

مقدمه:

از جمله نظام‌ها و بازارهایی که برای فهم تحولات بازار کار بسیار اساسی است، بازارهای خدمات آموزش و پرورش، آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی می‌باشند. البته هر نوع آموزش و کسب مهارت که باعث توانمندی جویندگان کار و شاغلان بشود بدون شک از یک سو در یافتن فرصت شغلی و پایدار ساختن مشاغل موجود کمک خواهد کرد و از سوی دیگر بر کسب درآمدهای کاری افراد تاثیر بسزائی خواهد گذارد. موضوع قابل تامل در این راستا علامت‌دهی بازار کار به عرضه‌کنندگان و تقاضاکنندگان خدمات آموزشی است، بدیهی است که هر قدر نظام

اطلاع‌رسانی در بازار کار دقیق‌تر و با سرعت بالاتری به تولید داده و اطلاعات بپردازد، تصمیم‌گیرندگان در بازار کار صحیح‌تر اقدام می‌کنند. از این منظر دو بازار مورد نظر تعامل دوسویه خیلی زیادی با یکدیگر دارند و فعل و انفعالات یکی از بازارها سریع‌تر در بازار دیگر انعکاس خواهد داشت. با توجه به هدف این نوشته تلاش خواهد شد که در چهار محور نکات کلیدی و تعاملات ضروری این دو بازار بررسی شود:

۱- انعطاف‌پذیری و پاسخگویی نظام آموزشی

شرایط تحول آمیز بازار کار داخلی و بین‌المللی ایجاب می‌نماید که مهم‌ترین ویژگی نظام و برنامه‌ریزی آموزشی و درسی در کلیه رشته‌های تحصیلی در تمامی مقاطع تحصیلی در پاسخ به تحولات شتابان علمی و تکنولوژیکی دانشگاهی واکنش‌های سریعی از خود نشان دهد. بنابر این یکی از ویژگی‌های مطلوب نظام آموزشی توان حذف برخی دروس و رشته‌ها که به هر دلیلی بازار کار به آنها نیازی ندارد یا در حال حاضر به اشباع رسیده و از سوی دیگر ایجاد دروس و رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بازار کار است. البته از آنجا که فرایندهای آموزشی بسیار زمان‌بر هستند موضوع "نیازسنجی‌های آموزشی"

تمهول نظام آموزشی پیش شرط پویایی بازار کار

دکتر حسن طائی *



می‌بایست بسیار دقیق، منظم و مستمر صورت پذیرد تا جریان ورود و خروج در بازار کار دچار وقفه و گسست نشود.

شالوده و زمینه مناسب برای پاسخ‌گویی به نیازهای کیفی و کمی بازار کار باید از آموزش‌های پایه و عمومی آغاز و در تمام طول تحصیل و پس از آن، دنبال شود. برخی از شایستگی‌های کانونی دانش‌آموختگان، از قبیل تفکر انتقادی، توان حل مسأله، اجتماع‌پذیری و کارگروهی، سعه صدر و تحمل خصوصیات دیگران، ارزش کار و لذت بردن از کارآفرینی و خلاقیت و ... باید از مراحل آغازین آموزش و پرورش شروع شود. (طائی ۱۳۸۲)

در کشور ما به دلیل تحولات جمعیتی دهه‌های پیشین فشار تقاضای اجتماعی حدود ۱۵ میلیون دانش‌آموز و ۳ میلیون دانشجو برای کسب آموزش و مهارت از یکسو و محدودیت منابع برای گسترش امکانات کالبدی، عوامل و نرم افزارهای آموزشی از سوی دیگر، فراهم آوردن امکانات لازم و به کار گرفتن شیوه‌های متنوع ترارایه خدمات آموزشی و مهارت‌آموزی را ایجاب می‌نماید (وزارت آموزش و پرورش). بدین منظور، حمایت از گسترش انواع شیوه‌های آموزشی توسط کلیه نهاد های آموزشی و رسانه‌های جمعی، توسعه و تقویت شبکه‌های اطلاع‌رسانی و فن‌آوری اطلاعات در سطح نهاد‌های مربوطه در سطح ملی و محلی و استفاده از موجودی دانش جهانی، اتخاذ یک سیاست جدی برای به رسمیت شناختن و ارج گذاشتن به آموزش‌های تخصصی پودمانی، برای افشار مختلف اجتماعی، به جای گسترش فرهنگ مدرک‌گرایی و فشار برای اخذ مدارک دانشگاهی قطعاً باعث شکوفائی و توسعه کشور ما خواهد شد.

۲- گسترش فعالیت‌های دانشبر

میزان دانش‌بری و مشاغل دانش در فعالیت‌های اقتصادی بسیار پایین و به استثنای فعالیت‌های آموزشی، از جایگاه مناسب برخوردار نیست. به عبارت دیگر، دانش تاکنون، آن‌گونه که باید، در تابع تولید کلی کشور وارد نشده و تصمیم‌سازی‌های دانش‌مدار، که لازمه

مدیریت علمی و توسعه مدیریت نوین است، در جامعه شکل نگرفته است و کشور تا دستیابی به اقتصادی مبتنی بر دانش، راه دراز و دشواری را در پیش دارد.

شکل دادن به بخش دانش در گروه‌های مختلف فعالیت، از جمله مهمترین راهبردهای بازار کار است که موجب کاهش تمرکز تخصصی و مهارتی شاغلان در فعالیت‌های خاص و افزایش اشتغال نیروی متخصص در کلیه فعالیت‌ها می‌شود. حمایت از تغییرات سازمانی و اصلاح قوانین و مقررات در جهت سازگاری آنها با توسعه علم و فناوری از راهکارهای اساسی در این زمینه است.

گسترش تحقیق و توسعه (R&D) در فعالیت‌های اقتصادی، در جهت دانش‌بری بیشتر تولید و به منظور فراهم کردن شرایط حضور در بازارهای رقابتی جهانی و افزایش تقاضای خارجی برای محصولات و خدمات کشور، اهمیت قابل ملاحظه‌ای دارد. در صورت عدم توجه به بخش دانش، با توجه به گسترش علاقه‌مندی مصرف‌کنندگان به مصرف محصولات دانش‌بر، تقاضای داخلی نیز به تدریج از مصرف محصولات داخلی به سمت محصولات خارجی منحرف شده و با از دست رفتن مشتریان محصولات داخلی (کاهش تقاضا)، تولید این محصولات نیز کاهش یافته و نهایتاً معضل بیکاری بویژه در بازار کار نیروی متخصص تشدید خواهد شد. توجه به تولید محصولات و ارائه خدمات قابل عرضه به بازار جهانی، به عنوان شرط اولیه برای گسترش تجارت خارجی و افزایش تقاضای مؤثر برای متخصصان آموزش عالی توصیه می‌شود.

انتقال تدریجی صنایع صادراتی به سوی صنایع دارای فناوری عالی و مزد بالا برای ایجاد مزیت مقایسه‌ای در سطح جهانی و نیز استفاده مؤثر از فرصت‌های ایجاد شده توسط فناوری اطلاعات و ارتباطات برای ایجاد تغییرات فناوری در فعالیت‌های اقتصادی، ایجاد محیط مناسب برای رشد تولید، تأمین دسترسی‌های اقتصادی به فناوری‌های نوین شرایط لازم برای رشد اقتصادی مبتنی بر دانایی را تسهیل می‌کند.

پیشرفت فناوری سیاست دیگری است که اجرای آن پیشنهاد می‌شود. (انتظاری ۱۳۸۶)

در چارچوب مدیریت تحول به جامعه دانایی محور یکی از چالش‌ها و مسائل آینده ما فقدان شکل‌گیری کافی مشاغل دانش و بخش‌های تحقیق و توسعه در بخش خصوصی کشور است. دانش و تخصص به عنوان اصلی‌ترین رکن و عامل تولید در چرخه زندگی اقتصادی آنگونه که باید در حوزه فعالیت‌های این بخش وارد نشده است. سهم بسیار بالایی از جمعیت شاغل بخش خصوصی کشور، بی‌سواد و یا دارای تحصیلات زیر دیپلم هستند. این موضوع موجب شده است که این بخش فاقد خلاقیت، نوآوری و کارایی لازم، برای حضور در عرصه رقابت‌های اقتصاد جهانی باشد.

این بخش نه تنها در گذشته حضوری مؤثر در بازار کار نیروی متخصص نداشته است بلکه بر اساس الزامات رقابتی، اگر در آینده نیز تحول عمده‌ای در سطح و نوع فعالیت‌های این بخش بویژه نگرش صاحبان بنگاه‌ها پدید نیاید، امید چندانی به ورود مؤلفه دانش در تابع تولید این بنگاه‌ها نمی‌رود و نیروهای متخصص، که حاملان دانش محسوب می‌شوند، در تولید این بخش جایگاهی درخور نخواهند داشت.

تا سال ۱۳۷۵ در بازار کار تخصصی، دولت متقاضی عمده نیروی متخصص بوده است حتی تا پیش از سال‌های دهه ۱۳۷۰، تنها عرضه‌کننده خدمات آموزش عالی نیز خود دولت بوده است. در طول دهه ۱۳۶۵-۷۵، تعداد ۹۰۵ هزار نفر به سطح تقاضای نیروی متخصص افزوده شد، که نزدیک به ۷۲۵ هزار نفر (معادل ۸۰ درصد) آنان جذب بخش عمومی و بقیه یعنی ۱۸۰ هزار نفر (معادل ۲۰ درصد)، جذب بخش خصوصی شده‌اند. اما در طی سال‌های ۱۳۸۵-۱۳۷۵ سهم نیروهای متخصص در بخش خصوصی نسبتاً قابل قبول بوده است. در طول این سال‌ها تعداد نیروی متخصص شاغل از ۱۰۴ به ۳۰۳ میلیون نفر افزایش یافت. تعداد نیروی متخصص شاغل در بخش خصوصی از ۲۲۰ هزار نفر (معادل ۲۰ درصد از کل) در سال ۱۳۷۵ به ۱۰۱ میلیون نفر (معادل ۷

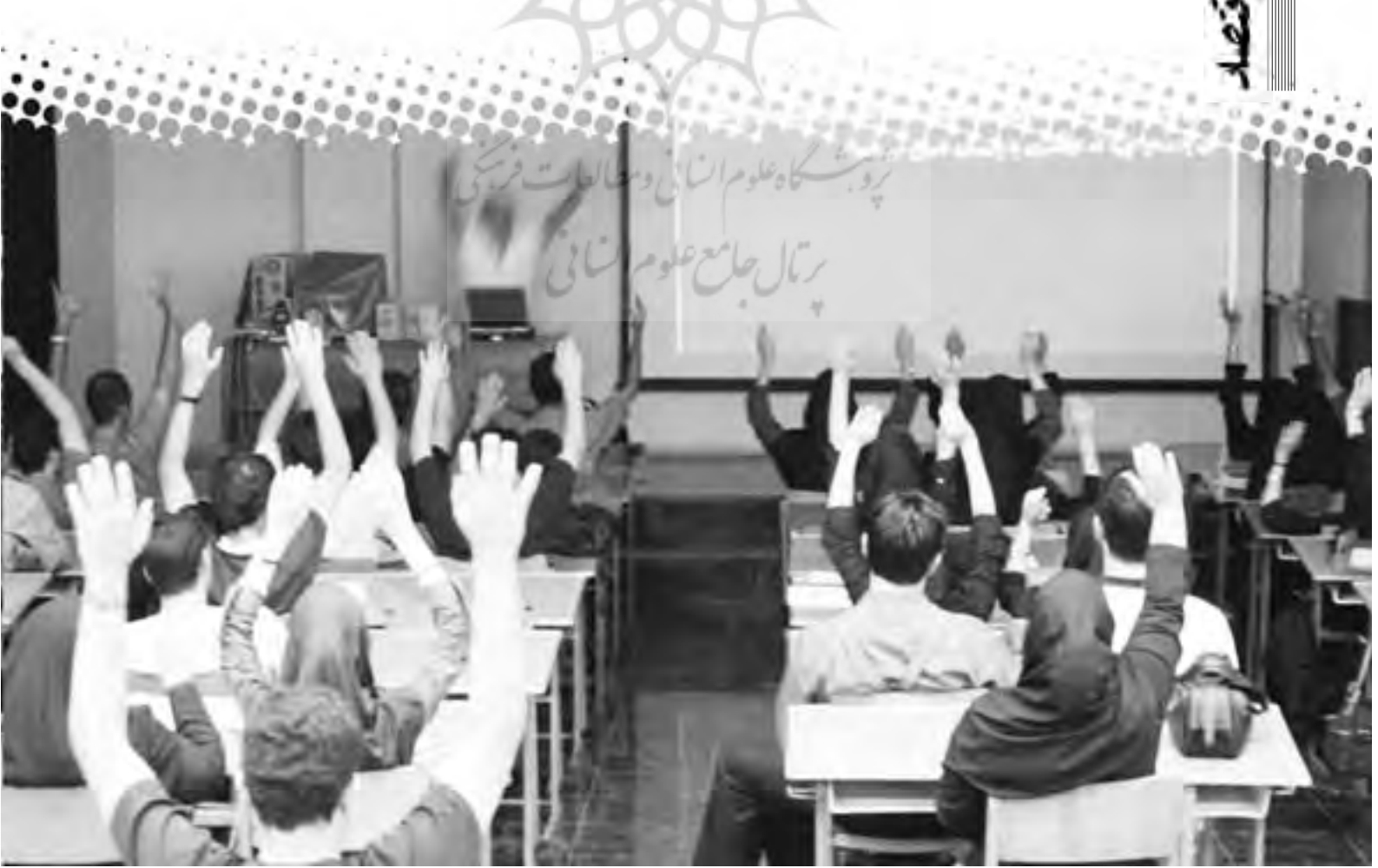
	جمع	بخش خصوصی					بخش عمومی	
		جمع	کارفرمایان	کارکنان مستقل	مزدو حقوق بگیران	کارکنان فامیلی بدون مزد	مزدو حقوق بگیران بخش عمومی	اظهار نشده
جمع کل	۲۰/۴۷۶/۳۴۳	۱۵/۰۶۴/۱۹۳	۱/۵۳۰/۴۶۴	۷/۳۶۵/۹۴۰	۵/۴۸۴/۶۷۳	۶۸۳/۱۱۶	۵/۰۲۴/۸۹۳	۳۸۷/۲۵۷
جمع باسواد	۰/۸۸	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۸۰	۰/۸۹	۰/۸۱	۰/۹۷	۰/۸۷
ابتدایی	۰/۲۰	۰/۲۴	۰/۲۱	۰/۲۶	۰/۲۱	۰/۳۰	۰/۰۸	۰/۱۹
راهنمایی	۰/۲۱	۰/۲۴	۰/۲۲	۰/۲۳	۰/۲۶	۰/۲۵	۰/۱۳	۰/۲۲
متوسطه	۰/۲۶	۰/۲۵	۰/۳۰	۰/۲۲	۰/۲۸	۰/۱۹	۰/۳۰	۰/۲۷
عالی	۰/۱۶	۰/۰۷	۰/۱۳	۰/۰۴	۰/۱۱	۰/۰۲	۰/۴۳	۰/۱۴
سایر	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۰۳	۰/۰۵
بی سواد	۰/۱۲	۰/۱۵	۰/۱۰	۰/۲۰	۰/۱۱	۰/۱۹	۰/۰۳	۰/۱۳

مرکز آمار ایران، سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۸۵

برای تشدید تحولات بازار کار مفید است. اما اگر منشاء تحرکات، نا کارآمدی بنگاه ها در جهت حفظ و ارتقاء سطوح مهارتی کارکنان باشد، این مسئله موجبات نا پایداری بنگاه ها را فراهم می سازد. برای پایداری و رشد بنگاه ها در بخش خصوصی، نیازمند کارهای گسترده و اتخاذ سیاستهای مناسب هستیم. سیاست ها و شرایط

۳- پایداری بنگاه ها
اگر چه تحرک شغلی به عنوان یکی از شاخص های تحرک اجتماعی محسوب می شود، اما موضوع قابل توجه، منشاء تحرک شغلی است. اگر منشاء تحرکات، تغییرات مربوط به دانش و مهارت باشد و بصورت یک فرایند **push up** و **pull up** صورت گیرد فی نفسه

درصد از کل) در سال ۱۳۸۵ افزایش یافت. اگر داده های مورد اشاره را به مثابه تحولات دانایی در بخش خصوصی در نظر بگیریم، می توان امیدوار بود که طلیعه دانش محوری در این بخش آغاز گردیده است (مرکز آمار ایران). جدول زیر وضع تحصیلی شاغلان را نشان می دهد.



باید به گونه‌ای ساماندهی شوند که بنگاه‌ها برای حضور فعال در بازار کالا و خدمات و اصولاً در صحنه اقتصادی داخلی و خارجی، بیش از هر چیز نیازمند خرد، تعقل و دانش باشند. هرگاه شرایطی در اقتصاد به وجود آید که بنگاه‌ها با استفاده از امتیازهای مالی، تجاری، گمرکی و... که به دست می‌آورند به بقای خود ادامه دهند، طبیعی است که به شایسته‌سالاری و ارزش آفرینی اهمیتی نداده و به سراغ خلق فرصت‌های جدید از راه کسب علم و دانش نمی‌روند و پیوسته در جستجوی یافتن فرصت‌ها و امتیازهای ویژه اقتصادی و سیاسی می‌باشند.

البته برای پایداری بنگاه‌های موجود اصلاح انتظارات دانش‌آموختگان و نقش رفتاری آنها و اتخاذ تمهیداتی برای کاهش نابرابری ارزشی موجود بین مشاغل، نقش‌ها و موقعیت‌های مختلف اجتماعی ضروری است. علاوه بر آن لازم است در نظام پاداش دهی جامعه بازنگری شده و دانیی منشاء ایجاد ارزش اقتصادی باشد. در این بازنگری باید شکاف طبقاتی و نابرابری شدید درآمدکاهش یافته و پاداش‌ها به نفع ارزش آفرینان تغییر جهت دهد زیرا در این صورت دانش‌آموختگان آموزش عالی مقایسه رو به بالای

کمتری انجام می‌دهند.

۴- افزایش شایستگی‌های دانش‌آموختگان

در اینجا باید در باب دو مجموعه یا دو بسته بحث و گفتگو کنیم، یکی سطح و نوع مهارت‌های مورد نیاز کارکنان از نظر کارفرمایان بعنوان کسانی که نیروی کار مورد نیاز خود را از بین انبوه متقاضیان کار گزینش و استخدام می‌کنند و بسته دیگر شایستگی‌های مورد نیاز آموزش دیده‌ها و مهارت یافته‌گان است. در حقیقت آنچه که در بازار کار مشاهده می‌شود، تقابل و تعامل این دو بسته از مهارت‌ها و شایستگی هاست. عبارت دیگر مهارت‌های مورد نیاز کارفرمایان است که بعنوان یک سیستم علامت دهنده به دانش‌آموختگان می‌گوید که در جستجوی چه شایستگی‌هایی باشند.

اصولاً یک کارفرما می‌داند که همه کارکنانی که استخدام می‌کند دارای بهره‌وری و کارایی، هوش و استعداد، بینش و دانش یکسانی نیستند، اما او در جستجوی استخدام کارکنانی است که به بهترین صورت نیازهای او را برآورده

سازند. از سوی دیگر بخوبی آگاه است که کارکنان به مثابه سرمایه انسانی و دانش‌سازمانی بنگاه در کنار سرمایه‌های مالی و سرمایه‌های فیزیکی، امکان تحقق اهداف تولیدی بنگاه را فراهم می‌آورند.

یک کارفرما در دنیای جدید انتظار دارد کارکنان به ایفای نقش سرمایه انسانی به جای نیروی کار بپردازند. کارکنان برای اینکه ایفاگر چنین نقشی باشند، مهمترین مهارتی که باید داشته باشند توان یادگیری و آموزش پیوسته است. چرا که در تمامی بنگاه‌های جدید بویژه بنگاه‌های مبتنی بر دانش، تاکید از سرمایه‌های مادی و کالبدی به سرمایه‌های انسانی، دانشی و اطلاعاتی تغییر جهت داده است. محوریت این تحول با تفکر، خلاقیت، دیدگاه اقتصادی و نوآوری است، یعنی مهمترین دارایی در سازمانهای جدید، دارایی فکری و دانشی است. این سازمانها تلاش می‌کنند تا از طریق خلق استعدادها و پرورش سریع قابلیت‌های مورد نیاز- به منظور تکامل مداوم سازمان که رمز بقای آن می‌باشد- جهت دستیابی به موقعیت‌های آتی بطور مستمر توسعه یابند. از



نظر کارفرما یا مدیر در یک بنگاه عصر جدید هریک از کارکنان باید سه مهارت اساسی داده کاوی، تولید اطلاعات و دانش ورزی را داشته باشند تا بتوان از آنها استفاده مطلوب را بعمل آورد (قشمی ۱۳۸۴).

اکنون به این بحث اشاره خواهد شد که دانش آموختگان برای پاسخگویی به انتظارات کارفرمایان، از چه ویژگی‌ها و توانمندی‌هایی باید برخوردار باشند. قدر مسلم این است که در سبب‌شایستگی‌های دانش آموختگان، علمی که در دانشگاه‌ها فرا می‌گیرند، تنها یکی از مولفه‌های موجود در سبد مزبور است. نیروهای متخصص برای اینکه در بازار کار با هزینه‌های جستجوی کمتری مواجه باشند. می‌باید به شایستگی‌های کانونی مورد انتظار از یک دانش آموخته دانشگاهی واقف باشند. از جمله مهترین این شایستگی‌ها، توانایی کارآفرینی و ارزش آفرینی درون بنگاه‌های اقتصادی است. البته اگر چه این نوع توانمندی‌ها و اخلاقیت‌ها در زمره ویژگی‌های ذاتی قرار می‌گیرند. اما برخی از آنها را می‌توان با اشراف کافی به مبانی نظری رشته تحصیلی، دقت و پشتکار کسب کرد.

کسب شایستگی‌های کانونی در سه محور توانمندی‌های خود شکوفایی، شناختی و مهارتی است و عبارتند از:

خود شکوفایی: قابلیت برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیت‌های، توانایی برقراری ارتباط و مبادله اطلاعات، قابلیت بررسی و پذیرش عقاید مختلف، قابلیت تفکر انتقادی، تعهد و اخلاق کار، قابلیت انجام کارگروهی شناختی: توانایی جمع‌آوری، سازماندهی و تجربه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات، آشنایی با ابزارهای تولید و اشاعه دانش، داشتن فهم فرهنگی (احساس مسئولیت نسبت به جامعه)، توانایی محلی اندیشی، درک مثبت نسبت به رشته تحصیلی، شناخت و عمل به عناصر رفتار سازمانی، داشتن انتظارات شغلی معقول مهارتی: قابلیت استفاده از فناوری، قابلیت بهره‌گیری از زبان خارجی، توانایی حل مساله (شارع پور ۱۳۸۱)

۵- جمع بندی

بحث اساسی این نوشته این بود که تحقق بازارکار پویا و بالنده در گرو نظام آموزشی کارآمد است. حتی در اولین محور مقصود این بود که حتی انعطاف پذیری نظام آموزشی در دوران کنونی نیازمند سیاستگذاران، برنامه ریزان و کارشناسان آگاه به تحولات علمی و تکنولوژیکی جهانی و آشنا به نظام‌های یادگیری و یاددهی است. خلاصه اینکه نظام آموزشی پویا باید دارای ظرفیت و توانمندی یادگیری بمراتب بالاتری از یاددهی داشته باشد. تاکید این نوشته در سه محور بعدی بیشتر بر تعامل دوسویه بین کارکنان و کارفرمایان به عنوان صاحبان بنگاه‌ها بوده است. منظور ما این بوده که تحول رفتاری باید در روحیه و عملکرد همه بازیگران این عرصه پدیدار شود تا پویایی بازار کار بعنوان یک فرایند در جامعه تحقق یابد.

فهرست منابع

۱. انتظاری، یعقوب، تحلیل کارایی تولید دانش در ایران برپایه نظریه بنگاه دانش، رساله دکتری، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۶
۲. شارع پور، محمود، توانمندی‌ها و شایستگی‌های کانونی دانش آموختگان آموزش عالی، تهران، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۱
۳. طائی، حسن، بازنشاسی و پیش بینی وضعیت منابع انسانی کشور، تهران، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲
۴. طائی، حسن، تحلیل بازار کار کشور از منظر اقتصاد دانایی، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی، شماره... سال ۱۳۸۷
۵. قشمی، آرش، ارائه چهارچوب ارزیابی مطالعات پیش سرمایه

گذاری، کتاب مجموعه مقالات و چهارمین همایش مشاوران سرمایه گذاری سیستم مالی و بانکی، تهران ۱۳۸۴

۶. مرکز آمار ایران، سرشماری عمومی نفوس و مسکن در سال‌های ۱۳۷۵ و ۱۳۸۵

۷. وزارت آموزش و پرورش، آمارنامه آموزش و پرورش در سال ۱۳۸۵

پ. عضو هیات علمی دانشکده اقتصاد دانشگاه علامه طباطبائی

