فرصت‌های موجود در حوزه بهره‌وری همچون:
- ◆ وجود تجارب ارزنده بین‌المللی در رویکردهای معطوف به بهره‌وری
- ◆ وجود بازارهای بالقوه و بالفعل در همسایگی کشور
- ◆ موقعیت جغرافیایی اقتصادی کشور برای ارتباط منطقه‌ای و بین‌المللی
- ◆ عضویت ایران در پیمان‌های اقتصادی و تجاری منطقه‌ای
- ◆ موقعیت راهبردی ایران در بین کشورهای اسلامی
- ◆ سعی در برنامه‌ریزی جهت حرکت همه‌جانبه به سمت ارتقاء بهره‌وری داشته است تا در پایان برنامه شاهد تحقق سهم ۲/۵ درصدی رشد بهره‌وری در رشد اقتصاد کشور باشیم.





کشور فرصت‌ها، تهدیدها و نقاط قوت و ضعف را احصاء نموده که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

فرصت‌ها:

- ◀ توسعه و گسترش زیربنای آموزشی به ویژه در سطح آموزش‌های مهارتی
- ◀ بازار گسترده داخلی برای بنگاه‌های اقتصادی به اتکای جمعیت بالای کشور
- ◀ منابع سرشار طبیعی اعم از نفت و گاز و معادن به عنوان عامل و ابزاری مناسب برای توانمندسازی
- ◀ عزم جدی به وجود آمده در تمام قوای سه‌گانه در حوزه تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری در حل معضل بیکاری
- ◀ اجرای سیاست‌های خصوصی‌سازی

قوت‌ها:

- ◀ جوان بودن جمعیت
- ◀ وجود متخصصان و دانشمندان ایرانی در داخل و خارج از کشور
- ◀ روند روبه رشد مشارکت زنان
- ◀ افزایش نسبت دانش‌آموختگان به جمعیت کل کشور

تهدیدها:

با توجه به اینکه تعاملات بازارهای چهارگانه (کالا، سرمایه، پول، کار) به طور مستقیم بر نیروی کار اثرگذار می‌باشد، لیکن علاوه بر جنبه‌های اقتصادی بیشترین تأثیر را بر سایر جنبه‌های اجتماعی می‌گذارد، عدم تعادل در این بازار و بروز پدیده بیکاری به‌ویژه نرخ بیکاری دانش‌آموختگان، به عنوان یکی از مهمترین تهدیدهایی است که می‌تواند زمینه‌ساز مشکلات اجتماعی، سیاسی، اخلاقی... در سطح جامعه باشد. البته باید توجه داشت که در مورد اشتغال و عوامل مؤثر برای برون‌رفت و اجتناب از بحران‌های مذکور موارد ذیل می‌تواند به عنوان موانع و تهدیدهای پیش روی منابع انسانی مطرح شود.

(۵) شکل‌گیری سرمایه اجتماعی نیازمند تحکیم اعتماد عمومی، انسجام اجتماعی و گسترش مشارکت ملی به منظور افزایش ظرفیت اجتماعی و ارتقاء توانمندی‌های جامعه کار و تولید از طریق:

- ◀ رفع بیکاری فارغ التحصیلان با تأکید بر کارورزی و افزایش توانمندی و مهارت‌های آنان
- ◀ ارائه آموزش مهارت‌های کسب و کار جهت توانمندسازی جوانان به منظور راه‌اندازی کسب و کار
- ◀ گسترش فرهنگ کارآفرینی جهت ترغیب اقشار مختلف جامعه
- ◀ توانمندسازی بیکاران در فرایند دریافت بیمه بیکاری جهت ورود به بازار کار
- ◀ گسترش حیطه آموزش کارآفرینی به آموزش و پرورش و آموزش عالی
- ◀ ایجاد شبکه‌های ملی کاریابی
- (۶) مفهوم توسعه انسانی به مراتب وسیع‌تر و گسترده‌تر از مفاهیم قراردادی توسعه اقتصادی است زیرا الگوهای رشد اقتصادی عمدتاً با گسترش درآمد سرانه اندازه‌گیری می‌شود تا بهبود کیفیت و سطح زندگی انسان.
- کارگروه ابتدا با تأکید بر ویژگی‌های انسانی توسعه یافتگی از جمله:

- آمادگی درونی برای پذیرش تجربه‌های تازه و نو
 - انتقادپذیری
 - اعتقاد به آزادی اندیشه و عمل
 - اعتقاد به کارگروهی
 - باور به نظم و انضباط
 - اعتقاد به قانون‌مداری
 - محوریت منطق و عقلانیت در کار
 - اعتماد به نفس بالا و باور به اراده خود
 - مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی
- و با الهام گرفتن از ویژگی‌های انسان در افق چشم‌انداز با ویژگی‌های: فعال، مسئولیت‌پذیر، ایثارگر، مؤمن، رضایت‌مند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن و همچنین با در نظر گرفتن منابع و امکانات بالقوه



❖ مهارت‌آموزی و ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای دانشجویان کشور
❖ توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای روستائیان و زنان
❖ بهبود کیفیت و ارتقاء کارایی و اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای
❖ ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار
❖ اعطای مشوق‌های بیمه‌ای، مالیاتی و مالی به کارفرمایان در به‌کارگیری نیروی کار جدید
❖ توسعه و حمایت از کارایی‌های خصوصی داخلی و بین‌المللی
❖ شناسایی و رفع موانع تولید و سرمایه‌گذاری
❖ بررسی و تجدید نظر برنامه‌های آموزشی و توسعه رشته‌های متناسب با نیاز بازار کار
❖ ساماندهی اشتغال اتباع خارجی فاقد پروانه کار
❖ توسعه و ارتقاء ایمنی و بهداشت کار
❖ توزیع متناسب اعتبارات اشتغال‌زایی بین استان‌ها در جهت رفع عدم تعادل‌های منطقه‌ای
❖ بازنگری و اصلاح قوانین کار، تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری
❖ تدوین برنامه ملی توسعه کار شایسته

❖ بررسی و تحلیل چالش‌های موجود در مدیریت منابع انسانی کشور (بخش دولتی و خصوصی)
❖ افزایش سطح کیفی خروجی نظام آموزشی کشور در همه سطوح از طریق بازطراحی و اصلاح نظام‌های آموزشی کشور
❖ طراحی و استقرار سامانه‌های اطلاعاتی و یکپارچه منابع انسانی کشور
❖ ارتقاء فرهنگ کار و تقدیس کار و تلاش
❖ اشاعه فرهنگ کار و بهره‌وری از طریق رسانه‌های جمعی
❖ طراحی سیستم کارمزدی در نظام پرداخت به جای وقت مزدی
❖ طراحی و استقرار نظام هدایت و مشاوره شغلی منابع انسانی کشور
❖ ارائه آموزش مهارتی غیررسمی به فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی
❖ اجرای طرح کارورزی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها
❖ ارائه آموزش‌های کارآفرینی و توسعه کسب و کار
❖ ارتقاء مهارت شاغلین بنگاه‌های اقتصادی (ضمن کار)

❖ عدم انتخاب الگوی صنعتی مناسب و متناسب با منابع و امکانات اقتصاد ملی جهانی شدن و الزامات آن
❖ اجرای سیاست‌های خصوصی‌سازی
❖ بالا بودن سهم اشتغال بخش غیررسمی در بازار کار
❖ حرکت جمعیت غیرفعال به سمت بازار کار
❖ فقدان نهادی با ظرفیت‌ها و قابلیت‌های لازم و کافی برای جذب و حفظ سرمایه انسانی
❖ کم توجهی به تولید با کیفیت و رقابت‌پذیر در حوزه جهانی
❖ کمبود تشکیل سرمایه و ضعف مدیریت آن
❖ اقتصاد سنتی و فضای اندک آن برای جذب دانش‌آموختگان
❖ نظام آموزشی ناکارآمد
❖ عدم توازن منطقه‌ای شغل و مهارت
❖ عدم کفایت سیستم‌های حمایتی منابع انسانی
❖ ارزشیابی نامناسب از عملکرد منابع انسانی
❖ عدم نگرش سیستمی به منابع انسانی

ضعف‌ها:

❖ عدم انطباق شغل و مهارت نیروی کار
❖ پدیده چند پیشگی و خروجی اندک بازار کار
❖ عدم تعادل جنسیتی، سنی و منطقه‌ای در بازار کار
❖ اشتغال ناقص و بیکاری پنهان و در نتیجه بهره‌وری پایین کار
❖ عدم گزینش مناسب و منطقی براساس "شایسته سالاری" در جذب منابع انسانی
❖ کارگروه تخصصی با الهام از دستاوردهای پژوهشی در حوزه‌های سیاست‌های فعال بازار کار، سیاست‌های تنظیمی بازار کار، سیاست‌های کلان بازار کار و سیاست‌های حمایتی بازار کار، راهکارهای اجرایی را مورد نقد و بررسی قرار داده که برخی از آنها به شرح ذیل می‌آید:

❖ تدوین برنامه بهبود فضای کسب و کار کشور
❖ ارزیابی عملکرد موجود منابع انسانی با جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به منظور ارتقاء شاخص‌های توسعه انسانی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

اکتشاف آنها نیز نباید مورد غفلت واقع شود. انسان‌ها و رفتارها و حیات روحی آنان دارای قوانین یا راهکارهای اختصاصی هستند که باید آنها را کشف کرد تا به توسعه انسانی رسید.

اهمیت ذخایر انسانی، به حدی است که در اسلام به انسان مقام خلیفه الله و عده داده شده است و او را مسجود ملائک و دارای روحی الهی تعریف نموده است. زندگی و حیات طیبه، روح و روان با نشاط مطمح نظر مدیریت اسلامی است. در رویکرد اسلامی، مدیریت جامعه می‌بایست زمینه رشد انسان به سوی الله را فراهم نماید و مطابق کتاب، سنت، سیره و روش پیامبر و امامان معصوم، علوم و فنون و تجارب بشری را جهت رسیدن به اهداف نظام به کار گیرد.

بدین جهت پرورش انسان‌هایی شایسته و با کرامت، یعنی افراد جستجوگر، مشارکت‌جو و با انگیزه، خلاق، نوآور و مشتاق به کار می‌بایست در اولویت قرار گیرد؛ و شیوه نگرش به منابع انسانی به نحوی باشد که انجام وظیفه برای انسان‌ها لذت بخش بوده و رضایتمندی را به ارمغان آورد؛ در این صورت انسان در مسیر توسعه قرار خواهد گرفت. □

۸) کارگروه تخصصی توسعه منابع انسانی و اشتغال سعی نمود تا با الهام از ارزش‌های والای اسلامی اهداف و احکام را تدوین نماید، زیرا اعتقاد راسخ بر این است که در اصول مبتنی بر مبانی اسلامی، اصل حرمت و کرامت انسانی در حوزه‌های مختلف اجتماعی بر اساس شایسته سالاری مدنظر می‌باشد.

عناصر تشکیل دهنده حقوق اساسی عبارتند از: اهداف نظام اسلامی، رابطه حاکم و مردم، حقوق متقابل دولت و مردم و نکته مهم، توجه به رشد و تعالی است.

رشد ملی، لیاقت و شایستگی ملت برای ارتقاء و بهره‌برداری از سرمایه‌های انسانی است و رشد فردی و اخلاقی در گرو استفاده صحیح از سرمایه‌های انسانی است.

رشد اسلامی به مفهوم احساس مسئولیت در برابر خدا به عنوان یک سرمایه و ثروت معنوی در روند رشد و تعالی است.

رشد اجتماعی توان تجهیز کردن انسان‌ها و به کارگیری مؤثر و مفید آنها در ساختن جامعه مطلوب است.

سرمایه‌های انسانی هر اجتماع، بزرگ‌ترین سرمایه بوده ضمن اینکه از مدیریت، راهبری و

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
مرکز جامع علوم انسانی