

راهبردهای بهبود ظرفیت نوآوری از طریق توانمندسازی شاغلین در بنگاه‌ها

زهرا محمدهاشمی*

معصومه پاپی‌نژاد**

چکیده

بقای بنگاه‌ها در اقتصاد پیچیده و رقابتی، منوط به ایجاد خلاقیت و نوآوری است و این مهم در گرو مدیریت و توانمندسازی سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع توسعه نوآوری است. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به‌عنوان متولی آموزش‌های غیررسمی در کشور، نقش مهمی در بهبود فضای کسب و کار و توسعه یادگیری نیروی کار بنگاه‌ها عهده‌دار است. به‌رغم نقش پررنگ و انکارناپذیر آموزش‌های مهارتی در پویایی صنایع، مهارت‌آموزی در بنگاه‌های اقتصادی کشور با چالش‌هایی مواجه است. بدین منظور برای تحلیل و بررسی این موضوع و شناسایی و اتخاذ راهبردهای مناسب، مدل SWOT را به‌کار گرفته و از نظرات برنامه‌ریزان و کارشناسان با تجربه در زمینه آموزش در بنگاه‌ها بهره‌برداری شد. پس از ترکیب نظرات ۲۹ عامل در زیرگروه‌های SWOT (فرصت، تهدید، ضعف و قوت) شناسایی شد. سپس مهم‌ترین و تأثیرگذارترین عوامل در هر زیرگروه مشخص و در نهایت با توجه به اولویت‌های به‌دست آمده مهم‌ترین راهبردهای پیش‌رو در حوزه توانمندسازی شاغلین بنگاه‌ها ارائه شد.

واژگان کلیدی: مهارت، بنگاه اقتصادی، تحلیل SWOT، راهبرد، نوآوری، یادگیری.

مقدمه

یکی از ویژگی‌های مهم هر نظام اقتصادی در هم تنیدگی ساختارهای آموزش و اشتغال است و ارتباط ارگانیک کار و آموزش با یکدیگر، همواره در برنامه‌ریزی‌های اقتصادی و اجتماعی در نظر گرفته شده است. در واقع، هر آموزشی باید بازدهی یا توجیه اقتصادی داشته باشد که عالی‌ترین نوع آن ایجاد اشتغال متناسب با فراگیر است. بروز پدیده جهانی شدن در روند اقتصاد، افزایش رقابت‌های بین‌المللی و تحولات ناشی از توسعه و پراکندگی‌های جغرافیایی در بازار کار اهمیت نیاز به راهبرد سیستم آموزش را افزایش می‌بخشد (مهرعلیزاده، ۱۳۸۱).

با توجه به رشد سریع فناوری و توسعه علم در زمینه ربات‌ها، الکترونیک، لیزر، نانو و رایانه‌ها تربیت افرادی که بتوانند این فناوری‌ها را طراحی کنند، بسازند، به کار بگیرند، نگهدارند و برنامه‌ریزی کنند، ضروری است. ارتقاء قابلیت‌ها و شایستگی‌های متخصصین و شاغلین صنعت و فناوری کشور یکی از عوامل بسیار مهم و اساسی در به‌کارگیری فناوری جدید و توسعه نوآوری در بنگاه‌ها است (دیک داچ، ۱۳۷۹). بنگاه‌ها با استفاده از نیروی انسانی کارآمد و ظرفیت‌های داخلی خود (منابع فناوریانه و سطح دانش بالا و سایر شایستگی‌ها) قادر به ایده گرفتن از محیط خارج، شناسایی فناوری‌های جدید و نیازهای مشتریان و جذب ایده‌ها و تطبیق آن با نیازها و ارزش‌های سازمان خواهند بود و بدین‌وسیله در جهت پیاده‌سازی و تقویت نوآوری حرکت می‌کنند (جاوید، ۱۳۹۱).

شایان ذکر است در موقعیت کنونی به‌واسطه رقابت فشرده‌ای که بین کشورها برای کسب سهم بیشتری از تجارت جهانی وجود دارد، آنها سعی می‌کنند تا رشد تولید ناخالص داخلی یا ارزش افزوده بخش‌ها را حتی‌الامکان از طریق بهبود ساختارها تأمین کنند. به بیان دیگر، به‌جای اینکه تعداد نیروی انسانی را افزایش دهند، تلاش می‌کنند تا با اجرای برنامه‌های آموزشی کوتاه‌مدت تخصصی، سطح مهارت شاغلین را افزایش دهند و یا اینکه به‌جای ایجاد ظرفیت‌های جدید، سعی می‌کنند که ظرفیت‌های موجود را به آخرین فناوری‌های نوین مجهز کنند و به این ترتیب محصولاتی با کیفیت بهتر تولید کرده و توان رقابت‌پذیری خود را افزایش دهند (ولی‌زاده زنوز، ۱۳۸۴).

اکثر کشورها در اصلاحات سیستم آموزشی خود نسبت به گسترش آموزش‌های عمومی و دانشگاهی تمایل بیشتری نشان می‌دهند، در حالی که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در این مقایسه جایگاه چندان با اهمیتی ندارند. بعلاوه در اکثر کشورها

۹ **راهبردهای توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بازار...**

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بخشی از سیستم آموزش متوسطه و یا دانشکده‌هایی که فارغ‌التحصیلان آن بنا بر نوع تقاضای جامعه به دانشگاه راه می‌یابند، محسوب می‌شود. ارزشیابی از این سیستم نشان می‌دهد که کارفرمایان از کیفیت این‌گونه آموزش‌ها راضی نیستند و غالباً از کیفیت ناچیز آموزش و فقدان مهارت‌های کاربردی کارآموزان و عدم تناسب محتوای آموزشی رضایت ندارند (مهرعلیزاده، ۱۳۸۱).

ماهیت عصر حاضر یعنی، شرایط و چگونگی عملکرد بازار کار و ظهور اقتصاد دانش‌بنیان، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی توجه به منابع انسانی توانمند، دارای مهارت‌های فنی و حرفه‌ای را ضروری ساخته است (مهرعلیزاده، ۱۳۸۱). با توجه به نقش قابل توجه آموزش‌های مهارتی در توانمندسازی نیروی کار به‌عنوان یک راه میان‌بر در جهت ایجاد و توسعه کارآفرینی و افزایش ظرفیت جذب نوآوری در بنگاه‌ها، پرداختن به این مقوله و بررسی و آسیب‌شناسی برنامه‌های مهارتی شاغلین ضروری است.

در این مقاله ابتدا پیشینه و مفاهیم به‌کار گرفته شده در تحقیق بررسی می‌شود. سپس با توضیح روش تحقیق، نتایج و یافته‌های حاصل از بررسی میدانی در مورد چالش‌های پیش‌روی آموزش‌های مهارتی در بنگاه‌های اقتصادی ارائه شده، سپس اولویت‌های برتر از میان نتایج احصاء و بر مبنای آن مهم‌ترین راهبردهای حاصل برای به‌کارگیری در فرایند برنامه‌ریزی راهبردی ارائه می‌شود.

پیشینه و مفاهیم تحقیق

جوآنمرد و سخایی (۱۳۸۸) با هدف بررسی رابطه بین نوآوری و عملکرد صنایع به این نتیجه رسیدند که مهارت فردی با عملکرد ارتباط مثبت داشته و ارتباط بین متغیر مهارت فردی با یادگیری و نوآوری سازمانی مستقیم و مثبت است و پیشنهاد کاربردی آنها این است که به علل و عواملی که موجب عدم ارتباط بین این متغیرها با عملکرد سازمانی می‌شود پرداخته شود. ویلسون و استوکس^۱ (۲۰۰۵) با هدف بررسی مدیریت خلاقیت و نوآوری و برجسته کردن اهمیت آن برای کارآفرینان دریافتند که بین مدیریت خلاقیت و نوآوری تفاوت وجود دارد و برای مدیریت مؤثر از آنها باید تمرکز خارجی راهبردی تبلیغی را مد نظر داشت و توصیه می‌کند آموزش و پرورش نقش مهمی در تشویق و تقویت خلاقیت و استعداد داشته و به بهره‌برداری موفقیت‌آمیز از ایده‌های جدید منجر می‌شود.

1. Wilson & Stokes

ظرفیت نوآوری بنگاه

ظرفیت نوآوری بنگاه بر پایه مجموعه‌ای از منابع مادی، مهارت‌ها، روابط انسانی و دانش حوزه مربوطه قرار دارد. ارتقای ظرفیت جذب (توان یادگیری و تعامل) در بنگاه‌ها منجر به تغییر در پایه‌های دانشی بنگاه‌ها و ارتقای قابلیت و ظرفیت نوآوری آنها می‌شود (ریاحی، ۱۳۹۲). ظرفیت نوآوری، ظرفیت بالقوه بنگاه برای انجام فعالیت‌های نوآورانه است که آن از جمله می‌توان به معرفی و عرضه محصولات و خدمات جدید، و رویه‌ها فرایندهای یا ایده‌های نو در رابطه با سازمان اشاره کرد (کوک، ۲۰۰۷).

مهارت

مهارت عبارت است از توانایی پیاده‌سازی علم در عمل. مهارت از طریق تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست آمده و توسعه می‌یابد. توسعه مهارت منجر به بهبود کیفیت عملکرد می‌شود. بدون آن در بسیاری از موارد در بسیاری موارد معلومات فرد منشأ تأثیر زیادی نخواهد بود (خراسانی، ۱۳۸۹).

توانمندسازی شاغلین

مجموعه کنش‌های هدفمند، از پیش اندیشیده شده و طرح‌ریزی شده‌ای است که به منظور افزایش رفاه و اثربخشی فرد و سازمان، به طور مداوم و نظام‌مند به بهبود و ارتقاء سطح دانش مهارت‌ها و نگرش‌های معطوف به بهبود عملکرد شغلی حال و آینده کارکنان می‌پردازد (خراسانی، ۱۳۸۹).

آموزش فنی و حرفه‌ای

مجموعه آموزش‌های نظری و عملی است که با هدف ارتقاء دانش افراد و ایجاد مهارت‌های لازم و به فعلیت رساندن استعدادهاى نهفته در ایشان اجرا می‌شود و مهارت‌آموزان را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار در مشاغل گوناگون تا سطوح مشخص آماده کرده و توانایی آنان را برای انجام کار و فعالیت در حرف مختلف افزایش می‌دهد.

آموزش در صنایع

به آن بخش از آموزش‌هایی که برای شاغلین بنگاه‌های اقتصادی (واحدهای صنعتی، معدنی) و اصناف در قالب مراکز جوار کارگاهی و بین کارگاهی، ارتقاء مهارت

۱۱ **راهبردهای توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بازار...**

شهرک‌های صنعتی، فضاهای آموزشی اختصاصی ضمن کار و یا در قالب تفاهم‌نامه در مراکز ثابت زیر نظر دفتر آموزش در صنایع سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به صورت موقت برای یک یا چند دوره برای پوشش نیاز آموزشی اجرا می‌گردد، آموزش‌های بخش صنایع گفته می‌شود.

راهبرد

شناخت آینده و برنامه‌ریزی برای آن به منظور تعامل با محیط رقابتی با هدف بهینه‌کردن دستیابی به هدف‌های سازمان (پیرس و رابینسون، ۱۳۸۹).

تحلیل SWOT

تحلیل SWOT برای اولین بار در سال ۱۹۵۰ توسط دو فارغ‌التحصیل مدرسه بازرگانی هاروارد به نام‌های جورج آلبرت اسمیت و رولند کریستنسن^۱ مطرح شد. در آن زمان این تحلیل ضمن کسب موفقیت‌های روزافزون به عنوان یک ابزار مفید مدیریتی شناخته شد. اما شاید بیشترین موفقیت مشهود این تحلیل زمانی به دست آمد که جک ولچ^۲ از جنرال الکتریک در سال ۱۹۸۰ از آن برای بررسی استراتژی‌ها و افزایش بهره‌وری سازمان خود استفاده کرد (کارولینا، ۲۰۰۶).

SWOT سرواژه عبارات قوت‌ها^۳، ضعف‌ها^۴، فرصت‌ها^۵ و تهدیدات^۶ است. گام اول در مراحل برنامه‌ریزی راهبردی تعیین رسالت، اهداف و مأموریت‌های سازمان است و پس از آن می‌توان از طریق تحلیل SWOT که یکی از ابزارهای تدوین راهبرد است، برای سازمان استراتژی طراحی کرد که متناسب با محیط آن باشد. با استفاده از این تحلیل این امکان حاصل می‌شود که اولاً به تجزیه تحلیل محیط‌های داخلی و خارجی پرداخته و ثانیاً تصمیمات استراتژیکی اتخاذ کرد که قوت‌های سازمان را با فرصت‌های محیطی متوازن سازد (افتخاری، ۱۳۸۵).

در شکل ۱ چهارچوب روش SWOT نشان داده شده است.

-
1. George Albert Smith and Roland Christensen
 2. Jack Welch
 3. Strengths
 4. Weaknesses
 5. Opportunities
 6. Threats

نقاط ضعف W	نقاط قوت S	ماتریس SWOT
استراتژیهای WO	استراتژیهای SO	فرصتها O
استراتژیهای WT	استراتژیهای ST	تهدیدها T

شکل (۱) چهارچوب روش SWOT (افتخاری، ۱۳۸۵)

تعاریف و قواعد مدل SWOT

نقطه قوت: عبارت است از شایستگی ممتازی که به وسیله آن سازمان می تواند در زمینه هایی مانند نوع منابع مالی تصویر مثبت ذهنی میان خریداران، روابط مثبت با تأمین کنندگان و مواردی از این دست نسبت به رقبا برتر باشد. نقطه ضعف: نوع محدودیت یا کمبود در منابع، مهارت ها و امکانات و توانایی هایی است که به طور محسوس مانع عملکرد اثربخش سازمان بشود. عملکرد مدیریت نیز در تشدید نقاط ضعف مؤثر است.

فرصت: عبارت است از یک موفقیت مطلوب عمده در محیط خارجی سازمان مانند شناخت بخشی از بازار که پیش از این فراموش شده بود. تغییر در وضعیت رقابت یا قوانین و بهبود در روابط با خریداران و فروشندگان.

تهدید: یک تهدید موفقیت نامطلوبی در محیط خارجی است مانند قدرت چانه زنی خریداران یا تأمین کنندگان کلیدی، تغییرات عمده و ناگهانی تکنولوژی و مواردی از این است که می توانند تهدید عمده ای در راه موفقیت سازمان باشند (پیرس و رایبسون، ۱۳۸۳).

قواعد حاکم بر ماتریس تحلیلی SWOT به شرح ذیل است:

- چگونه می توان با بهره گیری از نقاط قوت حداکثر بهره برداری را از فرصت ها انجام داد: (SO)

راهبردهای توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بازار... ۱۳

▪ چگونه با استفاده از نقاط قوت می‌توان اثر تهدیدات را حذف کرد یا کاهش داد: (ST)

▪ چگونه باید با بهره‌گیری از فرصت‌ها نقاط ضعف را تبدیل به نقطه قوت کرد یا از شدت نقاط ضعف کاست: (WO)

▪ چگونه باید با کاهش دادن نقاط ضعف تأثیر تهدیدات را کاهش داد یا تأثیرشان را حذف نمود: (WT)

به‌طور خلاصه می‌توان گفت هدف از تحلیل و بررسی فرصت‌ها و تهدیدات محیط خارجی ارزیابی این مسئله است که یک سازمان می‌تواند فرصت‌ها را به‌دست آورد و از تهدیدات اجتناب کند. به‌ویژه، زمانی که با یک محیط خارجی غیر قابل کنترل در زمان کنونی روبه‌رو است (چانگ، ۲۰۰۵).

مبانی نظری تحقیق

توانمندسازی شاغلین از طریق ارائه آموزش‌های مهارتی

تربیت نیروی انسانی مورد نیاز در قالب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم مورد توجه بسیاری از کشورهای جهان قرار گرفت. در پی پیشرفت‌های علمی و صنعتی پس از جنگ جهانی دوم آموزش‌ها به‌طور بی‌سابقه‌ای گسترش یافت، تا آنجا که توسعه برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای، از اهداف ملی بیشتر کشورها قرار گرفت و امروزه یکی از شاخص‌های موفقیت هر کشوری، توسعه آن در سه بخش صنعت، کشاورزی و خدمات محسوب می‌شود. توسعه این سه بخش نیازمند تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد در زمینه‌های فنی و حرفه‌ای متناسب با بازار کار است (نویدی، ۱۳۸۲).

آموزش برای ایجاد و توسعه مهارت‌های مورد نیاز یکی از مؤثرترین راه‌هایی است که می‌تواند جامعه را در دستیابی به توسعه اقتصادی و رشد و پایداری یاری کند. اکثر کشورهای جهان تلاش‌های تازه‌ای را برای تقویت سرمایه انسانی آغاز کرده‌اند. انگیزه این تلاش‌ها، فائق آمدن بر مشکلات بیکاری جوانان، ارتقای مهارت‌های شغلی و تأمین نیازهای اقتصادی است و این باور وجود دارد که کسب مهارت موجب ارتقای یادگیری

به عنوان پایه دانشی لازم برای انواع نوآوری در بنگاه‌ها و قابلیت رقابت در اقتصاد جهانی می‌شود (قارون، ۱۳۸۳).

از طرفی، تدارک فرصت‌هایی برای شاغلین تا دانش نگرش و مهارت‌های اساسی و مورد نیاز بازار کار را بشناساند و بیاموزند، آن‌ها را توسعه دهند و در عمل به‌کار گیرند از جمله مهم‌ترین دلایل توجیه‌کننده تحکیم روابط مراکز آموزشی با بنگاه‌ها است. این امر مستلزم تمرکز بر قابلیت‌های عملی، سواد مالی، درک و فهم اقتصادی و تجاری و کسب مهارت‌ها و صلاحیت‌های کلیدی است (عزیزی، ۱۳۸۴).

از مهم‌ترین نیازها برای پیشرفت یک کشور، توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است. زیرا نیروی انسانی کارآموده یکی از عوامل تعیین‌کننده در رشد و توسعه کشورها محسوب می‌شود. تشخیص کیفیت دوره‌های آموزشی و کارآموزی این مراکز از نظر کارآیی درونی و برونی به عنوان اولین گام برای کلیه دست‌اندرکاران، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و تربیت نیروی انسانی حائز اهمیت است (مشایخ، ۱۳۸۶). بدون شک در نظر گرفتن احتیاجات جامعه، تأسیس مراکز فنی و حرفه‌ای دردی را دوا نمی‌کند، نکته اساسی این است که برنامه‌های تربیتی حرفه‌ای باید به موازت برنامه تربیت عمومی در دبیرستان‌ها گنجانده شود. همچنین برنامه حرفه‌ای مانند برنامه عالی علمی باید اختیاری باشد (شریعتمداری، ۱۳۸۸). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار موردنیاز بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورها هستند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌کنند. به علاوه، این آموزش‌ها راه میان‌بری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به شمار می‌روند (پراروین، ۲۰۰۳).

دستیابی بخش گسترده‌ای از شاغلین به آموزش‌های حین کار همراه با آموزش‌های نظری، هم کلید کاهش نابرابری و هم کلید بهبود ظرفیت نوآوری در داخل بنگاه‌هاست (ریاحی، ۱۳۹۲).

آموزش شاغلین از طریق سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

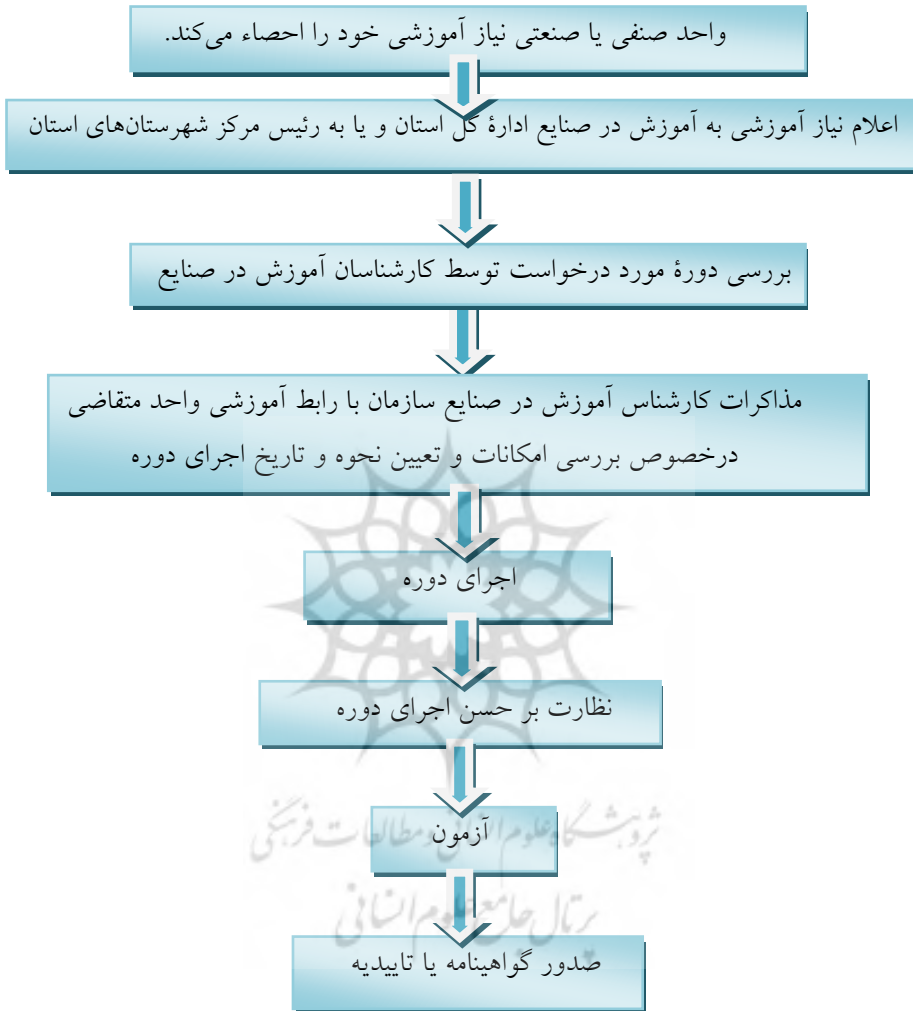
سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور وابسته به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌منظور ساماندهی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور تشکیل و به موجب مواد ۱۰۷ و ۱۰۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، متولی آموزش‌های مهارتی جوانان و کارجویان غیرماهر و بازآموزی و ارتقاء مهارت کارگران شاغل و تأمین و تربیت مربیان فنی و حرفه‌ای است و براساس تبصره ۳ ماده ۱۶ قانون نظام صنفی و آیین‌نامه اجرایی این تبصره، آزمون و تشخیص و تعیین صلاحیت فنی و میزان مهارت کارگران فنی واحدهای صنفی را عهده‌دار است (قشقایی، ۱۳۹۰).

در حال حاضر برنامه‌های آموزشی این سازمان از طریق ۳۱ اداره کل، بیش از ۶۰۰ مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای دولتی و بیش از ۱۷ هزار آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد در سطح کشور مدیریت و اجرا می‌شود.

دفتر امور آموزش در صنایع سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به‌منظور کاهش سوانح در حین انجام کار، کاهش ضایعات و خسارات در خدمات و محصولات و همچنین افزایش بهره‌وری ملی، مسئولیت خطیر آموزش افراد شاغل در نهادها، سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی کوچک و بزرگ را به عهده دارد.

این دفتر ارتقاء مهارت شاغلین بنگاه‌های اقتصادی، دستگاه‌های اجرایی و اصناف کشور را در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای دولتی (مراکز ثابت)، مراکز جوار کارگاهی و بین کارگاهی، مراکز ارتقاء مهارت شهرک‌های صنعتی و آموزش در محل کار، برنامه‌ریزی و اجرا می‌کند و در سال ۱۳۹۱ بیش از ۶ میلیون نفر ساعت آموزش کوتاه‌مدت برای ارتقاء مهارت شاغلین برگزار کرده است.

مراحل درخواست و اجرای دوره آموزشی ویژه شاغلین توسط مراکز آموزشی این سازمان به صورت شکل ۲ است.



شکل (۲) فرایند آموزش شاغلین

اهداف تحقیق

- ✓ بررسی نقش مهارت‌آموزی در بهبود یادگیری و افزایش رقابت‌پذیری بنگاه‌ها؛
- ✓ شناسایی و اولویت‌بندی نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای حاکم بر ارتقاء مهارت‌شاغلین بر مبنای تحلیل SWOT؛
- ✓ تدوین راهبردهای مناسب و ارائه پیشنهادات به‌منظور مدیریت کارآمد مهارت‌آموزی شاغلین بنگاه‌ها

روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. پس از بررسی مبانی نظری تحقیق در راستای دستیابی به اهداف آن از روش تحلیلی SWOT استفاده خواهد شد. بدین منظور، با روش نمونه‌گیری نظری یا قضاوتی گروهی ۱۰ نفره از کارشناسان خبره و باتجربه در زمینه آموزش در صنایع انتخاب و از نظرات آنها برای شناسایی نقاط ضعف، قوت، فرصت و تهدیدهای حاکم بر فعالیت‌های آموزشی سازمان فنی و حرفه‌ای در بنگاه‌ها بهره‌برداری می‌شود. پس از دریافت و ترکیب نقطه‌نظرات، به منظور وزن‌دهی و اولویت‌بندی، به عوامل شناسایی‌شده بر اساس طیف لیکرت و با توجه به اهمیت آنها امتیازی بین ۱ تا ۵ اختصاص داده می‌شود. ماتریس نهایی از طریق میانگین حسابی تک تک امتیازات گزینه‌های SWOT به‌دست آمده و بدین ترتیب قضاوت‌های فردی به قضاوت‌های گروهی تبدیل می‌شود. سپس اولویت‌های برتر احصاء و مهم‌ترین راهبردهای حاصل از آن برای به‌کارگیری در فرایند برنامه‌ریزی راهبردی ارائه می‌شود.

روایی و پایایی پرسشنامه

در این تحقیق، عمده‌ترین ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه است. عوامل داخلی و خارجی مؤثر در آموزش در بنگاه‌ها، به روش دلفی و با کمک مدیران و کارشناسان سازمان شناسایی شد و پرسشنامه‌های اولیه تهیه و تدوین شد. اعتبار پرسشنامه‌ها توسط افراد متخصص و اجرایی تأیید شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ^۱ برابر ۰٫۸۵، به‌دست آمد که نشانگر قابلیت اعتماد (پایایی) ابزار سنجش است.

یافته‌های تحقیق

همان‌طور که اشاره شد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نقش مهمی را در ایجاد توازن، تناسب و توسعه منابع انسانی در بازار کار کشور داراست. بی‌تردید هر فرآیندی در مسیر تحقق اهداف خود با مجموعه‌ای از مشکلات و موانع روبه‌رو است که آموزش‌های مهارتی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و مدیران باید در پی حل و فصل و مقابله با چالش‌های موجود باشند.

برای شناخت وضعیت موجود و رسیدن به شرایط مطلوب، در مدیریت مدل‌های بسیارخوبی وجود دارد که می‌توان از آنها برای طراحی و تدوین ساختار مدل‌های توسعه‌ای بهره‌گیری کرد که الگوی SWOT یکی از این موارد است که اجرای گام به گام آن در این تحقیق ارائه می‌شود.

اجرای روش تحلیلی SWOT

گام اول: دستیابی به ماتریس SWOT

نقاط ضعف، قوت، عوامل تهدیدزا و عوامل فرصت‌آفرین سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در فرایند ارائه آموزش‌های مهارتی به بنگاه‌های اقتصادی توسط گروهی از کارشناسان دفتر امور آموزش در صنایع شناسایی شده و پس از ترکیب نظرات آنها ماتریس نهایی SWOT به صورت جدول ۲ به دست می‌آید.

گام دوم: وزن‌دهی به عوامل

در این مرحله ماتریس نهایی SWOT توسط کارشناسان به منظور اولویت‌بندی عوامل با مقیاس ۱ تا ۱۰ امتیاز داده شده و اوزان و اولویت هر عامل به صورت جدول ۲ به دست می‌آید.

جدول (۲) اوزان و اولویت‌بندی عوامل زیرمجموعه گروه‌های SWOT

وزن	نقاط ضعف (w)	وزن	نقاط قوت (s)
0.245	عدم وجود پژوهش در خصوص نیازهای مهارتی شاغلین در بازار کار	0.216	امکان برگزاری دوره‌های آموزشی حین کار و در محیط کارگاه
0.224	عدم بررسی اثربخشی آموزش‌های ارائه‌شده در بنگاه‌های اقتصادی	0.187	کوتاه‌مدت بودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بنگاه‌های اقتصادی

نقاط قوت (s)		وزن	نقاط ضعف (w)		وزن
S ₃	امکان برگزاری دوره آموزشی برای شاغلین در مراکز سازمان	0.163	W ₃	نبود تبلیغات کافی در خصوص معرفی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به بنگاه‌های اقتصادی	0.193
S ₄	پراکندگی مراکز آموزشی سازمان در نقاط مختلف کشور	0.125	W ₄	عدم توسعه آموزش‌های سازمان همگام با مهارت‌ها و تکنولوژی‌های مورد نیاز بازار کار	0.188
S ₅	وجود مراکز ارتقا مهارت در برخی از شهرک‌های صنعتی	0.089	W ₅	نداشتن اهداف بلندمدت آموزش نیروی کار کشور	0.15
S ₆	انعقاد تفاهم‌نامه‌های آموزشی با بنگاه‌های اقتصادی کشور در جهت اجرای آموزش‌های مورد نیاز آنها	0.077			
S ₇	مرجع صدور مجوز مراکز جوار کارگاهی و بین کارگاهی	0.061			
S ₈	امکان ارائه آموزش‌های مهارتی به بنگاه‌های اقتصادی به صورت رایگان	0.045			
S ₉	امکان تدوین استانداردهای آموزشی مورد نیاز بنگاه‌های اقتصادی	0.037			
فرصت‌ها (o)		وزن	تهدیدها (t)		وزن
O ₁	پذیرش نظام درسی سازمان	0.2	T ₁	تغییرات مداوم نیازهای	0.2

وزن	نقاط ضعف (w)	وزن	نقاط قوت (s)
	مهارتی صنایع کشور		در نظام آموزش عالی و امکان تطبیق مدارک
0.173	در اولویت قرار نداشتن آموزش شاغلین برای مدیران صنایع کشور	0.185	O ₂ وجود قانون الزام فراگیری آموزش های فنی و حرفه ای
0.166	عدم آشنایی برخی از صنایع با آموزش های فنی و حرفه ای	0.167	O ₃ اعتبار جهانی مدارک فنی و حرفه ای
0.143	مدرک گرایی و کم توجهی به مهارت آموزی	0.155	O ₄ امکان ایجاد مراکز آموزشی و برگزاری دوره در جوار کارخانجات صنعتی زیر نظر سازمان
0.12	کاهش سرانه آموزش واحدهای صنعتی به دلیل شرایط اقتصادی	0.12	O ₅ افزایش بهره وری و رقابت پذیری بنگاه های کشور با برخورداری از آموزش های رایگان فنی و حرفه ای
0.09	عدم وجود استراتژی بلندمدت حاکم بر بازار کار کشور	0.09	O ₆ برخورداری صنایع از تخفیف مالیاتی در صورت برخورداری از آموزش های فنی و حرفه ای
0.062	تمایل برخی از صنایع و صنوف به انجام کار به شیوه سنتی	0.083	O ₇ وجود انجمن ها، شوراها و کانون های صنفی و صنعتی برای تسهیل در برقراری ارتباط
۰,۰۴۶	عدم وجود انگیزه شاغلین به فراگیری آموزش و ارتقاء مهارت		

گام سوم: تعیین اولویت‌های برتر

با توجه ساختار ماتریس SWOT به‌منظور تعیین راهبردها، همان‌گونه که در شکل ۱ نیز نشان داده شده است می‌توان برای هر یک از موارد عوامل ضعف و قوت در تقابل با موارد فرصت و تهدید راهبردهای ویژه‌ای را تعریف کرد.

حال با توجه به اوزان عوامل در ماتریس تحقیق حاضر عوامل زیر به‌عنوان اولویت‌های برتر برای تدوین راهبردها مورد توجه قرار می‌گیرند.

✓ قوت‌های برگزیده برای تحلیل ماتریس SWOT

S₁: امکان برگزاری دوره‌های آموزشی حین کار و در محیط کارگاه؛

S₂: کوتاه‌مدت بودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بنگاه‌های اقتصادی.

✓ ضعف‌های برگزیده برای تحلیل ماتریس SWOT

W₁: عدم وجود پژوهش در خصوص نیازهای مهارتی شاغلین در بازار کار؛

W₂: عدم بررسی اثربخشی آموزش‌های ارائه‌شده در بنگاه‌های اقتصادی.

✓ فرصت‌های برگزیده جهت تحلیل ماتریس SWOT

O₁: پذیرش نظام درسی سازمان در نظام آموزش عالی و امکان تطبیق مدارک؛

O₂: وجود قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.

✓ تهدیدهای برگزیده برای تحلیل ماتریس SWOT

T₁: تغییرات مداوم نیازهای مهارتی صنایع کشور؛

T₂: در اولویت قرار نداشتن آموزش شاغلین برای مدیران صنایع کشور.

راهنماهای حاصل از تحلیل ماتریس SWOT

با توجه به نتایج حاصله در گام سوم اکنون می‌توان انواع راهبردهای پیش رو حاصل از تحلیل عوامل اولویت دار ماتریس SWOT را به شرح زیر استخراج کرد:

❖ راهبردهای SO:

در قالب این استراتژی‌ها سازمان می‌کوشد با استفاده از نقاط قوت داخلی از فرصت‌های خارجی بهره‌برداری کرده و آنها را به حداکثر برساند. از تحلیل S₁, S₂ در تقابل با O₁, O₂ راهبردهای ذیل ارائه می‌شود.

S₁O₁: تدوین استانداردهای موردنیاز و برگزاری دوره‌های تکمیلی بین سطوح

تحصیلی در محل کار برای شاغلین؛

S_1O_2 : تشکیل کمیته ملی الزام فراگیری آموزش‌های مهارتی به‌منظور التزام کلیه نهادها و بنگاه‌ها در به‌کارگیری نیروی کار مهارت‌آموخته؛

S_2O_1 : تدوین استانداردهای آموزشی بین سطوح تحصیلی S_1O_1 و انعطاف‌پذیر ساختن آن بر اساس الگوهای شایستگی و تأمین نیاز بازار کار؛

S_2O_2 : توسعه آموزش‌های شاغلین در بنگاه‌های اقتصادی.

❖ راهبردهای ST

سازمان‌ها با اجرای این راهبردها می‌کوشند با استفاده از نقاط قوت خود اثرات ناشی از تهدیدات موجود را کاهش داده یا آنها را از بین ببرند. راهبردهای حاصل از تحلیل S_1, S_2 در تقابل با T_1, T_2 به شرح ذیل است:

S_1T_1 : طراحی و استقرار الگوی نیازسنجی آموزشی بر اساس نیاز بازار کار؛

و الزام آموزش مریبان سازمان در بدو ورود هر تکنولوژی به کشور.

S_1T_2 : ارائه خدمات مشاوره آموزشی به بنگاه‌های اقتصادی و برگزاری کارگاه‌ها و

همایش‌های آموزشی در خصوص نقش ارتقاء مهارت در بهره‌وری و افزایش تولید؛

S_2T_1 : آینده‌پژوهی در فناوری‌ها و مشاغل مرتبط به‌منظور دوره‌های موردنیاز

بازارکار؛

S_2T_2 : ارائه خدمات مشاوره آموزشی به بنگاه‌های اقتصادی و برگزاری کارگاه‌ها و

همایش‌های آموزشی درخصوص معرفی استانداردهای کوتاه‌مدت شایستگی و آموزش در صنایع و نقش آنها در توسعه سرمایه‌های انسانی؛

- انعطاف‌پذیری در ارائه آموزش به شاغلین بر اساس مهارت مورد نیاز در محیط

کار؛

- رایگان بودن دوره‌ها.

❖ راهبردهای WO

هدف از این راهبردها این است که سازمان با بهره‌برداری از فرصت‌های موجود در محیط خارجی بکوشد نقاط ضعف داخلی را بهبود ببخشد. راهبردهای زیر از تحلیل W_1, W_2 در تقابل با O_1, O_2 ارائه می‌شوند.

W_1O_1 : انجام نیازسنجی آموزشی؛

- تدوین بسته‌های آموزشی بین سطوح تحصیلی با همکاری بخش غیردولتی

ذی‌نفع؛

راهبردهای توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بازار... ۲۳

W1O2: جذب حمایت بنگاه‌های اقتصادی در تدوین نیازسنجی بنگاه‌ها با تکیه بر قانون الزام فراگیری؛

W2O1: انجام مطالعات آسیب‌شناسایی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نقش آن در بهره‌وری بنگاه و اطلاع‌رسانی در خصوص نقش ارتقاء مهارت شاغلین در بهره‌وری بنگاه؛

W2O2: توسعه مشاوره آموزشی و شغلی در بازار کار؛

❖ راهبردهای WT

سازمان‌هایی که این راهبردها را به کار می‌گیرند حالت تدافعی به خود می‌گیرند. هدف از این راهبرد کم کردن نقاط ضعف داخلی و پرهیز از تهدیدات ناشی از محیط خارجی است. موارد زیر از جمله راهبردهای برتر WT هستند.

W1T1: آینده‌پژوهی در فناوری‌ها و مشاغل مرتبط به منظور دوره‌های موردنیاز بازار کار؛

- انعقاد تفاهم‌نامه همکاری با صنایع به منظور شناسایی نیاز آموزشی؛

W1T2: اطلاع‌رسانی نتایج پژوهش‌های مهارتی به صاحبان صنایع؛

W2T1: بررسی اثربخشی آموزش‌های ارائه‌شده؛

W2T2: بهره‌برداری و اطلاع‌رسانی نتایج ارزیابی اثربخشی آموزش‌ها؛

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

بنگاه‌های کوچک و متوسط سهم قابل‌توجهی در توسعه اقتصادی و صنعتی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه دارند. با پیچیده شدن مشاغل و پیشرفت تکنولوژی بر اهمیت آموزش و ارتقاء مهارت شاغلین افزوده شده است، که این امر نشان‌دهنده اهمیت آموزش‌های مهارتی در پرورش نیروی کار ماهر است. یکی از رویکردهای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان متولی امر آموزش مهارتی در کشور برنامه‌ریزی و تنظیم مناسبات آموزشی بر مبنای نیاز بازار کار و پذیرش سفارش‌های دستگاه‌های اجرایی و تولیدی در قالب راهبرد مشتری محوری است.

در این پژوهش عمده‌ترین راهبردها برای به‌کارگیری در برنامه‌ریزی آتی این سازمان در حوزه آموزش شاغلین ارائه شد و با توجه به یافته‌های حاصله موارد ذیل نیز پیشنهاد می‌شود:

✓ تنظیم قوانین ملی و حمایت از قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به کار؛

- ✓ حضور در محیط انجمن‌ها، کانون‌های صنعتی و صنفی و اتحادیه‌ها برای معرفی و توسعه آموزش‌های ویژه شاغلین؛
- ✓ تلاش در جهت بهبود نگرش مدیران ارشد صنایع و کسب حمایت بیشتر آنان از آموزش مداوم از طریق ارائه بازخورد مناسب؛
- ✓ ارائه مشوق‌های قانونی به بنگاه‌های اقتصادی (مانند تبصره ۲ ماده ۳۸ مبنی بر تخفیف مالیاتی در ازای فعالیت آموزشی به بنگاه‌ها)
- ✓ توسعه کمی و کیفی مراکز ارتقاء مهارت در شهرک‌های صنعتی کشور بر مبنای نیاز واقعی بازار کار؛
- ✓ توانمندسازی شاغلین بنگاه‌ها بر محور ایجاد نوآوری از طریق توجه به توسعه و ترویج نوآوری در برنامه‌های آموزشی.



منابع

- افتخاری، ع و مهدوی، د (۱۳۹۰). راهکارهای توسعه گردشگری روستایی با استفاده از مدل SWOT، مجله مدرس. دوره ۱۰ شماره ۲.
- پیرس و رایبسون (۱۳۸۹). برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک. ترجمه سهراب خلیلی شورینی، انتشارات یادواره کتاب، چاپ ششم.
- جاوید، غ و باقری نژاد، ج (۱۳۹۱). ارتباط فرایند نوآوری باز و توانمندی جذب بنگاه‌ها، فصل‌نامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، سال هشتم، شماره ۳۱.
- جوانمرد، ح و سخایی، ف (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مهارت‌های فردی، یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکردهای سازمانی در صنایع کوچک و متوسط استان مرکزی، فصل‌نامه بصیرت، سال شانزدهم، شماره ۴۴.
- خراسانی، الف و عیدی، الف (۱۳۸۹). تکنیک‌های کاربردی نیازسنجی آموزشی، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ اول.
- دیک داچ (۱۳۷۹). عشق به تولید، ترجمه مسعود نیازمند تهران، نشر ساپکو.
- ریاحی، پ و قاضی نوری، س (۱۳۹۲). مقدمه‌ای بر نظام نوآوری. انتشارات مرکز نشر دانشگاهی، چاپ اول.
- شریعتمداری، ع (۱۳۸۸). جامعه و تعلیم و تربیت. تهران: انتشارات امیرکبیر. چاپ بیست و دوم.
- عزیزی، ن (۱۳۸۴). بررسی نقش و جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه اقتصادی، نگاهی به تجارب کشورهای توسعه‌یافته.
- گزارش آماری سرشماری سال ۱۳۹۰، مرکز آمار ایران.
- قارون، م (۱۳۸۳). مروری بر برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در سطوح متوسطه و عالی در برخی کشورهای جهان (قسمت اول)، تهران، سال اول، شماره نهم.
- قشقایی، م (۱۳۹۰). قوانین و مقررات نظام صنفی، انتشارات مذاکره، چاپ سوم.
- مشایخ، ف (۱۳۸۶). فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی. تهران: انتشارات مدرسه.
- مهرعلیزاده، ی و نائلی م (۱۳۸۱). پیامدهای جهانی شدن بر برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاهی در ایران. فصل‌نامه علمی پژوهشی دانشگاه شریف. سال هجدهم.
- نویدی، احد و همکاران (۱۳۸۲). آموزش فنی و حرفه‌ای، پژوهشکده تعلیم و تربیت آموزش و پرورش، تهران.

ولی‌زاده زنوز، پ (۱۳۸۴). بررسی بهره‌وری در اقتصاد ایران. مجموعه پژوهش‌های اقتصادی بانک مرکزی، شماره ۲۴.

Carolina Duarte, Lawrence P. E t tkin, Marilyn M. Helms, and Michael s. Anderson (2006). The challenge of VeneZuel A: A SWOT Analysis.

Chang, Hsu- His- Huang. Wen-chin (2005). Application of a quantification SWOT analytical method.

Koc, T., & Ceylan, C (2007). Factors Impacting the Innovative Capacity in Large Scale Companies. Technovation, 27, pp114-115.

Prarvin Visaria (2003). UnemPloyment Among Youth in India, ILO.

Wilson, Nicholas. C &, Stokes, David(2005). "Managing creativity and: The challenge for cultural entrepreneurs", Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol. 12 Iss: 3, pp.366 – 378.

