

تأثیر 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

^۱ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

^۲ دانشجوی 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 می‌شود و سرمایه گذاری آموزشی برای پرورش نیروی انسانی یک ضرورت انکار نشدنی است سرمایه گذاری آموزشی از یک سو قابلیت‌های نیروی انسانی را ارتقاء می‌بخشد و از سوی دیگر، نیروی کار را برای استفاده بهتر از فناوری جدید تولید مهیا می‌سازد و بهاین ترتیب راه رشد و توسعه‌ی اقتصادی را برای کشورها هموار می‌کند. پس 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 می‌گردد. سوالی که در این موقع مطرح می‌شود 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 وظیفه‌ی انتقال ارزشها و فرهنگ و همچنین جامعه‌پذیری افراد و از سوی دیگر وظیفه‌ی تربیت نیروی انسانی ماهر و شایسته‌ی 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، انعطاف‌پذیری و آمادگی برای آینده هستند. بنابراین مدیریت منابع انسانی، کارکرد حیاتی چنین سازمانهایی می‌باشد که وظیفه تشخیص استعدادهای بالقوه و سپس تسهیل رشد و بالندگی آنان را بر عهده دارد.

از دهه 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 برنامه‌ریزان اجتماعی و تربیتی، آموزش و پرورش را به عنوان رمز کلید توسعه و تغییر اجتماعی پذیرفته و در این زمینه دلایل زیادی را مطرح می‌کنند؛ 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 مسئله، ارائه‌ی آموزش و پرورش عمومی برای همه‌ی افراد یک جامعه به عنوان هدف عمده‌ی برنامه‌ریزان توسعه مطرح می‌شود، عواملی را به عنوان عوامل پایه و نیرودهنده‌ی توسعه مطرح می‌کنند که از میان این عوامل یکی از آنها آموزش و پرورش می‌باشد؛ این عوامل عبارتند از: آموزش و پرورش، تندرستی و تقدیم، محیط زیست سالم، اشتغال. مهم‌ترین این است که این عوامل با کیدیگر پیوند ووابستگی متقابل دارند و علی‌رغم اهمیتی که همه‌ی این عوامل در توسعه دارند، آموزش و پرورش بنیان و پایه‌ی اولیه‌ی توسعه را تشییک می‌دهد. امروزه از آموزش و پرورش به عنوان معیاری در جهت ارزیابی و اندازه‌گیری پیشرفت و توسعه‌ی جوامع استفاده می‌شود (غفاری، ۱۳۹۰).

مفهوم رشد اقتصادی

رشد اقتصادی به معنای افزایش مستمر تولید ملی واقعی سرانه در یک کشور، به عنوان 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 تکیه‌دارند. در این الگوهای نقش فناوری توسط ویژگیهای مختلف اقتصاد همچون ویژگیهای شخصی، تحصیلات، آگاهیهای انباسته، مخارج تحقیق و توسعه و میزان منابع پایانپذیر و پایاننایی تعیینشده است (هوشمند، حسن نژاد، قزلباش، ۱۳۹۲).

مفهوم سرمایه انسانی

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

به طور کلی، اقتصاددانان چیزی را «سرمایه» می‌دانند که در فرآیند تولید نقشی بر عهده داشته باشد. ما می‌توانیم در مورد افراد، اینگونه استدلال کنیم که ما به طرق مختلف روی خودمان «سرمایه‌گذاری» می‌کنیم تا بتوانیم کارآبی خود را افزایش دهیم. بنابراین «سرمایه انسانی» ما مجموعه دانش، مهارت‌ها، استعدادها و تحصیلاتی است که ما در طول سال‌ها کسب کرده‌ایم. 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 کارآبی 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 می‌کند. دستمزدهای ما همچنین به عرضه و تقاضای کاری که انجام می‌دهیم و کارآبی دیگر سرمایه‌های موثر در شغل ما، بستگی دارد. برای مثال در بسیاری از کارها حتی ماهرترین کارگرها هم نمی‌توانند به اندازه ماشین‌آلات موجود در آن حرفه کارآبی و تولید داشته باشند (افروزی به نقل از هورویتز، ۱۳۸۸).

نظریه سرمایه انسانی

آدم اسمیت، پدر علم اقتصاد، اولین فردی است که نقش و اهمیت عامل انسانی در تولید و اقتصاد را مطرح کرد و اقتصاددانان مشهودی همچون شولتس، 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، انسانها 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 حداقل رساندن توسعه حرفة ای.

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 موثر به کودکان، جوانان و بزرگسالان ضروری میباشدند

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

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

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

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

۷- جبران خدمات: استقرار برنامههایی 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(دابلیو، ۱۳۹۳).

تأثیر پرورش نیروی انسانی بر رشد اقتصادی

تریبیت 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 میهنه‌ی 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 تمعن 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 وسیع تر 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 بهره گرفتن 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 تسريع رشد اقتصادی خواهد شد. رشد و توسعه در کشورهای گوناگون در گرو توسعه پایدار آن کشورهاست، بنابراین، دستیابی به توسعه پایدار نیازمند برنامه ریزی 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 شدیدم 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(سلیمانی و جهانیان، ۱۳۹۶).

راهکارهای تأثیرگذار در بهره وری سرمایه های انسانی در آموزش و پرورش

مؤلفه های تأثیرگذار در مهارت انسانی- که مدیران بایستی جهت بهره وری بیشتر در سازمان خود به آنها توجه داشته باشند، عبارت اند از:

۱. تربیت نیروی انسانی: آموزش و پرورش نیروهای انسانی، عامل اصلی بهره وری و رشد و توسعه ملت ها است. کشورها و سازمان ها باید افزون تر از آنکه به بودجه، هزینه و صنایع توجه نشان می دهند به تعلیم و تربیت انسان ها همت گمارند(علی آبادی، 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 توانایی های آنها پرورش خواهد یافت؛ زیرا فقط به این واسطه است که می توان دل انسان ها را تسخیر کرد(شوک، بی تا : ۲۴۰).

۳. تکنولوژی و اتوماسیون اداری: انتخاب و بکارگیری تکنولوژی مناسب بعنوان ابزار و روشهایی که انجام کار را موجب می شوند در افزایش و یا کاهش بهرهوری موثر هستند. انتخاب ابزار، ماشین آلات، روش ها و سایر ابزارهای تولید کننده کالا و یا ارائه دهنده خدمات در کاهش هزینه ها و افزایش ستاده های سازمان می توانند موثر باشند(حسنی کاخکی و همکاران، ۱۳۹۱:۸).

۴. معاشرت با افراد در سازمان: برقراری روابط نزدیک میان مدیر و کارکنان یک سازمان از خصوصیات اخلاقی و ضرورت های اساسی مدیریت است. روابط بین مدیر و کارکنان باید چنان گرم و نزدیک باشد که فرمان مدیر به عنوان فرمان 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 می خواهد 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 می کنند. عامل دلیستگی و تعلق هر فرد به شغلش، قبل از هر چیز نتیجه طبیعی نحوه برخورد سازمان و مدیریت با اوست(علی آبادی، 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 کارآیی، اثر بخشی و موفقیت فرد و سازمان را کاهش می دهد. 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 راه های 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 آمادگی های 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 نمی شود و آنها از انجام کارهای سخت نمی گریزنند. بلکه این امر موجب ترغیب فکرهای خلاق و تقویت پیشرفت فردی و گروهی در سازمان می شود(رضاییان، ۱۳۸۷ : ۴۳۴).

۸. تشویق: یکی دیگر از راه های ایجاد انگیزه، تشویق است. تشویق، یکی از راه حل ها و زمینه های 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 می رود(علی آبادی، 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 می شود؛ ولی با از بین رفتن عامل ترس سستی و کاهشی در عزم و اراده نیروها جای تلاش و پویایی را می گیرد. 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 می شود. 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(علی آبادی، ۱۳۷۷ ، ۲۹۷ - ۳۰۳).

نقش آموزش و پرورش در شکوفایی اقتصاد

آموزش و پرورش مشخص کننده مسیر انسان‌ها به طرف تعالی است و شاخصه‌ای که مانع از ورود به بپراهمی شود و بطور کلی زیربنای حرکت آفرینی و تحول و ثبت اخلاق در جامعه به شمار می‌رود از این رو باید متولیان امر با بهره‌گیری از امکانات این مسیر را به درستی علامت گذاری کرده و برای مخاطبین تبیین و با همه‌توان برای تحقق برنامه‌ها به منظور نیل به مقصد تلاش نمایند(همتی، ۱۳۹۵).

آموزش و پرورش باعث تغییر ارزش‌ها و طرز تلقی‌های افراد می‌شود و این خود تأثیر مستقیمی بر وضعیت اقتصادی دارد. تاریخ نشان می‌دهد که زندگی در دوره‌هایی متحول شده است که نیاز به پیشرفت در افراد جامعه شدید بوده است. آموزش و پرورش می‌تواند این نیاز به پیشرفت را تشدید کند و به این طریق توسعه اقتصادی مؤثر می‌افتد، آموزش و پرورش در جریان تغییر ارزش‌ها و طرز تلقی‌های افراد، آنان را از دیدگاه‌های سنتی به دیدگاه‌های نو می‌کشاند که این دیدگاه‌ها 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 می‌آید. غالباً تحقیقات حاکی از آن است که رشد اقتصادی با بهبود آموزش عمومی و باسادی مردم ارتباط دارد. آموزش‌های شغلی و حرفه‌ای همراه با تجارب ضمن خدمت نیز در کارآیی شغلی و پیشرفت اقتصادی مؤثر هستند. به هر صورت نوع سیستم آموزشی و اهداف و برنامه‌ها و امکانات آن نیز در میزان رشد اقتصادی کاملاً مؤثر است. مثلاً اگر برنامه‌های تخصصی دوره متوسطه عمدهاً جنبه آمادگی فنی و حرفه‌ای داشته باشد و بخش محدودی از آن به آموزش‌های تئوریک اختصاص یابد به رشد اقتصادی جامعه کمک خواهد کرد، بر عکس در سیستم‌های آموزشی نظری کشور ما آموزش متوسطه نظری عمدهاً تأثیر مثبتی بر توسعه اقتصادی ندارد. همین طور آموزش عمومی که بر مهارت‌های پایه و آموزش‌های عملی و خلاق تکیه نکند تأثیر بسیار کمتری بر رشد اقتصادی می‌گذارد، تا آن گونه آموزش عمومی که مهارت‌ها و مفاهیم اساسی را در جریان آموزش فعال به دانش آموزان می‌آموزد(جباری و رهبر، ۱۳۹۵: ۹).

به شواهد علوم اقتصادی (نظری؛ کاربردی و توسعه‌ای) 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 اماده 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 می‌شود. البته تهیه مسیر شغلی از دوران مهد کودک تا پایان دانشگاه ضروری است و باید در دستور کار همه خانواده‌ها 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 می‌شود تناسب قابلیت‌ها، خلاقیت‌ها، استعدادها و حتی تحصیلات دانشگاهی با نوع اشتغال نیروی کار فاصله زیادی داشته باشد که این موضوع باعث کندی بهره‌وری و تضعیف سلامت کار می‌شود(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 می‌گردد. اندیشمندان جهان به این نتیجه رسیده اند که اگر جامعه‌ای می‌خواهد به سمت توسعه پایدار اقتصادی برود و شرایط ایده‌آلی داشته باشد باید از نظر آموزشی و علمی به رشد و بالندگی برسد. سوق دادن دانش پژوهان و دانشجویان به سوی فرهیختگی و بستن راه‌های نفوذ فرهنگ‌های بیگانه بر عهده معلمین است. رشد اقتصادی علاوه بر عوامل تولید (کار و سرمایه) به بهبود کیفیت نیروی کار، پیشرفت فنی در تکنولوژی، صرفه جویی‌های 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 کالن کمتر مورد سؤال قرار می‌گیرد. امروزه اثرات اقتصادی آموزش اهمیت بسیاری یافته است. زیرا اکنون مسلم شده که ارتباط بسیار تزدیکی بین تحصیلات و درآمد افراد وجود دارد. به این معنی که افراد تحصیل کرده، در شرایط مساوی، از درآمد بالاتری بهره مند می‌شوند. آموزش بیشتر، مهارت‌های بالاتری را در افراد به وجود می‌آورد، که این مهارت‌ها موجب تولید کالاها و خدمات بیشتری می‌شود. این فرآیند از سویی ارتقاء درآمد تولیدکننده و رفاه کننده و از دیگر سو، تولید ناخالص داخلی بیشتر و تسريع رشد اقتصادی را در پی دارد. آموزش و پرورش باعث تغییر ارزش‌ها و طرز تلقی‌های افراد می‌شود و این خود تأثیری مستقیم بر وضعیت اقتصادی دارد. غالب تحقیقات حاکی از آن است که رشد اقتصادی با بهبود آموزش عمومی و باساده مردم ارتباط دارد، آموزش‌های شغلی و حرفه‌ای همراه با تجارب ضمن خدمت نیز در کارآبی شغلی و پیشرفت اقتصادی موثرند و به هر صورت نوع سیستم آموزش و اهداف و برنامه‌ها 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، طبیبه (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 دابلیو. ریبور (۱۳۹۳)، مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش، ترجمه محمد حسنی، انتشارات دانشگاه ارومیه.
- ۷- رابرт 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، قزلباش، اعظم (۱۳۹۲)، سرمایه گذاری در آموزش و پرورش و تاثیر آن بر رشد اقتصادی کشورهای در حال 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 ۸۲۳۴۶۰ ۱۰.
- 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.