

قابلیت استخدام کارکنان:

امنیت شغلی قرن بیست و یکم



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

طیبه عباسی

دکتر اکبر حسن پور

Ak_hassanpoor@yahoo.com

چکیده

در گذشته کارکنان بخش دولتی، فرهنگ استخدام دائم‌العمر را تجربه کرده‌اند. اما امروزه در چارچوب مدیریت دولتی نوین، بخش دولتی به سمت استخدام قراردادی، موقتی و انعطاف‌پذیر حرکت می‌کند که این انتقال و گذار از استخدام دائم‌العمر به استخدام قراردادی، امنیت شغلی کارکنان را به خطر انداخته است و پیامدهای زیادی برای سازمانها و کارکنان خواهد داشت. این مقاله به دنبال پاسخ به این سوال است: سازمانها چگونه میبایست متفاوتی برای امنیت شغلی ایجاد می‌کنند، در حالی که این امر مهم به طور فزاینده‌ای در حال زوال است؟ پاسخ این سوال در مفهوم قابلیت استخدام (Employability) کارکنان نهفته است که در مقاله حاضر به آن پرداخته می‌شود.

مقدمه

قراردادهای استخدامی جدید، امنیت شغلی را تحت تأثیر قرار داده‌اند و موجب زوال آن و ایجاد عدم امنیت شغلی در بین کارکنان سازمانها و بازار نیروی کار شده‌اند (Kluytmans and Ott, 1999).

مطالب عنوان شده بیانگر مشکل و چالشی در روابط بین کارکنان و سازمان است که می‌بایست برای آن چاره‌اندیشی و تدابیر و راهکارهایی مطرح شود. در این راستا اندیشمندان، محققان و مدیران اجرایی طی تحقیقات مختلف، مفهوم قابلیت استخدام را پیشنهاد کرده‌اند. اما مسئله این است که قابلیت استخدام چیست؟ و چگونه می‌تواند جایگزین امنیت شغلی شود؟ این مقاله به دنبال یافتن پاسخ این سوالات است.

و تحریک شده است و عنوان می‌شود که قرارداد استخدامی دائمی با کارفرمای واحد برای بسیاری از جمعیت‌های کاری رو به زوال است و نگرشی پویا نسبت به مشاغل و حرفه‌ها حاکم می‌شود. هایات عنوان می‌کند که مشاغل مدرن با درجه بالایی از انعطاف‌پذیری متمایز می‌شوند و از طرفی آرتور پیش‌بینی می‌کند که زمان زیادی طول نمی‌کشد که حرفه‌ها و مشاغل فردی بدون مرز شوند و حال اظهار کرده است که اصطلاح حرفه منعطف (Protean Job) در اواخر دهه ۸۰ و اوایل دهه ۹۰ توسعه یافته است. حال حرفه منعطف را به عنوان «الگویی از تجربیات متنوع در تحصیلات، آموزش و کار در چندین سازمان و تغییرات در زمینه‌های حرفه‌ای و شغلی» تعریف می‌کند.

سازمانها و مشتریان است و به فرد کمک می‌کند تا به آمال و توانمندیهای بالقوه‌اش در کار، جامه عمل بپوشاند.

سایر تلاشها در زمینه تعریف این مفهوم با تأکید بر تأثیر خصوصیات فردی و شرایط بازار کار، نظیر عوامل عرضه و تقاضای نیروی کار به رویکرد کاملتری اشاره دارند. کمیته توسعه نیروی کار کانادا این تعریف را پیشنهاد کرده است:

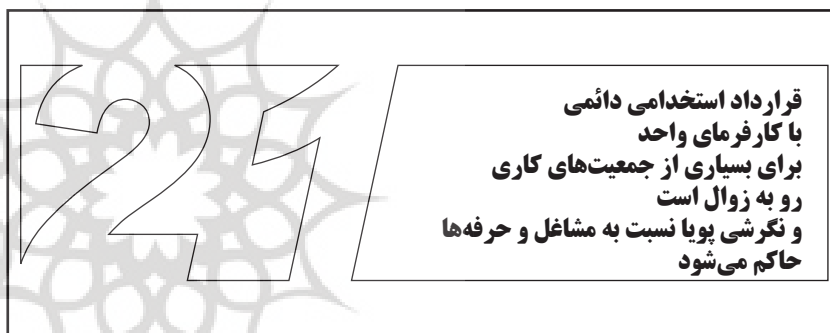
قابلیت استخدام، ظرفیت نسبی یک شخص برای دستیابی به استخدام معنی‌دار ناشی از تعامل شرایط فردی و بازار کار است. قابلیت استخدام، توانایی و قابلیت جایجایی و تحرک در بازار کار و امکان بالفعل کردن نیروی بالقوه از طریق استخدام پایدار و قابل دسترس است. از این لحاظ، قابلیت استخدام به عوامل زیر بستگی دارد (Hillage and Pollard, 1999):

- دانش؛
- مهارتها؛
- نگرشهای افراد؛
- خصیصه‌های شخصیتی مورد نیاز بازار کار؛
- زمینه اجتماعی و محیطی که افراد در آن جویای کارند.

هیلیچ و پولارد که تعریف وسیعی از این مفهوم ارائه کرده‌اند، قابلیت استخدام را به عنوان «توانایی فرد برای به دست آوردن استخدام اولیه، حفظ شغل، تغییر شغل در همان سازمان، دستیابی به شغل جدید در صورت نیاز، تلقی می‌کنند». این تعریف هم افراد بیکاری که جویای کار هستند و هم افراد شاغلی که به دنبال شغل جدید یا ارتقای موقعیت هستند را شامل می‌شود. بنابراین قابلیت استخدام شامل «حرکت مستقلانه و آزادانه افراد در بازار کار (با توجه به قابلیت‌های استخدامی) به منظور تحقق بخشیدن به نیروهای بالقوه خویش است» (Mc Quaid and Lindsay, 2005).

سیر تکاملی تاریخی مفهوم قابلیت استخدام

مرور تاریخی قابلیت استخدام، نمایانگر این است که این مفهوم حداقل یک قرن قدمت دارد. در واقع این اصطلاح در آغاز قرن بیستم در بریتانیا مطرح شد و



معنا و مفهوم قابلیت استخدام در دهه گذشته، مفهوم قابلیت استخدام، توجه قابل ملاحظه‌ای را به خود جلب کرده است. قابلیت استخدام در انگلستان و اروپا در تدوین خط‌مشی بازار کار نقش مهمی ایفا می‌کند. (Houghton and et al. 2001) قابلیت استخدام در انگلستان به عنوان یک اصل اساسی تحت عنوان «خط‌مشی‌های شیوه سوم» در زمینه خط‌مشی اجتماعی و اقتصادی نیروی کار پدیدار شده است (Confederation of British Industry, 1999:1).

مفهوم قابلیت استخدام در نهادهای بین‌المللی مورد توجه زیادی قرار گرفته است؛ از جمله نمودی از آن را می‌توان در کمیسیون اروپا در سالهای ۱۹۹۶، ۲۰۰۰ و در سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۰۰ مشاهده کرد. تا حدی این بحث با عقاید جدید راجع به توسعه کارراهه، تشویق

بحث و گفتگوی زیادی درباره اینکه قابلیت استخدام دقیقاً به چه معناست، وجود دارد و از جمله اهداف این مقاله است که تعریف مشخصی از این مفهوم، مبتنی بر ادبیات توسعه منابع انسانی، ارائه کند. مفهوم قابلیت استخدام در زمینه‌های مختلف هم برای کسانی که شاغل و هم برای کسانی که جویای کارند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. بر این اساس، در عین اینکه ارائه یک تعریف لغوی نظیر ویژگی یا کیفیت استخدام پذیر شدن، ساده است، اما دستیابی به یک تعریف مفهومی و عملیاتی کاری بسیار پیچیده می‌نماید. کنفدراسیون صنعت بریتانیا قابلیت استخدام را چنین تعریف کرده است:

«قابلیت استخدام، دارا بودن ویژگیها و توانمندیهای مورد نیاز شخص جهت برآوردن نیازهای متغیر کارفرمایان،

موجودیت یافت. همان طور که منسفیلد عنوان کرده بوریج در سال ۱۹۰۹ ایده قابلیت استخدام را معرفی کرده است (Mansfield, 2001). سپس مفهوم قابلیت استخدام در ایالات متحده امریکا بیشتر توسعه و گسترش یافته است. هفت تلقی متفاوت از مفهوم قابلیت استخدام را می‌توان شناسایی کرد.

۱. قابلیت استخدام دوگانه (Dichotomic)
این تلقی از اوایل قرن بیستم در انگلستان و امریکا ظهور کرده است. طبق این تلقی تعریف قابلیت استخدام، قابلیت دسترسی به کارکنان خوش بنیه و قوی است. هدف این مفهوم، تمیز بین افراد غیرقابل استخدام و افراد قابل استخدام بود. گزیر این تلقی قابلیت استخدام را به خاطر تمرکز آن بر قطبهای متضاد قابل استخدام / غیرقابل استخدام، دوگانه توصیف می‌کند. افراد قابل استخدام به کسانی اشاره دارد که قادر به انجام کارند و تمایل به کار دارند و افراد غیرقابل استخدام به کسانی دلالت دارد که یا قادر به کار نیستند و یا نیاز به کمک دارند.

۲. قابلیت استخدام اجتماعی - درمانی (Socio - Medical)

این تلقی قابلیت استخدام از دهه ۱۹۵۰ در امریکا، بریتانیا، آلمان و سایر کشورها پدیدار شد که در آن زمان، قابلیت استخدام دغدغه‌اش موقعیت بازار نیروی کار افراد محروم و آسیب‌پذیر مثل معلولان اجتماعی، ذهنی و جسمی بود که گزیر این تلقی را قابلیت استخدام اجتماعی - درمانی معرفی می‌کند. دلیل اصلی که موجب می‌شود، افراد محروم و آسیب‌پذیر اینگونه توجه خط‌مشی‌گذاران را به خود جلب کنند، عرضه کمتر پرسنل واجد شرایط بعد از دوره جنگ بود که سازمانها مجبور شدند در فعالیتهای کارمندیابی خود بر آنها تمرکز کنند.

پس این تلقی قابلیت استخدام به تمایز بین توانمندی‌های اجتماعی، فیزیکی و روانی افراد آسیب‌پذیر و الزامات کاری استخدام اشاره دارد.

۳. قابلیت استخدام به عنوان خط‌مشی

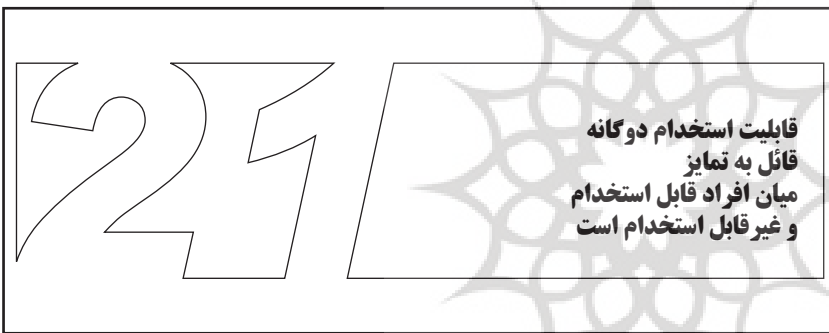
نیروی انسانی (Manpower Policy)

این تلقی قابلیت استخدام از دهه ۱۹۶۰ در امریکا پدیدار شد و به عنوان پتانسیل فردی استخدام شدن یا در استخدام ماندن مورد ملاحظه قرار گرفت و این تلقی نیز تحت مباحث قابلیت استخدام اجتماعی - درمانی به سایر گروههای آسیب‌پذیر اجتماعی توسعه یافت که تأکیدی دوباره بر تمایز بین تواناییهای کاری افراد آسیب‌پذیر و الزامات کاری استخدام داشت. گزیر این تلقی قابلیت استخدام را به عنوان خط‌مشی نیروی انسانی معرفی می‌کند. در این راستا اولویت اول دولت امریکا بر این فرض استوار بود که اگر اطلاعاتی راجع به پتانسیل و استعدادهای بالقوه افراد کشف و امکانات شکوفایی آنها فراهم شود، افراد به وضعیت استخدام همیشگی دست پیدا می‌کنند.

در اقتصادهای ملی و محلی تأکید داشت. در این تلقی قابلیت استخدام به عنوان استعداد و قابلیت تعریف می‌شود که به کاربایی افراد کمک می‌کند.

۵. قابلیت استخدام مبتنی بر عملکرد بازار کار (Labour Market Performance)

از ۱۹۷۰ به بعد توجه‌ها به جای نگرش فرد بر جنبه‌های مهارتی به دانش شغلی و ارزش بازار کار معطوف شد. علاوه بر مهارتهای شغلی، دانش و آگاهی نسبت به موقعیت افراد در بازار کار و دانش و آگاهی نسبت به موقعیت استخدامی در کل، نقش مهمی در این رویکرد بازی می‌کنند (Tseng, 1972). تا اواخر دهه ۷۰ با توجه به رکود اقتصادی که کشورهای صنعتی را در بر گرفت، سازمانها و شرکتهای مثل محققان تشخیص دادند که مهارتهای



شغلی برای جذاب ماندن در بازار کار کافی نیست. بنابراین هُوت اهمیت مهارتهای قابل انتقال (Transferable Skills) را نشان داد که اینگونه مهارتها کارکنان را در موقعیتهای متفاوت کاری حفظ می‌کنند و آسیب‌پذیری‌شان را در بازار کار کمتر می‌سازند. نمونه‌هایی از این مهارتها، مهارتهای ارتباطی و اجتماعی هستند که فقط در اکتساب شغل مهم نیستند، بلکه در حفظ آن یا حرکت تدریجی به شغل دیگر بسیار قابل اهمیت‌اند. با این اوصاف، قابلیت استخدام در دهه ۱۹۷۰ برای افراد بسیار مهم شد. چون رکودهای اقتصادی، یافتن یک شغل و حفظ آن را بسیار دشوار کرده بود. در دهه ۱۹۷۰ قابلیت استخدام در کل بر اساس پیامدهای آینده بازار کار بر سرمایه انسانی افراد یا گروههای خاص دیده می‌شود که گزیر این تلقی قابلیت استخدام را عملکرد بازار کار می‌نامد.

در واقع ارتقا و بهبود قابلیت استخدام، هدف کلان اقتصادی داشت. قابلیت استخدام کارمند یا کارگر از طریق سابقه کارش تعیین می‌شد. سیاستگذاران تلاش کردند که قابلیت استخدام را به وسیله اثرگذاری بر نگرش افراد درخصوص استخدام خود ارتقا دهند. نگرشهای انطباقی و تصور افراد از خودشان به ورود مجدد افرادی که اعتماد به نفس خود را از دست داده‌اند، به حوزه کار کمک می‌کند. اندازه‌گیری قابلیت استخدام باتکیه بر نگرشها و استفاده از اطلاعات خاص در بهبود تخصیص بازار کار تا آغاز دهه ۷۰ معمول بوده است.

۴. قابلیت استخدام مستمر (Flow)

این تلقی در ادبیات جامعه‌شناسی فرانسوی در دهه ۱۹۶۰ به وجود آمد که بر بحث تقاضا و قابلیت دسترسی به استخدام

۶. قابلیت استخدام ابتکارگونه (Initiative)

از سال ۱۹۸۰، مفهوم قابلیت استخدام یکی از ویژگیهای کارکنان محسوب شد که فراتر از آن چیزی بود که کارفرمایان و سازمانها برای فائق آمدن بر تغییرات سریع در محصولات، خدمات و فرایندها نیاز داشتند. به خاطر نوسانات در استخدام، کارفرمایان و سازمانها به تدریج استخدام کارکنان بر اساس قرارداد موقتی و همچنین ارائه قراردادهای پاره‌وقت و انعطاف‌پذیر را در دستور کار قرار دادند و در ساعات کاری تنوع زیادی ایجاد کردند. این فرایند باعث شد که بازار کار به دو بخش تقسیم شود. بخش اول، شامل کارکنان با مشاغل دائمی و بخش دوم، شامل افراد یا کارکنانی که با قراردادهای موقتی و یا پاره‌وقت با سازمانها و کارفرمایان ارتباط دارند.

بازار کار، دانش بازار کار، سیاستها و خط‌مشی‌های سازمان، در مفهوم ادغام شد، توسعه بیشتری یافت. به عنوان نمونه اوتین، قابلیت استخدام را سازه‌ای متشکل از چهار عنصر می‌داند که بر شانس فعال شدن و فعال ماندن فرد در بازار کار اثر می‌گذارد:

ویژگی‌های فردی (انگیزشی و ارتباطی)، مهارتهای حرفه‌ای، موقعیت بازار کار و سیاست‌های آموزشی کارفرما و دولت. بنابراین قابلیت استخدام مسئولیت مشترک دولت، کارفرمایان یا سازمانها و کارکنان تلقی شد که گزاینده به این تلقی، قابلیت استخدام تعاملی می‌گوید که بر اساس آن همه بازیگران بازار کار و مؤسسات همراه می‌شوند.

گزاینده پیشنهاد می‌کند که هفت تلقی یاد شده از مفهوم قابلیت استخدام، قابل تعریف

ویژگیهای فردی و تقاضای کار در بازار کار تأکید دارند. قابلیت استخدام مستمر، با تمرکز بر تقاضای بازار کار، تغییر اقتصادی در سطح کلان و نرخ جذب اقتصادی، یک گزینه اصلاحی پیشنهاد کرد.

موج سوم قابلیت استخدام با ترکیب سه تلقی آن یعنی عملکرد مبتنی بر نتایج بازار، قابلیت استخدام ابتکاری و تعاملی در دهه ۱۹۸۰ شکل گرفت و در دهه ۱۹۹۰ توسعه یافت. این تلقی‌ها بر انطباق‌پذیری افراد تمرکز دارند. گزاینده استنتاج می‌کند که هر چند تلقیهای اولیه مفهوم قابلیت استخدام از صحنه کنار می‌روند و یکطرفه و ایستا جلوه می‌نمایند، اما قابلیت استخدام عملکرد مبتنی بر نتایج بازار کار به عنوان عنصر اساسی ارزیابی خط‌مشی باقی می‌ماند و در ضمن قابلیت استخدام ابتکاری نقش محدود خود را در تفکر توسعه منابع انسانی حفظ کرده است (Mc Quaid and Lindsay, 2005).

در حقیقت ادبیات مربوط به توسعه منابع انسانی به استفاده از قابلیت استخدام به عنوان مفهوم توصیفی و اکتشافی و تبیینی، با توجه به اینکه روابط سنتی کارمند و کارفرما یا سازمان درخصوص وفاداری دوطرفه کمتر دوام می‌آورد، ادامه می‌دهد (Ellig, 1998).

به منظور ساختاردهی بر تلقی تعاملی مفهوم قابلیت استخدام، تاینسن (۱۹۹۸) بین سه نوع تعریف قابلیت استخدام تمایز قائل شد: (DeGrip et al., 1999)

- ۱- تعاریف محوری؛
 - ۲- تعاریف وسیع؛
 - ۳- تعاریف جامع و کامل.
- تعاریف محوری (Core) از قابلیت استخدام، تمام امکان‌پذیریهای فردی برای موفقیت در مشاغل متنوع در موقعیت مشخص بازار کار، را دربرمی‌گیرند. در این تعاریف، قابلیت استخدام دغدغه‌اش ظرفیتهای، تمایلات و آموخته‌هاست و شرایط زمینه‌ای در اینجا عنوان نمی‌شوند. تعاریف وسیع (Broader) قابلیت استخدام، ظرفیت و اشتیاق به موفقیت در مشاغل متنوع را ترکیب می‌کند و پیوند می‌دهد و علاوه بر این توانایی یادگیری را نیز دربرمی‌گیرد. بنابراین، تعاریف وسیع قابلیت استخدام، تمام ویژگیهای فردی

در سه موج هستند. موج اول مفهوم قابلیت استخدام، تمرکز بر «دوگانگی» قابلیت استخدام است. این تلقی ساده از مفهوم، اگرچه برای تشخیص استخدام‌پذیر بودن از غیرقابل استخدام بودن مفید است، پیش از اینکه ابزار خط‌مشی بازار کار باشد، یک تمایز اضطراری است. در عین حال، تلقی دیگری از این مفهوم اخیراً در مدل‌های بازار کار پدیدار شده‌اند و بر این مسئله توجه دارند که آیا افراد بیکار ممکن است به دلیل تغییرات تکنولوژیکی، غیرقابل استخدام باشند.

موج دوم، تقریباً دهه ۱۹۶۰ شروع شد و به صورتی متفاوت از مفهوم قابلیت استخدام توسط کارکنان اجتماعی، آمارگیران و خط‌مشی‌گذاران بازار کار مورد استفاده قرار گرفت. قابلیت استخدام اجتماعی-درمانی و قابلیت استخدام خط‌مشی نیروی انسانی بر تعیین و سنجش فاصله بین

سرمایه‌گذاری در قابلیت استخدام به عنوان فعالیتی که صرفاً برای بهبود افرادی که در بخش اول کار می‌کنند یا در هسته بازار کار داخلی هستند، عنوان می‌شود.

مفهوم قابلیت استخدام به عنوان یک فراویژگی (Meta - Characteristic) در دهه ۱۹۸۰ محسوب می‌شد و نگرشها، دانش و مهارتها را ترکیب می‌کرد و به عنوان عامل بسیار مهم و تعیین کننده برای عملکرد بازار کار کارکنان مورد ملاحظه قرار گرفت.

گزاینده این تلقی را، ابتکار گونه نام می‌نهاد. فرد قابل استخدام یا استخدام‌پذیر در این رویکرد یک کارآفرین دائمی در حرفه بدون مرز خودش است.

۷. قابلیت استخدامی تعاملی (Interactive)

در دهه ۱۹۹۰، مفهوم قابلیت استخدام با توجه به اینکه جنبه‌هایی مثل موقعیت



را که موقعیت آینده را در بازار کار تعیین می‌کنند، دربرمی‌گیرد.

اما در تعریف جامع و کامل (All - Embracing)، عوامل زمینه‌ای و شرایط اثرگذاری به تعاریف قبلی اضافه می‌شود. شرایط اثرگذار، عوامل و عناصر زمینه‌ای و محیطی هستند که اثرگذاری ویژگی‌های فردی بر قابلیت استخدام را تسهیل یا سخت می‌سازند. به عنوان مثال، آموزش فراهم آمده از طرف سازمان. در تعریف جامع و کامل، قابلیت استخدام تمام شرایط زمینه‌ای و فردی را شامل می‌شود که موقعیت آینده در بازار کار را تعیین می‌کند.

برخی، قابلیت استخدام را شامل سه جزء می‌دانند:

۱. توانایی استخدام شدن؛
۲. توانایی حفظ استخدام و جابجایی و حرکت بین مشاغل و نقشهای مختلف درون سازمان؛
۳. توانایی به دست آوردن موقعیت جدید استخدام (Finn, 2000).

دگریب و سندرز انواع قابلیت استخدام را به شکل زیر تقسیم‌بندی کردند:

۱. انطباق با شغل: قابلیت استخدام انطباق با شغل به شانس کارمند جهت باقی ماندن در شغل فعلی در سازمان، اطلاق می‌شود.
۲. قابلیت استخدام درون سازمانی: به شانس کارمند در انتقال به شغل دیگری در سازمان فعلی گفته می‌شود.

۳. قابلیت استخدام خارج سازمان: به شانس کارمند در انتقال به شغل دیگری در سازمان دیگری اطلاق می‌شود (Hellgren et al. 1999).

نتیجه گیری

تحلیل ادبیات مربوط به قابلیت استخدام، روشن می‌سازد که سه جنبه قابلیت استخدام برای مفهوم مدرن قابلیت استخدام محوری هستند. مفهوم قابلیت استخدام ویژه کارکنانی است که مشتاق‌اند و توانایی اثرگذار بودن بر محدودیتهای سازمانی و نهادی را دارند تا برای بازار کار، جذاب بمانند. بنابراین قابلیت استخدام کارکنان را می‌توان این گونه تعریف کرد: قابلیت استخدام، شامل ظرفیت و اشتیاق کارکنان به منظور جذاب ماندن برای بازار

کار (عوامل عرضه) از طریق واکنش و پیش‌بینی تغییرات در وظایف و محیط کاری (عوامل تقاضا) است که به وسیله ابزارهای توسعه منابع انسانی که از طریق مؤسسات و سازمانها ارائه می‌شوند، تسهیل می‌شود. از دیدگاه اقتصادی شایان ذکر است که این تعریف به هر دو ویژگی‌های عرضه و تقاضای کار اطلاق می‌شود. به هر حال تعریف تعیین می‌کند که قابلیت استخدام کارکنان، مسئولیت مشترک کارکنان و سازمانهایی است که آنها را به کار می‌گیرند. همچنین لازم به ذکر است که توسعه منابع انسانی سازمانها و سیاستهای دولت و حمایت برای حفظ و ارتقای قابلیت استخدام کارکنان بسیار قابل اهمیت‌اند (به عنوان مثال سرمایه‌گذاری بر آموزش و قوانین کار).

پس قابلیت استخدام، مفهومی است که

۱. داراییهای قابلیت استخدام

منظور از داراییهای قابلیت استخدام، داراییهای اساسی و پایه‌ای مثل مهارتهای اصلی و ویژگیهای شخصی ضروری مثل صداقت، قابلیت اعتماد؛ داراییهای میانه یعنی مهارتهای کلیدی و ویژه شغل مثل ارتباطات و حل مسئله و داراییهای سطح بالا یعنی مهارتهایی که به عملکرد سازمانی کمک می‌کند، مثل کار تیمی و بینش و بصیرت کسب و کار، هستند.

۲. معرفی و ارائه

منظور از معرفی و ارائه، به نمایش گذاشتن و ارائه داراییهای قابلیت استخدام است که این امر علاوه بر آنکه پست و موقعیت فعلی را تثبیت می‌کند، می‌تواند جایگاه فرد در بازار کار را ارتقا بخشد.

۳. آمادگی

به طیفی از تواناییهایی مثل مهارتهای

تعاریف محوری (Core) از قابلیت استخدام، تمام امکان‌پذیری‌های فردی برای موفقیت در مشاغل متنوع در موقعیت مشخص بازار کار را دربرمی‌گیرند

به خاطر قراردادهای منعطف استخدام و عدم امنیت شغلی و استخدام مطرح شده است. طبق نظر کانتر، قابلیت استخدام، امنیت جدیدی است که اگر افراد به دست آورند و آن را حفظ کنند، زمانی که شغل خود را از دست بدهند، جای دیگر قابلیت استخدام دارند.

مدیریت کارراهه (آگاهی از تواناییها و محدودیت‌های خود، آگاهی از فرصتهای بازار نیروی کار و تصمیم‌گیری)، مهارتهای کاریابی و مهارتهای استراتژیک (مثل رویکرد واقعی به دنبال کردن فرصتهای شغلی) گفته می‌شود.

۴. عوامل زمینه‌ای

توانایی تشخیص داراییها و مهارتهایی که بیشتر بحث شد، به عوامل اجتماعی و اقتصادی، محیطی و شرایط شخصی و روابط بین آنها بستگی دارد. شرایط خارجی، مثل تقاضای بازار نیروی کار و نگرشهای کارفرمایان بر دسترسی به فرصتهای مناسب اثر می‌گذارند؛ در حالی که شرایط شخصی مثل سلامتی جسمی بر توانایی دنبال کردن فرصتها اثر می‌گذارند (Lindsay et al., 2003).

حائز اهمیت است که قسمت اعظم

قابلیت استخدام پیامد غیرمستقیم یادگیری و توسعه و نتیجه سرمایه‌گذاری در مهارتهای انسانی است؛ بدین معنی که افراد بایستی در یادگیری پایدار و توسعه پایدار درگیر باشند و مهارتهای خود را به روز کنند و مهارتهایی که در آینده مورد نیاز کارفرمای فعلی و کارفرماهای دیگر خواهد بود، کسب کنند. طبق نظر هیلج و پولارد، قابلیت استخدام می‌تواند به بهترین نحو به عنوان نتیجه تعامل بسیار پیچیده عوامل و عناصر متفاوت زیر درک شود:

power, 21(5)

5. Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. A., (1999) Two dimensional approach to Job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being, European Journal of Work on Organizational Psychology, 8(2), PP. 179-195.

6. Kluytmans F. & Ott M., (1999) Management of employability in the Netherlands, European Journal of work and Organizational Psychology, 8(2), pp. 261-272

7. Lindsay C., Mc crachen M., and Mc Quaid W. R., (2003) Unemployment duration and employability in remote rural labour markets, Journal of Rural Studies, 19, pp. 187-200

8. Mansfield, M. (2001) Flying to the moon: Reconsidering the British labour exchange system in the early twentieth century, In Labour History Review (Sheffield), Vol. 66, No. 1 (Spring).

9. Mc Quaid W. R. & Lindsay C., (2005) The Concept of employability, Urban Studies, 42,(2), PP. 197-219.

طیبه عباسی: دانشجوی دکتری مدیریت سیاست گذاری دانشگاه تربیت مدرس
اکبر حسن پور: دکتری مدیریت دولتی از دانشگاه علامه طباطبائی

قابلیت استخدام مطرح است، مخالفانند. سازمانهایی که در قابلیت استخدام کارکنان سرمایه گذاری می کنند، این قابلیت را دارند که کارکنان را به سازمان خود با افزایش پتانسیل جابجایی و تحرک، جذب کنند. به علاوه سازمانی که در سرمایه انسانی زیاد سرمایه گذاری می کند، تصویر سازمانی متعالی و بهتری را ارائه می دهد که این مسئله باعث می شود به راحتی کارکنان توانمند را جذب کند. □

منابع

1. Acemoglu, & Pischke, J. S., (1999) Beyond becker : Training in imperfect labor markets. Economic Journal, 109, PP. 112-142.

2. DeGrip, A., Van L.J & Sanders, J., (1999) Employability in action, SKOPE Research Paper N.5, October

3. Ellig, B. R. (1998) Employment and employability: foundation of the new social contract, Human Resource Management, 37, pp. 173-175.

4. Finn, D., (2000) From full employment to employability: A new deal for Britain's unemployed, International Journal of Man-

ادبیات مربوط به قابلیت استخدام، از نقطه نظر کارکنان به موضوع پرداخته و آن را به نفع کارکنان ارزیابی کرده است. به عبارتی، ارتقا و بهبود قابلیت استخدام کارکنان ارزش آنها را در سازمانشان افزایش می دهد و از طرف دیگر سرمایه گذاری بر مهارتهای قابل انتقال، قابلیت استخدام کارکنان را در بازار کار بیرونی افزون می سازد. اما واقعیت این است که در این خصوص، سازمانها با تضاد روبرو هستند؛ زیرا زمانی که آنها قابلیت استخدام کارکنان را ارتقا می دهند، با واکنش صحیح و تغییرات انطباقی کارکنان (که از قابلیت آنها نشئت می گیرد) به بهره وری و سودمندی می رسند، اما از طرفی سرمایه گذاری در مهارتهای قابل انتقال کارکنان می تواند این خطر را به دنبال داشته باشد که با ترک خدمت و خروج کارکنان از سازمان، سازمانهای رقیب از این سرمایه گذاری آموزشی استفاده کنند (Acemoglu and Pi -chke, 1999).

البته برخی نویسندگان و اندیشمندان با بحث عنوان شده که به عنوان پارادوکس

ماهنامه علمی - آموزشی در زمینه مدیریت

قابل توجه مشتریان تدبیر

- 1- اشتراک ماهنامه تدبیر فقط از طریق بخش اشتراک مجله امکان پذیر است. تدبیر در قبال شرکتها و افرادی که خارج از دفتر مجله مشترک تدبیر می شوند، هیچگونه مسئولیتی ندارد.
- 2- از کلیه مشترکانی که مدارک اشتراک خود را از طریق پست یا دورنگار به دفتر مجله ارسال می نمایند، درخواست می شود پس از ارسال، با دفتر مجله تماس حاصل کرده تا نسبت به وصول مدارک خود اطمینان کامل یابند.
- 3- از مشترکانی که فیش واریزی اشتراک خود را از طریق دورنگار به دفتر مجله ارسال می کنند، تقاضا می شود حتماً نسبت به درج تلفن و نام و سایر مشخصات خود در روی فیش اقدام نمایند.

تلفکس: ۲۲۰۴۲۰۱۵

دورنگار: ۲۲۰۴۳۰۰۱

تدبیر

