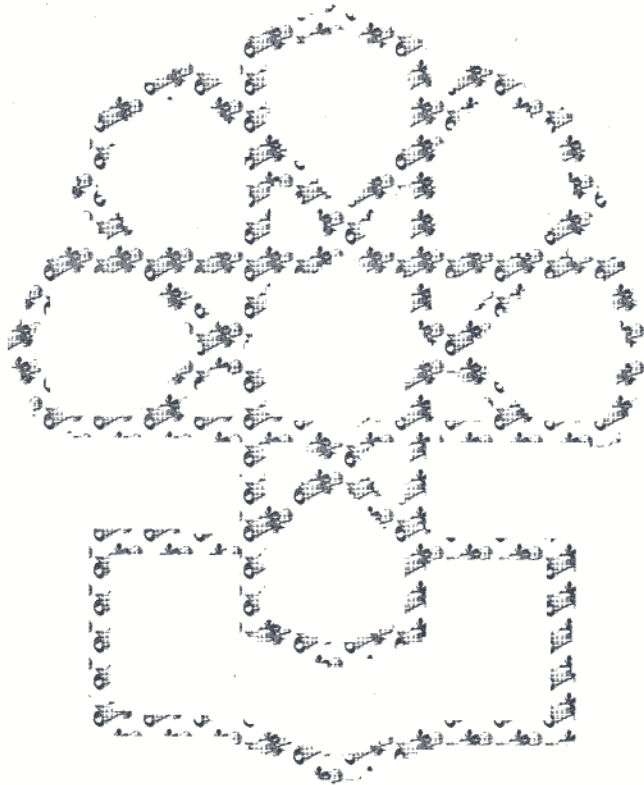


نیروی انسانی و توسعه صنعتی



معاونت پژوهشی
بهمن ۱۳۷۵

کار: گروه (۱) خدمات پژوهشی

کد گزارش: ۴۱۰۲۱۳۸

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
کتابخانه واحد اسناد و کتابخانه ملی
شماره: ۵۶۵۴
تاریخ: ۷۲/۳/۱۷

* اقتصاددانان از مدت‌ها پیش بر آن بوده‌اند که مهم‌ترین عنصر تشکیل دهنده ثروت مولد یک کشور، سرمایه‌های فیزیکی است. اما بنا به تازه‌ترین ارزیابی‌های برنامه عمران ملل متحد، سرمایه فیزیکی به طور متوسط تنها ۱۶ درصد ثروت مولد را تشکیل می‌دهد. بر اساس این ارزیابی، سرمایه طبیعی ۲۰ درصد و سرمایه انسانی ۶۴ درصد ثروت مولد را تشکیل می‌دهند.

* دستاوردهای اقتصادی ناشی از نیروی اندیشه تبلور یافته توسط منابع انسانی است. ماشین آلات، تجهیزات، دانش فنی و روش‌های تولید همه ابزاری در دست انسان‌ها هستند که با به کارگیری مناسب آنها نتایج مطلوب به دست می‌آیند.

* در جهان امروز، بین سطح تحصیلات و نرخ رشد ارزش افزوده رابطه مستقیم وجود دارد. ولی در ایران، به دلیل مشکلات ساختاری بخش صنعت، رابطه مثبتی بین سطح متوسط تحصیلات و رشد ارزش افزوده صنایع مشاهده نمی‌شود. در واقع هرچه تحصیلات در بخش صنعت ارتقا پیدا می‌کند، به دلیل بافت موجود، به همان نسبت تحول در ارزش افزوده پدید نمی‌آید. از سوی دیگر مروری در آمار شاغلین صنعت نشان می‌دهد که سطح تحصیلات شاغلین بخش صنعت کشور خیلی پایین است. ^۱ کارکنان بخش بی‌سوادند و تنها ۵ درصد نیروی شاغل در این بخش مدارک لیسانس و بالاتر دارند. بنابراین، بخش صنعت با دو مشکل مواجه است. نخست آن‌که از ساختار مناسبی برای هم پیوندی بین ارتقای تخصص و ارتقای ارزش افزوده برخوردار نیست و مضافاً از نظر تحصیلات دارای ترکیب مطلوب نیروی انسانی نمی‌باشد.

* عصر حاضر را عصر مدیران می‌نامند. عصر مدیران در مقابل عصر سرمایه‌داری یا عصر سوسیالیسم یا عصر شرکت‌های فراملیتی قرار می‌گیرد. از این جهت عصر حاضر را عصر مدیران می‌خوانند که مدیریت امروز به عصر نوینی گام گذارده است.

* بسیاری از مدیران واحدهای صنعتی به دلیل مشکلات موجود و همچنین

کوتاه بودن عمر مدیریت به دنبال استراتژی سرمایه محوری می‌روند تا به قول خودشان از دغدغه‌های مربوط به توجه به نیروی انسانی بر حذر باشند.

* گرایش‌های سرمایه محوری از گرایش‌های کهنه در میان تئوری‌های توسعه است. در حال حاضر توجه هر چه بیشتر دولت‌ها در جهت توجه به مدیران کارآمدی است که فرمول قدیمی «اعتبارات را بگیر و خرج کن» را کنار می‌گذارند. تجربه دولت‌های نو صنعتی (نظیر مالزی، کره و ...) نشان می‌دهد که تا چه اندازه به مدیران با ابتکار و کارآمدی که به مدد دانش و ابتکاراتشان، خود منبع ثروت و مولد قدرت صنعتی هستند توجه نموده و مضافاً در سطوح ارشد، مدیرانی با «دست‌های پاک» را برای ایجاد تحول و توسعه صنعتی کشور، مستقر نموده‌اند.

* نقش مدیران کارآمد در تحول کشورهای نو صنعتی عمیقاً قابل تأمل است. یکی از پیامدهای استفاده از مدیران کارآمد - به جای مدیرانی که فقط عادت به تربیت سلسه مراتبی دارند - تدوین سیاست توسعه صنعتی این کشورهاست. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که این مدیران با تعریف دقیقی که از صنایع پیشتاز در این کشورها انجام دادند و به مدد برنامه‌ریزی جامعی که در امر انتقال تکنولوژی و بومی‌سازی آن معمول داشتند، پایه‌های تحول صنعتی را در کشورهایشان باعث شدند و یکبار دیگر نقش نیروی انسانی را اثبات و سرمایه محوری را ابطال نمودند.

* توسعه بدون عدالت، نتیجه‌اش از دست‌دادن مردم در فرایند توسعه است. متأسفانه روند کنونی در جهان امروز نگران‌کننده است.

* اصلی‌ترین عامل ضعف بهره‌وری در بخش صنعت، ناکارآمدی نیروی انسانی است. این مشکل از دو ناحیه پدید می‌آید. نخست عدم انطباق نیروی انسانی متخصص تربیت شده با نیازهای بخش صنعت است و دیگری فقدان زمینه جذب متخصص و پژوهشگر کارآمد در بخش صنعت می‌باشد.

* در برنامه دوم توسعه مجلس به موجب تبصره ۳۶، سازمان برنامه بودجه را مکلف کرد در مورد ساماندهی نیروی انسانی و برنامه جامع آموزشی اقدام کند به گونه‌ای که تخصص‌هایی که وارد بازار کار می‌شوند منطبق با نیازهای آن بازار باشند.

* در زمینه جذب تخصص‌ها در بخش پژوهش‌های صنعتی، مشکلات جدی وجود دارد.

* یکی از ضعف‌های ساختارهای بخش صنعت در کشور ما آن است که رقم تحقیقات صنعتی در کل هزینه‌های تحقیقات کشور خیلی پایین است. مثلاً در

کشور ما سهم صنعت از هزینه‌های تحقیقاتی حدود ۶/۴ درصد است در حالی که در کشورهای نو صنعتی و کشورهای که قصد تبدیل شدن به قدرت صنعتی را داشته‌اند، این رقم به مراتب بیش از اینهاست. * یک مشکل دیگر که صنعت ما با آن دست به گریبان است، دولتی شدن تحقیقات است. در کشور ما ایران حدود ۹۰/۶ درصد هزینه‌های تحقیقاتی توسط دولت و ۹/۴ درصد توسط بخش‌های غیردولتی (با احتساب بنیادها و مؤسسات و شرکت‌های عمومی غیردولتی) هزینه می‌شود. این ارقام و اعداد گویای وضعیت ناهنجار تحقیقات صنعتی در ایران است و منعکس‌کننده این واقعیت که چقدر ما در کاربرد نیروی انسانی در توسعه صنعتی با مشکل مواجهیم و چه اندازه «سرمایه محور» باقی مانده‌ایم. * به نظر می‌رسد که مدیریت تحقیقات در بخش صنعت کشور باید دست به کار تحولاتی جدی‌تر باشد. مهم آن نیست که سهم تحقیقات در بودجه دولتی چقدر رشد کرده است (که خوشبختانه در بودجه سال ۱۳۷۶ با پیش‌بینی رقم ۱۱۴ میلیارد تومان نسبت به سال ۱۳۷۸، ۷۸ درصد رشد داشته است)، بلکه مهم آن است که بتوانیم با شیوه‌هایی، بخش خصوصی را به تحقیقات دلگرم کنیم و گرنه بودجه دولتی نمی‌تواند به تنهایی در این زمینه جوابگو باشد. شاید تهیه کردن لایحه یا طرحی در این زمینه بتواند مشکل را به‌طور اصولی حل کند، در حال حاضر مراکز تحقیقاتی از حمایت‌های کافی برخوردار نیستند و بخش‌های تحقیقاتی کارخانه‌ها، آن‌طور که باید توسط مدیران و صاحبان کارخانه، جدی گرفته نمی‌شوند و بودجه‌های دولتی تحقیقاتی، معمولاً با دستاوردهای رضایت‌بخش همراه نیست.

* بین سال‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۹۱ سهم ۲۰ درصد از ثروتمندترین افراد از ۷۰ درصد درآمد جهانی به ۸۵ درصد ارتقا یافت و سهم ۲۰ درصد از فقیرترین مردم جهان از ۲/۳ درصد به ۱/۴ درصد کاهش پیدا کرد. یعنی نسبت سهم غنی‌ترین مردم جهان به فقیرترین آنها که قبلاً ۳۰ به ۱ بوده به ۶۱ به ۱ رسید.

* امروزه ارزش خالص ۳۵۸ تن از ثروتمندترین مردم جهان به تریلیون دلار برابر است با درآمد مجموع ۴۵ درصد از فقیرترین مردم جهان که ۲/۳ میلیارد نفرند.

* مطالعات انجام شده در ایران نشان می‌دهد که خوشبختانه ضریب جینی نسبت به سال‌های قبل از انقلاب پایین‌تر آمده و در واقع از ۰/۴۳۶ در سال ۴۸ به ۰/۳۹۹ در سال ۷۳ رسیده - هر چه ضریب جینی به صفر نزدیک‌تر باشد به معنای توزیع عادلانه‌تر درآمد می‌باشد - و این به معنای آن است که در ایران اسلامی توجه به توسعه با اغماض از عدالت اجتماعی صورت پذیرفته است.

۱ - مفهوم توسعه^۱: توسعه به معنی گسترش، شکوفایی، بسط و رشد است. این واژه در عصر ما بیشتر به عنوان یک اصطلاح اقتصادی به کار رفته است.

تفاوت توسعه با رشد^۲ در گستردگی معنای آن است. در حالی که رشد به معنای بسط زیربنای اقتصادی است، توسعه نه تنها متضمن رشد، بلکه مستلزم آن است که همه ابعاد مادی حیات به صورتی هماهنگ شکوفا شوند.

توسعه اقتصادی برخلاف رشد اقتصادی تنها به معنای «افزایش میزان تولید» نیست بلکه در برگیرنده تمام تغییرات فنی و بنیادی در میزان اشتغال از طریق رشد جمعیت، تغییر در سازمان و نوع تولید و همچنین سرمایه گذاری های زیربنایی در آب، برق، تلفن، بهداشت و سایر صنایع زیربنایی می شود.^۳

۲ - اهداف توسعه اقتصادی: توسعه وسیله ای برای کسب مستمر و روز افزون مال و ثروت محسوب می شود. البته پس از کسب مال و ثروت، هدف های مختلفی از جمله بالا بردن سطح زندگی، تغییر نوع زندگی، تسریع توسعه، تقویت نیروی نظامی، کمک به کشورهای توسعه نیافته و مانند آنها مطرح می گردد. در سال ۱۹۷۰ طرح سؤال از نحوه استفاده از حاصل رشد فراتر رفت و به سؤال درباره مناسب و به جا بودن خود رشد کشیده شد. از نقطه نظر جهانی، ترس از کمیابی و شرایط حیات مطرح شد.

۳ - توسعه نیروی انسانی: نکته ای که در کشورهای غربی در دهه های اخیر مورد توجه قرار گرفته است همبستگی شدید میان آموزش و رشد اقتصادی است.^۴ از این رو کشورهای مزبور به ضرورت توسعه آموزش و در خدمت سیاست اقتصادی قرار دادن آن پی برده اند. پدیده سرمایه گذاری در منابع انسانی و تأکید بر ضرورت پرورش انسان و توسعه قدرت خلاقیت و استعداد های بالقوه و درونی او بحثی بسیار جدید است. تأکید بیش از حد بر تمرکز سرمایه های مادی در روند رشد اقتصادی اشتباه است. در حال حاضر بسیاری از اقتصاددانان توسعه معتقدند که رشد سریع ذخایر سرمایه مادی تا حد زیادی به تمرکز سرمایه انسانی بستگی دارد که در حقیقت، «روند افزایش دانش، مهارت ها و ظرفیت های تولیدی تمام افراد یک کشور» به شمار می رود.^۵

این دیدگاه چه در عرصه یک واحد تولیدی و چه در صحنه برنامه ریزی ملی تحولاتی را پدید آورده و توجهی ویژه به توسعه نیروی انسانی ایجاد می کند و به سرمایه گذاری وسیع تر در ارتقای بهداشت، آموزش، تعلیمات حرفه ای و خدمات اجتماعی می انجامد. بر اساس دیدگاه مزبور، توسعه نیروی انسانی یعنی وصول ملت به سطح بالا و متناسبی از دانش، مهارت ها و ظرفیت های تولیدی، اساسی ترین رکن رشد و توسعه اقتصادی است.

۴ - توسعه و نیروی انسانی: در مباحث توسعه، اندیشمندان بر این نکته تأکید کرده اند که جنبه های کمی و کیفی جمعیت، خصوصاً نیروی کار و هماهنگ نمودن آن با نیازها و اهداف اقتصادی جامعه از عوامل بنیادی رشد محسوب می شود و بدین وسیله بر ارتباط توسعه و نیروی انسانی اصرار ورزیده اند. بر این اساس

1. Development.

2. Growth.

۳. فریدون نفیسی، تاریخ عقاید اقتصادی، ص ۱۰۰.

۴. پی بر مایه، رشد اقتصادی، ص ۵۷.

5. Harbison, F.H. and C.A. Meyers, Migration, Manpower and Economic Growth.

آموزش جمعیت فعال از اقدامات لازم برای حرکت در مسیر توسعه اقتصادی شمرده شده و مدرسه به عنوان محرک اصلی توسعه قلمداد گردیده است.^۱

۵- توسعه انسانی: هدف از رشد و توسعه ایجاد شرایطی است که مردم بتوانند از عمر طولانی، زندگی سالم و سازنده بهره‌مند شوند. در دهه اخیر توجهی دوباره به هدف توسعه و سعی در قرار دادن انسان - و نه رشد تولید - و رفاه او در کانون مباحث توسعه ثمرات علمی تازه‌ای را به بار آورده است. «توسعه انسانی» اصطلاحی است که بر این نگرش تازه اشارت دارد. در این دیدگاه هدف توسعه تأمین آسایش و رفاه برای مردم است و میزان وصول به این هدف با سه عامل بررسی می‌شود:^۲

۱- رسیدن به یک زندگی طولانی و توأم با سلامت؛

۲- کسب علم و دانش؛

۳- دسترسی داشتن به منابع مورد نیاز یک سطح زندگی مناسب و شایسته.

۵-۱- تاریخچه توسعه انسانی: ریشه‌های مفهوم توسعه انسانی به ادوار نخستین تاریخ بشر بر می‌گردد به نظر ارسطو «ثروت آشکار آن چیز خوبی که در جستجویش هستیم نیست، زیرا فایده‌ی ثروت تنها به دلیل دیگری است». آدم اسمیت، منادی فعالیت اقتصاد آزاد در تبیین نظر خود مبنی بر این که توسعه اقتصادی باید شخص را قادر سازد که بدون شرم از ظاهر شدن در ملاء عام، آزادانه با دیگران حشر و نشر کند، در واقع مفهومی از فقر را مطرح می‌نمود که از مقدار مصرف کالری فراتر رفته است. مفهومی که ادغام فقرا را در جریان اصلی زندگی جامعه مد نظر داشت.

۵-۲- توسعه انسانی در کشورهای جهان سوم: در ۱۵ سال اخیر. با بررسی ۱۰۰ کشور جهان سوم، متوجه شدند که اگرچه کشورها دارای رشد اقتصادی نسبتاً مناسبی بوده‌اند، ولی توسعه یافته نیستند. بنابراین شواهد، اقتصاددانان دریافته‌اند که اولاً مفهوم رشد اقتصادی با توسعه یکسان نیست و ثانیاً توسعه اقتصادی نیز جنبه‌های مختلفی دارد. رشد اقتصادی تنها به افزایش درآمد سرانه توجه دارد، در حالی که درآمد سرانه تنها قسمتی از نیازهای بشری محسوب می‌شود و هزاران مشکل دیگر پیش روی انسان‌ها قرار دارد که درآمد سرانه پاسخگوی آن نیست. کشورها و جوامعی که به اهداف مادی خود رسیدند نیز متوجه شدند که انسان همچون ماشینی شده است که فقط به تخریب محیط می‌پردازد و بدون توجه به هم نوع، تنها به خود فکر می‌کند. این بود که تفکر توسعه با دیدگاه انسانی آن مطرح شد.

۵-۳- امنیت انسانی و توسعه انسانی: در زمان‌های گذشته امنیت انسانی مربوط به مرزها، ایمنی از جنگ و خونریزی‌های قومی، بومی و ملت‌ها بود، ولی هم‌اکنون نگرانی‌ها با زندگی روزمره مرتبط است. انسان‌ها نیاز به امنیت شغل، امنیت درآمد، امنیت سلامت، امنیت زیست محیطی، ایمنی از جرایم و جنایات دارند. این نگرانی‌ها نه تنها گریبانگیر کشورهای در حال توسعه است، بلکه کشورهای توسعه یافته نیز از آن در امان نیستند.

۶- توسعه پایدار: توسعه یک مفهوم ارزشی و دارای مفاهیم و معانی متعددی است. ولی می‌توان وجوه مشترکی در تعاریف آن یافت. به طور کلی می‌توان توسعه را معادل ارتقای کیفیت زندگی دانست که در آن صورت طبعاً مسائل بهداشت، آموزش، رفاه، آزادی، حقیقت و حقوق مختلف در آن مطرح است. توسعه پایدار یعنی ایجاد یک نظام والاقتصادی، اجتماعی و سیاسی که تضمین کننده کیفیت مطلوب

۱. پی‌یر مایه، رشد اقتصادی، ص ۵۷ و ۱۲۰.

۲. غلامحسین صالح‌نسب، ترجمه برنامه توسعه مثل متحد، گزارش توسعه انسانی ۱۹۹۵.

زیستی باشد و بتواند اهداف فوق و مسائل مرتبط با کیفیت زندگی را به صورت پایدار و ماندگار حفظ نماید. مفهوم توسعه پایدار در سال ۱۹۸۷ به زور رسمی در کمیسیون جهانی محیط زیست مطرح شد و توسعه پایدار این گونه تعریف گردید:

«توسعه و حفاظت از طبیعت، جستجوی روشنی از پیشرفت اقتصادی است که رفاه نسل‌های بعد را به خطر نیندازد».

۷- شاخص و ارزش آن: یکی از مهم‌ترین ابزارهای کنترل عملکرد برنامه «شاخص» است. شاخص ابزارهایی هستند که میزان حرکت به سوی اهداف را مشخص می‌کنند و نمایی از وضعیت موجود و ضعف‌ها و قوت‌ها را ارائه می‌نمایند. شاخص بر پایه پذیرش هدفی خاص و نگاهی ویژه به وضعیت موجود تعیین می‌شود و پیش فرض‌هایی را به همراه می‌آورد. تفاوت اهداف یک نظام با نظام دیگر موجب بی‌اعتبار شدن شاخص‌های هر یک در سنجش دیگری است و همچنین اختلاف دیدگاه‌ها در خصوص وضعیت و مشکلات موجود باعث بروز تفاوت میان محورهای مورد تأکید در ساخت شاخص می‌شود و شاخص‌های متفاوتی را نتیجه می‌دهد.

۸- اهداف توسعه و شاخص‌های آن: از قرن هیجدهم تا به امروز سه مفهوم مختلف، یعنی ترقی، تکامل و توسعه مورد توجه و محور بحث‌های اندیشمندان غرب بوده است. برای ورود به قرن بیست و یکم به رشد اقتصادی نیاز مندیم، اما باید رشد همراه با رشد کیفیت و ساختاری باشد و به توسعه انسانی منجر گردد که با کاهش فقر و حفظ محیط زیست همراه است. سیاستگذاران باید توجه داشته باشند که رشد بدون ایجاد شغل، رشد ظالمانه، رشد بی‌سروصدا، رشد بدون اساس و ریشه و رشد بدون آینده‌نگری مطلوب نیست. شاخص توسعه انسانی با سه شاخص سطح زندگی (قدرت خرید)، دانش (ترکیبی از باسوادی بزرگسالان و سال‌های حضور در مدرسه) و طول عمر (امید به زندگی) معین می‌شود.

۸-۱- رشد بدون ایجاد شغل: زمانی که رشد اقتصادی فرصت اشتغال را گسترش ندهد، رشد بدون ایجاد اشتغال است. در کشورهای OECD^۱ در سال ۱۹۹۳، متوسط نرخ بیکاری ۸ درصد بود. این نرخ در ژاپن ۲/۵ درصد، انگلستان ۱۰ درصد، فنلاند ۱۸ درصد و در اسپانیا ۲۳ درصد بود. در کشورهای در حال توسعه، رشد بدون ایجاد اشتغال به مفهوم ساعات کار طولانی و درآمد خیلی کم برای صدها میلیون انسان در کشاورزی و بخش‌های غیر رسمی است.^۲

۸-۲- رشد ظالمانه: وقتی سود اقتصادی نصیب ثروتمندان شود و میلیون‌ها انسان در فقر عمیق به سر برند رشد ظالمانه نامیده می‌شود. در طول سال‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۵ به رغم افزایش G.N.P جهانی به میزان ۴۰ درصد، تعداد فقرا نیز به میزان ۱۷ درصد افزایش یافت. در حالی که درآمد سرانه ۲۰۰ میلیون انسان در فاصله سال‌های ۱۹۶۵-۱۹۸۰ و یک میلیارد نفر در سال‌های ۱۹۸۰-۱۹۹۳ کاهش یافت.

۸-۳- رشد بی‌سروصدا: رشد اقتصادی همیشه با مشارکت و دموکراسی همراه نیست. بسیاری از کشورها که در زمینه رشد اقتصادی دستاوردهایی داشته‌اند از دموکراسی بسیار دور بوده‌اند. در کشورهای آسیای خاوری اتحادیه‌های کارگری سرکوب می‌شوند و حقوق کارگران مورد انکار قرار می‌گیرد با آن که درآمدها به سرعت بالا می‌رود و توزیع نیز تا حد زیادی عادلانه است.

۸-۴- رشد بدون ریشه: تأثیر دیگر بسیاری از شکل‌های جدید رشد اقتصادی همگن سازی فرهنگ‌های

۱. سازمان همکاری و توسعه اقتصادی.

۲. گزارش توسعه انسانی ۱۹۹۶، برنامه توسعه ملل متحد، مرکز پژوهش‌های مجلس، آبان ۷۵.

متنوع است. ظاهراً حدود ۱۰ هزار فرهنگ متمایز در جهان وجود دارد که بسیاری از آنها به حاشیه رانده شده یا در حال نابودی اند. بعضی نیز آگاهانه و از روی عمد به این سرنوشت دچار می‌شوند. به زعم رهبران برخی از کشورها، فرهنگ‌های سنتی مانع نوسازی و توسعه بوده‌اند. الگوی رشد انحصاری و تبعیض آمیز می‌تواند تنوع فرهنگی را از بین ببرد و کیفیت زندگی افراد را به وخامت بکشاند. «گانندی» درباره تنوع فرهنگی چنین می‌گوید: «نمی‌خواهم دور تادور خانه‌ام را دیوار بکشم و پنجره‌هایش را ببندم. می‌خواهم فرهنگ‌های همه سرزمین‌ها تا آنجا که ممکن است آزادانه به خانه‌ام راه یابند. اما نمی‌گذارم هیچ یک از این فرهنگ‌ها مرا از خانه‌ام بیرون کند»:

۸-۵- رشد بدون آینده‌نگری: اگر تولید امروز منابع مورد نیاز تولید آینده را تخریب کند رشد اقتصادی بدون کنترل است. این رشد موجب نابودی جنگل‌ها، آلودگی رودخانه‌ها و تهی شدن منابع طبیعی می‌گردد. مردم در بسیاری از کشورها هم اکنون برای نسل‌های آینده بدهی به بار آورده‌اند.

بحث دوم: نقش نیروی انسانی در توسعه

۱- جایگاه نیروی انسانی: اکنون اغلب کشورهای در حال توسعه، با توجه به تمامی مشکلات سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، پی برده‌اند که علت عقب ماندگی این کشورها تنها کمبود سرمایه فیزیکی نیست، بلکه کمبود سرمایه‌های انسانی مانند مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و همچنین عدم توجه کافی به رشد مدارم نیروهای شاغل مانع بزرگی است که بر سر راه صنعتی شدن و توسعه یافتن این کشورها قرار دارد. زیرا کمبود و یا ضعف نیروهای انسانی منجر به کاهش ظرفیت‌های تولیدی اقتصاد می‌شود و در نتیجه اقتصاد قادر نخواهد بود از سرمایه‌های فیزیکی موجود استفاده کامل و مناسبی ببرد. به این دلیل به عقیده بسیاری از اقتصاددانان تمرکز و تقویت بنیه سرمایه‌های انسانی عامل مهمتری از تمرکز سرمایه‌های مادی و فیزیکی در جریان توسعه اقتصادی کشورهای در حال توسعه است.

در حقیقت بدون اصلاح و بهبود کیفیت نیروی انسانی، پیشرفت اقتصادی و اجتماعی ناممکن است. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری‌های انجام شده در این خصوص یکی از مهمترین عوامل تضمین کننده رشد امریکاست، به طوری که هر یک دلار سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش، درآمد ملی را به مراتب بیش از یک دلار سرمایه‌گذاری در ایجاد جاده‌ها، سدسازی، کارخانه‌ها یا دیگر کالاهای سرمایه‌ای افزایش می‌دهد.

۲- معیار جدید ثروت ملی: بر اساس گزارش «برنامه عمران ملل متحد»، بررسی راه جدیدی برای اندازه‌گیری ثروت ملی، در دنیای امروز بسیار اهمیت یافته است. هر چند شیوه‌های ارزیابی خام است ولی نتایج تکان دهنده‌ای به بار آورده است. اقتصاددانان از مدت‌ها پیش بر آن بوده‌اند که مهم‌ترین عنصر تشکیل دهنده ثروت مولد یک کشور سرمایه فیزیکی (دارایی‌های تولید شده) است. اما بنابر ارزیابی بانک جهانی در ۱۹۲ کشور، سرمایه فیزیکی به طور متوسط تنها ۱۶ درصد ثروت را تشکیل می‌دهد. سرمایه طبیعی مهم‌تر است و ۲۰ درصد سرمایه را تشکیل می‌دهد. از آن هم مهم‌تر سرمایه انسانی است که ۶۴ درصد ثروت را تشکیل می‌دهد.

سیطره سرمایه انسانی به خصوص در کشورهای برخوردار از درآمد بالا بارزتر است: در پاره‌ای کشورها مثل آلمان، ژاپن و سوئیس، ۸۰ درصد کل ثروت را تشکیل می‌دهد. در افریقای جنوبی صحرا که منابع انسانی توسعه چندانی نیافته بیش از نیمی از ثروت را منابع طبیعی تشکیل می‌دهد. این امر اهمیت استفاده از منابع طبیعی در کشورهای فقیر را به نحو بیشتری در ارتقای قابلیت‌های انسانی نشان می‌دهد. برنامه عمران ملل متحد می‌گوید: بانک جهانی در ضمن به کارگیری شیوه‌ای از ارزیابی را آغاز کرده است که معلوم می‌کند مجموع ثروت یک ملت دستخوش افزایش یا کاهش بوده است. این معیار قابلیت دوام را «پس انداز اصیل» می‌نامند و نشان می‌دهد هر کشور چه میزان بر ارزش خالص خود افزوده و یا از آن کاسته است. در این معیار مصرف استهلاک سرمایه فیزیکی و تهی شدن منابع طبیعی را از برون داده کسر می‌کنند. باز هم متأسفانه تهی شدن سرمایه انسانی به حساب نیامده است.



ترکیب ثروت ملی. منبع: گزارش توسعه انسانی ۱۹۹۶

کشورهای هنگ کنگ، ژاپن، کره جنوبی و سنگاپور در این زمینه رکورد خوبی دارند. آسیای خاوری با نرخ پس انداز اصیل سریعاً در حال افزایش از دهه ۱۹۸۰ به بعد توانسته است در اواخر دهه نرخ مزبور را به ۱۵ درصد تولید ناخالص ملی برساند. آسیای جنوبی نیز نرخ مثبتی داشته که تا حدی از نرخ بالا کمتر بوده است. افریقای جنوب صحرا از اواخر دهه ۱۹۷۰ پس انداز منفی داشته است. در اواخر دهه ۱۹۸۰ نرخ سالانه پس انداز منفی به ۱۳ درصد تولید ناخالص ملی رسید. در اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ پس انداز خاور میانه، افریقای شمالی، امریکای لاتین و حوزه کارائیب نیز رو به کاهش بوده است.

در اینجا بی‌مناسبت نیست که اشاره کنیم که این روش محاسبه ثروت ملل، اگرچه روشنگر است اما کمبودهایی نیز دارد. برای مثال از سرمایه طبیعی فقط زمین، آب، جنگل و ثروت‌های زیرزمینی را به حساب می‌آورد و ارزش آنها برای بشریت را تنها با معیار پول برآورد می‌کند. بنابراین اقلامی مانند تنوع انواع زیستی که کارکرد اقتصادی آنها امری مسلم است به حساب نمی‌آید. ضعف دیگرش آن است که منابع انسانی را به طور مستقیم برآورد نمی‌کند و به جای آن درآمد آینده کشور را برآورد می‌سازد و برای محاسبه کل

سرمایه کنونی از نرخ تنزیلی استفاده می‌کند.

اما به هر حال از نقایص این شیوه که بگذریم، باید بگوییم که این معیار، درس‌های جالبی به مدیران ارشد کشورهای در حال توسعه می‌دهد و آن این‌که سرمایه آن همان خطر را در بردارد که درآمد را با توسعه انسانی برابر بگیریم. باید ثروت مولد کشورشان را به ثروت انسانی برگردانند، بر قابلیت‌های مردم بیفزایند تا یک زندگی سالم، شکوفا، رضایت‌بخش و همراه با تحصیلات اداره شود.^۱

۳- استراتژی توسعه منابع انسانی: عمدتاً سه استراتژی برای توسعه منابع انسانی به منظور غلبه بر کمبودها و مزادهای نیروی انسانی در کشورهای در حال توسعه مطرح شده است.^۲ عناصر اصلی این استراتژی‌ها عبارت‌اند از:

۱- ایجاد محرک‌ها و انگیزه‌های لازم و مناسب؛

۲- آموزش مؤثر نیروی انسانی استخدام شده؛

۳- توسعه ملی نظام آموزش رسمی.

این سه عنصر اصلی استراتژی توسعه نیروی انسانی با یکدیگر ارتباط دارند و پیشرفت یکی به پیشرفت دو عنصر دیگر بستگی دارد. بنابراین برنامه توسعه باید به گونه‌ای همه جانبه و هم‌زمان دربرگیرنده هر سه باشد.

۳-۱- انگیزش و تأثیر آن در بهره‌وری و نهایتاً توسعه: اگرچه می‌توان نظریه‌های موفقی را جهت ایجاد انگیزش با شرایط زمانی و مکانی مختلف و با نکات مثبت و قابل استفاده‌ای برای تدوین برنامه مورد استفاده قرار داد ولی در نظر گرفتن شرایط فرهنگی و بومی یک جامعه در تدوین برنامه‌ها حائز اهمیت است. در کنار این مسئله رعایت انتظارات و خواسته‌های کارکنان و نظریات مدیران و امکانات هیچ برنامه انگیزشی مناسبی نمی‌توان تهیه نمود. در این زمینه بهتر است که کلیه نظام‌های مدیریتی اعم از پرداخت‌ها، پاداش‌ها، تشویق‌ها و تنبیه هماهنگی در یک دستگاه منسجم و واحد و در ارتباط تعاملی با یکدیگر باید مورد استفاده قرار گیرند تا به یک هم‌افزایی مثبت نائل آییم و در نهایت برنامه‌های استراتژیک و عملیات خوب نیز نیازمند اجرای صحیح و مناسبی است و برای اجرای درست باید مجریانی آگاه، مؤمن و تلاش‌گر تربیت شوند.

در این رابطه بررسی‌هایی در میان سازمان‌ها انجام شده که نتایج آن به شرح ذیل است:^۳

۱- وجود یک الگوی بومی، اقتضایی برای نظام انگیزش کارکنان در بخش‌های مختلف و سطوح گوناگون کارکنان یک ضرورت است.

۲- طبقات مختلف کارکنان از نظر سطح تحصیلات و رده‌های شغلی، ترکیب نیازها و انتظارات خاصی نسبت به نوع تشویق خود دارند که برای ایجاد انگیزه باید این موارد را در نظر داشت.

۳- اجرای عادلانه و درست طرح‌ها و مقررات و آیین‌نامه‌ها از ضرورت‌های اساسی اجرای مؤثر طرح‌ها است.

۴- افراد عموماً نسبت به اجرای ارزش‌یابی عملکرد کارکنان نگرش منفی دارند لذا لازم است با اشاعه

۱. گزارش توسعه انسانی ۱۹۹۶، برنامه توسعه ملل متحد، مرکز پژوهش‌های مجلس، آبان ۱۳۷۵.

۲. اقتصاد رشد و توسعه، ج ۲، ص ۶۷۵.

۳. قاسم انصاری، انگیزش کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی، شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵.

ص ۷۵

نگرش‌های مثبت با آموزش‌های عملی و نظری به نتایج مناسب طرح‌های تشویقی دست یافت.
۵- برنامه‌ریزی بلندمدت، متمرکز و حتی‌المقدور ثابت طرح‌های تشویقی از ضرورت‌های اولیه است.
۶- اجرای منسجم و هماهنگ نظام‌های مختلف مدیریتی از جمله پرداخت حقوق و مزایای مناسب. اجرای طرح‌های تشویقی، اجرای درست آیین‌نامه انضباطی، جلسات مشاوره و حل مناقشات نیز ضامن تأثیرگذاری مثبت طرح‌های تشویقی است.

۳-۲ تأثیر آموزش بهره‌وری نیروی انسانی و نهایتاً "توسعه: در بررسی نیروی انسانی عامل مدیریت و عامل نیروی کار می‌تواند مدنظر قرار گیرد. تکنیک‌های نو و طرح‌های جدید بدون نیروی انسانی آموزش دیده نمی‌تواند به طور مؤثر به کار گرفته شود. مطالعات نشان می‌دهد که همبستگی مثبت بسیار قوی بین آموزش و بهره‌وری وجود دارد. حتی مطالعات تطبیقی پیشرفت اقتصادی کشورها نشان داده است که هر کشوری که دارای نیروی انسانی آموزش دیده بوده است از بهره‌وری و رشد اقتصادی بالاتری برخوردار است. برای تحقق این امر لازم است که:

- ۱- نظام آموزشی شامل تمام اجزای لازم برای این پیشرفت باشد.
- ۲- هماهنگی مطلوب بین این اجزا در نظام آموزشی وجود داشته باشد.
- ۳- وجود یک مکانیزم برنامه‌ریزی و هماهنگی دقیق با بازخور کافی در سطح ملی برای ایجاد آموزش لازم برای توسعه ضروری است.
- ۴- ارتباط دو جانبه بین محیط آموزش رسمی و غیررسمی وجود داشته باشد.
- ۵- ترکیب مناسبی بین روش‌ها و مراحل آموزشی به کار گرفته شده با نیازهای فرهنگی و سازمانی وجود داشته باشد.

لازم است به نقش زیربنایی توسعه دانش از طریق آموزش مؤثر که باعث ایجاد تغییر مثبت در دانش، بینش، رفتار فردی، رفتار اجتماعی، فرهنگ، خلاقیت و نوآوری رفتاری و علمی و تکنولوژی می‌شود توجه گردد.

نکته حائز اهمیت توجه به مسئله آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به صورت گسترده، به خصوص در مقطع راهنمایی و دبیرستان است. رشته‌های تحصیلی با اهداف کاربردی بیش از پیش در آموزشگاه‌های حرفه‌ای ایجاد شود و با ترغیب دانش‌آموزان مستعد به منظور انتخاب این‌گونه رشته‌ها پستوانه بخش صنعت کشور را از نیروی انسانی با تحصیلات غیر عالی ولیکن مرتبط غنی‌تر کنیم.

یکی از مشکلات نظام آموزش عالی کشور غیر کافی بودن آموزش‌های علمی و آزمایشگاهی در دانشگاه‌هاست که حتی علی‌رغم پسوند «کاربردی» یا پیشوند «مهندسی» اسامی برخی از رشته‌های دانشگاهی، این‌گونه رشته‌ها از دروس عملی و آزمایشگاهی کافی جهت آماده‌سازی دانشجوی برای ورود به بازار کار و شروع فعالیت‌های فنی و مهندسی برخوردار نیستند و دانشجوی پس از اتمام دوره تحصیل توانایی انجام کارهای عملی را ندارد. لذا پیشنهاد می‌شود دروس عملی و کاربردی بیشتری در دانشگاه‌ها به دروس این‌گونه رشته‌ها افزوده شود.

توسعه آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای با مدارک فوق دیپلم و دروس کاملاً کاربردی در رشته‌های

۱. فاطمه پورخرد، تأثیر آموزش‌های رسمی و غیررسمی در ارتقای بهره‌وری در صنعت برق، شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵، ص ۲۱۳.

مختلف صنعتی از پیشنهادهایی است که می‌تواند تأثیر مطلوبی بر بهره‌وری نیروی کار داشته باشد.^۱

۴- تأثیر عوامل فرهنگی بر توسعه: مطالعه تطبیقی توسعه در برخی کشورها و توجه به زمینه‌های فرهنگی آنان نشان می‌دهد که عامل فرهنگی از جمله عوامل بنیادین در بهره‌وری و توسعه است. برای نمونه علل پیشرفت ژاپن از نظر برخی صاحب‌نظران توسعه، از جمله ویژگی‌های فرهنگی ژاپن و دیگر کشورهای خاور دور را این‌گونه دانسته‌اند.

احترام به سلسله مراتب، ترجیح اهداف ملی و گروهی بر منافع فردی، تعهد نسبت به کار و تلاش، وفاداری در انجام وظایف شغلی، قانون‌پذیری و توجه به نظم و سازماندهی در کار. عده‌ای از اندیشه‌گران و صاحب‌نظران بر این باورند که علت عدم رشد علوم در کشور عزیزمان ایران، به‌ویژه علوم و فنون جدید، این است که در جامعه ما به علم به دید یک کالای لوکس و مخصوص افراد به‌خصوص نگرسته می‌شود.

دست یافتن به پیش علم و در نتیجه بهره‌وری و توسعه به محیط مناسب و شرایط خاص نیازمند است که عوامل مؤثر بر این محیط عبارت‌اند از: آزادی اندیشه و عمل، آزادی و استقلال، احترام به انسان کارآمد و دانا، احترام به نوآوری و تشویق و تقویت آنها، عدالت اجتماعی در عرصه‌های مختلف عدالت آموزشی و تحول در ارکان و عناصر آموزش و پرورش به منظور ترویج علوم و فنون جدید و اندیشه‌های علمی انقلاب اسلامی ایران از نظر ابعاد فرهنگی که زمینه ساز توسعه هستند، نظام ارزشی بسیار مترقی را پدید آورده است. هرچه بیشتر این ابعاد تبلیغ و تعمیم گردد، ره‌آورد‌های توسعه‌ای آن بیشتر خواهد بود.^۲

۵- ضعف نیروی انسانی اصلی‌ترین تنگنای بهره‌وری در بخش صنعت: نیروی انسانی به عنوان یک نهاده در عصر جدید، عامل اصلی تغییر مبانی علمی و فنی و تولید شناخته شده است. اما متأسفانه در واحدهای صنعتی کشور ما در تعیین ویژگی‌های نیروی انسانی مورد نیاز و انتخاب آن، غالباً ناآگاهانه و به صورتی غیر علمی برخورد می‌شود. به عبارت دیگر کم توجهی به عامل نیروی انسانی و اثرات فراوان نقش این عامل در تداوم و بهبود عملیات از یک طرف و از طرف دیگر کمبود شدید نیروی انسانی متخصص، ماهر و کارا برای گزینش و به کارگیری در واحدهای صنعتی موجب گردیده که وضعیت نیروی انسانی شاغل در بخش صنعت کشور از کیفیت و ترکیب مناسبی برخوردار نباشد.

در حال حاضر تعداد شاغلین بخش صنعت کشور نزدیک به ۲۵ درصد کل شاغلین بخش‌های مختلف اقتصاد کشور است که از این تعداد غلت آن بی‌سواد هستند و کمتر از ۵ درصد آنها دارای مشاغل علمی، فنی و تخصصی می‌باشند. از سوی دیگر نظام آموزشی کشور ما نیز نتوانسته نیروهای مورد نیاز بخش صنعت را پروراند و لذا نیروی انسانی ورودی به نظام صنعتی، دارای فرهنگ صنعتی مناسب فضای صنعت نبوده است. افزایش بی‌رویه نیروهای انسانی غیر ماهر و فاقد تخصص کافی عمدتاً باعث بروز مشکلات شده است. واحدهای صنعتی ما تاکنون از ایجاد فضا و حاکمیت فرهنگ کاری مناسب در محیط‌های فعالیت

۱. محسن زندی، بررسی نقش تحصیلات در بهره‌وری نیروی کار در صنایع ایران، بررسی شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵، ص ۴۲۱.

۲. اقبال قاسمی پویا، تأثیر پیش علمی و پژوهش و آموزش در بهره‌وری، بررسی شیوه‌های ارتقای بهره‌وری، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵، ص ۵۹۷.

عاجز بوده‌اند و نتوانستند فضیلت کار و تلاش و سازندگی را به نحو مناسب پیروانند.

سؤال مهم این است که آیا به همان میزانی که در جهت تغییر و تکامل زیر ساخته‌های فنی و تبدیل سخت‌افزارها تلاش و کوشش از خود نشان داده‌ایم، در جهت تغییر باورها و نگرش‌های غلط و زدودن ضداثرها و تکامل فرهنگ کاری کوشیده‌ایم؟ بسیاری از مدیران واحدهای صنعتی به دلیل مشکلات و سختی‌های بهبود عامل نیروی انسانی و به دلیل کوتاه بودن عمر مدیریت، به دنبال استراتژی سرمایه محوری می‌روند. نتیجه این عملکرد، پایین آمدن نرخ رشد بهره‌وری در سال‌های گذشته است که باید نسبت به آن حساس بود.

جدول ۱- میزان نرخ رشد بهره‌وری نیروی کار در بخش‌های مختلف در کشور

در طی سال‌های ۶۸-۷۲

بخش / سال	۱۳۶۸	۱۳۶۹	۱۳۷۰	۱۳۷۱	۱۳۷۲	میانگین
صنعت	۱/۸	۸/۹	۶/۹	-۰/۷۸	-۸/۳	۱/۷
کشاورزی	۱/۸۲	۶/۳۷	۲/۹۷	۸/۵	۸/۸	۵/۷
خدمات	-۰/۵۴	۶/۸۲	۶/۸۱	-۳/۷	۶/۳	۳/۱
کل	۰/۱۴	۸/۳	۶/۹	-۰/۸۲	۲	۳/۳

منبع: محمد علی محمدی، شناسایی عوامل و موانع بهره‌وری، مرکز آموزش مدیریت دولتی، سال ۷۵، ص

۱۷۶

نرخ رشد متوسط بهره‌وری نیروی کار در بخش صنعت سیر نزولی دارد در حالی که در سایر کشورها به خصوص در کشورهای پیشرفته و صنعتی مانند ژاپن سیر صعودی بوده و رمز مدیریت ژاپنی چیدن مطلوب عناصر و اجزا در نظام تولید به نحو بهینه است و از امکانات و منابع خویش به نحو مناسب بهره‌برداری کرده است.

به طور خلاصه می‌توان گفت که عمده مشکلات بخش صنعت به خصوصی در منابع انسانی عبارت است از:

- نامطلوب بودن نظام مدیریت در واحدهای صنعتی و در نتیجه نقش مدیران در ایجاد دلسردی و بیزاری از کار در کارگران و عدم صرف وقت برای بررسی و بهبود روش‌ها؛
- عدم وجود انگیزش کافی در نیروی کار و در نتیجه فقدان کارآیی لازم، حفظ منافع شخصی و بی‌رغبتی کارکنان به انجام کار و اتلاف زیان‌های کاری به انحاء مختلف؛
- عدم وجود نظام تقسیم کار مناسب و عدم تناسب نیروهای کیفی با وظایف محوله؛
- مشارکت ندادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و بها ندادن به نظرات و پیشنهادهای آنان در حل مشکلات واحدهای صنعتی؛
- نامطلوب بودن نظام آموزشی کارکنان شاغل در واحدهای صنعتی؛
- فقدان نظام منطقی و صحیح ارزشیابی و پاداش عملکرد که موجبات سرکوب شدن نیروها و قابلیت‌های نیروی کار را فراهم نموده است. که در نتیجه افراد دچار یأس و افسردگی و کاهش انگیزه کاری شده و

۱. محمد علی محمدی، شناسایی عوامل و موانع تسهیل‌کننده حرکت بهره‌وری در بخش صنعت، بررسی شیوه‌های علمی ارتقای سطح بهره‌وری، مرکز آموزش مدیریت دولتی، سال ۱۳۷۵، ص ۱۷۶.

مسئولیت‌پذیری و دلسوزی آنان کاهش یافته است؛

- کمبود مدیران کارآفرین در بخش صنعت؛

- وجود تعارضات و تضادهای حل نشده در درون مؤسسات که موجبات تضعیف روحیه کارکنان سازمان را فراهم نموده است.

- عدم جسارت و تهور در تجزیه و تحلیل و حل مشکلات در واحدها از طرف مدیریت‌های ذی‌ربط بسیاری از مدیران حفظ شرایط موجود را وظیفه خود دانسته و از وظیفه بهبود بخشی به نظام عملیاتی تحت نظارت خویش غافلند. و تکامل و قبل از آن تحول برای تکامل را نادیده می‌انگارند.

۶ - پژوهش، نیروی انسانی و توسعه: یکی از کارکردهای مناسب نیروی انسانی در فرایند توسعه، تبلور اندیشه در اشکال تحقیقات و پژوهش است. با رشد نیروی انسانی به مدد هدایت مدیران کارآمد، نهادهای تحقیقاتی گسترده در کشورهای در حال توسعه شکل می‌گیرد. این نهادها در اصل سنگ‌پایه‌های اصلی توسعه صنعتی را سبب می‌شوند. با این حال مسئله پژوهش و تحقیق از جمله مشکلات و نقاط ضعف کشورهای جهان سوم من جمله ایران است.

یکی از لحاظ تعداد متخصص و جمعیت آنها و دیگری نسبت بودجه تحقیقاتی این کشورها نسبت به تولید ناخالص ملی است. در این خصوص، سهم محقق در جمعیت کشور در ایران حدود ۸۲ نفر در هر میلیون نفر است. همین رقم در کشوری مانند هند ۱۵۰ نفر در هر میلیون نفر می‌باشد.

یکی از ضعف‌های ساختارهای بخش صنعت در کشور ما آن است که رقم تحقیقات صنعتی در کل تحقیقات کشور خیلی پایین است. مثلاً در کشور ما سهم صنعت از هزینه‌های تحقیقاتی حدود ۶/۴ درصد است در حالی که در کشورهای نو صنعتی و کشورهایی که قصد تبدیل شدن به قدرت صنعتی را داشته‌اند، این رقم به مراتب بیش از اینهاست. یک مشکل دیگر که صنعت ما با آن دست به گریبان است، دولتی شدن تحقیقات است. در کشور ما ایران حدود ۹۰/۶ درصد هزینه‌های تحقیقاتی توسط دولت و ۹/۴ درصد توسط بخش‌های غیردولتی (با احتساب بنیادها و مؤسسات و شرکت‌های عمومی غیردولتی) هزینه می‌شود. این ارقام و اعداد گویای وضعیت ناهنجار تحقیقات صنعتی در ایران است و منعکس‌کننده این واقعیت که چقدر مادر کاربرد نیروی انسانی در توسعه صنعتی با مشکل مواجهیم و چه اندازه «سرمایه محور» باقی مانده‌ایم. به نظر می‌رسد که مدیریت تحقیقات در بخش صنعت کشور باید دست به کار تحولاتی جدی‌تر باشد.

مهم آن نیست که سهم تحقیقات در بودجه دولتی چقدر رشد کرده است (که خوشبختانه در بودجه سال ۱۳۷۶ با پیش بینی رقم ۱۱۴ میلیارد تومان نسبت به سال ۱۳۷۸، ۷۸ درصد رشد داشته است)^۱، بلکه مهم آن است که بتوانیم با شیوه‌هایی، بخش خصوصی را به تحقیقات دلگرم کنیم و گرنه بودجه دولتی نمی‌تواند به تنهایی در این زمینه جوابگو باشد. شاید تهیه کردن لایحه یا طرحی در این زمینه بتواند مشکل را به‌طور اصولی حل کند، در حال حاضر مراکز تحقیقاتی از حمایت‌های کافی برخوردار نیستند و بخش‌های تحقیقاتی کارخانه‌ها، آن‌طور که باید توسط مدیران و صاحبان کارخانه، جدی گرفته نمی‌شوند و بودجه‌های دولتی تحقیقاتی، معمولاً با دستاوردهای رضایت‌بخش همراه نیست.

۱. مجلس پنجم در فرایند تصویب بودجه ۷۶ (در تبصره ۱۵) به جهت حمایت از بخش تحقیقات مقرر داشته است که بودجه تحقیقات با سهولت بیشتری و خارج از قانون دیوان محاسبات هزینه گردد.

در اینجا مروری بر یک بحث عمومی، بی‌مناسبت نیست. معمولاً وقتی از توسعه سخن گفته می‌شود، این نگرانی مطرح می‌شود که شتاب توسعه تا آن حد اصل دانسته می‌شود که به پیامدهای آن توجه نمی‌شود. این مسئله در ذهن بسیاری از انسان‌هایی که علاقه‌مند به توسعه کشور همراه با اصل عدالت اجتماعی هستند، همواره خودنمایی می‌کند. واقعیت آن است که در دهه اخیر توجه اندیشمندان به بحث توسعه از زاویه تازه‌ای جلب شده است. در ۱۵ سال گذشته جهان شاهد پیشرفت چشمگیر اقتصادی برخی کشورها و کاهش نمایان رشد در سایر کشورها بوده است. اما در همین مدت رکود اقتصادی بر بیش از ۱۰۰ کشور جهان تأثیر گذارده و زندگی ۱/۶ میلیارد نفر یعنی بیش از یک چهارم جمعیت جهان را دستخوش بحران نموده است. در ۷۰ کشور از این ۱۰۰ کشور میانگین درآمد نسبت به سال ۱۹۸۰ کاهش یافته و در ۴۳ کشور از سال ۱۹۷۰ هم پایین‌تر بوده است.

حتی در کشورهای توسعه یافته‌ای مانند اعضای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (اروپا) با وجود آن‌که میانگین درآمد سرانه بسیار رشد نموده است، اما برآوردها نشان می‌دهد که به خاطر رشد بیکاری و کاهش خدمات بهداشتی و رفاهی، نارضایتی و عدم تأمین گسترده‌ای وجود دارد. جهان نیز بیش از هر زمان دیگر قطبی شده و شکاف میان دارا و نادار در جهان، از هر زمان در طول تاریخ بیشتر گردیده است. از ۲۳ تریلیون دلار تولید ناخالص داخلی جهان در ۱۸،۱۹۹۳ تریلیون دلار به کشورهای صنعتی و تنها ۵ تریلیون دلار به کشورهای در حال توسعه تعلق داشته است. در حالی که کشورهای اخیر تقریباً ۸۰ درصد جمعیت جهان را در خود جای داده‌اند.^۱

طی ۳۰ سال گذشته، سهم ۲۰ درصد از فقیرترین مردم جهان از درآمد جهانی از ۲/۳ درصد به ۱/۴ درصد کاهش یافته است در حالی که سهم ۲۰ درصد از کشورهای ثروتمند جهان از ۷۰ درصد به ۸۵ درصد افزایش پیدا کرده است. در واقع نسبت سهم اغنیاء به فقرا در جهان از یک سی‌ام به یک شصتم (یعنی دو برابر) رسیده است. مطالعات انجام شده در ایران نشان می‌دهد که خوشبختانه ضریب جینی نسبت به سال‌های قبل از انقلاب پایین‌تر آمده و در واقع از ۰/۴۳۶ در سال ۴۸ به ۰/۳۹۹ در سال ۷۳ رسیده - هر چه ضریب جینی به صفر نزدیک‌تر باشد به معنای توزیع عادلانه‌تر درآمد می‌باشد - و این به معنای آن است که در ایران اسلامی توجه به توسعه با اغماض از عدالت اجتماعی صورت پذیرفته است.

به هر حال در جهان امروز افزایش شکاف دارا و ندار باعث شده است که مفهوم رشد اقتصادی از هاله تقدس و جایگاه خدشه‌ناپذیر پایین آمده و بر این نکته بارها و بارها تأکید گردد که آنچه مهم است توسعه انسانی است و رشد اقتصادی «وسیله» ای بیش نیست. نباید به دلیل رشد اقتصادی، به «انسان»‌ها پشت کرد. باید نسبت به نابرابری‌ها و بی‌عدالتی‌ها و تبعیض‌ها حساس بود.

توسعه به عنوان یک هدف تنها در سایه همکاری و هماهنگی ملی و با تلاش نیروهای انسانی امکان تحقق دارد. و در حصول این هماهنگی، اعتماد و همدلی مردم با حکومت نقش اساسی بازی می‌کند. حکومت با اتخاذ سیره عادلانه می‌تواند اعتمادها را به خود جلب و دل‌ها را به خود همراه کند. این حکومت بر دل‌ها و بهره‌مندی از اعتمادها می‌تواند ابزاری خارقالعاده برای رفع مشکلات و وصول به اهداف در

۱. گزارش توسعه انسانی، ۱۹۹۶ برنامه سازمان ملل، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، آبان ۷۵.

اختیار حکام قرار دهد. این حکومت دل‌های رنج‌دیده و نگران از ظلم را آرام^۱ و با خود همراه می‌کند.^۲ چنین حکومتی در برابر دشمنان تنها نیست و امدادهای حق^۳ و حمایت‌های مردم را با خود دارد. خوشبختانه یکدلی بین مسئولین و مردم در جمهوری اسلامی، نقطه قوت خوبی را برای توسعه عدالت اجتماعی فراهم ساخته است.

اشاعه عدل در روابط اجتماعی به تغییر نگرش، احساس و رفتار متقابل مردم و حکومت و مردم با یکدیگر منجر می‌شود و محبت و امداد حق به همراه خواهد داشت. چنین پشتوانه‌ای به حکومت توان ویژه‌ای می‌بخشد و دستیابی به اهدافی چون امنیت داخلی و خارجی، تغییر ساختارهای اجتماعی و اقتصادی و رشد و توسعه را آسان می‌کند. بررسی‌های موجود نشان می‌دهد که عدالت اجتماعی در حذف فقر بسیار کارآمدتر از رشد اقتصادی عمل می‌کند.^۴

۱. السیده فاطمه (س):...و العدل تسکیناً للقلوب علل الشرایع ۲۴۸

۲. علی: الدعیه سواد يستعید هم العدل بحار الانوار ج ۷۸ ص ۸۳

۳. من عمل بالعدل حصن الله ملکه غرر الحکم ۲۸۶

۴. الکاظم (ع):... لو عدل فی الناس لاستغنوا، کافی، ج ۱، ص ۴۲۲.