

تاثیر پرورش سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی آموزش و پرورش

تاریخ دریافت مقاله: بهمن ۱۳۹۸

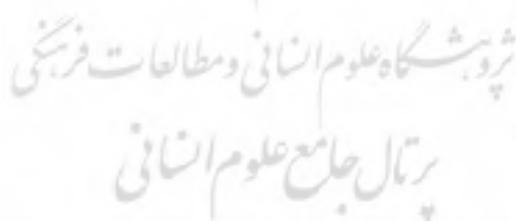
تاریخ پذیرش مقاله: اسفند ۱۳۹۸

ویدا اندیشمند^۱، امیرصدرا اسدی خانوکی^۲

^۱استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران
^۲دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

نویسنده مسئول:

امیرصدرا اسدی خانوکی



چکیده

در حال حاضر نیروی انسانی اساسی ترین و مهمترین عامل پیشرفت و ارتقای سازمانها محسوب می شود و سرمایه گذاری آموزشی برای پرورش نیروی انسانی یک ضرورت انکار نشدنی است سرمایه گذاری آموزشی از یک سو قابلیت های نیروی انسانی را ارتقاء می بخشد و از سوی دیگر، نیروی کار را برای استفاده بهتر از فناوری جدید تولید مهیا می سازد و به این ترتیب راه رشد و توسعه اقتصادی را برای کشورها هموار می کند. پس بدون تردید می توان گفت یکی از محورهای اصلی رشد و توسعه اقتصادی، آموزش و پرورش است. حتی برخی عقیده دارند که تکامل این بخش است که موجب تکامل سایر بخشها می گردد. سوالی که در این مواقع مطرح می شود این است که پرورش نیروی انسانی آموزش و پرورش چه تاثیری بر رشد اقتصادی دارد؟ با توجه به این سوال در این تحقیق بر آن شدیم تا با روش تحلیلی - توصیفی به بررسی تاثیر پرورش سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی آموزش و پرورش بپردازیم.
کلمات کلیدی: آموزش و پرورش، رشد اقتصادی، نیروی انسانی، توسعه، ارتقای سازمان.

مقدمه

آموزش و پرورش یکی از سازمانهای بزرگ و کلیدی در کشور ما محسوب میشود که از یکسو وظیفه ی انتقال ارزشها و فرهنگ و همچنین جامعه پذیری افراد و از سوی دیگر وظیفه ی تربیت نیروی انسانی ماهر و شایسته ی جامعه در بخشهای مختلف را بر عهده دارد. انجام چنین وظایف خطیر و سنگینی نیازمند کارکنان شایسته و کارآمدی است که متعهد به بهبود مستمر، کارآمدی، انعطاف پذیری و آمادگی برای آینده هستند. بنابر این مدیریت منابع انسانی، کارکرد حیاتی چنین سازمانهایی می باشد که وظیفه تشخیص استعدادهای بالقوه و سپس تسهیل رشد و بالندگی آنان را بر عهده دارد.

از دهه ی ۱۹۵۰ به بعد آموزش و پرورش به عنوان بستری مناسب برای نیل به توسعه و ایجاد تغییر و تحول در جامعه مطرح میشود و اقتصاددانان و برنامه ریزان اجتماعی و تربیتی، آموزش و پرورش را به عنوان رمز کلید توسعه و تغییر اجتماعی پذیرفته و در این زمینه دلایل زیادی را مطرح می کنند؛ از جمله اینکه گفته میشود آموزش و پرورش برای کشورهای توسعه نیافته عامل نهایی برای نوسازی و صنعتی شدن است و با توجه به این مسأله، ارائه ی آموزش و پرورش عمومی برای همه ی افراد یک جامعه به عنوان هدف عمده ی برنامه ریزان توسعه مطرح می شود، عواملی را به عنوان عوامل پایه و نیرودهنده ی توسعه مطرح میکنند که از میان این عوامل یکی از آنها آموزش و پرورش می باشد؛ این عوامل عبارتند از: آموزش و پرورش، تندرستی و تغذیه، محیط زیست سالم، اشتغال. مهم این است که این عوامل با کیدیگر پیوند و وابستگی متقابل دارند و علی رغم اهمیتی که همه ی این عوامل در توسعه دارند، آموزش و پرورش بنیان و پایه ی اولیه ی توسعه را تشکیل می دهد. امروزه از آموزش و پرورش به عنوان معیاری در جهت ارزیابی و اندازه گیری پیشرفت و توسعه ی جوامع استفاده می شود (غفاری، ۱۳۹۰).

مفهوم رشد اقتصادی

رشد اقتصادی به معنای افزایش مستمر تولید ملی واقعی سرانه در یک کشور، بهعنوان معیاری برای سنجش عملکرد اقتصادی یک جامعه مطرح است و افزایش نرخ آن به بهبود رفاه اجتماعی میانجامد. مدلهای رشد درونزا در پی انتقادات گروهی از نظریهپردازان رشد به رهبری رومر (۱۹۸۶) شکل گرفت. طرفداران مدلهای رشد درونزا بر پیشرفت درونزای فناوری تکیه دارند. در این الگوها، نقش فناوری توسط ویژگیهای مختلف اقتصاد همچون ویژگیهای شخصی، تحصیلات، آگاهیهای انباشته، مخارج تحقیق و توسعه و میزان منابع پایانپذیر و پایانناپذیر تعیینشده است (هوشمند، حسن نژاد، قزلباش، ۱۳۹۲).

مفهوم سرمایه انسانی

کارکنان شاهراه یا قلب هر سازمانی محسوب می شوند. هیچ سازمانی بدون کارکنانش قادر به بقا نیست. سازمان ها با کمک افراد راه اندازی و به موفقیت و بهره وری نائل می شوند. کارکنان بخش زیادی از وقتشان را در ادارات و دفاتر مشغول کار هستند و در راستای تحقق اهداف و آرمان های سازمان تلاش می کنند. اگر کارکنان همیشه برانگیخته شوند، نسبت به سازمان احساس وابستگی و تعلق می کنند. در نتیجه نهایت تلاششان را بکار می گیرند تا اهداف سازمان محقق شود (میرحسینی، ۱۳۹۷).

به طور کلی، اقتصاددانان چیزی را «سرمایه» می دانند که در فرآیند تولید نقشی بر عهده داشته باشد. ما می توانیم در مورد افراد، اینگونه استدلال کنیم که ما به طرق مختلف روی خودمان «سرمایه گذاری» می کنیم تا بتوانیم کارایی خود را افزایش دهیم. بنابراین «سرمایه انسانی» ما مجموعه دانش، مهارت ها، استعدادها و تحصیلاتی است که ما در طول سالها کسب کرده ایم. اگر همه عوامل دیگر را برای همه افراد یکسان فرض کنیم، افرادی که سرمایه انسانی بیشتری داشته باشند یا حداقل در مورد شغل خود سرمایه انسانی بیشتری داشته باشند، از کارایی بیشتری برخوردار بوده و دستمزد بالاتری دارند. البته اینجا فرض «یکسان گرفتن دیگر عوامل» بسیار مهم است؛ چرا که تنها سرمایه انسانی نیست که میزان دستمزد را مشخص می کند. دستمزدهای ما همچنین به عرضه و تقاضای کاری که انجام می دهیم و کارایی دیگر سرمایه های موثر در شغل ما، بستگی دارد. برای مثال در بسیاری از کارها حتی ماهرترین کارگرها هم نمی توانند به اندازه ماشین آلات موجود در آن حرفه کارایی و تولید داشته باشند (افروزی به نقل از هورویتر، ۱۳۸۸).

نظریه سرمایه انسانی

آدام اسمیت، پدر علم اقتصاد، اولین فردی است که نقش و اهمیت عامل انسانی در تولید و اقتصاد را مطرح کرد و اقتصاددانان مشهوری همچون شولتز، مینسر و ساخاروپولوساین اندیشه را پی گرفتند و باعث گسترش چارچوب و مرزهای موضوعی این عامل در علم اقتصاد شدند و آن را وارد سایر حوزه های معرفت بشری هم چون سیاست، روانشناسی، جامعه شناسی، مذهب و علوم تربیتی نمودند. بر اساس این اندیشه، انسان ها با آموزش به سرمایه و ثروتی برای خود و جامعه تبدیل می شوند. این نظریه به دنبال اثبات این فرض است که مهم ترین عامل در بین عوامل مؤثر بر فرایند تولید، انسان است. از منظر اقتصادی، دوره های مختلف تحصیلی در فرد مهارت ها، دانش، بینش و توانمندی هایی را ایجاد می کنند که در بازار برای آن ها تقاضا وجود دارد. این امر باعث می شود که هرچه فرد آموزش بیشتری دریافت کند. فرصت های شغلی و درآمد بیشتری داشته باشد. در این دیدگاه، کارفرمایان بر اساس مبنای عقلانی، عملکرد فرد و مدرسه و دانشگاه را ملاک قرار می دهند. به همین نحو، دانش آموزان و دانشجویان نیز عقلانیت به خرج داده و سرمایه انسانی خود را افزایش می دهند.

نظریه سرمایه انسانی بر این باور است که آموزش ظرفیت های مولد افراد را افزایش داده و منافع درازمدتی برای شان به همراه دارد (نادری، ۱۳۸۳).

کارکرد سرمایه های انسانی

در محدوده هر ناحیه آموزشی، افراد باید جذب، گزینش، به کار گماشته، ارزشیابی و جبران خدمات شوند؛ خواه بوسیله اداره مرکزی منابع انسانی یا مدیران مختلف در داخل ناحیه آموزشی. اهداف کارکرد منابع انسانی در همه سیستمهای مدرسه در اساس یکسان است این اهداف عبارتند از: استخدام، نگهداری، توسعه و ایجاد انگیزه در کارکنان به منظور دستیابی به اهداف ناحیه آموزشی، کمک به کارکنان برای رسیدن به بالاترین سطوح ممکن پیشرفت و به حداکثر رساندن توسعه حرفه های کارکنان. این اهداف باید از طریق ابعاد کارکرد منابع انسانی که در زیر آمده است تحقق یابد.

۱- برنامه ریزی منابع انسانی: ایجاد یک برنامه اصلی بلند مدت و کوتاه مدت نیازهای منابع انسانی، عنصری ضروری در برنامه آموزشی ناحیه آموزشی و فرایندهای برنامه ریزی مالی میباشد.

۲- کارمندیابی: بدون شک، کارکنان شایسته برای ارائه خدمات آموزشی مؤثر به کودکان، جوانان و بزرگسالان ضروری میباشند

۳- گزینش: نیازهای بلندمدت و کوتاهمدت منابع انسانی از طریق تکنیکها و فرایندهای گزینش برآورده میشود.

۴- انتصاب و جذب: از طریق برنامه ریزی مناسب، کارکنان جدید و ناحیه آموزشی، خود را با اهداف یکدیگر سازگار میکنند.

۵- توسعه کارکنان: برنامه های توسعه به کارکنان در تحقق اهداف ناحیه آموزشی کمک میکند و همچنین فرصت رشد شخصی و حرفه ای را برای افراد فراهم میسازد.

۶- ارزیابی عملکرد: فرایندها و روشهای ارزیابی که به افراد کمک میکند که از نظر حرفه ای رشد کنند و به ناحیه آموزشی کمک میکند به اهداف دست یابد.

۷- جبران خدمات: استقرار برنامه هایی که به عملکرد با کیفیت پاداش می دهد و کمک میکند کارکنان برانگیخته شوند متأسفانه، هنوز بسیاری از نواحی آموزشی کارکرد منابع انسانی را فقط استخدام معلمان شایسته می بینند. این هفت بعد کارکرد منابع انسانی، موضوعات جداگانه ای و منفصلی نیستند، بلکه جنبه های تشکیل دهنده کارکرد یکسانی می باشند (دابلینو، ۱۳۹۳).

تاثیر پرورش نیروی انسانی بر رشد اقتصادی

تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از وظایف ذاتی نهاد آموزش و پرورش است که تربیت نیروی انسانی در آموزش و پرورش با جدیت بیشتری دنبال خواهد شد زیرا نقش حساس آموزش و پرورش در تربیت نیروی انسانی بعنوان یک باور ملی و میهنی یکی از ارکان مهم حمایت از کار و سرمایه ایرانی است و می‌تواند از طریق استفاده از امکانات ساخت داخل در مراکز فنی و حرفه‌ای و آزمایشگاه‌ها و آموزش دانش‌آموزان در جهت تأمین نیروی کار آمد و مفید در جامعه در این راستا گام بردارد. با توجه به اینکه قرن بیستم را قرن نهضت و جنبش در وسعت جهانی برای تأمین رفاه، آسایش و ارتقاء سطح اقتصاد عموم مردم می‌دانند، در این راه نیازها نامحدود و امکانات و منابع محدود است. خواه و ناخواه، تمام کشورها ناچارند بین تقاضاها و توقعات و نیازها اولویت قائل شوند و منابع خود را به نحوی تقسیم و مصرف کنند، تا ضمن آنکه در حداقل زمان، حداکثر تمتع برای همه فراهم می‌شود، درآمد و محصول ملی نیز سریعاً و مرتباً افزایش یابد، و حوزه‌ی امکانات برای فراهم آوردن آسایش بیشتر و غنای روز افزون سطح زندگی همه‌ی مردم وسیع‌تر گردد. این است که برنامه‌ریزی‌های اقتصادی - اجتماعی به اشکال و ابعاد گوناگون در سراسر جهان رواج پیدا کرده است. یکی از نشانه‌های بالندگی و توسعه‌ی اقتصادی کشورها، فعالیت و پویایی بازارهای سرمایه‌ی آنهاست. بدیهی است به منظور سوق دادن این بازارها به سمت کارایی و نیز غلبه بر موانع پیش روی آنها، لازم است مبانی علمی و پایه‌های فکری فعالان، گردانندگان، صاحب‌نظران و مرتبطین با این قطب‌های اقتصادی تحکیم و تقویت شود (آذری، ۱۳۹۵).

بنابراین یکی از محورهای اصلی رشد و توسعه‌ی اقتصادی، آموزش و پرورش است. تکامل این بخش باعث تکامل در سایر بخش‌ها می‌شود. آموزش و پرورش با بهره‌گرفتن از هوش و استعداد افراد انسانی، زمینه را برای رشد و توسعه‌ی کشور فراهم می‌کند. نظام آموزشی می‌تواند با جذب اساتید و معلمان لایق و باکفایت، به امر آموزش نیروی انسانی مورد نیاز برنامه‌ی توسعه بپردازد. آموزش و پرورش باعث شکوفایی استعدادها و ارتقای کیفیت نیروی انسانی می‌گردد و افزایش کیفیت نیروی انسانی موجب افزایش بهره‌وری و تسریع رشد اقتصادی خواهد شد. رشد و توسعه در کشورهای گوناگون در گرو توسعه پایدار آن کشورهاست، بنابراین، دستیابی به توسعه پایدار نیازمند برنامه‌ریزی در هر یک از سطوح اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و انسانی است. انسان به عنوان یکی از مؤلفه‌های توسعه پایدار در مرکز توجه است و نیاز به آموزش دارد. با توجه به این که آموزش نیز از مؤلفه‌های توسعه پایدار به شمار می‌رود، بنابراین آموزش می‌تواند نقش مؤثری در توسعه پایدار داشته باشد و یکی از سازمان‌هایی که می‌بایست به مقوله بهره‌وری نیروی انسانی توجه ویژه نماید، سازمان آموزش و پرورش می‌باشد. به طوری که این سازمان یکی از مهم‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌های اجتماعی است که مسئولیت انتخاب و انتقال عناصر فرهنگی و علمی را به نسل نوساخته جامعه بر عهده دارد. آموزش و پرورش زمینه ساز رشد جنبه‌های اجتماعی، فرهنگی، اخلاقی و اقتصادی جامعه است. لذا، ضرورت دارد هر جامعه‌ای که به توسعه پایدار می‌اندیشد، آموزش مطلوب را در رأس برنامه‌های خود قرار دهد. بنابراین در این پژوهش بر آن شدیم که برای ایجاد توسعه‌ی پایدار به بهبود کارایی منابع انسانی که آموزش و پرورش نقش با اهمیتی در تربیت سرمایه انسانی ایفا می‌کند، بپردازیم. نتایج این تحقیق برای کلیه سازمان‌های آموزش و پرورش، مدیران مدارس، کارگزاران و مسئولان سازمان ملل متحد کاربرد دارد (سلیمیان و جهانیان، ۱۳۹۶).

راهکارهای تأثیرگذار در بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در آموزش و پرورش

مؤلفه‌های تأثیرگذار در مهارت انسانی- که مدیران بایستی جهت بهره‌وری بیشتر در سازمان خود به آنها توجه داشته باشند، عبارتند از:

۱. تربیت نیروی انسانی: آموزش و پرورش نیروهای انسانی، عامل اصلی بهره‌وری و رشد و توسعه ملت‌ها است. کشورها و سازمان‌ها باید افزون‌تر از آنکه به بودجه، هزینه و صنایع توجه نشان می‌دهند به تعلیم و تربیت انسان‌ها همت گمارند(علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۱۵۱).
۲. احترام و ارزش نهادن به انسان: برقراری روابط صحیح انسانی، سازمانی موفق با نیروی انسانی کارآمد را در پی خواهد داشت. هر گاه سازمان به افراد خود و شخصیت آنها احترام و اعتبار بدهد، استعدادها و توانایی‌های آنها پرورش خواهد یافت؛ زیرا فقط به این واسطه است که می‌توان دل انسان‌ها را تسخیر کرد(شوگ، بی تا: ۲۴۰).
۳. تکنولوژی و اتوماسیون اداری: انتخاب و بکارگیری تکنولوژی مناسب بعنوان ابزار و روشهایی که انجام کار را موجب می‌شوند در افزایش و یا کاهش بهره‌وری موثر هستند. انتخاب ابزار، ماشین‌آلات، روش‌ها و سایر ابزارهای تولیدکننده کالا و یا ارائه‌دهنده خدمات در کاهش هزینه‌ها و افزایش ستاده‌های سازمان می‌توانند موثر باشند(حسینی کاخکی و همکاران، ۱۳۹۱: ۸).
۴. معاشرت با افراد در سازمان: برقراری روابط نزدیک میان مدیر و کارکنان یک سازمان از خصوصیات اخلاقی و ضرورت‌های اساسی مدیریت است. روابط بین مدیر و کارکنان باید چنان گرم و نزدیک باشد که فرمان‌دهی به عنوان فرمان‌دهی پدر به فرزند و فرمانبرداری افراد به عنوان اطاعت فرزند از پدر تلقی شود. عدم موفقیت در برقراری چنین ارتباطی، مانع از پیشبرد کار سازمانی است(ایمایی، ۱۳۷۳: ۲۲۷).
۵. جلب رضایت کارکنان: وجود اشتیاق، بهترین انگیزه برای شروع هر کار است. اگر سازمان می‌خواهد به اهداف خود دست یابد باید به هر صورت ممکن، رضایت و علاقه مندی افراد را جلب نماید. سازمان باید ثابت کند که اگر افراد تلاش نمایند، پاداش کافی دریافت می‌کنند. عامل دلبستگی و تعلق هر فرد به شغلش، قبل از هر چیز نتیجه طبیعی نحوه برخورد سازمان و مدیریت با اوست(علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۱۰۶ - ۱۰۷).
۶. ایجاد محیط سالم در سازمان: محیط سازمان باید از هر جهت به طور کامل سالم باشد. عدم سلامت اخلاقی و رفتاری در سازمان، میزان کارایی، اثر بخشی و موفقیت فرد و سازمان را کاهش می‌دهد. اگر در محیط کار و سازمان، دوستی و صمیمیت حاکم باشد کارمندان تحمل کارهای بسیار سخت را خواهند داشت(رضاییان، ۱۳۸۷: ۴۲۹).
۷. تقویت روحیه کارکنان: یکی از راه‌های ایجاد انگیزه در سازمان به منظور کارآمدی و اثربخشی بیشتر، تقویت روحیه کارکنان در سازمان است. روحیه عبارت از بینش و احساس خوب نسبت به خود و محیط کار و علاقه و آمادگی‌های جسمانی، روحی و فکری برای انجام دستورات به نحو مطلوب (اثربخش) است. روحیه عالی، ضامن تلاش و موفقیت بیشتر است. وقتی روحیه افراد در سازمان بالا باشد خستگی و ناامیدی بر کارکنان مسلط نمی‌شود و آنها از انجام کارهای سخت نمی‌گریزند. بلکه این امر موجب ترغیب فکرهای خلاق و تقویت پیشرفت فردی و گروهی در سازمان می‌شود(رضاییان، ۱۳۸۷، ۴۳۴).
۸. تشویق: یکی دیگر از راه‌های ایجاد انگیزه، تشویق است. تشویق، یکی از راه‌ها و زمینه‌های مؤثر برای بازدهی بیشتر و بهتر کار است. تشویق سوخت و انرژی حرکت است. البته باید توجه داشت اگر بین کار و تشویق نسبتی مناسب برقرار نباشد، روحیه سعی و تلاش از بین می‌رود(علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۱۸۱).
۹. از بین بردن محیط ترس و جایگزینی محیط اعتماد به افراد: اگر فرمانبرداری کارکنان از مدیر در سازمان بر اساس ترس باشد، تا زمانی که وحشت بر محیط حاکم است دستورات اجرا می‌شود؛ ولی با از بین رفتن عامل ترس سستی و کاهلی در عزم و اراده نیروها جای تلاش و پویایی را می‌گیرد. جایگزین ساختن شوق به انجام کار و اعتماد به سازمان و مراتب فرماندهی، علاقه مندی به کار را افزایش داده و توفیق و نتایج حاصل از کار در سازمان بیشتر می‌شود. مدیران باید با قابلیت مدیریتی قوی کارکنان را به جدیت و تلاش مضاعف تحریک و تشویق کنند. اگر عامل ترس در محیط کار از بین رود قطعاً روحیه و انگیزه کاری کارکنان افزایش خواهد یافت(علی‌آبادی، ۱۳۷۷، ۲۹۷ - ۳۰۳).

نقش آموزش و پرورش در شکوفایی اقتصاد

آموزش و پرورش مشخص کننده مسیر انسان ها به طرف تعالی است و شاخصه ای که مانع از ورود به بیراهه می شود و بطور کلی زیربنای حرکت آفرینی و تحول و تثبیت اخلاق در جامعه به شمار می رود از این رو باید متولیان امر با بهره گیری از امکانات این مسیر را به درستی علامت گذاری کرده و برای مخاطبین تبیین و با همه توان برای تحقق برنامه ها به منظور نیل به مقصد تلاش نمایند(همتی، ۱۳۹۵).

آموزش و پرورش باعث تغییر ارزش ها و طرز تلقی های افراد می شود و این خود تأثیر مستقیمی بر وضعیت اقتصادی دارد. تاریخ نشان می دهد که زندگی در دوره هایی متحول شده است که نیاز به پیشرفت در افراد جامعه شدید بوده است. آموزش و پرورش می تواند این نیاز به پیشرفت را تشدید کند و به این طریق توسعه اقتصادی مؤثری افتد، آموزش و پرورش در جریان تغییر ارزش ها و طرز تلقی های افراد، آنان را از دیدگاه های سنتی به دیدگاه های نو می کشاند که این دیدگاه ها خود در جهت تغییر و تحولات جدید اقتصادی است. همین طور یکی از مقتضیات توسعه اقتصادی، گسترش ارتباطات است که این خود به تبع گسترش آموزش به وجود می آید. غالب تحقیقات حاکی از آن است که رشد اقتصادی با بهبود آموزش عمومی و باسوادی مردم ارتباط دارد. آموزش های شغلی و حرفه ای همراه با تجارب ضمن خدمت نیز در کارآیی شغلی و پیشرفت اقتصادی مؤثر هستند. به هر صورت نوع سیستم آموزشی و اهداف و برنامه ها و امکانات آن نیز در میزان رشد اقتصادی کاملاً مؤثر است. مثلاً اگر برنامه های تحصیلی دوره متوسطه عمدتاً جنبه آمادگی فنی و حرفه ای داشته باشد و بخش محدودی از آن به آموزش های تئوریک اختصاص یابد به رشد اقتصادی جامعه کمک خواهد کرد، برعکس در سیستم های آموزشی نظیر کشور ما آموزش متوسطه نظری عمدتاً تأثیر مثبتی بر توسعه اقتصادی ندارد. همین طور آموزش عمومی که بر مهارت های پایه و آموزش های عملی و خلاق تکیه نکند تأثیر بسیار کمتری بر رشد اقتصادی می گذارد، تا آن گونه آموزش عمومی که مهارت ها و مفاهیم اساسی را در جریان آموزش فعال به دانش آموزان می آموزد(جباری و رهبر، ۱۳۹۵: ۹).

به شواهد علوم اقتصادی (نظری؛ کاربردی و توسعه ای) نظام آموزش و پرورش با توجه به تجارب دیرین و نوین الگوهای توسعه باید " اقتصادی ترین " رویکردها را داشته باشد، به ویژه اینکه انقلاب پایدار اقتصادی دانش مدار و دانایی محور در حال گسترش است. اگر خانواده را نخستین رکن آماده سازی همه جانبه فرزندان یک جامعه برای نقش آفرینی مثبت و هنجار محور بدانیم، بی تردید دومین رکن و کامل کننده این نقش نظام آموزش و پرورش محسوب می شود. البته تهیه مسیر شغلی از دوران مهد کودک تا پایان دانشگاه ضروری است و باید در دستور کار همه خانواده ها و نهادهای رسمی و آموزشی به ویژه وزارت آموزش و پرورش قرار گیرد. شناخت مسیر شغلی اهمیت بسیار زیادی دارد و البته در کشور و مدیریت بازار کار و آموزش مغفول مانده است و این روند سبب می شود تناسب قابلیت ها، خلاقیت ها، استعدادها و حتی تحصیلات دانشگاهی با نوع اشتغال نیروی کار فاصله زیادی داشته باشد که این موضوع باعث کندی بهره وری و تضعیف سلامت کار می شود(محمدی، ۱۳۹۶).

نتیجه گیری

بدون تردید میتوان گفت یکی از محورهای اصلی رشد و توسعه اقتصادی، آموزش و پرورش است. حتی برخی عقیده دارند که تکامل این بخش است که موجب تکامل سایر بخشها می گردد. اندیشمندان جهان به این نتیجه رسیده اند که اگر جامعه ای می خواهد به سمت توسعه پایدار اقتصادی برود و شرایط ایده آلی داشته باشد باید از نظر آموزشی و علمی به رشد و بالندگی برسد. سوق دادن دانش پژوهان و دانشجویان به سوی فرهیختگی و بستن راه های نفوذ فرهنگ های بیگانه بر عهده معلمان است. رشد اقتصادی علاوه بر عوامل تولید (کار و سرمایه) به بهبود کیفیت نیروی کار، پیشرفت فنی در تکنولوژی، صرفه جویی های ناشی از مقیاس، تخصیص مطلوب تر منابع و نهایتاً به آموزش و پرورش نیز بستگی دارد. فعالیت نظام آموزشی در کشورهای مختلف به یک جریان عادی و مستمر تبدیل شده است که در سطح خرد و کالان کمتر مورد سؤال قرار می گیرد. امروزه اثرات اقتصادی آموزش اهمیت بسیاری یافته است. زیرا اکنون مسلم شده که ارتباط بسیار نزدیکی بین تحصیلات و درآمد افراد وجود دارد. به این معنی که افراد تحصیل کرده، در شرایط مساوی، از درآمد بالاتری بهره مند می شوند. آموزش بیشتر، مهارت های بالاتری را در افراد به وجود می آورد، که این مهارتها موجب تولید کالاها و خدمات بیشتری می شود. این فرآیند از سویی ارتقاء درآمد تولیدکننده و رفاه کننده و از دیگر سو، تولید ناخالص داخلی بیشتر و تسریع رشد اقتصادی را در پی دارد. آموزش و پرورش باعث تغییر ارزشها و طرز تلقی های افراد می شود و این خود تأثیری مستقیم بر وضعیت اقتصادی دارد. غالب تحقیقات حاکی از آن است که رشد اقتصادی با بهبود آموزش عمومی و باسوادی مردم ارتباط دارد، آموزش های شغلی و حرفه ای همراه با تجارب ضمن خدمت نیز در کارآیی شغلی و پیشرفت اقتصادی موثرند و به هر صورت نوع سیستم آموزش و اهداف و برنامه ها و امکانات آن نیز در میزان رشد اقتصادی کاملاً موثر است.



منابع و مراجع

- ۱- آذری، رضا (۱۳۹۵)، نقش آموزش و پرورش در رشد و توسعه اقتصادی، پایگاه خبری لرسو.
- ۲- ایمایی، ماساکی کایزن، (۱۳۷۳) کلید موفقیت رقابتی ژاپن، ترجمه: محمدحسین سلیمی، تهران، ناشر دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
- ۳- جباری، کامران؛ رهبر، طیبه (۱۳۹۵)، نقش آموزش و پرورش در توسعه اقتصادی و اجتماعی، کنفرانس ملی دانش و فناوری روانشناسی، علوم تربیتی و جامع روانشناسی ایران، تهران، موسسه برگزار کننده همایش های توسعه محور دانش و فناوری سام ایرانیان.
- ۴- حسنی کاخکی، احمد، زاهدی، شمس السادات، (۱۳۹۱)، مدلی برای تبیین نقش مشارکت در بهبود بهره وری کارکنان بخش دولتی، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۵- سلیمیان، حسین و رمضان جهانیان، ۱۳۹۶، بررسی رابطه سرمایه انسانی با توسعه پایدار در آموزش و پرورش استان البرز، اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی، شیراز، دانشگاه علمی کاربردی شوشتر.
- ۶- رونالد دابلو، ریور (۱۳۹۳)، مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش، ترجمه محمد حسنی، انتشارات دانشگاه ارومیه.
- ۷- رابرت ال. شوک، (۱۹۳۸) هوندا، داستانی از کامیابی مدیریت ژاپنی در امریکا، ترجمه: ایرج پاد، شرکت سهامی انتشار زبان کتاب.
- ۸- رضاییان، علی، (۱۳۸۷) مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت.
- ۹- علی آبادی، علی رضا، (۱۳۷۷) مدیران جامعه اسلامی، تهران، مؤسسه فرهنگی نشر رامین.
- ۱۰- هوشمند، محمود؛ حسن نژاد، حسین؛ قزلباش، اعظم (۱۳۹۲)، سرمایه گذاری در آموزش و پرورش و تاثیر آن بر رشد اقتصادی کشورهای درحال توسعه برگزیده، مجله آموزش عالی، سال ششم شماره ۱. همتی، مریم (۱۳۹۵)، ضرورت توجه به نقش و جایگاه آموزش و پرورش در توسعه کشور، خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران شماره ۸۲۳۴۶۰۱۰.
- ۱۱- محمدی، اسماعیل (۱۳۹۶)، آموزش و پرورش؛ نقش برتر در توسعه فرهنگ، اقتصاد و کارآفرینی، وب سایت متعلق به خبرگزاری صدا و سیما.
- ۱۲- میرحسینی، سید حسن (۱۳۹۷)، مفهوم مدیریت سرمایه انسانی، وبلاگ سنجمان.
- ۱۳- هورویتز، استیون (۱۳۸۸)، سرمایه انسانی چیست؟ مترجم: افروزی، حسن، دنیای اقتصاد شماره ۱۹۳۰.