

چالشهای اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهها

جذب فارغ التحصیلان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن تواناییها و ویژگیهایی است که بخشی از آنها می بایست در طول دوران تحصیل در دانشگاه ایجاد گردد. به نظر می رسد عدم تناسب بین فرایندها و مواد آموزشی رشته های تحصیلی موجود در دانشگاهها با مهارتها و تواناییهای مورد نیاز بازار کار، مهمترین عامل موفق نبودن فارغ التحصیلان در کاریابی و اشتغال است. علاوه بر این مورد، برخی از عوامل بیرونی که خارج از حوزه فعالیت و کنترل نظام آموزش عالی است نیز بر اشتغال فارغ التحصیلان تاثیر بسزایی دارند. در این مقاله چالشها و فرصتهای نظام آموزش عالی در تامین نیازهای مهارتی نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار از دو بعد عوامل بیرونی و درونی مورد بحث و بررسی قرار می گیرد.

عوامل درونی، فرایندها و راهبردهایی هستند که در نظام آموزش عالی به کار گرفته می شوند و به طور مستقیم یا غیرمستقیم با مقوله اشتغال و کاریابی فارغ التحصیلان ارتباط دارند. مهمترین این عوامل عبارتند از:

۱ - عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه و نیازهای آتی بازار کار

۲ - عدم تناسب بین محتوای آموزش با مهارتهای شغلی

۳ - عدم توفیق دانشگاهها در ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت رسانی به

جامعه در دانشجویان

۴ - مشخص نبودن حداقل قابلیت‌های علمی و عملی برای فارغ التحصیل شدن

۵ - عدم آشنایی اعضای هیات علمی با فرایند و نحوه انجام امور در واحدهای تولیدی و

خدماتی مرتبط با رشته تحصیلی فارغ التحصیلان ۶ - فقدان زمینه مناسب برای آموزشهای

علمی و کاربردی ۷ - ناکارآمدی اعضای هیات علمی در تربیت نیروی کار متخصص

مورد نیاز جامعه ۸ - مطرح نبودن مسائل علمی و پژوهشی به عنوان اولویت اول در

دانشگاهها. عوامل بیرونی شامل کلیه مواردی می شوند که بر اشتغال فارغ التحصیلان به

طور مستقیم و غیرمستقیم تاثیر گذاشته و مانع از جذب آنها در بازار کار می گردند. این

عوامل عبارتند از:

۱ - رواج نیافتن و مشخص نبودن فرهنگ کاریابی

۲ - عدم توسعه بنگاههای کاریابی خصوصی

۳ - عدم توسعه کانونهای فارغ التحصیلان و ناکارآمدی آنها در کاریابی و هدایت شغلی

۴ - تعدد متقاضیان و رقابت شدید برای کسب مشاغل موجود

۵ - رواج نیافتن فرهنگ کارآفرینی و کم بودن تعداد کارآفرینان

۶- وجود مشکلات اجرایی در پیاده کردن سیاستها و برنامه های کلان اشتغال.

اکثر کشورهای دنیا با مسائل و مشکلات اشتغال درگیرند ولی تعدد عوامل مشکل آفرین و ناشناخته بودن برخی از آنها در کشورهای جهان سوم موجب پیچیده تر شدن موضوع شده

است. امروزه مدیریت کلان کشور به دنبال استفاده از روشهای علمی برای شناخت و کنترل عوامل مشکل آفرین در زمینه اشتغال و تبدیل چالشها به فرصتها برای شتاب دادن به حرکت توسعه است.

دانشگاهها و مراکز آموزش عالی عهده دار رسالتهایی چون تولید دانش، تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه، گسترش فناوری، نوآوری و خلاقیت هستند و امروزه

صاحب نظران معتقدند دستیابی به توسعه پایدار فقط در سایه به کارگیری دانش روز و فناوری پیشرفته حاصل می شود. بنابراین، برای قرار گرفتن در جاده توسعه و جلوگیری از عقب ماندگی باید شرایطی فراهم شود که دانشگاهها بتوانند دانشجویان را برای به کارگیری فناوری جدید و پذیرش مسئولیتهای مختلف در سطح سازمان و جامعه پرورش دهند. در این مقاله به منظور بحث و بررسی پیرامون چالشها و فرصتهای نظام آموزش عالی در تامین نیازهای مهارتی نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار، عوامل موثر به دو گروه درونی و بیرونی تقسیم می شوند و سپس تشریح جزئیات هر گروه صورت می گیرد.

عوامل درونی

عوامل درونی فرایندها و راهبردهایی هستند که در نظام آموزش عالی به کار گرفته می شوند و به طور مستقیم یا غیرمستقیم با مقوله اشتغال و کارایی فارغ التحصیلان ارتباط دارند. مهمترین عوامل درونی در زیر ذکر شده اند.

۱- عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاهها و نیازهای آتی بازار کار: براساس مطالعات انجام گرفته جمعیت جوان و فعال کشور تا سال ۱۴۰۰ بالغ بر ۶۱ میلیون نفر می شود و به عبارتی ۵/۲ درصد رشد خواهد داشت. پس سطح اشتغال نیز باید رشدی معادل ۵/۲ درصد در سال داشته باشد تا وضعیت فعلی حفظ شود. یعنی تا سال ۱۴۰۰ در ایران باید ۲۹ میلیون فرصت شغلی ایجاد شود. (۳)

براساس و با توجه به اهمیت موضوع، دولت تدابیری را اتخاذ کرده است. به عنوان مثال، در برنامه سوم توسعه ایجاد حدود چهار میلیون فرصت شغلی پیش بینی شده است. اما نکته ای که در اینجا مورد نظر است عدم تناسب بین تعداد فرصتهای شغلی تخصصی ایجاد شده در جامعه و تعداد فارغ التحصیلان است.

در ایران فقدان ارتباط نزدیک بین دانشگاهها و بخشهای مختلف جامعه موجب شده است که بین ظرفیت پذیرش دانشجو و تقاضای بازار به نیروی متخصص تناسب وجود نداشته باشد که علت آن عدم هماهنگی و انسجام در تصمیم گیری بین نظام آموزش عالی با سایر بخشهای جامعه به دلایلی چون: عدم وجود آمار واقعی، فقدان نگرش استراتژیک در بخشهای دولتی و خصوصی، ناتوانی مدیران در طرح ریزی و برآورد احتیاجات نیروی

انسانی براساس استراتژی های کلان توسعه، عدم اجرای برنامه های میان مدت و بلندمدت جذب، اجرای سلیقه ای سیاستها و خط مشی ها و تغییر در برنامه های تدوین شده پس از هر تغییر در مدیریتهاست.

ضمن اینکه دفتر گسترش آموزش عالی نیز در صورت تامین امکانات و استاد توسط مقامات محلی و بدون در نظر گرفتن وضعیت اشتغال در آینده برای ایجاد رشته تحصیلی مجوز صادر می کند.

البته با توجه به هدف و فلسفه وجودی دانشگاهها که ارتقا سطح علمی و تغییر در نگرش و بینش عمومی مردم و تامین نیازهای جامعه به نیروی متخصص است، توسعه آموزش عالی دارای توجیه است. اما فارغ التحصیلان انتظار دارند که با گرفتن مدرک تحصیلی موجبات اشتغال یا تسهیل شرایط اشتغال آنان فراهم آید.

لذا پیشنهاد می شود تدبیری اتخاذ گردد که اولاً ظرفیت پذیرش دانشجو براساس نیاز آینده بازار کار به نیروی متخصص تعیین شود و ثانیاً مجوزهای ایجاد رشته تحصیلی در دانشگاه دائمی نباشد و با تغییر در کیفیت نیازهای جامعه و تخصصهای جدید، مشخصات مجوزهای صادره تغییر یابند.

۲ - عدم تناسب بین محتوای آموزش با مهارتهای شغلی: یکی از مهمترین اهداف نظامهای آموزشی جوامع فراهم آوردن امکان ارائه آموزش متناسب با مهارتهای شغلی مورد نیاز جامعه است. بنابراین، در طراحی هر نظام آموزشی اثربخش، عوامل مهمی چون شرایط و

ویژگیهای داوطلبان، محتوای دروس، تسهیلات و تجهیزات مورد نیاز، روشهای تدریس و غیره مدنظر قرار می گیرند.

از طرف دیگر به هنگام طراحی مشاغل، شرح شغل و شرایط احراز (که تعیین کننده ویژگیهای رفتاری، توانائیاها و مهارتهایی هر شغل است) تنظیم می گردد. این مهارتها شامل مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت اداری و آشنایی با رایانه هستند. ضمن اینکه داشتن توانائیهای ذهنی، فیزیکی و سطح تحصیلات و همچنین ویژگیهای رفتاری چون شخصیت، نوع نگرش، انگیزش و ارزشهای فردی نیز در اینجا مطرح هستند. مهارتها، استعدادهاى بالفعل و توانائیها، استعدادهاى بالقوه تلقی می گردند. (۲)

در حال حاضر، در آموزش عالی بیشتر سطح تحصیلات به عنوان یک توان یا استعدادهاى بالفعل ایجاد می شود و این در حالی است که فارغ التحصیلان برای صعود به قله اشتغال به مهارت نیز نیاز دارند.

باتوجه به آنچه بیان شد بازبینی در سرفصلهای دروس دوره های آموزشی و تنظیم آنها براساس اطلاعات علمی (نظری) و عملی مورد نیاز رشته ها و زمینه های شغلی مرتبط با رشته تحصیلی مورد نظر و ایجاد هماهنگی و همسویی بین سرفصل دروس با شرایط احراز مشاغل مورد نظر ضروری به نظر می رسد.

۳ - عدم توفیق دانشگاهها در ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت رسانی به جامعه در دانشجویان: باتوجه به اینکه پایه و اساس دانشگاه را دو عامل مهم و اصلی یعنی

دانشجو و استاد تشکیل می دهند علل عدم توانایی دانشگاهها در ایجاد روحیه علمی و انگیزه در دانشجویان را باید در ویژگیهای این دو عامل جستجو کرد.

دانشجویان اکثراً روحیه علمی و انگیزه کافی ندارند و معمولاً به جای توجه به ارتقای سطح علمی خود فقط به ارتقای سطح تحصیلی (اخذ مدارج بالاتر) می اندیشند. لذا دانشگاهها باید به فراخور تغییرات در شرایط سنی، سطح اجتماعی و انتظارات جامعه از دانشجویان و همچنین تاثیراتی که حضور در مراکز علمی در روند زندگی دانشجویان می گذارد، شیوه آموزشی و تربیتی را ارائه کنند که در دانشجویان انگیزه و روحیه علمی ایجاد کند و این امر زمانی محقق می شود که اعضای هیات علمی به عنوان یکی از دو عامل اصلی دانشگاه، دارای روحیه علمی و انگیزه خدمت رسانی باشند.

بنابراین، پیشنهاد می شود ضمن انجام اقدامات بنیادی در خصوص تغییر در شیوه آموزش سنتی موجود، در جذب استادان، افرادی که دارای روحیه علمی و دانش پژوهی هستند در اولویت قرار گیرند و از سوی دیگر، تدابیری نیز برای رفع مشکلات و تنگناهای اقتصادی اعضای هیات علمی اتخاذ گردد.

۴- مشخص نبودن حداقل قابلیت‌های علمی و عملی برای فارغ التحصیل شدن: در نظام آموزش عالی گرفتن حداقل نمره قبولی پیش شرطی برای اخذ مدرک فارغ التحصیلی است. شرایط نامساعد اشتغال از یک طرف و تمیز قائل نشدن بین فارغ التحصیلان از نظر توانمندی علمی و عملی در زمان جذب از طرف دیگر، سبب بی انگیزه شدن و از بین

رفتن علاقه مندی جمع کثیری از دانشجویان به ویژه در مقطع کارشناسی به فراگیری

دروس نظری و فعالیتهای عملی شده است. این شرایط سبب پرورش و تولید فارغ

التحصیلانی می شود که دارای روحیه علمی نیستند و در عین ناتوانی در کسب مدارج

علمی بالاتر، روحیه کارآفرینی و یافتن کسب و کار مناسب را ندارند.

تجربه برگزاری امتحان جامع و ارزیابی دانشجویان در برخی رشته ها (رشته های پزشکی)

و مشروط شدن ادامه تحصیل آنان به اخذ نمره قبولی، سبب ورود متخصصان و پزشکانی

به جامعه شده که هم در بحث خدمات درمانی و هم در ادامه تحصیل موفقتر بوده اند.

بنابراین، ضروری است همان طور که برای هر درس سرفصل آموزشی به صورت

استاندارد تعریف شده، معیارهایی نیز برای ارزیابی فارغ التحصیلان به منظور مشخص

کردن حداقل دانش نظری و توان عملی آنان به صورت استاندارد برای هر رشته تحصیلی

تعریف شود و براساس آن فارغ التحصیلان ارزیابی شوند.

۵ - عدم آشنایی اعضای هیات علمی با فرآیندها و نحوه انجام امور در واحدهای تولیدی و

خدماتی مرتبط با رشته تحصیلی فارغ التحصیلان: عدم آشنایی اعضای هیات علمی با

فرآیندهای عملی انجام امور اجرایی مرتبط با رشته تحصیلی دانشجویان به چند عامل

ارتباط دارد:

- در فرآیند چندساله پرورش یک عضو هیات علمی به علت فقدان ارتباط موثر بین

دانشگاه با واحدهای مرتبط به رشته تحصیلی دانشجو و عدم امکان ایجاد واحدهای مشابه

محیطهای کاری در دانشگاهها زمینه آشنایی دانشجویان با مهارتهای فنی و عملی مهیا نمی شود؛

- کم اهمیت تلقی شدن واحدهای درسی عملی، عملیات دانشجویی، دروس آزمایشگاهی

و کارگاهی و به ویژه دوره های کارآموزی و پروژه های درسی؛ - حاکم بودن روابط و

تفاوت قائل نشدن بین فارغ التحصیلان تلاشگر و

فعال علمی با سایر افراد به هنگام جذب و عدم توجه به توانمندیهای فنی و عملی آنها.

پیشنهاد می شود در داخل دانشگاه نیز به منظور آشنایی بیشتر اعضای هیات علمی با

فعالیت بخشهای مرتبط با تخصص آنها، با اهمیت تلقی کردن پروژه ها و واحدهای عملی

درسی و دوره های 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 هیات علمی اقداماتی صورت پذیرد.

۶- فقدان زمینه مناسب برای آموزشهای علمی - کاربردی: در حال حاضر در دانشگاهها

انتقال دانش بیشتر به صورت نظری و در قالب تعاریف، تئوری ها و اصول در کلاس انجام

می پذیرد و به واحدهای عملی نیز اهمیت چندانی داده نمی شود. علی رغم ایجاد برخی

رشته ها در دانشگاه جامع علمی - کاربردی و همچنین ایجاد مراکز آموزش علمی -

کاربردی با همکاری و سرمایه گذاری موسسات، واقعیت این است که بسترسازی مناسبی

برای اجرای برنامه های آموزشی علمی - کاربردی صورت نگرفته و بعضاً دچار بیماری

تئوری زدگی شده اند.

فقدان زمینه مناسب برای علمی - کاربردی کردن آموزش در دانشگاهها از سه بعد قابل بررسی است.

الف - عدم برنامه ریزی در نظام آموزش عالی برای تامین، تربیت و جذب نیروی متخصص مربی؛

ب - کمبود بودجه دانشگاهها در تامین فضا، تاسیسات، تجهیزات، امکانات و وسایل کمک آموزشی، اردوها و بازدیدهای علمی؛

ج - بی انگیزگی دانشجویان برای فراگیری دروس عملی به دلیل عدم اطمینان به موثر

کاربردی بودن واحدهای عملی در زمان کاریابی یا در حین اشتغال. بنابراین، پیشنهاد می

شود با توجه به نیاز به سرمایه گذاری برای اجرای برنامه های آموزشی علمی - کاربردی،

دولت و به ویژه سازمان مدیریت و برنامه ریزی عنایت بیشتری به بودجه بخش آموزش

داشته باشند و درصدی از درآمد یا سود بخشهای مختلف جامعه را که مصرف کننده

ستاده های نظام آموزشی هستند به دانشگاهها به منظور تامین امکانات و تجهیزات لازم

اختصاص دهند.

۷- ناکارآمدی اعضای هیات علمی در تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه: زمانی که

بحث تربیت مطرح می شود هدف هدایت دانشجویان است. به عبارت دیگر، استادان باید

در ابعاد مختلف فکری، احساسی، اخلاقی، معنوی، اجتماعی و حتی سیاسی دانشجویان را

هدایت کنند. اما آنچه که در حال حاضر در بیشتر کلاسهای درس و در سطوح مختلف در دانشگاهها مشاهده می شود انتقال مطالب علمی و نظریه های از پیش ثابت شده یا نکات خاصی از ذهن استاد به ذهن دانشجو است که پس از اتمام فرآیند انتقال اگر استاد بدون توجه به بی علاقگی دانشجویان، برانجام امتحان یا پرسش و پاسخ در جلسات بعد تاکید ورزد دانشجو ناگزیر به مطالعه و حفظ مطالب به منظور پاسخگویی می شود و اگر تراکم زیاد جمعیت کلاس درس و محدودیتهای زمانی مانع از اجرای پرسش و پاسخ یا ارزیابی توسط استاد شود حفظ کردن مطالب فقط در زمان امتحانات صورت می پذیرد. در بررسی علل ناکارآمدی اعضای هیات علمی با توجه به هدفهای آموزش عالی نقش سه عامل برجسته تر به نظر می رسد؛

الف - ضعف سیستم تحصیلات تکمیلی آموزش عالی در ارتقای سطح علمی دانشجویان؛
ب - ضعف آموزش عالی در تجهیز اعضای هیات علمی به اصول روانشناختی و تربیتی و شیوه های نوین تدریس؛

ج - تراکم بیش از حد دانشجو در کلاسها و عدم رعایت استانداردهای آموزشی. به طور کلی می توان گفت اگر اعضای هیات علمی دارای روحیه علمی، اهل مطالعه، توانمند و آشنا به مباحث روز رشته تخصصی خود باشند و از طرفی نسبت به شیوه های نوین تدریس آگاهی کافی داشته باشند مطمئنا در تدریس موفق بوده و اهداف تربیتی تا حدودی زیادی در دانشگاه محقق خواهد شد. بنابراین، آموزش عالی باید نسبت به

شناسایی و جذب افراد مستعد و نخبه اقدام کرده و سیاستها و برنامه هایی را برای آشنایی آنها با اصول و فلسفه تعلیم و تربیت و شیوه های نوین تدریس، تحقیق و شیوه آموزش مبانی علوم تدوین و اجرا کند.

۸- مطرح نبودن مسائل علمی و پژوهشی به عنوان اولویت اول در دانشگاه: تحت تاثیر شرایط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه برخی از اعضای هیات علمی نگرش اقتصادی به کار داشته و بیشتر در پی کسب درآمد هستند، تعدادی هم با هدف کسب قدرت و جایگاه اجتماعی بالاتر به تصدی گری امور و در اختیار گرفتن مدیریتهای و عضویت در احزاب، تشکلهای و انجمنهای مختلف اقدام می کنند و برخی هم با نیت اصلاح امور و خدمت رسانی به مردم و محرومان جامعه وارد فعالیتهای سیاسی و اجتماعی شده از فعالیتهای علمی و پژوهشی باز می مانند.

دانشجویان به عنوان عامل دیگر تشکیل دهنده دانشگاه با انگیزه هایی چون فراهم شدن زمینه اشتغال در آینده، ارضای تمایلات و هیجانات روحی و گاهی هم به منظور مطرح شدن در بین دانشجویان به فعالیتهای سیاسی و دیگر فعالیتهای دانشجویی غیردرسی می پردازند و البته برخی هم با قرار گرفتن در فضای باز دانشگاه اسیر ارضای تمایلات نفسانی خود می شوند. در هر صورت در سنوات اولیه به علت عدم آگاهی کافی و غلبه هیجانات و احساسات بر منطق، قسمت عمده انرژی دانشجویان صرف انجام فعالیتهای و درگیریهای سیاسی و دیگر فعالیتهای اجتماعی، شخصی غیردرسی و غیرعلمی می شود و این امر سبب

می گردد مسائل آموزشی و پژوهشی در دانشگاه به عنوان اولویت اول مطرح نباشد. بنابراین، پیشنهاد می شود ترتیبی اتخاذ گردد که دانشگاهها در جایگاه اصلی خود به عنوان مراکز مستقل تولیدکننده دانش و علم قرار گیرند و حریمی برای آنها تعریف شود که مانع از نفوذ، سوء استفاده و بهره برداری سیاسی گروههای ذی نفوذ شود.

عوامل بیرونی

عوامل بیرونی شامل کلیه مواردی می شوند که بر اشتغال فارغ التحصیلان به طور مستقیم و غیرمستقیم تاثیر گذاشته و مانع از جذب آنها در بازار کار می گردند. مهمترین عوامل بیرونی در ذیل آورده شده اند.

۱- مشخص نبودن و رواج نیافتن فرهنگ کاریابی: علیرغم تحولات فرهنگی - اجتماعی جامعه بعد از پیروزی انقلاب اسلامی هنوز یافت سنتی در بیشتر مناطق کشور حاکم بوده و اشتغال در سازمانهای دولتی و کسب مشاغل لوکس اداری، اشتغال به کار 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 هستند که معمولاً فارغ التحصیلان جامعه ما در زمان کاریابی به آنها توجه دارند و به آنها اولویت می دهند و خانواده ها بر یافتن شغل دولتی در محل سکونت برای فرزندانشان و حفظ خانواده به شکل هسته ای با هدف تامین امنیت خانواده تاکید می ورزند.

مجموعه این عوامل و دیگر متغیرها باعث تراکم فارغ التحصیلان بیکار در یک منطقه و اشتغال بی سوادان و غیرمتخصصان در مناطق دیگر به دلیل عدم حضور نیروهای متخصص شده است. هرچند بیکاری و فشار اقتصادی شدید باعث مهاجرت فارغ التحصیلان برای یافتن شغل خواهد شد لیکن پیشنهاد می شود ضمن ترویج و توسعه فرهنگ کارآفرینی در دانشگاهها و تشویق کارآفرینان، دولت در مناطق محروم و دورافتاده و بدآب و هوا تسهیلاتی را فراهم آورد تا فارغ التحصیلان با این امید که پس از چندسال کار با سرمایه مناسب می توانند به محل مورد علاقه خود بازگردند به دنبال کاریابی در این مناطق باشند.

۲ - عدم توسعه بنگاههای کاریابی خصوصی: پس از پیروزی انقلاب اسلامی علی رغم تمهیدات در نظر گرفته شده در قانون اساسی در خصوص تقسیم ساختار اقتصادی ایران به سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی متأسفانه به دلیل سوء استفاده بخش خصوصی در شرایط بحرانی سالهای اولیه به ویژه در زمان جنگ و تمایل نیروهای ذی نفوذ به در اختیار گرفتن و انحصاری کردن خدمات در بخش دولتی با هدف افزایش قدرت نفوذ خود، به بیشتر دولتی شدن امور منجر گردید که این قضیه اشتغال را نیز تحت تاثیر قرار داده و آن را دولتی کرد. این موضوع امکان فعالیت و قدرت رقابت بنگاههای کاریابی خصوصی را سلب کرد و مانع ایجاد و توسعه این بنگاهها گردید.

عدم کارایی بخش دولتی و ضرر و زیانهای وارده به کشور و تحولات ایجاد شده در اقتصاد جهانی توجه مسئولان را به خصوصی سازی بخشهای اقتصادی معطوف ساخته

است. اما وجود قوانین و ضوابط اداری دست و پاگیر، قانون کار و برخی قوانین بیمه ای همچنان موانعی را در مسیر ایجاد و توسعه واحدهای تولیدی و بنگاههای اقتصادی کوچک و بزرگ قرار داده و موجب کاهش جابجایی و جایگزینی نیروی کار در بین بخشهای مختلف اقتصادی جامعه و به حداقل رسانیدن فعالیت بنگاههای کاریابی خصوصی و نهایتاً تعطیلی آنها به دلیل غیراقتصادی بودن فعالیتهایشان می شود. بدین خاطر همگام با خصوصی سازی بخشهای مختلف اقتصادی و به تناسب آن باید اصلاحاتی نیز در قوانین و مقررات مربوط به نحوه جذب و نگهداری نیروی کار نیز به وجود آید تا امکان فعالتر شدن بنگاههای کاریابی خصوصی فراهم گردد.

۳- عدم توسعه کانونهای فارغ التحصیلان و ناکارآمدی آنها در کاریابی و هدایت شغلی: پس از پیروزی انقلاب اسلامی و به ویژه در دهه ۶۰ کانونها، انجمنها و تشکلهای مختلفی از جمله کانونهای فارغ التحصیلان با هدف افزایش قدرت نفوذ و حضور فعال تر تحصیلکرده ها در جامعه و ایجاد بستر مناسب برای فراهم آمدن زمینه اشتغال اعضای آنها تاسیس شدند. بررسی اجمالی چگونگی ایجاد و روند کار این نهادهای غیردولتی نشان می دهد در گذشته، جامعه و به ویژه برخی از مسئولان توانایی پذیرش قدرت نمایی چنین نهادهایی را نداشته اند و از سوی دیگر، اعضا دارای تجربه کافی در زمینه فعالیتهای تشکیلاتی و مشارکتی نبودند که این امر سبب اختلال در روند فعالیت کانونها شده و با گذشت زمان و تحت تاثیر تغییر و تحولات جامعه، کارکرد این کانونها تغییر یافته بعضاً

منحل و برخی نیز در حالت رکود و با حداقل فعالیت به راه خود ادامه داده اند.

امروزه با ایجاد نهادهای غیردولتی جدید مانند سازمانهای نظام مهندسی کشاورزی و دیگر رشته های کاری عملاً فارغ التحصیلان جذب این گونه سازمانها می شوند و این سازمانها با توجه به ابزارهایی که در اختیار دارند می توانند در بسترسازی برای اشتغال اعضای خود به نحو موثرتری فعالیت کنند.

۴ - تعدد متقاضیان و رقابت شدید برای کسب مشاغل موجود: عدم توجه به روستاها و مناطق محروم توسط رژیم پهلوی به گسترش بی سوادی و فقر فرهنگی در این مناطق منجر شد. ضرورت ارتقای سطح فرهنگی، شعار محرومیت زدایی انقلابیون و تمرکززدایی دولت، انتظار مردم از دولت برای توسعه همه جانبه مناطق، شعار انجام اقدامات عمرانی و توسعه ای فعالان سیاسی در مناطق مختلف، حکومت مرکزی و به ویژه وزارت فرهنگ و آموزش عالی را مجبور ساخت نسبت به توسعه آموزش عالی و تاسیس مراکز آموزشی در مراکز استانها و برخی از شهرستانها اقدام کند که این امر به افزایش تعداد فارغ التحصیلان منجر گردید.

از سوی دیگر، تمرکز سازمانها، صنایع و بنگاههای اقتصادی کوچک و بزرگ در کلان شهرها و مراکز استانها سبب شد فارغ التحصیلان سایر مناطق با تصوریافتن مدینه فاضله راهی این شهرها شده و با اضافه شدن به دیگر متقاضیان کار عرصه رقابت را تنگتر و فشرده تر کنند. ضمن اینکه محدود بودن تعداد فرصتهای شغلی و وجود تعداد زیاد

متقاضیان کار، باعث ایجاد رقابت شدید بین آنها شده است. بنابراین، دولت باید در واگذاری امتیاز تاسیس بنگاههای اقتصادی کوچک و بزرگ، ضمن در نظر گرفتن سایر شرایط توجه بیشتری به تعداد فارغ التحصیلان بیکار مناطق مختلف داشته باشد.

۵- رواج نیافتن فرهنگ کارآفرینی و کم بودن تعداد کارآفرینان: وجود جمعیت عظیم جوان و تحصیلکرده اما بیکار در سطح جامعه، از یک طرف به عنوان سرمایه اقتصادی و از طرف دیگر به عنوان تهدیدی جدی و بالقوه در ایران مطرح است. متأسفانه علی رغم اهمیت و نقش کارآفرینی، بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران به علت دولتی شدن امور و مشکلات و تنگناهای دولت، مقوله کارآفرینی مورد توجه نبوده، لذا فرهنگ کارآفرینی رواج چندانی نیافته و به عبارتی ناشناخته مانده است.

از دیدگاه بسیاری از صاحب نظران، کارآفرینی موتور توسعه اقتصادی جامعه است (۱). بنابراین، حذف موانع دولتی موجود در مقابل فعالیتهای تولیدی و اجرای سیاستهای تشویقی و حمایتی از کارآفرینان و فراگیر شدن فرهنگ کارآفرینی می تواند این تهدیدها را به فرصت تبدیل کرده و به تحول اقتصاد ملی ایران منجر شود.

از سوی دیگر، بررسی اجمالی کشورهای صنعتی و فراصنعتی نشان می دهد که بخش عمده ای از برنامه های آموزشی دانشگاهها در این کشورها به آموزش کارآفرینی اختصاص دارد. وجود بیش از ۵۰ دانشگاه در آمریکا، ۴۲ دانشگاه در آلمان، ۱۳ دانشگاه در لهستان و ۸ دانشگاه در سوئد ... که در آنها کارآفرینی و مدیریت واحدهای کوچک

اقتصادی تدریس می شود حاکی از درک نقش کارآفرینی و اهمیتی است که در این کشورها برای کارآفرینان در فرایند توسعه اقتصادی قائل می شوند (۴).

در ایران نیز طی دو سال اخیر نسبت به ایجاد مراکز کارآفرینی در بیش از ۱۵ دانشگاه

اقدام شده که به جز چند دانشگاه بقیه فعالیت چندانی نداشته اند که این امر حکایت از

عدم توفیق دولت در فرهنگ سازی در این زمینه می کند. بنابراین، برای فراگیر شدن

فرهنگ کارآفرینی، باید تغییراتی در سیستم آموزشی و محتوای دروس مدارس و

دانشگاهها داده شود و افرادی در راس امور قرار گیرند که علاقه مند به ایجاد و توسعه

فعالتهای تولیدی بوده و شرایط مناسب را برای ظهور کارآفرینان فراهم سازند.

۶- وجود مشکلات اجرایی در پیاده کردن سیاستها و برنامه های کلان اشتغال کشور:

ارزیابی برنامه های اشتغال زایی دولتهای گذشته در ایران نشان می دهد علی رغم تلاش و

جدیت آنها در تدوین برنامه های بلندمدت اشتغال، این برنامه ها مانند سایر برنامه های

اقتصادی - اجتماعی در اجرا با مشکلات متعددی مواجه بوده است که این عدم موفقیت

از چند بعد قابل بررسی است:

الف - نحوه تدوین سیاستها و خط مشی ها: بررسی اجمالی نحوه تصمیم گیری و

خط مشی گذاری در کشور، وجود ناهماهنگی و اختلاف نظر بین قانونگذار و مجری را

نشان می دهد. تمرکز تصمیم گیری در پایتخت و مجرب نبودن بدنه کارشناسی دولت

مرکزی مانع از بررسی دقیق و کالبد شکافی مسائل و توجه به واقعیتهای محلی و منطقه ای

توسط کارشناسان می شود. لذا بعضاً تصمیمها و برنامه هایی اتخاذ و تدوین می شوند که باتوجه به شرایط زمانی و مکانی قابل اجرا نبوده و یا اجرای آن با مشکل مواجه است.

ب - عدم نظارت و ارزیابی در اجرای برنامه ها: فقدان نظارت یا نظارت کم بر اجرای دقیق برنامه ها شرایط را برای سوء استفاده مجریان و بنگاههای اقتصادی فراهم آورده است. ضمن اینکه عدم اجرای ارزیابیها، نقاط ضعف خط مشی ها را به تصویر نمی کشد و قانونگذار از نتیجه تصمیم های خود مطلع نشده و نسبت به رفع نواقص اقدامی صورت نمی گیرد و همچنان مشکلات در اجرای برنامه ها باقی می مانند.

نتیجه گیری

باتوجه به تعدد عوامل موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان باید برای حل این معضل از کلیه سازمانهای مرتبط به منظور تهیه و اجرای یک طرح جامع و فراگیر در زمینه اشتغال استفاده شود. آنچه که در تدوین طرح فوق باید مدنظر قرار گیرد توجه به عوامل اصلی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی و مسئولیت دادن به سازمانهای مرتبط با آن است.

در این مقاله، برخی از عوامل موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت. باتوجه به بررسی های به عمل آمده و مباحث مطروحه موارد زیر به عنوان نتیجه گیری و همچنین به عنوان یک چهارچوب بنیادی برای تدوین طرح جامع اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی ارائه می گردد.

- در بخش تامین اجتماعی و رفاه عمومی به نحوی برنامه ریزی شود که افراد فقط با

هدف کسب علم و دانش وارد دانشگاه شوند؛

- ظرفیت پذیرش دانشجو براساس نیاز آینده بازار کار به نیروی متخصص تعیین شود؛

- مجوزهای ایجاد رشته های تحصیلی در دانشگاه موقتی باشد و متناسب با زمان و شرایط

تغییر کند؛

- سرفصلهای دروس دوره های آموزشی براساس زمینه های شغلی مرتبط بازمینی و تنظیم

شوند؛

- بین سرفصل دروس با شرایط احراز مشاغل مورد نظر هماهنگی و همسویی ایجاد شود؛

- اقدامات بنیادی در خصوص تغییر در شیوه آموزش موجود انجام گیرد؛

- جذب استادان دارای روحیه علمی و دانش پژوهی در اولویت قرار گیرند و از سوی

دیگر، تدابیری نیز برای رفع مشکلات و تنگناهای اقتصادی اعضای هیات علمی اتخاذ

گردد؛

- برای ارزیابی فارغ التحصیلان، معیارهایی که نمایانگر حداقل دانش نظری و توان عملی

آنان هستند به صورت استاندارد برای هر رشته تحصیلی تعریف شود؛

- ارتباط دانشگاه با بخشهای اجرایی تقویت گردد؛

- در پذیرش دانشجویان، متناسب بودن شرایط دانشجو با رشته تحصیلی مدنظر قرار گیرد؛

- بودجه بخش آموزش عالی تقویت شود و درصدی از درآمد یا سود بخشهای مختلف

جامعه که مصرف کننده ستاده های نظام آموزشی هستند به دانشگاهها به منظور تامین

امکانات و تجهیزات لازم اختصاص داده شود؛

- آموزش عالی باید سیاستها و برنامه هایی را برای شناسایی و جذب افراد مستعد و نخبه و آشنایی آنها با اصول و فلسفه تعلیم و تربیت و شیوه های نوین تدریس، شیوه های تحقیق و

شیوه آموزش مبانی علوم تدوین و اجرا کند؛

- دانشگاهها و مراکز آموزشی در جایگاه اصلی خود قرار گیرند و حریمی برای آنها

تعریف شود که مانع از نفوذ، سوء استفاده و بهره برداری سیاسی گروههای ذی نفوذ گردد؛

- ترویج و توسعه فرهنگ کارآفرینی در دانشگاهها و تشویق کارآفرینان؛

- فراهم آوردن تسهیلات در مناطق محروم دورافتاده و بدآب و هوا به نحوی که

فارغ التحصیلان به دنبال کاریابی در این مناطق باشند؛

- انجام اصلاحات در قوانین و مقررات مربوط به نحوه جذب و نگهداری نیروی کار به

منظور فراهم آوردن امکان فعالیت بنگاههای کاریابی خصوصی؛

- استفاده از توانمندیهای نهادهای غیردولتی جدید مانند سازمانهای نظام مهندسی

کشاورزی، در بسترسازی برای اشتغال فارغ التحصیلان؛

- برنامه ریزی برای ایجاد مراکز کارآفرینی و حرکت دولت برای فرهنگ سازی در این

زمینه؛

- نظارت بر اجرای دقیق برنامه ها به نحوی که از سوء استفاده مجریان و بنگاههای

اقتصادی جلوگیری به عمل آورده و امکان اجرای سلیقه ای برنامه های اشتغال را از

مجریان سلب کند.

www.kandoocn.com

www.kandoocn.com

www.kandoocn.com

www.kandoocn.com

www.kandoocn.com

منابع و مآخذ:

- ۱- احمدپور داریانی، محمود (۱۳۷۸)، کارآفرینی، تهران شرکت پردیس ۵۷.
 - ۲- عاصمی پور، محمدجواد، (۱۳۷۹)، بررسی نظام آموزشهای علمی - کاربردی و تاثیر آن بر بهره وری. مجموعه مقالات دومین همایش بررسی و تحلیل آموزشهای علمی کاربردی ص ۵۵.
 - ۳- مکنون، رضا، (۱۳۸۰)، راهبرد آموزش عالی، اشتغال و توسعه کشور، مجموعه مقالات کنگره راهبردی توسعه علمی ایران، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ستاد پیشبرد علوم ایران ۱۴۰۰.
 - ۴- نصیری قیداری، حسن، (۱۳۸۱) بسترسازی کارآفرینی، ماهنامه بازاریابی، شماره ۲۲، صفحه ۲.
- علی نظری کتولی: کارشناس ارشد مدیریت دولتی و کارشناس امور اداری دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان.
- دکتر رامین رحمانی: استادیار دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان.

www.kandoo.cn.com

منبع:

ماهنامه تدبیر ، شماره ۱۵۳

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com