



نوزدهمین همایش عرصه یادگیری مدیران منابع انسانی

۲۱-۲۲ تیرماه ۱۳۹۶

ارومیه

تجارب منابع انسانی سازمان ها در توسعه تولید و اشتغال

**آینده پژوهی کار**  
**رویکردهای نوین اشتغال**

دکتر محمدرضا سپهری

رئیس مؤسسه کار و تامین اجتماعی

## روندهای شکل گیری دنیای کار

۱. فناوری های نوین
۲. رفتارهای جدید
۳. هزاره سوم
۴. پویایی
۵. جهانی شدن
۶. تحول زنجیره ارزش
۷. نبرد برای جذب استعدادها

## روندهای شکل گیری دنیای کار

(Cloud Computing)	تغییر جهت به سمت رایانش ابری
(Collaboration Platforms)	پلت فرمهای همکاری مشتری
(Big Data)	پایگاه های اطلاعاتی بزرگ
(Internet of Things)	اینترنت

۱

فناوری ها  
تغییر وضعیت به  
سمت داده های  
انبوه و اینترنتی

Technologies  
Shift to the Cloud  
Collaborative  
Technologies  
Big Data  
The Internet of  
Things

### روندهای شکل گیری دنیای کار

• جستجو و به اشتراک گذاری اطلاعات در سایتهای، وب سایتهای،  
اتصال با سراسر جهان از طریق وب در کمتر از ثانیه

۲  
رفتارهای جدید  
شکل گرفته توسط  
تکنولوژی و وب

۲  
New Behaviors  
Shaped by  
Social & the  
Web

### روندهای شکل گیری دنیای کار

• نسل Z که متولد بین سالهای ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۰ هستند  
• یادگیری و یاددهی مطابق با سلیقه خود  
• نسل فناوریهای اجتماعی و مشارکتی

۳  
نیروی کار هزاره  
رویکردهای  
جدید، انتظارات  
و روشهای کار

۳  
Millennial  
Workforce  
New attitudes  
Expectations

### روندهای شکل گیری دنیای کار

• دسترسی به انواع اطلاعات کاری از طریق تلفن های هوشمند  
 • کار در حین حرکت در هر زمان و مکانی  
 • تغییر جهت به سمت رایانش ابری (Cloud Computing)  
 و فناوری های مشترک (Collaboration Platforms)

۴  
 پویایی  
 کار در هر زمانی  
 و مکان و با هر  
 وسیله ای

۴  
**Mobility**  
 Work any time,  
 anywhere &  
 any Device

### روندهای شکل گیری دنیای کار

• توانایی انجام کسب و کار در سراسر جهان بدون توجه به مرزها  
 • ظهور سازمانهای فراملی  
 • ظهور نیروی کار فرامرزی  
 • تغییر سیستم های حمایتی نیروی کار

۵  
 جهانی شدن  
 بی مرزی

۵  
**Globalization**  
 No Boundaries

**روندهای شکل گیری دنیای کار**

(Fragmentation)  
(Outsourcing)  
(No Boundaries)  
(Global Supply Chain)  
(Non Firm Production)  
(Crowd Working)

• تکه تکه شدن فرایندهای تولیدی  
• برون سپاری محصولات  
• تغییر مرزهای کسب و کار  
• ایجاد زنجیره های ارزش جهانی  
• تولیدات بدون بنگاه  
• تولید و کار جمعی (جمع سپاری)

۶  
چندپاره شدن  
زنجیره ارزش

۶  
Fragmentatin into  
Value Chains

۶  
چندپاره شدن  
زنجیره ارزش

**روندهای شکل گیری دنیای کار**

• جنگ استعدادها به شدت امروز نبوده است  
• عبور از جنگ استعدادها و تشکیل کمپین دائمی برای جذب و نگهداری استعدادها  
• پیروزی در جذب استعدادها مساوی با کسب مزیت رقابتی  
• بحث فرار مغزها و جذب مغزها  
• خدمت استعدادها در موطن خود به کسب و کارهای مقصد

۷  
جنگ  
استعدادها

۷  
The War for  
Talent

۷  
جنگ  
استعدادها

## کارکنان آینده

- کارکنان نسل هزاره یا نسل Z (نسل ۲۰۳۰) ۷۵ درصد نیروی کار
- اشتغال این نسل به کار همزمان با نسل X و نسل های سنتی قبل
- ضرورت تطبیق نسل های قبلی کار با نسل هزاره

• محیط کار انعطاف پذیر و کار در هر زمان و از هر مکانی  
 (مؤلفه مهم توان کار کردن منعطف است)  
 • به جای مسیر شغلی معین مسیره های شغلی را خود تعریف و  
 ترسیم می نمایند  
 .....  
 .....  
 • وضعیت خود را از کارکنان دانش به کارکنان فراگیر تغییر می  
 دهند  
 • مطابق با سلیقه خود آموزش دیده و مطالبی را یاد می گیرند  
 • به جای آموزش دیدن یاد می گیرند

اصول مربوط به  
کارکنان آینده

## سیستم های آموزشی آینده

- عبور از آموزش به یادگیری
- رواج یادگیری غیر رسمی و مادام العمر
- تحول سیستم های آموزشی سنتی
- یادگیری بر اساس نیاز نه بر اساس برنامه رسمی  
سیستم های یادگیری (تمرکز بر مهارت)
- مفهوم اشتغال پذیری (Employability)
- شکل گیری جوامع یادگیری (از جمعی دو نفره تا  
جامعه ای به وسعت جهان غلبه با OER ها و  
MOOC ها)

۱

ریزکارهای جدید

۲

فناوری ها

۳

نیروی کار هزاره

۴

یونانی

۵

جهانی شدن

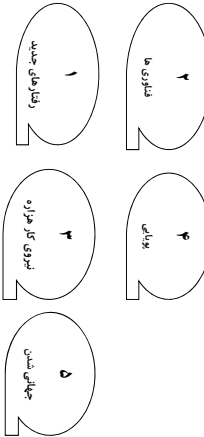
## سیستم های آموزشی آینده (ادامه)

• پلت فرم های مشترک همکاری و شبکه های اجتماعی محل های اصلی یادگیری

• پلت فرم ها و دسترسی به یادگیری و لذا برقراری عدالت آموزشی و حتی کارایی آموزش

• پیوندگرایی نظریه غالب یادگیری

• معلم و استاد در نقش تسهیل گر



## بازنگری در ارتباط بین آموزش و دنیای متغیر کار

### اقدامات پیشنهادی :

- ۱- بازنگری در نظام شایستگی ها و تمرکز بر شایستگی ها منطبق بر نیازهای بازار کار جدید
- ۲- بازآموزی نیروی کار در جهت تطابق با نیازهای بازار کار جدید
- ۳- به رسمیت شناختن آموزش ها و یادگیری غیر رسمی خارج از سیستم های آموزش رسمی و در نتیجه تنوع بخشی به شیوه های یاددهی-یادگیری
- ۴- ایجاد انعطاف لازم در سیستم های آموزشی از جمله دانشگاهها برای انطباق فرایندهای یاددهی-یادگیری با نیازهای متحول بازار کار

### **بازنگری در ارتباط بین آموزش و دنیای متغیر کار (ادامه)**

۵. استقلال بیشتر سیستم های آموزشی خصوصا دانشگاهها در جهت تطابق برنامه های یاددهی-یادگیری با نیازهای متحول بازار کار و نیازهای توسعه منطقه ای
- ۶- بسترسازی برای توسعه پلتفرم های مشترک همکاری و شبکه های اجتماعی در کسب و کار و یادگیری
- ۷- توسعه سیستم های یادگیری مادام العمر، باز و انعطاف پذیر
- ۸- برنامه ریزی برای شناسایی، جذب، حفظ و نگهداری استعدادها در داخل کشور
- ۹- ساخت و توسعه جوامع یادگیری بعنوان راهبرد اساسی پیوند بین بازار کار و آموزش عالی

### **تحولات تکنولوژی و ماهیت مشاغل در عصر اطلاعات و ارتباطات**

- هر روز شاهد رشد و توسعه بیشتر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات در گوشه و کنار دنیا هستیم:
- سرعت پردازنده ها زیاد می شود
  - هزینه انتقال اطلاعات کاهش می یابد
  - حجم داده ها و اطلاعات افزایش می یابد
  - شبکه های اطلاعاتی (اینترنت) گسترده تر می شوند
  - وسایل و ابزار کوچکتر و کارا تر به بازار می آیند



**نرم افزارها حوزه نفوذ خود را در زندگی مردم توسعه می دهند و فرهنگ و شکل زندگی اجتماعی دستخوش تحولات اساسی قرار می گیرد. تحولات تکنولوژی، همه چیز از جمله بازار کار و اشتغال را متحول کرده است.**

**رشد شتابان فناوری ها، سبب ظهور و توسعه نظام های اقتصادی مبتنی بر دانش، و دگرگونی مدل های کسب و کار، شیوه انجام امور، و نوع تعاملات گردیده است.**

جامعه دانش محور ، جامعه ای است که از نظر اقتصادی از ساختی انعطاف پذیر، نوگرا و رقابتی برخوردار بوده ، و نیازمند افرادی است که علاوه بر تخصص ، انعطاف پذیر و مشارکت جو بوده و مدام در حال یادگیری هستند.

در چنین جامعه ای به خاطر تغییرات سریع فناوری و اقتصادی ، ضرورت هماهنگی مستمر بین نظام آموزشی و بازار کار بیش از پیش احساس می شود.

برنامه ریزی برای تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار آینده مستلزم مطالعه و بررسی روندهای شکل دهنده آینده کار می باشد.

## ۱. رفتارهای جدید

- رفتارهای جدیدی از طریق فنآوری های اجتماعی در حال شکل گرفتن است که بزودی به سازمان های ما راه خواهند یافت.
- افراد در دنیای کنونی بیش از گذشته با یکدیگر تعامل داشته و همکاری می کنند. این روندی است که در سراسر جهان و در میان تمامی جمعیت ها و گستره های جغرافیایی شاهد آن هستیم.

## ۲- فناوری ها

امروزه در دنیای فناوری، اتفاقات بسیار جالبی روی داده که به طور چشمگیری شیوه کار ما را تحت تاثیر قرار داده است. بخش های اصلی فنآوری که نحوه کار ما را تغییر داده اند، عبارتند از تغییر رفتار به سمت رایانش ابری و برنامه های نرم فزاری که مبنای کار آنها بر اساس همکاری و تعامل مشترک است.

ساده ترین روش برای فکر در مورد رایانش ابری، اینترنت است. رایانش ابری باعث تجلی موارد بسیار زیادی شده است؛ از جمله توییت، فیس بوک، لینکدین و احتمالاً هر نرم افزار محبوب دیگری که بتوانید تصور کنید، همگی از طریق رایانش ابری پا به عرصه گذاشته اند. شما فقط به اینترنت وصل می شوید و به هر جایی که تمایل دارید می روید.

اینترنت اشیاء اشاره دارد به توانایی دستگاه های پیرامون ما در اتصال به شبکه اینترنت و/ یا به یکدیگر؛ از جمله خودروها، یخچال ها، میزهای کاری و تحریر، دوربین ها، لباس ها، کارت های اعتباری، و هر چیز دیگری که فکر می کنید .

اینترنت اشیاء به ما کمک کرده تا حجم انبوهی از داده های بزرگ را ایجاد نماییم. این موضوع دارای این پتانسیل می باشد که زندگی و محل کار ما را آسان تر و ساده تر نموده و همچنین به ما کمک نماید تا درک بهتری نسبت به خودمان، نحوه کارکردنمان و نیز نحوه زندگیمان داشته باشیم.

### ۳- نیروی کار هزاره سوم

نیروی کار جدید، نگرش جدیدی را در مورد کار به همراه خود آورده است. همچنین انتظارات جدید، مجموعه ای متفاوت از ارزش ها، و روش های گوناگون در خصوص چگونگی کاری که می بایست انجام شود، از شاخصه های دیگر این نیروی کار جدید می باشد.

این نیروی کار جدید، نسلی است که عمیقاً ارزش دانشگاه ها را زیر سوال برده، بیشتر به توسعه پایدار توجه داشته و این توانایی را دارد که مطابق با سلیقه خود موضوعی را فرا گرفته و تدریس نماید. این موارد همچنین شامل استاندارد زندگی آنها و نیز توقعاتی است که از محیط کار دارند.

اینها افرادی هستند که با فن آوری های اجتماعی و مشارکتی بزرگ شده اند و نمی دانند که دریافت ۲۰۰ ایمیل در روز، نشستن در یک چهار دیواری ۶ در ۹، پوشیدن کت و شلوار در محل کار، یا تغییر وضعیت از فن آوری های قدیمی به منظور یافتن افراد و اطلاعات جدید، چگونه بوده و چه مفهومی دارد. این نسل، گروهی است که عملاً متصل به یک دستگاه تلفن همراه بوده که همیشه متصل به اینترنت است.

## ۴- پویایی

امروزه با پیشرفت فن آوری، کارکنان می توانند در هر مکان، زمان، و بر روی هر دستگاهی کار کنند. دیگر مفهوم کارکردن ۵ تا ۹ نفر در یک اتاقک و رفت و آمد روزانه به یک اداره از بین رفته است. امروزه تمامی شما می بایست کارهای خود را از طریق اتصال به اینترنت انجام دهید.

آمارها حاکی از آن هستند که ۹۱ درصد از مردم جهان دارای تلفن همراه بوده و بیش از ۲۲ درصد از آنان دارای گوشی های هوشمند می باشند. پیش بینی می شود این رقم به طور چشمگیری در چند سال آینده افزایش یابد. تلفن های همراه در حال حاضر تبدیل به استاندارد زندگی ما برای برقراری ارتباط با یکدیگر و تبادل اطلاعات شده اند، زیرا ۵۰ درصد از کاربران تلفن های همراه از دستگاه های خود بعنوان وسیله ای جهت اتصال به اینترنت استفاده می نمایند.

## ۵- جهانی شدن

پیشرفت در حمل و نقل و زیرساخت های مخابراتی، از جمله ظهور تلگراف و نسل بعد از آن یعنی اینترنت، سبب گسترش پیوندها و ارتباطات متقابل دولتها شده و از اهمیت مرزها و فاصله های جغرافیایی کاسته است. به زبان ساده، جهانی شدن عبارت است از توانایی انجام کسب و کار در سراسر جهان بدون اینکه توجهی به مرزها داشته باشیم.

- سازمان ها می توانند محصولات و یا خدمات خود را در هر نقطه از جهان بازاریابی کرده یا به فروش برسانند و دیگر هیچ گونه محدودیتی در خصوص حمل و نقل، موضوعات فرهنگی، جذب افراد نخبه، ارز و نیز موانع ارتباطاتی وجود ندارد.
- افراد نخبه لزوماً نباید بومی باشند. سازمان بزرگ و کوچک می توانند از تیم های بین المللی تشکیل شده باشند. سازمان ها همچنین می توانند حضور خود را در هر بخشی از جهان توسعه داده و بدون در نظر گرفتن مرزها، به فعالیت خود ادامه دهند.

## کارکنان آینده

- ◎ دارای یک محیط کار انعطاف پذیر بوده که بر اساس آن می توانند در هر زمان و مکانی کار کنند.
- ◎ بجای داشتن وظایف معین و یک مسیر شغلی از پیش تعیین شده، می توانند مسیرهای شغلی خود را ترسیم و تعریف نمایند.
- ◎ اطلاعات داخلی را به صورت باز و شفاف، در زمان واقعی به اشتراک می گذارند.
- ◎ این فرصت را دارند که بدون نیاز به مدیر، تبدیل به رهبران یک سازمان شوند.
- ◎ با استفاده از روش ها و فناوری های جدید، با یکدیگر همکاری و ارتباط برقرار می نمایند.
- ◎ وضعیت خود را از "کارکنان دانش" به سمت "کارکنان یادگیرنده" تغییر داده اند.
- ◎ مطابق با سلیقه خود آموزش داده و مطالبی را فرا می گیرند.

## سازمان های آینده

- دارای کارکنانی هستند که در سطح جهانی بصورت تیم های کوچک کار می کنند؛
- کارآفرین سازمانی (درون کارآفرین) هستند؛
- یک نیروی کار متصل را بوجود آورده اند؛
- همانند یک شرکت کوچک عمل می نمایند؛
- اولویت اصلی آنها ایجاد یک محلی برای "خواستن" است، به جای یک محلی برای "نیاز"؛
- به سرعت با تغییرات هماهنگ می شوند؛
- در هر زمان و مکانی شروع به نوآوری می کنند؛
- اکوسیستم های خاص خود را ایجاد می کنند؛
- دارای سیستم رایانش ابری می باشند؛
- زنان بیشتری در پست های ارشد مدیریتی هستند؛
- دارای ساختار "سطح" هستند؛
- داستان سرایی می کنند.
- دارای فرایند دموکراتیک یادگیری می باشند؛
- هدف گذاری خود را از "کسب سود" به سمت "شکوفایی یا کامیابی" تغییر داده اند؛
- خود را با کارکنان و مدیران آینده هماهنگ کرده اند؛ و
- از طریق تیم های کوچک، در سطح جهانی توزیع شده اند.

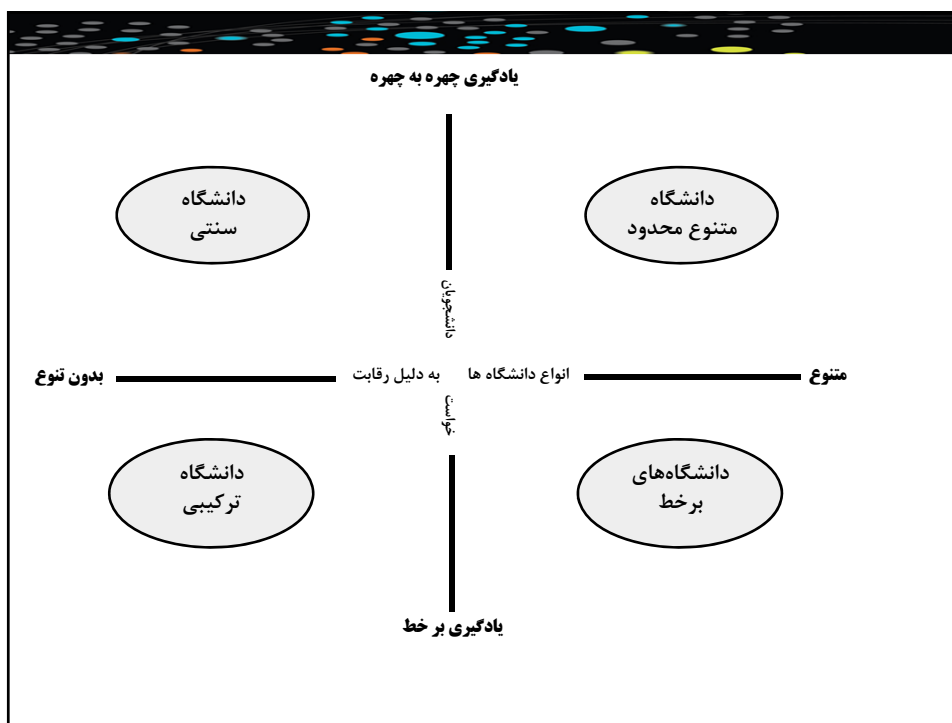


### پیام های کلیدی برای نهادهای آموزشی به ویژه دانشگاه ها

- ⊙ نیاز روز افزون کارفرمایان به کارگران دانشی و با مهارت بالا
- ⊙ افزایش تقاضا برای آموزش
- ⊙ افزایش رقابت در بازار کار و دسترسی کارفرمایان به نیروهای کار جهانی خارج از محدودیت های جغرافیایی
- ⊙ افزایش دسترسی افراد به مراکز آموزش بین المللی و رقابتی شدن آموزش ها
- ⊙ کافی نبودن مدرک و لزوم داشتن قابلیت های کلیدی (مهارت های سخت و مهارت های نرم) و به روز
- ⊙ نیاز به افزایش قابلیت انعطاف پذیری نیروی کار
- ⊙ نیاز نیروی کار به یادگیری مادام العمر
- ⊙ دسترسی بسیار زیاد افراد به تکنولوژی های شخصی و رسانه های اجتماعی
- ⊙ تغییر جمعیت، تجربه و تقاضای متقاضیان آموزش که ناشی از تعداد فزاینده یادگیرندگان مادام العمر بزرگسال می باشد.
- ⊙ نیاز به کاهش هزینه های آموزش و یادگیری برای متقاضیان
- ⊙ قابلیت دسترسی به آموزش های مورد نیاز در هر مکان و هر زمان
- ⊙ دسترسی به آموزش های متنوع و شخصی شده
- ⊙ توجه به دانش و مهارت های زیست محیطی

### دانشگاه های آینده

با توجه به توسعه روز افزون فناوری ها و تغییرات ایجاد شده توسط آن در آینده کار و نیز، اهمیت یافتن دو مؤلفه کلیدی "تنوع و نوآوری" و "دسترسی مخاطبان"، ۴ سناریو برای آینده آموزش عالی و دانشگاه ها پیش بینی می شود.



**سناریوی دانشگاه بر خط ، نشان دهنده باز شدن یا آزاد شدن آموزش‌ها در نظام آموزش عالی است. در این سناریو، دانشگاه‌ها در یک فضای رقابتی و با استفاده از تکنولوژی‌های نوآورانه، طیف متنوع و وسیعی از آموزش‌های را به تعداد نامحدودی از متقاضیان ارائه می‌نمایند.**

Massive Open Online Course

پارادایم آموزش های بدون مرز

دوره های برخط باز انبوه (MOOCs)

فرصت های جدید نوآوری در آموزش عالی  
برای پاسخ به چالشهای نوین اشتغال

### تئوری و ویژگی های کلیدی موک ها

به دنبال جنبش توسعه آموزش و منابع آموزشی باز یا آزاد (یان و همکاران، ۲۰۰۸)، اصطلاح دوره های برخط آزاد انبوه (موک ها) برای اولین بار در سال ۲۰۰۸ توسط دیو کورمیر ( Dave Cormier ) مورد استفاده قرار گرفت.

در این مدل، دانشجویان بر اساس نیاز خود، دوره مورد نظر خود را انتخاب و آموزش های لازم را به صورت برخط دریافت می نمایند؛ و وقتی احساس کنند آماده دریافت مدرک هستند برای ارزشیابی و کسب مدرک، مبالغ کمی پرداخت می کنند.

## موک ها دو ویژگی کلیدی دارند:

- ۱- دسترسی آزاد: هر فردی می تواند به طور مجانی در یک دوره  
برخط شرکت نماید.
- ۲- انبوهی یا فراگیری: دوره ها برای پشتیبانی از تعداد نامحدودی از  
مشارکت کنندگان طراحی می شود.

## جهت گیری های متفاوت

- ۱- xMOOCs: مبتنی بر رویکرد رفتارگرایان است. این دوره ها ادامه آموزش  
دانشگاه هاست. در این دوره ها معمولاً از سخنرانی ، محتواهای از پیش  
تعیین شده ، ویدیو و آزمون های کوتاه استفاده می شود.
- ۲- cMOOCs: بر پایه تئوری ارتباط گرایی بنا شده اند . این دوره ها بر  
یادگیری جمعی و تعاملی حول یک گروه از افراد هم فکر تأکید می نمایند .  
در این دوره ها هیچ محتوا و یا روش از قبل تعیین شده ای برای آموزش  
وجود ندارد بلکه اینها در حین تعامل جمعی و متناسب با نیاز افراد از  
نوگردآوری و ساخته می شوند.

## مهارت های آینده

- مهارت های یادگیری و نوآوری
- مهارت های ارتباطی، همکاری و پیوستگی
- مهارت های اطلاعاتی، رسانه و فناوری
- مهارت های زندگی و شغلی

## دولت ها و نهادهای آموزش عالی

- انسجام سیاسی نهادهای آموزشی، اجتماعی و اقتصادی و اشتغال زا
- همکاری نزدیک و مستمر دانشگاه ها با کارفرمایان به منظور شناسایی نیازهای حال و آینده آنها در بازار کار رقابتی
- اصلاح برنامه های درسی و ایجاد مهارت ها و قابلیت های کلیدی جهت افزایش اشتغالپذیری دانشجویان
- تأکید بر مهارت های نرم (مهارت های ارتباطی، مهارت های زیست محیطی، کار تیمی، حل مسأله، زبان بین المللی و ...)
- و فنی در کنار جنبه های شناختی و علمی
- سیاستگذاری در جهت یادگیری مادام العمر یادگیرنده محور
- ارائه آموزش های متنوع و ارزان قیمت و شخصی سازی آموزش ها
- تدوین سیاست های اثربخش و دستورالعمل های لازم برای حمایت از نظام های آموزش عالی باز، برخط و انعطاف پذیر، مبتنی بر اصول برابری
- ارتقای صلاحیت های فناوری های اطلاعات و ارتباطات مدرسان در آموزش عالی، به منظور تضمین نوآوری مداوم و ارتقای کیفیت آموزش ها
- اولویت دهی به استفاده از روش های تدریس جدید و استفاده از امکانات بالقوه دیجیتال
- افزایش قابلیت دسترسی به محتوای دیجیتال و استفاده از منابع آموزشی آزاد با در نظر گرفتن تنوع فرهنگی و ...
- تأکید بر ایجاد قابلیت های مورد نیاز به جای تأکید بر محفوظات

## شرایط موجود کشور

- ضرورت پایداری در اقتصاد ملی
- ضرورت پایداری اجتماعی
- ضرورت پایداری زیست محیطی

## برنامه های توسعه بعد از انقلاب اسلامی

اهداف کلی	هدف اصلی	مدت برنامه	برنامه
بازسازی و راه اندازی چرخه تولید + توسعه امکانات فیزیکی و زیربنایی + توسعه خدمات اجتماعی دولت + رفع عدم تعادل های عمده مناطق و اقشار	بازسازی اقتصادی کشور در پایان جنگ	۱۳۶۸-۱۳۷۲	برنامه اول توسعه
تثبیت دستاوردهای برنامه اول + ایجاد ثبات در روندهای اقتصادی + کاهش بار سنگین تحولات اقتصادی بر جامعه	تثبیت اقتصادی و ساماندهی بازارهای مختلف	۱۳۷۴-۱۳۷۸	برنامه دوم توسعه

اهداف کلی	هدف اصلی	مدت برنامه	برنامه
توسعه اقتصاد رقابتی از طریق: آزادسازی نظام اقتصادی + شکل‌گیری نظام تامین اجتماعی + اصلاحات قانونی نهادی + لغو انحصارات برای مشارکت بخش خصوصی + کاهش تصدی‌گری دولت	نهادسازی و اصلاح ساختارها	۱۳۷۹-۱۳۸۳	برنامه سوم توسعه
رشد اقتصاد دانایی محور در تعامل با اقتصاد جهانی + حفظ محیط زیست، آمایش سرزمین و توازن منطقه‌ای + توسعه سلامت، امنیت انسانی و عدالت اجتماعی + صیانت از هویت و فرهنگ اسلامی ایرانی + تامین مطمئن امنیت ملی + نوسازی دولت و اثربخشی حاکمیت	رشد پایدار اقتصادی دانایی محور	۱۳۸۴-۱۳۸۸	برنامه چهارم توسعه

اهداف کلی	هدف اصلی	مدت برنامه	برنامه
ترویج شیوه زندگی اسلامی + گسترش عدالت همه جانبه و پاسداشت کرامت انسانی + تقویت هویت اسلامی - ایرانی + ایجاد جامعه ای خودباور با محوریت نهاد خانواده + توسعه دانش و فناوری با تاکید بر فناوری اطلاعات + رشد اقتصادی پایدار و عدالت محور + ارتقای بهره وری + اجرای سیاست های کلی اصل ۴۴ + تامین اجتماعی فراگیر و ارتقای سلامت آحاد جامعه + تحکیم امنیت ملی و توسعه روابط خارجی بر مبنای سه اصل عزت، حکمت و مصلحت + آمایش سرزمین و توسعه منطقه ای + کاهش وابستگی اقتصاد به نفت + ارتقای تعاون و رقابت پذیری در اقتصاد	پیشرفت عدالت محور	۱۳۹۰-۱۳۹۴	برنامه پنجم توسعه

سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی ابلاغی مقام معظم رهبری  
و نظریه رئیس‌جمهور در الگوی مطلوب توسعه

**تم برنامه**

«رشد تولید رقابتی مبتنی بر دانش و بهره‌وری  
در چارچوب اقتصاد مقاومتی و فرهنگ  
اسلامی - ایرانی»

سیاست‌های کلی برنامه ششم بر اساس محورهای ذیل تهیه شده است

اقتصاد مقاومتی

پیشتازی در عرصه‌ی علم و فناوری

تعالی و مقاوم‌سازی فرهنگی



## اقتصاد مقاومتی

مقاوم‌سازی اقتصاد ملی در مقابل ضربه‌ها و اختلال‌های بالقوه و بالفعل (داخلی و خارجی) بر سر راه پیشرفت و دستیابی به اهداف چشم‌انداز با رویکردی **تاب‌آور** (Resilience)، دانش بنیان، مردمی، برون‌گرا، درون‌زا و عدالت محور

## موضوعات خاص

آب – محیط زیست – صندوق‌های بازنشستگی

محور مکانی خاص

منطقه مکران در جنوب سیستان و بلوچستان

## موضوعات فرابخشی خاص

- اشتغال
- محیط کسب و کار
- توانمندسازی محرومین و کاهش فقر

## پیشران ها

- فناوری اطلاعات و ارتباطات و نوظهور
- ترانزیت و حمل و نقل
- گردشگری و توریسم
- معدن و صنایع خلاق
- سلامت و مراقبت های اجتماعی
- خدمات حرفه ای کسب و کار

پیش بینی متغیرهای بخش واقعی اقتصاد (رشد، موجودی سرمایه، اشتغال و بهره وری)، با انکاء به سهم حدود ۳۵ درصدی بهره وری کل عوامل تولید در تامین رشد اقتصادی برنامه ششم توسعه (درصد)

سهم بهره وری در تامین رشد	متوسط رشد بهره وری سرمایه	متوسط رشد بهره وری نیروی کار	متوسط رشد بهره وری عوامل تولید	متوسط رشد سالانه موجودی سرمایه	متوسط رشد سالانه اشتغال	متوسط رشد سالانه اقتصاد
۳۵	۲.۲	۳.۸	۲.۸	۵.۷	۴.۱	۸

با توجه به هدفگذاری نرخ تورم به میزان ۸/۹ درصد در انتهای برنامه ششم، میزان سرمایه گذاری سالانه مورد نیاز به قیمت جاری، حدود ۸۴۸ هزار میلیارد تومان خواهد شد.

#### وضعیت تحول جمعیت در برنامه ششم - هزار نفر

درصد رشد سالانه	۱۳۹۹	۱۳۹۵	
۱.۲۵	۸۴۲۶۴	۸۰۱۷۰	کل جمعیت
۱.۲۳	۴۲۴۱۷	۴۰۳۸۵	جمعیت مردان
۱.۲۷	۴۱۸۴۷	۳۹۷۸۴	جمعیت زنان

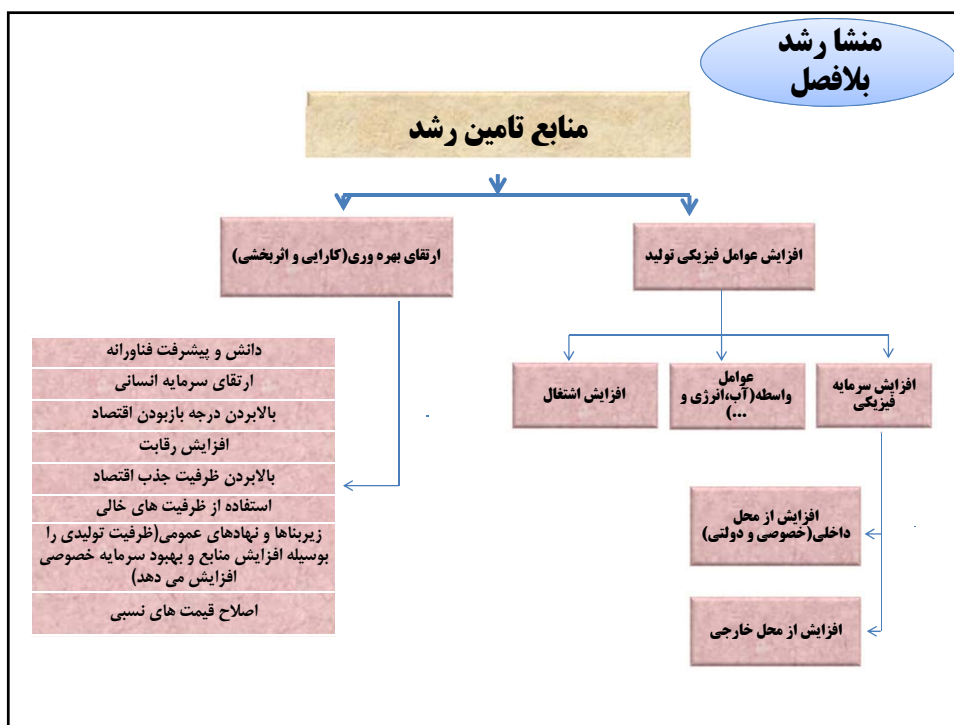
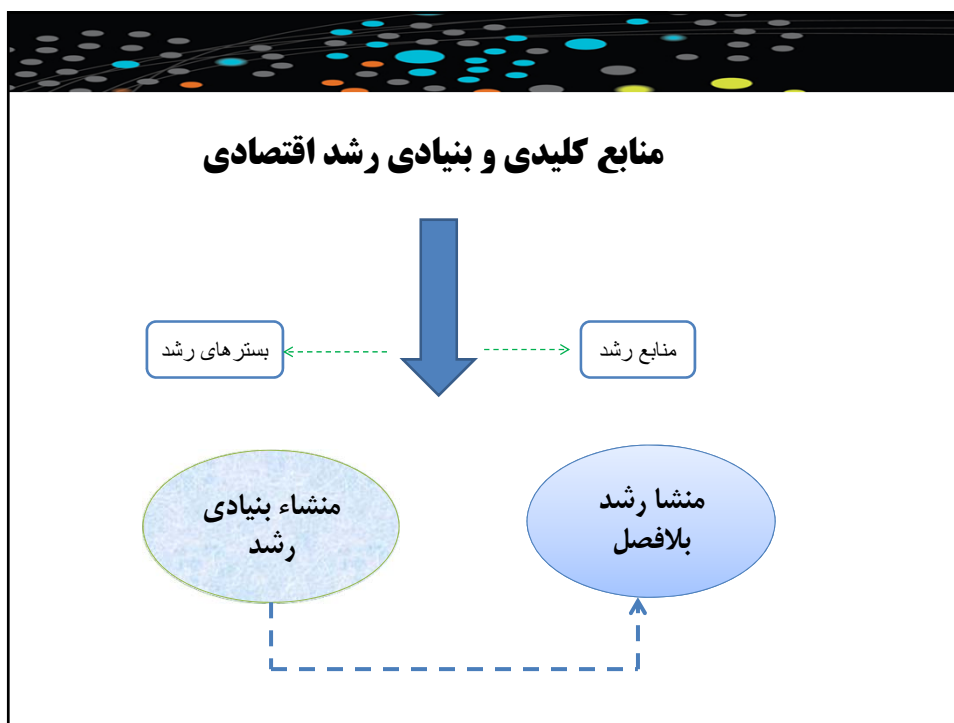
وضعیت تحول نرخ تورم در برنامه ششم (درصد)			
متوسط برنامه ششم	۱۳۹۹	۱۳۹۵	
۹.۹	۸.۹	۱۱.۸	نرخ تورم

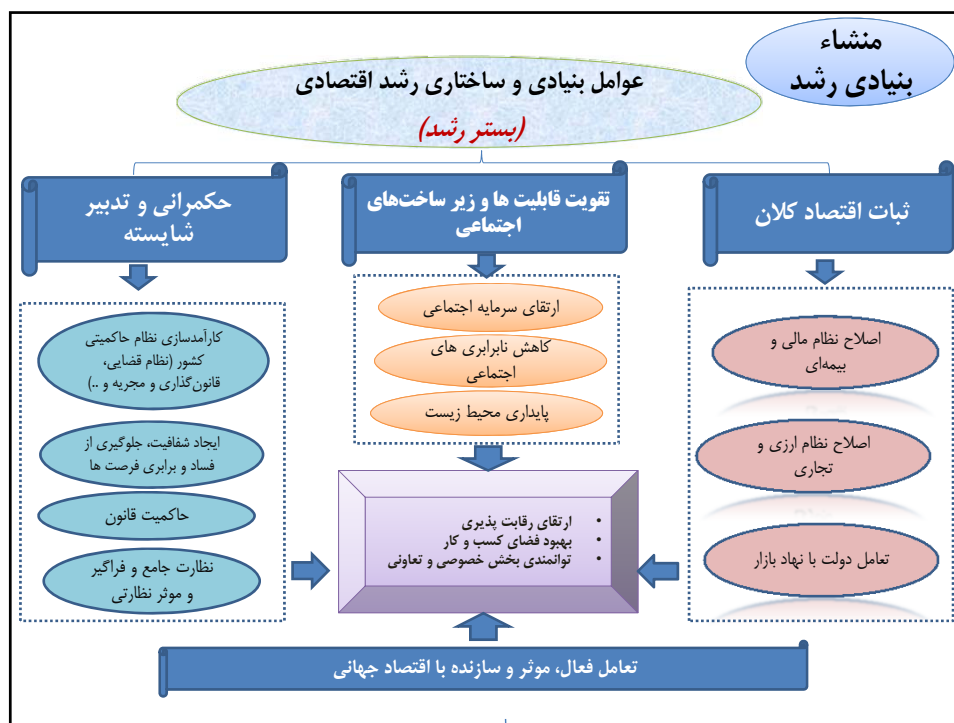
  

نرخ بیکاری - درصد			
متوسط برنامه	۱۳۹۹	۱۳۹۴	
-	۹.۴	۱۱	نرخ بیکاری بر اساس نتایج طرح نیروی کار**
-	۴۱.۴	۳۸.۴	نرخ مشارکت بر اساس نتایج طرح نیروی کار**

\*\* بر اساس نتایج سرشماری سال ۱۳۹۰ و تعمیم آن به سال های بعد تا ابتدای برنامه ششم و با فرض نرخ مشارکت ۳۷.۹ درصد در سال ۱۳۹۴ و ۴۱.۴ درصد در سال ۱۳۹۹ نرخ بیکاری از ۱۳.۸ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۹ درصد در سال ۱۳۹۹ کاهش خواهد یافت.

احصاء الزامات تحقق رشد اقتصادی متناظر با سیاستهای کلی برنامه ششم توسعه بر اساس رویکرد مفهومی	





## الزامات تحقق اهداف برنامه ششم در حوزه:

۱- رشد اقتصادی ۸ درصد

۲- منابع تامین مالی

### معضلات مهم اقتصاد ایران در حوزه بازار کار:

- ✓ دورقمی ماندن نرخ بیکاری کل
- ✓ بالا بودن نرخ بیکاری جوانان ( دو برابر نرخ بیکاری کل ) و زنان
- ✓ افزایش سریع نرخ بیکاری دانش آموختگان دانشگاه ها
- ✓ محدود بودن نیاز بازار کار به افراد دارای تحصیلات عالی
- ✓ بالا بودن هزینه ایجاد فرصت های شغلی برای دانش آموختگان دانشگاهها

دغدغه مهم حال حاضر و چند سال  
آینده اقتصاد ایران



### اهم اهداف کمی اقتصادی برنامه ششم

رشد اقتصادی سالانه ۸ درصد

تأمین رشد اقتصادی حداقل به میزان  
یک سوم از محل ارتقای بهره وری کل  
عوامل تولید (مورد تأکید برنامه جامع ارتقای بهره  
وری - ماده ۷۹ قانون برنامه پنجم)

اهم اهداف کمی

رشد اشتغالزا

(اشتغال موردنیاز دانش آموختگان دانشگاهی)

بهبود توزیع در آمد و  
دستیابی به ضریب  
جینی ۰.۳۴

تحقق هدف  
تورم تک رقمی

**سپاس از توجه شما**