

## سرمقاله Editorial

### دارایی‌های دانشگاهی Academic Assets

In this article the author explains that the real asset of the universities is the brain-ware and the academician should be supported by the officials to increase the asset.

در فن *حسابداری*، دارایی‌های یک سازمان شامل زمین، ساختمان، تجهیزات و ماشین آلات است و ارزش دارایی‌ها بر حسب مقیاس‌های پولی محاسبه و برای آنها نرخ استهلاک سالانه نیز در نظر گرفته می‌شود. در حسابداری آنچه به صورت فیزیکی قابل مشاهده و ارزش‌گذاری است در ستون دارایی‌ها آورده می‌شود و نیروی انسانی سازمان (مغز افزار) در فهرست "هزینه‌های جاری" قرار می‌گیرد. در حسابداری جایی برای محاسبه هزینه‌های فرصت و اعتبارات غیر مالی وجود ندارد. حال آن که در علم *اقتصاد* مهم‌ترین منبع تولید خدمات و کالاها، نیروی انسانی است و نیروی انسانی کارآمد نه به عنوان یک عامل "هزینه بر" بلکه اساسی‌ترین منبع تولید شناخته می‌شود. در اقتصاد "مغز افزار" یک دارایی است و این توان اندیشه، ابتکار، آفرینش، مدیریت و کارآفرینی نیروی انسانی است که ثروت مادی و غیرمادی برای سازمان پدید می‌آورد. اعتبار سازمان در گذرگاه زمان و کوران وقایع ساخته می‌شود و در حسن "شهرت" یا "مارک یا آرم" آن تبلور یافته و مقبولیت ملی و بین‌المللی می‌یابد. به همین سبب نیروی انسانی تولیدی سازمان‌ها که زمانی در قدرت یقه آبی‌ها بود پس از جنگ دوم جهانی در اختیار یقه سفیدها قرار گرفت و اکنون در اولین دهه قرن بیست و یکم، در اختیار یقه طلایی‌ها یعنی صاحبان اندیشه و کارآفرینان قرار گرفته‌است و کشورها *اقتصاد دانایی محور* را شعار خود قرار داده و راهبردهای تولید دانش و نوآوری به نوعی گفتمان رقابتی بدل شده‌است.

در این رهگذر، دانشگاه‌ها که زمانی خاستگاه انباشت، تولید و انتقال دانش بودند، از سازمان‌های صنعتی و خدماتی که در این عصر به سازمان‌های یادگیرنده بدل شده‌اند، واپس می‌افتند. تولید روزافزون انواع دانش‌ها و سرعت سرسام‌آور انتقال آنها، انتشار اطلاعات و یادگیری دانش را به راحتی فراهم آورده است. هم از این روی است که مأموریت دانشگاه‌ها به تدریج در حال تغییر مسیر است. دانشگاه دیگر توان ارائه آخرین اطلاعات و عرضه دانش‌های روزآمد را ندارد و در کوران رقابت با سایت‌های پرطرفیت علمی واپس می‌ماند. اما نقش دانشگاه به تولید نیروی انسانی با دانشی که روز به روز در سال کهنه شدن است خاتمه نمی‌یابد، بلکه آفرینش شیوه‌های نوین آموزشی و تحقیقاتی و یاددهی مهارت‌ها، روش‌ها، بینش‌ها، نگرش‌ها و منش‌ها که از وظایف اصلی دانشگاه‌هاست می‌بایست برجسته شود. در اینجاست که نقش داشته‌های دانشگاهی که نیروی انسانی فرهیخته و کارآمد است بارز می‌گردد؛ چرا که دانش‌ها و روش‌ها را می‌توان در مدتی کوتاه یاد

داد یا فرا گرفت، ولی یاددهی و یادگیری "منش‌ها" و رفتارهای سنجیده و درست، زمان زیادی را می‌گیرد و از طریق سایت‌های اطلاع‌رسانی ممکن نخواهد بود. هیچ‌گونه درسنامه یا طرح درسی برای فراگیری رفتارها تعریف یا نگاشته نشده‌است و کسب بینش‌ها، رفتارها و مهارت‌های ارتباطی و انسانی درست، در فرآیند تحصیل دانش تعریف نشده و انتقال آنها تنها با ارتباط حضوری و رابطه استاد شاگردی و تعاملات دانشجویی و کارگروهی امکان پذیر است. اینجاست که باید رسالت نیروی انسانی دانشگاهی در راستای اصلاح رفتارها و شخصیت‌سازی سمت و سو گیرد. *اما آیا رویکردهای کنونی به نیروی انسانی می‌تواند چنین توفعی را برآورده سازد؟*

به نظر می‌رسد که رویکرد دانشگاه‌ها در عملکردهای مالی، رویکردی کاملاً حسابداری است. تجربه نگارنده در برگزاری کارگاه‌های اقتصاد بهداشت برای معاونین پشتیبانی (توسعه مدیریت و منابع) دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نشان داده‌است که اصولاً مدیریت سیستم‌های اداری و مالی دانشگاه‌ها با مفاهیم حسابداری، بودجه، دریافت‌ها و پرداخت‌ها آشنا و با مفاهیم و نگرش‌های اقتصادی مدیریت منابع بیگانه‌اند و از درک عمیق مفاهیم توسعه غافلند، این نگاه در اکثر مدیریت‌های دانشگاهی مشهود است. در مدیریت کنونی دانشگاه‌ها، نیروی انسانی کارآمد و با تجربه نه یک سرمایه کلان که به دستگاه اعتبار می‌بخشد، بلکه یک عامل هزینه بر تلقی می‌شود. به هنگامی که دغدغه دانشگاه‌ها تا حد چگونگی موازنه دخل و خرج روزمره تنزل پیدا می‌کند، جای اندکی برای پیاده‌سازی راهبردهای مؤثر اعتبارسازی باقی می‌ماند و از سویی رقابت‌های کاسب‌کارانه و کوتاه‌بینانه گروهی در بی‌اعتبارسازی معتبران داشته‌ها را به انزوا کشیده و به نداشته‌ها بدل می‌کند.

نه تنها نیروی انسانی آموزش دهنده یک سرمایه است، بلکه نیروی انسانی آموزش‌گیرنده و دانش‌آموخته کاردان، هوشمند و پیشرو نیز به سرمایه دانشگاه می‌افزاید و از آنجا که نگاه بیرونی به دانشگاه بیش‌تر متوجه محصولات آن است، اعتبار دانشگاه با برون‌دهی نیروهای متخصص کارآمد و موفق که از توان علمی، فنی و شخصیتی برتری برخوردار باشند، افزون می‌شود. به همین سبب در کشورهای پیشرفته بودجه‌های دانشگاه‌ها در خدمت نیروی انسانی است و نیروی انسانی خود در تعاملی دو جانبه اعتبار آفرین و به تبع آن بودجه آفرین است. برای مثال، بودجه دانشگاه هاروارد در سال ۲۰۰۵ رقمی حدود ۲/۳ میلیارد دلار برآورد شد که تقریباً مساوی نیمی از بودجه کشور اردن و ۶۰ برابر مجموع بودجه دانشگاه‌های صنعتی ایران بوده‌است. همین رقم برای MIT حدود ۴۰ برابر بودجه دانشگاه‌های صنعتی ایران در آن سال برآورده شده‌است. بدین سان در همان سال از جمع ۴۰۰۰ اندیشمند برتر دنیا، ۳۶۰۰ نفر در آمریکا و فقط ۴ نفر از کشورهای اسلامی اردن، ایران (دانشگاه صنعتی شریف)، پاکستان و ترکیه بوده‌اند و در سال ۲۰۰۷ فقط یک دانشگاه توانسته است پس از سال‌ها تلاش و انتظار در جمع ۵۰۰ دانشگاه برتر دنیا قرار گیرد.

بنابراین به اعتقاد نگارنده دانشگاه می‌باید هم دارایی‌های آکادمیک خود را ارج نهد و هم به ترغیب افزایش دارایی خود بپردازد. تقویت اعضای هیأت علمی و جذب نخبگان، ترغیب دانشجویان و دستیاران به پیشرفت و اعتمادسازی علمی به جای ارتباط‌های غیر علمی و بی‌ارزش، می‌تواند سرمایه‌سازی دانشگاهی را افزایش دهد و جایگاه مناسب‌تری در رده‌بندی دانشگاهی داخلی و خارجی برای ما دست و پا کند.

**دکتر سعید آصف زاده**

**سر دبیر**