

بحران بی‌مهارتی؛ بزرگ‌تر از مشکل بیکاری

◆ نازنین جبال‌بازی

کارآفرین، مدیرعامل و هم‌بنیان‌گذار شرکت نقش اوریس کویر



است. حتی استخدام نیروی اداری، دفتری، حسابداری، انبارداری و ... هم بدون تجربه کار قبلی برای سیستم ددرسرساز و هزینه‌بر است. لازم است در جایگاه و کارکرد آموزش عالی و مدارک دانشگاهی تأمل کرد. انتظار این است که

افراد پس از گذراندن سالیان زیاد در سیستم آموزشی، مهارت حداقلی لازم را فراگرفته باشند. متأسفانه در دانشگاه‌ها صرفاً بر امور آکادمیک تأکید می‌شود. درحالی که نیروی کارآمد از نیازهای اصلی مشاغل است. با مقایسه آمار فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و فارغ‌التحصیلان بیکار که حدود ۴۰ درصد از بیکاران کشور را تشکیل می‌دهند نزدیک به (۱ میلیون نفر) با اشتغال ایجاد شده سالانه، می‌توان به این موضوع پی برد. پایین بودن آمار اشتغال فارغ‌التحصیلان تنها به معنی عدم تعادل و تناسب بین عرضه و تقاضا نیست؛ بلکه علاوه بر آن نشان‌دهنده این است که غالباً فارغ‌التحصیلان باسواد، خود توانایی ایجاد تغییری مثبت در وضعیت موجود را ندارند، به بیانی دیگر، نیروی مناسب و کارآمدی برای پیشرفت مشاغل نبوده و مشکل‌گشای آن‌ها نیستند.

عدم تناسب بین رشته‌های دانشگاهی با خواسته‌ها و نیاز مشاغل و عدم ایجاد مهارت‌های خاص و کاربردی بازار کار از دلایل اصلی بالا بودن نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی است. به‌ندرت می‌توان کارفرمایی پیدا کرد که با چالش استخدام نیروی مناسب کار روبه‌رو نبوده باشد. در سال جاری با افزایش ۵۷ درصدی حقوق، هزینه‌های مازادی نیز بر آن‌ها تحمیل و معضلاتی جدید نیز بروز خواهد کرد. تقریباً تمامی افراد در ماه‌های اولیه استخدام نیازمند آموزش هستند. بخشی از این فرآیند آماده‌سازی به‌طور طبیعی برای انطباق و آشنایی با سیستم منحصر‌به‌فرد هر سازمانی لازم است، اما بخشی از زمان، هزینه، انرژی و منابع سازمان در ابتدا صرف آموزش مهارت‌هایی به پرسنل می‌شود که باید پیش از ورود به بازار کار در وی ایجاد می‌شده. با افزایش هزینه‌های پرسنلی، کارفرمایان

یکی از معضلات کارفرمایان و کارآفرینان در این روزها پیدا کردن و جذب نیروی کار مناسب است. اهمیت مهارت‌آموزی در توسعه منابع انسانی بر کسی پوشیده نیست. آموزش مطلوب، آموزشی است که افراد را برای ورود به بازار کار و مهم‌تر از آن مفید و کارآمد بودن در این بازار آماده کند. در حالی که نرخ بیکاری در کشور حدود ۱۰ درصد است (بررسی نرخ بیکاری گروه سنی ۱۷ تا ۳۶ ساله حاکی از آن است که ۱۶.۳ درصد از جمعیت فعال این گروه سنی بیکار بوده‌اند)؛ کارفرمایان از نبود نیروی کار ماهر گله‌مند هستند. آیا برای حل مشکل بیکاری، هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی باید صرفاً در جهت ایجاد شغل جدید باشد؟

شاید بهتر باشد این بار صورت مسئله را از جنبه دیگری دید و بررسی کرد: اهمیت پرداختن به مسائل و مشکلات کارآفرین و کارفرما. در شکل صحیح و اصولی بار اصلی ایجاد شغل و تولید ثروت به عهده بخش خصوصی است و هیچ‌کس به‌اندازه کارآفرین مستقل بخش خصوصی نمی‌تواند در رفع بیکاری و حل معضلات مربوطه مؤثر باشد. هموار بودن مسیر این افراد به‌طور طبیعی تأثیرات مثبت خود در سطح گسترده و کلان را به دنبال دارد. منابع انسانی همان‌طور که مهم‌ترین و ارزشمندترین دارایی یک سازمان محسوب می‌شوند، می‌توانند بزرگ‌ترین چالش برای هر مجموعه‌ای باشند.

عظیم‌ترین سرمایه شما می‌تواند بیشترین خسارت را نیز برایتان به بار آورد. در شرایطی که وقت و هزینه زیادی از کارفرما برای جست‌وجوی شخص مناسب و سپس مهارت‌آموزی‌های گاهی ابتدایی و اولیه می‌شود، می‌توان گفت معضل نیروی کار ماهر در حال حاضر بزرگ‌تر از مشکل بیکاری است.

در اینجا صرفاً مهارت‌های فنی، مهندسی، حرفه‌ای و امثال آن‌ها مدنظر نیست، بلکه بسیاری از فارغ‌التحصیلان یا افراد جویای کار، نیازمند برخورداری از مهارت‌هایی مانند مذاکره، حل مسئله، تصمیم‌گیری و مدیریت بحران، برنامه‌ریزی، کار گروهی و برقراری ارتباط (با همکاران، مشتریان، تأمین‌کنندگان)، آشنایی با قوانین، سلسله مراتب و غیره نیز می‌باشد.

متأسفانه در این شرایط نته‌ها پیدا کردن نیروی کار ماهر در زمینه‌های مرتبط با تولید، مهندسی، مدیریت و ... سخت

در شکل صحیح

و اصولی بار

اصولی ایجاد

شغل و تولید

ثروت به عهده

بخش خصوصی

است و هیچ‌کس

به‌اندازه کارآفرین

مستقل بخش

خصوصی

نمی‌تواند در رفع

بیکاری و حل

معضلات مربوطه

مؤثر باشد.

هموار بودن

مسیر این افراد

به‌طور طبیعی

تأثیرات مثبت

خود در سطح

گسترده و کلان را

به دنبال دارد.

دانشکده‌های پزشکی زیرمجموعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند و به‌گونه‌ای یکی بودن کارفرما و استاد، بهره‌وری این سیستم آموزشی را بالا برده است؛ چرا که دانشجویان دقیقاً مطابق نیاز نهایی تعلیم می‌بینند، امکانات آموزشی مهیا و در دسترس است و در واقع دانش‌آموختگان علوم پزشکی مهارت‌های لازم را در دوره تحصیل به دست می‌آورند.

۴. آموزش متناسب با نیاز مشاغل یکی از وظایف اصلی واحدهای ارتباط با صنعت در دانشگاه‌ها باید شناسایی نیاز بازار کار باشد. متأسفانه در دانشگاه‌های ما ارتباط با صنعت جایگاه اصلی و شایسته خود را ندارد. اگر هر دانشگاه را به‌عنوان یک شرکت تولیدی در نظر بگیریم، ارتباط با صنعت نقش بازرگانی را دارد که رابط بین تولیدکننده و مشتریان است؛ نیازهای مشتریان را بررسی و جمع‌بندی کرده تا برای طراحی و توسعه محصول استفاده شود و محصول نهایی چاره‌ساز مشکلات مصرف‌کننده باشد. یک شرکت بدون واحدی برای بازرگانی و فروش قادر به فعالیت نیست و تنها محصولات تولید خود را تبلیغ می‌کند. آموزش در فضایی به دور از واقعیت‌های بازار کار نیز تولید محصول با چشمان بسته است.

۵. ایجاد و توسعه دوره‌های مهارت‌آموزی و عملی در دانشگاه‌ها برگزاری این‌گونه دوره‌ها به‌طور جدی در مؤسسات آموزش عالی، می‌تواند توانمندی‌ها و مهارت‌های لازم برای ایفای نقش مؤثر و موردنیاز در بازار کار را در فارغ‌التحصیلان ایجاد کند. ۶. تسهیل شرایط آموزش کارکنان پیش از استخدام و در بدو ورود به شرکت‌ها هزینه آموزش ناقص و مهارت ناکافی افراد نباید توسط کارآفرین پرداخت شود. با در نظر گرفتن شرایطی برای استخدام‌کنندگان می‌توان از ظرفیت شرکت‌ها در آموزش افراد نیز سود برد.

جمع‌بندی

کیفیت نیروی کار دانشگاهی مطلوب مشاغل نیست. سیستم آموزش عالی بایستی پاسخ‌گوی تقاضای بازار کار و مشاغل باشد. یکی از اقدامات مثبت در راستای ایجاد مهارت، آموزش‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای است. همچنین در سال‌های گذشته در استان با پیگیری صورت گرفته از سمت اتاق بازرگانی کرمان و توافق با دانشگاه شهید باهنر، طرح یک روز آموزش در محیط کار واقعی برای دانشجویان اجرا شده است. تداوم این طرح کارآمد نیازمند پشتکار از سمت دانشگاه می‌باشد. با الگو گرفتن از نمونه‌های موفق اجرا شده در سایر کشورها و نگاهی باز به مشکلات مشاغل و بازار کار و اراده جدی در حل مشکلات می‌توان بر بحران بی‌مهارتی و تبعات آن فائق آمد. ♦♦

به سمت استخدام افراد واجد شرایط کامل و به اصطلاح آماده به کار سوق داده می‌شوند؛ در این میان بیکاری افراد فاقد مهارت بالا و بالاتر رفته و این دسته فرصت یادگیری مهارت و کسب تجربه و سابقه کار مفید را نیز از دست می‌دهند؛ چرا که استخدام‌کنندگان به‌ندرت ریسک به‌کارگیری و آموزش و یا در آینده ترک کار این افراد را می‌پذیرند. این مشکل در بلندمدت آثار خود را نشان می‌دهد. زمانی که شکاف بین نیروی آموزش‌دیده و نیروی بدون مهارت عمیق‌تر شده و بسیاری از افراد جویای کار، فرصت طلایی کسب تجربه و استخدام را از دست می‌دهند.

پیشنهادات:

۱. اصلاح ارزش‌ها متأسفانه پایه اصلی سیستم آموزش کشور عمدتاً بر دانش تئوری بنا شده است. در دانشگاه‌ها عمدتاً تمرکز بر همین موضع و اصطلاحاً تولید علم است. بارها در زمان تحصیل با موقعیت‌هایی روبه‌رو شده‌ایم که از کار کردن دانشجوی همراه با تحصیل مذمت می‌شود؛ حتی جملاتی مانند دانشجوی ارشد باید تمامی وقت خود را در دانشگاه و کتابخانه بگذراند، به‌عنوان یک اصل به دانشجویان تحمیل می‌شود. واقعیت این است که خروجی دانشگاه‌ها، نیروی کاری بی‌کیفیت و نیازمند آموزش مجدد و تکمیلی است. قبل از هر چیز مهم است، مهارت‌آموزی در کنار علم‌آموزی نه فقط برای محصلین، بلکه در تمام سیستم آموزشی و دانشگاهی به‌عنوان یک ارزش شناخته شود تا صرفاً آموزش‌دهنده عالمانی بی‌عمل نباشیم.

۲. الگو گرفتن از نمونه‌های موفق اجرا شده بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده کشورهای کره، تایوان، سنگاپور، مالزی و کشورهای اروپایی و آمریکایی، رشد صنعتی در کشور خود را مرهون ارتباط تنگاتنگ بین مؤسسات آموزش عالی و مراکز اشتغال و بازار می‌دانند؛ برای مثال در آمریکا به گسترش آموزش‌های حرفه‌ای در زمینه‌های مختلف دانشگاهی تأکید زیادی صورت گرفته است و این کشور تلاش کرده با تجهیز دانشجویان به مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، زمینه خلاقیت و ابتکار را در آنان به وجود آورد. آمریکا با تشکیل مرکزی در این زمینه، هدف تعیین‌کننده‌ای در جهت پاسخ‌گویی آموزش عالی به تقاضای بازار کار را به اجرا در آورده است. در واقع دهها انجمن و موسسه باهدف برقراری ارتباط بین جنبه‌های نظری و عملی دانش و هماهنگ ساختن دانشگاه و مراکز اشتغال و بالا بردن توانمندی‌های شغلی دانشجویان در برآوردن نیازهای جامعه در حال فعالیت هستند.^۲

۳. پیاده‌سازی سیستم مشابه آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی یکی از مزیت‌هایی که دانشجویان رشته‌های پزشکی از آن برخوردارند، آموزش در محیط واقعی است. در ایران

پایین بودن
آمار اشتغال
فارغ‌التحصیلان
تنها به معنی
عدم تعادل و
تناسب بین عرضه
و تقاضا نیست؛
بلکه علاوه بر آن
نشان‌دهنده این
است که غالباً
فارغ‌التحصیلان
باسواد، خود
توانایی ایجاد
تغییری مثبت
در وضعیت
موجود را ندارند،
به بیانی دیگر،
نیروی مناسب
و کارآمدی
برای پیشرفت
مشاغل نبوده
و مشکل‌گشای
آن‌ها نیستند.