

تربیت و بهسازی نیروی انسانی:

چند دیدگاه اساسی

نویسنده: لورن کورنر^۱

ترجمه و اقتباس: دکتر غلامعلی سرمد

در خصوص تربیت (پرورش) و بهسازی نیروی انسانی می‌توان از ابعاد مختلف سخن گفت، یا به عبارت دیگر این پدیده را از زوایای متعدد مورد بررسی قرار داد. در این مقاله به تعدادی از این ابعاد اشاره می‌کنیم.

الف: اقتصاد سیاسی و تربیت نیروی انسانی

هرچند اقتصاددانان نئوکلاسیک نقش عوامل سیاسی و دیگر عوامل غیراقتصادی را در توسعه جدی تلقی نمی‌کنند، اما علم اقتصاد از آغاز متوجه این نکته بوده که فعالیتهای اقتصادی در ساختارهای مشخص جریان پیدا می‌کند و لازم است کشورهای در حال توسعه به این موضوع التفات داشته باشند و در سیاستهای تربیت نیروی انسانی آن را مورد توجه قرار دهند.

لازم به یادآوری است که چپ‌گرایان اهمیت مسایل سیاسی را در اقتصاد بسیار بیش از آنچه هست یا باید باشد، نشان می‌دهند و بر این باورند که تقریباً تمامی حکومتهای کشورهای در حال توسعه سعی دارند مردم را در وضع موجود^۲ نگاه دارند. دلایل چپ‌گرایان برای این دیدگاه متعدد است، اما

خلاصه آن را می‌توان چنین مطرح کرد: حکومتهای یاد شده روشن‌زایی و تحول فکری مردم را برای ادامه سروری خود زیان‌آور می‌بینند و به همین دلیل، علیرغم میل شدید به افزایش تولید و خدمات در داخل کشور حاضر نیستند موجبات تربیت و بهسازی نیروهای انسانی را فراهم سازند.

اما واقعیت این است که در آخرین سالهای قرن بیستم نمی‌توان این دیدگاه را پذیرفت، بلکه شواهد نشان می‌دهد که در دهه‌های اخیر «تغییر سیاست» و «تغییر استراتژی» پی‌درپی جای حفظ وضع موجود را گرفته است. به تعبیر دیگر، حکومتهای مورد بحث پذیرفته‌اند که هرگاه حفظ وضع موجود را به عنوان خط مشی مسلط برگزینند، هیچوقت به رشد و توسعه لازم نخواهند رسید. با اینحال، چون هنوز هم در این کشورها ملاحظات سیاسی در برنامه‌ریزیهای تربیتی و اقتصادی تأثیری تعیین کننده دارد، دچار مشکلات کنونی هستند، حال آنکه کشورهای پیشرفته صنعتی سالها قبل از سد این مشکلات گذشته‌اند.

اگر از یک زاویه دیگر به مسأله اقتصاد سیاسی و تأثیر آن در برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی نگاه کنیم، به اینجا می‌رسیم که قدرت سیاسی افراد کم بضاعت یا فقیر اندک است. در نتیجه این قبیل افراد در برنامه‌ریزیها نفوذ چندانی ندارند یا اصلاً نفوذ ندارند.

بنابراین، نداشتن قدرت سیاسی به صورت علت و معلول دور بودن فقرا از برنامه‌های عمرانی و بهسازی درمی‌آید و زیان آن مستقیماً به حکومتهای کشورهای جهان سوم بازمی‌گردد.

با توجه به آنچه گذشت، می‌توان گفت که یکی از پیش شرطهای بهسازی نیروی انسانی به صورت موفقیت‌آمیز، دادن فرصتهای زیادتر سیاسی به گروههای کم درآمد است، هرچند اکثر حکومتهای کشورهای در حال توسعه حاضر نیستند به این مسأله بیندیشند یا به صورت جدی آن را اجرا کنند. اینها تصور می‌کنند توسعه و بهسازی در خلاء انجام می‌شود، در حالی که چنین تصوراتی آنها را همچنان در گروه کشورهای عقب‌مانده یا حداکثر در حال توسعه خواهد کرد.

ب: بهسازی نیروی انسانی و برنامه‌ریزی نیروی انسانی:

از جمله سؤالیهای مهمی که در قلمرو آموزش و پرورش مطرح می‌شود، یکی این است که: منابع تربیتی را چگونه باید (یا می‌توان) بین سطوح مختلف تحصیلی تقسیم کرد؟ این سؤال به نوبه خود به سؤال دیگری به این شرح ارتباط پیدا می‌کند: نقش آموزش و پرورش در افزایش عملکرد چقدر است؟ برای پاسخ گفتن به سؤال اخیر معمولاً از

شده است. حاصل این بررسیها آن است که کارآیی آموزشهای ضمن خدمت از مدارس فنی و حرفه‌ای زیادتر است. از جمله دلایل احتمالی این امر، آن است که معمولاً مدارس فنی و حرفه‌ای از نظر حیثیت اجتماعی در سطح پایین قرار دارد و اکثر شاگردان آن از رفتن به این مدارس احساس ضعف و شرمندگی می‌کنند. بدون تردید، اگر در جایی این حکم اثبات شود، لازم است دولت درباره پذیرش شاگرد برای مدارس فنی و حرفه‌ای تجدید نظر کند تا بودجه‌ای که در این راه صرف می‌شود، از نظر اقتصادی سودآور باشد.

۵. در برخی از کشورهای در حال توسعه استخدام فارغ‌التحصیلان دوره‌های متوسطه الگوی مناسبی ندارد. یعنی در حالی که اکثر این کشورها چهار یا پنج نوع آموزش متوسطه دارند، اما چون فارغ‌التحصیلان دوره‌های نظری (علوم انسانی و هنر) ادعای کمتری دارند و با حقوق و مزایای کمتر استخدام می‌شوند، معمولاً این تمایل وجود دارد که در بخش دولتی این قبیل افراد را استخدام کنند.

برعکس، بخش خصوصی به استخدام کسانی که دوره‌های حرفه‌ای (مثل هنرستانها) را گذرانده‌اند، تمایل زیادتری نشان می‌دهد. زیرا در این بخش کیفیت کار انجام شده مهم است، چرا که ادامه حیات بخش خصوصی بر رقابت کمتی و کیفی استوار است، در حالی که در بخش دولتی بیش از هر چیز حفظ وضع موجود مطرح است.

چنانچه مطالب فوق صحت داشته باشد، لازم است کشورهایی که با چنین پدیده‌ای مواجه هستند، برنامه‌های دوره متوسطه را طوری طراحی کنند که پاسخگوی هر دو نوع نیاز بازار کار باشد، هر چند اصلاح ساختاری



آموزش ابتدایی به قیمت کم توجهی به آموزش متوسطه و عالی تمام شود، نفع چندانی از آن عاید جامعه (و حتی افراد) نمی‌شود. برای مثال، آموزش ابتدایی نیروی انسانی ماهر یا متخصص تربیت نمی‌کند.

۳. اکثر کشورهای در حال توسعه به نیروی انسانی ماهر و حرفه‌ای نیاز دارند، و تربیت چنین افرادی از عهده مدارس ابتدایی و متوسطه ساخته نیست. حتی تعداد زیادی از بررسیهای اخیر کارآیی آموزشهای یادشده را مورد سؤال قرار داده و آن را تأیید نکرده است. بنابراین، پیشنهاد شده که برای رفع مسأله، دوره‌های شبانه رسمی یا غیر رسمی در سطح عالی نیز عملی است، هر چند ممکن است هزینه‌های آن زیادتر و دولت مجبور باشد در آن سرمایه‌گذاری کند.

۴. در دهه‌های اخیر بررسیهایی درباره مدارس فنی و حرفه‌ای به عمل آمده و کارآیی آن با دوره‌های آموزش ضمن خدمات مقایسه

نظریه «بازده نیروی انسانی» استفاده می‌شود، اما در عمل منابع تربیتی بین سطوح ابتدایی تا عالی به نسبت منطقی توزیع نمی‌شود. شاید بتوان ضعف تصمیم‌گیری در رده‌های بالای جامعه و رابطه سست تحصیل دبیرستانی را با نیاز بازار کار از جمله دلایل اساسی این امر دانست.

در خصوص قایل شدن اولویت در تخصیص منابع آموزشی به سطوح مختلف تحصیلی نکات زیر قابل ملاحظه است:

۱. مطالعات مرتبط با نرخ بازده به طور کلی (و نه حتماً) نشان می‌دهد که تحصیلات ابتدایی بیشترین بازده شخصی را دارد. همچنین، این نوع تحصیلات منافع اجتماعی قابل ملاحظه‌ای دارد، زیرا هم در افزایش دید و نگرش و شناخت انسان، و هم در خودشناسی او تأثیر دارد.

۲. گزارش سال ۱۹۸۰ توسعه جهانی^۳ (ص ۴۹) حاکی از آن است که اگر توجه به

کارهای بخش دولتی نیز یک ضرورت است. ۶. یکی از پیامدهای هر نوع تعلیم و تربیت، رشد شناختی افرادی است که در نظام آموزشی تحصیل می‌کنند. به بیان دیگر، از جمله امتیازات تحصیل، رشد شناختی بهتر است در صورتی که یسواد یا کم سواد به طور معمول مترادف با شناخت کمتر یا محدودتر است.

این نکته‌ای است که خوشبختانه در سالهای اخیر در کشورهای در حال توسعه مورد توجه قرار گرفته، هرچند هنوز هم محتوای برنامه‌های درسی به گونه‌ای نیست که بتواند صددرصد پاسخگوی نیاز یاد شده باشد. بنابراین، آموزشهای عمومی و مرتبط با افزایش شناخت به شرطی مقرون به صرفه و اقتصادی است که واقعاً در رشد شناختی افراد مؤثر باشد. در غیر این صورت، برنامه‌ریزیهای تربیت نیروی انسانی با شکست مواجه خواهد شد.

۷. آموزش و پرورش باید در خدمت تمامی افراد جامعه باشد تا همه را به آدمهای مولد تبدیل کند. متأسفانه در کشورهای در حال توسعه هم عده‌ای از زنان برای اشتغال در بازار کار به آموزش و پرورش دسترسی ندارند، و هم تعلیماتی نمی‌بینند تا در امور خانگی مددکار آنها باشد. به عبارت دیگر، اگر برای آموزش و پرورش زنان دو هدف اشتغال در بازار کار و مشرثر بودن در محیط خانه را در نظر بگیریم، لازم است مؤسسات مشمول تربیت و بهسازی نیروی انسانی به هر دو بعد این قضیه توجه نمایند. بویژه، شایسته است بعد دوم از توجه خاصی برخوردار گردد، زیرا زنان تحصیلکرده می‌توانند در خانه نقشهای بسیار مثبتی ایفا کنند که تنها یکی از آنها تربیت فرزندان شایسته و کمک به

تحصیل آنها است. بی‌شک، فرزند شایسته هم بهتر کار و تحصیل و زندگی می‌کند، و هم می‌تواند در آینده به نیروی انسانی شایسته‌تری برای جامعه فردا تبدیل گردد.

دیگر بعد مهم تربیت زنان، آشنایی آنها با مسایلی نظیر ژنتیک و تولید مثل است. بی‌تردید، هرچه زنان - و البته مردان نیز - از این مسایل آگاهی زیادتری داشته باشند، برنامه‌های تنظیم خانواده یا تلاش برای داشتن فرزند کمتر، مسایل بهداشتی و درمانی دوران بارداری و شیردهی، و دهها مسأله مشابه به شیوه‌ای سودمندتر و مؤثرتر اجرا خواهد شد. ۸. به طوری که میدانیم، در اکثر

کشورهای پیشرفته صنعتی عامل اساسی و تعیین کننده نیاز به نیروی انسانی، رابطه داده - ستانده^۴ یا به تعبیر دیگر پیروی از اصل تقاضا و عرضه است. یعنی هم بخش دولتی و هم خصوصی بیش از هر چیز به سودآوری فعالیتها و وجود بازار برای آن می‌اندیشد.

خوشبختانه در اکثر کشورهای در حال توسعه هنوز این روحیه رواج پیدا نکرده، و تکنولوژی نیز آن قدرها گسترش نیافته تا سرمایه‌گذاریهایی کارگر طلب^۵ را از صحنه خارج کند و به سرمایه طلب^۶ تبدیل نماید. از این رو، می‌توان امیدوار بود که کشورهای اخیر ضمن التفات به توسعه تکنولوژی و تلاش در جهت تولید کالاهای مورد نیاز بازار، مسایل انسانی توسعه تکنولوژی را از نظر دور نمی‌دارند. همچنین، شایسته است در تربیت نیروهای انسانی از تبدیل انسان به «پیچ و مهره» که ویژگی برخی از جوامع «تکنیک‌زده» محسوب می‌شود، اجتناب نمایند.

در تأیید نکته اخیر می‌توان به تحقیق سال ۱۹۸۴ سازمان بین‌المللی کار اشاره کرد.^۷ در این تحقیق تلاشهای جاری تعدادی از جوامع

برای تربیت نیروی انسانی سؤال برانگیز توصیف شده و چنین هشدار داده که لازم است برنامه‌ریزی نیروی انسانی بیش از پیش با واقع‌بینی توأم گردد. یکی از ابعاد این واقع‌بینی به ظرفیت بازار کار برای جذب نیرویهای تحصیلکرده است. به همین دلیل، در گزارش یاد شده تأکید کرده‌اند که تعیین اهداف آرمانی برای آموزش و پرورش نه چاره ساز است و نه ضرورت دارد، بلکه باید برنامه ریزیها براساس واقعیات امروز و نیاز فردا تدوین گردد تا اهداف از حالت آرمانی تخیلی به آرمانی شدن (قابل اجرا) تبدیل گردد.

۹. و بالاخره باید از ضرورت همپایی برنامه‌ریزی نیروی انسانی با دیگر برنامه‌ریزیهای اجتماعی - اقتصادی هر کشور یا منطقه نام برد. مخصوصاً در جاهایی که دولت مرکزی بخشی از برنامه‌ریزی را به مناطق یا استانهای کشور تفویض کرده، این موضوع اهمیت زیادتری دارد. دلیل تأکید اخیر، آن است که هرگاه در هر بخش یا منطقه یا استان نیروهای انسانی با سایر فعالیتهای اجتماعی - اقتصادی توازن نداشته باشند، مهاجرت از آنجا به خارج، یا از خارج به آنجا، مشکلات متعددی را به بار می‌آورد که حاصل قسمتی از تلاشهای مرتبط با تربیت و بهسازی نیروی انسانی را بر باد می‌دهد.

ج: رابطه بهسازی نیروی انسانی با بهداشت و تغذیه

بهداشت و تغذیه را می‌توان به یک تعبیر خاص «قدرت خرید» تعریف کرد، زیرا با درآمد مردم، نرخ کالاها و خدمات، محیط مسکونی، دانش و آگاهی بستگی دارد و تمامی این عوامل به سهم خود نوعی عامل «قدرت» و مآلاً «قدرت خرید» محسوب می‌شود. در

واقع، بررسیهای متعددی که در زمینه برنامه‌ریزی بهداشت و نقش آن در اقتصاد انجام شده، بیشتر از بعد تولید کالا و خدمات و آنچه دولت می‌تواند به شهروندان عرضه دارد (مثل امکانات بهداشتی و درمانی) به قضیه نگریسته هرچند این امور نیز به سهم خود حائز اهمیت است. در عین حال، باید دانست که بهداشت از بعد فردی و «فی‌نفسه»^۸ نیز امری قابل ملاحظه و جالب توجه است، اگرچه برای پیدا کردن رابطه آن با اقتصاد باید اندکی تأمل کرد.

از سوی دیگر، می‌توان نیروهای انسانی را به گونه‌ای تربیت کرد که هم خود بهداشت را رعایت کنند و هم به صورت بالقوه و بالفعل مددکار جامعه در تدوین و اجرای برنامه‌های بهداشتی باشند. این نوع آموزشها موجب تقلیل ضایعات نیروی انسانی شده، برنامه‌ریزی صحیح را از خانواده گرفته تا جامعه بزرگ تسهیل می‌کند. این حکم کلی در مورد انواع بیماری صدق می‌کند، اگرچه درباره بیماریهای همه‌گیر (واگیردار) بیشتر صادق است، زیرا این نوع بیماریها عده زیادی از انسانها را تهدید می‌کنند.

از طرف دیگر، بررسیهای سازمان جهانی بهداشت و یونسف نشان می‌دهد که بهسازی نیروی انسانی با توجه به نکات زیر با بهداشت ارتباط دارد:

۱. مواد غذایی مورد مصرف انسانها اعم از اینکه ابعاد کمی یا کیفی آن مورد نظر باشد.
۲. سالم بودن آب آشامیدنی.
۳. رعایت بهداشت عمومی و بهداشت محیط توسط شهروندان.
۴. برخورداری شهروندان از مقادیر ضروری تعلیم و تربیت برای رعایت اصول بهداشتی.



۲. فراهم کردن امکان اشتغال برای نیروهای انسانی جوان و میانسال به منظور این که بتوانند با درآمد زیادتر امکانات بهزیستی خود را فراهم سازند.

۳. دخالت در سبک تغذیه یا روشهای سنتی تغذیه و ایجاد تنوع هرچه بیشتر در آن تا رفته رفته مردم از لاک به دور خود چرخیدن آزاد شوند و تنوع غذایی در تقویت جسمی و ذهنی آنان تحولات چشمگیر ایجاد نماید.

۴. التفات هرچه بیشتر به تغذیه گروههای آسیب‌پذیر نظیر کودکان خردسال، مادران باردار و مادران دارای کودکان شیرخوار تا بتوان از ابتدای نوجوانان، جوانان و بزرگسالان آینده (یعنی نیروهای انسانی و مولد آینده جامعه) جلوگیری کرد. طبعاً این روش جنبه غیرمستقیم دارد و نتایج آن نیز دهها سال بعد ظاهر می‌شود، هرچند اهمیت آن برکسی پوشیده نیست.

۵. و بالاخره گنجاندن روشها و برنامه‌های بهداشتی در دروس دوره‌های آموزشی بزرگسالان (نظیر نهضت سوادآموزی در ایران) تا به بهانه سوادآموزی بتوان بزرگسالان را با این روشها و فنون آشنا کرد. بی‌تردید، چون این افراد به نوبه خود پدر، مادر، برادر بزرگ یا خواهر بزرگ هستند، می‌توانند در نسل کوچکتر تأثیر قابل ملاحظه‌ای داشته باشند.

۵. وجود عده‌ای مددکار اجتماعی در هر منطقه یا شهر یا استان برای کمک به امدادجویان.

۶. کمک سازمانهای بین‌المللی به نقاطی که امکانات آنها از لحاظ نکات یاد شده در شماره‌های ۱ تا ۵ اندک است.

با توجه به آنچه گذشت، می‌توان ابعاد مختلف تغذیه و بهداشت و رابطه آن را با بهسازی نیروی انسانی به شرح زیر خلاصه کرد:

۱. تغییر دادن شرایط فقر غذایی (اعم از فقر کمی و کیفی) در نقاط مبتلا به این پدیده از طریق برنامه‌هایی که یا مستقیماً و رأساً توسط اشخاص انجام می‌شود، یا سازمانهای ویژه آن را اجرا می‌کنند.

- 1- Lorain Corner
- 2- Status Quo
- 3- World Development Report, 1980
- 4- Input - Output
- 5- Labour - in - tensive
- 6- Capital - intensive
- 7- ILO Review, reported by Richter, 1984.
- 8- In itself