

## بررسی و شناسایی شایستگیها و مهارت‌های اشتغالزای زنان در صنعت (مطالعه موردی: شرکت فولاد مبارکه اصفهان)

ابراهیم صالحی عمران<sup>۱</sup> و الهه رحمانی قهدریجانی<sup>۲</sup>

**چکیده:** هدف این پژوهش شناسایی و ارزیابی مهارت‌های مورد نیاز برای اشتغال و مشارکت بهتر زنان در بخش صنعت بود. همچنین، با مطالعه برنامه‌های آموزشی شرکت فولاد مبارکه اصفهان، میزان انطباق شایستگی‌های مورد نیاز برای اشتغال و فعالیت زنان با برنامه‌های آموزشی این شرکت بررسی شد. پس از بررسی موضوع و مصاحبه با مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان سعی شد تا فهرستی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین مهارت‌ها و قابلیت‌هایی که دانش‌آموختگان زن برای فعالیت و مشارکت بیشتر در بخش‌های صنعت به آن نیاز دارند، شناسایی شود. این پژوهش از نوع پیمایشی بود و با استفاده از روش سه سوسازی انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه، مصاحبه و مطالعه اسناد استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان تشکیل دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که شایستگی‌هایی نظیر مهارت کار کردن با رایانه، مهارت مشتری مداری، مهارت مربوط به کار گروهی، مهارت استفاده از فناوری ارتباطات و اطلاعات، توانایی تفکر خلاقانه و ایجاد نوآوری در محیط، حل مسئله، داشتن انتظارات شغلی معقول، درک اهداف و سیاست‌های سازمان و قابلیت آموزش دیدن در حین کار برای مدیران صنعت بزرگی مثل شرکت فولاد مبارکه اهمیت زیادی دارد که از بین آنها مهارت کار کردن با رایانه، مهارت مشتری مداری و درک اهداف و سیاست‌های سازمان به عنوان یک نوع مزیت و شایستگی‌های اساسی زنان در بخش صنعت شناسایی شدند. علاوه بر این، نتایج نشان داد که برای ورود بهتر زنان به صنعت لازم است شایستگی کار کردن در شرایط سخت نیز در برنامه‌های آموزش مهندسی آنان مورد توجه قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌های اشتغالزای، شایستگی، زنان، صنعت، آموزش.

۱. دانشیار دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران. edpes60@hotmail.com

۲. کارشناسی ارشد برنامه ریزی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، گروه علوم تربیتی دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران.

(دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۶/۱۴)

(پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۷/۱۶)

## ۱. 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 مورد نیاز در بازار کار و انتقال آموزش به محیط واقعی کار و نیز تجربه اندوزی 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. در حالی که تعداد زیادی از دانش‌آموختگان بیکار هستند، میلیون‌ها فرصت شغلی به دلیل ناکافی بودن نیروی انسانی دانش‌آموخته، کارورزیده و با مهارت مناسب فروگذار مانده است [۱]. این عوامل باعث شده است که امروزه، در اقتصاد کشورها کیفیت و ترکیب نیروی انسانی کارشناس و توانمند و با قابلیت‌ها و مهارت‌های اساسی و کلیدی مورد نیاز برای بازار کار به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای تعیین‌کننده رشد و توسعه اقتصادی قلمداد شود.

مهارت‌ها و شایستگی‌های کلیدی و اشتغالزا را می‌توان دانش، بینش، نگرش و مهارت‌هایی دانست که موجب تحرک و پویایی افراد در برقراری روابط با دیگران، انتقال موفق از شغلی به شغل دیگر، حضور مؤثر در فعالیتهای گروهی و نوآوری در حل مسائل می‌شوند [۲]. اهمیت این مهارت‌ها بدان دلیل است که موجب تحرک شغلی بیشتر کارکنان می‌شود و کارکنان با این صلاحیت‌ها بهتر می‌توانند به تحولات آینده واکنش نشان دهند و به همین دلیل، در اقتصادی که بر عنصر دانایی و آگاهی استوار است، عامل اصلی برتری جوامع تخصصی، توانمندی و دانش نیروی انسانی فرهیخته و متخصص است که در قالب تشکیل سرمایه انسانی بررسی شده است [۳]. در فرایند تحول و توسعه نظام اقتصادی فرصت‌های تازه‌ای نیز برای اشتغال زنان به وجود آمده است. با توجه به اینکه زنان نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند، موضوع توجه به قابلیت‌های نیروی کار آنان اهمیت زیادی یافته است. امروزه، تقاضای زنان برای آموزش و تحصیل در دانشگاه زیاد شده است، به طوری که در سالهای اخیر درصد بالایی از راه یافتگان به دانشگاه را زنان تشکیل داده‌اند. به همین دلیل، توجه به بهبود کیفیت نیروی کار زنان و افزایش کارایی و به‌کارگیری آنان جزو مراحل آغازین برنامه‌ریزی توسعه کشورها محسوب می‌شود.

آمارهای در دسترس در خصوص اشتغال زنان در سه دهه اخیر نشان دهنده آن است که عملاً از میزان اشتغال زنان کاسته شده و این تغییر و تحولات در بخشهای مختلف اقتصادی جامعه به‌گونه‌ای بوده است که بیشترین نسبت کاهش اشتغال زنان در بخش صنعت مشاهده می‌شود [۴]. با اتمام به این امر و تلاش برای آسان‌سازی تحقق اهداف توسعه کشور، سنجش دوباره نیازمندیهای شغلی و حرفه‌ای مراکز اقتصادی و صنعتی و نیز بررسی قابلیت‌ها و مهارت‌هایی که زنان برای اشتغال مطلوب و بهینه در بخش صنعت

نیاز دارند، ضروری است. شاید پرداختن به مهارتها و قابلیت‌های زنان موجبات حضور بیشتر آنان در فعالیتهای صنعتی را فراهم سازد. بنابراین، پرسش اساسی که در این خصوص مطرح می‌شود آن است که اساسی‌ترین و مهم‌ترین تواناییها و مهارتهایی که دانش‌آموختگان زن برای اشتغال در بخشهای صنعتی نیاز دارند، کدام‌اند. لذا، شرکت فولاد مبارکه اصفهان<sup>۱</sup>، به‌عنوان یکی از صنایع بزرگ، انتخاب شد تا توجه برنامه‌ریزان آموزشی کشور به آن دسته از مهارتها و تواناییهای کلیدی و متناسب با نیازها و شرایط بازار کار برای اشتغال زنان در صنعت معطوف شود؛ به‌طوری که با تأکید بر آنها هم زمینه آماده‌سازی دانش‌آموختگان زن برای اشتغال در صنعت فراهم شود و هم پیوند عمیق‌تر و منطقی‌تری بین نظام آموزشی و نیازهای شغلی جامعه برقرار شود و به‌طور چشمگیری زمینه بهبود و ارتقای کارایی خارجی نظام آموزشی نیز فراهم شود. البته، گفتنی است که در بعد مهارتها و شایستگیهای کلیدی طیف وسیعی از شایستگیها را می‌توان در برنامه‌های آموزش مهندسی قرار داد که در تحقیق فیض و بهادری نژاد [۵] نیز به آنها اشاره شده است، ولی متأسفانه، همان‌طور که معماریان [۶] یادآوری کرده است، در برنامه آموزش مهندسی به توسعه مهارتها و نگرشهای مورد نیاز بازار کار حرفه‌ای توجه چندانی نشده است.

## ۲. سؤالات پژوهش

- الف. مهم‌ترین و اساسی‌ترین شایستگیها و مهارتهایی که دانش‌آموختگان زن برای فعالیت و مشارکت در شرکت فولاد مبارکه اصفهان به آنها نیاز دارند، کدام‌اند؟
- ب. شایستگیهای زنان شاغل در شرکت فولاد مبارکه اصفهان از دیدگاه مدیران با توجه به دو متغیر سابقه کار و تحصیلات چگونه است؟
- پ. آیا میان برنامه‌های آموزشی موجود در شرکت فولاد مبارکه اصفهان با شایستگی مدنظر مدیران برای دانش‌آموختگان زن تطابقی وجود دارد؟

---

۱. شرکت فولاد مبارکه اصفهان یکی از بزرگ‌ترین شرکتهای صنعتی کشور است که در نزدیکی شهرستان مبارکه و در ۶۵ کیلومتری جنوب غربی شهر اصفهان واقع شده است و دارای ظرفیت تولید ۵ میلیون تن انواع محصولات فولادی تخت گرم و سرد نوردیده، قلع اندود، گالوانیزه و رنگی از ضخامت ۰/۱۸ تا ۱۶ میلیمتر است که با این تولید ۵۰ درصد نیاز کشور به فولاد و محصولات فولادی را تأمین می‌کند و هم اکنون به‌عنوان بزرگ‌ترین شرکت تولیدکننده فولاد در منطقه خاور میانه شناخته می‌شود. همچنین، این شرکت در ارزیابیهای مختلف سازمانی رتبه‌های بسیار خوبی را به دست آورده است. به طوری که در دو سال اخیر در بین ۱۰۰ شرکت برتر ایران حایز رتبه اول شده است. به همین دلیل، شناسایی شایستگی این شرکت اهمیت زیادی دارد که هم می‌تواند راه را برای ارتقا و پیشرفت بهتر شرکت فولاد مبارکه اصفهان فراهم سازد و هم می‌تواند به‌عنوان الگوی برتر برای دیگر شرکتهای صنعتی و به ویژه شرکتهای باشد که در زمینه فولاد سازی در کشور فعال هستند.

• تعریف و اهمیت شایستگیهای کلیدی

شایستگیها، معیارها و شاخصهایی هستند که افراد مستعد بر اساس آنها و در مقایسه با آنها ارزیابی می‌شوند و نیازهای سازمان به افراد مستعد در سطوح مختلف نیز با توجه به آنها تعیین و شناسایی می‌شود [۷]. صلاحیتها و شایستگیهای کلیدی عبارت‌اند از: دانش، بینش، مهارتها و نگرشهایی که جزء مهارت‌های عمومی و با دوام یک شغل یا گروه مرتبطی از مشاغل هستند. این صلاحیتها در درون یک رشته شغلی قابلیت انتقال به شغل‌های دیگر و جدید را دارند و در شمار خلاقیت‌هایی قلمداد می‌شوند که موجب رشد شایستگیهای حرفه‌ای فرد می‌شود و انتقال آن مهارتها را به موقعیت‌های دیگر آسان می‌کند [۸]. در اگان‌دیس و منتزاس [۹] شایستگی را مجموعه‌ای از توانمندیها، دانش و دیگر صفاتی می‌دانند که موجب کارایی پیش‌بینی شده می‌شود. مؤسسه نشنال پارک سرویس امپلویز (۲۰۰۴) شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و تواناییهایی در یک شغل خاص می‌داند که شخص با توجه به آنها می‌تواند در انجام دادن وظایف خویش موفق باشد [۱۰]. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، اگر چه از مهارت‌های اشتغالزا و شایستگی نمی‌توان تعریف دقیق و مشخصی ارائه داد و با وجود تعاریف مختلف و گاه متناقضی که از اصطلاح شایستگی ارائه شده است، می‌توان نتیجه گرفت که مهارت‌های اشتغالزای بازار کار را می‌توان ترکیب هم‌افزاینده‌ای کیفیتها و صلاحیت‌های فردی، مهارت‌های فنی و فرایندی و مهارتها و شایستگیهای کلیدی دانست که موجب ارتقای شغلی و انتقال موفق از شغلی به شغل دیگر و حضور مؤثر در فعالیتهای گروهی می‌شود. در واقع، مهارت‌های اشتغالزای بازار کار مجموعه‌ای از مهارت‌های اصلی قابل انتقال است که دانش، نگرش و مهارت فنی مورد نیاز محیط کار را در بر می‌گیرد و برای موفقیت در همه سطوح کاری ضروری است.

• پایه‌های نظری شایستگیهای کلیدی در بازار کار

الف. شایستگیهای کلیدی مورد نیاز بازار کار بر اساس نظریه فرافوردیسم  
در نظام تولید سنتی کارگران در مواردی با تحصیلات بیشتر به استخدام درمی‌آمدند، در صورتی که در عمل از تحصیلات آنان چندان استفاده نمی‌شد. در حالی که در نظام فرافوردیسمی فقط صرف داشتن مدرک تحصیلی و دانش‌آموخته شدن با یک مدرک دانشگاهی کافی نیست، بلکه استخدام و اجتماعی سازی افراد با توجه به مهارت‌های اساسی نظیر دانش فنی و خلاقیت صورت می‌گیرد. در واقع، در نظام تولید فرافوردیسم همه کارگران نیازمند داشتن مهارت‌های اساسی نظیر حساب کردن، خواندن و نوشتن، داشتن سواد رایانه، مهارت در برنامه‌ریزی و نوآوری در محیط هستند. نظام تولید فرافوردیسم گرایش زیادی به انسان سازی محیط کار و ایجاد اعتماد بین کارگران و مدیران و مشارکت دادن همه اعضای سازمان دارد [۱۱]. این نظام، برخلاف نظام تولید فروردیسم، نظامی منعطف است که در آن از فناوری جدید و شیوه‌های کاری انعطاف پذیرتر استفاده می‌شود و در نتیجه، نیاز به انعطاف‌پذیر شدن و دارا

بودن مهارت‌های متنوع و زیاد در کارگران احساس می‌شود. کارفرمایان نیز راهبرد منابع انسانی انعطاف‌پذیرتر را به منظور انعطاف پذیر شدن به کار می‌برند [۱۲].

به‌طور خلاصه، اقتصاد فرافوردیسمی بر مهارتهایی که موجب بالا رفتن کیفیت محصولات می‌شود، تأکید دارد؛ از این رو، نوآوری و توانایی شاغلان در اتخاذ تصمیمات مناسب و حل مسئله در محیط کار و ایجاد مهارت مستمر در درون سازمان مطابق با محیط فرافوردیسمی و فناوریهای رو به رشد از اهمیت و اولویت خاصی برخوردار است.

ب. شایستگیهای کلیدی مورد نیاز بازار کار بر اساس نظریه سرمایه اجتماعی در جهان پرشتاب امروزی، سازمانهای زیادی در تلاش هستند تا برای رسیدن به اهداف سازمانی و اقتصادی و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلف بهره ببرند و مزیت رقابتی جدیدی کسب کنند تا بتوانند از خطرهای ناشی از دگرگونیهای سریع محیطی و فناوری در امان بمانند [۱۳]. طرح رویکرد سرمایه اجتماعی در مباحث اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نمونه‌ای از این موارد است که نشان دهنده اهمیت نقش ساختارها و روابط اجتماعی بر متغیرهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است.

هر چند تا مدتها پس از مطرح شدن مفهوم سرمایه اجتماعی، چنین سرمایه‌ای صرفاً در مباحث؟ جامعه‌شناسی محصور مانده بود و وجود داشتن آن یک شایستگی ضروری برای سازمان محسوب نمی‌شد، اما امروزه این ضرورت کاملاً درک و پذیرفته شده است و به‌عنوان زمینه‌ای مناسب برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. مسیر این تغییر نگرش همراه و همگام با تغییر دیدگاه در خصوص سازمان و مدیریت است و شاید بتوان ادعا کرد بی توجهی مدیران به سرمایه اجتماعی در گذشته به دلیل احساس بی‌نیازی آنان به این مفهوم در سازمانها بوده است. این احساس بی‌نیازی خود تحت تأثیر رهیافتهای سنتی سازمان و مدیریت قرار داشته است [۱۴]. اما در حال حاضر، تغییرات پرشتاب محیطی از قبیل نیازهای رو به رشد برای کسب اطلاعات و آموزش، پیشرفت مداوم در زمینه فناوری اطلاعات، نیازهای ضروری برای نوآوری و خلاقیت، تغییر به سوی طراحی ساختار سازمانی مسطح و منعطف و ارتباط تنگاتنگ بین سازمان و شبکه‌های مشتریان، تأمین کنندگان و رقبا ایجاد می‌کند که کارمندان و مدیران سازمانها سرمایه اجتماعی را به منزله یک شایستگی مشخص سازمانی ایجاد کنند [۱۳]. پژوهشگران عناصر اصلی سرمایه اجتماعی را شامل اعتماد و همکاری، صداقت، وجدان کاری، مشارکت و ایجاد ارتباط معقول با دیگران، مسئولیت‌پذیری، احترام متقابل و تلاش برای انجام دادن کار مولد، ارزش مداری و کارآمدی، صداقت و داشتن صراحت در تبادل نظر و دادن اطلاعات و ... می‌دانند [۱۵].

پ. شایستگیهای کلیدی مورد نیاز بازار کار بر اساس اقتصاد دانش محور سطح دانش و مهارت‌های نیروی کار، انعطاف پذیری آنها، توانایی نیروی کار برای کار کردن در تیمها همگی به ویژگیهای نیروی کار در اقتصاد دانش محور اشاره دارد. در واقع، در بازار کار اقتصاد دانش محور به کارگران دارای شایستگیهای عمومی در اداره دانش قالب ریزی شده اولویت داده می‌شود که این می‌تواند آثار منفی برای کارگران دارای مهارت کم داشته باشد [۱۶]. در نتیجه، این عوامل باعث شده است تا موفقیت در اقتصاد دانش محور مستلزم مهارت داشتن در مجموعه‌ای از دانشها و مهارت‌های جدید باشد، مهارتهایی همچون داشتن سواد، دانستن و تسلط به زبان خارجی (مسلط بودن به یک زبان بین‌المللی)، دانش ریاضیات، مهارت‌های علمی و توانایی استفاده از فناوری ارتباطات و اطلاعات. کارکنان باید قادر به استفاده کارآمد از این مهارتها باشند و به طور خودکار و متفکرانه از آنها استفاده کنند و علاوه بر این، از نظر اجتماعی با افراد نامتجانس کار و از تواناییهای خود استفاده کنند [۱۷].

بانک جهانی در فهرستی شایستگی مطرح شده در اقتصاد دانش محور را در سه طبقه شایستگیهای فنی، شایستگیهای مبتنی بر روش شناسی و شایستگیهای بین فردی جای داده است. مهارت‌های فنی شامل داشتن سواد، دانستن زبان خارجی، ریاضیات، علم، حل مسئله و مهارت‌های تحلیلی است. مهارت‌های بین فردی شامل کار گروهی، رهبری و مهارت‌های ارتباطی می‌شود. همچنین، مهارت‌های مبتنی بر روش شناسی هر فرد را ملزم می‌کند تا شیوه‌ای خاص برای یادگیری داشته باشد تا بتواند یادگیری مادام‌العمر را دنبال و با روبه‌رو شدن با خطرها و تغییرات به روش مناسب عمل کند [۱۷].

ت. شایستگیهای کلیدی مورد نیاز بر اساس بازار کار جهانی صاحب‌نظران مختلف شایستگیها و مهارت‌های مختلفی را برای اشتغال در بازار کار جهانی و موفق بودن در ادای وظایف شغلی مطرح می‌کنند که به نمونه‌ای از آنها اشاره می‌شود. صالحی، عمران [۱۲] مهارت‌های چهارگانه‌ای را به‌عنوان مهارت‌های اشتغالزا نام می‌برد که عبارت‌اند از: علم چگونگی یادگیری، ارتباطات، مهارت تیمی، کار تیمی و مهارت حل مسئله. اسپنسر و اسپنسر [۱۸] شش گروه شایستگی شامل: پیشرفت و عمل، کمک و خدمت‌رسانی، نفوذ، اداره کردن، شناخت و اثربخشی شخصیتی را شناسایی کردند.

هاست [۹] پنج نوع صلاحیت شامل صلاحیت فنی، سروکار داشتن با ابهام و گوناگونی، پیوند داشتن با زمینه، پیدایی و پایداری، مدیریت انگیزش، عاطفه و آرزو و کارگزاری و مسئولیت را به‌عنوان شایستگیهای اساسی ذکر کرد.

لوری و مورنن [۲۰] مهارتهایی از قبیل سواد و محاسبه، برقراری ارتباط، کارگروهی، مهارتهای درون شخصی و اطلاعات را به‌عنوان مهارتهای اشتغالزا معرفی کردند.

دانشگاه لیدز (۲۰۰۸) در کشور انگلستان فهرست دیگری از مهارتها و شایستگیهای مورد نیاز در بازار کار جهانی را ارائه کرده است که عبارت‌اند از: ارتباطات بین فردی، ارتباطات نوشتاری، کار تیمی، انعطاف پذیری، حل مسئله، تصمیم‌گیری، مذاکره، رهبری، خلاقیت، آگاهی تجاری و توسعه حرفه‌ای خود [۲۱]. یکی از جامع‌ترین فهرست مهارتهای مورد نیاز برای اشتغال در بازار کار را دیپارتمان تعلیم و تربیت، علوم و آموزش<sup>۱</sup>، اتاق بازرگانی و صنعت استرالیا<sup>۲</sup> و شورای کسب و کار استرالیا<sup>۳</sup> ارائه کرده‌اند. این مهارتها مواردی همچون ابتکار، داشتن ارتباطات صحیح، کار تیمی، فناوری، مدیریت خود، حل مسئله، برنامه‌ریزی و یادگیری است [۲۱].

به‌طور خلاصه، گر چه صاحب‌نظران مختلف فهرستهای مختلفی از مهارتهای اشتغالزا و مؤثر در موفقیت شغلی ارائه کرده‌اند، اما عمده مهارتها مانند کار تیمی، ارتباطات، تصمیم‌گیری و ... میان همه آنها مشترک است. در پایان آنچه ضروری می‌نماید تا بدان پرداخته شود، تعیین مدل نظری است که بتوان بر اساس آن مهارتهای اشتغالزای زنان شاغل در شرکت فولاد مبارکه اصفهان را شناسایی و ارزیابی کرد. برای تعیین چارچوب نظری تحقیق، مطالعه ادبیات تحقیق و بررسی تحقیقات صورت گرفته در این زمینه در دستور کار قرار گرفت و روش کار انتخاب شد. مؤلفه‌های شایستگی مطرح شده در هر نظریه بررسی و شایستگیهای مورد تأکید آنها استخراج شد. در مرحله بعد پس از حذف شایستگیهای مترادف، شایستگیهای معرف هر نظریه مشخص شد. در جدول ۱ چارچوب مفهومی تحقیق نشان داده شده است.

جدول ۱: چارچوب مفهومی تحقیق

مفهوم	متغیر	ابعاد	شاخص
		مهارت کار با رایانه	مهارت استفاده از نرم افزارهای عمومی و نرم افزارهای تخصصی حوزه کاری
		مهارت مربوط به کار گروهی	توانایی تعامل مؤثر و کارآمد با دیگران در کارهای گروهی و توانایی مشارکت و همکاری با دیگران برای انجام دادن موفقیت آمیز کار گروهی

1. Department of Education Science and Training (DEST)
2. Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI)
3. Business Council of Australia (BCA)

مهارت در انسان سازی محیط کار و داشتن حس اطمینان به دیگران در انجام دادن فعالیتهای سازمانی	اعتماد و همکاری	نظریه فرافوردیسم	شایستگی	
به کارگیری تواناییهای ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید و داشتن قدرت تفکر و تخیل و داشتن ذهنی پرورش یافته به جای داشتن ذهنی انباشته از اطلاعات	توانایی تفکر خلاقانه و ایجاد نوآوری در محیط			
داشتن ابتکار عمل، داشتن روحیه خلاق و فعال در انجام دادن فعالیتهای	قابلیت انعطاف			
قابلیت درک نیاز و خواستههای مشتری	مشتری مداری			
توانایی در ایجاد روابط شخصی گرم، ارتباطات کاری خوب و زیاد و ساختار ارتباطی تسهیل کننده	ساختارمند بودن ارتباطات کاری	نظریه سرمایه اجتماعی	شایستگی	
مهارت در انسان سازی محیط کار و داشتن حس اطمینان به دیگران در انجام دادن فعالیتهای سازمانی	اعتماد و همکاری			
درک درست ارزشها و اهداف سازمان و شناخت و همکاری بر اساس ارزشها و اهداف سازمان	درک اهداف و سیاستهای سازمان			
گرایشها و عادات مناسب کاری نظیر سختکوشی، داشتن نگرش مثبت به کار، صداقت، انتقاد پذیری، مسئولیت پذیری، احترام متقابل و تلاش برای انجام دادن کار مولد، ارزش مداری و کارآمدی، صداقت، داشتن صراحت در تبادل نظر و دادن اطلاعات، تعهد و پاسخگویی	داشتن تعهد و وجدان کار و هویت مشترک			
داشتن مهارت در مدیریت کارهای گروهی و مشارکتی و نظامهای رفتار جمعی	رهبری	شایستگی		
قابلیت برقراری ارتباطی کارآمد با افراد با سوابق و شرایط زندگی متنوع	کار کردن با گروههای مختلف اجتماع			
قابلیت استفاده از ابزار و امکانات پیشرفته اطلاعاتی به منظور کسب و پردازش اطلاعات	مهارت استفاده از فناوری ارتباطات و اطلاعات			



توانایی در فهم و قرائت متون انگلیسی و میزان تسلط بر زبان تخصصی رشته تحصیلی	مهارت در زبان انگلیسی	نظریه اقتصاد دانش محور
مهارت فردی برای دنبال کردن یادگیری مادام العمر و عمل کردن به روش مناسب یادگیری هنگام روبه رو شدن با تغییرات	تعهد داشتن برای یادگیری مداوم	
استفاده از کتاب درسی، نمادها، اطلاعات و دانش به عنوان وسیله هایی برای ایجاد ارتباط فعال و تحقق بخشیدن به اهداف	استفاده تعاملی از ابزار	
توانایی ایجاد روابط کاری و دوستانه با همکاران، موفقیت در موقعیتها و ارتباطات رسمی و بیان اهداف و مقاصد خود به صورت مکتوب و شفاهی	توانایی و مهارتهای ارتباطی	
مهارت استفاده از ایدهها و روشهای مطرح در علوم و ریاضی	دانش و توانایی در علوم و ریاضیات	
توانایی انتخاب، تنظیم و عمل به برنامهها و پروژههای شخصی	مدیریت خود	
توانایی کاربرد استراتژیهای مربوط به حل مسئله در موقعیتهای واقعی محیط کار	حل مسئله	نظریه جهانی شدن
توانایی تعامل مؤثر و کارآمد با دیگران در کارهای گروهی و توانایی مشارکت و همکاری با دیگران برای انجام دادن موفقیت آمیز کار گروهی	مهارت مربوط به کار گروهی	
مدیریت یادگیری خود و آگاهی از چگونگی یادگیری و استفاده از بهترین راهبردها و روشهای یادگیری به منظور یادگیری بیشتر و بهتر	یادگیری چگونگی یادگیری	
توانایی ایجاد روابط کاری و دوستانه با همکاران، موفقیت در موقعیتها و ارتباطات رسمی و بیان اهداف و مقاصد خود به صورت مکتوب و شفاهی	توانایی و مهارتهای ارتباطی	نظریه جهانی شدن
توانایی انتخاب، تنظیم و عمل به برنامهها و پروژههای شخصی	مدیریت خود	
توانایی تصمیم گیری و تعیین اولویتها و ارزیابی فعالیتها	توانایی برنامه ریزی و سازماندهی فعالیتها	

### ۳. پیشینه پژوهش

در بررسی پژوهش‌های انجام شده در باره شناسایی شایستگیها کمتر پژوهشی را می‌توان یافت که به متغیر جنسیت نیز در آن توجه شده باشد؛ به عبارت دیگر، در بحث شایستگیها محققان به شناسایی شایستگیهای زنان علاقه چندانی نشان نداده‌اند. در ادامه به دو نمونه پژوهش، که در آن شایستگیهای زنان شاغل در صنعت بررسی شده است، اشاره می‌شود.

تحقیقات و پژوهش‌های انجام شده در صنعت پوشاک و صنعت میکروالکترونیک در کشورهای توسعه نیافته نشان می‌دهد که تاکنون چرخه صادرات تولیدات پوشاک و تولیدات میکروالکترونیک از کشورهای توسعه نیافته به کشورهای صنعتی، به وسیله نیروی کار زنان تحصیل کرده، ولی کم مهارت چرخانده شده است. توسعه صنایع پوشاک و میکروالکترونیک در آینده، به خصوص در کشورهای توسعه نیافته، ممکن است مستلزم داشتن کارکنانی با مهارت و تحصیلات بالا باشد که البته، آمار زنان دارای این مهارتها در این کشورها بسیار ناامید کننده است. به همین دلیل، کارگران زن در کشورهای توسعه نیافته باید در مشاغلی که صنعت امروزی نیازمند آنهاست، شایستگیهای لازم را کسب کنند تا از دور رقابت با کشورهای پیشرفته خارج نشوند و به این وسیله بتوانند پاسخگوی نیازهای متغیر صنعت نیز باشند.

صنعت پوشاک در کشورهای توسعه نیافته به تعداد کارکنان کم، ولی مطلع به علوم رایانه نیاز دارد. در خصوص صنایع میکرو الکترونیک نیز سیاستهای توسعه کشورهای آسیای شرقی و فشار رقابتی حاکم بر کشورهای صنعتی که در این عرصه نوپا هستند، نیاز به تکنسینهایی با مهارت بالا و مطلع به علوم رایانه را افزایش داده است و بدین طریق نیروی کار زنانی را که دارای سواد رایانه‌ای هستند، در اولویت بالاتری نسبت به زنان کم مهارت در این زمینه قرار داده است [۲۲].

موضوع اصلی پژوهش‌های انجام شده در ۲۴ شرکت از صنایع الکترونیک دهلی هند بررسی مهارت‌های زنان شاغل در صنعت الکترونیک و همچنین، تغییرات اخیر در این مشاغل است. کارفرمایان در این صنایع بر این باورند که شایستگیها و دانش غیر رسمی که زنان از طریق فعالیتهای خانگی و خانوادگی خود کسب می‌کنند باید مورد توجه و اهمیت قرار بگیرد و به این گونه شایستگیها در محیط کار ارزش داده شود. همچنین، آنها بر این باورند که باید تلاش شود تا به مهارتهایی که زنان در شغل مورد نظر کسب می‌کنند، اهمیت داده شود، حتی اگر این مهارتها از طریق آموزشهای غیر رسمی کسب شده باشند.

مهارتها و شایستگیهایی که کارفرمایان در صنایع الکترونیک دهلی هند هنگام استخدام زنان بر آن تأکید داشتند، شامل داشتن تجربه طولانی مدت در صنعت الکترونیک یا مشاغل مشابه، توانایی ثبت داده‌ها، دوزندگی، داشتن تحصیلات دانشگاهی و مهارتهای فنی، آموزشهای غیر رسمی و میزان تجربه‌ای بود که در شغل حاضر داشتند. این تحقیقات مسئله وجود نداشتن شناخت کافی در باره مهارتهای زنان کارگر را به‌عنوان قشری که نقش تعیین کننده‌ای در مشاغل صنعتی دارند، مورد توجه قرار می‌دهد؛ جایی که دو

نیاز اساسی یکی نیاز به شاغلان زن دارای مهارت‌ها و توانایی‌های بیشتر و دیگر نیاز به تغییر مهارت‌های موجود حس می‌شود [۲۳].

#### ۴. روش پژوهش

روش این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع از نوع کمی و کیفی و روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری مبتنی بر هدف بود. شایان ذکر است که تعداد کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان ۱۴۶۹۷ نفر است که از این تعداد فقط ۱۴۳ نفر زن هستند و همچنین، تعداد مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان ۵۹ نفر است که ۱۵ نفر از این مدیران کسانی هستند که در مجموعه خود علاوه بر کارکنان مرد، دارای کارکنان زن نیز هستند. برای جمع‌آوری اطلاعات پژوهش از روش‌های مصاحبه و پرسشنامه و بررسی اسناد و مدارک استفاده شد. در واقع، در این تحقیق لازم بود برای رسیدن به سؤالات تحقیق علاوه بر پرسشنامه و بررسی اسناد و مدارک، از مصاحبه نیز برای شناسایی شایستگی‌ها و مهارت‌های اشتغالزا استفاده شود. از آنجا که روش‌های مختلف جمع‌آوری داده‌ها نقاط ضعف و قوت خاص خود را دارد، با استفاده از روش سه سوسازی<sup>۱</sup> این تحقیق انجام شد. برای ساخت پرسشنامه پژوهش‌های قبلی تحلیل شدند و شایستگی‌های مطرح شده در هر نظریه بررسی و متناسب با هر نظریه تعدادی از شایستگی‌ها و مهارت‌های اشتغالزای بازار کار استخراج شد (جدول ۱). ضریب پایایی<sup>۲</sup> پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای بیست و یک گویه پرسشنامه ۰/۸۹. به دست آمد که بیان‌کننده ضریب پایایی یا ثبات درونی بسیار مناسب سؤالات پرسشنامه است. پس از توزیع پرسشنامه بین ۱۵ نفر از مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان که در مجموعه خود علاوه بر کارکنان مرد دارای کارکنان زن نیز بودند، تعداد ۱۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد و تجزیه و تحلیل آماری بر روی این تعداد از پرسشنامه متمرکز شد. سپس، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Spss آماره‌های توصیفی تجزیه و تحلیل شدند. در این پژوهش مقیاس لیکرت با شش دامنه بی اهمیت، بسیار کم اهمیت، کم اهمیت، تا حدی مهم، مهم و بسیار مهم که به ترتیب نمرات ۰ تا ۵ را به خود اختصاص دادند، استفاده شد که هر چه میانگین احتسابی برای هر مهارت به عدد ۵ نزدیک‌تر باشد، آن مهارت از اهمیت بیشتری برخوردار است. از آنجایی که دستیابی به تعدادی از هدف‌های گنجانده شده در این پژوهش بدون انجام دادن مصاحبه امکان‌پذیر نبود، مصاحبه با مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان در دستور کار قرار گرفت. در مجموع، با شش نفر از مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان که در مجموعه آنان کارکنان زن مشغول به کار بودند، مصاحبه شد؛ به عبارت دیگر، مصاحبه‌ها با روش هدایت کلیات<sup>۳</sup> صورت گرفت. این نوع مصاحبه در برگزیده تشریح مختصر

---

1. Triangulation

2. Reliability

3. The General Interview Guide Approach

و کلی یک سری از عناوین و موضوعاتی است که باید با شرکت کنندگان در تحقیق بررسی شود. در مصاحبه‌ها سعی نشد با ارائه نمونه و شاخص بحث به سمت و سوی خاص سوق داده شود. اسناد و مدارک مورد استفاده در این پژوهش برنامه‌های آموزشی شرکت فولاد مبارکه اصفهان بود. در واقع، در این پژوهش سعی شد تا با بررسی برنامه‌های آموزشی شرکت فولاد مبارکه اصفهان به میزان انطباق دیدگاه مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان با این برنامه‌ها پرداخته شود.

## ۵. یافته‌های پژوهش

### الف. نتایج مصاحبه

در این پژوهش همچنین، سعی شد تا دیدگاه مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان در خصوص شایستگی زنان شاغل در این شرکت با توجه به دو متغیر سابقه کار و تحصیلات بررسی شود. برای رسیدن به این مهم سعی شد تا با مصاحبه با مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان میزان اهمیت این دو متغیر سنجیده شود. در مصاحبه با مدیران سابقه کار از دو بعد؛ یعنی هم سابقه و تجربه‌ای که افراد در بدو ورود به سازمان دارند و هم سابقه کاری که افراد پس از مدتی کار کردن در شرکت فولاد مبارکه آن را به دست می‌آورند، مطرح شد. برای نمونه در جدول ۲ بخشی از مصاحبه انجام شده با مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان آورده شده است.

جدول ۲: خلاصه داده‌های به دست آمده از مصاحبه

سؤالات مدیران	بررسی شایستگیهای زنان شاغل با توجه به دو متغیر سابقه کار و تحصیلات	بررسی دیدگاه مدیران در خصوص شایستگیهای اساسی زنان و مردان
مدیر الف	"صد در صد تحصیلات مهم است. همیشه چه خانم و چه آقا حتماً برای پستی که می‌خواهند نیرو بگیرند یکی از آیتم‌هاشون همیشه تحصیلات است." "فولاد مبارکه هیچ موقع در آگهی استخدامی خود نمی‌گوید افراد الزاماً این قدر سابقه کار داشته باشند علی‌رغم اینکه سازمانهای دیگه این را می‌گویند..."	"مهم‌ترین مهارت برای خانمها همان مهارت کار با کامپیوتر و آشنایی با نرم افزارهای کامپیوتری است که مربوط به حیطه کاری آنان می‌شود." "... اگر کارکنان شرکت تلاش نکنند، شرکت در یک سال چه برنامه‌هایی دارد؟ آیا امکانش هست شرکت به آن جایی که می‌خواهد برسد..."
مدیر ب	"ما باید ببینیم که فرد چه توان و تخصصی دارد. یکی چندین سال سابقه کار در فولاد مبارکه دارد، ولی در مقایسه با یک کسی که سابقه کار ندارد، خیلی ضعیف‌تر عمل می‌کند..."	"بین چند نیرویی که دارم یکی از آنها مهندس برق است. خانم هم است و آمده در کارش خواسته‌ها و نیاز مشتریان را هم در نظر گرفته است و خیلی هم در کار خود موفق"

<p>"... بر فرض من در این بخش تعدادی کارشناس حسابداری نیاز دارم، ولی نمی‌توانم از رشته‌های دیگر استفاده کنم، حتی رشته‌های مشابه مثل مدیریت..."</p> <p>"عمل می‌کند."</p> <p>"نیروی‌هایی که ما استخدام می‌کنیم بسیاری از مهارت‌ها را که از همان ابتدا ندارند. مهارت‌ها را بعد و بنا به ضرورت، ما به وسیله برگزاری دوره‌های آموزشی در آنها ایجاد می‌کنیم."</p> <p>"... وقتی که افراد با مدرک بالاتر به سازمان می‌آیند، بعد از یک مدت توقع آنان زیاد می‌شود و می‌گویند فوق دیپلم هستیم و یک شغل و موقعیت بالاتر می‌خواهند، در صورتی که ما برای آن موقعیت نیرو می‌خواستیم..."</p> <p>"اگر بخواهیم فقط سایت فولاد مبارکه را در نظر بگیریم، هم محیطی است که آلودگی‌های زیست محیطی زیادی دارد و هم سخت‌افزارهای زیادی دارد که خود آقایان شاغل در این محیط دچار عوارض جسمانی، روحی و روانی می‌شوند که از نظر فیزیکی قوی‌تر از خانمها هستند و سالانه تعداد ۱۰ هزار نفر بالای ۱۰۰ نفر ما نقص عضو و فوت و ضایعات جسمانی داریم، همان پله‌های شرکت برای ما آقایان بالا رفتنش سخت است، چه برسد به خانمها."</p>	<p>"فولاد مبارکه در استخدامهای خود شرایط سنی دارد و سابقه کار زیاد نمی‌تواند مهم باشد و سابقه کار تا حدی می‌تواند مهم باشد..."</p>	<p>مدیر پ</p>
<p>"... کارکنان این بخش اگر وظیفه خود را خوب و پر اساس نیاز مشتریان انجام دهند، این باعث می‌شود تا فولاد مبارکه یک محصول خوب را تولید کند و این محصول را بدون ایراد به دست مشتری برساند."</p> <p>"... بعد مسافت فولاد مبارکه که روزانه بالای ۱۰۰ کیلومتر ایاب و ذهاب دارد و بحث اشتغالزایی زنان باعث شده است آنها در بخش خانه و کار و اکثراً در بخش خانه متضرر بشوند، برای مثال، بعضی از نیروهامون روزانه بالای ۱۰۰ کیلومتر ایاب و ذهاب دارند، مثلاً یک سری از نیروهامون از شاهین شهر به اینجا می‌آیند و همین آمدن و رفتن باعث خستگی می‌شود."</p>	<p>"فولاد مبارکه در استخدامهای خود شرایط سنی دارد و سابقه کار زیاد نمی‌تواند مهم باشد و سابقه کار تا حدی می‌تواند مهم باشد..."</p>	<p>مدیر پ</p>

<p>"نیروی ما در مدیریت سیستم MIS باید بتواند به خوبی از نرم افزارهایی که مربوط به کارش می‌شود، استفاده کند ... خیلی فرق می‌کند بین نیرویی که خیلی ماهرانه با نرم افزارهای کامپیوتری که در کارش نیاز است کار می‌کند یا از بانکهای اطلاعاتی کامپیوتر استفاده می‌کند، با نیروی که خیلی کارش را سطحی انجام می‌دهد."</p> <p>"... بر فرض یک مورد کار اداری پیش آمده یا از یک بخش نامه آمد و می‌بریم به فردی می‌گوییم این کار را می‌توانی تا فردا آماده کنی، مثلاً نمی‌گویند که من مهندس، انجام دادن این کار در شأن من نیست ..."</p>	<p>"... سابقه کار هم می‌تواند مهم باشد، چون همین که آدم تو جو سازمان قرار بگیرد، یک سری تجربه به دست می‌آورد که خیلی می‌تواند مهم باشد."</p>	<p>مدیر ت</p>
<p>"بالای ۹۰ درصد از خانمهایی که الان در فولاد مبارکه کار می‌کنند کارشون کار با کامپیوتر است و نیاز دارند که با نرم افزارهای کامپیوتر کار کنند ..."</p> <p>"... باید نیروهامون بتوانند با WORD ۲۰۰۷ کار کنند... سازمان هم باید برنامه‌هایی در این زمینه داشته باشد و نیروهامون هم باید بتوانند حداکثر استفاده را از این برنامه‌ها برای پیشرفت در کارشان داشته باشند."</p> <p>"... کارکنان فولاد مبارکه هم باید درک صحیحی از هدفهای آن شرکت داشته باشند تا کارهای خود را جوری انجام بدهند که در نهایت به هدف سازمان در آخر سال برسند ..."</p> <p>"... تا روال کار دست‌تшон نیامده خوب است، ولی تا اینکه روال کار دست‌شون آمد، دیگر بنا می‌کنند به گفتن اینکه من را در یک پست و موقعیت بهتر بگذارید."</p>	<p>"... طبیعتاً تحصیلات مهم است، چون تحصیلات یک پیش نیاز را فراهم می‌کند برای کار ... اگر تحصیلات به آن پستی که می‌خواهم هماهنگ نباشد خیلی طول می‌کشد تا افراد به فوت و فن کار تسلط پیدا کنند که در خیلی از مواقع هم امکانش نیست."</p>	<p>مدیر ث</p>

<p>"من زمانی یادم است که اینجا با PTO کار می‌کردند ... ولی الان نیاز داریم که نیروهامون با نرم افزارهای کامپیوتری به طور تخصصی کار کنند ..."</p> <p>"اصلاً یکی از هدفهای مهم فولاد مبارکه این است که محصولاتش را به موقع به دست مشتریان برساند و اینکه، اگر محصولات ایرادی دارد، بر طرف کند ..."</p> <p>"... مثلاً امشب یک مورد کاری پیش آمده است و مجبور هستیم از همکاران آقا بخواهیم تا ساعت ۸ شب اینجا بمانند یا مثلاً بعضی وقتها مجبوریم همکاران آقا پنج شنبه‌ها یا حتی جمعه‌ها به فولاد مبارکه بیایند."</p>	<p>"اگر سابقه کار و تجربه باعث پیشرفت فرد در کار شود، چرا بد باشد، ولی اگر چند سال فرد اینجا کار کند ولی هنوز در خانه اول باشد، چه فایده ای دارد".</p>	<p>مدیر ج</p>
--	--	---------------

همان‌گونه که ملاحظه شد، مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان بر این باورند که از نظر شایستگیها بین شاغلان زن و مرد تفاوتی وجود ندارد و شایستگی که به آنها اشاره شد، هم برای دانش‌آموختگان مرد و هم برای دانش‌آموختگان زن لازم است. ولی از آنجا که موضوع این پژوهش شناسایی مهم‌ترین و اساسی‌ترین مهارتها و شایستگیهایی است که دانش‌آموختگان زن برای فعالیت و مشارکت در شرکت فولاد مبارکه اصفهان بدان نیاز دارند، لازم است تا با توجه به اظهارات مدیران به نکات قوت و ضعف دانش‌آموختگان زن در زمینه مهارتها و شایستگیها نیز اشاره شود.

در مصاحبه‌های انجام شده مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان بر این بودند که دانش‌آموختگان زن در انجام دادن کارهای رایانه‌ای از دقت بیشتری برخوردارند و به همین دلیل، بیشتر مشاغل دانش‌آموختگان زن در شرکت فولاد مبارکه اصفهان به امور رایانه‌ای مربوط می‌شود. همچنین، مدیران شرکت فولاد مبارکه معتقد بودند زنان شاغل در شرکت فولاد مبارکه اصفهان از روابط عمومی بالاتری نسبت به مردان برخوردار هستند و مهارت مشتری مداری را مهارتی می‌دانستند که زنان در آن موفق‌تر عمل می‌کنند. به همین دلیل، مدیران بیشتر خواستار محول کردن اموری به زنان هستند که مربوط به ارباب رجوع و مشتری است. در مجموع، باید گفت که اگر چه تمام مهارتهایی را که مدیران در مصاحبه‌ها به آن اشاره داشتند برای مشارکت و اشتغال بهتر زنان مهم است، ولی دو مهارت نامبرده؛ یعنی "مهارت کار با رایانه" و "مهارت مشتری مداری" نسبت به بقیه مهارتها "مزیت نسبی" بیشتری دارد. همچنین، نتایج تحلیل داده‌های مصاحبه نشان داد که زنان از انتظارات شغلی معقول‌تری نسبت به مردان برخوردارند و بهتر می‌توانند با توجه به شرایط کاری خود سازگاری ایجاد کنند.

نکته دیگری که در تحلیل داده‌های مصاحبه با مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان مشخص شد این بود که از دانش‌آموختگان زن در بخش فولاد سازی به دلیل شرایط کاری سخت و وجود داشتن کارهای یدی و خشن استفاده نمی‌شود و این می‌طلبد که به‌منظور حضور پررنگ‌تر زنان در شرکت فولاد مبارکه اصفهان، در برنامه‌های آموزشی این شرکت، برنامه‌هایی نیز در زمینه "کار در شرایط سخت" برای دانش‌آموختگان زن گنجانده شود.

ب. نتایج پرسشنامه

در این پژوهش علاوه بر مصاحبه از پرسشنامه نیز برای شناسایی مهارتهای اشتغالزای زنان شاغل در صنعت استفاده شد. پس از انجام دادن این تحلیل توصیفی بر روی داده‌های پرسشنامه، مهم‌ترین مهارتهایی که مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان آنها را برای فعالیت و مشارکت زنان در شرکت فولاد مبارکه لازم می‌دانستند، مشخص شد. هفت مورد از مهم‌ترین این مهارتها به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از: مهارت کار با رایانه، مشتری مداری، مهارت مربوط به کار گروهی، مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، توانایی تفکر خلاقانه و ایجاد نوآوری در محیط، درک اهداف و سیاستهای سازمان و حل مسئله. در جدول ۳ میانگین به‌دست آمده برای هر کدام از مهارتهای مندرج در پرسشنامه آورده شده است.

جدول ۳: میانگین میزان اهمیت مهارتهای اشتغالزای زنان شاغل در شرکت فولاد مبارکه اصفهان

میانگین	میزان اهمیت مهارت						مهارت	ردیف
	بسیار مهم	مهم	تاحدی مهم	کم اهمیت	بسیار کم اهمیت	مهم نیست		
۴/۴۰	-	-	-	٪۶/۷	٪۴۶/۷	٪۴۶/۷	مهارت کار با رایانه	۱
۴/۰۷	-	-	-	٪۲۰	٪۵۳/۳	٪۲۶/۷	مشتری مداری	۲
۳/۸۰	-	-	-	٪۶۲/۷	٪۶۶/۷	٪۶/۷	توانایی تفکر خلاقانه و ایجاد نوآوری در محیط	۳
۳/۸۰	-	-	٪۱۳/۳	٪۲۰	٪۴۰	٪۲۶/۷	مهارت استفاده از فناوری ارتباطات و اطلاعات	۴
۳/۸۷	-	-	-	٪۳۳/۳	٪۴۶/۷	٪۲۰	مهارت مربوط به کار گروهی	۵
۳/۷۳	-	-	-	٪۴۰	٪۴۶/۷	٪۱۳/۳	درک اهداف و سیاستهای سازمان	۶
۳/۷۳	-	-	-	٪۴۰	٪۴۶/۷	٪۱۳/۳	حل مسئله	۷
۳/۶۷	-	-	-	٪۴۰	٪۵۳/۳	٪۶/۷	قابلیت انعطاف	۸
۳/۶۷	-	-	-	٪۴۰	٪۵۳/۳	٪۶/۷	یادگیری چگونگی یادگیری	۹
۳/۶۰	-	٪۶/۷	٪۶/۷	٪۲۶/۷	٪۴۰	٪۲۰	توانایی و مهارتهای ارتباطی	۱۰
۳/۶۰	-	-	٪۶/۷	٪۳۳/۳	٪۵۳/۳	٪۶/۷	تعهد برای یادگیری مداوم	۱۱



۳/۶۰	-	-	%۶/۷	%۴۰	%۴۰	%۱۳/۳	رهبری	۱۲
۳/۵۳	-	-	-	%۵۳/۳	%۴۰	%۶/۷	کارکردن با گروههای مختلف اجتماع	۱۳
۳/۵۳	-	-	%۶/۷	%۴۶/۷	%۳۳/۳	%۱۳/۳	ساختارمند بودن ارتباطات کاری	۱۴
۳/۵۳	-	-	-	%۶/۷	%۳۳/۳	%۶۰	مدیریت خود	۱۵
۳/۴۷	-	-	%۱۳/۳	%۲۶/۷	%۶۰		اعتماد و همکاری	۱۶
۳/۴۷	-	-	%۶/۷	%۵۳/۳	%۲۶/۷	%۱۳/۳	توانایی برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیتها	۱۷
۳/۴۰	-	-	%۶/۷	%۵۳/۳	%۳۳/۳	%۶/۷	مهارت زبان انگلیسی	۱۸
۳/۳۳	-	-	%۱۳/۳	%۴۶/۷	%۳۳/۳	%۶/۷	استفاده تعاملی از ابزار	۱۹
۳/۲۷	-	-	%۶/۷	%۶۶/۷	%۲۰	%۶/۷	دانش و توانایی در علوم و ریاضیات	۲۰
۳/۱۲	-	-	-	%۲۰	%۴۶/۷	%۳۳/۳	داشتن تعهد و وجدان کار و هویت مشترک	۲۱

همان‌طور که میانگین مهارتها نشان می‌دهد، مهارتهایی نظیر مهارت کار با رایانه با میانگین ۴/۴۰ و مهارت مشتری مداری با میانگین ۴/۰۷ نسبت به سایر مهارتها از میانگین بیشتری برخوردار است. این مهارتها با مهارتهای اشاره شده در مصاحبه‌ها همسو است. این مطلب مبین این نکته است که مهارت کار با رایانه و مهارت مشتری مداری برای اشتغال و مشارکت بهتر دانش‌آموختگان زن در شرکت فولاد مبارکه اصفهان از اهمیت بیشتری برخوردار است.

#### ۶. بررسی میزان انطباق برنامه‌های آموزشی با شایستگی مدنظر مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان برای دانش‌آموختگان زن

تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده در شرکت فولاد مبارکه اصفهان در سال ۸۹، ۱۳۰۹ دوره است که این برنامه‌های آموزشی به چهار دسته تخصصی، عمومی، مدیریتی و فنی - مهندسی تقسیم می‌شوند. تعدادی از این دوره‌های آموزشی به نوعی با شایستگیهایی که مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان داشتن آنها را برای فعالیت مردان و زنان در این شرکت لازم می‌دانستند، تطابق و همخوانی دارد. همان‌گونه که قبلاً گفته شد، مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان مهارت کار با رایانه و استفاده از نرم‌افزارهای کامپیوتری را شایستگی مهمی برای زنان و مردان شاغل در شرکت فولاد مبارکه برشمردند. دوره‌هایی همچون آشنایی با نرم افزار JAVA SCRIP، نرم افزار LAB VIEW، نرم افزار Primavera، نرم افزار SAP پیشرفته، نرم افزار SPSS مقدماتی، نرم‌افزار Web Base نظام پیشنهادها، نرم‌افزار WORD، نرم‌افزار برنامه نویسی C #.net پیشرفته، نرم‌افزار نقشه کشی Eplan P8، آشنایی با ویروس stuxnet و روشهای مقابله با

آن، عیب‌یابی عمومی رایانه، ارگونومی کار با کامپیوتر، زبان برنامه نویسی C++ پیشرفته و ... نمونه‌ای از دوره‌هایی هستند که در شرکت فولاد مبارکه اصفهان در زمینه مهارت کار با رایانه برگزار شده است. همان‌طور که قبلاً گفته شد، مهارت درک و اهداف و ارزشهای سازمان یکی از شایستگی‌هایی است که از دیدگاه مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان اهمیت دارد. در بررسی برنامه‌های آموزشی شرکت فولاد مبارکه چندین برنامه آموزشی نیز وجود دارد که به نوعی در راستای این شایستگی قرار دارد. این برنامه‌ها عبارت‌اند از: آشنا شدن کارکنان با پیگیری اهداف (نرم افزار SEM)، اطلاع رسانی اهداف سال ۱۳۸۹، اهداف واحد عملیات ثانویه فولاد در سال ۱۳۸۹، تدوین اهداف سال ۱۳۸۹ و تدوین و ارزیابی اهداف سال ۱۳۹۰.

#### ۷. روش ارزیابی اهداف

علاوه بر موارد یادشده، در برنامه‌های آموزشی شرکت فولاد مبارکه اصفهان، این شرکت برنامه‌های دیگری نیز در زمینه مشتری مداری دارد. همان‌گونه که ملاحظه شد، مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان مشتری‌مداری را شایستگی مهمی برای مشارکت و فعالیت بهتر زنان و مردان در شرکت فولاد مبارکه اصفهان می‌دانستند. اما از آنجا که نظامهای مدیریتی از دیدگاه سازمان استاندارد بین‌المللی (ISO) گرفته تا دیدگاه مدیریت کیفیت فراگیر (TQM) بالدریج و دیدگاه تعالی سازمان (EFQM) نیز بر مشتری مداری و رقابت تأکید دارند [۱۱]، در نتیجه، وجود داشتن چنین برنامه‌های آموزشی نیز گواهی بر اهمیت مهارت مشتری مداری در شرکت فولاد مبارکه اصفهان است. برای مثال، استانداردهای ۹۰۰۰ در تجارت، صنعت و محیط‌های آموزشی به‌عنوان عالی‌ترین شاخصهای کیفیت شناسایی شده‌اند. در استاندارد ایزو ۹۰۰۰ ویرایش سال ۲۰۰۰ آمده است که الزامات یا خواسته‌های محصول ممکن است توسط مشتریان یا به‌وسیله سازمان با پیش‌بینی خواسته‌های مشتری یا به موجب مقررات مشخص می‌شود. دوره‌های آموزشی زیر در جهت استاندارد بین‌المللی (ISO) و مدل تعالی سازمان (EFQM) در شرکت فولاد مبارکه اصفهان در سال ۱۳۸۹ برگزار شده است:

سمینار سالیانه EFQM، کارگاه آموزشی امنیت اطلاعات ۲۰۰۵:۲۷۰۰۱ ISO، کارگاه آموزشی استانداردهای مسئولیت‌پذیری (ISO ۲۶۰۰۰)، آشنایی با مدل تعالی EFQM ویرایش ۲۰۱۰، آزمون ممیزان و استاندارد ISO ۹۰۰۴، نگارش اظهارنامه بر اساس مدل EFQM (معیار مشتریان)، سیستم مدیریت انرژی و اندازه‌گیری عملکرد آن بر اساس استاندارد EN ۱۶۰۰۱، آشنایی با استاندارد ISO ۱۷۰۲۵، الزامات استاندارد فرایندهای اندازه‌گیری و تجهیزات اندازه‌گیری (ISO ۱۰۰۱۲)، مفاهیم پایه ممیزی ISO ۹۰۰۱:۲۰۰۸، کارگاه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای (استاندارد OHSAS ۱۸۰۰۱:۲۰۰۷)، آشنایی با استانداردهای ISO ۱۴۰۰۱، آشنایی با ISO ۱۴۰۰۰، آشنایی با ISO ۹۰۰۰، ممیزی داخلی ISO ۱۰۰۱۵.

مدیریت آموزشی بر اساس استاندارد ISO ۱۰۰۱۵، تربیت ارزیاب بر اساس مدل EFQM، آشنایی با الزامات و ممیزی داخلی ISO ۲۷۰۰۱ و آشنایی با تدوین اظهارنامه بر اساس مدل EFQM. دوره‌های آموزشی یادشده همگی برنامه‌هایی هستند که به نوعی نشان دهنده اهمیت مهارت مشتری‌مداری برای مسئولان شرکت فولاد مبارکه اصفهان است. در مجموع، دوره‌های آموزشی شرکت فولاد مبارکه اصفهان در سه مورد مهارت کار با رایانه، درک اهداف و سیاستهای سازمان و مشتری‌مداری با شایستگیهای مدنظر مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان هماهنگی دارد که این مطلب مبین این نکته است که این مهارتها برای مشارکت و اشتغال بهتر زنان در شرکت فولاد مبارکه اصفهان از اهمیت زیادی برخوردار است.

#### ۸. بحث و نتیجه‌گیری

تمام مدیران بر این عقیده بودند که از نظر مهارتها و شایستگیها بین زنان و مردان تفاوت چندانی وجود ندارد و هر شغلی شایستگیهای خاصی را می‌طلبد. اما اگر بخواهیم نگاهی دقیق‌تر به وضعیت زنان شاغل در فولاد مبارکه اصفهان داشته باشیم و اینکه آنها چه شایستگیهایی را برای مشارکت بهترشان در کار و شغل نیاز دارند، چند نکته حایز اهمیت است که با جمع‌بندی بین داده‌های توصیفی پرسشنامه و با استنباط از دیدگاههای ارائه شده از سوی مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان در مصاحبه‌های انجام شده، این شایستگیها برشمرده می‌شود.

بنا به گفته مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان بالای ۹۰ درصد از زنان شاغل در این شرکت جزو نیروهایی هستند که با نرم‌افزارهای کامپیوتری کار می‌کنند و به همین دلیل، مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان بر "مهارت کار با رایانه" تأکید زیادی داشتند که این تأکید هم در مصاحبه‌ها و هم در تحلیل توصیفی داده‌های پرسشنامه و برنامه‌های آموزشی شرکت فولاد مبارکه اصفهان نمود پیدا کرد. مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان برای نشان دادن اهمیت این شایستگی برای زنان شاغل در این شرکت، علاوه بر تسلط و استفاده ماهرانه از نرم‌افزارهای کامپیوتری، به مواردی همچون استفاده بهینه از رایانه یا استفاده بهینه از بانکهای اطلاعاتی رایانه نیز اشاره داشتند. مهارتهایی که مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان آنها را برای فعالیت و مشارکت زنان در این شرکت لازم می‌دانستند، علاوه بر مهارت کار با رایانه، مهارتهای دیگری نظیر مشتری‌مداری و درک اهداف و سیاستهای سازمان را نیز شامل می‌شود. از دیدگاه مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان شایستگیهای دیگری نیز برای مشارکت بهتر زنان در این شرکت مهم است که به نظر می‌رسد، اهمیت کمتری نسبت به مهارتهایی که بدانها اشاره شد داشته باشند. این شایستگیها عبارت‌اند از: مهارت مربوط به کار گروهی، قابلیت آموزش دیدن در حین کار، مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، توانایی تفکر خلاقانه و ایجاد نوآوری در محیط، داشتن انتظارات شغلی معقول و توانایی حل

مسئله. یافته‌های این پژوهش می‌تواند با برنامه CDIO تربیت مهندسان که تأکید خاصی بر انتقال برخی از مهارتها و شایستگی دارد، همخوانی داشته باشد [۲۴].

در مجموع، اگر بخواهیم برای مشارکت بهتر زنان در حیطه‌هایی که در شرکت فولاد مبارکه اصفهان مشغول به کار هستند الگوی شایستگی ترسیم کنیم، مهارت کار با رایانه، مشتری مداری، درک اهداف و سیاستهای سازمان و تحصیلات در مرکز این الگو هستند و مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، توانایی تفکر خلاقانه و ایجاد نوآوری در محیط، قابلیت آموزش دیدن در حین کار، مهارت مربوط به کار گروهی، داشتن انتظارات شغلی معقول و توانایی حل مسئله در پیرامون این الگو قرار می‌گیرند.

همان‌گونه که گفته شد، هنگام بحث در باره مهارتهای اشتغالزای بازار کار، مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان مهارت کار با رایانه را مهم‌ترین شایستگی می‌دانستند که زنان برای مشارکت و فعالیت در این شرکت بیشتر به آن نیاز دارند که این برداشت با نتیجه پژوهشهایی که در صنعت پوشاک و صنعت میکروالکترونیک در کشورهای توسعه نیافته صورت گرفته است، همپوشی دارد. علاوه بر مهارت کار با رایانه، داده‌های پرسشنامه و نتایج مصاحبه‌ها نشان داد که مهارت مشتری مداری نیز اهمیت زیادی برای مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان دارد که این اهمیت در برنامه‌های آموزشی این شرکت نیز وجود دارد. با کمی دقت در مطالعات انجام شده در خصوص نظامهای تولیدی، به اهمیت روز افزون این مهارت در سازمانها و نظامهای تولیدی امروزی پی خواهیم برد. در واقع، امروزه با توجه به افزایش رقابت در سطح جهانی و کاهش هزینه اطلاعات و رشد فناوری اطلاعات، کار رقابت برای سازمانها بسیار سخت شده است. بازارهای انبوه به بازارهای کوچک تبدیل شده است و پیش بینی تغییرات در انتظارات و ارزشهای مشتریان بسیار دشوار خواهد شد. بنابراین، سازمانهای بزرگ باید در عین رقابت ناگزیر به تشریک مساعی نیز رو آورند.

با در نظر گرفتن این موارد می‌توان نتیجه گرفت که در سازمانهای امروزی مشتری بر تمام سیاستها و استراتژیهای تولید کننده تأثیر می‌گذارد. ما با مشتری منفعل روبه‌رو نیستیم، بلکه با فرد فعال در جهانی که اطلاعات بیشتری به او می‌رسد، روبه‌رو هستیم. بنابراین، مشتری قابلیت تأثیرگذاری بر رفتار، استراتژی و سیاستهای تولید کننده را دارد. نقطه محوری این قدرت نیز از ترکیب جهانی شدن بازار و اطلاعات مشتری یا مصرف کننده ناشی می‌شود که حق انتخاب روز افزونی را به وی می‌دهد.

در مجموع، باید گفت شناسایی شایستگیها چشم‌انداز و استراتژیهای سازمانی را پشتیبانی و چارچوبی را برای سازمان فراهم می‌کند که سازمان می‌تواند به وسیله آن کارکنان خود را انتخاب و آنها را ارزیابی کند؛ به عبارت دیگر، نتایج تحقیقات انجام شده در باره دیدگاهها و انتظارات مدیران سازمانها و شرکتها، به ویژه از نظر شایستگیهای اساسی دانش‌آموختگان و تحلیل انتظارات آنها از نیروی کار، مقوله‌ای بسیار مهم است و باید به آن به‌عنوان عاملی مهم در بهبود و پیشبرد اهداف و برنامه‌های سازمانها نگریسته شود [۲۵]. با وجود این، امکان دارد که مدیران اجرایی ندانند که چه چیزی را نمی‌دانند؛ یعنی آنها ممکن است فقط

شایستگی‌هایی را شناسایی کنند که دیده‌اند، در حالی که اگر آنها از دیگر شایستگی‌های منابع انسانی آگاهی داشته باشند، چه بسا در عمل اهمیت مضاعفی برای شرکت آنها داشته باشد.

مسئله دیگری که اشاره به آن مهم به نظر می‌رسد، حضور کم‌رنگ زنان (کمتر از یک درصد) در شرکت فولاد مبارکه اصفهان است. نگاهی به آمارهای کشور در این زمینه نیز مؤید این نکته است که میزان اشتغال زنان در بخش صنعت بسیار ناچیز است. شاید بتوان بر اساس یافته‌های این تحقیق ادعا کرد که اولین مؤلفه‌ای که اشتغال زنان در بخش صنعت را با پیچیدگی بیشتری همراه کرده است، نه از بعد نداشتن مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای حضور هر چه بیشتر در بخش صنعت، بلکه به دلیل وجود داشتن موانع فرهنگی و کلیشه‌های رایج جنسیتی در سطح جامعه است که اشتغال در حوزه صنعت را شغلی مردانه تلقی می‌کنند و نتایج چنین تفکری حضور کم‌رنگ دانش‌آموختگان زن در عرصه‌های صنعتی است. علاوه بر این، همان‌گونه که قبلاً گفته شد، تحلیل داده‌های مصاحبه با مدیران شرکت فولاد مبارکه اصفهان نشان داد که از دانش‌آموختگان زن در بخش فولاد سازی به دلیل شرایط کاری سخت و وجود داشتن کارهای یدی و خشن استفاده نمی‌شود و این می‌طلبد که به منظور حضور پررنگ تر زنان در شرکت فولاد مبارکه اصفهان، در برنامه‌های آموزشی این شرکت، برنامه‌هایی نیز در زمینه کار در شرایط سخت برای دانش‌آموختگان زن گنجانده شود. این آمارها همچنین، نشان دهنده سهم کم زنان دارای تحصیلات عالی در نیروی شاغل کشور است؛ به عبارت دیگر، علی‌رغم افزایش تعداد زنان دارای تحصیلات عالی در سالهای اخیر و گسترش حضور آنان در مراکز دانشگاهی، هنوز آنها سهم اندکی از بازار کار را در اختیار دارند و از آنجایی که صاحب‌نظران در جوامع پیشرفته معتقدند از جمله شاخصهای توسعه یافتگی یک کشور میزان مشارکت و نقشی است که زنان در آن کشور دارند و عدم بهره‌وری از قابلیت‌ها و تواناییهای زنان در زمینه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی دستیابی به توسعه را ناممکن می‌سازد، لذا، باید بر استفاده از مهارت‌ها و قابلیت‌های زنان به‌عنوان عنصری مهم در اقتصاد توجه شود و این توجه به منظور جلوگیری از هدر رفتن سرمایه‌هایی است که به منظور آموزش آنها صرف می‌شود.

سرانجام، همان‌طور که در نظریه‌های مختلف هم بر برخی از شایستگی‌ها تأکید شده است، در این پژوهش هم مورد تأیید قرار گرفته است و این نکته مهمی است که می‌تواند در برنامه‌های آموزش مهندسی نیز مد نظر برنامه‌ریزان آموزشی در نظام‌های آموزش عالی قرار گیرد. برای مثال، در نظریه فرافوردیسم تأکید بیشتری بر مهارت‌هایی همچون توانایی تفکر خلاقانه و ایجاد نوآوری در محیط، مهارت کار با رایانه، اعتماد و همکاری، کار گروهی و قابلیت انعطاف شده است. در نظریه سرمایه اجتماعی مهارت‌هایی همچون اعتماد و همکاری، داشتن تعهد و وجدان کار و هویت مشترک، درک اهداف و سیاست‌های سازمان و ساختارمند بودن ارتباطات از اهمیت بیشتری برخوردار است. در نظریه جهانی شدن شایستگی‌هایی همچون یادگیری چگونگی یادگیری، مدیریت خود، کار گروهی، حل مسئله، توانایی و مهارت‌های ارتباطی، توانایی

برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیتها اهمیت بیشتری نسبت به سایر مهارتها و شایستگیها دارد. هنگام بحث در باره مهارتهای اشتغالزای بازار کار تمرکز اصلی نظریه اقتصاد دانش محور بر مهارتهایی همچون دانستن زبان انگلیسی، دانش و توانایی در علوم و ریاضیات، مهارت استفاده از فناوری ارتباطات و اطلاعات، مهارت رهبری، مهارت و توانایی ارتباطی، کار کردن با گروههای مختلف اجتماعی، استفاده تعاملی از ابزار، مدیریت خود و تعهد برای یادگیری مداوم است.

### مراجع

1. Fresh, S. (1979), International developments in post-secondary, short-cycle education, Washington D. C: American Association of Community and Junior Colleges.
۲. عزیزی، نعمت اله (۱۳۸۳)، اشتغال و آموزش عالی، دایره المعارف آموزش عالی، تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی، صص. ۱۵۳ - ۱۴۵.
۳. سهرابی، حمید، پری‌دخت، وحیدی، هاشمی، سید علی و نفیسی، عبدالحسین (۱۳۷۶)، عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص در ایران: تحلیلی از وضع موجود و چشم انداز آینده، تهران: انتشارات سازمان و بودجه.
۴. ایروانی، محمد رضا (۱۳۸۴)، زنان و نظام آموزش عالی کشور و اشتغال بررسی موردی اشتغال شهر اصفهان، مرکز اطلاعات و مدارک ایران، مجله الکترونیکی، دوره چهارم، شماره سه، صص. ۳۰-۱.
۵. فیض، مهدی و بهادری نژاد، مهدی (۱۳۸۹)، الگوی شایستگی حرفه‌ای دانش آموزان دانشکدههای مهندسی نظام آموزش عالی ایران (مورد پژوهی): دانش آموزان دانشگاه صنعتی شریف، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، دوره ۱۲، شماره ۴۶، صص. ۶۸ - ۳۷.
۶. معماریان، حسین (۱۳۹۰)، کاستیهای برنامه آموزشی مهندسی ایران، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، دوره ۱۳، شماره ۵۱، صص. ۷۴ - ۵۳.
۷. فالمر، جی و کانگر، رابرت (۱۳۷۸)، استعداد یابی و جانشین پروری، مترجم بهزاد ابوالعلائی، تهران: انتشارات سر آمد، چاپ اول.
۸. عزیزی، نعمت اله (۱۳۸۲)، آموزش و پرورش و بازارکار: آماده سازی جوانان با صلاحیتهای اساسی، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره ۲۰، شماره اول، صص. ۷۰ - ۵۸.
9. Draganidis, Fofis, and Mentzas, Gerigoris (2006), Competency based management: A review of systems and approaches, *information management & computer security*, Vol. 14, No. 1, p. 57.
۱۰. کرمی، مسلم و صالحی، مسلم (۱۳۸۸)، توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی، رویکردی نوین در آموزش و توسعه مدیران، تهران: انتشارات آبیژ، صص. ۹۷-۷۷.
۱۱. مهرعلی زاده، یداله (۱۳۸۴)، جهانی شدن، تغییرات سازمانی و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی، اهواز: دانشگاه شهید چمران.
۱۲. صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۶)، جامعه، کار و مشاغل: مروری بر مهارتهای اشتغال زا در بازارکار، تهران: انتشارات سمت.
۱۳. رحمانپور، لقمان (۱۳۸۲)، مدیریت سرمایه اجتماعی: رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی، نشریه مدیریت و توسعه، (شماره ۱۹)، صص. ۱۵-۱.
۱۴. رضایی، عابد (۱۳۸۵)، نقش سرمایه اجتماعی در مسیر پیشرفت شغلی، نشریه عصر مدیریت، شماره ۹.

۱۵. نیکو مرام، هاشم و اصفهانی، مینا (۱۳۸۷)، سرمایه اجتماعی و بازتولید آن در قلمرو مدیریت اسلامی، پژوهشنامه مدیریت و سرمایه اجتماعی، شماره ۲۹، صص. ۹-۲۴.
۱۶. دانایی فرد، حسن (۱۳۸۸)، اقتصاد دانش محور، آموزش عالی و اشتغال: تاملی بر نقش دولت و مدیریت دولتی، مجموعه مقالات برگزیده و خلاصه مقالات پذیرفته شده دومین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور.
۱۷. بانک جهانی (۲۰۰۳)، یادگیری مادام العمر در اقتصاد دانش محور، ترجمه مصطفی عماد زاده و فریماه کسائیان، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان، ۱۳۸۷.
18. Spencer, L, & Spencer S. (1993), Competence at work-models for superior Performance, Johan Wiley & Sons , New York.
19. Haste, H. (1999), Competencies: psychological realities, a psy - chological Perspective, OECD, DeSeCo Project, viewed 30 January, 2001.
20. Levy, F., & Murnane R. (1999), Are there key competencies critical to economic success. An Economics Perspective, OECD (DeSeCo), Paris.
۲۱. کرمی، مرتضی و مومنی، حسین (۱۳۸۷)، بازار کار جهانی و تأثیر آن بر طراحی برنامه درسی، همایش جهانی شدن و بومی ماندن برنامه درسی: چالشها و فرصتها؛ هشتمین همایش انجمن مطالعات برنامه درسی ایران، بابلسر: دانشگاه مازندران.
22. Nanda, Meera (2000). Post-fordist technology and the changing patterns of women`s employment in the third world, gender, technology and development, Vol, 4, No.1, pp. 25-59.
23. Chhachhi, Amrita (1999), Gender, flexibility, skill, and industrial restructuring: the electronics industry in India, Gender, Technology and Development Vol. 3, No. 3, pp. 329-360.
۲۴. معماریان، حسین (۱۳۹۰)، بازنگری آموزش مهندسی برای قرن ۲۱، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، دوره ۱۳، شماره ۵۲، صص. ۴۱-۶۵.
۲۵. مطهری نژاد، حسین، یعقوبی، محمود و دوامی، پرویز (۱۳۹۰)، الزامات آموزش مهندسی با توجه به نیازهای صنعت در کشور ایران، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، دوره ۱۳، شماره ۵۲، صص. ۲۳-۳۹.