

بررسی کارکرد مراکز کارایی دولتی در کشورهای انگلیسی زبان آفریقایی*

«پیشنهادهایی برای سازماندهی مجدد»

گریگور شولتز و برینا کلمر
ترجمه نادر پژمان

(فوق لیسانس اقتصاد، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان تهران)

کارایی دولتی کمتر درک شده و فقط به ارائه خدمات کارایی اکتفا شده است. بنا به بسیاری از دلایل این کارکرد، نتایج رضایتمندی را در بر نداشته و فقط ناتوانی ارائه خدمات مربوطه و ناکارایی را منعکس کرده است. به عبارتی خدمات اشتغال در دستگاه حکومتی در دستگاه کم اهمیت تلقی شده‌اند. این کم توجهی به این نوع خدمات بودجه را تحت تأثیر قرار داده و در بعضی موارد به علت محدودیت‌های پیش آمده، خدمات در حداقل استاندارد مانده است. به طور مثال، این کشورها دریافته‌اند که تعدیل اقتصادیشان امکان دارد در بلند مدت با کمبود شدید مهارتی محدود شود. با وجود این، مراکز کارایی دولتی در ارائه کاندیداهایی برای احراز پست‌های نیازمند مهارت بالا ناتوان بوده و برای بهبود شایستگی جویندگان کار، اطلاعات و فرصت‌های کارآموزی فراهم نکرده‌اند.

مراکز کارایی دولتی در کشورهای انگلیسی زبان آفریقایی، اغلب نسبت به تغییرات اساسی بازار کار همانند اهمیت رشد اشتغال در بخش غیر رسمی با انعطاف واکنش نشان نمی‌دهند. بنابراین، حجم عظیمی از عرضه نیروی کار ثبت نشده و خدمتی به آن‌ها ارائه نمی‌شود، در نتیجه تقاضای بازار در این بخش جواب داده نشده است. ارتباط با بخش خصوصی رسمی به علت نبود سابقه همکاری موفقیت‌آمیز و اعتماد در توانایی خدمات عمومی در توسعه، بدتر شده است.

ساختار

این نوشتار بر کارکردهای اساسی خدمات اشتغال، بیان شده در ماده (۶) کنوانسیون (Nr.88(1948)) سازمان بین‌المللی کار در مورد سازمان خدمات اشتغال تأکید دارد:

- کارایی
 - راهنمایی و اطلاعات شغلی
 - اطلاعات بازار کار
- مقاله شش قسمت دارد و با مقدمه شروع می‌شود. قسمت دوم، به طور خلاصه مشکلات مراکز کارایی دولتی در کشورهای انگلیسی زبان آفریقایی را توصیف و تجزیه و تحلیل کرده است. قسمت سوم، امکانات جهت دهی مجدد و نوسازی مراکز کارایی دولتی را با توجه به کارکردهای ویژه به بحث می‌گذارد. قسمت چهارم، به جزئیات کارکرد کارایی پرداخته و قسمت پنجم راهنمایی و اطلاعات شغلی و قسمت

مراکز کارایی به عنوان یک نهاد مشاوره‌ای در بازار کار نقش مهمی در تنظیم این بازار و اطلاع‌رسانی به هنگام دارد. این مقاله، نقش چنین مراکزی در کارایی را در کشورهای آفریقایی انگلیسی زبان بررسی می‌کند و بر مشکلات سازمانی و نهادی موجود در آن‌ها متمرکز می‌شود.

۱- پیشینه

مراکز کارایی دولتی می‌توانند نقش حیاتی در بازار کار ایفا کنند. مراکز کارایی دولتی به عنوان تهیه‌کننده مجموعه منظم اطلاعات جدید و به هنگام جامع بازار کار می‌توانند نقطه مرکزی شکل‌دهنده سیاست‌ها و برنامه‌های بازار کار باشند. با ارائه خدمات، انتشار اطلاعات شغلی، مؤسسات کارآموزی و فرصت‌های خود اشتغالی می‌توانند حجم وسیعی از جویندگان کار را جذب کنند. دیگر مؤسسات دولتی نیز می‌توانند از این گونه اطلاعات فواید بسیاری ببرند. ارتباط نزدیک با کارفرمایان و اتحادیه صنفی نه فقط تعداد شغل‌های خالی گزارش شده را افزایش می‌دهد، بلکه مراکز کارایی دولتی را به شریک مهمی در برنامه‌ریزی و توسعه پرسنلی کارفرمایان تبدیل می‌کند. از طریق ایجاد ارتباطی قوی میان این مراکز و بخش خصوصی، هر دو طرف منتفع می‌شوند. راهنمایی شغلی و فعالیت‌های مشاوره‌ای فردی تصویر مراکز کارایی دولتی را کامل می‌کند. متأسفانه، وضع مذکور در کشورهای انگلیسی زبان آفریقایی کمیاب است. تعداد کمی از این کشورها خدماتی مناسب ارائه کرده‌اند؛ خدمات آن‌ها فقط مورد استقبال مؤسسات دولتی و عمومی قرار گرفته است. موانع طرح و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های بازار کار در زمینه تسهیل اصلاحات بازار عبارت‌اند از ظرفیت ناکافی مراکز کارایی دولتی و زیر بناهای اداری و سازمانی ضعیف.

به علت اجرا کردن برنامه‌های تعدیل ساختاری و یا شروع اصلاح سیاست‌های نهادی که در جهت حرکت به سمت شفافیت بازار و آزاد سازی اقتصادی است، در کلیه کشورهای انگلیسی زبان آفریقایی توجه به این مراکز مساله‌ای حیاتی خواهد بود. افزایش اتفاق نظر و موفقیت این برنامه‌ها بسته به توجه آن‌ها نسبت به هزینه‌های اجتماعی و دست‌نیافتن به نتایج ضمنی اشتغال متناسب با ظرفیت سازمانی وزارتخانه‌های مربوطه، است.

با وجود مشکل بیکاری حاد در همه کشورهای منطقه، نقش مراکز

انگلیسی زبان آفریقایی موضوع پیچیده‌ای است که شامل بخش دولتی و خصوصی می‌شود. این مراکز از یک سو با حمایت کم در درون دولت مواجه‌اند و از سوی دیگر در برداشتن قدم‌های توسعه‌ای در بخش خصوصی ناتوان هستند و بیشتر در تعدادی از کشورها از بین رفته‌اند.

مجموعه اهداف

این نوشتار، متصدیان اشتغال و تصمیم‌گیران دولتی و بخش خصوصی را هدایت می‌کند. برای نیل به مجموعه اهداف، به همراه تجزیه و تحلیل مشکل، پیشنهاد‌های عملی برای جهت‌دهی مجدد خدمات اشتغال آمده است. از آنجا که راهنمایی فنی خالص فقط برای پرسنل اجرایی در خدمات اشتغال قابل استفاده است، و تحلیل نیز فقط مورد علاقه سطوح بالای کارشناسان است، ترکیب هر دو تلاشی در جهت درک عمومی مشکلات و نقش‌های بالقوه مراکز کاریابی دولتی است.

قسمت سوم، مشکلات مراکز کاریابی دولتی را تحلیل کرده، علل آن و تاثیرات موقعیت‌های سخت‌شان را نشان می‌دهد. مطالعه این فصل برای تصمیم‌گیران در وزارتخانه‌های مربوطه و بخش خصوصی، اطلاعات جدیدی دارد و در آشنایی آن‌ها، با پیچیدگی وضع، مؤثر است. قسمت فنی نوشتار متصدیان اشتغال را در کار روزانه شان یاری می‌دهد. همچنین، ایده‌هایی برای وسعت دامنه فعالیت‌ها از طریق نمایش کارکردهای بسیار متفاوت، که خدمات اشتغال حتی در یک سطح پایه‌ای می‌توانند بکار گیرند، فراهم می‌آورد.

۲- مراکز کاریابی دولتی تحت فشار

تجزیه و تحلیل مشکلات مراکز کاریابی دولتی در کشورهای

نمودار (۱)

کم توجهی دولت
به مراکز کاریابی دولتی /
عدم درک درست از نقششان

مراکز کاریابی دولتی

عملکرد ضعیف
نرخ‌های پایین انطباق

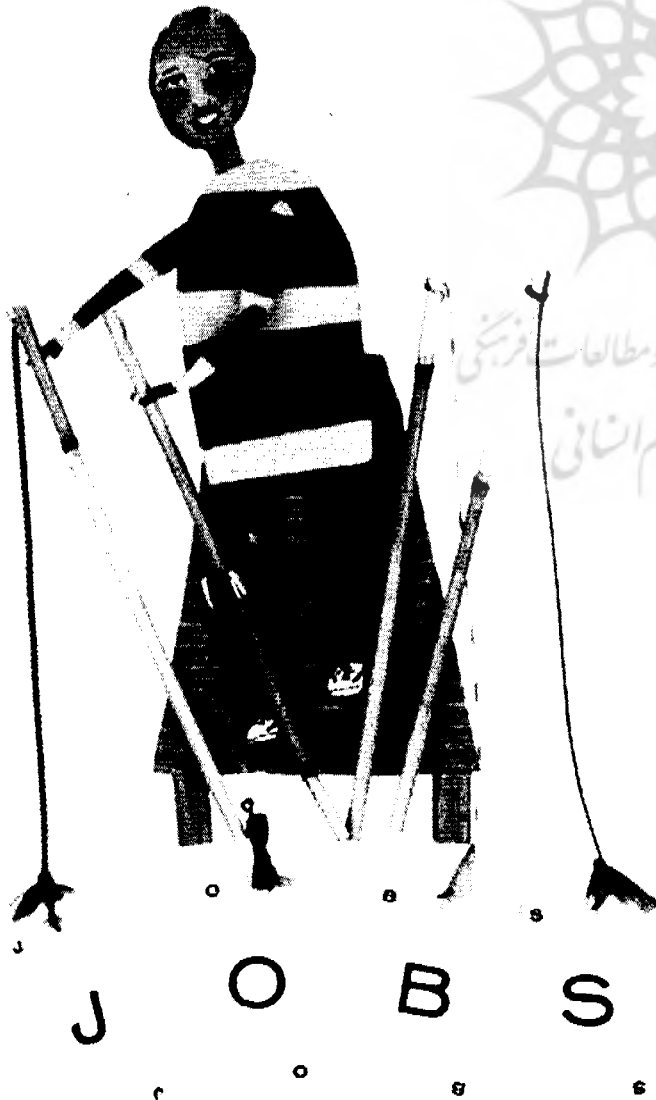
قطع بودجه
تعدیلات و اخراجها

نوآوری، منابع،
نبود حمایت برای واکنش‌های منعطف
برای توسعه بازار کار

بخش خصوصی غیر رسمی
فرصت‌های اشتغال
بالقوه قابل کشف
توسط PES

بخش خصوصی رسمی
روبرو شدن PES با تغییرات
تقاضای نیروی کار با
ملاحظه مهارت‌ها و بخشها

اتحادیه‌های صنفی



مراکز کاریابی دولتی «درونی» عمل قطع و کاهش بودجه

بدتر شدن کیفیت خدمات عمومی و اثر آن بر اقتصاد، اصلاح خدمات مدنی را به موضوع اضطراری دولت بدل کرده است. با وجود این، در بیشتر موارد قطع بودجه جدی منجر به اخراج افراد زیادی شده است. مراکز کاریابی دولتی، با توجه به این نکته که قبلاً با منابع کم کار کرده و با تعدیل پرسنل روبه‌رو بوده، سخت‌ترین ضربه را متحمل شده‌اند. ادامه کاهش بودجه مستقیماً بر منابع اساسی و به طور غیرمستقیم بر وجدان کاری کارشناسان تأثیرات مخرب داشته است.

ایفای نقش ضعیف خدمات اشتغال

در بسیاری از کشورهای انگلیسی زبان آفریقایی، مراکز کاریابی دولتی در شرایط بدی عمل می‌کنند. آن‌ها به طور جدی فاقد کارمند کافی و تجهیزات لازم هستند. امکانات ارتباطی و حمل و نقل ضعیف، و غالباً غیرقابل بهره‌برداری است. با این شرایط و ملاحظات، جای تعجب نیست که به طور کلی عملکرد کاریابی ضعیف باشد. با کمال تأسف، پرسنل در بسیاری از خدمات خوب آموزش دیده‌اند ولی فاقد ابزار لازم برای انجام کار هستند.

در سطوح متفاوت عوامل مؤثر بسیاری می‌توان یافت که موجب پایین آمدن میزان‌های انطباق مراکز کاریابی دولتی، شده‌اند. عامل اصلی، وضع کلی اقتصاد در بیشتر کشورها است. بسته به وضع بد اقتصادی و فرآیند نبود اطلاعات که در ابتدا به تعدیل بالای نیرو می‌انجامد، شغل‌های پر نشده بسیار کمی قابل دسترسی هستند. این موقعیت روز به روز با رشد عرضه نیروی کار، افزایش قابل ملاحظه دانشگاهیان، فارغ‌التحصیلان مدارس و دانشکده‌ها و اخراجیان بدتر می‌شود. تعداد کمی از شغل‌های اطلاع داده شده مراکز کاریابی دولتی اجباری و یا تحمیلی نیستند. تجارب عملی نشان می‌دهد که نظام‌های اجباری توانایی جذب شغل‌های خالی برای مراکز کاریابی دولتی و ارائه خدمت کارا، شایسته و مورد نیاز کارفرما را ندارند.

در سطح خرد، دلایل بیشتری برای کارکرد ضعیف مراکز کاریابی دولتی می‌توان یافت. متصدیان اشتغال در غالب سازمان‌های احداثی همزمان وظایف بازرسی کار، روابط کار و دیگر جنبه‌های اداره کار را انجام می‌دهند. ارتباطاتی که از طریق بازرسی و روابط کار ایجاد می‌شود به دلایل گوناگون برای زمینه‌یابی شغل‌ها و ارائه فرم‌های درخواست به کارفرمایان سودمند نیست. به دلیل نقش بازرسان کار و متصدیان روابط صنعتی در مشاجرات، به ندرت شرکای کارفرما به نظر می‌رسند و این نقش‌ها در شرایط و موقعیت کاملاً متضادی قرار دارند. این موقعیت به سادگی متصدیان را در اولویت‌های شایستگی، ظرفیت کاری و نتایج طبیعی تحت فشار قرار می‌دهد. در صورت تأکید صرف متصدیان بر خدمات اشتغال، ثبت نام جویندگان کار بیشتر و قتلشان را می‌گیرد. با توجه به نبود امکانات اساسی ارتباطی و حمل و نقل، جزو فعالیت‌های روزانه بودن یا نبودن زمینه‌یابی شغلی، به ابتکار فردی متصدی اشتغال بستگی دارد.

مراکز کاریابی دولتی و بخش خصوصی

با ارتباط منظم و مداوم با کارفرما، مراکز کاریابی دولتی می‌توانند

تغییرات تقاضای نیروی کار را در زمینه نیازهای عمومی و به خصوص فردی مشتریان دنبال کنند. در کشورهایی که تحت فشار برنامه‌های تعدیل هستند، تعداد سرمایه‌های انسانی و مهارت و کارایی آن‌ها نیز تحت تأثیر قرار گرفته است. شایستگی‌های جدید یا تغییر آن در بلند مدت نیازمند موارد زیر است:

- استانداردهای آموزش عالی؛
- مهارت‌های لازم در کارآموزی شغلی سطوح بالا؛
- انعطاف فرصت‌های شغلی؛
- تحرکات جغرافیایی.

برخلاف روند کنونی، خدمات اشتغالی لازم است که کارا، جهت دهنده فعال مشتریان و کاردان باشد. مراکز کاریابی دولتی در این کشورها اغلب پاسخگوی کارگران ساده هستند و در پر کردن شغل‌های خالی نیازمند مهارت‌ها و شایستگی‌های بالا، ناتوان بوده‌اند. خدمات اشتغال در توسعه تقاضای نیروی کار، ناتوان بوده و آنچه در طرف عرضه نیروی کار فراهم آورده‌اند جوابگوی بخش خصوصی در حال نوسازی نیست.

محدودیت دیگر کاریابی بهینه، گسستگی خدمات اشتغال به روش عملیات قبلی از سریعترین بخش در حال رشد اقتصاد، یعنی بخش غیررسمی، است. اشتغال بخش غیررسمی در حال رشد، تدبیر ضعیف مؤسسات عمومی و روند کاهش، تأثیرشان را بر پیشرفت‌های بازار کار محلی منعکس می‌کنند. این مساله برای مراکز کاریابی دولتی، اشارات ضمنی گسترده‌ای دارد. ارتباط با کارفرمایان در این بخش برقرار نشده، در نتیجه از فرصت‌های شغلی بالقوه چشم‌پوشی شده است. برای جویندگان کار در بخش غیررسمی، به سختی مراکز کاریابی دولتی قابل دسترسی است و خدماتشان چندان جذاب نیست.

بازشناسی عمومی روابط مابین بخش رسمی مراکز کاریابی دولتی نیز بدتر شده و گسستگی مراکز کاریابی دولتی از بخش غیررسمی نه فقط در سطح سرمایه‌گذاران بلکه حتی در سطح اتحادیه‌های صنفی‌شان نیز بوده است. از یک طرف مراکز کاریابی دولتی خدمات مربوط به اتحادیه‌های صنفی را در بیشتر کشورها ارائه نمی‌دهند و از طرف دیگر، اغلب اتحادیه‌ها اعتماد زیادی به توانایی خدمات عمومی به عنوان مؤسسات مدرن و جهت دهنده مشتریان در جهت پر کردن حرفه‌های مهم برای حمایت از فعالیت‌ها ندارند. مراکز کاریابی دولتی به ناچار باید ثابت کنند که تا حد شریک جالبی می‌توانند پیشرفت کرده و توسعه یابند.

با توجه به دلایل عملکرد ضعیف مراکز کاریابی دولتی باید گفت که این مراکز در دور باطلی افتاده‌اند. عملکرد ضعیف به ارائه تصویر بد و توجیه قطع بودجه بیشتر کمک کرده است. کاهش منابع، آثار منفی بر وجدان کاری و انگیزه شخصی دارد. نکته حائز اهمیت این است که مراکز کاریابی دولتی از واکنش به روش منعطف توسعه بازار کار و هدایت خودشان برای خروج از دور باطل ناتوانند.

۳. پیشنهادهایی برای سازماندهی دوباره مراکز کاریابی دولتی

با توجه به تحلیل مشکلات، جهت دهی مجدد مراکز کاریابی دولتی هدفی دشوار است. اگر پیشنهادها بر اساس پیش شرط‌های دور از دسترس باشند، احتمال غیر واقعی بودن آن‌ها زیاد است. بدون ارائه سناریوها و مفاهیم معرفی شده، وضع کنونی بهبود نخواهد یافت. بیشتر ادارات عمومی به طریقی مؤسسه خدماتی هستند و دامنه خاصی از خدمات را به

مردم و یا به دولت ارائه می‌دهند. در این حالت ادارات خدمات را به عنوان محصول کارخانه‌ای و یا خط تولید ارائه می‌دهند. به منظور تولید خدمت آماده شده (محصول)، سطح معینی از منابع لازم است. منابع انسانی اساس هر تعهدی است. برای هر پستی شایستگی و سطح تجارب معینی لازم است و برای عملیات کلی، حداقلی از پرسنل باید در محل باشند. در این باره کوتاهی‌های فراوانی می‌توان دید. برای مثال هیچ کس نباید زنجیره عمل لازم هر محصول را به تنهایی انجام دهد مگر اینکه مراحل کاملاً خودکار (اتوماتیک) شده باشند. با این حال، وجود مراکز کارایی دولتی با یک پرسنل در کشورهای انگلیسی زبان آفریقایی امری عادی است. این فرد نیز معمولاً وسایل و امکانات بسیار کمی برای انجام کار اثربخش در اختیار دارد.

پیشنهاد‌های زیر برای سازماندهی مجدد و کارکرد کامل این مراکز ارائه شده‌اند. این پیشنهادها، توصیف موقعیت کنونی و ایجاد موقعیت ایده‌آل نبوده بلکه توصیف مرحله پیشرفت سازمانی مراکز کارایی دولتی برای رسیدن به سطحی از کارکرد کامل خدمات اشتغال مدرن هستند. با توجه به منابع قابل دسترس در هر کشور، نقطه شروع توسعه این مراکز، متفاوت است. امکان دارد که بعضی از کشورها این پیشنهادها را به علت عدم دستیابی به منابع لازم، مورد توجه قرار ندهند، در صورتی که برای بعضی دیگر از کشورها بسیار حیاتی باشد. با توجه به این مساله، بر اساس تجارب بر گرفته از انجام پروژه خدمات اشتغال و کمیته‌های حقیقت یاب، این پیشنهادها در بیشتر کشورهای انگلیسی زبان آفریقایی قابل اجرا هستند. پیش شرط اساسی منابع نیست، بلکه بیشتر تمایل سیاسی، یعنی اولویت دادن به اهداف نیروی کار و دانش و آگاهی از نقش مراکز کارایی دولتی است.

به علت تغییر مراحل لازم برای توسعه مراکز کارایی دولتی از یک کشور به کشور دیگر، موارد بحث آن‌ها متفاوت خواهد بود. در مرحله شروع دو سناریو برای کشورهای انگلیسی زبان آفریقا، وجود دارد.

اولین سناریو: امکان دارد که کشوری دارای شبکه گسترده مراکز کارایی دولتی باشد؛ ادارات مرکزی، دفاتر پایتخت و مراکز منطقه‌ای پرسنل نسبتاً کافی در اختیار داشته باشند. در صورتی که دیگر دفاتر به طور متوسط یک یا دو متصدی متخصص دارند و با کمبود نیرو مواجه هستند و فقط می‌توانند خدمات اساسی ارائه دهند. در بعضی از کشورها، عدم تمرکزگرایی خدمات با نبود سیاست و کنترل عمومی همراه است؛ بنابراین در اجرای تغییرات سازمانی مانع ایجاد می‌شود.

سناریو دوم: کشورهایی که دارای منابع بسیار اندک برای مراکز کارایی دولتی هستند، اساساً متخصصین اندکی در امر ثبت نام اشتغال دارند و همزمان به دیگر وظایف شبیه بازرسی و داوری می‌پردازند. حتی امکانات اساسی در دفاتر وجود ندارد.

در مورد نخست، سازماندهی مجدد در ابتدای امر به احتمال کاهش تعداد کل پرسنل را به منظور بهینه کردن پرسنل و انجام کارکردهای اصلی به همراه دارد. در حالت دوم، برای شروع توسعه، تأسیس یک مرکز نمونه، با تعاریف شغلی مناسب و منابع اضافی برای حمل و نقل و امکانات ارتباطی اصل خواهد بود.

موضوعات اصلی و پیشنهادها به طور خلاصه بر ایجاد سرمایه گذاری و سازماندهی مالی مراکز تأکید دارند.

«مرکز اطلاعات اشتغال» عنوان جدیدی نیست بلکه مراکز

کاریابی دولتی با تکیه بیشتر بر کارکرد اطلاعاتی شان توصیف می‌شوند. آن‌ها در جهت عکس روند کنونی که صرفاً کاهش مراکز ثبت بیکاران است تلاش می‌کنند. بهبود خدمات اطلاعاتی در انجام راهنمایی و مشاوره، انجام اطلاعات بازار کار و راهبرد پیشرفت کلی مراکز می‌تواند تأثیرات قابل ملاحظه‌ای به دنبال داشته باشد. جویندگان کار با ارائه راهنمایی لازم شغلی و فرصت‌های کارآموزی بیشتر روبه‌رو می‌شوند. خدمات اشتغال می‌تواند توانایی‌شان در آن ناحیه و محصولات تولیدی مورد علاقه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و دیگر مؤسسات دخیل در بازار کار را ارائه دهد. به منظور اطمینان از حمایت سیاسی لازم و در نهایت بودجه اضافی، خدمات اشتغال می‌تواند با تأکید بر این نکات مهم، تصویر درستی از خود، نه فقط برای سازمان‌های دیگر بلکه در دورن نظام اداری نیز، ارائه دهد.

پیش شرط‌ها: پیش شرط‌های معینی باید فراهم شود. قبل از همه، ارائه نوآوری و خلاقیت توسط خدمات اشتغال که وابستگی زیادی به تعهد متصدیان اشتغال به یادگیری و انعطاف دارد، باید وجود داشته باشد. دومین نکته مهم، تمایل سیاسی دولت برای انجام این تجربه و اعتماد به آثار مثبت خدمات اشتغال بر کارکرد بازار کار است. پیش شرط دیگر، نیازمندی بیشتر کشورهای انگلیسی زبان به منابع اضافی به منظور توانایی و حتی دریافت حداقل نیازهای خدمات اشتغال است.

سرمایه گذاری: مراکز کارایی دولتی مدرن و کارآمد، بدون هزینه قابل دسترسی نیست. سرمایه از طریق مالیات‌ها، طرح بیمه و یا برای مثال مالیات بر دستمزدها باید تأمین شود. خدمات اشتغال می‌تواند سرمایه اضافی را بدست آورد، اما باید ایده‌های غیرمعمول را توسعه دهند. این ایده‌ها می‌تواند شامل عوارض اسمی برای بعضی خدمات یا الحاق مراکز سودآور با خدمات اضافی، غیر از کارکرد اصلی باشند.

حداقل نیازها: برای ایجاد یک مرکز خدمات اشتغال مؤثر، باید حداقل سه متخصص و سه کارمند منشی، کارکردهای اصلی کارایی، راهنمایی و اطلاعات شغلی و اطلاعات بازار کار هر مرکز را به انجام برسانند. در حالت ایده‌آل، چنین مرکزی حداقل در هر منطقه اصلی و شهر بزرگ باید تأسیس شود. افزایش متصدیان با صلاحیت در زمینه صنایع ویژه در مراحل بعد امکان دارد. انعطاف فقط با تعداد زیاد پرسنل بدست خواهد آمد.

توسعه مراکز: خدمات اشتغال باید ایده جهت دهی مجددشان را درون دولت و برای کارفرمایان و کارگران ترویج دهند. آن‌ها باید همه تصمیم‌گیران را با ضرورت و نتایج ممکن مراکز اطلاعات جدید آشنا کنند. فعالیت‌های ترویجی محدود به دوره شروع نیست بلکه باید دائمی باشد.

حمایت شرکای اجتماعی: خدمات اشتغال باید محصولات شان را برای جلب نظر سازمان‌های کارگری و کارفرمایی ارائه دهند. اطلاعات آماری بر پایه قاعده منظم و با تأکید بر تلاش‌های کارایی، نمونه‌هایی از محصولات جالب خواهند بود که ارتباط سودمند متقابل و دخیل در بدنه تصمیم‌گیری مرکز اطلاعات، حمایت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را از این مراکز و همکاری تنگاتنگ شان را ممکن می‌کند.

محصولات: محصولات مورد انتظار:

- خدمات اطلاعاتی بهبود یافته؛
- انعطاف بیشتر در پاسخگویی به نیازها و مشکلات محلی؛

- پاسخگویی بیشتر مرکز در چارچوب ارائه شده؛
- افزایش انگیزه تولید، محصول قابل اندازه گیری و بر حسب زمان؛
- فرآینمی سه جانبه و سرپرستی ناظران بیرونی؛
- علاقه بالای شرکای اجتماعی در موفقیت متکی به تعهدات مالی.

ایجاد مراکز اطلاعات اشتغال

در ایجاد مراکز اطلاعات اشتغال، تصمیم گیری در زمینه پرسنل و کارکردها از کشوری به کشوری دیگر متفاوت خواهد بود. پیشنهادها، ایجاد مرکزی با سه وظیفه اصلی خدمات اشتغال یعنی کاریابی، راهنمایی و اطلاعات شغلی و اطلاعات بازار کار در دستور کار دارند. در ابتدای امر، پنج تا شش پرسنل، با امکانات ارتباطی و حمل و نقل پایه‌ای، در این مرکز کار خواهند کرد. به منظور حفظ منابع کمیاب، هر تغییری در سازمان مراکز کاریابی دولتی باید با توجه به منابع موجود و برگرفته از توان‌های کنونی باشد. قبل از افزایش منابع باید اثر مثبت هر تغییر اثبات شود.

تعیین حداقل کارکنان مورد نیاز در کشورهای متفاوت، آسان نیست. در کشورهایی که متصدی اشتغال فراوان دارند، به احتمال جابه جایی پرسنل به مراکز اطلاعات جدید بهتر است. تأکید متصدیان اشتغال بر خدمات اشتغال و دوری از دیگر اهداف اداره کار، از پیشنهادهاى اصلاحی اصلی خواهد بود. ساختار کنونی به مراکز اطلاعات اشتغال خالص، سازماندهی مجدد می‌شوند. این مراکز سه کارکرد اصلی را به منظور بهره‌گیری از تجارب لازم در همه فعالیت‌ها اجرا می‌کنند. تعداد مراکز، بستگی به تعداد پرسنل در دسترس دارد که در ابتدا نسبتاً کم خواهد بود. در مرحله بعدی، دفاتر اضافی با پوشش دهی قسمتی از فعالیت‌های منطبق

با نیازهای محلی احداث می‌شوند. برای کارکردهای اصلی از روش بین وزارتخانه‌ای نیز می‌توان استفاده کرد. برای اطلاعات شغلی، پرسنل وزارت آموزش می‌توانند پرسنل تکمیلی این مراکز باشند.

در حقیقت بسیاری از کشورهای منطقه برای تاسیس شبکه مراکز اطلاعاتی، در ابتدا پرسنل کافی ندارند. تحت این شرایط حداکثر پنج تا شش نفر برای هر مرکز حداکثر مورد نیاز خواهد بود. با فرض لزوم ارائه خدمات کیفی و تولید محصول قابل اندازه گیری، در ابتدا، منابع باید برای ایجاد یک مرکز متمرکز شوند. این کار فرصت نمایش کارایی و افزایش تمایل مورد نیاز برای درک و توجیه تخصیص منابع اضافی و بسط تدریجی شبکه را فراهم می‌آورد.

در هر شرایطی، جدایی مراکز اطلاعات اشتغال از دیگر فعالیت‌های اداره کار همچون روابط کار و بازرسی، مفید خواهد بود. به ندرت کارفرمایان بازرسان کارگری را به عنوان شریک هم‌پای می‌پذیرند. متصدیان روابط کار با توجه به مشاجرات، وظیفه‌ای کاملاً جداگانه دارند. البته زمینه همکاری وجود دارد، اما این کار باید آگاهانه صورت گیرد.

اهداف اصلی خدمات اشتغال بر سازمان این دفاتر تأثیر گذار خواهد بود. بنا بر ماده (۶) مقاله نامه ((Nr.88(1948)) سازمان بین‌المللی کار، سازمان‌های خدمات اشتغال سه هدف مهم دارند:

- کاریابی؛
- راهنمایی و اطلاعات شغلی؛
- اطلاعات بازار کار.

بسته به ظرفیت منابع مالی، مراکز اطلاعات اشتغال می‌توانند کارکردهای اضافی زیر را به صلاح دید خود انجام دهند:

- کارآموزی شغلی؛
- مداخله در بازار کار؛
- توزیع مزایای بیکاری.

این مراکز، باید خدمات بخصوصی را برای پاسخگویی به نیازهای متفاوت و انتظارات مشتریان ساده و با آموزش بالا ارائه دهند. استانداردها و نیازهای محلی به جای روش صرف آکادمیک، باید نقش هدایتی در شکل‌گیری ویژه هر مرکز داشته باشند. تعداد پرسنل مورد نیاز برای ارائه سه کارکرد اساسی یک مرکز کاریابی دولتی مدرن، حداقل سه متخصص و سه منشی خواهد بود. توزیع به این صورت است:

عملکرد کاریابی: نیازمند کارمندان متخصص است. با توجه به منابع در دسترس برای شروع، با یک متخصص که تا حد ممکن با انواع کارفرمایان بخش غیررسمی در ارتباط مداوم است، می‌توان این عملکرد را پوشش داد. این متخصص به وسیله نقلیه شخصی، تلفن و در صورت امکان به دستگیری برای ثبت نام جویندگان کار و شغل‌های خالی نیاز دارد.

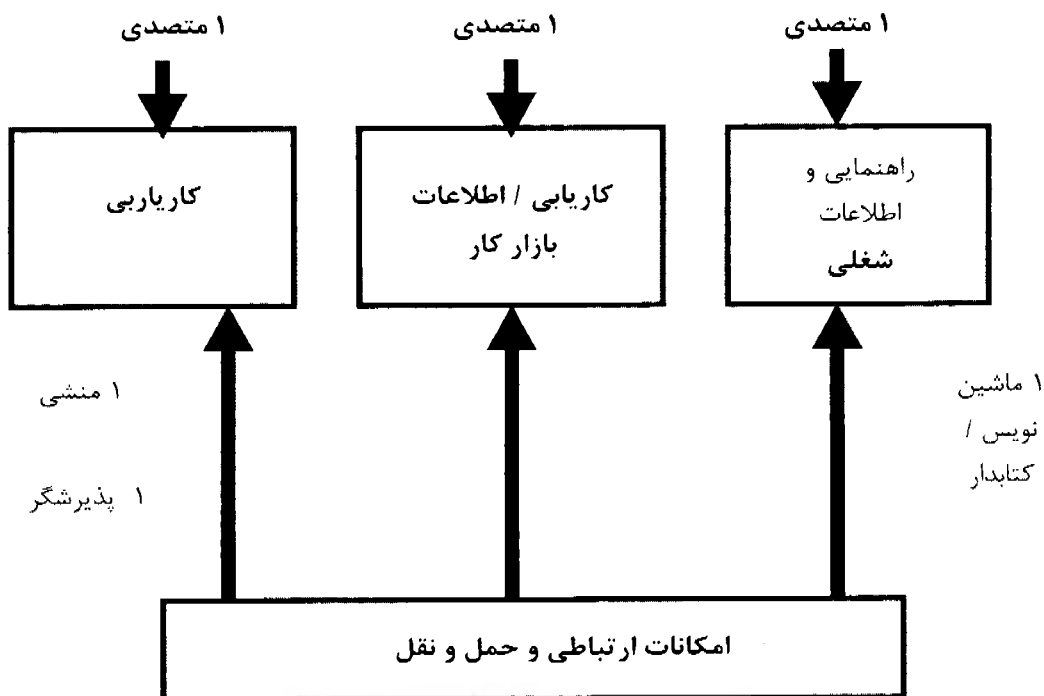
راهنمایی و اطلاعات شغلی: در بردارنده رسیدگی فردی به مشتریان و سطح شایستگی شان است. ترجیحاً یک شخص با آموزش روانشناسی باید این کار را انجام دهد. این شخص باید تجارب گوناگونی برای برخورد با مشتریان با زمینه‌های متفاوت داشته باشد. برای این متصدی، امکانات ارتباطی و انتقالی به منظور برقراری ارتباط و به عهده‌گیری فعالیت‌های بیرون دفتر لازم است.

کارکرد اطلاعات بازار کار: این کارکرد به یک فرد آماری نیازمند است که برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز باید با دیگر مؤسسات عمومی



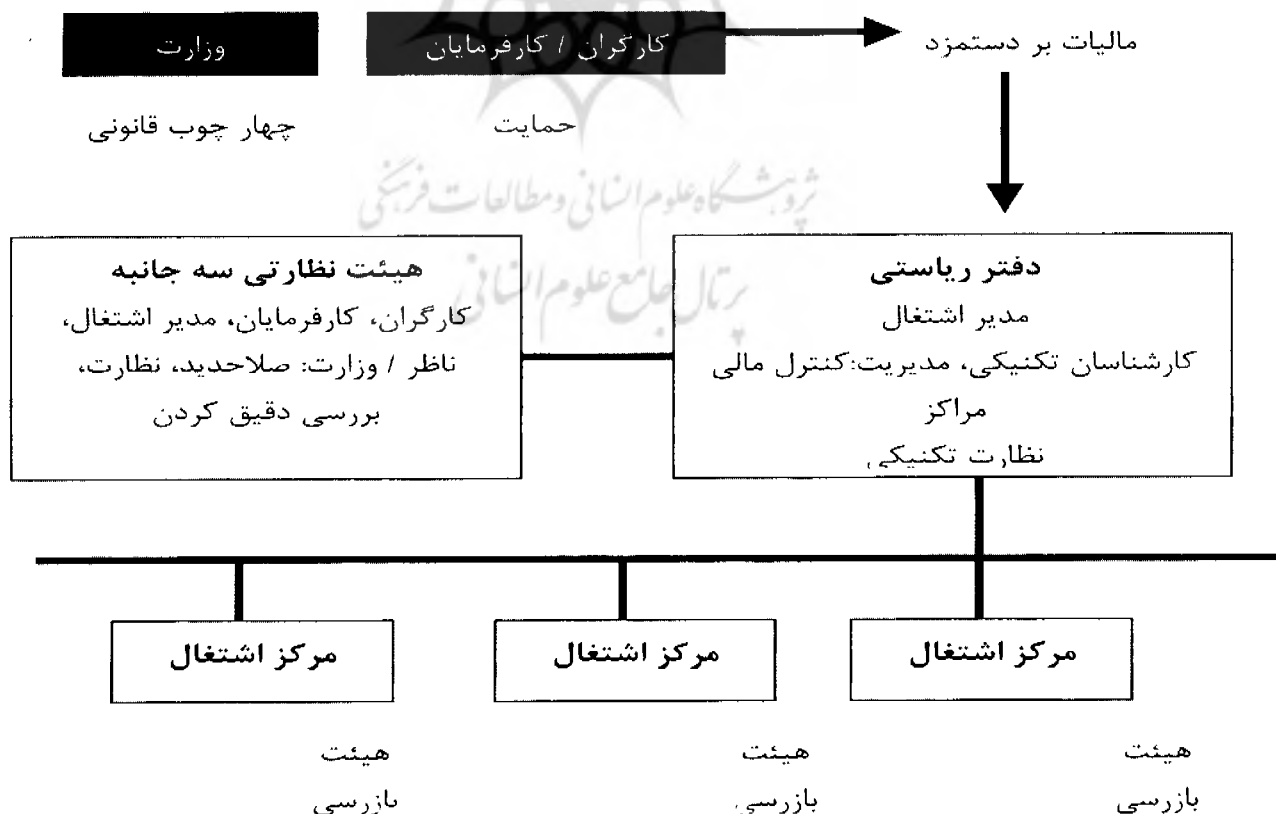
نمودار (۲)

حداقل احتیاجات مراکز اطلاعات اشتغال



نمودار (۳)

سازمان مالی: یک طرح پیشنهادی



در ارتباط مستمر باشد. به طور ایده آل این فرد نیز باید در امکانات ارتباطی و انتقالی سهمیم بوده و حداقل در ۵۰ درصد فعالیت های کارایی، متصدی کارایی را کمک کند.

بنابراین تا این مرحله دفتر شامل سه نفر متخصص و یک منشی است، دو نفر دیگر نیز به عنوان ماشین نویس و بایگان باید در دفتر کار کنند. اگر مرکز اطلاعات شغلی، اطلاعات مؤسسات کارآموزی و کارفرمایان را در مناطقی فراهم آورد، این کارکرد نیز نیاز به یک کارشناس دارد. با این ساختار اصلی، احداث مراکز می تواند در هر اندازه ای بسته به نیازها و منابع قابل دسترس بهسازی شود. نمودار (۲) خلاصه ای از حداقل نیازهای مراکز اطلاعات اشتغال را نشان می دهد.

سازمان مالی

کلیه بهره مندان مراکز کارایی دولتی، خواه افراد، نماینده جامعه مدنی، شرکای اجتماعی یا دولت باید به روشنی این حقیقت را درک کنند که مراکز کارایی دولتی مدرن و کارا بدون هزینه قابل دسترسی نیستند. سرمایه گذاری از طریق توزیع مالیات، طرح بیمه ای یا برای مثال مالیات بر دستمزدها تأمین اعتبار می شود. به منظور اطمینان از تعهد دولت و شرکای اجتماعی، سازمان مالی مراکز اشتغال مبتنی بر همکاری سه جانبه، بهترین حالت است.

هر کشور با سابقه ای از سیاست های مالی، قوانین و سیاست های رفاه اجتماعی، پیشنهاد های سازمان مالی را با مشکل روبه رو می کند. با وجود این مسائل مالی در مرکز فرآیند اصلاح اداری باقی می ماند. در اینجا الگویی برای سازمان مالی و چند ایده برای افزایش سرمایه ارائه شده اند. با تکیه بر سرمایه بیرونی، برای مثال مالیات بر دستمزدها، سازمان کلی می تواند یک بدنه پراستاتالی با یک شبکه کشوری از مراکز اشتغال باشد. یک دفتر ریاستی کنترلی و سنجیده به وسیله یک هیات مشاوره ای سه جانبه این بدنه را اداره می کند. دفتر ریاستی شامل مدیر اشتغال، کارشناسان فنی برای سرپرستی فنی، و کارشناسان اداری برای کنترل مالی مراکز است. هیات مشاوره ای، از نمایندگان کارگری، کارفرمایی، مدیر اشتغال و یک ناظر دولتی تشکیل می شود. هیات سرمایه ها را کنترل می کند و به نظارت مستقل بر پایه ای منظم می پردازد. بسته به منابع قابل دسترسی، شبکه مراکز اشتغال می توانند به طریقی مشابه سازماندهی و تأسیس شوند؛ یعنی هر مرکز توسط هیات شورای محلی اداره و کنترل شود. این ساختار را می توان در سطوح منطقه ای و حوزه ای نیز اجرا کرد. سازماندهی مناسب شرکای اجتماعی در این سطوح پیش شرط این امر است.

برای تضمین کارکرد مناسب مراکز، باید انعطاف کافی وجود داشته باشد. درون چارچوب های اداری، مالی و سیاسی تدارک دیده شده توسط دفتر ریاست و دولتی، مراکز باید به اندازه کافی مستقل باشند تا بتوانند بر قسمتی از برنامه هایشان تأکید کنند. این برنامه ها می توانند به شکل فعالیت های کارآموزی ویژه، برای مثال، برای تعدیل، کارآموزی برای مراحل کاربردی، تأکید بر فعالیت های اطلاعاتی و غیره در جهت پاسخگویی به نیازهای محلی باشد. چنین هزینه هایی باید با هیات مشاوره هماهنگ شود تا رضایت همه شرکای دخیل تأمین شود.

تغییرات در جهت سازمان پراستاتال نیازمند توانایی های جست و جوی منابع سرمایه اضافی، برای مثال، عوارض معرفی شده هستند. اگر

چه فرض شده که مراکز کارایی دولتی، خدمات رایگان به مشتریان ارائه دهند، اما خدمات معینی را می توان بر پایه عوارض اسمی فراهم آورد. برای مثال نوشته های راهنما را می توان به قیمت چاپ آن ها فروخت. کارشناسی های موجود در آن ها رایگان هستند. این می تواند به عنوان ابزاری برای قدردانی مردم از خدمات ارائه شده باشد و به دفاتر این فرصت را می دهد که از تنخواه گردان بهره گیرند. فکر دیگر، الحاق مراکز انتفاعی به مراکز اشتغال برای ارائه خدمات دبیرخانه مانند خدمات کپی و کمک به کاربردهای پیشرفته است. اثر تولید درآمد، کمک بزرگی به بقا و ادامه حیات مراکز کارایی دولتی است. افزایش عظیمی در سرمایه گذاری، الحاق برنامه بیمه بیکاری با مراکز کارایی دولتی خواهد بود که در حال حاضر در بیشتر کشورهای آفریقایی این امکان وجود ندارد.

۴- کارکرد کارایی اصول

خدمات داوطلبانه: خدمات کارایی اختیاری بوده، برای کلیه کارگران و کارفرمایان قابل دستیابی است.

مشاوره و کارایی بر مبنای افراد: کارایی و خدمات مشاوره ای به حساب تمایلات قانونی فردی کارگران و کارفرمایان گذاشته می شود. شرایط خاص شرکت ها و شغل های خالی برای تناسب توصیه جویندگان و داوطلبان با سابقه آموزش مدرسه ای، کارآموزی و مهارت های شغلی و دیگر شرایط فردی آنان باید در نظر گرفته شود.

محرمانه و خصوصی بودن: در کار کارایی و خدمات مشاوره، اصل محرمانه بودن و خصوصی بودن، با یکدیگر در ارتباط اند. از طرفی جویندگان کار جزئیات شخصی را به طور کامل ارائه داده و از طرف دیگر، شرایط ویژه شغل های خالی برای مراکز کارایی دولتی شناخته شده اند. همه این اطلاعات باید به دقت و با احساس مسؤلیت استفاده شوند.

بی طرفی: بنا بر اصل بی طرفی، برای افراد کارگر یا کارفرما نباید در کار کارایی و کار خدمات مشاوره ای تبعیض قائل شد.

بی غرضی: اصل بی طرفی همزمان شامل بی غرضی مطلق مراکز کارایی دولتی در مشاجرات کاری کارگر و کارفرماست.

هزینه رایگان: کارایی همانند دیگر خدمات اصلی باید رایگان باشد تا هر کس بتواند بدون ارتباط به موقعیت اقتصادی از آن بهره گیرد.

اصول خدمات کارایی کارایی عملی

خدمات کارایی برای کمک به جویندگان کار و کارفرمایان، در پر کردن ظرفیت های بیکار، تحت شرایط فردی و ویژه ارائه می شوند. به منظور اجرای این کارکرد مراحل ثبت نام و انطباق انجام می گیرد. به منظور بدست آوردن داده های کامل و جامع، جویندگان کار و شغل های خالی باید ثبت شوند. برای انطباق کلی جویندگان کار و شغل های پر نشده، مراحل ثبت باید جهت داده شوند.

طبقه بندی فرصت های شغلی

طبقه بندی فرصت های شغلی، نوشته ای است جهت راهنمایی که فهرست و توضیحات همه فرصت های شغلی عملی در کشور را، بر اساس روش طبقه بندی و از قبل پذیرفته شده با کد طراحی شده برای هر یک از

مشاغل، در بر می‌گیرد. این سند راهنما برای جلوگیری از اشتباه و تقریبات است. ابزار مهمی برای جمع‌آوری اطلاعات مختصر، سازگاری و بایگانی آن‌ها برای کارکرد کاربایی است.

سازمان بین‌المللی کار طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی مشاغل را تهیه کرده، و آخرین ویرایش آن در ۱۹۸۸ با عنوان (ISCO-88) ارائه شده است. این طبقه‌بندی به منظور تسهیل جامعیت بین‌المللی آمارهای شغلی و استفاده از آن به عنوان الگویی برای کشورهای در حال توسعه یا بازنگری طبقه‌بندی شغل‌های ملی آن‌ها توسعه داده شده است. در نظام ISCO مشاغل در چهار سطح جمع‌آوری شده‌اند. زیر گروه‌ها براساس تخصص مهارتی، زمینه دانش مورد نیاز، ابزار و ماشین‌آلات مورد استفاده، مواد کار شده و یا نوع کالاها و خدمات تولید شده تقسیم شده‌اند. هر گروه در چهار سطح کلی دارای یک کد، یک عنوان و توصیف کوتاه محتوایی است.

مثال پایین شغل بنایی را در چهار کلاس کلی نمایش داده است:

خارج از گروه‌های اصلی ۱۰ گانه:

گروه اصلی ۷: صنایع دستی و کارگران فنی مربوطه

... با چهار زیر گروه اصلی

زیر گروه اصلی ۷۱: کارگران حرفه‌های استخراج و ساختمان

با چهار زیر گروه کوچکتر

گروه کوچکتر ۷۱۲: ساختمان سازی و کارگران فنی مربوطه

با ۵ گروه واحدی

گروه واحد ۷۱۲۲: سنگ تراش و بنا

طبقه‌بندی استاندارد فرصت‌های شغلی به موارد زیر کمک می‌کند:

- طبقه‌بندی شایستگی و مهارت جویندگان کار به منظور اهداف ثبت نام؛
- طبقه‌بندی شغل‌های خالی اطلاع داده شده توسط کارفرمایان؛
- انطباق کارگران و مشاغل خالی از راه‌های شفاف؛
- گزارش در مورد فعالیت‌های کاربایی؛
- تهیه اطلاعات بازار کار در کل؛
- توسعه مطالعات اشتغال و نیروی انسانی.

ثبت نام

ثبت نام جویندگان کار و مشاغل خالی برای متصدیان، تمرینی شناخته شده است. با کامپیوتری شدن امور، یادداشت برداری از کارت‌های ثبت نام بسیار ساده خواهد شد. در پایان، با وجود این شبکه بعضی اطلاعات از جاهای دور پر و بایگانی می‌شوند. ثبت نام جویندگان کار فرآیندی پایان تعداد زیادی از مردم است. اطلاع دهی شغل‌های پر نشده به طور معمول، رسمی نبوده و غالباً بدون اجبارند. اگر شغل‌های پر نشده از جویندگان کار کمتر باشند، ثبت نام یک کارکرد محوری خدمات اشتغال بوده، نقش حمایتی برای دیگر خدمات شبیه راهنمایی و اطلاعات بازار کار خواهد داشت.

فرآیند نام نویسی به پرونده‌های شخصی منتهی شده و داده‌های آماری را آشکار می‌کند. این فرآیند، مراکز کاربایی دولتی را حداقل قادر به بازنگری نیروی کار و بازار کار، در کل، می‌کند. اگر طبقه‌بندی‌های استفاده شده در ثبت نام جویندگان کار مربوطه قابل مقایسه و به طور منظم به هنگام باشند، این داده‌های اجرایی اطلاعات، ساختار و مهارت‌های کل

نیروی کار یا قسمتی از آن را در یک کشور ارائه می‌کنند. اگر ثبت مشاغل پر شده، به هنگام باشد و ارتباط نزدیک و مداومی با کارفرمایان وجود داشته باشد، تغییرات مهارتی مورد نیاز به آسانی منعکس می‌شوند. در کل، مراکز کاربایی دولتی، بسیار متکی به کارکرد خوب ثبت نام و هر عمل تضمین کننده آن است. فقط در این صورت خدمات عملی اشتغال قادر به تهیه اطلاعات عرضه و تقاضای نیروی کار و توضیح توسعه بازار کار خواهد بود.

ثبت نام از جویندگان کار

ثبت نام جویندگان کار شامل اطلاعات همه افراد علاقه‌مند به گرفتن کار و نیازمند راهنمایی، و مراجعه کننده به خدمات اشتغال است. پرونده پر شده داوطلب شامل تمام جزئیات فردی و شغلی است. هر پرونده شامل کدی بر اساس شایستگی و شغل جوینده کار است. متصدی اشتغال و جوینده کار، هر دو، باید بدانند که ثبت دقیق جزئیات اصلی در حد وسیعی کار کاربایی را بهتر می‌کند.

جوینده کار را باید متصدی اشتغال ناحیه مسکونی مربوطه ثبت نام کند. براساس درخواست جویندگان کار یا برای تسهیل بیشتر و فرصت‌های کاربایی بهتر، باید کپی از کارت‌های ثبت نام و اسناد به دیگر دفاتر اشتغال فرستاده شود.

از جویندگان کار باید به طور فردی ثبت نام کرد. باید از جمع‌آوری و بحث بر روی کلیه اطلاعات لازمه اطمینان حاصل شود. اطلاعات عبارت‌اند از:

- شرایط فردی داوطلب (نام کامل، سن، جنس، شرایط جسمانی، وضع خانوادگی، موقعیت اقتصادی و اجتماعی)
- سطح تحصیلات
- آموزش و مهارت شغلی (تجارب کاری و مشاغل انجام شده، شایستگی‌ها، ترجیحات شغلی)
- تا آنجا که امکان دارد، زمینه مهارتی و آموزشی باید با گواهینامه اثبات شده باشد. توضیحات فرصت‌های شغلی معین و انواع قراردادهای (تمام وقت / پاره وقت و غیره) برای بدست آوردن تصویر روشن و آگاهی از جوینده کار در مورد امکانات واقعی، باید با جوینده کار بحث شود.

ثبت مشاغل خالی

تقریباً در همه کشورها، اطلاع دادن رسمی شغل‌های خالی به مراکز کاربایی دولتی اختیاری است. برای اجرای کارکرد کاربایی تحت این شرط، ارتباط خوب با کارفرما ضروری است. فقط ارتباط منظم، خدمات اشتغال را به ارائه تصویری از خود به عنوان شریک ماهر و متخصص برای گرفتن اطلاعات در مورد نیازهای کارفرما و پیشرفت‌های بازار کار کمک می‌کند. فرآیند ثبت مشاغل خالی تفاوت چندانی با فرآیند ثبت نام جویندگان کار ندارد؛ در واقع فرآیند مشابهی دارند. پرونده‌های جداگانه‌ای برای هر شغل خالی باید درست شود که شامل توصیف هدف‌ها، مهارت‌ها و شرایط استخدامی (حقوق و مزایا، ساعات کار و غیره) باشند. اطلاعات ریز آن‌ها نتیجه انطباق بهینه را بالا برده، از اشتباهات بعدی جلوگیری می‌کند. کارت‌های ثبت به طور نظامی باید بر مبنای کد فرصت شغلی مرتب شوند. در صورت لزوم اطلاعات شغل‌های خالی به دیگر دفاتر اشتغال نیز فرستاده شود.

موفقیت انطباق ارتباط نزدیکی با فرآیند ثبت دارد. اگر شایستگی های جویندگان کار و نیازمندی های شغل های خالی بر مبنای قابل مقایسه ای باشند، متصدی اشتغال فقط در مورد تناسب دواطلبان قضاوت می کند. نمودار پایین اطلاعات مشابه مورد نیاز جویندگان کار و کارفرمایان را منعکس می کند.

انطباق می تواند تقاضای نیروی کار را جهت داده، شغل های خالی را با بهترین متقاضی پر کند. همچنین می تواند عرضه نیروی کار را جهت داده، در پیدا کردن کارهای مناسب برای دواطلبان ثبت نام شده مؤثر باشد. هر دو نظام جنبه های مثبت و منفی دارند که در زیر به آن ها اشاره می شود. در هر نظام انتخابی، فرآیند انطباق با ارائه اطلاعات به دو طرف شروع می شود. اگر متقاضی مناسب پیدا شود، بسته به زیرساخت های ارتباطی هر کشور، توسط نامه یا تلفن، جوینده کار در مورد پیشنهاد کاربایی مطلع می شود. فرم های تقاضا باید برای کارفرما ارسال و مصاحبه ای بین دو طرف ترتیب داده شود. خدمات اشتغال نباید بر نوع قرارداد بسته شده فیمابین و مواد آن تأثیر بگذارد. کارفرما به نوبه خود، گزارش درخواستی خدمات اشتغال را ارسال می کند. این اطلاعات برای اهداف آماری، بازنگری روش کاربایی و تجزیه و تحلیل موفقیت و عدم آن مهم است.

نظام های انطباقی عرضه یا تقاضای جهت دار

در روش انطباقی، نظام عرضه و تقاضای جهت دار خوانده می شوند. به طور خلاصه فرآیند انطباق اگر از طرف شغل های پر نشده شروع شود، جهت تقاضا و اگر از طرف جویندگان کار باشد جهت عرضه گفته می شود. انتخاب میان دو نظام سازمانی بوده، بسیار وابسته به اندازه اداره کار و وضع بازار کار در آن کشور است. طرف تقاضا، به ثبت زیاد جویندگان کار و انتشار منظم شغل های پر نشده بستگی دارد. برای موفقیت انطباق طرف عرضه، وجود شغل های پر نشده فراوان و سرعت دسترسی حیاتی است. متصدیان اشتغال در کار روزانه خود اغلب هر دو روش را با هم ترکیب می کنند.

اگر ارتباط مناسب مشاغل پر نشده با متقاضی تضمین شود، حتی با یک اداره نسبتاً کوچک می توان نتایج انطباق خوبی بدست آورد. ساده ترین روش فراهم آوردن این اطلاعات استفاده از کامپیوتر است. کامپیوتر به طور خودکار جزئیات شغل پر نشده را در مقابل جوینده کار ثبت نام شده و فهرست مجموعه کاندیداها مقایسه می کند. در ادارات بزرگتر این عمل می تواند بر پایه خود خدمتی^(۱) (جایی که متقاضی در مورد شغل های مورد نیاز خودش اطلاع می گیرد) باشد. در صورتی که کامپیوتر در دسترس نباشد، همانند بیشتر مراکز کاربایی دولتی در آفریقا، معمولاً از تابلوی اعلان استفاده می شود. اطلاعاتی که باید به طور منظم به هنگام شوند و اطلاعات به دیگر دفاتر اشتغال موجود در کشور ارسال شوند. با وجود این، تابلوهای اعلان نباید نقطه پایانی فعالیت های انطباقی باشد. به منظور مکان یابی برای کاندیدای مناسب، متصدیان اشتغال نیازمند فعالیت های مکملی هستند. با توجه به این مساله، ثبت پایدار در جهت سطور اشاره شده در این طرح بسیار مهم است. متصدی، کاندیدای ممکنه را شناسایی و فهرست کوتاهی برای کارفرما ارسال می کند و یک مصاحبه شخصی ترتیب می دهد. به علاوه، مشاوره نیز باید ارائه شده باشد. حتی اگر جوینده کار تمام اطلاعات مربوط به شغل خالی را در تابلوی اعلان دارا باشد، پرسش هایی در زمینه شایستگی ها و الزامات در حد مراحل تقاضا باقی

می ماند که متصدی اشتغال باید بپرسد.

نظام انطباق طرف عرضه فقط برای ادارات بزرگ و کشورهای سفارش می شود که بازار کارشان شغل های خالی بسیاری را ارائه می دهند. به منظور رسیدن به نتایج مطلوب، تعداد زیادی پرسنل برای پیدا کردن شغل خالی که بهترین انطباق را با متقاضی بدست دهد، مورد نیاز است. این نظام را به طور کلی ناکارا تشخیص داده اند. پس در بیشتر کشورهای آفریقایی بدون هیچ پیش شرطی، روش استخراج تقاضا حاکم بوده که ظاهراً متناسب است.

هر دو نظام به ثبت مناسب جوینده کار و مشاغل خالی و امکانات زیر بنایی پست نامه ها بستگی دارد. با علم به مشکلات بعضی کشورهای آفریقایی و توجه به نظام پستی شان می توان نتایج تلاش پرسنل خدمات اشتغال را گسترش داد. موفقیت انطباق به روش ارتباطی اسناد در داخل کشور بستگی دارد. وقفه زمانی چند روزه احتمالاً مانعی در کاربایی شغل های با کیفیت بالا ایجاد نمی کند و معمولاً نیازی به تصمیم فوری نیست.

خدمات کاربایی فراگیر کارکرد اطلاعات

مراکز کاربایی دولتی برای اجرای کارکرد اطلاعاتی درون و برون اداره، بر سازماندهی مناسب خدمات اصلی کاربایی متکی هستند. بر اهمیت فراگیری و به هنگام کردن اطلاعات در مورد جویندگان کار و مشاغل خالی اغلب، در خدمات کاربایی به اندازه کافی تأکید نمی شود. مرحله بعد، استخراج نتایج و بسط موارد کیفی است. به ویژه، در وضع دشوار این فرصتی برای انتفاع بیشتر مراکز کاربایی دولتی آفریقایی از موقعیت به عنوان معتبرترین و آگاه ترین رابط با بازار کار است.

مراقبت از بازار کار پیوسته در حال تغییر، آسان نیست. در نتیجه، اداره فقط زمانی می تواند تصمیماتی در مورد سیاست های بازار کار مناسب بگیرد که به طور مناسب در مورد عدم تعادل ها و مشکلات، آگاهی داشته باشد. به علاوه، ساختار پیچیده مداخله سیاستی یعنی سیاست مالی و اجتماعی، بخش بهداشت، توسعه و تحقیق اثر قابل ملاحظه ای بر بازار کار دارند. بنابراین دامنه وسیعی از علایق اطلاعات بازار کار و رای دامنه اداره کار وجود دارد.

از طرف دیگر، اطلاعات بازار کار، همچنین برای موفقیت کاربایی و بهبود وظیفه پیچیده متصدیان اشتغال، اساسی است. فقط با اطلاعات جامع و سوابق علمی متصدیان، می توان توصیه شایسته ای به جویندگان کار و کارفرمایان در مورد بازار کار، روند و فرصت های آن ارائه کرد. این توصیه ها جواب پرسش ها در مورد عرضه و تقاضای کنونی و آتی نیروی کار، انواع مهارت ها و حرفه ها در بخش های مختلف اقتصادی و در زمینه شرایط کاری است. کوشش مداومی برای کسب دانش لازم و دسترسی به آخرین پیشرفت های شاخص های خدمات اصلی ضروری است. نتایج خدمات اصلی در جمع آوری داده ها فقط مواد خام مراحل جامع تر پردازش داده هستند.

بازاریابی و زمینه یابی شغلی

زمینه یابی شغلی و بازاریابی دیگر جزء خدمات جامع است. نتایج به کار کاربایی انگیزشی و پیوسته بستگی کامل دارد. این کار از طریق دسترسی

به اطلاعات کیفی، به عنوان مهمترین جز در مشاوره و گفت‌وگو با کارفرمایان، صورت می‌گیرد.

زمینه‌یابی همیشه دو طرفه است. تماس با کارفرمایان برای متصدی اشتغال، آشنایی با اطلاعات مهم بازار کار و به خصوص تقاضای نیروی کار را به همراه دارد. اطلاع از وضع، به ویژه وضع بنگاه، به یافتن فرصت‌هایی برای کاریابی مناسب جویندگان کار (حتی اگر مشاغل خالی موجود نبوده یا هنوز اعلام نشده باشند) منتهی می‌شود. در آفریقا، که آگهی دادن شغلی‌های خالی اغلب اختیاری است، تنها ارتباط نزدیک با کارفرمایان می‌تواند سهم بازاری مراکز کاریابی دولتی و مکان‌یابی جویندگان کار ثبت نام شده را افزایش دهد.

کارفرمایان نیز همزمان از دیگر منافع ارتباط منتفع می‌شوند. متصدیان آموزش دیده‌ای برای ارائه خدمات تخصصی، پیگیری حضوری و ارتباط مشتاقانه مورد نیازند. کارفرمایان باید متقاعد شده باشند که استفاده از خدمات اشتغال سودمند است. این امر از طریق پر کردن مشاغل خالی با کاندیداهای مناسب و ارائه اطلاعات بازار کار مفید در

تصمیم‌گیری‌های بازار، عملی است.

رابطه میان متصدی اشتغال و کارفرما در زمینه‌یابی شغل می‌تواند خیلی غیررسمی باشد. همکاری خوب به سود هر دو طرف خواهد بود. بنابراین، متصدیان باید از ترکیب زمینه‌یابی شغلی با بازرسی کار جلوگیری کنند. متأسفانه، در کشورهای آفریقایی که با کمبود پرسنل مواجه‌اند، این دو وظیفه با یکدیگر ترکیب می‌شوند. این نکته را باید به خاطر سپرد، که در این صورت به علت اختلاف بسیار میان کارفرمایان و بازرسان تلاش‌های زمینه‌یابی تباه می‌شود.

درک خدمت

در کلیه سطوح این نوشتار تشخیص خدمت ضروری است و باید به کلیه فعالیت‌های مراکز کاریابی دولتی به عنوان یک ویژگی الحاق شود. در همه کشورهای این مساله عمومی نیست؛ یک مرحله پیشرفته از اصلاح فرآیند اجرایی است. موقعیت کنونی خدمات اشتغال در بیشتر کشورهای آفریقایی مشوق این ایده نیست و صحبت در باره فرهنگ خدمت در

یک مثال از کارت ثبت نام جویندگان کار:

فرم ثبت نام مشتریان
نام نام خانوادگی
ISCO
EO :
ویژگیهای مشتریان تاریخ
نام:..... تاریخ تولید:..... تلفن تماس
آدرس پستی:..... آدرس فیزیکی:
<u>آموزش</u> (بالاترین / آخرین مدرک) تاریخ ها
مدارس / مؤسسات گذرانده شده برای مدرک
<u>کارآموزی شغلی</u> تاریخها
مدارس / مؤسسات گذرانده برای این مهارتهای لازم
<u>فرصت شغلی مورد نظر</u>
فرصت شغلی:
جایگزین:
<u>گزارش اشتغال</u> تاریخها
نام و آدرس کارفرما آخرین دستمزد شغل عنوان شده:
<u>شایستگی های / استعداد ویژه</u>
بیان:

آشنایی با زبانها:

نام زبانها مکالمه نوشتن خواندن

حمل و نقل: آیا وسیله نقلیه دارید؟ بله / خیر

گواهی نامه رانندگی بله / خیر با چه سطحی

دیگر توضیحات:

الف. کار لازم

۱ کاریابی

۲ نیاز مشاوره

۳ نیازمند کارآموزی

ب. پیشنهادات کاریابی:

تاریخ نتایج کارفرما و کد ISCO

ت. پیگیری

مراکز کاریابی دولتی را به دنبال دارد.

تشخیص خدمت به طور مشخص در یک محیط کاری هدایت شده، تسهیل شده و به دسترسی ارتباط ساده و امکانات حمل و نقل وابسته است. همچنین نیازهای آموزشی کارکنان باید مورد توجه قرار گیرد. با وجود این، اجزای اصلی تشخیص خدمت به رفتار پرسنل بستگی دارد.

۵- کارکرد راهنمایی و اطلاعات شغلی

هدف از راهنمایی و اطلاعات شغلی (VIG) چیست؟

هدف از راهنمایی و اطلاعات شغلی بهبود اطلاعات پایه‌ای جویندگان کار و کارفرمایان و کمک به آن‌ها در تصمیم‌گیری بهترین حالت ممکن برای زندگی کاریشان یا توسعه پرسنلی شرکت است.

گروه مورد نظر شامل کارگران در کلیه مراحل زندگی کاریشان، بخصوص جویندگان کار و به همان اندازه کارفرمایان است. آن‌ها به منظور کاهش نااطمینانی ناشی از بیکاری و ذاتاً موجود در زندگی حرفه‌ای یا تصمیمات فردی باید به طور جامع و کامل آگاه شده و مشاوره شوند. به منظور دستیابی اهداف، مراکز کاریابی دولتی موارد زیر را فراهم می‌آورند:

- اطلاعات در مورد فرصت‌های شغلی یعنی محتوا، شرایط کاری و فرصت‌های آموزشی برای جویندگان کار؛

- راهنمایی فردی و مشاوره در زمینه تصمیمات حرفه‌ای و

شرایطی که حتی زیرساخت‌های اساسی مورد توجه وزارتخانه فراهم نیست، نامناسب است. از طرف دیگر، این نقطه شروع خوبی برای نمایش انگیزه و تمایل فردی برای حرکت به جلو با نوسازی شدن خدمات است. برای موفقیت کار کاریابی، تشخیص خدمت تقریباً شرطی لازم است. ارتباط نزدیک با کارفرمایان، با هدف «زمینه‌یابی شغلی» به این امر اشاره دارد که رفتار کارفرما شبیه یک مشتری نیازمند و مایل، افزایش معین کار روزانه متصدیان اشتغال را تعیین می‌کند. به جویندگان کار باید توجه کامل شده و با آن‌ها با ادب و احترام رفتار شود.

تشخیص خدمت تفاوت میان فرآیند توسعه اداره از حالت سکون به حالت پیشرفته را نشان می‌دهد. این می‌تواند در کلیه جزئیات شروع فرآیند ثبت نام دیده شود. ثبت شغل‌های خالی به ویژه جویندگان کار می‌تواند با حداقل تلاش یا در نهایت دقت و جامعیت انجام شود. نتایج این انتخاب، موفقیت انطباق را بیشتر یا کمتر می‌کند. این مساله عاملی در تضعیف تصحیح بازار کار است. فقط داشتن ثبت مناسب، افزایش تعداد انطباق‌ها را به دنبال ندارد، بلکه به طور کلی می‌توان گفت که با جزئیات بیشتر و مراقبت از ثبت، احتمالاً نتایج انطباق مناسب افزایش می‌یابد. همچنین زمینه‌یابی شغلی می‌تواند در حداقل استاندارد، به ویژه پس از تعداد معینی از دیدارها، ارتباطات معمولی و غیر اجباری انجام گیرد. زمینه‌یابی شغلی فعال می‌تواند مهمترین اثر را بر اطلاعات پایه‌ای متصدیان اشتغال و بر موفقیت امر کاریابی داشته باشد. این مساله شانس بهبود اساسی تصویر

یک مثال از کارت ثبت شغل خالی:

ویژگی‌ها شغل‌های خالی	ISCO : EO
SIC
تاریخ اطلاع رسانی
کارفرما : شخص رابط
آدرس پستی آدرس فیزیکی:
بنگاه: تلفن بنگاه :
عنوان شغل (توصیف کوتاه): تعداد مورد نیاز:
حدود سنی:
زمان لازم:
نرخ دستمزد در هر ماه (یا حالت‌های دیگر): بن ها:
تدارکات:
جا بله / خیر
غذا بله / خیر
حمل و نقل بله / خیر
ترتیب کارآموزی / امکان کارآموزی حین شغل
غیره (پوشش درمانی، صندوق بازنشستگی غیره)
نام پذیرنده: چه زمانی کارایی شده ؟

کدام‌اند؟ چرا به مردمی که بعضی اوقات حتی امنیت شغلی ماه آینده را ندارند، مشاوره شغلی می‌دهید؟

تغییرات اقتصادی در آفریقای امروزی نا اطمینانی را برای هر فرد به دنبال دارد. اگر تغییرات کاهش پرسنل مؤثر بر کارگران دنبال نشود، تغییر تقاضای شرکت‌ها برای مهارت‌ها و دانش پرسنلش را به همراه خواهد داشت. هرگاه استخدام‌شدگان یا بیکاران و جویندگان کار جدید با تقاضای تحصیلات بالا روبه‌رو شوند، ناگزیرند که دنبال زمینه کارآموزی شغلی با کیفیت بالا بروند.

راهنمایی و اطلاعات شغلی برنامه‌ای برای تعدیل سرمایه‌های انسانی در تغییرات تقاضای نیروی کار ندارد. بلکه در پیدا کردن اطلاعات فرصت‌های شغلی و امکانات کارآموزی که جمع‌آوری آن برای شخص سخت است، به مردم کمک می‌کند. راهنمایی و اطلاعات شغلی در ایجاد تصویر روشنی از آنچه هستند و آنچه می‌خواهند و ارائه راه‌های دستیابی به این اهداف، مردم را کمک می‌کند. با این مفهوم، روشن است که بخصوص در زمان سختی نیازهای بزرگی برای اطلاعات شغلی و راهنمایی وجود دارد. اغلب، پیدا کردن راه برگشت به کار مشکل است ولی مطمئناً بدون اطلاع و بدون راهبرد، سخت‌تر خواهد بود.

فقط کارگران اخراج شده نیاز به اطلاعات ندارند، بلکه مردم در همه مراحل زندگی کار خود مجبورند تصمیم‌گیری کنند. فارغ التحصیلان مدارس و دانشگاه‌ها نیازمند اطلاعات بخش‌های بازار کار، اشباع شده و

انتخاب‌های شغلی برای جویندگان کار به طور هدفدار :

* تشخیص مهارت‌ها و ویژگی‌های فردی؛

* هدف‌گذاری برای توسعه حرفه‌ای؛

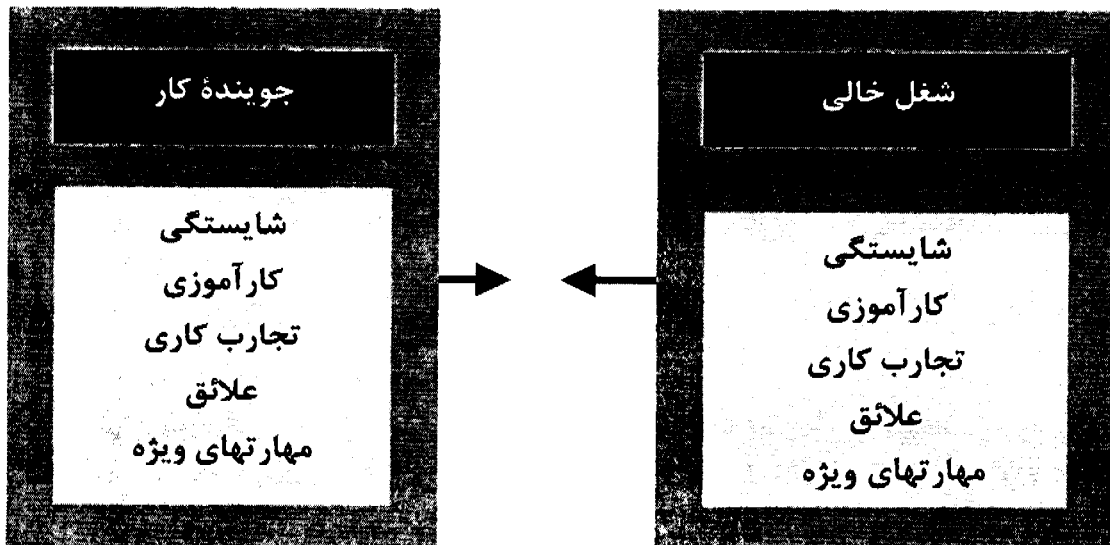
* استراتژی پایدار برای دسترسی به اهداف توسعه.

- اطلاعات در مورد پیشرفت‌های بازار کار برای کارفرمایان علاقمند و مشاوره در تصمیمات پرسنلی.

با توجه به وجود تفاوت‌های بزرگ در زمینه تحصیلی و حرفه‌ای مشتریان کشورهای آفریقای، این اهداف بلند پروازانه بوده، به عوامل متفاوتی بستگی دارند. بیسوادی مشکل گسترده‌ای است. باید به این مساله توجه کرد که مردم از ناحیه شهری یا روستایی می‌آیند. این بر دسترسی به آموزش، کارآموزی و شغل‌های مهارتی تأثیر می‌گذارد. بنابراین، باید توجه ویژه‌ای به اجرای کارکرد راهنمایی و اطلاعات برای انطباق ویژگی‌های گروه هدف و موقعیت خدمات اشتغال در آفریقا اعمال شود.

ارتباط و قیود راهنمایی و اطلاعات شغلی در آفریقا

اغلب، ارتباط راهنمایی و اطلاعات شغلی در زمان مضیق اقتصادی که با تعدیل نیرو بیشتر از افزایش مشاغل پر شده توصیف شده جای بحث دارد. پرسش‌های زیر و مشابه اغلب در کشورهای در حال توسعه مطرح می‌شود: انتخاب‌های شغلی که ارزش اطلاع دادن به مردم را دارند،



برای شروع کار و حرفه چه مقدار سرمایه ضروری است؟ این عنوان، در یک مرکز کارآیابی کوچک، فقط با یک روش به هنگام و جامع، فراهم خواهد شد. همچنین لزوم استفاده کارآزمایان از منابع برای این کارکرد، در مقابل مشکلات مرسوم بازار کار کشورهای مربوطه را نشان می‌دهد. با این جهت دهی مجدد کارآزمایان و راهنمایی و اطلاعات شغلی، مردم نیازمندی به آن را بیشتر دریافته و خدمات اشتغال به شریکی با صلاحیت و منعطف تبدیل می‌شود.

فعالیت‌هایی برای اطلاعات شغلی

به منظور ارائه اطلاعات در زمینه فرصت‌های شغلی، فرصت‌های کارآموزی به جویندگان کار و روند بازار کار به کارفرمایان، متصدی اشتغال می‌تواند فعالیت‌های گوناگونی در درون و بیرون از خدمات اشتغال بر عهده گیرد. نوع فعالیت و پوشش دهی به مجموعه هدف، به نوع اطلاعات شغلی مورد نیاز و منابع قابل دسترسی وابسته است. در زیر چند مثال ارائه شده است:

در درون خدمات اشتغال

- سخنران‌هایی در مورد بازار کار و روند آن؛
- اطلاعات اتفاقی درباره فرصت‌های ویژه؛
- امکانات خود اطلاعاتی (در صورت دسترسی).

در بیرون از خدمات اشتغال

- گروه هدف: دانش آموزان
- دیدار از مدارس؛
- نمایشگاه‌های شغلی؛
- کارکردن در خارج؛
- برنامه‌ریزی در عصر برای والدین؛
- اطلاعات معلمین.

گروه هدف: فارغ التحصیلان و دانشجویان

- سخنرانی و نمایش؛

آن بخش‌هایی هستند که امکان ارائه فرصت‌های استخدامی را در آینده دارند. این در مورد افراد علاقه‌مند به خود اشتغالی نیز صادق است. همچنین کارگران مایل به ایجاد تحرک شغلی و حرفه‌ای مانند پیشرفت یا توسعه دانش فنی، نیازمند دانستن مراحل لازم و جای کارآموزی هستند. بنابراین، محدودیت‌های راهنمایی و اطلاعات شغلی به نقش این کارکرد در دوران تغییر اقتصادی و بحران مربوط نیست، بر عکس، همانگونه که نشان داده شده، ضرورت این نوع همیاری ممکن است در این اوقات حتی بیشتر شود. در بیشتر کشورهای آفریقایی محدودیت‌ها بیشتر جدا از منابع انسانی و مالی ضعیف مراکز کارآیابی دولتی ظاهر می‌شوند. اغلب، کارمندان به ثبت سرگرم بوده و توان اضافی برای فعالیت‌های اطلاعاتی که یک متصدی آموزش دیده را در جلسات مشاوره‌ای کمک می‌کند، ندارد.

این سابقه وضع کشورها که ذکر شد، واقعیت را برای تأمل در مورد راه‌حل‌ها نمایان می‌کند. با توجه به منابع کمیاب خدمات اشتغال و نیازمندی‌های مشتریان، یک راه مرتب کردن اولویت‌ها و تأکید بر یک یا گروه کوچکی برای دوره زمانی معینی است. این مجموعه گروه‌های هدف می‌تواند کارگران مواجه با اخراج یا فارغ التحصیلان مدارس و دانشگاه‌ها باشند. در مرحله بعد گسترش خدمات نواحی روستایی شاید مورد توجه قرار گیرد. اطلاعات مورد نیاز این گروه‌ها بیشتر به امکانات کارآموزی-در شغل کنونی یا آتی- و به توصیه خود اشتغالی به عنوان دیگر انتخاب مربوط هستند.

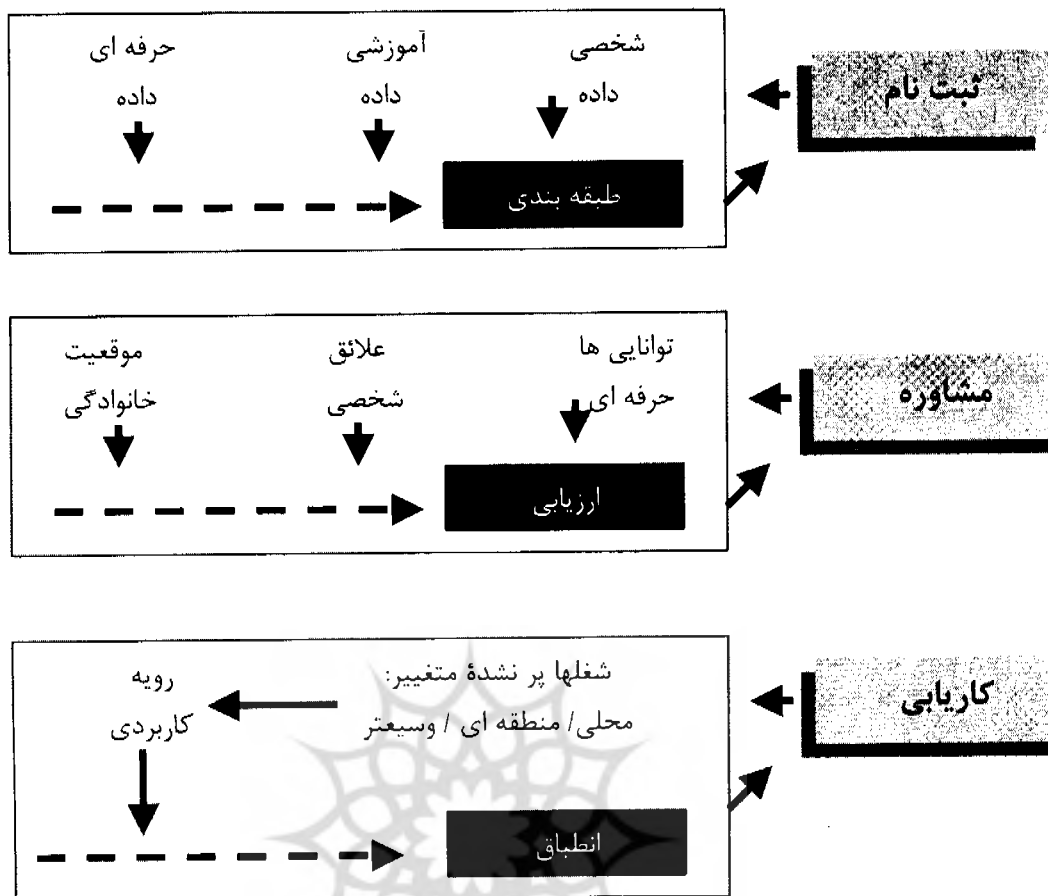
امکانات کارآموزی

چه نوع کارآموزی مناسب، و کارگر با چه توانایی مورد نیاز است؟ کدام مؤسسات و آموزشگاه‌هایی این کارآموزی را ارائه می‌دهند؟ مراحل نام نویسی چه هستند یا کجا این اطلاعات قابل دستیابی هستند؟

توصیه بر خود اشتغالی

کدام بخش اقتصادی برای شروع یک حرفه توصیه می‌شود؟ کجا می‌توان کارآموزی جامع راه‌اندازی حرفه را فرا گرفت؟

کارکرد کاریابی



می‌دهد که دید درونی از فرصت شغلی ویژه بدست آورند، در عوض پرداختی به آنان نیز نخواهد شد. کارفرمایان، از طرف دیگر، با کارکنان بالقوه آینده آشنا می‌شوند.

اولیا و معلمین نقش مهمی در تصمیمات شغلی بچه‌ها بازی می‌کنند پس نباید در فعالیتهای اطلاعاتی نادیده گرفته شوند.

باید بعضی از فعالیتها در عصر انجام شود، تا والدین بتوانند حضور داشته باشند. معلمین را باید به منظور تشویق بچه‌های مدرسه برای مشارکت در فعالیتهای اطلاعات و بازدید از خدمات اشتغال تشویق کرد. دانش آموزان یا فارغ التحصیلان می‌توانند به مجموعه اقداماتی در دانشگاه یا مؤسسات کارآموزی دسترسی داشته باشند. شاید بیشتر آنها هنوز در زمینه حرفه آینده تصمیم نگرفته و یا نامطمئن باشند. ارائه سخنرانی در مورد موقعیت بازار کار کنونی سودمند خواهد بود. برای آنهایی که پیشاپیش کار مورد علاقه خود را انتخاب کرده‌اند، راهنمایی در زمینه شیوه ارتباط با شرکت بسیار با اهمیت است. مرحله اول به این منظور، سازماندهی یک نمایشگاه شغلی است. سپس اطلاعات و راهنمایی بیشتر می‌تواند در مراکز کاریابی انجام شود.

به منظور تسهیل تماس با کارگرانی که با تعدیل نیرو روبه‌رو بوده‌اند، معقولانه به نظر می‌رسد که حداقل یک جلسه اطلاعات در شرکت یا سازمان داشته باشند. متصدی اشتغال در این حالت می‌تواند برآوردی

- ارتباط شرکت‌ها؛
- نمایشگاه شغلی.

- گروه هدف: کارگران تعدیل شده
- دیدار از شرکت؛
- اطلاعات و مشاوره گروهی.

- گروه هدف: کارفرمایان
- ارتباط مداوم با کارفرمایان و دیدار از شرکت؛

متصدی اشتغال به سادگی می‌تواند با دیدار از مدرسه یا با سازماندهی نمایشگاه‌های شغلی و ترتیب کار، به دانش آموزان در مورد انتخاب شغل‌های گوناگون آگاهی دهد. در سال‌های اولیه مدرسه، یا حداقل در سال آخر مدرسه، ارتباط با دانش آموزان بسیار مهم است.

به منظور نمایش شرکت‌ها و مشاغل متفاوت، نمایشگاه شغلی، عملی مفید است؛ چون دانش آموزان می‌توانند در ارتباط مستقیم با کارفرمایان باشند؛ جو غیررسمی این مرحله را تسهیل می‌کند. متصدی اشتغال باید بیشتر سعی در سازماندهی دانش آموزان قادر به کار، برای چند هفته یا حتی چند ماه در شرکت داشته باشد. این تلاش در بیرون به دانش آموزان امکان

از تعداد و سوابق کارگران داشته باشد. همچنین متصدی در این مرحله دیدی کلی از پیشرفت‌های بازار کار و اطلاعات دور از دسترس در مورد منابع اطلاعات شغلی مورد علاقه مؤسسات کارآموزی ارائه می‌دهد. مشاوره اولیه امکان جابجایی گروه‌های کارگران با مهارت‌های مشابه را می‌دهد تا در سطح فردی به کاریبی ادامه دهد.

جویندگان کار ثبت شده به اندازه دیگر اشخاص علاقه‌مند می‌توانند در مراکز کاریبی اطلاعات دریافت کنند. دید کلی از بازار کار را می‌توان به سادگی به شکل سخنرانی‌ها سازماندهی کرد، و در روزهای معین و برای هر شخص علاقه‌مند ارائه داد. ارائه اطلاعات در مورد جزئیات مشاغل ویژه، مشکلتر است. مرکز دارای منابع کافی، می‌تواند برای مستندسازی منابع خود اطلاعات جمع‌آوری کند. مستندسازی، شامل استاندارد کردن توصیفات کارت‌های اطلاعات ارائه شده بر حسب بخش‌ها و مشاغل، و فیلم‌های مستند، اسلایدها و دیگر رسانه‌های حمایتی، می‌شود. این امکانات نه فقط برای جویندگان شغلی سودمند است بلکه برای متصدی اشتغال، که شناخت کاملی درباره همه مشاغل از او نمی‌توان انتظار داشت، نیز سودمند است. متأسفانه، بیشتر مراکز کاریبی آفریبایی منابع لازم را برای داشتن یک مرکز خود اطلاع‌پایدار، یک اتاق رسانه‌ای یا یک کتابخانه ندارند. بنابراین، به منظور ارائه اطلاعات در مورد مشاغل ویژه، ساده‌ترین امکان، سازماندهی کارهای اطلاعاتی توسط یک متخصص ماهر (برای ارائه اطلاعات و جواب به سوالات با تکیه بر جزئیات فرصت شغلی آن‌ها) است. اینگونه اطلاع‌رسانی باید به سرعت و ارتباط شخصی با جویندگان کار و تابلوی اعلانات انجام شود.

مبادله اطلاعات دائمی بین متصدی اشتغال و کارفرما از هر طریق، بهترین کار است. با توجه به این مساله، فعالیت‌های اضافی را در شکل کارهای اطلاعاتی، برای مثال جلسات نظرخواهی از کارفرمایان به طور ماهانه یا فصلی و تلاش‌های حمایتی برای تقویت همکاری میان مراکز و بخش خصوصی، به آسانی می‌توان ترتیب داد تا به طور منظم گسترش یابند. در همان حال فراهم آوردن بیشتر داده‌های مورد علاقه کارفرمایان برگرفته شده از کار مراکز کاریبی نسبتاً آسان می‌شود.

راهنمایی شغلی

ویژگی‌های کار کردی

راهنمایی شغلی هر چند با کارکردهای اطلاعات و کاریبی ارتباط نزدیک دارد، اما ویژگی‌ها و اهداف جداگانه‌ای دارد. ویژگی‌های شخصی مشتری و تمایلات ویژه او برای کار آینده، مرکز راهنمایی شغلی را شکل می‌دهد. هر جزء دیگر به این مربوط است و در این راستاست.

از جنبه اطلاعات این به معنی ریز شدن اطلاعات بازار کار تا سطوح فردی است. اطلاعات شغلی در مورد فرصت شغلی یا گروه مشاغل مورد علاقه مشتری، خیلی ویژه و جزئی خواهد بود. همچنین اطلاعات کارآموزی بسیار ریز شده و متناسب با نیازهای فردی خواهد بود. اغلب، نتیجه نخست مشاوره، این است که مشتری از انتخاب‌های حرفه‌ای یا انتخاب‌های مشاغل آگاه می‌شود و شروع به فرآیند تصمیم‌گیری می‌کند. تفاوت اصلی میان اطلاعات شغلی و راهنمایی در برقراری ارتباط دو طرفه میان متصدی اشتغال و مشتری است. راهنمایی به خصوص در مراحل اولیه، می‌تواند گروه‌ها را جابجاء کند. مشاوره فردی، یک ارتباط شخصی و تعامل اجتماعی است. نقش متصدی اشتغال دو قسمتی است.

از یک طرف، با نقش شریک ارتباطی، سعی در تشویق بیان ایده‌ها داشته و بر توسعه راهبردهای حل مشکل فردی تأکید دارد. از طرف دیگر، در زمینه کار و همه پرسش‌های مربوطه نقش کارشناس را دارد. امروزه به منظور تأکید بر جنبه عمل متقابل و روش خود یاری اصطلاح «مشاوره» معمولاً بر «راهنمایی» ترجیح دارد. اصطلاح استفاده شده برای دانستن نتیجه فرآیند راهنمایی که در ابتدای امر تعیین نشده مهم است.

راهنمایی شغلی با کارکرد کاریبی در مبنای متفاوت است. کار کاریبی از فرآیند استاندارد شده پیروی می‌کند و فقط شامل جنبه‌های کمی مشاوره است. بیشتر به چگونگی انطباق مهارت‌های جوینده کار با شغل‌های خالی ویژه مربوط می‌شود. نتیجه فرآیند کاریبی، مشاوره نیست بلکه کاریبی جوینده کار است. در عوض راهنمایی شغلی از الگوی استاندارد تبعیت نمی‌کند. بعضی مشتریان امکان دارد مشکلات مشابهی داشته باشند؛ البته شیوه کنار آمدن با مشکلات متفاوت است و برای تسلط بر آن‌ها ممکن است راهبرد فردی لازم باشد.

کارکرد راهنمایی، نیازمند متصدی است که انگیزه و دانش جامع در زمینه داده‌های بازار کار و روند آن، به تفکیک مشاغل متفاوت، بخش‌های اقتصادی و نواحی کشور، باشد. به علاوه، متصدی باید ترجیحاً دارای مهارت روانشناسی برای ارزیابی ظرفیت فیزیکی و شغلی جویندگان کار باشد تا به گسترش راهبردها کمک کند. این امر تلاش در دستیابی به سطح مورد نیاز دانش و ارتباط پایدار با بنگاه‌های مربوطه و مؤسسات کارآموزی را می‌طلبد. همچنین منابع نسبتاً زیادی، یعنی حداقل یک کارمند تمام وقت به علاوه فضای دفتری و امکانات حمل و نقل و ارتباطی لازم است. فقط با منابع ضروری و یک متصدی متخصص، کارکرد راهنمایی به طور مؤثر انجام می‌شود.

فرآیند راهنمایی شغلی

راهنمایی شغلی بر ویژگی‌های فردی جویندگان کار توجه دارد یعنی به دانش، مهارت‌ها و علایق. متصدی اشتغال در مواجهه با کارها و مشاغل ممکنه به کشف نقاط قوت و ضعف کمک می‌کند. با روندی رو به ارتباط آزاد، مصاحبه‌ها برای آزمون تحلیل زمینه فردی ترجیح داده می‌شوند. آزمون‌های هوشی و ماشینی تا حد معینی مفیدند، اما آن‌ها به تعداد محدودی از ویژگی‌ها متکی هستند، پس مهارت‌ها و انتظارات فردی را به طور کامل منعکس نمی‌کنند.

بعد از شناخت کلیه خصوصیات فردی، متصدی اشتغال فرصت‌های اشتغال و کارآموزی مناسب و قابل دستیابی مشتری را خاطر نشان می‌کند. شروع فرآیند با اطلاعات بازار کار و روندش، شامل معرفی جزئیات کاری فرصت‌های شغلی بخصوص و کارآموزی لازم برای صلاحیت مورد نیاز شغل است. متصدی فقط پیشنهادها را ارائه می‌دهد و ایده را برای تسهیل فرآیند تصمیم‌گیری مشتری بوجود می‌آورد. نقش خدمات اشتغال، تصمیم‌گیری نهایی در مورد حرفه نیست؛ راهنمایی شغلی فقط به مشخص شدن سابقه فردی و شفافیت تصویر موقعیت فردی و فرصت‌ها در بازار کار کمک می‌کند.

متصدی مشتری را در بکارگیری عوامل لازم فرآیند تصمیم در زمینه آینده کاری یاری می‌دهد و راهبرد پایدار بعد از توجه به کلیه عوامل اتخاذ می‌شود. عوامل شامل این موارد می‌شود:

الف) خارجی، مانند توانایی گرفتن آموزش در کشور؛ و

ب) فردی، مانند منابع مالی مشتری و موقعیت خانوادگی. در زمینه طول دوره آموزش نان‌آور خانواده، در مواردی که کار آینده یا آموزش به مشتری اجازه ماندن در خانه را نمی‌دهد، محدودیت وجود دارد.

در مراحل بعدی، اطلاعات عملی مورد نیازند که از طریق نوشته‌های رسمی قابل دسترسی نیستند. ارتباط مداوم با کمیته‌های کسب و کار و سازمان‌های آموزشی، متصدی را در ارتباط فردی و ارائه توصیه‌هایی برای بهتر شدن سازمان‌ها و شرکت‌ها یاری می‌دهد. دانش اولیه در زمینه مدارک لازم و فرآیند نام نویسی، در زمان صرفه‌جویی می‌کند و عدم اطمینان را کاهش می‌دهد. متصدی باید به مشتری در زمینه یاری دادن در قبال مشکلات بعدی اطمینان خاطر دهد.

۶- کارکرد اطلاعات بازار کار

نقش مراکز کار یابی دولتی در نظام اطلاعات بازار کار چگونه است؟
نقش مراکز کار یابی دولتی در نظام اطلاعات بازار کار « LMIS »، نقشی دو سویه و دو جانبه است. به عبارتی دارای نقش مصرف‌کننده و تولیدکننده اطلاعات، در بازار کار هستند. این اطلاعات در اصل از فعالیت‌های کار یابی، همچنین از فعالیت‌های راهنمایی و مشاوره‌ای شغلی جمع‌آوری شده و توسط مراکز کار یابی دولتی ارائه می‌شوند. پرسشی که باقی می‌ماند این است که به چه اندازه مراکز کار یابی قادر و مایل به ایفای نقش رهبری در نظام موسسات تهیه‌کننده اطلاعات بازار کار (LMI) هستند.

مراکز به عنوان استفاده‌کنندگان، برای خدمات کار یابی کارا نیازمند اطلاعاتی درباره عرضه و تقاضای نیروی کار هستند. همچنین به منظور فراهم کردن راهنمایی شغلی و خدمات مشاوره‌ای مفید، نیازمند اطلاعاتی درباره نیازهای مهارتی و عرضه هستند. نقش آن‌ها به عنوان تهیه‌کنندگان اطلاعات بازار کار در ماده ۶ از مقاله نامه شماره ۸۸ سازمان بین‌المللی کار درباره مراکز کار یابی آمده است. بنابراین مراکز کار یابی

دولتی باید با همکاری متناسب با مقامات، مدیران و اتحادیه‌های تجاری، اطلاعات کامل موجود درباره موقعیت بازار اشتغال و تحولات احتمالی [...] را جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل کنند و اطلاعات را به طور منظم و فوری در دسترس مقامات بخش عمومی، کارفرمایان، کارگران، سازمان‌های مرتبط، توده مردم و غیره قرار دهند...

به طور خلاصه، مراکز کار یابی مسوول جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و ارائه اطلاعات پیرامون شرایط بازار کار و روند آن با همکاری دیگر مراجع هستند.

جنبه همکاری که در مقاله نامه ذکر شده است باید مورد تأکید قرار گیرد، زیرا اغلب مواقع این مراکز در موقعیتی نیستند که تمام اطلاعات مورد نیاز را فراهم کنند. در این شرایط، آن‌ها می‌توانند همانند مرکز و نقطه ثقل عمل کنند؛ می‌توانند سایر موسسات را به جمع‌آوری سایر اطلاعات تحریک و ترغیب کنند؛ و سپس می‌توانند این اطلاعات را با آنچه خود تهیه کرده‌اند، ترکیب کنند.

بیشتر اطلاعات از فعالیت‌های کار یابی یعنی در مورد جویندگان کار، پست‌های شغلی خالی و تقابل آن‌ها را مراکز کار یابی دولتی جمع‌آوری و ارائه می‌کنند. اطلاعات معمول برای ثبت نام یک فرد بیکار شامل موارد زیر است:

- ناحیه یا محل؛
- حرفه یا شغل؛
- سن؛
- جنسیت؛
- کارگران مهاجر یا خارجی.

به علاوه، مراکز کار یابی قادرند اطلاعات بازار کار را در هر لحظه (مثلاً پایان هر ماه) و یا در فواصل زمانی برای تجزیه و تحلیل مؤثر روندها تهیه کنند. راهنمای شغلی و فعالیت‌های مشاوره‌ای بعضی از اطلاعات را از جمله فعالیت‌های آموزشی و ترجیحات شغلی جویندگان کار (همیشه به



صورت کمی بیان نمی شوند) آشکار می کنند (ریکا ۳۸:۱۹۹۴). اطلاعات اضافی می توانند ترکیبی از اطلاعات زیر باشند:

۱- اشتغال کلی؛

۲- نیروی کار (بالقوه)؛

۳- آثار فصلی؛

۴- فعالیت های آموزشی؛

۵- تعداد فارغ التحصیلان.

کارکرد اطلاعات بازار کار جدای از سایر کارکردهای مراکز کارایی دولتی نیست. بر عکس با کارکرد راهنمایی (شغلی) ارتباط داشته و همچنین به اطلاعات خدمات کارایی به صورتی که در شکل زیر نمایش داده شده، متکی است:

پرسشی که باقی می ماند این است که به چه میزان مراکز کارایی قادر و مایل خواهند بود که نقش رهبری را در یک نظام اطلاعات بازار کار بر عهده بگیرند. در «سمپوزیوم بین المللی نقش و سازمان مراکز کارایی» (نورمبرگ، ۱۹۸۶) دو گزینه و طرح ویژه، شناسایی شدند. در اولین سناریو مراکز کارایی دولتی خودشان را محدود به جمع آوری و تجزیه تحلیل داده های برگرفته از فعالیت های کارایی، راهنمایی و دیگر فعالیت ها، و استفاده آن ها در (تشکیلات بیرونی) کرده اند. سپس این تشکیلات بیرونی، اطلاعات را با سایر اطلاعات و داده های دیگر نهادها ترکیب و «یک تصویر همه جانبه ممکنه از کارکرد بازار کار» ارائه می کنند (۵۶: ۱۹۸۷ سازمان بین المللی کار).

در دومین سناریو، مراکز کارایی، یک گام فراتر رفته و اطلاعات و داده های اضافی را از سایر منابع جمع آوری می کنند: «در چنین مواردی، آن ها می توانند ادعای رهبری مفسران وضع بازار کار ملی را داشته، موقعیت غالب و مسلط خود را در دانش بازار کار و اشتغال تثبیت کنند» (همان مأخذ). یک حالت ممکنه در کشورهای آفریقایی می تواند ایفای نقش رهبری توسط وزارت کار باشد. قسمت اساسی کار مراکز کارایی دولتی امکان دارد با کمک اداره آمار انجام گیرد. این حالت واقعی تر به نظر می رسد، چرا که مراکز کارایی به ندرت دارای کارمندان یا منابع مورد نیازی هستند که بتوانند از عهده چنین وظایفی به نفع خود برآیند. با وجود این، گزینه دوم راه و روشی برای بهبود تصویر مراکز کارایی دولتی در داخل وزارت و متمایل به عموم، به خصوص شرکا اجتماعی ارائه می کند. این ممکن است نقطه آغاز گریز از دایره و حلقه ناپهنجار هدر دادن منابع و نبود حمایت باشد که خیلی از (کارمندان) مراکز کارایی خود را درون آن می بینند.

خصوصیات اساسی نظام اطلاعات بازار کار (LMIS)

محور مهم این خصیصه های اساسی نظام اطلاعات بازار کار با تعریف

اطلاعات بازار کار و مهمترین انواع اطلاعات شروع می شود. در ارتباط با بازیگران این نظام، ضرورت دارد که ما فهرستی از تهیه کنندگان و مصرف کنندگان اطلاعات و همچنین اهداف آتی آن ها تهیه کنیم. در نهایت، طرح کلی مشکلات اساسی نظام اطلاعات بازار کار در کشورهای آفریقایی انگلیسی زبان می شود.

اطلاعات بازار کار کدام اند؟

جونز (۳۷:۱۹۸۰)، تعریف کاربردی اطلاعات بازار نیروی کار را چنین عنوان می کند: «هرگونه اطلاعات مرتبط با اندازه و ترکیب بازار کار یا هر قسمتی از بازار کار، روش یا هر قسمتی از عملکردش، مشکلاتش، فرصت های موجود در آن، و هرگونه تمایلات و خواسته های مرتبط با اشتغال افرادی که قسمتی از آن هستند». در نتیجه نظام اطلاعات بازار کار شبکه ای از افراد و مؤسسات مرتبط با بازار کار است، که با وابستگی وجودی به هم، اطلاعات بازار کار را تولید می کنند.

انواع اطلاعات

انواع متعددی از اطلاعات بازار کار وجود دارد که بیشتر به وسیله تعداد و ماهیت فعالین در نظام و با توجه به محتوا و جزئیات تقاضا شده تعیین می شوند. با وجود این، طبقه بندی و گروه های زیر مهمترین نوع اطلاعات بازار کار را نشان می دهند:

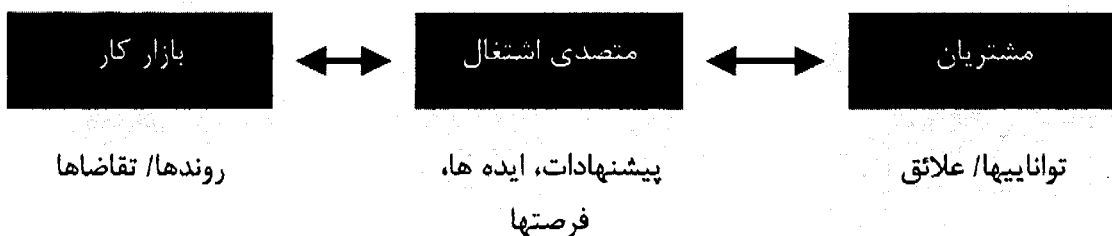
- سطوح کنونی، ترکیب و روند اشتغال، بیکاری و کم کاری در بخش رسمی و غیررسمی؛
- مازاد و کمبود نیروی انسانی؛
- عرضه و تقاضای مهارت ها؛
- سطح دستمزدها و شرایط کاری؛
- مشاغل خالی و شایستگی های جویندگان کار؛
- اطلاعات شغلی.

فراهم کنندگان اطلاعات بازار کار

فراهم کنندگان اصلی اطلاعات بازار کار، وزارتخانه های دولتی هستند، به ویژه آن هایی که با کار و امور اجتماعی، آموزش، برنامه ریزی، اقتصاد و اهداف توسعه سر و کار دارند. دیگر مراکز فراهم کننده برای مثال، دفاتر مرکز آمار، سازمان های کارگری و کارفرمایی و کارگزاری های اشتغال خصوصی (با اهمیت روز افزون) هستند.

استفاده کنندگان و اهداف اطلاعات بازار کار

به قول ریچتر (۱۹۸۹) استفاده کنندگان اصلی اطلاعات بازار کار و اهدافشان عبارت اند از:



تیب ها عملی برای مصاحبه گر

ایجاد جو دلپذیری برای مصاحبه شامل:

- مکان ملاقات آرام
- زمان کافی
- ترتیب نشست رو در رو و نه در مقابل بهم (مخالف).

گسترش مصاحبه توسط:

گوش دادن

- با دقت و شکیبایی
- به توضیح مشکلات توسط مشتریان

خواسته

- سوالاتی که به مشتری در کشف مشکل کمک می کند
- سوالات بازی که نمی توان با جوابهای بله و خیر جواب داده شوند

راهنمایی

- هدایت مشتری در محورهای مهم
- گفتگو در جهت مورد نظر

بازنگری

- که مشتری گفته شما را دریافته است
- که شما مشتری را به درستی درک کرده اید.

حصول اطمینان از پی گیری مناسب توسط:

- خلاصه برداری از مصاحبه تا حافظه تان آماده است
- لزوم فعالیتهای پیگیرانه بعد از توافق با مشتری
- نگه داری نکات با یک ثبت مطمئن

یادآوری:

شما برای مشتری تصمیم گیری نمی کنید.
شما متقاضیان را در تصمیم گیریشان یاری می دهید.

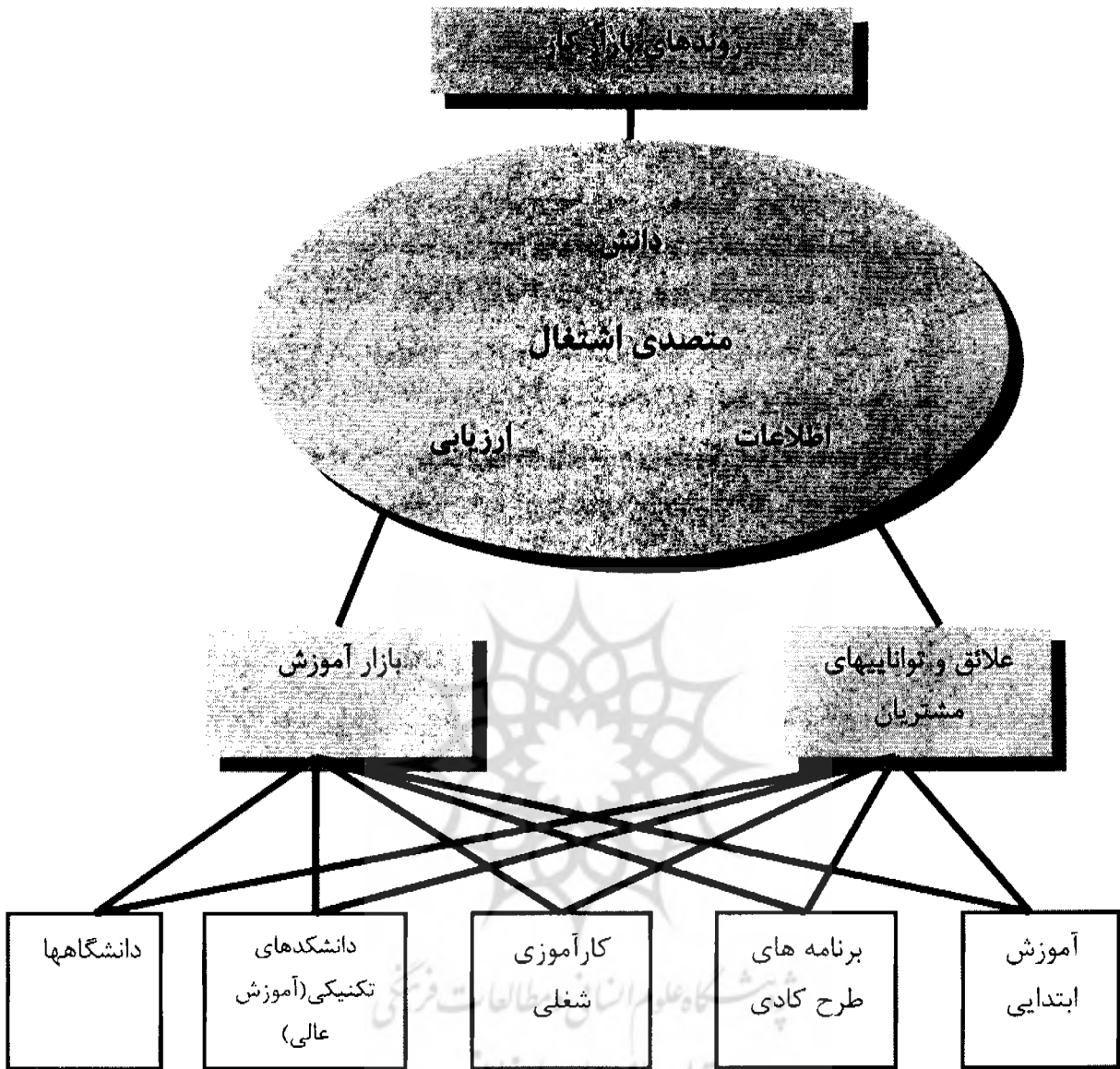
- برنامه ریزان و سیاستگذاری ملی: برای تدوین راهبردها و سیاست های مؤثر بر بازار کار؛
- سازمان های کارگری و کافرمایی: فرموله کردن سیاست ها، برای کلیه فرآیندهای چانه زنی و گفت و گوی دستمزدی؛
- برنامه ریزان کارآموزی شغلی و آموزشی: مربوط به برنامه های توسعه نیروی انسانی و ارزیابی نیازمندی ها؛
- راهنمایی شغلی و خدمات جهت دهی: برای فراهم آوردن راهنمایی شغلی معنی دار و جهت دهی حرفه ای؛
- مراکز کار یابی: برای شتاب دادن به مراحل عمل انطباق؛
- عموم مردم: برای تسهیل اطلاع رسانی و انتخاب های عقلایی در جست و جوی شغل.
- مشکلات نظام اطلاعات بازار کار در کشورهای انگلیسی زبان آفریقایی

مشکلات نظام اطلاعات بازار کار در بیشتر این کشورها مشابه هم هستند:

- تأخیر در پردازش و انتشار داده ها؛

ساختار اساسی گزارشات بازار کار
تقسیم به پنج طبقه:
۱. ناحیه؛

کارکرد راهنمایی و اطلاعات شغلی



کارگزاری های اشتغال خصوصی

- نمودار جریان: تازه ثبت نام شدگان؛
- برای ماه جاری؛
- پس از شروع سال؛
- نمودار ذخیره: شغل های خالی اطلاع داده شده در پایان ماه/فصل/سال -

۵- کاریابی (ترجیحاً شامل آمارهای آژانس های اشتغال خصوصی)

- نمودار جریان: شغل های خالی، پر شده؛
- برای ماه جاری؛
- پس از شروع سال -

سازمان بین المللی کار از سه معیار برای تعریف محدود بیکاری

استفاده کرده :

۲. مهارت؛

۳. سن؛

۴. جنس؛ و

۵. ملیت.

۱- تعداد کل شاغلین (برآورد)

۲- تعداد بیکاران

- نمودار جریان: ثبت نام شدگان جدید
- برای ماه جاری
- پس از شروع سال
- نمودار ذخیره: ثبت نام در پایان ماه/فصل/سال

۳- میزان بیکاری با توجه به نیروی کار

۴- شغل های خالی اطلاع داده شده (ترجیحاً شامل آمار

شخصی که در حال کار کردن نباشد، مایل به کار و در دسترس بوده، و در جست‌وجوی کار یا در آغاز بعضی اشکال خود اشتغالی فعال باشند.

تهیه اطلاعات بازار کار

اطلاعات بازار کار براساس جمع‌آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل، و نمایش نتایج فراهم می‌شود. این فرآیند، مراحل متفاوتی دارد که در این قسمت توصیف می‌شوند. جمع‌آوری اطلاعات باید از روش خاصی پیروی کند و بر هدف عملی به منظور دستیابی به نتایج مورد نظر تأکید داشته باشد. اطلاعات جمع‌آوری شده برای تبدیل داده‌های خام به جملات و آمارهای معنی‌دار نیازمند تفسیرند. در نهایت نتایج برای استفاده‌کنندگان مختلف و عموم مردم باید بر یک مبنای منظم نمایش داده شوند.

جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها

جمع‌آوری و تحلیل، اولین مراحل فراهم آوردن اطلاعات بازار کارند. قبل از آغاز جمع‌آوری اطلاعات، باید به بعضی پرسش‌ها جواب داده شود. هدف از جمع‌آوری این اطلاعات ویژه چیست؟ برای تولید این اطلاعات کدام منابع در دسترس هستند؟ فرآیندهای جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها کدامند؟

جوابگویی به تقاضاهای گوناگون قابل دسترس نیستند. مراکز کارایی نیازهای مشتری را قبل از فراهم کردن اطلاعات، باید مشخص کند. با توجه به گروه هدف لازم است که در مورد نوع اطلاعات نمایش داده شده و درجه جزئی شدن، تصمیم‌گیری شود. عموم مردم علاقه‌مند به دید کلی و وسیع بازار کار هستند، در حالی که کارشناسان دیگر وزارتخانه‌ها یا موسسات آموزشی، اطلاعات ویژه دیگری را تقاضا می‌کنند. روش نمایش داده‌های موضوعی، برای گروه‌های متخصص، ممکن است متفاوت باشد.

کدام منابع برای تولید اطلاعات قابل دسترسی هستند؟

مهمترین منابع تولید داده برای تجزیه و تحلیل بازار کار عبارت‌اند از:

- سرشماری؛

- بررسی‌ها و مطالعات؛

- گزارش‌های اداری.

سرشماری‌ها، شبیه سرشماری‌های نفوس و مسکن، جامعترین پوشش را دارند و مهمترین منبع داده‌های جمعیتی هستند. از آنجا که سرشماری‌ها معمولاً ۱۰ ساله انجام می‌شوند، نمی‌توان برای به‌هنگام کردن اطلاعات بازار کار از آن‌ها استفاده کرد. از معایب سرشماری می‌توان به هزینه بالا، نامنظمی و حساسیت سیاسی آن اشاره کرد.



هدف از بکارگیری داده‌های ویژه جمع‌آوری شده چیست؟

برای جلوگیری از دوباره کاری و هزینه‌ها، هدف‌ها در ابتدا باید به طور شفاف تعریف شوند. بسته به استفاده‌کننده، باید بر بخش ویژه‌ای از اقتصاد، صنعت یا یک گروه جمعیتی تمرکز کرد. این مساله برای کار روزانه مراکز کارایی دولتی هم صادق است. آن‌ها به منظور بهبود فرآیند تطبیق و شتاب دادن به آن، محتاج داده‌های جامع در مورد جویندگان کار و شغل‌های خالی هستند. مراکز کارایی دولتی برای فراهم آوردن راهنمایی و مشاوره شغلی معنی‌دار، همچنین نیازمند به‌هنگام کردن اطلاعات در زمینه کل تقاضای مهارت در کشور و فرصت‌های آموزشی هستند.

مراکز کارایی به عنوان تهیه‌کننده اطلاعات بازار کار، باید هدف از جمع‌آوری اطلاعات را تعریف کند، هرچند که در بیشتر موارد منابع برای

تحقیقات، بر اساس نمونه‌گیری هستند و می‌توانند جوانب متفاوت اقتصادی را پوشش دهند و منظم‌تر از سرشماری، حتی ماهانه انجام شوند. معمولاً این بررسی‌ها درباره نیروی کار، خانوارها و استانداردهای زندگی، موسسات یا صنایع ویژه انجام می‌شوند. هرچند این بررسی‌ها بر هزینه هستند و اشتباهات نمونه‌ای نیز دارند، اما با وجود این، بررسی‌ها ابزار اصلی تولید متناوب و نسبتاً قابل اعتماد داده‌ها هستند.

گزارش‌های اداری توسط مؤسسات گوناگونی شبیه مراکز کارایی، دفتر مهاجران، بیمه بیکاری و مؤسسات آموزش و کارآموزی، سازمان‌های کاری و کارفرمایی یا کمیسیون‌های خدمات عمومی با هزینه‌ای کم تهیه می‌شوند. داده‌های این مؤسسات اغلب غیرقابل مقایسه و به ندرت با یک روش نظام‌مند و منظم جمع‌آوری می‌شوند. این گزارشات قابل اعتماد و حداقل نمایانگر توسعه ویژه‌ای در بازار کار هستند.

کاریابی، متصدی محتاج به شناخت جزئیات ممکنه در زمینه جویندگان کار و شغل های خالی است. به عبارت دیگر، «کیفیت اطلاعات گزارش شده نیاز به تصحیح اشتباه در گزارش هایی اولیه در صورت پیدا شدن دارد» (هاقمن ۸: ۱۹۹۵). یک مثال: بازنگری در خدمت کاریابی (اگر یک شغل رضایت بخشی (نامزد) برای یک جوینده کار (شغل خالی) پیدا شد، پس احتمال اشتباه اصلی در کد شغلی نباید وجود داشته باشد، در غیر این صورت اجرای خدمت سودمند نخواهد بود).

فرآیندهای جمع آوری و تحلیل داده ها چه هستند؟

ساده ترین و ارزان ترین نقطه شروع مراکز کاریابی برای تولید اطلاعات بازار کار، فرآیند عملی خودشان است. کاریابی منبع متداول اطلاعات داخلی است. این منبع نیازمند تکمیل از طریق ارتباط با مؤسسات مربوطه برای مبادله منظم اطلاعات است. داده تولید شده توضیحی نبوده و نیاز به تفسیر و تحلیل دارد. طرح و جزئیات آمارهای نهایی به میزان دسترسی به منابع، بستگی دارد.

اطلاعات جامع اشخاص بیکار ثبت نام شده (جویندگان کار)، بر روی کارت های ثبت نامشان وجود دارد:

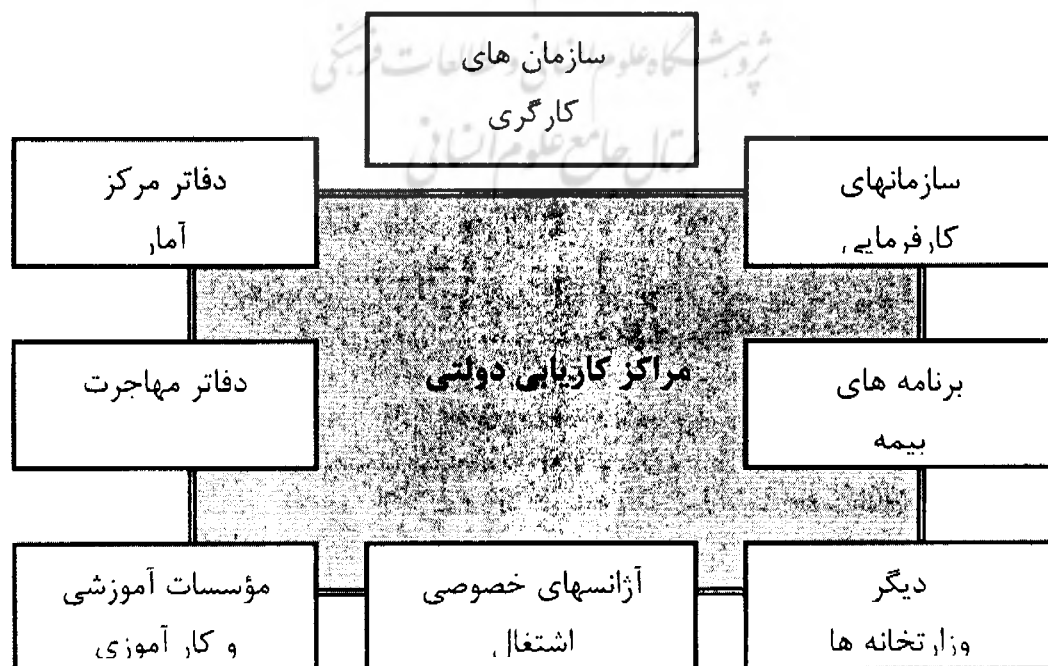
- لیاقت و مهارت؛
- جنس؛
- سن؛
- ملیت؛

مراکز کاریابی دولتی همانند استفاده کنندگان اطلاعات بازار کار نیازمند منابع اشاره شده برای تکمیل و به هنگام کردن اطلاعات پایه ای هستند. به ویژه در زمینه راهنمایی و مشاوره شغلی مراکز کاریابی بسیار وابسته به اطلاعات بیرونی هستند. گزارشات مربوط به مدارس، مؤسسات آموزشی و سازمان های کاری و کارفرمایی باید از طریق ارتباط منظم شخصی میان متصدی اشتغال و پرسنل مربوطه در مؤسسات تکمیل شود. فقط در این صورت می توان تصویر جامع و جاری از موقعیت و توصیه به جویندگان کار را به طور شایسته انجام داد.

مراکز کاریابی به عنوان عرضه کننده اطلاعات، بیشتر از گزارش های اداری خود برای فعالیت های کاریابی و نتایج تطبیق جویندگان کار و شغل های خالی ثبت شده، استفاده می کنند. اعتبار داده ها به توجه و چگونگی سازماندهی و مراقبت ثبت نام، بستگی دارد. استفاده از نظام طبقه بندی مشاغل استاندارد شده، نقش کلیدی در این ملاحظات به (عنوان محور اصلی فصل ۴) ایفا می کند. استفاده از این طبقه بندی، قابل اطمینان بودن داده ها و امکان مقایسه بر پایه طبقه بندی ثابت را به جای تقریبات، افزایش می دهد. اگر ثبت نام شده ها بازنگری شده و به طور منظم به هنگام شوند، مراکز کاریابی به طور خودکار در موقعیتی هستند که می توانند یک منبع اصلی با جزئیات کامل، در ارائه داده های وضع اشتغال و بیکاری در کشور به طور سری باشند.

درباره کیفیت اطلاعات گزارش های اداری، اعتبار مراکز کاریابی تا حد وسیعی به کیفیت داده های خودشان وابسته است. برای موفقیت خدمات

مراکز کاریابی دولتی و فراهم کنندگان اطلاعات بازار کار



فراهم کنندگان	نمونه ای از داده ها
دفاتر مرکزی آمار	نتایج بررسی ها، سرشماری ها و غیره
دفاتر مهاجران	آمارهای کارگران مهاجر
مدارس و مؤسسات آموزشی	داده های فارغ التحصیلان
دیگر وزارتخانه ها	داده های مربوط به گزارشات اداری
برنامه های بیمه	نمودارهای جمعیتی، آمار امنیت و بهداشت شغلی
سازمانهای کارفرمایی	تعداد و جزئیات بر پایی
سازمانهای کارگری	آمار نیروی کار، نمودار تعدیل شدگان و غیره
آژانسهای اشتغال خصوصی	آمارهای متفاوت اجرایی
مراکز کاربایی دولتی	موقعیت / روندهای بازار کار

- ناحیه.

اطلاعات کاربایی و شغل های خالی از شغل های خالی ثبت شده در اطلاعات ناحیه ها و گزارشات اجباری توسط کارفرمایان و جویندگان کار در مورد نتایج کاربایی جمع آوری می شوند. نیازمندی های لیاقتی و مهارتی؛ طول مدت قرار داد؛ سطح دستمزد؛ ناحیه.

اطلاعات در زمینه توزیع ناحیه ای، برای سادگی تقسیم به سطح ناحیه ای و ملی می شود.

به علاوه مراکز کاربایی می توانند موارد زیر را فراهم کنند:

• نمودار ذخیره که به موقعیت نقطه معینی در زمان، یعنی تعداد کل جویندگان کار و شغل های خالی در هر روز، ماه، سال واکنش نشان می دهد.

• نمودار جریان کارکرد یک دوره از زمان را برای اطلاع رسانی در مورد پویایی بازار کار، توصیف می کند.

تجزیه و تحلیل همه اطلاعات در جداول آماری، برآوردها و درصدها بیان می شود. هدف از داشتن منظم این جداول تولیدی در طول زمان، وجود سری زمانی برای تحلیل مؤثر روندها و الگوها است (یانگ ۱۹۹۳:۶). طرح و جزئیات این سری زمانی با عدم دسترسی به مواد و منابع فردی که در بیشتر مراکز کاربایی آفریقا کمیاب است، تغییر می کند. با وجود این، یک گزارش پایه ای به سادگی می تواند شاخصی در مورد مقدار، طول مدت و تحولات بیکاری (توسط سن جویندگان، ناحیه جغرافیایی یا شغلی)، نواحی از کشور که بیکاری در آن ها بالاست، فرصت های شغلی که یافتن آن ها مشکل است، سن جوانان وارد شده به بازار بر حسب مهارت و غیره را تدوین کند (ریکا ۱۹۹۴:۳۸). چنین تجزیه و تحلیلی برای عرضه نیروی کار می تواند انجام شود.

برآوردی از محدودیت های معین، مشخص می کند که آیا اطلاعات اضافی به طور دائم می توانند جمع آوری شوند؟ در موارد بسیاری اطلاعات

در جاهای دیگر به آسانی در دسترس است. یک مثال ثبت مؤسسه یا شرکت هاست که می تواند قسمتی از پرونده های مراکز کاربایی باشد که اغلب وجود ندارد. در عوض احتمالاً می توان از طریق سازمان های کارفرمایی، اتاق های بازرگانی یا بازرسان کارخانه آن ها را یافت. یک ثبت مؤسسه ای نه فقط تعداد و اسامی اشخاص ارتباط گیرنده، بلکه جزئیات درباره شغل ها، سطوح دستمزد و شرایط کاری را نیز فراهم می آورند. این جزئیات برای کار کاربایی و راهنمایی مانند اهداف آماری با اهمیت است. مثال دیگر، اطلاعات در زمینه انواع آموزش های ارائه شده و تعداد دوره دیدگان است که از طریق مدارس و مؤسسات قابل دستیابی هستند. متصدی اشتغال درگیر با راهنمایی شغلی می تواند به سادگی از طریق ارتباط های برقرار شده قبلی این داده ها بر پایه ای منظم جمع آوری کند. این کیفیت خدمات راهنمایی را، به ویژه به عنوان ملاحظات دورنمای زندگی حرفه ای آینده، افزایش می دهد.

به طور فزاینده ای، بخش غیررسمی نقش مهمی در بازار کار آفریقا بازی می کند ولی ساختار و تاثیرات اشتغال آن عملاً در شکل آماری ناشناخته است. ارائه مراکز کاربایی در این بازار بزرگ برای مشاغل و جویندگان آن یک تصمیم سیاسی است. در حال حاضر، مراکز کاربایی فقط با بخش رسمی سروکار دارند و با حداقل منابع و تجهیزات، قادر به انجام کار مهمی در زمینه تجزیه و تحلیل بخش غیررسمی نخواهند بود. مشکلات روش شناختی جمع آوری داده ها نیز وجود دارند. مشکل اصلی انجام تحلیل عمومی الگوی برگرفته شده از طبیعت ناهمگون و پیچیده فعالیت های اقتصادی است.

به جای جمع آوری داده ها بر مبنای روش های مرسوم آماری، اطلاعات در مورد بخش غیررسمی باید از منابع متفاوت جمع آوری شوند و برای تحلیل شبیه موزائیک کنار هم قرار گیرند. انجمن های بخش غیر رسمی و رشد تعداد بررسی های ویژه، هر چند اغلب بر روش های منفرد تکیه کرده و در کیفیت داده متفاوت اند، منابع اطلاعاتی مهمی هستند. روش کلیدی اطلاع رسانی، به ویژه در سطح محلی می تواند استفاده شود. این روش بر شبکه ای از اشخاص با اطلاع رسانی خوب که دانش محدوده



آن‌ها خواهد بود. این گزارش‌ها کلیه تغییرات مؤثر بر بازار کار را پوشش داده و به عنوان اصولی برای تصمیمات سیاستی یا تغییرات اقتصادی مانند توافقات صنایع جدید یا تعدیل نیروی کار مرجع می‌باشند.

موضوعات اشتغال را نیز دارند، متکی است. اطلاعات آماده شده باید کنترل مجدد، و با دیگر منابع تعدیل شوند. در یک مقیاس ملی، سرشماری‌های جمعیتی و بررسی‌های خانواری باید شامل برخی داده‌های لازم باشند که می‌توانند علاقه بخش غیررسمی را افزایش دهند.

گزارش‌های سالیانه به عنوان ابزار بازنگری و پیش‌بینی گسترش بازار کار

گزارش‌های سالیانه جامع‌ترین شکل گزارش‌های پیشنهادی است. این گزارش‌ها جزئیات وضع اشتغال کلی، تحلیلی از بخش‌های اقتصادی متفاوت، گروه‌های شغلی، نواحی مربوطه کشوری را ارائه می‌دهند. اگر گزارش‌های ماهانه و فصلی به طور منظم تدوین شود با اطلاعات اضافی بدست آمده از دیگر منابع، مراکز کاریابی باید قادر به تدوین گزارش سالانه بر این اساس باشند.

گزارش‌های بازار کار الگوی نظام مندشان را ثابت نگه دارند زمانی تجزیه و تحلیل امکان دارد که اساس طبقه بندی‌ها و تعاریف یکسان بمانند.

گزارش‌های بازار کار نیاز به جمع‌آوری منظم دارند سری‌های زمانی به عنوان پیش‌بینی روند، بستگی به گزارش‌های کامل و بدون وقفه دارد.

گزارش‌های بازار کار باید به طور زمانی نوشته شوند با تاخیر در انتشار، اطلاعات روزانه ارزش خود را از دست می‌دهند.

نمایش اطلاعات بازار کار

جمع‌آوری و تحلیل داده‌های اطلاعات بازار کار باید به شکلی که استفاده‌کنندگان، تقاضای قابل ارائه باشد. تحت شرایط کنونی سه نوع از گزارشات وجود دارند که باید توسط PES در بیشتر کشورهای انگلیسی زبان تهیه شوند: گزارشات ماهانه برای نمایش فعالیت‌های مراکز کاریابی، گزارشات فصلی برای ارائه تحلیل از وضع بازار کار و روند آن، و گزارش سالیانه به عنوان ابزاری برای بازنگری و پیش‌بینی گسترش بازار کار.

گزارش‌های ماهانه به عنوان انعکاس عملکرد مراکز کاریابی گزارش‌های ماهانه انعکاس عملکرد مراکز کاریابی و نمایش دهنده شکل جداول آماری است. برای قابل استفاده بودن آن‌ها باید در زمان معین و با شیوه‌ای منظم تهیه شوند. این گزارش‌ها اساس شکل‌گیری گزارش‌های فصلی هستند.

گزارش‌های فصلی به عنوان تحلیل وضع و روند بازار کار گزارش‌های فصلی تصویری جزئی از وضع بازار کار کنونی و روند آن ارائه می‌دهند. این گزارش‌ها بر اساس جداول بازنگری شده ماهانه بوده و در شکل روایتی آن‌ها تدوین می‌شوند. هدف گزارش فصلی تحلیل عملیات معمول مراکز کاریابی و مشکلات پیش روی

- 1- African Regional Labour Administration Centre (ARLAC), "Employment Services and Structural Adjustment." Training Materials Series 7:1 , Harare, 1994.
- 2- Bundesanstalt fuer Arbeit (BA), "The Bundesanstalt fuer Arbeit Introduces itself." (German and English edition), Nuremberg, 1996.
- 3- BA, "Kompendium der Fachaufgaben der Bundesanstalt fuer Arbeit: Berufsberatung." Nuremberg, 1994.
- 4- BA, "Kompendium der Fachaufgaben der Bundesanstalt fuer Arbeit: Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung." Nuremberg, 1995.
- 5- BA, "Handreichungen fuer die Aus- und Fortbildung: Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung in Deutschland." Nuremberg, 1993.
- 6- BA/Federal Institute of Labour, Transparencies on the "Organization and Reform of Foreign Labour Administrations." Nuremberg, 1995.
- 7- Ethiopian Ministry of Labour and Social Affairs, "Manual of Instructions for Employment Officers." Addis Ababa, 1997.
- 8- Ethiopian Ministry of Labour and Social Affairs, "Report of a Training Programme on Strengthening Public Employment Services and Labour Data Reporting System, 3-6 November 1997." Addis Ababa, 1997.
- 9- Hoffmann, Eivind, et al., "What Kind Of Work Do You Do? Data Collection and Processing Strategies when Measuring 'occupation' for Statistical Surveys and Administrative Records." STAT Working Papers No.95-1, ILO, Geneva, 1995.
- 10- ILO/Employment and Immigration, Canada, "The Role of Employment Services in Human Resources Development." "Record of Proceedings of the International Symposium on the Role of Employment Services in Human Resources Development, Ottawa, Canada, 15-18 May 1990. Labour Administration Branch, Document No. 24, Genva, 1991.

12- ILO/Federal Institute of Labour, Germany, "Record of Proceedings of the International Symposium on the Role and Organisation of Employment Services, Nuremberg, Germany, 14-17 October 1986." Document D.3/ 1986, Geneva, 1987.

13- ILO/World Employment Programme, "Strengthening Employment And Manpower Planning And Labour Market Information Systems in Africa." Report of the JASPA Regional Training Workshop in Accra, Ghana, 18-29 September 1989. Addis Ababa, 1990.

14- ILO, "International Standard Classification of Occupations ISCO-88." Geneva, 1990.

15- ILO, "Statistics of Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment." Report Prepared for the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva 18-29 October 1982. Geneva, 1982.

16- Jackson, Helen, "Guide To Counselling." Adapted from Jackson, H., Willmore, B., "Challenging Disability: A Guide for Frontline Social Workers in Africa." ILO, Geneva, 1993.

17- Jones, P.D., "Labour Market Information Programmes / Priority Needs, Constraints and Opportunities in the Asian Region" in the report on two workshops conducted with the support of the Federal Republic of Germany on "Labour Market Information In Asia." ILO, Geneva, 1980.

18- Neubauer, Reinald, "The Role and Functions of Public Employment Services." ILO Employment Services Project at ARLAC, Working Paper, Harare, 1992.

19- Neubauer, Reinald, "Placement - Role and Practice in Times of Unemployment and Structural Economic Adjustment." ILO Employment Services Project at ARLAC, Working Paper, Harare, 1996.

20- Neubauer, Reinald, "The Role of Vocational Guidance in Socio-Economic Development." Paper Presented at the ARLAC Course on Vocational Counselling, Port Louis, Mauritius, 3-7 December 1989.

21- Neubauer, Reinald, "Employment Services And Labour Market Information." ILO Employment Services Project at ARLAC,

- 22- Ricca, Sergio, "Introduction to Public Employment Services. A workers' Education Manual." ILO, Geneva, 1994.
- 23- Ricca, Sergio, et al., "The Functioning of Employment Services", Educational Slides and commentary, ILO, Turin, 1981.
- 24- Richter, L., "Upgrading Labour Market Information in Developing Countries: Problems, Progress and Prospects. A Synthesis of the Results of an ILO/DANIDA Inter-regional Seminar." ILO, Geneva, 1989.
- 25- Richter, L., Celestin, J.B., "New and Old Issues And Remedies Regarding Labour Market Information in Developing Countries. A Synopsis of 35 Labour Market Country Studies Conducted with the Support of DANIDA." Working Paper, ILO, Geneva, 1992.
- 26- Richter, L., et al., "Employment and Manpower Information in Developing Countries. A Training Guide", Second (revised) Edition, ILO, Geneva, 1990.
- 27- Schulz, Gregor, "Re-Orientation of Public Employment Services. Public Employment Services in a Changing Environment - Proposals for Future Development in English-Speaking Africa." (Draft), ILO Employment Services Project at ARLAC, Harare, 1997.
- 28- Sundberg, Kjell, "Employment Services Handbook." ILO, Geneva, 1992.
- 29- Young, A.S., "Labour Market Information System: An Introduction." Paper presented at the ILO/SALC Technical Workshop on Policy and Institutional Constraints to Employment Promotion in Member States of the Southern Africa Labour Commission (SALC), Harare/Zimbabwe 25-29 January 1993.