

شناسایی اولویت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار (دیدگاه کارفرمایان)^۱

معصومه امیری

چکیده:

امروزه انسان به عنوان عامل و هدف توسعه، نقشی بنیادین و تعیین کننده بر عهده دارد. از این رو آموزش و تربیت، حیاتی‌ترین منبع برای بشریت و رشد و کمال وی محسوب می‌شود. در این راستا نظام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، به دلیل فلسفه وجودی و ویژگی‌های خاص خود از شدت اهمیت بیشتری برخوردار است.

چرا که در شرایط فعلی اقتصاد جهانی و با توجه به روند سریع تغییرات فناوری و ظهور مشاغل جدید، مهارت‌های مورد نیاز بنگاه‌های اقتصادی به سرعت تغییر می‌کند. به همین دلیل، آموزش مبتنی بر نیاز بازار کار، تدوین و اجرای یک نظام ملی، برخورداری از یک چارچوب کیفی، مشتری مداری و بسیاری موارد مهم دیگر از الزامات یک نظام آموزش فنی و حرفه‌ای پویا می‌باشد.

این پژوهش قصد دارد ضمن ارزیابی دیدگاه بنگاه‌های صنعتی از کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی، میزان انطباق آن با نیاز بخش صنعت، میزان تعامل سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با صنعت و برخی موارد دیگر، به شناسایی اولویت‌های مهارتی مورد نیاز بازار کار و راه کارهای اجرایی ارتقای سطح کیفی مهارت‌ها و چگونگی انطباق آن با نیاز بازار کار بپردازد. به همین منظور ابتدا تصویر بازار کار کشور طی چهار دهه گذشته مورد بررسی قرار گرفته و پس از آن، نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در سایر کشورها معرفی گردید. در ادامه سیر تحول برنامه‌ریزی نیروی انسانی و تکنیک‌های موجود مورد بررسی قرار گرفته است. سپس نتایج بررسی میدانی ارائه شده است.

۱- این مقاله بر اساس پژوهش انجام شده با عنوان «اولویت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار (از دیدگاه کارفرمایان)» در سال ۱۳۸۶ در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهیه شده است.

جامعه مورد مطالعه در این پژوهش، شامل تمامی بنگاه‌های صنعتی بالای ۱۰۰ نفر کارکن که بر اساس طبقه بندی ISIC در گروه صنعت قرار می‌گیرند، می‌باشد که در مجموع برابر ۱۹۸۲ بنگاه بوده است. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب اندازه بنگاه و نوع تولید است. اطلاعات مورد نیاز به صورت میدانی جمع‌آوری و سازماندهی شده و بنا به ماهیت موضوع از فن پرسشنامه استفاده شده است. حجم نمونه مورد مطالعه، ۱۳۲ بنگاه صنعتی واقع در ۱۹ استان منتخب بوده و شامل ۱۴ فعالیت مهم صنعتی از بین ۲۰ فعالیت صنعتی موجود با کد دو رقمی ISIC می‌باشد. نتایج مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی نشان داد که کیفیت مهارت نیروی کار آموزش دیده سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای از دید کارفرمایان، در حد قابل قبول است. همچنین اکثر بنگاه‌های صنعتی با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و مجموعه فعالیت هایش آشنایی کامل دارند. اما نکته قابل توجه، وجود تفاوت معنادار در بین گروه‌های مختلف نمونه بوده است به طوری که بنگاه‌های دولتی با این سازمان آشنایی کمتری دارند. همچنین دوره‌های آموزشی سازمان مذکور به طور کامل مبتنی بر نیاز بازار کار نمی‌باشد. مهمترین علل عدم انطباق دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای با نیاز کارفرمایان، به روز نبودن سرفصل‌های آموزشی، تجهیزات و مواد آموزشی و «عدم ارتباط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با صنعت در تدوین برنامه‌های آموزشی» می‌باشد. کارفرمایان میزان اثربخشی دوره‌های بازآموزی برگزار شده توسط سازمان مذکور را بر افزایش کارایی کارکنان خود، در حد زیاد ارزیابی نمودند. عواملی چون «نبودن فرد مهارت آموخته در رشته مورد نظر»، کیفیت پایین مهارت نیروی کار و «قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار»، از جمله مشکلات بنگاه‌های صنعتی در تأمین نیروی کار فنی و ماهر مورد نیاز می‌باشد. همچنین تمایل بنگاه‌های صنعتی به جذب مهارت آموختگان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به ویژه سطح یک، در مقایسه با سایر سطوح مهارتی بیشتر است.

۱. مقدمه

آنچه در نهایت، خصوصیت و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها را تعیین می‌کند. منابع انسانی آن کشور است و نه سرمایه و منابع مادی آن. برای مثال پروفیسور هاربیسون^۱ معتقد است که منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند. به وضوح، کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند قادر نخواهد بود هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. مکانیزم نهادی اصلی برای توسعه مهارت‌ها و دانش انسان، نظام آموزشی است.

در یک جامعه پرتلاطم رقابتی امروز، نظام آموزشی که به آموزش‌های یکنواخت و تکراری به سبک سنتی و تولید انبوه آموزش دیدگان مدرک به دست، غیرماهر و غیرحرفه‌ای جویای کار می‌پردازد، نمی‌تواند نقش خود را در نیل به توسعه پایدار ایفا نماید. حتی به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران، نظام آموزش وارد دوران جدیدی شده است که «رقابت» و «کیفیت» از مشخصه‌های اصلی آن محسوب می‌شود. به گونه‌ای که فیگنوم که از پایه‌گذاران نظریات مدیریت کیفیت محسوب می‌شود، معتقد است، کیفیت آموزش، عامل کلیدی در «رقابت پنهان» بین کشورهاست. بنابراین نظام آموزش فنی و حرفه‌ای باید بتواند با توجه به هزینه بر بودن، خود را با تغییرات تکنولوژی و نیاز بازار منطبق سازد.

براین اساس و بنا به این ضرورت، شناسایی مستمر نیازهای مهارتی بازار کار کشور که به تخصیص بهینه منابع و پویایی برنامه ریزی آموزش فنی و حرفه‌ای منجر می‌شود، مسأله اساسی و بسیار حائز اهمیت است که مقاله حاضر در صدد تبیین این مهم است. در این مقاله ابتدا بازار کار کشور به تصویر کشیده شده است، سپس نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای معرفی گردیده و در ادامه فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی و الگوهای متداول آن را مورد بحث قرار داده‌ایم. پس از آن دیدگاه کارفرمایان بخش صنعت در خصوص آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار بررسی می‌شود. در بخش پایانی، نتایج و پیشنهادات ارائه خواهد شد.

۲. تصویر بازار کار ایران

بازار کار کشور طی ۴ دهه گذشته با تغییرات اساسی روبرو شده است. جمعیت فعال ده ساله و بیشتر (عرضه نیروی کار) در سال ۱۳۴۵، معادل $7/8$ میلیون نفر (ضریب فعالیت^۱ $30/4$ درصد) بوده است. شمار این جمعیت در سال ۱۳۷۵ به ۱۶ میلیون نفر (ضریب فعالیت $26/7$ درصد) و سپس با نرخ رشد سالانه $3/88$ درصدی، به $23/5$ میلیون نفر (ضریب فعالیت $32/3$ درصد) در سال ۱۳۸۵ رسیده است. در واقع جمعیت فعال کشور طی دهه ۸۵-۱۳۷۵ تقریباً حدود ۵۰ درصد افزایش یافته است که بیشترین افزایش در قدر مطلق جمعیت فعال کشور در طی یک دهه بوده است.

با معیار قراردادن جمعیت فعال ۶۴-۱۵ ساله، افزایش این طیف از جمعیت فعال کشور، از $6/76$ میلیون نفر در سال ۱۳۴۵ به حدود $22/25$ میلیون نفر در سال ۱۳۸۵ پیش بینی شده است. مقایسه روند تحول این طیف از جمعیت، با جمعیت فعال ۱۰ ساله و بیشتر، نشان می‌دهد که می‌توان با اتخاذ سیاست‌های مناسب بازار کار، از ورود $1/25$ میلیون نفر از افراد زیر ۱۵ سال و بالای ۶۵ سال، به بازار کار جلوگیری کرد و فرصت‌های شغلی را در اختیار کسانی قرار داد که بیشترین آمادگی و توانمندی را برای حضور مؤثر در بازار کار دارند.

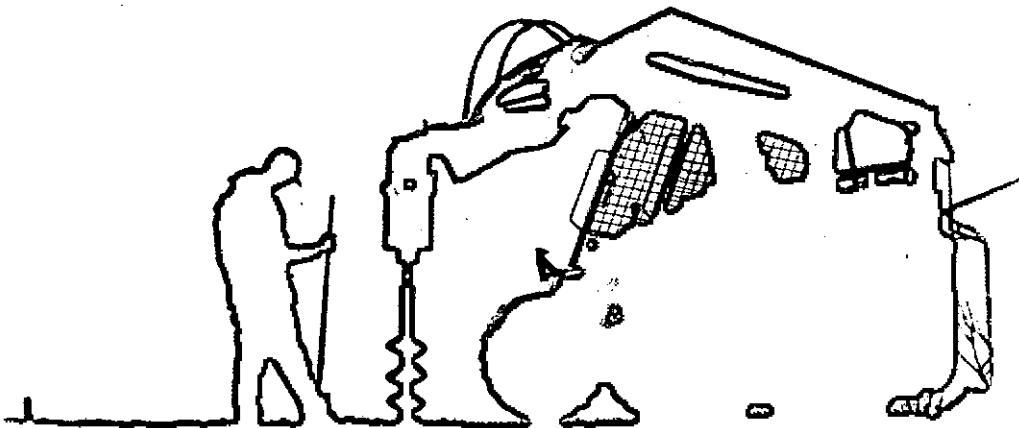
طی دوره ۸۵-۱۳۴۵، نرخ مشارکت نیروی کار، از $46/1$ درصد در سال ۱۳۴۵ به $25/3$ درصد در سال ۱۳۷۵ و $39/4$ درصد در سال ۱۳۸۵ رسید. عمده‌ترین دلیل کاهش نرخ مشارکت طی دهه‌های ۷۵-۱۳۴۵ گسترش پوشش تحصیلی و کاهش نرخ مشارکت نیروی کار زنان بوده است. از عوامل مهم افزایش نرخ مشارکت در دهه ۸۵-۱۳۷۵، افزایش ورود زنان به بازار کار به دلایلی چون بالا رفتن سطح تحصیلات و تمایل بیشتر به حضور در بازار کار می‌باشد. به طور کلی نرخ مشارکت نیروی کار در ایران در مقایسه با سایر کشورها پایین است که یکی از دلایل آن پایین بودن نرخ مشارکت زنان در کشور است. به طوری که این شاخص در سال ۱۳۸۵ برای مردان $64/2$ درصد و برای زنان $16/6$ درصد بوده است. دلیل دوم این است که در بیشتر کشورها، طیف سنی جمعیت فعال ۶۴-۱۵ سال در نظر گرفته می‌شود.

جمعیت شاغل کشور از $7/5$ میلیون نفر در سال ۱۳۴۵ به $14/5$ میلیون نفر در سال ۱۳۷۵ و سپس با متوسط نرخ رشد سالانه $3/45$ درصد به حدود $20/5$ میلیون نفر در سال ۱۳۸۵ رسیده است. پیشی گرفتن رشد عرضه نیروی کار نسبت به تقاضای نیروی کار طی دهه گذشته، موجب شده است که نرخ اشتغال کاهش و متعاقباً نرخ بیکاری افزایش یابد.

ساختار اقتصادی کشور ما عمدتاً یک ساختار سنتی و غیر مدرن است و به دلیل وجود بازار کار سنتی و عدم شکل‌گیری نهادهای مدرن، اقتصاد از توان لازم برای جذب نیروی انسانی متخصص برخوردار نیست

جمعیت شاغل دارای تحصیلات عالی یا همان جمعیت شاغل متخصص (که به نوعی میزان دانش برای تولید را نشان می‌دهد) طی سال‌های ۶۵-۱۳۴۵ همواره روند افزایشی داشته است. این روند صعودی در دهه ۷۵-۱۳۶۵، به مراتب بیش از دو دهه گذشته بوده و جمعیت آن به $1/4$ میلیون نفر در سال ۱۳۷۵ رسید. نسبت نیروی انسانی متخصص شاغل به کل شاغلان کشور که در سال ۱۳۴۵، $1/4$ درصد بوده است، با روند افزایشی خود به $9/6$ درصد در سال ۱۳۷۵ و $13/9$ درصد در سال ۱۳۸۵ رسیده است. هر چند این نسبت در مقایسه با سایر کشورها، نشان از سنتی بودن بازار و دانش بر نبودن آن دارد. یکی از عوامل بسیار مهم در بیکاری تحصیل کرده‌ها تفاوت بین ساختار نظام آموزشی و ساختار اقتصادی کشور است. ساختار اقتصادی کشور ما عمدتاً یک ساختار سنتی و غیر مدرن است و به دلیل وجود بازار کار سنتی و عدم شکل‌گیری نهادهای مدرن، اقتصاد از توان لازم برای جذب نیروی انسانی متخصص برخوردار نیست. از میان $9/8$ میلیون نفر شاغلان بخش خصوصی در سال ۱۳۷۵، تنها $2/2$ درصد دارای مدارک تحصیلی دانشگاهی بوده‌اند که در سال ۱۳۸۵ این میزان به $7/3$ درصد افزایش یافت. بررسی توزیع شاغلین نشان می‌دهد که شاغلان با تحصیلات ابتدایی، همواره بیشترین سهم شاغلین با سواد را به خود اختصاص داده‌اند (جدول ۱). همچنین سهم شاغلان فوق دیپلم یعنی کارکنان میانی (تکنسین‌ها) از سایر شاغلان کمتر می‌باشد که این امر به معنای ناهمگونی هرم آموزشی شاغلان بنگاه‌هاست. براساس آمار و اطلاعات موجود، در سال ۱۳۸۴ در بنگاه‌های صنعتی با 50 نفر کارکن و بیشتر، کارگران ماهر و کارگران ساده به ترتیب ۴۴ درصد و ۴۱ درصد شاغلان تولیدی را تشکیل داده‌اند. سهم تکنسین‌ها و مهندسی نیز تنها ۱۵ درصد بوده است. (جدول ۲)

۱- ضریب فعالیت از تقسیم جمعیت فعال به کل جمعیت به دست می‌آید.



جدول ۱: توزیع نسبی جمعیت فعال بر حسب وضع سواد و سطح تحصیلات در سال ۱۳۸۵ (درصد)

سطح سواد	سواد							وضعیت شغل
	ابتدایی	راهنمایی	متوسطه	دیپلم و پیش دانشگاهی	عالی	سایر	جمع	
شاغل	۳۱/۴	۲۰	۰/۸	۲۰/۱	۱۳/۹	۰/۲	۸۶/۶	۱۳/۴
بیکار جویای کار	۱۹/۶	۲۳/۲	۰/۵	۲۲/۳	۲۰/۷	۰/۱	۹۶/۴	۲/۶

منبع: مرکز آمار ایران دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری

جدول ۲: توزیع شاغلان تولیدی بر حسب سطح مهارت در بنگاه‌های صنعتی در سال ۱۳۸۴ (درصد)

سطح مهارت	اندازه بنگاه			
	کارگرساده	کارگرماهر	تکنسین‌ها	مهندسین
بنگاه‌های بالای ۱۰ نفر کارکن	۴۴	۴۳/۴	۷	۶/۶
بنگاه‌های بالای ۵۰ نفر کارکن	۴۰/۶	۴۳/۷	۸/۳	۷/۲

منبع: مرکز آمار ایران نتایج آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی بالای ۱۰ و ۵۰ نفر کارکن در سال ۱۳۸۴

آتی ادامه یابد نمی‌توان در سیاست‌های اشتغال‌زایی، اتکالی چندانی به این بخش داشت. در واقع بخش صنعت حتی نتوانسته است سالانه ۱۰۰ هزار نفر را شاغل کند که این موضوع هم از دیدگاه کلان اقتصاد و هم از منظر تحلیل بخشی اقتصاد، بسیار نگران‌کننده بوده و از فقدان سیاست‌های مشخص و همگرای اشتغال‌زایی در هر یک از بخش‌های اقتصادی ناشی می‌گردد.

سهیم بخش صنعت در کل اشتغال کشور در سال ۱۳۷۵ حدود ۳۰/۵ درصد بوده است که با ۴ درصد کاهش به ۲۶/۵ درصد در سال ۱۳۸۵ رسیده است و در مقابل سهیم بخش خدمات که در سال ۱۳۷۵ حدود ۴۴ درصد بوده است با ۴/۵ درصد افزایش به ۴۸/۵ درصد در سال ۱۳۸۵ بالغ گردیده است. در واقع اکنون حدود نیمی از شاغلان کشور در بخش خدمات اشتغال به کار دارند و این امر نشان می‌دهد که علی‌رغم این که تأثیر حضور نیروی کار در فرایند ایجاد ارزش افزوده در بخش خدمات ناچیز است، اما این بخش، بیش از دو بخش دیگر توان جذب نیروی کار را داشته و لازم است در سیاستگذاری‌ها و برنامه ریزی‌های مرتبط بازار کار و ایجاد اشتغال، بخش خدمات به ویژه خدمات پشتیبانی تولید، مورد توجه ویژه قرار گیرد.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود بازار کار ایران با چالش‌های عدیده‌ای روبرو است. بالا بودن نرخ بیکاری، نرخ بالای بیکاری جوانان و تحصیل کردگان ناشی از سنتی بودن اقتصاد کشور و عدم ارتباط نظام آموزشی با بازار کار، پایین بودن نرخ مشارکت نیروی کار به ویژه زنان، عدم تعادل در بازار از لحاظ جنسیتی، سنی و تحصیلی، ترکیب نامناسب شاغلین از نظر تحصیل و مهارت و توزیع نامناسب نیروی کار در بخش‌های مختلف اقتصادی از جمله این مشکلات است.

در سال ۱۳۸۵ از کل بیکاران، ۹۶/۴ درصد با سواد و ۳/۶ درصد بی‌سواد بودند و فارغ التحصیلان دیپلم و پیش دانشگاهی با ۲۲/۳ درصد سهم، بالاترین سهم بیکاران با سواد را به خود اختصاص داده‌اند. (جدول ۱) درباره بیکاران بی‌سواد و زیر دیپلم این احتمال وجود دارد که آنان در آینده، بیکاران بلند مدت اقتصاد ایران و بخشی از بیکاری ساختاری جامعه را تشکیل دهند.

نرخ بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی که در سال ۱۳۷۵ در مقایسه با بقیه مقاطع تحصیلی در پایین‌ترین سطح بوده است، هم‌اکنون بیش از نرخ بیکاری کل می‌باشد.

همچنین تراکم بیکاران در گروه‌های سنی جوان قرار دارد. نسبت بیکاران در گروه سنی ۲۴-۱۵ ساله از ۵۳/۳ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۵۰ درصد در سال ۱۳۷۵ افزایش یافت که بیانگر ورود حجم وسیعی از نیروی کار جوان به بازار کار طی این دوره می‌باشد و سپس به ۲۳/۳ درصد در سال ۱۳۸۵ کاهش یافت که مهم‌ترین دلیل آن گسترش پوشش تحصیلی آنان بوده است.

در حال حاضر، جمعیت ۳۵ میلیونی زیر ۲۵ سال برای کشور یک موهبت است، اگر بتوان با آموزش مناسب از این سرمایه انسانی بهره جست.

ترکیب اشتغال در بخش‌های مختلف کشاورزی، صنعت و خدمات و تغییرات آنها در طی سال‌های ۸۵-۱۳۷۵ نشان می‌دهد که بخش خدمات با متوسط رشد سالانه ۴/۵ درصد، بالاترین و بخش صنعت با متوسط رشد سالانه ۲ درصد پایین‌ترین رشد اشتغال را داشته‌اند. بخش کشاورزی طی این دوره از رشد ۲/۲ درصدی برخوردار بوده است.

رشد اشتغال بخش صنعت طی دهه ۸۵-۱۳۷۵ در مقایسه با دهه‌های قبل بسیار پایین بوده است و اگر همین روند در سال‌های

۳. نظام‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به سبب انعطاف پذیری نشأت گرفته از خصیصه‌های بازار کار و اوضاع اقتصادی و اجتماعی حاکم بر جوامع و نیز به دلیل آموزش و ایجاد مهارت در افراد برای کسب توانایی در احراز مشاغل، نقش به‌سزایی در اشتغال دارد. این نوع آموزش‌ها هم مهارت‌های خاص مورد نیاز صنعت و هم مهارت‌های عمومی بازار کار را فراهم می‌سازد. همچنین برای شاغلانی که به دلیل تغییرات فناوری دچار کاهش کارایی می‌شوند، امکان به‌روز شدن و تکمیل مهارت‌ها را فراهم می‌کند. با این نوع آموزش می‌توان از نیروی کار بیکار شده نیز حمایت کرد. لذا به این نوع آموزش‌ها به عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری به ویژه بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات حادث در اقتصاد جهانی است نگریسته می‌شود. به عبارت دیگر نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در تمام کشورها به شدت تحت تأثیر ساختار و رفتار بازار کار قرار دارد و با توجه به هزینه بر بودن، باید بتواند خود را سریع با تغییرات تکنولوژی و نیاز بازار کار منطبق سازد. به طور کلی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از دو طریق می‌تواند به افزایش تولید کالا و خدمات و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی کمک کند:

الف) رفع نیازهای مهارتی در یک محیط رقابتی

ب) افزایش بهره‌وری نیروی کار و کاهش سطح بیکاری

بدین ترتیب آموزش فنی و حرفه‌ای در نقطه اتصال بین اقتصاد و جامعه قرار دارد و مستقیماً در خدمت اقتصاد است. بنابراین توجه به عرضه دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای بازار محور، از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای است. به طوری که در این زمینه، در همایش جهانی یونسکو برای قرن بیست و یکم نیز چنین توصیه شده است:

دست اندرکاران اشتغال و سیاستگذاران آموزش باید اصول زیر را برای پیوند آموزش و بازار کار مدنظر قرار دهند:

■ مشارکت بازار کار در برنامه ریزی‌های تحصیلی و آموزشی

■ مشارکت صنعت در فرایند تصمیم‌گیری، مثلاً از طریق

کمیسیون‌های مشورتی

■ کارآموزی دانشجویان قبل و بعد از تحصیل

معمولاً مداخله دولت‌ها در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در مقایسه با نظام آموزش رسمی، هم بیشتر است و هم عمیق‌تر؛ زیرا اغلب به آموزش فنی و حرفه‌ای هم به عنوان یک سرمایه‌گذاری اقتصادی و هم به عنوان یک سرمایه‌گذاری اجتماعی نگریسته می‌شود. چرا که ماهیت این نوع آموزش‌ها هم پویا است و هم ظرفیت زیادی برای نوآوری دارد. در حالی که این ویژگی‌ها در نظام آموزش رسمی کمتر مشاهده می‌شود. برخی از مزیت‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در مقایسه با آموزش‌های رسمی عبارتست از:

• بالا بودن ظرفیت خدمت‌رسانی به گروه‌های محروم و آسیب پذیر

• گوناگونی و تنوع

• انعطاف پذیری زیاد

• برخورداری از برنامه‌های کوتاه مدت و کوتاه بودن فرایند انتقال

از آموزش تا بازار کار

• قابلیت انطباق سریع با تغییرات ساختاری

نظام آموزش فنی و حرفه‌ای به شدت تحت تأثیر ساختار و رفتار بازار کار قرار دارد و باید بتواند خود را سریع با تغییرات تکنولوژی و نیاز بازار کار منطبق سازد

۳-۱. تقسیم‌بندی نظام آموزش فنی و حرفه‌ای

الف) نظام‌های اولیه کارآموزی

نظام‌های کارآموزی پس از اتمام دوره متوسطه مقدماتی معمولاً به سه دسته تقسیم می‌شود:

۱- نظام‌های مبتنی بر تأمین‌کننده (Provider-Based system). در این نظام‌ها این مسؤلیت برعهده آموزش و پرورش و نظام کارآموزی است که مهارت‌های اولیه را برای نیروی کار تأمین می‌کند. کشورهای فرانسه، سنگاپور و آمریکا مصداق این نظام هستند.

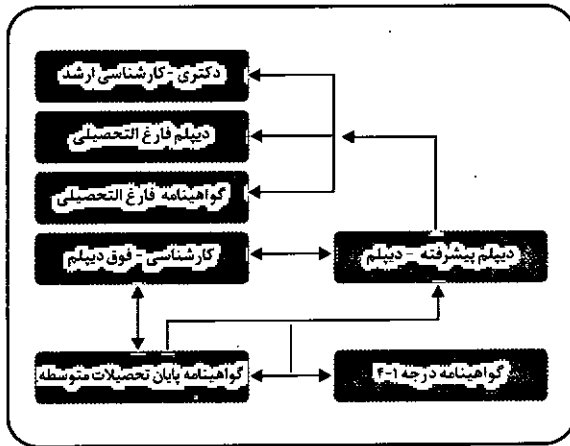
۲- نظام مبتنی بر کار (work-Based system). در این نظام‌ها چنین مسؤلیتی تا حدود زیادی بر دوش صنعت یا بازار کار است. کشورهای آلمان و ژاپن نمونه بارز این نظام هستند. به طور کلی در ژاپن و آلمان آموزش فنی و حرفه‌ای از لحاظ نهادی، شدیداً از جریان آموزش عمومی رسمی جدا بوده و غیررسمی است. در این کشورها که دارای سیستم کارآموزی قوی می‌باشد، آموزش فنی و حرفه‌ای اساساً متعلق به بازار و اتحادیه‌ها است.

۳- نظام‌های مختلط (Mixed system) که هر دو رهیافت فوق را دنبال می‌کنند. کشورهای چین، مالزی و مکزیک این رهیافت را دنبال می‌کنند.

ب) آموزش مستمر حرفه‌ای

آموزش مستمر حرفه‌ای یا به عبارت دیگر بازآموزی را نمی‌توان همانند آموزش اولیه حرفه‌ای در چارچوب خاصی تقسیم‌بندی نمود. زیرا این نوع آموزش به اشکال متفاوتی انجام شده و به شدت تحت تأثیر ماهیت آموزش اولیه حرفه‌ای، تفاهم‌نامه‌های جمعی، سنت‌های اجتماعی و صنعتی و ساختار اقتصادی و بازار کار قرار دارد. ساختار مالی و سرمایه‌گذاری بنگاه‌های اقتصادی، نحوه مالکیت و نسبت نقل و انتقال نیروی کار از جمله عواملی هستند که بر میزان تمایل بنگاه‌های اقتصادی برای سرمایه‌گذاری در امر کارآموزی تأثیر می‌گذارند. به همین دلیل فرهنگ کارآموزی در کشورهای مختلف متفاوت است. به عنوان مثال در آلمان و جود سنت طولانی اتحادیه‌های صنفی و احترام به صنعت گران‌ماهر، پایه شکل‌گیری سیستم دوال که ماحصل نوعی شراکت اجتماعی بین دولت و صنعت در زمینه آموزش‌های حرفه‌ای می‌باشد، گردید. در ژاپن اعتماد زیاد به عنوان یک سنت اجتماعی، همبستگی گروهی، ساختار طبقاتی برابر، نقل و انتقال کم نیروی کار و احساس تعهد و وفاداری زیاد موجب شده است تا در این کشور نیاز به کارآموزی و تقویت مهارت افزایش یابد. به نحوی که آموزش مادام‌العمر و ارتباط تنگاتنگ بین مؤسسات آموزشی و بنگاه‌های اقتصادی از ویژگی‌های برجسته بازار کار ژاپن است.

شکل ۱: نمودار مسیرهای انتخاب در چارچوب صلاحیت های استرالیا



منبع: TAFE GLOBAL NSW AUSTRALIA

به طور کلی آموزش یکی از بهترین استراتژی های استرالیا در راه رسیدن به ثبات اجتماعی اقتصادی است. نگاه دولت استرالیا به آموزش به گونه ای است که استمرار و حفظ کیفیت همراه با تغییرات پویا در برنامه های آموزشی را رمز توسعه و شد صنایع و ارتقای جامعه می داند. نظام آموزش و تحصیلات حرفه ای این کشور به دلیل برخورداری از ویژگی های منحصر به فرد در عرصه جهانی مشهور شده است. این ویژگی ها عبارتند از:

- یادگیری مبتنی بر شایستگی
- یادگیری انعطاف پذیر
- برخورداری همه جانبه از همکاری و توصیه های بنگاه های اقتصادی و اتحادیه در کلیه سطوح آموزشی
- برخورداری از یک چارچوب ملی مدیریت و سرپرستی
- برخورداری از یک چارچوب ملی مهارت و صلاحیت
- برخورداری از یک چارچوب کیفی

آنچه که در مطالعات تطبیقی و بهره گیری از تجربیات سایر دول در زمینه آموزش های فنی و حرفه ای و نوع برخورد کشورها با مهارت آموزی، بسیار حائز اهمیت است، توجه به نظام آموزش رسمی، شرایط اقتصادی اجتماعی و ساختار بازار کار آن کشور است. چرا که نظام های آموزش فنی و حرفه ای به دلیل ارتباط تنگاتنگ آن با ساختار اقتصادی اجتماعی هر کشور، به راحتی قابل کپی برداری نمی باشد و اساساً هیچگاه نظام آموزش فنی و حرفه ای ایده آلی وجود ندارد. آنچه مهم است این است که این نوع آموزش ها بتواند با تغییرات حادث در جامعه منطبق باشد و در کاهش نرخ بیکاری مؤثر واقع شود.

در مجموع، مطالعه نظام های مختلف آموزش فنی و حرفه ای نشان می دهد که از لحاظ تاریخی، این نوع آموزش ها به عنوان جایگزین نظام آموزش عمومی و دوره غیرآکادمیک استفاده شده است. هر چند امروزه در برخی از کشورها رابطه بین این دو نظام آموزشی ماهیت همگرایانه پیدا کرده و دولت ها درصد کاهش موانع رسمی بر سر راه انتقال بین نظام آموزش عمومی و نظام آموزش فنی و حرفه ای هستند.

در آمریکا ساختار بازار کار بسیار رقابتی است و تقویت مستمر دانش و مهارت، اساساً مسؤلیت شخصی خود فرد شاغل یا جویای کار است و دولت و بنگاه ها معمولاً در مقایسه با سایر کشورها اصلاً به این مقوله تمایلی نشان نمی دهند. تحرک کار بالا و وابستگی به مهاجران برای تأمین نیروی کار ماهر در بازار کار آمریکا سبب شده است تا کارآموزی در این کشور چندان رواجی نداشته باشد. لذا در آمریکا برخلاف استرالیا لازم نیست افراد برای ورود به کار، دوره های کارآموزی را طی نمایند.

به طور کلی در اغلب کشورها بین آموزش اولیه حرفه ای (IVT) و آموزش مستمر حرفه ای (CVT) تمایز وجود دارد. آموزش اولیه حرفه ای معمولاً از طرف دولت و در قالب آموزش های رسمی اجرا و اداره می شود، در حالی که آموزش مستمر حرفه ای بعد از مرحله اشتغال و یا برای کسب مهارت های تکمیلی متناسب با تغییرات فناوری است. در مجموع آنچه در اغلب سیستم های آموزش فنی و حرفه ای مشاهده می شود این است که این نظام از لحاظ نهادی و سازمانی وابسته به برنامه های مجزا از آموزش عمومی و متمایز از مسیر دانشگاه است.

ج) آموزش های حرفه ای ویژه بیکاران

علاوه بر موارد فوق، یکی از برنامه های آموزش های فنی و حرفه ای در اکثر کشورها، برگزاری دوره آموزش مهارتی برای جوانان بیکار است. این سیاست به عنوان یکی از سیاست های فعال بازار کار و با هدف توانمندسازی و ارتقاء مهارت عرضه نیروی کار برای دستیابی به فرصت های شغلی، تقریباً در تمام کشورها اجرا می شود. اجرای برنامه های کارآموزی ویژه بیکاران، در کنار پرداخت مقرری بیمه بیکاری، ابزار مناسبی برای بهتر کردن دور نمای شغلی جویندگان شغل فاقد مهارت، تلقی می گردد.

۲-۲ تجربه کشور استرالیا

طی دهه های اخیر و حرکت در دوران تحولات پرشتاب فناوری، نظام های آموزشی کشورهای مختلف جهان، تغییرات ساختاری و عملکردی وسیعی را آغاز نموده اند. در این میان نظام آموزش و تحصیلات حرفه ای استرالیا به عنوان نظامی موفق در اجرای فرایندهای اصلاحی در جهت پاسخگویی به نیاز بازار کار و هماهنگی با شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه، بسیار مورد توجه قرار گرفته است.

آموزش مبتنی بر نیاز بازار کار، تدوین و اجرای یک نظام ملی، برخورداری از یک چارچوب کیفی، مشتری مداری و یادگیری مبتنی بر شایستگی و مهارت و بسیاری موارد مهم دیگر، از شاخص های برجسته نظام آموزش حرفه ای استرالیا به حساب می آید که حاصل تعامل همه جانبه نهادهای اجتماعی، صنوف، بخش های دولتی و متولیان و مجریان آموزشی، حتی با سایر کشورها بوده است. اجزای ساختاری نظام آموزش و تحصیلات حرفه ای استرالیا به گونه ای در کنار هم قرار گرفته اند که بالاترین قدرت پاسخگویی به نیاز بازار کار را داشته باشند و دامنه وسیعی از نیازها را شامل شوند.

وجود مسیرها و گزینه های مختلف و متنوع و ارتباط بین مجریان آموزشی و انتقال بین دوره ای از ویژگی های چارچوب صلاحیت های استرالیا می باشد. این چارچوب برای کلیه فراگیران تازه وارد، در حال آموزش و یا خواستار تغییر رشته، امکان انتقال از یک صلاحیت و دنبال کردن رشته مورد نظر را فراهم می سازد.

۴. برنامه ریزی منابع انسانی

برنامه‌ریزی نیروی انسانی از زمان پیدایش سازمان‌های صنعتی مدرن تا کنون همواره یکی از وظایف مدیریت بوده است. بررسی مکتوبات مربوط به برنامه‌ریزی منابع انسانی، نشان دهنده چهار دوره تکمیلی و تکوینی در زمینه برنامه‌ریزی نیروی انسانی است:

دوره اول: برنامه‌ریزی نیروی انسانی به عنوان جانشینی برای سازوکار بازار

دوره دوم: برنامه‌ریزی نیروی انسانی به عنوان مکملی برای سازوکار بازار

دوره سوم: برنامه‌ریزی نیروی انسانی در خدمت بازار کار (که در حال حاضر در جهان مهم‌ترین است)

دوره چهارم: برنامه‌ریزی نیروی انسانی متخصص در خدمت بازار دانش (که امروزه و به ویژه در آینده در جهان مهم‌ترین تحول خواهد بود).

۴-۱ فرایند برنامه ریزی نیروی انسانی

برنامه‌ریزی نیروی انسانی شامل دو اصل عمده است و بر مبنای ارتباط بین نرخ رشد تولید و نیروی انسانی مورد نیاز استوار است:

۱- توجه به نیاز نیروی انسانی و برآورد آن.

۲- توجه به منابع و ذخائر نیروی انسانی و چگونگی استفاده از آن.

از این رو، کار عمده برنامه‌ریزی نیروی انسانی مطالعه این دو عامل عمده به صورت کمی و کیفی و پیشنهاد خط مشی‌ها و ضوابطی است که بتواند جای خالی نیازها را با منابع در اختیار پر نماید. به طور کلی برنامه ریزی نیروی انسانی در سطح کلان شامل پیش بینی نیروی انسانی مورد نیاز و ایجاد تعادل در عرضه و تقاضای نیروی کار مطابق با اهداف توسعه و رشد تولید است. فرایند برنامه ریزی نیروی انسانی بر پایه و به موازات برنامه ریزی استراتژیک و اهداف بلندمدت هر کشوری انجام می‌گیرد.

۴-۲ روش‌های برنامه ریزی نیروی انسانی

روش‌های پیش بینی نیاز به نیروی انسانی بسیار متنوع و در طی نیم قرن گذشته، دوران تحول و تطور پرفراز و نشیبی را پشت سر گذاشته است. بعضی از این الگوها که در یک دوره، بسیار مورد توجه و استفاده برنامه ریزان بوده است، در دوره‌ای دیگر منسوخ شدند. سپس با تحولاتی که در عرصه گردآوری داده‌ها رخ داد و امکان

به کارگیری روش‌ها و فنون جدید آماری و ریاضی فراهم شد، دوباره همان الگوها با رهیافت‌هایی جدید و تغییراتی اندک، مورد توجه قرار گرفتند. محققان بنا به تجربه‌های علمی و مقتضیات اقتصادی، یک روش یا ترکیبی از روش‌های موجود را انتخاب می‌کنند، متداول‌ترین این الگوها عبارتند از:

الف) افزایش نمو نسبت کار به محصول (قاعده هاربیسون)

ب) روش مبتنی بر کشش نیروی کار

پ) طرح مناطق مدیریتانه‌ای

ت) روش مقایسه‌ای بین‌المللی

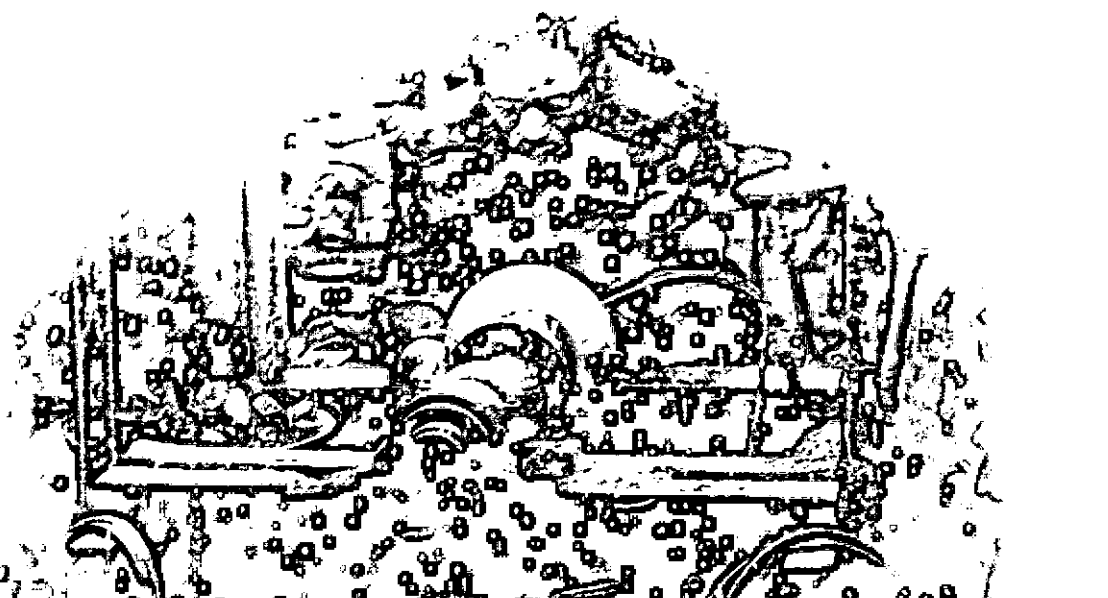
ج) روش چگالی نسبت‌ها (کادریگری استاندارد)

د) روش برون‌گیری (ادامه روند گذشته)

ه) روش پرس و جواز کارفرمایان

در تمام الگوهای اقتصادی مورد استفاده، شرایط پیچیده بیرونی و تغییرات اقتصادی اجتماعی ثابت فرض می‌شود و به همین دلیل در کوتاه مدت کاربرد دارند. همچنین تمام این الگوها بر پایه منطق «اگر سپس» بنا نهاده شده است و چنانچه تغییری در «اگر» حاصل شود، قطعاً «سپس» نیز با عدم قطعیت مواجه خواهد شد. از دیگر اشکالات اساسی این الگوها این است که این الگوها بیشتر به پیش‌بینی نیروی انسانی متخصص بر حسب گروه‌های فعالیت اقتصادی می‌پردازند و قابل تفکیک به زیرگروه‌های شغلی و تحصیلی (با وجود ضرورت و پافشاری سیاستگذاران) نمی‌باشند، در حالی که برنامه‌ریزان علاوه بر این ویژگی به ویژگی‌های شغلی، سطوح و رشته‌های تحصیلی و آموزشی نیز نیاز دارند. چرا که پیش‌بینی این موارد در بعضی از حوزه‌ها (مانند برنامه‌ریزی آموزشی) از اهمیت بالایی برخوردار است.

به طور کلی از نظر بسیاری از کارشناسان، نیروی کار آموزش دیده و متخصص، اغلب به منزله مهم‌ترین پیش شرط برای رشد اقتصادی تلقی می‌شود. اما وجود نیروی کار با سطوح آموزشی بالاتر، الزاماً به مفهوم رشد بالاتر اقتصادی نیست. در واقع ارزش آموزش در تولید یا ارزش بازده آموزش در تولید، نه تنها به سطح آموزش یا تحصیل بستگی دارد بلکه به موضوع و نوع آموزش و گروه شغلی نیز وابسته است. بنابراین، وجود انواع گوناگون آموزش و شغل‌های مختلف و به سطح مطلوب رساندن اثر سهم آموزش بر رشد اقتصادی، مستلزم حل مسأله پیچیده «انطباق سیستم آموزشی با بازار» است و به همین دلیل حضور کارفرمایان نیز در برنامه‌ریزی نیروی انسانی الزامی است.



۵. روش پژوهش

روش تحقیق مورد استفاده در این مطالعه، روش توصیفی کاربردی و از نوع پیمایشی است. توصیفی از این جهت که پژوهشگر قصد توصیف وضعیت بازار کار و مؤلفه‌های آن، نظام‌های آموزش حرفه‌ای و الگوهای مبتنی بر نیاز، سیر تحول برنامه‌ریزی نیروی انسانی و تکنیک‌های آن، ارزیابی و توصیف میزان تعامل بنگاه‌های صنعتی با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، میزان رضایت بنگاه‌های صنعتی از آموزش دیدگان این سازمان، عمده‌ترین مشکلات بنگاه‌ها در تأمین نیروی کار فنی و حرفه‌ای ماهر، میزان انطباق آموزش‌ها با نیاز بازار کار و... را داشته و کاربردی از این جهت که از یافته‌های پژوهش جهت تخصیص بهینه منابع و انطباق برنامه‌ریزی آموزشی آتی با نیاز بازار کار، ارتقاء کیفیت آموزش فنی و حرفه‌ای و رفع کمبودهای مهارتی کشور استفاده خواهد شد.

جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی بنگاه‌های صنعتی بالای ۱۰۰ نفر کارکن که بر اساس طبقه‌بندی ISIC در گروه صنعت قرار می‌گیرند، می‌باشد. بر اساس آخرین سرشماری از کارگاه‌های صنعتی، بالای ۵۰ نفر کارکن که مربوط به سال ۱۳۸۴ می‌باشد تعداد بنگاه‌های صنعتی بالا ۱۰۰ نفر کارکن، برابر ۱۹۸۲ بوده است. در زمان اجرای این تحقیق، یک سوم بنگاه‌ها در استان تهران، یک سوم در استان‌های اصفهان، خراسان رضوی، قزوین و مرکزی و بقیه در ۲۵ استان دیگر واقع بوده‌اند.

روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای بر حسب اندازه بنگاه (تعداد شاغلین)، نوع تولید (بر اساس طبقه‌بندی ISIC) و توزیع بنگاه‌ها در استان‌های مختلف کشور می‌باشد. در درون هر طبقه از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید. حجم نمونه مورد مطالعه، ۱۳۲ بنگاه صنعتی واقع در ۱۹ استان منتخب بوده و شامل ۱۴ فعالیت مهم صنعتی از بین ۲۰ فعالیت صنعتی موجود با کد دو رقمی ISIC می‌باشد. حدود دو سوم جمعیت نمونه شامل بنگاه‌های ۴۹۹-۱۰۰ نفر کارکن و مابقی مربوط به بنگاه‌های ۹۹۹-۵۰۰ نفر و ۱۰۰۰ نفر و بیشتر بوده است. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته به صورت سؤالات باز و بسته بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با توجه به مقیاس آنها، از روش آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، میانه و...) و آمار استنباطی (آزمون‌های ناپارامتری کولمرگروف اسمیرنوف، میانه، کروسکال والیس و خی دو) استفاده شده است.

دوره‌های آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، به طور کامل، معطوف به نیاز بازار کار نمی‌باشد. مهم‌ترین علل عدم تطابق دوره‌های فنی و حرفه‌ای با نیاز بازار کار، «به روز نبودن سر فصل‌های آموزشی و تجهیزات و مواد آموزشی» و «عدم ارتباط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با صنعت در تدوین برنامه‌های آموزشی» می‌باشد

۶. خلاصه یافته‌های پژوهش

در این مقاله بیان کردیم که نظام آموزش فنی و حرفه‌ای به دلیل ویژگی‌های منحصر به فرد خود و با توجه به هزینه بر بودن، باید بتواند خود را با نیاز بازار کار و تغییرات فناوری منطبق سازد. لذا در این پژوهش، دیدگاه کارفرمایان بخش صنعت در خصوص آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و عمده‌ترین اولویت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار، مورد بررسی قرار گرفت. خلاصه نتایج و یافته‌های پژوهش به شرح زیر است:

۱- ترکیب تحصیلی نیروی کار نشان داد که کارکنان دارای مدرک تحصیلی دیپلم، بالاترین سهم را در بین نیروی کار داشته‌اند. رتبه‌های بعدی به ترتیب متعلق به کارکنان زیر دیپلم و فوق دیپلم می‌باشد. این امر به معنی ناهمگونی هرم آموزشی شاغلان بنگاه‌ها و ساختار سنتی و غیردانشی تولید در کشور است. بدون شک نامناسب بودن ترکیب تحصیلی نیروی کار، یکی از مهم‌ترین دلایل اثربخشی ناچیز آموزش بر رشد و توسعه اقتصادی و به ویژه بهره‌وری نیروی کار است.

۲- بیش از نیمی از کل نیروی کار ماهر بنگاه‌ها و ۱۸/۵ درصد از کل نیروی کار، در دوره‌های آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شرکت کرده و یا دارای گواهینامه مهارت فنی از این سازمان بوده‌اند.

میزان رضایت کارفرمایان از کیفیت نیروی کار مهارت آموخته سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در حد قابل قبول بوده است.

۳- نتایج پژوهش نشان داد که بنگاه‌های نمونه با سازمان مذکور آشنایی کامل دارند. نکته قابل توجه و وجود تفاوت معنی دار میان گروه‌های مختلف نمونه است به طوری که بنگاه‌های دولتی آشنایی کمی با این سازمان داشته‌اند.

۴- میزان انطباق دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای با نیاز بازار کار در حد متوسط بوده است. به عبارت دیگر می‌توان گفت که دوره‌های آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، به طور کامل، معطوف به نیاز بازار کار نمی‌باشد. همچنین مهم‌ترین علل عدم تطابق دوره‌های فنی و حرفه‌ای با نیاز بازار کار، «به روز نبودن سر فصل‌های آموزشی تجهیزات و مواد آموزشی» و «عدم ارتباط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با صنعت در تدوین برنامه‌های آموزشی» می‌باشد.

۵- حدود ۹۰ درصد بنگاه‌ها به بازآموزی نیروی کار خود اعتقاد داشته‌اند. ۸۰ درصد بنگاه‌ها نیز نسبت به بازآموزی نیروی کار خود از طریق سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای اقدام نموده بودند. به نظر این دسته از بنگاه‌ها اثربخشی دوره‌های بازآموزی برگزار شده توسط سازمان مذکور، بر افزایش کارایی نیروی کار، در حد زیاد بوده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین وجود مراکز جوار کارگاهی و بازآموزی نیروی کار بنگاه‌های صنعتی توسط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای رابطه معنی داری وجود ندارد. به عبارت دیگر وجود مراکز جوار هیچ تأثیری بر بازآموزی نیروی کار بنگاه‌های نمونه توسط سازمان مذکور نداشته است.

۶- مقادیر کمی محاسبه شده نشان داد که حدود یک سوم بنگاه‌ها در تأمین نیروی کار فنی مورد نیاز خود با مشکل مواجهند. هر سه عامل مورد بررسی شامل «نبودن فرد مهارت آموخته در رشته مورد نظر»، کیفیت پایین مهارت نیروی کار و «قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار» در بروز مشکل تأمین نیروی کار فنی مورد نیاز بنگاه‌های صنعتی، به میزان زیاد مؤثر بوده است.

۷- نتایج پژوهش نشان داد که حدود ۸۶ درصد بنگاه‌های نمونه از نظر نیروی کار فنی و ماهر از وضع مطلوب و کافی برخوردار بوده‌اند. حدود ۱۲ درصد بنگاه‌ها با کمبود و ۲/۳ درصد آنها با مازاد نیروی کار فنی و ماهر مواجه بوده‌اند.

۸- بین جذب نیروی کار و دو عامل «اندازه بنگاه» و «نحوه مالکیت» رابطه معنی داری وجود نداشته است.

۹- نظرات اعلام شده در مورد جذب مهارت آموختگان نشان داد که ۶۰ درصد بنگاه‌های صنعتی، مهارت آموختگان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و حدود ۴۰ درصد آنها فارغ التحصیلان دانشگاهی دارای مهارت فنی و حرفه‌ای را در تأمین نیروی کار فنی مورد نیاز خود ترجیح داده‌اند. همچنین ۵۵ درصد بنگاه‌ها مهارت آموختگان سطح ۱، ۳۲ درصد بنگاه‌ها مهارت آموختگان سطح ماهر و ۲۱ درصد آنها سطح مهارت درجه ۲ را در اولویت جذب نیروی کار قرار داده‌اند. بنابراین همان‌طور که ملاحظه می‌شود تمایل بنگاه‌های صنعتی به جذب مهارت آموختگان سطح یک سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در مقایسه با سایر سطوح مهارتی بیشتر است.

۱۰- نتایج بررسی نشان داد که برخی از مهارت‌های مورد نیاز کارفرمایان نظیر تعمیر و نگهداری، برق صنعتی، برق، الکترونیک، تأسیسات، رایانه کار، انواع جوشکاری، تراشکاری، آتش نشان صنعتی و بسیاری موارد دیگر که در این پژوهش آمده است، در بخش‌های مختلف صنعتی با هم همپوشانی دارند. به طوری که تقاضا برای آنها، در اکثر فعالیت‌های صنعتی وجود دارد. این امر به این دلیل است که این قبیل مهارت‌ها در اکثر فعالیت‌های صنعتی دامنه کاربرد وسیعی داشته و به یک فعالیت خاص محدود نمی‌گردد.

نکته قابل توجه این است که اغلب کارفرمایان بخش صنعت، به دلایل مختلفی چون نبودن فرد مهارت آموخته در رشته مورد نظر یا کیفیت پایین مهارت نیروی کار، در جذب نیروی کار فنی این رشته‌ها، مشکل داشته و لذا با کمبود نیروی مورد نیاز خود مواجه بوده‌اند.

همچنین در موارد متعدد در برخی از فعالیت‌های صنعتی، مهارت‌های خاص آن فعالیت، مورد نیاز نبوده، بلکه صرفاً تقاضا برای مهارت‌هایی که در فوق بدان اشاره شد، نظیر تعمیر و نگهداری، برق صنعتی، برق، الکترونیک، تأسیسات، رایانه کار، انواع جوشکاری، تراشکاری و... وجود داشته است.

۷. پیشنهادات

۱- باتوجه به دیدگاه کارفرمایان مبنی بر به روز نبودن مواد درسی، ارتباط ضعیف سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با صنعت، نبود فرد مهارت آموخته در رشته‌های مورد نیاز و کیفیت پایین مهارت آموزش دیدگان، لازم است سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با توجه به برنامه‌های استراتژیک و کلان توسعه صنعتی کشور و نیاز بنگاه‌های صنعتی به عرضه آموزش‌های مهارتی اقدام نماید. این امر علاوه بر تخصیص بهینه منابع، به افزایش کارآمدی دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در ایجاد اشتغال کمک خواهد کرد.

بنابراین از آنجا که کارفرمایان بخش صنعت، مهم‌ترین جذب‌کنندگان نیروی فنی و حرفه‌ای محسوب می‌شوند، ضروری است سازمان مذکور با بهره‌گیری از تجارب کشورهای موفق در این زمینه، که نمونه آن در مطالعه حاضر ارائه گردیده است، از طریق اعتمادسازی و جلب مشارکت صنعت در فرایند تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی، مثلاً از طریق تشکیل کمیته‌های تخصصی و مشورتی در مرکز و استان‌ها، به نیازسنجی مستمر بازار کار و ارائه برنامه‌های آموزشی بر اساس عمده‌ترین مهارت‌های مورد نیاز بپردازد. بدون شک این اقدام، گامی مثبت در جهت افزایش سهم آموزش در رشد اقتصادی و کاهش ارائه آموزش‌های یکنواخت و تکراری که به تولید انبوه آموزش دیدگان مدرک به دست می‌انجامد، خواهد بود.

۲- باتوجه به این که نیازسنجی مستمر بازار کار در محیط پرتلاطم امروزی، از الزامات اصلی برنامه‌ریزی آموزشی معطوف به نیاز می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد پژوهشکده فنی و حرفه‌ای با هدف شناسایی نیاز بازار به تفکیک بخش‌های اقتصادی و مناطق جغرافیایی، مطالعه دیدگاه صنایع، مطالعه شیوه‌های آموزشی، تضمین کیفیت خدمات آموزشی، تعیین استانداردهای مجریان آموزش فنی و حرفه‌ای، شناسایی مشاغل جدید، آموزش مبتنی بر شایستگی، سیاست‌ها و مدیریت آموزش فنی و حرفه‌ای تأسیس گردد.

۳- قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار از دیگر موانع تأمین نیروی کار فنی مورد نیاز بنگاه‌های صنعتی معرفی شد. در این زمینه اصلاح و بازنگری قوانین ناظر بر بازار کار با تأکید بر بهره‌وری نیروی کار، افزایش تولید و سرمایه‌گذاری ضروری به نظر می‌رسد.

۴- نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که از دیدگاه گروه نمونه، ضعف کادر آموزشی سازمان مذکور یکی از علل عدم انطباق دوره‌های فنی و حرفه‌ای با نیاز کارفرمایان است. با توجه به نقش مؤثر مربیان به عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر، ضروری است ضمن تعیین حداقل استانداردهای علمی و فنی ویژه مربیان، نسبت به اصلاح سطح کیفی و بازآموزی آنها مطابق با آخرین تحولات فناوری اقدام گردد.

۵- از دیدگاه کارفرمایان، تقاضای نیروی کار فنی با سطح مهارتی درجه ۱ در اولویت قرار دارد. بنابراین با توجه به لزوم حرکت به سمت جهانی شدن و اقتصاد دانایی محور که کاهش تقاضای نیروی کار نیمه ماهر و غیرماهر را با خود به همراه دارد، تغییر جهت و هدایت منابع سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای اعم از مالی و غیرمالی از آموزش‌های سطح ۲ به سمت آموزش‌های سطح ۱ و ماهر ضروری به نظر می‌رسد.

۵- نتایج این بررسی نشان داد که سهم قابل توجهی از کارفرمایان، نیروی کار تحصیل کرده دارای مهارت را در اولویت استخدام قرار می‌دهند. بنابراین هماهنگی و ایجاد پیوند ساختاری و منطقی بین نظام آموزش عالی و آموزش فنی و حرفه‌ای از طریق ارائه دوره‌های کارآموزی قبل از فراغت از تحصیل دانشجویان، گامی مثبت در روند کاهش بیکاری ساختاری فارغ التحصیلان دانشگاهی که عمدتاً فاقد مهارت‌های عملی لازم می‌باشند، خواهد بود.

۶- باتوجه به میزان استقبال و رضایت کارفرمایان از دوره‌های بازآموزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای پیشنهاد می‌گردد به منظور توسعه منابع انسانی کشور، برای آن دسته از بنگاه‌هایی که از طریق بازآموزی و آموزش حین کار کارکنان اقدام به سرمایه‌گذاری در مناطق انسانی می‌کنند، مشوق‌های مختلف اقتصادی از قبیل معافیت‌های مالیاتی، اعطای یارانه و... برقرار گردد. □

منابع

- ۱- اف، چن، پیش بینی نیاز به نیروی انسانی متخصص، ترجمه حسن طایی، گزیده مقالات دایره المعارف آموزش عالی، جلد اول، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی ۱۳۷۶.
- ۲- امیر، معصومه (۱۳۸۳) بررسی وضعیت اشتغال آموزش دیدگان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و برآورد الگوی عوامل مؤثر بر آن، مجله برنامه و بودجه، شماره ۸۸
- ۳- زمانی، غلامحسین (۱۳۸۰) برآورد نیروی متخصص مورد نیاز و آسیب شناسی اشتغال دانش آموختگان بخش کشاورزی، نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاستگذاری توسعه منابع انسانی کشور، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- ۴- سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای (۱۳۸۴) نظام آموزش و تحصیلات حرفه‌ای استرالیا.
- ۵- سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، سالنامه آماری سال‌های ۱۳۸۲ و ۱۳۸۵. دفتر برنامه‌ریزی آموزشی و توسعه.
- ۶- سرکارآرانی، محمدرضا (۱۳۸۰) توسعه نیروی کار و برآیند سیاست‌های توسعه منابع انسانی در ژاپن، اطلاعات سیاسی، اقتصادی شماره ۱۶۷/۱۶۸
- ۷- شارع پور محمود (۱۳۸۳) مطالعه تطبیقی نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در کشورهای منتخب جهان، اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران
- ۸- طایی، حسن (۱۳۸۱) نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاستگذاری توسعه منابع انسانی کشور، نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاستگذاری توسعه منابع انسانی کشور، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- ۹- طایی، حسن (۱۳۷۲) چارچوب نظری در خصوص برآورد نیروی انسانی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره اول، سال اول. بهار ۱۳۷۲.
- ۱۰- گرابی نژاد، غلامرضا (۱۳۸۰) برآورد و تحلیل نیروی انسانی متخصص کشور بر اساس سیاست‌های برنامه سوم توسعه، نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاستگذاری توسعه منابع انسانی کشور، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- ۱۱- گلکار، بهزاد (۱۳۸۰) - محاسبه نیروی انسانی متخصص تا سال ۱۳۸۵ با استفاده از روش MRP و داده - ستانده، نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاستگذار توسعه منابع انسانی کشور، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- ۱۲- مرکز آمار ایران، سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن سال‌های ۱۳۷۵ و ۱۳۸۵.
- ۱۳- مرکز آمار ایران (۱۳۸۵) دفتر آمارهای جمعیت، نیروی کار و سرشماری.
- ۱۴- مرکز آمار ایران (۱۳۸۶) - آمارگیری کارگاه‌های صنعتی بالای ۱۰ و ۵۰ نفر کارکن در سال ۱۳۸۳.
- ۱۵- مجلس و پژوهش (۱۳۸۲)، ویژه نامه آموزش عالی.
- ۱۶- هاربیسون (۱۳۷۰). برنامه ریزی آموزشی و توسعه منابع انسانی. ترجمه دکتر محمد یمینی دوزی سرخابی، انتشارات علمی و فرهنگی
- ۱۷ - AQF, WWW, Studyinaustralia, gove . au . / sia/ en . AQF.htm.
- ۱۸ - Green , A & sakamoto - Vandenberg . A , (2000) , The plase Of skills in national competition strategies in Germany , Japan , Singapore and te Uk , University of London.
- ۱۹ - Higher Education in Australia, www. Dest, gove . au/ sectors / higher education.
- ۲۰ - National vocational Education and Training system Across three Regions Under Pressure Of change. www.ncver.edu.au.ANTA.
- ۲۲ - Ringer , F(1979) , Education and society in modern Europe , Indiana University Press, London.
- ۲۳ - The structure of vocational education and training, www.Training com,au.
- ۲۴ - Unesco (1998) Higher Education in the Twenty - first century, vision and Action. Paris.
- ۲۵ - world bank , (2000) , Chile at glance , Washington DC.
- ۲۶ - www. Sci. org.ir
- ۲۷ - www.Tafe.vic. Gov.au
- ۲۸ - www.Iranculture. Org