

نگارنده، در این مقاله، با بررسی ارتباط نظام آموزش عالی و بازار کار، کوشیده است چگونگی اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی را در ارتباط با ساختار صنعت و مدل‌های رقابت در بازار کار تجزیه و تحلیل کند و تأثیر نظام استخدام مادام‌العمر را بر فرایند انتخاب داوطلبان دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی نشان دهد.

تجربه ژاپن و مقایسه آن با برنامه‌های اروپائیان در زمینه سرمایه‌گذاری برای تأمین نیروی انسانی، پیروی از مدل رقابتی شرکت به جای مدل رقابتی شغل در بازار کار، تأکید بر ضرورت پرداختن به کاربرد نیروی انسانی و ایجاد اشتغال در برنامه‌ریزی آموزش عالی و توجه به اهمیت «روابط انسانی» در ساختار صنعت، چشم‌اندازهای اثربخشی در زمینه چگونگی شکل‌گیری سرمایه انسانی، براساس همکاری و تعامل مؤثر دانشگاه و صنعت، برای مدیران و سیاستگذاران آموزش عالی و نیز سازمانها و شرکت‌های دولتی و خصوصی ایران پدید می‌آورد.

پیشگفتار

درک «نظام استخدام مادام‌العمر»^۱ نقش مهمی در فهم ارتباط اشتغال، بازار کار و نظام آموزش عالی ژاپن دارد؛ زیرا، در پنجاه سال گذشته، بازار کار ژاپن از نظام استخدام مادام‌العمر کارکنان تمام‌وقت حمایت کرده است (Hashimoto, 1979). در این گونه قرارداد استخدامی که در طول زمان سیر تکاملی می‌یابد و با حکم بازنشستگی به پایان می‌رسد، حقوق کارکنان از آثار سوء بحران و نوسانهای اقتصادی بازار بسیار مصون می‌ماند و کارکنان معمولاً از حقوق، پاداش و یارانه‌های سالانه برخوردار می‌شوند.

حقوق کارکنان نیز معمولاً با سالهای خدمت آنها بیشتر می‌شود و به هنگام بیکاری کارکنان، شرکت‌ها پرداخت‌های خود را انجام می‌دهند و آنان را متناسب با شرایط شغلی جدید آماده می‌کنند تا به هنگام رونق اقتصادی و تحرک شرکت، بتوانند به آسانی با شرایط جدید تولید و مهارت‌های لازم آن هماهنگ شوند. البته تغییر شرایط کار و نوع شغل جدید، وضع حقوق کارکنان را تغییر نمی‌دهد؛ زیرا، نظام پاداش اصولاً این امکان را برای کارفرمایان فراهم می‌کند تا در دوره‌های سوددهی شرکت، پاداش‌ها را متناسب با سود آن تنظیم کنند و در صورت کاهش سود شرکت، پاداش‌ها را کاهش دهند؛ بنابراین، به جای کاهش نیروی کار، پاداش‌ها کاهش می‌یابد. همه

شرکت‌های ژاپنی سنی را که کارکنان می‌باید بازنشسته شوند، مشخص می‌کنند. در سال ۱۹۸۸، هشتاد و هشت درصد تمامی شرکت‌های دارای ۳۰ کارمند و بیشتر، سیاست نظام استخدامی مادام‌العمر را برای بازنشستگی، اجرا کردند و از سال ۱۹۷۳ به بعد، نسبت شرکت‌هایی که این سیاست را اجرا کرده‌اند، افزایش یافته است (Furuya and Clark, 1993). البته، اجرای این سیاست در شرکت‌های بزرگ بیشتر تداوم داشته است.

در نظام استخدام مادام‌العمر، سن بازنشستگی را ۵۵ سالگی در نظر گرفته‌اند که البته از این حد نیز بالاتر رفته است. در سال ۱۹۶۷ حدود ۶۳ درصد شرکت‌ها حکم بازنشستگی را در سن ۵۵ سالگی صادر کرده‌اند، ولی تا سال ۱۹۸۹ این نسبت به ۲۷ درصد کاهش یافته است و این در حالی است که ۵۷/۶ درصد شرکت‌ها ۶۰ سالگی را برای اجرای حکم بازنشستگی در نظر گرفته‌اند (همان).

با افزایش سن بازنشستگی، شرکت‌ها بر آن شدند تا در نظام حقوق و دستمزد تجدید نظر کنند، به گونه‌ای که حداقل افزایش مزایای کارکنان بر پایه سالهای خدمت را در سالهایی که صدور حکم بازنشستگی آنان به تأخیر می‌افتد، نادیده بگیرند؛ گذشته از آن، بیشتر شرکت‌ها، بویژه شرکت‌های بزرگ، می‌کوشند افزایش حقوق و دستمزد را براساس تواناییهای فردی کارکنان، در شرایط

رقابت در بازار کار

در ژاپن رقابت در بازار کار تا اندازه زیادی از نظام استخدام مادام‌العمر اثر می‌پذیرد و طبیعی است که وقتی نظام استخدام به صورت مادام‌العمر ترسیم شده است، محور رقابت جویندگان کار، همانا اهمیت شرکت و اعتبار و حدود فعالیت آن است؛ چون این عوامل در امنیت شغلی کارکنان تأثیر بسزای دارد. شرکت‌ها نیز در استخدام افراد به اهمیت دانشگاهی که در آن تحصیل کرده‌اند، کیفیت دانش پایه افراد و شخصیت آنان توجه ویژه دارند.

در واقع، بازار کار بر پایه شغل طبقه‌بندی نمی‌شود، بلکه بر اساس ارزش و اعتبار شرکتها طبقه‌بندی می‌شود؛ بنابراین، برای دانش‌آموختگان دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی خیلی مهم است که به جای شغل، به شرکت توجه داشته باشند. و اما در شرکت‌ها، شغل واقعی افراد پس از دریافت نخستین حقوق ماهانه و دیدن آموزش و کسب برخی تجربه‌ها، تعیین می‌شود و روشهای ارزیابی نیز برای رشته‌های گوناگون، متفاوت است.

شرکت‌های بزرگ معمولاً از شرایط محیطی مساعدتری برای کار برخوردارند. البته، تفاوت‌های حقوق و دستمزد ممکن است همیشه روشن و شفاف نباشد، ولی به طور کلی، میان شرکت‌های بزرگ و کوچک، تفاوت محسوس از لحاظ «مزایای کار برای کارکنان» وجود دارد (Muta, 1994). معمولاً، حقوق کسانی که با گواهینامه پایان دوره دوم دبیرستان در شرکت‌های بزرگ کار می‌کنند، بطور متوسط، به اندازه حقوق کسانی است که با گواهینامه دوره‌های کاردانی در شرکت‌های کوچک به کار می‌پردازند.

همچنین حقوق کسانی که با گواهینامه کاردانی در شرکت‌های بزرگ کار می‌کنند، بطور متوسط به اندازه حقوق کسانی است که گواهینامه کارشناسی دارند و در شرکت‌های کوچک کار می‌کنند. این امر باعث شده است که تقاضای کار در شرکت‌های بزرگ بیش از تقاضای کار در شرکت‌ها و مؤسسات کوچک باشد و داوطلبان مشاغل را در تعیین اولویت‌ها، از تأکید بر نوع

تصدی شغل، محاسبه کنند و آن را حتی الامکان از تأثیرات مستقیم افزایش سالهای خدمت دور نگهدارند.

مارتین و اوگاوا و کلارک و اوگاوا در بررسیهای خود به این نتیجه رسیده‌اند که در سیاست جدید شرکت‌ها، افزایش حقوق و دستمزد صرفاً بر پایه سالهای خدمت تغییر یافته است و افزایش حقوق و دستمزد بر اساس سالهای خدمت تا اندازه زیادی متأثر از ساختار سنتی نیروی کار و نرخ رشد اقتصادی بوده است (Martin and Ogawa, 1988; Clark and Ogawa, 1992)

نظام استخدام مادام‌العمر بر اشتغال کارکنان استاندارد تأکید می‌کند. یک مستخدم استاندارد، کارمندی است که بلافاصله پس از فارغ‌التحصیل شدن از دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی یا دبیرستان، استخدام می‌شود و تا پایان عمر در همان شرکت به کار خود ادامه می‌دهد (Yano, 1997).

به رغم استخدام مادام‌العمر، شمار افرادی که در یک شرکت تا پس از دهه پنجاه کار می‌کنند، برای دانش‌آموختگان دبیرستان حدود ۷ درصد و برای دانش‌آموختگان دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی حدود ۲۰ درصد است. تعداد این قبیل کارمندان در شرکت‌هایی نیز که بیش از هزار کارمند دارند، به ترتیب حدود ۱۶ و ۳۳ درصد برآورد شده است. از بررسی اطلاعات به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که لولاً شمار کارکنان استاندارد فارغ‌التحصیل از دانشگاه بیشتر از فارغ‌التحصیلان دبیرستانهاست؛ ثانیاً شمار کارکنان استاندارد شرکت‌هایی که بیش از هزار کارمند دارند، از تعداد این قبیل کارمندان در شرکت‌های کوچکتر، بیشتر است و بالاخره اینکه، سطح دستمزد کارکنان استاندارد از میانگین دستمزد دیگر کارکنان در شرایط مساوی، بالاتر است. از این نتایج می‌توان دریافت که در جامعه ژاپن، داشتن تحصیلات عالی در وفاداری به شرکت برای ادامه کار تا پایان عمر یا به مدت طولانی، نقش مؤثری دارد و این نکته تأثیر آموزش عالی را در «افزایش ماندگاری در شغل و نیز افزایش درآمد نشان می‌دهد؛ نکته‌ای که در تجزیه و تحلیل رابطه دانشگاه، بازار کار و اشتغال می‌باید مورد توجه قرار گیرد.

□ درک نظام استخدام

مادام‌العمر نقش مهمی در فهم ارتباط اشتغال، بازار کار و نظام آموزش عالی ژاپن دارد؛ زیرا، در ۵۰ سال گذشته، بازار کار ژاپن از نظام استخدام مادام‌العمر کارکنان تمام وقت حمایت کرده است.

شغل، متوجه نوع شرکت سازد.

شرکت‌های بزرگ و معتبر بر آنند که نیروی کار مورد نیازشان را از میان آموختگان بهترین دانشگاهها انتخاب کنند و از این رو، تأثیر چشمگیری بر رقابت در بازار کار دارند و آن را به سوی تأکید بر شرکت و نه شغل، سوق می‌دهند؛ بنابراین، دانش‌آموزان موفق می‌دانند که تلاش برای ورود به دانشگاه معتبر در واقع کوشش برای آسان شدن شرایط استخدام در شرکتی بزرگ و معتبر است و این یعنی تضمین شغل و زندگی آینده؛ بنابراین، به رغم گسترش دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی، رقابت داوطلبان ورود به دانشگاههای مشهور، بسیار است؛ زیرا ورود به دانشگاه معتبر، امکان ورود به شرکت بزرگتر را آسان می‌کند و در مورد دانشگاههایی چون توکیو و کیوتو، این امکان برای داوطلبان «تضمین شده است» (Muta, 1997; 1994).

در دهه ۱۹۷۰ رشد سریع اقتصادی نیازهای بخش صنعت به نیروی کار را افزایش داد و در کنار آن بخش‌های خدمات، بازرگانی و امور مالی نیز رشدی چشمگیر یافتند. این تحولات در واقع موجب دگرگونی نیازهای بازار کار شد، به گونه‌ای که بیشتر شرکت‌های بزرگ پیش از همه به استخدام دانش‌آموختگان دانشگاههای معتبر شهرهای بزرگ و آوردند و امکانات خوبی برای آنها فراهم ساختند. در این شرایط، شرکت‌های خدماتی و مالی در شهرهای کوچک که توان رقابت با شرکت‌های بزرگ در جذب دانش‌آموختگان دانشگاههای مشهور نداشتند، در انتظار استخدام دانش‌آموختگان دانشگاههای معتبر می‌ماندند. در واقع، رقابت در بازار کار موجب مهاجرت جوانان علاقه‌مند به پیشرفت و خدمت از روستاها و شهرهای کوچک به شهرهای بزرگ و مراکز صنعتی شد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رقابت در بازار کار و طبقه‌بندی آن بر اساس شرکت و نه شغل، عامل مؤثری در پدیده مهاجرت و در نهایت دگرگون شدن بازار کار بوده است (Yano, 1997).

رتبه‌بندی دانشگاهها

بازار کار بر پایه ارزش و اعتبار شرکت‌ها طبقه‌بندی می‌شود و دانشگاهها و مؤسسه‌های

آموزش عالی نیز بر اساس فرصت‌هایی که برای اشتغال دانش‌آموختگان خود در شرکت‌های بزرگ و معتبر پدید می‌آورند، رتبه‌بندی می‌شوند. در واقع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی به عنوان یک معیار اقتصادی برای سنجش «اثربخشی آموزش عالی» شناخته شده است. (Kaneko, 1997). بنابراین، سازگاری برنامه‌های آموزشی دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی با نیازهای بازار کار، یکی از مهمترین معیارهایی است که نظام آموزش عالی ژاپن به آن توجه بسیار دارد. این، بیشتر به این علت است که داوطلبان، شرکتها و مؤسسات دولتی و خصوصی و نیز وزارت آموزش و پرورش، علوم و فرهنگ دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی ژاپن را بر اساس معیارهای مشخص و مدون، از جمله پرورش نیروی انسانی متناسب با نیازهای اقتصادی و اجتماعی جامعه، طبقه‌بندی می‌کنند و رقابت آنان برای ورود به دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی مشهور و معتبر، بیشتر از نظر تضمین شغل است. وزارت آموزش و پرورش، علوم و فرهنگ ژاپن نیز بطور محرمانه دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی را بر اساس فعالیت‌های دانشکده‌ها در همه زمینه‌های آموزش و پژوهش و از جمله موارد اشتغال دانش‌آموختگان آنها، ارزشیابی می‌کند. شرکتها و مؤسسه‌های خصوصی و دولتی هم دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی را بر اساس توانایی‌های دانش‌آموختگان در روابط انسانی، دانش پایه و ویژگیهای فردی آنان رتبه‌بندی می‌کنند؛ این رتبه‌بندی حتی دانشکده‌ها را در هر دانشگاه نیز دربر می‌گیرد. با توجه به اهمیت مسئله اشتغال برای داوطلبان، این رتبه‌بندی‌ها در جهت‌دهی رقابت دانش‌آموزان برای ورود به دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی معتبر و چگونگی انتخاب رشته تحصیلی نیز تأثیر بسیار دارد. از سوی دیگر، دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزشی بر آن شده‌اند که برای پدید آوردن زمینه‌های جذب بهترین استعدادها، برنامه‌های آموزشی و پژوهشی خود را بیش از پیش مورد ارزیابی قرار دهند، به مؤثر بودن «دانش» توجه کنند و شرایط لازم را برای ارتباط اثربخش میان نیروی انسانی و نیازهای

□ در جامعه ژاپن داشتن تحصیلات عالی در وفاداری به شرکت برای ادامه کار تا پایان عمر یا به مدت طولانی، نقش مؤثری دارد و این نکته، تأثیر آموزش عالی را در افزایش «ماندگاری در شغل» و نیز افزایش درآمد نشان می‌دهد؛ نکته‌ای که در تجزیه و تحلیل رابطه دانشگاه، بازار کار و اشتغال می‌بایست مورد توجه قرار گیرد.

دگرگونی شرایط و معیارهای استخدام دانش آموختگان در دوره‌های مختلف، تقریباً همراه با تغییر جهت نیازهای نیروی انسانی در بخش‌های گوناگون اقتصادی بوده و در این میان، صنعت نقشی مهم و تعیین کننده داشته است. در سال ۱۹۶۰، ۳۷/۵ درصد نیروی کار در بخش کشاورزی، جنگل و شیلات، ۲۴/۴ درصد در بخش‌های معدن و ساختمان و ۳۸/۱ درصد در بخش صنعت اشتغال داشتند، ولی از دهه ۱۹۷۰ تا دهه ۱۹۸۰ تغییرات محسوسی در چگونگی استخدام و توزیع نیروی کار رخ داد، به گونه‌ای که در سال ۱۹۸۶ تنها ۸/۵ درصد نیروی کار در بخش کشاورزی، جنگل و شیلات و ۳۳/۹ درصد در بخش‌های معدن و ساختمان و ۵۷/۲ درصد در استخدام بخش صنعت بودند (Japanese Institute of Labor, 1988).

در دهه ۱۹۸۰ دگرگونی شرایط اقتصادی شرکت‌های صنعتی موجب دگرگونی ساختاری آنها شد؛ به این معنی که با افزایش توانایی مالی شرکت‌ها و تحولات فناوری و نیز تغییرات اقتصادی و اجتماعی در سطوح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی، ساختار صنعت که بر محور «کارخانه و تولید کالا» می‌چرخید، بر پایه «اطلاعات و ارتباطات» و خدمات پردازش آنها استوار شد و این تحول که «آن دوره فرصتی را پس از صنعتی شدن نیز می‌نامند، پیام‌های روشنی برای دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی داشت (Yano, 1997; Abegglen and Stalk, 1985)؛ از این رو، پس از سال‌های ۱۹۸۵، با پدید آمدن نیاز شدید به دانش آموختگان رشته‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، بسیاری از دانشکده‌ها و گروه‌های علمی، آموزشی و پژوهشی تازه تأسیس در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی کوشیدند دوره‌های آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات دایر کنند و حتی در نامگذاری‌هایشان واژه‌های کلیدی «اطلاعات»، «محیط زیست» و «بین‌المللی» را به کار برند. در واقع، دانشگاه‌ها با تجدید نظر در اهداف و گسترش برنامه‌های آموزشی خود به نیازهای روز جامعه واکنش نشان دادند و نسبت به درک

مسئولیت‌هایشان در برابر تحولات اقتصادی و اجتماعی حساس شدند. برای این منظور، بسیاری از دانشگاه‌های ژاپن در دهه گذشته مؤسسه‌های پژوهش و مطالعات آموزش عالی برپا کرده‌اند یا ستادهای مطالعه و بررسی برنامه‌های آموزش عالی تشکیل داده‌اند. این گرایش‌ها نشان می‌دهد که دانشگاه‌های ژاپن با همه توان می‌کوشند نقش خود را در افزایش ظرفیت‌ها و توانایی‌های لازم برای همگامی با نیازهای جامعه و اثرات هردهای اثر بخش در دوران جدید (فراصنعتی) و فناوری اطلاعات و ارتباطات به خوبی بازی کنند.

سرمایه انسانی یا سرمایه «روابط انسانی»

در ژاپن، رقابت برای استخدام بستگی به موقعیت و شرایط شرکت دارد تا کاری که به فرد پیشنهاد می‌شود یا فرد می‌خواهد انجام دهد و نیز از مدل رقابت شرکت (Company competition model) پیروی می‌کند تا مدل رقابت شغل (Job competition model). در مدل رقابتی شرکت پیش از تأکید بر دانش افراد بعنوان سرمایه انسانی، بر روابط انسانی، مهارت‌های زندگی جمعی، تبادل تجربه، آموختن از دیگران و یادگیری مشارکتی بعنوان سرمایه اصلی تأکید می‌شود و نیز آن را سرمایه روابط انسانی (Human relationship capital) می‌نامند (Yano, 1997; Nonaka, 1991).

ژاپنی‌ها بر این باورند که انباشت سرمایه انسانی، با تأکید بر دانش افراد، مهمترین موتور محرک اقتصاد جامعه است، ولی شکل‌گیری سرمایه انسانی را فقط حاصل فعالیت مؤسسات آموزشی نمی‌دانند، بلکه معتقدند سرمایه انسانی با همکاری و تعامل اثر بخش مؤسسات آموزشی و شرکت‌ها توسعه می‌یابد. شرکت‌های ژاپنی هم دریافته‌اند که انباشت دانش، امتیاز انحصاری فرد نیست و آن را صرفاً ناشی از استعداد و توانایی‌های افراد نمی‌دانند، بلکه بر این باورند که دانش، در فرایند روابط انسانی، یعنی روابط افراد شرکت و نیز تعامل شرکت و مؤسسات‌های آموزشی و پژوهشی شکل می‌گیرد؛ بنابراین، در شرکت‌های ژاپنی تبادل تجربه، یادگیری مشارکتی و مهارت‌های به دست آمده از روابط انسانی، مهمترین سرمایه و

شرکت‌های بزرگ و معتبر ژاپن بر آن بوده‌اند که نیروی کار مورد نیازشان را از میان دانش آموختگان بهترین دانشگاه‌ها انتخاب کنند؛ از این رو، دانش آموزان موفق می‌دانند که تلاش برای ورود به دانشگاه معتبر همانا کوشش برای آسان شدن شرایط استخدام در شرکتی بزرگ و معتبر است.

اثر بخش‌ترین ابزار برای انباشت دانش و پیشرفت به حساب می‌آید؛ از این رو، درآمد و موقعیت اجتماعی افراد تنها بر اساس توانایی‌های فردی و دانش پایه آنها ارزیابی نمی‌شود (Yano, 1997; Muta, 1994).

نظام روابط صنعتی در ژاپن بر کارگروهی و موفقیت شرکت تأکید دارد و راهبرد توجه به موفقیت شرکت و تأکید بر کارگروهی و تسهیل مناسبات انسانی، ظرفیت‌ها و قابلیت‌های شرکت‌ها را برای رویارویی با نیازهای زمان، بحرانهای اقتصادی، ضرورت‌های نوآوری و فناوریهای جدید بسیار بالا برده و گسترش داده است. در این نظام، نقش مدیر نه بعنوان «فرا دست»، بلکه بعنوان «آموزگار و رهبر» مورد توجه است و نیز بر روابط انسانی میان افراد در یک حوزه کاری، ضرورت تبادل تجربه‌ها، افزایش دانش و تعیین راهبردهای لازم بر پایه مشارکت، تأکید می‌شود؛ همچنین، آسان‌سازی مناسبات و روابط انسانها و سازماندهی آنها، به مثابه نوعی سرمایه‌گذاری و فعالیت اثر بخش، از اساسی‌ترین وظایف مدیر است (Smith, 1983).

شرکت‌های ژاپنی بر این باورند که نیروی انسانی شرکت، با کار و در تعامل با محیط و تبادل تجربه‌ها، حرفه‌ای می‌شود؛ از این رو، در شرکت‌ها، کار عملی همراه با کسب دانش، بیش از آموزشهای رسمی مورد توجه است. بر این اساس آنها از مؤسسات آموزشی فقط انتظار دارند که دانش پایه، قواعد اساسی علم، روشهای تفکر علمی، نقدپذیری، گفتگو، نگرش علمی به امور و پدیده‌ها، پذیرش پیامدهای طبیعی و منطقی رفتارها و مهارت‌ها در روابط انسانی را به نیروی انسانی بیاموزند و این آموخته‌ها را گسترش دهند (Muta, 1994; Wozniak, 1987; Duke, 1986; Japan Recruit Center, 1984).

این شیوه زمینه‌ای در شرکت‌ها پدید آورده است که هیچ کس بی‌گنراندن دوره‌های کارآموزی پیش از خدمت، مشغول کار نشود و این رویکرد نیز از ویژگیهای مهم مدل رقابتی شرکت است که دانش‌آموختگان را در بازار کار، به جای شغل، متوجه شرکت می‌کند؛ یعنی افراد می‌دانند که بهتر است به جای توجه شغل، اهمیت شرکت را دریابند، چون به هر حال پیش از شروع کار،

دوره‌های آموزشی معینی را در ارتباط با شغل، مهارتهای تخصصی، شرایط و محیط کار، فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌هایشان خواهند گذراند. باید توجه داشت که اینها همه متأثر از نظام استخدام مادام‌العمر است. اگر شرکت‌ها نظام استخدام مادام‌العمر را بپذیرند، در استخدام کارکنان نیز بر مهارت‌های به دست آمده از روابط انسانی افراد، بعنوان سرمایه اصلی تأکید خواهند کرد و آموزش‌های پیش از کار و هنگام کار را کاملاً جدی خواهند گرفت؛ چنان‌که در دهه‌های اخیر این آموزش‌ها در شرکت‌های ژاپن بسیار مورد توجه بوده است و شرکت‌ها برنامه‌های متنوعی با هزینه‌های سنگین، برای آموزش کارکنان خود در سطوح گوناگون تدارک دیده‌اند (Muta, 1993).

ولی اگر شرکت‌ها از استخدام مادام‌العمر رویگردان باشند، آنگاه به انسانها فقط بعنوان «نیروی کار» توجه خواهند کرد. در این شرایط، افراد نیز در بازار کار، به جای شرکت، به شغل توجه می‌کنند. این رویکرد بر نقش و کارکرد دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزشی نیز تأثیر بسیار خواهد داشت و آنها را به تأکید بر ویژگیهای فرد، استعدادها، مهارت‌ها و تواناییهای حرفه‌ای او در رابطه با شغل وامی‌دارد؛ کمالینکه در کشورهای غربی چنین است (Yano, 1997; Kaneko, 1992; OECD, 1992).

مقایسه ژاپن و اروپا

یوشیموتو و همکارانش از دوازده کشور جهان، در پژوهشی تطبیقی که از سال ۱۹۹۸ تا ۱۹۹۹ صورت گرفت و در آن ارتباط نظام آموزش عالی و بازار کار در ژاپن و کشورهای اروپا بررسی و مقایسه شد، به این نتیجه رسیدند که دیدگاه‌های دانش‌آموختگان ژاپنی و اروپایی (ایتالیا، اسپانیا، فرانسه، اتریش، آلمان، انگلستان، نروژ، فنلاند، سوئد و جمهوری چک) که در سال ۱۹۹۵ از دانشگاه فارغ‌التحصیل شده بودند و دستکم ۳ سال سابقه کار داشتند، درباره لزوم کسب و افزایش مهارت، دانش و توانایی‌هایشان در دوره پیش از فارغ‌التحصیل شدن، با یکدیگر متفاوت است و نیز این قابلیت‌ها در ژاپن از سال ۱۹۹۵ تغییر کرده است (Yoshimoto, 2000).

یوشیموتو و همکارانش، با طرح پرسشی که

□ اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی بعنوان یک معیار اقتصادی برای سنجش اثر بخش بودن آموزش عالی شناخته شده است؛ بنابراین، ضرورت سازگاری برنامه‌های آموزشی دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی با نیازهای بازار کار، یکی از مهمترین معیارهایی است که نظام آموزش عالی ژاپن به آن توجه بسیار دارد.

نظر دانش آموختگان دانشگاه‌های ژاپن و اروپا نشان می‌دهد.

بر اساس داده‌های جدول شماره ۱، دانش آموختگان دانشگاه‌های ژاپن بر ۲۱ موضوع، از جمله مهارت‌های شغلی، به کارگیری ماهرانه اندام و دست در کارها، سازگاری با شغل و درک پدیده‌ها از منظر منطق اقتصادی بعنوان توانایی‌های لازم برای اشتغال و انجام کار، تأکید کرده‌اند. دانش آموختگان دانشگاه‌های اروپا نیز ۱۵ موضوع، از جمله اتکاب به خود در انجام کار، داشتن توان تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری فردی و دانش و مفاهیم میان رشته‌ای را بعنوان توانایی‌های لازم مورد تأکید قرار داده‌اند.

از سوی دیگر و بر اساس داده‌های جدول شماره ۲، دانش آموختگان دانشگاه‌های ژاپن

در برگیرنده ۳۶ موضوع مربوط به توانایی، مهارت و فناوری لازم در شغل‌ها بود، کوشیدند توانایی‌های متنوعی را که در محل کار لازم است، برای دانش آموختگان دانشگاه‌های ژاپن و اروپا تبیین کنند؛ آنگاه به بررسی نظر آنان درباره دانش، توانایی و مهارت‌های لازم برای شغل‌ها بپردازند و ارزیابی‌شان را از دانش، توانایی و مهارت‌هایی که پس از فارغ‌التحصیل شدن به دست آورده‌اند، بدانند. از جمله سؤال شده بود که پس از فارغ‌التحصیل شدن، کدام دانش، توانایی یا مهارتی می‌بایست به دست می‌آوردید یا در خود تقویت می‌کردید؟ جدول‌های ۱ و ۲ در برگیرنده پاسخ‌های به دست آمده از دانش آموختگان دانشگاه‌های ژاپن در سال‌های ۱۹۸۸-۹۰ و ۱۹۹۵ و اروپاییان در سال ۱۹۹۵ است و جدول شماره ۱ دانش، توانایی و مهارت‌های لازم برای شغل‌ها را از

جدول شماره ۱: دانش، توانایی و مهارت‌های لازم برای شغل‌ها

اروپا		ژاپن	
دانش آموختگان ۱۹۹۵		دانش آموختگان ۱۹۹۵	
۴/۳۲	متکی به خود بودن در کار	۴/۳۵	قابلیت سازگاری
۴/۳۰	مهارت‌های ارتباط زبانی	۴/۳۱	توانایی حل مسأله
۴/۲۹	توانایی حل مسأله	۴/۳۰	مهارت‌های ارتباط زبانی
۳/۳۲	درک پیچیدگی‌های جامعه و نظام‌های فنی و سازمانی (تشکیلاتی)	۳/۴۱	مهارت‌های دستی (یدی)
۲/۹۱	مهارت‌های دستی (یدی)	۳/۲۸	دانش و مفاهیم بین رشته‌ای
۲/۸۴	توانایی زبان خارجی	۲/۷۳	توانایی زبان خارجی
۲۸۹۵۲		۲۹۲۰	
			دانش آموختگان سالهای ۱۹۸۸-۹۰
			توانایی حل مسأله
			مهارت‌های ارتباط زبانی
			کار در شرایط فشار و سختی
			دانش و تفکر تلفیقی و بین رشته‌ای
			مهارت‌های دستی (یدی)
			مهارت زبان خارجی
			تعداد دانش آموختگانی که اظهار نظر کرده‌اند

(پاسخ‌ها در مقیاس پنجگانه؛ بطور کامل به دست آوردم؛ ۵ امتیاز و بطور کامل به دست نیآوردم؛ ۱ امتیاز محاسبه شده است)

Source: Yoshimoto, "Comparison between Japan and Europe Concerning Transition from Higher Education to Work", 2000.

جدول شماره ۲: دانش، توانایی و مهارت‌های لازم برای شغل‌ها

اروپا		ژاپن	
دانش آموختگان ۱۹۹۵		دانش آموختگان ۱۹۹۵	
۴/۱۶	توانایی یادگیری	۳/۹۱	تعهد کاری
۳/۹۵	متکی به خود بودن در کار	۳/۷۱	قدرت تمرکز
۳/۹۴	قدرت تمرکز	۳/۶۸	ظرفیت و گرایش به فدا کردن خود
۲/۸۰	درک پیچیدگی‌های جامعه و نظام‌های فنی و سازمانی (تشکیلاتی)	۲/۵۱	استدلال اقتصادی
۲/۷۸	استدلال اقتصادی	۲/۵۱	مهارت‌های مذاکره و معامله
۲/۶۶	مهارت‌های مذاکره و معامله	۲/۴۹	مهارت‌های رایانه‌ای
۳۴۱۴۵		۳۴۲۱	
			دانش آموختگان سالهای ۱۹۸۸-۹۰
			تعهد کاری
			قدرت تمرکز
			ظرفیت و گرایش به فدا کردن خود
			مهارت‌های رایانه‌ای
			استدلال اقتصادی
			مهارت زبان خارجی
			تعداد دانش آموختگانی که اظهار نظر کرده‌اند

(پاسخ‌ها در مقیاس پنجگانه؛ بطور کامل به دست آوردم؛ ۵ امتیاز و بطور کامل به دست نیآوردم؛ ۱ امتیاز محاسبه شده است)

Source: Yoshimoto, "Comparison between Japan and Europe Concerning Transition from Higher Education to Work", 2000.

انسانی، اجتناب ناپذیر است و شرکت‌های تولیدی و بازرگانی می‌کوشند راهکارهای اثربخش‌تری برای استخدام نیروی انسانی مورد نیازشان بیابند (Muta, 1997; Tanaka, 1996, Ministry of Labor, 1995).

از سوی دیگر، برنامه‌های آموزشی پیش از کار و به هنگام خدمت کارکنان، هزینه‌های سنگینی برای شرکت‌ها دارد؛ بنابراین، شرکت‌ها می‌کوشند دست‌اندر کاران آموزش و پرورش دوره‌های عمومی و عالی را متقاعد سازند تا برنامه‌های آموزشی و درسی‌شان را بیش از پیش با نیازهای واقعی دنیای کار، سرعت تغییر فناوری و نیازهای جامعه اطلاعاتی هماهنگ سازند و دانشجویان را با دانش، مهارت و توانایی‌های متناسب با نیازهای روز صنعت و بازار کار پرورش دهند.

تفسیر نظام استخدام مادام‌العمر در ژاپن بر میزان توجه به مهارت‌ها، استعدادهای فردی و توانایی‌های حرفه‌ای متناسب با شغل که در واقع راهکار کشورهای غربی است، تأثیر فزاینده دارد. در نتیجه، رفته‌رفته اهمیت مهارت‌های مربوط به سرمایه «روابط انسانی» و سرمایه اجتماعی، در برابر دانش و مهارت‌های شغلی کاهش می‌یابد. در واقع، شرکت‌های ژاپنی می‌پذیرند که انباشت دانش به دل بستگی‌ها، تواناییها و استعدادهای فردی بستگی دارد و درآمد و موقعیت اجتماعی افراد نیز باید بر پایه این تواناییها تعیین شود. در این شرایط، شرکت‌ها در تأمین نیروی انسانی مورد نیاز خود به جای توجه به مهارت‌های برآمده از روابط انسانی بعنوان سرمایه بسیار مهم، به تواناییهای حرفه‌ای افراد بعنوان سرمایه انسانی توجه خواهند کرد (Muta, 1997, Yano, 1997). با تأکید بیشتر شرکتها بر نقش استعدادهای فردی و تواناییهای حرفه‌ای نیروی انسانی و رویکرد جدید آنها در استخدام افراد، دانشگاهها می‌بایست در مدیریت، برنامه‌های آموزشی و فعالیتهای پژوهشی خود تجدید نظر جدی کنند؛ از این رو، نخست وزیری، دولت و دانشگاههای ژاپن از دهه گذشته مطالعات گسترده‌ای در این زمینه آغاز کرده و برنامه‌های اصلاحی گوناگونی به اجرا گذاشته‌اند (سرکار آرنی، ۱۳۸۰).

تعهد کاری، قدرت تمرکز و توانایی تصدی و انجام برخی امور و اهمیت دادن به دانش را مهمترین توانایی و مهارتی دانسته‌اند که دانش‌آموختگان دانشگاهها، پس از فارغ‌التحصیل شدن می‌بایست داشته باشند. آنان مهارت در به کارگیری رایانه، توانایی استدلال اقتصادی و برآورد نسبت مقدار کالا و هزینه‌های تولید آن و نیز دانستن زبان خارجی را توانایی‌های کم‌اهمیت‌تر می‌دانند و در این باورها، تفاوت محسوسی میان دانش‌آموختگان دانشگاههای ژاپن در سالهای ۱۹۸۸-۹۰ و ۱۹۹۵ وجود ندارد.

در اروپا، توان دانش‌آموختگان دانشگاهها برای ارزیابی خود، مهمترین موضوعی است که بیش از ژاپنی‌ها مورد توجه است و این تفاوت عمده‌ای است که برآیند تأثیر ساختار بازار کار است. از نظر دانش‌آموختگان دانشگاههای اروپا، توانایی متکی بودن به خود در کار رتبه دوم را دارد و میانگین امتیاز آن ۳/۹۵ است، در حالی که این رقم برای دانش‌آموختگان دانشگاههای ژاپن ۲/۹۸ در سال ۱۹۹۵ بوده و در مقایسه با دیگر موارد، اهمیت قابل توجهی نداشته است.

با این حال، وقتی ضرورت‌های احراز شغل را از نظر دانش‌آموختگان دانشگاههای ژاپن و اروپا مقایسه می‌کنیم، می‌بینیم که خیلی از موارد با هم مشترک است. مهارت‌هایی که برای کار لازم است ولی دانش‌آموختگان دانشگاههای ژاپن و اروپا خیلی به آنها توجه ندارند، مهارت در گفتگو و معامله، توانایی برنامه‌ریزی، هماهنگی و سازماندهی و همچنین به کارگیری رایانه است. مهارت‌هایی هم که دانش‌آموختگان دانشگاههای ژاپن و اروپا بسیار به آن توجه دارند ولی در عمل حائز اهمیت کمتری است، عبارت است از: مهارت‌های کار دستی، به کارگیری ماهرانه اندام و دست‌ها، دانش نظری و دانستن زبان خارجی.

جایش در نظام استخدام مادام‌العمر:

تأکید بر فرد یا گروه

پژوهشگران، بر اساس تحقیقاتشان در دهه گذشته، پیش‌بینی کرده‌اند که تغییر نظام استخدام مادام‌العمر در ژاپن و حرکت به سوی بهره‌گیری از روش‌های متنوع‌تر برای به کارگیری نیروی

□ در دهه ۱۹۸۰ دگرگونی شرایط اقتصادی شرکت‌های صنعتی موجب دگرگونی ساختاری آنها شد و این تحول که آن را دوره فراصنعتی یا پس از صنعتی شدن نیز نامیده‌اند، پیامهای روشنی برای دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی ژاپن داشت.

برخی از پژوهشگران نسبت به تغییرات گسترده در نظام استخدام مادام‌العمر ژاپن بدبین هستند؛ اما بر این نکته نیز تأکید می‌کنند که نمی‌توان نسبت به نگرانی‌های دست‌اندرکاران صنعت و شرکتهای گوناگون از نا کار آمد بودن دانش‌آموختگان دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی بی‌توجه بود (Muta, 1997; Yano, 1997).

آنان به خوبی دریافته‌اند که گرچه خلاقیت، تولید دانش و گسترش فناوری بر پایه پژوهش مشترک، همکاری، تعامل و گسترش تفکر علمی استوار است و اینها از جمله مهارتهای برآمده از روابط انسانی است که در نظام استخدام مادام‌العمر بسیار اهمیت دارد، اما جامعه ژاپن متقاعد شده است که باید در پی ایجاد شرایط لازم برای درک زندگی فردی، با توجه به تواناییها، استعدادها و تفاوتهای فردی باشد.

در آغاز سده بیستویکم، جامعه ژاپن، بعنوان یک راهبردی کلان، در صدد بازسازی نگرش خود نسبت به سه نوع سرمایه بسیار مهم، یعنی سرمایه اجتماعی، سرمایه روابط انسانی و سرمایه انسانی است؛ به گونه‌ای که توجه به تفاوتها و تواناییهای فردی بیشتر شود. برای نمونه، وزارت کار در برنامه‌های شش‌گانه‌اش برای «توسعه مهارت»، در سال ۱۹۹۵ به صراحت اعلام کرد که به منظور تحقق برنامه‌های توسعه مهارت، می‌بایست همگام با تغییرات اجتماعی، بطور همه‌جانبه به سوی تأکید بر شخصیت، استعداد و تفاوتهای فردی انسانها برویم و در اجرای این سیاست، لازم است در نظام استخدامی کشور تجدید نظر کنیم و بیش از پیش به کارکنان فرصت دهیم تا دانش و مهارتهایشان را بر پایه ابتکار خود افزایش دهند» (Ministry of Labor, 1995).

نتیجه‌گیری

نظام آموزش عالی و ارتباط آن با اشتغال دانش‌آموختگان سخت تحت تأثیر شرایط فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. در واقع، عرضه و تقاضای نیروی انسانی تحصیل کرده به روند تحولات اقتصادی و اجتماعی بستگی دارد؛ بنابراین، اوضاع اقتصادی و اجتماعی را می‌توان عامل مهمی در تعیین سیاستهای آموزش

عالی برای تربیت نیروی انسانی دانست. تغییر هر یک از عوامل در این حوزه، از جمله رشد اقتصادی، نظام استخدام، رقابت در بازار کار، تغییر ساختار صنعت، توجه به مدل رقابتی شرکت یا شغل، رویکرد انسان-محور، اعم از توجه به مهارت روابط انسانی و فعالیت مشارکتی یا توانایی‌های فردی و حرفه‌ای، بر ساختار، کارکرد، نقش و جایگاه دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی تأثیر بسیار دارد و سیاستگذاران نظام آموزش عالی و مدیران دانشگاهها باید به خوبی از پیامدهای این موضوع آگاه باشند.

از سوی دیگر، با بازبینی نظام استخدامی کشور، از زاویه مشکل اشتغال دانش‌آموختگان نظام آموزش عالی و توجه بیش از پیش به کارکردها و پیامدهای استخدام مادام‌العمر و نیز مدل‌های رقابتی شرکت یا شغل، می‌توان زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی لازم را برای ارتباط اثربخش‌تر آموزش عالی و بازار کار، بویژه در بخش صنعت، پدید آورد و بر سرمایه مناسبات انسانی، بعنوان نیاز اساسی امروز جامعه همراه با سرمایه انسانی تأکید کرد.

توجه به سیاست‌های دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی ژاپن برای اشتغال دانش‌آموختگان که بیشتر با رویکرد فرهنگی، اجتماعی تهیه و اجرا می‌شود، همراه با توجه به نقش اساسی آموزش عالی در پژوهش‌های علمی و تولید دانش، می‌تواند بر مسئولیت حفظ و گسترش ارتباط اثربخش برنامه‌های آموزشی و درسی آنها با نیازهای واقعی بازار کار تأکید کند.

تجربه ژاپن به ما می‌آموزد که با در نظر گرفتن محدودیت‌های پیش‌بینی نیروی انسانی، باید به‌سوی تحلیل نیروی انسانی در برنامه‌ریزی آموزشی و پرورش نیروی انسانی در نظام آموزش عالی حرکت کنیم. ما نیازمند حرکت به سوی تحلیل نیروی انسانی بر پایه ارزیابی هزینه و فایده، تحلیل بازار کار، روش بهره‌گیری از نیروی کار، بهره‌موری نیروی کار، نحوه بازخورد نظام آموزش عالی از بازار کار و رقابت در بازار کار و ارزیابی مستمر سیاست‌ها و راهکارهای گوناگون برای اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی هستیم. این یافته‌ها پژوهش‌های ملی

□ پس از سال ۱۹۸۵ و با پدید آمدن نیاز شدید به دانش‌آموختگان رشته‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، بسیاری از دانشکده‌ها و گروه‌های علمی، آموزشی و پژوهشی تازه تأسیس در دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی کوشیدند دوره‌های آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات دایر کنند و حتی در نامگذاریها، واژه‌های کلیدی اطلاعات، محیط زیست و بین‌المللی را به کار برند.

4. Clark, Robert L. and Ogawa, Naohiro (1992a), "The Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profiles in Japan", **Industrial and Labour Relations Review**, 45 (2): 258-266.
5. Clark, Robert L. and Ogawa, Naohiro (1992b), "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States", **American Economic Review**, 82 (1): 336-345.
6. Duke, B. (1986), **The Japanese School**, New York: Praeger.
7. Furuya, Kenichi and Clark, Robert, L (1993), "Labour Force Developments and Emerging Human Resource Policies in Japan", in Naohiro Ogawa, Gavin W. Jones, and Jeffrey G. Williamson, **Human Resources in Development along the Asia - Pacific Rim**, New York: Oxford University Press, pp. 21-65.
8. Japan Recruit center (1984), **Survey on Company's Opinion about Educational Level of Employee's**, Tokyo: Japan Recruit Center.
9. Hashimoto, Masanori (1979), "Bonus Payments, On - the - job Training, and lifetime Employment in Japan", **Journal of Political Economy**, 87 (5/1): 1086-1104.
10. Japanese Institute of Labor (1987), "Survey of Employment Trends", **Japanese Working life Profile**, Japanese Government, Tokyo.
11. Japanese Institute of Labor (1988), **Employment and Employment Policy**, Tokyo.
12. Japanese Institute of Labor (1970, 1975, 1980, 1985, 1988), **Basic Survey on Wage Structure**, Tokyo.
13. Kaneko, M. (1997), "Efficiency and Equity in Japanese Higher Education", **Higher Education**, 34, 165-182.
14. Kaneko, M. (1992), **Higher Education and Employment in Japan**, Research Institute of Higher Education, Hiroshima University.
15. Levine, Solomon, B. and Kawada, Hisashi, (1980), **Human Resources in Japanese Industrial Development**, Princeton: Princeton University Press.
16. Martin, Linda G. and Ogawa, Naohiro (1988), "The Effect of Cohort Size on Relative Wages in Japan", in Ronald Lee, Brian Arthur and Gerry Rodgers (eds.), **Economics of Changing Age Distributions in Developed Countries**, Oxford: Clarendon Press, pp. 59-75.
17. Mincer, J. and Higuchi, Yoshio (1988),

و بین‌المللی دیگری نیز تأیید می‌کند (چن، ۱۳۷۶؛ ضرغامی، ۱۳۷۹). در سیاست‌گذاری نظام آموزش عالی می‌بایست به تحلیل بازار کار و رویکردهای اقتصادی و اجتماعی اشتغال و نیز هماهنگ‌سازی نیازهای واقعی بازار کار و تواناییهای حرفه‌ای دانش‌آموختگان دانشگاهها توجه کنیم. بر این اساس، هرچه از برنامه‌ریزی آموزشی بر پایه پیش‌بینی نیروی انسانی دورتر شویم و به سوی تحلیل بازار کار و درک واقعیت‌های اقتصادی و اجتماعی پیش‌رویم، سیاست‌های آموزش عالی انعطاف‌پذیرتر، گسترده‌تر، متنوع‌تر، غیرمتمرکزتر و مشارکتی‌تر خواهد شد (Richards, 1994; Psacharopoulos, 1991) و نیز پویایی، کارایی و اثربخشی بیشتر خواهد داشت. تجزیه و تحلیل تجربه ژاپن در روند سرمایه‌گذاری برای تأمین سرمایه انسانی، تأثیر و چالش‌های نظام استخدام مادام‌العمر، رقابت و تحلیل بازار کار و اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهها و مؤسسه‌های آموزش عالی، چشم‌اندازهای متفاوتی برای شناخت نیازهای واقعی بازار کار، ضرورت تحلیل بازار کار و نیروی انسانی فراروی سیاست‌گذاران نظام آموزش عالی کشور قرار می‌دهد و عوامل پیچیده و مؤثر بر اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهها را، بویژه در ارتباط با صنعت، تبیین می‌کند.

منابع

۱. چن، اف (۱۳۷۶)، «پیش‌بینی نیاز به نیروی انسانی متخصص»، ترجمه حسن طائی، گزیده مقالات دایرةالمعارف آموزش عالی، جلد اول، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، صص ۳۲۲-۳۵۲.
۲. سرکار آرائی، محمدرضا (۱۳۸۰)، «از جستجوی دانش به سوی خلق دانش - چالش دو دهه اخیر دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ژاپن»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، سال هفتم، شماره اول صص ۱۱۵-۱۴۲.
۳. ضرغامی، مصطفی (۱۳۷۹)، چشم‌انداز اشتغال فارغ‌التحصیلان آموزش عالی: زمینه‌ها، مشکلات و تنگناها، گزارش پژوهشی، جهاد دانشگاهی، پژوهشکده علوم انسانی-اجتماعی.

□ دانشگاهها، با تجدیدنظر در اهداف و نیز با گسترش برنامه‌های آموزشی خود، به نیازهای روز جامعه واکنش نشان داده‌اند و نسبت به درک مسئولیت‌هایشان در برابر تحولات اقتصادی و اجتماعی حساس شده‌اند؛ از این رو، بسیاری از دانشگاه‌های ژاپن در دهه‌های گذشته مؤسسه‌های پژوهش و مطالعات آموزش عالی دایر کرده‌اند یا ستادهای مطالعه و بررسی برنامه‌های آموزش عالی تشکیل داده‌اند.

□ دانشگاه‌های ژاپن با همهٔ توان می‌کوشند نقش خود را در ایجاد ظرفیت‌ها و توانایی‌های لازم برای همگامی با نیازهای جامعه و ارائه راهبردهای اثربخش در دوران جدید (فراصنعتی) و فناوری اطلاعات و ارتباطات به خوبی بازی کنند.

Technology.

28. Nonaka, Ukujiro (1991), "The Knowledge-Creating Company", **Harvard Business Review**, Nov. Dec., 1991, pp. 96-104.
29. OECD. (1992), **Erom Higher Education to Employment**, Vol. 1-4, Paris.
30. Psacharopoulos, George (1991), "From Manpower Planning to Labour Market Analysis", **I.L.R.**, Vol. 130, No. 14, pp. 459-470.
31. Richards, P., (1994), "Issues in Manpower Analysis", in P. Richards and A. Amjad, **New Approaches to Manpower Planning and Analysis**, ILO, pp. 1-13.
32. Shimizu, K. (1999), **Kyoiku Data Rando 1999-2000** (A Databook of Educational Statistics), Tokyo: Jijitsushinsha.
33. Smith, Robert, J. (1983), **Japanese Society: Tradition, Self and Social Order**, Cambridge: Cambridge University Press.
34. Tanaka, K. (1996), "State and problems of Recent Public Vocational Training", **Monthly Journal of the Japan Institute of Labor**, No.434.
35. Yano, M. (1997), "Higher Education and Employment", **Higher Education**, 34, 199-214.
36. Yano, Masakazu (1991), **The End of Testocracy**, Tokyo: Yushindo, (in Japanese).
37. Yoshimoto, Keiichi (2000), **Comparison between Japan and Europe Concerning Transition from Higher Education to Work**, Research Report, Japan: Kyushu University.
38. Wozniak, G.D. (1987), "Human Capital, Information and the Early Adoption of New Technology", **The Journal of Human Resources**, 22(1); 101-112.
- "Wage Structure and Labour Turnover in the United States and Japan", **Journal of the Japanese and International Economies**, 2(2) June: 97-133.
18. Ministry of Labor (1991), **Wage Census**, Tokyo.
19. Ministry of Labor (1991), **Monthly Labor Survey**, Tokyo.
20. Ministry of Labor (1995), **Present State and Problems on Japanese Employment System**, Tokyo.
21. Monbusho, (1984), **Education in Japan, 1982: A Graphic Presentation**, Tokyo: Ministry of Education, Science and Culture.
22. Monbusho, (1987), **Report on Education Reform**, Tokyo: National Council on Educational Reform Government of Japan (NCER).
23. Monbusho (1995), **Remaking Universities: Continuing Reform of Higher Education**, Tokyo: Ministry of Education, Science and Culture.
24. Monbusho (1996), **The Current Main Activities of the Monbusho**, Tokyo: Ministry of Education, Science and Culture.
25. Muta, Hiromitsu (1993), **Human Resources Development in Japan in the 1990s**, E.S.T. Research Report, Tokyo: Tokyo Institute of Technology.
26. Muta, Hiromitsu (1994), "Transition from School to Work in Japan", **Humanities Review**, (Journal of Tokyo Institute of Technology) No. 20, pp. 81-94.
27. Muta, Hiromitsu (1997), **Roles of Governments and Corporations on Skill Development in Japan**, Tokyo: Tokyo Institute of

پرتال جامع علوم انسانی