

فرا تحلیل ارزیابی عملکرد نظام آموزش عالی با تمرکز بر برنامه های توسعه

حمید سجادی^۱، ابراهیم متقی^۲

چکیده

یکی از مهمترین کارکردهای نظام آموزش عالی جایابی و فراهم آوردن زمینه های بکارگیری نیروهای تحصیلکرده دانشگاهی است. این مهم در تمامی کشورهای توسعه یافته محوری برای تدوین دروس، ارائه آموزش و انجام پژوهش در مراکز آکادمیک است. برغم این مهم نظام آموزش عالی در هماهنگی با نظام اجتماعی جهت ایجاد فضای کسب و کار برای نیروی انسانی متخصص، موفقیت چندانی نداشته است. بررسی علل و عوامل این ناکامی موضوع تحقیقات بسیاری بوده است. با توجه به حجم زیاد و فزاینده تحقیقات در این حوزه و ضرورت بهره مندی از نتایج این پژوهش ها، موضوع این پژوهش، دربرگیرنده مجموعه مقالات و گزارشاتی است که نظام آموزش عالی و حوزه پژوهش را موضوع تحلیل خود قرار داده اند. با این توضیح هدف اصلی این تحقیق، شناسایی علل ضعف عملکرد نظام آموزش عالی در تحقیقات انجام شده و ترکیب و تحلیل نتایج و تدوین این موانع در یک مدل مفهومی است. علل ناکامی نظام آموزش عالی با یک رویکرد سیستمی در در پنج سطح؛ ارتباطات بین سازمانی، عملکرد نظام آموزش عالی، محدودیت های اجتماعی، عملکرد مدیریتی و سیاستگذاری و حوزه کسب و کار جایابی شده است. نهایتاً بر مبنای علل ناکامی به مفهوم سازی راهکارها و نتایج در هر یک از این حوزه ها پرداخته شد.

واژگان کلیدی: آموزش عالی، نیروی انسانی، کسب و کار، تخصص، ارتباطات بین سازمانی.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۵/۲۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۵/۰۴

^۱ دکتری تخصصی جامعه شناسی سیاسی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) (Email: hmd_sajadi@yahoo.com)

^۲ استاد دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران (Email: ebrahim.motaghi@gmail.com)

مقدمه

منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملتها است که به عنوان با ارزشترین سرمایه هر کشور و محور توسعه به شمار می آید. بنابراین برای تحقق رشد و توسعه کشور نیاز به برنامه ریزی دقیق برای این سرمایه ارزشمند وجود دارد. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولیدند، درحالی که انسانها عوامل فعالی هستند که سرمایه ها را متراکم ساخته و از منابع طبیعی بهره برداری می کنند، سازمانهای اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را می سازند و توسعه ملی را به جلو می برند. به وضوح کشوری که نتواند مهارت ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره برداری کند، قادر نیست هیچ چیزی را توسعه بخشد. (Harbison, 1973, p.3)

با توجه به تغییرات سریع محیطی در روند توسعه، تامین نیروی متخصص بخشهای مختلف جامعه، مسئله ای حیاتی برای پیشبرد توسعه است. تحقیقات همچنین نشان داده که تحصیلات عالی نقش کلیدی را در رشد و پیشرفت نخبگان توسعه گرا داشته است. (10 Brannelly, 2011, P) علاوه بر این دسترسی به تحصیلات و سرمایه گذاری در آموزش یکی از جنبه های اصلی ماهیت تساوی طلبانه دولت های توسعه گرا بوده است (Pempel, 1999, 168). تقاضا برای منابع انسانی به لحاظ مهارت، تخصص، تحصیلات، متاثر از شرایط محیطی در حال تغییر است. سرمایه گذاری در آموزش و تحصیلات را به عنوان یکی از فاکتورهای کلیدی است که در رشد آسیای شرقی تاثیر داشته اند که البته این تاثیر را نمی توان از دیگر فاکتورهای مانند سیاست صنعتی نیز کاملاً مجزا کرد. توفیق برنامه ریزی برای توسعه در جهان امروز منوط به تغییر نگرش به منابع انسانی است. امروزه تدارک نیروی انسانی متخصص با توجه به تحولات جهانی مستلزم؛ ارزیابی مستمر عملکرد نظام آموزشی به منظور پایش مستمر وضعیت تغییرات محیط صنعت و بازار و ارزیابی تناسب محتوا با نیازهای موجود بازار و به تبع آن ارائه آموزشهای نوین و مستمر است.

کشورهای در حال توسعه با سرمایه گذاری بر روی نیروی انسانی به سرعت صنایع کاربر خود را تبدیل به صنایع با تکنولوژی بالا نموده و ارزش افزوده بیشتری برای تولیدات خود ایجاد نموده اند. این امر یکی از مهمترین عوامل موثر بر بهبود و توسعه کشورها است. کشورهای همچون سنگاپور، هنگ کنگ، تایوان و کره جنوبی به اقتصاد دانشی روی آورده اند. این کشورها با سرمایه گذاری روی منابع انسانی به منظور بهبود و افزایش مهارت ها و دانش آنها و تبدیل آنان به کارگران دانشی توانسته اند سرمایه های با تکنولوژی بالا را به کشورهای خود جذب نمایند و از این طریق ضمن ارتقاء سطح اقتصاد کشور و ایجاد ارزش افزوده در صنایع تولیدی، افزایش دستمزدهای ناشی از تخصص (نه ناشی از افزایش هزینه) را به همراه داشته باشند. مالزی و اندونزی نیز با سرمایه گذاری روی منابع انسانی خود و تبدیل آنها به سرمایه های انسانی توانسته اند سرمایه های بیشتری را به کشور خود جذب نموده و با افزایش ارزش افزوده کالاها و خدمات و درآمد بیشتری را نصیب آحاد مردم جامعه خود سازند. در واقع این کشورها رقابت جویی را از طریق منابع انسانی خود تأمین کرده اند. (Ishak yussof and Rahman Ismail: 2002, 89-107)

به منظور رقابت در مواجهه با تغییرات گسترده جهانی، تقویت زیرساختهای اطلاعاتی و تکنولوژیک آموزش عالی و ایجاد یک سیستم اطلاعاتی یکپارچه، ضروریست. این امر مستلزم اصلاح نظام آموزشی کشور در جهت کارآمد کردن آن در آموزش منابع انسانی و انجام پژوهش جهت ارتقاء کمی و کیفی نظام اجتماعی است. در واقع تنها از طریق متناسب سازی نظام آموزش عالی با نیازها و تقاضاهای واقعی بازار است که می توان فرصت های شغلی مناسب برای افراد نخبه و متخصص را فراهم آورد و برای رقابت در عصر اطلاعات که جوهره آن خلاقیت و دانش است مهیا شد. از همین رو شکل سیستم آموزشی بخشی بسیار مهم از موضوع دولت های توسعه گرا را تشکیل می دهد. (Wade, 2010, 155) فقدان توجه کافی به این الزامات، منجر به ضعف اثربخشی بسیاری از برنامه های نظام آموزش عالی در به ثمر رسیدن فعالیتهای در حوزه آموزش و پژوهش شده است. عملکرد ضعیف نظام آموزشی در جامعه ما موجب شده تا خیل گسترده نیروی تحصیل کرده و آموزش دیده نه تنها پتانسیلی برای رشد جامعه نباشد بلکه منجر به انتظارات فزاینده ای در اقشار تحصیل کرده شود. نهایتاً اینکه بیکاری گسترده در میان فارغ التحصیلان دانشگاهی و ضعف نیروی انسانی در فقدان

مهارتهای لازم برای ایجاد کسب و کار، آسیب شناسی این حوزه را ضروری ساخته است. براساس این مهم ارزیابی عملکرد نظام آموزش عالی در آموزش نیروی انسانی و انجام پژوهشها حائز اهمیت است.

نقش دانشگاه در توسعه با رویکرد سیستمی

نظام اجتماعی دربرگیرنده مجموعه‌ای از خرده نظام‌ها است و هر یک از این اجزاء، بخشی از پتانسیل و توانایی را در اختیار دارد، از این رو هر بخش برای حذف شکاف منابع و تخصص خود بایستی به دنبال مشارکت با سایر بخش‌ها باشد. (Mitchell, and Singh, 1996, p: 169). از همین رو است که ارتباطات بین سازمانی و ادغام نهادها اهمیت می‌یابد و سازمان‌ها با این استدلال به مشارکت با یکدیگر برای دستیابی به منابعی که تکمیل کننده ظرفیت و توانمندی اولیه آنها باشد، اقدام می‌کنند. (Fisher, 1996) (pp: 1- 7) با این توضیح که ادغام و ارتباطی که وزارت علوم و آموزش عالی با سایر نهادها و وزارتخانه برقرار می‌سازد مزایای گوناگونی را برای هر یک از طرفین ایجاد می‌کند؛ ارتقاء بهره‌وری سازمانها، تقویت عقلانیت مبتنی بر منابع، حداکثر نمودن توانایی جهت ارائه کالا و خدمات، کاهش هزینه و افزایش قدرت بازار از جمله مزایای است که در پرتو این ارتباطات حاصل می‌شود. (Jarillo, 1998, pp: 31- 41)

توسعه عموماً مشتمل بر تمایز ساختاری است چرا که در این فرایند، ساختار پیچیده‌ای که کارکردهای چند گانه را به عهده داشت به ساختارهای تخصصی متعددی تقسیم می‌شود که هر یک تنها انجام یک وظیفه‌ی خاص را بر عهده دارد. انفکاک ساختاری به فرایند تصاعدی جداسازی و تخصصی شدن نقش‌ها، حوزه‌های نهادی و انجمن‌ها در جوامع دستخوش نوسازی اشاره دارد. (پای، ۱۳۸۰، ص ۱۲۱). این مجموعه‌ی جدید متشکل از ساختارهای تخصصی، در کل همان وظایف ساختار اولیه را به شیوه‌ای بسیار کارآمدتر از گذشته انجام می‌دهند. (آلویس. ی. سو، ۱۳۷۸، ص ۴۰).

در فرایند توسعه، تخصصی شدن امور و وظایف نضح می‌یابد و به تبع آن نیاز به افراد متخصص و آگاه در آن بعد و رشته نیز آشکار می‌شود. در روند تخصصی شدن، نقش و جایگاه دانشگاه به عنوان مرکزی که آموزش‌های تخصصی ارائه می‌دهد و به ارتقاء سطح علمی نیروی انسانی، برای به عهده گرفتن نقش‌های به وجود آمده در فرایند توسعه می‌پردازد، بسیار حائز اهمیت است. آنچه می‌تواند راهگشای بهره‌مندی نظام آموزش عالی و دیگر نهادهای اجتماعی و اقتصادی باشد ایجاد و تقویت ارتباطات بین نهادها در نظام اجتماعی است، امری که موجب گردهم آمدن مجموعه گسترده‌ای از اندیشه‌ها و منابع می‌شود و برای هر یک از طرفین تعامل مزیت رقابتی را ایجاد می‌کند. (Dyer, and Singh, 1998, pp: 660- 679) چرا که در پرتو روابط مناسب و به موقع بین نهادها و سازمان‌ها است که آنها امکان کسب منابع اطلاعاتی، انسانی، مدیریتی و مالی جدید، حفظ و ارتقاء مزیت‌های رقابتی پایدار، کسب سهم بیشتر بازار، کاهش هزینه ارائه خدمات و تولید کالاها، افزایش نوآوری و خلاقیت را می‌یابند. (Doz, and Hamel, 1998) این اتحاد بویژه در جوامع و اقتصادهای پیچیده، گسترده و دارای منابع تخصصی پراکنده، حائز اهمیت دوچندان است، آنچنانکه بر این نکته تاکید می‌شود که نوآوری و توسعه عمدتاً در شبکه‌های ارتباطی محقق می‌گردد. (Powell, Koput and Smith, 1996 pp: 116- 145) در حال حاضر محیط و شرایط حاکم بر فعالیت نهادها و سازمان‌ها به گونه‌ای است که تداوم حیات هر یک در گرو ارتباط با یکدیگر است. شاید در گذشته تصور سازمان‌ها و نهادهایی که تنها با تکیه بر ظرفیت و توانمندی منابع مالی، انسانی و اطلاعاتی خویش قادر به حیات بودند امکان پذیر بود اما در جهان در هم تنیده امروز و به موازات سیر تحول نهادها و سازمان‌ها این تصویر رنگ باخته و ارتباط بین سازمان‌ها اهمیتی دوچندان و حیاتی یافته است. تفکیک سازمانی و ارتباطات ضعیف موانع مهمی بر سر راه برنامه ریزی و اعمال برنامه‌های سیاست گذاری چند بعدی هستند. (NSDS, 2014, 62)

کشورهای توسعه یافته با راهبردهای مختلفی سعی بر استفاده حداکثر از نیرو و توان علمی و عملی منابع انسانی دارند. در این راستا ژاپن نمونه خوبی را فراهم آورده است. ژاپن با تکیه اصلی بر منابع انسانی تلاش متمرکزی در جهت حل مسائل مدیریت برای تطبیق

و سازگاری با الزامات فرهنگی، سازمانی و راهبردی در یک نظام منسجم تحقیقاتی صورت داده تا کارکنان را آنچنان برانگیزد که راهبردهای رقابتی و متمرکز بر نوآفرینی را پی گیرند. سازمان‌های بزرگ بدنبال شراکت با مراکز علمی و پژوهشی جهت دسترسی به آخرین دستاوردهای پژوهشی و استفاده از توان کارآفرینی آنها هستند. در مقابل این مراکز در مشارکت با سازمانها به دنبال دستیابی به منابع مالی و کانال‌های توزیع هستند که هر دو جنبه ناشی از نیاز به منابع است. (Oliver, 1990, pp: 241- 265) از همین رو نظام آموزش عالی باید در ارتباط با سایر ارگانها عمل کند و به تناسب نیازها به آموزش نیروی انسانی در زمینه‌های مختلف بپردازد، حتی کیفیت آموزش و تعیین واحدهای درسی تخصصی را نیز بر اساس نیازهای جامعه در ابعاد صنعتی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و تکنولوژیکی منطبق سازد تا نیاز خرده نظامهای اجتماعی از جمله خرده نظام اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی را به نیروی انسانی متخصص مرتفع ساخته و همچنین معضل بیکاری فارغ التحصیلان را به نحو شایسته ای حل کند. ارزیابی های انجام شده در برنامه توسعه ملی نشان داده که آموزش ارتباط بالایی با توسعه پایدار دارد، از جمله اقدامات پیشنهادی درخصوص برنامه توسعه پایدار در حوزه آموزش و اشتغال می توان به موارد ذیل اشاره کرد:

- مدرن سازی سیستم آموزشی برای انعکاس شرایط جدید بازار کار، افزودن صلاحیت حرفه‌ای افراد با تقویت یادگیری مداوم
- تقویت ارتباط بین نهادهای آموزشی و دنیای کار، پژوهش و جامعه
- ارتقا کیفیت و توسعه تحصیلات بیشتر
- معرفی اشکال مدرن مدیریت عمومی
- ارتباط بین نیازهای بازار کار و برنامه های مطالعاتی نهادهای آموزشی به منظور مدرن سازی موضوعات پژوهشی
- ارتقا سطح یادگیری زبان های خارجی، کار با دانش و علم، ارتقا بسیج عمومی (برنامه ریزی یکپارچه و ارزیابی برنامه توسعه ملی جمهوری چک، ۲۰۰۵)

امروزه تمرکز اصلی تحقیق و توسعه صنعتی در آمریکا و بسیاری از کشورهای جهان در جهت رشد تجاری و اقتصادی است. پذیرش نوآوری توسط سازمان، داشتن یک سیستم کارای ارزیابی و انتخاب پروژه، وجود یک سیستم کارای مدیریت پروژه، ارتباط داشتن با اهداف شرکت و محور قرار دادن بازار، همه همه دال بر ضرورت عملکرد سیستمی جهت ارتباط نزدیکتر و مستقیم بین صنعت، دانشگاه و دولت است. (Twiss, 1992: p: 28)

نظام آموزش عالی در ایران

جمهوری اسلامی ایران نیز در چشم انداز بیست ساله، به ترسیم ایران به عنوان کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه پرداخته که به لحاظ علمی از یکسو با ویژگی برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه‌ی اجتماعی در تولید ملی، شناخته می شود و از سوی دیگر دست یافته به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه‌ی آسیای جنوب غربی (شامل آسیای میانه، قفقاز، خاورمیانه و کشورهای همسایه) با تأکید بر جنبش نرم افزاری و تولید علم، رشد پرشتاب و مستمر اقتصادی، ارتقای نسبی درآمد سرانه و رسیدن به اشتغال کامل، تصویر شده است. در راستای تحقق این مهم برنامه های پنج ساله توسعه در حوزه آموزش عالی گستره وسیعی از فعالیتها را در دستور کار خویش قرار دادند؛

پاسخگویی به تقاضا برای ورود به آموزش عالی، پذیرش دانشجو توسط دستگاه‌های اجرایی دارای واحد آموزش عالی، برگزاری دوره‌های شبانه، خاص، کمک به دانشگاه آزاد اسلامی و مؤسسه‌های آموزش عالی غیردولتی غیر انتفاعی، پیام نور، اعطای تسهیلات برای سرمایه گذاری بخش خصوصی در زمینه ایجاد و توسعه واحدهای آموزش عالی (ماده ۱۵۲ برنامه چهارم توسعه ۱۳۸۸-۱۳۸۴) تنوع بخشی به شیوه‌های ارائه آموزش عالی (دوره‌های شبانه، نوبت دوم، از راه دور، آموزش‌های مجازی، دوره‌های مشترک با

دانشگاه‌های معتبر خارجی و دوره‌های خاص) به منظور دسترسی به فرصت‌های برابر آموزشی و ارتقای پوشش جمعیت دانشجوی به ۳۰ درصد، تأمین اعتبار لازم برای حمایت از دانشجویان دانشگاه‌های غیردولتی غیرانتفاعی، دانشجویانی که امکان پرداخت شهریه را ندارند، ارایه تسهیلات بانکی یا... برای سرمایه‌گذاری بخش خصوصی در زمینه ایجاد و توسعه واحدهای آموزش عالی. (ماده ۵۰ برنامه چهارم توسعه ۱۳۸۸-۱۳۸۴)

ایران دارای جمعیت جوان و گستره بالایی از نیروی تحصیلکرده است. اما این جمعیت فراوان تحصیلکرده برای کشور به عنوان یک مزیت حقیقی اقتصادی قلمداد نمی‌شود، در بنگاه‌ها نیز اغلب تمایل چندانی به استفاده از فارغ‌التحصیلان دیده نمی‌شود. بنابر اظهارات وزیر علوم، سالانه یک میلیون فارغ‌التحصیل در کشور متقاضی کار هستند، آمار نیز نشان می‌دهد که ۴۵ درصد بیکاران ایران را دانش‌آموختگان تشکیل می‌دهند. با افزایش ظرفیت دانشگاه‌ها، روند افزایش فارغ‌التحصیلان همچنان ادامه خواهد داشت و هنوز بخش بزرگی از فارغ‌التحصیلان قبلی بیکار مانده یا به کارهای غیر مرتبط با تخصص خود تن داده‌اند. اشتغال میلیون‌ها کارجو و انبوه تقاضا برای کار از چالش‌های اصلی توسعه بوده تا جایی که دولت‌ها بطور متناوب اشتغال‌زایی را در بین چند اولویت اول کاری خود مطرح کرده‌اند.

نگاهی به عملکرد بخش آموزش عالی در برنامه‌های توسعه نشان می‌دهد که هدف کمی برنامه از نظر تعداد دانشجویان تحقق یافته است. از نظر تعداد پذیرفته‌شدگان در سال‌های نهایی برنامه‌ها بسیار بیشتر از هدف کمی تعیین شده برای آنها بوده است. در تداوم این روند افزایش تعداد دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی طی اجرای برنامه پنجم به شکل فزاینده‌ای گسترش یافت و میزان افزایش ورود دانش‌آموختگان دوره کارشناسی به دوره‌های تحصیلات تکمیلی به بیست درصد (۲۰٪) برسد.^۱ نهایتاً امروز در جایی قرار داریم که جامعه علمی ما با انواع مسائل و مشکلات روبرو بوده و موجب شده تا تعادل نظام اجتماعی و فرایند توسعه با چالشی عمده در خصوص عدم جذب نیروهای تحصیلکرده و نخبه‌اش روبرو باشد.

جوانان ۸۷ درصد بیکاران کل کشور را تشکیل می‌دهند، روند بیکاری به سمت تحصیلکرده‌ها در حال حرکت است. حدود ۷۶ درصد شاغلان با مدارک دانشگاهی، میان شغل و رشته تحصیلی خود ارتباطی نمی‌بینند. فقدان فرصت شغلی مناسب برای قشر تحصیلکرده و نخبگان جامعه ایران موجب بروز معضل فرار مغزها شده و برآورد می‌شود که سالانه بین ۱۰۰ تا ۲۲۵ هزار نفر از متخصصان و تحصیلکرده‌های ایران، کشور را ترک می‌کنند. هزینه‌های اقتصادی بیکاری در ایران آشکار است. مشکل بیکاری تنها به افراد جوانی که هر ساله به متقاضیان کار اضافه می‌گردند و بازاری که ظرفیت‌های جذب افراد متخصص را فراهم نمی‌آورد، محدود نمی‌شود. به ثمر نرسیدن اهداف اشتغال‌زایی در برنامه‌های توسعه و تکرار شیوه‌های آزمون و خطای مکرر در سیاست‌گذاری اقتصادی کشور نیز منجر به بیکاری انباشته نسل جوان شده است.^۲ (Egel and Salehi-Isfahani, 2010).

^۱ ماده ۱۶- فصل دوم - علم و فناوری قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران

^۲ در دهه ۱۹۹۶-۲۰۰۶، جمعیت در سن کار ایران (۱۵ تا ۶۴ سال) سالانه تا ۳٫۹ درصد رشد پیدا کرد. این عدد دوبرابر نرخ رشد کلی جمعیت بود. در این میان رشد نیروی کار نرخ پایین‌تر ۳٫۷ درصد سالانه را داشت، چرا که سال‌های سپری شده جوانان در مدارس بیشتر می‌شدو این امر ورود آنان را به عنوان نیروهای کار به تاخیر می‌انداخت. با اینکه در همین زمان اقتصاد رشد شایان سالیانه ۵ درصد را داشت و باعث ایجاد ۵٫۹ میلیون شغل جدید (۴٫۸ میلیون کار برای مردان و ۱٫۱ میلیون کار برای زنان) شد، اما نرخ کلی بیکاری از ۹٫۸ درصد به ۱۲٫۷ درصد افزایش پیدا کرد. از نظر استانداردهای بین‌المللی این ارقام نرخ بالایی از بیکاری را نشان می‌دهند اما وضعیت وخیم‌تر اشتغال را که گریبانگیر مردان و زنان ایرانی است پنهان می‌کنند. جوانان زیر ۳۰ تقریباً ۷۰ درصد بیکاران و بیش از ۸۰ درصد افزایش تعداد بیکاران را در این دوره تشکیل می‌دادند. درحالی‌که رشد اقتصادی در این دوره توانست نرخ بیکاری بزرگسالان را در همان نرخ ۵ درصد حفظ کند، نرخ بیکاری جوانان تقریباً پنج برابر این رقم بود. علاوه بر فشار زیاد از سوی عرضه‌کنندگان، مهمترین دلیل افزایش بار بیکاری جوانان انعطاف ناپذیری بازارهای کار رسمی ایران است. کارکنان قدیمی از اشتغال ثابت و شغل دائم برخوردارند در حالیکه نیروی کار جوان مدام تغییر شغل را تجربه می‌کنند. (Egel and Salehi-Isfahani, 2010)

مسئله اشتغال تحصیلکردگان

در ارزیابی فرصتها و تهدیدها و امکانات استانها عمده ترین محدودیت و مسائل توسعه مربوط به بیکاری تحصیلکردگان و عدم وجود جاذبه برای جذب نیروی انسانی در هر یک از مناطق است. همین مانع از سوی دیگر بزرگترین فرصت برای توسعه در این مناطق نیز می باشد. با این توضیح آنچه از بررسی اصلی ترین قابلیت توسعه و عمده ترین محدودیت و نهایتاً راهبردهای توسعه استانها بر مبنای سند توسعه استانی نمایان می شود، دال بر این نکته است که؛ قابلیت اصلی غالب استانها توان ارائه خدمات برتر در زمینه آموزش عالی است؛ برخورداری از توان ارائه خدمات برتر در زمینه های آموزش عالی، فنی و مهندسی و وجود دانشگاهها و مراکز آموزش عالی متعدد و مراکز پژوهشی و آموزشی است. عمده ترین محدودیت این استانها نیز مربوط به مهاجرت نیروی ماهر و متخصص از استان و پایین بودن سطح مهارتهای فنی و حرفه ای نیروهای مولد انسانی و عدم تناسب بین تخصص های دانش آموختگان و نیازهای بازار کار است و مسئله اصلی که این استانها با آن دست به گریبان هستند عبارت است از وجود معضل بیکاری در بین فارغ التحصیلان دانشگاهی و پایین بودن بهره وری نیروی کار و نبودن شرایط و زمینه های مساعد برای جذب و نگهداشت نیروهای ماهر و متخصص است. اما راهبردهایی که برای توسعه هر استان تدوین شده کماکان همان مسیر افزایش و توسعه فعالیتهای آموزش عالی را هدف گرفته است. نتیجه اینکه جامعه ایران با تورمی از نیروهای تحصیلکرده روبرو است و از آنجا که کشور در معرض تغییرات سریع محیطی قرار گرفته نیاز به برنامه ریزی مناسبی در زمینه منابع انسانی خود مطابق با این تغییرات احتمالی دارد. جدول شماره ۱، تحت عنوان معضل بیکاری، آموزش عالی و اشتغال در اسناد توسعه ملی استانها نشانگر این مهم است. بنابراین باید برنامه ریزی جامعی در خصوص فرصتها و تهدیدهای آینده با تمرکز بر عامل انسانی صورت گیرد.

جدول (۱): معضل بیکاری، آموزش عالی و اشتغال در اسناد توسعه ملی استانها

سند ملی توسعه استان	اصلی ترین قابلیت توسعه	عمده ترین محدودیتهای توسعه	مسائل اساسی	هدف های بلند مدت
استان همدان	بند ۸- برخورداری از توان ارائه خدمات برتر در زمینه های آموزش عالی، فنی و مهندسی با عملکرد ملی	بند ۳ مهاجرت نیروی ماهر و متخصص از استان بند ۹ پایین بودن سطح مهارتهای فنی و حرفه ای نیروهای مولد انسانی	بند ۷ پایین بودن بهره وری نیروی کار بند ۵ نبودن شرایط و زمینه های مساعد برای جذب و نگهداشت نیروهای ماهر و متخصص	بند ۸ توسعه فعالیتهای آموزش عالی و پژوهشی با توجه به قابلیتهای توسعه استان با عملکرد ملی و فراملی
استان لرستان		بند ۷ کمبود نیروی انسانی ماهر و متخصص و عدم تناسب بین تخصص های دانش آموختگان و نیازهای بازار کار	بند ۱ بیکاری گسترده و فزاینده بند ۵ ناکافی بودن توان اجرایی و مدیریتی استان در جذب و نگهداشت نیروهای ماهر و متخصص مورد نیاز	بند ۱۴ تربیت نیروی کارگزار ماهر و متخصص با تاکید بر گسترش آموزشهای عالی، فنی، حرفه ای و عمومی و تخصصی متناسب با ضرورتهای توسعه
استان مرکزی	بند ۷ وجود مراکز آموزشی و تحقیقاتی متنوع در بخشهای اقتصادی و اجتماعی، وجود نیروی آموزش دیده و با تجربه	بند ۶ نارسایی در جذب سرمایه های بومی و پایین بودن میل ماندگاری نیروهای متخصص استان		بند ۸ گسترش دانش و مهارت و توسعه سرمایه های انسانی و اجتماعی

فرا تحلیل ارزیابی عملکرد نظام آموزش عالی با تمرکز بر برنامه های توسعه / ۱۳

<p>بند ۶ وجود بیکاری بند ۷ رشد بی رویه بند ۱۲ ایجاد اشتغال مولد و پایدار و کاش بیکاری بند ۱۳ توسعه کمی و کیفی مراکز آموزش عالی</p>	<p>بند ۷ ضعف شبکه آموزش عالی و مراکز فنی و حرفه ای در استان</p>		<p>استان خراسان شمالی</p>	
<p>بند ۱۴ توسعه و تقویت سطح آموزشهای فنی و حرفه ای، علمی- کاربردی و آموزش عالی در استان بند ۲۱ جهت دهی نظام آموزش متوسطه و عالی متناسب با نیازهای استان</p>	<p>بند ۱۲ نرخ بالای بیکاری از جمله بیکاری تحصیلکردگان و اشتغال کاذب در استان</p>	<p>بند ۲ برخورداری از سرمایه های انسانی متخصص و ماهر بند ۳ وجود دانشگاهها و مراکز آموزش عالی متعدد</p>	<p>استان خراسان رضوی</p>	
<p>بند ۱۵ توسعه قطبهای علمی در دانشگاههای منطقه</p>	<p>بند ۱ مهاجرت نیروی انسانی بند ۸ پایین بودن متوسط بهره وری نیروی کار در استان</p>	<p>بند ۸ برخورداری از مراکز آموزش عالی و تحقیقاتی و نیروی انسانی متخصص</p>	<p>استان آذربایجان شرقی</p>	
<p>بند ۱۵ توسعه کمی و کیفی آموزش عالی استان</p>	<p>بند ۶ بالا بودن نرخ بیکاری در مناطق شهر استان بند ۹ توسعه نیافتگی آموزش و پرورش در مقاطع مختلف بند ۱۰ توسعه نیافتگی کمی و کیفی آموزش عالی</p>		<p>استان اذربایجان غربی</p>	
<p>بند ۸ تقویت مراکز آموزشی عالی استان در جهت تمرکز زدایی دوره های کارشناسی دانشگاه تهران سند ملی توسعه استان اردبیل</p>	<p>بند ۵ خروج سرمایه های انسانی از استان</p>	<p>بند ۷ وجود مراکز دانشگاهی متعدد</p>	<p>استان زنجان</p>	
<p></p>	<p>افزایش نرخ بیکاری</p>		<p>استان اردبیل</p>	
<p>بند ۶ توسعه کمی و کیفی مراکز آموزش فنی و عالی جهت تامین نیازهای استان بند ۵ توسعه مراکز پژوهشی و تحقیقاتی بند ۹ گسترش مراکز آموزش عالی جهت تمرکز زادایی دوره های کارشناسی از دانشگاههای تهران</p>	<p>بند ۵ خروج سرمایه های انسانی از استان</p>	<p>بند ۴ ناکافی بودن جاذبه های لازم برای نگهداشت نیروی انسانی متخصص</p>	<p>بند ۸ برخورداری از مراکز آموزش عالی بند ۱۲ برخورداری از سطح بالای باسوادی در کشور و سرمایه انسانی ماهر و متخصص</p>	<p>استان سمنان</p>
<p></p>	<p>بیکاری بالای جوانان و فارغ التحصیلان دانشگاهی</p>	<p>بند ۱۰ برخورداری از نیروی انسانی متخصص و ماهر بند ۱۱ استقرار مراکز عمده و سطح بالای پژوهشی و آموزشی</p>	<p>استان تهران</p>	
<p>بند ۱۴ توسعه آموزش عالی</p>		<p>بند ۹ توانمندی ارائه خدمات دانشگاهی</p>	<p>استان قزوین</p>	

		بند ۱۱ وجود مرکز بین المللی علوم و نیروی متخصص و تحصیلکرده	
	بند ۸ نرخ بالای بیکاری	نیروی کار تحصیلکرده	استان سیستان و بلوچستان
	بند ۱۱ نرخ بالای بیکاری		استان هرمزگان
	بند ۵ عدم تناسب موقعیتهای شغلی با نیروی تحصیلکرده	بند ۱ وجود واحدهای آموزش عالی فعال، سرمایه انسانی و اجتماعی مستعد	استان یزد
بند ۴ ارتقاء استان به یکی از کانونهای اصلی تولید دانش	بند ۶ عدم تناسب عرضه منابع انسانی با نیازهای بازار کار	بند ۱۰ وجود سرمایه های انسانی انباشته شده بند ۱۱ وجود دانشگاههای مادر تخصصی و مراکز متعدد آموزش عالی	استان اصفهان
بند ۱۲ توسعه بخش آموزش عالی بند ۱۴ جذب و حفظ سرمایه انسانی ماهر و متخصص		بند ۷ وجود مراکز آموزش عالی و قابلیت تبدیل شهرکرد به یکی از مراکز دانشگاهی کشور	استان چهار محال بختیاری
	بند ۱ نرخ بالای بیکاری	بند ۲ وجود نیروی تحصیلکرده و دارای تخصص بالا	استان گیلان
	بند ۱ وجود معضل بیکاری در بین فارغ التحصیلان دانشگاهی	بند ۹ وجود نیروی انسانی متخصص و ماهر	استان مازندران

علاوه بر این در مورد ارائه آموزش های فنی و حرفه ای و ایجاد مراکزی برای تربیت نیروی کار در این برنامه های توسعه بسیار صحبت شده است. اما در خصوص سازو کار اشتغال برای دارندگان تحصیلات عالی و جذب آنها در نهادها و سازمان های دولتی و ارتباط دادن آنها با مراکز صنعتی صحبتی به میان نمی آید. از همین رو افزایش بی رویه فارغ التحصیلان دانشگاهی در سطوح تحصیلات عالی سبب تغییرات در طیف بیکاران کشور شده است. روند افزایش بیکاری در سطوح عالی وجود دارد و این شرایط تنها به دلیل پدیده ای به نام تورم در سرمایه انسانی است. (Salehi-Isfahani, 2010, pp: 11-15)

روش تحقیق

پژوهشهای گوناگونی در ارزیابی عملکرد نظام آموزش عالی و عدم اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی انجام شده است که با توجه به حجم زیاد و فزاینده این تحقیقات از یکسو و وجود ناسازگاری ها و تناقضات در نتایج تحقیقات از سوی دیگر، از فراتحلیل به عنوان روشی مناسب برای خلاصه کردن به شکل نظام مند و تجزیه و تحلیل گستره وسیع نتایج پژوهشها بهره گرفته شده است. در این روش تمرکز روی تحقیقات انجام شده است و پیشینه موضوع پژوهشی به شکل نظام مندی خلاصه می شود و نتایج پژوهشهای متعدد در حوزه ای خاص توصیف، خلاصه و تجزیه و تحلیل می شود. (والف، ۱۹۹۶) با این توضیح هدف اصلی این تحقیق، شناسایی عوامل و نقاط ضعف عملکرد نظام آموزش عالی در تحقیقات انجام شده و ترکیب و تحلیل نتایج و تدوین این عوامل و موانع در یک مدل مفهومی است. حجم نمونه دربرگیرنده مجموعه آثار، مقالات و گزارشاتی است نظام آموزش عالی و حوزه پژوهش و کسب و کار را موضوع تحلیل خود قرار داده اند. ترسیم مدل مفهومی از طریق ترکیب و جایابی چالشها و موانع در پنج حوزه ارتباطات سیستمی، عملکرد نظام آموزش عالی، محدودیتهای اجتماعی، ضعف مدیریتی و سیاستگذاری و حوزه کسب و کار

استخراج شد، با مبنا قرار دادن این دسته بندی موانع به سازماندهی راهکارها و نتایج در این حوزه ها پرداخته شد. در این روش نتایج مطالعات اولیه برای پاسخگویی به سوال پژوهشی با یکدیگر ترکیب شده و به عنوان اجزایی از یک کل به یکدیگر پیوند و جایابی شده اند و با سازگار کردن نتایج گزارش شده در مطالعات پیشین، نظریه فراگیری که دربرگیرنده نتایج تحقیقات گذشته باشد، تدوین شود. (هاتر و اشمیت، ۲۰۰۴، ۴۴۵)

دامنه اطمینان حاصل از مطالعات فراتحلیل بواسطه حجم نمونه بالاتر، همیشه دقیقتر از دامنه اطمینان مطالعات اولیه است و برای جمع بندی بهتر و دقیقتر نتایج مطالعات مختلف انجام فراتحلیل یکی از کارآمدترین روشهاست. فراتحلیل کمک شایانی برای تشخیص حوزه های تحقیقاتی که محققان به آن پرداخته اند می کند. (روزنتال، ۱۹۸۷، ۴۰۱) در این روش بر متغیر مستقل همچون متغیر وابسته تاکید می شود. این امر امکان بررسی علل ناکامی برنامه ریزی توسعه را همراه با شناسایی محورهای برنامه های موفق فراهم می آورد. به عبارتی امکان ترکیب و جمع بندی راهکارها و پیشنهادات برای ارتقاء نظام برنامه ریزی توسعه را فراهم می آورد. جامعه آماری و میدان مطالعه اسناد توسعه، مقالات علمی و گزارشات ارزیابانه از برنامه های توسعه ملی است. تلاش بر این بوده است که اصلی ترین عناوین و مهمترین آثار که در حوزه برنامه های توسعه- با تاکید بر تجارب موفق و ناموفق- منتشر شده، در این فراتحلیل بررسی شوند.

همراه با روش مذکور از تحلیل مضمون نیز در تحقیق حاضر بهره گرفته شده است، تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده های کیفی است. در این روش، داده های متنی و داده های پراکنده و متنوع به داده های غنی و تفصیلی تبدیل می شود. (بران و کلارک، ۲۰۰۶، ۷۷) در تحلیل مضمون همه داده بررسی شده و مضامین کل داده ها، تحلیل و تفسیر می شوند. تم ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که نشان دهنده درک و تجربه خاصی در رابطه با سوالات تحقیق است. (King & Horrocks, 2010, 150)

یافته های تحقیق

موضوع این تحلیل محصور در گزارشات و مقالات و آثاری است که بر مبنای آسیب شناسی عملکرد نظام آموزش عالی و اشتغال انجام شده است. همگی آثاری که در تحلیل وارد شدند سوال یکسانی مبنی بر با علل موفقیت و یا ناکامی آموزش عالی را طرح و پی گیری کرده اند. با این عناوین که آیا نظام آموزش عالی توانسته در شناسایی و اصلاح چالشهای فضای کسب و کار کشور بدرستی عمل کند؟ بر اساس تغییرات ایجاد شده در فضای کسب و کار چه سیاستهایی باید برای توسعه بخش علوم، تحقیقات و فناوری مورد توجه قرار بگیرد؟ ریشه ای ترین علل ناهماهنگی برنامه و ضعف برنامه های توسعه کدام است؟ آموزش و پژوهش چه جایگاهی در برنامه های توسعه داشته است؟ علت ضعف نظام آموزش عالی یا عدم کارایی آن در تربیت نیروی انسانی جهت جذب در بازار کار چیست؟ آیا برنامه های توسعه در حوزه آموزش عالی بر اساس سند چشم انداز طراحی شده است؟ شرایط محیطی در حال تغییر چه تاثیری بر کیفیت منابع انسانی به لحاظ مهارت، تخصص، تحصیلات، سن، جنس و فرهنگ دارد؟ نتیجه اینکه تحلیل حجم زیادی از داده های پیچیده و مفصل مدل مفهومی ای بر مبنای استراتژیهای جایگزین به منظور بهبود نظام آموزش عالی ترسیم شد. با این توضیح به دسته بندی موضوعی یافته ها و تحلیل نقاط ضعف و قوت در قالب جدول شماره (۲) تحت عنوان مفهومی آسیب شناسی نظام آموزش عالی و معضل بیکاری ترسیم و در ادامه به مفهوم سازی پیشنهادات در قالب مدل مفهومی آسیب شناسی نظام آموزش عالی و معضل بیکار پرداخته می شود.

جدول (۲): مفهومی آسیب شناسی نظام آموزش عالی و معضل بیکاری

ردیف	کد محوری	کد باز- متغیر مستقل	متغیر وابسته
(۱)	محدودینهای اجتماعی	<ul style="list-style-type: none"> • انفجار جمعیت و نیروی انسانی، • انفجار جمعیت شهرنشین، • توزیع نامتعادل در فرایند توسعه، 	✓ ناکارآمدی نظام آموزش عالی

<p>✓ ضعف نظام آموزشی در تربیت نیروی انسانی، توانمند کارا</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ارتقاء گسترده درخواست مشارکت، 		
<p>✓ مدرک گرایی در دانشگاهها</p> <p>✓ ضعف در ارتباط بین رشته های دانشگاهی و فضای کسب و کار</p> <p>✓ آسیب شناسی برنامه های توسعه در حوزه نظام آموزش عالی و پژوهش</p>	<ul style="list-style-type: none"> • نبود تجربه کافی در سیاستگذاری های کلان پژوهش و فناوری در کشور • ضعف ساختار اداری و بوروکراسی کشور و به تبع آن مراکز پژوهشی • فقدان زیرساختهای قانونی و فرهنگی مورد نیاز برای حمایت از مالکیت فکری • کمبود نهادهای تصمیم ساز برای سیاستهای علم و فناوری • وابستگی به درآمدهای نفتی توامان با درآمد متغیر و غیر قابل پیش بینی نفت • فقدان توان راهبردی تئوریک موضوعات علمی • فقدان الگوی مناسب داخلی برای مدیریت مراکز علمی و پژوهشی 	<p>ضعف مدیریتی و سیاستگذاری</p>	<p>(۲)</p>
<p>✓ بایسته ها و محدودیتهای تحقق اهداف چشم انداز توسعه در حوزه نظام آموزش و پژوهش</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف در زیربنای تکنولوژیکی اطلاعات و ارتباطات • عدم انطباق نظام آموزشی از نظر شکل و محتوا با تحولات جهانی • ضعف در انعطاف پذیری نیروی کار • پیوند ضعیف برنامه های آموزش عالی با اهداف برنامه های توسعه کشور • فقدان تحولات استراتژیکی در دانشگاهها به منظور تحقق اهداف چشم انداز در برنامه توسعه 	<p>ناکارایی در حوزه پژوهش و آموزش</p>	<p>(۳)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف در سازوکارهای پیوند پژوهش با نظام تولید • فقدان هماهنگی نظام آموزش عالی با تحولات مبتنی بر دانش در نظام اشتغال، • ضعف برنامه های ارتباط صنعت و دانشگاه، • عدم انطباق دانش فارغ التحصیلان و مهارتهای کسب و کار، • عدم هماهنگی لازم بین نظام آموزش عالی ایران و تحولات نظام اشتغال ایران • نبودن چشم انداز و فرصتهای شغلی مناسب برای افراد نخبه و متخصص • ضعف در سازوکار حفظ و استفاده بهینه از نخبگان در برنامه توسعه، 	<p>ضعف در ارتباط سیستمی</p>	<p>(۴)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • نادیده گرفتن الزامات اقتصادی برای بهبود فضای کسب و کار • ضعف در ایجاد فضای امن اقتصادی کسب و کار • ضعف در ساختار انگیزشی برای اشتغال • قانون گذاری های متعدد در مورد کسب و کار • پایین بودن میزان بازبودن اقتصاد • محیط انحصاری بازدارنده • ضعف در تجاری سازی دستاوردهای پژوهشی • آشنا نبودن فعالان بخش پژوهش با واقعیتهای بخش صنعت و بازار • ضعف در حوزه صنایع و بکارگیری نیروهای متخصص داخلی در آنها 	<p>محدودیتهای حوزه کسب و کار</p>	<p>(۵)</p>

دانشگاه تنها با تعامل و با عملکردی هماهنگ با سیستم قادر به ایفای نقش خود می باشد و چون از یک مجموعه سخن می گوئیم لاجرم هماهنگی و تعامل سایر نهادها و ارگانها نیز برای تحقق بخشیدن به برنامه توسعه و پیشرفت جامعه ضرورت می یابد. نمی توان برای توسعه دانشگاهی بدون توجه به وابستگی های متقابل و ضروری دانشگاه با نظام اجتماعی بویژه بازار برنامه ریزی کرد. آموزشهای دانشگاهی، اشتغال فارغ التحصیلان، قدرت سازمانهای خدماتی و تولیدی در جذب دانش آموختگان، سرعت در زایش اطلاعات جدید و ضرورت بازنگری مستمر در دروس و محتوای آموزشی و پژوهشی دانشگاهها عمیقاً با یکدیگر مرتبط هستند. از این رو

برنامه ریزی برای دانشگاه نیازمند بهره گیری از چنین تنوعی است. مجموعه راهکارها و پیشنهادات برای مواجهه با چالش های نظام آموزش عالی و اشتغال تحصیلکردگان در جدول شماره سه در قالب ۵ راهبرد مفهوم سازی شده است.

جدول (۳): صورت بندی راهکارها و پیشنهادات

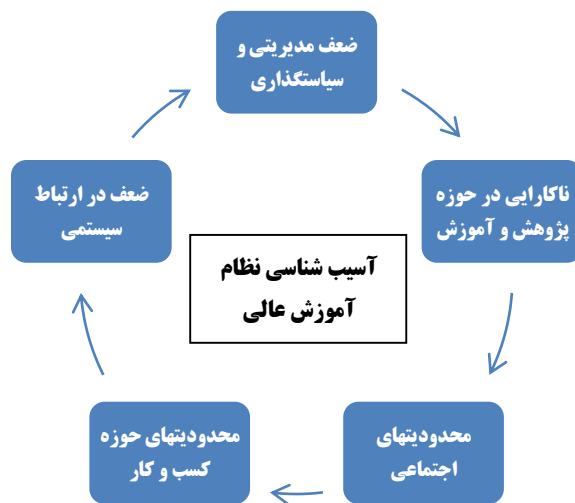
کد بسته	کدباز	توضیحات
راهکارها برای فائق آمدن بر محدودیتهای اجتماعی	پی گیری توسعه بر محور عوامل فرهنگی و اجتماعی	عامل اقتصادی- اجتماعی مهمترین عامل گام نهادن در مسیر توسعه پایدار است و متغیرهای مرتبط با آن بایستی تقویت شوند و بعد از رسیدن به یک سطح قابل قبول از توسعه، عوامل فرهنگی و اجتماعی از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و بایستی محور برنامه ها قرار بگیرند
	تعدیل نابرابریها	تعدیل و محدود کردن نابرابریهای ثروت و رساندن نفع نابرابریهای موجود به افراد محروم جامعه
نیاز سنجی	واگذاری مسئولیت به اجتماعات	تولید و انتقال تعهد، احترام و محبت در سراسر جامعه و برای همه افراد جامعه
	تحریک و ایجاد انگیزه	ارائه دانش و اطلاعات در سراسر جامعه و برای همه افراد جامعه
احصای دقیق بخش عمومی غیردولتی	نیاز سنجی	تشخیص نظام امکانات به معنای تشخیص وضعیت موجود است که در این جهت، تمام منابع انسانی، ابزاری و منابع طبیعی شناسایی می شوند.
	ثبات محیط اقتصاد کلان	محدود کردن این حوزه و میزان فعالیتهای آن و کاهش فساد بوژه با کاهش وابستگی به درآمدهای نفتی و تعیین سیاستهای بلندمدت صنعتی و تجاری. ثبات در رفتارها و سیاست های اقتصادی دولت به ثبات محیط کسب و کار قویا متأثر از کم و کیف دولت است.
راهکارها برای فائق آمدن بر ضعف مدیریتی و سیاستگذاری	ساماندهی نظام آمار	ارائه مستمر آمار و اطلاعات شفاف و منظم به جامعه
	ارزیابی بر اساس شاخص های معتبر	مکلف ساختن دولت به ارزیابی و ارتقاء خود در رتبه های بین المللی
استفاده از تجربیات سایر کشورها	اصلاح دولت و بخش عمومی	به منظور بهبود محیط سرمایه گذاری و کسب و کار
	انجام دادن فعالیتهای در چارچوب برنامه های توسعه	به عنوان پیش شرط عمده برای دستیابی به جایگاه اول در منطقه
پژوهشکده برنامه نویسی	این شیوه می تواند راهها را کوتاه کند و هزینه را کاهش دهد و زمان را کمتر و هدفیابی را صحیحتر و سریعتر کند.	
	پژوهش توان برنامه نویسی کشور رشد یابد.	در معاونت نظارت راهبردی و برنامه ریزی ریاست جمهوری ایجاد شود تا از طریق آموزش و پژوهش توان برنامه نویسی کشور رشد یابد.
اصلاح نظام آموزشی کشور	حمایت از انجام پروژه های پژوهشی در مراکز دانشگاهی و پژوهشی	کارآمد کردن آن برای تامین نیروی انسانی مورد نیاز در جهت تحقق اهداف توسعه
	جهانی شدن	به عنوان یک موتور محرک قدرتمند فرصتهایی مطلوبی را در اختیار دست اندرکاران آموزش عالی قرار داده است
برنامه ریزی برای ارتقاء عملکرد پژوهش و آموزش	برنامه ریزی برای متناسب سازی آموزش عالی	با نیازها و تقاضاهای واقعی کشور اعم از رشته ها و ظرفیتهای جدید
	تقویت زیرساختهای اطلاعاتی و تکنولوژیک	تقویت زیرساختهای اطلاعاتی و تکنولوژیک آموزش عالی و ارائه آموزشهای حین خدمت به اساتید
به روز رسانی شاخص های پژوهش	تعیین مکانیسم ارزیابی اثربخشی	ارزیابی فعالیتهای پژوهشی
	تغییر رویکرد نظام آموزش عالی	سنجش کارایی پژوهشهای انجام شده
تغییر منابع انسانی	تدارک نیروی انسانی متخصص	جهت ارتقاء کیفیت
	تغییر منابع انسانی	برای اجرای سیاستهای برنامه
بازنگری در نظام آموزشی	تغییر منابع انسانی	با توجه به تغییرات سریع محیطی در روند توسعه
	بازنگری در نظام آموزشی	از نظر شکل و محتوا مطابق با تحولات جهانی

ضرورت پیوند ارگانیک پژوهش با جامعه	بویژه صنعت و ایجاد هماهنگی لازم بین نظام آموزش عالی ایران و تحولات نظام اشتغال
انسجام بخشی برنامه های توسعه	سند چشم انداز در تدوین برنامه های توسعه می بایست اصل و انسجام بخش باشد برنامه ها می بایست مبتنی بر درک صحیح از روابط و حلقه های علی باشد
تامین نیروی متخصص	برای توسعه بخشهای مختلف جامعه
سامان دهی نظام پژوهشی کشور	تدوین برنامه جامع علمی برای هماهنگی و همسو کردن فعالیتهای پژوهشی
استقرار نظام جامع نظارت	ارزیابی و اعتبار گذاری پژوهشی در کشور
شناسایی نیازها پژوهشی و	تعیین اولویتها و حمایت از آنها
برنامه ریزی برای بهره گیری از سیستم اطلاعاتی یکپارچه	برای پایش مستمر وضعیت تغییرات محیط صنعت و بازار و ارائه بازخورد از میزان تناسب محتوا با نیازهای موجود بازار
افزایش ارتباط پژوهشگران	با بخشهای اجرایی و تولیدی جامعه
انعطاف پذیری	ایجاد فضای رقابت پذیری
حداقل مداخله و حداکثر نقش بازار	توام با هدایت و حداکثر حضور در قلمرو تولید کالاهای عمومی
تجدید قوانین کسب و کار	کشورهای پیشرفته قوانین اندکی درمورد کسب و کار و تعیین تکلیف برای فعالان خصوصی وضع کرده اند. بی گمان قانون گذاری های متعدد در مورد کسب و کار موجب سرکوب فعالیت های تولیدی و کثاندن فعالان اقتصادی به بخش غیررسمی اقتصاد خواهد شد. به ویژه مداخله های قانون گذاری در کشورهایی که ضمانت اجرا در آنها در معرض سوءاستفاده و فساد قرار دارد، مخرب تر است
اهمیت بهبود فضای کسب و کار در توسعه اقتصادی	بهبود محیط کسب و کار برای شکوفایی بیشتر اقتصاد کشور و توانمندسازی مردم در برابر فقر و بیکاری
فراهم آوردن فرصتهای شغلی مناسب	بویژه برای افراد نخبه و متخصص
تقویت صنایع	بکارگیری نیروهای متخصص داخلی در آنها

بحث

در برنامه های توسعه کشورها، ارائه آموزش های فنی و حرفه ای و ایجاد مراکزی برای تربیت نیروی کار و ارتباط دادن آنها با مراکز صنعتی مورد توجه قرار گرفته است، اما در غالب برنامه های توسعه در خصوص لزوم ایجاد اشتغال برای دارندگان تحصیلات عالی و جذب آنها در نهادها و سازمان های دولتی صحبتی به میان نیامده است. *The Seventh Five-Year National Socio-Economic Development Plan* (۲۰۱۱-۲۰۱۵) حال آنکه نه تنها سرمایه گذاری روی آموزش نیروهای انسانی برای کار حائز اهمیت است، بلکه بایستی به موضوع استخدام و توازن در استخدام نیز توجه کرد. غالب دولتها در جوامع در حال توسعه گسترش تسهیلات آموزشی را آسان تر از ایجاد فرصتهای شغلی می بینند و از این رو تلاش خویش را معطوف به دسترسی افراد برای ارتقاء تحصیلات می کنند، و در نهایت برغم هزینه های سنگینی که برای آموزش نیروهای انسانی متحمل می شوند، کمتر نتیجه ای را از بابت بکارگیری این نیروها عاید این جوامع می سازند. این امر پیش برد توسعه را در جامعه با چالشی اساسی روبرو می کند. مسئله اصلی عدم برنامه ریزی دقیق در حوزه جایابی نیروی انسانی و ضعف ارتباط و ادغام نظام آموزش عالی با سایر نهادها در نظام اجتماعی است، که همگی دال بر فقدان ارتباط سیستماتیک میان نظام آموزش با سایر نهادها در نظام اجتماعی است. این مهم منجر عدم تعادل در بازار نیروی کار، عدم جایابی فارغ التحصیلان دانشگاهی و عدم تطابق بین آموزش و مهارت لازم برای کسب و کار بوده است. بروندهای نظام علمی نتوانسته اند درون دادهای نظام اقتصادی را تأمین کنند علاوه براینکه تقاضا از جانب نظام اقتصادی نیز به سوی نظام علمی نیامده است که بتواند عامل پیشرفت و ایجاد اشتغال باشد. وزارتخانه ها و سازمان های متعددی در امور علم و فناوری کشور دخالت داشته اند. از آنجا که هر کدام از وزارتخانه ها و سازمان ها دارای مأموریت و وظایف جداگانه ای هستند، هیچ

یک نتوانسته اند به صورت یک سیستم منسجم با یکدیگر پیوند بخورند و در قالب یک راهبرد واحد امور مربوط به علم و فناوری کشور را به پیش ببرند. به عنوان مثال سیاستگذاری در امر پژوهش بر عهده شورای پژوهشهای علمی کشور است در حالی که سیاستگذاری در امور اقتصادی در نهادهای دیگر انجام می شود. در واقع این سیاستها جایی با یکدیگر یکپارچه نمی شوند نهایتاً اینکه مجموعه این اجزا پراکنده نتوانستند در قالب یک نظام ملی علم و فناوری همنا شوند، این مهم در نمودار زیر ترسیم شده است.



نمودار (۱): آسیب شناسی نظام آموزش عالی

حلقه مفقوده ارتباط سیستماتیکی است که آموزشهای دانشگاهی، اشتغال فارغ التحصیلان، قدرت سازمانهای خدماتی و تولیدی در جذب دانش آموختگان و ضرورت بازنگری مستمر در محتوای آموزشی و پژوهشی دانشگاهها (با توجه به سرعت در زایش اطلاعات جدید، فناوریهای جدید) را عمیقاً در ارتباط با یکدیگر قرار می دهد. به عنوان مثال بنگاهها برای باقی ماندن در فضای کسب و کار در معرض فشار فزاینده نوآوری هستند. نوآوریها حاصل از تحقیق و توسعه به عنوان عامل موفقیت عملکرد اقتصادی بنگاههای صنعتی و بخش صنعت معرفی شده اند. (Freeman, 1995: 76)

اتحادیه اروپا در مواجهه با معضل بیکاری، بر پایه نگرشی متدولوژیک، متغیرهای مرتبط و تاثیرگذار را شناسایی کرده و بر این مبنا اقدامات فوری دو سویه در زمینه سیاستگذاریهای آموزشی و بازار کار را در دستور کار قرار داد تا مشارکت جوانان را در جامعه ارتقا ببخشد. (Ten years of EES, 2014: 25) نتیجه اینکه برنامه ریزی دانشگاهی در سطح سیاستگذاری و مدیریتی می بایست، با نگرشی سیستمی و بصورت کل نگر صورت بگیرد. ارتباط مذکور می تواند به منظور فائق آمدن بر مشکلات مربوط به نیروی انسانی با سازمانها و نهادهایی که شرایط بازار را بهتر می دانند، باشد. همچنین این مهم می تواند به منظور یادگیری و برقراری تعادلی بلند مدت میان سازمانها به عنوان اجزای نظام اجتماعی صورت بگیرد. (Ring, and Van de Ven, 1994, pp: 90- 118) برای تحقق این مهم قرار دادن دانشگاهها در بطن تغییرات و تحولات محلی، منطقه ای و جهانی، بازنگری در تفکرات مدیریتی و برنامه ریزی از ضروریات مدیریت و برنامه ریزی درباره دانشگاه است.

در ایران تعامل پویا و جامع بین علم و صنعت به طور عام، و دانشگاه و بنگاه به طور خاص، وجود ندارد. اگر اقتصاد ایران بتواند به اقتصاد یادگیرنده تبدیل شود، می تواند به اقتصاد مبتنی بر دانش تبدیل گردد. در غیر این صورت در اثر رقابت شدید جهانی که بر مبنای «دانش جدید» و نوآوری پیوسته تکنولوژیک شکل می گیرد، از پیشرفت باز می ماند. تبدیل شدن یک نظام اقتصادی به یک اقتصاد یادگیرنده بدین معناست که آن نظام اقتصادی برای دستیابی به حداکثر مطلوبیت اجتماعی به جای انباشت پیوسته منابع مادی و سرمایه فیزیکی، به طور مستمر به انباشت دانش و سرمایه انسانی یادگیرنده می پردازد و به طور موثر از آنها بهره برداری کند. شرط

لازم و کافی برای انباشت مستمر دانش و سرمایه انسانی یادگیرنده و بهره‌برداری مطلوب از آن‌ها نیازمند دانشگاه پویا، بنگاه یادگیرنده و دولت یادگیرنده و تعامل آنها است.

سازماندهی موثر روابط بین‌سازمانی بواسطه شکل‌گیری و بکارگیری سیستم‌های پیچیده‌تر، نوآوری‌های سریع در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات و خدمات روز به روز مشکل‌تر شده است و الزامات خاص خود را می‌طلبد. لذا مدیریت ارتباطات بین‌سازمانی به قابلیت استراتژیک بدل شده است. منابع مورد نیاز در محیط قرار دارند و هیچ سازمانی از حیث منابع خود کفا نمی‌باشد لذا سازمان‌ها برای تداوم حیات و کسب منابع می‌بایست با محیط در تعامل باشند. در این میان کیفیت و کمیت جریان اطلاعات در بین و در داخل نهادهای دولتی و فرادولتی امری تعیین‌کننده در شکل دهی به انسجام سیاست‌گذاری و همکاری می‌باشد. (Kaltenborn-:۱۸) Stachau 2008) جهت تعادل میان خرده نظام‌های اجتماعی، ارتباط میان نظام آموزش عالی با تمام نهادهای اجتماعی ضروری است. رعایت این مهم فرصت جدیدی برای یادگیری و سودآوری و بروز خلاقیت و انجام تحقیقات هدفمند را برای تمامی خرده نظام‌های اجتماعی فراهم می‌آورد، امری که نهایتاً ظرفیت جدید و بهبود توانمندی‌های نظام اجتماعی را با تمرکز بر نیروی انسانی آموزش دیده رقم می‌زند.

در حوزه ساماندهی عملکرد نظام آموزش عالی در یک فرایند سیستمی بر ضرورت تدوین برنامه جامع علمی برای هماهنگی و همسو کردن فعالیتهای پژوهشی، برنامه ریزی جهت تامین نیروی متخصص برای توسعه بخشهای مختلف جامعه، شناسایی نیازها پژوهشی و تعیین اولویتهای و حمایت از آنها، تاکید می‌شود. پایش مستمر وضعیت تغییرات محیط صنعت و بازار و ارائه بازخورد از میزان تناسب محتوا با نیازهای موجود بازار، افزایش ارتباط پژوهشگران با بخشهای اجرایی و تولیدی جامعه، از دیگر بایسته‌های این حوزه عبارتند از؛

- ✓ اصلاح نظام آموزشی کشور و کارآمد کردن آن برای تامین نیروی انسانی مورد نیاز در جهت تحقق اهداف توسعه
 - ✓ ضرورت پیوند ارگانیک پژوهش با جامعه بویژه صنعت و تجاری سازی دستاوردهای پژوهشی
 - ✓ برنامه ریزی برای متناسب سازی آموزش عالی با نیازها و تقاضاهای واقعی کشور اعم از رشته‌ها و ظرفیتهای جدید
 - ✓ بازنگری در نظام آموزشی از نظر شکل و محتوا مطابق با تغییرات سریع محیطی در روند توسعه و تحولات جهانی
 - ✓ ایجاد هماهنگی لازم بین نظام آموزش عالی ایران و تحولات نظام اشتغال.
- در حوزه ساماندهی مدیریت و سیاست‌گذاری در یک فرایند سیستمی با الگو برداری از تجربه موفق کشورهای پیشرفته در تدوین قوانین اندک در خصوص کسب و کار و تعیین تکلیف برای فعالان خصوصی، بر تحدید این بایسته‌های دولتی تاکید می‌شود. بی‌گمان قانون‌گذاری‌های متعدد در حوزه کسب و کار موجب تقلیل تحرکات و فعالیت‌های تولیدی و کشاندن فعالان اقتصادی به بخش غیررسمی اقتصاد خواهد شد. ایجاد فضای رقابت‌پذیری در پرتو حداقل مداخله دولت و حداکثر نقش بازار می‌توان انتظار داشت. از دیگر بایسته‌ها در این حوزه می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد؛
- ✓ احصای دقیق بخش عمومی غیردولتی و محدود کردن فعالیتهای آن به منظور بهبود محیط سرمایه‌گذاری و کسب و کار تاکید می‌شود.
 - ✓ به منظور ثبات محیط اقتصاد کلان، بر کاهش وابستگی به درآمدهای نفتی و تعیین سیاستهای بلندمدت صنعتی و تجاری توصیه می‌شود.
 - ✓ بنابه این مهم که ثبات محیط کسب و کار قویا متأثر از کم و کیف دولت است بر ثبات در رفتارها و سیاست‌های اقتصادی دولت توصیه می‌شود.
 - ✓ ساماندهی نظام آمار و ارائه مستمر آمار و اطلاعات شفاف و منظم به جامعه به منظور کاهش فساد و برنامه ریزی دقیق تاکید می‌شود.

✓ نهایتا با مکلف ساختن دولت به ارزیابی و ارتقاء خود بر اساس شاخص های معتبر و در رتبه های بین المللی، اصلاح دولت و بخش عمومی را طلب می کنند.

جمع بندی

تدوین برنامه جهت مهیا کردن منابع انسانی کافی برای اداره کردن کشور پس از طرح نیاز و بیان ضرورت های توسعه منابع انسانی می بایست در اولویت قرار گیرد. در برنامه های توسعه، تامین نیروی انسانی بویژه در دانشگاهها مورد توجه قرار گرفته است. ارتقاء تحصیلات و رونق اشتغال بویژه استخدام تواناترین افراد از میان بهترین موسسات آموزش عالی دو دغدغه اصلی جامعه ایرانی است. مساله ای که در واقع مشکل عمومی همه دولت های بعد از انقلاب بوده است و خصوصا با پایان جنگ و ورود صدها هزار جوان جویای کار به جامعه ابعاد تازه تری به خود گرفت. ایجاد فرصت های شغلی برای میلیون ها جوانی که سالانه وارد نیروی کار می شوند بویژه برای تحصیلکردگان آنهم در یک فضای اقتصاد باز چالشی اساسی را برای نظام های اجتماعی بوجود آورده است. علاوه بر اینکه اشتغال در هسته ی اصل کاستن فقر قرار دارد.. عدم جذب نیروهای مدرن و تحصیلکرده در نظام اجتماعی، پیامدها و هزینه های بسیاری را برای جوامع در حال توسعه از جمله ایران به همراه دارد که از جمله مهمترین آنها می توان به موارد ذیل اشاره کرد؛ متحمل شدن هزینه های سنگین جوامع در حال توسعه برای آموزش نیروها، هدر رفتن پتانسیل توسعه ای این جوامع و نهایتا افزایش انتظارت و نضج رویکرد خشونت گرا از سوی تحصیلکردگان جذب نشده در نظام اجتماعی.

ایجاد اشتغال برای دارندگان تحصیلات عالی و جذب آنها در نهادها و سازمان ها و استفاده حداکثر از نیرو و توان علمی و عملی منابع انسانی، امری فراتر از بازنگری در رویکرد نظام آموزش عالی را می طلبد. در واقع نیازمند سیستمی هماهنگی کننده که ارتباطی نزدیکتر و مستقیم میان صنعت، دانشگاه و دولت ایجاد کند هستیم. در این سیستم هر یک از اجزاء در ارتباط با یکدیگر فعالیت کرده و عملکرد خویش را متعادل می کنند: بهبود آموزش های دانشگاهی، ارتقاء اشتغال فارغ التحصیلان، افزایش قدرت سازمانهای خدماتی و تولیدی در جذب دانش آموختگان و بازنگری مستمر محتوای آموزشی و موضوعات پژوهشی دانشگاهها به مثابه سازوکارهای مرتبط با یکدیگر هستند.

آموزش عالی باید در ارتباط با سایر سازمانها عمل کند و به تناسب نیازها به آموزش نیروی انسانی در حوزه های مختلف بپردازد، حتی کیفیت آموزش و تعیین واحدهای درسی تخصصی را نیز بر اساس نیازهای جامعه در ابعاد صنعتی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و... تنظیم گردد. مدرن سازی سیستم آموزشی برای انعکاس شرایط جدید بازار کار، افزودن صلاحیت حرفه ای افراد با تقویت یادگیری مداوم، کار با دانش و علم، ارتقا بسیج عمومی، ارتباط بین نیازهای بازار کار و برنامه های مطالعاتی نهادهای آموزشی به منظور مدرن سازی موضوعات پژوهشی، از جمله الزامات در حوزه آموزش عالی است. تحت این شرایط است که از یکسو نیاز خرده نظامهای اجتماعی شامل خرده نظام اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی را به نیروی انسانی ماهر مرتفع ساخته و از سوی دیگر معضل بیکاری فارغ التحصیلان را به نحو شایسته ای حل می کند. شرط لازم برای انباشت مستمر دانش و سرمایه انسانی یادگیرنده و بهره برداری مطلوب از آنها نیازمند دانشگاه پویا، بنگاه یادگیرنده و دولت یادگیرنده است. بنابراین مدیریت عمومی جهت تقویت ارتباط نهادهای آموزشی و دنیای کار، پژوهش و جامعه، در ایجاد این سیستم نقش حیاتی را ایفاء می کند.

سازماندهی موثر روابط بین سازمانی بواسطه شکل گیری و بکارگیری سیستم های پیچیده تر، نوآوری های سریع در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات و خدمات روز به روز مشکل تر شده است و الزامات خاص خود را می طلبد. لذا مدیریت ارتباطات بین سازمانی به قابلیت استراتژیک بدل شده است. هیچ سازمانی از حیث منابع خود کفا نمی باشد لذا سازمانها برای تداوم حیات و کسب منابع می بایست با محیط در تعامل باشند. از این رو بنگاهها برای باقی ماندن در فضای کسب و کار نیازمند پذیرش فشار گسترش یابنده نوآوری هستند. نوآوریها حاصل از تحقیق و توسعه به عنوان عامل موفقیت عملکرد اقتصادی بنگاههای صنعتی و بخش صنعت معرفی شده اند. تجدید ساختار صنعتی، جایگزینی نیروهای ماهر، پذیرش نوآوری توسط سازمان، داشتن یک سیستم کارای ارزیابی

و انتخاب پروژه، وجود یک سیستم کارای مدیریت پروژه، ارتباط داشتن با اهداف شرکت و محور قرار دادن بازار، همه همه دال بر ضرورت عملکرد سیستمی و پیوند با مراکز آموزشی و پژوهشی است.

سازمان‌های بزرگ برای شراکت با مراکز علمی و پژوهشی به منظور دسترسی به آخرین دستاوردهای پژوهشی و استفاده از توان کارافرینی آنها ترغیب شوند. توامان با این انگیزه سازی، آزادسازی اقتصادی و تقویت خصوصی سازی و توجه به امنیت تولید و دارایی به منظور کاهش ضریب ریسک سرمایه گذاری، جهت تبدیل شدن یک نظام اقتصادی به یک اقتصاد یادگیرنده و نهایتاً تحقق اقتصاد مبتنی بر دانش ضروریست.

منابع

۱. اسکات، دیبلو ریچارد، (۱۳۷۳)، سازمان‌ها سیستمهای حقوقی و حقیقی و بازجلد اول ترجمه محمد رضا بهرنگی، تهران، مترجم.
۲. امیدی، رضا، (۱۳۸۶) کیفیت زندگی در برنامه های توسعه ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران. دانشکده علوم اجتماعی. گروه تعاون. گرایش برنامه ریزی و رفاه اجتماعی.
۳. امیری سواد رودباری، عادل (۱۳۹۲)، تدوین مدل شایستگی مدیران در جهت تحقق چشم انداز ۱۴۰۴، پایان نامه، دانشگاه تهران. دانشکده مدیریت. گروه مدیریت دولتی. رشته مدیریت دولتی.
۴. انتظاری، یعقوب، (۱۳۸۸)، ارائه الگویی برای هماهنگ سازی نظام آموزش عالی با تحولات مبتنی بر دانش در نظام اشتغال؛ مورد مطالعه برنامه توسعه پنجم، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۳،
۵. برتالانفی، لودویگ فون، (۱۳۷۰)، نظریه عمومی سیستم-ها، ترجمه کیومرث پریانی، تهران، نشر تندر.
۶. بهرنگی، محمدرضا، (۱۳۸۲)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، تهران: نشر کمال تربیت.
۷. بهروز هادی زنور، (۱۳۸۹)، بررسی نظام برنامه ریزی اقتصادی در ایران (دوره قبل از انقلاب اسلامی)، تهران؛ مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی.
۸. پای، لوسین و دیگران؛ بحران‌ها و توالی‌ها، ترجمه غلامرضا خواجه‌سروی، تهران، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی، چاپ اول، ۱۳۸۰.
۹. پسندیده، محمد مهدی، (۱۳۸۵)، جامعه دانایی محور اساس تحقق توسعه کشور، موسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی،
۱۰. پناهی، محمد حسین (۱۳۷۱)، ضرورت ارزیابی علمی برنامه های توسعه و وضعیت آن در ایران، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۳ و ۴، صص ۹۶-۷۴.
۱۱. پیروزمند، علی رضا، ارزیابی نقدهای برنامه های توسعه اقتصادی ایران، تهران؛ مجله اقتصاد اسلامی، شماره ۷.
۱۲. جهانگرد، اسفندیار، ورزمیار، حسن (۱۳۹۱)، بررسی تطبیقی نظام های برنامه ریزی ایران طی برنامه های قبل و بعد از انقلاب اسلامی، تهران، دفتر مطالعات برنامه و بودجه، مهرماه.
۱۳. عابدی جعفری، حسن، داود سلمانی و محبوبه رادمند، (۱۳۸۹)، بررسی نیازهای منابع انسانی برنامه پنجم توسعه: رویکردی آینده پژوهی، فصلنامه راهبرد، سال نوزدهم، شماره ۵۶، پاییز.
۱۴. قریب، حسین، (۱۳۸۹)، کنکاشی پیرامون انواع نگرشها در باب تعامل جهانی: با تاکید بر برنامه های توسعه جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه بین المللی روابط خارجی، سال دوم، شماره ششم، تابستان.
۱۵. حیدری عبدی، (۱۳۸۵)، ضرورت هماهنگی برنامه های آموزش عالی با برنامه های توسعه کشور، موسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی،
۱۶. داودی، رسول (۱۳۷۵)، روش شناسی ساختار آموزش عالی در برنامه های پنج ساله توسعه، در بخش آموزش عالی، کتاب دکتری، بخش فناوری و پژوهش دانشگاه آزاد تهران.
۱۷. دفتر مطالعات برنامه و بودجه (۱۳۸۸)، درباره برنامه پنجم توسعه؛ آسیب شناسی برنامه های توسعه در ایران، خردادماه.
۱۸. دفتر مطالعات سیاسی (۱۳۸۲)، درباره لایحه برنامه چهارم توسعه؛ چارچوب مفهومی: ویژگی های نظام جهانی و کیفیت تعامل حوزه های داخلی و خارجی، پژوهشهای مجلس شورای اسلامی، اسفندماه.
۱۹. دلیرپور، پرویز، (۱۳۸۶)، تأملی نظری در موانع ساختاری تدوین راهبرد ملی توسعه در ایران، مجله سیاست، تابستان- شماره ۲

فرا تحلیل ارزیابی عملکرد نظام آموزش عالی با تمرکز بر برنامه های توسعه / ۲۳

۲۰. رشیدی، مصطفی و علی راد (۱۳۸۷)، مدل شبکه ای حاکمیت و اداره؛ رویکردی جایگزین برای نظام تدوین برنامه های توسعه در ایران، فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۷۰، زمستان.
۲۱. رشیدی فر، پروانه، (۱۳۸۴)، بررسی روند تغییرات نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان قم از نظر تطابق با اهداف برنامه سوم توسعه طی سال های ۷۹-۸۲ و بررسی علل آن. پایان نامه ارشد. دانشگاه تهران.
۲۲. رضا نوروززاده، کوروش فتحی و امیرحسین کیذوری، (۱۳۸۸)، تحلیل محتوای اسناد فرادستی و معین به منظور استنتاج سیاست های برنامه توسعه پنجم بخش آموزش عالی، تحقیقات و فناوری، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۳.
۲۳. رضائی، محمد حسین، (۱۳۹۱)، مطالعه عدالت اجتماعی در برنامه های توسعه از نگاهی نو، مجله مدیریت اسلامی « پاییز و زمستان - شماره ۴
۲۴. رضائیان علی، (۱۳۸۴)، تجزیه و تحلیل طراحی سیستم. تهران سمت.
۲۵. روشندل اربطانی، طاهر، (۱۳۸۶)، طراحی و تبیین مدل نهادی کردن برنامه های راهبردی جامعه در افکار عمومی از طریق رسانه های جمعی: مورد سند چشم انداز بیست ساله (ایران ۱۴۰۴)
۲۶. رثوفی، محمد حسین (۱۳۸۱)، مدیریت عمومی و آموزشی، مشهد روان مهر.
۲۷. زاهدی، شمس السادات، (۱۳۸۹)، تجزیه تحلیل و طراحی سیستم ها، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
۲۸. زعفران چی، لیلا سادات، (۱۳۸۵)، زنان و خانواده در چهار برنامه توسعه، مجله مطالعات راهبردی زنان « پاییز - شماره ۳۳
۲۹. سجادی، حمید، (۱۳۹۳)، آسیب شناسی امکان پذیری نظارت و کنترل در برنامه های توسعه ایران، دو فصلنامه علمی پژوهشی دانش سیاسی، شماره دوم، پاییز و زمستان.
۳۰. سیاری، علی اکبر، (۱۳۸۸)، بازنگری تجارب برنامه های آموزش عالی در برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۳، صص ۲۶-۱۳
۳۱. شیرزادی، رضا و سپیده سوزنی شیروان، (۱۳۹۱)، ملاحظات جنسیتی در برنامه های پنج ساله توسعه ایران، فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، سال هشتم، شماره بیست و یکم، زمستان.
۳۲. شیرزادی، رضا، الهام سخایی، (۱۳۹۰)، جهانی شدن و برنامه ریزی توسعه در ایران، مطالعات سیاسی، تابستان، شماره ۱۲
۳۳. عادل آذر و همکاران، (۱۳۹۲)، تحلیل چالش کیفیت آموزش عالی در برنامه پنجم توسعه، راهبرد فرهنگ، شماره بیست و یکم، بهار.
۳۴. عباس زاده، سعیده، (۱۳۹۴)، بررسی تطبیقی برنامه پنجم توسعه کشور پیرامون عدالت جنسی با تاکید بر وضعیت آموزش عالی زنان در ایران و مقایسه آن با وضعیت جهانی، پژوهشنامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال ششم، شماره اول، بهار.
۳۵. عزیزخانی، فاطمه (۱۳۹۰)، ارزیابی برنامه سازوکار نظارتی برنامه پنجم، فصلنامه مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، سال هیجدهم، شماره ۶۷.
۳۶. علاقه بند، علی، (۱۳۸۱)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران نشر روان.
۳۷. علی عطا فر و همکاران، (۱۳۸۸)، سند چشم انداز ۱۴۰۴، برنامه چهارم توسعه و تحولات بنیادی مورد نیاز دانشگاهها، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال اول، شماره ۴.
۳۸. غلامرضا ذاکر اصفهانی، (۱۳۸۸)، محیط پژوهش در ایران و پیشنهاد اهداف و سیاست های پژوهش در برنامه پنجم توسعه کشور، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۳.
۳۹. فتح اله تار، محسن علوی منش، (۱۳۹۰)، بهبود فضای کسب و کار در برنامه پنجم توسعه، مجله مجلس و پژوهش، سال ۱۸، شماره ۶۷.
۴۰. فرشاد مومنی و مینو امینی، (۱۳۹۰)، توانمند سازی و توسعه پایدار در برنامه سوم و چهارم توسعه ایران با رویکرد آمارتیا سن، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال یازدهم، شماره ۴۲.
۴۱. فرشاد مومنی، سمیه ارضرومچیلر، عطیه هردوست، (۱۳۹۳)، بررسی وضعیت زنان در برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی پس از انقلاب، نشریه زن در فرهنگ و هنر، دوره ۶، شماره ۱، بهار.
۴۲. قاسمی، رضا (۱۳۹۲)، بررسی تطبیقی وضعیت برنامه آموزش برای همه در ایران و کشورهای منطقه در چهارچوب سند چشم انداز ۱۴۰۴، کتاب، دانشگاه تهران.
۴۳. کاکوجویاری، علی اصغر (۱۳۸۴)، آموزش پرورش مبتنی بر مدرسه: مبنای پیشنهادی برنامه چهارم توسعه تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت.
۴۴. کیومرث اشتریان، سمانه کشور دوست، فاطمه حاجی احمدی، (۱۳۹۳)، بررسی تاثیر عوامل سیاسی بر اجرای برنامه پنجم توسعه، پژوهشنامه علوم سیاسی، پاییز، شماره ۳۶
۴۵. مجموعه مقالات همایش منطقه ای برنامه چهارم توسعه، چالشها و ارزشها، گردآورنده علی محمد حاجیان، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی، (۱۳۸۵).
۴۶. محمد خضری، (۱۳۸۹)، دورنمای محیط کسب و کار در لایحه برنامه پنجم توسعه، فصلنامه مطالعات راهبردی، سال سیزدهم، شماره دوم، تابستان

۴۷. محمدحسین پناهی، (۱۳۷۵)، تحقیقات ارزیابی برنامه‌های اجتماعی-اقتصادی و نقش آن در تنظیم برنامه‌های توسعه، تهران؛ مجله مجموعه مقالات دانشگاه علامه طباطبائی « شماره ۹۳
۴۸. معاونت پژوهش‌های اقتصادی (۱۳۸۵)، آسیب شناسی نظری برنامه‌های توسعه اقتصادی بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، پژوهش نامه اقتصاد، شماره ۳، بهمن.
۴۹. مقیمی اسفندیاری، حسن، «بررسی تطبیقی برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و برنامه‌های تعدیل اقتصادی» دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۷۲، استاد راهنما؛ حسین عظیمی.
۵۰. هیچینز، درک. کی، (۱۳۷۶)، کاربرد اندیشه‌ی سیستمی، ترجمه رشید اصلانی، تهران، مرکز آموزش دولتی.
۵۱. الوانی، مهدی، (۱۳۷۸)، بازتاب جلوه‌های نظریه بی نظمی در مدیریت؛ مجله مطالعات مدیریت، شماره ۳۶.
۵۲. ی. سو، آلرین (۱۳۷۸)، تغییر اجتماعی و توسعه، محمود حبیبی مظاهری، تهران، پژوهشکده مطالعات راهبردی.

53. Brannelly, L., Lewis, L. & Ndaruhutse, S. (2011). Higher Education and the Formation of Developmental Elites Developmental Leadership Programme.
54. Braun, V. & Clarke, V. (2006), "Using thematic analysis in psychology", *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.
55. Czech Republic: Integrated planning and assessment of national development plan, (۲۰۰۵), United Nations Environment Programme, pp: 22-25. Retrieved on November 13, 2014 from, <http://www.unep.ch/etb/areas/pdf/Czech%20ReportFINAL.pdf>
56. Developing National Sustainable Development Strategies in Post-Conflict Countries - WORKING DRAFT –United Nations Department of Economic and Social Affairs Division for Sustainable Development, accessed 22 September 2014 <http://sustainabledevelopment.un.org>
57. Doz, Y. L. and Hamel, G. (1998). *Alliance advantage*, Harvard Business School Press, Boston.
58. Dyer, J. H. and Singh, H. (1998). The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage, *Academy of Management Review*, Vol. 23, pp: 660- 679.
59. Egel, Daniel and Djavad Salehi-Isfahani (2010) "Youth Transitions to Employment and Marriage in Iran:
60. F.H.Harbisson (1973), *Human Resources as the Wealth of Nations*, Oxford University Press, p.3.
61. Fisher, L. M. (1996). How strategic alliances work in biotech, *Strategy and Business First Quarter*, pp: 1- 7.
62. Freeman, C., *History*, (1995) *Co-Evolution and Economic Growth*, IIASA Working Paper, IIASA, Luxemburg.
63. Hunter, J. E & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of Meta Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings*, (2nd ed.). New Bury Park, C. A.: Sage Publication.
64. Hunter, J. E & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of Meta Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings*, (2nd ed.). New Bury Park, C. A.: Sage Publication.
65. Ishak yussof and Rahman Ismail (2002), *Human Resource Competitiveness and Inflow of foreign Direct Investment to the Asian Region*
66. Jarillo, J. C. (1998). On strategic networks, *Strategic Management Journal*, Vol. 9, pp: 31- 41.
67. Kaltenborn-Stachau, Henriette (2008): *The Missing Link. Fostering Positive Citizen-State Relations in Post-Conflict Environments. Communication for Governance and Accountability Program*. Washington, D.C.: World Bank.
68. King, N., & Horrocks, C. (2010), *Interviews in qualitative research*, London: Sage.
69. Mitchell, W. and Singh, K. (1996). Survival of businesses using collaborative relationships to commercialize complex goods, *Strategic Management Journal*, Vol. 17, pp: 169- 195.
70. Oliver, C. (1990). Determinants of interorganizational relationships: Integration and future directions, *Academy of Management Review*, Vol. 15, pp: 241- 265.
71. Pempel, T. J. (1999). *The Developmental Regime in a Changing World Economy*. In: WooCumings, M. (ed.) *the Developmental State*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

72. Powell, W. W.; Koput, K. W. and Smith- Doerr, L. (1996). Interorganizational collaboration and the locus of innovation: Networks of learning in biotechnology, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, pp: 116- 145.
73. Ring, P. S. and Van de Ven, A. H. (1994). Developmental processes of cooperative interorganizational relationships, *Academy of Management Review*, Vol. 19, pp: 90- 118.
74. Rosenthal R. (1987) *Judgment studies: design, analysis, and meta-analysis*. New York: Cambridge University Press; p. 400-6.
75. Ten years of the European Employment Strategy (EES), European Commission, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007, Accessed on November 20, 2014 from http://www.afsz.hu/resource.aspx?resourceID=kulf_proj_efs_ke7807329_en
76. The DAC Guidelines Strategies for Sustainable Development, Paris, Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Publications, 2001, Retrieved October 31, 2014 on <http://www.oecd.org/dac/environment-development/2669958.pdf>
77. The Seventh Five-Year National Socio-Economic Development Plan (۲۰۱۵-۲۰۱۱) Ministry of Planning and Investment Vientiane, October 7, 2011, p. 12
78. Twiss, B. C.(۱۹۹۲), *Managing Technological Innovation*, 4th edition, Pitman, London.
79. Wade, R. (2010). After the Crisis: Industrial Policy and the Developmental State in LowIncome Countries. *Global Policy*,1(2),150-161.
80. Wolf FM. (1986) *Meta-analysis: quantitative methods for research synthesis*. 2nd ed. London: Sage Publications
81. Wolf FM. *Meta-analysis: quantitative methods for research synthesis*. 2nd ed. London: Sage Publications; 1986