

مشکل توسعه نیافتگی ما کجاست: سرمایه مادی یا انسانی؟

کندوکاو جامعه‌شناختی در مفهوم سرمایه انسانی

رضا خورشیدی
دکترای جامعه‌شناسی

چکیده

این مقاله کندوکاوی جامعه‌شناختی در جهت شناخت شاخص‌ها و عوامل مؤثر در شکل‌گیری و جایگاه سرمایه انسانی در توسعه است. در این مقاله، ضمن مرور مبانی نظری، سرمایه انسانی نیرویی تعریف شده است که در فرد فعال می‌شود و توان و امکان او را برای تولید کالا و خدمتی که موجب استغنا و رفاه وی در زندگی فردی و اجتماعی می‌شود، افزایش می‌دهد. شاخص‌های سرمایه انسانی با نگاه عینی و ذهنی در گویه‌هایی مانند دانش، مهارت و تخصص بالاتر و عقلانیت، میل به پیشرفت، تحرک و همدلی تعریف شده‌اند. با تکیه بر تجارب کشورهای توسعه یافته و توجه به تأکید دانشمندی مانند گیدنز و عظیمی به اهمیت سرمایه انسانی در فرایند توسعه، دریافتیم که سرمایه انسانی در فرایند توسعه جایگاه عاملیت را دارد و با توجه به اهمیت نهادسازی برای توسعه و تبیین نهادهای آموزش و پرورش

و وسایل ارتباط جمعی، آن‌ها را عوامل مؤثر در شکل‌گیری سرمایه انسانی یافتیم. بنابراین پیشنهاد می‌دهیم برای ارتقای سرمایه انسانی، سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش و وسایل ارتباط جمعی در اولویت قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: سرمایه انسانی، توسعه، عاملیت، دانش

مقدمه و بیان مسئله

سرمایه مفهومی است که ابتدا در ذهن‌ها، اقتصاد را تداعی می‌کند، اما امروزه سرمایه تنها سرمایه اقتصادی نیست، چرا که لازمه توسعه هر کشوری ترکیبی از سرمایه‌هاست و عاملیت این سرمایه ترکیبی، «سرمایه انسانی» است. سرمایه انسانی که نشان‌دهنده حجم دانش، مهارت‌های فنی، خلاقیت، و تجربه سازمانی است، اهمیت فزاینده‌ای می‌یابد و به همین نحو، نیروی

کار نه به‌عنوان دارایی‌های هزینه‌بردار، بلکه به‌عنوان دارایی‌های مولد تلقی می‌شود [Hendricks, 2002: 25].

اسمیت در کتاب «ثروت ملل»، ارتقای مهارت نیروی انسانی را به‌عنوان منشأ اصلی پیشرفت و افزایش رفاه اقتصادی تشخیص داد و چگونگی تأثیرگذاری سرمایه‌انسانی و مهارت نیروی کار را بر درآمد شخصی و ساختار دستمزدها ارائه کرد [نادری، ۱۳۸۳: ۳۳]. تجربه کشورهای پیشرفته و مطالعات گوناگون در زمینه رشد اقتصادی کشورها در طول زمان نشان می‌دهد، توضیح نرخ رشد اقتصادی فقط از طریق عوامل مرسوم، مانند سرمایه و نیروی کار، نتایج دقیقی به دست نمی‌دهد و سرمایه‌انسانی به‌عنوان یک متغیر اصلی باید وارد مدل‌های رشد شود. واقعیت این است که تمام نوسانات اقتصادی فقط از ناحیه انباشت سرمایه فیزیکی قابل توضیح نیست [جهانگرد، ۸۴: ۳۶]. لذا، توجه به انواع سرمایه‌ها که سرمایه‌انسانی یکی از مهم‌ترین آن‌هاست، اهمیت خاصی دارد.

پذیرش عامل سرمایه‌انسانی، به‌عنوان جریانی اصلی در ادبیات اقتصادی، به اوایل دهه ۱۹۶۰ برمی‌گردد؛ یعنی زمانی که اقتصاددانان تلاش کردند توضیح قانع‌کننده‌ای برای بخش عمده‌ای از رشد اقتصادی بدهند که بدون توضیح باقی مانده بود. سرمایه‌انسانی نه سرمایه فیزیکی و نه سرمایه مالی است، بلکه به‌عنوان دانش، مهارت، خلاقیت و سلامت فرد تعریف شده است [Becker, 2002: 1].

موضوع محوری این مقاله تبیین مفهوم سرمایه‌انسانی با نگاه جامعه‌شناختی در جهت کاوش رابطه متقابل سرمایه‌انسانی با جامعه پیرامونی است. لذا شناخت مفهوم سرمایه‌انسانی و کارکردهای آن برای جامعه و باز تولید این سرمایه را هدف اصلی مقاله در نظر گرفته‌ایم. انسان‌ها منابع جدید مولد ثروت هستند، مشروط بر اینکه سرمایه‌انسانی به حساب آیند. مفهوم سرمایه‌انسانی ناظر بر این واقعیت است که انسان‌ها در خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. این کار به کمک ابزارهایی چون آموزش، کارآموزی یا فعالیت‌هایی صورت می‌گیرد که بازده آتی فرد را با تلفیقی از ویژگی‌های ژنتیک، توانمندی‌های احراز شده، مهارت‌ها و تجربه‌های کسب شده توسط فرد در طول زندگی ارتقا می‌دهد. سرمایه‌انسانی نیرویی است که در فرد فعال می‌شود و توان و امکان او را برای تولید کالا و خدمتی که موجب استغنا و رفاه وی در زندگی فردی و اجتماعی می‌شود، افزایش می‌دهد. تفاوت‌های گسترده بین سطح ظرفیت‌ها، ناشی از وجود تفاوت در کسب توانایی‌هاست که به سرمایه‌انسانی معروف است. مهم‌ترین اختلاف بین کشورهای پیشرفته صنعتی و کشورهای کم درآمد ناشی از سرمایه‌انسانی است

[متوسلی و همکاران، ۱۳۸۱: ۳-۸۲].

تئودر شولتز (۱۹۶۲) و **گری بکر** (۱۹۶۴)، دو تن از اقتصاددانان معاصر هستند که تئوری سرمایه‌انسانی را از مراحل کلاسیک و ابتدایی خود به حالت پیشرفته و تحلیلی امروزی ارائه کردند. آن‌ها نشان داده‌اند که سرمایه‌انسانی نه تنها از طریق تراکم و انباشت آموزش، بلکه از راه‌های بی‌شمار دیگری نیز به‌وجود می‌آید. لیکن متداول‌ترین محل‌ها و موقعیت‌های سرمایه‌گذاری در سرمایه‌انسانی عبارت‌اند از: مدارس و تحصیلات عالی، آموزش‌های قبل از مدرسه، آموزش‌های بعد از دانشگاه و فارغ‌التحصیلی، مهاجرت برای مشاغل و درآمد‌های بالاتر، مراقبت از تندرستی و بهداشت عمومی و به دست آوردن اطلاعات کافی از عرضه و تقاضای کار و خدمات. بنابراین سؤال ما این است که: مفهوم جامعه‌شناختی سرمایه‌انسانی چیست و عاملیت در ترکیب سرمایه‌ها از آن کدام سرمایه است؟

اهمیت و ضرورت سرمایه‌انسانی

در اواخر قرن ۱۹ و اوایل قرن ۲۰، به موازات پیشرفت‌های بدیع فناورانه و افزایش نیاز به نیروی کار ماهر برای راه‌اندازی صنایع نوظهور در جهان، اهمیت سرمایه‌انسانی روز به روز بیشتر می‌شد. به طوری که امروزه نیروی انسانی متخصص و دانش‌مدار جزو دارایی‌های یک سازمان و به‌عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش‌محور محسوب می‌شود. ارائه محصولات و خدمات متفاوت و با کیفیت، کاهش هزینه‌ها، خلاقیت و نوآوری و افزایش رقابت‌پذیری از مزایای وجود منابع انسانی کیفی و دانش‌مدار است. از این رو، راهبرد کسب و کار سازمان‌های امروزی ضرورتاً روی منابع انسانی متمرکز شده است. هر کس اندکی با علوم راهبردی آشنا باشد، درمی‌یابد که نیروی انسانی از تمام عوامل، منابع و ابزار دیگر، ارزشمندتر و جایگاه آن بالاتر است. در عصر حاضر، مدیران رده بالای سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که بدون مدیر منابع انسانی مؤثر و کارآمد، امکان رسیدن به هدف‌های سازمانی مشکل است.

اهداف پژوهش

شناخت مفهوم سرمایه‌انسانی و شاخص‌های آن با نگاه جامعه‌شناختی و تعیین اهمیت و جایگاه آن در فرایند توسعه، اهداف این پژوهش نظری بوده‌اند.

سؤال‌های پژوهش

۱. مفهوم جامعه‌شناختی سرمایه‌انسانی چیست؟
۲. جایگاه سرمایه‌انسانی در فرایند توسعه کجاست؟
۳. ویژگی‌های سرمایه‌انسانی کدام‌اند؟



۴. کدام عوامل در شکل‌گیری سرمایه‌انسانی بیشترین تأثیر را دارند؟

مباحث نظری و سابقه بحث

می‌توان گفت ایده سرمایه‌انسانی به نوعی مشابه مفهوم نیروی کار است که کارل مارکس مطرح کرد. به عقیده او، در نظام سرمایه‌داری، کارگران نیروی کار خود را به منظور کسب درآمد (دستمزد یا حقوق) می‌فروشند. کارگر باید واقعاً کار کند تا دستمزد بگیرد و برای به‌دست آوردن پول باید فکر یا جسم خود را به کار بگیرد. البته کارگر نمی‌تواند سرمایه‌انسانی خود را بفروشد. سرمایه‌انسانی یک دارایی مستقیماً قابل تبدیل به پول نیست. شخص نمی‌تواند مهارت‌های خود را به فروش رساند. بلکه او در یک قرارداد شغلی با یک کارفرما، استفاده و بهره‌برداری از مهارت‌هایش را می‌فروشد؛ همان‌گونه که کارخانه‌دار تولیدات خود را می‌فروشد و نه ماشین‌آلاتش را. البته در نظام اقتصادی برده‌داری، سرمایه‌انسانی برده خرید و فروش می‌شد، هر چند که درآمدی هم از جهت سرمایه‌انسانی‌اش نصیب او نمی‌شد. کارفرما به دلیل فعالیت‌ها و عملیات تولیدی‌اش به دنبال کسب منافع و سود است.

مارکس اهمیت نیروی انسانی و کار را نیز به دلیل نقش آن در انباشت سرمایه‌های فیزیکی مورد توجه قرار داد و رشد انباشت سرمایه را متأثر از افزایش ساعات کار و افزایش سرعت تولید از طریق بهبود کارایی و بهره‌وری نیروی کار می‌دانست. بعدها شومپتر^۱ توجه ویژه‌ای به نقش نوآوران و مبتکران که وظیفه هدایت سرمایه را بر عهده داشتند، نشان داد و سود حاصل از تغییرات دینامیک ایجاد شده در اثر یک ابداع و اختراع را عامل اصلی تشکیل سرمایه فیزیکی دانست. او معتقد بود این سود تا زمانی که نوآوری ادامه دارد، وجود خواهد داشت.

با مروری بر دیدگاه‌های فوق در مورد نقش انسان در فرایند تولید، رشد و توسعه اقتصادی، مشاهده می‌شود که در تمام این دیدگاه‌ها آنچه اهمیت دارد، سرمایه مادی و فیزیکی و نقش آن در تولید و رشد اقتصادی است. در این دیدگاه‌ها، انسان تنها به‌عنوان یک عامل تولید برای ترکیب با سرمایه فیزیکی مورد توجه قرار گرفته است. در دهه ۱۹۵۰، تئودور شولتز اهمیت سرمایه‌انسانی را به‌عنوان عامل تولید معادل اهمیت سرمایه طبیعی و سرمایه فیزیکی معرفی کرد. این نگاه نوین و به ظاهر ساده در دهه‌های اخیر اهمیت فوق‌العاده‌ای یافته و در سایه آن، اقتصاددانان به بازنگری در مفهوم سرمایه و سرمایه‌گذاری پرداخته‌اند و انواع جدیدی از منابع (غیر از انباشت سرمایه) که

می‌تواند سبب افزایش تولید، بهره‌وری نیروی کار و سطح رفاه شوند، مورد شناسایی و تأکید قرار گرفته‌اند.

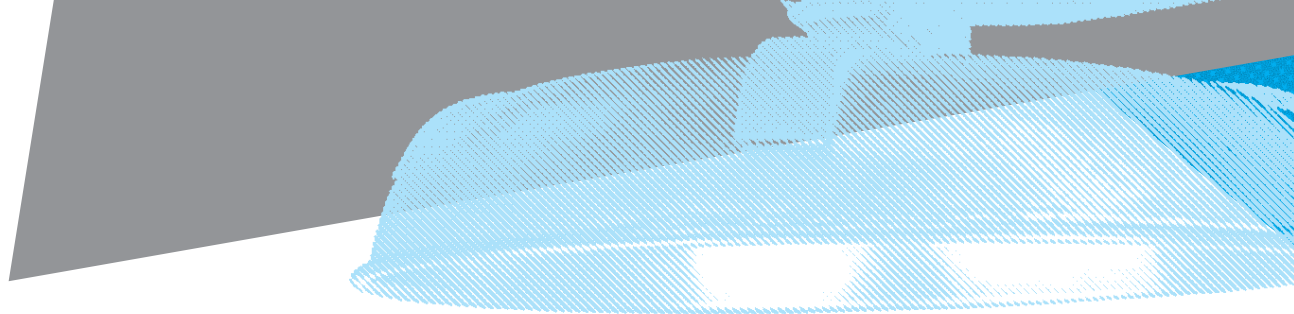
در بسیاری از دیدگاه‌های گذشته، همچون نظرات آرتور لویی^۲، عرضه نیروی کار نامحدود فرض می‌شد. اما تأکید بر توانایی‌های علمی و فنی انسان و تعبیر مهارت و آموزش بیشتر، به معنای سرمایه بیشتر، به تدریج انسان را در جایگاهی هم‌سنگ با سرمایه نشاناد.

به این ترتیب، اهمیت تربیت نیروی انسانی لازم برای توسعه و نقش آن به‌عنوان یک سرمایه تحت عنوان سرمایه‌انسانی در کنار سرمایه فیزیکی و طبیعی، بیش از پیش برای اقتصاددانان روشن شد. البته در مدل‌های رشد اقتصادی که در دهه ۱۹۵۰ توسط اقتصاددانان نئوکلاسیک، نظیر روبرت سولو^۳ و تریور سوآن^۴ ارائه شده‌اند، رشد اقتصادی فقط به میزان سرمایه و نیروی کار موجود در اقتصاد ربط داده شده است و متغیرهای غیراقتصادی نظیر کیفیت سرمایه‌انسانی و سلامت نیروی کار در آن‌ها نادیده گرفته شده‌اند. در این نظریه‌ها، فناوری متغیری برون‌زا برای مدل است، ولی مطالعات تجربی نشان داد که تنها فناوری نگهدارنده رشد اقتصادی بالا نیست و باید به سایر عوامل خارج از مدل‌های رشد کلاسیک نیز توجه کرد.

با بسط دیدگاه‌های مرتبط با نیروی انسانی در دهه ۱۹۸۰، سرمشق جدیدی در ادبیات اقتصادی توسط اقتصاددانانی چون پل رومر^۵ مطرح شد که اصطلاحاً به‌عنوان مدل‌های رشد درون‌زا از آن نام برده می‌شود. در این سرمشق به مفهوم سرمایه با وسعتی نگاه شده است که سرمایه‌انسانی را هم در برگیرد؛ سرمایه‌ای که علاوه بر مهارت، بر سلامتی جسمی نیروی کار نیز تأکید داشت. به عبارت دیگر، منظور این است که اگر بنگاهی که سرمایه‌گذاری می‌کند، کارگران تحصیل کرده و ماهر را که از سلامتی نیز برخوردارند، به کار گیرد، در آن صورت نه تنها بهره‌وری کارگران بالا خواهد بود، بلکه قادر خواهند بود که از سرمایه فیزیکی و فناوری به‌طور کارا استفاده کنند. یعنی فناوری و سرمایه‌انسانی هر دو در سیستم درون‌زا هستند. برای مثال، تجربه اخیر کشورهای آسیای شرقی نشان می‌دهد که ارتباط تنگاتنگی بین سرمایه‌انسانی سالم و توسعه اقتصادی این کشورها وجود دارد.

نگاه جامعه‌شناختی به مفهوم سرمایه‌انسانی

در آینه جامعه‌شناسی، سرمایه‌انسانی اساس هر فرایندی است که به ارتقای جامعه از حیث اقتصادی، فرهنگی، سیاسی



و اجتماعی یاری می‌رساند. دور از منطق علمی است که سرمایه انسانی در حصار علم اقتصاد بماند. انسان‌ها برای روابط متقابل سازنده در سطوح متفاوت نیازمند سرمایه هستند و در میان سایر سرمایه‌ها، سرمایه انسانی نقش کلیدی دارد. برای تعالی در حوزه‌های سیاسی، فرهنگی و اجتماعی از همه بیشتر به سرمایه انسانی نیاز داریم. چرا که سرمایه اقتصادی و فیزیکی بدون انسان‌های هدفمند، آگاه و متخصص به خودی خود نفعی برای جامعه ندارد و سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی خمیره اصلی خود را از شاخص‌های سرمایه انسانی می‌گیرند.

نگاه جامعه‌شناختی به سرمایه انسانی مبین این نکته است که با تجلی آن، بخش‌های تولید، توزیع و مصرف در تمام حوزه‌ها، از جمله اقتصاد، فرهنگ و اجتماع، متناسب با منطق علمی و عقلانیت تعالی می‌یابند. در خانواده‌ها، سازمان‌ها و گروه‌ها سرمایه انسانی ضروری است. برای جامعه‌ای که میلیاردها دلار درآمد دارد، ولی سرمایه انسانی با شاخص‌هایی چون تحصیلات عالی و کیفی، شخصیت عقلی و علمی، آموزش کاربردی، توانمندی‌ها و مهارت‌ها در نیروی انسانی آن تجلی پیدا نکند، نمی‌توان توسعه پایدار را پیش‌بینی کرد. اینجاست که جایگاه عملیاتی سرمایه انسانی از طرف دانشمندان مختلف مطرح می‌شود. نگاه جامعه‌شناسی به سرمایه انسانی، مفهوم آن را فراتر از نگاه اقتصادی ارتقا داده است. به طوری که در آینده جامعه‌شناسی، سرمایه انسانی با شاخص‌هایی در حوزه ذهنی و عینی و حوزه جسمی و روحی انسان‌ها متجلی می‌شود. در مجموع، سرمایه انسانی را به دو دسته فردی و سازمانی در قالب سه طبقه فکری، اجتماعی و عاطفی تقسیم می‌کنند [Foong yorston, 2003:7].

به نظر می‌آید دسته‌بندی مذکور برای سرمایه انسانی محدودکننده و تنگ‌نظرانه بوده است. با نگاه مذکور، سرمایه انسانی فقط درون سازمان‌ها قابلیت سنجش دارد و در سطح فردی و سازمانی قابل رصد است. در حالی که وقتی از سرمایه انسانی صحبت می‌کنیم، این سرمایه را فقط در عملکرد اجتماعی و حوزه رسمی کار پی نمی‌گیریم، بلکه سرمایه انسانی را در حوزه رسمی و غیررسمی و در سطوح فردی، سازمانی و فراسازمانی متجلی می‌دانیم.

پدران و مادران، پیران و جوانان، زنان و دختران، نژادها و اقوام هر کدام سرمایه انسانی تلقی می‌شوند، به شرط اینکه در سطوح خرد و کلان و متوسط برای به کارگیری این سرمایه در فرایند توسعه برنامه‌ریزی داشته باشیم. گاه یک فرد مدرسه نرفته در

روستایی تحول می‌آفریند. در اینجا است که جایگاه عاملیت سرمایه انسانی عینیت می‌یابد و از طرف دیگر، شاخص‌های دسته‌بندی شده برای سنجش سرمایه انسانی به هم می‌ریزد. بنابراین این‌طور نیست که افراد دارای درآمد بالا، قدرت سیاسی زیاد و مدارک دانشگاهی، شاخص‌هایی برای سنجش سرمایه انسانی تلقی شوند. مشخصه‌های کیفی انسان‌ها در کنار متغیرهای کمی و شاید هم‌گام با آن‌ها می‌توانند شاخصی برای سنجش سرمایه انسانی تلقی شوند. پس سرمایه انسانی لزوماً به نژاد، جنس، سن و دانشگاه محدود نیست.

سرمایه انسانی در فرایند توسعه جایگاه عاملیت دارد. چرا که سایر سرمایه‌ها با دستکاری و حلاجی انسان‌ها، کاربردی و اثربخش می‌شوند. مصداق عاملیت سرمایه انسانی در سخنی است که مرحوم حسین عظیمی دارد. او بیان می‌دارد: در ایران سال‌ها میلیاردها دلار درآمد نفتی داشته‌ایم، راه و بزرگراه ساخته‌ایم، دانشگاه و پالایشگاه درست کرده‌ایم، تحصیلات عالی را در دانشگاه چند برابر کرده‌ایم، ولی کمتر توسعه پیدا کرده‌ایم (عظیمی، ۱۳۹۱: ۱۲۱). سرمایه فیزیکی را فراهم کرده‌ایم، ولی توسعه نیازمند سرمایه ترکیبی است و آن هم عاملیتی را می‌خواهد که با دانایی و دانش برنامه‌ریزی کند و آن جز سرمایه انسانی چیز دیگری نیست. به سخن دیگر، توسعه نیازمند نیرویی بالنده است که هنوز در فرایند توسعه ایران کمتر تجلی پیدا کرده است. «علم‌محوری» و «انسان‌محوری» در فرایند توسعه بزرگ‌ترین سرمایه‌ای است که جایگاه عاملیت سرمایه انسانی را تبیین می‌کند. تجربه کشورهای توسعه‌یافته مصداق همین مورد است.

براساس برآورد بانک جهانی، ۸۰ درصد سرمایه کشور ژاپن را سرمایه انسانی، ۱۸ درصد را سرمایه فیزیکی و ۲ درصد را سرمایه طبیعی تشکیل می‌دهد [نورمحمدی، ۱۳۹۳: ۲۰-۱۵]. کشورهای توسعه‌یافته، از جمله ژاپن و آمریکا، زمینه‌های توسعه‌یافتگی خود را در آموزش و تربیت نیروی انسانی یافته و در این حوزه برنامه‌ریزی کرده‌اند. بنابراین توسعه‌یافتگی کشورهای توسعه‌یافته عاملیت سرمایه انسانی را تأیید می‌کند [سریع‌القلم، ۱۳۹۳: ۳۸]. گیدنز با تأکیدش بر عاملیت، به عوامل انسانی قدرت بزرگی می‌بخشد. به عبارت دیگر، عوامل مورد نظر گیدنز این توانایی را دارند که بر جهان اجتماعی‌شان تأثیر بگذارند [ریتزر، ۱۳۷۹: ۷۰۴]. بنابراین سرمایه انسانی به خاطر تأثیراتش بر جهان اجتماعی عاملیت دارد.

ویژگی‌های سرمایه انسانی

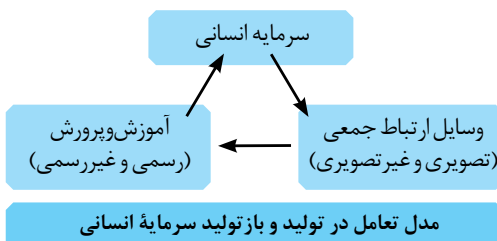
۱. **تراکمی بودن سرمایه انسانی:** در مقایسه با سایر سرمایه‌ها که در دوره‌های متفاوت اقتصادی ممکن است کاهش یابند، سرمایه انسانی همیشه رو به انباشت داشته است.
۲. **قابل انتقال و غیرقابل مشاهده بودن:** سرمایه انسانی دارای نامشهودی است. به عبارت دیگر، سرمایه انسانی جزو اموال منقول و غیرعینی فرد است. این سرمایه تحت مالکیت سازمانی نیست که افراد را استخدام کرده است.
۳. **حاصل بودن از تجربه و تمرین:** مهارت، دانش، تخصص و هر گونه توانمندی به‌عنوان شاخص سرمایه انسانی در اثر تکرار، تمرین و تجربه به دست می‌آید.
۴. **نسبی بودن:** سرمایه انسانی از زمانی به زمان دیگر و از کشوری به کشور دیگر فرق می‌کند.

عوامل مؤثر در شکل‌گیری سرمایه انسانی آموزش و پرورش

آموزش و پرورش در هر شکل رسمی و غیررسمی خود می‌تواند پایه‌گذار عنصری در شخصیت انسان‌ها باشد که زمینه‌ساز توسعه یا معانی برای توسعه باشند. دکتر عظیمی سرمایه‌گذاری در مدارس را برای پرورش انسان‌هایی با ویژگی‌های لازم برای توسعه ضروری می‌شمرد و راه حل برون‌رفت از مدارهای توسعه‌نیافتگی را سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی و ارتقای توانایی‌ها و مهارت‌های جوانان و دانش‌آموزان می‌داند.

وسایل ارتباط جمعی

وسایل ارتباط جمعی در شکل‌های متفاوت اثر اعجاب‌انگیز بر شخصیت افراد دارند. انسان محوری و علم‌محوری فلسفه توسعه را تشکیل می‌دهند و از عناصر تشکیل‌دهنده سرمایه انسانی تلقی می‌شوند که وسایل ارتباط جمعی برای القای آن‌ها به ذهن‌ها و شخصیت افراد می‌توانند در قالب فیلم‌ها و پویانمایی‌ها، مقالات و مطالب روزنامه‌ها، صفحات وب و برنامه‌های رادیویی برنامه‌ریزی کنند.



مدل تعامل در تولید و بازتولید سرمایه انسانی مبین این نکته است که ارتباط متقابلی میان عوامل مؤثر در شکل‌گیری سرمایه انسانی وجود دارد که با شکل‌گیری سرمایه انسانی، سرمایه لازم برای آموزش و پرورش و وسایل ارتباط جمعی باز تولید می‌شود. این شکل تولید دارای مشخصه‌هایی چون انباشت تراکمی و پایان‌ناپذیری است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

از کندوکاو جامعه‌شناختی سرمایه انسانی به این نتیجه رسیدیم که سرمایه انسانی با نگاه عینی و ذهنی با شاخص‌هایی چون داشتن دانش، مهارت و تخصص، عقلانیت، همدلی، امیدواری و میل به پیشرفت قابل ارزیابی است. با تکیه بر تجارب کشورهای توسعه‌یافته و سهم بالای سرمایه انسانی در توسعه آن کشورها از یک طرف، و از طرف دیگر با تأکید متفکرانی چون گیدنز، عظیمی و سریع‌القلم بر سرمایه انسانی، دریافتیم که سرمایه انسانی جایگاه عاملیت را در توسعه کشورها دارد. سرانجام آموزش و پرورش و وسایل ارتباط جمعی به‌عنوان نهادهایی مؤثر در شکل‌گیری گویه‌های سرمایه انسانی مطرح شدند.

براساس یافته‌ها پیشنهاد می‌شود:

۱. برای شکل‌گیری سرمایه انسانی در فرایند توسعه، شاخص‌های آن عملیاتی شود.
۲. شاخص‌های عملیاتی شده در قالب محتوای برنامه‌های درسی و وسایل ارتباط جمعی قرار گیرند.
۳. در حوزه آموزش و پرورش و وسایل ارتباط جمعی، نهادسازی متناسب با توسعه صورت گیرد.

پی‌نوشت‌ها

1. Schumpeter
2. Arthur Lewis
3. Robert M. Solow
4. Trevor Swan
5. Paul Romer

منابع

۱. جهانگرد، اسفندیار (۱۳۸۴). پیش‌بینی رشد اقتصادی ایران با مقایسه چهار برنامه توسعه. مجله برنامه و بودجه. شماره ۸۹.
۲. سریع‌القلم، محمود (۱۳۹۳). عقلانیت و توسعه‌یافتگی ایران. نشر فرزاد. تهران.
۳. ریتزر، جورج (۱۳۷۹). نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه محسن ثلاثی. نشر علمی: تهران.
۴. متوسلی، محمود و همکاران (۱۳۸۱). اقتصاد آموزش و پرورش. نشر سمت. تهران.
۵. نادری، ابوالقاسم (۱۳۸۳). اقتصاد آموزش. نشر بيسطرون. تهران.
۶. عظیمی، حسین (۱۳۹۱). اقتصاد ایران: توسعه، برنامه‌ریزی، سیاست و فرهنگ. به کوشش خسرو نورمحمدی. نشر نی، تهران.
7. Development azimi. persian blog.ir.
8. Hendricks, Lutz (2003). How Important is Human Capital for development?, American Economic Review, No 92 (1), No1,p:198 - 219.
9. Foong, Kee & Yorston, Richard (2003). Human Capital Measurement and Reporting: A British Perspective, London Business School.
10. Becker, G.S. (2002). The age of human capital. Education in the Twenty-First Century. Retrieved from the World Wide Web: <http://economics.dlut.edu.cn/uploadfiles/20081106200614853.pdf>, accessed 11 August 2010.
11. Schultz, T.W. (1971). Investment in Human Capital. New York. The Free Press.