

بِسْمِ تَعَالِي

مهارت آموزی ، توسعه سرمایه

انسانی و اشتغال

ابراهیم صالحی عمران

رئیس دانشگاه فنی و حرفه ای و رئیس انجمن آموزش عالی ایران

## طرح مسئله؟

1. چرا آموزش عالی در ایران ایجاد و توسعه پیدا کرد؟
2. چرا مورد انتقاد قرار گرفت؟
3. راهکارهای برون رفت از این انتقادات، و رسیدن به کارافرینی و اشتغال چه هستند؟

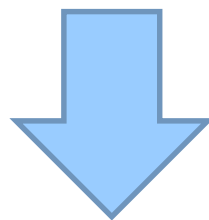
# 1. چرا آموزش عالی در ایران ایجاد و توسعه پیدا کرد؟

1. تربیت نیرو برای کادر اداری و دولتی **State Cader**

2. دوره بازسازی **Reconstruction**

(الف) شکل گیری ملت و دولت

(ب) دوران بعد از جنگ

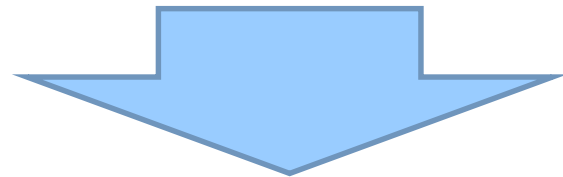


نظریه سرمایه انسانی (HCT) زیر بنای توسعه تلقی شد!

● طبیعتاً مراکز آموزش عالی توسعه پیدا کردند!

# گسترش کمی آموزش عالی

- دولت سیاست گسترش و توسعه دسترسی & **access**  
**Equity** آموزش عالی را در پیش گرفت!  
**Mass higher education** آموزش عالی توده ای



- بعدها هم آموزش عالی کلا واگذار شده به تقاضای اجتماعی (سیاست گسترش انفعالی)!!!!

# چرا آموزش عالی کشور مورد انتقاد قرار گرفت؟

● عدم هماهنگی با بازار کار و اشتغال ← پیامد ها

1. گزارش مرکز بررسی‌های استراتژیک  
ریاست جمهوری ۱۳۹۶

2. گزارش مجمع جهانی اقتصاد در باره شاخص سرمایه  
انسانی

ایا نظریه سرمایه انسانی برای گسترش  
آموزش عالی کافی است؟

# ۱۰۰ مسأله اصلی و سناریوهای پیش روی ایران در سال ۹۶

(مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری ۱۳۹۶)

۱. ضرورت اصلاحات ساختاری

اقتصادی

۲. بحران تامین آب

۳. بیکاری

۴. فساد سیستمی

۵. ناامیدی درباره آینده

۶. سرمایه اجتماعی و اعتماد عمومی

۷. بحران ریزگردها

۸. پیامدهای بحران آب

۹. فقر و نابرابری

۱۰. رکود / رونق اقتصادی

:

۱۱. بی‌تفاوتی اجتماعی

۱۲. سرمایه‌گذاری اقتصادی داخلی و خارجی

۱۳. ناکارایی‌های نظام قضایی

۱۴. اخلاق عمومی

۱۵. بحران آلودگی هوا

۱۶. امنیت روانی و اجتماعی

۱۷. انتخابات ۱۳۹۶

۱۸. اختلاف نظرهای کلان حاکمیتی

۱۹. حقوق اساسی و شهروندی

۲۰. کارکردهای اجتماعی فضای مجازی

۲۱. بحران بانک‌ها

۲۲. قضاوت افکار عمومی درباره عملکرد حاکمیت

۲۳. پایداری برجام

۲۴. نزاع‌های سیاسی جریان‌های قدرت

۲۵. مسائل صداوسیما

.....۲۶

## تحلیل وضعیت موجود سرمایه انسانی در ایران

- مجمع جهانی اقتصاد از سال ۲۰۱۳ گزارش **شاخص سرمایه انسانی (HCI)** را منتشر می‌کند.
- این رتبه‌بندی برای ۱۳۰ کشور در مقیاس صفر (بدترین) تا صد (بهترین) و در چهار زیر شاخص «**ظرفیت**»، «**به‌کارگیری**»، «**توسعه**» و «**دانش فنی**» ارائه شده است. براساس این شاخص، جهان در سال **۲۰۱۷** تنها ۶۲ درصد از سرمایه انسانی خود را توسعه داده است.
- به‌عبارت دیگر کشورهای جهانی به‌طور میانگین **۳۸** درصد از استعدادهای خود را نادیده گرفته‌اند.



## رتبه‌بندی «شاخص سرمایه انسانی ۲۰۱۷»

زیر شاخص دانش فنی		زیر شاخص توسعه		زیر شاخص به کار گیری		زیر شاخص ظرفیت		شاخص کل		کشور
رتبه	امتیاز	رتبه	امتیاز	رتبه	امتیاز	رتبه	امتیاز	رتبه	امتیاز	
۶	۷۲/۲۲	۶	۸۲/۶۳	۲۴	۷۳/۱۸	۱۳	۸۰/۴۶	۱	۷۷/۱۲	نروژ
۲	۷۳/۶۲	۱	۸۸/۵۱	۶۸	۶۵/۰۹	۸	۸۱/۰۵	۲	۷۷/۰۷	فنلاند
۱	۷۵/۵۷	۲	۸۴/۸۷	۴۲	۶۹/۱۲	۲۸	۷۶/۳۶	۳	۷۶/۴۸	سوئیس
۱۳	۶۸/۹۹	۴	۸۳/۴۵	۴۳	۶۸/۷۲	۲۲	۷۸/۱۸	۴	۷۴/۸۴	آمریکا
۱۷	۶۸/۱۸	۱۴	۷۸/۶۵	۳۴	۷۱/۴۱	۱۶	۷۹/۳۷	۵	۷۴/۴۰	دانمارک
۱۰۱	۴۵/۵۸	۵۴	۶۷/۰۳	۱۲۸	۴۰/۵۰	۷۶	۶۶/۷۸	۱۰۴	۵۴/۹۷	ایران (۲۰۱۷)
-	-	-	-	-	-	-	-	۸۵	۶۴/۱۶	ایران (۲۰۱۶)

# جایگاه ایران

ایران در فهرست «شاخص سرمایه انسانی ۲۰۱۷» با تصاحب امتیاز **۵۴ / ۹۷** در رتبه **۱۰۴** از میان ۱۳۰ کشور ایستاد.

در این راستا اقتصاد ایران در رتبه‌بندی زیرشاخص «**به‌کارگیری**» از میان ۱۳۰ کشور در جایگاه **۱۲۸** قرار گرفته است. در این راستا بدترین عملکرد ایران در متغیر «**نرخ مشارکت نیروی کار**» بین سنین ۲۵ تا ۵۴ به ثبت رسیده است که جزو متغیرهای زیرشاخص «**به‌کارگیری**» است.

## نکته

بی شک می توان گفت که پاشنه آشیل ایران در شاخص سرمایه انسانی، معیار مشارکت افراد ۲۴ تا ۵۴ ساله (افراد در سن اشتغال و اغلب با تحصیلات دانشگاهی) در اقتصاد است.

## عدم هماهنگی آموزش عالی با بازار کار و اشتغال

- حدود ۵۰ درصد کارآموزان مراکز آموزش های فنی و حرفه ای درسازمان آموزش فنی و حرفه ای دانش آموختگان دانشگاهی هستند.

# بی فایده‌گی سرمایه انسانی در ایران!

**بانک جهانی (1995):**

بطور نسبی سرمایه انسانی یک جامعه زمانی گرایش به بی فایده شدن دارد که:

1. مهارتهایی که آموخته می شوند با فرصت های بازار کار هماهنگ نباشند!

2. آموزش عالی به بهای از دست رفتن آموزش ابتدایی و متوسطه حمایت شده و مورد توجه قرار گیرد!

# سوال؟؟

چرا بین آموزش و اشتغال در ایران ارتباط  
چندانی وجود ندارد و چه باید کرد؟  
راهکارهای برون رفت از این انتقادات چه  
هستند؟ چه راهکارهایی برای رسیدن به  
کارافرینی و اشتغال وجود دارد؟

# راهکارها

1. یک بخش در خارج از نظام آموزشی است (نظام فرهنگی و اجتماعی، تولید ناخالص ملی و رشد اقتصادی).
2. یک بخش شناخت نظام تولید، بازار کار و اشتغال است.
3. یک بخش هم اصلاحات آموزشی ( ایجاد پیوند میان بازار کار و آموزش)!

## 2- شناخت نظام تولید، بازار کار و اشتغال

1. نظام اطلاعات بازار کار در ایران؟
2. ویژگی نظام تولید در ایران چگونه است؟
3. ارتباط نظام آموزش و نظام تولید در ایران چگونه است؟



## نظام اطلاعات بازار کار در ایران؟

- برنامه های آموزشی و درسی در آموزش عالی مبتنی بر **اطلاعات بازار کار** و **ایجاد صلاحیت ها** نیست!
- **تعداد مشاغل** که در دانشگاهها آموزش داده می شود خیلی کم است!

## 3- ویژگی های نظام تولید

- بازار کار نسبتاً قابل پیش بینی
- تولید انبوه و مشتری همیشگی
- اهمیت بومی گرایی
- بازارهای محافظت شده ملی
- بازار کار غیر قابل پیش بینی
- انتخاب مصرف کننده
- کثرت گرایی
- رقابت جهانی

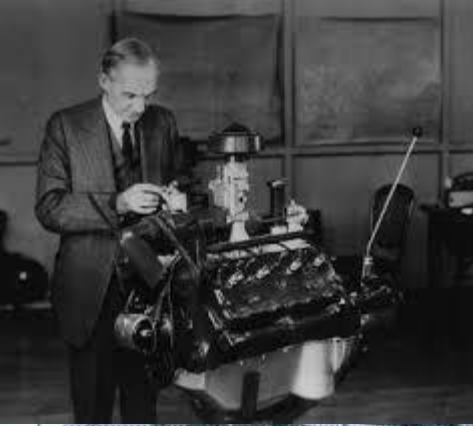
( نظام فور دیستی )

( نظام پست فور دیستی )

# توسعه منابع انسانی در نظام فوردیستی

- افراد در پارادایم کاری فوردیستی **شغل معین و ثابتی** داشتند و به دلیل ثبات بازارکار **عرضه و محتوی آموزشی** در زمان طولانی **ثابت** بود.
- نیروی انسانی به لحاظ ماهیت مشاغل از **مهارتهای سطح پایینی** برخوردار بودند. کارگران تنها در انجام **یک شغل** مهارت کسب می کردند و به همین خاطر نیاز چندانی به **کارآموزی** احساس نمی شد.

نتیجه ← دانشگاه غیر کارافزین



## نظام فوردیسیم



۵۶ درصد تولید خودرو جهان بود

The final assembly line at the Ford Motor Company's Park plant in 1913: each car body was skidded down the wooden ramp and lowered on to the chassis as it rolled through.

# توسعه منابع انسانی در نظام پست فوردیسم

- وجه بارز بازار کار متنوع و تولید متغیر.
- در نظام فرافوردیسم نیاز به **شایستگی نیروی انسانی و نیروی کار ماهر** به دلیل تغییرات سریع تکنولوژیکی و تحولات اقتصادی مرتباً در حال افزایش است.
- از این رو ضرورت **هماهنگی مستمر بین نظام آموزشی و بازار کار** بیش از پیش محسوس است. به همین خاطر یکی از وظایف اساسی نظام آموزش عالی فراهم کردن شرایطی است که در آن نیروهای تحصیلکرده بتوانند از دانش و تواناییهای برخوردار شوند که **با نیازهای متغیر و نوین اقتصادی و صنعتی متناسب** باشد.

# شناسنامه بازار کار ایران

● اشتغال غیر رسمی در میان جوانان 15 تا 24 سال در سال 89، 73% بوده است (بختیاری 1390)!

● 7 میلیون زن در بازار کار غیر رسمی و 73% فاقد مهارت (معاونت امور زنان ریاست جمهوری 1395)!

● **Neet 18 - 24 (Not in Education, Employment, or Training)!**

# آمار

در سال 95 حدود 600 هزار نفر تقاضای نیروی کار از طرف صاحبان مشاغل در سایت وزارت کار ثبت نام شد. ولی فقط 160 هزار نفر را مراکز کاریابی به صاحبان مشاغل معرفی کردند!!

# راهکار!

● توجه به نیازهای آموزشی بنگاههای کوچک (SME) و متوسط اقتصادی در کشور می تواند فرصت های اشتغال بیشتری فراهم نماید!

● (آموزش عالی و کار آفرینی، انتشارات دانشگاه مازندران، صالحی عمران 1393)



## چالش مهم!؟

- بخش های رسمی آموزش در ایران رو به افزایش ولی بخش های غیر رسمی آموزش مهارت رو به کاهش است!
- رویکرد نامناسب عمومی و استقبال خارج استاندارد جهانی از تحصیلات اکادمیک دانشگاهی!
- با افزایش سطوح مدارک دانشگاه کار آفرین نمی شود!

راهکار: توجه به آموزش های مهارتی!

۸۰ تا ۹۰٪ جوانان در اروپا، امریکا،  
ژاپن و کشورهای جنوب شرقی  
آسیا آموزش های مهارتی را  
انتخاب می کنند.

# بخش اصلاحات آموزشی!

● امروزه این ایده که آموزش **”به یک اندازه و به یک شکل برای همه“** برای توسعه سرمایه انسانی کافی نیست!

فقط در سیستم های سنتی آموزش تعداد زیادی از افراد با **صلاحیت های یکسان** پرورش داده می شود! در حالی که در بازار کار حرفه ای افراد مختلفی با مهارت های مختلف و دانش متفاوت مورد نیاز است (Volmari 2011).

## راهکار: تشخیص شایستگی ها

یکی از مسائل نظام های آموزش عالی این است که چگونه گستره شایستگی ها و مهارت های مربوط به کار را تشخیص دهند و در برنامه های آموزشی و درسی ارائه کنند تا بدین ترتیب زمینه ای مناسب برای اشتغال و کارآفرینی فراهم آورند (گواتری ۲۰۰۹).

**Competency-Based Training**

# راهکار: اصلاحات آموزشی در توسعه منابع انسانی

● شایستگی های کلیدی **Key competencies**

● مهارت های اشتغال پذیری  
**employability skills**

● مهارت های اساسی **Key skills**

# راهکار: شناسایی انواع مهارتها در توسعه منابع انسانی!

1. مهارت های سخت (Hard Skills):

الزامات فنی یک کار: (مونتاز، تایپ، کار با ماشین آلات مهندسی، متخصص IT ، و .....)!

**Technical skills ALONE are  
job! (2014 Shukla)insufficient in  
market**

# راهکار: شناسایی انواع مهارتها در توسعه منابع انسانی!

## 2- مهارت های نرم Soft Skills

مهارت، توانایی و صفات است که به شخصیت، نگرش و رفتار مربوط است. نحوه نگاه به شغل و زندگی است. انگیزه اخلاقی کار قوی و تعهد برای انجام کار، مثبت اندیشی، مهارت ارتباطی خوب، مدیریت زمان، تنظیم احساسات، اعتماد به نفس، صبر؛ تداوم و پشتکار؛ مدیریت فشار و استرس مهارت بخشش و فراموش کردن: آزاد کردن ذهن خود از گذشته! حرکت بدون چمدان ذهنی و احساسی EMOTIONAL LEGGAGE (ماس و تیلی 2001).

● موثر برای 58٪ از عملکرد شغلی (2014 Shukla)!

● دانش رسمی و یا فنی نیست! اما قابل آموزش است!

# راهکار: شناسایی انواع مهارتها در توسعه منابع انسانی!

## 3- شایستگی های مربوط به سرمایه اخلاقی:

صداقت، انصاف، رازداری، شرافت، درست کاری، شفافیت، عدالت، امانتداری، پاسخ گویی، بیطرفی، قابلیت اعتماد و...

● «هوش اخلاقی» به تعبیر ترنر!



## نیازسازمانها و بنگاهای کسب و کار!

- کارفرمایان به پیامدهای دانشگاه معترضند. زیرا مغز دانشجویان را پر از تئوری، مفاهیم میکنند و در نتیجه جوانان اغلب در مقابله با موقعیتهای واقعی زندگی ضعیف اند. این مهارت ها باعث می شود تا از **شکافی** که بین مراکز **آموزشی و صنایع** وجود دارد، تا حدی کاسته شود.
- شرکت ها در حال جهانی شدن اند و اغلب از کارشناسان فنی خواسته می شود تا **چندین وظیفه غیر فنی** نیز انجام دهند که این به مهارتهای نرم نیاز است.
- مهارتهای نرم هم در زندگی شخصی و هم زندگی حرفه ای کاربرد دارند. مهارتهای نرم شبیه **مهارتهای زندگی** هستند.

## نتیجه گیری: برای توسعه سرمایه انسانی

1. اصلاح تصورات فرهنگی ذینفعان از آموزش عالی.
2. یک بخش در خارج از نظام آموزشی است ( تولید ناخالص ملی و رشد اقتصادی).
3. یک بخش شناخت نظام تولید، بازار کار و اشتغال است. ظرفیت های جدید، مطالعه آینده کار در ایران (تجربه O\*net , CTE)
4. یک بخش هم اصلاحات آموزشی ( ایجاد پیوند میان بازار کار و آموزش)! **مهارت آموزی و صلاحیت محور کردن آموزش عالی**

با تشکر از صبر و حوصله شما