



آموزش و توانمندسازی نیروی انسانی؛

حلقه گمشده کسب و کارها در عصر اقتصاد دیجیتال



معاونت بررسی های اقتصادی
اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران



تهیه شده در:

معاونت بررسی‌های اقتصادی

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران

مهر ۱۴۰۳

از طریق پست الکترونیکی زیر می‌توانید پیشنهادها و نظرات اصلاحی خود را به واحد

مربوطه منعکس نمایید:

economic_research@tccim.ir

استفاده از مطالب این گزارش با ذکر منبع بلامانع است.

فهرست مطالب

خلاصه مدیریتی.....	۴
مقدمه.....	۵
۱. نیازهای مهارتی اقتصاد دیجیتال.....	۶
۱-۱. سرمایه انسانی در شاخص آمادگی برای پذیرش هوش مصنوعی.....	۱۰
۲-۱. کاتالیزور سیستمی برای از بین بردن شکافهای مهارتی.....	۱۳
۱-۲-۱. شتابدهنده مهارتی امارات متحده عربی.....	۱۳
۲-۲-۱. شتابدهنده مهارتی ترکیه.....	۱۴
۳-۲-۱. شتابدهنده مهارتی عمان.....	۱۴
۲. مسائل کلیدی در زمینه ارتقای مهارت‌های نیروی انسانی در اقتصاد دیجیتال.....	۱۵
۱-۲. هماهنگی لازم بین بخش‌های دولت.....	۱۵
۲-۲. نقش مهم و تاثیرگذار واحدهای منابع انسانی.....	۱۷
۳-۲. ضرورت بازنگری در فرهنگ سازمانی.....	۱۸
۴-۲. اثرات مهاجرت نیروی کار متخصص بر بازار کار.....	۱۸
۵-۲. آسیب‌شناسی دوره‌های آموزشی.....	۱۹
۳. جمع‌بندی.....	۱۸
منابع.....	۱۹

خلاصه مدیریتی

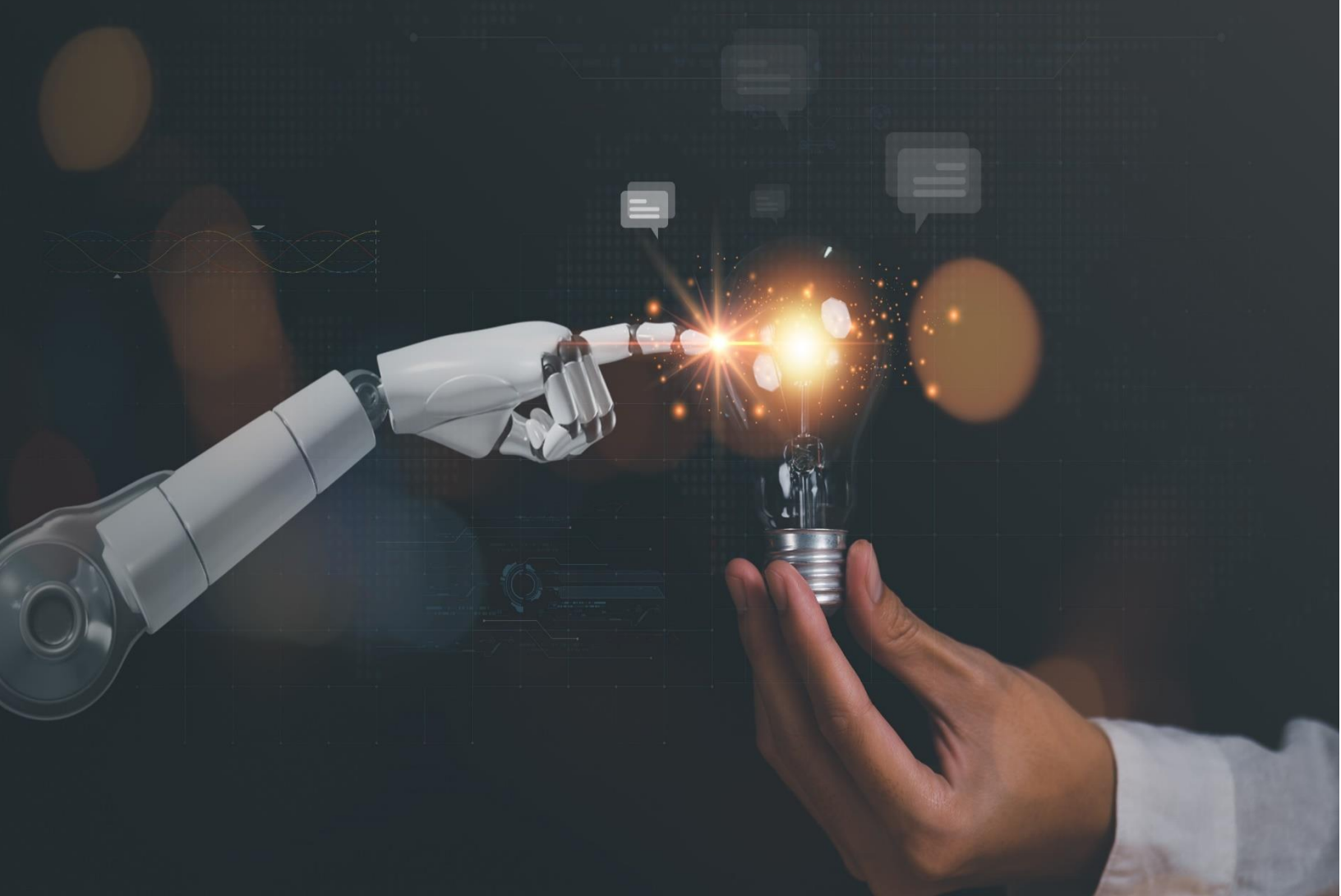
اینترنت و فناوری دیجیتال، پارادایم‌های کسب‌وکار را تغییر داده‌اند. در دنیای دیجیتالی کنونی، نیاز سازمان‌ها برای تبدیل شدن به سازمان‌های یادگیرنده فزونی یافته است. به‌طوریکه اگر یک سازمان در روندی کندتر از محیط پیرامون خویش میل به یادگیری داشته باشد محکوم به حذف و نابودی است. در این زمینه منابع انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند و نقش منابع انسانی ماهر و کارآمد در تحقق اهداف سازمان، امری بدیهی و غیرقابل انکار است؛ شکی نیست که ثروت ملی یک کشور و به عبارت بهتر سرمایه انسانی در قالب مهارت‌ها، سازمان‌ها و انگیزه هایشان ظاهر می‌شود. سازمان‌هایی که افراد توانمند در اختیار داشته باشند می‌توانند در بازارهای جهانی رقابت کرده و همگام با سرعت شبکه‌ها حرکت نمایند. افزایش مهارت‌ها و توانمندسازی نیروی انسانی موضوعی است که شاید از دید بسیاری از سازمان‌ها مغفول مانده است. اما روند پرشتاب تکنولوژی ضرورت توجه به این مسئله را نمایان می‌سازد. نتایج حاصل از این نوشتار حاکی از آن است که بسیاری از سازمان‌های حاضر در سراسر جهان با کمبود نیروی کار ماهر در حوزه دیجیتال مواجه هستند و این امر از حیث مزیت پاسخگویی سریع به تغییرات محیطی و کسب مزیت رقابتی در یک سازمان هشدار برای مدیران کسب‌وکار است. از طرفی جایگاه بسیار نازل ایران در شاخص سرمایه انسانی و سیاست‌های بازار کار، به‌منزله هشدار جدی برای اقتصاد کشور است. توانمندسازی از طریق آموزش و در نهایت ارتقای مهارت‌های نیروی انسانی به‌عنوان یک برنامه سازمانی باعث به‌کارگیری مهارت‌ها، دانش و خلاقیت کارکنان در رسیدن به اهداف سازمانی می‌شود. در این زمینه چند مساله کلیدی برای توانمندسازی، افزایش مهارت‌ها، بهره‌وری و اثربخشی شناسایی شده است:

- ❖ هماهنگی لازم و کافی بین بخش‌های دولتی
- ❖ نقش مهم و تاثیرگذار واحدهای منابع انسانی
- ❖ اثرات متفاوت مهاجرت نیروی کار متخصص بر بازار کار
- ❖ ضرورت بازنگری در فرهنگ سازمانی
- ❖ آسیب‌شناسی دوره‌های آموزشی

پیشنهاد می‌شود با سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، بالا بردن کیفیت نیروی کار، حمایت‌های مالی گسترده در زمینه تحقیقات و برنامه‌های آموزشی، به‌کارگیری دانش‌آموختگان در تخصص‌های تحصیلی خود و شایسته‌سالاری، استفاده از دانش نوین در عرصه‌های مختلف علمی برای پیشرفت و توانمند نمودن نیروی کار در سازمان‌ها اقدام نمود. البته این اقدامات شروط لازم برای دستیابی به هدف توانمندسازی نیروی انسانی است اما کافی نیست و باید سایر مسائل ریشه‌ای مانند بهبود زیرساخت‌ها، استفاده از تکنولوژی‌های مدرن، محیط اقتصادی سالم، بازارهای آزاد، افزایش و بهبود شاخص‌های مرتبط با سرمایه انسانی و ... مورد مذاقه قرار گیرد.

مقدمه

ظهور پلتفرم‌ها و فناوری‌های دیجیتال عصر جدیدی از اشتغال را آغاز کرده و سنگ بنای تحول کسب و کار است. دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست و نیروی انسانی به‌عنوان با ارزش‌ترین منابع سازمانی، متولی آن محسوب می‌شود. در این راستا اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز بوده و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خالق و باانگیزه بالا برخوردار باشد. ابزاری که می‌تواند در این زمینه یاری‌گر مدیران باشد، فرایند توانمندسازی است و کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقا و حیات سازمان است. از اینرو توانمندسازی نیروی انسانی که موفقیت سازمان‌ها را تامین می‌کند به یکی از مهم‌ترین موضوعات روز مبدل گشته است. لذا هدف نوشتار حاضر حاضر، بررسی توانمندسازی و افزایش مهارت کارکنان به‌عنوان حلقه گمشده کسب‌وکارها در دنیای دیجیتال است.



۱. نیازهای مهارتی اقتصاد دیجیتال

اقتصاد دیجیتال در حال حاضر ۲۵ درصد از اقتصاد جهانی را تشکیل داده و نقش مهمی را در ایجاد مسیرهای جدید برای رشد و اشتغال ایفا می‌کند (بانک جهانی^۱، ۲۰۲۳). تسریع نفوذ فناوری در سازمان‌ها، تاثیرهای فراگیر و گسترده‌ای در شیوه به انجام رساندن وظایف در مشاغل مختلف، استراتژی‌ها، ساختار و فرهنگ سازمان‌ها برجای گذاشته است. با توجه به تغییرات مستمر و در حال تکامل عصر دیجیتال، امروزه منابع انسانی شرکت‌ها منبع تعیین‌کننده و کلیدی سازمان‌ها تلقی شده و عملکرد موثر و تعامل اثربخش آن‌ها در استفاده از فناوری و ترکیب آن‌ها با سایر منابع سازمان، به افزایش بهره‌وری، رشد فروش، سودآوری منجر می‌گردد (یوسفی و همکاران^۲، ۲۰۲۱). دیجیتالی شدن اقتصاد و بلوغ فرآیندها و شیوه‌های کسب‌وکار در تمامی سازمان‌ها طی سال‌های اخیر نیازمند تغییرات پویا در مهارت‌های لازم برای کار توسط منابع انسانی است.

انقلاب صنعتی چهارم در حال ایجاد تقاضا برای میلیون‌ها شغل جدید با فرصت‌های گسترده برای نیروی کار است. با این حال در حال حاضر، فرصت‌های نابرابر، شکاف مهارتی جابه‌جایی شغل و نابرابری در حال گسترش است. بر اساس پیش‌بینی مجمع جهانی اقتصاد، نیروی کار جهانی در بازار کار ممکن است تا سال ۲۰۲۵ نیاز به مهارت‌های مجدد داشته و در صورت تداوم روند فعلی نظام آموزش و پرورش در سطح جهانی، بسیاری از دانش‌آموزان فاقد مهارت‌های لازم برای پیشرفت در آینده شغلی خواهند بود. عدم توجه به موضوع ارتقای مهارت در دنیای کنونی می‌تولند منجر به کاهش چشم‌گیر تولید ناخالص داخلی به میزان ۱۵ تریلیون دلار تا سال ۲۰۳۰ شود (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۲۴). موثرترین راه برای بدست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی، با توجه به تغییرات و تحولات شگرف، کارآمدتر و توانمندسازی منابع انسانی سازمان‌ها است.

یکی از مسائل اساسی که مدیران سازمان‌ها در سراسر جهان با آن مواجه هستند، توانمندسازی نیروی کار خود و در نتیجه افزایش بهره‌وری سازمان می‌باشد. در همین راستا سازمان‌های موفق جهان تلاش می‌کنند تا عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان را شناسایی و تقویت کنند. هدف از توانمندسازی نیروی انسانی ایجاد شیوه‌های موثر برای استفاده کارآمد از ظرفیت‌ها و توانایی‌های افراد و گروه‌های کاری و توسعه مجدد محیط کار است که همانطور که اشاره شد به افزایش بهره‌وری سازمان کمک می‌کند. ارتباط توانمندسازی و بهره‌وری سازمانی را می‌توان یک ارتباط دو سویه تلقی نمود. بدین صورت که تحلیل مسئولیت‌ها، تعیین وظایف و اختیارات و بهبود سطح دانش تخصصی کارکنان برای انجام مسئولیت‌های تعریف شده نه تنها به ارتقای توان کاری سازمان و نهایتاً بهبود بهره‌وری خواهد انجامید بلکه کارکنان را از یک مدل ذهنی انعطاف‌پذیر و پویا که همواره پذیرای ایده‌ها و

¹ World Bank

² Yoosefi and et al

راه‌حل‌های جدید خواهند بود برخوردار می‌نماید. ارتقای مهارت از جمله راه‌های توانمندسازی نیروی انسانی است. نیازهای مهارتی افراد با توجه به نوع ارتباط فرد با فناوری‌های دیجیتال متفاوت بوده و در سه دسته زیر طبقه‌بندی می‌شود:

۱. مهارت‌های پایه سواد دیجیتال: این موارد شامل مهارت‌هایی است که تمامی افراد می‌بایست از آن برخوردار بوده و مورد استفاده قرار دهند. از جمله استفاده از اینترنت، تلفن‌های همراه، فناوری ویدیویی و...

۲. مهارت‌های دیجیتال برای نیروی کار عمومی: این مهارت‌ها برای مدیریت، انطباق و کار با سیستم‌های دیجیتال، از جمله مهارت‌های عمومی مانند مهارت در Microsoft Office و الزامات خاص مربوط به هر شغل بوده و ممکن است در طول زمان نیاز به تجدید و به‌روزرسانی منظم داشته باشند.

۳. مهارت‌های دیجیتال برای حرفه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT): این مهارت‌ها برای سازندگان دیجیتال است و به مهارت‌های فنی بالاتر مورد نیاز افراد در مشاغل فناوری مرتبط با توسعه فناوری‌های دیجیتال جدید و محصولات و خدمات جدید اشاره دارد.

با افزایش ناآرامی‌های اجتماعی در بسیاری از کشورهای صنعتی و نوظهور، بازارهای کار در نوسان ناشی از توسعه فناوری و گذار سبز، همکاری بین بخش‌های دولتی و خصوصی می‌تواند عملکرد متفاوت و موثرتری را در زمینه ارتقای مهارت‌های مورد نیاز در اقتصاد دیجیتال پیش ببرد. به‌گونه‌ای که در چشم انداز اقتصاد جهانی با بسیج اقدامات در سراسر جهان برای مهارت‌آموزی مجدد، ارتقاء مهارت و تحول آموزش افزایش خواهد یافت. تنش‌های اقتصادی و اجتماعی حاضر در جهان شکاف‌های مهارتی را بیش از پیش افزایش داده و نیاز به اقدامات در راستای کاهش این شکاف را ضروری‌تر کرده است. بر اساس برآورد مجمع جهانی اقتصاد کاهش شکاف مهارتی می‌تواند تا سال ۲۰۲۸ حدود ۱۱.۵ تریلیون دلار به تولید ناخالص داخلی جهان اضافه نماید.

از جمله الزامات و شایستگی‌های جدیدی که برای سرمایه انسانی در عصر مدرن ضروری است عبارتند از:

- ❖ افزایش سطح آموزش؛ تغییرات تکنولوژیک نیازمند مهارت‌های جدید جدید از طریق آموزش تخصصی است.

- ❖ مهارت‌های دیجیتالی برای انتخاب، ترکیب و ارزیابی حجم عظیمی از اطلاعات به صورت آماری، گرافیکی و...

- ❖ مجموعه‌ای از مهارت‌های فنی برای جستجوی اطلاعات، درگیر شدن در گفتگوها و...

❖ کسب مهارت برای درک دیدگاه‌های مختلف، یادگیری مهارت‌های انتقادی به منظور تجزیه و تحلیل و ارزیابی اعتبار اطلاعات، کسب تجربه در دستیابی به اشکال مختلف اطلاعات، قرار گرفتن در معرض محیط دیجیتال، درک فناوری‌های دیجیتال و سازگاری با این محیط مجازی و...

در سطح جهانی کمبود نیروی انسانی آموزش‌دیده و دارای مهارت‌های دیجیتالی یک چالش اساسی است. از هر دو بزرگسال در اتحادیه اروپا، یک نفر فقط مهارت‌های اولیه دیجیتالی دارد و ۷۰ درصد از شرکت‌های اتحادیه اروپا فقدان مهارت‌های دیجیتالی کافی را به عنوان مانعی برای سرمایه‌گذاری گزارش می‌کنند (کمیسسیون اروپا، ۲۰۲۳). نکته مهم در اینجا این است که سرعت تغییرات دیجیتال در کسب‌وکارها به گونه‌ای زیاد بوده است که حتی کشورهای توسعه‌یافته اروپایی نیز با کمبود نیروی انسانی با مهارت دیجیتال مواجه هستند. نکته مهم دیگر این است که تقاضا برای مهارت‌های دیجیتال در مشاغل غیر فناوری اطلاعات نیز در حال رشد است و برخی از بخش‌هایی که در چند سال گذشته کمتر به مهارت‌های دیجیتال متکی بودند، اکنون در حال عبور از تحول دیجیتالی سریع و عمیق هستند. به عنوان مثال در بخش خدمات اقامتی و غذا، تقاضا برای مهارت‌های دیجیتال بین سال‌های ۲۰۱۹ و سه ماهه اول سال ۲۰۲۳ دو برابر شده است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۳).

بر اساس گزارشی از سازمان توسعه و همکاری اقتصادی که بیش از ۴۰۰ میلیون آگهی شغلی منتشر شده را در ۱۰ سال گذشته مورد بررسی قرار می‌دهد حداقل پنج حوزه را شناسایی کرده که در آن مهارت‌های دیجیتالی نقش کلیدی دارند. در جدول ۱ این حوزه‌ها و مهارت‌های مورد نیاز ارائه شده است.

جدول ۱. مهارت‌های دیجیتالی مهم شناسایی شده طی ده سال گذشته

شرح	مهارت‌های دیجیتال
نسبت به یک دهه پیش مهارت تحلیل و ارزیابی داده‌های پیشرفته مانند یادگیری ماشین یا تجزیه و تحلیل داده‌های کلان در آگهی‌های شغلی بیش از پیش ذکر می‌شوند و به عنوان یک نیاز در طیف وسیع‌تری از زمینه‌های شغلی و کاری فهرست شده‌اند. در ایالات متحده آمریکا تقاضا برای این مهارت‌ها در بازار کار بسیار نفوذ کرده و در بخش‌ها و مشاغل مختلف ۱۵.۵ برابر سریعتر از تقاضای متوسط مهارت‌ها گسترش یافته است.	تجزیه و تحلیل داده‌های پیشرفته
خطر فزاینده حملات سایبری باعث افزایش آگهی‌های شغلی در زمینه متخصصان امنیت سایبری شده است. در این زمینه دانش امنیت سایبری در نقش‌های مختلف، از مشاغل مدیریتی گرفته تا تحلیلگری، مورد نیاز است.	امنیت سایبری
پذیرش تجاری رایانش ابری و سایر فناوری‌های دیجیتال منجر به افزایش تقاضا برای مهارت‌های برنامه نویسی در سراسر جهان شده است. تقاضای رو به رشد برای زبان‌های برنامه نویسی خاص مانند جاوا اسکریپت یا پایتون و اصول توسعه نرم‌افزار نیز در سراسر طیف استخدام دیده می‌شود.	برنامه نویسی
تولیدکنندگان محصولات هوشمند به‌عنوان مثال فناوری‌های پوشیدنی نیاز به مهارت در اتوماسیون و اینترنت اشیا را افزایش داده‌اند. تقاضا برای دانش نرم افزارهای مهندسی به کمک رایانه با گسترش پذیرش اینترنت اشیا در بخش‌های تجاری جدید ادامه خواهد یافت.	اتوماسیون و اینترنت اشیا
تقاضا برای مهارت‌های رسانه‌های اجتماعی به سرعت در حال گسترش بوده و مهارت‌های دیجیتال دیگر مانند تجزیه و تحلیل وب یا بازاریابی آنلاین نیز هسته اصلی بسیاری از مشاغل دیجیتال هستند.	کسب‌وکار دیجیتال و مهارت‌های فروش

منبع: سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، مجمع جهانی اقتصاد

به منظور موفقیت در عصر هوش مصنوعی و اینترنت اشیا، کارفرمایان و نیروی کار باید برای کسب مهارت مجدد و تغییرات در شیوه‌های کاری سرمایه‌گذاری کنند. کارگران باید مشاغل جدید و پررونق در هسته محیط کار دیجیتال را جایگزین نقش‌های در حال افول کنند.

۱-۱. سرمایه انسانی در شاخص آمادگی برای پذیرش هوش مصنوعی

شاخص آمادگی هوش مصنوعی ۱۷۴ کشور را بر اساس زیرساخت دیجیتال، سرمایه انسانی، سیاست‌های کار، نوآوری، ادغام و مقررات مورد ارزیابی قرار می‌دهد. یکی از محورهای این شاخص سرمایه انسانی است. در این بخش محور سرمایه انسانی و سیاست‌های بازار کار که خود شامل چند زیرشاخص است برای ایران و چند کشور

منتخب مورد واکاوی قرار گرفته و در جدول ۲ بخش‌هایی که ذیل محور سرمایه انسانی و سیاست‌های بازار کار قرار می‌گیرد ارائه شده است. شاخص آمادگی هوش مصنوعی عددی بین صفر و یک بوده و هرچقدر کشورها به رقم یک نزدیک‌تر شوند دارای آمادگی بیشتری برای پذیرش هوش مصنوعی هستند.

جدول ۲. زیرشاخص‌های محور سرمایه انسانی و سیاست‌های بازار کار در شاخص آمادگی برای پذیرش هوش مصنوعی

سرمایه انسانی و سیاست‌های بازار کار	
شاخص سرمایه انسانی (به عنوان مثال، میانگین سال‌های تحصیل، سالهای مورد انتظار تحصیل، سواد بزرگسالان)	آموزش و مهارت‌های دیجیتال
هزینه‌های آموزش عمومی	
مهارت‌های فارغ‌التحصیلان	
مهارت‌های دیجیتال در میان جمعیت فعال (مانند مهارت‌های کامپیوتری، کدگذاری اولیه و غیره)	
تعداد فارغ‌التحصیلان STEM (علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات)	
تعداد فارغ‌التحصیلان زن STEM (علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات)	
انعطاف‌پذیری تعیین دستمزد	
پرداخت و بهره‌وری (میزان تعیین دستمزدها در بازار)	
تحرك داخلی بازار کار	
سیاست‌های فعال بازار کار (به عنوان مثال، تطبیق مهارت‌ها، بازآموزی)	
حمایت اجتماعی (درصد جمعیت تحت پوشش طرح‌های حمایت اجتماعی)	

بر اساس آمار صندوق بین‌المللی پول، کشور ایران در محور سرمایه انسانی و سیاست‌های بازار کار که در جدول فوق تشریح شد در میان ۱۷۴ کشور در رتبه ۱۱۹ قرار داشته و شاخص سرمایه انسانی آن عدد ۰.۱۱ را به خود اختصاص داده است. این در حالی است که در محور سرمایه انسانی و سیاست‌های بازار، عربستان سعودی با شاخص عددی ۰.۱۸ در جایگاه نهم، عمان با شاخص عددی ۰.۱۶ در رتبه ۳۱ و ترکیه با شاخص عددی ۰.۱۴ در رتبه ۵۵ قرار گرفته و به مراتب وضعیت بهتری نسبت به ایران در این شاخص دارند. جایگاه بسیار نازل ایران در این محور، به‌منزله هشدار جدی برای اقتصاد کشور است.

با توجه به وضعیت نامناسب ایران در شاخص سرمایه انسانی باید خاطر نشان کرد که اگر سیاست‌گذاران کشور به این درک برسند که نیروی انسانی ماهر و تعلیم‌دیده سرمایه کشور است، هزینه‌های بعضاً گزاف شده در حوزه آموزش و پرورش همگانی و آموزش فنی و حرفه‌ای را به چشم یک سرمایه‌گذاری بلندمدت خواهند دید. باید به این موضوع توجه شود که اگر هدف این است که کشور از تولید محصولات ساده و اولیه فراتر رفته و به سطح بالاتری از زنجیره ارزش دست یابد، آموزش باکیفیت اهمیت اساسی دارد. به‌ویژه در شرایط جهانی و دیجیتالی شدن اقتصاد، می‌بایست نیروی کار آموزش‌دیده و

تحصیل کرده‌ای وجود داشته باشد تا بتواند محیط کسب و کار خود را با سرعت روزافزون تحولات تطبیق دهد. به‌منظور اطمینان از ارتقای مداوم مهارت‌های نیروی انسانی کشور، آموزش شغلی و ضمن خدمت که معمولاً در کشور ما مورد غفلت قرار می‌گیرد حائز اهمیت است. امروزه آموزش نیروی انسانی به‌عنوان گامی موثر در جهت توانمندسازی نیروی انسانی مورد تاکید سازمان‌های به‌ویژه سازمان‌های یادگیرنده و پویا است. آموزش ضمن خدمت با تامین دانش و مهارت مورد نیاز برای انجام وظایف به‌صورت کارا و موثر ضمن ایجاد حس خود ارزشی در کارکنان و رضایت شغلی منجر به بهره‌وری بالای سازمان خواهد شد.

از طرفی کارایی و انعطاف‌پذیری بازار کار نقش بسیار مهمی در تخصیص بهینه نیروی کار و ایجاد انگیزه کار و تلاش دارد. بنابراین باید بستری فراهم شود تا بازار کار این انعطاف‌پذیری را در انتقال سریع و کم‌هزینه کارگران از یک فعالیت اقتصادی به یک فعالیت دیگر داشته باشد. همچنین با توجه به زیرشاخص‌های بیان شده در جدول ۲، بازاری کارآمد است که با برقراری عدالت بین زنان و مردان در محیط کار از استعدادهای موجود بهترین استفاده را نماید.

۱-۲. کاتالیزور سیستمی برای از بین بردن شکاف‌های مهارتی

«انقلاب مهارت آموزی مجدد»^۳ توسط مجمع جهانی اقتصاد و در سه سال گذشته با هدف ارائه آموزش، مهارت‌ها و فرصت‌های اقتصادی بهتر برای ۱ میلیارد نفر تا سال ۲۰۳۰ راه‌اندازی شده است. این انقلاب شبکه‌ای از دولت‌ها و کسب و کارها را گرد هم می‌آورد که متعهد به تغییر سیستم‌ها در زمینه مهارت، مهارت مجدد و ارتقای مهارت هستند. یکی از ابتکارات انقلاب مهارت‌آموزی مجدد، شبکه شتاب‌دهنده مهارت^۴ است. شبکه شتاب‌دهنده‌های مهارتی، چارچوبی را برای همکاری عمومی-خصوصی با تسریع تغییرات سیستمی برای از بین بردن شکاف‌های مهارتی ملی فراهم می‌کند. این چارچوب که توسط مجمع جهانی اقتصاد ارائه شده است، فرصتی را برای مقیاس‌گذاری تأثیر و افزایش سرعت تغییر مهارت با بسیج جامعه جهانی فراهم می‌کند. این مدل با تکیه بر طبقه‌بندی مهارت‌های جهانی مجمع جهانی اقتصاد، به دنبال بسیج سرمایه‌گذاری عمومی در یادگیری مادام‌العمر^۵ و ارتقای مهارت، پیش‌بینی مهارت‌ها و اطلاعات بازار کار و مشارکت‌های صنعتی و بخشی برای ارتقای مشاغل منطقه‌ای و مسیرهای شغلی است. هر کشوری با پیوستن به شبکه شتاب‌دهنده‌ها به یک جامعه مملو از یادگیری می‌پیوندد که با اشتراک بینش‌ها و مهارت‌ها پشتیبانی می‌شود. هر سه ماه یکبار، نمایندگان

³ Reskilling Revolution

⁴ Skills Accelerators

⁵ یادگیری مادام‌العمر این لیده است که هیچ زمانی آموزش متوقف نمی‌شود و بلید تا آخر عمر به رشد و آموزش خود ادامه دهیم. یادگیری مادام‌العمر می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد. افرادی که نرم‌افزار یا مهارت‌های جدیدی را در کار خود یاد می‌گیرند در یادگیری مادام‌العمر شرکت می‌کنند.

شتاب‌دهنده‌های کشورها از طریق جلساتی که توسط مجمع جهانی اقتصاد برگزار می‌شود گرد هم می‌آیند. این جلسات فرآیندی را ارائه می‌دهد که از طریق آن شتاب‌دهنده‌ها می‌توانند بهترین شیوه‌ها را در ارتقای مهارت شناسایی نموده و اقداماتی که به احتمال زیاد در این زمینه مؤثر هستند، به کار گیرند.

در ادامه به برخی از شتاب‌دهنده‌های مهارتی در کشورهای منتخب و همسایه ایران ارائه شده است:

۱-۲-۱. شتاب‌دهنده مهارتی امارات متحده عربی

امارات متحده عربی در راستای دستیابی به تنوع اقتصادی بیشتر، در ایجاد یک اقتصاد مبتنی بر دانش سرمایه‌گذاری می‌کند. این کشور اقداماتی را برای رفع چالش شکاف در مهارت‌های دیجیتالی انجام می‌دهد تا در اقتصاد جهانی رقابت نموده و به اهداف توسعه اقتصادی خود دست یابد. برخی از اقدامات امارات برای رفع شکاف مهارت‌های دیجیتال عبارتند از:

- تاسیس آکادمی‌های مهارت دیجیتال توسط وزارت منابع انسانی که آموزش‌هایی را در زمینه رایانش ابری، تجزیه و تحلیل داده‌ها و سایر مهارت‌های دیجیتال ارائه می‌دهد.
- همکاری با دانشگاه‌ها و کالج‌ها برای ارائه بورسیه و برنامه‌های آموزشی در بخش دیجیتال
- ارتقای کارآفرینی در بخش دیجیتال با تامین بودجه و حمایت و پشتیبانی از استارت‌آپ‌هایی که در حال توسعه محصولات و خدمات دیجیتال هستند.

با برآورد ۴۷ درصدی از فعالیت‌های کاری مستعد اتوماسیون امارات، یکی از چالش‌های کلیدی کشور مزبور اطمینان از ارائه مهارت‌های لازم به نیروی انسانی برای رقابت بخش خصوصی و رشد بخش‌های دانش‌بنیان کشور توسط سیستم آموزشی خود است. بدین منظور شتاب‌دهنده مهارت‌های امارات متحده عربی در نوامبر ۲۰۱۹ راه‌اندازی شد که مشاغل پیشرو اماراتی و بین‌المللی در این کشور را تحت هماهنگی وزارت آموزش عالی و مهارت‌های پیشرفته گرد هم آورد. شتاب‌دهنده مهارت امارات بر ایجاد بسترهای ملی و بین‌المللی برای کاهش شکاف‌های مهارتی و تدوین مدل‌های تجاری جدید و ابزارهای عملی برای توانمندسازی و یادگیری، آموزش در راستای تغییرات آتی، همکاری بین دولت و بخش خصوصی و همچنین جامعه مدنی و موسسات آموزشی برای ایجاد چشم‌اندازی جامع برای رفع شکاف مهارتی در کشور متمرکز است.

۱-۲-۲. شتاب‌دهنده مهارتی ترکیه

اتوماسیون، هوش مصنوعی و تحول دیجیتال تاثیر قابل توجهی بر بازار کار و چشم‌انداز تجاری ترکیه در طول دهه آینده خواهد داشت. برآورد مک‌کینزی برای ترکیه این است که ۷.۶ میلیون شغل در این کشور از بین رفته و در مقابل ۸.۹ میلیون شغل جدید به واسطه اقتصاد دیجیتال تا سال ۲۰۳۰ ایجاد شود. بر این اساس تخمین

زده می‌شود که حدود ۲۱.۱ میلیون نیروی کار باید مهارت‌های خود را بهبود بخشند. بدین‌منظور شتاب‌دهنده مهارت‌های ترکیه در ژوئن ۲۰۲۱ توسط وزارتخانه‌های کار و امنیت اجتماعی، آموزش ملی، صنعت و تجارت راه‌اندازی شد. آژانس توسعه ملی استانبول نقش هماهنگ‌کننده محلی را ایفا می‌کند. با حمایت آژانس شتاب‌دهنده مهارت ترکیه، یک رویکردی سیستماتیک در راستای بازیابی مهارت‌ها برای تضمین رفاه بلندمدت اتخاذ نموده است. شتاب‌دهنده مهارت ترکیه قصد دارد از طریق سه پروژه با محوریت افزایش اشتغال، رفع نیازهای مهارتی در عصر دیجیتال و آماده‌سازی بهتر جوانان به‌عنوان نیروی کار ماهر به این روند رسیدگی کند. بدین‌منظور دو مکانسیم تامین مالی را با بودجه ۵ میلیون دلاری، ۷۱ پروژه و آموزش تقریباً ۷۹۰ نیروی کار را راه‌اندازی کرده است.

۱-۲-۳. شتاب‌دهنده مهارتی عمان

چشم‌انداز اقتصاد ۲۰۴۰ عمان، اشتغال و بازار کار را با هدف توسعه نیروی کار بسیار مولد، نوآور و ماهر در اولویت قرار داده است. شتاب‌دهنده مهارت‌های عمان در سال ۲۰۱۹ توسط وزارت کار راه‌اندازی شده و شامل مطالعات آینده‌نگری بازار کار است که بر ارتقای مهارت‌ها، مهارت‌های قلیل انعطاف و قلیل انتقال، مهارت‌های شغلی خاص و پایه‌های دانش دیجیتال تاکید دارد. هدف این چارچوب ارتقای مهارت بیش از ۱۲ هزار عمانی طی سال‌های ۲۰۲۲-۲۰۲۶ از طریق آموزش آنلاین، بوت کمپ‌ها و پروژه‌ها است. از ژانویه ۲۰۲۲ نیز طرح مهارت‌های آینده عمان تحت نظارت وزارت کار قرار گرفته و در حال آغاز چرخه دوم خود است. در راستای اولویت استراتژیک شتاب‌دهنده مهارت این کشور یعنی نیروی کار بسیار ماهر، این مدل از اقداماتی درخصوص اصلاح قوانین، سیاست‌ها و استانداردهای استخدام پشتیبانی و حمایت می‌کند.

۲. مسائل کلیدی در زمینه ارتقای مهارت‌های نیروی انسانی در اقتصاد دیجیتال

۲-۱. هماهنگی لازم بین بخش‌های دولت

معمولاً بین بخش‌های مختلف بدنه دولت درخصوص ارتقای مهارت‌های مورد نیاز در دوران اقتصاد دیجیتال ناهماهنگی‌های بسیاری مشاهده می‌شود. به‌عنوان مثال، مؤسسات آموزشی مهارت‌هایی را به افراد آموزش می‌دهند که با نیازهای فعلی صنعت سازگار نیست. در واقع علت اصلی چالش‌های بازار در زمینه مهارت، فقدان هماهنگی است. باید یادآور شد دولت‌ها به‌طور منحصربه‌فردی برای رسیدگی به چالش‌های مهارت بازار با ایفای نقش استراتژیک‌تر به‌عنوان هماهنگ‌کننده اکوسیستم، نقش شایان توجهی دارند. در ادامه سه استراتژی برای دولت‌ها پیشنهاد می‌شود تا با چالش‌های بازار مهارت‌ها مقابله کرده و یک اکوسیستم ملی مهارت‌های لازم و شایسته ایجاد کنند.

۱. ایجاد یک پلتفرم باز^۶ و جامع مهارت‌های دیجیتال

دولت‌ها می‌توانند عدم تقارن اطلاعات بازار مهارت‌ها و چالش‌های هماهنگی را با گردهم آوردن همه ذینفعان - شامل جویندگان کار، کارفرمایان و سایر توانمندسازها مانند ارائه دهندگان خدمات آموزشی و استخدامی و تامین‌کنندگان مالی - و ایجاد یک پلتفرم باز رفع نمایند. این پلتفرم افراد را قادر می‌سازد شغل، برنامه‌های مهارتی و گزینه‌های تامین مالی مناسبی را پیدا کرده و کارفرمایان را قادر می‌سازد تا استعدادهای مناسب را بیابند. این به توانمندسازان اکوسیستم مانند ارائه دهندگان آموزش اجازه می‌دهد تا برنامه‌های خود را بازاریابی کرده و سرمایه‌داران نیز گزینه‌های مالی مهارتی مانند کمک هزینه‌ها و بورسیه‌ها را ارائه دهند. با گنجاندن هوش مصنوعی در پلتفرم مزبور، دولت‌ها می‌توانند خدمات قابل ارائه پلتفرم را افزایش دهند، از جمله:

- برنامه‌ریزی نیروی کار قابل پیش‌بینی با استفاده از بینش بازار کار در زمان واقعی بر اساس تقاضای شغل و عرضه استعداد.
- تأیید مهارت‌ها از طریق ارزیابی‌های خودکار، گواهینامه‌های دیجیتال به‌منظور بهبود اعتماد به استعدادهای نیروی انسانی.
- برنامه‌های یادگیری شخصی‌شده برای تسریع در ایجاد مهارت، که توسط آموزش‌دهندگان و مشاوران هوش مصنوعی پشتیبانی می‌شوند.

در یک مثال موردی می‌توان به کشور فرانسه اشاره نمود. فرانسه اولین کشور در جهان است که یک حساب مهارت فردی در قالب یک برنامه تلفن همراه یکپارچه برای آموزش حرفه‌ای و یادگیری مادام‌العمر ایجاد کرده است. دولت فرانسه پلتفرم Mon Compte Formation را که یک پلتفرم دیجیتال برای آموزش حرفه‌ای و توسعه مهارت‌ها می‌باشد پایه‌ریزی کرده است. این پلتفرم به جویندگان کار و کارمندان این فرصت را می‌دهد تا به حساب آموزشی شخصی خود دسترسی داشته، در دوره‌های آموزشی ارائه شده ثبت نام کرده و راهنمایی شغلی دریافت کنند. این پلتفرم همچنین با جمع‌آوری منابع مالی به نیروی انسانی کمک می‌کند تا هزینه‌های مهارتی خود را تامین نماید.

۲. سرمایه‌گذاری مادام‌العمر در مهارت

دولت‌ها می‌بایست انگیزه یادگیری مادام‌العمر را در بین نیروی کار، کارفرمایان و دانشگاه‌ها ایجاد کنند. همچنین با توجه به سرعت تصاعدی تغییرات تکنولوژیکی و کاهش طول عمر مهارت‌ها، نیاز به یک رویکرد جدید برای

^۶ OPC یا ارتباطات پلتفرم باز را به صورت استاندارد برای تبادل امن داده‌های اتوماسیون صنعتی تدوین کرده‌اند. ارتباطات پلتفرم باز ارتباطی بین سیستم‌های اتوماسیون صنعتی ایجاد می‌کنند تا با جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات از هر بخش فرایند، کارایی سیستم را بهبود بخشند.

یادگیری مادام‌العمر واضح است. به‌طور معمول افراد فقط تا ۲۰ سالگی بر روی مهارت‌های خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. این در حالی است که با توجه به روند شتابان توسعه فناوری‌ها و دیجیتالی شدن اقتصاد، یادگیری مادام‌العمر و ایجاد مهارت برای طول عمر شغلی، امکان‌آورد و کیفیت زندگی ضروری است. برای کمک به افراد برای پذیرش ذهنیت یادگیری مادام‌العمر، دولت‌ها می‌توانند قوانین و مقررات سیاستی خاصی را مانند وضع مرخصی تحصیلی با حقوق، ارائه اعتبار و منابع مالی برای یادگیری مادام‌العمر و راه‌اندازی حساب‌های یادگیری فردی برای ردیابی مهارت‌های کسب‌شده مد نظر قرار دهند. در آلمان، ساکنان ۱۴ ایالت از ۱۶ ایالت فدرال می‌توانند به پنج روز مرخصی سالانه با حقوق در راستای ارتقاء مهارت و آموزش معتبر دسترسی داشته باشند. بدین منظور دولت آلمان حمایت مالی خود را در قالب ارائه «چک‌های ارتقای مهارت» ارائه می‌دهد که در ایالت‌های مختلف متفاوت بوده و اغلب ۱۰۰۰ یورو یا ۵۰ درصد از هزینه‌های آموزشی را شامل می‌شود.

به‌طور معمول هنگامی که یک کشور (مانند ایران) با عدم اطمینان اقتصادی دست و پنجه نرم می‌کند، کارفرمایان اغلب به برنامه‌های مهارتی سریع، استخدام‌های غیربهمینه و در موارد شدیدتر اخراج کارکنان روی می‌آورند. دولت‌ها می‌توانند برای تشویق کارفرمایان به اتخاذ رویکردی فعال و بلندمدت در زمینه مهارت، مشوق‌هایی مانند معافیت مالیاتی مرتبط با هزینه‌های آموزشی و توسعه، ارائه یارانه برای حمایت از برنامه‌های مهارتی نیروی کار بزرگ و به رسمیت شناختن شرکت‌هایی که آموزش مهارتی ارائه می‌دهند، مبادرت ورزند.

۳. ایجاد مهارت‌های کارآفرینی و مهارت‌آموزی

چشم‌انداز شغلی امروز به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر شکاف در مهارت‌های اشتغال‌زایی - مانند مهارت‌های بین فردی، خودآگاهی، مهارت دیجیتالی و شایستگی‌های خاص شغلی - است که نه تنها برای انتقال از مدرسه به بازار کار، بلکه در بلندمدت نیز حیاتی هستند. در بازارهای نوظهور که نرخ‌های خوداشتغالی به ۳۰ تا ۵۰ درصد می‌رسد، تقاضا برای مهارت‌های کارآفرینی زیاد است. چندین دولت در حال برداشتن گام‌هایی در جهت ایجاد مهارت‌های استخدامی و کارآفرینی هستند. به‌عنوان مثال برنامه آموزش مهارت‌های اشتغال‌پذیری استرالیا با ارائه راهنمایی‌های شغلی به افراد کمک می‌کند تا مهارت‌های محل کار خود و صنعت خاص را توسعه دهند. همچنین دولت هند از طریق وزارت شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط، برنامه‌هایی را برای توسعه نسل بعدی کارآفرینان ارائه می‌دهد.

۲-۲. نقش مهم و تاثیرگذار واحدهای منابع انسانی

پرواضح است که سازمان‌ها دیر یا زود شاهد ورود نسل دیجیتالی به بازار کار خواهند بود و این موضوع همانند هشداری است که سازمان‌ها را ملزم می‌کند تا آمادگی لازم برای پذیرش تغییر را بدست آورده و با ارتقای مهارت‌های لازم نیروی کار خود و استفاده از ابزارهای فناورانه این مسیر گذار را با موفقیت پشت سر بگذارند.

مسئولیت انطباق بهینه نیروی انسانی با تغییرات سازمانی به ویژه تغییرات فناورانه در کارکرد فرآیندها بر عهده واحد منابع انسانی سازمان‌ها است. در این زمینه واحد منابع انسانی به‌منظور تسهیل انطباق کارکنان با تغییرات می‌بایست دو مسئولیت مهم را مدنظر قرار دهد. نخست آنکه با طراحی و تدارک برنامه‌هایی به شیوه‌های مختلف، ضرورت همراهی کلیه کارکنان سازمان با تغییرات دیجیتالی را یادآور شود. دیگر آنکه از طریق همکاری مستمر و پیوسته با واحد فناوری اطلاعات و بخش تحقیق و توسعه سازمان، نقش فراگیر و گسترده‌ای را در نیازسنجی و گزارش‌دهی دقیق از وضعیت استفاده از سیستم‌ها، مراحل برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی و اجرای سیستم‌های جدید دیجیتال در بخش‌ها و واحدهای مختلف سازمان ایفا نماید. واحد منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین بخش ستادی و پشتیبانی در ساختار کلی، در شناسایی موانع زیرساختی و فرهنگی برای مواجهه با روند تغییرات محیطی و تاثیر آن بر فعالیت‌های سازمان، نقش مهم و تاثیرگذاری دارد. در نتیجه با توجه به نقش کلیدی مدیریت منابع انسانی، در شکل‌دهی هویت دیجیتال سازمان، لزوم برنامه‌ریزی استراتژیک جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال، امروزه بیش از هر زمان دیگری در سازمان‌ها احساس می‌شود. در این برنامه‌ریزی باید مولفه‌هایی مانند ایجاد و پیاده‌سازی سیستم دیجیتالی در سازمان، تدوین استراتژی‌هایی جهت توسعه تکنولوژی و فناوری در سازمان، هدف‌گذاری در جهت افزایش عملکرد کارکنان و ... در نظر گرفته شود.

۲-۳. ضرورت بازنگری در فرهنگ سازمانی

یکی از موضوعات مهم در زمینه ارتقای مهارت‌های مورد نیاز در دنیای اقتصاد دیجیتال و به‌کارگیری فناوری‌های روز در سازمان‌ها، انگیزه و اشتیاق افراد است. تا زمانی که افراد اشتیاقی به استفاده از سیستم‌های جدید و تکنولوژی‌های روز نداشته باشند، مهارت‌های لازم را کسب نکنند و در نهایت توانایی استفاده از سیستم‌های نوین را نداشته باشند، نه تنها ارزش‌افزوده‌ای برای سازمان نخواهند داشت بلکه سازمان در استفاده از فناوری‌های جدید با شکست مواجه می‌شود. در واقع ساختارهای انگیزشی مؤثر برای ایجاد انگیزه در نیروی انسانی برای ادغام با فناوری‌های دیجیتال مورد نیاز است (سیی^۷ و همکاران، ۲۰۲۳) همچنین در این خصوص مکینزی (۲۰۱۶) بیان کرده است که از نظر ۳۳ درصد سازمان‌های مورد بررسی خود، فرهنگ مهم‌ترین مانع کارآمدی دیجیتال است. در نتیجه برای افزایش تطابق و سازگاری افراد با تغییرات، همراهی اثربخش نیروی انسانی و بقا و دوام در اقتصاد دیجیتالی، نیازمند ایجاد بسترهای مناسبی از فرهنگ سازمانی است تا سیستم‌های جدید کارکرد بهتری در سازمان‌ها داشته باشند.

⁷ Siyi and et al

۲-۴. اثرات متفاوت مهاجرت نیروی کار متخصص بر بازار کار

مهاجرت گسترده نیروی انسانی ماهر و متخصص در کشورهای در حال توسعه‌ای مانند ایران یکی از مسائل مهمی است که اثرات بسیاری بر بازار کار دارد. باید توجه نمود که صرف مهاجرت یک تهدید نیست و می‌توان در عین حال با تدوین سیاست‌های محوری متناسب با رشد اقتصادی و اجتماعی خود آن را به یک فرصت تبدیل نمود و از ارتقای مهارت‌های آن‌ها در کشور مقصد، سود برد. اما مهاجرت نیروی کار به شکل غیر متعارف ناهنجاری‌های اقتصادی و اجتماعی کشور را افزایش داده و بیش از پیش شکاف میان کشورهای صنعتی و در حال رشد را افزایش می‌دهد. سرمایه انسانی از ابزارهای مهم توسعه است و توسعه نیز منوط به حفظ سرمایه انسانی است. در کشوری همچون ایران خروج متخصصان که می‌توانند پشتوانه فکری، اجرایی، ارتقادهنده مهارت سایر نیروی انسانی و در کل بقای نظام اقتصادی و سیاسی کشور باشند در بلندمدت منجر به ایجاد بحران سیاسی و اجتماعی فراگیر خواهد شد. در این زمینه نقش سازمان‌ها و ایجاد سیستم حمایتی - ترغیبی جهت حفظ منابع انسانی متخصص و بهره‌مندی از توانایی آن‌ها در راستای ارتقای مهارت سایر نیروها و همچنین ترویج روحیه مشارکتی در بین کارکنان بسیار مهم است.

۲-۵. آسیب‌شناسی دوره‌های آموزشی

در جهان امروز توجه به آموزش نیروی انسانی بر کسی پوشیده نیست و آموزش نیروی انسانی به‌عنوان یک ابزار موثر و مهم در زمینه همراه کردن افراد با دانش، علم و فناوری است. اما نکته قابل توجه این است که صرفاً آموزش‌ها و دوره‌های آموزشی نمی‌توانند اهداف سازمان‌ها را در توان‌افزایی نیروی انسانی و ارتقای مهارت‌ها محقق نمایند. این آموزش‌ها باید با توجه به اصول و روش‌های علمی استاندارد پایه‌ریزی شوند تا نتیجه حاصل شده نیازهای مهارتی موجود را برطرف سازد. در نتیجه لازم است ضعف‌ها و نقص‌های این دوره‌ها شناسایی و مرتفع شوند تا منجر به هدررفت سرمایه‌های سازمان نشوند. آگهی‌های شغلی آنلاین مخصوصاً برای تجزیه و تحلیل روندهای فناوری در حال تغییر، مناسب هستند. علاوه بر مهارت‌ها و یا شرح وظایف، گواهی(های) مورد نیاز را نیز مشخص می‌کنند. تجزیه و تحلیل چنین اطلاعاتی می‌تواند بینش‌های ارزشمندی را در مورد مهارت‌هایی که کارفرمایان در حال حاضر به دنبال آن هستند را مشخص نموده و ارائه‌دهندگان آموزش می‌توانند از تجزیه و تحلیل روند برای درک بیشتر در مورد تقاضای بازار کار در حال توسعه استفاده کنند.

صاحب‌نظران و کارشناسان این حوزه برخی از چالش‌های دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در ایران شامل غیرمرتبط بودن آموزش‌ها با رشته‌های شغلی، عدم اثربخشی در به‌کارگیری فناوری، نبود بسترهای مناسب برای

آموزش، صرف انگیزه کسب مدرک، توجه ناکافی یادگیرندگان به دوره‌های ارائه شده، نبود امکانات و تجهیزات، به‌روز نبودن مطالب ارائه شده و عدم وجود مدرسان مجرب، مسائل و مشکلات مالی و... می‌دانند.

۳. جمع بندی

مهم‌ترین محرک رشد اقتصادی پایدار، مردم، به ویژه منابع انسانی با کیفیت بالا هستند (نگوک و تی‌ان^۸، ۲۰۲۳). تحول دیجیتال با آهنگی سریع، شیوه عملکرد سازمان‌ها را اعم از دولتی و خصوصی به‌طور بنیادین دگرگون نموده و آن‌ها را ناگزیر ساخته تا به دنبال راه‌هایی برای ارتقای مهارت‌ها و توانمندسازی نیروی کار خود باشند. در دنیایی با نوسانات فراوان و رقابت شدید، پیروزی نصیب کشورهای خواهد شد که دارای منابع انسانی باکیفیت، محیط قانونی مساعد برای سرمایه‌گذاری و ثبات محیط سیاسی-اجتماعی هستند. توجه به منابع انسانی و توسعه آن که از ارزشمندترین سرمایه‌های انسانی محسوب شده و محور توانایی و دانش‌افزایی است، موید این واقعیت است که انسان به‌عنوان شریک تعیین‌کننده و موثر در سازمان‌ها مد نظر قرار گرفته و توسعه منابع انسانی موجب توسعه همه جانبه و متوازن سازمان است. تحصیل، کسب مهارت و آموزش نیروی کار نه تنها رشد و بهره‌وری را تحریک می‌سازد بلکه باعث به حداقل رسیدن نابرابری و از این طریق کاهش زیان‌های اجتماعی و اقتصادی را در پی خواهد داشت. دانش و ارتقای مهارت در دنیای پیشرفته یک نوع قدرت و رمز موفقیت به‌شمار می‌آید. به‌طور کلی ارائه پیشنهاداتی برای توان‌افزایی نیروی انسانی و ارتقای مهارت‌های آن‌ها در هر سازمانی منوط به شناسایی نیازهای مهارتی و تحلیل رفتار عوامل و بازیگران اصلی آن سازمان است. اما در یک بیان جامع می‌توان بیان نمود با سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، بالا بردن کیفیت نیروی کار، حمایت‌های مالی گسترده در زمینه تحقیقات و برنامه‌های آموزشی، به‌کارگیری دانش‌آموختگان در تخصص‌های تحصیلی و شایسته‌سالاری، بهره‌مندی از تجارب موفق کشورهای همسایه مانند امارات و ترکیه، استفاده از دانش نوین در عرصه‌های مختلف علمی برای پیشرفت و توانمند نمودن نیروی کار در سازمان‌ها اقدام نمود. البته این اقدامات شروط لازم برای دستیابی به هدف توانمندسازی نیروی انسانی است اما کافی نیست و باید سایر مسائل ریشه‌ای مانند بهبود زیرساخت‌ها، استفاده از تکنولوژی‌های مدرن، محیط اقتصادی سالم بازارهای آزاد، افزایش و بهبود شاخص‌های مرتبط با سرمایه انسانی و ... مورد مذاقه قرار گیرد.

⁸ Ngoc and Tien

1. Yoosefi Lebni, J., Abbas, J., Moradi, F., Salahshoor, M.R., Chaboksavar, F., Irandoost, S.F., (2021). How the COVID-19 pandemic effected economic, social, political, and cultural factors: A lesson from Iran. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(3), 298-300.
2. Siyi, C., Yu, Q., & Al-Samawi, A. (2023). Effects of digital education on human resource development. *Human Systems Management*, 42(6), 691-706.
3. Ngoc, N. M., & Tien, N. H. (2023). Solutions for Development of High-Quality Human Resource in Binh Duong Industrial Province of Vietnam. *International journal of business and globalisation*, 4(1), 28-39.
4. International Labour Organization
5. European Commission
6. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
7. McKinsey & Company
8. International Monetary Fund (IMF)
9. World Economic Forum