

# مقدمه‌ای بر متوازن نمودن تحصیلات دانشگاهی با نیازهای بازار کار

کد موضوعی: ۲۱۰

شماره مسلسل: ۱۰۷۳۴

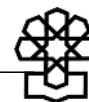
فروردین‌ماه ۱۳۹۰

دفتر: مطالعات اجتماعی

## به نام خدا

### فهرست مطالب

۱.....	چکیده
۱.....	مقدمه
۳.....	۱. تعاریف مفاهیم
۶.....	۲. ویژگی‌های خاص بازار کار
۷.....	۳. ماهیت بازار کار و دنیای کسب‌وکار از نظر توانمندا و مهارت‌های مورد نیاز برای ورود
۹.....	۴. الزامات و اقتضائات بازار کار برای متوازن‌سازی
۱۱.....	۵. شناسایی تغییرات لازم در دانشگاه‌ها برای متوازن‌سازی
۱۴.....	۶. تجربیات سایر کشورها در ارتباط با متوازن‌سازی تحصیلات دانشگاهی با نیازهای بازار کار
۱۷.....	جمع‌بندی و ارائه راهکارها
۲۸.....	منابع و مآخذ



## مقدمه‌ای بر متوازن نمودن تحصیلات دانشگاهی با نیازهای بازار کار

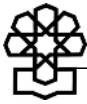
### چکیده

این طرح از نظر علمی، بررسی راهکارهای ایجاد توازن بین نیاز بازار کار و نظام آموزش عالی را دنبال می‌کند. ادعای اصلی در این پژوهش این است که از یک طرف دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های یاد گرفته شده در دانش‌آموختگان دانشگاهی متناسب با نیازهای بازار نبوده و از طرف دیگر به‌خاطر مشکلات موجود در فضای کسب‌وکار، بازار کار کشش میزان عرضه دانش‌آموختگان دانشگاهی را ندارد. عوامل اثرگذار بر اشتغال دانش‌آموختگان را می‌توان به دو گروه عوامل داخلی و عوامل خارجی تقسیم کرد که عوامل خارجی مواردی چون مناسب نبودن فضای کسب‌وکار، مدیریت ناکارآمد در جذب دانش‌آموختگان متناسب با مشاغل مربوط، نبود ایجاد واحدهای اشتغال‌زا توسط بخش دولتی و خصوصی، نبود همکاری بین واحدهای صنعتی با دانشگاه، نبود سرمایه‌گذاری مناسب دولت در این زمینه، افزایش تقاضای زنان، متغیرهای اجتماعی، فرهنگی و دیگر موارد مشابه را دربرمی‌گیرد. عوامل داخلی نیز مواردی چون نبود پل ارتباطی بین دانشگاه و دنیای کسب‌وکار، عدم توجه دانشگاه‌ها به کارآفرینی، عدم توجه کافی به مسئله پژوهش در دانشگاه‌ها، عدم تناسب محتوای دروس با نیازهای بازار کار، نقش و تأثیر تعداد دروس، عملی یا نظری بودن آنها از دلایل اصلی پایین بودن میزان تقاضا در بازار کار باشد. به بیان دیگر دانشگاه‌ها باید به پرورش و آموزش مهارت‌هایی در دانشجویان بپردازند که پاسخگوی نیازهای بازار کار باشد.

### مقدمه

همان‌گونه که تعداد متقاضیان ورود به دانشگاه‌ها فزونی یافته، بحث اشتغال و استخدام‌پذیری آنان نیز به موضوع مهمی در بین دانشگاهیان و ذینفعان آنان تبدیل گشته است. موضوع اشتغال فارغ‌التحصیلان یکی از مسائل بسیار مهم و با اولویت در امور مربوط به اصلاحات دانشگاه‌های تمامی کشورها بوده که بحران مالی موجود در بازار اقتصاد جهانی نیز بر آن تأثیر مضاعفی گذاشته است.

بنابراین لازم است نقاط آسیب‌پذیر بخش پرورشی نظام آموزش عالی در جهت نیل به هدف‌های اشتغال، شناسایی شده و تنگناها و تهدیدهای بازار اشتغال دانش‌آموختگان از دیدگاه



پاسخگویی نیروهای متخصص دانش‌آموخته دانشگاه به نیازهای موجود در این زمینه طبقه‌بندی گردیده و همچنین به ماهیت و وظایف بازار کار و دنیای کسب‌وکار نیز از جهت جذب دانش‌آموختگان پرداخته شود.

بدین خاطر موضوعات ارائه شده، نیازهای عمده دنیای کسب‌وکار یعنی مراکز تولیدی خدماتی و صنعتی را در قالب عامل تقاضای نیروی انسانی در بازار کار مطرح می‌کند و در مقابل با توجه به نیازهای اشاره شده و نظر به اینکه پاسخگویی به گروهی از این نیازها برعهده نظام آموزش عالی کشور است، این نهاد در بخش عرضه نشان داده شده و ویژگی‌هایی که بازار کار انتظار دارد از نظام عرضه محصولات فرهنگی، تأمین نماید، در قالب عرضه ارائه شده است.

در بخش تقاضا که از مراکز تولیدی، صنعتی و خدماتی، تشکیل می‌شود، جنبه‌ها و موارد زیادی می‌تواند مطرح باشد. این عوامل عمدتاً نیازها و خواسته‌های این مراکز را شامل شده و مراکز مذکور وجود این عوامل را جهت رفع نیازها، توسعه و گسترش، رشد و پیشرفت خود به‌منظور نیل به اهداف سازمانی خود از جمله پاسخگویی مناسب‌تر به مشتریان عاملی ضروری و حیاتی می‌دانند. این عوامل می‌تواند جنبه‌های فرهنگی یا به بیان دیگر نیازهای فرهنگی، نیازهای اجتماعی، نیازهای اقتصادی، نیازهای قانونی را شامل شود. بنابراین بازار کار، خواسته‌های گوناگونی را از ابعاد مختلف و کلان، برای بقای خود حیاتی می‌داند بدین خاطر از جنبه‌های اقتصادی، آنان نیازهایی چون سرمایه‌گذاری، وجود زیرساخت‌های اقتصادی، برنامه‌ریزی، حمایت‌های اقتصادی دولت و از جنبه‌های آموزشی، خواسته‌ها و نیازهایی چون وجود مهارت‌های علمی، وجود مهارت‌های عملی، وجود مهارت‌های بینشی، وجود مهارت‌های کلامی، مهارت‌های ادراکی و عمومی و مواردی از این دست را در مستخدمان خود خواهند. این امر در زمینه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و قانونی نیز مطرح است که با توجه به اهمیت و ضرورت وجود این مهارت‌ها در دانش‌آموختگان مورد توجه قرار گرفته است. به بیان دیگر هدف بررسی ابعاد آموزشی عامل تقاضاست که به‌نظر می‌رسد ارتباط مناسب بین دانشگاه و دنیای کسب‌وکار بتواند در شکل‌گیری مناسب این تعامل و درک متقابل طرفین از نیازها و خواسته‌های یکدیگر، نقشی تعیین‌کننده برعهده گیرد.

ازسوی دیگر براساس اعلام وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال‌های اخیر نرخ رشد ورودی‌های دانشگاه‌ها و ظرفیت رشته‌های مختلف در سال‌های اخیر کاهش نیافته و حتی افزایش نیز یافته است. لذا به‌نظر می‌رسد تأکید بر مسئله عرضه دانش‌آموختگان حداقل با شرایط فعلی کارساز نبوده و باید به‌دنبال راهکارهایی جهت افزایش تقاضا برای دانش‌آموختگان بود.



## ۱. تعاریف مفاهیم

جهت ورود به بحث لازم است ابتدا تعاریفی از مفاهیم مرتبط در زمینه اشتغال و متوازن سازی ارائه شود.

### ۱-۱. بیکار

بیکار کسی است که در سن فعالیت بوده و تمایل به کار داشته، ولی قادر نیست که شغلی برای خود پیدا کند.

### انواع بیکاری

دسته‌بندی متفاوتی از انواع بیکاری وجود دارد که در اینجا به متداول‌ترین این نوع دسته‌بندی اشاره می‌شود:

- **بیکار پنهان:** فردی را بیکار پنهان می‌نامند که میزان بازدهی و تولید او نازل‌تر از آن باشد که می‌تواند با همین ساعات کار ایجاد کند و یا کار او تغییری در تولید کل به وجود نیاورد.<sup>۱</sup> در نتیجه تولید نهایی یک فرد بیکار پنهان، معادل صفر بوده و یا اینکه بسیار ناچیز است و حتی در بسیاری از مواقع با حذف کار این فرد تولید کل نیز افزایش می‌یابد.

- **بیکاری ارادی:** وقتی فرد کار موجود در بازار را نمی‌پذیرد و یا کار خود را به امید پیدا کردن شغل بهتر رها می‌کند.

- **بیکاری غیرارادی:** نوعی بیکاری است که فرد قادر به انجام کار و در جستجوی کار است، ولی کاری پیدا نمی‌کند.

- **بیکاری فصلی:** این نوع بیکاری به علت کاهش منظم و فصلی فعالیت‌های اقتصادی به وجود می‌آید.

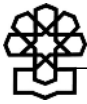
- **بیکاری موضعی:** این نوع بیکاری مربوط به فاصله زمانی است که فرد شغلی را که تمایل ندارد رها می‌کند تا زمانی که شغل مناسب و موافق میل خود را پیدا کند.

- **بیکاری ساختاری:**<sup>۲</sup> این نوع بیکاری عبارت است از عدم اشتغال طولانی افراد و عدم امکان تطبیق افراد با مشاغل موجود.

### ۱-۲. استخدام پذیری

توانایی به دست آوردن مشاغل اولیه یا استخدام، یا خویش فرما شدن و همچنین توانایی حفظ و

۱. قره‌باغیان، ۱۳۷۲، ص ۴۶.



تداوم در آن مسیر شغلی در بازار کار را استخدام پذیری<sup>۱</sup> گویند.

### ۳-۱. عدم تطابق

نوع جدیدی از عدم تطابق آموزشی در بازار کار که در آن دانش و مهارت‌های فارغ التحصیلان با انتظارات کارفرمایان یا نیازهای بازار کار هماهنگ نبوده و همچنین بازار کار و چارچوب اقتصادی جامعه شرایط و بستر لازم را جذب افراد تحصیل کرده نداشته باشد عدم تطابق<sup>۲</sup> می‌گویند.

**انواع عدم تطابق:** انواع عدم تطابق تحصیلات دانشگاهی با نیازهای بازار کار عبارتند از:

- نیروی کار موجود در بازار با مهارت کم یا زیاد از حد انتظار کارفرمایان،

- نارضایتی شغلی دانش‌آموختگان دانشگاهی،

- پرداخت کمتر به کارکنانی که شایستگی و مهارت بالای دانشگاهی دارند،

- عدم تطابق مهارت کسب شده با مشاغل محوله،

- عدم استفاده و یا استفاده کمتر از مهارت‌های کسب شده،

- کاهش روند علاقه به مطالعه رشته‌های خاص در آموزش عالی،

- نرخ بیکاری بالا برای افرادی که مهارت کمتری دارند،

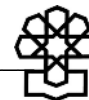
- مهاجرت داخلی و خارجی جهت یافتن مشاغل بهتر و غیره... .

روی هم‌رفته موارد بالا پیچیدگی عدم تعادل و توازن را در بازار کار نشان داده و مشکلات طراحی سیاست‌های آموزش بلندمدت به‌منظور حل مسائل مربوط به بازار کار فارغ التحصیلان را بازگو می‌کند.

### ۴-۱. عدم توازن

از دیدگاه اقتصادی عدم توازن موقعی اتفاق می‌افتد که مقدار عرضه نیروی کار و مقدار تقاضای آن ازسوی کارفرمایان با توجه به شرایط بازار موجود متفاوت باشد. به زبان دیگر عدم توازن عبارت است از اختلاف بین تعداد، انواع، عملکرد، توزیع و کیفیت دانش‌آموختگان از یک‌سو و نیازهای بازارکار ازسوی دیگر این عدم توازن با توجه به شرایط سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کشورهای مختلف متفاوت می‌باشند.

مقدار عرضه و تقاضا برای نیروی کار حرفه‌ای به طور مستمر درحال نوسان بوده و در برهه خاصی از زمان این عدم توازن بیشتر نمود پیدا می‌کند. به‌عبارت دیگر کمبود - مازاد نیروی کار



نتیجه عدم تعادل بین عرضه و تقاضا برای نیروی کار است.

دسترسی و تدارک آموزش عالی برای همگان بدون در نظر گرفتن نیازهای خاص بازار کار، ابتدایی‌ترین عدم توازن<sup>۱</sup> را برحسب آموزش ایجاد می‌کند: شایستگی و توانایی بالاتر از انتظار که بر استخدام‌پذیری تعداد زیادی از افراد به‌طور ثابت تأثیر می‌گذارد. برای مثال انبوه فارغ‌التحصیلان آموزش عالی دو نوع عدم توازن را در بازار کار ایجاد می‌کنند که ناشی از عدم تطابق آموزش می‌باشد:

- از یک طرف تعدادی از دانش‌آموختگان قادر به یافتن شغل متناسب با سطح و محتوای آموزش که دریافت کرده‌اند، می‌شوند.

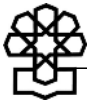
- از طرف دیگر، دانش‌آموختگان فرصت‌های استخدام‌پذیری افرادی را که مدرک دانشگاهی و تحصیلات عالی ندارند کاهش می‌دهند. کارفرمایان تمایل دارند از دانش‌آموختگان دانشگاهی استفاده کرده و دانش‌آموختگان نیز این موضوع را (یعنی مشغول شدن در کاری بدون توجه به مدرک و تخصص خویش) می‌پذیرند.

#### ۱-۴-۱. ماهیت و انواع عدم توازن

از سؤال‌های کلیدی در ارتباط با عدم توازن آن است که برای چه مدتی این عدم توازن ایجاد می‌شود؟ آیا دائمی است یا موقتی؟ در اینجا لازم است که بین عدم توازن پویا<sup>۲</sup> و عدم توازن ایستا<sup>۳</sup> تفاوت برقرار کرد. در هریک از بازارهای رقابتی انتظار آن است که بیشتر عدم توازن‌ها در طی زمان برقرار شده و حل شوند که به این عدم توازن پویا گفته می‌شود. در مقابل آن عدم توازن ایستا زمانی اتفاق می‌افتد که عرضه یا تقاضای نیروی کار در بازار افزایش یا کاهش پیدا نکرده و بنابراین تعادل و توازن در بازار کار به‌دست نمی‌آید. به دلیل زمان طولانی که برای کسب تحصیلات دانشگاهی وجود دارد، ایجاد تغییر در مقدار عرضه نیروی کار تحصیل‌کرده جهت پاسخگویی به نیاز بازار کار نیز به زمان بیشتری نیاز دارد.

از انواع دیگر عدم توازن با توجه به ماهیت آن عدم توازن کیفی<sup>۴</sup> در برابر عدم توازن کمی<sup>۵</sup> است. در یک بازار کساد و عدم اطلاعات کامل ممکن است کارفرمایان نیروی کار ایدئال و مورد دلخواه خودشان را پیدا نکنند، اما با وجود این شخص دیگری را که توانایی و مهارت اندکی در آن زمینه دارد به‌کار گیرند. تحت این شرایط کیفیت افراد متقاضی ورود به شغل، مهمتر از کمیت آن است که افراد تمایل و قادر به انجام آن شغل هستند.

- 
1. Imbalanced
  2. Dynamic Imbalanced
  3. Static Imbalanced
  4. Qualitative Imbalanced
  5. Quantitative Imbalanced



## ۲-۴-۱. دسته‌بندی انواع عدم توازن

- عدم توازن در تخصص و حرفه،
- عدم توازن جغرافیایی،
- عدم توازن در بخش دولتی / خصوصی،
- عدم توازن جنسیتی.

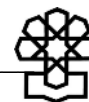
## ۳-۴-۱. چارچوب تحلیلی متوازن‌سازی

به منظور درک بهتر عدم توازن بازار کار با دانش‌آموختگان دانشگاهی می‌توان چارچوبی تحلیلی را در نظر گرفت. در این چارچوب مشخصات مهمی که در بررسی مسائل و موضوعات مرتبط با آن باید مورد توجه قرار گیرند، عبارتند از:

- ویژگی‌های مهم بازار کار از دیدگاه اقتصادی.
- بررسی مهمترین عوامل ایفاگران نقش در بازار کار: مشخصات بازار کار تحصیل‌کردگان دانشگاهی مواردی از قبیل افزایش استخدام، موضوعات جنسیتی، زمان مورد نیاز برای آموزش افراد حرفه‌ای، نقش انجمن‌های حرفه‌ای و غیره است.
- عواملی که بر عرضه و تقاضای نیروی کار تأثیر می‌گذارند: در متوازن‌سازی به پیوند متقابل بین بخش‌های مختلف اقتصادی با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تأکید خاصی وجود دارد. طرفداران متوازن‌سازی تحصیلات دانشگاهی با نیازهای بازار کار معتقدند که برای رهایی از بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی باید تلاش همه‌جانبه از سوی سیاستمداران، خط‌مشی‌گذاران، تصمیم‌گیرندگان و مدیران دنیای کسب‌وکار و اقتصاد و همچنین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی صورت گیرد. بدین منظور بخش‌های مختلف بازار کار با ایجاد تقاضا برای نیروی کار با مهارت‌ها و دانش‌های مختلف، بازار لازم را برای جذب دانش‌آموختگان فراهم آورند. در این دیدگاه به نقش بازار و وجود تقاضا برای نیروهای دانش‌آموخته دانشگاهی بسیار تکیه شده است، زیرا انگیزه هرگونه سرمایه‌گذاری در رشته‌های مختلف دانشگاهی از جانب افراد تحصیل‌کرده در آن رشته و حتی مؤسسات و دانشگاه‌های مختلف آموزشی وجود بازار مناسب و تقاضای کافی برای آن رشته‌های دانشگاهی است.

## ۲. ویژگی‌های خاص بازار کار

جهت شناخت بهتر بازار کار لازم است که مهمترین ویژگی‌ها و تمایزات آن با سایر بازارها شناسایی گردند. مهمترین تفاوت‌های این بازار عبارتند از:



- تعدد بازارها،
- نبود یک اتاق پایاپای مرکزی،
- نیروهای کار استاندارد نشده‌اند،
- تداوم روابط اشتغال،
- حضور خود نیروهای کار به‌هنگام عرضه نیروی کارشان،
- رتبه پایین نیروی کار در قدرت چانه‌زنی.

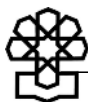
### ۳. ماهیت بازار کار و دنیای کسب‌وکار از نظر توانمندا و مهارت‌های مورد نیاز برای ورود

انتقال از آموزش به کار و شغل موضوع تحقیقی است که در سال‌های اخیر مورد توجه بیشتری قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل تحقیقات میدانی و تجربی آن جنبه‌های مختلفی از رویکردهای رشته‌ای، چارچوب نظری و روش‌های آماری خاص خود را نمایش داده است.

در ادبیات اقتصادی دهه اخیر افزایش عمومی بیکاران دانش‌آموخته دانشگاهی به‌عنوان یکی از مهمترین عوامل در اقتصاد کلان که ارتباط مستقیمی با ورود جوانان به بازار کار دارد، ذکر شده است. اقتصاددانان بر نقش حیاتی زمینه و بستر اقتصاد کلان یک کشور در سرعت ورود و دوره انتقال دانش‌آموختگان دانشگاهی به بازار کار توافق دارند.

مهمترین شایستگی‌ها و توانایی‌های ضروری جهت ورود به بازار کار عبارتند از:

- توانایی استفاده مؤثر از زمان،
- توانایی کار کردن تحت فشار،
- تسلط بر رشته تحصیلی مطالعه شده،
- توانایی کارکردن با بهره‌وری بالاتر با دیگران،
- توانایی کسب سریع دانش جدید،
- توانایی انتقال شفاف منظور خود به دیگران،
- توانایی استفاده از کامپیوتر و اینترنت،
- توانایی یادداشت‌برداری، گزارش‌نویسی یا سایر مستندات،
- توانایی برخورد با ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید،
- تفکر تحلیلی،
- توانایی بررسی و آزمون ایده خود و دیگران،
- توانایی مذاکره اثربخش،



- توانایی بسیج منابع و توانایی‌های دیگران،
- توانایی ارائه محصولات، ایده‌ها یا گزارش‌ها به مخاطبین،
- توانایی تفویض اختیار و مسئولیت،
- توانایی شناسایی فرصت‌های جدید و بهره‌برداری از آن،
- دانش درباره سایر رشته‌های علمی،
- توانایی نوشتن و صحبت کردن به زبان خارجی.<sup>۱</sup>

هرچند که این تحقیقات برای همه رشته‌های دانشگاهی و از زبان کارفرمایان بیان شده است، اما به میزان و کیفیت آنها در مشاغل مختلف اشاره نشده است. کامرون بیان می‌دارد که هنجارهای اجتماعی و زبان‌شناسی است که ارتباطات خوب و بد را تعریف می‌کنند. مهارت‌های کلیدی از موضوعاتی مثل جنسیت، طبقه اجتماعی، نژاد در سطوح مختلف ارتباطات تأثیر می‌پذیرند. برای مثال زنان در مقایسه با مردان از مهارت‌های ارتباطی بالاتری برخوردارند، اما اینکه چه مهارت ارتباطی خوب است بستگی به موقعیت و زمینه آن دارد.<sup>۲</sup>

جامعه‌شناسان و نهادیون ابعاد دیگری در تجزیه و تحلیل انتقال از آموزش به بازار کار را معرفی کرده‌اند. یعنی با توجه به رویکرد اقتصادی - اجتماعی و تحقیقات تطبیقی درباره ورود به بازار کار، نقش مؤسسات و نهادهای مرتبط و ساختار نظام آموزشی را در شکل‌گیری الگوهای مختلف ورود به بازار کار مؤثر می‌دانند.<sup>۳</sup> برای مثال طبقه اجتماعی فرد در انتخاب رشته تحصیلی دانشگاهی و متعاقب آن شغل مورد نظر تأثیر دارد.

با اینکه در بخش‌های دیگر نظام آموزشی توافقی بر مهارت‌های کلیدی (فناوری اطلاعات، محاسباتی، ارتباطات و یادگیری چگونه یاد گرفتن) وجود دارد، اما این توافق در آموزش عالی نیست. یعنی اینکه این موضوع از سوی دست‌اندرکاران آموزش عالی پذیرفته نبوده و در صورت قبول نیز بر روی فهرست مهارت‌های اصلی و اساسی توافقی وجود ندارد. بعضی از مخالفین تجاری شدن و بازار محور بودن آموزش عالی بر این عقیده‌اند که تأکید بر آموزش مهارت‌های کلیدی در دانشگاه، آن را از اهداف اصلی که عبارت است از تربیت شهروندان آزاداندیش دور ساخته و سطوح یادگیری و تفکر دانش را به مرحله اطلاعات پایین می‌آورد، زیرا مهارت‌ها و شایستگی‌ها در سطوح درک، فهمیدنی و دانش قرار ندارند.<sup>۴</sup>

1. Brennan and Little, 2009, pp.9-10.

2. Cameron, 2000.

3. Morley, 2001, p.134.

4. *Ibid*, p.135.



#### ۴. الزامات و اقتضائات بازار کار برای متوازن سازی

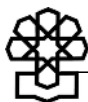
بحث اشتغال دانش آموختگان تنها مسئولیت یک جانبه دانشگاه نمی تواند باشد، زیرا متغیرهای دیگری نیز در آن دخیل هستند که در کنترل و اختیار متولیان امر دانشگاه نیست، بلکه این موضوع به ساختار اقتصادی جامعه نیز برمی گردد که در اینجا به مهمترین آنها اشاره می شود:

##### ۴-۱. فضای کسب و کار

شغل و کار تابعی از فضای کسب و کار است یعنی برای ایجاد شغل و کاهش بیکاری باید کسب و کار راه اندازی شده و یا کسب و کارهای موجود توسعه پیدا کنند تا افراد در آن مشغول شوند. بانک جهانی امور مربوط به کسب و کار را به ۱۰ فعالیت تقسیم می کند. این فعالیت ها عبارتند از:

۱. ثبت شرکت،
۲. اخذ مجوز از شهرداری و سایر دستگاه های مرتبط برای تأسیس محل فعالیت،
۳. استخدام و اخراج کارکنان،
۴. ثبت دارایی در سازمان ثبت املاک،
۵. اخذ تسهیلات و اعتبارات،
۶. حمایت از حقوق سهام داران کوچک،
۷. پرداخت مالیات،
۸. تجارت خارجی،
۹. صدور حکم در نظام قضایی،
۱۰. اعلام ورشکستگی و خاتمه بخشیدن به کسب و کار.

مبنای اندازه گیری و مقایسه محیط کسب و کار هر کشور (از جمله ایران) با سایر کشورها سهولت اجرای ۱۰ فعالیت فوق است. رتبه هر کشور برحسب زمان، هزینه و مراحل انجام دادن هر یک از فعالیت های ده گانه فوق مشخص می شود. هر قدر سرعت انجام دادن یک فعالیت بیشتر و تعداد مراحل اداری و هزینه های آن کمتر باشد محیط کسب و کار آن کشور مناسب تر و رتبه آن در مقایسه با سایر کشورها بهتر است. در جدول زیر رتبه ایران در سال های مختلف آورده شده است:



جدول ۱. مقایسه موانع کسب و کار در ایران با ۱۸۳ کشور

رتبه کسب و کار	رتبه ایران در سال ۲۰۰۷	رتبه ایران در سال ۲۰۰۸	رتبه ایران در سال ۲۰۰۹	رتبه ایران در سال ۲۰۱۰	رتبه ایران در سال ۲۰۱۱
رتبه کلی کسب و کار	۱۳۱	۱۳۵	۱۴۲	۱۳۱	۱۲۹
سهولت شروع کسب و کار	۶۶	۷۷	۹۶	۴۸	۴۲
سهولت اخذ مجوز	۱۵۸	۱۶۴	۱۶۵	۱۴۱	۱۴۳
سهولت ثبت دارایی‌ها	۱۴۱	۱۴۳	۱۴۷	۱۵۳	۱۵۶
سهولت اخذ اعتبار	۶۲	۶۸	۸۴	۱۱۳	۸۹
حمایت از سرمایه‌داران	۱۵۸	۱۵۸	۱۶۴	۱۶۵	۱۶۷
سهولت پرداخت مالیات	۹۴	۹۷	۱۰۴	۱۱۷	۱۱۵
سهولت تجارت با خارج	۱۲۹	۱۳۵	۱۴۲	۱۳۴	۱۳۱
صدور حکم در نظام قضایی	۵۴	۵۷	۵۶	۵۳	۴۹
خاتمه بخشیدن به کسب و کار	۱۱۰	۱۱۸	۱۰۷	۱۰۹	۱۱۱

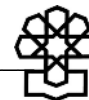
Source: <http://www.doingbusiness.org/~media/FDPKM/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB11-Chapters/DB11-DataNotes.pdf#page=3>.

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، رتبه ایران در میان ۱۸۳ کشور جهان در ۵ سال متفاوت به ترتیب ۱۳۱، ۱۳۵، ۱۴۲، ۱۳۱ و ۱۲۹ بوده است. بر این اساس، در سال ۲۰۱۱ موانع کسب و کار در ۱۲۸ کشور کمتر از ایران بوده است.

نگاه به این جدول ضمن شناساندن روش‌های بررسی محیط کسب و کار می‌تواند طرح‌هایی برای بهبود محیط کسب و کار در ایران نیز ارائه دهد. حتی اگر بانک جهانی رتبه موانع کسب و کار در ایران را در مقایسه با سایر کشورهای دیگر صادقانه اعلام نکرده باشد و تصویری غیرواقع‌بینانه از ایران ارائه داده باشد آشنایی با روش بانک جهانی و زمان‌سنجی و هزینه‌یابی مراحل اداری در ایران یک ضرورت است. کاهش زمان و مراحل اداری به کاهش هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم تولید منجر خواهد شد و می‌تواند قیمت تمام شده کالاها و خدمات را کاهش داده و رقابت‌پذیری واحدهای اقتصادی را افزایش داده و با شکل‌گیری محیط مطلوب برای کسب و کارهای زمینه اشتغال بیشتر افراد به‌ویژه دانش‌آموختگان دانشگاه را فراهم کرد. بنابراین جهت افزایش فرصت‌های استخدام، سیاستگذاران، تصمیم‌گیرندگان، مدیران و تمامی دست‌اندرکاران مربوطه باید تلاش کنند که فضای کسب و کار کشور بهبود یابد.

## ۲-۴. رواج و توسعه فرهنگ کاریابی

علیرغم باز شدن فضای سیاسی و فرهنگی جامعه بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران، بالا رفتن سطح تحصیلات و تحولات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی چند سال اخیر، هنوز نگرش‌های سنتی در



بیشتر مناطق کشور حاکم می‌باشد و رفتار و کردار افراد جامعه هنوز تحت تأثیر هنجارها و ارزش‌های قدیمی قرار داشته و فرهنگ اشتغال و کاریابی آنچنان توسعه پیدا نکرده است، برای مثال اشتغال در سازمان‌های دولتی و کسب مشاغل لوکس اداری، اشتغال به‌کار در پایتخت و مراکز استان‌ها، اشتغال در شهرهای خوش آب و هوا، اشتغال در شرکت‌های پردرآمد با مزایای بالا و یافتن شغل مناسب در شهر محل سکونت به منظور نزدیک بودن به خانواده از معیارهایی است که معمولاً دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها در زمان کاریابی به آنها توجه دارند و به آنها اولویت می‌دهند.

ضمن اینکه وجود چشم‌وهم چشمی در فامیل و در محل، توجه و اهمیت دادن خانواده‌های دختر به سطح تحصیلات و وضعیت اقتصادی و جایگاه اجتماعی پسرها، فشارهای ناشی از تحولات اقتصادی - اجتماعی و عدم احساس امنیت اقتصادی و اجتماعی در کشور سبب شده است که خانواده‌ها نیز بر یافتن شغل دولتی دائمی در محل سکونت برای فرزندان خود و حفظ خانواده به شکل هسته‌ای با هدف تأمین امنیت خانواده تأکید ورزند.

مجموعه این عوامل و دیگر متغیرها باعث تراکم دانش‌آموختگان بیکار در یک منطقه و اشتغال بی‌سوادان و غیرمتخصص‌ها در مناطق دیگر به دلیل عدم حضور نیروهای متخصص شده که عدم توازن جغرافیایی را موجب می‌شود.

بنابراین لازم است فرهنگ کاریابی و کارآفرینی در خانواده و دانشگاه‌ها ترویج و گسترش پیدا کرده و ضمن تشویق کارآفرینان، دولت جهت سرمایه‌گذاری در مناطق محروم و دورافتاده و بدآب و هوا تسهیلاتی را فراهم آورد تا فارغ‌التحصیلان با این امید که پس از چند سال کار با سرمایه مناسب می‌توانند به محل مورد علاقه خود بازگردند به دنبال کاریابی در این مناطق باشند.

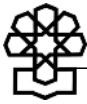
##### ۵. شناسایی تغییرات لازم در دانشگاه‌ها برای متوازن‌سازی

آیا دانشگاه‌ها می‌توانند به آسانی نیازهای جامعه مدرن را برآورده سازند؟ آیا دانشجویان به‌عنوان نیروی کار آینده به خوبی پرورش داده می‌شوند؟ لئونارد بیان می‌دارد که امروزه تعلیم و تربیت اساساً باید در جهت افزایش مهارت‌های شغلی و زندگی نیروی کار جوان بازتعریف شده و مهارت‌های حرفه‌ای آنان را به روش‌های مختلفی حتی آموزش ضمن خدمت توسعه دهند. در اینجا پرورش قوای ذهنی و توسعه ظرفیت شهروندان کمتر معنی پیدا می‌کند.

مهمترین مسائلی که در دانشگاه‌ها در ارتباط با آماده‌سازی دانشجویان برای ورود به بازار

وجود دارد عبارتند از:

- نبود مشاوره و راهنمایی مسیر شغلی حرفه‌ای برای دانشجویان،



- نتایج یادگیری ضعیف و نبود استاندارد در این زمینه،

- عدم انطباق مهارت‌های دانش‌آموختگان در بازار کار.

برای رفع مشکل اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها باید تغییرات لازم از نظر ساختاری و محتوایی ارائه دهند و این به معنای آن نیست که با اعمال تغییرات مشکلاتی که در این زمینه بوده به یک شبه حل خواهند شد، بلکه این یک فرآیند مستمر و تدریجی است که نیاز به فرهنگ‌سازی و تغییر در نگرش ذینفعان اعم از دانشگاهیان و غیره دارد.

#### ۱-۵. مهمترین عوامل مؤثر در دانشگاه جهت متوازن سازی تحصیلات دانشگاهی با

##### نیازهای بازارکار

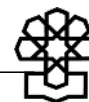
نهادهای اصلی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در متوازن‌سازی عبارتند از:

#### ۱-۱-۵. رؤسا و مدیران ارشد دانشگاه‌ها

به جرئت می‌توان ادعا کرد که در شرایط عادی و زمانی که کلیه منابع مورد نیاز توسط دولت تأمین شود و مدیریت دانشگاه نیازی به تأمین منابع جدید نداشته باشد اداره امور دانشگاه نیز از پیچیدگی کمتری برخوردار است، لکن در زمانی که تقاضای افزایش بودجه باشد و از طرف دیگر دولت امکان تأمین همه منابع مورد نیاز دانشگاه را نداشته باشد لازم است مدیریت دانشگاه برای جذب منابع دیگری بیاندیشد. امروزه با توجه به رشد فزاینده جمعیت و افزایش تقاضای ورود به آموزش عالی دولت‌ها با توجه به محدودیت منابع اقتصادی قادر نیستند به تمام انتظارات و نیازهای آموزش عالی پاسخ دهند، لذا اداره دانشگاه‌ها نیازمند توانمندی‌های خاص در علم مدیریت به‌ویژه اقتصاد و تجارت هستند. این توانمندی به معنای آن نیست که مدیر دانشگاه باید یک تاجر باشد، بلکه باید این نوع مدیریت را نقد کند. منظور از این نوع آموزش‌ها آن است که مدیریت دانشگاه امروز برای جذب منابع از خارج دانشگاه ناگزیر از انعقاد قراردادهای مختلف است که ممکن است بعضاً جنبه تجاری نیز داشته باشد و لازم است آموزش‌های خاصی را ببیند تا بتواند از حقوق مادی و معنوی دانشگاه به‌تر دفاع نماید. علاوه بر آن به نقش پاسخگویی مدیران دانشگاهی در برابر ذینفعان توجه کمتری می‌شود.

#### ۲-۱-۵. اعضای هیئت علمی

به نظر می‌رسد که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و دانش‌آموختگان با فرآیندها و نحوه انجام امور در واحدهای تولیدی و خدماتی مرتبط با رشته تحصیلی خود اطلاع کافی ندارند که مهمترین دلایل آن عبارتند از:



- اکثر مدرسان محصول نظام آموزشی هستند که در آن انتقال اطلاعات فقط به صورت نظری انجام پذیرفته است. به طور کلی در فرآیند چندساله تبدیل یک دانشجو به یک عضو هیئت علمی به علت فقدان ارتباط مؤثر بین واحدهای دانشگاهی با واحدهای صنعتی، کشاورزی یا خدماتی مرتبط با رشته تحصیلی دانشجویان و یا کمبود و فقدان امکانات و شرایط برای ایجاد واحدهای مشابه محیط کاری در دانشگاه‌ها زمینه آشنایی دانشجویان با مهارت‌های فنی و عملی مهیا نمی‌شود.

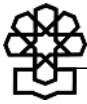
- قوانین و مقررات فعلی وزارت علوم اعضای هیئت علمی را موظف نموده که ۴۰ ساعت در دانشگاه محل خدمت خویش حضور داشته باشند. این موضوع باعث می‌شود که اعضای هیئت علمی فرصت کمتری برای حضور در جامعه کسب و کار به دست آورند.

- کم‌اهمیت تلقی شدن واحدهای درسی عملی، عملیات‌های دانشجویی، دروس آزمایشگاهی و کارگاهی و به ویژه دوره‌های کارآموزی و پروژه‌های درسی از سوی برخی از اعضای هیئت علمی و دانشجویان سبب عدم تسلط دانش‌آموختگان به دانش فنی و آشنایی آنها با مهارت‌های عملی مرتبط با رشته تحصیلی‌شان می‌شود.

مسئولیت اعضای هیئت علمی در برابر آمادگی دانشجویان برای ورود به بازار کار مستلزم آشنایی و درگیری با محیط کسب و کار آن رشته دانشگاهی است. یعنی باید اعضای هیئت علمی بتوانند با جامعه کسب و کار ارتباط برقرار کرده و دانشجویان را به سمت الگوهای شغلی موفق سوق دهند.

### ۳-۱-۵. دانشجویان

دانشجویان مهمترین هدف اصلی دانشگاه می‌باشند. بنابراین فرآیند انتخاب، آموزش و فارغ‌التحصیلی باید براساس تأمین حداکثر منافع برای این گروه از ذینفعان باشد. از طریق برنامه‌های آموزشی و درسی مختلف دانش، نگرش و توانایی‌های آنان در راستای هماهنگی با جامعه کسب و کار و پرهیز از تنها الگوهای شغلی موجود (یعنی استخدامی) باشد. یعنی اینکه دانشجویان تنها استخدام شدن را به عنوان الگوهای ورودی به بازار کار ندانند، بلکه مسیرهای شغلی دیگری از جمله خویش‌فرمایی و کارآفرینی برای خویش تصور کرده و در این راستا برنامه‌ریزی کنند.



## ۶. تجربیات سایر کشورها در ارتباط با متوازن‌سازی تحصیلات دانشگاهی با نیازهای بازار کار

### ۱-۶. انگلستان

کشور انگلستان به‌عنوان یک کشور پیشرو در ابداعات علمی شناخته شده است. پیشرو بودن این کشور مرهون دانشمندان و محققان پیشتازی است که در اکثر دانشگاه‌های این کشور حضور فعال دارند. انگلیس در انتقال نوآوری‌ها و دانش تولید شده به تجارت، تولید ثروت، ایجاد اشتغال و در یک کلام انتقال از مرحله تولید علم به علم مولد توفیق زیادی داشته است. انگلستان حرکت‌های گسترده‌ای را در مقایسه با بسیاری از کشورها در زمینه تبدیل علم به کالا و خدمات آغاز کرده و موفقیت‌های بزرگی به‌دست آورده است. این تجارب می‌تواند در سایر کشورها مورد استفاده قرار گیرد.

در انگلستان دولت دوتی بازار کار داخلی و خارجی ایجاد کرده است که در آن نظارت دوسویه وجود دارد. دانشگاه‌ها از یک‌طرف باید بین مؤسسات خارج از دانشگاه مانند صنعت، کسب‌وکار و مشاوران پروژه‌ها جهت ایجاد درآمد بیشتر ارتباط برقرار کنند و از طرف دیگر سیستم ارزیابی به‌صورتی ایجاد شده که دانشگاه‌ها با هم‌دیگر جهت دریافت کمک بیشتر از دولت به‌خاطر عملکرد بهتر رقابت کنند.<sup>۱</sup> در انگلستان تقاضا برای مهارت‌های کلیدی، اصلی، قابل انتقال و استخدام‌پذیری دانشجویان که از طریق تجربیات یادگیری قابل اکتساب هستند از سوی صنعت، دولت، کارفرمایان و حتی بخش‌هایی از خود آموزش‌عالی وجود دارد.<sup>۲</sup>

### - برنامه‌های متوازن نمودن تحصیلات با بازار کار در انگلستان

- ایجاد شرکت‌های تجاری دانشگاهی،
- برنامه آموزش شرکت‌ها توسط دانشگاه‌ها،
- ورود دانشگاه به صحنه کسب‌وکار،
- برنامه انتخاب و تربیت مدیران دانشگاهی با رویکرد دانشگاه‌های تجاری،
- توجه به رشته‌های کارآمد،
- تشکیل شرکت توسط کارکنان و فارغ‌التحصیلان،
- ایجاد اشتغال و زمینه‌های جدید کار،

1. Ibid, p.134.

2. Ibid, p.135.



## ۲-۶. ژاپن

در ژاپن داوطلبان ورود به مؤسسات آموزش عالی، به اشتغال همچون موضوعی تعیین‌کننده برای سرتاسر زندگی خود نگاه می‌کنند. در واقع شناخت درست نظام استخدامی ژاپن که بر ساختار اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ویژه‌ای استوار است تا حدود زیادی ما را به فهم میزان اهمیت موضوع اشتغال در میان دانش‌آموختگان ژاپنی نزدیک می‌کند. دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ژاپن همگام با تأکید بر برنامه‌های آموزشی و پژوهشی به مسئله اشتغال دانش‌آموختگان خود نیز توجه ویژه‌ای دارد و اغلب این مهم را بخشی از رسالت‌های خود می‌دانند. بیکاری دانش‌آموختگان یک دانشگاه می‌تواند موقعیت اجتماعی و درجه اعتبار آن را تا حدود زیادی پایین آورد. بنابراین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تلاش می‌کنند تا برنامه‌های خود را هرچه مؤثرتر با نیازهای جامعه، دستگاه‌های دولتی و صنعتی تطبیق دهند و به روش‌های گوناگون دانشجویان را با فرصت‌های شغلی در بخش‌های مختلف بازار کار آشنا کنند. مهمترین این روش‌ها عبارتند از:

- پرورش توانایی‌های حرفه‌ای ویژه،

- برگزاری سمینار در ارتباط با شناخت بازار کار،

- فراهم ساختن تسهیلات لازم برای اشتغال پاره وقت و ضمن تحصیل دانشجویان،

- نقش استاد راهنما در برقراری ارتباط اثربخش میان توانایی‌های حرفه‌ای دانشجویان و

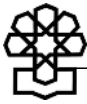
نیازهای بازار کار،

- ایجاد شبکه‌های اطلاع‌رسانی،

- توجه به اثربخشی برنامه‌های آموزشی.

## ۳-۶. مالزی

استراتژی اصلی دولت مالزی تشویق سرمایه‌گذاری و استفاده از صنایع سرمایه‌بر به جای کاربر و توسعه کسب‌وکارهای کوچک و متوسط مدرن با کمک فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌هاست و بر همین اساس کاهش تقاضای کار به ویژه برای نیروی کار نیمه‌ماهر و غیرماهر به نوعی وضعیت بازار کار را تحت فشار قرار داده و به جای آن نیروی‌های تحصیل‌کرده دانشگاهی بیشتر وارد بازار کار می‌شوند. دولت در همین راستا تقویت نظام آموزشی برای تربیت نیروی کیفی و ماهر را که به اقتصاد دانایی محور و رشد اقتصادی کمک می‌کند در پیش گرفت. سایر تلاش‌های دولت در این زمینه شامل برنامه‌های جامع بازآموزی در صنایع است که وزارت منابع انسانی و توسعه کارآفرینی با صنایع همکاری کرده و از آنها حمایت می‌کنند که در این صورت بنگاه‌ها نیز باید درصد کمی از سودشان را به صندوق توسعه منابع انسانی بپردازند. علاوه بر موارد فوق سیستم



اطلاعات بازار کار در این کشور بسیار پیشرفته و جامع است و پیوسته در حال به‌روز شدن است. در این سیستم اطلاعات مربوط به بازار کار منتشر می‌شود.

از دیگر اقدامات دولت برای ایجاد کاهش بیکاری و افزایش مشارکت دانش‌آموختگان دانشگاهی عبارت است از: ترویج و تقویت خوداشتغالی در بخش‌های کشاورزی و کسب‌وکارهای کوچک و خرده‌پا، کاهش هزینه‌های تولید از طریق کاهش ساعات کار، توسعه کار پاره‌وقت، متنوع‌سازی و ایجاد رشته‌های جدید، ایجاد دانشگاه‌های علمی - کاربردی، ارائه آموزش‌های کارآفرینی، توسعه کارآفرینی روستایی و ایجاد مراکز رشد در روستاها، ایجاد مدارس هوشمند و برقراری معافیت‌های مالیاتی و پرداخت هزینه کارآموزی برای بنگاه‌هایی که در زمان کسادی به ارائه خدمات کارآموزی می‌پردازند.

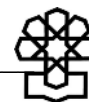
#### ۴-۶. اندونزی

اندونزی به‌لحاظ جذب سرمایه‌گذاری خارجی یکی از موفق‌ترین کشورهای جهان سوم است. وفور منابع طبیعی، نیروی کار فراوان و ارزان، بازار بزرگ مصرف، زمینه‌های متنوع سرمایه‌گذاری و بالاخره سیاست‌های حمایتی دولت، همگی از جمله عوامل مهم در گسترش سرمایه‌گذاری خارجی در این کشور بوده است.

توسعه و گسترش فرصت‌های شغلی، توسعه آموزش و ارتقای دانش فناوری، تأسیس مدارس و دانشگاه‌های دوسویه (بین‌المللی) برای تربیت نیروی انسانی متناسب با استانداردهای جهانی، ارائه آموزش‌های مهارتی و تحصیلی رایگان در مناطق محروم، توسعه کارآفرینی و مهارت‌های کسب‌وکار در دانشجویان، بازبینی و اصلاح مکانیسم انتقال کارگران مهاجر، استانداردسازی نیروی کار و صدور گواهی شایستگی توسط تأسیس نهاد مخصوص صدور گواهی شایستگی، فرهنگ‌سازی در زمینه بهره‌وری و توسعه روش‌های افزایش آن، برقراری روابط صنعتی متوازن، توسعه زمینه‌های استراتژیک و دارای قابلیت رشد اقتصادی سریع و توسعه مراکز آموزش حرفه‌ای، ارائه تسهیلات بانکی به دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها جهت راه‌اندازی کسب‌وکار با حداقل تشریفات اداری از جمله اهداف و برنامه‌های استراتژیک جهت متوازن سازی نیازهای بازار کار با دانش‌آموختگان است.

#### ۵-۶. هندوستان

ترویج کار مستقل و خوداشتغالی همواره ستون اصلی استراتژی‌های دولت برای کاهش بیکاری بوده است. از برجستگی‌های مهم برنامه خوداشتغالی هند از گذشته تاکنون، تشویق به استفاده از



تکنولوژی کاربر و حمایت‌های آموزشی، مالی، طراحی، تبلیغاتی و بازاریابی تا مرحله خودکفایی است که از طرف دولت انجام می‌گیرد. مراکز خدمات اشتغال و مراکز اشتغال دانشگاه‌ها علاوه بر برگزاری دوره‌های کاربردی در ارتباط با راه اندازی و مدیریت کسب‌وکار و کارآفرینی، مأمور ارائه و نشر اطلاعات در این زمینه و ثبت نام از متقاضیان این نوع کار و ارائه خدمات مشاوره‌ای به آنها هستند. این مراکز اطلاعات لازم در مورد امکانات و تسهیلات مختلف مورد نیاز متقاضیان خوداشتغالی را در اختیار دانش‌آموختگان دانشگاه قرار می‌دهند. برای افزایش آگاهی عمومی از رسانه‌های ارتباط جمعی نیز استفاده می‌شود. در مورد بازاریابی محصولات تولید شده نیز از طریق انحصار خرید دولتی و برگزاری نمایشگاه‌های متعدد فصلی به این افراد کمک می‌شود.

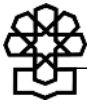
در کنار تمام این حمایت‌ها مؤسسات فعال در زمینه آموزش و پرورش استعداد کارآفرینی در رشته‌های مدیریت بازرگانی، مدیریت پرسنلی، مدیریت مالی، مدیریت فروش و... آموزش‌های لازم را به متقاضیان کار ارائه داده و آنها را برای وظایف شغلی خود آماده می‌کنند.

به‌طور کلی سیستم آموزشی هند جهت کاهش بیکاری بسیار مورد توجه است. توجه به آموزش دانشگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای همواره یکی از برنامه‌های اصلی وزارت کار جهت کمک به تعادل در بازار کار است. در کنار این، آموزش‌های فراگیر به طرق مختلف در همه سطوح توسط هر وزارتخانه یا سازمان تابع دولت مرکزی و ایالتی برگزار می‌شود که به نوبه خود در ارتقای مهارت نیروی کار و جلوگیری از کاهش دستمزدها و حقوق پایین آنها نقش مؤثری دارد.

در اعطای وام به دانش‌آموختگان دانشگاهی و افراد خویش‌فرما به هیچ‌وجه پول نقد به وام‌گیرنده تحویل داده نمی‌شود، بلکه کلیه ابزار کار و سرمایه کاری برای متقاضی خوداشتغالی فراهم می‌شود و با نظارت بانک و نماینده وزارتخانه ذیربط، پروژه خوداشتغالی راه‌اندازی می‌شود و به بهره‌برداری می‌رسد. دولت نیز ۱۵ درصد به‌عنوان یارانه در نظر می‌گیرد و وام‌گیرنده ۸۵ درصد وام را پرداخت می‌کند.

### جمع‌بندی و ارائه راهکارها

یکی از اصلی‌ترین اصول اقتصادی بر این پایه قرار دارد که تولیدکننده برای موفقیت خود باید کالایی را تولید کند که از نظر مشخصات و ویژگی‌ها، مورد تقاضای مصرف‌کننده باشد. در بحث ما، تولیدکننده، همان نظام آموزش عالی به معنای عام آن و مصرف‌کننده همان بازار کار می‌باشد و ضروری است جهت رفع یا کاهش مشکل بیکاری دانش‌آموختگان به گونه‌ای به سمت تعادل عرضه و تقاضا در بازار کار بود.



این امر به دو طریق ممکن است، اول نیازسنجی نیروهای متخصص مورد نیاز بازار کار در شرایط موجود و کاهش عرضه نیروی انسانی متخصص در رشته‌هایی که در آنها مزاد نیروی انسانی وجود دارد؛ که در حال حاضر سیاست‌های موجود به‌ویژه در ارتباط با توسعه نظام آموزش عالی کشور این‌گونه نیست و به هیچ‌رو انتظار نمی‌رود در آینده‌ای نزدیک شاهد تغییر این سیاست و تلاش در جهت کاهش عرضه نیروی کار از طریق نظام آموزش عالی باشیم.

دوم، افزایش تقاضا برای نیروی کار متخصص که می‌تواند یا از طریق افزایش سرمایه‌گذاری‌های دولتی و غیردولتی انجام گیرد و یا از طریق هماهنگ‌سازی نیازهای بازار کار با مهارت‌ها و توانایی‌های دانش‌آموختگان آموزش عالی و یا هر دو عامل، صورت پذیرد.

با توجه به نکاتی که تا به حال در دو بعد دانشگاه‌ها و بازار کار در زمینه اشتغال صحبت شد، می‌توان گفت عوامل مؤثر بر بعد تقاضای نیروی کار مشتمل بر فضای کسب‌وکار اعم از سطح تولید، میزان صادرات، سرمایه‌گذاری و کارآیی آن، میزان به‌کارگیری ظرفیت‌های خالی تولیدی، نوع تکنیک تولید، مجموعه سیاست‌های پولی، ارزی و مالی و چگونگی ثبات و سازگاری آنها، قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار، امنیت سرمایه‌گذاری، درآمد ارزی و سایر عوامل دیگر است. بنابراین راهکارهای ارائه شده تنها برعهده دانشگاه یا سیاست‌های بازار کار نیست، بلکه مجموع کل سیاست‌های کلان یک کشور است که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در محورهای متفاوتی بر متوازن‌سازی تحصیلات و بازار کار تأثیر می‌گذارند. راهکارهای ارائه شده در اینجا جهت ایجاد تغییرات در بخش‌های مختلفی پیشنهاد می‌گردند.

### ۱. امور فرهنگی

- اصلاح ساختار نظام آموزشی و مهارتی؛ با اصلاح ساختار نظام آموزشی و مهارتی کشور شامل آموزش و پرورش، آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش عالی، آموزش‌های عمومی، آموزش‌های ضمن خدمت، آموزش‌های خانواده در جهت تربیت و تأمین سرمایه انسانی کارآمد و کارآفرین با تقویت و ترویج فرهنگ کار، مهارت‌آموزی و کارآفرینی و انگیزه‌های آنها به‌طوری که تنها به‌دنبال استخدام و حقوق‌بگیری نبوده بلکه با تغییر نگرش نسبت به بازار کار، خودشان نیز علاوه‌بر ایجاد کار برای خود، بتوانند برای دیگران نیز شغل نیز ایجاد کنند.

- توسعه منابع انسانی؛ هر توسعه‌ای از انسان آغاز می‌شود و بدون شک هدفی را که انسان برای آن توسعه تعیین کرده، دنبال می‌کند. از این‌رو برای رسیدن به این مقصود ایجاد کانون توسعه منابع انسانی ملی ضروری است. چنین سازمانی می‌تواند متشکل از نمایندگان معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور، وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت آموزش و پرورش، وزارت



علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت صنایع، وزارت جهاد کشاورزی و وزارت تعاون باشد. وظایف چنین کانونی باید ایجاد هماهنگی و متوازن نمودن در برنامه‌های توسعه، فراهم ساختن مهارت های لازم برای توسعه منابع انسانی، تأمین منابع مالی توسعه انسانی، گردآوری اطلاعات و انجام تحقیق درباره راه‌های توسعه منابع انسانی متناسب با نیازهای کلان کشور باشد.

## ۲. امور آموزش عالی

براساس آمارهای موجود نرخ بیکاری دانش آموختگان دانشگاهی در حال افزایش بوده و در صد کمی از آنها در بازار کار مشغول بوده که عمدتاً در مراکز دولتی بوده و بخش خصوصی هنوز فاقد دانش و تخصص کافی است (جداول ۲ و ۳) یعنی اینکه متولیان امر نتوانسته‌اند از فرصت ناشی از انبوه سرمایه‌گذاری‌های انجام شده در آموزش عالی در دو دهه اخیر استفاده بهینه کنند و زمینه لازم برای به‌کارگیری و اشتغال دانش آموختگان مرتبط با رشته‌های تحصیلی و آموخته‌های دوران تحصیل در بازار کار فراهم کنند. به‌طوری که بسیاری از فارغ‌التحصیلان نتوانسته‌اند در میدان عمل و اجرا به تصدی مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود دست یابند، زیرا بین بازار کار از نظر قابلیت‌ها و توانایی‌های مورد انتظار و ویژگی‌های مهارتی دانش آموختگان شکاف مهارتی وجود دارد. شاید یکی از دلایل این امر کارکرد نسبتاً ضعیف نظام آموزش عالی در ایجاد و تقویت مهارت‌های اساسی در فارغ‌التحصیلان از یک‌سو و عدم تأثیرگذاری عمیق مدیران و کارفرمایان بنگاه‌های اقتصادی بر محتوای برنامه‌های آموزشی و مهارت‌های اشتغال‌آفرین از سوی دیگر می‌باشد که این مسئله حاکی از آن است که همچنان رابطه دوسویه دانشگاه و بازار کار دچار مشکلات اساسی است.

جدول ۲. سهم سطوح تحصیلی در تعداد بیکاران

سال	۱۳۷۵	۱۳۸۵
بیسواد	۱۹/۳	۵/۷
زیر دیپلم	۵۷/۷	۵/۴
دیپلم	۱۹/۱	۷۲/۴
عالی	۴	۱۶/۵
درصد	۱۰۰	۱۰۰

مآخذ: برگرفته از طاعی، ۱۳۸۲ و سایت مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵.



## جدول ۳. توزیع شاغلان در بخش عمومی و خصوصی

جمع	اظهار نشده	مزدبگیر بخش عمومی	بخش خصوصی				وضع شغلی، وضع سواد	وضع شغل
			جمع	کارکنان فامیلی بدون مزد	مزد و حقوق بگیران	کارکنان مستقل		
۱۰۰	۱/۸۹	۲۴/۵۴	۷۳/۵۷	۴/۵۳	۳۶/۴۱	۴۸/۹۰	۱۰/۱۶	جمع کل
۱۰۰	۱/۸۸	۲۷/۲۰	۷۰/۹۲	۴/۳۴	۳۸/۴۷	۴۶/۳۹	۱۰/۸۰	جمع کل باسواد
۱۰۰	۱/۶۶	۶۵/۲۵	۳۳/۰۹	۱/۲۰	۵۶/۷۶	۲۴/۳۶	۱۷/۶۸	عالی

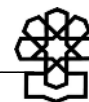
مأخذ: محاسبه از نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن، سال ۱۳۸۵.

به طور کلی می توان بیان کرد که عدم انطباق و سازگاری لازم برون داده های نظام آموزش عالی با نیازهای بازار کار، افزایش بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی را دربرداشته است. از این رو توسعه کمی و نامتوازن آموزش عالی می رود تا فرصت تشکیل سرمایه انسانی، ارتقای بهره وری و افزایش رشد اقتصادی را به تهدیدهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ناشی از بیکاری دانش آموختگان تبدیل نماید. همچنین فقدان ظرفیت های لازم و مناسب برای جذب دانش آموختگان آموزش عالی ممکن است به رشد خروج برخی نیروهای کارآمد و درواقع سرمایه های انسانی از کشور گردد. درحالی که رشد و توسعه اقتصادی بدون حضور سرمایه انسانی کارآمد امکان پذیر نیست و در این میان مهاجرت نخبگان یکی از چالش های پیش روی نظام آموزش عالی است. توسعه نامتوازن آموزش عالی می تواند به بی برنامه گی و سرگردانی در توسعه کمی آموزش عالی منجر شده و آثار زیانبار آن کاهش منزلت اجتماعی آموزش عالی و بیکاری گسترده دانش آموختگان دانشگاهی باشد. بنابراین پیشنهاد می شود در امور آموزش عالی اقدامات زیر صورت گیرد:

## الف) ایجاد تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو و نیازهای آتی بازار کار

در ایران فقدان ارتباط نزدیک بین دانشگاه ها و بخش های مختلف جامعه موجب شده است که بین ظرفیت پذیرش دانشجو و تقاضای بازار به نیروی متخصص تناسب وجود نداشته باشد که علت آن ناهمبستگی و عدم انسجام در تصمیم گیری بین نظام آموزش عالی با سایر بخش های جامعه به دلایل زیر می باشد:

در حال حاضر شرط لازم برای ایجاد رشته تحصیلی وجود امکانات و عضو هیئت علمی است و در صورت تأمین این دو عامل در هر زمان و مکانی دفتر گسترش آموزش عالی با ایجاد رشته تحصیلی موافقت می کند و تنها چیزی که مورد توجه نمی باشد برنامه ریزی همزمان و متوازن برای ایجاد فرصت های شغلی است که فارغ التحصیلان براساس آن به کارگیری شوند.



البته با توجه به اهداف و فلسفه وجودی دانشگاه‌ها که اشاعه علم و بالا بردن سطح علمی و تغییر در نگرش و بینش عمومی مردم و تأمین نیازهای جامعه به نیروی متخصص است، توسعه آموزش عالی دارای توجیه است، اما فارغ‌التحصیلان انتظار دارند که با گرفتن مدرک تحصیلی موجبات ایجاد اشتغال یا تسهیل شرایط اشتغال آنان فراهم شود.

بنابراین پیشنهاد می‌شود سیاستگذاری در بخش تأمین اجتماعی و رفاه عمومی که وظیفه برآورده کردن حداقل نیازهای جامعه را برعهده دارد به‌منظور تأمین حداقل معیشت برای آحاد جامعه صورت پذیرد، به‌طوری که افراد فقط با هدف کسب علم وارد دانشگاه‌ها شوند. ضمن اینکه دفتر گسترش آموزش عالی تدابیری را اتخاذ نماید که اولاً ظرفیت پذیرش دانشجو براساس نیاز آینده بازار کار به نیروی متخصص تعیین شود و ثانیاً مجوز ایجاد رشته‌های تحصیلی در دانشگاه دائمی نباشد و با تغییر در کیفیت نیازها و تخصص‌های جدید، مشخصات مجوزهای صادره تغییر نماید.

#### ب) ایجاد تغییرات لازم در برنامه‌های آموزشی و درسی دانشگاه‌ها

در هر کشوری سیستم‌های آموزشی به‌منظور تحقق اهداف خاصی طراحی می‌شوند. به‌نظر می‌رسد یکی از مهمترین اهداف این سیستم‌ها فراهم آوردن امکان ارائه آموزش متناسب با مهارت‌های شغلی مورد نیاز بازار کار و جامعه است. بنابراین در طراحی هر نظام آموزشی اثربخشی عوامل مهمی چون شرایط و ویژگی‌های داوطلبان، محتوا و سرفصل‌های دروس، تسهیلات و تجهیزات مورد نیاز، منابع مورد استفاده، نوع آموزش، روش‌های تدریس و غیره مد نظر قرار می‌گیرند.

از طرف دیگر به‌هنگام طراحی شغل، شرح شغل و شرایط احراز آن شغل تنظیم می‌گردد. شرایط احراز، تعیین‌کننده ویژگی‌های رفتاری، توانایی‌ها و مهارت‌هایی است که جوینده کار باید واجد آنها باشد تا شایسته تصدی شغل مربوطه تشخیص داده شود. مهارت‌هایی که در این زمینه مطرح می‌شوند شامل مهارت‌های مختلف فنی، انسانی، ادراکی و فناوری اطلاعات و غیره... (که در بخش‌های قبل به آنها اشاره گردید) می‌باشند.

ضمن اینکه داشتن توانایی‌های ذهنی، جسمی، فیزیکی و سطح تحصیلات و همچنین ویژگی‌های رفتاری چون شخصیت، نگرش، انگیزش و ارزش‌های فردی متناسب با شغل نیز در اینجا مطرح هستند. مهارت‌ها، استعداد‌های بالفعل و دانش، استعداد‌های بالقوه تلقی می‌شوند.

آنچه درحال حاضر در آموزش عالی به آن پرداخته می‌شود کسب دانش در افراد است. به‌عبارت دیگر بیشتر سطح تحصیلات به‌عنوان یک دانش مطرح است. درحالی که دانش‌آموختگان، برای صعود به قله اشتغال و ورود به بازار کار در نقش‌هایی چون استخدام‌شونده، خویش‌فرما و



صاحب کسب و کار به مهارت‌های مختلفی نیز نیاز دارند. در واقع می‌توان گفت که تحصیلات و مهارت (نحوه استفاده از دانش) لازم و ملزوم یکدیگر بوده و داشتن این دو برای کسب شغل و موفقیت دانش‌آموختگان لازم است. تجربه علمی و عملی کشورهای پیشگام در این زمینه نشان می‌دهد که انطباق آموزش‌ها با نیازهای جامعه نه از طریق برنامه‌ریزی‌های متمرکز آموزشی، بلکه از طریق سنجش نیازهای بازار محلی، منطقه‌ای و ملی انجام می‌شود. نکته دیگر اینکه معمولاً در بحث انطباق برنامه‌های آموزشی، دوره‌های کارشناسی در صف اول تهاجمات قرار می‌گیرند. در صورتی که دانش روز و تجارب موجود حاکی است که به دلیل جبر سازمانی و غلبه وجوه آموزشی بر پژوهشی، تغییرات سریع در ساختار برنامه‌های آکادمیک این سطوح به سختی ممکن است. لذا بازبینی نظام آموزشی باید متوجه سطوح کمتر غیررسمی شود. متنوع و منعطف کردن برنامه‌های تحصیلات تکمیلی و فوق‌دکتری به‌طوری که آموزش تئوری و عملی را توأمان ساخته و دانشجویان را از نزدیک با مسائل عینی و ملموس و منجر به حل مسئله آشنا کند، بسیار کارآتر و مؤثرتر خواهد بود. ضمن اینکه باید توجه داشت که مهارت‌آموزی جزء مکمل آموزش‌های آکادمیک تلقی می‌شود نه جایگزین آن، ولی متأسفانه این تعبیر اشتباه در بسیاری از ارزیابی‌ها و حتی سیاستگذاری‌ها رایج شده است.

با توجه به آنچه گفته شد بازبینی در سرفصل‌های دروس دوره‌های آموزشی و تنظیم آنها براساس اطلاعات علمی (نظری) و عملی مورد نیاز رشته‌ها و زمینه‌های شغلی مرتبط با رشته تحصیلی مورد نظر و ایجاد هماهنگی و همسویی بین سرفصل دروس با شرایط احراز مشاغل مورد نظر ضروری به نظر می‌رسد. به‌طور کلی برنامه‌های آموزشی و درسی نظام آموزش عالی کشور به‌گونه‌ای تحول یابد که جهت‌گیری اصلی آن تربیت نیروی انسانی کارآفرین و در انطباق و سازگاری با شرایط نوین اقتصاد دانش‌محور، تحولات فناوری و نیازها و انتظارات بازار کار باشد. به بیان دیگر تربیت نیروی انسانی باید به‌گونه‌ای باشد که فارغ‌التحصیلان برای شروع کسب و کار و استخدام از آمادگی و مهارت لازم برخوردار بوده و این مهم را می‌توان با تأکید بر عناصر و مهارت اساسی مورد نیاز بازار کار در برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها تضمین کرد که نتیجه فراگیر و نهادینه شدن نهضت مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی در دانشگاه‌هاست.

### ج) هماهنگ و متوازن نمودن برنامه‌های آموزش عالی با برنامه‌های توسعه

برنامه‌ریزان کشور باید تلاش کنند تا میان برنامه‌های آموزش عالی و برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور هماهنگی برقرار کنند تا نظام آموزش عالی بتواند نقش اساسی خود را در برآورده ساختن نیازهای جامعه ایفا نماید. به عبارت دیگر، آموزش عالی در صورتی خواهد



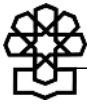
توانست رسالت خود را ایفا نماید که دقیقاً با برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه هماهنگ و موزون باشد و محیط مناسب را برای رشد و توسعه کشور از طریق تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر ایفا نماید هماهنگ نمودن پذیرش در رشته‌های مختلف با نیازهای جامعه نیز در این راستا باید مد نظر قرار گیرد.

#### د) استفاده از راهکارهای ذیل جهت پیوند مؤثرتر دانشگاه و دانشگاهیان با نیازهای جامعه

- پرورش توانایی‌های حرفه‌ای دانشجویان.
- شناسایی بازار کار به دانشجویان با کمک مؤسسات دایر در بخش‌های مختلف اقتصادی.
- فراهم کردن اشتغال پاره‌وقت و ضمن تحصیل.
- برقراری ارتباط میان دانش‌آموختگان و دانشجویان برای انتقال مؤثر تجربه به‌منظور کسب آمادگی‌های لازم برای بهره‌گیری از فرصت‌های شغلی.
- تعیین برنامه برای اساتید راهنما در برقراری ارتباط اثربخش میان توانایی‌های حرفه‌ای دانشجویان و نیازهای بازار کار.
- ایجاد شبکه اطلاع‌رسانی بازارکار در دانشگاه‌ها.
- تعریف نقش هدایت توانمندی‌های حرفه‌ای و شغلی دانشجویان برای اساتید راهنما.
- تعریف رابطه میان نوع اشتغال و موفقیت دانش‌آموختگان و اعتبار دانشگاه و جهت‌دهی دانشگاه‌ها برای توجه به سرنوشت بعد از فراغت از تحصیل دانش‌آموختگان خود.
- اقدام مؤثرتر در راه‌اندازی گسترده انکوباتورها، پارک‌های علمی - فناوری و شرکت‌های دانشگاهی به‌عنوان حلقه‌های واسط دانشگاه و فعالیت اقتصادی.

#### ه) ایجاد سازوکار مناسب برای انجام تحقیقات مستمر در زمینه‌های

- چگونگی تسهیل اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بخش سنتی اقتصاد.
- بررسی علل کاهش بهره‌وری نیروی کار در بخش عمومی اقتصاد.
- بررسی میزان ارتباط نوع شغل با رشته تحصیلی در جامعه دانش‌آموختگان دانشگاهی شاغل.
- بررسی چگونگی قطع ارتباط اشتغال و ارتقای با مدرک (بررسی علل و ریشه‌های مدرک‌گرایی).
- ایجاد جریان فرهنگ کارآفرینی در تمامی لایه‌های جامعه و با نگاه ویژه به خرده‌فرهنگ‌ها، فرهنگ‌های بومی و فرهنگ‌های مثبت وارداتی به‌منظور تعمیق باورها.
- الگوسازی و معرفی مشاغل جدید به جامعه از طریق رسانه‌های ارتباط جمعی و سایر روش‌ها.
- حمایت از مالکیت معنوی و فکری.



### ۳. امور اقتصادی

- سیاستگذاری و نهادسازی برای بهبود محیط کسب و کار: باید تمامی دستگاه‌های کشور تلاش کنند تا فضای کسب و کار سالم، رقابتی و مطمئن برای سرمایه‌گذاری باشد، زیرا کلید حل اشتغال در گرو ایجاد محیط مناسب کسب و کار است. ارتباط و پیوند مناسب فعالیت‌های قانونگذاری، اجرایی، علمی و فناوری با نیازهای اقتصادی و اجتماعی هر جامعه تسهیل‌کننده توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن جامعه است. در ابلاغیه سیاست‌های کلی اصل چهارم و چهارم قبل از فرمان واگذاری شرکت‌های دولتی، به توانمندسازی بخش خصوصی و تعاونی‌ها تأکید شده است و جالب‌تر آنکه مقام معظم رهبری در پاسخ به نامه رئیس‌جمهور بر بهبود فضای کسب و کار صراحتاً تأکید کردند. در نامه ایشان آمده است:

«لذا مقرر نمایم ستادی قوی مسئولیت کامل اجرای اصل چهارم و چهارم را برعهده گرفته و بدون فوت وقت، زمینه رونق و تحرک اقتصادی را با به‌کارگیری همه نیروها و سرمایه ملی فراهم نماید. اطلاع‌رسانی همه‌جانبه و فراگیر جهت دوری از ویژه‌خواری گروه‌های خاص، تشویق عموم به سرمایه‌گذاری و بهبود فضای کسب و کار کشور مورد تأکید است.»

(نامه مقام معظم رهبری ۱۳۸۵/۴/۱۲)

- ایجاد، سازماندهی، هدفمندنمودن و تقویت جریان آزاد و برخط اطلاعات در چارچوب نظام جامع اطلاعات بازار سرمایه (سرمایه‌های علمی و معنوی)، بازار پولی، بازار کالا و به ویژه بازار کار و توسعه دفاتر کارآفرینی و شرکت‌های مشاوره و توسعه کارآفرینی و کاریابی و خدمات مشاوره شغلی.

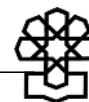
- سرمایه‌گذاری (داخلی - خارجی) در پژوهش و تولید و همچنین راه‌های کاهش موانع کسب و کار.  
- تسریع روند علمی خصوصی‌سازی از طریق ایجاد شرکت‌های مادر تخصصی و جغرافیایی و واگذاری سهام عدالت به این شرکت‌ها برای تحقق هرچه بهتر سیاست‌های اصل چهارم و چهارم قانون اساسی.

- تقویت بخش تعاون از طریق حمایت از تشکلهای اقتصادی فرابنگاهی (کنسرسیوم‌ها) تخصصی و منطقه‌ای و همچنین خوشه‌های صنعتی.

### - ایجاد شهرک‌های خوشه‌پذیر در هر استان

۱. مزیت‌های محلی منطقه‌ای با توجه به وجود نیروهای انسانی متخصص، سرمایه، استعداد و موقعیت منطقه‌ای کشف شود.

۲. در زمینه‌های ICT، انواع خدمات، صنایع، کشاورزی و تجارت خوشه‌ها تعریف شود. خوشه‌ها

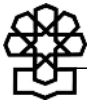


در زمینه عمومی و تخصصی تعریف شود.

۳. خوشه‌های ICT: ایجاد شهرک‌های خوشه‌پذیر (رسانه‌ای، اینترنت، ارتباطات و...).

۴. خوشه‌های خدماتی:

- ایجاد شهرک‌های دانشگاهی با هدف تولید دانش،
- ایجاد انکوباتورها،
- ایجاد شهرک‌های دانشگاهی با مشارکت دانشگاه‌های دنیا،
- ایجاد پارک‌های فناوری،
- ایجاد منطقه مالی بین‌المللی به منظور جذب سرمایه‌گذاری،
- توسعه بانکداری،
- توسعه بیمه،
- توسعه بازار سرمایه (تخصیص یک شهرک یا جزیره به فعالیت‌های مالی)،
- ایجاد شهرک‌های گردشگری و هتلداری در استان‌های با مزیت (اصفهان، یزد، فارس، کرمان و...).
- ایجاد شهرک‌های تفریحات و سرگرمی (مراکز تفریحی برای مردم و توریست‌ها، شهرک‌های سینمایی، فیلم و موسیقی و شهربازی)،
- ایجاد شهرک‌های بهداشت و درمان باهدف ارائه خدمات درمانی به منطقه (ایجاد شهرک‌های درمان سلامت و مجتمع‌های بیمارستانی)،
- ایجاد شهرک‌های تجاری (فروشگاه‌های زنجیره‌ای)،
- شهرک‌های فرهنگی، چاپ و نشر و بازارچه کتاب،
- ایجاد ساختمان و مسکن با توجه به وجود شهرک‌های بالا،
- تعیین راهبردها و برد نفوذ بازار سرمایه (بورس...) در سطوح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی،
- تدوین راهبرد کشف و توسعه سرمایه‌گذاری، کارآفرینی و اشتغال و پایدارسازی سیاست‌های کلان اقتصادی کشور در سطح قوای سه‌گانه و تمامی دستگاه‌های مرتبط و بخش غیردولتی،
- در نظر گرفتن شرایط الحاق به سازمان تجارت جهانی با الزامات سیاست‌های مالی و پولی مرتبط،
- رقابت‌پذیری و کاهش هزینه‌های مبادله‌ای،
- ایجاد و بسترسازی و ارائه تسهیلات و مشوق‌های لازم برای سرمایه‌گذاری (داخلی - خارجی) در پژوهش، تولید و تشویق صادرات،
- حمایت از کسب‌وکارهای خانگی،
- سازماندهی شیوه به‌کارگیری نیروی انسانی در بخش ستادی دستگاه‌های اجرایی با رویکرد



کارآفرینی و توسعه مشاغل جدید در بخش غیردولتی،

- توسعه کارآفرینی روستایی با هدف جذب متخصصین بومی و جلوگیری از مهاجرت به شهرها.

#### ۴. امور فنی و زیربنایی

- تقویت مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری.

- کشف و گسترش حوزه‌های جدید و کمتر توسعه‌یافته (گردشگری، دریانوردی و...).

- توسعه فناوری‌های نوین و آینده‌نگری تحولات فناوری‌ها و به‌کارگیری آنها.

- تربیت و تأمین سرمایه انسانی کارآمد و کارآفرین با ویژگی‌های دانش بنیان، متخصص و ماهر هماهنگ با اولویت‌های مورد نیاز بازارکار و موقعیت جغرافیایی.

- استفاده از ظرفیت‌ها و قابلیت‌های فناوری ارتباطات و اطلاعات در توسعه کارآفرینی، اشتغال و صادرات.

#### ۵. امور اجتماعی، حقوقی و سیاسی

- تعامل مؤثر و سازنده با سایر کشورها با تأکید بر منافع مشترک به‌ویژه در جهت توسعه صادرات و جلب سرمایه‌گذاری خارجی و پرهیز از تشنج‌آفرینی.

- هماهنگ‌سازی سیاست‌های پولی، مالی، بیمه‌ای و مالیاتی در جهت توسعه فرهنگ کسب‌وکار و کارآفرینی و سازگاری با فضای کسب‌وکار از طریق اصلاح و ایجاد قوانین کارآمد.

- تعیین سن بازنشستگی، متناسب با شرایط اقتصادی و اجتماعی کشور به‌ویژه هرم جمعیتی، به‌منظور توازن در جمعیت شاغل.

- تدوین قوانین لازم برای حمایت از کسب‌وکارهای خانگی.

- اصلاح نظام هماهنگ پرداخت و بهبود نظام تأمین اجتماعی بیمه‌ای و بازنشستگی.

- سازماندهی مهاجرت نیروی کار به داخل و خارج به‌ویژه مهاجرت نخبگان.

- پایداری قوانین و مقررات به‌ویژه جلوگیری از مقررات ممنوعیت صادرات کالا و خدمات برای تنظیم بازار.

- پایدارسازی تصمیمات کلان سیاسی کشور برای کاهش مخاطرات سرمایه‌گذاری و امنیت متفکر و کاهش تنش‌های سیاسی داخلی در سطح قوای سه‌گانه و تمامی دستگاه‌های مرتبط.

- کوچک‌سازی دولت، کاهش تصدیگری، رفع تخلفات از نظام اداری و توانمندسازی بخش خصوصی به‌منظور تحقق اهداف کمی توسعه کسب‌وکار.



- تضمین امنیت سرمایه.
- تثبیت فضای سیاسی.
- تأکید بر ارزش‌های کسب‌وکار.
- تسریع فرآیند خصوصی‌سازی.
- رهاسازی دولت از بوروکراسی و ایفای نقش جدید تسهیل‌گر.
- بالا بردن جذابیت کسب‌وکار در ایران.
- تصویب مقررات لازم به‌منظور سهولت در امر کسب‌وکار و حمایت‌های لازم.
- مطالعه و بررسی موانع فضای کسب‌وکار در ایران و اقدام به رفع آن.
- واگذاری اختیارات به رده‌های اجرایی (تمرکز به عدم تمرکز).

به‌طور کلی می‌توان گفت که تمامی بخش‌های مرتبط با اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی باید توجه خود را به متوازن‌سازی نیازهای بازار کار با توانایی‌ها و مهارت‌های دانش‌آموختگان معطوف نمایند. باید اقداماتی در داخل دانشگاه به‌منظور آشنایی بیشتر اعضای هیئت علمی با فعالیت بخش‌های مرتبط با تخصص آنها، با اهمیت تلقی کردن پروژه‌ها و واحدهای عملی درسی و دوره‌های کارآموزی، تعیین ضوابط جدید برای پذیرش دانشجویانی متناسب با رشته تحصیلی و مطرح شدن سطح اطلاعات و آگاهی عملی و کاربردی در جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی صورت پذیرفته و مقررات مربوط در این زمینه اجازه دهد که اعضای هیئت علمی بتوانند در دنیای کسب‌وکار فعالیت داشته و علاوه‌بر آن از افرادی که در بخش تولید و خدمات تجربه داشته و مشغول فعالیت هستند برای فعالیت‌های آموزشی دانشگاه‌ها دعوت گردد.

بخش تقاضای نیروی کار که از مراکز تولیدی، صنعتی و خدماتی، تشکیل می‌شود، جنبه‌ها و موارد زیادی می‌تواند مطرح باشد. این عوامل عمدتاً نیازها و خواسته‌های این مراکز را شامل شده و مراکز مذکور وجود این عوامل را جهت رفع نیازها، توسعه و گسترش، رشد و پیشرفت خود به‌منظور نیل به اهداف سازمانی خود از جمله پاسخگویی مناسب‌تر به مشتریان عاملی ضروری و حیاتی می‌دانند. این عوامل می‌تواند جنبه‌های فرهنگی یا به بیان دیگر نیازهای فرهنگی، نیازهای اجتماعی، نیازهای اقتصادی، نیازهای قانونی را شامل گردد. بنابراین بازار کار، خواسته‌های گوناگونی را از ابعاد مختلف و کلان، برای بقای خود حیاتی می‌داند بدین خاطر از جنبه‌های اقتصادی، آنان نیازهایی چون سرمایه‌گذاری، وجود زیرساخت‌های اقتصادی، برنامه‌ریزی، حمایت‌های اقتصادی دولت و از جنبه‌های آموزشی، خواسته‌ها و نیازهایی چون وجود مهارت‌های علمی، عملی، بینشی، کلامی، ادراکی و عمومی و مواردی از این دست جهت تغییر نگرش به‌کار و همچنین راه‌اندازی کسب‌وکار لازم است. لکن نکته قابل تأمل و دقت آشناسازی جوانان در مقاطع



متوسطه و حتی قبل از آن با دنیای کسب‌وکار است.

پس می‌توان گفت که ارتباط دانشگاه‌ها با مراکز اجرایی، اقتصادی و بازار کار باید دوسویه و متوازن بوده تا مراکز اجرایی و اقتصادی (همچون کارفرمایان) در شناسایی و انتخاب راهبردهای مناسب برای تفوق بر کمبود مهارت‌ها به دانشگاه‌ها کمک کنند و از سوی دیگر متقابلاً آموزش عالی در شناسایی و انتخاب راهبردهای مناسب برای به‌کارگیری فناوری‌های پیشرفته و تطبیق با شرایط نوین اقتصادی به سازمان‌های اجرایی و بنگاه‌های اقتصادی کمک نمایند. فضای کسب‌وکار و بستر اقتصادی نیز شفاف و آسان برای ورود جهت رقابت سالم و پایدار گشته تا جذب کامل و مناسب نیروی انسانی تربیت شده به شکل‌های گوناگونی اعم از کارآفرین، کارفرما، خویش‌فرما و کارمند در آن شود. این امر باعث جذب کامل و مناسب نیروی انسانی تربیت شده در بازار کار می‌شود، منزلت اجتماعی آموزش عالی را ارتقای می‌بخشد و به کارآیی بیشتر در مراکز اجرایی و بنگاه‌های اقتصادی می‌انجامد و در یک کلمه، آموزش عالی و برون‌داده‌های آن به فرصت مناسبی برای رشد و توسعه متوازن و پایدار کشور می‌انجامد.

#### منابع و مأخذ

۱. قره باغیان، مرتضی. اقتصاد رشد و توسعه، نشر نی، ۱۳۷۲.
۲. طاعی، حسن و همکاران. نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاستگذاری توسعه منابع انسانی کشور، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲.
3. Brennan, John; and Little, Brenda; Graduate competences and relationships with the labour market: the UK case; International Conference: DECOWE, Ljubljana, September, 2009.
4. Brown; Phillip; Claire Smetherham; The Changing Graduate Labour Market: A Review of the Evidence; School of Social Sciences, Cardiff University.
5. Cameron, D., Good to Talk (London, Sage), 2000.
6. John Brennan and Brenda Little; Graduate competences and relationships with the labour market: the UK case; Centre for Higher Education Research and Information; The Open University; International Conference: DECOWE, Ljubljana, September, 2009.
7. Karamessini Maria; Transition Strategies and Labour Market Integration of Greek University Graduates; GreeSE Paper No 32; Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe; February, 2010.
8. Kostas Mavromaras, Seamus McGuinness, Nigel O'Leary, Peter Sloane and; Zhang Weil; Job Mismatches and Labour Market Outcomes: Panel Evidence on Australian University Graduates; Revised Version, 12 July, 2010.
9. Mihai Korka; Graduate Labour Market Mismatches: New Features of an Older Matter; Review of Economic and Business Study Volume 3, Issue 1, June, 2010; ISSN-1843-763X.
10. Morley, Louise; Producing New Workers: Quality, Equality and Employability in Higher Education; Quality in Higher Education, Vol. 7, No. 2, 2001.



شماره مسلسل: ۱۰۷۳۴

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: مقدمه‌ای بر متوازن نمودن تحصیلات دانشگاهی با نیازهای بازار کار

نام دفتر: مطالعات اجتماعی (گروه آموزش و تحقیقات)

تهیه و تدوین: محمد عزیزی

مدیر مطالعه: احمد داوری

ناظر علمی: علی اخوان

متقاضی: معاونت پژوهشی

ویراستار تخصصی: —

ویراستار ادبی: —

واژه‌های کلیدی:

۱. متوازن‌سازی

۲. بازار کار

۳. تحصیلات دانشگاهی

تاریخ انتشار: ۱۳۹۰/۱/۱۴