

رتبه نخست ایران در صادرات ثروت انسانی ممتاز

تحولات دوده‌ده اخیر و گسترش صنایع دانش‌بر (Knowledge intensive) و صنایع با فناوری پیشرفته (High Tech)، که بیشترین ارزش واحد محصول، مربوط به فناوری نهفته در آن است، سرمایه انسانی را در جایگاهی قرار داده که بدون تردید، وجود نیروی انسانی خلاق و کارآمد را باید به‌عنوان مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی قلمداد کرد. به گزارش انتخاب کشوری با جمعیتی بیش از ۷۳ میلیون نفر که حدود ۵۰ درصد آن بین ۱۸ تا ۴۵ سال دارند یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های منابع انسانی به‌شمار می‌رود. گرچه در گذشته نیز همواره ارزش نیروی انسانی مورد توجه بوده، اما هیچ‌گاه تا این اندازه اهمیت و وزن آن در تشکیل ثروت ملت‌ها برجسته نبوده است. تا مدت‌ها پیش اقتصاددان‌ها تصور می‌کردند عنصر اصلی در تعیین ثروت هر کشور به‌طور عمده فعالیت‌های تولیدی آنهاست. اما بر اساس ارزیابی بانک جهانی که برای ۱۹۲ کشور صورت گرفته است (گزارش توسعه منابع انسانی سال ۱۹۹۶ سازمان ملل) چین استنتاج شده که سرمایه‌های تولیدی تنها ۱۶ درصد، سرمایه طبیعی ۲۰ درصد و سرمایه‌های انسانی بالغ بر ۶۴ درصد کل ثروت کشورهای پیشرفته را تشکیل می‌دهد. این نسبت‌ها در کشورهای مختلف متفاوت است، به طوری که در کشورهای پیشرفته صنعتی سهم ثروت انسانی تا ۸۰ درصد نیز رسیده است. در حالی که در کشورهای کمتر توسعه‌یافته نقش عامل انسانی کاهش پیدا کرده و سهم عمده را ثروت‌های طبیعی تشکیل داده است. فرآیند توسعه ژاپن و چین نشان داده منابع انسانی، که منبع کار و اندیشه است، یکی از مهم‌ترین عوامل انکارناپذیر در شکل‌دادن توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ثروت واقعی هر جامعه است، بنابراین سرمایه‌گذاری برای آموزش ارتقای تخصص، توسعه توانایی‌ها، افزایش احساس مسوولیت و تعهد و توانایی پذیرش تغییرات در نیروی انسانی، یک‌عامل حیاتی در ایجاد و حفظ مزیت رقابتی و یک سرمایه‌گذاری پربازده است که بر ثروت ملت‌ها می‌افزاید. همچنان که کم‌توجهی به نیروی انسانی موجب فرسایش و ازدست‌رفتن سرمایه و ثروت ملت‌ها می‌شود.

توسعه پایدار به لحاظ آنکه سیاست ساختاری آن مبنی بر دانش و دانایی و اطلاعات است عملاً خود به مولد دانش تبدیل می‌شود. امروزه اکثریت کشورهای در حال توسعه از یکسو با مشکلات تامین منابع مورد نیاز برای سرمایه‌گذاری در جهت توسعه منابع انسانی روبه‌رو هستند و از سوی دیگر همزمان با رشد استعدادها، به دلیل مدیریت نامناسب منابع انسانی و عدم توان بهره‌گیری از این استعدادهای درخشان، یا از این نیروها در جای مناسب بهره‌گیری نمی‌شود یا این نیروها، به‌ویژه نیروهای متخصص و باتجربه که در سطح جهانی بازار کار گسترده‌تری دارند، در جست‌وجوی شرایط بهتر و آینده‌ای روشن‌تر برای فرزندان خود راهی کشورهای توسعه‌یافته صنعتی می‌شوند. در این شرایط کشورهای پذیرنده این نیروها بدون صرف وقت و هزینه (Free rider) از این نیروهای متخصص و آماده‌به‌کار، که از مهم‌ترین ثروت‌های بالقوه جوامع خودشان هستند و طی ده‌ها سال سرمایه‌گذاری قابل توجهی برای آموزش و پرورش آنها صورت گرفته، بهره‌مند می‌شوند و بر ثروت خود می‌افزایند. بر اساس برآوردهای یونیدو در سال آغازین قرن بیست‌ویکم از ۶۰۰ میلیون نفر نیروی کاری که تا سال پایانی قرن بیستم به نیروی کار جهان اضافه شده حدود ۵۷۰ میلیون نفر آن به کشورهای در حال توسعه تعلق داشته، زیرا به دلیل بالاتر بودن نرخ رشد و ترکیب جوان جمعیت، کشورهای در حال توسعه نیروی کار بیشتری را در خود جای داده‌اند. این ارقام نشان‌دهنده وجود ثروت عظیم منابع انسانی و نیروی جوان کار در این کشورها از جمله ایران است که با انجام مدیریت و سرمایه‌گذاری مناسب می‌توان آنها را به نیروی کارآمد، خلاق و مولد تبدیل کرد و موجب جهش در توسعه صنعتی و اقتصادی کشور شد. ایران دارای ۴/۵ میلیون دانشجوی است که در ۱۱۹ دانشگاه دولتی، ۵۵۰ واحد دانشگاهی پیام نور، ۱۸۵ واحد دانشگاه آزاد و ۷۳۹ شعبه و موسسه علمی-کاربردی مشغول تحصیل هستند. از طرف دیگر بر اساس گزارش موسسه تامسون رویتر ۲۴ استاد ایرانی در فهرست سه‌هزارو ۲۰۰ دانشمند برجسته جهان وجود دارند که ۱۰ نفر در داخل کشور، ۱۲ نفر در آمریکا، یک نفر در کانادا و یک نفر نیز در انگلستان حضور دارند، مضافاً حدود ۱۲ هزار ایرانی برجسته خارج کشور ساکن هستند (پایگاه خبری آفتاب ۴ مرداد ۱۳۹۳) که نمونه برجسته آن خانم دکتر مریم میرزاخانی ستاره برجسته عالم ریاضیات است که اخیراً جایزه جهانی فیلدز ریاضی نصیب وی شد. (البته این افراد فارغ از سه هزارو ۷۰۲ نفر نابغه‌هایی هستند که اخیراً مشخص شده با معدل ۱۲ و ۱۳ بورسیه غیرقانونی شده‌اند). متأسفانه به دلیل اعمال سیاست‌های غیرکارشناسی؛ ایران از نقطه‌نظر مهاجرت نخبگان در صدر جهان قرار دارد، حدود ۲۵ درصد ایرانیان تحصیلکرده؛ هم‌اکنون، در کشورهای توسعه‌یافته زندگی می‌کنند. طبق آمار صندوق بین‌المللی پول، سالانه بین ۱۵۰ تا ۱۸۰ هزار نفر از ایرانیان تحصیلکرده برای خروج از ایران اقدام می‌کنند و ایران از نظر فرارمغزها در بین

۹۱ کشور در حال توسعه و توسعه‌نیافته جهان مقام اول را از آن خود کرده است. خروج سالانه ۱۵۰ تا ۱۸۰ هزار ایرانی با تحصیلات عالی از این کشور معادل خروج ۱۵۰ میلیارد دلار سرمایه سالانه از این کشور است، یعنی با وجود آنکه رشد تولید ناخالص داخلی در سال ۱۳۹۱ و ۱۳۹۲ منفی بوده، کشور در صادرات ثروت انسانی رتبه ممتاز در جهان را به دست آورده است!

طبق آمارهای رسمی نسبت خروج فارغ‌التحصیلان از ایران به تعداد کل این افراد، ۱۵ درصد است. در سال ۲۰۰۶ میلادی، ۱/۵ درصد از تولید ناخالص داخلی صرف نیازهای آموزشی کشور شد که در مقایسه با دیگر کشورهای جهان در رتبه ۶۷ قرار داشت. بنیاد ملی نخبگان ایران اعلام کرد که ۳۰۸ نفر از دارندگان مدال المپیاد و ۳۵۰ نفر از برترین‌های آزمون سراسری از سال ۸۲ تا ۸۶ به خارج مهاجرت کرده و طبق آمار منتشر شده از سازمان‌ها و نهادهای دولتی، مثل هفته‌نامه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، ۹۰ نفر از ۱۲۵ دانش‌آموزی که در چندسال گذشته در المپیادهای جهانی رتبه کسب کرده‌اند، هم‌اکنون در دانشگاه‌های آمریکا تحصیل یا تدریس می‌کنند. بسیاری از آنان هرگز به ایران برای زندگی دایم بازمی‌گردند مضاف بر آنکه طبق آمار صندوق بین‌المللی پول هم‌اکنون بیش از ۲۵۰ هزار مهندس و پزشک ایرانی و بیش از ۱۷۰ هزار ایرانی با تحصیلات عالی در آمریکا زندگی می‌کنند و طبق آمار رسمی اداره گذرنامه، در سال ۸۷ روزانه ۱۵ کارشناس ارشد، ۲/۳ دکترا و سالانه پنج‌هزار و ۴۷۵ نفر لیسانس از کشور مهاجرت کردند. گزارش صندوق بین‌المللی پول در ادامه افزوده است بیش از ۱۵ درصد سرمایه‌های انسانی ایران به آمریکا و ۲۵ درصد به کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری اقتصادی اروپا مهاجرت می‌کنند. همین‌طور از مجموع صد هزار ایرانی در آلمان در سال‌های گذشته دوهزار جلد کتاب منتشر شده، در حالی که از بین دومیون ترک مهاجر آلمان تنها ۱۰۰ جلد کتاب منتشر شده است!! تجربه کشورهای پیشرو نشان می‌دهد برای حفاظت از نیروی انسانی باید راهبری منابع انسانی کشور روی سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی متمرکز شود. این سه سطح گرچه دارای ویژگی‌های متفاوت و جداگانه‌ای است اما در مجموع یا یکدیگر همبستگی تنگاتنگ دارند. در سطح فردی رضایت شغلی مهم‌ترین عامل موثر در کیفیت کاری است و این رضایت تنها از طریق دریافت بیشتر حاصل نمی‌شود، بلکه فضای کاری مناسب و دیگر عوامل اجتماعی- فرهنگی و حتی سیاسی در آن نقش موثر دارند که باید مورد عنایت قرار گیرد. در سطح سازمانی نیروی انسانی باید به‌گونه‌ای راهبری و مدیریت شود که دستیابی به اهداف کمی و کیفی و در نتیجه رشد و بقای سازمان به بهترین وجه حاصل شود. نقش مدیریت در هماهنگی، جهت‌دادن و ایجاد انگیزه در نیروی انسانی در این سطح عاملی کلیدی است. در سطح اجتماعی، با عنایت به اینکه جامعه نظامی فراگیر است و سازمان‌ها و افراد را در برمی‌گیرد، حاصل مثبت کار فردی و سازمانی

برای دستیابی به مصالح اجتماعی، که منافع عمومی را در برمی گیرد، تسهیل می کند. بنابراین سه سطح اشاره شده به هم وابسته هستند. رضایت فردی در عملکرد سازمان و در نظم اجتماعی موثر است. توفیق و سازمان هم موجبات رضایت فردی کارکنان را فراهم می کند و هم با ایجاد اشتغال، درآمد و مازاد اجتماعی در حفظ جامعه تاثیر می گذارد، ضمن اینکه بخشی از مصالح جامعه را باید در ایجاد زمینه رشد فردی و سازمانی ترجمه کرد. مروری اجمالی بر روند درآمد کشور در ادوار گذشته نشان می دهد که برخلاف شرایط کنونی، که اقتصاد کشور با محدودیت منابع سرمایه ای هم روبه رو است، حداقل در یک تا دودهه عنصر سرمایه عامل محدودکننده توسعه صنعتی و اقتصادی نبوده، ولی با وجود این، جهش چشمگیری در توسعه یافتگی اقتصادی ما اتفاق نیفتاده است. مشکل بنیادی را باید در توسعه نیافتگی نیروی انسانی، فقدان شایسته سالاری و ضعف و عدم انسجام مدیریت اقتصادی - اجتماعی کشور جست و جو کرد، زیرا برای توسعه منابع انسانی سرمایه گذاری کافی صورت نگرفته است. اگر نیروی انسانی را که منبع رشد و توسعه است تابعی از دو عامل دانش و فن و روحیه کاری بدانیم بایستی به هر دو زمینه توجه کافی شود و برای توسعه و تقویت آن سرمایه گذاری شود، زیرا اتکای به درآمد نفت و درآمدهای حاصل از فروش دارایی های طبیعی نه تنها مولد نبوده بلکه عملاً به مانعی در بستر توسعه تبدیل خواهند شد. به نظر نمی رسد حتی حفظ ثروت نفتی بدون اتکای به ثروت انسانی امکان پذیر باشد لذا توجه و تدقیق در توسعه نیروی انسانی و حفظ کرامت و شأن و منزلت نیروی کار باید در سرلوحه کسانی قرار گیرد که مدعی هستند می توانند ساکن اداره کشور را به دست گیرند.

مرکز بررسی ها و مطالعات راهبردی