

**Analysis of human resource development from the perspective of education economics**

**Abstract**

The Purpose of this study is to explain the development of human resources through the economics of education . The statistical population consists of academic experts in the fields of economics and education. The statistical population consists of academic experts in the fields of economics and education. The sampling process lasted until achieving data saturation and included ۲۰ people. The data collection tool was a semi-structured interview. For data analysis, the qualitative Kerperidorf method was followed, which included the organized steps of data identification, data unit coding, classification, refinement, interpretation and inference. The results showed that the components of human capital are: personal health, knowledge and skills, capabilities and assets. The components of education economics are: financing, cost effectiveness, cost efficiency, equity in budgeting and the economic value of education. Human resources will enjoy sustainable development if it is redefined from the perspective of human capital, its requirements and characteristics are met. If the education economy is managed with a capitalist approach, its trainees will achieve a variety of personal development, development of trends, capabilities, and social development. Therefore, human resource development will be achieved through the education economy based on the capitalist approach.

**Keywords:** Human Resources Development, Education Economics, Human Capital

<https://doi.org/10.30510/psi.2022.339236.3398>

### تحلیل توسعه منابع انسانی از نگاه اقتصاد آموزش و پرورش

سعیده سادات بنی جمالی<sup>۱</sup>

احمد سرلک<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۰

محمد رضا سرمدی<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۲

#### چکیده

این تحقیق با هدف تبیین توسعه منابع انسانی از طریق اقتصاد آموزش و پرورش انجام گرفته است. جامعه آماری عبارت است از خبرگان دانشگاهی در رشته‌های اقتصاد و تعلیم و تربیت. حجم نمونه تا دستیابی به کفایت داده‌ها تداوم داشته، تعداد ۲۵ نفر را شامل گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختار یافته بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کیفی کریپندورف پیروی شده که شامل مراحل نظم یافته شناسایی داده، کدگذاری واحد داده، طبقه‌بندی، پالایش، تفسیر و استنباط بوده است. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که مؤلفه‌های سرمایه انسانی عبارتند از: سلامت فردی، دانش و مهارت، توانمندی‌ها و دارایی‌ها. مؤلفه‌های اقتصاد آموزش و پرورش عبارتند از: تأمین مالی، اثربخشی هزینه، کارایی هزینه، عدالت در تأمین بودجه و ارزش اقتصادی آموزش و پرورش. منابع انسانی چنانچه از منظر سرمایه انسانی باز تعریف شود، الزامات و ویژگی‌های آن تحقق یابد، از توسعه پایدار برخوردار می‌شود. اقتصاد آموزش و پرورش در صورتی که با رویکرد سرمایه‌گرا مدیریت شود تربیت یافته‌گانش به انواع توسعه فردی، توسعه روندها، توانمندی‌ها و توسعه اجتماعی دست می‌یابد. بنابراین توسعه منابع انسانی از طریق اقتصاد آموزش و پرورش مبتنی بر رویکرد سرمایه‌گرایی دست یافتنی خواهد بود.

**کلید واژه‌ها:** توسعه منابع انسانی، اقتصاد آموزش و پرورش، سرمایه انسانی.

منابع انسانی به عنوان یکی از فاکتورهای بسیار مهم و بنیادی در سازمان و عرصه‌های کسب‌وکار شناخته شده است. به گونه‌ای که از آن به عنوان یک سرمایه یاد شده است که می‌تواند به موازات سایر سرمایه‌ها نقش‌آفرین و کارآمد باشد. پیشرفت‌های به دست آمده در عرصه‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی حاکی از آن است که مفهوم منابع انسانی از نگاه ابزارگونه مبدل به نگاه توسعه یافته «سرمایه انسانی» گردیده است. (باغدارنیا، ۱۳۹۷، ص ۱). از طرف دیگر امروزه توسعه منابع انسانی را از طریق آموزش ممکن دانسته‌اند. اعم از این که آموزش رسمی یا غیررسمی باشد. این اندیشه تقویت شده است که آموزش دستاوردهایی مانند توسعه فردی، توسعه اجتماعی، ایجاد ارزش افزوده را در پی دارد (چهارم‌حالی، ۱۳۹۶، ص ۲). آموزش و پرورش به عنوان نهاد ارایه‌کننده آموزش‌های رسمی در تربیت منابع انسانی و آموزش سرمایه انسانی نقش‌آفرین بوده است. به همین دلیل اقتصاد آموزش و پرورش که پیوند دهنده دو مفهوم اقتصاد و آموزش است تبیین‌کننده تأمین مالی، سرمایه‌گذاری بهینه در آموزش و پرورش، جلب مشارکت اشخاص در منابع آموزش و پرورش محسوب می‌شود (تقی‌زاده قوام، ۱۴۰۰، ص ۳). برخی از تحلیل‌گران کارکردهای آموزش و پرورش نگاهی هزینه‌گرا به این دستگاه داشته‌اند. در مقابل گروهی دیگر این دستگاه را سرمایه‌گرا می‌پندارند (هاشمی سیاوشانی، ۱۴۰۰، ص ۴). در نگاه هزینه‌گرا این اندیشه حاکم است که نسبت هزینه به فایده آموزش و پرورش مقرون به صرفه نبوده، همواره متضمن صرفه هزینه بوده است. در حالی که نظریه سرمایه‌گرایی و آموزش و پرورش معتقد است فارغ‌التحصیلان آموزش و پرورش سرمایه‌هایی هستند که می‌توانند در توسعه فردی و اجتماعی ایفای نقش نموده، به ایجاد کار، خلق ثروت و ارزش افزوده» بیانجامد (آقامحمدی، ۱۳۹۷، ص ۵).

مقایسه این دو دیدگاه تبیین‌کننده پیوند میان توسعه منابع انسانی و اقتصاد آموزش و پرورش خواهد بود. اصولاً اقتصاد آموزش رابطه نظام آموزشی با پدیده‌های اقتصادی مانند بازار، اشتغال، بهره‌وری نیروی کار، حقوق و دستمزد و رضایت شغلی را تبیین می‌کند (قاسمی، ۱۴۰۰، ص ۶). گروهی از اقتصاددانان بر این باورند که منبع انسانی از طریق آموزش می‌تواند به سرمایه و ثروتی برای خود و جامعه تبدیل شوند. به همین دلیل آموزش انسان را نوعی سرمایه‌گذاری می‌دانند (عزیزی، ۱۳۹۹، ص ۷). به همین دلیل است که کارفرمایان، مدیران صنایع و ارزیابان کار و اشتغال مدارک تحصیلی و گواهی‌های تخصصی را به عنوان یک ملاک برای تشخیص سطح کارآمدی منبع انسانی می‌دانند (معدن‌دار آرانی، ۱۳۹۶، ص ۸). امروزه مفهوم سرمایه انسانی بیش از گذشته مورد توجه قرار گرفته است. منظور از توسعه سرمایه انسانی برخورداری از ویژگی‌هایی مانند سلامت فردی، دانش و مهارت، خلاقیت و کارآفرینی و توانمندی‌ها است که در مجموع به کسب درآمد و خلق ثروت می‌انجامد (سلیمانی، ۱۳۹۷، ص ۹). نظام آموزشی رسمی با ارایه آموزش‌های اولیه شرایط لازم را برای کسب توانمندی‌های حرفه‌ای و تخصصی فارغ‌التحصیلانش فراهم می‌آورد. هر چه سطح تحصیلات سرمایه انسانی افزایش یابد اگرچه هزینه فرصت‌های از دست رفته نیز افزایش می‌یابد ولی بر کارآمدی، اثربخشی و نقش مولد آن افزوده می‌شود (بوریسو، ۲۰۲۱). نظریه سرمایه انسانی موجب گردید تا جایگاه آموزش و پرورش در پیشرفت ملت‌ها و دولت‌ها یا پیشرفت‌های فردی بهتر تحلیل شود. هر چند که این نظریه منتقدانی نیز داشته است. آدام اسمیت پدر علم اقتصاد معتقد بود انسان‌ها با آموزش، به سرمایه و ثروتی برای خود و جامعه تبدیل می‌شوند (معدن‌دار آرانی، ۱۳۹۶، ص ۸).

فارغ‌التحصیلان نظام آموزشی از طریق آموزش به منافع فردی و اجتماعی آن دست می‌یابند. منافع فردی عبارتند از: تضمین سلامت فردی، افزایش نرخ بهره‌وری، توانایی تصمیم‌گیری عقلانی، افزایش سریع‌تر درآمد و منافع اجتماعی شامل: افزایش درآمد دولت، ارتقای سطح مشارکت، کاهش فاصله طبقاتی، افزایش سطح تولید کالا (کورنیاتی، ۲۰۲۱، ص ۱۱). سه مؤلفه اصلی سرمایه انسانی یعنی دانش، بینش و مهارت نه تنها در امر تولید بسیار حیاتی بوده، بلکه برای دارندگان آن نیز ارزشمند است. تا آن‌جا که گفته شده است ارزش سرمایه انسانی در عرصه‌های کسب و کار بیشتر از ارزش سرمایه‌گذاری فیزیکی بوده است (فولادی، ۱۳۹۴، ص ۱۲). آن‌چه که در تاریخچه عامل انسانی در کار و اشتغال نشان داده است، دلالت بر روندی مانند کارگر ساده، نیروی کار، نیروی انسانی ماهر، منابع انسانی و سرمایه انسانی داشته است. با گذشت زمان مفهوم عامل کار توسعه یافته و در دوران کنونی به سرمایه انسانی تبدیل شده است (گنجعلی، ۱۳۹۴، ص ۱۳). برخی مطالعات انجام گرفته نشان داده است هر یک از دوره‌های تحصیلی ابتدایی و متوسطه در نظام‌های آموزشی تأثیری جداگانه بر رشد اقتصادی و اجتماعی کشورها داشته است. ولی آن‌چه که حیاتی بوده است کیفیت آموزش است. در کشورهایی که به مقوله کیفیت آموزش به تناسب نیازهای ملی، منطقه‌ای و جهانی پرداخته‌اند، از مزیت‌های آن نیز برخوردار شده‌اند (حسن‌نژاد، ۱۳۹۳، ص ۱۴). علت بیکاری فارغ‌التحصیلان ضعف در کیفیت آموزش و بحران اقتصاد ملی و جهانی بوده است. کشورهایی که از دانش اقتصاد آموزش و پرورش برای مدیریت نظام آموزشی و برنامه‌ریزی دوره‌های تحصیلی بهره‌برداری کرده‌اند، از دستاوردهای آن نیز برخوردار بوده‌اند (زاهدی، ۱۴۰۰، ص ۱۵).

در دوره تحصیلی متوسطه مشارکت در رشد اقتصادی جامعه از طریق آموزش‌های کارآفرینی اجرا می‌شود. ایجاد الگوهای درون‌زا در دانش‌آموزان شکل می‌گیرد، هم‌چنین نظام مدرسه توانایی‌های فردی و اجتماعی دانش‌آموزان را توسعه می‌دهد. حتی آن‌ها با دارایی‌های پولی و غیر پولی آشنا می‌شوند. در واقع از طریق آشنایی با مفاهیم اقتصاد و توسعه پا به عرصه‌های اجتماعی می‌گذارند (ساویتری، ۲۰۲۱، ص ۱۶). بنابراین اگر آموزش از کیفیت لازم برخوردار باشد فارغ‌التحصیلان را برای کسب سایر ویژگی‌های سرمایه انسانی در عرصه‌های دیگر آماده می‌سازد (خانعلی‌زاده، ۱۳۹۵، ص ۱۷). این چنین است که نگاه سرمایه‌گرایی به آموزش و پرورش قوت می‌گیرد و هم‌چنین این اقتصاد مزیت‌آفرین تلقی می‌شود (شکری، ۱۳۹۷، ص ۱۸). آموزش در اقتصاد کلان جامعه نیز نقش دارد. زیرا چشم‌اندازهای نوینی را از ایجاد رابطه میان آموزش و شغل می‌گشاید (ایگن برگر، ۲۰۱۸، ص ۱۹). اثربخشی آموزش و پرورش تنها به مزیت‌های شخصی محدود نمی‌شود بلکه در سطح کلان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز نقش دارد (لويس، ۲۰۱۸، ص ۲۰). امروزه ابعاد ویژه‌ای در فرایند توسعه انسانی کشورها مدنظر قرار گرفته است که می‌تواند به توسعه پایدار و ارتقای سطح بهره‌وری منابع انسانی تبدیل شود (لایو، ۲۰۱۹، ص ۲۱). تأکید افرای بر یک بعد اقتصادی موجب نادیده انگاشتن واقعیت‌های مؤثر دیگر در روند توسعه می‌شود (آنتورا، ۲۰۱۹، ص ۲۲). همین نگاه است که در استخدام فارغ‌التحصیلان علاوه بر مدرک‌گرایی به شایسته‌سالاری آن‌ها نیز تأکید می‌شود. انتظار می‌رود فارغ‌التحصیلان نظام آموزشی علاوه بر در اختیار داشتن دانش، مهارت و تخصص به اخلاق حرفه‌ای، خلاقیت، نوآوری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سایر لیاقت‌ها به کفایت‌ها به تناسب شغلی برخوردار شده باشد (دوچینی، ۲۰۱۷، ص ۲۳؛ آتاناسیو، ۲۰۱۷، ص ۲۴).

امروزه در کسب و کارهای جهانی منابع انسانی شاغل می‌بایست علاوه بر در اختیار داشتن دانش، مهارت و تخصص از شایستگی برقراری ارتباط سازنده با دیگران، رفتار گروهی، روش مذاکره، مسئولیت‌پذیری سازمانی برخوردار باشند. این جاست که جایگاه آموزش در آماده‌سازی منابع انسانی که به ویژگی‌های سرمایه انسانی دست یافته باشد در استخدام، اشتغال کارآفرینی، تولید، ارائه خدمت و خلق ثروت آشکار می‌شود. در چنین حالتی است که آن‌چه که فرد در خانواده، مدرسه و آموزش‌های غیر رسمی دست یافته است، اهمیت پیدا می‌کند. این تأثیر نه فقط از طریق انتقال دارایی‌های مادی، بلکه از راه انتقال و آموزش دانش‌هایی است که تحت عناوین «سرمایه فرهنگی، اخلاق حرفه‌ای و سرمایه انسانی» نام برده می‌شود (متوسلی، ۱۳۹۴، ص ۲۵). در این راستا آموزش و پرورش و اقتصاد آن اثرگذار بوده است. بنابراین سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش علاوه بر تربیت منابع انسانی می‌تواند در ایجاد ارزش افزوده نیز تأثیر بسزایی داشته باشد به شرط آن که آموزش‌ها از کیفیت و استاندارد لازم برخوردار بوده باشد.

یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که میان اقتصاد آموزش و پرورش و اشتغال‌زایی در جامعه رابطه وجود دارد (صبوری، ۱۴۰۰، ص ۲۶). حاکمیت نگاه سرمایه‌گرایی در اقتصاد آموزش و پرورش تأمین‌کنندگان منابع مالی در نهاد تعلیم و تربیت را تحت تأثیر قرار می‌داده است (وودهاال، ۱۳۹۰، ص ۲۷). چنانچه اقتصاد آموزش مبتنی بر نظریه سرمایه انسانی تبیین و مدیریت شود، سرمایه‌گذاری در آن تسهیل می‌یابد (معدن‌دار آرانی، ۱۳۹۶، ص ۸). سازمان‌های موفق که نگاه سرمایه انسانی به مدیریت منابع انسانی داشته‌اند، از مزیت‌ها، دستاوردها و سودآوری آن برخوردار شده‌اند (میرچی، ۱۳۹۶، ص ۲۸). سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش مزیت‌آفرین بوده، منجر به ایجاد ارزش افزوده در جهت توسعه پایدار بوده است (رسولی، ۱۳۹۷، ص ۲۹). تأثیر بلند مدت آموزش و پرورش بر رشد اقتصادی کشور به مراتب بیش‌تر از تأثیر سرمایه فیزیکی بر رشد اقتصادی بوده است (ژانگ، ۲۰۱۱، ص ۳۰). آن دسته از نظام‌های آموزشی که در تعلیم و تربیت نگرشی مبتنی بر سرمایه انسانی داشته‌اند، مانع از سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه نیروی انسانی بوده است. هر چند که در دوران معاصر این نگاه به سرمایه انسانی تغییر یافته است (لوئیس، ۲۰۱۸، ص ۲۰). نگاه سرمایه انسانی در آموزش و پرورش آلمان این نهاد را به یک کالج سرمایه‌گذاری و منبع سودآوری و توسعه تبدیل نموده است (دوچینی، ۲۰۱۷، ص ۲۳). یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهند که جایگزینی اندیشه سرمایه‌گذاری در آموزش به جای اندیشه هزینه‌گرایی، توسعه‌یافتگی را تسهیل نموده، هم‌چنین جایگزینی نظریه سرمایه انسانی به جای منابع انسانی دست‌یابی به مزیت‌های مادی و معنوی و توسعه پایدار را تسهیل نموده است. بنابراین اقتصاد آموزش و پرورش اگر با نگاه پرورش سرمایه انسانی تبیین شود، توسعه و دست‌یابی به دستاوردهای آن را تسهیل می‌نماید.

البته نظام‌های آموزشی می‌بایست به نیازمندی‌های ملی، ارزش‌های حاکمیتی، اسناد بالادستی و اهداف غایی تعلیم و تربیت توجه داشته باشند و تصمیم‌گیری‌های خرد و کلان خود را در مورد تربیت و توسعه منابع انسانی تبیین نمایند تا با بهره‌گیری از تجارب موجود و تجارب زیسته پیشین گام‌های مثبتی در جهت توسعه منابع انسانی بردارند. بنابراین ضرورت شناسایی رویکردهای توسعه منابع انسانی در رابطه با اقتصاد آموزش و پرورش اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. سؤال اساسی این است: تحلیل توسعه منابع انسانی از نگاه سرمایه انسانی و اقتصاد آموزش و پرورش ناظر بر آن چگونه صورت می‌گیرد؟

این پژوهش به روش کیفی انجام گرفته است. جامعه آماری را خبرگان دانشگاهی در رشته‌های اقتصاد و تعلیم و تربیت تشکیل داده‌اند. حجم نمونه به اقتضای پژوهش‌های کیفی تا دستیابی به کفایت داده‌ها تداوم داشته، تعداد ۲۵ نفر را شامل گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختار یافته بوده است. در این راستا با خبرگان دانشگاهی گفتگو شده، نظرات آن‌ها نسبت به سئوالات مطرح شده در مصاحبه دریافت و سپس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در روش تجزیه و تحلیل داده‌ها از مراحل نظم یافته جمع‌آوری داده‌ها، شناسایی واحد داده‌ها، کدگذاری، طبقه‌بندی، پالایش، تفسیر و استنباط پیروی گردیده است. یافته‌های به دست آمده ناشی از اجرای این مراحل به تفکیک سئوالات پژوهش در قالب جداول کدگذاری شده تنظیم و گزارش شده است. در این راستا پس از آن که گزاره‌های استخراج شده از متن مصاحبه‌ها طبقه‌بندی گردید، در نوبت‌های مکرر بازخوانی شده، آن دسته از گزاره‌ها که از اشتراک معنایی برخوردار بودند، تحت عنوان یک کد در نظر گرفته شدند. پس از طی کردن این مرحله مجدداً طبقه‌بندی دیگری از مؤلفه‌های به دست آمده صورت گرفت. آن دسته از مؤلفه‌هایی که امکان جانمایی در مقوله کدگذاری دیگری داشتند، در آن طبقه قرار داده شدند. بدین ترتیب مقوله‌های استنباطی کلان‌نگر از مؤلفه‌ها را تبیین نمود. این فرایند در تبیین مفاهیم سرمایه انسانی و اقتصاد آموزش و پرورش به طور جداگانه انجام گرفت. سپس در راستای تبیین توسعه منابع انسانی مبتنی بر سرمایه انسانی یافته‌های به دست آمده مورد بازخوانی مجدد قرار گرفت تا مؤلفه‌های تشکیل دهنده توسعه منابع انسانی پژوهش به دست آید. بدین ترتیب مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها تا حصول نتیجه سازماندهی گردید.

### ۳- یافته‌های پژوهش

به منظور آرایه یافته‌های پژوهش ضمن رعایت ترتیب و توالی سئوالات پژوهش به ترتیب به آرایه داده‌های کیفی مرتبط با سرمایه انسانی، اقتصاد آموزش و پرورش و توسعه منابع انسانی پرداخته شده است. در بخش نخست توسعه منابع انسانی از نگاه نظریه سرمایه انسانی تبیین و طبقه‌بندی گردیده است. مصاحبه شوندگان در پژوهش گزاره‌هایی را آرایه نمودند که پس از کدگذاری تبیین‌کننده مؤلفه‌های سرمایه انسانی بوده است.

#### ۳-۱- اولین سؤال پژوهش: توسعه منابع انسانی از منظر نظریه سرمایه انسانی چگونه تبیین می‌شود؟

مفهوم سرمایه انسانی یکی از مفاهیم موجود در ساحت انسان‌شناسی است که در مدیریت منابع انسانی بروز و ظهور یافته، نگاهی توسعه‌محور در بلند مدت دارد. تربیت یافتگان یا تحصیل‌کردگانی که از ویژگی‌هایی چون سلامت فردی، تشخیص روندها توانمندی‌ها و دارایی‌های تخصصی و معنوی برخوردار باشند، در طبقه سرمایه انسانی شناخته می‌شوند. دستیابی به چنین ویژگی‌هایی مستلزم گذراندن تحصیلات کیفی، کوشش‌های مداوم، برانگیختگی لازم خواهد بود. در این پژوهش برای شناسایی مؤلفه‌ها، مقوله‌ها و دست‌یابی به گزاره‌های تبیین‌کننده سرمایه انسانی از طریق مصاحبه با خبرگان دانشگاهی اقدام گردیده، حاصل این تلاش در جدول شماره (۱-۶) انعکاس داده شده است.

## جدول ۱- داده‌های کیفی مرتبط با سرمایه انسانی از نگاه خبرگان دانشگاهی

مقوله‌ها	مؤلفه‌ها	گزاره‌های تبیین‌کننده سرمایه انسانی
سلامت فردی	بهداشت روانی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- یکی از مؤلفه‌های سلامت فردی در مبحث سرمایه انسانی بهداشت روانی است.</li> <li>- افراد آموزش دیده در مدیریت و تنظیم بهداشت روانی خود بیش از افراد فاقد آموزش نقش دارند.</li> <li>- افراد آموزش دیده در جریان کسب توانمندی‌ها از احساس آرامش و بهبود درون برخوردار می‌شوند.</li> <li>- تحصیل‌کردگان به دلیل برخورداری از ارزش‌های درونی شده به سطح بالاتری از بهداشت روان دست می‌یابند.</li> </ul>
	مراقبت جسمانی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- در جریان آموزش رسمی و دریافت آموزه‌های تربیت‌بدنی مراقبت‌های جسمانی در فراگیران افزایش می‌یابد.</li> <li>- در نظام مدرسه‌ای برنامه ارتقای بهداشت فردی وجود داشته، مراقبت‌های جسمانی را نیز ارتقا می‌دهد.</li> <li>- در آموزش‌های رسمی برخی مراقبت‌های جسمانی از طریق زیست‌شناسی به دانش‌آموزان ارائه می‌گردد.</li> <li>- از دیگر آموزش‌های ارائه شده به دانش‌آموزان آموزش‌های کمک‌های اولیه و کمک به دیگران است.</li> </ul>
	تغذیه سالم	<ul style="list-style-type: none"> <li>- در دوره ابتدایی مربی بهداشت ارائه آموزش‌های مبتنی بر تغذیه سالم را نیز بر عهده دارد.</li> <li>- در برخی مواد درسی مانند علوم تجربی مباحث تغذیه سالم پیش‌بینی شده، به دانش‌آموزان آموزش داده می‌شود.</li> <li>- آموزش‌های نیروی انسانی مبتنی بر ایمنی و بهداشت به مباحث تغذیه سالم نیز پرداخته می‌شود.</li> <li>- در بسیاری از آموزش‌های سازمانی سلامت فردی مطرح بوده، تغذیه سالم و بهداشت روان نیز مطرح بوده است.</li> </ul>
روندها	پیشگیری ابتلا به بیماری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- از دیگر مباحث آموزش‌های سلامت در دوره‌های تحصیلی مراقبت از عدم ابتلا به بیماری می‌باشد.</li> <li>- در برخی کتاب‌های درسی در دوره‌های ابتدایی و متوسطه مباحث بیماری‌شناسی و پیشگیری از آن آموزش داده می‌شود.</li> <li>- در کتاب‌های درسی علوم تجربی، زیست‌شناسی، مراقبت و بهداشت آموزش‌های پیشگیری از بیماری پیش‌بینی گردیده است.</li> <li>- در دوران کرونایی نظام مدرسه پیشگیری از بیماری را عملاً به دانش‌آموزان آموزش دادند.</li> </ul>
	دانش و مهارت‌آموزی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- بخش عمده‌ای از تحصیلات رسمی در مدارس به دانش‌افزایی فراگیران اختصاص یافته است.</li> <li>- در برخی کتاب‌های درسی کارگاه حرفه‌وفن، فناوری اطلاعات و ارتباطات برای مهارت‌آموزی پیش‌بینی شده است.</li> <li>- در سال‌های اخیر مهارت‌آموزی دانش‌آموزان به موازات دانش‌افزایی مورد توجه بوده، سازوکارهای آن در نظر گرفته شده است.</li> </ul>
	خلاقیت و نوآوری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- در دوره‌های ابتدایی و متوسطه در برنامه‌های درسی کار و فناوری، کارآفرینی، خلاقیت و رسانه به روند ارتقای خلاقیت دانش‌آموزان تبدیل شده است.</li> <li>- در مباحث درسی نظام مدرسه‌ای پرداختن به خلاقیت و نوآوری از طریق فعالیت‌های عینی و ذهنی پیگیری می‌شود.</li> <li>- مباحث خلاقیت و نوآوری در مدارس از طریق برنامه‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری پیگیری می‌شود.</li> </ul>

کارآفرینی	<p>- امروزه مباحث کارآفرینی در جهت بهبود سرمایه انسانی در آموزش‌های رسمی و غیررسمی مطرح بوده است.</p> <p>- در آموزش و پرورش ماده درسی ویژه‌ای تحت عنوان کارآفرینی برای دانش‌آموزان دوره متوسطه در نظر گرفته شده است.</p> <p>- نظام مدرسه‌ای و خانواده‌های دانش‌آموزان بر ضرورت پرداختن به کارآفرینی واقف بوده، نسبت به آن حساس شده‌اند.</p>
تولید و خدمت	<p>- در تحصیلات دوره متوسطه اجرای برنامه هدایت تحصیلی مبتنی بر ترسیم آینده شغلی اجرا می‌شود.</p> <p>- مشاوران در مدارس و معلمان در کلاس‌ها آینده دانش‌آموزان را در کارآمدی عرصه‌های ارائه خدمت و تولید محصول دنبال می‌کنند.</p> <p>- اساساً آموزش‌های مبتنی بر توسعه منابع انسانی یا تقویت سرمایه انسانی بر ارائه بهینه خدمت و تولید محصول بهینه استوار است.</p> <p>- اقتصاد و اشتغال در صورتی اثربخش تلقی می‌شود که به بهینه‌سازی ارائه خدمات و محصول کیفی و جدید بیانجامد.</p>
خلق ثروت	<p>- از جمله دستاوردهای مورد انتظار دارنده ویژگی‌های سرمایه انسانی تولید ثروت در جامعه می‌باشد.</p> <p>- در هر سازمانی که برای منابع انسانی آموزش‌های فردی و گروهی داده می‌شود انتظار سودآوری و تولید ثروت وجود دارد.</p> <p>- در نظام مدرسه‌ای این هدف غایی که فارغ‌التحصیلان توانایی خلق ثروت داشته باشند، پیش‌بینی شده است.</p>

## ادامه جدول ۴-۱- داده‌های کیفی مرتبط با سرمایه انسانی از نگاه خبرگان دانشگاهی

مقوله‌ها	مؤلفه‌ها	گزاره‌های تبیین‌کننده سرمایه انسانی
توانمندی‌ها	استعدادها	<p>- از جمله مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه انسانی استعداد است که اگر تقویت شود به بالندگی می‌انجامد.</p> <p>- استعداد اگرچه ذاتی هر فرد است ولی باید شناسایی، توانمندسازی و تقویت شود.</p> <p>- معمولاً در جریان آموزش‌ها به استعدادیابی فراگیران و آموزش متناسب با اشخاص ارایه می‌شود.</p>
	قابلیت‌های فراشناختی	<p>- امروزه در برخی آموزش‌های رسمی و غیررسمی ارایه آموزش‌های فراشناختی برای منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود.</p> <p>- خود تنظیمی، خود نظارتی و برنامه‌ریزی سه مؤلفه اساسی فراشناخت است که در آموزش‌های کاربرد مطرح می‌باشند.</p> <p>- تحصیل‌کردگانی که به مهارت‌های فراشناختی دست یافته باشند، در بهره‌برداری از قابلیت‌های خود موفق‌ترند.</p>



	مهارت‌های فنی	<p>از ضرورت‌های اجتناب‌ناپذیر در توانمندسازی منابع انسانی ارتقا دادن مهارت‌های فنی آن‌ها می‌باشد.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- کسب‌وکارهای کنونی عمدتاً بر تجهیز منابع انسانی به مهارت‌های فنی تأکید داشته، مدیران سازمان‌ها نیز به آن می‌پردازند.</li> <li>- در اشتغال و کارآفرینی و یا نقش‌آفرینی و یا نقش‌آفرینی سرمایه‌های انسانی داشتن مهارت‌های فنی اولویتی مهم محسوب می‌شود.</li> </ul>
	مهارت‌های ارتباطی و فناوریانه	<ul style="list-style-type: none"> <li>- در اغلب کسب‌وکارهای کنونی کار گروهی مطرح است و داشتن مهارت‌های ارتباطی یک اولویت به شمار می‌رود.</li> <li>- امروزه کم‌تر کسب‌وکاری وجود دارد که بدون مهارت‌های فناوریانه به موفقیت‌های لازم دست یابد.</li> <li>- از سرمایه انسانی انتظار می‌رود به مهارت‌های ارتباطی و فناوریانه مجهز شده باشد.</li> <li>- در آموزش‌های رسمی و غیررسمی معمول است مهارت‌های ارتباطی و فناوریانه کارکنان به هنگام شود.</li> </ul>
	مهارت‌های مدیریتی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- امروزه در سطح سازمان و کلان جامعه بهره‌برداری از مهارت‌های مدیریتی یکی از ضرورت‌های بنیادین به شمار می‌رود.</li> <li>- بهره‌برداری از مهارت‌های مدیریتی در اغلب کسب‌وکارها یک مزیت تلقی می‌شود.</li> <li>- مفهوم رقابت در اغلب بازارها در صورتی موفقیت‌آمیز است که با مهارت‌های مدیریتی در آمیزد.</li> <li>- مدیریت و مهارت‌های آن از الزامات تحقق اهداف سازمانی، صنفی و اقتصادی می‌باشد.</li> </ul>
دارایی‌ها	مدارک تحصیلی و گواهی‌های تخصصی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- از جمله مؤلفه‌های دارایی‌های حوزه سرمایه انسانی داشتن مدارک تحصیلی و گواهی دوره‌های تخصصی است.</li> <li>- اصولاً میزان کارآمدی منابع انسانی را درجات تحصیلی و سطح گواهی‌های تخصصی او تشکیل می‌دهد.</li> <li>- یکی از ارزیابی‌های ارزش کار و حرفه در اختیار داشتن مدارک تحصیلی و گواهی‌های تخصصی است.</li> <li>- جذب نیروی انسانی ماهر بر اساس مدارک تحصیلی، گواهی‌های تخصصی و تجارب مستند آن‌ها می‌باشد.</li> </ul>
	دانش و مهارت	<ul style="list-style-type: none"> <li>- آنچه که به دارایی نامشهود در تحلیل سرمایه انسانی مطرح می‌شود به دانش و مهارت او پیوند داد.</li> <li>- دانش و مهارت دو نوع دارایی ذهنی و عینی سرمایه انسانی به شمار می‌رود که در عرصه کار و اشتغال بسیار اهمیت دارد.</li> <li>- دو مؤلفه تعیین‌کننده در جذب و به کارگیری منابع انسانی در بازار کار دانش و مهارت آن‌ها می‌باشد.</li> </ul>
	مهارت و تجارب زیسته	<ul style="list-style-type: none"> <li>- از جمله مؤلفه‌های تعیین‌کننده در شکل دادن دارایی سرمایه انسانی تجارب زیسته او می‌باشد.</li> <li>- آنچه که نیروی کار را در جریان اشتغال و تولید کارآمد می‌سازد استفاده از تجارب زیسته خود و دیگران است.</li> <li>- اشخاص موفق و کارآمد در عرصه‌های تولید و خدمات همواره می‌کوشند تا از تجارب خود بهره‌برداری نمایند.</li> </ul>

- یکی از ویژگی‌های تشکیل‌دهنده دارای در سرمایه انسانی آراستن به اخلاق حرفه‌ای است.
- نهادها و سازمان‌های موفق همواره تلاش دارند تا کارکنان خود را به اخلاق حرفه‌ای سازمانی آموزش دهند.
- در شرکت‌ها و سازمان‌های موفق همواره تلاش دارند تا کارکنان خود را به اخلاق حرفه‌ای سازمانی آموزش دهند.
- در شرکت‌ها و سازمان‌های گسترده تدوین منشور اخلاقی و آراستن کارکنان به اخلاق حرفه‌ای یک مزیت به شمار می‌رود.
- در بسیار از شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ ارزش‌مداری و توجه به ارزش‌های اجتماعی یک مزیت و دستاورد تلقی می‌شود.

این یافته نشان می‌دهند خبرگان دانشگاهی در تبیین منابع انسانی نگاهی توسعه یافته داشته، الزامات و ضرورت‌های لازم برای منابع انسانی کارآمد را بر اساس نظریه انسانی بیان داشته‌اند. مؤلفه‌های به دست آمده و مقوله‌های طبقه‌بندی شده حاکی از آن هستند که انتظار از منابع انسانی فراتر از سودآوری و منابع مادی است. شایستگی‌هایی که در این طبقه‌بندی برای منابع انسانی به دست آمده گواه آن است که شاغل در عرصه‌های حرفه‌ای و سازمانی می‌بایست از ویژگی‌های معنوی، انسانی، اجتماعی و شناختی برخوردار باشند تا به مزیت‌های خرد و کلان دست یابد.

### ۲-۳- دومین سؤال پژوهش: اقتصاد آموزش و پرورش چگونه از نگاه سرمایه انسانی تحلیل می‌شود؟

در تاریخ نظام‌های آموزشی دو نگاه هزینه‌گرایی و سرمایه‌گرایی حاکم بوده است. در نگاه هزینه‌گرا سودآوری آنی و کوتاه مدت در برابر هزینه‌های انجام گرفته مورد توجه بوده است. ولی در نگاه سرمایه‌گرا چشم‌اندازی بلند مدت مد نظر بوده، مزیت‌های فارغ‌التحصیلان را در منابع شخصی و اجتماعی جستجو می‌نموده‌اند. این نظریه تربیت نیروی انسانی در آموزش و پرورش را برای دوره بلند مدت برنامه‌ریزی می‌کند تا علاوه بر کسب منابع شخصی فراگیران به ایجاد مزیت‌های اجتماعی و ارزش‌افزوده آن نایل شود. مصاحبه‌شوندگان در این پژوهش ضمن تبیین اقتصاد آموزش و پرورش مبتنی بر تجارت موجود به چستی، چرایی و چگونگی توسعه اقتصاد آموزش و پرورش نیز پرداخته‌اند. آن‌چه که از کد گذاری گزاره‌های به دست آمده طبقه‌بندی گردید، ضمن تبیین مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده اقتصاد آموزش و پرورش در وضعیت کنونی نگاه سرمایه انسانی را دخالت داده، با چشم‌اندازی بلند مدت پیامدهای اقتصاد آموزش و پرورش مبتنی بر سرمایه انسانی را ترسیم نموده است. در جدول شماره (۲-۴) مشاهده می‌شود مصاحبه‌شوندگان علاوه بر این که به هشت مورد مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده اقتصاد آموزش و پرورش توجه داشته‌اند، به گزاره‌های مربوط به چهار مؤلفه مشارکت در رشد اقتصادی جامعه، ایجاد الگوهای درون‌زا، تولید سرمایه انسانی و تولید ثروت نیز توجه داشته‌اند که خود تبیین‌کننده چگونگی پرداختن به اقتصاد آموزش و پرورش از نگاه سرمایه انسانی محسوب می‌شود.

## جدول ۴-۲- داده‌های کیفی اقتصاد آموزش و پرورش و کدگذاری آن‌ها

مقوله‌ها	مؤلفه‌ها	گزاره‌های توسعه اقتصاد آموزش و پرورش
چیستی	تأمین مالی (دولتی و خصوصی)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عمده تأمین مالی آموزش و پرورش از طریق بودجه سنواتی دولت تأمین می‌شده است.</li> <li>- آن بخش از تأمین مالی که توسط دولت تأمین می‌شده کفایت تأمین مالی آموزش و پرورش را نداشته است.</li> <li>- کارایی تأمین مالی در آموزش و پرورش به دلیل کاستی‌ها و کمبودها بیش از کارآمدی آن آشکار بوده است.</li> <li>- بخشی از تأمین مالی در آموزش و پرورش توسط نهادهای خیریه عمدتاً در بخش عمرانی تأمین می‌شده است.</li> <li>- بخش خصوصی نیز در تأمین مالی آموزش و پرورش تا حدودی مشارکت داشته است.</li> </ul>
	اثربخشی هزینه	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اثربخشی هزینه در فرایند ارزیابی اقتصادی برای کاربرد منابع آموزش و پرورش مطرح است.</li> <li>- تحلیل اثربخشی هزینه با تحلیل هزینه - فایده ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند.</li> <li>- هدف از اثربخشی هزینه برای تعیین کمترین هزینه در جهت تحقق اهداف مورد نظر است.</li> <li>- برای دستیابی به اثربخشی هزینه از تخمین هزینه نیز بهره‌برداری می‌شود.</li> </ul>
	فایده (کارایی) - هزینه	<ul style="list-style-type: none"> <li>- در تحلیل هزینه - فایده نسبت بین هزینه‌های انجام شده به فایده به دست آمده محاسبه می‌شود.</li> <li>- تحلیل هزینه - فایده در فعالیتهای درون مدرسه‌ای یا سایر بخش‌های آموزش و پرورش کاربرد می‌یابد.</li> <li>- تحلیل هزینه - فایده برای تصمیم‌گیری در سطح خرد و کلان نظام آموزشی ضرورت می‌یابد.</li> <li>- اصولاً تحلیل هزینه - فایده کارایی را بهبود بخشیده، تصمیم‌گیری آموزشی را نیز تسهیل می‌نماید.</li> </ul>
	تحلیل هزینه‌های فردی و اجتماعی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحلیل هزینه‌های فردی در آموزش‌های دولتی از طرف عرضه صورت می‌گیرد.</li> <li>- در آموزش و پرورش سرانه دانش‌آموزی با عنوان هزینه هر فرد شناخته می‌شود.</li> <li>- تحلیل هزینه‌های سرانه در مدارس شهری و روستایی قابل محاسبه است.</li> <li>- در تحلیل هزینه‌های فردی هزینه فرصت از دست رفته نیز محاسبه می‌شود.</li> <li>- در تحلیل هزینه‌های اجتماعی هزینه خصوصی دانش‌آموز و هزینه دولتی آن بعلاوه هزینه فرصت از دست رفته محاسبه می‌شود.</li> </ul>
چرایی	بودجه عدالت در تأمین	<ul style="list-style-type: none"> <li>- در آموزش و پرورش توزیع منابع بودجه‌ای در بخش‌های مختلف معرف عدالت است.</li> <li>- در آموزش و پرورش توزیع بودجه بر اساس اهداف خرد و کلان شاخصی برای انصاف است.</li> <li>- عمده‌ترین معیار عدالت در تأمین بودجه توزیع برابر فرصت‌ها و امکانات مبتنی بر بودجه خواهد بود.</li> <li>- توزیع‌کننده بودجه در آموزش و پرورش عدالت را توزیع مبتنی بر اولویت‌ها می‌داند.</li> </ul>
	منابع انسانی ارتقاء بهره‌وری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- کارایی منابع انسانی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی ممکن می‌شود.</li> <li>- آموزش عامل بسیار مهم و مؤثری در تغییر و توسعه به شمار می‌آید.</li> <li>- توسعه منابع انسانی به طور مستقیم به کارایی و بهره‌وری او می‌انجامد.</li> <li>- در توسعه منابع انسانی سه شاخص دانش، مهارت و تخصص مطرح است.</li> </ul>

انسانی و کار تحکیم رابطه سرمایه	<ul style="list-style-type: none"> <li>- سرمایه انسانی ترکیبی از مؤلفه‌های دانش، مهارت، تخصص، نگرش و تجربه در تحصیل‌کردگان است.</li> <li>- در اقتصاد آموزش و پرورش به سرمایه انسانی، دارایی غیرمادی نیز گفته می‌شود.</li> <li>- مواجهه سرمایه انسانی با کار و اشتغال منجر به کارآفرینی و تولید ثروت می‌شود.</li> <li>- در توسعه منابع انسانی گفته می‌شود ارزش افزوده سرمایه انسانی بیش از سرمایه مادی است.</li> <li>- بین سرمایه انسانی و کار و اشتغال پیوندی ناگسستنی وجود دارد.</li> </ul>
ارزش اقتصادی ***	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبت میان خالص پرداخت‌های اقتصادی آینده به هزینه‌های فرد تحصیل‌کرده باز سرمایه‌گذاری می‌گویند.</li> <li>- سودمندی آموزش و پرورش از طریق معیار نرخ بازده مشخص می‌شود.</li> <li>- نسبت هزینه‌های پرداخت شده به پس‌اندازهای دریافت شده در مدت معین همان نرخ بازده است.</li> <li>- در اقتصاد آموزش و پرورش منافع پولی و منافع غیر پولی به صورت توأم در نظر گرفته می‌شود.</li> </ul>

#### ادامه جدول ۴-۲- داده‌های کیفی اقتصاد آموزش و پرورش و کدگذاری آنها

مقوله‌ها	مؤلفه‌ها	گزاره‌های توسعه اقتصاد آموزش و پرورش
چگونگی توسعه منابع انسانی از نگاه اقتصاد آموزش و پرورش	مشارکت در رشد اقتصادی جامعه	<ul style="list-style-type: none"> <li>- فارغ‌التحصیلان آموزش و پرورش به عنوان سرمایه انسانی در بازدهی فردی و اجتماعی مشارکت خواهند داشت.</li> <li>- عامل سرمایه انسانی دارنده تعهد، تخصص و مسئولیت‌پذیری است. در صحنه عمل به ارایه خدمت می‌پردازد.</li> <li>- سرمایه انسانی از طریق خلاقیت و اخلاق حرفه‌ای به صورت‌های حسن انجام کار و کاهش ضایعات مشارکت دارد.</li> <li>- منابع انسانی دارای ویژگی‌های سرمایه انسانی از کارایی قابل قبول و مشارکت‌جویی سازنده برخوردار است.</li> </ul>
	ایجاد الگوهای درون‌زا	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ارزش اقتصادی آموزش و پرورش در این است که در فارغ‌التحصیلان به ایجاد ارزش فردی آنها می‌پردازند.</li> <li>- ارزش‌های درونی فارغ‌التحصیلان در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی بروز و ظهور دارد.</li> <li>- در نظریه سرمایه انسانی آمده است مفهوم بنیان سرمایه انسانی عامل توسعه کارآفرینی محسوب می‌شود.</li> <li>- سرمایه انسانی تولید شده در آموزش و پرورش در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی نقش بسزایی دارد.</li> </ul>
	تولید سرمایه انسانی در مدرسه	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نهاد مدرسه از طریق اجرای برنامه‌های آشکار و نیز آموزش و پرورش پنهان در پرورش سرمایه انسانی نقش دارد.</li> <li>- در مباحث آموزش و توسعه نظام مدرسه‌ای معادل نظام تولید سرمایه در نظر گرفته می‌شود.</li> <li>- در محاسبات اقتصاد آموزش و پرورش ارتقای نرخ، سودایی (سواد به معنای وسیع) معادل رشد اقتصادی به شمار می‌رود.</li> <li>- در آموزش مدرسه‌ای توسعه فردی و اجتماعی دانش‌آموزان ارتقا داده می‌شود.</li> </ul>

تولید ثروت توسط سرمایه انسانی	<p>- فرض این که فارغ‌التحصیل نظام آموزش و پرورش واجد شرایط سرمایه انسانی باشد، کارکرد او به تولید ثروت می‌انجامد.</p> <p>- فارغ‌التحصیل نظام آموزشی از طریق کارآفرینی به ایفای نقش توزیع درآمد در جامعه نیز می‌پردازد.</p> <p>- اساساً آموزش و توسعه اقتصادی پیوندی نزدیک با یکدیگر دارند. افراد آموزش دیده عامل به این توسعه خواهند بود.</p> <p>- دارنده ویژگی‌های سرمایه انسانی در ایجاد دارایی پولی و غیر پولی نقش بسزایی دارد.</p>
-------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

این یافته‌ها حاکی از آن است که اقتصاد آموزش و پرورش اگرچه از شاخص‌های کمیت‌پذیر برای تحلیل هزینه - فایده در آموزش و پرورش پیروی می‌کند، ولی برای دستیابی به توسعه بلند مدت مبتنی بر نظریه سرمایه انسانی کافی نبوده، نیازمند توجه به شاخص‌های دیگری است مانند مشارکت در رشد اقتصادی جامعه، ایجاد الگوهای درون‌زا، تولید سرمایه انسانی در مدرسه، تولید ثروت توسط سرمایه انسانی. بنابراین تبیین اقتصاد آموزش و پرورش مبتنی بر رویکرد سرمایه‌گرا موجب می‌شود تا پرورش سرمایه انسانی در آموزش و پرورش شکل گیرد. زیرا اهدافی که در این تعلیم و تربیت تألیف می‌شود، نگاهی بلند مدت مبتنی بر توسعه پایدار بوده، علاوه بر این که به کسب مزیت‌های مادی می‌انجامد، به مزیت‌های غیرمادی مانند توسعه فرهنگی، توسعه سیاسی، مشارکت جمعی، پیروی از الگوی مصرف، کاهش ضایعات، پای‌بندی به اخلاق حرفه‌ای را نیز در پی دارد.

### ۳-۳- سومین سؤال پژوهش: توسعه منابع انسانی چگونه از طریق اقتصاد آموزش و پرورش تسهیل می‌یابد؟

در راستای بهبود توسعه منابع انسانی علاوه بر این که اتخاذ نگاه سرمایه‌گرا به جای هزینه‌گرا در آموزش و پرورش ضرورت دارد، لازم است به ابعاد تربیت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی‌های سرمایه انسانی توجه شود. در این توسعه ابعاد چهارگانه‌ای شناسایی گردید. بخش اول توسعه شخصی است که در آن کیفیت آموزش به گونه‌ای رقم زده می‌شود که فراگیر آگاهانه در توسعه فردی خود در ابعاد عینی و ذهنی بکوشد. به ابعاد دانش، مهارت، نگرش و اخلاق حرفه‌ای توجه داشته باشد و تا دستیابی به لیاقت‌ها و شایستگی‌های فردی از هیچ تلاشی دریغ نکنند. در بخش توسعه روندها به این بیانید که وضع موجود را تا رسیدن به وضع مطلوب تغییر باید داد. ایده‌پردازی، نوآوری و کارآفرینی از ضرورت‌های این بخش از توسعه محسوب می‌شود. تا آنجا که ضمن بازدهی مثبت هزینه‌های تحصیلی و اجتماعی به تولید ثروت پردازد. در واقع میان سرمایه فکری و کار رابطه‌ای پایدار برقرار نماید. در بخش توسعه توانمندی‌های علایق و استعدادها را بشناسد، به مهارت‌های فراشناختی دست‌یابد، مهارت‌های ارتباطی و فناوری را فرا گیرد تا در عمل به تولید و ارائه خدمت منتهی شود. در بخش توسعه اجتماعی فارغ‌التحصیل توسعه‌یافته تلاش می‌کند علاوه بر منافع فردی به منافع جمعی و جامعه خویش نیز بیانید. در این

راستا به ارتقای کیفیت زندگی خود و دیگران می‌پردازد. در نتیجه موجب رشد اقتصادی و اجتماعی می‌گردد. علاوه بر آن از نگاه فرهنگی رفتار سیاسی - اجتماعی خود را بهبود می‌بخشد. در نتیجه مولد ایجاد ارزش افزوده خواهد بود. این جاست که می‌توان گفت فارغ‌التحصیلان آموزش و پرورش در آستانه ایفای نقش عاملیت بازدهی فردی و اجتماعی خواهند بود. بنابراین در نگاه سرمایه انسانی کسب دانش و مهارت تنها یکی از مؤلفه‌های تحصیل در آموزش و پرورش محسوب می‌شود. اگر در اقتصاد آموزش و پرورش رویکرد سرمایه‌گرایی حاکم باشد خواهند توانست به تربیت انسان‌هایی با ویژگی‌های سرمایه انسانی نایل شود که دستاوردهای آن بسیار فراتر از هزینه‌های انجام گرفته خواهد بود. در جدول (۳-۴) یافته‌های مصاحبه با خبرگان دانشگاهی بصورت طبقه‌بندی شده و کدگذاری ارائه گردیده است.

#### جدول ۳-۴- داده‌های کیفی توسعه منابع انسانی و کدگذاری آن‌ها

مقوله‌ها	مؤلفه‌ها	گزاره‌های توسعه منابع انسانی مبتنی بر سرمایه انسانی
----------	----------	-----------------------------------------------------

توسعه شخصی	<p>- دارنده ویژگی‌های سرمایه انسانی در صورتی می‌تواند در کار و حرفه خود موفق شود که به توسعه فردی دست یافته باشد.</p> <p>- توسعه فردی دارای ابعاد عینی و ذهنی است که مبنای کارآمدی و اثربخشی یک سرمایه انسانی به شمار می‌رود.</p> <p>- آنچه که مقدمه بازدهی عامل به سرمایه انسانی را تشکیل می‌دهد در گروه توسعه فردی خواهد بود.</p> <p>- توسعه فردی شامل ابعاد مهارتی، نگرشی، دانشی، اخلاقی و مراقبتی است.</p> <p>- تا زمانی که فارغ‌التحصیل یک دوره به توسعه فردی دست نیافته باشد، نمی‌تواند منشأ اثر باشد.</p> <p>- هر فردی که به مؤلفه‌های توسعه فردی دست یافته باشد خواهد توانست در توسعه دیگری اثرگذار باشد.</p> <p>- مشاهده شده است افرادی که در جریان دوره‌های آموزشی خود به توسعه فردی اندیشیده‌اند افرادی لایق بوده‌اند.</p> <p>- توسعه فردی ارزشی در سطح خرد است که می‌تواند منشأ پیدایش توسعه کلان اقتصادی - اجتماعی باشد.</p>	
	توسعه روندها	<p>- از دیگر ابعاد «توسعه ایجاد تغییر و تحول در روند معمول کسب‌وکار و اشتغال است.</p> <p>- اغلب کارآفرینان موفق از طریق ایده‌پردازی، نوآوری و تغییر وضع موجود به مزیت‌های لازم دست یافته‌اند.</p> <p>- رفتار مبتنی بر نوآوری و کارآفرینی سرآغازی برای توسعه، پیشرفت و دستیابی به منافع آن است.</p> <p>- سرمایه انسانی می‌تواند ضمن دستیابی به روندهای توسعه‌یافته ارزش اقتصادی را در آموزش و پرورش کسب شده خود ارتقا دهند.</p> <p>- سرمایه انسانی در روند دوره‌های که گذرانیده‌اند خواهد توانست هزینه‌های اجتماعی تحمل شده را مثبت نماید.</p> <p>- فارغ‌التحصیلان آموزش و پرورش در روندی توسعه یافته رابطه میان سرمایه فکری و کار را پایدار خواهد نمود.</p>
	توسعه توانمندی‌ها	<p>- منبع انسانی مبتنی بر ویژگی‌های سرمایه انسانی علایق و استعدادهای خود را می‌شناسد و در آن راستا گام بر می‌دارد.</p> <p>- در تعطیلات رسمی مانند آموزش و پرورش برنامه‌هایی افزایش مهارت‌های فنی فراگیران وجود دارد.</p> <p>- مشاهده شده است در دوره‌های آموزشی کاربردی قابلیت‌های فراشناختی فراگیران ارتقا داده می‌شود.</p> <p>- از جمله توانمندی‌های شایسته سرمایه انسانی داشتن مهارت‌های ارتباطی می‌باشد.</p> <p>- دارنده ویژگی‌های شایسته سرمایه انسانی داشتن مهارت‌های ارتباطی می‌باشد.</p> <p>- دارنده ویژگی‌های سرمایه انسانی همواره از مهارت‌های فناورانه برای تحقق اهداف خود بهره‌برداری می‌کند.</p> <p>- منبع انسانی کارآمد در سطح وظایف خود می‌کوشد امور محوله را تا حصول نتیجه مدیریت نماید.</p> <p>- کارآفرینان همواره کوشیده‌اند در راستای پیشبرد اهداف خود وظایف و کارکنان تحت اختیار را به شایستگی مدیریت نموده تا به اهداف از قبیل تعیین شده دست یابند.</p>

توسعه منابع انسانی درونی

توسعه منابع انسانی بیرونی	توسعه اجتماعی و انسانی	<p>- وقتی یک کارآفرین به تولید محصول با ارایه خدمت جدید مبادرت می‌کند در واقع برای جامعه تولید ثروت کرده است.</p> <p>- سرمایه‌های انسانی همواره به بهبود کیفیت زندگی خود و دیگران می‌اندیشند و آن را توسعه می‌دهند.</p> <p>- تجربه نشان داده است منابع انسانی برخوردار از مؤلفه‌های سرمایه انسانی در رشد اقتصادی جامعه نقش مهمی داشته‌اند.</p> <p>- از جمله کارکردهای سرمایه انسانی بهبود رفتار سیاسی - اجتماعی در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی بوده است.</p> <p>- دارندگان ویژگی‌های سرمایه انسانی همواره در بهره‌برداری بهینه از منابع و نیروی انسانی در اختیار اهتمام دارند.</p> <p>- از جمله دستاوردهای برخوردار از سرمایه انسانی در فرایند کسب و کار ایجاد ارزش افزوده در جامعه است.</p> <p>- فارغ‌التحصیلان آموزش و پرورش به عنوان افراد تحصیل کرده می‌توانند عامل بازدهی فردی و اجتماعی باشند.</p>
------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### ۴- بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش سه سؤال اساسی وجود داشته است. در تدوین یافته‌های به دست آمده تربیتی اتخاذ گردید تا به این سئوالات به تفکیک پاسخ داده شود. در این جا تلاش شده است در اعلام نتایج نهایی با این ترتیب و توالی پاسخ داده شود:

- در این پژوهش مشاهده گردید مفهوم منابع انسانی با مفهوم سرمایه انسانی کاملاً متفاوت بوده به گونه‌ای که منابع انتشار یافته موجود و نیز تبیین خبرگان دانشگاهی از این دو مفهوم نشان‌دهنده آن است که در منابع انسانی به عنوان یک ابزار تولید منافع سازمان، کارفرما و شاغل تأمین می‌شود. ولی در تبیین مفهوم سرمایه انسانی علاوه بر تأمین منافع شخصی و سازمانی به منافع اجتماعی در سطح کلان و بلند مدت توجه می‌شود. بدیهی است که آموزش و تربیت مبتنی بر این دو تعریف متفاوت خواهد بود. به همین دلیل اقتصاد آموزش و پرورش آن‌ها نیز متفاوت می‌گردد. روند تاریخی توسعه منابع انسانی نشان داده است شرکت‌های بزرگ، سازمان‌های گسترده در توسعه منابع انسانی نگاهی سرمایه‌محور داشته‌اند. به همین دلیل از آموزش برای توسعه فردی و سازمانی آن‌ها بهره‌برداری نموده‌اند. آنچه که حاصل یافته‌های پیمایشی این پژوهش بوده است نیز گواه آن است که تعلیم و تربیت مبتنی بر پرورش سرمایه انسانی به بهبود سلامت فردی، بهبود روندها، ارتقای توانمندی‌ها و کسب دارایی‌ها می‌انجامد که خود منشأ توسعه پایدار خواهند بود.

- در این پژوهش مشاهده گردید اقتصاد آموزش و پرورش اگرچه برای محاسبات اثربخشی هزینه یا هزینه - فایده، تأمین مالی و تعیین ارزش اقتصادی آموزش و پرورش به کار گرفته می‌شده است. ولی این نگاه مبتنی بر رویکرد هزینه‌گرایی بوده است. در حالی که اگر اقتصاد آموزش و پرورش مبتنی بر رویکرد سرمایه‌گرایی باشد، بر این صدد است که بین سرمایه انسانی و کار



و توسعه رابطه برقرار کند. از سرمایه انسانی برای مشارکت در رشد اقتصادی جامعه بهره‌برداری شود. در پرورش چنین انسانی به ایجاد الگوهای درون‌زا بپردازد. در واقع نظام مدرسه را برای تولید سرمایه انسانی مهیا نماید. این سازوکارها سرانجام به خلق ثروت و رشد اقتصادی در جامعه خواهد انجامید.

- در این تحقیق مشاهده گردید توسعه منابع انسانی اگر با رویکرد سرمایه‌گرایی با پرورش سرمایه انسانی ملازم شود، پرورش یافتگان را در ابعاد چهارگانه توسعه تجهیز می‌نماید. این موارد عبارتند از: توسعه شخصی، توسعه روندها، توسعه توانمندی‌ها و توسعه اجتماعی. اقتصاد آموزش و پرورش یافتگانش را برای توسعه در سطوح خرد و کلان مهیا سازد. این نگاه به آموزش رسمی موجب می‌شود تا تأمین مالی آموزش و پرورش تسهیل یابد، اثربخشی آن در بلند مدت برنامه‌ریزی شود، در تحلیل هزینه‌ها به مزیت‌های فردی و اجتماعی توجه شود، به تحکیم رابطه میان سرمایه انسانی و کار و اشتغال بیش از گذشته توجه شود. در چنین شرایطی جامعه شاهد توسعه پایدار، رشد اقتصادی و ارزش‌های افزوده آن خواهد بود. بنابراین توسعه منابع انسانی با نگاه به شایستگی‌های سرمایه انسانی از طریق اقتصاد آموزش و پرورش مبتنی بر نظریه سرمایه‌گرایی حاصل خواهد شد.

از آن‌جا که نظام آموزشی در ایران به صورت متمرکز بر مدیریت می‌شده است. هر گونه تغییر در روند تربیت نیروی انسانی و اقتصاد آموزش و پرورش نیز می‌بایست در سطح کلان تصمیم‌گیری تعریف و تبیین و عملیاتی شود. بر همین اساس با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهای کاربردی پژوهش ارایه گردیده است.

- مفهوم منابع انسانی در قالب نگاه سنتی می‌بایست جای خود را به مفهوم سرمایه انسانی تبدیل نماید. این تغییر نگرش مستلزم گفتمان‌سازی، نظریه‌پردازی، تبادل اندیشه و اشاعه نظریه سرمایه انسانی است تا تصمیم‌گیران آموزش و پرورش به این نظریه، مفاد و مؤلفه‌های آن گرایش پیدا کنند. بدیهی است که سایر تصمیم‌گیران در نهادهای دیگر مرتبط با آموزش و پرورش نیز ضرورت خواهد داشت. در این زمینه پیشنهاد می‌شود در شورای عالی آموزش و پرورش و کمیسیون آموزش مجلس شورای اسلامی و نیز برپایی همایش‌های تخصصی برای سایر گروه‌های تصمیم‌گیر در آموزش و پرورش زمینه تبادل اندیشه به گونه‌ای فراهم شود که دستاوردهای مبتنی بر پیروی از مؤلفه‌های سرمایه انسانی آشکار گردد.

- در راستای تحلیلی نوین از اقتصاد آموزش و پرورش و اشاعه آن در سطوح خرد و کلان نظام تعلیم و تربیت پیشنهاد می‌شود اقتصاد آموزش و پرورش بر اساس رویکرد سرمایه‌گرایی مبتنی بر نظریه پرورش سرمایه انسانی صورت پذیرد و نظریه‌پردازی آن در محافل علمی، اجرایی، تصمیم‌گیری مورد تبادل نظر قرار گیرد. هم‌چنین دستاوردهای سایر کشورها از به کارگیری نظریه سرمایه‌گرایی در اقتصاد آموزش و پرورش اشاعه داده شود. این گفتمان‌ها در برنامه‌ریزی آموزشی، اجرایی و مدیریتی آموزش و پرورش اثرگذار خواهد بود.

- در راستای توسعه منابع انسانی مشاهده گردید چنانچه اقتصاد آموزش و پرورش بر اساس رویکرد سرمایه‌گرا تنظیم و عملیاتی شود، مسیر پرورش منابع انسانی کارآمد به گونه‌ای توسعه می‌یابد که شاهد پرورش سرمایه انسانی با مؤلفه‌های توسعه یافته خواهد بود، آن‌چنان که در کارزار اشتغال و تولید تأثیر بسزایی خواهد داشت. منابع انسانی تا زمانی که به منافع فردی، جمعی و

اجتماعی به صورت توأم نیاندیشد، نخواهد توانست در توسعه پایدار نقش مؤثری داشته باشد. بنابراین تغییر نگرش در اقتصاد آموزش و پرورش موجب توسعه منابع انسانی مبتنی بر رویکرد سرمایه انسانی خواهد شد. پیشنهاد مشخص در این زمینه این است که تصمیم‌گیران اقتصادی کشور خصوصاً توزیع‌کنندگان منابع نگاه سرمایه‌گرا به اقتصاد آموزش و پرورش پیدا کنند. گفتمان‌سازی، برگزاری نشست‌های تخصصی، ترسیم چشم‌اندازهای آموزشی - اقتصادی در آموزش و پرورش در این زمینه اثربخش خواهد بود.

## منابع

- آقامحمدی، جواد. (۱۳۹۷). شناسایی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه انسانی در سازمان‌های آموزشی. اولین همایش ملی اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- باغدارنیا، مجتبی؛ نعمت‌الهی، امیرعلی. (۱۳۹۷). بررسی ابعاد تفکر سرمایه‌ای بر توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش. اولین همایش ملی اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: انتشارات سیویلیکا.

- تقی‌زاده قوام، زهرا. (۱۴۰۰). اقتصاد آموزش و پرورش و دیدگاه مکاتب اقتصادی. نهمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی. تهران: انتشارات سیویلیکا.
- چهارم‌حالی، حسن. (۱۳۹۶). توانمندسازی سرمایه انسانی، مروری بر رویکردها و مدل‌های نوین. تهران: انتشارات نیاز دانش.
- حسن‌نژاد، حسین. (۱۳۹۳). سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش و تأثیر آن بر رشد اقتصادی کشورهای در حال توسعه برگزیده. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته اقتصاد. مشهد: دانشگاه فردوسی.
- خان علیرزاده، فهمیه؛ داودی، رسول. (۱۳۹۵). بنیان‌های نظری اقتصاد آموزش و پرورش. سومین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین علوم و تکنولوژی. تهران: انتشارات سیویلیکا.
- رسولی، حمید. (۱۳۹۷). تأمین مالی آموزش و پرورش چند کشور منتخب و ایران. اولین همایش ملی اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- زاهدی، علیرضا. (۱۴۰۰). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش متناسب با سند تحول بنیادین. فصل‌نامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. (۴۴). ۱۷۱-۲۵۲.
- سلیمانی، نسرين. (۱۳۹۷). مرور و تحلیل نظریه سرمایه انسانی در مقابل نظریه‌های مخالف در حوزه اقتصاد آموزش و پرورش. رساله دکتری مدیریت آموزشی. تبریز: دانشگاه آزاد اسلامی.
- شکری، مصطفی. (۱۳۹۷). سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش و تأثیر آن بر رشد اقتصادی. اولین همایش ملی اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- صبوری، حامد. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل مطلوب فرایند خط مشی‌گذاری در نظام آموزش و پرورش ایران. رساله دکتری رشته مدیریت دولتی. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- عزیزی، سمیه. (۱۳۹۹). بررسی اثرات اقتصاد آموزش و پرورش بر جذب منابع انسانی. همایش مجازی بوم‌سازی و کارآمدی مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات سیویلیکا.
- فولادی، معصومه. (۱۳۹۴). سرمایه انسانی. تهران: نشر اقتصاد فردا.
- قاسمی، محمد مهدی. (۱۴۰۰). نقش نهاد آموزش و پرورش بر رشد و توسعه فرهنگ و شکوفایی اقتصاد. همایش ملی پژوهش‌های حرفه‌ای در روان‌شناسی و مشاوره. تهران: انتشارات سیویلیکا.
- کرپیندروف، کلوس. (۱۳۹۳). مبانی روش‌شناسی تحلیل محتوا. ترجمه هوشنگ ناییبی. تهران: نشر نی.

گنجعلی، اسدالله؛ ابراهیمی، کریم؛ سرآبادانی تفرشی، حسین. (۱۳۹۴). بررسی انتقادی مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی بر اساس نظریه انسان‌شناسی پارادایم رشد. فصل‌نامه اندیشه مدیریت راهبردی. ۹ (۱). ۱۷۴-۱۴۷.

متوسلی، محمود؛ آهنچیان، محمدرضا. (۱۳۹۴). اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: انتشارات سمت.

معدن‌دار آرانی، عباس؛ سرکار آرانی، محمدرضا. (۱۳۹۶). آموزش و توسعه مباحث نوین در اقتصاد آموزش. تهران: نشر نی.

میرچی، آزاده. (۱۳۹۶). نظریه‌های اقتصادی و تأثیر آن بر اقتصاد نظام آموزشی. دومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش. محمودآباد. دانشکده فنی و حرفه‌ای.

وودهال، ام. (۱۳۹۰). مروری بر اقتصاد آموزش و پرورش. ترجمه مرتضی امین‌فر. دانش‌نامه اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت. صص ۱۳-۳۸.