

## بررسی به کارگیری سرمایه فکری، نوآوری و خلاقیت به عنوان محرک‌های اصلی برای توسعه پایدار درازمدت در چارچوب اقتصاد خلاق و جامعه دانش بنیان

ساجده احسانیان<sup>۱</sup>، مهدی نبی پور افروزی<sup>۲</sup>، مالک علیپور<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، بازاریابی، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی پارسا

۲. مدرس حسابداری دانشکده فنی و حرفه ای امام صادق (ع) بابل، دانشگاه فنی و حرفه ای استان مازندران، ایران.

۳. کارشناسی مدیریت بازرگانی، بازاریابی

### چکیده

هر در چارچوب جامعه دانش بنیان و اقتصاد خلاق، سرمایه فکری، خلاقیت و نوآوری محرک‌های اصلی توسعه در هر دو سطح خرد و کلان برای اشخاص حقیقی، سازمان‌ها، مناطق و جوامع با عملکرد مناسب هستند. ما در یک اقتصاد به طور فزاینده نوآورانه و برپایه ی دانش نوظهور زندگی می کنیم که در آن تغییرات به سرعت و به طور مداوم ما را به چالش می کشند. دارایی های نامشهود و به طور ویژه سرمایه فکری و دانش بیشترین ارزش افزوده را تولید می کنند. علاوه بر این در چارچوب اقتصاد خلاق، نوآوری یک محرک اصلی در مزایای رقابتی پایدار درازمدت می باشد. این مقاله دو موضوع اصلی را مورد مباحثه قرار می دهد. قبل از همه، ارزش سرمایه انسانی و سرمایه گذاری در یادگیری مادام العمر را مورد تحلیل قرار می دهد. در مرحله دوم، به صورت موردی، سرمایه گذاری در زمینه ی سرمایه انسانی در جامعه را به بحث می گذارد. نکته حائز اهمیت در اینجا این است که سرمایه گذاری در مورد افراد تنها سرمایه گذاری در مورد دانش و مهارت ها نیست بلکه همچنین پشتیبانی از آن ها برای تحریک آنان جهت خلاقیت و نوآوری را نیز شامل می شود. این دیدگاه کلی که از آموزش مادام العمر حمایت می کند، موجب تولید ارزش افزوده پایدار و رفاه نه تنها از یک روز به روز دیگر، بلکه اغلب به صورت درازمدت خواهد شد. عملکردهای مربوط به این نوع ویژه از سرمایه گذاری، یکی از بهترین روش ها در افزایش بهره وری کار است. تجزیه و تحلیل تحقیق نشان می دهد که در کشور علیرغم تلاش هایی که تاکنون صورت گرفته است، سرمایه گذاری درازمدت در آموزش از نقطه نظر کمی آن چنان مورد توجه قرار نگرفته است و از نقطه نظر کیفی نیز آن چنان موثر نیست. این تحقیق به دنبال توسعه ی یک چارچوب برای درک ارزش سرمایه فکری و اهمیت ارتقا خلاقیت و نوآوری برای سرمایه گذاری طولانی مدت در زمینه آموزش در کشور است. سازمان ها و شرکت ها باید در تلاش باشند تا سرمایه فکری، دارایی های نامشهود، خلاقیت، و نوآوری و سرمایه گذاری درازمدت در آموزش برای هردو جامعه ی آکادمیک و تجاری بسیار مفید و ارزشمند هستند.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه فکری، جامعه دانش بنیان، اقتصاد خلاق، نوآوری، یادگیری مادام العمر، سرمایه گذاری در آموزش

## ۱. مقدمه

فرآیند رشد اقتصادی، بحران و توسعه، پایه های رفاه هرکشوری را تشکیل می دهند. نویسندگان توجه ویژه ای به رشد و توسعه اقتصادی دارند از آن جهت که رفاه عمومی یک جامعه به طور قاطعانه به سطح آن بستگی دارد. یکی از بیشترین استدلال های مطرح شده ای که تئوری های رشد و توسعه ای اقتصادی را بر پایه ی سیاست های مدیریت منابع انسانی بیان می کند، نقش سرمایه فکری، دارایی نامشهود، خلاقیت و سرمایه گذاری در آموزش و پرورش را به عنوان مهم ترین ابزار سرمایه ملی مورد توجه قرار می دهد. اغلب دولت ها در تشکیل سرمایه انسانی بیشتر از تشکیل سرمایه فیزیکی با مشکل مواجه هستند [۱]. مفهوم سرمایه انسانی در ابتدا توسط گری اس. بکر تعریف شده است، که عنوان می کند "آن یک جنبه ی ذاتی از اشخاص حقیقی در نقش آنها به عنوان تولیدکنندگان ارزش در اقتصاد است که مجموعه ای از ظرفیت و تجربه و دانش آنها می باشد". همان طوری که اشخاص از دو نقطه نظر شخصی و حرفه ای در طول تجربیات زندگی توسط برنامه های آموزش و پرورش در حال پیشرفت هستند، با به کارگیری هردو نقطه نظر کیفی و کمی، سرمایه فکری به طور گسترده توانایی ما را در سهیم بودن در اقتصاد و دستاوردهایمان را مشخص می کنند. همان طور که اشخاص در سازمان ها و شرکت ها سعی می کنند تا در دوران اقتصاد خلاق و اقتصاد دانش بنیان پیشرفت کنند، واضح است که یادگیری مادام العمر یکی از مهمترین نیازمندی ها در تدوین رشد مهارت و دانش است. در واقع پژوهشگران و نویسندگانی وجود دارند که از اقتصاد دانش بنیان به عنوان "اقتصاد یادگیری" نیز نام می برند [۱]. صرف انباشت داده ها و دانش بدون انتقال و انتشار آن تاثیر چندانی در توسعه اقتصادی نخواهد داشت، اولویت مرکزی سرمایه گذاری در یادگیری مادام العمر، می تواند به عنوان یک روش قابل توجه در تثبیت نقش آموزش و پرورش حرفه ای در رسیدن به اهداف باشد که لازم و ضروری است هر سازمانی یا به طور کلی مجموعه ای برای ادامه حیات و پیشرفت خود، آغاز کرده باشد [۲].

## ۲. ارزش سرمایه فکری و مزایای رقابتی پایدار طولانی مدت

مفهوم سرمایه انسانی که به صورت یک بیانیه اولیه در مکتب اقتصادی کلاسیک توسط آدام اسمیت استفاده شده است، بیان می کند "برای شخصی که برای آموزش او کار و زمان زیادی هزینه شده است باید یک سطح بالایی از مهارت را اثبات کند و قادر باشد تا با هر نوع ماشین اجرایی گران قیمت نیز مقایسه شود" [۳]. هم چنین در مقاله ی "اصول اقتصاد سیاسی" آلفرد مارشال نماینده ی مکتب نئوکلاسیکال اشاره می کند که "با ارزش ترین سرمایه ها آن سرمایه ای است که در مورد انسان ها انجام می شود" گری بکر برنده جایزه ی نوبل و نویسنده ی مقاله ی "سرمایه انسانی. یک تحلیل تجربی و تئوریک با توجه خاص به موضوع آموزش" [۱] از آن جمله کسانی است که مشکلات مربوط به سرمایه فکری و نقش آن در رشد اقتصادی را به طور عمیق مورد بررسی قرار داده است. فدراسیون بین المللی حسابداران (IFAC) عنوان می کند که اجزای زیردرگروه سرمایه انسانی قرار می گیرند: "دانش فنی، مدارک تحصیلی، ارزیابی شغلی، کارآفرینی، نوآوری، توانایی های فعال و واکنشی، تغییرپذیری، آموزش، دانش کاری، ارزیابی روانشناسی و صلاحیت های کاری" [۴] [۵].

همان طوری در شرایط حاضر واقعیت این است که ۶۰ تا ۷۰ درصد میانگین هزینه شرکت ها روی موضوع کار است، داده های جمع آوری شده توسط موسسه ی بروکینگ تصویر واضحی از اهمیت سرمایه های غیرمشهود و سرمایه فکری را به نمایش می - گذارد، در سال ۱۹۸۲ دارایی های مشهود ۶۲ درصد از میانگین ارزش بازاری یک شرکت بود در سال ۱۹۹۲ این مقدار به میزان ۳۸ درصد افت کرد و در بیشتر تحقیقات انجام شده ی اخیر از ارزش بازاری شرکت ها، واضح است که این دارایی های مشهود به سطح پایین یا متوسط ۱۰ درصد نیز رسیده است، این تحقیق در مطالعه نشان می دهد که در سال ۲۰۰۶ ارزش دارایی های نامشهود به بالای ۷۰ درصد رسیده است. اکنون شرکت ها به موضوع سرمایه گذاری در مورد کارمندان خود بیش از سالیان گذشته اهمیت می دهند. شرکت ها شروع به درک این ایده کردند که به منظور قرار گرفتن در سطح بالای اقتصاد جهانی می بایست علاقه بیشتری به توسعه و آموزش مجدد منابع انسانی با ارزش خود نشان دهند. به نظر ما بهترین تعریف سرمایه فکری را که از پژوهشگری به نام درک استاکلی به صورت زیر بیان شده است "تصدیق این مطلب که افراد در سازمان ها و کسب

و کار یک ارزش اساسی و مهم به شمار می آیند که در توسعه و رشد شرکت ها همانند دارایی های مشهودی چون تجهیزات و پول سهمیم هستند" [۶]. مجموع نگرش ها، توانایی ها، و صلاحیت های افراد در عملکرد سازمان و بهره برداری آن سهمیم هستند. هرگونه هزینه برای آموزش، توسعه و سلامتی یک سرمایه گذاری است نه یک هزینه. همان طور که رقابت بسیار شدید است و تغییرات هم بسیار سریع اتفاق می افتاد. بنابراین هرگز رقابتی که با معرفی فرآیندها و تکنولوژی های جدید به دست می آید ممکن است کوتاه مدت باشد اگر رقیبان نیز با همان تکنولوژی یکسان سازگار شوند. برای پیاده سازی تغییرات، افراد نیز باید دارای صلاحیت ها و توانایی های یکسان و یا حتی بهتر شوند [۷].

### ۳. یک همبستگی قویتر بین سرمایه فکری و رشد اقتصادی

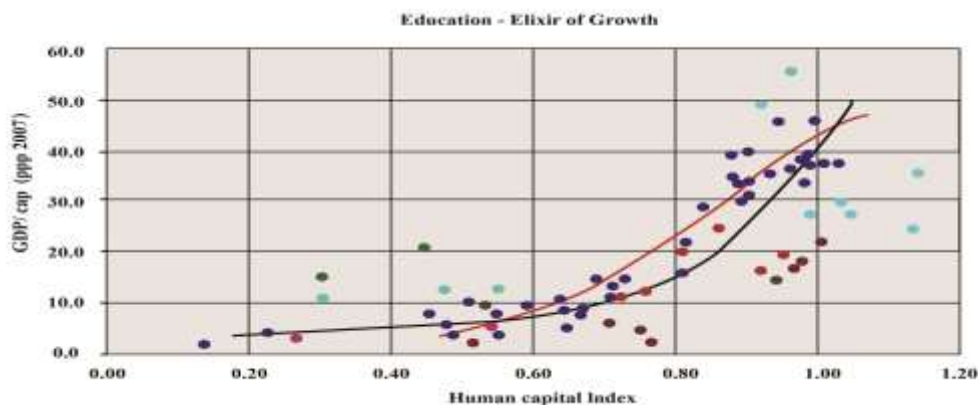
به منظور رشد اقتصادی باید منابع جدید بازسازی شود، و منابع غیرقابل تجدید کاهش یافته و منابع تجدیدپذیر نیز نباید در حد بهینه تجدید شوند. مشخصه های مشکل وابستگی به منابع، برای هراقتصادی هم اکنون بیش از هر زمان دیگری وخیم می باشد و دیگر با استفاده از مدل های اقتصادی موجود نمی توان آن ها را حل نمود به این دلیل که قبلاً اثبات شده است که آن ها منجر به نتایج نمی شوند. ضرورت تغییر این مدل ها با توجه به مولفه های انسانی نمایان می شود که آن هم اشاره به ارزش افراد آن دارد نه تعداد آن ها. در فرآیند رشد اقتصادی، مولفه های انسانی با افزایش حجم کار انجام شده در ارتباط است و در سطح کیفی آن در سطح اقتصاد کلان توسط بهره وری کار بیان می شود. هر فاکتور رشد و توسعه اقتصادی باید همراه با رویکردی که شامل سه بعد زیراست همراه باشد: کمی، کیفی، ساختاری [۸].

از دیدگاه کمی فاکتور انسانی در حجم کار انجام شده توسط جمعیت فعال در زمان کار واقعی تحقق می یابد، عمل فاکتور انسانی در فرآیند رشد اقتصادی با سیر تکاملی جمعیت در دسترس در سطح شغلی همبستگی دارد، مداخله آموزش در رشد اقتصادی از طریق دو مکانیزم زیر است:

الف) اولین و بهترین آن خلق دانش جدید است، افرادی که بهتر آموزش دیده باشند، بعدها دانشمندان و سرمایه گذارانی خواهند شد که در جهت افزایش سهم هوش انسانی در گسترش فرآیندها و تکنولوژی های جدید کمک خواهند کرد.

ب) مکانیزم دومی که از طریق آن دانش بر رشد اقتصادی تاثیر می گذارد، در واقع انتقال دانش و اطلاعات است. مکتب ها آموزش لازم برای درک اطلاعات جدید را فراهم می کنند [۹].

اگرچه رشد تقاضای کار با رشد اقتصادی مرتبط است اما نظرهای متفاوتی در میان متخصصان وجود دارد که ماهیت و هدف این وابستگی در چه مواردی است، فاکتورهای مثل سرمایه فکری، خلاقیت، نوآوری می توانند موجب تفاوت های قابل توجهی شوند، اگرچه از لحاظ تئوری افزایش نرخ شغلی با خلق شرایط کاری جدید به نفع رشد اقتصادی است اما نظراتی در این مورد وجود دارد که بیان می کند توسعه ی شغل یک نتیجه است و پیش نیازی برای فرآیندهای رشد اقتصادی نیست و آن به واسطه - ی اثر تحریک کننده ای است که اثر افزایش تولید ناخالص داخلی بر سرمایه گذاری دارد [۱۰] [۷].



شکل ۱ - همبستگی آموزش و رشد اقتصادی

در شکل بالا آمارهای آموزشی مربوط به ۶۵ کشور جمع‌آوری شده است و از یک فرمولی استفاده شده تا شاخص سرمایه انسانی<sup>۱</sup> (HCI) توسط سه آمار اصلی-نرخ سواد، عملکرد، دستاوردهای مالی محاسبه شود. سپس این موارد با نسبت قدرت خرید تولید ناخالص داخلی (GDP) برسرانه و نرخ میانگین رشد آن‌ها از سال ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۷ مقایسه شده است. از این نمودار می‌توانیم ببینیم که در سال ۲۰۰۷ سرمایه آموزشی و ثروت بسیار به یکدیگر همبستگی دارند. ما می‌توانیم یک ارتباط مربع معکوس یا احتمالاً یک نوعی از منحنی S شکل همراه با نقطه عطف مشاهده کنیم [۱۰]. اگر سرمایه گذاری در منابع انسانی منجر به پیدایش و توسعه‌ی سرمایه‌های مشهود می‌شود، سرمایه‌گذاری در رشد، آموزش و آموزش‌های حرفه‌ای منابع انسانی منجر به سرمایه انسانی خواهد شد که یکی از مهم‌ترین بخش‌های سرمایه فکری است. سرمایه انسانی که همراه با آموزش، مهارت‌ها، توانایی‌های حرفه‌ای باشد می‌تواند افراد را به سمت افزایش ظرفیت نوآوری و خلاقیت هدایت کند و به طور ضمنی درآمدهای مورد انتظار درآینده را موجب شود و منجر به این ظرفیت می‌شود که اشخاص قادر به تولید خدمات و محصولات پربازده شوند. متخصصانی که در مورد موضوع رشد و توسعه اقتصادی فعالیت می‌کنند با این عقیده موافق هستند که، زمانی ما به سطح مشخصی از سرمایه فکری برسیم، حتماً آن منجر به سازندگی خواهد شد و همبستگی مناسبی با رشد اقتصادی و شغلی در چارچوب مدل‌های رشد اقتصادی خواهد شد [۹][۱۱].

گری بکر عنوان می‌کند سرمایه گذاری در سرمایه انسانی و در زمینه آموزش و پرورش آن‌ها، منجر به تولید بالاترین سطح رشد بهره‌وری کار خواهد شد و بنابراین سهم مهمی در افزایش تولید ناخالص ملی خواهد داشت. تحلیل‌های اقتصادی بر سهم دانش تکنیکی و تخصصی در گسترش و افزایش بهره‌وری کار تأکید می‌کنند. این مطلب ما را مجبور می‌کند که یک خط جداکننده - ای بین مدل‌های تجربی رشد و فرصت شغل قائل شویم که توسط IMF و بانک جهانی ترویج شده است و توصیه می‌کند بودجه‌ی کمتری را در حوزه‌های عمومی غیرتولیدی مصرف کنیم و مدل‌های مرجع دیگری که توصیه برافزایش هزینه دولت بر آموزش و افزایش سرمایه انسانی دارند را بپذیریم. بسیاری از مردم عنوان می‌کنند که در هر جامعه حلقه‌های معیوب بسیاری وجود دارد و اگر سازمان یا هر مجموعه‌ای بتواند این حلقه‌های معیوب را به حلقه‌های بهتری تبدیل کند قادر خواهد بود تا آشفتگی‌ها را به آن چه که رویکردهای هر جامعه نامیده می‌شود تبدیل کند، از آنجای که هر جامعه یا سازمانی به دنبال حل مشکلات خود می‌باشد و این امر موجب ایجاد تنش خواهد شد و در نتیجه همه بازنده می‌شوند [۸][۱۲].

#### ۴. سرمایه‌گذاری در آموزش مادام‌العمر و آموزش حرفه‌ای می‌تواند موجب ایجاد تفاوت شود

آموزش مادام‌العمر در چارچوب سیاست‌های ملی و بین‌المللی به عنوان یک حقیقت و یک ضرورت به منظور پاسخگویی به افزایش سطح تغییرات و فشارهای اجتماعی و اقتصادی و عدم قطعیت درآینده پذیرفته شده است، این مطلب به شدت مورد حمایت سازمان آموزشی، علمی و تاریخی ملل متحد (UNESCO) و همچنین کمیسیون اروپا می‌باشد. دلیل آن این است که آموزش مداوم می‌تواند به عنوان راه حلی در سیاست‌های منطقه‌ای جدید در نظام سرمایه‌گذاری و بالاخص به منظور جذب آنهایی که با فاز جدید توسعه مطابقت ندارند مورد استفاده قرار گیرد، و همچنین نتایج شورای اروپایی در تحقیقات خود بیان می‌کنند [۶] که نیاز به "سرمایه گذاری بیشتر و موثرتر در سرمایه فکری و خلاقیت در زندگی انسان‌ها" به عنوان شرایط حیاتی برای موفقیت اروپا در صحنه‌ی جهانی است [۶]. حائز اهمیت است که عنوان کنیم آموزش مداوم به عنوان یک سیاست قابل-توجه بالاخص در کشورهایی که بخشی از سازمان همکاری و توسعه اقتصادی هستند بسیار مشهود است و این در زمانی که تغییرات اقتصادی و اجتماعی بسیار سریع و همراه با ناامنی‌ها و عدم اطمینان است.

تغییرات در تمام اطراف ما هستند، محصولات، مشتریان، فرآیندها و سیاست‌ها در حال تغییر هستند. ما همه بخشی از یک تیم جدید هستیم که در بازارهای جدید نفوذ می‌کنیم و اهداف جدیدی را محقق می‌سازیم. به منظور مقابله با این تغییرات ما باید میل و قدرت تغییر در خودمان را داشته باشیم و آموزش مادام‌العمر و آموزش حرفه‌ای یک جزء کلیدی و ضروری در توسعه این

<sup>۱</sup> Human Capital Index (HCI)

توانایی است، آموزش مادام العمر تنها یک موضوع آموزش و پرورش نیست بلکه به عنوان یک اصول پایه‌ای از مشارکت فعال اشخاص در جامعه در طول کل دوران زندگی آن‌ها می‌باشد. حمایت از روش‌های آموزشی جدید و ترویج یک سبک زندگی جدید مطابق با آن چه که مردم در کل دوران زندگی خودشان فرا می‌گیرند می‌تواند در تحریک مردم در آشکار ساختن توانایی هایشان در یک مسیر خلاق سهیم باشد، این امر می‌تواند منجر به بروز تفاوت فاحشی در چارچوب اقتصاد دانش بنیان و خلاق شود، و همچنین آموزش مادام العمر به دنبال تبدیل سیستم آموزش حرفه‌ای حاضر و گسترش اجزای اساسی مربوط به آن است و هدف آن دستیابی به آموزش حرفه‌ای در ارتقا نیروی کار در فعالیتهایی است که از تکنولوژی‌های جدید در آنها استفاده می‌شود و نیازمند خلاقیت، نوآوری و حرفه‌ای‌گری بالاتری است. از آن جایی که اختلافات قابل توجهی در نرخ بازگشت افراد از آموزش است یک ارتباط مثبت قوی عموماً بین دست یابی به امکانات آموزشی و میانگین درآمدها وجود دارد (پيامدها و بهره‌وری)، و همچنین آموزش مادام العمر یک رویکردی در زمینه رفتار یکپارچه و جامع در سطح سیستم‌ها و سیاست‌های آموزشی نیست، بلکه این امر موجب محدودیت در انسجام و انعطاف مسیر افراد در طول آموزش مادام العمر خواهد شد، و همچنین نتایجی که سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) در شاخص اصلاح سرمایه‌گذاری، نظارت بر سیاست‌ها و موسسات به منظور سرمایه‌گذاری مستقیم در اروپای شرقی یک ارزیابی همراه با جزئیات و معیارسنجشی برای تنظیم سیاست‌ها و شرایط موسسات که محیط سرمایه‌گذاری مستقیم را شکل می‌دهند را فراهم می‌کند، این تحقیق در واقع به دنبال آن هست که بررسی کند که به روزرسانی آن باعث پیشرفت سازمان‌ها و هر جامعه‌ای می‌شود. امتیاز<sup>۱</sup> نشان دهنده شرایطی است که همراه با کمترین توسعه سیاست است. امتیازهای بالاتر نشان دهنده سیاست‌ها یا شرایط موسسات برتر در حال توسعه است، و امتیاز<sup>۵</sup> را به منزله‌ی بهترین تلاش در سازمان‌ها است [۷][۱۲].

بر اساس این تحقیق ابعاد سرمایه انسانی در جامعه دارای بالاترین امتیاز ۴,۲۵ است که بهترین امتیاز با توجه به این تحقیق در این زمینه می‌باشد که این فاکتورهای بسیار با کیفیت برای آنالیز هستند از آن جای که در زیرمجموعه فاکتورهای یادگیری و آموزش و پرورش مداوم می‌توان برای به دست آوردن امتیاز بهتری در بین سازمان‌ها و هر جامعه که مورد تحلیل می‌باشد را بررسی کرد، این امتیازها نشان می‌دهند که پیاده سازی استراتژی‌ها در یک سطح با کیفیت عالی اتفاق خواهد افتاد، اطلاعات گرد آوری شده از فرآیندهای مشاوره و نظرسنجی‌های مهارت به طور سیستماتیک برای بهبود سیاست استفاده شده است و انگیزه‌های مشارکت کارفرما توسط نمایندگان آن‌ها مورد ارزیابی قرار می‌دهد، در هر جامعه‌ای بخش کسب و کار خصوصی بیشتر نیازمند کارکنانی با مهارت‌های تکنیکی و سودمند هستند، سطح پایین مهارت‌ها همچنین توانایی سازمان‌ها در طراحی و اجرای سیاست عمومی را تحت تاثیر قرار می‌دهد، هر سازمانی یا مجموعه‌ای باید فوراً نسبت به توسعه مهارت‌ها متمرکز شود و تقاضای مهارت‌ها را افزایش دهد و استراتژی کشورها نیز نیازمند این است که آسیب‌پذیری خود را که با واسطه‌ی حقوق پایین نسبت به دیگر کشورها است را نیز کاهش دهند، در سطح سیاست‌گذاری‌ها لازم است که انسجام بیشتری بین سیاست‌ها، آموزش و آموزش حرفه‌ای مداوم ضروری است، با تایید دستاوردهای آموزش ممکن است به یک همبستگی بهتری بین آموزش و آموزش حرفه‌ای اولیه و آموزش مداوم دست یابیم و بهبود تعریف و شفافیت مدارک تحصیلی مطالبی هستند که با توسعه و پیاده‌سازی چارچوب صلاحیت‌های ملی در کشور مورد بررسی قرار می‌گیرند [۸][۱۱].

## ۵. سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و سیاست‌های آموزشی

مطالعات تجربی در ارتباط با سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی که در کشورهای مشخصی با نرخ جمعیت بالا در مرکز و شرق اروپا انجام شده است [۱۳]، بیانگر این واقعیت است که تلاش‌های مالی با توجه به نتایج به دست آمده در خطر آسیب‌پذیری هستند. عقیده ما این است که این امر به سه دلیل زیر اتفاق می‌افتد:

الف) کاهش ارزش سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی نسبت به یک فرد تحصیل کرده احتمالاً منجر به ناامیدی می‌شود تا این که اثرات مثبت داشته باشد.

ب) بارسنگین افزایش مالیات در جامعه و محیط اقتصادی که در آن اکثر مردم یک سطح استاندارد پایین زندگی را دارند و در محیط کسب و کاری که بهره‌وری پایین است، احتمالاً موجب کاهش سرمایه‌گذاری مجدد و تمرکز آن خواهد شد [۱۴].

ج) در سطح کلان، سرمایه‌گذاری هدفمند به نفع سرمایه‌فکری و آموزش منجر به عدم تعادل در تعادل بین تجمیع ساختار و کیفیت سرمایه‌فکری خواهد شد، به خصوص در زمان کوتاه، که در نهایت منجر به تخریب جدید در بازار کار می‌شود. و هزینه‌هایی برای آموزش مجدد کار نیز به وجود خواهد آورد. یکی دیگر از مسائل چالش‌پذیر در مورد سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی، افزایش هزینه آموزش با توجه به زمان آموزش است [۱۰][۹].

در همین رابطه، مطالعات تحلیلی انجام شده در زمینه‌های اقتصادی مختلف نشان می‌دهد که اجرای روش ورودی-خروجی، موجب افزایش هزینه‌ی کار ورودی خواهد شد و قادر نیست تا منجر به افزایش مشابه در ارزش خروجی شود، یا اینکه تغییری در ترکیب ساختاری ایجاد کند که بتواند توجیه‌کننده‌ی هزینه‌های سرمایه‌گذاری افزایش یافته باشد. همچنین تعدادی از اثرهای تراکمی و معیوب در مورد سرمایه‌گذاری در آموزش و بازآموزش کارکنان وجود دارد. به طور کلی در این شرایط یک پدیده‌ی استهلاک صلاحیت‌ها وجود دارد که در تمام سطوح از پایین تا بالای سیستم آموزشی و برای هروضعیت اجتماعی مشابهی که برای انجام یک عملکرد ضروری لازم است وجود دارد که نسبت به زمان بسیار حساس است و موجب افزایش هزینه‌های اجتماعی و فردی می‌شود. نتیجه کلی این عمل مادی شدن نیروی کار ماهرتر خواهد بود [۱۰][۱۵].

یکی از مشکلات مربوط به سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی این است که همه کشورها در حال رقابت برای پیشرفت و رفاه هستند و جامعه ما نیز در میان آن‌ها قرار دارد. اهداف سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی از یک طرف آموزش و آماده‌سازی حرفه‌ای-تخصصی منابع انسانی موجود و از طرف دیگر سازگاری منابع انسانی با تغییرات ساختار اقتصادی تحمیل شده توسط پیشرفت تکنیکی-علمی بر پایه معیار بازدهی است. هرچیزی از این برنامه بر اقدامات دیگر اولویت دارد، "حمایت از توسعه‌ی استراتژی‌های ملی برای آموزش مادام‌العمر در کشورهای شرکت‌کننده و تقویت همکاری بین بخش‌های مختلف سیستم آموزش و پرورش ملی، تقویت فرآیند آموزش مادام‌العمر به عنوان یک زنجیره و حمایت از دستیابی به صلاحیت‌های کلیدی". سیاست‌های آموزشی به طور کلی مسیر انجام فعالیت‌ها در سیستم آموزشی را ارائه می‌کنند که هر جامعه‌ی آن را به عنوان پاسخی برای یک مشکل ویژه و یا مجموعه‌ای از مشکلات متقابل انتخاب می‌کند، تحلیل سیاست‌های آموزشی شامل تصمیمات اساسی است که تاثیر مستقیمی بر حامیان، پشتیبانی، ساختار و مسیری که سیستم آموزشی عمل می‌کند دارد [۱۶][۱۱]. سیاست‌ها عنوان می‌کنند که به منظور حفظ رقابت در بازارها و جوامع جهانی، اقتصادها باید بر آموزش مداوم به عنوان یک ظرفیت و تمرینی برای افراد، موسسات و سیستم‌های آموزشی تمرکز کنند، سیاست‌ها اشاره می‌کنند که اگر ملت‌ها در رقابت جامعه دانش بنیان شرکت نکنند، همه چیز از دست خواهد رفت. بنابراین آموزش مادام‌العمر به عنوان یک سیاست حمایتی برای تغییرات در جامعه امروزی ترویج می‌شود، و این همان دلیلی است که این امر نیاز به توجه ویژه ما دارد. تحت معاهده‌ی اتحادیه، آموزش یک وظیفه است و در اختیار هر یک از کشورهای عضو می‌باشد. این امر موضوع یک سیاست مشترک نیست، به جز برخی از صلاحیت‌هایی که در ارتباط با آزادی عمل در زمینه‌ی هنر است [۱۲]. بر این اساس آموزش و تاریخ به عنوان ویژگی‌های یک دولت باقی می‌مانند و در فرآیند سرمایه‌گذاری آموزشی سه نقطه عطف را می‌توان شناسایی کرد.

## ۶. نتیجه گیری

در این تحقیق در نظر می گیریم که در هر جامعه و سازمانی یک جهش قابل توجهی به سمت سیاست های یکپارچه ای که اهداف فرهنگی و اجتماعی را با استدلال های اقتصادی منطقی ترکیب می کند انجام می گیرد تا از اهمیت سرمایه گذاری آموزش مادام العمر به عنوان یک محرک اصلی برای سرمایه فکری، خلاقیت و توسعه نوآوری حمایت کند. ایده های جدیدی برای به ظهور رساندن تعادل حقوق و مسئولیت های شهروندان و مقامات دولتی آغاز شده است. حمایت از تنوع و محدوده تغییرات، موجب بیداری روحیه ای اقتصاد خلاق و جامعه دانش بنیان خواهد شد. هم اکنون تقاضاهای گسترده ای در مورد تصمیم گذاری ها که تا حد ممکن نزدیک به زندگی مردم و میزان مشارکت آن ها باشد، وجود دارد. یکی از نتایج این تحقیق ارتباط مستقیم بین سرمایه انسانی و بهره وری شرکت ها است: کارمندانی که دارای سطح آموزشی بالاتری هستند توسط وضعیت سلامتی بهتری مشخص می شوند و منبع مستقیمی از نوآوری و خلاقیت و در نتیجه رقابت پذیری خواهند بود. سرمایه گذاری در سرمایه انسانی موجب سودآوری هم در اشخاص و هم در جامعه از طریق افزایش بهره وری و فعالیت بهتر سازمان های اقتصادی خواهد شد. اگرچه هنوز استراتژی های جامع و منسجمی توسط کشورهای، توسعه نیافته است اما همه ی آن ها این مطلب را به رسمیت می شناسند که همکاری با یکدیگر در دامنه ی وسیعی از مشارکت ها موجب گسترش سیاست های منسجم خواهد شد. این سیاست ها به طور سیستماتیک شرکای اجتماعی خود را در زمینه ی توسعه و پیاده سازی ابتکارات سازگار با عموم و همچنین ابتکارات خصوصی تجمع می کنند. مشارکت و همکاری اساسا توسط فعالیت های زیاد و پیچیده سازمان های محلی و منطقه ای و سازمان های اجتماعی که سرویس هایی که مربوط به شهروندان باشد و درخور جوامع هستند را فراهم می کنند، توسعه می یابد. در نتیجه، برنامه های آموزش و پرورش هر جامعه، ارزش خود را در حمایت از همکاری های بین المللی، شرکت ها و مبادلات به منظور توسعه ی یک مسیر بهتر عملکردی اثبات می کنند. ما مجموعه ای از تفاوت های بین تشکیل سرمایه انسانی، آموزش، تشکیل مهارت ها و دیگر سیستم های اقتصادی را در این تحقیق با توجه به مطالعات متعدد و یافته های تحقیق بررسی کرده و به صورت زیر ارائه کردیم که عبارت خواهند بود:

(الف) در ارتباط با کیفیت آموزش و سطح مهارت ها، پیشنهادها بسیار پایین و تقاضاها بسیار بالاست.

(ب) تامین نیازهای جامعه به منظور کیفیت منابع انسانی توسط محصولات آموزشی مورد رضایت نیست.

(پ) روش ها و برنامه های آموزشی درخور نیازهای جامعه نیست.

(ج) دینامیک جامعه دانش در مقابل اینرسی ساختارهای سازمانی سیستم های آموزشی.

(چ) ثبت حرفه ای یک مسیر ویژه تنها نتیجه ی تلاش های افراد نیست بلکه مربوط به سازمان های اجتماعی نیز می شود که باید در این زمینه برنامه های آموزشی موثر و سازگاری را به اجرا درآورند تا مکانیزم هایی برای حفظ کیفیت و صلاحیت و انگیزه برای سرمایه گذاری آینده در زمینه آموزش در طول تمام فعالیت های زندگی را پیدا نمایند.

امروزه در هر جامعه سرمایه گذاری هدفمند در سرمایه فکری یک ضرورت به شمار می آید. بسیاری از مراحل باید گذرانده شوند نه تنها به صورت مفهومی بلکه به صورت اندیشه و به طور ضمنی، نخستین مورد درک این مطلب است که بدون یک پیشرفت سریع و عمیق در آموزش ما نمی توانیم هیچگونه رشد و یا افزایشی در استاندارد زندگی داشته باشیم، بنابراین اتحادیه اروپا یا هر موسسه مالی بین المللی باید بودجه ی بیشتری را در این زمینه اختصاص دهد. مرحله دوم تغییر نگرش افراد مرتبط در مدیریت، سازماندهی مجدد و اصلاحات سیستم آموزشی با در نظر گرفتن همه ی سیستم های آموزشی است. مرحله سوم تغییر در ذهنیت شهروندان، کسب و کار، والدین و بچه های کشور ما در درک این مطلب است که سرمایه گذاری در آموزش یکی از مهم ترین اهداف در آینده است. توسعه سرمایه فکری، خلاقیت و نوآوری محرک های اصلی برای یک توسعه ی رقابتی و پایدار طولانی مدت در هر دو سطح جوامع اجتماعی، محلی، و هم در سطح افراد است.



## منابع

- [۱] پرویزی، بهزاد، نظری پور، محمد و فرهادی، هادی (۱۳۹۴). حسابداری منابع انسانی. چاپ اول، تهران، ناشر مبنای خرد.
- [۲] پوررضا، محمد سعید، پوررضا (۱۳۹۷). سرمایه های انسانی - ارزیابی و حسابداری آن، چاپ اول، تهران، ناشر فرانما.
- [۳] سعید اردکانی، سعید، کنجکاوی منفرد، امیر رضا (۱۳۹۳). جستاری بر سرمایه فکری چاپ اول یزد دانشگاه یزد.
- [۴] طاهریان، هانیه، نبی پورافروزی، مهدی، عبداللهی، هادی و مختاری، مهدی (۱۳۹۷). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در سازمان ها: مروری بر سازمان های دولتی و خصوصی، سومین کنفرانس ملی نوآوری و تحقیق در علوم انسانی، مدیریت، معارف اسلامی.
- [۵] بداللی، هادی، نبی پور افروزی، مهدی، طاهریان، هانیه (۱۳۹۷). بررسی یک مدلی نوآورانه برای اندازه گیری سرمایه فکری، مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم و انسانی، سال اول شماره دهم.
- [۶] Becker Gary, S., Capitalul O analiza teoretica si empirica cu referire speciala la educatie, Bucuresti, editura All, ۱۹۹۵, ۴۶۴ pp ۱۲, ISBN ۹۷۳-۵۷۱-۲۰۷-۵.
- [۷] Commission staff Working Document progress, Towards the Lisbon Objectives in Education and Training Indicators and Benchmarks ۲۰۰۷, UE, pp ۹۰, ۳ October ۲۰۰۷, accessed at the address: [http://ec.europa.eu/education/policies/۲۰۱۰/doc/progress\\_۰۶/report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/۲۰۱۰/doc/progress_۰۶/report_en.pdf)
- [۸] Council of the European Union, Launching the new Cycle of the Renewed Lisbon Strategy for Growth and jobs, Brussels, ۱۳/۱۴ March ۲۰۰۸, Doc. ۷۶۵۲/۰۸, paragraph ۱۳, p. ۹.
- [۹] Cranfield University School of Management, Understanding corporate value: managing and reporting intellectual capital, pp. ۶-۷ Publisher: Chartered institute of Management Accountants.
- [۱۰] European Commission, Lifelong Learning Program, [http://ec.europa.eu/education/programmes/۱۱p/ca۱۱۰۸/prior\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/programmes/۱۱p/ca۱۱۰۸/prior_en.pdf)
- [۱۱] European Community Treaty art. ۱۴۹, par. ۱, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:۲۰۱۰:۰۸۳:۰۰۴۷:۰۲۰۰:EN:PDF>
- [۱۲] Karlin Anatoly, Education as the Elixir of Growth, ۲۰۰۸, <http://www.sublimeoblivion.com/۲۰۰۸/۰۳/۱۰/core-article-education-as-the-elixir-of-growth/>
- [۱۳] Marshall, Alfred-principles of ECONOMICS, London, Macmillan and Co, ۸<sup>th</sup> edition, ۱۹۲۰.
- [۱۴] Naftanaila Ion HOTARAN Ilinca, from the present chaos to the future whole-mapping our organizational minds proceedings of the ۱۷<sup>th</sup> the International Economic Conference IECS ۲۰۱۰, ISBN ۹۷۸-۹۷۳-۷۳۹-۹۸۷, Pag. ۱۶۰-۱۶۹, ۲۰۱۰.
- [۱۵] Stockley, Derek, Human capital concept-definition and explanation, published online at address: <http://derekstockley.com.au/newsletters-۰۵/۰۱۸-human-capital.htm>
- [۱۶] Stockley, Derek, Human capital concept-definition and explanation, published online at the address: <http://derekstockley.com.au/newsletters-۰۵/۰۱۸-human-capital.htm>