

## ارائه مدل مفهومی صلاحیت حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های بزرگ فولاد

آرش اخوان طبسی<sup>۱</sup>

اعظم امینی تهرانی<sup>۲</sup>

بهزاد توکل<sup>۳</sup>

### چکیده

در رقابتی که مابین سازمان‌ها در دنیای امروز وجود دارد، عوامل زیادی می‌تواند در سازمان، به کار گرفته شده و برتری یک آن را تأمین کند. داشتن منابع انسانی کیفی با توان بهره‌وری بالا و صلاحیت‌های حرفه‌ای، شاخص‌های استاندارد جایگاه ملت‌ها را در سلسله‌مراتب رقابتی مشخص می‌نماید. پژوهش حاضر باهدف شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای شاغلین صنایع و ارائه چارچوب و مدل اولیه صلاحیت حرفه‌ای در راستای تحقق اهداف استراتژیک شرکت ذوب‌آهن و مجتمع فولاد مبارکه و ارتقاء مهارت شاغلین می‌باشد.

روش تحقیق توصیفی اکتشافی است که نخست بر اساس مطالعه دستورالعمل‌های موجود و مبانی نظری، الگوها و مدل‌های مختلف و انجام مصاحبه با خبرگان فهرستی از صلاحیت‌ها و مؤلفه‌های آن شناسایی گردید. در ادامه برای تأیید و تعیین میزان اهمیت هریک از شایستگی‌ها با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته صلاحیت‌های اصلی تأیید و با استفاده از روش تحلیل عاملی، شایستگی‌ها در قالب ۵ عامل اصلی دانش، مهارت، نگرش، ویژگی و انگیزه دسته‌بندی گردیدند و میزان اهمیت هریک از عوامل و شاخص‌ها نسبت به یکدیگر مشخص گردید. در نهایت شایستگی‌ها با استفاده از مدل کوه یخ تفسیر گردید.

واژگان کلیدی: صلاحیت حرفه‌ای، شایستگی، کارکنان شرکت‌های بزرگ فولاد

۱. دکتری آینده پژوهی، مدیر کل آموزش فنی و حرفه ای استان اصفهان. [tvto52@yahoo.com](mailto:tvto52@yahoo.com)

۲. کارشناس ارشد صنایع، اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اصفهان، [azam\\_amini@yahoo.com](mailto:azam_amini@yahoo.com)

۳. کارشناس اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اصفهان، [tavakol.behzad@gmail.com](mailto:tavakol.behzad@gmail.com)

## مقدمه

یکی از رسالت‌های مهم نظام آموزشی در شرایط نوین و متغیر فناوری‌های جدید فراهم کردن شرایطی است که در آن نیروهای دانش‌آموخته بتوانند از مهارت‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌های کلیدی و متناسب با نیازها و شرایط دنیای صنعت و مشاغل برخوردار شوند. به همین دلیل در جوامع پیشرفته بر یادگیری مبانی عملی مشاغل موردنیاز در بازار کار و انتقال آموزش به محیط واقعی کار و نیز تجربه‌اندوزی در مشاغل مختلف تأکید می‌شود. در مقابل، علیرغم رشد چشمگیر نظام‌های آموزشی در کشورهای جهان سوم در خلال ربع قرن گذشته برنامه‌ریزی در خصوص توسعه کشور به صورت مناسبی جهت داده نشده است. درحالی‌که تعداد زیادی از دانش‌آموختگان بیکار هستند، میلیون‌ها فرصت شغلی به دلیل ناکافی بودن نیروی انسانی دانش‌آموخته، کارورزی و بامهارت مناسب فروگذار مانده است (صالحی عمران، ۱۳۹۲). این عوامل باعث شده است که امروزه در اقتصاد کشورها کیفیت و ترکیب نیروی انسانی کارشناس و توانمند و باقابلیت‌ها و مهارت‌های اساسی و کلیدی موردنیاز برای بازار کار به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای تعیین‌کننده رشد و توسعه اقتصادی قلمداد شود.

مدیریت منابع انسانی در سال‌های اخیر به ارزیابی شایستگی‌ها به‌عنوان ابزاری برای تعیین نقاط قوت و ضعف عملکرد و همچنین شناسایی افراد مستعد سازمان گرایش یافته است. به این ترتیب ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی‌ها بر انتخاب و انتصاب، ارتقاء و همچنین توسعه و برنامه‌ریزی آموزشی نتایج قابل‌ملاحظه‌ای داشته است. (شیرازی، ۱۳۹۳)

برخورداری از نیروی انسانی قابل، به‌ویژه مدیران لایق از مهم‌ترین آمال بیشتر سازمان‌ها و شرکت‌های موجود در سراسر دنیا می‌باشد، زیرا که پویایی و همسویی سازمان‌ها با تغییرات شگرف و روزافزون دنیای کسب‌وکار در گروهی کارکنان کارآمد و به معنای دقیق‌تر، کارکنان شایسته می‌باشد (شرلی، ۱۳۹۰). کیفیت سرمایه انسانی و استفاده از آن در بازار کار نشان می‌دهد که در جهان معاصر سرمایه انسانی یک عامل بسیار مهم برای توسعه است (سینکویویچ، ۲۰۱۴).

صلاحیت مجموعه‌ای از دانش، نگرش‌ها و مهارت‌ها و یا سایر خصوصیات شخصی وابسته است که در بخش اساسی یک شغل تأثیر می‌گذارد، با عملکرد آن شغل همبستگی دارد، می‌تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته‌شده، اندازه‌گیری شود و می‌تواند از طریق

بازآموزی و توسعه بهبود یابد. امروزه، شایستگی‌ها به‌عنوان ابزار حیاتی و کلیدی برای مدیریت منابع انسانی، آموزش شغلی و مدیریت عملکرد تبدیل شده است، شایستگی‌ها برای شاغلین و کارکنان شرکت ذوب‌آهن و مجتمع فولاد مبارکه به‌عنوان حرفه، جزء لاینفک عملکرد شاغلین بیان می‌شوند که شامل دانش، مهارت‌ها، و ویژگی‌های ضروری هستند که شاغلین نیاز دارند تا وظایف را به‌طور مؤثر انجام دهند (محمدی، ۱۳۹۵).

صلاحیت حرفه‌ای مجموعه‌ای از توانمندی‌ها، دانش، مهارت و نگرش است که با تناسب هر شغل یا حرفه توسط فرد در فرآیندهای آموزشی و تجربی در محیط‌های آموزشی، کاری و جامعه کسب می‌شود و نظام صلاحیت حرفه‌ای مجموعه‌ای از فرآیندهای منسجم برای تحقق سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها، استانداردهای صلاحیت به‌منظور اعتباربخشی به صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی می‌باشد (روزتو و همکاران، ۲۰۰۹).

صلاحیت حرفه‌ای، حرفه‌آموزی عمومی کارگران را بهبود می‌بخشد، صلاحیت‌های حرفه‌ای در ورای به‌روزرسانی و گسترش دانش فنی و عمومی است. امروز دنیای کار، حرفه‌آموزی عمومی را تقاضا می‌کند. بنابراین یک صلاحیت حرفه‌ای باید یک صلاحیت اجتماعی نیز باشد. صلاحیت باید هم شامل مهارت‌های پایه (نظیر دانش اساسی برای انجام کار به‌عنوان یک شهروند، ارتباط برقرار کردن، خواندن و نوشتن، درک متون، ایمنی در کار، حقوق بشر) و هم مهارت‌های خاص موردنیاز از نظر مشاغل کارگری از جمله مهارت‌های مدیریتی باشد (گادوتی، ۲۰۰۹).

به‌طور کلی، صلاحیت را می‌توان مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی در نظر گرفت که کارکنان را قادر می‌سازد تا به‌طور اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل خود را بر مبنای استانداردهای مورد انتظار انجام دهند (کونینگ و لارمن، ۲۰۱۶؛ مونیکا هو، ۲۰۱۰).

پایه‌سازی نظام صلاحیت حرفه‌ای به‌منظور ایجاد بستر مناسب برای گسترش و ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای و ارزیابی توانمندی‌های منابع انسانی جهت پیشرفت مستمر در سطوح مختلف و کسب شایستگی احراز شغل می‌باشد. شایستگی عبارت است از ترکیب مجموعه‌ای از ویژگی‌های موردنیاز برای عملکرد هوشمندانه در شرایط خاص. دنیای کار نوظهور مستلزم مجموعه‌ای از مهارت‌های عمومی جدید برای "اشتغال‌پذیری پایدار" است. برای سال‌ها

تصور می‌شد، هر کس دانش یا مهارت فنی بیشتری داشته باشد، پیشرفت شغلی بیشتری خواهد داشت. ولی امروزه، مطالعات انجام‌شده نشان داده‌اند که برای رسیدن به مراتب بالای شغلی، اهمیت مهارت‌های غیر فنی بیشتر از مهارت‌های فنی است. در دستیابی به موفقیت‌های شغلی، بیشترین سهم به مهارت‌های غیر فنی اختصاص دارد (اسمعیلی، ۱۳۹۳).

کسب شایستگی‌های فنی ناظر بر یک شغل خاص نیازمند مجموعه‌ای از مهارت‌های عمومی یا غیر فنی است. کسب این مهارت‌ها برای عملکرد ماهرانه هر "کارگر دانش" در خوشه‌ای از مشاغل ضرورت دارد. البته وسعت و سطح این مهارت‌ها ممکن است از یک گروه حرفه‌ای به گروهی دیگر متغیر باشد. این مهارت‌ها مستقل از بخش هستند و زیربنای مهارت‌های فنی را تشکیل می‌دهند. به‌علاوه، بر ویژگی‌های شخصی افزوده و بار دیگر با مهارت‌های خاص مشاغل ترکیب می‌شوند و می‌توانند بهره‌وری افراد را بهینه سازند (Majumdart, ۲۰۰۹).

با وجود این‌که در چشم‌انداز اجتماعی و اقتصادی متغیر عصر حاضر نمی‌توان هیچ فهرست واحدی از مهارت‌های عمومی (غیر فنی) را برای یک شغل یا بخش در نظر گرفت، ولی تسلط یادگیرنده بر مجموعه‌ای از مهارت‌ها و شایستگی‌های موردنیاز برای اشتغال در قرن ۲۱ ضروری است. انجام این مهم نیازمند به‌کارگیری روش‌های مناسب تعلیم و تربیت، تلفیق الگوها و شکل‌گیری مهارت‌ها مطابق با نظام‌ها و مؤسسات آموزشی، در همه سطوح آموزشی است. بنابراین، کسب مهارت‌های عمومی، به‌عنوان یک گذرنامه منعطف در محل کار برای حرکت از یک شغل به شغل دیگر و مجوز ورود به هر یک از شرایط و محیط‌ها در چارچوب نیازمندی‌های قرن ۲۱ خواهد بود. مهم‌ترین چالش برنامه‌های آماده‌سازی برای کار و اشتغال، برقراری شیوه‌های ارزیابی شایستگی‌های مورد انتظار است. مستند کردن تغییر در رفتار انسان، در بهترین حالت دشوار است و به‌ندرت می‌توان آن را به برنامه‌ای خاص نسبت داد.

مهارت‌های عمومی، مهارت‌های قابل انتقالی هستند که کسب آن‌ها برای اشتغال در سطوح متفاوت برای بیشتر افراد ضروری است (keams, ۲۰۰۱). امروزه در سیاست‌گذاری و پژوهش، عموماً مفهوم «مهارت‌های عمومی برای اشتغال‌پذیری» استفاده می‌شود. طبق تعریف «اتاق بازرگانی استرالیا ACCI»، مهارت‌های عمومی برای اشتغال‌پذیری، مهارت‌هایی

هستند (نظیر انعطاف پذیری، سازگاری و مدیریت خویشتن) که بخش صنعت و تجارت به آن‌ها علاقه‌مند است و نیاز دارد.

مژومدار (۲۰۰۹) برای بقای کارگر دانش در دنیای اقتصاد دانش‌محور رقابتی، مهارت‌های عمومی اصلی را به شرح زیر پیشنهاد کرد:

**مهارت‌های تفکر انتقادی و حل مسئله:** نیروی کار ماهر نیاز دارد که مهارت‌های تفکر انتقادی را برای تعریف مسائل در حیطه‌های پیچیده، همپوش و مبهم توسعه دهند و از ابزارها و کارشناسان در دسترس برای جستجو، تدوین مسئله، تحلیل، تفسیر، طبقه‌بندی نظرات، پیدا کردن بدیل‌ها و انتخاب بهترین راه‌حل استفاده کنند.

**مهارت‌های تفکر خلاق:** نیروی کار ماهر نیاز دارد که تفکر خلاق را برای تولید ایده‌های جدید به هنگام حل مسئله و کشف اصول، فرایندها و فرآورده‌های جدید توسعه دهند. نقش مهارت‌های تشخیص و طراحی بسیار مهم خواهد بود.

**مهارت‌های مدیریت اطلاعات:** نیروی کار ماهر نیاز دارد که ظرفیت خود را در زمینه اکتساب، قرار دادن، جستجو و پیدا کردن اطلاعات برای تصمیم‌سازی مؤثر، توسعه دهند آن‌ها نیاز دارند که اطلاعات را ارزیابی کنند و بدانند که چگونه با آن مرتبط شوند و از آن استفاده کنند.

**مهارت‌های ارتباطی:** نیروی کار ماهر نیاز دارد مهارت‌های ارتباطی خود را در رسانه‌های متنوع، برای مخاطبان گوناگون، با استفاده از ابزارهای ارتباطی، به‌ویژه ارتباط‌های اینترنتی، توسعه دهند.

**مهارت‌های کار تیمی:** نیروی کار ماهر برای حل مسائل پیچیده، خلق ابزارهای پیچیده، ارائه خدمات و تولیدات به کار تیمی نیاز دارد. همکاری، هماهنگی و کار تیمی، کلیدی برای موفقیت خواهد بود.

**فناوری کاربرد مهارت‌ها:** ظرفیت به کار بردن فناوری، به‌ویژه استفاده از مهارت‌های حسی و حرکتی در فناوری رایانه در عصر دانش.

**مهارت‌های یادگیری خودگردان:** تغییرات سریع فناوری مستلزم تشخیص و تجویز نیازهای آموزشی توسط خود فرد است. کارگران دانش باید حرکت خود را در مسیرهای شغلی و

استمرار یادگیری مهارت‌های جدید، مدیریت کنند. یادگیری برای آموختن و یادگیری در طول عمر، عاملی کلیدی برای ادامه زندگی در این عصر محسوب می‌شود. مهارت‌های درک و فهم بین فرهنگی: در عصر جهانی‌شدن، کارگران دانش باید بتوانند در جامعه چند فرهنگی کار کنند. آن‌ها برای انجام کار مؤثر در تیم باید ادراک بین فرهنگی داشته باشند.

در مطالعه اسکنز مجموعه‌ای از مهارت‌ها، شایستگی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان ویژگی‌های موردنیاز جوانان برای رقابت موفقیت‌آمیز در محل کار، شناسایی و تعریف شده است که در جدول شماره ۲ منعکس شده‌اند شیوه‌های ارزشیابی شایستگی‌های غیرفنی اشتغال پذیری از زمان انتشار گزارش اسکنز بسیاری از برنامه‌های آماده‌سازی برای کار، یافته‌های این گزارش را در تدوین برنامه و اجرای فعالیت‌های خود گنجانده‌اند. اما، مهم‌ترین چالش برنامه‌های آماده‌سازی برای کار و اشتغال، برقراری رابط ابزارها و روش‌های سنجش با تغییرات مورد انتظار در مهارت‌ها و شایستگی‌های جوانان است. همواره از مجریان برنامه‌ها خواسته می‌شود تا با دقت بیشتری به مستند کردن اثرات برنامه بپردازند. باین‌حال، تغییر در رفتار انسان، یک افزایش مطلوب یا کاهش ناخواسته در مهارت، برای مستند کردن در بهترین حالت دشوار است و به‌ندرت می‌توان آن را به برنامه‌ای خاص نسبت داد.

در مطالعه دیگری بسیاری از مصاحبه‌شوندگان به راین باور بودند که به دستورالعمل‌هایی برای سنجش مهارت‌های عمومی دسترسی کافی ندارند و مطرح کردند که منابعی برای تدوین چنین دستورالعمل‌هایی ندارند. در نتیجه، آن‌ها به اطلاعات داخل بسته آموزشی تکیه می‌کنند که عموماً، دستورالعمل‌های سنجش مهارت‌های عمومی داخل نسخه‌های اول بسته آموزشی ناکافی هستند. در غیاب دستورالعمل‌های رسمی برای سنجش مهارت‌های عمومی، فرایند سنجش بر مبنای قضاوت مبتنی بر فهم کلی افراد خواهد بود. درحالی‌که سترلینگ چارچوب معناداری که مهارت‌های کلیدی و عمومی را برای یادگیری و سنجش معرفی می‌کند، این مهارت‌ها به‌طور مستقیم موردسنجش قرار نمی‌گیرند. زیرا آن‌ها به‌طور کامل در بسته آموزشی جاسازی شده‌اند. الزامات سنجش برای هر پیمانانه طوری طراحی می‌شود که سنجش مهارت‌های عمومی مرتبط بدون نیاز به توجه مستقیم به آن‌ها در اطلاعات مکتوب تأمین

شود. وقتی که شایستگی‌های غیرفنی در واحد شایستگی به صورت واحدهای منفک یا ملاک عملکرد در داخل شایستگی تعیین شده است، راهبرد عمومی برای کسی که این شایستگی‌ها را کسب نکرده، این است که فرصت بیشتری برای کسب آن‌ها داده شود و مجدداً موردسنجش قرار بگیرند. مسئله زمانی پیش می‌آید که مهارت‌های عمومی به صورت روشن در بسته آموزشی مشخص نشده باشند. در این قبیل موارد، سنجش بر کسب شایستگی حرفه‌ای متمرکز می‌شود و شایستگی عمومی مورد غفلت قرار می‌گیرد. اگر ملاک عملکرد ناظر بر شایستگی‌های عمومی در بسته آموزشی تصریح نشده باشد، ممکن است ارزیابان برای تضمین روایی نخواهند خارج از ملاک سنجش چیزی را موردسنجش قرار بدهند.

مهم‌ترین عوامل در سنجش مهارت‌های عمومی همان جنبه‌های بنیادی در هر نوع سنجش هستند. نمونه‌هایی از جنبه‌های مهم عبارت‌اند از: دادن دامنه‌ای از فرصت‌ها به یادگیرندگان برای نشان دادن شایستگی، بیان روشن شواهد موردنیاز و فرایندهای سنجش همراه با بازخورد روشن در مورد کیفیت عملکرد یادگیرنده. به استفاده از سنجش کل‌نگر، محک زدن ابزارها و اعتباربخشی.

شواهد فراهم شده توسط یادگیرنده، توصیه شده است. باید توجه داشت که ارائه و سنجش مهارت‌های عمومی با محدودیت‌های عمده همراه است و چندان قطعیت ندارد. با توجه به فقدان تعریف روشن و راهنمای مکتوب در داخل بسته آموزشی و برنامه درسی، و همچنین محدودیت دسترسی عوامل اجرایی به محیط‌های کار، دقت و صحت نتایج ارزیابی چندان قابل اعتماد نیست. مهارت‌های عمومی باید به صورت سازه‌های قابل اندازه‌گیری تعریف شوند تا امکان ارزیابی آن‌ها وجود داشته باشد (هونگ، هورنگ، لین و چارلین، ۲۰۰۸). در پژوهشی، به منظور ارائه چارچوب مناسب صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، ناهماهنگی بین صلاحیت‌های تربیت دور آموزش عمومی معلم پیش از خدمت و صلاحیت‌های موردنیاز تدریس معلمان ضمن خدمت را بررسی کردند و صلاحیت‌های معلمان در ۶ دسته اصلی توانایی فکری، سیستم ارزش‌ها، مهارت‌های بین فردی، توانایی مدیریت، توانایی‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی دسته‌بندی نمودند.

کاستر و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش صلاحیت‌های موردنیاز معلمان و مربیان، صلاحیت‌های معلمان را به پنج دسته اصلی دانش تخصصی، ارتباطات، سازمان‌دهی، تعلیم و تربیت و صلاحیت رفتاری تقسیم‌بندی نموده‌اند.

ماهزانی و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان توسعه صلاحیت‌های تجربه محور مربیان و استادکاران آموزش فنی و حرفه‌ای مالزی، چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان را در سه بعد صلاحیت‌های فنی (تکنیکی)، صلاحیت‌های اجتماعی انسانی و صلاحیت‌های - آموزشی متدولوژی تقسیم‌بندی نموده‌اند.

صالحی عمران و رحمانی قهدریجانی (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی شایستگی‌های کانونی در برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای: مروری بر مباحث نظری و تجربیات کشورها بیان می‌دارند که تهیه و تنظیم مهارت‌ها و شایستگی‌های کانونی ۱ در محتواهای برنامه آموزش فنی و حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین چالش‌های برنامه‌ریزان آموزشی و درسی می‌باشد. شایستگی‌هایی کلیدی از قبیل مهارت حل مسئله، مهارت‌های کار با رایانه، داشتن تفکر استراتژیک، مهارت زبان انگلیسی، و ... همواره در بخش‌های کار و اشتغال از جایگاه خاصی برخوردار بوده‌اند.

با توجه به مباحث نظری موردبررسی و یافته‌های پیشینه پژوهش‌های مرتبط با موضوع تحقیق این تحقیق بران است تا مدل مفهومی صلاحیت حرفه‌ای در شرکت‌های بزرگ صنایع فولاد را ارائه نماید. این امر به منظور شناسایی صلاحیت‌های موردنیاز این کارکنان در راستای دستیابی به جایگاه شغلی مناسب با هر فرد برنامه‌ریزی گردیده است. در این راستا فرضیات تحقیق به شرح زیر طراحی گردید:

۱. مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های بزرگ صنایع فولاد کدامند؟
۲. صلاحیت حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های بزرگ صنایع فولاد با توجه به مؤلفه‌ها و عناصر چگونه است؟
۳. مدل مفهومی صلاحیت حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های بزرگ فولاد چگونه است؟

روش‌شناسی



در این تحقیق با توجه به هدف ارائه مدل مفهومی صلاحیت حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های بزرگ فولاد از روش تحقیق توصیفی اکتشافی برای شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش را گروه‌های زیر تشکیل می‌دهند.

- کارکنان شرکت‌های صنایع بزرگ فولاد

- مدیران و متخصصین شرکت‌های صنایع بزرگ فولاد

- کارشناسان خبره آموزش فنی و حرفه‌ای

تعداد اعضای جامعه موردبررسی ۲۰ مدیر و متخصص شرکت‌های بزرگ صنایع فولاد، ۱۰ کارشناس خبره آموزش فنی و حرفه‌ای و تعداد ۲۰۰ نفر کارکنان شرکت‌های بزرگ صنایع فولاد است که با توجه به تعداد کم کارشناسان و مدیران از کل جامعه آماری فوق استفاده گردید. همچنین در مرحله تعیین مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای با توجه به این موضوع که این مرحله همگام با مرحله سنجش صلاحیت حرفه‌ای در ۲ شرکت بزرگ مجتمع فولاد مبارکه اصفهان و شرکت ذوب‌آهن اصفهان انجام پذیرفت، در نتیجه از کل جامعه آماری در تعیین مؤلفه‌ها بهره‌برداری گردید.

متناسب باهدف کلی مراحل انجام تحقیق به ترتیب انجام پذیرفت:

مطالعه ادبیات موضوع و بررسی مدل‌ها و الگوهای صلاحیت حرفه‌ای و تعریف مجموعه‌ای از صلاحیت‌ها و مصاحبه با خبرگان، که در نهایت تعداد ۳۰ مؤلفه صلاحیت تعریف و در قالب پرسش‌نامه محقق ساخته در اختیار خبرگان جهت تعیین نهایی و بر اساس طیف لیکرت در قالب ۵ عامل اصلی صورت پذیرفت. سپس جهت گروه‌بندی و تعیین اهمیت صلاحیت‌های تعریف شده، فهرست صلاحیت‌ها و مؤلفه‌ها در چند خوشه دسته‌بندی گردید و از طریق اولویت‌بندی میزان اهمیت شاخص‌ها و خوشه‌ها نسبت به یکدیگر مشخص گردید. در نهایت تبیین صلاحیت‌ها با استفاده از مدل کوه یخی پنج بعد انگیزه، ویژگی، نگرش، مهارت و دانش انجام پذیرفت.

## یافته‌ها

۱. مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های بزرگ صنایع فولاد کدامند؟

با مرور ادبیات و در ضمن تعاطی اندیشه با اساتید در مجموع ۸ مؤلفه مقدماتی درزمینه مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های صنایع بزرگ فولاد به دست آمد که شامل (دانش، مهارت، توانایی، توانایی شخصی، ویژگی، اخلاق حرفه‌ای، رفتاری، انگیزه) می‌باشند که پس از حذف مؤلفه‌هایی که همپوشانی داشتند در نهایت ۵ مؤلفه دانش، مهارت، نگرش، ویژگی و انگیزه دسته‌بندی گردیدند. لازم به ذکر است تحقیقات صورت گرفته در خصوص صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان و کارگران مشاغل صنعتی بسیار اندک بودند و در نتیجه محقق در مطالعات به بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای سایر مشاغل و بررسی ارتباطی آن‌ها نیز در نتیجه‌گیری استفاده نموده است.

جدول شماره ۱. صلاحیت‌های کارکنان شرکت‌های بزرگ صنایع فولاد در مهم‌ترین پژوهش‌های مورد مطالعه

ردیف	عنوان پژوهش / الگو و ...	سال	صلاحیت بیان شده
۱	تأثیر مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان‌های شمال غرب کشور	۱۳۹۷	پایه، شخصی، آموزشی
۲	چکلیست مهارت‌ها و شایستگی‌های موردنیاز دنیای کار اسکنز	۲۰۰۶	مهارت‌های بین فردی، اطلاعات، سیستم‌ها، فناوری، پایه، تفکر، شخصیتی
۳	یکی از جامع‌ترین مدل‌های موجود درزمینه به‌کارگیری و انتخاب کارکنان، مدل سایت بین‌المللی اونت می‌باشد. این مدل تمام معیارهای مؤثر در گزینش کارکنان را در نظر گرفته است		توانایی، مهارت، فعالیت‌های مربوط به شغل، ساختار کار، سبک کار، علایق و ارزش‌های سازمانی
۴	مدل کوه یخی اسپنسر و اسپنسر	۱۹۹۳	ویژگی، انگیزه، خود مفهومی، دانش، مهارت
۵	سازمان جهانی کار	۱۹۶۹	با تأکید بر حرفه‌آموزی: تجربه کاری، دوره‌های کارآموزی، تحصیلات، دارا بودن ویژگی‌های شخصیتی معین، وحدت اخلاقی، تفاهم با مردم و علاقه‌مندی به آنان
۶	جیلانی	۲۰۱۰	دانش، مهارت، اداری، اخلاقی، اجتماعی و پاسخگویی
۷	استولت	۲۰۰۶	دانش تخصصی، ارتباطات، سازمان‌دهی، تعلیم و تربیت، صلاحیت رفتاری
۸	مدل شایستگی‌های سنگ بنایی		شایستگی‌های مؤثر فردی، شایستگی‌های آکادمیک، شایستگی‌های شغلی، شایستگی‌های فنی گسترده صنعت، شایستگی‌های فنی ویژه صنعت، الزامات ویژه شغلی
۹	جواد پورکریمی	۱۳۹۵	دانش، مهارت، توانایی، ویژگی

۲. صلاحیت حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های بزرگ صنایع فولاد با توجه به مؤلفه‌ها و عناصر چگونه است؟

جدول شماره ۲ مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای از دیدگاه اسکنز که مختص کارکنان در دنیای کار می‌باشد را ارائه می‌نماید.

جدول شماره ۲. مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز دنیای کار (اسکنز)

ردیف	شایستگی‌هایی که کارگران کارآمد می‌توانند به‌طور مجزا اجرا کنند
۱	منابع مدیریت و تخصیص بهینه زمان، پول، مواد، فضا و کارکنان
۲	مهارت‌های بین فردی کارگروهی در تیم، یاد دادن به دیگران، خدمت به مشتریان رهبری و هدایت، مذاکره و گفت‌وگو کار کردن با افرادی از زمینه‌های فرهنگی متنوع
۳	اطلاعات به دست آوردن و ارزیابی داده‌ها، سازمان‌دهی و حفظ و نگهداری فایل‌ها، بیان، تفسیر و برقراری ارتباط استفاده از رایانه برای پردازش اطلاعات
۴	سیستم‌ها فهم کارکرد سیستم فناوری و نظام‌های حاکم بر سازمان‌های اجتماعی، نظارت و صلاح عملکرد، طراحی یا بهبود نظام‌ها
۵	فناوری انتخاب ابزارها و تجهیزات، کاربرد فناوری برای انجام تکالیف معین، حفظ و نگهداری و رفع عیب فناوری‌ها
۶	مهارت‌های پایه خواندن، نوشتن، حساب کردن و استفاده از ریاضیات صحبت کردن، گوش کردن
۷	مهارت‌های تفکر تفکر خلاقانه، تصمیم‌سازی، حل مسئله، دیدن چیزها با چشم ذهن، دانستن چگونه یاد گرفتن، استدلال
۸	ویژگی‌های شخصیتی پذیرفتن مسئولیت فردی عزت‌نفس، اجتماعی بودن خود رهبری (اداره خویشتن)، یکپارچگی شخصیت

جدول شماره ۳ بیانگر شاخص‌های توصیفی مربوط به نمرات مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های صنایع بزرگ فولاد در وضعیت موجود می‌باشد.

جدول شماره ۳. اطلاعات توصیفی وضعیت موجود مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای کارکنان

مؤلفه	حدود میانگین	گویه‌ها	میانگین
دانش	بالاترین	درک از موضوع	۳/۳۷
	پایین‌ترین	آگاهی مدیریت	۲/۸۶

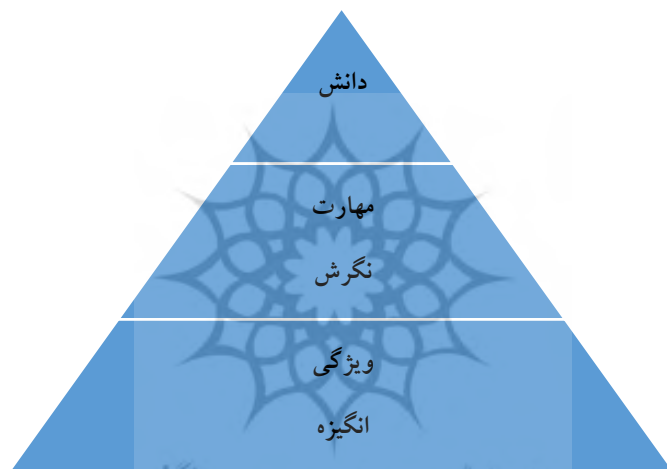
مؤلفه	حدود میانگین	گویه ها	میانگین
مهارت	بالاترین	تخصص	۳/۵۹
	پایین ترین	مشاوره	۲/۸۳
نگرش	بالاترین	اخلاق حرفه‌ای	۳/۲۳
	پایین ترین	رفتار دموکراتیک	۲/۷۵
ویژگی	بالاترین	یادگیری و توسعه فردی	۳/۴۱
	پایین ترین	خلق و خوی خوش	۲/۹۴
انگیزه	بالاترین	تعهد سازمانی	۲/۸۴
	پایین ترین	انگیزه	۲/۴۱

همان‌طور که اطلاعات جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، حدود میانگین بالاترین و پایین‌ترین وضعیت برای مؤلفه صلاحیت دانش به ترتیب ۳/۳۷ و ۲/۸۶؛ برای مؤلفه مهارت ۳/۵۹ و ۲/۸۳؛ برای مؤلفه نگرش ۳/۲۳ و ۲/۷۵؛ برای مؤلفه ویژگی ۳/۴۱ و ۲/۹۴ و نهایتاً برای مؤلفه انگیزه ۲/۸۴ و ۲/۴۱ می‌باشد. بنابراین همان‌طور که پیداست بالاترین میانگین مربوط به صلاحیت مهارت و پایین‌ترین مربوط به صلاحیت انگیزه است.

### ۳. مدل مفهومی صلاحیت حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های بزرگ فولاد چگونه است؟

همان‌گونه که شکل شماره ۱ نشان می‌دهد به‌کارگیری صلاحیت‌های شناسایی شده جهت کارکنان شرکت‌های صنایع بزرگ فولاد و مؤلفه‌های آن باید با توجه به نحوه قرارگرفته هر یک از صلاحیت‌ها در مدل کوه یخی صورت پذیرد. به‌عبارت‌دیگر همان‌گونه که بخش اندکی از کوه یخ در خارج از آب قرار دارد و بخش اعظم آن که دیده نمی‌شود در زیر آب قرار دارد. اگر بخواهیم اجزای صلاحیت حرفه‌ای را با کوه یخ مقایسه کنیم دانش و مهارت آن قسمت‌هایی هستند که خارج از آب قرار دارند و قابل مشاهده‌اند و اجزای دیگر، آن بخش از کوه یخ است که در زیر آب قرار دارد وازدید پنهان است، اما نقش اساسی را بازی می‌کنند. برای مثال در اغلب سازمان‌ها در مصاحبه‌های استخدامی به آنچه توجه می‌شود مدرک تحصیلی و دوره‌های آموزشی است که فرد گذرانده است و توجه کمتری به ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه یا ارزش‌های فرد می‌شود. درحالی‌که توسعه و پرورش این شایستگی‌ها به‌مراتب دشوارتر بوده و نقش مهم‌تری در رفتار و عملکرد فرد دارند.

بنابراین باید در نظر داشت که پرورش صلاحیت‌هایی مثل مهارت و دانش آسان است و توسعه و پرورش صلاحیت‌هایی مانند انگیزه و خصیصه‌ها یا ویژگی‌ها مشکل است. صلاحیت‌های خود مفهومی درجایی در بینین قرار گرفته‌اند و نگرش‌ها و ارزش‌هایی از قبیل اعتماد به نفس از طریق آموزش، روان‌درمانی یا تجربیات پرورشی مثبت، با وجود دشواری و زمان‌بری آن، قابل تغییرند. در نتیجه کمبود در صلاحیت‌هایی که از جنس دانش، مهارت و تا حدودی نگرش هستند قابل جبران بوده و امکان توسعه آن‌ها وجود دارد اما در صورت وجود کمبود و نقص در شایستگی‌های اساسی مثل انگیزه و خصایص و ویژگی که در کف کوه یخ شخصیت قرار دارند، به سختی قابل جبران است.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های بزرگ صنایع فولاد

### بحث و نتیجه‌گیری

اگر به بررسی سیستم‌های منابع انسانی سازمان‌ها بپردازیم، مشخص می‌شود که در بیشتر مواقع بین زیرسیستم‌های مختلف آن از قبیل آموزش، ارزیابی عملکرد، جذب و ... ارتباط و پیوستگی لازم وجود ندارد و همین امر به ناکارآمدی سیستم‌های منابع انسانی منتهی می‌شود. انجام فعالیت‌های پراکنده در مدیریت منابع انسانی، سازمان را به نتایج مطلوب خود نمی‌رساند. یکی

از بهترین و مناسب‌ترین رویکردها برای یکپارچه‌سازی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی به‌کارگیری رویکرد صلاحیت حرفه‌ای است. به‌طورکلی در این پژوهش مراحل زیر برای استفاده از اسناد و مدارک مربوطه طی شده است: جستجو و دسترسی به اسناد، مدارک و منابع اطلاعاتی، بازبینی اعتبار منابع اطلاعاتی، دسته‌بندی و اولویت‌بندی منابع اطلاعاتی، درک و فهم اسناد و منابع، تجزیه و تحلیل منابع اطلاعاتی و استخراج داده‌ها و اطلاعات موردنیاز، بهره‌برداری و تحلیل نهایی منابع اطلاعاتی و استفاده در پاسخ به سؤال‌های پژوهشی.

هدف از اجرای این پژوهش، ارائه مدل مفهومی صلاحیت حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های صنایع بزرگ فولاد است. صلاحیت‌های حرفه‌ای مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی در شغل خاص است که به شخص اجازه می‌دهد تا به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر آن است که صلاحیت‌های حرفه‌ای کارکنان شرکت‌ها شامل صلاحیت‌های دانش، مهارت، نگرش، ویژگی و انگیزه است. یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های (هونگ، ۲۰۰۸؛ کاستر و همکاران، ۲۰۰۵؛ ماهزانی و همکاران، ۲۰۱۰؛ جیلانی، ۲۰۱۰؛ و پورکریمی، ۹۵) هم‌راستا است.

از سوی دیگر با توجه به رتبه‌بندی صورت پذیرفته مشخص گردید صلاحیت «مهارت» در اولویت بالاتری نسبت به سایر صلاحیت‌ها قرار دارد. در این زمینه نیاز به سرمایه‌گذاری بیشتری بر مباحث عملی و تخصصی و همچنین پیگیری‌های بیشتر در زمینه‌های تخصصی کاری احساس می‌گردد. اگرچه این صلاحیت با توجه به این‌که جزو صلاحیت‌های آشکار می‌باشد دسترسی به اهداف تعیین‌شده در آن سهل‌الوصول‌تر است.

درخصوص صلاحیت‌های نگرش، ویژگی و انگیزه که مطابق مدل کوه یخی اسپنسر و اسپنسر جزو صلاحیت‌های پنهان می‌باشند علیرغم اینکه در درجه دوم، چهارم و پنجم اهمیت قرار دارند، اما بایستی تلاش بیشتری در راستای شناسایی آن‌ها، تعیین اهداف و دستیابی به این اهداف نمود.

ازجمله مؤلفه‌هایی که می‌توان برای صلاحیت‌های تعیین‌شده در این تحقیق در نظر گرفت با

بهره‌گیری از مطالعات پیشین و مدل‌ها و الگوهای موردبررسی قرار گرفته می‌توان موارد زیر را در نظر گرفت:

مهارت: مهارت‌های تخصصی شغل-توانمندسازی دیگران، مذاکره، مشاوره، سازمان‌دهی و هماهنگی، توسعه روابط، کار تیمی، انتخاب ابزارها و تجهیزات، کاربرد فناوری برای انجام

تکالیف معین، حفظ و نگهداری و رفع عیب فناوری‌ها و سایر موارد مرتبط

دانش: دانش‌های تخصصی شغل، آگاهی شغلی، آگاهی سازمانی، فناوری اطلاعات و سایر موارد مرتبط

نگرش: اصول اخلاق حرفه‌ای و فردی، مسئولیت‌پذیری، پاسخ‌گویی، اعتمادبه‌نفس، خودکنترلی، استدلال، تفکر خلاق و سایر موارد مرتبط

انگیزه: انگیزه، تعهد سازمانی و سایر موارد مرتبط

## منابع

۱. صالحی عمران، ع؛ رحمانی قهدریجانی، ا. (۱۳۹۲). بررسی و شناسایی شایستگی‌ها و مهارت‌های اشتغالزای زنان در صنعت. فصلنامه آموزشی مهندسی ایران. سال پانزدهم. شماره ۵۷. صص ۵۱-۷۳.
۲. شیرازی، ع؛ اژدری، گ. (۱۳۹۳). مدلی برای طراحی و ارزیابی شایستگی‌های شغلی دانش کاران. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. دوره ۴. شماره ۲.
۳. فلچر شرلی (۱۳۹۰) تکنیک‌های سنجش مبتنی بر شایستگی مدیران، ترجمه مهدی اسدی قراباغی و علی بیاتی. تهران. ارگ. چاپ اول.
۴. سینکیویچ لوکاس (۲۰۱۴) مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی، ترجمه جواد پورکریمی و محمد فرزانه. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۵. محمدی، ر (۱۳۹۵) ارائه مدل مفهومی صلاحیت حرفه‌ای ارزشیابان و ممیزان کیفیت در نظام آموزش عالی. پژوهش در نظام‌های آموزشی. شماره ۳۵.
۶. اسمعیلی، م (۱۳۹۳) پیمانه آموزشی شایستگی کلیدی کار تیمی (کارگاه) تهران، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
۷. صالحی عمران، اورحمانی قهدریجانی، ا (۱۳۹۱). بررسی شایستگی‌های کنونی در برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای: مروری بر مباحث نظری و تجربیات کشورها. فصلنامه مهارت‌آموزی، ۷-۳۱.
۸. صفال؛ آذرنژاد، ک (۱۳۹۷). تأثیر مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان‌های شمال غرب کشور. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی.

۹. بورکریمی، ج (۱۳۹۵) ارائه الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه تهران. نامه آموزش عالی. سال نهم. شماره سی و چهارم. صص ۱۴۹-۱۷۰.

۱۰. Gadotti, M. (۲۰۰۹). Adult education and competence development. K. Illeris , International Perspectives on competence development. (p) ۱۸ London & Newyork: Routledge.
۱۱. Konig, J. and Lauer mann, F. (۲۰۱۶). Teachers professional competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. Learning and Instruction, ۴۵, pp. ۹-۱۹.
۱۲. Monica Hu, M. (۲۰۱۰). Developing a core competency model of innovative culinary development. International Journal of Hospitality management. ۲۹ (۴), pp. ۵۸۲-۵۹۰.
۱۳. Majumdar, S. (۲۰۰۹). "TVET Response to Global Trends in the Colombo Plan Region". Proceedings, International Conference on harnessing qualification framework towards quality assurance in TVET, December ۱-۲, Manila, Philippine.
۱۴. Kearns, P. (۲۰۰۱). Generic Skills for the New Economy, Australia: NCVER.
۱۵. Rossetti J, Fox PG (۲۰۰۹). Factors related to successful teaching by outstanding professors: an nterpreive study. J Nurs Educ.; ۴۸ (۱): ۱۱-۱۶.
۱۶. Hong, J., Jeou-Shyan, H., Chan, L & Lih-Juan C. (۲۰۰۸). " Competency disparity between pre-service teacher ": education and in-service teaching requirements in Taiwan, International Journal of ducational Development. Vol ۲۸, No ۱, PP ۴-۲۰.
۱۷. Koster, B., Mieke, B., Fred, K. & Theo, W. (۲۰۰۵). Quality requirements for teacher educators, Teaching and Teacher Education, Vol ۲۱, No ۲, PP ۱۵۷-۱۷۶.
۱۸. Mahazani Ali, Noraini Kaprawi & Wahid. R. (۲۰۱۰). " Development of a New Empirical Based Competency Profile for Malaysian Vocational Education and Training Instructors", Proceedings of the ۱stUPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training Bandung, Indonesia, ۱۰-۱۱ November ۲۰۱۰.
۱۹. Blalock, Lydia B. (۲۰۰۶). The SCANS Skills and Competencies Checklist: An Assessment Tool for Youth Work Readiness Programs. *Journal of Youth Development*, ~ Bridging Research and Practice. Volume ۱, Number ۱, May ۲۰۰۶. ۱(۱), ۸۹-۹۹
۲۰. Spencer, L. and Spencer, S., ۱۹۹۳. Competence at work: Models for Superior Performance, Wiley.
۲۱. ILO (۱۹۹۹), report of the technical meeting on training of teaching staff for industrial training schemes (doc.TMTS/۱۹۹۹/d.r).
۲۲. Jailani. Md Yunos. (۲۰۱۰). "Transnational Standards Design Framework for TVET Teacher Training Program": University Tun Hussein On Malaysia
۲۳. Stolte. H. (۲۰۰۶). "Capacity Building in TVET Staff Development in the Context of International Cooperation" ;TVET Teacher Education on the Threshold of Internationalization: UNESCO-UNEVOC.
۲۴. Department of Labor's Employment and Training Administration. (۲۰۱۶). Entrepreneurship competency model. United States Department of Labor. (۳en Ed), Minnesota, ۵-۳۶.