

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پژوهشکده اقتصاد و مدیریت

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم اقتصاد گرایش اقتصاد نظری

بررسی عوامل موثر بر اشتغال نیروی کار تحصیل کرده در بخش صنعت

کارخانه‌ای ایران

استاد راهنما:

دکتر حسن حیدری

استاد مشاور:

دکتر ابراهیم التجائی

پژوهشگر:

راضیه خادمی

مهرماه ۱۳۹۶

سپاسگزاری:

حمد و سپاس بیکران ذات محبوب را سزد که ذکرش تسلی دل عاشقان و طمانینه دل عارفان است. آنچه به قلم قداست و به انسان کرامت بخشیده و از سر لطف بیکران و رحمت بی‌پایان خویش این بنده را توجهی نمود و فهم قطره‌ای از عالم را بر او آسان ساخت.

اما به مصداق «لم یشکرو المخلوق لم یشکر الخالق» بر خویش لازم می‌دانم از همه‌ی بزرگوارانی که در طول دوران تحصیل، حقیر را در این راه یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایم به خصوص از زحمات خانواده گرانقدر و عزیزم که همواره پشتیبان من بوده و با دلگرمی‌های خود راه تحصیل و زندگی را برایم هموار و پیمودنی کرده‌اند.

همچنین از زحمات و راهنمایی اساتید بزرگوار جناب آقای دکتر حسن حیدری که راهنمایی و هدایت این پایان نامه را بر عهده داشته‌اند و همچنین جناب آقای دکتر ابراهیم التجائی که در مراحل مختلف تحقیق مرا راهنمایی و مشاوره کرده‌اند.

تقدیم به:

خدای را بسی شاکرم که از روی کرم، پدر و مادری فداکار نصیبم ساخته تا در سایه درخت پر بار وجودشان بیاسایم و از ریشه آنها شاخ و برگ گیرم و از سایه وجودشان در راه کسب علم و دانش تلاش نمایم. والدینی که بودنشان تاج افتخاری است بر سرم و نامشان دلیلی است بر بودنم، چرا که این دو وجود، پس از پروردگار، مایه هستی‌ام بوده اند دستم را گرفتند و راه رفتن را در این وادی زندگی پر از فراز و نشیب آموختند. آموزگارانی که برایم زندگی، بودن و انسان بودن را معنا کردند.

تقدیم به وجود با ارزشتان....

چکیده:

اشتغال نیروی کار به ویژه نیروی کار تحصیل کرده یکی از مهمترین مسائل پیش روی امروز اقتصاد ایران است. با توجه به تفاوت بین نیروی کار ساده و متخصص، نیروی کار تحصیل کرده (به عنوان نیروی کار متخصص) نقش مهمی در افزایش تولید دارد زیرا نیروی کار متخصص به علت برخورداری از دانش علمی، فنی و تخصصی می تواند از ماشین آلات و تجهیزات و ظرفیت های موجود بهترین استفاده را کند و به دنبال این امر تولید را افزایش می دهند. رشد صنعت یکی از مهمترین عناصر و عوامل رشد و توسعه اقتصادی است. رشد این بخش زمینه و امکان رشد و توسعه سایر بخش ها از جمله کشاورزی، بهداشت و درمان، حمل و نقل و انرژی را فراهم می کند و به این ترتیب سبب افزایش اشتغال، تولید و درآمد ملی خواهد شد (شاه آبادی ۱۳۸۴). مسئله تحقیق بررسی عوامل موثر بر استخدام نیروی کار تحصیل کرده در صنایع کارخانه ای ایران می باشد. اطلاعات بررسی شده از کارگاه های صنعتی ده نفر کارکن و بیشتر و همچنین از کارگاه های صنعتی ۱۰ تا ۴۹ نفر کارکن و کارگاه های صنعتی ۵۰ نفر کارکن و بیشتر برای سال های ۱۳۸۳-۱۳۹۲ طبق نتایج آماری مرکز آمار می باشد. در این تحقیق با استفاده از الگوی داده های پانل به بررسی عوامل موثر بر جذب نیروی کار تحصیل کرده پرداخته شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد نرخ بهره از تاثیر منفی و معنادار بر استخدام نیروی کار تحصیل کرده در صنایع کوچک و بزرگ و همچنین سهم نیروی کار تحصیل کرده به کل شاغلان در همه صنایع دارا است؛ علاوه بر این نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار اندازه بنگاه برای استخدام نیروی کار تحصیل کرده در همه صنایع کارخانه ای مورد مطالعه (کوچک بزرگ و متوسط) است. نتایج نشان می دهند رشد ارزش افزوده در تغییر ساختار نیروی کار به سمت افزایش سهم نیروی کار تحصیل کرده به کل شاغلان در سطح یک درصد برای صنایع بزرگ و صنایع با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر تاثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین یافته ها نشان می دهد تشکیل سرمایه ثابت به ارزش افزوده در سطح ۵ درصد برای صنایع بزرگ و صنایع با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر برای اشتغال زایی نیروی کار تحصیل کرده تاثیر مثبت و معنادار دارد. لازم به ذکر است که با ۱ درصد افزایش در سرمایه گذاری به ارزش افزوده ۲۶ درصد به اشتغال زایی نیروی کار تحصیل کرده در صنایع بزرگ کمک می شود و تاثیر مثبت و معنادار این متغیر در جهت تغییر ساختار نیروی کار به سمت افزایش تعداد شاغلان با تحصیلات دانشگاهی منجر می شود.

واژگان کلیدی: کشش، رشد اقتصادی، نیروی کار تحصیل کرده، ارزش افزوده، دستمزد

طبقه بندی JEL :

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۱
فصل اول: کلیات تحقیق.....	۲
مقدمه:.....	۳
۱-۱- بیان مسئله :.....	۳
۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق:.....	۵
۱-۳- اهداف پژوهش:.....	۶
۱-۴- قلمرو پژوهش:.....	۶
۱-۵- سوالات پژوهش:.....	۶
۱-۶- فرضیه های پژوهش:.....	۶
۱-۷- روش انجام پژوهش:.....	۶
۱-۸- فنون و ابزارهای گردآوری اطلاعات:.....	۷
۱-۹- فنون و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....	۷
۱-۱۰- رشد اقتصادی:.....	۷
۱-۱۱- نیروی کار تحصیلکرده (سرمایه انسانی):.....	۸
۱-۱۲- سازماندهی پژوهش :.....	۸
فصل دوم: مبانی، ادبیات نظری و تجربی پژوهش.....	۱۰
مقدمه:.....	۱۱
۱-۲- تعریف سرمایه انسانی:.....	۱۱
۲-۲- سرمایه انسانی و بهره‌وری:.....	۱۳
۲-۲-۲- سرمایه انسانی و ارزش افزوده:.....	۱۴
۲-۲-۳- سرمایه انسانی و تکنولوژی.....	۱۵

- ۲-۳- عوامل موثر بر جذب سرمایه انسانی: ۱۵
- ۲-۴- مبانی نظری سرمایه انسانی و رشد اقتصادی..... ۱۶
- ۲-۵- مبانی نظری تقاضا برای سرمایه انسانی:..... ۱۹
- ۲-۶- پیشینه پژوهش: ۲۴
- ۲-۶-۱- مطالعات خارجی:..... ۲۴
- ۲-۶-۲- مطالعات داخلی:..... ۲۶
- ۲-۷- نتیجه‌گیری پیشینه:..... ۲۸
- ۲-۸- خلاصه پژوهش های انجام شده در داخل و خارج کشور:..... ۲۹
- ۲-۹- جمع بندی..... ۳۱
- فصل سوم: تحولات ترکیب نیروی کار در بخش صنایع کارخانه ای ایران..... ۳۲
- مقدمه:..... ۳۳
- ۳-۲- مروری بر تاریخچه صنعت در جهان و ایران:..... ۳۳
- ۳-۲-۱- روابط کاری بعد از انقلاب صنعتی:..... ۳۴
- ۳-۲-۲- تحول فکری:..... ۳۵
- ۳-۲-۲- تحول صنعتی:..... ۳۵
- ۳-۳- جذب نیروی کار تحصیل کرده در بخش خصوصی و دولتی:..... ۳۵
- ۳-۴- تعریف کارگاه صنعتی و انواع آن:..... ۳۶
- ۳-۴-۱- کارگاه صنعتی:..... ۳۶
- ۳-۴-۲- کارگاه صنعتی با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر:..... ۳۶
- ۳-۴-۳- کارگاه صنعتی با ۱۰ تا ۴۹ نفر کارکن:..... ۳۶
- ۳-۴-۴- کارگاه صنعتی با ۵۰ نفر کارکن و بیشتر:..... ۳۶
- ۳-۵- شاغلان تولیدی:..... ۴۴
- ۳-۵-۱- کارگران ساده : ۴۴
- ۳-۵-۲- کارگران ماهر: ۴۴

۴۴ ۳-۵-۳ تکنسین ها :
۴۴ ۳-۵-۴ مهندسين:
۴۵ ۳-۶ شاغلان غير توليدی :
۵۰ ۳-۷ جمع بندی فصل:
۵۱ فصل چهارم: تخمین تجربی الگو
۵۲ مقدمه
۵۲ ۴- ۱ ارائه الگو تحقیق :
۵۳ ۴-۲ معرفی متغیرها:
۵۵ ۴-۳ منابع گردآوری داده‌ها:
۵۵ ۴-۴ تحلیل با روش اقتصاد سنجی:
۵۶ ۴-۵ داده های پانل:
۵۶ ۴-۵-۱ مزایای داده‌های پانل :
۵۷ ۴-۵-۲ مدل سازی در قالب داده پانل :
۵۸ ۴-۶ آزمون پایایی:
۵۹ ۴-۷ نتایج آزمون مانایی:
۶۱ ۴-۸ برآورد در مدل پانل:
۶۲ ۴-۷-۱۱ الگوی اثرات مشترک:
۶۲ ۴-۷-۱۲ الگوی اثرات ثابت:
۶۳ ۴-۷-۱۳ الگوی اثرات تصادفی:
۶۵ ۴-۹ آزمون F برای تشخیص اثرات ثابت یا مشترک :
۶۶ ۴-۱۰ نتایج آزمون F لیمر:
۶۸ ۴-۱۱ مقایسه اثرات تصادفی با اثرات ثابت:
۷۰ ۴-۱۲ نتایج آزمون هاسمن برای تشخیصی اثرات ثابت و تصادفی:
۷۱ ۴-۱۳ تخمین الگو:

۷۶ فصل ۴-۱۴ جمع بندی و نتیجه گیری فصل :
۷۸ فصل پنجم: جمع بندی و نتیجه گیری
۷۹ مقدمه
۷۹ ۱-۵ خلاصه ای از فصول :
۸۰ ۲-۵ نتیجه گیری:
۸۲ ۳-۵ ارائه پیشنهاد سیاستی:
۸۳ پیوست
۹۹ منابع :
۱۰۳ چچیده انگگ یید

فهرست جدول ها

- جدول ۱-۲- خلاصه پژوهش های انجام شده در داخل و خارج کشور ۲۹
- جدول ۳-۱ درصد تعداد کارکنان هر مقطع نسبت به کل شاغلان در کارگاه های با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر بر حسب سواد ۳۷
- نمودار ۳-۱ تغییرات کارگاه با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر ۳۷
- جدول ۳-۲ سهم تعداد کارکنان هر مقطع تحصیلی به تعداد کارگاه ها در کارگاه ها با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر ۳۸
- جدول ۳-۳ درصد تعداد کارکنان هر مقطع نسبت به کل شاغلان در کارگاه های با ۱۰ تا ۴۹ نفر کارکن بر حسب سواد ۳۹
- نمودار ۳-۳ کارگاه با ۱۰ تا ۴۹ نفر کارکن بر حسب سواد ۳۹
- جدول ۳-۴ سهم هر مقطع تحصیلی به تعداد کارگاه ها با ۱۰ تا ۴۹ نفر کارکن ۴۰
- جدول ۳-۵ درصد تعداد کارکنان هر مقطع نسبت به کل شاغلان در کارگاه ها با ۵۰ نفر و بیشتر ۴۱
- نمودار ۳-۵ کارگاه های با ۵۰ نفر کارکن و بیشتر بر حسب سواد ۴۲
- جدول ۳-۶ سهم افراد با سطح تحصیلات متفاوت در کارگاه های با ۵۰ نفر کارکن و بیشتر ۴۳
- جدول ۳-۷ کارگاه با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر بر حسب مهارت ۴۵
- نمودار ۳-۷ کارگاه با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر بر حسب مهارت ۴۶
- جدول ۳-۸ کارگاه های با ۱۰ تا ۴۹ نفر کارکن بر حسب مهارت ۴۶
- نمودار ۳-۸ کارگاه های با ۱۰ تا ۴۹ نفر کارکن ۴۷
- جدول ۳-۹ کارگاه های با ۵۰ نفر کارکن و بیشتر بر حسب مهارت ۴۷
- نمودار ۳-۹ کارگاه های با ۵۰ نفر کارکن و بیشتر ۴۸
- سهم نیروی کار با تحصیلات دانشگاهی از کل شاغلان ۲۵ تا ۶۴ ساله (متوسط ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۴)
- (درصد) ۴۹
- جدول ۴-۱ معرفی متغیرها ۵۳

- جدول ۲-۴ نتایج آزمون مانایی برای صنایع با ۱۰ تا ۴۹ نفر کارکن ۵۹
- جدول ۳-۴ نتایج آزمون پایایی برای کارگاه های با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر ۶۰
- جدول ۴-۴ نتایج آزمون پایایی برای کارگاه های با ۵۰ نفر کارکن و بیشتر ۶۰
- جدول ۵-۴ کارگاه هایی با ۱۰ تا ۴۹ نفر کارکن ۶۶
- جدول ۶-۴ کارگاه های با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر ۶۷
- جدول ۷-۴ کارگاه های با ۵۰ نفر کارکن و بیشتر ۶۷
- جدول ۷-۴ کارگاه با ۱۰ تا ۴۹ نفر کارکن و بیشتر ۷۰
- جدول ۸-۴ کارگاه با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر ۷۰
- جدول ۹-۴ نتایج آزمون هاسمن برای ۵۰ نفر کارکن و بیشتر ۷۱
- جدول ۱۰-۴ کارگاه با ۱۰ تا ۴۹ نفر کارکن ۷۲
- جدول ۱۱-۴ کارگاه های با ۱۰ نفر کارکن و بیشتر ۷۳
- جدول ۱۲-۴ کارگاه های با ۵۰ نفر کارکن و بیشتر ۷۵

پیشگفتار

نیروی کار دارای تحصیلات دانشگاهی می‌تواند از عوامل موثر بر رشد اقتصادی کشورها باشد. در ایران درصد بسیار بالایی از جمعیت جوان دارای تحصیلات دانشگاهی می‌باشند که اکثر آنها نیازمند شغل هستند. صنعت کارخانه‌ای به علت توانایی بالایی که در ایجاد اشتغال دارد در صورت استفاده از همه ظرفیت‌های آن می‌تواند زمینه ساز اشتغال تعداد زیادی از نیروی کار تحصیل کرده دانشگاهی باشد زیرا این گروه به علت برخورداری از دانش فنی و علمی لازم می‌توانند از ظرفیت‌های موجود در صنایع کارخانه‌ای استفاده بهینه نموده و این مورد می‌تواند موجب اشتغال و رشد اقتصادی کشورها گردد. در این پژوهش به دلیل عدم وجود داده‌های آماری از سال ۱۳۹۳-۱۳۹۵، سال آماری انتخاب شده از سال ۱۳۸۳-۱۳۹۲ بوده است.

فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه:

امروزه سرمایه‌های فکری بیش از هر زمان دیگری مورد توجه قرار گرفته‌اند. این سرمایه‌ها در قالب سرمایه‌انسانی، سرمایه‌اجتماعی و سرمایه‌سازمانی می‌باشند. که به ترتیب تعاریفی از این سرمایه‌ها در ادامه آورده شده است. سرمایه انسانی^۱ مجموعه دانش، مهارت‌ها، استعدادها و تحصیلاتی است که ما در طول سال‌ها کسب کرده‌ایم. قدرت کار حقوق بگیران یعنی مجموعه‌ی اختیارات و توانایی‌های فیزیکی (مانند زور بازو، استقامت، مهارت، کاردانی)، توانایی‌های اخلاقی (مانند شجاعت، پشتکار، وجدان کاری)، توانایی‌های عقلانی (مانند اطلاعات عمومی، تخصص، تخیل و هوشمندی)، توانایی‌های زیبایی‌شناسی (ذوق و سلیقه) و توانایی‌های معاشرتی (قدرت معاشرت و مذاکره) حقوق بگیران می‌توانند این توانایی‌ها را در بازار کار به فروش برسانند. دستمزد تحت تاثیر سرمایه انسانی، عرضه، و تقاضای نیروی کار و کارایی دیگر سرمایه‌ها است. سرمایه اجتماعی^۲ این سرمایه در "درون" رابطه‌ای که میان کنشگران شکل می‌گیرد پدید می‌آید و در همان رابطه نیز نهفته و پنهان است و از این رو قابلیت تملک ندارد. سرمایه سازمانی^۳ را پرسکات و ویسچر (۱۹۸۰) به عنوان انباشت و استفاده از اطلاعات خاص برای تحرک و کارایی تولید در یک بنگاه تعریف کردند. این سرمایه می‌تواند به عنوان منبعی با ارزش برای یک بنگاه تلقی شود. طبق تعریف این محققان عناصری که می‌تواند شکل دهنده سرمایه سازمانی یک بنگاه باشد عبارتند از فرهنگ، ساختار، یادگیری سازمانی و مواردی نظیر آن که می‌توانند به عنوان منبعی برای مزیت رقابتی سازمان مد نظر قرار گیرد. آموزش عالی می‌تواند نقش مهمی در پرورش سرمایه‌های فکری داشته باشد. با توجه به رشد روزافزون فارغ التحصیلان دانشگاهی و نیاز به بازار کار که از دغدغه‌های امروزی محققین تجربی و نظری محسوب می‌شود، همچنین با توجه به اینکه صنایع کارخانه‌ای در جذب نیروی کار و ایجاد اشتغال خود به عنوان محرک اقتصادی می‌باشد و در دهه‌ی اخیر بیکاری جوانان به عنوان یک معضل اجتماعی بشمار می‌آید بررسی عوامل موثر بر جذب سرمایه‌انسانی در صنایع کارخانه‌ای از اهمیت بالایی برخوردار است.

۱-۱- بیان مسئله :

در حال حاضر، اشتغال نیروی کار به ویژه اشتغال نیروی کار تحصیل کرده یکی از مهمترین مسائل پیش روی اقتصاد ایران است. با بررسی آمار و داده‌های جمعیتی در سال ۱۳۹۲ (چون همه آمار مورد

¹ Human capital

² Social capital

³ Organizational capital

نیاز در سال ۱۳۹۲ وجود داشت) در می‌یابیم که در ساختار جمعیت ایران نکات قابل ملاحظه‌ای دیده می‌شود از جمله :

۱. درصد بالای جمعیت جوان در کشور: طبق آمارهای منتشر شده رسمی در سال ۱۳۹۲، ۳۱/۵ درصد از جمعیت کشور را افراد در سنین ۱۵-۲۹ سال تشکیل می‌دهند که نشان دهنده جوان بودن نسبی جمعیت کشور است (نتایج سرشماری ترکیب جمعیت).

۲. درصد بالای جمعیت تحصیل کرده: نیروی کار دارای تحصیلات دانشگاهی نیروی کار تحصیل کرده گفته می‌شود. طبق آمار منتشر شده در سال ۱۳۹۲، ۱۴/۵ درصد از جمعیت کشور دارای تحصیلات عالی می‌باشند.

۳. نرخ بالایی بیکاری: نرخ بیکاری عبارت است از نسبت جمعیت بیکار به جمعیت فعال که این میزان در سال ۱۳۹۲، ۱۰/۴ درصد می‌باشد آمار نشان دهنده بالا بودن بیکاری در جوانان در سن کار به کل شاغلان است.

۴. نرخ بیکاری تحصیل کرده‌ها: عبارت است از نسبت جمعیت تحصیل کرده بیکار به کل جمعیت تحصیل کرده که این میزان ۱۸/۹ درصد در سال ۱۳۹۲ می‌باشد.

با توجه به تفاوت بین نیروی کار ساده و متخصص، نیروی کار تحصیل کرده نقش مهمی در افزایش تولید دارد. زیرا نیروی کار دارای تحصیلات عالی به علت برخورداری از دانش علمی، فنی و تخصصی می‌تواند از ماشین آلات و تجهیزات و ظرفیت‌های موجود بهترین استفاده را بکند و به دنبال این امر تولید را افزایش دهند از طرفی بیکاری نیروی کار تحصیل کرده آثار سوء اقتصادی اجتماعی مانند ناهنجاری روانی، مهاجرت و ... را بر جا می‌گذارد که نقش منفی در فرایند رشد و توسعه اقتصادی خواهد داشت. بخش صنعت به واسطه اهمیتی که در ایجاد تقاضا، تأمین مواد اولیه، کالاهای واسطه‌ای- سرمایه‌ای با منشأ صنعتی دارد برای بخش‌های مختلف دیگر اقتصادی می‌تواند به عنوان بخش کلیدی عمل کند. بخش صنعت به ویژه صنعت کارخانه‌ای در مقایسه با بخش کشاورزی و خدمات پتانسیل بالایی برای ایجاد اشتغال نیروی کار بخصوص نیروی کار تحصیل کرده دارد. طبق آمار گرفته شده از مرکز آمار در سال ۱۳۹۲، ارزش افزوده بخش صنعت نسبت به تولید ناخالص داخلی کشور ۲۶/۲ درصد (مرکز آمار حساب‌های ملی) بوده و در عین حال، این بخش ۳۴/۳ درصد (طرح آمارگیری نیروی کار ۱۳۹۲) از کل اشتغال نیروی کار را به خود اختصاص داده است. با توجه به آمار ذکر شده بخش صنعت بهره‌وری نیروی کار بالاتری ایجاد می‌کند و لازم است در سیاستگذاری اقتصادی در خصوص راهکارهای افزایش اشتغال در این بخش و به ویژه اشتغال نیروی کار تحصیل کرده در آن اهتمام بیشتری شود. این تحقیق

بر آن است تا با لحاظ اول: اهمیت بخش صنعت در رشد اقتصادی؛ دوم: اهمیت بخش صنعت در رشد بهره‌وری و سوم: اهمیت اشتغال نیروی کار تحصیل کرده در بخش صنعت، به بررسی عوامل مؤثر بر اشتغال نیروی کار تحصیل کرده در بخش صنعت کارخانه‌ای ایران بپردازد.

۲-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق:

با توجه به بالا بودن رشد علمی در بین جوانان اگر تعداد دانش آموختگان با فرصت‌های شغلی تناسب نداشته باشد، آثار بسیار نامطلوبی بر جای خواهد گذاشت، از آن جمله می‌توان به بالا رفتن سطح مدارک دانشگاهی و صلاحیت لازم برای احراز مشاغل و کاهش کیفیت آموزشی اشاره کرد. طبق آمارهای مرکز آمار ایران از سال ۱۳۸۳ تا سال ۱۳۹۲ نرخ بیکاری بین جوانان ۱۵ تا ۲۵ سال از ۲۵ تا ۳۰ درصد متغیر بوده (مرکز آمار ایران ۱۳۹۲) و در این مدت هیچ‌گاه به کمتر از ده درصد یعنی به نرخ بیکاری طبیعی (که ۵ درصد می‌باشد) نرسیده است. مسئله اشتغال و به کارگیری نیروی کار متخصص یکی از مشکلات کنونی جامعه ما است و در بین بخش‌های مختلف اقتصادی تاثیر بخش صنعت به عنوان یکی از بخش‌های اقتصادی در ایجاد اشتغال حائز اهمیت است.

رشد صنعت یکی از مهمترین عناصر و عوامل رشد و توسعه اقتصادی می‌باشد چرا که بین بخش‌های مختلف اقتصاد ارتباط تنگاتنگی وجود دارد و در این فرآیند رعایت توالی توسعه بین بخشها از کشاورزی به صنعت و از صنعت به خدمات ضروری است. رشد بخش صنعت و به دنبال آن رشد سایر بخش‌های اقتصادی، سبب افزایش اشتغال، تولید و درآمد خواهد شد. (شاه‌آبادی ۱۳۸۴) بنابراین بخش صنعت در تحولات اقتصادی کشور نقش کلیدی ایفا کرده و به واسطه اهمیتی که در ایجاد تقاضا و تامین مواد اولیه، کالاهای واسطه - سرمایه‌ای با منشا صنعتی دارد در بخش‌های مختلف اقتصاد می‌توان به نقش کلیدی خود عمل کند. لذا برآورد تقاضا سرمایه‌انسانی از اهمیت فراوانی برخوردار است. مساله اساسی که باید بررسی شود این است که کدام یک از صنایع بیشتر می‌توانند در این زمینه به جذب نیروی کار تحصیل کرده کمک کنند، کدامیک از صنایع بزرگ یا کوچک مناسب هستند. بدین منظور علاوه به بررسی عوامل مؤثر بر تقاضای سرمایه‌انسانی به تفاوت بین میزان استخدام سرمایه‌انسانی در صنایع کوچک، بزرگ، و متوسط با یکدیگر بررسی شود.

۳-۱- اهداف پژوهش:

- ۱- شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر استخدام سرمایه‌انسانی در بخش صنعت کارخانه‌ای.
- ۲- شناسایی عوامل مؤثر بر میزان استخدام سرمایه‌انسانی بر حسب صنایع کوچک، بزرگ و متوسط.

۴-۱- قلمرو پژوهش:

در این تحقیق صنایع کارخانه ای ایران طی سال‌های ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۲ مورد بررسی قرار گرفته اند چون در این دوره داده‌ها و اطاعات آماری موجود می‌باشند.

الف) قلمرو مکانی: ایران

ب) قلمرو زمانی: ۱۳۸۳-۱۳۹۲

ج) قلمرو موضوعی: اقتصاد کلان

۵-۱- سوالات پژوهش:

- ۱- ارزش افزوده چه تأثیری بر تقاضا برای نیروی کار تحصیل کرده در صنایع کارخانه‌ای دارد؟
- ۲- افزایش اندازه بنگاه (از نظر تعداد کارکنان) چه تأثیری بر اشتغال نیروی کار تحصیل کرده در بخش صنعت کارخانه‌ای دارد؟

۶-۱- فرضیه های پژوهش:

- ۱- بین ارزش افزوده و تقاضا برای نیروی کار تحصیل کرده رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- افزایش اندازه (از نظر تعداد کارکنان) بنگاه باعث افزایش استخدام نیروی کار تحصیل کرده در بخش صنعت کارخانه‌ای می‌شود.

۱-۷- روش انجام پژوهش:

با توجه به اینکه هر پژوهش با یک مسئله و هدف آغاز می‌شود، بنابراین بر پایه ماهیت موضوع مطرح شده و معرفی پژوهشی که پژوهشگر دنبال می‌کند. می‌توان پژوهش‌ها را طبقه بندی کرد و انواع آن‌ها

را از یکدیگر بازشناسی کرد. در این تحقیق از روش تخمین اقتصادسنجی (داده‌ها پانل) بهره گرفته شده و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار Eviews و Excel استفاده شده است در نهایت نتیجه‌گیری در مورد فرضیه‌های تحقیق با روش توصیفی بیان شده است. در بخش نظری، روش تحقیق کتابخانه‌ای مبتنی بر اسناد موجود از جمله مقالات، کتاب‌ها و اینترنت می‌باشد.

۸-۱ فنون و ابزارهای گردآوری اطلاعات:

گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش نیز یکی از مراحل اساسی انجام پژوهش است، به طوری که این مرحله آغاز فرآیندی است که طی آن پژوهشگر یافته‌های میدانی و کتابخانه‌ای را گردآوری می‌کند و به روش استقرایی به فشرده‌سازی آنها از طریق طبقه‌بندی و سپس تجزیه و تحلیل می‌پردازد و فرضیه‌های تدوین شده خود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و در نهایت حکم صادر می‌کند و پاسخ مسئله پژوهش را با اتکای آن‌ها می‌یابد. بنابراین در این پژوهش روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای شامل مقاله‌ها، کتاب‌ها و پایان‌نامه‌های مختلف است، به این صورت که اطلاعات مربوط به مسائل تئوریک از طریق مطالعه کتاب‌ها و مقاله‌ها جمع‌آوری می‌شود و اطلاعات و داده‌های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه‌ها از طریق مراجعه به داده‌های اقتصادی مرکز آمار ایران، بانک مرکزی و بانک جهانی جمع‌آوری می‌شود.

۹-۱ فنون و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش با استفاده از الگوهای اقتصادسنجی و با در نظر داشتن دیدگاه‌های اقتصاد کلان به بررسی عوامل موثر بر جذب نیروی کار تحصیل کرده در صنایع کارخانه‌ای ایران می‌پردازد، برای بررسی این رابطه از الگوی داده‌های پانل استفاده می‌شود.

۱۰-۱ رشد اقتصادی^۱:

رشد اقتصادی به عنوان یک پدیده‌ی کمی، تغییر در میزان تولیدات یا به عبارت دیگر تغییر در تولید خالص سالانه‌ی ملی و در نتیجه درآمد ملی است. این تغییرات ممکن است در جهت مثبت صورت گیرد و از این رو رشد اقتصادی مثبت خواهد بود و نیز ممکن است تغییرات مذکور منفی باشد که در این صورت رشد اقتصادی منفی خواهد بود. اگر رشد اقتصادی برابر با صفر باشد، تغییراتی در درآمد ملی به

^۱ Economic growth

وجود نمی‌آید. بنابراین رشد اقتصادی در مفهوم کلی خود عبارت است از افزایش مداوم تولید خالص سالانه‌ی ملی به قیمت‌های ثابت، و این معمولاً از طریق استفاده‌ی بیشتر از عوامل تولید، به فرض آنکه شرایط تکنیکی تولید در اقتصاد ثابت باشد، انجام می‌گیرد (تفضلی، ۱۳۷۸).

۱-۱۱ نیروی کار تحصیل کرده (سرمایه انسانی):

سرمایه انسانی یعنی سرمایه‌گذاری انسانها برای پرورش قابلیت‌های خودشان که این کار به کمک آموزش، کارآموزی، یا فعالیت‌های که بازده درآمدی افراد را در آینده افزایش می‌دهد، صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر هر آنچه باعث شود بازدهی کار افراد با افزایش مهارت بیشتر شود سرمایه انسانی گفته می‌شود. سرمایه انسانی مقدار زمانی که افراد برای فراگیری مهارت‌ها بکار می‌گیرند، انباشت سرمایه انسانی را موتور رشد اقتصادی می‌دانند (لوکاس^۱ ۱۹۸۸).

۱-۱۲ سازماندهی پژوهش :

این رساله در پنج فصل سازماندهی شده است که فصل اول تحقیق به کلیات پژوهش اختصاص داده شده است. فصل دوم به بیان مطالب کلی پیرامون عوامل تاثیرگذار بر جذب سرمایه انسانی و همچنین به بیان مبانی نظری و پیشینه موضوع پرداخته می‌شود. فصل سوم به تحولات نیروی کار در بخش صنایع کارخانه‌ای ایران می‌پردازیم. فصل چهارم ضمن ارائه شیوه مورد استفاده برای انجام آزمون، با ارائه آمار و داده‌های گردآوری شده طی پژوهش سعی شده تا شواهد مناسب و قابل قبولی برای اثبات نظریه‌ها مطرح شده ارائه گردد و نتایج حاصل از تخمین مدل‌ها توسط داده‌های اقتصاد کلان ایران ارائه شده است. فصل پنجم با استفاده از نظریه‌های مطرح شده در فصل‌های قبل، فرضیه‌های مطرح شده در این پژوهش را به بحث می‌گذارد و سعی دارد تا با ترکیب کردن نظریه‌های پژوهش با یافته‌های آن به ارزیابی و تشریح نتایج آزمون فرضیه‌ها بپردازد و در نهایت به بیان خلاصه نتایج و ارائه پیشنهادها برای پژوهش آتی پرداخته می‌شود.

^۱ . Lucas

فصل دوم: مبانی، ادبیات نظری و

تجربی پژوهش

مقدمه:

تفاوت زیاد بین کشورهای صنعتی با کشورهای توسعه نیافته را می‌توان ناشی از میزان برخورداری کشورهای صنعتی از نیروی کار متخصص دانست، برنامه ریزی برای تربیت نیروی کار و تلاش از طریق آموزش و پرورش توانایی آنها را افزایش می‌دهد از نیروی کار تحصیل کرده دانشگاهی به عنوان یکی از مهمترین عوامل تولید یاد می‌شود که اشتغال آنها یکی از دغدغه‌های پژوهشگران هم از لحاظ تجربی و هم از لحاظ نظری می‌باشد، با تاکید بر توانایی بالقوه صنعت کارخانه‌ای ایران در جذب نیروی کار و بخصوص نیروی کار متخصص، بررسی عوامل موثر بر اشتغال سرمایه انسانی در صنعت کارخانه‌ای و ارتباط آن با متغیرهای کلان اقتصادی و نقش اشتغال سرمایه انسانی به عنوان محرک رشد اقتصادی حائز اهمیت فراوانی است.

۲-۱- تعریف سرمایه انسانی:

یکی از مباحث بسیار مهم جهانی در دهه اخیر بحث سرمایه انسانی است. پس از مطالعات شولتز^۱، دنیسون^۲، مینسر^۳، لوکاس، رومر^۴، و سایر اقتصاددانان که کیفیت نیروی کار را عامل تفاوت اساسی در رشد اقتصادی کشورها دانسته‌اند نقش سرمایه انسانی را برجسته و پرنگ‌تر نشان داده‌اند. سرمایه انسانی یا به عبارتی کیفیت نیروی کار و یا دانش نهادینه شده در افراد دارای سه بعد اصلی آموزش، تجربه و سلامت می‌باشد. مهارت توانایی و معلومات تخصصی هر فرد در واقع مانند دارایی و ثروتی است که در اختیار اوست و همانطور که دارایی را با توجه به بازدهی آن در فعالیتهای اقتصادی به کار می‌اندازند باید از مهارت و استعداد و توانایی‌های تخصصی نیز به گونه‌ای در فعالیتهای اقتصادی استفاده کرد که بازدهی توجیه پذیری را براساس معیارهای اقتصادی دارا باشند. افراد با مهارت‌ها و آموزش‌هایی که دارند می‌توانند هر سال درآمد کسب کنند پس این مهارت‌ها که جریان پیوسته درآمد برای فرد ایجاد می‌کنند. عیناً ارزشی مانند دارایی دارد که بازدهی پول دارد و این بازدهی برای صاحبش دارای ارزش حال است. در واقع افراد در نیروی کسب درآمد خودشان همچون سرمایه فیزیکی سرمایه‌گذاری می‌کنند چه در تحصیلات دانشگاهی یا چه در اوراق قرضه، برای مثال شخصی برگه قرضه با بازده سالانه ده درصد به

¹ Schultz

² Denison

³ Mincer

⁴ Romer