



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ ISSN

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

شاخص های برنامه ریزی آموزش با تاکید بر توسعه انسانی

سیدمحمدنبی حسینی^۱، نادر شهامت^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت . مرودشت ایران

Moreysearabola@gmail .com

۲-استادیار دانشگاه آزاد اسلامی گروه مدیریت آموزشی . دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت . مرودشت ایران

nader_shahamat@yahoo.com

چکیده

آموزش نیروی کار انسانی یکی از نیازهای اساسی برای همه جوامع بشری است . آماده سازی این نیروها نخست به برنامه ریزی و سرمایه گذاری نیازمند بوده ، نتایج این سرمایه گذاری انسانی را می توان در آینده مشاهده نمود . نیروی های انسانی می توانند در سازمانهای انتفاعی و یا غیر انتفاعی آموزش ببینند ، تا بتوانند نیروهای کار ماهری که نقش مهمی در رشد و توسعه اقتصادی کشور داشته، و راهبری صنایع مختلف را بر عهده گیرند . گزارشی از سوی بانک جهانی منتشر شده است که کشورها را بر پایه توانایی بسیج ، استعداد های اقتصادی و تخصصی شهروندان مرتب می کند . این شاخص مشخص می کند که کمبود بهداشت و آموزش در هر کشور تا چه اندازه به سرمایه هر کشور خسارت می زند . این شاخص نخستین بار در اکتبر ۲۰۱۸ منتشر شد و نام ۱۵۷ کشور را در بر داشت این شاخص عددی بین صفر و یک است ، به این شکل که هر چه به یک نزدیک تر باشد ، نشان دهنده بهره برداری بیشتر از استعداد ها و ظرفیت ها است .

کلید واژه : آموزش ، برنامه ریزی ، نیروی کار انسانی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ ISSN

مقدمه

کشورهای که قصد دارند به توسعه پایدار دست پیدا کنند، باید بر روی آموزش نیروی انسانی ماهر و کارآمد سرمایه گذاری کنند. برای پیشرفت کشورها، دانش بالا در نیروی انسانی می توانست بسیار تاثیر گذار باشد. اما با ورود فناوری های سطح بالا در کنار دانش و مهارت آموزی، نیز اهمیت پیدا کرد. کشورهای صنعتی با تجربه دریافته اند که برای آموزش نیروی انسانی ماهر و کارآمد می بایست در کنار آموزش های دانشگاهی (آکادمیک) به سراغ آموزش های فنی و حرفه ای هم بروند. یک نیروی انسانی زمانی می تواند برای یک کسب و کار ارزش آفرینی کند که در کنار دانش از مهارت های لازم برای انجام حرفه خود برخوردار باشد. توانایی افراد یک جامعه در برآورد کردن خواسته های آن جامعه امری مهم و ضروری می باشد؛ اما اینکه افراد چگونه به این توانایی برسند خود مسیری را می طلبد که نیازمند سرمایه های گوناگون همچون سرمایه انسانی است. در کنار این سرمایه عظیم انسانی می بایست منابع مالی و برنامه ریزی های آموزشی نیز وجود داشته باشد. برنامه های آموزشی به دو صورت رسمی و غیر رسمی در کشورهای مختلف جهان پیاده سازی و اجرا می شوند. عمده ترین این برنامه ریزی ها مربوط به سازمانهای دولتی (انتفاعی) می باشد اینگونه آموزش ها به آموزش های رسمی معروف هستند. بودجه عمده این آموزش ها از پایه تا سطوح عالی توسط نهادهای دولتی تامین و تخصیص داده می شود. نوع دیگری از آموزش وجود دارد که به آن آموزش های غیر رسمی می گویند. این نوع از آموزش ها که تا حدودی مستقل از نهادهای دولتی مدیریت می شوند، بودجه آن توسط فراگیران تامین می شود. در واقع این سازمانها غیر انتفاعی می باشند (تنگسیری و همکاران، ۱۴۰۰).

رشد اقتصادی مستلزم تربیت نیروی کار ماهر

بسیاری از سازمانها تلاش کرده اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند و در رویکردهای توسعه ای به مدیریت منابع انسانی، به روشنی درباره اهمیت و جایگاه عوامل انسانی در سازمان به عنوان یک دارایی مهم بحث شده است. اگر شرایط مناسبی برای شکوفایی شدن استعدادهای فردی فراهم شود دارایی مذکور کارایی و عملکرد بهتری خواهد داشت یکی از موثرترین



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ ISSN

عوامل رشد احساس توانمندی در بین کارکنان است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

در حال حاضر نبود نیروی متناسب با نیاز بازار یکی از مشکلات به شمار می رود و نقش آموزش های مهارتی در اشتغال پذیری دانشجویان حایز اهمیت است. کارشناسان بالا بودن نرخ بیکاری فارغ التحصیلان را ناشی از ضعف مهارت آموزی دانسته و معتقدند توسعه اقتصاد مستلزم تربیت نیروی انسانی ماهر، آموزش دیده و کاربلد است. مهارت آموزی راهکاری برای حل مشکل بیکاری در کشور است و توانمند سازی نیروی انسانی از طریق آموزش مهارت های شغلی و تخصصی در مراکز آموزشی مهارتی یکی از این راهکارها به شمار می رود که به عرضه نیروی کارآمد و ماهر و توانمند منجر شده و موجب کاهش مشکلات اقتصادی و نرخ بیکاری و افزایش بهره وری و کارایی شاغلان بخشهای مختلف می شود. هم اکنون با جمعیت فارغ التحصیلان بیکار روبرو هستیم که طبق گزارش های موجود یکی از علل بیکاری آنها فقدان مهارت برای ورود به بازار کار است. به گفته متخصصین یکی از مهمترین دلایل بیکاری عدم مهارت آموزی دانشجویان و عدم تجهیز فارغ التحصیلان به مهارت های مورد نیاز بازار کار کشور است (شاگری و همکاران، ۱۴۰۲).

آموزش

آموزش فرآیند تسهیل یادگیری، یا کسب دانش، مهارت، ارزش، اخلاق، اعتقادات و عادت ها است. رویش آموزش شامل تدریس، آموزش عملی، داستان گوئی، بحث و پژوهش هدایت شده است (شعاری نژاد، ۱۳۷۷). آموزش غالباً تحت راهنمایی مربیان انجام می شود (شعبانی، ۱۳۷۱). اما فراگیران می توانند خود را نیز آموزش دهند. آموزش می تواند در شرایط رسمی یا غیر رسمی انجام شود و هر تجربه ای که تاثیر شکل دهی رسمی یا غیر رسمی انجام شود (شریعتمداری، ۱۳۶۴).

آموزش های رسمی در یک محیط رسمی مانند کلاس درس، مدارس و دانشگاه ها آموزش داده می شود. این معمولاً از دوران ابتدایی شروع می شود و تا دوره راهنمایی، دبیرستان و بعد از آن در دانشگاه در مقاطع کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا ادامه دارد. در آموزش رسمی، دانش آموزان و دانشجویان که معمولاً براساس سن یا سطح تحصیلات گروه بندی می شوند،



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ ISSN

توسط معلمان و استادان حرفه ای در یک محیط ساختار یافته آموزش داده می شوند. طرح درسی برنامه ریزی شده و آگاهانه است. طرح درس اغلب از یک برنامه درسی دقیق ایجاد شده توسط معلم یا یک متخصص آموزش دیگر پیروی می کند

(Vanetik, ۲۰۱۹). به طور کلی آموزش رسمی به مراحل زیر تقسیم می شود: ۱- پیش دبستانی یا مهد کودک ۲- دبستان

۳- دبیرستان ۴- دانشگاه یا کالج و یا کارآموزی (باقری نوع پرست، ۱۳۸۹)

آموزش غیر رسمی نیز به نوعی از آموزش اطلاق می شود که از روش یادگیری و آموزش رسمی استفاده نکند این شامل همه مواردی است که توسط خانواده و اطرافیان منتقل می شود. از پدر یا مادری که به کودک نحوه خواندن یا شمردن در خانه را آموزش می دهند تا مهارت آموختن توسط یک دوست. این شامل تجارب و یادگیری از عضویت در یک خانواده و اجتماع درس ساخت یافته است. این آموزش بعد ها در اجتماع و در محل کار بیشتر و بیشتر خواهد شد (Vanetik, ۲۰۱۹).

برنامه ریزی و برنامه آموزشی

برنامه ریزی فرآیند تفکر در رابطه با فعالیت های لازم برای رسیدن به هدف مطلوب است. برنامه ریزی اولین و مهم ترین فعالیت لازم برای دستیابی به نتایج مطلوب است. بسته به فعالیت ها، هر برنامه می تواند که بلند مدت، میان مدت یا کوتاه مدت باشد. برای مدیرانی که در جستجوی حمایت های بیرونی هستند؛ برنامه ریزی مهم ترین و کلیدی ترین و آسان ترین سند برای رشد است. برنامه ریزی می تواند، نقش مهمی در کمک به جلوگیری از اشتباهات یا تشخیص فرصت های پنهان یاری کند. برنامه ریزی به پیش بینی آینده و ساختن آینده تا حدودی قابل تصور کمک می کند. برنامه ریزی پلی است بین آنجایی که هستیم و آنجایی که می خواهیم برویم بطور کلی برنامه ریزی به آینده می نگرند (محمدی، ۱۳۸۵).

برنامه آموزشی نقشه ای است که در آن فرصت ها ی مناسب یادگیری برای رسیدن به هدف های کلی و جزئی مربوط که برای دانش آموزان و مدارس در نظر گرفته شده اند (قادری، ۱۳۸۳). از زمانیکه جوامع بشری کوشش نموده اند تا فرزندان خود را چنان تربیت کنند که جوابگوی هدف های معینی در جهت تحقق آرمانهای جامعه خود باشند می توان گفت برنامه ریزی آموزشی به شکل غیر رسمی وجود داشته است اما برنامه ریزی آموزشی در مفهوم جدید آن برای اولین بار در سال ۱۹۲۳ در



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ ISSN

کشور شوروی سابق مورد استفاده قرار گرفت. اگر چه به طور غیر رسمی برنامه ریزی آموزشی دارای سابقه ای طولانی است ولی مفهوم معاصر آن بسیار نوپا است و عملاً مفهوم جدید برنامه ریزی آموزشی در سطح بین المللی در دهه ۱۳۴۰ شمسی (۱۹۶۰ میلادی) در رابطه با ضروریات رشد اقتصادی مطرح شده و بتدریج گسترش یافت (پارمحمدیان، ۱۳۸۷).

برنامه ریزی آموزشی، نظرات و پیشامدها

از نظر فیلیپ کومز، کارشناس برجسته یونسکو، برنامه ریزی آموزشی کاربرد تجزیه و تحلیل منطقی در آموزش و پرورش به منظور افزایش کارایی است. یعنی کار برنامه ریزی آموزشی تحلیل نظامدار و منطقی مسائل و مشکلات آنی و آتی آموزش و پرورش و تلاش به منظور حل این مشکلات است. این اقدام نهایتاً بهره وری و کارایی نظام آموزشی را افزایش خواهد داد و محور آن نظام آموزشی تلقی می شود. برنامه ریزی آموزشی را می توان سازماندهی یا اصلاح فعالیت ها، تجهیز منابع و امکانات آموزشی برای تحقق بهتر اهداف آموزشی تعریف نمود. امروزه برنامه ریزان آموزشی با دنیای پیچیده و نامطمئنی مواجه هستند. هم اکنون مدارس بصورت بی سابقه ای با تغییرات عمده اجتماعی و سیاسی که شرایطی پویا، جامع و غیر قابل پیش بینی ایجاد کرده، مواجه شده اند. این شرایط مستلزم استفاده از تعدادی استراتژی جانشین و مفاهیم حمایتگر است تا در حل مسائل حال و آینده به برنامه ریزان کمک کند (بهرام پور؛ به نقل از فیوضات، ۱۳۸۵).

نیروی انسانی به عنوان یکی از عوامل تولید هر شرکت و سازمان در نهایت خدمات و یا کالا های را ارائه می کند به منظور تولید و ارائه این کالا و خدمات از عواملی استفاده می کند که به آنها اصطلاحاً عوامل تولید کننده گفته می شود. نیروی انسانی به عنوان منابع استعداد بازار نیروی کار مثل هر بازاری، بازار نیروی کار نیز عرضه، تقاضا و تعادل دارد. اکثر اوقات زمانی از عبارت نیروی کار استفاده می کنیم در واقع به افراد، استعدادها و پتانسیل های موجود در بازار کار اشاره می کنیم. منابع انسانی به منبعی از مهارت ها، دانش و تخصص اطلاق می شود که در صورت نیاز می توان از این منبع بهره گرفت توجه به این مطلب ضروری است که چیزی که منابع انسانی را از دیگر منابع مستثنی می کند قدرت پایان ناپذیری منابع انسانی است. سرمایه انسانی مهارت ها، آموزش ها، تجربیات، تحصیلات، دانش و شایستگی ها بی گفته می شود که در حال حاضر توسط



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ ISSN

افراد به شرکت و سازمان داده می شود. عملاً سرمایه انسانی به ارزشی گویند که توسط افراد یک شرکت ایجاد می شوند. و این ارزش های افزوده را معمولاً با مهارت ها و شایستگی های افراد اندازه گیری می کنند (حاجی قاسمی و همکاران، ۱۴۰۱). به مجموع نیروی کار ماهر یا آموزش دیده در وضعیت استخدام نیروی کار ماهر گفته می شود. این عنوان معمولاً برای توصیف افرادی که برای یک شرکت یا صنعت کار می کنند، استفاده می شود. اگر چه برای یک منطقه جغرافیایی مانند یک شهر، استان یا کشور نیز کاربرد داشته باشد. علاوه بر اینها ممکن است به معنی کسانی باشد که برای کار در دسترس هستند (Seager, 2008). توجه به این مطلب ضروری است که نیروی کار یک جامعه عبارت است از تعداد افرادی که بر اساس قانون در سن اشتغال قرار گرفته اند (الیاس، ۱۳۶۴). شاخص توسعه انسانی در سال ۱۹۹۱ توسط سازمان ملل متحد معرفی گردید که بر اساس آن شاخص های محاسبه می گردد:

درآمد سرانه واقعی (بر اساس روش شاخص برابری خرید)، امید به زندگی (در بدو تولد) و دسترسی به آموزش (که تابعی از نرخ با سواد بزرگسالان و میانگین سال های به مدرسه رفتن افراد است) (راغفر و هاشمی، ۱۳۷۵؛ به نقل از گریفین کیت).

نقش سازمان های مردم نهاد در تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد

در گذشته وظیفه تربیت نیروهای انسانی ماهر و کارآمد بر عهده دولت ها بود. دولت بایستی با استفاده از منابع خود به تربیت نیروی انسانی برای بخش های دولتی و خصوصی می پرداخت. متأسفانه این شیوه نتیجه بخشی لازم را نداشت از سویی دیگر با رشد بخش خصوصی در ایران نیاز به نیروی انسانی ماهر افزایش پیدا کرد. به همین دلیل سازمان های مردم نهاد خصوصی به این نتیجه رسیدند که برای تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد در صنایع مختلف بایستی به کمک دولت بیایند. دولت ها در این سالها به این نتیجه مهم رسیدند که به جای انجام فعالیت های اجرایی در تعلیم و پرورش نیروی انسانی، بهتر است به سیاست گذاری کلی در این زمینه بپردازند و آموزش و پرورش منابع انسانی را به بخش خصوصی و سازمان های مردم نهاد واگذار کنند. فرآیند آموزش و تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد از سنین نوجوانی شروع می شود. نوجوانان و جوانان بایستی در مدارس و دانشگاه ها در کنار مباحث علمی و تئوری، مباحث عملی و مهارتی را نیز آموزش ببینند. وجود هنرستانهای تخصصی می تواند



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ ISSN

به پرورش منابع انسانی کمک کند. برای اینکه بتوان در هنرستان ها آموزش های لازم را به نوجوانان ارائه داد بیش از هر چیزی نیاز است تا هنرآموزان (معلم) متبحر را در هنرستان ها جذب کنیم. یک هنرآموز در هنرستان بایستی در کنار تحصیلات مرتبط با حرفه ای که می خواهد آموزش بدهد، از تجربیات عملی خوبی نیز برخوردار باشد تا بتواند نوجوانان را به سمت و سوی بازار کار سوق دهد. تربیت نیروی انسانی ماهر و کار آمد از هنرستان ها شروع می شود. بنابراین بایستی هنرستان های تخصصی در کشور ایجاد شده و با توجه به نیاز بازار کار به پرورش منابع انسانی در صنایع مختلف پردازد. (خطیب، ۱۳۷۳).

آموزش بر اساس تئوری رفتار برنامه ریزی شده

(محمدزیدی و همکاران، ۱۳۹۱) ارزشیابی تاثیر برنامه آموزشی بر رفتار برنامه ریزی شده بر عملکرد ایمن کارگران را بررسی کرده و سازمان های بهداشتی رفتار را به عنوان عاملی کلیدی زیر بنای بیماری های شایع و مشکلات بهداشتی امروز می داند در نتیجه برای کاهش خطرات شغلی توصیه می شود. مداخلات ارگونومی با فعالیت های ارتقاء سلامت با هدف ارزشیابی تاثیر مداخله آموزشی مبتنی بر تئوری رفتار برنامه ریزی شده در بهبود عملکرد ایمن کارگران صنایع چینی قزوین در نیمه اول سال ۱۳۸۹ طراحی و اجرا کنند.

(حشمتی، ۱۳۹۸) برنامه ریزی آموزشی و جایگاه آن در بهبود توانایی ها و مهارت های سرمایه انسانی یکی از مهم ترین منابع انسانی محقق می شود. در واقع سیاست ها و برنامه ریزی های حاکم بر فرآیندهای کسب و کار باید به گونه ای اندیشیده و اجرا شوند که هدف رفت هزینه ها به ازای هر نیروی کار به حداقل برسد. در همین راستا مهارتی که در زمان استخدام کارشناس منابع انسانی واجب است مهارت ارتباطی است. می توان گفت با سرمایه گذاری بر کارمندان و پیشرفت آنها گامی بلند در جهت حفظ سرمایه انسانی برداشت. شایستگی ها، مهارت ها، و صفات خاصی هستند که برای موفقیت در زمینه ی مشخصی ضروری اند. کسانی که برای دستیابی به شغلی در حوزه منابع انسان تلاش می کنند باید توان خود را پرورش شایستگی های این حوزه، متمرکز کند تا بتوانند موفق شوند. آموزش و بهسازی منابع انسانی در عصر کنونی به لحاظ شرایط خاص زمانی یکی از وظایف اجتناب ناپذیر سازمانها و موسسات محسوب می شود. این مهم اصولاً در غالب ((برنامه های آموزشی)) مدون کوتاه مدت یا



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

دراز مدت به اجرا در می آید .

الزام برنامه ریزی نیروی انسانی در نظام آموزشی

(سعیدی و همکاران، ۱۳۹۹) نیروی انسانی را باید به عنوان مهمترین سرمایه یک انسان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد . امروز سازمانها هزینه های بالایی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می کنند . تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند . سازمان آموزش و پرورش اگر دارای بهترین تکنولوژی بوده و از بهترین امکانات بهره مند باشند ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و یا توانایی استفاده درست و کارآمد از نیروهای موجود را نداشته باشند قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند . یکی از وظایف مدیریت منابع انسانی برنامه ریزی انسانی است . پاسکرلا و ترزینی(۲۰۰۵) نشان دادند که سطح آموزش بر وضعیت شغلی افراد تاثیر گذار است . بیشتر تحقیقات شواهدی را بر سرمایه گذاری در آموزش در بهبود ظرفیت و آموزش افراد نشان می دهند فاسیه (۲۰۰۸) سیمونت (۲۰۰۳) در مورد اهمیت سیستم آموزش در انتقال افراد به بازار کار بحث کردند و نشان دادند که سیستم آموزش بر انتقال افراد به بازار کار موثر می باشد. ادگرتون و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند آموزش تاثیر مثبت بر سلامت کارکنان دارد و تحصیلات بالا با شغل های مرتبط هستند که برای سلامتی ریسک کمتری دارند .

نتیجه گیری

بحث های فراوانی در رابطه با اینکه نرخ بالای آموزش برای کشورها برای دستیابی به سطوح بالایی از رشد اقتصادی ضروری است ، وجود دارد . تحلیل های تجربی از این پیش بینی نظری حمایت می کنند که کشورهای فقیر باید سریعتر از کشورهای ثروتمند رشد کنند زیرا آنها می توانند از فناوری های پیشرفته ای که قبلاً توسط کشورهای ثروتمند آزمایش و امتحان شده اند استفاده کنند . با این حال ، انتقال فناوری به مدیران و مهندسانی آگاه نیاز دارد ، که بتوانند با ماشین ها یا روش های تولیدی قرض گرفته شده از کشور پیشرو کار کنند ، و از طریق تقلید این فاصله را کاهش دهند به همین دلیل توانایی یک کشور در یادگیری از کشور پیشرو تابعی از سهم « سرمایه انسانی » آن است .



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ ISSN

منابع و ماخذ

- الباس ، حمید ، ۱۳۶۴ ، وابستگی جهان سوم ، تهران ، انتشارات : اطلاعات
- باقری نوع پرست ، خسرو ، ۱۳۸۹ ، در آمدی بر فلسفه تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی ایران ، انتشارات : علمی و فرهنگی
- بهرام پور، م ۱۳۸۵ ، مبانی برنامه ریزی آموزشی، تهران، انتشارات : سمت
- شریعت مداری ، علی ، ۱۳۶۴ ، اصول و فلسفه تعلیم و تربیت ، انتشارات : امیر کبیر
- شعاری نژاد ، علی اکبر ، ۱۳۷۷ ، فلسفه آموزش و پرورش ، انتشارات : امیر کبیر
- شعبانی ، حسن ، ۱۳۷۱ ، مهارت های آموزش و پرورش ، انتشارات : سمت
- قادری ، مصطفی ، ۱۳۸۳ ، بسترهای فهم برنامه درسی ، تهران ، انتشارات : یادواره کتاب
- محمدی ، علی ، ۱۳۸۵ ، سازمان و مدیریت ، تهران ، انتشارات : هادیان
- مجمع خیرین توسعه و ترویج آموزش های فنی و حرفه ای، اسفند ۱۳۹۶
- یار محمدیان ، م ؛ بهرامی ، س؛ فروغی ابری ، ا ، ۱۳۸۷، مدیریت و برنامه ریزی آموزشی ، انتشارات : راه کمال
- تنگسیری ، زینب و کائیدی ، فریده و قنواتی ، جواد و شیر علی ، زهرا و بحرکانی ، علیرضا و عبادی ، محمد ، ۱۴۰۰ ، مروری بر فناوری های امروزی و در حال ظهور در حوزه آموزش رسمی و غیر رسمی ، اولین کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرآیندهای تعلیم و تربیت ، بندرعباس
- محمدی زیدی عیسی ، پاکپور حاجی آقا امیر، محمدی زیدی بنفشه. ارزشیابی تاثیر برنامه آموزشی بر اساس تئوری رفتار برنامه ریزی شده بر عملکرد ایمن کارگران. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران. ۱۳۹۱؛ ۲۲ (۹۷): ۱۷۷-۱۶۶
- محمدی، فریده، بنی مهدی ، سودابه ، صالحی ، مرتضی ، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین آموزش و توانمند سازی بر بهره وری نیروی انسانی در بین کارمندان دانشگاه پیام نور شهرکرد . دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱ ، تهران
- حشمتی ، کرملی ، ۱۳۹۸ ، برنامه ریزی آموزشی و جایگاه آن در بهبود توانایی ها و مهارت های سرمایه انسانی شهرداری تهران ، ششمین کنفرانس ملی فناوری های نوین در مهندسی عمران ، معماری و شهرسازی ، تهران



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

خطیب ، محمد علی ، ۱۳۷۳ ، اقتصاد توسعه ، انتشارات : دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران

سعیدی ، سهام و چگاه ، افسانه و چگاه ، شهلا و گودرزی ، مهسا ، ۱۳۹۹ ، بررسی اثر الزام برنامه ریزی نیروی انسانی در نظام آموزشی

شاگری ، جمیله و برادران حسن زاده ، رسول ، ۱۴۰۲ ، ارتباط بین رقابت در بازار محصول و کارایی سرمایه گذاری نیروی

گرفین ، کیت ، راهبردهای توسعه اقتصادی ، ترجمه حسین راغفر ، محمدحسین هاشمی ، نشر نی ، ۱۳۷۵

Capital investment on economic growth and poverty : a simulation

Collin , matthew , and david n.weil . ۲۰۱۸ .” the effect of incyeasing human

Exercise” . policy research working paper ۸۵۹۰ , world bank , Washington , dc .

Edgerton , j.d. , Roberts , l . w . , von below , s . , education and quality of life , ۲۰۱۳ . ink . c , land , etal .

(eds). handbook of training , Luxembourg : publications office of european union , ۲۰۱۲ .

Fasih , t . , linking education policy to labor market outcomes , the world bank , ۲۰۰۸ .

[https:// fa.m.wikipedia.org](https://fa.m.wikipedia.org)

[http:// barnamestation.parsiblog.com](http://barnamestation.parsiblog.com)

pascarella ,e., and terenzini , p.,how college affects students : a third decade of research . san francisco: jossey

bass,۲۰۰۵.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

Seager, joni . ۲۰۰۸ . the penguin atlas of women in the world . the new York : penguin books . part ۰

Margolis , n .d . simonnet , v ., educational track , networks and labor market outcomes , discussion paper no . ۶۶۹ ,

January , iza , ۲۰۰۳ .

Vanetik, yuri (۲۰۱۹, January ۹) . what are the three types of education

Vanetik, Yuri. (۲۰۱۹, January ۹). What Are The Three Types Of Education, And How Do They Differ? Retrieved November ۰۱, ۲۰۲۰, from