

## اقتصاد جهانی، شرکت های چند ملیتی، بازار کار و اشاعه آموزش و کارآموزی

دکتر یدالله مهر علی زاده\* و دکتر هیولودر\*\*

چکیده:

امروزه، موضوع جهانی شدن و اثرات آن بر برنامه ریزی های توسعه، بازار کار و نظام های آموزش و کارآموزی به طور فزاینده ای مورد بحث قرار گرفته است. در مقاله حاضر با بررسی اثرات آن و نتایج جهانی شدن سه نوع بازار کار در کشورهای آلمان، کره جنوبی، سنگاپور و انگلستان به آرایه فرضیه هایی در خصوص تاثیر توسعه اقتصاد جهانی بر مهارت سازی و نظام های گسترش آن در سطح جهانی می پردازیم. در این رابطه ابتدا فعالیت دولتها در خصوص تاثیر جهانی شدن اقتصاد بر نظام های کارآموزی، بازار کار، سیاستهای توسعه و انتقال مهارت شرکتها بر کارآموزی و کاربرد مهارت اساسی به بحث گذاشته می شود. لذا در این زمینه یک شرکت چند ملیتی خارجی که از انگلستان یارانه دریافت می کند، به عنوان نمونه مورد بحث و بررسی قرار می گیرد. این موضوع قابل بحث است که مهارتهای اساسی، مانند کار گروهی، ارتباطات، حل مساله و به کارگیری رایانه که برای شرکتهای دارای عملکرد بالا ضروری هستند، آزمون مناسبی برای مطالعه نظریه ادغام در سطح بین المللی هستند. به هر حال، در صورتی که تاثیر جهانی شدن آن باشد که این مهارتها در محدوده مرزهای ملی قابل انتقال باشند، آنگاه نظریه ادغام با آزمون نسبتاً سختی پذیرفته خواهد شد. مطالب این مقاله بر اساس مطالعه ای میدانی در چهار کشور مورد اشاره تهیه شده است. این اطلاعات بر اساس مصاحبه با مدیران و سیاستگذاران دولتی، شرکتهای چند ملیتی، مدیران اجرایی، دانشجویان و مهندسان عملیاتی چندین شرکت ماشین سازی، تولیدی، الکترونیک و خدماتی و نیز بر اساس بررسی اسناد و مدارک تهیه شده است.

واژه های کلیدی: جهانی شدن، شرکتهای چند ملیتی، بازار کار، نظام آموزشی و کارآموزی، مهارتهای پایه و قابل انتقال.

\* استادیار مدیریت منابع انسانی ( برنامه ریزی آموزشی ) در گروه علوم تربیتی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

دانشگاه شهید چمران اهواز [ymchr@hotmail.com](mailto:ymchr@hotmail.com)

\*\* استاد اقتصاد آموزش و پرورش و اقتصاد سیاسی در دانشکده علوم تربیتی دانشگاه بات انگلستان

## ۱- مقدمه

امروزه، موضوع جهانی شدن و اثرات آن بر برنامه ریزیهای توسعه، بازار کار و نظامهای آموزش و کارآموزی به طور زیادی مورد بحث قرار گرفته است (مهرعلی زاده، ۱۳۸۰). در این خصوص توانایی شرکتهای چند ملیتی در انتقال مهارت و فناوری از مباحث عمده اقتصاد جهانی است. در مقاله حاضر با بررسی اثرات و نتایج جهانی شدن در سه نوع بازار کار کشورهای آلمان، کره جنوبی، سنگاپور و انگلستان به ارائه فرضیه هایی در خصوص تأثیر توسعه اقتصاد جهانی بر مهارت سازی و نظامهای اشاعه آن در سطح جهانی می پردازیم. در این رابطه ابتدا فعالیت دولت در کشورهای مذکور در مواجه شدن با تأثیر جهانی شدن اقتصاد در نظام های کارآموزی، بازار کار، سیاست های توسعه و انتقال مهارت شرکتهای چند ملیتی مورد بررسی قرار می گیرد، سپس در پایان مقاله، تأثیر مالکیت شرکتهای چند ملیتی بر کارآموزی و کاربرد مهارت های اساسی به بحث گذاشته می شود. لذا در این زمینه یک شرکت چند ملیتی خارجی که از انگلستان یارانه دریافت می کند، به عنوان نمونه مورد بحث و بررسی قرار می گیرد. این موضوع قابل بحث است که مهارتهای اساسی، مانند کارگروهي، ارتباطات، حل مسأله و به کار گیری رایانه که برای شرکتهای پیشرفته ضروری هستند، آزمون مناسبی برای مطالعه نظریه تلفیق در سطح بین المللی هستند. زیرا این مهارتها به احتمال زیاد فرهنگ مدارند و از این رو در سطح فرهنگ ملی یا منطقه ای یا سازمانها و مشاغل خاصی معنی و مصداق خواهند داشت. به هر حال، در صورتی که جهانی شدن موجب تسهیل انتقال این مهارتهای اساسی در سطح ملی باشد، آن گاه نظریه تلفیق با آزمون نسبتاً سختی پذیرفته خواهد شد. مطالب این مقاله بر اساس مطالعه ای میدانی - تطبیقی در چهار کشور مورد اشاره تهیه شده است. این اطلاعات طی دو سال بر اساس مصاحبه با مدیران و سیاست گذاران دولتی، شرکت های چند ملیتی، مدیران اجرایی، دانشجویان، مهندسان عملیاتی و کارگران چندین شرکت ماشین سازی، تولیدی، الکترونیک و خدماتی و بررسی اسناد و مدارک تهیه شده است. از بین اهداف متعددی که این تحقیق تطبیقی دنبال کرده در این مقاله فقط به بررسی دو فرضیه مهم پرداخته شده است.

۲- فرضیه های اساسی در رابطه با جهانی شدن و ساختار آموزش و کارآموزی  
 به منظور بحث در رابطه با موضوع انتقال و اشاعه مهارت در درون اقتصاد جهانی بحث  
 را در چارچوبی نظری مطرح می نماییم. در این جا دو فرضیه اساسی و فراگیر برای  
 شروع بحث ارائه می شوند که عبارتند از :

الف) در گذر زمان ساختارهای آموزش، کارآموزی و بازار کار، بیشتر در معرض تلفیق  
 گام بر می دارند. در نتیجه، نظامهای ملی اشاعه مهارت نیز تلفیق می شوند. این فرایند  
 منجر به تسهیل انتقال مهارت جهانی می گردد؛ مانند آنچه که در مورد فناوری اتفاق  
 افتاده است.

نظریه تلفیق، حداقل به دو دلیل با اقبال عمومی مواجه شده است. اولین دلیل و  
 دغدغه به جنبه های منحصر به فرد و کلی این مرحله از تلفیق اقتصاد جهانی بر  
 می گردد. این دغدغه ها با توجه به اهداف ما در این بحث عبارتند از : (۱) تلفیق  
 گسترده و عمیق اقتصاد های ملی از طریق تجارت، سرمایه گذاری مستقیم و دیگر  
 اشکال جریان سرمایه؛ (۲) هزینه های سرسام آور، خطرات و پیچیدگی فناوری در  
 بسیاری از بخش های استراتژیک و اساسی؛ و (۳) رایانه ای شدن اقتصاد به همراه  
 چرخش بازارها از مناطق جغرافیایی و فضایی که منجر به متراکم شدن زمانی - فضایی  
 اطلاعات و تصمیم گیری شده است ( کبرین، ۱۹۹۹).

در شکل حاضر به صورتی که فرضیه بیان می دارد، تلفیق جهانی صرفاً مقوله ای در  
 خصوص عقلانیت فناوری یا نیازهای اساسی اقتصادی است. مشکل چنین دیدگاه جبری،  
 وجود نظامهای مختلف سرمایه داری با نظامهای بازار کار، آموزش و کارآموزی مجزا  
 است. از این رو، روشهای مختلفی برای دستیابی به رقابت وجود دارد و منطق اقتصادی  
 قابل انطباقی برای همه ملتها وجود ندارد. لذا، این مساله موجب طرح دلیل دوم اهمیت  
 نظریه تلفیق می گردد.

یکی از پیامدهای بحران اقتصادی آسیا در سال ۱۹۹۸-۱۹۹۷ این است که ما از  
 تمایلات سلطه جویانه سرمایه داری آگاهی بیشتری به دست آوردیم. ( دور، ۲۰۰۰)،  
 دور، لازونیک، او سولیوان، ۱۹۹۹). در کانون دیدگاه سرمایه داری این تفکر مسلط وجود  
 دارد که موسسات تجاری تا زمانی که منافع سرمایه داران را به حداکثر برسانند و در  
 خدمت اهداف آنان باشند، از بهترین و موثرترین نقش اجتماعی برخوردارند. در حقیقت  
 برای شرکتهای سرمایه داری، قیمت سهام نقش کلیدی را ایفا می کند.

نقش این شکل از سرمایه داری که در جستجوی توسعه نظامهای اقتصادی ملی به سمت تلفیق جهانی است، به روشنی در خلال بحران آسیایی در بورس آمریکا محرز گردید. (وید و ونسروس، ۱۹۹۸). از آنچه تا کنون مورد بحث قرار گرفت، آشکار می گردد که نیروهای متعارضی وجود دارند که منجر به فرضیه دیگری شده اند.

ب) اقتصاد جهانی تاثیر محدودی بر نظامهای آموزش و کارآموزی و بازار کار ملی و نظامهای ملی اشاعه مهارت دارد.

سه دلیل این فرضیه را حمایت می کنند، اولاً، نظامهای کارآموزی ریشه در چارچوبهای قانونی و عملی و هنجارهای ملی دارند و با تغییرات سریع قابل اصلاح نیستند. در برخی از زمینه های اقتصادی به نظر می رسد عملیات اقتصادی از الزامات آشکار عقلانیت اقتصادی قوی تر است. دو مطالعه با بهره گیری از روش شناسی مشاهده ای این دیدگاه را پشتیبانی می کنند. در آمریکا، دانش مربوط به بهترین نظامهای پیشرفته مدیریت منابع انسانی بر اساس الگوهای مدیریت کیفیت جامعه نگر ژاپنی اشاعه یافته است. با این وجود، بسیاری از شرکتهای مشابه، نظامهای مدیریتی مختلفی را اعمال می کنند. به روشی مشابه، تحقیق انجام شده توسط وزارت آموزش و اشتغال انگلستان در خصوص مهارتهای نیروی کار گویای آن است که به کارگیری بهترین نظام عملیاتی در انگلستان نیز ناهماهنگ و ناهمسان است. (واترسون و همکاران، ۱۹۹۹). این مثالها نشان می دهد که اقتصادهای ملی به گونه ای نیستند که نظریه تلفیق را حمایت کنند. مثال مشابهی را می توان با ملاحظه نظامهای آموزش و کارآموزی در اروپا اشاره نمود (گرین و همکاران، ۱۹۹۷).

ثانیاً، نظامهای ملی آموزش، کارآموزی و بازار کار ممکن است ظرفیت اشاعه مهارتهای وارداتی به وسیله شرکتهای چند ملیتی را نداشته باشند. بهره گیری از مزایای سرمایه گذاری مستقیم خارجی مستلزم شرایط خاصی است. شرکتهای چند ملیتی نیازمند ایجاد واحدهایی در خارج از کشور هستند که مجموعه ای از مهارتها را به کار گیرند. مسأله آن است که واحدهای خارجی ایجاد شده غالباً واحدهای مونتاژی با ظرفیت یا تعهد پایینی نسبت به تحقیقات و توسعه هستند. گذشته از این، شرکتهای چند ملیتی ناگزیر هستند برای استفاده از مزایای انتقال و اشاعه مهارت در قالب شبکه ای از تأمین کنندگان و موسسات آموزش و کارآموزی محلی عمل نمایند. در کشورهای در حال توسعه، این شرایط باید با توجه به ساختارهای ارتباطی مربوط تکمیل گردند.

جایی که چنین شرایطی وجود ندارد، آنچه می توان دید، توسعه مهارت های بالا توسط شرکت های چند ملیتی است (کبرین، ۱۹۹۹). این مساله دلیل سوم را مطرح می سازد که به موجب آن برای بررسی فرضیه تلفیق، ما باید به مشاهده تغییر بنیادی در سازمان، فرهنگ و چشم انداز شرکتها پردازیم. شرکت هایی که در اقتصاد جهانی فعالیت دارند شامل شرکت های چند ملیتی اند که ریشه در فرهنگ ملی دارند تا شرکت هایی که دائماً در نقل و انتقال هستند. در بررسی جامع رفتار شرکت های چند ملیتی آمریکایی، ژاپنی و آلمانی، در موس، کلر، پاولی و ریچ (۱۹۹۸) نشان داده اند که تا کنون شرکت های چند ملیتی در ساختارهای ملی خود باقی مانده اند. دلایل این نگرانی از دیدگاه این پژوهشگران به نظام های متفاوت ملی، اداری، مالی و نوآوری شرکتها بر می گردد که به عنوان ساختار های با ثبات توصیف می شوند<sup>۱</sup> (ص ۱۳۸). یافته های آنان به شرح زیر خلاصه شده است:

در سه کشور مورد اشاره شرکت های چند ملیتی ساختار های خود را به طور مجزا تامین مالی و اداره می کنند. اگر چه در حاشیه ها تغییراتی دیده می شود، شواهد اندکی موجود است که نشان می دهد الگوهای کنترل شرکت در رابطه با مدیریت و تامین مالی اساساً تغییر می یابند. (ص ۱۳۸). در صورت وجود چنین فرضیاتی در خصوص اثرات جهانی شدن، داده های مربوط به مطالعه مهارت های سطح بالا<sup>۱</sup> چه شواهدی را نشان می دهند؟ برای بررسی بیشتر، ما به تحلیل نظام اشاعه مهارت در بازار کار در کشور آلمان می پردازیم.

### ۳- جهانی شدن و بازار کار شغلی در آلمان

نظام دو گانه کارآموزی و روابطش با بازار کار شغلی در کانون سیاست های توافق چند جانبه برای همکاری اتحادیه های کاری، کارفرمایان و سطوح مختلف دولت قرار دارد و موجب شده است که آلمان پس از جنگ جهانی دوم به موفقیت های اقتصادی نائل گردد. هزینه شرکت های آلمانی در رابطه با مالیات تولید اجتماعی و کارآموزی بالاست و سؤال اساسی آن است که آیا شرکت های پیشرو آلمانی حاضر به پرداخت هزینه های بالا برای نیل به توافق اجتماعی با نیروی کار و دولت هستند؟ سؤال اصلی آن است که آیا

<sup>۱</sup> High skills

شرکتهای پیشرو آلمانی مزیت کافی در حفظ نظام دوگانه می بینند که برای آن هزینه های موجود را بپردازند؟ تهدید اساسی متوجه نظام دوگانه و بازار کار شغلی مربوط به تاثیر بالقوه جهانی شدن اقتصاد است. مسأله آن است که آیا احتمال دارد که جهانی شدن موجب دوری شرکت های آلمانی از نظام دوگانه بشود؟

یکی از جالب ترین دیدگاه ها در این زمینه توسط مدیر منابع انسانی شرکتی آلمانی مطرح گردید که مالک یک شرکت انگلیسی برخوردار از یارانه است. او توضیح داد که بخشی از مسأله به خاطر ساختار مدارک ملی است که از نظر او باور نکردنی است. به خاطر تنوع دروس که غالباً بر اساس ساختار مدولار<sup>۱</sup> است. این ساختار توسعه دانش را در عرض و نه در عمق امکان پذیر می سازد. او اظهار داشت که "در کشور ما این روش مورد علاقه نیست، زیرا ما می گوییم حرفه ای وجود دارد و این الزامات مورد نیاز هستند." این با دیدگاه یک متخصص بسیار همخوانی دارد. از نظر او کارگران نیازمند مهارتهای اساسی، دانش - عمل<sup>۲</sup> در رابطه با یادگیری و چگونگی تغییر هستند و علاوه بر این نیازمند داشتن مدرکی به عنوان کارشناس می باشند. کارگران به هر دو نیاز دارند؛ زیرا در آینده شرایط آنها متفاوت خواهد بود و از این رو آنها می دانند که چگونه خود را سازگار کنند و چگونه یاد بگیرند. آنها باید هر دو را داشته باشند.<sup>۳</sup>

اگر چه ما این دیدگاه را بررسی نکردیم، دیدگاه مذکور حکایت از آن دارد که اجتماعی سازی کارگران در حد استانداردهای مطلوب متاثر از یک جریان فرهنگی است. کسب تجربه در یک زمینه و موقعیت اجتماعی مربوطه در آلمان به کارگران ملاک های لازم برای متخصص شدن در دیگر زمینه ها را نیز آموزش می دهد. یقیناً شرکت انگلیسی معتقد است که مهارت های هم عرض برای متخصص شدن در عمق مورد نیاز هستند.<sup>۴</sup> با این وجود، چنانچه بحث عمیق بودن در آلمان به لحاظ ریشه فرهنگی درست باشد، تغییر اساسی در فرهنگ و فنون کار آموزی مورد نیاز است تا بتوان کارگران شرکت انگلیسی را مطابق با ملاکهای مورد نظر شرکت آلمانی آموزش داد. در این مورد یک طرح کارورزی اروپایی توسط شرکت آلمانی ارائه گردید تا بتواند هم درک

<sup>۱</sup> modular structure

<sup>۲</sup> know how

<sup>۳</sup> مصاحبه با مدیر یک شرکت پیشروی آلمانی در تولید کالاهای واسطه ای.

<sup>۴</sup> مصاحبه با مدیر منابع انسانی یک شرکت انگلیسی یارانه ای تحت مالکیت یک شرکت چند ملیتی آلمانی

بین فرهنگی دو کشور را توسعه دهد و هم مفروضات و عملیات کارآموزی آلمان را به شرکت انگلیسی منتقل سازد.

این شرکت به همراه شرکای خویش در دیگر کارخانه های پیشرو، به خاطر مزیت رقابتی نظام مهارت سازی و اشاعه آن و نیز هزینه های خروج از آلمان، به این نتیجه رسیده اند که دفتر مرکزی در آلمان باقی بماند. مدیر شرکت مورد مطالعه خاطر نشان کرد که خدمات مهندسی و طراحی می تواند از هندوستان یا کالیفرنیا خریداری گردد، اما مرکزیت و هماهنگی در آلمان باقی بماند. این موضوع توسط کلیه مصاحبه شوندگان در آلمان تأیید گردید که مزایای رقابتی تولید واسطه ای در آلمان ناشی از کارآموزی نیروی انسانی آنان است. همان گونه که معاون اجرایی منابع انسانی شرکت ماشین سازی مرسدس بنز اشاره داشت، "گرایسلر ممکن است در آمریکا تولید شود، اما مرسدس بنز نه." نهایتاً می توان نتیجه گرفت که شواهد موجود در این زمینه چنان از ابهام برخوردار است که بهترین نتیجه قابل ترسیم آن است که نحوه عمل شرکت های پیشرو در رابطه با نظام دوگانه کسارآموزی در آلمان هنوز قابل تأمل و بحث است و نمی توان به طور صریح در رابطه با سیاست های آنان اظهار نظر نمود.

#### ۴- جهانی شدن و بازار کار داخلی در کشور کره

در اواخر سال ۱۹۹۷، اقتصاد کره به خاطر مشکلات عمده ارزی وارد مرحله ای از رکود گردید. در حالی که بحث های عمده ای در مورد دلایل بحران مالی در کره وجود دارد، میان مخالفان، این توافق وجود دارد که عنصر اساسی این مسأله به خاطر سیاست قابل توجه آمریکا برای آزاد سازی اقتصاد کره بر روی سرمایه های خارجی بود. این دستور العمل شامل تجدید ساختار و اصلاح شرایط محاسبه ای بود. این سیاست به خارجیها امکان می داد که در بخش مالی کره وارد شوند. مجاز بودن خارجیها برای ایجاد بانکهای پارانه ای و آژانسهای خرید و فروش، آزاد سازی سرمایه گذاری خارجی در بازار بورس کره و افزایش مالکیت خارجی در کارخانه ها تا ۵۵ درصد در سال ۱۹۹۸ از جمله این سیاستها بودند (ماتیوس، ۷۵۲).

انگیزه های وال استریت و کاخ سفید آمریکا در خصوص استفاده از بحران مالی به عنوان راهی برای باز کردن اقتصاد کره قابل بحث است. بعضی این مسأله را ناشی از آن

می دانند که جهانی شدن، منافع قابل توجهی برای اقتصاد آزاد به همراه دارد به شرط آن که چنانچه این رویه با سرمایه داری سهامی پیوند زده شود.<sup>۱</sup> در کره تمامی افراد مورد مصاحبه، بدون استثنا، موضع دیگری داشتند. از نظر آنان این رویه تمرینی برای تسلط اقتصادی آمریکا بود. یکی از اقتصاددانان معروف که در آمریکا آموزش دیده بود، مدعی بود که آمریکا در رقابت جهانی برای کالاهای تولیدی شکست خورده است و با دسترسی به بخش مالی کره در جستجوی جبران مسائل ناشی از پرداختهای مالی خود بود. در این زمینه شرکتهای آمریکایی به معرفی عناصر اساسی سرمایه داری سهامی از طریق کنترل بر منابع مالی پرداختند که منافع آن به آمریکا بازگردانده می شود و از این رهگذر نظام فکری، ملی و اهداف آمریکاییان تأمین می گردد.

در رابطه با مسائل فوق سه عامل مهم برای فهم چرایی اهمیت نظام اشاعه مهارت به عنوان فرایندی از بازسازی عمده وجود دارد. اشاعه مهارت در کانون بازار کار داخلی ایجاد شده در شرکتهای ملی کره قرار دارد.

عناصر اساسی بازار کار داخلی، ایده شغل مادام العمر است که به نوبه خود به راهبرد سرمایه گذاری بلند مدت بستگی دارد و هدف آن حمایت از سهام بازار است. در این زمینه راهبرد اقتصادی کره شباهت به راهبرد ژاپنی در مورد سهام بازار دارد. در مقابل آن راهبردهای انگلوساکسون قرار دارند که هدف آن توجه به سهام داری کوتاه مدت است. به هر حال، این نظام استخدام، حداقل در ظاهر، قبل از سال ۱۹۹۷ موفق بوده است؛ اما اکنون به دلیل نظام ایجاد و اشاعه مهارتی که به آن مرتبط است، پاسخگو نمی باشد. شرکتهای ملی به طور معنی داری کاهش یافته و تعداد کارگران شاغل نیز رو به کاهش است؛ زیرا شرکتهای ملی از افرادی استفاده می کنند که بتوانند در معرض کارآموزی فشرده شرکت قرار گیرند. این روند پیامدهای مهمی برای ایجاد و اشاعه مهارت دارد؛ زیرا بخش SME از نظر زمانی مهارت پایینی دارد و علی رغم تلاشهای متوالی و بسیار خوب دولت به نظر می رسد که این روش ظرفیتی برای ایجاد و انتقال مهارت ندارد (لودر، ۱۹۹۹).

<sup>۱</sup> برای درک بیشتری از جایگاه بحران در آسیا در خصوص آنچه به عنوان امپراطوری نظامی و اقتصادی آمریکا توصیف می شود، به اثر جانسون (۲۰۰۰) مراجعه گردد.



اتحادیه های کارگری رسماً به دولت سوء ظن دارند. این نگرانی وجود داشت که اگر رشد اقتصادی کاهش یابد، دولت رفاه مولد اولویت ها را از بین ببرد. اتحادیه ها همچنین بیان داشتند که این سیاست در عمل سیاستی مبتنی بر دولت رفاه است و معتقد به آزاد سازی است که در آن شبکه صیانت برای کارگران به حداقل می رسد. با ملاحظه شکل گیری راهبردهای آموزشی، جنبش کارگری زمان اندکی برای بررسی نقش خود داشته است. در بحثهایی که با آنان به عمل آمده، آشکار است که آنها موافق نظام کارآموزی دوگانه آلمان نیستند که بتوانند نقشی فعال در تعیین راهبردهای آموزشی و کارآموزی ایفا نمایند. آنها به روش متمایزی اعتقاد داشتند که به موجب اتحادیه آن باید به کارآموزی بپردازد و از این روش به عنوان یک راه احتمالی برای اتحادیه ها جهت در اختیار گرفتن کارآموزی یاد می کنند. اما این احتمال به دلایلی، امکان پذیر نمی باشد.

نتیجه کلی که می توان از اقتصاد سیاسی کشور کره استنتاج نمود، آن است که بحران مالی ۹۸-۱۹۹۷ سؤالات متعددی راجع به توانایی ساختار آموزش و کارآموزی و بازار کار این کشور در فراهم سازی نظامی موثر برای اشاعه مهارت به وجود آورده است. همان طور که بازارهای کار داخلی شرکتهای ملی کوچک تر می شود، کارگران کمتری از کارآموزی برخوردار می شوند و در معرض کارآموزی دانش - عمل واقعی قرار می گیرند که مشخصه این نوع بازارها می باشد. همزمان، رابطه بین نظام آموزش رسمی و بخش بازار کار داخلی کاهش می یابد و این بخش از ارائه آموزش و اشاعه مهارت اجتناب می ورزد. این توافق عمومی وجود دارد که شرکتهای ملی مانعی برای استخدام نیروی ماهر در درون بخش بازار کار داخلی است. اما چنانچه تأثیر آن در بازار کار کاهش یابد سؤالی که باقی می ماند، آن است که چه چیزی باید جایگزین آن شود.

وو (۱۹۹۸) و وو و لی (۱۹۹۹) معتقدند که سیاستهای آموزش و کارآموزی که بر اساس نیاز و تامین فوری کارگران ماهر در بعد کمیت طراحی شده اند، باید با سیاستهایی با تاکید بر کیفیت جایگزین شوند. به طور ویژه، آنها به دو چیز نظر داشتند. تاکید بر خلاقیت و نو آوری و آموزش حرفه ای پیشرفته تر و بخش آموزش میانی (بین متوسطه و عالی) که بتواند نیاز بازار کار داخلی را تامین نماید. هر دو مستلزم منابع مالی و همچنین تغییر سازمانی است. این کار به نوبه خود نیازمند بخش بازار کار داخلی تجدید نظر شده است که بتواند ضمن استفاده از مهارتها به نظام آموزش و کارآموزی رسمی برای ایجاد مهارت کمک مالی نماید که توسط وو و لی بیان شده است. انتظار

می رود با انجام این تغییرات، تمایل رفتن به دانشگاه کاهش یابد و از این رو فشار وارد بر نظام آموزش عالی کره که مردمش ورود به آن را امتحان مرگ می نامند کاهش یابد. اقتصاد جهانی به صورت سرمایه گذاری کوتاه مدت در کشورهایی نظیر کره به سیاستهای کساح سفید وابسته است که به روشنی تأثیر عمده ای بر نظام ملی اشاعه مهارت در کشور کره داشته است. سؤال اساسی آن است که چگونه دولت کره به تغییرات اساسی که با آن مواجه است، پاسخ می دهد. مجدداً یک چیز مشخص است: بنابر دیدگاههای افراد مصاحبه شونده سرمایه داری سهامی با نظام استخدام و اخراج و فشار ناشی از فقر و ثروت به عنوان یک انتخاب برای کره ای ها نمی باشد و بسیاری چنین نظامی را به صورت برده داری تصور می کردند. آنها همچنین اظهار داشتند که به خاطر بهره وری و کنار گذاشتن اشتغال مادام العمر، هزینه های قابل توجهی برای وفاداری، توسعه مهارتها و ادراک سازمانی جدید صرف شده است. پیدا کردن راه سومی بین نظام قدیمی متداول شرکتهای ملی و نظام سرمایه داری سهامی، نیاز به بررسی دارد.

##### ۵- جهانی شدن و بازار کار هدایت شده در سنگاپور

به منظور درک عکس العمل دولت سنگاپور نسبت به جهانی شدن، بررسی موقعیت اقتصادی راهبردی آن در جنوب شرق آسیا اهمیت دارد. در حالی که اساساً جهانی شدن روند تبادل آزاد کالاها، خدمات و منابع مالی را میسر می سازد، اما رقابت ملی در چهار چوب منطقه ای نگرین می شود. یقیناً، این حالت در سنگاپور مصداق دارد که بقای اقتصادی خود را در بهره برداری همسایگان می بیند. سیاست گذاران سنگاپوری متوجه این مساله شده اند که کشورهای همجوار، مانند مالزی، نیروی کار ارزان فراوانی دارند و آرزوهای نوینی در سر می پروراندند. در مقابل این جریان، دولت سنگاپور در تلاش است تا از یک اقتصاد مبتنی بر تولید کالاهای واسطه ای به تولید و صنایع خدماتی دانش محور تغییر جهت دهد. در سنگاپور تلاش می شود که سناریوی اقتصاد این کشور که اخیراً صنعتی شده و بر اساس استقرار فناوری، کارآموزی فنی، سیاست گذاری و انضباط کارگران پایه ریزی شده است (آمسدن، ۱۹۸۹)، به یک سناریوی اقتصادی دانش محور، گرایش یابد، که بر نوآوری، تحقیق، خلاقیت فنی و خود مدیریتی تأکید می نماید. تغییر به سمت اقتصاد دانش محور به جای تحدید نقش دولت در توسعه

اقتصادی منجر به افزایش نقش آن می گردد. اصل زیر بنایی توسعه اقتصادی در اینجا با برجاست و دولت سنگاپور در آمدها و رفاه بیشتری از طریق ارتقاء مهارتها عرضه می نماید. بحران مالی آسیا که بر کره تاثیر گذاشت، به سنگاپور آموخت که سایر اقتصادهای منطقه که مهارتهای پایه خود را برای رقابت در زمینه تولید کالاهای واسطه ای اشاعه دادند، شاهد کاهش معنی داری در ارزش پول ملی خود شدند. این امر موجب شد که سنگاپور به طور روز افزونی کشوری گران دیده شود. این مساله مشخص شد که راههای حفظ حرکت سنگاپور به سمت اقتصاد و جامعه ای با مهارتهای بالا عبارتند از: (۱) مرکزیت دادن سنگاپور در منطقه از طریق جلب رضایت شرکتهای چند ملیتی برای ماندن در آن جا به جای کشورهای همسایه؛ (۲) ماندگار ساختن شرکتهای چند ملیتی از طریق ایجاد توانمندیهای طراحی و تحقیق که به آسانی نمی تواند در جای دیگر راه اندازی شود؛ و (۳) توسعه صنایع بومی در زمینه فناوری پیشرفته بر اساس تحقیقات ملی. موفقیت این راهبرد به توسعه عواملی مانند: توسعه مجموعه های خدماتی قابل انتقال از طریق خدمات اداری مرکزی، حمل و نقل، ارتباطات و رسانه های گروهی، تحقیق و توسعه، آموزش و بهداشت عمومی بستگی دارد. برای توسعه یک مرکز بین المللی تجاری که بر این خدمات تاکید می نماید به اشاعه مجموعه بزرگی از مشاغل حرفه ای نیاز است. اهمیت راهبرد کنونی سنگاپور در رابطه با آموزش و کارآموزی به برنامه صنعت برای قرن ۲۱ مربوط می گردد که در سال ۱۹۹۸ اعلام گردید. پیش بینی شده است که صنایع مبتنی بر دانش ۴۰ درصد از تولید خالص داخلی را به خود اختصاص دهد و هر ساله ۲۰۰۰۰ تا ۲۰۰۰۰۰ شغل طی ده سال ایجاد نماید. از این تعداد، دو شغل از هر سه شغل در رابطه با کارگران ماهر و متخصص و سه شغل از چهار شغل در بخش خدمات حمل و نقل باشد. هدف برنامه صنعت برای قرن ۲۱ توسعه سنگاپور به عنوان مرکز رقابت عمده برای فعالیت های دانش محور، همچنین تقویت آرمانهای خود برای ایجاد مرکزی جهت استقرار دفاتر اداری و مراکز اصلی بازرگانی بوده است. بخش اساسی سرمایه گذاری در ساختار اقتصادی و اجتماعی، بالاخص برای رایانه، ارتباطات و رسانه ها صورت می گیرد که موجب اشاعه شبکه ای در سراسر سنگاپور شده و می تواند موجبات دسترسی به رسانه های مختلف از طریق اینترنت و تجارت گردد.

تأکید دولت سنگاپور بر توسعه فناوری پیشرفته و ایجاد ظرفیت مهارتی بالا به آن دلیل است که تکیه زیادی بر شرکتهای چند ملیتی برای سرمایه گذاری در این زمینه ها

با شکست مواجه شده است (اشتن و همکاران، ۱۹۹۹). توسعه فعالیت های دانش محور در بخشهای خدماتی و تولیدی در حال حاضر بخشی از تلاش دولت برای جذب شرکتهای تجاری در استقرار مراکز اصلی شرکتهای خود در سنگاپور است تا امکان ارتباط جهانی شرکتهای بومی را فراهم سازد. توسعه ظرفیت بومی در ایجاد خدمات و تولیدات دانش محور، به فعالیتهای محوری ارزش افزوده شرکتهای چند ملیتی مانند خدمات تحقیق و توسعه، طراحی و بازار یابی و تجارت در سنگاپور بستگی دارد. یکی از اعضای هیأت فناوری و علوم ملی در این رابطه به ما گفت "هنگامی که شما از ظرفیت بومی سخن می گوئید، از نظر ما Hewlett Packard است که سنگاپور نمی تواند آن را در جای دیگر انجام دهد، آنها نمی توانند فعالیتهای خود را از این جا ببرند، زیرا که منبع اصلی این جا است. در این جا محل اصلی ایده نوآوری وجود دارد." شبکه جهانی منبع اساسی ایده ها، سرمایه، فناوری، منابع و بازارهاست. این سیاست در ایجاد دانشگاههای تحقیقاتی جدید در زمینه های کلیدی نظیر مطالعات بازرگانی، علوم زیستی، و غیره نیز دنبال شده است که توسط دانشگاه های معتبر دنیا مانند دانشگاه انسید<sup>۱</sup> برای مدیریت و دانشگاه جان هاپکینز<sup>۲</sup> برای علوم زیستی هدایت می شوند.

مشارکت مجازی سنگاپور در اقتصاد منطقه، یک راه برای توسعه شرکتهای در تراز جهانی و موسسات محلی است. هیأت توسعه اقتصادی حدوداً سیصد موسسه محلی را پیش بینی کرده اند که رشد اقتصادی را از طریق کمک مالی، حمایت مادی، تبلیغات، دستیابی فنی، همکاری راهبردی و مشارکت تجاری دنبال می کنند. اما این رهیافت بستگی به نوآوری و عملیات کارآفرینی دانش محور دارد که تا به امروز به عنوان یک مشخصه در راهبرد آموزش و کار آموزی این کشور دیده نشده است.

این راهبرد سؤالی اساسی در مورد نوع کارگر - شهروند مورد نیاز برای مرحله اقتصاد دانش محور سنگاپور مطرح کرده است. کمیته مربوط به رقابت سنگاپور اشاره دارد که برای نیل به اقتصاد دانش محور، سنگاپور باید جامعه ای جهانی بشود و برای ظرفیتهای جهانی و مرتبط با دیگر شبکه های علمی جهان جذاب باشد. باید بخش اعظم مردم سنگاپور کارآفرین، نوآور و متعصب باشند. همراهی با ظرفیتهای جهان، منجر به حرکت سنگاپور به سمت عصر اطلاعات می شود.

<sup>1</sup> INSEAD

<sup>2</sup> John Hopkins University

تفکر خلاق نیازمند تغییر در ذهن سازندگان سنگاپور است تا بتوانند به صورت عالی عمل نمایند. بازسازی ذهن در کانون الگوی جدید شهروند در مفهوم گسترده تر قرار دارد. تصدیق می شود که بازسازی نیروی انسانی نوآورتر براساس نظامی یادگیری و نظارت مستقیم غیر ممکن است. مقررات به طور رو به تزایدی باید در راستای خود تنظیمی به عنوان بخشی از فرآیند مسؤلیت پذیری باشد نه آن که فعالیتی کنترل کننده باشد. ایده هوش خلاق (کلمن، ۱۹۹۶) محصولی تصادفی نیست که بر اساس اعلام رسمی دولت با چاپ چند کتاب در جنبه های مختلف خلاقیت درکار و زندگی روزانه قابل خریداری از کتاب فروشی های دولتی باشد. بلکه چیزی بیشتر از برنامه های ضمن کار است. هدف آن بهبود کیفیت مدیریت منابع انسانی و کارآموزی در شرکتهاست. کارآموزی مهارتهای اساسی و توانمند سازی تلاشی است درجهت توسعه مسایل غیر فنی که سعی در تربیت نیروی کاری دارد که بتوانند به طور مستمر با تغییر، سازگاری یابند، مهارتهای جدید را یاد بگیرند و چالشهای عصر اطلاعات را درک کنند.

اصلاحات در نظام آموزشی نیز در مرکز ثقل توسعه مهارتهای بین شخصی، خود-مدیریتی و حل مساله است. از آن جا که مردم تنها منبع ما هستند، ما باید توانمندیهای دانشجویان را تا حد اعلا ارتقا دهیم. برنامه های درسی باید پاسخگوی نیازهای حال و آینده ملت باشند. دانشجویان مشکل گشای خلاق بشوند که به طور مداوم در جستجوی راه های بهبود روشهای زندگی خود بوده و ذهنیتی بالا از یادگیری داشته باشند (MOE، ۳۰). این مساله موجب شکل گیری مدارس مبتنی بر روش تفکر خلاق شده که هدف آنها افراد ۱۲ و ۱۳ ساله در فعالیتهای علمی روزانه است. اگر چه بعضی از دانش آموزان برنامه های این مدارس را دنبال می کنند، لیکن دانش آموزانی که از نظر علمی ضعیف باشند، نمی توانند به این مدارس وارد شوند.

همچنین در برنامه درسی ۳۰ درصد از فعالیت ها به کار پروژه و کار گروهی اختصاص یافته است تا بتوانند دامنه وسیع تری از مهارت را آموزش دهند (کوپینتان، ۱۹۹۹). مقررات ورود به دانشگاه نیز تغییر یافته است تا از یادگیری تکراری و تقلید کردن به نظامی از انباشت اطلاعات و کسب دانش تغییر جهت داده شود. پیش بینی شده است که تا سال ۲۰۰۲ حدوداً نمرات ۷۵ درصد از ورودیها به دانشگاهها نمره الف باشد و آزمون ارزش یابی استعداد علمی آمریکا (پس از تعیین روایی برای دانش آموزان سنگاپور) مورد استفاده قرار گیرد. همچنین برای فعالیتهای فوق برنامه نمره ای

اختصاص یابد و هر چند که مبنای نمره مبهم باشد. در سال ۲۰۰۲ نمره الف برای ورود به ۶۵ درصد کاهش می یابد و ۱۰ درصد به کار پروژه اختصاص داده می شود. همگام با این اقدامات، وزارت آموزش و پرورش برنامه آموزش و پرورش ملی خود را به شرح زیر اعلام نمود:

”نظام آموزشی ما نباید صرفاً بر اساس نمره الف که تعداد کثیری از دانشجویان ما در امتحانات ملی کسب می کنند یا کسب رتبه های بالا در مقایسه های بین المللی در زمینه های علوم و ریاضیات باشد. مهمترین مساله، کیفیت مردمی است که نظام آموزشی تربیت می کند شامل وحدت و شخصیت آنان، نگرش های آنان به کار، توانایی های آنان در کار گروهی، احساس مسؤلیت و تعهد آنان به جامعه“ (MOE, ۵۸).

اهمیت مساله نیاز به تزریق احساس سنگاپوری بودن، یافتن تعادلی جدید بین آزادی بیشتر شخصی در آن چه که مردم فکر و عمل می کنند و نگرانی از بابت نظم و همبستگی اجتماعی را نشان می دهد. به وضوح از این طریق دولت سنگاپور به چالشهای اقتصاد جهانی که در بقای آن اساسی هستند، پاسخ می دهد. به هر حال، ساز و کارهای یک راهبرد مهارت بالا مبتنی بر شرکت های چند ملیتی و کنترل اجتماعی که به سرمایه داران اطمینانی برای حضور در سنگاپور به عنوان یک محل با ثبات می بخشد، نیاز به تغییر دارند. در راستای این راهبرد این سؤال باز وجود دارد که آیا سنگاپور می تواند شرکت های چند ملیتی خاص خود را بر پایه آزادی اجتماعی بیشتر رشد دهد؟

## ۶- جهانی شدن و بازار کار شناور در انگلستان

پاسخ انگلستان به جهانی شدن در قالب دیدگاه آزاد سازی جدید قابل بررسی است، اگرچه دولت کارگری تغییراتی در آن انجام داده است (براون و لودر، ۲۰۰۱). این سیاست در بازار کار انعطاف به وجود می آورد و با حذف موانع وضع شده توسط مقررات اجتماعی یا قدرت اتحادیه های کارگری، کارگران به آسانی استخدام و اخراج می شوند. بنابراین، در چنین بازارکاری دیدن طیفی از دستمزدها با سطوح مختلف درآمدی، غیر منتظره نمی باشد. چنین بازار کاری به عنوان عاملی برای شناور ساختن کشور نگریده می شود. هدف آن است که نیروی کار را به آسانی در دسترس قرار دهند که در کانون

هر پاسخ منطقی به جهانی شدن واقع شوند. اولین مساله آن است که یک بازار حراج جهانی که در آن همه چیزها مساوی هستند، برای انعطاف پذیری کشور وجود ندارد ( براون و لودر، ۲۰۰۱). شرکتهای چند ملیتی در کشورهایی سرمایه گذاری می کنند که هزینه ها از جمله کارگر، ارزان تر از جاهای دیگر باشد و بازگشت سرمایه نیز بیشتر باشد.<sup>۱</sup> با حذف موانع کاری برای کارفرمایان می توان دستمزدها را در سطحی قرار داد که قابل رقابت جهانی باشند. دومین دیدگاه به مساله تغییرات فناوری و تقاضا مربوط می شود. در این رابطه چنین استدلال می شود که ترکیب جهانی شدن و اختراع فناوری های جدید موجب افزایش سریع تقاضا می گردد. شرکت هایی که به آسانی بتوانند کارگران را استخدام و اخراج کنند می توانند به این تقاضاها سریع تر پاسخ دهند. در نتیجه، هنگامی که کارگران به تغییر مشاغل شان مجبور شوند، دوره بیکاری آنان محدود می شود. زمانی کارگران از پشتیبانی اتحادیه های کارگری و دولت رفاه برخوردار بودند، اما امروز تنها حمایت کننده آنان مهارت و دانش آنان است.

عامل دیگری در پاسخ به جهانی شدن وجود دارد که به مساله مالکیت مربوط می شود. چنین پنداشته می شود که مالکیت کشور اصلی با یک اقتصاد رفاه بی ارتباط است. در واقع با توجه به این که شرکتهای چند ملیتی بر اقتصاد جهانی تسلط دارند، نگرش وجود شرکتهایی که به صورت ملی رقابت کنند، منسوخ می گردد؛ زیرا تقاضا برای مهارتها کلاً توسط بخش تعاونی تعیین می شود. با توجه به چنین مفروضاتی، نقش محوری دولت، افزایش دانش و مهارتهای کارگران است. تنها از طریق افزایش مهارتهاست که کارگران می توانند در آمد های بیشتری به دست آورند.

در رابطه با انگلستان، موضوع دیگری نیز وجود دارد و آن کاهش بخش تولید در خلال سی سال گذشته و بالاخص در طول پانزده سال گذشته است. در دوران حکومت تاجر جذب شرکت های چند ملیتی خارجی ژاپن به عنوان راهی برای ورود بهترین دانش عملیاتی دیده می شد که برای بار دیگر موجب رقابتی ساختن بخش تولید در انگلستان شود. الیس و فراز، (۱۹۹۲) تفکر زیر بنایی ناشی از جذب دانش را چنین توصیف می کنند:

<sup>۱</sup> در شرکت های بین المللی غربی غالباً بالاتر از حداقل پرداخت می شود، اما برای کاهش هزینه ها بر عرضه کنندگان فشار زیادی وارد می سازند. یکی از راه های کاهش هزینه پایین آوردن سطح دستمزد هاست.

حضور بعضی از بهترین شرکت های ژاپنی در یک صنعت، چالش روشنی برای حذف نارسایی های دانشی به وجود می آورد. . . . بنابراین، انگلستان در می یابد که بهترین روش برای غلبه بر ضعفهای صنعت وارد کردن بهترین اقتصاد های دنیا و یادگیری از آنان با سرعت هر چه تمام تر در کشور است (صص ۱۸-۱۹).

به هر حال، به نظر ما اگر تناقض گویی نکنیم، بین پاسخ به اقتصاد جهانی به شکلی که توسط بازار کار شناور بیان شده و توسعه و کاربرد مهارت های اساسی در شرکتها که در جستجوی توسعه عملکردی بالا هستند، تنش وجود دارد. در دنباله این قسمت ما به بررسی این تنش می پردازیم.

### ۷- عملیات نیازمند پیشرفت بالاتر و مهارت های اساسی

در این قسمت فرضیه وجود تنش بین رویکرد آزاد سازی جدید به اقتصاد جهانی و توسعه مهارت های اساسی بر اساس مطالعه ای موردی در یکی از کارخانه های پیشرو در جنوب انگلستان بررسی می شود. قبل از پرداختن به این موضوع، باید به مسایل مفهومی مربوط به مهارت های اساسی اشاره کنیم. در این رابطه می توان به موضوع فراگیر بودن، مختص بودن به سازمان و تخصص ویژه مهارت های اساسی نام برد. مهارت های اساسی همچون کار گروهی، ارتباطات و حل مساله گروهی، مستلزم مجموعه ای از مهارت های شخصی و اجتماعی، تجربه و فهم است. به عنوان مثال، کار گروهی در صورتی موثر است که اعضای گروه آمادگی درک نظرات همدیگر را داشته باشند؛ به نظرات همدیگر گوش دهند؛ و به نظرات همدیگر احترام بگذارند و اعتماد کنند. در واقع ممکن است کار گروهی بر حسب موقعیت کاملاً متفاوت باشد. احتمال دارد که گروه ها از نظر ساختار داخلی به طور متفاوتی سازماندهی شوند به گونه ای که یک رهبر گروه با اعضاء دارای حق تصمیم گیری مساوی باشد. ( کریسی و کلهر، ۱۹۹۹، دوران، استیوارت و کاستیللو، ۱۹۹۹).

در خصوص پاسخ به سوالات محوری کارکرد مهارت های اساسی در سازمان و میزان خاص یا عام بودن آنها دو گروه از تحقیقات قابل ترسیم است و مطالعات مختلفی نیز انجام شده است<sup>۱</sup> (مهر علی زاده، ۱۹۹۹). بر حسب مطالعه موردی زیر، موضوع اساسی

<sup>۱</sup> مطالعه انجام شده توسط مهر علی زاده (۱۳۸۲) گویای آن است که موضوع مهارت های اساسی با وجود اهمیت با مسائل عدیده ای مواجه شده است.



بحث به اهمیت تاریخ و فرهنگ سازمان برای انتقال و به کارگیری مهارتهای اساسی بستگی دارد.

## ۸- مطالعه موردی

مطالعه ای موردی در یک شرکت بزرگ و معروف یارانه ای ماشین سازی انگلیسی انجام گرفت که هم اکنون تحت مالکیت شرکت ماشین سازی BMW آلمان است و به تولید کالاهای واسطه ای می پردازد. تاریخ این شرکت دچار آشفتگی است. در اوایل دهه ۱۹۸۰ این شرکت قدیمی انگلیسی کاملاً ورشکسته شد و به شرکت انگلیسی دیگری فروخته شد که در زمینه دیگری تجربه داشت. در اواخر دهه مذکور به یک شرکت ژاپنی به صورت مشترک واگذار گردید که کالاهای مشابه را تولید می کرد، اما در اوایل ۹۰ توسط شرکت آلمانی BMW خریداری گردید. اخیراً توافق جدیدی مبنی بر تضمین شغل مداوم در مقابل درجه بالایی از انعطاف پذیری بر اساس الگوی تولید ژاپنیها حاصل گردید.

در این مطالعه ماهیت و کاربرد مهارت های اساسی در شرکت در خصوص استخدام، کارآموزی و به کارگیری در سطح عملیاتی بررسی گردید. بر اساس مصاحبه و مشاهده سطح عملیاتی داده ها جمع آوری گردید. مصاحبه ها با مدیر توسعه منابع انسانی در آلمان، مدیر کل شرکت در انگلستان، مدیر امور اجرایی و مدیر امور اداری شرکت، مدیر کارآموزی، معلمان کارآموزی، کارورزان ( کارگران ) کنونی و قبلی انجام گرفت. از طریق مصاحبه با این افراد ما این فرصت را به دست آوردیم تا به بررسی نقش مهارتهای اساسی در شرکت از زوایای مختلف بپردازیم.

مسائل ناشی از تغییرات مکرر مالکیت شرکت در خصوص مهارتهای مداوم یا اساسی توسط مدیر کل و مدیر امور اداری مطرح گردید. این بررسیها نشان داد که به طور نسبتاً واضحی، طی سالهای گذشته تعداد نسبتاً زیادی از افراد شرکت در تماس با شرکت بوده یا به بازدید از شرکتهای ژاپنی پرداخته اند که از نظر مهارتی نتایج خوبی به همراه داشته است. اما مهم تر از همه در این بازدیدها متوجه اهمیت کنترل کیفیت، درک صحیح تری از اصول فنی و تمرکز فراوان بر کارآموزی در فنون خاص و مدیریت فرایند شدیم. مدیر شرکت در سویندن همچنین اظهار داشت که

”ما متوجه شدیم که بین روشهای تولید در ژاپن و روشهای تولید در انگلستان شکافی وجود دارد. ما که دریافتیم که باید در این زمینه و در زمینه کنترل کیفیت، سرمایه گذاری مستمر انجام دهیم. اما به نظر نمی رسید که بازسازی کارآموزی در شرکت ما متأثر از ژاپنیها باشد. ما به این نتیجه رسیدیم که این شکاف عمیق باید ترمیم گردد و راههای بازسازی آن شناخته شود. لذا در زمینه کارآموزی و توسعه مهارتهای مربوط به سرمایه گذاری تلاشهای زیادی به عمل آمد. از این روست که هم اکنون توجه به رشد مهارتهای کارکنان ضرورت یافته است و در عمل به آن پرداخته می شود. آنچه ما از ژاپنیها یاد گرفتیم، آن بود که نیاز داریم کل فرایند را مورد توجه قرار دهیم. کارکنان فرا می گیرند که چه چیزی رخ می دهد، قبل از آن که از آنها خواسته شود که چه کار کنند. ما بر آنیم که به اشاعه یادگیری عمیق پردازیم؛ چرا که در مقایسه با شرکتهای آلمانی ما دریافتیم که کارکنان آنها دارای تجربه و دانش عمیق در رابطه با شکل دهی مواد هستند.“

هنگامی که از او در مورد نحوه توجه به آموزش های عمقی تر و چگونگی هماهنگی با کشورهای اروپایی پرسیده شد، مدیر کل شرکت اظهار داشت که

”اول از همه کارآموزی و روشهای مهارتسازی را از شرکتهای آلمانی وارد نکرده ایم، اما مشوقهایی مانند فقدان نیروی انسانی، عدم توجه به تجارت، ضعف کیفیت محصول، تجربه تخصصی و اهمیت رقابت محصول وجود داشته است. از این رو، ما نیاز داشتیم که به آنها توجه نماییم. ما دارای رهبری برانگیزاننده ای هستیم. ما درخصوص این موارد تفکر و ساختار آن را بررسی می کنیم. ما مواردی از جا به جایی نیروی انسانی در شرکتهای رقیب داشته ایم که دانش خوبی برای ما به همراه داشته است. این جابه جایی بیشتر حول محور فهم و درک مساله از آگاهی و اختلاف و راهکارهای حل آن ها بوده است.“

در رابطه با مهارتهای اساسی مانند کبار گروهی و ارتباطات در کارآموزی مدیر کل شرکت بیان داشت:

” این روزها صحبت از مدیریت کیفیت فراگیر است؛ یعنی اطمینان از این که ما در رابطه با فرایند تفکر به افراد اعتماد کنیم. موضوعی که توسط شرکتهای ژاپنی مطرح شده است. ما نمی خواهیم این را از دست بدهیم زیرا که برای یادگیری اهمیت فوق العاده ای دارد و منجر به درگیر ساختن نیروی کار در شرکت می شود. افراد راجع به فرایند کار آگاه می شوند؛ افراد دیگر را هدایت و رهبری می کنند و از دانش کارکنان به نحو مطلوب بهره برداری می شود این مساله برای ما مهم است و نمی خواهیم آن را از دست بدهیم.“

به طور آشکاری ارتباط و همکاری با شرکتهای ژاپنی و اروپایی تاثیر زیادی بر کارآموزی فرایند انجام کار و مهارتهای اساسی این شرکت داشته است. به هر حال، روشن است که آنها احساس می کردند که اقتباس فنون کارآموزی از دیگر کشورهای اروپایی نامطلوب است. سؤال اساسی آن است که این جریان تاثیر گذاری در عمل چه نتایجی به دنبال داشته است؟

مدیر مرکز کارآموزی شرکت که به مهارتهای اساسی اعتقاد داشت، در خصوص برجستگی مهارتهای اساسی اشاره نمود که

” این مهارتها در دوره کارآموزی ما وجود نداشت. به شما آموزش داده می شد تا شغلی را یاد بگیرید و آن را انجام دهید. بهبود عملکرد یادگیری؟ این دیگر چه چیزی است؟ حل مساله؟ به هر حال، هر کسی آن را انجام می دهد. اینها عملیات کارآموزی رسمی را عرضه می دارند که با گذشته متفاوت است.“

مربیان کارآموزی در مرکز کارآموزی شرکت ماشین سازی روور اظهار داشتند:

” شغلها تغییر یافته اند. اگر به این شرکت نگاه کنید، کارآموزی تنها به مهندسان منحصر نمی شود، ما نمی توانیم کارگران را آموزش ندهیم، در حالی که این در گذشته متداول نبود. ما باید همه را، از جمله کارگران، آموزش دهیم. با این مهارتهای اساسی ما شتاب کارگران را در محیط کار زیادتر می سازیم“ (مربی کارآموزان مهندسی).

همچنین بسیاری از کارورزان اهمیت مهارتهای اساسی را درک کرده بودند:

”چنانچه این شرکت می خواهد رقابتی عمل نماید، به این مهارتها نیاز دارد. من معتقدم که بدون توسعه این مهارتها رقابتی عمل کردن دشوار است“ (کارآموز فنی). ”ما هر روز مهارتهای اساسی را انجام می دهیم، اما اثبات آن بر روی کاغذ سخت است. اگر در شرکت گشت بزنید، مشاهده می کنید که کارگران آنها را به کار می گیرند. از طریق این مصاحبه ما مهارت ارتباطی با شخصی انجام می دهیم که او را نمی شناسیم. کلاً، این شرکت قصد دارد تا کارگران را برای موقعیتهای ناشناخته آماده سازد و به افراد کمک نماید تا همدیگر را درک نمایند و از این رهگذر به منافعی دست یابند“ (کارآموز مهندسی).

به هر حال، همه کارآموزان موافق اهمیت یادگیری مهارتهای اساسی نبودند: ”من واقعا نمی دانم چرا مهارت های اساسی مورد نیاز هستند، و این ایده شرکت است. شرکت تأکید زیادی بر مهارتهای اساسی می کند، اما برای شغل من ضرورتی ندارند“ (کارآموز مهندسی).

یکی از مدیران عملیاتی کارخانه در مورد اهمیت مهارت های اساسی معتقد بود: ”ما واقعا به این مهارتها نیاز داریم؛ زیرا ما دارای گروه هایی هستیم که دارای جلسات مستمر هفتگی یا ماهانه هستند و مسائل خود را به بحث می گذارند به گونه ای که کارگران و مدیران باید این مهارتها را فرا گیرند.“

به هر حال، چنین به نظر می رسد که بین کارآموزان در مورد اهمیت مهارتهای اساسی توافقی وجود دارد. مدیران سطح عملیاتی نیز همین باور را دارند، اما کارآموزان دورههای گذشته عقیده دیگری ابراز نمودند و بسیاری از آنان در مصاحبه در مورد نقش مهارتهای اساسی در تولید تردید داشتند:

”مهارتهای اساسی به اندازه ای که شرکت تأکید می ورزد، عملاً سودمند نمی باشد. محتوای مهارتهای اساسی ارائه شده را می توان در محیط کار با اندک آموزشی به دست آورد. شما می توانید نحوه ارتباط و زمان ارتباط و مخاطب ارتباطی را یاد بگیرید. اما یادگیری رایانه اهمیت دارد. بدون کسب کارآموزی راجع به مهارتهای اساسی می توان کار ارجاعی را انجام داد“ (کارآموز دوره های گذشته).

با توجه به دیدگاههای مطرح شده و مصاحبه های به عمل آمده با افراد مختلف در شرکت ماشین سازی، چنین به نظر می رسد که در رابطه با ماهیت و اهمیت مهارتهای اساسی مسائل متعددی وجود دارند. اولاً، از آن جا که مهارتهای اساسی در کالج آموخته شده اند، ممکن است عدم ارتباط آنها با محیط کار که توسط کارآموزان قبلی شرکت نیز اشاره شد، به واسطه آموزش مجزای آنها از محیط عملی کار باشد. در اینجا پیشنهاد می گردد که مهارتهای اساسی همان گونه که نظریه های یادگیری موقعیتی مطرح ساخته اند، صرفاً در محیط واقعی کار آموخته شوند. ثانیاً، استدلال می شود که برای به کار گیری موفقیت آمیز مهارتهای اساسی یک فرهنگ با ثبات بالایی نیاز است که در آن درک و مفهوم صحیحی از این نوع مهارتها، نحوه توسعه و کاربرد آنها وجود داشته باشد. این مطالعه موردی نشان می دهد که چنین درکی در سطح شرکت وجود ندارد. دلیل این امر احتمالاً به واسطه تغییرات مکرر در مالکیت شرکت بوده است. اگرچه تغییرات مالکیت منجر به فراهم سازی تجربه خوبی از یادگیری گردد، لیکن این تجربه به صورت مناسبی در سطح شرکت توزیع نشده است. این مطالعه موردی با نشان دادن دشواری انتقال و توسعه مهارتهای اساسی در سطح ملی، فرضیه های رقابتی پیرامون جهانی شدن را آشکار می سازد.

به هر حال، این مساله غالباً به عنوان کنشی فرهنگی قلمداد می گردد که با توجه به بحث مطرح شده در اینجا تابع مالکیت و نهایتاً اداره شرکت نیز می باشد. در صورت معتبر بودن این استدلال، مسائل مهمی راجع به این احتمال که سرمایه داری سهامی به عنوان یک نظام مدیریتی در کشورهایی که مزیت رقابتی آنان بر پایه کالاهای واسطه ای و فناوری پیشرفته از طریق نظامهای عملکردی است، ظاهر می گردد. برای مثال، نظام کارآموزی دوگانه به وسیله شرکتهای پیشرفته در آلمان حمایت می شود؛ زیرا شرکت مرسدس بنز ممکن است، در جای دیگری به تولید اتومبیل بپردازد، اما مرسدس نیز همچنان در آلمان طراحی و مهندسی شود.

به طور کلی، پاسخ انگلستان به جهانی شدن، مسائل بی شماری را به همراه داشته است. اولین مسأله مربوط به این فرض است که تقاضا برای نیروی کار ماهر با افزایش استاندارد های آموزش و کارآموزی افزایش می یابد. اما با بررسی وضعیت اشاره شده این فرضیه با تردید مواجه می شود.

## نتیجه گیری

در رابطه با توسعه مهارت، به نظر می رسد که شواهد اندکی راجع به تلفیق نظامهای آموزشی از طریق جهانی شدن یافت می شود. دلایل متعددی برای این مساله وجود دارد. اولاً، هر کشور دارای مقررات خاص خود در خصوص مهارت سازی است و شرکتهای چند ملیتی براساس این مقررات عمل می نمایند. ثانیاً، شرکتهای چند ملیتی هنوز بخش عمده کار تخصصی خود را در کشور اصلی انجام می دهند؛ زیرا غالباً آنها از نظامهای مهارت سازی خود تبعیت می کنند. چنان آلمان و کره در ۱۹۹۷ و ۱۹۹۸ مزیت رقابتی خود را بر آن قرار داده بودند. موقعیت دولت بر حسب تاریخ، فرهنگ و سیاستهای آن و روابط رقابتی با دیگر کشورها عامل مهمی در خصوص تدوین راهبرد های مربوط به کار تخصصی است. این مساله بالاخص در مورد سنگاپور مصداق دارد که در نظر دارد به عنوان قطب توسعه منطقه استراتژی خود را دنبال نماید. نهایتاً، این مقاله به نیروهای سرمایه داری گسترده ای در محیط کار اشاره نموده است که برای نظریه تلفیق جهانی در رابطه با توسعه مهارت کاربردهایی دارد. در جمع بندی کلی می توان اظهار داشت که تاثیر جهانی شدن بر توسعه مهارت آن است که ما در دوره انتقالی سریعی به سر می بریم که پیامدهای آن در هر کدام از مورد های بررسی شده فوق، قابل بحث است.

## فهرست منابع

مهر علی زاده، یداله، "جهانی شدن و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی"، فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره نهم، ۱۳۸۰.

مهر علی زاده، یداله، "مدیریت کیفیت جامع نگر و آموزش و کارآموزی: جنبه های اقتصادی و اجتماعی مهارت های پایه" مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره نوزدهم، شماره دوم، بهار ۱۳۸۲، صص ۱۶۲-۱۵۲.

Amsden, A., *Asia's Next Giant: South Korea and Late Industrialisation*, London: Oxford University Press, 1989.

Ashton, D., Green, F., James, D. and Sungj, *Education and Training for Development: The Political Economy of Skill Formation in East Asian Newly Industrialised Economies*, London Routedge, 1990.

Brown, P. and Lauder, H., *Capitalism and Social Progress: The Future of Society in a Global Economy*, Basingstoke and New York, Palgrave, 2001.

Cressey, P. and Kelleher, M., *Partnership and Investment in Europe: The Role of Social Dialogue in Human Resource Development*, LEONARDO Project, EUR/96/2/107/EA/III.2.a/FPC, Consolidation Report, 1999.

Dore, R. Lazonick, W. and O'Sullivan, M., *Varieties of Capitalism in the Twentieth Century*, Oxford Review of Economic Policy, Vol. 15, No. 4, 1999, pp.102-120.

Dore, R., *Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism: Japan and Germany versus the Anglo-Saxons*, (Oxford, Oxford University Press, 2000).

Doremus, P., Keller, W., Pauly, L and Reich, S., *The Myth of the Global Corporation*, Princeton, Pinceton University Press, 1998.

Durand, J.P., Stewart, P. Castillo, J (eds.), *Teamwork in the Automobile Industry*, Basingstoke, Macmillan, 1999.

Eltis, W. and Fraser, D., *The Contribution of Japanese Industrial Success to Britain and Europe*, Nat. West. Bank Quart Rev., Novemeber, 1992, pp. 2-19.

Goleman, D., *Emotional Intelligence*, London, Bloomsbury, 1996. Gopinathan, S., "Reparing for the Next Rung: Economic Restructuring and Educational Reform in Singapore," *Journal of Education and Work*, Vol. 12, 1999, pp. 295-308.

Green, A., Leney, T. and Wolf, A., *Convergences and Divergences in European Education and Training Systems*, Institute of Education, London University, 1997.

- Johnson, C., *Blowback: The Costs and Consequences of American Empire*, Little Brown, New York, 2000.
- Kobrin, S., *Development After Industrialisation, Poor Countries in an*  
Lauder, H., "Competitiveness and Low Skills Equilibria: A Comparative Analysis," *Journal of Education and Work*, Vol. 12, No.3, 1999, pp. 281-294.
- Mathews. J., "Fashioning a new Korean Model Out of the Crisis, The Rebuilding of the Crisis: the Rebuilding of Institutional Capabilities," *Cambridge Journal of Economic*, No. 22, 1998, pp. 747-759.
- Mehralizadeh, Y, *The Relationship Between Schools and the Demands of Paid Work*, University of Bath, Ph.D. Thesis, 1999.
- Ministry of Education, *Learning to Think, Thinking to Learn, Towards Thinking Schools, Learning Nations*, Ministry of Education, Singapore, 1998.
- Wade, R. and Veneroso, F., "The Asian Crisis: The High Debt Model Versus the Wall St-Treasury-IMF Complex," *New Left Review*, No. 28, March-April, 1998, pp. 3-23.
- Weterson, P., Clegg, C., Boulden, R., Pepper, K., Warr, P. and Wall, T., "The Use and Effectiveness of Modern Manufacturing Practices: A Survey of U.K. Industry," *International Journal of Production Research* No. 37, 1999, pp. 2271-2292.
- Woo, C. and Lee, J.H., *The Efficiency of Korean Education: Myth and Mission*, Korea Development Institute, Working, Paper, No. 9906, Apr 1999, Seoul.
- Woo, C., "Human Capital and the Economic Development of Korea, New Challenges and New Vision," *Korea Development Institute, Working, Paper No, 980, Feb., 1998, Seoul.*



## **Globalization, Multinationals, Labour Market, Education and Diffusion of Training**

Yadollah Mehralizadeh and Hugh Lauder (Ph.D.)\*

### **Abstract:**

Today globalization and its impact over the development-planning, labour market and training and educational system are debated around the world. One of the major claims made for the current development of the global economy in relation to the production of goods and services is that multinational companies are a conduit for the transfer of technology and skills. In this paper we first look at the different types of ET and labour market systems in Germany, Korea, Singapore and Britain. This also involves looking at skill transfer and development policies of multinational companies. Then, we report on the impact of multinationals and the impact of multinational ownership on "key" skills training and application in one major British subsidiary of a foreign multinational companies. It can be argued that key skills or core skills, those relating to teamwork, communication, problem solving and the use of it, which are required for high-performance workplaces provide a Litmus test of the convergence thesis.

**Keywords:** globalization, multi-national companies, labour market, education and training system, key and transferable skills.

---

\* Assistant professor of educational planning, Shaid Chamran University, Iran and professor of education economics, Bath University, England, respectively.



پښتونستان د علومو او انساني مطالعاتو د مرستی  
پرتال جامع علومو انساني