



❖ توسعه پایدار کشور درگرو دستیابی به منابع مختلف، از طرفی استفاده بهینه از آنها می باشد. برای انجام این مهم باید نظام آموزشی کشور، نظامی کارآمد و از بهبود مستمر برخوردار باشد. برای این کار نظام آموزشی باید از حداکثر کارایی برخوردار بوده و از دیدگاه های پویا برخوردار باشد. در این رابطه ابعاد کلان نظام آموزشی، یعنی آموزش، پژوهش و فناوری باید بطور هماهنگ مورد توجه قرار گیرند.

❖ وقتی صحبت از نظام آموزشی مطلوب به میان می‌آید، چنین نظامی باید همواره پویا بوده، در جریان آخرین پیشرفت‌های علمی دنیا قرار گیرد و ارتباط آن با جوامع دیگر همواره برقرار باشد، چنین نظامی باید از سرمایه‌گذاری‌های کلان برخوردار باشد؛ چه بسا از امکانات مختلف و مهم‌تر از همه نیروی انسانی ماهر و متخصص برخوردار باشد. از چنین نظام آموزشی علاوه بر تولید علم و دانش، تربیت نیروی انسانی مورد نیاز، کسب درآمد نیز قابل انتظار است.

❖ آموزش از مهمترین عوامل برای دستیابی به توسعه پایدار بوده و از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در توسعه‌ی پایدار، محور توسعه انسان و کلید آن آموزش است. می‌توان با به‌کارگیری از نگرش‌ها و رویکردهای علمی در کنار آموزش مهارت‌های فنی و تخصصی، به ترتیب نیروهای ماهر و تخصصی مورد نیاز جامعه پرداخت. این امر باعث ایجاد اشتغال در جامعه می‌شود.

❖ ارزش، اهمیت و جایگاه منابع انسانی، به عنوان مهم‌ترین رکن و ارزشمندترین سرمایه سازمانی، به‌ویژه در موضوع آموزش، همواره مورد تاکید قرار گرفته است. ارتقا، کارایی و اثربخشی نظام آموزشی، مستلزم برخورداری از منابع انسانی متعهد، خلاق، توان‌مند، مسئولیت‌پذیر، با انگیزه و فداکار در آن است.

❖ بی‌تردید مدیریت ، عنصر بی‌بدیل و تاثیرگذار برای تحقق اهداف اصلی آموزش، مستلزم تدابیر و سازوکارهای ویژه و اجرای راهکارهای بایسته برای تخصیص کردن منابع انسانی، بهبود و افزایش انگیزه‌های خدمت و نگهداشت مطلوب آنان است.

❖ درحالت کلی نظام مدیریت منابع انسانی را می‌توان در مولفه‌های اصلی گزینش و استخدام، روابط کارکنان، پرداخت‌ها و منافع، آموزش و توسعه، ارزشیابی عملکرد و بازخورد بیان کرد. باتوجه به اجزای پنجگانه نظام مدیریت منابع انسانی، مفهوم بهره‌وری به‌ویژه بهره‌وری منابع انسانی، درچارچوب مدیریت منابع انسانی مطرح شده است که از جایگاه ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. سوال اصلی این است که مدیران چگونه می‌توانند پس از جذب و استخدام کارکنان شایسته و دارای مهارت‌های ویژه را نگه دارند و زمان طولانی‌تر و موثرتری از خدمات آن‌ها را درجهت اهداف سازمان بهره ببرند و از نیروهای فاقد صلاحیت و بی‌انگیزه خلاصی یابند.

❖ یکی از مولفه های اساسی مدیریت منابع انسانی، نگهداری بهینه کارکنان توانمند و واجد صلاحیت، عبارت از مجموعه برنامه ها و اقداماتی است که آموزش، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی شاغل، حمایت های مادی و معنوی، ارائه تسهیلات و خدمات مناسب، ایجاد امنیت روانی و شغلی منابع انسانی را شامل می شود که درنهایت به رشد و تعالی و حفظ موقعیت مناسب، افزایش انگیزه، تجارب و درنهایت به رضایت شغلی منجر شده و فعالیت بیشتر و تعلق خاطر آنها را در پی داشته باشد.



❖ مدیریت منابع انسانی تخصص ویژه‌ای است و روز به روز نیز برنقش، جایگاه و اهمیت آن در سازمان‌ها افزوده می‌شود. این امر می‌تواند در جلب رضایت یا نارضایتی کارکنان و دستیابی به هدف‌های سازمانی نقش بسزایی ایفا کند. در عصر حاضر، مدیران ارشد سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که بدون یک مدیر منابع انسانی موثر و کارآمد، امکان رسیدن به هدف‌های سازمانی بسیار مشکل است.

❖ نیروی انسانی ماهر متخصص متناسب با نیاز بازار کار با استفاده از ظرفیت بخش‌های مختلف دولتی و غیردولتی می‌باشد. در مفهوم جدید، سرمایه‌ی انسانی شامل کسب مهارت در کنار آموزش‌های رسمی و نظام آموزش فنی و حرفه‌ای همراه با کسب تجارت در حین کار است. در این راستا طراحی ساختار نظام جامع مهارت و فناوری به سه بخش "آموزش مهارت و فناوری"، "صلاحیت حرفه‌ای" و "نظام احراز اشتغال" باید در دستور کار سازمان قرار گیرد.

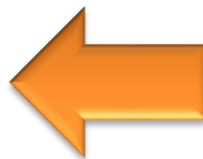
❖ در اقتصاد نوین دانش محور، مهم ترین عامل، تولید نیروی کار و سرمایه نیست، بلکه کسب دانش، مهارت و فناوری نوین است. ارائه آموزش های نوین فنی و حرفه ای در افراد ماهر از نیازهای اساسی جامعه است. آموزش های مداوم سبب کسب دانش و مهارت های جدید و یا ارتقاء سطح دانش و مهارت موجود در افراد می گردد. تداوم مستمر آموزش در افراد باعث افزایش بهره وری و رشد اقتصادی در کشور می شود.

آموزش منابع انسانی

سیستم‌های نوین آموزشی

بکارگیری زیرساخت‌های آموزشی

نظام‌های بنیادی اقتصادی



❖ چهار محور اصلی در این نوع اقتصاد عبارتند از:

(مهارت آموزی و اشتغال...۳)

❖ در اقتصاد نوین دانش محور، مهم ترین هدف آموزش های فنی و حرفه ای، ایجاد اشتغال در جامعه است. اشتغال عبارت است از بکارگیری نیروی متخصص کارآمد ماهر در مشاغل تخصصی است. در حال حاضر، یکی از مهم ترین مسائل اجتماعی پیشرو، چالش های اشتغال و بیکاری در جامعه است. باتوجه به رشد جمعیت در دو دهه گذشته و ادامه تحصیل تعداد زیادی از جوانان در رشته های مختلف و در نهایت فارغ التحصیلی انبوهی از جوانان جویای کار فاقد مهارت لازم برای کسب شغل مورد نظر در اکثر رشته های تحصیلی می توان بیکاری این قشر جامعه را از مهم ترین چالش های اجتماعی فعلی به حساب آورد.

❖ برای افزایش راه‌های درآمد آموزش عالی باید مطالعه آمایش آموزش عالی در کشور صورت بگیرد، نتیجه این مطالعه می‌تواند راه‌اندازی برخی رشته‌های تحصیلی در برخی دانشگاه‌ها باشد. بطوری که در همه دانشگاه‌های کشور کلیه رشته‌ها دایر نباشد. به عبارت دیگر با مطالعه آمایش آموزش عالی می‌توان قابلیت‌های دانشگاه‌های مختلف را شناسایی کرد مثلاً در دانشگاه الزهرا می‌توان با گسترش رشته‌ها در دانشکده‌های هنر و تربیت‌بدنی، درآمد قابل دسترسی را افزایش داد، از طرفی برای برخی بانوان علاقه‌مند اشتغال پایدار ایجاد نمود.

سهم (درصد)	مصوب	عنوان برنامه/فعالیت	کد برنامه
۱۰۰.۰۰	۱۴۷۶۴۷۶	جمع کل	
۷۹.۰۸	۱۱۶۷۶۸۱	برنامه آموزش نیروی انسانی متخصص	۱۸۰۳۰۰۱۰۰۰
۹.۰۵	۱۳۳۶۱۴	برنامه ارائه خدمات رفاهی، فرهنگی و ورزشی به دانشجویان	۱۸۰۳۰۰۲۰۰۰
۰.۶۶	۹۷۰۰	برنامه توسعه همکاری های علمی، فرهنگی و آموزشی بین الملل در آموزش عالی	۱۸۰۳۰۵۹۰۰۰
۱۰.۴۶	۱۵۴۴۶۹	برنامه پژوهش های پایه ای دانشگاهی	۱۸۰۴۰۰۳۰۰۰
۰.۵۶	۸۲۴۵	برنامه پژوهش های توسعه ای دانشگاهی	۱۸۰۵۰۰۳۰۰۰
۰.۱۹	۲۷۶۷	برنامه توسعه فن آفرینی	۱۸۰۵۰۷۴۰۰۰



با تشکر از حسن توجه شما