

مهارت محوری در بکارگیری و استخدام نیروی کار

لقمان احمدی پور
کارشناس ارشد مشاوره شغلی
قباد یوسفی
کارشناس ارشد مشاوره شغلی

در مسیر انتقال به شرایط نوین و متغیر فن آوریهای جدید صنعتی بنیان های فلسفی، علمی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جوامع، دچار دگرگونی هایی خواهند شد و جوامع بشری در عمل ویژگی های دوره «پست مدرنیسم» را در خود آشکار می کنند و با چالش های متعدد ناشی از چنین تغییراتی مواجه خواهند شد. زمانی هدف نظام آموزشی آن بود که کارمندان خوبی پرورش دهد ولی در دوده اخیر تمرکز اصلی بر سرمایه گذاری های آموزشی و مهارت آموزی بوده است که در این رهگذر، رسالت بسیار اساسی نظام آموزشی فراهم کردن شرایطی است که در آن نیروهای دانش آموخته بتوانند از مهارت ها، توانایی ها و قابلیت های کلیدی و متناسب با نیازها و شرایط دنیای صنعت و بازار مشاغل فردا برخوردار باشند. بنابراین اهتمام به آموزش مهارت های حرفه ای راهی برای ایجاد نیروی کار مؤثر و کارا و شاخصی برای موفقیت ملی کشورست، چرا که نیروی انسانی مهمترین بخش تحول و توسعه جوامع است.

واژگان کلیدی: مهارت محوری، به کارگیری و استخدام، نیروی کار.

مقدمه

اشتغال حق مسلم هر فردی است و هر کسی دوست دارد به انجام کاری بپردازد که علاوه بر تأمین نیازهای مادی، با دیگران رابطه برقرار کند و توانایی ها و محدودیت هایش را بشناسد و به رشد و توسعه مهارت های خویش همت گمارد (شفیع آبادی، ۱۳۷۷). داشتن شغل یک امر انتخابی است و تا حد زیادی تابع نحوه تصمیم گیری شخص است و در صورتی که فرد احساس کند نمی تواند شغل مورد علاقه خود را انتخاب کند و به آن دست یابد، دچار احساس افسردگی و درماندگی می گردد (الکساندریا، ۲۰۰۳).

پیشرفت علم و صنعت، پیچیدگی و دگرگونی دائم دنیای مشاغل و تقاضاهای روزافزون برای ورود به برخی حرفه ها، تصمیم گیری و انتخاب حرفه را امری دشوار ساخته است. زمانی هدف نظام آموزشی آن بود که کارمندان خوبی پرورش دهد ولی با ورود به قرن ۲۱ نظامهای آموزشی اهداف دیگری را دنبال می کنند (هالند، ترجمه حسینیان و یزدی، ۱۳۷۶).

مهارت آموزی یکی از برنامه هایی است که مورد توجه نظام آموزشی کشورها قرار دارد و به عنوان یکی از راه حل های اساسی برای رسیدن به اشتغال کامل و کاهش بیکاری به ویژه بیکاری جوانان شناخته شده است. (سازمان آموزش فنی و حرفه ای، ۱۳۸۵) چرا که نیاز به تحصیلات و کارگران ماهر از همیشه بیشتر است (حاج سیدجوادی، ۱۳۸۷) و اقتصاددانان در این امر توافق دارند، آنچه در نهایت خصوصیت و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها را تعیین می کند، منابع انسانی آن کشور است

(سازمان آموزش فنی و حرفه ای، ۱۳۸۵).

شکی نیست که عامل انسانی مهمترین بخش تحول و توسعه جوامع است و نقش و اهمیت آن در فرآیند تولید و ارائه خدمات به عنوان مهم ترین عامل مشخص شده است و سرمایه گذاری در نیروی انسانی و اعتلای کیفیت نیروی کار یکی از زمینه ها و راههای اصلی و اساسی افزایش بهره وری و تسریع رشد اقتصادی جامعه است (به نقل از لاجوردی، ۱۳۸۸).

توسعه منابع انسانی به لحاظ جامعه عمل پوشاندن به یک راهبری منظم به منظور رشد و ارتقاء مهارت ها، تخصص ها و گسترش توانمندی های انسانی برای اشتغال مفید و موثر است و در ایجاد این زمینه ها آموزش های فنی و حرفه ای نقش بهتری را ایفا می کند. از آنجایی که این آموزش ها تخصصی بوده و برنامه های آن توأم با کار عملی است به کارآموزان این قابلیت را می دهد تا دریافتن شغل مناسب و استفاده از فرصت های شغلی از موقعیت مناسب تری برخوردار باشند (سازمان آموزش فنی و حرفه ای، ۱۳۸۵).

با توجه به این که توسعه مهارت های حرفه ای در طول زندگی، یکی از ستون های مرکزی اقتصاد جدید است، ضروری است برای ایجاد زمینه های آموزش پیش بینی لازم بعمل آید. یکی از راهکارهای مناسب تدوین استانداردهای آموزش فنی و حرفه ای جدید برای فارغ التحصیلان دانشگاهاست که از این طریق بتوانند ضمن فراگیری مهارت های لازم فرصت شغلی مناسب را متناسب با دوره های تحصیلی خود کسب کنند (سازمان آموزش فنی و حرفه ای، ۱۳۸۵).

آموزش مهارت های حرفه ای انجام فعالیت هایی است که می تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار آماده نماید یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. این آموزش ها کسب مهارت ها را در راستای تکنولوژی و علوم وابسته به همراه دانش های خاص مربوط به شغل و در بخش های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ارائه می دهند (کریمی، ۱۳۸۷).

بنابراین با توجه به اهمیت آماده سازی نیروی انسانی برای بازار کار، از نقطه نظر اقتصادی و اجتماعی، ما نیازمند یک نظام آموزشی هستیم که ضمن تحکیم ارتباط با بازار کار، بر شایستگی های کلیدی و اساسی مورد نیاز آن بازار نیز تأکید می کند (عزیزی، ۱۹۹۸) شایستگی هایی همچون توانایی برقراری ارتباط در شرایط و اوضاع نوین فن آوری، سازگاری و همسان سازی، قدرت تمیز و تشخیص، کار گروهی، حل مسأله، خلاقیت، تفکر انتقادی و همانند آن مواردی هستند که از آنها به عنوان مهارت های اساسی نام برده می شود (متکالف، ۱۹۹۵).

بدین ترتیب کیفیت و ترکیب مطلوب نیروی انسانی کارشناس و توانمند یکی از مهمترین نهادهای تعیین کننده رشد و توسعه اقتصادی است. چرا که عامل اصلی برتری جوامع بر تخصص، توانمندی و دانش نیروی انسانی فرهیخته و متخصص است که در قالب تشکیل سرمایه انسانی

مورد بررسی قرار گرفته (سهرابی و همکاران، ۱۳۷۵) و بهبود کیفیت آن و افزایش کارایی در بکارگیری آن جزو رده بندی های آغازین برنامه ریزی توسعه در دهه نود محسوب شده است (هالاک، ۱۹۹۰).

تجربه نشان داده است که اکثریت دانش آموختگان دانشگاهی از بین چهار گزینه مربوط به زندگی شغلی که شامل: استخدام، خود اشتغالی^۱، کارآفرینی^۲، و کار آزاد^۳ می باشد، استخدام در بخشهای دولتی و خصوصی را بر می گزینند، منظور از استخدام، زندگی شغلی است که شخص در قالب یک قرارداد رسمی و معتبر، وقت و مهارت های خود را در مقابل دریافت وجه مشخصی در اختیار سازمانی دولتی یا خصوصی قرار می دهد. این نوع استخدام، استخدامی است که موجب امنیت شغلی کامل یا نسبی برای مدت نسبتاً طولانی گردد و بایستی متذکر شد که شالوده کار در دوران صنعتی استخدام است (صمدآقایی، ۱۳۸۴).

از آنجا که جامعه ما نیز درگیر مشکل بیکاری است و نسل فعال آن به ویژه دانش آموختگان جویای شغل می باشند، در صورت عدم تصمیم گیری های اصولی و بی توجهی مسئولین به این امر، بحران های اقتصادی و اجتماعی ناشی از آن، بیش از پیش حیات نهادهای جامعه را در معرض خطرات گوناگون و غیر قابل کنترل قرار خواهد داد (هاشمی، ۱۳۸۳).

بیش از دو دهه است که مشکل بیکاری بیشتر از هر زمانی در کشور خودنمایی می کند و این امر به یکی از دل مشغولی های خانواده ها و مسئولان تبدیل شده است. کارشناسان در سال های اخیر به تحقیق در خصوص ریشه های بیکاری و یافتن راهکارهایی برای مهار آن پرداختند که نتایج این تحقیقات نشان می دهد هر چند جمعیت جوان کشور رشد فزاینده داشته اما کمی مهارت ها عامل مهمی در تشدید بیکاریها بوده است؛ براین اساس داشتن مهارت یکی از مولفه های مهم در دستیابی به شغل پایدار و ایجاد فرصت های شغلی شناخته شده است (نقل از لاجوردی، ۱۳۸۸) و در این آشفته بازار افرادی که مهارت های بیشتر داشته باشند مسلماً در تصاحب فرصت های شغلی موفق ترند، پس داشتن مهارت مهم ترین عامل موثر در ایجاد اشتغال است و با نگاه مهارت محوری باید به کنترل بیکاری پرداخت (کارنی و ولز، ۱۹۹۵). از طرف دیگر به دلیل پیشرفت علم و صنعت و دگرگونی دایم مشاغل و تقاضاهای روزافزون برای ورود به برخی حرفه ها، تصمیم گیری و انتخاب حرفه امری دشوار شده است (شفیع آبادی و آروند، ۱۳۸۳). با توجه به این تنوع شغلی، پیدا کردن شغل مناسب سخت تر شده است و اغلب افراد بدون توجه به استعدادها، توانایی ها و خواسته های خود

- 1- Hallak
- 2- employment
- 3- self-employment
- 4- entrepreneurship
- 5- free enterprise
- 6- Carny & Wells

به کار گمارده می شوند (رضوی، ۱۳۸۰، به نقل از اکبری، ۱۳۸۴).

صاحب نظران یکی از عوامل اصلی مشکل اشتغال جوانان را در شکاف بین آموزش های موجود و نیازهای واقعی بازار کار می دانند. بنابراین ارائه آموزش های مناسب می تواند در پر کردن این شکاف موثر باشد. علاوه بر این چنین آموزش هایی دید افراد را نسبت به کار و آینده شغلی شان باز می کند و باعث می شود که افراد بیشتر در باره آینده شغلی خود فکر کنند و بدنبال کسب توانایی های لازم جهت احراز شغل در بازار کار باشند (کارنی و ولز، ۱۹۹۵).

میزان موفقیت آموزش مهارت های حرفه ای به منظور تربیت نیروهای توانمند و ماهر، همواره در سطح جهان مورد بحث بوده است. عده ای آن را از برخی جهات موفق و عده ای دیگر نسبتاً ناموفق به حساب آورده اند. در بسیاری از کشورها دستاوردهای انقلاب صنعتی و تکنولوژی و رقابت های بین المللی شدید چالش هایی را برای حکومت ها ایجاد کرده است که به نهاد آموزش و پرورش بیش از هر نهاد دیگر هشدار میدهد که برای رویارویی با چنین تحولاتی، خود را مجهز و آماده سازد و در حکم امری اساسی و حیاتی مد نظر همه کشورها قرار گیرد، زیرا توسعه معلومات، مهارت ها و شایستگی های افراد، برای زندگی و کار، در چنین شرایطی الزامی است. آموزش فنی- حرفه ای اصطلاحی رایج برای مشخص کردن برنامه هایی است که برای توسعه مهارت ها و توانایی های دانش آموزان، به منظور آماده کردن آنها برای ورود به دنیای کار، تدوین شده است (کمیسون کیفیت نیروی انسانی، ۱۹۸۹).

قطعاً بازار کار و صنعت، خواهان آن است که از نیروی کار دارای تخصص و کارایی بالا، برخوردار باشد (کورنفورد، ۱۹۹۹، نقل از عزیز، ۱۳۸۲). آموزش های حرفه ای که برای ایجاد و افزایش مهارت شغلی ارائه می شود از مهمترین ابزارهایی است که در

توانمند کردن کلیه اعضای یک جامعه برای رو به رو شدن با چالش های جدید و یافتن نقش خود در حکم عنصری مولد جامعه، موثر است (نفیسی، ۱۳۸۱).

توسعه آموزش مهارت های حرفه ای در شرایط کنونی برای اقتصاد و فرهنگ ایران امری حیاتی است زیرا سرمایه گذار یهای زیربنایی و افزایش ابزار و تجهیزات و به طور کلی سرمایه فیزیکی بدون سرمایه انسانی بلا استفاده مانده و یا به نحو اقتصادی و کارآمد مورد بهره برداری قرار نمی گیرد (کریمی، ۱۳۸۷).

بنابراین از ضرورت ها و الزامات رشد و توسعه اقتصادی آموزش و ایجاد مهارت های لازم نیروی انسانی است. آموزش مهارت های حرفه ای تلفیقی است از علم، فن و هنر؛ و نقش بسیار مهمی در تامین نیروی انسانی کارآمد ایفا نموده و مضمونی توسعه ای دارد. این آموزش ها هم مهارت های خاص مورد نیاز صنعت و هم مهارت های عمومی بازار کار را فراهم می سازد و همچنین برای شاغلینی که به دلیل تغییرات تکنولوژی دچار کاهش کارایی می شوند امکان به روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می کند به همین علت است که می بینیم یکی از اولویت های مهم در سرمایه گذاری های آموزشی در تمام جوامع صنعتی توسعه و گسترش آموزش مهارت های حرفه ای است (الکساندریا، ۲۰۰۳).

نقش آموزش مهارت های حرفه ای در تغییرات اجتماعی، فرهنگی به دلایل مشروحه زیر بسیار مهم ارزیابی می گردد: کاهش سطح بیکاری، میزان اعتبار بین المللی، کاهش معضلات اجتماعی، کمک در جلوگیری از مهاجرت بی رویه جوانان، کاهش تبعات منفی بیکاری، بازسازی و نوسازی آموزشی، توانمند سازی افراد برای زندگی بهتر، افزایش سلامت و بهداشت روانی، افزایش امید به زندگی، توسعه عرصه زندگی کار و حرفه، بهبود روابط اجتماعی و مناسبات انسانی، انتقال ارزش ها و هنجارهای اجتماعی و جامعه پذیر نمودن افراد (کریمی، ۱۳۸۷).

بنابراین با توجه به تحولات سریع اقتصاد ایران و رویارویی با چالش های جدید در بازار جهانی، ایجاد سیستم آموزشی هدفمند و سرمایه گذاری در جهت توسعه مهارت نیروی انسانی ضروری به نظر می رسد، بر این اساس در پژوهش حاضر تلاش شده به این سوال پاسخ داده شود که مهارت های مورد نیاز برای بکارگیری و استخدام نیروی کار کدامند؟

شیوه پژوهش

طرح پژوهش یعنی برنامه، ساختار و استراتژی پژوهش به منظور بدست آوردن جواب پرسشهای پژوهش به بیان دیگر، هدف طرح پژوهش، تحقق یک نفوذ یا اثر پیش بینی پذیر بین متغیرهایی است که بخوبی تعریف شده باشد. با توجه اینکه پژوهش حاضر از نوع کتابخانه ای می باشد هدف از طرح این پژوهش تهیه جواب برای پرسشهای پژوهش می باشد.

همچنین در این پژوهش از روش کتابخانه ای و از طریق فیش برداری از کلیه منابع داخلی و خارجی (کتابها، مقالات، مجلات، پایان نامه ها و روزنامه ها) استفاده شده است و با توجه به اینکه شیوه پژوهش کتابخانه ای بوده جامعه آماری مطرح نیست و از ابزار خاصی هم استفاده نشده و پژوهشگر هیچ نوع کنترلی بر روی متغیرها نداشته و بیشتر توجه پژوهش معطوف به داخل کشور بوده است.

یافته های پژوهش

در این قسمت سوالات پژوهش مطرح می گردند و در مورد آنها بحث می شود.

سوال اول: مهارت های مورد نیاز نیروی

کار جهت جذب و استخدام کدامند؟

با توجه به اهمیت آموزش مهارت های مورد نیاز نیروی کار جهت استخدام، یک نظام آموزشی لازم است تا ضمن تحکیم ارتباط با بازار کار، بر شایستگی های کلیدی و اساسی مورد نیاز آن بازار نیز تأکید کند.

صلاحیت ها و مهارت های مورد نیاز عبارتند از: دانش، بینش، مهارت ها و نگرش هایی که

جزو مهارت های عمومی و با دوام یک شغل یا گروه مرتبگی از مشاغل می باشند. ابعاد این شایستگی ها از نظر زولینگن (۱۹۹۷)، به شش بعد عمده تقسیم می شوند که عبارتند از:

- **بعد عمومی و ابزاری:** دانش و مهارت ها شغلی که نقش اساسی داشته و می توانند در خیلی از این موقعیت ها به کار گرفته کار گرفته شوند. این بعد شامل مهارتهای اساسی همانند مهارت در ریاضیات، زبان و خواندن، تکنیک عمومی چگونه دانستن، دانش عمومی زبان ها، دانش عمومی حساب کردن، توانایی دستکاری اطلاعات، توانایی طرح ریزی کار، آگاهی از کیفیت و بینش تجارتي است.
- **بعد شناختی:** شامل تفکر و عمل (شناسایی و حل مسائل، تفکر انتزاعی، تفکر دستوری، انعطاف پذیری، یادگیری چگونه یادگرفتن و مهارت های تاکتیکی) است.
- **بعد شخصیتی:** شامل نشان دادن رفتار فردی مثبت (اتکا به نفس، مسئولیت پذیری، دقت، قاطعیت، تقدم در عمل، سازگاری با موقعیت های پر اضطراب، خلاقیت، تخیل، تمایل به موفقیت، پشتکار و پیگیری است.
- **بعد اجتماعی - ارتباطی:** شامل توانایی ارتباط (توانایی ابراز وجود به طور شفاهی و مکتوب، آگاهی از زبان های مدرن)، توانایی کار جمعی با همکاران، مدیران و مشتریان (مهارت های اجتماعی، انسجام و همدلی) است.
- **بعد اجتماعی - هنجاری:** شامل توانایی ارتباط (توانایی ابراز وجود به طور شفاهی و مکتوب، آگاهی از زبان های مدرن)، توانایی کار جمعی با همکاران، مدیران و مشتریان (مهارت های اجتماعی، انسجام و همدلی) است.
- **بعد راهبردی:** شامل رفتار آزادی بخش، نشان دادن نگرش انتقادی راجع به کار و علائق شخصی خود (برخورد انتقادی با انتخاب ها و امکانات در زمینه فنی و آثاری که آنها به همراه دارند، مشارکت فعال در تصمیم گیری و بهبود علائق) است.

سوال دوم: شیوه های آموزش و یادگیری مهارتهای اشتغال پذیری کدامند؟

مکانیزم نهادی اصلی، برای توسعه مهارت ها و دانش انسانی، نظام رسمی آموزش است. این نظام های آموزشی در ماهیت، میزان و خصوصیت فرآیند توسعه اثر می گذارند و از آن متأثر می شوند.

شیوه های آموزش و یادگیری مهارتهای، از طریق آموزش های رسمی و مدرسه ای و نیز از طریق آموزش و یادگیری خارج از نظام مدرسه ای مقدور می باشد. «آموزش های رسمی» در بردارنده آن دسته از آموزش هایی هستند که منجر به اخذ مدرک تحصیلی می شوند؛ طبیعتاً این قبیل آموزش ها توسط نظام رسمی آموزش یک کشور عرضه یا نظارت می شوند. سایر انواع آموزش ها که البته منجر به اخذ مدرک نمی شوند و اغلب خارج از نظام رسمی آموزش فراهم می شوند، به «آموزش های غیر رسمی» معروف هستند.

علاوه بر تقسیم بندی فوق، انواع آموزش ها بر حسب سطح و درجه پیشرفته بودن آن نیز تقسیم می شوند. آموزش ها ممکن است بر تعلیم مهارت های عمومی و یا بر مهارت ها و تخصص های پیشرفته متمرکز باشد. گروه نخست عموماً به «آموزش های عمومی» (پایه و متوسطه) معروف است که تا اخذ درجه دیپلم را در بر می گیرد. گروه دوم، اغلب «آموزش های عالی و دانشگاهی» را در بر دارد که انتظار می رود این قبیل آموزش ها، دانش و مهارت های تخصصی برای انجام مشاغل و حرف خاص را ارائه دهد. بدین ترتیب، ویژگی اصلی آموزش های عمومی، قابلیت کاربرد آن در مشاغل و حرفه های مختلف می باشد اما آموزش های عالی و تخصصی، برای مشاغل خاص موثر و ثمربخش هستند. «مهارت های عمومی» شامل توانایی خواندن، نوشتن و حساب کردن است. بدون شک تمام سطوح تحصیلی، به ارتقاء سطح این مهارت ها کمک می کنند؛ هر چند که از لحاظ نوع، تفاوت هایی در سطوح مختلف وجود دارد. «مهارت های تخصصی» بر خلاف مهارت های عمومی، به طور عمده از طریق آموزش های عالی شکل می گیرند. این مهارت ها شامل، مهارت های فنی، مهارت های معرفتی یا شناختی، مهارت های تصمیم گیری و... می باشند.

آموزش عالی، مسلماً نقش تعیین کننده ای در بهبود و ایجاد مهارت های عمومی و تخصصی دارد. همان طوری که اشاره شد، این نقش در زمینه ارتقاء توانمندی های انسانی از ناحیه توسعه مهارتهای تخصصی بیشتر است. با افزایش سطح تحصیلات عالی، مهارت های تخصصی نیز شکل و ماهیت ویژه ای به خود می گیرند به گونه ای که با افزایش میزان آموزش های عالی و دانشگاهی، مهارت های تخصصی، خاص تر شده و دامنه حرفه ای و فعالیتی آن نیز محدودتر می شود.

با این حال، علاوه بر آموزش های رسمی، آموزش های غیر رسمی و یادگیری ضمن کار، نقش تعیین کننده ای در شکل گیری مهارت ها و تخصص های مورد نیاز دارند. لذا، تنها راه تأمین نیازهای مهارتی و تخصصی، ارائه آموزش های رسمی (دانشگاهی) نیست؛ بلکه سهم سایر روش ها نیز، ممکن است قابل توجه باشد.

سوال سوم: راهکارها و شیوه های مناسب جهت بکارگیری و استخدام نیروی کار کدامند؟

چنانچه یک سازمان یا نهاد بخواهد افراد شایسته را به مجموعه سازمان خود بیفزاید، می بایست به الفبای استخدام توجه کند. عموماً چهار زیر مجموعه برای نظام مدیریت منابع انسانی ذکر شده است: جذب و استخدام، آموزش و بهسازی، نگهداری (پرداخت حقوق و مزایا، بازنشستگی ...) و به کارگیری موثر کارکنان. سه بخش اول اهمیت ویژه ای دارند که اگر به دقت مورد توجه قرار نگیرند سازمان با افرادی بی انگیزه، غیر خلاق و در نتیجه با کاهش کارایی مواجه شده و دیگر استفاده موثر از این منابع میسر نمی شود.

شخصیت یکی از عمده ترین عواملی است که می توان در اولین تماس، متقاضی شغل را ارزیابی کرد. از آنجا که توجه به وضع متقاضی در بسیاری از محیط ها و در وضعیت های مختلف امری دشوار به نظر می رسد، از اطلاعات شخصیتی فرد می توان برای پیش بینی رفتار آینده او کمک گرفت. اگر شخصیت داوطلبان قبل از استخدام سنجش شده و تناسب آن با شغل مربوط به آن مشخص شود، علاقه مندی و هماهنگی آنها با کاری که انجام خواهند داد، سبب می شود تا بسیاری از مشکلات شغلی برای آنان کمرنگ جلوه کند. علاوه بر خصیصه های شخصیتی مورد نیاز بازار کار، قابلیت استخدام به عوامل زیر بستگی دارد: دانش، زمینه اجتماعی و محیطی که افراد در آن جویای کارند، مهارت ها و نگرش های افراد.

نتیجه گیری

به اعتقاد کارشناسان نداشتن مهارت و ناسازگار بودن آموزش ها با تقاضای بازار کار از مهمترین دلایل بیکاری در کشورهای جهان سوم و در حال توسعه از جمله ایران می باشد و نیز بسیاری از مردم که در سن اشتغال قرار دارند به دلیل نداشتن مهارت متناسب با نیاز بازار کار همچنان بیکار هستند. برای حل این معضل در کشورهای توسعه یافته از جمله آلمان و ژاپن سه راهکار را در پیش گرفته اند که عبارتند از: توسعه دوره های فنی و حرفه ای و علمی و کاربردی؛ بهبود وضعیت آموزش در جامعه و تربیت نیروی انسانی متناسب با نیاز بازار کار؛ و تأکید بر اجرای عملی فعالیت های آموزشی و اکتفا نکردن به آموزش های نظری به تنهایی. بر این اساس یکی از پیش نیازهای مبارزه با بیکاری و اشتغال پایدار توسعه مهارت هایی است که متناسب با نیاز بازار کار طراحی شده باشند (سعادت، ۱۳۸۴).

با توجه به اینکه توسعه مهارت های حرفه ای، یکی از ستون های

مرکزی اقتصاد جدید است، ضروری است برای ایجاد زمینه های آموزش پیش بینی لازم به عمل آید. یکی از راه کارهای مناسب تدوین استانداردهای آموزش فنی و حرفه ای جدید برای فارغ التحصیلان دانشگاه است که از این طریق بتوانند ضمن فراگیری مهارت های لازم فرصت شغلی مناسب را متناسب با دوره های تحصیلی خود کسب کنند، چرا که توسعه آموزش مهارتهای حرفه ای در شرایط کنونی برای اقتصاد و فرهنگ ایران امری حیاتی است، چرا که امروزه به دلیل پیچیدگی های زندگی اقتصادی - اجتماعی اهمیت یادگیری مهارتهای حرفه ای بیش از هر زمان دیگر احساس می شود و در این شرایط پیچیده و پر از تغییر کسانی موفق تر هستند که اولاً دارای مهارت باشند و در ثانی به صرفاً داشتن مهارت نسبت به یادگیری مهارت های جدید بی اهمیت نشوند و همواره در پی یادگیری مهارت های جدید و یا ارتقاء و به روز کردن مهارت های کسب شده خود در گذشته باشند.

چنانچه دولتمردان و مسئولین یک جامعه نتوانند نیازهای آینده جامعه خود را پیش بینی کنند و با ارائه آموزش های عمومی و مهارتی لازم افراد جامعه را توانمند نسازند سبب بوجود آمدن مدیریت غیر صحیح منابع انسانی و نوعی نابسامانی در حوزه اشتغال کشور می شوند که عوارض ناشی از این بی توجهی می تواند به قرار زیر باشد:

- وجود نیروی مازاد و یا کمبود نیرو در برخی از مشاغل
- ایجاد نابسامانی در شرایط عادی استخدام با:
- افزایش یا کاهش میزان ساعات قانونی کار
- کاهش یا افزایش حقوق و دستمزد بدون توجه به ضوابط و شرایط قانونی استخدام
- کاهش یا افزایش پاداش و مزایای استخدام مانند: حق بیمه، حق تأهل، حق مسکن، حق اولاد و... و حتی در مواردی حذف آن به دلیل داشتن متقاضی بیش از حد برای یک فرصت شغلی
- افزایش آسیب های روانی و اجتماعی در جامعه

از آنجایی که مهارت های آموزشی تأثیر مثبتی در گذر از بحران بیکاری در کشور خواهد داشت، لذا توسعه آموزش های فنی و حرفه ای به عنوان یکی از سیاست های مهم بخش آموزشی و اشتغال برای مقابله با معضل بیکاری جوانان در قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی کشور پیش بینی شده است. اما این امر به معنای حجیم شدن بخش دولتی و متعاقباً مشکلات و پیامدهای ناشی از آن نمی باشد چرا که از یک طرف با افزایش سطح سواد جوانان و فارغ التحصیلان مراکز دانشگاهی و آموزش عالی در مقاطع مختلف تحصیلی سطح انتظار جوانان بالا رفته و از دیگر سو آموزش های فرا گرفته شده در دانشگاه ها، معمولاً در راستای جنبه های علمی و کاربردی نمی باشد؛ لذا هم بواسطه افزایش سطح سواد و سطح توقع جوانان برای اشتغال در مشاغل متفاوت و

هم به دلیل عدم تجارب و مهارت کافی در علوم آموزش دیده بویژه در رشته های فنی و مهندسی، فارغ التحصیلان این مراکز از ارائه خدمات مناسب آموزش های آموخته شده در مراکز مختلف به ویژه در مراکز غیر دولتی ناتوان و ناکارآمد هستند. در این میان آموزش های فنی و حرفه ای علاوه بر افزایش و ارتقاء سطوح مهارت های مختلف شغلی برای کارآموزان، امکان ایجاد صنایع و حرف کوچک در قالب فعالیت های خود اشتغالی با حداقل هزینه را فراهم می آورد (سازمان آموزش فنی و حرفه ای، ۱۳۸۵). با توجه به موارد فوق الذکر، توجه به منابع انسانی یک جامعه و توانمند سازی آنان می تواند آن جامعه را در مسیر توسعه و پیشرفت قرار دهد و در جهت عکس آن، عدم توجه به منابع انسانی و عدم برنامه ریزی لازم جهت مدیریت صحیح توانایی های این منابع جامعه را از مسیر پیشرفت منحرف و موجب رکود و حتی عقب ماندگی آن شود.

پیشنهادها و کاربردهای پژوهش

- شناخت مهارتهای مورد نیاز نیروی کار برای استخدام
- ایجاد کارگاههای آموزش مهارت توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای یا سایر نهادهای ذی ربط با در نظر گرفتن شرایط جغرافیایی، انسانی، اقتصادی و فرهنگی هر منطقه جهت بالا بردن راندمان کار و جلوگیری از اتلاف هزینه های مادی و توان فکری و جسمی شهروندان یک منطقه
- ارتقای مهارتها با استفاده از آموزش فنی و حرفه ای مناسب
- آشنایی نیروی کار با سازمانها و موسساتی که مهارتهای حرفه ای را آموزش می دهند
- ایجاد سیستم آموزشی هدفمند در جهت توسعه مهارت نیروی کار
- ارائه راهکارها و شیوه های مناسب جهت بکارگیری و استخدام نیروی کار
- ایجاد اتاق هم اندیشی اشتغال (با توجه به اهمیت اشتغال در پیشرفت و توسعه یک کشور و کاهش آسیب های مادی و روانی و اجتماعی یک جامعه در صورت توجه کافی و لازم به پدیده اشتغال) در وزارت کار و یا در زیر مجموعه نهادهای تحت نظارت رییس جمهوری به منظور گرد هم آوردن نهادها و افراد مرتبط با حوزه اشتغال در کشور در یک مکان و به شکل منظم.
- اتصال سیستم دانشگاهی به بازار کار
- هماهنگی بین نیازهای حوزه اشتغال و سامانه آموزشی کشور
- در نظر گرفتن تناسب بین ورودی ها و خروجی های دانشگاه
- اجرای هر چه بهتر و کاربردی تر کردن مشاوره شغلی در مدارس بویژه در دبیرستان ها و مراکز پیش دانشگاهی به منظور آگاهی بخشی به دانش آموزان جهت تقویت مهارت های خویش در دوران دانشجویی و حتی دانش آموزی و تغییر ذهنیت آنان از رفتن به دانشگاه و بازار اشتغال.
- از نتیجه این پژوهش، مراکز آموزش عالی در هدایت دانش آموختگان به بازار کار با توجه به تناسب رشته تحصیلی آنان با مشاغل، موسسات آموزش فنی و حرفه ای جهت ارتباط میان رشته های فنی و حرفه ای و نیاز بازار کار، وزارت کار و امور اجتماعی، شرکتهای و موسسات صنعتی در ارتباط با شناخت و توجه یافتن مدیران نسبت به نیازهای کارکنان و امکان شرایط بهینه در محیط کار برای رشد و بروز قابلیت های آنان، می توانند بهره مند شوند.

منابع:

۱. اکبری، حبیب الله. اثر بخشی آموزش مهارت های کارایی به روش کلوپ شغلی بر نگرش نسبت به بازار کار و خودپنداره شغلی فارغ التحصیلان دانشگاهی مرد مراجعه کننده به مراکز کارایی وزارت کار در نیشابور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۴.
۲. حاج سیدجوادی، مرضیه. مهارت های قرن بیست و یکم برای مشاغل قرن بیست و یکم. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، معاونت اشتغال، ۱۳۸۷.
۳. سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور. دهکده مهارت. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، ۱۳۸۵.
۴. سعادت، اسفندیار. مدیریت منابع انسانی. انتشارات سمت، ۱۳۸۴.

۵. سهرابی و دیگران. عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص در ایران. تهران سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۷۵
۶. شفیع آبادی، عبدالله. اشتغال زنان. محاسن و محدودیت ها. مجموعه مقالات دومین سمینار مشاوره راهنمایی و مشاوره، ۱۳۷۷. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
۷. شفیع آبادی، عبدالله، و آروند، ژینوس. نقش خویشتن پنداری در موفقیت شغلی پزشکان. مجموعه مقالات اولین همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار. تهران: انتشارات استاد ملبویی، ۱۳۸۳.
۸. صمدآقایی، جلیل. انتخاب زندگی شغلی. تهران: نشریه کار و جامعه، شماره ۶۶، موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۴.
۹. عزیزی، نعمت اله. آموزش و پرورش و بازار کار: آماده سازی جوانان با صلاحیت ها و مهارت های اساسی. شیراز: دانشگاه شیراز: مجله علوم اجتماعی و انسانی، ۱۳۸۲.
۱۰. کریمی، منیژه. ضرورت توسعه آموزشهای فنی و حرفه ای بر اساس نیاز بازار کار. هفته نامه بازار کار، ۱۳۸۷، سال هشتم، شماره ۴۰۲.
۱۱. لاجوردی، مهدیه السادات. بررسی میزان ارتباط بین توانمندسازی کارکنان با کارایی آنان در شعب بانک ملت. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۸.
۱۲. نفیسی، عبدالحسین. بررسی نارسایی های ارتباط نظام های آموزش و پرورش و بازار کار و ارایه راه حل های اصلاح. تهران: وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۸۱.
۱۳. هاشمی، حمید. رویکردهای نوین در راهنمایی و مشاوره شغلی. مجموعه مقالات اولین همایش نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در بازار کار. تهران: انتشارات استاد ملبویی، ۱۳۸۳.
۱۴. هالند، جان ال. حرفه مناسب شما چیست؟. ترجمه سیمین حسینیان و سیده منور یزدی. تهران: انتشارات کمال تربیت، ۱۳۷۶.
15. Alexandria. (2003). Career counseling for human development: An International perspective. The Career Development Quarterly. Jun. Vol.51, Iss.4; p.306.
16. Azizi, N. (1998). Educational – Business Partnerships: How Schools Can Prepare Students for a Changing Labour Market in the Next Century. Paper Submitted to the CECR 1998: European Conference of Education Research, 17 – 20, September, Ljubljana. Slovenia.
17. Carny & Wells. (1995). Discover the career within you. California: Brook/cole Publications company. Emmerr, Judith D.; minor. Carol W: Career Decision- making Factors In Gifted Young Adults. Career Development Quarterly, 08894019: jun.93, Vol.41.
18. Commission on workforce quality and Labour market efficiency. (1989). Investing in people a strategy to address Americans workforce crisis. Washington, D.C.: Department of Labour.
19. Hallak, J. (1990). Investing in the Future: Setting Educational Priorities in the Developing World. Paris, UNESCO.
20. Metcalf, H. (1995). Future Skill Demand and Supply. London: PSI Publishing.
- Organization for economic co- Operation and development. (1996). The knowledge based economy. Paris: OECD.
21. Van Zolingen, S.J. (1997). Key Qualifications: A study qualification for senior secondary vocational education. A paper presented to ECER 97, Frankfurt.