

توسعه انسانی

نویسندگان: دکتر سیامک نوری*

مهندس مهستی حقیقی**

چکیده

مفهوم توسعه انسانی خودگویای آن است که هدف اصلی توسعه بهره‌مند ساختن راستین انسان است. یعنی بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی افراد انسانی. افزایش درآمد و گسترش اشتغال ضروری‌اند، اما این دو وسیله توسعه‌اند و نه هدف آن، هدف توسعه، پرورش قابلیت‌های انسان و گسترش امکان‌های اوست. توسعه انسانی دو وجه دارد: از یک سو، بر شکل‌گیری قابلیت‌های انسانی از راه سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی تأکید می‌ورزد و از سوی دیگر، به همان اندازه نیز شیوه به کارگیری این قابلیت‌های رشد یافته را از راه چارچوبی برای مشارکت در رشد درآمد و اشتغال مورد توجه قرار می‌دهد. برخی توسعه انسانی را توسعه منابع انسانی دانسته‌اند، اما سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی و یا تشکیل سرمایه انسانی جنبه‌ای از توسعه انسانی است و جنبه‌های دیگری چون مشارکت انسانها در رشد از راه اشتغال و تولید درآمد نیز به همان اندازه دارای اهمیت است. عده‌ای دیگر توسعه انسانی را برنامه‌های یک بخشی قلمداد می‌کنند، برنامه‌هایی مثل سرمایه‌گذاری در بهداشت، آموزش و پرورش و خدمات اجتماعی، اما توسعه انسانی مستلزم برنامه‌ها و فعالیت‌های چند بخشی و سیاست کلان اقتصادی است و هدف نهایی این است که رشد اقتصادی به بهبود رفاه مردم بینجامد.

بعضی نیز معتقدند که تضادی میان مفاهیم رشد اقتصادی و توسعه انسانی وجود دارد و رشد اقتصادی شرط لازم توسعه انسانی است و نه شرط کافی. کانون توجه توسعه باید انسان باشد و هدف‌های عمده‌ای چون کاهش بنیادی فقر و امکان برخورداری عادلانه از فرصت‌های اقتصادی را دنبال کند. توسعه انسانی بعد مهم دیگری نیز دارد: توسعه باید پایدار باشد، یعنی باید حق انتخاب و ضرورت نسل‌های آینده

* - عضو هیأت علمی دانشکده صنایع - دانشگاه علم و صنعت ** - کارشناس وزارت صنایع

را محترم بشمرد و حفظ کند. برای دست یافتن به الگوهای توسعه پایدار ضروری است تمام شکل‌های سرمایه، اعم از مادی و طبیعی و انسانی، بازآفرینی و حفظ شوند. به پایان رسانیدن هر بخشی از این سرمایه که میراث همیشگی انسان است و غافل ماندن از تجدید آن، یعنی دزدیدن از فرزندان خودمان، در این مقاله سعی گردیده تا نگرشی کوتاه باشد بر توسعه انسانی و عوامل مؤثر در آن.

مقدمه

مستمر و تجهیز سوادآموزی، مهارت‌افزایی، خلاقیت و کارآفرینی، رقابت‌پذیری،... مفهوم توسعه انسانی را برای رسیدن به حفظ حیات مستقل غنا و توسعه می‌بخشد. (۱)

توسعه انسانی هدف نهایی توسعه اقتصادی است و چنانکه نشان خواهیم داد بهترین وسیله ممکن برای پیشبرد توسعه، یعنی توسعه انسانی در عین حال که خود یک هدف است، وسیله نیز هست. وقتی توسعه انسانی را به خودی خود هدف بدانیم نه وسیله، این هدف چیزی نیست مگر غنی ساختن زندگی انسان با غنای مادی یعنی با تولید مقدار زیادی کالا و خدمات، می‌توان به تحقق این هدف کمک کرد، اما نمی‌توان آن را با هدف یکی دانست یا جانشین هدف کرد. در واقع، اکنون این موضوع به‌طور کلی پذیرفته شده است که ثروت یا غنای مادی و غنای زندگی انسان کاملاً همسو و همسان نیستند. به بیان بهتر این دو عیناً با یکدیگر مطابقت ندارند. از این رو رویکرد توسعه انسانی گویای آن است که نمی‌توان تولید ملی را شاخص اصلی و تردیدناپذیر سطح توسعه دانست. هدف از توسعه آن نیست که اجناس بیشتری اعم از کالا و خدمات تولید شوند، بلکه هدف آن است که قابلیت‌ها و توانایی‌های افراد به گونه‌ای رشد یابند

در جهان پرشتاب و تحول‌آفرین امروز، همه شواهد حکایت از محوری بودن نقش انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها، ایجاد تکنولوژی‌ها پیشرفته و تولید فراورده‌های گوناگون دارد. در واقع سنگ زیربنای هر سازمان، نیروی انسانی است و منابع انسانی نیز مهم‌ترین نیروی محرکه سازمان می‌باشد. در زمینه توسعه منابع انسانی دیدگاه‌ها مختلف است پاره‌ای آن را هدف و برخی آن را ابزار می‌دانند. در دیدگاه ابزاری، آنچه مهم است اثر بخشی نیروی انسانی در محیط کاری به منظور دستیابی افراد به استانداردهای کیفی و کمی بهتر در انجام امور است.

از منظر هدفمندی، توسعه انسانی در این عبارت کوتاه خلاصه می‌شود: «توانا سازی انسانها برای کیفیت بهتر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی». صرف نظر از این دیدگاه‌ها آنچه مهم به نظر می‌رسد این است که منابع انسانی تنها منبع لایزال و جاویدان است که نه تنها به سهولت قابل دسترسی است، بلکه پدیده‌ای است که در صورت مدیریت صحیح به‌طور مرتب در حال خودافزایی و ارتقاء توانمندی خواهد بود. در این میان عواملی چون مشارکت مردمی در فرایند تصمیم‌گیری، توسعه دانش، ایجاد فرصت‌های برابر، آموزش

می‌بخشد.

دولت فعالی نیاز دارد که کفایت ایفای نقش رهبری را داشته باشد. کاهش هزینه‌های عمومی به ندرت به سود توسعه انسانی است، اما غالباً تغییر در ترکیب هزینه‌های عمومی نقش کمک کننده‌ای خواهد داشت. این راهبرد مستلزم آن نیست که دولت کارهای کمتری انجام دهد بلکه نیازمند آن است که کارهای گوناگونی انجام دهد، و این موضوع به تخصیص مجدد منابع بخش عمومی مربوط می‌باشد. (۲)

سنجش تخصیص منابع

یک راه برای سنجش تخصیص منابع بخش عمومی در نظر گرفتن مجموعه‌ای از نسبت‌ها است که هزینه‌های توسعه انسانی را (که به شکل درصدی از تولید ناخالص ملی نشان داده می‌شود) به سه بخش تقسیم می‌کند: نسبت کل هزینه‌های عمومی به تولید ناخالص ملی $(\frac{PE}{GNP})^1$ ، نسبت هزینه‌های بخش اجتماعی به هزینه‌های عمومی $(\frac{SS}{PE})^2$ و نسبت هزینه‌های توسعه انسانی به هزینه‌های بخش اجتماعی $(\frac{HD}{SS})^3$. بنابراین خواهیم داشت:

$$\frac{HD}{GNP} = \frac{PE}{GNP} \times \frac{SS}{PE} \times \frac{HD}{SS}$$

شاید توضیح واضح‌تر باشد که گفته شود این معادله در حد منطقی صادق است و تنها می‌تواند بینش محدودی را به دست دهد به علاوه، این

با این حال، همان‌طور که قبلاً اظهار شد، باید دانست که عیب‌های نظام انگیزه‌ها اغلب نتیجه نارسایی بازار نیست بلکه بازتاب سیاست‌های خود دولت است. ما توجه خاصی را به سوبسیدهای آب، کودشیمیایی و سوخت جلب کردیم، با این حال شاید بهتر باشد هنگام طرح‌ریزی راهبرد توسعه انسانی برای کشور معینی طیف وسیعی از سوبسیدها بررسی شوند.

این وسوسه وجود دارد که سیاست‌های مداخله را که مغایر با توسعه انسانی باشند به عنوان نمونه‌هایی از شکست دولت قلمداد کنند، اما این اشتباه خواهد بود ممکن است دولت هدف‌های معین چندی را تعقیب کرده باشد و بیهوده است که او را متهم به شکست در تحقق هدف‌هایی کنیم که دنبال نکرده است.

آنجا که دولت واقعاً شکستی داشته است، بهترین راه جبران آن این نیست که مداخله دولت در اقتصاد کاهش داده شود و این چیزی است که همواره توصیه می‌شود، بلکه این شکست باید طوری چاره شود که مداخله‌های بعدی بیشتر سودمند باشند تا زیان‌بار. این گفته بدان دلیل نیست که ما مداخله و هزینه‌های دولت را به خودی خود چیز مطلوبی می‌دانیم، بلکه به این دلیل است که خود راهبرد توسعه انسانی به اقتضای ماهیتش به

1- $\frac{\text{Public Expenditunr}}{\text{Gross National product}} = \frac{PE}{GNP}$

2- $\frac{\text{Social sectors}}{\text{Public Expenditure}} = \frac{SS}{PE}$

3- $\frac{\text{Human Development}}{\text{Social sector}} = \frac{HD}{SS}$

مقدار رسانده شود. به بیان دیگر هدف‌گذاری با محاسبه هزینه - فایده سازگار نیست. هدف‌ها دارای ویژگی‌هایی هستند که این ویژگی را می‌توان حفظ کرد اما هدف‌ها را باید پس از محاسبه فایده‌ها و هزینه‌ها تعیین کرد. چنانچه این هدف‌ها طوری تعیین شوند که جمع خالص فایده‌ها به بیشترین مقدار برسد، سیاستگذاران می‌توانند به بهترین وجهی به هر دو مرادشان برسند. (۲)

اشتغال تضمین شده

اشتغال برای راهبرد توسعه انسانی عاملی بنیادی است. اشتغال برای افراد جامعه منبعی از درآمد فراهم می‌کند، در تولید کالاها و خدمات نقش دارد و کارکنان را قادر می‌سازد در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت کنند و مولد ارزش باشند، و در نتیجه به آنها احساس عزت و اختیار می‌بخشد به همین اندازه اشتغال برای برداشت کامل از فایده‌های سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی ضروری است اگر کسانی که در آنها سرمایه انسانی تجسم می‌یابد، نتوانند نیرو، مهارت، دانش و قدرت ابتکارشان را در کار سازنده به کارگیرند بازده هزینه‌های مصرف شده در توسعه انسانی به‌طور چشمگیری پایین خواهد آمد.

سیاست‌های اقتصادی کلان که خوب طراحی شده باشند، ممکن است محیط اقتصادی مساعدی به وجود آورند تا در آن اشتغال به سرعت رشد کند و بهره‌وری کلی کار افزایش یابد. در این جا به‌خصوص سه موضوع شایان اشاره است. اول، مهم است که سیاستگذاران اطمینان یابند که نرخ

معادله ممکن است بسیار گمراه‌کننده باشد، زیرا بیان می‌کند که هزینه‌های توسعه انسانی صرفاً زیر مجموعه‌ای از هزینه‌های خدمات اجتماعی به‌طور کلی است. برعکس، بحث ما این است که هزینه‌های توسعه انسانی تنها به خدمات اجتماعی منحصر نمی‌شوند، بلکه چیزهای دیگری را نیز در برمی‌گیرند، مانند طرح‌های اشتغال تضمین شده که برای افزایش منابع سرمایه مادی برنامه‌ریزی می‌شوند. سوی آن، این معادله حاکی از آن است که کل هزینه‌های توسعه انسانی را دولت با مالیات و قرضه تأمین می‌کند و این قطعاً نه مطلوب است و نه بیان درستی از واقعیت است با این همه، این معادله برای سیاستگذاران این امکان را فراهم می‌کند تا راه‌های گوناگونی را برای دست یافتن به هدف‌های وسیعی برای هزینه‌های توسعه انسانی بررسی کنند.

در قبل ذکر گردید که تخصیص هزینه‌ها در توسعه انسانی باید تا اندازه‌ای مبتنی بر نوعی محاسبه فایده‌ها و هزینه‌ها باشد. البته محاسبه دقیق فایده‌های سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی غالباً دشوار است (ولی تعیین هزینه‌ها نسبتاً آسان است) به هر حال تمام برنامه‌های سرمایه‌گذاری که منجر به افزایش منابع سرمایه انسانی، مادی، طبیعی می‌شوند باید تابع بررسی دقیق مشابهی باشند و لازم است، امتحان یکسانی را پس دهند. راه و روش دیگر که هم در محافل بین‌المللی متداول است و هم در تمام کشورها، این است که اول هدف‌های خاصی تعیین شوند و در مرحله بعد کوشش شود هزینه دستیابی به هدف‌ها به کمترین

اندازه که شامل حال مردان می‌شود شامل حال زنان نیز خواهد بود و هم شامل حال کسانی که در منطقه‌های شهری و روستایی زندگی می‌کنند و به‌طور کلی شامل تمام افراد مثلاً بالای ۱۵ سال سن که توانایی کارکردن را دارند.

بنابراین برنامه اشتغال تضمین شده برای هر کسی که متقاضی کار است، فرصت ایجاد می‌کند. در نتیجه، چنین برنامه‌ای منبعی دائمی برای اشتغال خواهد بود و برای کسانی که دارای نیاز بیشتری هستند، شبکه‌ای اطمینان بخش است، میزان دستمزد برای مردان و زنان یکسان است، هر چند که اگر قیمت کالاهای دستمزدی در بخش‌های مختلف کشور و میان منطقه روستایی و شهری تفاوت اساسی داشته باشد، باید تنوعی در دستمزدها از نظر منطقه‌ای در نظر گرفته شود.

نیاز به گفتن ندارد که «تأمین غذا» برای زندگی ضروری است و حتی جایی که آن اندازه غذا وجود داشته باشد تا از مرگ بر اثر گرسنگی جلوگیری کند، ممکن است افرادی آن اندازه غذا برای مصرف نداشته باشند تا آنها را قادر سازد زندگی کاملی را بگذرانند یا بیشترین بهره‌وری خود را تحقق بخشند. به این معنی که می‌گویند چنین افرادی دچار تغذیه نارسا هستند. شواهد فراوانی وجود دارد حاکی از آن که رشد به خودی خود به تغذیه بهتر منجر نمی‌شود. همچون کشورهای توسعه یافته، در کشورهای در حال توسعه نیز میان دست و دهان فاصله بسیار است، همان‌طور که از افزایشی در متوسط کلی درآمدها تا بهبودی در سلامت تغذیه جمعیت فاصله بسیار است، از سوی

بهره واقعی و مثبتی در بازار رسمی سرمایه وجود دارد، به طوری که در وام‌گیرندگان این انگیزه را ایجاد می‌کند تا کار فراوان را جانشین سرمایه کمیاب کند. دوم، باید از افزایش نرخ ارز جلوگیری شود، به گونه‌ای که هیچ انگیزه‌ای برای جانشین کردن تجهیزات خارجی وارداتی به جای کار داخلی وجود نداشته باشد. سوم، سدهایی که در برابر کارکرد بی‌دغدغه بازار کار وجود دارند، باید از میان برداشته شوند، از جمله برطرف کردن تبعیض بر ضد زنان و سایر گروه‌ها، برداشتن موانع‌های ورود به بازارها و ضعیف کردن عامل‌هایی که دستیابی به امکانات را محدود می‌کند.

جدا، از سیاست‌های کلان اقتصادی ساختار انگیزه‌ها، سیاست‌های مربوط به هزینه‌های دولت نیز مهم است. اول، هنگام تصمیم‌گیری درباره ترکیب هزینه‌ها نیاز به ایجاد اشتغال باید مورد توجه قرار گیرد. برخی فعالیت‌ها بنابر ماهیت شان بیشتر سرمایه برند و هنگام تخصیص منابع به فعالیت‌های مختلف، اختلاف‌هایی که آنها از نظر اشتغال بری دارند، باید بررسی شود. دوم، آنجا که سازمان و مؤسسه‌های عمومی از نیروهای بازار تأثیرپذیری ندارند لازم است اقدام‌هایی به عمل آیند تا اطمینان حاصل شود که روش‌های تولید هزینه‌های واقعی کار را بازتاب می‌کنند و بی‌اندازه ماشینی نشده‌اند. نقطه حرکت طرح تضمین اشتغال این است که حق کارکردن برای همه به رسمیت شناخته شود، یعنی اشتغال برای انجام کارهای دستی غیر ماهرانه تضمین شود. این حق همان

به فرض آنکه برنامه توزیع غذای عمومی تا اندازه‌ای بلند پروازانه باشد، هزینه‌ای که برای دولت ایجاد می‌کند لزوماً چندان زیاد نیست به شرط آنکه دولت راهبرد توسعه انسانی را پذیرفته باشد و حداقل بعضی از اجزای اساسی این راهبرد به عمل درآمده باشد.

بهترین راه برای انجام برنامه‌های مؤثر و منظم برای تأمین غذایی این است که یک طرح جیره‌بندی غذایی خود - هدف یاب به اجرا درآید. هدف از این طرح آن است که برای کل جمعیت چه در منطقه‌های شهری و چه در منطقه‌های روستایی امکان دسترسی حتمی به مقدار حداقلی از غذای اصلی را فراهم کند و قیمت این مواد غذایی باید به اندازه‌ای باشد که حتی افراد فقیر بتوانند خریداری کنند. بنابراین، چنین طرحی:

(۱) دایمی خواهد بود و نه آن که شتاب زده برای دوره اضطراری معینی در نظر گرفته شده باشد.

(۲) از نظر سطح پوشش همگانی است و به گروه‌های خاصی که نیازمند کمک عمومی تشخیص داده می‌شوند محدود نخواهد بود.

(۳) غذای اصلی جیره‌بندی شده که طبق طرح توزیع می‌شود، به قیمت سوبسیدی فروخته می‌شود که مقدار آن ممکن است بسته به شرایط در هر زمان تفاوت کند و در واقع، ممکن است وقتی خطر گرسنگی جدی وجود ندارد این سوبسید به صفر برسد.

(۴) مقدار غذای اصلی که هر فرد حق خرید آن را به قیمت سوبسیدی خواهد داشت به نحوی تعیین می‌شود که کل عرضه‌های جیره‌بندی شده به اضافه

دیگر، جایی که واقعاً بهبود همیشگی در تغذیه رخ می‌دهد، که مثلاً به شکل افزایش نسبت وزن به قد اثرش را نشان می‌دهد، شواهد نشان می‌دهد که نتیجه چنین بهبودی بالا رفتن بهره‌وری کار و افزایش دستمزدهاست. بنابراین، تأمین غذایی و تغذیه کامل یکی از هدف‌های توسعه انسانی است و در عین حال وسیله‌ای برای آن.

با این حال نباید چنین نتیجه گرفت که لازم است تأمین غذایی را به هدف مشخصی در سیاست عمومی تبدیل کرد در اصل تأمین غذایی نتیجه غیرمستقیم سیاست‌هایی است که در درجه اول برای تحقق هدف‌های دیگری به اجرا در می‌آیند مثلاً سیاست‌هایی برای رشد سریع‌تر یا توزیع برابر درآمدها، در واقع، اگر سیاست‌ها و برنامه‌هایی که پیشتر مورد بحث قرار گرفتند به تمامی به اجرا درآیند، آنگاه مسئله نبود همیشگی تأمین غذایی باید به مسئله‌ای نسبتاً فرعی تبدیل شود، در چنین چارچوبی، رشد عادلانه خواهد بود و فقیران قدرت خرید کافی خواهند داشت تا بتوانند رژیم غذایی مناسبی داشته باشند. و بدترین نوع گرسنگی به حدی کاهش خواهد یافت که تنها گهگاه به صورت تهدید به گرسنگی بروز خواهد کرد.

اما متأسفانه ما با چنین دنیای درستی بسیار فاصله داریم و به مداخله دولت‌ها نیاز داریم تا تضمین شود که همه غذای حداقلی داشته باشند. چنین اقدام‌هایی ممکن است بسیار گوناگون باشند و مناسب‌ترین اقدام به چند عامل بستگی دارد، از جمله نوع مشکل تغذیه و رشته‌ای از دیگر سیاست‌های مرتبط که قبلاً به اجرا درآمده‌اند، حتی

استرالیا، هلند، ایسلند، انگلیس، فرانسه، سوئیس، فنلاند، آلمان، دانمارک، اتریش، لوکزامبورگ، زلاندنو، ایتالیا و ایرلند از نظر شاخص‌های توسعه انسانی مقام‌های بعدی را به دست آورده‌اند. مهم‌ترین شاخص‌های توسعه انسانی عبارتند از: بهداشت، امید به زندگی، آموزش و درآمد، لذا از این لحاظ کشورهای ۱۰ رتبه آخر را کسب کرده‌اند. شامل آفریقای مرکزی، مالی، اریتره، گینه بوسائو، موزامبیک، بروندي، بورکینافاسو، اتیوپی، نیجر و سیرالئون هستند. (۴)

در تحلیل نهایی، توسعه انسانی را نمی‌توان از توسعه مشارکتی جدا کرد. هدف توسعه انسانی این است که به انسان‌ها کمک کند توان و استعداد نهفته خود را بروز دهند و توان فکری و قابلیت‌های فنی و سازماندهی‌شان را توسعه دهند. مشارکت عامه مردم سه نقش دارد: به خودی خود یک هدف است، وسیله‌ای برای افزایش توان تولیدی اقتصاد است، و وسیله‌ای برای ایجاد و حفظ حمایت سیاسی از توسعه انسانی بنابراین، اگر قرار است توسعه انسانی برای مردم باشد، باید توسعه انسانی به دست مردم باشد.

نتیجه‌گیری

خلاصه سخن آنکه، هدف توسعه انسانی بهره‌وری هر چه بیشتر آدمی است و درگذار برای رسیدن به این هدف باید به توسعه انسانی به‌عنوان یک وسیله نگریست و نقش دولت و اهمیت تخصیص منابع و همچنین میزان اشتغال را از نظر دور نداشت.

مقداری که از بازار آزاد خریده می‌شود، روی هم رفته حداقل نیاز غذایی را برآورده کنند.

شاخص توسعه انسانی (HDI) نتیجه کوششی است به منظور رها کردن دیدگاه توسعه تولید مدار (که بر تولید ناخالص ملی یا تولید داخلی تأکید دارد) و جایگزین کردن دیدگاه دیگری که انسان مدار است، با این حال HDI شاخص جانشینی برای GNP نیست این دو شاخص چیزهای متفاوتی را اندازه‌گیری می‌کنند. تولید ناخالص داخلی وسیله‌ای است برای اندازه‌گیری تولید مادی کالاها و خدمات، حال آنکه HDI وسیله‌ای است برای اندازه‌گیری رشد و پیشرفت انسان و چنین پیشرفتی در یک بافت تطبیقی بین‌المللی ارزیابی می‌شود، شاخص توسعه انسانی خود ترکیبی است از سه شاخص دیگر که هر یک نمایانگر نوعی پیشرفت در انسان است. یعنی:

(۱) طول عمر که با امید زندگی در زمان تولید اندازه‌گیری می‌شود.

(۲) دانش که با میزان با سواد بزرگسالان و میانگین سال‌های تحصیل اندازه‌گیری می‌شود.

(۳) درآمد که فرض شده است از لحاظ مبلغی که برای یک سطح زندگی مناسب لازم است نوعی بازده نژولی را نشان می‌دهد. (۲)

براساس شاخص‌های توسعه انسانی سازمان ملل متحد (در سال ۱۹۹۹)، ایران در بین ۱۷۴ کشور جهان رتبه ۹۵ را به دست آورده است. به گزارش خبرگزاری رویتر کانادا برای ششمین سال پیاپی مقام اول را به دست آورد. پس از کانادا، کشورهای نروژ، آمریکا، ژاپن، بلژیک، سوئد،

منابع و مأخذ

- ۱) میزگرد توسعه منابع انسانی، مدیریت و جامعه مدنی - تدبیر شماره ۸۸ آذرماه ۱۳۷۷.
- ۲) گریفین، کیث - مک کنلی، تری - توسعه انسانی دیدگاه و راهبرد ترجمه غلامرضا خواجه پور - انتشارات، وداد - تابستان ۱۳۷۷.
- ۳) وزارت صنایع، صنایع کوچک - توسعه منابع انسانی، راهگشای توسعه اقتصادی و صنعتی کشورها - ناشر، وزارت صنایع - تابستان ۱۳۷۶
- ۴) رتبه ۹۵ توسعه انسانی برای ایران - روزنامه ایران - مورخ ۷۸/۳/۲۳