

# چگونه طبقه بندی استاندارد و فرهنگ ملی مشاغل تولید می شود؟

مترجم: شهرام ابراهیمیان - کارشناس آمار



ابداعات فناوری به سرعت تغییر می یابد. به هر صورت این مطلب برای فرآیند تنظیم طبقه بندی مشاغل نیز معتبر است.

## نحوه عمل

۴. اگر در خصوص نیاز به یک پروژه واحد با اعضا و یک کمیته هدایت کننده صحبت نکنیم - تصور نمی شود که در حال حاضر باید راجع به آن صحبت شود - اولین گام این است که با همه کاربران احتمالی طبقه بندی مشاغل ارتباط برقرار کنیم ( که ممکن است بیش از یک کاربر وجود داشته باشد ) و اطلاعات مربوط به نیازها و خواسته های آنها را بدست آوریم .
۵. سپس باید درباره نحوه ترتیب دو مولفه طبقه بندی که باید تولید شوند، تصمیمی اتخاذ گردد. می توان بحث کرد که ابتدا فرهنگ مشاغل شروع گردد، آنگاه نظام طبقه بندی

## طبقه بندی مشاغل چیست؟

۱. طبقه بندی مشاغل ابزاری است که قابلیت تسلط و فراگیری و رایج اطلاعات مربوط به ساختار مشاغل جاری یک کشور یا یک ناحیه را داشته باشد.
۲. معمولاً طبقه بندی مشاغل شامل دو مولفه ذیل است:

الف) نظام طبقه بندی، که چگونگی تقسیم بندی مشاغل به گروه های تفصیلی و یکپارچگی بیشتر مشاغل را معین می کند؛ و فرهنگ مشاغلی که توصیف وظایف و ماموریت های مشاغلی که به هر کدام از گروه های شغلی تفصیلی در طبقه بندی متعلق هستند و نیز شاخصی از عناوین متناظر با کدها را در بر می گیرد.

۳. قبل از اینکه در خصوص گامهایی که باید برداریم، صحبت کنیم، باید متذکر شد که امور مربوط به طبقه بندی مشاغل باید به عنوان یک کار مداوم و مستمر در نظر گرفته شود، متأسفانه این دیدگاه غالب نیست. معمولاً طبقه بندی مشاغل ایجاد می گردد و برای دهه های متمادی استفاده می شود. و البته بر همگان روشن است که چشم انداز مشاغل در یک کشور در حال تغییر است، بویژه شاید امروزه بواسطه

ساخته شود. بهر حال در عمل رویه معکوس بیشتر قابل رجحان است. تدوین فرهنگ مشاغل مستلزم تعریف مشاغل، گردآوری اطلاعات شغلی، انجام تجزیه و تحلیل شغلی، نگارش توصیف‌های نظام‌مند شغلی و غیره می‌باشد. همچنین به آموزش تعداد مناسبی پرسشگر و تحلیلگر شغلی، یافتن اعضای متخصص و شایسته برای رهبری کمیته و غیره نیاز می‌باشد. بطور خلاصه تدوین فرهنگ مشاغل هزینه بر و وقت گیر می‌باشد. این امر تعهدی است که اغلب با شوق و جدیت فراوان آغاز می‌شود؛ اما در مرحله ای بدلیل کمبود سرمایه یا بعضی دلایل، بدون اینکه هیچکدام از دو مولفه انجام شود، متوقف می‌گردد. این دلیلی است که چرا باید کار با نظام طبقه بندی آغاز گردد.

۶. در زمان استقرار نظام طبقه‌بندی قویا توصیه می‌گردد طبقه‌بندی دیگری، به عنوان مدلی هم از جهت مفهومی و هم از جهت ساختاری نظام در نظر گرفته شود. از آنجایی که مدل باید طبقه‌بندی شغلی توسعه یافته و خوش ساخت باشد، طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی مشاغل (ISCO-88) باید انتخاب مناسبی در این زمان باشد. بعلاوه وقتی یک کشور به تولید آمار قابل مقایسه بین‌المللی نیاز دارد یا نیازمند مطالعات تطبیقی داده‌های آماری خود با سایر ملل می‌باشد، ISCO-88 به عنوان یک مدل با منفعت مالی تلقی می‌گردد. به عبارت دیگر، طبقه بندی ملی

مشاغل که جدا هم‌تراز با ISCO-88 تصویر از مشاغل ملی به ISCO-88 یک عمل آسان تر و کم هزینه تر خواهد بود.

۷. بر اساس مدل انتخابی، طبقه بندی مشاغل ملی تجربی (TOC) یا نظام طبقه بندی - همان‌طوری‌که تاکنون مطرح شد، معین می‌کند چگونه مشاغل به گروه‌های تفصیلی دسته بندی شوند و چگونه بیشتر یکپارچه گردند- باید استقرار یابد. براساس ISCO-88 این امر به معنی نظامی است که مشاغل را طبقه بندی می‌کند و سطح مهارتی و تخصص مهارت را به عنوان یک معیار اصلی برای گروه بندی مشاغل و برای ایجاد سطوح مختلف یکپارچه سازی به کار می‌برد. ISCO-88 شامل چهار سطح یکپارچه سازی ذیل می‌باشد: ۱۰ گروه عمده، ۲۸ گروه اصلی، ۱۱۶ گروه فرعی و ۳۹۰ گروه شغلی. تعاریف بکار رفته در ISCO-88 برای مشاغل، حرف و گروه‌های شغلی آنها بشرح ذیل می‌باشند:

الف) شغل یک سری کار یا وظیفه است که به وسیله یک نفر انجام می‌شود.

ب) گروهی از مشاغل با مجموعه‌ای از وظایف مشابه یک حرفه را تشکیل می‌دهد.

پ) گروهی از حرف با مجموعه ای از وظایف مشابه بجز آنهایی که فقط یک حرفه را در بر می‌گیرند، یک گروه حرفه‌ای را تشکیل می‌دهند.

۸. بسیار مهم است که آزمایشی بودن TOC را به خاطر داشته باشید و کاملاً از این واقعیت آگاه باشید که در این مرحله هیچ اطلاعاتی که می‌توانست برای ما در خصوص مشاغل یا



حرفی که در کشور وجود دارند اما در مدل انتخابی وجود ندارد و برعکس، بکار گرفته نشد.

۹. گام بعدی جمع‌آوری اطلاعات مشاغل کشور از منابع موجود ذیل می‌باشد:

(الف) فهرست عناوین و توصیف شغلی مورد استفاده در موسسات و کارگاه‌ها؛

(ب) سوابق کارکنان موسسات و کارگاه‌ها؛

(پ) رکوردهای سرشماری‌های جمعیتی؛

(ت) رکوردهای وزارت کار؛

(ث) رکوردهای سازمان‌های کارفرمایی؛

(ج) رکوردهای اتحادیه‌های تجاری؛

(چ) رکوردهای ادارات خدمات اشتغال (کاریابی‌ها)؛

(ح) آگهی‌های مشاغل بلاتصدی در رسانه‌های ملی و مجلات تخصصی؛

(خ) طبقه بندی‌های شغلی کشورها یا نواحی همجوار که ممکن است تشابه‌ای با ساختار صنعتی و شغلی کشور داشته باشند؛

(د) اطلاعات به بدست آمده از بخش‌های تخصصی.

۱۰. اکنون لازم است برای هرکدام از گروه‌های شغلی TOC پرونده‌ای باز شود تا اینکه مضمون شغلی موجود در هر یک از گروه‌های مبتنی بر اطلاعات گردآوری شده در مشاغل ملی اصلاح گردد. این فرایند منجر خواهد شد به:

(الف) تعیین مشاغلی که از نظر ملی وجود دارند اما در TOC موجود نیستند، و تخصیص آنها به گروه‌های شغلی TOC که توصیف وظایف اصلی متناظر با آن مشاغلی که در سوال وجود دارد؛

(ب) درک اینکه کدامیک از مشاغل طبقه‌بندی شده بر حسب گروه‌های شغلی TOC در سطح ملی وجود ندارند. در بعضی موارد ممکن است به این معنی باشد که گروه شغلی مورد نظر بدون کاربرد بوده بنابراین باید منسوخ گردد.

(پ) تعیین مشاغلی که در سطح ملی وجود دارند، اما در هیچ یک از گروه‌های شغلی TOC نمی‌توانند طبقه بندی گردند، و نشان دادن اینکه چه گروه‌های شغلی جدیدی ایجاد شده و چگونه یکپارچه گردند؛

(ت) تعیین مشاغلی که هم در گروه‌های شغلی TOC و هم در سطح ملی وجود دارند.

۱۱. گامهای توصیف شده در ۱۰ بند فوق به این معنی است که محتوای گروه‌های شغلی TOC باید مطابق ترکیب مشاغل ملی اصلاح گردد. عبارت دیگر باید گروه‌های شغلی TOC قابلیت تجمیع کلیه مشاغل موجود را دارا باشند. علاوه بر تصمیمات اتخاذ شده مبنی بر افزودن و حذف بعضی از گروه‌های شغلی TOC، باید تصمیمات دیگری در خصوص لزوم تفکیک یا ادغام بعضی از گروه‌های TOC در هریک از چهار سطح یکپارچگی اتخاذ شود. برای نمونه اگر گروه فرعی TOC مشاغل شناخته شده‌ای را که در کشور خیلی متعددنند، در بر بگیرد، آنگاه اصول "تراز آماری" ایجاب خواهد کرد که گروه فرعی تفکیک شود. البته این مطلب در حالت معکوس نیز درست است به عبارت دیگر ادغام دو یا بیش از دو گروه شغلی که شامل مشاغلی هستند که بندرت در کشور یافت می‌شوند.

۱۲. در این مرحله ضروری است مضمون TOC و نیز پیشنهاداتی برای اصلاحات توصیف شده در پاراگراف ۱۱ برای تمامی کاربران احتمالی بر اساس تعبیر و تفسیر آنها، معرفی تغییراتی که مناسب انگاشته می شوند، منتشر گردد.

۱۳. رویه توصیف شده در پاراگراف‌های ۸ تا ۱۲ باید در دگرگونی TOC به ابزار مناسب و معقولی جهت پوشش و ارایه اطلاعات حرفه ای کشور منتج شود.

۱۴. آخرین بخش کار تولید طبقه‌بندی استاندارد ملی مشاغل (NSCO) عبارت است از:

الف) نگارش مقدمه‌ای راجع به ویژگی‌های مفهومی و ساختاری اصلی طبقه‌بندی در سوال؛

ب) تهیه کدها و توصیف‌های هر گروه شغلی طبقه‌بندی؛

پ) تهیه شاخص الفبایی و عددی عناوین شغلی با کدهای مربوط به سطح پایه طبقه بندی،

بنابراین کاربران NSCO بدون هیچ مشکلی مکان دقیق هر شغلی را در طبقه‌بندی می‌یابند.

۱۵. به منظور نگارش توصیف‌های گروه شغلی، باید توصیف‌هایی که در الگوی آغازین انتخاب شد را استفاده نمود. البته، باید تعداد مناسبی از اصلاحات به خصوص در رابطه با گروه‌هایی که تفکیک، ادغام یا ایجاد شده‌اند، معرفی شوند. علاوه بر این، اگر اطلاعاتی موجود باشد که نشان

دهد در مورد بعضی از گروه‌ها قسمتی از توصیف‌ها مناسب نیستند، یا اینکه باید توسعه یابند آنگاه اصلاحات مناسب باید مطرح شوند.

۱۶. در روشی که در پاراگراف ۱۵ توصیف شد، فرض می‌شود که کار میدانی جمع‌آوری اطلاعات شغلی و نگارش توصیف‌های شغلی و نیز مشاغل فردی، شروع نشده یا در مرحله مقدماتی است. باید وضعیت برعکس شود، آنگاه توصیف‌های شغلی، بویژه در سطح پایه طبقه‌بندی که توصیف‌ها شامل فهرست نویسی وظایف اصلی است باید مطابق توصیف‌های شغلی فراهم شده برای فرهنگ مشاغل باشد.

۱۷. ممکن است بحث شود که باید منتظر ماند تا توصیف‌های شغلی فراهم شده برای فرهنگ مشاغل تکمیل شود، قبل از این‌که کار توصیف‌های گروهی بویژه آنهایی که در پایین‌ترین سطح تراکم هستند، به پایان برسد. البته پاسخ این مطلب به عامل زمان بستگی دارد. علاوه بر این، بعنوان یک قانون زمانی که توصیف‌های شغلی برای فرهنگ آماده می‌شود، نمی‌خواهیم تغییرات گسترده‌ای در توصیف‌های گروه‌های شغلی مطرح شود. همان‌طوری‌که تاکنون ذکر شد باید بخاطر سپرد که طبقه‌بندی مشاغل باید بطور دایم ادامه یابد. بعنوان بخشی از نظام نگهداری مستمر، ضمایمی با عناوین، کدها، توصیف‌های شغلی جدید و مشاغل جدید و نیز اصلاحاتی که ممکن است در توصیف‌های گروه‌های شغلی متعلق به NSCO مطرح شده اند، می‌تواند منتشر شود.

## چطور فرهنگ ملی مشاغل بسازیم.

### فرهنگ ملی مشاغل چیست؟

۱۸. فرهنگ ملی مشاغل (NDO) یکی از دو مولفه اصلی طبقه‌بندی استاندارد ملی مشاغل را ارایه می‌دهد. مولفه دیگر نظام طبقه‌بندی برطبق اینکه چه مشاغلی به گروه‌های شغلی تفصیلی طبقه‌بندی می‌شوند، می‌باشد. فرهنگ ملی مشاغل عبارت است از:

الف) مجموعه‌ای از شرح وظایف و مسوولیت‌های مشاغلی که در کشور وجود دارد و اطلاعات آن در دسترس است، با کدهایی که نشان می‌دهد هر کدام از این مشاغل در طبقه‌بندی استاندارد ملی مشاغل چگونه طبقه‌بندی می‌شوند.

ب) شاخص الفبایی و عددی عناوین شغلی متناظر با کدها؛

### چگونگی اجرا

۱۹. سه مرحله اصلی در باب تولید فرهنگ ملی مشاغل وجود دارد:

الف) اتخاذ تصمیمات سازمانی و آموزشی؛  
ب) متعهد شدن و به اجرا درآوردن تجزیه و تحلیل شغلی (شامل توصیف‌های نظامند)؛  
پ) نگارش اتمام توصیف‌های شغلی.

### تصمیمات سازمانی و آموزشی

۲۰. ساختن یک فرهنگ ملی مشاغل اقدامی زمان بر و هزینه بر می‌باشد، از این رو می‌بایستی از ابتدا بدرستی سازماندهی شود. بعضی از تصمیماتی که باید اتخاذ شود به طور مختصر بشرح ذیل می‌باشد:

الف) تشکیل کمیته مشورتی؛

ب) تعیین موقعیت پروژه؛

پ) استخدام تخصصی - شامل مدیر پروژه و دبیر پروژه؛

ت) آموزش اعضای تخصصی؛

ث) بهبود نگهداری سوابق و مدیریت اداره.

ح) موافقت، بعد از بررسی منتقدانه کمیته مشورتی، در مورد وجود طبقه‌بندی ملی شغلی مقدماتی (TOC)، یا طبقه‌بندی استاندارد ملی مشاغل (NSCO) - پاراگراف‌های ۹ تا ۱۲ را بعنوان چارچوبی برای تجزیه و تحلیل شغلی ملاحظه کنید؛

خ) موافقت در مورد روشی که باید در تجزیه و تحلیل شغلی بکار رود.

۲۱. بخشی از آموزش کارکنان متخصص باید شامل تمرین تجزیه و تحلیل شغلی و توصیف شغل در کارگاه‌هایی که پروژه در آن قرار دارد و اجرای مطالعه‌ای مقدماتی در برخی کارگاه‌های منتخب باشد.

۲۲. تجزیه و تحلیل شغلی، فرآیند جمع‌آوری، تعبیر و ارایه اطلاعات در خصوص ویژگی‌های اساسی مشاغل در یک حالت نظام مند می‌باشد. معمولاً قاعده بکار رفته باید پاسخگوی سوالات ذیل باشد:

الف) کارگران واقعا چقدر کار می‌کنند - وظایف و ماموریت‌های شغل چیستند؟

ب) چگونه این وظایف و تحت چه شرایطی اجرا می‌شوند چه مواد، ابزارها، ماشین‌آلات، تجهیزات، روش‌ها، اصول، دستورالعمل‌ها و غیره در انجام مشاغل بکار گرفته می‌شود؟

## بخشی از آموزش کارکنان متخصص باید شامل تمرین تجزیه و تحلیل شغلی و توصیف شغل در کارگاه‌هایی که پروژه در آن قرار دارد و اجرای مطالعه‌ای مقدماتی در برخی کارگاه‌های منتخب باشد.

(پ) چرا کارگران آن را انجام می‌دهند مقصود هر وظیفه و یا مجموعه‌ای از وظایف که یک شغل را تشکیل می‌دهند، چیست؟ (پاراگراف ۷ را ببینید)؛

(ت) چه مهارت‌هایی (می‌تواند به سطح و تخصص مهارت تقسیم شود) برای برآوردن نیازهای شغل مفروض لازم است، برای مثال رتبه و نوع دانش موضوعات مختلف، مواد، ابزارها، ماشین‌آلات، تولید نهایی و غیره. باید در اینجا تاکید شود که نیازهای شغلی به مهارت‌ها مربوط می‌شود نه به مهارت‌های فردی کارگر.

۲۳. دو گام اصلی در فرآیند تجزیه و تحلیل شغلی وجود دارد:

(الف) جمع‌آوری اطلاعات شغلی؛

(ب) تعبیر و ارزیابی اطلاعات جمع‌آوری شده در شکل نظام مند.

۲۴. اطلاعات شغلی می‌تواند توسط یک یا ترکیبی از روش‌های ذیل حاصل شود:

(الف) اجرای کار میدانی، برای مثال جمع‌آوری اطلاعات به طور مستقیم از کارگاه‌ها و موسسات؛

(ب) مطالعه اسناد منابع مختلف و برخورداری از مشاوره‌های دقیق با متخصصان و وکلای ماهر (کار اداری).

۲۵. در بسیاری از موارد اساساً اولین روش به دو دلیل ذیل اتخاذ می‌گردد:

(الف) اطلاعات جمع‌آوری شده باید مربوط به مشاغل موجود باشند مشاغل به همان صورتی که در زمان تجزیه و تحلیل شغل وجود دارند؛

(ب) امکان تفاوت‌های بین عنوان شغل و مضمون آن - یک شغل با مضمون یکسان ممکن است با عناوین مختلف در کارگاه‌ها، صنایع یا مناطق مختلف شناخته شود- باید توسط تحلیل‌گران کشف شود.

۲۶. قبل از این‌که کار عملی در خصوص

جمع‌آوری اطلاعات شروع شود باید تصمیماتی اتخاذ گردد. در ابتدا،

همان‌طوری‌که نمی‌توان همزمان همه مشاغل

را تحلیل کرد، لذا الویت باید معین گردد،

برحسب گروه‌های شغلی یا اینکه ابتدا صنایع

برای جمع‌آوری اطلاعات شغلی طراحی

گردند. همان‌طوری‌که تجربه نشان می‌دهد

جمع‌آوری اطلاعات شغلی مبتنی بر صنایع

سریع‌ترین روش می‌باشد، در اکثر موارد

تصمیم در خصوص صنایع اتخاذ می‌شود.

اغلب این اولویت‌ها بر اساس تقاضای برنامه

ملی، برنامه‌های آموزش شغلی و غیره تعیین

می‌گردد. اگر این مورد امکان‌پذیر نباشد،

**قبل از این که کار عملی در خصوص جمع‌آوری اطلاعات شروع شود باید تصمیماتی اتخاذ گردد. در ابتدا همان طوری که نمی‌توان همزمان همه مشاغل را تحلیل کرد. لذا الویت باید معین گردد. برحسب گروه‌های شغلی یا اینکه ابتدا صنایع برای جمع‌آوری اطلاعات شغلی طراحی گردند.**

بلافصلش تکمیل شود؛

(ب) مصاحبه با کارگر و مافوقش؛

(پ) مشاهده مستقیم در کارگاه.

۳۰. هر یک از این روش‌ها فواید و مضرات خاص خودشان را دارند. یک پرسشنامه خوش ساختار می‌تواند به سرعت اطلاعات اساسی را بدست آورد و مسلم است که پیشاپیش فرآیند پاسخگویی را تسهیل می‌کند. هرچند یک پرسشنامه مناسب برای همه مشاغل را نمی‌توان به آسانی طراحی کرد ممکن است بی‌جهت طولانی شود. مصاحبه‌هایی که بصورت موثر انجام شود اطلاعات دقیق و کاملی فراهم می‌کند اما زمان بر هستند. اکثرا مشاهده مستقیم برای کار تکراری مناسب، ولی اغلب برای داوری شخصی، توانایی عقلانی، و یا برای تصمیم سریع یا مداخله در امور پیش بینی نشده اما خطرناک مثل مشاغل مدیریتی، اجرایی یا کار با ماشین و رانندگی بلا استفاده است.

روش و رویکرد معمول باید با صناعی که مطابق اطلاعات موجود قسمت اعظم نیروی کار را استخدام می‌کند، آغاز گردد. ۲۷. ثانيا، باید تصمیمی اتخاذ شود که کدام کارگاه‌ها باید برای جمع‌آوری اطلاعات شغلی انتخاب شوند. قاعده کلی راهنمایی باید:

(الف) کارگاه‌هایی با ابعاد مختلف برای مثال کوچک، متوسط و بزرگ انتخاب شود (مفهوم دقیق تر این عبارت به کشور مورد مطالعه بستگی دارد)؛

(ب) کارگاه‌ها در نواحی مختلف انتخاب شوند، این امر احتمال وجود عناوین و مضامین شغلی در نواحی و مناطق جغرافیایی را میسر می‌سازد؛

(پ) کارگاه‌هایی که از نظر شکل سازماندهی کار و فناوری برای مثال سطوح فناوری‌های مختلف را بخوبی پوشش داده شده‌اند، انتخاب شوند.

۲۸. باید توجه داشت که موفقیت این اقدام در کنار سایر چیزها به مشارکت و همکاری صمیمانه کارفرمایان و کارکنان موسسات و کارگاه‌های منتخب بستگی خواهد داشت. از این رو مهم است که در ابتدای کار تماس‌ها در جوی دوستانه برقرار شود و قصد و منظور عمل بطور شفاف توضیح داده شود.

### روش‌های جمع‌آوری اطلاعات

۲۹. تحلیلگران معمولا یک یا ترکیبی از سه روش ذیل را بکار می‌گیرند:

(الف) پرسشنامه‌ای توسط کارگر و مافوق

۳۱. در عمل در بیشتر اوقات ترکیبی از هر سه روش مورد استفاده قرار می‌گیرد، اطلاعات پایه اخذ شده از پرسشنامه توسط مصاحبه و یا مشاهده تکمیل می‌شود. عامل مهم تطابق روش‌ها با ویژگی‌های مشاغل و کارگاه‌ها است.

### توصیف‌های شغلی نظام مند

۳۲. گام بعدی تجزیه و تحلیل، بازبینی و پردازش اطلاعات شغلی جمع آوری شده و ارائه آن در یک وضعیت شفاف و نظام مند است. بعضی از این امور می‌تواند همزمان با کار میدانی انجام شود. در هر صورت، بایستی تا آنجایی که امکان دارد بعد از اتمام کار میدانی انجام شود.

### توصیف‌های حرفه‌ای

۳۳. اگر پروژه با موفقیت اجرا شود، تجزیه و تحلیل شغلی، اطلاعات واقعی با مشاغل اصلی را فراهم می‌کند. در فرهنگ مشاغل یک شغل معمولاً کوچکترین قسمت کار که با کد و عنوان مجزا معین می‌شوند، را ارائه می‌دهد. یعنی توصیفات حاصل از مشاغل باید بیشتر بازبینی و تجزیه و تحلیل شوند، برای آنکه وظایف مهم همه مشاغلی که به شغل منحصر بفرد و مشخصی تعلق دارند، ترکیب شوند و آنها به یک توصیف شغلی تلخیص شوند. این توصیف‌ها باید شامل بخش‌های ذیل باشند:

الف) شناسه شغلی، عنوان شغلی (شامل عناوین و مشخصات فرعی در صورت وجود) و شماره رمز.

ب) تعریف مختصری از عناصر اصلی شغل؛  
پ) توصیف - در یک مرتبه عملکردی و توالی منطقی - وظایفی که حرفه را توصیف می‌کند، برای مثال توصیف تفصیلی «چه»، «چگونه»، «چرا»، تحت چه شرایطی و غیره.  
ت) فهرست نویسی - وظایفی که ذات شغل نیستند اما در یک فواصل نامنظم ممکن است اجرا شوند - بطور عمد در یک زمینه فوق‌العاده و غیره. فهرست نویسی اینها ممکن است، بعد از توصیف‌ها، همچنین می‌تواند برای پوشش تغییرات ممکن روش‌هایی که کار در کارگاه‌های مختلف سازماندهی می‌شود، بکار گرفته شود.

۳۴. بعضی فرهنگ‌های شغلی ممکن است توصیف‌های رمزی که «نمودار شغلی» را توصیف می‌کند یا عبارت دیگر مهارت‌های مورد نیاز شغل برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف آن شامل دانش، تجربه، سازگاری شرایط کاری، توانایی ذهنی و فیزیکی، شایستگی‌های کاری و اجتماعی و سایر ویژگی‌های مشابه را در بر گیرد □

### منبع:

HOW TO PRODUCE A NATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS AND A NATIONAL DICTIONARY OF OCCUPATIONS. Mirjana Matejovic-Scott, Bureau of Statistics, International Labour Office, Geneva, 1989.

### پانویس:

1. HOW TO PRODUCE A NATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS AND A NATIONAL DICTIONARY OF OCCUPATIONS. Mirjana Matejovic-Scott, Bureau of Statistics, International Labour Office, Geneva, 1989.